

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE TABAKALI İŞGÜCÜ PİYASASININ İNCELENMESİ: DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ*

Öğr. Gör. Dilek Şenel

Pamukkale Üniversitesi

Kale Meslek Yüksekokulu

ORCID: 0000 0001 6604 1989



Öz

Bu çalışmanın amacı, tabakalı işgücü piyasası kuramının ortaya attığı; “iyi iş” – “kötü iş” ayrımını inşaat sektörü özelinde değerlendirip, kuramın geçerliliğini Türkiye örneği ile ortaya koymaktır. Çalışmada nitel ve nicel araştırma yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Nitel araştırma kapsamında Denizli ilinde, inşaat sektöründe faaliyet gösteren, iki ayrı inşaat firmasında çalışan 16 kişi ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Nicel araştırma kapsamında ise; Türkiye İstatistik Kurumu 2016 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setinden yararlanılmıştır. Araştırmanın nicel bulgularına göre; Türkiye’de inşaat sektöründe çalışanların %95,9’u kötü işte çalışmaktadır. Araştırmanın nitel bulgularına göre ise iyi iş; yüksek ücretli, fiziki güç gerektirmeyen, sosyal etkinliklerin, çalışanına değer veren işverenlerin, sorumluluğun ve saygınlığın olduğu, kişinin kendisini geliştirebildiği, sosyal ihtiyaçlarının karşılanabildiği ve işyerinde aidiyet hissini yaratabildiği iştir. Kötü iş ise; düşük ücretli, fiziki güç gerektiren, kayıt dışı çalışmanın, mobbingin ve fazla mesainin söz konusu olduğu, çalışma koşullarının ve çalışanların görev tanımlarının belirgin olmadığı, çalışanların sorunlarını ifade edemediği ve meslek hastalığı riski ile karşılaşabildiği iştir.

Anahtar Sözcükler: Tabakalı İşgücü piyasası, İnşaat sektörü, İyi iş, Kötü iş

Investigation into Labor Market Segmentation in the Construction Industry: A Case Study of Denizli City

Abstract

The objective of the present study is to assess the classification of “good job” – “bad job” adopted by the labor market segmentation theory within the domain of the construction industry and to reveal existence of the theory based on a case study conducted in Denizli City, Turkey. Our study utilized both qualitative and quantitative research methods. Within the scope of the qualitative research, an in-depth interview with 16 employees from two different construction companies in Denizli City. Within the quantitative research scope, micro data set from the 2016 Household Labor Survey conducted by the Turkish Statistical Institute was utilized. According to the quantitative findings of the study, 95.9% of the employees in the Turkish construction industry are employed in bad jobs. Qualitative research findings of this study suggest that good job is the one offering dignity and high rewards, not requiring hard physical burden, providing an environment including social activities, self-development opportunities, satisfying social needs, honoring their employees, sharing responsibilities, and creating sense of involvement. On the other hand, bad job is pictured with characteristics of low-paid, high physical burden, illegal employment, mobbing and frequent overtime, poor employment conditions, and blurred job descriptions; and with a work environment in which employees face difficulties to express their issues and occupational diseases.

Keywords: Labor market segmentation, Construction industry, Good job, Bad job

* Makale geliş tarihi: 18.11.2019
Makale kabul tarihi: 19.12.2019
Erken görünüm tarihi: 17.11.2020

İnşaat Sektöründe Tabakalı İşgücü Piyasasının İncelenmesi: Denizli İli Örneği

Giriş

Tabakalı işgücü piyasası kuramı, Doeringer ve Piore (1970) tarafından oluşturulmuştur. Doeringer ve Piore 1964 ile 1969 yılları arasında Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) yetmişbeşten fazla şirket ve sendika yetkilisi ile bir dizi görüşme gerçekleştirmişler ve işgücü piyasasının tabakalaştığına dair bir kuram ortaya koymuşlardır. Doeringer ve Piore'ye göre işgücü piyasası birincil ve ikincil sektör olarak kategorize edilmektedir. Birincil sektörde işler, yüksek ücretli, iyi çalışma koşullarına sahip, terfi imkânının yüksek olduğu ve çalışanlara kararlara katılma imkânı gibi olumlu özellikler sunarken, ikincil sektörde düşük ücretler, kötü çalışma koşulları, kayıt dışı çalışma, terfi imkânını oldukça sınırlı kaldığı işler ön plana çıkmaktadır. Teoriye göre birincil sektördeki işler iyi iş, ikincil sektördeki işler kötü iş olarak ifade edilmekte ve birincil sektör ile ikincil sektör arasında geçişin oldukça sınırlı olduğu vurgulanmaktadır. Bu durum, çalışmaya ikincil sektörde başlayan bir kişi için, ömür boyu sürebilecek yoksulluğa ve gelir adaletsizliğine sebep olabilecektir.

Araştırmanın amacı, tabakalı işgücü piyasası kuramının ortaya attığı; iyi iş - kötü iş ayrımını inşaat sektörü özelinde değerlendirip, kuramın geçerliliğini Türkiye örneği ile ortaya koymaktır. Araştırma iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda yazın taraması yöntemi kullanılarak oluşturulan kuram kısmı; ikinci kısımda ise nicel ve nitel analiz yöntemlerinin bir arada kullanıldığı uygulama kısmı yer almaktadır. Kuram kısmında Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi açıklanmaktadır. Araştırmanın nicel bulguları Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2016 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi (HHİA) mikro veri setinden yararlanarak, nitel kısmı ise Denizli İlinde faaliyet gösteren iki inşaat firması ve bu firmada çalışan 16 kişi ile derinlemesine mülakat yolu ile görüşülerek oluşturulmuştur. Nitel araştırmaya ilişkin veriler, kartopu yöntemi ile tespit edilmiştir. TÜİK mikro veri seti Türkiye'de inşaat sektörünün nicel görünümü hakkında bilgi sunmaktadır. Ancak gerekçelerini ortaya çıkarmakta yetersiz kalmaktadır. Araştırmada her iki araştırma yöntemi de kullanılmak suretiyle Türkiye'de nitel araştırma neticesinde elde edilen bulgular ile TÜİK HHİA verilerinden elde edilen bulgular birlikte sunulmuş, inşaat sektöründeki

tabakalaşma ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmanın en büyük sınırlılığı, Denizli ilinde faaliyet gösteren iki inşaat firması ve bu firmalarda çalışan ve görüşmeyi kabul eden 16 kişi ile gerçekleşmiş olmasıdır.

1. Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi

Tabakalı işgücü piyasası teorisi, 1970'lerde neo-klasik iktisatçıların işgücü piyasasına ilişkin kavramlarına bir alternatif olarak ortaya çıkmıştır (Berndt, 2014). Neo-klasik iktisatçılar, işgücü piyasasının tabakalaşmasını normal bir olgu olarak değerlendirmemektedirler (Reich, Gordon, Edwards, 1973: 359). Neo-klasik iktisatçılara göre ücret farklılıkları, işçilerin gösterdikleri verimlilik ile orantılı olmalıdır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 107). Ayrıca, neo-klasik iktisatçılar, piyasada rekabetin engellenmediği, ücretin piyasa güçleri tarafından belirlendiği, işçilerin vasıflı olması durumunda, bütün işlere girebileceğini varsaymaktadır. Tabakalı işgücü piyasası teoremini ifade eden Kurumcu iktisatçılar ise, gerçek hayatta emek piyasasında bu varsayımın doğru olmadığını; işçilerin rekabet etme şanslarının sınırlı olduğunu, aynı işi daha düşük ücretle yapmaya istekli ve işine vakıf işçiler olmasına rağmen bazı durumlarda iş bulmakta sıkıntı yaşayabildiklerini belirtmektedirler. Kurumcu iktisatçılar, ücret ve çalışma şartlarının belirlenmesinde, piyasa güçlerinden ziyade kurumsal faktörlerin etkili olduğunu ifade etmektedirler (Biçerli, 2016: 196).

Tabakalı işgücü piyasası teoremi, Ortodoks teoriye karşı çıkmış ve ücret farklılıklarını talep yönüyle incelemiştir (Lordoğlu, 2003: 107). Neo-klasik iktisat teorisi ise, işgücü piyasasının arz yönünü vurgulayarak, bu farklılıkların bir kısmını açıklamaya yardımcı olabilmektedir. Neo-klasik iktisatçılara göre bazı çalışanlar diğerlerinden daha yüksek beceri düzeyine sahiptir ve bu nedenle daha yüksek marjinal verimlilik sergileyecektir. Beceri farklılıkları sadece bazı işçilerin neden diğerlerinden daha fazla para kazandığını açıklamaktadır (Kalleberg, Wallace ve Althausen, 1981: 656). Ayrıca Ortodoks teori, işverenlerin karı en üst düzeye çıkararak işçileri bireysel özellikleri açısından değerlendirmekte ve rekabet mekanizmaları nedeniyle gruplar arasındaki işgücü piyasası farklılıklarının zamanla azalacağını öngörmektedir. Ancak yeterli önlemler alınmasına rağmen bu gruplar arasındaki işgücü piyasası farklılıkları ortadan kalkmamıştır. İşgücü piyasalarının ayrıştırılması Ortodoks teori tarafından açıklanamamıştır (Reich vd., 1973: 359). Öte yandan, işlerin nasıl ve neden kalite bakımından farklılık gösterdiğini incelemek birçok sebepten dolayı önemlidir. İşlerin kalitesi, bir bireyin hayatı, bir kurumun işleyişi ve toplumun refahı ile yakından ilişkilidir (Kalleberg ve Vaisey, 2005: 431).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) dünyada son yıllarda işgücü piyasalarının farklı özellikler ve davranış kuralları ile tabakalaşmaya gittiğini ifade etmektedir (ILO, 2018a). Bazı çalışmalar tabakalı işgücü piyasasını içsel

ve dışsal piyasa olarak ayrıştırırken, bazı araştırmacılar birincil ve ikincil sektör veya iyi iş / kötü iş ayrımı yaparak tanımlanmaktadır (Kumaş ve Çağlar, 2017: 56).

İkili işgücü piyasası ve tabakalaşma genellikle gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasalarının temel özellikleri olarak kabul edilmektedir (Pages ve Stampini, 2009: 387). İkili işgücü piyasası teorisi ilk olarak 1960'ların sonlarında Doeringer ve Piore'nin içsel işgücü piyasaları üzerindeki çalışmalarından ortaya çıkmıştır (Hudson, 2007: 286). İkili işgücü piyasası teorisi, işgücü piyasasını birincil ve ikincil piyasa olarak iki bölüme ayırmaktadır.

Birincil işgücü piyasalarını analiz eden dualistler, 1950'lerin işçi ilişkileri ve endüstri mühendisliği literatüründe yer alan "içsel işgücü piyasasını" tanımlamaya yoğunlaşmışlardır (Wachter, 1974: 639). İçsel işgücü piyasası, işgücünün ücreti ve dağılımında ekonomik değişkenlerin değil, idari kuralların ve süreçlerin ön planda olduğu piyasalardır (Biçerli, 2016: 196). İçsel işgücü piyasasına göre verimlilik, işgücü piyasasında küçük bir rol oynamaktadır. Birincil piyasada çalışan işçiler için ücretler, verimlilikten ziyade gelenek gibi faktörlere göre belirlenmektedir (Wachter, 1974: 639). Ücretlerin piyasadaki etkilenmeden, firmanın kuralları çerçevesinde belirlenmesine ek olarak, içsel işgücü piyasasında ayırt edici bir diğer özellik ise; firmada açık işlerin öncelikle terfi yoluyla doldurulması yani işin kariyer imkânı sunmasıdır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 111). Genellikle firmalarda yapılan işler birbirinden farklıdır. İşe yeni giren işçiler, işletmede giriş pozisyonunda çalıştırılmak üzere işe alınırken; üst düzey pozisyonların çoğu işletme içinden terfi yoluyla doldurulmaktadır. Giriş pozisyonundaki işler için vasıfsız veya zanaat odaklı becerilere sahip bireyler seçilmektedir (Wachter, 1974: 643). İçsel işgücü piyasalarının ayırıcı bir diğer özelliği ise; işçi ile işveren arasında uzun dönemli sözleşmelerin olması ve ücret artışlarında çalışma süresi ve işçinin kıdeminin baz alınmasıdır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 111).

İçsel işgücü piyasaları, geleneksel iktisat teorisinde öngörülemeyen bir dizi faktörle açıklanmaktadır. Bunlar, beceri özgüllüğü, işbaşı eğitimi ile gelenek ve görenek kurallarından oluşmaktadır (Doeringer ve Piore, 1970: 25). Beceri özgüllüğü eğitim yolu ile arttırılabilmektedir. İşyerlerinde işçinin becerisini arttırmaya yönelik verilen eğitimler, tamamen özel eğitim ve/veya tamamen genel eğitim olarak sınıflandırılmaktadır. Tamamen özel eğitimde, işçinin aldığı eğitim, sadece o işyerinde ve o iş ile sınırlı kalmakta, işçi bu eğitimden elde ettiği bilgi ve beceriyi başkaca bir işyerinde kullanamamaktadır. Tamamen genel eğitimde ise, işçi aldığı eğitimi başka firmalarda da kullanabilmektedir. İşçilerin beceri kazanmaları için verilen bu eğitimler işletmelerin maliyetlerini arttırmaktadır (Doeringer ve Piore, 1970: 26). Eğitim genellikle iyi işler için bir pasaport vazifesi görmektedir. Eğitimli ve vasıflı işçiler, vasıfsız işçilerden daha üretken olma eğilimindedirler. Ancak, işgücü piyasası tabakalaşmışsa, eğitim tek

başına iyi işlere erişmede yetersiz kalmaktadır (Pages ve Stampini, 2009: 387). Öte yandan, McNabb 1987 yılında gecekondularda yapmış olduğu çalışmasında, iyi bir eğitim alarak işgücü piyasasında birincil piyasada yer bulan kişilerin, zamanla birincil piyasadan ikincil piyasaya düştüklerini tespit etmiştir. Araştırma neticesinde eğitimin, birincil piyasada kalmak için tek başına yeterli etmen olmadığı, birincil piyasanın sosyal değer ve yapısına da uyum sağlamanın önemli olduğu belirlenmiştir (Uyanık, 1999: 4). İçsel işgücü piyasalarının gelişiminde etkili olan ikinci faktör ise, işbaşı eğitim sürecidir. Özellikle mavi yakalı çalışanlar, işbaşı eğitimi ile iş becerilerini artırmaktadırlar. Beyaz yakalı çalışanlarda ise işbaşı eğitimi daha az görülmektedir. İşbaşı eğitiminde işçinin bazı işleri nasıl yapacağını bildiği varsayılmaktadır. Göreceli olarak basit işlerde, yeni işe giren işçilere, kısa bir iş tanıtımı yapılmaktadır. Daha sonra işçi kendi başına üretmeye başlamaktadır. İşçi ustabaşı veya daha deneyimli işçilerden yardım almaktadır. Daha karmaşık, özellikle bakım ve onarım gerektiren işler için ise, yeni işe giren işçiler, deneyimli işçilerin yanında asistan olarak görevlendirilmektedir. İş başı eğitimi alt düzeydeki işlerden, daha yüksek düzeydeki işlere doğru sıralanmaktadır (Doeringer ve Piore, 1970: 34). İçsel işgücü piyasalarını etkileyen üçüncü faktör ise, işletmelerin alışkanlıkları, gelenek ve görenekleridir. Bu alışkanlıklar, iş ilişkilerini yöneten, işyerine özgü, geçmiş uygulamalara dayanan, yazılı olmayan kurallardır (Doeringer ve Piore, 1970: 41). Yazılı olmayan bu kurallar işin kapsamının, işçi ücretlerinin ve terfi olanaklarının belirlenmesinde etkili olmaktadır (Wachter, 1974: 643).

Birincil piyasadaki işler, yüksek ücretler, iyi çalışma koşulları, sürekli istihdam, ilerleme şansı, eşitlik ve kararlara katılma gibi birçok özelliği içinde barındırmaktadır (Doeringer ve Piore, 1970: 272; Daw ve Hardie, 2012:1182). Birincil sektörde hem fabrika hem ofis işleri bulunmaktadır. Başarı ödüllendirilmektedir (Reich vd., 1973: 360) Birincil sektörde işler, üst veya alt kademe olarak sınıflandırılmaktadır. Birincil sektör "iyi" işleri içermektedir. Üst kademede çalışan birçok profesyonelin ve yöneticinin pozisyonunu ifade etmektedir. Bu işlerde ücretler, özel olarak müzakere edilebilmektedir (Anderson, Butler ve Sloan, 1987: 573). Birincil işler, kararlı çalışma alışkanlıkları gerektirir; kişi genellikle kendi becerisi ile işe alınır ve çalıştığı işte kariyer imkanı vardır (Reich vd., 1973: 360). Tüm bunlara ek olarak birincil piyasadaki işler yani iyi işler; sürekli ve iş güvencesine sahiptir (Kumaş ve Çağlar, 2017: 56). Güvenli ve istikrarlı bir işe sahip olmak, işçiler için temel bir ihtiyaçtır (Kalleberg ve Stark, 1993: 187). Ayrıca işbaşı eğitimi, avans imkânı, yönetimde adalet de iyi işin özelliklerindedir (Kumaş ve Çağlar, 2017: 56). Sürekli ve eğitilmiş bir işgücüne sahip olmak isteyen işverenler, çalışanlarına kariyer imkânı sunarak onların daha uzun süre işte kalmalarına yardımcı olmaktadır (Smith ve Noma, 1985: 149).

Buna karşılık, ikincil piyasa, düşük ücretler ve düşük yan haklar, kötü çalışma koşulları, yüksek iş gücü kaybı, az terfi şansı ve çoğu zaman keyfi ve kaptisli yönetim ile çalışmak gibi özellikleri barındırmaktadır (Doeringer ve Piore, 1970: 272). İkincil piyasadaki işler, çoğu zaman yarı zamanlıdır ve istenmeyen çalışma koşullarına sahiptir (Daw ve Hardie, 2012:1182). İkincil piyasa nispeten gelişmemiş iç piyasalara ve düşük ücretle çalışan işçilere sahiptir. Bu sektördeki firmalar genellikle düşük ücretler ödemekte ve büyük ölçüde hizmet, toptan ve perakende ticaret sektörlerinde faaliyette bulunmaktadır (Wachter, 1974: 651). İkincil sektörde birincil sektöre göre; azınlık işçiler, gençler ve çocuklar daha fazla çalışmaktadırlar (Reich vd., 1973: 360; Wachter, 1974: 651). Bu sektördeki firmalarda işbaşı eğitimi ve kariyer gelişimi fırsatı sınırlıdır. Bu sınırlamalar, işçilerin aynı işyerinde uzun süre çalışması ya da çalışmasında yüksek performans göstermesi yönündeki motivasyonlarını düşürebilmektedir. Bu piyasada çalışan işçilerin aldıkları ücret, diğer firmalardaki fırsat ücret miktarından farklı değildir. İkincil sektördeki işçiler, birincil sektördekilere göre, daha yüksek düzeyde işe geç kalma ve devamsızlık oranlarına sahiptir. İkincil piyasalarda daha yüksek seviyede işten çıkarma durumu söz konusudur (Wachter, 1974: 651). Kötü işleri içeren ikincil sektörde işçi ücretleri piyasa tarafından belirlenmektedir, pazarlık konusu olmamaktadır (Anderson vd., 1987: 573).

Sonuç olarak; iyi işler, tabakalı işgücü piyasasının birincil sektörünü oluştururken, kötü işler ikincil sektörü oluşturmaktadır (Wachter, 1974: 638). Tabakalı işgücü piyasası teorisi, Amerikan işgücü piyasasının iyi işler ve kötü işler arasında keskin bir biçimde bölünmüş olduğunu ileri sürmektedir. Teoriye göre; ABD’de çalışanların önemli bir kısmı kötü işlerde çalışmaktadır. Bu işçiler daha iyi bir iş bulamadıkları sürece, yoksulluk riski ile karşı karşıya kalacaklardır (Hudson, 2007: 286). Birincil sektördeki işler yüksek ücretli işler iken, ikincil sektördeki işler düşük ücretli işleri kapsamaktadır. Ancak burada ayrımcılık, vasıflı veya vasıfsız işçi ayrımından değil, iyi ve kötü iş arasında yapılmaktadır (Wachter, 1974: 638). Birincil sektörde hem beyaz yakalı çalışanlara özgü işler hem de nitelik gerektirmeyen diğer işler yer alabilmektedir. İkincil sektörde ise genellikle nitelik gerektirmeyen; düşük ücret haddi ile çalışılan, düzensiz, çalışana yükselme imkânı sunmayan ve kötü çalışma koşullarına sahip işler yer almaktadır (Kumaş ve Çağlar, 2017: 57).

2. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın metodolojisi, araştırmanın amacı ve kapsamı, araştırmanın yöntemi, veri seti ve değişken yapısından oluşmaktadır.

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı; Türkiye’de inşaat sektörünü tabakalı işgücü piyasası kuramı temelinde incelemektedir. Araştırmada hem nitel hem de nicel araştırma yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Araştırmanın nicel bulguları TÜİK HHİA 2016 yılı mikro veri seti aracılığıyla nitel bulguları ise kartopu yöntemi kullanılmak suretiyle derinlemesine mülakatlar ile gerçekleştirilmiştir. TÜİK mikro veri setleri sadece Türkiye’de inşaat sektörünün nicel görünümü hakkında bilgi sunmakta; gerekçelerini ortaya çıkarmakta yetersiz kalmaktadır. Bu bağlamda Denizli ilinde faaliyet gösteren iki inşaat firmasında çalışan 16 kişi ile derinlemesine mülakat yolu ile görüşülmüştür. Araştırmanın en büyük sınırlılığı, araştırmanın sadece Denizli ilini kapsamı ve iki inşaat firması ile sınırlı olmasıdır. Bu firmalarından biri; 20 yıldır sektörde var olan ve taşeron sistemi ile inşaat üreten bir firmadır. Merkezi Denizli olan bu firmada; dördü mavi yakalı, dördü beyaz yakalı olmak üzere toplam 8 kişi ile görüşülmüştür. İkinci firma, İstanbul merkezli, 45 yıldır inşaat faaliyeti yürüten bir firmadır. Denizli’deki şantiye sahasında 550 çalışanı bulunmaktadır. Bu firmada da görüşmeyi kabul eden dördü mavi, dördü beyaz yakalı olmak üzere toplam sekiz kişi ile mülakat yapılmıştır.

2.2. Veri seti ve Değişken Yapısı

Tabakalı işgücü piyasasına teorisine göre işler; iyi iş ve kötü iş olarak ayrıştırılmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın bağımlı değişkeni iyi iş ve kötü işler. Mikro veri setlerinde iyi iş tanımlanırken; düzenli çalışanlar, sürekli çalışanlar, Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı çalışanlar, tam zamanlı çalışanlar, haftada en az 31 saat ile en çok 45 saat arası çalışanlar ve esas işinden elde ettiği net geliri ortalama 1.696.- TL’nin üzerinde olanlar kullanılmıştır. Kötü iş olarak da düzensiz, süresiz çalışanlar, haftada 30 saatten az veya 45 saatten fazla çalışanlar ve aylık ortalama gelirleri 1.695.-TL ve altında olanlar sınıflandırılmıştır. Sınıflandırmalar yapılırken, yeni işe başlayanlar ve esas işlerinden aylık gelirlerini sıfır olarak beyan edenler çıkarılmıştır.

2.3. İnşaat Sektörüne İlişkin Bilgiler

İnşaat sektöründe işgücünün tabakalaşmasını tespit etmek maksadıyla gerçekleştirilen bu çalışmada öncelikle TÜİK 2016 yılı Hane Halkı Mikro Veri Seti kullanılarak, bu sektörde faaliyet gösterenlerin demografik özellikleri saptanmaya çalışılmıştır. Demografik verilerden sonra, çapraz tablolar aracılığı ile iyi iş ve kötü işteki analizler gerçekleştirilmiştir.

2.3.1. İnşaat Sektörüne İlişkin Demografik Bilgiler

İnşaat sektörü çok tehlikeli sınıfta yer alan, fiziki gücün ön plana çıktığı ve yoğun olarak erkeklerin istihdam edildiği bir sektördür. TÜİK HHİA verileri incelendiğinde Türkiye’de inşaat sektöründe çalışanların %94,2’si erkek, %5,8’i kadın olarak belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. İnşaat Sektöründe Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif %
Erkek	1.152.599	94,2	94,2	94,2
Kadın	71.488	5,8	5,8	100,0
Toplam	1.224.087	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

Türkiye’de inşaat sektöründe faaliyet gösteren ücretli/yevmiyeli olarak çalışanların yaş dağılımları incelenmiştir. Genç bir istihdam yapısı göze çarpmaktadır. İnşaat sektöründe çalışanların yarısından fazlası 34 yaş ve altındadır (Tablo 2).

Tablo 2. İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösterenlerin Yaş Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif %
15-24 Yaş	254.183	20,8	20,8	20,8
25-34 Yaş	377.093	30,8	30,8	51,6
35-39 Yaş	177.964	14,5	14,5	66,1
40-49 Yaş	274.812	22,5	22,5	88,6
50 ve üzeri	140.035	11,4	11,4	100,0
Toplam	1.224.087	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

İnşaat sektöründe çalışanların eğitim durumları incelendiğinde; çalışanların eğitim seviyelerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Türkiye’de 2016 yılında inşaat sektöründe ücretli/yevmiyeli olarak çalışan 1.224.087 kişi bulunmaktadır; bu kişilerin %70’i ilköğretim ve altında bir eğitime sahiptir (Tablo 3).

Tablo 3. İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösterenlerin Eğitim Durumları

	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
Okul Bitirmeyenler	71.753	5,9	5,9	5,9
İlkokul-5 yıl	428.070	35,0	35,0	40,8
İlköğretim (8 yıl)	357.466	29,2	29,2	70,0
Yüksekokul-fakülte ve üzeri	144.302	11,8	11,8	81,8
Yüksek Lisans-Doktora	6.142	,5	,5	82,3
Genel Lise	94.067	7,7	7,7	90,0
Mesleki-Teknik Lise	122.288	10,0	10,0	100,0
Toplam	1.224.087	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

İnşaat sektöründe çalışan ücretli/yevmiyelilerin medeni durumları incelenmiştir. Araştırma neticesinde bu sektörde faaliyet gösterenlerin %30,7'si hiç evlenmemişken, %66,9'unun evli olduğu saptanmıştır. Boşanan kişilerin oranı %2 ve eşi vefat edenlerin oranı ise %0,04 olarak tespit edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösterenlerin Medeni Durumları

	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
Hiç evlenmedi	375.411	30,7	30,7	30,7
Evli	819.426	66,9	66,9	97,6
Boşandı	24.384	2,0	2,0	99,6
Eşi öldü	4.867	,4	,4	100,0
Toplam	1.224.087	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

2.3.2. İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösterenlerin İş ve İşyerlerine İlişkin Veriler

İnşaat sektöründe faaliyet gösterenlerin işyeri statüleri, çalıştıkları firmaların işletme ölçeği, çalışanların kayıtlılığı, işin sürekliliği, işin düzenliliği, çalışma şekli ve meslek grupları TÜİK 2016 yılı HHİA mikro veri setinden hareketle hazırlanmıştır.

İnşaat sektöründe faaliyet gösteren ücretli/yevmiyeli çalışanların, çalıştıkları işyerlerinin statüleri incelenmiştir. Katılımcıların % 99,3'ü özel

sektörde faaliyet göstermekteyken, %0,06'sının kamuda faaliyet göstermektedir (Tablo 5).

Tablo 5. İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösterenlerin İşyeri Statüsü

	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
Özel	1.215.990	99,3	99,3	99,3
Kamu	7.463	,6	,6	99,9
Diğer	634	,1	,1	100,0
Toplam	1.224.087	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

Türkiye’de inşaat sektöründe çalışan ücretli/yevmiyelilerin çalıştıkları şirketlerin işletme ölçeği baz alınarak gerçekleştirilen araştırma neticesinde küçük ölçekli işletmelerin sayısal ağırlığı göze çarpmaktadır. Çalışan sayısı 10 ve daha az olan işletmelerde çalışanlar, inşaat sektöründe çalışanların %53,4’ünü oluşturmaktadır (Tablo 6).

Tablo 6. İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösterenlerin İşletme Ölçeği

	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
10 ve daha az	653.136	53,4	53,4	53,4
11-19 kişi	93.083	7,6	7,6	61,0
20-49 kişi	243.686	19,9	19,9	80,9
50 veya daha fazla	230.493	18,8	18,8	99,7
Bilmiyor, ama 10 üstü	3.690	,3	,3	100,0
Toplam	1.224.087	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

İnşaat sektöründe faaliyet gösteren çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) kayıtlı olup olmadıkları araştırılmıştır. Tablo 7’de belirtilen bulgulara göre inşaat sektöründe ücretli/yevmiyeli olarak çalışanların %24,3’ü kayıt dışı çalışmaktadır.

Tablo 7. İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösterenlerin Kayıtlılık Durumu

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif %
Evet	926.517	75,7	75,7	75,7
Hayır	297.570	24,3	24,3	100,0
Toplam	1.224.087	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

İnşaat sektöründe ücretli/yevmiyeli olarak faaliyet gösterenlerin çalışma şekilleri incelenmiş ve Tablo 8’de verilmiştir. Tablo 8’e göre Türkiye’de inşaat sektöründe tam zamanlı olarak faaliyet gösterenlerin oranı % 97,9 iken, yarı zamanlı faaliyet gösterenlerin oranı ise %2,1 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 8. İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösterenlerin Çalışma Şekli

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif %
Tam Zamanlı	1.198.326	97,9	97,9	97,9
Yarı Zamanlı	25.762	2,1	2,1	100,0
Toplam	1.224.087	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

İnşaat sektöründe çalışanların işteki süreklilik durumu incelendiğinde; sürekli çalışanların oranı % 60,4 iken, geçici çalışanların oranı ise % 39,6 olarak belirlenmiştir (Tablo 9).

Tablo 9. İnşaat Sektöründe Çalışanların Süreklilik Durumu

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif %
Sürekli	739.704	60,4	60,4	60,4
Geçici	484.384	39,6	39,6	100,0
Toplam	1.224.087	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

İnşaat sektöründe çalışanların düzenli bir işte çalışıp çalışmadıkları incelenmiştir ve elde edilen bulgular Tablo 10’de verilmiştir. Buna göre inşaat sektöründe çalışanların %25,2’i düzenli olmayan bir işyerinde faaliyet göstermekte iken, %74,8’i düzenli işyerinde çalışmaktadır.

Tablo 10. İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösteren Düzenli Çalışma Durumları

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif %
Düzenli değil	308.955	25,2	25,2	25,2
Düzenli	915.132	74,8	74,8	100,0
Toplam	1224087	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

Türkiye’de inşaat sektöründe çalışanların meslek grupları incelenmiştir. Tablo 11’e göre bu sektörde çalışanların %48,7’si sanatkâr olarak hizmet vermekteyken, %18,9’u nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. TÜİK sınıflandırmasına göre; sanatkârlar ve diğer işlerde çalışanlar, fiziksel çabayı ve belirli işlerin yapılabilmesi için gereken zamanı azaltmak ve bununla beraber ürünlerindeki kaliteyi artırmak için elle, el gücü ile çalışan kişilerdir. TÜİK sanatkârları; inşaat ve ilgili işlerde çalışan sanatkârlar (elektrikçiler hariç), metal işleme, makine ve ilgili işlerde çalışan sanatkârlar, el sanatları ve basım ile ilgili işlerde çalışanlar, elektrik ve elektronik işlerde çalışan sanatkârlar, gıda işleme, ağaç işleri, giyim eşyası ve diğer sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar olarak sınıflandırmaktadır (TÜİK, 2018a).

Tablo 11. İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösterenlerin Meslek Grupları

	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
Yöneticiler	19.811	1,6	1,6	1,6
Profesyonel Meslek Mensupları	47.278	3,9	3,9	5,5
Yardımcı Prof. Meslek Mensupları	77.671	6,3	6,3	11,8
Büro ve Müşteri Hizmetleri	68.476	5,6	5,6	17,4
Hizmet ve satış elemanı	49.787	4,1	4,1	21,5
Nitelikli tarım, orman ve su işleri	372	,0	,0	21,5
Sanatkâr vb	596.132	48,7	48,7	70,2
Tesis ve makine operatörü, montajcı	133.029	10,9	10,9	81,1
Nitelik gerektirmeyen işler	231.532	18,9	18,9	100,0
Toplam	1.224.087	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

Türkiye’de inşaat sektöründe ücretli/yevmiyeli olarak çalışanların demografik ve istihdama ilişkin özellikleri tespit edilmiştir. İnşaat sektöründe ücretli/yevmiyeli olarak istihdam edilenlerin büyük çoğunluğu erkektir. Genç bir istihdam yapısı bulunmaktadır. Eğitim seviyeleri düşüktür. İşletme ölçeği bakımından küçük ölçekli işletmelerde çalıştıkları saptanmıştır. İnşaat sektöründe çalışanların büyük kısmı tam zamanlı, sürekli ve düzenli olarak çalışmaktadır. Sektörün, ağır ve tehlikeli işler kategorisinde yer almasına rağmen, kayıt dışı çalışmanın varlığı dikkat çekmektedir.

2.4. İnşaat Sektörüne İyi İş – Kötü İş Ayrımı ve Çalışma Koşulları

İnşaat sektöründe öncelikle iyi iş ve kötü iş ayrımı yapılmış ve daha sonra da bu sektörde çalışanların çalışma koşulları irdelenmiştir.

2.4.1. İnşaat Sektöründe İyi İş- Kötü İş Ayrımı

İyi iş ayrımı yapılırken; düzenli, sürekli, kayıtlı, tam zamanlı, haftada en az 31 saat ile en çok 45 saat arasında çalışan ve esas işinden elde ettiği net geliri aylık ortalama 1.696.- TL’nin üzerinde olanlar sınıflandırılmıştır. Kötü iş ayrımında da düzensiz, süresiz, kayıt dışı, haftada 30 saatten az veya 45 saatten fazla çalışanlar ve aylık ortalama gelirleri 1.695.-TL ve altında olanlar gruplandırılmıştır.

Aylık ortalama net geliri belirlerken bu sektörde ücretli/yevmiyeli çalışanların ortalama gelirleri, TÜİK tarafından yapılan ankette, “Geçen ay esas işinizden elde ettiğiniz toplam nakdi geliriniz nedir?” sorusu ile saptanmıştır. Bu soruya cevap vermeyen ve sıfır olarak cevap verenler çalışmadan çıkarılmıştır. Buna göre ortalama gelir hesaplanmış ve 1.695,22.-TL olarak tespit edilmiştir (Tablo 12).

Tablo 12. İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösterenlerin Ortalama Geliri

	Sayı	Min.	Maks.	Ort.	S.S.
Geçen ay içinde esas işinizden elde ettiğiniz toplam net nakdi gelir	1.224.087	50	17.300	1.695,22	938,405
Toplam	1.224.087				

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

Tabakalı işgücü piyasası teorisine göre, inşaat sektöründe çalışanların %95,9'unun kötü işte çalıştığı tespit edilmiştir. İyi işte çalışanların oranı ise sadece % 4,1 olarak saptanmıştır (Tablo 13).

Tablo 13. İnşaat Sektöründe İyi İş - Kötü İş Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif %
Kötü iş	1.173.734	95,9	95,9	95,9
İyi iş	50.354	4,1	4,1	100,0
Toplam	1.224.087	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre inşaat sektöründe çalışanların işleri, çok büyük oranda kötü iş kategorisinde yer almaktadır. İnşaat sektöründe çalışanların tamamına yakınının, düzensiz, süreksiz, kısmi zamanlı, kayıt dışı ve düşük ücretle çalıştığı belirlenmiştir.

2.4.2. İşin Tabakalaşması ile İlgili Analizler

İşin tabakalaşması; işlerin iyi iş ve kötü iş olarak sınıflandırılmasını ifade etmektedir. Bu bölümde işin tabakalaşması ile cinsiyet, yaş, eğitim, doğum yeri, medeni hal, Avrupa Topluluğu Faaliyetlerin Ekonomik Sınıflama Kodu (NACE), işletme ölçeği ve meslek grupları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Cinsiyet ile İşin Tabakalaşması Arasındaki İlişkinin Analizi

İnşaat sektöründe çalışan erkek sayısı, kadın sayısına göre oldukça fazladır. Sektörde 2016 yılı verilerine göre toplam 1.224.087 kişi çalışmakta iken, bunların 1.173.734 kişi erkeklerden, 50.353 kişisi ise kadınlardan oluşmaktadır. Cinsiyet ile işin tabakalaşması arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere ki-kare analizi (pearson ki kare= 28484,101; s.d=1; p=,000) yapılmış ve iki değişken arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. İnşaat sektöründe iyi işte çalışan erkeklerin oranı %3,4 iken, kadınların oranı ise % 16,3 olarak belirlenmiştir (Tablo 14).

Tablo 14. Cinsiyet ile İşin Tabakalaşması Arasındaki İlişki

		Kötü iş	İyi iş	Toplam
Erkek	Sayı	1.113.883	38.716	1.152.599
	Oran %	96,6%	3,4%	100,0%
	İyi İş - Kötü İş İçindeki %	94,9%	76,9%	94,2%
	Toplam %	91,0%	3,2%	94,2%
Kadın	Sayı	59.851	11.637	71.488
	Oran %	83,7%	16,3%	100,0%
	İyi İş - Kötü İş İçindeki %	5,1%	23,1%	5,8%
	Toplam %	4,9%	1,0%	5,8%
Toplam	Sayı	1.173.734	50.353	1.224.087
	Oran %	95,9%	4,1%	100,0%
	İyi İş - Kötü İş İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam %	95,9%	4,1%	100,0%

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

Türkiye’de inşaat sektöründe kadınlar, erkeklere göre daha yüksek bir oranda iyi işte çalışmaktadır. Bunun nedeni; sektörün bedensel güç gerektiren işleri barındırması, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğine göre kadınların bu sektörde çalıştırılmalarının sınırlandırılmış olmasından kaynaklanıyor olabilir. İyi işlerde kadınların çoğunlukla mühendis, mimar gibi üst düzey; temizlik, ofis hizmetleri, mutfak gibi alt düzey işlerde çalıştıkları görülmektedir.

Yaş İle İşin Tabakalaşması Arasındaki İlişkinin Analizi

Yaş ile işin tabakalaşması arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare analizi (pearson ki kare=7282,658; s.d=4; p=,000) yapılmış, yaş ile işin tabakalaşması arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yaşı 15-24 yaş aralığında olanlar; iyi işte çalışma durumları (% 7,3) bakımından en zayıf durumda olan gruptur. Bunu, yaş aralığını 50 yaş ve üzerindeki (%10,8) takip etmektedir. İyi işte çalışma oranı en yüksek olan grup ise 25-34 yaş aralığında (%36,3) bulunanlardır (Tablo 15).

Tablo 15. Yaş ile İşin Tabakalaşması Arasındaki İlişki

		Kötü iş	İyi iş	Toplam
15-24 yaş	Sayı	250.528	3.655	254.183
	Yaşın İçindeki %	98,6%	1,4%	100,0%
	İyi İş – Kötü İş İçindeki %	21,3%	7,3%	20,8%
	Toplam %	20,5%	0,3%	20,8%
25-34 yaş	Sayı	358.828	18.265	377.093
	Yaşın İçindeki %	95,2%	4,8%	100,0%
	İyi İş – Kötü İş İçindeki %	30,6%	36,3%	30,8%
	Toplam %	29,3%	1,5%	30,8%
35-39 yaş	Sayı	166.793	11.171	177.964
	Yaşın İçindeki %	93,7%	6,3%	100,0%
	İyi İş – Kötü İş İçindeki %	14,2%	22,2%	14,5%
	Toplam %	13,6%	0,9%	14,5%
40-49 yaş	Sayı	262.970	11.842	274.812
	Yaşın İçindeki %	95,7%	4,3%	100,0%
	İyi İş – Kötü İş İçindeki %	22,4%	23,5%	22,5%
	Toplam %	21,5%	1,0%	22,5%
50 ve üzeri	Sayı	134.615	5.420	140.035
	Yaşın İçindeki %	96,1%	3,9%	100,0%
	İyi İş – Kötü İş İçindeki %	11,5%	10,8%	11,4%
	Toplam %	11,0%	0,4%	11,4%
Toplam	Sayı	1.173.734	50.353	1.224.087
	Yaşın İçindeki %	95,9%	4,1%	100,0%
	İyi İş – Kötü İş İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam %	95,9%	4,1%	100,0%

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

Analizler neticesinde gençlerin ve yaşı 50'nin üzerinde olanların iyi işte çalışmaları, diğer yaş gruplarına göre düşük bir ihtimaldir. Gençlerin eğitim seviyelerinin düşük olması, tecrübesiz olmaları, gençlerde işsizliğin yüksek olması, onları işgücü piyasasında dezavantajlı hale getirebilmektedir. Bu yüzden genellikle ilk buldukları işe girme eğilimi göstermektedirler. Aynı durum yaşı 50'nin üzerinde olan bireyler için de geçerlidir. Aslında yıllar geçtikçe bireyin

deneyim kazanmasına ve kariyerinde daha fazla ilerlemenin beklenmesine rağmen, yaş ilerledikçe emeğin bedensel gücünün zayıflaması, onları bu sektörde iyi işlere taşımaya yetmemiştir.

Eğitim İle İşin Tabakalaşması Arasındaki İlişkinin Analizi

Eğitim ile işin tabakalaşması arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla ki-kare analizi (pearson ki kare=114591,065; s.d=6; p=,000) yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde, iki değişken arasında bir ilişki olduğu belirlenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 16’da verilmiştir. Tablo 16’ya göre iyi işte çalışma ihtimali en büyük grup, üniversite eğitimi (%52,8) alanlar olduğu saptanmıştır. Kötü işte çalışma ihtimali en büyük grup ise; 5 yıllık ilkokul (%36) mezunlarından oluşmaktadır.

Tablo 16. Eğitim ile İşin Tabakalaşması Arasındaki İlişki

		Kötü iş	İyi iş	Toplam
Okul Bitirmeyen	Sayı	71.643	109	71.752
	Eğitim Seviyesi İçindeki %	99,8%	0,2%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	6,1%	0,2%	5,9%
	Toplam %	5,9%	0,0%	5,9%
İlkokul (5yıl)	Sayı	422.610	5.460	428.070
	Eğitim Seviyesi İçindeki %	98,7%	1,3%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	36,0%	10,8%	35,0%
	Toplam %	34,5%	0,4%	35,0%
İlköğretim (8yıl)	Sayı	352.647	4.818	357.465
	Eğitim Seviyesi İçindeki %	98,7%	1,3%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	30,0%	9,6%	29,2%
	Toplam %	28,8%	0,4%	29,2%
Yüksekokul Fakülte	Sayı	117.708	26.594	144.302
	Eğitim Seviyesi İçindeki %	81,6%	18,4%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	10,0%	52,8%	11,8%
	Toplam %	9,6%	2,2%	11,8%
Yüksek Lisans- Doktora	Sayı	3.660	2.482	6.142
	Eğitim Seviyesi İçindeki %	59,6%	40,4%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	0,3%	4,9%	0,5%
	Toplam %	0,3%	0,2%	0,5%

Genel Lise	Sayı	89.797	4.270	94.067
	Eğitim Seviyesi İçindeki %	95,5%	4,5%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	7,7%	8,5%	7,7%
	Toplam %	7,3%	0,3%	7,7%
Mesleki- Teknik Lise	Sayı	115.669	6.619	122.288
	Eğitim Seviyesi İçindeki %	94,6%	5,4%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	9,9%	13,1%	10,0%
	Toplam %	9,4%	0,5%	10,0%
Toplam	Sayı	1.173.734	50.352	1.224.086
	Eğitim Seviyesi İçindeki %	95,9%	4,1%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam %	95,9%	4,1%	100,0%

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

Eğitim seviyesi bireyin iyi işte çalışma durumunu etkilemektedir. Analiz sonucunda da eğitim seviyesi yüksek bireylerin iyi işte çalışma durumları daha yüksek iken, eğitim seviyesi düşük bireylerin de kötü işte çalışma durumları daha yüksektir. Beşeri sermaye yatırımı bu durumu izah etmektedir. Bireyler daha yüksek bir gelir düzeyi ve yaşam standardına ulaşmak ve daha üretken ve verimli çalışabilmek için eğitimlerini artırmaktadırlar.

Doğum Yeri İle İşin Tabakalaşması Arasındaki İlişki Analizi

Katılımcıların doğum yeri ile iyi iş – kötü iş arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla ki-kare analizi (pearson ki kare=990,174; s.d=1; p=.000) yapılmış ve iki değişken arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre Türkiye’de doğanların %95,8’i, yurtdışında doğanların ise %99,5’i kötü işte çalışmaktadır (Tablo 17).

Tablo 17. Doğum Yeri İle İşin Tabakalaşması Arasındaki İlişki

				Toplam
		Kötü iş	İyi iş	
Türkiye	Sayı	1.145.099	50.217	1.195.316
	Doğum Yeri İçindeki %	95,8%	4,2%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	97,6%	99,7%	97,6%
	Toplam %	93,5%	4,1%	97,6%
Yurtdışı	Sayı	28.635	136	28.771
	Doğum Yeri İçindeki %	99,5%	0,5%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	2,4%	0,3%	2,4%
	Toplam %	2,3%	0,0%	2,4%
Toplam	Sayı	1.173.734	50.353	1.224.087
	Doğum Yeri İçindeki %	95,9%	4,1%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam %	95,9%	4,1%	100,0%

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

Türkiye 2011 yılından bu yana düzenli olarak Suriye’den göç almaktadır. İnşaat sektörünün maliyetleri minimize etmek adına tercih ettikleri düşük vasıflı işgücü talebi ve Suriyeli göçmenlerin bu talebe uyan vasıf düzeyleri, inşaat sektöründe Suriyeli göçmenlerin yoğun olarak çalışmasına sebep olmaktadır (Çınar, 2018:122). Suriyeli göçmenlerin bir bölümü bu sektörde kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Çınar’a göre (2018:127) Suriyeli göçmenlerden düşük ücret, uzun çalışma saatleri ve yüksek verimlilikte çalışmaları beklenmektedir. Bu bağlamda Suriyeli göçmenler işgücü piyasasında var olan sert rekabet ikliminden olumsuz etkilenmekte ve kötü çalışma koşullarına mahkûm edilmekteledir.

NACE Kodu ile İşin Tabakalaşması Arasındaki İlişki

Nace kodu bilindiği üzere Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyet Sınıflamasını ifade etmektedir. İnşaat sektörü NACE kodu sınıflandırmasında “bina inşaatı”, “bina dışı yapıların inşaatı” ve “özel inşaat faaliyetleri” olarak üç gruba ayrılmaktadır. Bu sınıflamalar ile işin tabakalaşması arasında bir ilişki olup olmadığını değerlendirmek amacıyla ki-kare (pearson ki kare=19688,409; s.d=2; p=,000) analizi yapılmıştır.

Tablo 18. NACE Kodu ile İşin Tabakalaşması Arasındaki İlişki

		Kötü iş	İyi iş	Toplam
Bina inşaatı	Sayı	695.886	22.173	718.059
	NACE Kodu İçindeki %	96,9%	3,1%	100,0%
	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	59,3%	44,0%	58,7%
	Toplam %	56,8%	1,8%	58,7%
Bina dışı yapıların inşaatı	Sayı	125.146	15.606	140.752
	NACE Kodu İçindeki %	88,9%	11,1%	100,0%
	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	10,7%	31,0%	11,5%
	Toplam %	10,2%	1,3%	11,5%
Özel inşaat faaliyetleri	Sayı	352.702	12.574	365.276
	NACE Kodu İçindeki %	96,6%	3,4%	100,0%
	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	30,0%	25,0%	29,8%
	Toplam %	28,8%	1,0%	29,8%
Toplam	Sayı	1.173.734	50.353	1.224.087
	NACE Kodu İçindeki %	95,9%	4,1%	100,0%
	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam %	95,9%	4,1%	100,0%

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre kötü işte çalışanların %59,3'ü bina inşaatında çalışmakta iken, %10,7'si, bina dışı yapıların inşaatında faaliyet göstermektedir. Kötü işte çalışanların %30'u da özel inşaat faaliyetlerini yürütmektedir (Tablo 18).

İşletme Ölçeği ile İşin Tabakalaşması Arasındaki İşin Analizi

İşletme ölçeği ile işin tabakalaşması arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla ki-kare analizi yapılmış ve iki değişken arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yapılan ki-kare (pearson ki kare=31903,649; s.d=4; p=,000)

analizi sonuçlarına göre; işletme ölçeği büyüdükçe, çalışanların iyi işte çalışma durumları artmaktadır.

Tablo 19. İşletme Ölçeği ile İşin Tabakalaşması Arasındaki İlişki

		Kötü iş	İyi iş	Toplam
10 ve daha az	Sayı	642.018	11.119	653.137
	Çalışan Sayısı İçindeki %	98,3%	1,7%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	54,7%	22,1%	53,4%
	Toplam %	52,4%	0,9%	53,4%
11-19 kişi	Sayı	89.120	3.963	93.083
	Çalışan Sayısı İçindeki %	95,7%	4,3%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	7,6%	7,9%	7,6%
	Toplam %	7,3%	0,3%	7,6%
20-49 kişi	Sayı	231.979	11.707	243.686
	Çalışan Sayısı İçindeki %	95,2%	4,8%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	19,8%	23,2%	19,9%
	Toplam %	19,0%	1,0%	19,9%
50 veya daha fazla	Sayı	206.927	23.566	230.493
	Çalışan Sayısı İçindeki %	89,8%	10,2%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	17,6%	46,8%	18,8%
	Toplam %	16,9%	1,9%	18,8%
Bilmiyor, ama 10'dan fazla	Sayı	3.690	0	3.690
	Çalışan Sayısı İçindeki %	100,0%	0,0%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	0,3%	0,0%	0,3%
	Toplam %	0,3%	0,0%	0,3%
Toplam	Sayı	1.173.734	50.355	1.224.089
	Çalışan Sayısı İçindeki %	95,9%	4,1%	100,0%
	İyi iş – Kötü iş İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam %	95,9%	4,1%	100,0%

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

Türkiye’de işletmelerin neredeyse tamamına yakını küçük ölçeklidir. İşletmelerin küçük ölçekli yapısı, onları bazı sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Ölçek ekonomisinden yararlanamadıkları, rekabet baskısı altında maliyet kontrolü yapamadıklarından dolayı kayıt dışına yöneldikleri, ekonomik dalgalanmalardan olumsuz etkilendikleri, verimsiz ve emek yoğun sermaye yapıları, bilinen belli başlı sorunları arasındadır. Bu sorunlar küçük ölçekli işletmeleri olumsuz etkilemekte ve “kötü iş”in düzensizlik, süreksizlik, kısmi zamanlı, düşük ücretli ve kayıt dışı yapısının oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Meslek Grupları ile İşin Tabakalaşması Arasındaki İlişkinin Analizi

TÜİK tarafından meslek grupları sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre meslekler; yöneticiler, profesyonel meslek mensupları, yardımcı profesyonel meslek mensupları, büro ve müşteri hizmetleri, hizmet ve satış elemanları, nitelikli tarım, orman ve su ürünleri, sanatkârlar vb., tesis ve makine operatörleri, montajcılar ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmada meslek grupları ile işin tabakalaşması arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla ki-kare (pearson ki kare=199719,956; s.d=8; p=,000) analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre iki değişken arasında ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 20. Meslek Grubu ile İşin Tabakalaşması Arasındaki İlişki

		Kötü iş	İyi iş	Toplam
Yöneticiler	Sayı	12.338	7.473	19.811
	Meslek Grubu İçindeki Payı %	62,3%	37,7%	100,0%
	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	1,1%	14,8%	1,6%
	Toplam %	1,0%	0,6%	1,6%
Profesyonel Meslek Mensupları	Sayı	31.279	15.999	47.278
	Meslek Grubu İçindeki Payı %	66,2%	33,8%	100,0%
	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	2,7%	31,8%	3,9%
	Toplam %	2,6%	1,3%	3,9%
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	Sayı	69.114	8.557	77.671
	Meslek Grubu İçindeki Payı %	89,0%	11,0%	100,0%
	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	5,9%	17,0%	6,3%
	Toplam %	5,6%	0,7%	6,3%
Büro ve Müşteri	Sayı	62.118	6.358	68.476
	Meslek Grubu İçindeki Payı %	90,7%	9,3%	100,0%

Hizmetleri	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	5,3%	12,6%	5,6%
	Toplam %	5,1%	0,5%	5,6%
Hizmet ve Satış Elemanları	Sayı	48.805	982	49.787
	Meslek Grubu İçindeki Payı %	98,0%	2,0%	100,0%
Nitelikli	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	4,2%	2,0%	4,1%
	Toplam %	4,0%	0,1%	4,1%
Tarım, orman ve su ürünleri	Sayı	372	0	372
	Meslek Grubu İçindeki Payı %	100,0%	0,0%	100,0%
Sanatkâr vb.	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	0,0%	0,0%	0,0%
	Toplam %	0,0%	0,0%	0,0%
Tesis ve Makine Operatörleri Montajcılar	Sayı	589.531	6.601	596.132
	Meslek Grubu İçindeki Payı %	98,9%	1,1%	100,0%
	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	50,2%	13,1%	48,7%
	Toplam %	48,2%	0,5%	48,7%
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Sayı	129.653	3.376	133.029
	Meslek Grubu İçindeki Payı %	97,5%	2,5%	100,0%
Toplam	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	11,0%	6,7%	10,9%
	Toplam %	10,6%	0,3%	10,9%
Toplam	Sayı	230.526	1.006	231.532
	Meslek Grubu İçindeki Payı %	99,6%	0,4%	100,0%
	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	19,6%	2,0%	18,9%
	Toplam %	18,8%	0,1%	18,9%
Toplam	Sayı	1.173.736	50.352	1.224.088
	Meslek Grubu İçindeki Payı %	95,9%	4,1%	100,0%
	İyi iş – Kötü İş İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam %	95,9%	4,1%	100,0%

Kaynak: TÜİK 2016 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden Derlenmiştir.

Yöneticiler, profesyonel meslek mensupları, yardımcı profesyonel meslek mensupları, büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanların iyi işte çalışma durumları, kötü işte çalışma durumlarına göre daha fazladır. Buna karşılık, hizmet ve satış elemanları, nitelikli tarım, orman ve su ürünleri, sanatkârlar vb., tesis ve makine operatörleri, montajcılar ve nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışanlar ise kötü işte çalışma durumları daha yüksek olarak saptanmıştır (Tablo 20).

2.5. Katılımcılara İlişkin Nitel Araştırma Bulguları

İnşaat sektöründe tabakalı işgücü piyasası yapısını incelemek üzere Denizli’de faaliyet gösteren iki inşaat firmasında çalışan 16 işçi ile görüşülmüştür. Görüşülen katılımcılar “K 1,2,3 ...16” olarak kodlanmıştır. K1,K2, K3, K4, K5, K6, K7 ve K8 Denizli’de yaklaşık 20 yıldır faaliyette bulunan ve taşeron sistemi ile inşaat üreten bir firmanın çalışanlarıdır. K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15 ve K16 ise, merkezi İstanbul’da yaklaşık 45 yıldır faaliyette olan bir inşaat firmasıdır.

Araştırmada öncelikle katılımcıların demografik özellikleri tespit edilmiştir. Bu kapsamda 5 kadın ve 11 erkek katılımcı ile görüşülmüştür. Kadınların yaş aralığı incelendiğinde 25 ile 40 yaşları arasında oldukları, erkeklerin yaş aralığı incelendiğinde ise 18 ile 50 yaş aralığında oldukları saptanmıştır. Katılımcıların 3’ü bekârdır, diğerleri evlidir. Katılımcıların 8’i üniversite, 3’ü lise, 5’i ilköğretim mezunudur. Katılımcıların doğum yerleri incelendiğinde ise, 8’inin Denizli doğumlu olduğu, diğer katılımcıların ise İzmir, Antalya, Kayseri, Hatay, İstanbul ve Tokat doğumlu oldukları saptanmıştır. Katılımcılara hane kaç kişi yaşadıkları sorulmuştur. Katılımcıların hanelerinde yaşayan kişi sayılarına bakıldığında sayıların 2 ile 9 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Katılımcılara “*Hanede sizden başka gelir elde eden var mı?*” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan 4’ü kendilerinden başka gelir elde eden kişinin olmadığını yönünde görüş ifade etmiştir (Tablo 21).

Tablo 21. İnşaat Sektörüne İlişkin Nitel Araştırmaya Yönelik Demografik Veriler

	Cinsiyet	Yaş Aralığı	Medeni Hal	Eğitim Durumu	Doğum Yeri	Hane Kişi Sayısı	Başka Geliri Olan
K1	Kadın	31-40	Evli	Yüksekokul	İzmir	3	1
K2	Kadın	25-30	Evli	Üniversite	Denizli	2	1
K3	Kadın	25-30	Evli	Üniversite	Antalya	2	1
K4	Erkek	25-30	Evli	Üniversite	Denizli	2	1
K5	Erkek	18-27	Bekâr	Lise	Denizli	9	2
K6	Erkek	41-50	Evli	İlköğretim	Kayseri	4	1
K7	Erkek	31-40	Evli	İlköğretim	Denizli	5	Yok
K8	Erkek	50-60	Evli	İlköğretim	Kayseri	4	1
K9	Kadın	31-40	Evli	İlköğretim	Denizli	4	Yok
K10	Erkek	31-40	Evli	Lise	Hatay	5	Yok
K11	Erkek	41-50	Evli	Üniversite	Denizli	4	1

K12	Erkek	25-30	Evli	Üniversite	İzmir	2	1
K13	Erkek	31-40	Bekâr	Üniversite	İstanbul	1	1
K14	Kadın	25-30	Bekâr	Üniversite	Denizli	4	4
K15	Erkek	31-40	Evli	Lise	Denizli	7	Yok
K16	Erkek	41-50	Evli	İlköğretim	Tokat	6	1

Kaynak: Nitel Araştırma Verilerinden Derlenmiştir.

Araştırmada katılımcılara çalıştıkları firmanın kaç yıldır faaliyette olduğu sorulmuştur. İki ayrı firma ile görüşülmesine karşın farklı cevaplar elde edilmiştir. Kimi çalışanlar tahminde bulunmuşlar, kimileri ise bildediklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılara şu an çalıştıkları işyerinde ne kadar zamandır çalıştıkları sorulduğunda ise; 2,5 ay ile 12 yıl arasında değişen farklı cevaplar alınmıştır. İşyerinde çalışan kişi sayısı da araştırılmıştır ve çalışan kişi sayısına göre nispeten daha küçük firmada 5, taşeron işçilerle birlikte 30 çalışan olduğu, çalışan işçi sayısına göre daha büyük olan firmada ise proje müdürünün ifadesine göre 550 işçinin çalıştığı saptanmıştır. Çalışanların sekizi mimar, şef, proje müdür, tekniker vb. unvanlarla çalışan beyaz yakalılarken, geri kalan sekizi imalatta yer alan işçi, temizlik görevlisi, usta, çavuş gibi kişileri ifade eden mavi yakalılardır. Katılımcıların haftada 5 ile 7 gün arasında değişen günlerde çalıştıkları tespit edilmiştir. Günde 7 saat ile 10 saat arasında değişen saatlerde hizmet vermektedirler. Katılımcıların üçü asgari ücretle çalışmaktadır. Ortalama hane gelirleri ise, 5.768,75 olarak tespit edilmiştir (Tablo 22).

Tablo 22. Nitel Araştırmaya İlişkin İnşaat Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşulları

	İşletme Faaliyet Süresi	Bu işyerinde çalışma süresi	Çalışan Kişi Sayısı	Göreviniz	Gün/Hafta	Saat/Gün	Ortalama Aylık Kazanç	Ortalama Hane Geliri
K1	20 yıl	2 yıl	5	Tekniker	5	7	2.000.-₺	5.000.-₺
K2	20 yıl	2 yıl	5	Mimar	5	7	3.000.-₺	6.000.-₺
K3	19 yıl	2 yıl	5	Mimar	5	9	3.000.-₺	6.000.-₺
K4	4 yıl	3,5 yıl	30	Şantiye Şef	6	8	4.000.-₺	7.000.-₺
K5	11 yıl	2	6	Kalfa/Elekt.	6	10	1.600.-₺	5.000.-₺
K6	Bilmiyor	3	8	Seramik Ust	6	8	3.000.-₺	4.600.-₺
K7	10 yıl	2,5 ay	6	Elektrikçi	6	10	1.600.-₺	1.600.-₺
K8	Bilmiyor	1 yıl	7	Seramikçi	6	8	2.500.-₺	4.000.-₺

K9	Bilmiyor	2 yıl	Bilmiyor	Çay/Temizlik	6	9	1.600.-₺	1.600.-₺
K10	25 yıl	1,5 yıl	250-300	Şantiye Kalfa	6	8	2.500.-₺	2.500.-₺
K11	Bilmiyor	2 yıl	350	Personel Şefi	6	10	2.500.-₺	4.500.-₺
K12	30 yıl	3 yıl	250-300	Hakediş Şefi.	6	8	3.500.-₺	8.000.-₺
K13	45 yıl	12 yıl	550	Proje Müdür	6	9	18.000.-₺	18.000.-₺
K14	40 yıl	2,5 yıl	400	Mimar	6	9	4.000.-₺	12.000.-₺
K15	Bilmiyor	2,5 yıl	350-400	Güvenlik	6	9	2.000.-₺	2.000.-₺
K16	31 yıl	3 yıl	250-300	Saha Çavuşu	7	9	2.700.-₺	4.500.-₺

Kaynak: Nitel Araştırma Verilerinden Derlenmiştir.

Katılımcılara sosyal yardım alıp almadıkları sorulmuştur. Sadece K 15; “Üçüzlerim var, bir kez sosyal yardım aldım.” şeklinde bir beyanda bulunmuştur. Diğer katılımcılar sosyal yardım almadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılara ayrıca, çalışma şekilleri, iş güvencelerinin olup olmadığı ve SGK’ya kayıtlı olup olmadıkları sorulmuştur. Tüm katılımcılar tam zamanlı, sürekli, iş güvencesi ile çalıştıklarını ve SGK’ya kayıtlı olduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılara fazla mesai yapıp yapmadıkları sorulmuştur. Sadece dört katılımcı fazla mesai yapmadığını, diğer katılımcılar ise fazla mesai yaptıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 23).

Tablo 23. Nitel Araştırmaya İlişkin İnşaat Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşulları

	Sosyal Yardım	Çalışma Şekli	Fazla Mesai	Sürekli/ Geçici	İş güvencesi	Kayıtlılık
K1	Hayır	Tam zaman	Hayır	Sürekli	Evet	Evet
K2	Hayır	Tam zaman	Evet	Sürekli	Evet	Evet
K3	Hayır	Tam zaman	Evet	Sürekli	Evet	Evet
K4	Hayır	Tam zaman	Evet	Sürekli	Evet	Evet
K5	Hayır	Tam zaman	Evet	Sürekli	Evet	Evet
K6	Hayır	Tam zaman	Evet	Sürekli	Evet	Evet
K7	Hayır	Tam zaman	Hayır	Sürekli	Evet	Evet
K8	Hayır	Tam zaman	Evet	Sürekli	Evet	Evet
K9	Hayır	Tam zaman	Evet	Sürekli	Evet	Evet
K10	Hayır	Tam zaman	Evet	Sürekli	Evet	Evet
K11	Hayır	Tam zaman	Evet	Sürekli	Evet	Evet
K12	Hayır	Tam zaman	Hayır	Sürekli	Evet	Evet

K13	Hayır	Tam zaman	Evet	Sürekli	Evet	Evet
K14	Hayır	Tam zaman	Hayır	Sürekli	Evet	Evet
K15	Evet	Tam zaman	Evet	Sürekli	Evet	Evet
K16	Hayır	Tam zaman	Evet	Sürekli	Hayır	Evet

Kaynak: Nitel Araştırma Verilerinden Derlenmiştir.

Katılımcılara “*Yapmakta olduğunuz işten memnun musunuz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Katılımcıların tamamı yaptıkları işten memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılara yaptıkları işlerle ilgili iş sözleşmelerinin olup olmadığı sorulduğunda ise işçilerin bir kısmı sözleşmelerinin olduğunu, bir kısmı olmadığını ifade etmişlerdir. Bir işçi ise sözleşmesi olup olmadığını bilmediğini ifade etmiştir. Fakat “*Belirli bir süre veya belirli bir iş bitiminden sonra işten ayrılacak mısınız?*” şeklinde yöneltilen soruya ise katılımcıların tamamı “*Hayır*” cevabını vermişlerdir. Katılımcıların tamamının belirsiz süreli çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcılara “*İşi nerede yapıyorsunuz?*” şeklinde soru yöneltilmiştir.

Tablo 24. Nitel Araştırmaya İlişkin Çalışanların İşe Yönelik Durumları

	İş Memnuniyeti	İş Sözleşmeniz Var mı?	İş Sözleşmeniz Türü	İşi Nerede Yapıyorsunuz?	İşe Nasıl Alındınız?	Sendika Üyelığınız var mı?
K1	Evet	Yazılı yok.	Belirsiz Süreli	Büroda	Tanıdık	Hayır
K2	Evet	Yazılı yok.	Belirsiz Süreli	Büroda	Staj	Hayır
K3	Evet	Yazılı yok.	Belirsiz Süreli	Büroda	Tanıdık	Hayır
K4	Evet	Evet.	Belirsiz Süreli	Şantiye	Tanıdık	Hayır
K5	Evet	Hayır	Belirsiz Süreli	İnşaat	Staj	Hayır
K6	Evet	Evet.	Belirsiz Süreli	İnşaat	Tanıdık	Hayır
K7	Evet	Hayır	Belirsiz Süreli	İnşaat	Tanıdık	Hayır
K8	Evet	Hayır	Belirsiz Süreli	İnşaat	Tanıdık	Hayır
K9	Evet	Bilmiyor	Bilmiyorum.	Çay ocağı	Tanıdık	Hayır
K10	Evet	Evet.	Belirsiz Süreli	Sahada	Tanıdık	Hayır
K11	Evet	Evet.	Belirsiz Süreli	Ofis	Tanıdık	Hayır
K12	Evet	Evet.	Belirsiz Süreli	Ofis	Tanıdık	Hayır
K13	Evet	Evet.	Belirsiz Süreli	Saha ve Ofis	Staj	Hayır
K14	Evet	Evet.	Belirsiz Süreli	Ofis	İnternet	Hayır
K15	Evet	Evet	Belirsiz Süreli	Güvenlik Ofisi	Tanıdık	Hayır
K16	Evet	Evet	Belirsiz Süreli	Sahada	Tanıdık	Hayır

Kaynak: Nitel Araştırma Verilerinden Derlenmiştir.

Katılımcıların yarısı ofiste, yarısı sahada ve inşaatta çalıştığını belirtmişlerdir. Katılımcıların işi nasıl buldukları incelendiğinde ise; üç katılımcı stajdan sonra işe devam ettiğini, bir katılımcı internetten bulduğunu, diğer katılımcılar ise tanıdık vasıtası ile işe alındıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcıların herhangi bir sendikaya üye olmadıkları da saptanmıştır (Tablo 24).

2.5.1. Kariyer Fırsatı Sunma İle İlgili Nitel Araştırma Bulguları

Katılımcılara yapmakta oldukları işlerin kariyer fırsatı sunup sunmadığı yönelik sorular yöneltilmiştir. Doeringer ve Piore (1970: 300) birincil sektördeki işlerin, çalışanlara kariyer fırsatı sunduğunu ifade etmektedir. Buna göre kariyer fırsatı sunan işler, iyi iş, sunmayan işler kötü iş olarak sınıflandırılmalıdır.

Katılımcılara “*Yapmakta olduğunuz iş size kariyer fırsatı sunmakta mıdır, Neden sunduğunu veya sunmadığını düşünüyorsunuz?*” sorusu yöneltilmiştir. K1; “*Yaptığım işin kariyer fırsatını sunduğunu düşünüyorum. Çünkü bu ofiste çalışmak bir ayrıcalık. Çünkü patronlarımız çok önemli insanlar. Burası tıpkı bir okul gibi, sürekli yeni şeyler öğrenebiliyorum*” şeklinde kendini ifade ederken, aynı firmada büroda çalışan K2 de “*İleride kendime ait bir büro açmak için bana kariyer fırsatı sunduğunu düşünüyorum. Çünkü piyasada karşılaşacağımız sıkıntıları burada görebiliyoruz. Piyasadan izole çalışmıyoruz. Çalıştığım işyerinin prestiji ortada olduğu için, piyasada güvenilir oluyoruz*” şeklinde cevap vermiştir. K3 ve K4 de benzer görüşler ifade etmişlerdir.

Katılımcı K10, şantiye kalfası olarak çalışmakta ve yaptığı işin kariyer fırsatı sunduğunu ifade etmektedir. K10 “*İşçi öncelikle usta yardımcısı, usta, çavuş ve kalfa gibi seviyelere yükselebilmektedir. Bir mesleği olmayan insan, düz işçilikten başlayıp, kalfalığa yükselebilir. İşini iyi yapan, iyi takip eden, verimli çalışan yükselir.*” şeklinde ifade etmiştir. K13 ise; “*Çalıştığım firma kurumsal ve büyük bir firmadır. Ben saha mühendisi olarak başladım, 12 yılda proje müdürü oldum. Eğer başarılıysanız, yükseleceğiniz kesindir.*” diyerek, çalıştığı firmanın kariyer fırsatı sunduğunu ifade etmiştir.

Seramik ustası olarak çalışan, ilköğretim mezunu, K6 yaptığı işin kariyer fırsatı sunmadığını şu şekilde ifade etmektedir. “*Yaptığımız iş, bize kariyer fırsatı sunmaz. Çünkü inşaat sektöründe yükselme olmaz. Bu sektörde çalışıp da belirli bir kazanç elde edemiyoruz. Elde etsem, çocuklarıma geleceğine yatırım yapardım.*” Aynı inşaat firmasında elektrikçi olarak çalışan, ilköğretim mezunu K7 de yaptığını işin kariyer fırsatı sunmadığını “*Kariyer fırsatı sunmaz. Bu iş gelire bakıyor. Paran olursa işte yükselirsin, işyeri açarsın.*” şeklinde belirtmiştir. K 9 “*Sunmaz. İlkokul mezunu olduğum için kariyer fırsatı yok. Üniversite mezunu olsam, bilgisayar başında olabilirdim*” şeklinde cevap vermiştir.

Katılımcılara “İşyerinizde kariyer basamakları açık ve net olarak belirli midir?” sorusu yöneltilmiştir. K1, K2, K3, K4, K5, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14 işyerlerinde kariyer basamaklarının belli olmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan K6 ve K16, eğer işinde iyi çalışırsan, çıraklıktan ustalığa, ustalıktan kalfalığa geçebileceğini belirtmişlerdir. K15 ise “*Belli. Günümüzün hayat standartlarında ya dayın olacak ya amcan olacak. Ama önemli olan potansiyelin var mı? Yeter ki sen, doğru yerde, doğru zamanda, doğru kişi ile muhatap ol.*” şeklinde soruyu cevaplanmaktadır.

Personel şefi K11’e “*Bir işçi işinden ayrıldığı zaman, onun yerini nasıl dolduruyorsunuz, kendi işçilerinizden mi yükseltme yapıyorsunuz yoksa dışarıdan eleman alımı mı yapıyorsunuz?*” sorusu yöneltilmiştir. K11 “*Hangi pozisyonun açık olduğu ile ilgilidir. Bizim inşaatta A, B, C gibi farklı sayıda bloklar var. Her bloktan bir mühendis sorumludur. Her bloğun bir sorumlusu vardır. Eğer imza yetkisi olan bir mühendis varsa, boşluğu ilk önce onunla kapatırız, yoksa dışarıya başvururuz. Ama işçi olarak çalışanlarda yükselme yoktur. O ayrıldığı zaman dışarıdan işçi ararız*” şeklinde yorumlanmaktadır.

İnşaat sektöründe çalışanlar için kariyer basamaklarının net olmadığı söylenebilir. Kariyer basamağının olduğunu ifade eden işçiler, bunu torpille bağdaştırmışlardır. Personel açığı, üst düzey pozisyonlar için işletme içinden terfi yoluyla yapılmaktayken, alt düzey pozisyonlar için dışarıdan eleman temin edilerek sağlanmaktadır.

2.5.2. İş Eğitime İlişkin Nitel Araştırma Bulguları

Doeringer ve Piore’e göre (1970: 283) ikincil piyasadaki işler olarak adlandırılan kötü işlerde işveren iş eğitimi verme konusunda isteksizdir. Çünkü eğitim maliyetli bir yatırımdır ve ikincil sektörde çalışanlar sıklıkla iş değiştirmekte, düzenli olarak çalışmamaktadırlar. Bu düzensiz çalışma hali işverenin çalışanına yaptığı yatırımdan beklediği getiriyi sağlamamaktadır.

Katılımcılara “*Yapmakta olduğunuz iş ile ilgili eğitim aldınız mı? Bu eğitimler işveren tarafından verilen zorunlu eğitimler miydi? Yoksa siz kendinizi geliştirmek için mi eğitim aldınız?*” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların hepsi iş ile ilgili eğitim aldıklarını ifade etmişlerdir.

Güvenlik görevlisi K15 “*Bomba eğitimi, hırsızlık eğitimi, yakın dövüş eğitimi ve X-Ray cihazı eğitimi aldım. Emniyet Müdürlüğü’nün verdiği seminerlere katıldım. Ben 6, 7 yıldır güvenlik olarak çalışıyorum. Bu aldığım eğitimler zorunlu eğitimdi. Faydası oldu.*” şeklinde görüş bildirmişdir.

Mavi yakalılar, özellikle iş güvenliği eğitimi aldıklarını, beyaz yakalılar ise, üniversite eğitimi aldıklarını ifade etmişlerdir. İnşaatta şantiye kalfası, Blok sorumlusu olarak çalışan K10; “*İş eğitimi dersi alıyoruz. Sahada çalışırken*

uymamız gereken standartlar ne ise, o eğitimleri alıyoruz. Bir işçinin nasıl çalıştırılması gerektiği, ne yapması, nasıl yönlendirilmesi gerektiği ve işlerin takibi hakkında eğitimler alıyoruz. Bu eğitimleri proje müdürü ya da şantiye şefi verir. Ayrıca iş güvenliği eğitimi alıyoruz. Ayda bir kez iş güvenliği uzmanı eğitim veriyor. Bunun haricinde yeni bir işçiyi iş güvenliği eğitimini almadan sahaya sürmüyoruz.” şeklinde görüş bildirmiştir. Beyaz yakalı K14 ise iş eğitimi hakkında şunları ifade etmiştir. *“Hem mimarlık, hem iç mimarlık eğitimi aldım. Ayrıca İstanbul Teknik Üniversitesinde yüksek lisans yapıyorum. Yaklaşık 6-7 ay süren bilgisayar programları eğitimi aldım. Okulda bunun eğitimini almamıştık, bu ders yoktu. Aslına bakarsanız biraz zorunluluk gibi oldu.”*

Bulgular, çalışanların hepsinin iş eğitimi aldıklarını ifade etmektedir. Beyaz yakalı çalışanların tamamı, üniversite eğitimi aldıklarını ifade ederken, mavi yakalılar ise zorunlu eğitim aldıklarını ifade etmektedirler. Öte yandan çok tehlikeli bir işkolu olan inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorunludur.

2.5.3. İyi İş - Kötü İş Sınıflandırmasına İlişkin Nitel Araştırma Bulguları

Doeringer ve Piore (1970: 271) de iyi iş ve kötü işin özelliklerini belirtmişlerdir. Buna göre iyi iş; yüksek ücretli, iyi çalışma koşullarının olduğu, çalışana ilerleme fırsatı sunan ve yönetimde adaletin olduğu iş iken; kötü iş; düşük ücret, kötü çalışma koşulları, yüksek iş gücü devir hızı, düşük terfi imkanı ve kötü yönetimin olduğu iş olarak tanımlanmaktadır. Doeringer ve Piore'nin belirttiği özellikleri kıyaslamak amacıyla, katılımcılara iyi iş ve kötü işin ne olduğu sorulmuş ve elde edilen bulgular aşağıda ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcılara *“İşleri iyi iş ve kötü iş olarak sınıflandırabilir miyiz? Sınıflandıracak olsak, iyi iş ve kötü iş size göre ne demektir?”* sorusu yöneltilmiştir. K2 *“İyi iş, başından sonuna kadar takip edebildiğim, kendimden bir şey koyabildiğim iştir. Çalıştığım işyeri insana değer veren işyeridir. İş dışındaki sıkıntılarımı rahatlıkla patronlarıma anlatabiliyorum ve çözüm konusunda bana yardımcı oluyorlar. Mesailerimi kendime göre ayarlayabiliyorum. Bana göre iyi iş budur.”* şeklinde cevaplamaktadır. K1, K3, K11 de sorumluluk alabildiğin, belli kurallar ile sınırlandırılmamış ve çalışana değer veren bir patronla çalışmanın iyi iş olduğunu vurgulamaktadırlar. K11 ayrıca *“Yükselmeye açık iş, yapılan hatanın telafisinin ağır olmadığı, iş kazası riskinin düşük olduğu iş, iyi iştir”* şeklinde iyi işi tanımlamaktadır.

K13 iyi işi şu şekilde tanımlamaktadır. *“İyi iş, aidiyet hissi verir. Hem kurumsal bir firmada çalışıyorsa, hem de bir aile firmasında çalışıyor gibisindedir. Ayrıca iyi işin maddi getirisi önemlidir”*.

K14 kendini “İyi iş, kurumsal, çalışma şartları belli, gelişime açık, kendini besleyebildiğin, maaşı belli iştir. Ayrıca sosyal etkinliklerin yapıldığı (Mesela bazı firmalar, çalışma saatleri dışında, herhangi bir ücret talebi olmadan, mum yapma etkinliği düzenlemektedirler) yükselme imkânının olduğu, sosyal haklarının verildiği, çalışan herkesin görev tanımının ve yerinin, astının üstünün belli olduğu iştir.” şeklinde ifade etmektedir. K12 de K14’e benzer ifadeler vermiş ve kendini şu şekilde ifade etmiştir. “İyi iş, yaptığın işten memnunsan, ücretin iyi ise, cumartesi tatilse, işten sonra topluca yemeğe gitmek, spor yapmak gibi aktivitelerin varsa bu iş, iyi iştir”. K15 “Çalışma ortamın güzelse, arkadaş çevren iyiyse, şefin amirin sana bağırarak yerine doğruyu gösteriyorsa, iyi iştir. Saygınlık vardır. Maaşı iyidir. Araç verirler. Yemek kartı verirler” diyerek iyi işi tanımlamaktadır.

İşyerinde elektrikçi olarak asgari ücretle çalışan K7’ye göre; “İyi iş, rahat iştir. Bedensel olarak daha az yorulduğumuz iştir”. Aynı firmada aynı şartlarda, aynı işi yapan K5’ de iyi işi şu şekilde tanımlamaktadır. “Montajda çalışmak iyi iştir. Çünkü daha kolaydır, arıza olmaz. Yükü ve sorumluluğu azdır”. Seramik ustası olarak çalışan K6’ya göre iyi iş; “İyi iş, temiz iştir. Tehlikesi olmayan iştir. Gösterişli iştir. İnşaatın son işidir.”

Kötü işi K1 “Kötü iş, zamanında maaşı verilmeyen iştir. Bundan önceki işimde bir markete meşrubat taşıyordum. Gelen meşrubatları reyonlara yerleştiriyorduk. Bu iş fiziksel olarak beni çok zorluyordu, ağır bir işti. Hafta sonu yoktu. Marketlerde müdürler tarafından hor görülüyorduk. Bir değerimiz yoktu.” şeklinde tanımlamaktadır.

İnşaat mühendisi olarak hizmet veren K4 “Kötü iş, kötü firmada ve kötü patrone çıkar. İşin beni mutsuz etmesidir. Bu tamamen firmadaki patron ve kişilerle alakalıdır. Daha önce çalıştığım firmadaki genel müdür, astsubay emeklisi idi. Akşam bekçi göreve gelince her gün “Görev, vukuatsız teslim edilmiştir.” diye yazı yazıyordum. Bunu istemiyordum. Orada sadece dört ay çalıştım. Patronun mutlaka meslektaşın olmalı. Çünkü meslektaşın olmazsa sorunumuzu anlatamıyoruz.” şeklinde tanımlamaktadır.

Mavi yakalı olarak çalışan K7 kötü işi şöyle tanımlamaktadır. “Kötü iş, akşama kadar kazma kürek salladığın iştir. Vücut yoruluyor”. K5 de “Tesisat döşeme işi kötü iştir. Akşama kadar tozun içinde olursun. Tozu yutarsın, sürekli hasta olursun ve işi bırakmak zorunda kalırsın” şeklinde kötü işi tanımlamaktadır. K6 ve K8 de K5 ile benzer şekilde ifade etmişlerdir.

K12 ye göre kötü iş; “Fazla mesai yaptığın, düşük ücret aldığın, çalışma arkadaşlarının egolu, asık suratlı ve bencil olduğu bir işyerinde çalışmaktır”.

K14 ise kötü işi şu şekilde tanımlamaktadır. “Kötü iş, sabah beşe kadar çalıştığın iştir. İş tanımın belli değilse, kötü iştir. “Herşeyci” gibiyse işte, kötü iştir. Sigortan yoksa kötü iştir. Sen patronun işine yaramıyorsun da, patron sana

lütfediyormuş gibi davranıyorsa, kötü iştir. Maaşın düşükse ve mobbing varsa kötü iştir. Bir robot gibi çalışıyorsan, kötü iştir. Profesyonellik barındırmayan iştir.”

K9 ve K10 ise işleri iyi iş ve kötü iş olarak ayırlamayacağını şu şekilde ifade etmekteledir. K 10 *“İyi iş, kötü iş diye bir şey yoktur. Ekmek parası için işin hepsi aynıdır. İşi zor ya da kolay diye ikiye ayırabiliriz. İyi, kötü diye ayıramayız. Bir kamyon tuğla işi vardır, temelin pisliğini çıkarma işi vardır, bu işler zordur. Bir de temizlik, toz alma işi vardır, bu işler daha kolaydır”* şeklinde görüş bildirirken K9 *“Benim için iş, iştir. İyi iş, kötü iş diye ayırım yapmam. Kocam işsiz. Çocuklar okuyorlar. Kocam işsizlik maaşı alıyor. Bir zaman sonra o da kesilecek. İhtiyacım var, iş ayrımı yapamam”* şeklinde cevap vermektedir.

2.5.4. Ayrımcılığa Yönelik Nitel Araştırma Bulguları

Doeringer ve Piore (1970: 220) içsel işgücü piyasasında istihdam ayrımcılığı probleminde değinmişlerdir. İşgücü piyasalarının bu ayrımcılığı kasıtlı olarak yaptıklarını ifade etmektedirler. Yazarlara göre işçiler, gerek işe girerken, gerekse irksal açılarından birtakım ayrımcılıklara maruz kalabilmektedirler.

Ayrımcılığa yönelik olarak katılımcılara *“İşe girerken herhangi bir sebepten ötürü ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşündünüz mü? Kaldıysanız ne tür bir ayrımcılığa maruz kaldınız? Bu ayrımcılık sizin iyi işi bulmanıza engel teşkil etti mi?”* sorusu yöneltilmiştir. K8 ve K14 haricindeki katılımcılar ayrımcılığa maruz kalmadıklarını ifade etmişlerdir. İnşaatta seramik döşeme işi yapan K8 *“Ayrımcılığa maruz kaldım. Benden çalışırken kask takmamı istediler. Kask alerji yaptı. O işyerinden ayrılmak zorunda kaldım”* şeklinde cevap vermektedir. K14 *“Ben işe girerken herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadım. Ama sektör olarak böyle bir şey söz konusudur. İş ilanlarına baktığımızda, şantiyede çalışacak “Bay” aranıyor yazar. Büyük harflerle. Bunun nedeni, sahada erkek işçilerin çalışmasından kaynaklandığını düşünüyorum. Cinsel eğilimden kaynaklanıyor. Beyaz yakalı üst bunlarla uğraşmak istemiyor.”* şeklinde kendini ifade etmektedir.

Nitel araştırma bulgularına göre, inşaat sektöründe çalışanlar, işe girerlerken cinsiyet, ırk veya herhangi bir başka sebepten kaynaklanan ayrımcılığa maruz kalmadıklarını ifade etmektedirler. Ancak sektörde, erkek çalışanların daha çok sahada; kadın çalışanların ise masabaşı (mimar, mühendis ve diğer idari görevler gibi), temizlik veya ofis hizmetleri gibi işlerde çalıştıkları görülmektedir.

2.5.5. İşsizliğe Yönelik Nitel Araştırma Bulguları

Doeringer ve Piore (1970: 273) ikincil piyasada yapısal işsizliğin söz konusu olabileceğini vurgulamaktadırlar. Buna göre nitel araştırmada, katılımcılara ne kadar süre iş aradıkları ve işsiz kaldıkları; işsiz kalmanın iyi iş bulmaya engel oluşturup oluşturmadığı ve yaptıkları iş ile niteliklerinin uyuşup uyuşmadığı sorulmuştur.

K2, K3, K4, K6, K13 ve K16 iş aramadıklarını, mezun olduktan sonra veya stajdan sonra işe devam ettiklerini ifade etmektedirler. Diğer katılımcılar ise iş aradıklarını ifade etmişlerdir. K10 “*Evet iş aradım. Bir buçuk yıl iş aradım. Evlendiğim yıldır. Deneme yaptırıldılar önce. İşsizdim. Kabul ettim işi. Verilen vaatler yerine gelmedi. Bana 1.000.-TL vereceğiz dediler, 750.-TL verdiler. 8 saat çalışacaksın dediler, 9 saat çalıştırdılar. Ayrılmak zorunda kaldım.*” şeklinde kendini ifade etmektedir. K9 “*İş aradım. 3-4 kez aradım ve 4-5 ay işsiz kaldım. İşsiz kalmam iyi işe girmeme engel oldu. Çünkü ihtiyacım vardı. Hafta sonu çalışıyordum, Salı günüm tatil idi. Bunlara göz yumdum, kabul ettim*”. K5, K7 ve K1 de K9 ile benzer görüş ifade etmiştir.

Katılımcılara ayrıca “*Niteliğiniz ile yaptığınız işin uyumlu olduğunu düşünüyor musunuz?*” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya K1 ve K14 haricindeki katılımcılar, aldıkları eğitim veya nitelikleri ile yaptıkları işin uyumlu olduğunu ifade etmişlerdir. K1 “*Uyumlu değil. İlk iş görüşmesine geldiğimde sadece misafire çay vereceğim konusunu konuşmuştuk. Ancak sonra ofisin çöp dökme dâhil, tüm işleri bana kaldı. Normalde teknikerim, proje yapabiliyorum, ancak ofisin diğer temizlik, çay, yemek bulaşığı vb. işlerini ben yürütüyorum*” diyerek niteliği ile işin uyumlu olmadığını ifade etmektedir. K14 ise bu soruya şu şekilde yanıt vermektedir. “*Yüzde 100 uyumlu olduğunu düşünmüyorum. Ben dizayn ofis mimarı olduğum için bu iş sadece masa başı işidir. Bir yerden sonra aynı şeyler tekrar etmeye başlıyor. Gönlümden geçen iş tanımı, çok daha farklı şeyler görebileceğim aktif işlerde çalışmayı isterdim. Hem sahada, hem projede hem de idari görevde çalışmak isterdim.*”

Katılımcıların bir kısmı iş aradıklarını, bir kısmı ise iş aramadıklarını ifade etmişlerdir. İş arayanlar, genel olarak, mecbur kaldıkları için ilk buldukları işe girdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılara yaptıkları işlerle niteliklerinin uyumu sorulduğunda ise, iki katılımcı hariç diğer katılımcılar uyumlu olduğunu ifade etmişlerdir.

Sonuç ve Tartışma

Tabakalı işgücü piyasası teorisi 1970 yılında ABD’nde Doringer ve Piore tarafından ortaya atılmış ve günümüze kadar özellikle uluslararası literatürde bu konu ile ilgili pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı, tabakalı

işgücü piyasası kuramının ortaya attığı; “iyi iş” – “kötü iş” ayrımını inşaat sektörü özelinde değerlendirip, kuramın geçerliliğini Türkiye örneği ile ortaya koymaktır.

Araştırmada öncelikle TÜİK 2016 yılı HHİA mikro veri setinden yararlanılarak, Türkiye inşaat sektöründe faaliyet gösterenlerin demografik yapısı ve işle ilgili durumları ortaya konmuştur. Mikro veri setinden elde edilen veriler ile inşaat sektöründe yer alan işler iyi iş ve kötü iş olarak sınıflandırılmıştır. Daha sonra Denizli’de faaliyet gösteren iki inşaat şirketi ile derinlemesine mülakat yoluyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmada sekizi mavi yakalı, sekiz beyaz yakalı olmak üzere toplamda 16 kişi ile görüşülmüştür.

TÜİK 2016 yılı mikro veri setlerinden elde edilen bulgulara göre; Türkiye’de inşaat sektöründe faaliyet gösterenlerin büyük çoğunluğu erkektir. İnşaat sektörü, fiziksel ve bedensel güç gerektiren bir sektör olduğu için erkek çalışan ağırlıklı bir sektör olduğu bilinmektedir. Ayrıca 25494 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğine göre de kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması kısıtlanmış, aynı yönetmeliğin Ek1 tablosunda kadınların ağır ve tehlikeli işlerde hangi görevlerde çalışabileceği gösterilmiştir. Yönetmeliğin 4.maddesine göre; “İhtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu işi meslek edinmiş kadınlar ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir” ibaresi yer almaktadır. Yasal zorunluluklar da kadınların inşaat sektöründe her ortamda çalıştırılmasına engel olmaktadır. Dolayısıyla, katılımcıların %94,2’sinin erkek olması, mevzuatın işgücü piyasasına bir yansımadır.

TÜİK verilerine göre bu sektörde faaliyet gösterenlerin %70’i ilköğretim ve altı eğitime sahiptir. İnşaat sektöründe çalışanların eğitim seviyelerinin düşük; %66,9’unun evli ve genç bir istihdam yapısına sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmada inşaat sektöründe faaliyet gösterenlerin %99,3’ü özel sektörde; %53,4’ünün faaliyette bulunduğu işletme ölçeği, 10 ve daha az olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların %97,9’u tam zamanlı çalışmakta; %60,4’ü sürekli çalışmaktadır. Katılımcıların %48,7’si sanatkâr olarak faaliyet göstermektedir. Ayrıca katılımcıların %75,7’si kayıtlı, %24,3’ü ise kayıt dışı olarak çalıştığı tespit edilmiştir.

Araştırmada iyi iş ve kötü iş ayrımı yapılmıştır. İyi işi gruplandırırken, kişilerin sürekli, tam zamanlı, düzenli, kayıtlı, haftada çalışma süresi 31 ile 45 yaş arasında olanlar ile geliri 1.696.-TL’den yukarı olanlar belirlenmiştir. Kötü iş olarak da; iyi işin dışında kalan; yarı zamanlı, düzensiz, kayıt dışı, haftada 30 saatten az ve 46 saatten fazla çalışanlar ile geliri 1.695.-TL’nin altında olanlar sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma ile inşaat sektöründe faaliyet gösterenlerin %95,9’u kötü işte; %4,1’i iyi işte çalışmaktadır.

İşin tabakalaşmasını ifade eden; iyi iş ve kötü iş kavramlarını; yaş, eğitim durumu, doğum yeri, NACE kodu, işletme ölçeği ve meslek grupları değişkenleri ile aralarında bir ilişki olup olmadığı saptamak amacıyla ki-kare analizleri yapılmıştır. Bu analizler neticesinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

- İnşaat sektöründe kadınların, erkeklere göre iyi işte çalışma durumları daha fazladır.
- Gençler ve yaşlılar, diğer yaş gruplarına göre kötü işlerde çalışmaktadırlar.
- Eğitim seviyesi arttıkça iyi işte çalışma durumları artmaktadır.
- Türkiye’de doğanlar, Türkiye dışında doğanlara göre daha fazla iyi işte çalışmaktadır.
- Bina inşaatında çalışanlar, bina dışı yapıların inşaatı ve özel inşaatlarda çalışanlara göre daha fazla kötü işte çalışmaktadır.
- İşletme ölçeği büyüdükçe iyi işte çalışma durumu artmaktadır.
- Yöneticiler, profesyonel meslek mensupları, yardımcı profesyonel meslek mensupları, büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanların iyi işte çalışma durumları, kötü işte çalışma durumlarına göre daha fazladır.
- Hizmet ve satış elemanları, nitelikli tarım, orman ve su ürünleri, sanatkarlar vb., tesis ve makine operatörleri, montajcıları ve nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışanlar ise kötü işte çalışma durumları daha yüksek olarak saptanmıştır.

Nitel araştırmaya ilişkin olarak 16 kişi ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. İki ayrı firma ile görüşülmüştür. Her iki firmada da dört kişi mavi yakalı çalışan, dört kişi beyaz yakalı çalışan olarak araştırmaya dâhil edilmişlerdir.

Nitel araştırma bulgularına göre iyi iş aşağıdaki özellikleri barındırmaktadır:

- Yüksek ücretli
- İyi çalışma koşulları (Hafta sonunun tatil olduğu)
- Sosyal etkinliklerin yapıldığı
- İnsana değer veren üst ve patronların olduğu
- Fiziki güç gerektirmeyen
- Beyaz yakalılara göre iyi iş sorumluluğu yüksek olan iş iken; mavi yakalılara göre sorumluluğun olmadığı veya az olduğu iş, iyi iştir.
- İşin tehlikesinin olmadığı, iş kazası riskinin düşük olduğu
- Saygınlığın olduğu
- Yemek kartı, araç tahsisi gibi birtakım sosyal hakların olduğu
- Kendini geliştirebildiğin
- İşyerinde çalışan herkesin görev tanımının net olduğu

- İşyerinde aidiyet hissi olan iştir.

Nitel araştırma bulgularına göre kötü iş;

- Düşük ücret
- Ücretin zamanında ödenmediği
- Sosyal güvencenin olmadığı
- Fiziki güç gerektiren
- Hafta sonu tatilinin olmadığı
- Fazla mesainin olduğu
- Çalışma saatlerinin belli olmadığı
- Görev tanımının olmadığı
- İnsana değer verilmeyen
- Sorunlarını ifade edemediğın
- Mobbinge maruz kaldığın
- Meslek hastalığına maruz kalınan iş olarak tanımlanmaktadır.

Araştırma sonucuna göre, Türkiye’de inşaat sektöründe işgücü piyasasındaki işlerin tamamına yakını kötü işlerden oluşmaktadır. Ciddi bir tabakalı yapı söz konusudur. Bu tabakalı yapı, işsizliğe, ayrımcılığa ve gelir dağılımında adaletsizliğe neden olmaktadır. Araştırmanın nitel bulguları ile saptanan “iyi iş” ve “kötü iş” özellikleri ile ABD’ndeki çalışma sonucu ortaya çıkan “iyi iş” ve “kötü iş” özellikleri kısmen benzerlik gösterse de bazı farklılıkları da beraberinde getirmektedir. Bu durum inşaat sektörünün yapısından kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada, zaman kısıtı nedeniyle “kötü iş”in daha belirgin olduğu, kayıt dışılığın ve uzun çalışma saatlerinin fazla, kariyer basamaklarının olmadığı, düşük ücretin ve ağır çalışma koşullarının var olduğu bir inşaat firmasına ulaşılamamıştır. Ancak buna rağmen ciddi bir tabakalı yapı tespit edilmiştir. Gelecek dönemde yapılacak çalışmaların “kötü iş”in daha baskın olduğu firmalarda, farklı sektörler ve farklı zaman aralıklarında yapılması, Türkiye’deki işgücü piyasasının yapısal özelliklerinin ortaya konulmasında fayda sağlayacaktır.

Kaynakça

- Anderson, Kathryn H., Butler ve John S., Sloan, Frank A. (1987), “Labor Market Segmentation: A Cluster Analysis of Job Groupings and Barriers to Entry”. *Southern Economic Journal*, 571-590.
- Berndt, Cristian. (2014), “Labor Market Segmentation”. https://www.researchgate.net/publication/263444678_Berndt_C_2014_Labor_Market_Segmentation_Submitted_for_publication_in_The_Wiley-AAG_International_Encyclopedia_of_Geography (11.11.2019).
- Biçerli, Kemal. (2016), *Çalışma Ekonomisi*, (İstanbul: Beta Yayıncılık).

- Çınar, Sidar. (2018), "İnşaat İşgücü Piyasasında Yeni Aktörler ve Yeni Çatışmalar: Türkiyeli İşçilerin Gözünden Suriyeli İnşaat İşçileri". *Çalışma ve Toplum*, 121-138.
- Daw, Jonathan ve Hardie, Jessica, H. (2012), "Compensating Differentials, Labor Market Segmentation, And Wage Inequality". *Social Science Research*, 41(5), 1179-1197.
- Doeringer, Peter. B. ve Piore, Michael. J. (1970), *Internal Labor Markets And Manpower Analysis*. (ME Sharpe).
- Hudson, Kenneth. (2007), "The New Labor Market Segmentation: Labor Market Dualism İn The New Economy". *Social Science Research*, 36(1), 286-312.
- Kalleberg, Arne. L., Wallace, Michael. ve Althausen, Robert. P. (1981), "Economic Segmentation, Worker Power, and Income Inequality". *American Journal of Sociology*, 87(3), 651-683.
- Kalleberg, Arne. L. ve Stark, David. (1993), "Career Strategies in Capitalism and Socialism: Work Values and Job Rewards in the United States and Hungary". *Social Forces*, 72(1), 181-198.
- Kalleberg, Arne. L. ve Vaisey, Stephen. (2005), "Pathways to a Good Job: Perceived Work Quality Among The Machinists in North America". *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 431-454.
- Kalleberg, Arne. L. (2012), "Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges". *Work and Occupations*, 39(4), 427-448.
- Kumaş, Handan. ve Çağlar, Atalay. (2017), "Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisine Göre Türkiye'de Özel-Hizmet Sektöründe İstihdamın Kalitesi". *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(1), 53-86.
- Lordoğlu, Kuvvet ve Özkaplan, Nurcan. (2003), *Çalışma İktisadi*. (İstanbul: Der Yayıncılık).
- ILO (2018a) , <https://www.ilo.org/global/topics/employment-security/labour-marketsegmentation/lang--en/index.htm> (28.10.2018).
- Pagés, Carmen ve Stampini, Marco. (2009), "No Education, No Good Jobs? Evidence On The Relationship Between Education And Labor Market Segmentation". *Journal of Comparative Economics*, 37(3), 387-401.
- Reich, Michael., Gordon, David. M. ve Edwards, Richard. C. (1973), "A Theory Of Labor Market Segmentation". *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Resmi Gazete (2004), Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği(25494).
- Smith, D. Randall ve Noma, Elliot. (1985), "Scaling Labor Markets: An Approach To Segmentation Research". *Sociological Perspectives*, 28(2), 145-173.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2016), Hane Halkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018a), TUİK Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (20.11.2018).
- Uyanık, Yücel. (1999), "Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi". *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(3), 1-7.
- Wachter, Michael. L. (1974), "Primary and Secondary Labour Markets: A Critique of The Dual Approach", *Brookings Papers on Economic Activity*, 3, 637-693.