

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Ekim/October 2017 Cilt/Vol: 19/Num:1 Sayfa/Page: 49-86

**Editörler Kurulu / Executive Editorial Group**

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Editör / Editor in Chief**

Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)  
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

**Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board**

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

**Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board**

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güç" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güç" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güç" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2016

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2016

# İÇİNDEKİLER

YIL: EKİM 2017 / CİLT: 19 SAYI: 1

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	<b>Doç. Dr. Neslihan DERİN, Yalın Yönetimin Gerektirdiği Yalın İşgücü İşletme Performansını Artırır mı?</b> DOI: 10.4026/isguc.346236	5
2	<b>Yrd. Doç. Dr. Umur AŞKIN, Yrd. Doç. Dr. Elif Özlem AŞKIN Toplum Yararına Programların Kadın İşsizliği ile Mücadeledeki Etkinliği: Tokat İli Araştırması</b> DOI: 10.4026/isguc.346251	23
3	<b>Doç. Dr. Handan KUMAŞ, Yrd. Atalay ÇAĞLAR, Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisine Göre Türkiye’de Özel-Hizmet Sektöründe İstihdamın Kalitesi</b> DOI: 10.4026/isguc.346258	53
4	<b>Yrd. Doç. Dr. Ömer Lütfi ANTALYALI, Yrd. Doç. Dr. Pınar Gökteş, Semih BAŞ, Arş. Gör. Hasan RENÇBER, Burcu DEĞİRMENCİ, İl Ticaret ve Sanayi Odası Başkanında Aranılan Nitelikler: Isparta Örneği</b> DOI: 10.246/isguc.346264	91
5	<b>Şafak ECE, Doç. Dr. Emel ESEN, Kariyer Planlamanın Örgüte Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine olan Etkisi</b> DOI: 10.246/isguc.346283	127
6	<b>Ufuk BAŞAR, Tam Zamanında Üretim Sisteminin Çalışanların İş Tatmini ve Performansı Açısından Değerlendirilmesi</b> DOI: 10.246/isguc.346285	151
7	<b>Doç. Dr. Çağatan TAŞKIN, Arş. Gör. Onur ÖZTÜRK, Arş. Gör. Ahmet Akif KARADAMAR, Customer-based Brand Equity: A Research on İnegöl Destination</b> DOI: 10.246/isguc.346290	175

# TABAKALI İŞGÜCÜ PİYASASI TEORİSİNE GÖRE TÜRKİYE'DE ÖZEL-HİZMET SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMIN KALİTESİ

Handan Kumaş<sup>1</sup>

Atalay Çağlar<sup>2</sup>

## ÖZET

**T**abakalı İşgücü Piyasası Teorisi işgücü piyasasını 'iyi iş'leri içeren içsel/birincil ve 'kötü iş'leri içeren dışsal/ikincil sektör olmak üzere ikiye ayırmıştır. Yüksek verimliliği gerektiren 'iyi iş', yüksek ücret ve daha iyi çalışma koşullarını; daha düşük verimliliği gerektiren 'kötü iş', düşük ücret ve kötü çalışma koşullarını içermektedir. Dolayısıyla işlerin özellikleri istihdamın da kalitesini belirlemektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi yaklaşımına göre Türkiye işgücü piyasasında istihdamın kalitesini incelemektir. Çalışmanın kapsamı, özel sektöre ait hizmet sektörünü içermektedir. Çalışma, Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi'nin aktarıldığı kuramsal bölüm ve TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti (HIAMVS) aracılığı yapılan İkili Lojistik Regresyon Analizlerini içeren uygulama bölümünden oluşmaktadır. Çalışma sonunda, bireyin sosyo-demografik özellikleri, işletme ölçeği, işletmenin ana faaliyeti ve meslek ile istihdamın kalitesi arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, özel-hizmet sektöründe işlerin büyük çoğunluğunun 'kötü iş'lerden oluştuğu ve istihdamın kalitesinde ciddi sorunlar olduğu gözlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi, istihdamın kalitesi, iyi iş, kötü iş.

1 Doç.Dr., T.C. Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hkumas@pau.edu.tr.

2 Yrd.Doç.Dr., T.C. Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, acaglar@pau.edu.tr.  
Sorumlu yazar. Tel. +90-258-296-2743 Fax. +90-258-296-2626  
Email address: acaglar@pau.edu.tr

## ABSTRACT

*Segmented Labor Market Theory divided the labor market into two as internal/primary sector involving good jobs and external/secondary involving bad jobs. While the good job that necessitates high productivity offers high-wage and fine working conditions; the bad job that requires lower productivity offers low-wage and bad working conditions. Therefore, the characteristics of jobs determine the quality of employment. In this context, the purpose of this study is to examine the quality of employment in Turkey's labor market in accordance with the Segmented Labor Market Theory. The scope of the study covers the service sector in the private sector. The study consists of a theoretical section that conveys the Segmented Labor Market Theory and an application section that covers Binary Logistic Regression Analyses intermediating TUIK (Turkish Statistical Institute) Household Labor Labour Force Statistics Micro Data Set 2015 (HIAMVS). At the end of the study, it is found that there is a relationship between individual's socio-demographical characteristics, the scale of the business, the main field of activity of the business, job and the quality of employment. In addition, it is observed that most of the jobs in the private sector consist of bad jobs and there are serious problems in the quality of employment.*

**Key Words:** *Segmented Labor Market Theory, quality of employment, good job, bad jobs.*

## GİRİŞ

**E**konomideki düşük ve yüksek ücretli piyasaları, işgücü piyasasında ayrımcılığı ve beşeri sermaye yatırımını inceleyen araştırmalar ve ilgili sosyolojik tartışmalar işgücü piyasasının tabakalaşması teorisini ve ‘iyi iş’ ve ‘kötü iş’ varsayımını geliştirmiştir. İkili işgücü piyasası ve işin kalitesine yönelik sınıflandırma, çoğunlukla ABD işgücü piyasasındaki araştırmalar ile ortaya çıkmış ve biçimlenmiştir.

Bu çalışmanın temel atıf kaynağı, Doeringer ve Piore’nin (1970) 1964-1969 dönemi ve imalat sektöründe 75 şirketin yönetim ve sendika görevlileri ile yaptığı görüşme sonuçlarının kapsayan ‘*Internal Labor Markets And Manpower Analysis*’ çalışmasıdır. İkili İşgücü Piyasası Teorisi: Birincil ve İkincil Sektör, İçsel ve Dışsal Sektör ayrımı daha sonra çok sayıda araştırma ile test edilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, Türkiye’de özel sektör kapsamındaki hizmet sektöründe istihdam edilen ücretli, maaşlı ve yevmiyeliler (ÜMY) örneği ile istihdamın kalitesini ortaya çıkarmaktır. Söz konusu teoriye göre işler, dolayısıyla istihdamın kalitesi iyi ve kötü olmak üzere ikiye ayrılmıştır<sup>3</sup>.

Çalışma kuramsal ve uygulama bölümlerinden oluşmaktadır. Kuramsal bölümde yazın taraması yöntemi kullanılmış ve Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi aktarılmıştır. Uygulama bölümü ise araştırmanın yöntemi, hipotezleri ve bulgularının yer aldığı üç başlığı içermektedir. Çalışmanın kapsamını oluşturan özel-hizmet sektöründeki ÜMY’lere yönelik istihdamın kalitesi, İkili Lojistik Regresyon Analizi yöntemi ile araştırılmıştır. Haftalık çalışma süresi ve tam ve yarı zamanlı çalışmanın işin kalitesini etkilemesinden dolayı analizler, çalışma süresi ve çalışma biçimi içeren Birinci Yaklaşım ve söz edilen özellikleri içermeyen İkinci Yaklaşımına göre yapılmıştır.

HİAMVS aracılığı ile yapılan analizlere göre; özel-hizmet sektöründeki ÜMY’lerin büyük çoğunluğu ‘kötü iş’te çalışmaktadır. Ayrıca, işin kalitesi ile bireyin sosyo-demografik özellikleri, işletmenin ölçeği ve faaliyeti ve meslek grubu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

3 Çalışmada istihdamın kalitesini belirleyen özellikler, İkili İşgücü Piyasası teorisyenlerinden biri olan Michael Piore ile 01.03.2017 tarihinde görüşülerek oluşturulmuştur.

## 1. TABAKALI İŞGÜCÜ PİYASASI TEORİSİ

Neo-Klasik İktisat ücret farklılıklarını, emeğin türdeş olmaması ve emeğin verimlilik farklılıkları ile açıklarken, Kurumcu ve Yeni Kurumcu İktisatçılara göre ücret farklılıkları "İş"lerin verimlilik farklarından kaynaklanmaktadır. İşlerin nitelik farklılıkları ise ücret farklılıkları yaratarak işgücü piyasasının tabakalaşmasına neden olmaktadır. Tabakalı işgücü piyasaları teorileri temelde Adam Smith'in Beşeri Sermaye Teorisi ve Alfred Marshall'ın 1880'lerde meslek, coğrafya ve endüstri farklılıklarına dayanarak ortaya attığı rekabet edemeyen piyasalar varsayımına dayanmaktadır. Averit (1968) ve Doeringer ve Piore (1970) ABD'de yaptıkları çalışmalarla İkili (Tabakalı/Bölünmüş) İşgücü Piyasası Teorisini geliştirmiş ve Doeringer ve Piore (1970) tarafından ikili yapıyı ifade eden İçsel ve Dışsal İşgücü Piyasası Teorisi ve 'iyi iş' ve 'kötü iş' yaklaşımları ortaya atmıştır. Edwards, Reich ve Gordon ise (1973; 1975) İçsel İşgücü Piyasası'nı düzenlilik ve Dışsal İşgücü Piyasası'nı düzensizlik ile betimleyerek teoriyi genişletmiştir. Kalleberg tarafından yapılan çok sayıdaki teorik ve deneysel çalışmalar 'iyi iş' ve 'kötü iş' ayrımı belirginleştirerek evrimleştirmiştir. Teori ve varsayımlara göre "İş"lerin iyi ve kötü biçimde gruplandırılması istihdamın kalitesine yansımakta ve istihdam edilenlerin özellikle gelir ve verimliliklerini etkileyebilmektedir. Ayrıca, işsizlik, ayrımcılık ve gelir dağılımı adaletsizliği de tabakalı yapıdan kaynaklanmaktadır.

Teori temelde; içsel-dışsal piyasa (internal-external market) ve birincil-ikincil sektör (primary-secondary sector) ve 'iyi ve kötü iş' (good job-bad job) sınıflandırmaları ile işgücü piyasasını ikiye ayırmaktadır. Watcher'e göre ikili işgücü piyasası modeli üç hipotez üzerine kuruludur: Birincisi ekonomi, yüksek ücretli sektörü içeren birincil ve düşük ücretli sektörü içeren ikincil olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İkincisi, işçilerin nitelik farklarına değil, iyi ve 'kötü iş'lere dayanan piyasa ayrımıdır. Üçüncüsü ise ikincil sektör ile sınırlı, işsizlik ve işgücüne katılma ve işe girme sıklığı olan işçileri içeren ayrımdır. (1974: 639). Birçok çalışmada tabakalı işgücü piyasası teorisinin ikili ayrımları farklı biçimde değerlendirilmiştir. Analizlerini içsel ve dışsal piyasa; birincil ve ikincil sektör veya iyi ve 'kötü iş' ayrımı ile yapan çalışmalar bulunmaktadır.

İçsel İşgücü Piyasaları (1) Beceri ve teknolojinin özgüllüğüne dayalı nitelik özgüllüğü, (2) İşbaşı eğitimi ve (3) Geleneksel hukuk ve iş göreneklerine göre oluşmaktadır. İçsel işgücü piyasalarında ücret ve emeğin üretim sürecindeki yeri rekabetten/piyasadan bağımsız biçimde işletmenin yönetsel kuralları ve yönetimine göre belirlenir (Doeringer ve Piore, 1970: 8-9, 25). Dışsal işgücü piyasaları veya ikincil sektör, emeğin ücreti ve dağılımının ve işbaşı eğitim kararlarının doğrudan ekonomik değişkenler tarafından yönetildiği piyasadır (Doeringer ve Piore, 1970: 8-9). Dışsal işgücü piyasası işçinin kiralandığı, belirli süreli işlerin ve nitelik gerektirmeyen işleri kapsayan işletmeleri ifade eder. Ayrıca gelir dağılımı adaletsizliği, işsizlik ve ayrımcılık sektörlerdeki işletme/işyeri sayılarının artmasına neden olur (Reich vd., 1973; Doeringer ve Piore, 1970).

Doeringer ve Piore (1970: 271-272), İkili İşgücü Piyasası'nın (Dual Labor Market)<sup>4</sup> Birincil ve İkincil sektör ile tasarlanmasını gerektiğini öne sürmektedirler:

*Birinci piyasadaki işçiler; yüksek maaş alan, iyi çalışma koşulları, iyi istihdam koşulları, düzenli ve sürekli istihdamın olduğu, kariyer olanaklarını/fırsatları sağlayan, işbaşı eğitimi ve avans şansının olduğu ve yönetiminde adalet ve işin gerektirdiği kurallara uygun hareket edilen işlerde çalışmaktadır.*

4 İkili İşgücü Piyasası teorisi, (1969), Michael J. Piore tarafından On- the -Job Training in a Dual Labor Market, (Edit: Arnold R. Weber vd). Public-Private Manpower Policy içinde, Industrial Relations Research Association, Madison; "Public and Private Responsibilities in On-the-Job Training of Disadvantaged Workers," Department of Economics Working Paper. No. 23, MIT, June, 1968 and Samuel Beer vd., (1970), The State and the Poor (Manpower Policy içinde) Winthrop Publishing Company, Boston/ nitir, pp.31707'in çalışmaları ile geliştirilmiştir (Doeringer ve Piore, 1971:271).

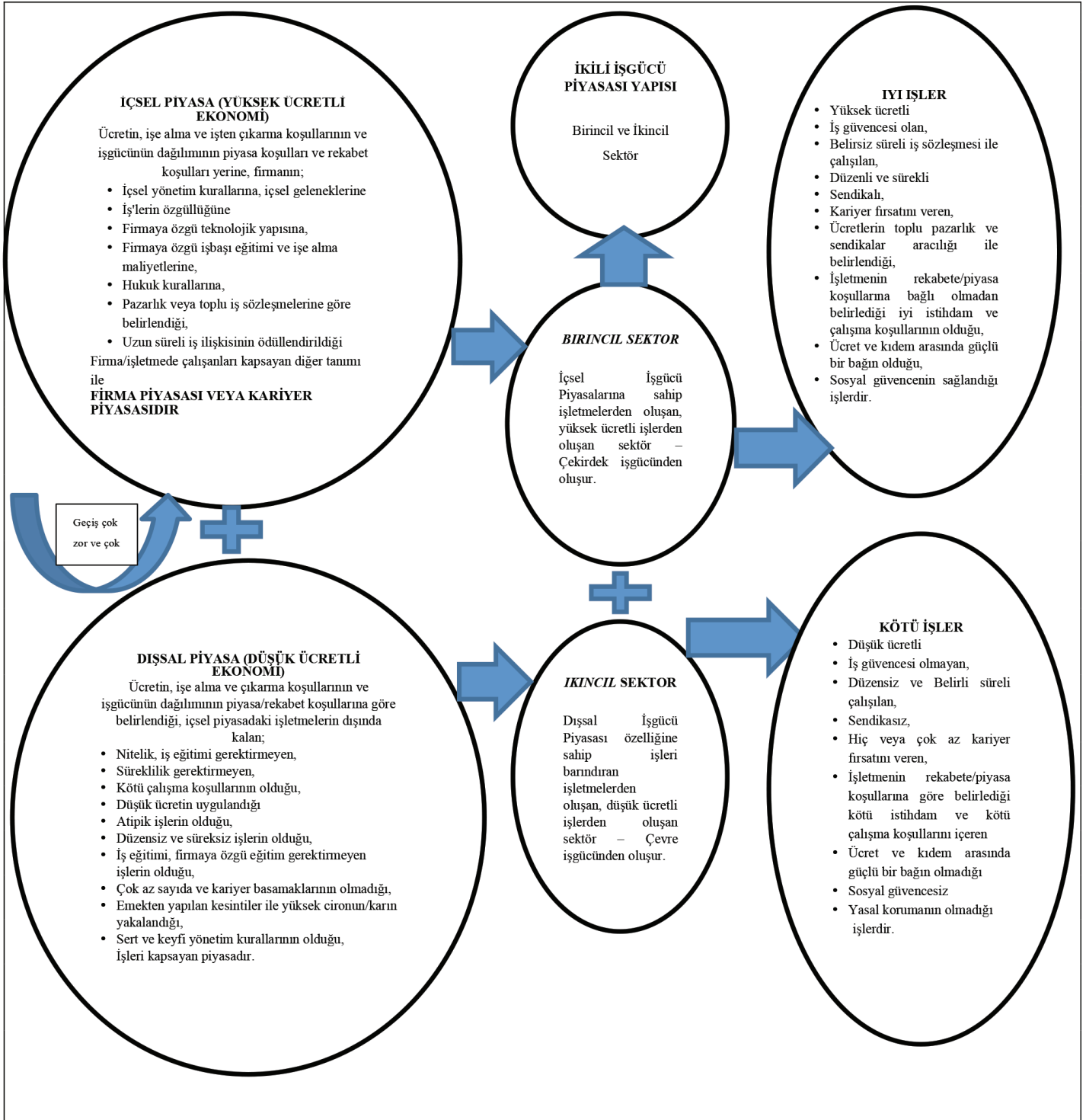


*İkincil piyasada işçiler ise; zayıf çalışma koşulları, emekten yüksek kar elde edilemi, beşeri sermaye yatırımında ve kariyerde ilerleme şansının az olduğu ve çoğunlukla keyfi ve kaprisli bir denetime sahip olan işlerde çalışmaktadır.*

Birincil ve İkincil sektör arasında emeğin geçişi çok zor ve sınırlıdır. Çünkü Birincil sektördeki işgücü, sektörün kendilerine sağladığı çıkarlar karşılığında (sağlık yararları, sigorta poliçeleri, emekli aylığı ücretleri ve iş güvenliği gibi) beceri ve işbaşı eğitimlerini işverene ispatlamaya ve işverene hizmet etmeye güdülenmiştir (Doeringer ve Piore, 1970: 165, 301; Piore, 1972; Piore, 1973; Wachter, 1974: 639; Hudson, 2007: 298; Kalleberg, 2009: 101, 107; Kalleberg, 2012: 436). Birincil sektördeki yetişkin ve avantajlı işçilerin iş değiştirmesinin temel nedenleri eğitim ve gelir artışı ile ilgilidir (Bosanquet ve Doeringer, 1973: 422). İkincil sektördeki düzensiz istihdam ise işveren ve işçiden kaynaklanmaktadır. İşverenler, işçilerin işe geç gelmesinden veya işe verdiği önemden şikayet ederken; işçi işverenin keyfi yönetiminden düşük ücret ve iş güvencesizliğinden şikayet etmektedir. Dolayısıyla ikincil sektörde hem çalışandan hem de işin özelliklerinden dolayı düzensizlik görülmekte ve sonuç olarak yüksek işgücü devir oranı ile karşılaşmaktadır. Örneğin hastane ve otellerdeki bazı işlerin nitelik gerektirmemesi ve düşük ücretli olmasından dolayı işgücü devir oranı yüksektir. İşlerin mevsimlik olması ve sendikal örgütlenmenin olmaması da devir oranını artırmaktadır. Tüm nedenler birincil sektöre göre ikincil sektörde çok daha fazla işgücü devri ve işsizliğe neden olmaktadır (Doeringer ve Piore, 1970: 279). Ayrıca, ikincil sektörde istihdam çoğunlukla azınlık çalışanları, kadınlar ve gençler tarafından doldurulmakta (Reich vd., 1973: 359; Doeringer ve Piore, 1970: 273-274) ve dezavantajlı kişilerin çoğu eğitim görmeden sık sık iş değişimi yaşamaktadır (Bosanquet ve Doeringer, 1973: 422). Daw ve Halliday’in ABD’yi inceledikleri araştırmalarında da geçişin zorluğu gözlenmiştir: ABD’de süreç içerisinde ekonomide imalat sektöründen perakende ve hizmet sektörüne yapısal geçiş olmakla birlikte, 2004 yılına gelmesine rağmen iyi ve ‘kötü iş’ sınıflaması büyük ölçüde değişmemiştir (2012: 1182).

Bu çalışmanın da analizlerinin temelini oluşturan ‘iyi iş’ler, ikili ekonominin birincil sektörünü, ‘kötü iş’ler ikincil sektörünü oluşturmaktadır (Wachter, 1974: 639; Anderson vd., 1987: 573). İyi işler, yüksek eğitim gerektiren, yüksek ücretli, sosyal güvenlik ve daha uzun süreli kariyerlerden oluşan işlerdir. Birincil sektördeki işler üst ve alt basamaklar olarak ikiye ayrılmaktadır. Birincil sektörde üst basamaktaki işler, beyaz yakalılara ait üst düzey olarak nitelenebilecek meslekleri ve yönetim pozisyonlarını içermektedir ve ücretler özel pazarlığa açıktır, bireye ekonomik açıdan güvence ve ilerleme sağlar. Aynı sektördeki alt basamaktaki işler ise mavi yakalılar tarafından yapılan işyerinde genel ve özel (özgöl) eğitime daha az ihtiyaç duyulan işlerdir (Piore, 1973; Piore, 1972; Anderson vd., 1987: 573). Birincil sektör, muhasebe gibi beyaz yakalı işlere ek olarak tesisatçı veya fotokopi tamir teknisyeni gibi nitelik gerektiren işi/işyerini de kapsamaktadır. İkincil sektördeki işler ise tüm işçileri istihdam edecek kadar bol ancak düşük ücretli, niteliksiz, düzensiz, kariyerde ilerleme olanağı sunmayan ve kötü istihdam ve çalışma koşullarını içeren işleri içermektedir. Aynı zamanda ayrımcılığın olması ve işsizlik ikincil sektördeki işçilerin eksik istihdamına neden olmaktadır (Doeringer ve Piore, 1970: 165, 301; Piore, 1973; Piore, 1972; Wachter, 1974: 639; Hudson, 2007: 298; Anderson vd., 1987: 573).

Şekil 1: Tabakalı İşgücü Piyasası Yapısı, İyi İş ve Kötü İş'in Özellikleri



**Kaynak:** Doeringer ve Piore, 1970; Dickens ve Lang, 1988 ve 1992; Hudson, 2007; Piore, 1973, 1980; Reich vd., 1973: 359-360; Wachter, 1974: 639; Anderson vd., 1987: 573; Osterman, 1977; Horn, 1980; Anselme ve Weisz, 1985; Rebitzer ve Robinson, 1991; Lamotte ve Zubiri-Rey, 2008; Commons, 1931 ve 1934; Kerr, 1977; Bosanquet ve Doeringer, 1973: 422; Kalleberg vd., 2000; 256-257; Kalleberg vd., 2012: 433.

İkinci sektördeki 'kötü iş'ler örneğin, basit inşaat işleri, ev hizmetleri, dökümhanelerde mavi yakalı işler, hazır giyim fabrikalarında dikiş dikme işleri ve baskı işleri gibi işler, içsel işgücü piyasasındaki "İkinci Kalite" işler olarak nitelenebilir. Ayrıca, birincil sektördeki işverenler alt basamaktaki

bazı işler için, ikincil işgücü piyasasındaki işverenler ile örneğin, imalat sektöründe paketleme işleri için alt-işveren sözleşmesi imzalayabilirler (Doeringer ve Piore, 1970: 275). Dolayısıyla birincil sektör ‘kötü iş’lerin özelliklerini barındırabilmektedir.

Yukarıdaki tüm açıklamalardan sonra genel anlamda birincil sektöre, düzenli iş-gelir ve iş güvencesi sağlaması ve iyi çalışma koşulları sunmasından dolayı, kamu sektörü kadrolu çalışanlar, kurumsallaşmış büyük işletmelerde kariyer fırsatı olan beyaz ve mavi yakalılar ve sendikalaşma düzeyi yüksek işletmelerde çalışanlar örnek olarak verilebilir. Tersî biçimde ikincil sektöre, kamu sektöründe sözleşmeli ve geçici çalışanlar ve taşeron çalışanları, özel sektörde küçük işletmelerde çalışanlar, sendikalı olmayan işletmelerde çalışanlar dolayısıyla daha az güvenceli işler ve atipik çalışma koşullarının olduğu ve rekabetçi sektörlerde çalışanlar örnek olarak verilebilir.

Uygulamada işgücü piyasasındaki bölünmeyi/tabakayı ölçmede bazı zorluklarla karşılaşmaktadır (Hodson ve Kaufman,1982: 732-735; Hudson, 2007: 291). İlk zorluk, işin kalitesini ücret gibi tek bir gösterge üzerinden ölçmek ve işin kalitesini ortaya çıkaran tüm özelliklerin veri tabanlarında yer almamasıdır. İkincisi, tüm verilere ulaşamaması araştırmaların var olan sektör veya meslek eşdeğerliliklerine göre yapılmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, neden ve sonuçlar karmaşıklık yaratmaktadır. Ancak tüm sınırlıklara rağmen teori işgücünün doğası ve işleyişi hakkında bilgi verebilmektedir (Hudson, 2007: 291)

Daw ve Halliday’in 1957 Wisconsin Longitudinal Study (WLS) veri tabanını kullanarak ABD’de yaptıkları araştırmasında birincil sektör, medyan üzerinde ücreti, çeşitli çıkarları ve en yüksek iş güvencesini sağlayan işler olarak tanımlanmıştır (2012: 1184). Daw ve Halliday’a göre işgücü piyasası gruplandırılması, zaman ve piyasaya göre değişebilen değişkenlere bağlı olarak da yapılabilir (2012: 1182).

Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi ILO tarafından da benimsenmiş ve işgücü piyasasının tabakalaştığı yaklaşımı geliştirilmiştir. ILO’ya göre son yıllarda dünyada gözlemlenen biçimde bölünme yaşanmaktadır. İşgücü piyasası, farklı özelliklere ve davranış kurallarına göre alt pazarlara veya bölümlere ayrışmaktadır. Bölümlenme, sözleşmeye dayalı düzenlemeler (iş sözleşmelerinin sürekli/geçici doğası boyunca bölünmesi) gibi işgücü piyasası kurumlarının özelliklerinden, uygulama eksikliğinden (resmi/resmi olmayan bölünme) ve işgücünün özelliklerinden (göçmen ve göçmen olmayan işçiler gibi) kaynaklanabilir (ILO, 16.06.2017).

## 2. ARAŞTIRMANIN İÇERİĞİ

### 2.1. AMAÇ VE KAPSAM

Çalışmanın amacı, Türkiye’de özel-hizmet Sektöründeki istihdamın kalitesini incelemektir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için 2015 Yılı TÜİK HİAMVS’den yararlanılarak analizler yapılmıştır.

Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi’nin temelinde ‘iyi iş’ ve ‘kötü iş’in özellikleri içinde çalışma saati ve yarı zamanlı ve tam zamanlı gibi çalışma biçimine yer verilmemektedir. Ancak, çalışma süresi ve biçimi Türkiye işgücü piyasasında özellikle gelir düzeyini belirlemede etkili olmakta ve bu durumda istihdamın kalitesine yansımaktadır. TÜİK HİAMVS’ye göre tam zamanlı çalışan 22.888.066 kişinin “Referans haftası içinde esas işte haftalık fiili çalışma süreleri ortalaması<sup>5</sup>” 49,65 saat, yarı zamanlı

5 TÜİK HİAMVS’de “İstihdamda olup referans haftasında geçici olarak işinin başında bulunmayanlar için bu soru ‘0’ olarak kodlanmaktadır”. Dolayısıyla “0” olanlar hesaplamada yer almamaktadır.

çalışan 2.774.476 kişinin ise 18,27 saattir. Özel-hizmet sektöründe tam zamanlı çalışan ÜMY'lerin "Referans haftası içinde esas işte haftalık fiili çalışma süreleri" ortalama 50,05 saat, yarı zamanlı çalışanların ise 18,67 saattir. İşgücü piyasasında tam zamanlı çalışan ÜMY'lerin (16.444.717 kişi) "Geçen ay içinde esas işlerinden elde ettiği toplam net nakdi gelir (Aylık ele geçen net gelire, dönemsel olarak elde edilen ikramiye, prim vb. gelirlerden aya düşen miktar dahil edilmiştir)" ortalaması 1.603,75 TL, yarı zamanlı çalışan (807.799 kişi) için ortalaması 685,54 TL'dir. Aynı durum özel-hizmet sektörü ÜMY'ler açısından irdelendiğinde, tam zamanlı çalışan (6.853.424 kişi) ÜMY'lerin ortalaması 1.555,78 TL, yarı zamanlı çalışanın ÜMY'lerin (292.319 kişi) ortalaması 648,80 TL olarak bulunmuştur.

Çalışma, teoride yer verilmeyen fakat ülkemizde önemli olduğu düşünülen çalışma süresi ve biçimine ilişkin kısıtların bulunduğu Birinci Yaklaşım ve teoride olduğu gibi çalışma süresi ve biçimine ilişkin kısıtların bulunmadığı İkinci Yaklaşımına göre iki farklı gruplandırma üzerinden yapılmıştır.

## 2.2. Yöntem

Çalışmada önce, Türkiye'de özel-hizmet sektöründeki ÜMY'lerin istihdamının yapısı TÜİK Mikro Veri Seti'nden elde edilen frekans tabloları ve çapraz çizelgelerle incelenmiştir. Daha sonra, Birinci ve İkinci Yaklaşımına göre istihdamın kalitesi belirlenerek özel-hizmet sektöründe iyi ve 'kötü iş'ler tespit edilmiştir. Son olarak, istihdamın kalitesini etkilediği düşünülen değişkenler yardımıyla İkili Lojistik Regresyon Analizi uygulanmıştır. Böylece, çalışanın bireysel özellikleri ve işyerinin özelliklerine göre 'iyi iş'te çalışma olasılığına ilişkin irdelemeler yapılmıştır.

### *İkili Lojistik Regresyon Modeli*

Olaylar arasındaki neden-sonuç ilişkisini inceleyen pek çok istatistiksel yöntem bulunmaktadır. Olayların nedenleri ve sonuçlarının incelendiği modellerdeki bağımsız ve bağımlı değişken(ler)in yapısı ile sayısı, kullanılacak yöntemi belirlemede önemlidir. Bu yöntemlerden olan basit ve çoklu doğrusal regresyon analizinde, bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki matematiksel ilişki incelenirken sağlanması gereken pek çok varsayım vardır. Klasik doğrusal regresyon analizlerinde bağımlı değişken sürekli iken, lojistik regresyon analizinde bağımlı değişken kategoriktir. Bunun yanında, bağımsız değişkenler kategorik, sürekli ya da bunların karması olabilir (Peng vd., 2002: 4).

Lojistik Regresyon Analizi'nde, doğrusal regresyon modellerindeki temel varsayımların karşılanması gerekmez. Amaç, kategorik bağımlı değişkenin değerini tahmin etmek olduğundan, aslında yapılmaya çalışılan iki ya da daha fazla gruba ilişkin "üyelik" tahminidir. Bu noktada, analizin amaçlarından birinin sınıflandırma, diğerinin ise bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak olduğu ifade edilebilir (Çokluk, vd., 2012: 49-50).

Lojistik Regresyon Modelleri bağımlı değişkenin yapısına göre üçe ayrılmaktadır: Bağımlı değişkenin iki kategorili olması durumunda İkili (Binary) Lojistik Regresyon Modeli kullanılır (Şenel ve Alatl, 2014: 36). Bağımlı değişkenin ikiden fazla kategorik değerler alması durumunda Multi-nominal, ikiden fazla kategorik yapı sıralı ise Sıralı (Ordinal) Lojistik Regresyon Modeli kullanılır (Alpar, 2013: 638).

Bağımlı değişkenin iki kategorili olması durumunda kullanılan İkili Lojistik Regresyon Modelinde, modelin uyumunun bir bütün olarak değerlendirilmesi için Hosmer-Lemeshow Ki-kare uyum iyiliği testi kullanılır. Ayrıca, Sınıflandırma Tabloları (Classification Tables), uyum iyiliği

için kullanılan bir başka ölçüttür (Oğuzlar, 2005: 26). Modeldeki regresyon katsayılarının tek tek anlamlılığının incelemesi ise Wald istatistiği yardımıyla yapılır (Bayram, 2004: 66).

Lojistik Regresyon Analizinde, lojistik model tarafından açıklanan bağımlı değişkendeki varyans miktarını belirlemek için Cox&Snell  $R^2$  ya da Nagelkerke  $R^2$  kullanılabilir. Cox&Snell  $R^2$  değerinin üst sınırı genelde 1’den küçük olmaktadır. Bu nedenle, Nagelkerke’nin önerdiği düzeltme ile en büyük değeri 1 olan Nagelkerke  $R^2$  tercih edilebilir (Alpar, 2013: 667).

Lojistik Regresyon Analizinde hesaplanan Odds Oranı, bağımlı değişkenin, bağımsız değişkenin etkisiyle kaç kat daha fazla veya yüzde kaç oranında daha fazla gözlenme olasılığına sahip olduğunu gösterir (Girginer ve Cankuş, 2008: 186). Odds oranı 1’den küçük iken incelenen grubun riski referans gruba göre daha düşük, 1’den büyük iken incelenen grubun riski referans gruba göre daha yüksektir. Odds oranı 1 iken, her iki grubun riski aynıdır.

### 2.3. Veri Seti ve Değişken Yapısı

Çalışma 2015 dönemi TÜİK HİAMVS’ye dayalı olarak yapılmıştır. HİAMVS’nin amacı; “Ülkedeki işgücünün yapısını ortaya koymak, istihdam edilenlerin; iktisadi faaliyet, meslek (ya da tuttuğu iş), işteki durum ve çalışma süresi, işsizlerin ise; iş arama süresi ve aradıkları meslek (ya da iş) ve benzer özellikleri hakkında bilgi derlemektir” (TÜİK, HİAMVS).

Çalışma özel sektöre ait hizmet sektöründe ÜMY olarak çalışanların istihdamlarının kalitesinin belirlenmesi ve istihdamlarının kalitesi üzerinde çalışanların sosyo-demografik ve işyerine ilişkin özelliklerinin ve mesleklerin etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi’ne göre gelir, birincil sektör/iyi ve ikincil sektör/kötü iş’in belirlenmesinde önemli bir unsurdur. Ancak, HİAMVS 2015’de “Geçen ay esas işinizden elde ettiğiniz toplam net nakdi gelir” sorusu anket haftasında işe başlayanlar ve gelir beyan etmeyenler için “0” olarak kodlanmıştır. Bu nedenle, toplam net nakdi geliri 0 olarak kodlananlar çalışmadan çıkartılmıştır. Sonuç olarak analizler özel-hizmet sektöründe ÜMY olarak çalışan 7.556.144 kişi üzerinden değil, gelir bilgisi sıfırdan büyük olarak verilen 7.145.743 kişi üzerinde uygulanmıştır.

Çalışmada bağımlı değişken olarak alınan istihdamın kalitesi, kötü ve iyi olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır. Düzenli bir işyerinde ve sürekli, kayıtlı, tam zamanlı olarak çalışan; haftalık fiili çalışma süresi 31-45 saat olan ve aylık net nakdi geliri ortalamasının (7.145.743 kişinin geçen ay esas işinden elde ettiği toplam net nakdi gelirin ortalaması 1.518,67 TL’dir) üzerinde olanlar ‘iyi iş’te çalışanlar olarak ifade edilmiş ve çalıştıkları işler, ‘iyi iş’ olarak tanımlanmıştır. ‘İyi iş’in koşullarını sağlamayan çalışanlar ise ‘kötü iş’te çalışanlar olarak belirlenirken, çalıştıkları işler ‘kötü iş’ olarak tanımlanmıştır.

TÜİK HİAMVS 2015’de yer alan *cinsiyet, yaş grubu, eğitim durumu, medeni durum, iş yerinde çalışan sayısı, kuruluş veya işyerinin ana faaliyet kodu (Nace Rev. 2) ve kişinin yaptığı işe uygun meslek kodu (ISCO 08)* değişkenleri ise istihdamın kalitesine etkisi incelenmek istenen bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır. İkili Lojistik Regresyonun uygulanması sırasında karşılaşılan çok sayıda sıfır frekanslı hücre sorununu aşmak amacıyla yaş, kuruluş veya işyerinin ana faaliyet kodu ve kişinin yaptığı işe uygun meslek kodu değişkenlerinin kategorilerinde birleştirmeler yapılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişken olarak alınan değişkenlerin kategorilerine ilişkin bilgiler Ek’te verilmiştir. Verilere ilişkin frekansların ve çapraz çizelgelerin elde edilmesi, İkili Lojistik Regresyon Analizi SPSS 21 Paket Programı ile yapılmıştır.



## 2.4. Çalışmanın Sınırlılıkları

Çalışma hizmet sektöründe çalışanların tamamı üzerinde uygulanmak üzere planlanmıştır. Ancak, Veri Seti'nde gelir bilgisinin sadece ÜMY için verilmiş olması nedeniyle işveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olanlar kapsamından çıkartılmıştır. Ayrıca, Veri Seti'nde düzenli bir işyerinde çalışma bilgisi sadece özel sektörde çalışanlar için bulunmaktadır. Bu yüzden kamu ve diğer (vakıf, dernek, kooperatif, siyasi parti, sivil toplum kuruluşu, uluslararası örgüt, elçilik vb.) çalışanlarına da çalışmada yer verilememiştir. Yine, Veri Seti'nde çalışanların sendikalı olmalarına ilişkin herhangi bir bilgi kullanıcıya sağlamadığından, istihdamın kalitesi için önemli bir unsur olan sendikalaşma açısından bir irdeleme yapılamamıştır.

## 3. TÜİK HİAMVS 2015'E GÖRE ÖZEL-HİZMET SEKTÖRÜNDE ÜMY'LERİN İSTİHDAM ÖZELLİKLERİ VE HİPOTEZLER

Dünya genelinde ve Türkiye'de kadının, dezavantajlı birey olması, 'kötü iş'te çalışmasını yaygınlaştırmakta ve pekiştirmektedir. Kadınların ikincil piyasa veya 'kötü iş'lerde çalışması, onların işgücü piyasasına yetersiz katılımı veya işgücü piyasası göstergeleri ile ilgilidir (Doeringer ve Piore, 1970: 273). Reid ve Rubin (2003) ABD 1974-2000 dönemi işgücü piyasasını inceledikleri çalışmada, kadın ve ırksal azınlıkların istihdamda ciddi artışlar yaşamalarına rağmen, yoğun biçimde düşük ücretli işlerde çalışmaya devam ettiklerini tespit etmiştir.

Türkiye'de özel-hizmet sektöründe çalışanların (10.374.000 kişi) %71,7'si erkek, %28,3'ü kadındır. Aynı sektörde ÜMY'lerin (7.145.743 kişi) %68,6'sı erkek, %31,4'ü kadındır. Diğer yandan eğreti istihdamın göstergelerinden biri olan ücretsiz aile işçilerin %27,5'i erkek ve %72,5'i kadındır. ILO'nun yaklaşımı ile işgücü piyasasında ücretli çalışmak düzgün iş/iyi iş'te çalışmanın bir göstergesidir. Dolayısıyla, genel anlamda istihdamda ve özel-hizmet sektöründe, cinsiyet ve istihdamın kalitesi arasında bir ilişki olduğu ifade edilebilir.

### H<sub>1</sub>: Cinsiyet ile istihdamın kalitesi arasında ilişki vardır.

Doeringer ve Piore (1970: 305, 307) ABD'de yaş ve ücret ilişkisiyle ilgili olarak, yetişkinlerin genç işçilerden daha istikrarlı olduğunu ve yaşın işyeri üzerindeki belirgin etkisini gözlemlemiştir. Loscocco ve Kalleberg'in (1988: 353) Japonya ve ABD'yi inceledikleri çalışmada da, Japon çalışanların iyi ücrete verdikleri önem, yaşa göre değişiklik sergilemiştir.

Genç nüfusa sahip olduğu ifade edilen Türkiye'de ortalama yaş 15 yaş ve üzeri için 40,72, istihdam edilenler için 37,80, işsizler için 32,90'dır. Özel-hizmet sektöründe ÜMY'lerin (7.145.743 kişi) %36,9'u 25-34 yaş grubu, %19,9'u 15-24 yaş grubu, %15,6'sı 35-39 yaş grubu, %19,7'si 40-49 yaş grubu ve %8'i 50 yaş ve üzeridir. ÜMY olarak istihdam edilmenin daha iyi ve düzgün 'iyi iş'te çalışmaya karşılık geldiği yaklaşımından hareketle ve mikro veri setinden elde edilen verilere göre, yaş ile istihdam kalitesi arasında bir ilişki olduğu ifade edilebilir.

### H<sub>1</sub>: Yaş düzeyi ile istihdamın kalitesi arasında ilişki vardır.

Doeringer ve Piore (1970: 309) ve Madrick (2012: 323)'in ABD'de yaptıkları çalışmalarda iyi eğitimin 'iyi iş'lerde çalışma ve yüksek eğitim düzeyinin yüksek gelir grubunda yer alma fırsatı

sağladığı görülmüştür. Anderson vd.’nin (1987: 584) araştırmasına göre de: “Beyaz Yakalı”ların çalıştıkları mesleklerin çoğunda ortalama eğitim düzeyi önemli düzeyde yüksektir (yöneticiler, satış görevlileri gibi). Ormancılık, inşaat, ticaret, kamu hizmetleri, dayanıklı ve dayanıksız üretim ve kamu kontrolündeki onarım sektörleri ise eğitim düzeyi en düşük olan veya mavi yakalı kişilerin çalıştıkları sektörlerdir. Çalışmalardan elde edilen sonuçlar, teorinin beyaz yakalı işlerin eğitim ve beceri gerektirdiği varsayımıyla tutarlıdır.

Türkiye’de özel ve özel-hizmet sektöründe istihdam edilenlerin eğitim düzeyi karma bir yapı sergilemektedir. Özel sektördeki ÜMY’lerin %4,3’ü okul bitirmeyenler, %29,1’si 5 yıllık ilköğretim mezunu, %23,3’ü 8 yıllık ortaokul ve ilköğretim mezunu, %11,7’si genel lise, %13,0’ü mesleki ve teknik lise ve %18,5’i ise ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitime sahiptir. Özel-hizmet sektörü hem yüksek hem de düşük düzeyde eğitime sahip olanlara istihdam fırsatı vermektedir: Yüksekokul-fakülte ve üzeri eğitime sahip olanlar (%22,9) ve 5 yıllık ilköğretim mezunları (%22,8) en fazla istihdam edilen gruplardır (Tablo 1).

**Tablo 1. Özel-Hizmet Sektöründe ÜMY Olarak İstihdam Edilenlerin En Son Tamamladıkları Eğitim Düzeyi**

EĞİTİM DÜZEYİ	SAYI	%
Okul bitirmeyenler	171.500	2,4
İlkokul-5 yıl	1.626.575	22,8
Ortaokul-İlköğretim-8 yıl	1.489.781	20,8
Genel Lise	1.063.825	14,9
Mesleki-Teknik Lise	993.257	13,9
Yüksekokul-Fakülte ve üzeri	1.638.091	22,9
Lisansüstü	162.715	2,3
Toplam	7.145.743	100,0

TÜİK HİAMVS’de mesleki teknik lise ve ön lisans ve üzeri eğitime sahip olanlar için en son bitirilen okula göre mezun oldukları bölümlerin kodları verilmektedir. Verilere göre istihdam edilenlerin %39,1’i mesleki ve teknik lise ve ön lisans ve üzeri eğitime sahiptir. Özel-hizmet sektöründe ÜMY’lerde en fazla istihdam edilen grup, %32,7 ile yönetim mezunlarıdır (Tablo 2).

**Tablo 2. Özel-Hizmet Sektöründe ÜMY'lerin Mesleki Teknik Lise ve Ön Lisans ve Üzeri Eğitim Mezunlarının Mezun Oldukları Bölümler (7.556.144 kişi)**

BÖLÜM	SAYI	%	BÖLÜM	SAYI	%
Öğretmen Eğitimi ve Eğitim Bilimleri	134.863	4,8	Mühendislik ve İşleri	526.002	18,8
Sanat	83.994	3,0	İmalat ve İşleme	119.131	4,3
Beşeri Bilimler	154.097	5,5	Mimarlık ve İnşaat	82.686	3,0
Sosyal Bilimler ve Davranış Bilimleri	191.550	6,9	Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	36.714	1,3
Gazetecilik ve Enformasyon	9.103	0,3	Veterinerlik	6.842	0,2
İş ve Yönetim	914.130	32,7	Sağlık	109.353	3,9
Hukuk	37.817	1,4	Sosyal Hizmetler	76.374	2,7
Yaşam Bilimleri	25.937	0,9	Kişisel Hizmetler	102.818	3,7
Fizik Bilimleri	43.685	1,6	Ulaştırma Hizmetleri ve Çevre Koruma	9.769	0,3
Matematik ve İstatistik	34.889	1,2	Güvenlik Hizmetleri	7.665	0,3
Bilgisayar	86.643	3,1	Toplam	2.794.062	100,0

Tüm veriler, işin gerektirdiği nitelikler açısından içsel ve dışsal piyasanın varlığını, istihdamın kalitesinin farklılığını göstermektedir. Söz konusu verilerden hareketle aşağıdaki hipotez kurulabilir;

#### **H<sub>1</sub>: Eğitim düzeyi ile istihdamın kalitesi arasında ilişki vardır.**

TÜİK HİAMVS'ye göre medeni durum istihdama katılımı belirleyen bir unsurdur: İstihdam edilenlerin çoğu evlidir. Türkiye'de de toplam istihdamın %25,8'i hiç evlenmemiş, %70,2'si evli, %2,7'si boşanmış ve %1,2'si eşi ölmüş kişilerden oluşmaktadır. Özel sektörde çalışanların %26,9'u hiç evlenmemiş, %69,2'si evli, %2,6'sı boşanmış ve %1,3'ünün eşi ölmüştür. Özel-hizmet sektöründe çalışan ÜMY'lerin %36,6'sı hiç evlenmemiş, %59,2'si evli, %3,7'si boşanmış ve %0,5'i eşi ölmüş kişilerden oluşmaktadır. Verilere göre medeni durum ve istihdamın kalitesi arasında bir ilişkinin olduğu ifade edilebilir.

#### **H<sub>1</sub>: Medeni durum ile istihdamın kalitesi arasında ilişki vardır.**

Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi, Türkiye'de de mikro ve küçük ölçekli işletmeler istihdamda önemli bir pay almaktadır. Türkiye'de toplam istihdamın %56,2'si ve hizmet sektöründeki istihdamın yarısı mikro ölçekli işletmelerde gerçekleşmektedir. Ayrıca, istihdamın %46'sını en fazla 10 ve daha az kişinin çalıştığı mikro ölçekli işletmeler yaratmaktadır. İstihdamın en az olduğu işletmeler ise 11-19 kişinin çalıştığı işletmelerdir. Özel-hizmet sektöründe ÜMY'lerin %55,8'i istihdam ölçeği en fazla 20 kişi olan küçük işletmelerde çalışmaktadır. (Tablo 3)



**Tablo 3.** İşletme Ölçeğine Göre İstihdamın ve ÜMY’lerin Dağılımı

İŞLETME ÖLÇEĞİ	TOPLAM İSTİHDAM (%)	TOPLAM İSTİHDAM İÇİNDE ÜMY (%)	HİZMET SEKTÖRÜ (%)	HİZMET SEKTÖRÜNDE ÜMY (%)	ÖZEL-HİZMET SEKTÖRÜ (%)	ÖZEL-HİZMET SEKTÖRÜ ÜMY (%)
10 ve daha az kişi	56,2	35,7	49,5	37,4	60,5	46,0
11-19 kişi	5,3	7,4	6,6	7,8	6,9	9,0
20-49 kişi	14,1	20,6	16,6	20,6	14,5	19,7
50 veya daha fazla kişi	24,2	35,9	27,1	33,9	17,9	25,0
Bilmiyor, fakat 10’dan fazla kişi	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3

Doeringer ve Piore (1970: 27, 120) çalışmalarında, küçük ve büyük ölçekli işletmelerde beceri özgülüğü, işe alma ve iş eğitiminin (yarı sabit maliyetler) farklı maliyetleri olduğuna bunun da ölçek ekonomisi etkisi yarattığına dikkat çekmektedir. İçsel piyasadaki büyük ölçekli işletmeler, sabit maliyetlerini azaltmak için çalışma koşullarını iyileştirmektedir. Ancak küçük ölçekli işletmelerde işbaşı eğitimi gibi maliyet olmadığı için, emek ucuzlamakta ve emek devri artarak çalışma koşulları kötüleşmektedir (Doeringer ve Piore 1970: 99, 286-287). Pagés ve Stampinin (2009: 22)’in altı Latin Amerika ülkesinde nitelik açısından tabakalaşmayı analiz ettikleri çalışmasında, büyük işletmelerin daha yüksek ücret ödedikleri tespit edilmiştir. Gerek TÜİK verilerinden ve gerekse araştırma sonuçlarından yola çıkılarak  $H_1$  hipotez kurulabilir:

### **$H_1$ : İşletme ölçeği ile istihdamın kalitesi arasında ilişki vardır.**

İçsel işgücü piyasalarının kapsamı ve yapısı, sektör ve meslekler açısından farklılıklar göstermektedir. Örneğin; çelik, petrol, kimya ürünleri üreticisi işletmeler sahip oldukları özellikleri ile içsel işgücü piyasasında yer almaktadır (Doeringer ve Piore, 1970: 73). Daw ve Halliday’a göre de (2012: 1182) içsel veya çekirdek piyasa/iyi iş’lerin olduğu sektörler, ABD’de ekonomide büyük role sahip imalat sektörü, otomobil, petrol ve çelik endüstri gibi imalat sektörleridir. Dışsal veya çevresel piyasa/kötü iş’lerin olduğu sektörler ise tarım ve hizmet sektöründeki düşük karlarla çalışan küçük işletmelerdir. Türkiye’de de işgücü piyasasındaki sektörel yapı söz edilen araştırmaları destekler niteliktedir.

TÜİK işletmelerin ana faaliyetlerini NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (2015) ile belirlemektedir. Bu sınıflamada yer alan Düzey 2, 88 alt faaliyeti içermekte, özel-hizmet sektöründe ise 45 alt faaliyet gerçekleşmektedir. TÜİK HİAMVS’ye göre, özel-hizmet sektöründe ÜMY’lerin çalıştığı ana faaliyet grubunda toptan ve perakende ticaret faaliyetinin yoğunluğu dikkat çekmekte-

dir. Ana faaliyeti *perakende ticaret (motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)* olan işletmeler %18,9 ile en fazla istihdamı sağlayan işletmelerdir. Söz konusu ana faaliyeti ardışık olarak: %10,7 ile *Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri*, %7,5 ile *Toptan Ticaret (Motorlu Kara Taşıtları ve Motosikletler Hariç)*, %8,7 ile *Binalar ile İlgili Hizmetler ve Çevre Düzenlemesi Faaliyetleri*, %6,1 ile *Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı*, %4,2 ile *Eğitim ve %4 ile Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Top-tan ve Perakende Ticareti İle Onarımı* izlemektedir. Hizmet sektöründe %01'lik payları ile en az istihdam yaratan ana faaliyetler, *Bilgi Hizmet Faaliyetleri, Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri, Veterinerlik Hizmetleri, Yaratıcı Sanatlar, Gösteri Sanatları ve Eğlence Faaliyetleri, Kumar ve Müşterek Bahis Faaliyetleri*'dir. *İstihdamın %0 olduğu ana faaliyet ise Kütüphaneler, Arşivler, Müzeler ve Diğer Kültürel Faaliyetler*'dir.

NACE Rev.2-Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması 2015 yılı Düzey 1 sınıflaması ise 22 alt faaliyeti içermekte, özel-hizmet sektöründe ise 13 alt faaliyet gerçekleştirilmektedir. *Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımının* yapıldığı işletmeler %30,3 ile istihdamın en çok olduğu işletmelerdir. Daha sonra sırasıyla, %15,3 ile *İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri*, %14,2 ile *Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetlerini* gerçekleştiren işletmeler gelmektedir. Söz konusu üç sektör, özel-hizmet sektöründe istihdamın yaklaşık %60'nı sağlamaktadır. İstihdam edilenlerin en az faaliyet gösterdikleri alan ise %1,0 ile *Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor*'dur.

Özetle, işletmelerin ana faaliyetlerinin işin iyi veya kötü olmasında etkili olduğunu varsayılarak aşağıdaki hipotez kurulabilir:

### **H<sub>1</sub>: İşyerinin ana faaliyeti ile istihdamın kalitesi arasında ilişki vardır.**

Doeringer ve Piore'nin (1970: 11) araştırmasına göre imalat sektöründe, üretim işleri ile ilgili sınıflandırmalar genellikle düşük niteliğe karşılık gelmektedir: İşçi, temizlikçi, makine temizleyici, paketleyici, montajcı ve benzerleri düşük nitelikli işler yani 'kötü iş'lerin özelliklerini gösterir. Ancak imalat işlerinde olmakla birlikte muhasebeciler, teknisyenler, ressam, boru tesisatçıları, makinistler gibi istihdam sınıflamaları olan işler, diğer işlerin önemli bir bileşenidir ve beceri özgüllüğü gerektirir. Reid ve Rubin (2003)'in ABD'deki araştırmasında kimya mühendisleri, finans ve yatırım yöneticileri birincil sektörde çekirdek işgücü, yine birincil sektörde otomotiv tamiri işletmesi yöneticisi ve perakende sektöründeki muhasebeciler (giyim perakende ticaret) çevre işgücü olarak gözlenmiştir. Dolayısıyla işlerin gerektirdiği beceri özgüllüğü, içsel ve dışsal piyasanın özelliklerini içerebilir. TÜİK Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması - ISCO 08 (ISCO-08)'den elde edilen veriler, işgücü piyasasında çalışanların çoğunun nitelik gerektirmeyen çevre işgücü/mavi yakalı olarak 'kötü iş'lerde istihdam edildiğini göstermektedir.

Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması - ISCO 08 (ISCO-08) 10 ana grubu içermekte, özel-hizmet sektöründe ise 9 alt ana meslek grubu bulunmaktadır. Özel-hizmet sektöründe ÜMY'lerin istihdamının en çok olduğu meslek grupları %36,8 ile *Hizmet ve Satış Elemanları*, %14 ile *Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar* ve %13,4 ile *Büro Hizmetlerinde Çalışanlardır*. Söz konusu üç meslek grubu istihdamın %64,2'sini oluşturmaktadır. Daha sonra sırasıyla istihdamın %8,7'sini *Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılarının*, %8,6'sını *Profesyonel Meslek Mensuplarının*, %7,8'inin *Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensuplarının*, %5,6'sını *Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanların*, %4,6'sını *Yöneticilerin* ve en az grup olarak %0,5'ini *Nitelikli Tarım, Ormanlık ve Su Ürünleri Çalışanlarının* oluşturduğu görülmektedir.

TÜİK Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması - ISCO 08, daha detaylı biçimde 43 alt ana grubu kapsamakta, özel-hizmet sektöründe ise 38 alt ana meslek grubu bulunmaktadır. Söz konusu sınıflandırmaya göre *Satış Hizmetleri Veren Elemanlar* (%17,1) ve *Kişisel Hizmet Veren Elemanlar* (%12,5) özel-hizmet sektöründe en fazla istihdam edilen meslek gruplarıdır. *Sürücüler ve Hareketli Makine ve Teçhizat Operatörleri* (%8,0) ve *Temizlikçiler ve Yardımcılar* (%6,3), *Sayısal İşlemler Yapan ve Malzeme Kayıtları Tutan Büro Elemanları* (%5,1), *Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar* (%4,5) ve *İş ve Yönetim ile İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Üyeleri* (%4,1) istihdamı en fazla olan diğer meslek çalışanlarıdır. *Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Sektörlerinde Nitelik Gerektirmeyen İşler’de çalışanlar ve Caddeler ve Sokaklarda Satış ve Hizmet İşlerinde Çalışanlar* (%01) ve *Sabit Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar* (%03) özel-hizmet sektöründe ÜMY’lerin istihdamının en az olduğu meslek gruplarıdır.

TÜİK verilerine göre meslekler hem ‘iyi’ hem de ‘kötü iş’in özelliklerini içerebilirler. Bu bağlamda, meslek ile istihdamın kalitesi arasında bir ilişkiden söz edilebilir.

### **H<sub>1</sub>: Bireyin mesleği ile istihdamın kalitesi arasında ilişki vardır.**

Çalışmada yukarıdaki bulgulardan yola çıkılarak özel sektör ve özel-hizmet sektörü için makro anlamda ‘iyi ve ‘kötü iş’in analizi yapılmıştır. TÜİK HİAMVS’ye göre özel sektör ve özel-hizmet sektöründe işlerin ‘iyi ve ‘kötü iş’ dağılımının, Birinci ve İkinci Yaklaşımına göre farklılık sergilediği görülmüştür. Özel sektör ve özel-hizmet sektöründe Birinci Yaklaşımına göre istihdamın yaklaşık %10,7’si ‘iyi iş’te çalışmaktadır. Ancak, İkinci Yaklaşımında ‘iyi iş’te çalışanların oranı özel sektörde %30,2, özel-hizmet sektöründe %23,6’dır (Tablo 4).

**Tablo 4. Özel Sektör ve Özel-Hizmet Sektöründe ÜMY'ler İçin İyi İş - Kötü İş ve İyi İş - Kötü İş'in Belirleyenlerinin Dağılımı\***

İSTİHDAM KALİTESİ	ÖZEL SEKTÖR**: 13.041.127 kişi (%)		ÖZEL-HİZMET SEKTÖRÜ***: 7.145.743 kişi (%)	
	Geçen ay esas işten elde edilen geliri ortalamasının üzerinde olanlar*	34,4		25,2
Sürekli iş	89,4		93,6	
Kayıtlı istihdam	82,8		84,5	
Düzenli iş	91,8		94,3	
Tam zamanlı çalışma biçimi	96,6		95,9	
Esas işte Haftalık Çalışma Süresi 31-45 Saat	24,3		26,6	
TÜM ÖZELLİKLERİN AYNI ANDA SAĞLANDIĞI DURUM: İYİ İŞ'TE ÇALIŞANLAR (%)	BİRİNCİ YAKLAŞIM	İKİNCİ YAKLAŞIM	BİRİNCİ YAKLAŞIM	İKİNCİ YAKLAŞIM
	10,9	30,2	10,5	23,6
İSTİHDAM KALİTESİ	ÖZEL SEKTÖR**: (%)		ÖZEL-HİZMET SEKTÖRÜ***: (%)	
	Geçen ay esas işten elde edilen geliri ortalamasının altında olanlar	65,6		74,8
Süreksiz iş	10,6		6,4	
Kayıt dışı istihdam	17,2		15,5	
Düzenli iş	8,2		6,7	
Yarı zamanlı çalışma biçimi	3,4		4,1	
Esas işte haftalık çalışma süresi 31 saatin altında veya 45 saatin üzeri çalışanlar	75,7		73,4	
TÜM ÖZELLİKLERİN AYNI ANDA SAĞLANDIĞI DURUM: KÖTÜ İŞ'TE ÇALIŞANLAR (%)	BİRİNCİ YAKLAŞIM	İKİNCİ YAKLAŞIM	BİRİNCİ YAKLAŞIM	İKİNCİ YAKLAŞIM
	89,1	69,8	89,5	76,4

\* Veriler ÜMY olarak istihdam edilen ve TÜİK mikro veri setinde geçen ay içinde esas işinden elde ettiği toplam net nakdi geliri 0'dan büyük olanları içermektedir.

\*\* Özel sektörde ÜMY için ortalama ücret 1.463,69 TL;

\*\*\* Özel-hizmet sektöründe ÜMY için ortalama ücret 1.518,67 TL'dir.

Özel-hizmet sektöründe ‘iyi iş’lerin özellikleri oransal olarak, hizmet sektöründen daha iyi bir dağılım göstermiştir. Ancak, özel-hizmet sektöründe çalışanlar (ortalama ücret olan 1.518,67 TL'nin üzerinde çalışanlar, %25,2), ortalama ücretin üzerinde ücret alanların dağılımı açısından özel sektöre göre daha (ortalama ücret olan 1.463,69 TL'in üzerinde çalışanlar, %34,4) dezavantajlıdır. Birinci Yaklaşımına göre ‘kötü iş’te çalışanlar her iki sektörde de benzer paya sahiptir. Birinci Yaklaşımına benzer biçimde İkinci Yaklaşımında da, özel-hizmet sektöründe çalışanlar (%76,4), özel sektöre göre (%69,8) daha yüksek oranda ‘kötü iş’te çalışmaktadır. (Tablo 4)

Tüm veriler, işin gerektirdiği nitelikler açısından içsel ve dışsal piyasanın varlığını, işlerin ve istihdamın kalitesinin farklılığını göstermektedir. Araştırmanın hipotezleri Birinci Yaklaşım ve İkinci Yaklaşım çerçevesinde, İkili Lojistik Regresyon Modeli ile incelenmiştir.

## 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

### 4.1. BİRİNCİ YAKLAŞIMA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI<sup>6</sup>

TÜİK HİAMVS’ye göre özel-hizmet sektöründe istihdamın kalitesinin düşük olduğu görülmektedir. Birinci Yaklaşımına göre özel-hizmet sektöründe çalışanların sadece %10,5’i ‘iyi iş’te çalışmaktadır (Tablo 5). İyi işte çalışanların %62,5’i erkek, %37,5’i kadındır. Ancak, erkeklerin %9,5’i, kadınların ise %12,5’i ‘iyi iş’te çalışmaktadır. Sektörde çalışanların %6,6’sı ‘iyi iş’te çalışan erkekler iken, %3,9’u ‘iyi iş’te çalışan kadınlardır. Kadınların güvencesiz ve ‘kötü işler’de çalışmaları, iş ve aile dengesini kurma ve çocuk bakımı gibi yükümlülükleri ile açıklanabilir (Kalleberg, 2012: 433,444-445).

**Tablo 5. Birinci Yaklaşımına Göre İstihdamın Kalitesi**

İSTİHDAMIN KALİTESİ	SIKLIK	%
<b>Kötü</b>	6.396.388	89,5
<b>İyi</b>	749.355	10,5
<b>Toplam</b>	7.145.743	100,0

Sektörde ‘iyi iş’te çalışanların %47,2’si 25-34 yaş grubu, %21,9’u 35-39 yaş grubu, %21’i 40-49 yaş grubu, %4,3’ü 15-24 yaş grubu ve %5,6’sı 50 yaş ve üzeri yaş grubundadır. Yaş grubuna göre ‘kötü iş’te çalışanların oranları incelendiğinde; 15-24 yaş grubundakilerin %97,7’sinin, 25-34 yaş grubundakilerin %86,6’sının, 35-39 yaş grubundakilerin %85,3’ünün, 40-49 yaş grubundakilerin %88,8’inin, 50 yaş ve üzerinin %92,6’sının ‘kötü iş’lerde çalıştığı görülmüştür.

Özel-hizmet sektöründe çalışanların yaklaşık ¼’ini oluşturan ön lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip olanlar, ‘iyi iş’te çalışanların yaklaşık ¾’üdür. Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dahil) veya doktora eğitimini tamamlayanların %60’ı, ön lisans ve lisans eğitimine sahip olanların %28,8’i ‘iyi iş’te çalışmaktadır. Ancak, ‘iyi iş’te çalışan 5 yıllık ilköğretim mezunlarının payı sadece, %1,6’dır. Okul bitirmeyenlerin %99,4’ü, 8 yıllık genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul mezunlarının %98,3’ü, genel lise mezunlarının %93,8’i, mesleki veya teknik lise mezunlarının %93,7’si ‘kötü iş’te çalışmaktadır. *Fen* bölüm/bilimlerinden mezun olanların %19,8’i, *sosyal* bölüm/bilimlerinden mezun

6 Çalışmada net nakdi geliri 0 olarak kodlananlar çalışmadan çıkartılmıştır. Sonuç olarak çalışma özel-hizmet sektöründe ÜMY olarak çalışan ve gelir bilgisi sıfırdan büyük olarak verilen 7.145.743 kişi üzerinde uygulanmıştır.

olanların %23,8'i ve *sağlık* bölüm/bilimlerinden mezun olanların %28,7'si 'iyi iş'te çalışmaktadır. *Matematik ve İstatistik* bölümü mezunlarının %55,7'si, hukuk mezunlarının %47,3'ü, *Sosyal Bilimler ve Davranış Bilimleri* mezunlarının ise %43,2'si 'iyi iş'te çalışmaktadır. Dolayısıyla, özel-hizmet sektöründe en az 2 yıllık yükseköğretim mezunu olmak 'iyi iş'te çalışma şansını artırmaktadır. Diğer taraftan, *Sosyal Hizmet* mezunlarının %97,2'si, *Ulaştırma Hizmetleri* ve *Çevre Koruma* mezunlarının %93,8'i, *İmalat ve İşleme* mezunlarının %91,5'i ve *Bilgisayar* mezunlarının %90,2'si 'kötü iş'te çalışmaktadır.

TÜİK HİAMVS'ye göre medeni durum 'iyi iş'te çalışmayı etkileyen bir özelliktir. Hiç evlenmeyenlerin %8,7'si, evlilerin %11,7'si, boşanmışların %10'u ve eşi ölenlerin %3,5'i 'iyi iş'te çalışmaktadır. Evli erkeklerin %10,8'i, kadınların ise %14,1'i, eşi ölen erkeklerin %9,6'sı, kadınların ise %1,4'ü 'iyi iş'te çalışmaktadır.

Tabakalı İşgücü Piyasası yazınına destekler biçimde, 10 ve daha az kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanların %4,2'si, işletme çalışanın 11-19 kişiden oluştuğu işyerlerinde çalışanların %10,9'u, 20-49 çalışanı olan işyerlerinde çalışanların %11,7'si, 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde çalışanların %21'i ve bilmiyor ama 10'dan fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanların %6,6'sı 'iyi iş'te çalışmaktadır. 'İyi iş'te çalışanların yarısından fazlası, 50 ve daha fazla çalışanın olduğu işyerlerinde çalışmaktadır.

NACE Rev.2'ye göre *Finans ve Sigorta Faaliyetlerinde* çalışanların %46,9'u, *Bilgi ve İletişimde* çalışanların %36,6'sı, *Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetlerde* çalışanların %34,4'ü, 'iyi iş'te çalışmaktadır. Ters durumda birleştirilmiş grup olan *Diğer Hizmet Faaliyetleri ve Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Hizmet Üretim Faaliyetleri Ve Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetlerinde* çalışanların %98,8'i, *Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri* çalışanlarının %98,8'i ve *Gayrimenkul Faaliyetlerinde* çalışanların %95,5'i, 'kötü iş'te çalışmaktadır.

TÜİK verilerine göre işletmenin faaliyetinde olduğu gibi meslek ve 'iyi iş' arasında da bir ilişki vardır. ISCO 08 sınıflandırmasına göre, *Hizmet ve Satış Elemanlarının* %98,3'ü, *Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanların* %99,2'si, *Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri* çalışanlarının %97,5'i 'kötü iş'te çalışmaktadır. Oysa *Yöneticilerin* %43,4'ü, *Profesyonel Meslek Mensuplarının* %42'si 'iyi iş'te çalışmaktadır.



Tablo 6. Birinci Yaklaşımına Göre İkili Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	Wald	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Exp(B)	EXP(B) İçin Güven Aralığı (%95)	
							Alt Sınır	Üst Sınır
<i>Cinsiyet (ref:Kadın)</i>	,118	,003	1190,622	1	,000	1,125	1,117	1,132
<i>Yaş grubu (ref:15-24)</i>			49146,383	4	,000			
25-34	1,089	,007	27182,238	1	,000	2,972	2,934	3,010
35-39	1,429	,008	36239,945	1	,000	4,173	4,112	4,235
40-49	1,606	,008	43872,254	1	,000	4,980	4,906	5,056
50 ve üzeri	1,022	,010	11537,010	1	,000	2,780	2,729	2,832
<i>Eğitim düzeyi (ref:ilkokul 5 yıl)</i>			87179,570	6	,000			
Okul bitirmeyen	-,208	,032	42,520	1	,000	,812	,763	,865
Genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)	,346	,009	1364,672	1	,000	1,413	1,387	1,439
Genel lise	,842	,008	9900,414	1	,000	2,322	2,284	2,361
Meslek lisesi	,903	,008	11440,961	1	,000	2,467	2,427	2,508
2 veya 3 yıllık yüksekokul, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte	1,710	,008	43923,180	1	,000	5,528	5,440	5,617
Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dahil) veya doktora	2,272	,010	52129,304	1	,000	9,700	9,513	9,891
<i>Medeni durum (ref: Hiç evlenmedi)</i>			8963,826	3	,000			
Evli	,350	,004	8639,437	1	,000	1,420	1,409	1,430
Boşandı	,130	,009	221,516	1	,000	1,139	1,120	1,159
Eşi öldü	,203	,034	35,945	1	,000	1,225	1,146	1,309
<i>İşletme Ölçeği (ref:10 ve daha az kişi)</i>			97827,572	4	,000			
11-19 kişi	,563	,006	9105,041	1	,000	1,755	1,735	1,776
20-49 kişi	,742	,005	26932,945	1	,000	2,101	2,083	2,120
50 veya daha fazla kişi	1,288	,004	96361,432	1	,000	3,625	3,595	3,654
Bilmiyor, fakat 10'dan fazla kişi	,472	,033	200,358	1	,000	1,604	1,502	1,712
<i>Ana faaliyet (NACE REV.2) (ref: Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı)</i>			173810,776	11	,000			
Ulaştırma ve depolama	,526	,006	6587,794	1	,000	1,692	1,671	1,714
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	-1,298	,010	16417,743	1	,000	,273	,268	,279
Bilgi ve iletişim	,855	,007	15844,101	1	,000	2,351	2,320	2,383
Finans ve sigorta faaliyetleri	1,821	,006	80693,242	1	,000	6,179	6,102	6,257
Gayrimenkul faaliyetleri	,170	,014	152,025	1	,000	1,186	1,154	1,218
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	,864	,005	28167,083	1	,000	2,374	2,350	2,398
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	-,147	,006	617,175	1	,000	,863	,854	,874
Eğitim	-,279	,007	1718,012	1	,000	,756	,746	,766
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	-,324	,007	2027,382	1	,000	,723	,713	,734
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	-,115	,016	50,622	1	,000	,892	,864	,920
Diğer hizmet faaliyetleri ve hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri	-,494	,016	920,879	1	,000	,610	,591	,630
<i>Meslek (ISCO 08) (ref: Hizmet ve satış elemanları)</i>			157075,242	8	,000			
Yöneticiler	2,120	,007	94972,547	1	,000	8,333	8,222	8,446
Profesyonel meslek mensupları	2,078	,007	92271,624	1	,000	7,989	7,883	8,097
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	1,294	,007	39150,209	1	,000	3,647	3,601	3,694
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	1,046	,006	28525,761	1	,000	2,847	2,812	2,881
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	,177	,036	24,357	1	,000	1,194	1,113	1,281
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	,927	,009	9663,977	1	,000	2,527	2,480	2,574
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	-,233	,010	501,301	1	,000	,792	,776	,808
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-,796	,012	4140,469	1	,000	,451	,440	,462
<i>Sabit</i>	-6,516	,011	359013,999	1	,000	,001		

İkili Lojistik Regresyon Analizi sonuçlarına göre 'iyi iş'in tüm özellikleri arandığında, özel-hizmet sektöründe çalışan erkeklerin 'iyi iş'te çalışma olasılıklarının, kadınların 1,125 katı olduğu görülmüştür (Tablo 6). Özel-hizmet sektöründe ÜMY'lerin geçen ay esas işlerinden elde ettikleri ortalama net nakdi gelir, 1.518,67 TL iken, erkeklerin ortalama ücreti 1.570,05 TL, kadınların ortalama ücreti 1.406,34 TL'dir. Erkeklerin %26,7'si 1.518,67 TL'den daha yüksek net nakdi gelire sahip iken, kadınlarda bu oran %21,8'dir. Sektörde 1.518,67 TL'den daha yüksek net nakdi geliri olanların %72,8'i erkek, %27,2'si kadındır. Erkeklerin %19,8'i en az ücretten daha düşük net nakdi gelire sahipken, %31,1'i en az ücretten daha düşük net nakdi gelire sahiptir<sup>7</sup>. 'İyi iş'in özelliklerinden biri olan düzenli ve sürekli iş/işyerinde çalışma olasılığı her iki cinsiyet içinde benzerdir. Kadınların %92,5'i, erkeklerin de %95,1'i düzenli işlerde, kadınların %93,5'i, erkeklerin %93,7'si sürekli işlerde çalışmaktadır. Aynı zamanda, kadınların %84,7'si, erkeklerin %84,3'ü kayıtlı, kadınların %93'ü, erkeklerin %97,2'si tam zamanlı işte çalışmaktadır. Verilere göre kadınların 'kötü iş'lerde çalışmasını belirleyen temel unsur ücret düzeyidir. Özel-hizmet sektöründe esas işte haftalık fiili çalışma süresinin ortalaması 48,76 saattir. Söz konusu süre erkekler için 50,75 saat, kadınlar için 44,43 saattir. Saat faktörü ile analiz yapıldığında, kadınlar için 'kötü iş'te çalışma olasılığını artıran unsurun düşük ücret olduğu görülmektedir.

Verilere göre 15-24 yaşında olmak, dezavantaj yaratan özelliğini sürdürmektedir. 15-24 yaş grubu ile karşılaştırıldığında, 'iyi iş'te çalışma olasılığı 25-34 yaş ve 50 ve üzeri yaş grubundakilerin yaklaşık 3 katıdır. Bulgulara göre, 'kötü iş'te çalışma olasılığı en yüksek grup, 15-24 yaş grubudur (Tablo 6):

- Özel-hizmet sektöründe çalışanların %19,9'u 15-24 yaş arasındadır. En fazla istihdam edilen yaş grubu, %36,9 ile 25-34 yaş grubudur. 15-24 yaş grubundakilerin ortalama geliri 1.020,08 TL, 25-34 yaş için 1.576,37 TL, 35-39 yaş için 1.767,78 TL, 40-49 için 1.673,35 TL, 50 yaş ve üzeri için 1.631,12 TL'dir. Ortalama ücreti sektördeki ortalama ücretin altında tek grup, 15-24 yaş grubudur. 15-24 yaş grubundakilerin %92,6'sı 1.518,67 TL'nin altında ücret almaktadır.
- Özel-hizmet sektöründe istihdam edilenlerin %94,3'ü düzenli, %93,6'sı sürekli ve %84,5'i kayıtlı işlerde çalışmaktadır. Sürekliliğin oransal olarak en fazla olduğu yaş grubu, yaklaşık %96 ile 25-39 yaş, en düşük olduğu yaş grubu ise %86,5 ile 15-24 yaş grubudur. Sektörde 15-24 yaş grubundakilerin %97,3'ü (en yüksek), 50 yaş ve üzerindekiilerin ise %85,1'i (en düşük) düzenli işyerinde çalışmaktadır.
- Kayıtlılık durumları incelendiğinde 15-24 yaş grubun dezavantajlı grubun olduğu görülmektedir. Kayıtlı çalışma en yüksek %91,5 ile 25-34 yaş grubunda iken, en düşük %6,1 ile 50 yaş ve üzeridir. 15-24 yaş grubunda ise kayıtlı çalışma %72,2'dir. Sektördeki ÜMY'lerin %94,3'nü düzenli bir işyerinde çalışmaktadır. Düzenli bir işyerinde çalışanların, %37,8'i 25-34, %20,6'sı 15-24 ve %7,2'si 50 ve üzeri yaş grubundadır. Sektördeki 'iyi iş'lerin %47,2'sinde 25-39, %21,9'unda 35-39, %21'inde 40-49, %5,6'sında 50 yaş ve üzeri ve %4,3'ünde ise 15-24 yaş grubu çalışmaktadır. Üstelik 15-24 yaş grubunun sadece %2,3'ü 'iyi iş'lerde çalışmaktadır.
- Özel-hizmet sektöründe ÜMY'lerin %95,9'u tam zamanlı çalışmaktadır. 25-49 yaş grubundakilerin yaklaşık %97'si, 15-24 yaş grubundakilerin %92,7'si ve en düşük grup olan 50 yaş

7 2015 yılının ilk altı ayı için net en az ücret 949,07 TL; ikinci altı ayı için 1.000,54 TL'dir. Araştırmada tüm yıl için en az ücretin ortalaması alınmış (974,805 TL) ve gruplandırmalar ortalama en az ücret üzerinden yapılmıştır. T.C.ÇSGB, Asgari Ücret, [https://www.cs.gb.gov.tr/media/2984/2015\\_ikincialtiay.pdf](https://www.cs.gb.gov.tr/media/2984/2015_ikincialtiay.pdf), (16.07.2017).



ve üzerinin %90,8’i tam zamanlı bir işte çalışmaktadır. Yaş grubuna göre haftalık çalışma saatinde en uzun sürelerle çalışma açısından dezavantajlı grup, 50,29 saat ile 15-24 yaş grubudur.

TÜİK HİAMVS’ye göre okul bitirmeyenlerin %0,6’sı, ilkokul mezunlarının %1,6’sı, 8 yıllık ilköğretim ve ortaokul mezunlarının %1,7’si, lise mezunlarının yaklaşık %6,2’si, ön lisans ve lisans mezunlarının %28,8’i ve lisansüstü mezunlarının %60’i ‘iyi iş’ te çalışmaktadır. Eğitim düzeyi ilkokul olanlar ile karşılaştırıldığında ‘iyi iş’ te çalışma olasılıkları 8 yıllık ilk ve ortaöğretim mezunlarının 1,413 kat, genel lise mezunlarının 2,322 kat, meslek lisesi mezunlarının 2,467, ön lisans ve lisans mezunlarının 5,528 ve lisansüstü mezunlarının 9,700 kattır. Okul bitirmeyenlerin ise referans gruba göre ‘kötü iş’te çalışma olasılığı (1/0,812) 1,232 kattır. Analiz sonuçları teorinin ‘iyi eğitim’ ile ‘iyi iş’ arasındaki anlamlı bir ilişkiyi, desteklemektedir. Söz konusu ilişkiyi ‘iyi iş’in özellikleri ve özel-hizmet sektöründe ÜMY olarak çalışanların eğitim durumunun dağılımında da görebilmek mümkündür:

- Okul bitirmeyenlerin esas işten elde ettikleri ortalama gelir 915,61 TL, ilkokul mezunlarının 1.172,19 TL, 8 yıllık ilköğretim ve ortaokul mezunlarının 1.110,52 TL, genel ve mesleki teknik lise mezunlarının yaklaşık 1.350 TL, ön lisans ve lisans mezunlarının 2.169,50 TL ve lisansüstü mezunlarının 4.853,64 TL’dir.
- İllkokul mezunlarının %92,6’sı, okul bitirmeyenlerin %87,2’si, 8 yıllık ilköğretim ve ortaokul mezunlarının %89,6’sı, lise mezunlarının yaklaşık %95’i, ön lisans ve lisans mezunlarının %96,6’sı ve lisansüstü mezunları %98,3’ü sürekli bir işte çalışmaktadır.
- İllkokul mezunlarının %78,3’ü, okul bitirmeyenlerin %49’ü, 8 yıllık ilköğretim ve ortaokul mezunlarının %74,3’ü, lise mezunlarının yaklaşık %90’i, ön lisans ve lisans mezunlarının %95,1’i ve lisansüstü mezunları %97,5’i kayıtlı çalışmaktadır.
- İllkokul mezunlarının %87,1’i, okul bitirmeyenlerin %80,8’i, 8 yıllık ilköğretim ve ortaokul mezunlarının %94,3’ü, lise mezunlarının yaklaşık %96,6’sı, ön lisans ve lisans mezunlarının %99,2’si ve lisansüstü mezunlarının %99,8’i düzenli işyerinde çalışmaktadır.
- İllkokul mezunlarının %94,7’si, okul bitirmeyenlerin %93’ü, 8 yıllık ilköğretim ve ortaokul mezunlarının %95’i, lise mezunlarının yaklaşık %96,5’i, ön lisans ve lisans mezunlarının %97,6’sı ve lisansüstü mezunları %94,3’ü tam zamanlı işlerde çalışmaktadır.
- Ön lisans ve lisans mezunları (43,97 saat) ve lisansüstü mezunları (39,07 saat) dışındaki tüm eğitim düzeylerinde ortalama haftalık fiili çalışma süresi, sektör ortalaması olan 48,76 saatin üzerindedir (örneğin, eğitim düzeyi en fazla 8 yıl olanlar için bu süre 50 saatin üzerindedir)

Hudson’ın (2007: 305) araştırmasına göre evli ve çocuklu olmak ikincil veya orta/ara işlerde çalışma olasılığını artırmaktadır. TÜİK HİAMVS’ne göre de hiç evlenmeyenlere göre, evli olanlar 1,420 kat, boşananlar 1,139 kat, eşi ölenler 1,225 kat ‘iyi iş’te çalışma olasılığına sahiptir. İyi işte çalışanların %30,3’ü hiç evlenmemiş, %66’sı evli, %3,5’ü boşanmış ve %0,2’sinin eşi ölmüştür. Medeni durum ve ‘iyi iş’in özellikleri incelendiğinde, evli ÜMY’lerin avantajı daha net biçimde görülebilmektedir:

- “Geçen ay içinde esas işten elde edilen toplam net nakdi gelir (Aylık ele geçen net gelire, dönemsel olarak elde edilen ikramiye, prim vb. gelirlerden aya düşen miktar dahil edilmiştir)” hiç evlenmeyenler için 1.318,37 TL, evliler için 1.640,50 TL, boşanmışlar için 1.614,91 TL ve eşi ölmüşler için 1.081,92 TL’dir.

- Hiç evlenmeyenlerin ve eşi ölenlerin %90,8'i, evlilerin %95,3'ü ve boşanmışların %95,7'si sürekli işte çalışmaktadır.
- Hiç evlenmeyenlerin %81,4'ü, evlilerin %86,6'sı, boşanmışların %84'ü ve eşi ölenlerin %52,3'ü kayıtlı çalışmaktadır.
- Düzenli işyerinde çalışmada eşi ölenler %69'luk bir pay alırken, diğer medeni durumlara sahip olanlar için bu oran %92'in üzerindedir.
- Hiç evlenmeyenlerin %95,2'si, evlilerin %96,4'ü, boşanmışların %95,7'si ve eşi ölenlerin %87,2'si tam zamanlı çalışmaktadır.
- Esas işte haftalık çalışma süresi, hiç evlenmeyenler için 49,15 saat, evliler için 48,8 saat, boşanmışlar için %48,05 saat, eşi ölenler için ise 47,41 saattir.

İşletme ölçeği ve 'iyi ve kötü iş' ilişkisinde analiz sonuçları Doeringer ve Piore'nin (1970, 1972, 1973) çalışmalarına benzerlik göstermiştir. Çalışan sayısı 10 ve daha az olanlar ile karşılaştırıldığında 'iyi işte çalışma olasılığı, 11-19 çalışanı olan işyerinde çalışanların 1,755 kat, 20-49 çalışanı işyerinde çalışanların 2,101 kat, 50 ve üzeri çalışanı olan işyerinde çalışanların 3,625 kat, bilmiyor, fakat 10'dan fazla kişinin çalıştığı işyerinde çalışanların 1,604 kattır.

İyi işte çalışanların %18,5'i 10 ve daha az kişinin, %9,3'ü 11-19 kişinin, %21,9'ü 20-49 kişinin, %50,1'i 50 ve daha fazla kişinin ve %0,2'si bilmiyor ama 10'dan fazla kişinin çalıştığı işletmelerdedir: verilere göre:

- 10 ve daha az kişinin çalıştığı işletmelerde geçen ay içinde esas işten elde edilen toplam net nakdi gelir 1.196,84 TL, 11-19 çalışanı olan işyerinde 1.512,01 TL, 20-49 çalışanı olan işyerinde 1.565,47 TL, 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerinde 2.079,91 TL ve bilmiyor ama 10'dan fazla kişinin çalıştığı işyerinde 1.296,86 TL'dir.
- 10 ve daha az kişinin çalıştığı işletmelerde çalışanların %92'si ve bilmiyor ama 10'dan fazla kişinin çalıştığı işletmelerde çalışanların %86,8'i dışında, diğer tüm işletme ölçeklerinde istihdam edilenlerin yaklaşık %95'i sürekli bir işte çalışmaktadır.
- 10 ve daha az kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanların %71,6'sı, 11-19 çalışanı olan işyerinde %91,2'si, 20-49 çalışanı olan işyerinde %95'i, 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerinde %97,4'ü ve bilmiyor ama 10'dan fazla kişinin çalıştığı işyerinde çalışanların %84,8'i kayıtlı bir işte çalışmaktadır.
- 10 ve daha az kişinin çalıştığı işletmelerde çalışanlar (%87,6) dışında, diğer tüm işletme ölçeklerinde çalışanların %100'ünün işyeri, düzenli bir işyeridir.
- 10 ve daha az kişinin çalıştığı işyerinde çalışanların %93,9'u, 11-19 kişinin çalıştığı işyerindekilerin %96,6'sı, 20-49 çalışanı olan işyerindekilerin %97,5'i, 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerindekilerin %98,1'i ve bilmiyor ama 10'dan fazla kişinin çalıştığı işyerindekilerin %96,4'ü tam zamanlı bir işte çalışmaktadır.
- 10 ve daha az kişinin çalıştığı işyerinde esas işte haftalık çalışma süresi 50,82 saat, 11-19 çalışanı olan işyerinde 49,48 saat, 20-49 çalışanı olan işyerinde 48,04 saat, 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerinde 45,28 saat ve bilmiyor ama 10'dan fazla kişinin çalıştığı işyerinde 49,67 saattir.

Yine teoriyi destekleyecek biçimde sektör/işyeri faaliyeti ve istihdamın kalitesi arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. *Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımında* çalışanlara göre, *Finans ve Sigorta Faaliyetlerinde* çalışanların 'iyi işte çalışma olasılığı

6,179 kattır. Diğer yandan, *Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetlerinde* istihdam edilenler, referans gruba göre ‘kötü iş’te çalışma olasılığı en yüksek olan gruptur ( $1/0,273=3,63$  kat). Ayrıca, referans gruba göre *Diğer Hizmet Faaliyetleri ve Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetlerinde Çalışanlar, İdari ve Destek Hizmet Faaliyetlerinde çalışanlar, Eğitimde çalışanlar ve İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetlerinde ve Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor Çalışanların* ‘kötü iş’te çalışma olasılıkları daha yüksektir. TÜİK HİAMVS’ye göre:

- İyi işte çalışanların %24,3’ü *Mesleki, Bilimsel ve Teknik faaliyetlerinde*, %16,3’ü *Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımında*, %13,7’si *Finans ve Sigorta Faaliyetlerinde* ve %10,1’i ise *Eğitim faaliyetlerinde* çalışanlardır. ‘Kötü iş’te çalışanların %32’si *Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımında*, %16,2’si *İdari ve Destek Hizmet Faaliyetlerinde* çalışanlar, %15,7’si *Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri* çalışanlardır. *Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımında* çalışanların %94,4’ü, *Ulaştırma ve Depolamada çalışanların* %91,2’si, *Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetlerinde* çalışanların %98,8’i, *İdari ve Destek Hizmet Faaliyetlerinde* çalışanların %94,6’sı, *Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor çalışanlarının* %92,4’ü, *Diğer Hizmetler Ve Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Hizmet Üretim Faaliyetlerinde* %98,8’i ‘kötü iş’te çalışmaktadır.
- *Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımında* çalışanlarının esas işteki aylık ortalama net nakdi geliri 1.356.91 TL’dir. Söz konusu ortalama, *Mesleki, Bilimsel ve Teknik faaliyetlerde* çalışanlarda 2.575,99 TL, *Bilgi ve İletişim faaliyetlerinde* çalışanlarda 2.415,77 TL, *Finans ve Sigorta Faaliyetlerinde* çalışanlarda 2.392,30 TL’dir. En düşük ortalama gelire sahip olanlar ise 965,05 TL ile *Diğer Hizmetler ve Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Hizmet Üretim Faaliyetlerinde* çalışanlarıdır.
- Sürekli çalışanların oranının %90’nın altında olduğu faaliyetler, *Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor Çalışanları* (%85,4) ve *Diğer Hizmetler ve Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Hizmet Üretim Faaliyetlerinde* çalışanlarıdır (%89,5).
- Kayıtlılık oranı, *Konaklama ve Yiyecek Faaliyetlerinde* çalışanlar (%76,3), *Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor Çalışanları* (%73,1) ve *Diğer Hizmetler ve Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Hizmet Üretim Faaliyetlerinde Çalışanları* (%45,8) dışındaki tüm faaliyetlerde %80’nin üzerindedir.
- *Diğer Hizmetler ve Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Hizmet Üretim Faaliyetlerinde* çalışanların (%60,6’sı) ve *Ulaştırma ve Depolama Faaliyetlerinde* çalışanların (%75,5’i) dışındaki tüm faaliyetlerde düzenli çalışanların oranı %90’ın üzerindedir.
- *Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor Çalışanları* (%86,2) ve *Diğer Hizmetler ve Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Hizmet Üretim Faaliyetlerinde Çalışanları* (%88) dışındaki tüm faaliyetlerde tam zamanlı çalışanların oranı %90’nın üzerindedir.

- Esas işte haftalık fiili çalışma süresi sektör ortalamasının üzerinde olanlar, *Konaklama ve Yiyecek Hizmet (55,16 Saat)*, *Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve motosikletlerin Onarımı (51,69 Saat)*, *Ulaştırma ve Depolama (50,28 Saat)* ve *Gayrimenkul (48,99 Saat)* çalışanlarıdır. Esas işte haftalık fiili çalışma süresi en düşük olanlar *Eğitim (38,33 saat)* çalışanlarıdır.

Hizmet ve satış elemanlarına göre, *Yöneticilerin (8,333 kat)*, *Profesyonel Meslek Mensuplarının (7,989 kat)*, 'iyi iş'te çalışma olasılığı daha yüksektir. Referans gruba göre, 'kötü iş'te çalışma olasılığı daha yüksek olanlar ise *Nitelik Gerektirmeyen İşlerde çalışanlar (1/0,451=2,217 kat)*, *Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılardır (1/0,792=1,263 kat)*. Hizmet ve satış elemanlarının 'kötü iş 2te çalışmalarını sektörün istihdam yapısı açıklayabilir:

- *Hizmet ve Satış Elemanlarının* ortalama geliri 1.158,05 TL ile sektör ortalamasının altındadır. Benzer biçimde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar 1.055,59 TL, *Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları* 1.104,74 TL, *Sanatkarlar ve İlgili İşlerde çalışanlar* 1.272,40 TL, *Tesis ve Makine Operatörleri Ve Montajcılar* 1.314,65 TL, ortalama gelire sahiptir. Sektördeki ortalama gelirin üzerinde gelire sahip olanlar 4.154,75 TL ile *Yöneticiler*, 2.261,40 TL ile *Profesyonel Meslek Mensupları* ve 1.808,92 TL ile *Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek çalışanlarıdır*.
- *Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları (%74)* ve *Nitelik Gerektirmeyen İşlerde çalışanlar (%89,8)* dışındaki tüm mesleklerde sürekli çalışma %92,9'un üzerindedir.
- Kayıtlılık oranı en yüksek meslek grubu %96,9 ile *Yöneticilerdir*. Dört meslek dışındaki tüm mesleklerde kayıtlılık oranı %93'ün üzerindedir (kayıtlılık oranı: *Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları %74,9*, *Hizmet ve Satış Elemanları %78,5*, *Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar %78,5*, *Sanatkarlar Ve İlgili İşlerde Çalışanlar %80* ve *Tesis Ve Makine Operatörleri Ve Montajcılar için %81,7* dir)
- Çalışmada referans grup olarak seçilen *Hizmet ve Satış Elemanlarının* %94'ü düzenli işyerinde çalışmaktadır. *Tesis ve Makine Operatörleri Ve Montajcılar (%73,7)* ve *Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları (%88,8)* dışındaki tüm meslek gruplarında düzenli işte çalışma oranı %93'ün üzerindedir.
- *Hizmet ve Satış Elemanlarının* esas işlerinde ortalama haftalık fiili çalışma süresi 52,21 saattir. 50 saatin üzerinde çalışma süresi diğer meslek grupları, *Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar (51,83 saat)* ve *Sanatkarlar ve İlgili İşlerde çalışanlardır (51,50 saat)*. Sektör ortalamasının (48,76 saat) ve aynı zamanda yasal normal çalışma süresinin (45 saat) altında haftalık çalışma süresine sahip olan meslek grupları, *Profesyonel meslek mensupları (39,61 saat)* ve *büro hizmetlerinde çalışanlarıdır (44,76 saat)*.
- Tam zamanlı çalışma oranı, tüm meslek gruplarında (%93,9), *Hizmet ve Satış Elemanlarından (%95,5)* düşüktür.

Meslek grupları ile analiz edildiğinde 'iyi iş'te çalışanlar içinde en yüksek payı alanlar, *Profesyonel Meslek Mensupları (%34,3)*, *Büro Hizmetlerinde çalışanlar (%21,2)*, *Yöneticiler (%18,9)*, *Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensuplarıdır (%13,6)*. İyi işte çalışanların %6,1'i referans grup olan *Hizmet ve Satış Elemanlarıdır*. İyi işte çalışanların içinde en düşük payı olan gruplar, %0,1 ile *Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları* ve %1,1 ile *Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar'dır*.

## 4.2. İKİNCİ YAKLAŞIMA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI

Birinci Yaklaşımdan farklı biçimde İkinci Yaklaşım, referans haftası içinde saat açısından çalışma biçimi ve esas işte haftalık fiili çalışma süresi değişkenleri dahil edilmeden oluşturulmuştur. Çalışmanın kapsamını oluşturan 7.145.743 kişi için saat koşulunun ve çalışma biçiminin aranmaması ‘iyi işte çalışanların oranının artması sağlamıştır. Verilere göre temel varsayımlardan uzaklaşılmadan ‘iyi ve ‘kötü iş’in özelliklerinde esnekleştirmeler yapıldığında istihdamın kalitesinde farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bazı işler hem birincil sektör/içsel piyasa ve hem de ikincil sektör/dışsal piyasanın özelliklerini birleştiren yapıda “gri alanda” kalmıştır. Bazı araştırmacılar da “orta/vasat” işlerden oluşan bir ara işgücü piyasasının ve hem Birincil hem de İkincil sektörün bazı özelliklerini birleştiren işlerin varlığını da tartışmaktadır (Hudson, 2007; Daw ve Halliday, 2012; Beck vd., 1978). İşgücü piyasasında genellikle yarı zamanlı, çağrı üzerine çalışma gibi standart olmayan işlerde ve kendi hesabına çalışanlar, düşük ücretli İkincil sektörde yer almaktadır (Hudson, 2007: 307; Kalleberg vd., 2000: 273). Ayrıca, Kalleberg ve Mastekaasa’nın ABD ve Norveç’te içsel işgücü piyasası işletmelerini inceledikleri araştırmasında, kadın işgücünün ve yarı zamanlı çalışanların her iki ülkede de daha az eğitim aldıkları ve işverenle belirli süreli iş ilişkisi kurabildikleri (1994: 227), diğer bir ifade ile ‘kötü iş’lerde çalıştıkları gözlenmiştir.

Yukarıdaki çalışmaları destekler biçimde İkinci Yaklaşım göre, özel-hizmet sektöründeki ÜMY’lerin %23,6’sı ‘iyi işte çalışmaktadır (Tablo 7): İyi işte çalışanların %72,1’i erkek, %27,9’u kadındır. Erkeklerin %24,8’i, kadınların ise %21’i ‘iyi işte çalışmaktadır. Söz konusu çalışanların %17’si ‘iyi işte çalışan erkekler iken, %6,6’sı ‘iyi işte çalışan kadınlardır.

**Tablo 7. İkinci Yaklaşım Göre İstihdamın Kalitesi**

İSTİHDAMIN KALİTESİ	SIKLIK	%
<b>Kötü</b>	5.457.723	76,4
<b>İyi</b>	1.688.020	23,6
<b>Toplam</b>	7.145.743	100,0

Birinci Yaklaşım benzer biçimde İkinci Yaklaşım da genç ve 50 yaş ve üzeri olmak, ‘kötü işte çalışma olasılığını artırmaktadır: İyi işte çalışanların; %45,5’i 25-34 yaş, %21,3’ü 35-39 yaş, %21,7’si 40-49 yaş, %5,7’si 15-24 yaş ve %5,8’i 50 yaş ve üzeri grubundadır. 15-24 yaş grubundakilerin %93,2’si, 25-34 yaş grubundakilerin %70,9’u, 35-39 yaş grubundakilerin %67,6’sı, 40-49 yaş grubundakilerin %7,9’u, 50 yaş ve üzerinin %82,9’u ise ‘kötü işte çalışmaktadır.

Ön lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip ÜMY’lerin Birinci Yaklaşım da %75’i ‘iyi işte çalışırken, İkinci Yaklaşım da bu oran %55,2’ye düşmüştür. Bu durumu, eğitim düzeyi ve çalışma süresi arasındaki ters yönlü ilişki ile açıklayabilmek mümkündür. Örneğin; Referans haftası içinde esas işte haftalık fiili çalışma süresi; bir okul bitirmeyenler için 53,07 saat, 5 yıllık ilköğretim mezunları için 50,84 saat, 8 yıllık genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul ve ilköğretim mezunları için 52,11 saat, genel lise mezunları için 48,80 saat, mesleki veya teknik lise mezunları için 49,07 saat iken, ön lisans veya lisans mezunları için 43,97 saat ve lisansüstü mezunları için 39,07 saattir. verilere göre, yüksek eğitim ‘iyi işte çalışma olasılığını artırmaktadır. Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dahil) veya doktora eğitimini tamamlayanların %86,3’ü, ön lisans ve lisans mezunlarının %48,3’ü



'iyi iş'te çalışmaktadır. Ancak, 5 yıllık ilköğretim mezunlarının %89,2'si, okul bitirmeyenlerin %97,4'ü, 8 yıllık genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul mezunlarının %90,1'i, genel lise mezunlarının %79,5'i, mesleki veya teknik lise mezunlarının %78,9'u 'kötü iş'te çalışmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre iyi ve 'kötü iş'te çalışmada ilk üç sıra, her iki yaklaşımda hemen hemen aynıdır. *Sağlık* bölümünden mezun olmak 'iyi iş' için avantaj sağlamaktadır: *Fen* bölüm/bilimlerinden mezun olanların %37,2'si, *sosyal* bölüm/bilimlerinden mezun olanların %41,6'sı ve sağlık bölüm/bilimlerinden mezun olanların %61,5'i 'iyi iş'te çalışmaktadır. *Matematik ve İstatistik Bölümü* mezunlarının %77,1'i, *Sosyal Bilimler ve Davranış Bilimleri* mezunlarının %63,3'ü *Hukuk ve Sağlık* mezunlarının yaklaşık %63'ü 'iyi iş'te çalışmaktadır. Birinci Yaklaşım benzer biçimde özel-hizmet sektöründe en az 2 yıllık yükseköğretim mezunu olmak 'iyi iş'te çalışma şansını artırmaktadır. Diğer yandan, *Sosyal Hizmet* mezunlarının %94,6'sı, *İmalat ve İşleme* mezunlarının %79,7'si, *Ulaştırma Hizmetleri* ve *Çevre Koruma ve Bilgisayar* mezunlarının yaklaşık %75'i 'kötü iş'te çalışmaktadır.

Medeni durum ve istihdamın kalitesi arasındaki ilişki her iki yaklaşımda da aynıdır. Hiç evlenmeyenlerin %17,5'i, evlilerin %27,5'i, boşanmışların %24'ü ve eşi ölenlerin %7,7'si 'iyi iş'te çalışmaktadır. Evli erkeklerin %29,2'si, kadınların %22,9'u, eşi ölen erkeklerin %21,6'sı, eşi ölen kadınların ise %2,9'u 'iyi iş'te çalışmaktadır.

Birinci Yaklaşım benzer biçimde işletme ölçeği ile 'iyi iş'te çalışma olasılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır: 10 ve daha az kişinin çalıştığı işyerlerindekiilerin %12,9'u, 11-19 kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanların %25,3'ü, 20-49 kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanların %27,9'u, 50 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanların %30,5'i ve bilmiyor ama 10'dan fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanların %16,9'u 'iyi iş'te çalışmaktadır. İyi işte çalışanların yaklaşık %42'si, 50 ve daha fazla çalışanın olduğu işyerlerinde çalışmaktadır.

Her iki yaklaşımda da teoriyi destekler biçimde niteliksiz veya düşük nitelikli olmak ile 'kötü iş'te çalışma olasılığını arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. ISCO 08 sınıflandırmasına göre *Nitelik Gerektirmeyen* işlerde çalışanların %94,9'u *Nitelikli Tarım, Ormanlık ve Su Ürünleri* çalışanlarının %94,3'ü, *Hizmet ve Satış Elemanlarının* %88,3'ü 'kötü iş'te çalışmaktadır. *Yöneticilerin* %80,2'si, *Profesyonel Meslek Mensuplarının* %65,9'u, *Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensuplarının* %39,6'sı 'iyi iş'te çalışmaktadır.

Her iki yaklaşımda da nitelikli meslek ile 'iyi iş' arasındaki anlamlı ilişki gözlenmiştir. NACE Rev.2'ye göre *Finans ve Sigorta Faaliyetlerinde* çalışanların %61'i, *Bilgi ve İletişimde* %54,5'i, *Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetlerde* çalışanların %49,7'si 'iyi iş'te çalışmaktadır. Ters durumda yani *Diğer Hizmet Faaliyetleri ve Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Hizmet Üretim Faaliyetlerinde* çalışanların %94'ü, *Gayrimenkul faaliyetlerinde* çalışanların %85,8'i, *İdari ve Destek Hizmet Faaliyetlerinde* çalışanların %85,6'sı 'kötü iş'te çalışmaktadır.

**Tablo 8. İkinci Yaklaşımına Göre İkili Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişkenler	B	Standart Hata	Wald	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Exp(B)	EXP(B) İçin Güven Aralığı 95%	
							Alt Sınır	Üst Sınır
<i>Cinsiyet (ref:Kadın)</i>	,677	,003	60715,961	1	,000	1,969	1,958	1,979
<i>Yaş grubu (ref:15-24)</i>			99455,433	4	,000			
25-34	1,030	,004	59416,466	1	,000	2,802	2,779	2,825
35-39	1,320	,005	70121,912	1	,000	3,745	3,709	3,782
40-49	1,384	,005	75222,805	1	,000	3,990	3,951	4,030
50 ve üzeri	,611	,006	8915,130	1	,000	1,842	1,819	1,866
<i>Eğitim düzeyi (ref:ilkokul 5 yıl)</i>			132335,449	6	,000			
Okul bitirmeyen	-,776	,016	2478,872	1	,000	,460	,446	,474
Genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)	,279	,004	4514,741	1	,000	1,322	1,311	1,332
Genel lise	,590	,004	20096,517	1	,000	1,804	1,789	1,819
Meslek lisesi	,697	,004	27843,181	1	,000	2,008	1,992	2,025
2 veya 3 yıllık yüksekokul, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte	1,284	,004	89363,311	1	,000	3,610	3,579	3,640
Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dahil) veya doktora	2,396	,009	70888,234	1	,000	10,981	10,789	11,176
<i>Medeni durum (ref: Hiç evlenmedi)</i>			46841,947	3	,000			
Evli	,633	,003	46616,689	1	,000	1,883	1,872	1,893
Boşandı	,478	,006	5643,292	1	,000	1,612	1,592	1,633
Eşi öldü	,232	,023	100,871	1	,000	1,261	1,205	1,319
<i>İşletme Ölçeği (ref:10 ve daha az kişi)</i>			194835,757	4	,000			
11-19 kişi	,614	,004	23220,341	1	,000	1,848	1,834	1,863
20-49 kişi	,820	,003	72014,386	1	,000	2,271	2,257	2,285
50 veya daha fazla kişi	1,290	,003	190574,295	1	,000	3,634	3,613	3,655
Bilmiyor, fakat 10'dan fazla kişi	,400	,022	337,440	1	,000	1,492	1,430	1,557
<i>Ana faaliyet (NACE REV.2) (ref: Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı)</i>			132227,918	11	,000			
Ulaştırma ve depolama	,266	,005	3377,200	1	,000	1,304	1,293	1,316
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	,070	,004	333,246	1	,000	1,073	1,065	1,081
Bilgi ve iletişim	,393	,006	3951,068	1	,000	1,482	1,464	1,500
Finans ve sigorta faaliyetleri	1,339	,006	51203,884	1	,000	3,815	3,771	3,859
Gayrimenkul faaliyetleri	-,150	,008	314,679	1	,000	,861	,847	,875
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	,393	,004	7864,776	1	,000	1,482	1,469	1,495
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	-,604	,004	24232,802	1	,000	,546	,542	,551
Eğitim	-,513	,006	7416,561	1	,000	,598	,591	,605
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	-,424	,006	5715,356	1	,000	,654	,647	,661
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	-,327	,011	839,297	1	,000	,721	,705	,737
Diğer hizmet faaliyetleri ve hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri	-,351	,008	1987,088	1	,000	,704	,694	,715
<i>Meslek (ISCO 08) (ref: Hizmet ve satış elemanları)</i>			353193,197	8	,000			
Yöneticiler	2,360	,005	187024,466	1	,000	10,595	10,482	10,709
Profesyonel meslek mensupları	1,789	,005	130641,874	1	,000	5,984	5,926	6,042
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	,871	,004	46081,773	1	,000	2,389	2,370	2,408
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	,336	,004	8180,211	1	,000	1,400	1,390	1,410
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-,930	,024	1498,604	1	,000	,395	,376	,414
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	,496	,005	10387,875	1	,000	1,642	1,626	1,657
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	-,336	,005	4261,472	1	,000	,714	,707	,722
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-,999	,005	35909,633	1	,000	,368	,364	,372
<i>Sabit</i>	-4,756	,006	648400,368	1	,000	,009		

İkinci Yaklaşımına göre:

- Özel-hizmet sektöründe çalışan kadınlara göre erkeklerin 'iyi iş'te çalışma olasılıkları, 1,969 kattır. Kadınların %21'i, erkeklerin %28,8'ü 'iyi iş'te çalışmaktadır. Birinci Yaklaşımında olduğu gibi kadınların 'kötü iş'te çalışma olasılıkları erkeklere göre yüksektir. Dolayısıyla kadınların dezavantajlı durumu çalışma süresi ve çalışma biçimi özelliği aranmadığı koşullarda bile değişiklik göstermemiştir.

- 15-24 yaş grubu ile karşılaştırıldığında 'iyi iş'te çalışma olasılığı, 25-34 yaş grubundakilerin 2,802 kat, 35-39 yaş grubundakilerin yaklaşık 3,745 kat, 40-49 yaş grubundakilerin yaklaşık 4 kat ve 50 ve üzeri yaş grubundakilerin yaklaşık 1,842 kattır. İyi işlerde çalışanların dağılımı incelendiğinde %5,7'sinin 15,24 yaş grubu, %45,5'inin 25-34 yaş grubu, %21,3'ünün 35-39 yaş grubu, %21,7'sinin 40-49 yaş grubu, %5,8'inin 50 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmüştür. 'kötü iş'te çalışanların ise %24,3'ü 15-24, %34,2'si 25-34, %13,8'i 35-39, %19'u 40-49, %8,7'si 50 yaş ve üzeri yaş grubunda yer aldığı görülmüştür.

- Eğitim düzeyi 5 yıllık ilkokul olanlar ile karşılaştırıldığında 'iyi iş'te çalışma olasılıkları, 8 yıllık ilk ve ortaöğretim mezunlarının 1,322 kat, genel lise mezunları 1,804 kat, meslek lisesi 2,008, ön lisans ve lisans mezunu 3,610 ve lisansüstü 10,981 kattır. Okul bitirmeyenlerin ise referans gruba göre 'kötü iş'te çalışma olasılığı(1/0,460) 2,174 kattır.

- Hiç evlenmeyenlere göre, evli olanlar 1,883 kat, boşananlar 1,612 kat, eşi ölenler 1,261 kat 'iyi iş'te çalışma olasılığına sahiptir.

- Çalışan sayısı 10 ve daha az olanlar işletmeler ile karşılaştırıldığında, 'iyi iş'te çalışma olasılığı: 11-19 çalışanı olan işletmelerde çalışanların 1, 848 kat iken, 20-49 çalışanı olan işletmelerde çalışanların 2,271 kat, 50 ve üzeri çalışanı olan işletmelerde çalışanların 3,634 kat, Bilmiyor, fakat 10'dan fazla kişinin çalıştığı işletmelerde çalışanların 1,492 kattır.

- Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisini destekler biçimde veriler meslek ve 'iyi iş' arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir: Finans ve Sigorta çalışanlarının referans gruba göre 'iyi iş'te çalışma olasılıkları daha yüksektir. *Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımında* çalışanlara göre, *Finans ve Sigorta Faaliyetlerinde* Çalışanların 'iyi iş'te çalışma olasılığı 3,815 kattır. Referans gruba göre, *Ulaştırma ve Depolama* (1,304 kat), *Bilgi ve İletişim* (1,482 kat) ve *Mesleki, Bilimsel ve Teknik faaliyetlerde* (1,482 kat) çalışanların 'iyi iş'te çalışma olasılığı daha yüksektir. Ancak, referans gruba göre 'kötü iş'te çalışma olasılığı en yüksek olan grup, *İdari ve Destek Hizmet Faaliyetlerinde* çalışanlardır (1/0,546=1,832 kat). Ayrıca, referans gruba göre *Diğer Hizmet Faaliyetleri ve Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetlerinde Çalışanlar, Eğitimde* çalışanlar ve *İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetlerinde* ve *Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor Çalışanların* ve *Gayrimenkul Faaliyetlerinde* çalışanların 'kötü iş'te çalışma olasılıkları daha yüksektir. *Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetlerinde* istihdam edilenlerin 'iyi iş'te çalışma olasılığı *Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımında* çalışanlarla hemen hemen aynıdır (1,073 kat).

- *Yönetici* olmak referans gruba göre 'iyi iş'te çalışma olasılığını artırmaktadır. *Hizmet ve Satış Elemanlarına* göre; *Yöneticilerin* (10,595 kat), *Profesyonel Meslek Mensupları* (5,984 kat), *Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları* (2,389 kat), *Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar* (1,400 kat), *Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanların* (1,642 kat) 'iyi iş'te çalışma olasılığı daha yüksektir. Referans gruba göre, 'kötü iş'te çalışma olasılığı daha yüksek olanlar ise *Nitelik Gerektir-*



*meyen İşlerde Çalışanlar* (1/0,368=2,717 kat), *Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları* (1/0,395=2,532), *Tesis ve Makine Operatörleri Ve Montajcılardır* (1/0,714=1,401 kat).

Elde edilen bulgular Doeringer ve Piore’nin (1970), Reid ve Rubin’in (2003), Bosanquet ve Doeringer’in (1973), Hodson ve Kaufman’ın (1982), Anderson vd.’nin (1987), Hudson’ın (2007) ve Kalleberg’in (1994, 2000, 2009, 2012) çalışmalarını destekler niteliktedir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi’nin Türkiye’de TÜİK HİASMV aracılığı ile test edilmesini içermektedir. Çalışmanın kapsamını, özel-hizmet sektörü ve bu sektörde ÜMY olarak çalışanlar oluşturmaktadır. Türkiye işgücü piyasasında istihdamın %52,2’si hizmet sektöründe; %86,2’si özel sektörde; %39’u özel-hizmet sektöründe gerçekleşmektedir. Hizmet sektöründe istihdamın %79,7’si, özel sektörde istihdamın %61,7’si ve özel-hizmet sektöründe istihdamın %72,8’si ÜMY’lerden oluşmaktadır.

Çalışmada istihdamın kalitesi, Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi’nin ‘iyi iş’ ve ‘kötü iş’ sınıflamasına göre belirlenmiştir. İşin kalitesinin belirlenmesinde bazı çalışmalarda çalışma süresi dikkate alınırken, bazılarında dikkate alınmamıştır. Bu nedenle çalışmada analizler, çalışma süresini dikkate alan (Birinci Yaklaşım) ve almayan (İkinci Yaklaşım) olmak üzere iki yaklaşım ile yapılmıştır. Birinci Yaklaşımında ‘iyi iş’in tanımlanmasında (diğer tüm unsurlar sabit kalma koşulu ile) haftalık çalışma süresi yasal sınırlara göre belirlenmiştir. Analiz sırasında haftalık çalışma süresinin ve tam zamanlı çalışmanın özellikle ücret düzeyinde etkili bir unsur olduğu görülmüştür.

Birinci Yaklaşımına göre istihdamın %10,5’i, İkinci Yaklaşımına göre %23,6’sı ‘iyi iş’te çalışmaktadır. Bunun nedeni İkinci Yaklaşımında istihdamın kalitesini olumsuz etkileyen çalışma süresi ve tam ve yarı zamanlı çalışmayı ifade eden çalışma biçimi kısıtlarının kaldırılmasıdır. Çalışmada, istihdamın kalitesi ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, işletme ölçeği, işletmenin ana faaliyeti ve meslek grubu arasındaki ilişki, İkili Lojistik Regresyon Analizi ile test edilmiş ve değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla çalışmanın hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre:

- Her iki yaklaşımda da kadınların erkeklere göre ‘kötü iş’te çalışma olasılığı daha yüksek bulunmuştur. Üstelik analizde çalışma süresi ve çalışma biçimine yer verilmediğinde kadınların dezavantajı daha da artmıştır (Odds Oranı: Birinci Yaklaşım için 1,125, İkinci Yaklaşım için 1,969). Analiz sonuçları, kadının işgücü piyasasında istihdamın kalitesi açısından da dışlandığını göstermektedir.
- Her iki yaklaşımda da yaşın artması, ‘iyi iş’te çalışma olasılığını artmıştır (50 yaş ve üzeri hariç). Ancak, çalışma süresi ve çalışma biçimine analizde yer verilmediğinde, tüm yaş gruplarında ‘iyi iş’te çalışma olasılığı azalmaktadır. Çalışma süresi, referans grubu olan 15-24 yaş grubunun dezavantajlı olmasının nedenlerinden biridir.
- Her iki yaklaşımda da eğitim düzeyinin artması, ‘iyi iş’te çalışma olasılığını artırmıştır. İkinci yaklaşımda referans grubu olan 5 yıllık ilkökul mezunlarına göre daha üst eğitim düzeylerinde (lisansüstü eğitime sahip olanlar dışında) ‘iyi iş’te çalışma olasılığı düşmüştür. Verilere göre eğitim düzeyinin düşük olması, çalışma süresinin uzamasına (bakınız 4.2. başlık) ve çalışma biçiminin değişmesine neden olarak işin kalitesi değiştirmektedir.

- Her iki yaklaşımda da referans grup olan hiç evlenmeyenlere göre evli olanlar, 'iyi iş'te çalışma olasılığı en yüksek grup olarak bulunmuştur. Çalışma süresine analizde yer verilmediğinde, referans gruba göre tüm medeni durum gruplarının 'iyi iş'te çalışma olasılıkları artmıştır.
- Her iki yaklaşımda da işletme ölçeğinin büyümesi ile 'iyi iş'te çalışma olasılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışma süresi ve çalışma biçimine analizde yer verilmediğinde, referans gruba göre (10 ve daha az kişinin çalıştığı işletmeler), diğer tüm gruplarda 'iyi iş'te çalışma olasılığı artmıştır. Dünya geneline benzer biçimde iş güvencesiz, kayıt dışı, sendikasızsız çalışma ve düşük nitelikli işlerin yoğun olarak görüldüğü küçük ölçekli işletmelerde çalışmak, 'kötü iş'te çalışma olasılığını artırmaktadır.
- Her iki yaklaşımda da referans grup olan *Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımına* göre, 'iyi iş'te çalışma olasılığı en yüksek olan grup, "Finans ve Sigorta Faaliyetlerinde Çalışanlar" olmuştur. Ana faaliyet gruplarının çoğunda (*Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri ve Ulaştırma ve diğer hizmet faaliyetleri ve hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri; hanehalkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak ayırım yapılmamış mal ve hizmet üretim faaliyetleri ve hanehalklarının işverenler olarak faaliyetlerinde çalışanların depolama hariç*) referans gruba göre 'iyi iş'te çalışma olasılıkları düşmüştür. Birinci Yaklaşımda referans gruba göre *Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetlerinde* çalışanların 'iyi iş'te çalışma olasılıkları daha düşük (odds=0,273), İkinci Yaklaşımda daha yüksek (odds=1,073) olarak gözlenmiştir. *Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetlerinde* çalışanların haftalık çalışma süresi ortalaması 55,16 saat, referans grubun ise 51,69 saattir. Verilere göre her iki grupta yasal normal çalışma süresinin üzerinde çalışmaktadır. Ancak, *Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetlerinde* çalışanlar referans gruba göre daha fazla çalışmaktadır. Dolayısıyla, çalışma süresinin iyi ve 'kötü iş'in belirlenmesinde bir değişken olması *Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri* grubunun kötü çalışma olasılığını artırmıştır.
- Her iki yaklaşımda da referans grup olan *Hizmet ve Satış Elemanlarına* göre 'iyi iş'te çalışma olasılıkları daha yüksek olan *Yöneticiler'dir*. Çalışma süresi en fazla olan grup, referans gruptur. İkinci Yaklaşım ile diğer gruplara avantaj sağlayan çalışma süresi ve çalışma biçimi özellikleri ortadan kalkmış ve referans gruba göre, 'iyi iş'te çalışma olasılıkları İkinci Yaklaşımda *Yöneticiler* dışındaki tüm gruplar için azalmıştır. Birinci Yaklaşımda referans gruba göre *Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri* çalışanlarının 'iyi iş'te çalışma olasılıkları daha yüksek iken (odds=1,194), İkinci Yaklaşımda daha düşük (odds=0,395) olarak gözlenmiştir. Bunun nedeni, *Hizmet ve Satış Elemanlarının* %7,1'i, *Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri çalışanlarının* %26'sının geçici bir işte çalışması ve *Hizmet ve Satış Elemanları* 2.632.037 kişi, *Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri çalışanlarının* sayısı 34.401 kişi olması ile açıklanabilir. Çünkü yaklaşımlardaki değişiklik referans grubu daha fazla etkilemektedir.

Analiz sonuçlarına göre, Türkiye'de işgücü piyasasının benzer/türdeş bir yapıya sahip olmadığını, çoğunlukla 'kötü iş'lerden oluşan piyasa özellikleri gösterdiğini ve istihdamın kalitesi açısından ciddi sorunlar yaşandığını ifade edebilmek mümkündür. Çalışma sonunda Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisinin 'iyi iş' ve 'kötü iş' sınıflamasının tam ve net olarak yapılmasında eksiklikler taşıdığı görülmüştür. Çünkü iyi ve 'kötü iş' ayrımındaki bazı unsurlara göre, iyi olarak nitelenebilecek bir iş, herhangi bir unsur nedeniyle 'kötü iş' olarak nitelendirilebilir. Örneğin; yüksek ücretli, düzenli, sürekli, kayıtlı ve tam zamanlı çalışan bir kişinin, çalışma süresinin uzunluğu nedeni ile 'kötü iş'te

çalıştığı ifade edilebilir. Oysaki bu kişi biri dışında tüm özelliklere sahip iken, bir koşulu sağlamadığı için gri/ara alanda kalmaktadır. Dolayısıyla işler sadece iyi ve kötü olmak üzere iki gruba göre değil, düşük, orta iyi vb. gibi daha fazla grupla analiz edilebilir. Gelecekteki çalışmalarda gri alanlardaki bazı işlerin, ‘iyi iş’ ve/veya ‘kötü iş’ olarak gruplandırılarak ve farklı sektörleri de içerecek biçimde yapılması, işgücü piyasasının yapısal özelliklerinin ve gerçeklerinin doğru biçimde tespit edilmesini sağlayabilecektir. Ayrıca, TÜİK HİAMVS’de gelir durumunun sadece ÜMY’ler için değil, tüm istihdam edilen gruplar için verilmesi, sendikaya üyelik bilgilerinin ve kamuda çalışanların işin düzenlilik durumunun kullanıcıya sunulması analizlerin daha doğru sınıflamalar ile yapılmasını sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Alpar, Reha (2013), **Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler**, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Anderson, Kathryn H., Butler, John S. ve Frank A. Sloan (1987), *Labor Market Segmentation: A Cluster Analysis of Job Groupings and Barriers to Entry*, **Southern Economic Journal**, 53 (3), (1987), 571-590.
- Anselme, Michael ve Robert, Weisz (1985), *Good Jobs and Bad: A Differentiated Structuring of The Labor Market*, **Acta Sociologica**, 28(1), 35-53.
- Averitt, Robert T. (1968), **The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure**, New-York: Norton.
- Bayram, Nuran (2004), *Multinomial Lojistik Regresyon Analizinin İstihdamdaki İşgücüne Uygulanması*, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, 2(54), 61-75.
- Beck, E.M., Patrick M. Horan ve Charles, M. Tolbert (1978), *Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earnings Determination*, **American Sociological Review**, 43, 704-720.
- Bosanquet, Nicholas ve Doeringer, Peter P. (1973), *Is There a Dual Market in Great Britain?*, **The Economic Journal**, 83(330), 421-435.
- Commons, John R. (1931), *Institutional Economics*, **American Economic Review**, 21(4), 648-57.
- Commons, John R. (1934), **Institutional Economics—Its Place in Political Economy**, New York: Macmillan.
- Çokluk, Ömay ve Güçlü, Şekercioğlu, Şener, Büyüköztürk (2012), **Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları**, Ankara: Pegem Akademi.
- Daw, Jonathan ve Jessica, Halliday Hardie (2012), *Compensating Differentials, Labor Market Segmentation and Wage Inequality*, **Social Science Research**, 41, 1179-1197.
- Dickens, William T., ve Kevin, Lang (1988), *The Reemergence of Segmented Labor Market Theory*, **American Economic Review**, 78, 129-134.
- Dickens, William.T. ve Kevin, Lang (1992), *Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering The Evidence*, No. 4087, June, Cambridge: NBER Working Paper.
- Doeringer, Peter B.ve Michael J. Piore (Jay 1970), **Internal Labor Markets and Manpower Analysis**, USA Department of Labor: Eric.
- Edwards, Richard C., Michael Reich ve David M. Gordon (1975), **Labor Market Segmentation**, Lexington: D. C. Heath and Company.
- Girginer, Nuray ve Bülent, Cankuş (2008), *Tramvay Yolcu Memnuniyetinin Lojistik Regresyon Analiziyle Ölçülmesi: Estram Örneği*, **Yönetim ve Ekonomi**, 15(1), 181-193.
- Hodson, Randy ve Kaufman, Robert L. (1982), *Economic Dualism: A Critical Review*, **American Sociological Review**, 47, 727-739.

- Horn, Robert. N (1980), *A Case Study of The Dual Labor Market Hypothesis*, **Journal of Economic Issues**, 14(3), 615-630.
- Hudson, Kenneth (2007), *The New Labor Market Segmentation: Labor Market Dualism in The New Economy*, **Social Science Research**, 36, 286-312.
- ILO, Employment Security, Labour Market Segmentation, <http://www.ilo.org/global/topics/employment-security/labour-market-segmentation/lang-en/index.htm>, (16.06.2017).
- Kalleberg, Arne L. (2012), Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges, *Work and Occupations*, 39(4) 427-448.
- Kalleberg, Arne L. ve Arne, Mastekaasa (1994), Firm Internal Labor Markets and Organizational Commitment in Norway and the United States, **Acta Sociologica**, 37, 269-286.
- Kalleberg, Arne L., Barbara F. Reskin ve Ken, Hudson (2000), Bad jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in The United States, **American Sociological Review**, 65, 256-278.
- Kalleberg, Arne L., Torstein Nesheim ve Karen M. Olsen (2009), *Is Participation Good or Bad for Workers? Effects of Autonomy, Consultation and Teamwork on Stress Among Workers in Norway*, **Acta Sociologica**, 52(2), 99-116.
- Kerr, Clark (1977), **Labor Markets and Wage Determination: The Balkanization of Labor Markets and Other Essays**, Berkeley: University of California, <http://www.ucpress.edu/op.php?isbn=9780520030701>, (03.07.2017).
- Lamotte, Bruno ve Jon Bernat, Zubiri-Rey (2008), *New Forms Of Labour Market Segmentation, Insecurity and Professional Relations*, “Modernising labour market institutions: are current labour market institutions capable of meeting the needs of the twenty-first century? içinde”, **International Working Party on Labour Market Segmentation, 29th Annual Conference**, Faculty of Economics University of Porto, 8-10 September, Porto, [https://www.fep.up.pt/conferences/iwplms/papers/Lamotte\\_Zubiri.pdf](https://www.fep.up.pt/conferences/iwplms/papers/Lamotte_Zubiri.pdf), (04.03.2017).
- Loscocco, Karyn ve Arne L. Kalleberg. (1988), *Age and The Meaning of Work in The United States and Japan*, **Social Forces**, 67(2), 337-356.
- Michael W. Danson (1982), *The Industrial Structure And Labour Market Segmentation: Urban And Regional Implications*, **Regional Studies**, 16 (4), 255-265.
- Oğuzlar, Ayşe (2005), *Lojistik Regresyon Analizi Yardımıyla Suçlu Profiline Belirlenmesi*, **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, 19 (1), 21-35.
- Osterman, Paul (1975), *An Empirical Study of Labor Market Segmentation*, **Industrial and Labor Relations Review**, 28(4), 508-523.
- Pagés Carmen ve Marco, Stampini (2009), *No education, no good jobs? Evidence on the relationship between education and labor market segmentation*, **Journal of Comparative Economics**, 37(3), 387-401.
- Peng, Chao-Ying Joanne, Kuk Lida Lee ve Gary M. Ingersoll (2002), *An Introduction to Logistic Regression Analysis and Reporting*, **The Journal of Educational Research**, 96(1), 3-14.
- Piore, Michael J. (1973), *Fragments of a ‘Sociological’ Theory Of Wages*, **American Economic Review**, 63, 377-384.
- Piore, Michael Joseph (1972), *Notes For A Theory of Labor Market Stratification*, Working Paper Department of Economics, Massachusetts Institute of Technology.
- Rebitzer, James B. ve Michael D. Robinson (1991), *Employer Size and Dual Labor Markets*, **The Review of Economics and Statistics**, 73(4), 710-715.
- Reich, Michael, David M. Gordon ve Richard C. Edwards (1973), *Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation*, **American Economic Review**, 63 (2), 359-365.
- Reid, Lesley Williams ve Beth A. Rubin (2003), Integrating Economic Dualism and Labor Market Segmentation: The Effects of Race, Gender, and Structural Location on Earnings, 1974-2000, *The Sociological Quarterly*, 44 (3), 405-432.
- Şenel, Selma ve Betül Alatlı (2014), *Lojistik Regresyon Analizinin Kullanıldığı Makaleler Üzerine Bir İnceleme*, **Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi**, 5(1), 35-52.
- T.C.ÇSGB, Asgari Ücret, [https://www.cs.gb.gov.tr/media/2984/2015\\_ikincialtiay.pdf](https://www.cs.gb.gov.tr/media/2984/2015_ikincialtiay.pdf), (16.07.2017).
- TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti.
- Wachter, M.L. (1974), *Primary and Secondary Labour Markets: A Critique of The Dual Approach*, **Brookings Papers on Economic Activity**, 3, 637-693.

## EK: İkili Lojistik Regresyon Analizinde Kullanılan Değişkenler

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	İSTİHDAMIN KALİTESİ	Kötü iş
		İyi iş
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	CİNSİYET	Kadın (Referans Grup)
		Erkek
	YAŞ GRUBU	15-24 yaş (Referans Grup)
		25-34 yaş
		35-39 yaş
		40-49 yaş
		50 ve üzeri yaş
	EĞİTİM DÜZEYİ	İlkokul, 5 yıl (Referans Grup)
		Okul bitirmeyen
		Genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)
		Genel lise
		Meslek lisesi
		2 veya 3 yıllık yüksekokul, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte
		Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dahil) veya doktora
	MEDENİ DURUM	Hiç evlenmedi (Referans Grup)
		Evli
		Boşandı
		Eşi öldü
	İŞLETME ÖLÇEĞİ	10 ve daha az kişi (Referans Grup)
		11-19 kişi
		20-49 kişi
		50 veya daha fazla kişi
		Bilmiyor, fakat 10'dan fazla kişi
	BU YER, KURULUŞ VEYA İŞYERİNİN ANA FAALİYET KODU (NACE REV 2)	Toptan ve Per. Ticaret; Motorlu Kara Taş. ve Motosikletlerin Onarımı (Ref. Grup)
		Ulaştırma ve depolama
		Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri
		Bilgi ve iletişim
		Finans ve sigorta faaliyetleri
		Gayrimenkul faaliyetleri
		Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler
		İdari ve destek hizmet faaliyetleri
		Eğitim
		İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri
		Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor
		Diğer hizmet faaliyetleri ve hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri
	KİŞİNİN YAPTIĞI İŞE UYGUN MESLEK KODU (ISCO 08)	Hizmet ve satış elemanları (Referans Grup)
		Yöneticiler
		Profesyonel meslek mensupları
		Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları
		Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar
		Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları
		Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar		
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar		