

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ILO DÜZGÜN İŞ KRİTERLERİ ÇERÇEVESİNDE
SAKARYA İLİ GIDA SEKTÖRÜ FİRMA ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa Asım ŞİMŞEK

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR

MAYIS – 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

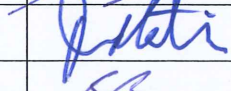
**ILO DÜZGÜN İŞ KRİTERLERİ ÇERÇEVESİNDE
SAKARYA İLİ GIDA SEKTÖRÜ FİRMA ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa Asım ŞİMŞEK

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

“Bu tez 31/05/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA
Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR	Basarılı	
Dr. Öğr. Üyesi Onur METİN	Basarılı	
Dr. Öğr. Üyesi Beril BAYKAL	Basarılı	



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Mustafa Asım ŞİMŞEK		
Öğrenci Numarası	:	0260Y05052		
Enstitü Anabilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri		
Enstitü Bilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri		
Programı	:	☒ YÜKSEK LİSANS	☐ DOKTORA	
Tezin Başlığı	:	ILO DÜZGÜN İŞ KRİTERLERİ ÇERÇEVESİNDE SAKARYA İLİ GIDA SEKTÖRÜ FİRMA ALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI		
Benzerlik Oranı	:	%10		

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

☒ Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

09/05/2019
Öğrenci İmza

☐ Sakarya Üniversitesi Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
Öğrenci İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR

Tarih:09/05/2019

İmza:

☐ KABUL EDİLMİŞTİR

☐ REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
TABLolar LİSTESİ.....	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	ix
SUMMARY	x

GİRİŞ	1
-------------	---

BÖLÜM 1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ VE DÜZGÜN İŞE YÖNELİK TEORİK AÇIKLAMALAR.....	4
---	---

1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) Yönelik Açıklamalar	4
1.1.1. ILO'nun Kuruluş Amacı ve Tarihsel Gelişimi	5
1.1.2. ILO'nun Vizyonu	7
1.1.3. ILO'nun Misyonu	8
1.1.4. ILO'nun Hedef ve Amaçları	9
1.2. Düzgün İş'e Yönelik Açıklamalar	10
1.2.1. Düzgün İş Kavramı	10
1.2.2. Düzgün İş Kapsamı	11
1.2.3. Düzgün İşin Tematik Boyutları.....	12
1.2.3.1. İstihdam Bileşeni.....	13
1.2.3.2. Çalışma Hakları Bileşeni	15
1.2.3.3. Sosyal Güvenlik Bileşeni	18
1.2.3.4. Sosyal Dialog Bileşeni	19

BÖLÜM 2. DÜZGÜN İŞ GÖSTERGELERİ	20
---------------------------------------	----

2.1. Düzgün İş Göstergelerinin Oluşum Süreci	20
2.1.1. Dhararam Ghai	20
2.1.2. Florence Bonnet, Jose Figueriedo ve Guy Standing Modeli	22
2.1.3. David Bescond, Anne Chataignier ve Farhad Mehran Modeli	23
2.1.4. Monique Marthes ve Monique Kelly'nin Yaklaşımı,	24

2.1.5. Richard Anker, İgor Chernyshev, Phillippe Egger, Farhad Mehran ve Joseph Ritter'in Modelleri.....	25
2.2. ILO Düzgün İş Göstergeleri.....	32
2.2.1. İstihdam Fırsatları Göstergeleri.....	33
2.2.2. Yeterli Kazanç ve Üretken İş Göstergeleri	34
2.2.3. Düzgün Çalışma Saatleri Göstergeleri	36
2.2.4. İş, Aile ve Kişisel Hayat Dengesi Göstergeleri.....	37
2.2.5. Kaldırılması Gereken İşler Göstergeleri	38
2.2.6. İstikrar ve İş Güvencesi Göstergeleri	40
2.2.7. İstihdamda Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Göstergeleri	41
2.2.8. İş Güvenliği Göstergeleri	42
2.2.9. Sosyal Güvenlik Göstergeleri	44
2.2.10. Sosyal Diyalog ve Temsil Edilebilirlik Göstergeleri	46
2.2.11. Düzgün İş için Ekonomik ve Sosyal Bağlam.....	46
BÖLÜM 3. SAKARYA İLİNDE GIDA ÜRETİCİSİ OLAN YEDİ FİRMANIN DÜZGÜN İŞ ANALİZİ	49
3.1. Araştırmanın Tanımlanması.....	49
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	50
3.3. Araştırmanın Kapsamı	50
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	50
3.4.1. Örneklem Belirleme Yöntemi	50
3.4.2. Araştırma Mülakat Soruları Hazırlama Süreci.....	50
3.4.3. Veri Toplama Sürecine İlişkin Açıklamalar	52
3.4.4. Toplanan Verilerin Analizi	52
3.5. Araştırma Bulguları.....	52
3.5.1. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler ve İstihdam'a Yönelik Bulgular	53
3.5.2. Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları	55
3.5.3. Düzgün Çalışma Zamanı Bulguları.....	58
3.5.4. Çalışmayı Birleştirme, Aile ve Kişisel Yaşam Bulguları.....	59
3.5.5. Kaldırılması gereken iş Bulguları	60
3.5.6. İstikrar ve İş Güvencesi Bulguları.....	60

3.5.7. İstihdamda Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Bulguları	61
3.5.8. İş Güvenliği Bulguları.....	61
3.5.9. Sosyal Güvenlik Bulguları	62
3.5.10. Sosyal diyalog ve Temsil Edilebilirlik Bulguları.....	62
SONUÇ.....	64
KAYNAKÇA	69
ÖZGEÇMİŞ.....	74



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Organizasyon ve Hedefler Tablosu.....	9
Tablo 2: Ghai Düzgün İş Bileşenleri.....	20
Tablo 3: Ghai İstihdam Göstergeleri.....	21
Tablo 4: Ghai Sosyal Diyalog Göstergeleri	22
Tablo 5: Düzgün İş'in Boyutları	25
Tablo 6: İstihdam Fırsatları Göstergeleri	33
Tablo 7: Yeterli Kazanç Üretken İş Ana ve İlave Göstergeler	35
Tablo 8: İyi Çalışma Saatleri Ana ve İlave Göstergeler	36
Tablo 9: İş, Aile ve Kişisel Hayat Dengesi	37
Tablo 10: Kaldırılması Gereken İşler Gösterge Tablosu	39
Tablo 11: Süreklilik ve İş Güvencesi Ana ve İlave Göstergeler	40
Tablo 12: İstihdamda Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği.....	41
Tablo 13: Güvenli İş Ortamı Ana ve İlave Göstergeler	43
Tablo 14: Sosyal Güvenlik Ana ve İlave Göstergeler.....	44
Tablo 15: Sosyal Güvenlik Gelecek Göstergeleri	45
Tablo 16: Sosyal Diyalog Ana ve İlave Göstergeler.....	46
Tablo 17: Ekonomik ve Sosyal Kontekst.....	47
Tablo 18: Mülakat Soruları	51
Tablo 19: Firmaların İstihdam'a Dair Bulguları	53
Tablo 20: Firmaların İstihdam'a Dair Bulguları	53
Tablo 21: Firmaların İstihdam'a Dair Bulguları	54
Tablo 22: Firmaların İstihdam'a dair bulguları.....	54
Tablo 23: Firmaların İstihdam'a dair bulguları.....	54
Tablo 24: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları	55
Tablo 25: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları	56
Tablo 26: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları	56
Tablo 27: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları	56
Tablo 28: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları	57
Tablo 29: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları	57
Tablo 30: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları	57
Tablo 31: Firmanın İyi Çalışma Süreleri Bulguları	58

Tablo 32: Firmanın Çalışmayı Birleştirme, Aile ve Kişisel Yaşam Bulguları	59
Tablo 33: Firmanın Kaldırılması Gereken İş Bulguları	60
Tablo 34: Firmaların İş İstikrarı ve Güvenliği Bulguları	60
Tablo 35: Firmanın İstihdamda Fırsat Eşitliği Bulguları	61
Tablo 36: Firmanın İş Güvenliği ve Sağlığı Bulguları.....	62
Tablo 37: Firmanın Sosyal Güvenlik Bulguları	62
Tablo 38: Firmanın Sosyal Diyalog Bulguları	63



KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
CL	: Çocuk İşçiliği (Child Labour)
DWF	: Düzgün İş Açığı (Decent Work Deficit)
DWI	: Düzgün İş İndeksi (Decent Work Indexes)
EEWT	: İstihdamda Aşırı Çalışma Zamanı (Employment in Excessive Working Time)
EUROSTAT	: Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (European Union Statistical Office)
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILC	: Uluslararası Çalışma Konferansı (International Labour Conference)
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
ILR	: Uluslararası Çalışma Dergisi (International Labour Review)
IMF	: Uluslararası Para Fonu (International Monetary Fund)
IPEC	: Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Programı (Programme on the Elimination of Child Labour)
ISIC	: Uluslararası Standart Endüstri Sınıflandırması (International Standart Industrial Classification)
LFS	: İşgücü Anketi (Labour Force Survey)
LFW	: Yasal Çerçeve (Legal Framework)
MDG	: Binyıl Gelişim Amacı (Millennium Development Goal)
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organization for Economic Co-operation and Development)
PPP	: Satın Alma Gücü Paritesi (Purchasing Power Parity)
TME	: İLO: İşçi, İşveren ve Hükümet üçlü toplantıları (Tripartite meetings of experts)
TZÇ	: Tam Zamanlı Çalışan
UN	: Birleşmiş Milletler (United Nations)
UNECE	: Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu (United Nations Economic Commission for Europe)
WB	: Dünya Bankası (World Bank)
Wr	: Çalışan Fakir

WSSR : Dünya Sosyal Güvenlik Raporu Çalışan Faki (World Social Security Report)



Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans	☒	Doktora	☐
Tezin Başlığı: ILO Düzgün İş Kriterleri Çerçevesinde Sakarya İli Gıda Sektörünü Firma Çalışanları Üzerine Mikro Düzeyde Bir Alan Araştırması			
Tezin Yazarı: Mustafa Asım Şimşek		Danışman: : Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR	
Kabul Tarihi: 31/05/2019		Sayfa Sayısı: x (ön kısım) + 74 (tez)	
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Endüstri İlişkileri		Bilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri	
Çalışmanın amacı düzgün iş bileşenleri çerçevesinde reel sonuçların gözlemlendiği mikro ölçekte bir analiz yapmaktır. Düzgün iş kapsamında yapılan çalışmaların çoğunlukla makro ölçekte ele alınması, mikro düzeyde yapılan bu çalışmayı önemli kılmakta ve diğer çalışmalardan ayırtırmaktadır. Düzgün iş bileşenleri ILO tarafından ölçülebilir ve ayrıntılı bir şekilde tanımlanmış olmasına rağmen, sistematik yapının uygulanabilir somutluğuna Türkiye şartlarında reel olarak ulaşmak güçtür. Ancak araştırmacılar tarafından bu bileşen yansımalarının mikro düzeyde etkinliği merak edilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Düzgün İş bileşenleri; çalışma hakları, istihdam, sosyal koruma ve sosyal diyalog dört temel bileşeni çerçevesinde 10 alt göstergeyle sınırlandırılmıştır. Çalışmada düzgün iş bileşenleri (ve göstergeleri) yardımıyla Sakarya ilinde gıda üretimi yapan 7 firma, biçimsel mülakat araçları ile mikro düzeyde analiz edilmiştir. Firmaların 10 ayrı kategorinin ancak 3'ünde düzgün iş standartlarına uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.			
Anahtar Kelimeler: ILO, Düzgün İş, Düzgün İş Göstergeleri, Mikro Düzey, Düzgün İş Analizi			

Sakarya University
Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree	☒	Ph.D.	☐
Title of Thesis: A Research on the Employees of Sakarya Province within the Framework of ILO Decent Work Criteria			
Author of Thesis: Mustafa Asım Şimşek		Supervisor: Assoc.Prof.Dr.M.Çağlar Özdemir	
Accepted Date: 31/05/2019		Number of Pages: x (pre text) + 74 (main body)	
Department: Labour Economics And Industrial Relations Economics		Subfield: Human Resources Management and Industrial Relations	
The aim of the study is to make a micro scale analysis in which real results are observed within the framework of ILO decent work components. The micro-level study makes this research important and distinguishes from other studies because the most of the studies carried out within the scope of decent work is discussed on a macro scale. Although the components of decent work measured and defined in detail by the ILO's, applicable tangible of systematic structure is difficult to achieve in real terms in Turkey. However, researchers were curious about the effectiveness of these component reflections at the micro level. The Decent Work components of the International Labor Organization (ILO) are limited to 10 sub-indicators within the framework of four main components of labor rights, employment, social protection and social dialogue. In the study, 7 firms have been analyzed at the micro level with the questionnaire and formal interview tools of the mixed method in the context of decent work components (and indicators). It is concluded that the firms are in compliance with decent work standards in 3 out of 10 categories.			
Keywords: ILO, Decent Work, Decent Work Indicators, Micro Level, Decent Work Analysis			

GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Versay Anlaşması sonunda 1919’ da kurulmuş başlangıçta sadece 9 ülkenin üye olduğu, sanayi devriminin etkisiyle toplumun işçi ve işveren sınıflarına bölündüğü bir dönemde oluşan, üçlü yapıya sahip bir örgüttür. Sanayi devrimi ile yeniden şekillenen toplumda, özellikle işçi sınıfında ciddi sıkıntılar yaşanmıştır (Barnes and Feldman 1982: 43). Örgütlenmenin zayıf olduğu, yasaların henüz netleşmediği, işverenin yüksek rekabet altında olduğu, asgari ücretlerin belirlenmediği, kadınların erkeklerle aynı işe aynı ücret alamadığı, çocuk işçiliğin yaygın olduğu bu dönemde düzenleyici üst bir kuruluşa olan ihtiyaç artmıştır. Bu nedenle emek piyasasını yakından takip eden, çalışma hakları ve standartları belirleyen, taraflar arası diyalogu güçlendirerek ortak zemini genişleten ve toplumun sosyal adaletine, barışa ve bu ikisinin sürdürülebilirliğine yardımcı olmayı hedefleyen bir kuruluş olarak ILO kurulmuştur. ILO misyonunu, temel insan haklarını teşvik etmek, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek ve istihdam fırsatlarını geliştirmek için uluslararası politika ve programların oluşturulması uluslararası işçilik standartlarının oluşturulması olarak belirlemiştir (ILO Decent Work: Report of the Director General, International Labor Conference mission and vision statement).

Uluslararası işçilik standartları, hızla değişen ve genişleyen işgücü piyasası çerçevesinde giderek daha da önem kazanmaya başlamıştır. 1999’ da ILO başkanı Juan Somova tarafından duyurulan Düzgün İş (Decent Work) kavramı, kısa bir süre içinde ILO’ nun somutlaşmış misyonu, vizyonu hatta sloganı haline gelmiştir. Düzgün iş; eşitlik, özgürlük, insan onuruna yakışma, kadın ve erkeklerin eşdeğer işe eşit ücret alması koşullarını sağlayan fırsatlardır (ILO, Decent Work: Report of the Director General, International Labor Conference 87). Decent, ingilizce bir kelime olup iyi (Good) ile mükemmel (Perfect) arasında ancak mükemmele daha yakın iyi olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda Decent Work kelime anlamı olarak mükemmele yakın iş demektir (Merriam Webster Dictionary Fairly good). “Düzgün iş” (Decent Work) söylemi İsveç sendikaları ve İskandinav sosyal demokrat partileri tarafından 80’ lerde daha sonraları da Avrupa sendikaları tarafından da kabul edilen “iyi iş” (good work)’ in geliştirilmiş son halidir.

Düzgün iş kavramı 4 ana sütun üzerine yerleştirilmiştir. Bunlar; İstihdam (Employment), çalışma Hakları (Rights at work), sosyal koruma (Social Protection) ve sosyal diyalog

(Social Dialogue) olarak sıralanabilir (Ghai, 2003). 4 ana sütun üzerinde 6 boyut bulunmaktadır. Bunlar istihdam fırsatları, iş seçme özgürlüğü, verimli iş, eşitlik, güvenlik ve insan onuruna yakışan iş olarak belirlenmiştir (Anker, vd., 2002: 3).

Araştırmanın Konusu

Araştırma ILO kapsamında düzgün iş standartlarının mikro düzeyde faaliyette bulunan işletmelerde hangi düzeyde etkili olduğu sorusu ile gündeme gelmiştir. Bu çerçevede öncelikle düzgün iş kavram ve kapsamının iyi tanımlanması, ardından merak edilen düzeyde etkinliğinin araştırılması için çalışmalara başlanmıştır. ILO belgeleri ve bu belgeleri destekleyen raporların incelenmesiyle araştırma konusunu oluşturan mikro ölçekli firmalarda düzgün iş kriterlerinin ne düzeyde olduğunun tespiti için sorular üretilenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı ILO düzgün iş kriterlerinin küçük ve orta ölçekte firmalarda ne düzeyde işlediğinin incelenmesidir.

Araştırmanın Önemi

Düzgün iş kapsamında yapılan çalışmaların çoğunlukla makro ölçekte ele alınması, mikro düzeyde yapılan bu çalışmayı önemli kılmakta ve diğer çalışmalardan ayırtmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki 7 firmada toplam 947 kişilik bir evren bulunmaktadır. Bu kapsamda 5 firma sahibi, 39 üst yönetici, 88 orta düzey yönetici ve 102 çalışan ile mülakatlar yapılmıştır. Araştırma yapılandırılmış mülakat formu kullanılmıştır. Mülakat formunun oluşturulmasında “Decent Work Indicators Concepts and Definitions, Geneva, 2012” Raporu kapsamında ilgili literatür araştırması yapılmış ve her bir bileşenin orijinal açıklamalarından yararlanılmıştır. Veriler, ilgili firmalara şahsen gidilerek birebir mülakat yöntemi ile toplanmıştır. Toplanan veriler içerik analizine tabi tutularak değerlendirmeye alınmıştır. Analizde excel programı kullanılarak sınıflandırmalar yapılmış, tematik alan ilişkileri kavrayışsal düzeyde yapılandırılmıştır.

Araştırmanın Deseni

Araştırmanın birinci bölümünde ILO tarihsel ve felsefi açıdan, düzgün iş kavramı ise bileşenleri ve boyutları itibarıyla irdelenmiştir. Bu bölümde; düzgün iş kavramı detaylıca şekillendirilmiş, temellendirilmiş, yüzyılın verdiği tecrübeyle doğruluğu sürekli sınanmış ve her değişimden güçlenerek çıkmış bir düşünce olmasına rağmen mevcut haliyle reel hayatın işçi problemlerine doğrudan etki edemediği tespiti yapılmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümde düzgün iş kavramının somutlaşmasını sağlayan ve ölçüm yapmaya imkân tanıyan düzgün iş göstergeleri incelenmiştir. Bunlar; istihdam olanakları, kabul edilemez çalışmalar, yeterli kazanç ve üretken İş, iyi çalışma saatleri, istikrar ve iş güvenliği, iş ve aile yaşamını birleştirmek, istihdamda adil muamele, güvenli çalışma ortamı, sosyal koruma, sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri, iyi işin ekonomik ve sosyal bağlam olarak sıralanabilir (Bustillo, vd. Indicators of job quality in the European Union, 2009; 89). Bu göstergeler zorunlu, ilave ve gelecek kategorisindedir. Herbirinin farklı sayıda alt göstergeleri mevcuttur. Ayrıca yasal düzenlemeler adı altında bir çerçeve daha bulunmaktadır. Ölçmenin güvenilirliği; doğru veriye kapsayıcı biçimde yaklaşmakla mümkündür (ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions, Geneva, 2012; 65).

Üçüncü bölümde gıda üretimi yapan, değişik büyüklükteki yedi firma üzerine düzgün iş analizi yapılmıştır. Bu bölümde düzgün iş kriterleri çerçevesinde üretilen mülakat sorularına verilen yanıtlar sınıflandırılarak farklı düzeylerde bulgulara ulaşılmıştır.

BÖLÜM 1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ VE DÜZGÜN İŞE YÖNELİK TEORİK AÇIKLAMALAR

1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) Yönelik Açıklamalar

Birinci dünya savaşı ardından ortaya çıkan evrensel barış ihtiyacının ancak sosyal adaleti tesis etme ile mümkün olacağı düşünülmüştür. Çalışma hayatının zor koşullarının sosyal adaleti büyük ölçüde tehdit etmesi, çalışma odaklı düzenlemelerin önemini ortaya koymuş ve standardize edilmiş bir uluslararası çalışma mütabakatı hazırlanmıştır. Bu mütabakatın evrensel yasal zeminini 28 Haziran 1919 tarihli Versay Barış anlaşması oluşturmaktadır. Anlaşmanın XIII. Bölümü “Labour” (Emek/Çalışma/İşgücü) başlığını taşımaktadır ve bu başlık altında “Uluslararası Çalışma Örgütünün Kuruluşu” ifadesi yer almaktadır. Anlaşmada, çalışma hayatının standartlaştırılmasına yönelik birçok hükmün olduğu görülmektedir. Bu kapsamda;

- Çalışma saatlerinin düzenlenmesi
- Günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi
- Emek arzının düzenlenmesi
- İşsizliğin Önlenmesi
- Yeterli Kazancın Sağlanması
- İşçi' ye hastalığa, yaralanmaya ve salgına karşı güvence
- Çocuklara, Kadınlara ve Yaşlılara sosyal koruma
- Göçmen İşçilere koruma
- Sendikalaşma hakları gibi konularda evrensel nitelikli standartlar yer almaktadır (Treaty of Versailles, Part 8: <https://www.loc.gov/law/help/us-treaties/bevans/must000002-0043.pdf> erişim 26.04.19).

ILO temel sözleşmesi olan Versay barış anlaşmasının ilgili maddeleri çalışmanın konusunu da oluşturan düzgün iş kapsamının da temellerini oluşturmaktadır. Elbette bu maddelerin küresel sosyal adaleti tesis etmek gibi bir anlamı olsa da, bu tür kurallara uymayan ülkelerin sahip olduğu önemli rekabet avantajının da gelişmiş ülkeleri tehdit ettiği gerçeği göz ardı edilmemelidir. Birçok ülkenin imzalamak zorunda olduğu Versay barış anlaşması uluslararası çalışma standartlarını geniş bir alana yayarak insan hakları

konusunda ilerleme kaydetmiş gelişmiş ülkelerin ticari rekabet gücünün de garantisi olmuştur.

Düzgün iş göstergeleri ILO' nun kuruluş amacı ve misyonu ile örtüşmektedir. Bu kapsamda kavramın ilk kez ILO tarafından kullanılmış olması şaşırtıcı değildir. Kapsam ve yapı olarak kuvvetlenen düzgün iş; istihdam, sosyal güvenlik, çalışma hakları, sosyal diyalog gibi dört ana sütun üzerinde yıllar içinde genişleyen sağlam bir yapıya doğru ilerlemektedir (Ghai: International Labour Review, Vol.142, 2003; 2). Bugün düzgün iş kavramı ILO' nun temel misyonları arasında sıralanmaktadır.

Bilindiği üzere ILO, hükümet, işçi ve işveren bileşenlerinden oluşur. Bu kapsamda çalışma hayatının temel aktörleri arasındaki iletişimin ve işbirliğinin sağlanmasında önemli bir rol üstlenir. Bu bağlamda da düzgün iş düşüncesi önemli bir zihni altyapı olarak öne çıkmaktadır. Taraflar arasındaki ilişki zincirlerinin uluslararası geçerliliği olan hükümlerce (sözleşmelerce) yönlendirilmesi dünya işgücü piyasalarının daha iyi konuma gelmesi için umut verici görünmektedir. ILO sözleşmeleri anayasa ile yasa arasında güce sahip olmasına rağmen yaptırımlarının net olarak çizilmemesi çoğu zaman sözleşme içeriklerinin (veya düzgün iş kuralları gibi standartların) kolayca ihlal edilebilmesine neden olmaktadır (ILO en etkili yaptırımı ülkelerin “özel durum” konumuna alınmasıdır. Bu kavram Türkiye’ de “kara liste” olarak bilinmektedir).

1.1.1. ILO’nun Kuruluş Amacı ve Tarihsel Gelişimi

ILO, uluslararası çalışma standartlarını oluşturmak amacı ile kurulmuştur. ILO' nun temel amacı, işteki hakları ve iyi istihdam fırsatlarını teşvik etmek, sosyal korumayı artırmak ve işle ilgili konularda diyalogu güçlendirmektir.

Çalışma yaşamına ilişkin konularla ilgilenecek uluslararası bir kuruluş oluşturma fikrinin ilk nüvelerini Galler’ den Robert Owen (1771-1853) ve Fransa’ dan Daniel Legrand’ta (1783-1859) görmek mümkündür (History of ILO <https://libguides.ilo.org/history-en> history of ILO 2019 26.04.19). 1901’ de Basel’ de kurulan Uluslararası İş Mevzuatı Derneği de benzer amaçları taşıyan fikri bir zeminde kurulmuştur. Uluslararası boyutta bir örgütün kurulumu o dönem şartlarında hiç de kolay değildir. 1908’ de yapılan girişimlerle oluşturulan “Uluslararası Çalışma Bürosu” da bu çabanın ve zorluğun yapı taşlarından biridir. Bu tür geniş çaplı organizasyonların oluşturulması için ancak çok

tarafı büyük bir olayın olması gerektiğinin anlaşılması birinci dünya savaşı sonunda imzalanan Versay barış anlaşmasının fırsata çevrilmesine neden olmuştur.

Amerikan işçi örgütü başkanı Samuel Gompers' in başkanlığında, Belçika, Küba, Çekoslovakya, Fransa, İtalya, Japonya, Polonya, Birleşik Krallık ve ABD temsilcilerinin katılımıyla o ana kadar pratikte uygulama alanı olmayan ve karar alma merciinde hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinin yer aldığı üçlü temsil modelini içeren bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışma günümüz ILO anayasanın temelini oluşturmaktadır. Gerekli altyapı tamamlandıktan sonra ILO, Versay barış anlaşması ile birlikte 1919' da resmi hüviyetine kavuşmuştur. 1920'de Cenevre'ye taşınan kuruluşun ilk yöneticisi Albert Thomas' tır. Hızlı bir çalışma ile 1922' ye kadar dokuz uluslararası sözleşme ve 10 tavsiye kararı almıştır. Bunlar; çalışma saati, işsizlik, doğum koruması, kadınlar için gece çalışması, asgari yaş ve gençler için gece çalışması olarak sıralanabilir (www.ilo.org).

ILO yetkililerinden George Alexander Johnston'ın 1924'te yazdığı mektupta “Bu zaman dilimi bize (ILO' ya) giderek derinleşen bir mahkûmiyet (bir zorunluluk ve sorumluluk) getirdi ki çok yüksek hevesle kurulan bu organizasyon; savaş sonrası problemleri çözmeye mahkûmdur. Sosyal adalet üzerine kurulacak olan uluslararası barışın korunmasının önemi artmaktadır” ifadelerini kullanarak ILO gayretlerinin sorumluluk duygusundan geldiğini ve sorunların rasyonel adımlarla çözülebileceğine olan inancı ortaya koymaktadır (Van Daele, Jasmine; ILO histories ‘Essays on international Labor Organization and its impact on world during the twentieth century; 2010; 13-41).

Yine ILO'da kuruluşundan itibaren çalışan uluslararası hukukçu John MacDonnell' in benzer dönemde yazdığı bir yazıda “19. Yüzyıl, ticari anlaşmaların yüzyılıydı. 20. Yüzyıl ise çalışma şartları sözleşmelerinin olabilir” sözü toplumsal değişimin o dönemki hissiyatını yansıtmaktadır (Van Daele, Jasmine; ILO histories ‘Essays on international Labor Organization and its impact on world during the twentieth century; 2010; 13- 41).

ILO standartlarının uygulanmasını denetlemek için 1926' da “Uzmanlar Komitesi” kurulmuştur. Günümüzde hala varlığını sürdüren Komite, hükümet raporlarını incelemekte ve her yıl Konferansa ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının uygulanmasına ilişkin kendi raporunu sunmaktan sorumlu bağımsız hukukçulardan oluşmaktadır.

1929 buhranı ardından sarsılan dünya yoğun işsizlikle karşılaşmıştır. Milletler Cemiyetinden uzak durmak istemesine rağmen ABD, çalışma hayatı ile ilgili meselerin uluslararası işbirliğini gerektirdiğini fark ederek 1934'te ILO'ya üye olmuştur. 1939'da ise Amerikalı John Winant ILO'nun başına geçerek ILO Merkezini güvenlik gerekçesiyle geçici olarak Kanada'daki Montreal'e taşımıştır (Mayıs 1940).

1946'da Birleşmiş Milletlerin ilk ihtisas ajansı olan ILO, 2. Dünya savaşının sendelettiği genel politikasını yeniden belirleyerek BM çatısı altında hizmet vermeye başlamıştır.

ILO'ya bağlı olarak 1960'ta Cenevre merkezli Uluslararası Çalışma Çalışmaları Enstitüsü ve 1965'te Torino'da Uluslararası Eğitim Merkezi kurulmuştur. Örgüt, 1969'da 50. yıldönümünde Nobel Barış Ödülü'nü kazanmıştır.

1970'lerden sonra özellikle örgütlenme özgürlüğünün ve hakkının teşviki konusunda daha fazla ilerleme kaydedilmeye başlanmıştır.

Günümüzde 187 üye ülkesi bulunan ILO, çalışmanın hazırlandığı 2019 itibarıyla 100 yıllık bir kuruluştur.

1.1.2. ILO'nun Vizyonu

ILO'nun genel vizyonu: Sosyal adaletin tam olarak sağlanması yolu ile mümkün olan evrensel ve devam eden barıştır. Vizyon; Türk Dil Kurumu tanımına göre görme, görüş, öngörü, önsezi, hayal gücü, hayal, düş, rüya olarak açıklanan bir kelimedir. İşletme terminolojisi anlamı itibarıyla vizyon ulaşılmak istenen hedef ve amaçlardır (Philip Mirvis, Bradley Googins, Sylvia Kinnicutt Elsevier Vol 39 ıss 4, 2011; 316).

Vizyon çok uzak, mutlu, herşeyin yerli yerinde olduğu gelecekte sizin kendinizi nerede gördüğünüzdür. Misyon ve değerlerden farklıdır. Vizyon; misyon'u ve değerleri şekillendirir veya değerlerle şekillenen vizyon, misyon ve örgütün politikalarını şekillendirir. Vizyon; misyon değildir. Misyon, vizyon'a ulaşmak için kullanılır. Vizyonun akılda kalması kolay, kapsayıcı ve genel olması gerekmektedir. Günlük, aylık, yıllık hatta 10 yıllık bir plan değildir. Daha geneldir.

Vizyon birleştiricidir. Kısa dönemli amaçları, günlük şirket politikalarını, uzun vadeli planları içermez. Vizyon'a hiç ulaşamaz. Sadece vizyon yolunda olunur. Misyon ve

politikalarla yaklaşılr veya uzaklaşılr (Barisa, Mark; The Business of Neuropsychology; Oxford University Press 2010; 16).

Vizyon' un aynı zamanda kontrol etme fonksiyonu vardır. Ne kadar doğru yolda olduğunuzu gösterir. İLO' nun vizyonu olan sosyal adaletin tam olarak sağlanması yolu ile mümkün olan evrensel ve devam eden barışın sağlanması ve devam etmesi sosyal adalete bağlıdır. Sosyal adaletin tabanını ise ekonomik adalet oluşturur. Ekonominin önemli bir parçası olan çalışma hayatındaki adalet, ekonomik adaleti o da sosyal adaleti yerine getirecektir. İLO' nun hiç bir zaman ulaşamayacağı fakat gittiği istikamet, sosyal adalet yolu ile sağlanan barıştır. İLO' nun 1919' daki vizyonu ile 2019' daki vizyonu arasında herhangi bir fark yoktur. Bu vizyon sayesinde özellikle batı ülkelerinde çalışma hayatında iyileşmeler sağlanmıştır. Çalışma hayatındaki problemler dinamiktir ve sürekli varolacaktır. Fakat 1919' daki problemler ile 2019' daki problemler arasında ciddi farklar vardır. İLO' nun vizyonu doğrultusunda 1919' da gördüğü sosyal barışın önündeki engellerin bir kısmı şunlardır; Çalışma saatleri, İşsizlik, Doğum izinleri, Kadın ve genç İnsanların gece çalışmaları, Çalışma yaşı, Zorla çalıştırmak, Sendikalaşma, Eşit İşe Eşit ücret, Ayrımcılığın Olmaması, Çocuk işçilik, Asgari ücretler.

Bugün bu problemler özellikle gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerde devam etmektedir. Fakat gelişmiş ülkeler de bu haklar kazanılmış ve sosyal adalet belirli oranlarda tesis edilmiştir.

1.1.3. İLO'nun Misyonu

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sosyal adaletin evrensel ve kalıcı barış için gerekli olduğu kuruluş vizyonunu sürdürerek sosyal adaleti ve uluslararası alanda tanınan insan ve çalışma haklarını desteklemeyi misyon edinmiştir (ILO misyon bildirgesi). İLO bu misyonunu 'Promoting Jobs, Protecting People ' (işleri teşvik eder, insanları korur) sloganıyla da kullanmaktadır.

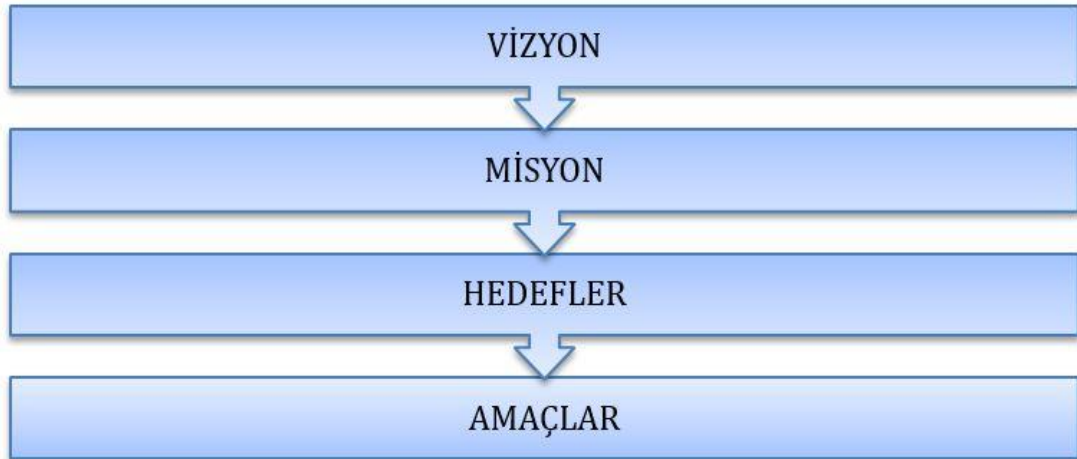
Misyon bir örgütün varoluş nedenini ifade etmektedir. Genelde bu neden toplumda belirli bir görevi yerine getirmektir (Tek, 2000; 78). Misyonun bir başka tanımı ise vizyona ulaşmak için gidilen yoldur. Bu örgüt planından veya stratejisinden çok daha geneldir. Vizyon değildir. Geleceğe gider, geçmişten gelir. Misyon geçmişten uzanan bugünü temsil eder. İşletme literatürü açısından daha detaylı bir tanım yapmak gerekirse; Misyon

işletme' nin temel ve eşsiz amacını tanımlayan ürün, hizmet ve müşterilerini belirten görevdir (Beer de Andreas, Entrepreneurship & How to Establish Your Own Business; Juta 2007; 80).

1.1.4. ILO'nun Hedef ve Amaçları

Hedef; misyon'un altında ve amaçların üzerinde olan genel amaçlardır. Vizyon olunması istenilen yer, misyon varoluş nedeni veya vizyon'a gidilen yol, hedefler ise misyonu gerçekleştirmek için yapılan işlerdir. Amaçlar ise hedeflerin altındaki teknik, düzenlenmiş ve kurgulanmış işleri kapsar (Abrahams, Jeffrey *The Mission Statement Book: 301 Corporate Mission Statements Ten Speed Press; Revised, Subsequent edition, 2004; 1-50*).

Tablo 1: Organizasyon ve Hedefler Tablosu



Kaynak; Tutor2u.net; <https://www.tutor2u.net/business/reference/business-objectives-introduction>, 27.04.19.

ILO hedeflerini iki tematik yapıda açıklamıştır; (1) Temel insan haklarını teşvik etmek, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek ve istihdam olanaklarını geliştirmek için uluslararası politika ve programların oluşturulması ve (2) İşleri denetlemek için benzersiz bir sistem tarafından desteklenen uluslararası işçilik standartlarının oluşturulmasıdır.

Düzgün iş tanımındaki boyutlar incelendiğinde yukarıda aktarılan iki temanın da yer aldığı görülmektedir (İstihdam fırsatları, çalışma hakları, sosyal koruma ve sosyal diyalog). Bu bağlamda ILO' nun genel hedefinin düzgün iş fırsatlarının artırılması olarak tespit edilmesi mümkündür. ILO'nun çalışma hayatına ilişkin hedeflerine,

sözleşmelerinde yer alan teknik bileşenlerin uygulanması ile amaçlarına ise sözleşmeleri daha yaygın uygulama alanlarına genişletilmesi ile ulaşılması mümkündür.

1.2. Düzgün İş'e Yönelik Açıklamalar

Bu başlık altında Düzgün iş kavram ve kapsamı ile tematik boyutları incelenmiştir. Çalışma kapsamında ele alınan konunun ile araştırmada veri toplama aracı olarak oluşturulmuş mülakat sorularının teorik alt yapısını bu kısım oluşturmaktadır.

1.2.1. Düzgün İş Kavramı

Decent ingilizce bir kelime olup iyi (Good) ile mükemmel (Perfect) arasında ancak mükemmele yakın iyi olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda Decent Work kelime anlamı olarak mükemmele yakın iş anlamına gelmektedir (Merriam Webster Dictionary Fairly good). İlk kez ILO başkanı Juan Somova tarafından 1999' da kullanılan terim anlamı olarak düzgün iş veya insan onuruna yakışır iş olarak çevrilmiştir. Kelimenin Türkçe' de "düzgün iş" olarak yer aldığı ilk eser "Düzgün İş İlişkisi Mücadelesine Davet" başlıklı R.B. Reich tarafından yazılan ve Türkçeye M.Çağlar Özdemir tarafından tercüme edilen çeviri makaledir (Özdemir, 2003, I-II: 18-22). ILO başkanının "Decent Work" söylemi İsveç sendikaları ve İskandinav sosyal demokrat partileri tarafından "İyi iş" (Good Work) terimi ile 1980' lerde ve daha sonra diğer Avrupa sendikaları tarafından da kabul edilen GOOD WORK' ün geliştirilmiş son halidir (Sendenberger Werner ; 'The international Labour Organization Goals, Functions and Political Impact Erişim library. fes.de/pdffiles/iez/10279.pdf 27.04.19). ILO bu kelimeye pekçok anlam yüklemiş ve düzgün işi 4 ana sütun üzerine kurmuştur.

- Daha fazla İş imkânı (Employment)
- Çalışma Hakları (Rights at work)
- Sosyal Koruma (Social Protection)
- Sosyal Diyalog (Social Dialogue)

Düzgün İş kavramı ILO' nun misyonunu, vizyonunu ve politikalarını belirleyen bir kavramdır. Tarihsel olarak ILO her zaman çalışma hayatının sorunlarıyla uğraşmıştır. Varlığı sistemin devam etmesi açısından elzemdir. Varlığının önemi, sistemin yokolma tehlikesinin (Bkz. Ekim Devrimi 1917 Rusya, Macaristan) özellikle Avrupa' da başgösterdiği bir ortamda ingiliz başbakanının yazdığı şu mektupta açıkça görülmektedir

‘‘Avrupa’nın tamamı devrim ruhu ile doludur. Sadece hoşnutsuzluğun değil, savaş öncesi koşullara karşı işçilerin arasında ayaklanma ve isyan derin bir duyu var. Mevcut tüm düzeni, politik, sosyal ve ekonomik yönleriyle, Avrupa’nın kitleleri tarafından Avrupa’nın bir ucundan diğerine sorgulamaktadır’’ (Barnes ve Feldman 1982: 43).

ILO, ilk dönemlerinde endüstri, tarım ve maden işçileri sorunları üzerine eğilmiştir. Bu alanlarda işsizlik, uzun çalışma saatleri ve iş güvenliği gibi sorunları tespit etmiş ve bu sorunlar üzerine standartlar geliştirmiştir. 1945 yılından itibaren uluslararası bir örgütün (Birleşmiş Milletler) şemsiyesi altında faaliyet göstermiştir. ILO uluslararası bir örgüt olmadıkça kuruluş misyonunu gerçekleştirmeyeceğini bilmektedir. ILO bunu şöyle ifade eder: ‘Herhangi bir ulusun insani çalışma koşullarını benimsememesi, kendi ölkelerindeki koşulları iyileştirmek isteyen diğer ulusların önündeki bir engeldir (SENGENBERGER Werner ; ‘The international Labour Organization Goals, Functions and Political Impact ‘Erişim library. fes.de/pdf files/iez/10279.pdf 26.04.19).

1.2.2. Düzgün İş Kapsamı

Düzgün İş kavramı ILO’ nun yüklediği anlamlarla beraber ILO’ yu vareden bütün sebepleri, ulaşmak istediği vizyonu, kısa vadeli ve uzun vadeli görölebilir amaçları kapsamaktadır. ILO düzgün iş oluşturmak için vardır. Düzgün iş terimi ile neredeyse vizyon ve misyon birleşmiştir. Düzgün işi oluşturmada ve bunu uygulamada ILO’ nun araçları bağlayıcılığı olan sözleşmeler ve bağlayıcılığı olmayan tavsiyelerdir. Yıllık toplantılarla, gelişen problemler değerlendirilmekte ve durum analizleri yapılmaktadır. Bu sayede örgüt dinamizmi sağlanmaktadır.

Ekonomik yapıyı 3 kategoriyle açıklayabiliriz; Girişimci, İşçi ve Hükümet.

Girişimci; Kar elde etmek amacıyla üretim unsurlarını birleştiren ve kendisinininde üretim faktörü olduğu dinamik unsurdur.

İşçi; Girişimci tarafından belirli bir iş yapması için para karşılığı emeği satın alınan kişidir.

Hükümet; İşin yasal çerçevesini çizen ve tarafları idare eden ve çalışma şartları’ nın yasal zeminini belirleyen taraftır.

Düzgün İşin kapsama alanı, bu üçünün faaliyet içersinde olduğu heryerdir. Çalışma şartları düzgün iş standartları tarafından belirlenir ve uygulanması beklenir. Düzgün iş teorisi bir üst akıldır. ILO' ya üye olan devletler bu standartları faaliyet gösteren işletmelere uygulamak ve yasal zemini bu doğrultuda çizmek zorundadırlar.

ILO, düzgün iş tanımı ile bütün hedeflerini düzgün iş kavramı altında toplamıştır. Daha çok iş oluşturmak, işlerin niteliklerini güçlendirmek, çalışma haklarının belirlenmesi, sosyal güvenliğin belirlenmesi, triparties arasındaki ilişkileri güçlendirmek, kadın- erkek arasında eşit işe eşit ücret ilkesini sağlamak, ayrımcılığın ortadan kaldırılması, zoraki çalışmanın doğru olmadığı ilkesini yaygınlaştırmak gibi çalışma hayatı ile ilgili konularda ortaya koyduğu doktrinle ekonomik faaliyetin olduğu heryeri kapsar. Kendisine üye olan her ülke bu kapsama alanı içindedir.

1.2.3. Düzgün İşin Tematik Boyutları

Düzgün İş; Ekonomi' ye müdahale edilmeden, kötünün iyiyi, en kötünde kötüyü (Bkz Churchil –Asgari Ücret kabulü) etkileyeceğinden, iş standartları ve temel hakların zorunlu olması gerektiğinden, sosyal güvenlik haklarının oluşturulması ve düzgün işi uygulayan iş yerlerinin çoğaltılması prensibinden oluşan, liberal olmayan bir zeminden çıkan bir doktrindir. Bir ülkenin düzgün iş anlayışıyla işleyişini devam ettirse dahi, başka bir ülkenin bu anlayışı benimsememesi durumunda sorunlar olacağını öngörür. Bunun için düzgün işin mutlaka uluslararası bir norm olması gerektiğini savunur (Bkz. Çin Ekonomisi).

ILO düzgün iş standartlarıyla çalışma maliyetinin verimli ve mutlu bir çalışmadan dolayı uzun dönemde firmaya ve nihayetinde ülke' ye refah getireceği ön kabulüyle özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerin bu standartları uygulamalarını beklemektedir. ILO' nun 4 amacından bir tanesi işyeri açılmasıdır fakat bunun sebebi daha fazla istihdam için seçeneklerin oluşmasıdır. Düzgün işin oluşması için istihdam eden yerlerin fazlalığı şarttır. Düzgün iş standartlarının, çalışma haklarının ve sosyal güvence haklarının yaygınlaşması ülke insanları için bir sosyal rahattır. Ülkelerin tam anlamıyla gelişmesi bir prodestir. Adil işler yapılarak adil sonuçlar alınacaktır fakat bütün bunların maliyeti ile ilgili çalışmalar ülkelerin kendi ekonomik meseleleridir. ILO bu şartları maliyetine bakmaksızın sadece sosyal barış ve adalet için yapmaktadır. ILO' nun gelişmekte olan veya gelişmemiş ülkeler için hazırladığı herhangi bir doktrin şuan itibariyle yoktur. Fakat

1900' lü yılların nispeten fakir Kuzey Avrupa ülke dörtlüsünün bugün dünyanın en zengin ülkelerinden olmalarında, ILO standartlarını ve felsefesini benimsemelerinin elbette bir payı vardır (Sendenberger Werner ; 'The international Labour Organization Goals, Functions and Political Impact, 2006: 10-55 ,Erişim library.fes.de/pdf/files/iez/10279.pdf 26.04.19). Bu bağlamda gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkeler için farklı düzgün iş düşüncesi ortaya konulmamıştır. ILO kendi şartlarından ve coğrafyasından hareketle 4 temel hedefi tesis etmek amacıyla vardır.

- İnsan' a yaraşır işyerlerini çoğaltmak
- İnsan' a yaraşır bir çalışma haklarının tesisi
- İnsan' a yaraşır sosyal güvenlik tesisi
- İnsan' a yaraşır örgütlenebilme özgürlüğü ve yaygınlığı

Bu hedeflerin sürdürülebilir olması ekonomik gelişim için çok önemlidir.

ILO çalışma hayatının iyileşmesi için müdahaleler ve denetlemeler gerektiğine inanır. İşveren ve işçi arasındaki pazarlıkların, pazarlık gücü yüksek olan tarafa sonuçlanacağını öngörür ve toplu pazarlık ve sendikalaşma ile pazarlık gücünün artırılacağını savunur. Çalışma şartlarının iyileştirilmesinin insan hakkı olduğunu ve bunun bir maliyetinin olsa dahi işveren tarafından karşılanması gerektiğinden bahseder. İş güvenliği üzerine durur, işyerinde çalışan işçinin herhangi bir sebepten dolayı çalışmama durumunda mutlaka yasal bir güvencesi olması gerektiğini, hükümetlerin bu şekilde yasal bir çerçeve çizmesi gerektiğini belirtir.

ILO, sosyal adaletin ve barışın sürdürülebilir şekilde tesis edilmesi vizyonunu son derece rasyonel yaptırımlarla, müdahaleci ve idealist yaklaşımıyla sağlamaktadır. Düzgün iş 4 bileşenden oluşmaktadır.

1.2.3.1. İstihdam Bileşeni

Düzgün iş'in en önemli bileşenidir. İstihdam yerlerinin çoğalması, işsizlik oranını düşürücektir. Hiçbirşey yoktan mükemmel' e biranda gidemeyeceği için aslında her iş, hiç olmayan işten daha iyidir. Çünkü işler' in düzgün iş boyutuna evrilmesi için herşeyden evvel iş' in olması gerekmektedir. İş yerlerinin açılması ve varlığını kanuni olarak devam ettirebilmesi için ILO' nun 3 ayağından biri olan hükümetin çizdiği yasal çerçeveden çıkılmaması gerekir. Dolayısıyla ILO temel amaç olarak iş imkânlarını arttırmayı

seçmiştir. Aynı zamanda işyerlerinin fazlalaşması, işçi' nin pazarlık gücünü arttıracak, ona seçenek fırsatı oluşturacak buda işsizliğin azalmasına ve düzgün iş imkânlarının artmasına yolaçacaktır. Bu anlamda istihdam fakirliğe ve sosyal adaletsizliğe karşı verilen mücadelede önemli bir gelişim olarak görülmektedir (ILO, 2000: 13).

ILO, Düzgün iş istihdam bileşenine istihdamın ekonomideki anlamından çok daha geniş anlamlar yüklemektedir. İş olanakları sadece bir araçtır. Amaç düzgün iş standartlarının yerleşmesidir. İşini zorunluluktan değil özgürce seçen bireyler, eşit işe eşit ücret alan kadın ve dezavantajlı gruplar, çocuk işçiliğin kesinlikle olmadığı işyerleri , düzgün işin temelleridir (Bkz. İstihdamda Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği). Ücretlerin, çalışanın ve ailesinin masraflarını karşılaması beklenir (Bkz. Yeterli Gelir ve Üretken İş). Çalışma saatlerinin haftalık 48 saati geçmemesi, yapılan mesailerin ücretli dahi olsa belirli peryotları geçmemesi umulur (Bkz. Düzgün Çalışma Saatleri). İş, işçi hayatının sadece bir parçası olmalıdır. Çalışanlar yüksek mesailerle köleleştirilmemelidirler (Bkz. İş ve Aile Yaşamı Dengesi). Çalışma şartları, işyeri güvenliği standartlaştırılmalıdır (Bkz. İş Güvenliği). Saygı ile oluşmuş, insan onurunu ezmeyen bir ast-üst ilişkisi oluşması, saygı temelli bir işletme kültürü' de olması gerekir. İşçi tekinin yaptığı işin piyasa değerini tam olarak hesaplayamaması veya zorunluluklardan dolayı emeğini ucuza satmak zorunda kalarak çalıştırılmasına karşı oluşmuş örgütlere veya sendikalara üye olmasına kesinlikle izin verilmelidir ve bu kişilere mobing uygulanmaması gerekir. Toplu pazarlık kesinlikle bir haktır ve bu hak işçiye verilmelidir (Bkz. Sosyal Diyalog ve Temsil Edilebilirlik).

İstihdam' ın düzgün istihdam olması bir ülkenin ekonomisi ve refahı için çok önemlidir. Bu yüzden enformal istihdam ve düzgün iş kriterlerine uymayan istihdamın hızlıca düzgün iş kriterlerine uyan bir istihdama dönüşmesi gerekmektedir. Enformal istihdamın olduğu her yerde mutsuzluk, adaletsizlik, fakirlik, güvensizlik, huzursuzluk, insan onuruna saygısızlık vardır. Bu anlamda düzgün iş istihdam boyutunun bütün bu olumsuzlukların önüne set çekmesi ve insanların sadece ekonomik faaliyet içersinde değil bütün hayatlarını pozitif etkilemesi bakımından da son derece önemlidir.

İstihdamın değerlendirilmesinde göstergelerden yola çıkılmalıdır. Bu göstergelerin bir kısmı aşağıdadır;

- İşgücüne Katılım Oranı
- İstihdam / Nüfus oranı

- İşsizlik Oranı
- Genç İşsizlik Oranı
- Zamana Bağlı Eksik İstihdam
- Kadın Çalışanların Oranı (Anker vd: 2003 142)

İşgücüne katılım oranı yüksek ve işsizlik oranları düşük olsa bile, çalışan kişinin aldığı ücret kendisinin ve/ veya ailesinin asgari ihtiyaçlarını karşılayacak seviyede değilse burada düzgün işin istihdam boyutunun gerçekleştiğinden bahsetmek mümkün değildir (Ghai 2003: 117). Dolayısıyla istihdam tek başına yeterli değildir, bu gereklidir fakat düzgün iş istihdam boyutunu içine alan istihdam gereklidir (ILO, 2001: 5).

1.2.3.2. Çalışma Hakları Bileşeni

Düzgün işin ikinci bileşeni çalışma haklarıdır. Çalışma hakları insan olmakla kazanılan, parçalanamayan, indirgenemeyen temel haklardır (ILO, 1999: 3).

Çalışma hakları genel itibariyle özgürlüğün, eşitliğin, güvenliğin ve onurunun korunmasını hedefleyen yasal ve moral düzenlemelerdir. ILO' nun düzgün iş kriterinde çalışma hakları kendi kategorilerinde belirtilmiştir. Çalışma hakları bileşeni 8 tane hükmü ortaya koymakta ve bunları diğer bütün hükümlerin temeli yapmaktadır (Fields, 2003: 242). Bu 8 temel hak, insan haklarıdır. Her şartta insana verilmelidir. ILO çalışma standartlarını verdiği hükümler ve öneriler ile şekillendirmektedir. 1919' dan itibaren 189 kesin hüküm ve 202 tavsiye niteliğinde hüküm vermiştir. 8 tane hüküm ise temel hüküm niteliğindedir. Bu hükümler aşağıdadır;

- Özgür ve bağımsız işçi ve işveren 1948, No 87
- Örgütlenme hakkı ve toplu iş sözleşmesi hakkının etkin bir şekilde tanınması 1949, No 98
- Tüm zorunlu ve isteksiz çalıştırma biçimlerinin ortadan kaldırılması 1930 ve 1957, No 29 ve No 105
- Çocuk işçiliğinin etkin şekilde kaldırılması 1999, No 182
- Eşit değerde işler için kadınların ve erkeklerin eşit ücretlendirilmesi; 1951, No 100
- İstihdam ve meslek açısından ayrımcılığın ortadan kaldırılması 1958 No 111
- Asgari ücret hükmü 1973, No 38

Bu hükümler ILO' nun anayasası (Core) niteliğindeki hükümlerdir. Çalışma hakları bileşeni' nin temelini oluşturmaktadır (Ghai 2003: 126). Bu 8 hüküm ILO' ya ait bütün ülkeler tarafından kabul edilmese de yaklaşık 150 ile 175 ülke tarafından kabul edilmiştir ve dünya nüfusunun yüzde 47 ile yüzde 94' ü koruma altına alınmıştır. Temel hak ve özgürlükleri 4 ana kategoriye ayırabiliriz. Bunlar çocuklar, kadınlar ve örgütlenme üzeredir.

- Zorla ve Zorunlu Olarak Çalıştırmanın Her Türlü Biçiminin Ortadan Kaldırılması
- Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması
- İşyerinde Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması
- Sendikalaşma Özgürlüğü

ILO' nun tüm zorunlu ve isteksiz çalışma biçimlerini ortadan kaldırılması 1930; No 29 ve 1957; No 105 sözleşmelerinde tanımlanmıştır. Bu tür çalıştırmanın insan haklarının açık ihlali olduğu belirtilmiştir. Günümüzde 2.4 milyon kişi insan ticaretine maruz kalmıştır. 7.820 milyon kişi ekonomik sömürü amaçlı çalıştırılırken, 1,3 milyon kişi fahişelik ve cinsel sömürü amaçlı zorla çalıştırılmaktadır (ILO, 2005: 4).

Bir diğer konu, zorunlu olarak çalışmadır. Özellikle geri kalmış ülkelerde sıklıkla rastanan bir durumdur.

Dünyada 21 milyon kişi başka şansı olmadığı için zorunlu olarak çalıştırılmaktadır(ILO,ChildLabour,<https://libguides.ilo.org/childlabour201926.04.19>). Bu tür çalışmaların olduğu bir ortamda elbette düzgün işten bahsetmek sözkonusu değildir; fiziksel olarak zorla çalıştırmak (bir nevi kölelik) ve ruhsal olarak zorla çalıştırmak (isterse ayrılabilir fakat zorunluluk durumları olduğu için standartların çok altında çalışmak durumunda) insan haklarına aykırıdır.

Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması noktasında "Çocuk emeği" teriminin tanımı yapılmalıdır; Çocukları çocukluklarından, potansiyellerinden ve onurlarından mahrum bırakan, fiziksel ve zihinsel gelişime zarar veren işler (ILO Ipec about Child Labour).

- Zihinsel, fiziksel, sosyal veya ahlaki açıdan tehlikeli ve çocuklar için zararlı;
- Okullarına müdahale ederek:
- Onları okula gitme fırsatından mahrum bırakma;
- Okuldan erken ayrılmalarını zorunlu kılma; veya

- Okula devam etmeyi aşırı uzun ve ağır işlerle birleştirmeyi denemelerini istemek.”

Çocuk işçiliğinin etkin şekilde kaldırılması 1999 No 182 sözleşmesiyle net bir şekilde ortaya konulmuştur. Bu sözleşme’ de aşağıdaki maddeler vardır (ILO, 2002) :

- Çocukların alım-satımı ve ticareti, borç karşılığı veya zorunlu olarak çalıştırılması ve savaşta çocukların zorla ya da zorunlu çalıştırılması,
- Çocukların kendi bedenlerini kötü amaçlar için kullandırtmak, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunun satımını veya tedarikinin yapılması
- Çocukların uyuşturucu maddeleri imal etmek içinve bunun ticareti gibi legal olmayan işlerde kullanılmasını,
- Tabiatı gereği çocukların sağlık,güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işleri kapsamaktadır.

Günümüzde 220 milyon çocuk işçi vardır. Çocuk işçiliğın olduğu yerde elbette düzgün işten bahsedemeyiz.

İşyerinde Ayrımcılık, eşitlik ve adalet ilkelerine ters bir kavramdır. Her insan eşittir ve her insana karşı adil olunmalıdır. Irk, din, cinsiyet, yaş bazlı yapılan her türlü kayırmacılık ortadan kaldırılmalıdır. Eşit değerde işler için kadınların ve erkeklerin eşit ücretlendirilmesi; 1951; No 100 sözleşmesiyle standartlaştırılmış ve istihdam ve meslek açısından ayrımcılığın ortadan kaldırılması 1958; No 111 sözleşmesiyle kaldırılmıştır. Ayrımcılık üzerinde pekçok araştırma ve tartışma yapılmıştır. Kime ve nasıl ayrımcılık yapıldığı uluslararası anlamda ispatlanması güç bir şeydir (Nielsen; The Concept Of Discrimination in ILO Convention No111 1994; 827- 856). Bunu anlamanın elbette göstergesi vardır; Örneğın kadına karşı yapılan bir ayrımcılık varsa, kadınların o alandaki istatistikî verileri ortaya konulabilir. Düzgün iş perspektifinde hertürlü ayrımcılığın norm olarak sözleşmelerle ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Sendikalaşma’ da insanın temel haklarından bir tanesidir. Sendika fransızca ‘‘snydicat’’ kelimesinden türemiş bir kelime olup işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik anlamına gelir (Bkz. TDK sendika). İşçiler kendilerini temsil eden ve

menfaatlerini koruyan bir örgüt içersinde bulunarak, menfaatlerini birlikten kuvvet doğar felsefesine binaen toplu olarak geliştirme olanaklarına sahip olmaları ve şikayet etme gibi haklarının düzenlenmiş ve korunmuş olması gerekmektedir (Sengenberger, Enger, 2001: 4).

Örgütlenme hakkı ve toplu iş sözleşmesi hakkının etkin bir şekilde tanınması 1949 yılında No 98 sözleşmesiyle belirtilmiştir (ILO; 2000). Sözleşmede işletmenin kurallarına aykırı hareket etmedikleri ölçüde istedikleri kuruluşlara üye olabileceklerdir (Ghai, 2003: 28).

Sendikalaşma hakkı her ne kadar düzgün işin en önemli göstergelerinden biri olsada sendikalı işçi nüfusunun işçi nüfusuna oranı oldukça düşüktür.

1.2.3.3. Sosyal Güvenlik Bileşeni

Sosyal güvenlik, çalışanın iyi niyet dâhilinde her ne sebep olursa olsun çalışmama durumunda ihtiyaçlarının karşılanması esasına dayanan bir sigorta sistemidir. Çalışanın emek değerinin sadece yaptığı işle sınırlı olmadığı: yaşlılık, hastalık ve benzeri sorunlardan doğacak çalışmama durumunda devletin çalışan vatandaşına sosyal güvence sağlaması esasına dayanır. Bir başka ifadeyle sosyal güvenlik tanımlanmış sosyal risklere karşı sağlanan korumayı ifade ederken geniş anlamda ise her ne sebeple olursa olsun muhtaçlık yaratan bütün sosyal risklere karşı koruma sağlama anlamına gelmektedir. Sosyal güvenlik sosyal sigorta sistemi ile sağlanan yaşlılık, malullük, ölüm, işsizlik, hastalık ve iş kazalarına karşı koruma sağlayan bir hizmetken geniş anlamı ile sosyal sigorta sisteminin sağladığı korumaya ilave olarak devletin gelir transferi yoluyla yaptığı eğitim, kira ve gıda harcaması gibi konuları kapsamaktadır (Arıcı ve Alper, 2012; 4).

ILO' nun sosyal güvenliğin minimum standartlarının belirlediği 1952 tarihli 102 numaralı Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ile dokuz sosyal güvenlik dalından bahsedilmektedir. Bunlar; tıbbi bakım, hastalık, işsizlik, yaşlılık, iş kazası, aile yardımı, analık, malullüktür.

Sosyal Güvenlik boyutunun oluşabilmesi için en önemli ayak hükümettir. Ama Vietnam ve Kolombiya örneklerinde gördüğümüz gibi yasaları uygulayacak olan insanlardır. Bu devletler ilgili ILO maddelerini kabul ettikleri halde uygulamada ciddi problemlerle karşılaşmaktadırlar. İşverenlerin bilinci ve yapabilme gücü kuralların uygulanmasında etkindir. İlgili ülkelerde sendika başkanlarına suikastlar, kaçırma, tehdit gibi pekçok olay

yaşanmıştır. Yasaları uygulatmak hükümetlerin görevidir. Fakat işverenlerin yasalar konusundaki tutumu veya hükümetin onların üzerindeki caydırıcı gücünde çok önemlidir.

Sosyal güvenliğin kapsama alanı ülkelerin yapısına göre farklılık göstermektedir. Daha liberal devletlerde sosyal güvenlik kapsama alanı daha dar iken, sosyal demokrat yapıdaki devletlerde kapsama alanı daha geniştir.

1.2.3.4. Sosyal Dialog Bileşeni

Sosyal diyalog “ekonomik ve sosyal politikalar açısından ortak çıkarları kapsayan konularda devlet, işveren ve işçi temsilcileri arasında iki ya da üç taraflı olarak gerçekleşen her türlü müzakere, danışma ya da basit düzeyde de olsa bilgi alışverişi anlamına gelmektedir. Söz konusu diyalog, devletin resmen bir taraf olarak mevcut olduğu üçlü diyalog sürecini ifade edebileceği gibi sadece işçilerle yönetim arasında (veya işçi sendikaları ve işveren örgütleri arasında) devletin dolaylı olarak mevcut olduğu ya da hiç dahil olmadığı iki taraflı ilişkileri de ifade edebilir. Sosyal diyalog süreci gayri resmi ya da kurumsallaşmış olarak gerçekleşebilir ve genellikle bu iki özelliği aynı anda bünyesinde barındırır. Ulusal, bölgesel ya da işletme düzeyinde gerçekleşebilir. Süreç; meslekler arası, sektörel ya da her ikisini de kapsayacak şekilde ilerleyebilir” şeklinde tanımlanmaktadır (Carls ve Bridgford, 2014: 12).

Başka bir ifadeyle sosyal diyalog, üretim sürecine katılan aktörlere temsil ve söz hakkı tanımının bir yoludur. Özellikle bu sürecin en zayıf tarafını oluşturan işçilere haklarını savunma, düşüncelerini ve önceliklerini açık bir şekilde söyleme, sosyal ve ekonomi politikalarında kamu otoriteleri ile üretim sistemindeki diğer otoritelerle müzakerelerde bulunma ve tartışma hakkı tanır. Böylelikle toplu pazarlık gücünün dengelenmesini sağlar ve ekonomideki daha zayıf tarafların güçlenmesine hizmet eder. Sosyal diyalog katılımcı demokrasinin hayati unsurlarından biridir (Ghai, 2005: 12).

BÖLÜM 2. DÜZGÜN İŞ GÖSTERGELERİ

2.1. Düzgün İş Göstergelerinin Oluşum Süreci

“Düzgün iş” tanımı her ne kadar teorik olarak detaylı bir şekilde ortaya konulsa da, pratikte yaşanan ‘ölçme sorunu’ göstergelere olan gereksinime yol açmıştır. Yönetim bilimci Drucker ‘Ölçemediğiniz şeyi yönetemezsiniz ’ ifadesiyle ölçmenin önemini belirtmiştir. Her ne kadar mükemmel bir tanım yapsanızda bunun o mükemmellikte bir ölçümü yoksa ILO’ nun sosyal adalet ekseninde ilerleme ve nihayetinde barış misyonu gerçekleşemez (Bkz. ILO, Social Justice). Bu bağlamda 1989 yılından itibaren düzgün işi ölçmeyle ilgili düşünürler fikirlerini ortaya koymuşlardır.

2.1.1. Dhararam Ghai

1987- 97 yılları arası BM araştırma ve sosyal gelişim enstitüsünde direktör olarak çalışan Ghai bu konuda önemli bir mesai harcamıştır. Ghai ‘Düzgün İş Konsepti ve Göstergeleri ‘ adlı kitabında ilk önce felsefi olarak ölçmenin nasıl olması veya olmaması gerektiğini faydacı bir şekilde ele almıştır (Dharam Ghai, “Decent Work: Concepts and Indicators”, International Labour Review, Geneva, 2003; 114).

Ghai Düzgün iş ölçülmesinin, göstergeler yolu ile analiz edilebileceğini söylemiş ve model kurmuştur.

Tablo 2: Ghai Düzgün İş Bileşenleri



Kaynak: Dharam Ghai, “Decent Work: Concepts and Indicators verilerinden uyarlanmıştır”, International Labour Review, Geneva, 2003

Ghai, eğer birşeyin amacı ile ilgili göstergeler o şeyin parçalarını temsil edebilirse: Parçaları temsil eden göstergelerden hareketle o şey hakkında ölçme işlemi gerçekleştirilebilir demektir. Ghai burdan yola çıkarak düzgün iş bileşenleri ile ilgili göstergeler oluşturmuş ve bütünü en iyi gösteren göstergeleri seçmiştir.

Tablo 3: Ghai İstihdam Göstergeleri

İstihdam		
İşgücü Katılım Oranı	İşsizlik Oranı	Gelir veya Tüketim Gini Katsayısı

Kaynak: Dharam Ghai, “Decent Work: Concepts and Indicators verilerinden uyarlanmıştır , International Labour Review, Geneva, 2003

Ghai İstihdamı ölçerken işgücü katılım oranı ve işsizlik oranını kullanmıştır. Bu göstergeler yoluyla ülkenin genel durumunu görmek mümkündür. Günlük kaç saat çalışıldığı veya nerede çalışıldığı gibi detayları görmek mümkün değildir. Bu konular kapsama alanının dışında bırakılmıştır.

İstihdam boyutunu ölçmenin ikinci ayağı gelir getiren istihdamdır (Remunerative Employment). Buda gelir veya tüketim gini katsayısı ile ölçülebilir. Gelişmiş ülkeler ile gelişmemiş ülkelerin kullanacakları parametreler dikkatlice incelenmelidir.

İstihdam boyutunu ölçmenin üçüncü ayağı olarak çalışma şartları alınmıştır. Ghai pek çok göstergenin geliştirilebileceğini belirtmekle beraber iş kazalarının ve yaralanmaların gösterge olabileceğini ifade etmiştir (Ghai Decent Work Concepts and Indicators 2003; 122).

Sosyal güvenlik bileşeninde gösterge olarak kamu tarafından yapılan harcamalar esas alınmıştır. Sosyal güvenlik kısmının ikinci göstergesi ise çalışanların ne kadar koruma altında olduğudur. Düzgün işin daha yaygın olduğu ülkelerde kamu bütçe harcama oranları çok daha yüksektir. Örneğin Norveçte bu yaklaşık yüzde 35 civarındadır (Dharam Ghai, “Decent Work: Concepts and Indicators”, International Labour Review, Geneva, 2003; 126).

Çalışma hakları boyutunda gösterge olarak çocuk işçilik oranları, zorla ve zorunlu çalışma oranları, kadın işgücü katılım oranı, kadının aynı işe aldığı ücret oranı, yönetici ve işçi pozisyonundaki kadın işçi oranı ve kadın işsizlik oranı alınmıştır.

Zorla veya Zorunlu Çalışma oranları' da düzgün iş ölçümü için önemlidir. Bu durum ILO'nun göstergelerinde de vardır. Fakat Ghai hangi durumların zorla ve zorunlu çalışmayı oluşturduğunu belirtmemiştir.

Sosyal diyalog bileşeninde ise toplu pazarlık ve bunun alt göstergeleri toplu pazarlıktan çıkan sonuçlar ve toplu pazarlığın meşruiyet zemini gösterilmiştir. İkinci gösterge olarak ekonomik demokrasi ve bunun alt göstergesi olarakta yönetime katılım oranı gösterilmiştir. Son olarak ulusal katılım gösterge olarak belirtilmiştir.

Tablo 4: Ghai Sosyal Diyalog Göstergeleri



Kaynak: Dharam Ghai, “Decent Work: Concepts and Indicators verilerlerinden uyarlanmıştır”, International Labour Review, Geneva, 2003

Temel insan haklarından bir tanesi kabul edilen örgütlenme hakkı burada birinci ana başlıktır. İnsana saygı ise ekonomik demokrasi ve ulusal katılım ile ölçülmüştür.

Ekonomik Demokrasi daha çok şirket kültürü ile ilgilidir. İşçi temsilcilerinin yönetimde yer almaları veya daha az kurumsal firmalarda işçiyle ilgili kararların ikna yöntemi ile alınması ve işçinin görüşünün alınması esasına dayanmaktadır.

2.1.2. Florence Bonnet, Jose Figueriedo ve Guy Standing Modeli

Bonnet, Figueriedo ve Standing; Düzgün İş Ailesi İndex' i adlı kitaplarıyla düzgün işi ölçmenin modelini oluşturmaya çalışmışlardır. ILO' nun üçlü yapısına ithafen modeli makro, meso ve mikro boyutlarıyla ele almışlardır. Makro yapıda devlet, meso yapıda

işveren ve mikro yapıda işçi ele alınmıştır (A Family of Decent Work indexes International Labour Review vol 142 no 142 2008; 213-238). Bonnet vd. 7 temel esas üzerinde gösterge oluşturmuşlardır;

- Emek Piyasası (Ölçülebilir alt göstergeler gerekli)
- İstihdam (Ölçülebilir alt göstergeler gerekli)
- Çalışma Şartları (Ölçülebilir alt göstergeler gerekli)
- Meslek (Ölçülebilir alt göstergeler gerekli)
- Yetenek Geliştirme (Ölçülebilir alt göstergeler gerekli)
- Gelir (Ölçülebilir alt göstergeler gerekli)
- Temsil Edilebilirlik (Ölçülebilir alt göstergeler gerekli)

Bu 7 gösterge Birleşmiş Milletler insani gelişim göstergeleri ile paraleldir. Düzgün işi tam anlamıyla ölçebilmek oldukça zordur. Standing, düzgün iş tanımının yetersiz ve belirsiz olduğunu belirtmiştir (Standing, 2008). Bu sebepten işçi haklarının tam olarak korunamadığından bahsetmiştir. Mesela Ghai'ye yapılan eleştiriler; onun modelinin daha çok gelişmiş ülkelerde uygulanabileceği ve evrensel olmadığı yönündedir. Bonnet vd. için ise iş kalitesi, cinsiyet, yaş gibi farklılıkları gözetenmediğinden bahsedilebilir. Methodoloji olarakta problemlidir (Bustillo vd, 2009; 83).

Bu modelde düzgün işin bazı kısımları ölçülebilirken bazı kısımları ölçülememektedir. Karmaşık ve uygulanması zor bir yöntemdir. Uygulama sonuçlarının güvenilirliğinde de problemler vardır.

Guy Standing, ayrıca mikro levelde ‘‘Çalışanların güvenlik anketlerinden Düzgün İş İndeksine (From people’s security surveys to a decent work index) adlı kitabıyla DWI (Decent Work Index)’ i oluşturmıştır. Amprik bir çalışmayla meso ve makro bir index daha hazırlamıştır.

2.1.3. David Bescond, Anne Chataignier ve Farhad Mehran Modeli

Bescond vd. ‘Düzgün İş ölçmenin 7 göstergesi‘ adlı kitaplarında Richard Anker vd. ‘nin 37 göstergesinden 7 tanesini seçip DWD (Decent Work Deficit – Düzgün İş Açıkları) adlı çok kolay yapılabilen bir index oluşturmuşlardır ve bunu 40 ülke üzerinde göstermişlerdir. Bu göstergeler ;

- Saatlik Çalışma (Ölçüm yapılabilir. Alt Gösterge ihtiyacı yok)

- SaatlikÖdeme (Ölçüm yapılabilir. Alt Gösterge ihtiyacı yok)
- İşsizlik Oranı (Ölçüm yapılabilir. Alt Gösterge ihtiyacı yok)
- Genç İşsizlikOranı (Ölçüm yapılabilir. Alt Gösterge ihtiyacı yok)
- Okul Zamanındaki İşgücü (Ölçüm yapılabilir. Alt Gösterge ihtiyacı yok)
- SigortasızYaşlı Nüfus Oranı (Ölçüm yapılabilir. Alt Gösterge ihtiyacı yok)
- İşgücü Katılımında Kadın-Erkek Farkı (Ölçüm yapılabilir. Alt Gösterge ihtiyacı yok)

(Bescond, vd. 2003; 208)

Türkiye bu yapılan çalışmada sondan birinci olmuştur. Modeldeki göstergeler uygulanabilir, erişilebilir ve ülkeden ülkeye değişiklik vermeyecek şekildedir. Fakat kapsayıcılık olarak problemlidir. Göstergelere bakıldığında düzgün işin bütün boyutlarını kapsamamaktadır. Bescond vd.’nin göstergelerinin hepsi alt gösterge kapsamında olup rahatlıkla ölçüm yapılabilmesi önemlidir. Bonnet vd.’nin bazı göstergeleri bütün konuyu ele almakta ve bazıları ile ölçüm yapılabilir nitelikte olup ne için ölçüm yapılmalı bağlamında yetersizdir. Ghai’ nin ölçüm yapma konusundaki fikirleri son derece yerindedir. Bescond vd.’nin modeli metodolojik olarak yerinde fakat kapsayıcılık olarak yetersizdir. Bu yöntemle yapılan ölçümler spesifik amaçlar için kullanılabilir. Düzgün iş’ in tamamını ölçmek içinse hem göstergelerin hem de alt göstergelerin temsil kabiliyetlerinin olması beklenmektedir.

2.1.4. Monique Marthes ve Monique Kelly’nin Yaklaşımı,

Marthes ve Kelly Düzgün İş, Standartlar ve Göstergeler adlı 44 sayfalık küçük kitapçığında nitel normlardan (uzman görüşleri, mevzuat kodlamaları ve diğer yazılı kaynaklar) ziyade nicel normalarla düzgün iş haritası çıkarma çabası içerisinde hareket etmişlerdir. Özellikle iş güvenliği ve sağlığı üzerine çalışmışlardır. İş güvenliğinden yola çıkarak düzgün işin diğer noktalarında aynı yaklaşım içerisinde bulunulabileceğini belirtmişler fakat daha sonra bunun çok karmaşık bir yapıyı doğuracağını söylemişlerdir (Marthes and Kelly Decent Work Standards and Indicators, 2005; 9).

Bütünü en ince ayrıntılarına varıncaya dek parçalayıp, bu parçaları inceleyerek bütünü anlayabileceğimiz varsayımıyla tezlerini ilerletmişlerdir. ‘Mesela; Bir araba bozuksa onu tamirciye verirsiniz. A’ dan Z’ ye herşeyini çıkarır ve tamir edilecek parçaları tamir

eder ve ortaya Decent (çok iyi) araba ortaya çıkar işte burdada tam olarak yapılması gereken budur” (Marthes vd Decent Work Standards and Indicators, 2005; 10).

Marthes ve Kelly düzgün işi ölçme işlemine fiziksel bir yöntemle analitik biçimde çözmeye çalışmışlardır. Bir araba 1000 parçadan oluşuyorsa, 1000 parça ayrı ayrı ölçülerek ve standartlaştırılarak bu ölçüm tamamlanır. Aslında gayet rasyonel ve analitik olan bu bakış açısı; uygulamadaki zorluklar, düzgün işteki herşeyin ölçülebilmesinin sınırlılıkları ve veri toplamadaki problemler nedeniyle uygulanamaz bir bakış açısı olarak kalmıştır.

2.1.5. Richard Anker, İgor Chernyshev, Phillippe Egger, Farhad Mehran ve Joseph Ritter’in Modelleri

Anker vd. ‘Düzgün İş istatistiksel Göstergelerle Ölçmek’ adlı kitapta daha sonra ILO’ nun göstergeleri olacak pekçok göstergeyi açıklamışlardır. 11 temel ve 37 tane alt gösterge önerilmiştir (Anker, vd; 2002).

Bu göstergelerin işaret edeceği düzgün işin 6 boyutunda kitapta geçmektedir.

Tablo 5: Düzgün İş’in Boyutları



Kaynak; Anker, vd; 2002; 3 verilerinden uyarlanmıştır.

Düzgün iş boyutların 2 tanesi işlerle ilgili olup diğer 4 tanesi ilkelerle ilgilidir. İş fırsatlarındaki artış sinerji oluşturarak düzgün iş boyutlarındaki verimi arttırmaktadır.

İş seçme özgürlüğü; zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğin kesinlikle olmaması gerektiği üzerinedir. Standing ayrıca kişilerin işlerini seçerken zorunda kalmadan seçmesi gerektiğininide vurgular (Standing 2008).

Verimli iş olması için aşağıdaki şartların sağlanması umulur.

- İşçiyi tatmin edecek bir ücret
- İşçinin sosyal ve aile hayatına yeterli bir zaman
- Sendikalaşma özgürlüğü
- Sosyal güvenceler
- Saygın çalışma ortamı

Bu şartlar sağlandığı takdirde işçinin veriminin artması beklenir. İşçi verimi karlılığı arttıracaktır. İşçi' ye yapılan yatırım işletmeye geri dönecektir. Bunu makro açıdan düşünürsek ülkelerde bu şekilde zenginleşeceklerdir. İşte verimlilikten tam olarak kastedilende budur (Erdoğan Avder, “İşletmelerde Verimliliğe Etki Eden Faktörler ve Örnek Bir Çalışma”, 2007).

Çalışma hayatında çalışanlara ırk, mevki, dil, din tabanlı ayrımcılık yapılmamasıda düzgün işin boyutlarındandır.

Güvenlik; işçinin çalışmadığı zamanlarda' da koruma altında olmasını sağlayan bir sistemdir. Yaşlılık, hastalık, ölüm, hamilelik gibi pekçok durumda ücret alınması ve bazı sosyal hizmetlerden yararlanılması esasına dayanır.

İnsan onuruna yakışır iş, son derece net ve aynı zamanda muğlâk bir ifadedir. Burda kastedilen saygın bir işe sahip olmaktır, kendisiyle alakalı kararlarda söz sahibi olunmasıdır, sendikalara üye olabilmektir (Özlem Işığışok, “Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi). Anker vd. düzgün işi tam anlamıyla ölçmek için 11 Esas Gösterge tesbit etmişlerdir. Bunlar aşağıdadır (Bustillo, vd., 2009.;89).

- İstihdam Olanakları
- Kabul Edilemez Çalışmalar
- Yeterli Kazanç ve Üretken İş
- İyi Saatler
- İstikrar ve İş Güvenliği
- İş ve aile yaşamını birleştirmek
- İstihdamda adil muamele
- Güvenli çalışma ortamı

- Sosyal koruma
- Sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri
- İyi işin ekonomik ve sosyal bağlamı

Bu 11 göstergenin 37 tane alt göstergesi mevcuttur. Bu göstergelerin pekçoğu aynı zamanda ILO' nun düzgün işi ölçmek için kullandığı göstergelerdir.

İstihdam Fırsatları

Düzgün işin oluşabilmesi için gerekli olan en önemli öğedir. Düzgün işin oluşabilmesi için ilk önce işin olması gerekmektedir.

İşgücü Katılım Oranı

İstihdam edilenler ve işsizlerin toplamının oluşturduğu işgücünün aktif nüfusa oranıdır. Bu oran, aktif nüfus içerisinde işgücünün nispi ağırlığını gösterir (Richard Anker vd Measuring Decent Work with Statistical Indicators 2002; 9).

İstihdam Oranı

İstihdam edilen nüfusun çalışma çağındaki nüfusa oranıdır. İstihdam oranı işgücü hakkında ciddi ipuçları verir. Yüksek istihdam' da genellikle düzgün iş olanakları artar (Richard Anker vd Measuring Decent Work with Statistical Indicators 2002; 10).

İşsizlik Oranı

En az asgari ücret seviyesinde çalışmak isteyip, iş bulamayan çalışma yaşındaki kişilere işsiz denir. İşsizlik oranının yüksekliği düzgün iş olanaklarının azlığını göstermektedir.

Genç İşsizlik Oranı

Ez asgari ücret seviyesinde çalışmak isteyip, iş bulamayan 15- 24 yaş arasındaki kişilere genç işsiz denir. Bu Oran ortalama 2 veya 3 kat normal işsizlik oranından yüksek çıkmaktadır.

Tarım Dışı İşlerin Ücretli İşlerdeki Payı

Tarım dışı işlerin ücretli işlerdeki payı' da ölçülebilir alt göstergedir. Özellikle geliştirmekte olan ülkeler için ülke ekonomisinin yapısı hakkında büyük resmi sunduğu için önemlidir (Richard Anker vd Measuring Decent Work with Statistical Indicators 2002; 15).

Kabul Edilemez Çalışmalar Göstergeleri

Kabul edilemez çalışmalar, kaldırılması gereken işlerdir. Bu işler çocuk işçiliği içeren işlerdir. Çocuk işçiliği 5 ile 17 yaş çalışanlarla ilgilidir. 5-12 yaş arası çocuklar kesinlikle çalışmamalıdır. 12 ile 17 yaş arası çocuklar belirli şartlar sağlandığı takdirde çalışabilmektedir.

Okul Çağındaki Çocukların Çalışma Oranı

Çocuğun çalışması ve okulu bırakması arasında bağ vardır. Bu anlamda bu gösterge çok önemlidir (Richard Anker vd Measuring Decent Work with Statistical Indicators 2002; 19).

Ücretli veya Bağımsız Çalışan Çocuk Oranı

Kendi hesabına veya başkası adına çalışan çocuk oranını tespit etmek kabul edilemez olan işlerin kaldırılması için önemli bir göstergedir.

Yeterli Kazanç ve Üretken İş Göstergeleri

Kazanılan ücret, pek çok kişi için işin iyi olduğunun ana göstergesidir. Üretken iş, düzgün iş yatırımının firmaya geri gelme oranını gösterir.

Yetersiz Saat Ücreti

Yetersiz ücret oranı istihdamdaki duruma göre medyanın 1/2 altında veya mutlak asgari hangisi daha büyükse çalışanların yüzdesi bulunarak hesaplanır (Richard Anker vd Measuring Decent Work with Statistical Indicators 2002; 28).

Asgari Ücretin Altında Çalışan İşçilerin Payı

Cari ücretlerin altında çalışan işçilerin sayısıdır. Ülke' nin ekonomik durumunu göstermesi bakımından önemlidir.

Ortalama Kazançlar

Belli mesleklerdeki ortalama kazançlar alınır (Richard Anker vd Measuring Decent Work with Statistical Indicators 2002; 29).

Mesleki Eğitim Almış Kişiler

İşveren veya devlet tarafından son 12 ayda eğitim almış çalışanların oranıdır (Richard Anker vd Measuring Decent Work with Statistical Indicators 2002; 10).

İyi saatler Göstergeleri

Anker vd. Bu bölüm için alt gösterme göstermemişlerdir. Aşırı çalışma saatleri kısmı bu bölümde incelenir (Richard Anker vd. Measuring Decent Work with Statistical Indicators 2002; 34).

Fazla Çalışma Saatleri

Haftalık 48 saatten fazla çalışma aşırı çalışma saatleri olarak görülür. Bu gösterge pekçok düzgün iş kategorisini etkileyen ana göstergelerdendir (Richard Anker vd Measuring Decent Work with Statistical Indicators 2002; 38).

İstikrar ve Güvenliği Göstergeleri

İş istikrarı ve güvenliği, istihdamın devamlılık arz etmesini ölçen son derece kritik bir göstergedir.

Eksik İstihdam Oranı

İşçinin becerilerinin atıl kullanılmasına işarettir. İşçi daha fazla çalışmak istemesine ve imkanının olmasına rağmen işçinin yetersiz çalıştırılması durumunu gösterir.

Bir Yıldan Az Çalışma

Bir yıldan az çalışma oranı iş istikrarını ve sürekliliğini göstermesi bakımından önem arz eder. Bir yıldan az çalışma süresi düzgün iş oluşumuna engeldir

(Richard Anker vd Measuring Decent Work with Statistical Indicators 2002; 34).

Geçici İş

Devamlılığı olmayan işte çalışan oranıda iş istikrarını göstermektedir (Richard Anker vd Measuring Decent Work with Statistical Indicators 2002; 34).

İş ve Aile Yaşamını Birleştirmek

İş ve aile yaşamını birleştirmek işçinin mutluluğu ve işyerinde verimi için son derece önemlidir.

Okul Çağına Gelmemiş Çocuğa Sahip Kadınlar

Bu göstergeyle hem çalışıp hem de çocuk sahibi olan kadınların oranı anlaşılmaya çalışılır. Burada yaş aralığı 20 ve 49 yaş arasındır.

Aşırı Çalışma Saatleri

İş ve aile yaşamının dengesi işçinin çalışma saatleriyle direk bağlantılıdır. Bu saatlerin fazlalığı veya azlığı dengeyi bozmaktadır.

İstihdamda Adil Muamele

Özellikle kadınların maruz kaldıkları adil olmayan muameleyi ölçer. Burada cinsiyet dışında din, dil, ırk merkezli ayrımcılıkta ölçülür.

Cinsiyete Göre Mesleki Ayrımcılık

Kadınların ayrımcılığa maruz kaldıkları durumlar incelenir (Richard Anker vd Measuring Decent Work with Statistical Indicators 2002; 42).

İstihdamda Kadın Yöneticilerin Payı

Kadınların orta ve üst düzey yönetici oranları, hangi nitelikte işlerde çalıştıkları hakkında bilgi verir.

Güvenli çalışma ortamı

İş Güvenliği ve Sağlığı düzgün işin önemli bileşenlerindendir.

Ölümcül Yaralanmalar Oranı

İşyerinde ölümle sonuçlanan kaza oranıdır.

Yüzbin İşçi Başına Düşen ve Onları Kapsayan İş Müfettişi Sayısı

Denetim sıklıklarını ölçer. Sık denetlenebilme işyeri güvenliğini artırır.

Meslek Kazalarında Sigorta Kapsamı Oranı

Meslek kazalarının sigorta tarafından karşılanıp karşılanılmadığının oranıdır. Yüksek karşılanma oranı düzgün işin niteliğini arttırır.

Sosyal koruma, çalışma hayatının önemli göstergelerindendir. Sosyal sigorta' dan daha kapsamlıdır.

GSMH İçindeki İhtiyaca Göre Mali Destek İçin Kamu Harcamalarının Oranı

Kamu harcamalarının artması kapsamanın geliştiğini gösterir. Yalnız enflasyon, doğal afet gibi faktörleri gözönünde bulundurmak gerekmektedir.

GSMH İçindeki Mali Destek Programlarından Faydalanan Yoksulların Yüzdesi

Gelir düzeyi belirli seviyenin altındaki engellileri, işsizleri, emekli olamayan yaşlıları gibi pekçok konuyu kapsar. Bundan yararlananların yüzdesi önemlidir.

Mali Destek Programlarından Faydalanan Yoksulların Yüzdesi, Tüm Nüfus İçinde 65 Yaşın Üstündekilerin Emeklilikten Faydalanma Oranı, Ekonomik Olarak Aktif Nüfusun Emeklilik Fonuna Katkısı, Aylık Ortalama Emekli Maaşı Oranı

Sosyal Koruma göstergeleridir. Buradaki en önemli nokta veri sağlayabilme şartlarıdır. Şuan için belli kriterler dışında veri sağlamada problem vardır. Düzgün iş oluşumu için sosyal sigorta sisteminin büyük önemi vardır.

Sosyal Diyalog ve İşyeri İlişkileri

Sosyal diyalog göstergeleri sadece örgütlenme ve sendikalaşma faaliyetleri açısından ele alınmıştır.

Sendikalaşma Oranı

Sendikalaşma oranı ülkenin örgütlenmedeki başarısını gösterir, bu oran düzgün iş oluşumu için son derece önemlidir.

Toplu Sözleşmelerin Kapsama Oranı, Grev ve Lokavtlar

Sosyal diyalogun diğer 2 göstergeleridir.

Sosyo-Ekonomik İçerik

Sosyo- ekonomik içerik direkt bir gösterge olmamakla beraber ülkenin sosyo ekonomik durumu hakkında bilgi toplar. Bu şekilde düzgün iş analizi daha doğru bir şekilde yapılabilir. Verimlilik Oranı, Verimlilik Artış Oranı, Enflasyon Oranı, İstihdamın Ekonomik Sektörlere Göre Dağılımı, Yetişkin Nüfusun Eğitim Seviyesi, Enformel Ekonomide İstihdam, Gelir Eşitsizliği ve Mutlak Yoksulluk Oranı göstergeleri ile sosyo-ekonomik veriler elde edilir.

Bütün göstergelerin ulaşılabilir olması önemlidir. Ülkelerin veri toplama alt yapısından kaynaklanan ve bu yüzden verisi mevcut olmayan göstergeler gelecek göstergesi olarakta sunulabilmektedir. Bazı gelecek göstergeleri ise halen test aşamasında olan göstergelerdir (Richard Anker vd Measuring Decent Work with Statistical Indicators syf 71-74).

2.2. ILO Düzgün İş Göstergeleri

Ghai'nin Düzgün işi ölçmek üzere yazdığı kitapla başlayan süreç ILO'nun 'Decent Work Indicators Concepts and Definitions, Geneva, 2013' yayınıyla son halini almıştır. Pekçok düşünürün modelleri, görüşleri ve eleştirileri ile sağlamlaşmıştır (ILO 2007:1). ILO' nun düzgün iş göstergeleri düzgün işin 4 hedefinde ölçebilmektedir. 4 hedef ölçülmesinde rasyonellik ve objektivite önemlidir. Göstergelerin hedeflerin hepsini kapsaması yönü ile diğer modellerin gelişmiş hali olduğunda göstermektedir. Sadece belli ülkelerde değil bütün ülkelerde uygulanabilir olması ise gelişmişliğin bir diğer göstergesidir. Ghai modelinde en fazla eleştirilen noktalardan bir tanesi bu modelin sadece gelişmiş ülkelerde uygulanabilmesi, diğer ülkelerde pek işlevsel olmamasıdır.

Anker vd.' nin modeli ILO' nun modeline taban oluşturmuştur (Şen Topateş 2009: 414). Zaten ILO' nun temel göstergelerini yazarların bir kısmı Anker modelinde yazarlarıdır. Anker modelinden farklı olarak 'ortadan kaldırılması gereken işler' kısmı vardır. Zorla çalışma kısmında eklenmiştir. Ayrıca pekçok gösterge detaylandırılmış ve geliştirilmiştir. ILO' nun 'Decent Work Indicators Concepts and Definitions, Geneva, 2012' kitabı bir el kitabıdır. Bu kitapta ölçme amacı ve rasyonellik, hesaplama yöntemi, konsept ve tanımları, ölçüm için tavsiye edilen veri kaynakları ve verileri okuma tavsiyeleri yapılır (ILO; 2013; 18). ILO düzgün iş göstergelerini okurken 3 ana kategori göze çarpar. Bunlar; (i) esas gösterge (M) , (ii) ilave göstergeler veya alt göstergeler (A) ve şuanda belli

şartlardan dolayı kullanılmayan fakat gelecekte kullanılacak olan (iii) gelecek göstergeleridir (F). Eğer veri cinsiyet ayrımı yapılarak alınacaksa verinin yanında (S) harfide bulunur. (L) ile ifade edilen yasal düzenlemeler çok önemlidir. Eğer düzgün iş amacına ulaşacaksa yasal düzenlemelerin bununla paralel olması gerekmektedir. Yasal düzenlemelerin olmadığı yerde bir otorite boşluğu doğacak ve düzgün iş müeyyidesi ortadan kalkacaktır (See ILO: Reducing the decent work deficit – A global challenge, Report of the Director-General, ILC,89th session (Geneva, June 2001). DG report, ILC, 2001; .59). Yasal Düzenlemelerde 21 nokta üzerinden bilgi toplanılmaya çalışılır.

2.2.1. İstihdam Fırsatları Göstergeleri

İstihdam Fırsatları oldukça geniş ve detaylı bir konu olup düzgün işin temelini oluşturmaktadır. Bunun ölçülmesi biraz daha kolaydır (Veri Ulaşımı konforu). Monica Castillo ve Malte Luebner ILO düzgün iş istatistiksel göstergelerini ILO kurulunun görüşlerini ortaya koyacak biçimde yazmışlardır. 4 tane esas gösterge, 6 tane ilave gösterge ve 1 tanede gelecek zamanda kullanılması düşünülen gösterge olmak üzere toplam 11 tane göstergeden oluşmaktadır.

Tablo 6: İstihdam Fırsatları Göstergeleri

GÖSTERGELER	KATEGORİ	GEREKLİ BİLGİLER
İstihdam Nüfus Oranı	ANA (M)	Çalışan Nüfus Toplam Nüfus
İşsizlik Oranı	ANA (M)	İşsizlik İşgücü
Okulda Olmayan ve Çalışmayan Genç Nüfus	ANA (M)	Genç Nüfus İşe Katılım İşsizlik Genç Nüfus Eğitim ve Staj
Kayıtdışı İstihdam Oranı	ANA (M)	İstihdam Kayıtdışı İstihdam Kayıtdışı Sektör

Tablo6, Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ InternationalLabour Office – First edition – Geneva: ILO, 2012 göstergelerine göre düzenlenmiştir.

Düzgün iş istihdam boyutunda ana göstergelerin hepsini kullanmak zorundayız. Ölçülmesi gereken düzgün işin niteliğine göre ilave göstergelerde kullanılabilir. Gerekli verilere ulaşım, ölçmenin doğru çıkması adına önemlidir. Bu veriler yasal

kanallardan tedarik edilmelidir (Legal FrameWork). Bu kanallar önerilen yoldur fakat bu yol kapalı ise ve verinin güvenliği açısından bir problem yoksa başka kaynaklardan da veriler toplanabilir.

2.2.2. Yeterli Kazanç ve Üretken İş Göstergeleri

Yeterli kazanç ve üretken iş, düzgün İşin en önemli parçalarından bir tanesidir. İşverenler için üretken iş, işçiler içinse yeterli kazanç ve ülke ekonimisi için her ikisi de hayatidir. Bu göstergedeki ilerleme ekonomik gelişmeyi ve sosyal refahı arttırmaktadır. Dünyanın en gelişmiş ülkelerinden ABD‘ de yayınlanan Philadelphia deklarasyonunda ‘‘hepimiz için ilerleme, bütün asgari ücretle çalışanlara ve bütün çalışanlara ’’ şeklinde geçmektedir (Decleration of Philedelphia).

ILO düzgün iş göstergelerinin Yeterli Kazanç ve Üretken İş kısmını Malte Luebker, Sangheon Lee and Monica Castillo yazmıştır. Çalışan Fakir göstergesi yüzyılın gelişim amacıdır aynı zamanda (Working Poverty, MDG). Düzgün işte herşey birbirleriyle bağlantılıdır. Bir alandaki düşük performans diğer alana etki edecektir. Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkeler bu göstergede düşük performans ortaya koymaktadır. Kısıtlı imkânlar düşük ücreti tetiklemekte sonuç olarak düşük verim çıkmazına girilmektedir. Maddi imkanların kısıtlı olmasının yanısıra işveren bilinci ve rekabet şartları da düşük performansı doğurmaktadır.

Düzgün işi ölçmede önemli göstergelerden bir tanesi olan ‘Working Poor’ çalışan fakir anlamına gelmektedir. Formal bir işte çalıştığı halde kendisini ve ailesini geçindirecek kazancı elde edemeyen çalışanlar için kullanılır.

Üretken iş kısmında bir işin verimli bir şekilde yapılması esastır. İşletme karlılığı ile doğru orantılıdır (ILO manual/ InternationalLabour Office –First edition- Geneva: ILO, 2013; 65).

Aşağıda detaylı bir şekilde göstergeleri, bu göstergelerin hangi kategoride oldukları ve bu göstergelerin hangi verilerle ölçülmesi gerektiğine ilişkin detaylı bir tablo çizilmiştir. Bu tabloda en dikkat çeken nokta brüt kazanç noktasıdır. Bütün ölçme işlemini bu veriden sağlamaktayız. Brüt Kazanç sadece maaş değildir, parasal kıymeti olan herşeyi kapsar. Bu direkt veya indirekt şekilde gelebilir. Ölçüm yaparken sadece kazancı esas almamak

gerekmektedir (ILO manual/ International Labour Office –First edition- Geneva: ILO, 2013; 65).

Tablo 7: Yeterli Kazanç Üretken İş Ana ve İlave Göstergeler

GÖSTERGE	KATEGORİ	BİLGİ KAYNAĞI
Düşük Gelirle Çalışmak	ANA (M)	Toplam Hane Geliri Toplam Hane Tüketimi
Düşük Ücret Oranı	ANA (M)	Brüt Kazanç
Seçilen Mesleklerin Saatlik Ücret Oranı	İLAVE (A)	Brüt Kazanç
Ortalama Reel Ücretler	İLAVE (A)	Brüt Kazanç
Asgari Ücretin Ortalama Ücrete Oranı	İLAVE (A)	Brüt Kazanç
Üretim Ücret Endeksi	İLAVE (A)	Ücret Endeksi
Oryantasyondaki İşçiler	İLAVE (A)	Belirtilmemiş

Tablo, Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office – First edition – Geneva: ILO, 2013 göstergelerine göre düzenlenmiştir.

Göstergeleri ölçmede kullanılacak bilgi kaynaklarına ulaşım çok önemlidir. İşgücü gelir anketleri, genel kazanç cetvelleri, resmi belirlenen ücretler, ülkelerin asgari ücret düzenlemeleri önem arz etmektedir. Ayrıca çalışılan saat ile alınan ücrette karşılaştırılmalıdır. Tüketici Fiyat Endeksi ile paranın değeri hakkında bilgi edinilebilir (ILO, IMF, OECD, Eurostat, UN, and WB: Consumer price index manual. Theory and practice. (Geneva, 2004); and UNECE: Practical guide to producing Consumer Price Indices (Geneva, 2009). Bütün göstergeleri ölçmek için çeşitli matematiksel formüller kullanılır. Bu formüllerin bir kısmı ILO tarafından hazırlanmıştır. Bir kısmı ise bilim dallarında zaten var olan formüllerdir.

2.2.3. Düzgün Çalışma Saatleri Göstergeleri

Çalışma' nın ücretlendirilmesinde Batı ülkelerinin çoğunda birim olarak 'saat' ölçüsü kullanılır. Bu şekilde asgari ücret belirlenir. ABD' de asgari ücret arttırılacağı zaman saatlik asgari ücret arttırılır. Örneğin eyalet yasasında minimum asgari ücret saatlik 7 dolarken şu tarihten itibaren ödenecek minimum asgari ücret saatlik 8 dolardır denilir. Aylık toplam maaşa tümevarım şeklinde gidilir. Türkiyede ise genelde aylık ödeme yapılır. Tümdengelim yöntemiyle saatlik ücret bulunur. Bu ikisi aynı şey değildir. Batı ülkelerinin saatlik ücretlendirilmesinde fazla çalıştırma ve az ücret ödemesi işçinin gözünden kaçmaz veya mesai yaptığı takdirde bunu bilir. Fakat aylık ücretlendirme' de bütün bunların gözden kaçma ihtimali yüksektir.

Monica Castillo and Sangheon Lee'nin kaleme aldığı 'Decent Work Indicators: Concepts and Definitions: ILO manual/ International Labour Office– First edition– Geneva: ILO, 2013' 3. bölümde iyi çalışma saatleri neredeyse düzgün işin varlığının en büyük alametidir. ILO, ücreti ödense dahi haftalık belli saatlerin üzerinde çalışmayı doğru bulmamaktadır. Bu saatler marjinal fayda hesabıyla bulunmuştur. Marjinal fayda noktasından fazla çalışma kişiye ve işyerine zarar vermektedir. İyi Çalışma Saatlerinin ana göstergesi pozisyonundaki Aşırı Çalışma Saatleri kişinin marjinal faydasını düşürmekte, iş aile kişisel hayat dengesini bozmakta, uzun dönemde psikolojik ve/ veya fiziksel meslek hastalıkları riskini arttırmaktadır. Aşırı çalışan kişilerde gerekli mesai ücretini tam olarak alama riskide mevcuttur (Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office – First edition– Geneva: ILO, 2013; 88).

Tablo 8: İyi Çalışma Saatleri Ana ve İlave Göstergeler

GÖSTERGELER	KATEGORİ	BİLGİ KAYNAĞI
Aşırı Çalışma Saatleri	ANA (M)	İşçi Çalışma Saatleri
Normal Çalışma Saatleri	İLAVE(A)	İşçi Çalışma Saatleri
Kişi Başına Yıllık Çalışma Saati	İLAVE(A)	İşçi Çalışma Saatleri
Eksik İstihdam	İLAVE(A)	İstihdam Modülüyle Hane Anketleri, Yönetim Raporları
Ücretli Yıllık İzin	GELECEK(F)	İstihdam Modülüyle Hane Anketleri, Yönetim Raporları

Tablo, Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office –First edition – Geneva: ILO, 2013 göstergelerine göre düzenlenmiştir.

Aşırı Çalışma Saatleri ölçümdeki ana göstergedir. Haftalık 48 saat çalışma zamanı aşırı çalışma saatlerinin ölçüsüdür. İstihdamda Aşırı Çalışma (EEWT) önemli bir gösterge olup iyi çalışma saatlerini belirleyen tek ana göstergedir. İlave göstergelerden birincisi haftalık çalışma saatleridir (EWHW (Employment by weekly hours worked)). Haftalık çalışma saatlerinin ortalaması alınarak hesaplanır. Bu ölçü aynı zamanda kişinin diğer aktivitelere ve kişisel yaşamına ne kadar vakit ayırdığının dolaylı göstergesidir.

Kişi başına yıllık çalışma saati göstergesinde saatlik çalışmanın yıl üzerinden hesaplanması ile bulunur.

Bir diğer ilave gösterge olan eksik istihdam kişinin çalışmak istediği halde çalışamama durumudur. Eksik istihdam çalışanda isteklendirme düşüklüğüne sebebiyet vermektedir (Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office –First edition –Geneva: ILO, 2013 ; 93-101).

2.2.4. İş, Aile ve Kişisel Hayat Dengesi Göstergeleri

İş, Aile ve Kişisel Hayat Dengesi henüz göstergeleri F kategorisinde olmasına rağmen düzgün işin oluşmasına etki edecek bir alandır. Monica Castillo ve Naïma Pages tarafından kaleme alınan bu bölümde göstergeler 2 tanedir: Boş Zaman ve Annelikten dolayı korumalı izin. Boş Zaman göstergesi ile Aile ve Hayat ile işin dengesinin durumu analiz edilirken, Annelikten dolayı korumalı izin’ de çalışan bayanların aile kurmadaki oranı üzerine yoğunlaşılır. Aile kurmak veya genişletmek ve bir işte devam edebilmenin uzlaşacağı bir zemin analizi olması açısından önemlidir.

Tablo 9: İş, Aile ve Kişisel Hayat Dengesi

Gösterge	Kategori	Bilgi Kaynağı
Boş Zaman	GELECEK (F)	Ebeveynlik Ödemeleri
Annelikten Dolayı İşe ara verme	GELECEK (F)	Analık Ödemeler

Tablo,Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ InternationalLabour Office –First edition–Geneva: ILO, 2013 göstergelerine göre düzenlenmiştir.

Şuanda halen boş zamanın tespiti için çalışılmaktadır. Çeşitli ülkelerde, farklı göstergelerle pilot çalışmalar yapılmaktadır.

Hamileliğin belli bir döneminden sonra işe ara verme 1919, No3, 1952, No103, 2000, No183 ve dolaylı olarak Sosyal Sigorta 1952, No102 sözleşmelerle korunmuştur (ILO Conventions). Bu gösterge’de aşağıdaki sorular ile durum analizi yapılabilir.

- Kanunlar hamile kalıp işe ara veren kadınları koruyor mu?
- Bu süreçte ödeme alabilecekler mi?
- Hangi işçiler koruma altında hangileri koruma altında değiller?
- Ne kadar süre ile bu koruma veriliyor?
- Maaş dışında neler veriliyor?
- Ne kadar yaygın bu koruma?
- Hali hazırda bu korumadan faydalanan var mı?

(ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions, Geneva, 2012; 111).

2.2.5. Kaldırılması Gereken İşler Göstergeleri

İLO Çalışma Hakları sözleşmeleriyle çocuk işçiliği yasaklamıştır ve ILO üyesi ülkeler bu kuralı tanımışlardır. Yacouba Diallo, Mustafa Hakki Ozel, Bijoy Raychaudhuri, Michaelle de Cock ve Zeynep Orhun- Girard tarafından yazılan 5 nolu göstergede çocuk tanımı ile 5 ve 17 yaş arası çocuklar kastedilmektedir. Bazı hafif işler ve belirli zamanlar dışında çocukların çalışması doğru değildir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bu yaşlarda genelde çocuklar eğitim- öğretim prosesinde olurlar fakat bu imkânın olmadığı yerlerde çocuk işçiliği yaygın olarak görülmektedir. Çocuklar yaşları itibariyle 3 kategoriye ayrılırlar.

- 5 ve 12 yaş arası çocuklar kesinlikle çalışmamalıdır.
- 12 ve 14 yaş arası çocuklar haftalık 14 saat normal işlerde çalışabilirler. Bu işler tehlikeli olarak sınıflandırılmamış olmalıdır.
- 15 ve 17 yaş arası çocuklar haftalık 42 saat normal işlerde çalışabilirler. Tehlike arz eden hiçbir işte çalışamazlar.

Bu yaş aralıklarındaki çocuklar ekstra çalışma saatlerinde bulunamazlar.

Tehlikeli işler, işin doğal yapısı gereği tehlike arz eden veya işin yapıldığı yerden dolayı tehlikeli olarak sınıflandırılan her türlü iştir. Bu tarz işlerde 18 yaş altı hiç kimse çalıştırılmamalıdır.

İş sınıfı tehlikeli olmasa dahi ağır taşıma gibi yetişkin işleri, çok kısa bir zaman aralığında yapılsa bile yasaklanmıştır (ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions, Geneva, 2012, s 101-115).

Tablo 10: Kaldırılması Gereken İşler Gösterge Tablosu

GÖSTERGELER	KATEGORİ	BİLGİ KAYNAĞI
Çocuk İşçilik Oranı	ANA (M)	Hane Halkı temelli Çocuk İşgücü Anketi İşgücü anketi Çocuk İşçilik Modüllü, Çocuk çalışanların olduğu yerlerde Anketler, Diğer Anketler
Tehlikeli İşlerde Çocuk İşçilik Oranı	İLAVE (A)	Hane Halkı temelli Çocuk İşgücü Anketi, İşgücü anketi Çocuk İşçilik Modüllü, Çocuk çalışanların olduğu yerlerde Anketler
Diğer Kötü Türlerden Çocuk İşçiliği	GELECEK (F)	Sektör Temelli Anketler
Zorla çalıştırma1- 2	GELECEK (F)	Zorla Çalıştırma Modüllü Anketler Kurumlarda Yapılan Anketler

Tablo, Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office –First edition – Geneva: ILO, 2013 göstergelerine göre düzenlenmiştir.

Bir işin Zorla Çalıştırma Olması için (i) Gönülsüzlük veya Aldatma (ii) Ceza veya Zorlama olması gerekmektedir (ILO: Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children (Geneva, 2011).

Gönülsüzlük veya zorlamayı ölçmek için şu sorular sorulmalıdır.

- İşe girerken gönülsüzlük, iş ve yaşam şartları işveren tarafından zorlanıyor mu?

- İşten çıkma durumunda özgürlüğünü engelleyici maddi,manevi birşey var mı?

(ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions, Geneva, 2012, s 101-115) .

2.2.6. İstikrar ve İş Güvencesi Göstergeleri

Düzgün İşin oluşması için ilk önce işin olması gerekmektedir. Süreklilik ve iş güvencesi kısmında istihdam fırsatlarından farklı olarak istihdamın hem olduğu hemde olmadığı işler araştırılır. Bu alanda bir tanesi esas, üç tane ilave toplam dört gösterge vardır (ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions, Geneva, 2012; 127).

Tablo 11: Süreklilik ve İş Güvencesi Ana ve İlave Göstergeler

Göstergeler	Kategori	Bilgi Kaynağı
İstikrarsız İstihdam Oranı	ANA (M)	İşgücü Anketleri,Diğer Anketler
İş Süresi	İLAVE (A)	İşgücü Anketleri,Diğer Anketler
Geçici İşlerde Çalışma Oranı	İLAVE (A)	İşgücü Anketleri, İstihdam Modüllü Diğer Anketler
Geçici İşlerde Saatlik Çalışma Oranı	İLAVE (A)	İşgücü Anketleri

Tablo, Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office–First edition– Geneva: ILO, 2013 göstergelerine göre düzenlenmiştir.

İstikrarsız istihdam oranı ölçülürken odaklanan kısım işin süresidir. Burada yanıltıcı olabilecek taraf iş kontratının sürekli yenilenip yenilenmeme durumudur veya kontratın süresi kısa olsada yenilenme şartlarının ne olduğudur. Çünkü bazı işverenler kısa süreli kontratlar yapıp kontratı sürekli uzatabilirler.

İş Süresinde ise işçinin bir işte kaldığı süre dikkate alınır. Buradan sonuçlar çıkarılır. Dolayısıyla her iki göstergenin beraber okunması verilerin doğru sonuçlara ulaştırması bakımından önemlidir.

Geçici İşlerde Çalışma Oranı, ülke ekonomisi hakkında bilgi vermesi dışında düzgün işin oluşmasındaki engellerden en büyüğü olan istihdam eksikliğini ve onun etkilediği bütün sosyo- ekonomik yapıyı tanımlar. Bu gösterge hayati derecede önemlidir.

Geçici işlerdeki saatlik çalışma oranı reel ücretlerle geçici işlerin ücretleri arasında kıyaslama şansı verip, geçici işlerde olması mukabil sömürünün niceliği hakkında bilgi verir. Geçici işler sadece geçici olmamakla beraber genelde kayıt dışı işlerdir. Düzgün işin oluşmasındaki engellerden birisi kayıtdışı ekonomidir. Kayıtdışı ekonomiler genelde geçici işler ve ucuz işçiler üzerinden işgücü sağlar. İş sürekliliği ve güvenliği üzerine yapılan çalışmalar için bu yanı hakkındada bilgi toplayan anketler olabilir. Bu alandaki anketlerde en büyük problem kesin rakamlara ulaşamama durumudur.

2.2.7. İstihdamda Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Göstergeleri

ILO' nun en fazla göstergesi olan konulardan birtanesi istihdamda eşit fırsatlar ve eşit muamele konusudur. Zeynep Orhun- Girard ve Malte Luebker tarafından kaleme alınan bu bölüm özellikle kadının erkek karşısında kuvvetlendirilmesini hedeflemektedir. Bunun yanında ırk, din, yaş ve engellilik gibi farklılıkların aynılaştırılarak eşit muamele görmesi ve eşit ücret alması hedefini taşımaktadır (Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office – First edition – Geneva: ILO, 2013; 141). Bu bölümde 8 gösterge vardır; 2 tane ana gösterge, 4 tane ilave gösterge ve 2 tane geliştirilecek gelecek göstergeleridir.

Tablo 12: İstihdamda Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği

GÖSTERGELER	KATEGORİ	VERİ KAYNAKLARI
Cinsiyete Göre Meslek Ayrımcılığı	ANA (M)	İşgücü Anketleri İstihdam modüllü Anketler Kurum dökümanları Yönetim Raporları
Orta ve Üst Düzey Kadın İstihdam Oranı	ANA (M)	İşgücü Anketleri İstihdam modüllü Anketler Kurum dökümanları Yönetim Raporları
Cinsiyete göre Ücret Farkları	İLAVE (A)	İşgücü Anketleri İstihdam modüllü Anketler Kurum dökümanları Yönetim Raporları
Tarımdışı Sektörlerde Kadın Ücret Oranları	İLAVE (A)	İşgücü Anketleri İstihdam modüllü Anketler Kurum dökümanları Yönetim Raporları

İşyerinde Temel İlke ve Haklar İçin Gösterge (İstihdam ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın ortadan kaldırılması)	İLAVE (A)	N/A
Ayrımcılığın ırk / etnik köken / yerli halkın / (yeni) göçmen işçilerin / kırsal kesimdeki işçilerin ulusal düzeyde ilgili ve uygun olduğu yerlerde ölçülmesi.	İLAVE (A)	N/A
(Yeni) Göçmen İşçilerin Sektörel / Mesleki Dağılımı Ölçülmesi	GELECE K (F)	N/A
Engellilerin İstihdamını Ölçmek	GELECE K (F)	N/A

Tablo, Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International

Labour Office– Firstedition – Geneva: ILO, 2013 göstergelerine göre düzenlenmiştir.

Bu göstergelerin ekseriyesi kadının erkek karşısındaki durumunu bulmaya çalışır. Kadın çalışan oranının erkek çalışan karşısında ne kadar olduğu, kadınların genellikle ne tür işler yaptığı ortaya çıkarılır. Bu verilerle erkek egemen veya kadın egemen işler kanısına varılır. Kadın ve erkek çalışan arasında aynı doğum oranlarında olduğu gibi yakın rakamlar bu alanda bir gelişim olarak görülür. Benzer işte ücretlendirmede ise kadın ve erkek arasındaki ücret farkları tespit edilmeye çalışılır (ILO: Resolution concerning an integrated system of wage statistics, adopted by the Twelfth International Conference of Labour Statisticians (Geneva, October 197). Genellikle veriler anketlerle toplanır. Ücretler somut veri olduğu için veriye ulaşıldığı takdirde verinin bilgiye dönüşmesi kolay olacaktır. Tarımdışı sektörlerde kadın ücret oranları göstergesinde bu alanda çalışan kadınların toplam istihdama oranı ile hesaplama yapılır. İşgücü anketleri ile veriler toplanır. İşyerinde Temel İlke ve Haklar Göstergesi (İstihdam ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın ortadan kaldırılması) 1958 (No111) yasal çerçeve içersinde hertürlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması hedeflenmektedir.

2.2.8. İş Güvenliği Göstergeleri

Güvenli İş Ortamı; Claire La Hovary, Lee Swepston, Nadine Fischer ve Maria Luz Vega tarafından kaleme alınmıştır. Mesleğe bağlı iş kazaları işçiler için olduğu kadar işveren için de önemlidir. İş güvenliği yasalarla güvence altına alınmıştır. İşletmenin işleyiş biçiminde uygulanabilir ve faal olması önemlidir. Bu bölümde ILO 4 gösterge belirlemiştir. Bunların bir tanesi ana gösterge ve üç tanesi ilave göstergelerdir.

Tablo 13: Güvenli İş Ortamı Ana ve İlave Göstergeler

Göstergeler	Kategori	Veri Kaynağı
Mesleğe Bağlı Ölümcül Kaza Oranları	ANA (M)	Ulusal KazaRaporları Yönetim Raporları Genel Anketler Kurum Anketleri
Mesleğe Bağlı Ölümcül Olmayan Kaza Oranları	İLAVE (A)	Ulusal KazaRaporları Yönetim Raporları Genel Anketler Kurum Anketleri
İş Kazaları Sebebiyle Zaman Kayıpları	İLAVE (A)	Ulusal KazaRaporları Yönetim Raporları Genel Anketler Kurum Anketleri
İş Müfettişi Oranı (her 10.000 kişi başına)	İLAVE (A)	Ulusal KazaRaporları Yönetim Raporları Genel Anketler

Tablo, Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office–First edition – Geneva: ILO, 2013 göstergelerine göre düzenlenmiştir.

Mesleğe bağlı Ölümcül Kaza Oranları; 1 yıl içerisinde olan ölümcül kazaları ölçer. Bu kazanın nerede olduğuda önemlidir. Yerin tespit edilmesiyle o alanlarda tedbir alınabilir. Bu orandaki düşme düzgün iş kalitesini arttıracaktır.

Mesleğe bağlı Ölümcül Olmayan Kaza Oranlarını 2 grupta toplayabiliriz (i) işçi kazadan sonra iyileşme süreci geçtikten sonra işe devam edebiliyor mu (ii) yoksa işi yapamayacak bir durumda mı?

Bu kazalarda; kazanın sebebi ve yeri araştırılmalı ve birdaha olmaması için önlem alınmalıdır. Bu konudaki sorunlardan en önemlisi özellikle gelişmekte olan ülkelerde pekçok kaza, olmasına rağmen bu kazaların raporlaştırılmamasıdır. Raporlaştırmada sıkıntı olduğu için kaza, hiç olmamış gibi olup gelecek kazalar için önlem almada yetersizlik oluşmaktadır. Düzgün işin artması için hertürlü kazanın raporlaştırılması kültürünün oluşması gerekmektedir. İş kazaları sebebiyle kaybedilen zaman şüphesiz bir ekonomik kayıptır. Verimliği dolayısıyla karlılığı ve nihayetinde düzgün işi etkilemektedir. İş kazaları ölçümlerinde genellikle günler temel alınır.

İş denetimi oranı (her 10.000 kişi başına)’ da önemli bir göstergedir. Denetimin olmadığı yerde gevşeklik, otorite boşluğu oluşacaktır. Buda kuralların pratiğe geçmesini tehlikeye atmaktadır. Her 10 bin kişi başına kaç tane iş güvenliği müfettişi olduğu üzerinden veri toplanabilir. Ölçümlerde kurum anketleri, ulusal kaza raporları, genel anketler ve yönetim raporları kullanılmaktadır.

2.2.9. Sosyal Güvenlik Göstergeleri

Sosyal güvenlik; (i) hastalıktan, hamilelikten, yaşlılıktan veya ölümden, yaralanmadan ve engellilik durumunda (ii) sağlık hizmetlerinde (iii) çocuk parası, aileye yardım parası, işsizlik durumlarında işçiye ödeme yaparak sadece işçinin çalıştığı zamandan ziyade çalışmamanın haklı sebebi hallerinde işçiyi destekler (ILO, Decent Work Indicators Concepts and Definitions, Geneva, 2012; social security). Sosyal Güvenlik Asgari Standartlar Sözleşmesi, 1952 (No 102); Tıbbi Bakım ve Hastalık Yararları Sözleşmesi, 1969 (No 130); Geçersizlik, Yaşlılık ve Hayatta Kalma Yardımı Sözleşmesi, 1967 (No 128); Annelik Koruma Sözleşmesinin Gözden Geçirilmesi (Revize), 1952 (No 183); İstihdam Teşviki ve İşsizlik Sözleşmesine Karşı Koruma, 1988 (No 168) ve: İstihdam Yaralanma Hakkı Sözleşmesi, 1964 (No 121) sözleşmeleri ile güvence altına alınmıştır (Bkz. ILO Conventions).

Sosyal Güvenlik göstergeleri 10 adettir. 2 tane ana, 2 tane ilave ve 6 tane gelecek göstergesi içerir. Konunun gelecekteki önemi ILO’ nun gösterge sayısı ile de görülmektedir. ILO sosyal güvenlik tesisini, insan haklarından bir tanesi olarak görmektedir (ILO; World Social Security Report 2010; 2).

Tablo 14: Sosyal Güvenlik Ana ve İlave Göstergeler

GÖSTERGELER	KATEGORİ	VERİ KAYNAĞI
65 Yaş Üstü Emekliler	ANA (M)	Yönetim Raporları, Nüfus Genel Anketler
Sosyal Güvenliğe Harcanan Kamu Harcamaları	ANA (M)	Ulusal Hesaplar Sosyal Sigorta Şeması
Hane Halkının Kendi Cebinden Karşılanmayan Sağlık Harcamaları	İLAVE(A)	Ulusal Sağlık Hesapları Nüfusa göre sağlık anketi
Temel Sağlık Hizmetlerinin Sağlandığı Nüfusun Yüzdesi	İLAVE(A)	Yönetim Raporları Genel Anketler

Tablo, Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office –First edition– Geneva: ILO, 2013 göstergelerine göre düzenlenmiştir

Tablo 15: Sosyal Güvenlik Gelecek Göstergeleri

GÖSTERGELER	KATEGORİ	VERİ KAYNAĞI
Emeklilik Ödemelerine Katkı Sağlayan Nüfusun Yüzdesi	GELECEK(F)	N/A
İhtiyaç Temelli Cari Gelir Desteği	GELECEK(F)	
Cari Gelir Desteğinin Yararlanacıları	GELECEK(F)	N/A
Hastalık İzni	GELECEK(F)	N/A
Düzenli Sosyal Güvenlik Desteği Alan İşsizlerin Yüzdesi	GELECEK(F)	N/A
Emeklilik Maaşının Asgari ; Ücrete Oranı	GELECEK(F)	N/A

Tablo, Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office –First edition – Geneva: ILO, 2013 göstergelerine göre düzenlenmiştir.

65 yaş üstü emeklilere sağlanan sağlık sigortası ve aylık ücret sosyal güvenlik ana göstergesidir. Göstergedeki kilit nokta emekliliktir. 65 yaşından genç olsada emeklilik ücreti ve sağlık sigortası olan kişiler bu bölüme dahil edilmelidir. Aynı zamanda 65 yaş üzeri çalışmalarına devam eden pekçok insanda vardır. Ölçüm yapılırken bu noktalar gözönüne alınmalıdır.

Devletin kamu bütçesi kapsamında sosyal güvenlik sistemine harcadığı para sosyal güvenlik göstergesinin ikinci ana göstergesidir. Bu para emeklilere, sağlık hizmetlerine, yoksullara, işsizlik sigortasından yararlananlara, hastalık sigortasına, iş yaralanmalarına, ailelere (evin ekmek kazanan kişisi öldüğünde maaşını eşi alır veya evlenmemiş çocukları) verilir. Bu gösterge için sosyal güvenlik şemasından yararlanılabilir. Yaşlı nüfusun çok olması, olağandışı kaza oranlarının artması, bütçenin artması, enflasyon, doğal afetler gibi sebepler harcamaların çoğalmasına neden olabilir verileri okurken bu noktalara da dikkat edilmelidir.

Temel sağlık hizmetlerinin sağlandığı nüfusun yüzdesi de önemli ilave göstergelerdendir. Buda basit bir hesaplama yöntemiyle bulunabilir.

Diğer göstergeler şuanda geliştirilmekte olup, kullanılmamaktadır. Sosyal güvenlik alanında verilere ulaşmak genellikle kurumsal anket yolu ile olmaktadır.

2.2.10. Sosyal Diyalog ve Temsil Edilebilirlik Göstergeleri

Sosyal Diyalog, ILO’ nun üzerinde en çok durduğu konuların başında gelmektedir. Gücün, adalet önünde dengesi ancak sosyal diyalogla sağlanabilir. Sosyal diyalogun 2 ilişki biçimi vardır; (i) işçi, işveren cephesi (ii) işçi, işveren ve hükümet cephesi arasındaki ilişkidir. İşletme içersinde işçi ve işveren cephesi incelenirken işçinin yönetime katılma oranı ve ekonomik demokrasi gibi konular önemlidir. İşçiörgütlerine üye olabilme hakkı, bunun maddi manevi işveren tarafından desteklenmeside sosyal diyalogun çok önemli göstergelerindendir.

Tablo 16: Sosyal Diyalog Ana ve İlave Göstergeler

GÖSTERGELER	KATEGORİ	VERİ KAYNAĞI
Sendika Oranı	ANA (M)	İşgücü anketleri, Sendika Oranlarını Kapsayan Anketler
İşveren Organizasyona Ait Şirketler	ANA (M)	İşletme Kasaları, Kurumsal Anketler
Toplu Pazarlık Kapsama Alanı	ANA (M)	İşgücü anketleri, Sendika Oranlarını Kapsayan Anketler
Grev Oranları(Gün)	İLAVE (A)	N/A

Tablo, Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office –First edition – Geneva: ILO, 2013 göstergelerine göre düzenlenmiştir.

Bu konuda 4 ana gösterge vardır.Bunlar; sendikalaşma oranı, işverenin monopol bir yapıda olup olmadığı, toplu pazarlıkların neleri kapsadığı ve grev oranlarıdır.

Bu göstergelerle sosyal diyalogun ne boyutta olduğu tespit edilmeye çalışılır.

2.2.11. Düzgün İş için Ekonomik ve Sosyal Bağlam

Düzgün işin ulusal düzeyde daha iyi anlaşılması için ekonomik ve sosyal yapısında analiz edilmesi gerekmektedir. Düzgün iş ulusal bir sistem olmayıp uluslararası yapıya sahiptir. Kapitalizm, teknolojinin etkisiyle globalleşmeyi, globalleşme ise tek kültürlülüğü

getirmiştir. Fakat bu aynılaşmaya rağmen her topluma rengini veren kendi toplumsal dinamikleri vardır. İşte bu dinamikleri anlayarak düzgün iş göstergelerini okumayı kolaylaştırmak için ekonomik ve sosyal içerik göstergelerine ihtiyaç vardır. Bu göstergeler verileri yorumlamayı daha sahici, daha bilimsel hale getirecektir. Bunun için göstergelere ışık tutacak 10 gösterge geliştirilmiştir. Aşağıda bu göstergeler tablo halinde verilmiştir.

Tablo 17: Ekonomik ve Sosyal Kontekst

Düzdün İş Göstergesi	Konsept	Veri Kaynağı
Okulda Olmayan Çocuklar	Eğitim Durumu*Yaş Gruplarıyla Çocuklar	LFS, hanehalkı anketleri, kuruluş anketleri
Çalışma Çağındaki HIV Taşıyan İnsanlar	Çalışan Nüfus	Çalışma çağındaki nüfus
Fakirlik Ölçüleri	Gelir ,Fakirlik Sınırı Tüm Nüfus	Tüm çalışanlar, Hane halkı gelir ve gider anketleri
Gelir Eşitsizliği	Gelir Tüm Çalışanlar	Tüm çalışanlar, Hane halkı gelir ve gider anketleri
Enflasyon Oranı	Fiyatlar	Fiyat endeksi
İstihdamın Ekonomik Faaliyet Dalı	İşgücü Bütün Çalışanlar	Tüm çalışan kişiler, LFS, hanehalkı anketleri, kuruluş anketleri, Nüfus Sayım
Yetişkin Nüfusun Eğitimi	Okuryazarlık, Ortaokul Mezunluk oranı, Yetişkin Nüfus	Yetişkin okuryazarlığı, Ortaokul mezuniyet, Yetişkin nüfus, Nüfus sayımı ev anketleri, Yönetim kayıtları
Brüt Katma Değerde İşgücü Payı (Binyıl Kalkınma Hedefi)	Çalışanların tazminat ve PGF Tüm Çalışanlar	Çalışanların tazminat ve PGF,Tüm çalışanlar, Ulusal hesaplar
İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ Binyıl Kalkınma Hedefi	GSYH ve işçiler (istihdam edilen kişi başına)	Tüm çalışan kişiler Ulusal hesaplar

Tablo, Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office –First edition – Geneva: ILO, 2013 göstergelerine göre düzenlenmiştir.

Bu noktaya kadarki çalışma, düzgün işin ölçümü ile olmuştur. Düzgün işin gerçekleştiği ekonomik ve sosyal bağlamı da dikkate almak önemlidir. Bağlamın üç yönü burada göz

önünde bulundurulur: (i) Düzgün işlerin sürdürülebilirliğini sağlayacak sosyo-ekonomik bağlam; (ii) Düzgün işin elde edilmesinin etkileyebileceği sosyo- ekonomik performans; (iii) Bazı Düzgün iş göstergelerini ölçmek için gereken istihdamın oluşum yönleri (Richard Anker vd Measuring Decent Work with Statistical Indicators 2002; 59).

Bu bağlamda ekonomik ve sosyal içerik göstergeleri hem zemin hazırlaması hem de zeminin kendisi olabilmesi sebebiyle önemlidir ve çalışmalara ışık tutmaktadır.



BÖLÜM 3. SAKARYA İLİNDE GIDA ÜRETİCİSİ OLAN YEDİ FİRMANIN DÜZGÜN İŞ ANALİZİ

Düzgün iş tanımı, kapsamı ve ölçüm göstergelerinden elde edilen tecrübelerle hazırlanan sorular kapsamında firmalar düzeyinde bir araştırma yapılması planlanmıştır. Bu bölümde araştırmaya ait açıklamalar ve bulgular yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Tanımlanması

Düzgün iş kapsamında yürütülen çalışmaların Türkiye’ de sınırlı sayıda kalması, firma bazlı çalışmalar kapsamında düzgün iş seviyesinin merak edilmesine neden olmaktadır. Araştırma ILO düzgün iş bileşenleri çerçevesinde yapılandırılan soru formunun, reel olarak işleyen piyasada uygulanması çerçevesinde tasarlanmıştır.

ILO, kapitalist sistemin getirdiği sorunlarla beraber ortaya çıkmış bir örgüttür. Emek piyasasının sorunlarını tespit etme ve bunları çözme görevi üstlenmiş olan ILO’ nun düşünsel serüveninde geldiği son nokta “düzgün iş” tir. Sorunların çözülmesi için ilk önce sorunun ne olduğunun tam olarak tespit edilmesi gerekmektedir. Bu tespitten hemen sonra çözümün ne olduğu konusunda adım atılmalıdır. ILO bu konuda kendisini sistemin daha sağlıklı devamı için sürekli yenilemektedir. Bu sistemde yaşayan bütün ülkelerin ILO’ nun geldiği son nokta olan düzgün işi anlaması ve bunu hayata geçirmesi işçinin aleyhine olan durumların azalmasını sağlayacaktır. Özellikle sanayi devriminde vahşi kapitalist uygulamalardan dolayı çok ciddi problemler ortaya çıkmış ve sosyalizm akımı baş göstermiştir. Uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, işyerinde eşitsizlik, güvenli olmayan iş yerleri, çocuk işçilik, zorla çalıştırma gibi pek çok mesele işgücü talebi yetersizliğinin de etkisiyle işçinin sunulan her şeyi kabul etmek zorunda kalması toplumsal huzursuzluğu had safhaya çıkarmıştır. Sıkıntılı zamanları yaşamak ciddi bir tecrübe ile sabit bilgi birikimi oluşturmuştur. Bu bilgi ve tecrübe ILO’ yu bugün 187 ülkenin üyesi olduğu uluslararası bir otorite haline getirmiştir. Bu otoritenin 100 yıllık birikiminin sonucu ‘ düzgün iş’ tir. Bu anlamda özellikle gelişmekte olan ülkelerin düzgün işi çok iyi anlayıp hayata geçirmek için mikro düzeyden başlayarak sorunun köklerine inmesi zorunludur.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, ILO düzgün iş bileşenlerinin aktif piyasalarda mikro düzeyde incelenmesidir. Çoğunlukla makro düzeyde gerçekleştirilen düzgün iş ölçümlerinin, mikro düzey reel sektör üzerinde ölçümlenmesi çalışmayı diğerlerinden ayırmakta ve önemli hale getirmektedir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı

Çalışma Sakarya ilinde faaliyet gösteren 7 ayrı gıda üretim firmasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma bu ilgili firma sahipleri, ilgili firmalarda çalışan üst ve orta düzey yöneticiler ile bu firmaların çalışanları kapsamında gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırma yönetici ve çalışanlar olmak üzere iki düzeyde gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada yöntemle ilişkin detaylar alt başlıklarda verilmiştir.

3.4.1. Örneklem Belirleme Yöntemi

Araştırma kapsamında yer alan 7 firmada toplam 947 kişilik bir evren bulunmaktadır. Araştırmanın ilk düzey (yönetici) alanında 5 firma sahibi, 39 üst düzey yönetici ve 88 orta düzey yönetici ile görüşme yapılmıştır. Yöneticilerin verdiği yanıtların ardından ilgili firma çalışanları ile teyit mülakatları gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 7 firmadan toplam 102 çalışan ile mülakat yapılmıştır.

3.4.2. Araştırma Mülakat Soruları Hazırlama Süreci

Araştırma mülakatı yapılandırılmış soru formunu içermektedir. Mülakat sorularını oluşturabilmek için ILO “Decent Work Indicators Concepts and Definitions, Geneva, 2012” Raporu kapsamında ilgili literatür araştırması yapılmış ve her bir bileşenin orijinal açıklamalarından yararlanılarak mülakata esas tematik alanlar yapılandırılmıştır.

Aşağıdaki tabloda Düzgün iş’ in temel ve alt bileşenlerini kapsayan sorular ve gerekçeleri yer almaktadır.

Tablo 18: Mülakat Soruları

İşyeriniz hangi sektörde faaliyet göstermektedir ?	İşyeri Genel Bilgi
İşyerinizde çalışan sayısı kaçtır?	İşyeri Genel Bilgi
Çalışanlarınızı cinsiyet, eğitim seviyesi, yaşları ve medeni halleri itibarıyla sınıflandırır mısınız?	İşyeri Genel Bilgi
Çalışanlarınızın çalışma biçimleri hakkında bilgi verir misiniz ?	İşyeri Genel Bilgi
İşyerinizde yıllık istihdam artışı olmuş mudur? Son 3 yıllık istihdam durumu hakkında bilgi verir misiniz?	İstihdam Fırsatları
Önümüzdeki yıl büyüme hedefiniz var mı?	İstihdam Fırsatları
Çalışanlarınızı üst-orta ve alt kademe gruplarında ortalama kazançları ne kadardır?	Yeterli Kazanç ve Üretken İş
Çalışanlarınıza yol parası, yemek ücreti ve diğer ödemeleriniz var mı?	Yeterli Kazanç ve Üretken İş
Çalışan verimliliklerini nasıl buluyorsunuz ?	Yeterli Kazanç ve Üretken İş
Çalışanların haftalık shiftleri hakkında bilgi verir misiniz? Ortalama haftalık çalışma saatleri ne kadar?	Yeterli Kazanç ve Üretken İş Düzenli İş Saatleri
Çalışan ücret beklentileri nelerdir?	Yeterli Kazanç ve Üretken İş
Çalışanın aldığı ücretler, kendisini ve ailesini geçindirecek seviyede midir?	Yeterli Kazanç ve Üretken İş
Çalışanlarınızı üst-orta ve alt kademe gruplarına böldüğünüz takdirde bu grupların ortalama çalışma saatleri günlük, haftalık ve aylık ne kadardır ?	Düzenli İş Saatleri Düzenli İş Saatleri
İşyerinizde eksik istihdam var mı?	Düzenli İş Saatleri
Yaşı 12' den küçük çalışanınız var mı?	Kaldırılması Gereken İşler
Yaşı 12 ve 17 arasında çalışanınız var mı?	Kaldırılması Gereken İşler
İşletmenizdeki kilit bilgilere sahip elemanlarınızla bağlayıcılığı olan iş sözleşmeleri yapıyor musunuz?	Kaldırılması Gereken İşler
Çalışanlarınızın, üst-orta ve alt kademe gruplara ayırarak, firmanızda çalışma süreleri hakkında bilgi verir misiniz?	Süreklilik ve İş Güvenliği
Çalışanlarınızla iş kontratları yapıyor musunuz? Yapıyorsanız genellikle bunların süreleri nelerdir?	Süreklilik ve İş Güvenliği
İşyerinizde geçici veya mevsimsel çalışan var mı?	Süreklilik ve İş Güvenliği
Çalışanlarınız iş dışında zamanlarını sizce nasıl geçiriyorlar?	İş Aile Kişisel Yaşam Dengesi
Çalışanlarınızın sosyal ve kültürel faaliyetlerini desteklemek için neler yapıyorsunuz ?	İş Aile Kişisel Yaşam Dengesi
İşyerinizde kaç kadın çalışanınız var?	İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Eşit Muameleler

Orta ve Üst düzey kadroda kadın çalışan var mı?	İstihdamda Fırsatlar ve Muameler	Eşit Eşit
Erkeklerle kıyaslandığı takdirde kadın çalışanlarınızın ücret seviyesi nasıl ?	İstihdamda Fırsatlar ve Muameler	Eşit Eşit
Göçmen veya engelli işçilerin diğer işçilere oranla ücretler seviyesi nedir?	İstihdamda Fırsatlar ve Muameler	Eşit Eşit
Çalışanlarınızın ne kadarı sigortalı ?	Sosyal Güvenlik	
İşe başladığı gibi herkese sigorta yapılıyor mu yoksa belli bir zaman sonra mı sigorta başlatılıyor?	Sosyal Güvenlik	
İşyerinizde mesleğe bağlı ölümcül kaza veya yaralanmalar son 3 yılda meydana geldi mi?	İş Güvenliği ve Sağlığı	
Çalışanlarınızdan ne kadarı herhangi bir sendikaya üyedir?	Sosyal Diyalog	
Çalışanlarınızın sendika üyesi olmasına karşı tavrınız nedir?	Sosyal Diyalog	
Bu alanda faaliyet gösteren başka firmalarınız var mı?	Sosyal Diyalog	
İşyeri kültürünüzü kısaca tanıtır mısınız?	Sosyal Diyalog	
İşyerinizde son 3 yılda toplu iş bırakma, grev oldu mu?	Sosyal Diyalog	

3.4.3. Veri Toplama Sürecine İlişkin Açıklamalar

Veriler, ilgili firmalara şahsen gidilerek birebir mülakat yöntemi ile toplanmıştır. Firma sahiplerinin ve üst düzey yöneticilerinin verdikleri cevaplar orta düzey yöneticiler ve işçilerle teyit edilmiştir. Firma sahiplerine ‘Düzgün İş’ fikri tanıtılmış ve işyerlerine uygulanabilir olup olmadığı tartışılmıştır. Özellikle orta düzey yöneticilerin fikirleri verilerin doğru okunması adına çok önem arz etmiştir.

3.4.4. Toplanan Verilerin Analizi

Toplanan veriler içerik analizine tabi tutularak değerlendirmeye alınmıştır. Analizde excel programı kullanılarak sınıflandırmalar yapılmış, tematik alan ilişkileri kavrayışsal düzeyde yapılandırılmıştır.

3.5. Araştırma Bulguları

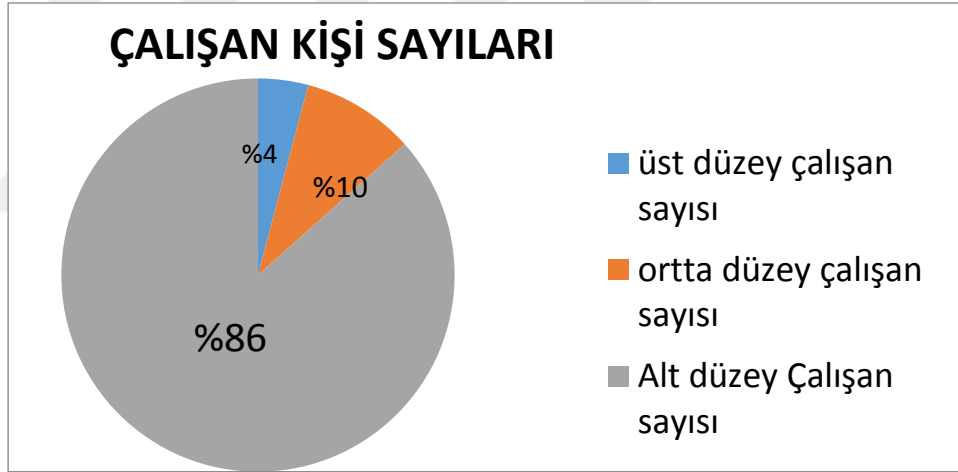
Araştırma kapsamında kurgulanan soru formları on düzgün iş göstergesine göre hazırlanmıştır. Bu başlık altında, araştırmaya katılanların ilgili göstergeler çerçevesindeki durumları analiz edilmiştir.

3.5.1. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler ve İstihdam’a Yönelik Bulgular

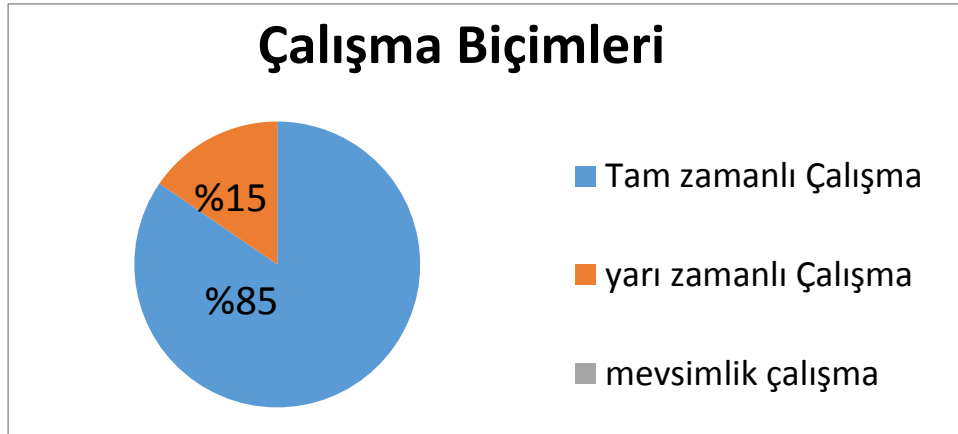
Araştırma kapsamındaki firmalarda 801 tam zamanlı, 146 yarı zamanlı olmak üzere toplam 947 çalışan vardır. Çalışanların %4’ ü üst düzey, %9’ u orta düzey ve %87’ si alt düzey kategorisindedir. Çalışanların %38’ i 18- 24; %31’ i 25- 34 ve %31’ i 35+ yaş aralığındadır. Bunların %47’ si evli, %53’ ü bekâr, dul veya boşanmıştır.

Çalışanların %14’ ünü oluşturan üniversite mezunu veya öğrencisi %53’ ü lise mezunu, %31’ i ilköğretim mezunu ve yüzdelik dilime giremeyen çok küçük bir kısımda okuryazar değildir. Makro düzeyde bir gösterge olan istihdam fırsatında istihdam, genel ve genç işsizlik oranlarının tespiti araştırma düzeyinde anlamsızdır. Bu kapsamda işverenlere firmanın demografik durumlarına yönelik sorular yöneltilmiştir.

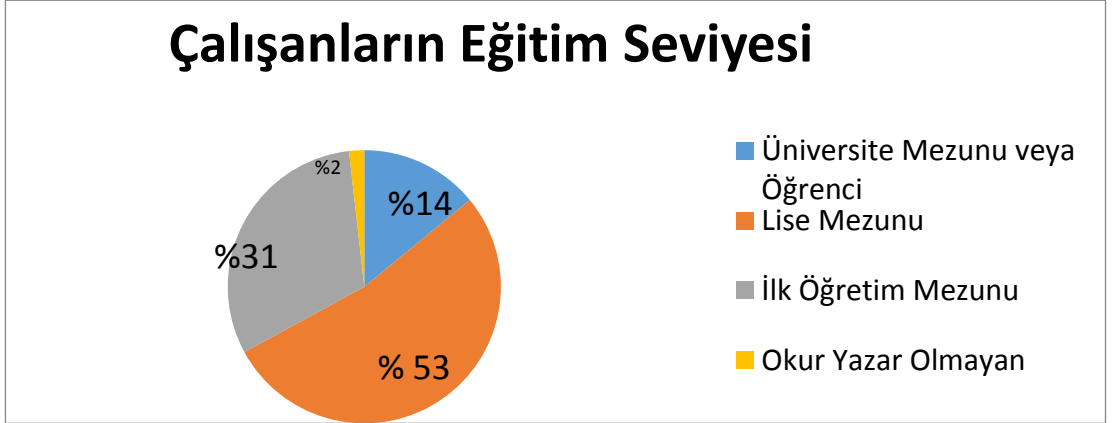
Tablo 19: Firmaların İstihdam’a Dair Bulguları



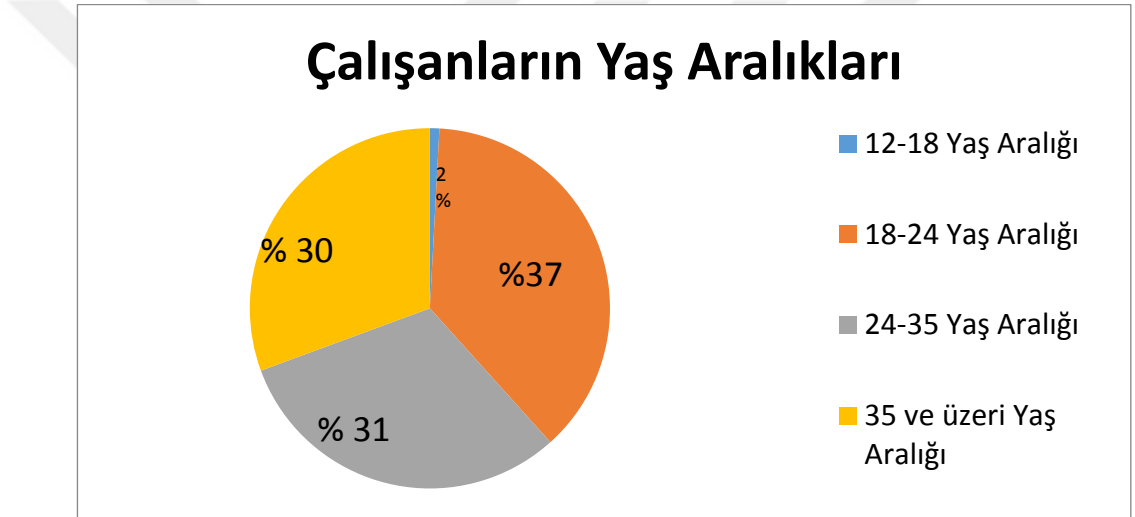
Tablo 20: Firmaların İstihdam’a Dair Bulguları



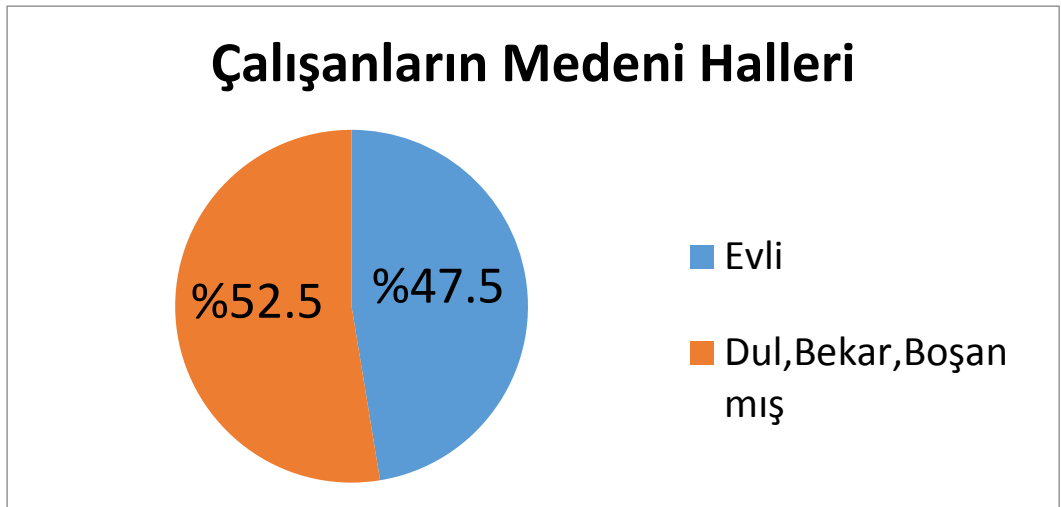
Tablo 21: Firmaların İstihdam’a Dair Bulguları



Tablo 22: Firmaların İstihdam’a dair bulguları



Tablo 23: Firmaların İstihdam’a dair bulguları



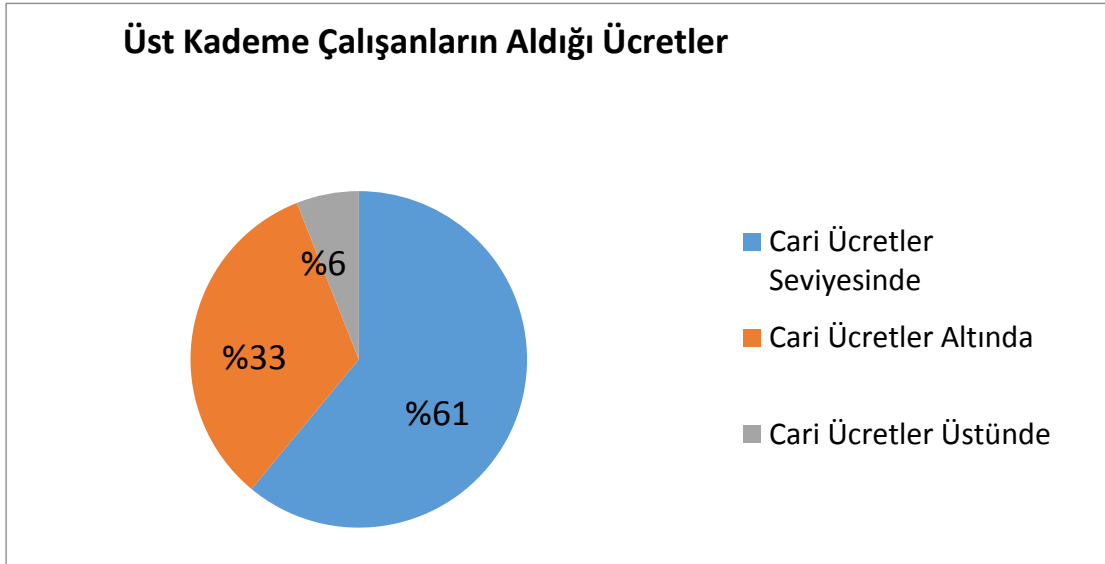
İstihdama yönelik iki soru yöneltilmiştir. Araştırma kapsamındaki firmaların toplam istihdam oranında geçen yıla göre %15,5' lik bir artış gerçekleştirmiştir. Önümüzdeki yıl için istihdamhedefleri sorulduğunda belirli bir artışı hiçbir katılımcı öngörmemiştir. Belirsiz bir durum sözkonusudur. Planlı bir büyüme hedefi tesbit edilmemiştir.

3.5.2. Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları

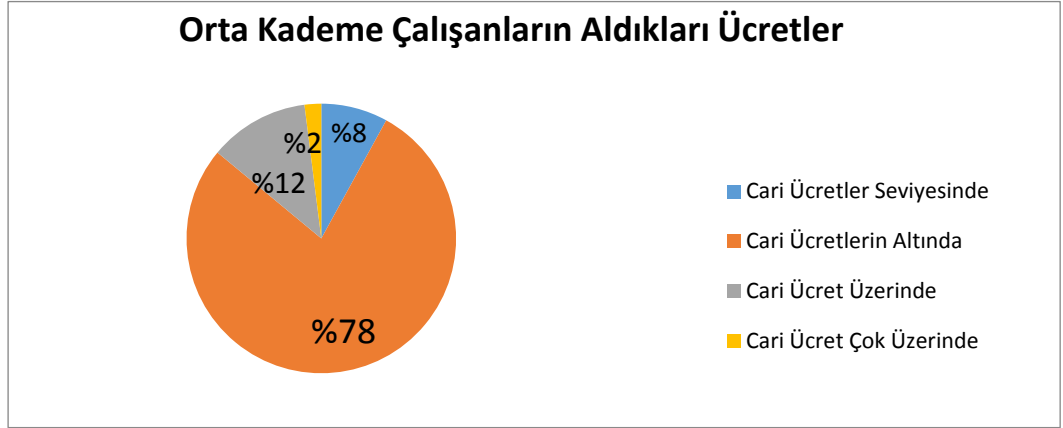
Firmaların tam zamanlı çalışanlarına ödedikleri ücret en az asgari ücret seviyesindedir. Asgari ücret altında hiç bir firmanın tam zamanlı çalışanı tespit edilmemiştir. Çalışanların %78' i firma servisleriyle işyerlerine gitmektedirler. %78' ine ücretsiz öğle ve / veya akşam yemeği verilmektedir. Çalışanların % 14' üne yol parası ve yemek parası verilmektedir. Bu kişilere servis ve yemek verilmemektedir. Ödenen bu para cari yol ve yemek parası masraflarının altındadır. Çalışanların %8' ine yemek parası cari düzeyde ödenirken yol parası ödenmemektedir.

Çalışmada; alt düzey çalışanlar için cari ücret düzeyi asgari ücret olarak kabul edilmiştir. Orta ve üst düzey çalışanlar için cari ücret düzeyi firmadan firmaya değişmekte olup çalışan beklentisi temel alınmıştır. Firma büyüklüğü, yapılan iş, işyeri karlılığı, çalışan sorumluluk düzeyi bu beklentiye etkileyen faktörlerdir.

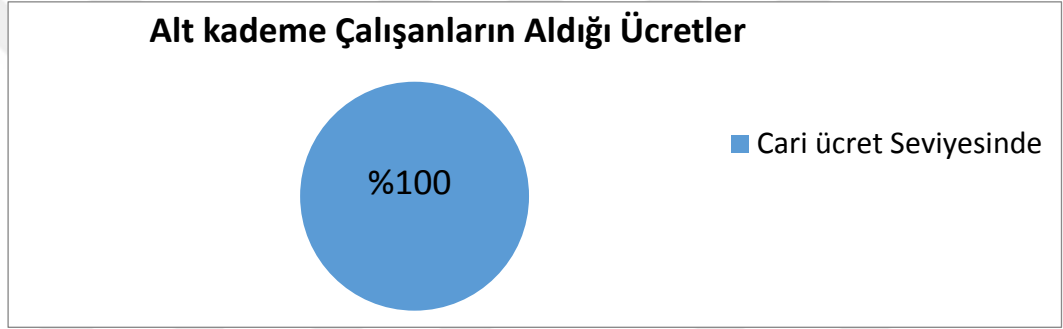
Tablo 24: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları



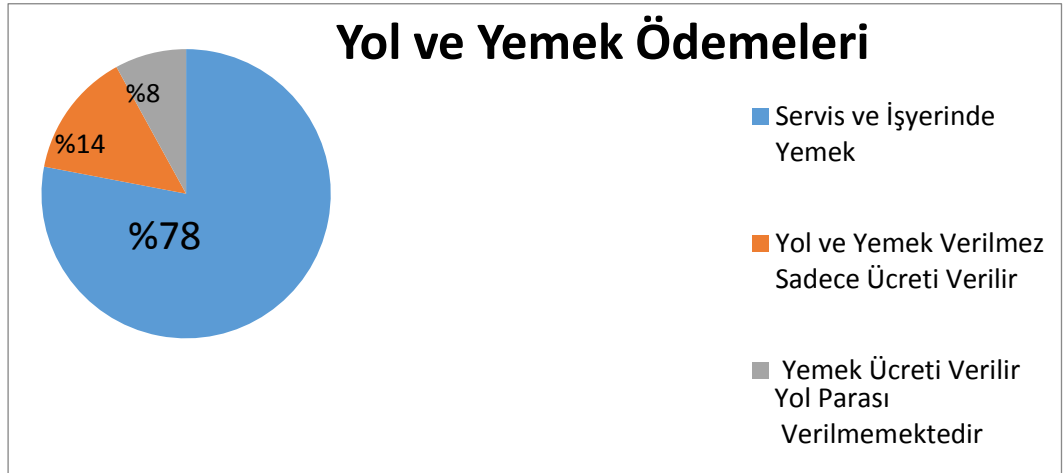
Tablo 25: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları



Tablo 26: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları



Tablo 27: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları



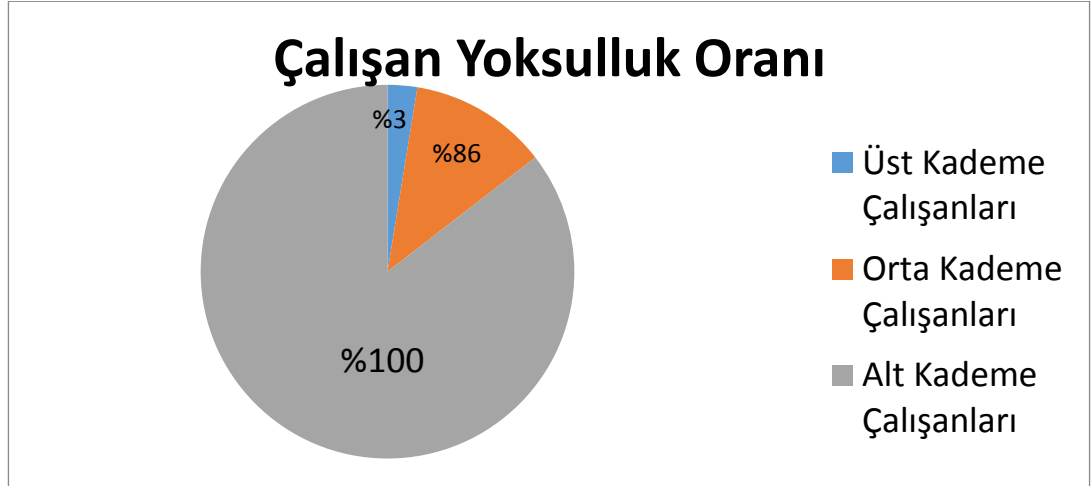
Tablo 28: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları



Tablo 29: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları

ÇALIŞMA SAAT ÜCRETLERİ	
Üst Kademe Çalışanların Aldıkları Saatlik Ücret	42 TL Ortalama
Orta Kademe Çalışanların Aldıkları Saatlik Ücret	11.5 TL Ortalama
Alt Kademe Çalışanların Aldıkları Saatlik Ücret	8.5 TL Ortalama

Tablo 30: Firmanın Yeterli Kazanç ve Üretken İş Bulguları



Çalışanların kademeleri arttıkça sorumlulukları artmakta buda ücretlerdeki artışın sebebi olmaktadır. Orta düzey çalışanların ücretleri firmaların %78’ inde cari ücretlerin altındadır. Bu firmalarda sorumluluk ve ücret artışı aynı oranda değildir. Yüzde 8’ inde ücretler cari ücretler düzeyindedir. Yüzde 12’ sinde cari ücretlerin biraz üzerinde olup %2’ sinde cari ücretlerin çok üzerindedir. Üst seviyede çalışanların ücretleri %61

oranında cari ücretler seviyesinde, %33 cari ücretler seviyesinin altında ve %6' sı cari ücretler seviyesinin üzerindedir.

Çalışanların maaşlarını saatlik ücreti oranı ile hesapladığımız takdirde çok farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Alt kademe çalışanlar cari ücretler düzeyinde ücret almasına rağmen ortalama çalışma saatleri çok yüksektir. Bu durum orta seviye çalışanlar için de geçerlidir. Üst kademe çalışanlarda ise tam tersi bir durum mevcuttur. Çalışma saatleri çok düşüktür.

Çalışan verimliliğini ölçmek için herhangi bir ILO göstergesi mevcut değildir. Burada işletme literatüründeki anlamıyla en az girdiyle mümkün olan en fazla çıktıyı almak tanımı temel alınmıştır. Bütün kademelerde orta seviye bir verim söz konusudur.

Her ne kadar firmaların en alt kademesinde dahi minimum asgari ücretler ödense de bu miktar bu kategorideki çalışanların kendisini ve/ veya ailesini geçindirecek kadar değildir. Alt kademe çalışanlarının tamamında çalışan yoksulluk durumu mevcuttur. Orta kademe çalışanlarda %86 oranında çalışan yoksulluk mevcuttur. Üst kademelerde ise bu oran %3' tür.

3.5.3. Düzgün Çalışma Zamanı Bulguları

Firmaların çalışma saatleri bulguları, Alt kademe çalışanların ortalama aşırı çalışma saatleri 16 saat, orta kademe çalışanların Aşırı Çalışma Saatleri 13 saattir. Üst kademe çalışanların aşırı çalışma saatleri yoktur. Alt ve orta kademe' de çalışanların haftalık çalışma saatleri 48 saat' ten fazla, Üst yönetimin ortalama çalışma saatleri 40- 48 saat arasındadır. Alt kademe çalışanlarının haftalık çalışma saati 64 saattir. Orta kademe çalışanlarının haftalık çalışma saatleri 61 saattir. Üst kademe çalışanlarının haftalık çalışma saatleri 42 saattir. Yarı zamanlı çalışanların ortalama çalışma saatleri 29 saattir. Eksik istihdam yoktur. Tam zamanlı çalışanların %93' üne yıllık en az 12 işgünü ücretli ve 6 işgünü ücretsiz verilmektedir.

Tablo 31: Firmanın İyi Çalışma Süreleri Bulguları

AŞIRI ÇALIŞMA SAATLERİ	
Üst Kademe Çalışanları	16 saat fazla (Haftalık)
Orta Kademe Çalışanları	13 saat fazla (Haftalık)
Alt Kademe Çalışanları	Yoktur

Ortalama Çalışma Saatleri	
Üst Kademe Çalışanları	40-48 saat arası (Haftalık)
Orta Kademe Çalışanları	49 saatten fazla (Haftalık)
Alt Kademe Çalışanları	49 saatten fazla (Haftalık)
HAFTALIK ÇALIŞMA SAATLERİ	
Üst Kademe Çalışanları	42 saat
Orta Kademe Çalışanları	61 saat
Alt Kademe Çalışanları	64 saat
Yarı Zamanlı Çalışanların Ortalama Saatleri	29 saat
EKSİK İSTİHDAM	Yoktur
	%93 Ücretli Yıllık İzin Vardır
YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER	%7 Ücretli Yıllık İzin Yoktur

3.5.4. Çalışmayı Birleştirme, Aile ve Kişisel Yaşam Bulguları

Bu alanla alakalı herhangi bir ana ve ilave gösterge bulunmamakla beraber gelecek göstergesi bulunmaktadır. Firmalardan annelikten dolayı işe ara verme zamanı, ebeveynlik izni, işçilerin sosyal ve kültürel olarak geçirdikleri zaman hakkında somut veriler elde edilememiştir. Fakat özellikle firmaların orta ve alt düzeydeki çalışanlarıyla yapılan mülakatlarda aldığımız izlenim aşırı çalışma sürelerinin bütün alt ve çoğu orta düzey çalışanların aile ve kişisel yaşamlarını negatif etkilediği ve çalışmanın yaşamın kendisi haline geldiği, psikolojik, fiziksel bir yıkım meydana getirdiği duygusu hâkimdir. Ağır ve uzun saatler çalıştıktan sonra uykudan kalan bir kaç saat zaman içinde çalışanlar sadece dinlenmek istemektedirler. Çocukları ile oyun oynamak için zaman ve enerji kalmamaktadır. İş hayatının monotonluğunun verdiği mutsuzluk aile hayatlarına' da yansımaktadır. İşverenler ağır ekonomik şartlardan bahsetmektedirler ve çalışma zamanını kısaltmanın kendilerini rekabetten ciddi anlamda geri bırakacağını söylemektedirler.

Tablo 32: Firmanın Çalışmayı Birleştirme, Aile ve Kişisel Yaşam Bulguları

Boş Zaman	Boş Zaman Mevcuttur.
Üst Kademe Çalışanları	Aşırı Çalışma Saatleri Aile
Orta Kademe Çalışanları	ve Kişisel Yaşamı kötü
Alt Kademe Çalışanları	yönde etkilemektedir

Üst kademe çalışanlarda çalışma saatleri boş zamana imkân tanımaktadır.

Alt ve orta kademeli çalışanların doğum izni veya ebeveynlik izni yoktur. İşe ara verme veya uzun süren hastalık durumlarında firmalar yeni işçi almak zorunda kalmaktadırlar.

3.5.5. Kaldırılması gereken iş Bulguları

Firmalarda 12 yaş altında çalışan çocuk işçi mevcut değildir. 12- 18 yaş arasında reşit olmak üzere 8 işçi çalışmaktadır. Bunlardan 5 tanesinin çalışma biçimleri yarı zamanlı çalışma biçimidir ve okullarına devam etmektedirler. 3 tanesi ise belli olmayan günlerde gelmekte ve ücret almamaktadır.

Zorla çalıştırma biçimlerine rastlanmamıştır.

Tablo 33: Firmanın Kaldırılması Gereken İş Bulguları

12 Yaşından Küçük Çocuk Çalışanlar	Yoktur.
12-17 yaşları Arasındaki Çocuk Çalışanlar	8 kişi
Zorla veya Zorunlu Çalışanlar	Yoktur

3.5.6. İstikrar ve İş Güvencesi Bulguları

Çalışanların ortalama kıdem süresi 1 yıldan fazladır. Üst kademedeki çalışanların ortalama kıdem süresi 8,5 yıldır. Orta Kademe’ de çalışanlar 4 yıl ve üzeri, alt kademelerde çalışanlar ise ortalama 1 yıl çalışmaktadırlar. Firmalar herhangi bir çalışanıyla iş kontratı yapmamaktadırlar. Zamana bağlı, şarta bağlı, bağlayıcılığı olan iş kontratları yoktur. Firmalar sadece tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan işe almaktadırlar. İş İstikrarı için bir diğer gösterge olan geçici işlerde çalışma saatleri, firmaların geçici işçileri olmadığı için kullanılmamaktadır.

Tablo 34: Firmaların İş İstikrarı ve Güvenliği Bulguları

KIDEM SÜRELERİ	
Üst Kademe Çalışanları	Ortalama 8 yıl ve üzeri
Orta Kademe Çalışanları	Ortalama 4 yıl ve üzeri
Alt Kademe Çalışanları	Ortalama 1 Yıl ve Üzeri
Geçici İşlerde Çalışan Kişi Sayısı	Yok

3.5.7. İstihdamda Eşit Muameleve Fırsat EşitliğiBulguları

Firmalarda toplam işçi sayısı 947 olup bunların sadece 307 kişisi kadın çalışandır. 307 kişiden 35 tanesi orta ve üst düzey çalışandır. Ücretler pozisyonlara göre olup bir ayrımcılığa rastlanmamıştır. Kadın çalışan ücret oranları ve erkek çalışan ücret oranları eşit işte eşittir. Bunun dışında firmalarda 21 tane engelli işçi çalışmakta olup bunlarda yaptıkları işe göre ücret almaktadırlar. Engelli çalışanlara devlet desteği ve bazı işyerleri için belli oranda engelli işe almak zorunlu olması pozitif bir ayrımcılık oluşturmuştur.

Firmalarda toplam 21 tane göçmen işçi vardır. İşçilerin aldıkları ücretler türk işçilerle aynıdır.

Tablo 35: Firmanın İstihdamda Fırsat Eşitliği Bulguları

Kadın İstihdam Oranı	307 kişi
Orta ve Üst Düzey Kadın İstihdam Oranı	35 kişi
Cinsiyete Göre Ücret Farklılıkları	Yok
Kadın Ücret Oranları	Cari
Göçmen işçi Sayısı	21 kişi
Engelli İşçi Sayısı	18 kişi

3.5.8. İş Güvenliği Bulguları

Firmaların hepsi Tarım ve Gıda Bakanlığı ve İş Güvenliği ve Sağlığı müfettişlerince sürekli denetlenmektedir. Cezai yaptırımların ağır olması firmaların bu konuda tedbirlerini arttırmıştır. Firmaların hiçbirinde ölümcül iş kazası meydana gelmemiştir. Ölümcül olmayan 4 tane yaralanma olmuştur. Bunların 2 tanesinde işçi işine devam edememiştir. İşçi, işvereni mahkemeye vermiş fakat kazaların her ikisinde de işçi ihmallerinin olduğu tesbit edilmiştir. Diğer 2 iş kazası daha hafif olmuş ve işçi işe devam edebilmiştir. Diğer 2 yaralanmanın bir tanesinde işçi 1 haftalık ara vermiştir. Diğer vakada ise 1 günlük ara verilmiştir.

Gıda imalat sektöründe özellikle meslek hastalıkları meydana gelmektedir. Bunlar bel fıtığı, duruş bozukluğu, boyun fıtığı gibi fiziksel hastalıklar olabileceği gibi ruhi yıpranma, mutsuzluk, depresyon gibi ruhi hastalıklarda olmaktadır. Firmaların toplamında 42 kişide meslek hastalıkları meydana gelmiştir. Firmaların çalışanlarının

kıdem süreleri dikkate alındığında zamanla oluşabilen meslek hastalıkları vaka olarak çıkmıştır.

Tablo 36: Firmanın İş Güvenliği ve Sağlığı Bulguları

Ölümcül Kaza Oranları	Yok
Ölümcül Olmayan Kaza Oranları	4
Kazaları Sebebiyle Kaybedilen Zaman	Var
Meslek Hastalıkları	42

3.5.9. Sosyal Güvenlik Bulguları

Firmalar sadece sosyal güvenlik boyutuyla incelenmiştir. ILO düzgün iş göstergelerinin bir eksik yanı olaylara makro açıdan bakan göstergelerden kurulmasıdır veya daha doğru bir söyleyişle mikro yapıyı da derinlemesine inceleyecek işletme bilimiyle paralel çalışacak bir göstergeler zincirine daha ihtiyaç vardır. Sosyal güvenlik göstergelerinin hiçbirisi mikro açıdan olayları ele almamaktadır. Bu yüzden burda sadece işletmedeki SSK' lı işçileri gösterge olarak ele alacağız işletmeyi düzgün iş göstergeleriyle analiz ederken. Firmaların bütün çalışanları sigortalıdır. Sigortasız hiçbir çalışan bulumamaktadır. Yarı zamanlı çalışanlarda ise %21 sigortalı işçi bulumaktadır.

Tablo 37: Firmanın Sosyal Güvenlik Bulguları

<i>Sigortalı Çalışanlar</i>	
Üst Kademe Çalışanları	%100 sigortalı
Orta Kademe Çalışanları	%100 sigortalı
Alt Kademe Çalışanları	%100 sigortalı
Yarı Zamanlı Çalışanlar	% 21 sigortalı

3.5.10. Sosyal diyalog ve Temsil Edilebilirlik Bulguları

Firmalar sosyal diyalog boyutlarıyla incelendiğinde çalışanlarının %93' ü herhangi bir sendikaya üye olmadığı dikkat çekmektedir. Toplu Pazarlık, grev yapılmadığı ve işveren' e ait benzer faaliyeti olan pekçok firmanın olduğu gözlemlenmektedir. İşveren, işçiler üzerinde herhangi bir karar alırken genellikle onların fikirlerini almamaktadır. İncelenen firmaların istihdam ağırlıkları gözönüne alındığında işçinin yönetime kısmen katılma

oranı %11' dir. Sıkı bir ast- üst hiyerarşisi hâkimdir. Maaş artışları alt kademe işçilerde asgari ücretle olmaktadır. Orta kademe işçilerde alt kademedeki artışla olmaktadır. Üst kademedeki artışlar da %46 oranında şirketin karlılığı etkendir.

Tablo 38: Firmanın Sosyal Diyalog Bulguları

Sendikalaşma Oranı	%7
İşveren Organizasyona Ait Şirketler	Var
Çalışanların Yönetime Katılma Oranı	%11
Grev Oranları(Gün)	YOK

SONUÇ

Çalışmanın birinci bölümünde 1919 yılında kurulan ILO ve Düzgün İş bileşenleri incelenmiştir. ILO herkesin eşit fırsatlara sahip olduğu, iş yerinde ve dışında güvenlik duygusunu hissettiği, özgürlüğünü kısıtlamayan, saygınlığını zedelemeyen ve üretkenlik kabiliyetini teşvik eden bir iş için günümüze kadar çalışmıştır. Böyle bir işin ülkelere sosyal adalet, barış ve sürdürülebilir refah getireceğini bunun için bütün herkesin işçi-işveren-hükümet bu amaç doğrultusunda çalışması gerektiğinin altını çizmiştir. 1999 yılında ILO başkanı işte bütün bu amaçları tek bir kelimedede topladı. Bu kelime ‘Decent Work ‘ yani Düzgün İştir. Düzgün iş istihdam, çalışma hakları, sosyal güvenlik, sosyal diyalog temelli 100 yıllık İLO tecrübesiyle gelişmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde Düzgün İş Göstergeleri incelenmiştir. Her ne kadar düzgün iş boyutları ve bileşenleriyle çok ayrıntılı tanımlansada bu düşünce hayata uygulanabilir bir somutluğa sahip değildir. ILO sadece düşünce ve plan üreten bir organizasyon olmaktan öte emek piyasasını şekillendiren, standartlar koyan ve bunu denetlemek isteyen bir örgüttür. Bunun için düşünceyi somutlaştırma işlemine ihtiyaç vardır. Bu somutlaştırma işlemini; düzgün İş göstergeleri yapar. Bu göstergelerin herbiri düzgün işin emek piyasasındaki eli ve ayağı olur. Düzgün iş göstergeleri düzgün işin uluslararası olmasında ve hayatı şekillendiren bir yapıya kavuşması adına oldukça önemlidir. Bu göstergelerin bir kısmı hayati anlamda önemlidir. Bunlar esas göstegelerdir ölçüm yapılırken mutlaka kullanılmalıdırlar. Bunun dışında gerektikçe kullanılan daha geniş bir açı sağlayan ilave göstergeler ve halen yapım aşamasında olan, bütünü temsil ettiği test edilmemiş gelecek göstergeleride vardır. Göstergeler ancak verilerin olduğu zamanlarda işe yararlar bunun için ülkelerin veri deposunu genişletmesi ölçüm için önemlidir.

Çalışmanın son bölümünde Sakarya ilinde üretim faaliyeti gösteren 7 gıda üreticisi incelenmiştir. İncelenen firmalardan elde edilen veriler sonunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

İstihdam fırsatları açısından, firmaların geçmiş senelerdeki büyüme oranları istihdam fırsatlarını arttırmaktadır. İşverenlerin bu büyümeyi planlamaması ise istihdam olanaklarını azaltmaktadır.

947 çalışanın 820 tanesi alt düzey çalışandır. Bu da emek yoğun bir üretime işaret etmektedir. Emek yoğun üretimlerdeki ürünler daha pahalıya mal olacağı için satışlar düşük olacaktır. Satışların düşük olması büyümeyi olumsuz etkileyecektir. Firmalar emek yoğun üretimden teknoloji yoğun bir üretime geçemedikleri sürece istihdam fırsatlarında önemli bir değişiklik olmayacaktır.

Çalışanların eğitim seviyesi %86 oranında lise mezunu veya altıdır. Bu durum istihdam fırsatları için engel teşkil etmektedir. Çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe, firma büyüme ivmeleri' de yükselmektedir. Analitik düşünebilme yeteneği, problem tesbiti, iş geliştirme gibi pekçok durum ancak eğitim seviyesindeki yükselişle pozitif hale gelmektedir.

Çalışanların %69' unun 35 yaş altı genç ve dinamik kişilerden oluşması ise istihdam fırsatları için olumludur. Genç çalışanlar yeniliklere daha açık, girişkenlikleri daha fazla, başarıyla motive olabilen kesimdir. İnsan kaynakları açısından bu kesim iyi değerlendirilebilirse firmalar açısından bir kazançtır. Bu yaş aralığındaki çalışanların yüksek oranda alt düzey çalışan olması istihdam fırsatları için dezavantajdır. Alt düzey çalışanların genç olması hâlihazırdaki enerji gerektiren işlerin daha iyi yapılması anlamına gelir. Orta düzey çalışanların başarı düzeyi hâli hazırdaki işleri daha iyi yaptırabilmesi ile ölçülür. Üst düzey çalışanlar ise bütün işlerin daha iyi düzenlenmesi ve organize edilmesi açısından önemlidir. Genç kesimin bütün çalışan düzeylerine yayılmaması bu kesmin avantajlarından tam anlamıyla yararlanılmaması demektir.

Çalışanların %47' sinin evli olması istihdam fırsatları açısından olumlu bir durumdur. Evli çalışanlar daha fazla sorumluluk almaya meyyaldir. Daha az hata yapmaya çalışırlar. Firma' da evli çalışan oranı arttıkça büyüme oranı' da artacağı düşünülmektedir. Büyümenin artması istihdam fırsatları açısından bir kazançtır.

Özetle İstihdam fırsatları göstergesi, Firmalar' da emek yoğun üretim biçiminin getirdiği dezavantajların, aşırı çalışma saatleri ile dengelendiği bir yapıda oluşan istihdam durumu mevcuttur. Bu durum büyüme' de belirsizliği beraberinde getirmektedir. Yıllık kısmi büyümeler düzgün iş standartlarına uygun olmayan istihdamı oluşturmaktadır. Teknoloji yoğun bir üretim biçimine geçilmedikçe ve yeni pazarlar oluşturulmadığı takdirde bu negatif durum devam edecektir.

Yeterli Kazanç ve Üretken İş açısından; Üst kademe çalışanlarının %3' ü, orta kademe çalışanlarının %86' sı ve alt kademe çalışanlarının %100' ü çalışan yoksuldur. Firmalar en düşük ücret olarak asgari ücreti ödemektedirler. Asgari ücret miktarı, çalışanın kendisini ve ailesini geçindirecek miktarda değildir. Firma orta kademe çalışanı ile yapılan mülakatta geçen konuşma durumu özetlemektedir. Bu görüşmede 5 yaşındaki çocuğunun bir gün canının et yemek istediğinden ve bunun üzerine karısı ile bu konuda aile bütçelerinin sarsılıp sarsılmayacağı üzerine bir değerlendirme yapmak zorunda kaldıklarından bahsetmektedir. Analiz edilen firma orta kademe çalışanın kazanç seviyesi malesef budur.

Üst ve Orta kademe çalışanları için cari ücret seviyesi çalışan beklentileri ile oluşturulmuştur. Alt kademe çalışanlarında asgari ücret temel alınmıştır. Üst kademe çalışanlarının %67' lik kısmının aldıkları ücretler cari ücretler seviyesinde veya üzerinde olup %33' lük kısımda cari ücretler seviyesinin altındadır. Orta Kademe çalışanların %78' inin aldıkları ücretler cari ücretlerin altında ve %22' sinin cari ücretlerin üzerindedir. Alt kademe çalışanların %100' ünün aldıkları ücretler cari ücret seviyesindedir.

Çalışanların %78' i firmanın sunduğu yemek ve servis imkânlarından faydalanmakta, maaşlarını yemek ve yol parası için kullanmamaktadırlar. Yemeklerin kalitesi sorulduğunda, yemeklerin orta seviye kalite olduğundan bazen' de iyi yemekler çıktığından bahsetmektedirler. %14' lük kısma bu imkânlar sunulmamakta bunun yerine yemek ve yol parası adı altında ücret ödenmektedir. Bu ücretler cari yemek ve yol parasının biraz altındadır, ihtiyaçları tam karşılamamaktadır. %8' lik kısma sadece yemek parası verilmekte ve yol parası verilmemektedir. Ödenilen yemek parası cari yemek parasından biraz daha fazladır.

İşçi verimlilikleri bütün çalışan düzeylerinde orta seviyededir. İşletme içi katı disiplin düşük verime engeldir. Yüksek verim için ise gerekli adımlar atılmamaktadır.

Alt kademe çalışanları asgari ücret almaktadırlar. Aylık maaşları çalışma saatlerine bölündüğünde normalde saatlik 11,5 TL olması gereken saatlik ücret ortalama 8,5 TL' ye düşmektedir. Bu durum işverenin, yasal çalışma saatlerine uymamasından kaynaklanmaktadır. Orta kademe çalışanlarda cari ücretler seviyesinde saatlik 15 ve 20 TL arası ücret alması beklenirken, ortalama saatlik 11,5 TL ücret almaktadır. Üst düzey

alışan maaşı saatlik 25 TL ile 35 TL arası olması gerekirken çalışma saatlerinin az olması sebebiyle saatlik ortalamaları 42 TL olarak hesaplanmıştır. Üst düzey çalışan maaşları aylık maaşların daha az saate bölünmesi sonucu artmıştır.

Düzgün İş Saatleri açısından, Üst kademe çalışanlar ve kısmen yarı zamanlı çalışanlar dışında %73 lük kısımda aşırı çalışma saatleri bulguları ortaya ıkımtır. Aşırı alışma saatleri diğerk pekçok göstergeyi' de olumsuz etkilemiştir. Bu konuda malesef kötüünün iyiyi, en kötüünde kötüyü etkilediğı bir rekabet piyasası oluşmuş ve firmaların teknolojik düzeylerinin yetersiz ve işçi verimliliklerininde yüksek olmaması sebebiyle içinden çıkılması hayli zor bir durum meydana gelmiştir.

Firmalarda eksik istihdam durumu mevcut değıldir. Yıllık ücretli izinler firmaların %93' ünde verilmektedir.

Çalışmayı Birleştirme, Aile ve Kişisel Yaşam göstergesi olarak kullandığımız boş zaman kriteri, aşırı çalışma saatlerindeki negatif durum sebebiyle üst kademe çalışanlar ve kısmen yarı zamanlı çalışanlar dışında negatif olarak oluşmuştur. Sabah 8' de işbaşı yapan ve genelde akşam 8' de paydos eden bir işçinin işe geliş süresi ve evine varış süresi gözönünde bulundurulduğunda günlük 14 saati çalışmakla geçmektedir. İşçinin geriye kalan 10 saatlik süre içersinde ailesiyle, kişisel hobileriyle veya diğerk işleriyle ilgilenebilmesi için uykudan feraget etmesi zorunludur. Bu bile çoğı zaman yetmemektedir. Uzun dönemde depresyon, mutsuzluk, ruhi sıkıntı, fiziksel ve ruhsal meslek hastalıkları ortaya çıkmakta ve çalışanın yaşamı olumsuz olarak etkilenmekte, yaşam kalitesi düşmektedir.

Kaldırılması Gereken İş bulgularına rastlanmamıştır.

İş İstikrarı ve Güvenliğı bulguları için kullandığımız kıdem süresi göstergesine göre firmalar özellikle üst ve orta kademeli çalışanlar için istikrarlı ve güvenilirdir. Üst yönetim ortalama 8 yıl ve üzeri, orta yönetim ortalama 4 yıl ve üzeri çalışmaktadırlar. Alt kademelerde de belirli bir istikrar sözkonusudur. Bu kademedeki çalışanlar ortalama 1 yıl ve üzeri çalışmaktadırlar. Yarı zamanlı çalışanlar noktasında iş istikrarı sözkonusu değıldir. Bu alışanların çalışma süresi ortalama 1 yıldan azdır. Firmalarda geçii sözleşmelerle alınan geçici işçi yoktur.

İstihdamda Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği açısından incelendiğinde, Kadın çalışan oranı sadece %32' dir. Üst kademe kadın çalışan oranı %7 ve orta düzey kadın çalışan oranı %31' dir. Kadınların özellikle üst kademeli işlerde olmaması firmaların erkek egemen yapısından kaynaklanmaktadır. Düzgün iş kriterlerinde kadın üst yönetim çalışanların arttırılması şarttır. Eşit iş için kadınların ücret oranları ve erkeklerin ücret oranları aynıdır. Firmaların engelli ve göçmen işçileri vardır. Engelli işçilerin işe alınması karşılığı firmalar teşvik almaktadırlar.

İş Güvenliği ve Sağlığı açısından özellikle meslek hastalıkları göze çarpmaktadır. Bu hastalıkların oluşmasının ana sebebi aşırı çalışma saatleridir. Firmalar asgari iş güvenliği ve sağlığı mevzuatlarını yerine getirmektedirler. Otorite tarafından yapılan denetlenmelerin sıklığı ve cezai müeyyidelerin ağırlığı bu şartların sağlanmasında etkili olmuştur. Buna rağmen son 1 yıl içerisinde 4 tane iş kazası meydana gelmiştir. İşçilere iş güvenliği ve sağlığı konusunda sürekliliği olan eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Firmalar bu eğitimleri vermemektedirler.

Firmaların tam zamanlı çalışanlarının %100' ü sigortalıdır. Yarı zamanlı çalışanların sigorta oranı %21' dir. Yarı zamanlı çalışanların iş sürekliliğinin az olması ve yasal mevzuatların karışık olması sigortalı olma oranını düşürmektedir.

Sosyal Diyalog; Firma çalışanlarının %93' ü herhangi bir sendikaya üye değildir. İşyeri içinde ekonomik bir demokrasinin olmaması sosyal diyalog kültürünün bu firmalarda olmadığını göstermektedir.

Sonuç olarak Firmalar 10 göstergeden sadece 3' ünde yeterli görülmüşlerdir. Bunlar ortadan kaldırılması işler, süreklilik ve iş güvencesi ve sosyal güvenlik alanlarıdır. 6 gösterge' de yetersiz görülmüşlerdir. Bunlar; istihdam fırsatları, yeterli kazanç üretken iş, düzgün çalışma saatleri, iş aile ve kişisel hayat dengesi, istihdamda eşit fırsatlar ve eşit muamele ve sosyal diyalog alanlarıdır. 1 gösterge' de ne yeterli ne de yetersiz bulunmuşlardır. Bu gösterge iş güvenliği göstergesidir.

KAYNAKÇA

- ANKER , R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. A. : 2002 ; “Measuring Decent Work with Statistical Indicators”, International Labour Review, Geneva, 142 (2).
- ANKER , R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. A. : 2003 “Measuring Decent Work with Statistical Indicators”, International Labour Review, Geneva, 142 (2).
- Barisa,Mark, 2010;The Business of Neuropsychology; Oxford University Press.
- Barnes, T. g., and g. D. feldman 1982: Breakdown and Rebirth, 1914 to the Pres- ent. Documentary History of Europe. Vol. IV, London.
- Beer de Andreas, 2007; Entrepreneurship & How to Establish Your Own Business; Juta, 80
- Bescond, D., Châtaignier, A., Mehran, F. (2003); “Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison”, InternationalLabour Review, Geneva, 142 (2) , 179-212
- Carls, K. ve Bridgford, J. (2014). Sosyal Diyalog: İşçi Sendikası Eğitim El Kitabı, Turin Yayınevi.
- Decleration of Philedelphia InternetErişim [https:// www.ilo. org/legacy/ englis h/inwork/cbpol icyguide/declarationofPhiladelphia1944.pdf](https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cbpolicyguide/declarationofPhiladelphia1944.pdf) 27 Nisan 19
- Erdoğan Avder, “İşletmelerde Verimliliğe Etki Eden Faktörler ve Örnek Bir Çalışma”,2007İnternet Erişim<http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/erdogan/007/> 26.04.19 GabrielandLimatainen, 26.04.19
- 2000İnternetErişim<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/223/> 28
- GHAİ, Draham,(2003); "Decent Work: Concept And Indicators", International Labour Review, vol 142, no 2,
- GHAİ, Draham, (2002); “Decent Work: Concepts, Models And Indicators”,

Discussion Paper, International Institute for Labour Studies, Geneva

GHAÏ D., (2006); Decent Work: Objectives and strategies, International Labor Office (ILO), 12

GHAÏ D., (2003): Decent Work: Concept and indicators, International Labor Office (ILO) 112-120

FIELDS, Gary S. (2000); Decent Work And Development Policies, Staff Conference- Decent Work Issues and Policies, Working Paper, International Labour Office, 242.

ILO; 2000, Employment And Social Protection In The Informal Sector- Employment In The Informal Sector: Challenges And Future Agenda, Governing Body- Committee On Employment And Social Policy (GB 277/ESP/1/2), Geneva, 20

ILO, 2014, ILO; International Labor Organization Mission and Vision Statement

ILO, 1999, "Decent Work", International Labour Conference 87th Session 1999, Report Of The Director General, Geneva,.

ILO, IMF, OECD, Eurostat, UN, and WB: Consumer price index manual. Theory and practice. (Geneva, 2004); and UNECE: Practical guide to producing Consumer Price Indices (Geneva, 2009).

ILO : Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children (Geneva, 2011)

ILO; Decent Work Indicators: Concepts And Definitions, ILO manual/ International Labour Office – First edition – Geneva: ILO, 2012

ILO: Reducing the decent work deficit – A global challenge, Report of the Director-General, ILC, 89th Session (Geneva, June 2001). DG report, ILC,

ILO: Resolution concerning an integrated system of wage statistics, adopted by the Twelfth International Conference of Labour Statisticians. (Geneva, October 197)

ILO; 2007, Equality At Work: Tackling The Challenges, Global Report Under The Follow Up To The ILO Declaration On Fundamental Principles And Rights At Work, International Labour Conference 96th Session, Report Of The Director General, Geneva, ILO,

ILO, 1999;“Decent Work”, International Labour Conferance 87th Session 1999, Report Of The Director General, Geneva,

ILO, 2013; Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ InternationalLabour Office – First edition – Geneva: ILO,

ILO, 2012; Decent Work Indicators Concepts and Definitions, Geneva,190206

ILO, 2010; World Social Security Report, 2

ILO Conventions 1 (Conventions<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12200:0::NO::,26.04.19>).

ILO Conventions 2 (Conventions<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12200:0::NO::,26.04.19>).

ILO Conventions 3 (Conventions<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12200:0::NO::,26.04.19>).

ILO Conventions 4 (Conventions<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12200:0::NO::,26.04.19>).

ILO Conventions 5 (Conventions<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12200:0::NO::,26.04.19>).

ILO Conventions 6(Conventions<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12200:0::NO::,26.04.19>).

ILO Conventions 7 (Conventions<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12200:0::NO::,26.04.19>).

ILO Conventions 8 (Conventions<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12200:0::NO::,26.04.19>).

ILO, Decent Work: Report of the Director General, International Labor Conference 87; 2009, Indicators of job quality in the European Union, Policy Department Economic and Scientific Policy European Parliament, Bruxelles (ILO history, <https://libguides.ilo.org/history-en> history of ILO 2019 26.04.19).

ILO ; World Social Security Report 2010 ; 2 Johnston, 2010, International Social Progress;5 (Van Daele, Jasmine; ILO histories ‘Essays on international Labor Organization and its impact on world during the twentieth century, 13-41 (LOC; Treaty of Versailles, Part 8:1 <https://www.loc.gov/law/help/us-treaties/bevans/m-ust000002-0043.pdf>) 26.04.19)

ILO, Tripartite Meeting of Experts 2008 27.

KAPAR. Recep; "Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar", İktisat Fakültesi

Sosyal Siyaset Konferansları, 48. Kitap, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4531, 2004.

Marthes vd., 2005; Decent Work Standards and Indicators, International Labor Office (ILO) ;9

Muñoz de Bustillo, R., Fernandez-Macias, E., Antón, José-Ignacio, Esteve, F., 2009; Indicators of job quality in the European Union; 89, İnternet Erişim;

<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24284/20110718ATT24284EN.pdf>

Nielsen H., (1994); The Concept Of Discrimination in ILO Convention No 111, Martinus Nijhoff Publishers, 827-856.

Philip Mirvis, Bradley Googins, Sylvia Kinnicutt Elsevier Vol 39 iss 4 ; 316

RODGERS, Gerry, 2007; “Decent Work, Social Inclusion, And Development”, Indian Journal Of Human Development, vol 1, no 1, 15

SOMAVIA, Juan; “Preface”, ILO Declaration On Social Justice For A Fair Globalization, 97th Session International Labour Conference, 10 June 2008, Switzerland, 2008.17 (ILO, 1999: 21)

STANDING, Guy; “Global Insecurity: Restructuring Social Income”, Global Tensions Conference In Honor Of Ester Boserup, 9-10 March 2001, Cornell University, 200124

SENGENBERGER. Werner ; ‘The international Labour Organization Goals, Functions and Political Impact ‘

Erişim library.fes.de/pdf/files/iez/10279.pdf

Şen, S., Topateş, H.: 2009, “İnsanca İş ve İş Denetimi Boyutuyla Ölçülebilirliği”, 1. Syf 414 Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Kitabı, Belediye İş Sendikası, Ankara

Özdemir M.Ç.(2003), “Düzgün İş (Decent work) Mücadelesine Davet” I, Harb-İş Dergisi, Sayı:197, Mart, (18-21).

Özdemir M.Ç.(2003), “Düzgün İş Mücadelesine Davet” II, Harb-İş Dergisi, Sayı:199, Nisan, (22-23).

Özlem Işığışık, “Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi

Tutor.net Hedefler tablosu, İnternet Erişim;

KAYNAK; Tutor2u.net ; <https://www.tutor2u.net/business/reference/business-objectives-introduction> ,27.04.19

Van Daele, Jasmine; ILO histories ‘Essays on international Labor Organization and its impact on world during the twentieth century ; International Labour Review 2010

Van Daele, Jasmine ; (ILO Histories: Essays on the International Labour Organization and Its Impact On the World during the Twentieth Century International Labour Review 2009

WEBSTER Meriam Dictinary definition ; Fairly good Merriam-webster.com

ÖZGEÇMİŞ

Mustafa Asım Şimşek, 14 Kasım 1980 yılında Gaziantep'in İslâhiye ilçesinde doğdu. İlk ve orta öğrenimini Sakarya'da, lise öğrenimini Konya'da tamamladı. 2002 yılında Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünü bitirdi. Kısa bir süre İstanbul'da muhasebeci olarak çalıştı. 2003 yılında ABD'ye giden Şimşek, 2015 yılına kadar ABD'de çeşitli eyaletlerde ticaretle meşgul oldu. 2015 yılında Türkiye'ye geldi. Akademik çalışmalarına bu tarihte başlayan Şimşek, Sakarya Üniversitesinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Ana Bilim Dalında İnsan Kaynakları bölümünde yüksek lisans yapmaktadır. Aynı zamanda ticaretle uğraşmaktadır. Evli ve 1 kız çocuğu sahibidir.