

Gelişmekte olan Ülkelerde “İnsana Yakışır İş”i Ölçmek: Türkiye için Öneriler

Yelda YÜCEL¹Özge İZDEŞ²

08 Ocak 2017’de alındı; 06 Haziran 2017’de kabul edildi.
20 Eylül 2017’den beri erişime açıktır.

Received 08 January 2017; accepted 06 June 2017.
Available online since 20 September 2017.

Araştırma Makalesi/Original Article

Özet

Son otuz yıldır küresel düzeyde yaşanan ekonomik gelişmeler ve işsizlik sorunu çalışma koşullarını da belirlemekte; buna bağlı olarak, yeni koşullar altında şekillenen istihdam yapısı insana yakışır işler sunmaktan uzaklaşmaktadır. Konunun uzunca bir süredir başta ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) olmak üzere uluslararası kurumlar ve çeşitli kesimlerce tartışılmasına rağmen, ilgili yazında üzerinde uzlaşılan tanımların olmadığı görülmektedir. İstihdam ve iş kalitesi üzerine farklı kavramsallaştırmaların yanı sıra, farklı kavramların benzer göstergelerle ya da benzer kavramların farklı göstergelerle ölçülmesi ortak bir tartışma zemininin oluşmasını güçleştirmekte, tanım karmaşası yaratmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler söz konusu olduğunda konunun önemi ve araştırma zorlukları artmaktadır. Bu çalışmada, iktisat yazınında bugüne kadar geliştirilen kuramsal yaklaşımlar ve niceliksel araştırmalar gelişmekte olan ülkeler perspektifinden incelenmekte; Türkiye’de insana yakışır işin ölçümü için veri kaynakları ve yöntemsel kısıtlar tartışılmaktadır. Makale Türkiye’de iş kalitesi ölçümü için çerçeve ve gösterge önerilerini sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İmalat Sanayi, İş Kalitesi, Toplumsal Cinsiyet, Endeks

JEL Kodları: J24, J28, J31, J81

© 2017 EYD tarafından yayımlanmıştır

¹ İstanbul Bilgi Üniversitesi İşletme Fakültesi, E-mail: yyucel@bilgi.edu.tr. orcid.org/0000-0002-1744-341X

² İstanbul Üniversitesi Uluslararası Ticaret Bölümü. E-mail: ozge.izdes@istanbul.edu.tr. orcid.org/0000-0002-2012-2828.

Abstract**Measuring "Decent Work" in Developing Countries:
Proposals for Turkey**

Global economic developments and persistent unemployment problem in the last 30 years determined the working conditions as well. Employment, shaped under these new circumstances, is far from offering decent employment and there is a continuous deterioration in working conditions. Despite the lengthy discussion on the topic and accumulating literature in related circles including ILO (International Labor Organization), there has been no consensus on the definition of decent work so far. Besides, various conceptualizations on employment or job quality, measurement of same concepts with different indicators or contrarily measurement of different concepts based on same indicators make it harder to have a common ground on conceptualization of decent work. Specifically, in terms of developing countries, discussions around decent work become even more problematic. In this article, the theoretical approaches and empirical studies developed to date about decent work are examined with special reference to developing country perspectives. A framework for Turkey to conceptualize the issue is suggested along with indicators for measurement and sources of data. The study concludes by displaying possibilities and limitations in Turkey in defining and measuring the 'decent work' for future research.

Keywords: Employment, Manufacturing Industry, Quality of Job, Gender, Index

JEL Codes: J24, J28, J31, J81

© 2017 Published by EYD



Bu makalenin adını ve doi numarasını içeren aşağıdaki metni kolayca kopyalamak için soldaki QR kodunu taratınız. Scan the QR code to the left to quickly copy the following text containing the title and doi number of this article.

Measuring "Decent Work" in Developing Countries: Proposals for Turkey <http://dx.doi.org/10.5455/ey.36120>

1. Giriş

İnsana yakışır iş (İYİ) ile yoksulluk, bireysel ve toplumsal refah, iş yerinde üretkenlik gibi kavramların birebir ilişkisi olduğu bilinmektedir. İşin/istihdamın kalitesi yaşam standartlarını yükselterek, iş yerinde üretkenliği arttırarak sosyal ve ekonomik kalkınmanın en önemli yapıtaşlarından birini oluşturmaktadır. Öte yandan, çalışan yoksul oranlarının günümüzde ulaştığı seviye dikkate alındığında iş koşullarının yoksullukla yakından ilişkili olduğu da aşîkârdır.

İnsana yakışır iş çok çeşitli boyut ve düzeylerde tanımlanabilir. Örneğin, olumsuz iş koşulları gelirlerin ve maddi imkânların yetersizliğinden kaynaklanabileceği gibi, işin süresindeki ve kontratındaki belirsizlik, çalışma koşullarının kötülüğü,

işyerinde karar mekanizmalarına katılımın yetersizliği, işin çalışanın becerileriyle uyuşmayan nitelikleri gibi başka pek çok faktörden de kaynaklanabilir. Ayrıca, emek piyasalarında kadınlar ve erkekler, gençler ve yaşlılar veya etnik, demografik diğer kırılmalara bağlı olarak farklı kesimlerin arasında ücret, çalışma saatleri, çalışma süreleri, çalışma biçimlerinde ayrışmalar söz konusu olabilir. Dolayısıyla, insana yakışır iş koşulları sektörler temelinde ve çeşitli kesimler için farklı boyutlarıyla ele alınması gereken çok kapsamlı bir yaklaşımı gerektiren bir meseledir.

Bu çalışmada iktisat yazınında bugüne kadar İYİ konusunda geliştirilen kuramsal yaklaşımlar ve niceliksel araştırmalar değerlendirilmekte; daha çok gelişmiş ekonomilere odaklanan bu yazın geliştirmekte olan ülkeler perspektifinden incelenmektedir. Türkiye’de insana yakışır işin ölçümü henüz çalışılmış bir alan değildir. Bu çalışma Türkiye’de bu amaca dönük kapsamlı bir araştırmanın ilk aşamasıdır³. Burada insana yakışır işin ölçümü için veri kaynakları ve yöntemsel kısıtlar tartışılmakta ve Türkiye’de iş kalitesi ölçümü için çerçeve ve gösterge önerileri sunulmaktadır.

2. İnsana Yakışır İş Tartışması: Kavramlar ve Farklı Yaklaşımlar

Ekonomi yazınında olumsuz çalışma koşullarını tarif eden kavramlar ve tanımların birbirleriyle olan geçişliliklerinden kaynaklanan tartışmalar, üzerinde uzlaşılan ve belli çalışma türleri için ayrışmış tanımların olmadığını ortaya koymaktadır. İYİ kavramının alt kategorilerini tanımlayan bu kavramların zaman ve koşullarla yeniden şekillenmesinin yanında, bu kavramların sınırlı sayıda gösterge aracılığıyla ölçülmek zorunda kalınması da kavram karmaşasına neden olmaktadır.

Çalışma koşullarındaki kötüleşme; kırılgan istihdam, eğretilişme, kayıt dışı istihdam, esnek istihdam, güvenceli esneklik gibi İYİ kavramıyla bağlantılı, dolayısıyla bu bağlamda ele alınması gereken bir dizi tanım üzerinden tartışılmaktadır. Kırılgan

³ Türkiye imalat sanayi kırımında insana yakışır iş boyutlarının analizi İzdeş ve Yücel (2016) çalışmasında ayrı bir konu olarak ele alınmaktadır.

istihdam, geniş tanımıyla, formel istihdam özelliklerine sahip olma olasılığı düşük olan, dolayısıyla, sosyal güvenlik, ücret, örgütlenme ve çalışma şartları açısından kötü koşullara sahip istihdam türüdür. ILO tarafından koruma ağlarından yoksun olan çalışma statüleri üzerinden; kendi hesabına çalışanlar ve aile işçilerinin toplamı olarak tanımlanmıştır (ILO, 2009) Enformel istihdam ise, enformel ekonomideki istihdam ve formel ekonomide bulunan (belirli üretim ve hizmetlerin enformel biçimlerde elde edilmesini sağlayan) enformel istihdamın toplamı olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdaki enformel ekonomi “işçilerin veya ekonomik birimlerin -kanunen veya uygulamada- formel düzenlemelerle yeterince kapsanmayan tüm iktisadi faaliyetleri”ni ifade etmektedir (ILO, 2002); bu anlamda enformel istihdam kırılğan istihdamla kesişen kavramlardır.

Kırılğan istihdamla örtüşen yönleri olan bir başka istihdam türü de ‘çalışmayı veya ücretleri kolayca arttırıp azaltabilme, becerilerin daha esnek kullanımı ve sıra dışı iş anlaşmaları’ olarak tanımlanan; genellikle düşük ücretler ve sosyal güvencesi az ya da hiç olmayan *esnek istihdamdır* (Arnold ve Bongiovi, 2013; Platenga ve Remery, 2013). Bu konu da ‘çalışma zamanının esnek olarak belirlenmesi, işyerinin esnek olarak belirlenmesi ve çalışma saatinin esnekliği’ gibi farklı tanımlarıyla ekonomi yazınında çok tartışılan konulardan biridir (Platenga ve Remery, 2013).

Yaşadığımız çağa özgül, sosyal ve sınıfsal yönleri de içeren bir başka kavram ise eğretilişmedir (precarity). Herrmann (2013) eğretilişmeyi tanımlarken zaman, ücret ve işin güvencesizliğindeki sürekliliği vurgularken, bu çalışma türünde çalışan sınıfi ‘yedek işgücü ordusunun sabit parçası’ olarak tarif etmekte ve sosyal gruplar içinde dezavantajlı konumunun (toplumsal cinsiyet, vatandaşlık vb.) altını çizmektedir. İş süresizdir, çalışma koşulları değişkendir, sosyal güvence yoktur, ücretler düşüktür, belli tür işlerde çalışılır ve çalışma koşulları sosyal hiyerarşiler çerçevesinde şekillenir (Arnold ve Bongiovi, 2013; Fuller, 2009; Herrmann, 2013). Eğretilişme ülkelerin emek piyasalarının yapısı ve özgül koşullarına bağlı olarak farklı biçimlerde tezahür edebilir. Örneğin, İspanya, Kanada ve Fransa’da geçici iş, Japonya ve İngiltere’de kısmi zamanlı iş, Amerika ve İrlanda’da kendi hesabına çalışma ve Almanya’da ‘mini işler’ gibi eğreti

çalışma koşullarına yatkın iş kategorileri yaygındır (Fuller, 2009; Vosko, Macdonald ve Campbell, 2009).

Eğretilişme ve enformel istihdam kavramları yazında birbirinin yerine sıkça kullanılmakla beraber, eğreti istihdamın enformel çalışma içinde en olumsuz koşullarda gerçekleşen hali olması nedeniyle bu iki tanım tam örtüşmez. Bundan başka eğretilişme yazınında sayılan boyutların dışında bölgesel ayrımlar, kır/kent ayrımları veya daha ayrıntılı biçimde kent içinde mekana bağlı istihdam koşullarındaki ayrımlar, etnisiteye ve kimlik özellikleri açısından homojen grupların gettolarda çalıştırılma pratikleri, işsizlikten istihdama ve istihdam türleri arasındaki geçişlilikler giderek daha fazla tartışılmaya başlanmıştır (MacDonald, 2009).

Bütün bu kavramlardan farklı olarak ‘insana yakışır iş’ (İYİ) çalışanların insani potansiyellerini gerçekleştirme olanağına sahip olması perspektifiyle olası olumlu çalışma koşullarını da içeren ve önermeyi amaçlayan daha kapsamlı bir yaklaşıma dayanmaktadır. İYİ’yi ölçme yazınında ortaklaşılan ölçütler olmakla beraber kullanılan veri türü ve içerilen başlıklar açısından farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. ‘İş kalitesi’ ve ‘istihdam kalitesi’ kavramlarıyla tanımlanabilecek iki temel yaklaşımdan söz etmek mümkündür. İstihdam kalitesi üzerine odaklanan ve daha çok ILO’nun öncülüğünde yürütülen çalışmalar İYİ’yi daha geniş, bütünlüklü bir yaklaşımla tanımlar. Bu yaklaşım konuyu makro, meso ve mikro boyutlarıyla ele almaktadır. Makro boyutta, istihdam koşullarını belirleyen çerçeve, işgücü piyasası genelinde istihdam olanakları, istihdam yapısı ve yasalar dikkate alınırken, firmaların yarattığı çalışma ortamına ilişkin bilgiler meso boyutu, bireyler temelinde çalışma koşulları ise mikro boyutu oluşturmaktadır (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran ve Ritter, 2002; Körner ve Puch, 2011; Körner, Puch ve Wingerter, 2012; Standing, 2002). Diğer tarafta, mikro veri setleri üzerinden işin kalitesi üzerine odaklanan, karşılaştırmalı analiz olanağı sunan Avrupa merkezli bir yazın bulunmaktadır (Green ve Mostafa, 2012; Green vd., 2013; Holman ve McClellan, 2011; Leschke, Watt, ve Finn, 2008; 2012; Muñoz de Bustillo, Fernández-Macías, Antón, ve Esteve, 2011).

Literatürde iş/istihdam kalitesini tanımlayan bu iki temel yaklaşımın yanısıra, subjektif (Montera ve Rau, 2015; Clark, 2005) ya da objektif (Green vd. 2013, Jonson ve Corcoran 2003) veri türlerinin kullanılması açısından da bir tercih tartışması yürümektedir. Çalışmanın, kişilerin dirliği (well-being) üzerinde yarattığı etkiyi ölçme düşüncesinden yola çıkan subjektif verilere dayanan çalışmalar çalışanların perspektifinden İYİ'yi ölçer. Kişilerin içinde bulundukları duruma, çalışma koşullarına ilişkin algılarının kuşkusuz psikolojik, psikosomatik ve verimlilik açısından son derece önemli sonuçları vardır. Ancak kişilerin çalışma koşullarıyla ilgili beklentileri bulundukları koşullara uyumlu olarak şekillenebilir (adaptive expectations) ve bu durum bu çalışmaların yanıltıcı veya yorumlaması ve karşılaştırması güç sonuçlar vermesine neden olabilir. Örneğin, çalışma koşulları objektif olarak daha iyi olan gelişmiş ülkelerde iş tatmini gelişmekte olan ülkelere göre daha düşük; kadınların iş tatmini erkeklere göre daha yüksek çıkmaktadır (Burchell, Kirsten, Agnieszka, ve Agloni, 2014; Montera ve Rau, 2015).

2.1. İstihdam kalitesi ve iş kalitesi: kısa tarihsel perspektif

İYİ kavramıyla ilgili ilk tartışmalar Bauer'in (1966) öncülerinden olduğu yaşam kalitesinin sadece ekonomik büyüme ve benzeri ekonomik göstergeler üzerinden tanımlanmasını eleştiren, 1960'larda ve 1970'lerde ortaya çıkan sosyal göstergeler hareketine ve bu hareket içinde tanımlanan çalışma yaşamının kalitesi kavramına dayanmaktadır (Andrews, 1974; Seashore, 1974; Land, 1983). 1980 sonrasında ihracata dayalı büyüme modeli ve işgücü piyasasının deregülasyonu gibi yapısal dönüşümlerin neticesinde çalışma koşulları daha da bozulmuş ve bu durum İYİ tartışmasını gündemde tutmuştur (Rifkin, 1995; Loveman ve Tilly 1988). Bu kapsamda, başta ILO olmak üzere ulusal ve uluslararası kurumların yönlendirmesiyle 2000'lerin başından bu yana emek piyasalarının insana yakışır iş açısından değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi çabaları yoğunlaşmıştır. Bu çabaların yansıması olarak İYİ ve çalışma koşulları Birleşmiş Milletler (UN) 2015 Sonrası Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG) içinde de ana gündem maddelerinden birini oluşturmuştur.

Başlangıçta ILO İYİ’yi herkes için, asgari ücret güvencesi, iş güvencesi gibi yedi temel güvenceye sahip olmak üzerinden tarif etmiştir (Bonnet, Figueiredo, ve Standing, 2003; Standing, 2002). 2001’den itibaren ise kurum İYİ’nin boyutlarının ve temel göstergeler setinin belirlenmesi çabasına girmiş, ülkelerin zaman içindeki gelişimlerini ve birbirleriyle karşılaştırılabilmesini sağlayacak kapsamlı bir endeks oluşturulmaya çalışılmıştır (Anker vd., 2002). Ne var ki, bir endeks oluşturma çabası çok boyutlu ve kompleks bir kavramın aşırı basitleştirilmesine yol açacağı iddiası ile eleştirilmiştir. Bu eleştiriler sonrasında ILO bir endeks oluşturmak yerine İYİ’nin her boyutunun kendi içinde ele alınmasına ve ülkelerin benzer bir metodoloji kullanmasının desteklenmesine karar vermiş; ayrıca, yeni göstergelerin geliştirilerek konunun çok boyutluluğunun anlaşılmasını sağlamak üzere verilerin zenginleştirilmesine yoğunlaşmıştır (ILO, 2008a, 2008b). Bu yaklaşımda insana yakışır istihdam: istihdam olanakları; yeterli gelir ve üretken çalışma; insana yakışır çalışma saatleri; iş, aile hayatı ve özel hayatı uyumlaştırma; (çocuk işçiliği, zoraki çalışma gibi) önlenmesi elzem çalışma; işin sürekliliği ve iş güvencesi; istihdamda fırsat eşitliği ve eşit muamele; güvenli çalışma ortamı; sosyal güvence; sosyal diyalog; çalışanların ve işverenleri temsiliyeti ve son olarak insana yakışır iş için ekonomik ve sosyal bağlam gibi boyutlarıyla ele alınmaktadır (ILO, 2009). ILO bu yaklaşım çerçevesinde ülke profilleri oluşturma çabasına girmiş, ancak bu girişimler şu anki haliyle mevcut bilgilerin toplandığı ve eksik göstergelerin, istatistiklerin tespit edildiği bir çaba olarak kalmıştır. Henüz evrensel ve karşılaştırmaya olanak veren bir metodoloji geliştirilmemiştir (Buchrell vd., 2014).

ILO ile eş zamanlı olarak çalışma koşulları üzerine endeks oluşturma girişimi Avrupa Birliği (AB) içinde de başlamıştır. Avrupa İstihdam Stratejisi’ni (1997) takiben, AB “Avrupa İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler” hedefini açıklamış (Lizbon Stratejisi, 2000) ve iş kalitesini ölçmek amacıyla göstergeler belirlemiştir. AB özellikle İYİ’ye göre daha dar kapsamlı, işin kapsamı ve çalışma koşullarına odaklanan ve ağırlıklı objektif göstergelerle ölçülen ‘iş kalitesi’ kavramını benimsemiştir. Tanımı sınırlı tutmakta en önemli amaçlardan biri işlevsel ve karşılaştırılabilir bir endeks yaratabilme

kaygısıdır. İlk karşılaştırılabilir iş kalitesi endeksi oluşturma girişimleri veri yetersizliği nedeniyle çok başarılı olamamıştır (Eurofound, 2002; European Commission, 2001, 2002). Bu nedenle zaman içinde yinelenen ve geliştirilen Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (European Working Conditions Survey, EWCS) uygulanmaya başlanmış ve bu veri setiyle tutarlı, ülkelerin zaman içindeki gelişmelerini izlemeyi ve birbirleriyle karşılaştırılmalarını ortaya koyan çalışmalar yapmak mümkün olmuştur (Green ve Mostafa, 2012; Green vd., 2013; Holman ve McClellan, 2011; Leschke vd., 2008; 2012; Muñoz de Bustillo vd., 2011)⁴.

3. Gelişmekte Olan Ülkeler ve İYİ Sorunu

Gelişmekte olan ülkelerin (GOÜ) özgün konumları ve emek piyasalarının farklı yapıları ILO ve Avrupa merkezli yaklaşımlardaki yöntemlerin uygulanmasını güçleştirmektedir. Bu güçlüklerin başlıcaları arasında GOÜ'deki enformel sektörün büyüklüğü ve çok boyutluluğu, emek piyasası segmentasyonun fazla ve sektörler arası geçişliliğin az olması, ücretlerin düşüklüğü nedeniyle çoklu iş sahibi olma, sosyal güvenlik sistemlerinin kapsadığı çalışan oranlarının ve sendikalaşma oranlarının düşüklüğü ve veri sıkıntıları gibi etkenler sayılabilir (Dewan ve Peek, 2007; Mehran, 2005; Ostermeier, Linde, Lay ve Prediger, 2015; Sehnbruch, 2004). Yapısal farklar ve veri farklılıkları, gelişmiş ülkeler için kullanılan temel istihdam göstergelerinin açıklayıcılığını bu ülkeler için sınırlandırmaktadır.

⁴ Örneğin Leschke vd. (2008; 2012), temelde Eurostat işgücü katılım ile EWCS verilerini kullanarak, altı alt endeks ve 17 göstergeden oluşan sentetik bir iş kalitesi endeksi oluşturarak 27 AB ülkesini karşılaştırmıştır. Her boyutun 2 ila 4 gösterge ile temsil edildiği 6 boyut; ücretler, sıra dışı istihdam, iş-yaşam dengesi ve çalışma zamanı, çalışma koşulları ve güvenliği, eğitime ulaşabilme ve yükselme olanakları, kolektif çıkar temsiliyeti ve katılımdan oluşmaktaydı. Green ve Mostafa (2012) ise 27 AB ülkesine ek olarak 2010'da yinelenen ve 7 ülkeyi daha bünyesine katan EWCS verileri ile 1995'den bu yana iş kalitesi endeksindeki değişimleri karşılaştırmıştır. Benzer bir çalışmada ise Green vd. (2013) sadece objektif göstergeler üzerinden ücret dışı yönleriyle 15 merkez AB ülkesine yoğunlaşmıştır.

Avrupa ülkeleri ile ilgili önemli analizlerden bir diğeri ise Almanya üzerine zamanla geliştirilerek yinelenen istihdam kalitesi çalışmalarıdır (Körner ve Puch, 2011; Körner vd., 2012; Körner, 2013). İş kalitesi çalışmalarından farklı olarak, bu çalışma daha geniş bir perspektife sahiptir. İş kalitesine yoğunlaşan çalışmalarda ele alınan boyutların yanı sıra bu çalışmalarda bulunmayan sosyal güvenlik boyutunu ve subjektif göstergeleri de içermektedir.

Sosyal güvencenin ve işsizlik sigortası kapsamlarının sınırlı olduğu geliştirmekte olan ülkelerde işçiler işsiz kalmayı göze alamamakta, genellikle ne pahasına olursa olsun çalışmak durumunda kalabilmektedirler. Koşulların kötü olmasına rağmen istihdamda olma durumu, GOÜ’de istihdam oranının artmasına katkıda bulunmakta, işsizlik oranını ise düşürmektedir. Gerçekte olumsuz olan ama istatistiklere olumlu olarak yansıyan ve işsizlik oranlarını etkileyen benzer diğer önemli bir faktör, bu ülkelerde işgücüne katılmayan nüfusun büyüklüğüdür. İşsizlik oranı, iş arayan ama iş sahibi olmayan kişi sayısının işgücüne (yani, işsiz sayısı ile istihdamdaki kişi sayısının toplamına) bölünmesiyle bulunur. İşgücüne katılmayanlardan, çalışmak istediği halde ümidi kırılmış ve iş aramaktan vazgeçmiş işgücü ile ev kadını olan nüfusun büyüklüğü, işsizlik oranlarının bu ülkelerde resmi rakamlardan daha yüksek olduğunu gösterir (Dewan ve Peek, 2007; Gai, 2002; Ostermeier vd., 2015).

Bu kapsamda GOÜ’de baş edilmesi gereken en büyük sorun alanlarından biri enformel ekonominin varlığı ve bunun ölçümüdür. Enformelliğin tanımında “kurum temelli” ve “statü-temelli” olmak üzere iki tanım üzerinde uzlaşılmaktadır (Dewan ve Peek, 2007; Trebilcock, 2005). Kurum temelli enformellik; işçi sayısı, kurumun kayıtlı olup olmaması ve çalışanların kayıtlı olup olmaması gibi üç farklı kriteri içermekteyken ILO’nun da bugün benimsediği statü temelli tanım enformelliği, önceki bölümde de tartıştığımız gibi daha geniş kapsamda, enformel ekonomide istihdam ile formel ekonomide enformel istihdamın toplamı olarak tanımlanmaktadır (Dewan ve Peek, 2007). Bu ikinci tanıma bağlı kalarak ILO işbirliği ile Moldavya için yapılan 2004 tarihli bir araştırmada, işin sürekliliği, kontrat türü, işverenin sosyal güvenlik katkısı, ücretli yıllık izinler ve hastalık izinleri, annelik izni, işten çıkarmalarda tazminat ve güvenceler gösterge olarak kullanılmıştır. Çalışmada Meksika ve Brezilya için hangi enformellik tanımının ve dolayısıyla göstergelerin kullanıldığına bağlı olarak enformel sektörün büyüklüğünün farklılaşabileceği dile getirilmektedir (Dewan ve Peek, 2007).

Gelişmiş ülkeler üzerine yapılan İYİ’nin ölçülmesi çalışmaları veri zenginliğinin ve kurumsallaşmanın avantajlarından yararlanabilmiştir. Ne var ki, geliştirmekte olan ekonomilerde ciddi veri sıkıntıları bulunmaktadır. Bununla beraber

İYİ'nin ölçülmesi istihdamla ilgili sorunların tespiti ve iyileştirilmesi açısından çok kritiktir. Gelişmekte olan ülkeler üzerine İYİ ölçme çabalarının ilklerinden sayılabilecek olan, ILO'nun Sosyo-Ekonomik Güvenlik Programı altında geliştirdiği People's Security Survey (PSS) veri eksiklerini kapatmak üzere geliştirilmiştir. Bonnet, Figueiredo ve Standing (2003) bu veri setiyle 94 ülkeyi güvence kavramı aracılığıyla İYİ açısından değerlendirmiş, ülkeleri kendi içlerinde gruplandırmıştır. Standing (2002) ise İYİ endeksi oluşturma girişiminde Endonezya PSS veri seti üzerinden veri eksiklerinin giderilmesini örneklemiştir. ILO, 2008 sonrasında İYİ Ülke Profilleri çalışmasını sürdürmekte mevcut sorunların tespiti, ölçütlerin geliştirilmesi ve iyileştirme politikaları kapsamında projeler yürütmektedir (Muñoz Sevilla, McCormick, Bello ve Santomé, 2014). Halihazırda yürütülen projeler içinde henüz Türkiye üzerine bir program başlatılmamıştır.

İnsani Gelişmişlik Endeksi'ne (HDI) benzer bir İYİ uluslararası ölçütler bütünüünün oluşturulması yönünde yukarıda sayılan çabaların yanında, bu çabaları eleştiren ve her ülkenin endeksinde yer alması gereken değişkenlerin o ülkenin özgül yapısına göre belirlenmesi gerektiğini savunan kurumsalcı yaklaşımlar da mevcuttur (Floro ve Messier, 2011; Kantor, Rani, ve Unni, 2006; Montero ve Rau, 2015; Said, 2012). Bu çalışmalar da gelişmekte olan ülkelerin farklılıklarına (örneğin, kayıt dışı ekonominin büyüklüğünden kaynaklanabilecek ölçüm sorunlarına) dikkat çekmektedir. Ülkelerin özgül durumlarının öne çıktığı analizler bilgi açısından zenginleştirici olmakla birlikte, sadece ülke çapında sorun tespitinde ve politika yapımında yol gösterici olabilir. Dolayısıyla, bu çalışmalar diğer GOÜ ile deneyim ve politika üretim süreçlerinin karşılaştırılmasına elvermeyen, özellikle uluslararası düzlemde etki alanı sınırlı çalışmalar olarak kalmaktadır.

Türkiye emek piyasası üzerine çokça makro analiz bulmak mümkündür; ancak İYİ kapsamında değerlendirilecek bir endeks çalışması bulunmamaktadır. Konuyla ilgili olduğu düşünülebilecek olan bir çalışma alanı, işgücünün hareketliliği ve işgücü piyasasındaki (formel, enformel, ücretli, kendi hesabına çalışan, işsiz, vb) farklı durumlar arasındaki ilişkinin incelenmesidir (Tansel ve Kan, 2012). Bildiğimiz

kadarıyla Türkiye’de çalışma kalitesi üzerine yapılan yegâne çalışma Bakır ve Taymaz’ın (2009) yaptığı, bir endeks çalışmasından ziyade betimleyici bir analiz olan çalışmadır. Bakır ve Taymaz (2009) çalışmalarında, ILO’nun dört temel boyutundan yola çıkarak esneklik ve güvence, işçi sağlığı ve iş güvenliği, eğitim ve beceri gelişimi, ve endüstriyel ilişkiler çerçevesinde sendikalılık, işyeri temsiliyeti, toplu sözleşme ve iş uyuşmazlıkları gibi konuları incelemiştir.

Bütün bu tartışmalar ışığında araştırmacılar, GOÜ için İYİ ve işin niteliği ile ilgili yapılacak çalışmalarda anaakım analiz ve göstergelerin yanı sıra, farklı yaklaşımların, niteliksel ve niceliksel yöntemlerin birlikte kullanıldığı daha zengin bir analiz çerçevesi önermektedir. Bu çerçevede Türkiye işgücü piyasasında İYİ değerlendirmesi üzerine bir endeks kurma ve mevcut verilerin bu açıdan değerlendirilmesi önemli bir eksiklik ve ihtiyaçtır.

4. İş Koşullarının Ölçümünde Boyutlar

Bugüne kadar insana yakışır işi ölçmeye odaklanan çalışmalar, araştırmaların kapsam ve ihtiyaçlarına göre iş koşullarını farklı boyutlarıyla tartışmakta ve buna uygun göstergeler belirlemektedir (European Commission, 2001; Floro ve Messier, 2011; Green ve Mostafa, 2012; Körner vd., 2012; ILO 2008, 2009; Sechnbruch, 2004). Bu bölümde, yukarıda tartıştığımız iktisat yazınından yola çıkarak, Türkiye için iş koşulları ölçümünde 7 boyut önermekteyiz. Bunlar; kazançlar ve yan haklar; çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesi; işyeri güvenliği ve çalışma koşulları; terfi ve istihdam garantisi; sosyal güvence; beceri gelişimi ve eğitim ile eşitlik ve adalet boyutlarıdır. İzleyen alt bölümlerde iktisat yazınında bu boyutlara ilişkin önerilen/kullanılan göstergelerin kapsamı ve kısıtları, Türkiye’de bu alanlarda veriye erişim imkânlarını ayrıntılı olarak tartışmaktayız.

4.1 Kazançlar ve yan haklar

Kazançlar ve yan haklar işin parasal ve parasal olmayan getirilerini ifade eder. İnsani bir yaşamın başlıca gereklerinden biri olan işten elde edilen gelir İYİ'nin en belirleyici boyutlarından biridir. Kazançlar ve yan haklar iktisat yazınında; aylık veya saatlik kazançlar ve ücretler (medyan gelirin 2/3'ü veya %75'inin altında kalıp kalıp kalmamasına bağlı olarak ücret düzeyleri, reel ücret göstergeleri), yıllık izin olup olmaması, izin gün sayısı, ücretlerin adil olup olmaması ve ulaşım, beslenme gibi diğer yan haklarla ilgili göstergelerle ölçülmüştür (Tablo 1).

Bu göstergelerin yanında, ILO (2008, 2009), günümüzde bir gelire sahip olsa da insani yaşam koşullarını sağlayamayan çalışanları ifade eden ve gittikçe büyüyen bir sorun olarak insana yakışır iş boyutlarının da önemli bir parçasını oluşturan “çalışan yoksul oranı”nı göstergelerden biri olarak önermektedir. Çalışan yoksullar, hanehalkı içinde yoksulluk sınırı altında yaşayan çalışanların toplam istihdama oranı olarak veya istihdama katılım oranının yoksulluk oranı ile ilişkilendirilmesi ile hesaplanmaktadır (ILO, 2009; 22-23). Söz konusu bu yoksulluk göstergelerinin, kayıt dışı çalışma ilişkilerinin yaygın ve sosyal güvencenin zayıf olduğu GOÜ kapsamında uygulanmasında ve yorumunda güçlükler bulunmaktadır. Öncelikle, yoksulluk hesaplamaları hanehalkı gelirine dayanmakta; bu gelirin içinde ücret dışı yan gelirlerin bulunması hanehalkı gelirini bireysel düzeydeki emek piyasası ücretleri ile ilişkilendirmeyi zorlaştırmaktadır (Dewan ve Peek, 2007; Gai, 2002; Ostermeier vd., 2015). Bunun ötesinde, ILO'nun önerdiği çalışan yoksul tanımları bazı gelirlerin mevsimselliğini, kazançların sürekliliğini veya sosyal güvencesizliğe bağlı olarak bugünden gelecek için çalışma ve tasarruf etme zorunluluklarını içermemesi nedeniyle de eleştirilmektedir (Dewan ve Peek, 2007; Ostermeier vd., 2015).

Mehran'ın (2005) Filipinler için yaptığı enformel istihdam ve işin niteliğini ölçen çalışmada, çalışanların %75'inin ücretli hastalık ve tatil izni olmadığı, %47'sinin de işverenin herhangi bir sosyal güvenlik sistemine prim ödemediği tespiti yapılmaktadır. İlgili yazında parasal ve parasal olmayan katkılar birlikte ele

alınmaktadır (Tablo 1) (Körner vd., 2012). Oysa, çoğu GOÜ iş koşulları açısından önemli bir sorun olan yıllık izin ve hastalık izinleri, annelik izinleri gibi çalışanın doğrudan kazancını etkilemeyen yan hakların parasal katkılardan ayrı ele alınmasının daha yerinde olacağını düşünmekteyiz. Türkiye için önereceğimiz modelde, bu boyutu sadece parasal nitelikleri olan katkılarla sınırlı tutmayı; ücretli tatil ve hastalık izinleri gibi parasal bir katkı niteliği olmayan diğer iş özelliklerini ise zaman kullanımı ve iş-yaşam dengesi ile ilişkileri olması nedeniyle izleyen bölümdeki çalışma zamanı boyutu altında değerlendirmeyi önermekteyiz.

Tablo 1. Kazançlar ve Yan Haklarla İlgili Göstergeler

Körner, Puch ve Wingerter 2012	Green ve Mostafa 2012	Floro ve Messier 2011	European Commission 2001	ILO 2008ab, 2009	Sechnbruch 2004	Mehran 2005
1. Düşük ücret: medyan gelirin 2/3'ünden az gelir düzeyi	1. Gelir düzeyi: ulusal para birimi cinsinden net aylık gelirler	1. İki kişinin yoksulluk sınırının üstünde geçimi için yoksulluk sınırının iki katı gelir seviyesi	1. Medyan saatlik ücretin %75'inden az ise düşük	1. Düşük ücret oranı: saatlik medyan gelirin 2/3'ünün altında gelir	1. Asgari ücretin a) iki katından az b) dört katından az ve dört katından fazla ücret.	1. Referans haftası içinde çalışan tüm işlerdeki çalışma saati
2. Tatil: tatil günleri, annelik izni ve ek izin günleri	2. Ücret adaleti: veri yok	2. Yan haklar		2. Çalışan yoksul		2. Zamana bağlı ücret ve aylıkla çalışanlara yapılan saatlik ödemeler
3. Hastalık izni				3. Seçilmiş mesleklerde ortalama saatlik gelir		3. Ücretli hastalık izni
4. Sağlık sigortası				4. Ortalama reel ücret		4. Ücretli yıllık izin
				5. Medyan ücretin %'si olarak asgari ücret		

Kaynak: Yazarlar tarafından derlenmiştir.

Benzer şekilde annelik/ebeveyn izinleri çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesinin doğrudan belirleyenlerinden biri olması nedeniyle yine kazançlar boyutunda değil, iş-yaşam dengesi kapsamında değerlendirilmelidir. Öte yandan, kimi işverenlerin çalışanlarına sağladığı yan haklardan özel sağlık (ve/veya yaşam) sigortası ile bireysel emeklilik prim ödemelerinin bu başlık altında değerlendirilmesini öneriyor, genel

sağlık sigortası uygulamasının işin özelliğinden çok, tüm çalışanları kapsayan genel bir yükümlülük olması nedeniyle, ayrı bir boyut olarak değerlendirilmesinin yerinde olacağını düşünüyoruz. Bu kapsamda, genel sağlık uygulamasının sosyal güvencenin altında yer alması farklı meslekler ve sektörlerde insana yakışır işin boyutlarını ayırtırmak için daha elverişli görünmektedir.

Bu çerçevede, araştırmamızın temel veri seti olan HHİA 2012 veri setinde kazanç ve yan haklarla ilgili yedi soru tespit edilmiştir. Bu sorulardan üç tanesi hâlihazırda çalışılan işte kazanılan gelirin yeterli olup olmadığını göstermektedir. Bunların yanı sıra aylık gelir, ikramiye, prim gibi ek kazanç bilgisi de veri setinde mevcuttur. Böylece, yazında sözü geçen ortalama gelir, saatlik ücret ve çalışan yoksul göstergelerini oluşturmak mümkün olabilmektedir.

4.2 Çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesi

Çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesi başlıkları İYİ'nin bir alt endeksi olarak birlikte ele alınabilir. Bunun nedeni, iki alanın da zamanla ilgili olması, birbiri ile etkileşmesi, kesişmesi; başka bir ifadeyle, iş-yaşam dengesi uygulamalarının çalışanın işte geçirdiği zaman kullanımını önemli ölçüde belirlemesidir. Örneğin, uzun çalışma saatleri çalışanların yaşam kalitesini olumsuz etkileyen, kişinin sosyal yaşamını ve aile yaşantısını sınırlayan, bunun yanı sıra, sağlık sorunlarına da yol açabilecek bir durumdur. Çalışanın gönüllü tercihi olduğu ve ücretlerin iyi olması bu boyutun olumsuzluğunu kısmen azaltsa da, sayılan olumsuzlukları gidermeye yetmez. Çalışma saatleri iş-yaşam dengesini iyileştirecek önlemlerin desteği ile düzenlenebilir; böylelikle çalışma saatlerinin kalitesi de artırılabilir. İş-yaşam dengesi düzenlemeleri çalışanın kendini yeniden üretmesine imkân sağlayan ruhsal ve bedensel ihtiyaçların karşılanması için, insani bir yaşamın yapı taşlarından olan sosyal ve aile yaşamlarının sürdürülebilmesi için de elzemdir.

Oysa, uzun ve aşırı çalışma saatleri özellikle GOÜ'de yaygın bir çalışma özelliğidir. Çalışma saatleri ile ilgili temel standartlar ILO tarafından belirlenmiş ve

ülkeler tarafından benimsenmiştir. Buna göre, haftalık 16-48 saatlik çalışma “normal”, bunun altı “kısa” çalışma olarak kabul edilmektedir. Haftalık 48-60 saat çalışma “aşırı”, 60 saatin üstü süreler ise çalışanın “dirliğine tehdit” olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda özellikle İYİ konusundaki araştırmalarda haftalık çalışma süreleri, bahsi geçen çalışma saati dilimleri, fazla mesai olup olmaması sıklıkla kullanılan göstergelerdir (Tablo 2).

Çalışma saatlerinin uzunluğu üretimin niteliğinden kaynaklanabileceği gibi, emeğin verimli değerlendirilmediği eksik istihdam koşullarından veya ücretlerin düşük olması nedeniyle çalışanların düşük gelirlerini daha çok çalışarak telafi etmek istemelerinden de kaynaklanabilir. Özellikle GOÜ söz konusu olduğunda yapılan çalışmalar uzun çalışma saatlerinin düşük gelirle ilişkisini saptamaktadır (Dewan ve Peek, 2007; Mehran 2005).

Çalışma saatlerinin uzunluğunun yanı sıra, çalışma saatlerinin kısalığı ve belirsizliği de İYİ açısından sorunlu olabilecek durumlara işaret eder. Kısa çalışma saatleri gelir, yan haklar ve sosyal güvencenin yetersiz olmasına neden olurken, çalışma saatlerinin belirsizliği iş-yaşam dengesinde zorluklara ve psikolojik sorunlara yol açabilir. Tipik olmayan işler olarak bilinen kısmi zamanlı çalışma veya geçici işler gönüllü tercih oldukları durumda bile, emek piyasasının katmanlaşması nedeniyle farklı kırılganlıklar yaratır. Bu tip işlerin haneiçi yükümlülükleri nedeniyle ağırlıklı olarak kadınlar tarafından tercih edildiği bilinmektedir. Emek piyasasının bu kesiminde yer alan kadınların gelir, yan haklar ve sosyal güvencelere erişim ile eksik istihdam anlamında bu alanı tercih etmeyen erkeklere ve tam zamanlı formel işlerdeki kadınlara göre daha fazla olumsuzluğa maruz kalacağı açıktır (Messenger ve Ray, 2015).

Bu nedenlerle İYİ’yi ölçmeye çalışan araştırmalarda çalışma saatlerinin kısalığı ve belirsizliği önemli boyutlar olarak ele alınmakta; kısa veya kısmi çalışmanın zorunlu olması, haftasonu, gece, sabah çok erken gibi tipik olmayan saatlerde ve belirsiz sürelerle çalışılması ve eksik istihdam gösterge olarak kullanılmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. Çalışma Saatleri ve İş-Yaşam Dengesi Göstergeleri

Körner, Puch ve Wingerter 2012	Green ve Mostafa 2012	Floro ve Messier 2011	European Commission 2001	ILO 2008ab, 2009
1. Haftalık çalışılan saat	1. Çalışmanın uzunluğu (haftalık çalışma saatleri)	1. Aşırı çalışma saatleri(48 saatten fazlası)	1. Gönüllü olmayan yarı-zamanlı çalışma	1. Alışılmış çalışma saatleri (standardize edilmiş çalışma zaman dilimleri)
2. Aşırı çalışma saatleri(48 saatten fazlası)	2. Tipik çalışma saatleri içinde çalışma	2. Olumlu bir gösterge olarak 48 saatten az olması		2. Aşırı çalışma saatleri (48 saatten fazlası)
3. Akşam ve haftasonu çalışma	3. Çalışma zamanı üzerinde inisiyatif sahibi olma			3. Kişi başı yıllık çalışma saati
4. Esnek çalışma saatleri (çalışanın avantajına ise pozitif)	4. Kısa dönemli esneklik			4. Zamanla ilgili eksik istihdam oranı
5. 'Gönüllü olmayan' yarı-zamanlı çalışma	5. Fazla mesai			5. Ücretli yıllık izin
6. Ebeveynlerin ekonomik aktivitelere katılabilmesi: 20-49 yaş grubunda, 6 yaşın altında en az bir çocuğu olan ebeveynler.				6. Asosyal/sıradışı saatler
7. Yarı zamanlı çalışan ebeveynler				7. Annelik koruması

Kaynak: Yazarlar tarafından derlenmiştir.

Uluslararası Emek İstatistikçileri Konferansları'nda (ICLS) çerçevesi çizilen eksik istihdam, referans dönemde işi olan kişilerin çalıştıkları süreyi uzatmak veya çalıştıkları işte verimliliklerini arttırmak amacıyla iş durumlarını değiştirmek istemeleri olarak anlaşılmaktadır (Dewan ve Peek, 2007). Süre ile ilgili eksik istihdam için 15 saat ve altı çalışma veri olarak alınırken, çalışanın yetenekleri ve becerileri doğrultusunda çalışmadığı, buna bağlı olarak, az ve verimsiz çalıştığı eksik istihdam durumu özellikle işçilerin öznel değerlendirmeleri yoluyla izlenmeye çalışılmaktadır. Bu ikinci istihdam durumuna ilişkin veri üretme ve bu verilerin niteliği, özellikle sadece GOÜ için değil, gelişmiş ülkeler için de oldukça zor bir alandır. Çalışanların öznel değerlendirmelerini içeren bu tanımların nesnel karşılaştırma yapabilme ve genellenebilir sonuçlar üretme açısından dikkatli bir biçimde kullanılması gerektiği açıktır (Ostermeier vd., 2015). Öte yandan, yukarıda sayılan nedenlerle uzun saat çalışmanın daha fazla gözlemlendiği GOÜ'de zamana bağlı eksik istihdam pek yaygın bir durum değildir.

İş-yaşam dengesi kapsamında ise kişilerin özel hayatlarının gerektirdiği zaman düzenlemelerine çalışma hayatının ne kadar uyumlu olabildiği tartışılmaktadır. İYİ

yazınında çalışanın seçimine bağlı esnek⁵ çalışma imkânı, 6 yaşından küçük çocuğu olan ebeveynlerin ne ölçüde işgücüne katılmayı sürdürebildiği, kısmi zamanlı çalışan ebeveyn sayısı, anne ve ebeveyn hak ve izinleri yer alır (Tablo 2). ILO (2008, 2009) ücretli yıllık izinleri, yukarıda tartıştığımız gibi, zamana bağlı bir gösterge olarak “Uygun Saatler” boyutu altında ele almıştır.

HHİA (2012) veri setimiz bu boyuta ilişkin diğer boyutlara göre daha fazla sayıda (sekiz gösterge) sunmaktadır. Yıllık izin, doğum ve hastalık izinleri, tam zamanlı/yarı zamanlı iş ayrımı, yarı zamanlı işte çalışma nedenleri ve buna bağlı olarak iş-aile yaşamı dengesiyle doğrudan bağlantılı çocuk ve yaşlı bakım yükümlülükleri; çalışma saatleri, çalışma sürelerinin uzunluğu ve kısalığı ile ilgili bilgiler elde edilebilmektedir. Bunların yanı sıra, katılımcılar tarafından referans haftası içinde olağan çalışma süresinden daha fazla çalışma nedenleri arasında esnek çalışma ve fazla mesai gibi işin niteliğini gösteren bilgiler sayılmaktadır. Olağan çalışma süresinden daha az çalışma kapsamında ise senelik izinler, esnek çalışma, ailevi nedenler ve doğum izinleri gibi cevaplar veri setinde yer almaktadır. Ancak, gelişmiş ülke yazınında çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesi ile ilgili (akşam ve haftasonu çalışma, gönüllü/gönülsüz yarı-zamanlı çalışma, çalışma zamanı üzerinde çalışanın inisiyatif sahibi olması gibi) çok çeşitli göstergeler olmasına rağmen, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bu tip verilere ulaşmak mümkün olmamaktadır (Tablo 2).

4.3 İşyeri güvenliği ve çalışma koşulları

İşgücünün kiralanması, kiralayandan fiziksel olarak ayrıştırılabilen bir meta olmadığından basit bir kiralama ilişkisi değildir. İşgücü kiralanan kişinin bizzat fiziki

⁵ Esneklik konusu son yıllarda araştırma ve politika yapım süreçlerinde daha fazla tartışılmakta, ancak bu çalışmanın kapsamı içinde konuya sınırlı bir biçimde değinilmektedir. Konunun bu çalışmayı aşmasının en önemli nedeni farklı kapsamlarda farklı esneklik tanımları yapılabilmesi ve her birinin ayrı incelemeyi ve araştırmayı hak etmesidir. Örneğin, Platenga ve Remery (2013) Eurostat İşgücü Katılım Anketi ve Avrupa İş Koşulları Anketi’ni (EWCS) kullanarak AB ülkeleri için yaptıkları çalışmada üç farklı esneklik tanımlar: “Çalışma zamanının esnekliği, çalışma zamanının düzenlenmesinde esneklik ve çalışma yerinin esnekliği”. Yazarlar, bu üç esneklik içinde kadın erkek işgücüne katılım eşitsizliklerinin en az olduğu durumun çalışma zamanının düzenlenmesinde esneklik olduğu tespitini yapmaktadır.

ve zihinsel bütünlüğünün kiralama sonunda zarar görmemesinin gözetilmesi, en değerli varlığın insan hayatı olduğu ön kabulünün sonucudur. Göreli olarak daha yüksek risk taşıyan işler de dahil olmak üzere çalışma ortamının ve iş akışının sağlık ve güvenlik açısından çalışanın vücut ve zihin bütünlüğünü ve sağlığını tehlikeye atmayacak şekilde düzenlenmesi işverenin sorumluluğudur.

İş kalitesi ve iş sağlığı üzerine olan yazında konuya önleyici önlemlerin varlığı, iş kazası ve hastalığı riski, gerçekleşen kaza ve hastalıklar ile işyerinin müdahale araçları açısından yaklaşılmaktadır. Önleyici önlemler, işçilerin bilinçlendirilmesi (iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alması), fiziki çalışma ortamının sağlığı tehdit eden ve risk içeren yönlerinin gözden geçirilerek düzenlenmesi, iş akışının fiziki ve ruhsal bütünlüğü bozmayacak şekilde dikkatle düzenlenmesi ve özel dikkat gerektiren kırılgan grupların (yaş sınırlamaları, emziren ve hamile kadınlar ve yabancılar) ihtiyaç ve koşullarının gözetilmesi gibi uygulamaları içerir. İYİ açısından önleyici önlemler değerlendirilirken eğitim ve bilinçlendirme çabalarının yasalarla kurumsal işleyiş sürecine dahil edilip edilmediğine bakılmaktadır (Anker vd. 2002). Türkiye’de 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre iş kazaları ve hastalıkları hakkında çalışanların bilinçlendirilmesi adına her işyerinde eğitim ve olası kaza ve afetlere ilişkin tatbikat yapılması zorunludur. Bu eğitimler genel kavramlar, riskler ve haklar hakkında bilgi vermekle beraber söz konusu iş koluna, iş tipine özel bilgileri de içermelidir. Bu önlemler formel piyasada çalışanlar açısından faydalı olmakla beraber, enformel istihdamın yüksek olduğu Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yasalarla belirlenmiş bu düzenlemelerin etkisinin sınırlı kalacağı açıktır.

Fiziki çalışma ortamının ve işin çalışanın fiziki ve ruhsal sağlığı açısından değerlendirilmesi ise yazında iş yoğunluğu, işten kaynaklı sağlık sorunları gibi objektif göstergelerle ya da çalışanların değerlendirmelerine dayalı risk algısı, baskı altında çalışma, etik çatışma, iş yoğunluğu, stres kaynaklı sağlık bozulmaları ve dikkat kaybı gibi öznel göstergelerle değerlendirilmektedir. Quinlan, Mayhew ve Bohle (2001), iş çevriminin yüksek olması ile iş kazası riskinin yüksek olması arasında çift yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu karşılıklı etkileşim nedeniyle Leschke vd.

(2012) çalışma güvenliği ve çalışma koşullarını aynı endeks altında ele almıştır. Çalışma güvenliği boyutuna ilişkin iktisat yazınında başvurulan göstergeler; ölümlü veya yaralanmalı kaza sayıları, kaza olasılığı, hastalık olasılığı, yaralanmalardan dolayı yaşanan iş zamanı kayıpları, çalışan başına denetçi sayısı, çalışma riskleri konusunda bilgi sahibi olmama gibi nesnel göstergelerin yanı sıra, (tempo, zaman baskısı, duygu/değer çatışmasına neden olabilecek talepler gibi) işin yoğunluğu ve çalışanın sağlık ve risk beyanları gibi öznel göstergelerdir (Tablo 3). Ne var ki çalışanın algısı büyük ölçüde bulunduğu ortama göre ve alışkanlıklarına göre şekillendiği için, bu tip beyanların işçinin objektif yıpranma ve sağlık durumunu yansıtamama riski bulunmaktadır.

Tablo 3. İş Güvenliği ve Çalışma Koşulları Göstergeleri

Körner, Puch ve Wingerter, 2012	Green ve Mostafa, 2012	European Commission, 2001	ILO, 2008ab, 2009	Mehran 2005
1.Kazalar: Her 100 kişide; ciddi kazalar: 1-3 çalışma günü iş göremezliğe neden olan kazalar).	1. İyi fiziki çalışma ortamı: Vücudun pozisyonu ile ilgili ve fiziki ortamla ilgili koşullar	1. 1000 kişi başına düşen kaza sayısı; ciddi kazalar/kazalar: (1-3 çalışma günü iş göremezliğe neden olan kazalar)	1. Mesleki yaralanma oranı-ciddi	1. Tehlikeli meslekler
2. İşteki sağlık riskleri: fiziki ve akli sağlık	2. İş yoğunluğu: iş akış hızı, çalışma baskısı ve duygusal/ahlaki çatışma yaratan talepler	2.Kaza riski	2. Mesleki yaralanma oranı –ölümcül olmayan	
		3. İşle ilgili riskler hakkında yeterli bilgi bulunmaması	3. Yaralanmalar nedeniyle kaybedilen zaman	
		4. Kişinin kendi beyanına dayanan sağlık ve risk değerlendirmesi	4. İşgücü muayenesi (10.000 çalışan başına düşen uzman sayısı)	

Kaynak: Yazarlar tarafından derlenmiştir.

Türkiye imalat sanayi genelinde çalışanların çalışma koşulları analizinde kullanılabilecek öznel değerlendirmelerini yansıtan bir veri seti bulunmamaktadır. Veri yokluğunun yanısıra, öznel veri kullanmanın belirtilen yanıltıcı olma riskini de göz önünde bulundurarak Türkiye için objektif, iş kazası ve hastalığı verilerinin kullanılmasını önermekteyiz. Yine aynı çerçevede, İYİ analizinin temel veri seti olarak kullanacağımız HHİA, iş kazaları ve hastalıkları konusunda veri içermemektedir.

Ancak, aynı sektörel dağılım çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) iş kazası verileri yayınlamaktadır. ÇSGB verilerinde imalat sanayi alt sektörlerinde meslek hastalığı ve iş kazası verileri bu boyuta ilişkin değerlendirme yapmaya imkân tanımaktadır. İmalat sanayinin 23 alt sektöründe gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalıkları cinsiyet kırılımında bulunmakta, iş kazası; iş kazası sayısı, iş kazası sonucu iş göremezlik (geçici-ayakta, sürekli-hastanede yatarak), iş kazası sonucu ölüm sayısı göstergeleri bu boyuta ilişkin veri sunmaktadır. Meslek hastalığı da benzer şekilde; meslek hastalığı sayısı, meslek hastalığı sonucu iş göremezlik (geçici-ayakta, sürekli-hastanede yatarak), meslek hastalığı sonucu ölüm sayısı göstergeleriyle ele alınabilir. Meslek hastalığının ve iş kazalarının nedenlerine ilişkin fikir verecek veri bulunmakla beraber, ne yazık ki, bu verilerin sektörel dağılımı yayınlanmamaktadır.

4.4 Terfi ve istihdam garantisi

Üretimin son otuz yılda esnekleşmesine koşut artan oranda esnek koşullara uyum sağlayacak bir işgücü talebi ortaya çıkmış ve özellikle İYİ tartışmaları bağlamında “iş garantisi mi, istihdam garantisi mi?” sorusunu tartışmaların odağına yerleştirmiştir. İş garantisi çalışanın aynı işini korumasını ifade ederken, istihdam garantisi aynı işyerinde çalışanın farklı pozisyonlarda değerlendirebildiği durumu ifade eder. Birinci tip işlere göre ikinci tür işler daha fazla belirsizlik, stres ve özlük haklarında kayıplar olması ihtimalini içerir. Gelecek koşullarının belirsiz olduğu, çalışma sürelerinin kısa ve deneyim kazanımına elverişli olmadığı, ücretlerin de çoğu zaman yetersiz olduğu işlerin hem çalışanın psikolojisini, hem de çalışanın istihdam piyasasında daha kalifiye işlere geçişini olumsuz etkilediği bilinmektedir (Fuller, 2009; Cazes ve de Laiglesia, 2015). Hatta bu tip işlerde deneyim birikimi olmamasının iş kazalarının riskini arttırdığı tespit edilmiştir (Quinlan vd, 2001)⁶.

⁶ Türkiye’de 6 Mayıs 2016’da mecliste kabul edilen “özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modelini öngören iş kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda değişiklik yapılmasına dair” yasa bu kapsamda değerlendirilebilir. Esnek çalışma biçimleri içinde en güvencesiz, en belirsiz iş türlerinden biri olan kiralık işçi modeli bugün çalışanlara istihdam garantisi sağladığı ve istihdamı arttıracığı argümanlarıyla savunulmaktadır. Oysa, bu tür işlerin ücret ve sosyal güvenlik ödemelerinin tam olmaması

Bu başlık altında, görev süresi ve iş akitlerinin niteliği ile göstergeler kullanılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleri, geçici işler, günlük yevmiyeli çalışma, bu tip işlerde çalışan sayıları, işyerinin çalışanlarını farklı bir firmaya geçici olarak ödünç vermesi gibi ölçütler bu göstergelerden bazılarıdır (Tablo 4). Başka çalışanı olmayan kendi hesabına çalışanların iş koşullarındaki belirsizlik de bu boyut altında değerlendirilebilir.

Tablo 4. Terfi ve İstihdam Garantisi Göstergeleri

Körner, Puch ve Wingerter 2012	Green ve Mostafa 2012	Floro ve Messier 2011	European Commission 2001	ILO 2008ab, 2009	Mehran 2005
1. Çalışma süresi	1. işi kaybetme ihtimali	1.sözleşme türü	1. kıdem	1. geçici/günlük işçilerin sayısı ve ücretleri	1. İş kontratının türü
2. sınırlı süreli istihdam	2. kariyer beklentisi	2. kıdem			
3.sürekli iş isteyen sınırlı süreli çalışanlar	3. sözleşme türü				
4.Geçici istihdam: işçiyi başka firmaya ödünç vermeye izin veren iş akdi					
5.çalışanı olmayan kendi hesabına çalışanlar					

Kaynak: Yazarlar tarafından derlenmiştir.

İktisat yazınında iş güvencesi boyutunu ölçmek için en sıklıkla başvuru alan görev süreleri ne yazık ki, ölçüm sorunları nedeniyle dikkatli kullanılması gereken bir veridir. Ortalama iş süreleri (işgücünde gençlerin veya yaşlıların oranının daha fazla olması gibi) demografik yapı, çalışanın kendi isteği ile iş değiştirmesi, toplumsal cinsiyet veya göç gibi işin kendisinden kaynaklanmayan çok farklı nedenlerden de etkilenmektedir (Dewan ve Peek, 2007; Fuller, 2009). Örneğin, gençlerin işgücüne katılımının yüksek olduğu özellikle GOÜ’de, bu kesimin işte kaldığı sürelerin yaşa bağlı olarak daha kısa olması nedeniyle ortalama iş süresi matematiksel olarak kısalmaktadır (Dewan ve Peek, 2007). Genellikle, düşük beceri gerektiren işler düşük ücretli geçici işlerdir. Özellikle bu tip işlerden daha iyi iş koşullarına sahip işlere geçiş

nedeniyle düşük maddi kazançlar/yan haklar sağlayacağı, işçi hakların takibinin güç olacağı ve uzmanlaşmanın düşük olması nedeniyle iş kazalarına daha açık olabileceği tahmin edilebilir.

ihtimalleri dikkate alınması gereken göstergelerden biridir (Fuller, 2009). Çünkü esnek, yarı zamanlı veya geçici işler, işgücü piyasasına girişleri zor olan dezavantajlı kesimlere beceri ve deneyim sağlayabileceği gibi, bu geçişleri kısıtlayan ve çalışanları sadece bu işlere hapseden veya çalışma yaşamından uzaklaştıran işler haline gelme riskini de taşımaktadır. Kadınlar hane içi yükümlülükleri nedeniyle bu dezavantajlara çok daha fazla maruz kalırlar (Toksöz, 2016).

HHIA (2012) veri setinde bu boyutla ilgili olarak, daha çok iş sürelerini içeren sınırlı sayıda (5 soru) tespit edilmiştir. Çalışanın işteki durumu (ücretli, maaşlı, yevmiyeli, işveren, kendi hesabına, ücretsiz aile işçisi), işin kalıcılığı/geçiciliği ile ilgili cevaplar ve işte kalınan süre iş güvencesine ve kıdeme ilişkin bilgi sağlamasına rağmen, ekonomi yazınında kullanılan gösterge çeşitliliğine göre sınırlı bir kapsamda veri sunmaktadır.

4.5 Sosyal güvence

İYİ ile ilgili niceliksel araştırmalar arasında sosyal güvencenin iş koşullarının önemli bir boyutu olarak hesaba katıldığı çalışma sayısı oldukça az görünmektedir. Sosyal güvence konusu genellikle enformel ekonomi kapsamında, bu alanı ölçmek ve belirlemekte bir araç olarak tartışılmaktadır (Dewan ve Peek, 2007; Mehran, 2005; Ostermeir vd., 2015). Ostermeir vd. (2015) sosyal güvencenin işin sunduğu bir hak olması durumunda İYİ'nin bir boyutu olarak değerlendirilmesi gerektiğini çünkü bireysel sosyal güvencelerin yanı sıra devletlerin çalışan katkısı olmadan sosyal güvence sağladığı durumların da mevcut olduğunu dile getirmektedir. Sosyal güvencenin niceliksel göstergelerinin oluşturulmasındaki en büyük zorlukların başında sosyal güvenlik sistemlerinin ülkeden ülkeye kapsam, hizmet sunumu ve kurumsal yapılar itibarıyla çok çeşitlilik gösteriyor olmasıdır (Ostermeir vd., 2015).

ILO, İYİ'nin sosyal güvence alt başlığı altında emeklilikten yararlanan 65 yaş üzeri nüfus, kamu sosyal güvenlik harcamaları, kamu sağlık, bakım hizmeti ve sosyal yardım harcamaları, sağlık hizmetinden yararlanan nüfus oranı, emeklilik sistemine

katkıda bulunan nüfus oranı gibi göstergeleri önermektedir (Tablo 5). Görüleceği gibi bu göstergeler, herhangi bir işin sosyal korumasını değil, bir ülke için makro boyutta sosyal güvence ortamını tanımlamaktadır. Ancak, özellikle GOÜ’de sosyal güvenlik sistemlerine dahil olan nüfusun düşük olması bu göstergelerin bu ülkeler açısından açıklayıcılığını düşürmektedir (Gai, 2002). İktisat yazınında kısıtlı sayıda bazı çalışmalar bu makro çerçeveyi benimsemektedir (Tablo 5). Öte yandan, mikro veri seti üzerinden işin kalitesi üzerine odaklanan daha çok Avrupa merkezli yazın içinde sosyal güvence ele alınmamaktadır. HHIA (2012) Türkiye veri setinde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup olmadığı sorusu, imalat sanayi sektörleri temelinde işin sosyal güvenlik katkısı olup olmadığını ölçmeye elverişli bilgi sunmaktadır. Ancak, işsizlik ve sağlık sigortası gibi ayrıntıda veri mevcut değildir.

Tablo 5. Sosyal Güvence Göstergeleri

Körner, Puch ve Wingerter 2012	ILO 2008ab, 2009	Sechnbruch 2004	Mehran 2005
1. İşsizlik yan haklarına sahip olan çalışanlar	1. 65 yaş üstü olan ve emeklilikten faydalanan nüfus oranı	1. Sağlık sigortası (devlet ya da özel)	1. İşverenin sosyal güvenlik ödeme planına katkısı
2. Emeklilik sigortası	2. Kamusal sosyal güvenlik harcamaları (GSYH’nın %’si)		2. Ekonomik olarak aktif olmayan kişilerin emeklilik yan hakları
	3. Hanelerin cebinden karşılanmayan sağlık harcamaları		
	4. Temel sağlık hizmeti hakkına sahip nüfus oranı		
	5. Emeklilik planına katkıda bulunan ekonomik olarak aktif nüfus oranı		
	6. Kamu ihtiyaç temelli nakit transferleri (GSYH’nın %’si)		
	7. Nakit gelir desteğinden faydalananlar (yoksulların %’si)		
	8. Hastalık izni		

Kaynak: Yazarlar tarafından derlenmiştir.

4.6 Beceri gelişimi ve eğitim

Çalışanların iş yerinde beceri gelişimi ve eğitimlerinin devamlılığı, birkaç düzeyde işin kalitesini ve çalışanın dirliğini etkiler. Birincisi, yukarıda Bölüm 3.4’de belirtildiği gibi, işin yekneksaklığı çalışanın motivasyonunu ve dolayısıyla işyerinde verimliliğini düşüren etkenlerden biridir. İkincisi, çalışanın becerilerinin ve işleri

üzerinde yetkisel sorumluluklarının artabilmesi kıdem, terfi ve diğer ödül sistemlerinden yararlanabilmesinin bir önkoşuludur. Bundan başka, çalışanların üretim ve teknolojik yapıların hızlı değişimine ayak uydurabilmesi, buna bağlı olarak iş ve istihdam garantisini sağlayabilmeleri ancak bilgi birikimi ve becerilerin artışı ile mümkündür.

İYİ'yi ölçme yazınında bu boyutla ilgili çok sınırlı niceliksel çalışma bulunmakta, kuramsal tartışmalarda ise beceri gelişimi 4.2. bölümde tartışılan eksik istihdamı tanımlayan durumlardan biri olarak ele alınmaktadır (Ostermeir vd. 2015). Niceliksel çalışmalarda bu boyut çoklukla çalışanlara işyerinin ne ölçüde beceri gelişimi ve eğitim imkânı sağladığı ve çalışanların işleri üzerinde ne kadar yetki ve sorumluluk sahibi olduğu şeklindeki sorularla kapsanmaya çalışılmaktadır. Bu düzeylerden ilki nesnel ölçütlerle ölçülebilen, diğeri karmaşık bir ilişkiler bütünü ifade ettiği için, genellikle anketler yoluyla tespit edilmeye çalışılmaktadır (Green ve Mostafa, 2012; 2013). Yetki ve sorumluluklar, işle ilgili hedef ve stratejilerin belirlenmesinde çalışanların ne kadar katılım sağladığı, karmaşık görevlerin çözümünde ne kadar yetkili olunduğu, iş yöntemi, sırası ve hızını çalışanın kendinin belirleyip belirleyemediği ve çalışanın kendi özgün çözüm ve fikirlerini ne kadar hayata geçirebildiği gibi soruları kapsamaktadır (Green ve Mostafa, 2012; 2013). İYİ'nin bileşenleri içinde en zor ölçülebilen alan olarak beceri gelişimi ve eğitim konusunda HHİA (2012) dolaylı olarak ancak kullanılabilecek, çalışanın anketin yapıldığı dönem itibariyle eğitim alıp almadığı ve çok yakın dönemde eğitim alıp almadığı bilgilerini vermektedir.

Tablo 6. Beceri Gelişimi ve Eğitim ile İlgili Göstergeler

Körner, Puch and Wingerter 2012	Green and Mostafa 2012	European Commission 2001
1. Yüksek nitelikli işlerde istihdam: uygulamalı bilimlerin öğretildiği üniversitelerde öğrenilmiş meslekler, meslek yüksekokulları veya tam zamanlı meslek okulları	1. Beceriler ve bağımsız karar verme	1. İş statüsü
2. Son dört hafta içinde devam edilen bir eğitim programına dahil olma	2. Geleceğe ilişkin beklentiler: kariyer ilerlemesi	2. İşe göre beceriler
	3. Geleceğe ilişkin beklentiler: sözleşme türü	

Kaynak: Yazarlar tarafından derlenmiştir.

4.7 Eşitlik ve adalet

Çalışılan işin İYİ olarak tanımlanabilmesinin en önemli belirleyenlerinden biri çalışanların eşitlik ve adalet duygusunun ve pratiğinin zedelenmemesidir. Eşitlik ve adalet başlığı altında işçilerin kendilerini çalışma ile ilgili başlıklarda ifade edebilme ve çalışma koşullarıyla ilgili karar mekanizmalarına katılabilmek olanakları ele alınmaktadır. Bu anlamda öncelikle çalışan-işveren ilişkilerinin düzenlenmesinde sosyal diyalog kanallarının kurumsallaşmış olması; işyeri temsilciliği, sendikalaşma, grev, lokavt ve toplu sözleşme haklarının korunması ve uygulanabilir olması gerekir. Çalışanların diğer çalışanlarla ve yöneticilerle ilişkilerinde eşitlik ve adalet duygularını zedeleyecek durumlarda işletebilecekleri mekanizmaların bulunması, çalışma koşullarının iyileştirilmesine dönük diyalog kanallarının açık olması gibi başlıklar eşitlik ve adalet başlığı altında ele alınmaktadır. İYİ yazınında cinsiyet eşitliği, ayrımcılığa uğrama potansiyeli yüksek olan (engelli, göçmen, etnik) grupların sorunları, işyerinde çalışan çeşitliliği (diversity), sendikalaşma oranı, grev-lokavt hakları ve miktarları, toplu sözleşmeye tabi işçi miktarı gibi sosyal diyalog altında ele alınan başlıklar eşitlik ve adalet kapsamında tartışılmaktadır.

Toplu sözleşmeye tabi işçi sayısı ile ilgili göstergeler çalışma koşulları açısından asgari bir standardı ifade etmesi açısından önemlidir. Çalışma kolları temelinde yapılan toplu sözleşmeler alana özgü standartların belirlenmesini içerir. İşçi temsilcisinin var olup olmaması ve işçi temsilcilerinin çalışanların önemli bir kısmını temsil etmesi işveren işçi arasındaki diyalogun birey temelli değil, örgütlü bir zeminde yürüdüğünü; bu anlamda diyalogun iki tarafı arasında dengeli bir pozisyonu ifade ettiğini göstermektedir. Grev ve lokavt miktarı ise üzerinde anlaşılamayan veya kabul edilemez çalışma koşullarının olduğunu göstermesi açısından anlamlıdır.

İşyerinde diğer çalışanlarla ve üstleriyle olan ilişkilerinin niteliği de çalışanların işteki psikolojik durumu belirler ve İYİ'nin önemli bir parçasıdır. İşyeri ilişkileri, çalışma ortamının ve çalışanın sağlığı açısından belirleyici olmakla birlikte, veri toplanması ve verilerin değerlendirilmesi açısından güç bir alandır. Yazında bu alana

ilişkin değerlendirmelerin daha çok çalışanların beyanına dayalı anketler çerçevesinde gerçekleştirildiği görülmektedir. (Körner vd., 2012). Öte yandan çalışma ilişkilerinde, ayrımcılık, taciz, fiziki ya psikolojik şiddet, mobbing gibi artık cezai yaptırım alanına giren durumların yaşanması da olasıdır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ayrımcılık altında ele alınan bir başlıktır; zira çalışma hayatının içinde ayrımcılıkla özel alandaki eşitsizlikler birbirini beslemektedir. Kadınlar, çalışma hayatına katılmakta güçlük çekmekte, katıldıklarında daha çok belli sektörlerde belli mesleklerde yoğunlaşmakta; kadınların seçeneklerini sınırlandıran cinsiyetli yapı ise ücret eşitsizliği ve diğer eşitsizlikleri derinleştirerek yeniden üretmektedir. Geniş anlamda ayrımcılığın ortadan kaldırılması ancak iki cinsin de geçmiş yük ve farklılıklarını gözeterek çalışma hayatında eşit var olma olanağının tanınmasıyla mümkündür. İYİ yazınında cinsiyet eşitsizliği kadınların istihdamdaki payı, sektörel ve mesleki açıdan cinsiyet katmanlı yapı ve ücret eşitsizliği üzerinden değerlendirilmektedir (Körner vd., 2012; Anker vd., 2002).

Son olarak çalışma sürecine ilişkin söz sahibi olabilmek çalışanlar açısından tercih edilen ve İYİ belirleyenlerinden kabul edilmektedir. Kişinin bir işi yapma yöntem ve yaklaşımında özgür olması, çalışma hızını ya da ritmini belirleyebilmesi, işin aşamalarını kendi kararına göre sıralaması gibi bağımsız karar alabilme özgürlüğüne sahip olup olmaması önemli bir psikolojik tatmin ve bütünlük belirleyendir.

Türkiye üzerine işyeri ilişkileri, ayrımcılık, karar süreçlerine katılım, ayrımcılık başlıklarında düzenli ve temsiliyet gücü yüksek objektif ve subjektif veri mevcut olmadığından eşitlik ve adalet başlığı daha ziyade endüstriyel ilişkiler kapsamında ele alınmaktadır. Temel veri setimiz HHİA'da da (2012) bu boyutla ilişkilendirilebilecek bir soru yoktur. Sendikalaşma, sendikalılık, toplu sözleşme ve sendikalarda cinsiyet ayrımında işyeri temsilciliği ve yönetimde yer alma konularında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yılda iki kez veri yayınlamaktadır.

Tablo 7. Eşitlik ve Adalet Göstergeleri

Körner, Puch ve Wingerter 2012	Leschke vd. 2012	Standing 2003	Standing 2003	Anker vd. 2002 (ILO)
Toplumsal cinsiyet eşitliği: 1. Kadınların çalışma yaşamına katılması 2. Cinsiyet katmanlı yapı 3. Cinsler arası ücret eşitsizliği	Kolektif çıkarlar ve temsiliyet: 1. Sendikacılık yoğunluğu 2. Toplu sözleşme oranı 3. İş organizasyonunda değişim konusunda karar sürecine katılım	Temsiliyet Güvencesi Endeksi: Girdi göstergeleri: 1. ILO'nun ilgili 87, 98 ve 141 No'lu konvansiyonlarının kabulü 2. Kurulan sendikaların türü konusunda kısıtlama getiren bir ulusal yasanın mevcudiyeti	Ekonomik Demokrasi Endeksi: 1. Sendikacılık oranı (çalışanların %50'den fazlası sendikalı ise) 2. Ana sendikanın bağımsız olması 3. Toplu Sözleşme 4. İşçilerin şirket ortağı olması (%30'dan büyük pay sahibi olmaları) 5. Şirket yönetiminin çalışanlarca seçilmesi	Eşit Davranma: 1. Cinsiyet temelinde mesleki katmanlaşma 2. Yönetici konumundaki kadınların oranı 3. Tarım dışı istihdamda kadının oranı 4. Kadın erkek gelir, ücret oranı
Sosyal diyalog: 1. Faaliyet kolu seviyesinde toplu sözleşmeler ve işçi temsilciliği 2. 1000 çalışan başına, grevler ve lokavtlar nedeniyle kaybolan gün sayısı		Temsiliyet Güvencesi Endeksi: Süreç Göstergeleri: 1. Sosyal ve işgücü politikalarıyla ilgili ulusal bir üçlü kurulun mevcudiyeti 2. Parlamento'nun STK'ların işçilerin çıkarlarını savunmasına yaklaşımı 3. Toplu sözleşme kapsamında çalışan işgücünün oranı		Sosyal Diyalog ve İşyeri İlişkileri 1. Sendikalaşma oranı 2. Toplu ücret pazarlığı kapsama oranı 3. Grev ve lokavtlar
İşyeri ilişkileri ve çalışma motivasyonu: 1. Meslektaşlarla ve üstlerle ilişkiler 2. İşyerinde yaş, cinsel eğilim, uyruk, cinsiyet, din, etnik köken, engellilik ve her türlü ayrımcılık 3. İşyerinde taciz: mobbing, fiziki şiddet, cinsel ve her türlü taciz 4. Tanımlama ve bağımsız karar verebilme: işi yapma yaklaşımını; iş yapma hızını ve iş sırasını özgürce seçebilme 5. Genel tatmin		Temsiliyet Güvencesi Endeksi: Çıktı Göstergeleri: 1. Sendikalı işçi oranı (%) 2. Sendikacılık oranında değişim 3. Sivil Özgürlükler Endeksi -Freedom House 4. Sivil Özgürlükler Endeksindeki Değişim-Freedom House		Gelecekte eklenmesi gereken göstergeler: Taciz, şiddet, otonomi, anlaşmazlık çözme yöntemleri Karar verme süreçlerine katılım, işçi-işveren ilişkileri göstergeleri, sendika içinde kadınların oranı, sendika yönetiminde ve çalışanları içinde kadınların oranı, sendikal oylama ve karar alma süreçlerine katılım, sendikaların kamu politikalarına katılımı

Kaynak: Yazarlar tarafından derlenmiştir.

5. Sonuç

Bu çalışmada iş koşulları, yaşam kalitesi ve çalışanların dirliği ilişkisi “insana yakışır iş” kavramı çerçevesinde ele alınmış; iş koşulları ve kalitesi ile ilgili iktisat yazınında özellikle 2000’li yıllardan bu yana yoğunlaşan çalışmalar çerçeve ve yöntemleriyle karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

İş koşullarını tanımlayan farklı kavramlar ve yöntemler üzerinde iktisat çevrelerinde ve politika kurumlarında bugün bile tam anlamıyla uzlaşılabildiği söylenememektedir. Bu çalışmada Türkiye imalat sanayi üretim sektörlerinde iş koşulları ölçümünde 7 boyut önermekteyiz. Bugüne kadar konu etrafında oluşan yazından yola çıkarak, ancak konunun bütünselliğini gözeterek önerdiğimiz bu boyutlar; kazançlar ve yan haklar; çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesi; işyeri güvenliği ve çalışma koşulları; terfi ve istihdam garantisi; sosyal güvence; beceri gelişimi ve eğitim ile eşitlik ve adalet boyutlarıdır.

Bu çerçeveye uygun olarak, araştırmamızda temel veri setimiz HHİA (2012) işgücü anketi olmak üzere farklı veri setlerinden yararlanarak önerdiğimiz göstergeler bu çalışmanın en önemli sonucunu oluşturmaktadır. Analizimiz Türkiye imalat sanayi için İYİ’nin alt bileşenleri içinde kazançlar ve yan haklar, çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesi, işyeri güvenliği ve çalışma koşulları ile sosyal güvence alanında gösterge oluşturabilecek veri kaynakları olduğunu göstermiştir. Buna karşılık, iş-yaşam dengesi konusunda gelişmiş ülke yazınında bulunan detaylı göstergelere Türkiye kapsamında ulaşmak mümkün olmamakta; diğer taraftan zor ölçülebilen alanlar olan terfi ve istihdam garantisi, beceri gelişimi, eğitim, eşitlik ve adalet göstergeleriyle ilgili veri sıkıntısı yaşanmaktadır.

Bunların ötesinde, Türkiye için baş edilmesi gereken en büyük sorun alanlarından biri, diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, enformel ekonominin varlığı ve bunun ölçümüdür. Bu alanın varlığı ve büyüklüğü yasalarla düzenlenen iş güvenliği, iş koşulları, terfi ve istihdam, sosyal güvence gibi göstergelerin işlevsiz kalmasına yol açmaktadır. Bu çerçevede gelişmekte olan ülkelerin özgül konumlarını

dikkate alan ve var olan uluslararası karşılaştırılabilir göstergelere tamamlayıcı bir biçimde kullanılabilecek alternatif göstergelere, başka bir deyişle, öncelikle bu alanı zenginleştirecek istatistik üretimine ihtiyaç bulunmaktadır. Çalışmamızın bundan sonraki safhası bu olanaklar ve kısıtlar altında Türkiye imalat sanayiinde İYİ ölçümlerini içerecektir.

Kaynakça

- Andrews, F. M. (1974). Social Indicators of Perceived Life Quality. *Social Indicators Research*, 1, 279-299.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators. International Labour Organization (ILO) Working Paper No. 2. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf (Erişim Tarihi: 16.10.2016)
- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, Informalizing and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308.
- Bakır, E., Tasiran, A. C., & Taymaz, E. (2009). Quality of Work and Employment, Industrial Relations and Restructuring in Turkey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Report. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0915.htm> (Erişim Tarihi: 05.12.2016)
- Bauer, R.A. (1966). Social Indicators and Public Surveys. *Public Opinion*, 30(3), 339-352.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., & Standing, G. (2003). A Family of Decent Work Indexes. *International Labour Review*, 142(2), 213-238.
- Burchell, B., Kirsten, S., Agnieszka, P., & Agloni, N. (2014). The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies and Ongoing Debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38, 459-477.
- Cazes, S., & de Laiglesia, J. R. (2015). Temporary Contracts and Wage Inequality. Janine Berg (Ed.), *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century* içinde (ss. 147-183). İngiltere ve ABD: Edward Elgar ve ILO.
- Clark, A. E. (2005). Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 377-400.
- Dewan, S., & Peek, P. (2007). Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries. ILO, Policy Integration and Statistics Department Working Paper No. 83. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_091732.pdf (Erişim Tarihi: 05.12.2016)
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). (2002). Quality of Work and Employment in Europe: Issues and Challenges. Foundation Paper No. 1, February 2002. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0212en.pdf (Erişim Tarihi: 18.10.2016)

- European Commission. (2001). Employment in Europe 2001: Recent Trends and Prospects, Employment and Social Affairs. <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1895&langId=en> (Erişim Tarihi: 18.10.2016)
- European Commission. (2002). Council Decision of 18 February 2002 on Guidelines for Member States' Employment Policies for the Year 2002, 2002/177/EC. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/007893ee-1581-4a7e-aa75-8314cf254c8f/language-en> (Erişim Tarihi: 18.10.2016)
- Floro, M.S., & Messier, J. (2011). Is There a Link Between Quality of Employment and Indebtedness? The Case of Urban Low-Income Households in Ecuador. *Cambridge Journal of Economics* (35), 499–526.
- Fuller, S. (2009). Investigating Longitudinal Dimensions of Precarious Employment: Conceptual And Practical Issues. Leaf F. Vosko, Martha Macdonald & Iain Campbell (Ed.), *Gender and the Contours of Precarious Employment* içinde (ss. 226-239). ABD ve Kanada: Routledge.
- Gai, D. (2002). Decent Work: Concepts, Models and Indicators. ILO, International Institute for Labour Studies Discussion Paper, DP/139/2002.
- Green, F., & Mostafa, T. (2012). Trends in Job Quality in Europe, Eurofound raporu, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions/trends-in-job-quality-in-europe> (Erişim Tarihi: 16.10.2016)
- Green, F., Mostafa, T., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., Van Houten, G., Biletta, I., vd. (2013). Is Job Inequality Becoming More Unequal?. *ILRRReview*, 66(4), 753-784.
- Herrmann, P. (2013). Precarity – An Issue of Changed Labour Market and Employment Patterns or of Changed Social Security Systems?. 19th Annual Conference on Alternative Economic Policy in Europe'da sunulan bildiri, Londra, Eylül 2013. http://www2.euromemorandum.eu/uploads/herrmann_precarity_issue_of_changed_labour_market_employment_patterns_or_of_changed_social_security_systems.pdf (Erişim Tarihi: 18.10.2016)
- Holman, D., & McClelland, C. R. (2011). Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU, WALQING Working Paper 2011.3. <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/docs/Latest%20Publications/WALQING%20FINAL%20REPORT%20Job%20quality%20in%20the%20EU.pdf> (Erişim Tarihi: 18.10.2016)
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü). (2002). Decent Work and the Informal Economy: Sixth Item on the Agenda. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf> (Erişim Tarihi: 16.10.2016)
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü). (2008a). Measurement of Decent Work, Discussion Paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_098027.pdf (Erişim Tarihi: 18.10.2016)
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü). (2008b). Measurement of Decent Work Based in Guidance Received at the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work Measurement. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_115402.pdf (Erişim Tarihi: 18.10.2016)
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü). (2009). Guide to the New Millennium Development Goals Employment Indicators including the Full Set of Decent Work Indicators. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_110511.pdf (Erişim Tarihi: 05.12.2016)

- İzdeş, Ö., ve Yücel, Y. (2016) Gender and Decent Work: Cross Cutting Issues in Manufacturing Industry in Turkey, basılmamış makale.
- Johnson, R. C., & Corcoran, M. E. (2003). The Road to Economic Self-Sufficiency: Job Quality and Job Transition Patterns after Welfare Reform. *Journal of Policy Analysis and Management*, 22(4), 615-639.
- Kantor, P., Rani, U., & Unni, J. (2006). Decent Work Deficits in Informal Economy: Case of Surat. *Economic and Political Weekly*, May 27, 2006, 2089-2097.
- Körner, T., & Puch, K. (2011). Measuring Quality of Employment in Germany Experiences with the UNECE/ILO/Eurostat Indicator Framework. UNECE/ILO/Eurostat Meeting on Measuring Quality of Employment toplantısında sunulan bildiri, Cenova, 31 Ekim– 2 Kasım 2011. http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.12/2011/Germany_country_report.pdf (Erişim Tarihi: 18.10.2016)
- Körner, T., Puch, K., & Wingerter, C. (2012). Quality of Employment: Earning Money and What Else Counts?. Statistisches Bundesamt (Federal Statistical Office) Report. https://www.destatis.de/EN/Publications/Specialized/LabourMarket/QualityEmployment0010016129004.pdf;jsessionid=11AB913A37EDA798863770497B75BED1.cae2?__blob=publicationFile (Erişim Tarihi: 16.10.2016)
- Körner, T. (2013). Measuring Quality of Employment – The UNECE/ILO/Eurostat Framework and its Implementation as Statistical Output. Paper presented at the Eighth European Workshop on Labour Force Survey Methodology, Gdańsk, Poland, 23-24 May 2013.
- Land, K. C. (1983). Social Indicators. *Annual Review of Sociology*, 9, 1-26. <http://www.jstor.org/stable/2946054> (Erişim Tarihi: 18.10.2016)
- Leschke, J., Watt, A., & Finn, M. (2008). Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) Working Paper, WP 2008.03. <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Putting-a-number-on-job-quality> (Erişim Tarihi: 16.10.2016)
- Leschke, J., Watt, A., & Finn, M. (2012). Job Quality in the Crisis – an Update of the Job Quality Index (JQI). European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) Working Paper, WP 2012.07. <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Job-quality-in-the-crisis-an-update-of-the-Job-Quality-Index-JQI> (Erişim Tarihi: 16.10.2016)
- Loveman, G. W., & Tilly, C. (1988). Good Jobs or Bad Jobs - Evaluating the American Job Creation Experience. *International Labor Review*, 127(5), 593-611.
- MacDonald, M. (2009). Spatial Dimensions of Gendered Precariousness: Challenges for Comparative Analysis. Leaf F. Vosko, Martha Macdonald & Iain Campbell (Ed.), *Gender and the Contours of Precarious Employment* içinde (ss. 211-225). ABD ve Kanada: Routledge.
- Mehran, F. (2005). Measuring Excessive Hours of Work, Low Hourly Pay and Informal Employment through a Labour Force Survey: A Pilot Survey in the Philippines. UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the Quality of Work, Geneva, 11-13 May 2005.
- Messenger, J.C., & Ray, N. (2015). The ‘Deconstruction of Part-Time Work. Janine Berg (Ed.), *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century* içinde (ss. 184-207). İngiltere ve ABD: Edward Elgar ve ILO.
- Montero, R., & Rau, T. (2015). Part-time Work, Job Satisfaction and Well-being: Evidence from a Developing OECD Country. *The Journal of Development Studies*, 51(4), 370-385.

- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macias, E., Antón, J. I., & Esteve, F. (2011). *Measuring More than Money: The Social Economics of Job Quality*. İngiltere ve ABD: Edward Elgar Publishing.
- Muñoz Sevilla, R., McCormick, D., Bello, N., & Santomé, J. M. (2014). Monitoring and Assessing Progress on Decent Work. International Labour Organization (ILO) Project INT/07/15/EEC. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_242052.pdf (Erişim Tarihi: 16.10.2016)
- Ostermeier, M., Linde, S., Lay, J., & Prediger, S. (2015). SMARTer Indicators for Decent Work in a Post-2015 Development Agenda: A Discussion and a Proposal. GIGA German Institute of Global and Area Studies, Working Paper, 266/2015. https://www.giga-hamburg.de/en/system/files/publications/wp266_ostermeier-linde-lay-prediger.pdf (Erişim Tarihi: 16.10.2016)
- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization and Consequences for Occupational Health: a Review of Recent Research. *International Journal of Health Services*, 31(2), 335-414.
- Plantenga, J., & Remery, C. (2013). Measuring Gender Equality within the European Union. Francesca Bettio, Janneke Plantenga & Mark Smith (Ed.), *Gender and the European Labour Market içinde* (ss. 36-50). ABD ve Kanada: Routledge.
- Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: Putnam.
- Said, M. (2012). Trade Reform, Job Quality and Wages of the Working Poor in Egypt. *The Journal of Developing Areas*, 46(2), 159-183.
- Seashore, S. E. (1974). Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Employment. *Social Indicators Research*, 1(2):135-168.
- Sehnbruch, K. (2004). From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market. Center for Latin American Studies, University of California, Berkeley Paper No.9.
- Standing, G. (2002). From People's Security Surveys to a Decent Work Index. *International Labour Review*, 141(4), 441-454.
- Standing, G. (2003). The Decent Work Enterprise: Worker Security and Dynamic Efficiency. ILO Publication (ISBN 92-2-114271-X). http://www.guystanding.com/files/documents/The_Decent_Work_Enterprise.pdf (Erişim Tarihi: 05.12.2016)
- Tansel, A., & Kan, E. O. (2012). Labor Mobility across the Formal/Informal Divide in Turkey: Evidence from Individual Level Data, IZA DP No. 6271, <http://ftp.iza.org/dp6271.pdf> (Erişim Tarihi: 05.12.2016)
- Trebilcock, A. (2005). Decent Work and the Informal Economy. United Nations University The World Institute for Development Economics Research (WIDER) Discussion Paper No. 2005/04.
- Toksöz, G. (2016). Yarı Zamanlı Çalışma: İşini Kaybeden Kadınların Yerini Güvencesiz Çalışan Alacak. <http://bianet.org/bianet/kadin/172146-yari-zamanli-calisma-isini-kaybeden-kadinlarin-yerini-guvencesiz-calisan-alacak> (Erişim Tarihi: 07.12.2016)
- Vosko, L. F., & Macdonald, M., & Campbell, I. (2009). Introduction: Gender and the Concept of Precarious Employment. Leaf F. Vosko, Martha Macdonald & Iain Campbell (Ed.), *Gender and the Contours of Precarious Employment içinde* (ss. 1-25). ABD ve Kanada: Routledge.

Extensive Summary

Measuring “Decent Job” in Developing Countries: Proposals for Turkey

Introduction

The global economic developments of the post 1990s paved the way to two major problems in labor markets: ‘jobless growth’, where not enough number of employment can be generated and ‘working poor’, namely large masses with jobs still living under severe poverty conditions. In this context ‘decent work’ (DW) emerged as an important issue as it is closely associated with poverty, individual and social welfare, productivity in the workplace and sustainable development. Quality of employment and working conditions, therefore, are areas that needs to be explored further to enhance the effectiveness of employment policies as well as to achieve sustainable development.

In the economic literature to date, there is no consensus on either the definitions and concepts related to adverse working conditions or the approaches and methods to assess the quality of employment. In this study, the theoretical approaches and empirical studies in the decent work debate is explored and the issue is evaluated from the perspective of developing countries with a special focus on Turkey. The work in the economic literature so far is mainly clustered around developed countries. Besides, in Turkey decent work is an unexplored area. This article is the initial step of an extensive study of quantifying the quality of employment in the manufacturing industries in Turkey (X and XX, 2016). The aim in this article is to critically discuss the methodological limitations of the existing approaches when evaluating developing countries and to propose a framework along with possible indicators for quality of job measurements for the Turkish case.

Method

In the researches on assessing working conditions basically two major approaches can be identified: One is the “decent work” studies framed primarily by

International Labor Organization (ILO) since the millennium development goals in the 2000s. Later it became one of the priority topics in post-2015 sustainable development goals (SDGs). ILO's approach is holistic as it aims to capture macro (employment opportunities, employment structure and labor laws), meso (working environment at the firm level) and micro (individual workers' conditions) levels of the topic. ILO measures decent work based on individual dimensions and creates user friendly country profiles, with a dashboard of large number of indicators derived from available information.

The second major approach is led by the European Union focusing on 'job quality'. 'Job quality' refers to a narrower definition including job content and work environment and uses micro level comparable data (Buchrell et al., 2014). The need to limit the scope of the definition on part of EU stemmed from the need to develop a comparable and instrumental indicator set within the European countries.

However, developing countries have peculiar conditions and limitations which constrains the explanatory potential of either ILO's or European decent work approaches. The typical differences for developing countries are: very sizable informal sector that has strong linkages with formal sector; significant labor market segregation and rigidities in movements across sectors; common practice of holding multiple jobs due to very low wages, small share of workers under social security and low unionization rates. Even the interpretations of basic labor market indicators require the awareness of the developing country context.

With those considerations, we propose a more extensive scope than EU-based studies for framing the quality of employment for developing countries, including social protection and informality, but a more restrictive scope than ILO excluding macro indicators defining the employment environment. We define decent work in seven dimensions; a) earnings and benefits; b) working hours and work-life balance; c) safety at work and working conditions; d) prospects/security of employment; e) social protection; f) equality and fairness; g) skills and trainings. Our main data source is Household Labor Force Survey (HLFS, 2012); we analyze 24 sub-sectors of the

manufacturing sector with approximately 34 thousand (21 thousand males, 13 thousand females) observations (X and XX, 2016). In addition to HLFS, we also use unionization data and statistics on occupational disease and employment injuries published by Ministry of Labor and Social Security.

Results

In the earnings and benefits dimension, indicators commonly used as benchmarks for low pay are: earnings below 2/3 of median income, earnings below 2/3 of median hourly earnings, income less than 75% of the median hourly wage, average hourly earnings in selected occupations, average real wages, minimum wage as % of median wage, net monthly earnings in national currency divided by PPP index. The database of HLFS of our study contains seven questions regarding this dimension, from which comparable indicators can be derived. These indicators help assess whether earnings are sufficient, the existence of bonus and extra benefits as well as working poverty rates for the manufacturing industry sub-sectors.

The second dimension, working hours and work-life balance sub-index covers; (i) indicators on the length of work (usual, excessive, short hours/involuntary part-time or underemployment), (ii) holidays, rights such as maternity and sick leave, (iii) unusual and asocial hours of work. HLFS Survey for Turkey provides information on working hours, variable working hours and overtime as well as part time work and its reasons. Among the reasons for part time work, limited information could be deducted about the care work. Although the data set contains valuable information about working hours and work life practices, it remains modest considering the diversity of indicators found in the literature, such as unusual hours, scheduling and discretion.

In the literature, typically preferred indicators to measure the third dimension, the workplace safety are; (i) fatal and/or on-fatal injury rate per one, ten or hundred thousand workers (ii) time lost due to injuries and accidents. Both objective and subjective indicators are used where available. In the Turkish context, we propose to

use data on employment injuries and occupational disease published by Ministry of Labor and Social Security on manufacturing sector with same 24 sub-sectoral divisions as HLFS does not entail such data.

In the fourth dimension, prospects/security of employment, mostly used indicators are tenure and types of contract. Fixed term, temporary, causal work and vulnerable employment (own-account workers and contributing family workers) are commonly referred indicators. Our database HLFS provides information on type of contract, duration of employment (tenure) and employment status. As opposed to diversity of indicators in the literature, the number of indicators for Turkey remains limited.

For the fifth dimension, social protection, ILO proposes to use indicators on the macro environment like population above 65, state social security expenditures, the share of population that benefits from health services, population that is included in the pensions system. In studies on developing countries with high informal employment problem, social security is often used as an indicator that measures the informal employment (Dewan and Peek, 2007; Mehran, 2005; Ostermeir et al. 2015). HLFS provides social security coverage in the manufacturing sector breakdown but no information is available on unemployment and health insurance.

Equality and fairness dimension covers topics such as workers' ability to: express themselves, address work-related problems, practice their organizational rights, participate in decision making processes on work or employment conditions related matters, use preventive and punitive institutional mechanisms in cases of physical or psychological harassment or violation of rights. In this study due to data limitations we will focus on industrial relations aspect. The data we use on unionization in manufacturing subsectors is from Ministry of Labor and Social Security, which is compatible with HLFS dataset.

The last dimension, skills and training is the most difficult part of decent work in terms of data availability in the empirical literature so far. Commonly referred

indicators in this field are trainings provided in the workplace, the initiative and control of employees over their work. For Turkey, HLFS dataset do not provide sufficient information on this topic and there is no other compensatory indicator covering this dimension from other sources. Therefore, skills and training dimension is omitted from the set of decent work dimensions for Turkish manufacturing industry.

Conclusion

Our preliminary analysis of decent work for manufacturing industry sub-sectors for Turkey reflects that it is possible to derive indicators that can address earnings and benefits, working hours, safety at work and working conditions dimensions using available data, whereas limited information could be derived for the work-life balance, prospects/security of employment, equality and fairness and skills and trainings dimensions. In this context, serious efforts to enhance the data generation and assessments in employment quality need to be raised before drafting employment policies especially in the context of developing countries.