D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi
Cilt: 10, Sayı: I, 1995, ss.33-56

BÖLÜMLENDİRİLMİŞ İŞGÜCÜ PİYASASI TEORİSİ VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Güven MURAT (*)

ÖZET

Bölümlendirilmiş işgücü piyasası teorisi işgücü piyasasının birincil ve ikincil işgücü piyasası şeklinde yapılandığını ileri sürmektedir. Birincil işgücü piyasası yüksek ücretler, nispeten iyi çalışma şartları, istikrarlı istihdam ve terfi fırsatları ile karakterize edilmektedir. İkincil işgücü piyasası düşük ücretler, kötü çalışma şartları, yüksek işgücü devir oranları ve yetersiz terfi fırsatları ile tanımlanmaktadır. Bölümlendirilmiş işgücü piyasasına göre, ekonomik durgunluk döneminde birincil sektörden ikincil sektöre ve ekonomik yükselme döneminde ikincil sektörden birincil sektöre doğru bir mobilite mevcuttur. Ayrıca bölümlendirilmiş işgücü piyasası teorisi ekonomik yapıdaki gelişmeler ve teknolojideki gelişmeler ile işgücü piyasasının işleyiş tarzı arasındaki karşılıklı ilişkiyi analiz etmektedir. Gelişen ülkelerde görüldüğü gibi, Türkiye'de işgücü piyasasında ikili bir yapıya sahiptir. Bu ikili yapı kırdan kente göçe, ücret farklılıklarına ve sendikalaşmaya bağlanabilir.

GİRİŞ

1960'ların sonundan itibaren Kuzey Amerika ve Avrupa işgücü piyasalarında köklü değişikler meydana gelmiştir. Nisbeten düşük işsizlik seviyeleri 1960'ların sonunda istisnadan çok bir kural haline gelmiştir. Bazı ülkeler tam istihdama ulaşmış ve işgücü kıtlıklarıyla karşılaşmıştır. Bunun sonucunda işgücü fazlası olan ülkelerden işgücü kıtlığı görülen ülkelere doğru uluslararası bir göç hareketi aktif bir şekilde teşvik edilmiştir.

Bu ekonomik refah dönemini ekonomik durgunluk dönemi takip etmiştir. 1960'ların nispeten düşük işsizlik seviyeleri yerini 1980'lerin yüksek ve sürekli işsizlik seviyelerine bırakmıştır. Göç artık teşvik edilmemiş; hatta bazı ülkeler göçmenlerin ülkelerine geri dönmelerini teşvik etmeye çalışmıştır.

İşgücü piyasası değişiklikleri tüm ülkelerde aynı olmamıştır. Örneğin,Norveç ve İsveç gibi bazı ülkeler kitlesel işsizlik artışları ile karşılaşmamışlardır.1960'lar ve1970'lerin büyük bir bölümünde işsizlik oranları ABD'de, genellikle çoğu Avrupa ülkesinde görülen işsizlik oranlarından daha yüksek olmuştur. 1980'lerin ikinci yarısında ABD;Almanya,Fransa,İtalya ve İngiltere gibi Avrupa ülkelerine göre daha düşük işsizlik oranlarına sahip olmuştur.

(*) Yrd.Doç.Dr. Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F.

Neo-klasik iktisatçılar Kuzey Amerika ve Avrupa'daki işgücü piyasalarının yapısını işleyişini tatmin edici bir şekilde açıklayamamıştır. Neo-klasik yaklaşım talebin marjinal verimlilik teorisi ve işçilerin fayda maksimizasyonuna dayanan arz teorisinden oluşmaktadır. Neo-klasik yaklaşıma göre beşeri sermaye yatırımı bir işçinin vasıf ve gelir düzeyini tayin etmektedir. Ayrıca, işçinin gelir ve boş zaman tercihi işgücü piyasasına arz edeceği emek miktarını belirlemektedır. Birçok ABD'li iktisatçı 1960'larda bu yaklaşımın bazı yönlerine itiraz etmiştir.Bu iktisatçılar bölümlendirilmiş işgücü piyasası kav ramını ortaya atmıştır.Bölümlendirilmiş işgücü piyasası teorisini geliştiren bu iktisatçılar rekabet-dışı varlığını ve mobiliteyi önleyicisosyal ve kurumsal engelleri işgücü piyasasını işleyişini belirleyen temel faktörler olarak görmektedir. Ayrıca, onların büyük bir bölümütemel iktisadi yaklaşımların yeterli bir düzeyde açılamada başarısız olduğubirçok ampirik problemle ilgilenmiştir.Bu ampirik problemlerin baslıcaları, fakirliğin sürekliliği, adil gelir dagılımı, eğitim ve öğretim programlarının basarısızlığı, ayırımcılık, işverenlerin rasyonel olmayanayırımcı işe alma kararları ve Phillips eğrisinde dışa doğru bir kaymadır. Yine bu teoriyegoöre işgücü piyasasındaki bölümledirmenin yapısı ekonomideki konjoktürel dalgalanmalar ve değişmeler sonucunda değişmektedir. Bölümlendirmedeki bu değişiklikler işverenlerin ve sendikaların stratejik düşüncelerini, devlet politikalarını ve işgücü akışlarını yansıtmaktadır. Kısacası, ikili bir işgücü piyasası yapısını temel alanbölümlendirilmiş işgücü piyasası işgücü piyasasını nispeten bir bütün olarak ele alan ortodoks işgücü piyasası teorisi ile çelişmektedir.

Bu makalede bölümlendirilmiş işgücü piyasası teorisinin çerçevesi çizilmekte; bölümlendirilmiş işgücü piyasası teorisinin geliştirilmesine yol açan faktörler üzerinde durulmakta; sosyal tarafların bölümlendirme sürecine katkıları ortaya konulmakta ve bölümlendirilmiş işgücü piyasası teorisinin Türkiye açısından bir değerlendirmesi yapılmaktadır.

A. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bölümlendirme, işgücü piyasasına katılan farklı grupların bölümlendirilmesi ve tasfiye edilmesi sürecini tanımlamaktadır. "Rekabet-dışı gruplar", "balkanlaştırma" (küçük parçalara ayırma) veya "ırksal ayırım" gibi çeşitli isimlerle anılan bölümlendirme süreci, bölümlendirme durumunun bir ürünü veya sonucudur. Bölümlendirme işgücü piyasasına katılanlara, diğerlerine oranla, farklı fırsatlar ve ücretler sunulmasından kaynaklanmaktadır. Böyle bir mekanizma işgücü piyasasını önemli ölçüde rekabetten uzaklaştırmaktadır (RYAN, 1981: 3-4).

Bölümlemdirme insan yaşamının değişik aşamalarında etkisini gösterebilmektedir. Ayırımcı uygulamalar olarak da adlandırıldığı düşüncesinden hareketle, bölümlendirme kavramı işgücü piyasasına girmeden önce meydana gelen (piyasa öncesi) bölümlendirme ve işgücü piyasasında

karşılaşılan (piyasa içi) bölümlendirme şeklinde iki başlık altında incelenebilir. Piyasa öncesi bölümlendirme işe başlamadan önce formal eğitim ve öğretim gibi faktörlerden dolayı bireyin üretim potansiyelini arttırmak için fırsatların farklılaştırılmasıdır. Piyasa içi bölümlendirme ise, işbaşında eğitim yoluyla bireyin üretim potansiyelinin arttırılması ve rant elde etmek amacıyla piyasadaki fırsatların farklılaştırılması işlemidir (FLANAGAN, SMITH, EHRENBERG, 1984: 296-297).

Bölümlendirme sosyal tabakalaşma ile yakından bağlantılıdır. Bazı bireyler bilgi, vasıf ve alışkanlık açısından belirgin avantajlara sahip olarak işgücü piyasasına girmektedir. Bu tür yetenekler sosyal sınıf, ırk ve cinsiyete göre belirgin bir şekilde farklılaştırılmış olan aile ve eğitim sisteminin beraberinde getirdiği bir gelişme sürecini içermektedir. Piyasa öncesi bölümlendirmenin önemi iktisatçılar tarafından kabul edilmektedir. Fakat, iktisatçıların bu konudaki düşünceleri önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Örneğin, klasik görüşün öncülerinden John Stuart Mill, ücret ve iş farklılıklarışeklinde ortaya çıkan,piyasa öncesi bölümlendirmenin serbest rekabetin doğal sonucu olduğunu ve uygulamada genellikle kabul edildiğini ileri sürmektedir. Ayrıca, Mill ,ikincil derecedeki işlerin, başka işlerdeistihdam edilmeyen, eğitim ve vasıf elde etmek isteğinden yoksun ve fakir işçilere tahsis edildiğini vurgulamaktadır (MILL, 1900: 372). Eğitimin bir sosyal eşitsizlik aracı gibi faaliyet gösterdiği daha yeni modeller, bölümlendirmenin piyasa öncesi yönü üzerinde bu klasik tesbiti sürdürmektedir (BOWLES, 1972: 219-252). Bununla birlikte, piyasa öncesi bölümlendirme, eşitlik ve sosyal değerlerle sınırlandırılmaktadır. Örneğin, Becker ücretteki farklılıkların temel kaynağının beşeri sermaye piyasasının aşırı derecede bölümlendirilmesi olduğunu ısrarla savunmaktadır (BECKER, 1967: 102).

Piyasa içi bölümlendirme fırsat farklılaştırılmasının piyasada devam etmesini ifade etmektedir. Bu tür bölümlendirme, benzer verimlilik potansiyellerine sahip bireyler belirgin bir şekilde farklı iş ve ücret elde ettiğinde ortaya çıkmaktadır. Piyasa öncesi bölümlendirmeden piyasa içi bölümlendirmeye geçildiğinde, bölümlendirme konusunda iktisatçılar arasındaki fikir birliği kaybolmaktadır. Düalist ve radikal iktisatçılar piyasa içi bölümlendirmenin önemli olduğunu iddia etmektedir. Buna karşılık, ortadoks iktisatçılar işgücü piyasalarının analizi için piyasa gücü ve ayırımcılığın uygun olduğunu kabul etmektedir (RYAN, 1981: 5). Beşeri sermaye yaklaşımı ise, bireysel yeteneklerdeki değişmenin, bireyin gelecekteki kazanç kapasitesindeki farklılığın en önemli nedeni olduğunu ileri sürmektedir (BECKER, 1967: 110).

İktisat okulları arasındaki bu görüş farklılığı, piyasa içi bölümlendirmenin öneminin farklı değerlendirmelerine dayanmaktadır. Çoğu iktisatçının piyasa içi bölümlendirmeyi ele almadaki isteksizliği, bir dereceye kadar, bu tür bölümlendirmenin rolünü tanımlamada ortaya çıkan teorik ve ampirik zorlukları yansıtmaktadır. Bununla birlikte, daha önemli bir sorun piyasa

ve sosyal eşitsizlik arasındaki ilişkidir. Böylece, piyasa içi bölümlendirme piyasanın işleyişinden kaynaklanan ekonomik sorunlardan başka sosyal ve ideoljik sorunlar doğurmaktadır.

Piyasa içi bölümlendirme genel olarak bir ikili yapı temeline oturtulmaktadır. Nitekim, Peter Doeringer ve Michael Piore işgücü piyasası şeklinde ikiye ayırmaktadır. Birincil işgücü piyasası nispeten yüksek ücret, iyi çalışma şartları ve daha yüksek ücretli işlere terfi için fırsatlar sunan işleri kapsarken, ikincil işgücü piyasası düşük ücretler, kötü çalısma şartları istikrarsız istihdam ve yetersiz terfi fırsatları sunan işleri kapsamaktadır. Kadınlar, etnik ve ırksal azınlıklar ve göçmenler gibi belli gruplar ikincil işlerde istihdam edilmektedir. Bu durum onların olumsuz ekonomik durumunu açıklamaktadır (DICKENS, LANG, 1985: 792).

Bu temel açıklama çeşitli yaklaşımların geliştirilmesine yol açmıştır. Bazıları ikili işgücü piyasasını geniş bir tabakalaşmanın parçası olarak görmekte ve özellikle birincil sektördeki diğer önemli bölümleri tanımlamaya çalışmaktadır. Diğerleri ise, bu farkli bölümlerin işleyişindeki temel farklılıkları vurgulamakta ve hem genel ekonomi hem de işsizlikve enflasyon gibi belirli ekonomik konulardaki anlayış farklılıklarını incelemektedir (PIORE, 1980: 380).

İkili işgücü piyasası oluşumuna yol açan çeşitli faktörler vardır. Bunlardan birincisi, firmalar arası personel alımı, terfi ve eğitim uygulamalarındaki doğrudan üst iş gruplarında işe almakta ve daha az eğitim ve terfi fırsatları sağlamaktadır. Bunun aksine, içsel işgücu piyasaları oluşturan firmalar sınırlısayıda işçiyi başlangıç düzeyindeki işlerde istihdam etmekte ve geri kalan açık işleri doldurmada eğitim ve terfiyi esas almaktadır. İşler çok az vasıf gerektirirse, açık işler dış piyasadan içi alımı ile doldurulmaktadır. Bu durumda işveren, eğitime yatırım yapmaya duyarsızdır. Bununla birlikte işler özel vasıflar gerektirirse, işveren gerekli eğitimi vermeli üstlenmektedir. Böylece, işe uygun işçi almak ve istihdamı sürdürmek suretiyle işçi devri de dikkate alınmış ve daha iyi çalışma şartları sağlanmış olacaktır.

Bazı yazarlar, örneğin Edwards, iş istikrarının gerçekten ikili işgücü piyasası ayrımı için duyarlı bir kriter olduğu sonucuna varmıştır. Bununla birlikte, işçiye empoze edilen davranışlar bir başka ikileme yolaçmaktadır. Birincil sektörde eğitimin ve öğretimin koorrdinasyonunun öneminden dolayı, bu sektördeki işçilerin istrikrarlı çalışma alışkanlıklarıgöstermesi, çalışmayailişkin zamanıda ve düzenli olarak rapor vermesi, firmaya sürekli bir bağımlılık göstermesi, talimatları uygulamaya arzulu olması ve işyeri kurallarına uyması beklenilebilir. Buna karşılık, ikincil işgücü piyasasında işe devam ızlık ve geç yelme yaygındır ve norın haline gelmektedir. İşçi devri yüksektir. Anti-sosyal davranışlaratolerans gösterilmektedir. Çünkü, işverenler, belki düşükücretlerödemeyı bu tür davranışları düzeltmeye tercih

etmektedir (EDWARDS, 1975: 17). Fakat, ihtiyaç duyulan davranışlar işçilen kendi davranışlarına bağlı değlidir. Bireysel davranış özellikleri, bir sınıf ayrımı yapmak için kullanılabilir. ÖrneĞin, Piore Amerikan işgücü piyasasında siyahların daha düşük bir sınıfoluşturduğunu ileri sürmektedir (RUBERY, 1978: 20).

İkinci olarak, bir firmanın karşılaştığı ürün piyasası ve şartlar işverenin birincil veikincil piyasada faaliyet gösterme konusunda yaptığı tercihlerüzerinde sınırlayıcı rol oynamaktadır.

Üçüncü olarak, iç vedış göç de ikili işgücü piyasasına yol açmaktadır. İkili isgücü piyasası teorileri göç surecinin sosyal boyutunu vurgulamakta veyeni göçmenlerinyerli işgücünden farklı ve ğenellikle onları tamamlayıcı işlere sahip olma eğilimi gösterdiğini ileri sürmektedir. Piore'ye göre gelişen ülkelerden gelen ilk göç dalgalarınıkırsal niteliklere sahip işgücüoluşturmaktadır. Bununla birlikte, göç prosedürünün karmaşıklığını ortadan kaldırmaya, ulaştırma ve yaşam masraflarını ve yeni bir endüstriyel düzene hızlauyum sağlamaya en uygunolanlarve yarı vasıflı şehir yerlileridir. Göçmenler oligapolistik "merkez" endüstrilerin birincil sektörüne doğru mobilitenin çok sınırlı olduğu,"çevre" endüstrilerin ikincil bölüm işlerinde istihdam edilmektedir. Bir ülkeye yeni bir ülkeden göç edenler, bu tür işleri kabul etme eğilimindedir. Çünkü, onlar göçü, ülkelerine geri döndüklerinde ailerinin hayat standartlarını ve sosyal statülerini iyileştirmede ve tasarruflarını arttırmada geçici bir araç olarak görmektedir (FREITAS, 1988: 197).

Diğer taraftan, birincil işgücü piyasasındaki işler arasında, birincil ve ikincil işgücü piyasaları kadar önemli farklılıklar vardır. Birincil işgücü piyasası işlerin orjinal tanımı birincil piyasanın alt bölümünü ele almaktadır. Profesyonel ve idari işler birincil piyasanın üst bölümünü oluşturmaktadır. Bu işler, alt bölüm işlerinden daha yüksek ücret ve statü ile terfi fırsatlarına sahiptir. İkincil piyasa gibi, üst bölüm işler alt bölüm istihdamını tanımlayan ayrıntılı çalışma kuralları ve yönetim ilkelerine sahip değildir. Mesleki ve profesyonel başarı standartları bu kuralların ve düzenlemelerin yerine geçmektedir. Üst bölüm işler, alt bölümdeki işlerden daha fazla bireysel kabiliyet ve girişimcilik gerektirmektedir (PIORE, 1975: 126-127).

Bölümlendirilmiş işgücü piyasası teorisinin kavramsal çerçevesi incelenirken üzerinde durulması gereken bir başka konu, içsel işgücü piyasası kavramıdır. İçsel işgücü piyasası firma içinde işgücünün fiyatlanması ve dağılımını düzenleyen kurallar ve kurumlar şeklinde tanımlanmaktadır (MARSHALL, BRIGGS, KING, 1984: 336). Tüm firmalar kendine özgü bir endüstri ilişkileri sistemine sahip olmakla beraber,çoğu araştırmacı iyi düzenlenmiş kurumsal özelliklere sahip içsel işgücü piyasası kavramını belirli bir amaca hizmet eden bir mekanizma şeklinde görme eğilimindedir. İçsel işgücü piyasası terminolojisi çoğunlukla yüksek ücretli şektörlerde yer alan firmalarla ilgilidir.

Yüksek ücretli sektörlerde yer alanfirmalar içsel işgücü piyasası terminolojisini kullanarak kendi endüstriyel ilişkiler sistemini oluşturmaktadır. İçsel işgücü piyasası, tüm işler ve bunların karşılıklı ilişkilerini düzenleyen formel ve informel bir kurallar dizisi oluşturan firma içindeki istihdam iliskilerinden olusmaktadır. Bu kurallar her ise verilen nitelik ve ücreti, işleri birbirinebağlayan organizasyon yapısını, yeni işçiler için işe giriş şartlarını terfi fırsatlarını ve özel iş eğitimini kapsamaktadır (THURMAN, WATCHER, 1986: 1188).

İçsel işgücü piyasaları çeşitli şekillerde yorumlanmaktadır. Bazı iktisatçılar içsel işgucü piyasaları içinde işgücünün fiyatlanması ve dağıtımında piyasa sürecinin ikamesi şeklinde yorumlamaktadır (DOERINGER, PIOERE, 1971: 2). Diğerleri de içsel işgücü piyasasını genellikle iş basamakları ve terfi hiyerarşileri ile es anlamlı olarak ele almaktadır (ADDISON, SIEBERT, 1979: 186). Bir başka görüşe göre, içselişgücü piyasasıözellikle iş eğitiminin yarattığı dışsallıklara etkin bir cevabı temsil etmektedir (THURMAN, WATCHIR, 1986: 1987).

Yukarıdaki yorumlamalardan da anlaşılacağı üzere, içsel işgücü piyasası konusunda görüş farklılıkları vardır. Bunlar şu şekilde özetlenebilir (ryam, 1981: 12).

(1) İçsel işgücü piyasasını düzenleyen etkinlik düşüncelerini yansıtma derecesi,

(2) Firmalar ve işçiler arası tekel gücünün dağılımı,

(3) Oluşturulan birincil piyasa işlerinin sayısıüzerindeki sınırlamaların niteliği.

Piyasa içi bölümlendirme içsel işgücü piyasası ile yakından bağlantıdır. Hatta, içsel işgücü piyasası düalist (ikili) yaklaşımın bir parçası olarak geliştirilmiştir. Birincil veikincil piyasa ayırımı, ücretler ve işgücu niteliğinin parasal değerleri arasındaki ilişki açısından yorumlanmaktadır. Böylece, ikincil piyasayı birincil piyasadan ayıran özellik, öğrenim ve çalışma tecrübesi yıllarındakiartışların kazançlarda hiç veya çok az artışa neden olmasıdır. Bunakarşılık, birincil piyasada eğitim ve tecrübe önemli kazanç artışlarına yol açmaktadır. Görüldüğü gibi, içsel işgücü piyasası, piyasa içi bölümlendirmenin temel unsurlarından biridir. İçsel işgücü piyasasının temel özelliği piyasa içinde yer alanların piyasa dışındakilerden belirgin bir şekildedaha iyi sonuçlara ulaşmasıdır. Gerçekten, birincil piyasadaki işler için daha fazlavasıflı aday arzı olabilir. Bunun sonucunda, içsel işgücü piyasalarına girmek ve ilerlemek için kıt olan fırsatların dağıtımında yetenek ve isteklilik gibi piyasa kriterlerinin yerini yönetimin koyduğu kurallar almaktadır.

B.BÖLÜMLENDİRİLMİŞ İŞGÜCÜ PİYASASI TEORİSİNİN GELİŞTİRİLMESİNE YOL AÇAN FAKTÖRLER

1960'lı yıllardan itibaren çoğu sanayileşmiş ülkede devlet politikasının üzerinde durduğu konulardan biri de ekonomik açıdan dezavantajlı azınlıklar olmuştur. ABD'de bu konu 1960'li yılların ortalarında siyahların medeni haklar hareketiyle gündeme gelmiş ve daha sonra diğer etnik ve ırksal azınlıklar ile kadınları kapsamıştır. Avrupa'da ise 1960'ların sonunda işçi ve öğrenci hareketiyle ortaya çıkmıştır. Fakat, ABD'deki gibi, ülkenin geri kalmış bölgelerinden gelişmiş bölgelerine göç edenler, yabancı göcmenler ve kadınlar gibi, ekonomik açıdan dezavantajlı nüfus grupları üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu politik önem, ekonomik açıdan dezavatajlılığın temellerini açıklamaya ve siyasi liderlerin ifade ettikleri arzuları düzeltici devlet politikaları ile karşılaştımaya çalışan teorik ve analitik literatürün doğmasına neden olmuştur. Bu literatürün en önemli dayanağı, özellikle ABD'de ve artan şekilde Avrupa'da, bölümlendirilmiş işgücu piyasası teorisi çerçevesine inşa edilmiştir.

Bölümlendirilmiş işgücü piyasasının geliştirilmesine ortam hazırlayan çeşitli faktörler vardır. Bu faktörler fakirliğin ve gelir eşitsizliğinin sürekliliği, eğitim ve öğretim programlarının başarısızlığı, işsizlik seviyeleri, eğilimleri ve yapısı ile endüstriyel yapı şeklinde sıralamak mümkündür.

1. Fakirliğin Ve Gelir Eşitsizliğinin Sürekliliği

1950 ve1960'lı yıllardaki ekonomik politikalarıntemel hedefi, ekonomik büyümeyi maksimum bir seviyeye çıkarmak olmuştur. Tarım sektöründeki işgücu fazlasını makul bir zaman dilimi içinde gidereceği varsayımı yla sanayilaşmeye agırlık verılmişytir. Böylece, düşük gelir gruplarının, ekonomik büyüme ile bütünleşerek yüksek büyüme hızından faydalanacağı ümit edilmiştir. Ancak, 1960'li yılların sonlarına doğru, bu büyüme modelinin beklenen sonuçları vermediği ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifede ile, büyümeden elde edilen kazançlar geniş bir biçimde düşük gelir gruplarına dağıtılamamıştır.

Fakirlik çizgisi altındaki bir nüfus grubunun payı ile fakirlerin kesin sayısını belirlemek zor olmakla beraber, fakirlik gelişmiş ülkelerde de yaygınlaşmıştır. ABD'desosyal politika alanındaki gelişmeler, bir ailenin belirli asgari ihtiyaçlarını karşılamada gerekli mal ve hizmetleri elde etme gücü açısından fakirlik tanımının geliştirilmesine yol açmıştır. 1963 yılında tipik dört kişilik bir aile için yıllık 3000 $ fakirlik sınırı olarak kabul edilmiştir. Bu tahmin Sosyal Güvenlik İdaresi Tarım Dairesi(Department of Agriculture for the Social Security Administration) tarfından tahmin edilen asgari gıda ihtiyaçları varsayımına dayanmıştır (RIMA, 1981: 317).

1960'ların refah toplumu sayılan ABD'de bazı nüfus gruplarında, özelikle siyahlar arasında fakirliğin önemli bir sorun olduğu görülmektedir. Fakirlik so-

runu tam istihdam ve anti-fakirlik programlarına rağmen geçerliliğini korumuştur. Bu durum, 1960'ların sonunda bir grup çalışma iktisatçısınınşehir fakirliği ve eksik istihdamının nedenlerini araştırmaya yöneltmiştir.İşgücü piyasalarında bir dizi alan araştırması yapılmıştır. Araştırmalar sonunda şehir fakirliği ve eksik istihdamı açıklamak için ikili işgücü piyasası yaklaşımı geliştirilmiştir. Piore ve diğer bölümlendirilmiş işguçu piyasasıiktisatçı'arına göre fakirlik sorunu en iyi ikili işgücü piyasası şartlarında anlaşılabilir. Fakirler ikiccil işgücü piyasasında çalışmaktadır. Fakirlik sorununun çözümü için fakirlerin birincil işgücü piyasasına girmesi sağlanmalıdır.

Gelişen ülkelerde de işsizlik sayısı , büyük ölçüde, temel ihtiyaçlarını tatmin edemeyenler tarafından arttırılmaktadır. Gerçekten, fakir nüfusun önemli bir bölümü uzun çalışma sürelerinde düşük ücretlerle çalışmak zorundadır. Bu durumdakibireylerin eğitim düzeyleri düşüktür ve genellikle kırsal alanlarda toplanmaktadır. Bunlar noksan istihdamı oluşturmaktadır. Yapılan bir araştırma işsizliği ve noksan istihdamı ortadan kaldırmak ve işgücüne yeni katılanlara bir iş imkanı sağlamak için1975-2000 yılları arasında prodiktif mesleklerdeki yıllık artış oranının gelişen ülkelerde %3.6, gelişmiş ülkelerde %1 olması gerektiğini ortaya koymuştur (POPKINS, 1980: 153).

2. Eğitim ve Öğretim programlarının Başarısızlığı

Toplumda yaşayan bireyler yaşam seviyelerinive istihdamfırsatlarını arttırmak için eğitim talebinde bulunmaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için lise, kolej ve üniversite gibi genel eğitim kurumlarına yönelmektedir. Ayrıca eğitim, işverenler tarafından istihdam için kendilerine başvuranlar değerlendi rici bir faktör olarak kullanılmaktadır.

Neo-klasik teorinin temel varsayımlarından biri de, işgücü piyasasının eş değer vasıflara sahip bireylerden oluştuğudur. Ancak işgücü piyasaları bu özelliğe sahip değildir. Çünkü, günümüz işgücü piyasaları farklı vasıfları bulunan bireylerden oluşmaktadır. Bu durum, işgücü piyasalarındakisorunlarin kaynağını teşkil etmektedir. Bu sorunları çözmek için beşeri sermaye teorisi geliştirilmiştir.

Bölümlendirilmis işgücü piyasası iktisatçıları beßşeri sermaye teorisini şiddetle eleştirmiştir.Bu eleştirilerin odak noktası,eğitim ve öğretim programlarının fakirliği önleyici işlevini yerine getirmemesi olmuştur. 1960'larda azınlık işgücü piyasalarını inceleyen bazı bölümlenddirilmiş işgücü piyasası iktisatçıları, öğretim ve mesleki eğitim yılları gibi faktörler çoğu şehir işçisinin istihdam görüntüleri üzerinde hemen hemen hiç etkiye sahip olmadığını ifade etmiştir (GAIN, 1976: 1218).

Neo-klasikler öğrenim yılları ile kazançlar arasında doğru orantılı bir ilişki bulurken, bölümlendirilmiş işgücü piyasası iktisatçıları araştırmalarında

eğitim kaynakları ve niteliğinin gelir ve mesleki nitelik üzerinde etkisiz olduğu sonucuna varmışlardır. Diğer bir ifade ile, eğitim veöğretim programları istenilen hedeflere ulaşmada başarısız olmuştur (GINTIS, 1971: 266-279).

Beşeri sermaye literatürü formal eğitimin yüksek veya rekabet edici kazanç oranlari sağladığını iddia etmektedir. Bölümlendirilmiş işgücü piyasası yaklaşımı ise, belirlin bir grubun daha iyi işler elde etmesine imkan vereneğitimin bir "izleme", "işaretleme", veya"sertifika aracı gibi işlev gördüğünü ileri sürmektedir. ÖrneğinThurow, eğitimin fonksiyonunun vasıf kazandırmak, dolayısıyla iişçi açısından artan verimlilik ve yüksek ücretler olmadığını; daha çok bireyin eğitilebilirliğini onaylamak ve ona belirli bir statü kazandırmak olduğunu ifade etmektedir.Ayrıca, bölümlendirilmiş işgücu piyasası iktisatçıları, eğitimin işverenlerin cazip bulduğu ırk, renk, uysallık ve inandırıcılık gibi bir dizi davranış ve işlemleri yansıttığını savunmaktadır (THLROW, 1972: 68).

3. Ayırımcılık

Ayırımcılık zor tanımlabilen bir kavramdır.Çünkü, önyargı ve ayırımcılık arasındaki ilişki genellikle açık değildir. Bununla birlikte, işgücü piyasasında ayırımcılık işçinin verimlilik ile ilgili olmayan bireysel özellikleri nin işgücü piyasasında değerlendirilmesi şeklinde tanımlanabilir (ARROW, 1973: 3). Bu tanım, işgücü piyasasında bireyin değerinin marjinal verimliliği etkileyen tüm talep ve arz faktörlerine bağlı olduğunu kabul etmektedir. Fakat, verimlilikle ilgili olmayan faktörler işgücü piyasasında olumlu veya olumsuz bir değer kazandığında, ayırımcılığın ortaya çıkacağı ifade edilmektedir. Verimlilik ile ilgisi olmayan faktörler din, dil, ırk, cinsiyet ve etnik kökeni kapsamaktadır.

Yukarıdaki tanımda üç nokta üzerinde durulmalıdır. Birincisi, ayırımcılığı tespit etmede , kazançlar, ücretler, mesleki bilgi veya istihdam seviyeleri gibi, ölçülebilir piyasa sonuçlarına önem verilmelidir. İkicisi, işgücü piyasası sonuçlarına ilişkin normal tesadüfi farklılıklar üzerinde durulmamalıdır. Bunun yerine, ayırımcılık kavramı sistemetik farklılıkları kapsamalıdır. Üçüncüsü, tanım, kazanç farklılıklarına yol açan işgücü piyasası ve piyasa öncesi faktörleriayırmada etkin bir yöntem sunmalıdır. Irk ve cinsiyet gruplarında ortalama verimlilik seviyelerindeki farklılıklardan elde edilen farklılıklar doğal olarak piyasa öncesi faktörler şeklinde sınıflandırılabilir. Cinsiyete ve ırka atfedilen farklılıklar işgücü piyasasında ayırımcılığın delili olarak ifade edilebilir (FLANAGAN, SMITH, EHRENBERG, 1984: 291).

Ekonomik literatürde üç ayırımcılık teorisi bulunmaktadır. Bunlar; neoklasik ayırımcılık teorisi, kurumsal ayırımcılık teorisi ve radikal ayırımcılık teorisidir. Neo-klasik ayırımcılık teorisi tamamen talep yönlü bir teoridir. İşgücü piyasasının arz yönü azınlık ve çoğunluk işçi gruplarının eşit verimliliğe

(veya verimlilik kapasitesine) ve çalışma eğilimine sahipolduğu varsayımı ile etkisiz hale getirilmektedir. Talep yönü ise tekelci veya monopolcü bir yapı ile nitelendirilmektedir. Bu nitelikler işgücü piyasasındaki ayırımcı uygulamaları açıklamaktadır GAIM, 1986: 709-729 ve MARSHALL, 1974: 849-855). Kurumsal ayırımcılık teorisi neo-klasik ayırımcılık teorisi ne alternatif olarak sunulmakla beraber, tarihsel ilişkilere, azınlıklara, grup pazarlığına, ekonomik araçların (unsurların) psikolojik motivasyonlarına yönelik ayırımcılık ve bir dizi toplumsal faktörlere önem vermektedir (CAIN, 1986: 861-869). Radikal ayırımcılık teorisi istismar olgusuna dayanmaktadır. Radikaller kapitalistlerin güçlerini koruma ve işçilerden elde edebilecekleri artık değeri arttırmak için ayırımcı uygulamalara yöneldiğini ileri sürmektedir (MARSHALL, 1974: 857-859 ve FRANKLIN, RESNICK, 1974).

Genel olarak uygulamada işgücü piyasasında ayırımcılık aynı iş için farklı ücret veya aynı vasıflara sahip işçilere farklı işler verilmek suretiyle görülmektedir. Ne türde olursa olsun,beyaz ile siyah erkekler ile kadınlar arasındaki kazançlarda büyük ve sürekli farklılıklara neden olan bu ayırımcı uygulamalar ortodoks teoriyi tehdit etmektedir.

Bölümlendirilmiş işgücü piyasası yaklaşımı azınlıklara karşı sürekli ayırımcılığı neo klasik teorinin başarısızlığının ispatı olarak kabul etmektedir. Ayrıca, bazı bölümlendirilmiş işgücü piyasası iktisatçıları ayırımcı uygulamaların Marksist istismar teorisini desteklediğini ileri sürmektedir (CAIN, 1976: 1219).

4. Endüstriyel Yapı

Ülkelerin endüstriyel yapılarını tanımlamak için çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bunlardan biri de ikili endüstriyel yapı yaklaşımıdır. Bu yaklaşım ozellikle gelişmiş ülkelerın endüstriyel yapısını açıklamada kullanılmaktadır.

Neo-klasik iktisatçılar teorilerini ve analizlerini tam rekabetçi piyasa sistemi varsayımına dayandırmaya çalışmışlardır. Onlar tam rekabet teorisi ile çok sayıda küçük işletmenin benzer mallar ürettiği bir piyasada denge üretim düzeyinin en düşük ortalama maliyette gerçekleşeceğini kabul etmişler ve küçük firmalara büyük önem vermişlerdir. Buna karşılık ikili ekonomik yapı yaklaşımını savunanlar monopolcü ve oligapolcü organizasyon şekilleriyle tanımlanan ekonomi bölümlerine rekabetçi modelin uygulanabilirliğini şüphe ile karşılamıştır. Buna gerekçe olarak, kapitalist dünyada tipik ekonomik birimin herhangi bir piyasa için homojen bir ürün üreten küçük firmaların değil büyük firmaların olmasını göstermektedir. Büyük ölçekli firmalar fiyatları, üretim hacmini, yatırım miktarları ve türlerini kontrol edebilmekte ve bir veya birkaç endüstri ürününün önemli bir bölümünü üretmektedir (TOLBERT, HORAN, BECK, 1980: 1097). Bilindiği gibi firmalar büyüdükçe işletme içi ve dışı ta-

sarruflardan yararlanmakta, maliyetleri düşmekte ve karlılığı artmaktadır. Büyük firmalar bir anlamda pazar ekonomisine geçişi ve üretimin merkezileşmesini ifade etmektedir.

Teknolojik (özellikle bilgisayar teknolojisi) alanda kaydedilen gelişmeler yakın zamanlara kabul gören büyük firmalar yoluyla üretim anlayışını değiştirmeye ve iş hayatında tekrar küçük işletmehakimiyetini yavaş yavaş belirginleştirmeye başlamıştır (DİNÇER, 1992, 28-29). Özellikle 1973-1974 petrol krizinin enerji fiyatlarının ve buna bağlı olarak üretimde girdi maliyetlerinin hızla yükselmesi ve ortaya çıkan talep daralması büyük firmaları olumsuz yönde etkilemiştir. Buna karşılık değişen pazar şartlarına uyum sağlama, büyük işletmeleri tamamlama ve bölgelerarası dengeli büyüme gibi avantajlara sahip firmaların bu krizden daha az etkilendiği görülmüştür.

Dünya ekonomisinde esneklik yönündeki son gelişmeler de küçük firma yapısını daha da belirginleştiren bir endüstriyel yapının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Sözkonusu bu endüstriyel yapılanma şekli, büyük firmaların ölçek ekonomilere ulaşmaktan vazgeçerek büyüklük içinde küçük firmalar oluşturmasıdır (ULUDAĞ, SERİN, 191: 12). Bu tür bir yapılanmada firmanın çekidek yapısı olabildiğince daraltılırken, çevre yapısı genişletilmektedir. 21. yüzyılda da iş dünyasında dikkatler monopolleri kırma ve bunu mümkün kılacak ademi-merkeziyetçi enerji, altyapı diğer teknolojilerin geliştirilmesi üzerinde yoğunlaşacaktır. Bu çoğu üretim faaliyetlerinin ölçeğini küçültme yönündeki araştırma ve geliştirme çabalarının bir parçasıdır (ROBERTSON, 1990: 87).

İkili ekonomik yapı yaklaşımı kuramcıları belirgin ekonomik sektörleri tanımlamada rekabetçi ve oligapolistik organizasyon ile tanımlanan endüstriyel bölümler arasındaki bu ayırımı kullanmaktadır. Bu ayırım başka bir iktisatçı tarfından "merkez ve çevre firmalar" şeklinde ifade edilmiştir. Merkez firmalar ekonomik büyüklük, organizasyon yapısı, yerleşim bölgesi, hammadde faktörleri, zaman perspektifi ve oiyasa yaklaşımları bakımından çevre firmalardan ayrılmaktadır.

Merkez firmalar ekonomik ve politik gücünkaynağını oluşturan firmalardır. Bu firmalar yüksek verimliliğe, yüksek kar oranlarına, yoğun sermaye kullanımına, yüksek monopol ğucüne ve yüksek sendikalaşma oranına sahioptir. İstihdam güvencesi sağlayan bu firmalarda çalışan işçiler nispeten yüksek ücretler ve daha iyi çalışma şartları ve sosyal yardımlar elde etmektedirler. Çevre firmalar ise, küçük firma ölçeği, emek yoğunluğu, düşük kar oranları, düşük verimlilik, yoğun ürün piyasası rekabeti, düşük sendikalaşma ve düşük ücretlerle tanımlanmaktadır (BLUESTONE, MURPHY, STEVENSON, 1973: 28-29).

Firmaları merkez ve çevre olarak ayırmada çeşitli kriterler kullanılmaktadır. Bu kriterler Tablo 1'de verilmektedir. Firmalar arası

bölümlendirme tabloda sıralana özelliklere göre firmaların dağılımı incelenerek daha iyi tespit edilebilir. Paralel bir analiz merkez ve çevre arasında değiştiği kabul edilen iş özellikleri temelinde firmaları ayırabilir.Örneğin, işin karekteristiği ve karmaşıklığı, teşvik fırsatları, bürokratik kontrol ve erkek kompozisyonu merkez firmalardaki "birincil" işlerin özellikleri olarak ileri sürülmüştür. Her bir iş özelliğinin nisbi önemi , firmaları ayırmada işlerin belirli yönlerine yönelik farklı vurgulamalara uyum sağlayan iş organizasyonu ve endüstriyel ikileme ilişkin çeşitli perspektifleri değerlendirmeye yardım edebilir (BARON, BIELBY, 1980: 752).

ABD'de yapılan bir çalışmada endüstriyel yapıda şiddetli bir merkez çevre kutuplaşması olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi ile yapılan çalışma merkez firmalardaki istihdam şartlarının istihdam şartlarını teşvik ettiği iddiasını doğrulamıştır (BUCHELE, 1983: 417).

Tablo 1: Dünyadaki Sektörlere Göre Firma Özellikleri

Firma Özellikleri	Sektör	Merkez Çevre
Faaliyet Ölçeği	Büyük	Küçük
Yatay Entegrasyon	Yüksek	Düşük
Çok Kuruluşlu Organizasyon Bölümleri	Var	Yok
Vasıf Seviyesi	Yüksek	Düşük
Vasıf Dağılımı	Hetorejen	Homojen
İçsel İşgücü Piyasaları	Var	Yok
Görev Karmaşıklığı	Karmaşık	Basit
Sosyal Kontrol (Denetim Türü)	Bürokratik	Basit Hiyerarşi
Toplu Pazarlık Sözleşmesi	Var	Yok
Üretim Sürekliliği	Yüksek	Düşük
Sermaye Yoğunluğu	Yüksek	Düşük
Cinsiyet Kompozisyonu	Çoğunluğu Erkek	Çoğunluğu Kadın

Kaynak: James N. Baron and William T. Beibly (1980);" Bringing The Firms Back in: Stratifucation, Segmentation and The Organisation of Work", American Sociological Review, Vol. 45,No. 5, s. 752.

Bu noktadan hareketle, bölümlendirilmiş işgücü piyasası kuramcıları işgücü piyasası kuramcıları işgücü piyasasindaki bölümlendirmenin endüstriyel yapıdaki bölünmeden kaynaklandığını ileri sürmektedir.Onlara göre,endüstriyel yapıda bölünme, eşit verimlilikten işçiler için onemli ve sürekli ücret

veişsizlik farklılıklarına sahip işgücu piyasalarının doğmasına neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, endüstriyel yapıdaki ikili yapı toplumda haksızlık ve eşitsizliklere neden olmaktadır.

5. İşsizlik Seviyelerinin Yüksekliği Ve Yapısı

1930 ekonomik buhran yıllarında genişletici maliye ve para politikası uygulaması sonucunda toplam harcamalar arttırılmış ve tam istihdama ulaşımıştır. Bunula birlikte, her zaman toplam harcama artışının yeni istihdam yartacağı şeklinde bir görüşü kabul etmek mümkün değilfdir. Çünkü, aynı doğrultuda düşünmeye devam edilirse, fiyat enflasyonu beraberinde bile, talep genişlemesinin tam istihdamı arttıracağı kabul edimelidir. Enflasyonun gittikçe hız kazandığı dikkate alındığında, keynezyen politikaların etkisiz kaldığı görülmektedir.

Daha önce belirtildiği gibi, modern iktisatçılar arasında makro ekonomik büyüklükleri açıklama konusunda önemli bir fark, işgücü piyasasının işleyişine ilişkin düşüncefarklılıklarıdır. Tüm iktisatçılar enflasyonist baskıların güçlü bir ekonomide doğal olarak var olduğunu kabul etmektedir. Fakat, neo-klasik iktisatçılar ücret-fiyat spiralini fiyat sisteminde içsel olarak faaliyet gösteren bir mekanizma şeklinde açıklamaktadır. Post-keynezyen iktisatçılar ise ücret oranlarının dışsal olarak belirlendiğini ileri sürmektedir. Bu görüş farklılığı enflasyon analizini talep ve maliyet yönlü unsurların nisbi gücünden Phillips eğrisinde ifade edilen ücret-fiyat ilişkisine kaydırmıştır.

Phillips eğrisine göre bir mal ve hızmete talep, arzına oranla yüksek ise fiyatların yükselmesi beklenmekte ve talep büyüdükçe yükseliş oranı artmaktadır. Talep arza oranla düşük ise, fiyatın düşmesi beklenmekte ve talep yetersizliği büyüdükçe düşüş oranıartmaktadır. Bu kural emek ile ücret oranı arasındaki değişmeyi belirleyen bir faktör şeklinde işlemektedir. Emek talebi yükseldiğinde ve işsizlik azaldığında ücertlerin hızla yükselmesi beklenmektedir.Her işletme ve işkolu diğer işletme ve işkollarından işgücü çekebilmek için devamlı olarak ücretleri yükseltmektedir.Diğer taraftan, işçiler emek talebi düşük ve işsizlik yüksek olduğunda, emeklerini ücret düzeyinden daha aşağıdaki ücret düzeyinde arz etme eğilimi göstermektedir.

Ücretler ve işsizlik arasında ters bir ilişki olduğunu gösteren Phillips eğrisi analizinin önemi, politikacılara işsızlik ve enflasyon arasında geniş bir tercih listesi sunmasıdır. Böylece, politikacılar işsizlik ve enflasyon arasında en uygun bileşimi elde etme imkanına sahip olacaktır

Tam istihdam ve fiyat istikrarı birbirine zıt iki ekonomik hedeftir.Geleneksel para ve maliye plitikaları bu hedeflere ulaşmada başarısız olmuştur. Bu durum karşısında işsizlik ve enflasyon trade-off'unu çözmek için gelirler politikası geliştirilmiştir. ABD dahil, birçok ülkede gelirler politikası çerçevesinde işgücü piyasalarını düzeltme faaliyetine önem verilmiştir.

Ayrıca, insangücü politikaları uygulamaya konulmuştur. Buna rağmen, Phillips eğrisini sola doğru kaydırma, diğer bir ifadeyle işsizliği azaltma amacı gerçekleştirilmemiştir. ABD'deki başarısızlık, kısmen, 1960'larda ekonomide görülen yapısal değişmelere bağlanmıştır[38].

C. BÖLÜMLENDİRME VE SOSYAL TARAFLAR

İşverenler ve işçi sendikaları değişen ve belirsizleşen sosyo-ekonomik ortamda işgücü piyasalarının bölümlendirilmesine katkıda bulunmuştur. İşverenler birincil tür istihdam fırsatları sağlamada daha seçici davranmış ve belirli kısa süreli hizmet sözleşmelerine veya bürolardan işçi kiralama yoluna başvurmuştur. Diğer taraftan, sendikalar, statükoyu korumaya çalışmasına karşılık, belirli işlerden çıkarılmalara karşı tazminat ve işten çıkarılan işçilerle tercihli sözleşme yapılmasını sağlayarak istindam güvencesi alanında bazı başarılar elde etmiştir.

Monopolcü kapitalizmin gelişmesi ve yayılması, istihdam ve dolayısıyla işgücü yapısı üzerinde radikal teorinin ileri sürdüğünden daha çok karmaşık etkiler ortaya çıkarmıştır. Bunu kabul edilmesi şimdiye kadar oldukça basit ve statik olan işçi ve işveren arasındaki arasındaki mücadelenin ayrıntılı bir şekilde analiz edilmesini gerektiremktedir. Örneğin, fabrika üretimini artması genel vasıfların önemini azaltmamış ve böylece homojen bir işgücünün yetiştirilmesi ihtiyacı devam etmiştir. Diğer taraftan, bu sürecin üretim metodu ve hızı üzerinde işverenin kontrolünü arttırdığı açıktır. Bu durum, işgücünün homojen bir vasıf kazanmasının işveren tarafından üzerinde fazla durulan bir konu olmadığını göstermektedir. Bu noktadan hareketle, yüksek ücrete, istihdam güvecesine ve terfi kademelerine sahip bir sistemin oluşturulması, işverenin rolünde bir artışa yol açmıştır. Aksine mesleki sistemi bozarak tamamen işverenin egemenliğindeki kontrolün birkısmının yeniden işçilere geçmesine neden olabilir. Bir hipoteze göre, teknoloji ve çalışma organizasyonu metotlarının gelişimi, işçinin çalışma süreci üzerindeki kontrolünü azaltmakta; çalışma hızı, ürün kalitesi ve uygulamaların sonucu üzerinde karar verme gücünü engellemekte ve bu yetkileri yönetime devretmektedir (BRAVERMAN, 1974: 434).

İşyerinin, işçi ile işveren arasında paylaşıma konu olan hasılanın elde edildiği yer olduğu dikkate alındığında, işverenler işyerini çalışma süreci üzerindeki kontrolü elinde tutacak ve işçilerden gerekli başarıyı elde edecek şekilde organize etmek isteyeceklerdir.

Bir dereceye kadar, özellikle ABD'de mevcut farklı işgücü piyasası bölümleri bugün firma içindeki farklı yönetim kontrol stratejilerini yansıtmaktadır. İşgücü piyasasi bölümleri ve kontrol sistenmleri arasındaki uygunluk mukemmel olmamakla beraber, bağımlı birincil işgücü piyasasında bürokratik kontrol stratejileri kullanılmaktadır

Gordon, Reich ve Edwards gibi iktisatçılar farklı kontrol türlerini kendi tarihsel yaklaşımları içinde ele almakta ve bir kontrol türünden diğerini dinamik bir hareket bulunduğunu ileri sürmektedir. Onlara gore, 19. yüzyılda rekabetçi kapitalizm dönemi ABD'de basit kontrol türü egemen olmuştur. Bunula birlikte, firmalar büyüdüğünden ve20. yüzyılda rekabetçi kapitalizmden tekelci kapitalizme geçildiğinden, teknik ve bürokratik kontrol büyük ölçekli firmalarda uygulanırken, orta ve küçük ölçekli firmalarda basıt kontrol uygulaması devam etmiştir (GORDON, EDWARS, REICH, 1982: 181).

İşçi sendikaları, iş ve işçi niteliği arasında olumlu geri besleme etkisini teşvik eden veya en azından olumsuz geri besleme etkisini önleyen ekonomideki faktörlerden biridir. Buna ilave olarak, ücret farklılıklarının veya nispi faktör maliyetlerinin önemli olduğu birincil sektörde, sendikaların ücretleri arttırıcı rolü birincil sayısı üzerinde olumsuz bir role sahip değildir (THURMAN, WATCHER, 1986: 1992).

Birincil piyasada istihdam edilen işçiler üzerinde isgücü fazlasının etkileri işgücü piyasasıı bölümlendirmesinin derecesini göstermektedir. Böylece, işgücü piyasası bölümlendirmesi işcilerin bir sınıf şeklinde birlesmesini ve menfaatlerini geliştirmesini saglarken, nispeten yüksek ücretli işciler de (en azından kısa dönemde) kendilerini düşük ücretli işçilerin rekabetinden koruyabilirlerse, bölümlendirmeden fayda sağlayabilir (ROSENBERG, 1989: 418).

İşçi sendikaları çeşitli stratejiler aracılığıyla işgücü piyasalarının yapılmasına, dolayısiyla bölümlendirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu stratejilerin başında makro ve mikro düzeyde işgücü arzının kontrplü gelmektedir. Sendikalar emek arzını genellikle şu şekillerde kontrol etmektedir:

(1) Sendikaların yabancı uyruklu işçilerin ülkelerine göç etmesine karşı çıkmaktadır. Bu durum özellikle ABD'de görülmüştür (ZAİN, 1992: 418). Bunu sonucunda yabancı işçilersendikalaşmanın olmadığı ikincil işgücü piyasalarında çalışmak zorunda kalmaktadır.

(2) 19. yüzyıldan itibaren haftalık çalışma sürelerinin kısaltılmasında sendikalar tek faktör olmamakla beraber, başlıca etkili kurumlardan biri olmuştur.Çalişma sürelerini kontrol etme çabaları fazla nüfustan kaynaklanan rekabat karşısında, işçilerin daha uzun süreli çalışmaya zorlanmasını engellemeyi hedeflemiştir.

(3) Sendikalar kanuni okul bitirme çağının yükseltilmesinde, genç erkek ve kızların çalışabilecekleri işkollarını sınırlamada, özel ve resmi ihtiyarlık sigortaları aracılığıyla emeklilik yaşının düşürülmesinde etkil olmaktadır (ZAİM 1992: 418). Bı da gençlerin ve genç yaşta emekli olmuş bireylein ikincil işgücü piyasalarına yönelmesine yol açmaktadır.

(4) Her ne kadar kağıt üzerinde (ulusal ve uluslararası düzenlemelerle) kadınlar için eşit iş ve ücret fırsatları kabul edilmişse de şendikalar uygulamada fazla etkin olmamaktadır (AYKAÇ, 1991: 29). Sendikaların bu tutumu karşısında emeğini işgücü piyasasına arzeden kadınlar çoğunlukla ikincil işgücü piyasasında yoğunlaşmaktadır.

Koruyucu mevzuat ve standart çalışma düzenlemeleri sendikaların işgücü piyasası bölümlendirmesinde kullandığı diğer iki stratejiyi oluşturmaktadır.Geçmişte, koruyucu mevzuat kadınları dışlamada ABD sendikalarının stratejilerinden biri olmuştur. Amerikan sendikaları bu tür mevzuatı kadınlar için destekler iken, erkekler için desteklememiştir. Koruyucu mevzuat bazı mesleklerde kadınlari korumuştur.Fakat, genişbir çerçevede bakıldığında, bu kanunlar kadınları "erkek işleri "nden dıslamaya hizmet etmiştir (HARTMAN, 1976: 165).

Sendikaların işgücü piyasalarının yapılanmasında oynadığı rol ülkeden ülkeye değişmektedir. Örneğin, İngiltere'de sendikalrın işgücü piyasalarının gelişmesinde ve şekillenmesindeABD'deki sendikalardan daha aktif bir rol oynadığı söylenebilir. Bunun açıklaması büyük ölçekli fabrika üretimi ve kar maksimizasyonu hedeflerinin geliştirilmesi esnasında iki ekonominin farklı olgunluk düzeylerinde bulunmasıdır. İngilterede sendikalar ABD'ye göre daha iyi örgütlenmiş ve sayıca daha fazladir. İşverenler yeni teknolojileri baskı yoluyla uygulamaktan çok, sendikalarla uzlaşmaya giderek uygulamaya zorlanmıştır. Bu farklı yapılanmanın etkisi, yeni teknolojilerin ve bilimsel yönetim tekniklerinin ABD'de olduğu gibi İngiltere'deyaygın ve geniş olarak uygulanmaması olabilir (MCKERSIE, HUNTER, 1973: 32). ABD ve İngiltere 'deki sendikaların ve işgücü piyasası yapılarının farklı tarihsel gelişimi, üzerinde durulması gereken önemli bir konudur (BURGERY, 1978: 32)

D.BÖLÜMLENDİRİLMİŞ İŞGÜCÜ PİYASI TEORİSİNİN TÜRKİYE AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Gelişen ülkelerde işgücü piyasında formel ve informel sektör şeklinde ikili bir yapılanmanın diğer bir ifadeyle bölünmenin ortaya çıkmasının nedenleri kırdan kente göç, ücret farklılıkları ve sendikalaşma şeklinde sıralanabilir (MAZUMDAR, 1983: 254). Türkiye'de işgücü piyasası gelişen ülkelerin işgücü piyasalarının temel özelliklerini taşıdığından bölümlendirilmiş işgücü piyası yaklaşımı Türkiye açısından değerlendirilirken, yukarıda sayılan üç kriter dikkate alınacak ve bunların işgücü piyasası üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılacaktır.

İktisatçılar ve sosyologlar göç eğilimlerini yatırım fonksiyonu içinde değerlendirmektedir. Göçe konu olan birey gelecekle ilgili olan bazı beklentilere sahip olduğu için bugünden bazı maddi ve manevi fedakarlıklara katlanmaktadır. Birevin beklentileri gerçekleşirse ve birey göc etmiği sosyal çevreye çeşıtli

katkılar yapıp etkin bir rol oynayabilirse göç olumludur. Ancak gelişen ekonomilerde ve ülkemizde yatırım düzeyinin yeterli olmaması istihdam imkanlarını azaltmaktadır. Göç eden nüfus bazen kent hayatının şartlarına uyum sağlayamamaktadir. Kır özelliği taşıyan nüfusun kentte istihdam edilememesi işsizlik sorununu büyütmektedir.

Türkiye'de özellikle 1950'li yıllardan sonra kırdan kente göç hızlanmış ve süreklilik arzetmeye başlamıştır. Kentte yaşayan nüfusun oranı 1927 yılında %24.2, 1950 yılında %25 iken bu oran 1960 yılında %31.9'a, 1970 yılında %38.5 ve 1980 yılında %43.9'a yükselmiştir (DPT, 1986: 350).. 1993 yılında ise kentte yaşayan nüfus oranının %55.8'e ulaşması beklenmektedir (DPT, 1992: 105).

Ülkemizdeki bu kırdan kente hızlı göç sürecini doğuran faktörler itikleyici, çekici ve iletici güç olarak üç grupta incelenebilir. İtikleyici güçler tarımda makineleşme hareketi, hızlı nüfus artışı ve işgücü fazlası gibi kırsal kesimin şartlarından kaynaklanmaktadır. Yeni iş alanlarının ortaya çıkması, daha çekici bir hayat sürme imkanı, eğitim, sağlık ve diğer kamu hizmetlerinin dasha yaygın olması kırdan kente göçü teşvik eden çekici güçleri teşkil etmektedir. İletici güçler ise, kır ile kent arasında ulaşımı ve haberleşmeyi sağlayan arac ve yolların gelişmesini kapsamaktadır (SENCER, 1979: 36-39).

Kentlere kısa sayılacak bir süre içinde çok sayıda işçinin göç etmesi, kentlerin bu nüfusu istihdam edebileceği iş alanlarının ve barındırabileceği konut stokunun yetrsiz kalmasına yol açmıştır. Buna bağlı olarak gecekondu bölgeleri kentlerin etrafınd abir çığ gibi büyümüş ve Türkiye genelinde kontrolsüz bir kentleşme ortaya çıkmıştır (TAŞDELEN, 1986: 174). 1950'li yıllardan itibaren hızlanan kırdan kente göç somucu görülen hızlı şehirleşme istihdam sorununun niteliğinin değismesine paralel olarak birçok yeni ekonomik sorununun ortaya çıkmasına yol açmıştır. Kırsal kesimde yaşayan ve gizli durumunda bulunan işgücü fazlası kente kayarak açık işsiz haline dönüşmüş, hizmetler sektörünün şişmesine neden olmuş veya marjinal işlerde çalışmaya başlamıştır (ŞAHİN, 1987: 339). Çünkü, modern sektör geleneksel sektörden gelenlere yetecek kadar iş fırsatı oluşturmada başarısız olmuştur.

İşsizlik orijini dikkate alınarak ilk kez 1966 Hanehalkı İşgüçu Anketinde ele alınmıştir. Bu anketle, son iki yıl boyunca kente göç eden insanlrın kent nüfusunun geri kalanından daha yüksek işsizlik oranlarına sahip olduğu belirlenmiştir. Gerçekten daha önce kente gelen kadınlar % 12.1'lik bir işsizlik oranına sahip iken, bu oran kente yeni göç kadınlarda % 61.1 oluşmuştur.Ayrıca, kente daha önce göç eden erkekler arasında işsizlik oranı sırasıyla % 6.1 ve % 8.1 olmuştur (HAMURDAN, 1992: 156-157).

1991 Hahehalkı İşgüçu Anketi verileri incelendiğinde de toplam % 8.3 olan işsizlik oranının kır ve kentlere göre dağılımı sırasıyla % 5.4 ve %

12.1'dir. Kırsal kesimdeki işsizlik oranının % 7.5'ini erkek nüfus ve % 2.6'ini kadın nüfus oluşturmaktadır. % 12.1 olan kent işsizlik oranında erkek nüfusun payı % 10.0 iken kadın nüfusun payı % 23.0'tur (DİE, 1992: 103, 161). Bu rakamlardan da görüleceği gibi, ülkemizde kentte yaşayanlar kırsal kesimde yaşayanlara oranlara daha yüksek işsizlik oranına sahiptir. Bu durum, kırdan kente göçün istihdam üzerindeki olumsuz etkisini açıkça göstermektedir.

Bunun sonucunda işgücü piyasasında iki farklı işgücü grubu ortaya çıkmakta ve işgücü piyasası yapısı ikili bir yapı özelliği göstermektedir. Bu gruplardan ilki sanayi ve hizmetler sektöründe çalışan ve modern konutlarda oturan işgücünü kapsamaktadır. Diğeri ise, gecekondularda yaşayan ve organize olmamış sektörlerde çalışan işgücünden oluşmaktadır (EKİN, 1986: 43).

Türkiye'de işgücü piyasalarının ikili bir yapı göstermesinin ikinci önemli nedeni olarak ücret farklılıkları gösterilebilir. Kuramsal olarak gelişen ülkelerde ücretlerin genel düzeyi işgücü arzı fazlalığından dolayı düşüktür. Ortalama reel ücretler verimliliğe oranla daha az artmaktadır. Özellikle vasıfsız işçilerin ücretleri asgari ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeydedir. Vasıflı işçilerle vasıfsız işçilerin ücretleri arasındaki fark oldukça belirgindir. Ülkemizde de vasıfsız ve yarı vasıflıişçiler asgari ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir ücret elde etmektedir.Tarım kesiminde söz konusu bu asgari ücret daha da düşüktür (TALAS, 1983: 76). Bu ücret farklılığı belirlenen ücretlerde de kendini göstermektedir. Asgari ücret 01. 08. 1992 tarihine kadar sanayi ve hizmet sektörü ile tarım ve ormancılık sektörü için ayrı ayrı belirlenirken 01.08.1992 tarihinden itibaren tüm sektörler için tek bir asgari ücret tesbiti uygulamasına geçilmiştir. Bununla birlikte, son asgari ücret tesbitinde 16 yaşından büyükler ve 16 yaşından küçükler şeklinde bir ayırım getirilmiştir. Böylece bölümlendirilmiş işgücü piyasası yaklaşımını temel unsurlarından birinin düşük ücretler olduğu dikkate alındığında, yapılan bu yaş ayırımının işgücü piyasalarındaki bölümlendirmeyi ve ikincil sektör istihdamını arttıracağı söylenebilir.

Diğer taraftan, ülkemizde sendikalar da toplu sözleşmeler aracılığıyla işgücü piyasasının ikili bir yapı göstermesine katkıda bulunmaktadır. Sendikalar toplu sözleşmelerle üyelerinin ücret ve çalışma şartlarını sendikasız işgücüne göre nispeten daha iyi bir konuma getirmektedir. Nitekim, sendikalar 1991 yılındaki % 145'lik ortalama ücret artışlarının arkasından 1992 yılında ortalama olarak kamu sektöründe % 90, özel sektörde % 74 dolayında ücret artışları gerçekleştirmiştir. Sendikalar ücret artışlarına ilave olarak, ücret dışı menfaatlere ilişkin taleplerini de arttırmıştır. Sendikalı-sendikasız işçi üçretleri arasındaki eşitsizliklerin yanısıra, ülkemizde işçi-memur arasında da önemli ücret farklılıkları vardır. Türkiye'de sendikalı işgücü sayısı Ocak 1993 itibarıyle 2 350.000 dolayındadır. Buna karşılık sendikasız işçi ile memur sayısı 6.800.000 olarak tahmin edilmektedir. Ayrıca resmi istatistiklere göre çalışmak istediği halde iş bulamayan 4-5 milyona yakın işsiz mevcuttur. Böyle bir ortamda sendikaların talepleri belli bir noktadan sonra sendikasız işçilerin

ve işsizlerin aleyhine işleyen bir mekanizmaya dönüşmüş olmaktadır (TÜRKKAN, 1993: 24-25). Firmaların ödeme gücünü ve rekabet kapasitesini aşacak düzeyde imzalanan toplu sözleşmeler firmaların fason imalata veya taşoron kullanımı yoluyla sendikasızlaştırma uygulamalarına yöneltmektedir. Fason imalat ve taşoron uygulamalarında istihdam edilen işçiler istihdam güvencesinden yoksun bir şekilde düşük ücret ve kötü çalışma şartları altında çalışmaktadır. Böylece, işgücü piyasasında bir tarafta nispeten yüksek ücrete, iyi çalışma şartlarına, istikrarlı istihdam ve terfi imkanlarına sahip işçilerin, diğer tarafta düşük ücrete, kötü çalışma şartlarına, istikrarsız istahdama ve yüksek işgüçü devir oranlarına sahip işçilerin istihdam edildiği ikili bir işgücü yapısı ortaya çıkmaktadır. Son yıllarda yüksek oranda zamlar içeren toplu sözleşmelerin yapılması, işveren prim oranlarının yükselmesi ve sosyal hakların artması birincil piyasadan ikincil piyasaya geçen işçi sayısını arttırmıştır.

Yukarıda sayılan üç temel faktöre ilaveten istihdamın sektörel ve işyeri büyüklüğüne göre dağılımı ile işgücünün vasıf ve eğitim yapısı da bize Türk işgücü piyasası yapısı hakkında bilgi vermektedir. Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde 1992 yılı itibariyle toplam istihdam içinde tarım sektörünün % 43.7, sanayi sektörünün % 15.1 ve hizmetler sektörünün % 41.1'lik bir paya sahip olduğu görülmektedir (DPT, 1993: 99) Rakamlardan da anlaşılacağı gibi, Türkiye istihdamı sektörel dağılımında gelişmiş ülkeler standartlarına uygun bir gelişme gösterememiştir. Gelişmiş ülkelerde sanayi ve hizmetler sektörü toplam istihdamda önemli bir paya sahipken Türkiye'de özellikle sanayi sektörünün toplam istihdam içindeki payı oldukça düşüktür. Ülkemizde tarım dışı sektörlerde istihdam imkanları marjinal hizmet faaliyetleri genişletilerek arttırılmaya çalışılmıştır. Böylece, istihdam, kişi başına produktivitesi düşük sektörlerde yoğunlaşmıştır.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de küçük ve büyük ölçekli işletmeler şeklinde ikili bir endüstriyel yapı bulunmaktadır. Büyük işletmeler hükümetlerin kendilerine sağladığı tarifiler, ithal kotaları, teşvikler, vergi kolaylıkları ve sübvansiyonlar gibi avantajlardan faydalanarak ekonominin piyasaya hakim olmaktadır. Küçük boy işletmeler ise finansman, yönetim ve personel politikası ve üretim ve pazarlama açısından çeşitli olumsuzluklarla karşılaşmaktadır: Bu endüstriyel yapı çerçevesinde büyük işletmelerde çalışan işçiler nispeten yüksek ücretler ve daha iyi çalışma şartları ve sosyal yardımlar elde etmektedir. Küçük işletmelerde çalışan işçiler de düşük ücret ve kötü çalışma şartları altında çalışmaktadır. Çünkü küçük işletmeler büyük işletmeler karşısında rekabet güçlerini ve pazar paylarını kaybetmemek için daha çok ucuz işgücüne yönelmektedir. Bu işletmeler de toplu sözleşmelerden yararlanma oranı ve sendikalaşma düşük düzeyde kalmaktadır. Küçük sanayinin imalat sanayi içinde çalışan sayısı itibariyle % 52.8 lik bir paya sahip olduğu dikkate alındığında, Türkiye'de istihdam edilenlerin yarısından fazlasının ikincil piyasa özelliği gösteren işgücü piyasalarında istihdam edildiği ileri sürülebilir.

Hızlı teknolojik gelişmeler iş hayatında bazı mesleklerin parçalanmasına, bazılarının ortadan kalkmasına ve bazı yeni mesleklerin de ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Teknolojik gelişmeler genellikle eğitim düzeyi yetersiz, vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin işsiz kalmasına yol açmaktadır. Ülkemizdeki işgücü piyasası istatistikleri incelendiğinde, işsizliğin önemli nedenlerinden birisi, mevcut işsizlerın ekonominin gerektirdiği eğitim vevasıf düzeyine sahip olmamasıdır. Nitekim 1991 yılı İş ve İşçi Bulma Kurumu verilereine göre işsizlik en çok ilkokul mezunları arasında görülmektedir. Bunu sırasıyla %17.5 ile dengi okul mezunları, % 13.25 ile orta dengi okul mezunları ve % 9.8 ile sanat ve teknik lise mezunları takip etmektedir. Bu rakamlardan hem genel eğitimin hem de mesleki eğitimin çalışma çağındaki nüfusu yeterli bir şekilde işgücü piyasasına hazırlamadığı ortaya çıkmaktadır. Durum böyle olunca, işgücü piyasasında birincil piyasa özelliği gösteren yeterli sayıda açık iş olsa bile, işsizlerin eğitim ve vasıf düzeyi bu açık işlerin gerektirdiği eğitim ve vasıf düzeyine uygun olmadığından, işsizler bu işlerde istihdam edilememektedir. Diğer bir ifade ile eğitim ve vasıf düşüklüğü işsizlerin açık işlere geçişini engellemektedir. Bunun sonucunda işsizler eğitim ve vasıf gerektirmeyen ve ikincil piyasa özellikleri gösteren işlere yönelmekte ve ekonomide ikincil piyasanın payı artmaktadır. Böyle bir gelişmenin uzun yıllar devam etmesi, ikincil piyasa şartlarına kalıcı özellik kazandırmaktadır.

SONUÇ

Bölümlendirme teorisinin temel argümanı eşitsizlik ve haksızlıkların büyük ölçüde modern sektörde organize olmuş çalışma tarzının bir sonucu olduğunu ifade etmektedir. İster talep ve teknolojiden kaynaklansın isterse idari kontrol stratejileri ve işçi direncinden kaynaklansın, bölümlendirilmiş işgücü piyasası kuramcıları iki veya daha fazla ekonomik sektör veya işgücü piyasasının gelişmiş ileri sanayi ülkelerinin yanısıra gelişen ülkelerde de açıkça görüldüğünü ileri sürmektedir. Bölümlendirmenin yapısı ve nedenleri ülkelerin taeihsel perspektiflerine bağlı olmakla beraber,bölümlendirme işgücü piyasalarının değerlendirilmesinde önemli bir unsurdur. İşgücü piyasası bölümlerinin oldukça farklı şekillerde işçiler üzerinde etkili olduğu varsayılmaktadır. Ücret tespiti, statü ve mobilite süreçlerinin bölümler itibarıyle önemli ölçüde değiştiği kabul edilmektedir. İşyeri sosyalizasyonunun her işgücü piyasası bölümüne özgü tavır ve davranışların ortaya çıkmasına yol açacağı iddia edilmektedir.

Bir yaklaşıma göre, işgüçü piyası bölümlendirmesi işçinin sendikalaşma derecesi, istihdam ve çalışma şartlarının hukuki olarak düzenlenmesi ve istihdam güvencesinin varlığı gibi kurumsal faktörler şartlarında işgücü piyasalarının bölümler arasında farklılaştırılmasını ifade etmektedir. Bu yaklaşımlar faydalı ampirik sonuçlar sunmakta ve son derece soyut teorik tartışmaları sona erdirmektedir. Diğer taraftan, işgücü piyasası

bölümlendirmesi oligapolistik üretim yapıları, küçük firmalara hakim büyük firmalar ve sektörle bütünleşme açılarından da açıklanabilir.

1960'ların nispeten istikrar ve refah dönemini yansıtan ilk ikili işgücü piyasası bölümlendirme versiyonları iş ve ücret eşitsizliklerini açıklama üzerinde durmuştur. Ekonomik şartlar 1970'lerde değişmiştir. Refah durgunluğu, istikrar belirsizliğe dönüşmüştür. Bu durum karşısında bölümlendirilmiş işgücü piyasası kuramcıları ekonomik çerçeveyi yeniden değerlendirmiş ve daha dinamik bö'ümlendirme teorileri geliştirmiştir. Yeni geliştirilen bu ekonomik yaklaşımlar işgücü piyasası bölümlendirmesinde konjoktürel ve geçici dalgalanmaların önemini vurgulamaktadır.Ayrıca, sözkonusu dinamik yaklaşımlar işgücü piyasası bölümlendirme sürecindeişverenlerin, sendikaların ve devlet politikalarının nispi rolleri üzerinde durmaktadır.

İşlerin ve istihdam fırsatlarının dolayısıyla işgüçü piyasası bölümlendirmesinin temel belirleyicileri endüstriyel yapı, işveren ve sendika stratejileri ve devlet politikalarıdır. Firmalar büyüklük ve yapı olarak değişmektedir. Bir dereceye kadar firmalar ve sendikalar içsel işgücü piyasaları oluşturarak işgücü istihdamında farklı stratejiler kullanmaktadır. Bundan başka, işveren ve sendika ilişkilerini düzenleyen yasal düzenlemeler de bölümlendirilmiş işgücü piyasası farklılıklarını yansıtmaktadır. Buna ilave olarak, ırk, renk, cinsiyet, yaş, ülke kökeni ve farklı eğitim ve öğretime dayalı ayırıma uğraşmış gruplar düşük ücretlerle güvecesiz sektörlerde çalışmaktadır.

Bu durumda, bir taraftan birincil piyasa özelliklerine sahip işler ekonomik canlanma yoluyla arttırılmaya çalışılırken, eğitim ve vasıf itibariyle ikincil piyasada tutunabilen özellikte işgücü yetiştiren genel ve mesleki eğitim sistemi ve kurumları piyasanın talep ettiği nitelikte işgücünü yetiştirecek bir yapı ve esnekliğe kavuşturulmalıdır.

SUMMARY

Segmented labour market thory assumes that labour market is structed as primary and second labour market. Primary labour market is characterized with high wages, relatively good workig conditions, stable employment and promotion opportunities. Secondary labour market is recognized with low wages, poor working conditions, high turnover rates and insufficient promotion opportunities. According to segmented labour market theory, there is a mobility from primary labour market to secondary labour market during economic depression and partly from secondary labour market to primary labour market during economic prosperity Also segmented labour market theory analyses the interaction between developments in the economic structure, developments in technology and the pattern of labour market behavior. As it is seen in developing cointries, Turkey also has a dual structure in the labour

market. This dual strucure can be attributed to migration from rual to urban, wage differentials and unionism.

KAYNAKÇA

ADDISON, John T., SIEBERT, Starley W (1979).; The Dzaiket for Laboor: An Analytical Treatment, Santa Monica.

ARROW, Kenneth (1973).; "The Theory of Discrimination", Discrimination in Labour Markets (Ed. Orley Ashenfelter and Albert Rees), Princeton University, Princeton.

AYKAÇ, Mustafa (1991); "Kadın İşgücü ve İstihdamı", Sosyo-ekonomik Yönleriyle Aile Sempozyumu, Marmara Üniversitesi Ortadoğu ve İslam Ülkeleri Ekonomik Araştırma Merkezi, Yayın No. 6, İstanbul.

BARON, james N, BIELBY, William T. (1980), "Bringing The Firms Back in: Stratification, Segmentation and the Organisation of Work", American Sociological Review, Vol. 45, No: 5.

BECKER, Gary S. (1967), Human Capital, New York.

BLUESTONE, Barry, MURPHY, William M., STEVENSON, Mariy (1973), Low Wages and the Working Poor, University of Michigan, Michigan.

BOWLES, Samuel (1972), "Schooling and Inequality From Generation to Generation", Journal of Political Economy, Vol. 80 Ho. 3.

BUCHELE, Robert (1983), "Economic Dualism and Employment Stability", Industriol Relations, Vol. 22, No. 3.

BREVERMAN, Hary (1974), Labor and Monopoly Capital, Newyork.

CAIN, Glen G. (1976), "The Challeng of Segmented Labor Market Theorles to Orthodox Theory. A Survey" Journal of Economic Literature, December.

DE FREITÁS, Gregory (1988), "Hisponic Immigration and Labor Market Segmentation", Industrial Relations, Vol. 27, No. 2.

DICKENS William T., LANG, Kevin (1985), "A Test of Dual Laboi Market Theory", American Economic Review, Vol. 75, No. 4.

DİE (1992), Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ekim 1991, Ankara.

DİNÇER, ömer (1992), "İş Dünyasındaki Değişmeler ve İşletmelerde Stratejik Yönetim", İktisat ve İş Dünyası.

DOERINGER, Peter B., PIOERE, Michelo S., Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexingtan.

DPT (1986), 1986 Yılı Programı, Ankara.

DPT (1992), 1993 Yılı Programı, Ankara.

EDWARDS, Richard C. (1975), "The Social Relation of Production in the Firm and Labor Market Structure", Labor Market Segmentation (Ed. R.C. Edwords, M. RDeich and D.M. Gordan), Lexington.

EKİN, Nusret (1986), "Employment Problems in Turkey", Ellinci Yıl Armağanı, İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 44, İstanbul.

FLANAGAN, R.J., SMITH, R.S., EHRENBSERG, R.G (1984), Labour Economics and Labour Relations.

FRANKLIN, R.J., RESNICK, S. (1974), The Political Economy of Racism, New York.

GINTIS, Herbert (1971), "Education, Technology and the Characteristics of Warker Productivity", American Economic Review, Vol. 19, No. 2.

GORDON, David M., EDWARDS, Richard, REICH, Michael (1982), Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Work in the United States, New York.

HAMURDAN, Yusuf O. (1992), "Labour Market Structure and Development - Turkish Case" - Sosyal Siyaset Konferansları, 37. 38. Kitaplar, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayınları, No. 536, İstanbul.

HARTMAN, H. (1976), "Capitalism, Patriarchy and Jop Segregation by Sex", Women and the Work Place, The Implications of Occupational Segregation (Ed. M. Blaxol and M. Reogans, Chicago.

MCKERSIE, R.H., HUNTER, L.C. (1973), Pay Productivity and Collective Bargaining.

MARSHALL, Ray (1974), "The Economics of a Racial Diserimination: A Survey", Journal of Economic Literature, Vol. 12, No. 3.

MAZUMDAR, Dijbak (1983), Segmented Labor Market in UDCS", American Economic Review, Vol. 73, No. 2.

MILI John Stuart (1900), Principles of Political Economy, New York

PIORE, Michael S. (1975), "Notes for a Theory of Labor Market Segmentation", Labor Market Segmentation (Ed. R.C. Edwards, M. Reich and D.M. Gordon), Lexington.

PIORE, Michael J. (1980), "Economic Fluctation, Job Secrurity and Labor Market Duality in Italy, France and United States", politics and Society, Vol. 9., No. 4.

RIMA, H. Ingrid (1981), Labour Markets, Wages and Employment, New York.

ROBERTSON, James (1990), Future Wealth, London.

ROSENBERG, Sam (1989), "From Segmentation to Flexibiblity", Labour and Society, Vol. 14, No. 4.

RUBERY, Jill (1978), "Structured Labor Markets, Worker Organisation and Low Pay", Cambridge Journal of Economics, No. 2.

RYAN, Poul (1981), "Segmentation, Duality and the Internal Labor Market", The Dynamics of Labor Market Segmentation (Ed. F. Wilkinsan), Cambridge.

SENCER, Yakut (1979), Türkiye'de Kentleşme, kültür Bakanlığı, ankara.

ŞAHİN, Hüseyin (1987), "Türkiye'de İstihdam Sorununun Nedenleri ve Çözüm Yolları", Sabri İlgener'e Armağan, İ.Ü.İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 43, İstanbul.

TALAS, Cahit (1983), Sosyal Ekonomi, Yayınları, Ankara.

TAŞDELEN, Musa (1986), "Türkiye'de Şehirleşme ve Planlı Dönemde Şehirleşme Politikaları", Sosyoloji Konferansları, 21. Kitap, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayınları No. 516, İstanbul.

THURMAN, Paul, WATCHER, Michael L. (1986), "Segmented Labour Markets" Handbook of Labour Economics, (ed. Orley Ashenfelter and Richard Loyard), Amsterdam, cilt 2.

THUROW, Lester C (1972), "Education and Economic Inequality", The Dubik Interest, Summer.

TOLBERT, Charles, HORAN, Patrick M., BECK, M (1980, "The Structure of Economic Segmentation: A Dual Economy Approach", American Journal of Sociology, Vol. 85, No. 5.

TÜRKKAN, Erdal (1993), "1993'e Girerken Bıçak Sırtı Dengeler ve Çalışma Hayatı", İşveren, C..XXXI, s. 4.

ULUDAĞ, İlhan, SERİN, Vildan (1991) Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletme, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.

ZAİM, Sabahaddin (1974), Türkiye'de Ücret ve Gelirler Siyaseti, TİSK Yayın No. 28, Ankara.

ZAİM, Sabahaddin (1992), Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, İstanbul.