



TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ

Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik

Aralık 2004

(Yayın No. TÜSİAD-T/2004-11/381)

Meşrutiyet Caddesi, No.74 34420 Tepebaşı/İstanbul
Telefon: (0212) 249 07 23 • Telefax: (0212) 249 13 50

© 2004, TÜSİAD

Tüm hakları saklıdır. Bu eserin tamamı ya da bir bölümü, 4110 sayılı Yasa ile değişik 5846 sayılı FSEK. uyarınca, kullanılmazdan önce hak sahibinden 52. Maddeye uygun yazılı izin alınmadıkça, hiçbir şekil ve yöntemle işlenmek, çoğaltılmak, çoğatılmış nüshaları yayılmak, satılmak, kiralanmak, ödünç verilmek, temsil edilmek, sunulmak, telli/telsiz ya da başka teknik, sayısal ve/veya elektronik yöntemlerle iletilmek suretiyle kullanılamaz.

ISBN : 975-8458-73-6

GRAPHİS MATBAA SANAYİ VE TİCARET LTD. ŞTİ.
Yüzyıl Mahallesi Matbaacılar Sitesi 1. Cadde Numara 139 Bağcılar 34560 İSTANBUL
Tel: (0212) 629 06 07 PBX Faks: (0212) 629 03 85

ÖNSÖZ

TÜSİAD, özel sektörü temsil eden sanayici ve işadamları tarafından 1971 yılında, Anayasamızın ve Dernekler Kanunu'nun ilgili hükümlerine uygun olarak kurulmuş, kamu yararına çalışan bir dernek olup gönüllü bir sivil toplum örgütüdür.

TÜSİAD, demokrasi ve insan hakları evrensel ilkelerine bağlı, girişim, inanç ve düşünce özgürlüklerine saygılı, yalnızca asli görevlerine odaklanmış etkin bir devletin varolduğu Türkiye'de, Atatürk'ün çağdaş uygarlık hedefine ve ilkelerine sadık toplumsal yapının gelişmesine ve demokratik sivil toplum ve laik hukuk devleti anlayışının yerleşmesine yardımcı olur. TÜSİAD, piyasa ekonomisinin hukuksal ve kurumsal altyapısının yerleşmesine ve iş dünyasının evrensel iş ahlakı ilkelerine uygun bir biçimde faaliyette bulunmasına çalışır. TÜSİAD, uluslararası entegrasyon hedefi doğrultusunda Türk sanayi ve hizmet kesiminin rekabet gücünün artırılarak, uluslararası ekonomik sistemde belirgin ve kalıcı bir yer edinmesi gerektiğine inanır ve bu yönde çalışır. TÜSİAD, Türkiye'de liberal ekonomi kurallarının yerleşmesinin yanısıra, ülkenin insan ve doğal kaynaklarının teknolojik yeniliklerle desteklenerek en etkin biçimde kullanımını; verimlilik ve kalite yükselişini sürekli kılacak ortamın yaratılması yoluyla rekabet gücünün artırılmasını hedef alan politikaları destekler.

TÜSİAD, misyonu doğrultusunda ve faaliyetleri çerçevesinde, ülke gündeminde bulunan konularla ilgili görüşlerini bilimsel çalışmalarla destekleyerek kamuoyuna duyurur ve bu görüşlerden hareketle kamuoyunda tartışma platformlarının oluşmasını sağlar.

TÜSİAD Sosyal İşler Komisyonu bünyesinde yer alan İstihdam ve Sosyal Güvenlik Çalışma Grubu çalışmaları çerçevesinde, Galatasaray Üniversitesi Ekonomi Bölümü Başkanı Prof. Dr. Seyfettin Gürsel yönetiminde hazırlanan “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik” başlıklı bu çalışmanın “Giriş” başlıklı ilk ve “İşsizlikle Mücadele Politikaları” başlıklı son bölümleri Prof. Dr. Seyfettin Gürsel; “İşgücü Piyasasının Katmanlı Yapısı” başlıklı ikinci bölümü DİE İşgücü, Hizmetler, Fiyat İstatistikleri ve İndeksler Dairesi Başkanı Enver Taştı, DİE İşgücü İstatistikleri Şubesi Müdürü Didem Sezer ve Galatasaray Üniversitesi Ekonomi Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Haluk Levent; “İstihdam Vergilerinin İşgücü Talebine Etkisi” başlıklı üçüncü bölümü Galatasaray Üniversitesi Ekonomi Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Haluk Levent ve DİE İmalat Sanayi İstatistikleri Şubesi’nde İstatistikçi Kenan Orhan; “Ücretlerin Belirlenme Süreçleri” başlıklı dördüncü bölümü İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi İktisat Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. İpek İlkcaracan ve DİE İşgücü İstatistikleri Şubesi Uzmanı Arzu Yörükoğlu Eratak; “İş Arama ve Uyumsuz Eşleşme” başlıklı beşinci bölümü Galatasaray Üniversitesi Ekonomi Bölümü Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Mustafa Ulus ve DİE İşgücü İstatistikleri Şubesi’nde İstatistikçi Hatun Ezberci tarafından kaleme alınmıştır.

Aralık 2004

ÖZGEÇMİŞLER

Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL

1949 yılında Gaziantep’de doğan Seyfettin Gürsel, orta öğrenimini Galatasaray Lisesi’nde yaptı. 1973 yılında Grenoble Üniversitesi İktisat Fakültesi’ni, 1974 yılında aynı üniversitenin Siyasal Bilimler Enstitüsü’nü bitirdi. Ekonomi dalında doktora öğrenimini Paris Nanterre Üniversitesi’nde 1979 yılında tamamladı. 1980-83 yılları arasında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi’nde öğretim üyeliği yaptı. 1983 yılında üniversiteden istifa eden Gürsel, 1983-86 yılları arasında İletişim Yayınları’nda çalıştı. Bu dönemde Yeni Gündem dergisini çıkaran ekipte yer aldı ve Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi’nin yayın yönetmenliğini yaptı.

İzleyen yıllarda özel sektörde yöneticilik yapan Seyfettin Gürsel, 1994 yılında Galatasaray Üniversitesi’nde akademik yaşama geri döndü. Halen bu üniversitede Ekonomi Bölümü başkanlığını yürüten Gürsel’in, iktisat politikaları, iktisat tarihi ve seçim sistemleri üzerine kitap, araştırma ve makaleleri bulunmaktadır.

Doç. Dr. Haluk LEVENT

1961 yılında doğan Haluk Levent, 1981 yılında Galatasaray Lisesi’ni, 1986’da İTÜ İşletme Mühendisliği Bölümü’nü bitirdi. İTÜ’de ekonomi dalında yüksek lisans eğitiminden sonra 1995 yılında İstanbul Üniversitesi’nde doktorasını tamamladı. 1987-1997 yılları arasında İTÜ İşletme Fakültesi İktisat Anabilim Dalı’nda Araştırma Görevlisi ve Öğretim Görevlisi olarak çalıştı. 1997 yılından bu yana Galatasaray Üniversitesi Ekonomi Bölümü’nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

Haluk Levent’in, gelişme iktisadı, finansal iktisat ve bölge bilimi üzerinde yurt içinde ve yurt dışında yayınlanmış çeşitli kitap, makale, bildiri ve araştırmaları bulunmaktadır.

Yrd. Doç. Dr. İpek İLKKARACAN

1985 yılında Robert Koleji bitiren İpek İlkcaracan, lisans eğitimini ABD'nin Pennsylvania Eyaleti'ndeki Swarthmore College'da siyasal bilimler alanında tam burslu olarak yaptı. Lisans eğitimini takiben Birleşmiş Milletler Kalkınma Örgütü (UNDP)'nün New York Merkez Ofisi'nde kadın, üretim, teknoloji ve kalkınma temalı uluslararası araştırma, yayım ve uygulama projelerinde araştırmacı ve proje koordinatörü olarak 6 yıl görev aldı. Daha sonra Türkiye'de Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Vakfı ile benzer saha araştırma ve eğitim çalışmaları yürüttü. Aynı zamanda New York'taki New School for Social Research'de Dünya Bankası bursu ile iktisat alanında yüksek lisans ve doktora çalışmalarını tamamladı. 2002-2004 yıllarında Yeditepe Üniversitesi'nde öğretim üyesi olarak bulunan İlkcaracan, 2004 Eylül ayından beri İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi İktisat Anabilim Dalı'nda görev yapmaktadır.

İpek İlkcaracan'ın işsizlik, ücretler, kalkınma ve yerel teknolojiler, kadın ve ekonomi konularında yurt içinde ve yurt dışında yayımlanmış çeşitli kitap, makale, bildiri ve araştırmaları bulunmaktadır.

Yrd. Doç. Dr. Mustafa ULUS

1973 yılında Ankara'da doğan Mustafa Ulus, 1991 yılında Ankara Fen Lisesi'ni, 1996 yılında ODTÜ İktisat Bölümü'nü bitirdi. 1999 yılında Paris 1 Pantheon-Sorbonne Üniversitesi'nden, 2000 yılında da ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden yüksek lisans diploması aldı. 2003 yılında Paris 1 Pantheon-Sorbonne Üniversitesi'nde doktorasını tamamladı. ODTÜ ve Galatasaray Üniversitesi'nde araştırma görevlisi ve İsveç'te Uppsala Üniversitesi'nde misafir araştırmacı olarak çalıştı.

Halen Galatasaray Üniversitesi'nde öğretim üyesi olarak çalışan Mustafa Ulus'un işsizlik sigortası, kayıtdışı istihdam ve istihdamın sektörel kaymaları gibi konularda çalışmaları bulunmaktadır.

Enver TAŞTI

Enver Taştı, 1987 yılında 19 Mayıs Üniversitesi İstatistik Bölümü'nü, Fen-Edebiyat Fakültesi birincisi olarak bitirdi. 1990 yılında Hacettepe Üniversitesi İstatistik Bölümü'nde yüksek lisans programını tamamladı. 1987 yılında Devlet İstatistik

Enstitüsü (DİE)'nde istatistikçi olarak göreve başlayan Taştı, 1991 yılında Uzman Yardımcısı, 1997 yılında ise DİE Uzmanı oldu. 1997-2003 yıllarında İşgücü İstatistikleri Şubesi Müdürlüğü görevini yaptı. İşgücü, informal sektör ve çocuk işgücü konularında yurt içi ve yurt dışında bir çok seminerde sunum yaptı. İşgücü istatistikleri ve informal sektör konusunda çeşitli ülkelerin istatistik ofislerinde danışmanlık hizmetinde bulundu. “DİE İşsizlik Verileri ile İİBK Kayıtlı İşsizlik Verilerinin Karşılaştırılabilirliği Konusunda Bir Değerlendirme”, “İşgücü Arz Fonksiyonları ve Evli Kadınların İşgücüne Katılma Oranını Değerlendirmek için Sınırlı Bağımlı Değişken Teknikleri Üzerine Uygulama”, “Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik”, “Informal Sector in Turkey” yayınlanmış makalelerinden bazılarıdır. Ayrıca, TÜSİAD’ın “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik” adlı yayınına katkı sağlamıştır. Enver Taştı, 2003 yılından beri İşgücü, Hizmetler, Fiyat İstatistikleri ve İndeksler Dairesi Başkanlığı görevini yürütmektedir.

Didem SEZER

Didem Sezer, 1992 yılında Hacettepe Üniversitesi İktisat Bölümü’nden mezun oldu. 1993 yılında DİE’de Uzman Yardımcısı olarak göreve başlayan Sezer, bugüne kadar Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi, Gelir Dağılımı Anketi, Hanehalkı İşgücü Anketi ve Çocuk İşgücü Anketi ile İnfomal Sektör Anketi’nin hazırlık, uygulama ve değerlendirme çalışmalarında görev aldı. 1999 yılında DİE Uzmanı oldu. “Denizli ve Gaziantep İllerindeki İstihdamın Sektörel ve Mesleki Yapısı” ve “İnfomal Sektörde İstihdam” konularında yayınlanmış makaleleri bulunmaktadır. Hanehalkı İşgücü Anketleri konusunda yurt içi ve yurt dışında çeşitli eğitim ve danışmanlık hizmetlerinde bulundu ve bu konuda çeşitli panellere konuşmacı olarak katıldı. Didem Sezer, 2004 yılından beri İşgücü İstatistikleri Şubesi Müdürlüğü görevini yürütmektedir.

Arzu Yörükoğlu ERATAK

Arzu Yörükoğlu Eratak, 1992 yılında ODTÜ İktisat Bölümü’nden mezun oldu. 1993 yılında DİE’de Uzman Yardımcısı olarak göreve başladı. 1997 yılında Hacettepe Üniversitesi İktisat Bölümü’nde yüksek lisans programını tamamladı. İşgücü ve ücret istatistikleri konularında yurt dışında danışmanlık hizmetlerinde bulundu. “Türkiye’de Kadınların Son İşlerinden Ayrılma Nedenleri ve İşgücüne Katılımları: 2000-2002”, “Beşeri Sermaye Kuramına Dayalı Ücret ve Gelir Fonksiyonu Kestirimlerinde Karşılaşılan Ölçüm Sorunlarının Sınanması” ve “1980

Sonrası Açılan ve Kapanan İşyeri Sayısı Verileri” yayınlanmış makalelerinden bazılarıdır. Ayrıca, TÜSİAD’ın “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik” adlı yayınına katkı sağlamıştır. Arzu Yörükoğlu Eratak, 1999 yılından beri İşgücü İstatistikleri Şubesi’nde DİE Uzmanı olarak görev yapmaktadır.

Hatun EZBERCİ

Hatun Ezberci, Gazi Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi İstatistik Bölümü’nden 1991 yılında mezun oldu. Aynı yıl DİE’de göreve başladı. 1999 yılından bu yana İşgücü İstatistikleri Şubesi’nde İstatistikçi olarak görevini sürdürmektedir. Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) konusunda yurt içinde ve yurt dışında eğitimlik ve danışmanlık hizmetlerinde bulunan Ezberci, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Seçilmiş 9 İl Merkezine göre İşgücü İstatistikleri, Örgün ve Yaygın Eğitim İstatistikleri, HİA panel verileri konularında çalışmalar yapmıştır. Halen HİA alan uygulama programları, data analizi ve geçici sonuçların yayınlanması konularında çalışmalarına devam etmektedir.

Kenan ORHAN

1992 yılında Hacettepe Üniversitesi İstatistik bölümünden mezun oldu. Aynı yıl DİE, İmalat Sanayi İstatistikleri Şubesi’nde İstatistikçi olarak çalışmaya başladı ve halen aynı şubede görev yapmaktadır. “Yıllık İmalat Sanayi İstatistikleri” ile ilgili soru kağıdı tasarımı, uygulanması, toplama, veri giriş ve değerlendirme süreçlerinde görev almaktadır. Değişik yıllarda Mersin, Gaziantep, Denizli ve Ankara Sanayi Odaları ve DPT ile ortaklaşa yürütülen “Sanayi Envanteri” projelerinde aktif görev almıştır. Ayrıca diğer kamu veya özel sektör kuruluşlarının yıllık imalat sanayi verileri ile ilgili çalışmalarına katkıda bulunmaktadır. ISI’99 konferansında “Türkiye İmalat Sanayiinde Fason Üretim Yapısı” başlıklı sunum ve “Türkiye İmalat Sanayiinde Yoğunlaşma” başlıklı yayınlar ile ilgili olarak ODTÜ İktisat Bölümü’nde bilgilendirme sunumları yapmıştır.

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ	13
1.1. İşsizliğin Nedenleri.....	16
1.2. İstihdam Yaratmayan Büyüme ve Yapısal Sorunlar.....	19
2. İŞGÜCÜ PİYASASININ KATMANLI YAPISI	25
2.1. Kavramsal Çerçeve.....	27
2.2. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı.....	29
2.3. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Katmanları.....	34
2.3.1. Kayıtlı-Kayıt Dışı İstihdam Ayrımı.....	37
2.3.2. Formal-İnformal Sektör Ayrımı.....	47
2.3.3. Katmanlı Yapının Gelire Etkisi: Ekonometrik Tahminler.....	55
2.4. Sonuç.....	61
KAYNAKÇA.....	62
3. İSTİHDAM VERGİLERİNİN İŞGÜCÜ TALEBİNE ETKİSİ	65
3.1. İmalat Sanayiinde İstihdam Vergileri ve İşgücü.....	67
3.2. İmalat Sanayiinde İşgücü Talebi.....	77
3.2.1. Yöntem ve Veriler.....	77
3.2.2. İşgücü Talebi ve İstihdam Vergileri.....	82
3.2.3. İstihdamın Büyüme, İşgücü Maliyeti, Brüt Ücret ve İstihdam Vergileri Esneklikleri.....	87
3.3. Sonuçlar.....	89
KAYNAKÇA.....	91

4. ÜCRETLERİN BELİRLENME SÜREÇLERİ	93
4.1. Kuramsal Çerçeve	96
4.1.1. Ücret Pazarlığı.....	97
4.1.2. Etkin Ücret	97
4.1.3. İçeridekiler-Dışarıdakiler	98
4.1.4. Ampirik Modeller ve Uygulamalı Çalışmalar	100
4.2. Türkiye’de Ücretlerin Belirlenmesinde Rol Oynayan Unsurlar: İmalat Sanayi Verileri İle Bir Uygulama	102
4.2.1. Veri Tabanı.....	102
4.2.2. Ücret Denklemi.....	103
4.2.3. Regresyon Tahmin Sonuçları	107
4.3. Ücret Belirlenme Sürecindeki Merkeziyet ve Koordinasyon	123
4.3.1. Türkiye’deki Toplu Pazarlık ve Sendikalaşma Oranları	126
4.3.2. Türkiye’deki Toplu Pazarlık ve Sendikalaşma Oranlarının Diğer Ülkelerle Karşılaştırması.....	129
4.3.3. Ücret Merkeziyetinde Diğer Kısıtlar	132
4.3.4. Ücret Merkeziyet Endeksi	136
4.4. Sonuç	139
KAYNAKÇA	143
5. İŞ ARAMA VE UYUMSUZ EŞLEŞME	147
5.1. İş Arama	150
5.1.1. İşsizliğin Süresi.....	151
5.1.2. İş Arama Etkinliği	163
5.2. Uyumsuz Eşleşme	175

5.2.1. Mesleklere Göre İşsizlik	176
5.2.2. İktisadi Faaliyet Koluna Göre İşsizlik.....	183
5.2.3. Coğrafi Bölgeye Göre İşsizlik	186
5.2.4. Eğitime Göre İşsizlik.....	188
KAYNAKÇA	190
6. İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI.....	193
6.1. Kayıt Dışılıkla Mücadele	197
6.2. İşgücü Maliyetinin İstihdama Negatif Etkisi	200
6.3. Ücretlerin Belirlenme Süreçleri.....	204
6.4. İş Arama ve Uyumsuz Eşleşme	207
6.5. Ek Açılım: İstihdam Dostu Büyüme.....	209
EK-1.....	213

B Ö L Ü M

GİRİŞ

1. GİRİŞ

2001 kriziyle birlikte işsizlik Türkiye'nin en önemli ekonomik ve toplumsal sorunu haline gelmiştir. 1980'li yıllarda artmaya başlayan işsizlik, 1990'larda evrensel ölçülere göre yüksek sayılan düzeylere ulaşmıştır. Ancak özellikle 2001 kriziyle birlikte işsizlikte tam bir patlama yaşanmıştır. İki yıl gibi kısa sürede genel işsizlik oranı % 6.6'dan % 10.3'e, tarım dışı işsizlik oranı da % 9.3'den % 15'e yükselmiştir. 2003'te de işsizlikte bir azalma olmamış ve oran % 15'te çakılı kalmıştır. 2004'ün ilk yarısında yaşanan olağanüstü yüksek büyüme ile birlikte işsizlikte bir miktar gerileme görülse de, çözümün güçlükleri nedeniyle sorunun Türkiye'yi uzun süre meşgul edeceğini kabul etmek zorundayız. Sorunu kabullenmek çözümün de ilk adımıdır.

İşsizlik insan kaynaklarının kısmen atıl kalması, kalkınmanın yavaşlaması demektir. İşsizlik aynı zamanda gelir eşitsizliğini ve yoksulluğu artırır. Ama belki daha önemlisi işsizlik insanlık açısından büyük bir dramdır. Çalışmak isteyip iş bulamamak, sürekli reddedilmek, işsizlerde toplumdan dışlanma duygusunu geliştirir. Psikolojik yıkım, ailenin yoksullaşması, çocukların eğitiminin sekteye uğraması ek toplumsal kayıplara yol açar. Yaygınlaşan işsizlik demokratik rejim karşıtı siyasal akımları da besler. Demokrasi karşıtı rejimlerin iktidara gelişinde ekonomik bunalımın neden olduğu kitlesel işsizliğin önemli bir rol oynadığını hatırlamak gerekir.

Yüksek işsizlik düzeyi Türkiye'yi Avrupa Birliği (AB)'nde Polonya ve Slovakya'dan sonra en yüksek işsizliğe (tarım dışı) sahip ülke haline getirmiştir. Türkiye'nin tam üyeliğine karşı Avrupa kamuoyunda çeşitli nedenlerle güçlü bir direnç varken, on yıl içinde nüfusu seksen milyona ulaşacak bir ülkenin bu kadar yüksek işsizlikle AB'ye girmesi hayal dahi edilemez. Tüm bu nedenlerden ötürü işsizlikle mücadele Türkiye'nin öncelikli gündem maddesidir. Ne var ki işsizlikle mücadelede siyasal ve toplumsal irade işsizliği azaltmak için gerekli ama yeterli değildir. İşsizlikle etkin mücadelenin ikinci adımı işsizliğe neden olan etmenleri doğru olarak belirlemektir. Ancak bu şekilde etkili politikalar geliştirilebilir. Ancak işsizliğin nedenleri ve işsizliği azaltmak için uygulanması gereken politikalar konusunda, ne iktisatçılar arasında ne de toplumsal düzeyde bir görüş birliği olduğu da bir gerçektir. İşsizlikle mücadele ve elde edilebilen başarılar, bir bakıma her toplumun kendisine özgü paylaşım ve dayanışma değerlerinin etkisine açıktır.

Diğer bir gerçek de, işsizlikle mücadelede başarılı ülkeler olduğu kadar, başarısız ülkelerin de var olduğudur.

1.1. İşsizliğin Nedenleri

İşsizlik çalışmayı arzu edenlerle ve çalışmaya hazır olanlarla (işgücü) halen bir işte çalışanlar (istihdam) arasındaki fark olarak tanımlanır. İşsiz sayılabilmek için sadece çalışmayı arzulamak yetmez. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tanımına göre işsiz sayılabilmek için aktif olarak iş aramak gerekir. İşsiz miktarını iki temel dinamik belirler: İşgücü arzı ve talebi. İşgücü arzı talepten daha hızlı artarsa, istihdam artsa bile işsizlik artar. İşgücü arzı sabitken, istihdam azalırsa işsizlik yine artar.

İşsizliğin kaynakları açısından gelişmiş ülkelerle gelişmekte olan ülkeler arasında benzerlikler olduğu kadar farklar da vardır. Gelişmiş ülkelerde, özellikle işgücü arzının hemen hemen sabitlendiği Kıta Avrupası'nda işsizlik, işgücü piyasasının kurumsal özelliklerinin neden olduğu yapısal bir sorun olarak ele alınmaktadır. İşgücü piyasasının "katılığı-esnekliği" tartışması işsizlik sorununun başlıca eksenini oluşturmaktadır. ABD ve İngiltere'de işsizlik oranının düşük olması daha esnek işgücü piyasalarına sahip olmalarına bağlanırken, aynı zamanda düşük işsizliğin bedelinin de yüksek gelir eşitsizliği olduğu savunulmaktadır. Bununla birlikte bu ikilemi aşmayı başaran ülkeler de mevcuttur; örneğin, Danimarka, İsveç ve Hollanda.

Gelişmekte olan ülkelerde işsizlik sorunu daha çok tarım ağırlıklı ekonomiden sanayi ve hizmet ağırlıklı ekonomiye geçişin yarattığı değişimlerin bir ürünü olarak karışımıza çıkar. Nüfus artışı ve tarımdan işgücü göçü, tarım dışında yüksek miktarda istihdam yaratılmasını gerektirir. İstihdam ise istihdam kapasitesinin düzenli ve yeterli ölçüde artmasına, dolayısıyla yatırımlara bağlıdır. Yapılan gözlemler ve araştırmalar Türkiye'de işsizlik sorununun gerek geçiş ekonomisinin sorunlarından gerekse işgücü piyasasının katılıklarından kaynaklandığını göstermektedir. Aralık 2002'de TÜSİAD'ın yayınladığı "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik" raporunda Türkiye'de gelişmekte olan ülke özellikleri itibariyle işgücünün arz ve talep dinamikleri ele alınmıştır. Bu araştırmada ise, işgücü piyasamızın kurumsal yapısının barındırdığı katılıkların saptanması ve bu katılıkları giderecek politikaların belirlenmesi amaçlanmaktadır. Giriş bölümünde işsizliğin makro dinamiklerine ilişkin elde edilen sonuçları kısaca hatırlatmakta yarar vardır.

Türkiye’de halen nüfus artışı, giderek yavaşlasa da, devam etmektedir. Son sayımda nüfus artış hızı % 1.8 olarak belirlenmiştir. Ancak çalışabilir nüfusa (15 yaş ve üzeri) katılmakta olan kuşakların zamanında artış % 2’nin biraz üzerindeydi. İşgücünde nispeten yüksek bir artış halen devam etmektedir ve önümüzdeki yirmi yıl boyunca da bu artış, azalarak da olsa, devam edecektir.

İşgücünün uzun dönem eğilimi nüfus artışından ibaret değildir. İkinci bir etken tarımdan tarım dışı sektörlerle geçiştir. Kalkınma sürecinde tarımda verim artışlarına paralel olarak istihdam azalmaktadır. Bu evrensel kalkınma sürecine özgü bir olgudur. Gençlerin bir bölümü eğitim yoluyla tarımdan kopmakta, yetişkin erkeklerin bir bölümü köyü terketmeden tarım dışı faaliyetlere geçmekte, diğer bir bölümü de tüm aileyi toplayarak kente göçmektedir. Tarım istihdamımız kalkınma düzeyimize göre çok yüksektir: Toplam istihdamın üçte biri. Gelişmiş ülkelerde bu oran % 5’in altındadır. Polonya, Yunanistan, Portekiz gibi AB’nin nispeten geri ülkelerinde oran % 10-20 arasındadır. Son bir kaç yıldır Türkiye’de tarımda çalışanların sayısı sadece oransal olarak değil mutlak olarak da azalmaya başlamıştır. Bu gecikmiş ama beklenen bir gelişmedir. Sonuç olarak tarım dışı işgücü daha uzun süre tarımdan kopanlarla beslenmeye devam edecektir.

Üçüncü etken, katılım oranı olarak adlandırdığımız çalışabilir nüfusun içinde fiilen çalışan ya da işsiz olup iş arayanların oranıdır. Bu oran erkeklerde beklediği gibi tüm diğer ülkeler kadar yüksek iken, kadınlarda olağanüstü düşüktür. Kentlerde her 100 kadından sadece 19’u işgücüne dahildir. Ancak bu ortalama, eğitim düzeylerine göre ayrıştırıldığında çarpıcı bir tabloyla karşılaşmaktadır. Üniversite düzeyinde katılım oranı yüksek (% 70) ve AB ortalamasına çok yakın (yaklaşık % 85) çıkarken, lise düzeyinde hızla düşmekte (% 30, AB ortalaması yaklaşık % 65), lise altında ise her 100 kadından ancak 10 tanesi işgücü piyasasında bulunmaktadır. Bu grubun AB ortalaması ise % 45’tir. AB’de kadın katılım oranının en düşük olduğu komşumuz Yunanistan’da bile kadın katılım oranları yukarıdaki gibi eğitim durumlarına göre sırasıyla % 83, % 57 ve % 41’dir. Manzara çok açıktır: Eğitim düzeyi düştükçe katılım oranı hızla düşmekte ve AB ile fark büyümektedir. Kadın katılım oranı ile eğitim düzeyi arasındaki yakın ilişki her toplumda doğrulanan bir ilişkidir. Genç kızlarımızın eğitim düzeyi sürekli artmaktadır. 1990’lı yıllarda duraklayan kadın katılım oranı, 1990’ların ortalarından itibaren artışa geçmiş durumdadır. On yıl içinde oranın % 25’e çıkması beklenmektedir. Kısacası, son yıllarda geçmişe kıyasla kadın işgücü artışı çok daha yüksek seyretmektedir.

Özetlenecek olursa, nüfus artışı, tarımdan kopuş ve kadınların giderek daha büyük bölümünün işgücüne katılması sonucunda Türkiye’de işgücünde yüksek artış eğilimi hakimdir. 1990 ile 2000 arasında tarım dışı toplam işgücü arzının yıllık ortalama artışı % 2.4 olurken, bu artışın 2000-2010 arasında ortalama % 3 civarında olması beklenmektedir. Tarım dışı işgücü 17 milyon kadar olduğuna göre her yıl 500-550 bin yeni iş yaratmak gereklidir. Aksi takdirde işsizliğin daha da artması ve/ya da istihdam oranının düşmesi kaçınılmaz olacaktır.

İşgücü arzını uzun dönem eğiliminin yanısıra ekonomik konjonktür de etkilemektedir. Bu etki özellikle 2001 krizi sırasında net bir şekilde ortaya çıkmıştır. Ekonomik konjonktür işgücü arzını iki yoldan etkiler. Birinci yol, ekonomik daralmanın sonucunda ortaya çıkan işsizlik artışı sonucunda bir bölüm işsiz iş bulma umudunu yitirerek işgücü piyasasının dışına çıkması, yani aktif olarak iş aramaktan vazgeçmesidir. Bu yolla işgücü miktarı düşer. İşsizlik artışı bir miktar frenlenmiş olur. İkinci yol aksi doğrultuda etki yapar. Ekonomik daralma gerek işsizliği artırarak gerekse reel ücretleri düşürerek hanehalklarının gelirini düşürür. Geliri düşmeyen aileler dahi etkilenirler; işsizliğin artması, işsiz kalma riskini yükseltir. Belirsizlik artar. Tüm bu etkenlerin sonucu olarak ailelerde daha önce çeşitli nedenlerle çalışmayan kişiler (kültürel nedenle olabilir, umulan ücret yetersiz görülebilir), özellikle kadınlar, çalışmak ya da iş aramak zorunda kalırlar.

2001 krizi sırasında bu etkiler pek çok ailede yaşanmıştır (Gürsel S., Levent H., Taştı E., “Ekonomik Dalgalanma ve Asimetrik Şoklar: Türkiye Örneği, 2000-2002”, CEMAFİ tebliğ, Ekim 2003, Rabat). İlk bir kaç ay dışlama etkisi ağırlık kazanırken, ardından “ek çalışan etkisi” olarak bilinen katma etkisi gelişmelere egemen olmuştur. O kadar ki 2002 yılında tarım dışı kadın işgücünde % 15’lik artışla gerçek bir patlama yaşanmıştır. 2003 yılında dalga geri çekilmeye başlamıştır. Ancak 2002 yılında ekonominin % 7’nin üzerinde büyümesine rağmen işsizlik oranının % 12.7’den % 15’e çıkması büyük ölçüde bu konjonktürel işgücü artışından kaynaklanmıştır.

Talep tarafına gelince; 2001 yılında ekonomik daralmayla birlikte istihdamda da düşüş meydana gelmiştir. Ekonomi % 7’ye yakın küçülürken, istihdam da % 2.4 azalmıştır. İşsizlikte ilk sıçrama, % 9.3’den % 12.7’ye büyük ölçüde bu azalmadan kaynaklanmıştır. 2002 yılında gerçekleşen yüksek ekonomik büyüme önemli ölçüde kriz sırasında ortaya çıkan atıl kapasitelerin kullanmasıyla gerçekleşmiştir.

Atıl kapasiteye işgücü de dahil edilebilir. İşten çıkarmanın maliyetli olduğu, özellikle kayıtlı orta ve büyük firmalarda istihdam bir ölçüde korunmuştur. Bu nedenlerle 2002 yılında büyümenin yeni istihdam yaratmaması doğaldır. Yukarıda belirtildiği gibi 2002’de ek çalışan etkisiyle patlayan arz, işsizlikte ikinci sıçramayı yaratmıştır. Tarım dışı işsizlik oranı % 12.7’den % 15’e çıkmıştır.

1.2. İstihdam Yaratmayan Büyüme ve Yapısal Sorunlar

2003’de büyüme devam etmiştir (% 5.8). Ancak beklenmedik bir şekilde, büyüme hemen hemen hiç istihdam yaratmamış; tarım dışı istihdam artışı 90.000 ile sınırlı kalmıştır. Ek çalışan dalgasının geri çekilmesiyle işgücü arzı duraklayınca, işsizlikte bir kötüleşme olmamıştır. Tarım dışı işsizlik oranı % 15’de kalmıştır. Aksi takdirde işsizlik daha da artacaktı. Burada üzerinde ısrarla durulması gereken nokta, büyümenin istihdam yaratmamasıdır. Böyle devam ettiği takdirde açıktır ki uzun dönem eğilimi nedeniyle artmaya devam edecek olan işgücünün etkisiyle işsizlik de artmaya devam edecektir. Bu saptama, işsizlikle mücadelenin salt ekonomik büyüme ile çözümlenemeyeceğini, büyümenin aynı zamanda istihdam dostu bir büyüme olması gerektiğini gösterir. Bu noktada işsizliğin yapısal boyutu gündeme gelmektedir.

İşsizliğin makro düzeyde ve derneşik olarak ele alınması işsizlik olgusunu tüm boyutlarıyla kavrayabilmek için yetersizdir. Makro düzeyle yetinildiği takdirde etkili politikalar tasarlamak da güçleşir. Sorun şöyle de özetlenebilir: Aynı büyüme oranına çok farklı istihdam artışları tekabül edebilir. Amaç sadece sürdürülebilir bir ortamda büyümeyi ençoklaştırmak değil, sürdürülebilir maksimum büyüme oranında istihdamı ençoklaştırmak olmalıdır. Kısacası büyümeyi “istihdam dostu” kılmak gereklidir. Bunun yolu da işgücü piyasasında varolan katılıklarla mücadeleden geçmektedir.

İktisat kuramında yer alan, aynı zamanda da ülke deneyimlerinde gözlemlenen başlıca katılık unsurları şöyle sıralanabilir: Pazarlık düzeni, endeksleme, asgari ücret gibi unsurları içeren ücret esnekliği; çeşitli sigorta primleri, kıdem tazminatı gibi ücret dışı işgücü maliyetlerinin düzeyi; işsizlik tazminatı koşullarının durumu; işgücü, istihdam, dolayısıyla işsizliğin türdeş olmayışından, diğer bir ifadeyle, eğitim, meslek, yaş, cinsiyet ve benzeri kişisel özellik farklılıklarından kaynaklanan arz ve talep uyumsuzlukları.

Bu listede yer alan bazı unsurlar daha baştan araştırma kapsamından çıkarılabilir. Tipik örnek işsizlik tazminatıdır. Türkiye’de işsizlik tazminatının çok yeni olduğu, son derece dar yararlanma koşulları nedeniyle yararlanan sayısının çok az (henüz yüz bine ulaşmadı), tazminat miktarının da çok yetersiz kaldığı (asgari ücret, maksimum 9 ay süreyle) bilinmektedir. Bu koşullarda işsizlik tazminatı açısından Türkiye işgücü piyasasının esnekleşme gibi bir sorunu olmadığını rahatlıkla iddia edebiliriz. Türkiye’de ücretler enflasyona endeksli değildir. Bu bakımdan da nominal ve reel ücret katılıkları, asgari ücret hariç, geçmişte sorun olmamıştır, bugün de sorun değildir. Buna karşılık diğer katılık kaynakları yakından incelenerek işsizliğe yaptıkları etkilerin süreçleri ve yoğunlukları açıklığa kavuşturulmalıdır. Araştırmanın amacı da özetle bundan ibarettir.

Araştırmada işgücü piyasasının kurumsal yapısı dört farklı boyutuyla incelenmiştir: İşgücü piyasasının katmanlı yapısı, istihdam vergilerinin işgücü talebine etkisi, ücretlerin belirlenme süreçleri, iş arama ve uyumsuz eşleşme. Son bölümde, ilk dört bölümde elde edilen bulgular ışığında istihdam dostu bir büyümeyi destekleyecek iktisat politikaları tasarımına yer verilmiştir.

İşgücü piyasasının katmanlı yapısı

İşgücü piyasası farklı katmanlardan/alt gruplardan oluşur. Bu gruplar arasında geçişlilik olmakla birlikte genelde geçişler zahmetlidir. Araştırmada birbiriyle kısmen örtüşen iki katman incelenmiştir: Tarım dışında kayıtlı-kayıt dışı sektörler ile formal-informal sektörler. Kayıt dışı sektör hiç bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan istihdam şeklinde tanımlanırken, informal sektör 10 kişiden daha az işçi çalıştıran, çoğunlukla kendi hesabına ve evde çalışma şeklinde faaliyetini sürdüren iş yerlerindeki istihdamı tanımlar.

1990’lı yılların başında % 25 civarında seyreden kayıt dışılık halen % 30’un üzerine çıkmıştır. Kayıt dışılık bir yandan tamamen esnek bir alt piyasa oluştururken, diğer yandan haksız rekabet, vergi ve prim kayıpları gibi ekonomik performans açısından pek çok olumsuzluğa neden olmaktadır. Ancak kayıt dışılığın özelliklerine yakından bakıldığında sorunun hiç de basit olmadığı görülmektedir. İstatistikler informal istihdamın çok büyük bölümünün kayıt dışı olduğunu göstermektedir. Bu durumda kayıt dışılığın kolaylıkla yok edilemeyeceği, mücadelenin de salt idari (cezai) önlemlerle yapılması durumunda istihdam kayıplarının ortaya

çıkabileceği bilinmek zorundadır. Her ekonomik krizde kayıt dışı istihdamın sıçrama yaptığı, kriz geçtikten sonra ise eski düzeyine dönmediği görülür. Bir bakıma kayıt dışılık yok olma tehdidi altındaki küçük işyerlerinin savunma stratejisi olarak görülebilir. Çalışanlar açısından ise, kayıt dışılık işsizliğin arttığı bir dönemde zorunlu kabul edilmesi gereken bir durum olarak değerlendirilebilir. Çoğunlukla kendi hesabına ya da iki-üç kişi istihdam eden mikro firmalardan oluşan informal sektörde kayıtlılığın getireceği ek maliyeti işletmelerin çoğu kaldıramayabilir. Bu nedenle kayıt dışılıkla mücadele dikkatli ve özenli bir strateji gerektirir.

Araştırmada incelenemeyen bir kayıt dışılık türü de kimi formal sektöre mensup firmalarda ücretlerin bir bölümünün açıktan ödenmesi yoluyla vergi ve prime tabi ücret miktarının düşük gösterilmesidir. Ne yazık ki bu kaçığın boyutları hakkında fikir verebilecek resmi istatistikler mevcut değildir. Yine de çalışmanın son bölümünde bu tür kayıt dışılığın boyutları hakkında bir tahminde bulunulacaktır. Kayıt dışılıkla mücadelede öncelik bu kategoriye verilebilir. Yüksek işgücü maliyetlerinin eksik beyan uygulamalarını teşvik ettiği unutulmamalıdır. İşgücü maliyetlerinde yapılacak dikkate değer indirimlerin sadece kayıtlı istihdam üzerindeki etkisi değil kayıt dışılık üzerinde yapacağı etkiler de çok önemlidir.

İstihdam vergilerinin işgücü talebine etkisi

İşgücü talebinin iki temel belirleyicisi işgücü maliyeti ve büyüme oranıdır. İşgücü talebi-büyüme arasındaki ilişkiye yukarıda değindik. İşgücü talebini etkileyen diğer önemli unsuru işgücü maliyetini iki temel bileşen bazında ayrıştırabiliriz: Ücretler ve ücret dışı maliyetler. Bu ikinci bileşen “istihdam vergileri” olarak da adlandırılır. Söz konusu ayrıştırmayı tam olarak yapmak eldeki veriler temelinde mümkün değildir. Ayrıştırma ancak brüt ücret ve işverenin payına düşen ödemeler şeklinde yapılabilir. Bu ayırım temelinde bile istihdam üzerindeki ücret dışı ödemelerin önemli bir yük oluşturduğu bilinir. İmalat sanayiinde işveren payına düşen ödemeler ortalama olarak toplam işgücü ödemelerinin % 20’si dolayındadır. Ancak biraz daha detaylı olarak incelenecek olursa bazı şirketlerde bu ödemelerin toplam işgücü ödemeleri içindeki payının % 30’ların üzerinde olduğu hatta bazı yıllarda kimi şirketler için % 40 civarına kadar çıktığı gözlemlenmektedir.

Yukarıdaki oranların üzerine bir de işçinin payına düşen, gelir vergisi ve diğer kesintiler de eklendiğinde istihdam vergileri olarak adlandırılacak kesintilerin olağanüstü düzeylere yükseldiği söylenebilir. Bu yüklerin istihdamı olumsuz etkilediği açıktır. Önemli olan bu etkinin yoğunluğunu tahmin edebilmektir. Diğer bir ifadeyle, işgücü maliyetlerini düşürmenin istihdam üzerinde dikkate değer bir etki yaratıp yaratmayacağına önceden kestirilmesi, işsizlikle mücadelenin etkinliği açısından son derece kritiktir. Bu maliyetin istihdam üzerinde sektörlere göre değişen oranlarda etkide bulunduğu tahmin edilebilir. İstihdam vergilerinin emek yoğun sektörlerde, diğer bir deyişle, işgücü maliyetinin toplam maliyet içindeki payının yüksek olduğu sektörlerde istihdam üzerinde daha kuvvetli bir etkide bulunması beklenir. Bu durumun özellikle hizmet gibi emek yoğun sektörde istihdam edilebilirlik üzerinde ihmal edilemeyecek bir etki, dolayısıyla toplam istihdam üzerinde hissedilir bir etki yaratması beklenir. Ancak hizmet sektöründeki işletmeler için gereken ayrıntıda veri bulunmadığından araştırmada inceleme imalat sanayi ile sınırlandırılmak zorunda kalmıştır. Bununla birlikte imalat sanayine ilişkin bulguların emek yoğun hizmet sektörü için fazlasıyla geçerli olacağı açıktır.

Ücretlerin belirlenme süreçleri

İmalat sanayi verilerini kullanarak yapılan analizler Türkiye’de ücret belirlenme süreçlerinin belirli bir esnekliği içerdiğini göstermektedir. Ücretler işsizlikteki değişimlere duyarlıdır. Diğer bir ifadeyle, artan işsizlik ücretler üzerinde dikkate değer bir baskı oluşturmaktadır. İşsizlik azaldığında ise aksi yönde bir baskı ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan işgücü piyasamızın nispeten esnek olduğu söylenebilir.

İktisat kuramının karşılaştığı en önemli meydan okumalardan biri de, işgücü piyasasında reel ücretin, mal ve hizmet piyasalarında fiyatın yaptığı gibi, arz ve talebi eşitleyemeyişidir. Eğer işgücü piyasası da diğer piyasalar gibi çalışıyor olsaydı, friksiyonel (gönüllü) işsizliğin dışında işsizlik olmayacak, işsizlik oranı da % 2-3 gibi çok düşük bir düzeyle sınırlı kalacaktı. İktisat bilimi bu meydan okumayı karşılamak için çeşitli kuramlar geliştirdi. Bu kuramların temeli nominal ücretlerle reel ücretler arasındaki algılama farklılığına dayanır. Ücret pazarlığı genelde nominal ücretler üzerinden yapılır. Çalışanların ve firmaların farklı ücret-fiyat beklentileri ile toplu sözleşmelerin süresine bağlı olarak geçmişte yaşanan öngörülemez kayıpların telafisi çabası, işgücü piyasasında dengenin ancak belli bir işsizlik düzeyinde oluşmasına neden olur. Araştırmalar bir ekonomide ücret pazarlıkları ne

kadar makro düzeyde yapılırsa, dolayısıyla ne kadar ekonominin olabildiğince geniş bir alanını kapsayarak eşgüdümlü bir şekilde yapılırsa, denge işsizlik oranının da o kadar düşük olabileceğini gösterir. Türkiye işgücü piyasasının bu açıdan değerlendirilmesi bugüne kadar yeterince ele alınmamıştır. Bu araştırmayla konuya dikkate değer bir katkı yapıldığı umulmaktadır. Bulguların ayrıntısına girmeden giriş bölümünde şu kadarı söylenebilir: Türkiye’de toplu pazarlık ne esnek piyasalarda olduğu gibi ademi merkezi bir düzeyde, ne de çok örgütlü piyasalarda olduğu gibi ulusal düzeyde yapılmaktadır. Toplu pazarlık düzenimiz bu iki uç arasında bir yerde yer almakta ve bu istihdam açısından en kötü seçim olarak karşımıza çıkmaktadır. Bulgular, AB üyeliği perspektifi doğrultusunda toplu pazarlık uygulamasının yaygınlaşmasının ve olabildiğince merkezileşmesinin istihdamı olumlu etkileyeceğini göstermektedir. Türkiye bu alanda AB’ye kıyasla oldukça geri durumdadır.

İş arama ve uyumsuz eşleşme

Yapısal işsizliğin başlıca göstergelerinden biri olan uzun dönemli işsizlik (bir yıl ve daha fazla süredir işsiz olanlar) AB’ye kıyasla Türkiye’de oldukça düşüktür. Kriz öncesinde uzun dönemli işsizlerin toplam işsizlere oranı % 20 civarındayken kriz ertesinde % 29’a yükselmiş, daha sonra da % 25’e gerilemiştir. Bu göstergenin AB ortalaması % 60 civarındadır. Bu açıdan Türk işgücü piyasası hayli esnektir. Bu esnekliğin nedeni de, yukarıda belirttiğimiz gibi, işsizlik tazminatı kapsamının son derece dar tutulmasıdır. İşsizlik Sigortası Fonu’nda 12 katrilyon TL’ye yakın birikim olmuştur ve birikmeye devam etmektedir. Bu oldukça garip bir durumdur. Eşitsizlik ve yoksullukla mücadele gibi diğer sosyal kaygılar bir yana, işsizlik tazminatının kapsamının bir miktar genişletilerek daha çok işsizlerin yararlanmasının sağlanması, iş arama etkinliğini düşürmeyeceği gibi, işsizlerin İşkur’un ve yeni faaliyete geçen özel iş arama bürolarının faaliyet alanını genişletmesi, böylelikle iş arama etkinliğini artırması beklenir.

Araştırma iş arama tekniklerinin çok ilkel kaldığını ortaya koymaktadır. Bu ilkellik iş aramanın etkinliğini düşürmekte, diğer bir ifadeyle iş bulma süresini artırmakta, uyumsuz eşleşmeyi teşvik etmektedir. İşkur’un ve benzer kuruluşların çok daha işlevsel hale getirilmesi gereklidir. Türkiye’de işsiz sayısını artıran önemli yapısal bir etken de, özellikle eğitimli gençler arasında (15-24 yaş) işsizlik oranının çok yüksek olmasıdır. Yakından incelendiğinde, gençlerin, eğitimliler dahil

ilk işlerini bulmakta oldukça zorlandıkları görülmektedir. Bu gözlem mesleki açıdan uyumsuzluğa işaret ettiği kadar, iş arama sisteminin de etkin çalışmadığını gösterir.

Firmaların aradığı vasıflarla, eğitim sistemimizin ürettiği vasıflar arasında ne kadar uyum olduğu yapısal işsizlik açısından çok önemlidir. Uyumsuzluk arttıkça iş arama süreleri uzar. Bir yanda münhal işler sahiplerini beklerken, diğer yanda işsizler umutsuzca “vasıflarına” uygun işler ararlar. Bu alanda da işgücü piyasamızın durumunun parlak olmadığı görülmektedir. Bu yöndeki önemli bir gösterge, meslek lisesi mezunları arasında işsizliğin ortalamanın üzerinde ve düz lise mezunlarının işsizlik oranı ile hemen hemen eşit olmasıdır. Oysa meslek lisesi mezunlarının işsizlik oranının doğal olarak düşük olması beklenirdi. Bu da gösteriyor ki meslek liselerinin miktar yetersizliği bir yana, eğitim sisteminde de büyük aksaklıklar vardır. Türkiye işgücü piyasasında vasıf uyumsuzluğu sorunu kapsamlı ve radikal bir eğitim reformunun aciliyetini ispatlamaktadır.

B Ö L Ü M
2

İŞGÜCÜ PİYASASININ
KATMANLI YAPISI

2. İŞGÜCÜ PİYASASININ KATMANLI YAPISI*

Katmanlı işgücü piyasası teorisi, işgücü piyasasının birincil ve ikincil işgücü piyasası şeklinde yapılandığını ileri sürmektedir. Birincil işgücü piyasası yüksek ücretler, nispeten iyi çalışma koşulları, istikrarlı istihdam ve terfi fırsatları ile karakterize edilir. İkincil işgücü piyasası düşük ücretler, kötü çalışma koşulları, yüksek işgücü devir oranları ve yetersiz terfi fırsatları ile tanımlanır (Murat, 1995). Yaygın bir şekilde kullanılan katmanlaşma tezine göre ortalama ücretler ya da beşeri sermaye getirileri arasında gözlenen farklar katmanlaşmanın ortak kanıtı olarak sunulmaktadır. Birincil ve ikincil işgücü piyasalarına yönelik bu genel tanımdan yola çıkarak, bu çalışmada Türkiye’de işgücü piyasasının katmanları formal-informal sektör ve kayıtlı-kayıt dışı istihdam olarak ele alınmış ve temel olarak bu katmanlarda istihdam edilenlerin elde etmiş oldukları gelirler arasındaki farklılıklar üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

Çalışmada öncelikle konunun kavramsal çerçevesi çizilmiş, daha sonra ise bulgulara geçilmiştir. Türkiye’deki işgücü piyasasının ikili katmanlı yapısı incelenirken, ülkemizdeki mevcut işgücü piyasasının durumu, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve seçilmiş bazı ülkeler ile karşılaştırılmış, Türkiye’nin bu ülkeler arasındaki durumu belirlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra, Türkiye’de işgücü piyasasının ikili katmanlı yapısı; kayıtlı/kayıt dışı ve formal/informal olmak üzere iki başlık altında ele alınmıştır. Bu konu Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından uygulanan hanehalkı işgücü anketi verileri kullanılarak ayrıntılı olarak analiz edilmiştir.

2.1. Kavramsal Çerçeve

Katmanlı işgücü piyasası konusundaki ampirik araştırmaların giderek artan bir bölümü, çalışanlar arasındaki ırk, cinsiyet, eğitim, sanayi gruplaması ve benzeri konulardaki ayrımlar üzerinedir. Bu gruplar, farklı çalışma koşulları, farklı terfi olanakları, farklı ücretler ve farklı piyasa kurumlarının geçerli olduğu farklı işgücü piyasalarında faaliyet göstermektedirler.

Bu süregelen işgücü piyasası ayrımları neoklasik iktisatçılar için normal kabul edilmeyen bir durumdur. Ortodoks teori, kârı maksimize eden işverenlerin, işçile-

* DİE İşgücü, Hizmetler, Fiyat İstatistikleri ve İndeksler Dairesi Başkanı Enver Taştı, DİE İşgücü İstatistikleri Şubesi Müdürü Didem Sezer ve Galatasaray Üniversitesi Ekonomi Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Haluk Levent tarafından hazırlanmıştır.

rini bireysel özelliklerine göre değerlendireceklerini ve işgücü piyasasındaki gruplar arası farklılıkların zaman içerisinde rekabet mekanizmaları nedeniyle azalacağını varsaymaktadır. Fakat, çoğu ölçüme göre gruplar arasındaki işgücü piyasası farklılıkları ortadan kalkmamaktadır. Bu nedenle, işgücü piyasasında farklı grupların önemi, Ortodoks teori tarafından açıklanamamaktadır.

İşgücü piyasası katmanları, politik ve ekonomik güçlerin işgücü piyasası ayrımlarını teşvik ettiği tarihsel bir süreç olarak tanımlanır. Mevcut işgücü piyasası koşullarının en iyi şekilde, katmanlaşma sürecinin bir sonucu olarak anlaşılabilceği düşünülmektedir. İkili işgücü piyasası teorisinin terminolojisini kullanmak için, birincil ve ikincil katmanlar, temelde durağanlık özelliklerine göre ayrılmaktadır. Birincil (ilk) işler, sabit çalışma alışkanlıkları, genellikle işbaşında elde edilen tecrübe ve göreceli olarak yüksek ücretler gerektirmekte ve geliştirmektedir. İkincil işler, sabit çalışma alışkanlıkları gerektirmemekte, ayrıca bu tür işlerde giriş-çıkışlar çok fazla ve ücretler düşük olmaktadır. İkincil işler çoğunlukla, küçük işçiler, kadınlar ve gençler tarafından gerçekleştirilmektedir.

Düalist kalkınma (Lewis, 1954) ve katmanlı işgücü piyasası teorileri (Piore, 1979), bazı ülkelerde düalizm hipotezlerinin işgücü piyasasını, ideal rekabet koşullarından daha iyi açıklayabildiğini ileri sürmektedir. Bu yazarlar özellikle, farklı ekonomik sektörlerdeki teşviklerin, eşit potansiyel verimlilikteki çalışanlar için farklılaşabileceğini tartışmaktadırlar. Daha da önemlisi, çalışanların formal sektöre girmesi belli koşullara bağlanmıştır. Ücret katılığı varsayımlarından ayrı olarak, bu model etkin ücret teorileri ile de ilişkilidir. Aksine, standart işgücü arzı mikro-ekonometristleri ise, genellikle işgücü piyasasında ideal rekabet koşullarının var olduğunu ve kişiye sunulan ücretin farklılığını varsayarlar. Katmanlaşmanın test edilmesi için, ilk akla gelen fikir ekonomideki farklı sektörlerin, çalışacak olanlara sunduğu farklı ücretlerin var olduğu durumları belirlemektir. İşgücü piyasasının katmanları çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Örneğin; Oi (1990) ile Rebitzer ve Robinson (1991) küçük-büyük firma ayrımı yaparken, Magnac (1991) kayıtlı-kayıtsız sektör, Gindling (1991) ise, kamu-özel sektör ayrımı üzerinde durmaktadır (Tunalı, 1999).

2.2. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı

Türk işgücü piyasası, diğer ülkelerin işgücü piyasası ile karşılaştırıldığında önemli farklılıklar içermektedir. Bunun en önemli nedenlerini, tarım sektöründeki yüksek istihdam - düşük verimlilik, işgücüne katılım ve istihdam oranının özellikle kadınlarda çok düşük olması ve işgücünün ortalama eğitim seviyesinin düşüklüğü oluşturmaktadır. Ülkemizin işgücü piyasasının bu özelliklerinin yanında, diğer bir özelliği ise, istihdam yaratmaya yönelik yatırımların yetersiz kalmasıdır. Türkiye’de son 10 yılda çalışma çağındaki nüfus % 25.6 artarken, işgücü % 16.4, istihdam % 14.3 artmıştır. Diğer bir ifadeyle, 1993-2003 dönemindeki 9 milyon 955 bin kişilik çalışabilir nüfus artışına karşılık, bu nüfusun ancak % 26.6’sı bir iş bulabilmiştir. Bu kişilere iş arayanlar da eklendiğinde, bu oran ancak % 33.4’e çıkmaktadır. Yani, çalışma çağına giren nüfusun ancak üçte biri işgücüne katılmaktadır.

Ülkemizde 2003 yılı verilerine göre kurumsal olmayan sivil nüfus 69 milyon 479 bin kişidir. Çalışma çağındaki nüfus olarak adlandırabileceğimiz 15 ve daha yukarı yaşta ise 48 milyon 912 bin kişi bulunmaktadır. Buna karşılık, işgücü 23 milyon 640 bin kişi, diğer bir ifadeyle işgücüne katılma oranı % 48.3’tür. Yani çalışabilecek yaşta her 100 kişiden, ancak 48 kişi ya çalışmakta veya bir iş aramaktadır. Bu oran, OECD ülkelerinin oldukça gerisinde kalmaktadır. 2002 yılında OECD ortalaması % 71.1 olan işgücüne katılma oranı, ABD’de % 76.1, Japonya’da % 78 iken, Türkiye’de % 49.6’dır (Çizelge 2.1).

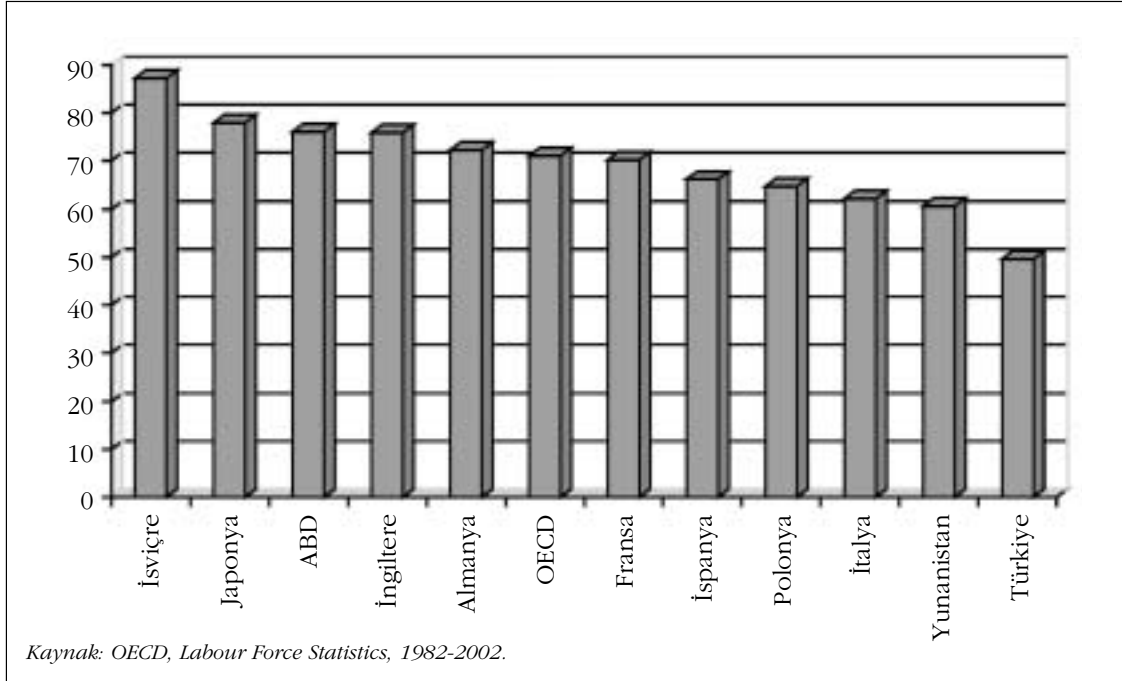
Çizelge 2.1. Ünelere göre işgücüne katılma oranı (%)

	1999	2000	2001	2002
OECD	71.5	71.6	71.0	71.1
ABD	78.3	79.1	76.5	76.1
Japonya	78.1	78.5	78.4	78.0
Fransa	69.2	69.6	70.0	70.2
Almanya	71.8	71.8	72.2	72.3
İsviçre	86.5	86.6	87.3	87.2
İngiltere	75.2	75.2	74.8	75.9
İspanya	64.3	65.7	64.8	66.2
Macaristan	58.8	59.2	58.9	59.2
Polonya	65.6	65.6	65.4	64.8
İtalya	60.6	61.2	61.7	62.1
Yunanistan	62.6	62.0	61.0	60.6
Türkiye	55.8	51.7	50.7	49.6

Kaynak: OECD, Labour Force Statistics, 1982-2002.

Ülkemizde işgücüne katılma oranı 1989 yılından beri sürekli düşüş eğilimindedir. 1989 yılında % 58.1 olan işgücüne katılma oranı 2003 yılında % 48.3'e düşmüştür. İstihdam oranı ise, dalgalanmalar olmasına karşın, genelde düşüş eğilimindedir.

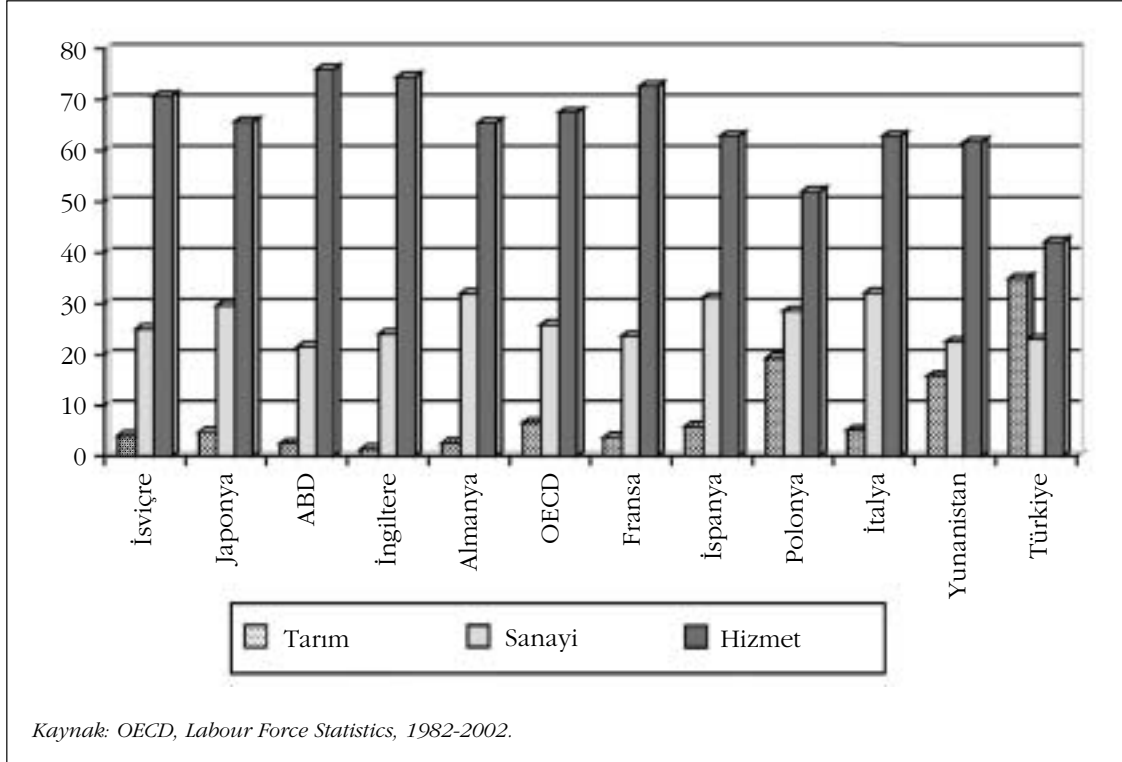
Çizim 2.1. Ülkelere göre işgücüne katılma oranı (%), 2002



Ancak, işgücüne katılımdan farklı olarak, istihdam oranında özellikle 2001 yılından itibaren çok ciddi düşüşler görülmektedir. 1989 yılında % 53.1 olan istihdam oranı, 2001 yılında % 45.6'ya, 2003 yılında ise % 43.2'ye düşmüştür. İstihdam oranı, istihdamdaki gelişmeyi, dolayısıyla ülkenin iş olanaklarını da açıklayan önemli bir ölçüt olması nedeniyle, özellikle 2001 yılından itibaren ülkemizde yeni istihdam alanlarının yaratılmadığı net bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde tarım sektörünün toplam istihdam içerisindeki oranı giderek düşmekle birlikte, toplam istihdamda hâlâ önemli bir paya sahiptir. 1989 yılında tarım sektörünün % 47.4 olan toplam istihdam içindeki payı, 2003 yılında % 33.9'a düşmüştür. Ülkemizin işgücü piyasasının karakteristik özelliklerinden biri de, özellikle tarım sektöründe ücretsiz aile işçiliğinin yoğunluğudur. Toplam istihdamın % 19.6'unu, tarım sektöründe çalışanların ise % 51'ini ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır.

Çizim 2.2. Ülkelere göre istihdamın sektörel dağılımı (%), 2002



Türkiye’de istihdam edilenlerin sektörel dağılımı diğer OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında, arada ciddi farklılıklar görülmektedir. 2002 yılı rakamlarına bakıldığında, toplam istihdamda OECD ortalaması % 6.6 olan tarım sektörünün payı, ülkemizde % 34.9’dur. Türkiye’ye en yakın orana sahip ülke ise % 19.3 ile Polonya’dır. Türkiye’de sanayi sektörünün toplam istihdam içindeki payı OECD ortalamasına yakın çıkmaktadır. 2002 yılında OECD ortalaması % 25.9 olan sanayi sektörünün toplam istihdam içindeki payı, Türkiye için % 23’tür. Diğer taraftan, hizmet sektörünün payı ülkemizde tarım sektörüne bağlı olarak oldukça düşüktür. OECD ülkeleri arasında hizmet sektörü istihdamı açısından en düşük paya sahip ülke Türkiye’dir. Türkiye’ye en yakın ülke ise % 52 ile Polonya’dır. Ülkemizde hizmet sektörünün toplam istihdam içindeki payı % 42.1 iken, OECD ortalaması % 67.5’tir.

Çizelge 2.2. Ülkelere göre istihdamın sektörel dağılımı (%)

	1999			2000			2001			2002		
	Tar.	San.	Hiz.	Tar.	San.	Hiz.	Tar.	San.	Hiz.	Tar.	San.	Hiz.
OECD	7.5	27.0	65.5	6.9	27.0	66.1	6.6	26.5	66.9	6.6	25.9	67.5
ABD	2.6	23.1	74.4	2.6	23.0	74.4	2.5	22.5	75.1	2.5	21.6	75.9
Japonya	5.2	31.6	63.2	5.0	31.2	63.7	4.9	30.5	64.6	4.7	29.7	65.7
Fransa	4.1	24.4	71.5	3.9	24.1	72.0	3.7	24.0	72.2	3.7	23.7	72.7
Almanya	2.8	33.7	63.4	2.7	33.4	63.9	2.6	32.7	64.7	2.6	32.0	65.4
İsviçre	4.8	25.4	69.8	4.5	25.7	69.8	4.2	25.6	70.2	4.1	25.1	70.8
İngiltere	1.5	25.8	72.4	1.5	25.1	73.2	1.4	24.8	73.6	1.4	24.1	74.5
İspanya	7.1	31.0	61.9	6.6	31.2	62.3	6.4	31.5	62.1	5.9	31.2	62.9
Macaristan	7.2	34.6	58.2	6.7	34.2	59.1	6.4	34.6	59.0	6.3	34.5	59.2
Polonya	18.1	31.3	50.6	18.8	30.8	50.4	19.1	30.5	50.4	19.3	28.6	52.0
İtalya	5.5	32.9	61.5	5.4	32.4	62.2	5.3	32.1	62.6	5.1	32.1	62.9
Yunanistan	17.0	22.9	60.1	17.0	22.5	60.5	16.0	22.8	61.2	15.8	22.5	61.7
Türkiye	40.1	23.4	36.6	36.0	24.0	40.0	37.6	22.7	39.7	34.9	23.0	42.1

Kaynak: OECD, Labour Force Statistics, 1982-2002.

Türkiye’de işsizlik oranı uzun yıllar % 7-8’ler civarında seyrederken, 2001 yılında yaşanan ekonomik krizle birlikte işsizlik oranında ciddi artışlar olmuştur. 2000 yılında 1 milyon 497 bin olan işsiz sayısı, 2001 yılında 1 milyon 967 bin, 2002 yılında 2 milyon 464 bin ve 2003 yılında ise 2 milyon 493 bin kişiye yükselmiştir. İşsizlik oranları ise sırasıyla, % 6.5, % 8.4, % 10.3 ve % 10.5 olarak gerçekleşmiştir. 2002 yılı itibariyle OECD ortalamasında % 6.8 olan işsizlik oranı, ABD’de % 5.8, İsviçre’de % 3 iken, İspanya’da % 11.4, Polonya’da % 19.9’dur.

Diğer taraftan, ülkemizde istihdam edilenlerin üçte birinin tarım sektöründe çalıştığı düşünüldüğünde, ülke karşılaştırması yapılırken tarım dışı işsizlik oranlarına bakılması daha anlamlı olacaktır. Tarım dışı işsizlik oranı Türkiye’de 1989-1994 döneminde % 14’ler civarında iken, 1995-1999 döneminde % 12 civarında gerçekleşmiştir. 2000 yılında % 9.3 olan tarım dışı işsizlik oranı, 2001 yılında % 12.7, 2002 ve 2003 yıllarında % 15’tir.

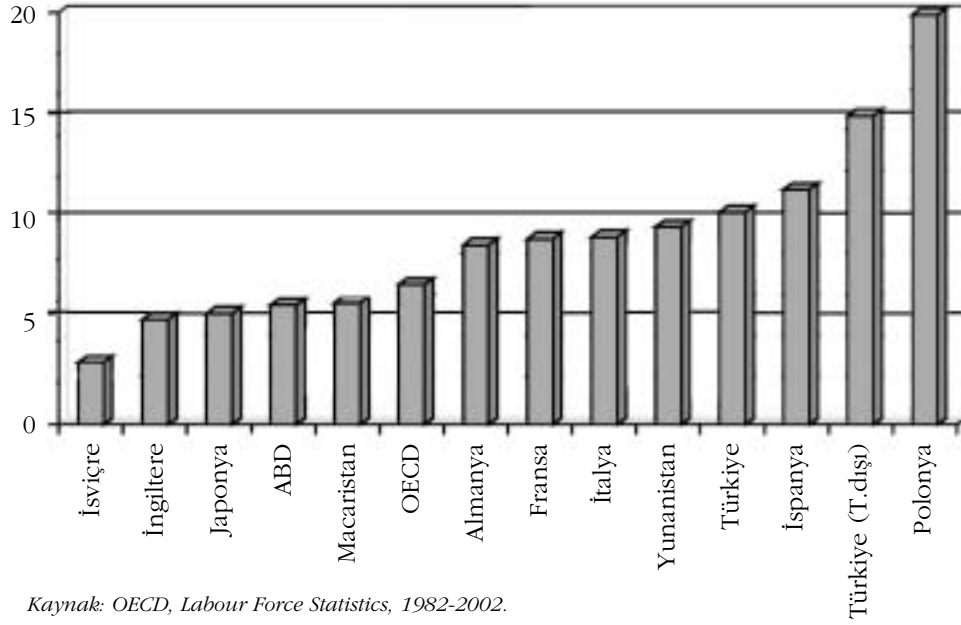
Çizelge 2.3. Ülkelere göre işsizlik oranı (%)

	1999	2000	2001	2002
OECD	6.6	6.1	6.3	6.8
ABD	4.2	4.0	4.7	5.8
Japonya	4.7	4.7	5.0	5.4
Fransa	11.1	9.6	8.7	9.0
Almanya	8.7	8.0	8.2	8.7
İsviçre	2.9	2.6	2.5	3.0
İngiltere	6.0	5.5	4.8	5.1
İspanya	15.7	14.0	10.5	11.4
Macaristan	7.1	6.5	5.8	5.9
Polonya	13.9	16.1	18.2	19.9
İtalya	11.5	10.7	9.6	9.1
Yunanistan	11.7	11.1	10.2	9.6
Türkiye	7.7	6.6	8.4	10.3
Türkiye (Tarım dışı)	13.5	9.3	12.7	15.0

Kaynak: OECD, Labour Force Statistics, 1982-2002.

İşsizlik oranında OECD ortalamasında 1999-2002 yılları arasında 0.2 puanlık bir artış söz konusudur. ABD, Japonya, İsviçre, Türkiye ve Polonya'da işsizlik oranı artmaktadır. Buna karşılık İspanya, Yunanistan, İtalya ve İngiltere'de işsizlik oranı düşmektedir. Çizim 2.3'te 2002 yılı için işsizlik oranı, OECD ortalaması ve seçilmiş ülkeler için verilmiştir. 2002 yılında işsizlik oranının en yüksek olduğu ülke Polonya olup, bunu İspanya ve Türkiye takip etmektedir.

Çizim 2.3. Ülkelere göre işsizlik oranı (%), 2002



2.3. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Katmanları

Bu kısımda, DİE 2003 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verileri kullanılarak, ülkemizdeki işgücü piyasasının katmanlı yapısı incelenmeye çalışılacaktır. Ampirik uygulamalara bakıldığında, işgücü piyasasının katmanlı yapısının ortalama gelirler üzerinde etkin olduğu, diğer bir ifadeyle katmanlı işgücü piyasasında gelir eşitsizliğinin önemi vurgulanmaktadır. Bu kısımda, farklı işgücü katmanları kullanılarak, bu katmanların gelir üzerindeki etkileri araştırılmaya çalışılacaktır. Ülkemiz işgücü piyasası incelendiğinde, kayıtlı-kayıt dışı ve formal-informal ayrımının önemli olduğu görülür. Kayıt dışı ve informal sektör istihdam, bir çok kişi tarafından aynı anlamda kullanılmasına karşın içerik olarak birbirlerinden farklı kavramlar olmaları dolayısıyla, burada bağımsız katmanlar olarak ele alınmaları uygun görülmüştür.

Kayıt dışı ekonomi, nedenleri, sonuçları ve işleyişi bakımından karmaşık ve çok boyutludur. Kayıt dışı ekonomiyi, kayıt sistemine geçirilemeyen ve bu nedenle izlenemeyen ekonomik faaliyetler olarak özetlemek mümkündür. Genelde, kayıt dışı ekonominin mal ve hizmet üretimine konu olmasına karşın, geleneksel ölçüm yöntemleri ile bütünüyle tespit edilemeyen alanları kapsadığı kabul edilmektedir.

Dolayısıyla, kayıt dışı ekonomi GSMH büyüklüklerine tam olarak yansımayan alanları içermektedir.

Kayıt dışı ekonomiye konu olan alanlar genel olarak gelişmesi amaçlanmayan faaliyetler olduğundan, bu kaynakların arzulanmayan sektörlere yönelmesine yol açarak ekonomik verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, yarattığı sosyal sorunların yanında vergilendirilmeyen bir alan olması sebebiyle de kamu gelirlerine bir katkı sağlamamaktadır. Ayrıca, benzer mal ve hizmet üretiminde bulunan kuruluşlar arasında kayıtlı - kayıt dışı kesimde faaliyet göstermelerine bağlı olarak da etkin bir rekabet ortamının oluşmasını engellemektedir. Kayıt dışı, kaynakların verimsiz alanlara kaymasına neden olmakta, ayrıca vergi yükümlülerinin vergi yükünü dü-rüst yükümlüler aleyhine çevirerek vergi eşitsizliği yaratmaktadır. Kayıt dışı ekonominin en önemli nedenlerinden birisi de, kamunun getirdiği çok katı sınırlamalar ve vergi oranlarının yüksekliğidir. Ayrıca, kayıtlı ekonomideki çalışanlara yönelik olarak işverenlerin sosyal güvenlik yükümlülükleri, başka ifadeyle çok yüksek vergi oranları ve sosyal güvenlik primlerinin yüksekliği nedeniyle çalışanın işverene maliyetinin yüksek olması, kayıt dışının büyümesinde etkili olmaktadır.

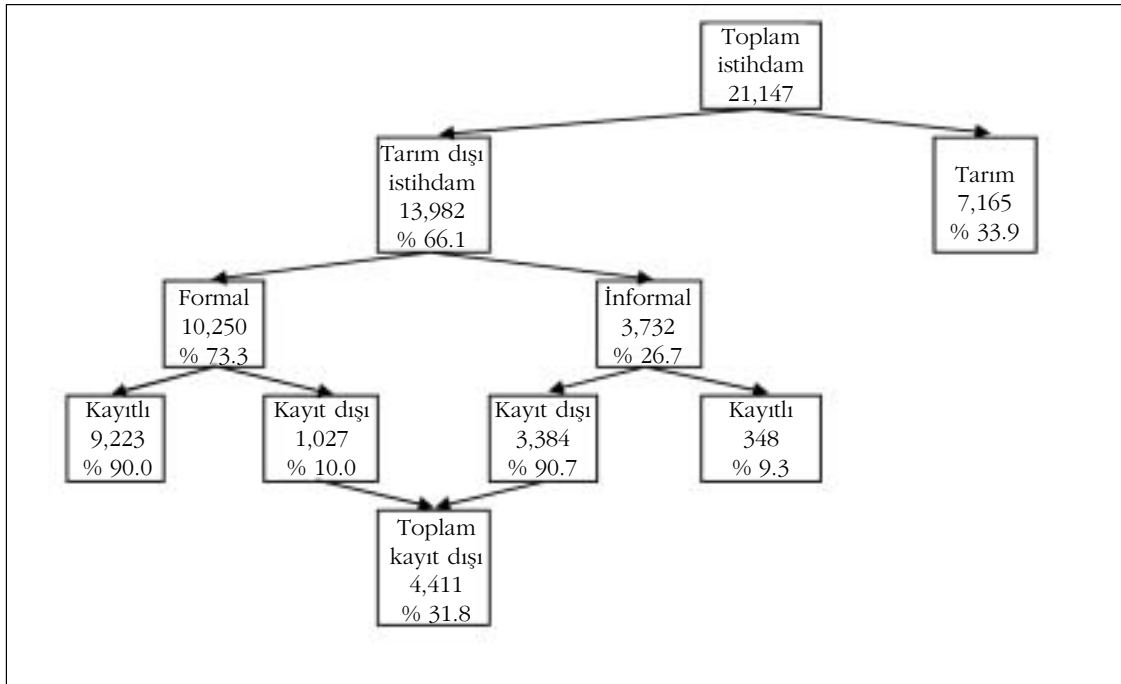
Kayıt dışı ekonomi dendiğinde akla gelen diğer bir kavram ise, informal sektördür. Esas itibariyle informal sektörü kayıt dışı ekonomiden ayıran en önemli özelliği, bu sektörün kayıtlı ekonomiyi de içeriyor olmasıdır. Bu iki kavram birbiri ile önemli ölçüde örtüşebilmekte, ancak birbirini tam olarak içermemektedir (Şekil 2.1).

İnformal sektör, önceleri işgücü arzı fazlasının yarattığı sorunlara çözüm getiren bir sektör olarak gelişmiş ve kırsal kesimden kente göç edip formal sektörde iş bulamayan, kendi işini yaratan ve böylelikle yaşamını kazanan kişilerle açıklanmış, sadece bu açıdan bakılarak geçici bir durum olarak değerlendirilmiştir. Ancak daha sonra informal sektör gerçeğinin geçici bir durum olmadığı, hatta giderek önem kazandığı, ekonomideki rolünün büyüdüğü görülmüştür. Ayrıca bu sektör, gelişmekte olan ülkelerin yurtiçi üretim ve gelirleri için de önemli bir kaynak olarak kabul edilmeye başlanmıştır.

Bu çalışmada kayıt dışı istihdam, kişinin yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaması olarak alınmıştır. İnformal sektör olarak

ise, hali hazırda DİE'nin kullandığı “şirketleşmemiş (hukuki durumu ferdi mülkiyet veya adi ortaklık olan), basit usulde vergi veren veya hiç vergi vermeyen ve 10 kişiden az çalışanı olan tarım dışı tüm iktisadi birimlerde çalışanlar” tanımı yerine, özellikle ücretli çalışanları ölçme güclüğü nedeniyle kapsamı genişletilerek “şirketleşmemiş (hukuki durumu ferdi mülkiyet veya adi ortaklık olan) ve 10 kişiden az çalışanı bulunan; i) sabit olmayan işyerlerinde ve evde çalışanlar ile ii) düzenli bir işyerinde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanlar” olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle, DİE verilerinde yaklaşık 1.8 milyon kişi olarak açıklanan informal sektör istihdamı, bu çalışmada kullanılan tanıma göre 3 milyon 732 bin kişi olarak tahmin edilmiştir.

Şekil 2.1. İstihdamın formal-informal, kayıtlı-kayıt dışı dağılımı, 2003 (Bin kişi)



Kayıt dışı ve informal sektör istihdamı ayrımlarına ilişkin model denklemlerine geçmeden önce, bu ikili katmanların kendi içerisindeki bazı temel farklılıkları ortaya koymakta yarar görüyoruz.

Kayıt dışı istihdam ile informal sektör istihdamı arasındaki ilişki Şekil 2.1’de verilmiştir. Bu şekilde de görüleceği üzere, kayıt dışı istihdam ile informal sektör, büyüklük olarak birbirine yakın olmakla birlikte birbirinin ikamesi olarak görülmemelidir. 2003 yılında tarım dışı istihdamın % 31.5’i kayıt dışı çalışmakta, kayıt dışı çalışanların ise % 76.7’si informal sektörde bulunmaktadır. Formal sektörde çalışanların % 10’u kayıt dışı çalışırken, informal sektörde istihdam edilenlerin % 90.7’si kayıt dışı çalışmaktadır. Informal sektörde kayıt dışı çalışanların % 58.1’ini ücretli çalışanlar, % 30.3’ünü kendi hesabına çalışanlar ve işverenler, % 11.6’sını ise ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır.

2.3.1. Kayıtlı-Kayıt Dışı İstihdam Ayrımı

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın bir çok oluşum nedeni bulunmaktadır. İstihdam üzerindeki vergilerin aşırı yüksek olması kayıt dışılığı teşvik eden en önemli nedenlerden biri olarak görülmektedir. Türkiye’de nüfus artışının hâlâ yüksek olmasına karşın formal istihdamdaki artış hızı bunun altında kalmaktadır. Diğer bir ifadeyle, Türkiye’de yeni formal istihdam alanları yeterince yaratılamamakta, bu ise kişileri kayıt dışılığa ve informal sektörde düşük verimlilikte ve düşük ücretle çalışmaya itmektedir. 1990-2003 yılları arasında ülkemizde kurumsal olmayan çalışma çağındaki sivil nüfusun artış hızı % 2.47 iken, toplam istihdamın artış hızı % 1.02 olarak gerçekleşmiştir (DİE, HİA).

Kayıt dışı istihdama ilişkin en önemli veri kaynağını DİE tarafından uygulanan hanehalkı işgücü anketleri oluşturmaktadır. Hanehalkı işgücü anketinde kayıt dışı istihdam, kişinin yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna (Emekli Sandığı, Bağ-Kur veya Sosyal Sigortalar Kurumu) kayıtlı olmayanlar olarak tanımlanır.

Çizelge 2.4. Kayıt dışı istihdam, 1990-2003

Yıllar	Toplam istihdam (bin kişi)	Bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlar		Tarım dışı istihdam (bin kişi)	Bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlar	
		Kişi (bin kişi)	%		Kişi (bin kişi)	%
1990	18 539	10 314	55.6	9 848	2 465	25.0
1991	19 288	9 878	51.2	10 076	2 531	25.1
1992	19 459	9 578	49.2	10 742	2 707	25.2
1993	18 500	8 784	47.5	10 638	2 656	25.0
1994	20 006	9 138	45.7	11 194	2 942	26.3
1995	20 586	10 134	49.2	11 506	3 040	26.4
1996	21 194	11 153	52.6	11 935	2 975	24.9
1997	21 204	10 946	51.6	12 367	3 060	24.7
1998	21 779	10 953	50.3	12 740	2 961	23.2
1999	22 048	11 494	52.1	13 193	3 580	27.1
2000	21 581	10 925	50.6	13 812	4 038	29.2
2001	21 524	11 382	52.9	13 435	3 960	29.5
2002	21 354	11 133	52.1	13 896	4 410	31.7
2003	21 147	10 943	51.7	13 981	4 411	31.5

1990-2003 yılları arasında kayıt dışı istihdamın seyri incelendiğinde, kayıt dışı istihdam oranında bir dalgalanma olmakla birlikte genel olarak toplam istihdamın yarısı kayıt dışıdır. Tabiidir ki yüksek tarım istihdamı bunda önemli bir paya sahiptir. Toplam istihdamda tarım sektörü dışarıda tutulduğunda kayıt dışı istihdam oranı % 25-30'lara düşmektedir. Tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranı özellikle 1999 yılından itibaren düzenli olarak artış eğilimindedir. 1990 yılında tarım dışı sektörde % 25 olan kayıt dışı istihdam oranı, 1999 yılında % 27.1 ve 2003 yılında % 31.5'e yükselmiştir. Diğer taraftan, 1990-2003 yılları arasında tarım dışı sektörde istihdam % 42 artarken, kayıt dışı istihdam % 78.9 artmıştır.

2003 yılında, kayıtlı ve kayıt dışı çalışanların gelirleri incelendiğinde, kayıtlı çalışanlar, kayıt dışı çalışanlara oranla iki kat daha fazla gelir elde etmektedirler. Tarım dışı sektörde kayıtlı çalışanların ortalama geliri 591 milyon TL iken, kayıt dışı çalışanlar aylık ortalama 302 milyon TL gelir elde etmektedir. Brüt ücretler açısından bakılacak olunursa, kayıtlı çalışanlar ile kayıt dışı çalışanlar arasındaki bu gelir

farklılığının çok daha yüksek olacağı açıktır. Kayıt dışı çalışanların işverene maliyeti bu kişilere ödenen ücret ile sınırlıyken, kayıtlı çalışanlar için bunun çok üstüne çıkmaktadır.

Çalışanların sektörel dağılımı incelendiğinde, kayıt dışı istihdam oranlarının sektörlere göre büyük farklılıklar gösterdiği dikkat çekmektedir. En yüksek kayıt dışı istihdam oranı % 63.8 ile inşaat sektöründe iken, mali sektörde çalışanlarda bu oran % 6.6'ya düşmektedir. Kayıtlı ve kayıt dışı çalışanlar arasındaki gelir farklılığının en fazla olduğu sektör inşaatır. İnşaat sektöründe kayıtlı çalışanlar, kayıt dışı çalışanlara oranla 2.3 kat daha fazla gelir elde etmektedir.

Çizelge 2.5. Ekonomik faaliyete göre kayıtlı-kayıt dışı istihdam, 2003

İktisadi faaliyet	Kayıtlı		Kayıt Dışı		Kayıt dışı istihdam oranı (%)	(B/D)
	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir		
		(Milyon TL)		(Milyon TL)		
A	B	C	D			
Toplam	9,570	590.5	4,411	302.2	31.6	2.0
Madencilik ve taş ocakçılığı	71	691.8	12	306.9	14.7	2.3
İmalat sanayi	2,540	504.4	1,124	265.5	30.7	1.9
Elektrik, gaz ve su	99	705.7	-	-	-	-
İnşaat ve bayındırlık işleri	349	657.1	616	291.7	63.8	2.3
Toptan ve perakende ticaret	1,869	600.3	1,336	316.0	41.7	1.9
Lokanta ve oteller	474	457.3	374	289.7	44.1	1.6
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	676	674.2	346	381.2	33.8	1.8
Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları	214	849.3	15	536.3	6.6	1.6
Diğer hizmetler	3,279	623.4	588	307.9	15.2	2.0

Gerek kayıtlı gerekse kayıt dışı çalışanların elde ettiği en yüksek ortalama gelir “mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve yardımcı iş hizmetleri” iktisadi faaliyet kolundadır. Ancak, bu sektörde kayıtlı çalışanların aylık ortalama geliri 850 milyon TL iken, kayıt dışı çalışanların ortalama geliri 536 milyon TL'dir (Çizelge 2.5).

Çalışanların işteki durumuna göre kayıtlılık oranları incelendiğinde, ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanların % 28.1'inin, kendi hesabına ve işveren olarak çalışanların % 34.3'ünün, ücretsiz aile işçilerinin ise % 86.2'sinin kayıt dışı çalıştığı görülmektedir. Kayıtlı sektörde ücret, maaş ve yevmiye karşılığı çalışanların elde ettiği ortalama gelir, kayıt dışı çalışanların 2.1 katı kadardır (Çizelge 2.6).

Çizelge 2.6. İşteki duruma göre kayıtlı-kayıt dışı istihdam, 2003

İşteki durum	Kayıtlı		Kayıt Dışı		Kayıt dışı istihdam oranı (%)	(B/D)
	İstihdam (Bin kişi) A	Ortalama gelir (Milyon TL) B	İstihdam (Bin kişi) C	Ortalama gelir (Milyon TL) D		
Toplam	9,570	590.5	4,411	302.2	31.6	2.0
Ücretli, maaşlı, yevmiyeli	7,421	536.1	2,898	254.3	28.1	2.1
Kendi hesabına, işveren	2,082	783.7	1,089	426.3	34.3	1.8
Ücretsiz aile işçisi	68	-	424	-	86.2	-

Kayıtlılık oranları coğrafi bölgelere göre incelendiğinde; en yüksek kayıtlılık oranının % 75.3 ile Ege Bölgesi'nde, en düşük kayıtlılık oranının ise % 47.7 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde olduğu dikkati çekmektedir. Gerek kayıtlı gerekse kayıt dışı çalışanların ortalama gelirlerinin en yüksek olduğu bölge Marmara Bölgesi'dir. Kayıtlı çalışanlar ile kayıt dışı çalışanlar arasındaki gelir farklılığının en fazla olduğu bölgeler ise Akdeniz ve Doğu Anadolu Bölgeleridir. (Çizelge 2.7)

Marmara Bölgesi'nde kayıtlı çalışanların aylık ortalama geliri 624 milyon TL iken, kayıt dışı çalışanların aylık ortalama geliri 342 milyon TL'dir. Akdeniz ve Doğu Anadolu Bölgelerinde kayıtlı çalışanlar, kayıt dışı çalışanlara oranla 2.2 kat daha fazla gelir elde etmektedir.

İstihdamın kayıtlılık durumu ücretli çalışanlar açısından ele alınacak olunursa, kayıtlı çalışanlar, kayıt dışı çalışanlara göre 2.1 kat daha fazla kazanç elde etmektedirler. Bu kazançlar net olup, brüt kazançlar dikkate alındığında bu farklılık daha da artmaktadır. Diğer taraftan, 2003 yılında kayıt dışı çalışanların aylık elde ettikleri kazanç, net 226 milyon TL olan asgari ücretin üzerinde kalmaktadır.

Çizelge 2.7. Coğrafi bölgeye göre kayıtlı - kayıt dışı istihdam, 2003

Coğrafi Bölge	Kayıtlı		Kayıt Dışı		Kayıt dışı istihdam oranı (%)	(B/D)
	İstihdam (Bin kişi) A	Ortalama gelir (Milyon TL) B	İstihdam (Bin kişi) C	Ortalama gelir (Milyon TL) D		
Toplam	9,570	590.5	4,411	302.2	31.6	2.0
Marmara	3,448	623.8	1,564	342.1	31.2	1.8
Ege	1,288	542.5	423	276.4	24.7	2.0
Akdeniz	1,136	543.9	626	248.0	35.5	2.2
İç Anadolu	1,778	576.5	713	287.1	28.6	2.0
Karadeniz	995	618.1	409	320.7	29.1	1.9
Doğu Anadolu	530	622.3	244	288.4	31.5	2.2
Güneydoğu Anadolu	395	541.6	433	276.0	52.3	2.0

Kayıtlı ücretli çalışanlar ile kayıt dışı ücretli çalışanlar arasında kazanç farklılıklarının en yüksek olduğu sektör “mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları”dır. Bu sektörde kayıtlı ücretli çalışanların ortalama kazancı 834 milyon TL iken, kayıt dışı ücretli çalışanların ortalama kazancı 329 milyon TL’dir. Diğer bir ifadeyle, kayıtlı ücretli çalışanlar kayıt dışı ücretli çalışanlara göre 2.5 kat daha fazla kazanç elde etmektedirler. Kayıtlı ve kayıt dışı ücretli istihdam arasında kazanç farkının en az olduğu sektör “lokanta ve oteller”dir. Bu sektörde kayıtlı ücretli çalışanlar, kayıt dışı ücretli çalışanlara göre 1.5 kat daha fazla kazanç elde etmektedirler (Çizelge 2.8).

Çizelge 2.9’da ücretli çalışanların eğitim durumuna göre kayıtlı ve kayıt dışı sektör ayrımında dağılımları verilmiştir. Ancak çizelgede de görüleceği üzere bazı hücrelerdeki gözlem değerleri oldukça küçüktür. Bu nedenle 8.000 kişiden az değerler için verilen sonuçların dikkatle yorumlanması gerekmektedir.

Çizelge 2.8. Ekonomik faaliyete göre kayıtlı-kayıt dışı ücretli çalışanlar, 2003

İktisadi faaliyet	Kayıtlı		Kayıt Dışı		Kayıt dışı istihdam oranı (%)	(B/D)
	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)		
		A		B		
Toplam	7,421	536.1	2,898	254.3	28.1	2.1
Madencilik ve taş ocaklığı	70	672.1	11	318.9	13.7	2.1
İmalat sanayi	2,152	436.0	874	234.9	28.9	1.9
Elektrik, gaz ve su	99	705.7				
İnşaat ve bayındırlık işleri	260	547.9	514	273.4	66.4	2.0
Toptan ve perakende ticaret	866	415.5	556	234.0	39.1	1.8
Lokanta ve oteller	285	380.2	264	255.2	48.0	1.5
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	441	681.2	202	337.6	31.5	2.0
Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları	204	834.4	11	328.7	5.1	2.5
Diğer hizmetler	3,045	604.7	465	252.5	13.2	2.4

Bu çizelge incelendiğinde, ücretli çalışanların kayıtlılık oranları, eğitim seviyesine paralel olarak artış göstermektedir. Ücretli çalışanlarda okuma-yazma bilmeyenler dahil lise altı eğitimlilerin % 57.3'ü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı iken, lise ve dengi okul mezunları için bu oran % 83.6, lise üstü eğitim seviyesindekiler için % 96.1'dir. Kayıtlı çalışanlar ile kayıt dışı ücretli çalışanların eğitim durumları incelendiğinde, okur-yazar olmayanlar dahil lise altı eğitimli kayıtlı ücretli çalışanlar, kayıt dışı ücretli çalışanlara göre 1.6 kat daha fazla kazanç elde etmektedir. Lise ve dengi okullardan mezunlarda bu 2 katına çıkarken, yüksekokul ve fakülte mezunlarında 1.4 katına düşmektedir. Diğer bir ifadeyle, eğitim durumuna bağlı olarak özellikle yüksekokul ve fakülte mezunlarında kazançlar arasındaki farklılık azalmaktadır. Ancak, sektörel dağılıma bakıldığında arada önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Örneğin; mali sektörde istihdam edilen yüksekokul ve fakülte mezunlarının ortalama kazancı 1 milyar 16 milyon TL iken, bu sektörde kayıt dışı çalışanların ortalama aylık kazancı 451 milyon TL'dir. Yani mali sektörde kayıtlı çalışan bir kişi, kayıt dışı çalışanlara göre 2.3 kat daha fazla kazanç elde etmektedir. Ulaştırma sektöründe bu farklılık 3.3 katına çıkmaktadır (Çizelge 2.9).

Çizelge 2.9. Eğitim durumuna göre kayıtlı-kayıt dışı ücretli çalışanlar, 2003 *

	K A Y I T L I						K A Y I T D I Ş I					
	Lise altı ⁽¹⁾		Lise ve dengi		Lise üstü		Lise altı ⁽¹⁾		Lise ve dengi		Lise üstü	
	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)
Toplam	3,161	385.4	2,379	519.7	1,881	809.8	2,352	242.0	468	263.2	77	587.0
Madencilik ve taş ocakçılığı	47	673.6	16	623.1	6	786.2	10	286.2	-	-	-	-
İmalat sanayi	1,300	350.0	646	467.1	205	883.6	770	227.6	93	267.1	12	462.2
Elektrik, gaz ve su	38	624.8	44	683.9	16	959.4	-	-	-	-	-	-
İnşaat ve bayındırlık işleri	153	449.6	68	517.5	39	983.9	461	265.9	47	296.0	6	639.8
Toptan ve perakende ticaret	400	334.7	344	386.1	122	767.6	396	227.3	146	238.3	14	399.1
Lokanta ve oteller	189	341.2	74	417.5	23	583.1	207	250.8	51	259.3	6	371.5
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	195	497.8	170	734.1	76	1032.2	160	336.1	37	316.0	5	564.7
Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları	27	493.7	74	706.6	103	1015.5	4	268.4	5	328.3	2	450.9
Diğer hizmetler	811	406.3	942	549.4	1,292	769.5	344	207.1	90	259.0	31	747.9

(1) Okur-yazar olmayanlar, okur-yazar olup bir okul bitirmeyenler, ilkökul, ilköğretim, ortaokul ve dengi okul mezunları

(*) 8.000 kişiden az gözlem değerleri güvenilir tabminler için yeterli değildir.

Çizelge 2.9'un ortaya koyduğu diğer bir önemli bir bulgu ise, kayıt dışı çalışanlarda da eğitimin ücretli çalışanların kazançlarında önemli bir unsur olduğudur. Diğer bir ifadeyle eğitim, kişilerin kayıtlı ve kayıt dışı çalışmalarından bağımsız olarak elde ettikleri kazançları etkilemekte, bu etki sektörler göre önemli farklılıklar içerebilmektedir.

Kayıt dışı ücretli çalışanlarda, okur-yazar olmayanlar dahil lise altı eğitimlilerin ortalama kazancı 242 milyon TL iken, lise ve dengi okul mezunlarının kazancı 263 milyon TL, yüksekokul ve fakülte mezunlarının kazancı ise 587 milyon TL'dir. Kayıtlı ücretli çalışanlarda ise bu sırasıyla 385 milyon TL, 520 milyon TL ve 810 milyon TL'dir. Bu ise, eğitimin kazançlar üzerinde etkin olduğu savını doğrular niteliktedir.

Tarım dışı sektörlerdeki kayıtlılık oranı kadın-erkek ayrımında önemli bir farklılık göstermemekte, erkeklerin % 28.5'i, kadınların ise % 26.3'ü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaksızın çalışmaktadır. Kayıtlı ve kayıt dışı ücretli çalışanlar arasındaki gelir farklılığı kadınlarda çok daha belirgindir. Kayıt dışı ücretli çalışan kadınlar aylık ortalama 202 milyon TL kazanç elde ederken, kayıtlı ücretli çalışan kadınların elde ettiği ortalama kazanç 540 milyon TL'dir.

Çizelge 2.10. Cinsiyete göre kayıtlı-kayıt dışı ücretli çalışanlar, 2003

Cinsiyet	Kayıtlı		Kayıt Dışı		Kayıt dışı istihdam oranı (%)	(B/D)
	İstihdam (Bin kişi) A	Ortalama gelir (Milyon TL) B	İstihdam (Bin kişi) C	Ortalama gelir (Milyon TL) D		
Toplam	7,421	536.1	2,898	254.3	28.1	2.1
Erkek	5,856	539.0	2,339	268.4	28.5	2.0
Kadın	1,565	525.2	559	194.2	26.3	2.7

Ücretli çalışanlar yaptıkları işe göre vasıflı ve vasıfsız işler olarak iki gruba ayrıldığında, toplam ücretlilerin dörtte üçünün (% 75'i) vasıfsız işlerde çalıştıkları görülmektedir. Araştırmada, veri seti üzerinde doğrudan vasıflı-vasıfsız ayrımı yapılamadığından "Kanun yapıcıları, üst kademe yöneticileri, profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek mensubu" olarak çalışanlar vasıflı, diğer meslek gruplarında ça-

lışanlar ise vasıfsız çalışanlar olarak kabul edilmiştir. Tabii bu ayırımın ne kadar doğru olduğu tartışmaya açıktır.

Çizelge 2.11. Vasıf durumuna göre kayıtlı-kayıt dışı ücretli çalışanlar, 2003

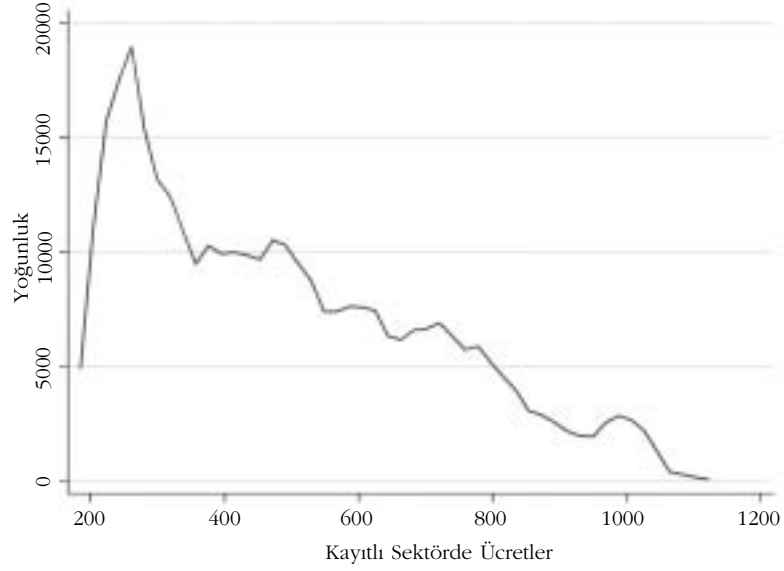
Vasıf durumu	Kayıtlı		Kayıt Dışı		Kayıt dışı sektörün payı (%)	(B/D)
	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)		
	A	B	C	D	(%)	(B/D)
Toplam	7,421	536.1	2,898	254.3	28.1	2.1
Vasıfsız işler	5,055	436,2	2,719	240,3	35.1	1.8
Vasıflı işler	2,365	749,2	178,8	469,5	7.0	1.6

Çizelge 2.11 incelediğinde, vasıflı işlerde ücretli çalışanların % 93' kayıtlı iken, vasıfsız işlerde çalışanların % 64.9'u bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olarak çalışmaktadır. Bunun ise, vasıflı işlerin eğitime dayalı ve profesyonel işler olması ve bu kişilerin daha çok kayıtlı çalışmayı tercih etmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olarak çalışan vasıflı ücretliler aylık ortalama 749 milyon TL kazanç elde ederken, vasıfsız ücretliler ortalama 436 milyon TL kazanç elde etmektedir. Buna karşılık kayıtlı vasıfsız işçiler, kayıt dışı çalışanlara göre 1.8 kat daha fazla kazanç elde ederken, kayıtlı vasıflı işlerde çalışanlar kayıt dışı çalışanlara göre 1.6 kat daha fazla kazanç elde etmektedir. Diğer bir ifadeyle, profesyonel meslek gruplarında çalışanlarda kazanç farklılaşması çok daha azdır.

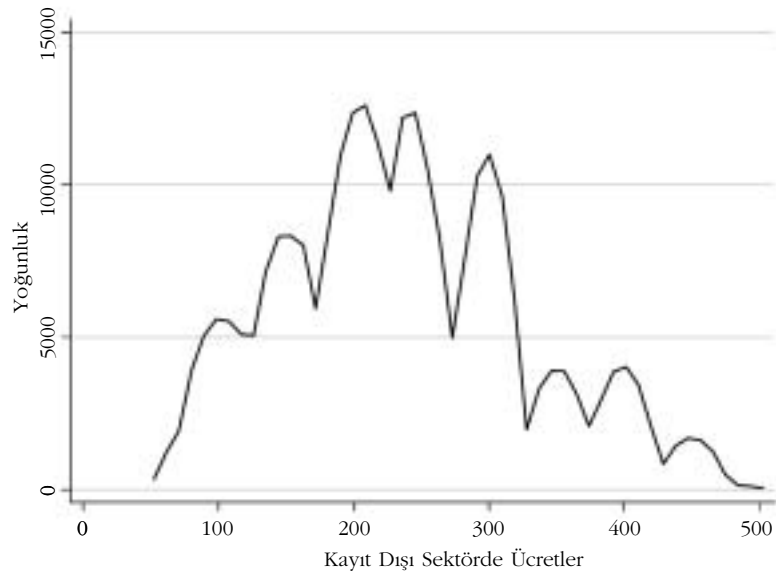
Çizim 2.4'te bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olarak çalışan ücretlilerin elde ettikleri ortalama aylık kazancın dağılımları verilmiştir. Bu grafikte görüleceği üzere kayıtlı çalışanların düşük ücret seviyelerinde yoğunlaştığı anlaşılmaktadır.

Çizim 2.4. Ücretlilerden kayıtlı olanların ücret dağılımı, 2003



Çizim 2.5'te ise kayıt dışı çalışanların ücret dağılımları görülmektedir; söz konusu grafikten de görülebileceği gibi, kayıt dışı çalışanların ücretleri ortalama etrafında hemen hemen normal dağılmaktadır.

Çizim 2.5. Ücretlilerden kayıt dışı olanların ücret dağılımı, 2003



Her iki dağılım birlikte değerlendirildiğinde ise, kayıt dışı çalışanların ortalama ücretinin, kayıtlı çalışanların yoğunlaştığı “en düşük ücret” etrafında görece dar bir aralıkta dağıldığı gözlenmektedir. Diğer bir deyişle, kayıt dışı sektörde elde edilen ortalama ücret kayıtlı sektörde elde edilen en düşük ücrete denk düşmekte ve bunun etrafında dar bir aralıkta dağılmaktadır. Bu noktada her iki sektörde ücret belirlenmesine esas oluşturan bireysel özelliklerin farklı olduğu unutulmamalıdır¹; ancak, bu veriler ışığında kayıt dışı sektörde ücretlerin önemli ölçüde düşük olduğu ve kayıt dışılığın ücretler genel seviyesini “azaltıcı” bir etki yarattığı söylenebilir.

2.3.2. Formal-İnformal Sektör Ayrımı

Bu çalışmada kullanılmak üzere geliştirilen informal sektör tanımına göre, tarım dışı sektörde istihdam edilenlerin % 26.7’si informal sektörde çalışmaktadır. Formal sektörde çalışanların aylık ortalama geliri 571 milyon TL iken, informal sektörde çalışanların ortalama geliri 310 milyon TL’dir. Formal sektörde çalışanların ortalama geliri, informal sektörde çalışanların 1.8 katıdır.

Çizelge 2.12. Ekonomik faaliyete göre formal-informal sektör istihdamı, 2003

İktisadi faaliyet kolu	Formal Sektör		İnformal Sektör			
	İstihdam (Bin kişi) A	Ortalama gelir (Milyon TL) B	İstihdam (Bin kişi) C	Ortalama gelir (Milyon TL) D	İnformal sektörün payı (%) E	(B/D) F
Toplam	10,250	570.7	3,732	309.7	26.7	1.8
Madencilik ve taş ocaklığı	78	658.7	5	285.3	6.3	2.3
İmalat sanayi	2,980	477.0	684	236.1	18.7	2.0
Elektrik, gaz ve su	99	704.0	-	-	-	-
İnşaat ve bayındırlık işleri	386	625.5	580	290.7	60.1	2.2
Toptan ve perakende ticaret	1,953	591.0	1,252	315.3	39.1	1.9
Lokanta ve oteller	534	446.7	314	275.3	37.0	1.6
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	540	701.0	482	440.0	47.2	1.6
Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları	222	839.2	7	523.6	3.0	1.6
Diğer hizmetler	3,460	608.5	408	299.1	10.5	2.0

¹ İleriki bölümlerde söz konusu etkiler giderildikten sonra da ücret karşılaştırması yapılacaktır.

Formal ve informal sektörde çalışanların ekonomik faaliyet koluna göre dağılımları incelendiğinde, inşaat sektörü % 60.1 ile informal sektör istihdamının en yoğun olduğu iktisadi faaliyet kolu olarak görülmektedir. Bunu % 47.2 ile ulaştırma, haberleşme ve depolama ve % 39.1 ile toptan ve perakende ticaret izlemektedir. Kurumsallaşmış sektörlerde veya daha çok devletin faaliyet gösterdiği alanlarda informal sektör istihdamı oldukça düşüktür. Örneğin, mali sektördeki istihdamın sadece % 3'ü informal sektörde çalışmaktadır.

Madencilik ve taşocakçılığı faaliyet kolunda formal sektörde çalışanlar, informal sektörde çalışanlara göre 2.3 kat daha fazla gelir elde ederken, bu oran inşaat sektöründe 2.2 kat, imalat sanayiinde 2 kat, toptan ve perakende ticaret sektöründe 1.9 kat olarak sıralanmaktadır. Lokanta, otel, ulaştırma ve mali kurumlarda bu farklılık 1.6 katına düşmektedir.

İnformal sektörde ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışanların elde ettiği ortalama gelir, formal sektörde çalışanların elde ettiği gelirin yarısından daha az olmakla birlikte asgari ücret seviyesinden daha yüksektir.

Formal sektörde ücretli çalışanların ortalama aylık kazancı 511 milyon TL iken, informal sektörde ücretli çalışanların ortalama aylık kazancı 240 milyon TL'dir. Kendi hesabına veya işveren olarak çalışanlarda ise, sırasıyla 833 milyon TL ve 416 milyon TL'dir. Diğer bir ifadeyle, formal sektörde ücretli çalışanlar, informal sektörde çalışanlara göre 2.1 kat daha fazla kazanç elde ederken, kendi hesabına veya işveren olarak çalışanlar 2 kat daha fazla gelir elde etmektedir.

Çizelge 2.13. İşteki duruma göre formal-informal sektör istihdamı, 2003

İşteki durum	Formal Sektör		İnformal Sektör		İnformal sektörün payı (%)	(B/D)
	İstihdam (Bin kişi) A	Ortalama gelir (Milyon TL) B	İstihdam (Bin kişi) C	Ortalama gelir (Milyon TL) D		
Toplam	10,250	570.7	3,732	309.7	26.7	1.8
Ücretli, maaşlı, yevmiyeli	8,288	511.1	2,030	240.1	19.7	2.1
Kendi hesabına, işveren	1,863	833.4	1,308	415.6	41.3	2.0
Ücretsiz aile işçisi	99	-	393	-	80.0	

Genel kanı ve beklentinin aksine, informal sektörde istihdam edilen kadınların oranı erkeklere kıyasla daha düşüktür. Tarım dışı sektörde çalışan kadınların % 19.9'u informal sektörde çalışırken, erkekler için bu oran % 28.1'dir. Formal sektörde çalışan erkeklerin ortalama geliri, informal sektörde çalışanların 1.8 katı iken, formal sektörde çalışan kadınların ortalama geliri informal sektörde çalışanların 2.7 katı kadardır.

Çizelge 2.14'te formal ve informal sektörde çalışanların bölgesel dağılımına baktığında, Güneydoğu Anadolu Bölgesi hariç, diğer bölgelerde informal sektör ile formal sektör arasında çok ciddi farklılıklar bulunmamaktadır. Ege Bölgesi'nde % 23 olan informal sektördeki istihdam oranı, Marmara Bölgesi'nde % 23.6, İç Anadolu Bölgesi'nde ise % 25'tir. Doğu Anadolu, Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde bu oran daha da artarak, sırasıyla % 29.9, % 31.5 ve % 43.6'dır.

Formal sektörde aylık ortalama gelirin en yüksek olduğu bölge 606 milyon TL ile Doğu Anadolu Bölgesi iken, informal sektörde çalışanlarda en yüksek gelir 343 milyon TL ile Marmara Bölgesi'ndedir. Formal sektörde çalışanların aylık ortalama gelirleri, informal sektörde çalışanların 1.8 katı olup, bu durum bölgelere göre de değişmemektedir. Diğer bir ifadeyle, formal ve informal sektörde bölgeler arası önemli gelir farklılıkları olmakla birlikte, gelir oranları arasında önemli bir farklılığın olmadığı dikkati çekmektedir. Bu gelir farklılığının en yüksek olduğu bölge ise 2.1 kat ile Akdeniz'dir.

Çizelge 2.14. Coğrafi bölgeye göre formal-informal sektör istihdamı, 2003

Coğrafi bölge	Formal Sektör		İnformal Sektör		İnformal sektörün payı (%)	(B/D)
	İstihdam (Bin kişi) A	Ortalama gelir (Milyon TL) B	İstihdam (Bin kişi) C	Ortalama gelir (Milyon TL) D		
Toplam	10,250	570.7	3,732	309.7	26.7	1.8
Marmara	3,827	597.8	1,185	343.0	23.6	1.7
Ege	1,318	531.9	394	301.5	23.0	1.8
Akdeniz	1,206	525.0	555	255.1	31.5	2.1
İç Anadolu	1,867	560.3	624	300.1	25.0	1.9
Karadeniz	1,023	605.2	382	339.8	27.2	1.8
Doğu Anadolu	543	606.1	232	313.1	29.9	1.9
Güneydoğu Anadolu	467	500.4	361	277.8	43.6	1.8

Formal ve informal sektörde ücretli çalışanların ekonomik faaliyet koluna göre dağılımı Çizelge 2.15'te verilmiştir. Daha önce de belirtildiği üzere, formal sektörde ücretli çalışanların aylık ortalama kazancı 511 milyon TL olup, bu durum sektörlere göre önemli farklılıklar içermektedir. Formal sektörde en yüksek kazancı 821 milyon TL ile mali sektörde çalışanlar elde ederken, en düşük kazancı 374 milyon TL ile lokanta ve otellerde çalışanlar elde etmektedir.

İnformal sektörde ücretli çalışanların aylık ortalama kazancı 240 milyon TL iken, mali sektörde çalışanlar 205 milyon TL, imalat sanayiinde çalışanlar ise 208 milyon TL aylık ortalama kazanç elde etmektedir. Çizelge 2.15'te de görüleceği üzere, mali, imalat sanayii ve ticaret faaliyet kollarında ücretli olarak informal sektörde çalışanların aylık ortalama kazançları asgari ücretin altında kalmaktadır. Bu noktada formal/informal ile kayıtlı/kayıt dışı istihdam arasındaki ücret farklılaşması net olarak ortaya çıkmaktadır.

Ekonomik faaliyet kollarına göre kayıt dışı çalışan ücretlilerin hiçbirisi asgari ücretin altında kazanç elde etmez iken, informal sektörde ücretli çalışanlarda bu durum değişmektedir. Bu, informal sektörün küçük ve organize olmamış işyeri olmaları ve kayıt dışılığın sadece küçük işletmelerde değil büyük işletmelerde de yaygın olduğuyla açıklanabilir.

Formal ve informal sektörde ücret farklılaşmasına baktığımızda, mali sektörde formal olarak ücretli çalışanlar, informal sektörde çalışanlara göre 4 kat daha fazla kazanç elde ederken, madencilik ve imalat sanayiinde formal olarak çalışanlar informal sektörde çalışanlara göre 2 kat daha fazla kazanç elde etmektedir.

Çizelge 2.15. Ekonomik faaliyete göre formal-informal ücretli istihdamı, 2003

İktisadi faaliyet kolu	Formal Sektör		İnformal Sektör		İnformal sektörün payı (%)	(B/D)
	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir		
		(Milyon TL)		(Milyon TL)		
A	B	C	D			
Toplam	8,288	511.1	2,030	240.1	19.7	2.1
Madencilik ve taş ocaklığı	76	640.1	4	312.8	5.0	2.0
İmalat sanayi	2,560	409.9	466	208.2	15.4	2.0
Elektrik, gaz ve su	99	704.0				
İnşaat ve bayındırlık işleri	310	511.9	464	268.4	59.9	1.9
Toptan ve perakende ticaret	991	397.3	431	224.8	30.3	1.8
Lokanta ve oteller	344	373.8	205	231.7	37.3	1.6
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	479	653.4	164	342.8	25.5	1.9
Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları	211	820.6	4	205.1	1.7	4.0
Diğer hizmetler	3,217	589.7	292	213.9	8.3	2.8

Eğitim durumu ile informal sektör istihdamı arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Eğitim durumu yükseldikçe kişilerin informal sektörde çalışma ihtimallerinin azaldığı görülmektedir. Okuma-yazma bilmeyenler dahil lise altı eğitimlilerin % 30.8'i informal sektörde çalışırken, lise üstü eğitim seviyesine sahip olanların % 1.4'ü informal sektörde istihdam edilmektedir.

Çizelge 2.16'da da görüleceği üzere, okuma-yazma bilmeyenler dahil lise altı eğitimliler formal sektörde, informal sektörde ücretli çalışanlara göre 1.5 kat daha fazla kazanç elde ederken, lise ve dengi okul mezunları 2 kat, lise üstü eğitimliler ise 2.1 kat daha fazla kazanç elde etmektedir.

Çizelge 2.16. Eğitim durumuna göre formal-informal sektörde ücretli istihdamı, 2003*

	F O R M A L						İ N F O R M A L					
	Lise altı ⁽¹⁾		Lise ve dengi		Lise üstü		Lise altı ⁽¹⁾		Lise ve dengi		Lise üstü	
	İstihdam (Bin Kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)	İstihdam (Bin Kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)	İstihdam (Bin Kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)	İstihdam (Bin Kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)	İstihdam (Bin Kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)	İstihdam (Bin Kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)
Toplam	3,814	363,9	2,544	505,9	1,931	807,1	1,700	236,7	303	247,0	27	381,6
Madencilik ve taş ocaklığı	53	625,5	16	623,1	7	791,4	4	312,8	-	-	-	-
İmalat sanayi	1,647	330,2	699	455,7	214	868,8	423	207,3	40	215,7	3	252,0
Elektrik, gaz ve su	39	621,1	44	683,9	16	959,4	-	-	-	-	-	-
İnşaat ve bayındırlık işleri	192	412,7	75	500,3	44	965,6	422	266,0	40	293,6	2	279,8
Toptan ve perakende ticaret	476	321,9	386	372,4	128	756,6	320	221,2	104	231,9	7	291,7
Lokanta ve oteller	230	337,4	89	410,4	26	572,2	166	234,7	36	216,5	3	244,0
Ulaştırma, haberleşme ve depolama	221	476,2	180	709,6	79	1,017,6	135	342,3	27	333,8	2	511,6
Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları	29	475,0	77	696,5	105	1,010,6	1	207,8	2	212,1	1	179,7
Diğer hizmetler	927	385,0	977	540,2	1,313	770,7	228	194,2	54	241,0	10	534,6

(1) Okur-yazar olmayanlar; okur-yazar olup bir okul bitirmeyenler; ilkokul, ilköğretim ortaokul ve dengi okul mezunları

(*) 8.000 kişiden az gözlem değerleri güvenilir tahminler için yeterli değildir.

Eğitim düzeyinde formal ve informal sektörde çalışanların, ekonomik faaliyet koluna göre kazançları incelendiğinde bu iki sektör arasındaki ücret farklılaşması çok daha artmaktadır. Örneğin; mali kurumlarda ücretli çalışan lise altı eğitlimlilerde formal sektörde çalışanlar 2.3 kat, lise mezunları 3.3 kat kazanç elde ederken, inşaat ve bayındırlık işlerinde formal sektörde çalışanlar, informal sektörde çalışanlara göre 3.5 kat daha fazla kazanç elde etmektedir.

Çizelge 2.17. Cinsiyete göre formal-informal ücretli istihdamı, 2003

Cinsiyet	Formal Sektör		İnformal Sektör		İnformal sektör ın payı (%)	(B/D)
	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)	İstihdam (Bin kişi)	Ortalama gelir (Milyon TL)		
	A	B	C	D		
Toplam	8,288	511.1	2,030	240.1	19.7	2.1
Erkek	6,445	519.4	1,750	252.6	21.4	2.1
Kadın	1,844	482.2	281	161.2	13.2	3.0

Cinsiyete göre formal ve informal sektörde ücretli çalışanlar incelendiğinde, erkeklerin % 21.4', kadınların ise % 13.2'si informal sektörde çalışmaktadır. Buna karşılık, kadınlarda ücret farklılaşması erkeklere göre çok daha fazladır. Formal sektörde ücretli çalışan erkekler, informal sektörde çalışanlara göre 2.1 kat daha fazla kazanç elde ederken, kadınlarda bu 3 katına çıkmaktadır. Ayrıca, informal sektörde ücretli çalışan kadınlar asgari ücretin ancak % 71.2'sini elde etmektedir.

Çizelge 2.18'de formal ve informal sektörde vasıflı ve vasıfsız işlerde çalışanların dağılımı verilmiştir. Çizelgede de görüleceği üzere, informal sektörde çalışanların hemen hemen tamamına yakını (% 96.5'i) vasıfsız işlerde çalışmaktadır. Vasıflı işlerde çalışanların ancak % 2.8'i informal sektörde çalışırken, vasıfsız işlerde ücretli çalışanların % 25.2'si informal sektörde çalışmaktadır.

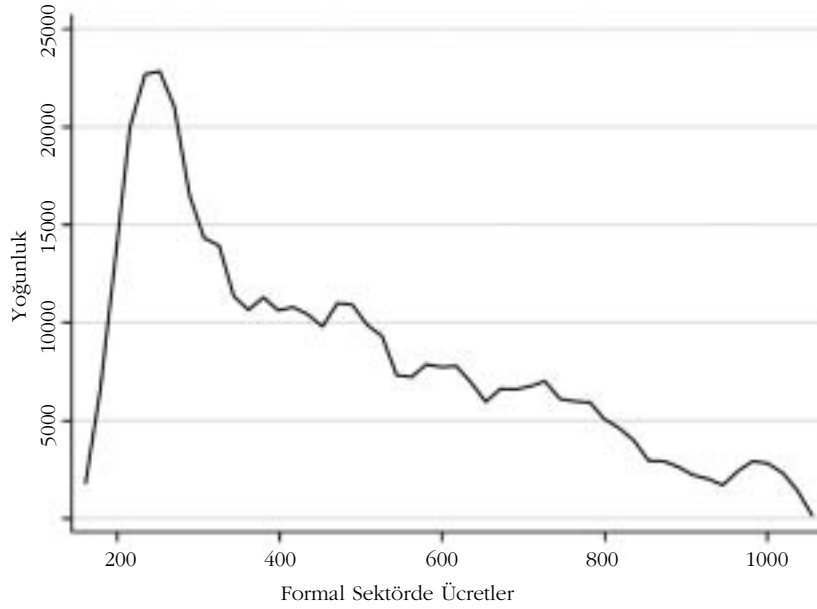
Formal sektörde vasıfsız işlerde ücretli çalışanlar, informal sektörde çalışanlara göre 1.7 kat daha fazla kazanç elde ederken, vasıflı işlerde çalışanlarda bu 2.2 katına çıkmaktadır.

Çizelge 2.18. Vasıf durumuna göre formal-informal ücretli istihdamı, 2003

Vasıf durumu	Formal Sektör		İnformal Sektör		İnformal sektörün payı (%)	(B/D)
	İstihdam (Bin kişi) A	Ortalama gelir (Milyon TL) B	İstihdam (Bin kişi) C	Ortalama gelir (Milyon TL) D		
Toplam	8,288	511.1	2,030	240.1	19.7	2.1
Vasıfsız işler	5,815	412,6	1,959	236.7	25.2	1.7
Vasıflı işler	2,473	741,4	71	331.9	2.8	2.2

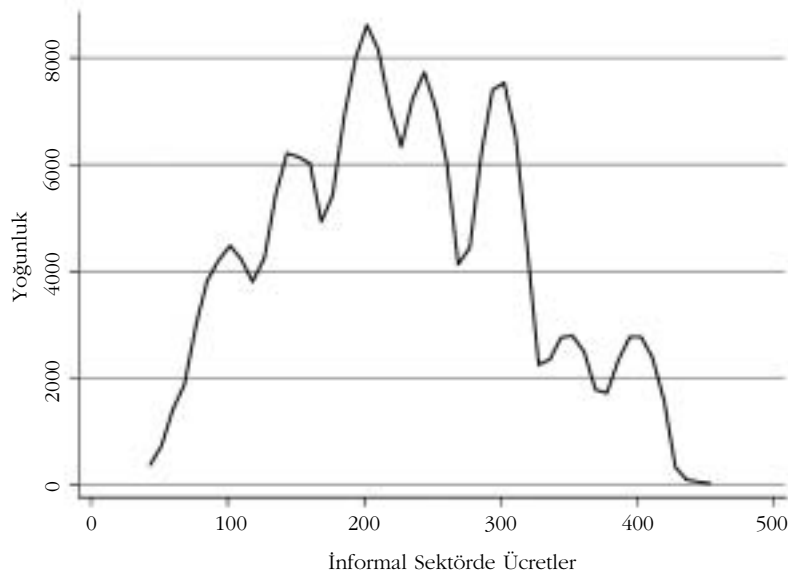
Formal sektörde istihdam edilenlerin ücret dağılımları Çizim 2.6'da gösterilmiştir. Biçim olarak Çizim 2.4'de gösterilen kayıtlı çalışanların ücret dağılımı ile büyük benzerlik gösterecek şekilde, düşük ücretlerde bir yoğunlaşma söz konusudur.

Çizim 2.6. Formal sektörde istihdam edilenlerin ortalama ücret dağılımı, 2003



İnformal sektörde çalışanların ücret dağılımları da kayıt dışı çalışanların dağılımı ile büyük benzerlik göstermekte ve formal sektörde çalışanların yoğunlaştığı en düşük ücret düzeyi informal sektörde çalışanlar için ortalama ücrete denk düşmektedir. İnformal sektör ücretleri bu ortalama ücret etrafında dar bir aralıkta dağılmaktadır.

Çizim 2.7. İnformal sektörde istihdam edilenlerin ortalama ücret dağılımı, 2003



İki grafik birlikte değerlendirildiğinde de yine informal sektörde ücretlerin görece olarak düşük bir seviyede seyrettiği söylenebilir. İnformal sektörde düşük kalan gelirler/ücretlerin, cari işsizlik oranı da dikkate alındığında genel ücret seviyesini baskı altında tutan bir faktör olarak öne çıktığı yorumu yapılabilir.

2.3.3. Katmanlı Yapının Gelire Etkisi: Ekonometrik Tahminler

Daha önce de belirtildiği üzere, çalışmada 2003 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) mikro verileri kullanılmıştır. Çalışmada, 15 ve daha yukarı yaşta, tarım dışı sektörde çalışan tüm fertler kapsamıştır. HİA veri setinde, önce belirli kriterlere göre kişiler kayıtlı-kayıt dışı ve formal-informal sektörde çalışanlar olarak katmanlara ayrılmıştır.

İşgücü piyasasının katmanlı yapısının gelirler üzerinde ne şekilde etkin olduğunu araştırmak üzere, gelir bağımlı değişken alınarak ücretli çalışanlar ve toplam çalışanlar için farklı model denklemleri oluşturulmuştur. Denklemler gözlem değerleri ağırlıklandırılarak tahmin edilmiştir. Veri kaynağı ve çalışmada kullanılan tanım ve kavramlara ilişkin açıklama Ek-1’de verilmiştir.

Model denklemi;

$$\begin{aligned} \ln W_i = & \epsilon_0 + \epsilon_1 YAS_i + \epsilon_2 YAS_i^2 + \epsilon_3 ISYERBUY_i + \epsilon_4 EGTSURE_i + \\ & \epsilon_5 MEDENI_i + \epsilon_6 CINSIYET_i + \epsilon_7 KIDEM_i + \epsilon_8 DONEM^2_i + \\ & \epsilon_9 DONEM^3_i + \epsilon_{10} DONEM^4_i + \epsilon_{11} MARMARA_i + \epsilon_{12} EGE_i + \\ & \epsilon_{13} AKDENIZ_i + \epsilon_{14} ICANADOLU_i + \epsilon_{15} KARADENIZ_i + \\ & \epsilon_{16} DOGU_i + \epsilon_{17} MADEN_i + \epsilon_{18} IMALAT_i + \epsilon_{19} ENERJI_i + \\ & \epsilon_{20} INSAAT_i + \epsilon_{21} TOPTAN_i + \epsilon_{22} OTEL_i + \epsilon_{23} ULASTIRMA_i + \\ & \epsilon_{24} MALI_i + \epsilon_{25} GAYRIMEN_i + \epsilon_{26} KAMU_i + \epsilon_{27} EGITIM_i + \\ & \epsilon_{28} SAGLIK_i + \epsilon_{29} PARTTIME_i + \epsilon_{30} MES^1_i + \epsilon_{31} MES^2_i + \\ & \epsilon_{32} MES^3_i + \epsilon_{33} MES^4_i + \epsilon_{34} MES^5_i + \epsilon_{35} MES^6_i + \epsilon_{36} MES^7_i + \\ & \epsilon_{37} MES^8_i + \epsilon \end{aligned}$$

şeklinde kurulmuştur. Burada;

i = katman (*formal-informal, kayıtlı-kayıt dışı, vb.*)

W = i 'nci katmandaki aylık ortalama net kazanç

YAS = i 'nci katmandaki çalışanların yaşı

YAS^2 = i 'nci katmandaki çalışanların yaşının karesi

$ISYERBUY$ = i 'nci katmandaki işyeri büyüklüğü (*işyeri büyük (50+) =1*)

$EGTSURE$ = i 'nci katmandaki çalışanların eğitim süresi

$MEDENI$ = i 'nci katmandaki çalışanların medeni durumu (*Evlili=1*)

$CINSIYET$ = i 'nci katmandaki çalışanların cinsiyeti (*Kadın=1*)

$KIDEM$ = i 'nci katmandaki çalışanların kıdemi

$PARTTIME$ = Dummy değişken (*normal çalışma süresi ≤ 20 olanlar = 1*)

$DONEM^2$ = Dummy değişken (*İkinci dönemi = 1*)

$DONEM^3$ = Dummy değişken (*Üçüncü dönemi = 1*)

$DONEM^4$ = Dummy değişken (*Dördüncü dönemi = 1*)

$MARMARA$ = Dummy değişken (*Marmara Bölgesi = 1*)

EGE = Dummy değişken (*Ege Bölgesi = 1*)

$AKDENIZ$ = Dummy değişken (*Akdeniz Bölgesi = 1*)

ICANADOLU= Dummy değişken (*İç Anadolu Bölgesi =1*)
KARADENİZ= Dummy değişken (*Karadeniz Bölgesi =1*)
DOĞU= Dummy değişken (*Doğu Anadolu Bölgesi =1*)
MADEN= Dummy değişken (*Madencilik =1*)
İMALAT= Dummy değişken (*İmalat =1*)
ENERJİ= Dummy değişken (*Enerji =1*)
İNŞAAT= Dummy değişken (*İnşaat =1*)
TOPTAN= Dummy değişken (*Toptan ve perakende ticaret =1*)
OTEL= Dummy değişken (*Otel ve lokanta =1*)
ULAŞTIRMA= Dummy değişken (*Ulaştırma =1*)
MALİ= Dummy değişken (*Mali ve aracı kuruluşlar =1*)
GAYRİMEN= Dummy değişken (*Gayri menkul =1*)
KAMU= Dummy değişken (*Kamu hizmetleri =1*)
EGİTİM= Dummy değişken (*Eğitim =1*)
SAĞLIK= Dummy değişken (*Sağlık =1*)
MES¹= Dummy değişken (*Kanun yapımcılar, üst düzey yön. =1*)
MES²= Dummy değişken (*Profesyonel meslek mensupları =1*)
MES³= Dummy değişken (*Yardımcı profesyonel meslek mensupları =1*)
MES⁴= Dummy değişken (*Büro ve müşteri hiz. çalışan =1*)
MES⁵= Dummy değişken (*Hizmet ve satış elemanları =1*)
MES⁶= Dummy değişken (*Nitelikli tarım, hayvancılık vb. =1*)
MES⁷= Dummy değişken (*Sanatkarlar ve ilgili meslekler =1*)
MES⁸= Dummy değişken (*Tesis ve makina opr. ve montajcılar =1*)
⊕= Hata değişkeni

Yukarıdaki denklem işgücü piyasasının çeşitli katmanları için tahmin edilmiştir. Katmanlara göre elde edilen model denklemlerinin ayrıntılı sonuçları Ek-1’de verilmiştir.

İlk aşamada işgücü piyasası bir bütün olarak ele alınmış, kayıtlılık ve informallik birer yapay değişken yoluyla denkleme dahil edilmişlerdir. “Kayıtlılık” adlı değişken 1 değeri aldığı anda kayıtlı sektörde çalışanlar, “informal” adlı değişken 1 değerini aldığı anda ise informal sektörde çalışanlar temsil edilmektedir. Bunun yanı sıra söz konusu tahminler çalışanların tümü ve ücretli çalışanlar ayrımında tahmin edilmişlerdir. Sonuçlar Çizelge 2.19’da özetlenmiştir. Çizelge 2.19’da Model 1, denklemden informal/formal ayrımı çıkartılarak elde edilen sonuçları, Model 2 ise denklemden kayıtlı/kayıt dışı ayrımı çıkartılarak elde edilen sonuçları göstermektedir.

Çizelge 2.19. Genel model tahmin sonuçları*, 2003

Değişkenler	Bağımlı değişken ln (aylık ortalama net gelir)			
	Toplam		Ücretli	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Yaş	0.658	0.725	0.751	0.825
(Yaş) ²	-0.585	-0.657	-0.659	-0.741
İşyeri büyüklüğü	0.092	0.095	0.132	0.137
Kıdem	0.128	0.144	0.146	0.162
Part-time	-0.106	-0.107	-0.089	-0.091
Eğitim süresi	0.263	0.268	0.269	0.277
Medeni durum	0.046	0.050	0.038	0.040
Cinsiyet	-0.112	-0.122	-0.103	-0.113
Kayıtlılık	0.187	-	0.183	-
İnformal/Formal	-	-0.173	-	-0.177
R ²	% 48	0.48	0.56	0.56
F- İstatistiği	1263	1257	1275	1277
Gözlem sayısı	57700	57700	43741	43741

* Çizelgede yer alan katsayılar değişkenlerin ortalamaları ve varyanslarına göre standardize edilmiş katsayılardır.

Çizelge 2.19'da sergilenen sonuçlar standardize edilmiş katsayılardır. Yaş değişkeninin katsayılarına bakılacak olursa (Bkz. Ek-1'deki tablolar) yaş arttıkça gelir/ücret düzeyi yükselmektedir. Yaş değişkeninin karesinin işaretinin negatif olması ise, yaş değişkeninin marjinal etkisinin sürekli azaldığını gösteriyor. Diğer bir ifadeyle, yaş arttıkça elde edilen gelir/ücret yükselmekte ama bu yükseliş giderek daha az oranlarda gerçekleşmekte ve belirli bir aşamada durağanlaşmaktadır. Yaş değişkeninin burada çalışanın toplumda ve/ya da şirket içinde bulunduğu konumu, deneyim ve sahip olduğu ilişki ağını (network) temsil ettiği düşünülmelidir.

“Eğitim süresi” ve kıdem işaretleri de pozitifdir; buna göre eğitim süresi ve kıdem arttıkça elde edilen gelir yükselmektedir. Part-time çalışma gelir/ücret düzeyini düşürücü bir etki yaratırken işyeri büyüklüğü arttıkça gelir/ücret düzeyi de yükselmektedir.

Yukarıda ücret dağılımları ile ilişkili grafiklerde elde edilen sonuçlar tahmin edilen denklemlerde de doğrulanmıştır. Ek-1'deki ayrıntılı tabloda görülebileceği gibi, ekonometrik tahminler ücret belirlenmesinde etkili olduğu varsayılan bireysel

değişkenlerin yanısıra farklılık yaratabileceği öngörülen bölge, sektör ve meslek ile ilgili kontrol değişkenleri de kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Buna göre elde edilen sonuçlar çerçevesinde, kayıtlı veya formal sektörlerde çalışanların hem toplam gelirlerde hem de ücret gelirlerinde belirgin bir biçimde daha yüksek kazanç elde ettikleri söylenebilir. Bu durumda kayıt dışılığın ve/veya informal sektörün daha düşük gelir/ücret düzeyi ile genel ücret seviyesi üzerinde baskı oluşturduğu söylenebilir.

Yukarıda tahmin edilen denklemlerden elde edilen dikkat çekici bir diğer sonuç da gelir/ücret seviyesi üzerinde “cinsiyete bağlı” bir farklılaşmanın da olduğudur. Buna göre, kontrol edilebilen tüm bireysel ve çevresel koşullar sabit kabul edildiğinde kadınların gelir/ücret düzeyleri, istatistiki olarak anlamlı şekilde, erkeklerden daha düşük belirlenmektedir.

İkinci aşamada eldeki veri setinde kayıtlı/kayıt dışı ve formal/informal değişkenleri temelinde alt gruplar oluşturularak daha önce tanımlanan modeller tahmin edilmiştir. Buna göre Çizelge 2.20’de kayıtlı/kayıt dışı sektörlerle ait sonuçlar özetlenmiştir.

Çizelge 2.20. Kayıtlı/Kayıt dışı istihdam modeli tahmin sonuçları*, 2003

Değişkenler	Bağımlı değişken ln (aylık ortalama net gelir)			
	Toplam		Ücretli	
	Kayıtlı	Kayıt dışı	Kayıtlı	Kayıt dışı
Yaş	0.769	0.763	0.895	0.950
(Yaş) ²	-0.687	-0.676	-0.803	-0.818
İşyeri büyüklüğü	0.099	0.082	0.145	0.109
Kıdem	0.175	0.061	0.210	0.037
Part-time	-0.035	-0.199	-0.030	-0.192
Eğitim süresi	0.330	0.145	0.353	0.107
Medeni durum	0.071	0.017	0.064	-0.007
Cinsiyet	-0.068	-0.227	-0.067	-0.229
R ²	0.40	0.33	0.51	0.29
F- İstatistiği	794	140	919	94
Gözlem sayısı	40605	17095	31576	12165

* Çizelgede yer alan katsayılar değişkenlerin ortalamaları ve varyanslarına göre standardize edilmiş katsayılardır.

Bu sonuçlarda dikkat çekici nokta, kayıtlı sektör ile kayıt dışı sektörde ücret belirlenme dinamiğinin oldukça farklı olduğudur. Gerek gelir düzeyinin gerekse ücret düzeyinin belirlenmesinde önemli faktörlerden biri olan “yaş” kayıtlı ve kayıt dışı sektörde hemen hemen aynı düzeyde etkili olurken, “eğitim yılı” ve “kıdem” değişkenleri kayıtlı sektörde ücret belirlenmesinde taşıdıkları ağırlığı kayıt dışı sektöre gelindiğinde yitirmektedirler. Buna karşılık, kayıtlı sektörde görece çok düşük bir ağırlığa sahip olan “cinsiyet” ve “part-time çalışma” değişkenleri kayıt dışı sektörde gelir/ücret belirlenmesinde daha büyük bir ağırlığa sahip olmaktadır. Diğer bir deyişle kayıtlı sektörde gelir/ücret belirlenmesinde ayırıcı faktörler eğitim süresi ve kıdem yılı olurken, kayıt dışında ise cinsiyet ve part-time çalışma olmaktadır. Görece önemsiz olmakla birlikte, medeni durum kayıtlı sektörde gelir/ücret belirlenmesinde etkili olurken kayıt dışında marjinal bir etkiye sahip görünmektedir. Diğer değişkenler açısından kayıtlı/kayıt dışı temelinde belirgin bir ayrışma olduğu söylenemez.

Daha önce tanımlanan model formal/informal sektörlerde istihdam edilenler için ayrı ayrı tahmin edildiğinde bulunan sonuçlar Çizelge 2.21’de özetlenmiştir.

Çizelge 2.21. Formal/İnformal sektör model denklemleri tahmin sonuçları*, 2003

Değişkenler	Bağımlı değişken ln (aylık ortalama net kazanç)			
	Toplam		Ücretli	
	Formal	İnformal	Formal	İnformal
Yaş	0.735	0.897	0.841	1.220
(Yaş) ²	-0.657	-0.824	-0.759	-1.078
İşyeri büyüklüğü	0.107	-	0.148	-
Kıdem	0.186	0.067	0.212	0.035
Part-time	-0.060	-0.188	-0.061	-0.187
Eğitim süresi	0.321	0.123	0.339	0.070
Medeni durum	0.066	0.028	0.061	-0.021
Cinsiyet	-0.094	-0.240	-0.090	-0.272
R ²	0.44	0.34	0.53	0.30
F- İstatistiği	961		1042	
Gözlem sayısı	43571	14129	35314	8427

* Çizelgede yer alan katsayılar değişkenlerin ortalamaları ve varyanslarına göre standardize edilmiş katsayılardır.

Buna göre, kayıtlı/kayıt dışı ayrımı için elde edilen bulgularla büyük benzerlikler gösteren sonuçlar elde edilmiştir: İnfomal sektörde gelir/ücret belirlenmesinde esas olarak cinsiyet ve part-time çalışma gibi faktörler etkili olurken, formal sektörde ise eğitim süresi ve kıdem ayırıcı faktörler olarak ön plana çıkmaktadır.

2.4. Sonuç

Bu bölümde işgücü piyasasının katmanlı yapısı incelenmiştir. Elde edilen temel bulgulara göre, özellikle gelir/ücret belirlenmesi açısından kayıtlı/kayıt dışı ile formal/informal sektör ayrımları bir farklılık yaratmamaktadır. Bu, formal ile kayıtlı sektörün bir yandan, informal ve kayıt dışı sektörün diğer yandan kapsam açısından bir ölçüde, nitelik açısından ise büyük ölçüde çakışmasından kaynaklanmaktadır. Buna göre, kayıtlı ve/veya formal sektörlerde gelirler eğitim düzeyi ve kıdeme göre belirlenirken kayıt dışı ve/veya informal sektörlerde bir ölçüde etkili olan kıdem ve eğitim düzeyinden çok cinsiyet ve part-time çalışma gibi faktörler öne çıkmaktadır.

Bu sonucu okurken alt grupların niteliklerini de dikkate almakta fayda bulunmaktadır. Bilindiği gibi, kayıt dışı ya da informal sektör olarak adlandırılan sektörlerde eğitim seviyesi oldukça düşük, ortalama işte kalma süresi ise görece kısadır (“turnover” oranı görece yüksektir). Dolayısıyla, bu iki faktör grup üyelerini ayırıcı bir özellik taşımamakta, kayıtlı/formal sektörlere göre daha homojen bir özellik göstermektedirler. Homojenleştikleri ölçüde de açıklayıcılık güçleri düşmektedir. Diğer bir deyişle, kayıt dışı ve informal sektörde eğitim ve işte kalma süresi bakımından geniş bir kütle büyük bir benzerlik göstermektedir. Düşük eğitilmiş ve kıdemsiz bu kütlelerin geliri/ücreti ise büyük ölçüde kısmi zamanlı (“part-time”) çalışıp çalışmadıklarına ve kadın olup olmadıklarına bağlı olarak farklılaşmaktadır. Ücretlerin dağılımı ile ilgili grafikler göz önüne alınacak olursa aslında bunun büyük bir gelir farklılaşmasına tekabül etmediği, gelirin ortalama gelir etrafında fazla yayılmadığı da görülecektir.

KAYNAKÇA

- AGENOR P.R. and AIZENMAN J. (1999), “Macroeconomic Adjustment with Segmented Labor Markets”, *Journal of Development Economics*, Vol. 58, pp.277-296, Aug. 1999.
- ASSAAD R., (1997), “Kinship Ties, Social Networks and Segmented Labor Markets: Evidence From the Construction Sector in Egypt”, *Journal of Development Economics*, Vol. 52, pp.1-30, 1997.
- BOERI, T. and GARIBALDI, B. (2002), “Shadow Activity and Unemployment in a Depressed Labor Market”, *Bocconi University*, June 6, 2002.
- DICKENS W.T. and LANG K. (1985), “The Test of Dual Labor Market Theory”, *The American Economic Review*, Vol. 75, No.4, pp.792-805, Sept. 1985.
- DICKENS W.T. and LANG K. (1988a), “The Reemergence of Segmented Labor Market Theory”, *The American Economic Review*, Vol. 78, No.2, pp.129-134, May 1988.
- DICKENS W.T. and LANG K. (1988b), “Labor Market Segmentation and Union Wage Premium”, *The Review of Economics and Statistics*, Vol.70, No.3, pp.527-530, Agu. 1988.
- DİE (1988-2003), “Hanehalkı İşgücü Anketi Veri Tabanı”, www.die.gov.tr.
- DİE (2001), “Hanehalkı İşgücü Anketi Kavramlar ve Yöntemler”, *DİE Matbaası*, Ankara, Eylül 2001.
- MAGNAC T.H., (1991), “Segmented or Competitive Labor Market”, *Econometrica*, Vol 59, No.1, pp.165-187, Jan.1991.
- MILLS B.F. and SAHN D.E., (1997), “Labor Market Segmentation and Implications for Public Sector Retrenchment Programs”, *Journal of Comparative Economics* 25, pp.385-402, Article No. JE971480, 1997.

- MURAT, G. (1995), “Bölümlendirilmiş İşgücü Piyasası Teorisi ve Türkiye Örneği”, *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:10, Sayı: I, ss.33-56, İzmir.
- OECD (2003), “Labour Force Statistics, 1982-2002”
- REICH, M, GORDON D.M and EDWARDS R.C. (1973), “A Theory of Labor Market Segmentation”, *The American Economic Review*, Vol. 63, No.2, pp.359-365, May 1973.
- TUNALI, İ ve ERCAN H. (1997) “Türkiye’de Katmanlı İşgücü Piyasası”, *Türkiye’de İşgücü Piyasası ile İlgili Temel Gelişmeler*, DİE Matbaası, Ankara, Haziran 1998.
- TUNALI, İ. (1999), “İşgücü Piyasasında Kazanç Farkları ve Katmanlaşma: Roy Modeli Çıkışlı Bir Uygulama”, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 26 (3-4), 473-491, Ankara
- TÜSİAD (2002), “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik”, Yayın No. TÜSİAD-T/2002/12-354, İstanbul, Aralık 2002

B Ö L Ü M
3

İSTİHDAM VERGİLERİNİN
İŞGÜCÜ TALEBİNE ETKİSİ

3. İSTİHDAM VERGİLERİNİN İŞGÜCÜ TALEBİNE ETKİSİ*

Türkiye’de uzun zamandır “istihdam vergileri” olarak adlandırılan ücret dışı işçi ve işveren ödemelerinin istihdam üzerine etkileri tartışılmaktadır. Bu bölümde, istihdam vergilerinin işgücü talebi üzerindeki etkileri ele alınacaktır. Veri setinde görülen sınırlamalar dolayısıyla, konu 10 ve daha fazla çalışanı olan imalat sanayii işletmeleri düzeyinde ele alınmakla birlikte, elde edilen sonuçlar büyük ölçüde diğer sektörler için de geçerli kabul edilebilir. Elbette inşaat ve hizmet sektörünün bazı alt bölümlerinde, yeni eksik bildirim dayalı kayıt dışılığın yaygın olduğu kesimlerde bu bölümde elde edilen sonuçların geçerliliği tartışmalıdır. Ancak veri kaynaklarının yetersizliği dolayısıyla bu kesimler ayrıca incelenemese de bu bölümde elde edilen sonuçlar tartışma zemini oluşturmak bakımından yararlı olacaktır.

Bu bölümde, ilk olarak istihdam vergilerinin imalat sanayii şirketleri temelinde taşıdığı ağırlık ve temel özellikleri ele alınacaktır. Daha sonra, işgücü talebi modeli içinde istihdam vergilerinin etkisi analiz edilerek istihdam üzerinde etkili olabilecek çeşitli değişkenlerle birlikte bir değerlendirmesi yapılacaktır.

3.1. İmalat Sanayiinde İstihdam Vergileri¹ ve İşgücü

Çizelge 3.1’den görülebileceği gibi imalat sanayiinde istihdam 1994 yılından 1998 yılına kadar %43.5 oranında yükseliş gösterirken 1999 ve 2001 krizlerinde istihdamda azalma yaşanmıştır. Bu dönem boyunca dikkati çeken nokta, işten çıkarılanların düzenli olarak yükselerek 2001 yılında toplam istihdamın %56’sı seviyesine kadar ulaşmasıdır. İşe alınanlar göz önünde tutulacak olursa, 1996 yılından itibaren (daha öncesi için veri yok) imalat sanayiinde ortalama işte kalma süresi kısadır; önemli sayılabilecek bir “turnover” olduğu söylenebilir. Bunun nedenlerinden biri, kriz ve patlama yılları salınımına bağlı olarak kapanan ve açılan şirketlerin sayısındaki aşırı dalgalanmadır. Ancak, 2000 yılı gibi yüksek büyümenin olduğu, 2001 yılı gibi derin bir krizin yaşandığı yıllar düşünülecek olursa bu hareketliliğin bir nedeninin de işgücü maliyetini düşürme çabası olduğu söylenebilir.

* Bu bölüm, Galatasaray Üniversitesi Ekonomi Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Haluk Levent ve DİE İmalat Sanayi İstatistikleri Şubesi’nde İstatistikçi Kenan Orhan tarafından hazırlanmıştır.

¹ İstihdam vergisi olarak adlandırılmakla birlikte, aslında veri yapısındaki sınırlılıklara bağlı olarak bunun sadece işveren payını içeren bir değişken olduğunu dikkate almak gerekir. İstihdam vergisini tam olarak hesaplayabilmek için işveren payının yanısıra işçiler tarafından gerçekleştirilen tüm ücret dışı ödemeleri de hesaba katmak gerekir.

Çizelge 3.1. Yıllık istihdam ve işten çıkartılan sayısı

Yıllar	Ortalama yıllık istihdam	İşten çıkartılanlar	İşten çıkartılan oranı	İşe alınanlar	İşe alınan oranı (%)
1994	736,699	91,700	12,45	-	-
1995	790,683	78,903	9,98	-	-
1996	880,831	158,815	18,03	236,905	26,90
1997	990,632	208,124	21,01	311,984	31,49
1998	1,057,437	268,016	25,35	299,405	28,31
1999	974,178	217,113	22,29	244,078	25,05
2000	999,392	236,291	23,64	288,997	28,92
2001	973,719	547,863	56,27	373,721	38,38

Kaynak : DİE İmalat Sanayii Verileri

İstihdam vergileri ya da ücret dışı ödemeler iki temel grupta toplanabilir: İşçiler tarafından yapılan ödemeler ve işveren tarafından yapılan ödemeler. DİE'nin İmalat Sanayii İstatistiklerinde işveren tarafından yapılan ödemeler ayrıntılı olarak derlenirken, işçinin yaptığı ödemeler, ayrıştırılmadan brüt ücret olarak derlenmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada istihdam vergisi sadece bu verginin işveren tarafından ödenen kısmını kapsamaktadır.

İstihdam vergilerinin bir bütün olarak kavranabilmesi için aşağıda, SSK Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan "asgari ücretin net hesabı ve işverene maliyeti" tablosunun incelenmesinde yarar vardır. Bu tablo incelendiğinde ücretler ve ücret dışı ödemeler ile ilgili olarak bir fikir edinmek mümkündür. Ocak – Haziran 2004 dönemi için neti yaklaşık 303 milyon TL olan asgari ücretin brütü 423 milyon TL ve işverene maliyeti 514 milyon TL olarak hesaplanmıştır. Buna göre, işgücü maliyetinin yaklaşık %59'u net ücreti oluştururken, yaklaşık %82'si de brüt ücreti oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle toplam ücret dışı ödemelerin %23'ü asgari ücretli tarafından gerçekleştirilirken %18'i işveren tarafından gerçekleştirilmektedir.

Çizelge 3.2. Asgari ücretin net hesabı ve işverene maliyeti

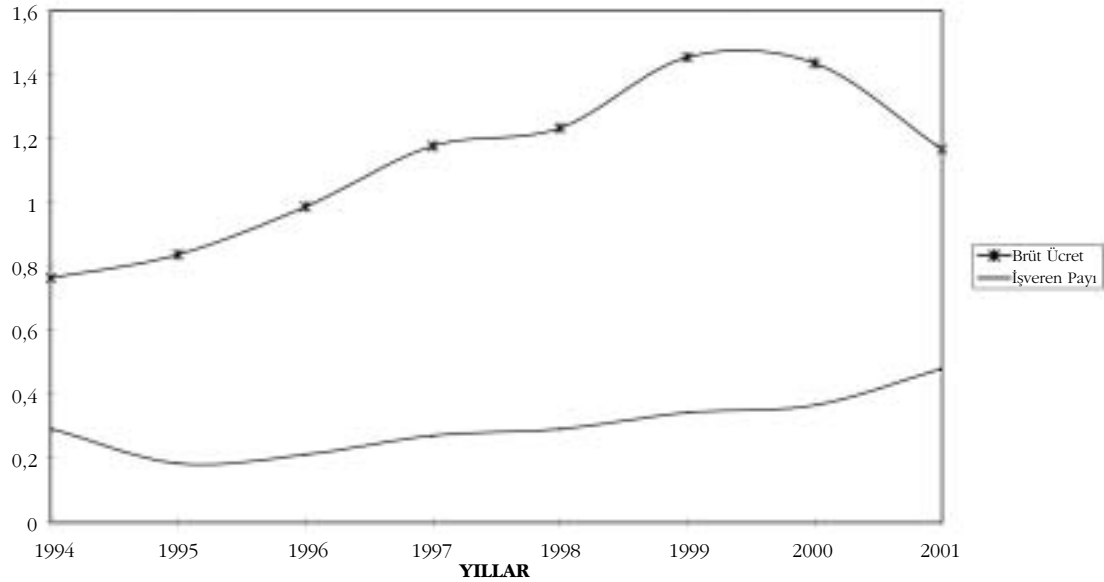
01.01.2004 - 30.06.2004		S.P.E KAZANÇ AYLIK ALT SINIR	549.630.000
16 YAŞINI DOLDURMUŞ İŞÇİLER İÇİN ASGARİ ÜCRETİN NETİNİN HESABI TL/AY		16 YAŞINI DOLDURMUŞ İŞÇİLER İÇİN ASGARİ ÜCRETİN NETİNİN HESABI TL/AY	
ASGARİ ÜCRET	423.000.000	ASGARİ ÜCRET	360.000.000
SİG. PRİMİ (SİG. HİS. %14)	59.220.000	SİG. PRİMİ (SİG. HİS. %14)	50.400.000
İŞSİZLİK SİG. (SİG. HİS. %1)	4.230.000	İŞSİZLİK SİG. (SİG. HİS. %1)	3.600.000
GELİR VERGİSİ	53.932.500	GELİR VERGİSİ	45.900.000
DAMGA VERGİSİ	2.538.000	DAMGA VERGİSİ	2.160.000
KESİNTİLER TOPLAMI	119.920.500	KESİNTİLER TOPLAMI	102.060.000
NET ASGARİ ÜCRET	303.079.500	NET ASGARİ ÜCRET	257.940.000
İŞVERENE MALİYETİ TL/AY		İŞVERENE MALİYETİ TL/AY	
ASGARİ ÜCRET	423.000.000	ASGARİ ÜCRET	360.000.000
SİG. PRİMİ (İŞV. HİS. % 19.5)	82.485.000	SİG. PRİMİ (İŞV. HİS.19.5)	70.200.000
İŞSİZLİK SİG. (İŞV. HİS. %2)	8.460.000	İŞSİZLİK SİG. (İŞV. HİS. %2)	7.200.000
SİG. PR. ALT SINIR PRİM FARKI (549.630.000 - 423.000.000 = 126.630.000.- 126.630.000X%33.5 (%14 + %19.5))	42.421.050	SİG. PR. ALT SINIR PRİM FARKI (Alt Sınır - Asg.Üc.X%33.5)	63.526.050
İŞSİZ.SİG. PR. SİG. PAYI FARKI (549.630.000 - 423.000.000 = 126.630.000.- 126.630.000X1/100)	1.266.300	İŞSİZ.SİG. PR. SİG. PAYI FARKI (Alt Sınır - Asg.Üc.X%1)	1.896.300
İŞSİZ.SİG. PR. İŞVEREN PAYI FARKI (549.630.000 - 423.000.000 = 126.630.000.- 126.630.000X2/100)	2.532.600	İŞSİZ.SİG. PR. (İŞVEREN PAYI FARKI) (Alt Sınır - Asg.Üc.X%2)	3.792.600
İŞVERENE (ÖN) MALİYET	560.164.950	İŞVERENE (ÖN) MALİYET	506.614.980
HAZİNECE KARŞILANACAK TUTAR (Sig. Prim Farkı + İşs.Sig. Sig.Payı Farkı + İşsiz. Sig. İşveren Payı Farkı)	46.219.950	HAZİNECE KARŞILANACAK TUTAR (Sig. Prim Farkı + İşs.Sig. Sig.Payı Farkı + İşsiz. Sig. İşveren Payı Farkı)	69.214.950
BİR ASGARİ ÜCRETİLİ İŞÇİNİN İŞVERENE GERÇEK MALİYETİ	513.945.000	BİR ASGARİ ÜCRETİLİ İŞÇİNİN İŞVERENE GERÇEK MALİYETİ	437.400.000
KAPICILAR İÇİN			
NET ASGARİ ÜCRETİN HESABI		İŞVERENE MALİYET	
ASGARİ ÜCRET	423.000.000	ASGARİ ÜCRET	423.000.000
SİG. PRİMİ (SİG.HİS. %14)	59.220.000	SİG. PR. İŞV. PAYI (%19.5)	82.485.000
İŞSİZLİK SİG. (SİG.HİS. %1)	4.230.000	İŞSİZLİK SİG. İŞV. PAYI (%2)	8.460.000
DAMGA VERGİSİ	2.538.000	SİG. PR. ALT SINIR PRİM FARKI (Alt Sınır - Asg.Üc.%33.5)	42.421.050
KESİNTİLER TOPLAMI	65.988.000	İŞSİZ.SİG. PR. İŞVEREN PAYI FARKI (Alt Sınır - Asg.Üc.%2)	2.532.600
NET ASGARİ ÜCRET	357.012.000	İŞSİZ.SİG. PR. SİGORTALI PRİM FARKI (Alt Sınır - Asg.Üc.X%1)	1.266.300
		İŞVERENE (ÖN) MALİYET	560.164.950
		HAZİNECE KARŞILANACAK TUTAR (Sig. Prim Farkı + İşs.Sig.İşv. Prim Farkı + İşsiz. Sig. Sigortalı Payı Farkı)	46.219.950
		İŞVERENE GERÇEK MALİYETİ	513.945.000

Kaynak: Sosyal Sigortalar Kurumu web sitesi

Not: İş bu doküman 01.01.2004 - 30.06.2004 tarihleri arasında geçerli olmak üzere, %1.5 ile %7 arasında değişebilen iş kazası meslek hastalıkları prim oranı %1.5 olarak alınmak kaydıyla düzenlenmiştir.

İmalat sanayiinde reel brüt ücret ödemelerinin ve istihdam vergilerinin gelişimi ise Çizim 3.1'de ele alınmıştır. Bu çizimden de görülebileceği gibi, reel ücretler 1994 krizi sonrası 1998 yılına kadar hafif bir yükseliş temposuna girmiş, 1997 yılında yavaşlayan bu yükseliş temposu 2001 krizi ile birlikte düşüş ile noktalanmıştır. Reel ücretlerde görülen düşüş ile birlikte işsizlik oranında da ciddi bir yükseliş gözlenmiştir. İmalat sanayii verilerinde 2001 yılından sonraki yıllar henüz yayınlanmadığı için günümüze kadar yaşananlar çizime yansımamıştır; ancak gerek işsizlikte, gerek reel ücretlerde eğilimin değiştiği söylenemez.

Çizim 3.1. Reel brüt ücretlerin ve istihdam vergilerinin gelişimi



Kaynak : DİE İmalat Sanayi Anketlerinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

İşgücü ödemelerinin diğer bir bölümünü oluşturan “istihdam vergileri” ise 1995 yılından itibaren düzenli bir yükseliş içerisinde. Özellikle 2001 yılında ödenen kıdem tazminatlarından dolayı işgücü maliyetleri içerisinde işveren payı en yüksek noktasına erişmiştir Yukarıdaki Çizim 3.1, Çizelge 3.1 ile birlikte değerlendirilecek olursa, bunun yaşanan krize bağlı olarak meydana gelen işten çıkarmalar dolayısıyla yaşandığı söylenebilir.

İmalat sanayiine ilişkin temel gözlemler aşağıdaki Çizelge 3.3’de özetlenmiştir. Bu çizelgede yer alan değerler imalat sanayiinde 10 kişiden fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerini kapsamaktadır. İstihdam dışındaki bütün değerler kişi başına reel değerlerdir. Buna göre, 1994 yılında yaklaşık 736,000 olan istihdam 1998 yılına kadar belirli bir tempoda artarak 5 yıl içinde yaklaşık % 40’lık bir yükseliş göstermiştir. Daha sonra, yaklaşık 60 – 80 bin civarında azalarak 970 bin dolayında salınmaya başlamıştır. 2000 yılında yaşanan yüksek büyüme hızına rağmen istihdamda ihmal edilebilecek derecede küçük bir artış olmuş, 2001 krizi ile birlikte yine 1999 yılındaki seviyesine gerilemiştir. 1994 – 2001 yılları arasında istihdamda artış oranı %32 olmuştur; ancak her iki yıl da kriz yılı olduğundan 1995 – 2000 yılları arasındaki büyüme oranı değerlendirilecek olursa bu defa % 26’lık bir artış oranı ile karşılaşılır.

Kişi başına reel katma değer ise, istihdam artışı ile birlikte azalarak ters yönde hareket etmiştir. Özellikle 1998 yılı nirengi noktası olarak alınırsa 1999 – 2001 arasında istihdamda ortalama %7.5 civarında bir azalma görülürken katma değer artışı ise sırasıyla % 26.7, % 11.4 ve % 34 civarında olmuştur. Bu olgunun nedenlerinden birisi, kriz ortamından kesin bir çıkışın yaşanmamış olması, yüksek reel faizler ve iktisadi dalgalanmalar yüzünden istihdam yaratacak yatırımlardan kaçınma olgusudur. Ancak gerek bu olgunun bir türevi gerekse küresel rekabet ortamına ayak uydurma çabaları sonucunda verimlilik artışını temel alan bir rekabet yaklaşımının da imalat sanayiinde hakim olmaya başladığı yorumu yapılabilir.

Çalışan tarafından gerçekleştirilen SSK, gelir vergisi gibi tüm ücret dışı ödemeleri de kapsayan brüt ücretler ise, 1994 kriz yılında görülen düşüşten sonra 2000 yılına kadar dalgalanan bir hızda ancak sürekli olarak artış göstermiştir. 2001 yılında ise sert bir düşüş yaşanmıştır. İstihdamın hızla yükseldiği ve kişi başına katma değer gerilediği dönemde bile kişi başına reel brüt ücretlerde % 22’lik bir artışın

yaşanması bu dönemin ilginç yönlerinden birini oluşturmaktadır. Ancak yine aynı dönem için toplam işgücü maliyetinin katma değere oranına bakıldığında sadece % 3,6'lık bir artış olduğu; toplam işgücü maliyetlerinde gerçekleşen bu marjinal yükselişin büyük ölçüde istihdam vergilerinin söz konusu dönem içinde düşmesinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Elbette, istihdamda görülen artışı yalnızca istihdam vergilerindeki bu düşüşe bağlamak yanlış olur, ancak ihmal edilemeyecek bir etkisi olduğu da anlaşılmaktadır. Öte yandan, bir kez daha bu değişkenin sadece işveren payını kapsadığının altını çizmek gereklidir. Çizelge 3.2'de yer alan oranlardan hareket edilerek brüt ücret üzerinden ücret dışı ödemelerin oranı da hesaba katılacak olduğunda, tabloda % 2 - 3 civarında dalgalanan istihdam vergilerinin katma değere oranının % 6 - 7 civarında olduğu söylenebilir.

İstihdam vergilerinde, 1995 yılına gelindiğinde 1994 yılına oranla ciddi bir düşüş yaşandığı görülmektedir. Daha sonra ise 1997 yılından itibaren tekrar artış trendine girilmiştir; 1995 yılından 2000 yılına artış oranı % 83'tür. Bu artışın bir bölümünün kıdem tazminatından bir bölümünün de SSK ödemelerinden kaynaklandığı ayrıntılı tablolardan anlaşılmaktadır. 2001 yılına gelindiğinde kıdem tazminatı ödemeleri bir önceki yıla göre % 100 artış göstermiştir. Bu, Çizelge 3.1 ile birlikte değerlendirildiğinde şaşırtıcı bir sonuç değildir. 2001 yılında imalat sanayiinde çalışan her iki kişiden biri işten çıkartılmıştır.

Çizelge 3.3. İmalat sanayiinde temel göstergeler (1994 – 2001)

	İstihdam	Katma Değer (1)	Brüt Ücretler (2)	İstihdam Vergileri (3)	(3)/(1) %	(2)/(1) %	[(3)+(2)]/(1) %
1994	736,699	11.85	1.45	0.59	5,0	12,2	17,2
1995	790,683	12.55	1.53	0.24	1,9	12,2	14,1
1996	880,831	11.55	1.54	0.24	2,1	13,3	15,4
1997	990,632	10.98	1.64	0.28	2,6	14,9	17,5
1998	1,057,437	10.98	1.77	0.31	2,8	16,1	18,9
1999	974,178	13.91	2.05	0.38	2,7	14,7	17,5
2000	999,392	12.23	2.13	0.44	3,6	17,4	21,0
2001	973,719	14.71	1.86	0.53	3,6	12,6	16,2
Yüzde değişim							
1994 – 2001	%32,2	%24,1	%28,3	- %10,2	- %27,6	%3,3	- %5,6
Yüzde değişim							
1995 – 2000	%26,4	- %2,5	%39,2	%83,3	%88,1	%42,9	%49,0

Kaynak : DİE İmalat Sanayii İstatistiklerinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

İstihdam dışındaki tüm diğer değişkenler "kişi başına reel değerlerdir", deflatör olarak TÜFE kullanılmış, sektörel fiyat farklılıkları ihmal edilmiştir. Panelde her bir yıl için yaklaşık 9,800 – 11,000 arasında işletme bulunmaktadır.

Bir diğer nokta da istihdam vergilerinin oran olarak işletmeler arasında oldukça eşitsiz dağıldığıdır. Söz konusu eşitsiz dağılım Çizelge 3.4'ten izlenebilir. Bu çizelgede, her bir yıl için panelde yer alan işletmeler, yaptıkları ücret dışı ödemelerin toplam işgücü maliyeti içindeki paylarına göre sıralanmışlardır. İkinci aşamada, en düşük orandan en büyük orana doğru sıralanan firmalar % 1, % 5, % 50, % 95 ve % 99'luk dilimlere göre ayrılmışlardır. Örneğin, panelde yaklaşık 10,000 işletme varsa, bunlar ödeme oranlarına göre küçükten büyüğe doğru sıralandıktan sonra, en düşük ödeme yapan 100 işletmenin (10,000 / 100) sahip oldukları oranların ortalaması alınmış ve % 1'lik dilim olarak aşağıdaki çizelgede raporlanmıştır; en yüksek ödeme oranına sahip işletmelerin ortalaması ise % 99'luk dilimde raporlanmıştır.

Buna göre, 1994 yılında 9,734 firmanın yaptığı ücret dışı ödemelerin toplam işgücü maliyeti içindeki payı ortalama olarak % 22 dolayındadır. Fakat en düşük orana sahip 101² işletmenin ortalaması % 10.7, 505 işletmenin ortalaması % 14.5 olurken en yüksek orana sahip 505 işletmenin ortalaması % 30.5, 101 işletmenin ortalaması ise % 45.2 civarındadır. Dolayısıyla işletmeler arasında dikkat çekici bir farklılaşma, eşitsizlik olduğu gözükmemektedir.

² Paneldeki toplam işletme sayısının yüzde biri: 10,152/100=101

Çizelge 3.4. Ücret dışı ödemelerde işveren payının toplam işgücü maliyetine oranı

Yıl	Firma	Ortalama	% 1	% 5	% 50	% 95	% 99
1994	9734	.2192519	.1070193	.1447416	.1618799	.3049587	.4522777
1995	9871	.1979695	.0616576	.1069015	.1317305	.2920354	.4053546
1996	10251	.1967366	.0720850	.1103453	.1346346	.2890370	.3622761
1997	11032	.1973685	.0802245	.1187315	.1383859	.2848985	.3693856
1998	11917	.2038968	.0752026	.1163409	.1385787	.2959006	.3869414
1999	10883	.2020515	.0822644	.1227542	.1441702	.2660652	.3684498
2000	10763	.2029391	.0901135	.1303492	.1507419	.2608971	.3713171
2001	10979	.2251182	.1033714	.1460851	.1631799	.2912984	.4628832

Kaynak: DİE İmalat Sanayii Anketlerinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Bu farklılaşma dolayısıyla bazı işletmelerin rekabet konusunda dezavantajlı konumda kaldıkları söylenebilir. Öte yandan, SSK prim kesintisi vb. gibi düzenli olarak yapılması gereken ücret dışı ödemelerin % 20 civarında bir oran tutması beklenirken (bkz. Çizelge 3.2) söz konusu oran işletmelerin % 50'den fazlasında % 20'nin altında kalmaktadır. Bu durum işletmelerde kayıt dışılığın bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Zaman içindeki eğilim ise, daha önce yorumlanan tablolardaki ile benzerlikler göstermektedir: 1994 yılından sonra azalmaya başlayan işveren payı 1999'dan itibaren tekrar yükselmiştir.

Firmalar arasındaki farklılaşmanın bir boyutu da işletme büyüklüğüdür. İşletme büyüklüğü arttıkça istihdam vergilerinin dağılımı sistematik olarak artmaktadır. Çizelge 3.5, işletme büyüklüğüne göre istihdam vergilerinin zaman içinde nasıl dağıldığını göstermektedir. Tahminlerde kullanılan veri seti, firmaları çalışan sayısına göre 8 alt gruba ayırabiliriz için uygundur. Yapılan ön tahminlerde bu seviyedeki ayrıştırmanın, benzer davranışlara sahip alt grupların ortaya çıkmasına neden olduğu görülmüştür. Ayrıca, özellikle büyük firmaların buldukları sektörlerin sayısı sınırlı olduğundan bu ayrıştırma düzeyi sağlıklı analiz yapılabilmesi için de bir engel oluşturmaktadır. Bu nedenlerden dolayı firmalar büyüklüklerine göre beş alt gruba ayrıştırılmıştır. Buna göre;

- 1. grupta, 10 – 50 arası çalışanı olan işyerleri;
- 2. grupta, 51 – 100 arası çalışanı olan işyerleri;
- 3. grupta, 101 - 250 arası çalışanı olan işyerleri;
- 4. grupta, 251 - 500 arası çalışanı olan işyerleri;
- 5. grupta, 500'den fazla çalışanı olan işyerleri bulunmaktadır.

Çizelge 3.5. İşletme büyüklüğüne göre reel kişi başına istihdam vergilerinin dağılımı ve yıllara göre istihdamın yapısı

Yıllar		Çalışan sayısına göre işletmeler				
		10 – 50	51 – 100	101 – 250	251 – 500	500 +
1994	İst. vergisi	22.6	22.1	73.0	75.9	42.4
	İstihdam	60927	50159	81.527	76123	176428
	Ort. İstihdam	27.47	71.66	153.82	342.90	1062.82
1995	İst. vergisi	15.2	21.9	73.0	75.9	42.4
	İstihdam	59990	49336	89073	80717	185003
	Ort. İstihdam	27.84	71.5	153.57	346.42	1039.34
1996	İst. vergisi	18.4	22.0	26.8	30.1	33.6
	İstihdam	59093	50596	102283	89773	210712
	Ort. İstihdam	29.36	71.46	154.51	353.43	1058.85
1997	İst. vergisi	23.2	26.2	34.9	35.9	43.6
	İstihdam	567749	52767	107755	99475	229200
	Ort. İstihdam	29.79	71.50	154.38	357.82	1056.22
1998	İst. vergisi	24.9	28.1	35.1	40.4	44.9
	İstihdam	56164	54469	107560	98155	253495
	Ort. İstihdam	29.91	72.24	155.66	350.55	1087.96
1999	İst. vergisi	29.9	34.0	44.4	48.4	57.2
	İstihdam	57216	51723	106374	96521	232804
	Ort. İstihdam	29.42	71.84	155.06	357.48	1082.81
2000	İst. vergisi	32.6	36.6	46.9	53.6	65.9
	İstihdam	56916	49894	105797	93387	240529
	Ort. İstihdam	28.91	71.99	156.27	349.76	1045.78
2001	İst. vergisi	31.7	54.5	52.2	54.7	192.2
	İstihdam	57948	45307	101175	87404	231339
	Ort. İstihdam	27.81	72.84	157.10	341.42	1005.82
1994 – 2001 artış oranı %	İst. vergisi	40.3	146.7	-28.5	-27.9	453.3
	İstihdam	-4.9	-9.7	24.1	31.4	31.1
	Ort. İstihdam	1.1	1.6	2.1	-0.4	-5.4
1995 – 2000 artış oranı %	İst. vergisi	114.5	67.1	101.3	101.5	73.4
	İstihdam	-5.1	1.01	18.7	15.7	30.0
	Ort. İstihdam	3.8	0.7	1.8	1.8	1.0

Kaynak : DİE İmalat Sanayii İstatistiklerinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

Çizelge 3.5'ten de görülebileceği gibi, çalışan başına reel istihdam vergisi ödemeleri hem işletme büyüklüğü arttıkça hem de yıllar itibariyle düzenli olarak artmaktadır. Buna göre veri tabanında yer alan en küçük işletmelerin bulunduğu 10 – 50 arası çalışana sahip firmaların kişi başına reel ücret dışı ödemeleri 1994 – 2001 arasında % 40.3 yükselmiştir. Söz konusu oran 500'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde aynı dönem için yaklaşık 4,5 kat artmıştır. Bunun nedeni 2001 yılında özellikle büyük işletmelerde çok sayıda işten çıkartmanın yaşanmasından kaynaklanmaktadır. Aynı dönemde büyük işletmelerin ödedikleri kıdem tazminatında yaklaşık 8 katlık bir artış görülmektedir.

Söz konusu dönemde istihdamın yapısında görülen değişimler ele alındığında küçük işletmeler için istihdamda bir azalma görüldüğü farkedilmektedir. Ancak bunun nedenlerinden biri, yıllar itibariyle büyüme göstererek bir üst gruba geçen işletmeler sonucunda 100'den az çalışanı olan işletmelerin sayısının dönem içinde azalmasıdır (Çizelge 3.5'de yer alan rakamlar tüm yıllar itibariyle panelde bulunan 3836 işletmeye aittir). Ortalama istihdamda bakıldığında ise 1994 – 2001 yılları arasında 250 ve daha az çalışanı olan firmaların istihdamı az da olsa artış gösterirken büyük ölçüde 500+ işletmeleri olmak üzere büyük işletmelerde ortalama istihdamda bir azalma görülmektedir. Bu eğilimler 1995 – 2004 yılları içinde görülen değişimlerle birlikte değerlendirildiğinde 2001 yılında özellikle büyük işletmelerin (250+) işçi çıkararak yola devam ettikleri anlaşılmaktadır. Elimizde veri olmamakla birlikte, küçük işletmelerin, özellikle 2002 yılından itibaren, kapanmalarının artması sonucunda istihdam üzerinde olumsuz bir etkide buldukları düşünülebilir.

Orta büyüklükte işletmelerde ise düşüş gözlenmektedir; bunun nedeni ise 1994 krizinde daha çok 101 – 500 arası çalışanı olan işyerlerinin etkilenmiş olmasıdır. 1994 yılında 101 – 500 çalışanı olan firmaların kıdem tazminatı payları diğer firmaların paylarına oranla iki kat daha yüksektir. Kriz yılları dışarıda bırakılarak yapılan hesaplamalarda ise, en yüksek artış oranı küçük işyerlerinde görülmektedir. Ancak, mutlak değer olarak bakılacak olursa 500'den fazla çalışanı olan işletmelerin ödedikleri istihdam vergileri 10 – 50 arası çalışanı olan işletmelerin ödediklerinin yaklaşık iki katı düzeyindedir. Diğer ilginç bir nokta ise, örneğin 2000 yılında işten çıkarılanların toplam çalışanlara oranı küçük işletmeler için yaklaşık % 22 seviyesinde iken büyük firmalar için yaklaşık % 16 düzeyinde kalmıştır. Buna karşılık, çalışan başına kıdem tazminatı ödemeleri sırasıyla % 5.6 ve % 18.9 olarak gerçekleşmiştir. Bunun bir bölümü küçük işletmelerde çalışanların ortalama kıdemle-

rinin düşük kalmasına yol açan bir çalışan sirkülasyonudur. Ancak diğer bir nedenle, küçük işletmelerden büyük işletmelere doğru gidildikçe kayıt dışılığın azalmasıdır. Dolayısıyla, istihdam vergilerinde bir azalma ile birlikte kurumsallaşmayı teşvik eden bir dizi önlem alınacak olursa istihdamda kayıt dışılığın önüne geçmek büyük ölçüde mümkün olabilir.

3.2. İmalat Sanayiinde İşgücü Talebi

Yukarıdaki bölümlerde tasvir edilen işgücü piyasasında işgücü talebini belirleyen bir ekonometrik uygulama gerçekleştirilmiştir. Uygulamaya temel alınan model, standart bir model olmakla birlikte veri setinin uygunluğu ölçüsünde ilgilenilen temel sorunun analiz edilebilmesini sağlayacak bir dizi değişken modele eklenmiştir.

3.2.1. Yöntem ve Veriler

Klasik işgücü talebi yaklaşımları çerçevesinde, üretim sürecinde talep edilen emek miktarında meydana gelen göreceli ve mutlak değişimleri faktör fiyatlarındaki dalgalanmalarla açıklayan pek çok model önerilmiştir. Hammermesh (1993) tarafından “faktör talebinin temel yasası” (s. 24) olarak adlandırılan temel ilkeye göre, firmaların işgücü talebi esneklikleri aşağıdaki formül ile ifade edilebilir:

$$\Omega_{Lj} = -[1 - s]\hat{\Pi}_{LL} - s\Omega_j \quad (1)$$

(1) ifadesinde Ω_{Lj} , j firmasının negatif değerli emek talep esnekliğini; s, firmasının toplam katma değeri içindeki emek payını (wL / Y); $\hat{\Pi}_{LL}$, emek ile diğer üretim faktörleri arasındaki sabit ikame esnekliğini; Ω_j ise, j firmasının mamul piyasasında karşı karşıya olduğu ürün talep esnekliğini göstermektedir.

Firmanın emek talep esnekliği (1) ifadesinden de görülebileceği gibi iki bölüme oluşmaktadır. Birinci bölüm, “ $-[1 - s]\hat{\Pi}_{LL}$ ”, ikame etkisini yansıtmaktadır. Bu ifade; üretim düzeyi veri iken, işletmenin, işgücü maliyeti seviyesinde görülen bir yükselişe karşılık kullandığı emek miktarını ne ölçüde diğer üretim faktörleri ile ikame ettiğini gösterir ve genellikle, sabit üretim düzeyi emek talep esnekliği (constant-output labor demand elasticity) olarak adlandırılır. İkinci bölüm, “ $-s\Omega_j$ ” ölçek etkisi veya üretim düzeyi etkisini yansıtır. Bu bölüm ise, işgücü maliyeti seviyesin-

de meydana gelen bir değişime bağlı olarak ortaya çıkan üretim seviyesindeki değişimin etkisi ile firmanın işgücü talebini ne ölçüde değiştirdiğini gösterir. Ücretlerde bir artış (azalış) görüldüğünde üretim maliyetleri yükselir (azalır), dolayısıyla üretim azalır (yükselir) ve firmanın ürün piyasasındaki talep eğrisinin daha düşük (yüksek) düzeylere doğru kaymasına neden olur (Slaughter, 1997).

Diğer faktörler sabitken işgücü maliyeti seviyesinde bir artış görüldüğünde hem ikame etkisi hem de ölçek etkisi dolayımı ile işgücü talebi azalır³. Bu durumda işletmeler bir yandan görel olarak daha ucuz kalan üretim faktörlerini emeğin yerine tercih etmeye başlarlar; öte yandan maliyet artışı nedeniyle meydana gelen fiyat yükselişine bağlı olarak ürün piyasasında ortaya çıkan talep yetersizliği dolayısıyla ile üretimlerini azaltırlar. Bu ikinci etki ise, diğer üretim faktörleri ile birlikte işgücü talebinin de azalacağı anlamına gelir⁴. Dolayısıyla ile $\Omega_{Lj} < 0$ 'dır, yani işgücü talebi eğrisi negatif eğimlidir.

Bu kuramsal çerçevenin talep fazlasının hakim olduğu klasik rejim durumunda geçerli olduğunu belirtmek gerekir. İşgücü maliyetinde genel bir düşüş, firmaların büyük çoğunluğunda hem ikame etkisi hem de kârlı üretim düzeyinin yükselmesi sonucu üretimin artması nedeniyle istihdamı artırır. Bu ikinci etkinin ortaya çıkması ise, firmaların yetersiz talep ile karşı karşıya kalmamalarına bağlıdır. Arz fazlasının hakim olduğu keynesçi bir durumda, ikinci etki ortaya çıkmayacaktır. Üstelik ücretlerin, gelirlerin büyük bölümünü oluşturduğu bir ekonomide (genellikle gelişmiş ekonomilerde), reel ücret düşüşü yetersiz talebi daha da aşağıya çekebilir. Bu etki istihdamı olumsuz etkileyecektir (Artus 1986). İşgücü talebi tahmini için esas aldığımız 1993 – 2001 döneminde Türk ekonomisinde klasik rejimin hakim olduğu ayrıca ispatlanmayı gerektirmeyecek kadar açıktır. Ayrıca ücret gelirleri toplam gelirlerin yaklaşık % 27'si civarında dalgalanmaktadır, bu oldukça düşük bir orandır.

Kısaca özetlemek gerekirse, işgücü talebini etkileyen belli başlı değişken, faktör maliyetleridir. Ancak faktör maliyetleri sadece maliyet fonksiyonunun ve faktör piyasalarının özelliklerini yansıtır. Bunun dışında bazı modellerde dışsal ya da sa-

³ Daha önce 1994 ve 2001 krizleri ile ilgili olarak yapılan reel işgücü maliyeti/istihdam karşılaştırmasına dayalı değerlendirmeler bu yaklaşımla ele alınabilir.

⁴ Elbette, gerek ürün gerekse faktör piyasalarında görülen aksaklıklar, burada sözü edilen eğilime karşıt eğilimler ortaya çıkarabilir.

bit kabul edilen mal piyasalarındaki dalgalanmaların da faktör talebi üzerinde etkili olduğu kabul edilir.

Bu çalışma için temel alınan modelde de hem emek piyasasındaki gelişmeler hem de ekonominin bütününde meydana gelen dalgalanmaları dikkate alan bir yaklaşım tercih edilmiştir. Buna göre tahminlerde kullanılan temel model aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$L = f(\emptyset, Y)$$

Yukarıdaki fonksiyonda, L emek miktarını, \emptyset işgücü maliyetini, Y ise çıktı düzeyini göstermektedir. Tanımlanan fonksiyona göre, işgücü talebi ücret seviyesine ve ekonomik büyümeye bağlıdır. İşgücü maliyetinde meydana gelen bir artış/azalış işgücü talebinde azalışa/artışa yol açarken, büyümede meydana gelen bir artış/azalış ise işgücü talebinde artışa/azalışa neden olmaktadır. Diğer bir deyişle işgücü talebi işgücü maliyeti ile negatif, büyüme ile pozitif bir ilişkiye sahiptir.

Giriş bölümünde ele alındığı gibi, TÜSİAD tarafından 2002 yılında yayınlanan “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik” raporundan farklı olarak, bu defa işgücü talebi, veri sınırlamalarından ötürü ekonominin bütünü için değil, sadece 10’den fazla çalışanı olan imalat sanayii firmaları temelinde gerçekleştirilmiştir. Buna karşılık, veri setinde yer alan değişkenler daha yüksek bir ayrıntı düzeyine sahip olduklarından işgücü maliyeti bileşenleri ayrıştırılarak analiz yapılmıştır. İşgücü talebinde firma davranışlarından kaynaklanan değişkenlik dolayısıyla tahmin düzlemi belirlenirken zamanın yanısıra firmalar da bir boyut olarak dikkate alınmış ve panel veri analizi uygulanmıştır. Kullanılan veri setinde imalat sanayiinde 1994 – 2001 arasında faaliyet gösteren 3836 firmaya ait bilgiler bulunmaktadır. Buna göre tahminlere temel oluşturan birinci model denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\ln L_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \ln tm_{i,t} + \alpha_2 \ln Y_{i,t} + \alpha_3 \ln i_ver_{i,t} + \alpha_4 Z_{k,i,t} + \epsilon_{i,t}$$

Yukarıdaki denklemde $tm_{i,t}$ reel brüt ücret ve işverene ait ücret dışı ödemeleri içeren toplam işgücü maliyetini, $Y_{i,t}$ katma değeri, $i_ver_{i,t}$ istihdam vergilerini; Z_k , işgücü talebi üzerinde etkili olabileceği düşünülen dışsal değişkenleri göstermektedir; i yatay kesiti, t ise zamanı ifade etmektedir, $\epsilon_{i,t}$ hata terimidir. Reel değişkenle-

rin hesaplanmasında deflatör olarak toptan eşya fiyat endeksi kullanılmış, sektörel fiyat farklılıkları dikkate alınmıştır.⁵ Z_k ile ifade edilen değişkenler sırasıyla, “işgücünün vasıf düzeyi”, “fason üretim düzeyi” ve “istihdam vergileri” değişkenleridir.

Ücret ve büyüme teorik modelden gelen değişkenlerdir. Bu çalışma kapsamında tahmin edilen ilk modelde, brüt ücret ve işveren tarafından gerçekleştirilen ücret dışı ödemelerin tümü, yani işgücü maliyeti bir değişken olarak alınmıştır. Daha sonra ikinci modelde işgücü maliyeti işçinin yaptığı ücret dışı ödemeleri de içeren “brüt ücret” ve işverene ait ücret dışı ödemeleri içeren “istihdam vergileri” şeklinde ikiye ayrıştırılmıştır. Büyüme, sektörün yarattığı katma değer esas alınarak oluşturulan bir değişkendir. İstihdam vergileri ise bu bölümün temel sorusunu oluşturmaktadır. Ücretli tarafından gerçekleştirilen benzer ödemelerin bu değişken tarafından kapsamadığının altını bir kez daha çizmek yerinde olur. İstihdam vergilerinin istihdam üzerinde olumsuz etkide bulunacağı, dolayısıyla işaretinin negatif olacağı beklenmektedir.

İşgücünün vasıf düzeyi, DİE imalat sanayi yıllık verilerinde yer alan “maaş, ücret ve yevmiye ile çalışanların nitelikleri” adlı bölümdeki verilerden yararlanılarak üretilmiş bir değişkendir. Çalışanlar niteliklerine göre gruplanmış ve yüksek vasıf düzeyine sahip çalışanların toplam çalışanlar içindeki oranı, her bir işyeri için işgücünün vasıf düzeyini gösteren bir değişken olarak kabul edilmiştir. Bu değişken aynı zamanda zayıf da olsa işyerlerinin teknolojik seviyesini gösteren bir yaklaşım (proxy) değişkeni olarak da kabul edilebilir. Söz konusu değişkenin istihdam düzeyi üzerinde negatif etkiye sahip olması beklenmektedir.

Fason üretim düzeyi, yine aynı veri setinde yer alan “bir anlaşma gereğince başkalarına yaptırılan imalat için ödenen giderler (fason ödemeleri)” sorusundan yararlanılarak üretilmiş bir değişkendir. Bu değişkenin işgücü talebi üzerinde bileşik bir etkisi olacağı düşünülmektedir. Bir yönüyle, firma içinde yapılabilecek işlerin fason olarak yaptırılmasıyla işletmede istihdam edilebilecek işgücünün ikame edilmesine neden olacaktır. Ancak öte yandan, fason imalat bir ara aşama için yaptırılıyorsa fason ödemeleri yükseldikçe işletme içerisinde işgücü talebinin artması söz konusu olacaktır. Dolayısıyla, fason ödemelerinin yönü konusunda net bir yargıda bulunmak mümkün değildir.

⁵ Değişkenler, SITC Rev. 3'e göre 4 dijit sektörel fiyat endeksleri kullanılarak deflate edilmişlerdir.

Dışsal değişkenlerin denklemlere dahil edilmelerinin bir nedeni de, sabit kabul edilen herhangi bir dışsal faktörün, gerçekte sabit olmaması dolayısıyla, işgücü talebini açıklamak üzere kullanılan değişkenleri etkileyerek neden olabileceği sapmayı engellemektir⁶.

Veri setinin hem zaman boyutunun hem de yatay kesit boyutunun olması dolayısıyla, ekonometrik tahminler panel data tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Denklem tahminlerinde her denklem tek yönlü ve iki yönlü etkileşimli olarak tahmin edilmiştir. Tek yönlü etkileşimli modellerde sektörler panelin birimi olarak kabul edilmişler ve her sektör için bir yapay değişken kullanılarak denklemdaki sabit terimin sektörlerin özelliklerini yansıtacak şekilde farklılaşması sağlanmıştır. Çift yönlü etkileşimli modellerde ise, zamana bağlı olarak ortaya çıkan ve model tarafından yakalanamayan etkileri dikkate almak amacıyla yıllar için de bir yapay değişken kullanılmıştır.

İlk olarak bütün modeller için önce “fixed effect” modeli tahmin edilmiş, ilgili spesifikasyon testleri gerçekleştirilmiş; ikinci aşamada “random effect” modeli tahmin edilmiş ve spesifikasyon testleri gerçekleştirilmiştir. Üçüncü aşamada her iki modelin hangisinin daha başarılı olduğunu belirlemek üzere spesifikasyon testleri yapılmıştır. Dördüncü aşamada ise, bazı değişkenlerin gecikmeli değerlerinin de istihdam kararları üzerinde etkisi olabileceği düşünüldüğünden bu etkileri yakalayabilecek “dinamik panel data” tahminleri gerçekleştirilmiştir. Dinamik panel data tahminlerinde Arellano ve Bond’un (1991) yaklaşımı tercih edilmiştir⁷. Burada sadece dinamik panel data tahminlerine ait sonuçlar raporlanmıştır. Bunun nedeni, anahtar değişkenlere ait katsayıların fazla değişkenlik göstermemesi ve uzun dönemli etkilerin analiz edilmesinin amaçlanmış olmasıdır.

Yukarıda kısaca açıklanan tahmin süreci her iki model için de uygulanmıştır. Buna göre tahmin edilen birinci model aşağıdaki gibi yazılabilir:

$$\ln L_{i,t} = \alpha_{i,t} + \epsilon_1 \ln tm_{i,t} + \epsilon_2 \ln Y_{i,t} + \sum_k \epsilon_k Z_{k,i,t} + \epsilon_{i,t}$$

⁶Denklemin sağ tarafında işgücü maliyeti dışında farklı değişkenlerin bulunmasının bir de teknik faydası bulunmaktadır. Bilindiği gibi, $f(\emptyset)$ hem emek arzı hem de işgücü talebi için kullanılacak bir fonksiyondur; bu, ekonometride belirlenme sorunu olarak anılan problemin ortaya çıkmasına neden olur. Yani, eğer işgücü talebi yalnızca işgücü maliyeti değişkenine bağlı olarak tahmin edilecek olursa, tahmin edilen katsayının arz fonksiyonuna mı yoksa talep fonksiyonuna mı ait olduğu ayrıştırılamayabilir (pozitif katsayı tahmin etme ihtimali ortaya çıkar). Dolayısı ile sağ tarafta, sadece talep fonksiyonuna özgü bazı değişkenlerin bulunması belirlenme sorununa da bir çözüm oluşturur.

⁷Bu konuda daha geniş bir tartışma için de Arellano ve Bond (1998)’e bakılabilir.

Yukarıdaki denklemde $L_{i,t}$, t yılında i sektöründe ücretli çalışan sayısını; $tm_{i,t}$ reel toplam işgücü maliyetini; $Y_{i,t}$ reel katma değeri, $Z_{i,k,t}$ ise işgücünün vasıf düzeyi ve fason üretim düzeyi değişkenlerinin eklenmesiyle oluşturulmuş olan dışsal değişkenleri göstermektedir. Tüm değişkenlerin logaritmaları alınmıştır. Hata terimi $\epsilon_{i,t}$, tek yönlü etkileşimli modellerde sektöre özgü hatalar ve rastgele (random) hatalar şeklinde ikiye ayrılırken, çift yönlü etkileşimli modellerde ise zamana bağlı hataların da ayrıştırılması ile üç parçaya bölünmektedir. Genişletilmiş model ise, aşağıdaki gibidir:

$$\ln L_{i,t} = \alpha_{i,t} + \epsilon_1 \ln(\emptyset)_{i,t} + \epsilon_2 \ln(Y)_{i,t} + \epsilon_3 \ln(i_ver)_{i,t} + \sum_k Z_{k,i,t} + \epsilon_{i,t}$$

Dinamik panel data yöntemi kullanıldığında yukarıdaki denkleme ayrıca bir dönem gecikmeli değişkenler eklenmiştir. Buna göre dinamik modeller aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$\ln L_{i,t} = \alpha_{i,t} + \ln L_{i,t}(-1) + \epsilon_{11} \ln(\emptyset)_{i,t} + \epsilon_{12} \ln(\emptyset)_{i,t}(-1) + \epsilon_{21} \ln(Y)_{i,t} + \epsilon_{22} \ln(Y)_{i,t}(-1) + \epsilon_{31} \ln(i_ver)_{i,t} + \epsilon_{32} \ln(i_ver)_{i,t}(-1) + \sum_k Z_{k,i,t} + \epsilon_{i,t}$$

Her iki model, hem statik hem de dinamik panel data yöntemiyle tahmin edilmiş ve dinamik panel data yöntemine ait sonuçlar tablolarda özetlenmiştir. Sabit terim katsayıları “düzeltme” amacıyla denklemde bulduklarından tablolarda raporlanmamışlardır.

3.2.2. İşgücü Talebi ve İstihdam Vergileri

Yukarıda detayları verilen model tahmin edilmiş ve elde edilen sonuçlar Çizelge 3.6 ve 3.7’de özetlenmiştir. Buna göre, ilk aşamada istihdam vergileri ayrıştırılmadan toplam işgücü maliyeti değişkeni kullanılarak işgücü talebi tahmin edilmiş, ikinci aşamada ise istihdam vergileri ile brüt ücret ayrıştırılarak işverenin yaptığı ücret dışı ödemelerin istihdam üzerindeki etkisi ayrıca ele alınmıştır.

Çizelge 3.6’da özetlenen tablodan görülebileceği gibi, işletme tarafından üretilen katma değer istihdam üzerindeki etkisi beklendiği gibi pozitiftir, “İrkadeg”, katma değer büyüme oranı arttıkça istihdamda da bir artış görülmektedir. İşletmelerin yarattığı katma değerde faaliyet gelir ile faaliyet dışı gelir (özellikle faiz geliri) ayrıştırması imalat sanayi anketlerinde yapılmamaktadır. Bu yüzden tahmin

dönemi içerisinde faaliyet dışı gelirlerin önemi nedeniyle bulgulara katma değer-istihdam ilişkisinin bir miktar zayıf çıktığı düşünülebilir. Dolayısıyla büyümenin istihdam yaratma kapasitesi dönem özelliklerinden ötürü olduğundan daha düşük tahmin edilmiş olabilir. İşgücünün toplam maliyeti, “lrw_tm”, azaldıkça önce işgücü talebi artmakta, ancak gecikmeli etkiyi gösteren terim pozitif olduğu için uzun vadedeki etkisi giderek zayıflamaktadır. Bu da beklenen bir sonuçtur, işgücü maliyetlerindeki düşüşün cari dönem içinde daha kuvvetli bir etkiye sahip olurken zaman içinde etkinin kaybolması maliyet düşüşlerinin sürekli istihdam yaratma konusunda bir kaynak olarak düşünülemeyeceğine, asıl büyüme oranı (katma değer artışı) üzerine yoğunlaşılması gerektiği bir önceki çalışmada vurgulanmıştı (TÜSİAD, 2002).

Bu modelde fason ödemelerinin istihdam üzerinde etkisinin oldukça zayıf olduğu görülmektedir. Cari dönem katsayısı ancak % 90 istatistiki güven düzeyinde anlamlı kabul edilebilirken gecikmeli etkiyi gösteren katsayı istatistiki olarak anlamsızdır. Vasıf değişkeni ise, istihdam üzerinde kısa dönemli olmakla birlikte (gecikmeli değişken istatistiki olarak anlamsız) negatif etkiye sahiptir. Çalışanların vasıf düzeyi yükseldikçe emek talebi azalmaktadır, vasıf düzeyinin aynı zamanda işletmenin teknolojik düzeyini temsil etme kabiliyeti olduğu da düşünülecek olursa işletmelerde teknolojik düzey yükseldikçe, diğer bütün faktörler sabitken, istihdamda azalma olacağı söylenebilir.

Büyüme oranı, çalışanların vasıf düzeyi ve fason iş yaptırma oranı ile ilgili olarak bir önceki denklemle benzer sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre, büyüme oranının kısa ve uzun dönemde istihdam üzerinde olumlu etkisi olurken, vasıf düzeyi kısa dönemle sınırlı bir etki yapmakta, fason iş yaptırmanın ise zayıf ve kısa dönemle sınırlı bir etkisi olmaktadır.

Reel işgücü maliyeti “brüt ücret” ve “istihdam vergileri” şeklinde ayrıştırıldığında ise, brüt ücretin kısa dönem katsayısının negatif, uzun dönem katsayısının ise pozitif olduğu görülmektedir. Bu durum ücretlerde meydana gelebilecek bir azalmanın uzun dönemde istihdam yaratma kapasitesinin olmadığını göstermektedir. İstihdam vergileri ise her iki dönemde de negatif etkide bulunmaktadır. Dolayısıyla, istihdam vergilerinde gerçekleştirilecek bir azaltmanın hem kısa dönemde hem de uzun dönemde istihdam üzerinde olumlu etkisi olacağı görülmektedir. Burada iki noktanın altını çizmek yerinde olur: Birincisi, istihdam vergileri denilince sadece işverenler tarafından ödenen ücret dışı ödemelerin dikkate alınabildiği, işçiler tarafından ödenmekte olan bölümün de küçümsenemeyecek bir boyutta olduğudur, dolayısıyla bu nedenle indirim için daha geniş bir marjın olduğu düşünülebilir. İkincisi; veri seti, özellikle kıdem tazminatı, yapılan ödemelerden oluşmaktadır. Dolayısıyla, özellikle yoğun işten çıkarmaların yaşandığı kriz ortamında aşırı bir etkide bulunmuş olabilir; elde edilen sonuçların yorumlarını bu özelliği göz önünde tutarak okumakta yarar bulunmaktadır.

3.2.3. İstihdamın Büyüme, İşgücü Maliyeti, Brüt Ücret ve İstihdam Vergileri Esneklikleri

Önceki alt bölümlerde tartışılan tahminlerde temel alınan teorik modelin tercih edilme nedeni, kullanılan ayrıştırma seviyesinde, işletme düzeyinde, sermaye stoğu verisinin olmamasıdır. Bu durumda CES (Constant Elasticity of Substitution) üretim fonksiyonunda tahmin edilen katsayı doğrudan ilgili değişkene ait işgücü maliyeti esnekliğini yansıtmamaktadır (Hamermesh 1987 sf. 457 ve Hamermesh 1993 sf. 77). Çizelge 3.8 daha önce tahmin edilen işgücü talebi fonksiyonlarından hesaplanan işgücü maliyeti, brüt ücret, istihdam vergileri ve büyüme esnekliklerini içermektedir. Söz konusu çizelge oluşturulurken hesaplanan esneklikler uzun dönem esnekliklerdir. Uzun dönem esneklikler, modelde yer alan ilgili değişkenlere ait katsayıların toplam etkisini içerecek şekilde hesaplanmaktadır. Bu hesaplama

dolayısıyla ortaya çıkan yeni standart hata ise, ilgili katsayıların standart hataları kullanılarak hesaplanmaktadır. Bu yolla hesaplanan uzun dönem esnekliklerin istatistiksel olarak ne ölçüde güvenilir olduklarını belirlemek mümkün olmaktadır.⁸

Çizelge 3.8. Esneklikler

	Model 1	Model 2
Büyüme esnekliği	+ %19.5	+ %18.4
İşgücü maliyeti esnekliği	- %08.9	
Brüt ücret esnekliği		+ %05.8
İstihdam vergileri esnekliği		- %18.9

Her iki modelde de 1994 – 2001 dönemine ait imalat sanayii verilerine göre büyümenin istihdam esnekliği sadece % 20 civarındadır. Eğer % 10'luk bir büyüme oranı gerçekleşecek olursa bunun uzun dönemde, imalat sanayinde % 2'lik bir istihdam artışı yaratması beklenmektedir. Bu sonuç uzun zamandan bu yana iktisatçılar tarafından tartışılmaktadır (Günçavdı ve Küçükçifçi (2003)). Ancak bu noktada elde edilen sonuçların sadece imalat sanayii ile sınırlı olduğunu hatırlamakta fayda vardır. Ekonomi bir bütün olarak ele alınacak olursa büyümenin istihdam yaratma kapasitesi daha yüksektir. Buna ilişkin sonuçlar ve değerlendirmeler TÜSİAD'ın (2002) çalışmasında "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik" ele alınmıştır.

İşgücü maliyeti; çalışanın ücretini, yine çalışan tarafından gerçekleştirilen ücret dışı ödemeleri ve işverene ait ücret dışı ödemeleri içermektedir. Modelde bu kalemler üzerinde bir ayrıştırma yapılmaksızın esneklik hesaplandığında yaklaşık % 9 civarında bir rakama ulaşılmaktadır. Eğer işgücü maliyetlerinde % 10'luk bir azalma söz konusu olursa bunun uzun dönemde yaklaşık % 1 civarında bir istihdam artışı yaratması beklenebilir.

İşgücü maliyetinin brüt ücret ve işverene ait ücret dışı ödemeler şeklinde ayrıştırılmasıyla elde edilen tahmin sonuçlarından hesaplanan esneklikler ise brüt ücret için pozitif ve % 5.8, istihdam vergileri için ise negatif ve % 18,9 olarak hesap-

⁸ Dinamik modellerde uzun dönem esnekliklerin, özellikle söz konusu esnekliklere ait standart hataların hesaplanması bazı teknik zorluklar içermektedir. Bu çalışmada esnekliklerin hesabı Bhalotra (1998), Fajnzylber ve Maloney (2000) ile Fajnzylber ve Maloney (2001) makalelerinden yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu konuda, TÜSİAD (2002)'den de yararlanılabilir.

lanmaktadır. Buna göre ücretlerin azaltılmasıyla istihdam artışı sağlanması beklenmemelidir. Ücret dışı ödemelerin ise istihdam üzerinde olumlu bir etkisi olmaktadır. Eğer bu çalışmada istihdam vergileri olarak adlandırdığımız işverene ait ücret dışı ödemelerde % 10'luk bir azalma olursa uzun dönemde istihdamda yaklaşık % 2'ye yakın bir artış olması beklenebilir. Dolayısıyla imalat sanayiinde istihdam vergilerinin istihdam yaratma konusunda ücret değişimlerine oranla daha önemli olduğu söylenebilir.

Esneklikler yorumlanırken uzun dönem esneklikler olduğu, tahminin gerçekleştirildiği dönemin sık sık krizlerle karşılaşılan, yüksek ve oynak bir enflasyonun ve oldukça yüksek bir reel faiz oranının olduğu bir dönem olduğu unutulmamalıdır. Eğer bu iktisadi yapı önümüzdeki dönemde de sürececek olursa, imalat sanayiinde tatmin edici seviyede bir istihdam yaratılması beklenmemelidir.

3.3. Sonuçlar

İşgücü talebinin iki temel belirleyicisi işgücü maliyeti ve büyüme oranıdır. İşgücü talebi büyüme oranı arttıkça yükselir, işgücü maliyeti arttıkça azalır. Ancak son yıllarda büyüme oranı ile işgücü talebi arasındaki bağıntının zayıfladığı da gözlenmekle birlikte önümüzdeki dönemde yatırımlarda görülen artışla birlikte tekrar büyümenin istihdam yaratma yeteneğini yükseltebileceğini söyleyebiliriz.

İşgücü talebini etkileyen diğer önemli konu ise işgücü maliyetleridir. İşgücü maliyetlerini iki temel bileşen bazında ayırtırmak mümkündür: ücretler ve istihdam maliyetleri. Söz konusu ayırtırmayı tam olarak yapmak eldeki veriler temelinde mümkün değildir. Ayırtırma ancak brüt ücret ve işverenin payına düşen ödemeler şeklinde yapılabilmektedir. Bu ayırım temelinde bile istihdam üzerindeki ücret dışı ödemelerin önemli bir yük oluşturduğu gözlemlenmektedir. İmalat sanayiinde işveren payına düşen ödemeler ortalama olarak toplam işgücü ödemelerinin % 20'si dolayındadır. Ancak, biraz daha detaylı olarak incelenecek olursa başta çok sayıda çalışanı olan ve görece kurumsallaşmış bazı şirketler için, söz konusu maliyetlerin toplam işgücü ödemeleri içindeki payının % 30'ların üzerinde olduğu, hatta bazı yıllarda kimi şirketler için % 40 civarına kadar çıktığı gözlenmektedir.

Yukarıdaki oranların üzerine bir de işçinin payına düşen, gelir vergisi ve diğer kesintiler de eklendiğinde istihdam vergileri olarak adlandırılacak kesintilerin %

40 ile % 60 arasında değiştiği sylenabilir. Bunun istihdam üzerinde olumsuz etkisi olduğu açıktır. Bu maliyetin istihdam üzerinde sektörlere göre değişen oranlarda etkide bulunduğundan söz edilebilir. Emek yoğun sektörlerde, diğer bir deyişle iş-gücü maliyetinin toplam maliyet içindeki payının yüksek olduğu bilinen sektörlerde istihdam üzerinde daha kuvvetli bir etkide bulunmaktadır. Bu durumun özellikle hizmet gibi emek yoğun sektörde istihdam edilebilirlik üzerinde ihmal edilemeyecek bir etkisi, dolayısıyla toplam istihdam üzerinde hissedilir bir etkisi olduğu açıktır.

İmalat sanayiindeki 3836 şirketin 1994 – 2001 yılları arasındaki verileri baz alınarak yapılan tahminlerde *brüt ücret dışındaki* istihdam vergilerinin toplam istihdam üzerinde brüt ücretlere oranla göreli olarak daha yüksek bir etkide bulunduğu gözlemlenmiştir. Buna göre, brüt ücret dışındaki istihdam vergilerinde yapılacak % 10'luk azaltmanın istihdam üzerinde uzun dönemde yaklaşık % 2 civarında bir artış yaratma kapasitesine sahip olduğu görülmektedir. Bunun imalat sanayii şirketleri için hesaplanan bir rakam olduğu ve hizmet sektörü gibi görece emek yoğun bir sektörde bu etkinin daha yüksek olacağı düşünülebilir.

İşsizlikle mücadele perspektifi açısından konuya yaklaşılacak olursa, büyüme ile birlikte istihdam vergilerinin azaltılması önemli adımlar olarak değerlendirilmelidir. İstihdam vergilerinin azaltılması cari dönem içinde gerçekleştirilebilecek, büyüme gibi sürekli istihdam üzerinde kesintisiz etkide bulunabilecek bir faktör değildir; ancak istihdam maliyetinin düşmesi yatırım ortamının iyileşmesine yapacağı katkı ile birlikte düşünüldüğünde dolaylı olarak uzun dönemli ve sürekli bir etkide bulunabilecektir.

KAYNAKÇA

- ARELLANO M., S. BOND (1998) “Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and Application to Employment Equations”, *The Review of Economic Studies*, 58:2, 277 – 297.
- ARTUS P. (1986) “Salaire Réel et Emploi”, *Revue Economique*.
- BHALOTRA S.R.(1998) “The Puzzle of Jobless Growth in Indian Manufacturing”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 60:1, 5 – 32.
- FAJNZYLBER P., W.F. MALONEY (2000) “Labor Demand in Colombia, Chile and Mexico Dynamic Panel Data Modeling”, *World Bank Working Paper*.
- FAJNZYLBER P., W.F. MALONEY (2001) “How Comparable are Labor Demand Elasticities across Countries”, *World Bank Working Paper*.
- GÜRSEL S., H. LEVENT, E. TAŞTI, A. YÖRÜKOĞLU, A.S. ERÇEVİK, P. TERCAN (2002) “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik”, ISBN: 975-8458-57-4, TÜSİAD-T/2002/12-354.
- HAMERMESH D.S.(1987) “The Demand for Labor in the Long Run”, *Handbook of Labor Economics*, Volume I, Eds. O. Ashenfelter and R. Layard, Elsevier Science Publishers BV, pp. 429 – 471.
- HAMERMESH D.S. (1993) *Labor Demand*, ISBN 0-691-02587-8, Princeton University Press, New Jersey.
- SLAUGHTER M.J. (1997) “International Trade and Labor Demand Elasticities”, *NBER Working Papers*, No: 6262.

B Ö L Ü M
4

ÜCRETLERİN BELİRLENME
SÜREÇLERİ

4. ÜCRETLERİN BELİRLENME SÜREÇLERİ*

Ücretlerin oluşmasında rol oynayan unsurların belirlenmesi işgücü iktisadının en önemli konularından biridir. Ücretler nüfusun büyük çoğunluğu için temel gelir kaynağı görevini görürken, işverenler açısından da birim maliyetin en önemli kalemini oluşturmaktadır. Türkiye’de ücretli istihdam toplam istihdamın takriben yarısını, tarım-dışı sektörlerdeki istihdamın ise dörtte üçü gibi büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Ücretlerin girdi maliyetleri içindeki payı ise ortalama % 50’dir.

Ücret belirlenmesi ile ilgili temel sorulardan biri, bu süreçte piyasa koşullarının ne derece etkili olduğu, yani ücret esnekliği ile ilgilidir. Genelde çalışanı koruyucu iş kanunları, sendikalaşma, toplu pazarlık gibi kurumsal pratiklerin piyasa mekanizmasına müdahalede bulunarak bu esnekliği azalttığı görüşü hakimdir. Esneklik konusu Türkiye’de de işveren kesimi ile örgütlü çalışan kesimi arasında süregelen tartışmanın temel eksenlerinden biridir. İşveren sendikaları ve kuruluşları özellikle kayıtlı kesimde işgücü maliyetlerinin belirlenmesinde yeterli esnekliğin bulunmadığını ve kimi dönemlerde bunun işyerinin sürekliliğini tehdit eden bir unsur haline gelebildiğini savunurken, işçi sendikaları ise piyasanın fazla esnek olduğunu ve kârlılıkla ilgili periyodik olarak ortaya çıkan darboğazların ağırlıklı yükünün emekçi kesim tarafından üstlenildiğini iddia etmektedirler.¹

Türkiye’de ücretlerin 1980 sonrası seyrine bakıldığında işgücü piyasasının kurumsal yapısındaki değişimlere ve makroekonomik politikalara paralel olarak inişli çıkışlı bir rota izlediği görülmektedir. 1980’deki sıkı yönetim ortamında sendika faaliyetlerinin askıya alınması ve ithalat ikameci bir ekonomik yapıdan ihracata yönelik piyasa yapısına geçiş ile global rekabet koşullarının daha da önem kazanması sonucu, reel ücretler sert bir inişe geçmiştir. 1980’lerin sonlarına doğru sendikal faaliyetlerin serbestleşmesi ve ekonomideki büyümenin etkisi ile önceki dönemde kaydedilen kayıpları fazlası ile telafi edici bir çıkış dönemi yaşanmıştır. Bu dönem özgü bir özellik olarak, kamu ücretlerindeki artışların özel sektör ücretlerindeki kazanımların önünü açan bir lider rolünü oynadığı ileri sürülebilir. Ancak 1994

* Bu bölüm İTÜ İşletme Fakültesi İktisat ABD Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. İpek İlkaracan ve DİE İşgücü İstatistikleri Şubesi Uzmanı Arzu Yörükoğlu Eratak tarafından hazırlanmıştır.

¹ Bu konuda işçi ve işveren konfederasyonları başkanları ve hükümet temsilcileri tarafından “Ücret Sistemimiz, Sorunları ve Çözüm Önerileri” başlıklı bir seminerde yapılan konuşma ve tartışmaların yer aldığı rapor iyi bir referans oluşturmaktadır (Bakınız TİSK Yayın no: 141; 1994).

krizi ile birlikte gelen kârlılık darboğazları ve aynı zamanda kamu bütçe açıklarının artan baskısı gerek özel gerekse kamu sektöründe ücretlerin bir kez daha iniş trendine girmesine neden olmuştur. Bu genel trend 2001 krizi ile daha da belirginleşmiştir (Bulutay 1999; TÜSİAD 2002).

Bu bölümün amacı, Türkiye’de ücretlerin belirlenmesinde rol oynayan unsurları saptamak ve bu çerçevede esneklik konusunda da bazı öngörüler sunmaktır. Ücret belirlenme süreçleri temel olarak iki çerçevede irdelenecektir. Önce ücretlerin belirlenmesinde piyasa koşullarının ve kurumsal mekanizmaların etkilerine bakılacaktır. Bunun için 1996-2001 dönemine ait imalat sanayi verileri kullanılarak ücret denklemi tahminleri yapılmış, kârlılık ve işsizlik oranı gibi piyasa koşullarının yanısıra sendikalaşma ve toplu pazarlık uygulamasının ücretlerin oluşmasında nasıl bir rol oynadığına bakılmıştır. İkinci kısımda ise, “ücret merkezizeti” ya da “ücret koordinasyonu” (wage centralization/wage coordination) olarak adlandırılan olgu çerçevesinde Türkiye’deki durum değerlendirilecektir. Bu olgu değişik işyerlerinde ve farklı işkollarında ücretlerin belirlenme süreçleri arasındaki koordinasyonu ve uyumu sağlayan yapısal mekanizmaların olup olmadığı ile ilgilidir. Türkiye’deki ücret pazarlığı süreçleri bu açıdan incelenerek OECD ülkeleriyle karşılaştırmalı olarak uluslararası bir çerçeveye oturtulacaktır.

4.1. Kuramsal Çerçeve

Neoklasik iktisat kuramında ücret düzeyini işgücü verimliliği ve buna bağlı olarak arz-talep dinamikleri belirler. Bu çerçevede “insan sermayesi” kuramı, işgücü verimliliğini belirleyen başlıca faktörler olan eğitim ve yaş-deneyim-kıdem üzerinde durur. Farklı eğitim ve deneyim düzeylerine sahip olan heterojen nitelikteki çalışanlar için ayrı arz-talep dinamikleri vardır ve esnek olduğu varsayılan ücretler her tür işgücü için arzı talebe eşitleyecek şekilde belirlenir. Neoklasik kuram bu nedenle işgücü piyasasında arz-talep eşitlenmesini engelleyecek kurumsal katılıklar bulunmadığı sürece ücretlerin işsizliği asgari düzeyine (“friksiyonel işsizlik” düzeyine) indirecek şekilde oluşacağını iddia eder.²

² Her ekonomide her an kimi çalışanlar gönüllü ya da gönülsüz olarak işlerini terk etmişlerdir veya yeni iş piyasasına girmiş ve iş aramaktadırlar ve işsiz kategorisinde bulunurlar. Neoklasik anlamda işsizliğin sıfır olduğu bir piyasada dahi, bir işten diğerine geçiş zaman aldığından, işsizlik anketinin yapıldığı anda bu kişiler işsiz olarak gözükürler. “İş bulma”nın zaman almasından kaynaklanan bu işsizlik “friksiyonel işsizlik” olarak adlandırılır. Genelde friksiyonel işsizlik oranı yüzde 2-3 olarak kabul edilir.

Oysa piyasa ekonomisi gelişmiş ülkelerde yeterli sermaye birikimi mevcutken, optimal büyüme dönemlerinde dahi yüksek işsizliğin varlığı neoklasik modelin savunularını doğrulamamış ve alternatif modeller oluşturulmasını gerektirmiştir. Bunları “ücret pazarlığı” (wage bargain), “etkin ücret” (efficiency wage) ve “içeridekiler-dışarıdakiler” (insider-outsider) modelleri olarak üç grupta toplayabiliriz.

4.1.1. Ücret Pazarlığı

“Ücret pazarlığı” modeli, adından da anlaşılacağı üzere, ücretlerin çalışanla işveren arasında bir pazarlık sonucu belirlendiğini öne sürer. Buna göre ücret seviyesi karşılıklı tarafların pazarlık gücüne bağlı olarak yüksek ya da alçak olacaktır. Çalışanlarla işverenler arasındaki pazarlık güç dengesi ise, bir yandan sendikal örgütlenme ya da iş kanunları gibi kurumsal unsurlar, diğer yandan da işsizlik oranı ve kârlılık oranları gibi piyasa unsurları tarafından belirlenir. Şöyle ki, işsizlik oranının artması çalışanın pazarlık gücünü düşürürken işverenin pazarlık gücünü artırır ve ücretler üzerinde dizginleyici bir etki yapar. Kârlılık artışları ise, işverenin daha yüksek ücret ödeme kapasitesinin artmasına, buna paralel olarak da çalışanların ücret taleplerinin yükselmesine neden olur.

Bu modelde gerek işsizlikteki gerekse kârlılıktaki değişikliklerin fiilen ne dereceye kadar ücretlere yansıtacağı işgücü piyasasının kurumsal ve yapısal bir takım özellikleri ile de ilişkilendirilir. Çalışanlar arası sendikal örgütlenmenin yüksek olduğu (örneğin büyük işyerlerinde ve belli sektörlerde), toplu pazarlık uygulamasının yaygın olduğu, iş kanunlarının çalışana kayırdığı durumlarda çalışanların bir yandan kârlılık artışlarından kendileri için daha büyük pay alma yeteneğine sahip olacakları, öte yandan da işsizlik artışlarının ücretler üzerindeki olumsuz etkilerinin daha kısıtlı kalacağı öngörülmektedir (Carlin and Soskice, 1990; Botwinick, 1993).

4.1.2. Etkin Ücret

“Etkin ücret” modeli, işverenin temel hedefinin işyerinde işgücü verimliliğini maksimize etmek olduğu; çalışana ödenen ücret seviyesinin ise bu üretkenliği artırmak için işverenin kullanabileceği motivasyon unsurlarından biri olduğu varsayımından yola çıkar. Verimlilik artırma amacıyla nispeten yüksek ödenen ücrete de bu nedenle “etkin” ücret denir. Manuel ve standardize üretim süreçlerini içeren, çoğunlukla imalat sanayinde, niteliksiz işlerde ya da az çalışanlı küçük işyerlerinde

(patronun ya da yöneticinin işbaşında herkesi rahatlıkla gözlemlene imkânının bulunduğu) yöneticiler tarafından çalışanların performanslarının denetlenmesi daha kolaydır; bu yüzden bu tip işlerde çalışanın gerekli performans göstermediği takdirde işten atılması tehdidi kendi içinde iş başında verimlilik sağlanması için yeterli olabilir ve etkin ücret ödemesine gerek kalmayabilir.

Etkin ücrete özellikle çalışan performansının yöneticiler tarafından denetlenmesinin zor olduğu işlerde, meslek kollarında ya da işyerlerinde ihtiyaç duyulur. Çalışanın iş başındaki performansının denetlenmesinin kolay olduğu işlerde, işten kaytarma durumunda yönetici tarafından yakalanma ve işten atılma olasılığı yüksektir; haliyle işten atılma korkusu iş başında verimli olmayı motive eden bir unsurdur. Performans denetlemesinin nispeten zor olduğu ve bireysel motivasyonun önem taşıdığı işlerde ise, örneğin, bilgisayar programcılığı ya da yöneticilik gibi, ya da çalışan sayısının yüksek olduğu ve haliyle her bir çalışanın denetiminin güçleştiği büyük işyerlerinde, çalışanların işbaşındaki verimliliğini artırmaya yönelik “etkin ücret”in de o kadar yüksek olması gerekir.

Bu modelde de, ücret pazarlığı modelinde olduğu gibi, işsizlikteki bir artışın motivasyon için gerekli etkin ücreti dizginleyeceği varsayılır; zira yüksek işsizlik işsiz kalmanın maliyetini de artıracığı için çalışan üzerinde kendi başına bir disiplin faktörü oluşturur (Shapiro and Stiglitz 1984). Modelin kuramsal çerçevesinde ücretle kârlılık arasında bir ilişki kurulmasa bile, artan kârlılığın işverenin “etkin” ücret ödeme kabiliyetini de artıracığı için bu yöntemi bir motivasyon aracı olarak kullanma olasılığını yükselteceği de varsayılabilir.³ Sendika, toplu pazarlık ya da diğer kurumsal faktörler ise bu model çerçevesinde ele alınmaz; etkin ücret modelinin daha çok sendikalaşmanın olmadığı işgücü piyasalarına uygun bir model olduğu görüşü hakimdir.

4.1.3. İçeridekiler-dışarıdakiler

“İçeridekiler-dışarıdakiler” modeli ise, işverenin halihazırda işyerinde çalışmakta olan “içerideki” işçileri işten çıkararak yerine iş arayan “dışarıdaki” işçileri alma-

³ Ücretlerle kârlılık arasında bulunduğu varsayılan pozitif ilişki açısından, ücret pazarlığı ve etkin ücret modellerini ayırt edici bir faktör neden-sonuç ilişkisi ile bağlantılıdır. Etkin ücret modelinde, yüksek ücretlerin yüksek üretkenlik (ve kârlılığa) yol açtığı varsayılır; ücret pazarlığı modellerinin beklentisi doğrultusunda ise, yüksek üretkenlik (ve kârlılığın) yüksek ücretlere imkan tanıdığı ön görülür.

nın bir maliyeti olduğunu vurgular; işten çıkarma ve işe alma ile ilgili kanuni ve idari yükümlülüklerin getirdiği maliyetin yanısıra işveren için, yeni işe alınan kişinin iş başındaki eğitimi ve oryantasyon dönemindeki düşük verimliliği ile ilgili bir maliyet de söz konusudur. Bu maliyetin farkında olan “içeridekiler”, yani mevcut çalışanlar, bu durumu ücret pazarlığında kârdan paylarını artırmaya yönelik bir koz olarak kullanırlar. Mevcut işçiyi işten çıkararak yerine yeni birini işe almanın maliyeti ne kadar yüksek ise, ki bu yasal ve idari yükümlülüklerin yanısıra etkin ücret modelinde olduğu gibi işin niteliği ile de ilgilidir (örneğin işbaşında eğitimin daha önemli olduğu nitelikli işlerde), “içeridekilerin” işverenden talep edeceği ücret o kadar yüksek olabilir (Snower, 2001).

İşsizliğin düşük olduğu piyasalar işverenin mevcut çalışanın yerine yenisini bulma olasılığını azaltarak maliyeti yükseltir ve dolayısıyla “içeridekiler”in ücret taleplerinin yükselmesine yol açabilir. Aynı şekilde yükselen işyeri ya da sektörel kârlılığın “içeridekiler”in bekledikleri kârlılığın payı oranını artıracığı ve haliyle daha yüksek ücret taleplerinde bulunacakları gibi bir ilişki kurmak da mümkündür. Sendikal örgütlenme ya da toplu iş sözleşmeleri gibi kurumsal unsurların ise, bir çeşit istihdam güvencesi işlevi görerek “içeridekiler”i “dışarıdakiler”le değiştirmenin maliyetini, haliyle de ücretleri artırıcı bir rol oynadığı öne sürülür.

Bu noktada “eşitleyici farklar” adındaki farklı bir modelden de bahsetmekte fayda var. Bu modele göre ücretlerin belirlenmesinde rol oynayan unsurlardan biri de yapılması gereken işin doğası, işin bulunduğu coğrafi bölge, sektör veya işyerinin bir takım nitelikleridir. Örneğin zor çalışma koşulları içeren maden işçiliği, ya da yaşam tehlikesi içeren polislik gibi bir iş, ücret belirleyici diğer unsurlar sabitlendiğinde, gerekli işgücü arzını yaratabilmek açısından nispeten daha yüksek ücret ödemek durumundadır. Benzer şekilde çalışma koşulları açısından çekici olmayan işyerlerinde ya da yaşam koşulları açısından çekici olmayan bölgelerde (örneğin işsizliğin yüksek olduğu, iklimin sert olduğu bölgelerde), gerekli işgücü arzını oluşturabilmek açısından, işverenin gene nispeten yüksek ücretler önermesi gerekebilir. Bu da benzer işgücü piyasası niteliklerine sahip çalışanlar arasında farklı ücret ödemelerinin bulunmasını – yani “eşitleyici farkları” - açıklamak için kullanılır.

Görüldüğü üzere yukarıda bahsi geçen alternatif modeller standard neoklasik işgücü piyasası modelinden farklı olarak işsizliğin sürekli bir olgu olarak işgücü

piyasasında var olduğu yeni bir “denge” kavramı içermektedirler. Buna göre işsizlik karşısında dahi işveren ücretleri indirip yeni kişileri işe almamaktadır; zira ücretlerin düşmesi her şeyden önce işyeri içerisinde çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini düşürecektir. Ayrıca sendikal örgütlenmenin olduğu durumlarda zaten böyle bir düşüş kurumsal olarak engellenecektir. Haliyle ücretler belirli bir oranda işsizliği de içeren bir denge durumunda belirlenmektedir.

4.1.4. Ampirik Modeller ve Uygulamalı Çalışmalar

Sonuçta literatürde ağırlıklı olarak kullanılan üç ücret modelinin de ampirik olarak birbirleriyle örtüşen beklentileri vardır: Ücretlerle şirket ya da endüstri kârlılığı ya da üretkenliği arasında pozitif bir ilişki; ücretlerle işsizlik arasında negatif bir ilişki öngörülmektedir.⁴ Piyasa koşullarının temel göstergeleri olarak kârlılık ve işsizlik oranları ile ücretler arasında yukarıda bahsi geçen ilişkilerin bulunması işgücü piyasasındaki esnekliğin de bir göstergesi olarak yorumlanır. Sendika ya da toplu pazarlık uygulaması gibi kurumsal unsurların ise, ücretlerin değişen piyasa koşullarına nasıl ve ne derecede tepki vereceğini regüle eden kurumsal mekanizmalar olarak bu süreçte rol oynaması beklenmektedir.

Ayrıca yapılan işin ya da işyerinin niteliği, yani çalışanın mesleği, işyerinin bağlı bulunduğu işkolu/sektör ya da işyerinin büyüklüğü gibi faktörlerin, pazarlık gücünü, verimliliği artırmaya yönelik etkin ücreti ya da içeridekiler-dışarıdakiler dengesini belirleyici olduğundan, genel olarak ücretlerin belirlenmesinde rol oynaması beklenmektedir. Daha büyük işyerlerinde veya kendi kendine motivasyonun daha büyük önem taşıdığı ve performans denetlemesinin zor olduğu meslek dallarında veya işin doğası gereği daha çok iş başında eğitim gerektiren, nitelikli işgücüne gerek duyulan, gelişmiş üretim teknolojileri kullanılan işkollarında ücretler daha yüksek olacaktır.⁵ Ayrıca “eşitleyici farklar”dan kaynaklanan işin niteliğinin ya da

⁴ Buna tek istisna “eşitleyici farklar” modelidir. Burada işsizlik ile ücretler arasında pozitif bir ilişki olacağı öne sürülmektedir. Zira yüksek işsizlik oranlarının bulunduğu bölgelerde, sektörler ya da mesleklerde, işsiz kalma olasılığı da yüksektir. Bu yüzden çalışanlar, diğer unsurlar sabitlendiğinde, genelde bu bölgelerde yaşamak ya da bu meslekler/sektörlerde çalışmak istemeyeceklerdir. Ücretlerin bu bölgeler ya da meslekler/sektörlerde daha yüksek olması gerekir ki çalışanları işsiz kalma olasılığına karşı kompanse ederek gerekli işgücü arzını oluşturabilsin.

⁵ İşyeri büyüklüğü pazarlık modeli çerçevesinde değerlendirildiğinde, daha büyük işyerlerinin sendikal örgütlenmeye daha elverişli olmasının daha yüksek ücretleri de beraberinde getirmesi beklenebilir. İçeridekiler-dışarıdakiler modeli çerçevesinde ise, daha büyük işyerlerinde işyeri işleyişi ile bağlantılı oryantasyon ve işbaşında eğitim maliyetlerinin daha yüksek olduğu, haliyle içeridekiler için daha yüksek ücretleri getireceği söylenebilir.

bulunduğu bölge/meslek/sektörün içerdiği riskler/tehlikeler/itici özelliklere karşı çalışanları kompanse edici ücret farklılıkları da belirleyici olacaktır. Bu da ücretlerin belirlenmesinde piyasa koşullarının ötesinde işin doğası, üretim teknolojileri, işyeri organizasyonu gibi yapısal faktörlerin de etkili olduğuna işaret etmektedir.

Yukarıda bahsi geçen ücret modellerinin ampirik beklentilerinin örtüşmesi paralelinde, bu konuda yapılan uygulamalı çalışmalarda değişik modelleri birbirlerinden ayırt etmenin çok zor olduğu sıkça vurgulanmaktadır. Ampirik olarak bu değişkenler arasında bulunacak anlamlı ilişkilerin hangi model çerçevesinde değerlendirildiği daha çok araştırmacının teorik perspektifi tarafından belirlenmektedir. Son yıllarda yapılan kimi çalışmalar ise, giderek bunları birbirleriyle rekabet eden modellerden ziyade birbirlerini tamamlayan modeller olarak görme eğilimine girmişlerdir (Carneiro, 1999; Strand, 2003; İlkaracan, 2003).

Daha çok “rant-paylaşımı” (rent-sharing) modeli olarak adlandırılan daha kapsamlı bu modellerde üretimden ortaya çıkan katma değerın işveren ve çalışan arasındaki pazarlığa bağlı olarak paylaşıldığı ve ücretlerin bu süreçte belirlendiği vurgulanır. Bu süreçte işverenle çalışanın nispi pazarlık güçlerini belirleyen değişik faktörler bulunmaktadır ve aslında yukarıda bahsi geçen her bir model bu pazarlığın koşullarını belirleyici değişik unsurlar üzerinde durmaktadır. Gerek ücret pazarlığı modellerinde vurgulanan sendikal ve örgütlü toplu pazarlık yapma gibi kurumsal pratiklerin, gerek etkin ücret modelinin üstünde durduğu bireysel olarak çalışanın işbaşında verimliliği üzerindeki kontrol yetisinin, gerekse “içeridekiler-dışarıdakiler” modelindeki mevcut çalışanları yenileriyle değiştirmenin işverene olan maliyetinin bu pazarlık sürecini etkileyen faktörler olduğu kabul edilmektedir. Ancak piyasa koşullarındaki dengelere, sosyoekonomik ve politik ortama, çalışılan işkolu ya da sektöre, meslek dalına, işyerine göre kimi durumlarda pazarlık ücreti ön plana çıkarken, kimi durumlarda etkin ücret belirleyici olacak, diğerlerinde içeridekiler-dışarıdakiler tipi faktörler daha ağırlıklı rol oynayacaktır. Şimdiye kadar konuyla ilgili yapılan ampirik çalışmalar her üç modelden de çıkan ortak beklentileri doğrulamaktadır (Blanchflower ve Oswald, 1994; Abraham ve Haltiwanger, 1995; Blanchflower, Oswald and Sanfey, 1996; Johansen, et.al., 2001). Buna göre ücretlerin belirlenmesinde rol oynayan unsurlar aşağıdaki gibidir:

- işyerinin veya işyerinin bulunduğu işkolunun kârlılık (ya da üretkenliği) ile düz orantılı bir ilişki (işverenin yüksek ücret ödeme yetisinin bir göstergesi olarak);

- işgücü piyasası genelinde veya çalışanın bulunduğu bölgedeki ya da iş aradığı endüstrideki işsizlik oranı ile ters orantılı bir ilişki;
- çalışanın sendikalı olma durumu ya da ücret belirlenmesinin toplu pazarlığa tabi olma durumu ile düz orantılı bir ilişki;
- işyerinin büyüklüğü ile düz orantılı bir ilişki;
- çalışanın icra ettiği meslek, işyerinin bağlı olduğu işkolu ile yapılan işin niteliğine özgü bir ilişki.

4.2. Türkiye’de Ücretlerin Belirlenmesinde Rol Oynayan Unsurlar: İmalat Sanayi Verileri ile Bir Uygulama

Türkiye verileri ile yaptığımız uygulamalı çalışmanın amacı ücretlerin belirlenmesinde kârlılık, işsizlik, sendikalaşma, toplu pazarlık, işyerine özgü özellikler -işyeri büyüklüğü ya da işyerinin bağlı olduğu işkolu- gibi yukarıda açıklanan unsurların ne dereceye kadar rol oynadığını irdelemektir. İdeal bir uygulamalı çalışma için tüm işkollarını kapsayan ve çalışan bazında ücret, çalışan özellikleri ve işyeri özellikleri içeren bir zaman serisi kullanılmalıdır. Ancak ne yazık ki Türkiye’de ücretlerle ilgili veri tabanları çok kısıtlıdır. DİE tarafından derlenen az sayıdaki ücret istatistiklerinde istenen niteliklerin bir arada bulunduğu bir veri seti mevcut değildir.

4.2.1. Veri Tabanı

Bu çalışmanın amaçları açısından bulabildiğimiz en uygun veri tabanı olarak DİE’nin Yıllık İmalat Sanayi Anketi verileri kullanılmıştır. İşyerinin gözlem birimi olduğu bu veri tabanı imalat sanayinde 10 ve daha fazla çalışanı olan tüm işyerlerini içeren “tam sayım” yöntemi ile oluşturulmaktadır. Bu yüzden analiz sonuçları değerlendirilirken bunların sadece imalat sanayinde “kayıtlı” sektörü içerdiği ve 10’dan az çalışanı olan “küçük işyerlerini” dışarıda bıraktığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Yıllık İmalat Sanayi Anketi’nde işyerindeki ortalama ücret ve benzer ödemeler, çalışan başı katma değer, kadın-erkek ayrımında ortalama çalışan sayısı, çalışanların nitelikleri ile ilgili kısmi bilgiler, işyerinin bağlı olduğu işkolu ve bulunduğu bölge gibi veriler mevcuttur. Ancak ankette işyerinin toplu iş sözleşmesine tabi olup olmadığı ya da sendikalı çalışan sayısı ile ilgili sorular bulunmamaktadır. Bu yüzden sendika değişkeni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işkolu ayrımında yıllık olarak yayımlanan Çalışma İstatistikleri’nden alınmıştır. Bu veriler sen-

dika değişkeni işyerinin bağlı bulunduğu işkolundaki sendikalı çalışan oranını ifade edecek şekilde derlenmiştir. Burada karşılaşılan bir zorluk, Çalışma Bakanlığı sendika istatistiklerinde kullanılan işkolu kategorilerinin DİE tarafından İmalat Sanayi Anketi'nde kullanılan uluslararası işkolu kategorileri ile örtüşmemesidir. İki seri kategori arasında bir eşleştirme yapılarak sorun giderilmeye çalışılmıştır.⁶

Toplu pazarlıkla ilgili değişken ise, DİE'nin 1996 yılından beri yıllık olarak yaptığı İşyeri Kazanç Anketi'nden, yine imalat sanayi işkolu bazında toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranı olarak hesaplanmıştır. Verilerle ilgili detaylı bilgiler Ek1'de sunulmuştur. Bunun dışında gereksinim duyulan işsizlik oranı gene DİE'nin Hanehalkı İşücü Anketleri'nden, fiyat endeksi ise DİE Fiyat İstatistiklerinden alınmıştır.

4.2.2. Ücret Denklemi

Bu veriler bazında tahmin edilen ücret denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\ln(rü)_{it} = \beta_0 + \beta_1 KD_{it} + \beta_2 KD_{it-1} + \beta_3 KD_{it-2} + \beta_4 \Delta \ln U_t + \beta_5 CS_{it} + \beta_6 SEN_{ikfat} + \beta_7 TİS_{ikfat} + \beta_8 YKO_{it} + \beta_9 OKO_{it} + \beta_{10} KO + \sum_{ikfa=1}^{32} \beta_{ikfa} İKFA + \sum_{b=33}^{44} \beta_b BÖL + \epsilon_{it}$$

i = işyeri; t = yıl; ikfa = iktisadi faaliyet kolu; b = bölge

rü = çalışan başına ortalama brüt yıllık reel maaş/ücret ve diğer ödemeler (fazla mesai, prim, ikramiye, sosyal ve ayni yardımlar dahil; tüketici fiyat endeksi ile nominalden reele dönüştürülmüş)

KD = çalışan başı reel katma değer

CS = şirkette çalışan sayısı

$\Delta \ln U$ = kentsel işsizlik oranındaki yıllık değişim hızı ($\ln U_t - \ln U_{t-1} = \ln(U_t / U_{t-1})$)

SEN = iki basamaklı iktisadi faaliyet kolu ayırımında sendikalı çalışan oranı

TİS = iki basamaklı iktisadi faaliyet kolu ayırımında Toplu İş Sözleşmesine tabi çalışan oranı

% YKO = işyerinde yüksek kalifiye elemanların oranı

% OKO = işyerinde orta kalifiye elemanların oranı

% KO = işyerinde kadın çalışanların oranı

⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sendikalaşma oranları istatistikleri ile ilgili başka bir sorun ise, bu oranların gerçek oranlara göre oldukça abartılı olduğunun tahmin edilmesidir. Bu konuyla ilgili detaylı bir değerlendirme ve tartışma, aşağıda "4.3. Ücret Belirlenme Sürecindeki Merkezîyet ve Koordinasyon" başlığı altındaki bölümde yer almaktadır.

İKFA = işyerinin iktisadi faaliyet alanı (2 basamak ayrımında 21 ikfa kukla değişkeni)

BÖL = işyerinin bulunduğu bölge (11 bölge kukla değişkeni)

Bağımlı değişken işyerinde çalışan başına düşen ortalama yıllık ücret, maaş, fazla mesai, ikramiye/prim, sosyal ve aynı yardımlar da dahil olmak üzere toplam ödemelerdir. İşyerinde çalışanlara yıl içerisinde yapılan toplam ödemelerin o işyerinde yıl içerisindeki ortalama ücretli çalışan sayısına bölünmesiyle elde edilmiştir.⁷

İşyerindeki *çalışan başına düşen katma değer değişkeni* bir çeşit kârlılık göstergesi olarak kullanılmıştır. Kârlılık değişkeni tanım olarak ücretleri de içerdiğinden ücret denkleminin her iki tarafında bulunmasının ekonometride eş zamanlılık olarak adlandırılan bir soruna yol açacağı göz önünde bulundurularak, katma değer değişkeni burada tercih edilmiştir.⁸ Mevcut yıllardaki katma değerlerin daha sonraki yıllardaki ücretlere yansıtacağı ve Türkiye’de toplu pazarlıkların genelde iki yıllık sözleşmeler bazında yapıldığı göz önünde bulundurularak, katma değerlerin bir ve iki önceki yıllara ait değerleri de açıklayıcı değişkenler arasına dahil edilmiştir.

İşsizlik oranı ideal olarak bölgesel ya da en azından iki basamaklı işkolu ayrımında kullanılabilir. Zira diğer ülkelerde yapılan çalışmalar, ücretlerin işgücü piyasası genelindeki ortalama işsizlik oranından ziyade çalışanın yaşadığı coğrafi bölgedeki ya da bulunduğu işkolundaki işsizlik oranına daha duyarlı olduğunu göstermektedir (Blanchflower ve Oswald, 1994; Boushey, 2002). Ancak bölgesel ya da ayrıntılı işkolu işsizlik oranlarıyla ilgili veriler analiz dönemi için mevcut olmadığından sadece yıllık ortalama kentsel işsizlik oranı kullanılmıştır.⁹ İşsizlik değişkeninin ücret denkleminde hangi formda gireceği önemlidir. Çıplak işsizlik oranı/seviyesi, doğrusal olmayan bir ilişkiyi de içermesi açısından işsizlik oranının logaritması for-

⁷ Bağımlı değişken, çalışan başına düşen “yıllık” ödemelerden ziyade “saat” başı ödemeler olarak da tanımlanabilirdi. Bu sayede çalışma sürelerinde zaman içerisinde meydana gelen değişikliklerden dolayı emek karşılığı kazançta meydana gelen değişiklikler analiz kapsamına alınmış olurdu. Ancak çalışılan saat verisinin elde edilmesindeki bazı sorunlardan dolayı yıllık ödemeler ortalaması kullanılmıştır.

⁸ Carneiro (1999), Esteveo ve Tevlin (2000), Johansen, et. al. (2001) gibi rant-paylaşımı modelleriyle ilgili uygulamalı çalışmalarda çalışan başına düşen katma değer (kârlılık yerine) bir çeşit işyerinin ödeme gücünün göstergesi olarak kullanılmaktadır.

⁹ İşsizlik oranı yıllık olarak kullanıldığından analiz dönemi için sadece 6 gözlemden oluşmaktadır. Bağımlı değişken çok daha ayrıntılı bazda yüksek sayıda gözlemden oluşurken açıklayıcı değişkenin kısıtlı sayıda gözlemden oluşması “Moulton bias” olarak bilinen bir ekonometrik soruna yol açabilir. Buna göre kısıtlı sayıda gözlemden oluşan değişkenin üzerindeki katsayının standart hatası yanıltıcı bir şekilde olduğundan düşük çıkabilir. Bunu kontrol etmek için ücret denklemini aynı zamanda 3 basamaklı işkolu ayrımında hücre ortalamaları kullanılarak da tahmin edilmiş ve işsizlik değişkeni üzerindeki katsayı gene istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır.

munda olabileceği gibi, burada kullandığımız gibi işsizlik oranındaki yıllık değişimi ifade eden bir formda girmesi mümkündür. Seviye olarak ifade edildiğinde ücretlerin işsizlik seviyesindeki değişimlere duyarlı olduğu, değişim hızı olarak ifade edildiğinde ise ücretlerin işsizlik seviyesindeki değişimlerden çok artış ya da azalış hızındaki trendlere duyarlı olduğu varsayılır. Ücret denklemi bu formlardan her biri için tahmin edilmiş ve en istikrarlı sonuçları verdiği için burada işsizlik oranının değişimi esas olarak alınmıştır.

İşyeri büyüklüğünün bir göstergesi olarak “çalışan sayısı”, yukarıdaki teorik bölümde de açıklandığı üzere, öncelikle etkin ücret modeli çerçevesinde modele entegre edilmiştir. Ancak bunun dışında şirketin sermaye gücü veya işyerinde sendikal örgütlenmenin bulunması olasılığı (pazarlık modeli) ya da işbaşında eğitim harcamaları ve bu haliyle çalışana yapılan insan kaynağı yatırımının da göstergesi olabileceği (içeridekiler-dışarıdakiler modeli) öngörüsüyle de açıklayıcı değişkenler arasında yer almaktadır.

Sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi değişkenlerimiz ne yazık ki işyeri bazında değil, işkolu bazında tahmini hesaplanmış oranlardır. Ayrıca yukarıda değinildiği gibi, işkolu kategorileri arasında uyumu sağlamak için takribi olarak bir eşleşme yapılmış olması sendikalaşma değişkeni açısından ayrı bir sorundur. Her halükarda iki unsurun da kurumsal olarak ücret belirlemedeki rolü göz önüne alınarak veri kısıtlamalarına rağmen denkleme dahil edilmiştir.

İşyerindeki yüksek ve orta kalifiye elemanların oranları ve kadın çalışan oranı ile ilgili değişkenler işgücünün heterojen niteliğinin ortalama ücretler üzerindeki etkisini bertaraf etmeye yönelik değişkenlerdir. Kalifikasyon düzeyi ile ilgili olarak ankette bulunan kısıtlı kategoriler, ayrıca eğitim, deneyim-kıdem gibi kişisel özelliklerin kapsanmaması gibi nedenlerle mükemmel olmasalar da bir çeşit “proxy” olarak kısmen de olsa gerekli işlevi gördükleri varsayılmaktadır. Son olarak da iktisadi faaliyet kolu ve bölge değişkenleri gerek işsizliğin gerekse piyasa koşullarının değişik işkolları ve yereller arasındaki dağılımını, fiyat endeksinin bölgeler arası farklılaşmasını, ayrıca muhtelif altyapı ve kurumsal özellikleri göstermeleri açısından önem taşımaktadır.

Değişkenlerin katsayıları için öngörüler şöyledir:

$$/_{1,2,3} > 0; /_{4} < 0; /_{5} > 0; /_{6} > 0; /_{7} > 0; /_{8,9} > 0; /_{10} < 0.$$

Bir kârlılık göstergesi olarak işyerinde çalışan başına katma değer ile ücretler arasında pozitif bir ilişki; işsizlik artış hızı ile ücretler arasında negatif bir ilişki; işyerinin büyüklüğünün bir göstergesi olarak ortalama çalışan sayısı ile ücretler arasında pozitif bir ilişki; işkolundaki sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi oranının artması ile ücretler arasında pozitif bir ilişki; işyerindeki yüksek ve orta eğitimlilerin oranı ile ücretler arasında pozitif bir ilişki ve işyerindeki kadın çalışan oranı ile ücretler arasında negatif bir ilişki beklenmektedir.¹⁰ İşkolu ve bölge değişkenlerinin katsayıları çinse önceden tam bir kestirimde bulunmak mümkün değildir zira bunların belirlenmesinde yukarıda açıklanan pek çok farklı unsur rol oynamaktadır. Ancak etkin ücret ve içeridekiler-dışarıdakiler modellerinin doğrultusunda genelde teknolojik üretim süreçlerinin işbaşında eğitimi gerektirdiği, denetlemenin zor olduğu yüksek nitelikli iş tanımlarının olduğu sektör değişkenlerinin katsayılarının diğerlerine oranla daha yüksek olacağı öngörülmektedir.

Analiz için kullanılan zaman birimi 1996-2001 yılları aralığındadır. İmalat Sanayi Yıllık Anketleri'nin verilerinin 1993-2001 aralığı için kullanıma hazır olmasına rağmen iki nedenden dolayı analiz 1996 yılından başlatılmıştır: Birinci neden katma değer değişkeninin önceki yıllara ait değerlerini kullanılmasını sağlamak, ikinci ve daha da önemli neden ise DİE İşyeri Kazanç Anketleri'nden hesapladığımız TİS değişkeninin sadece 1996 yılından itibaren mevcut olmasıdır. Analizler sadece özel sektör için yapılmıştır zira burada amaç temel olarak piyasa koşulları altında ücret belirleme süreçlerini irdelemektir. Kamu sektöründe ise, piyasa koşullarından daha çok kurumsal ve politik süreçler ücret belirlemede rol oynamaktadır. Analizlerde kullanılacak veri setini oluşturmak üzere Yıllık İmalat Sanayi Anketleri veri tabanından 1996-2001 yıllarında sadece özel sektöre ait olan gözlemler ayıklanmış ve toplam 6 yıla ve iki basamak bazında *22 iktisadi faaliyet koluna* ait işyeri bazında *65384 gözlemden* oluşan bir veri tabanı oluşturulmuştur.¹¹ Gözlemler 1996-2001 zaman aralığı içinde yıllara göre dengeli bir dağılım içerisindedir; yıl başına takriben 10.000-11.000 arası gözlem düşmektedir. Regresyon denklemi, verinin panel yapısına uygun “fixed effects” ve “random effects” modelleri kullanılarak ayrı tahmin edilmiş, spesifikasyon testleri sonucunda “random effects” modeli tercih edilmiştir.

¹⁰ Kadın çalışan oranı ile negatif ilişki, kadınların ortalama deneyim, kıdem, eğitim gibi niteliklerinin daha düşük olması, ayrıca sosyal ve kültürel faktörlere dayalı herhangi bir ayrımcılıktan dolayı daha düşük ücret almaları ile bağlantılıdır.

¹¹ Bu altı yıllık dönem içerisinde yeni açılan ya da kapanıp yeniden açılan işyerlerine ait gözlemlerde önceki yıllara ait katma değer verileri yoktur. Bu gözlemleri de veri setinde tutabilmek amacı ile o işyerinin bulunduğu işkolundaki (4 basamaklı detaylı ikfa ayrımında) ortalama çalışan başı katma değer önceki yıl gözlemleri yerine kullanılmıştır.

4.2.3. Regresyon Tahmin Sonuçları

Ücret denklemi tahmininin sonuçları Çizelge 4.1 ve Çizelge 4.2’de gösterilmiştir.¹² Katsayıların hepsi istatistiksel olarak anlamlı ve *toplulu iş sözleşmesi değişkeni dışında* ücretle ilişkisi beklenen yönde çıkmıştır. İşyerindeki çalışan başına katma değer değişkenlerinin tüm zaman birimlerine ait katsayıları pozitif ve anlamlıdır. Bağımlı değişkenin logaritmik formda olmasından dolayı bu katsayı ile katma değer değişkeninin ortalama değeri ile çarpılınca *ücretlerin katma değer esnekliği* bulunur. Her üç yılın katma değer değişkeni için bu işlemi yapıp toplamlarını alarak bulduğumuz *0.03*, *ücretlerin uzun dönemli katma değer esnekliğini* ifade etmektedir. Yani işyerinde çalışan başına düşen katma değer iki katına çıkması (% 100’lük bir artış) reel ücretlerde % 3’lük bir artışa neden olacaktır.

¹² İşyeri çalışanları ile ilgili nitelikleri gösteren değişkenler ve bölge değişkenlerine ait katsayılar çalışma konusunu direkt ilgilendirmediği için burada rapor edilmemiştir. Yüksek ve orta nitelikli çalışan oranı ile kadın çalışan oranı katsayıları istatistiksel olarak %1 seviyesinde anlamlı ve beklenen doğrultuda çıkmıştır. 11 adet bölge kukla değişkeni de istatistiksel olarak % 1 seviyesinde anlamlıdır. En yüksek ikinci katsayıya sahip İstanbul bölgesinde çalışan bir kişinin ücret kazancı referans bölge olarak alınan Güneydoğu Bölgesi’ndeki bir çalışanın kazancına göre, diğer tüm diğer değişkenler sabitlendiğinde, %43 daha yüksektir. Diğer bölgeler için bulunan farklılıklar (Güneydoğu referans bölgesine oranla) sırasıyla şöyledir: Doğu Marmara (%45), İstanbul ve Batı Marmara (%43), Kuzeydoğu Anadolu (%29), Batı Anadolu (Ankara dahil) (%27), Ege (İzmir dahil) (%24), Orta Anadolu (%18), Ortadoğu Anadolu (%16), Akdeniz (%15), Batı Karadeniz (%8) ve Doğu Karadeniz (%6). Bölge tanımlamaları için DİE istatistiki bölge birimleri sınıflaması temel alınmıştır.

Çizelge 4.1. Ücret denklemi

Yıllık İmalat Sanayi Verileri 1996-2001: özel sektör; 10+ çalışanlı şirketler; tam sayım

KD_{it} (i işyerinde t yılındaki çalışan başı reel katma değer)	.00005 (.000002)
KD_{it-1} (i işyerinde t-1 yılındaki çalışan başı reel katma değer)	.000015 (.000002)
KD_{it-2} (i işyerinde t-1 yılındaki çalışan başı reel katma değer)	.000005 (.000001)
$\Delta \ln U$ ($\ln U_t - \ln U_{t-1}$) yıllık işsizlik oranındaki değişim	-.1431 (.0073851)
$\mathcal{C}S_{it}$ (i firmasında t yılındaki ortalama çalışan sayısı)	.00059 (.000016)
SEN_{ikfat} (ikfa iktisadi faaliyet kolunda t yılındaki sendika üyelerinin toplam çalışanlara oranı)	.00552 (.00028)
$TİS_{ikfat}$ (ikfa iktisadi faaliyet kolunda t yılındaki TİSli çalışanların toplam çalışanlara oranı)	-.00279 (.00029)
İşyeri çalışanlarının nitelikleri ile ilgili değişkenler	Var (3)
İKFA (işkolu) değişkenleri	Var (21)
Bölge değişkenleri	Var (11)
(Overall) R2	.2832
Gözlem sayısı	65384

Notlar: Bağımlı değişken $\ln(rü)_{it}$, i işyerinde t yılındaki ücretli çalışan başına ortalama reel yıllık brüt maaş/ücret ve diğer ödemelerdir (fazla mesai, ikramiye, prim, tazminat, sosyal ve aynı yardımlar dabilirdir). Standart hatalar parantez içindedir. En az % 5 seviyesinde istatistiksel anlamlılık taşıyan katsayılar italik rakamlarla gösterilmiştir. İşyerleri arasında insan sermayesi ve cinsiyet dağılımına bağlı ücret farklılıklarını açıklamak üzere, tüm modellere ayrıca şu değişkenler dahil edilmiştir: i şirketinde t yılında yüksek öğrenimli elemanların toplam çalışanlar içindeki yüzdesi; orta öğrenimli elemanların yüzdesi ve kadın elemanların yüzdesi. Bunun dışında tüm modellerde iki basamaklı ISIC kategorileri bazında 21 iktisadi faaliyet kolu kukla değişkeni ve 11 adet bölgesel kukla değişkeni kullanılmıştır. Modellerin verinin panel yapısına en uygun bulunan random effects metodu ile Stata kullanılarak tahmin edilmiştir.

Veri tabanındaki çalışan başı katma değerın ortalaması 429, standart sapması ise 1099'dur. Ortalama değeri standart sapma ile oranlayarak bu esneklik ile çarp-tığımızda, çalışan başına düşen katma değerdeki (bir standart sapmalık) averaj artışın (azalmanın) reel ücretlerde %8'lik bir yükselmeye (düşüşe) neden olacağı görülmektedir. Bu analizde kullanılan veriler, (katma değerin 1994'e uzandığı göz önüne alınarak) 8 yıl gibi kısa bir zaman birimiyle kısıtlı olmalarına rağmen, kimi sektörlerde 9 katına (% 900) kadar değişim gösteren değerler bulunduğunu görmekteyiz. Bu da, diğer tüm faktörleri sabitlediğimizde, reel ücretlerde % 27 gibi bir artış (düşüş) oranına denk gelmektedir.¹³

ABD'deki imalat sanayi verileri ile yapılan benzer çalışmalar, ücretlerin kârlılık esnekliği için 0.02 ile 0.05 arasında tahminlerde bulunmaktadırlar (Blanchflower, et.al., 1996). Bu rakam oldukça düşük bir esnekliği ifade ediyor gibi görünse de, araştırmacılar kârlılık değişkeninin zaman içerisinde, özellikle de kimi sektörlerde sert iniş çıkışları olduğu da dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiğini; zaman içinde kârlılıkta üç dört katına ulaşan değişimlerin olağan olduğunu ve bunun da ücretlerde % 8 - % 20 arası değişimleri getireceğini vurgulamaktadırlar. Yine ABD imalat sanayi verileri ile yapılan başka bir çalışma ise, ücretlerin katma değer esnekliğini değişik regresyon yöntemleri ile tahmin ederek 0.03 ile 0.3 gibi geniş bir aralıkta değişen sonuçlar bulmakta ve tahmin edilen esneklik değerinin kullanılan metoda duyarlı olduğunu vurgulamaktadır (Estevao ve Tevlin, 2000). Norveç'te özel sektör genelinde yapılan bir yatay kesit çalışması ise, ücretlerin katma değer esnekliğini 0.05 olarak tahmin etmektedir (Johansen and Ringdall, 2001). Türkiye için bulduğumuz katma değer esnekliği benzer bir aralıktadır.

İşsizlik ile ücretler arasında beklendiği gibi negatif bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. İşsizliğin yıllık (logaritmik) değişiminin üzerindeki -0.1431'lik katsayı işsizlik değişim hızındaki % 10'luk bir artışın reel ücretlerde %1.4'lük bir düşüşe neden olacağını göstermektedir. Analizin yapıldığı dönemdeki en yüksek işsizlik artış hızı 2000'den 2001 yılına geçerken yaşanmıştır. 1999'dan 2000'e geçerken kentsel işsizlikte ciddi bir düşüş olmuş (% 11.4'den % 8.8'e), 2000'den 2001'e geçerken bu düşüş tam tersine dönerek, bir önceki yılda kaydedilen kazanımların da üstüne çıkacak şekilde artmıştır (% 11.6'ya); bu da burada tanımlandığı şekliyle işsizlik artış hızı

¹³ Çalışan başına düşen katma değer 1994-2001 dönemi içerisinde iki basamaklı işkolu ayrımında bütün sektöründe % 500, kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri sektöründe % 900, ofis, muhasebe, bilgi işlem makineleri imalatı sektöründe % 750 gibi yüksek değişim oranları göstermektedir.

zında takriben % 70'e varan bir yükselmeye yol açmıştır. İşsizlik değişkeni katsayısı ile çarpıldığında bu da reel ücretlerde % 10'luk bir düşüğe denk gelmektedir. Bu düşüş, işyerinde çalışan başına düşen katma değerde (ya da ücret denklemindeki diğer değişkenlerde) hiçbir değişme olmadığı varsayılarak, salt işsizlik artışı ile ilgilidir.

İşsizlik değişkeninin değişim hızı olarak değil de seviye olarak formüle edildiği, ancak burada rapor etmediğimiz ayrı ücret tahminlerinde ise ücretlerin işsizlik esnekliğinin takriben -0.1 ile -0.2 arasında olduğunu görüyoruz; yani işsizlik oranının zaman içerisinde ikiye katlanması, reel ücretlerde takriben % 10 ile % 20 arasında değişen bir düşüğe neden olacaktır. Bu esneklik 1994 yılına ait imalat sanayi verileriyle daha önce yapılmış bir yatay kesit çalışmasının bulgularını doğrular niteliktedir (İlkkaracan ve Selim, 2003). Diğer ülkelerde yapılan benzer ampirik çalışmalar en yüksek -0.36 (İrlanda) ile en düşük -0.04 (Kore) arasında esneklikler bulmakta, ancak A.B.D., İngiltere, Kanada, İtalya, Almanya gibi pek çok ülkede takriben -0.1'lik benzer bir esneklik rapor etmektedirler (Blanchflower ve Oswald 1994).¹⁴

Ortalama çalışan sayısı değişkeni üzerindeki katsayı beklendiği gibi pozitifdir. İşyerindeki ortalama çalışan sayısının 1 kişi artması, ücretleri % 0.06 artıracaktır. Örneğin 10 çalışanlı küçük bir işyeri ile 500 çalışanlı büyük bir işyeri arasında, diğer tüm faktörleri sabitlesek bile, takriben % 30'luk bir reel ücret farkı olacaktır. Bunun kısmen etkin ücret modelinde öngörüldüğü üzere daha büyük işyerlerinde nispeten yüksek ücretler ödeme suretiyle işbaşında verimliliği artırıldığının bir göstergesi olarak yorumlayabiliriz. Ancak kuramsal çerçeveye ilgili bölümde de açıklandığı üzere kısmen ücret pazarlığı ve içeridekiler-dışarıdakiler modellerinde öngörülen ilişkilerin de göstergesi olabilir.

İşkolundaki *sendikalı çalışan oranı ve toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranı* şeklinde oluşturulan kurumsal değişkenlere bakıldığında, sendikanın beklentilerimiz doğrultusunda ücretleri artırıcı bir etkisi olduğunu, toplu iş sözleşmesinin ise beklentilerimizle çelişkili bir biçimde ücretleri azaltıcı bir etkisinin olduğunu görmekteyiz. Sendika değişkeni üzerindeki pozitif katsayı, işkolundaki sendikalı çalışan yüzdesindeki her bir puanlık artışın takriben % 0.55 reel ücret artışına yol açtığını göstermektedir.

¹⁴ Nitekim resmi veriler ortalama reel ücretin 2000-2002 döneminde % 15 civarında düştüğünü göstermektedir ki bu da elde edilen vurgularla tutarlıdır.

1996-2001 yılları için imalat sanayi işkollarında sendikalaşma oranlarına baktığımızda (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kategorilerine göre toplam 13 işkolu ayrımında) istisnasız her bir işkolunda zaman içerisinde sendikalaşma oranının azaldığı, bu düşüşün en fazla 20 puan ile en az 5 puan arasında değiştiği görülmektedir. Bu da reel ücretlerde sendikalaşma oranındaki azalmayla bağlantılı takriben % 11 ile % 3 arasında değişen bir düşüşe işaret etmektedir. Aynı yıl içerisinde gözlemlenen işkolları sendikalaşma oranları arasındaki en yüksek uçurum ise 1999 yılında % 92.3 ile (dokuma işkolu) % 21.9 (basın yayın işkolu) arasındaki 70 puanlık bir farktır ki bu da işkolları arasında salt sendikalaşmadan kaynaklanan % 39'luk bir reel ücret farkı olabileceğini göstermektedir. Ancak Çizelge 4.2'de (son sütun) gösterildiği üzere aslında basın-yayın işkolundaki ortalama ücret dokuma (tekstil ve giyim eşyası) işkoluna oranla çok daha yüksektir. Bu da sendikalaşma faktörünün dokumaya verdiği ücret avantajının, basın-yayında var olan bir takım başka unsurlar tarafından tersine çevrildiğine işaret etmektedir. Nitekim basın-yayın işkolu kalifiye çalışan oranı açısından ise (Çizelge 4.2, ikinci sütun) % 41 ile en yüksek orana, tekstil ve giyim eşyası ise % 20-19 ile en düşük orana sahiptir. Buna bağlı olarak basın-yayın işkolunda ücret belirlemede "etkin ücret" ve "içeridekiler-dışarıdakiler" modellerinde öngörülen unsurların daha ağırlık taşıyabileceği ve işin gerektirdiği niteliklerden kaynaklanan nispi bir ücret avantajı sağladığı şeklinde yorumlamak mümkündür.¹⁵⁻¹⁶

Toplu iş sözleşmesi üzerindeki negatif katsayı toplu pazarlık yapma pratiğinin ücretlerde nispi bir düşüş getirdiğine işaret etmektedir. Öyle ki bir işkolunda toplu iş sözleşmesine tabi olanların yüzdesindeki her bir puanlık artış ücretleri % 0.28 azaltacaktır. 1996-2001 döneminde imalat sanayi işkollarındaki toplu pazarlığa tabi çalışan oranlarına iki basamak ayrımında baktığımızda, 17 işkolunda azalma kaydedildiğini, 3 sektörde artış olduğunu, 2 sektörde ise bir değişiklik olmadığını görmekteyiz. Toplu iş sözleşmesi değişkeni üzerinde bulduğumuz negatif katsayı, toplu pazarlık oranlarındaki genel azalma trendinin aslında ücretler üzerinde nispi bir pozitif etkiye yol açabileceğine işaret etmektedir.

¹⁵ Nitekim aşağıda Çizelge 4.3 ile ilgili bölümde açıklandığı üzere, basın-yayın işsizlik esnekliğinin de en düşük olduğu sektörlerden biridir.

¹⁶ Burada değinilmesi gereken bir nokta da "sendikalaşma oranı" değişkeninin endojen bir değişken olabilme olasılığıdır. Zira sendikaların organizasyon faaliyetlerinin ücretlerin görece yüksek olduğu sektörlerde, işkollarına ya da firmalara yöneldiğine ilişkin ipuçları mevcuttur.

Toplu iş sözleşmelerinin çalışanların örgütlü pazarlık gücünün bir göstergesi olarak ücretleri artırıcı bir etki yapmasını beklemekteyken, bunun tersi bir sonuçla karşı karşıyayız. 1994 ve 2002 yılları için yapılan iki yatay kesit çalışması, aksine toplu iş sözleşmesi değişkeni üzerinde pozitif bir katsayı vermektedir; ancak bu deneylerde sendikalaşma değişkeni kullanılmamıştır.¹⁷ Sendikalaşma değişkenini dışarıda bırakarak ücret denklem tahmini tekrarlandığında yine negatif bir katsayı bulunmaktadır. Görülüyor ki 1996-2001 verileriyle yapılan bu analiz çerçevesinde farklı bir sonuçla karşı karşıyayız. Eğer bu sonucun kısmen sorunlu olan verilerden kaynaklanan teknik bir yanılsama olmadığını kabul edersek, toplu iş sözleşmeleri ile ücret ilişkisi arasında farklı bir yorum gerekmektedir. Bu konu ayrıntılı olarak ücret belirleme süreçlerinin merkezियeti ile ilgili bir sonraki bölümde ele alınmıştır ancak burada ücret denklemi tahmininden çıkan bu sonucu yorumlamaya yönelik bir ön tartışma yapılacaktır.

Toplu iş sözleşmesi pratiği çalışanların örgütlü pazarlık gücünün bir ifadesi olmanın yanısıra ücret belirleme mekanizmasında karşılıklı işveren-çalışan iletişimine dayalı bir merkeziyeti de ifade etmektedir. Toplu pazarlık sürecinin çalışan ve işverenlere sağladığı karşılıklı iletişim çerçevesi, çalışan açısından ücret ve diğer çalışma koşulları ile ilgili taleplerinin ortak ve güçlü bir sesle sunulmasına olanak sağlarken, işveren açısından da anlaşma sonucunda oluşacak yeni işgücü maliyetlerinin toplu olarak işyeri kârlılığı açısından getireceği toplu yükü ifade edebileceği, o işyerinin piyasadaki durumuyla ilgili özel koşullardan ya da genel makroekonomik koşullardan kaynaklanan bir takım kısıtlamaların işyeri performansı ve istihdamın sürekliliği ile ilgili olası sonuçlarını dile getirebileceği bir ortam sağlar. Toplu pazarlıklarda çalışan kesiminin ücret ve çalışma koşullarındaki iyileştirme kadar mevcut üyeler için istihdamın sürekliliğini sağlamaya yönelik bir hedefi de bulunmaktadır ki bu toplu pazarlığı bireysel ücret pazarlığından ayırt eden temel unsurlardan biridir.

Haliyle genel bir ekonomik darboğazın yaşandığı ve o işyerine/işkoluna özgü piyasa koşullarının zorladığı durumlarda toplu pazarlık süreci çalışanların ücret taleplerini nispeten düşük tutacakları; belki de uzun dönemli bir bakış açısını benimsyerek durum düzeldiği zaman bugün yapacakları kayıpları geri kazanacakları vadiyle ve kısmen ücret taleplerini iş koşulları ile ilgili başka konulara kaydırabile-

¹⁷ 1994 yatay kesit çalışması İlkcaracan ve Selim (2003)'de yer almaktadır; 2002 yatay kesit çalışması ise bu çalışma kapsamında DİE Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak bir deneme şeklinde yapılmıştır.

cekleri (sosyal yardımlar, izinler, vs.), bu haliyle de işvereni rahatlatıcı bir mekanizma işlevini görebilir. Aksine genel olarak ekonominin iyiye gittiği ya da özel olarak işyeri/işkolu için piyasa koşullarının iyileştiği dönemlerde ise toplu pazarlık pratiği çalışanların lehine, büyüyen kârdan daha büyük bir pay almak için kullandıkları bir araç işlevini görebilir.

Bu yüzden TİS değişkeni için bulduğumuz negatif katsayıyı, analizin yapıldığı 1996-2001 zaman aralığına özgü bir sonuç olarak yorumlamak mümkündür. Katma değer değişkenini kullanmaya başladığımız 1994'den itibaren düşünülürse, bunlar kriz yıllarıdır. Haliyle bu dönemde toplu pazarlıklar olumsuz makro ekonomik koşulların dile getirilerek çalışan kesimin ücret taleplerini dizginlemesini sağlayan bir rol oynamış olabilir. Örneğin 2001 krizi esnasında kimi iş kollarında yürürlükte olan iş sözleşmelerinin işveren ve çalışanlar arasında revize edilerek kriz koşullarına uygun hale getirildiği bilinen bir gerçektir.¹⁸ Sonuçta toplu pazarlık pratiğinin işler kötüye giderken ücretleri dizginleyici (işveren-çalışan arasında etkin bir iletişim platformu sağladığından), işler iyiye giderken ücretleri artırıcı (çalışanların örgütlü pazarlık gücünü artırdığından) etkisiyle aslında “rant” paylaşımını daha etkin hale getiren bir araç olduğu söylenebilir.

Ücretlerin belirlenmesinde rol oynayan unsurların ele alınan zaman birimine göre değişebileceği konusunda Türkiye’de yine imalat sanayi ile ilgili bir çalışmada bazı ipuçları verilmektedir (Onaran 2002). Uygulanan makroekonomik politikalara ve sosyopolitik gelişmelere paralel olarak ücretlerin işsizlikteki değişimlerle olan ilişkisinin 1963-79 dönemi için pozitif, 1980-88 dönemi için bağlantısız, 1988-95 dönemi için ise negatif olduğu gösterilmektedir. Burada benzer bir şekilde ücretlerle toplu iş sözleşmesi arasındaki bağlantının da makroekonomik dengelere bağlı olarak farklılaşabileceğini görmekteyiz.

¹⁸ Sonuçların birlikte değerlendirilmesi aşamasında, bu noktayı vurgulayan Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri Doç. Dr. Ali Rıza Büyükkulu’ya teşekkür borçluyuz

Çizelge 4.2. Ücret denkleminde işkolları katsayıları ve bazı özellikleri

İşkolu	Ücret denklemleri katsayısı*	Ortalama kalifiye eleman oranı**	Ortalama çalışan başı reel katma değeri***	Ortalama çalışan sayısı	Ortalama reel ücret***
Kimyasal madde	0.55	40	1144	225	162
Tütün	0.50	34	2131	399	173
Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri	0.40	41	2475	66	192
Basın, yayın, plak	0.39	41	972	59	99
Motorlu kara taşıtı, römork	0.37	27	529	193	105
Diğer ulaşım araçları	0.33	31	728	108	111
Kağıt ve kağıt ürünleri	0.31	31	691	78	111
Ana metal	0.31	25	677	99	97
Elektrikli makine ve cihaz	0.29	32	482	98	97
Radyo, TV, haberleşme cihazları	0.29	35	645	226	123
Tıbbi, hassas, optik aletler ve saat	0.28	36	459	59	99
Büro, muhasebe ve bilgi işlem makinaları	0.22	60	760	94	133
Makine ve teçhizat	0.20	30	411	67	80
Plastik ve kauçuk	0.16	28	497	69	85
Metalik olmayan mineral	0.15	24	460	83	78
Ağaç ve mantar	0.14	21	312	47	59
Deri	0.11	19	303	52	63
Metal eşya (makine ve teçhizat hariç)	0.10	27	441	63	84
Mobilya ve diğer	0.06	27	325	67	47
Gıda, içecek	-- (referans ikfa)	26	550	72	76
Tekstil	-0.09	20	386	132	66
Giyim eşyası	-0.13	19	317	94	58

Notlar:

* Ücret katsayılarının bepsi %1 derecesinde istatistiksel olarak anlamlı olduklarından standart hatalar burada gösterilmemiştir.

** Yüksek ve orta kalifiye elemanların toplamıdır.

*** 1994 fiyatları ile milyon TL cinsinden.

Çizelge 4.2’de ilk sütunda işkollarının katsayıları en yüksekte en düşüğe doğru sıralanmıştır ki bu da son sütunda gösterilen ortalama ücret sıralamasına takriben paraleldir. Denklem dışında bırakılan iş kolu gıda-içecek işkolu olduğundan bu katsayılar, gıda-içecek sektörünü referans alarak, tüm faktörler sabitlendiğinde, salt o işkolunda çalışmanın ücretler üzerindeki etkisini göstermektedir. Örneğin, kimya katsayısı ücret denklemindeki diğer tüm faktörler sabitlendiğinde, kimya sektöründe çalışmanın gıda-içecek sektörüne göre işyerindeki ortalama reel ücreti % 73 artıracığına işaret etmektedir.¹⁹ Ücretler üzerinde en yüksek etkiyi yapan diğer iki sektör olan tütünde bu oran % 65, kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünlerinde ise % 49’dur. En düşük katsayıya sahip giyim eşyası imalatında çalışmak ise, gıda-içecek sektörüne göre ücretleri % 14, tekstil sektöründe % 9 düşürücüdür.

Çizelge 4.2’deki sıralamada genel olarak daha sermaye yoğun, gelişmiş teknoloji sektörlerin ilk başlarda yer aldığını, daha sonra emek yoğun nispeten az gelişmiş üretim teknolojilerinin kullanıldığı sektörlerle doğru gidildiğini görmekteyiz. Ücretler üzerindeki sektörel etkinin en yüksekte en düşüğe göre olan sıralamasına paralel olarak kalifiye eleman oranı, çalışan başı katma değer ve işyeri büyüklüğü değişkenleri de bazı istisnalar dışında en yüksekte en alçağa doğru sıralanmaktadır. Bu gözlemlerin etkin ücret ve içeridekiler-dışarıdakiler modellerinden kaynaklanan beklentileri doğrular nitelikte olduğunu söyleyebiliriz. Nitelikli eleman oranının, sermaye-yoğun teknolojik üretim yöntemlerinin ve işyeri büyüklüğünün yüksek olduğu sektörlerde, gerek işbaşında verimliliği sağlamak için ödenmesi gereken etkin ücret artacak gerekse mevcut elemanların başkalarıyla değiştirilmesinin maliyeti daha yüksek olacaktır.

Değişik iş kollarında işin niteliği ya da sendikalaşma ve toplu pazarlık gibi kurumsal faktörlerin farklılığı nedeniyle ücret belirleme dinamiklerinde farklılaşma olup olmadığına bakabilmek amacıyla ücret denklemi analizi imalat sanayindeki 22 işkolundan yeterli veri gözleminin bulunduğu 19 işkolu için ayrı olarak da yapılmıştır.²⁰ Çizelge 4.3’de bunun sonuçları gösterilmektedir.

¹⁹ Bağımlı değişkenin logaritmik olduğu denklemden 1-0 değeri alan değişkene bağlı esnekliği bulmak için, katsayının antilogu alınır, bundan 1 çıkarılarak bağımlı değişkenden % değişim oranı bulunur.

²⁰ Yeterli gözlem sayısının bulunmadığı büro malzemeleri ve bilgi işlem makineleri imalatı, tütün imalatı, kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı işkolları için ayrı ücret denklemi tahmini yapılmamıştır

Çizelge 4.3. İktisadi faaliyet kolu bazında ücret denklemleri analizleri

Yıllık İmalat Sanayi Verileri 1996-2001: özel sektör; 10+ çalışanlı şirketler; tam sayım

	Gıda ve içecek	Tekstil	Giyim eşyası	Deri
$\Delta \ln U_t$	-.3073 (.0207)	-.1891 (.0193)	-.1791 (.0202)	-.0021 (.0663)
İşsizlik esnekliği sıralaması	1	5	6	14
KD_{it}	.000076 (.000005)	.000099 (.0000819)	.000098 (.000008)	.000084 (.000018)
KD_{it-1}	.000004 (.000004)	.0000264 (.000008)	.000023 (.00001)	.000049 (.000019)
KD_{it-2}	.000011 (.000004)	.0000251 (.000008)	.000017 (.00001)	.000058 (.000018)
KD esneklik KD esnekliği sıralaması	.046 17	.055 16	.042 18	.057 14
ζ_{it}	.0006 (.00005)	.0005 (.00003)	.0005 (.00004)	.0007 (.0002)
TiS_t	-.02690 (.00141)	-.01122 (.00114)	.0415 (.0026)	.0208 (.0065)
SEN_t	.0106 (.0006)	.0181 (.0013)	-.0201 (.0018)	-.0010 (.0047)
(overall) R2	.2430	.2469	.1380	.1820
Gözlem sayısı	9619	9602	9171	1944
TİSli ortalaması	30.82	47.81	10.63	10.26

Notlar: 1. Bağımlı değişken $\ln r_{it}$, i işyerinde t yılındaki ücretli çalışan başına ortalama reel yıllık brüt maaş/ücret ve diğer ödemelerdir (fazla mesai, ikramiye, prim, tazminat, sosyal ve aynı yardımlar dabilirdir). Standart hatalar parantez içindedir. En az % 5 seviyesinde istatistiksel anlamlılık taşıyan katsayılar italik rakamlarla gösterilmiştir. Firmalar arası insan sermayesi ya da cinsiyet dağılımına bağlı ücret farklılıklarını açıklamak üzere, tüm modellere ayrıca şu değişkenler dabil edilmiştir: i şirketinde t yılında yüksek öğrenimli elemanların toplam çalışanlar içindeki yüzdesi; orta öğrenimli elemanların yüzdesi ve kadın elemanların yüzdesi. Bunun dışında tüm modellerde 11 adet bölgesel kukla değişken kullanılmıştır. Modeller verinin panel yapısı göz önünde bulundurularak, "random effects" metodu ile "Stata" kullanılarak tahmin edilmiştir. TİS'li çalışan ortalaması o iktisadi faaliyet kolunda 1996-2001 dönemi yıllık ortalamaların ağırlıksız ortalaması olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 4.3. (devam)

	Ağaç ve mantar	Kağıt	Basın/yayım/plak
$\Delta \ln U_t$	-.1467 (.0002)	-.1650 (.0547)	-.0237 (.0708)
İşsizlik esnekliği sıralaması	10	9	14
KD_{it}	.000156 (.000027)	.000076 (.000016)	.00001 (.000004)
KD_{it-1}	.000031 (.000026)	.000069 (.000018)	.000001 (.000004)
KD_{it-2}	.000011 (.000028)	.000018 (.000017)	.000011 (.000004)
KD esneklik	.056	.107	.021
KD esnekliği sıralaması	15	5	19
$\dot{C}S_{it}$.00280 (.00028)	.00185 (.00026)	-.00006 (.00008)
$TİS_t$.00271 (.00480)	-.0101 (.0017)	-.0087 (.0026)
SEN_t	-.00345 (.01007)	-.0089 (.0024)	-.0036 (.0044)
(overall) R2	.3363	.4031	.1326
Gözlem sayısı	1399	1149	1163
TİSli ortalaması	25.1	36.0	5.9
	Kimyasal madde	Plastik ve kauçuk	Metalik olmayan mineral
$\Delta \ln U_t$	-.1234 (.0390)	-.1709 (.0325)	-.0874 (.0279)
İşsizlik esnekliği sıralaması	10	7	12
KD_{it}	.000045 (.000005)	.000095 (.00001)	.00016 (.00001)
KD_{it-1}	.000022 (.000006)	.000033 (.00001)	.000073 (.00001)
KD_{it-2}	.00001 (.000006)	.000011 (.000011)	.000015 (.000005)
KD esneklik	.084	.062	.104
KD esnekliği sıralaması	9	12	6
$\dot{C}S_{it}$.0005 (.00009)	.00158 (.00011)	.0012 (.00007)
$TİS_t$.00908 (.00168)	-.01202 (.00172)	-.0038 (.0012)
SEN_t	-.00456 (.00128)	.00764 (.00115)	.0073 (.0014)
(overall) R2	.3703	.3473	.4884
Gözlem sayısı	2464	3377	5103
TİSli ortalaması	39.0	25.8	51.2

Çizelge 4.3. (devam)

	Ana metal	Metal eşya (makine ve teçh. hariç)	Makine ve teçhizat
$\Delta \ln U_t$	<i>-.1890</i> (.0370)	<i>-.1153</i> (.0324)	<i>.2088</i> (.0434)
İşsizlik esnekliği sıralaması	<i>5</i>	<i>12</i>	<i>(pozitif esneklik)</i>
KD_{it}	<i>.00027</i> (.000005)	<i>.00011</i> (.00001)	<i>.00017</i> (.000001)
KD_{it-1}	<i>.000003</i> (.000004)	<i>.000044</i> (.000012)	<i>.000049</i> (.00001)
KD_{it-2}	<i>.000004</i> (.000001)	<i>.000026</i> (.000011)	<i>.000022</i> (.00001)
KD esneklik	<i>.146</i>	<i>.075</i>	<i>.090</i>
KD esnekliği sıralaması	<i>3</i>	<i>10</i>	<i>8</i>
$\mathcal{C}S_{it}$	<i>.00065</i> (.000008)	<i>.0013</i> (.00011)	<i>.00081</i> (.000006)
TIS_t	<i>-.0023</i> (.0014)	<i>-.0037</i> (.0014)	<i>.0193</i> (.0022)
SEN_t	<i>.0055</i> (.0015)	<i>.0066</i> (.0010)	<i>-.00103</i> (.00183)
(overall) R2	<i>.2559</i>	<i>.2917</i>	<i>.3176</i>
Gözlem sayısı	<i>2444</i>	<i>4944</i>	<i>5721</i>
TİSli ortalaması	<i>69.3</i>	<i>30.8</i>	<i>41.1</i>

Çizelge 4.3. (devam)

	Elektrikli makine ve cihaz	Radyo, TV, haberleşme cihazları	Tıbbi, hassas, optik aletler ve saat
$\Delta \ln U_t$	-.0348 (.0407)	-.2027 (.1034)	-.1953 (.0887)
İşsizlik esnekliği sıralaması	13	2	4
KD_{it}	.00024 (.000022)	.00013 (.00003)	.00018 (.00004)
KD_{it-1}	.000086 (.00002)	.000044 (.00003)	.00014 (.00006)
KD_{it-2}	.000064 (.00002)	.000037 (.00003)	.00013 (.00005)
KD esneklik	.178	.129	.206
KD esnekliği sıralaması	2	4	1
$\dot{C}S_{it}$.00056 (.00007)	.00035 (.00008)	.00228 (.00051)
$T\dot{I}St_t$	-.01778 (.0023)	-.00194 (.00099)	-.00898 (.00169)
SEN_t	.0267 (.0025)	-.0127 (.0056)	.0125 (.0047)
(overall) R2	.3889	.5086	.4187
Gözlem sayısı	2041	360	409
TİSli ortalaması	55.4	32.1	9.4

Çizelge 4.3. (devam)

	Motorlu kara taşıtı, römork	Diğer ulaşım araçları	Mobilya ve diğer
$\Delta \ln U_t$	<i>-.1215</i> (.0493)	<i>-.2007</i> (.1176)	<i>-.1663</i> (.0377)
İşsizlik esnekliği sıralaması	<i>11</i>	<i>3</i>	<i>8</i>
KD_{it}	<i>.00009</i> (.00002)	<i>.00006</i> (.00002)	<i>.00006</i> (.00001)
KD_{it-1}	<i>.00003</i> (.00002)	<i>.00002</i> (.00003)	<i>.00002</i> (.00001)
KD_{it-2}	<i>.00006</i> (.00002)	<i>.00001</i> (.00002)	<i>.00012</i> (.00002)
KD esneklik	<i>.093</i>	<i>.061</i>	<i>.066</i>
KD esnekliği sıralaması	<i>7</i>	<i>13</i>	<i>11</i>
$\mathcal{C}S_{it}$	<i>.00038</i> (.00005)	<i>.0011</i> (.0002)	<i>.00058</i> (.00009)
TIS_t	<i>-.004</i> (.004)	<i>-.0012</i> (.0019)	<i>.00087</i> (.00108)
SEN_t	<i>.0106</i> (.0028)	<i>.0002</i> (.0087)	<i>.0157</i> (.0029)
(overall) R2	<i>.3702</i>	<i>.3987</i>	<i>.2199</i>
Gözlem sayısı	<i>1434</i>	<i>344</i>	<i>2408</i>
TİSli ortalaması	<i>79.9</i>	<i>19.5</i>	<i>18.4</i>

Hemen bütün sektörler için ücretler ile çalışan başı katma değer arasında pozitif, işsizlikle negatif bir ilişki vardır. Tek istisna işsizlik değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir katsayının bulunduğu makine ve teçhizat imalatı işkoludur. Deri, basın/yayım/plak, ve elektrikli makine ve cihaz işkollarında ise işsizlik esnekliğinin oldukça düşük olduğu ve negatif olsa da katsayının istatistiksel olarak anlamsızlaştığı görülmektedir. Geriye kalan sektörlerde ise gerekli esneklik koşullarının bulunduğunu ancak işkolları arasında ciddi farklılıklar da olduğunu görmekteyiz.

İşsizlik ve katma değer esneklik derecelerinin 19 işkolu arasında en yüksekten en alçağa doğru (1'den 19'a doğru) sıralaması her katsayının altında ayrıca belirtilmiştir. Buna göre en yüksek katma değer esneklikleri sırasıyla tıbbi, hassas, optik aletler ve saat imalatı, elektrikli makine ve cihaz imalatı ve ana metal imalatı işkolundadır. Çalışan başı katma değer % 100 artması (azalması) bu sektörlerde sırasıyla % 21 % 18 ve % 15'lik reel ücret artışlarına (düşüşlerine) yol açabilir. En düşük katma değer esnekliği ise basın-yayın-plak imalatı işkolundadır. Bunu en alttan giyim ve gıda işkolları izlemektedir.

Gıda-içecek imalatı, radyo, TV, haberleşme cihazları imalatı, diğer ulaşım araçları imalatı, tıbbi/hassas/optik aletler imalatı, tekstil ve giyim eşyası imalatı işkollarında oldukça yüksek işsizlik esnekliklerinin bulunduğunu görmekteyiz. İşsizlik hızındaki % 10'luk bir artışın bu işkollarında reel ücretlerin % 3 - % 2 oranında düşmesine yol açacağı görülmektedir. Analiz dönemi boyunca işsizlik artış hızındaki maksimum değer bazında, bu esneklik reel ücretlerde takriben % 21 - % 14 arası bir düşüşe işaret etmektedir (katma değer sabit kaldığını varsayarak). En düşük işsizlik esneklikleri ise deri, basın-yayın-plak ve elektrikli makine/ cihaz imalatı işkollarında görülmektedir ki yukarıda da değinildiği gibi işsizlik katsayısı istatistiksel olarak anlamlı da çıkmamıştır. Deri ve metalik olmayan mineral imalatı işkollarında da işsizlik esnekliği nispeten düşüktür. Makine ve teçhizat imalatı sektöründe ise işsizlik ile pozitif ve anlamlı bir ilişki görünmektedir. Ancak bunların dışındaki 17 işkolunda işsizlik esnekliği imalat sanayi geneli için bulduğumuz değere yakın ya da onun üstündedir.

Her iki esneklik derecesine de bir arada bakıldığında tıbbi, hassas, optik aletler ve saat imalatı, radyo, TV, haberleşme cihazları imalatı, ana metal imalatı gibi

sektörlerde her ikisinin de genel olarak yüksek olduğu görülmektedir. Her üç sektörde de birbirinden çok farklı toplu pazarlık oranları bulunduğu (ana metal en yükseklerden, tıbbi/hassas/optik aletler en düşüklerden biri) bu durumu kurumsal yapıyla ilişkilendirmek zordur.

Bir grup sektörde ise, bir esneklik derecesi yüksekken diğeri nispeten düşüktür. Örneğin, elektrikli makine ve cihaz imalatı ve metalik olmayan mineral imalatı işkolları en düşük işsizlik esnekliklerine karşılık en yüksek katma değer esnekliklerine sahiptirler. Bu iki sektörün de toplu iş sözleşmesi oranları en üst sıralarda yer almaktadır. Buna karşılık gıda-içecek, giyim eşyası ve diğer ulaşım araçları imalatı işkollarında çok yüksek bir işsizlik esnekliğinin alt sıralarda yer alan katma değer esneklikleriyle bulunduğu görülmektedir. Üçü de nispeten düşük toplu pazarlık oranlarına sahip olan işkollarıdır. Bu gözlem, toplu pazarlıkların yaygın olduğu sektörlerde toplu iş sözleşmeleri sayesinde istihdam sürekliliğinin bir çeşit garanti altına alındığının ve haliyle ücretlerin işsizlik esnekliklerinin düşük olduğunun bir göstergesi olabilir. Buna karşılık toplu pazarlık uygulamasının bir işkolunda yaygın olması, ücretlerin kârlılıktaki değişimlere nispeten daha duyarlı olması gibi bir sonucu da beraberinde getirmektedir ki bu bulgu yukarıda açıklandığı üzere toplu ücret görüşmelerinin ekonomik iniş dönemlerinde ücret dizginleyici, çıkış dönemlerinde ise ücret artırıcı etkisi ile bağlantılıdır.

Ancak toplu pazarlık kurumu ile ücretlerin işsizlik ve katma değer esneklikleri arasında gözlemlenen bu genel kuralın istisnaları da vardır. Örneğin, tekstil sektöründeki toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranı deri sektörünün dört katı olmasına rağmen işsizlik esnekliği çok daha yüksek, katma değer esnekliği ise neredeyse aynıdır. Toplu pazarlık oranının en yüksek olduğu işkollarından “ana metal”de hem katma değer hem de işsizlik esnekliği yüksektir.

Tüm imalat işkolları içinde en düşük toplu pazarlık oranına sahip olan basın-yayın-plak imalatı işkolu ise, her iki esnekliğin de çok düşük olduğu ya da diğer bir ifadeyle esnek olmayan bir işkolu olarak ortaya çıkmaktadır. Daha önceki Çizelge 4.2’den bu işkolunun aynı zamanda % 41 ile en yüksek kalifiye eleman oranına sahip olduğunu göz önünde bulundurursak, işin niteliğinin gerektirdiği eğitim ile bağlantılı, sektöre özel bir durum olarak yorumlanabilir.²¹

²¹ Örneğin, işin gerektirdiği nitelikli elemanların arzının kısıtlı olması sektörde çalışanların ücretlerini gerek işsizlik gerekse kârlılıktaki değişimlerden yalıtıyor olabilir.

İşyeri büyüklüğü değişkeni katsayıları 19 işkolundan 11'inde imalat sanayi genelinde bulduğumuz katsayıya çok benzerdir. Ancak ağaç ve mantar imalatı, kağıt, plastik – kauçuk, metal eşya, tıbbi, hassas, optik aletler imalatı gibi kimi işkollarında daha yüksek değerler söz konusudur. Her halükarda işyeri büyüklüğü, ücret denklemindeki tüm değişkenler içinde işkolları arasında fazla farklılık göstermeyen en istikrarlı unsurlardan biridir.

Bunun tersine sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi değişkenlerinin katsayılarının işaretleri ise, işkolları arasında nispeten tutarsız bir görünüm sergilemektedir. 19 sektörden 10'u genel olarak imalat sanayi geneli için bulduğumuz ücretlerle sendikalaşma arasında düz orantılı, toplu pazarlıkla ters orantılı ilişkinin devam ettiğini göstermektedir. Öte yandan kağıt, basın/yayım/plak, radyo, TV ve haberleşme cihazları işkollarında sendikalaşma ile negatif bir ilişkiyi içeriyor ancak kimi durumlarda katsayı istatistiksel olarak anlamsızlaşmış; bu durum sendikalaşma değişkeni ile ilgili yukarıda açıklanan veri kısıtlamalarından kaynaklanıyor olabilir.

Giyim eşyası, deri, makine ve teçhizat ve kimyasal madde işkollarında ise ilişki tersine dönmüş durumda; yani toplu pazarlığın ücretleri yükseltici sendikalaşmanın ise düşürücü bir etkisi olduğuna işaret ediyor. Bu işkollarından giyim eşyası ve deri imalatının toplu pazarlık oranlarının en düşük olduğu işkolları arasında bulunduğu göz önüne alınırsa toplu sözleşme pratiğinin kısıtlı olarak yapıldığı sektörlerde işyerleri arasındaki ücret koordinasyonunun da az olduğu ve bu durumda toplu pazarlıkların ücretler üzerindeki koordine edici ve ekonomik kriz dönemine has dizginleyici işlevini yitirdiği söylenebilir. Ücret belirleme süreçlerindeki koordinasyon olgusu bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

4.3. Ücret Belirlenme Sürecindeki Merkeziyet ve Koordinasyon

Ücretlerin belirlenmesinde önemli olan faktörlerden bir tanesi de işveren ile çalışan arasında yapılan ücret anlaşmalarının ne derecede toplu bir pazarlık süreci içerdiği ile ilgilidir. Ücretlerin merkezileştirilmesi (wage centralization) veya ücretlerin koordinasyonu (wage co-ordination) olarak adlandırılan bu olgu 1980'li ve 1990'lı yıllarda ücret belirleme mekanizmalarındaki merkezilik konusunu irdeleyen pek çok karşılaştırmalı araştırma çerçevesinde irdelenmiştir. Daha çok piyasa ekonomisi gelişmiş OECD ülkeleri arasında yapılan karşılaştırmalar kurumsal olarak

çok farklı mekanizmaların varlığına işaret etmektedir. Spektrumun bir ucunda ücretlerin en merkezi şekilde belirlendiği İskandinav ülkeleri yer alırken, diğer uç noktada merkezîyetin hiçbir rol oynamadığı ABD ve Kanada bulunmakta; Almanya, Belçika, Hollanda gibi ülkeler ise, bu iki uç nokta arasında kısmen merkezi, kısmen merkezi olmayan süreçleri içeren kurumsal yapılar taşımaktadırlar.

Ücret belirleme mekanizmalarının ne derece merkezîyet içerdiğinin önemle üzerinde durulmasının ana nedeni, işgücü piyasasının kurumsal yapısı ile makroekonomik performans arasındaki ilişkiyi irdelemektir. Bu konudaki çalışmalar işgücü piyasasında ücretlerin belirlenme süreçlerindeki merkezîlik derecesi ile işsizlik, enflasyon, büyüme gibi çeşitli makro performans göstergeleri arasındaki ilişki konusunda var olan değişik hipotezleri incelemektedirler. Bu ilişkinin yönü konusunda üç ayrı hipotez bulunmaktadır (OECD 1997). Yerleşik neoklasik iktisat kuramını baz alan “Eurosclerosis” görüşüne göre işgücü piyasasının tam rekabet koşullarına uygun olarak, yani kurumsal ya da yapısal katılıklardan özgür bir şekilde hareket etmesi ücretlerin esnek bir şekilde belirlenmesine yardımcı olacak, böylece makroekonomik performans açısından en verimli sonuçları doğuracaktır. Bu görüşe göre ücret pazarlıklarının işyeri bazında, her işverenin kendi yapısına ve o andaki kârlılık, satış, sermaye, vb. gibi durumlarına referansla yapılması en verimli sistemdir. Diğer bir ifade ile ücretlerin tamamen ademi merkezi bir yapıda belirlenmesini savunur.

Buna karşıt “corporatist” olarak adlandırılan hipotez ücretlerin merkezi olarak belirlenmesini sağlayacak bir takım kurumsal mekanizmaların doğru ve etkin şekilde kullanıldıklarında, serbest piyasa işleyişi içerisinde ortaya çıkan muhtelif piyasa hatalarını engelleyeceğini ve bu yüzden ulusal makro performans açısından en iyi sonuçları doğuracağını iddia etmektedir. Bu görüşe göre tam rekabet koşulları bir takım olumsuz dışsallıkları (“negative externalities”) da ister istemez beraberinde getirir. Örneğin bazı işyerlerinde çalışanlara verilen nispeten yüksek ücretler, tüm tüketiciler için daha yüksek fiyatlara yol açar. Diğer işyerlerindeki çalışanların bu ücretleri referans alarak daha yüksek ücretler talep etmelerine ve enflasyonist baskılara neden olur. Yüksek ücret ödenen işyerlerinde sermaye-yoğun üretim teknolojilerinin benimsenmesi ve özellikle de kayıtlı sektörde işsizliğin yükselmesi, istihdamın kayıt dışına kayması gibi olumsuzlukları beraberinde getirir.²² Sonuçta tam

²² Olası diğer olumsuz dışsallıklar, işsiz kalanların işsizlik sigortası ve sosyal yardım fonlarına başvuruları artırarak bütçe açığının büyümesi, yüksek ücretlerin ödendiği sektörlerde üretilen mal ve hizmetlerin fiyatlarının artarak, bunları girdi olarak kullanan sektörlerin maliyetlerini yükseltmesi ve üretimi azaltması, kayıtlı sektörde artan işsizliğin vergi gelirlerini azaltması, nispeten düşük ücretle çalışanların yüksek ücret ödenen sektörleri referans alarak adaletsizlik duygularının artması ve işyerindeki verimliliğin azalması şeklinde özetlenebilir.

rekabet koşullarının getireceği zararlar sağlayacağı yararlardan baskın çıkabilir ve ekonomik performans tam rekabet koşullarından olumsuz etkilenebilir. Bu yüzden “corporatism” görüşü merkezi bir kurumsal yapı içerisinde belirlenecek ücret politikalarının daha uygun olacağını savunur.

Yukarıdaki modellerden her ikisi de ücretlerin merkezilik derecesi ile makroekonomik performans arasında doğrusal bir ilişki öngörmekte ancak bu ilişkinin yönü konusunda farklılaşmaktadırlar. Alternatif bir model ise doğrusal olmayan bir ilişkiyi içermektedir; bu modele göre hem merkezi hem de en az merkezi ücret belirleme süreçleri makroekonomik performans açısından iyi sonuçlar verebilir; ancak kısmi merkezilik derecesi içeren kurumsal yapılar en kötü sonuçları doğurmaya meyillidir (Calmfors ve Drifill, 1988). Örneğin, sektör bazında pazarlıkların yapıldığı sistemlerde, pazarlığı yapan taraflar sadece kendi üyelerinin menfaatlerini gözeteceklerinden, hem tam rekabet koşullarının bulunmamasının getirdiği olumsuzluklar hem de tam anlamıyla merkezi bir mekanizmanın olmamasının getireceği olumsuz dışsallıklardan muzdarip olacaklardır. Bu yüzden öngörülen ilişki U şeklinde bir ilişkidir. Öyle ki en az merkeziden en çok merkeziye göre işgücü piyasaları sıralandığında ve bunların örneğin, istihdam gibi ekonomik performans göstergelerinden birine bakıldığında, iki uç noktadaki ülkelerin nispeten yüksek istihdam seviyelerine ulaşacağı, ortadaki ülkelerin ise nispeten kötü bir performans sergileyecekleri öngörülmektedir.

Yukarıda bahsi geçen değişik hipotezleri test eden ampirik çalışmaların sonuçları birbiri ile çelişkilidir ve bu konuda kesin bir sonuca varılamamıştır. Ama her halükarda, yaygın olarak kabul edilen neoklasik iktisat kuramında öngörüldüğü gibi toplu pazarlık sisteminin işgücü piyasasında makro açıdan da olumsuz sonuçlar doğuracak katılıklara yol açtığı doğrulanmamıştır. Aksine toplu pazarlık süreçlerinin faydalı bir kurum olabileceği konusunda pek çok gösterge bulunmaktadır.

Şimdiye kadar ücret belirleme mekanizmalarındaki merkezilik konusunu irdeleyen uluslararası karşılaştırmalı araştırmalar, daha çok piyasa ekonomisi gelişmiş OECD ülkeleri bazında yapılmıştır ve Türkiye bu çalışmalarda ele alınan ülkelerden biri olmamıştır. Bu bölümdeki amaçlarımızdan biri de uluslararası karşılaştırmaların ışığında Türkiye işgücü piyasasında ücretlerin belirlenme sürecinin ne derece merkezi olduğu konusunu irdelemektir.

4.3.1. Türkiye'deki Toplu Pazarlık ve Sendikalaşma Oranları

Konuya Türkiye'deki toplu iş sözleşmesine tabi çalışan ve sendikalı çalışan oranlarını diğer OECD ülkelerindeki oranlarla karşılaştırarak başlayacağız. Ücretli istihdamının ne dereceye kadar toplu pazarlıklardan etkilendiğinin yaygın olarak kullanılan iki göstergesi, toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranı ya da sendikalı çalışan oranıdır. Bu iki niceliksel gösterge özellikle ücretlerin merkezilik derecesinin zaman içerisindeki değişimine bakmak ya da değişik ülkelerdeki sistemleri karşılaştırmak için kullanılmaktadır. Sendikalı çalışan oranı (bundan böyle SEN) genel olarak ücret pazarlığını toplu olarak yapma potansiyelini; toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranı (bundan böyle TİS) ise doğrudan toplu pazarlıktan faydalanan çalışanları ifade eder.²³ Veriler iki değişken arasında düz orantılı bir ilişki olmasına rağmen korelasyonun düşük olduğunu da göstermektedir. Genellikle TİS, SEN'den yüksek olmasına rağmen iki oran arasındaki fark ülkeden ülkeye büyük değişiklikler gösterebilmektedir.

Türkiye'deki SEN ve TİS seviyelerini diğer OECD ülkeleri ile karşılaştırmaya geçmeden önce bunlara ilişkin veriler konusunda bir açıklama yapmak gerekmektedir.²⁴ TİS genel olarak sağlıklı veri toplamanın zor olduğu bir değişkendir.²⁵ Bunun muhtelif nedenleri vardır. TİS'in kapsamının pazarlık sürecine tabi olmayan tarafları da içerecek şekilde genişletilmesi durumunda sendikaların elinde tam rakamlar bulunmayabilir ya da eğer toplu sözleşme bir yıldan uzun bir süreyi içeriyorsa, iş-yeri sadece ilk yılında bildirimde bulunup ikinci yılında bulunmayabilir.

Türkiye'de işgücü piyasası genelindeki TİS verileri sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanmaktadır ve bu veriler yukarıda bahsi geçen her iki sorunu da içermektedir.²⁶ Bakanlık tarafından 1980'lerden beri yıllık olarak yayımlanan Çalışma İstatistikleri kapsamında "o yıl bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin sayısı ve kapsanan işçi sayısı" belirtilmektedir.²⁷ Ancak sözleşmenin bir yıldan daha

²³ SEN, sendika üyesi çalışanların toplam ücretli çalışanlar içindeki payı; TİS, toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanların toplam ücretli çalışanlar içindeki payı olarak tanımlanmaktadır.

²⁴ Sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi verileri konusunda gerek veri sağlanması gerekse bir takım iç görülerin paylaşımı açısından bizlere yardımcı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistik Dairesi Başkanı Hayrettin Seçmen, Daire çalışanları Feride İrmak ve Engin Gerdan'a teşekkür borçluyuz.

²⁵ TİS konusunda uluslararası verilerle çalışmaların sunulduğu OECD Employment Outlook (1994) raporunda sağlıklı TİS verisi toplamanın tüm ülkelerde zorluklarının olduğu özellikle vurgulanmaktadır.

²⁶ Ücret denklemi tahmininde kullanılan TİS verileri DİE tarafından yapılan İşyeri Kazanç Anketleri kapsamında sadece imalat, elektrik, gaz, su ve madencilik ve taş ocaklığı sektörleri için mevcuttur.

²⁷ Bu rakamlar yıllık olarak yayımlanan Çalışma İstatistikleri kitaplarında yer almamaktadır; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistik Şubesi tarafından araştırmacıların talebi üzerine sağlanmıştır.

uzun sürmesi durumunda bu rakamlar bir sonraki yıla yansıtılmamaktadır. Ayrıca 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda da öngörüldüğü üzere, herhangi bir işyerinde yapılan toplu sözleşmenin kapsamı, sözleşmenin yapıldığı işyerinde sendika üyesi olmayan çalışanlar tarafından dayanışma aidatı ödemek suretiyle ya da Bakanlar Kurulu tarafından alınacak teşmil kararı ile sözleşmenin yapıldığı işkolundaki diğer işyerleri ve işverenleri de kapsayacak şekilde genişletilebilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "dayanışma aidatı ödemek" suretiyle toplu sözleşme kapsamına girenlerle ilgili sayıları ancak 2002 yılından itibaren derlemeye başlamıştır. Yine bu tarihten itibaren ilk kez toplu iş sözleşmesine tabi çalışanların toplam sayısı ile ilgili istatistikler oluşturulmuştur. Ancak bu rakamlar teşmil kararı ile toplu sözleşmelerden faydalanmaya başlayan ek çalışanlarla ilgili bilgileri içermemektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistik Dairesi ile yapılan görüşmelerde teşmil kararı ile kapsam genişletme uygulamalarının son derece kısıtlı olduğu ve toplu pazarlık kapsamındaki çalışan rakamında sadece yadsınabilir oynamalara yol açacağı öne sürülmüştür.

Sendikalı çalışan sayıları ile ilgili tek kaynak yine Bakanlığın Yıllık Çalışma İstatistikleri'dir. Ancak bu verilerle de ilgili bir takım sorunlar bulunmaktadır. Genelde Bakanlık tarafından sendika bildirimlerine dayanılarak yayımlanan bu rakamların gerçeğin üstünde olduğu yaygın olarak bilinmektedir. Zira, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24. maddesinde, sendika üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması durumunda sendika üyeliğinin etkilenmeyeceği, 25. madde ise üyelikten çekilen işçinin sendika üyeliğinin bir ay daha devam edeceği belirtildiğinden; işten ayrılanların üyelikleri sona ermemektedir. Ayrıca sendikaların, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda da öngörüldüğü gibi toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmek için gerekli olan % 10 barajına ulaşabilmek amacı ile üye sayılarını yüksek göstermeye yönelik olarak emekliye ayrılmış, vefat etmiş, işyeri ve/veya sendikadan ayrılmış eski üyeleri kayıtlarda tutmaya devam etmek gibi pratiklere başvurdukları bilinen bir gerçektir.

Çizelge 4.4'te toplu iş sözleşmesi ve sendikalaşma ile ilgili sunulan veriler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerinden derlenmiş olup, özel sektörü ve kamu işçilerini kapsamaktadır. Burada görüldüğü gibi 2002 ve 2003 yılları itibarıyla takriben 21.000 işyeri ve 1 milyon çalışan toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. Bunu Bakanlık tarafından yayımlanan toplam çalışan sayısına böldüğümüzde % 24

gibi bir toplu pazarlık oranı bulmaktayız. Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki çalışanlardan takriben 675 bin kişi sendika üyesi sıfatıyla, 2002'de 318 bin, 2003'te ise 162 bin kişi sendika üyesi olmadıkları halde dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşme kapsamına girmektedirler.

Çizelge 4.4. Türkiye'de toplu iş sözleşmesi ve sendikalaşma

	2002	2003
A1. TİS Sayısı	3.930	4.245
A2. Kapsadığı işyeri sayısı	21.150	21.756
A3. Kapsadığı işçi sayısı	1.097.166	1.112.116
A.3.i. Sendika üye aidatı ödeyenler sayısı	674.041	678.757
A.3.ii. Dayanışma aidatı ödeyenler sayısı	318.570	162.057
B. Toplam çalışan sayısı ÇB	4.572.841	4.781.958
C. TİS oranı (A3/B)	% 24,0	% 23,2
D.1. Toplam sendika üyesi sayısı-resmi	2.680.966	2.751.670
D.2. TİS yetkisi olmayan (% 10 barajını aşamayan) sendikaların üye sayısı	166.128	166.128
D.3. Aktif sendika üyesi sayısı (A3i + D.2)	840.169	844.885
D.4. Sendikalaşma oranı-resmi (D1/B)	% 58,6	% 57,5
D.5. Sendikalaşma oranı-aktif (D3/B)	% 18,4	% 17,7
Sendika üye aidatı ödeyenlerin toplam resmi sendika üye sayısına oranı (D1/A1)	0,25	0,25
Dayanışma aidatı ödeyenlerin sendika üye aidatı ödeyenlere oranı (D2/D1)	0,47	0,24

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerinden derlenmiştir; D.3 ve D.5 kategorileri araştırmacı tarafından veriler bazında tahmin edilen rakamdır. D.2 kategorisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Temmuz 2003 verilerine dayanarak hesaplanmıştır; 2002 için bu veriler elde edilemediğinden her iki yıl için de aynı rakam kullanılmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sendika bildirimleri kaynaklı resmi sendikalı üye sayısı 2002 ve 2003 yılları için 2.680.966 ve 2.751.670'dir. Bu da çalışan sayısı ile oranlandığında % 58,6 gibi bir sendikalaşma oranı bulunmaktadır. Oysa aynı yıllarda toplu iş sözleşmesi kapsamından "sendika üye aidatı ödemek" suretiyle faydalananların sadece 674.041 ve 678.757 kişi olduğu da resmi istatistiklerde yer almaktadır. Eğer resmi rakamların doğruluğu kabul edilirse toplam sendika üyelerinden sadece dörtte biri toplu iş sözleşmesi kapsamına girerken, geriye kalan dörtte üçünün toplu pazarlık sistemi içerisinde bulunmadığı gibi bir sonuç çıkarılmaktadır. Ayrıca % 24'lük bir toplu iş sözleşmesi oranı göz önünde bulundurulduğunda ve bunun da

önemli bir kısmının sendika üyesi olmadan dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den faydalandığı düşünüldüğünde sendika üyelerinin büyük çoğunluğunun her ay düzenli sendika üye aidatlarını ödeyip gene de toplu pazarlıklardan faydalanmadığı gibi bir sonuca varılmaktadır ki, bu inandırıcı olmaktan uzaktır. Başka inandırıcı olmayan bir sonuç da Çizelge 4.5'te görüldüğü üzere % 58,6'lık bir sendikalaşma oranı ile Türkiye'nin diğer ülkelerle karşılaştırıldığında İskandinav ülkeleriyle birlikte en üst sıralara yerleşmesidir. Yine Çizelge 4.5'te görülen bir gerçek, hiçbir ülkede toplu pazarlık kapsamına girenlerin oranının sendikalaşma oranının altında kalmadığıdır.

Daha inandırıcı olan, aktif sendika üyesi sayısının toplu sözleşme kapsamındaki sendika üyelerinin toplam sayısına yakın olacağıdır. Ancak 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre % 10 barajını aşmadığı için toplu sözleşme yetkisi bulunmayan ama gene de üye kaydeden sendikaların üyelerini de hesaba katmak gerekmektedir. Bununla ilgili net bir rakam olmadığı halde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sendika üye sayıları ve % 10 barajı ile ilgili istatistiklerine bakarak bunun 2003 yılı için takriben 166,000 civarında olduğu hesaplanmıştır. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sendika üye aidatı ödeyenler sayısına bunu ekleyerek D.3 satırında (Çizelge 4.4) tahmini aktif sendika üyesi sayısı verilmiştir. Buna göre toplam sendika üyesi sayısı en fazla 850,000 civarındadır. Bu rakamı toplam çalışan sayısına oranladığımızda % 18,4'lük (Çizelge 4.4, D.5) bir sendikalaşma oranı bulmaktayız. Bunun toplu iş sözleşmesi oranı olan % 24'ün altında (Çizelge 4.4, C) olması açısından daha inandırıcı bir rakam olduğu görülmektedir.²⁸

4.3.2. Türkiye'deki Toplu Pazarlık ve Sendikalaşma Oranlarının Diğer Ülkelerle Karşılaştırması

Çizelge 4.5 toplam 27 OECD ülkesinde 2000 yılına ait SEN ve TİS oranlarını göstermektedir. Burada görüldüğü üzere Türkiye % 24'lük bir toplu pazarlık oranıyla toplam alttan 4. sırada yer almaktadır. Kore, ABD ve Japonya Türkiye'den düşük oranlara sahiptirler. Türkiye'yi % 30 civarı oranlarla alt kategoride izleyen ülkeler

²⁸ Türkiye için toplu iş sözleşmesi ve sendikalaşma oranlarını hesaplamakta önemli başka bir konu da paydada hangi rakamın kullanılacağıdır. Uluslararası istatistiklerde kullanılan yöntemde toplu iş sözleşmelerine tabi işçilerin ve sendikalı işçilerin toplam sayısı ücretli ve maaşlı çalışanların toplam sayısına bölünür. Verilerin mevcut olduğu durumda ücretli ve maaşlı çalışanların sayısı toplu pazarlık hakkına sahip olmayan ya da kanunlar çerçevesinde farklı sözleşme haklarına sahip olan kamu çalışanlarını dışarıda bırakacak şekilde hesaplanır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan sendikalaşma oranlarında payda sigortalı kayıtlı ücretli ve maaşlı çalışanların toplamıdır. Ancak Türkiye'de tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışanların kayıtlı çalışanların yaklaşık üçte birini oluşturduğu göz önünde bulundurulursa, aslında TİS ve SEN oranlarının çok daha düşük olduğu iddia edilebilir.

arasında Çek Cumhuriyeti, Yeni Zelanda, Macaristan, İngiltere ve Kanada bulunmaktadır. Çizelgede gösterilen neredeyse diğer tüm OECD ülkelerinde ücretli istihdamının yarısından fazlasının toplu pazarlık süreci içerisinde yer aldığı görülmektedir. Sendikalaşma oranı açısından ise % 18,4 rakamını referans alırsak en alttan 7. sırada (ABD, Fransa, İspanya, İsviçre, Polonya ve Kore'nin önünde); % 58,6 rakamını referans alırsak en üstten 5. sırada (Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Kıbrıs'ın ardından) yer almaktadır. Sonuçta hangi oranı kullandığımız Türkiye'nin uluslararası sıralaması açısından büyük bir farklılık getirmektedir.

Çizelge 4.5. OECD ülkelerinde sendikalaşma ve toplu pazarlık (%)

	Sendikalaşma Oranı	TİS Oranı
ABD	12,8	14,0
Almanya	25,0	68,0
Avustralya	24,5	82,5
Avusturya	36,5	97,5
Belçika	55,6	92,5
Çek Cumhuriyeti	27,0	27,5
Danimarka	74,4	82,5
Finlandiya	76,2	92,5
Fransa	9,7	92,5
Hollanda	23,2	82,5
İngiltere	31,2	32,5
İspanya	14,9	82,5
İsveç	81,1	92,5
İsviçre	17,8	42,5
İtalya	34,9	82,5
Japonya	21,5	17,5
Kıbrıs	70,0	70,0
Kore	11,4	12,5
Lüksemburg	33,6	62,5
Kanada	28,1	32,0
Macaristan	19,9	32,5
Norveç	54,3	72,5
Polonya	14,7	42,5
Portekiz	24,3	82,5
Slovakya	36,1	52,5
<i>Türkiye</i>	<i>18,4 (58,6)</i>	<i>24,0</i>
Yeni Zelanda	22,7	27,5
Yunanistan	32,5	...

Kaynak: OECD Employment Outlook 2004 ve Davies 2004'den derlenmiştir. Türkiye tabloya eklenmiştir.

Japonya haricindeki diğer tüm ülkelerde toplu pazarlığa tabi çalışan oranı sendikalı çalışan oranından yüksektir ama yukarıda da değinildiği gibi TİS ve SEN arasındaki farklılaşma ülkeler arasında büyük bir çeşitlilik sergilemektedir. Toplu pazarlığın en yüksek, sendikalaşmanın ise en düşük olduğu Fransa uç bir örnektir. Benzer şekilde Portekiz, İspanya, Hollanda, Avustralya gibi ülkelerde oldukça düşük sendikalaşma oranlarına rağmen çok yüksek toplu pazarlık oranları görülmektedir. Buna karşılık İskandinav ülkelerinde tipik olarak hem çok yüksek sendikalaşma hem de çok yüksek toplu pazarlık oranları, İngiltere, Kanada, Macaristan, Kore ve Çek Cumhuriyeti gibi ülkelerde ise nispeten düşük sendikalaşma ve toplu pazarlık oranları görülmektedir. Türkiye de bu son grup ülke kategorisindedir.

OECD Employment Outlook 2004 raporu TİS'in genelde SEN'den yüksek olmasını ve ülkeden ülkeye farklılaşmaları üç şekilde açıklamaktadır. Toplu sözleşme pratiğinin pek çok ülkede işçilerin sendikalaşmasından ziyade, işverenlerin sendikalaşması ile bağlantılı olması; pek çok ülkede işverenler arasında toplu iş sözleşmesinin kapsamını gönüllü olarak tüm çalışanlarını kapsayacak şekilde genişletme pratiğinin bulunması ve pek çok ülkede toplu pazarlıkların kapsamını sendika üyesi olmayan diğer çalışanları da içerecek şekilde genişletilmesini sağlayan kurumsal mekanizmaların bulunması. Kore, Japonya ve ABD'de özellikle düşük olan toplu pazarlık oranlarını, rapor, bu tip mekanizmaların bulunmaması ya da genel olarak kullanılmaması ile açıklamaktadır. Türkiye'de, yukarıda da açıklandığı gibi, kanunen gerek dayanışma aidatı ödeyerek gerekse Bakanlar Kurulu tarafından alınan teşmil kararı ile sendikalı olmayan çalışanların TİS'ten faydalanma olasılığı bulunmaktadır. Daha önce belirttiğimiz gibi teşmil mekanizmasının yaygınlığı konusunda elimizde bir veri bulunmamaktadır, ancak bunun kısıtlı olarak yapıldığı ile ilgili bir izlenim vardır. Ancak Çizelge 4.4'te de görüldüğü üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verileri, 2000'li yıllarda dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesi kapsamına girenlerin, sendika üyesi olarak TİS kapsamına girenlerin en az dörtte biri olduğunu, hatta kimi yıllarda yarısına yakın bir orana yükseldiğini göstermektedir.²⁹

Bu noktada gerek SEN gerekse TİS oranlarının kamu-özel sektör ayrımında büyük farklılıklar gösterdiğini vurgulamak gerekir. Kamuda % 100 olan TİS ve SEN oranları aslında averajı yükseltici bir rol oynamaktadır. Ancak bu Türkiye'ye özgü olmaktan öte pek çok diğer ülkede de rastlanan bir farklılaşmadır.

²⁹TİS kapsamında olup da ("dayanışma aidatı ödeyenler / sendika aidatı ödeyenler") oranı 2002, 2003, 2004 yılları için sırasıyla 0.47, 0.24, 0.40'dır.

4.3.3. Ücret Merkeziliğinde Diğer Kıstaslar

SEN ve TİS dışında, ücret belirleme mekanizmalarının merkeziliği genelde üç kıstasa bağlı olarak tanımlanmaktadır. Bu kıstasların değişik ülkeler için dağılımı Çizelge 4.6'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.6. Ücret belirleme mekanizmalarında merkeziliyet ve koordinasyon

	Kurumsal Pazarlık Düzeyleri	Yaygın Pazarlık Düzeyi	Pazarlıklar Arası Koordinasyon	TİS Yaygınlaştırma Mekanizmaları	Kenworthy Koordinasyon Endeksi
ABD	1,2	1	<i>Koordinasyon yok</i>	Hiç yok ya da az var	1
Almanya	1,2	2	Gizli koordinasyon	<i>Kısıtlı olarak var</i>	4
Avustralya	1,2,3	2→3,1	Açık koordinasyon	Yaygın olarak var	2
Avusturya	1,2	2	Gizli koordinasyon	Yaygın olarak var	4
Belçika	1,2,3	3	Açık koordinasyon	Yaygın	4
Çek Cum.	1,2	1	----	----	--
Finlandiya	1,2,3	3	Açık koordinasyon	<i>Kısıtlı olarak var</i>	3
Fransa	1,2,3	2→1	Açık koordinasyon	Yaygın olarak var	2
Hollanda	1,2	2	Açık koordinasyon	<i>Kısıtlı olarak var</i>	4
İtalya	1,2	2	----	----	4
İngiltere	1,2	1	<i>Koordinasyon yok</i>	Hiç yok ya da az var	1
İrlanda	1,2,3	3	----	----	5
İspanya	1,2,3	2	Açık koordinasyon	<i>Kısıtlı olarak var</i>	--
İsveç	1,2,3	3→2	Açık koordinasyon	Hiç yok ya da az var	3
İsviçre	1,2	2	<i>Koordinasyon yok</i>	<i>Kısıtlı olarak var</i>	4
Japonya	1,2	1	Gizli koordinasyon	Hiç yok ya da az var	5
Kanada	1,2	1	<i>Koordinasyon yok</i>	Hiç yok ya da az var	1
Kıbrıs	1,2	2	----	----	--
Macaristan	1,2,3	1	----	----	--
Norveç	1,2,3	2→3	Açık koordinasyon	Hiç yok ya da az var	4
Polonya	1,2	1	----	----	--
Portekiz	1,2,3	2	Açık koordinasyon	Yaygın olarak var	--
Türkiye	1,2	1	<i>Koordinasyon yok</i>	<i>Kısıtlı olarak</i>	1-2 arası
Yeni Zelanda	1,2	2→1	Açık koordinasyon	----	--
Yunanistan	1,2,3	2	----	----	--

Kaynak: OECD Employment Outlook 1997, Davies 2004 ve Kenworthy 2001'den derlenmiştir. Türkiye tabloya eklenmiştir. Her merkeziliyet/koordinasyon göstergesi için Türkiye ile benzerlik taşıyan ülke değerleri italik rakamlar ya da harflerle vurgulanmıştır.

Birinci kıstas ücret pazarlığının hangi düzeyde yapıldığıdır; ki temel olarak üç seviye vardır. Bunlar en az merkeziden en merkeziye göre sırasıyla işyeri ya da birden çok işyerine sahip işletme düzeyinde, iş kolu/sektör düzeyinde ya da sektörler arası ya da işgücü piyasası genelinde yapılan pazarlıklardır. İşyeri/işletme düzeyinde yapılan pazarlıklarda ücretler her işveren tarafından o işyerinde çalışanlar ile yapılan görüşmeler sonucu ayrı olarak belirlendiğinden, ücret belirlenmesi ademi merkezi olarak kabul edilir. İşkolu düzeyinde pazarlıklar, bir işkolunda çalışan pek çok çalışanı kapsadığı için daha merkezi bir mekanizmanın göstergesidir. En merkezi mekanizma ise, işgücü piyasası genelinde, yani ulusal düzeyde değişik işkolalarında çalışanların ücretlerinin belirlenmesi için yapılan toplu pazarlıkları içerir. Bu tip ulusal pazarlıklarda tüm işveren ve çalışanların şemsiyesi altında toplandığı birer konfederasyon ile ikili veya hükümet temsilcilerinin de hazır bulunduğu üçlü bir pazarlık süreci vardır.

Çizelge 4.6'da ilk iki sütunda görüldüğü üzere, pek çok ülkede birden fazla düzeyde pazarlık kurumsallaşmış olsa da, genelde bir tanesi ağırlıklı olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Almanya'da pazarlıklar hem işyeri hem de sektör düzeyinde yapılmalarına rağmen, ikincisi ağır basarken, Belçika'da her üç düzeyde de pazarlık yapabilme olanağına rağmen ulusal düzey ön plandadır. Genel olarak baktığımızda, İngiltere dışındaki pek çok AB üyesi ülkede ücret pazarlığının sektör düzeyinde yapıldığı görülmektedir. Avustralya hariç diğer gelişmiş OECD ülkeleri ABD, Kanada ve Japonya'da ise pazarlıklar işyeri düzeyinde yapılmaktadır. AB'ye yeni üye ülkelere baktığımızda yine, Kıbrıs haricinde, işyeri düzeyinde yapılan pazarlıkların ağırlıklarını koruduğunu görmekteyiz. Türkiye'de de bu son iki grup ülkeye benzer şekilde ücret pazarlıkları yaygın olarak işyeri ve işletme düzeyinde yapılmaktadır. Ancak başta metal sektörü olmak üzere tekstil ya da gıda gibi kimi sektörlerde grup toplu iş sözleşmesi adı altında bir işveren sendikasına üye birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan grup pazarlıkları da yapılabilmektedir. Bu yüzden grup sözleşmesi uygulamasının sektör düzeyinde pazarlıkların yapılmasına yönelik bir altyapı oluşturduğunu söylemek mümkündür.

Merkezilik derecesi açısından *ikinci kıstas* ücret pazarlığının yapıldığı değişik seviyeler arasındaki koordinasyon mekanizmaları ile ilgilidir. Ücret pazarlığının en düşük merkezi seviye olan işyeri düzeyinde yapıldığı sistemlerde dahi bir takım koordinasyon mekanizmaları mevcut ise, o zaman ücretlerin belirlenmesi görüldüğünden daha merkezi olarak gerçekleşiyor olabilir. Bu koordinasyon mekanizma-

ları açık ya da gizli olarak iki ayrı grupta değerlendirilmektedir. Portekiz ücret pazarlığında açık koordinasyonun olduğu örneklerden biridir. Buradaki pazarlık düzeyi ağırlıklı olarak sektör düzeyinde olmasına rağmen, 1980'lerden beri ulusal bazda çalışan-işveren-hükümet temsilcileri arasındaki üçlü görüşmeler sonucu ekonomi genelinde bir takım gelir politikaları üzerinde anlaşmaya varılarak bunun sektör düzeyinde yapılan pazarlıklar için bir ortak bir referans noktası oluşturması beklenmektedir. Ancak sendikalar arası rekabetten dolayı, bu ulusal koordinasyon mekanizmasının etkileri kısıtlı kalmaktadır. İşyeri düzeyinde yapılan pazarlıklar ise işverenler tarafından nadiren tercih edilmektedir zira sektör bazındaki pazarlıklarda daha düşük ücretlerin belirlendiği görüşü yaygındır. (OECD, 1997)

Japonya ve Almanya ise gizli koordinasyon mekanizmalarının olduğu ülkelerdir. Örneğin, Japonya'da ücret pazarlığının ağırlıklı olarak işyeri düzeyinde, yani en az merkezi düzeyde yapılmasına rağmen, pratikte ulusal ve işkolu bazında örgütlenmiş olan sendikaların her yıl ilkbahar mevsiminde kendi içlerinde belirledikleri averaj ücret artış oranları tüm pazarlıklar için önemli bir referans noktası oluşturmakta ve bir takım büyük şirketlerin çalışanları ile yaptıkları pazarlıkların sonuçları diğer pazarlıklar için bir lider rolü oynamaktadır (Soskice, 1990). Ücret pazarlığının ağırlıklı olarak iş kolu düzeyinde yapıldığı Almanya'da ise, metal gibi lider sektörlerde varılan toplu iş sözleşmeleri, diğer tüm sektörler için bir belirleyici rol oynamaktadır (OECD, 1997). Sonuçta bu tip açık ya da kapalı koordinasyon mekanizmaları sonucunda, ücret merkezilik derecesi, pazarlıkların yapıldığı seviyenin üstünde de olabilir.

Ücretlerin son derece merkezi bir şekilde belirlendiği kamu sektörünü ayrı tutarsak, Türkiye'deki ücret pazarlıklarında genelde açık ya da gizli bir koordinasyon mekanizmasının bulunmadığı görülmektedir. Bu haliyle Türkiye gene, AB üyesi ülkelerden çok en az merkezi pazarlık sistemlerinin bulunduğu ABD, İngiltere ve Kanada gibi tam rekabet koşullarına en elverişli piyasa ekonomileri bulunan endüstriyelmiş ülkelerle ve gelişmekte olan AB'ye yeni üye ülkelerin bazılarıyla benzerlik göstermektedir.

Ancak yukarıda giriş bölümünde de değinildiği gibi Türkiye'de 1980'li yılların sonunda ücretlerin seyrine ilişkin özelliklerden biri de kamu ücretlerindeki artışların özel sektör ücretlerindeki kazanımların önünü açan bir lider rolü oynamasıdır. Bu dönemde sendikal faaliyetlerin serbestleşmesi ve ekonomideki büyümenin etkisi ile

1980'ler boyunca gerçekleşen ücret aşınması fazlası ile telafi edilmiştir. Özel sektördeki sendika – işveren pazarlıklarında kamu ücretlerindeki artışlar bir referans noktası olarak gösterilmiş, bu da kamunun özel sektördeki ücret kazanımlarını yukarı doğru çekici bir rol oynamasına neden olmuştur. Bu açıdan en azından 1980lerin sonlarında ücret belirlenmesinde göreceli olarak daha koordineli ve merkezîyetçi bir sistem oluştuğunu söylemek mümkündür. Ancak kamunun özel sektördeki ücret pazarlıkları üstündeki etkisinden kaynaklanan bu koordinasyon açık bir mekanizmadan ziyade gizli bir mekanizma olarak adlandırılabilir. Ancak 1994 krizinin getirdiği karlılık darboğazları ve kamu bütçe açıklarının sonucunda kamu ücretlerindeki artış trendi durmak zorunda kalmış; 2001 krizi ile bu daha da pekişmiştir. Sonuçta kamunun özel sektör ücretleri üstündeki herhangi bir koordinasyon işlevinin özeldir, şu an için mevcut olmadığını; genelde ise sistematik olarak bulunmadığını ancak dönemsel dinamiklere ve konjonktüre bağlı olarak ortaya çıkabildiğini söyleyebiliriz.

Ücret belirleme süreçlerinin ne derece merkezi olduğu ile ilgili *üçüncü kıstas* ise, toplu iş sözleşmelerinin kapsamının pazarlık sürecine taraf olmayan çalışanları da kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması ile ilgilidir. Bu iki şekilde yapılabilir. İşverenin kendisi toplu iş sözleşmesini sendikalı olmayan çalışanlarını da kapsayacak şekilde o birimde çalışan herkesi içerecek şekilde genişletebilir. Veya yasal mekanizmaların bağlayıcılığı altında yapılabilir. Öyle ki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gibi bir birim, pazarlık yapan tarafların talebi üzerine, toplu iş sözleşmesini o işkolu ya da coğrafi bölgede, pazarlık yapan partilerle ilişkisiz işveren ve çalışanları da kapsayacak şekilde yaygınlaştırabilir. Bu genelde özel koşullara bağlı olarak uygulanmaktadır. Örneğin, Finlandiya ve Almanya'da, iş kanununa göre eğer toplu iş sözleşmesi o işkolu ya da bölgedeki çalışanların belirli bir yüzdesinden fazlasını (Almanya'da % 50) kapsarsa genişletilebilmektedir. Kimi durumlarda toplu iş sözleşmeleri bağtlandıkları işkolu ya da bölgenin dışında kalan ancak benzerlikleri bulunan, pazarlık kapasitesi olan örgütlenmelerin bulunmadığı diğer işkolu ya da bölgelere de yaygınlaştırılabilmektedir. Genelde bu tip toplu pazarlık kapsam genişletme mekanizmalarının varlığı o ülkedeki toplu iş sözleşmesine tabi çalışanların oranını yükseltmek açısından önemli bir rol oynar. Örneğin, Avusturya, Belçika ve Fransa bu tip kapsam genişletme mekanizmalarının yaygın olarak kullanıldığı ve haliyle de toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranlarının çok yüksek olduğu ülkelerdir.

Türkiye’de toplu iş sözleşmelerinin kapsamını genişletmek yukarıda da değinildiği gibi kanunen iki şekilde yapılabilir. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle, toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi olmayan ancak o işyerlerinde çalışan diğer işçiler sözleşme kapsamına girebilirler, ki Çizelge 4.4’te sunulan veriler bunun yaygın olarak kullanılan bir yöntem olduğuna işaret etmektedir. Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun ilgili maddesine göre bunun için sendikanın muvafakatının aranması da yaygın olarak kullanılmasında bir rol oynamaktadır. İkinci yol ise, toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işkolunda işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’nın talebi üzerine, Bakanlar Kurulu’nun alacağı “teşmil” kararı ile o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına yaygınlaştırılmasıdır. Pratikte bunun ne dereceye kadar kullanılan bir mekanizma olduğu ile ilgili gerekli veriye ulaşmak imkansız olduğundan bu konuda bir yorum yapmak mümkün değildir. Ancak konuyla ilgili niteliksel veriler bunun çok da yaygın olmadığına işaret etmektedir.

4.3.4. Ücret Merkezîyet Endeksi

Yukarıdaki muhtelif kıstaslarından yola çıkarak ücret belirlenme mekanizmalarının merkezîlik ya da koordinasyon dereceleri ile ilgili bir takım endeksler geliştirilmiştir; bunlar değişik ülkelerdeki ücret belirleme mekanizmalarını karşılaştırmak amacıyla kullanılmaktadırlar. Çizelge 4.6’da bu endekslerden en güncel olan Kensworthy endeksi kullanılarak (2000 yılına kadar güncellenmiş olan tek endekstir), Türkiye uluslararası bir perspektife oturtulmuştur. En düşük 1’den (en az merkezî/koordineli) en yüksek 5’e (en merkezî/koordineli) kadar değer alan endeks hem pazarlık düzeyini hem de işveren ve çalışan kesimleri arasında gizli ve açık koordinasyon mekanizmalarını içeren, diğer çoğu endeksten farklı olarak hükümetin de koordinasyondaki rolüne yer veren bir şekilde hazırlanmıştır. Seviyeler takriben şöyledir (Kensworthy 2001, s. 79):

- 1:** Bölünmüş ve koordinasyonsuz ücret pazarlığı; ağırlıklı işyeri ya da işletme bazında (Kanada, İrlanda 1960-69 ve 1981-87; 1988’den beri Yeni Zelanda; 1980’den beri İngiltere, ABD).
- 2:** Karışık işyeri ve işkolu bazında pazarlıklar; ancak hemen hiçbir lider firma/sektör koordinasyonunun bulunmadığı (genel olarak pazarlıkları etkileyen lider sektör ya da firma yok); Hükümet tarafından bir çeşit zayıf koordinasyon işlevi, asgari ücret belirlenmesi ya da ücret endekslenmesi gibi (1992’den beri Avustralya, çoğu yıllarda İtalya ve Fransa).

3: İşkolu seviyesinde pazarlıklar, düzensiz ve belirsiz lider koordinasyonu ve kısmen sendika konsantrasyonu (1981'den beri çoğu yıllarda Danimarka, Finlandiya bazı yıllarda, 1994'den beri İsveç). Hükümet tarafından ücret arabuluculuğu (wage arbitration) yapılıyor (1981 öncesi Avustralya; 1988 öncesi Yeni Zelanda).

4: Üst konfederasyonlar tarafından yapılan merkezi pazarlıklar veya hükümet tarafından empoze edilen bir ücret tarifesi ya da ücret dondurulması (wage freeze) uygulaması var ancak barış zorunluluğu (peace obligation) yok. (Belçika ve Finlandiya çoğu yıllarda; İrlanda 1970-80 ve 1987-93).

Sektörel ya da işyeri pazarlıklarının üst işçi ve işveren konfederasyonları tarafından gayri-resmi bir şekilde koordine edilmesi (1993'ten beri İtalya, 1983'ten beri Hollanda, Norveç bazı yıllarda, İsviçre).

Yaygın ve düzenli olarak yapılan lider koordinasyonu ve bunun yanı sıra sendikalaşmada çok yüksek bir konsantrasyon (Almanya ve 1983'ten beri Avusturya).

5: Üst konfederasyonlar tarafından merkezi pazarlıklar veya hükümet tarafından empoze edilen bir ücret tarifesi ya da ücret dondurulması (wage freeze) uygulaması, barış zorunluluğu (peace obligation) da içerecek şekilde var. (Danimarka 1960-80; 1994'den beri İrlanda; Norveç bazı yıllarda; İsveç 1960-82).

Sektörel pazarlıkların güçlü ve monopol bir sendika konfederasyonu tarafından gayri resmi koordinasyonu (1983 öncesi Avusturya).

Yaygın ve düzenli olarak yapılan lider koordinasyonu ve yüksek derecede senkronize ücret belirleme süreçleri özellikle etkin büyük şirketlerin liderliğinde. Bunun yanı sıra sendikalaşmada çok yüksek bir konsantrasyon (Japonya).

Gerek bu tip bir endeksin oluşturulmasındaki kıstasların belirlenmesi gerekse değişik ülkelerin mekanizmalarının bu tip bir endekse göre sıralandırılması subjektif bir değerlendirmeye tabidir. Türkiye'nin bu endeks sıralamasında ağırlıklı olarak nereye konulacağı da değerlendirmeye göre değişebilir. Çizelgede 1 ve 2 arasında değerlendirilmiştir. Zira işyeri ve işletme bazında birbirinden tamamiyle bağımsız görünen pazarlıklar yapılmasına rağmen yukarıda da değinilen işkolu bazında grup sözleşmesi pratikleri de bulunmaktadır. Ayrıca endeksin 2. derecesinde bahsi geçen bir çeşit zayıf hükümet koordinasyonunun Türkiye'de de rol oynadığı söylenebilir. İşgücünün önemli bir kısmını etkileyen asgari ücret hükümet tarafından belirlenmekte ve ücret pazarlıklarında özellikle enflasyon artışları için bir çeşit referans noktası oluşturmaktadır. Her halükarda Türkiye bu tip bir endeks çerçevesinde de ücret merkeziyeti/koordinasyonu en düşük olan ülkelerle aynı grupta yer almaktadır.

Türkiye’de Nisan 2001’de merkezi bir koordinasyon mekanizmasının alt yapısını oluşturmaya yönelik olarak işçi-işveren-hükümet taraflarının yer aldığı üçlü yapıya sahip Ekonomik ve Sosyal Konsey oluşturulmuştur. Konsey’in kuruluş amacı yasada “ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayacak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak, istişari mahiyette ortak görüş belirlemek” olarak belirtilmiştir. Kanun gerekçesinde ise bu uzlaşma ve işbirliğinin çerçevesi daha net olarak ifade edilmektedir:

Ekonomik ve Sosyal Konsey’in temel işlevi, ekonomik istikrarın kurulması, büyümenin ve sanayileşmenin hızlandırılması, üretimin, yatırımların ve verimliliğin artırılması, ekonomiye rekabet gücü kazandırılması, istihdamın geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi, işgücü niteliğinin yükseltilmesi, gelir dağılımının iyileştirilmesi ve sosyal adaletin sağlanması, sosyal devlet anlayışının gereği olarak kamu hizmetlerinin geliştirilmesi, çalışma hayatının demokratikleştirilmesi, ülke demokrasisinin daha da geliştirilmesi ve güçlendirilmesi gibi temel sosyo-ekonomik amaçlar için sürekli ve kalıcı bir diyalog platformu olmak, danışma organı olarak ortak görüş oluşturmak ve Hükümet ile Parlamente’ye tavsiyelerde bulunmaktır.

Ancak Konsey’in sosyal diyalog zemini hazırlamaya yönelik bu işlevleri kağıt üzerinde yer almaktan öteye gidememiş ve bu haliyle gerek işveren gerekse işçi sendikalarının yoğun eleştirilerine hedef olmuştur. Konseyin hükümet tarafından düzenli olarak toplanmasının ihmal edilmesi,³⁰ işçi ve işveren sendikaları ve ilgili sivil toplum örgütlerinden ziyade hükümet kuruluşlarının Konsey işleyişinde ağırlığını koruması,³¹ AB ülkelerindeki benzer konseylerden farklı hantal bir yapıya sahip olması ve bu haliyle de sosyal diyalog için gerekli zemini sağlayamaması ve tarafları bir araya getirmemesi³² nedeniyle eleştirilmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye işgücü piyasasında ücret belirleme mekanizmalarının daha merkezi sistemleri kullanan kıta Avrupa’sı ülkelerinkinden farklı olarak az merkezi bir sistemi içerdiğini ve bu açıdan daha çok tam rekabet koşullarına sadık kalan ABD, Kanada ve İngiltere ile veya kısmen buradaki karşılaştırmaya dahil edilen AB’ye yeni üye Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya gibi ülkelerle benzerlikler taşıdığını görmekteyiz.

³⁰ Türkiye Kamu-Sen www.kamusen.org.tr, 22.07.2004 tarihli haber.

³¹ “Sosyal Diyalog Odaklı Çalışma Mevzuatı İhtiyacı”, M.Y. Tınar, TISK Aylık Dergi, Eylül 2002.

³² DİSK www.disk.org.tr/basin.asp, 21.01.2004 tarihli haber.

4.4. Sonuç

1996-2001 dönemine ait imalat sanayi verilerini kullanarak yapılan analizler Türkiye’de ücret belirlenme süreçlerinin belirli bir esnekliği içerdiğini göstermektedir. Ücretler piyasa koşullarının göstergesi olarak kullandığımız işsizlikteki artışlara (azalmalara) bağlantılı olarak düşerken (yükselirken); bir çeşit kârlılık göstergesi olarak yorumladığımız çalışan başı katma değerdeki artışlar (azalmalar) ile bağlantılı olarak da yükselmektedir (düşmektedir).

Ekonometrik analiz sonucu işsizlik değişkeni için bulduğumuz 0.14 esneklik katsayısı Türkiye’deki reel ücretlerin işsizlikteki değişimlere duyarlı olduğunu göstermektedir. Bu, işsizlik değişim hızındaki % 10’luk bir artışın reel ücretlerde % 1.4’lük bir düşüşe yol açacağını ifade etmektedir. Çalışan başı katma değer değişkeni için bulduğumuz uzun dönemli 0.03 esneklik katsayısı ise, işyerinde çalışan başına düşen katma değer iki katına çıkmasının (% 100’lük bir artışın) reel ücretlerde % 3’lük bir yükselmeye neden olacağını ifade etmektedir.

İşkolu değişkenleri ve işyeri büyüklüğü değişkeni ile ilgili bulgularımız ise ücretlerin belirlenmesinde “etkin ücret” ya da “içeridekiler-dışarıdakiler” modellerinde ön görüldüğü gibi yapılan işin niteliği, gerektirdiği eğitim, üretimin teknolojik organizasyonu gibi yapısal unsurların da rol oynadığını doğrular niteliktedir. İşyerinin büyüklüğüne paralel olarak (çalışan sayısının artması ile) ücretler de yükselmektedir. 500 çalışanlı büyük bir işyeri ile 10 çalışanlı küçük bir işyeri arasında, analizde yer alan diğer unsurları sabitlendiği halde, % 30’a varan bir ücret farklılığı olabileceği gözlemlenmektedir.

Öte yandan işkollarına ait katsayılar, sermaye yoğun, üretim süreçlerinin daha komplike teknolojileri içerdiği, buna paralel olarak kalifiye eleman gereksiniminin yüksek olduğu, kimyasal madde, petrol ürünleri, motorlu kara taşıtı ve diğer ulaşım araçları, ana metal, elektrikli cihaz ve makine, radyo, TV, haberleşme cihazları, tıbbi, hassas ve optik aletler imalatı gibi sektörlerde (diğer tüm faktörler sabitlendiğinde) nispeten daha yüksek ücretlerin ödendiğine işaret etmektedir. Buna karşılık emek yoğun, daha düşük nitelikli teknolojik üretim süreçlerini içeren, kalifiye eleman oranı düşük olan, giyim eşyası, tekstil, gıda-içecek, mobilya ve diğer eşya imalatında ise daha düşük ücretler ödenmektedir.

Kurumsal değişkenler olarak analizde kullandığımız işkolundaki sendikalaşma oranı ve toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranı değişkenleri ile ilgili farklı bulgular söz konusudur. Sonuçlar sendikalaşmanın ücretler üzerinde beklenildiği gibi yükseltici bir etki yaptığını gösterirken, toplu pazarlık kapsamının genişlemesinin beklentilerin tersine ücretleri düşürücü bir etki yaptığını işaret etmektedir. Bunu, toplu pazarlık kurumunun ekonomik genişleme dönemlerinde çalışanların artan kârlılıktan daha yüksek paylar almalarını sağlayan; buna karşılık ekonomik daralma dönemlerinde ücret artışlarını dizginleyici bir rol oynayan değişken bir işlevi olabileceğine işaret ederek ve analizin yapıldığı 1996(94)-2001 döneminin kriz yılları olması ile bağlantılı olarak yorumladık.

İmalat sanayinin değişik işkolları için yapılan ayrı analizler sektörler arasında işsizlik ve kârlılık değişkenlerine ve kurumsal değişkenlere olan duyarlılık açısından da çeşitlilikler bulunduğunu göstermektedir. İmalat sanayini oluşturan 22 işkolunun büyük çoğunluğunda ücret belirlenme süreçleri esneklik içermekte ancak bunun derecesinde ciddi farklılaşmalar bulunmaktadır. Gıda-içecek, tekstil, giyim eşyası gibi bazı sektörlerde oldukça yüksek işsizlik esneklikleri ancak düşük katma değer esneklikleri gözlemlenirken, elektrikli makine/cihaz ve ana metal gibi sektörlerde çok yüksek katma değer esneklikleri ancak nispeten düşük işsizlik esneklikleri bulunmaktadır.

Değişik işkollarının büyük çoğunluğunda sendikalaşma ile bağlantılı pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmesi değişkeni ise, özellikle toplu pazarlık uygulamasının nispeten kısıtlı olduğu giyim eşyası, deri, makine ve teçhizat ve kimyasal madde işkollarında analiz döneminde gözlemlenen genel trendin aksine, ücretlerle gene pozitif bir ilişkiyi içermektedir. Bir işkolunda toplu pazarlık kapsamının kısıtlı kalması değişik işyerleri arasındaki ücret koordinasyonunu sağlamayı başaramadığından toplu pazarlığın kriz dönemlerine özgü ücret kısıtlayıcı işlevini yitirdiğinin bir göstergesi olarak algılanabilir.

Değişik işkollarında piyasa koşullarına olan duyarlılığın kısmen toplu pazarlık gibi kurumsal faktörler tarafından belirlendiğini de tespit ettik. Kimi istisnalar bulunmasına rağmen genel olarak toplu pazarlık kapsamının genişlemesi ile işsizlik esnekliği kısmen azalmaktadır. Bu sonuç, toplu iş sözleşmelerinde istihdam sürekliliğinin pazarlık koşullarından biri olarak ön plana çıkması ve ücretlerin işsizlikteki değişimlerden kısmen yalıtılmasının bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Toplu pazarlık kapsamının genişlemesi, öte yandan katma değer esnekliğini artırmaktadır. Bu da yukarıda toplu iş sözleşmesi değişkeni için bulduğumuz negatif katsayıya ilişkin yorumumuzla tutarlı bir bulgudur. Kriz dönemlerinde toplu pazarlık sistemi içerisindeki işveren çalışanlarla toplu olarak masaya oturma imkanı bulmakta ve olumsuz piyasa koşullarının ücretlerdeki artışlarla bir araya geldiğinde istihdam üzerinde yaratabileceği olumsuz etkiler birlikte değerlendirilmektedir. Haliyle kârlılık dar boğazının yaşandığı bir ortamda toplu pazarlık sistemi ücretler üzerinde dizginleyici bir etken oluşturabilmektedir ki bu da 1996-2001 dönemi için TİS değişkeni üzerinde bulduğumuz negatif katsayı ile tutarlıdır.

Ekonomik genişleme dönemlerinde ise, toplu pazarlık sistemi çalışanların örgütlü olarak pazarlık gücünü kısmen artırabilmekte ve artan kârlılıktan daha büyük bir pay alabilmelerinin önünü açmaktadır. Bu bulguların ışığında, toplu iş sözleşmelerinin “sadece kazanma ve kaybetmenin üzerine kurulmuş olarak değil, her iki tarafın da uzlaşacağı ya da kazanacağı bir sözleşme bütünleştirici (integrative bargaining)” bir kurum olduğu ileri sürülebilir (Büyüksulu, 2004).

Nitekim ücret belirleme süreçlerindeki merkezîyet ve koordinasyon mekanizmaları ile ilgili olarak uluslararası çerçevede yaptığımız değerlendirmeler, AB ülkelerinin önemli bir kısmında ulusal düzeyde ücret pazarlıklarının yapıldığını ve toplu pazarlık uygulamalarının işçi-işveren-hükümet arasındaki uzlaştırma işlevinin vurgulandığını göstermektedir.

Uluslararası karşılaştırmalarda Türkiye’de işgücü piyasasında etkin olan ücret belirleme sisteminin, genelde merkezi ve koordineli bir sisteme sahip olan AB ülkelerinden çok, piyasa ekonomileri tam rekabet koşullarına sadık ve en az merkezi/koordineli ücret belirleme sistemlerine sahip olan ABD, Kanada ve İngiltere ile benzeştiği; ancak Çek Cumhuriyeti, Macaristan veya Polonya gibi AB’ye yeni üye ülkelerden çok farklılık göstermediği görülmektedir.

Türkiye’deki toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranı ve sendikalaşma oranı OECD ülkeleri arasında alt sıralarda yer almaktadır. Ücret pazarlığı düzeyi ise, en az merkezi seviye olan işyeri düzeyindedir. İşyerleri, özellikle de sektörler arası ücret koordinasyonunun olmadığı ya da çok kısıtlı olarak var olduğu söylenebilir. Toplu iş sözleşmelerini yaygınlaştırmaya yönelik mekanizmalar yasal altyapı olarak bulun-

maktadır, ancak pratikte yaygın değil kısıtlı olarak uygulanmaktadır. Uluslararası karşılaştırmalar için geliştirilmiş ücret merkezizeti/koordinasyonu endeksleri arasından seçtiğimiz güncel bir endekse göre Türkiye yine en az merkezi/koordine ücret belirleme mekanizmalarının bulunduğu, serbest piyasa koşullarının bireysel davranışlarla özdeşleştirildiği ABD, Kanada, İngiltere gibi ülkelerle aynı kategoridedir.

AB üyesi ülkelerde ise daha koordineli ve merkezi ücret belirleme sistemlerinin ağırlığını koruduğu görülmektedir. Bu merkezizet/koordinasyon sadece kârlılığın daha eşit bölüşülmesine yönelik çalışmanı koruyucu özelliği ile değil, gerektiğinde global rekabet koşulları karşısında ücret sınırlaması (ve haliyle istihdamın sürekliliğini sağlaması) işlevi ile de ön plana çıkmaktadır. AB adaylığı sürecinde Türkiye'nin mevcut örnekleri gözden geçirerek, ücret sistemini halihazırdaki merkezi/koordine olmayan yapısıyla mı, yoksa ikili (işçi-işveren) ya da üçlü (işçi-işveren-hükümet) arasında sosyal sözleşmelerin yolunu açacak daha merkezi bir yapıya mı dönüştürmek istediğine karar vermesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, K.G. ve J.C. Haltiwanger (1995), “Real Wages and the Business Cycle”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 33 (September): 1215-1264.
- Blanchflower, D.G., ve A.J. Oswald (1994), “The Wage Curve”, *Cambridge and London: The MIT Press*.
- Blanchflower, D.G., A.J. Oswald, P. Sanfey (1996), “Wages, Profits and Rent-Sharing”, *Quarterly Journal of Economics*, February: 227-251.
- Botwinick, H. (1993), “Persistent Inequalities: Wage Disparity under Capitalist Competition”, *Princeton: Princeton University Press*.
- Bulutay, T. (1999), “Ücretler, Gelir ve Ücret Dağılımları”, *Ankara: DİE*.
- Büyükuşlu, A.R. (2004), “Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi”, *Derin Yayınları, İstanbul*
- Calmfors, L. ve J. Drifill (1988), “Bargaining structure, corporatism and macro-economic performance”, *Economic Policy*, 6: 16-61.
- Carlin, W. and D. Soskice. (1990), “Macroeconomics and the Wage Bargain: A Modern Approach to Employment, Inflation and the Exchange Rate”, *Oxford University Press*, New York.
- Carneiro, Francisco G. (1999), “Insider power in wage determination: Evidence from Brazilian data”, *Review of Development Economics*, 3(2): 155-169.
- Davies, S. (2004), “A rough guide to trade union movement in the European Union”, *Working Paper Series No:49*, Cardiff University, School of Social Sciences.
- Engin, M. (1999), “Toplu İş Sözleşmesi Sistemi”, *Galatasaray Üniversitesi Yayınları*, No: 15.

- Estevao, M. ve S. Tevlin (2000), “Do Firms share their success with workers? The response of wages to product market conditions”, *FED Working Paper* No.95-48. Division of Research and Statistics, Federal Reserve Board.
- İlkaracan, İ. (2003), “An alternative non-linear model of the wage curve and some empirical evidence from the U.S.”, *Proceedings of the Economics for the Future Conference*, Cambridge University, U.K.
- İlkaracan, İ., ve R. Selim (2003), “The role of unemployment in wage determination: Further evidence on the wage curve from Turkey”, *Applied Economics*, v.35 (14): 1589-98.
- Johansen, K., K. Ringdall ve T.A. Thoring (2001), “Firm profitability, regional unemployment and human capital in wage determination”, *Applied Economics*, no.33: 113-121.
- Kenworthy, L. (2001), “Wage-setting measures: A survey and assessment”, *World Politics* 54: 57-98.
- OECD (2004), *Employment Outlook*.
- OECD (1997), *Employment Outlook*.
- OECD (1994), *Employment Outlook*.
- Onaran, Ö. (2002), “Measuring Wage Flexibility: the case of Turkey before and after structural adjustment”, *Applied Economics*, No:34: 767-781.
- Shapiro, C., ve J. Stiglitz (1984), “Equilibrium unemployment as worker discipline device”, *American Economic Review*, vol. 74: 433-44.
- Snower, D. J. (2001), “Insiders versus Outsiders”, *Journal of Economic Perspectives*, 15 (1) (Winter):165-188.

- Soskice, D. (1990), “Wage Determination: The changing role of institutions in advanced industrialized countries”, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.6 (4): 36-61.
- Strand, J. (2003), “Wage Bargaining versus Efficiency Wages: A Synthesis”, *Bulletin of Economic Research*, 55 (1):
- TİSK (1994), “Ücret Sistemimiz, Sorunları ve Çözüm Önerileri” Seminer Raporu, TİSK Yayın, No: 141.
- TÜSİAD (2002), “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik”, TÜSİAD Yayın No: T/2002/12-354, İstanbul.

B Ö L Ü M

İŞ ARAMA VE UYUMSUZ EŞLEŞME

5. İŞ ARAMA VE UYUMSUZ EŞLEŞME *

İş arama ve uyumsuz eşleşme başlığı altında ele alacağımız bu bölümde işsizliğin yapısına yakından bakmaya çalışacağız. Kısaca istihdamda olmayan, aktif olarak iş arayan ve işbaşı yapmaya hazır olan kişiler olarak tanımladığımız işsizler kimlerdir? Kimler için işsizlik riski daha yüksektir? Kişinin bireysel özellikleri ve iş arama davranışları bu riski ne ölçüde etkiler? İşsizlik süresinin yapısı ve bu yapının işsizlik oranı üzerindeki etkisi nasıldır? Kişilerin eğitimine, mesleğine, iktisadi faaliyet alanına, yaşadığı coğrafi bölgeye göre işsizlik oranı farklılık gösterir mi? Bu farklılıklar işgücü arzı ve talebi arasında yapısal bir soruna işaret eder mi? Bu bölümde bu ve benzeri sorulara cevap aranacaktır.

Çalışmanın bu bölümü iki ana başlık altında ele alınacaktır. İlk kısımda kişilerin iş arama davranışları incelenecektir. Daha sonra işgücü arzı ve talebi arasında çeşitli düzeylerde ortaya çıkan *uyumsuz eşleşme* (mismatch) konusu ele alınacak ve işgücü piyasasının etkinliği üzerinde kestirimlerde bulunacaktır.

Bölüm boyunca kullanılan veriler aksi belirtilmediği sürece DİE'nin gerçekleştirdiği Hanehalkı İşgücü Anketleri'nden alınmıştır ve tarım dışı istihdam ve işsizlik (çalışılan ve aranan meslek gruplarına göre) verileridir. DİE, 1988-2000 döneminde "Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması 1968" versiyonunu (ISKO-68) kullanırken, 2001 yılından itibaren tüm mesleklerin kodlanmasında "Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması 1988" (ISKO-88) versiyonunu kullanmaya başlamıştır. Geçmişe dönük tablolarla karşılaştırılabilirliği sağlamak amacıyla bu bölümde kullanılan veriler ISKO-68 sınıflamasına göre hazırlanmıştır. Bu yüzden DİE'nin haber bültenlerinde ve diğer yayınlarında kullanılan ISKO-88'e göre hesaplanmış verilerden farklılıklar gösterebilir. Örneğin, işsizlikle ilgili temel gösterge olarak kabul ettiğimiz tarım dışı işsizlik oranı 2002 ve 2003 yıllarında DİE bültenlerinde yeni sınıflamaya uygun olarak yüzde 15 olarak belirlenirken, Çizelge 1'de sırasıyla yüzde 14.5 ve 13.8 olarak gösterilmektedir. Bunun nedeni, eski sınıflamaya bağlı olarak tarımda iş arayan işsizlerin çok yüksek gözükmesi sonucunda tarım dışı işsiz sayısının yapay olarak düşük çıkmasıdır. Ancak bu bölümde işsizliğin "iş arama" ve "uyumsuz eşleşme" gibi yapısal yönleriyle ilgilendiğimizden ve yanıltıcı sonuçlardan kaçınmak için zaman serile-

* Bu bölüm Galatasaray Üniversitesi Ekonomi Bölümü Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Mustafa Ulus ve DİE İşgücü İstatistikleri Şubesi'nde İstatistikçi Hatun Ezberci tarafından hazırlanmıştır.

rinde asgari tutarlılığın gözetilmesi gerektiğinden, yukarıda belirttiğimiz gibi eski sınıflamaya göre belirlenen veriler kullanılmıştır.

5.1. İş Arama

1970'lerin başından itibaren *iş arama teorisi* (job-search theory) işgücü piyasasının analizinde kullanılan temel yapı taşlarından birisi haline gelmiş ve çok sayıda ampirik çalışmaya da ilham kaynağı olmuştur. Her ne kadar Stigler (1961) işsizlerin kısıtlı enformasyon altındaki davranışını inceleyerek iş arama (search) kavramını iktisat literatürüne sokmuşsa da ilk dinamik iş arama modelleri McCall (1970), Mortensen (1970) ve Gronau (1971) tarafından kullanılmıştır. İş arama teorileri, işler ve işçilerle ilgili bilgi akışının mükemmel olduğu genel denge teorilerinin aksine, iş arayanların piyasada mevcut işler hakkında kısıtlı bilgiye sahip olduğu işgücü piyasalarında, kişilerin rasyonel davranışlarını inceleme imkanı veren bir analitik araç olarak ortaya çıkmıştır. İş arama modellerinin en yalın biçiminde, bilinen bir ücret dağılımından sabit bir hızda teklifler toplayan bir işsiz optimal iş arama stratejisi bir *rezervasyon ücreti* belirlemek ve bu ücretin üstündeki teklifleri kabul etmek şeklinde özetlenebilir. Kişinin rezervasyon ücretini, dolayısıyla işsizlik süresini belirleyen bireysel ve kurumsal faktörlerin yanında teklif sıklığını etkileyen değişkenler de birçok farklı çalışmada incelenmiştir.¹

Daha güncel olarak, 1980'lerin sonlarından itibaren işveren davranışlarını ve piyasadaki açık iş sayısını belirleyen etkenleri de inceleyen *arama-eşleme* (search-matching) modelleri sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. Bu modeller, ekonomistlere zengin ve kolaylıkla işgücü piyasasının birçok yapısal özelliğini barındıracak şekilde geliştirilebilen analitik altyapıyı sağlamıştır.² Her işgücü piyasasında belli bir zaman kesitinde bir yandan işsizler iş ararken diğer yandan da bazı firmalar işçi ararlar ve kısa sürede bulamazlar. Bu gözlemden yola çıkarak denge işsizliğini, işgücü piyasasında işsizleri ve işçi arayanları bir araya getirecek kurumsal yapıların etkinliğinin düşüklüğüyle açıklamak mümkün olabilir. Dolayısıyla arama-eşleme modelleri, başarılı işsiz-işveren eşleşmelerini iş arayanların ve açık işlerin sayısı ile artan mutlak bir eşleşme fonksiyonuyla belirlendiği bir yapı sunmuştur. Eşleşme fonksiyonu, işgücü arz ve talep edenlerin karşılaşma sürecinin ne ölçüde etkin çalıştığını ölçer. Bu yapıda açık işlerin sayısının işsiz sayısına oranı işgücü piyasasının sıklığını

¹ İş arama modellerinin eksiksiz sunumları için bkz. Mortensen (1986) ve Rogerson ve Wright (2002).

² Arama-eşleme modellerinin detaylı bir sunumu için bkz. Pissarides (2000).

(tightness) gösterir. Sabit işsiz sayısında açık işlerin artması işgücü piyasasının sıkılığını artıracaktır. Bu durumda her işsiz işçi arayan bir firmayla karşılaşması kolaylaşırken, işverenlerin her birinin bir işsizle karşılaşma olasılığı azalır. Dolayısıyla, sıkılık arttıkça işsizlerin iş bulması kolaylaşırken firmaların açık işlere aradıkları işçiyi bulmaları zorlaşır.

Bu modellerde ücretler, eşleşmenin sonucunda oluşan ekonomik artığın çalışan ve işveren arasındaki pazarlıkla paylaşılması sonucunda belirlenir. İşsizlerin iş arama davranışları ve denge durumunda piyasada oluşacak açık iş sayısı bu pazarlığın sonucunda şekillenir. Örneğin işsizlik sigortası ödeneğinin artması işsizlerin bu pazarlıktaki gücünü artırırken, bir yandan da işsizlerin kabul edecekleri işlerde daha seçici davranmalarını beraberinde getirir. Diğer bütüncül (aggregate) fonksiyonlarda olduğu gibi (örneğin üretim fonksiyonu), eşleme fonksiyonu da ampirik olarak geçerli olduğu ve işgücü piyasasının temel özelliklerini doğru olarak yansıtabildiği sürece faydalı ve kullanılabiliridir.³

Yukarıda özetle değindiğimiz iş arama ve arama-eşleme modellerine dair bilgiler ışığında kişilerin iş arama davranışlarıyla ilgili kapsamlı bir çalışmadan beklenen, Türkiye’de rezervasyon ücretlerini belirlemeye yönelik bir model ve/veya Türkiye için geçerli bir eşleme fonksiyonu tahminini de içermesidir. Ancak, mevcut işgücü piyasası verileriyle bu tür çalışmalar yapmak maalesef mümkün değildir. Bu sebeple, Türkiye’de kişilerin iş arama davranışları ile ilgili olarak mevcut verilerden yararlanarak yapılacak bir durum tespiti ve tanımsal bir analizle yetinmek zorundayız. Bununla beraber, işsizlerin iş arama davranışlarıyla ve işsizliğin yapısıyla ilgili çeşitli alt kategoriler hakkında bilgiler veren kişisel verilerden ve işsizlik süresinin yapısı gibi konulara açıklık getirebilecek daha bütüncül verilerden yola çıkarak işgücü piyasasında kişilerin ne ölçüde etkin iş aradığını irdelemek mümkün olacaktır.

5.1.1. İşsizliğin Süresi

İşsizliğe Giriş ve İşsizlik Süresi

İlk olarak işsizlik süresinin toplam işsizlik oranı üzerindeki etkisi incelenecektir. İşsizliğin iki temel bileşeni *işsizliğe giriş oranları* (*inflow rates* / her dönemde ne kadar insanın işsizler havuzuna girdiği) ve *işsizlik süresidir* (işsizlerin bu havuzda ne kadar kaldığı). Örneğin, her dönem çok az sayıda insan işsizlere ekle-

³ Eşleme fonksiyonunun ampirik başarısı ile ilgili geniş bir derleme için bkz. Petrongolo ve Pissarides (2001).

niyor olsa bile ortalama işsizlik süresi çok uzun ise toplam işsizlik oranı yüksek olabilir. Tam tersine, her dönem çok sayıda insan işsiz kalıyorken bile ortalama işsizlik süresi çok kısa ise toplam işsizlik oranı çok düşük olabilir. Türkiye’de bu iki faktörden hangisinin işsizlik oranı üzerinde daha fazla etkisi olduğunu görmeye çalışmak ilk olarak ele alınan konudur.

Layard, Nickell ve Jackman (1991) tarafından kullanılan yöntemi esas alarak (bazı küçük değişiklikler yapmak kaydıyla) işsizlik süresi ve işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi kısaca açıklayabiliriz. Gerekli bazı temel değişkenlerin tanımlarını aşağıdaki şekilde verebiliriz:

- U = Toplam işsiz sayısı,
- L = Toplam istihdam edilenlerin sayısı,
- N = Toplam işgücü = U + L,
- S = Her dönem işsizliğe girenlerin sayısı,

Bu durumda denge işsizlik oranını (U/N) aşağıdaki gibi yazabiliriz:

$$U/N = \Psi(S/N) * (U/S)$$

Yukarıdaki eşitliğin ilk terimi S/N, toplam nüfusa göre her dönem işsizliğe girenlerin oranını vermektedir. İkinci terim U/S ise, denge durumunda işsizliğe girenlerin orada ne kadar kaldığını, yani ortalama işsizlik süresini vermektedir. Örneğin 100 kişiden oluşan bir işsizler havuzuna her ay 10 kişi katılıyor ancak dengede işsiz sayısı 100 kişi olarak kalıyorsa, işsizliğe yeni giren bir kişinin beklenen ortalama işsizlik süresi $100/10 = 10$ aydır.

Bu durumda yukarıdaki denklemi kullanarak denge işsizlik oranını farklı bir biçimde;

$$\text{İşsizlik Oranı} = \text{İşsizliğe Giriş Oranı} * \text{Ortalama İşsizlik Süresi}$$

olarak yazabiliriz. Yukarıdaki eşitlikteki ortalama işsizlik süreleri denge durumunda oluşacak ortalama tamamlanmış işsizlik süreleridir (“steady state average completed durations”).

İşsizliğe giriş oranıyla ilgili doğrudan veri olmadığı için seçilen herhangi bir zamanda bir ay ve daha kısa süreli işsizlerin toplam işgücüne oranını bir gösterge olarak kullanabiliriz. Bu gösterge, seçilen noktadan bir ay öncesine kadar işsizliğe gir-

miş ancak bu bir aylık zamanda iş bulmuş kişileri kapsamayacağı için gerçek işsizliğe giriş oranlarından az da olsa daha küçük olacaktır. 2000-2003 yılları arasında işsizliğe giriş oranları ve işsizlik süreleri Çizelge 5.1'de verilmiştir.

Çizelge 5.1. İşsizlik, işsizliğe giriş ve işsizlik süresi (2000-2003)

Dönem	İşsizlik Oranı (%) U/N	İşsizliğe Giriş Oranı (%) (ay) S/N	Ortalama Denge İşsizlik Süresi (ay) U/S
2000	9,3	1,7	5,4
2001	12,4	2,3	5,3
2002	14,5	2,3	6,4
2003	13,8	2,4	5,6

Kaynak: DİE, HİA

Bu noktada olası yanlış anlamaları önlemek için kısa bir açıklamayı gerekli görüyoruz. Burada kullanılan ortalama (tamamlanmış) işsizlik süreleri, işsizlerden toplanan henüz tamamlanmamış işsizlik döneminde geçirilen süreyle ilgili verilerden farklıdır. Buradaki işsizlik süreleri, işsizlik oranının işsizliğe giriş oranına bölünmesiyle elde edilen (U/S) denge durumunda (işsizlik oranının sabit kaldığı durum) beklenen ortalama işsizlik süreleridir. Dolayısıyla işsizlik süresiyle ilgili olarak doğrudan toplanmış verilerden oluşmamaktadır ve teoriktir.

Türkiye'nin 2001 krizini takiben yaşadığı işsizlikteki hızlı artış ilk başta işsizliğe giriş oranındaki artıştan, krizin ikinci yılında ise ortalama işsizlik süresinin artışından daha fazla etkilenmiş görünmektedir. 2003 yılında ise işsizlik süresi tekrar kriz öncesi seviyesine yaklaşmış, ancak işsizliğe giriş oranı yeni yüksek seviyesinin altına inememiştir. Başka ülkelerle bir kıyaslama yapmak gerekirse, Türkiye yüksek işsizliğe giriş ve düşük işsizlik süresine sahip ülkelerle benzeşmektedir. Çizelge 5.2, çeşitli ülkelerdeki durumu göstermektedir.⁴ Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir nokta, Türkiye'deki hızlı işgücü arzı artışının işsizliğe giriş oranlarını yükselteceğidir. İşgücü arzındaki artış, esas olarak yüksek nüfus artışından kay-

⁴ Bu çizelge Layard, Nickell ve Jackman (1991)'den alınmıştır ve 1988 yılı verileridir. Dolayısıyla, veriler güncel değildir. Ancak farklı ülkelerde işsizliğin yapısında nasıl farklılıklar olabileceğini göstermektedir.

naklanmakla beraber genel ekonomik duruma da bağlıdır. Nitekim, krizi izleyen dönemde “*ek çalışan etkisi*” (added worker effect) ile özellikle kadın işgücünde olağanüstü artışlar gerçekleşmiştir.⁵ Ek çalışan etkisi, kabaca daha önce çalışmayan veya çalışma gereği duymayan hanehalkı fertlerinin, hanehalkının gelirinin düşmesi sonucu iş aramak ve çalışmak zorunda kalması sonucu işgücü arzının artması şeklinde tanımlanabilir. Madalyonun diğer yüzünde ise ekonomideki durgunluk sonucu çalışmak arzusunda olduğu halde iş bulma ümidini kaybedenlerin ve iş aramanın maliyetini karşılayamayacak duruma gelen kişilerin aktif olarak iş aramayı bırakması sonucu işgücünden ayrılması vardır. İş bulma ümidini kaybedenler etkisi (“discouraged worker effect”) olarak tanımlanan bu etki, ek çalışan etkisinin tam tersi yönde işgücü arzını azaltıcı olacaktır.

Başlevent ve Onaran (2003), 1988 ve 1994 yılları için Türkiye’de kentsel kesimdeki evli çiftlerin işgücüne katılım davranışını incelemiştir. Bu çalışma 1994 yılında ek çalışan etkisinin iş bulma ümidini kaybetmiş işçi etkisinden fazla olduğunu göstermiştir.

2001 krizini takip eden dönem için yaptıkları çalışmada Gürsel ve Levent (2003), 2001’in ilk üç çeyreğinde iş bulma ümidini kaybedenlerin çoğunlukta olduğunu, ancak takip eden dönemde ek çalışan etkisinin çarpıcı bir şekilde daha ağır basmaya başladığını göstermişlerdir. Kadın işgücü arzındaki yapısal eğilimin üzerindeki artış hem miktar hem de süre olarak erkeklerden çok daha belirgindir ve ancak 2003’ün ikinci çeyreğinden itibaren beklenen yapısal artış miktarına doğru yaklaşmaya başlamıştır.

Türkiye ve diğer ülkeler için verilen çizelgelerdeki işsizlik oranı ve işsizliğe girişteki farklı hesaplama yöntemleri Türkiye’deki hızlı işgücü arzı artışından kaynaklanmaktadır. Diğer ülkelerde işgücü arzı büyük ölçüde sabit kaldığı için, işsizliğe giriş ve işsizlik oranları işgücünün değil, istihdamın oranı olarak hesaplanmıştır. Türkiye için ise, biz bu oranları toplam işgücünün oranı olarak hesapladık.

⁵ Bu konu Gürsel ve Levent (2003) tarafından detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Çizelge 5.2. İşsizlik oranları ve işsizliğe giriş (1988)

	İşsizlik oranı (%)	İşsizliğe giriş	Denge ortalama
	U/L	(%, aylık)	işsizlik süresi (ay)
		S/L	U/S
Düşük giriş, yüksek süre			
Belçika	8,3	0,2	50
Danimarka	9,4	0,8	11
Fransa	11,1	0,6	21
Almanya	6,6	0,4	16
İtalya	8,6	0,2	36
Yüksek giriş, düşük süre			
ABD	5,8	2,2	3
Avustralya	7,8	1,4	6
Kanada	8,3	2,6	3
Düşük giriş, düşük süre			
Finlandiya	5,3	1,1	5
Japonya	2,6	0,5	5
Norveç	3,3	1,1	3

Kaynak: Layard, Nickell ve Jackman (1991), sf. 222

İşsizliğe giriş ve işsizlik süresi toplumun her kesimi için aynı değildir. Çeşitli alt kategorilere baktığımız zaman bu durumu rahatlıkla görebiliriz. Çizelge 5.3 yaş, eğitim durumu ve coğrafi bölgelere göre farklı gruplar için işsizliğin bileşenlerini göstermektedir. Yaş gruplarına bakıldığında ilk göze çarpan 15-24 yaş arası genç nüfusun hem işsizlik oranının hem de işsizliğe giriş oranlarının ortalamanın çok üzerinde olduğudur. İlk kez iş arayanların büyük çoğunluğunun bu yaş grubunda olması ve gençlerin istihdamdaki dalgalanmalardan tecrübeli ve kıdemi yüksek çalışanlardan daha fazla etkilenmesi bu durumu açıklayan önemli iki etkidir. Bekleneceği gibi yaş grubu yükseldikçe işsizliğe giriş oranları düşmektedir. Ancak işsizlik sürelerine bakıldığı zaman çok daha homojen bir yapı göze çarpmaktadır. Sadece en ileri yaş grubu olan 55 yaş ve üstü işsizler diğerlerinden daha uzun sürede iş bulmaktadır.

Çizelge 5.3. İşsizlik, işsizliğe giriş ve işsizlik süresi (2003)

	İşsizlik Oranı (%) U/N	İşsizliğe Giriş Oranı (%) (ay) S/N	Ortalama denge işsizlik süresi (ay) U/S
Yaş Grubu			
15-19	23,7	4,3	5,5
20-24	27,1	4,5	6,0
25-34	12,5	2,3	5,5
35-54	8,9	1,6	5,4
55+	8,5	1,1	7,5
Eğitim Durumu			
Lise Altı	14,7	3,0	5,0
Lise ve Dengi	13,4	2,0	6,9
Yüksekokul veya Fakülte	11,2	1,4	8,1
Coğrafi Bölge			
Marmara	13,3	2,4	5,6
Ege	14,6	2,4	6,2
Akdeniz	14,7	2,8	5,2
İç Anadolu	12,3	2,4	5,1
Karadeniz	11,3	1,9	6,0
Doğu Anadolu	12,4	0,6	22,0
Güney Doğu Anadolu	21,8	4,6	4,7

Kaynak: DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Eğitim durumuna göre işsizlik oranlarına bakıldığında zaman, işsizlerin eğitim seviyesi arttıkça işsizliğe giriş oranlarının düştüğünü, buna karşılık işsiz kalınması durumunda iş bulmaları için geçen sürenin arttığını görüyoruz. *Özellikle 2001 krizi sonrasında daha da net görüldüğü üzere eğitim seviyesi düşük olan kişilerin işsiz kalma riski daha iyi eğitim almış olanlara göre daha yüksek olmaktadır.* Ancak bu kişiler işsiz kaldığı zaman tekrar istihdama dönmeleri daha az zaman almaktadır. Bu konuyu ileride daha detaylı olarak tekrar ele alacağız.

Coğrafi bölgelere göre işsizliğin yapısına gelince, Doğu ve Güney Doğu Anadolu haricinde işsizliğe giriş oranları ve işsizlik süreleri tüm bölgeler için birbirine oldukça yakın çıkmaktadır. Doğu Anadolu Bölgesi'nde işsizliğin çok büyük

ölçüde yüksek işsizlik süresinden kaynaklandığını ve işsizliğe giriş oranının çok düşük kaldığını görüyoruz. Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nde ise, tam tersine diğer bölgelere göre yüksek olan işsizliğe giriş oranı, diğer bölgelerden biraz daha az olan işsizlik süreleriyle birleşerek ortalamanın neredeyse iki katına yakın bir işsizlik oranı ortaya çıkartıyor.

Uzun Dönemli İşsizler

Yukarıda değindiğimiz gibi, Çizelge 5.1, 5.2 ve 5.3'deki ortalama işsizlik süreleri denge durumu ortalama tamamlanmış (completed) işsizlik süreleridir. Bundan farklı olarak, işsizlerin ortalama ne kadar süredir işsiz olduklarını da hesaplamak mümkündür. Fakat sadece işsizlerden toplanacak verilerle elde edilecek böyle bir ortalama, işsizlik yaşayıp daha sonra iş bulanların işsizlikte geçirdiği süreleri dikkate almayacağı için olası yanlışlıklar içerecektir.⁶ Bu çekince dikkate alınmak kaydıyla, halen işsiz olanların ne kadar süredir iş aradıklarını incelemek bize ek bilgiler sunacaktır. İşsizlik süresiyle ilgili olarak sıklıkla kısa-uzun dönemli işsizlik ayrımı kullanılmaktadır. Türkiye'de 2000 sonrası işsizlik sürelerine göre işsizler Çizelge 5.4'de verilmiştir. Bu çizelgede işsizlik süresiyle ilgili bir ortalama hesaplanmamış, sadece işsizlik sürelerinin bir dökümü yapılmıştır.

⁶Tamamlanmamış işsizlik sürelerini kullanan "kesik verilere" (truncated data) dayalı ortalama işsizlik süreleri ve bunların kullanılmasındaki sakıncalar İşkur tarafından yayınlanan Tunalı (2003) İstihdam Durum Raporu'nun 5. bölümünde kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır.

Çizelge 5.4. Kısa ve uzun dönemli işsizler

	Yıllar	2000	2001	2002	2003
Toplam	(Bin Kişi)	1420	1909	2353	2236
1-2 ay	(Bin Kişi)	472	619	654	695
	%	33,2	32,4	27,8	31,1
3-5 ay	(Bin Kişi)	387	579	548	549
	%	27,3	30,3	23,3	24,6
6-8 ay	(Bin Kişi)	155	206	267	237
	%	10,9	10,8	11,3	10,6
9-11 ay	(Bin Kişi)	50	63	101	82
	%	3,5	3,3	4,3	3,7
1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az	(Bin Kişi)	188	256	419	318
	%	13,2	13,4	17,8	14,2
2 yıl ve daha fazla 3 yıldan az	(Bin Kişi)	71	90	175	155
	%	5,0	4,7	7,4	6,9
3 yıl ve daha fazla	(Bin Kişi)	44	53	90	103
	%	3,1	2,8	3,8	4,6
İş bulmuş başlamak için bekleyen	(Bin Kişi)	52	43	98	97
	%	3,7	2,3	4,2	4,3
Uzun Dönemli İşsiz	(Bin Kişi)	303	399	684	576
	%	21,3	20,9	29,1	25,8

Kaynak: DİE, HİA

Uzun süreli işsizlerin oranı (1 yıl ve daha fazla süredir işsiz olanların toplam işsizlere oranı) 2000 yılındaki % 21,3'lük orandan 2001 krizinin etkisiyle 2002 yılında % 29,1'e kadar çıkmış ancak 2003'te tekrar düşüşe geçmiş ve % 25,8 olarak saptanmıştır. Artan toplam işsizliğin ve beraberinde yükselen uzun dönemli işsizliğin yanında Çizelge 5.4'de ilgi çeken bir veri de iş bulmuş ve başlamak için bekleyenlerin sayısının 2002 ve 2003'te 2001'e göre önemli miktarda artmış olmasıdır. Bu durum işgücü piyasasında küçük de olsa bir kıpırdanmanın işareti olarak değerlendirilebilir.

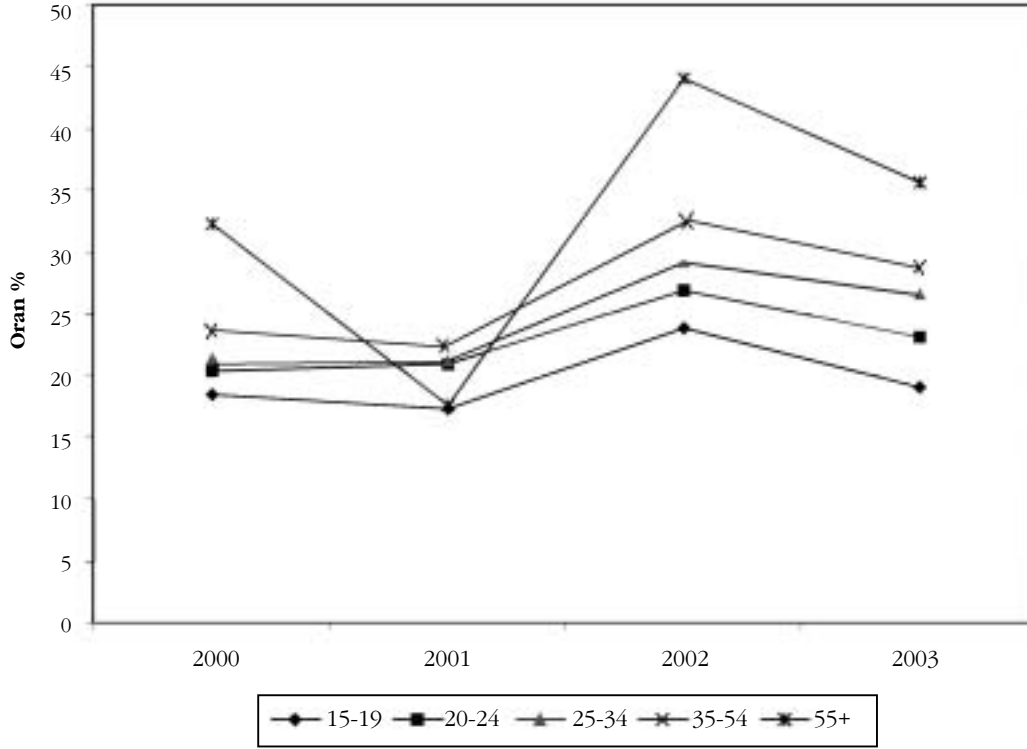
Birçok AB ülkesine kıyasla uzun dönemli işsizlerin oranı Türkiye'de oldukça düşüktür.⁷ AB ülkelerinde, özellikle de Kıta Avrupası'nda uzun dönem işsizlik oran-

⁷ Bkz. Tüsiad 2002.

ları % 60 civarındadır. Ancak, Türkiye’de işsizlik sigortasının kapsamının çok sınırlı kaldığı, ayrıca ortalama gelirin düşüklüğü de göz önüne alındığı zaman bu sonuç çok şaşırtıcı değildir. İşsizlerin birçoğu uzun süreler boyunca işsiz kalmanın maliyetini karşılayamayacak durumdadır ve hayatlarını devam ettirebilmek için bir an önce iş bulmaları gerekmektedir. Ne var ki, bu durum işsizlerin iş arama etkinliğinin yüksek olduğunun bir göstergesi olmaktan uzaktır. İşsizlerin her türlü işi kabul etmek zorunda olması, verimliliği düşük, enformal ve/veya kayıt dışı istihdamın artmasına da sebep olmakta, kişiler sosyal güvenceden yoksun ve düşük ücretli işlerde çalışmaya mecbur kalmaktadır. Bu konuyu bireylerin iş arama davranışlarını inceleyeceğimiz ilerleyen bölümlerde tekrar ele alacağız.

Uzun dönemli işsizleri de farklı alt kategoriler için incelemek mümkündür. Çizim 5.1, yaş gruplarına göre uzun dönemli işsizliğin 2000-2003 dönemindeki gelişimini göstermektedir. Genel olarak işsizlerin yaş grubu yükseldikçe uzun dönemli işsizlerin oranının da arttığı görülmektedir. 25 yaş altı işsizlerde ilk kez iş arayanlar çoğunluğu oluşturduğu ve bu kişilerin çoğunun da sadece kısa bir süredir işgücü piyasasında olduğu düşünülürse, bu yaş grupları için bir yıl ve daha fazla süredir işsiz olanların oranının düşük olması normaldir. Diğer yaş gruplarına bakıldığında zaman ise, kişinin yaşının artmasıyla beraber iş bulma konusunda daha seçici davranması ve işveren açısından da nispeten genç olan kişilerin öncelikle tercih edilmesi, bekleneneği üzere ileri yaşlardaki kişilerin işsizlik sürelerinin artmasına sebep olmaktadır. Uzun dönemli işsizliğin kriz dönemindeki gelişimi göstermektedir ki 2001 yılında uzun dönemli işsizlerin oranı tüm alt gruplar için artmış ve 2003 yılında tekrar düşüğe geçmiştir. 55 yaş üstü işsizlerden uzun dönemli işsiz olanların oranındaki aşağı ve yukarı doğru sıçramalar bu yaş grubundaki toplam işsiz sayısının düşüklüğünden kaynaklanmaktadır. Bu durumda sadece birkaç bin kişinin uzun dönemli işsizliğe girişi veya çıkışı oransal olarak önemli sıçramalara neden olmaktadır.

Çizim 5.1. Yaş grubuna göre uzun dönemli işsizler (2000-2003)



Genç işsizlerin büyük bir kısmını okuldan yeni mezun olmuş, askerden yeni gelmiş ve diğer nedenlerle *ilk kez iş arayanlar* oluşturmaktadır (Çizelge 5.5). İlk kez iş arayanların, işgücü piyasasına girerek vasıflarına uygun iş bulmalarının belirli bir süre alması, başlangıçta daha seçici olmaları, deneyimsizlikleri nedeniyle gençlere yönelik talebin zayıf olması gibi nedenlerle gençlerde işsizlik oranının yüksek olması bir bakıma yapısal ve beklenen bir durumdur. Çizelge 5.5 ayrıca göstermektedir ki ilk kez iş arayanlar hemen hemen sabit kalırken, genç işsiz sayısı krizle birlikte belirgin bir şekilde artmıştır. Bekleneceği gibi, krizde firmalar öncelikli olarak yeni işe aldıkları gençleri işten çıkartmışlardır.

Çizelge 5.5. Genç işsizler içinde ilk kez iş arayanların oranı

Yıllar	Genç işsiz sayısı	İlk kez iş arayanlar (bin kişi)	İlk kez iş arayanların oranı
2000	686	365	53,2
2001	847	360	42,5
2002	945	376	39,8
2003	873	342	39,2

Kaynak: DİE, HİA

Ülkemizde genç işsizliğinin ortalamanın çok üstünde olması yapısal bir durum olmakla beraber, bu durum gençlerin büyük ölçüde uzun dönemli işsizler haline geldiği daha ciddi yapısal bir problem haline dönüşmemekte ve daha ziyade friksiyonel bir işsizlik olarak görünmektedir. Ancak bu durumdan genç işsizliğinin önemli bir sorun olmadığı anlamını asla çıkartmamak lazımdır. Buna karşın, zaman içinde tarım dışı genç işsizlik oranının ortalama tarım dışı işsizlik oranının iki katı olarak neredeyse sabit kalması⁸ genç işsizliğini azaltmak için yeterli çabanın harcanmadığının bir göstergesidir.

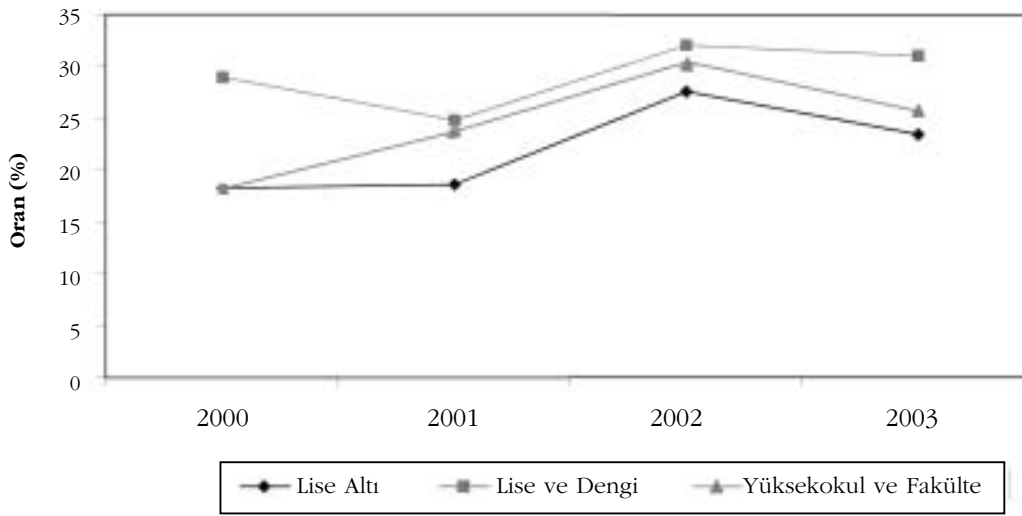
Eğitim durumuna göre uzun dönemli işsizlerin 2000-2003 yılları arasındaki gelişimi Çizim 5.2 ile verilmiştir. Lise mezunları en yüksek uzun dönemli işsizlik oranına sahipken bu oran lise altı eğitim seviyesindeki işsizler için en düşük olmaktadır. Bu durum, lise altı eğitim seviyesine sahip, kalifiye olmayan işgücünün aynı zamanda muhtemelen en düşük rezervasyon ücretlerine sahip ve daha az seçici olmalarıyla, buna karşın lise mezunlarının lise altı eğitim almış kişilerden çok daha yüksek kalifikasyona sahip olmadıkları halde daha seçici davranışlarıyla açıklanabilir. İlginç olan, kriz döneminde yükseköğrenim görmüş kişilerin uzun dönemli işsizlik oranının en düşük eğitim seviyesindeki grubun uzun dönemli işsizlik oranından daha yüksek bir seviyeye gelmesidir.

Üniversite mezunlarının rezervasyon ücretinin yüksek olması ve çalıştıkları işin kalitesine daha fazla önem vermesi, beklenen ve bilinen bir durumdur. Çalışmanın “işgücü piyasasının katmanlı yapısını” inceleyen bölümünden de görüleceği gibi (Çizelge 2.9) lise üstü eğitim seviyesine sahip olanlar lise altı eğitime sahip olanlara

⁸ Bkz. Tüsiad 2002.

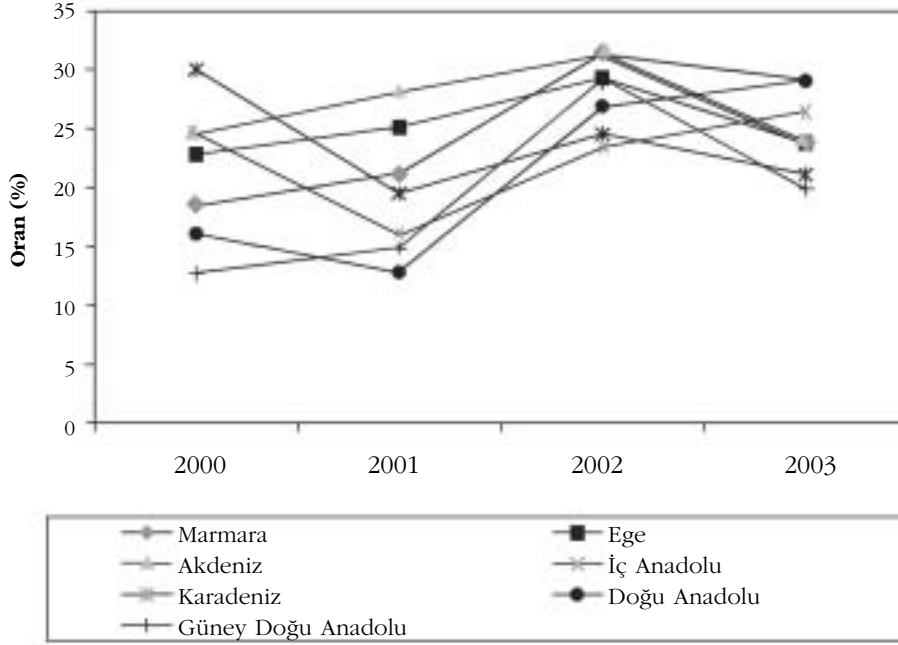
göre iki kattan daha fazla ortalama ücretle çalışmaktadır ve kayıt dışı çalışan sayısı da bu gruba göre çok daha azdır (sırasıyla % 4 ve % 43). Dolayısıyla kriz ortamında, üniversite mezunları her ne kadar daha yüksek vasıflara sahip olsalar da, yüksek rezervasyon ücretleri bu grubun iş bulma süresini düşük rezervasyon ücretlerine sahip olan lise altı eğitime sahip kişilere göre daha uzun hale getirmiştir.

Çizim 5.2. Eğitim durumuna göre uzun dönemli işsizler (2000-2003)



2000-2003 dönemini coğrafi bölgelere göre uzun dönemli işsizlerin oranı açısından ele alırsak önemli kaymalar olduğunu görüyoruz (Çizim 5.3). Doğu Anadolu Bölgesi, 2000 yılında Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nin ardından uzun dönemli işsizlerin en az olduğu ikinci bölge iken, 2003 yılında yedi coğrafi bölge içinde en yüksek uzun dönemli işsiz olduğu bölge haline gelmiştir. Tam tersine, Karadeniz Bölgesi, 2000 yılında açık farkla en fazla uzun dönemli işsiz olduğu bölgeyken, 2003 yılında en düşük ikinci uzun dönemli işsizlik oranına sahip bölge olmuştur. Diğer bölgelerdeki değişimler de göz önüne alındığı zaman, 2001 krizi ve sonrasındaki dönemde, işsizlik süresi yapısının türdeş bir biçimde değişmediğini, her bölgenin kendine özgü dinamikleri olduğunu söyleyebiliriz. Örneğin, Doğu Anadolu'daki durumu işsizliğe giriş bulgularımızla beraber ele alırsak, 2001 krizinin etkisinin işsizliğe girenlerin sayısını artırmadığını, ancak mevcut işsizlerin iş bulma şansını düşürerek uzun dönemli işsiz sayısını yükselttiğini görmekteyiz.

Çizim 5.3. Coğrafi bölgelere göre uzun dönemli işsizler (2000-2003)



5.1.2. İş Arama Etkinliği

Türkiye’de kişilerin iş arama davranışlarıyla ilgili doğrudan veri oldukça kısıtlıdır. Yine de bazı dolaylı istatistikleri kullanarak işsizliğin yapısı ve iş aramayla ilgili önemli bulgulara ulaşmak mümkündür. Bu kısımda ilk olarak mevcut doğrudan bilgiler değerlendirilecek daha sonra da sırasıyla “zorunlu istihdam” ve “liseliler mi, gençler mi” başlıkları altında istihdamda olup da iş arayanları ve lise mezunlarının yüksek işsizlik oranları mercek altına alınacaktır.

İş Arama Kanalları

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün tanımını kullanan Hanehalkı İşgücü Anketleri’nde (HİA) açık işsiz, “referans döneminde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı ücretli ya da ücretsiz bir iş ile de ilişkisi olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde (2000 yılından önce son altı ay içinde) iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde iş başı yapabilecek durumda olan çalışma çağındaki tüm kişiler” olarak tanımlanır. Ayrıca iş bulmuş, kendi işini kurmuş, ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla

la bekleyenlerden, 15 gün içinde işbaşı yapabilecek kişiler de işsiz nüfus kapsamına dahil edilirler.

Bu tanıma göre kişilerin işsiz olarak kabul edilmesi için iş arama kanallarından en az birini kullanmış olmaları gereklidir. Dolayısıyla, bu kanalların kullanım sıklığı işsizlerin iş arama etkinliği ile ilgili bir gösterge olarak kullanılabilir. HİA'da işsizlerden dört kanala kadar kullandıkları iş arama yöntemini işaretlemesi istendiği halde 1989'dan bu yana çok istikrarlı bir biçimde kişi başına ortalama kullanılan kanal sayısı 1,8 olarak kalmıştır. Farklı bir gösterge olarak işsizlerin iş arama kanallarını en son ne zaman kullandıklarına bakabiliriz. Çizelge 5.6, 2000 yılından bu yana tarım dışı işsizlerin iş arama kanallarını en son ne zaman kullandıklarını göstermektedir.⁹ Krizin başladığı 2001'in ilk çeyreğiyle beraber işsizlerin iş arama kanallarını daha yoğun olarak kullanmaya başladığını söyleyebiliriz. Son hafta içinde iş arama kanallarından birini kullanan işsiz sayısı 2000'in son çeyreğinde % 39,2 iken bu oran 2001'in ikinci çeyreğinde % 48'e çıkmış ve 2002 boyunca % 55'e yakın seyrettikten sonra 2003'ün ikinci çeyreğinde % 61,6 ile en yüksek değerine ulaşmıştır.

Çizelge 5.6. Tarım dışı işsizlerin iş arama kanallarını en son kullandıkları zaman (%)

Dönem	Geçen hafta	Geçen ay	2-3 ay	İş bulmuş, başlamak için bekleyen
2000-1	43,6	30,3	23,2	2,9
2000-2	48,4	30,0	17,5	4,1
2000-3	40,9	35,1	19,8	4,2
2000-4	39,2	34,1	23,1	3,6
2001-1	42,0	34,7	20,5	2,8
2001-2	48,4	29,8	20,1	1,7
2001-3	49,7	29,0	19,0	2,4
2001-4	51,6	27,6	18,8	2,0
2002-1	49,1	28,8	18,5	3,7
2002-2	54,3	27,0	14,3	4,4
2002-3	54,8	26,8	13,1	5,3
2002-4	54,7	29,1	12,9	3,4
2003-1	55,7	25,9	14,8	3,6
2003-2	61,6	21,6	12,3	4,0
2003-3	57,7	24,8	11,5	6,0
2003-4	54,9	25,5	15,4	4,1

⁹ Yukarıda belirtildiği gibi 2000 yılından önce en son altı ay içinde bu kanallardan birini kullanmış olmak işsiz olarak tanımlanmak için yeterliydi. Ancak altı ay gibi uzun bir süredir aktif olarak iş aramayan bir kişinin işsiz olarak tanımlanması uluslararası standartlara göre kabul edilebilirliği tartışmalı bir durumdur.

İşsizlerin iş arama kanallarından hangilerini ne oranda kullandığı iş arama etkinliği ile ilgili bir diğer göstergedir. Çizelge 5.7, 1989'dan bu yana işsizlerin iş ararken hangi yöntemlere başvurduklarını göstermektedir. İş arama kanallarından en çok kullanılan her zaman “bizzat kendi” gibi muğlak bir tanımla belirtilen yöntem olmuştur. Bu kanalın kullanılma oranı 1989'da % 40 civarında iken 2003'de % 50'yi aşmıştır. Eğer bu kanalı diğer birçok ülkede kullanılan tanımla doğrudan işverene yapılan başvurular şeklinde yorumlarsak, bu, işsizlerin oldukça aktif bir şekilde iş aradıklarının bir işaretidir. Ancak bu kanalın gerçekte işverene doğrudan başvuruları içerip içermediğine dair herhangi kesin bir bilgi yoktur. İkinci olarak en fazla kullanılan kanal “eş dost” aracılığıyla iş aramaktır ki bu da işgücü piyasasında hâlâ geleneksel yöntemle, bir nevi sosyal dayanışma şeklinde iş aramanın ne kadar yaygın olduğunun göstergesidir.

Çizelge 5.7. İşsizlerin kullandıkları iş arama kanalları (Oran) (Kent)

Yıllar	Bizzat kendi	Eş-dost	Bulma Kurumu	İstihdam ofisi	Gazete ilanı	İnternet aracılığı
1989	40,3	38,8	10,7	0,0	5,9	0,0
1990	42,4	37,3	11,5	0,0	5,2	0,0
1991	45,1	34,8	12,6	0,0	3,4	0,0
1992	47,1	36,1	11,3	0,0	2,1	0,0
1993	46,8	35,1	10,5	0,0	3,5	0,0
1994	47,9	35,1	9,8	0,0	3,4	0,0
1995	47,5	37,8	7,5	0,0	3,7	0,0
1996	47,0	36,2	9,0	0,0	4,1	0,0
1997	47,0	36,9	7,2	0,0	3,0	0,0
1998	43,6	36,1	8,8	0,0	6,9	0,0
1999	44,5	36,6	8,1	0,0	6,9	0,0
2000	47,5	37,3	5,5	0,0	5,9	0,0
2001	50,3	38,0	4,9	0,0	4,6	0,0
2002	50,4	36,1	3,2	0,8	5,1	1,4
2003	51,3	35,7	2,6	0,6	5,3	1,6

Kaynak: DİE, HİA

Çizelgenin en ilginç sonucu, eski adıyla iş ve işçi bulma kurumu, yeni adı ve yapısıyla İşkur aracılığı ile iş arayanların oranının 1990'ların başında % 10'un üzerindeyken, 2003'te bu oranın % 3'ün altına düşmüş olmasıdır. Gazete ilanlarıyla iş arayanların oranı küçük değişiklikler göstermekle beraber, zaman içerisinde % 5

civarında bir oranda seyretmiştir. İnternet aracılığı ve özel istihdam ofislerinin yardımıyla iş aramak ülkemiz için çok yenidir. Bu kanalların kullanım oranı henüz çok düşüktür. Çizelgede belirtilen kanalların haricinde genel olarak ihmal edilebilecek kadar düşük düzeyde kullanılan iki kanal da “kendi işyerini kurmak amacıyla kredi, mekan, araç gereç temin etmek için girişimde bulunanlar” ve “işçi simsar ve aracıları” vasıtasıyla iş aramak olarak belirtilmiştir. Bu sonuçlardan görüleceği ve yukarıda da değindiğimiz gibi, işsizler iş aramak için geleneksel yöntemleri tercih etmekte, iş arama etkinliğini, hem zaman hem de bulunan işle iş arayan kişinin uyumu açısından artıracak yöntemler yaygın olarak kullanılmamaktadır. Aktif istihdam politikaları içerisinde OECD'nin üzerinde ısrarla durduğu ve getiri-maliyet oranı en yüksek olarak belirttiği araç, İşkur gibi istihdam ofislerinin etkinliğinin artırılmasına yönelik olan politikalarlardır. Bu amaca yönelik olarak, iş arayanları ve açık işleri hızlı ve uyumlu bir şekilde bir araya getirecek politikalar işgücü piyasasının etkinliğini artıracak ve işsizlikle mücadelede önemli bir adım olacaktır.

Zorunlu İstihdam

Kişinin iş arama davranışı önemli ölçüde o kişinin maddi imkanlarıyla da ilgilidir. İşsizlik sigortasının olmadığı veya kapsamının henüz çok sınırlı kaldığı bir ortamda işsiz kalmanın maliyeti yüksek olacağı için çok uzun dönemli bir işsizlik beklenmez. Aynı zamanda çalışanlar arasında iş arayanlar işsizlerden çok da farklı iş bulma şanslarına sahip değilse, kişiler ilk buldukları işi kabul edip bir taraftan çalışmaya devam ederken diğer taraftan da iş aramayı sürdürebilirler. Bu bölümde istihdamda olup bir taraftan da iş aramaya devam eden kişileri daha yakından inceleyeceğiz ve elde ettiğimiz sonuçlar ışığında kişilerin iş arama davranışlarıyla ilgili dolaylı bazı bilgilere ulaşmaya çalışacağız.

Kişinin bir iş sahibi olduğu halde iş aramaya devam etmesi, işinden çeşitli sebeplerle memnun olmadığı ve daha iyi şartlarda bir işte çalışmak arzusunda olduğunun göstergesidir. İlk olarak istihdamdakiler içinden iş arayanların iş arama nedenlerine bakarsak (Çizelge 5.8) en önemli sebebin gelir azlığı olduğunu görürüz. Çalıştığı halde iş arayan her dört kişiden en az üçü gelir azlığı nedeniyle işini değiştirmek istemektedir. Çalışma koşullarından memnun olmayanlar % 15 civarındayken, mesleğinde çalışmayanlar, iş yeri uzaklığından şikayetçi olanlar ve diğer nedenlerle iş arayanların toplamı oran olarak % 6'yı geçmemektedir.

Dolayısıyla önemli miktardaki işsiz maddi olarak tatmin edici olmasa da bulabildikleri işleri kabul edip aynı zamanda daha iyi bir iş aramayı sürdürmektedirler.

Çizelge 5.8. İstihdam edilenlerden iş arayanlar ve iş arama nedenleri

Yıllar	2000	2001	2002	2003
Toplam tarım dışı istihdam (bin kişi)	13826	13441	13843	13985
İstihdam edilenlerden iş arayanlar (bin kişi)	1290	1023	1022	920
İş arama nedeni (oran %)				
Geliri az	75,8	81,5	79,5	79,3
Çalışma koşullarından memnun değil	18,3	13,7	15,5	14,7
Mesleğinde çalışmıyor	2,1	2,3	2,6	3,0
İşyeri uzak	0,4	0,3	0,3	0,5
Diğer	3,4	2,2	2,1	2,5

Kaynak: DİE, HİA

İstihdamdakiler içinde iş arayanları kayıtlılık açısından ele almak bu durumu daha da net bir şekilde gözler önüne sermektedir (Çizelge 5.9). Emekli Sandığı'na bağlı çalışanların sadece % 1'i iş aramaya devam ederken, bu oran BağKur'lular için % 3 civarında ve SSK'ya bağlı sigortalı çalışanlar için % 4,5 - % 6,5 aralığında değişmektedir. Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların ise 2000 yılında % 20,6'sı işini değiştirmek istemektedir. İşsizlik oranlarının ciddi bir biçimde arttığı 2001-2003 yıllarında bu oranın % 13,4'e kadar düşmesini, kişilerin çalıştıkları işi korumaya çalışmalarının etkisiyle durumlarına razı olmalarıyla açıklayabiliriz. Ancak bu düşüşe rağmen kayıt dışı çalışan kişilerin diğerlerine göre işlerinden çok daha az memnun olduklarını rahatlıkla söyleyebiliriz.

Çizelge 5.9. Kayıtlılık durumuna göre istihdamdakilerden iş arayanlar

Yıllar		Toplam	SSK	Emekli Sandığı	Bağkur	Kayıtlı Değil
2000						
	Toplam tarımdışı istihdam (bin kişi)	13826	5727	2043	1897	4034
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (bin kişi)	1290	370	20	58	829
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (oran)	9,3	6,5	1,0	3,1	20,6
2001						
	Toplam tarımdışı istihdam (bin kişi)	13441	5563	2059	1781	3982
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (bin kişi)	1023	259	21	51	687
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (oran)	7,6	4,7	1,0	2,9	17,3
2002						
	Toplam tarımdışı istihdam (bin kişi)	13843	5484	2137	1834	4375
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (bin kişi)	1022	262	19	62	679
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (oran)	7,4	4,8	0,9	3,4	15,5
2003						
	Toplam tarımdışı istihdam (bin kişi)	13985	5470	2175	1909	4411
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (bin kişi)	920	252	17	58	592
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (oran)	6,6	4,6	0,8	3,0	13,4

Not: Kayıtlılık durumunu bilmeyenler ve diğer durumda olanlar tabloya alınmamıştır.

Kaynak: DİE, HİA

Çalışılan işyerinin büyüklüğüne göre istihdamdakilerden iş arayanları değerlendirdiğimizde de benzer sonuçlarla karşılaşırız (Çizelge 5.10). İşyeri büyüklüğü arttıkça, başka bir ifadeyle enformal çalışma koşullarından formal çalışma koşullarına doğru geçildikçe, işini değiştirmek arzusunda olanların sayısı düşmektedir.

Çizelge 5.10. İşyeri büyüklüğüne göre istihdamdakilerden iş arayanlar

Yıllar		Toplam	10 kişiden az	10-50 kişi arası	50 kişi ve fazlası
2000					
	Toplam tarımdışı istihdam (bin kişi)	13826	7187	3120	3520
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (bin kişi)	1290	901	264	125
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (oran)	9,3	12,5	8,5	3,6
2001					
	Toplam tarımdışı istihdam (bin kişi)	13441	6796	3085	3559
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (bin kişi)	1023	734	182	107
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (oran)	7,6	10,8	5,9	3,0
2002					
	Toplam tarımdışı istihdam (bin kişi)	13843	7063	2743	4039
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (bin kişi)	1022	737	159	126
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (oran)	7,4	10,4	5,8	3,1
2003					
	Toplam tarımdışı istihdam (bin kişi)	13985	7157	2787	4041
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (bin kişi)	920	650	136	136
	İstihdam edilenlerden iş arayanlar (oran)	6,6	9,1	4,9	3,4

Kaynak: DİE, HİA

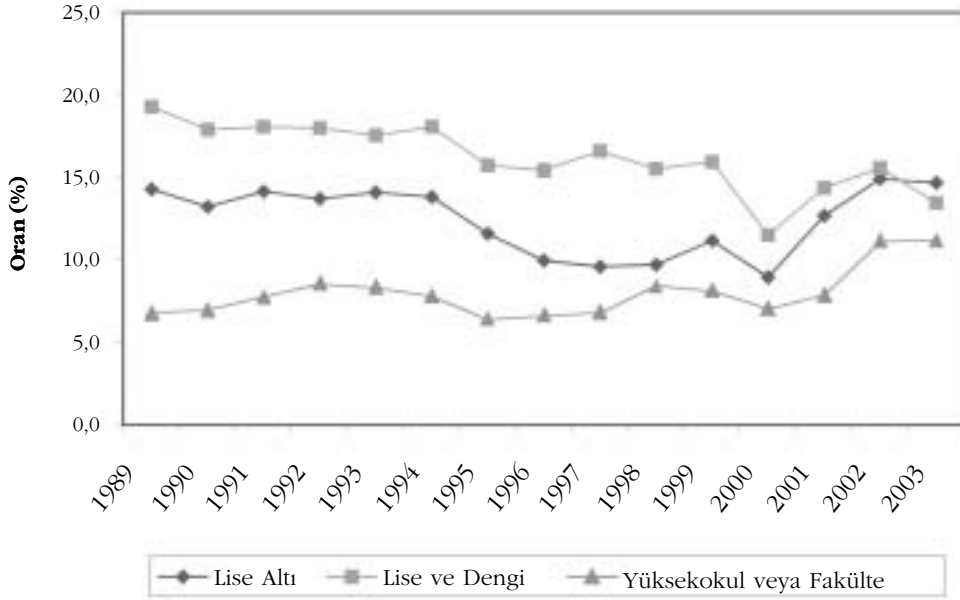
Çalışmanın işgücü piyasasının katmanlı yapısını inceleyen bölümünden de görüleceği gibi kayıt dışı ve enformal çalışanların gelirleri kayıtlı ve formal işlerde çalışanlara göre çok düşük kalmaktadır. Bu durumu yukarıda kayıtlılık durumu ve işyeri büyüklüğüne göre yaptığımız incelemenin sonuçlarıyla birleştirince tekrar edebiliriz ki önemli sayıdaki işsiz zorunlu olarak, memnun olmadıkları, düşük ücretli, çoğunlukla bir sosyal güvencesi olmayan işlerde çalışmayı kabul etmekte ve çalışmaya başladıktan sonra da iş aramayı sürdürmektedir. Böylece işsizlik oranı olmasından daha düşük gerçekleşmektedir. İşsizlik sigortasının kapsamının ve miktarının artırılması bu açıdan bakıldığında işgücü piyasasının etkinliğini azaltıcı değil, tam tersine kişilere daha sağlıklı ve uygun iş olanakları sağlamaya yardım ederek etkinliği artırıcı bir rol oynayacaktır. Bu sayede kayıt dışı sektörün küçülmesi vergi gelirleri ve genel verimlilik açısından da olumludur.

Liseliler mi, Gençler mi?

Türkiye’de, 1989’dan bu yana, eğitim düzeyinin yükselmesiyle işsizlik oranının düşeceğini öngören ekonomik teoriye karşıt olarak, lise mezunlarının işsizlik oranı lise öncesi eğitilmişlerin işsizlik oranından yüksek çıkmaktadır (2003 yılı hariç) (Çizim 5.4). Bu durumu açıklayan birçok faktör olabilir. Örneğin, lise eğitiminin kişilere bir vasıf kazandırmadığı halde, işgücü piyasasında sayıları görece az olan lise mezunlarının vasıflı ve yüksek ücretli işlere yönelerek, lise altı eğitim seviyesindeki işsizlerden daha seçici davranması bir etken olarak gösterilebilir (TÜSİAD (2002), Gürsel ve Ulusoy (1999)). Bu bölümde, eğitim düzeyine göre işsizliğin yapısına daha yakından bakarak, liselilerin işsizliğini açıklamaya yönelik, yukarıdaki ve benzeri öngörülerden farklı bir açıklama getirmeye çalışacağız.

Genel olarak bakıldığında (Çizim 5.4), lise mezunlarının işsizlik oranı 2003 yılına kadar lise öncesi eğitim seviyesindekilerin işsizlik oranından yüksek seyretmiş, en düşük işsizlik oranına ise, bekleneneği üzere yüksek öğretim görmüş kişiler sahip olmuştur. 2001 krizi görece olarak en çok düşük eğitimli grubu etkilemiş ve 2001 yılından itibaren bu grubun işsizlik oranıyla lise mezunlarının işsizlik oranı arasındaki fark kapanmış ve nihayet 2003 yılında lise işsizliği lise öncesi işsizliğinin altına düşmüştür. Krizle beraber gelen bu durum aslında çok şaşırtıcı değildir. Beşeri sermaye yatırımı en düşük olanlar aynı zamanda en kolay işten çıkartılanlar olmaktadır. Örneğin, imalat sanayiinde, ücret değişimleri karşısında firma davranışlarını inceledikleri çalışmada Gürsel ve Ataay (2001), firmaların işten çıkarma kararı alırken, deneyimli çalışanlarına yaptıkları eğitim yatırımları kaybını dikkate aldıklarını ve buna göre karar verdiklerini bulmuşlardır.

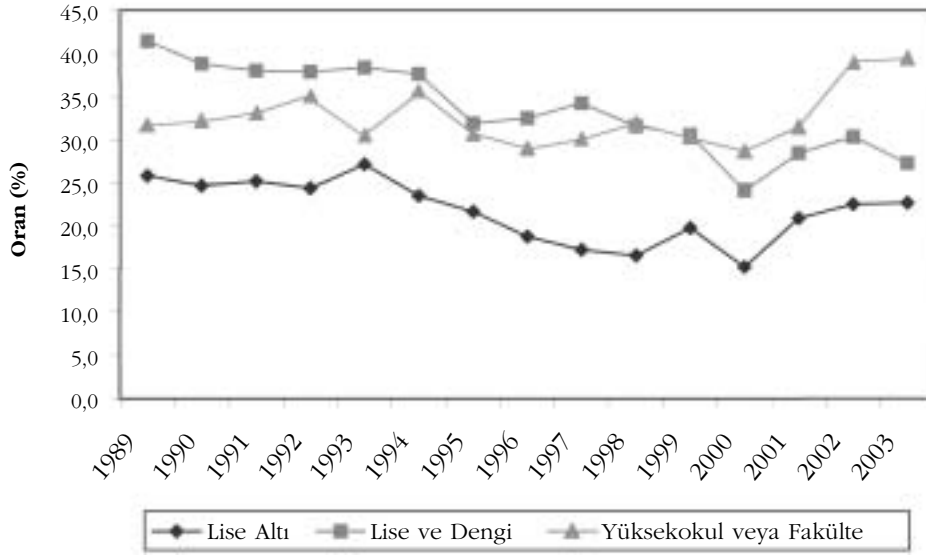
Çizim 5.4. Eğitim durumuna göre tarım dışı işsizlik oranları (%)



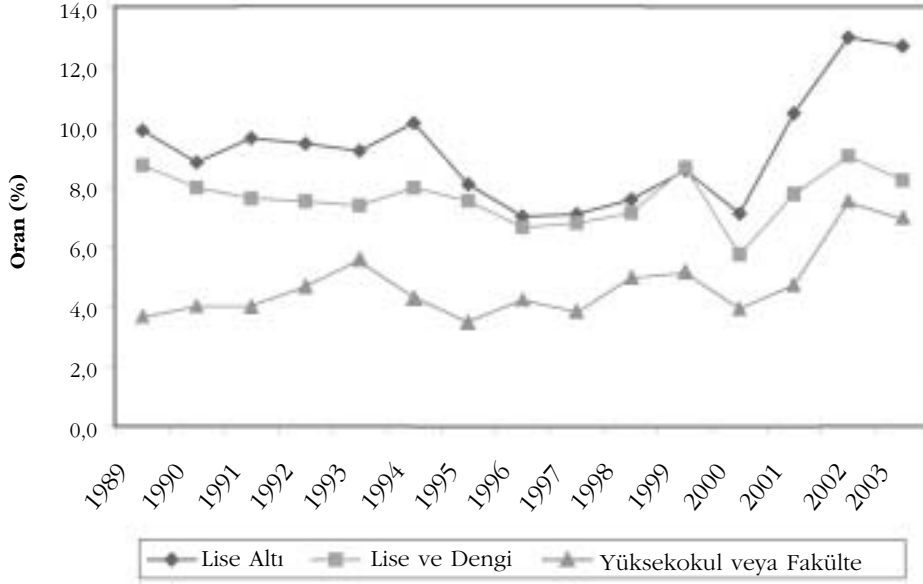
Bu genel durum tespiti, lise mezunlarının yüksek işsizliğin yapısı hakkında bize fazla bir şey söylememektedir. *Ancak, eğitim seviyesine göre işsizleri yaş gruplarına göre ayrıştırarak incelediğimiz zaman, lise ve daha da çarpıcı olarak yüksek öğretim mezunu işsizlerin büyük oranda düşük yaş gruplarında yoğunlaştığını görüyoruz.* Eğitim düzeyine göre tarım dışı işsizlik oranlarını, 25 yaş altı ve 25 yaş ve yukarı için gösteren Çizim 5.5 ve Çizim 5.6, bu durumu açık bir şekilde ortaya koymaktadır. 25 yaşın altında, en düşük eğitim seviyesindekilerin işsizlik oranı, lise ve yüksek öğretim mezunlarının işsizlik oranının oldukça altında seyretmektedir (aradaki fark zaman zaman 15 puanlık yüzde farkın üzerine çıkmaktadır). Çizim 5.5 ayrıca genç işsizliğin boyutlarını da çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır. Uzun dönemli işsizleri incelediğimiz bölümde genç işsizliğin sebeplerine değinilmişti. Büyük çoğunluğunu ilk kez iş arayanların oluşturduğu gençlerin işgücü piyasasına uyum sağlamadaki zorluğunun yanında, etkin bir şekilde iş aramayı ve düzenli bir iş sahibi olmayı zorlaştıran askerlik, üniversite giriş sınavlarında tekrar tekrar şansını denemek, geleneksel olarak gençlerin evlenene kadar aileleriyle beraber yaşaması gibi faktörler gençlerin yüksek işsizlik oranlarının altında yatan etkenlerdir. Ayrıca, lise ve üniversite mezunu gençlerin işsizlik oranının genel olarak % 30'un üzerinde seyretmesi, eğitimden istihdama geçişin ne denli sancılı bir süreç olduğunu ve eğitim sistemiyle işgücü talebi arasındaki ciddi uyumsuzluğu gözler

önüne sermektedir. Öyle ki üniversite eğitimi bile gençlere işgücü piyasasına katıldıkları ilk anda bir avantaj sağlamamakta, üniversite mezunları bu eğitimin avantajlarını ancak ileriki yıllarda kullanabilmektedir. 1999 yılından itibaren yüksek öğretim görmüşlerin işsizlik oranının lise mezunlarınınkinden yüksek olması bu durumun bir göstergesidir.

Çizim 5.5. Eğitim durumuna göre işsizlik oranları (25 yaş altı) (%)



Çizim 5.6. Eğitim durumuna göre işsizlik oranları (25 yaş üstü) (%)



25 yaş ve üzeri işsizlik oranları her eğitim seviyesinde çok ciddi biçimde düşmektedir. Çizim 5.6'dan görüleceği gibi, bu yaş grubunda eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranları da düşmektedir. Sonuç olarak söyleyebiliriz ki eğitim, kişilerin işsizlik riskini ancak zaman içinde düşürmektedir. Genel olarak lise mezunlarının yüksek işsizliği yıllar boyunca devam eden yapısal bir hal almakla beraber, bu durum büyük ölçüde lise mezunu işsizlerin içinde gençlerin yoğun olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla lise mezunlarının işsizliği, ileri yaşlarda ekonomik teorinin beklentilerine uygun olarak düşük eğitimlilerin işsizliğinden daha az olan friksiyonel bir işsizliktir. Ancak, mutlak olarak genç lise mezunu ve hatta üniversite mezunu işsizlerin sayısı göz önüne alınırsa problemin ne denli önemli olduğu da açıktır. *Gençlerin eğitimlerini tamamladıkları andan itibaren işgücü piyasasına entegre olmalarını ve iş bulmalarını kolaylaştıracak, eğitim sistemiyle işgücü talep edenlerin beklentilerini uyumlu hale getirecek önlemlerin alınması, hem bu durumu ortadan kaldıracak hem de genel olarak işsizlik oranlarının düşmesine yardımcı olacaktır.*

Eğitimle işsizlik arasındaki ilişkiyi incelerken akla gelen önemli konulardan bir tanesi de meslek lisesi-düz lise ayrımıdır. Düz liselerin kişilere çalışma hayatında yardımcı olacak önemli vasıflar sağlamadığı bilinen bir durumdur. Liseyi bitirenlerin

çok kısıtlı bir miktarının yüksek öğretime devam edebildiği göz önüne alınınca, gençleri meslek liselerine yönlendirerek bir meslek sahibi olmalarını sağlamak işsizliği azaltıcı ve verimliliği artırıcı bir yol olarak görünmektedir. Ancak düz lise ve meslek lisesi mezunlarının işsizlik oranlarına bakıldığı zaman bu beklentinin mevcut koşullar içinde kendiliğinden gerçekleşecek basit bir süreç olmadığı görülmektedir.

Çizelge 5.11. Lise ve meslek lisesi mezunlarının istihdam ve işsizlik oranları

Yıllar		İstihdam (bin kişi)	Meslek Lisesi / Lise (%)	İşsiz (bin kişi)	İşsizlik Oranı (%)
1990	Lise	1010,5	53,9	253,5	20,1
	Meslek lisesi	545		85	13,5
1995	Lise	1770	38,1	334	15,9
	Meslek lisesi	675		122	15,3
2000	Lise	2116	53,5	272	11,4
	Meslek lisesi	1133		150	11,7
2001	Lise	1967	66,3	333	14,5
	Meslek lisesi	1304		214	14,1
2002	Lise	2009	75,3	371	15,6
	Meslek lisesi	1513		279	15,6
2003	Lise	2055	78,2	328	13,8
	Meslek lisesi	1608		241	13,0

Kaynak: DİE, HİA

Çizelge 5.11 çeşitli yıllar için düz lise ve meslek lisesi mezunlarının istihdam ve işsizlik oranlarını göstermektedir. 1990 yılında meslek lisesi mezunlarının işsizlik oranı düz lise mezunlarına göre oldukça düşükken, zaman içinde bu iki oran aynı seviyeye gelmiştir. Öyle ki aradaki fark bir puanlık farkın altındadır. İstihdama bakıldığı zaman ise, 1990 yılında meslek lisesi mezunlarının istihdamı düz lise mezunlarının istihdamının % 54'ü kadardır. Bu oran 1995 yılında % 38'e kadar düşmüş fakat 2000 yılından sonra ciddi bir artış göstermiş ve 2003 yılında % 78'e kadar çıkmıştır.

Bu kısa durum değerlendirmesinin ışığında, sadece meslek liselerinin sayısının artması ve gençlerin bu okullara yönlendirilmesi tek başına olumlu gelişmeler mey-

dana getirmemektedir diyebiliriz. Eğitim sisteminde ciddi bir reform, sadece düz liselerin değil, meslek liselerinin de işgücü piyasasının beklentilerine uygun meslek- lere yönelik daha iyi bir eğitim vermesini sağlamak amacıyla olmalıdır.

5.2. Uyumsuz Eşleşme

Neo-klasik iktisat teorisine göre, piyasanın belirlediği denge ücret seviyesinde işgücü arzı ve talebi eşitlenecektir ve bu durumda işsizlik ancak gönüllü olabilir. Ancak, işgücü piyasasının mükemmel işlediği bu farazi durum gerçekçi olmaktan çok uzaktır. Ücret belirlenmesi ve piyasa dengesinin oluşmasında kurumsal faktör- lerin etkisinin yanısıra işgücü piyasasındaki aktörler, teorinin aksine, bu piyasadaki tüm bilgiye eksiksiz olarak ulaşamazlar. Dolayısıyla, işgücü piyasası tam rekabet koşulları altında mükemmel işleyen bir piyasa değildir ve işsizlik de çoğunlukla kişilerin isteklerinin haricinde ortaya çıkan bir durumdur. İş arayanlar ve işgücü talep edenler arasında sayısal anlamdaki mutlak eşitsizlikten başka, işgücü arzı ve talebi arasında çeşitli boyutlardaki *uyumsuzluk* da işsizliği arttıran bir faktör olarak ortaya çıkar.

İşgücü arzı ve talebi türdeş değildir ve kendi içlerinde birçok bakımdan fark- lılıklar gösterir. Eğitime, yaşa, cinsiyete, mesleğe, iktisadi faaliyet alanına, coğrafi konuma ve bunlar gibi daha birçok farklı özelliğe göre işgücü arzı ve talebi de fark- lıdır. Dolayısıyla, işsizlik oranı da bu saydığımız özelliklere göre farklılıklar gösterir. Bu bölümde, bu farklılıkların bir dökümünü yapacağız. İşsizlikten en çok kimlerin etkilendiğini, görmeye çalışacağız. Bunu yaparken, zaman içinde, işgücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluğun gelişimini de inceleyeceğiz.

Yukarıda, iş arama bölümünde değindiğimiz *arama-eşleme* modelleri bu uyumsuzluğun işsizliği nasıl etkilediğini analitik bir şekilde açıklamaktadır. Piyasada bir yandan iş arayan işsizler varken, bir yandan da işçi arayan firmalar vardır. Kişilerin istedikleri şartlarda bir iş ve firmaların istedikleri özelliklerde bir eleman bulması zaman alan bir süreçtir. Tüm işçilerin aynı özelliklere sahip olduğu, ben- zer bir şekilde tüm firmaların da türdeş olduğu bir piyasada herhangi bir işsizle her- hangi bir işveren karşılaşması başarılı bir eşleşme için yeterlidir. Böyle bir durum- da, işsiz sayısının artması firmaların açık pozisyonlarını doldurma şansını yüksel- tecek, açık iş sayısının artması da işsizlerin iş bulma şansını arttıracaktır. Dolayısı- la hem işsiz sayısının hem de açık işlerin sayısının artması başarılı eşleşmelerin

sayısını yükseltecektir. Ancak gerçekte uygun iş ve işçinin bir araya kolaylıkla gelebilmesi için işgücü arzı ve talebinin uyumlu olması gereklidir. Örneğin, kalifiye işçilere ihtiyaç artarken, kalifiye olmayan işçilerin sayısı yükseliyorsa, uygun iş ve işçinin biraraya gelmesi daha güç bir hale gelecek ve başarılı eşleşmelerin sayısı düşecektir. İşte, işgücü arzı ve talebi arasındaki bu tür uyumsuzluklar, işgücü piyasasının etkinliğini azaltacak ve işsizliğin artmasına sebep olacaktır.

İşgücü piyasasında çeşitli boyutlarda ortaya çıkan uyumsuzluklar, “*uyumsuz eşleşme*” (*mismatch*) kavramı ile tanımlanmış ve ölçülmeye çalışılmıştır. Ancak uyumsuz eşleşmenin tek bir tanımı ve ölçümünde kullanılan tek bir kriter yoktur. Kimi yazarlar doğrudan doğruya bir uyumsuz eşleşme ölçütü geliştirip bunu değerlendirirken (örneğin Layard, Nickell ve Jackman (1991), Manacorda ve Petrongolo (1999)), daha genel olarak birçok çalışma bütüncül bir eşleşme (matching) fonksiyonu tahmin etmiş ve bu fonksiyonun etkinliğini gösteren bir parametre olarak dolaylı yoldan uyumsuz eşleşmeyi ölçmüştür¹⁰. Türkiye için bir eşleşme fonksiyonu tahmin etmeyi mümkün kılacak yeterli ve güvenilir açık iş verisi olmadığı için burada Layard, Nickell, Jackman (1991) tarafından kullanılan ve değişik alt grupların işsizlik oranları arasındaki dağılımı inceleyen yöntem kullanılacaktır.

5.2.1. Mesleklere Göre İşsizlik

İlk olarak meslek gruplarına göre işsizlik oranları incelenecektir. Mesleklere göre veya çalışılan iktisadi faaliyet alanına göre işsizlik oranını hesaplamak, eğitim seviyesine göre veya yaşa göre işsizlik oranını hesaplamaktan kavram olarak farklıdır. Eğitim veya yaş kişiye özgüdür ve kişinin yaptığı işten bağımsızdır. Ancak kişilerin çalıştığı meslek grubu ve sektör yapılan işe bağlıdır. Örneğin, bir kişi daha önce satış personeli olarak çalıştığı halde daha sonra hizmet işlerinde çalışmaya başlamış olabilir. Dolayısıyla meslek grupları arasında bir geçiş söz konusu olabilmektedir. Bu durumda mesleklere göre işsizliği, kişinin son çalıştığı mesleğe göre hesaplayabileceğimiz gibi, tanım gereği daha doğru olarak, iş aradığı meslek grubuna göre de bulabiliriz. Zaten bu çalışmada kullandığımız tarım dışı işsizlik oranları da iş aranan meslek grubuna göre belirlenmiş ve tarımcı, hayvancı, ormancı, balıkçı ve avcı olarak iş arayanlar haricindeki işsizlerin sayısı kullanılarak hesaplanmıştır.

¹⁰ Eşleşme fonksiyonlarının tahmini üzerine geniş bir derleme için bkz. Petrongolo ve Pissarides (2001).

Son çalışılan meslek grubuna göre işsizlik, ilk kez iş arayanları ihmal ettiği ve mesleğini değiştirmek isteyenleri ölçmediği için eksiktir, ancak hangi mesleklerden işsizliğe daha yüksek bir giriş olduğunu göstermesi açısından anlamlıdır. Ayrıca aranan mesleğe göre işsizlerle yapılacak bir kıyaslama, işgücü arzında bir kayma olup olmadığını ve işsizlerin belirli mesleklere yönelme eğiliminde olup olmadığını da gösterecektir. Bu sebeple ilk olarak, işsizleri son olarak çalıştıkları meslek gruplarına göre sınıflandırdığımızda ortaya çıkan işsizlik oranlarını ele alacağız. Tekrar belirtelim ki ilk kez iş arayanlar bu hesaplama dahil olmadığı için, ortaya çıkan işsizlik oranları genel işsizlik oranlarının oldukça altında kalacaktır. Daha sonra aranan mesleğe göre işsizlik oranlarını inceleyeceğiz.

Çizelge 5.12 ve 5.13, sırasıyla 1990 yılından bu yana mesleklere göre istihdam ve son çalışılan mesleğe göre işsizlik oranlarını vermektedir. Bu ve takip eden çizelgelerde “ui” mesleki (Çizelge 5.17 ve 5.19’da sektörel ve bölgesel) işsizliği, “u” da toplam işsizlik oranını göstermektedir. Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri her zaman için tarım dışı istihdam içinde en düşük paya ve aynı zamanda en düşük işsizlik oranına sahip olurken, tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışanlar ve ulaştırma makinaları kullananlar en yüksek istihdam payına sahip olmuş ve en yüksek işsizlik oranlarıyla karşı karşıya kalmışlardır. Bu iki meslek grubu arasındaki işsizlik oranlarının farkı zaman zaman beş kata kadar yükselmiş hatta geçmiştir. Arada kalan meslek gruplarında, zaman zaman değişiklik olmakla beraber, genel olarak düşükten yükseğe doğru sıralama; ilmi ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri ve bununla ilgili meslekler, ticaret ve satış personeli, idari personel ve benzeri çalışanlar ve hizmet işlerinde çalışanlar şeklinde olmuştur. Bekleneceği üzere, en düşük işsizlik oranları en kalifiye olarak değerlendirebileceğimiz mesleklerde gerçekleşmiştir.

Çizelge 5.12. Son çalışılan meslek grubuna göre istihdam (Bin kişi)

Yıl	İlmi ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri ve bununla ilgili meslekler	Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri	İdari personel ve benzeri çalışanlar	Ticaret ve satış personeli	Hizmet işlerinde çalışanlar	Tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışanlar ve ulaştırma makinaları kullananlar
1990	1105,5	402,0	895,0	1498,5	1437,5	4469,5
1991	1113,0	325,0	878,5	1497,0	1477,0	4674,5
1992	1175,0	339,5	943,5	1677,5	1555,0	4914,0
1993	1134,5	406,0	989,0	1696,5	1550,0	4763,5
1994	1221,5	404,0	1014,5	1796,0	1590,5	5072,0
1995	1260,5	431,0	1097,5	1917,5	1603,0	5108,0
1996	1333,0	453,0	1089,5	1949,5	1645,0	5334,0
1997	1386,0	516,0	1152,5	2023,0	1715,5	5444,0
1998	1521,0	522,5	1208,5	2137,5	1773,5	5463,0
1999	1553,5	499,0	1208,0	2270,0	1934,0	5597,5
2000	1705,0	500,0	1312,0	2294,0	2010,0	5856,0
2001	1647,0	534,0	1291,0	2191,0	2102,0	5502,0
2002	1719,0	617,0	1291,0	2341,0	2220,0	5430,0
2003	1808,0	650,0	1285,0	2419,0	2226,0	5363,0

Kaynak: DİE, HİA

Çizelge 5.13. Son çalışılan meslek grubuna göre işsizlik oranları (%)

Yıl	İlmi ve teknik elemanlar serbest meslek sahipleri ve bununla ilgili meslekler	Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri	İdari personel ve benzeri çalışanlar	Ticaret ve satış personeli	Hizmet işlerinde çalışanlar	Tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışanlar ve ulaştırma makinaları kullananlar	var. (ui/u) (%)
1990	3,5	2,5	5,7	4,4	5,3	7,3	8,5
1991	3,7	2,8	6,6	5,0	7,5	10,5	12,2
1992	3,8	3,4	5,8	4,8	6,9	9,4	9,4
1993	3,6	1,9	6,5	4,7	7,2	9,4	14,0
1994	4,5	1,8	7,4	4,6	8,9	10,0	15,3
1995	4,7	2,8	5,9	4,3	7,2	8,0	8,7
1996	3,6	2,5	6,2	4,1	7,1	6,8	10,8
1997	3,5	2,1	5,3	3,9	6,5	6,8	10,7
1998	3,6	2,2	6,4	3,8	6,3	7,4	11,8
1999	4,3	2,9	7,6	4,2	7,7	9,6	12,6
2000	3,2	2,2	5,2	4,2	7,0	7,8	12,9
2001	4,5	3,3	7,9	6,9	9,0	12,2	12,0
2002	6,0	5,9	11,3	8,0	11,2	14,8	9,7
2003	5,3	4,3	9,8	7,8	10,9	14,6	12,4

Kaynak: DİE, HİA

Meslek grupları arasındaki (ileriki bölümlerde diğer alt gruplar arasında) işsizlik oranlarının dağılımının bir göstergesi ve uyumsuz eşleşmenin ölçütü olarak kullanacağımız *temel gösterge görelî işsizlik oranlarının varyansıdır*. Başka bir ifadeyle, her meslek grubu için hesapladığımız işsizlik oranının, tüm gruplar için hesaplanan ortalama işsizlik oranına bölümüyle bulduğumuz görelî işsizlik oranlarının varyansındaki bir artış, meslek gruplarına göre işgücü arz ve talebindeki uyumsuz eşleşmenin arttığına bir işarettir. Değişik meslek grupları arasındaki işsizlik oranlarının farkının açılması, arz ve talebin aynı yönde gelişmediğinin açık bir işaretidir. Ancak analitik olarak bu varyansın neden uyumsuz eşleşmenin bir göstergesi olduğu ve ortalama işsizlik oranı üzerindeki etkisini tam anlamıyla açıklamak için kapsamlı bir teorik yapının detaylı analizi gereklidir. Bununla beraber, böyle bir

analiz bu çalışmanın amacının dışındadır.¹¹ Yine de çok kısaca özetleyecek olursak, işgücünün türdeş olmadığı bir piyasada geçerli olduğu varsayılan, belirli özelliklerdeki üretim, fiyat ve ücret fonksiyonlarından yola çıkarak bir işsizlik sınırı hesaplanabilir. Bu işsizlik sınırı, enflasyonist baskı yaratmayan sektörel işsizlik oranlarının (mesleki, bölgesel, vb. işsizlik oranları için de aynı şekilde geçerli olacaktır) tüm kombinasyonlarının oluşturduğu geometrik yerdir. Bu işsizlik sınırına göre, enflasyon baskısı yaratmayan, yani yapısal işsizlik oranının (NAIRU) en düşük seviyede olduğu durum tüm sektörlerde işsizlik oranının eşit olduğu ve göreceli işsizlik oranlarının varyansının sıfır olduğu durumdur. Sektörel işsizlik oranlarının farklılaşması, göreceli işsizlik oranlarının varyansının yarısı oranında yapısal işsizliği artıracaktır. Elbette bu tür bir uyumsuz eşleşme göstergesi varsayılan ücret, üretim, fiyat fonksiyonlarının spesifik özelliklerine bağlıdır ve farklı varsayımlar altında farklı ölçütler geliştirilebilir. Örneğin, Manacorda ve Petrongolo (1999) değişik eğitim seviyesindeki kişilerin üretkenliklerini ve toplam işgücündeki paylarını sırasıyla kalifiye işgücü talebi ve arzının bir göstergesi olarak kullanarak farklı bir uyumsuz eşleşme ölçütü geliştirmiştir. Ne var ki Türkiye için mevcut verilerle uygulaması en kolay ölçüt Layard, Nickell ve Jackman (1991) tarafından kullanılan varyans analizidir.

1990'dan bu yana, son çalışılan mesleğe göre işsizlik oranlarının varyansı da ($\text{var}(u_i/u)$) Çizelge 5.13'de verilmiştir. Dönem dönem iniş çıkışlar olmuştur ve tüm dönem için geçerli net bir yükselme veya düşme eğiliminden bahsetmek mümkün değildir. Hatta diyebiliriz ki göreceli işsizlik oranlarının varyansı % 12 civarında dengeye oturmuş gibi görünmektedir.

Aranan mesleğe göre işsizlik oranlarının değişimi Çizelge 5.14 ile verilmiştir. Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticilerinin işsizlik oranı yine en düşük olurken, idari personel ve benzeri çalışanlar farklı bir şekilde en yüksek işsizlik oranına sahiptir. Öyle ki idari personel olarak iş arayanların işsizlik oranı, son çalışılan mesleğe göre yapılan sınıflandırmada bulunan idari personel olarak çalışmış kişilerin işsizlik oranının neredeyse dört katıdır. Bu da kişilerin vasıflarından ve işgücü talebinden bağımsız bir şekilde seçici davrandığını ve işsizler arasından önemli miktarda kişinin gönlünde idari personel olarak çalışmanın yattığı görülmektedir. Çarpıcı bir başka gözlem de ilk kez iş arayanların dahil olduğu bu hesaplamada, mesleki işsizlik oranlarının önceden çalışılan mesleğe göre bulunan oran-

¹¹ İlgilenen okurlar Layard, Nickell, Jackman (1991) sf. 300-313'e başvurabilirler.

lardan hemen her grup için önemli ölçüde yüksek olduğudur. Özellikle ilmi ve teknik eleman olarak iş arayanlar için bu durum çok belirgindir. Göreli işsizlik oranlarının varyansı da aynı şekilde aranan mesleğe göre hesaplanan işsizlik oranlarında büyük ölçüde artmakta ve önemli miktarda bir uyumsuz eşleşmenin varlığına işaret etmektedir. Ancak zaman içindeki değişim, uyumsuz eşleşmenin artmadığına bilakis 2001 krizi ve sonrasında bu uyumsuz eşleşmenin çok belirgin bir şekilde düştüğünü göstermektedir. Bunda, idari personel olarak iş arayanların ortalamanın çok üstündeki işsizlik oranının düşmesinin ve daha önemlisi, diğer meslek gruplarının işsizlik oranlarının birbirine yaklaşacak şekilde yükselmesinin önemli bir rolü vardır. İşsizlik oranlarının 2001 krizi sonrası seyriyle ilgili bu durum hakkında çeşitli fikirler ileri sürülebilir. İlk olarak, kriz sonrasında kişiler çalışmak istedikleri iş konusunda daha az seçici davranmaya başlamış, idari personel ve hizmet işlerindeki yoğunlaşma, işsizlerin vasıflarına uygun işlere yönelmesiyle azalmış olabilir. Bunun yanında, krizle beraber gelen yoğun işten çıkarmalar sonucunda işsiz kalanlar, daha önce çalıştıkları mesleklerdeki tecrübeleri sayesinde iş bulmalarının daha kolay olacağını düşünerek tekrar bu mesleklere yönelmiş olabilirler. Nitekim, son çalışılan mesleklere göre işsizlik oranları tekrar incelenirse (Çizelge 5.13), oransal olarak tüm mesleklerde dengeli bir artış olduğu ve 2001 yılının işsizlik oranları dağılımıyla 2003 yılı dağılımının oldukça yakın olduğu görülmektedir.

Çizelge 5.14. Aranılan meslek grubuna göre işsizlik oranları (%)

Yıl	İlmi ve teknik elemanlar serbest meslek sahipleri ve bununla ilgili meslekler	Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri	İdari personel ve benzeri çalışanlar	Ticaret ve satış personeli	Hizmet işlerinde çalışanlar	Tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışanlar ve ulaştırma makinaları kullananlar	var. (u/u) (%)
1990	8,7	1,7	26,5	4,5	18,8	11,6	53,2
1991	9,2	1,8	25,5	4,3	17,2	11,6	49,3
1992	9,2	2,6	25,4	3,8	19,1	12,1	47,9
1993	8,9	1,2	25,4	4,7	19,6	11,3	52,3
1994	9,5	1,5	25,6	4,7	18,7	11,8	49,6
1995	9,0	1,4	22,8	4,3	13,5	11,3	45,4
1996	8,9	1,3	23,5	3,6	11,8	9,6	58,9
1997	9,2	1,5	25,0	3,8	10,4	8,9	68,8
1998	9,4	1,9	25,1	3,7	10,7	9,4	64,8
1999	9,0	1,8	28,1	4,3	12,2	10,5	67,6
2000	7,2	1,0	19,2	3,8	9,2	8,7	51,3
2001	9,7	1,8	20,2	6,0	13,1	13,9	27,5
2002	11,9	3,7	21,5	7,5	14,8	16,3	20,3
2003	11,4	4,3	19,6	7,0	13,6	15,8	17,9

Kaynak: DİE, HİA

Bu tür bir uyumsuz eşleşme analizinde mesleki, sektörel veya bölgesel işsizlik oranlarının varyansını diğer ülkelerdeki durumla kıyaslayarak karşılaştırma yapılabilir. Ancak meslek ve sektör tanımları, her meslek grubunun, sektörün ve bölgenin büyüklüğü ülkeden ülkeye farklı olduğu için bu tür bir karşılaştırma hangi ülkede uyumsuz eşleşme sorununun daha fazla olduğunu tam anlamıyla yansıtmayabilir. Bu çekince göz önünde tutulmak kaydıyla, farklı ülkelerde 1987 yılı için mesleki, sektörel ve bölgesel (Türkiye’de sektörel ve bölgesel işsizlik oranlarının dağılımı ileride değerlendirilecektir) işsizlik oranlarının varyansı Çizelge 5.15’de verilmiştir.¹² Son çalışılan mesleğe göre işsizlik oranlarının varyansına bakılınca,

¹² Çizelgedeki mesleki işsizlik oranları son çalışılan mesleğe göre işsizlik oranlarıdır.

Türkiye uyumsuz eşleşmenin düşük olduğu Almanya ve Kanada gibi ülkelere benzetilmektedir. Diğer ülkeler için aranan mesleğe göre işsizlik oranlarının varyansları bulunmamakla beraber, Türkiye için aranan mesleğe göre işsizlik oranlarının varyansını bu ülkelerdeki son çalışılan mesleğe göre işsizlik oranlarının varyansı ile karşılaştıracak olursak durum tamamen değişmektedir. 2001 krizi öncesi görece işsizlik oranlarının dağılımı tüm diğer ülkelerden yüksektir. En yüksek mesleki işsizlik oranları varyansına sahip olan İrlanda'da bile bu varyans % 45'i geçmezken, Türkiye'de bu oranın % 70'lere kadar çıktığı yıllar olmuştur. Kriz sonrası işsizlik oranlarının dağılımı düşmekle beraber, ortalamaya göre hâlâ yüksek olduğu söylenebilir.

Çizelge 5.15. Mesleki, sektörel ve bölgesel işsizlik oranlarının dağılımı

Ülke	Meslek Var. (ui/u) (%)	Sektör Var. (ui/u) (%)	Bölge Var. (ui/u) (%)
ABD	18,5	9,0	7,8
Almanya	11,4	10,0	8,3
Avusturya	19,9
Avustralya	15	9,9	2,8
Finlandiya	28,1	..	18,8
İrlanda	45,1
İspanya	7,2	11,9	..
İsveç	16,7	4	14,5
Kanada	11,2	7,1	9,5
Norveç	25,3

Kaynak: Layard, Nickell ve Jackman (1991), sf: 288, 300, 294

5.2.2. İktisadi Faaliyet Koluna Göre İşsizlik

İktisadi faaliyet koluna göre, yani sektörel işsizlik oranları sadece kişilerin son çalıştığı sektöre göre hesaplanabilir. Son çalışılan mesleğe göre işsizlik oranlarında olduğu gibi, sektörel işsizlik oranları da ilk kez iş arayanları kapsam dışı bırakmaktadır. Bununla beraber, sektörel işsizlik oranları hangi sektörlerde arz talep uyumsuzluğunun daha yüksek olduğu konusunda önemli bir göstergedir. Çizelge 5.16 ve 5.17, tarım haricinde sektörel istihdamın ve işsizlik oranlarının 1990-2003 arasında izlediği seyri göstermektedir.

Çizelge 5.16. İktisadi faaliyet alanına göre istihdam (Bin kişi)

Yıl	Madencilik ve taş ocakçılığı	İmalat sanayi	Elektrik, gaz ve su	İnşaat ve bayındırlık işleri	Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	Ulaştırma, haberleşme ve depolama	Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri	Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler
1990	191	2586	22	890	2145	813	414	2702
1991	176	2678	22	973	2180	815	430	2678
1992	159	2890	47	1046	2368	862	472	2736
1993	134	2657	97	1232	2402	928	428	2603
1994	179	2955	101	1203	2530	890	478	2720
1995	153	2976	112	1234	2704	874	480	2835
1996	163	3162	86	1295	2729	904	507	2895
1997	159	3372	110	1314	2885	895	526	2933
1998	147	3407	111	1321	2983	961	542	3104
1999	133	3466	94	1357	3190	947	580	3240
2000	79	3625	91	1363	3807	1065	708	3029
2001	96	3570	94	1108	3727	1027	695	3060
2002	115	3679	103	956	3973	1000	696	3283
2003	83	3652	100	963	4044	1018	735	3341

Kaynak: DİE, HİİA

Çizelge 5.17. İktisadi faaliyet alanına göre işsizlik oranları (%)

Yıl	Madencilik ve taş ocakçılığı	İmalat sanayi	Elektrik, gaz ve su	İnşaat ve bayındırlık işleri	Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	Ulaştırma haberleşme ve depolama	Mali kurumlar, sigorta, taşımacılık mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizm.	Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hiz.	var. (ui/u)
1990	4,5	6,3	4,3	12,8	5,3	6,0	5,0	3,7	20,1
1991	6,9	9,0	12,0	17,3	7,2	8,0	7,7	4,5	16,9
1992	5,9	8,2	4,1	15,2	6,3	7,6	6,5	4,0	18,2
1993	2,9	7,7	3,0	16,4	6,6	5,2	7,0	4,2	29,4
1994	5,8	8,6	4,7	16,3	6,6	6,3	6,8	5,6	19,7
1995	7,3	7,3	4,3	12,0	6,0	5,9	6,8	4,2	10,4
1996	3,6	5,9	0,0	10,8	5,7	5,3	6,5	4,1	26,8
1997	5,9	5,6	3,5	11,3	5,5	5,0	5,2	3,6	16,7
1998	5,2	7,0	3,5	10,7	5,8	5,0	4,4	3,6	13,8
1999	4,3	8,8	5,1	13,5	7,0	6,3	6,3	4,3	15,3
2000	4,8	6,5	2,2	12,7	6,2	5,1	5,6	2,8	25,0
2001	5,0	10,4	2,1	21,9	8,9	6,1	9,0	3,8	42,9
2002	7,3	12,2	3,7	28,5	10,5	11,2	12,8	5,0	43,9
2003	21,0	11,3	2,9	29,2	10,2	9,9	10,1	4,8	60,5

Kaynak: DİE, HİA

İstihdamla ilgili olarak en dikkat çekici durum, servis sektörlerinde istihdam artışının üretim sektörlerinden çok daha yüksek olmasıdır. Son olarak inşaat ve bayındırlık işlerinde çalışmış olan işsizlerin işsizlik oranı her zaman en yüksek olmuş, elektrik gaz ve su, toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerden gelenler ise değişimli olarak en düşük işsizlik oranlarına sahip olmuşlardır. 1990-2001 yılları arasında uyumsuz eşleşme büyük farklılıklar göstermemiştir ancak 2001 krizi sonrası inşaat sektöründeki büyük daralmayla beraber bu sektörden gelen işsizlerin sayısı çok büyük oranda artmıştır. Keza kriz sırasında banka sektörünün yaşadığı büyük sarsıntı da bu sektörün işsizlik oranlarına yansımış durumdadır. Her sektörün krizden aynı derecede etkilenmemesi sektörel işsizlik oranlarının dağılımının değişmesine ve sonuç olarak uyumsuz eşleşmenin artmasına sebep olmuştur. Krizle birlikte görece işsizlik oranlarının varyansı 2000 yılına göre 2002'de neredeyse iki katına çıkmıştır. 2003 yılında madencilik sektörünün işsizlik oranının üçe katlanmasıyla, bu varyans iyice yükselmiştir. Ancak madencilik sektöründe meydana gelen bu gelişme ihtiyatla ele alınmalıdır. 2003 yılında madencilik sektöründe işlerini kaybedenlerin sayısı önemli ölçüde artmıştır. Fakat madencilik sektöründe toplam çalışan sayısının azlığı göz önüne alınınca, bu değişim oransal olarak ciddi bir sıçramaya neden olmuş ve görece işsizlik oranlarının varyansı üzerinde yanıltıcı şekilde büyük bir etki yaratmıştır.

Diğer ülkelerle bir kıyaslama yaptığımız zaman Türkiye'de sektörel işsizlik oranlarının dağılımının oldukça yüksek olduğunu görüyoruz (Çizelge 5.15). Kriz öncesinde bile sektörel işsizlik oranlarının varyansının Türkiye'deki değeri, diğer ülkelerde ortalama % 10 civarındaki değerden yüksektir. Dolayısıyla Türkiye'de sektörel anlamda uyumsuz eşleşmenin diğer ülkelere kıyasla fazla olduğunu söyleyebiliriz.

5.2.3. Coğrafi Bölgeye Göre İşsizlik

İşgücü piyasasındaki farklılıkların önemli bir diğer göstergesi coğrafi bölgelere göre işsizlik oranlarıdır. Çizelge 5.18 ve 5.19, coğrafi bölgelere göre tarım dışı istihdamın ve işsizlik oranlarının gelişimini göstermektedir. Elimizde sadece 2000 yılı ve sonrasına ait veriler olduğu için, incelememiz de bu dönemle sınırlı kalmıştır.

Çizelge 5.18. Bölgelere göre istihdam (Bin kişi)

	2000	2001	2002	2003
Marmara	4819	4585	4861	5015
Ege	2086	1942	1795	1705
Akdeniz	1684	1756	1784	1767
İç Anadolu	2159	2189	2359	2488
Karadeniz	1428	1350	1389	1409
Doğu Anadolu	715	722	790	774
Güney Doğu Anadolu	935	897	865	827

Kaynak: DİE, HİA

Çizelge 5.19. Bölgelere göre işsizlik oranları (%)

	2000	2001	2002	2003
Marmara	8,8	12,0	15,3	13,3
Ege	10,0	13,3	15,0	14,6
Akdeniz	11,9	14,5	16,0	14,7
İç Anadolu	8,3	11,7	12,6	12,3
Karadeniz	8,3	8,4	11,4	11,3
Doğu Anadolu	7,3	15,6	13,1	12,4
Güney Doğu Anadolu	10,5	13,7	16,9	21,8
Toplam (u)	9,3	12,4	14,5	13,8
var(ui/u)	2,9	3,6	1,9	6,5

Kaynak: DİE, HİA

İstihdamın en fazla düştüğü iki bölge Ege ve Güney Doğu Anadolu olurken, İç Anadolu Bölgesi en fazla istihdam artışının gerçekleştiği bölgedir. Bölgesel işsizlik oranları genel olarak birbirine yakın seyretmiştir. Karadeniz bölgesinde işsizlik en düşükken, Akdeniz ve Güney Doğu Anadolu Bölgelerinde en yüksek işsizlik görülmektedir. Ancak, Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nde 2003 yılı işsizlik oranı diğer bölgelerdeki düşme eğiliminin aksine artış göstermeye devam etmiş ve ikinci en yüksek işsizlik oranına sahip olan Akdeniz Bölgesi'nin % 7 puan üzerine çıkmıştır. Görelî işsizlik oranlarının varyansı da oldukça düşüktür, ancak Güney Doğu'daki hızlı artan işsizlik oranına paralel olarak 2003 yılında yükselmiştir.

Bazı bölgelerde işsizlik oranları diğerlerinden daha yüksekse, zaman içinde işsizlerin iş bulma şansının daha fazla olduğu daha düşük işsizlik oranlarına sahip

bölgelerine göç etmesi beklenebilir. Bölgeler arası işsizlik oranlarının yanında, bölgeler arası beklenen gelir farklılıkları da bu tür bir karar üzerinde etkilidir. Başka bir ifadeyle, kişiler yaşadıkları bölgede kalmanın beklenen güncelleştirilmiş getirisini, diğer bölgelerde iş aramanın beklenen güncelleştirilmiş getirisiyle kıyaslayarak göç etmeye veya etmemeye karar verirler diyebiliriz.¹⁵ Örneğin, İç Anadolu Bölgesi'nin işsizlik oranı, Marmara Bölgesi'nden düşük olmakla beraber, Marmara Bölgesi'nde ortalama gelir İç Anadolu'nun çok üzerindeyse, Marmara'dan İç Anadolu'ya bir göç beklenmeyebilir. Hatta tam tersine işsizliğin yüksek olduğu Marmara Bölgesi beklenen gelir itibarıyla işsizlerin gözünde çok daha cazip olabilir. Fakat her halükarda unutulmaması gerekir ki kişilerin yaşadıkları yerleri bırakıp, iş bulmak umuduyla başka yerlere göçmesinin önemli maliyetleri de vardır ve bu göç her zaman kolay olmayabilir.

Yukarıda belirttiğimiz gibi, Türkiye'de bölgesel işsizlik oranları birbirine yakındır. Ayrıca bölgeler arasında çok büyük gelir farklılıkları da yoktur ("İşgücünün Katmanlı Yapısı", Çizelge 2.7). Bununla beraber, bu durumda iş bulmak amacıyla veya daha iyi imkanlar aramak için insanların göç etmesi beklenmeyen bir durumdur gibi bir çıkarım yapmak çok gerçekçi olmayabilir. Ekonomik nedenler önemli olmakla beraber bölgesel göçlerin tek belirleyicisi değildir. Ayrıca burada tekrar hatırlamak gerekir ki yukarıda verilen rakamlar tarım dışı işsizlik oranlarıdır. Tarımdan tarım dışına sürekli göç ve büyük şehirlerdeki hızlı nüfus artışı ise bilinen gerçeklerdir. Ülkeler arası bölgesel uyumsuz eşleşme kıyaslaması yapmak çok anlamlı değildir. Bölgelerin büyüklüklerinin ülkeden ülkeye farklı olması, bölgeler arasında benzerlikleri artırabilir veya azaltabilir. Bu durumda doğal olarak bölgesel işsizlik oranlarının varyansı da farklılaşacaktır. Bu sakınca göz önünde tutulmak kaydıyla, kaba bir kıyaslama Türkiye'de bölgesel uyumsuz eşleşmenin düşük olduğunu göstermektedir (Çizelge 5.15).

5.2.4. Eğitime Göre İşsizlik

Farklı eğitim seviyeleri arasındaki geçişlilik yukarıda sayılan alt gruplara göre ancak çok daha uzun zaman dilimlerinde ortaya çıkabilecek ve genel demografik yapının değişimiyle paralel olabilecektir. Örneğin, ilköğretim mezunu orta yaş grubundaki birisi sektör veya bölge değiştirir gibi eğitim seviyesini değiştiremez. Dolayısıyla

¹⁵ Göç davranışlarının ekonomik analizi için Harris ve Todaro'nun (1970) kurucu makalesine bakınız.

la eğitim seviyesine göre aynı yöntemle bir uyumsuz eşleşme analizi yapmak çok anlamlı olmayabilir. Yine de eğitim seviyesine göre işsizliğin ve istihdamın değişimini incelemek arz ve talep dinamikleri hakkında faydalı bilgiler verecektir. Eğitime göre işsizlik iş arama bölümünde ele alınmıştır. Zaman içinde eğitim durumuna göre işsizliğin büyük değişiklikler göstermediği ve eğitim durumuna göre işsizlik oranlarının diğer birçok ülkeye göre yakın seyrettiğini söyleyebiliriz. Bununla beraber eğitim seviyesine göre istihdam edilenleri incelersek (Çizelge 5.20) lise öncesi eğitim seviyesindekilerin istihdamının 1990-2003 döneminde sadece % 9.3 arttığını, buna karşın aynı oranın lise ve yüksek öğretim mezunu kişiler için sırasıyla % 135 ve % 137 olduğunu görüyoruz. Başka bir ifadeyle, 1990'dan bu yana daha iyi eğitim almış işgücünün arzı ve talebi beraber artmış ve bu dönemde meydana gelen istihdam artışı lise ve üniversite mezunlarına yönelik olmuştur. Fakat bu önemli kaymaya rağmen hâlâ toplam istihdamın % 57'sini lise altı eğitim görmüş kişiler oluşturmaktadır. Zaman içinde eğitilmiş işgücünün arzı ve talebinin beraber artması eğitim seviyesine göre bir uyumsuz eşleşme olmadığı anlamına gelmemektedir. Daha önce gördüğümüz gibi özellikle genç lise ve üniversite mezunları çok yüksek işsizlik oranlarıyla karşı karşıyadır ki bu durum işgücü piyasasına yeni giren gençlerin vasıflarına uygun iş bulmakta ne kadar zorlandıklarını göstermektedir.

Çizelge 5.20. Eğitim durumuna göre istihdam (Bin kişi)

Yıllar	Lise Altı	Lise ve Dengi	Yükseköğretim veya Fakülte
1990	7333	1555,5	975,5
1991	7451	1624	995
1992	7767,5	1910,5	1057
1993	7558,5	1998	1120,5
1994	7865	2123,5	1229
1995	7783	2444,5	1307
1996	7908	2631	1436,5
1997	8142	2689,5	1558,5
1998	8217	2938,5	1605,5
1999	8499	2970	1747,5
2000	8701	3250	1876
2001	8245	3270	1926
2002	8201	3522	2120
2003	8012	3663	2310

Kaynak: DİE, HİA

KAYNAKÇA

- Başlevent, C. ve Onaran, Ö., (2003), “Are Married Women in Turkey More Likely to Become Added or Discouraged Workers?”, *Labour*, 17 (3), 439-458.
- Gronau, R., (1971), “Information and Frictional Unemployment”, *American Economic Review*, 61, 290-301.
- Gürsel S. ve Ulusoy V., (1999), *Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam*, YK. Yayınları, İstanbul.
- Gürsel S. ve Levent H., (2003), “Fluctuations économiques et choc asymétriques dans le marché du travail: Le cas de la Turquie (2000-2002), 7. Rencontres Euro-Méditerranéens’de sunulan tebliğ, Rabat, Ekim 2003.
- Harris, J. R. ve Todaro, M. P., (1970), “Migration, Unemployment and Development: A Two Sector Analysis”, *American Economic Review*, 60 (1), 126-142.
- Layard R., Nickell S. ve Jackman R. (1991), *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- McCall, J., (1970), “Economics of Information and Job Search”, *Quarterly Journal of Economics*, 84, 113- 26.
- Manacorda M., ve Petrongolo B., (1999), “Skill Mismatch and Unemployment in OECD Countries”, *Economica*, 66, 181-207
- Mortensen D., (1970), “A Theory of Wage and Employment Dynamics”, E. S. Phelps, et al. (eds), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, New York: W. W. Norton .
- Mortensen D., (1986), “Job Search and Labor Market Analysis”, O. Ashenfelter and R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, volume 2: 849-920.

- Nickell. S., Nunziata L., Ochel W, ve Quintini G., (2001), “The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in OECD from the 1960’s to the 1990’s”, CEP Discussion Paper, no:502
- Petrongolo B. ve Pissarides C., (2001), “Looking into the black box: A survey of the matching function”, Journal of Economic Literature, 39, pp. 390-431.
- Pissarides C., (2000), Equilibrium Unemployment Theory, 2nd edition, Cambridge: MIT Press.
- Rogerson R., ve Wright R., (2002), “Search-Theoretic Models of the Labor Markets: A Survey”, Working Paper, Upenn.
- Stigler, G., (1961) , “The Economics of Information”, Journal of Political Economy, 69, 213- 25.
- Tunali İ., (2003), “İstihdam Durum Raporu”, İŞKUR (<http://www.iskur.gov.tr/index8.html>).
- TÜSİAD (2002), “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik”, TÜSİAD Araştırma Raporu, Yayın No: TÜSİAD-T/2002/12-354.

B Ö L Ü M
6

İŞSİZLİKLE MÜCADELE
POLİTİKALARI

6. İŞSİZLİKLE MÜCADELE POLİTİKALARI*

Türkiye'nin halen karşı karşıya olduğu en önemli iktisadi ve toplumsal sorun işsizliktir. Kamuoyu anketleri aracılığıyla halkın böyle düşündüğü bilinmektedir. Öyleyse işsizlik siyasetçiler açısından da bir numaralı sorundur. Uzmanlar açısından da durum farklı değildir. Kalıcı ve yüksek işsizliğin demokratik rejimde yavaş yavaş yapacağı tahribat uzun dönemde demokrasiye olan inancı zayıflatabilir.

Soruna ne yazık ki kolay çözüm bulunmamaktadır. Kısa, hatta orta dönemde tam istihdam hayaldir. Ama bugünden işsizliğe karşı çok yönlü bir mücadele başlatılmazsa sorun daha da büyüyecektir. Çalışabilir nüfusun, artış oranı düzenli olarak düşse de, halen artmakta olması ve önümüzdeki en az otuz yıl boyunca artmaya devam edecek olması, tarımın mutlak olarak istihdam yitirmeye devam etmesi ve nihayet, eğitim düzeyi giderek yükselen kadın nüfusun zamanla daha büyük sayıda tarım dışı işlerde çalışma arzusu, işgücü arzında uzun süre yüksek artışların yaşanmasına neden olacak başlıca etkenlerdir. Tarım dışı işgücünün halen 17 milyon civarında olduğunu ve tarım dışı işgücünün uzun dönem artış eğiliminin de % 3 civarında seyrettiğini dikkate alırsak, yaklaşık iki buçuk milyon olan işsizlerin sayısını hiç olmazsa sabitlemek için her yıl en az 500 bin net iş yaratmamız gerektiği kolayca hesaplanabilir. Bu durumda % 15'e çıkmış olan tarım dışı işsizlik oranı yavaş bir tempoyla düşer. Ancak oranın kriz öncesi düzeyine gerilemesi (% 9.3) bile yıllar alacaktır. Yılda 500 bin net iş, işsizlikle mücadelede ancak kısmi bir başarıya karşılık gelebilir. Daha fazlasını hedeflemek zorundayız.

Demografik geçiş dönemini yaşayan, aynı zamanda da kalkınma sürecini tamamlamamış Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde büyük miktarlarda iş yaratmanın tek yolu, yeni üretim kapasiteleri geliştirmekten, kısacası hızlı büyümeden geçer. Her ülkenin tasarruf oranı, iç ve dış denge kısıtlarına göre belirlenmiş yatırım kapasitesi, ekonomik kurumlarının etkinliği, başta insan sermayesi olmak üzere doğal kaynakları gibi bir dizi temel özellikleri, o ülkenin potansiyel büyüme oranını belirler. Bu büyüme oranını uzun dönemde gerçekleştirmek için makroekonomik istikrar gerekir. Yıllık büyüme oranlarının büyük varyasyonlar göstermeden bu potansiyel büyüme oranı civarında seyretmesi arzulanır. Aksi takdirde ortalama

* Bu bölüm Galatasaray Üniversitesi Ekonomi Bölümü Başkanı Prof. Dr. Seyfettin Gürsel tarafından hazırlanmıştır.

büyümenin düşeceği ve potansiyel düzeyden uzaklaşacağı büyüme kuramlarının ve ülke deneyimlerinin kanıtladığı, çok yaygın kabul gören bir savdır.

Türkiye’de ekonomik istikrar hızla iyileşmektedir. İki buçuk yıldır büyüme en iyimser beklentilerin dahi üzerinde seyretmektedir. 2004’ün ilk yarısında tam anlamıyla ekonomik patlama yaşandı. Ekonomi ilk altı ayda % 12 büyüdü. Türkiye’nin potansiyel büyüme düzeyinin bir hayli aşıldığı, hızlı artan cari açık nedeniyle büyümede sert düzeltemelere maruz kalılabileceğinden bile endişe edilmektedir. Böyle bir büyüme ortamında yüksek istihdam artışları beklenirdi. Oysa istihdam artışları umulanın altında kaldı. İstihdam yaratmayan bir büyüme yaşanmaktadır. 2002 yılında gerçekleşen % 7’nin üzerindeki büyüme esas olarak 2001 krizinde ortaya çıkan, işgücü de dahil, atıl kapasitenin kullanılmasıyla sağlanmıştı. Net istihdam artışı yaratmaması doğaldı. Ancak 2003 yılında % 6’ya yakın büyümenin tarım dışında sadece 90.000 iş yaratabilmesi, sanayide ise net 100.000 istihdam kaybının olması, firmaların kriz sonrasında işgücünü daha etkin kullanmaya başlamalarının yanısıra, emeği asgari düzeyde tutacak bir teknoloji seçimi stratejisi izlediklerini, genel olarak hizmetlerde, özel olarak da kamu hizmetlerinde yeterince istihdam yaratılmadığını düşündürüyor. 2004 yılının ilk yarısında gerçekleşen olağanüstü yüksek büyüme nihayet istihdamda bir artış sağladı. Sanayide ve hizmetlerde iki yüz bine yakın istihdam artışları gerçekleşti. Ancak büyümenin düzeyine kıyasla bu artışların da yeterli olduğu söylenemez. İlk altı ayda büyüme % 12’yi bulurken, tarım dışı istihdam artışı % 2.5 civarında kaldı. Yatırımlara, dolayısıyla yeni üretim kapasitelerinin oluşmasına dayanan olağanüstü yüksek büyümenin getirdiği istihdam artışları tümüyle özel kesimde gerçekleşti. Kamu istihdamı düşmeye devam etti. Türkiye’nin sürdürülebilir büyümesinin % 6 civarında olduğu yaygın bir görüştür. Ekonominin uzun süre % 10’un üzerinde büyüemeyeceği açıktır. Bu bakımdan halen büyümenin istihdam yaratma kapasitesinin oldukça yetersiz kaldığı gerçeğinin değiştiğini söyleyemeyiz.

Türkiye ekonomisinde büyüme “istihdam dostu” büyümeye dönüştürülmediği takdirde, işsizliğin düşmesi şöyle dursun, daha da yükselmesi kaçınılmaz olarak gündeme gelecektir. “İstihdam dostu” bir büyüme yaratabilmek için de mutlaka işgücü piyasasının istihdam artışını sınırlayan yapısal özelliklerinin belirlenmesi, ardından bu tür engellerin aşılmasına yardımcı olacak iktisat politikalarının tasarlanması gereklidir. Bu çalışmada söz konusu yapısal engellerin bir bölümü araştırıldı. Elde edilen bulgular dikkate alınarak ne gibi öznel istihdam politikaları,

ya da daha genel olarak işsizlikle mücadele politikaları önerebiliriz? Son bölümde bu soru yanıtlanmaya çalışılacaktır.

Çalışmamız, işgücü piyasasının tüm yapısal özelliklerini değil, ama genelde en önemli yapısal katılıklar olarak kabul edilen özelliklerini ele almıştır. Birbirini destekleyen kurumsal ve uygulamalı çalışmalar sayesinde yapısal işsizlik yaratan başlıca unsurlar bilinmektedir: Çeşitli adlar altında alınan vergi ve primlerin neden olduğu yüksek işgücü maliyetleri, aksak ücret belirlenme mekanizmaları, etkin olmayan iş arama süreçleri ve uyumsuz vasıflar, işsizlik tazminat düzeni gibi başlıca etkenler anılabilir. Avrupa ülkelerinin pek çoğunda halen bir numaralı sorun olmaya devam eden işsizliğin, büyük ölçüde işgücü piyasasının katı yapısından kaynaklanan yapısal nitelikteki işsizlik olduğu biliniyor. Türkiye’de durum biraz farklıdır. Yukarıda da belirtildiği gibi Türkiye’de işsizliğin temel sorunu yapısal olarak artma eğiliminde olan işgücü arzının karşısında yeterli istihdamın yaratılamamasıdır. Büyümenin istihdam dostu olabilmesi işgücü piyasasında mevcut katılıkların giderilmesiyle yakından ilgilidir. Önlemler ve politikalar rapordaki sıra izlenerek dört başlık altında incelenebilir.

6.1. Kayıt Dışılıkla Mücadele

Kayıt dışı ekonomi en tartışmalı konulardan biridir. Konu gündeme geldiğinde hemen hemen tüm muhataplar sert bir mücadeleyle kayıt dışılığın küçültülmesini savunurlar. 1990’lı yılların başında tarım dışındaki kayıt dışı istihdamın toplamdaki payı % 25 iken, bu pay 2001 krizinden sonra % 30’un üzerine çıkmıştır. Durum biraz daha vahim hale gelmiş, kayıt dışılıkla mücadele daha çok konuşulur olmuştur. Kayıt dışı istihdamın azaltılması için genelde iki neden ileri sürülür: Kayıt dışılık kamu gelirlerinde kayıplara, piyasada da haksız rekabete neden olur. Bunlar haklı gerekçelerdir ama dikkat edilirse işsizlikle doğrudan ilgili değildirler. Kayıt dışılık ile işsizlik arasındaki ilişki daha karmaşık ve dolaylıdır.

Araştırmada birbiriyle kısmen örtüşen iki katman incelendi: Kayıtlı – kayıt dışı sektörler ile formal-informal sektörler. Kayıt dışı sektör hiç bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan istihdam şeklinde tanımlanırken, informal sektör 10 kişiden daha az işçi çalıştıran, çoğunlukla kendi hesabına ve evde çalışma şeklinde faaliyetini sürdüren iş yerlerindeki istihdamı tanımlar. İstatistikler informal istihdamın % 90’ının kayıt dışı olduğunu gösteriyor. Kayıt dışı istihdamın da % 78’i infor-

mal istihdamdan oluşuyor. Bu özellikleriyle kayıt dışılığın kolaylıkla yok edilemeyeceğini kabul etmek zorundayız. Mücadelenin salt idari (cezai) önlemlerle yapılması durumunda da istihdam kayıplarına yol açması beklenmelidir.

Rakamlar kayıt dışılığın artışında ekonomik krizlerin etkili olduğunu göstermektedir. Her ekonomik daralmada kayıt dışı istihdam sıçrama yapmış, kriz geçtikten sonra eski düzeyine dönmemiştir. Bir bakıma kayıt dışılık yok olma tehdidi altındaki işyerlerinin savunma stratejisi olarak da görülebilir. Çalışanlar açısından ise, kayıt dışılık işsizliğin arttığı bir dönemde zorunlu kabul edilmesi gereken bir durum olarak değerlendirilebilir. Çoğunlukla kendi hesabına ya da iki-üç kişi istihdam eden mikro firmalardan oluşan informal sektörde, kayıt dışılık varolmanın koşuludur. Kayıtlılığın getireceği ek maliyeti bu firmaların çoğu taşıyamayacaktır. Sıkı bir idari takiple kayıtlılığa zorlandıkları bir durumda çoğu kapanacaktır.¹ Dolayısıyla, istihdam kaybı, işsizliğin artması gibi maliyetler ortaya çıkacak, kayıt altına alınan az sayıda firmanın getirisi bu kayıpları kaşılamayacaktır.

Bu nedenle kayıt dışılıkla mücadele dikkatli ve özenli bir strateji gerektirmektedir. Formal sektörün % 10'u kayıt dışı olup, kayıt dışı istihdamın da % 20'nin üzerinde bir bölümünü oluşturur. Öncelikle bu kesimi kontrol altına almak gerekir. Ancak bu kesimde çoğunlukla küçük firmaların söz konusu olduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla ağır işgücü maliyetlerini bu firmaların da kaldırabilmesi sorun olacaktır. Kayıt dışılıkla mücadelenin gündeme getirdiği istihdam kayıpları riskini asgariye indirebilmek için mutlaka işgücü maliyetleri azaltılmalı, kayıt altına alma girişimleri bu indirimlerin ardından ya da daha iyisi eşanlı olarak yapılmalıdır.

Araştırmada incelenemeyen bir diğer kayıt dışılık türü de kimi formal sektöre mensup firmalarda ücretlerin bir bölümünün açıktan ödenmesi yoluyla vergi ve prime tabi ücret miktarının düşük gösterilmesidir. Bu tür yasal olmayan uygulamalar da bir yandan haksız rekabete, diğer yandan da kamuda gelir kayıplarına

¹ E. Taymaz ve Ş. Özler'in yeni bir çalışmasında kayıt dışındaki firmaların kayıt altına alınmasıyla meydana gelebilecek istihdam kayıpları tahmin edilmiştir. Her ne kadar katı varsayımlara dayanan tahmin yöntemi esnek genel denge modelleri kadar güvenilir sonuçlar vermese de, sorunun boyutunu tanımlamak için yeterlidir. Kayıt dışı sektör işletmeleri kayıtlı sektörün tüm vergi ve primlerini ödemeye başlıyorlar, kâr marjlarında da bir düşüklük olmazsa, ürünlerinin fiyatları % 10 artıyor. Bu artışın yaratacağı talep düşüşünün sonucunda imalat sanayinde istihdam kaybı % 4,3 oluyor (150.000 iş). Buna karşılık kamu geliri artıyor. Kamu geliri sabit kalacak şekilde prim ve vergi oranları indirildiğinde istihdam kaybı % 1,5'e iniyor. Bu da en az 50.000 iş kaybı demektir. Hizmet kesiminde iş kaybı sayısının daha da fazla olacağını kolaylıkla kestirebiliriz (E. Taymaz ve Ş. Özler, "Labor Market Policies and EU Accession: Problems and Prospects for Turkey", ODTÜ, Working Paper, Mart 2004).

neden olmaktadır. Ne yazık ki bu kaçağın boyutları hakkında fikir verebilecek resmi istatistikler mevcut değildir.

Yine de dolaylı verileri kullanarak bir tahminde bulunulabilir. 2003 yılında özel kesimde SSK'ya kayıtlı ücretli sayısı yaklaşık 5 milyon 400 bindi. Bu toplamda 3 milyon 175 bin kişi, toplamın % 58,7'si asgari ücretten (15.267.196 TL) beyan edilmişti. Bu olağanüstü yüksek oranın çok sayıda eksik beyanı gizlediği açıktır. SSK'daki asgari ücretli oranını, firmaların değil bizzat ücretlilerin beyanda bulunduğu HİA verileriyle karşılaştırarak eksik beyanın boyutları hakkında bir fikir edinilebilir. HİA verilerine göre 2003'de ücretlilerin % 38'i 300 milyonun altında aylık kazanç beyan etmişlerdir. Bu sınırın altında kalanların tümü asgari ücrete tabi değildir. Bir bölümü asgari ücrete çok yakın gelir düzeyindedir. Bu bakımdan SSK verilerinde 16 milyona kadar olan ikinci aralığı da eklediğimizde, HİA ile karşılaştırılabilir oran % 73'e çıkmaktadır. Fark 35 puandır. İşletmeler milyonlarca çalışan için ücretleri eksik beyan ediyorlar. Ancak bunun ne kadar olduğunu bilemiyoruz.

İdari (cezai) önlemlerin öncelikle bu tür uygulamalara mensup firmalara yönelmesi istihdam açısından tercih edilmelidir. Yine de yüksek işgücü maliyetlerinin eksik beyan uygulamalarını teşvik ettiği unutulmamalıdır. İşgücü maliyetlerinde yapılacak dikkate değer bir indirimin kısmen kayıt dışılığı daraltarak, eksik beyanı da büyük ölçüde geriletirerek vergi ve sosyal güvenlik kuruluşlarının gelir kayıplarını önemli ölçüde telafi etmesi olanaklıdır. İşgücü talebi bölümünde değinileceği gibi, işgücü maliyetlerinde yapılacak indirimlerin istihdamı artırıcı etkisi de dikkate alındığında, kamuda gelir kaybı endişesinin yersiz olduğu iddia edilebilir.

Özetle tekrarlamak gerekirse, kayıt dışılıkla mücadele işgücü maliyetleri düşürülmeksizin yapıldığı takdirde, özellikle informal sektörde istihdam kayıplarına yol açarak işsizliği artırıcı etki yapması kaçınılmazdır. "Kaş yapalım derken göz çıkartma" ihtimali yüksektir. Bu bakımdan kayıt dışılıkla mücadele mutlaka işgücü maliyetlerinde yapılacak indirimle eşgüdümlü olarak tasarlanmalıdır. Ayrıca işsizliği azaltmak esas hedef olmakla birlikte, sosyal güvencelere sahip istihdamın da önemli bir toplumsal hedef olduğu unutulmamalıdır.

6.2. İşgücü Maliyetinin İstihdama Negatif Etkisi

İşgücü talebinin iki temel belirleyicisi işgücü maliyeti ve büyüme oranıdır. İşgücü talebi büyüme oranı arttıkça yükselir, işgücü maliyeti arttıkça azalır. Türkiye halen Avrupa Birliği ülkeleri arasında görece olarak en yüksek işgücü maliyetine sahip ülkelere aittir. Bu noktaya vergi sisteminin zaman içinde bozulmasıyla, sorumsuz emeklilik düzenleriyle ve SSK fonlarının devlet tarafından kullanılması ve dolayısıyla bir fon yönetimi anlayışıyla ele alınmaması yüzünden geldik. Bu gerçekler iyi biliniyor ve genel kabul görüyor. Halen bilinmeyen ve oldukça tartışmalı olan, işgücü maliyeti ile istihdam arasındaki ilişkinin yoğunluğudur. Bu ilişkinin ters yönlü olduğu uzmanların çoğunluğu tarafından kabul edilmektedir. Ancak marjinal bir etkiye mi yoksa dikkate değer bir etkiye mi sahip olduğu konusunda bir görüş birliği yoktur. Yeterli sayıda araştırma olmadığından konunun oldukça muğlak kaldığını söylemek daha doğru olur. Bu araştırmanın en önemli amaçlarından biri de işsizlikle mücadelede hayati öneme sahip bu konunun Türkiye bağlamında derinlemesine araştırılmasıdır. Varılan sonuç, yüksek işgücü maliyetinin düşürülmesinin istihdama yapacağı olumlu katkının dikkate değer olduğu şeklindedir.

İşgücü maliyetini dört temel unsura ayrıştırabiliriz: Net ücret ya da daha genel olarak çalışanın evine götürdüğü gelir, gelir vergisi, çalışanın SSK ve benzeri prim ödemeleri, işverenin aynı türden prim ödemeleri ile birlikte kıdem tazminatı ödemeleri. Bu ayrıştırmayı DİE'nin imalat sanayii istatistikleri ile tam olarak yapmak olanaksızdır. Ayrıştırma ancak çalışanların ödediği primler dahil brüt ücret ile işverenin payına düşen ödemeler arasında yapılabilmektedir. Bundan ötürü özellikle gelir vergisi oranının düşürülerek istihdam üzerinde nasıl bir etki yaratacağı incelenmemiştir. Brüt ücret/istihdam vergileri şeklindeki ayırım temelinde bile istihdam üzerindeki ücret dışı ödemelerin, diğer ifadeyle "istihdam vergilerinin" önemli bir yük oluşturduğu gözlemlenmektedir. İmalat sanayiinde işveren payına düşen ödemeler ortalama olarak toplam işgücü ödemelerinin % 20'si dolayındadır. Ancak biraz daha detaylı olarak incelenecek olursa bazı şirketlerde bu ödemelerin toplam işgücü ödemeleri içindeki payının % 30'ların üzerinde olduğu hatta bazı yıllarda kimi şirketler için % 40 civarına kadar çıktığı gözlenmektedir.

Yukarıdaki oranların üzerine bir de işçinin payına düşen, gelir vergisi ve diğer kesintiler de eklendiğinde tüm istihdam vergileri olarak adlandırılacak kesintilerin % 40 ile % 60 arasında değiştiği söylenebilir. Bunun istihdam üzerinde olum-

suz etkisi olduğu açıktır. Bu maliyetin istihdam üzerinde sektörlere göre değişen oranlarda etkide bulunduğundan söz edilebilir. Emek yoğun sektörlerde, diğer bir deyişle işgücü maliyetinin toplam maliyet içindeki payının yüksek olduğu bilinen sektörlerde istihdam üzerinde daha kuvvetli bir etkide bulunmaktadır. Bu durumun özellikle hizmet gibi emek yoğun sektörde istihdam edilebilirlik üzerinde ihmal edilemeyecek bir etkisi, dolayısıyla toplam istihdam üzerinde hissedilir bir etkisi olduğu açıktır.

Ekonometrik çalışma imalat sanayiinde istihdam vergilerinin oluşturduğu maliyetin istihdam esnekliğini 0.2 olarak tahmin etti. Bunun anlamı bu maliyette yapılacak 10 puanlık bir indirimin istihdamda uzun dönemde 2 puanlık artışa yol açacağıdır. Bu etki düşük görülebilir. Ancak işsizlikle mücadelenin temel stratejisinin istihdam dostu büyüme gerçekleştirmek olduğu unutulmamalıdır. Tarım dışı işgücü arz tahminleri önümüzdeki dönemde 500-600 bin net işgücünün her yıl işgücü piyasasına gireceğini göstermektedir. En azından bu miktarda net istihdam yaratabilmek için sadece yüksek büyüme yeterli olamamaktadır. 2001 krizinden bu yana gelişmelerin de gösterdiği gibi, Türkiye makroekonomik istikrarını sağladığı takdirde yıllık büyüme hızını ortalama % 6 düzeyinde sürdürebilir. Bu büyümenin 500-600 bin net iş yaratması için istihdamı ortalama % 3 artırması gerekmektedir. Büyümenin son iki yıllık performansı bu düzeyin oldukça altında kalmıştır. Bu nedendir ki büyümenin istihdam yaratma kapasitesini bir puan dahi artırmak, büyümeyle işsizliği azaltmakla, büyümeye rağmen işsizliğin artması ve/ya da istihdam oranının düşmesi arasındaki ince çizgiyi oluşturmaktadır.

İstihdam vergileri ile istihdam arasındaki ilişkiye dair söylenecekler bunlarla sınırlı değildir. Bir kez daha hatırlatmak gerekirse, 0.2 uzun dönem esneklik katsayısı, imalat sanayii için tahmin edilmiştir. Raporda da vurgulandığı gibi, hizmetler sektöründe işgücü yoğunluğu yüksek olduğundan, bu sektörde yer alan firmaların toplam maliyetleri içinde işgücü maliyetinin payı yüksektir. Bu nedenle, şimdilik ölçülemese de, istihdam vergileri yükünün hafifletilmesinin istihdam üzerinde imalat sanayiine kıyasla daha büyük etki yapması doğaldır. Bu raporda ele alınmayan diğer bir boyut da, istihdam vergileri olarak adlandırdığımız ödemelerin içinde önemli bir paya sahip olan kıdem tazminatı yükünü doğrudan değil, dolaylı olarak hafifletecek düzenleme konusudur. Bu alanda aktüeryal dengelere sahip bir kıdem tazminatı fonunun oluşturulması tartışmalıdır.

Vurgulanması gereken diğerk bir nokta da, işgücü maliyeti ile istihdam arasındaki ilişkinin, vasıflı işgücü ile vasıfsız işgücü arasında aynı yönde olmadığıdır. Vasıflı-vasıfsız ayırımını yaparak işgücü maliyeti - işgücü talebi ilişkisini araştıran çalışmalar, vasıflı işgücünün maliyeti ile talebi arasında ters yönlü bir ilişki saptamıyor.² Aksine bu iki değişkenin birlikte hareket ettiği görülüyor. İlk yaklaşımda bu beklenmedik sonucun nedeni, vasıflı işgücünün aslında sermaye stoku niteliğinde olmasıdır. Diğerk bir ifadeyle sermaye stoku ile vasıflı işgücü arasında tamamlayıcı bir ilişki söz konusudur. Oysa vasıfsız işgücü sermaye ile, dahası vasıflı işgücü ile, ikame edilebiliyor. DİE verilerinde çalışanları vasıflı ve vasıfsız şeklinde ayırtırmak olanaksız olduğundan Türkiye için özel çalışma yapılamadı. Bununla birlikte, bulguların Türkiye ekonomisi için de geçerli olmaması için bir neden yoktur. Bu durumda, istihdam maliyetinde elde edilecek düşüşlerin, düz lise mezunları dahil işsiz sayısı içinde büyük çoğunluğa sahip vasıfsızların istihdamını 0.2'lik etkiden daha fazla etkileyeceğini söyleyebiliriz. Fransa için yapılan çalışmalar vasıfsız işgücü talebinin maliyetine esnekliğinin 0.6 civarında olduğunu gösteriyor.

Araştırmanın önemli bir bulgusu da istihdamın ücrete olan esnekliğinin uzun dönemde pozitif olmasıdır. Bunun anlamı şudur: Ücretlerin düşmesi kısa dönemde işgücü maliyetini düşürerek istihdamı bir miktar artırabilir. Aslında bu tür kararlarda halen ücretin düşmesi değil gelecekte de düşük kalmasının beklenmesi önemlidir. Yine de ücret düşüşü az da olsa istihdam açısından yararlı olsa da, uzun dönemde zararlıdır. Bu bulgunun ardında Keynesçi yaklaşımı görmek olanaklıdır: Ücretlerin maliyet olduğu kadar gelir, dolayısıyla talep unsuru olduğu unutulmamalıdır.

İşgücü maliyeti – istihdam arasındaki ilişki konusunda son olarak gelir vergisi unsurunu biraz açalım. Çalışanların yükümlülüğünde olan gelir vergisinin işgücü talebi ile ilişkisinin olmadığı iddia edilebilir. Bu iddia gelir vergisini çalışanların da beyanname usulü ile ödedikleri gelişmiş ekonomilerde geçerlidir. Bu nedenle ekonomi yazınında gelir vergisi işgücü talebi ile değil işgücü arzı ile ilişkilendirilir. Bununla birlikte Türkiye’de gelir vergisi kaynaktan ödendiğinden, ücret pazarlığında net ücret önemlidir. Bu bakımdan gelir vergisinde meydana gelebilecek bir azalış, yansıma yoluyla, aynı oranda olmasa bile, brüt ücreti azaltıcı etki yapabilir. Bu nedenle, her ne kadar şimdilik bu ilişkiyi araştıran çalışmalar olmasa da, gelir vergisi yükünün hafiflemesinin istihdamı artırıcı etki yapacağını söyleyebiliriz.

² Pisani Ferry, Jean, “Plein Empoi”, Conseil d’Analyse Economique raporu, La Documentation Française, 2000.

Gerek istihdam vergilerinin gerekse gelir vergisinin yükünü hafifleterek büyümenin istihdam yaratma kapasitesini artırmak kesinlikle olanaklıdır. Daha ileri giderek, bu stratejinin işsizlikle mücadelede ihmal edilemeyecek kadar önemli bir unsur olduğunu iddia edebiliriz. Ancak bu stratejinin uygulanması, söylenmesi kadar basit değildir. Makroekonomik istikrarın henüz tesis edilemediği, bu nedenle yüksek faiz dışı fazla zorunluluğunun devam ettiği, SSK'nın açıklarının giderek büyüdüğü bir ortamda prim ve gelir vergisi oranları düşürülebilir mi? Bu ancak kamu gelirlerinde bir azalma yaratılmaksızın yapılmak zorundadır. İlk yaklaşımda indirimlerin sağlayacağı istihdam artışlarının yaratacağı ek gelirin, oranların düşürülmesinden kaynaklanacak gelir kayıplarını karşılayacağı iddia edilebilir. Bu savın geçerli olabilmesi için esnekliğin yüksek olması gerekir. Oysa, tahmine hizmet sektörü dahil edilse bile, hesaplanan esnekliğin bu düzeye çıkamayacağı aşıkardır. Üstelik gelir kaybının hemen, istihdam artışının ise zaman içinde gerçekleşeceği unutulmamalıdır. Sonuç olarak istihdam artışının yaratacağı ek gelir faydalı ama yetersiz olacaktır.³ Genelde bu hesaba işsizlik tazminatı ödemelerinde meydana gelecek azalma da dahil edilir. Ama bizde bu ödemeler halen çok düşük kaldıklarından ihmal edilebilirler.

İşgücü maliyetlerinin düşürülmesi mutlaka kayıt dışılıkla mücadele ile birlikte ele alınmalıdır. Yukarıda bu stratejinin güçlüklerine ve sınırlarına değinildi. Kayıt dışılığı azaltmaya çalışırken hedefler iyi belirlenmeli, “kaş yapalım derken göz çıkartacak” girişimlerden kaçınılmalıdır. Sonuçta kayıt dışılıkla mücadelede ilerleme sağlansa bile, kazanımlar büyük olasılıkla gelir kayıplarının telafisinde yeterli olmayacaklardır. Ek bir strateji de sosyal güvenlik reformudur. Bu reform gündededir ve işgücü maliyetini hafifletme politikasıyla birlikte ele alınmalıdır.

Maliyeti düşük ama işsizliğe etkisi yüksek bir tasarım da, ilk kez işe girecek 15-24 yaş grubuna yönelik olarak düşünülebilir. Bu grubun işsizler ordusu içinde yüksek paya sahip olduğu bilinmektedir. Bu özellik bir bakıma işsizliğin düşük olduğu ekonomilerde de gözlemlenir. Ancak ilk işi bulma süresinin Türkiye’de görel olarak uzun olması, esasen aşağıda değineceğimiz vasıf uyumsuzluğu ya da eğitim yetersizliği nedeniyle işgücünün istihdam edilebilirliği ile ilgili olsa da, bu

³ OECD'nin son raporunda (Turkey 2004) primler yarı yarıya düşürüldüğü takdirde kamu geliri açığının GSYİH'nin % 2'sini bulacağı tahmin edilmiştir. Bu hesaba indirimin yaratacağı istihdam artışının sağlayacağı gelir artışı dahil değildir. Ancak sonuçta mali dengenin önemini koruduğu koşullarda 1 puanlık bir açık bile büyük sorundur. OECD, meydana gelecek açığın “diğer vergilerle” karşılanmasını önermektedir.

gruptan yapılacak işe almalarda istihdam vergilerinden süreli muafiyet, kayıtlı kesimdeki işverenin deneme maliyetini azaltacağından istihdamı az da olsa olumlu etkileyebilir.

Yine de işgücü maliyetlerini hafifleterek istihdamı artırma, işsizliği azaltma politikasının bir miktar kamusal gelir kaybına neden olması kaçınılmaz gibi durmaktadır. Kaybın tümüyle telafisi ancak başka harcama kalemlerinden yapılacak tasarruflar ile mümkün olabilir. Hangi kalemlerden ne ölçüde tasarruf yapılabileceği ise ayrı bir konudur.

6.3. Ücretlerin Belirlenme Süreçleri

İmalat sanayi verilerini kullanarak yapılan analizler Türkiye’de ücret belirlenme süreçlerinin belirli bir esnekliği içerdiğini göstermektedir. Ücretler işsizlikteki değişimlere duyarlıdır. Diğer bir ifadeyle, artan işsizlik ücretler üzerinde dikkate değer bir baskı oluşmaktadır. İşsizlik azaldığında ise aksi yönde bir baskı ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan işgücü piyasamızın ücret belirlenme süreci açısından nispeten esnek olduğu söylenebilir.

İkinci bölümde ekonometrik analiz işgücü talebi ile ücret arasındaki uzun dönemli ilişkinin pozitif olduğunu ortaya koymuştu. İstihdamın brüt ücrete uzun dönemde duyarlılığı az da olsa pozitifdir. Bu sonuç, ücretin maliyetin yanısıra gelir olduğunu ve uzun dönemde büyümeyi, dolayısıyla istihdamı desteklediğini gösterir. Bir kez daha burada işgücü piyasasında istihdamı kısıtlayan unsurun, kesinlikle ücret olmadığını ama ücret üzerinden alınan vergilerin önemli ölçüde kısıtlayıcı etki yaptığını hatırlatmak gerekir.

İşkolu değişkenleri ve işyeri büyüklüğü değişkeni ile ilgili bulgular, ücretlerin belirlenmesinde yapılan işin niteliği, gerektirdiği eğitim, üretimin teknolojik organizasyonu gibi yapısal unsurların da rol oynadığını doğrular niteliktedir. İşyerinin büyüklüğüne paralel olarak ücretler de yükselmektedir. 500 çalışanlı büyük bir işyeri ile 10 çalışanlı küçük bir işyeri arasında, analizde yer alan diğer unsurlar sabitlendiği halde, % 30’a varan bir ücret farklılığı olabileceği gözlemlenmektedir. Ama istihdam açısından önemli olan, genel olarak ücret düzeyini belirleyen pazarlık sürecinin nasıl gerçekleştiğidir.

İşkolundaki sendikalaşma oranı ve toplu iş sözleşmesine tabi çalışan oranı değişkenleri ile ilgili farklı bulgular söz konusudur. Sonuçlar sendikalaşmanın ücretler üzerinde beklenildiği gibi yükseltici bir etki yaptığını gösterirken, toplu pazarlık kapsamının genişlemesinin beklentilerin tersine ücretleri düşürücü bir etki yaptığını işaret etmektedir. Toplu pazarlık kurumunun ekonomik genişleme dönemlerinde çalışanların artan kârlılıktan daha yüksek paylar almalarını sağladığını; buna karşılık ekonomik daralma dönemlerinde ücret artışlarını dizginleyici bir rol oynadığını tahmin ediyoruz. Özellikle krizlerde istihdamı koruma karşılığında ücretlerden taviz verilmesi sık rastlanan bir sendikal davranış olmaya başladı. Buna karşılık, toplu pazarlık uygulamasının nispeten kısıtlı olduğu kimi sektörlerde ücret koordinasyonunun sağlanamadığı görülmektedir. Daralmaya rağmen, ücretler artabilmektedir. Bu durumun istihdam üzerinde olumsuz etki yapması doğaldır. Dolayısıyla klasik liberal bir yaklaşımla sendikanın mutlaka işgücü maliyetlerini artıran, dolayısıyla istihdam üzerinde olumsuz etki yapan bir etmen olarak görülmesi yanlıştır.

Toplu pazarlık düzeni istihdam sürekliliğini sağlayan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplu pazarlığın yaygın olduğu sektörlerde ücretlerin işsizliğe olan duyarlılığı azalır. Öte yandan toplu pazarlık kapsamının genişlemesi ücretin katma değere olan esnekliğini artırmaktadır. Kriz dönemlerinde toplu pazarlık sistemi içerisindeki işveren çalışanlarla toplu olarak masaya oturma imkanı bulmakta ve olumsuz piyasa koşullarının ücretlerdeki artışlarla bir araya geldiğinde istihdam üzerinde yaratabileceği olumsuz etkiler birlikte değerlendirilmektedir. Ekonomik genişleme dönemlerinde ise, toplu pazarlık sistemi çalışanların örgütlü olarak pazarlık gücünü kısmen artırabilmekte ve artan kârlılıktan daha büyük bir pay alabilmelerinin önünü açmaktadır. Bu bulguların ışığında, toplu iş sözleşmelerinin sadece kazanma ve kaybetmenin üzerine kurulduğu değil, her iki tarafın da uzlaşacağı ya da kazanacağı bütünleştirici bir kurum olduğu ileri sürülebilir. Sendikalaşmadan sakınmak yerine, sendikalarla daha verimli bir ilişki içerisinde olmak, işyerinde verimliliği artıran bir etken olarak da görülebilir.

Toplu sözleşme sisteminin burada işaret edilen yararlarının yanısıra esas olarak “içeridekileri” koruduğu (istihdam edilenler), “dışarıdakilerin” (işsizler) ise aleyhine sonuçlar verdiği de unutulmamalıdır. Toplu pazarlık sisteminde toplumsal açıdan temel sorun işsizlerin cari ücretle, hatta altında çalışmaya hazır oldukları halde istihdamın kısıtlanabilmesidir. Bu sorunla başedebilmenin tek yolu ücret pazarlığını mümkünse ülke geneline taşımaktır.

Ücretlerin katma değerdeki ve ürün talebindeki konjonktürel değişmelere karşı kısa dönem esnekliğinin, ücretlerin belirlenme düzeyi ile de yakından ilişkisi olduğu biliniyor. Ücret belirleme süreçlerindeki merkezîyet ve koordinasyon mekanizmaları ile ilgili olarak uluslararası çerçevede yapılan değerlendirmeler, Avrupa Birliği ülkelerinin önemli bir kısmında ulusal düzeyde ücret pazarlıklarının yapıldığını ve toplu pazarlık uygulamalarının işçi-işveren-hükümet arasındaki uzlaştırma işlevinin vurgulandığını göstermektedir. Ekonomik araştırmalar alternatif ücret belirlenme süreçleri arasında en uygunsuz, diğer bir ifadeyle en fazla katılık yaratan sürecin, rekabetçi ademi merkezîyetçi süreç ile ulusal merkezîyetçi süreç arasında kalan, sektörler hatta firmalar düzeyinde ayrı ayrı toplu sözleşme süreci olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni olumsuz konjontürden az ya da hiç etkilenmeyen ya da yüksek konjontür olsa dahi çeşitli nedenlerle, örneğin teknolojik yenilik, tekel gücü gibi, yüksek ücret artışları verebilen firmaların kıyas yoluyla diğer firma ya da sektörleri etkilemeleridir. Bu tür süreçlerde sendikalar arası rekabet de etkili olur. Buna karşılık, tek işçi sendikası konfederasyonunun ve tek işveren konfederasyonunun bulunduğu ekonomilerde (Almanya, Skandinav ülkeleri) merkezi ücret pazarlığı bir bakıma kendiliğinden olmaktadır. Yine de birden fazla konfederasyonun olduğu durumlarda Hükümet'in hakemliğinde taraflar ulusal düzeyde Ekonomik ve Sosyal Konsey türünden kurumlarda bir araya gelebilmektedirler. Sendikal rekabetin dizginlenebildiği, uzlaşma kültürünün de geliştiği koşullarda bu düzende de etkili bir koordinasyon sağlanabilmektedir.

Uluslararası karşılaştırmalarda Türkiye'de işgücü piyasasında etkin olan ücret belirleme sisteminin, genelde merkezi ve koordineli bir sisteme sahip olan Avrupa Birliği ülkelerinden çok, işgücü piyasasında rekabet koşullarına sadık ve en az merkezi / koordineli ücret belirleme sistemlerine sahip olan ABD, Kanada ve İngiltere ile benzeştiği; ancak Avrupa Birliği'ne yeni üye ülkelerin bazılarında da çok farklılık göstermediği görülmektedir. Türkiye'de geçerli olan sistem son tahlilde en sakıncalı sistem olarak görülen "iki arada bir derede" sistemine yakındır. Türkiye'nin Avrupa Birliği perspektifi Amerikan sisteminin örnek alınmasını gündemden çıkardığına göre mevcut sistemin Amerikan vari bir esnekleştirmeye yöneltilemeyeceği açıktır. Türkiye'de hedef merkezi koordinasyon sistemi olmalıdır. Bulgular, Avrupa Birliği'ne üyelik perspektifi doğrultusunda toplu pazarlık uygulamasının yaygınlaşmasının ve merkezileşmesinin istihdamın istikrarlılığına ve makroekonomik performansa olumlu katkı yapacağını göstermektedir. Ekonomik ve Sosyal Konsey'in düzenli çalıştırılması ve Türkiye'ye uygun bir modelin geliştiri-

rilmesi önem kazanmaktadır. En istenmeyen durum iki arada bir derede kalmaya devam etmek olacaktır. Bu durumda işgücü piyasası ücret belirlenmesi açısından ne ademi merkezi koordinasyonun (rekabetçi piyasa koordinasyonu) ne de merkezi koordinasyonun sağladığı esnekliğe sahip olabilmektedir.

6.4. İş Arama ve Uyumsuz Eşleşme

Yapısal işsizliğin başlıca göstergelerinden biri olan uzun dönemli işsizlik (bir yıl ve daha fazla süredir işsiz olanlar) Avrupa Birliği'ne kıyasla Türkiye'de oldukça düşüktür. Kriz öncesinde uzun dönemli işsizlerin toplam işsizlere oranı % 20 civarındayken kriz ertesinde % 29'a yükselmiş, daha sonra da % 25'e gerilemiştir. Bu göstergenin Avrupa Birliği ortalaması % 60 civarındadır. Bulgular Türkiye'de ortalama işsizlik süresinin genel olarak düşük kaldığını göstermektedir.

Bu açıdan Türk işgücü piyasası hayli esnektir. Bu esnekliğin başlıca nedeni de işsizlik tazminatının ancak kısa süre önce uygulanmaya başlamasıdır. İşsizlik tazminatının kapsamı ve seçilebilirlik koşulları aşırı dar tutulmuş olduğundan halen yararlanan sayısı yüz bini bulmamıştır. Üstelik süre ve tazminat miktarı da çok düşüktür. İşsizlik Sigortası Fonu'nda 12 katrilyon TL'ye yakın para birikmiş olup, birikmeye devam etmektedir. Bu oldukça garip bir durumdur. Eşitsizlik ve yoksullukla mücadele gibi diğer sosyal kaygılar bir yana, işsizlik tazminatının kapsamının bir miktar genişletilerek daha çok işsizlerin yararlanmasının sağlanması, iş arama etkinliğini düşürmeyeceği gibi, işsizlerin İşkur ve yeni faaliyete geçen özel çalışma bürolarının faaliyet alanını genişletecek ve iş aramanın etkinliğini artıracaktır. İşsizlik tazminatı açısından Avrupa Birliği ile aramızda adeta uçurum vardır. Bu bakımdan işsizlik tazminatı kapsamının ve seçilebilirlik koşullarının bir miktar genişlemesi, yararlanma süresinin bir kaç ay uzatılması, işgücü piyasasında katılımın başlıca etmenleri arasında gösterilen aşırı toleranslı işsizlik tazminatı sistemlerine Türkiye'yi yaklaştırmaz. İşsizlerin daha fazla bölümünün İşkur'da kayıt altına alınması, İşkur'un iş bulmada ve işsizlere eğitim yoluyla aranan vasıfları kazandırmada etkinleşmesi ile birleştiğinde, işsizlerle işçi arayan firmaların bir araya getirilmesini daha etkin kılar.

Araştırma iş arama tekniklerinin çok ilkel kaldığını ortaya koymaktadır. İşsizlerin ezici çoğunluğu iş aramada sadece iki kanalı kullanıyorlar: "Bizzat kendi" ve "Eş-dost". Bu yöntemleri iş arama kanalı olarak tanımlamak dahi zordur. Bu ilkel-

lik iş aramanın etkinliğini düşürmekte, diğer bir ifadeyle iş bulma süresini artırmakta, uyumsuz eşleşmeyi teşvik etmektedir. İşkur aracılığının oranı % 3'ün, özel istihdam ofislerinin oranı da % 1'in altındadır. İşkur'un ve benzer kuruluşların çok daha işlevsel hale getirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda işsizleri İşkur ve özel istihdam ofislerini kullanmaya teşvik edici özel düzenlemeler düşünülmelidir.

Türkiye'de işsiz sayısını artıran önemli yapısal bir etken de, özellikle eğitilmiş gençler arasında (15-24 yaş) işsizlik oranının çok yüksek olmasıdır. Yakından incelendiğinde, gençlerin, eğitilmişler dahil, ilk işlerini bulmakta oldukça zorlandıkları görülmektedir. 2003 yılında teorik olarak beklenen ortalama işsizlik süresi 5,6 ay olarak hesaplanırken, üniversite ve yüksek okul mezunları arasında 8,1 ay olması dikkat çekicidir. Bu fark dolaylı olarak üniversite mezunlarının eğitim gördükleri alanlarda iş bulmakta güçlük çektiklerini göstermektedir. Bu güçlük, vasıf uyumsuzluğunun "vasıflı" işgücünde yüksek olduğunun göstergesidir. Sorun kuşkusuz üniversite kontenjanlarının ve eğitimlerin içeriğinin talebe yaklaştırılması ile aşılabılır. Hükümet, iş dünyası-firmalar ve üniversite işbirliği ile orta-uzun vadeli eğitim planlamasının yapılması şarttır. Bildiğimiz kadarıyla halen bu yönde dikkate değer bir çalışma bulunmamaktadır. Konuyla ilgili kapsamlı araştırmaların ivedilikle yapılması ve üçlü işbirliğini yaşama geçirecek kurumsal düzenlemelerin tasarlanması çok yararlı olacaktır.

Genel olarak eğitime daha fazla kaynak ayrılması ve artmakta olan işgücünün istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesi, işsizlikle mücadelede temel bir yöntem olacaktır. "Aranan meslek grubuna göre işsizlik" oranlarına bakıldığında, "İdari personel ve benzeri" kategorisinde işsizlik oranının % 20'yi aşarak ortalamanın bir hayli üzerinde olduğu görülmektedir. Çok sayıda işsiz aslında memur ve benzeri bir iş aramakta ama bulamamaktadır. Bu olgu vasıfsızlığın dolaylı olarak dışı vurumudur. Uzun dönemde Avrupa Birliği'nin işgücü açığını Türkiye'den karşılaması ancak yeni kuşakları mesleki ağırlıklı ve daha vasıflı eğitmek ile mümkün olacaktır. Bu bakımdan eğitime ayrılan kaynağın ulusal bir tartışma konusu yapılması ve eğitime ayrılan kaynağın esaslı bir şekilde artırılabilmesi için hangi alanlardan kaynak aktarılması yapılacağına ivedilikle araştırılması ulusal öncelik olarak değerlendirilmelidir.

Eğitim planlamasının yanısıra daha kısa ve orta vadeli önlem olarak lise ve üniversite mezunu gençlerin ilk işlerini bulmada yardımcı olacak düzenlemelerin geliştirilmesi, işsizliği düşürücü etkin bir yöntem olur. Yukarıda değindiğimiz istih-

dam vergi yükünün hafifletilmesini amaçlayan düzenlemeler öncelikle ilk kez iş arayan yüksek okul ve üniversite mezunları için uygulanabilir. Böyle bir uygulama etkisini hemen göstereceğinden ve kamuya yükü de sınırlı olacağından öncelikle düşünülmelidir. Bu türden istihdam desteklerinin ikame etkisi nedeniyle etkili olmadığı eleştirileri göz ardı edilemez. Ancak yüksek okul ve üniversite mezunu kategorisinde firmaların deneyimli çalışanlarını işten çıkararak hiç iş deneyimi olmayan gençleri çıkardıklarının yerine işe alması beklenemez. Ayrıca “iş güvencesi” ve “kıdem tazminatı” kurumları ikame etkisini sınırlayacaktır.

6.5. Ek Açılım: İstihdam Dostu Büyüme

İstihdam dostu büyümeyi başarmanın yolu yukarıda değindiğimiz yapısal sorunlar ve çözüm önerileri ile sınırlı değildir. Makroekonomik düzeyde “büyümenin istihdam içeriği” ekonomik yazının önemli bir konusudur. İlk yaklaşımda büyümenin istihdam yaratma kapasitesini işgücü verimliliğinin tersi olarak düşenebiliriz. Belirli bir büyüme oranında verimlilik artışı ne kadar yüksek olursa, istihdam artışı da o kadar düşük olur. Ancak bu ilişkiye bakarak verimlilik artışlarının kötü bir şey olduğu sonucuna varılamaz. Verimlilik artışlarının uzun dönemde istihdamın lehine olduğu açıktır. Toplumda refah artışının motoru verimlilik artışlarıdır. Uzun dönemde reel ücretler verimlilik artışlarını izlerler. Zaten aksi takdirde iç talep artamaz ve büyüme durur.

Reel ücret artışları uzun dönemde talebin yapısını değiştirir. Toplam tüketim artarken hizmet tüketimi daha hızlı artar. Bilindiği gibi verimlilik artışları sanayide yüksek, hizmet sektörlerinde düşüktür. Dolayısıyla hizmet sektörünün ekonomide payı arttıkça büyümenin de istihdam yaratma kapasitesi artar. Uzun dönemde istihdamın lokomotifi hizmet sektörüdür. Gelişmiş ülkelerde büyümenin istihdam yaratma eşiği sanayileşme aşamasında bulunan ülkelere kıyasla oldukça düşüktür. Yapısal önlemlerle yeterince desteklenmeyen gelişmiş ekonomilerde bu eşik % 2 civarında olmakta, büyümeyi tam anlamıyla istihdam dostu kılan ekonomilerde de % 1'e kadar düşebilmektedir. Diğer bir ifade ile gelişmiş ekonomilerde büyüme yapısal özelliklere göre % 1'den ya da 2'den itibaren net istihdam yaratmaya başlamaktadır (Pisani-Ferry, 2000). Bu eşik oranlar sanayileşmekte olan ülkelere en az % 3 civarında seyretmektedir. Kısa dönemlerde verimlilik artışlarına bağlı olarak bu oranların çok üzerine çıkabilmektedir; halen Türkiye'de olduğu gibi, 2003 yılında % 5.8 oranında büyüme istihdamda % 1 civarında bir artış sağlarken,

2004'ün ilk çeyreğinde de % 12'nin üzerinde bir büyüme ancak % 3 civarında bir istihdam artışı sağlayabildi. 2000 öncesinde Türkiye için bu eşik % 2.8 olarak hesaplanıyordu (Gürsel & Ulusoy). Verimlilik patlaması geçtikten sonra eşğin bu düzeye inmeyeceği beklense de, hiç olmazsa % 3'e düşmesi için çaba sarfedilmelidir. Bu çaba yukarıda değindiğimiz yapısal önlemlerle olduğu kadar, büyümenin sektörel kaynakları ve istihdam içeriğiyle de ilgilidir.

Hizmet sektörünü, kamu ve özel olarak iki ayaklı düşünmek doğru olur. Kamuda refah devletinin inşası, eğitimde, sağlıkta, genel olarak kamu hizmetlerinin üretiminde vasıflı işgücü istihdamının artmasını gerektirir. Türkiye'de kamuda istihdam fazlasının olduğu düşünülür. KİT'ler ve devlet kurumlarında vasıfsız işçi ve düz memur sayıları dikkate alındığında bu teşhis doğrudur. Ama buna karşılık vasıflı kamu istihdamı son derece yetersizdir. Nüfus itibarıyla Türkiye ile karşılaştırılabilir gelişmiş üç Avrupa ülkesi, Fransa, İngiltere ve Almanya'da memurların nüfusa oranı sırasıyla % 7.4, 6.7 ve 5.8 iken bu oran Türkiye için % 3.5 kadardır ("Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik", TÜSİAD Araştırma Raporu, 2002, s.143). Ekonomik istikrar gereği son yıllarda kamuda istihdam azalmaktadır. Mali disiplinin koşulu olarak vasıfsız istihdam düşerken, vasıflı istihdam yeterince artırılamamaktadır. Bu geçiş döneminin bir kaç yıl içinde son bulması beklenir. Kamu borcu görece olarak % 60'ın altına, nominal faizler % 10, paçal reel faiz de % 6 civarına düştüğünde, kısacası fiyat istikrarı sağlandığında, kamu istihdamı da yeniden artmaya başlayacaktır. Bu vesileyle bir kez daha ekonomik istikrarın önemini ve aciliyetini vurgulamak doğru olur.

Hizmet istihdamının ikinci ayağı özel eğlence ve kültür harcamalarıdır. Tatiller, sinema, lokanta, her türlü kültür tüketimi bu kapsamda düşünülmelidir. Bu hizmetlere talebin artması ortalama gelirin artmasına, aynı zamanda da çok eşitsiz dağılmamasına bağlıdır. 2001 krizinin yaralarının sarıldığı 2002 yılını saymazsak, son bir buçuk yıldır (2003 ve 2004'ün ilk altı ayı) Türkiye ekonomisi çok hızlı büyümektedir. Ancak işsizliğin baskısı nedeniyle bu büyüme reel ücretlere henüz yansiyabilmiş değildir. Keza mali kısıt da memurların reel gelir kayıplarını telafi etmeyi engellemektedir. Gelir eşitsizliği konusunda ise Türkiye zaten kötü bir performansa sahiptir. 1994 yılında eşdeğerlilik ölçeği ile hesaplanmış bireysel gelir dağılımının Gini katsayısı 0.45'di. 2003 yılında aynı yöntemle DİE Gini katsayısını 0.43 olarak tahmin etti. Bu katsayı Avrupa Birliği'nde en kötü performansa sahip Portekiz için 0.35'dir. 1994'ten bu yana eşitsizliğin en iyi ihtimalle sadece biraz

azaldığını düşünebiliriz. Eşitsizlik düzeyi yavaş yavaş aşağıya çekilemezse, özel hizmetlere olan talep de bir noktada tıkanacak ya da yeterince hızlı artmayacaktır.

Görüldüğü gibi makroekonomik düzeyde büyümenin istihdam yaratma kapasitesini artırmak ekonomik istikrara ve sosyal politikalara da yakından bağlıdır. Sosyal politikalar işsizlikle mücadeleye özgü iktisat politikalarına konu olmasalar da, bu politikaların dolaylı etkileri göz ardı edilmemelidir.

Sonuç olarak işgücü piyasamız, işsizlik tazminatının çok sınırlı kalması, yüksek ücret farklılıkları ve ücretlerin herhangi bir endekse tabi olmamaları, kısmi sendikal örgütlenme, yaygın kayıt dışılık gibi özellikleriyle bir hayli esnek olsa da, kıdem tazminatı yükü dahil ağır istihdam vergileri, yarı merkezi ya da yarı ademi merkezi toplu pazarlık düzeni, vasıf uyumsuzluğu, iş arama-bulma sisteminin geriliği gibi özellikleriyle bir hayli katılıklar içermektedir. Ekonomik ve siyasal istikrar ortamında Türkiye ekonomisinin ortalama % 6 civarında sürdürülebilir büyüme kapasitesine sahip olduğu konusunda genel bir mutakabat vardır. Yüksek işsizliği gelecek 10 yılda % 10'un altına düşürebilmek için bu büyüme temposunun tarım dışında en az % 3 oranında istidam artışı sağlaması gereklidir. Bu artışı sağlamanın yolu da, mevcut katılıkları olabildiğince azaltmaya yönelik kurumsal reformlar ile popülizmden uzak akılcı sosyal politikaları devreye sokmaktan geçmektedir.

EK-1

A) Veri Kaynağı

Çalışmada veri kaynağını, Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 1988 yılından beri düzenli olarak uyguladığı ve uluslararası tanım ve kavramların kullanıldığı hanehalkı işgücü anketi (HİA) oluşturmaktadır. Söz konusu anket, 2000 yılına kadar Nisan ve Ekim aylarında olmak üzere yılda iki defa uygulanmıştır. 2000 yılında anketin örnek tasarımı yenilenerek, anket farklı bir yapıya kavuşturulmuştur. Yeni örnek tasarımıyla, anket aylık olarak uygulanmaya, tahminler ise üçer aylık ve yıllık olarak verilmeye başlanmıştır. Anketin yeni örnekleme planı gereği örneğe çıkan bir adres dört dönem takip edilmektedir. Diğer bir ifadeyle dönemler arası ve yıllık % 50 çakışma söz konusudur. Bir örnek vermek gerekirse, 2002 yılı I. döneminde örneğe çıkan bir hanehalkına, 2002 II. döneminde, 2003 I. döneminde ve 2003 yılının II. döneminde olmak üzere dört defa gidilmektedir. Burada önemli bir nokta, ankette hanehalklarının değil, örnek adreslerin esas alınmasıdır. Bu örnek tasarımı, dönemler ve yılların aynı dönemleri arasında, işgücü piyasasında meydana gelen gelişmelerin daha iyi analiz edilmesini, ekonomik gelişmelerin kişiler üzerindeki etkilerinin daha iyi ölçülmesini sağlamaktadır.

Bu çalışmada hanehalkı işgücü anketi 2003 yıllık verileri kullanılmıştır. Ancak daha önce de belirtildiği üzere, tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payının yüksek olması ve buradaki değişkenliğin toplam istihdam üzerinde yanlış ölçümlere neden olacağı düşünülerek, çalışmada tarım-dışı istihdam verileri kullanılmıştır.

Anketin kapsamı ve yöntemi

Kapsam: Anket çalışmasında Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde yer alan tüm yerleşim yerleri coğrafi kapsama dahil edilmiştir. Nüfusu 20,001 ve daha fazla olan yerler kent, nüfusu 20,000 ve daha az olan yerler ise kır olarak tanımlanmıştır.

Ankette, Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştaki tüm kişiler kapsanmıştır. Ankette, hanehalkı teşkil etmeyen okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, hastane ve hapisanede bulunanlar ile kışla ve ordu evlerinde ikâmet edenler kapsam dışı tutulmuştur.

Alan uygulaması ve referans dönemi: Ankette, 1988-1999 yılları arasında sabit bir referans periyodu yaklaşımı kullanılırken, 2000 yılından itibaren işgücü piyasasında gözlemlenen temel değişimleri daha iyi yakalayabilmek amacıyla, hareketli referans periyodu yaklaşımına geçilmiştir. Anket, 2000 yılına kadar yılda iki defa uygulanırken, 2000 yılından itibaren aylık uygulanmaya başlanmıştır.

Örnek hacmi: Anketin 2000 yılı uygulamalarına kadar örnek hacmi, her uygulamada yaklaşık 15,000 hanehalkı olmak üzere, yıllık 30,000 iken; 2000 yılında her dönem için yaklaşık 23,000 hanehalkı olmak üzere yıllık yaklaşık 93,000 hanehalkına ulaşmıştır.

Tahmin boyutu: 2000 yılına kadar yılda, Nisan ve Ekim aylarında olmak üzere, iki kez gerçekleştirilen hanehalkı işgücü anketi ile Türkiye, kent ve kırsal ayrımında sonuçlar verilebilmiştir. 2000 yılından itibaren, üçer aylık ve yıllık tahminler verilmeye başlanmıştır. Üçer aylık tahminler yine Türkiye, kent ve kırsal ayrımında verilirken, yıllık tahminlerde buna ilave olarak, coğrafi bölge ve seçilmiş 9 il merkezi için de bağımsız tahminler verilmektedir.

Nihai örnekleme birimi: Ankette nihai örnekleme birimi hanehalkıdır.

Örnekleme yöntemi: Ankette iki aşamalı tabakalı küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Birinci aşamayı yerleşim yeri ve blokların, ikinci aşamayı ise hanehalklarının seçimi oluşturmuştur.

Örnek hacminin dönemlere göre dağılımı: 2003 HİA'da dönemlere göre seçilen örnek hanehalkı sayısı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

2003 HİA'da dönemlere göre örnek hanehalkı ve gözlem sayısı

Dönemler	Toplam örnek hanehalkı sayısı	Anket yapılamama oranı	Cevaplamama oranı	Gözlem sayısı	15 ve daha yukarı yaştaki gözlem sayısı
I. Dönem	24 455	18,6	9,6	75 446	54 284
II. Dönem	24 132	20,0	11,3	72 718	52 609
III. Dönem	24 052	21,4	12,2	70 964	51 562
VI. Dönem	24 442	18,8	10,8	73 054	53 002
Toplam	97 081	19,7	11,2	292 182	211 457

Ağırlıklandırma

Hanehalkı işgücü anketi sonuçlarının ağırlıklandırılmasında, 1990 yılına kadar 1985-1990 Genel Nüfus Sayımı sonuçları, 1991 yılı ve sonrası için 1990 Genel Nüfus Sayımı ve 1997 Nüfus Tespiti sonuçları kullanılmıştır. Ancak, 2000 Genel Nüfus Sayımı sonuçlarının istenen ayrıntıda hazır olması ve 1997 Nüfus Tespiti sonuçları ile arasında yaş ve kent-kır ayrımında önemli farklılıkların bulunması nedeniyle, 1991-2002 yıllarına ilişkin hanehalkı işgücü anketi sonuçlarının, anket 1990-2000 bazlı nüfus projeksiyonları ile revize edilmiştir. Çalışmada kullanılan 2003 yılı sonuçları da 1990-2000 bazlı nüfus projeksiyonlarına göre hesaplanan katsayılar kullanılarak ağırlıklandırılmıştır.

Anket kapsamındaki bazı tanım ve kavramlar

Hanehalkı: Aralarında akrabalık bağı bulunsun ya da bulunmasın aynı konut ya da konutlarda ya da aynı konutun bir bölümünde yaşayan, gelir ve giderlerini ayırmayan fertlerin oluşturduğu topluluktur.

Kurumsal olmayan sivil nüfus: Okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, özel nitelikteki hastahane, hapishane, kışla ya da orduvinde ikamet edenler ile yabancı uyruklular dışında kalan nüfustur.

İşgücü: İstihdam edilenler ve işsizlerin oluşturduğu nüfustur.

İstihdam edilenler: Referans dönemi içinde en az bir saat bile olsa ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren, ücretsiz aile işçisi olarak iktisadi faaliyette bulunanlar ile işi olanlardan çeşitli nedenlerle referans dönemi içinde işlerinin başında olmayan, ancak işleri ile ilişkileri devam eden fertlerdir.

İşsiz: Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan fertlerdir.

İşgücüne katılım oranı: İşgücünde olan nüfusun, 15 ve daha yukarı yaşındaki nüfusa oranıdır.

İstihdam oranı: İstihdamda olan nüfusun, 15 ve daha yukarı yaşındaki nüfusa oranıdır.

İşsizlik oranı: İşsizlerin işgücü içerisindeki oranıdır.

Kayıtlı istihdam: Referans haftası içinde yaptığı işten dolayı (esas iş) herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olanlar.

Tarım dışı istihdam: Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık sektörü dışında istihdam edilenler.

Vasıf durumu: Çalışmada, “kanun yapıcıları, üst düzey yöneticiler, müdürler, profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek mensupları” vasıflı işlerde çalışanlar, diğer meslek mensupları ise vasıfsız işlerde çalışanlar olarak açıklanmıştır.

Büyük işyeri: 10 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerleri.

İnformal sektör: Şirketleşmemiş (hukuki durumu ferdi mülkiyet veya adi ortaklık olan) ve 10 kişiden az çalışanı bulunan; i) sabit olmayan işyerlerinde ve evde çalışanlar ile ii) düzenli bir işyerinde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanlar olarak tanımlanmıştır.

Aylık ortalama gelir: Çalışmada kullanılan aylık ortalama gelir değişkeni ücretli ve yevmiyeli çalışanlar için anket ayından önceki ay içinde elde edilen toplam net nakdi gelirler ile elde edilen ikramiye, prim vb. gelirlerin referans ayna düşen miktarının toplamı şeklinde hesaplanmıştır. Kendi hesabına çalışanlar ve işverenler için (varsa) anket ayında elde edilen toplam net nakdi gelirler esas alınmış, referans ayında gelir elde edilmemiş olması durumunda son bir yıl içinde elde edilen toplam gelir; 2003 yılından önce işe başlayanlar için 12’ye, 2003 yılında işe başlayanlar için ise çalıştığı aya bölünerek aylık ortalama gelir hesaplatılmıştır.

B) Genel Model (Kayıtlılık) - Toplam

Regression with robust standard errors

Number of obs = 57700

F (38, 57661) = 1263.74

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.4797

Root MSE = .5234

lnaygel	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	Beta
s4	.0468437	.0018096	25.89	0.000	.6579682
yas2	-.000547	.0000237	-23.04	0.000	-.5850365
isyerbuy	.1462519	.0055334	26.43	0.000	.0924119
kidem	.0118105	.0004555	25.93	0.000	.1284313
egtsure	.0496828	.0009532	52.12	0.000	.262987
medeni	.077634	.0075594	10.27	0.000	.0464048
cinsiyet	-.2176607	.0074821	-29.09	0.000	-.1124291
parttime	-.6411138	.0338327	-18.95	0.000	-.1061214
s_kayit	.2993243	.0070198	42.64	0.000	.1873073
d2	.074204	.0069586	10.66	0.000	.0443437
d3	.145969	.006822	21.40	0.000	.0863005
d4	.1671128	.006836	24.45	0.000	.0998555
marmara	.0830018	.009073	9.15	0.000	.0548906
ege	-.0748384	.010996	-6.81	0.000	-.03377
akdeniz	-.0758534	.0102756	-7.38	0.000	-.03469
icanado	-.0324145	.0100462	-3.23	0.001	-.0171251
kara	-.0156615	.0116759	-1.34	0.180	-.0064732
dogu	.017644	.0113189	1.56	0.119	.0055563
c_maden	.4116029	.0397427	10.36	0.000	.0446271
d_imalat	.0651736	.0129756	5.02	0.000	.0394899
e_egs	.2827895	.0267272	10.58	0.000	.0335711
f_insaat	.1517125	.014839	10.22	0.000	.053577
g_toptan	.0942399	.0124711	7.56	0.000	.0536009
h_otel	.0159191	.0154297	1.03	0.302	.0051576
i_ulas	.2654351	.0149675	17.73	0.000	.096036
j_mali	.4066621	.0211623	19.22	0.000	.072337
k_gayri	.0751898	.0169451	4.44	0.000	.0194726
l_kamu	.1271608	.0145511	8.74	0.000	.0496658
m_egitim	-.0064707	.0140704	-0.46	0.646	-.0021943
n_saglik	.1189861	.0147656	8.06	0.000	.0316876

mes1	.5118841	.0123855	41.33	0.000	.2419429
mes2	.5051926	.0122142	41.36	0.000	.2110233
mes3	.2834168	.0113368	25.00	0.000	.1045778
mes4	.1191016	.0098157	12.13	0.000	.0459901
mes5	.1118016	.0090793	12.31	0.000	.0537238
mes6	.0451611	.053372	0.85	0.397	.0029294
mes7	.0503657	.0089984	5.60	0.000	.028292
mes8	.1206152	.0092001	13.11	0.000	.0557039
_cons	17.67245	.033609	525.82	0.000	.

C) Genel Model (Kayıtlılık) - Ücretli

Regression with robust standard errors

Number of obs = 43741
 F (38, 43702) = 1274.46
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.5548
 Root MSE = .44904

lnaygel	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	Beta
s4	.0525926	.00221	23.80	0.000	.750802
yas2	-.0006385	.0000305	-20.91	0.000	-.6585476
isyerbuy	.1821483	.0052998	34.37	0.000	.1321258
kidem	.0134179	.0004769	28.13	0.000	.1464375
egtsure	.0467254	.0010357	45.12	0.000	.2686339
medeni	.0564982	.0071272	7.93	0.000	.0382885
cinsiyet	-.1713743	.0070827	-24.20	0.000	-.1026391
parttime	-.5366378	.0366824	-14.63	0.000	-.0885514
s_kayit	.2762331	.0072192	38.26	0.000	.1832055
d2	.0672163	.0067891	9.90	0.000	.0433242
d3	.1270188	.0066713	19.04	0.000	.0808681
d4	.1488779	.0067408	22.09	0.000	.0960743
marmara	.0698128	.0094475	7.39	0.000	.0502042
ege	-.0739649	.0110826	-6.67	0.000	-.0355907
akdeniz	-.0581674	.0106308	-5.47	0.000	-.0280396
icanado	-.0147631	.0102319	-1.44	0.149	-.0085135
kara	-.0321036	.0114767	-2.80	0.005	-.0140127
dogu	.0100096	.0118594	0.84	0.399	.0033315
c_maden	.4440271	.0332099	13.37	0.000	.0584592
d_imalat	.0612973	.0129595	4.73	0.000	.0414019
e_egs	.3160654	.0266211	11.87	0.000	.0462637
f_insaat	.1559427	.0148878	10.47	0.000	.0611282
g_toptan	.0685691	.0130885	5.24	0.000	.0350497
h_otel	.0975358	.0151091	6.46	0.000	.0323691
i_ulas	.2723645	.015223	17.89	0.000	.0981651
j_mali	.4372006	.0211144	20.71	0.000	.0932068
k_gayri	.026781	.016905	1.58	0.113	.007084
l_kamu	.1651784	.0142923	11.56	0.000	.0784367
m_egitim	.0441606	.0137668	3.21	0.001	.0182354
n_saglik	.1361415	.0145687	9.34	0.000	.0435091

mes1	.4127477	.0233211	17.70	0.000	.1165627
mes2	.467339	.0122181	38.25	0.000	.2260783
mes3	.2569385	.0108852	23.60	0.000	.1094665
mes4	.1105935	.0098311	11.25	0.000	.0514892
mes5	.0977743	.0092386	10.58	0.000	.0537991
mes6	.0097458	.0507532	0.19	0.848	.0007236
mes7	.0437348	.0091028	4.80	0.000	.0267344
mes8	.1209788	.0090615	13.35	0.000	.0615471
_cons	17.60804	.0388289	453.48	0.000	.

D) Genel Model (İnformal) - Toplam

Regression with robust standard errors

Number of obs = 57700

F (38, 57661) = 1257.02

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.4768

Root MSE = .52487

lnaygel	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	Beta
s4	.0515917	.0017875	28.86	0.000	.7246582
yas2	-.0006138	.0000234	-26.21	0.000	-.6565135
isyerbuy	.150406	.0055138	27.28	0.000	.0950368
kidem	.0132797	.0004552	29.17	0.000	.1444085
egtsure	.0506909	.0009508	53.31	0.000	.268323
medeni	.0838202	.0075819	11.06	0.000	.0501025
cinsiyet	-.236014	.0075883	-31.10	0.000	-.1219092
parttime	-.6475743	.0339626	-19.07	0.000	-.1071907
informal	-.2920519	.0076682	-38.09	0.000	-.1732646
d2	.0753773	.0069894	10.78	0.000	.0450448
d3	.1463826	.0068507	21.37	0.000	.0865449
d4	.1674211	.006867	24.38	0.000	.1000397
marmara	.0944746	.0089926	10.51	0.000	.0624778
ege	-.0491298	.010928	-4.50	0.000	-.0221693
akdeniz	-.0613659	.0102109	-6.01	0.000	-.0280644
icanado	-.0166681	.010001	-1.67	0.096	-.008806
kara	.0031955	.011681	0.27	0.784	.0013208
dogu	.0321534	.0113099	2.84	0.004	.0101255
c_maden	.4034675	.0402148	10.03	0.000	.0437451
d_imalat	.0634909	.0129728	4.89	0.000	.0384703
e_egs	.2979742	.0265059	11.24	0.000	.0353737
f_insaat	.1632826	.0149385	10.93	0.000	.057663
g_toptan	.1210973	.01251	9.68	0.000	.0688766
h_otel	.0309331	.015424	2.01	0.045	.010022
i_ulas	.3269439	.0151899	21.52	0.000	.1182902
j_mali	.4259478	.0211574	20.13	0.000	.0757676
k_gayri	.0922026	.0169046	5.45	0.000	.0238786
l_kamu	.1446402	.0145316	9.95	0.000	.0564928
m_egitim	.0122082	.0141244	0.86	0.387	.00414
n_saglik	.1407735	.0148446	9.48	0.000	.0374899

mes1	.5193685	.0123661	42.00	0.000	.2454804
mes2	.513485	.0122415	41.95	0.000	.2144871
mes3	.2911418	.0113391	25.68	0.000	.1074283
mes4	.125999	.0098667	12.77	0.000	.0486535
mes5	.1160402	.0091406	12.70	0.000	.0557605
mes6	.0731323	.0542783	1.35	0.178	.0047437
mes7	.0589617	.0090158	6.54	0.000	.0331206
mes8	.141393	.0092294	15.32	0.000	.0652997
_cons	17.81631	.0340233	523.65	0.000	.

E) Genel Model (Kayıtlılık) - Ücretli

Regression with robust standard errors

Number of obs = 43741

F (38, 43702) = 1276.83

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.5550

Root MSE = .44893

lnaygel	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	Beta
s4	.0577667	.002142	26.97	0.000	.8246663
yas2	-.0007182	.0000296	-24.30	0.000	-.7407598
isyerbuy	.1887202	.0052682	35.82	0.000	.1368929
kidem	.014871	.0004733	31.42	0.000	.1622967
egtsure	.0481091	.0010275	46.82	0.000	.2765892
medeni	.0585278	.0071554	8.18	0.000	.039664
cinsiyet	-.1883543	.0071541	-26.33	0.000	-.1128087
parttime	-.551668	.036568	-15.09	0.000	-.0910315
informal	-.300611	.0084305	-35.66	0.000	-.1765879
d2	.0689118	.0068035	10.13	0.000	.044417
d3	.1277008	.006674	19.13	0.000	.0813023
d4	.1499722	.0067432	22.24	0.000	.0967805
marmara	.0795768	0.0093021	8.55	0.000	.0572257
ege	-.0547727	.0109234	-5.01	0.000	-.0263557
akdeniz	-.0487172	.0105276	-4.63	0.000	-.0234841
icanado	-.0036966	.0101457	-0.36	0.716	-.0021317
kara	-.0193606	.0114244	-1.69	0.090	-.0084506
dogu	.0199325	.0117991	1.69	0.091	.0066341
c_maden	.4329162	.0339786	12.74	0.000	.0569964
d_imalat	.0542484	.0130004	4.17	0.000	.0366409
e_egs	.3244309	.0265214	12.23	0.000	.0474882
f_inaat	.1719926	.0149789	11.48	0.000	.0674197
g_toptan	.0812812	.0131192	6.20	0.000	.0415476
h_otel	.1090563	.015064	7.24	0.000	.0361924
i_ulas	.2842768	.0153722	18.49	0.000	.1024585
j_mali	.4467597	.0211633	21.11	0.000	.0952447
k_gayri	.0375497	.0168854	2.22	0.026	.0099324
l_kamu	.1762775	.0143202	12.31	0.000	.0837072
m_egitim	.0567213	.0138882	4.08	0.000	.0234221
n_saglik	.1498097	.0146759	10.21	0.000	.0478773

mes1	.4141556	.023099	17.93	0.000	.1169603
mes2	.4718179	.012243	38.54	0.000	.228245
mes3	.2629523	.0108694	24.19	0.000	.1120286
mes4	.119944	.0098629	12.16	0.000	.0558426
mes5	.1052811	.0092642	11.36	0.000	.0579296
mes6	.0338039	.0501719	0.67	0.500	.0025098
mes7	.0587316	.0091115	6.45	0.000	.0359018
mes8	.1277997	.0090553	14.11	0.000	.0650172
_cons	17.7416	.0387666	457.65	0.000	.

F) İnfomal - Toplam

Regression with robust standard errors

Number of obs = 14129

F (35, 14092) = .

Prob > F = .

R-squared = 0.3356

Root MSE = .59757

lnaygel	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	Beta
s4	.0557383	.0030323	18.38	0.000	.8968774
yas2	-.0006622	.0000371	-17.84	0.000	-.8243737
isyerbuy	(dropped)				
kidem	.0059409	.0008584	6.92	0.000	.0672823
egtsure	.0317399	.0022556	14.07	0.000	.1231463
medeni	.0449816	.0183112	2.46	0.014	.0278828
cinsiyet	-.5633279	.0257676	-21.86	0.000	-.2398381
parttime	-.7715431	.0475135	-16.24	0.000	-.1878169
d2	.1261769	.0161692	7.80	0.000	.0748805
d3	.2258698	.0164551	13.73	0.000	.1336055
d4	.2283984	.0161357	14.15	0.000	.1360521
marmara	.0760106	.016472	4.61	0.000	.0484036
ege	-.0357391	.0238731	-1.50	0.134	-.014886
akdeniz	-.1082021	.0185715	-5.83	0.000	-.0529331
icanado	.0111433	.0188204	0.59	0.554	.0056965
kara	.0435825	.0215946	2.02	0.044	.0177324
dogu	.0278897	.0200731	1.39	0.165	.0090144
c_maden	-.0289888	.3468351	-0.08	0.933	-.001548
d_imalat	-.0370349	.0303146	-1.22	0.222	-.019322
e_egs	.9194105	.057203	16.07	0.000	.0123431
f_insaat	.092433	.0290234	3.18	0.001	.0475592
g_toptan	.0928169	.0254464	3.65	0.000	.0585925
h_otel	-.0231165	.0295341	-0.78	0.434	-.0085304
i_ulas	.1683332	.0363735	4.63	0.000	.0799456
j_mali	.0782004	.157648	0.50	0.620	.0047365
k_gayri	.040711	.050034	0.81	0.416	.00921
l_kamu	-.9889256	.1929662	-5.12	0.000	-.0426138
m_egitim	.1061862	.1850223	0.57	0.566	.0043363
n_saglik	.0455109	.0820585	0.55	0.579	.0045749

mes1	.4712649	.0271015	17.39	0.000	.1885287
mes2	.8978043	.0742016	12.10	0.000	.132037
mes3	.423983	.0519023	8.17	0.000	.0919128
mes4	.242773	.0434233	5.59	0.000	.0473859
mes5	.1086123	.0194278	5.59	0.000	.0585349
mes6	.4083199	.1532984	2.66	0.008	.0214255
mes7	.0233807	.0182234	1.28	0.200	.0149167
mes8	.3167658	.0275875	11.48	0.000	.1589886
_cons	17.69391	.058202	304.01	0.000	.

G) Formal - Toplam

Regression with robust standard errors

Number of obs = 43571

F (37, 43533) = 961.23

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.4428

Root MSE = .48882

lnaygel	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	Beta
s4	.0500806	.0022694	22.07	0.000	.7351998
yas2	-.0005925	.0000305	-19.45	0.000	-.6574174
isyerbuy	.1432902	.0054785	26.16	0.000	.1071452
kidem	.0157353	.0005317	29.59	0.000	.1862016
egtsure	.0543213	.0010349	52.49	0.000	.320767
medeni	.1014104	.0080239	12.64	0.000	.0660002
cinsiyet	-.1574963	.006917	-22.77	0.000	-.0940838
parttime	-.4243419	.0415433	-10.21	0.000	-.0602246
d2	.0610285	.007498	8.14	0.000	.0403836
d3	.1230881	.0072228	17.04	0.000	.0803793
d4	.1510793	.0072878	20.73	0.000	.0998338
marmara	.1267855	.0107452	11.80	0.000	.0936124
ege	-.0300461	.0124507	-2.41	0.016	-.0153337
akdeniz	-.017039	.0121338	-1.40	0.160	-.0083882
icanado	-.0026918	.0118561	-0.23	0.820	-.0015875
kara	.0246795	.0139395	1.77	0.077	.0113272
dogu	.0521111	.0136622	3.81	0.000	.0179663
c_maden	.4536089	.0351844	12.89	0.000	.0607718
d_imalat	.1044447	.0138215	7.56	0.000	.0723312
e_egs	.3156262	.0266444	11.85	0.000	.0476667
f_insaat	.2240896	.0182332	12.29	0.000	.0653505
g_toptan	.1249547	.0140014	8.92	0.000	.0745394
h_otel	.0383404	.0180803	2.12	0.034	.0130014
i_ulas	.2933178	.0171611	17.09	0.000	.100258
j_mali	.4377619	.0212455	20.60	0.000	.097668
k_gayri	.1048813	.0181182	5.79	0.000	.0311583
l_kamu	.1692274	.0151002	11.21	0.000	.0828861
m_egitim	.0138257	.014623	0.95	0.344	.0059044
n_saglik	.1507755	.0153952	9.79	0.000	.0500502

mes1	.5413976	.0137265	39.44	0.000	.2949177
mes2	.4840549	.012639	38.30	0.000	.2500812
mes3	.2749465	.0114092	24.10	0.000	.1228861
mes4	.1186934	.0102031	11.63	0.000	.0560398
mes5	.1341733	.0098909	13.57	0.000	.0677461
mes6	.0469062	.0535414	0.88	0.381	.0035496
mes7	.1073502	.0099699	10.77	0.000	.0621702
mes8	.1134576	.0096655	11.74	0.000	.0559941
_cons	17.72488	.0411674	430.56	0.000	.

H) Kayıtlı - Toplam

Regression with robust standard errors

Number of obs = 40605

F (37, 40567) = 793.59

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.4040

Root MSE = .4817

lnaygel	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	Beta
s4	.0518217	.0024497	21.15	0.000	.7686547
yas2	-.0006081	.0000329	-18.50	0.000	-.686826
isyerbuy	.1256434	.0055974	22.45	0.000	.0988631
kidem	.0139811	.0005538	25.25	0.000	.1745786
egtsure	.0534908	.0010683	50.07	0.000	.3299008
medeni	.1079245	.0082288	13.12	0.000	.0710105
cinsiyet	-.1116445	.0064687	-17.26	0.000	-.0675199
parttime	-.2530573	.0394665	-6.41	0.000	-.0348906
d2	.0504418	.0076783	6.57	0.000	.0350624
d3	.1112892	.0073939	15.05	0.000	.0762287
d4	.1404077	.0074895	18.75	0.000	.0973813
marmara	.1234855	.0120394	10.26	0.000	.0950384
ege	-.0266993	.0135048	-1.98	0.048	-.0145895
akdeniz	-.0081514	.0133176	-0.61	0.540	-.0042241
icanado	.0074252	.0130091	0.57	0.568	.0046283
kara	.044809	.0149169	3.00	0.003	.0219595
dogu	.0660214	.0146621	4.50	0.000	.0243354
c_maden	.4518738	.0374398	12.07	0.000	.0625204
d_imalat	.0885445	.0151691	5.84	0.000	.0626481
e_egs	.2893116	.0271834	10.64	0.000	.0471726
f_insaat	.1967842	.020314	9.69	0.000	.0592871
g_toptan	.0940557	.0153548	6.13	0.000	.0594997
h_otel	-.0049026	.0196828	-0.25	0.803	-.0017052
i_ulas	.2802047	.0174391	16.07	0.000	.1155288
j_mali	.4132243	.0219814	18.80	0.000	.0980621
k_gayri	.0743704	.0195673	3.80	0.000	.0230077
l_kamu	.143269	.0160335	8.94	0.000	.0753527
m_egitim	-.0251492	.0157025	-1.60	0.109	-.0114774
n_saglik	.1202337	.0163308	7.36	0.000	.0425022

mes1	.5146218	.014128	36.43	0.000	.2981097
mes2	.4677564	.0130291	35.90	0.000	.2579167
mes3	.2636814	.0119256	22.11	0.000	.1243093
mes4	.1038013	.0106873	9.71	0.000	.0517073
mes5	.1384855	.0106568	13.00	0.000	.0722228
mes6	.0385573	.0538323	0.72	0.474	.0031787
mes7	.114934	.0105899	10.85	0.000	.0681673
mes8	.0944885	.0103748	9.11	0.000	.0507805
_cons	17.75085	.0460345	385.60	0.000	.

K) Kayıt dışı - Toplam

Regression with robust standard errors

Number of obs = 17095

F (37, 17057) = 140.03

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.3258

Root MSE = .59052

Inaygel	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	Beta
s4	.0454197	.0027575	16.47	0.000	.763008
yas2	-.0005251	.0000346	-15.19	0.000	-.6764623
isyerbuy	.2798884	.0211542	13.23	0.000	.0817538
kidem	.0055058	.0008316	6.62	0.000	.0605248
egtsure	.0348701	.0020266	17.21	0.000	.1451379
medeni	.025334	.0157675	1.61	0.108	.0167128
cinsiyet	-.4420751	.0185312	-23.86	0.000	-.2267165
parttime	-.8110888	.0437662	-18.53	0.000	-.1992584
d2	.1354657	.0143301	9.45	0.000	.0817256
d3	.2333566	.0145778	16.01	0.000	.1406059
d4	.2348021	.014271	16.45	0.000	.1423675
marmara	.0815118	.0141659	5.75	0.000	.0543496
ege	-.1141421	.0220484	-5.18	0.000	-.0460226
akdeniz	-.1251	.0167595	-7.46	0.000	-.0611421
icanado	-.0383962	.0169122	-2.27	0.023	-.0197168
kara	-.0529812	.0199584	-2.65	0.008	-.0210027
dogu	-.013953	.0188216	-0.74	0.459	-.0043669
c_maden	.0842469	.1573435	0.54	0.592	.0065202
d_imalat	-.0015826	.0237674	-0.07	0.947	-.0009586
e_egs	.2922651	.3562223	0.82	0.412	.0056204
f_insaat	.1024853	.0237717	4.31	0.000	.0514386
g_toptan	.0454138	.0211881	2.14	0.032	.0283187
h_otel	-.0145261	.0256201	-0.57	0.571	-.0055193
i_ulas	.1022303	.0293346	3.48	0.000	.0391098
j_mali	.1771022	.1008416	1.76	0.079	.0146914
k_gayri	.0452467	.0372606	1.21	0.225	.0110039
l_kamu	-.3965765	.1366637	-2.90	0.004	-.0321138
m_egitim	.0264015	.0643537	0.41	0.682	.0027169
n_saglik	-.003522	.053097	-0.07	0.947	-.0004503

mes1	.5267354	.0258167	20.40	0.000	.2112733
mes2	.7453795	.0520086	14.33	0.000	.1352444
mes3	.348578	.0369959	9.42	0.000	.0878121
mes4	.1701381	.0287025	5.93	0.000	.0410802
mes5	.0722643	.0165505	4.37	0.000	.0397405
mes6	.2700627	.1639758	1.65	0.100	.0128148
mes7	-.0225629	.015283	-1.48	0.140	-.0147013
mes8	.2323252	.0195048	11.91	0.000	.1082043
_cons	17.9303	.0518182	346.02	0.000	.

L) İnfomal - Ücretli

Regression with robust standard errors

Number of obs = 8427

F (35, 8390) = .

Prob > F = .

R-squared = 0.2968

Root MSE = .53377

lnaygel	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	Beta
s4	.0720742	.0040168	17.94	0.000	1.219688
yas2	-.0008965	.0000533	-16.83	0.000	-1.078153
isyerbuy	(dropped)				
kidem	.0030205	.0010916	2.77	0.006	.0354166
egtsure	.0168503	.0027578	6.11	0.000	.0703361
medeni	-.027834	.0195697	-1.42	0.155	-.021407
cinsiyet	-.5066841	.0273662	-18.51	0.000	-.2717231
parttime	-.7550098	.0650728	-11.60	0.000	-.1874224
d2	.1428008	.0187768	7.61	0.000	.0981534
d3	.2222094	.018567	11.97	0.000	.1517849
d4	.2493359	.0190458	13.09	0.000	.1723549
marmara	.0335508	.0195767	1.71	0.087	.0247199
ege	-.0922731	.0274439	-3.36	0.001	-.0435332
akdeniz	-.1389167	.0212774	-6.53	0.000	-.0791457
icanado	.0144794	.0207281	0.70	0.485	.0087067
kara	-.0419056	.0242913	-1.73	0.085	-.0190556
dogu	-.0335684	.023033	-1.46	0.145	-.0119842
c_maden	.31526	.1560377	2.02	0.043	.0224341
d_imalat	-.0381159	.0315965	-1.21	0.228	-.0250775
e_egs	.9502052	.072813	13.05	0.000	.0189519
f_insaat	.1109219	.0297384	3.73	0.000	.0737072
g_toptan	.04699	.0290593	1.62	0.106	.0302081
h_otel	.033894	.0319188	1.06	0.288	.0160241
i_ulas	.1140515	.0404564	2.82	0.005	.0493919
j_mali	-.2601777	.1425637	-1.82	0.068	-.0179124
k_gayri	.0166646	.0534613	0.31	0.755	.004301
l_kamu	-.6861045	.178442	-3.84	0.000	-.0439104
m_egitim	.1137611	.1705729	0.67	0.505	.0062941
n_saglik	-.0422592	.0789248	-0.54	0.592	-.0056158

mes1	.1700029	.1495847	1.14	0.256	.0219959
mes2	.6307221	.1047393	6.02	0.000	.0832817
mes3	.3560092	.0531616	6.70	0.000	.0804373
mes4	.2418993	.0427627	5.66	0.000	.0669938
mes5	.0782058	.0249834	3.13	0.002	.0535026
mes6	.1421644	.09008	1.58	0.115	.0074029
mes7	.0155502	.0212972	0.73	0.465	.0120453
mes8	.2617203	.0307546	8.51	0.000	.1353411
_cons	17.60049	.0705477	249.48	0.000	.

M) Formal - Ücretli

Regression with robust standard errors

Number of obs = 35314
 F (37, 35276) = 1042.05
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.5270
 Root MSE = .41547

lnaygel	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	Beta
s4	.0550271	.0024744	22.24	0.000	.840803
yas2	-.000681	.0000344	-19.80	0.000	-.7587907
isyerbuy	.1782182	.0052202	34.14	0.000	.1475155
kidem	.0175319	.0005127	34.20	0.000	.2117539
egtsure	.0530014	.0010871	48.76	0.000	.3394968
medeni	.0828359	.0073587	11.26	0.000	.0609771
cinsiyet	-.1303881	.0064633	-20.17	0.000	-.0895567
parttime	-.383249	.0386788	-9.91	0.000	-.061082
d2	.0543775	.0070119	7.76	0.000	.0389837
d3	.107908	.0068381	15.78	0.000	.0762956
d4	.1301876	.0068553	18.99	0.000	.0933384
marmara	.1201391	.0104868	11.46	0.000	.0968444
ege	-.0211591	.011945	-1.77	0.077	-.0115307
akdeniz	.0056545	.0117933	0.48	0.632	.0029404
icanado	.0171588	.0115954	1.48	0.139	.0110644
kara	.0216396	.0128754	1.68	0.093	.0105641
dogu	.0538679	.0135943	3.96	0.000	.0199132
c_maden	.4506257	.0347037	12.98	0.000	.0716893
d_imalat	.0882184	.0137692	6.41	0.000	.0673988
e_egs	.3362466	.0266058	12.64	0.000	.0608969
f_insaat	.2163561	.017595	12.30	0.000	.0681247
g_toptan	.095298	.0140924	6.76	0.000	.0511312
h_otel	.117639	.016829	6.99	0.000	.0387135
i_ulas	.2892484	.0166748	17.35	0.000	.1119552
j_mali	.4616425	.0212707	21.70	0.000	.1207414
k_gayri	.0561631	.0180518	3.11	0.002	.0168475
l_kamu	.1955769	.0149122	13.12	0.000	.1132775
m_egitim	.0531207	.0144852	3.67	0.000	.0268792
n_saglik	.1602762	.0152917	10.48	0.000	.0623086

mes1	.4023427	.0231413	17.39	0.000	.1379467
mes2	.4371598	.0125992	34.70	0.000	.2568188
mes3	.2402863	.0110975	21.65	0.000	.1229764
mes4	.1006877	.0101356	9.93	0.000	.055905
mes5	.1102854	.0095997	11.49	0.000	.0638572
mes6	.0398761	.0532195	0.75	0.454	.0035135
mes7	.0867674	.0096778	8.97	0.000	.053814
mes8	.1130695	.0093095	12.15	0.000	.0646806
_cons	17.66107	.0439575	401.78	0.000	.

N) Kayıtlı - Ücretli

Regression with robust standard errors

Number of obs = 31576

F (37, 31538) = 918.90

Prob > = 0.0000

R-squared = 0.5091

Root MSE = .40088

lnaygel	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	Beta
s4	.0582981	.0028055	20.78	0.000	.8949194
yas2	-.0007165	.0000394	-18.17	0.000	-.802554
isyerbuy	.165607	.0053592	30.90	0.000	.1447367
kidem	.016414	.0005575	29.44	0.000	.2104528
egtsure	.0526871	.0011463	45.96	0.000	.3526349
medeni	.0841727	.0074451	11.31	0.000	.063725
cinsiyet	-.0947305	.0061612	-15.38	0.000	-.0674461
parttime	-.2005281	.0373313	-5.37	0.000	-.0296033
d2	.0448674	.0071165	6.30	0.000	.0339902
d3	.0925468	.0069838	13.25	0.000	.0689981
d4	.1170624	.0069634	16.81	0.000	.0886316
marmara	.1235063	.0120402	10.26	0.000	.1046781
ege	-.0103117	.0131049	-0.79	0.431	-.0060482
akdeniz	.0320118	.0131718	2.43	0.015	.0174802
icanado	.0358246	.0129968	2.76	0.006	.0246269
kara	.0482761	.014222	3.39	0.001	.0252296
dogu	.0742088	.0148582	4.99	0.000	.0294545
c_maden	.4332205	.0363732	11.91	0.000	.0731075
d_imalat	.057282	.0141059	4.06	0.000	.0454216
e_egs	.2968027	.0266125	11.15	0.000	.0596589
f_insaat	.1848155	.0191083	9.67	0.000	.0594956
g_toptan	.0574846	.0146982	3.91	0.000	.0322337
h_otel	.062839	.0173285	3.63	0.000	.0211484
i_ulas	.2743682	.016939	16.20	0.000	.1135341
j_mali	.4293926	.021467	20.00	0.000	.1228691
k_gayri	.0132173	.0187578	0.70	0.481	.0041905
l_kamu	.1552039	.0150245	10.33	0.000	.0987782
m_egitim	.0048938	.0147651	0.33	0.740	.0027134
n_saglik	.1212585	.0154301	7.86	0.000	.0515162

mes1	.376851	.0239909	15.71	0.000	.1388447
mes2	.4133122	.0129371	31.95	0.000	.2651409
mes3	.2222657	.0115024	19.32	0.000	.1226069
mes4	.0817992	.0105326	7.77	0.000	.0490858
mes5	.1152707	.0101495	11.36	0.000	.0694463
mes6	.0131458	.0534233	0.25	0.806	.0012833
mes7	.0879446	.0100829	8.72	0.000	.0563582
mes8	.0906414	.0099011	9.15	0.000	.0540256
_cons	17.65901	.0502336	351.54	0.000	.

O) Kayıt dışı - Ücretli

Regression with robust standard errors

Number of obs = 12165

F (37, 12127) = 93.72

Prob > F = 0.0000

R-squared = 0.2886

Root MSE = .52894

lnaygel	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	Beta
s4	.0531028	.0035284	15.05	0.000	.9502816
yas2	-.0006334	.0000471	-13.44	0.000	-.8177373
isyerbuy	.2803585	.0199051	14.08	0.000	.1087352
kidem	.0033481	.0009693	3.45	0.001	.0374898
egtsure	.0234004	.0022192	10.54	0.000	.106682
medeni	-.0094815	.0163585	-0.58	0.562	-.0074563
cinsiyet	-.3659893	.018797	-19.47	0.000	-.2285373
parttime	-.7491739	.0525949	-14.24	0.000	-.1921719
d2	.1330888	.0155044	8.58	0.000	.0923675
d3	.2202632	.0151028	14.58	0.000	.1524118
d4	.235845	.0155381	15.18	0.000	.1646292
marmara	.0555142	.0153358	3.62	0.000	.0426626
ege	-.1438289	.0238437	-6.03	0.000	-.0663025
akdeniz	-.1435323	.0177888	-8.07	0.000	-.0808636
icanado	-.0330061	.0175255	-1.88	0.060	-.0196802
kara	-.1170047	.0204437	-5.72	0.000	-.0521441
dogu	-.0459316	.0205636	-2.23	0.026	-.0158062
c_maden	.2660544	.0785525	3.39	0.001	.0266579
d_imalat	.0184886	.0248334	0.74	0.457	.0134861
e_egs	.2909263	.3402146	0.86	0.392	.0075602
f_insaat	.1334239	.0246215	5.42	0.000	.082078
g_toptan	.0377613	.0238551	1.58	0.113	.0237368
h_otel	.0688089	.0272622	2.52	0.012	.0314296
i_ulas	.1029358	.0305957	3.36	0.001	.0422548
j_mali	.0358133	.0950325	0.38	0.706	.0034926
k_gayri	.0081487	.0384484	0.21	0.832	.002195
l_kamu	-.3070764	.132729	-2.31	0.021	-.0335818
m_egitim	.0788168	.0630585	1.25	0.211	.0106342
n_saglik	-.0446353	.0511148	-0.87	0.383	-.0072465

mes1	.5264003	.0819923	6.42	0.000	.0970926
mes2	.6762162	.0604742	11.18	0.000	.1309357
mes3	.3452787	.0341642	10.11	0.000	.0980404
mes4	.1801687	.0278246	6.48	0.000	.0571704
mes5	.0507599	.0190209	2.67	0.008	.0342825
mes6	.0664538	.1077461	0.62	0.537	.0030851
mes7	-.0219878	.0166972	-1.32	0.188	-.0168861
mes8	.2192112	.0200619	10.93	0.000	.1210818
_cons	17.89793	.0621239	288.10	0.000	.
