

## The Concept of Labour Force by Occupational Status

Ziya ERDEM \*

\* Dr. Öğretim Üyesi; İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

E-mail: [zerdem.tr@gmail.com](mailto:zerdem.tr@gmail.com)

Copyright © 2019 Ziya Erdem. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

### ABSTRACT

The subject of this article is the concept of “labour force by occupational status”. In this article, the meaning of this concept and different ways of use are discussed.

The synonymity of some terms in terms of “labour force by occupational status” and “labour force by occupational position” has caused confusion in the literature about the content of these concepts and still continues to cause confusion today.

In the underlying groups of the concept, there are which include only “those who are in employment” but also there are which include “those who are not in employment”. Should this be based on a wide-ranging concept that includes those “who are not in employment” or based on a concept that only includes “those who are in employment”? In addition, the advantages and disadvantages of these concepts are also discussed.

The concepts related to the classification of the labour force to clarify the subject were examined. Then, the composition of the labour force according to the position and status at work has been put forward. The subject of the article is defined from the terms that make up the concept and the related terms are defined and how the concept should be localized.

**Keywords:** Labour force by occupational position, labour force by occupational status, employment status of labour force, status at work, status in employment, occupational position

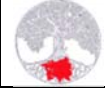
## İşgücünün İşteki Statüsü Kavramı

### ÖZET

Bu makalenin konusu “işgücünün işteki statüsü” (labour force by occupational status) kavramıdır. Makalede bu kavramın anlamı ve farklı kullanım şekilleri tartışılmaktadır.

“İşgücünün işteki statüsü” ve “işgücünün işteki pozisyonu” kavramlarındaki bazı terimlerin eş anlamlılığı, bu kavramların içeriği hakkında literatürde karışıklığa neden olmuş ve olmaya da devam etmektedir.

Kavram altında belirtilen grupları ifade etmede yalnızca “istihdamda olanlar”ı içeren kavramlar yanında “istihdamda olmayanlar”ı içeren farklı kavramlar da mevcuttur. “İstihdamda olmayanlar”ı içeren daha geniş bir kavramdan mı yoksa yalnızca “istihdamda olanlar”ın içerildiği daha dar bir kavramdan mı hareket edilmelidir? Makalede söz konusu kavramların avantajları ve dezavantajları da tartışılmaktadır.



Konuya açıklık getirmek için işgücünün sınıflandırılması ile ilgili kavramlar incelenmiştir. Daha sonra işteki pozisyonu ve statüsüne göre işgücünün kompozisyonu ortaya konulmuştur. Makalenin konusu kavramı oluşturan terimlerden hareket ederek ilgili terimler tanımlanmış ve kavramın ne şekilde yerleştirilmesi gerektiği ortaya konulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İşgücünün meslekteki mevkii, işgücünün işteki statüsü, işgücünün istihdamdaki statüsü, işteki statü, istihdamda statü, meslekteki mevkii

## Giriş

Her alanın kendine özgü literatürü ve bunun yanında ilgili literatürlerde geçmişten günümüze bilgi birikiminin sonucu olarak kullanılan pek çok kavram mevcuttur. Bu kavramlar bazen bilinçli olarak kullanılır. Aynı anlama geldiği düşünülerek kavramların yanlış kullanıldığı da görülmektedir. Kavramların yanlış kullanımının en önemli sebeplerinden biri literatürle ilgili doğru bir yerleştirme yapılmamasıdır. Yerleştirilmesinde ve aynı zamanda uluslararası literatürde farklı şekillerde ele alınan ve makalemizde inceleyeceğimiz kavram “işgücünün işteki statüsü” (labour force by occupational status) kavramıdır

İlgili kavramın yerleştirilmesindeki yanlışlıktan önce kavram ve kavramı oluşturan grupların literatürde ne şekilde kullanıldığının belirtilmesinde fayda görmekteyiz. Günümüzdeki yeni çalışma ve sözleşme biçimlerini kapsayacak şekilde daha geniş bir biçimde ele alınması ihtiyacı mevcut olsa da öncelikle kavramın yerleştirilmesinde var olan yanlışlığın ortaya konup, bu konuda çözüm sunmanın daha öncelikli olduğunu düşünmekteyiz. Öte yandan, yukarıda belirtilen ihtiyaca cevap verecek bir analizin ayrı bir çalışma konusu olarak ele alınması gerektiği inancındayız.

## İşgücünün İşteki Statüsü

İşgücünün hangi gruplardan oluştuğu Türkçe literatürde “işgücünün meslekteki mevkii” başlığı altında ortaya konulmuş, söz konusu kavram altında işgücünü oluşturan aşağıdaki gruplar tanımlanmıştır (Zaim, 1997, s. s. 154-160):



- a) İşverenler
- b) Ücretliler
- c) Kendi hesabına çalışanlar
- d) Ücretsiz çalışan yardımcı aile üyeleri

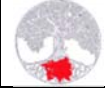
İşgücünü oluşturan grupların oranı ülkelerin gelişmişlik seviyesi hakkında bize bilgi verir. Şöyle ki; gelişmiş ülkelerde ücretli olarak çalışanların oranı yüksek, buna karşılık ücretsiz aile üyelerinin oranı oldukça düşüktür. Gelişme ile birlikte ücretsiz aile çalışanından ücretli çalışmaya doğru belirli bir kayma da gözlemlenmektedir (Raju, 1999, s. s. 34). Yine gelişme ile birlikte kendi hesabına çalışan kişilerin ve ücretsiz aile çalışanlarının oranı iktisaden faal nüfus içerisinde gittikçe azalmaktadır (Noll, 1992, s. s. 196).

Ayrıca; söz konusu oranlar, işgücünü oluşturan gruplardan hangilerinin işteki riske maruz kaldıkları ve ne kadarının güvenceli istihdamda olduğu (ILO, Department of Statistics, 2018, s. 23-25) konusunda da bize fikir vermektedir.

İfadenin uluslararası literatürde karşılığı kavram “labour force by occupational status”dür. İçerikte bir hata olmamasına rağmen; kavramı oluşturan terimlerin yerelleştirilmesinde yanlışlık, başka bir ifadeyle kavramın yanlış tercüme edilmesi aşağıdaki olumsuzluklara sebep olmuştur.

Şöyle ki; “mevkii” terimi ile “işgücünün işteki pozisyonu” (labour force by occupational position) kavramındaki “position” teriminin eşanlamlı olması; “işgücünün işteki pozisyonu” ve “işgücünün işteki statüsü” (labour force by occupational status) kavramları ve bu kavramların içeriği konusunda bir karışıklığa yol açmıştır.

Diğer bir olumsuzluk ise; içeriği oluşturan grupları ifade etmek için kullanılan kavramın “işgücünün meslekteki mevkii” olarak yerelleştirilmesinden dolayı işgücünde olmasına rağmen “istihdamda olmayanlar”ın kavramın anlamını ve içeriğini bozmadan kavram içinde nasıl ifade edileceği sorunu ortaya çıkmıştır. Bilindiği gibi; işgücü “istihdamda olanlar” ile (işgücüne dahil olmakla birlikte) “istihdamda olmayanlar”ın toplamından oluşmaktadır.



## Literatürde Kavramın Kullanımı

“İşgücünün işteki statüsü” kavramı çalışma ekonomisinin belli başlı konularından biridir ve ilgili pek çok kitapta ayrı bir konu olarak ele alınır. Kavram ve kavramı oluşturan içerik (işgücünü oluşturan gruplar) konusunda uluslararası literatürde birbiriyle çelişen eserlerle karşılaşmaktayız.

Kavramı “labour force by occupational status” başlığı altında ele alıp, kavramı oluşturan gruplar olarak farklı grupların esas alındığı bir çalışmada işgücünü oluşturan gruplar aşağıdaki şekilde belirtilmiştir: (Tagle & Sehnbruch, 2015, s. 233)

- a) Ucu açık sözleşmelerle çalışanlar (workers with open-ended contracts)
- b) Atipik sözleşmelerle çalışanlar (workers with atypical contracts)
- c) Sözleşmesi olmayanlar (those who have no contracts)
- d) İşverenler (employers)
- e) Kendi hesabına çalışan profesyoneller (self-employed professionals)
- f) Kendi hesabına çalışan profesyonel olmayan çalışanlar (self-employed non-professional workers)

Kavramı “labour force by occupational status” başlığı altında ele alıp, kavramı oluşturan grupların farklı olduğu bir başka çalışmada da işgücünü oluşturan gruplar 2 ana grupta sınıflandırılmıştır: (Gert, Bakker, & Gijt, 1994, s. 5)

- Grup 1 (Firmaya aidiyeti belirgin olanlar):
  - a) Kendi hesabına çalışan yöneticiler (self-employed managers)
  - b) İstihdam edilen yöneticiler (employed managers)
  - c) Üst düzey personel (senior personnel), ustabaşı (foreman)
  - d) Sıradan çalışanlar (common workers)



- Grup 2 (Firmaya aidiyeti belirgin olmayanlar)

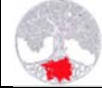
- a) İdari personel (administrative personnel)
- b) Teknik personel (technical personnel)
- c) Depo personeli (warehouse personnel)
- d) Makinacılar (machinists)
- e) Ateşçiler (stokers)
- f) Sürücüler (drivers)
- g) Özel şöförler (chauffeurs)
- h) Yük taşıyanlar (bargees)
- i) Vasıflı personel (skilled personnel)
- j) Vasıfsız personel (unskilled personnel)

Kavramın "labour force by occupational status" yerine "employment status of labour force" (işgücünün istihdamdaki statüsü) olarak ele alındığı, ancak kavramı oluşturan grupların değiştirilmediği bir çalışmada (Raju, 1999, s. 34-35) işgücünü oluşturan gruplar aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- a) İşverenler (Employers)
- b) Ücretliler (Employees)
- c) Kendi hesabına çalışanlar (self-employed)
- d) Ücretsiz aile çalışanları (unpaid family workers)

Kavramın "labour force by employment status" (istihdam statüsüne göre işgücü) olarak ele alındığı bir başka çalışmada da (German Council of Economic Experts, 2015, s. 230) işgücünü oluşturan gruplar aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- a) Tam zamanlı ve sürekli çalışanlar (full-time and permanently employed)
- b) Atipik çalışanlar (atypically employed)
- c) Kendi hesabına çalışanlar (self-employed)
- d) Diğer istihdam statüleri ile çalışanlar (other employment status)



Kavramı “işteki statüsüne göre iktisaden faal kişiler” (economically active persons by occupational status) başlığı altında “işgücünün işteki statüsü” (labour force by occupational status) olarak ele alındığı bir başka çalışmada (Findl & Helczmanovszki, 1974, s. 185-186) işgücünü oluşturan gruplar aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- a) Mavi yakalı çalışanlar (blue collar workers)
- b) Beyaz yakalı çalışanlar ve memurlar (white collar workers and civil servants)
- c) İşverenler ve kendi hesabına çalışanlar (employers and self-employed)
- d) Ücretsiz aile çalışanları (unpaid family workers)

“Labour force by occupational status” kavramı altında belirtilen gruplar ülkemizde farklı başlıklar altında ele alınmıştır. İlgili gruplar “işgücünün meslekteki mevki” başlığı altında (Zaim, 1997, s. 154-160) ele alındığı gibi, “istihdam edilenlerin işteki durumu” başlığı altında da (Biçerli, 2007, s. s. 154-156) incelenmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), ilgili kavramı içermek üzere önceleri “işteki duruma göre istihdam edilenler” (TÜİK, İstatistik Göstergeler Statistical Indicators 1923-2011, 2012, pp. 149,150) kavramını kullanmış, halihazırda ise “istihdam edilenlerin işteki durumu” (TÜİK, İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu, 2016-2017) kavramını kullanmaktadır.

Doğru bir analiz yapabilmek için Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve OECD gibi uluslararası kuruluşlarda kavramın nasıl ele alındığını incelemekte fayda vardır.

### **Kavramın Tarihçesi**

Kavram ile ilgili tarihçe 1938 yılına kadar uzanmaktadır: (ILO, 2013, s. 8-10)



Milletler Cemiyeti “İstatistik Uzmanları Komitesi” (The Committee of Statistical Experts), kazanç elde eden çalışan nüfusun kişisel statüsü ile ilgili olarak 1938 yılının başlarında aşağıdaki sınıflandırmayı tavsiye etmiştir:

- a) İşverenler (employers)
- b) Tek başına veya aile üyelerinin yardımıyla kendi hesabına çalışan kişiler (persons working on their own account either alone or with assistance from members of their families)
- c) Aile reisinin işinde yardımcı aile üyeleri (members of families aiding the head of their families in his occupation)
- d) Ücret ya da maaş alan kişiler (persons in receipt of salaries or wages)

1947 yılında 6. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda [International Conference of Labour Statisticians (ICLS)] işgücü, istihdam, işsizlik istatistikleri ile ilgili olarak istihdamda olan kişilerin toplam sayısı hesaplanırken aşağıdaki “endüstriyel statü”<sup>1</sup> gruplarının bulunması kararı alınmıştır:

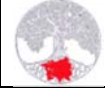
- a) Kamu veya özel sektör işverenlerinin çalışanları (workers for public or private employers)
- b) İşverenler (employers)
- c) İşçi çalıştırmaksızın kendi hesabına çalışanlar (persons who work for their own account without employees)
- d) Ücretsiz aile çalışanları (unpaid family workers)

1948 yılında Birleşmiş Milletler Nüfus Komisyonu (The Population Commission of the United Nations) nüfus sayımlarında kullanmak için bu dört kategoriyi ve 1950 yılında da her bir kategorinin standart tanımlarını kabul etmiştir.

1957 yılında yapılan 9. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan ayrıntılı bir rapor ve taslak karar olarak kabul edilmiş, dört geleneksel kategoriye ilave olarak aşağıdaki yeni kategoriler de önerilmiştir:

---

<sup>1</sup> Buradaki “endüstriyel statü” kişinin istihdamdaki statüsüdür.



- a) Üretim kooperatifi birlikleri üyeleri (members of co-operative production units)
- b) İşsizler (unemployed)
- c) Silahlı kuvvetler (armed forces)
- d) Statüsü bilinmeyen veya yetersiz tanımlananlar (persons whose status is unknown or inadequately)

Buradaki sekiz ana gruptan da aşağıdaki dördünde alt gruplar önerilmiştir:

- a) İşverenler (employers)
- b) Kendi hesabına çalışanlar (own-account workers)
- c) Ücretliler (employees)
- d) İşsizler (unemployed)

Bununla birlikte 9. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda, statüye göre sınıflandırma konusunda bir karar kabul edilmemiştir. BM İstatistik Komisyonu 1958 yılında sınıflandırma sorununu statüye göre ele alacağını ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün konferans raporunu ilgili uluslararası kuruluşlar arasında dağıtmasını istemiştir.

Birleşmiş Milletler İstatistik Bürosu (The Statistical Office of the United Nations), 1958 yılında yaptığı 10. oturumunda, 1960 yılı ve sonraki nüfus sayımlarında kullanılacak ulusal nüfus sayımlarına ilişkin ilke ve önerileri kabul etmiş ve onaylamıştır. Daha sonra ilgili büro tarafından yayınlanan bu belge, sınıflandırma için aşağıdaki kategorileri içermiştir:

- a) İşveren (employer)
- b) Kendi hesabına çalışan (own-account worker)
- c) Ücretli (employee)
- d) Aile çalışanı (family worker)
- e) Üretici kooperatifleri üyeleri (members of producer's cooperatives)
- f) Statü ile sınıflandırılmayan kişiler (persons not classifiable by status)





1970 nüfus sayımlarına ilişkin ilkeler ve tavsiyelerde “aile çalışanı” “ücretsiz aile çalışanı”na dönüştürülmüştür. Dokuzuncu Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı’ndan sonra, 1993 yılındaki 15. konferansa kadar istihdam statüsü ile ilgili hiçbir önemli tartışma yapılmamıştır.

15. Konferansta "İstihdam Statüsü'nün Uluslararası Sınıflandırılması"na ilişkin taslak karar içeren bir rapor sunulmuştur. Rapor, 28 Ocak - 6 Şubat 1992 tarihlerinde toplanan Çalışma İstatistikleri Uzmanlar Toplantısı’nda daha önceki bir taslağa ilişkin tartışmanın ardından hazırlanmıştır.

1993 yılında 15. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda "Ücretsiz aile çalışanları" kategorisi "yardımcı aile çalışanları" olarak yeniden adlandırılmış ve (ICSE-93) olarak ifade edilen "İstihdam Statüsünün Uluslararası Sınıflandırılması" hakkında karar kabul edilmiştir.

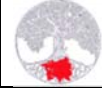
Bu sınıflandırmaya göre işgücünü oluşturan gruplar şunlardır:

- 1) Ücretliler (employees)
- 2) İşverenler (employers)
- 3) Kendi hesabına çalışanlar (own-account workers)
- 4) Üretici kooperatifleri üyeleri (members of producers' cooperatives)
- 5) Yardımcı aile çalışanları (contributing family workers)
- 6) Statüleri sınıflandırılmayan çalışanlar (workers not classifiable by status)

### **“İş” ve “İstihdam”ın Oluşumu**

İktisadi anlamda “iş”in (job) ve “istihdam”ın (employment) nasıl oluştuğu konumuz açısından önem taşımaktadır.

Ekonomik birimler olan bireylerin ve firmaların mallara ve hizmetlere olan taleplerinden hareket ederek kazanç (kâr) sağlamak isteyen girişimciler gerekli fizibilite çalışmalarını yaptıktan sonra “yatırım yapma” ya da “yatırım yapmama” kararı alırlar. Yatırım yapma kararı alındığında, diğer seçimler yanında mal veya hizmetlerin üretim sürecinde kullanılacak teknolojinin seçimi de yapılır. Girişimciler



bu seçime göre ihtiyaç duydukları üretim faktörlerini faktör piyasalarından temin etme (istihdam) yoluna giderler. Girişimciler dışındaki diğer üretim faktörleri (sermaye, toprak, emek) sahipleri ise sahip oldukları üretim faktörlerini kazanç sağlamak amacıyla ilgili faktör piyasalarında arz ederler.

Bu itibarla; faktör piyasaları, (girişim dışındaki) üretim faktörlerinin (emek, sermaye ve toprak) alınıp satıldığı piyasalardır. Üretim faktörlerinin fiyatları, ilgili faktör piyasalarında belirlenir. Sermaye faktörü sermaye piyasalarında, toprak faktörü gayrimenkul piyasalarında, emek faktörü emek piyasalarında alınıp satılır. *Girişimciler* ihtiyaç duydukları üretim faktörlerini faktör piyasalarından temin ederek firmayı ve firmanın faaliyet konusu olan “iş”i oluşturur; mal ve / veya hizmetin üretim sürecinde ilgili üretim faktörlerini çalıştırmaya (kullanmaya) başlar.

Girişim faktörü, üretim faktörlerini istihdam eden (çalıştıran) olarak bağımsız çalışan; emek faktörü istihdam edilen (çalıştırılan / ücretli emek) durumunda bağımlı çalışan, “bağımsız yüklenici” (independent contractor), “eser sözleşmesi” (freelance contract) vb. farklı sözleşme tiplerinde çalıştığında bağımsız çalışan (Yıldırım, 2017, s. 148-149), taşeronlaşmanın bazı ileri formlarında ise yarı-bağımsız çalışan (Kart, 2016, s. 237) olarak karşımıza çıkar.

Emek faktörünün çalışabilmesi, esas itibariyle girişim tarafından istihdam edilmesine ya da yine onlar tarafından kendilerine farklı sözleşme tipleri ile iş verilmesine bağlıdır.

“İş” kavramı konumuz açısından önemlidir. Herhangi bir saha araştırmasında “eşinizin işi var mıdır?” sorusuna “evet” cevabını verenlerin eşlerinin işteki statüsü incelendiğinde bir kısmının “işveren”, bir kısmının “ücretli” bir kısmının “kendi hesabına çalışan” vb. işteki statüleri farklı olan kişiler olduğu görülür. Başka bir ifadeyle; işteki statüleri ne olursa olsun eşi “işveren” olan da, eşi “ücretli” olan da “eşinizin işi var mı?” sorusuna “evet” cevabı verecektir. Bu durum istihdamda olan işteki statüleri farklı diğer gruplar için de geçerlidir.

## Literatürde İşgücü İle İlgili Kavramlar



Literatürde konumuz ile ilgili iki farklı kavram mevcuttur. Bunlardan ilki “işgücünün işteki pozisyonu / durumu / konumu” (labour force by occupational position), diğeri de “işgücünün işteki statüsü”dür (labour force by occupational status). İkinci kavram için literatürde “istihdamda statü” de (status in employment) kullanılmaktadır.

İlk iki kavramda bir ortak, iki de farklı terim mevcuttur. Ortak terim “occupational”, farklı terimler ise “position” ve “status” terimleridir.

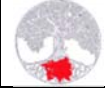
### “Occupation” Terimi

“Occupation” terimi 16. yy.’dan bu yana kullanılmaktadır. Oxford Sözlüğü’nde de “bir iş veya meslek” (Oxford Dictionaries, 2018) olarak tanımlanmaktadır. Konumuzla ilgili karşılığı “meslek” yerine “iş” olmalıdır. “The International Standard Classification of Occupations” olarak bilinen ISCO’daki “occupations” teriminin karşılığı literatürde “meslekler” olarak kabul edilmiş, tamamı “Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması” olarak ifade edilmiştir. Oysa; tüm meslekleri kapsayan meslek sınıflamalarında sınıflandırılan meslekler değil işlerdir. Bu sınıflamaların sonucu meslekler ortaya çıkmaktadır. (ILO, ISCO-08 Part 1: Introductory and Methodological Notes, 2018, s. 2)

The International Standard Classification of Occupations 1988) (ISCO-88) iki ana kavrama dayandırılmıştır. İş kavramı ve beceri kavramı: (Hussmanns, Mehran, & Verma, 1992 (Second Impression), s. s. 166)

İş; bir kişi tarafından yapılan ya da yapılması beklenen görev ve sorumluluklar kümesidir. ISCO-88’e göre iş, sınıflaması yapılan istatistiksel birimdir. Ana görev ve sorumluluklar bakımından büyük oranda benzer özellikler gösteren iş kümelerinin her biri ayrı bir mesleği oluşturur.

Beceri; belli bir işe ilişkin görev ve sorumlulukları yerine getirebilme yeteneği olarak tanımlanır. ISCO-88’in amaçları doğrultusunda beceri kavramının iki boyutu kullanılır:



- İçerilen görevlerin karmaşıklığı ve görevlerin kapsamının bir fonksiyonu olan vasıf seviyesi. Görevlerin karmaşıklığı görevlerin kapsamı üzerinde önceliğe sahiptir.
- Vasıf uzmanlaşması; uygulanan bilginin türü, kullanılan araç ve ekipmanlar, üzerinde çalışılan malzemeler veya üretilen mal ve hizmetlerin niteliğini yansıtır.

ISCO-08'de iş; “bir işveren veya kendi hesabına çalışan dahil olmak üzere bir kişi tarafından gerçekleştirilen veya yapılması gereken bir dizi görev ve sorumluluk” olarak tanımlanmaktadır.

Meslek ise bir işte yapılan iş türünü ifade eder. Meslek kavramı, “temel görevleri ve sorumlulukları yüksek derecede benzerlik gösteren işler kümesi” olarak tanımlanmaktadır. Bir kişi şu anda tuttuğu ana iş, ikinci bir iş, gelecekteki bir iş veya daha önce tuttuğu bir iş yoluyla bir meslekle ilişkilendirilebilir. (ILO, ISCO-08 Part 1: Introductory and Methodological Notes, 2018, s. 11)

### “Occupational” Terimi

“Occupational” teriminin karşılığı “meşguliyeti ile ilgili” ya da “iş ile ilgili”dir. Konumuz ile ilgili karşılığı “işteki” olarak ifade edilebilir.

“Meslek” teriminin İngilizce'deki karşılığı “profession”dır ve “uzun süreli bir eğitim ya da resmi yeterlilik belgesi gerektiren ücretli bir iş” (Oxford Dictionaries, 2018) olarak tanımlanmaktadır. Örneğin; doktorluk ya da avukatlık gibi. Dolayısıyla “labour force by occupational position” ya da “labour force by occupational status” kavramlarındaki “occupational” teriminin karşılığı “meslekteki” değil “işteki” olmalıdır.

“İşgücünün meslekteki mevkii” kavramı altında belirtilen grupları inceleyecek olursak;

Ücretli olmak bir mesleği ifade etmemektedir. Ücretliler içinde belli bir mesleği olan emek sahipleri mevcut olduğu gibi, işte uzun yılları alan tecrübe ve deneyimi olmayan ya da hiçbir mesleği olmayan emek sahipleri de mevcuttur. Vasıfsız işgücünün herhangi bir mesleği olduğunu söylememiz mümkün



olmadığı gibi, belli bir mesleğe sahip olanların tamamının kendi mesleklerinde çalıştıklarını söylememiz de mümkün değildir.

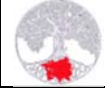
Yardımcı aile çalışanları için de aynı durum geçerlidir. Herhangi bir mesleğe sahip olsalar da sahip oldukları mesleğin yardımcı aile çalışanı olarak çalıştıkları sürece yaptıkları iş ile genellikle yakın bir ilişkisi söz konusu değildir.

“İşverenlik” bir meslek olmamasına rağmen, “kendi hesabına çalışanlar” içerisinde zanaatkârlar gibi belli bir mesleğe sahip olanlar da mevcuttur. Halihazırda işveren ve kendi hesabına çalışan olanların işte uzun yılları alan tecrübe ve deneyime sahip olduktan sonra işveren ya da kendi hesabına çalışan olmaya karar verdiklerini söylemek önemli bir kısmı için yanlış olmaz. Örneğin inşaat mühendisi olarak uzun yıllar çalışmış birinin kendi müteahhitlik şirketini kurması gibi. İşte uzun yılları alan tecrübe ve deneyime sahip olmadan işyeri kurup emek istihdam eden işveren ya da emek istihdam etmeden kendi hesabına çalışan pek çok girişimci de mevcuttur.

Girişim sahiplerinden (girişimcilerden) girişim konusunda herhangi bir uzmanlık belgesi ya da profesyonel yeterlilik aranmamaktadır. Girişimcilik konusunda yakın yıllara kadar lisans düzeyinde eğitim de söz konusu değildi. Lisans düzeyinde eğitim veriliyor olmasına rağmen, bir üretim faktörü olarak “girişim” sahiplerinden (işverenlerden ya da kendi hesabına çalışanlardan) “girişimcilik” eğitimi aldığına dair bir uzmanlık belgesi aranmamaktadır. Meslekte sanatkâr ya da mühendis vb. olmayı gerektiren işler hariç, profesyonel yeterlilik pek çok alanda talep edilmemektedir.

Herhangi bir saha araştırmasında “mesleğiniz var mıdır?” sorusuna “evet” cevabını verenlere, “mesleğiniz nedir?” sorusu sorulduğunda hiçbirisi mesleğim “işverenlik”, “ücretlilik” yardımcı aile çalışanı” vb. işteki statüyü ifade edecek bir cevap vermez. Verilen cevaplar; “doktor”, “avukat”, “hakim” vb. meslek isimlerinden biri olacaktır.

“İşgücünün meslekteki mevkii” altında ifade edilen grupların isimleri, ilgili gruplar için meslekteki bir mevkii ifade etmemektedir. İlave olarak; söz konusu kavram altında belirtilen gruplar işgücünün tamamını kapsamamaktadır. Oysa kavram “işgücünün meslekteki ...” olarak başlamaktadır. Kavram



“işgücünün işteki ....” şeklinde kabul edildiğinde “(işgücünden) yalnızca işe sahip olanların işteki ....” anlaşılacağından, kavramın işgücünün ya da başka bir ifadeyle iktisaden faal nüfusun tamamını kapsama gereği ortadan kalkmış olacaktır.

### **Position (Pozisyon / Durum / Konum) Terimi**

Oxford Sözlüğü'nde “position” kelimesi “bulunduğu yer”, “konum”, “unvan”, “görev”, “durum” (Oxford Dictionaries, 2018) anlamlarında ifade edilmektedir. “Position” teriminin konumuzla ilgili karşılığı “pozisyon”, “durum” ya da “konum”; “labour force by occupational position” kavramındaki karşılığı da “pozisyonu”, “durumu” ya da “konumu” olmalıdır.

Bu şekliyle “labour force by occupational position” kavramının karşılığı işgücünün işteki pozisyonu / durumu ya da konumu olacaktır. Söz konusu kavram, işgücünün işteki ya da istihdamdaki statüsüne değil; (sahip olduğu eğitim seviyesiyle de doğru orantılı olarak) görevleri, sorumlulukları ile birlikte işteki pozisyonuna / durumuna ya da konumuna işaret etmektedir.

Kavramın doğru bir biçimde yerleştirilmesi yeterli değildir. İçeriğinin de doğru bir biçimde aktarılmış olması gerekir.

2008 yılında Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması (ISCO 2008) de işgücünün işteki pozisyonu / durumu / konumuna göre 10 ana grup olarak aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (ILO, Resolution Concerning Updating the International Standard Classification of Occupations, 2018, s. s. 5):

- 1 Yöneticiler (Managers)
- 2 Profesyoneller (Professionals)
- 3 Teknisyenler ve yardımcı profesyoneller (Technicians and associate professionals)
- 4 Büro destek çalışanları (Clerical support workers)



- 5 Servis ve satış çalışanları (Service and sales workers)
- 6 Vasıflı tarım, ormancılık ve balıkçılık çalışanları (Skilled agricultural, forestry and fishery workers)
- 7 Zanaatkârlar ve ilgili esnaf çalışanları (Craft and related trades workers)
- 8 Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar (Plant and machine operators, and assemblers)
- 9 Vasıf gerektirmeyen işlerde çalışanlar (Elementary occupations)
- 0 Silahlı kuvvetler işlerinde çalışanlar (Armed forces occupations)

### Status (Statü) Terimi

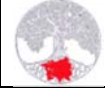
“Status” terimi “bir kişi ya da grubun kütle içinde konumlandırıldığı durumu (Botton, 2010, s. s. 7) ifade eder. Başka bir ifadeyle; kişi ya da grupların statülerini ifade etmede kullanılır. İş ve sosyal güvenlik hukukunda haklar ve sorumlulukların çerçevesi de ilgili grupların statülerine göre belirlenmektedir.

Bu şekilde "labour force by occupational status" kavramının karşılığı "işgücünün meslekteki mevki" değil, "işgücünün işteki statüsü"dür.

Literatürde “sözleşme statüsü” (contractual status) ve “istihdam statüsü” (employment status) olmak üzere iki türlü statü söz konusu olsa da (Anwar & Supriyanto, 2012, s. s. 5) iktisaden faal grupları içeren ve konumuz ile ilgili esas alınması gereken statü işteki statüdür. Bu anlamda statü (status) terimi iki farklı şekilde kullanılmaktadır:

- a) İşgücünün işteki statüsü (labour force by occupational status)
- b) İstihdamdaki statü (status in employment)

“İşgücünün işteki statüsü” ve “istihdamdaki statü” kavramları literatürde eş anlamda kullanılmaktadır.



### “İşgücünün İşteki Statüsü” ve “İstihdamdaki Statü” Kavramları

“Labour force by occupational status” kavramında “status” terimi “mevki” olarak anlaşılmakta, içerik olarak da “işgücünün işteki statüsü”nde yer alması gereken gruplar belirtilmektedir..

Oysa; “işteki statü” ya da “istihdamdaki statü”, erkek ya da kadın istihdamına ilişkin iktisaden faal bir kişinin işteki ya da istihdamdaki statüsüne işaret eder. İşverenlik, kendi hesabına çalışma, ücretlilik ya da yardımcı aile çalışanı olma meslekteki bir mevki değil, işteki bir statü ifadesidir.

Ulusal literatürde birden fazla kavramın kullanıldığını görmekteyiz. “İşgücünün meslekteki mevki” başlığı altında "mevki" kavramı yerine "statü" kavramı (Ekin, 1995, s. 26-30), (Murat, 2000, s. 185-187) kullanıldığı gibi; “işgücünün statü dağılımı” (Makal, s. 127-129), (Şimşek, 1999, s. 249-250) kavramının kullanıldığını da görmekteyiz.

Esas alınacak kavram altında belirtilen gruplar işgücünün başka bir ifadeyle iktisaden faal nüfusun tamamını değil, bunlardan yalnızca istihdamda olanları içermelidir. Oysa; “işgücünün statüsü” terimi kullanıldığında işgücü içerisinde “istihdamda olmayanlar”ı içerisine alacak bir içerik tanımlama zorluğu ortaya çıkmaktadır.

Örneğin; bu gruplardan biri olan “ücretliler” emeği karşılığında gelir elde etmek amacıyla istihdamda olanları içerirken, yine emeği karşılığında çalışmak isteyen ancak henüz istihdamda olmayanları, başka bir ifadeyle “işçi olmayanlar”ı içermemektedir.

“İşgücünün statüsü” kavramını esas alabilmek için "ücretliler" yerine “işçiler” terimi kullanılabilir mi?

"Worker" kelimesi, "çalışan" ya da "işçi" olarak karşılık bulmakta, kelime çoğul (workers) olarak kullanıldığında "çalışanlar" ya da "işçiler" halini almakta; her iki ifade de istihdamda olmayanları





kapsamamaktadır. İlave olarak, “memurlar” "işçiler" terimi ile kapsanmamaktadır. Üstelik durum, gelirlerinin ücret ve maaş olarak farklı tanımlanması ya da gelirlerinin ödenme zamanı kadar basit de değildir. “İşçiler” ve “memurlar” farklı yasalara bağlı olarak çalışırlar. Statülerinden doğan hakları ve görevleri ayrı yasalarda düzenlenir. Çalışmaları karşılığında gelir elde etmeleri onların ortak özelliğini oluşturur. Elde ettikleri gelirin “maaş” olarak nitelendirilmesi memurların “ücretliler” kapsamı içinde değerlendirilmelerine engel olmaz.

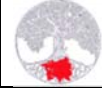
“İşgücünün statüsü” kavramını esas alabilmek için "ücretliler" yerine "çalışanlar" terimi kullanılabilir mi? "Çalışanlar" kavramı da burada yetersiz kalmaktadır. Şöyle ki; "istihdamda olanlar" ya da "işli olanlar" ile aynı anlamda olan "çalışanlar" kavramı; "istihdamda olmayanlar"ı, başka bir ifadeyle "çalışmayanlar"ı ya da "işli olmayanlar"ı kapsamamaktadır.

“İşgücünün statüsü” kavramını esas alabilmek için “çalışanlar” yerine, (her ne kadar Türkiye’deki sosyalizm algısı literatürümüze kazandırmış olsa da) “emekçiler” terimi kullanılabilir mi?

“Emekçi” (labourer) terimi, emek sahibi olan kişinin halihazırda istihdamda (çalışıyor) ya da ücretlilerden olduğu veya istihdamda olamadığı ya da çalışamayan (henüz istihdam edilmemiş / işsiz) olduğu anlamına gelmez. Halihazırda işli olanlar (istihdamda olanlar / çalışanlar) ve işli olmayanlar (istihdamda olmayanlar / çalışmayanlar) olmak üzere tümünü kapsar. “Emekçiler”, istihdam edildiğinde “emeği karşılığında çalışanlar” olarak tanımlanır.

Uluslararası literatürde bir karşılığı bulunmamasına karşın; “ücretliler” kavramı yerine “emekçiler” kavramı kullanıldığında “işgücü” ya da “iktisaden faal nüfus” işteki statüsüne göre aşağıdaki şekilde olmaktadır:

- Emekçiler (istihdam edilenler + istihdam edilemeyenler)
- İşverenler (istihdam edenler)
- Kendi hesabına çalışanlar
- Yardımcı aile çalışanları



- Üretici kooperatifleri üyeleri
- Statüleri sınıflandırılmayan çalışanlar

Ancak; halâ daha kapsanmayan bazı gruplar söz konusudur. “İşgücünün meslekteki .....” diye başlayan bir sınıflandırma ister “işveren”, ister “ücretli”, ister “kendi hesabına çalışan”, isterse “yardımcı aile çalışanları”; statüleri ne olursa olsun yalnızca “istihdamda olanlar”ı kapsamakta, “istihdamda olmayanlar”ı kapsamamakta ve sonuçta içerik problemi ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki;

- Halihazırda bağımlı olarak çalışmak istemeyen, ancak (emekçileri istihdam etmeyi düşünerek ya da düşünmeyerek) henüz iş kurmamış kişileri yukarıdaki gruplardan hangisinin içerisine alacağız?
- İşini kurmak isteyen fakat henüz işini kurmadığı için “işverenler” ve “kendi hesabına çalışanlar” içerisinde yer almayan, halihazırda herhangi bir işverene bağlı olarak da çalışmayan ancak iktisaden faal olan kişileri yukarıdaki gruplardan hangisinin içerisinde kabul edeceğiz?
- Daha önce bir işverene bağlı olarak çalışan, ancak işini kaybedenleri ya da hiç iş bulamayanları yine yukarıdaki gruplardan hangisinin içerisine alacağız?
- İstisnai olsa da ücretli olarak çalıştığı işinden “yardımcı aile çalışanı” olmak için ayrılan ya da iş bulamadığı için artık “yardımcı aile çalışanı” olmak isteyen ve ailesinin bulunduğu yere göç etmeye karar veren ancak henüz ailesinin bulunduğu yere göç etmemiş kişileri yukarıdaki gruplardan hangisinin içerisinde kabul edeceğiz?

Başka bir ifadeyle; işgücü gibi geniş bir kavramı tek başına esas aldığımızda işgücü içerisinde kabul edilmekle birlikte işgücünün işteki statüsü içerisinde kapsanmayan ancak iktisaden faal olan aşağıdaki grupların durumu ne olacaktır?

- İşte çalışacak şekilde henüz bir işveren tarafından istihdam edilememiş olanlar



- İş verecek şekilde henüz işini kuramamış olanlar,
- Henüz ailesi yanında yardımcı aile çalışanı olarak çalışma fırsatı bulamamış olanlar
- Henüz kendi hesabına çalışamayanlar,
- Henüz üretici kooperatifi üyesi olarak çalışamayanlar
- Henüz statüleri sınıflandırılmayan olarak çalışamayanlar

### Grupların Tanımlanmasında Çerçevenin Çizilmesi

Kavramla ilgili içerik karmaşası yalnızca ücretliler açısından ortaya çıkmamaktadır. Bu itibarla; yalnızca "ücretliler"i değil, işgücünün dağılımında belirtilen gruplardan “istihdamda olmayanları” da kapsayacak daha geniş bir kavram mı kullanılmalıdır? Yoksa “istihdamda olmayanlar”ı dışarıda bırakacak daha dar bir kavramdan mı hareket edilmelidir?

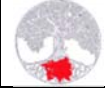
Başka bir ifadeyle; İşteki statüde belirtilecek gruplar ifade edilirken mutlaka geniş bir kavram olan “işgücü” teriminden mi hareket etmeliyiz? Ya da ilgili grupları ifade edecek daha dar bir kavram mı kullanmalıyız? Burada önemli bir tercih yapmak durumunda kalmaktayız.

### “İstihdamda Olmayanlar”ı da İçeren Daha Geniş Bir Çerçevede İzah

Daha geniş bir kavram olan “işgücü” terimini kullanmaya karar verdiğimizde “işgücünün statüsü” “labour force status” kavramını esas alıp söz konusu sınıflandırmayı “istihdamda olmayanlar”ı da kapsayacak aşağıdaki şekilde genişletmek mümkün olabilir.

Bu takdirde, işgücünün statüsüne göre dağılımı aşağıdaki şekilde olacaktır:

- (Mevcut ve potansiyel) ücretliler



- (Mevcut ve potansiyel) işverenler
- (Mevcut ve potansiyel) yardımcı aile çalışanları
- (Mevcut ve potansiyel) kendi hesabına çalışanlar
- (Mevcut ve potansiyel) üretici kooperatifleri üyeleri
- (Mevcut ve potansiyel) statüleri sınıflandırılmayan çalışanlar

### **Yalnızca “İstihdamda Olanlar”ı İçeren Dar Bir Çerçeve İzah**

"İstihdamda olmayanlar"ın (işçi olmayanlar) içerilmesi zorunluluğunu ortadan kaldıracak ve yalnızca ilgili grupları ifade edecek daha dar bir kavram kullanmaya karar verdiğimizde karşımıza iki ihtimal çıkmaktadır:

İhtimallerden biri, "işgücünün statüsü"nü (labour force status) “işgücünün işteki statüsü” (labour force by occupational status) olarak ele almaktır. Bu takdirde “işgücünün işteki statüsüne göre dağılımı” aşağıdaki şekilde olacaktır:

- Ücretliler
- İşverenler
- Yardımcı aile çalışanları
- Kendi hesabına çalışanlar
- Üretici kooperatifleri üyeleri
- Statüleri sınıflandırılmayan çalışanlar

İhtimallerden ikincisi, "işgücünün işteki statüsü" (labour force by occupational status) kavramında “işgücü” terimi yerine "istihdam edilenler” teriminin kullanılmasıdır. Bu takdirde kavram “istihdamda



olanların işteki statüsü” ya da “işgücünün istihdamdaki statüsü” (labour force status in employment) halini almaktadır.

“İşgücünün işteki statüsü” (labour force by occupational status) kavramı yerine işgücünden yalnızca “istihdamda olanlar”ın tamamını (işli olanları) kapsayacak şekilde kullanabileceğimiz diğer bir kavram ise “çalışanların işteki statüsü” (workforce by occupational status) kavramıdır.

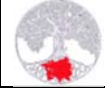
Bu takdirde de "çalışanların işteki statüsüne göre dağılımı", “işgücünün işteki statüsüne göre dağılımı”ndan farklı olmayacaktır.

- Ücretliler
- İşverenler
- Yardımcı aile çalışanları
- Kendi hesabına çalışanlar
- Üretici kooperatifleri üyeleri
- Statüleri sınıflandırılmayan çalışanlar-

İster işteki statüleri, isterse istihdamdaki statülerine göre sınıflandırılsın kapsanan grupların içeriği değişmemektedir. İlave olarak yukarıda belirttiğimiz grupların tamamı “çalışan” dır. Amaç ilgili grupların kimlerden oluştuğunu ortaya koymak ise, bütünü oluşturan çerçevenin geniş tutulmasında ancak amaca yönelik bir fayda söz konusu olabilir.

## SONUÇ

Her alanda olduğu gibi “çalışma ekonomisi” alanında da yerleştirme oldukça önemlidir. Doğru bir yerleştirme ve kavramsal çerçevenin çizilmesi; anlatımın sade ve anlaşılır olmasını sağlayacağı gibi, konular üzerinde gereksiz tartışmaların ortaya çıkmasını da önlemiş olacaktır. “İşgücünün meslekteki



mevkii” kavramının yerelleştirilmesinde yanlışlık; içeriğinin yanlış ortaya konulmasına, diğer kavramların içeriği ile karışıklığa ve dolayısıyla ilgili kavramların içeriğinin uluslararası literatürdeki içerik ile uyuşmamasına yol açmıştır..

İşgücünü oluşturan grupların işteki statülerini ifade etmede literatürde farklı kavramlardan hareket edildiği de görülmektedir. Söz konusu grupları ifade etmede "işgücü" gibi daha geniş bir çerçeveden hareket etmek zorunlu mudur? Böyle bir zorunluluk yok ise, yalnızca "istihdamda olanlar"ı kapsayacak şekilde daha dar bir kavram mı benimsenmelidir?

Çerçeve ister "işgücü" (labour force) olarak geniş, ister bunlardan istidamda olan "çalışanlar" (workforce) olarak dar tutulsun; amaç ilgili grupları doğru bir kavram altında tanımlamak ve çerçeve içerisinde kapsanmayan grup bırakmamaktır.

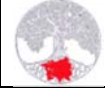
İlgili kavramların yerelleştirilmesi konusunda önerilerimizin dikkate alınacağından şüphemiz yoktur. İşgücünü oluşturan grupların işteki statülerini ifade eden sınıflandırmanın artık farklı çalışma biçimleri ve sözleşmelerin geçerli olduğu günümüzde yetersiz kaldığı da bir gerçektir. Bu itibarla; söz konusu yeni çalışma biçimleri ve sözleşme türlerini de kapsayacak şekilde daha kapsamlı araştırmaların yapılmasına ihtiyaç vardır.

## REFERENCES

- Anwar, R. P., & Supriyanto, A. (2012). Non-standard Work, Social Dialogue and Collective Bargaining in Indonesia. *Dialogue*, 43, s. 1-42.
- Biçerli, M. K. (2007). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. (4. Baskı).
- Botton, A. d. (2010). Statü Endişesi. (A. S. Bayır, Dü.) İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Ekin, N. (1995). Kayıt Dışı Ekonomi Enformel İstihdam. İstanbul Ticaret Odası.
- Findl, P., & Helczmanovszki, H. (1974). World Population Year: The Population of Austria. Austrian Academy of Sciences Institute of Demography.



- German Council of Economic Experts. (2015). Annual Economic Report 2015/16: New Challenges for Labour Market And Social Policy, Chapter 6. Annual Economic Report 2015/16, German Council of Economic Experts.
- Gert, P., Bakker, D., & Gijt, J. d. (1994, August 21-27). Labour Force Data in a National Accounting Framework: Estimation of the Dutch Interwar Labour Force. Statistics Netherland, National Accounts, Voorburg.
- Husmanns, R., Mehran, F., & Verma, V. (1992 (Second Impression)). Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment: An ILO Manual on Concepts and Methods. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2013). Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93) Room Document: 8,. 19th International Conference of Labour Statisticians (s. 1-47). Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2018, 07 12). ISCO-08 Part 1: Introductory and Methodological Notes. International Labour Office: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/methodology08.docx> adresinden alındı
- ILO. (2018, 06 23). Resolution Concerning Updating the International Standard Classification of Occupations. ILO: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf> adresinden alındı
- ILO, Department of Statistics. (2018, 06 28). Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93). ILO: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_223924.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_223924.pdf) adresinden alındı
- Kart, E. (2016). İstihdam İlişkilerinin Taşeronlaşmış Formları ve “Aracı” Aktörleri: İnşaat Sektöründe Ustabaşılar. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 15(2), s. 225-251.
- Makal, A. (tarih yok). Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler. Ankara Üniversitesi SBF dergisi, 56(2), 117-155.
- Murat, S. (2000). AB Ülkelerinde ve Türkiye'de İşgücünün Yapısı. 303-352.
- Noll, H.-H. (1992). Recent Social Trends in West Germany, 1960-1990. W. Glatzer, K. O. Hondrich, H.-H. Noll, K. Stiehr, & B. Wörndl. içinde London: McGill-Queen's Press.
- Oxford Dictionaries. (2018, 01 18). Oxford Dictionaries: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/occupation> adresinden alındı
- Oxford Dictionaries. (2018, 01 18). Oxford Dictionaries: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/position> adresinden alındı
- Oxford Dictionaries. (2018, 01 20). Oxford Dictionaries: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/profession> adresinden alındı



- Raju, J. (1999). Female Participation in the Labour Force : An Analysis Across Communities in Peninsular Malaysia. Universiti Malaya. 02 2018 tarihinde <http://studentsrepo.um.edu.my/2972/3/CHAP2.pdf> adresinden alındı
- Şimşek, O. (1999). Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Gelişmeler. İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 4(4), 243-266.
- Tagle, J. R., & Sehnbruch, K. (2015). More but not better Jobs in Chile? The Fundamental Importance of Open-ended Contracts. 154(2), s. 227-252.
- TÜİK, T. İ. (2012). İstatistik Göstergeler Statistical Indicators 1923-2011. Bilgi Dağıtım Grubu.
- TÜİK, T. İ. (2016-2017). İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu. 03 2018 tarihinde TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: [http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab\\_id=2266](http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2266) adresinden alındı
- Yıldırım, A. (2017). Eser Sözleşmelerinde Fiyat Uyarlaması. Articleletter, 11(Winter), s. 141-154.
- Zaim, S. (1997). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Filiz Kitabevi (10. Baskı).