

## Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi

Yücel UYANIK\*

Dualist labor market theory, which considers the labor markets as primary market where appropriate employment conditions, high wages and promotion opportunities are to be found and secondary market that presents unstable production demand with low payment and disorganized employment qualifications claims that, such factors as education and training outside work placed do not play a determining role from the point of view of employment, but is used only as a criterion used by employers in selecting personnel.

### Giriş

İşgücü piyasasının kendi içinde bütünlük gösteren alt piyasalara bölünmesine dayanan çeşitli teorik yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlar; işgücü piyasasının, birbirinden farklı işlerin bulunduğu ve farklı işçi gruplarının istihdam edildiği birincil ve ikincil işgücü piyasalarından oluştuğu varsayımından hareket etmektedirler.

Bu yaklaşım içerisinde birincil piyasalar, istihdamın sürekli olduğu, yaratıcı ve işçinin insiyatifini gerektiren işlerin bulunduğu piyasalardır. İkincil işgücü piyasası ise; az tecrübe gerektiren işlerin bulunduğu, vasıfsız işgücünün çalıştığı ve istihdam şartlarının olumsuz olduğu piyasalar olarak tanımlanmaktadır (Harrison, 1972: 812).

İşgücü piyasasının bölünmesi ile ilgili olarak çeşitli yorumların yapıldığı görülmektedir. Bazı teorisyenlere göre işgücü piyasasının bölünmesi teknolojik gereklere göre yapılır (Hinchliffe, 1987: 144). Bu yaklaşım içerisinde, gelişen teknoloji ve günün rekabetçi ortamında ayakta kalabilmek, yatırımlarda ve üretim birimlerinde istikrar sağlanmasına bağlı olmaktadır. Bu nedenle, üretim birimleri işe alma ve diğer istihdam şartlarını belirli bir prosedüre bağlayarak birer iç piyasa oluşturmaktadırlar. Bazı teorisyenler ise işgücü piyasasının bölünmesini sermayedarların, işçi sınıfını bölerek sınıf bilincini azaltması, ücret maliyetlerini düşük tutarak, kâr maksimizasyonunu sağlaması olarak açıklamaktadırlar (Reich/Gordon/Edwards, 1990: 172).

\* Dr. G.Ü.İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Araştırma Görevlisi

## Dualist İşgücü Piyasası Teorisi'nin Genel Çerçevesi

Dualist işgücü piyasası teorileri, işgücü piyasası süreçlerinin neoklasik yorumlarıyla teorik ve eleştirel bakımdan en fazla tartışılan görüşlerindedir. Bilhassa gelişme sorununun neoklasik yorumuna karşı oluşan ilk tepkilerden biri olan dualizm kavramının eleştirdiği neoklasik yaklaşım şu şekilde belirtilebilir; iş piyasası arz ve talebin bir sistemidir. Bu sistemde işgücü olan talep, emeğin marjinal verimliliği tarafından ve işgücü arzı, beşeri sermayeye, ücret çalışma zahmeti, serbest zaman ve yatırım faktörlerini katan çalışanların faydayı optimum yapan kararlarınca açıklanmaktadır. Bu eleştiriye götüren tarihsel vesile, ellili yılların ilk yarısındaki, yüksek işsizliği ve belirli nüfus gruplarındaki yaygın fakirliği yok etmek üzere başlatılmış reformlar ve şimdiye kadar ki kuramsal bilgilere dayalı birçok programın başarısızlığı idi. Eleştiriler özellikle şu noktalarda yoğunlaşmıştı;

i) Eğitim ve yetiştirme programlarının başarısızlığı beşeri sermaye teorisinin temel varsayımlarını ve beşeri sermaye yatırımları ile verimlilik arasındaki sıkı ilişkiyi yalanlamaktadır.

ii) Siyahların iş piyasasında işsizlik ve ücret düzeyi ile ilgili olarak sürekli diskriminasyonu neoklasik yarışma teorisinin geçerliliğini yok etmektedir (Hesapçioğlu, 1994: 395).

Teori, Amerikan işgücü piyasasındaki düşük istihdam sorununun büyük bir bölümünün nedeninin ikincil işgücü piyasasının oluşmasında olduğu görüşündedir. İşgücü piyasasının, istikrarlı ve görece olarak iyi ödenen "iyi işler" in olduğu, bir birincil olan ve istikrarlı olmayan, kötü ödeme yapılan "kötü iş"lerin bulunduğu ikincil bir alan şeklinde katı bir segmentasyonu kabul edilmektedir (Hesapçioğlu, 1994: 396). Buradaki bu meslek türleri sadece işyeri kalitesi düzleminde iki ucu temsil etmekle kalmazlar, aynı zamanda bunlar, sosyo-ekonomik mekanizmalarla ayakta tutulabilen ve birinci işgücü piyasasından ikinci işgücü piyasasına doğru olan sınırlarının geçirgen olmadığı iki bölümü belirtirler.

Dual Teori'ye göre ekonomik hayattaki doğrusallığı bozan, gelişmeyi engelleyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bu yaklaşım içerisinde ekonomilerin bazı bölümleri gelişmiş olarak, diğer bölümleri ise gelişmemiş durumda bulunmaktadır. Bu durum, kaynakların bazı sektörlerde mevcut olup, diğerlerinin bundan yoksun olması sonucu değil, sektörlerdeki işgücü veya işverenlerin yapısının, diğer sektörlerdekinden kapsam olarak farklılığından kaynaklanmaktadır.

İşgücü piyasasını birincil ve ikincil olarak iki parçaya dual teoriye göre; birincil işgücü piyasasında yüksek ücret, iyi çalışma koşulları, istikrarlı ve düzenli istihdam ile işgüvenliği bulunmaktadır. İkincil piyasada ise, düşük ücret, düşük statü, uygun olmayan çalışma koşulları ile yükselme fırsatının pek mümkün olmadığı bir yapı bulunmaktadır (McNabb, 1987: 159).

Birincil işler genellikle sermaye yoğun endüstrilerde bulunmaktadır. Bu endüstrilerde düzenli bir üretim talebi, yüksek üretim hacmi bulunan sendikalaşmanın olduğu firmalar bulunmaktadır. Bu piyasada bulunan işgücünün eğitim düzeyi yüksek ve ekonomide öncü bir yere sahiptirler. Bunların çalıştıkları firmaları ve sendikaları ile güçlü bağları mevcuttur (Levitan/Mangum/Marshall, 1976: 12).

Bu piyasada işini kaybeden bir işçi Keynesgil anlamda irade dışı işsizdir. Böyle bir kişi başka bir iş aramak dolayısıyla değil, ekonominin genelindeki ya da çalıştığı endüstri dalındaki istihdam daralmalarından dolayı işten çıkarılmıştır. Bu işçi büyük bir olasılıkla daha az çekici işleri geçici olarak kabul edecek ancak, esas olarak tekrar daha önce çalıştığı türde bir işi almayı beklenecektir (Hesapçioğlu, 1994: 396).

İkincil işler ise, daha çok emek-yoğun ve rekabetçi endüstrilerde bulunmaktadır ki, bu piyasada üretim talebi düzensiz ve azalan bir trende sahiptir (McNabb, 1987: 160). Bu piyasada işverenler işçileri kendi özelliklerine göre ödüllendirmedikleri sürece, işgücündeki farklılıklara, diğer bir ifadeyle istikrarsızlığa kayıtsız kalmaktadırlar. İkinci işgücü piyasasında düşük ücret, düzensiz istihdam ve düşük değerli işler bulunmaktadır. İşten çıkarmalar günlük olaylar olmakta, işler kısa vadeli ve çekici türden olmadıkları için, çalışanların da orada kalmak isteği pek bulunmamaktadır. Bu nedenle işçi devri oldukça yüksek orandadır.

İkincil piyasadaki işsizlik, kötü ödeme yapılan işyerlerinden diğer kötü ödenen işyerine olan ve çalışmama dönemlerinin refakat ettiği sürekli bir iş değiştirme süreci şeklindedir (Hesapçioğlu, 1994: 397). İkincil işgücü piyasasında sendikalaşma oranının düşük olduğu, işgücü değerlendirmelerinde cinsiyet, ırk, renk gibi özelliklerin ön plana çıktığı, eğitim ve yetiştirme gibi faktörlerin ağırlıklı olarak etkisinin bulunmadığı görülmektedir (Levitan/Marshall/Mangum, 1976: 127).

Dual işgücü piyasası teorisinde, piyasanın iki parçaya bölünmesinin esas noktası iyi veya kötü iş değildir. Burada asıl önemli nokta, her piyasanın kendine özgü ücret stratejisi ve istihdam mekanizmalarının bulunmasıdır (Mc Nabb, 1987: 160).

Teori, neoklasik yaklaşıma ücret ve istihdam açısından iki farklı yönden eleştiride bulunmaktadır. Birincisi dual ekonomi teorisyenleri, bir tek ekonomik ilişkilendirmeyi tüm işçilere ve işlere uygulanabilirliğini reddetmektedirler. Bir diğeri ise, beşeri sermayeye yapılan yatırımlar ücret ve istihdamın belirlenmesinde yeterli olmamaktadır (Mc Nabb, 1987: 160). Dual işgücü piyasası teorisi'ne göre ücretler, teknoloji düzeyinin bir fonksiyonudur. Ücretin belirlenmesi ve işgücünün işlere dağılımında yalnızca eğitimin vurgulanması yetersiz görülmektedir. İşgücünün sahip olduğu eğitim düzeyi ve verimliliklerinin kazanç farklılıklarına neden olmadığı üzerinde duran teorisyenler, ücretler ve istihdamın belirleyicisinin, işgücünü talep eden kurumsal taraf olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu noktada, ücretler adama göre değil, işe göre belirlenmektedir.

Birincil işgücü piyasasında bulunan işverenler, üretimi devam ettirebilmek için kararlı ve güvenilir bir işgücü sağlama ihtiyacını hissetmektedirler. Bu nedenle firmalar, bir iş için alacağı işçiye bazı özel işe alma standartlarını mecburi koşarlar. Bunlardan biri de eğitimidir. Eğitim bu teoride işçinin verimlilik potansiyelini artıran bir faktör olarak değerlendirilmemektedir. İşçileri seçmenin yeni teknikleri geliştirildiğinde eğitim faktörüne başvurunun azalacağı belirtilmektedir (Ünal, 1990: 42).

İkincil işgücü piyasasında kararsız bir ortamın varlığı daha çok hissedilmektedir. Burada işveren, yapısal içsel işgücü piyasasını oluşturmak için çaba harcamamaktadır. Gerçekte kararsız işgücü, ikincil piyasanın asıl içeriğini oluşturmaktadır. Bu piyasada ücretler kaynağa ve talebe göre belirlenmekte, yüksek eğitim düzeyi yüksek kazancı getirmemektedir (Hinchliffe, 1987: 225).

Gecekondulardaki işgücü piyasalarını inceleyen dualist ekonomistler; bu bölgelerde yüksek düzeyde eğitim alan işçilerin, birincil piyasada işe başladıktan sonra, ikincil piyasaya düştüklerini görmüşlerdir. Burada sosyal gelenek ve değerlerin de önemi üzerinde durulmuş, birincil piyasanın sosyal yapısı ile bütünleşemeyen kişilerin, yüksek düzeyde eğitim almış olmalarına rağmen, birincil piyasada tutunamayacakları üzerinde durmuşlardır (McNabb, 1987: 161).

Teori, bireylerin beşeri sermaye yatırımları konusunda serbest karar verme olanaklarının sınırlı olduğunu belirtmekte ve özellikle içerisinde bulunduğu sosyal çevrenin ileride edinebileceği işlerin yapısını da belirlemekte olduğunu vurgulamaktadırlar. Özellikle sosyo-ekonomik açıdan beslenme, barınma koşulları ve yetersiz eğitim şartlarıyla karşılaşacağı belirtilmektedir. Bu nedenle kişilerin ve ailelerinin maliyet ve getiriler arasında kıyaslama yaparak çeşitli beşeri sermaye yatırımları konusunda serbestçe yatırım yapma olanaklarına sahip olmalarını düşünmenin de yanıltıcı olacağını belirtmektedirler (Ünal: 1990: 43).

İkincil işgücü piyasasındaki işçilerin ekonomik durumlarını geliştirme yeteneklerinin sınırlı olması noktasını önemli bir yapı taşı olarak gören teoride, en önemli hipotezlerden biri: birinci ve ikinci segmentlerdeki engelin temelini beşeri sermayeye dayanmamasıdır. Bu nedenle alt seviyedeki bir işçinin, üst seviyeye çıkması zor görülmektedir. Burada iki segment arasındaki engellere ilişkin açıklamayı şu şekilde getirmektedir;

Birincil işgücü piyasası, çalışanların, belli istikrarlı ve düzenli davranış biçimlerinin yüksek bir değer oluşturduğu bölümünü içerir. Bu grubun, birincil sosyalizasyon ile bu davranış tarzlarını edinmemiş ya da birincil piyasanın çalışanlarının sosyal grubuna entegre olma yeteneğinde olmayan bir üyesi birincil işgücü piyasasında iş bulmayı denerse, birbirlerini karşılıklı kabul etmeme, bizzat entellektüel ya da manuel becerileri yeterli olsa da, bu kişiye gerekli vasıfların kazanımı şansı verilmemesine neden olur. Bu piyasada yerli olarak çalışanların vasıflarının verilmesinin bu reddedilişin farkında olmaları gerekmemektedir.

Böylece bu olgu, öğrenme sürecinde ilerlemeleri engeller. Öğrenim sürecinde ortaya çıkan bu engeller de diğer grubun üyelerine karşı ilk, orjinal önyargıyı geliştirir. Buradan doğan güçlükler, konuyu, çalıştırana içinde ikincil işgücü piyasasından gelen işçileri çalıştırmama açısından uygun hale getirirler.

Teoride, birincil işgücü piyasasında kararlı ve güvenilir bir işgücü sağlama ihtiyacı aynı zamanda bir içsel işgücü piyasası oluşumunu beraberinde getirmektedir. Bu nedenle dualist teorinin formüle edilmesine neden olan bu kavramın açıklanması gerekmektedir.

### İçsel İşgücü Piyasası

İçsel işgücü piyasası kavramı, piyasanın talep yönünü, yani işveren davranışlarını açıklamak üzere kullanılmaktadır. Bu teori, Clark Kerr tarafından tanımlanmış, Doeringer, Piore ve Thurow tarafından geliştirilmiştir.

Bu teoride, birincil işgücü piyasası içerisinde bulunan her büyük firma ödeme sistemi ve işler için içsel işgücü piyasası ile bir yapı oluşturmaktadır. Bunlar, işçiye uzun dönemli iş, özel eğitim ve yüksek ücret sağlamaktadırlar. Buralarda güçlü işçi sendikaları ile toplu pazarlık sisteminin etkisi hissedilmektedir (McNabb, 1987: 160).

Dışsal piyasalardan bağımsız olarak, içsel işgücü piyasası işçilere güvenli bir ortam ve ödül için fırsat yaratmaktadır. İçsel piyasada ücretler bağımsız işçiler için değil, işler için belirlenmektedir. Zamanla birincil sektörde bulunan firmalar, piyasanın dışında bir ücret yapısı oluştururlar. Bu yapı, sosyal gelenekler ve tarihsel gelişmeyi değil, bunun karşısında normları yansıtmaktadır. İstihdamın kararlılığı, işçilere sosyal grup oluşturarak düzenli ve sıkı bir ilişkiyi sağlar. Bu gruplar kendi iç düzenlerinin, kendilerinin kabul ettiği bir biçimde oluşturulmasına imkan vermektedir. Bu gelişimin bir özelliği de ücret ilişkilerinin kurulmasıdır.

Ücretler işe göre belirlenmekte, kişisel özellikler etkili olamamaktadır. İçsel ücret yapısı, kişisel ücret belirlemedeki maliyeti ve çelişkiyi ortadan kaldırmak için kullanılmaktadır (McNabb, 1987: 160).

Birincil piyasada yeralan işverenler yüksek teknoloji ve sermaye yoğun yatırımlarla üretimde bulunurlar. Bunların kendi dünyalarının dışında, ikincil piyasalar bulunmaktadır.

İçsel işgücü piyasası kavramı, bazı yazarlar tarafından, üç temel yapısal özellik gösteren "iş hiyerarşisi", "yalnızca en alttaki kadrolara dışarıdan giriş" ve "yukarıya doğru hareketin bilgi ve beceriye bağlı olması", olarak tanımlanmaktadır (Ünal; 1990: 58). İçsel işgücü piyasalarının en önemli tanımlayıcısının işverenin "işe alma" ve "yükseltme" ile ilgili davranışları olduğu belirtilmekle birlikte ayrıca, "iş sınıflaması", "işten çıkarma ve tazminatla ilgili kurallar", "iş güvenliği" ve "iş kuralları" içsel işgücü piyasalarının varlığını ve niteliğini belirleme konusunda tanımlayıcı özellikler olarak ele alınmaktadır (Bosanquet, 1987: 165).

İşsel işgücü piyasası, özel eğitimin sadece firma tarafından verilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu tür yetiştirme faaliyetleri işgücünün, yetiştirildiği firmada daha yüksek performans göstermesi ve işçi devrinin aşırı olmasının önüne geçerek, yetişen işçinin firmada kalması olasılığını artırmaktadır. İşe özgü eğitim vasıtasıyla kazandırılan bilgi ve beceriler, firmada marjinal verimliliğin artırılmasında önemli görülmektedir. Bu nedenle firmalar bu eğitimin maliyetine katlanmaktadır.

İşsel işgücü piyasası teorisine göre, genel eğitim veren okullardan alınan diplomalar ve dereceler değişik meziyetlerle desteklenmedikten sonra bir şey ifade etmemektedir (Bosanquet, 1987: 129). Eğitim, yalnızca işe başvurmaya sağlamaktadır). Eğitim, üretimi sürdürebilmek için kararlı ve güvenilir işgücüne ihtiyaç duyan birincil piyasada yeralan işverenlerin, işçi temin ederken koymuş oldukları kıstaslardan biridir. Daha spesifik, beceri kazandırmaya yönelik okullarda bu yapı içerisinde, yine firmaların, kişinin kazandığı bilgi ve becerilerden ziyade, dışsal piyasalarda işe girmek isteyenlerin oluşturduğu kuyruktaki konumuyla ilgilendirdiklerinden dolayı etkili olamayacaklardır.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz özellikleri taşıyan işsel işgücü piyasaları ikili işgücü piyasalarında doğal bir oluşum olarak ortaya çıkmaktadır. İşsel piyasada iş ve ödeme sistemi, firmaların davranışları ile toplu pazarlık sisteminden etkilendikleri gibi, kuyrukta bekleyen insanların konumu, ırk, renk, cinsiyet ve işveren yargılarından da etkilenmektedir.

## SONUÇ

Merkezini işgücünün birincil ve ikincil olarak bölünmesinin oluşturduğu Dual işgücü piyasasının, dualleşmesine neden olan ve istikrarlaştıran hususlar; bilhassa birincil işgücü piyasasında etkili olarak yeralan sendikaların üyeleriyle üye olmayanlar arasındaki ücret farklılıklarını muhafaza etme istekleri, işverenlerin işgücü piyasasında işgücünü kontrol edebilme istekleri ile ikincil işgücü piyasasında işgücü rekabeti ile ücret artışlarını engelleyen göçmen işçiler akımı olarak belirtilmektedir (Hesapçioğlu; 1994: 398).

Sonuç itibarıyla Dual İşgücü Piyasası Teorisi'ne göre işgücü piyasalarının özellikleri şöyle sıralanabilmektedir;

- i) İşgücü piyasaları geçiş imkanı çok sınırlı olan iki bölümden oluşmaktadır.
- ii) Birincil piyasalarda ücretler ve istihdam şartları olumlu, ikincil piyasalarda olumsuzdur,
- iii) Birincil piyasalarda sendika ve toplu pazarlık varlığını kuvvetli bir biçimde sürdürmekte iken ikincil piyasalarda kurumsal bir yapı bulunmamaktadır,

- iv) Birincil piyasalarda işverenler içsel işgücü piyasaları oluşturarak ihtiyaç duyduğu kararlı ve güvenilir işgücünü sağlamaktadır,
- v) Birincil piyasalardaki işlerde devamlılık bulunmakta iken, ikincil piyasalarda kararsızlık hakimdir (Hinchliffe, 1987: 225).

Eğitim ile istihdam arasında bir ilişkinin olmadığı noktasından hareket eden teori, istihdamı tamamen işe bağlı koşullarla açıklamaktadır.

### KAYNAKÇA

- BOSANQUET, M.: "Internal Labor Markets and Education" Economics of Education Research and Studies (Ed. G. Psharopoulos) The World Bank, Washington D.C., Pergamon Press-1987
- HARRISON, B.: "Education and Underemployment in the Urban Gettho" American Economic Review, S.LXII, December-1972.
- HESAPÇIOĞLU, Muhsin: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul-1994
- HINCHLIFFE: "Education and Labor Market" Economics of Education Research and Studies (Ed. G. Psharopoulos) The Word Bank, Washington D.C. Pergamon Press-1987.
- LEVITAN, Sar A/MANGUM, Gorth L/MARSHALL, Ray: Human Resources and Labor Markets, Second Edition, Harper-Row Publishers New York, Evanston, San Francisco, London-1976
- MCNABB, K.: "Labour Market Theories and Education" Economics of Education Research and Studies. (Ed. G. Pasharopoulos) The Wold Bank Washington D.C. Pergamon Press-1987.
- REICH, M/GORDON, M./M.EDWARDS, F: "A Theory of Labor Market Segmentation" Radical Political Economy (Ed. Samuel Bowles Richard Edwards) Vol. I. Edward Elgar Publishing Ltd. England, USA, 1990.
- ÜNAL, İşverenlerin Eğitim-İstihdam İlişkisi ile İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi, A.Ü.E.B.F. Yayınları, Ankara-1990.