



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

Doktora Tezi

**GENÇ İŞ GÜCÜNÜN VE İŞVERENLERİN
DÜZGÜN İŞ ALGISINA ELEŞTİREL BİR
YAKLAŞIM**

Tuğba BOZKURT

205031085

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Serap PALAZ

Bandırma 2025

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Doktora Tezi

GENÇ İŞ GÜCÜNÜN VE İŞVERENLERİN
DÜZGÜN İŞ ALGISINA ELEŞTİREL BİR
YAKLAŞIM

Tuğba BOZKURT

205031085

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Serap PALAZ

Bandırma 2025

ETİK BEYAN

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (03/01/2025-Savunma Tarihi)

Tuğba BOZKURT

ÖZET

GENÇ İŞ GÜCÜNÜN VE İŞVERENLERİN DÜZGÜN İŞ ALGISINA ELEŞTİREL BİR YAKLAŞIM

Tuğba BOZKURT

Bu araştırma, işverenler ile genç iş gücünün düzgün iş kavramına ilişkin algılarının uluslararası standartlar doğrultusunda incelenmesine ve algı farklılıklarının tespitine odaklanmaktadır. Araştırmanın temel sorusu; işverenlerin sunduğu iş koşullarının, düzgün iş kriterlerine ne ölçüde uyduğudur. Literatürdeki ölçüm araçlarının yetersizliği nedeniyle, düzgün iş kavramını değerlendirmek için bir referans noktası oluşturacak yeni bir ölçüm aracı geliştirilmiştir. Bu kapsamda, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılarak en çok açık işin bulunduğu imalat sektöründe; talep edilen mesleklere yönelik toplamda 30 işveren ve genç iş gücü ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. İşveren ve iş gücünün düzgün işe ilişkin bakış açılarının birlikte değerlendirilmesi, çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır.

Bulgular; işverenler ve genç iş gücünün düzgün işe dair bakış açılarındaki belirgin farklılıkları ortaya koymaktadır. İşverenler, düzgün işi; kaliteli üretim çıktısıyla ilişkilendirirken, genç iş gücü ise hor görülmediği ve ezilmediği bir iş olarak tanımlamaktadır. Her iki tarafın kavramı kendi perspektifinden değerlendirmesi, ortak bir anlayışın oluşmamasına ve düzgün iş ortamının sağlanmasında zorluklara neden olmaktadır. Araştırmada öne çıkan bir diğer bulgu, işverenlerin düşük ücret uygulamalarını çalışanlara "aile sıcaklığı" ve "güven ortamı" sunduklarını öne sürerek meşrulaştırma eğiliminde olmalarıdır. Buna ek olarak, genç iş gücünün sendikal faaliyetlere dair yetersiz bilgiye sahip olması ve toplumsal saygınlık kaygılarının ön planda olması da dikkat çeken noktalar arasındadır. Bu çalışma, iş gücü piyasasına ilişkin farklı dinamikleri ortaya koyması bakımından özellikle çalışan bulmakta zorlanan işverenler, sendika yetkilileri, arabulucular, bilirkişiler ve politika yapıcılar açısından önemli bir katkı sunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Düzgün İş, Genç İş Gücü, İşsizlik, Çalışma Hakları, İş Beğenmeme.

ABSTRACT

A CRITICAL APPROACH TO YOUNG LABOUR FORCE AND EMPLOYERS' PERCEPTION OF DECENT WORK

Tuğba BOZKURT

This research examines the perceptions of employers and young labour force regarding the concept of "decent work" in line with international standards and identifying differences in these perceptions. The primary research question explores the extent to which employers' working conditions align with the criteria for decent work. Due to the inadequacy of measurement tools in the literature, a new measurement tool has been developed to establish a reference point for evaluating the concept of decent work. In this context, the phenomenological design, one of the qualitative research methods, was employed, and in-depth interviews were conducted with a total of 30 employers and young workers in the manufacturing sector, which has the highest number of job openings, focusing on the most in-demand professions. The joint evaluation of employers' and employees' perspectives on decent work highlights the uniqueness of the study.

Findings reveal significant differences in perceptions: employers associate decent work with quality production outputs, while young workers define it as a workplace free from disrespect and exploitation. While employers associate decent work with quality production outputs, young workers define it as work where they are not disrespected or exploited. This divergence in perspectives hinders a shared understanding and the creation of decent work environments. Notably, employers justify low wages by emphasizing a sense of familial warmth and security. Conversely, young workers exhibit limited awareness of union activities and express concerns over social respectability. By uncovering distinctive dynamics within the labour market, this study provides valuable insights for employers, union officials, mediators, and policymakers.

Keywords: Decent Work, Youth Labour Force, Unemployment, Labour Rights, Job Dissatisfaction.

ÖNSÖZ

Hayatta farklılıklar bir arada anlam kazanmakta olup her birinin kendine ait bir işlevi bulunmaktadır: Gece ile gündüz, yaz ile kış, ağustos böceğiyle karınca gibi. Mülkiye yıllarımdan bu yana olguların farklı bakış açılarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini, farklılıkların birlikte ele alınması gerektiğini tecrübe edindim. Son yıllarda iş gücü piyasasındaki tartışmalara kulak verildiğinde de benzer ikilemler karşımıza çıkmaktadır. Bir tarafta işverenlerin “iş çok ama çalışan genç yok, gençlere iş beğendiremiyoruz” şikayetleri, diğer tarafta gençlerin “ben bu iş için mi bu kadar okudum” hayıflanmaları; yapbozun eksik parçasına dikkatimi çekti. Farklı iki tarafın bakış açılarının birlikte ortaya koyularak çözümlenmesi noktasında merakım uyandı. Doktora tezi çalışmalarım da bu merak üzerinde ilerledi.

Yeni şeyler keşfetme merakıyla çıktığım bu yolculukta, sadece bana ışık tutmayıp benimle birlikte o yolda yürüyen, derinlere düştüğümde beni cesaretlendirip yönümü tekrar bulmama yardım eden değerli hocam, tez danışmanım Prof. Dr. Serap PALAZ’a ne kadar teşekkür etsem az. Doktora yeterlilik sınavından beri çalışmalarımda beni yalnız bırakmayan mesafeye rağmen ne zaman ihtiyacım olsa hep bir adım ötemde olan kıymetli hocam Prof. Dr. Sadık KILIÇ’a; bana nitel araştırma dünyasının kapılarını aralayan, gece gündüz demeden bütün içtenliğiyle sorularıma cevap veren sevgili hocam Prof. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR’a teşekkür ederim.

En büyük şansım eşim... İki küçük çocuklu, bol hareketli, yoğun çalışma hayatımızda bana güvenli liman sağlayarak öğrenme merakımın sönmesine izin vermeyen, eşim Emrah’a teşekkür ediyorum. Ve miniklerim... Teşekkürün en büyüğü onlara... Çalışan anne çocukları olarak kendi oyun vakitlerinden vazgeçip geç saatlere kadar süren saha çalışmalarımda en büyük destekçilerimdi. Uzaktan beni izleyip gözlem notları alarak bana yardımcı olmak isteyen kızım Elçin ve oğlum Giray’a bana kattıkları için minnettarım. Son olarak, doktora tezimi; meraklı küçük bir kız çocuğuyken özgüvenli bir kadına dönüşmemde emeği büyük olan biricik Babaanneciğime ve namıdiğer Profesör Dedeciğime ithaf ediyorum.

Tuğba BOZKURT

Balıkesir, 2025

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar	ix
ŞEKİLLER	x
GRAFİKLER	xi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
1. DÜZGÜN İŞ YAKLAŞIMININ TARİHSEL GELİŞİMİ	7
1.1. Neoklasik İktisada Eleştiriler ve Sosyal Politikanın Gelişimi	11
1.2. Endüstri İlişkilerinin ve Sosyal Devletin Dönüşümü	17
1.3. İstihdamın Küreselleşmesi	19
1.4. Küreselleşmeyle Gelen Çalışma Hayatı ve Çalışan Yoksulluğu	23
2. DÜZGÜN İŞİN TANIMI VE KAPSAMI	27
2.1. Çalışma Hakları ve Uluslararası Yasal Dayanakları	30
2.2. İstihdam Fırsatları ve Uluslararası Yasal Dayanakları	32
2.3. Sosyal Koruma ve Uluslararası Yasal Dayanakları	34
2.4. Sosyal Diyalog ve Uluslararası Yasal Dayanakları	36
İKİNCİ BÖLÜM	39
GENÇLERİN DÜZGÜN İŞ AÇIĞI DENEYİMLERİ	39
1. GENÇLER AÇISINDAN DÜZGÜN İŞ BİLEŞENLERİNİN ANALİZİ	39
1.1. Genç İş Gücünün İstihdam ve Gelir Olanakları	41
1.2. Genç İş Gücünün Çalışma Hakları: Temel İlkeler ve Uygulamalar	45
1.3. Genç İş Gücü ve Sosyal Koruma Dinamikleri	50
1.4. Genç İş Gücünün Sosyal Diyalog Mekanizmalarındaki Yeri	51
2. DÜZGÜN İŞ VE GENÇ İŞ GÜCÜ PİYASASI İLİŞKİSİ	54

2.1. Talep Yönlü Faktörlerin Düzgün İş Üzerindeki Etkisi	54
2.1.1. İstihdam fırsatlarının yetersizliği.....	55
2.1.2. İstihdam koşullarının yetersizliği	57
2.1.3. İstihdam getirisinin yetersizliği	60
2.1.4. İstihdam şekillerinin marjinalliği.....	62
2.2. Arz Yönlü Faktörlerin Düzgün İş Üzerindeki Etkisi	66
2.2.1. Eğitimliilerin işsizliği	67
2.2.2. Emek arzının niteliksel yetersizliği	69
2.2.3. İşlerin beğenilmezliği	72
2.2.4. Sosyal ağların yetersizliği	73
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	78
DÜZGÜN İŞ ÖLÇÜMÜNÜN TARTIŞMALARI	78
1. DÜZGÜN İŞİN ÖLÇÜM SORUNU	78
2. DÜZGÜN İŞ ÖLÇÜMÜ YAKLAŞIMLARI.....	80
2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Yaklaşımı	80
2.2. Düzgün İş Performans Endeksi Yaklaşımı	86
2.3. Düzeyssel Ölçüm Yaklaşımı	92
2.3.1. Makro düzeyde düzgün işin ölçümü	92
2.3.2. Mezo düzeyde düzgün işin ölçümü	96
2.3.3. Mikro düzeyde düzgün işin ölçümü	97
2.4. Diğer Yaklaşımlar	102
2.4.1. İstatistiki göstergelerle düzgün işin ölçümü.....	102
2.4.2. Yedi gösterge ile düzgün işin ölçümü	105
2.4.3. Düzgün iş endeksleri	107
2.4.4. İnsani kalkınma endeksi bazlı düzgün işin ölçümü.....	110
3. DÜZGÜN İŞİN GÖRECELİLİĞİ	113
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	118
GENÇ İŞ GÜCÜ PİYASASINDA DÜZGÜN İŞİN ANLAMI	118
1. ARAŞTIRMANIN GENEL YAKLAŞIMI VE GEREKÇESİ	118
2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	119
2.1. Araştırmanın Felsefesi ve Deseni	119
2.2. Yansıtıcılık ve Araştırmacının Rolü	120

2.3. Araştırma Bağlamı ve Soruları	122
2.4. Araştırma Alanı Seçimi.....	122
2.5. Veri Toplama Teknikleri.....	125
2.5.1. Çalışma Grubunun Oluşturulması	126
2.5.2. Gözlemler	126
2.5.3. Mülakatlar	127
3. ARAŞTIRMADA GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK	128
4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	131
5. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ.....	132
5.1. Katılımcıların ve Araştırma Sorularının Sınıflandırılması	132
5.2. Bulgular ve Değerlendirme.....	134
5.2.1. Düzgün işin ekonomik ve sosyal bağlamı	135
5.2.2. İş hayatındaki temel beklentiler	149
5.2.3. İş sağlığı ve güvenliği	163
5.2.4. Çalışma süresi	167
5.2.5. Genel becerilerin yükseltilmesi ve yeniden üretilmesi.....	174
5.2.6. İstihdam- Temsiliyet- Gelir güvencesi	182
5.2.7. Sosyal koruma	192
5.2.8. İstihdamda adil muamele ve eşit fırsat	196
TARTIŞMA	203
SONUÇ VE ÖNERİLER	216
KAYNAKÇA	222
EKLER.....	253

TABLÖLAR

Tablo 1. Düzgün İşin Ölçümünün Gelişimi	83
Tablo 2. Düzgün İş-Uluslararası Çalışma Örgütü Veri Seti.....	85
Tablo 3. Katılımcıların Sınıflandırılması	132
Tablo 4. Araştırma Sorularının Sınıflandırılması.....	134
Tablo 5. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -I.....	135
Tablo 6. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -II	151
Tablo 7. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -III	163
Tablo 8. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -IV	168
Tablo 9. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -V	175
Tablo 10. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -VI.....	182
Tablo 11. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -VII	192
Tablo 12. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -VIII	197

ŞEKİLLER

Şekil 1. Düzgün İş Bileşenleri.....	9
Şekil 2. Yedi Düzgün İş Göstergesi	106



GRAFİKLER

Grafik 1. Küresel Genç İşsizlik Oranları (2017-2023).....	42
Grafik 2. Gelir Düzeyine Göre Ülkelerin Genç İşsizliği (2023).....	43
Grafik 3. Genç İş Gücüne Katılım Oranı-2023	44
Grafik 4. Karşılaştırmalı İş Gücü Piyasası Verileri.....	123



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
BM	Birleşmiş Milletler
DWCP	Düzgün İş Ülke Programları
DWI	Düzgün İş Endeksi
ECOSOC	Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi
ETUC	Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
EUROSTAT	Avrupa Komisyonu İstatistik Ofisi
GSMH	Gayrisafı Milli Hasıla
ICLS	Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı
ILC	Uluslararası Çalışma Konferansı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ILOSTAT	Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistik Ofisi
IMF	Uluslararası Para Fonu
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
KILM	Key Indicators of the Labour Market
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
MTAL	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
NEET	Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Alan Gençler
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
SDG	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UN	United Nations

UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNECE	Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu
UNPFA	United Nations Population Fund
UNICEF	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
WB	Dünya Bankası
YÖK	Yükseköğretim Kurumu



GİRİŞ

Düzgün iş kavramı, iş gücü piyasası için bir çatı oluşturmakta olup çalışma hayatına ilişkin temel hakların uygulanması, yeterli ve adil gelir sağlayan istihdam fırsatlarının artırılması, herkes için etkin sosyal korumanın sağlanması ve güçlü bir sosyal diyalog kurulması hedefleri üzerinde temellendirilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), düzgün iş yaklaşımı kapsamında temel bir çerçeve sunmaktadır (Nizami vd. 2017, 35). Bu çerçeve, istihdam imkânlarının artırılması, çalışma haklarının uygulanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesi, ayrımcı uygulamalarının önlenmesi, sosyal güvenlik haklarının sağlanması, iş gücü piyasasındaki temel aktörler arasında sosyal diyalog kurulması, örgütlenme özgürlüğünün desteklenmesi, zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması, iş güvenliği önlemlerinin alınması ve uygun ücret politikalarının benimsenmesi gibi hususları kapsamaktadır. Bu kapsam, Uluslararası Çalışma Örgütüne üye tüm devletler için bağlayıcı nitelikte olup insana yakışır bir iş ortamının sağlanması temel hedef olarak belirlenmiştir (Heeks vd. 2017, 35).

Uluslararası Çalışma Örgütüne üye devletler, düzgün iş standartlarının hayata geçirilmesini taahhüt etmektedir (Palaz 2005, 480). Uluslararası Çalışma Örgütünün düzgün iş yaklaşımını stratejik önceliklerinden biri olarak benimseme kararıyla birlikte kavramın tanımlanmasının ötesinde ölçüme elverişli hâle getirilmesi de önem kazanmıştır. Nitekim kavramın nesnel bir boyutta netlik kazanmaması durumunda her bir aktörün düzgün işi kendi uygun gördüğü şekilde yorumlama fırsatına zemin hazırlanmaktadır. Kavramın ölçülebilirliğinin sınırlı olmasının yanı sıra geniş bir içeriğe sahip olması da hangi hedefin ne kadar uygulandığının takibini kolaylaştırmamaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, düzgün iş kavramının ölçülebilirliğinin daha da sınırlı olması; çalışma koşullarının her kesim için göreceliliğini beraberinde getirmektedir. Emeğini arz eden iş gücü ile emeği talep eden işverenin, işten ve çalışma koşullarından beklentilerinin farklı olması, tarafların ortak bir paydada buluşmasını zorlaştırmaktadır. Bu noktada, "düzgün iş" kavramına dair algı ve öncelikler de her kesim için farklılık gösterebilmektedir. Söz konusu farklılık, açık iş pozisyonları ile işsizlik oranları arasında bir tutarsızlığın nedenlerinden birini oluşturabilmektedir. Ekonomiye daha fazla katma değer sağlama potansiyeline sahip genç iş gücü, sunulan çalışma koşullarını kendine uygun bulmazken, neoliberal politikaların etkisiyle küresel rekabet

baskısı altında olan işverenler, daha fazla kâr ve daha düşük maliyet hedefi doğrultusunda iş gücüne sundukları imkânları düzgün iş koşulları olarak değerlendirebilmektedir. Türkiye’de işsizlik ve açık iş paradoksu bağlamında, gençlerin mevcut işleri beğenmemesi, masa başı işlerde çalışmak istemesi, işverenlerin çalıştıracak insan bulamaması sorunlarının temelinde; iş gücüne sunulan koşulların düzgün iş standartlarıyla ne denli örtüştüğünün sorgulanması gerekmektedir. Artan okullaşma oranları ve uzayan eğitim sürelerine bakıldığında; iş gücü piyasası sorunları arasında sayılan; nitelikli iş gücü açığı ve nitelikli iş gücünün doğru sektörlere kanallanmadığı gibi hususların gerçekliği tam olarak yansıtmadığı yapılan araştırmalarda görülebilmektedir (Iorgulescu 2016, 52; Şahin 2019, 56). Burada aslında iş gücü ile işveren arasındaki düzgün iş beklentilerinin farklı olduğu öngörülmektedir. Tez çalışmada, söz konusu farklılıktan yola çıkılmıştır.

Düzgün iş yaklaşımı, yaklaşık 25 yıl önce literatüre girmiş olmasına rağmen Türkiye’de bu konu hakkında yürütülen az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Söz konusu çalışmaların ise iş gücü piyasasının sadece emek arz eden ya da emek talebinde bulunan tarafın bakış açısıyla sınırlı kaldığı ortadadır. Bu konuda ulusal literatüre bakıldığında; işveren ve genç iş gücünün düzgün iş algısına ilişkin görüşlerine tek taraflı yer verildiği görülmüş olup hem çalışanların hem de işverenlerin düzgün iş algısı üzerine bir çalışmaya ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir. Doktora tezi kapsamında, reel iş gücü piyasası koşulları çerçevesinde genç iş gücü ile işverenlerin istihdam ilişkisi beklentileri ve uygulamaları, düzgün iş kriterleri doğrultusunda karşılaştırmalı bir yaklaşımla incelenmiştir. Söz konusu yaklaşım, gençlerin ve işverenlerin istihdam süreçlerindeki dinamiklerini keşfetmeyi amaçlamakta ve düzgün iş standartlarının her iki kesim açısından nasıl şekillendiğini ortaya koyarak tezin katkısına ve önemine işaret etmektedir.

Çalışmada, emek arzı konumundaki 15-29 yaş aralığındaki genç iş gücünün düzgün işe yaklaşımı ile emek talebinde bulunan işverenlerin sunduğu çalışma ortamının düzgün iş koşullarıyla ne denli örtüştüğü incelenmiştir. Bu inceleme kapsamında, kapitalist ekonominin evrildiği noktada krizlerin çözümüne yönelik geliştirilen stratejiler ve üretim araçlarının devamlılığı noktasında ortaya çıkan yeni yaklaşımlar dikkate alınmıştır. Aynı doğrultuda, düzgün iş yaklaşımının neoliberal ekonomi döngüsü krizlerine içeriden bir çözüm olarak geliştirildiği hususu da göz önünde

bulundurulmuştur. Nitekim düzgün iş yaklaşımıyla daha fazla istihdam sağlanarak küresel rekabetin sürdürülebilirliği için üretim araçlarının ekonomiye kazandırılmasıyla birlikte geri besleme döngüsünün devamlılığı esas alınmıştır (Baccaro ve Mele, 2012: 211). Bu çerçevede; düzgün iş yaklaşımı doğrultusunda emek arzı ve emek talebinin karşılıklı çalışma deneyimlerinin özünü tanımlayan bütüncül bir betimleme ortaya koyulması amaçlanmıştır. Söz konusu betimleme kapsamında işsiz gençlere rağmen mevcut açık işlerin doldurulamamasının; gençlerin iş beğenmemesinden mi yoksa çalışma koşullarının düzgün iş kriterleriyle uyumsuz olmasından mı kaynaklandığı; iş gücü arzı ile iş gücü talebi taraflarının düzgün işe yükledikleri anlamların, genç iş gücü piyasasını nasıl etkilediği; asıl sorunun gençlerin iş beğenmemesi mi, beceri uyumsuzluğu mu, yoksa düzgün iş ortamının sağlanamaması ile mi ilişkili olduğu üzerine şekillendirilen araştırma sorularından hareket edilmiştir. Çalışmanın amacı, uluslararası normlar çerçevesinde düzgün iş yaklaşımını temel alarak iş gücü piyasasındaki farklı aktörlerin beklentileri ile mevcut iş koşulları arasındaki mesafeyi tespit etmektir. Bu farkındalığın, iş gücü piyasasındaki uygunsuz çalışma koşullarından kaynaklanan sorunların çözümüne yönelik daha etkili stratejiler geliştirilmesine katkı sağlaması hedeflenmektedir. Çalışma kapsamında söz konusu ikilemin arkasındaki nedenler; Ghai ve Nizami-Prasad'ın düzgün iş kriterleri bağlamında geliştirilen düzgün iş kriterleri ile ilişkilendirilerek incelenmiştir.

Tezin ilk bölümünde; düzgün iş yaklaşımının kavramsal çerçevesi ele alınmıştır. Düzgün iş yaklaşımının tarihsel gelişimi, iktisadi gelişimler doğrultusunda çalışma koşullarının nasıl şekillendiği ve düzgün iş yaklaşımına olan ihtiyacın nasıl ortaya çıktığı bu bölümde ele alınmıştır. Neoklasik dönemden beri mevcut üretim koşullarının çalışanların hayatlarını nasıl etkilediği ve ortaya çıkan sorunlar karşısında hangi yaklaşımların geliştirildiği incelenmiştir. Bununla birlikte, düzgün işin kapsamı ile uluslararası boyuttan başlayarak hukuki dayanakları ortaya koyulmuştur. İkinci bölümde, gençlerin düzgün iş deneyimlerine yer verilmiştir. Gençlerin iş açıklarından ziyade düzgün iş açıkları ile karşı karşıya kaldığının ifade edildiği bölümde, gençlerin maruz kaldığı çalışma koşulları düzgün iş hedefleri kapsamında sınıflandırılarak ve verilerle desteklenerek sunulmuştur. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayımlanan Hane Halkı İş Gücü Anketleri kapsamında genç iş gücü piyasasına ilişkin genel durum, veri analizleri

eşliğinde ele alınmıştır. Bununla birlikte, düzgün iş yaklaşımının genç iş gücü piyasası ile ilişkisine değinilmiştir. Genç iş gücü piyasasında düzgün iş yaklaşımıyla bağdaşmayan arz veya talep yönlü faktörler incelenmiştir. Böylece, emek piyasasında yer alan düzgün iş yaklaşımı önündeki emek arzı ve emek talebi boyutlu engeller, farklı kesimlerin karşılıklı dengesi gözetilerek sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde, düzgün işin ölçümü tartışmaları ele alınmıştır. Ölçüm tartışmaları bağlamında ortaya konulan düzgün işin göreceliğinin, ayrı bir tartışma konusu olarak bir süre daha güncelliğini koruyacağı öngörülmektedir. En başından beri uluslararası düzeyde de gündeme gelen “Neye göre ve kime göre düzgün iş?” sorularının cevaplarının arandığı bölümde, son yirmi beş yıldır geliştirilen düzgün iş ölçümü yaklaşımları ifade edilmiştir. Nitekim tez kapsamında genç iş gücü ve işverenlerin düzgün iş olarak adlandırdığı koşullar ile düzgün iş olarak tanımlanan koşullar ve gereklilikler arasındaki farkın ortaya koyulması için nasıl bir yaklaşım geliştirilmesi gerektiği hususu da üçüncü bölüm içinde şekillendirilmiştir. Dördüncü bölümde, saha çalışmasının sonuçları aktarılmıştır. Sadece istatistiksel verilere dayalı bir yaklaşımın, 'düzgün iş' fenomeninin öznel ve bağlamsal boyutlarının keşfedilmesinde yeterli olamayacağı öngörülmüştür. Bu kapsamda, ikinci bölümde ele alınan genç iş gücü piyasasına ilişkin veri analizlerinin yanı sıra sürece nitel araştırma yöntemi de dâhil edilmiştir. Söz konusu bölümde, nitel araştırma yöntemi desenlerinden fenomenolojik yaklaşıma başvurularak gençlerin ve işverenlerin 'düzgün iş' kavramına ilişkin anlam dünyaları ve deneyimleri derinlemesine incelenmiştir. Genç iş gücü piyasasında hem işverenler hem de genç iş gücü açısından düzgün işin nasıl algılandığı, mevcut çalışma koşullarının düzgün işin hedef ve kriterleri ile karşılaştırılması, genç iş gücü piyasasında düzgün işin önündeki temel engellerin belirlenmesi saha çalışması kapsamında ele alınmıştır. Tez çalışmasında, 'düzgün iş' kavramına ilişkin mevcut literatürün incelenmesiyle elde edilen bilgilerin ışığında özgün bir yaklaşımın geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Düzgün işin ölçümüne ilişkin literatürdeki mevcut kriterlere bakıldığında; genel itibariyle makroekonomik göstergelerin kullanıldığı, çalışma koşullarına ilişkin her durumun ölçüme dâhil edilemediği görülmüştür. Literatür taramalarında, düzgün iş kavramının ölçümüne yönelik mevcut araçların hem kapsam hem de uygulanabilirlik açısından yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, düzgün iş kriterlerini net bir şekilde

tanımlayıp değerlendirebilecek, standart bir ölçüm aracının eksikliğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, düzgün işin uluslararası normlara uygun olarak değerlendirilmesine ve farklı bağlamlarda karşılaştırılmasına olanak tanıyacak daha kapsamlı bir ölçüm aracı geliştirilmiştir. Geliştirilen bu araç, iş güvencesi, adil ücret, sosyal koruma ve sosyal diyalog gibi temel düzgün iş kriterlerini esas alarak hem işverenlerin hem de iş gücünün algılarını ve deneyimlerini ölçmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, düzgün iş; Ghai ve Nizami-Prasad tarafından ortaya konulan düzgün iş kriterleri esas alınarak geliştirilen daha kapsamlı ölçütler dâhilinde analiz edilmiştir.

Mevcut analizlerdeki sayısal verilerin ölçülemeyen olgulara dair fikir vermediği, çok sayıda istisnai durumun dışarıda kaldığı görülmektedir. Bu nedenle, saha çalışmasında nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Bu kapsamda, fenomenolojik desenin sunduğu imkânlar ile ilk elden veriye ulaşarak derinlemesine inceleme yapılması, nicel araştırmaların “teknik, ekonomik indirgemeci ve genellemeci” (Ünsaldı, 2014: 103) yaklaşımından uzaklaşarak olguların anlamlandırılması esas alınmıştır. Düzgün iş, hâlihazırda geniş bir içeriğe sahip olduğundan çalışmanın sınırlarına netlik kazandırılması bakımından en çok açık işin bulunduğu imalat sektörüne yönelik işverenler tarafından en çok talep edilen üç meslek grubu üzerinden işverenlerin genç ve nitelikli personel arayışı göz önünde bulundurulmuştur. Türkiye İş Kurumu tarafından her yıl yayımlanan İş Gücü Piyasası Araştırma Raporları doğrultusunda, ulusal iş gücü piyasasıyla benzerlik taşıyan Balıkesir, araştırmacının bu alandaki tecrübeleri de dikkate alınarak çalışma alanı olarak seçilmiştir. 2020-2024 yılları arasındaki Balıkesir İş Gücü Piyasası Araştırma Raporları'na göre imalat sektöründeki açık işlerde talep edilen ilk üç meslek grubuna yönelik olarak, gerekli sertifikalı eğitime sahip 15-29 yaş arasındaki işsiz ve çalışan gençlerin yanı sıra bu mesleklerde genç iş gücü çalıştıran veya arayan işverenlerle derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Derinlemesine mülakatlar aracılığıyla değişen çalışma hayatı algıları doğrultusunda genç iş gücünün ve işverenlerin çalışma ortamına dair düşünceleri ve beklentileri detaylı bir şekilde araştırılmıştır. Beğenilmeyen işlerin düzgün iş yaklaşımı açısından yeri, işverenler ile gençlerin düzgün işten ne anladığı, emek piyasasında nitelikli iş gücü talebi ele alınmıştır. Ortaya çıkarılan tablo dâhilinde genç işsizliğinin

azaltılmasına ve genç iş gücü piyasasındaki olumsuz çalışma koşullarının insan onuruna yakışacak şekilde düzenlenmesine ilişkin etkili stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlanması amaçlanmıştır. Böylece, “*güvencesizlik tuzaklarındaki*” (Standing, 2022: 150) genç iş gücünün ekonomiye kazandırılması ve kalkınma hızının artırılması hedeflenmiştir. Literatür ve saha araştırması birlikte ele alındığında; düzgün iş yaklaşımının, kapitalizm ve küresel sermayenin zaman içinde değişen yapılarının yol açtığı toplumsal ve ekonomik sorunlara çözüm üretmeyi hedefleyen bir yaklaşım olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, mevcut ekonomik sistemin yarattığı zorlukları aşmaya yönelik bir çaba olarak değerlendirilmektedir. Ancak, bu çabanın başarıya ulaşabilmesi için düzgün iş yaklaşımının iş gücü lehine uygulamalarla hayata geçirilmesinin önemi vurgulanmıştır. Saha çalışması kapsamında yapılan yarı yapılandırılmış mülakatlarda sorulan sorular ve kullanılan metodolojik sınıflandırma “Ekler” kısmında yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. DÜZGÜN İŞ YAKLAŞIMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Küreselleşme, toplumun düşük gelirli kesimlerini gelir düzeyi yüksek olanlara kıyasla daha çok olumsuz etkilemektedir. Gelişmiş ülkelerin yanı sıra gelişmekte olan ülkelerde bu etki daha net gözlenmektedir (International Monetary Fund, 2007: 36). Küreselleşmenin hem etkilediği hem de etkilendiği teknolojik ilerleme ile birlikte geleneksel ekonomilerin bazı sektörleri yok olmakta, iş gücü piyasaları gittikçe kutuplaşmakta, büyüme rakamlarının artış göstermesine rağmen en zengin ve en fakir arasındaki mesafe daha da artmaktadır. İş gücü ise çalışma hayatından dışlanma riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Sürecin beraberinde yeni yetkinlik talepleri yeni eğitim türleri gerektirmekte ve yeni iş fırsatları için göç tetiklenmektedir (Spence, 2011: 33). Sektörlerde ve hizmetlerde küçülme, iş gücünün sağlığını ve yaşamını olumsuz etkileyebilecek yeni bir yapılanmaya yol açmaktadır. Özellikle, göçmenler, engelliler, kısmi çalışma kabiliyetine sahip işçiler, ev işçileri ve kayıt dışı çalışanlar bu durumdan en çok etkilenen kesimler arasında yer almaktadır. Bu kesimlerin refah içinde bir hayat sürmesi için ortaya koyulan çözüm ise düzgün iş olarak karşımıza çıkmaktadır (Munck, 2010: 161).

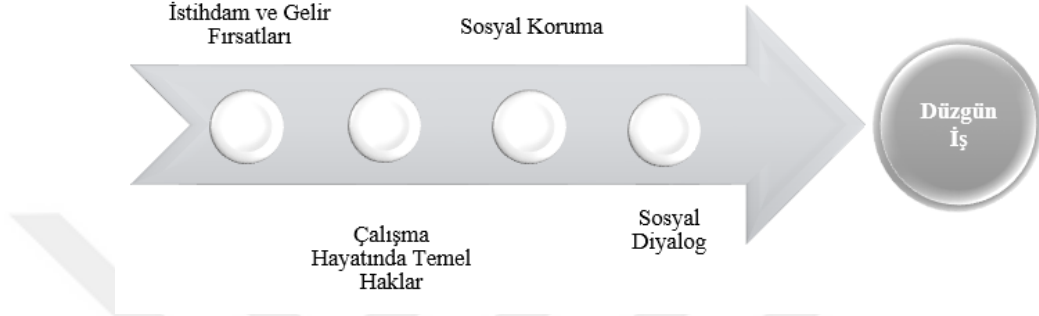
Düzgün iş kavramının bileşenleri ya da araçları olarak ifade edebileceğimiz dört temel unsur bulunmaktadır. Bunlar; istihdam ve gelir fırsatları; sosyal koruma; çalışma hayatında temel haklar ve uluslararası çalışma standartları; sosyal diyalog (Majid, 2001: 3). Uygun istihdam fırsatlarının oluşturulması, çalışma yaşamında hakların güvence altına alınması, sosyal korumanın yaygınlaştırılması ve sosyal diyalogun teşvik edilmesi; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (International Labour Organization- ILO) düzgün iş gündeminin dört ayağını oluşturmaktadır (ILO, 2015). Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından “Düzgün İş Gündeminin Dört Temel Direği (Four Pillars of the ILO Decent Work Agenda)” olarak ifade edilen düzgün iş bileşenleri, Türkçe’de farklı karşılıklarla yer almaktadır. Düzgün iş bileşenleri, düzgün iş araçları, düzgün iş hedefleri ya da düzgün iş stratejileri olarak da ifade edilen bu unsurların dengeli ve bütünsellik içinde bir arada

olması beklenmektedir (Ghai, 2003: 114; ILO, 2004: 4; Majid, 2001: 1; Rodgers, 2007: 25; Sengenberger, 2001: 41). Nitekim düzgün iş; söz konusu unsurlardan birinin eksikliği durumunda işlevselliğini kaybedecektir. Düzgün işi düzgün iş yapan bu bileşenlerin birlikteliği olup bileşenler arasında önemli bir geçişkenlik de bulunmaktadır. Örneğin, çalışma hayatındaki temel haklar; diğer bileşenlere ilişkin hukuki altyapının düzenlenmesine zemin hazırlamaktadır. Sosyal diyalog, istihdam ve gelir koşulları için önemli bir araçtır. Sosyal koruma ise çalışma ortamının ve gelirin sürdürülebilirliği için etkindir. Diğer yandan, Ghai'nin ifade ettiği gibi (2006) söz konusu unsurlar, iş gücü arzı, iş gücünün verimliliği ve motivasyonu, üretimin devamlılığı, iş gücü devir hızına olan etkileri nedeniyle bir bütün olarak istihdamı etkilemektedir.

Düzgün işin "kadın ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik dâhilinde insana yakışır ve üretken işler elde etme fırsatları" tanımından hareketle kavramsal olarak farklı özellikleri içine aldığı ifade edilmektedir (Anker ve diğerleri, 2002). Söz konusu boyutlar; düzgün işin bileşenlerini ele alırken göz önünde bulundurulması gereken temel hususları vurgulamaktadır. Bu açıdan, bunların düzgün iş bileşenlerinin dışında kalan farklı unsurlar olarak algılanmaması gerekmektedir. Çalışma fırsatları bakımından cinsiyet eşitliğine dikkat edilmesi gerektiğine; verimli çalışmanın emek piyasası açısından hem arz hem de talep yönlü bir gereklilik olduğuna vurgu yapılmaktadır. Çalışma özgürlüğü bakımından çocuk işçiliği ve köleliğin kaldırılmasından sendikal özgürlüğe kadar geniş bir perspektif esas alınmaktadır. Bununla birlikte, çalışma hakkının bileşenlerinden olan eşitlik ilkesinin hem iş yerinde hem de işe erişimde geçerli olduğuna; sosyal korumanın bir parçası olan iş güvenliğinin, çalışma hayatı sırasındaki ve sonrasındaki koruma ihtiyacını kapsadığına dikkat çekilmektedir. Son olarak, işçilerin çalışma hayatının her aşaması dâhil olmak üzere iş yerinde saygıyla muamele görmesi gerektiği ifade edilmiştir (Anker ve diğerleri, 2002: 2).

Kavramsal karışıklığın önüne geçilebilmesi kapsamında Şekil 1'de gösterilen düzgün işin bileşenlerini kısaca özetlemek yerinde olacaktır. İstihdam ve gelir fırsatları, iş arayan herkesin kolayca düzgün iş koşullarında bir işe erişimini ifade etmektedir. Bu durum sadece ücret karşılığında istihdam edilenler için değil, kendi hesabına çalışanlar, kayıt dışı çalışanlar, ücretsiz aile işçileri de dâhil olmak üzere tüm kesimler için geçerlidir. Tüm bireylerin, hayatlarını sürdürebilmek için insan onuruna yakışır bir şekilde yeterli

geçim kaynaklarına sahip olması ise yeni istihdam imkânlarının oluşturulmasını gerekli hâle getirmektedir. “Daha iyi hayatlar için daha iyi işler” ile özetlenen yeterli ve gerekli istihdam fırsatlarının sunulması bileşeni, yoksullukla mücadelede önemli araçlardan bir tanesidir (Bohle, Quinlan ve Mayhew, 2001: 33).



Şekil 1. Düzenli İş Bileşenleri

Kaynak: ILO, “Report of 87th Session of the ILC”, 1999.

*Belirtilen rapor dikkate alınarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Çalışma hayatındaki temel haklar bileşeni, çalışma hak ve özgürlüğünün hukuki altyapısını içermektedir. ILO’nun temel çalışma alanlarından birini oluşturan bu bileşen kapsamında örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırma yasağı, çocuk işçiliği, çalışma hayatında ayrımcılık uygulamaları ele alınmaktadır (Palaz, 2005: 488). Nitekim çalışma haklarının temeli, her çalışan için eşit, adil gelir imkânları sunan, ifade ve temsil etme ile katılım hakkının sağlandığı sosyal koruma dâhilindeki işe dayanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün temel sözleşmeleri, çalışma haklarının genel içeriğini oluşturmaktadır (Fields, 2003: 242).

Yeterli sosyal korumaya sahip iş, düzenli işin temel unsurları arasındadır. Hayatın olağan akışı içinde gelişebilecek ani durumlara ilişkin belirli sosyal koruma sistemlerinin geliştirilmesine rağmen Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre dünyadaki mevcut iş gücünün sadece %20’sinin sosyal koruma sistemi içinde olduğu öngörülmektedir (ILO, 2024). Ancak sosyal koruma göstergeleri kapsamında detaylı ve küresel anlamda geçerli bir gösterge havuzu oluşturulamadığından net sonuçlara ulaşma konusunda sorunlar devam etmektedir. Sosyal güvenlik harcamaları, bu anlamda en geniş geçerliliği olan göstergelerin başında gelmektedir. Tıbbi bakım, hastalık, yaşlılık, işsizlik vb. konulara ilişkin uygulanan sosyal koruma mekanizmaları ile ilgili göstergelerin geliştirilmesi

hakkında çalışmalar devam etmektedir (Anker ve diğerleri, 2002: 53). Nitekim sosyal korumanın temel amacı; bireylerin hastalık, yaşlılık, malullük kaynaklı gelir kayıplarına karşı gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamaktır (Şenkal, 2021: 14). Sosyal koruma, bireylerin yeterli sosyal ve ekonomik güvence dâhilinde temel ihtiyaçlarının karşılanmasının yanı sıra toplumsal hayat kalitesinin artırılmasında ve genel istikrarın sağlanmasında da etkilidir. Hane halklarının iş kaybı, hastalık, kaza ve ekonomik kriz vb. beklenmedik durumlar karşısında gelir yetersizliği sonuçlarından korunması için önemli bir politika aracıdır (Conway, De Haan ve Norton, 2000: 35).

Düzgün işin önemli bir boyutu, çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılabilmesidir. Çalışanların kendi çıkarlarını toplu olarak savunmak için özgürce örgütlenebilmeleri, demokrasinin ve sosyal diyalogun önemli bir unsurudur. Sosyal diyalog, ortak çıkarlara ilişkin konularda hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında yapılan her türlü müzakere, danışma veya bilgi alışverişidir (Green, 2021: 12). Düzgün iş bileşenlerinden sosyal diyalog, temel haklardan biri olup çalışma ilişkileri kapsamında meydana gelebilecek anlaşmazlıkların hukuki yollardan çözümü için önem arz etmektedir (Baccaro, Mele: 2012: 206). Demokratik ülkelerin ayrılmaz bir parçası olan sosyal diyalog yöntemleri, çalışanların ve işverenlerin sendika kurma, toplu pazarlık ve toplu sözleşme yapma haklarını içermektedir. Ancak, söz konusu hakkın etkin bir şekilde kullanılmadığı, resmi verilerde sendika üyesi sayısı yüksek görünse bile toplu sözleşme kapsamında olanların çok küçük oranlarda kaldığı görülmektedir (Kapar, 2007: 8). Sendikal özgürlüklerin kısıtlandığı bir ortamda düzgün işlerden bahsedebilmek mümkün değildir. Aksi takdirde, insan onuruna yakışmayan iş ortamlarına, kayıt dışı ekonomideki çalışma koşullarına ya da çalışma çağındaki nüfusun ekonomi dışında bırakılmasına zemin hazırlanmaktadır.

Düzgün işlerin temel unsurlarının etkinliğinin sağlanamaması durumunda insan onuruna yakışır işlerin varlığı tehdit altına girmektedir. Düzgün işlerin üretilmesi, çalışanların psiko-sosyal taleplerinin karşılanması, işçilerin beceri uyumu sorunlarının çözümü, savunmasız grupların sağlığının desteklenmesi ve korunması, göçmen işçilerin ve diğer savunmasız grupların temel insani ihtiyacının dikkate alınması vb. gibi hususlar düzgün bir işin koşullarıyla doğrudan ilgilidir. Düzgün iş açıklarının giderilmesi kapsamında; çalışanların çalışma becerilerinin korunması ve geliştirilmesi, güvenli ve

sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması, görüşlerinin temsil edilmesi, çalışma sürelerinin belirlenmesi ve maksimum çalışma saatlerinin sınırlandırılması gibi önlemlerin alınması gerekmektedir (Piasna, Burchell ve Sehnbruch, 2021: 6). İçinde bulunulan iktisadi yaklaşımın gerekliliklerine göre çalışma koşulları da evrilmiş, önceleri ekonomik büyümenin hızlanması için aykırı görülmeyen hatta bazı durumlarda gerekli olduğu düşünülen kayıt dışı, düşük ücretli, güvencesiz çalıştırma vb. çarpık istihdam biçimleri sorgulanmaya başlanmıştır (Eser, 2018: 36). Bu açıdan ele alındığında; düzgün iş standartları; iktisadi yaklaşımlar doğrultusunda çalışma koşullarının nasıl şekillendiğinin göstergelerindendir.

Dönemsel olarak 1800'lü yılların başında neoklasik iktisat yaklaşımının ortaya çıkışı, piyasalarda krizlere neden olduğu gerekçesiyle neoklasik iktisatın yüksek sesle eleştirilmeye başlandığı 1929 Büyük Buhran dönemi ve sonrasındaki Keynesyen yaklaşım, 80'lerle birlikte Keynes'e olan eleştiriler ve nihayetinde küreselleşme ile teknolojik ilerlemeler eşliğinde çalışma koşulları zaman içinde evrilmiştir. 1990'lı yıllarında sonuna doğru ortaya çıkan düzgün iş yaklaşımının ve Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarının gelişiminin söz konusu süreç dâhilinde ele alınması, düzgün işin ortaya çıkış sürecinin anlaşılmasında faydalı olacaktır.

1.1. Neoklasik İktisada Eleştiriler ve Sosyal Politikanın Gelişimi

Sosyal hayattaki değişimler, iktisadi değişimleri de beraberinde getirmiş, sosyal hayatın aktörleri arasındaki ilişkiler boyut değiştirmiş, tahmin edilmesi zor sorunlara zemin hazırlamıştır. Bu durum yeni iktisadi bakış açılarının ortaya çıkmasına, yeni yaklaşım ve hipotezlerin geliştirilmesine yol açmıştır. Söz konusu farklılaşmalar çok eski dönemlere dayanmakta olup hâlen devam etmektedir. Toplumsal değişiklikler, ekonomik yaşamı da derinden etkilemekte olup ekonomik kazancın sürdürülebilirliği, temel sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı doğrultuda, neoklasik iktisadın ortaya çıkışı, Sanayi Devriminin sonuçlarına dayanmaktadır (Solo, 1975: 628).

Klasik iktisat okulunun ön planda olduğu dönemlerde ortaya çıkan Sanayi Devrimi, teknolojik ilerlemeye bağlı olarak artan nüfusun sanayi merkezlerine yığılması ve makineleşme ile kitlesel üretimin ölçeğinin büyümesi sonrasında (Hay, 1977: 435) işçilerin çalışma koşullarının giderek kötüleşmesini beraberinde getirmiş, artan değerden

pay alamayan işçilerin sisteme itirazları yükselmeye başlamıştır. Bununla birlikte, sağlık ve barınma koşullarının uygunsuzluğu, salgın hastalıklar, artan yoksulluk da işçilerin verimlilik ve çalışabilirliğini, dolayısıyla üretimin devamlılığını engeller hâle getirmiştir (İpek, 2022: 4).

1800'lü yılların ortalarından itibaren klasik iktisat kuramı tartışılmaya başlanmıştır. Neoklasik iktisat kuramı ise 1870'li yıllardaki marjinalist devrimine dayanmaktadır. Sanayi Devriminin sorunlarını yaşayan Avrupa'nın iktisadi bunalımına çözüm olarak getirilen neoklasik iktisat 1880'lerle birlikte kendini göstermeye başlamış ve Keynesyen döneme kadar etkili olmuştur. Kapitalizmin ani ve sınırları zorlarcasına büyümesi, üretim ilişkilerindeki dengesizliklerin üretim araçlarını elinde bulunduran burjuvazi lehine gelişmesi ve toplumsal düzenin bozulması “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” esasıyla çalışan klasik iktisadın sorgulanmasına neden olmuştur. Sınıfsal çatışmaların artışı ve toplumsal barışın bozulması mevcut iktisadi anlayışın, Adam Smith'in görünmez elinin geliştirilmesi ihtiyacını beraberinde getirmiştir (Dudu, 1923: 26).

Çalışma ekonomisi disiplininin temel paradigmalarından neoklasik okulun kurucularından biri Alfred Marshall'dır (Biçerli, 2019: 9). Neoklasik iktisatçılar, klasik iktisattan tamamen bir kopuşu temsil etmemekte birlikte klasik iktisadın eksik kaldığı alanların geliştirilmesine katkı sağlamışlardır. Neoklasik iktisat, sınırlı kaynakların varlığından hareketle bölüşüm, gelirin dağılımı konularında çalışmalar yürütmüştür. Klasik iktisatta yer alan emek- değer kuramını geliştirerek fayda-değer kuramını kabul etmişlerdir. Buna göre malın değerini onun üretim maliyeti değil, tüketicilerin maldan sağladığı fayda doğrultusunda mala atfettiği değer, diğer bir deyişle malın marjinal faydası belirlemektedir. Nitekim neoklasik okulun en önemli varsayımlarından bir tanesi, insanların rasyonel olduğu (homoeconomicus) ön kabulüdür. Bu yüzden daima en yüksek fayda elde edilmeye çalışılmaktadır. İnsanlar kendi faydalarını maksimize etmek için çalışırken aynı zamanda bireyci ve bencil olmak zorundadır (Solo, 1975: 629). Piyasada çok sayıda alıcı ve satıcı vardır, her arz kendi talebini oluşturur ve ekonomi dengededir (Biçerli, 2019: 10).

Bununla birlikte, neoklasik iktisatçılar piyasa mekanizmasının görünmez el ile işleyişini esas almaktadır. Ekonominin tam istihdam düzeyinde dengede olduğu, gayri

iradi işsizliğin tam rekabet koşullarında olmadığı, hükümetin ya da sendikaların ücret düzeyine müdahale etmesi durumunda tam istihdam düzeyinin olumsuz etkileneceğini, işsizliğin ortaya çıkacağını savunmuşlardır (Ünsal, 2005: 31). Piyasaların kendiliğinden temizlendiğini varsayan neoklasik iktisat; devletin işsizlikle mücadele için müdahale etmemesi gerektiğini ileri sürmektedir (Lawson, 2013: 955). Günümüzdeki hâkim paradigmalarda olması nedeniyle geleneksel iktisat olarak da adlandırılan neoklasik iktisat anlayışı, Newton'un denge kuramından etkilenecek piyasaların da doğal bir dengesinin olduğunu, zaman içinde söz konusu dengeden uzaklaşılsa bile tekrar bu dengeye gelineceğini kabul etmektedir (Tomanbay, 2019: 42).

Buharlı makinenin üretimde kullanılması sonrasında üretici insanın yerine üretici makinenin geçişini simgeleyen Sanayi Devrimi, ekonomik ve sosyal yapıdaki yeni kırılmaların başlangıcı olarak kabul edilmektedir (İpek, 2022: 2). 19. yüzyılın sonlarına doğru Sanayi Devriminin imkân tanıdığı kitlesel üretimin yoğunlaşması ve rekabetin artmasıyla üretim koşulları giderek daha da zorlaşmıştır. Bu durum işçi sınıfı bilincinin harekete geçmesine ve işverenlere karşı ayaklanmaların başlamasına neden olmuştur. Çalışma koşullarının kötü olmasından kaynaklanan sorunlar da mevcut iş gücünün verimliliğinin düşmesine yol açmıştır. Dolayısıyla, işçilerin yeni hareketine karşı işsizlik, yoksulluk, hastalık vb. konular başta olmak üzere sosyal reformların hayata geçirilmesine ihtiyaç duyulmuştur (Hay, 1977: 435). Polanyi'nin ifade ettiği gibi kapitalizmin ihtiyacı olan emek gücünün ayakta kalması, kapitalist ekonominin işlerliğini doğrudan etkilemektedir (Polanyi, 2003). Klasik iktisadın sorgulanıp yerine neoklasik yaklaşımın almasının sosyo-ekonomik yansıması olarak sosyal politika anlayışı kendini göstermeye başlamıştır.

Cahit Talas, sosyal politikanın doğuşunu şu şekilde özetlemektedir: “Makinelerin çoğalması, işçi kitlelerini makineler etrafında çalışmaya mecbur etmiş, yaratılan fabrika hayatında artan oranda iş bölümü meydana gelmiştir. İşçi, yaptığı işin bütününden kopup ne ürettiğinden habersiz olarak adeta makinenin bir kolu hâline gelmiş; bununla birlikte, sermayeye ve sermayedara bağlılık artmış, bu bağlılık sermayenin gücünü artırmıştır. Sermayenin gücü ise emeğin sermayedar tarafından istismarını doğurmuş, düşük ücretler, küçük çocukların çalıştırılması, uzun çalışma süreleri gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu

kapsamda sermaye ve emek kesimleri arasındaki dengelerin yeniden kurulmasının sağlanması için sosyal politika ortaya koyulmuştur” (Talas, 1967: 27).

İlk kez 1800’lerin sonlarında Wilhelm Heinrich Riehl tarafından (Stein, 2001: 488) kullanılan ve 1911 yılında yazılan “Sozialpolitik” kitabıyla Otto Von Zweineck Sürdenhost tarafından bir disiplin olarak ele alınan sosyal politika (Kalkan, 2020: 167), farklı tanımlara sahip olsa da en genel anlamıyla devlet tarafından piyasa işleyişine yapılan sosyal içerikli müdahaleyi içermektedir (Harris, 1992: 117). Zaman içinde dönüşen ve farklı bir boyut kazanan sosyal politika; ücretli çalışanları merkezine almak koşuluyla dezavantajlı kesimlerin refahını artırmayı yönelik çalışmaları içeren disiplin olarak tanımlanabilmektedir (Özügurlu, 2003: 60). Bu doğrultuda, sosyal güvenlik, endüstri ilişkileri, sendika ve toplu pazarlık hukuku, çalışma ortamı, çalışan hakları, ücret düzeyi gibi konular sosyal politikanın uygulama alanını oluşturmaktadır.

1880’lerde sosyal güvenlik alanında ilk yapılanmayı gerçekleştiren Bismarck yönetimindeki Almanya’da literatüre geçen sosyal politika, içerik açısından çeşitli tartışmaları beraberinde getirmiştir. İktisat, hukuk, politika vb. farklı alanları kapsayan sosyal politikanın diğer disiplinlerden ayrılan yönlerinin ne olduğu sorusuna açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Anglosakson ve Frankofon gelenekteki farklı kavramsal karşılıkları da söz konusu tartışmaya zemin hazırlamıştır (Briggs, 1961: 247).

Kessler, sosyal politikayı sosyal sınıflar arasındaki farklılıkların getirdiği düzensizlikler karşısında devletin kendini sürdürme yöntemi olarak ifade etmektedir (Esin, 2013: 263). Nitekim işsizlik ve kötü çalışma koşullarının ortadan kaldırılmasına yönelik önlemler, sorunu tamamen ortadan kaldırmaz ancak, etkilerin şiddetinin azalmasına, sosyal dengenin iyileşmesine ve sistemin devamlılığına katkı sağlar. Çünkü işsizliğin neden olduğu en büyük sorunlardan biri de psikolojik açıdan yarattığı yük ve geleceğe dair bilinmezliğin oluşturduğu genel bir huzursuzluk hâlidir (Beveridge, 1942: 30). Söz konusu huzursuzluk arttığında, kamuoyundaki güven ve sadakat azalmakta, mevcut düzeni tehlikeye sokmaktadır.

18. yüzyılın sonlarına doğru Sanayi Devrimiyle yoğunlaşan kapitalist hareketlerle birlikte geçimini sağlayabilmek için ailenin tüm üyeleri çalışmak zorunda kalmış, sosyal ve ekonomik alandaki yapısal değişiklikler sonucunda önemli sorunlar görülmeye

başlamıştır (Hopkins, 1982: 65). Makineleşmeyle birlikte üretim hızı artmış, iş gücü talebi buna bağlı olarak artış göstermiş, ucuz iş gücü olarak kadın ve çocuklar emek piyasasında daha çok yerini almış, düşük ücretler ve kötü çalışma koşulları yüzünden yoksulluk artmıştır. Kapitalizm, serbest piyasanın kuralsızlığı ve hükümetin ekonomiye karışmaması esasına dayandığından düzenleyici mekanizmalar zayıf kalmıştır (Cloke ve Goodwin, 1992: 324). Ekonomik büyümenin sosyal refahı kendiliğinden getireceği ve piyasaların dengede olması durumunda işsizliğin olmayacağı beklentilerinin çürümesinin ardından sosyal politika alanı daha da gelişmeye, refah devletinin temelleri atılmaya başlanmıştır (Myles ve Quadagno, 2002: 39).

Düşünsel alanda Fransız Devrimi, iktisadi alanda ise neoklasik anlayışın desteklediği Sanayi Devriminin ardından refah devleti ortaya çıkmıştır. 19. yüzyılda şiddetini artıran çalışan yoksulluğunun azaltılması için yoksul yasaları vb. birtakım düzenlemelere gidilmiş, Marx'ın felsefesinin yayılmasıyla birlikte sosyal politika uygulamaları önemli bir yere sahip olmuştur. İngiltere'de çıkarılan 1834 Yeni Yoksul Yasası; 1870 Eğitimin Parasız Olması için Çıkarılan Yasa; 1906 Çocuklara Yemek Yardımı Yasası bunlara birer örnektir (Buğra, 2008: 62; Barr, 2004: 22). Ulus devletin zaman içinde ekonomiyi düzenleme için yaptığı müdahalelerin kapitalist ekonominin gelişimiyle paralel ilerlemesi rastlantı değildir. Bununla birlikte, yapılan devlet müdahalelerini; piyasanın işlerliğine uygun kapitalist sistemin içinden üretilen araçlar olarak değerlendiren görüşler bulunmaktadır (Kovancı, 2003: 11).

Zaman içinde sosyal politika kavramının içeriği de değişen çalışma koşulları ve buna bağlı sorunlar ile birlikte değişmiş olup temel hak ve özgürlükler bazında toplumun tüm dezavantajlı kesimlerinin maruz kaldığı olumsuzlukların düzeltilmesi olarak genişlemiştir (Coffey, 2004: 4). Bu kapsamda kadın ve çocuk hakları, sosyal güvenlik, eğitim, sağlık, barınma, iş sağlığı ve güvenliği, ücret politikası, yoksulluk vb. konular sosyal politika alanı içinde yer almaktadır.

Başlangıçta toplumdaki emek ve sermaye kesimi arasındaki sosyal dengenin kurulması için devletin belirli bir alandaki dokunuşları niteliğindeki sosyal politika; Keynesyen iktisat anlayışı ile yeni bir boyut kazanmıştır. Keynes, gelişmiş ülkelerin ekonomik kriz dönemlerindeki durumlarını inceleyip devletin piyasada düzenleyici olmadığı, müdahale etmediği zaman talep yetersizliği oluşacağını ve yüksek oranda

işsizliğin ortaya çıkacağını savunmaktadır. Bu nedenle klasik iktisadın piyasanın kendiliğinden dengeye gelebileceği savına karşı çıkmış, piyasaların tam istihdam düzeyine ulaşması için devletin etkin müdahalede bulunması gerektiğini vurgulamıştır (Greenwald ve Stiglitz, 1987: 119). Sosyal politikanın geniş anlamı, Keynesyen refah devletini beraberinde getirmiş; 1929 krizi sonrasında neoklasik iktisadın başarısızlığının ifade edilmesiyle ortaya çıkan yeni bir yönetim anlayışına evrilmiştir.

Sosyal politika, refah devletiyle aynı şey olmamakla birlikte refah devleti; sosyal politikaları içine alan bir yapının ürünüdür. Oysaki sosyal politika sadece refah devleti ile sınırlı değildir (Andersen, 2006: 35). Kriz anlarından çıkış için toplumdaki mağduriyetin giderilmesi doğrultusunda, devletin belli asgari koşulların sağlanması yönünde müdahalesi ikisinin de ortak yönünü oluşturmaktadır. Sermayenin etkisinin artmasıyla birlikte güçsüzleşen kesimlerin korunmasına yönelik devlet eliyle yapılan düzenlemelere işaret etmektedir.

Sosyal politika, neoklasik iktisadın yıkıcı etkilerinin azaltılmasına yönelik uygulamaları içermektedir. Dar anlamda; çalışma hayatının korunması ve sürdürülebilmesi için devletin işçi ve iş ilişkilerini düzenlemek amacıyla yürüttüğü politika ve faaliyetlerini inceleyen bilim dalını ifade eden sosyal politika tanımı zamanla genişlemiştir. Geniş anlamda ise sosyal politika; refahın artırılması amacıyla sosyal sorunların çözümüne odaklanan, piyasa işleyişinin neden olduğu sorunları ortadan kaldırmak için mekanizmalar geliştiren bir yapıya dönüşmüştür (Bedir ve diğerleri, 2014: 3). Emek piyasasındaki işveren-işçi arasındaki dengesizlikler, iş gücü piyasasındaki aksaklıklar ve mağduriyetlerin giderilmesi de bu olgunun bir parçasıdır. Söz konusu bağlamda; insanın onuruna yakışan koşullarda geçimini sağlayabilmesi için ortaya koyulan düzgün iş yaklaşımı ile sosyal politikanın temel esaslarının paralellik arz ettiği görülmektedir (Tüzünkan, 2015: 3). Esin'in deyimiyile çalışma hayatının gündelik yaşam içindeki ağırlığı, çalışma hayatının gündelik yaşamı egemenliği altına alması riskini beraberinde getirmektedir. İnsanın insani özelliklerinin dikkate alınmayıp salt bir üretim aracı olarak görülmesine yol açmaktadır (Esin, 2013: 260). İnsanı salt üretim aracı ya da makinenin bir kolu olarak görülmesini öteleyen sosyal politika ile düzgün iş yaklaşımı, ortak bir payda üzerindedir. Sosyal politika uygulamalarıyla ortak hedefleri paylaşan düzgün iş yaklaşımının, çalışanların temel hak ve özgürlüklerini korumasının yanı sıra

emek piyasasındaki kesimler arasındaki dengeyi sağlama rolü dikkat çekmektedir. İçeriği, politik hedefleri ve ana bileşenleri ele alındığında düzgün iş ile sosyal politikanın ortak zeminde hareket ettiği görülebilmektedir.

1.2. Endüstri İlişkilerinin ve Sosyal Devletin Dönüşümü

1929 Büyük Buhran ve II. Dünya Savaşı sonrasında sosyal politika anlayışının kapsamı değişmiş; sosyal devlet, refah devleti gibi kavramlar üzerinden tartışmaların içinde yer almaya devam etmiştir. Neoklasik iktisatın kuralları dâhilinde piyasanın aksaklıkları kendini göstermiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında iki kutuplu hâle gelen dünyada kapitalizme karşı sosyalizm yaklaşımı da dikkat çekmeye başlamıştır. Söz konusu “risklerin” bertaraf edilmesi için sistemin kendi içinden yeni yönetim yaklaşımları arayışına gidilmiştir. Farklı sosyal sınıflar arasındaki toplumsal ve ekonomik dengenin sağlanması için refah devleti/sosyal devlet anlayışları ortaya çıkmıştır. Refah devletinin sadece sosyal yardımlarla alt sınıfların ezilmesini önlemeye çalışan sosyal devletten daha ötesi olduğuna işaret edilse de ikisinin de çıkış noktası ortak olup literatürde birbirinin karşılığı olarak kullanımı yaygındır (Dal, 2017: 9). Asgari gelir güvencesiyle, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik alanında herkes için belirli standartların sağlanmasını güvence altına alan refah devleti ile sosyal politikanın esasları aynı doğrultudadır (Barzılay, 2012: 148.)

1950’li yıllarla birlikte sosyal politikaların yoğun olduğu sosyal devlet anlayışı uygulamaları artırılmıştır. 1944 Philadelphia Şartı’nda yer alan “Emek meta değildir/ Labour is not a commodity.” ifadesi söz konusu dönemi özetler niteliktedir (ILO, 1944). Neoklasik ekonomi yaklaşımının olumsuzluklarının giderilmesi için üretim ilişkilerinde sözleşme hürriyeti, eğitim ve sağlıkta kamu bütçesinin oluşturulması, çalışanlara çeşitli sosyal hakların tanınması gibi Keynesyen politikalar hayata geçirilmiştir (Tokol, 2022: 22). Ekonomik krizler sonrasında piyasanın kendi kendine işleyişinin kusursuz olmadığı öngörüsüyle devletin ekonominin işleyişine müdahale etmesinin gerekli olduğu kabul görmüştür.

1979 Petrol Krizinin ardından artan borç oranları, mali istikrarsızlıklar nedeniyle Keynesyen ekonomi anlayışı sorgulanmaya başlanmıştır. Küreselleşmeyle birlikte sermaye akışının hızlandığı, kapitalist hareketlerin yoğunlaştığı, ulus-devlet sınırlarının

anlamını yitirmeye başladığı bu dönemde, sosyal devlet anlayışı ile birlikte sosyal politika uygulamaları da geri plana itilmiştir (Şenkal, 2005: 808). 1980'lerden sonra sosyal harcamaların azaltılması, sosyal güvenlik sistemlerinin özelleştirilmesi ile sadece gelir düzeyi en düşük olan kesimin sosyal politika uygulamalarına dâhil edilmesi söz konusu olmuştur.

Sosyal devlet anlayışının mali yük olarak görülmesi ve sosyal politika uygulamalarının ikincil plana atılmasıyla işsizlik oranları ve sınıflar arası dengesizlikler artmış, refah bölüşüm sorunu ortaya çıkmıştır. Örneğin; İngiltere'de 1950-1973 yılları arasında işsizlik oranı yaklaşık %2 civarında iken; bu oran 1983 yılında %10,8'e ulaşmıştır (OECD, 2023b). Kişi başına düşen GSMH da ilk dönem daha yüksek seyrederken, 80 sonrasında önemli oranda azalmıştır (Bacchetta ve Jansen, 2011: 150).

Ulus-devletin sınırlarının küresel sermaye hareketleriyle aşılması; yabancı sermayeyi ülkesine çekebilme yarışına giren devletlerin, sosyal politika içerikli uygulamalardan ziyade neoliberal politikaları esas almasına neden olmuştur. İş gücü maliyetlerinin azaltılması, yabancı sermaye için cazibe unsuru hâline geleceğinden; sosyal devletin temel aldığı sosyal güvenlik, sağlık ve ücret garantisi alanındaki sermayeye fazladan yük getirebilecek güvencelerin ağırlığı düşürülmeye başlanmıştır. Böylece daha fazla yatırımın kendilerine çekilmesiyle daha fazla iş alanlarının oluşturulacağı ve istihdamın da aynı doğrultuda artırılacağı vaadedilmektedir. Ancak iş gücü piyasalarına da yansıyan yoğun rekabetin getirdiği yoksullaşma ve güvencesizlik öngörülemezdir. Artan küreselleşme ile birlikte gelir dağılımındaki dengesizlik de artmıştır (Jaumotte, Lall ve Papageorgiou, 2008). Küreselleşme, devletlerin artan rekabeti sonrasında ekonomik büyümeyi yavaşlattığı yaklaşımı ile sosyal harcamaların kısıtlanması ve ulus-devletlerin sınırlarının küresel sermayeye açılması için yönetimlerin kolaylaştırıcı olması gerektiği anlayışını beraberinde getirmiştir. İş gücü; korumasız şekilde sermayeye açılmış ve üretimde ucuz iş gücü ön plana çıkarılmıştır. Bu yaklaşım, sosyal politika uygulamalarının kısıtlanmasına ve sosyal devletin dönüşümüne zemin hazırlamıştır (Kenichi, 1996: 48).

1980'lerden sonra sosyal politikanın dönüşümünü anlamak için küreselleşmenin etkisi dikkate alınmalıdır. Neoklasik ekonominin yarattığı dengesizlikleri gidermeyi hedefleyen sosyal politika anlayışı, ekonomik ve toplumsal denge kurmaya çalışırken,

neoliberal politikalar ve küreselleşme ile birlikte bu dengeler bozulmuş, özellikle emek piyasasında güvencesiz çalışma koşulları yaygınlaşmıştır. Neoliberalizm, ulus-devlet sınırlarını aşarak devletin küçülmesini, bürokratik engellerin kaldırılmasını ve ekonomik bir yük olarak görülen sosyal harcamaların azaltılmasını ön plana çıkarmıştır (Harvey, 2006: 151). Küreselleşmenin etkisiyle piyasa kurallarını önceleyen bir devlet anlayışı gelişmiş; refah devletleri ise sosyal koruma yönünden zayıflatılmıştır. Bu süreçte, emek piyasasındaki dengeler iş gücü aleyhine değişirken, rekabet gücünün ve sermaye birikiminin devamlılığı için iş gücünün kendini sürdürebilmesinin önemi ortaya çıkmış ve buna yönelik yeni formüller geliştirilmiştir. Bunlardan biri de “düzgün iş” yaklaşımıdır. Düzgün iş, neoliberal politikaların ve küreselleşmenin yarattığı sorunlara çözüm sunma amacı taşısa da mevcut sistemdeki temel yapısal sorunları çözmeden sadece yüzeysel iyileştirmelere zemin hazırlamaktadır. İçeriğinin genişliği, her bir unsurunun ayrı politika alanları gerektirmesi ve ölçülebilirliğinin göreceli olması, bu yaklaşımın gücünü zayıflatmaktadır. Sonuç olarak, düzgün iş daha çok geçici çözümlere kapı aralarken, iş gücünün yapısal sorunlarını çözme kapasitesi sınırlı kalmaktadır. Bu sürecin gelişimini adım adım incelemek, konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. İlerleyen bölümlerde bu aşamalar detaylı olarak ele alınmaktadır.

1.3. İstihdamın Küreselleşmesi

Küreselleşen dünyada piyasa ekonomisinin yeni düzeni, çalışma ilişkilerini ve iş gücü piyasalarını derinden etkilemiştir. İdari sınırların kaldırılması, hareketliliğin ve bilgiye erişimin hızlanmasına karşılık gelen küreselleşme sadece ekonomiye değil yaşamın her alanına etki etmiştir (Cox, 1995: 222). Küreselleşme, bilgi- iletişim teknolojilerinin gelişimiyle kültürel etkileşimin arttığı, sermayenin ulusal sınırların ötesinde uluslararası bir niteliğe sahip olduğu ve ülkelerin birbirine olan ihtiyaçlarının arttığı bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Tokol, 2019: 170). Hızlı iletişim ve erişim, zaman ve mekân sınırlarının genişlemesi, çalışma koşullarını da dönüştürmüştür. Sermayeye, dolayısıyla işverene, maliyeti azaltılmış iş gücünün sunulması, istihdam ve ücret garantisinden yoksun bir iş gücü kesimine işaret etmektedir. Sermaye birikimi ve teknolojik gelişme ile birlikte bilgi çağı olarak da tanımlanan bu dönemde, neoliberal politikalar ışığında her şeyin hızının ve hareket kabiliyetinin artması söz konusudur (Deacon, 2021: 102). Neoliberal politikaların etki alanının genişlemesiyle birlikte

devletin karakteristik yapısı da değişime uğramış; sermayenin öncelik hâline getirilmesinin yanı sıra emeğin ötelenmesi kendini göstermiştir. Çalışma ilişkilerine de yansıyan bu durum ile birlikte devletin emek piyasasındaki manevra kabiliyetinin azalmasına zemin hazırlanmıştır.

Emek piyasalarının kuralsızlaştırılmasının yanı sıra esnekleşmesiyle istihdam koşullarının belirsizleşmesi, geçicileşmesi yaygınlaşmaya başlamıştır. Güvencesiz istihdam, küreselleşme ortamında emeğin zaman ve mekândan bağımsızlığını, hareket özgürlüğünü sağladığı algısıyla olağanlaşmaya başlamıştır (Koray, 2018: 505). Hızlı rekabet koşulları, her yerde ve her anda çalışabilmeyi gerektirmektedir. Artan rekabet koşulları sonrasında iş gücünün pazarlık gücünün azalması, sendikal güvencelerin içinin boşaltılması, küresel rekabet ortamında farklı çalışma odaklarının ortaya çıkmasıyla çalışanlar arasındaki sınıfsal farklılıkların oluşumu (beyaz yaka, mavi yaka, vasıflı, vasıfsız vb.), iş gücünün kutuplaşmasını beraberinde getirmiştir. Emek piyasasındaki rekabet, çalışanların ücret garantisinden yoksun olmasını, çalışan yoksulluğunu, işsizliğin artmasını, güvencesizliği ve devletin sosyal politika uygulamalarının azaldığını göstermektedir (Koray, 2007: 26).

Sosyal politikanın emek piyasası açısından en önemli işlevlerinden biri istihdam politikalarının oluşturulması olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam politikaları, refah devleti oluşumunun çekirdeğinde yer alan konular arasındadır. Nitekim insanın düzenli ve yeterli bir geçim kaynağının olması, sadece ekonomik gelirden ibaret olmayıp sosyal açıdan da kendini var etmesinin en önemli unsurlarından bir tanesidir. Bu durum ülkenin toplam refahının artmasına, gelişmişlik seviyesinin topyekûn yükselmesine katkı sağlamaktadır. İstihdamın sürekliliği, sosyo-ekonomik düzenin de sürdürülebilirliğine destek olmaktadır. Aksi takdirde artan işsizlikle birlikte belirsizlik ve sosyal kargaşa ortamı kendini göstermektedir (Rueda, 2015: 297).

Küreselleşme, rekabetin artmasına, ulus-devletlerin sermayeden pay alma yarışında, iş gücünün korunması için gerekli olan kuralların esnetilmesine ve istihdam koşullarının sertleşmesine neden olmuştur (Freeman, 2006: 157). İş gücü piyasasını işsizlik ve istihdam açısından etkilediği gibi çalışma koşulları açısından da etkilemiştir. Ticaret hızının artması ile birlikte iş gücü maliyetleri düşük olan ülkelerde sermaye yatırımları artış göstermiştir. Bu durum iş gücünde rekabetin artmasına ve ücret genel

seviyesinin de azalmasına neden olmuştur. Teknolojinin gelişmesiyle ve gelişen teknolojilerin ülkeler arası transfer hızı arttıkça insan gücünün yerini robotlar ve makineler almaya başlamış, bu da başta emek yoğun sanayiler olmak üzere istihdamın daralmasını beraberinde getirmiştir (Branner, 1999: 440). Yüksek teknolojik ürünler vasıflı iş gücüne olan ihtiyacı ön plana çıkarmış, vasıfsız iş gücü talebinin azalmasına neden olmuştur. İş gücü arasında ortaya çıkan kutuplaşma beraberinde ülkeler arasında olduğu gibi aynı ülke sınırları içinde bile ciddi ücret farklılıklarına yol açmış, standart dışı ve kayıt dışı çalışanların artmasına zemin hazırlamıştır.

Bununla birlikte, küreselleşme sonucunda oluşan üretim ağlarında ve dolayısıyla iş gücü piyasalarında ülkeler arası bağımlılık sonucunda bir ülkenin emek piyasasındaki değişim, diğer ülkedeki emek piyasasını da doğrudan etkilemektedir. Üretimin birden fazla ülkede gerçekleştirilmesi durumunda, bir ülkenin emek piyasasında ortaya çıkan maliyet artışları ya da herhangi bir düzenleme, diğer ülkelerdeki iş gücü piyasasındaki koşulların da değişmesine yol açmaktadır. Aynı doğrultuda, işsizlik de ulus-devlet politikalarından bağımsız olarak küresel bir boyut kazanmış olup sermayenin yer değiştirme kararı sonucu, üretimin yer değiştirmesine ve söz konusu sektörde işsizliğin artmasına neden olacaktır. Bu açıdan bakıldığında; küreselleşme, sorunların da küreselleşmesine zemin hazırlamakta olup ülkeler ve sektörler arası karşılıklı etkileşim gereği işsizliğin de küreselleşmesine yol açmaktadır (Effiong, Udofia ve Okon, 2020: 15).

Ulus-devletin küçülmesi ve küresel sermaye hareketleri karşısında etkisinin azalması sonucu devlet, düzenleyici rolü gücünü kaybetmeye başlamıştır. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası (WB) gibi uluslararası örgütlerin uluslararası sözleşmelerle etki alanını genişletmesi, hızlı ve yerinden aksiyon alınabilmesi için yerelleşmenin ön plana çıkarılması da bu durumun nedenleri arasındadır (Bozkurt, 2014: 29). Çalışma koşulları üzerindeki etkisine bakıldığında; yoğun rekabet, emeğin pazarlık gücünü azaltmakta olup daha düşük ücrete çalışmaya razı olmasına yol açmaktadır. İşverenlerin yatırımı başka bir ülkeye yönlendirebilme gücü, işçilerin başka işçilerle ikame edilebilirliğini artırdığından işçilerin daha düşük standartlarda çalışmayı kabul etmesinde rol oynamaktadır. Söz konusu etkilere bakıldığında, küreselleşme; üye sayısını azalttığı gerekçesiyle sendikalara

ve toplu pazarlığa karşı tarihin en büyük saldırısı olarak da değerlendirilmektedir (Tokol, 2019: 176).

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından küreselleşmenin emek piyasaları üzerindeki olumsuz etkisine dikkat çekilmiş, yönetimlerin uluslararası kazançtan pay elde edebilmek için çalışanların korunmasına yönelik yaptırımların göz ardı edildiğine işaret edilmiştir. Bu kapsamda, Uluslararası Çalışma Örgütü bünyesinde Küreselleşmenin Sosyal Boyutuna İlişkin Dünya Komisyonu (The World Commission on the Social Dimension of Globalization) kurulmuş ve küreselleşmenin istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması hedeflenmiştir. 2002’de kurulan ve bağımsız bir organ olan Küreselleşmenin Sosyal Boyutuna İlişkin Dünya Komisyonu; küreselleşmenin yaşamlarına, ailelerine ve içinde yaşadıkları toplumlara getirdiği değişikliklerle başa çıkmaya çalışan insanların ihtiyaçlarına cevap vermeyi amaçlamaktadır. Komisyon, küreselleşmenin çeşitli yönlerini, kamuoyunun sürece ilişkin algılarındaki çeşitliliği, ekonomik ve sosyal ilerleme üzerindeki etkilerini inceleyerek raporlarında tavsiyelerine yer vermektedir. Ancak son raporunu 2004 yılında yayımlayan Komisyon, son yirmi yıldır herhangi bir içerik ortaya koymamıştır (The World Commission, 2002).

Komisyon, 2004 yılında yayımladığı raporda düzgün işin küresel bir hedef hâline getirilmesi ve istihdam hedeflerinin uluslararası ekonomi politikalarına çok daha sıkı bir şekilde yerleştirilmesine vurgu yapmıştır. Küreselleşme sonucunda; ulusal ekonomilerin artan bağımlılık ilişkileri nedeniyle istihdam politikalarının da uluslarüstü bağlamda ele alınması gerektiğine dikkat çekilmiş ve istihdamın uluslararasılaşması teması ön plana çıkarılmıştır (ILO, 2005).

ILO’nun küreselleşme ve işsizlikle ilgili raporlarına bakıldığında, genel durum daha kapsamlı bir şekilde ortaya koyulabilmektedir. Benzer şekilde, gelişmekte olan ülkelerden küreselleşmenin ivmelendiği yıllara ilişkin verilerin düzensizliği söz konusu olsa da işsizlik oranlarında bir artış eğilimi olduğuna dikkat çekilmektedir. Diğer yandan, daha önce bir işte çalışmamış olan işsiz bireylerin ve eğitilmiş işsizlerin payının arttığına; kısacası, dünyadaki işsizlik sorununun güçlü bir gençlik boyutuna sahip olduğuna işaret edilmektedir. Hareketliliğin artmasını sağlayan küreselleşmenin, gelişmiş ülkelerdeki vasıflı iş gücü açığı sebebiyle, gelişmekte olan ülkelerdeki vasıflı iş gücü göçünün artmasına neden olduğu ifade edilmektedir (ILO, 2020).

Gelişmiş ülkelerde yüksek vasıflı işçilere olan talebin artmasının istenmeyen sonuçlarından biri olarak, gelişmekte olan ülkelerdeki yüksek vasıflı işçilere olan talep de artmıştır. Dolayısıyla, küreselleşmenin gelişmekte olan ülke iş gücü piyasaları üzerindeki en önemli göstergelerinden biri, ülkeler arası iş gücü hareketliliğindeki artış olmuştur. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü verilerine göre sanayileşmiş ekonomilerin çoğunda göçmenlerin nüfus içindeki oranı, 1980'lerin başından bu yana istikrarlı bir şekilde artmaktadır (Friedberg, Hunt, 1995: 24). Göç rakamlarına net bir şekilde ulaşmanın ve göçün ülkelere göre dağılımı tespitinin zorluğuna rağmen, gelişmekte olan ülkelerin üst düzey çalışanlarının; gelişmiş ülkelere doğru akış hâlinde olduğu açıktır. Özellikle Kuzey Avrupa ülkelerindeki teknolojik değişimlerin hızlanması, gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere olan beyin göçüne zemin hazırlamıştır (Harasty, 2004: 40). Bu da genç vasıflı insan sermayesinin gelişmiş ülkelere doğru hareketine olanak tanımaktadır. Bunun sonucunda gelişmekte olan ülkelere kısmi bir döviz akışı sağlanmış olsa da nitelikli iş gücünün kaybedilmesinin sonuçlarına zemin hazırlanmıştır. Bu durum küreselleşmenin, ulusal düzeydeki iş gücü piyasalarını da iş gücü göçü anlamında önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Bhorat ve Lundall, 2004: 40). Beşeri sermayenin kaybının, kısa vadede nakit akışı ile kaynak ülkeyi olumlu etkilediği düşünülse de uzun vadede ciddi bir refah kaybına ve kalkınma hızı düşüşüne neden olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

1.4. Küreselleşmeyle Gelen Çalışma Hayatı ve Çalışan Yoksulluğu

Küreselleşmenin gelişmekte olan ülkeler açısından ortaya çıkardığı en önemli tartışmalardan biri söz konusu ülkelerin refah düzeylerine olan etkisidir. Gelir eşitsizliği ile bağlantılı yoksulluk nedeniyle küreselleşmenin hanehalklarının refahı üzerindeki etkisi önemli konu başlıkları arasında yer almaktadır (Weede, 2004: 166). İş gücü piyasası, hanehalklarının geçimlerinin sağlandığı en önemli alandır. Gelire erişimde yaşanan fırsat eşitsizliği, yoksulluğa zemin hazırlanmaktadır. Küreselleşme ise iş gücü piyasasının farklı bileşenleri üzerinde söz sahibidir. Emek piyasasındaki değişimlerin hanehalkı refahı üzerindeki etkisi de bunlardan bir tanesidir. İşsizlik, iş gücünün hareketliliğinin artmasıyla oluşan istihdam değişiklikleri, ücret dağılımı dengesizlikleri ve devletin düzenleyici rolünün azaltılmasıyla iş gücü açısından artan güvencesizlik;

küreselleşmenin refah bölüşümü sorununun emek piyasasıyla olan ilişkisini göstermektedir.

Teknolojik gelişmeye dayalı olarak niteliği yüksek iş gücüne olan talebin artmasıyla bu grubun ücretlerinde artış; daha düşük niteliği olan iş gücünün ücret oranlarında ise tam tersi bir eğilim gözlenmektedir. Artan ücret eşitsizliği, düşük vasıflı çalışanların daha kötü şartlarda çalışmaya razı olmasına, kayıt dışı istihdamın artmasına zemin hazırlamaktadır. Bu kapsamda, küreselleşmenin iş gücü piyasalarındaki ücret farklılıklarını artırmada etkili olduğu gözlenmektedir. Küreselleşme hızının artmasıyla ticaret hızı ve yoğunluğu artmakta; artan sermaye akışları da ücret farklılıklarını artırmaktadır.

Yabancı sermayeyi çekmeye çalışan ve rekabet üstünlüğü elde etmeye çalışan ülkeler, potansiyel yatırımcılar nezdinde cazibesini artırmak için düşük üretim maliyetlerini ön plana çıkarmaktadır. Bunlar arasındaki en önemli maliyet kalemi ise ücretlerdir. Ücretlerin azlığı küresel sermaye için bir fırsat olarak sunulurken, çalışan için ciddi bir yoksulluk göstergesidir. Küreselleşmenin ortaya çıkardığı etkilerin daha da hissedilir hâle geldiği 90'lı yıllardaki işsizlik düzeylerindeki artış da bu kapsamda ele alınabilecektir. Teknolojinin gelişmesiyle ortaya çıkan ve ekonomiler üzerinde önemli etkileri olan yapısal işsizlik, gelişime uyum sağlanamadığı takdirde uzun süre devam etmektedir. Gelişmiş ülkelerde artan vasıflı iş gücü talebi neticesinde gelişmekte olan ülkelerdeki vasıflı iş gücünün gelişmiş ülkelere doğru göçü de göç veren ülkenin refahını olumsuz etkileyen durumlar arasındadır (Friedberg ve Hunt, 1995: 39).

Beşeri sermaye, niteliği doğrultusunda bir ülkenin gelişimi ve kalkınması kapsamında gerekli olan en önemli unsurlardandır. Küreselleşmenin beşeri sermayeye etkisi hâlen tartışılmaktadır. Küreselleşmenin iş gücü ve ücret rejimi üzerine etkisinin az olduğunu düşünen ve bu nedenle “Panglossian”¹ olarak adlandırılan ekonomistlerin yanı

¹ Panglossian: Voltaire'in felsefi iyimserlik üzerine bir hiciv olan 1759 yılına ait *Candide* romanının kahramanı Candide'in aşırı iyimser öğretmeni, Pangloss'tan gelmektedir. Yunanca hepsi anlamına gelen “pan” ve gevezelik ve “dil” kelimesinin karşılığı olan çenebazlığı çağrıştıran “glōssa”dan oluşmaktadır. Panglossian kavramı, mantıksızlığa kadar giden iyimserliğin sembolü hâline gelmiştir. Dani Rodrik tarafından çalışmalarında küreselleşmenin sadece olumlu yanlarına vurgu yapan ekonomistleri eleştirmek için sıklıkla kullanılmaktadır (Voltaire, **Candide ou L'Optimisme, Traduit De L'Allemand, De Mr. Le Docteur Ralph**, London, 1759). Ayrıntılı bilgi için bkz. (Rodrik, 2020).

sıra teknolojinin beşeri sermayeye ikamesi, nitelikli iş gücünün göçü ya da düşük nitelikli iş gücünün pazarlık gücünün zayıflığı gibi nedenlerle tam tersi etkisinin olduğunu düşünenler de bulunmaktadır (Rodrik, 1998: 85). Pazarlık gücü düşürülen iş gücü, küresel ekonominin getirdiği farklı yapılanma modelleriyle baş etmek durumunda kalmıştır. Dış kaynak kullanımı ya da taşeronlaşma diye bilinen yeni yapılanma modeli, ücretlerin yanı sıra sosyal güvenlik harcamaları boyutuyla birlikte iş gücü maliyetlerinin düşürülmesi esasına dayanmaktadır. Küresel rekabet sahip olduğu dinamikler neticesinde kayıtlı çalışan iş gücünü; asgari ücret veya sosyal haklar olmaksızın parça başı, geçici ya da güvencesiz çalışmaya kaydırmaktadır. Toplumsal cinsiyet odaklı sorunlar da emek piyasasında küresel rekabetten payını almaktadır. Söz konusu değişimlerle birlikte daha fazla erkek kayıt dışı ekonomiye dâhil oldukça, kadınlar kötü çalışma koşullarının en uç noktasına itilmekte olup en düşük gelire razı olmaktadır. Diğer dezavantajlı kesimler için de aynı risk kendini göstermektedir (Peattie, 1987: 858). Özetle, küreselleşme, başta dezavantajlı kesimler olmak üzere niteliği düşük olan iş gücünün rekabet edebilme gücünü zayıflatarak refah düzeyini baskılamakta; kayıt dışı ekonominin payını artırmakta, yoksulluğa ortam hazırlamaktadır.

Küreselleşmenin etkileri sonucu artan işsizlik, gelir dağılımı eşitsizlikleri ve yoksulluk karşısında insana yakışan çalışma koşulları dâhilinde yeterli geçim kaynağı elde etmesinin sağlanması daha da kritik hâle gelmiştir. 2000’li yılların başında ilk defa Uluslararası Çalışma Örgütü platformlarında gündeme gelmeye başlayan düzgün iş yaklaşımının temeli 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. Maddesinde düzenlenen temel hakka dayanmaktadır. 2000 yılında Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi tarafından da düzgün işin önemi kabul görmüş olup kadınlar ile gençler de dâhil olmak üzere tam ve üretken istihdam hedefi doğrultusunda insan onuruna yakışan işlerin sağlanması esasına, aşırı yoksulluğun ve açlığın ortadan kaldırılması bağlamında Binyıl Kalkınma Hedeflerinde yer verilmiştir (T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, 2010).

2007 yılında düzgün iş yaklaşımı uluslararası platformda geliştirilmeye devam edilmiş olup Lizbon’da Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu işbirliğiyle “Yapbozu Bir Araya Getirmek: Düzgün İş İçin Politika Uyum- Putting The Puzzle Together: Policy Coherence For Decent Work” temasında

bir toplantı gerçekleştirilmiştir (ILO, 2007). Söz konusu toplantı, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından başlatılan Düzgün İş-Düzgün Yaşam kampanyasının temelini oluşturmaktadır. Uluslararası düzeyde düzgün iş yaklaşımının hayata geçirilmesine dair bu hareketler, küreselleşmenin emek piyasasına olan olumsuz etkilerinin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Her kesim için fırsatları genişleten, eşitsizlikleri azaltan ve insanların adil bir küreselleşme talebine cevap veren politikaların üretilmesi esas alınmıştır. Kalkınma için küresel eşitsizliğe yol açan nedenler üzerinde çalışılması gerekmekte olup küreselleşmenin kazançlarının adil bir şekilde paylaşılması, odak noktasının salt iş güvencesinden istihdam güvencesine kayması önem arz etmektedir.

Küreselleşme sürecinde, son yirmi yılda yaşanan ekonomik krizlerin neden olduğu işsizlik artışları, istihdam açıkları, kayıt dışı istihdam, yetersiz sosyal koruma, iş gücü göçleri ve çalışma dünyasındaki yaygın belirsizlikler; düzgün iş yaklaşımını daha da önemli hâle getirmiştir (ILO, 2024e). Düzgün iş, küreselleşmeyle birlikte yoğunlaşan neoliberal politikaların ortaya çıkardığı sorunlara yara bandı mahiyetinde olup sistemin işlerliği açısından önem arz etmektedir. Nitekim ekonomik sistemler her dönem karşısına çıkan sorunların çözümünde yeni yaklaşımlar geliştirmiştir. Hem düzgün iş yaklaşımı hem de bu çerçevenin ortaya koyulduğu sırada yürürlükte olan Binyıl Kalkınma Hedefleri ile BM Küresel Stratejisi, yaşanan ekonomik büyüme ve ilerlemeye rağmen dünyanın yaklaşık yarısının hâlâ savunmasız koşullarda çalışması gerçeğinden hareketle, yoksulluk ve açlıkla mücadeleyi amaçlamaktadır.

Binyıl Kalkınma Hedefleri kapsamında hedef dönemde yoksullukla mücadelede yapılan çalışmalara rağmen, istihdam açıkları gittikçe büyümektedir. ILO'nun 2024 yılı son istatistiklerine göre 402 milyon kişinin işsiz olduğu tahmin edilmektedir. Bunun 183 milyonu teknik açıdan işsiz; 137 milyonu geniş tanımlı işsiz; 82 milyonu çalışmak isteyen ancak iş aramayı bırakan statüsündedir (ILO, 2024). 2015 yılında BM tarafından insanlara, gezegene, refaha, barışa ve ortaklığa yönelik 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefini (SDG) içeren 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi isimli yeni Küresel Stratejisi başlatılmıştır (ILO, 2021). Yoksulluğun ortadan kaldırılması, sağlık, sürdürülebilir ekonomik büyüme, tam ve üretken istihdam hedeflerinin yanı sıra belirlenen 17 hedeften biri de herkes için düzgün iştir. 13 farklı SDG göstergesinin sorumlusu olarak Uluslararası Çalışma Örgütü atanmıştır (LEDRIZ, 2017). Bu

gelişmeler, düzgün işin küresel anlamda sürdürülebilir kalkınma gündeminin iyileştirilmesindeki merkezi rolüne işaret etmektedir. BM Gündeminin, düzgün iş yaklaşımını 2030'a kadar ve muhtemelen ötesinde de ele alacağı öngörülmektedir.

2. DÜZGÜN İŞİN TANIMI VE KAPSAMI

1980'lerde, yeni küresel pazarların açılması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle küreselleşme hızlanan küreselleşme, son 30 yılda çalışma hayatını her zamankinden daha yoğun bir şekilde değiştirmiştir. Büyüyen küresel ticaret ve sermayenin, hizmetlerin ve insanların sınırsız hareketi ile öne çıkan küreselleşme, tüm ülkeler ile işletmeleri değişikliklere maruz bırakmaktadır. Üretim yapılarının değiştirilmesinde; ekonominin bazı dallarının ortadan kaldırılmasında ve yenilerinin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. İşletme yapılarında, üretim yöntemlerinde, çalışma pratiklerinde ve çalışma ortamlarında değişikliklere yol açmaktadır. İşletmelerin yeni eğilimlerine, yeni iş organizasyonlarına, yönetim sistemlerine, çalışma sözleşmelerine, çalışma saatlerine uyum sağlaması gerekmektedir. Söz konusu gelişmeler, çalışma hayatının istihdam olanakları açısından büyük değişikliklere açık olduğu anlamına gelmektedir. İş sözleşmelerinin güvencesiz çalışma, sıfır saatlik sözleşmeler, uzun çalışma saatleri aracılığıyla parçalanması da söz konusu değişikliğin göstergelerindendir. Bu dönüşümün çalışma hayatına yansımaları neticesinde birtakım düzenlemelerin yapılması ihtiyacı doğmuştur.

Düzgün iş yaklaşımının başlatılmasından bir yıl önce 1998 yılında, 86. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda (ILC-International Labour Conference) Uluslararası Çalışma Örgütüne üye 187 ülkedeki tüm çalışanlara uygulanacak olan İş Yerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi yayımlanmıştır (ILO, 2018). Bildirge; aynı zamanda işsizler ve göçmen işçiler de dâhil olmak üzere özel ihtiyaçları olan bütün grupları içermektedir. İş Yerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde beyan edilen evrensel temel haklar ve ilkeler şunlardır:

1. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı;
2. Zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması;
3. Çocuk işçiliğinin kaldırılması;

4. İstihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

Şubat 1999'da, Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin yeni BM konsepti sunulurken, "Küreselleşme herkes için işe yaramadıkça, hiç kimse için işe yaramayacak" ifadeleriyle küreselleşmenin zorluklarının yönetilmesinde paylaşılan değerlerin ve ilkelerin önemi vurgulanmıştır (Kantor, Rani ve Unni, 2006: 2088). Haziran 1999'da Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Müdürü Juan Somavia tarafından 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunulan Raporda, İş Yerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde beyan edilen evrensel temel haklar ve ilkeleri destekler nitelikte düzgün iş yaklaşımına yer verilmiştir. Düzgün iş, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından "özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuruna yakışır koşullarda kadınlar ve erkekler için üretken iş" olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2002).

İlk olarak 1999'da Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunulan raporda geçen düzgün iş kavramı, küreselleşmenin daha adil bir şekilde gerçekleşmesi doğrultusunda küresel kalkınmanın önemli bir parçası olarak Birleşmiş Milletler tarafından benimsenmiştir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme- UNDP) tarafından 2000 yılında hazırlanan İnsani Gelişme Raporu'nda düzgün iş; insan haklarını, refahını ve onurunu güvence altına almak için sağlanması gereken yedi temel özgürlükten biri olarak ifade edilmiştir (UNDP, 2000: 1).

Bunun yanı sıra, küreselleşmenin sosyal boyutuna ilişkin 2004 yılında yayımlanan Dünya Komisyonu Raporu da düzgün işi, küresel iş gücü piyasalarının sosyal etkilerinin değerlendirilmesi doğrultusunda önemli bir aktör olarak tanımlamaktadır (The World Commission, 2004: 109). 2008 yılında kabul edilen Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Deklarasyonu ile düzgün iş; dört hedefiyle birlikte bir bütün olarak kabul edilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel politika hedefleri arasında yer alan düzgün iş, Birleşmiş Milletler ve birçok uluslararası kuruluş tarafından küresel düzeyde kabul gören bir politika olarak ifade edilmiştir (ILO, 2022: 1).

Uluslararası Çalışma Örgütü, küreselleşmeye bir yanıt olarak küreselleşmenin çalışma hayatında neden olduğu zorluklara çözümlerin getirilmesi amacıyla düzgün iş yaklaşımını geliştirmiştir (Palaz, 2005: 480). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün düzgün iş yaklaşımının, insan odaklı kalkınma stratejisinin esas aldığı vurgulanmaktadır. Bu

kapsamda ekonomik krizlerin engellenmesi, adil bir küreselleşmenin şekillendirilmesi ve sosyal stratejiye tam olarak entegrasyonun sağlanması bakımından önem arz ettiği öngörülmektedir. Organizasyon, belirlediği düzgün iş bileşenleri sayesinde geliştirilen entegre düzgün iş programları aracılığıyla ülkesel düzeyde süreci izlemeye çalışmaktadır. Bu programlar, ulusal kalkınma çerçevelerinde belirlenen öncelikler ve hedefler doğrultusunda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün dört stratejik hedefini de kapsayan etkili programlar aracılığıyla temel düzgün iş eksikliklerinin giderilmesini amaçlamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün dört stratejik hedefi ise iş yerinde standartları, temel ilkeleri ve hakları teşvik etmek ve uygulamak; erkeklerin ve kadınların düzgün iş ve ücretler elde etmeleri için fırsatları artırmak; herkes için sosyal korumanın kapsamını genişletmek ve etkinliğini artırmak; üçlü ve sosyal diyalogu güçlendirmek şeklinde ele alınmaktadır (Palaz ve Olcay, 2017: 220). Ancak, düzgün iş yaklaşımıyla esas alınan sadece işin yaratılması değil, kabul edilebilir kalitede işlerin yaratılmasıdır. Son derece rekabetçi bir küresel pazarda hızla değişen koşullara uyum sağlayabilen, aynı zamanda çalışma değerleri, memnuniyeti ve niteliğinden ayrı ele alınamayacak istihdam eşliğinde sosyal ve ekonomik açıdan güvenli bir sistem oluşturulması esas alınmaktadır.

Çalışma hayatı ve standartlarına ilişkin çok sayıda Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesi ve tavsiye kararı bulunmaktadır. Düzgün işin dört ana bileşeni doğrultusunda hukuki altyapısının incelenmesi, düzgün iş yaklaşımının yasal düzlemde daha sistematik bir şekilde ele alınmasına destek olacaktır. Bununla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin ülkelerin kendi ekonomik ve sosyal koşulları doğrultusunda onaylanarak yürürlüğe girdiği göz önünde bulundurulmalıdır. Pek çok ülke tarafından onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri bulunduğu gibi onaylanmayan ve kendi iç yasal mevzuatının bir parçası hâline getirilmeyen Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri de bulunmaktadır. Türkiye, 10 temel Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesinin tamamını, 177 teknik sözleşmeden 48'ini onaylamıştır. 4 yönetim sözleşmesinden 3'ünü onaylamıştır. Onaylanan 59 sözleşmeden ise Uluslararası Çalışma Örgütü temel sözleşmeleri hepsi dâhil olmak üzere 55'i yürürlükte (ILO, 2024a).

İnsana yakışır iş, insan onuruna yakışan iş ya da düzgün iş şeklinde Türkçeye çevrilen decent work, çalışanların hak ve güvenliği için belirli koşulların varlığını esas almaktadır. İşin miktarını, iş ortamının kalitesi ile güvenliğini, yasal ve ekonomik

gerekliliklerini insana yakışan ortak bir paydada buluşturmayı hedeflemektedir. Düzgün iş, insanların çalışma hayatlarındaki temel ihtiyaçlarını özetlemektedir. Verimli ve adil bir gelir sağlayan iş imkânları, güvenli çalışma ortamı ve sosyal koruma, kişisel gelişim ve sosyal entegrasyon için daha iyi olanaklar, fırsat eşitliği gibi ihtiyaçları açıklamaktadır. Düzgün iş yaklaşımına göre söz konusu unsurlar, yoksulluğun azaltılması ve kalkınma hızının artırılması için önemli gerekliliklerdir (Günaydın, 2015: 125). Düzgün işi, dört temel bileşeni üzerinden incelemek kavramsal açıdan söz konusu yaklaşımı daha iyi anlamamıza yardımcı olacaktır (Larion, 2013: 75).

2.1. Çalışma Hakları ve Uluslararası Yasal Dayanakları

Uluslararası çalışma standartları, düzgün iş çalışma koşullarının sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Küreselleşmenin mevcut bağlamında, genişleyen ekonomiden herkesin faydalanmasını ve refaha ulaşmasını sağlama amacına hizmet etmektedirler. Çalışma haklarının amacı, sadece ücret karşılığında değil, bütün çalışan kategorileri için onur, eşitlik, özgürlük, yeterli ücret, sosyal güvenlik, kararlara katılma ve temsil haklarının etkinliğinin sağlanmasıdır. Çalışma yaşamındaki haklar, temel insan hakları gündeminin bir parçasını oluşturmaktadır. Birleşmiş Milletler Şartı ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, temel insan haklarının evrensel düzeyde önemine işaret eden ana yol haritasıdır. Çalışma hakları ise 18. yüzyılda sanayileşme hareketi sonucunda başlayan zaman içinde evrensel düzeyde de tartışılmaya başlayan temel insan haklarının parçasıdır. Zaman içinde anlam, kapsam ve derinlik bakımından genişlemiştir. Coğrafi alan bakımından ise İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra daha fazla sayıda ülkede gündeme gelmeye başlamıştır. Örgütlenme özgürlüğü, ayrımcılık yasağı ve zorla çalıştırmanın kaldırılması gibi klasik hakların yanı sıra toplu sözleşme, işten ayrılma durumunda sosyal ve ekonomik güvencenin sağlanması, yeterli ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği gibi sosyal ve ekonomik hakları da içine almaktadır.

Sendika kurma özgürlüğü, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin kaldırılması, kadın ve çocukların zorlayıcı işlerde çalıştırılmasının yasaklanması en eski zamanlardan beri tartışılan çalışma hakları arasındadır. İstihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın kaldırılması, iş sağlığı ve güvenliği ile birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü'nün beş temel çalışma hakkı ortaya çıkmaktadır (Palaz, 2005: 488). 1998 yılında Çalışma Yaşamındaki Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi kabul edilerek temel çalışma haklarının hukuki bir

zemine oturtulması konusunda önemli bir yol kat edilmiş olmakla birlikte 2022 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmelerinin eklenmesiyle temel çalışma standardı kategorisi beşe çıkarılmıştır. Çalışma Yaşamındaki Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi özel bir öneme sahip olup Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi devletler herhangi bir sözleşmeyi onaylamamış olsa bile söz konusu sözleşme konusuna ilişkin bildirgede yer alan temel haklara uyma ve bunları hayata geçirme yükümlülüğünün garantisidir. Söz konusu hakları düzenleyen çok sayıda Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesi kabul edilmiştir. Nitekim çalışma hayatı üzerinde en büyük etkiye sahip olan temel yapı, 1919'da kurulan Uluslararası Çalışma Örgütüdür. Uluslararası Çalışma Örgütünün çalışmaları; üye devletler, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan Yönetim Kurulu tarafından üçlü taraf eşliğinde koordine edilmektedir. Birleşmiş Milletlerin tek üçlü kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü, 187 üye ülkenin hükümet, işveren ve işçi temsilcilerini bir araya getirerek temel çalışma hakları doğrultusunda çalışma standartlarını belirlemekte, politikalar geliştirmekte ve tüm kadın ve erkekler için düzgün işleri teşvik eden programlar tasarlamaktadır.

Çalışma hayatındaki temel haklara ilişkin uluslararası düzeydeki standartları belirleyen Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, 1930 tarihli 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi ve 1957 tarihli 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi ile zorla çalıştırmayı engelleyici hükümlere yer vermiştir. Bu sözleşmeler ülkemiz tarafından da onaylanarak yürürlüğe girmiştir. 1999 yılında 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve 190 sayılı Tavsiye kararını kabul etmiştir (Palaz, 2005: 489). Çalışma yaşamında karşılaşılan ayrımcılığa son verilmesi için 111 sayılı Ayrımcılık, 138 sayılı Asgari Yaş ve 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi de Türkiye'nin onayladığı temel Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerindendir (ILO, 2024a).

Uluslararası Çalışma Örgütünün 1919 tarihli 1 No.lu Sözleşmesi, çalışma saatleriyle ilişkilidir. Çalışma saatlerinin uzunluğu, bir işçinin zihinsel ve fiziksel refahı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğundan başta günde 8 saati aşmamak kaydıyla haftada 48 saat çalışma ilkesi benimsenmiştir. Ancak Uluslararası Çalışma Örgütünün 47

sayılı Sözleşmesi'nde bu süre, yaşam standardını etkilememesi koşuluyla haftada 40 saate indirilmiştir (ILO, 1935).

2.2. İstihdam Fırsatları ve Uluslararası Yasal Dayanakları

Düzgün işin en önemli boyutlarından bir tanesi de emek arzı tarafından üretken istihdam koşullarının oluşturulması; emek talebi bakımından ise gelir getirici istihdam fırsatlarının sağlanmasıdır. Karşılıklı dengenin sağlanması durumunda emeğin üretimde etkin ve verimli bir şekilde kullanılarak ekonomide katma değerin yaratılmasından bahsedilebilecektir. Emek, kendisinin ve bakmakla yükümlü ailesinin ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde gelir getiren iş; işletme ile birlikte ulusal düzeyde ülke ekonomisi de rekabet edebilirlik ve devamlılık gücü kazanacaktır. Burada önemli olan istihdam fırsatlarının sadece nicel üstünlüğe sahip olması değil, niteliksel olarak da insan onuruna yakışır koşullara sahip olmasıdır (Şahin, 2019: 64). İş gücü katılım oranlarının yüksek olması, söz konusu ortamda düzgün iş koşullarının mevcudiyetine yeterli kanıt oluşturmamaktadır (Ghai, 2003: 116). Dolayısıyla istihdam fırsatlarının değerlendirilmesine ilişkin kullanılan iş gücü katılım oranı, işsizlik oranı, zamana bağlı eksik istihdam, tarım dışı istihdam oranı gibi göstergelerin ülkesel koşullara bağlı olarak değişkenlik göstermesinin yanı sıra sayısal değerlerin arzu edilen seviyelerde görünmesi, her zaman tablonun olumlu olduğu anlamına gelmemektedir. Söz konusu durum, başta istihdam fırsatları olmak üzere diğer düzgün iş boyutları çerçevesinde de düzgün iş koşullarının sayısal rakamların ötesinde bir değerlendirme gerektirdiğini desteklemektedir. Bu kapsamda, istihdama yönelik sorunlar ve çözümleri birçok farklı yönü içermektedir.

Sosyal diyalog ve sosyal politika uygulamalarının güçlü olduğu, eşitlikçi gelir dağılımını esas alan ülkeler aktif iş gücü politikalarını takip etmekte, işsizlik ve gelir eşitsizlikleri ile daha güçlü şekilde mücadele etmektedir. Gelişmekte olan ve geçiş sürecindeki birçok ülke ise yüksek genç işsizliği ile karşı karşıyadır. Gelir eşitsizliklerinin etkin sosyal güvenlik uygulamalarıyla desteklendiği ülkelerde ise yoksulluğun etkileri azaltılırken, kalıcı ve yüksek işsizlik seviyeleri daha çok gözlemlenmekte; tersi durumda ise kayıt dışı ve eksik istihdam kendini göstermektedir (Cecchini, 2014: 26). Kayıtlı sektörde iş bulamayanlar, kayıt dışı sektörde kötü çalışma koşullarında, ailelerinin geçimini sağlayamayacak kadar düşük gelirli işlerde çalışmaya razı olmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde işsizlik sorunu, teknolojik gelişmelere uyum sağlanamadığı geçiş dönemlerinde yapısal işsizlik şeklinde sıklıkla görülmektedir. Sınırlı becerilerin ve eski teknolojinin hâkim olduğu ekonomilerde ise düşük gelir karşılığında; verimden uzak küçük işletmelerde ailesi ya da kendi hesabına çalışma yaygın bir şekilde görülebilmektedir. Ücretsiz aile işçisi olan statüsünde ya da ev eksenli çalışan kadınlar da sorunun başka bir ayağını temsil etmekte olup dünyadaki en ciddi istihdam sorunlarından biri olarak kabul edilmektedir (Ghai, 2006: 13).

İstihdam olanakları bakımından 1964 tarihli 122 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü İstihdam Politikası Sözleşmesi önem arz etmektedir. Sözleşmede tam, üretken ve özgürce seçilmiş istihdamın teşviki için tasarlanmış aktif bir politikanın izlenmesi, temel bir ulusal hedef olarak belirlenmektedir. Söz konusu sözleşme Türkiye tarafından da onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Buna eşlik eden Tavsiye Kararında (No. 122), istihdam politikasının 'iş gücünün, istihdamın, işsizliğin, eksik istihdamın mevcut ve gelecekteki büyüklüğü ile dağılımına ilişkin analitik çalışmalara dayanması gerektiği' belirtilmektedir. Düzgün iş kavramı, çalışmaya hazır olan ve iş arayan herkes için istihdam fırsatlarının varlığını ifade etmekte olup bu aynı zamanda Birleşmiş Milletlerin ilk milenyum kalkınma hedefidir (UN, 2015: 8).

1995 yılında ülkemizde yürürlüğe giren Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi'nde istihdam güvencesine ilişkin hükümler yer almaktadır (ILO, 2024a). Buna göre istihdam güvencesi, işçilerin keyfi ve kısa süreli işten çıkarmalara karşı korunmasının yanı sıra uzun süreli iş sözleşmelerine sahip olmaları ve kısa süreli istihdam ilişkilerine sahip olmamalarına işaret etmektedir (ILO, 1995: 18).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1981 tarihli 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, ulusal politikaların; aile sorumlulukları olan çalışanların veya çalışmak isteyen kişilerin ayrımcılığa maruz kalmadan bu haklarını kullanabilmelerini esas alması gerektiğini belirtmektedir. Aynı doğrultuda, 2000 yılındaki 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi, annelik yardımlarına ve kadınların işlerinin korunmasına dikkat çekmektedir. Söz konusu iki sözleşme ülkemiz tarafından onaylanmamıştır (ILO, 2024a).

Düzgün işin önemli bir boyutu olan istihdamda adil muamele, 1958 yılındaki 111 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi ile düzenlenmektedir. Ayrımcılık 'ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal kökene dayalı olarak yapılan ve istihdam veya meslekte fırsat veya muamele eşitliğini ortadan kaldıran veya bozan etkiye sahip her türlü ayırım, dışlama veya tercih' olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2006). 1951 tarihli 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, ücrette ayrımcılık ve eşit değerdeki iş için eşit ücretin önemine dikkat çekmektedir.

2.3. Sosyal Koruma ve Uluslararası Yasal Dayanakları

Sosyal koruma ya da sosyal güvenlik, düzgün işin dört ana unsurundan bir diğeridir. Nitekim literatürde düzgün işin bileşenleri olarak sosyal koruma (social protection) kavramı yerine sosyal güvenlik (social security) kavramının da kullanıldığı görülmektedir (Standing, 2002: 442). Uluslararası strateji belgelerinde de sosyal koruma kavramının; içerik olarak sosyal güvenlik kavramından çok farklı olmadığı, birbirinin yerine kullanılabileceğine ilişkin ifadelerle rastlanılmaktadır (UN, 2020; ILO 2017; ILO, 2021a). Ancak, sosyal güvenlik uygulamalarının; kavramsal olarak sosyal koruma uygulama araçlarından yalnızca biri olduğu ve sosyal korumanın; daha kapsamlı, şemsiye bir kavram olduğuna ilişkin görüşler azımsanmayacak düzeydedir (Standing, 2007: 511; Subrahmanya, 2013: 460; Çelik, 2016: 1; Sungur, 2016: 37). Türkiye’de bu alanda farklı kavramların birbirinin yerine kullanılma eğilimi gözlenmektedir (Ülker, 2010: 2). Sosyal koruma alanında hizmet veren kurumlardan birinin Sosyal Güvenlik Kurumu olarak isimlendirilmiş olması ve çalışmaların sosyal güvenlik sistemi başlığı altında yürütülmesi de bu eğilimi öne çıkarmaktadır.

Bununla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kullanılan belgeler ve raporlar incelendiğinde; dört temel bileşenlerin arasında genel itibarıyla sosyal koruma kavramı karşımıza çıkmaktadır (ILO, 1999a; ILO, 2001). Düzgün iş kavramının ilk kez ifade edildiği resmi raporda da dört bileşenlerden biri olarak sosyal koruma anlamına gelen “social protection” kavramının kullanıldığı görülmektedir (ILO, 1999a). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kullandığı düzgün iş göstergelerinin oluşturulmasında önemli role sahip olan ve aynı zamanda BM Sosyal Kalkınma Araştırma Enstitüsü’nün eski başkanı Ghai’nin çalışmalarında da (2002, 2003, 2006) dört bileşen kapsamında

sosyal güvenlik kavramından ziyade sosyal koruma kavramına rastlanılmıştır (ILO, 2002a).

Kapsam açısından bakıldığında, sosyal koruma kavramı; sosyal güvenlik kavramından daha geniş içeriğe işaret etmektedir. Nitekim sosyal güvenlik uygulamaları sadece iş gücü piyasasında kayıtlı olanı korumaya yönelik iken; sosyal koruma uygulamaları ise sadece kayıtlı çalışanı değil, aile üyelerini ve iş gücü dışındaki güvencesiz kişileri de kapsamaktadır (Ghai, 2006: 15). Bu kapsamda sosyal koruma; çalışma hayatı kapsamındaki tehlikeler neticesinde çalışamayacak ya da geçici bir süreliğine de olsa eski çalışma gücüne sahip olamayacak kişi ve ailelerinin uğradıkları her türlü zararın tazmin edilerek, insan onuruna yakışır asgari hayat standartlarının devamlılığının sağlanabilmesidir (Palaz, 2005: 485). Çalışma hayatındaki beklenmedik durumlara karşı güvence sağlama amacındaki sosyal koruma; hastalık, annelik, iş kazaları, işsizlik, yoksulluk, ekonomik dalgalanmalar, doğal afetler ve sivil çatışmaları da kapsamaktadır. Sosyal korumanın sadece işe bağlı kazalar ile sınırlı kalmayıp geleneksel güvencesizliklerin ötesine geçerek yoksulluk ve ekonomik dalgalanmaları da içerecek şekilde genişlediği ifade edilmektedir. Bu kapsamda sosyal güvenlikle bire bir aynı içerikte olmadığı vurgulanmaktadır (Ghai, 2006: 15). Etkin bir sosyal koruma politikasının içinde yetim çocuklar, çocuğu bakımında desteğe ihtiyaç duyan anneler, dullar, engelliler, düşkünler ve muhtaç yaşlılar gibi hassas grupların geçim kaygısının, güvensizlik duygusunun ve maddi yoksunluğunun azaltılması yer almaktadır (Kapar, 2007: 8). İzinler, çocuk yardımları, doğum yardımları, işsizlik yardımları, emeklilik maaşları, mağdurlar için tazminat söz konusu uygulamalar arasındadır.

Tarihsel sürece bakıldığında sosyal koruma; aile, hayır kurumu, meslek birlikleri, yerel kurumlar gibi çeşitli sosyal organizasyonlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Gelişmiş ülkelerde devlet eliyle kamu harcamalarından finanse eden kurumsal araçlar daha çok ön plandayken; gelişmekte olan ülkelerde sosyal korumaya yönelik kamusal harcamalar daha sınırlı olduğundan toplumsal yapılar daha etkindir. Ancak, 80'li yıllarda artan küreselleşme, borç yükü ve bütçe dengesizlikleri nedeniyle kamusal harcamalar gittikçe sınırlandırılmış; sosyal koruma stratejileri bu sınırlamadan etkilenmiştir. Kamusal olmayan yöntemler, yoksulluğun etkilerinin azaltılmasında ve kırılgan kesimlerin desteklenmesinde daha sınırlı kalmaktadır. Temel hizmet ve yardımların sunumunda

yerel yönetimlerin, sivil toplum kuruluşları ile özel sektörün işbirliği gereklidir. Ancak, hizmetlere ve yardımlara erişimde, sürecin planlanmasında ve uygulamasında kamu otoritesinin etkinliği ayrı öneme sahiptir (Ghai, 2006: 18).

1971 yılında onaylanarak 1975 yılında ülkemizde yürürlüğe giren, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1952 yılında kabul edilen 102 sayılı “Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesi” düzgün işin sosyal koruma bileşeni kapsamında yer almaktadır. Türkiye’de 2000 yılında uygulamaya koyulan işsizlik sigortası ile birlikte ulusal düzeydeki sosyal korumanın kapsamı genişletilmiştir (Palaz, 2005: 486). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün; ülkemizde 2005 yılında yürürlüğe giren 1981 tarihli 155 Sayılı Sözleşmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgilidir. Çalışma ortamının doğasında bulunan tehlikelerin nedenlerini en aza indirerek, çalışma sırasında ortaya çıkan, çalışma ile bağlantılı veya çalışma sırasında meydana gelen kazaları ve yaralanmaları önlemek için ulusal bir politika çağrısında bulunmaktadır. Türkiye’de henüz onaylanmayan 1964 tarihli 121 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Yardım Sağlanması Hakkında Sözleşmesi ise çalışanların mesleki yaralanmalara karşı sigortalanması için işveren sorumluluğu ilkesini benimsemektedir. Ulusal düzeyde de yürürlükte olan 1947 tarihli 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi ile iş müfettişliği düzenlenmekte olup ulusal mevzuat ve düzenlemelerin iş güvenliği ilkeleri doğrultusunda uygulanması öngörülmektedir (ILO, 1947).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1952 tarihli 102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, sosyal koruma alanını düzenlemektedir. Bu kapsamda tıbbi bakım, hastalık yardımı, işsizlik yardımı, yaşlılık yardımı, iş kazası yardımı, aile yardımı, analık yardımı, malullük yardımı ve ölüm yardımı olmak üzere dokuz yardım sınıfı belirlenmiştir. Sözleşme, ülkemizde de yürürlükte dir. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 2001 yılında kabul edilen Sosyal Güvenlik Kararında sosyal güvenlik; temel bir insan hakkı olarak sosyal uyum, insan onuru ve sosyal adaletin geliştirilmesinde bir araç olarak tanımlanmaktadır.

2.4. Sosyal Diyalog ve Uluslararası Yasal Dayanakları

Sosyal diyalog, emek piyasasında yer alan tüm aktörlere temsil imkânı sağlamaktadır. Üretim araçlarını elinde bulunduran ve karar verme yetkisine sahip olan

işveren karşısında iş gücünün birleşerek toplu bir şekilde çıkarlarını savunmaları, taleplerini dile getirebilmeleri için önemli bir araçtır (Palaz, 2005: 493). Böylece daha fazla yetki ve sorumluluk sahibi taraflara karşı pazarlık gücü dengesinin sağlanması amaçlanmaktadır. Bununla birlikte, sosyal diyalog, temsili ve katılımcı demokrasinin göstergelerinden bir tanesidir.

Sosyal diyalog araçları olarak çok farklı yapılar karşımıza çıkmaktadır. Sendikalar, sosyal diyalog araçları içinde en önemli yapılardan biridir. Sendikalar, sadece çalışma hayatı ile ilgili değil, daha geniş kapsamlı konularda da toplumun diğer kesimleriyle iletişim kurmak için önemli bir kanaldır. Kamu kesimi ile görüşmeleri sağlar, toplumsal sorunların yetkili makamlara iletilmesinde aracılık rolü üstlenir. Tripartizm diye de adlandırılan sosyal diyalog, farklı seviyelerde gerçekleşebilmektedir: İşverenler ve Çalışanlar Arasında, İşletme Yönetimi ve Çalışanlar Arasında, Sosyal Ortaklar ve Devlet Arasında (Đurić, 2002: 19).

Kamu kesimi, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının bir araya getirilmesiyle oluşan üçlü yapı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün farklı yönetim basamaklarında temsil edilmektedir. 1926 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü binasının açılışında kullanılan sembolik anahtarların da üçlü yapının simgesi olarak üç adet ve üç kanatlı şekilde tasarlanmış olması, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluş hedeflerinden biri olan sosyal diyaloga verilen önemi göstermektedir (Sengenberger, 2014: 8). Avrupa Birliği'nde danışma organı olarak rol alan ve işveren, işçi ve farklı çıkar gruplarından oluşan Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi, üçlü yapının örneklerindendir. Üçlü Danışma Kurulu, Çalışma Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey ile Asgari Ücret Tespit Komisyonu ise Türkiye'de mevcut olan sosyal diyalog örneklerindendir. Türkiye'nin ilk sosyal diyalog örneği olan Çalışma Meclisi, çalışma hayatına dair sıkıntıların ortadan kaldırılması için farklı tabana ait ilgili paydaşları bir araya getirmektedir. Anayasal bir kurum olan Ekonomik ve Sosyal Konsey, Cumhurbaşkanına farklı kesimler arasındaki uzlaşmayı sağlayacak şekilde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesine ilişkin görüş ve önerilerini sunmakla görevlidir. Ancak, söz konusu yapıların düzenli aralıklarla toplanamaması, yaptırım gücünün zayıf olması ve eşit temsil yapısının olmaması nedeniyle işlevselliği tartışmalıdır (Yıldız, 2022). Bunların hayata geçirilebilip işlevsellik kazandırılması önem arz etmektedir. Sosyal diyalog mekanizmalarının etkili

işleyebilmesi için güven duyulan bir yapıya sahip olması, uzlaşmacı kültürün hâkim olması, işbirliğine yatkın ve katılımcı bir sinerjinin oluşturulması, gerekli yasal mevzuatın mevcut olması önem arz etmektedir (Şahin, 2018: 78). Nitekim örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün sağlanmadığı bir ortamda sosyal diyalog mekanizmalarının işlemesi mümkün görünmemektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bazı temel sözleşmeleri sosyal diyalog koşullarını ve sosyal diyalogun uygulanmasını ele almaktadır. 87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) ve 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (1949) bunlar arasındadır. Belirtilen sözleşmelerde, işverenlerin ve işçilerin; önceden izin almaksızın kendi seçtikleri örgütleri kurma ve bunlara katılma hakkı temel alınmaktadır (ILO, 1948; ILO, 1949). Söz konusu sözleşmeler Türkiye tarafından sırasıyla 1993 ve 1952 yıllarında yürürlüğe koyulmuştur. Ancak, bahsi geçen bu hakların kullanımına ilişkin olumlu ilerlemelerin yanı sıra birtakım engeller bulunmaktadır. Rakamsal olarak iyileşmeler görülmesine rağmen, çalışanların sendikal örgütlenme hakkını etkin bir şekilde kullanılamadığı görülmektedir (Çelik ve Lordoğlu, 2006: 11). Düzgün işin temel bileşenlerinden biri olan sosyal diyalog unsurunun sadece sayısal veriler bazında değil; içerik açısından da işçi, işveren ve devlet işbirliğiyle hayata geçirilmesi önem arz etmektedir (Garcia ve Gruat, 2003: 14).

Söz konusu bileşenlerin ne ölçüde hayata geçirilebildiği en önemli tartışma konularındandır. Bu kadar geniş bir içeriğe sahip bir yaklaşımın, emek piyasasında işlerlik kazanması, sosyo-ekonomik yapıda ciddi düzenlemeler gerektirmektedir. Bunun yokluğunda düzgün iş açıklarından bahsetmek olasıdır. Gençler açısından bu durumu daha net ortaya koyabilmek için gençlerin düzgün iş deneyimlerini, iş gücü piyasasındaki gençlerin düzgün işe erişimlerini zorlaştıran unsurları incelemek yerinde olacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

GENÇLERİN DÜZGÜN İŞ AÇIĞI DENEYİMLERİ

1. GENÇLER AÇISINDAN DÜZGÜN İŞ BİLEŞENLERİNİN ANALİZİ

Birleşmiş Milletler tarafından öğretim hayatından en erken ayrılma yaşı olarak kabul edilen 15 ile genel olarak yükseköğrenimin tamamlandığı 24 yaş arasındaki kişiler genç olarak tanımlanmaktadır (UN, 1992). Ancak, küresel ekonomi politikalarıyla şekillenen yeni dünya düzeninde gençler; okuldan sonra güvenli bir işe uygun süre içinde geçememektedir. Bu doğrultuda, yirmili yaşlarının sonlarında olmasına rağmen finansal bağımsızlıklarını kazanamamış, çoğunlukla evlenmemiş yeni bir genç grup ortaya çıkmıştır (Jeffrey, 2008: 741). Söz konusu bu yeni grup da kendilerini yetişkinlerden farklı görmekte; bir kısmı aktif bir iş arayışına girerken, diğer kısmı iş gücü piyasasından kopup gitmektedir.

İstihdama düzenli girişin daha karmaşık bir hâl alması, beraberinde başka değişiklikleri de getirmiştir. Eğitim sürelerine yansıyan bu durum genç tanımını da etkilemiştir. Birleşmiş Milletlerin (BM) genç olarak ele aldığı 15-24 yaş aralığı, gençlik tanımının en başta hedeflediği eğitimden istihdama geçerek kendi geçimini sağlayan bağımsız bir birey olma sürecinin dışına çıkmıştır (Ryan, 2001: 37). Eğitimine devam eden gençlerin istihdama geçiş süreci, yirmili yaşların sonlarını bulabilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütüne bağlı istatistik kurumu olan ILOSTAT, gençlerin daha uzun süre eğitimde kaldığı gerçeğinden hareketle bu tanımlı 15-29 yaş aralığına genişletmektedir. Böylece gençlerin mezuniyet sonrası istihdam deneyimleri hakkında daha fazla bilgi sağlanması hedeflenmektedir (ILO, 2009). Avrupa Birliği'nin istatistik kurumu olan Eurostat ise genç işsizliğini tanımlarken yaş aralığını 15-24 ya da 15-29 yaş aralığındaki işsiz gençler olarak ifade etmiş olup gençlerin yaş aralığının 29 yaşa kadar genişletilebileceğine işaret etmiştir. Bu yaş aralığındakilerin önemli bir kısmının eğitim-öğretime devam edip iş gücü piyasasının dışında olduğuna dikkat çekilmiştir (Eurostat Glossary, 2023).

24 yaşından sonra eğitim-öğretimden çalışma hayatına geçiş sürecinde önemli aşamalar olduğundan istatistiksel olarak bu süreci dışarıda bırakmak tablonun tamamının

birlikte ele alınmasını engelleyecektir (Freeman, 2005:131). Genç istihdamına ilişkin 2005 yılındaki Uluslararası Çalışma Konferansı (ILC- International Labour Conference) Kararında da bu durum işaret edilmiş olup nesiller arasındaki sorunların dikkate alınarak bu sorunların yaşam döngüsü dâhilinde değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (ILO, 2005a: 8). İstatistiki kısıtlamaların dışına çıkılarak hayatın pratikleri ve yaşanan deneyimler dâhilinde, genç tanımının 15-29 yaş aralığında ele alınması daha gerçekçi görünmektedir (OECD, 2021:2).

Bununla birlikte, okuldan işe geçiş verileri, ülkelerin gelişmişlik durumuna göre farklılıklar göstermektedir. Yüksek gelirli ülkelerde gençler; eğitimini tamamladıktan sonra iş hayatına geçişi tercih etmektedir. Bu gençlerin istikrarlı ücrete sahip bir işe daha kısa sürede geçiş imkânı daha yüksekken; düşük gelirli ülkelerde istihdama geçiş yapan gençler genellikle az eğitilmiş olup okuldan sonra -kimi zaman eğitimini tamamlamadan- düzensiz istihdama geçmektedir. Genç erkekler ve kadınlar arasında da önemli farklılıklar bulunmaktadır. Genç kadınlar istikrarlı istihdama geçişte engellerle daha çok karşılaşmakta veya sonrasında aynı konumda takılıp kalma ile karşı karşıya kalmaktadır (OECD, 2021:4).

2020 yılı rakamlarına göre 15-24 yaş arası yaklaşık 1,3 milyar genç insan küresel nüfusun yaklaşık %16'sını oluşturmaktadır (UN, 2020a: 40). Yaş aralığı 15-35 olarak alındığında ise bu rakamın 1,8 milyara ulaştığı bilinmektedir. Söz konusu veriler ışığında, dünya nüfusunun yaklaşık dörtte birinin gençlerden oluştuğu görülmektedir. 2030 Gündemini oluşturan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG) kapsamında 2030'a kadar 15-24 yaş aralığındaki gençlerin sayısının %7 artacağı tahmin edilmektedir (UN, 2024). Söz konusu genç nüfusun demografik bir ikramiye mi yoksa bomba mı olduğu tartışmalarının gölgesinde (Lin, 2012); özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki genç nüfus dikkat çekmektedir (UNFPA, 2023).

Gençlerin düzgün işe erişimlerini; iş gücü verilerinin yanı sıra düzgün işin bileşenleri doğrultusunda çalışma hayatı tecrübeleri ile birlikte değerlendirmek aydınlatıcı olacaktır. Nitekim sayısal değerler; gerçek hayattaki yaşanmışlıklar ve durum tespitleri ile birlikte anlam kazanmakta olup gerçekliğin sağlaması niteliğindedir.

1.1. Genç İş Gücünün İstihdam ve Gelir Olanakları

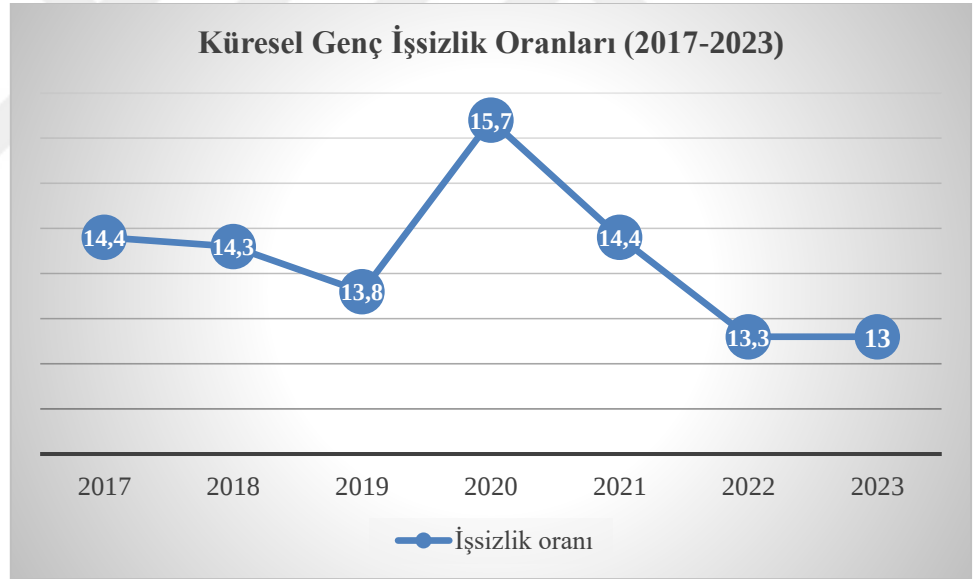
Dünya nüfusunun önemli bir kısmının genç olması, önemli fırsatlar sunarken birtakım zorlukları da beraberinde getirmektedir. Dünyadaki 126 milyon genç görece yoksulluk sınırı altında; 55 milyon genç ise mutlak yoksulluk sınırı altında hayatını sürdürmektedir (ILO, 2020: 24). Bununla birlikte, 2015-2025 yılları arasında yaklaşık 1 milyar gencin iş gücü piyasasına gireceği tahmin edilmekte olup bu gençlerin sadece %40'ının iş bulmasının muhtemel olduğu değerlendirilmektedir (Barford ve diğerleri, 2020: 60). Türkiye'de de durum benzerdir. 2023 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) rakamlarına göre, 15-24 yaş arası genç nüfus, toplam nüfusun %15,1'ini oluşturmakta olup bu oran %10,6 olan 27 AB ülkesinin genç nüfus ortalamasından yüksektir (TÜİK, 2024). AB ülkelerinde 2008-2018 döneminde 20-34 yaş aralığındaki yükseköğretim mezuniyet oranı yaklaşık 9,5 kat artarken, açılan yeni üniversiteler ve artan üniversite kontenjanları ile birlikte Türkiye'de 18,5 kat artmıştır (Ökten ve Akyol, 2020: 1). Bu durum ulusal iş gücü piyasalarında özellikle gençler açısından düzgün işe olan ihtiyaca işaret etmektedir.

TÜİK'in 2022 verilerine göre, Türkiye'de işsizlik oranı %10,4 olup genç işsizliği oranı %19,4'dur (TÜİK, 2023). Bu oranlar 2023 yılında; sırasıyla %9,4 ve %17,4 olarak karşımıza çıkmaktadır (TÜİK, 2024). 2023 yılı OECD ülkelerindeki işsizlik ve genç işsizliği oranları ise %5 ve %10,7'dir. Türkiye 36 OECD ülkesi arasında en yüksek genç işsizliğine sahip ülkeler arasındadır. Söz konusu göstergeler, ulusal genç emek piyasasının incelenmesi gereken sorunlarını akıllara getirmektedir (OECD, 2024a).

Ekonominin gençler için yeterli ve insana yakışır istihdam fırsatları yaratamaması; çeşitli sosyal ve ekonomik sorunlara yol açmaktadır (Abdullah ve diğerleri, 2023: 6). Hâlihazırda gençler için mevcut olan çalışma hayatı koşullarının güvencesiz veya yetersiz olduğu düşünüldüğünde; ilerleyen yıllarda ne ölçüde düzgün iş koşullarında istihdam fırsatı sağlanabileceği tartışmaya açıktır. Düşük ücretle çalışma, gençlerin emeğine olan talep yetersizliği, tehlikeli çalışma koşulları, eğitim masraflarını karşılayamama ve geçim mücadelesi dikkat çeken konular arasındadır (Scarpetta ve diğerleri, 2010: 16). Bununla birlikte, düzgün işlerin üretilememesi ve temel unsurlarının sağlanamaması durumunda kayıt dışı istihdam oranlarının yüksekliği karşımıza çıkmaktadır. Nitekim kayıt dışı istihdam düzgün iş bileşenlerine aykırı uygulamalar

içermektedir. Yoksulluğun azaltılması için sadece insanların istihdamının sağlanması yeterli olmayıp uygunsuz, kötü koşullarda, kayıtsız çalışmaktan uzak düzgün iş koşullarında istihdam edilmesi gerekmektedir.

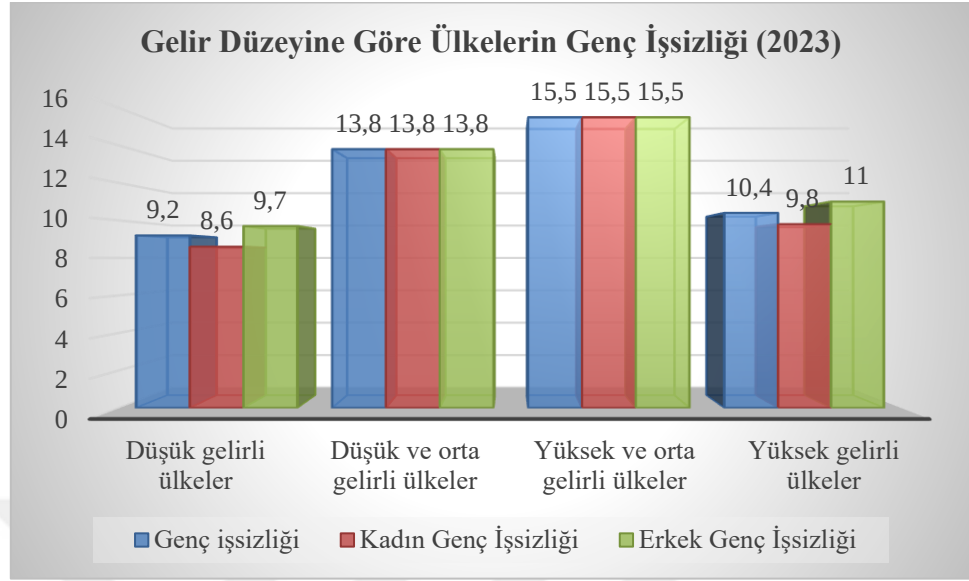
Gençlere yönelik sıklıkla gündeme gelen konulardan bir tanesi işsizlik krizleridir. Dünya genelinde gençlerin karşılaştığı en büyük sorun istihdam sorunu olarak dile getirilmektedir (Alkan ve Çelem, 2022: 369). Detaylar incelendiğinde ise sorun daha karmaşıktır. Aktif olarak iş arayan, işe başlamaya hazır ancak iş bulamayanlar ‘işsiz’ olarak tanımlanırken iş aramaktan vazgeçen ya da bir şekilde iş gücü piyasasından ayrılan gençler işsiz olarak görülmemektedir. Bununla birlikte, kendi potansiyelinin altındaki işe razı olan eksik istihdamdaki gençler, daha düşük ücrete, kötü koşullarda güvencesiz çalışmaya razı olan gençler, yarı zamanlı, aralıklı işlere bağımlı kalan gençler buzdağının görünmeyen kısmıdır (Jeffrey, 2008: 741).



Grafik 1. Küresel Genç İşsizlik Oranları (2017-2023)

Kaynak: ILO Genç İşsizlik Oranı verileri kullanılarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. ILO (2024c) **İşsizlik Oranı**, “Çevrimiçi” https://rshiny.ilo.org/dataexplorer44/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_2EAP_SEX_A_GE_RT_A, Erişim Tarihi: 02.12.2024.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün rakamlarına bakıldığında, küresel olarak yüksek genç işsizliği görülmektedir. Üstelik bu oranlar, 15-24 yaş aralığı için geçerlidir. Yaş aralığını genişlettiğimizde; oranlar daha da artmaktadır. 2020 yılındaki küresel pandeminin ekonomik etkilerini saymazsak son 7 yılın 15-24 yaş arası genç işsizlik oranı ortalaması %14 civarında seyretmektedir.

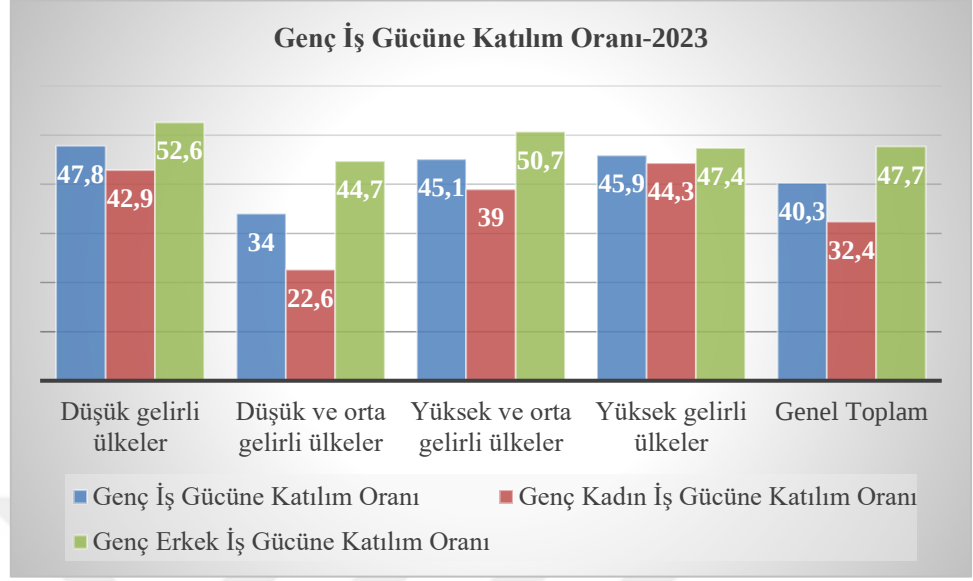


Grafik 2. Gelir Düzeyine Göre Ülkelerin Genç İşsizliği (2023)

Kaynak: ILO Genç İşsizlik Oranı verileri kullanılarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.
ILO (2024c) **İşsizlik Oranı**, “Çevrimiçi”
https://rshiny.ilo.org/dataexplorer44/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_2EAP_SEX_A_GE_RT_A, Erişim Tarihi: 02.12.2024.

Uluslararası Çalışma Örgütü verileri kapsamında gelir düzeyine göre ülkelerin genç işsizliğine bakıldığında ise en yüksek genç işsizliğinin yüksek ve orta gelirli ülkelere ait olduğu dikkat çekmektedir. Düşük gelirli ülkelerde işsizlik %9 dolaylarında seyrederken; yüksek ve orta gelirli ülkelerde bu oran %15’i geçmektedir.

15-24 yaş arası iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında da düşük gelirli ülkelerde; gençlerin daha çok iş gücüne katıldığı, daha fazla sayıda gencin çalışma hayatına atılmaya çalıştığı görülmektedir. Düşük gelirli ülkelerde düzgün iş koşullarına bakılmadan hayatını kazanma zorunluluğu ve gelişmemiş ülkelerdeki tarım sektöründeki istihdam yoğunluğu nedeniyle iş gücüne katılımın yüksek olduğu öngörülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise iş gücüne katılım oranları daha düşük seyretmektedir. Erken yaşta emekliliğin yaygın olması, eğitim sürelerinin uzaması, ücretsiz aile işçiliğinin yüksek olması, kırdan kente göç neticesinde kadının iş hayatından çekilmesi bunun nedenleri arasındadır (Bilsborrow, 1977; Alkan ve Çelem, 2022). Gelişmiş ülkelerde ise iş gücüne katılım oranları gelişmekte olan ülkelere nazaran daha yüksek seyretmektedir. Bu durum hem istihdam oranının yüksekliği hem de yüksek gelirli ülkelerde gençlerin yüksek eğitime çoğunlukla devam etmesi ile ilgilidir. İş gücüne katılım oranı istihdam ve işsizlik oranları ile birlikte değerlendirildiğinde anlam kazanmaktadır.



Grafik 3. Genç İş Gücüne Katılım Oranı-2023

Kaynak: ILO Genç İşsizlik Oranı verileri kullanılarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. ILO (2024c) **İşsizlik Oranı,** “Çevrimiçi” https://rshiny.ilo.org/dataexplorer44/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_2EAP_SEX_A_GE_RT_A, Erişim Tarihi: 02.12.2024.

Genel ortalamada ise dünyadaki 15-24 yaş aralığındaki gençlerin yarısından daha azının istihdamda yer bulma çabasında olduğu görülmektedir. Cinsiyetlere göre bir değerlendirme yapılacak olduğunda ise genç kadınların iş gücüne katılım oranlarının genç erkeklere kıyasla daha düşük kaldığı görülmektedir. Buna rağmen, işsizlik oranlarında genç erkeklere yakın seyrettiği; dolayısıyla iş gücüne katılımında sıkıntı yaşayan genç kadınların, iş bulmada da daha ciddi sorun yaşadığı anlaşılmaktadır.

Düşük gelirli ülkelerin istihdam ile ilgili sayısal değerlerinin yüksek ve orta gelirli ülkelere kıyasla daha olumlu seyretmesi, gelişmekte olan ülkelerin karşı karşıya olduğu istihdam zorluklarını gizleyebilmektedir. Düşük gelirli ülkelerdeki işsizlik oranı (%9,2) yüksek ve orta gelirli ülkelere (%15) kıyasla belirgin şekilde daha düşüktür (ILO, 2023). Bunun en önemli nedenlerinden biri, refah yardımları, emekli maaşları ve sağlık hizmetleri gibi sosyal koruma uygulamalarının gelişmekte olan ülkelerde genellikle sınırlı olması nedeniyle gençlerin kötü koşullarda da olsa hayatlarını sürdürebilmek için çalışmak zorunda olmasıdır (Jeffrey, 2008: 751).

Öte yandan, dünya genelinde 15-24 yaş arası gençlerin iş gücüne katılımı her geçen yıl düşmektedir. 2000’lerin ilk yirmi yılında dünya genç nüfusu 1 milyardan 1,3 milyara yükselmiştir ancak iş gücüne katılan toplam genç sayısında yaklaşık 100

milyonluk bir düşüş görülmektedir (ILO, 2020: 25). Bu durum, eğitime devam eden iş hayatına daha geç yaşlarda geçiş yapan gençlerin yanı sıra eğitimini bırakmış iş hayatına katıl(a)mayan gençlerin varlığına da işaret etmektedir. Ne eğitimde ne istihdamda yer alan (NEET) çoğunluğu kadın ve çocuklardan oluşan söz konusu grup ayrı bir sorun alanını teşkil etmektedir. 2022 yılı OECD verilerine göre OECD ülkelerinin 15-29 yaş aralığındaki NEET ortalaması %12,6 iken Türkiye %27,9 ile en yüksek NEET oranına sahip ülke konumundadır. Kadınlarda OECD ortalaması %14,7 iken, Türkiye’de bu oran %39,0 ile yine en yüksektir (OECD, 2022).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün çalışmasına göre 25-29 yaş aralığındaki yaklaşık her üç genç erkekten birinin ve her iki genç kadından birinin istihdamdan uzak olduğu tespit edilmiştir. Neredeyse iki gençten birinin, eğitimlerinin devam etmesi ya da istihdamda yer almadıkları için çalışma hayatında olmadığı görülmektedir (O’Higgins, 2017:2). Eğitim hayatında uzun süre kalan gençlerin istihdama sağlıklı geçiş yapamaması da genç iş gücünün başka bir sorun alanıdır. Artan eğitilmiş işsizlik, gençler açısından ciddi bir endişe kaynağıdır. Gençlerin istihdam hayatında düzgün işlere yerleşme şansının artırabilmesi için niteliklerinin geliştirilmesi gerektiği inancı söz konusudur. Gençlerin, uzun süren yüksek eğitim sonrasında işe girişte başarı olabileceği algısının yayılması, ebeveynleri maddi ve manevi kaynak ayırmaya teşvik etmekte; gençlerin uzun süren eğitimlerini destekler hâle getirmektedir. Ancak, küreselleşme süreçleriyle birlikte daha da yoğunlaşan neoliberal ekonomi politikaları, eğitilmiş gençlerin istikrarlı ve iyi ücretli iş bulma imkânlarını baltalamıştır. İstihdam edilebilirlik amacı doğrultusunda gençler tarafından kurulan ‘Generation Nowhere-Hiçbir Yer Kuşağı’ kulübü üyeleriyle yapılan bir görüşmede, kulüp üyesi olan bir gencin ifadeleri dikkat çekicidir:

“Umudumuz elbette var. Dünya umutla dönüyor.... Hükümet bizi eğitilmiş olmaya teşvik etti, ancak istihdam yaratılmasının teşviki için bir şey yapmadılar. Yaşama istediğimizi kaybediyoruz.” (Jeffrey, 2008: 739).

1.2. Genç İş Gücünün Çalışma Hakları: Temel İlkeler ve Uygulamalar

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması; her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde önlenmesi; istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması

temel çalışma haklarıdır. Bu doğrultuda, ILO; temel çalışma haklarını kapsayan sekiz sözleşmeyi "temel" olarak belirlemiştir.

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması temel haklar arasında yer almakta olup genç işçiler ve işverenler de dâhil olmak üzere, işçiler ve işverenlerin, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kullanarak sosyal ve ekonomik çıkarlarını etkin bir şekilde savunabilmelerini esas almaktadır.

Gençleri de kapsayan 1948 tarihli 87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, çalışanların ve işverenlerin, yaş, cinsiyet vb. herhangi bir ayırım yapılmaksızın gençlerin örgütlenme hakkından yararlanmalarını öngörmektedir. Hem işçi hem de cırak olarak istihdama kabul için asgari yasal yaşa ulaşmış küçüklerin, ebeveynlerinin izni olmaksızın sendikal haklarını kullanabilmelerinin güvence altına alınması gerektiğini vurgulamıştır. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98), genç işçiler de dâhil olmak üzere işçilerin, istihdamları ile ilgili olarak sendika karşıtı ayrımcılık eylemlerine karşı korumadan yararlanmalarını temel almaktadır. Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1981 (No. 154), çalışma koşullarının ve istihdam şartlarının belirlenmesi, işverenler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi için örgütlü bir şekilde toplu pazarlık yapılabilmesini koruma altına almaktadır. İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 1971 (No. 135), işçi temsilcilerinin işverenler karşısında etkili bir korumadan yararlanmasını düzenlerken temsilci olarak seçilecek işçiler için bir yaş sınırlaması getirmemektedir. Dolayısıyla, genç işçiler işçi temsilcisi olma hakkına sahipken, bu kapsamda uluslararası mevzuat gereği gerekli korunma haklarını da kullanabilmektedir.

1930 tarihli Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (No. 29) ve 1957 tarihli Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (No. 105), zorla veya zorunlu çalıştırmanın her çeşidinin ortadan kaldırılmasını esas alan sözleşmelerdir. Ancak söz konusu yasal çerçeveye rağmen dünyanın en yoksul ülkelerinde her beş çocuktan ikisinin çocuk işçiliği yaptığı görülmektedir (UNICEF, 2023). Neoliberal uygulamaların esas alındığı; teknolojik gelişmelerin hızlı yaşandığı; işsizliğin, yoksulluğun bu kadar yaygın; rekabetin bu kadar yoğun olduğu günümüzde gençlerin de çalışma hayatında temel haklarını etkin bir şekilde kullanabilmesi gerçekçi görünmemektedir. 1930 yılındaki Zorla Çalıştırma Sözleşmesine ilave olarak 84 yıl sonra 2014 yılında Zorla Çalıştırma

Tavsiye Kararı (No. 203) alınmıştır. Zorla çalıştırma on yıllar önce ciddi bir sorun olarak ortada olmasına rağmen hâlâ çağdaş biçimleriyle tehlikesini devam ettirmektedir (Ünlütürk Ulutaş ve Ulutaş, 2015: 324). Çocukların, 1999 tarihli En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182) kapsamında korunmasına rağmen hâlâ dünyada çok sayıda çocuğun kötü koşullarda çalıştırıldığı ortadadır. Dünya genelindeki tüm çocukların neredeyse onda birine tekabül 63 milyonu kız, 97 milyonu erkek olmak üzere toplam 160 milyon çocuğun çocuk işçiliği yaptığı bilinmektedir (UNICEF, 2021: 29). Çocuklukta kötü çalışma şekillerine maruz kalan çocukların ilerleyen dönemlerde gençler olarak kötü koşullarda çalışmaya devam ettiği görülmektedir (Guarcello ve diğerleri, 2016: 5). Bu durum derinlerde çok daha ciddi bir sorunun mevcudiyetini göstermektedir.

1958 tarihli Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (No. 111), genç işçiler de dâhil olmak üzere tüm işçilerin ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken ve sosyal köken vb. gerekçelerle doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa karşı koruma sağlamaktadır. Bu kapsamda, istihdam ve mesleğin tüm yönleriyle ilgili olarak fırsat eşitliğinin sunulması esas alınmakta olup yaşa dayalı olarak yapılan haksız uygulamalar da kabul görmemektedir. Ancak, cinsiyet, yaş, engellilik, ailevi sorumluluklar, sosyal veya kültürel statü gibi nedenlerle genel olarak özel korumaya veya yardıma ihtiyaç duyduğu kabul edilen kişilerin özel gereksinimleri ayrımcılık olarak kabul edilmemektedir (ILO, 2006). Bu tarz tedbirler, tüm eşitsizliklerin kaldırılmasına yönelik gelişmeler olarak dikkate alınmaktadır. Ancak, uygulamaya bakıldığında ciddi çelişkiler söz konusu olup yaştan yanı sıra cinsiyete göre yapılan eşitsiz uygulamalar gözlenmektedir.

Genç kadınlar, genç erkeklere kıyasla eğitime, işe ve çalışma haklarına erişimde daha çok güçlüklerle karşılaşmaktadır (Kantor, 2003: 15). Benzer bir durum, gelir düzeyleri açısından da geçerlidir. Aynı işi yapan genç kadınlar ile genç erkekler arasında gelir düzeyi açısından farklılıklar görünmektedir. Genç kadınlara, genç erkeklere kıyasen daha düşük ücret sunulmakta olup kazançlarda cinsiyet ayrımcılığı dikkat çekmektedir. Söz konusu ayrışma, kazancın yanı sıra mesleki boyutta da karşımıza çıkmaktadır (Holzer, 2023: 9). Kadın iş gücüne olan düşük talep, genç kadınların daha çok ev işçiliğinde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Genç kadın iş gücü, işverenlerin düşük kadın iş gücü talebi ve iş bulma güçlüğü nedeniyle bir kere iş bulduklarında; zorlukla bulabildikleri

işlerinden olmamak için sağlık ve doğum izinlerini kullanamamaktadır. Söz konusu tablo, talep yönlü faktörlerin genç kadın iş gücü üzerindeki etkisini göstermektedir. Gerek kazançlardaki farklılıklar, gerek beceri geliştirme kapsamındaki cinsiyet bazlı yaklaşımlar, gerekse mesleki ayrışmalar; düzgün iş koşullarının, emek talebinde bulunan işverenler tarafından en başta genç kadın iş gücü açısından sağlanamadığı anlamına gelmektedir (Kantor, 2003: 17). Bununla birlikte, yaş sınırı gözetmeksizin tüm çalışanların sosyal koruma imkânlarından yararlanması esastır. Gerekli iş güvenliği tedbirlerinin ve ihtiyaç duyulan sosyal güvenlik mekanizmalarının kullanılması, düzgün iş koşullarının sağlanması için önem arz etmektedir.

Düğüün işin hususlarından bir tanesi de çalışanların becerilerinin yeniden üretilmesidir. Çalışanların becerilerinin geliştirilmesi ve sürdürülebilirliği üzerine olan söz konusu unsur, çalışanların mevcut işlerinde de eğitime erişimlerini esas almaktadır. Gerekli becerilerin kazandırılması, mesleki niteliklerinin geliştirilerek devam ettirilmesi böylece çalışan kalitesi ile birlikte iş kalitesinin de artırılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda eğitim maliyetlerinin, işveren yani emek piyasasının talep tarafı tarafından karşılanması esastır. Ancak, eğitimlerin ne kadar sistematik olduğu, maliyetlerin kim tarafından karşılandığı, eğitimler sırasındaki izinlerin ücretli olup olmayacağı ya da eğitim süresinin yeterliliğı tartışmalı konular arasındadır (Şimşek, 2019: 13). İş gücü istihdam edildikten sonra onun yeteneklerinin ve bilgisinin geliştirilmesi, istihdam koşullarının geliştirilmesi ile doğrudan ilgilidir. İstihdam boyunca güncel gelişmelere daha kolay adapte olan, yeni eğitimlerle kişisel sermayesini geliştirmeye devam eden çalışan, mikro ölçekte iş yerine olan marjinal faydasını artırırken; makro ölçekte gelişen teknolojiye ayak uyduramamaktan kaynaklanan yapısal işsizliğı etkisini azaltmış olacaktır. Hem üretkenlik hem de istihdam açısından zorlukların olduğu mevcut ortamda, iş gücü piyasasının herkes için işe yaraması için hem istihdama hem de becerilere odaklanan geniş tabanlı bir iş gücü piyasası girişimi gereklidir.

Gençler iş gücü piyasasında çeşitli zorluklarla karşılaşmaya devam etmektedir. İstatistiklere göre aktif her beş gençten ikisinin ya işsiz ya da çalışmasına rağmen yoksulluk içinde yaşaması bunun göstergeleri arasındadır (ILO, 2017a: 10). Çoğı durumda gençler, ilerleme şansı sınırlı kariyerlerde, gönülsüz, yarı zamanlı, geçici, mevsimlik gibi istihdam türlerinde sıkışıp kalmaktadır. Düşük ücretler, kayıt dışı çalışma

ve sosyal güvenlik kapsamından dışlanma ise genç işçilerin diğer sorunları arasında yer almaktadır. Birçok genç, ileride istihdam edilebilmede kendilerine avantaj sağlamak için ücretsiz stajyerlik yapmayı tercih etmekte olup gençlerin istihdam beklentileri yaş, cinsiyet, etnik köken, eğitim düzeyi, aile geçmişi, sağlık durumuna göre değişmektedir (ILO, 2017: 10).

Küresel ölçekte bakıldığında genç kadınlar başta olmak üzere gençler çalışma hayatında çok daha keskin eşitsiz uygulamalarla karşılaşmaktadır. 2022 yılı Uluslararası Çalışma Örgütü verileri kapsamında ele alındığında; kadın (%47,4) ile erkek (72,3) iş gücü katılımındaki arasındaki uçurum da bunu desteklemektedir. Söz konusu veriler bazında, aktif olmayan her erkeğe karşılık iki kadın olduğu anlaşılmakta olup gençlerin işsizlik oranının yetişkinlerin üç katı olması ise düzgün iş bulma konusunda gençlerin karşılaştığı güçlüklerin ifadesidir. Gençlerin beşte birinden fazlası ise üretkenlikten çok uzak olup ne eğitimde ne de istihdamda yer almaktadır (ILO, 2023: 12). Küresel genç iş gücünün üçte ikisinin temel becerilerden yoksun olması, iş gücü piyasasındaki düzgün işe erişim fırsatlarını kısıtlamakta olup onların daha düşük kalitedeki istihdam şekillerine yönelmesine neden olmaktadır (ILO, 2023: 17). Söz konusu istihdam şekillerinde; düzgün iş koşullarından bahsedilemeyeceği gibi temel çalışma haklarının geçerliliği de tartışmaya açıktır.

Türkiye'ye bakıldığında; genç iş gücü piyasası açısından yüksek kayıt dışılık ve düşük istihdam dikkat çekmekte olup OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında Türkiye'nin ön sıralarda yer aldığı oranlar görülmektedir. İşsizliğin kadın ve genç işçiler arasında çok daha yaygın olduğu tespit edilen Türkiye'de 15-16 yaş grubu için asgari ücrette indirim uygulanmış ancak 2014 yılında bu uygulama kaldırılmıştır (OECD, 2023: 26). Her ne kadar iş gücü piyasasına entegrasyon amacıyla da olsa yapılan söz konusu uygulamalar, gençler için ayrımcılığa varan yaklaşımları beslemektedir. Yüksek işsizliğin, kayıt dışı istihdamın olduğu ülkelerde düzgün iş çalışma koşulları beklentisi zayıflamaktadır.

Genç istihdamı krizi dünya genelinde pek çok ülkede söz konusudur. Uluslararası Çalışma Örgütü de genç istihdamı kriziyle mücadele etmek için çalışmalar yürütmektedir. Genç istihdamına yönelik eylemleri desteklemek için birtakım esasların altını çizmektedir. Gençlerin çalışma haklarının teşvik edilmesi yoluyla istihdam yanlısı büyümenin teşvik edilmesi ve düzgün işlerin yaratılması bunlardan bir tanesidir (ILO,

2017b: 3). Genç işsizliği ile mücadelede, genç çalışanların ihtiyaç duydukları korumanın göz ardı edilmemesi önem arz etmektedir. Temel çalışma hakları herkes için sunulmalı, işe erişimde ayrımcılığa varan uygulamalar önlenmelidir. Bu kapsamda gençler için geçici işler yerine istikrarlı işlerin yaratılması, uluslararası çalışma normlarının uygulanması, ülkesel düzeyde söz konusu olan iyi örnek uygulamalarının teşvik edilmesi önem arz etmektedir.

1.3. Genç İş Gücü ve Sosyal Koruma Dinamikleri

Gelişmiş ülkelerde sosyal koruma politikaları sayesinde işsiz gençler için daha etkin güvence sağlanabilmektedir. Ancak sosyal koruma biçimlerinin asgari düzeyde olduğu yerlerde ise bunun tam tersi geçerlidir. Bu nedenle gelişmiş ülkelerde işsizlik rakamları, gerçeklik hakkında daha doğru fikir vermektedir. Gelişmekte ve geri kalmış olan ülkelerde sosyal güvenlik ağı daha zayıf olduğundan işsizlik, daha az sayıda kişinin tercih edebileceği lüks hâline gelebilme; işsizlik daha düşük görünmektedir (Fox ve diğerleri, 2016: 5). Bu durum, işsizlik rakamlarından daha ciddi bir gerçeklik olduğu göstermektedir. Nitekim 15-29 yaş arası gençlerin çoğunluğu kendi hesabına çalışma ve aileye katkıda bulunma gibi alanlar da dâhil olmak üzere kırılğan istihdamda yer almaktadır. Başka bir deyişle, söz konusu genç işçilerin istihdamı genellikle düzgün işlerin gerisinde kalmakta ve yeterli bir sosyal güvenlik ağının yokluğunda geçimlerini sağlamak zorunda kalmaktadır (Sparreboom ve Staneva, 2014: 35).

İnsanın onuruna yakışır düzgün işlerde çalışabilmesi için geliştirilen düzgün iş kavramı bu noktada anlam kazanmaktadır. İş gücü piyasasına geçiş yapmaya çalışan gençler için en büyük zorluklardan birisi işlerin sadece niceliği değil aynı zamanda niteliğidir. Bu kapsamda güvencesiz çalışma ve çalışan yoksulluğu açısından daha yoğun küresel tehdit altında olan milyonlarca genç için düzgün iş ayrı önem arz etmektedir. Kendilerine uygun bir iş bulamayan eğitilmiş gençler, kendilerine (eksik istihdam, kayıt dışı istihdam vb.) yeni yedek iş şekilleri üreterek ya da iş aramak için farklı coğrafyalara göç ederek istihdam sürecini şekillendirmektedir (Herod, 1997: 11). Gençlikten yetişkinliğe geçişte kapitalist toplumlarda esnek, güvensiz, rekabetçi iş gücü piyasalarının etkili olduğu; bireysel becerinin artan öneminin eğitim sürelerini daha da uzattığı, toplumsal sınıfların gençlerin geleceklerini şekillendirmede daha az önemli hâle geldiği

de savunulmaktadır (Gorsuch, Wallace ve Kovacheva, 2000: 346). Bu kapsamda, bireysel becerinin artan öneminin ve yeni sosyalleşme biçimlerinin toplumsal sınıfların belirleyici gücünün önüne geçtiği belirtilmektedir.

Gençler üretken bir ekonomi için önemli bir potansiyelin göstergesidir ancak çoğu zaman gençlerin tam potansiyeli; becerilerine uygun üretken ve düzgün işlere erişimleri sınırlı olduğu için gerçekleşmemektedir. Pek çok genç, ciddi düzeyde ekonomik ve sosyal belirsizlikle karşı karşıyadır. Çalışma hayatında düzgün işlere yerleşemeyen gençler, sadece kendilerini değil, ailelerini ve toplumu da yapısal anlamda olumsuz etkilemektedir. Gençler arasında, işsizlikten sonra düzgün işlere erişim eksikliğinin sonucu olarak tanımlanan düşük kaliteli istihdamın yaygınlığı da ayrı bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Genç iş gücünün çoğu kayıt dışıdır, düşük ücret karşılığı çalışmaktadır, iş sözleşmesi yoktur ve sosyal güvenlik yardımlarına daha az erişimi bulunmaktadır.

Çalışma çağındaki genç nüfus için adil ücretli, düzgün işler, hem bireyler hem de ülkeler açısından yoksulluktan çıkış için olası bir yol sunmaktadır. Ekonominin üretken bir şekilde devamlılığının sağlanması için gençlerin gereken eğitim ve becerileri ile beslenerek iş gücü piyasasına erişimlerinin sağlanması önem arz etmektedir. İşsizliğin yanı sıra artan eğitilmiş işsizlik ve gelir yoksunluğu, gençleri yoksulluk tehlikesine karşı savunmasız bırakmakta, gençler ekonomik güçlüklerle mücadele edebilmek için kayıt dışı ve güvencesiz istihdama göz yummaktadır. Bu durum, gençleri mesleki eğitim ve kariyer gelişimleri açısından da sınırlamaktadır. Güvencesiz ve kayıt dışı işlerde mesleki gelişim kapsamında gençlere yeni kapılar aralayamamaktadır. Türkiye’de gençlerin düzgün iş yoksunluğunun yol açtığı sorunlarına başka boyutlar da eklenmekte olup işe alma karşılığında sigortasız çalıştırma, sigorta primlerini sınırdan yatırma ya da verilen ücretleri elden geri alma gibi uygulamalar da söz konusudur (Esas Sosyal, 2016: 8). Genç iş gücü piyasasının talep ya da arz yönlü faktörlerinden kaynaklanan sorunlar, düzgün iş ortamının inşa edilmesinin önündeki başlıca engeller arasındadır.

1.4. Genç İş Gücünün Sosyal Diyalog Mekanizmalarındaki Yeri

Sosyal diyalog, gençlerin katılımını ve temsilini artırıcı uygulamaları esas almaktadır. Demokrasinin temel ilkesi olan katılımcılık ve farklı görüşlerin temsili

ilkesine dayanan sosyal diyalog, gençlerin kendi çıkarlarını etkileyen konular hakkında söz sahibi olmasının ifadesidir. Böylece, çalışma hayatının organizasyonunda gençlerin düşünce ve ihtiyaçlarının dikkate alınarak düzgün iş koşullarının yerine getirilmesine zemin hazırlanacaktır. Sosyal diyalog, devlet, işverenler ve çalışanlar arasındaki ortak konularda her türlü müzakereyi içermektedir. Bu kapsamda gençlerin söz konusu kesimlerin içinde dâhil edilmesiyle genç emek piyasasının onlar dâhilinde şekillenmesine katkı sağlanacaktır.

Gençlerin sosyal diyalog mekanizmalardaki konumuna ilişkin en sorunlu alan, gençlerin katılımına ilişkin sistematik veri bulunmamasıdır (Durić, 2002: 32; Guardiancich and Molina, 2022: 90; Smismans, 2008: 175). Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na (European Trade Union Confederation-ETUC) üye kuruluşların sahip olduğu üye sayılarındaki düşüş, gençlerin sendikal faaliyetlere katılımının düşük olmasıyla ilişkilendirilmektedir (Adaman ve diğerleri, 2018: 71). Diğer yandan, gençlerin sendikaya olumlu bakış açısının olduğunu gösteren araştırmalar da mevcuttur. Avrupa Sendika Enstitüsü tarafından yapılan araştırma kapsamında gençlerin büyük bir çoğunluğunun daha büyüklere kıyasla, sendikacılığa ilişkin daha yüksek bir inanca sahip olduğu tespit edilmiştir. Gençlerin, emek piyasasında karşılaştıkları sorunları; sendikalar aracılığıyla çözebileceklerine olan güveninin arttığı görülmektedir (Vandaele, 2012: 214). Bununla birlikte, çoğu ülkede gençlerin etkin bir şekilde örgütlenemediği, mevcut gençlik örgütlerine çoğunlukla yer verilmediği görülmektedir. Bu konuda, ciddi eksikliklere işaret edilmekte olup gençlerin seslerinin duyurulması ve katılımlarının teşvik edilmesi önem arz etmektedir (ILO, 2017a: 83).

Diğer yandan, sosyal diyalog, politikaların tasarlanma ve uygulanma sürecinde farklı önerilere kapı araladığından daha etkin politikaların hayata geçirilmesinde güçlü role sahiptir. Bu şekilde hayata geçirilen uygulamalar daha geniş paydaşlar tarafından sahiplenildiği için sürdürülebilirliği de imkân dâhilindedir. Genç kesimlerin sahip olduğu dinamizm ve yeniliklere açık olan zihniyetlerinin etkisiyle sosyal diyalog mekanizmaları, daha yenilikçi politikaların üretilmesine katkı sağlayacaktır. Genç sendika ağlarının ve genç girişimcilerin yaratıcı fikirleri ile farklı kesimlerin donanım ve deneyimlerinden yararlanan politika yapıcılar; çözümlenecek sorunlar, ihtiyaçlar ve üretilecek politikanın potansiyel etkileri hakkındaki tabloyu daha net gözlemleyebilecektir. Bununla birlikte,

sosyal diyalog, farklı çıkarların ortak noktada dengelenebileceği bir alan sağlamakta olup muhtemel çatışmaları önlemektedir (Gurstein, Lovato ve Ross, 2003: 260). Dolayısıyla, genç iş gücü piyasasına yönelik politikalardan doğrudan etkilenen gençlerin, söz konusu politikaların tasarlanmasına dâhil olması son derece önemlidir. Gençlerin farklı kesimlerinin ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik uygulamaların tasarlanmasındaki katılımcılığını destekleyen araçların üretilmesi önem arz etmektedir. Nitekim sosyal diyalog sadece hâlihazırda istihdam edilen gençler için değil, istihdamda yer almayı bekleyen gençlerin de sürece müdahale etmesini gerektirmektedir (Durić, 2002: 43).

Sosyal diyalogun en önemli araçlarından bir tanesi, toplu pazarlıktır. Gençlerin çoğu ülkede toplu pazarlık süreçlerinde aktif bir şekilde yer almaması, sosyal ortakların genç çalışanların temsilini öne çıkarmaması eleştirilmektedir (Frey ve diğerleri, 2021: 158). Geleneksel olarak daha güçlü bir pazarlık geleneğine sahip olan Avrupa Birliği ülkelerinin bu konuda görece daha etkin olduğu görülmektedir. Gençlerin istihdamı, staj, çıraklık konularının farklı seviyelerde gündeme getirilmesi ve bu alanlarda aktif politikaların benimsenmesi, gençlerin çalışma koşullarında iyileştirme yapılması, ücret politikaların belirlenmesi, kırılgan işçi gruplarının istihdam koşullarının iyileştirilmesi vb. alanlarda müzakereler gerçekleştirilmektedir (Obisi, 2016: 61).

Gençlerin çok çeşitli nedenlerle sendikal faaliyetlerde yer almadığı öngörülmektedir. Genç çalışanlar daha kötü koşullarda çalıştırılmaya daha yatkın olduklarından çoğu zaman sendika üyeliği zaten onlar için söz konusu bile olamamaktadır. Güvencesiz, kısa süreli ve marjinal şekillerde istihdam edilen gençler, ekonominin beklediği gibi gitmediği anlarda işten çıkarılması ilk akla gelen kesimdir. Genç işsizliğinin bu dönemlerde artış göstermesi tesadüfi değildir. Sendika üyeliği onların iş bulabilme uğruna terk etmek zorunda kaldıkları koruyucu mekanizmalardandır (Durić, 2016: 43).

Atipik çalışanlar ile kayıt dışı sektördeki de dâhil olmak üzere gençlerin, kırılgan kesimlerin de katılımı esasıyla tüm çalışanların sosyal diyalog mekanizmalarından, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkından yararlanmalarının sağlanarak kayıtlı ekonomiye geçilmesi önem arz etmektedir. ILO, işveren ve işçi örgütlerinden; sendikal hakların, kayıt dışı ekonomidekileri de dâhil edilerek genişletilmesini tavsiye etmektedir (ILO, 2017a: 84). Nitekim sosyal diyalog, genç işçiler

için yeterli koruma sağlayan, istihdam olanaklarını geliştiren ve istihdam koşullarını iyileştiren politikaların üretilmesi açısından oldukça önemlidir. Sosyal ortaklıklar arasındaki güçlü bağlantılar, çalışanların verimliliğini ve çalışma hayatını olumlu etkilemekte olduğundan gençlerin sosyal diyalogda daha fazla seslerinin duyurulması daha etkin ve verimli ekonomiyi de beraberinde getirecektir.

2. DÜZGÜN İŞ VE GENÇ İŞ GÜCÜ PİYASASI İLİŞKİSİ

Düzenli iş ilkelerinin hayata geçirilmesi, devlet ile toplum açısından güçlü bir sosyo-ekonomik ortam yaratılması için temel sosyal politika araçlarındandır. İşverenler açısından ise düzenli işlerin uygulanması çalışma hayatının sürdürülebilirliği için bir ön koşuldur. Bu ön koşulun gerçekleştirilememesi durumunda ortaya çıkan düzenli iş açıkları, sermaye dağılımı da dâhil olmak üzere deforme olmuş dağıtım ilişkilerine zemin hazırlamakta, toplumun farklı kesimleri arasındaki gerginlikleri derinleştirmekte ve çeşitli biçimlerde artan bir eşitsizlik üretmektedir. Oysa düzenli iş ilkelerinin uygulanması; eşitsizliğin üstesinden gelinmesi, çalışma hayatında üretkenliğin sağlanması gibi hem ekonomik hem de sosyal hedeflere ulaşılmasına katkı sağlayacaktır. Hem emek arzı hem de emek talebi açısından kaliteli istihdam sorununun büyük ölçüde çözülmesiyle yoksulluğa bağlı sorunların giderilmesine ve çalışma hayatının kalitesinin artırılmasına zemin hazırlanacaktır. Bu kapsamda düzenli işin genç iş gücü piyasası açısından değerlendirilmesi ve eksikliklerin ortaya koyulması için hem emek arzı hem de emek talebi kaynaklı faktörlerin düzenli iş üzerindeki etkisinin ortaya koyulması önem arz etmektedir.

2.1. Talep Yönlü Faktörlerin Düzenli İş Üzerindeki Etkisi

Gelişmekte olan ülkelerde iş gücünün önemli bir kısmı, düzenli işler ile bağdaşmayan koşullarda geçimini sağlamaktadır. Kayıt dışı sektörde, güvencesiz işlerde, düşük ücretle çalıştırılanlar bunlara örnektir. Ancak, bu durum gelişmiş ülkelerde kötü koşullarda çalıştırmanın olmadığına kanıt oluşturmamaktadır. Kayıt dışı çalıştırma, düşük ücretle çalıştırma vb. düzenli iş yoksunluğu beraberinde getirmektedir (Heintz ve diğerleri, 2006: 2132).

Neoliberal reformlar sonucunda kamu harcamalarının azaltılması gerekçesiyle kamu istihdamının azaltılması, ‘devlet baba’nın küçültülmesi uygulamaları, başlıca

işveren olan devletin istihdamının azalmasına neden olmuştur (Jeffrey, 2008: 740). Devletten boşalan kadrolar, emek piyasasının talep tarafını temsil eden işverene ucuz iş gücü bakımından avantaj sağlamıştır. Bununla birlikte, düzenleyici mekanizmaların kontrolünün azalması ile birlikte düzgün işlerin üretimine öncelik verilmemiştir. Tam tersine kayıt dışılık ve esnek istihdam genişletilerek daha fazla güvensizlik inşa edilmiştir (Boampong, 2010: 148). 2018 yılında düşük ve orta gelirli ülkelerde yaşayan 263 genç ile yapılan uluslararası bilimsel çalışma, gençlerin düzgün iş konusundaki deneyimleri hakkında fikir vermekte olup emek piyasasındaki güvencesiz iş ortamına kanıt niteliğindedir (Barford ve diğerleri, 2020: 61). Çalışma kapsamında gençlerin yüksek oranlı kayıt dışı istihdamına ilişkin iş gücü piyasası eğilimleri incelenmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki gençlerin büyük çoğunluğunun geçinmek için kayıtsız ya da düşük ücretli çalıştığı bulgusuna rastlanmıştır (Barford ve diğerleri, 2020: 64).

2.1.1. İstihdam fırsatlarının yetersizliği

İşsizlik oranlarının ilgili bütün veriler eşliğinde desteklenmesi; kişi ve/veya ailelerin gelir düzeyleri, genel yaşam standartlarının ve sunulan istihdam imkânlarının birlikte değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Nitekim istihdama ve işsizliğe yönelik verilerin tek başına değerlendirilmesinin yetersizliği uzun zaman önce ortaya koyulmuş olup yoksullukla mücadelede işsizliğin yanı sıra zorunlu aylıklığa karşı önlemlere ihtiyaç duyulduğunun altı çizilmiştir (Levitan ve Taggart, 1976: 603).

İş arayan gençlerin karşılaştığı en büyük engellerden biri, mevcut fırsatların azlığı olarak karşımıza çıkmaktadır (Furlong, 2003: 78). İş fırsatlarındaki eksiklik, maddi imkânsızlık ve kayırmacı işe alım uygulamaları ile birleştiğinde; mevcut nadir istihdam fırsatlarının, daha iyi bağlantıları olan gençlere gitme eğiliminde olduğu öngörülmektedir. İşsizliğin iş gücü piyasasındaki etkisi kapsamlı bir şekilde incelenmiş olsa da (Nunley ve diğerleri, 2017; Beller, 1970; Kossek ve diğerleri, 1997; Lauterbach, 1977; Bhagwat, 1973) istihdam fırsatlarının yetersizliği ile ilişkili iş gücü piyasası sonuçlarına daha az vurgu yapılmıştır. Yeni istihdam alanlarının oluşturulamaması, istihdam imkânlarının yetersizliği çoğu zaman eksik istihdama yol açmaktadır. Eksik istihdamın özellikle yeni üniversite mezunlarının istihdam beklentilerine zarar verdiğine dair güçlü kanıtlar mevcuttur (Nunley ve diğerleri, 2017: 650). İstihdama yönelik beklentilere zarar vermesine rağmen iş kaybının bir sonucu olarak da tetiklenebilen eksik

istihdam, işsiz damgasından kurtulmak için tercih edilen bir yöntem hâline gelmiştir. Çünkü işsizlik, kişinin kariyerinde istemsiz ve beklenmedik bir kırılma yaratmaktadır, bu kırılma hayata dair daha üst pencereden ve belki gerçekçi olamayacak şekilde pozitif bakan gençler açısından daha travmatik olmaktadır (Virick ve McKee-Ryan, 2017: 322). İş arama süreci stresli bir deneyim olduğundan iş aramaktan kaynaklanan ruhsal sıkıntı, gençlerin kendileri için ideal pozisyondan daha az olan işleri kabul etmelerine yol açabilmektedir (Hobfoll, 2001: 515). Bununla birlikte, kendine uygun bir işin mevcut olduğuna dair ümidini kaybeden bir gencin kötü koşullarda istihdamı kabul etmesi şaşırtıcı değildir. İşsizlik süresi arttıkça yeniden istihdam beklentileri düşmekte; iş arama yoğunluğu da azalmaktadır (Petrucci, Blau ve McClendon, 2015). Yeni istihdam alanlarının açılmaması; işsizlik ile birlikte eksik istihdama, iş gücü piyasasını tamamen terk etmeye kadar uzanan sonuçları doğurmakta ve bununla ilişkili bir sürü psikolojik ve fizyolojik sorunlara sahip olan gençliğe zemin hazırlamaktadır. Son yıllarda işsizlik oranlarının daha da yükselmesi, yeni iş fırsatlarının oluşturulamadığına kanıt oluşturmaktadır.

Söz konusu engellere çözüm bulunmadan beceri eğitimi gibi arz yönlü müdahalelerin sadece mevcut işlerin yeniden dağıtımını sağlayabileceği ve mutlak istihdam seviyesini değiştiremeyeceği vurgulanmaktadır (Fox ve Kaul, 2017: 6). Gençlerin iş arama deneyimlerinin incelenmesi kapsamında düşük emek talebi kaynaklı iş gücü piyasası ile iş arayan çok sayıda genç arasında keskin bir kopukluk olduğu görülmektedir (Ryan, 2001:35). Arz ve talep arasındaki bu uyumsuzluk, sadece eğitim seviyesini ve beceri düzeyini artıran arz yönlü müdahalelerden ziyade, istihdam yaratan ve iş gücü piyasası talebini canlandıran talep yönlü müdahalelere ihtiyaç olduğunu desteklemektedir. Bununla birlikte, genç kadınlar, bekâr anneler, erken yaşta hüküm giyenler, göçmenler ve engelliler vb. iş gücü piyasasında özellikle dezavantajlı durumdakilere veya ayrımcılığa uğrama potansiyeli yüksek olanlara ayrı özen gösterilmesi önemlidir. Genç iş gücü için kayıtlı, korunan ve makul olan yeterli miktarda ve kalitede düzgün istihdam fırsatlarının yaratılması beklenmektedir.

Bununla birlikte, toplumsal düzeyde, iş gücünün eksik kullanımı ekonomik büyümeyi ve sosyal ilerlemeyi baltalamaktadır. Bireyin mali kapasitesini olumsuz etkilemekte, kişisel ve mesleki gelişimini engellemektedir. Eksik istihdamın

bileşenlerinden olan kısa süreli çalışmanın yanı sıra kişinin becerilerinin yeterince kullanamaması nedeniyle gençler arasında ciddi bir memnuniyetsizlik de dikkat çekmektedir (Jeffrey ve diğerleri, 2007: 750). Gençlerin düzgün ve istikrarlı istihdama geçiş sürecindeki zorluklardan biri olan eksik istihdamın nedenleri arasında ekonomik koşullar ile birlikte sosyal ve kültürel engeller olduğu da tespit edilmiştir. Ekonomik engellerin başında iş gücü piyasasında emek talebinin düzgün iş koşullarında şekillendirilememesi yer alırken sosyal ve kültürel engellerin başında ise kayırmacılık yer almaktadır. Gençlerin düzgün iş açıkları konusundaki deneyimlerine bakıldığında, gençlerin büyük bir kısmının yapısal ve talep yönlü engeller tarafından iş gücü piyasasından uzaklaştırıldığı görülmektedir (Barford ve diğerleri, 2020: 66). Nitekim genç iş gücü piyasasında düzgün işlerin eksikliği farklı şekillerde karşımıza çıkabilmekte olup bunları etraflıca incelemenin düzgün iş ortamının yeniden inşa sürecinde destekleyici olacağı öngörülmektedir.

2.1.2. İstihdam koşullarının yetersizliği

Günümüzde, gençlerin çoğu iş bulamadığından ya da kayıtlı ekonomide iş kuramadığından kayıt dışı ekonomide çalışmaktadır. Kayıt dışı ekonomi, ekonomiye giriş kolaylığı ile eğitim, beceri, teknoloji ve sermaye için düşük gereksinimler bakımından gençler için göreceli kolaylık nedeniyle önemli bir iş ve gelir yaratma potansiyeline sahiptir (Kaya, 2020: 75). Ancak bu şekilde yaratılan işler çoğu zaman düzgün iş kriterlerini karşılamamaktadır. Kayıt dışı ekonomideki gençler ve ekonomik birimler belirli dezavantajlar yaşamakta, güvencesiz ve savunmasız koşullarda çalışmaktadır. Kayıt dışı ekonomide çalışma; genellikle küçük veya tanımlanmamış iş yerleri, güvensiz ve sağlıksız çalışma koşulları, düşük beceri düzeyi ile tanımlanmaktadır. Kayıt dışı ekonomi, düzenlenmemiş olmasına rağmen mal ve hizmetler üretmeye devam etmektedir.

Düzgün iş gündemi açısından uzun vadede amaç; başta gençler olmak üzere kişilerin kendi tercihleri ve mesleki hedefleri doğrultusunda seçenekleri olabilmemesinin yanı sıra emek talebine bağlı mevcut fırsatlara göre değil, kendi tercihleri doğrultusunda bir işe yerleşebilmesidir (Kantor ve diğerleri, 2006: 2090). Ancak işsiz kalan günler, eksik istihdam, iş bulma zorluğu vb. faktörler gençleri kayıt dışı sektörde ya da geçici işlerde çalışmaya itebilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre 2023

yılında Türkiye’de kayıt dışı sektörde çalışanların oranı %27,3 iken tarım dışı kayıt dışı istihdam oranı ise %17,3 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu oranlar, Avrupa ve Orta Asya ülkelerinin 2023 yılı ortalamasından yüksektir (ILO, 2023c; ILO, 2024b). (ILO, 2023c; ILO, 2024b). Türkiye’deki cinsiyet bazlı kayıt dışı istihdam oranlarına bakıldığında; %23,9 olan erkeklerin kayıt dışı çalışma oranına kıyasen kadınlar %34,4 olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarım dışındaki kayıt dışı oranları da erkeklerde %16; kadınlarda %20 seyretmekte olup kadınlar daha yüksek kayıt dışı çalışma oranlarına sahiptir (ILO, 2023). Ancak kayıt dışı sektör, hâlihazırda herhangi bir kayda dâhil olmama üzerine kurulu olduğundan gerçek rakamların çok daha yüksek olduğunun tahmini zor değildir.

Kayıt dışı ekonomide yer alanların ortak özelliği, düzgün iş kapsamında istihdam ilişkilerinin olmamasıdır. Bu farklı gruplar "gayri resmi" olarak adlandırılmaktadır. Çünkü onlar yasal ve düzenleyici çerçeveler altında tanınmamakta ve korunmamaktadır. Kayıt dışı çalışanlar ve girişimciler, yüksek derecede kırılganlıkla ilişkili olarak ele alınmaktadır. Etkili bir temsil için örgütlenme imkânları sınırlıdır. Kamusal güce sınırlı erişimleri bulunmaktadır. İstihdamları istikrarsızdır, gelirleri çok düşük ve düzensizdir (Luebker, 2008: 25). Bu açılardan ele alındığında; kayıt dışı istihdamın düzgün bir işte bulunan unsurları karşılamadığı ve düzgün iş açığına zemin hazırladığı görülmektedir.

Kayıt dışı çalışan gençler için düzgün bir iş elde etmek, küresel ekonomik rekabet ile şekillenen bir ortamda birtakım zorlukları bünyesinde barındırmaktadır. Nitekim kayıt dışı ekonomi; gelişmekte olan dünyada alternatif geçim kaynaklarından bir tanesidir. Düzgün iş açıkları en çok kayıt dışı ekonomide dile getirilmektedir (LEDRIZ, 2017: 16). Bu nedenle, kayıt dışı ekonomideki düzgün iş açıklarının azaltılmasına öncelik vermek; onları haklara ve sosyal korumaya tabi kılabilmek; kayıt dışı çalışanların temsil ve söz sahibi olmalarını sağlamak; aynı zamanda yeni iş arayanlara ve potansiyel girişimcilere gerekli altyapıyı sunmak önem arz etmektedir (Rantanen ve diğerleri, 2020: 25). Bu doğrultuda, gençlerin elverişli yasal ve politika çerçevelerine sahip olmalarının sağlanması gerekmektedir. Nitekim kayıt dışı ekonomi, maliyeti düşük alternatif istihdam oluşturma yöntemi şeklinde ele alınmamalıdır (Kantor; Rani; Unni, 2006: 2091). Düzgün bir iş, sadece bir işten daha fazlasıdır. Bu nedenle, kayıt dışı ekonomide yeni istihdam yaratılmasına zemin hazırlanması; düzgün iş koşullarıyla örtüşmemektedir.

Kanunla tanınmayan veya korunmayan düşük kaliteli, verimsiz ve ücretsiz işler, iş yerinde hakların olmaması, yetersiz sosyal koruma, temsil ve söz hakkı eksikliği; en çok kayıt dışı ekonomide söz konusu olmaktadır (Luebker, 2008: 26). Ancak gençlerin düzgün iş açısından karşılaştıkları sorunlar ve kısıtlamalar, kayıt dışı ekonomiyle sınırlı değildir; formel ekonomide de söz konusu olmaktadır. Geçimlerini oldukça düşük ücretlerle karşılamak zorunda olan çalışan gençler, hem kayıtlı hem de kayıt dışı işlerde bulunabilir.

Kayıt dışı ekonomi ile kayıtlı ekonomi arasında birbirini etkileyen bir ilişki söz konusudur (ECOSOC, 2006). Kayıt dışı ekonomide olanların kayıtlı ekonomideki gençler ve işverenler üzerinde; kayıtlı ekonomidekilerin de kayıt dışı ekonomidekiler üzerinde bir etkisi bulunmaktadır. Kayıt dışı işletmeler, gençlere ve diğer çalışanlara vergi veya sosyal güvenlik primi ödemeyerek veya kayıtlı ekonomide ortaya çıkan diğer iş maliyetlerinden kaçınarak resmi işletmeler için haksız rekabet ortamı yaratmaktadır (ILO, 2002). Kayıt dışı ekonominin kontrol edilememesi, sadece kayıt dışı çalışan gençler için değil; gerek kayıtlı sektörde çalışan gerekse bir işe girmeye çalışan gençler üzerinde haksız rekabete yol açtığından olumsuz etkiye neden olmaktadır. Kayıt dışı ekonomi, ücretli çalışan gençleri, esnek çalışma sistemindekileri, üretim zincirinin en alt ucunda bulunanları, kendi hesabına çalışanları, aileye katkıda bulunanları içerebilmektedir. Nitekim resmi işletmelerde kayıtlı çalışan gençlere kayıt dışı ücret verildiğinde ya da çalışma koşullarında kayıt dışı durumlar karşımıza çıktığında da kayıt dışı ekonomiden söz edilmektedir (ILO, 2007a).

Temsil güvenliği açısından durum daha da düşündürücüdür. Düzgün işin olmazsa olmaz unsurlarından biri olan temsil güvenliği açısından emek talebinin bakış açısı oldukça sınırlandırıcıdır. İstihdam imkânlarının sınırlı olduğu ekonomik koşullarda, kötü koşullarda çalışmayı işsizliğe yeğleyen bir kitle için örgütlü mücadelenin öncelikler arasında yer almaması olağandır (Chhachhi ve Pitin, 1996: 18).

Diğer yandan, kayıtlı iş ortamında gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmadığı durumlar bir diğer sorun alanıdır. Gençlerin küçümsenemeyecek bir oranı tehlikeli ortamlarda çalıştırılmaktadır. İş ortamındaki sadece fiziksel değil psikolojik anlamdaki güvensizlik ortamı da düzgün işin karşısındaki en önemli engellerdendir. Genç erkek ya da kadınların önemli bir kısmı iş yerinde tacize uğradığını belirtmektedir. 2022 yılında

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından çalışma hayatındaki şiddet ve taciz deneyimlerine ilişkin yapılan araştırmada 15-24 yaş arası istihdamdaki gençlerin iş yerinde şiddet ve tacize maruz kalma olasılığının %23,3 ile en yüksek olduğu tespit edilmiştir. 25-34 yaş arasında bu oran %20,2 ile azımsanmayacak düzeyde iken 55 yaş ve üzerinde oran %12'ye düşmektedir. Cinsiyet farklılıklarına bakıldığında, genç kadınların son beş yıl içinde iş yerinde şiddet ve tacize maruz kalma olasılığı genç erkeklere göre daha yüksektir. Ülkelerin gelir düzeyi azaldıkça iş yerinde şiddet ve tacize maruz kalma oranı artmaktadır (ILO, 2022a: 29).

İş yerinde taciz ve şiddet olaylarının mevcudiyeti düzgün iş koşullarıyla uyumlu olmayıp işverenin gerekli tedbirleri alması ve benzer olayların gerçekleşmesi durumunda ilgili mekanizmaların işletilmesi önem arz etmektedir. Mevcut ulusal ve iş yeri mekanizmaları, iş güvenliği ve sağlığı (İSG) yönetim sistemleri, İSG ulusal üçlü mekanizmaları ve iş teftiş sistemleri de dâhil olmak üzere İSG politikaları ve programları, çalışma hayatında şiddet ve tacizin etkili bir şekilde önlenmesi ve yönetilmesi için ayrı öneme haizdir. Bu önleme mekanizmaları, tüm çeşitlilikleriyle gençlerin, kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarına cevap vererek her türlü şiddet ve tacize karşı koruma sağlayacak şekilde güncellenmelidir. Böylece düzgün iş koşullarının oluşturulması ve genç emek kesiminin iş hayatından uzaklaşmaması için önemli gereklilikler sağlanabilecektir. Genç kadınların kayıt dışı faaliyetlerde bulunma sıklığının daha yüksek olması nedeniyle daha yüksek oranda tacize uğrayabileceği ortadadır (Günay ve Yaylagülü, 2022: 76). İşverenlerin iş yerlerinde söz konusu davranışların önlenmesine dair gerekli mekanizmaları düzenlemesi önem arz etmektedir. Çalışma ortamındaki taciz, mobbing, psikolojik veya fiziksel şiddete yol açan davranışlar, genç iş gücünün olumsuz tecrübelerine ve çalışma hayatından uzaklaşmasına neden olmakta; düzgün olmayan iş ortamları özellikle toplumsal cinsiyet rollerine daha sıkı bağlı olan ülkelerde genç kadınların iş gücü piyasasında yer edinmelerini zorlaştırmaktadır.

2.1.3. İstihdam getirisinin yetersizliği

Gelir güvenliği, düzgün işin boyutlarından bir diğeridir. Düzenli bir gelire sahip olmak anlamına gelen gelir istikrarı, gelir güvencesinin kapsamına girmektedir. Sadece hayatını sürdürebilmek için minimum maaş anlamındaki asgari düzeydeki ücretin işverenler tarafından çalışanlarının büyük bir çoğunluğuna tek ve esas ücret olarak

sunulması, düzgün iş açısından yeterli değildir. 01.08.2004 tarihli 25540 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Asgari Ücret Yönetmeliği’nin 4. maddesinde “işçilere normal bir çalışma günü karşılığında ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret” olarak tanımlanan asgari ücret birçok tartışmaya konu olmaktadır. İşçinin ailesinin değil sadece kendisinin zaruri ihtiyaçlarına yönelik belirlenmesi, asgari ücrete uygulanan yüksek vergi kesintileri ile işçinin temel ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması, asgari ücret ile ilgili temel tartışma konuları arasındadır (Çetin, 2014: 64).

Başlangıçta özellikle vasıfsız işçileri ilgilendiren asgari ücretin, artan işsizlik neticesinde vasıflı işçiler için de standart ücret düzeyi olarak ele alınması düzgün iş koşullarını zedelemektedir (Eser ve Terzi, 2008: 134). Asgari ücret tuzağı olarak isimlendirilen, ortalama ücret ile asgari ücret arasındaki farkın kapanmasıyla ortalama ücretlerin asgari ücret düzeyine yaklaşması sonucu Türkiye’de ücretli çalışanların yaklaşık yarısının asgari ücretle çalışması bunu kanıtlar niteliktedir (DİSK-AR, 2023: 5). 2021 yılı verilerine göre kadınların asgari ücretin altında kalan ortalama ücret geliri, emeği talep eden işverenlerin gözünde; düzgün işe erişimde kadınların daha çok yol kat etmesi gerektiğini göstermektedir (DİSK-AR, 2023: 35).

AB ülkelerinde %4 olan asgari ücretle çalışma oranının Türkiye’de oldukça yüksek olması, toplu iş sözleşmesinin dar kapsamlı olması, milyonlarca işçinin asgari ücretle çalışmasının yanı sıra bir o kadarının da asgari ücretten yoksun çalışması; emek talebinin emek arzı üzerindeki baskısına işaret etmektedir. Asgari ücret altında ücret alanların oranının son yirmi yılda yaklaşık %25’ten %33,8’e yükselmesi, bu baskının sonuçları arasındadır (DİSK-AR, 2023: 31). Asgari ücret belirleme yönteminde uluslararası standartların dikkate alınmaması, asgari ücretin belirlenmesinin enflasyona indirgenmesinin yanı sıra işçi, düşük gelirli, ‘bekâr’ anne vb. toplumun farklı kesimlerinin durumları dikkate alınmadan herkese aynı endekse dayalı asgari ücret belirlenmesi ise en büyük işveren olan devletin emek talebi üzerindeki baskısına neden olmaktadır (DİSK-AR, 2023: 58).

Diğer yandan, ücretli çalışanlar için düzenli bir gelir ihtimali daha yüksekken taşeron olarak çalıştırılanlar, kendi hesabına çalışanlar, parça başı çalıştırılanlar için bu güvenceden faydalanmak daha da zordur. Ücretli çalışanlar içinde bile maaşlı

Çalışanların, yevmiyeli çalışanlara göre bu hakka erişimde farklı uygulamalara tabi olduğu görülmektedir. İşveren tarafından düşük ücretle işi alıştırılmadığının kanıtı olarak asgari ücretin bankadan yatırılıp bir kısmının elden geri verilmesinin istenmesi, bu usulsüz uygulamalardan sadece bir tanesidir (Aktaş, 2018; zdemir ve Cengiz, 2022: 1439).

Ücretli izin kullanımı, ücretli sağlık izni, maluliyet yardımı, ücretsiz doğum izni, ücretsiz yemek, işten çıkarma yardımı vb. cret dışı yardımların düşüklüğü ise başka bir sorun alanını teşkil etmektedir (Kantor, 2003: 427). Herhangi bir işin; hiç iş olmamasından daha iyi olduğu varsayımının, istihdamın kazançlardan önce gelmesi düzgün işin önündeki temel engeller arasındadır. Düzgün işten bahsedilebilmesi için istihdam edilebilmekten öte hangi koşullarda, ne kadar ücret karşılığında istihdam edildiğinin sorgulanması gerekmektedir. Bu durum düzgün iş kavramı ortaya koyulmadan yıllar öncesinde de tartışılmış olup işsizliğin yanı sıra düşük kazancın da iş gücü piyasasını olumsuz etkilediği, bunu önleyebilmek için istihdam ve kazanç yetersizliği endeksi kapsamında farklı bir sosyal göstergenin geliştirilmesi gerektiği gündeme gelmiştir (Levitan ve Taggart; 1974: 29).

Düzgün iş ortamı, çalışanın niteliğine bakılmaksızın her çalışan için geçerlidir (Günay ve Yaylagülü, 2022: 11). Ancak, nitelikli personel olsa dahi; sunulan çalışma ortamının, düzgün iş unsurlarına uygunluğu tartışmalı olabilmektedir. İşverenler, işin gerekleri ve niteliklerine göre daha yüksek niteliklere sahip emek talebinde bulunduğu durumlarda bile sunulan işin nitelikleri, düzgün iş koşullarıyla her zaman örtüşmemektedir. Üstelik görece st düzey nitelik gerektiren bir iş için işveren tarafından asgari ücretin teklif edildiği bir çalışma ortamında; düzgün iş koşullarından bahsetmek hiç geeki değildir.

2.1.4. İstihdam şekillerinin marjinalliği

İstihdamda yer alan insanlar arasındaki yoksulluk artmakta, bu durum sosyal uyumu azaltmaktadır. İstihdam koşullarının insana yakışmayan şekilde sürdürülmeye devam etmesi karşısında marjinal istihdam gettosunun genişlediğine dikkat çekilmektedir (Furlong ve diğerleri, 2003: 39). Standart olmayan istihdam biçimleri ve çalışma şekilleri ile atipik iş sözleşmelerinin kullanımı daha önce görülmemiş bir boyut kazanmaktadır. Söz konusu istihdam biçimlerinin ve iş sözleşmelerinin yaygınlaşması, iş gücü

piyasaının işleyişinin örgütsel ve ekonomik özelliklerinin yapısındaki değişikliklere kanıt oluşturmaktadır. Ekonomi politikalarının yanı sıra çalışma mevzuatının liberalleşmesiyle, sosyal diyalogun rolü azaltılmış, işveren ve çalışanlar arasındaki güç dengesi emek talebi lehine daha da bozulmuştur. Nitekim toplu sözleşmeler, atipik işleri kapsamamaktadır. Gelişmiş olanlar da dâhil olmak üzere birçok ülkede ücretlerin gayri safi yurt içi harcamalarının (GSYH) içindeki payının azalması, kamunun sosyal güvenlik harcamalarının azalması; sosyal ve çalışma ilişkilerinin toplumsallıktan uzaklaştığına dair işaretleri olarak yorumlanmaktadır (Kolot ve Herasymenko, 2016: 35).

Emek arzı ve talebi taraflarının giderek kutuplaşması, tabakalaşması, daha da istikrarsız ve adaletsiz bir ortama dönüşmesi gibi asimetrilerin artık istisna olmamaya başlaması endişe vermektedir. Ekonomik krizler ile birlikte artan çoğunlukla işveren kaynaklı düzgün iş ihlalleri, önemli sorunlara yol açmaktadır. Çalışanın yetkinliklerine dayanmadan keyfî gerekçelerle işten çıkarılması ya da istifaya zorlanması, ücretlerin ödenmemesi ya da geç ödenmesi, çalışanların karşılıksız uzun saatler çalıştırılması gibi uygulamalar düzgün iş açığının farklı şekilleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknolojik gelişmeler, küreselleşme, sosyo-ekonomik politikaların liberalleşmesi ile birlikte ekonomik çıkarlar, sosyal çıkarların önüne geçmekte; emek kesimi istikrarsızlaşmakta ve düzgün iş açıklarının tezahür biçimleri de çeşitlenmektedir (Stefano, 2016: 4). Özellikle gelişmekte olan ülkelerde düzgün işlerin azlığı ve yüksek işsizlik nedeniyle alternatif istihdam şekli olarak ücretli iş gücünün en alt kademesi olarak kendi hesabına çalışanların yaygın olması kayıtlı sektördeki düzgün iş açığının sonuçları arasındadır. Nitekim bu kişiler yenilikçi iş geliştirme, yeni pazarlara erişim sağlama hedeflerinden uzak, temel ihtiyaçlarını karşılama ve ‘ihtiyaç duyulduğunda işle meşgul olduğunu’ gösterebilmek için kendi işini kurmaya çalışmaktadır (Kolot ve Herasymenko, 2016: 21). Diğer yandan, açık ve gizli işsizlik oranındaki artışlar, personel kiralama, uzaktan istihdam, standart olmayan çalışma, esnek çalışma vb. atipik istihdam şekillerinin dağılımı, sosyal korumadan yoksun istihdam biçimleri ve savunmasızlığı, düzgün iş açığının göstergelerindendir.

İş gücü piyasasının işleyiş mekanizmasını temelden değiştiren yeni bir ekonomi politigin oluşumu, iş gücü piyasasındaki değişikliklerin etkisini emek arzı aleyhine artırmakta; istihdamı savunmasız, kırılgan ve standart dışı hâle getirmektedir. Gelişmiş

lkelerde yarı zamanlı ve geçici çalışma olarak; gelişmekte olan ülkelerde ise çoğunlukla kayıt dışı istihdam olarak karşımıza çıkan korumasız çalışma şekilleri önemli bir boyuta ulaşmıştır (UNDP, 2014: 92). Dünya genelindeki işçilerin yaklaşık yarısının standart olmayan işlerde ve sosyal koruma dışındaki kırılgan istihdamda yer alması durumun ciddiyetini göstermektedir. Söz konusu kırılgan istihdamın şekli ülkelerin gelişmişlik durumuna göre değişiklik gösterse de çalışma ve endüstri alanından başlayan ve bir bütün olarak toplumun değerlerinin krizine dönüşen bir süreç karşımıza çıkmaktadır.

Bununla birlikte, neoliberalleşme sonrasında bireysel ya da toplu işçi hakları hareketi yaratan sosyal ve politik hareketler ile firmaların piyasalara hâkim olma yönündeki dürtüsü ve kârların artırılması arasında bir uyumazlık iyice belirginleşmiştir. alışan ve işveren arasında sabit saatli bir anlaşma yapmak yerine, çalışana çalışacağı saatler üzerinden maaş ödenmesini ifade eden sıfır saat sözleşmesi ve dijital platformların belirsiz çalışma durumları, bunun örnekleri arasındadır. Söz konusu örnekler, vaat ettiğinin aksine; çalışma saatlerinin azalıp işçilerin daha çok keyif yapabileceği zamanının olacağı ihtimalini zayıflatmaktadır. Özellikle zamanlarını ve becerilerini internet ile evrimii platformlar üzerinden sunarak üçüncü bir tarafa ücretli bir istihdam biçimi olarak hizmet veren dijital emek platformları aracılığıyla esnek çalışma modeli, tercih edilen bir istihdam biçimi olarak büyümeye devam etmektedir (Kluve ve diğerleri, 2002: 412).

Çevrimiçi platformlar üzerinden yeni iş modelleri, geleneksel iş ilişkisinin yerini almaktadır. Yeni alışma biçimleri, iş fırsatlarının; işveren ile iş gücünün doğru bir şekilde ve zamanında örtüşmesi ile çalışmanın esnek bir şekilde programlanmasına uygun şartları sağlar şekilde görünmektedir. Bu da iş gücü açısından afyon etkisi yaratarak işin metalaşmaya giden tehlikesinin görünmez olmasını desteklemektedir. Nitekim söz konusu çalışma şeklinin daha geleneksel istihdama kıyasen fazla özgürlük sağlayabildiği düşünülmektedir. Ancak, birçok çalışan yetersiz iş güvencesi, terfi sorunları ve tatmin duygusu eksikliği ile karşı karşıyadır. Teknolojinin ve iletişimin gelişmesiyle patronların dijitalleşmesi ve iş gücünün üzerinde evrimii müdahalesi söz konusudur. Bununla birlikte, son yıllarda katlanarak artan esnek ekonomi kapsamında göz ardı edilen işçi hakları, düzgün işin başka bir sorun alanına işaret etmektedir.

Esnek çalışma modelinde çalışanların, nasıl, ne zaman ve nerede çalışacakları konusunda, esneklik! (belirsizlik) ile karşı karşıya olduğu görünmektedir. Temelde mesainin başlaması, sona ermesi, çalışma saatlerindeki seçim özgürlüğü; çoğunlukla yüklenen uygulamalar aracılığıyla 7/24 kontrol edilebilmektedir. Pek çok esnek ekonomi faaliyetinin geçici doğası, küresel rekabete açık olması, birçok katılımcının çok az gelir güvencesine sahip olması, istihdam konusunda belirsizlik yaratmaktadır.

Beceri boşluklarını doldurmak ve projeler için uygun maliyetli çözümler sunmak için ihtiyaç duydukları genç yeteneklere erişim bakımından inanılmaz bir fırsat olarak sunulan esnek çalışmanın geri planında; istihdam sorunlarının başka boyutları yer almaktadır. Esnek çalışma ekonomisinde görüldüğünden daha ciddi bir rekabet söz konusudur. Farklı türlerdeki faaliyetlerde çalışmak için fazla rekabet bulunmaktadır. Örneğin, kişi başı gelir seviyesinin yüksek olduğu ülkelerde çalışanlar, yaşam maliyetinin çok daha düşük olduğu ülkeler de dâhil olmak üzere dünyanın her yerinden insanlarla rekabet etmek zorundadır. Bu açıdan yapılan işlerde; talep edilen ücretin olması gerekenden daha düşük olduğunu belirten çalışanlar azınlıkta değildir (Hyman, 2018: 7).

Esnek ekonomideki iş gücü sorunlarına kapsamlı çözümler belirlemek için gig-ekonomisinin risklerinin sayısallaştırılması, kayıt dışı ekonomi ile bağlantılarının öngörülmesi ve esnek ekonomideki işin diğer standart olmayan istihdam biçimleriyle benzer özellikler taşıdığının dikkate alınması önem arz etmektedir. Özellikle standart dışı çalışma biçimlerinin büyüme, yenilikçilik veya istihdam oranları üzerinde olumlu etkileri bulunmasına rağmen, çoğunluğu genç olan esnek ekonomi işçilerinin resmî olarak sınıflandırılması için belirli istihdam kategorilerinin oluşturulması ve bu sektördeki mevcut düzenleme eksikliklerinin ortaya koyulması; düzgün iş koşullarının sağlanması açısından gereklidir (Smith ve Leberstein, 2015).

Yeni teknolojik süreçler kapsamında tüketicilerin beklentileri, dijital patronlar tarafından yüksek hızda hizmet sunumuyla karşılanırken genç iş gücünün özlük haklarının tanımlanması, kayıtlı hâle getirilmesi ya da vergi konularında belirli düzenlemelerin gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir (Stefano, 2016: 22). Esnek ekonominin esneklikten ziyade getirdiği belirsizlik ortamının giderilmesi, iş gücünün korunması, işçinin örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, İSG önlemlerinin alınması gibi temel ihtiyaçların tüm işçilere sağlanması gerekmektedir (Irani ve

Silberman, 2013; 618). Nitekim bunlar düzgün işin (decent work) koşulları arasında yer almakta olup bu konuda ILO'nun sözleşmeleri de göz ardı edilebilecek nitelikte değildir. Esnek ekonomi çalışanların genel itibariyle herhangi bir durumu şikâyet etmek veya işverenden tazminat talep etmek istemesi durumunda yasal mekanizmaların karışıklığı; çalışanların temel çalışma haklarını kullanımını kısıtlayıp kuralsızlaştırmanın önünü açmaktadır. Her ne kadar pratikte izlenen bir prosedür olsa da yasal anlamda bir altyapı eksikliği söz konusu olduğundan işçilerin korunmasını azaltmayı amaçlayan hızlandırılmış yöntemler bütünü şeklinde ele alınan yeni tür çalışma için düzgün iş çerçevesinde hak ve sorumlulukların dengesinin bulunması önem arz etmektedir.

2.2. Arz Yönlü Faktörlerin Düzgün İş Üzerindeki Etkisi

Emek piyasasındaki iki kesimden biri olan emek arzından kaynaklanan etkenlerin düzgün iş ve koşullarını şekillendirme gücünün ortaya koyulması, yap-bozun bir diğer parçasıdır. Hangi faktörlerin düzgün iş koşulları açısından belirleyici olduğunun tespiti; sorunun farklı boyutlarda ele alınmasına destek olacaktır. Örneğin; bir yandan güçlü bir beşeri sermaye aracı olarak yüksek vasıflı çalışanların talep edilmesi, bir yandan gerekli yetkinlikleri edinemeyen vasıfsız çalışanların iş gücü piyasasındaki genişlemesi çelişiklere zemin hazırlamaktadır. Bu kapsamda güçlü bir beşeri sermaye aracı olarak yüksek vasıflı, yaratıcı personele olan talep ile yeterli ölçüde mobil olmayan ve/veya modern üretimin gerektirdiği yeni yetkinlikleri edinemeyen vasıfsız işçilerin işsizliği bir arada bulunmaktadır (Barford ve diğerleri, 2020: 5). Diğer yandan, çalışanların emek gelirlerinin, nitelikleriyle doğru orantılı bir şekilde artmaması da düzgün işin işverenler tarafından ne ölçüde sunulduğuna ilişkin soru işaretleri doğurmaktadır. Acaba eğitim seviyesinin artması, düzgün işlerin sunulması için yeterli midir? tartışmasını akla getirmektedir. Seçkin eğitim kurumlarından mezun olup çalışma hayatına sorunsuz geçiş yapan gençlerin yanı sıra eğitime erişimde zorluk çekip genellikle güvencesiz işlerde ya da ücretsiz ev işlerinde yer alanlar ile eğitimini tamamlamış ancak güvenceli bir işe kısa sürede geçememiş gençler de söz konusudur (Fernandes, 2004: 2423).

Bununla birlikte, daha yüksek eğitim seviyelerine devam etmeme nedeni olarak gösterilen maddi imkânsızlık, aynı zamanda daha yüksek eğitime sahip olarak emek piyasasındaki rakiplerinden sıyrılabilme ve daha yüksek getirili işe girebilmek için teşvik unsuru olarak da görülebilmektedir. Ayrıca, son yıllarda eğitimden çalışma

hayatına geçiş sürecinin uzaması da eēitim ve istihdam ile ilgili işverenler tarafından dile getirilen başka bir sorun alanına işaret etmektedir (Toplum Gönüllüleri Vakfı, 2019: 8). Bu kapsamda arz yönlü faktörlerin düzgün işe etkisinin incelenmesi, genç emek piyasasındaki düzgün iş sorununun farklı açıdan deēerlendirilmesi bakımından önem arz etmektedir.

2.2.1. Eēitlimlilerin iřsizliēi

İnsanların daha ‘düzgün’ işlerde çalışabilmek için eēitim yatırımlarına daha fazla öncelik vermeye başlaması, genç emek arzı açısından ciddi bir eēitimli istihdamsızlık sorunu yaratmıştır (Roberts ve diēerleri, 1999: 239). Neoliberal politikaların getirdiēi ekonomik reformlar ve devletin küçülmesi ile birlikte kamudaki istihdam olanaklarının azaltılmasının yanı sıra özel sektörde yeni istihdam fırsatlarının oluşturulamaması, bu sonuca zemin hazırlamıştır. Genç emek arzı daha yoğun rekabetin içine düşmüştür. Kamudaki aşırı istihdamın gençlerdeki gizli işsizlik kaynaklarından biri olması ise sorunun bir başka boyutunu oluşturmaktadır (Navruz, 2007: 24).

Eēitimli işsizlik hem erkekleri hem de kadınları etkilemektedir. Ancak, işe erişimdeki cinsiyetçi tutumlar nedeniyle kadınlar oēu zaman iřsizliēin en aēır şekillerini yaşamaktadır (Miles, 2002: 422). Gelişmekte olan ölkelerde erkek çocukların eēitimine verilen öncelik nedeniyle, eēitimdeki cinsiyetçi yaklaşım istihdama yansımakta; oēu genç kadın eēitim hayatını tamamlayamadan ya da tamamladıktan bir süre sonra iş gücünden uzaklaşmaktadır. Eēitim yatırımlarında toplumsal cinsiyet kaynaklı bakış açısıyla ve kadına biçilen roller nedeniyle daha çok genç erkekler önceliklendirilmektedir (Esas Sosyal, 2016: 9).

İşe girebilmek için eēitim yatırımlarının artmasının sonucunda eēitimli genç sayısında artış yaşanmış, gençler arasında eēitimli işsizlik sorunu daha da belirginleşmiştir. 01.03.2006 gün ve 5467 Sayılı Kanunla kurulan 15 devlet üniversitesi ile o dönemki üniversite sayısı 93’e çıkarılmış olup küçük ölçekli şehirlerde bile üniversiteler kurulması bu duruma zemin hazırlamıştır (Sargın, 2007: 144). 2022-2023 eēitim öēretim yılında 208 yükseköēretim kurumunda toplam 6.950.142 öērenci bulunmaktadır. 2022 yılında yaklaşık 1 milyon gencin yükseköēretimden mezun olduēu görölmektedir (Yükseköēretim Kurumu İstatistikleri, 2023). Ekonomik Kalkınma ve

İşbirliği Örgütü Raporu'nda (2017: 1), Türkiye'de yükseköğretim düzeyinde eğitimin, geçmiş dönemlere kıyasla istihdam açısından önemli bir avantaj sağlamadığı ve yükseköğretim öğrencilerinin büyük bir kısmının iş bulma olasılığının ortalamanın altında olduğu belirtilmiştir. Bu durum, üniversite sayılarının ve mezunlarının artmasıyla birlikte farklı bir boyut kazanmıştır. Eğitimde olan gençler, istatistiksel olarak iş gücünde yer almadıkları için işsizlik oranları geçici bir süreliğine azalmış görünmekte, ancak mezun olup gençlerin iş gücü piyasasına katılımıyla birlikte işsizlik oranlarında artış yaşanmaktadır. Bu süreç, genç işsizliğinin niteliğinin değişmesine yol açtığından "eğitimli işsizlik" sorununu gündeme getirmiştir (Karanfil, 2010; Akkaya, 2017).

Üniversite mezunu eğitimli genç sayısının artması ise iş gücü piyasasındaki rekabeti artırmıştır. Daha fazla sayıdaki, daha fazla eğitimli gencin, daha yüksek beklentiler dâhilinde iş gücü piyasasında yer edinme çabası söz konusudur. Yeni istihdam alanları açılmadığı sürece, gençlerin emeklerini arz edebileceği istihdam alanları sınırlı sayıda olduğundan; işverenlerin çok sayıda yeni mezun eğitimli gencin içinden istediği kadarını seçmesine imkân tanımaktadır. Teknolojik gelişmelere daha hızlı adapte olabilen yüksek niteliklere sahip azınlıktaki gençler “daha düzgün iş!”lerde istihdam edilebilirken, bu eğilimi yakalayamayan ancak üniversite mezunu olan gençler ise kalan işler içinde yüksek beklentilerini zaman içinde dengelemek zorunda kalarak iş gücü piyasasına girmeye çalışmaktadır. Gençler arasındaki bu keskin rekabet, emek talebinde bulunan işveren açısından sunulan koşulların iyileştirme ihtiyacını geri plana itmekte; sosyal dengeler bozulmadığı sürece yönetim de neoliberal politikalar gereği müdahale ihtiyacı hissetmemektedir (Harris, 2003: 393). Nitekim yeni durumda işe girmek için başvuranların büyük çoğunluğunun yükseköğrenim mezunu olduğu bir ortamda; istihdam şartlarını daha fazla geliştirip yüksek eğitimli gençleri kendisine çekmeye ihtiyaç duymamaktadır (Dursun ve Aytaç, 2009: 72; Kimzan ve Sönmez, 2023: 66). Böylece genç iş gücü kendi niteliğini daha da çok arttırmak için daha çok eğitim yarışına girerken, işveren istihdam koşullarını iyileştirme çabasından görece uzaklaşmaktadır. Bu durum eğitimli gençlerin, çalışma ortamına dair beklentisini artırmakta, sunulan iş ortamını kendisine yakıştıramamasına neden olmakta; uzayan eğitim süreleri ise mesleki eğitim süreci için eğitilebilir yaşı geçkinliğine yol açmaktadır.

Bununla birlikte, diğer OECD ülkeleri ile kıyaslandığında; Türkiye’de yükseköğretim mezunu olmak, hayatını sürdürebilmek için gelir elde etmede hâlen avantaj sağlamaktadır. Bir yandan üniversite mezunlarının istihdam edilme oranları düşerken, bir yandan eğitim seviyesi arttıkça istihdam edilebilirliğin artış göstermesi buna işaret etmektedir (OECD, 2017: 2). Bu durum, Türkiye’de bir yandan nitelikli personele olan ihtiyacı ortaya koyarken, diğer yandan üniversite eğitimi almış olmasına işsiz bir kesimin mevcudiyetine işaret etmektedir. Bu durum verilen eğitimin kalitesinin yanı sıra eğitimde fırsat eşitliğinin ne ölçüde sağlandığının da sorgulanması ihtiyacını beraberinde getirmiştir.

2015 yılında 22-27 yaş arası, en az 6 ay önce mezun olmuş ve en fazla 3 yıldır işsiz olan yükseköğrenim mezunu 525 genç ile yapılan araştırmada gençlerin yaklaşık yarısı; iş bulamama nedenini eğitim sistemi eksiklikleri ve/veya eşitsizlikleri olarak ifade etmiştir (Esas Sosyal, 2016: 8). İş gücü piyasasının gerekliliklerine cevap verebilen ve istihdama yerleşen gençlerin insan onuruna yakışan bir hayat sürebilmesi için gerekli ihtiyaçlarına ne ölçüde cevap verilebildiği ise başka bir sorun alanıdır. Gençlerin sahip olduğu niteliklere kıyasen düşük ya da yüksek profilli işlerde çalışmasının karşılığı olan nitelik uyumsuzluğu, kendini daha çok yükseköğretim mezunu olmasına rağmen daha düşük profilli işlerde çalışan gençler üzerinden göstermektedir (Çakır ve Kellevezir, 2020: 7). Nitekim işsizliğin eğitilmiş gençler üzerindeki etkisi; fiziksel, sosyal ve psikolojik açıdan oldukça yıpratıcı olduğundan, sigortasız ya da düşük sigorta primiyle çalışmayı işsizliğe tercih eden gençlerin sayısının azımsanamayacak düzeydedir (Esas Sosyal, 2016: 12). Görece daha düşük nitelikli gençlerin, işsizlikle nasıl başa çıktığının araştırılması, mevcut düzgün iş koşullarının tespiti ve iyileştirilmesi açısından ayrı öneme sahiptir.

2.2.2. Emek arzının niteliksel yetersizliği

Gelişen bir dünyada, üretim piyasasının ihtiyaçlarına uygun nitelikli iş gücüne olan talep gittikçe artmaktadır. Rekabetin arttığı küresel ekonomide, iş gücünün niteliğinin yüksekliği, rekabetin temel unsurları arasında gelmektedir. İş gücünün niteliğinin düşüklüğü ve kırılganlığının artması, ulusal ekonominin küçülmesini de beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, istihdam alanlarının yaratılması kadar nitelikli iş gücünün

mevcudiyeti de üretimin devamlılığı ve ekonomik istikrarın sağlanması açısından önem arz etmektedir.

Her ne kadar emek arzının, emek talebinden fazla olması nedeniyle ortaya çıkan dengesizlik; işsizliğin nedenleri arasında sayılsa da emek arzı ile emek talebi arasındaki dengenin sadece niceliksel olarak değil niteliksel olarak da kurulması önem arz etmektedir (Işığışık, 2011: 23). Emek arzı ile talebinin niteliksel dengesi ise emek piyasasında arz edilen emeğin, talep edilen emeğin vasıflarıyla örtüşmesi hâlinde sağlanmaktadır. Diğer yandan, üretim araçlarını elinde bulunduran işveren, güç olarak emeğini sunan iş gücünden her zaman daha avantajlı konumdadır. İşveren, sahip olduğu araçlarla üretimini gerçekleştirmek için uygun niteliklere sahip iş gücüne ihtiyaç duymakta olup emeğini piyasaya sunan iş gücünün sahip olduğu nitelikler, onun güvenceli bir işe girebilmesi için gerekli zemini hazırlamaktadır. Üretim araçlarını elinde bulunduran işverenin genel üstünlüğü kolaylıkla göz ardı edilemese de emeğini arz eden genç iş gücü için sahip olduğu vasıflar kendisine düzgün işler sunulabilmesi için sahip olduğu en önemli itici güçtür.

Genç iş gücünün düzgün işlerin üretilip sunulmasında dolaylı da olsa bir etkisi bulunmaktadır. Gelişen teknolojinin ihtiyaçlarına ayak uydurabilen, üretim sürecinde teknolojinin gerekliliklerine cevap verebilen nitelikli iş gücü talebi her dönem için ayrı öneme sahiptir (Ataman, 1998: 60). Emek arzı ve talebi arasındaki karşılıklı ihtiyaçların dengelenmesi açısından nitelikli personel önem arz etmektedir. İş gücünün kalitesi, üretilen mal ya da hizmetin kalitesinde önemli rol oynamakta olup ekonomik kalkınma, istikrarlı büyüme ile de doğrudan ilişkilidir. Nitelikli ve üretken iş gücünün, sorun çözme kabiliyeti yüksek ve yeniliklere uyum yeteneği hızlıdır. Teknolojinin gelişimiyle birlikte kalifiye iş gücüne olan talep de artış göstermektedir. Dolayısıyla nitelikli iş gücü, yerel ve ulusal ölçekte üretimin gelişmesine katkı sağlarken neoliberal ekonominin gerektirdiği uluslararası sermayeyi kendine çekebilme açısından da önemli rol oynamaktadır.

Nitelikli iş gücü, potansiyel yatırımcı ve işveren için yeniden eğitim gibi ek maliyetler olmadan üretimin yapılabilmesi açısından fırsat anlamına gelmektedir (Morgan, 2019: 5). Dolayısıyla, işverenler; üretken, daha az maliyetli, çözüm odaklı ve yeniliklere adapte olabilen dinamik iş gücünü kendine çekebilmek için daha iyi istihdam koşullarını sunmak durumunda kaldığından nitelikli iş gücünün varlığı, düzgün iş

ortamının sağlanmasında bir adım öndedir (Shatakishvili, 2021: 3). Teknoloji ve yapay zekânın gelişmesiyle işler, robotlar eliyle yapılacağından düşük vasıflı işçilerin iş gücü piyasası dışına itileceği öngörülür de bu durumu desteklemektedir. Söz konusu husus, düşük vasıflı işler için iş gücü arzının daha da artmasına, söz konusu alanlarda ücretlerin düşmesine zemin hazırlayacaktır (Beaudry ve diğerleri, 2016: 244). Her ne kadar makine öğrenimi yöntemlerinin gelişmesiyle yüksek vasıf gerektiren mesleklerin de robotlar tarafından gerçekleştirilebileceği iddia edilse de nitelikli iş gücü için daha az tehlike söz konusudur (Zagler, 2009: 76). Nitekim robotları kullanabilecek ve onları programlayabilecek nitelikli personele ihtiyaç duyulacağı, yeni bir teknolojiyi çalışır hâle getirmek için her zaman bilişsel beceriler gerekeceği, diğer yandan robot teknolojilerin gelişmesiyle yeni meslek alanları açılacağından, nitelikli personelin söz konusu alanlarda yer sahibi olacağı da öngörüler arasındadır (Beaudry ve diğerleri, 2016: 209).

Önümüzdeki 20 yıl içinde iş gücü piyasasındaki mesleklerin yaklaşık yarısının robotlar tarafından yapılacağı görüşleri kapsamında nitelikli personele olan ihtiyacın daha da artacağı düşünülmektedir (Hyman, 2018: 577). Bununla birlikte, robotlaşma olasılığı yüksek olan mesleklerde, iş gücünün ikame edilebilirliği artacağından ücret düzeyinin düşmesi, söz konusu meslekler için iş gücünün daha düşük ücret karşılığında çalışmaya razı olması anlamına gelmektedir. Günümüzde insan eliyle gerçekleştirilen düşük vasıflı işlerin çoğu, yakın gelecekte yapay zekâ tarafından yürütüleceğinden; bu mesleklerin önümüzdeki süreçte mevcut bile olmayacağı değerlendirilmektedir (Frey, 2013). Söz konusu işlerin dörtte birinin imalat sektörü ile ilgili olduğu düşünüldüğünde (Alcácer ve Cruz-Machado, 2019: 900) yakın gelecekte başta imalat sektörü olmak üzere düşük vasıf gerektiren işlerde yüksek ve kalıcı işsizlik oranlarıyla birlikte düşük ücret teklifleri ve düzgün iş ortamına uymayan çalışma koşullarının da artması muhtemeldir.

İş gücü heterojen bir üretim faktörü olup iş gücünün nitelik ve beceri düzeyi söz konusu heterojenliğin kaynaklarından. Bu kapsamda bazı işverenler yüksek vasıflı çalışanları tercih ederken, bazıları düşük vasıflıları tercih etmektedir (Ghaly ve diğerleri, 2017: 3637). Ancak, iş gücünün niteliği azaldıkça rekabet edebilirliği azaldığından; kendine iş gücü piyasasında edineceği yerin niteliği de azalmakta, düzgün iş gerekliliklerinden uzaklaşmaktadır.

2.2.3. İşlerin beğenilmezliği

Son yıllarda eğitim düzeyinin yükseldiği göz önüne alındığında işsizlik kaynakları arasında nitelikli iş gücünün eksikliğinden ziyade başka bir sebebin varlığı ortaya koyulmuştur: İş beğenmeme. Açık işlere rağmen gerekli iş gücünün temin edilememesinin altındaki nedenlerden biri de iş beğenmeme olarak değerlendirilmektedir. İş gücü piyasasındaki arz-talep uyumsuzluğunun kaynaklarından biri olan iş beğenmeme davranışının; işsizlik ve yoksulluğa neden olduğu vurgulanmaktadır (Avcı, 2019: 234). İş gücü piyasasındaki emek arzı ile emek talebi arasındaki uyumsuzluğun, söz konusu alanda eğitim alsa bile, sunulan işlerin iş arayan gençler tarafından tercih edilmemesinden de kaynaklanması dikkat çekmektedir.

Genç iş gücünün iş beğenmemesi üzerine yapılan bir araştırmada; gençlerin aldıkları eğitimin iş hayatlarına ne ölçüde katkı sağlayacağı konusunda ciddi endişeler taşıdığı tespit edilmiştir. Genç iş gücünün düzgün iş koşullarındaki çalışma istekleri ise oldukça açıktır. Nitekim ücret beklentilerine bakıldığında, asgari ücretin biraz üzerinde çok da yüksek olmayan bir ücret düzeyinde gelir elde etmeyi istedikleri tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında çalışma koşullarına yönelik beklentiler değerlendirildiğinde; iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi kurabilecek uygun çalışma saatleri ve işsizliğe karşı korunabileceği sürekli ve düzenli bir iş ön plana çıkmaktadır. Önerilen ücretin beklentileri karşılamaması, gelir destekleyici sosyal yardımların eksikliği sıklıkla dile getirilmiştir. Genç iş gücünün diğer sektörlerle göre hizmetler sektörünü daha fazla tercih etmesi ve meslek/teknik lise mezunlarının sanayi sektörünü tercih etme oranının yaklaşık %10 gibi düşük düzeyde olması ise sorgulanması gereken diğer hususlar arasındadır (Şahin, 2019: 65). Söz konusu veriler ışığında, genç iş gücüne düzgün iş koşulları sunulması durumunda, iş beğenmemenin ne ölçüde söz konusu olacağını tartışmak gerekmektedir. “Genç emek arzı kesiminin iş beğenmeme davranışının arkasında yatan sebep işverenler tarafından sunulan koşullar mıdır?” sorusu gündeme gelmektedir.

Bununla birlikte, artan işsizliğin sebebi olarak görülen, firmalar tarafından talep edilen beceriler ile iş gücü tarafından sağlanan beceriler arasındaki uyumsuzluk olan beceri uyumsuzluğunun, işsizlik oranlarının yüksek olmasında ne kadar etkili olduğu tartışılmaktadır (Şahin, 2018: 189). İş gücü piyasasında vasıf ve beceri uyumsuzluğunun giderilmesi noktasında; eğitim kalitesinin artırılması önemlidir, ancak çözüm için tek

başına yeterli değildir. İşsiz oranlarına bakıldığında, genç işsizlerin gittikçe artan oranda olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda iş gücü piyasasında var olan işlerin niteliğinin artırılması da uygun eşleşme için önemlidir. İş gücünün, -zor durumda kalmadığı sürece- işsiz olmalarına rağmen güvencesiz, geçici, vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalışmaya istekli olmamaları iş gücü piyasasındaki düzgün iş açıklarının varlığını göstermektedir. Bu nedenle özellikle genç ve eğitilmiş işsizliğin azaltılması için; iş gücü piyasasında düzgün işlerin artırılması, yüksek eğitilmiş kişilerin istihdamını sağlayacak alanlarda yatırım ve istihdam teşviklerin artırılması önem göstermektedir. Diğer yandan, gençlerin çoğunlukla neoliberal ekonomi reformları sonucunda ortaya çıkan yüksek eğitilmiş beyaz yaka çalışanlarının sahip oldukları ‘başarılı’ imajlarının (Cole, 2004: 577) etkisiyle masa başı işlerde çalışmak istemesi, fabrika, atölye vb. sanayi ortamlarında işçi olmak yerine hizmet sektöründe olma hedefi düşündürücüdür. Gençlerin aldıkları eğitimden bağımsız bir şekilde aynı alanda istihdama yönelmesiyle belli meslekler açısından rekabet; belli meslekler açısından ise iş gücü açığı artmaktadır.

2.2.4. Sosyal ağların yetersizliği

Her yeni neslin ekonomik, sosyal ve kültürel bağlamları algılama ve bunlara göre hareket etme biçimi dikkat çekicidir (Cole, 2004: 576). Bu durum, emek arzını doğrudan etkileyen eğitim faktörünün sosyal ve kültürel bağlamdaki etkileri ile düzgün iş arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Gençlerin neoliberal ekonominin hızlı değişiminde kendilerine düzgün bir iş bulabilme çabaları farklı açılardan gözlenmekte olup yoğun ekonomik güvensizlik durumunda çeşitli yöntemler geliştirilmektedir. Bourdieu, insanların kültürel zevk ve birikimlerine işaret eden habituslarının sosyal bağlar olarak tanımlanan sosyal sermaye tarafından şekillendiğini vurgulamaktadır. Kıt istihdam koşullarında da iş gücü piyasalarında da güvenle bağ kurmak için habituslarının önemli bir kaynak olabileceğine dikkat çekmiştir. Bu da iş bulmakta zorlanan genç kesimin göç seçeneği ile karşı karşıya gelmesine ya da kayıt dışı ekonomide görece makul koşullarda bir yedek iş arayışına neden olmaktadır (Cole, 2004: 579). Diğer yandan, daha fazla sosyal bağlantıya sahip, Bourdieu’ya göre sosyal sermayesi daha güçlü (Bourdieu, 1986: 243) ve gelir düzeyi yüksek aileye mensup eğitilmiş işsizlerin, daha yoksul olanlara kıyasla daha kısa sürede iş bulabilmeleri dikkat çekmektedir. Simone’un (2001) “Afrika Şehirlerinin Dünyalılılaşması” çalışması bunun örneklerindendir. Batı Afrika’daki gençler

yaşanan istihdam sorunundan eğitim hayatlarına Suudi Arabistan'da devam ederek kaçmaktadır. Afrikalı gençler, oradaki okullarda kurulan ilişkiler sayesinde Müslüman kimlikler üzerinden kurulan ekonomik faaliyetler aracılığıyla Körfez Devletleri girişimcileriyle bağlantı kurma karşılığında komisyoncu olarak geçimlerini sağlamaktadır (Simone, 2001: 31).

Eğitimli işsiz gençlerin arasındaki sosyal heterojenlik, genç iş arasındaki işsizlik deneyimini parçalayan, gençlerdeki düzgün iş algısını farklılaştıran unsurlar arasındadır. Uzun süre eğitim almış kentli orta sınıf gençleri ile kırsalda kendi imkânlarını zorlayarak güvenceli iş bulabilmek için eğitim alan gençlerin çalışma hayatına ilişkin beklentileri ve istihdam edilebilirlikleri de değişmektedir. Yoksul kırsal kesimden gelen eğitimli gençlerin, sosyal bağlantıları daha güçlü kentsel kesimlerden gelenlere kıyasla statü kazandırıcı iş bulmalarının daha zor olduğu öngörülmektedir. Sosyal çevresi ve bağlantıları daha geniş ve güçlü olan eğitimli genç emek arzı kesiminin, düzgün işe daha yakın koşullarda istihdam edilebilirliği öne çıkmaktadır.

Kısacası, genç iş gücünün tabi olduğu sosyal sınıf, düzgün bir işe sahip olunabilmesi üzerinde belirleyici olup genç emek arzının işsizlik kültürlerini sürdürme becerilerini yapılandırmaktadır. Yüksek eğitime sahip gençler, genel itibarıyla el işçiliği, kol gücü gerektiren mavi yakalı olarak çalışılan ücretli işleri 'aşağılayıcı' bulduklarından reddetmekte; ebeveynler ise genç işsizlerin kimliklerinin 'süslerini' ve ait olmak istedikleri sınıfa ilişkin imajlarının devamlılığını sağlayabilmek için maddi olarak desteklemeye devam etmektedir (Jeffrey, 2008: 746). Bu sürecin uzaması, yüksek beklentiyle imkânlarını zorlayarak eğitim alan ve kırsaldan gelen gençlerin iş bulma ümidiyle başka yerlere göç etmesine ya da iş bulabilme ümitlerinin kırılarak iş gücünden uzaklaşıp marjinalleşmesine zemin hazırlayabilmektedir (Jeffrey, 2008: 744). Niteliklerini gerçekleştirmek için uygun ortam bulamayan gençler ise eksik istihdamın bir parçasını oluşturmaktadır.

2.2.5. Eğitimden kopup istihdamda yer almayanlar

Genç iş gücünün fazla eğitimli olmasının yanı sıra eğitimi yarıda kesmesi ya da eğitim hayatından bir sebeple ayrıldıktan sonra iş hayatına geçiş yapmaması da genç iş gücü piyasası açısından başka bir arz yönlü faktördür. Ne eğitimde ne istihdamda şeklinde

özetlenen NEET (Youth Not in Employment, Education or Training) grubu, iş gücü piyasasındaki en güncel sorunlar arasındadır. İşsizlik tanımının içeriğinde bile almayan; emek piyasasından ve eğitim hayatından uzak olan NEET gençlerinin oranı gittikçe yükselmektedir. Söz konusu kesim işsiz olarak da sayılmadığından sorunun ciddiyetinin anlaşılması ayrı bir çaba gerektirmektedir.

Üretimde yer almayan herkes işsiz olarak kabul edilmemektedir. İşsiz sınıfına dâhil olmak için birtakım koşulların mevcut olması gerekmektedir. ILO’nun tanımıyla uyumlu olan Türkiye İstatistik Kurumu’nun tanımına göre işsizler “Referans dönemi içinde istihdam hâlinde olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki kişiler” den oluşmaktadır. Tanıma göre; işsiz olmasına rağmen iş aramayı çeşitli sebeplerle bırakmış olanlar, geçici olarak bir süreliğine hasta oldukları için çalışamayanlar, evde hasta bakımı, ev işleri vb. gerekçelerle ücretsiz işçi olmak zorunda olduğu için ücretli çalışma hayatından uzaklaşanlar, eğitim hayatını yarıda kesip evde ailesine destek olmak zorundakiler işsiz olarak sayılmamaktadır (TÜİK, 2024a: 8). Kavramsal olarak gençlerin işsiz kategorisinde sayılmaması, işsizliğin neden olduğu sorunları yaşamadıkları anlamına gelmemektedir. İşsizlik oranları, işsizliğe ilişkin sorunların sergilendiği tablonun tamamını göstermemektedir. Mevcut genç işsizliğinin üzerine NEET oranlarını da eklediğimizde genç iş gücünün kırılganlığı ve savunmasızlığı daha da ortaya çıkmaktadır. 15-24 yaş aralığını içine alan ücretli bir işi olmamasına rağmen, eğitim hayatında yer almadığı gibi çalışma hayatında da yer almayan NEET gençleri, düzgün iş koşullarına erişim sağlayabilmek için düzenleyici stratejilere ihtiyaç duymaktadır.

Gençler; yüksek enerji, kolay adaptasyon, eğitilebilirlik ve yenilikçi yaklaşımları nedeniyle üretim hayatı için önem arz eden bir faktördür. Bu anlamda, yoksullukla mücadele, kalkınmada ve gelişmişlikte ciddi adımların atılmasında önemli güce sahiptir. Diğer yandan, güçlü bir toplumsal yapının inşasında, gelenek ile yeniliğin harmanlanarak devam etmesinde aktarıcı rolündedir. Ancak küreselleşme ile birlikte gençler için oluşan belirsizlikler, gelişen teknoloji ve artan rekabet, ekonomik krizlerle birlikte iş gücü piyasalarındaki kırılganlıkları ve güvensizlikleri artırmıştır (Bucholtz, 2002: 540). Ekonomik üretkenlik açısından önemli olan gençlerin istihdam düzeyi de söz konusu

sebeplerden dolayı istikrarlı bir şekilde devam edememektedir. İşsiz gençlerin yanı sıra eğitime katılmayan ve işsiz tanımında yer almayan işsiz gençler ile iş gücüne katılmayan gençler dikkate alındığında sorunun çok daha derin olduğu gözlemlenebilmektedir.

Gençlere yönelik araştırmalarda yer alan istatistiki bilgiler; gençlerin de hareketliliğinden dolayı her zaman netlik taşımamaktadır. Dolayısıyla, gençlerin iş gücü piyasasına ilişkin verilerinin belirlenmesi de bazı karışıklıklar taşımaktadır. 2022 yılı için OECD ülkeleri içinde toplamda ve kadınlarda en yüksek NEET oranına sahip olan Türkiye’de; 15-29 yaş aralığı için NEET oranları toplamda %27,9; erkeklerde %12,5; kadınlarda ise %39’dur. 2022 rakamlarıyla küresel ölçekte bu oranın %12,6 olduğu belirtilmektedir (OECD, 2022). 2023 yılı 18-24 yaş aralığında bu oran, Türkiye için %31,1 olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu oran, %13,8 olan 2023 yılı OECD ülkeleri ortalamasının oldukça üzerindedir (OECD, 2024).

NEET kavramı, 1980’lerde İngiltere’de işsizlik ödeneklerine yönelik yapılan yasal değişikliğin sonucu kapsam dışında kalan genç kesimi tanımlamaktadır. İşsizlik yardımlarının 25 yaş altındaki gençler için geçerli olmamasına yönelik yapılan değişiklik, işsizlik tanımının kapsamının da değişmesini beraberinde getirmiştir (Bynner ve Parsons, 2002: 291). Gerçeklikte devam etmesine rağmen yasal tanımda kapsamı oldukça daraltılan genç işsizliğine dikkat çekmek için geliştirilen NEET kavramı, zamanla genç işsizliği kavramının ikamesi olarak kullanılmaya başlanmıştır (The Social Exclusion Unit, 1999).

NEET, bir yandan eğitimden istihdama geçişin zorluklarını esas alan bir kapsam olarak kullanılırken, diğer yandan birbirinden çok farklı ihtiyaçları olan kesimlerin tek bir grupmuş gibi ele alınmasının yetersiz çözümlere yol açtığı endişesiyle eleştirilmektedir. NEET gençlerinin çok farklı deneyimlere ve ihtiyaçlara sahip olduğundan farklı odaklar dâhilinde ele alınarak çözümlenmesi gerektiğinin altı çizilmektedir (Bozkurt, 2022: 5). Çoğu gencin NEET konumunda yer alamadan emek piyasasında kötü koşullarda çalışmak zorunda olduğunun da altı çizilmektedir (Buheji, 2020: 173). İşsiz kalmamak ve ailesini geçindirmek zorunda olduğu için 18 yaşından önce güvencesiz işlerde istihdam edilen gençlerin sayısı da azımsanamayacak düzeydedir (Furlong ve Kelly, 2005: 209).

NEET'in erken yaşıta evlilik, eğitim, sağlık, işsizlik, evde bakım, gelir dağılımı, yoksulluk, göç, toplumsal cinsiyet gibi çok farklı konuyla ilgili heterojen grupları ilgilendiren alanı kapsamalarının her konu özelinde uzmanlık gerektiren politikaların geliştirilmesi ile çözülebileceğine dikkat çekilmektedir (Ryan, 2001: 35). Sadece genç işsizliği penceresinden bakılması, NEET'e çözüm üretilmesi için yetersiz kalabilecektir (Andy, 2006: 554). Bununla birlikte, NEET'in genç işsizliğinin ikamesi olarak ele alınması da genç işsizliği üzerine şimdiye kadarki bilgi birikiminin yok sayılmasına neden olabilecektir.

NEET, düzgün işlere çeşitli sebeplerle ulaşamayan farklı genç gruplarını işaret etmekte olup NEET'e yol açan sebeplerin ortadan kaldırılması gençlerin düzgün işlere sahip olmasını kolaylaştıracak adımlardan olacaktır. Yeni nesil iş gücünün düzgün işlere erişebilmesi için işverenlerin güncel ihtiyaçlarının yanı sıra emeğini arz eden gençlerin kim olduğunun, sorunlarının, istek ve ihtiyaçlarının bilincinde olunarak politika geliştirilmesi önem arz etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DÜZGÜN İŞ ÖLÇÜMÜNÜN TARTIŞMALARI

1. DÜZGÜN İŞİN ÖLÇÜM SORUNU

Son yirmi yıldır, sadece bir işe sahip olmanın temel bir yaşam standardı sağlamak için yeterli olmadığı ve istihdam kalitesi farklı yönleriyle tartışılmaktadır. Küreselleşme ve neoliberal politikalar iş gücü piyasasının esnekleştirilmesi ve kuralsızlaştırılmasının önünü açarken, ücretler, iş tatmini, iş istikrarı, sosyal güvenlik, örgütlenme özgürlüğü, iş yerinde ayrımcı uygulamalar vb. konularda da bakış açısı değişmektedir. Bununla birlikte, istihdam koşulları; işsizlik oranları, iş gücüne katılım oranı gibi geleneksel göstergeler kadar önemli bir tartışma konusu hâline gelmiştir. Ancak, konunun sadece sayısal verilere indirgenemeyecek içerikte olması, istihdam kalitesine ilişkin literatürün çok çeşitli olması ölçüm sorunlarını beraberinde getirmektedir. Diğer yandan, çalışma hayatının uluslararası düzlemdeki organizasyonu olan Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından, her ülkeye standart bir düzgün iş ölçümü yerine; ülkelerin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal koşullara göre nev-i şahsına münhasır değerlendirme yapılabilmesi, çalışma koşullarını ele alan düzgün iş yaklaşımının tek bir sistem dâhilinde ele alınmasını zorlaştırmaktadır. Düzgün iş deyince neyin anlaşılma(ma)sı gerekir? Hangi kriterlere göre değerlendirilmesi gerekir? Çalışma hayatında iyi olma hâlini kapsayan bu kadar soyut bir kavramın somut karşılığı nedir? Düzgün işin dört bileşenini içine alan göstergeler nelerdir? sorularının cevaplandırılması önem arz etmektedir.

Uluslararası Çalışma Konferansı'nda gündeme gelen “düzgün iş” kavramı, yıllar içindeki tartışmalar sonucunda daha geniş boyutları ifade eder hâle gelmiştir. Günümüzde düzgün iş kavramı, sadece kayıtlı çalışanları değil, kendi hesabına çalışanları, düzensiz ücretli ya da esnek çalışanlar, kayıt dışı çalışanlar, evde çalışanları da kapsayacak şekilde yeterli çalışma fırsatlarını, adil ücretlendirmeyi, çalışma koşullarını, gelir ve iş güvenliğini içine almaktadır. Ancak, farklı ekonomik koşullara sahip ülkeler için “düzgün iş”ten beklenmesi gereken içerik farklılık gösterebilmektedir. Nitekim gelişmiş ülkelerin sahip olduğu kişi başı gelir düzeyi, satın alma gücü, işsizlik oranı, refah düzeyi ve çalışma standartları ile gelişmekte olan ülkelerinin koşullarının aynı olması söz konusu değildir. Bu sebeple, her ne kadar “düzgün iş” istihdam, sosyal koruma, çalışan hakları ve sosyal

diyalogu kapsayan bir kavram olsa da bu kavram, her toplumun kapasitesine ve gelişmişlik düzeyine göre tanımlanmaktadır. Tüm bu kavramları kapsayan ve birbirleriyle olan ilişkilerini anlamlandırabilen “standart” ölçütlerin nasıl bulunacağı ise hâlâ bir tartışma konusudur. Bu durum, “düzgün iş”in göreceliliğini daha en başta sorgulamaya açık hâle getirmektedir. Belirli ölçütler olmadan mevcut düzgün işlerin durumu, ulusal düzeyde ve diğer ülkelerle karşılaştırılması ya da ilerlemelerin nasıl takip edilebileceği uzun bir süredir tartışılmaktadır. Düzgün işin göstergelerinin doğrudan ölçülebilecek nitelikte olmaması, daha çok dolaylı ölçümün yapılabilmesi, söz konusu tartışma konuları arasındandır (Green ve diğerleri, 2013; Burchell ve diğerleri, 2014).

Bununla birlikte, niceliksel ölçümün yanı sıra niteliksel ölçümün de gerekli olması standartlaştırmanın ötesinde göreceliliği de beraberinde getirmektedir. Örneğin; adil ücretlendirmenin göstergeleri ile ilgili olarak aynı işi yapanlar arasındaki ücret farklılıklarının, aynı işi yapanlar arasındaki cinsiyete bağlı ücret farklılıklarının, aynı işi yapanlar arasındaki eğitime bağlı ücret farklılıklarının değerlendirilmesi gerekmektedir. Diğer yandan, aynı eğitim düzeyine sahip olanlar arasındaki eğitim kalitesi ve kişisel farklılıklar gibi değişkenlerin de dikkate alınması gerekmektedir. Bu durumun her bir bileşen için göz önünde bulundurulması, hem niteliksel hem de niceliksel göstergelerin değerlendirilmesi gerektiği ortadadır. Doğrudan ölçüm yapılabilecek özellikte olmaması ve daha çok dolaylı bir ölçümün kullanılmasının gerekmesi de değişkenliği artırmaktadır. Birkaç göstergenin birlikte yorumlanması, daha doğru bir anlam ifade etmektedir (Ghai, 2003: 114).

Bir kavramın ölçülebilmesi için söz konusu kavramın sınırlarının netleştirilmesi ve kapsamının belirlenmesi, kısacası tanımlanması gerekmektedir. Ülkeler arası karşılaştırmadan bahsedilmesi durumunda ise bu tanımlamanın her ülke için aynı çerçevede olması beklenmektedir. Bu kapsamda düzgün işin temel bileşenleri ile ilgili olan ücret, istihdam, ücretli istihdam, çalışan, işsiz, iş gücü gibi kavramların da aynı şekilde tanımlanması ve bu tanım doğrultusunda ölçülmesi önem arz etmektedir. ILO’nun iş gücü kavramlarına ilişkin güncellemeleri uluslararası düzeyde ülkelerin verilerini uyumlaştırma ve standartlaştırma politikaları gereği devam etmektedir. Ancak, daha önceki tanımlamalarla yapılan ölçümlerin güncellenen tanımlamalar doğrultusunda geriye dönük olarak revize edilmemesi de düzgün iş koşullarının belirli bir dönem

dâhilinde sağlıklı bir şekilde karşılaştırılmasının önündeki engellerden bir tanesidir. Söz konusu gerekçeler dâhilinde düzgün işin ölçümüne ilişkin ülkelerin performansının değerlendirilebilmesi ve ülkelerin bu konudaki durumunu tespit edebilmek için farklı endeksler geliştirilmeye çalışılmaktadır. Düzgün işin ölçümü ve konjonktürel farklılıklarının standardizasyonu için geliştirilen ölçüm yaklaşımlarının yakından incelenmesi, olgunun daha detaylı kavranması açısından faydalı olacaktır.

2. DÜZGÜN İŞ ÖLÇÜMÜ YAKLAŞIMLARI

2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Yaklaşımı

Düzgün iş, nicel ve nitel anlamda farklı bileşenlere sahip kapsamlı bir içerikte olduğundan nasıl ölçülebileceğine dair tartışmaları beraberinde getirmiştir. Ancak etkin karşılaştırmaların yapılabilmesi ve ölçüm araçlarının belirlenebilmesi için birtakım çalışmalar yürütülerek bu tartışmaların çözüme ulaştırılması hedeflenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü, bu alanda göstergelerin belirlenmesi için düzgün iş kavramının 4 temel boyutunu ortaya koymuştur (Işığışık, 2005: 23). Bu sayede hem yoksulluk hem de diğer kalkınma hedefleriyle ilişkili olarak düzgün işe yönelik ulusal ilerlemenin ölçülmesi ve uluslararası karşılaştırmaların belirli standartlar üzerinden yapılabilmesi için ilgili araçların belirlenmesi mümkün hâle getirilmiştir.

Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu (UNECE), Avrupa Komisyonu İstatistik Ofisi (EUROSTAT), Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını İyileştirme Vakfı ile yapılan işbirlikleri; söz konusu çerçevenin belirlenmesi için atılan adımlar arasındadır. Düzgün iş kavramının temel unsurlarını kapsayan istihdam kalitesinin belirlenmesi doğrultusundaki ilk görüşler, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2003 yılındaki 17. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda (International Conference of Labour Statisticians -ICLS-) gündeme getirilmiştir. Söz konusu tartışmalarda istihdam kalitesinin ölçülmesinde bölgesel deneyimlerin daha çok dikkate alınması gerektiği savunulmuştur. Ayrıca, ülkeleri karşılaştırmak amacıyla düzgün işin bileşik endeksinin oluşturulması önerisi sunulmuştur. Ancak, ülkelerin kendine has koşulları ve her birinin farklı ekonomik yapıları nedeniyle gerçekçi sonuçlar alınamayacağına ilişkin endişeler yüzünden reddedilmiştir (ICLS, 2003).

2008 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi ile düzgün iş kapsamında ulusal ilerlemelerin değerlendirilmesinin önü açılmıştır (Kapar, 2009: 61). Yapılan çalışmalar sonrasında 2008 Yılı 18. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda; göstergelerin, üzerinde mutabık kalınan uluslararası standartlara dayandırılması ve ulusal uygulanabilirlik ile ilgili münferit ülkelerin özel koşullarına uyumu için gerekli esnekliğin sağlanabilmesi şartları dâhilinde düzgün işin ölçülmesine ilişkin bir çalışma grubu toplanmıştır. Doğru ölçümün; düzgün iş gündemini siyasi bir hedeften, daha somut ve ölçülebilir bir şeye dönüştürmeye yardımcı olması gerektiği vurgulanmıştır (ICLS, 2008).

2008 yılından beri, düzgün işlerin ölçülmesine yönelik Uluslararası Çalışma Örgütü Çerçevesi, hem teknik işbirliği projeleri hem de kurumsal destekler aracılığıyla çeşitli ülkelerde test edilmektedir. 2012'de düzgün işin çerçeve göstergelerine ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü Kılavuzu: Düzgün İş Göstergeleri: Kavramlar ve Tanımlar isimli bir rehber hazırlanmıştır (ILO, 2013a). Bu kılavuz, ülkelerin büyüme, üretken istihdam ve düzgün iş durumu ve eğilimleri hakkında kapsamlı bir özet niteliğinde mevcut durumunun ortaya koyulabilmesini hedeflemektedir. Böylece, konuyla ilgili kilit paydaşların ulusal ve uluslararası boyutta düzgün iş ile ilgili ilerleme ve durum hakkında tutarlı veri ve analizlere ulaşmasına katkı sağlanmaktadır. Hem istatistiksel hem de yasal çerçevede düzgün iş göstergelerinin tanımlanması ve yorumlanması için rehberlik sağlayan bu belge, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde, politika yapıcı ve uygulayıcılara temel referans noktası olması amacıyla hazırlanmıştır. Düzgün İş Ülke Programları olarak isimlendirilen ulusal değerlendirmelerin geliştirilmesi, mümkün olan en yüksek tutarlılıkta uluslararası karşılaştırılabilirliğin sağlanması, iş gücünün yetersiz kullanımına ilişkin önlemlerin geliştirilmesi, düzgün işler konusunda iş gücü piyasasının eksikliklerinin tespiti ile iyi örnek uygulamalarının karşılaştırmalı bir şekilde ortaya koyulabilmesi açısından önem arz etmektedir (ILO, 2013b).

Ülke programları, eğitim, sağlık ve insani gelişme, ekonominin yapısı ve performansı, ülkedeki eşitsizlik, kırılganlık ve yoksullukla ilgili hususlar, istihdam ve iş gücü piyasası ile ilgili verilerle genel bir ulusal kalkınma çerçevesi sağlamaktadır. Düzgün işi ulusal kalkınma stratejilerinin temel bir bileşeni olarak desteklemektedir.

Ülkelerin düzgün iş gündemindeki gelişmelerinin takibi için üçlü sosyal diyalog aracılığıyla Uluslararası Çalışma Örgütünün bilgi ve tecrübe aktarımını sağlamaktadır. Aynı zamanda, üye ülkelerdeki bileşenlere yönelik tutarlı ve entegre bir Uluslararası Çalışma Örgütü yardım programının planlanması ve uygulanması için kullanılan Düzgün İş Ülke Programları, teknik açıdan işbirliğini sağlamak için kullanılan ana araçlardan birini oluşturmaktadır.

Ülkelerin düzgün iş gündemi doğrultusunda hedeflerini ve uygulama planlarının düzenlendiği ülke programlarında; izleme ve değerlendirme kılavuzları eşliğinde belirli bir döneme ilişkin düzgün iş performansı incelenmektedir. Bu kapsamda program ve bütçe stratejik sonuçları eşliğinde düzgün iş ülke programı sonuçları değerlendirilmektedir (ILO, 2023a). İş gücü, iş yerinde temel ilke ve haklar, uluslararası çalışma standartlarının uygulanması, düzgün çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği (İSG), istihdamda fırsat eşitliği, sosyal koruma ve sosyal diyalog ile ilgili sorunların belirlenmesinde farkındalığın oluşturulması hedeflenmektedir. İlk Düzgün İş Ülke Programları (DWCP), 2000 yılında Filipinler ve Ukrayna'da başlatılmıştır (ILO, 2013b). DWCP'lerin hazırlanmasında ve geliştirilmesinde ve programların başarılarının koordinasyonunda, uygulanmasında ve bağımsız değerlendirilmesinde uzun vadeli bir planlama söz konusudur. 2000–2019 yılları arasında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından toplam 121 DWCP başlatılmıştır. Bu oran, 187 Uluslararası Çalışma Örgütü üye devletlerinin üçte ikisine işaret etmektedir. 2021 yılı itibarıyla 53 adet DWCP, bireysel ülke değerlendirmeleri veya bölgesel değerlendirmelerin bir parçası olarak dış değerlendirmeye tabi tutulmuştur (ILO, 2021). DWCP değerlendirmeleri için ihtiyaç duyulan bilgiler ülke vaka çalışmalarından, ulusal misyonlardan ve ulusal paydaşların hem grup hem de bireysel görüşmelerinden toplanmaktadır.

Düzgün işin ölçülmesine yönelik belirlenen çerçeve, sosyal ve ekonomik bağlam doğrultusunda 10 temel ögeyi kapsamaktadır. Söz konusu göstergeler kapsamında Binyıl Kalkınma Hedefleri ile de ilişkili olan geçici, mevsimlik, kısa süreli istihdam edilen kişilerin payı, ortalama iş süresi, geçimlik ücret oranı, sözleşmeleri kısa sürede feshedilebilen güvencesiz istihdam payı, yoksulluk durumu, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin yasal çerçeve ele alınmaktadır. Yürürlükteki kanunlar, politikalar,

kurumlar ve uygulamalar da bu doğrultuda incelenmektedir. Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün denetim mekanizmasının kararları bu değerlendirmeye tabidir.

Düzenli iş ve kalkınma hedeflerinin birlikte değerlendirilmesi önem arz etmektedir. İlk olarak Binyıl Kalkınma Hedefleri ile anılan söz konusu yaklaşım, sonrasında geçerlilik kazanan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile ele alınmaktadır. Sürdürülebilirliğin ekonomik, sosyal ve çevresel boyutunu kapsayan 2030 gündemi doğrultusunda önceliklendirilen 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi, çalışma koşulları ve istihdam sorunları da olmak üzere insanlığın karşılaştığı birçok zorluğun üstesinden gelinmesi için çerçeve oluşturmayı amaçlamaktadır. Düzenli işin önemi, “kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve herkes için düzenli işi teşvik etmeyi” amaçlayan Hedef 8'de vurgulanmaktadır (UN, 2015a). Sosyal korumanın sağlanması, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, üretkenliğin artırılması, genç istihdamının ele alınması, KOBİ'ler (Küçük ve Orta Ölçekli İşletme) ve becerilerin geliştirilmesi gibi belirli hedeflerle güçlendirilen bu küresel hedef, çalışanların ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının bir yansımasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Düzenli İş Gündemi, tüm kalkınma hedeflerine ulaşma yolunda ilerlemenin hızlandırılmasına katkıda bulunabilecek entegre bir yaklaşım sunmaktadır. Bu kapsamda, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün düzenli iş göstergelerinin ve dolayısıyla ölçümünün gelişimi, yürütülen uzun soluklu çalışmalar doğrultusunda oluşturulan tabloda özetlenmiştir:

Tablo 1. Düzenli İşin Ölçümünün Gelişimi

Yıl	İlerleme	Açıklama
1999	ILC 87.Oturum- Düzenli işin ifadesi	Düzenli iş kavramı ilk kez gündeme getirilmiştir.
1999	ILO İstihdam Birimi tarafından yeni standart bir veri tabanı (KILM) oluşturulması (ILO, 2016a)	Temel bir iş gücü piyasası göstergeleri seti sunmak ve yeni istihdam eğilimlerini izlemek için göstergelerin kullanılabilirliğini artırmak için daha geniş kapsamlı ILO istatistik veri tabanı ILOSTAT'ın bir parçası olan Key Indicators of the Labour Market (KILM) kurulmuştur.
2000	İlk Düzenli İş Ülke Programları (DWCP)	Üçlü sosyal diyalog mekanizması ile ülkelerin düzenli iş gündemindeki gelişmelerinin değerlendirilmesi ve ILO'nun bilgi ve tecrübe aktarımı için kullanılan araçlardan biridir.
1999- 2001	Düzenli iş içeriğinin geliştirilmesi	Düzenli işin ölçümü için standart göstergelerin tespiti başlatılmıştır. İlk olarak ILO Latin Bölge Ofisi tarafından Amerika ve Karayipler'de başlatılan düzenli iş endeksinin belirlenmesinde 7 gösterge öne çıkmıştır. Kentsel işsizlik

		oranı, kadınlar ve erkekler arasındaki gelir farkı, tarım dışı sektör içinde kayıtlı sektörün yüzdesi, istihdam oranı, endüstriyel ücretlerin satın alma gücü, asgari ücret, çalışanların sosyal güvenlik kapsam yüzdesi, her bir sektörde fiilen çalışılan saat sayısı.
2002	Düzenli işin 4 temel hedefinin oluşturulması	-Çalışma hakları -İstihdam fırsatları -Sosyal koruma -Sosyal diyalog
2003	17. Uluslararası Çalışma Konferansında düzenli işin 29 göstergesinin belirlenmesi	ILO, düzenli işin küresel ölçekte temel özelliklerini yansıtmak amacıyla 10 başlık altında 29 gösterge belirlemiştir. Ancak, kendi hesabına çalışanların yoğun olduğu ve iş kısıtlılığı nedeniyle işçilerin nitelik gözetmeksizin iş kabul etmek zorunda kaldığı ülkelerde, düzenli iş kavramının faydası tartışılmıştır. Ayrıca, farklı sosyal düzenlemelere sahip ülkeler arasında karşılaştırma yapmanın zorlukları ve göstergelerin çoğalmasının bazı ülkelerde yarattığı endişeler de gündemdedir (ILO, 2003).
2003	ILO Düzenli iş ölçümü özel yayını	Düzenli iş ölçümü ve göstergelerinin kurumsallaşması, standardizasyonu ve işlevsel hâle getirilmesi için farklı çalışmalardan oluşan bir yayın çıkarılmıştır (ILO, 2003a).
2007	Düzenli işin uluslararası kalkınma hedefi olarak tanınması	Düzenli iş, uluslararası bir kalkınma hedefi olarak BM Binyıl Kalkınma Hedeflerine eklenmiş, böylece yoksulluktan kurtulmanın en etkili yollarından biri olarak kadınlar ve gençler de dâhil olmak üzere herkes için tam ve üretken istihdam ve düzenli işin önemi ifade edilmiştir (ILO, 2010a).
2008	ILO Düzenli İşin Ölçümü Kılavuzu	Düzenli işin ölçülmesine yönelik mevcut önerilerin sistematik hâle getirilmesi ve küresel bir metodolojinin temel hatlarının belirlenmesi esas alınmıştır. Düzenli işin ölçümüne yönelik temel göstergeler, ek göstergeler ve üye ülkelerin sosyo-ekonomik bağlamıyla ilgili 8 değişkenden oluşan bir veri seti ortaya koyulmuştur. 2009 ve 2012 yılında tekrar revize edilmiştir (ILO, 2008: 21).
2015	Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Hedefleri	Yaşanabilir bir dünyanın oluşturulması ve devamlılığı için BM tarafından 17 küresel hedef belirlenmiştir. 8. hedef düzenli iş olarak belirlenmiştir (UN, 2023).

Kaynak: Agnieszka Piasna, Kirsten Sehnbruch & Brendan Burchell, Decent Work: Conceptualization and Policy Impact (2020) kaynağından faydalanılarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü düzenli iş göstergeleri, düzenli iş gündeminin dört bileşenine karşılık gelen on temel göstergeyi kapsamaktadır: İstihdam fırsatları, yeterli kazanç ve üretken çalışma, uygun çalışma süresi, iş ve özel yaşam dengesi, köleliğin ve zorla çalışmanın kaldırılması, istikrar ve iş güvenliği, istihdamda fırsat eşitliği ve muamele, güvenli çalışma ortamı, sosyal güvenlik, sosyal diyalog, işveren ve işçi temsilciliği (ILO, 2012a). Bazı kaynaklarda temel göstergelerin sayısı 11 olarak ele

alınmaktadır. Düzgün işin mevcut durumuna ve sürdürülebilirliğine işaret eden düzgün işin ekonomik ve sosyal bağlamı da 11. gösterge olarak dikkate alınmaktadır (Anker ve diğerleri, 2002: 7).

Tablo 2. Düzgün İş-Uluslararası Çalışma Örgütü Veri Seti

Eğitimde ve istihdamda olmayan gençler	Kişi başına yıllık çalışma saati	Günlük 1 ABD dolarının (SAGP) altında yaşayan çalışan insanların oranı [çalışan yoksullar]
İstihdamın nüfusa oranı	Zamana bağlı eksik istihdam oranı	Yevmiyeli/günlük çalışanların sayısı ve ücretleri
İşsizlik oranı (toplam)	Yevmiyeli/günlük çalışanların sayısı ve ücretleri	Seçilmiş mesleklerde ortalama kazançlar
Genç işsizlik oranı	Okula gitmeyen çocuklar (yaşa göre %)	Tarım dışı sektörde ücretli istihdamda kadınların oranı
Eğitim düzeyine göre işsizlik	Ücretli çalışan çocuklar	Göçmen işçilerin sektörel dağılımı için dağılım ölçüsü
Emekli maaşından yararlanan 65 yaş ve üzeri nüfusun payı	Yönetici ve idari mesleklerde istihdam edilen kadın oranı	Mesleki yaralanma oranı, ölümcül olmayan
Özel hane halkları tarafından cepten finanse edilmeyen sağlık harcamaları	Mesleki yaralanma oranı, ölümcül	Kamu sosyal güvenlik harcamaları
Toplu ücret pazarlığı kapsam oranı	İşveren örgütüne üye işletme sayısı	HIV pozitif olan çalışma çağındaki nüfusun tahmini %'si
İstihdam edilen kişi başına GSYH büyüme oranı [iş gücü verimliliği]	Sendika yoğunluk oranı	Enflasyon oranı
İş gücü verimliliği (çalışan kişi başına GSYH, seviye ve büyüme oranı)	Grevler ve lokavtlar/çalışılmayan gün oranları	Sektöre göre istihdamda kadın payı (ISIC tablolama kategorisi)
Gelir eşitsizliği (en üst %10'un en alt %10'a oranı, gelir veya tüketim)	Yetişkin nüfusun eğitimi (yetişkin okuryazarlık oranı, yetişkin ortaokul mezuniyet oranı)	Kişi başına reel "kazanç" [GSMH] (ulusal hesaplardan)
Ücretli istihdamın tarım dışı istihdam içindeki payı	Kendi hesabına ve katkıda bulunan aile çalışanlarının toplam istihdam içindeki oranı	

Kaynak: ILO, Decent Work Indicators, 2013, s.14.

Tablo 2’de ILO’nun düzgün işin ölçülebilirliğine ilişkin ilki 2008, sonuncusu 2013 yılında yayımlanan çeşitli göstergelerden oluşan veri seti gösterilmiştir (ILO, 2013a). Düzgün işin ölçümüne ilişkin 2003 yılında 17. ICLS Genel Raporunda başlayan ilk

tartışmalar, özellikle gelişmekte olan ülkelerin veri yetersizliği nedeniyle bir standart hâline getirilememiştir. Söz konusu tartışmalı veriler ise yeni iş eğitimi almış çalışanlar; bir yıldan kısa süreli çalışma; geçici çalışma; zorunlu okul çağındaki çocukları olan kadınların istihdam oranı; ihtiyaç temelli nakit gelir desteği için kamu harcamaları; yoksulların yüzdesi olarak nakit gelir desteğinden yararlananlar ve ortalama aylık emekli maaşına ilişkindir. Düzgün iş göstergelerinden oluşan söz konusu veri seti, düzgün iş gündeminin çok çeşitli unsurlarını kapsamaktadır. Düzgün iş bileşenleri ile uyumlu olan göstergeler, Binyıl Kalkınma Hedefleri göstergeleri ile örtüşmekte olup bu nedenle söz konusu veriler için ek veri toplanmasına gerek yoktur; sağlık harcamaları gibi diğer göstergeler de diğer uluslararası kuruluşlar tarafından derlenmektedir. Buna rağmen, veri eksikliklerinin olabileceği yerlerde ulusal istatistik ofislerinin listelenen ana göstergeler kapsamında veri toplamasına ilişkin teşvik edilmesi gerektiği vurgulanmıştır (ILO, 2008: 29). Nitekim düzgün işin geniş kapsama sahip olması, çok çeşitli konularda veri toplanıp analiz edilmesi gerekliliğini de beraberinde getirmektedir. Sahraaltı Afrika, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkeleri başta olmak üzere istatistik sistemleri zayıf olan ve düzenli iş gücü anketlerinin yapılmadığı gelişmekte olan ülkelere güvenilir, sistematik, kabul edilebilir düzeyde ve çeşitlilikte veri mevcudiyeti daha sınırlıdır (ILO, 2013b).

Özetle, kavramsallaştırma ve ölçümdeki gelişmelere bakıldığında; tartışmaların devam ettiği anlaşılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hâlâ düzgün işin ölçümü için evrensel olarak uygulanabilir bir yöntemin ortaya koyulmadığı görülmektedir. Kavramın emek piyasalarındaki farklı kesimler açısından bütünleştirici rolünün, iş gücü piyasalarının entegrasyonu için temel katkısının (Burchell, 2014: 470) yanı sıra düzgün işi henüz içeriği doldurulmamış ya da daha önce var olan fikirleri yeni bir isim altında geri dönüştüren bir terim olduğunu savunan tartışmalar da bulunmaktadır (Piasna, Burchell ve Sehnbruch, 2021: 6). Uluslararası düzeyde karşılaştırılabilir verilerin elde edilmesinde yaşanan zorluklar ve standart bir ölçüm yönteminin geliştirilememesinin etkisiyle söz konusu tartışmalar devam etmektedir.

2.2. Düzgün İş Performans Endeksi Yaklaşımı

Düzgün iş performans endeksi yaklaşımı ile sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkelere uygulandığı şekliyle düzgün iş kavramının anlamı araştırılmaktadır. Söz konusu ülkelere; düzgün işin dört ana bileşeni olan istihdam, sosyal koruma, çalışma hakları ve

sosyal diyalog kapsamındaki göstergelerin uygunluğu daha yakından değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, Ghai tarafından ILO'nun düzgün iş yaklaşımı incelenmiştir. Ülkelerin düzgün iş performansını ölçmek için kendisi tarafından derlenen düzgün iş göstergeleri ışığında bir düzgün iş performans endeksi geliştirmiştir (ILO, 2003a: 110).

Ghai tarafından OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı) ülkelerine yönelik oluşturulmaya çalışılan düzgün iş performans endeksi, düzgün işin ölçümüne yönelik ortaya koyulan yöntemlerden bir diğeridir. Söz konusu endeksin oluşturulmasında; göstergelerin doğruluk ve karşılaştırılabilirlik özelliklerinin dikkate alındığı vurgulanmıştır. Buna rağmen, sosyal istatistiklerin sadece ülkeler arasında değil, ülke içinde bile hem yere hem de zamana göre ciddi değişiklik gösterebilmesinin ölçüm hatalarına neden olabileceği ifade edilmiştir (Ghai, 2003: 115). Bu durum düzgün işin ölçümündeki zorluklara işaret etmekte olup söz konusu endekslerin yaklaşık bir değer ifade ettiğinin göstergesidir. Düzgün iş bileşenlerinin çok fazla değişkeni içinde barındırması, söz konusu değişkenlerin içinde bulunan koşullara, zamana, yere göre farklılaşabilmesi, ölçüm zorluğu gibi nedenler sayısal olarak bile ölçümü zor olan düzgün işin, algısal açıdan farklı beklentileri içerebileceğine işaret etmektedir.

Ghai'nin Düzgün İş Göstergeleri (2003) kapsamında istihdam, çalışma koşulları, temel haklar ve sosyal güvenlik bileşenlerinin alt göstergelerinden hareket edilmiştir. İstihdam boyutunda iş gücüne katılım oranı, istihdamın nüfusa oranı, işsizlik oranı üzerinden tartışılmaktadır. Böylece ekonomide çalışanların oranı, yaşa ve cinsiyete göre iş gücüne katılımın durumu, ekonomide değer üretenlerin nüfusa oranı hakkında fikir yürütülebilmektedir. Ancak, çalışma saatlerinin uzunluğu, çalışma ortamının niteliği, hangi koşullarda istihdamın gerçekleştiği vb. niteliksel konular kapsam dışı bırakılmıştır. Nitekim matematiksel veri olarak günde 1 saatten fazla çalışılması istihdam olarak kabul edilirken, çalışma ortamlarındaki niteliksel farklılıklar hesaba katılamamaktadır. Aynı şekilde, büyük bir üretim tesisinde 8 saat çalışmak ile masa başı işlerde çalışmak arasında da farklılıklar söz konusudur. Tarlada çalışma ile evden çalışmanın ya da aldığı eğitime uygun olmayan bir işte çalışma ile eğitimsiz olup kayıt dışı çalışmanın veya daha uzun süre çalışmaya hazırlan kısa süreli bir işte çalışma ile saatlerce fazla mesai yapmanın kendine has ritimleri vardır. Diğer yandan, elverişli istihdam olanaklarının oluşturulması

bileşeninden bahsedilmesi durumunda çalışma saatlerinin, çalışma koşullarının uygunluğu ve beraberinde elde edilecek ücretin yeterliliğinin dikkate alınması gerekmektedir. Dolayısıyla, çalışma koşullarının durumuna ilişkin farklılıkların tespit edilmesi, sayısal verilerin toplanıp salt rakamsal analiz yapmanın ötesine geçilmesini ifade etmektedir.

İşi olmayan ancak işe hazır olan ve aktif olarak iş arayanların oranını içeren işsizlik oranı, düzgün iş performans endeksi yaklaşımı kapsamında mevcut iş olanaklarının ölçülmesi bakımından önemli bir göstergedir. Ancak, salt sayısal açıdan bakıldığında karşılaştırmalarda yanıltıcı sonuçlara neden olabilecektir. Mevsimsel dalgalanmalar, eksik istihdam, kamuda iş gücü istifçiliği, gizli işsizlik, ümidi kırılıp iş aramayı bırakanlar hususlarında netlik sağlayamamaktadır (Biçerli, 2019: 35). Diğer yandan, gelişmekte olan ülkelerde insanların işsiz kalmaktansa düşük ücretli, elverişsiz koşullarda çalışmayı tercih etmesi, sayısal olarak istihdamda olanların oranını artırıp iş yaratma potansiyelini yüksek gösterse de düzgün işin varlığına kanıt oluşturamamaktadır. Bu yüzden, işsizlik oranı düşük olsa bile asgari yaşam koşullarını sağlayabilmek için düşük ücretlerde çalışmayı göze alanların dikkate alınması gerekmektedir. Bu durumda ücretlerin yeterliliğinin, çalışan yoksulluğu ile birlikte ele alınması önemli hâle gelmektedir. Ancak, ücretler her ülkenin refah ve gelişmişlik seviyesine göre değişmektedir. Burada görece kıyaslanabilir olması açısından mutlak yoksulluk ölçüsünün de esas alınması önem arz etmektedir.

Bununla birlikte, istihdama ve iş gücüne ilişkin sayısal veriler; birçok ülkede emeklilik yaşı, zorunlu eğitim çağı ve eğitim sistemi uygulamalarına göre değişiklik göstermektedir. Örneğin; Çin, Bangladeş gibi geçiş ekonomilerinde nüfusun büyük bir kısmı iktisaden faal görünmektedir (World Bank, 2022). Ancak, söz konusu yüksek oran, ücret politikası, çalışma yaşı, zorunlu eğitim yaşı, çalışma koşulları gibi hususlar ile birlikte ele alındığında genel tablo anlam kazanmaktadır. Nitekim Dünya Bankası verilerine göre; küresel ölçekte kişi başı günlük 1,90 \$'lık yoksulluk sınırında çalışan sayısı; 2021'de 2020 yılına kıyasla çok az bir artışla %9,2'den %9,3'e yükselmiş, yoksul sayısı da 689 milyondan 696 milyona çıkmıştır. Bu doğrultuda, dünya nüfusunun yaklaşık %72'sinin yoksulluk sınırında olduğu görülmektedir (World Bank, 2021). Eylül 2022'de satın alma paritelerindeki değişikliklerin ardından mutlak yoksulluk sınırının 2,15 \$

olarak güncellendiği (World Bank, 2022) göz önünde bulundurulduğunda; küresel pandemi ve ekonomik krizin de etkisiyle yoksulluk sınırında çalışanların sayısının daha da arttığı öngörülebilmektedir.

Ülkelerin düzgün iş performansını ölçmek için geliştirilen düzgün iş performans endeksi kapsamında çalışma koşulları ile ilgili olarak gece çalışması, çalışma saatleri, dinlenme saatleri, izin koşulları ve çalışma ortamı elverişliliğinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Ghai, 2003: 120). Ancak, bu konularda sistematik veri toplanması ve uygulamanın nasıl gerçekleştiğinin takip edilmesi birtakım güçlükleri barındırmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda toplanan verilerde de benzer güçlükler söz konusudur. Söz konusu veriler genel olarak kayıtlı ekonomi ile ilgili olup kayıt dışı ekonomideki durumun tespit edilememesi, kaza ve kötü koşullarda çalışma ile ilgili olarak kayıtların yetersizliği nedenleriyle gösterge oluşturabilecek nitelikte sistematik bilgi söz konusu değildir (Palaz, 2019: 57). Sosyal güvenlik sistemleri de asıl olarak kayıtlı ekonomide ücretli çalışanlar için öngörülmüştür. Çalışan nüfusun herhangi bir olumsuzluk karşısında sosyal güvence kapsamında olması, önem arz etmektedir. Genel duruma bakıldığında ise kayıtlı ekonomide ücretli çalışanların toplam çalışan nüfusun bir bölümünü oluşturduğu gözlenmektedir. Bu durum, sosyal güvenlik sisteminin toplumun önemli bir kesimini dışarıda bırakabileceği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, hassas grupların ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik kapsayıcı bir sosyal güvenlik politikasına ve bunu destekleyen kayıtlara, istatistiklere ihtiyaç söz konusudur (Kaya, 2020: 69).

Ghai'nin çalışmasında (2003: 142), sosyal güvenlik ile ilgili söz konusu alana yapılan kamu harcamaları ve sosyal güvenlik kapsamındaki çalışanlar dikkate alınmaktadır. Ancak, söz konusu çalışmanın sosyal güvenlik durumuna ilişkin bir çerçeve sunduğu; yapılan kamu harcamalarının etkinliğinin sorgulamaya açık olduğunun altı çizilmektedir. Yapılan kamu harcamalarının etkinliği kapsamında; düzenli olarak yayımlanan Dünya Bankası'nın Dünya Kalkınma Raporu ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)'nin İnsani Kalkınma Raporu'nda yer alan temiz su, sağlıklı beslenme, temel sağlık ihtiyaçlarının karşılanması ve sağlıklı yaşam koşulları (kanalizasyon, barınma vb.) kapsamındaki veriler ele alınmaktadır (UNDP, 2021).

Bahsedilen her içeriğin başlı başına bir araştırma konusu olması, düzgün iş için geçerli olabilecek tek ve standart bir ölçümün geliştirilmesinin önündeki engellerdendir.

Düzgün iş performans endeksinin temel haklar boyutuna bakıldığında ise zorla çalıştırma yasağı, çocuk işçiliği, iş yerinde ayrımcılık ve sendikal özgürlük karşımıza çıkmaktadır. Siyasi zorlama, kalkınma, ırksal, sosyal ve dini ayrımcılık araçları da dâhil olmak üzere her türlü zorla çalıştırılma yasaklanmıştır (ILO, 1919a). Günümüzde zorla çalıştırmanın kapsamına kölelik, bağlı çalıştırma, hapishane işçiliği, devlet projelerinde zorunlu çalışma vb. durumları da dâhil edilmiştir. Demokratik bir çerçevede açık rızanın alındığı durumlar kabul edilebilir olmakla birlikte her türlü zorla çalıştırma yasak kabul edilmektedir. Ancak zorla çalıştırmaya ilişkin çok az genel gösterge bulunduğu vurgulanmaktadır. Bununla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü raporlarından elde edilebilecek insan hakları raporlamaları kapsamında bir değerlendirme yapılabileceği öngörülmektedir (Kucera, 2001: 176). Örneğin; çocuk işçiliğine ilişkin ülkelere dair veriler, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayımlanmaktadır. Yine de verilerin tamamına ulaşmak mümkün görünmemektedir. Çocuk işçiliği konusunda her ne kadar sanayi sektörünün sağlıklı çalışma koşulları dikkate sunulsa da tarımdaki çocuk işçiliği de çocukların sağlığı ve refahını tehdit etmektedir. Özellikle küçük aile işletmeleri başta olmak üzere tarımda çalıştırılan çocukların önemli bir kısmı kayda alınamamaktadır. Küçük yaştaki çocukların çalıştırılma yasağının yanı sıra yasal olarak çalışma çağında olmasına rağmen kötü koşullarda istihdam edilen çocukların tespiti de zorluklar içermektedir (Uluslararası Çocuk Merkezi, 2018: 9).

Ghai'nin düzgün iş göstergesi endeksi kapsamında ele aldığı konu başlıklarından bir diğeri; cinsiyet ayrımcılığıdır. Bunun ölçülmesi için iş gücüne katılım oranı, istihdamın çalışma çağındaki kadın nüfusa oranı, işsizlik oranı, kazançlardaki ve vasıflı işlerin dağılımındaki farklılıklar Ghai tarafından dikkate alınmaktadır (Ghai, 2006: 28). Söz konusu ayrımcı uygulamalar; işveren ayrımcılığı, düşük beceri seviyesi gibi nedenlerle de kaynaklanabilmektedir. Ayrıca, evden ve evde çalışan kadınların; istatistiklerin dışında kaldığı ortadadır (Ghai, 2006: 134). İşe alımlardaki ayrımcı uygulamalar ile istihdam sırasındaki ayrımcılık farklı unsurları içerdiğinden; konunun detaylarıyla ortaya çıkarılması, olay bazında özel çalışmalar gerektirmektedir

(Yıldırım, 2021: 327). Sayılan hususlar, düzgün iş bileşenlerinin ölçümüne yönelik belirli ve net sonuçlara ulaşılmasındaki güçlükleri ortaya koymaktadır.

Örgütlenme özgürlüğü, düzgün iş endeksinin hesaplanmasında ele alınan temel bileşenlerden bir diğeridir. Ghai tarafından örgütlenme özgürlüğü ile belirli göstergeler dikkate alınmaktadır (Ghai, 2006: 176). Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayımlanan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Raporları söz konusu göstergelere işaret etmektedir. Sendikalara üye çalışan sayısı ve oranı (sendika yoğunluğu), toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanların oranı, örgütlenme özgürlüğü açısından temel göstergeler arasındadır. Sendika yoğunluğu olarak da ifade edilen sendikalaşma oranı, sendikalı çalışan sayısının toplam çalışan sayısına (sendikalaşabilir çalışan sayısı) bölünmesiyle bulunmaktadır (DİSK-AR, 2019: 6). Sendikalara üye olarak çalışanların oranına işaret etmektedir. Sendikalaşma oranı ülkeden ülkeye oldukça değişebilmektedir. Sanayi ülkelerinde ilgili göstergeler yüksek iken gelişmekte olan ülkelere daha düşük olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişmekte olan ülkelere kayıt dışı ekonominin yaygınlığı ve/veya sendikal hakların kullanımının engellenmesi sendikal göstergelerin düşük olmasının nedenleri arasındadır. Aynı şekilde, çiftçiler, kendi hesabına çalışanlar, evde çalışanlar, ücretsiz aile işçilerinin yoğunluğu; ilgili oranların daha düşük olmasının nedenlerindendir. Sendikal örgütlenme durumu demografik unsurlara ve iş yerindeki pozisyona bağlı olarak da oldukça değişkenlik göstermektedir (Bayar, 2016: 190). Bu durum sendikal örgütlenme seviyesinin hem ülke içinde hem de ülkeler arasında önemli farklılıklar gösterebileceğine işaret etmektedir.

Bununla birlikte, sendikalaşma oranının hesaplanmasında yöntemsel farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin; ILO, sendikalaşma oranını sendikalara üye olan ücretli ve maaşlı çalışanların yüzdesi olarak hesaplamaktadır (ILO, 1998: 109). Türkiye’de ise sendikalaşma oranı toplam sendika üye sayısının kayıtlı işçi sayısına bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Bu durum, sendikalaşma oranının fiili orandan daha yüksek görünmesine yol açmaktadır. Kayıtlı ve kayıtsız olan tüm çalışanlar dikkate alındığında sendikalaşma oranı gerilemektedir (DİSK-AR, 2019: 9). Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kullanılan yöntem ile uyumayan ulusal ölçekte hesaplanan sendikalaşma oranının bir diğer eksikliği ise toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sendikalı çalışan sayısını yansıtamamasıdır. Gelişmiş ülkelere toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranı

sendikalı oranından daha yüksek seyrederken, Türkiye’de toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin oranı, sendikalı çalışan oranının oldukça altındadır. OECD ve AB ülkelerinde yaygın olan teşmil mekanizması aracılığıyla toplu iş sözleşmelerinin kapsamı, sendika üyesi olmayanlar için de dikkate alınmaktadır (DİSK-AR, 2019: 7). Dolayısıyla, verilerin hesaplanmasında ülkeden ülkeye değişen yöntemler de her zaman çıkan sonucun doğruluğunu gösterememektedir.

Örgütlenme özgürlüğü ile doğrudan bağlantılı olan bir diğer bileşen ise sosyal diyalogtur. Büyüme koalisyonlarını (growth coalition) içinde barındıran sosyal diyalog olgusu, farklı çıkar gruplarının ortak paydada buluşabilmesinin ifadesidir (Bozkurt, 2014: 47). Sosyal diyalogun kapsamı geniş olup istihdamı etkileyen her konuya ilişkin farklı kesimlerin anlaşmaya varma çabasını sosyal diyalog olarak tanımlamak mümkündür. Üretici derneklerinin fiyatlama konusundaki görüşmelerinden işçi sendikalarının hükümet temsilcileri ile görüşmeleri bu kapsamdadır. Ancak, bunlardan en bilineni olan toplu pazarlık, sosyal diyalogun önemli göstergelerinden bir tanesidir. Sosyal diyaloga ilişkin takip edilebilecek göstergeler hem nicelik hem de nitelik ve kapsam açısından sınırlı olup ILO’nun belirli dönemlerdeki yayınlarından takip edilebilmektedir. Bununla birlikte, söz konusu hususların işlevselliğinin göstergelerle ölçülebilmesi her zaman mümkün değildir.

2.3. Düzeyel Ölçüm Yaklaşımı

Düzgün işin ölçümü için geliştirilen başka yaklaşımlar da bulunmaktadır. Nizami ve Prasad’ın çalışmasında (2017) geliştirilen yöntem bunlardan bir diğeridir. Düzgün işin ölçümünün makro, mezo ve mikro düzeyde değerlendirildiği bu yaklaşımda göstergeler teorik kapsamı, uygulanabilirlikleri, öznel ve nesnel boyutları dikkate alınarak tartışılmıştır. Öznel boyutta düzgün iş alt göstergeleri doğrultusunda mevcut algıya yer verilirken, nesnel boyutta objektif bir ölçüm hedeflenmiştir. Her düzeyde ele alınan göstergeler değişmektedir.

2.3.1. Makro düzeyde düzgün işin ölçümü

Makro düzeyde istihdam olanakları, kabul edilemez işler, sektörel istihdam, istihdam fırsatlarında adalet, kayıt dışı istihdamın kontrolü, genç istihdamı, verimli

çalışma, sosyal diyalog, sosyal güvenlik, düzgün işin ekonomi politiği başlıklarındaki göstergeler dikkate alınmıştır.

Düzgün işin ölçümünde makro düzeyde dikkate alınan göstergeler arasında istihdam fırsatları, işsizlik oranı ve eksik istihdam önemli yer tutmaktadır (Nizami ve Prasad, 2017: 30). Aktif olan çalışma çağındaki nüfusun oranını ölçen iş gücüne katılım oranı; bir ekonominin istihdam yaratma kabiliyetinin ölçüsü olarak ele alınan, istihdam edilen çalışma çağındaki nüfusunu ölçen istihdam-nüfus oranı ile ekonomideki istihdam olanaklarını ölçen işsizlik oranı; temel ölçüm araçlarındandır. Düzgün iş koşullarının tespitinde iş gücü, istihdam, işsizlik ve eksik istihdam analizlerinin yapılması; genel tablonun anlaşılması bakımından önem arz etmektedir.

Makro ölçekte düzgün işin ölçümünde kullanılan bir diğer alt gösterge, kabul edilemez çalışma biçimlerinin ortadan kaldırılmasıdır (Nizami ve Prasad, 2017: 37). Buna yönelik ilerlemenin ölçülmesi için zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği olarak ele alınan kabul edilemez işlerin görülme sıklığının analizi esas alınmaktadır. Kabul edilemez işleri değerlendirmek için, mevcut çalışanların özgürce seçtikleri bir işte çalışıp çalışmadıklarını tespit etmek önemlidir. Geçerli ücret oranına, çalışma koşullarına göre ve işveren tarafından herhangi bir baskı veya esaret olmadan iş seçme özgürlüğü; düzgün işin hayati bir göstergesidir. Bununla birlikte, okula gitmeyen çocukların oranının düşük olması, çocuk işçiliğine sık rastlanılmadığına dair iyi bir ölçüt olarak kabul edilmektedir (Nizami ve Prasad, 2017: 38). Nitekim dilencilik yapan, sokaklarda satış yapan ve derme çatma dükkânlarda ucuz iş gücü konumundaki çocuklar genellikle okuyamazlar, okul saatinde çalış(tırıl)mak ile meşguldür. Yine de okula gitmeyen çocukların oranı göstergesi, istisnasız sonuçlar vermemekte olup her zaman çocuk işçiliğinin varlığına kanıt oluşturmamaktadır (Chandrasekhar ve Mukhopadhyay, 2006: 3799).

İstihdam açısından kayıtlı çalışanların oranı kayıt dışı sektöre oranla daha düşükse, düzgün iş koşullarının iyileştirilmesi için yasal değişiklikler yapılması gerektiği öngörülmektedir (Nizami ve Prasad, 2017: 38). Yapılan düzenlemelerin daha geniş kesimleri kapsamaması ve düzgün işlerin yaygınlığının artırılması açısından kayıtlı çalışanların oranı ele alınmaktadır. Bu kapsamda kayıtlı sigortalı çalışanların istihdamının kayıt dışı sektör istihdamına oranı dikkate alınmaktadır.

Küreselleşme ve son yirmi yıldaki yüksek büyüme oranlarına rağmen gelişmekte olan ekonomilerde dâhil olmak üzere dünya çalışan nüfusun yarısından fazlası kayıt dışı sektörlerde çalışarak geçimlerini sürdürmeye devam etmektedir (World Bank, 2021). Kayıt dışı sektördeki istihdam, düşük kazançlar, güvensiz ve hatta bazen insanlık dışı çalışma koşulları, düşük itibarlı ve güvencesiz işler esasında ulusal iş kanunlarına kısmen veya tamamen uyulmamasına işaret etmektedir. Söz konusu kontrolsüz sektördeki istihdamın ortadan kaldırılması ve düzgün iş koşullarının sağlanabilmesi için kayıt dışı ekonomide istihdam edilen işçilerin sayısı, ücret oranları ve çalışma koşullarının tespiti ile bu sektörlerde istihdam edilen işçilerin sorunlarını esas alan politika/programların geliştirilmesine odaklanmak gerekmektedir (Nunley ve diğerleri, 2017: 660).

Makro ölçekte istihdam fırsatlarında adalet bakımından; çalışan kadınların erkeklere oranı, bir diğer alt göstergedir (Nizami ve Prasad, 2017: 35). Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre kayıt dışı istihdamda erkekler, %63 ile kadınlara kıyasla daha yüksek oranda istihdam edilmektedir (ILO, 2009). Bununla birlikte, küresel olarak kayıt dışı istihdamda erkeklerden daha az kadın olmasına rağmen, kayıt dışı ekonomideki kadınlar, örneğin ev işçileri, ev eksenli çalışanlar veya katkıda bulunan aile işçileri gibi en savunmasız durumlarda erkeklere göre daha çok görülmektedir (ILO, 2023c). Diğer yandan, oranlar ülkeye göre değişiklik göstermektedir. Düşük gelirli ülkelerde, çalışan kadınların %92,1'i kayıt dışı istihdamda yer alırken, bu oran erkeklerde %87,5'tir (ILO, 2016). Çeşitli ekonomik faaliyetlerde istihdam edilen erkeklerin oranını ölçen erkek-kadın istihdam oranları, tarım dışı ücretli istihdamda erkek ve kadınların payı söz konusu alandaki düzgün işin ölçümünde esas alınmaktadır. Kadınların tarım dışı istihdamda daha düşük bir yüzdeyi oluşturması, kadınların orantısız bir şekilde istihdamda tarıma bağımlı olduğunun işareti olabilecektir. Kadın-erkek fırsat eşitliğinin ölçüsü olarak kadın-erkek okuryazarlık oranı, standart yasal ücretli doğum izninin süresi ve şikâyet mekanizmaları ve bunların etkinliği, istihdam fırsatlarında adaleti değerlendirmek için kullanılan ölçütler arasında yer almaktadır (Nizami ve Prasad, 2017: 39). Daha yaratıcı ve teknik becerilere sahip olan gençlerin istihdamı açısından genç istihdamının toplam istihdama oranı, gençlere sunulan düzgün iş imkânlarının göstergeleri arasındadır (Nizami ve Prasad, 2017: 39).

Yeterli ve gerekli eğitim eksikliğinden kaynaklanan gençlerin düşük oranda istihdam edilmesi ile ortaya çıkan arz-talep açığının kapatılması için mesleki eğitimin sağlanması önem arz etmektedir. İşsiz gençlerin öğrenciler gibi ekonomik olarak aktif olmayan gençlere oranı, bir ekonomide gençler için mevcut olan/olmayan istihdam fırsatlarını gösterdiğinden, söz konusu çalışmada bu unsur; bir gösterge olarak ele alınmaktadır (Nizami ve Prasad, 2017: 41). Her yıl genç nüfusun katılımı nedeniyle genç iş gücü artmakta olduğundan ve genç işsizlik oranı sürekli olarak artış göstermektedir. Eğitimi teşvik etmeye yönelik politikalar, üniversiteler tarafından verilen burslar gibi yükseköğrenimi sübvansetmeye yönelik programlar, kariyer danışmanlığı ve personel değişimi için devlet merkezlerinin sayısı; genç iş gücüne düzgün işlerin tahsisine ilişkin nesnel ölçütler olarak ele alınmaktadır (Nizami ve Prasad, 2017: 42).

Nizami ve Prasad'ın çalışmasında; makro düzeyde eğitim fırsatları bakımından, yakın zamanda işle ilgili eğitim almış çalışanların oranı, ekonomik nedenlerle haftada 40 saatten fazla çalışanların oranı, eğitim ve öğretime harcanan GSYH payının yüzdesi üretken/verimli çalışmayı ölçmek için dikkate alınan veriler arasındadır (Nizami ve Prasad, 2017: 43). Söz konusu veriler aynı zamanda eksik istihdama ilişkin fikir yürütülmesine de katkı sağlamakta olup düzgün iş göstergeleri açısından büyük önem arz etmektedir. Sosyal diyalog açısından dikkate alınan verilerin başında, sendikalı sayısının sendikalaşabilir çalışan sayısına bölünmesiyle elde edilen oran olan sendika yoğunluğu gelmektedir (Nizami ve Prasad, 2017: 45). Sosyal diyalogun temel amacı, çalışma dünyasındaki paydaşlar arasında uzlaşaı oluşturmaktadır.

Düzgün işin makro düzeyde ölçümüne ilişkin dikkate alınan başlıklardan bir diğeri de sosyal korumadır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından, bir toplumun üyelerini çeşitli beklenmedik durumlar (hastalık, analık, iş kazası, işsizlik, malullük, yaşlılık ve evi geçindiren kişinin ölümü) sonucunda işten elde edilen gelirin yokluğu veya önemli ölçüde azalması nedeniyle ortaya çıkabilecek ekonomik ve sosyal sıkıntılara karşı korumak için sağladığı kamusal önlemler bütünü olarak ele alınmaktadır (ILO, 2013a: 169). Devlet tarafından vatandaşlarına yapılan bir tür transfer ödemesi olan sosyal güvenlik harcamalarının GSYH içindeki payı, işsizlik yardımları, ücretsiz sağlık hizmetlerine erişim söz konusu alandaki verilerin objektif olarak tespitinde kullanılan ölçütler arasındadır (Nizami ve Prasad, 2017: 46).

Son olarak makro ölçekte düzgün işin ekonomik ve siyasi bağlamda ele alınması dikkate alınmaktadır. Düzgün işin sürdürülebilirliğinin sağlanması bakımından genel ekonomik koşulların buna uygun hâle getirilmesi önem arz etmektedir (Şahin, 2018: 7). İstihdam yapısının ekonomik bağlamda incelenmesi, düzgün iş ortamının sağlanmasına katkı sunacaktır (Fields, 2003: 258). Bu kapsamda ekonomideki enflasyonist etkiler, ekonomik gerileme, ücretlerin yetersizliği ile ilişkiyi ortaya koymakta iken düzgün iş yaklaşımının iyileştirilmesine yönelik politikaların geliştirilmesi ise siyasi bağlamda ele alınmaktadır. Düzgün iş, çok farklı alanları içeren bir yaklaşımın özeti niteliğinde olup ölçümüne ilişkin geliştirilebilecek her yöntem kapsayıcılığını güçlendirecek, algısal farklılıkları en aza indirebilecektir.

2.3.2. Mezo düzeyde düzgün işin ölçümü

Mezo düzeyde; düzgün işe ait unsurların ve güvencelerin ne kadarının sağlandığı iş yeri ölçeğinde değerlendirilmektedir. Düzgün işin mezo düzeyde ölçümü kapsamında becerilerin yeniden üretilmesi, istihdam güvencesi, temsiliyet güvencesi, gelir güvencesi, istihdamda adil muamele dikkate alınmaktadır (Nizami ve Prasad, 2017: 271). Her ne kadar objektif, ölçülebilir bir tutum sergilenmeye çalışılsa da içeriği itibariyle mezo düzeyde ele alınan konu başlıklarının da ölçülebilirliği noktasında subjektif yanlar taşıdığı görülmektedir. Örneğin; becerilerin yeniden üretilmesi kapsamında çalışanın; geçmişte çalıştığı işlerin niteliği sorgulanmaktadır. Bu durum kişinin niteliklerine de bağlı olduğundan ölçülebilirliği sınırlı görünmektedir.

Mezo düzeydeki ölçüme ilişkin göstergelerin nasıl ele alındığı konusunda Bonnet, Figueriredo ve Standing'in düzgün iş endeksi yaklaşımı esas alınmıştır (Nizami ve Prasad, 2017: 273). Yürütülen işe özel eğitimlerin ve yeni işe başlayanlara verilen giriş eğitimlerinin yanı sıra değişen sektörlerle ilişkin bilgi güncellemesi niteliğinde genel becerilerin yükseltilmesi amaçlı eğitimlerin verilip verilmediği dikkate alınmaktadır. Her bir ölçüt için ayrı puanlamanın yapıldığı ölçümde, eğitimlerin maliyetlerinin iş yeri tarafından karşılanması da ayrı puan ölçütlerinden bir tanesidir (Bonnet ve diğerleri, 2003: 222). İstihdam güvenliği kapsamında çalışma süresinin bir yıldan fazla olması, işten çıkarmada önceden bir bildirimin çalışana gönderilmesi, çalışana telafi edici yardımların sağlanması, işten çıkarma prosedürlerinin toplu sözleşme ile düzenlenmesi alt ölçütleri esas alınmaktadır. İş güvenliği açısından iş yerinde herhangi bir aksilik

durumunda güvenlik komisyonu benzeri bir yapılanmanın varlığı araştırılmakta iken temsil güvenliği bakımından çalışanlara sendikal güvencelerin sağlanıp sağlanmadığı, çalışanların karar alma süreçlerine katılımı dikkate alınmaktadır (Bonnet ve diğerleri, 2003: 225). Son olarak terfilerde doğrudan ya da dolaylı bir ayrımcılık mekanizmasının varlığı sorgulanmaktadır. Cinsiyete ya da fiziksel engel durumuna bağlı herhangi bir tercihin olup olmadığı istihdamda adil muamele açısından değerlendirilmektedir (Bonnet ve diğerleri, 2003: 232). Bu yaklaşımda, düzgün işler; söz konusu güvenceleri güçlendiren iş yerleri tarafından sunulan işler olarak ele alınmaktadır. Bu yönüyle sadece gelişmiş ülkelere ait değil, az gelişmiş ülkelerde de olabileceği kabul edilmektedir.

2.3.3. Mikro düzeyde düzgün işin ölçümü

Mikro düzeyde belirtilen düzgün iş göstergeleri olarak yeterli kazanç ve verimli çalışma, uygun çalışma saatleri, iş ve aile yaşamının dengelenmesi, istihdamda adil muamele, güvenli çalışma ortamı, sosyal koruma, sosyal diyalog ve iş yeri ilişkileri ele alınmaktadır (Anker ve diğerleri, 2002: 22). Söz konusu kriterlerin içeriğinden kısaca bahsedilmesi, mikro düzeyde düzgün iş ölçümüne ilişkin bakış açısının daha net ortaya koyulmasına yardımcı olacaktır.

Mikro düzeyde ele alınan göstergelerden yeterli kazanç ve verimli (üretken) çalışma kapsamında Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nda da yer alan yaşam için yeterli bir ücret ilkesinden yola çıkılmaktadır (ILO, 2014). Ancak, bu ilkenin hem çalışan hem de işveren açısından geçerli olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışan için yeterli ücret, kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılayabilmek olarak karşımıza çıkarken; işveren için yeterli kazanç, yeterli piyasa talebi, piyasa imajı, ürün kalitesi ve ürün fiyatlandırması ile doğrudan ilişkilidir. Ücretin iyileştirilmesi, iş gücü arzı tarafından olumlu olarak değerlendirilirken, iş gücü talep tarafı için caydırıcı olabilecektir. Verimli çalışma ise çalışanların becerilerini ve uzmanlıklarını geliştirmek için fırsatlar bulduğu, istihdam edilme imkânlarının artırıldığı işler olarak ele alınmaktadır. İşle ilgili eğitimler, ücret kesintisi olmadan eğitime devam edebilme, bu kapsamda dikkat edilen ölçütlerdendir (Anker; Chernyshev; Egger; Mehran; Ritter, 2002: 24).

Yeterli kazancın öznel boyutu, farklı tarafların kazanç anlayışlarının birbiriyle çelişmesinden kaynaklanmaktadır. Bunun yanı sıra, aynı sektörde çalışanların coğrafi

konumla ilişkili olarak farklı ücretleri alabilmesi, şirketin büyüklüğüne göre ücretlerin değişkenliği de söz konusudur (Nizami ve Prasad, 2017: 271). Belirtilen gösterge dâhilinde ücretin çalışma saatleri ile orantısının göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Anker ve diğerleri, 2002: 26). Ücretleri yeterli olmadığı için uzun saatler çalışanlar ile çalışma saatleri sınırlandırıldığı için yetersiz gelir elde edenlerin kapsama dâhil edilmesi önemlidir.

Uygun çalışma saatleri, iş ve yaşam dengesinin sağlanması bakımından ILO'nun 47 Sayılı Sözleşmesi kapsamında haftalık 40 saat olarak belirlenmiştir (ILO, 1935). Gelişmekte olan ülkelerde daha uzun saatler çalışıldığı görülmektedir. Çalışanların uzun saatler çalışmasının arkasındaki gerekçelerin değerlendirilmesi objektiflik açısından önemlidir. Ekonomik nedenlerden mi yoksa gönüllü olarak mı fazla çalıştığına dikkat edilmesi gerekmektedir. Uzun çalışma saatlerinin arkasındaki nedenin kişisel ilgi ve beklenti mi, yoksa işin doğası, teslim tarihi baskıları ya da düşük ücretlerden mi kaynaklandığı önem arz etmektedir. Ücret alınmaksızın uzun saatler çalışılmasının yanı sıra ücret karşılığı da olsa fazla uzun saatler çalışılması ya da çalışabileceğinden daha kısa süreli çalışılması sorun alanlarını temsil etmektedir (Sturges, 2013: 346). Objektif açıdan, olağan çalışma süreleri yerine fiili çalışma saatlerinin dikkate alınması önerilmektedir (Anker ve diğerleri, 2002: 16). Daha uzun çalışma saatleri ya da atipik çalışma saatleri nedeniyle ruhsal ve fiziksel sağlık koşullarının ve beraberinde iş- aile yaşamı dengesinin bozulması neticesinde çalışanın kendine ayırdığı zamanı ve iş hayatının engellenmesi durumunda düzgün iş koşullarından bahsedilmesi mümkün değildir.

İstihdam güvencesi, haksız ve gerekçesiz işten çıkarmalara işaret etmektedir. İstihdam edilen ve işten çıkarılma riski altında olan işverenle ilişki hâlinde bulunan ücretli ve maaşlı çalışanları kapsamaktadır. Hindistan'da yapılan bir araştırmanın bulgularına göre çalışanların çoğunluğunun iş güvencesi ve iş yerinde uyumlu çalışma arkadaşlarına sahip olma koşuluyla maaşlarından ödün vermeye istekli olmaları, konunun sadece yüksek ücret beklentisinden ibaret olmadığını; iş yeri ilişkilerinin ve iş güvencesinin önemini de ortaya koymaktadır (Nizami ve Prasad, 2017: 56). İş değiştirme, işten çıkarma, düzgün işin önemli bir göstergesi olarak ele alınmaktadır. Ancak objektif olarak sorgulanabilmesi için sadece çalışanların mevcut iş güvencesinin değil, gelecekteki iş güvencesine ilişkin algıların da değerlendirilmesi gerekmektedir. İstihdamın genel

düzenliliğinin göz önünde bulundurulması önem arz etmektedir. Mevcut istihdam ilişkisinin işverenin inisiyatifiyle belirli bir süre içinde sona ermeme olasılığı, istihdamın genel düzenliliği ile kastedilenin karşılığıdır. Proje bazlı ya da gig ekonomisi (Mukhopadhyay, 2020) dâhilinde çalışanlar için ise durum yeni bir boyut kazanmaktadır. Paylaşım ekonomisi ya da esnek çalışma modeli olarak adlandırılan gig ekonomisi, serbest olarak kısa süreli işler yapan ve/veya sözleşmelerle aynı anda farklı işverenlere devredilebilen, platform sağlayıcılar aracılığıyla da çalışabilenlerden oluşturulan ekonomik değer karşılığıdır. İşverene daha sınırsız bir alan tanıyan bu sistem, işvereni çalışanlarına hak sağlama yükümlülüğünden kurtarmakta ve güvencesiz çalışma ortamına zemin hazırlamaktadır. Platform sağlayıcılarının, gig çalışanlarının 'çalışan' değil, bağımsız yüklenici olarak kabul edilmesi gerektiği ile ilişkili tartışmalar devam etmektedir (Chartered Institute of Personnel and Development, 2017: 24) Amerika Birleşik Devletleri'ndeki TaskRabbit ve Lyft, Uber, Swiggy, Zomato gibi platformlar üzerinden iş gücünün çalıştırılması gig ekonomisindeki işlere örnek olarak gösterilebilecektir.

Dijital platformlar aracılığıyla esnek çalışma modeli, tercih edilen bir istihdam biçimi olarak büyümeye devam etmektedir. Çevrimiçi platformlar üzerinden kurulan yeni iş modelleri, geleneksel iş ilişkisinin yerini almaktadır. Bir yandan, söz konusu çalışma şeklinin daha geleneksel istihdama kıyasen fazla özgürlük sağlayabildiği düşünülmektedir (De Ruyter, Brown ve Burgess, 2019: 42). Diğer yandan çevrimiçi çalışma sorunlarının geniş çerçevede diğer istihdam şekillerini de etkileyebileceği ele alınmaktadır. Birçok çalışan yetersiz iş güvencesi, terfi sorunları ve tatmin duygusu eksikliği ile karşı karşıyadır (Peetz, 2019: 149). Teknolojinin ve iletişimin gelişmesiyle patronların dijitalleşmesi ve iş gücünün üzerinde görünmez el forumunda müdahalesi söz konusudur.

Son yıllarda katlanarak artan ve gittikçe önem kazanan esnek ekonomi kapsamında göz ardı edilen işçi hakları dikkat çekmektedir. İş ekonomisindeki çalışma modelleri arasında, çalışma faaliyetlerinin talep ve arzının çevrimiçi veya dijital uygulamalar aracılığıyla eşleştirildiği kalabalık çalışma ve dijital platformlar üzerinden isteğe bağlı serbest çalışma da yer almaktadır. Söz konusu çalışma biçimleri, iş fırsatlarının; işveren ile iş gücünün doğru bir şekilde ve zamanında örtüşmesi ile iyi bir

şekilde eşleşmesini sağlayabilmekte ve çalışmanın esnek bir şekilde programlanmasına uygun şartları sağlar şekilde görünmektedir. Ancak, işin ciddi bir şekilde metalaşmasına giden yolu açma tehlikesini barındırmaktadır (De Stefano, 2016: 9). Bu açıdan, gençlerin yaygın olarak görüldüğü atipik istihdam biçimlerindeki çalışma şartlarının düzgün işin özünü taşıması önem arz etmektedir.

İş ve aile yaşamının dengelenmesi, düzgün işin nitelikleri ile ilişkilidir. Düzgün iş, yeterli ve uygun iş imkânlarının sağlanması ile ilgilidir. İş dışı faaliyetler için zaman tanıyan, uyumlu bir iş ve meslek dengesi sunan, iş ve boş zaman dengesinin mevcut olduğu durumlara ilişkindir. Nitekim boş zaman teorisine göre kişinin isteğe bağlı kullanımı doğrultusunda iki olası zaman vardır: Çalışma ve boş zaman (Biçerli; Gündoğan; Özkaplan, 2016: 26). Çalışma kapsamında ekonomik faaliyet yürütülüp ücret karşılığında zaman bir işe adanırken, boş zaman ise zamanın geri kalan kısmıdır. Aşırı çalışma, uzun çalışma saatleri, güvensiz çalışma veya güvencesiz çalışma, her zaman çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde zararlı bir etkiye sahiptir. Bir çalışanın fiziksel veya ruhsal sağlığı üzerindeki herhangi bir etki, özel hayatına ve aile üyelerine de yansıyor iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi bozmaktadır. Hükümet ve işletmeler, düzgün işin her yönünü dikkate alarak öznel algılara yol açmadan aile dostu politikalar geliştirmek durumundadır.

İstihdamda adil muamele, düzgün işin önemli boyutlarından bir tanesidir. İstihdamda adil muamele ile daha uzun çalışma saatleri, terfi etme, işten çıkarma gibi konularda cinsiyet, ırk, dil, din gibi çalışanların belli özelliklerine göre davranılmasının önüne geçilmesi hedeflenmektedir. İş yerinde haksız muameleye uğrayan çalışan, maddi ve manevi kayıplara uğrayarak aile ve iş yaşamı arasındaki dengesizliğe de sürüklenme eğilimindedir (Roberts, 2005: 182). İş fırsatlarında ve çalışma koşullarında eşitsizliği giderebilecek uygulamaların geliştirilmesi gerekmektedir. Söz konusu etkin mekanizmaların geliştirilmesinde sosyo-demografik faktörlerin göz önünde bulundurulması önem arz etmektedir. Aksi takdirde ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamalar öznel olmaktan öteye geçemeyecektir. Ayrımcı uygulamaların çözümlenmesindeki mekanizmaların birçoğunda; ‘şikâyet etme’ esas alındığından mağdur çalışanın şikâyetini kanıtlayabilmesinin önünde ciddi engeller yer alabilmektedir

(Öcal, 2014: 139). Bu durum düzgün işin ölçümünün yanı sıra ilgili durumların tespitini de zorlaştırmaktadır.

Güvenli çalışma ortamı, düzgün işin ölçümünde kullanılan temel konu başlıkları arasında olup çalışanın, iş yeri koşullarının fiziksel ve ruhsal açıdan elverişli olmasıyla ilişkilidir. Bir araştırmada, stresli bir işin; kişiyi zamanından önce yaşlı ve hasta hâle getirebileceği, söz konusu stresin çeşitli fiziksel hastalıklarla da ilişkilendirildiği ortaya koyulmuştur (Ahola, 2007: 104). Dolayısıyla, düzgün iş ortamından bahsedildiğinde; güvenli çalışma ortamının sağlanması önem arz ettiğinden, ölçümünde de buna ilişkin verilerin dikkate alınması gerekmektedir. Mesleki sağlık riski, uzun çalışma saatleri, sağlık ve güvenlik denetmenleri sayısının iş yeri büyüklüğüne oranı, iş yeri sağlık birimi, etkin mola hakkı, hijyen koşullarının incelenmesi düzgün iş koşullarının varlığıyla ele alınmaktadır (Nizami ve Prasad, 2017: 271).

İnsani kalkınmanın geliştirilmesinde sıklıkla gündeme gelen sosyal koruma, düzgün işin temel dayanakları arasında yer almaktadır. Sosyal koruma, sosyal güvenlik kapsamından daha geniş olup yoksulluk ve insan dışı koşulları hafifletip mağdur olan kesimleri güçlendirerek aidiyet duygusunun geliştirilmesini esas almaktadır (ILC, 2001). Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir toplumun üyelerinin çeşitli beklenmedik durumlar (hastalık, analık, iş kazası, işsizlik, malullük, yaşlılık veya evi geçindiren kişinin ölümü) sonucunda işten elde edilen gelirin yokluğu veya önemli ölçüde azalmasından kaynaklanan ekonomik ve sosyal sıkıntılara karşı korunması şeklinde ele alınmaktadır. Bu kapsamda sağlanan kamusal önlemler, sağlık hizmetlerinin sunulması ve yardımlar sosyal korumaya işaret etmektedir (ILO, 2004: 2). Çalışanlara sadece katılım değil aynı zamanda iş ve organizasyonla ilgili farklı konularda görüşlerin ifade edildiği süreci ifade eden sosyal diyalog, çalışanın işletmeye olan ilgisini ve güvenini artıran düzgün iş göstergelerinden biri olarak ele alınmaktadır (Nizami ve Prasad, 2017: 271). Sendikalaşma, sosyal diyalogun en etkili yöntemleri arasında gelmektedir. Sendikaların çalışanların karar alma sürecine katılması dâhilinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi sürecinde katkı sağlaması, düzgün iş için gerekli ortamın sağlanmasına katkı sağlamaktadır. Bu noktada, çalışanların ne kadarının için sendikal haklardan etkin bir şekilde faydalandığının tespiti önem arz etmektedir.

2.4. Diğer Yaklaşımlar

2003 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzgün işe özel yayımlanan Uluslararası Çalışma Dergisinde (International Labour Review) düzgün işin ölçümüne ilişkin çok sayıda araştırmacı katkıda bulunmuştur (Anker ve diğerleri, 2002; Bescond, Châtaignier ve Mehran, 2003; Bonnet, Figueiredo ve Standing, 2003; Ahmed, 2003; Fields, 2003). Söz konusu çalışmalardan düzgün iş ölçümüne yönelik endeks geliştirilmesinde katkı sağlayanlara aşağıda kısaca yer verilmiştir.

2.4.1. İstatistiki göstergelerle düzgün işin ölçümü

İstatistiki göstergelerle düzgün iş ölçümü çalışmasında (Anker ve diğerleri, 2002) düzgün iş; kadınlara ve erkeklere özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru koşullarında insana yakışır ve üretken iş edinme fırsatları şeklinde tanımlanmaktadır. Söz konusu tanımdan hareketle, düzgün işin on temel karakteristik özelliği türetilmiştir. Temel özelliklerin ölçülebilirliği esas alınarak 30 ana gösterge belirlenmiştir. Bununla birlikte, geliştirilmeye açık olan başka göstergeler de önerilmektedir. Çalışmada dikkat çeken husus; düzgün işlerin sistematik bir şekilde ölçülmesi gerektiğine dikkat çekilmesinin yanı sıra 30 göstergelik veri setinin kesinlik taşımadığının vurgulanmasıdır. Ayrıca, kavramsal boşluklara ve ölçüm zorluklarına dikkat çekilmektedir (Anker ve diğerleri, 2002: 5). Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü faaliyetlerinin düzenleyici çerçevesi hâline gelen düzgün işin ölçülebilirliğinin tartışmalı olduğuna dikkat çekilmiştir. Buna bağlı olarak, Uluslararası Çalışma Örgütünün ülke bazında izleme ve değerlendirme becerilerini teşvik etmediği ifade edilmektedir. Nihai durumda, ülkelerin düzgün iş kapsamında karşılaştırmalı değerlendiremediğini ve Uluslararası Çalışma Örgütünün salt tavsiye verme gücü ile kamuoyu etkisinin azaldığı vurgulanmaktadır (Anker ve diğerleri, 2002: 63).

Anker ve ekibinin çalışmasında (2002), düzgün işin istatistiksel göstergeleri, genel özellikleri tanımlanmıştır. Düzgün işin farklı boyutları ele alınmış olup istatistiki göstergeler eşliğinde düzgün işin ölçümü tartışılmaktadır. Düzgün iş için belirlenen 11 boyutun tanımlanmasının yanı sıra göstergelerle ilgili kavramsal tartışmalar ele alınmaktadır. Her bir boyutun düzgün iş için neden önemli olduğu, düzgün işin ölçümü için her boyut kapsamında ilk etapta kullanılan göstergeler ile ölçümlerin iyileştirilmesi

için ilave gösterge önerileri açıklanmıştır. Son olarak düzgün iş için istatistiki verilerin elde edilmesinde, yapılması gerekenler hakkında tavsiyelere yer verilmiştir. Genel itibariyle toplum tarafından düzgün işin önemli unsurları olarak görülen on genel iş özelliği ele alınmıştır. Düzgün işin on özelliği, düzgün işin ekonomik ve sosyal bağlamı da sürece dâhil edilerek değerlendirilmektedir. Böylece, düzgün iş için 11 temel kriter belirlenmiştir: İstihdam fırsatları, kabul edilemez iş, yeterli kazanç ve üretken çalışma, uygun saatler, istikrar ve iş güvenliği, iş ve aile yaşamının birleştirilmesi, istihdamda adil muamele, güvenli çalışma ortamı, sosyal koruma, sosyal diyalog ve iş yeri ilişkileri, düzgün işin ekonomik ve sosyal bağlamı (Anker ve diğerleri, 2002: 7).

Her temel kriterin ölçümünde belli istatistiki veriler kullanılmaktadır. İstihdam fırsatlarının değerlendirilebilmesi için iş gücüne katılım oranı, istihdam-nüfus oranı, işsizlik oranı, genç işsizlik oranı, zamana bağlı eksik istihdam oranı, ücretli istihdamın tarım dışı istihdam içindeki payı, tarım dışı ücretli istihdamda kadınların oranı dikkate alınmaktadır. Kullanılan alt istatistiklere ilişkin iki endişe dikkat çekmektedir. ILO'nun ürettiği istatistiklerin ülkeler açısından kıyaslanabilir olmasının yanı sıra her istatistiki verinin her ülkeyi içine alacak şekilde genişletilememesi ve verilerin yasal altyapısının içerdiği farklılıklar buna işaret etmektedir (ILO, 2023a). Örneğin, Endonezya'da çalışma çağındaki nüfus 15 yaş ve üzerindeki tüm kişileri kapsarken Norveç'te ise 16-74 yaş arasını kapsamaması, verilerin sağlıklı karşılaştırılabilmesini engeller niteliktedir.

Bununla birlikte, düzgün iş için dikkate alınan kriterlerden ikincisi, kabul edilemez işlerdir. Düzgün işin toplum tarafından kabul edilebilir iş olması önem arz etmektedir. Söz konusu işlerin görülme sıklığını bilmek, ortadan kaldırılmasına yönelik stratejiler belirlenmesi için önem arz etmektedir. Kriterin ölçümüne yönelik iki alt kriter dikkate alınmaktadır. Çalışma durumuna göre okula gitmeyen çocuklar ile ücretli istihdamda bulunan çocuk oranı, kabul edilemez işlerin ölçümüne yönelik kullanılmaktadır (Anker ve diğerleri, 2002: 17).

Yeterli kazanç ve üretken çalışma kriteri için asgari ücret oranı, seçilmiş mesleklerde ortalama kazançlar, aşırı çalışma saatleri, zamana bağlı eksik istihdam oranı, aşırı çalışma saatleri ve zamana bağlı eksik istihdam oranı verileri değerlendirilmektedir. İstikrar ve iş güvenliği kriteri için bir yıldan az görev süresi, bir yıldan az süredir ve geçici çalışma (işlerini geçici olarak sınıflandıran çalışanların yüzdesi) verileri dikkate

alınmaktadır. Yeterli kazanç ve üretken çalışma yaklaşımının daha sağlıklı değerlendirilebilmesi için gelecekteki iş güvencesi algıları ve istihdamın aralıklı olup olmadığına ilişkin verilerin de araştırılması önerilmektedir (Anker ve diğerleri, 2002: 23).

İş ve aile yaşamının dengelenmesi doğrultusunda düzgün çalışma saatleri bölümünde de ele alınan aşırı çalışma saatlerinin yanı sıra 20-49 yaş arası tüm kadınlar için zorunlu eğitim çağının altında çocuğu olan kadınların istihdam oranı ele alınmaktadır. Bu verilerin yanı sıra annelik ve babalık için parasal yardımların görülme sıklığı ve izin süresinin geliştirilmesi, ölçülmesi gereken alanlar arasında yer almaktadır (Anker ve diğerleri, 2002: 40).

İş esnekliği ve aile ihtiyaçlarının karşılanması doğrultusunda; çocuk bakımının kalitesi, mevcudiyeti ve karşılanabilirliği hakkında bilgi, kamu sübvansiyonları ve vergi politikaları da dâhil olmak üzere ilgili düzenlemeler ile yaşanan nüfusla bağlantılı iş yeri sorunları hakkında ilave verilere ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır (Clark ve Anker, 1993: 490). Bununla birlikte, iş ve aile yaşamının dengelenmesi kapsamında dikkate alınan göstergelerin genellikle çalışanlar için geçerli olduğu, kendi hesabına çalışanlar için de farklı göstergelerin geliştirilmesi gerektiğine işaret edilmektedir (Clark ve Anker, 1993: 510).

İstihdamda adil muamele kriterinin değerlendirilmesi doğrultusunda cinsiyete göre mesleki ayrışma, yönetici ve idari mesleklerde istihdam edilen kadın oranı, tarım dışı ücretli istihdamda kadınların payı, kadın/erkek ücret veya kazanç oranı, seçilmiş mesleklerde kadın/erkek oranları kullanılmaktadır. Bununla birlikte, din, etnik ve milli köken temelinde başlıca ayrımcılık biçimlerini ele almak üzere göstergelerin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Güvenli çalışma yaklaşımının değerlendirilmesi için ölümcül yaralanma oranı, 100.000 çalışan başına düşen iş müfettişi sayısı, iş kazası sigortası kapsamına ilişkin veriler değerlendirilmektedir. Sosyal korumanın ele alınması doğrultusunda kamunun sosyal güvenlik harcamaları, ihtiyaç temelli nakit gelir desteği için kamu harcamaları, yoksulların yüzdesi, emekli maaşından yararlanan 65 yaş üstü nüfusun payı, bir emeklilik fonuna katkıda bulunan aktif nüfusun payı, ortalama aylık emekli maaşı, mesleki yaralanma sigortası kapsamı değerlendirilmektedir. Sosyal diyalog ve iş yeri ilişkileri kriteri için sendika yoğunluk

oranı, toplu iş sözleşmesi kapsamı, 1000 çalışan başına grev ve lokavt sayısı değerlendirilmektedir (Anker ve diğerleri, 2002: 55).

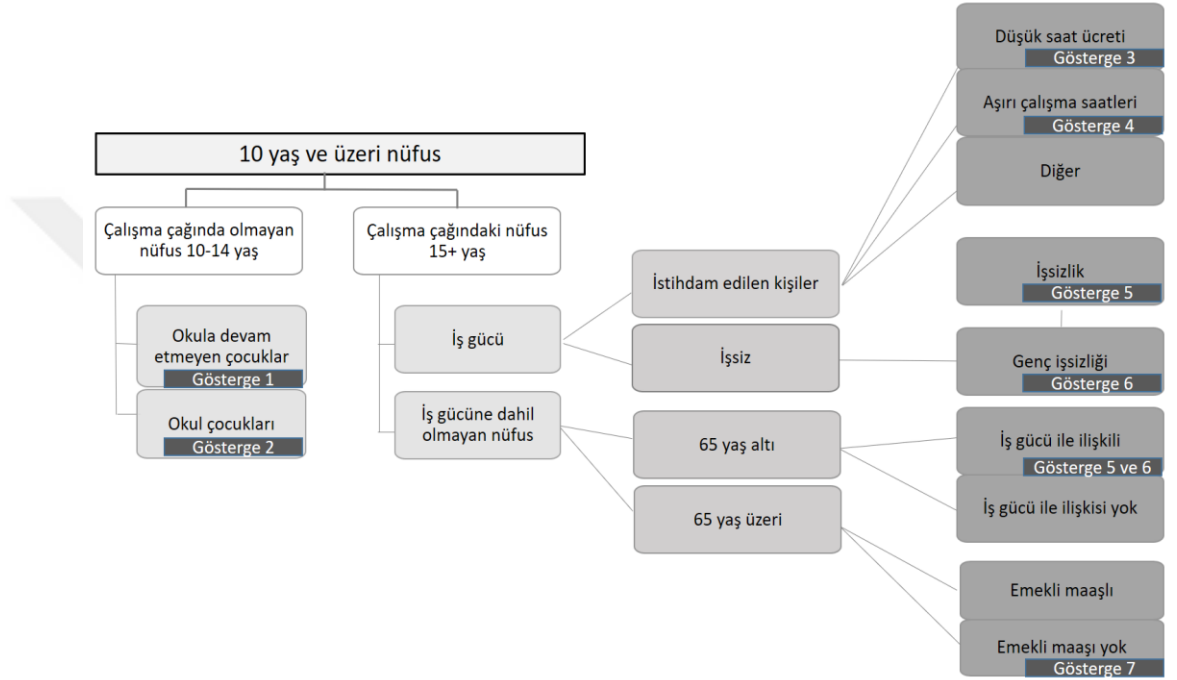
Bununla birlikte, yaklaşımların belirlenmesi için iş yerinde karar alma sürecine katılım, işveren-çalışan ilişkileri, sendika üyeleri arasında kadın yüzdesi, sendika görevlileri arasında kadın oranı, sendika üyelerinin sendika seçimlerine ve karar alma süreçlerine katılımı, kamu politikalarının oluşturulmasına sendikal katılıma ilişkin ulusal verilerin toplanması önem arz etmektedir (ILO, 2016a; Anker ve diğerleri, 2002: 57). Nitekim istihdam edilen kişi başına çıktı, enflasyon, yetişkin okuryazarlık oranı, sektörel istihdamın bileşimi, gelir eşitsizliği, yoksulluk, kayıt dışı istihdama ilişkin verilerin ekonomik ve sosyal bağlamın değerlendirilmesi kapsamında ele alınmaktadır.

2.4.2. Yedi gösterge ile düzgün işin ölçümü

Bescond ve arkadaşlarının (2008) araştırmasında düzgün işi karşılaştırmalı ölçmek için yedi temel göstergeden hareket edilmiştir. Anker ve diğerlerinin çalışmasını (2002) temel alan araştırmada yedi gösterge eşliğinde uluslararası karşılaştırmalı olarak düzgün işin ölçümü yapılmaya çalışılmıştır. Her bir gösterge dâhilinde kullanılan veriler, uluslararası karşılaştırma yapılırken nelere dikkat edilmesi gerektiğine dair bir tartışma ile birlikte sunulmaktadır. Ülkelerin performansı, yedi gösterge üzerinden aldığı puanlar toplanarak değerlendirilmekte olup ülkelere ilişkin geçici bir sıralama sunulmaktadır. Ancak, ortaya çıkan sonuçların ulusal düzeyde elde edilen verilerin kalitesine bağlı olduğuna vurgu yapılmaktadır. Anker ve ekibinin çalışmasına, her bir kriterin karşılığı olarak belirlenen toplamda otuzdan fazla göstergenin karmaşa oluşturması ve örgütlenme özgürlüğü, sosyal diyalog gibi bazı göstergelerin yetersiz veri kaynaklarına dayanması gerekçeleriyle eleştiri getirilmektedir (Bescond, Châtaignier ve Mehran, 2003: 195). Bu nedenle, kapsamlı ve yaygın kabul gören bir gösterge sistemi geliştirilinceye kadar daha dar kapsamlı ancak daha net bir gösterge setinin oluşturulması gerektiği savunulmaktadır (Bescond, Châtaignier ve Mehran, 2003: 196).

Çalışmada, genel bir kavramsal çerçevenin ardından belirlenen yedi gösterge veri kalitesi ve karşılaştırılabilirlik açısından açıklanmıştır. Her bölüm temelde yedi gösterge açısından ele alınmış olup konuyla ilişkili olası göstergelere de yer verilmiştir. Veri kaynaklarının başında iş gücü anketleri yer almaktadır. Dünya genelinde büyük ölçüde

standartlaştırılmış olan iş gücü anketlerinin, ulusal ölçekte tutarlı sonuçlar alınması ile uluslararası ölçekte karşılaştırılabilirliğe imkân tanınması açısından kullanışlı olduğuna dikkat çekilmiştir (Bescond, Châtaignier ve Mehran, 2003: 198; ILO, 2016a: 12). Bununla birlikte, iş gücü anketlerinin periyodik olması, göstergelerin belli bir süre içindeki gelişiminin takibini de kolaylaştırıcı etkiye sahiptir (ICLS, 2003: 22).



Şekil 2. Yedi Düzgün İş Göstergesi

Kaynak: Bescond ve arkadaşlarının çalışmasında (2003: 197) düzgün iş göstergeleri adı altında yer alan tablo derlenerek hazırlanmıştır.

Çalışmada, seçilen göstergeler; kolay anlaşılabilmesi açısından Şekil 2 üzerinde belirtilmektedir. Başlangıç olarak nüfus; çalışma çağı yaşına göre gruplandırılmış olup çalışma çağına olmayan grup, okula devam durumuna göre sınıflandırılmıştır. Çalışma çağındaki nüfus ise iş gücü ve iş gücüne dâhil olmayan (işsiz ve istihdamda olmayan, kurumsal olmayan çalışma çağındaki iş gücünün dışında kalanlar) olarak ikiye ayrılmıştır. Bu grup da 65 yaş altı ve üzeri olarak sınıflandırılmış olup iş gücüyle ilişkisi ve emekli maaşı alıp almamasına göre farklı kategoriler altında değerlendirilmektedir. Çalışma hayatı ile ilişkisi olmayan kesim tamamen değerlendirme dışında bırakılmıştır. Emekli maaşı olanlar da aktif çalışma hayatında yer almadığı için değerlendirme dışı bırakılırken, iş gücü ile ilişkili olan ve emekli maaşı almayanlar analize dâhil edilmiştir.

Böylece belli sebeplerle iş gücünden uzaklaşmış olmasına rağmen (aktif iş aramayı bırakmış kesim, umutsuzluğa kapılmış kesim vb.) 65 yaş altı olan iş gücüyle bir şekilde ilişkili olanların da işsizlik hesaplarına dâhil edilmesi esas alınmıştır. İşsizliğin daha geniş ve doğru ölçülmesi hedeflenmiştir (Bescond, Châtaignier ve Mehran, 2003: 226). Ancak, çalışmanın en başında, göstergelerin belirlenmesinde esas alınan çalışma yaşının; ülkeden ülkeye değişiklik göstermesi; yapılan ölçümlerin tamamen doğru sonuçlar verebileceği beklentisini zayıflatmaktadır (ILO, 2016a: 13). Ulusal iş gücü anketlerinin düzgün işlerin ölçümüne uygun hâle getirilmesi de önerilen bir diğer yöntemdir. Düzgün iş ölçümünde gerekli verilerin toplanması ve uluslararası bir istatistik standardının oluşturulması için iş gücü anketlerine uygun bir soru seti eklenmesi önerilmektedir (Bescond, Châtaignier ve Mehran, 2003: 228). Nitekim uluslararası karşılaştırma için verilerin uyumlaştırılmasına yönelik istatistiki katsayıların kullanımıyla mevcut verilerde ayarlamalar yapılması gibi farklı yaklaşımlara duyulan ihtiyaç, çalışma genelinde de vurgulanmaktadır.

2.4.3. Düzgün iş endeksleri

Bonnet ve ekibi tarafından ilk düzgün iş endeksleri modeli, 1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen Sosyo-Ekonomik Güvenlik İstatistiklerinin Geliştirilmesi Çalıştay'ında sunulmuştur (ILO, 1999a). Uluslararası Çalışma Örgütü Uluslararası Çalışma Dergisi (International Labour Review) tarafından düzgün işe özel sayı olarak çıkarılan 2003 yılındaki yayında Bonnet ve ekibinin çalışmasına tekrar yer verilmiştir. Çalışmada, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programının İnsani Gelişim Endeksi de dâhil olmak üzere üretilen birçok endeks; ilginç değişkenlerden oluşan bir alışveriş listesi olmaktan ibaret şeklinde eleştirilirken bir endeksin teorik modele dayanması ve şeffaf olması gerektiğine dikkat çekilmiştir (Bonnet, Figueiredo, Standing, 2003: 213). Düzgün işin ölçümü için makro, mezo ve mikro düzeylerde ölçmek için üç bileşik endeks seti kullanılmış olup bu üç seviyenin her birinde ülke, işletme, çalışan bazında alt göstergeler seçilmiştir. Makro düzeyde ve en temelde insanların rasyonel seçimler yapması için gelir güvenliğine sahip olması gerektiğine dikkat çekilmektedir. İnsanların baskı altında kalmadan kişisel gelişim fırsatlarına sahip bir şekilde kendileri ve ailelerini geçindirebilecek yeterli bir gelire sahip olması, buna uygun yasalar ve kurumların oluşturulması esas alınmıştır. Mezo düzeyde ise çalışanlarına her anlamda yeterli güvenceyi sunarken kendi verimliliğini de

sağlayabilen işletmelerin gerekliliği vurgulanmıştır. Mikro düzeyde ise her türlü güvencenin yeterli düzeyde olduğu çalışma fırsatına sahip olmanın karşılığı olarak tanımlanmıştır (Bonnet, Figueiredo, Standing, 2003: 214).

Çalışmada iş gücü piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, meslek güvencesi, iş güvencesi, becerilerin yeniden üretimi güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesi olmak üzere iş gücüyle ilgili yedi güvenlik biçimi ortaya koyulmuştur. Her biri farklı ağırlıklarda endekse dâhil edilmiştir. Düzgün iş gündemi kapsamında sadece belli alanlarda değil, tüm bu yedi alanda güvenliğin sağlanması gerektiğine işaret edilmiştir. Hükümetler bugüne kadar genellikle iş gücü piyasası güvenliğine, istihdam güvenliğine ve en azından bir dereceye kadar iş güvencesine öncelik vermiştir (Bohle, Quinlan ve Mayhew, 2001: 43). İş gücü piyasasında düzgün çalışan odağından ziyade düzgün iş odağına geçilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir. Emek piyasasında emek talebinin istek ve ihtiyaçlarına daha çok ön planda tutulduğu ancak düzgün iş odağında hareket edilmesi gerektiği, düzgün çalışan yerine düzgün iş ölçütlerinin değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Makro düzeyde; Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi ülkeler için göstergeler sağlayan veri tabanları kullanılmıştır. Birincil veri sağlayan ulusal anketler ile toplanan bilgilerin yer aldığı Küresel Sosyo-Ekonomik Güvenlik Veri Tabanının (Global Socio-Economic Security Database) yanı sıra ILOSTAT, EUROSTAT, Uluslararası Para Fonu (IMF), OECD, Dünya Bankası (WB)'ndan sağlanan ikincil veri tabanları da kullanılmıştır. Ayrıca, Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı (the International Social Security Association) tarafından derlenen sayısal veriler de ele alınmıştır. Mezo düzeyde ise Kurumsal İş Gücü Esnekliği ve Güvenliği Anketleri (The Enterprise Labour Flexibility and Security Survey- ELFS) kullanılmıştır. Söz konusu anketler ile 2000-02 yıllarında 12 ülkede 12.000'den fazla firmadan veri toplanmıştır. Mikro düzeyde; belirlenen yedi tane sosyo-ekonomik güvenlik türü ile ilgili 15 ülkede 50.000'den fazla veri toplayan Kişi Güvenliği Anketleri (The People's Security Survey-PSS) kullanılmıştır (Bonnet, Figueiredo, Standing, 2003: 215). UNDP'nin İnsani Gelişim Endeksinin hesaplanmasında da kullanılan yöntem dâhilinde her düzeyde elde edilen göstergeler en az ve az çok alınan değerlerin ortalamasında dengeye getirilerek endeks oluşturulmaktadır.

Normalleştirilmiş değer $X = [\text{Gerçek değer} - \text{Minimum değer}] / [\text{Maksimum değer} - \text{Minimum değer}]$

Burada gerçek değer ülkenin belirli bir göstergede elde ettiği puan iken minimum değer, herhangi bir ülke tarafından elde edilen en düşük değerdir. Maksimum değer ise herhangi bir ülke tarafından ulaşılan en yüksek değerdir. Ortaya çıkan değer, ülkelerin düzgün iş durumu hakkında fikir veren bir sıralamadır. Ancak, araştırmacılar sonucun göreceli olduğu hakkında uyarmaktadır (UNDP, 2014: 45).

Bonnet ve arkadaşları (2003) tarafından düzgün işin ölçümüne ilişkin çok fazla göstergesi içine alan yöntemlere karşı eleştiri getirilip, düzgün işin yedi temel güvence üzerinden daha anlaşılır ve net bir şekilde sayısallaştırılabileceği ifade edilmiştir. Ancak, alt kategorilerde kullandıkları veriler itibarıyla diğer çalışmalarla büyük oranda benzeşmişlerdir. Cinsiyet bazında ve genel işsizlik oranı, GSYH'deki (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) kamu harcamaları oranı, ortalama yıllık büyüme oranı, cinsiyet bazında ve genel istihdam oranı, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin oranı, bağımsız mahkemelerin varlığı, düzenli ücretli istihdam, kamu sektöründeki çalışanların oranı, okuryazarlık oranı düzgün iş endeksi hesaplamalarında kullanılmıştır. Profesyonel mesleklerin toplam istihdam içindeki payı, ebeveyn izninin anne ve babalar arasında transfer edilebilirliği, ücretli doğum izninin mevcudiyeti, GSYH içindeki işçi tazminatlarının oranı, ulusal yoksulluk oranı, gini katsayısı, doğumda beklenen yaşam süresi, işsizlik yardımı alan işsizlerin oranı gibi çok sayıda veri; sonuç ve süreç göstergeleri adı altında sınıflandırılarak kullanılmaktadır.

Üstelik kullanılan bazı verilere ülke bazında düzenli aralıklarla erişilebilirlik sorunu; oluşturulan düzgün iş endeksinin geçerliliğini de tartışmalı hâle getirmektedir (Baccaro ve Mele, 2012: 216). İş yerlerinin yeni işe alınan işçilere giriş düzeyinde eğitim verip vermediği, çalışanların yükselmesi için yeniden eğitim durumu, ayrımcılık göstergeleri, istihdam ve gelir güvencesi göstergeleri buna örnektir. Her durumda alt endekslerin iyileştirilmesinin ve mevcut verilerin geliştirilmesinin zorluğu, çalışmada altı çizilen konulardan bir tanesidir. Bununla birlikte, bazı ülkelerin düzgün iş fırsatlarında diğer ülkelere kıyasla daha iyi durumda olmasının, sadece sanayileşme ve ekonomik gelişmişlikle ilgili olmadığına dikkat çekilmiştir (Bhorat ve Lundall, 2004: 18). Gelir

dağılımındaki eşitsizliğin düzgün iş fırsatları bakımından daha belirleyici olduğu olduğu da gözden kaçırılmamalıdır.

2.4.4. İnsani kalkınma endeksi bazlı düzgün işin ölçümü

Ahmed (2003); Bescond'un ekibiyle birlikte geliştirdikleri düzgün iş endeksini (DWI) kullanarak insani gelişim endeksi ve kişi başına düşen GSYH açısından 38 ülkenin performansını değerlendirmiştir. Düzgün işlerin kalkınmaya katkısının temel alındığı çalışmada, yüksek gelire sahip olmayan ülkelerin düzgün iş açığının beklendiğinin aksine yüksek; yüksek gelirli ülkelerin düzgün iş açıklarının da her zaman düşük olmayacağı ortaya koyulmuştur. Örneğin; Kore Cumhuriyeti'nin, Belçika'nın gelir seviyesinin üçte ikisine sahip olmasına rağmen, Belçika ile hemen hemen aynı düzgün iş açığına sahip olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, Hong Kong; yaklaşık üç kat daha zengin olmasına rağmen, Meksika'dan daha yüksek düzgün iş açığına sahiptir (Ahmed, 2003: 269). Bununla birlikte, çalışmada; Anker ve diğerleri (2002) tarafından ortaya koyulan düzgün iş göstergelerinin bir alt kümesi üzerinden hareket edildiği görülmektedir. DWI'nin örgütlenme özgürlüğü ve sosyal diyaloga ilişkin göstergeleri içermemesi, düzgün işin unsurlarının tamamını içermediğinden endeksin zayıflığı olarak görülmüştür. Bescond'un (2003) düzgün iş endeksinin düzgün işin ancak kısmi bir ölçüsü olabileceği yönünde eleştiri getirilmiştir. İnsani gelişim boyutlarının çok daha geniş olduğu; düzgün iş kavramının endekslerin ölçemediğinden çok daha geniş olduğu vurgulanmıştır.

Diğer yandan, doğrudan düzgün iş gündemine yönelik olmamasına rağmen düzgün iş unsurlarına hizmet eden başka ölçüm yöntemleri de geliştirilmiştir. Bunların birçoğu iş kalitesi, çalışanların iş memnuniyeti, işin çalışanlar üzerindeki ruhsal ve fiziksel etkileriyle ilişkilidir (Tangian, 2009; Davoine ve Guergoat-Lariviere, 2008; Eurofound, 2012). Düzgün iş ölçümlerinin yapılandırılması kapsamında farklı araştırmacılar tarafından düzgün işin farklı boyutlarının öne çıkarıldığı gözlenmekte olup kapsamlı, karşılaştırılabilir ve tekrarlanabilir bir ölçümden söz edilmesi mümkün değildir. Örneğin; Standing (2002), düzgün işin ölçümünü iş gücü piyasasındaki güvenlik –iş güvenliği, temsil güvenliği, gelir güvenliği, istihdam güvenliği vb.- temasını esas alarak gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Kendinden önce geliştirilen ölçüm sistemlerinin farklı yönlerini yeniden düzenleyerek oluşturulan düzgün iş ölçüm sistemleri de söz konusudur. Bunlardan bir tanesi de Ferraro ve ekip arkadaşları (2023) tarafından

geliştirilen düzgün iş ölçeğidir. Düzgün İş Anketi ismiyle geliştirilen söz konusu ölçek kapsamında da ILO'nun düzgün iş göstergeleri kullanılmış olup diğer araştırmacıların ölçeklerindeki ana unsurların derlenmesiyle oluşturulan yedi boyut ve 31 madde kullanılmaktadır (Ferraro, 2023: 5). Ferraro ve ekip arkadaşları (2023); en az altı aylık mesleki deneyime sahip olan, Brezilya ve Portekiz'de farklı meslek gruplarına mensup olarak çalışanların mesleki bağlamda düzgün iş algıları ölçümünü esas almıştır. Nicel ölçüm tekniklerinin kullanıldığı araştırma; uygulama ve puanlama kolaylığı nedeniyle düzgün iş algısının ölçümünde yeterli ve elverişli olarak ele alınmaktadır. Türkiye'de düzgün işin en az lisans düzeyinde eğitilmiş olan bilgi işçilerinin iş tatmini üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi için de söz konusu ölçek kullanılmıştır (Çolakoğlu, Öz ve Toygar, 2024). Türkiye'de mevcut iş gücü piyasası sorunlarının tespit edilmesi için düzgün iş ölçüm araçlarının geliştirilmesi gerektiğine dikkat çekilen çalışmada; Düzgün İş Anketi Türkçeye çevrilerek en az altı aydır aktif olarak çalışan 906 bilgi işçisine çevrimiçi yöntemler ile anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, düzgün işin Türk bilgi işçilerinin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğu, düzgün işlerde çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yüksek iş tatmininin ise işten ayrılma niyeti oranlarını düşürdüğü temel bulgular arasındadır (Çolakoğlu, Öz ve Toygar, 2024: 15).

Söz konusu etkilerin çok ötesinde tanımın içeriği itibarıyla çok fazla değişkenin bir arada olduğu düzgün iş, hem bireysel hem de toplumsal açıdan birçok boyutu kapsamaktadır. Ülkesel düzeyde sistematik bir değerlendirilme tam anlamıyla yapılamazken; farklı ülkeler ve farklı meslekler bağlamında geçerliliğe sahip bir ölçümün yapılması tartışmaya açıktır. İş tatmini, düzgün işin boyutlarından sadece bir tanesi olup düzgün işe; dört temel unsuru bağlamında geniş bir perspektiften yaklaşılması iş gücü piyasasındaki aksaklıkların tespit edilmesinde önem arz etmektedir. Bununla birlikte, Türkiye'de yapılan diğer çalışmalara bakıldığında; düzgün işin kapsamı, ne anlama geldiği, ilkeleri ve çalışma hayatındaki öneminin ele alındığı araştırmalar öne çıkmaktadır (Kılıç, 2009; Işığışok, 2005). Ayrıca, doğrudan düzgün iş ölçümüne yönelik olmasa da düzgün işin iş kalitesi ve iş tatminine olan etkisinin tespitine yönelik çalışmalara rastlanmıştır (Şahin, 2018; Yıldırım ve İslamoğlu, 2014; Saruhan, 2017; Aca ve Akdamar, 2022; Korkar, 2022). Türkiye'de düzgün işin ölçümüne ilişkin yapılan ilk

çalışma, Ghai tarafından 2003 yılında düzgün işin 4 temel amacı çerçevesinde geliştirilen yöntemin kullanıldığı Türkiye ve 23 OECD ülkesinin karşılaştırıldığı makro ölçekte ülkelerin düzgün iş performanslarının değerlendirildiği araştırmadır (Palaz, 2005). 2015 yılında yapılan benzer bir çalışmada da kavramsal çerçevenin ardından istatistiksel veriler kapsamında OECD ülkeleri ve Türkiye'nin düzgün iş değerlendirmesi yapılmıştır (Günaydın, 2015). Türkiye'nin düzgün iş unsurları kapsamında ciddi eksiklikleri olduğu, yapılan çalışmaların ortak noktası olarak dikkat çekmektedir. OECD ülkeleri ile yapılan karşılaştırmalarda da birçok konuda en son sırada yer almaktadır. Yeterli sosyal koruma imkânlarının olmaması, ayrımcılık uygulamaları, kayıt dışı istihdam, toplu pazarlık kapsamının yetersizliği, güvencesiz istihdam yapısı öne çıkan sorunlar arasındadır (Günaydın, 2015: 145).

Yapılan çalışmaların önemli bir kısmı kavramsal düzeyde değerlendirmeleri içermekte olup düzgün iş ölçümüne yönelik araştırmalarda ise ulusal iş gücü piyasasının genel istatistiki verilerle durumu ortaya koyulmuştur. Göstergeler bazında belirlenen ikincil veriler eşliğinde ülkelerin düzgün iş ve ekonomik performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Ancak, özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde hâlihazırda geniş bir içeriği ve farklı dinamikleri olan kavramın sadece sayısal olarak ölçülmesinin sorunların tespitinde ne kadar etkili olacağı öngörülememektedir. Nitekim ekonomik büyüme, düzgün işlerin yaratılmasında önemli bir gösterge olup tek başına yeterli değildir (Acemoğlu ve Robinson, 2022: 141).

Mevcut emek piyasasına bakıldığında emek arzı ve emek talebi arasında bir uyumsuzluk söz konusudur. İş beğenmeyen genç iş gücünün “düzgün” iş arayışı dikkat çekmektedir. Genç iş gücünün düzgün iş beklentisi ile literatürde unsurları belirli olan düzgün iş arasındaki (varsa) farklılıkların ortaya koyulması bu noktada önem arz etmektedir. Nitekim genç kuşağın düzgün iş algısının tespitiyle gençlerin, iş gücü piyasasına kazandırılabilmesi doğrultusunda politika oluşturulması için sayısal verilerden öte ihtiyaç ve beklentilerinin derinlemesine anlaşılmasına ihtiyaç vardır. İşsiz gençlerin, sigortasız, düşük ücrete, kötü koşullarda çalışmak istememesi de düzgün iş arayışında olduklarını göstermektedir. Bu bağlamda iş gücü piyasasında çalışma koşullarının da geliştirilmesi gündeme getirilmelidir. Gençlerin ne tür iş aradıklarını, istihdam yönelimleri ve düzgün iş algılarının yanı sıra işverenlerin genç iş gücünden ve düzgün bir

işten beklentilerinin ne olduğunun karşılıklı tespit edilmesi düzgün iş odağındaki istihdam politikalarının geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

3. DÜZGÜN İŞİN GÖRECELİLİĞİ

Düzgün işin ölçümüne ilişkin göstergelere bakıldığında kapsayıcı ve tam ölçülebilir nitelikte olmadıkları görülmektedir. Bir yönüyle duruma ilişkin bilgi verilmesi söz konusuysen başka bir yönüyle dışarı bırakılan alanlar söz konusudur. Ülkeler arasında sistematik bir ölçüm yapılmasının zorluğu yanında tek bir ülke içinde zamansal ve mekânsal değişkenler de karşılaştırma yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum düzgün iş yaklaşımlarında farklılığın oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Koşullara bağlı olarak değişebilen bir düzgün iş anlayışına göz kırpılmaktadır.

Yapılan çalışmalar kapsamında ülkelerin düzgün iş karnesine bakıldığında farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Örneğin; Anker ve ekibinin çalışmasında (2002), ilginç veriler yer almaktadır. Çalışma süreleri bakımından Amerika Birleşik Devletleri ile kıyaslanan Türkiye’de; Amerika Birleşik Devletleri’ne kıyasla daha fazla sayıda kişinin uzun saatler çalıştığı ifade edilmektedir. Eksik istihdam oranlarında ise Avustralya’nın Çek Cumhuriyeti’nden; Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’nin Türkiye’den daha yüksek oranlara sahip olması şaşırtıcı bir sonuç olarak kabul edilmiştir (Anker ve diğerleri, 2002: 33).

Anker ve ekibinin çalışmasında (2002); yüksek gelirli ülkelerde zamana bağlı eksik istihdam oranlarının daha yüksek olması; diğer ülkelerin verileriyle kıyaslandığında gelişmekte olan ülkelerdeki kendi hesabına çalışanlar payının daha yüksek olması ile açıklanmıştır. Türkiye’nin eksik istihdam oranı düşüklüğü de Türkiye’de kendi hesabına çalışanların yaygın olmasıyla ilişkilendirilmiştir. Diğer yandan, araştırmada da belirtildiği gibi eksik istihdam tanımına ilişkin farklılıklar da göze çarpmaktadır. Türkiye’de haftada 40 saatten az çalışan ve mevcut işinin yerine veya ek iş olarak başka bir iş arayan kişiler eksik istihdam olarak sayılırken; Japonya’da 35 saatten az çalışan ve iş değiştirmek isteyen veya ek iş yapmak isteyen ya da mevcut işinde daha fazla çalışma süresine sahip olmak isteyen kişiler eksik istihdamda dâhil edilmektedir. Tayland’da 40 saatten az çalışan ve ek iş için uygun olan kişiler eksik istihdamda kabul edilirken; Amerika Birleşik Devletleri’nde çeşitli ekonomik nedenlerle 2001 yılında referans haftasında 1 ila 34 saat

arasında çalışan kişilerin yıllık ortalama sayısı esas alınmaktadır. Birleşik Krallık ise mevcut işte, farklı işte ve ek işte daha uzun saatler çalışmak isteyen kişileri eksik istihdam olarak değerlendirmektedir. Referans haftası olarak kabul edilen zaman dilimi de ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir.

Bescond ve arkadaşlarının (2008) çalışmasında ise düzgün iş ile ekonomik kalkınmanın bağlantılı olduğu sonucuna varılmıştır. Gelişmekte olan ülkelerin sonuçlarının gelişmiş ülkelere daha düşük olduğu özetlenmiştir. Türkiye, düzgün iş sıralaması bakımından tablonun en altında yer alan ülkeler arasında olup Bangladeş ve Ürdün'den sonra gelmektedir. Türkiye'den sonra ise sıralamada Sri Lanka ve Kosta Rika yer almaktadır (Bescond, Châtaignier ve Mehran, 2003: 224).

Bescond ve arkadaşları tarafından geliştirilen düzgün iş endeksini kullanarak yürütülen Ahmed ve Mehran'ın çalışmasında (2003) ise Türkiye, benzer gelir düzeyine sahip ülkeler arasında daha yüksek düzgün iş açığına sahip ülkeler arasında gösterilmiştir. Türkiye ve Tayland benzer kişi başına gelir düzeylerine sahip olmasına rağmen Tayland'ın düzgün iş açığı çok daha az görünmektedir. Benzer şekilde, İsviçre yaklaşık aynı gelir düzeyine sahip İrlanda'dan çok daha az düzgün iş açığına sahiptir (Bescond, Châtaignier ve Mehran, 2003: 267).

Bonnet, Figueiredo, Standing'in çalışmasında (2003) Türkiye; düzgün iş endeksi sıralamasındaki ilk 25 ülke içine girememiş olup istihdam güvencesi bakımından "tatmin edici istihdam güvencesi sonuçları sergileyen ülkeler" kategorisinde Yunanistan ve Portekiz ile birlikte sıralanmıştır (Bonnet, Figueiredo, Standing, 2003: 227). Diğer güvenlik endeksleri bazında Türkiye herhangi bir sıralamada yer alamamıştır. Yapılan değerlendirmede genel düzgün iş endeksi sıralamasında ilk beşte İsveç, Danimarka, Finlandiya, Fransa ve Norveç yer almaktadır (Bonnet, Figueiredo, Standing, 2003: 230).

Söz konusu verilerden de görüldüğü üzere düzgün işin ölçümüne ilişkin standart bir yaklaşımın geliştirilmesinde tartışmalar devam etmektedir. Düzgün işin ele alınış biçimleri, göstergeleri sınıflandırma şekilleri, kullanılan veriler her bir çalışmadan farklılık arz etmektedir. Aynı yöntem dâhilinde tekrarlanan çalışmalarda bile farklı sonuçlar elde edilebilmektedir. Standart bir yaklaşım geliştirilmiş olsa bile anketlerin uygulanma şekli, verilerin ve konuya ilişkin kayıtların mevcudiyeti ile kavramlara ilişkin

tanımlamalar, ülkeden ülkeye değişiklik gösterebildiğinden doğru sonuçlara ulaşılabilmesi ve kıyaslanabilirlik açısından sorgulanmaya açıktır. Üstelik söz konusu veriler, aradan geçen yıllar sonrasında güncelliğini önemli ölçüde yitirmiştir. Bu açıdan, düzgün iş takibinin belirli aralıklarla yapılması da gelişmelerin yakından değerlendirilmesi açısından önem arz etmektedir.

Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü de ülkelerin ekonomik ve sosyal koşullarındaki farklılıklara bağlı olarak düzgün iş olgusunu ele almaktadır. Gerek ülkeler arası gerek ülke içi ekonomik, sosyal, mekânsal ve zamansal farklılıklar, normatif bir düzgün iş yaklaşımının gelişmesini engelleyici niteliktedir. Söz konusu farklılıklar ve çelişkiler, düzgün iş yaklaşımının tek bir zemine oturtulmasını zorlaştırmaktadır. Uluslararası ölçekte bu konu üzerine yirmi yıldan fazla süredir çalışan kurumun varlığına rağmen düzgün iş gündeminin yeterince somutlaştırılamaması, ulusal düzeyde de taraflar arasındaki algısal farklılıkların oluşumunu beslemektedir.

İşsiz kalmak yerine kötü koşullarda çalışılmasının tercih edildiği gelişmekte olan ülkelerin yanı sıra çalışanların sendikal haklarla güçlendirilmeye çalışıldığı ülkeler birlikte ele alındığında; tek bir standartta düzgün iş yaklaşımının geliştirilmesini beklemek gerçekçi görünmemektedir. Bu açıdan düzgün işin ölçümüne ilişkin kapsayıcı tek bir endeksin oluşturulması da oldukça güçtür. Nitekim düzgün iş yaklaşımı, yasal yaptırımlardan ziyade çalışma kültürünün oluşumu ile birlikte desteklendiğinde anlam kazanmaktadır. Düzgün işin ölçülmesi, öznel ve nesnel muhakeme gerektirmektedir. Düzgün iş kültürünün yapılandırılması için iş gücü talebi tarafının yanı sıra arz tarafının da görüşlerinin alınması ve bu doğrultudaki zayıflıklardan yola çıkılarak sistemin kurulması önem arz etmektedir. Bununla birlikte, düzgün işin belirli göstergeler temelinde değerlendirilmesi; taraflar arasındaki farklılıkların ortak bir zeminde sorgulanmasına katkı sağlayacaktır.

Düzgün iş, insanların durumunun iyileştirilmesi ve insana yakışan bir hayat sürdürebilmesi ile ilgili olduğundan, bu kapsamda kaydedilen ilerleme(me)yi tespit etmek için değişikliklerin belirli dönemler itibariyle ölçülmesi gerekmektedir. Ancak, düzgün iş ile ilgili yapılan çalışmaların tekrarlanabilir nitelikte olmaması, kısmen veri eksikliği ve bazı konularda ölçülebilir bilgi elde etmenin zorluğu sebepleriyle elde edilen sonuçlar çoğunlukla göreceli bir sıralama olarak ifade edilmekte ve düzgün iş kavramının idealini

karşılamadığı öngörülmektedir (Baccaro ve Mele, 2012: 215). Yapılan araştırmalardan hareketle düzgün işin ele alınması ve değerlendirilmesinde temel bir yaklaşımın geliştirilmesinin gerekliliği ortadadır. Veri ve göstergelerden kaynaklanan sıkıntılar göz önünde bulundurulduğunda ise çalışmanın sadece sayılar eşliğinde nicel olarak ele alınmasının birtakım eksiklikler içerdiği görülmektedir.

Düzgün işin ölçümünde rakamsal sıralamanın öncesinde düzgün işin kavramsal ve içerik olarak emek piyasasının farklı tarafları açısından karşılıklı nasıl algılandığının tespit edilmesi gerekmektedir. Düzgün iş temelde emek piyasasını ilgilendirdiğine göre emek piyasasının iki tarafını konuya dâhil ederek yapılacak bir değerlendirme daha yerinde olacaktır. Bu kapsamda, makro ölçekte ülkeler arası bir karşılaştırmadan ziyade daha mikro ölçekli değerlendirmeler yol gösterici olacaktır. Ancak, sadece çalışan açısından konuya eğilmek ise düzgün işin çok dar kapsamlı bir şekilde ele alınmasına yol açacaktır. İncelenen yöntemlerde; düzgün işin mezo düzeydeki değerlendirilmesine karşılık gelen yaklaşımın, çalışma ortamının kalitesinin sorgulanmasına daha çok imkân verdiği tespit edilmiştir (Bonnet, 2003; Nizami ve Prasad, 2017). Söz konusu tez çalışmasının ölçeği mezo düzeye karşılık gelmekte olup kendi içinde tutarlılığın sağlanması açısından mikro düzeyde yer alan ilgili göstergeler de dikkate alınmıştır.

Düzgün işe dair seçilen göstergelerin sayısallaştırma ve standartlaştırmadan öte algısal düzeyde daha köklü sorunlar barındırdığı aşikârdır. Nitekim söz konusu göstergeler ve değerler arasındaki ilişkiyi incelemek, ilgili stratejilerin belirlenmesi açısından önemlidir. Teorik açıdan bu kadar geniş kapsama ve her zaman ‘ölçülemeyen’ istisnalara sahip olan düzgün iş kavramının; gerçek hayattaki karşılığının hem emeği karşılığında para kazananlar hem de emeği ücret karşılığında kullananlar ile birlikte ele alınması, tablonun doğru yorumlanmasına önemli ölçüde katkı sağlayacaktır. Çalışma hayatının kalitesinin, insanın onuruna yakışan çalışma koşullarının sadece sayısal olarak değerlendirilmesi, konunun sayıların manipülasyonunda kalmasına yol açacaktır. Saha çalışması kapsamında bu husus göz önünde bulundurulmuş olup çalışmada sadece nicel değerler üzerinden hareket edilmeyip iş gücünün geleceğini temsil eden gençlere ve gençlerin işverenleriyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine görüşmeler kapsamında, düzgün işin belirlenmesinde bu bölümde incelenen ölçüm yöntemleri dikkate alınmıştır. İlgili detaylar bir sonraki bölümde aktarılmıştır.

Söz konusu ölçüm yöntemlerinin geliştirilmesi, göstergelerin standardizasyonu, kavramın içeriğinin geliştirilmesi çabaları; neoliberalleşmenin getirdiği yoğun rekabetin emek sınıfı üzerinde yarattığı aşınmayı kısmen de olsa iyileştirebilmek ve kapitalist süreçlerin devamlılığını sağlamak için üretilen içeriden! bir çözüm niteliğindedir. Nitekim iş gücü piyasasındaki sorunların kaynağının daha derinlerde yer aldığı gözlemlenebilmektedir. Bu durum, dördüncü bölümde yer alan saha çalışmasında; genç iş gücünün düzgün iş deneyimleri üzerinden daha net bir şekilde ortaya koyulmaktadır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GENÇ İŞ GÜCÜ PİYASASINDA DÜZGÜN İŞİN ANLAMI

1. ARAŞTIRMANIN GENEL YAKLAŞIMI VE GEREKÇESİ

İş gücü piyasası çok farklı eğitim yaş cinsiyet gibi özelliklere ve kırılganlıklara sahip kişileri bir arada barındırmaktadır. Kırılganlıkları farklılık arz eden gruplara aynı politikaların uygulanması, aynı etkiyi doğurmadığından; ihtiyaç ve sorunları farklı olan gruplara yönelik uygulanan politikaların farklılık arz etmesi gerekmektedir (Barford, Coombe ve Proefke, 2021: 165). İş gücü piyasasındaki en kırılgan gruplardan biri de gençlerdir. Son yıllarda iş gücü piyasasını terk eden azımsanmayacak bir genç kitlesi bulunmaktadır. Eğitimi erken terk edip iş gücü piyasasında kendisine yer bulamayan gençlerin yanı sıra uzayan eğitim süreleri sonunda iş gücü piyasasına giremeyen gençler de bulunmaktadır. Uzun bir süre iş arayıp bulamadığı için ümidi kırılıp emek piyasasından çekilen gençlerin yanı sıra kalitesiz çalışma koşullarında geçici şekilde yer alan gençlerin sayısı da her geçen gün artmaktadır. Farklı gerekçelerle iş hayatından uzaklaşan ne istihdamda ne eğitimde olan gençler de sorunun bir diğer parçasıdır. Artan genç iş gücü sorunları karşısında ilk defa 2018 yılı İş Gücü Piyasası Araştırma Raporu'nda (Türkiye İş Kurumu, 2018) sadece gençlere yönelik politika önerilerine yer verilmiştir. Bu durum, gençlerin iş gücü piyasasına girişte ve devamında birtakım ciddi sorunlarla karşılaştığına ilişkin ulusal ölçekteki kaygıyı göstermektedir.

Bu tez çalışması, belirtilen kaygıdan hareketle gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın kapsamı; genç iş gücü ve istihdamına yönelik ulusal göstergelerle desteklenen açık iş- genç işsizlik paradoksunun altında yatan sebeplerin, düzgün iş bağlamında araştırılması ve etkin çözüm önerilerinin geliştirilmesiyle ilişkilidir. Emek piyasasında talep tarafından bakıldığında “iş var, nitelikli eleman yok”; “iş var, beğenen yok” hatta “gençlerde iş beğenmeme hastalığı” (Standing, 2022: 295) olarak yorumlanan (Şahin, 2019: Akkaya, 2017) tablonun; düzgün iş ölçüm göstergeleri dâhilinde emek talebi ve genç emek arzının yaklaşımları dâhilinde karşılaştırmalı şekilde ele alınmasıdır.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Felsefesi ve Deseni

Bu tez çalışması, nitel araştırma yöntemi dâhilindeki fenomenoloji desenine sahiptir. Nitel araştırma, araştırmaya yön veren inanışları anlamının önemine vurgu yaptığından (Creswell, 2013: 52); çalışmada gençlerin içinde çalıştıkları ve çalışmak istedikleri ortamlara odaklanılmıştır. Ayrıca, gençlerin iş gücü piyasasında karşılaştıkları farklı durumların ortaya çıkarılması esas alınmıştır. Bununla birlikte, gençlerin kendi iş hayatlarına yönelik sahip oldukları bakış açıları aktarılmaya çalışılmıştır.

Araştırmada, farklı toplumsal kesimler arasındaki güç dengesizliklerine her aşamada özen gösterilmiştir. Bu bağlamda, iş gücü piyasasında kârını maksimize etmeye çalışan işverenler ile daha iyi koşullarda çalışarak geçimlerini sağlama mücadelesi veren gençlerin karşılıklı çatışma ve uzlaşma süreçleri dikkate alınmıştır. Çalışma; söz konusu perspektiften, eleştirel teoriye dayalı bir yorumlayıcı çerçeveye desteklenmektedir. Ayrıca, araştırmada tümevarımsal bir yaklaşım benimsenmiş olup değişkenler arasındaki yoğun neden-sonuç ilişkilerini ortaya çıkarmaktan ziyade, genel tabloyu keşfetmek amaçlanmıştır (Maxwell, 2005; Creswell, 2013). Bu keşif süreci, gençlerin iş gücündeki rolüne dair seslerini duyma ve düzgün iş kavramının istatistiklerle ölçülemeyen niteliklerini de açığa çıkarma gereksiniminden doğmuştur.

Araştırma, beş nitel yaklaşımdan biri olan fenomenolojik yaklaşım temelinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, çalışmada; yüzeyde görünen durumların ardındaki gerçek anlam sorgulanmaktadır. Nitekim işverenler tarafından sunulan, ancak gençler tarafından tercih edilmeyen işlerin koşulları açık bir dille tartışılmamaktadır. İşverenlerin genç iş gücünden beklediği nitelikler ise genellikle alışlagelmiş kalıplar çerçevesinde ifade edilmektedir. Bu bağlamda, çalışma koşullarının derinlerine inilmesi; niceliksel değil, niteliksel yönlerinin üzerine odaklanması; çalışma ortamı ve koşullarına ilişkin anlam dünyalarının ve bireylerin yaşadıkları deneyimlerin keşfedilmesi önem arz etmektedir (Creswell, 2013: 44).

Araştırmada, düzgün iş koşullarının iş gücü talebi ve genç iş gücü arzı açısından ne anlama geldiği ve bu konuda ilgili paydaşların deneyimlerinin nasıl şekillendiği anlaşılmaya çalışılacaktır. Bu bağlamda, Weber'in yorumsamacı yaklaşımına dayanan ve

olayların özünü anlamayı amaçlayan fenomenolojik araştırma yöntemi benimsenmiştir (Wilson, 2015: 38). Edmund Husserl ve öğrencisi Martin Heidegger tarafından geliştirilen bu yöntemle, özün derinlemesine kavranması hedeflenmiştir (Dilthey, 2018: 3). Çalışmanın temel amacı, nitel araştırma yoluyla düzgün iş fenomeninin anlamlandırılması ve bu anlamın özüne ulaşılmasıdır (Klotz ve Prakash, 2008: 50).

Araştırmanın bulguları doğrultusunda, "iş beğenmez gençler" etiketiyle göz ardı edilen genç iş gücünün deneyimlerinin, düzgün iş kavramı çerçevesinde yeniden değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Hem işverenlerin hem de gençlerin iş gücü piyasasındaki kişisel deneyimlerine dayalı olarak düzgün iş fenomeni merkeze alınmıştır. Araştırmada, işverenler ve genç iş gücünün düzgün işe atfettikleri anlamların, iş gücü piyasasındaki etkisi incelenmiştir. Fenomenolojik yaklaşımın amacı, iş beğenmeyen gençlerin "düzgün iş" beklentisi ile işverenlerin sunduğu açık işlerin koşullarına yönelik "düzgün iş" tanımları arasındaki farkı anlamaya çalışmaktır.

2.2. Yansıtıcılık ve Araştırmacının Rolü

On beş yılı aşkın süredir mesleki eğitim, sosyal kalkınma ve genç istihdamına yönelik projelerde edinilen deneyimler, bu araştırmanın temel çıkış noktasını oluşturmuştur. Öte yandan, araştırmacı tarafından Balıkesir ili emek piyasasının yakından tanınması ve on yılı aşkın süredir bu bölgede yürütülen kalkınma ve istihdam odaklı projelerin çeşitli aşamalarında görev alınmış olması, araştırma konusu olan fenomenin derinlemesine keşfedilmesi açısından önemli bir avantaj sağlamaktadır. Araştırmaya başlanmadan önceki iki yıl boyunca İl İstihdam Kurulu Toplantılarına dış gözlemci olarak katılım sağlanmış olup iş gücü piyasasına ilişkin farklı kesimlerin yaklaşımları incelenmiş ve alana hâkimiyetin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu birikimin aktarılması adına yorumlayıcı bir yaklaşım eşliğinde konunun; farklı perspektiflerden derinlemesine ele alınması amaçlanmıştır. Gençlerin bakış açısının yeterince ön planda olmaması, seslerinin daha güçlü duyulması gerekliliği ve genç istihdamı konusunda işveren odaklı çözümlerin ağırlık kazanması, bu alanda daha fazla çalışma yapılması gerektiğine olan inancı pekiştirmiştir. Bu tecrübeler ışığında, gençler ve işverenlerin işleri nasıl anlamlandırdıkları karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Araştırma, iş gücü piyasasında yalnızca emek arz eden gençlerin değil, genç emeğe talip olan işverenlerin de işleri nasıl anlamlandırdıklarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Araştırmada, gençler ve işverenlerin düzgün iş kavramını nasıl tanımladıklarını anlamak amacıyla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş ve bu görüşmelerde katılımcıların kendi deneyimlerini özgürce paylaşmaları desteklenmiştir. Güç dengesizliği göz önünde bulundurularak, görüşmeler işveren ve iş gücünün birlikte bulundukları ortamlarda değil, özellikle gençlerin işverenin etkisinden uzak kalabilecekleri, iş saatleri ve çalışma alanlarının dışında yapılmıştır. Gençlerin seslerini daha güçlü bir şekilde duyurabilmeleri ve hikâyelerini rahatça anlatabilmeleri için, araştırmaya başlamadan önce araştırmacıyla bire bir vakit geçirerek araştırmadan bağımsız karşılıklı paylaşımlarda bulunmaları sağlanmıştır. Bu süreçte, birkaç saha ziyareti sonrası araştırmacı ve katılımcılar arasındaki mesafe en aza indirgenmiş ve derinlemesine görüşmelere geçilmiştir. Katılımcılara araştırmanın amacı açıklandıktan sonra, sorgulanan konular hakkında “içeriden bir bakış” (Creswell, 2013: 50) elde edebilmek için işbirliği yapmaları teşvik edilmiştir.

İçeriden bir bakış ile işveren, genç istihdam edilenler ve genç işsizlerin değerleri ve normlarının derinlemesine anlaşılması esas alınmıştır. Bu durum, verilerin zenginleşmesine ve farklılıkların daha açık bir şekilde yorumlanmasına olanak sağlamıştır. Ancak, içeriden bakış; grupla olan bağı artırdığından önyargıları da beraberinde getirebilmektedir (Ambert ve diğerleri, 1995: 881). Nitel araştırmalarda tarafsızlık, önemli bir sorumluluktur. Söz konusu tarafsızlığın sağlanabilmesi için araştırmada kullanılan veri toplama teknikleri çeşitlendirilmiştir (Freeman, 2007: 28). Saha çalışmalarına başlamadan önce araştırmanın teorik temelleri güçlendirilmeye çalışılmış, sonrasında düzgün iş ile ilgili istatistikî veriler analiz edilmiştir. Saha çalışmalarında sadece mülakat değil, gözlemlere de yer verilmiştir. Bununla birlikte, proje ve kurul toplantıları aracılığıyla bir araya gelinen işverenler ve onların üye oldukları çatı kuruluşlarının yöneticileriyle yapılan görüşmeler sayesinde teorik çerçeveye dayalı olarak hazırlanan mülakat soruları tekrar gözden geçirilmiştir. Böylece, çalışmanın tek taraflı yürütülmesinin önüne geçilmiştir. Çalışmanın üç farklı grup üzerine temellendirilmiş olması ise katılımcı görüşlerinin çeşitlendirilmesine ve farklı bakış açılarının bir arada değerlendirilmesine zemin sağlamıştır. Böylece, çalışmanın önyargılardan bağımsız bir şekilde daha geniş bir perspektiften yürütülmesi esas alınmıştır. Araştırmacı tarafından uzun yıllardır görev alınan hibe kaynaklı finansman

projelerinde; farklı kesimlerin, kimi zaman birbiriyle çatışan, ihtiyaçlarının göz önünde bulundurularak sorunlara çözüm üretilmesi pratiği; araştırma bulgularının eleştirel bir şekilde değerlendirilmesine önemli ölçüde katkı sağlamıştır.

2.3. Araştırma Bağlamı ve Soruları

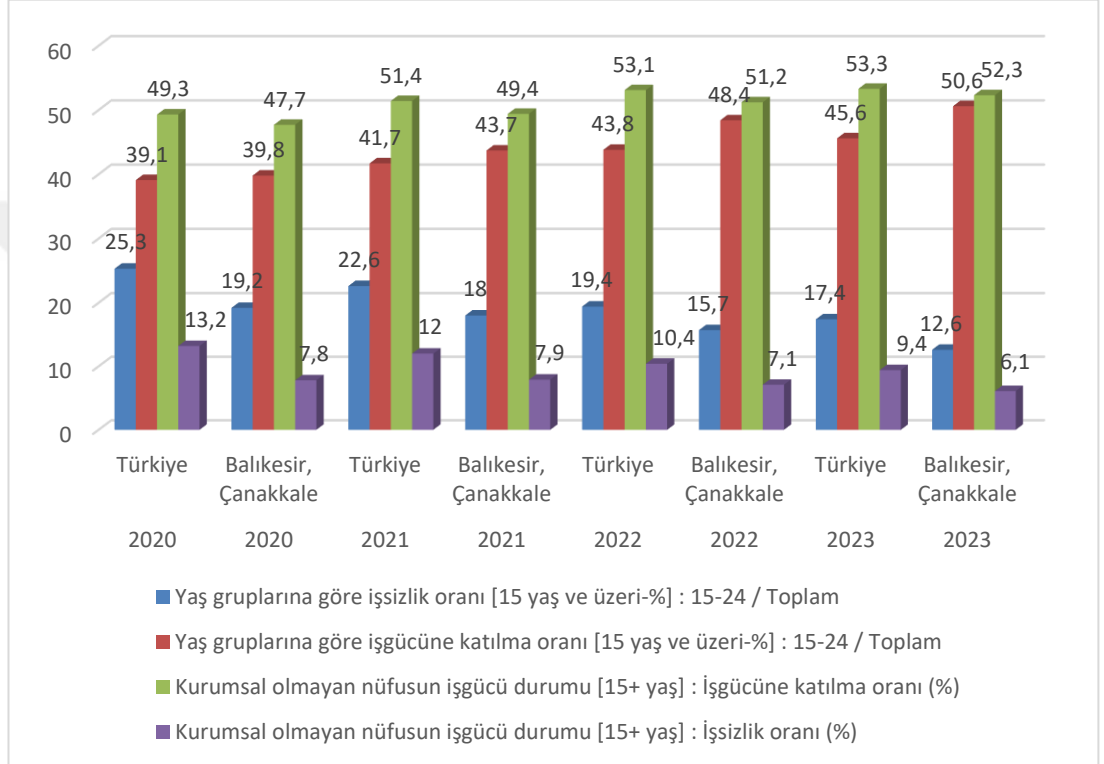
Düzgün iş kriterleri genel itibariyle temel insan haklarının çalışma ortamında hayata geçirilmesi, uygun gelir için daha fazla iş ve istihdam yaratma, herkes için etkin sosyal koruma, güçlü sosyal diyalog şeklindeki dört hedeften oluşmaktadır. Söz konusu kriterlerin içeriği, zaman içinde daha ölçülebilir olması amacıyla geliştirilmiştir. Ancak, iş gücü piyasasında genel itibariyle işsizlik ve istihdam oranları üzerinden hareket edildiğinden çalışma koşullarının değerlendirilmesinde birçok eksiklik söz konusudur (Şahin, 2018: 64). Bu nedenle düzgün işin gerek uluslararası gerekse ulusal düzeyde net bir şekilde ölçülebilmesi çok mümkün değildir. Yöntemsel olarak sağlıklı veri toplanmasının zorluğunun yanı sıra cinsiyet, iş kalitesi, yaş, eğitim seviyesi, işin niteliği, sosyo-kültürel yapı, genel ekonomik durum gibi çok fazla değişkeni içinde barındırması, göreceliliği beraberinde getirmektedir.

Yirmi yıl önce, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, küreselleşmenin zorluklarına etkili bir yanıt vermek ve çalışma hayatında insan odaklı bir gelişim sağlamak amacıyla başlatılan "düzgün iş" kavramının, işverenler ve genç iş gücü tarafından nasıl anlamlandırıldığının ortaya konması, araştırmanın genel çerçevesini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, yeterli gelir ve sosyal koruma sağlayan, hakların güvence altına alındığı, eşitlikçi ve güvenli bir çalışma ortamı olarak tanımlanan düzgün iş kavramının, işverenler ile 15-29 yaş aralığındaki genç iş gücü tarafından nasıl algılandığı incelenmiştir. Araştırmada ayrıca, işverenlerin "iş var ama beğenen yok" söylemleri (Standing, 2022: 295) ve istatistiksel olarak mevcut açık iş oranlarına rağmen, yüksek genç işsizliği paradoksunun nasıl oluştuğu da ele alınmıştır. İki kesim arasındaki düzgün iş algısındaki farklılıkların, iş gücü piyasasındaki tutarsızlıklara nasıl etki ettiği, düzgün iş standartları çerçevesinde analiz edilmiştir.

2.4. Araştırma Alanı Seçimi

Araştırma nitelikli gençler odağında yürütülmüştür. Gençlerin gerekli niteliğe haiz olmadığı için düzgün işe sahip olamadığı savının kapsam dışı bırakılması

öngörülmüştür. İşverenler ise, iş gücü piyasasının talep tarafını temsil eden önemli bir bileşen olarak bu araştırmanın bir diğer odak noktasıdır. Bu sayede, nitelikli iş gücü bulmakta en çok zorluk çeken kesimin görüşlerine doğrudan ulaşılması amaçlanmıştır. Araştırma, iş gücü piyasası arz ve talep taraflarının istihdama dair bakış açılarını, düzgün iş kavramı çerçevesinde karşılaştırmalı olarak değerlendirmeyi hedeflemektedir.



Grafik 4. Karşılaştırmalı İş Gücü Piyasası Verileri

Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu, **Bölgesel İş Gücü İstatistikleri**, 2020-2023.

Ulusal düzeydeki genel durumla benzerlik taşıyan ve mikro ölçekte Türkiye'yi temsil etme niteliği yüksek olan Balıkesir, araştırma alanı olarak seçilmiştir. TÜİK verilerine göre son 4 yılın temel iş gücü piyasası verilerine bakıldığında; Türkiye ile Balıkesir'i içine alan TR22 Düzey 2 Bölgesi'nin oranlarının çok farklı seyremediği görülmektedir. İşsizlik oranlarındaki benzerlik 2023 yılı TÜİK verilerine göre Türkiye'de 15-24 yaş grubu işsizlik oranı %17,4; 15-24 yaş iş gücüne katılma oranı %45,6; 15 yaş ve üzeri işsizlik oranı ise %9,4 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran Balıkesir ve Çanakkale'yi içine alan TR22 Bölgesi için Türkiye geneline kıyasen kısmen daha olumlu göstergelere sahip olmasının yanı sıra aynı eğilimde seyretmektedir. 2023 yılı TR22 Bölgesi 15-24 yaş

işsizlik oranının toplamda %12; 15-24 yaş iş gücüne katılma oranı %50,6; 15 yaş ve üzeri işsizlik oranının ise %6,1 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2024b).

Bununla birlikte, son on yılda İş Gücü Piyasası Araştırma Raporları incelendiğinde, iş gücü temininde en fazla zorluk çekilen sektörün "imalat" olduğu dikkat çekmektedir. Türkiye İş Kurumu'nun İş Gücü Piyasası Araştırması (İPA) Raporlarına (2020-2024) göre, işverenler tarafından "açık işlerde talep edilen meslekler" ile "temininde güçlük çekilen meslekler" arasında önemli benzerlikler bulunmaktadır. Hem ulusal hem de bölgesel düzeyde, bu alanda ciddi ikilemler öne çıkmaktadır. Örneğin, aynı mesleklerde yüksek sayıda açık iş bulunmasına rağmen aynı alanlarda iş arayanların da sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir. İşverenlerin eleman bulma zorlukları arasında en sık dile getirilen nedenlerin başında yeterli başvurunun olmaması ve nitelikli eleman bulunamaması gelmektedir. Özellikle mevcut işsiz sayısına rağmen iş başvurularının yetersiz kalması ya da beden işçiliği gibi nitelik gerektirmeyen alanlarda bile nitelikli eleman arayışının sürmesi, bu çelişkili durumu daha da belirgin hâle getirmektedir.

2023 yılı istatistiklerine göre; Balıkesir'de 18-24 yaş arası kayıtlı genç işsizler, kayıtlı işsizlerin %20'sinden fazladır. Bu oran, 15-34 yaş grubuna genişletildiğinde kayıtlı genç işsiz oranı daha da artacaktır. En fazla temininde güçlük çekilen meslekler ile en fazla iş açığı, imalat sektöründe bulunmaktadır (Türkiye İş Kurumu, 2024b). Üstelik, yüksek seviyede seyreden kayıtlı genç işsizliği ile işverenlerin iş gücü alımında talep ettikleri fiziksel ve bedensel yeterlilik önceliği, nitelikli genç iş gücünü işe alımda avantajlı hâle getirmektedir (Türkiye İş Kurumu, 2024a: 34). Bütün bu zorluklara rağmen, ilgili alanlarda iş gücünün istihdam edilememesi, iş gücü piyasasında başka sorunların varlığına işaret etmektedir. Vasıf gerektirmeyen işlerde bile aynı anda hem işsizlik hem de iş gücü temininde zorluk yaşanması, bu durumu daha da netleştirmektedir. Balıkesir'de de benzer bir tablo dikkat çekmektedir. Bu araştırmada, gençlerin ve işverenlerin düzgün iş deneyimleri doğrultusunda düzgün iş algısının ele alınacak olması, araştırma alanının daha odaklı ve sınırlı tutulması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Son dört yılın İPA Raporları incelendiğinde, Balıkesir'de en çok imalat sektöründe nitelikli ara eleman temininde sorunlar yaşandığı görülmektedir. İmalat sektörüne yönelik meslek gruplarına göre açık iş sayılarına bakıldığında, "sanatkârlar ve

ilgili işlerde çalışanlar” ile “tesis ve makine operatörleri ve montajcılar” meslek gruplarının en çok ihtiyaç duyulanlar arasında ilk üç sırada yer aldığı dikkat çekmektedir (Türkiye İş Kurumu, 2020-2024). Bu nedenle araştırmada; söz konusu iki meslek grubuna yönelik genç iş gücü dikkate alınmıştır. İşverenlerin nitelikli iş gücü arayışları göz önünde bulundurulduğunda, bu iki meslek grubunda sertifikalı ve uygulamalı eğitim almış 15-29 yaş aralığındaki 10 işsiz ve 10 çalışan genç ile derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Ayrıca, bu meslek gruplarında nitelikli genç iş gücüne ihtiyaç duyan ve genç iş gücünü istihdam eden 10 işverenle de görüşülmüştür.

Bu doğrultuda, sektörün ihtiyaçları doğrultusunda Mesleki Yeterlilik Kurumu onaylı Gazaltı Kaynak Kursu, Yenilenebilir Enerji Teknik Operatör Eğitimi, CNC Tezgâhları ve Programlama Kursu, Bilgisayarlı Makine Operatörü Kursu, Makine Bakım ve Onarım Kursu gibi programlardan başarıyla mezun olan 15-29 yaş arası gençlerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir (Türkiye İş Kurumu, 2020-2024). Araştırmada, imalat sektöründe en çok açık iş bulunan ve temininde en fazla zorluk çekilen meslekler kapsamında; iş arayan ve istihdam edilen genç iş gücü ile nitelikli genç iş gücü arayan ve istihdam eden işverenlerin düzgün iş beklentileri karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır (Türkiye İş Kurumu, 2023b).

2.5. Veri Toplama Teknikleri

Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemi kullanılarak üç farklı odak grupla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş ve alana ilişkin gözlemler yapılmıştır. Kısmen yapılandırılmış sorular aracılığıyla işverenler ve genç iş gücü (istihdamda olanlar ile işsizler) perspektifinden düzgün iş algısının ayrıntılı analizi amaçlanmıştır. Sayısal verilerin ötesine geçilerek, bu algıya ilişkin farklı deneyimlerin incelenmesi, mevcut beklentiler ile düzgün iş kriterleri arasındaki mesafenin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Araştırmada farklı veri kaynaklarının kullanılması önemsenmiş, derinlemesine mülakatlar sırasında elde edilen ses kayıtlarının yanı sıra gözlem notları ve katılımcıların paylaştığı fotoğraflar da temel veri kaynakları arasında yer almıştır. Ayrıca, araştırma problemine karar vermeden önce yapılan literatür çalışması ve ikincil veri taraması sonucunda elde edilen istatistiksel bilgiler ile son dört yıla ait Türkiye ve Balıkesir İş Gücü Piyasası Araştırma Raporları da veri kaynakları arasında yer almıştır.

2.5.1. Çalışma Grubunun Oluşturulması

Verilerin derinliğini ve çeşitliliğini artırmak amacıyla toplam 30 katılımcı ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu katılımcılar, 15-29 yaş aralığındaki 10 işsiz genç, 10 çalışan genç ve 10 işverenden oluşmaktadır. Benzer deneyimleri olan ve araştırılan fenomene dair bilgi ve tecrübe sahibi kişilerin seçilmesine özen gösterilmiştir. İş gücüne en çok ihtiyaç duyulan sektör dâhilinde; en çok açık işin bulunduğu ve temininde güçlük çekilen meslek gruplarına yönelik sertifikası olan genç iş gücü ile söz konusu alanda iş gücü talep eden işverenler arasından seçim yapılmıştır. Araştırmada, ortak deneyimlere sahip bireylerin yaşantılarının özüne ulaşılması amaçlandığı için amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Çalışma alanı, belirtilen meslek grupları ile sınırlandırılmıştır. Balıkesir’de söz konusu meslek gruplarına yönelik kurslar veren mesleki eğitim merkezleriyle iletişime geçilerek katılımcılara ulaşılmıştır. Ayrıca, mülakatlar sırasında kartopu yöntemi de kullanılmış; benzer deneyimlere sahip kişiler hakkındaki öneriler değerlendirilerek bu kişiler çalışmaya dâhil edilmiştir. Her grupta öğrenim durumu çeşitliliği olmasına özen gösterilmiştir. Çalışma grubu seçilirken, söz konusu meslek gruplarına yönelik sertifikasyona sahip olma koşuluyla birlikte farklı öğrenim düzeylerinden olan gençlere ulaşılması dikkate alınmıştır. Böylece amaçlı örnekleme tekniklerinden “maksimum çeşitlilik” tekniği de kullanılmış olup bütünsel bir içeriğin oluşturulması ve farklılıkların yansıtılabilmesi esas alınmıştır.

2.5.2. Gözlemler

Katılımcıların yaşadıkları ve çalıştıkları ortam, değer yüklü sosyal yapının bir parçası olduğundan (Lincoln, Guba, 1985: 94), gençlerin ve işverenlerin düşüncelerini doğru bir şekilde anlamak ve bilgilerine erişmek amacıyla onların doğal ortamında uzun süre vakit geçirilmesine özen gösterilmiştir. Bu araştırmaya "*gözlemci olarak katılımcı*" (Creswell, 2013: 168) rolüyle dâhil olunmuş, saha çalışmasında gençlerle aradaki mesafenin en aza indirilmesi hedeflenmiştir. Katılımcılarla yakın bir iletişim kurularak, onların deneyimleri doğrultusunda düzgün işin nasıl algılandığı üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda, iş yerlerinde gençlerle ve işverenlerle birlikte vakit geçirilmiş, yemek ve mola saatlerine eşlik edilmiş, kullanılan makineler deneyimlenmeye çalışılmış ve iş arama süreçleri yakından takip edilmiştir. Ayrıca, iş arama sürecine tanık olunan ve sonrasında çalışmaya başlayan gençler de katılımcılar arasında yer almış, böylece işsiz iken düzgün

iş algıları ile çalışmaya başladıktan sonraki yaklaşımları karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Gözlemler, mülakatlarla eş zamanlı olarak ilerlemiş olup saha çalışmaları altı ay içinde tamamlanmıştır. İşletme başına ayrılan gözlem süresi değişiklik göstermekte olup iki saat ile beş saat arasında süren gözlemler gerçekleştirilmiştir. Gözlemler için araştırma kapsamında belirlenen sektör ve meslek gruplarında faaliyet gösteren işletmeler belirlenmiştir. İşletmelerde gözlem yapmak ve incelemelerde bulunmak için işletme sahiplerinden ve ayrıca çalışanlardan gerekli izinler alınmıştır. Kalkınma Ajansı'nda çalışan olduğunun bilgisinin yanı sıra yürütülen araştırmanın kapsamı ve içeriği ile ilgili bilgiler aktarılmıştır.

Başlangıçta işveren ile birlikte gezilen işletmelerin genel düzeni ve çalışan profili gözlenmiştir. İşletmede geçirilen zaman içinde araştırmacının da çalışanlar tarafından aşinalığı sağlandıktan sonra çalışanlar ile iletişim kurulmaya başlanmıştır. İzin verildiği ölçüde makine ve ekipmanların kullanımı denenmiş, araştırmacı ile işletme sahipleri ve çalışanlar arasında iletişimin ilerlemesine imkân tanınmıştır. Dışarıdan biri olarak başlanılan sürece zaman içinde içeriden biri olma yolunda adımlar atılmıştır. Gözlem sırasında çok sınırlı gözlem notları tutulmuş olup rahatsızlık vermeyeceği ölçüde fotoğraflar çekilmiştir. Gözlemden sonra gözlem notları unutulmadan derlenerek bilgilerin unutulmadan kayıtlara geçirilmesi ve araştırmanın zenginleşmesi sağlanmıştır. Gözlem notları ile mülakat notları, verilerin analizinde birlikte ele alınmış olup farklı süreçlerde elde edilen bulgular, bütünsel bir yaklaşım içinde değerlendirilmiştir. Gözlemler, ayrıca mülakat yapılması düşünülen gençlerin belirlenmesinde de önemli rol oynamıştır. Mülakatlar için gidilen çalışma ortamlarında yapılan gözlemler sonucunda alınan kısa notlar da bu veri kaynaklarına dâhil edilmiştir. Böylece, veriler katılımcıların doğal ortamlarından toplanarak araştırmanın zenginleştirilmesi sağlanmıştır (Creswell,2013: 68).

2.5.3. Mülakatlar

Görüşmelerin tutarlılığı ve katılımcıların üzerinde herhangi bir baskı oluşmaması amacıyla, özellikle genç iş gücü ile yapılan görüşmeler, çalışma ortamları ve saatleri dışında gerçekleştirilmiştir. İşverenlerle ise çalışma ortamında, ancak çalışanların

bulunmadığı özel odalarda ya da çalışma alanlarının dışında mülakatlar yapılmıştır. Çalışanlarla vakit geçirmek için işverenlerden ve çalışanlardan gerekli izinler alınmış; işverenler, çalışma ortamının tanıtımında aktif rol oynamışlardır. Mülakatlara başlamadan önce çalışmanın amacı ve içeriği katılımcılara detaylı bir şekilde anlatılarak onayları alınmış, tüm görüşmeler ses kaydına alınmıştır. Temaların ortaya çıkarılması amacıyla ses kayıtları deşifre edilip yazılı transkriptler oluşturulmuş ve birkaç kez okunarak katılımcıların genel görüşleri üzerinde derinlemesine analizler yapılmıştır.

Görüşme formlarında yer alan sorular, ILO'nun düzgün iş kriterlerinin temelini oluşturan Ghai'nin (2003) düzgün iş ölçüm modelindeki göstergeleri içermektedir. Ancak, bu göstergelerin daha sınırlı veriler sunması ve farklılıkları anlamlandırmada yetersiz kalması, karşılaştırılabilirlik açısından elverişli olmaması nedeniyle, Nizami ve Prasad'ın (2017) mikro ve mezo düzeyde belirlediği düzgün iş kriterlerinden de yararlanılmıştır. Bu sayede, oluşturulan yeni düzgün iş ölçeği ile düzgün işin çeşitli düzeylerdeki anlam farklılıklarının ve değişkenlerinin de sürece dâhil edilmesi amaçlanmıştır. Yalnızca istatistiksel verilere dayanarak yapılacak bir ölçümün her durumu kapsayan sonuçlar vermeyeceği düşüncesinden hareketle, öznel boyutların da dikkate alındığı bir yaklaşım benimsenerek düzgün iş kriterlerinin kapsamı genişletilmiştir.

Mülakatlarda, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşmeler, derinlemesine bilgiye ulaşmayı amaçlayan, katılımcıların cevaplarına göre şekillenebilen ve karşılıklı etkileşim içinde ilerleyen bir süreç olarak yönetilmiştir. Görüşme formunda, ele alınacak konular önceden belirlenmiş olup görüşmelerin bu odak çerçevesinde yürütülmesi hedeflenmiştir. Görüşmeler toplam altı aylık bir sürede, her biri 25 dakika ile 1 saat arasında değişen oturumlarla yapılmış, doygunluk seviyesine ulaşıp bulgular kendini tekrar etmeye başladığında süreç sonlandırılmıştır.

3. ARAŞTIRMADA GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK

Nitelikli bilgiye ulaşılması için Creswell'in (2019: 195) ifadesiyle geçerlilik; Lincoln ve Guba'nın (1985: 327) ifadesiyle inanılabilirlik, aktarılabilirlik, doğrulanabilirlik ve güvenilirlik önem arz etmektedir. Çalışmanın geçerliliği ve güvenilirliğinin sağlanabilmesi için farklı veri toplama teknikleri bir arada kullanılarak veri çeşitliliğine

öncelik verilmiştir. Araştırmada; derinlemesine mülakatlara yönelik ilgili kavramsal ve teorik araştırmalar ile saha çalışmalarının verilerinden faydalanarak işverenler, genç işsizler ve genç istihdamdakiler olmak üzere üç farklı hedef grup için nitel araştırma soruları oluşturulmuştur. Üç farklı gruptan veri toplanması, araştırma sonuçlarının güvenilirliği ve geçerliği konusunda ilave bir kanıt oluşturmaktadır. Ayrıca, sahada gerçekleştirilen gözlemler ve bu gözlemlerin mülakatlara desteklenmesi; veri çeşitlenmesinin başka bir türünü oluşturmakta ve araştırmanın kapsamını zenginleştirmektedir.

Araştırma sorularının hazırlanmasında katılımcı işbirliği yöntemi kullanılmıştır. Hem emek arzı hem de emek talebi kesimlerinden alanda yeterli tecrübesi olduğu gözlemlenen, katılımcı profiline uygun kişilerin; araştırma sorularının oluşturulması ve sahada dikkat edilmesi gerekenler hakkında tavsiyeleri dikkate alınmıştır. Pilot uygulamalar sonrasında gerekli görülen güncellemeler yapıldıktan sonra görüşme formuna son hâli verilmiştir. Görüşme formlarının geçerliliğini sağlamak amacıyla, tez izleme komisyonunun önerileri dikkate alınmış ve etik kuruldan gerekli onay alınmıştır. Görüşmeler, katılımcıların yanıtları tekrara düşüp doygunluğa ulaşıncaya kadar sürdürülmüştür.

Çalışmanın güvenilirliğini artırmak için görüşmeler, yüksek kaliteli bir ses kayıt cihazıyla kaydedilmiş ve ardından çözümleme yapılarak yazıya aktarılmıştır. Kategoriler ve temalar arasındaki iç tutarlılığın değerlendirilmesi amacıyla tez danışmanı olan öğretim üyesi birlikte yeniden bir değerlendirme süreci gerçekleştirilmiş ve yapılan bu değerlendirmede 0.9 değerinde uyum sağlanmıştır (Cohen, 1960: 39). Fikir birliğine varılmayan durumlar açısından tema belirleme ve düzgün iş kriterlerini sınıflandırma süreçleri tekrar tartışılmış olup belirsizlikler ortadan kaldırılmıştır. Tez danışmanı ve tez izleme komisyonunda yer alan öğretim üyelerinin önerileri de dikkate alınarak yapılan son güncellemelerle araştırma soruları daha rafine bir hâle getirilmiştir. Çalışmanın geçerliliği, birden fazla strateji kullanılarak desteklenmiş ve elde edilen hikâyenin doğru bir şekilde aktarılmasına büyük özen gösterilmiştir. Katılımcıların farklı bakış açılarını ve anlam dünyalarını yansıtmak bu çalışmanın temel ilkelerinden biri olmuştur.

Mülakatlara başlanmadan önce araştırmacının kendini tanıtmayı ve ardından araştırma hakkında katılımcılara bilgi vermesi önceliklendirilmiştir. Katılımcılara

herhangi bir koşula bağlı kalmadan istenilen her aşamada çalışmadan çekilme haklarının bulunduğu ifade edilmiştir. Görüşmeler sırasında katılımcıların rahatça kendilerini ifade etmeleri ve perdelemeyen cevap verebilmeleri için kimliklerinin gizli kalacağı belirtilmiştir. Katılımcının bilgisi ve izni dâhilinde ses kaydı yapılmıştır. Katılımcılarla yarı yapılandırılmış görüşme formları üzerinden elde edilen veriler yazılı hâle getirilmiştir. Katılımcıların ifadelerinin değiştirilmeden aktarılması için kontrollü ilerlemeye dikkat edilmiştir. Görüşmeler sırasında doğru temanın ele alınması ve ifadelerin daha net anlaşılması için katılımcı teyidi alınmıştır. Grşmedeyken verilen cevapların ardından katılımcıların ifadeleri tekrardan kısaca özetlenip “Bunu mu demek istediniz?” sorusu eşliğinde katılımcıların söylemek istediklerinin doğrulaması yapılmıştır. Katılımcılar tarafından verilen geri bildirimlere göre gerekli düzeltmeleri yapılarak araştırma bulguları şekillendirilmiştir. Katılımcıların, araştırma sürecine aktif bir şekilde dâhil olmasıyla sonuçların doğruluğunun artırılması hedeflenmiştir. Böylece, iş gücü arzı ve talebi taraflarının; düzgün iş bağlamında çalışma hayatına ilişkin bakış aıların karşılaştırmalı olarak incelenmesine olanak sağlayan uygun bir zemin oluşturulmuş ve gerekli geçerlilik kontrolleri titizlikle yapılmıştır.

Bununla birlikte, işverene ait çalışma ortamı hakkında gençlere yöneltelen sorular karşısında; gençlerin, çalışma hayatına ilişkin keskin bakış açılarını törpüleyerek ifade etmesi, karşılaşılabilecek bir durumdur. Benzer etki, işveren açısından da geçerlidir. İşveren de kendi çalışanının yanında sert ifadelerden kaçınma ihtiyaı içinde olabilecektir. Bu yüzden, mülakatların işveren ve çalışanın birbirini göremeyeceği şekilde yapılmasına dikkat edilmiştir. Ancak bu durum bile katılımcıların üzerindeki psikolojik etkiyi tamamen ortadan kaldırmaya yeterli değildir. Her ne kadar görüşmeler çalışma ortamı dışında gerçekleştirilse de özellikle çalışan gençlerin içinden olma endişesiyle bazı durumlarda cevapları perdelediği gözlenmiştir. Bu durum, hâlihazırda çalıştıkları iş yerinden genel olarak memnun oldukları; daha önceki iş yerlerinde daha çok zorlukla karşılaştıklarına ilişkin vurgularında gözlenmiştir. Mülakat sorularında tekrarlayan bölümlerin olması, çapraz soruların mevcudiyeti; perdelenen cevapların ortaya çıkarılmasına katkı sağlamıştır. Görüşme formlarında yer alan sinama soruları ve açık uçlu sorular, verilen cevapların derinliğini artırarak bu durumun etkisini azaltmayı, çalışmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmayı hedeflemiştir. Görüşme formunun

açık uçlu sorulardan oluşturulması, öngörülemeyen hususların ifade edilebilmesi ve yüksek nitelikli verilere ulaşılabilmesine de katkı sağlamıştır.

4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmış olup derinlemesine görüşmeler kapsamında katılımcıların söylemleri ve davranışları aracılığıyla düzgün iş çalışma ortamı koşullarına ilişkin algısal yaklaşımları karşılaştırılmaktadır. Nitel araştırmalarda “merak duygusu” ve “anlamlandırma isteği”nden yola çıkılarak gözlem, görüşme vb. farklı yollarla veri toplanmaya çalışılmaktadır. Ancak, burada epistemolojik yapılandırma karşımıza çıkmaktadır. Dış dünya ile ilgili algılarımız objektif olmaktan öte yorumlara dayanmakta olup yorumlar ise mutlak gerçeklikten uzaktır. Sosyo-kültürel yapı, ailesel ve çevresel etkiler, geçmiş deneyimler yorumların ve dolayısıyla algıların şekillenmesinde etkilidir (Maxwell, 2018: 43). Düzgün iş ortamı algısı da kişinin eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik geçmişi ve beklentisi, çevresel faktörler gibi birçok etkenle şekillenmeye açıktır. Bu durum, araştırmanın sınırlılıklarından birini oluşturmakta olup söz konusu algısal farklılıkların ortak bir zeminde değerlendirilmesi için kuramsal tartışmalar ışığında düzgün iş ölçümüne ilişkin bir veri seti geliştirilmiştir. Algısal farklılıklar, geliştirilen düzgün iş ölçeği odağında değerlendirilmiştir.

Katılımcıların söylemlerinin ne anlama geldiğinin belirlenmesi, bir diğer sınırlılıktır. Görüşülenlerin neyi nasıl algılayıp, ne şekilde ifade ettiğinin çözümlenmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda, temaların ve çözümleme kodlarının doğru tayin edilmesi ve söz konusu sınırlılığın aşılması için katılımcı teyidi yönteminin kullanılması esas alınmıştır. Buna rağmen, katılımcının eğitim düzeyi, çalışma alanı, kişisel deneyimleri; entelektüel kapasitesini şekillendirmekte ve kendini ifade etme yeteneğini de etkilemektedir. Dolayısıyla, katılımcının anlatmak istediği durumu ifade etmek için kullandığı kelime dağarcığı ya da bilgi ve bilinç düzeyi yetersiz olduğunda, katılımcının teyidi yapılmış olsa bile, bu durum anlatılmak istenenin tam olarak doğru bir şekilde ifade edildiğine kanıt oluşturmamaktadır. Bununla birlikte, görüşülenlerden elde edilen bilgilerin gerçeği mutlak şekilde yansıtamayacağı nitel araştırmada genel kabul gören sınırlılıklar arasındadır (Bal, 2021: 167). Ayrıca, pozitif bilimlerin tersine fenomenolojik araştırmalarda tekrarlanabilirlik, genellenebilirlik de sınırlılıklar arasında kabul

edilmektedir. Nitekim fenomenolojik yöntemlerde aynı veriler üzerinde çalışan araştırmacıların bulguları farklılık arz edebilecektir (Creswell, 2023: 48). Söz konusu çalışmada, genelleme yapma kaygısı taşınmamakta olup kişisel deneyimlerden yola çıkılarak mevcut paradoksa ilişkin tablonun açıklanması hedeflenmektedir.

Nitel araştırma, kişilerle mülakat yapmanın ötesi olup nitel veri toplama sürecinin içindeki her bir aşamanın dikkatli tasarlanmasını gerektirmektedir. Söz konusu aşamalardan biri de saha çalışmasının yürütüleceği alanın belirlenmesidir (Barkin, 2008: 214). Gerçekçi tespitlerin yapılabilmesi için çalışma grubunun net bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. İş gücü piyasası çok çeşitli gereklilikler arz ettiğinden gerek işveren gerekse iş gücü açısından sağlıklı analizlerin yapılabilmesi için belirlenen çalışma alanının net bir şekilde tanımlanması önem arz etmektedir.

5. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ

5.1. Katılımcıların ve Araştırma Sorularının Sınıflandırılması

Araştırmada yer alan katılımcıların tanımlanması, hedef kitlenin belirlenmesi, çalışmanın bulgularının sağlıklı yorumlanması açısından önemlidir. Bu süreçte, yapılan mülakatlar 3 farklı grupta ele alınmıştır: İstihdamda olan genç iş gücü, işsiz olan genç iş gücü ve işverenler. Her grupta 10'ar kişi yer almaktadır. Saha çalışmasında görüşülen kişilerin genel tanımlanmasına ilişkin bilgilerin yer aldığı bir tablo oluşturulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Sınıflandırılması

Görüşülen Gruplar	Kişi Sayısı	Mezuniyet Durumu	Cinsiyet Durumu	Medeni Durum	Aile Eğitim Düzeyi
İstihdamda olan genç iş gücü	10 Kişi	4 MTAL 1 Önlisans 5 Lisans	2 Kadın 8 Erkek	3 Evli 7 Bekâr (Ailesiyle birlikte yaşıyor.)	10 İlkokul 4 Ortaokul 4 Lise 2 Lisans
İşsiz olan genç iş gücü	10 Kişi	4 MTAL 2 Önlisans 4 Lisans	3 Kadın 7 Erkek	10 Bekâr (Ailesiyle birlikte yaşıyor.)	
İşveren	10 Kişi	2 İlkokul 6 Sanat Okulu 2 Lisans	10 Erkek	10 Evli	İşverenlere bu konuda soru yöneltilmemiştir.

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

İstihdamda olan genç iş gücünün 6 tanesi önlisans ve lisans mezunu iken 4 tanesi mesleki ve teknik anadolu lisesi (MTAL) mezunudur. Çalışan gençlerden 2 tanesi kadın,

8 tanesi erkektir. İmalat sektöründe en çok aranan mesleklerde çalışanların önemli çoğunluğunun erkeklerden oluşması nedeniyle kadın çalışanlara ulaşmada zorluk yaşanmıştır. İstihdamda olan genç iş gücü katılımcılarının 3 tanesi evli, 7 tanesi bekârdır. Bekâr gençlerin tamamı, çalışıyor olmasına rağmen ailesiyle birlikte yaşamaktadır. Anne ve baba eğitim düzeyine bakıldığında; anne ve babaların büyük çoğunluğu ilkokul mezunlarından oluşmaktadır.

İşsiz gençlere bakıldığında ise katılımcıların tamamının bekar olduğu ve ailesiyle birlikte yaşadığı görülmektedir. İşsiz gençlerin de yarıdan fazlası üniversite mezunudur. Söz konusu sektörde ağırlıkla erkek çalışanların tercih edilmesi, iş arayanlar açısından da cinsiyet dağılımını benzer yönde etkilemiş olup 3 kadın ve 7 erkek ile görüşme yapılmıştır. İşsiz gençlerin tamamı bekar olup ailesi ile birlikte yaşamaktadır.

Görüşme yapılan işverenlerin tamamı evli erkeklerden oluşmaktadır. Söz konusu sektörde görüşme yapılabilecek kadın bir işveren ile karşılaşılmamıştır. İşverenlerin 6 tanesi meslek kazandırmaya yönelik eğitim veren, 30.12.2006 tarihli ve 26392 sayılı Resmi Gazete ile yürürlükten kaldırılan Akşam Sanat Okulu mezunudur. 2 işveren ilkokul mezunu, 2 tanesi ise lisans eğitimi almıştır.

Çalışmada katılımcıların bilgilerine doğrudan yer verilmediği için katılımcılara kodlar atanmıştır. Katılımcıların, kimlikleri açık olmayacak şekilde kodlanmış olup emek arzını oluşturan genç iş gücünü temsil eden katılımcılar “G.Ç (Genç Çalışan)-Sıra, Yaş, Cinsiyet ya da G.İ (Genç İşsiz)-Sıra, Yaş, Cinsiyet” ile emek talebi kesimini temsil eden işverenler ise “İşveren Sıra-Yaş, Cinsiyet” şeklinde ifade edilmiştir. Örneğin; *G.Ç-1, 25 Yaş, Erkek; G.İ-3, 24 Yaş, Kadın ve İşveren 7, 79 Yaş, Erkek* şeklinde kodlanmıştır.

Araştırmada her üç grup için 18 adet soru yer almaktadır. Her bir soru, araştırma kapsamında seçilen düzgün iş göstergelerinden en az biri ile ilişkilidir. Söz konusu göstergeler, Üçüncü bölümde detaylı anlatılan düzgün iş ölçümü yaklaşımları ışığında oluşturulmuş olup Ghai'nin düzgün iş performans endeksi göstergeleri ile Nizami ve Prasad'ın düzgün işi değerlendirirken mikro ve mezo düzeyde ele aldığı göstergelerden faydalanılmıştır. Böylece daha kapsayıcı, karşılaştırılabilir, farklı durumları da ortaya koyabilen bir gösterge setinin ortaya koyulması esas alınmıştır.

Araştırma soruları, araştırma kapsamında belirlenen işlevsel kriterlere göre sınıflandırılarak, her sorunun hangi kriteri ölçtüğü aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Tablodaki rakamlar, EK’te detaylı bir şekilde listelenen araştırma sorularının sırasını göstermektedir. Böylece, hangi sorunun hangi düzgün iş kriterinin ölçümüne yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Sorular, ilgili hedef kitleye özel olarak uyarlanmış; genç iş gücü ve işverenlerin aynı kriterlere ilişkin verdikleri yanıtların karşılıklı olarak değerlendirilmesine imkân tanıyacak şekilde aynı düzlemde sıralanmıştır.

Tablo 4. Araştırma Sorularının Sınıflandırılması

Genç İş Gücünün ve İşverenlerin Düzgün İş Algısının Düzgün İş Kriterleri Kapsamında Sorulara Göre Sınıflandırılması		
a.	Düzgün İşin Ekonomik ve Sosyal Bağlamı	1, 2, 18
b.	İş Hayatındaki Temel Beklentiler	3, 4, 5, 9
c.	İstihdam Fırsatları	2, 4, 5, 13
d.	Kabul Edilemez Çalışma	10, 13, 14
e.	İş Sağlığı ve Güvenliği	11
f.	Uygun Çalışma Süresi	12
g.	Yeterli- Adil Kazanç ve Verimli Çalışma	7, 8
h.	Aile ve Kişisel Yaşamla Uyumlu Çalışma	12, 15
i.	Genel Becerilerin Yükseltilmesi	6, 8
j.	İstihdam Güvencesi	13, 15, 16
k.	Temsiliyet Güvencesi	14, 17
l.	Gelir Güvencesi	7, 16
m.	Becerilerin Yeniden Üretilmesi	8
n.	Sosyal Koruma	14, 15
o.	İşten Çıkarma Prosedürü	13, 16
p.	Sosyal Diyalog ve İş Yeri İlişkileri	14, 17
q.	İstihdamda Adil Muamele ve Eşit Fırsat	7, 17

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

5.2. Bulgular ve Değerlendirme

Söz konusu çalışmada, derinlemesine görüşmeler sonucu elde edilen veriler analiz edilerek ana temalar belirlenmiş, ardından farklı kategorilere ayrılmıştır. İfadeler hedef grubun söylemlerine göre temalara ayrılmış olup belirlenen temanın hangi hedef gruba ait olduğu tabloda gösterilmiştir. Her bir kategori ile ilgili katılımcıların ifadelerine yer verilmiştir. Tablolarda yer alan gençler kategorisi ile hem işsiz hem de çalışan gençlerin görüşleri ifade edilmektedir. Sorulara verilen cevaplarda, gençlerin işsiz veya çalışan olmalarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gözlenmediğinden, tablolarda da böyle bir ayrıma gidilmemiştir. Gençlerin çalışma yaşamına ilişkin verdiklerin cevaplarının; yaş, iş deneyimi ve eğitim düzeyleri gibi değişkenlerle daha ilişkili olduğu görülmüştür.

5.2.1. Düzgün işin ekonomik ve sosyal bağlamı

Düzgün işin ekonomik ve sosyal bağlamı, çalışanların hem ekonomik hem de sosyal açıdan insan onuruna yaraşır çalışma koşullarına sahip olmalarını sağlayan faktörleri ifade eder. Ekonomik bağlam, çalışanların iş güvencesi, adil ücret, sosyal koruma ve gelişim fırsatları gibi işin maddi koşullarını kapsarken; sosyal bağlam, işyerindeki haklar, eşitlik, katılım, iş sağlığı ve güvenliği gibi işin toplumsal ve bireysel refah üzerindeki etkilerini ele alır. Bu kapsamda düzgün iş, bireylerin yaşam kalitesini artırırken, aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma ve toplumsal bütünlük için de önemli bir temel oluşturur. Söz konusu sosyal ve ekonomik etkiler; genç iş gücü piyasasının ekonomik ve toplumsal izdüşümü, toplumsal sınıf, yoksulluk, gelir düzeyi ve üretkenlik gibi genç iş gücünün yaşam kalitesini ve toplumsal refahını etkileyen konuları da kapsamaktadır. Bu doğrultuda, genç iş gücüne derinlemesine görüşmeler esnasında “İnsan onuruna yakışan iş şeklinde tanımlanan düzgün iş çalışma koşulları size neyi ifade ediyor?”, “İşverenlerin size sunduğu çalışma koşullarını tanımlar mısınız?”, “Düzgün işlerin önündeki başlıca engeller nelerdir?” soruları yöneltilmiştir.

Tablo 5. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -I

Düzgün İş Kriterleri	Temalar	Görüş Sayısı	Örnek Görüşler/Biçimlendirilmiş Anlam
Düzgün İşin Ekonomik ve Sosyal Bağlamı	Düzenli iş (-Çalışma saatlerinin düzenli olması -Ücretin güzel ve düzenli olması -İş ortamı ve iletişimin düzenli olması) (Gençler)	20	Uzayan çalışma saatleri Pis sanayi ortamı El-kol şakalarının yaygınlığı Sokak ağzıyla konuşulan çalışma ortamı Küfürlü konuşmaların yaygınlığı Çok düşük ücret teklifleri Ücretin güzel olması Açlık sınırının altında yaşama mecburiyeti
	İtibar görme ve saygınlık (Gençler)	18	İnsan yerine koyulma isteği İnsanın kendine yakıştırabileceği iş isteği Ezilmediğin iş olması Kimsenin dışlanmadığı iş ortamı Hor görülmediğin iş Sanki insan değil de karşıdaki robotmuş gibi muamele edilmesi Gençlerin alay konusu edilmesi Saygı gösterilmesi ihtiyacı Çalışanların tutumunun saygıdeğer olması İşçiye değer verilmesi Yerinde saymadığın iş
	Sosyalleşme ihtiyacı (Gençler)	18	Gezme ihtiyacı Kendisine, ailine ve arkadaşlarına vakit ayırma isteği

			Vardiyalı çalışmanın sosyalleşmeye izin vermemesi Hobilere vakit ayırma isteği Çalışırken eğlenilebilecek bir iş isteği Sosyal hayata ayak uydurulabilecek çalışma koşulları ihtiyacı İşin işte bittiği çalışma koşulları özlemi Sosyal hayatın kısıtlanmadığı bir çalışma ortamı isteği Mesaide telefonu kullanabilme isteği
	Yeni mezun tuzağı (Gençler)	17	İyi ustalığın yaşla ilişkilendirilmesi Yeni mezuna kötü koşullarda iş verilmesi Yeni mezunlara iş yapabilirlik açısından güvenilmemesi Yeni mezuna karşı önyargılı olunması Nitelikli gençlerin değil, zorluklara dayanacak gözü açılmamış küçük yaştaki gençlerin işe alınma önceliği İşverenlerin nitelikli değil, tecrübeli personel arayışı
	Gençlerin sömürülmesi (Gençler)	15	3-4 kişinin yapacağı işin 1 kişiye yüklenmesi İş yükünün çok olması İnsani olmayan koşulların teklif edilmesi Hayat pahalılığı karşısında teklif edilen komik ücretler İşverenlerin nitelikli de olsa gençleri kendilerini kanıtlayana kadar ezmesi
	İşin düzgün olması (İşverenler)	10	Kaliteli bir iş Müşterinin memnuniyetinin esas olduğu bir iş Herkesin işini doğru yapması, düzgün yapması İşin hakkını vererek yapılması
	Aile ortamının sağlanması (İşverenler)	10	Patrondan ziyade abi-kardeş ilişkisi Güven veren çalışma ortamı Çalışanların kendini güvende hissetmesi Bir isteği olduğunda işverenin kapısına gidilebilmesi Derdi olduğunda çekinmeden işvereniyle paylaşması
	Standart çalışma düzeni (İşverenler)	6	Düzenli 'isteğe bağlı' fazla mesai yaptırılması Fazla mesailerin bir düzeninin olması Günlük çalışma saatlerinin belli olması

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Genç iş gücü, düzgün işin ne olması gerektiğini; çalışma ortamında memnun olmadıkları koşullar ve karşılaştıkları zorluklar üzerinden tanımlamıştır. Düzgün işin gençlere neyi ifade ettiği ile ilgili olarak genç katılımcılarının cevaplarının “düzenli bir iş” üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Düzenli bir iş ile neyi kastettikleri sorulduğunda; “çalışma saatlerinde düzen, ücrette düzen, çalışma ortamı ve iletişimde düzen” yönünde açıklamalara yer verilmiştir. “Güzel ücreti olan”, “temiz ve nezih bir iş ortamının” yanında “sokak ağzının kullanılmadığı”, “herkesin birbirine saygı gösterdiği”, “küfür ve

el şakasının olmadığı”, “hor görülmediğın”, “insanın kendine yakıştırabileceğı” işin, düzgün işi ifade ettiğı şeklindeki düşüncelere neredeyse her görüşmede rastlanmıştır. Gençlerin, düzgün işi tanımlarken sıklıkla “itibar görülen, saygınlığı olan işler” şeklinde vurgu yapması da dikkat çekicidir. Düzgün iş, gençler açısından hem ekonomik olarak hem de toplumsal açıdan “ezilmediğın iş” olarak özetlenmiştir.

“İnsanlıktan çok uzak insanlar var. Genel olarak saygıdan, sevgiden uzak; iş arkadaşları ile olan iletişimde. Yıllardır burada çalışıp da iş arkadaşlarına ağız dolusu küfür eden insanlar var.” (G.Ç-5, 25 Yaş, Erkek)

“Düzgün bir iş yerinde herkesin sevgiyi, saygıyı bilmesi lazım. Son çalıştığım yerde el şakası, küfür vb. sıkıntılar vardı. Sanayi ortamında çok dalga geçme durumları oluyor.” (G.İ-1, 20 Yaş, Erkek)

“Düzgün iş bana insanca çalışmayı ifade ediyor. İnsan yerine konulduğın, hor görülmediğın, mobbing ve baskı altında kalmadığın iş.” (G.İ-2, 24 Yaş, Erkek)

“Kimsenin dışlanmadığı, ücreti düşük olmayan, işin işte kaldığı, sosyal hayata ayak uydurabileceğim bir iş.” (G.İ-3, 25 Yaş, Kadın)

“Temiz, düzenli bir sanayi ortamında çalışmak istiyorum. Düzensizlik iş yerinde verimin azalmasına, mutsuzluğa neden oluyor. Çalıştığın yerin temiz düzenli olması lazım.” (G.İ-7, 23 Yaş, Erkek)

“En son çalıştığım fabrikada bıyıklarına motor yağı bulaşmış kediyi ortalıkta gördüğümde kendime benim bu pis ortamda ne işim var diye sordum?” (G.Ç-2, 25 Yaş, Erkek)

“Düzgün çalışma modeli olmalı. Düzgün çalışma saati. Düzgün haklar, servis hakkı, yemek hakkı, mesai hakkı, kılık kıyafette konusunda düzgün olmalı, bir düzeni, bir nizamı olmalı.” (G.İ-1, 25 Yaş, Erkek)

“Düzenli bir iş olsun. Düzenli bir yere gireyim. O gireceğim yer de üç sene, beş sene çalışmak isteyeceğim bir yer olsun. Gir çık yapmaktan, savrulmaktan sıkıldım açıkçası. (G.İ-6, 26 Yaş, Erkek)

“En başta maaşlar, iş güvenliği, yan haklar olmalı düzgün işte. En basitinden yaptığınız işte oturduğunuz bir sandalyenin bile rahat olması bir etken orada. Size öğle

yemeğinde sunduğu yemek, oraya koyduğu su, molalarda koyduğu çay, kahve bile bir etken. Bence böyle ufak sırlarla saklı.” (G.İ-4, 23 Yaş, Erkek)

İşverenler ise düzgün işi, işçiliğiyle kalitesiyle düzgün bir ürünün ortaya koyulduğu iş olarak tanımlamaktadır. Düzgün iş, çalışanlar tarafından zamanında, uygun kalite standartlarında üretilen, sorunsuz teslim edilen iş şeklinde algılanmaktadır. İşverenler, düzgün iş ile çalışma ortamı koşullarını ilişkilendirmemekte olup üretim sürecinin çıktısı odağında tanımlama yapmaktadır. Söz konusu durum, daha en başta; genç iş gücü ile işverenlerin düzgün işe bakış açısındaki farklılığı gösterir niteliktedir.

“Düzgün iş deyince benim anladığım şu: Kim ne yapıyorsa yapsın, düzgün iş yapsın. Aynası iştir kişinin derler ya. Ben hayatım boyunca bu prensiple çalıştım. Kalitesi, teslim süresi, müşteri memnuniyeti, her şey önemli.” (İşveren 7, 79 Yaş, Erkek)

“Size çöpçülük verdiler. Bir sokağın sorumlusu oldunuz. O sokağı öyle bir süpürün ki bunu yapan en mükemmel eserini yapmış. Vay ne süpürmüş, esere döndürmüş. Düzgün iş bende bu. Çok güzel.” (İşveren 2, 43 Yaş, Erkek)

İşverenler, kendi hedefleri doğrultusunda 'düzgün iş'i tanımlarken, çalışanlar ise kişisel ihtiyaçları ve beklentileri çerçevesinde bu kavramı değerlendirmektedir. Bakış açılarındaki söz konusu farklılık, ortak bir paydada buluşmayı zorlaştırmakta ve işverenlerin neden düzgün iş ortamı sunamadıklarını açıklamaktadır. Düzgün işe yüklenen anlamlar arasındaki uyumsuzluk, işverenlerin neden 'düzgün iş' ortamı sağlamadıkları sorusunun yanıtlarından birine işaret etmektedir. İşverenler, düzgün işi kendi penceresinden tanımlamıştır. Çalışanlarına da kendi değerleri çerçevesinde çalışma ortamı sunmaktadır.

Comesana ve McGrath'ın çalışmasında belirtildiği gibi algı öznel bir durum olduğundan farklı insanlar; olayları ve kavramları farklı algılamaktadır. Düşünce sistemi, karar verme tutumları, dünyayı anlamlandırmaları; algısal farklılık üzerine kuruludur. Toplumsal düzlemde algıyı şekillendiren psikolojik, sosyolojik ve ekonomik çok sayıda etken söz konusudur. İçinde bulunulan ruh hâli, önceki tecrübeler, kendi sosyal çevresinden öğrendiği sosyal normlar ve kişisel beklentiler algıların şekillenmesinde etkilidir (2016: 992). Bunun yanı sıra toplumun farklı kültür, köken ve kesimlerine ait olan değer yargıları da algısal farklılıkları beslemektedir (Pam, 2013: 103). Mullins

(2005: 434), Kreitner ve Kinicki (2018: 397) tarafından yapılan çalışmalar da bu savı desteklemektedir. Söz konusu algısal farklılıklar, iş yerinde yönetimi etkilemekte olup işveren ve iş gücü kesiminin aynı kavramı kendi bakış açılarıyla değerlendirmesine neden olmaktadır. İşverenlerin küresel rekabet ortamına uyum sağlama çabası, kendine maliyet olacak bütün unsurlara mesafeli yaklaşmasını beraberinde getirirken; sürekli iletişimde olma hâlini içselleştiren genç iş gücünün düzgün işten beklentisi de bu doğrultuda şekillenmektedir.

Gençlerin iş ve yaşam dengesine verdiği önem oldukça çarpıcıdır. Düzgün bir işte çalışma saatlerinin daha kısa olması gerektiğine neredeyse her cevapta rastlanmıştır. Kendine vakit ayırabilmenin gerekliliği ile gezme ve yeni yerler görme ihtiyacı cevaplarda öne çıkmıştır. Haftada en fazla 5 gün ve günde en fazla 8 saat çalışmanın olması gerektiği, cumartesi gününün de tatil olması ihtiyacı, patronların yeter ki iş yetişsin bakış açısıyla yaptırdığı ücret karşılığındaki fazla mesailerin bile bir yerden sonra çekilmez olduğu sıklıkla vurgulanmıştır. Bu kapsamda vardiyalı çalışma da gençler tarafından tercih edilmeyen bir çalışma şeklidir. Vardiyalı çalışmanın sosyal hayattan kopuk olduğu, herkes dışarıda hayata karışırken düzensiz saatlerde çalışmanın hayatın ritmi ile uyuşmadığı dile getirilmiştir.

Çalışma sürelerinin azaltılması, iş gücü piyasasında oldukça tartışılan konu başlıkları arasında olup güncelliğini korumaktadır. Çalışma saatlerinin kısaltılması ile çalışanların iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesine katkı sağlandığını ve bu sayede daha yüksek iş tatmini ve motivasyon kazanıldığını gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Eren, 2021: 49). Çalışma sürelerinin kısaltılması, çalışanların daha fazla kişisel zaman geçirmelerine ve böylece sosyal hayata karışmalarına olanak tanımaktadır. Motivasyonun artmasıyla birlikte çalışan bağlılığının da artması beklenmekte olup iş gücü devrinin azalmasına ortam sunulmaktadır. Bu durum, düzgün iş kavramının gereklilikleri ile örtüşmekte olup iş gücünün verimliliğinin artırılmasına katkı sağlanmasının yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği açısından yoğun çalışmanın neden olabileceği riskli ortamların azaltılması beklenmektedir. Uzun çalışma saatleri, iş kazalarının yanı sıra meslek hastalıklarına da zemin hazırlamaktadır (Uğurlu ve Yıldız, 2024: 2). Çalışma sürelerinin kısaltılması, düzgün işin temel unsurlarından biri olan çalışan refahına önemli katkılar sağlayarak iş gücü piyasasında daha sürdürülebilir bir yaklaşım ortaya koymaktadır.

Sosyalleşme ihtiyacının öncelikli olduğu, gençlerin önemli bir çoğunluğu tarafından dile getirilmiştir. Bu kapsamda işletmelerde; yapılan işe odaklanılması ve iş güvenliği gerekçesiyle getirilen çalışma saatleri içindeki telefon kullanma yasağı oldukça eleştirilmektedir. Sosyal medya ve sanal iletişim kanalları aracılığıyla sosyalleşme ve ‘eğlenceli’ vakit geçirme ihtiyacını giderebilen gençler için telefonundan uzak kalma ciddi bir zorluk olarak algılanmaktadır. Düzgün işi eğlenebileceğim bir iş, yaparken zevk aldığım iş, hobilerime vakit ayırabileceğim iş şeklinde betimleyen cevaplar da gençlerin bu bakış açısını desteklemektedir. Bununla birlikte, gençlerin sosyalleşmek ve gezmek için ücretlerin yetersiz olması hakkındaki şikayetleri; sosyal hayata verdikleri öneme işaret etmektedir.

“İşin özel hayatıma taşınmadığı, hobilerimi yapabileceğim bir iş zor olmamalı aslında.” (G.İ-10, 23 Yaş, Kadın)

“Çalışabilecek güzel bir ortam ararım. Mesela çalıştığım yerin iş saatleri... Ben şahsen 3 vardiya çalışıyorum. Ama 8-5 çalışma, hafta sonu tatili benim en çok istediğim şeylerden biri. Çalışırken telefon kullanamıyoruz. Yasak. Mesela çalıştığım yerde gün boyu değil ama gün içinde telefona bakmak veya kullanmak isterim.” (G.Ç-3, 22 Yaş, Erkek)

“Eğer uzun süre çalışıp da hak ettiğin ücreti alıyorsan o yönden pek bir sıkıntı olmamalı. Ama ailesi olan biri için yine sıkıntı olabiliyor. Ailesiyle vakit geçiremiyor. Ailenle vakit geçiremedikten sonra o parayı kazanmanın ne anlamı var? Harcayamadıktan sonra ne anlamı var?” (G.İ-8, 18 Yaş, Erkek)

“Haftanın 6 günü çalışmaya karşıyım. Çünkü pazar günü ben temizlik mi yapacağım? Kendime vakit mi ayıracağım? Gezeceğim mi? Hafta içi ve zaten toplam 6 gün gezemiyorum.” (G.Ç-3, 22 Yaş, Erkek)

Gençlerin sosyal hayata verdikleri önemi gösteren örnekleri çoğaltmak mümkündür. Bir işveren yan haklar olarak sağlanan ve yaklaşık 2 bin TL değerinde olan market alışverişi çekinin gençler tarafından aynı değerde başka bir imkânla değiştirilmek istendiğine dikkat çekmiştir. Gençlerin hâlihazırda ailelerinin yanında kaldıkları için market alışverişine ihtiyacı olmadığını belirttiğini, evin gıda alışverişlerinin zaten aileleri

tarafından karşılandığı için söz konusu imkânın kafelerde, restoranlarda geçerliliği olan harcama kartları ile değiştirilmesini istediklerini dile getirmiştir.

Sosyalleşme ve itibar görme ihtiyacının ardından ücretlerin yetersizliği; ücretlerin asgari ücrete indirgenmesinin adaletsizliği, gençlerin tamamı tarafından dile getirilmektedir. Sanayi ortamında çalışmanın zaten çok zor olduğu, gün boyu ayakta olunması gerektiği ve fiziksel olarak zorlayıcı şartlarda çalışılmasına rağmen ücretlerin kira giderini bile karşılamada yetersiz olduğuna vurgu yapılmaktadır. İşverenlerin daha yüksek ücret sunması durumunda, gençlerin de daha yüksek çalışma motivasyonuna sahip olacağının altı çizilmiştir.

“Maaş çok önemli. Bir kadın olarak söylüyorum bunu. Ben şu an evde kalıyorum. Kiramı kendim ödemek zorundayım. Ama aldığım maaş kirama bile yetmiyor. Bunlar zor yani. Yoğun bir iş var. Sabahtan akşama kadar ayaktayız. Ve açlık sınırının altındayız.” (G.Ç-4, 21 Yaş, Kadın)

“İş başvurularım sırasında gerçekten insan dışı tekliflerde bulundular. Normalde hak ettiğim ücreti vermeyerek, asgari ücretin bir tık üstünü teklif ediyorlar. 3 seneye yakın tecrübem var üstelik. 3-4 kişinin yapabileceği işi tek bir kişiden bekliyorlar.” (G.İ-6, 26 Yaş, Erkek)

“Düşük maaş verilmemeli. O pozisyon için belirlenen neyse o verilmeli. Bence zaten bu saçma bir politika. Çünkü dediğim gibi her şirketin kafasında belli bir aralık var ama işverenler en düşüğüne yöneliyorlar. Şunu düşünmüyorlar: Eğer sen bu adama iyi maaş verirsen bu adam daha özverili çalışır. İşini daha severek bitirir.” (G.İ-5, 25 Yaş, Erkek)

“Nitelikli personelden ziyade aslında aradıkları; işi, istedikleri ücrete yaptırabilecekleri personel. 3 yıl tecrübeliyle yeni mezun arasında maaş farkı var. Asgari ücretle yeni mezunu işe aldıklarında aradaki maliyet farkını kapatabiliyorlar. Onlar da tecrübe kazanana kadar ücretten fedakârlık yapıyorlar.” (G.Ç-2, 25 Yaş, Erkek)

“Gençlere güven yok nitelikli olsun diyorlar ama tecrübeli istiyorlar asıl. Halbuki iyi ustalık sadece yaşla ilgili değil.” (G.İ-8, 18 Yaş, Erkek)

“Tecrübe bekliyor herkes. Ama tecrübe kazanması için bir işe girebilmek lazım. İş verilmediğinde tecrübe kazanamıyor gençler. Hem mühendis hem sertifikalı da olsan tecrübe bekliyorlar.” (G.İ-3, 23 Yaş, Kadın)

Bununla birlikte, düzgün iş koşullarının yalnızca tehlikeli işlerde mümkün olabileceğine dair bir inanç dikkat çekmektedir. Tehlikeli işlerden daha çok para kazanıldığı, tecrübe kazandıktan sonra tehlikeli iş sınıflarındaki ücretlerin asgari ücretin yaklaşık 1,5 katına çıkabileceği ifade edilmiştir. Tecrübesiz bir gence, gerekli sertifikaları olması durumunda bu tarz tehlikeli meslekler için asgari ücretin en fazla %20 fazlasının teklif edildiği; ancak işverenlerin iş güvenliğini yeterince sağlamadığı için bu paraya değmediği vurgulanmaktadır. İş güvenliği eksikliğinin, gençlerin tehlikeli gördükleri işlerden uzak durmasında etkili olduğu tespit edilmiştir.

“Düzgün iş var ama nasıl desem tehlikeli iş sınıfına giren büyük firmalarda var. Onlar da sendika var, maaşlar daha yüksek. Ama risk yüksek.” (G.İ-6, 26 Yaş, Erkek)

“Çalışırken mesela bir kaza geçersen, bir uzvun kopsa o saatten sonra o ücretle yine bir şey yapamayacağım. Tazminat alırsın, tazminat da pek bir işine yaramaz. Uzvun kopmuş artık, o saatten sonra pek bir anlamı kalmıyor...” (G.İ-9, 22 Yaş, Erkek)

“Tehlikeli işlerde daha çok kazanıyorsun evet ama can güvenliğinin tehlikede. Üstelik de çok fazla fark yok ücretlerde, tecrüben olmadıktan sonra hele...” (G.Ç-4, 21 Yaş, Kadın)

Gençler için düzgün iş kavramının en önemli bileşenlerinden biri, yüksek ücret olarak öne çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, sosyal hayatla bağların kopmaması, toplumsal statünün korunması ve sosyalleşme olanakları da gençlerin düzgün iş tanımında önemli bir yer tutmaktadır. Öte yandan, tehlikeli işlerin gençler için telafisi mümkün olmayan kayıplara yol açabileceği düşüncesi, bu alanlara olan ilgiyi azaltmaktadır. Tehlikeli işler, daha yüksek iş kazası riski taşıdığından, gençlerin hem fiziksel hem de sosyal yaşantılarını olumsuz etkileyebilme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, gençler genellikle daha güvenli ve düşük riskli işlere yönelmeyi tercih etmektedir.

Ancak, tehlikeli işlerdeki emek kıtlığı, işverenlerin bu alanlarda daha cazip olanaklar sunmasına neden olmaktadır. Özellikle yüksek ücret gibi telafi edici avantajlar, tehlikeli işleri gençler açısından daha çekici hâle getirebilmektedir. Bu durum, Adam

Smith'in "telafi edici ücret farklılıkları" teorisinde ele aldığı "ölüm ve yaralanma riski" kavramıyla örtüşmektedir. İşverenlerin, tehlikeli işlerde çalışacak iş gücünü temin etmek amacıyla uyguladığı yüksek ücret politikaları, gençler tarafından bu işlerin düzgün iş koşullarına daha uygun olduğu şeklinde algılanabilmektedir (Biçerli, 2019: 193).

Ücretlerin düşüklüğü, gençlerin ortak bir şikayeti olarak öne çıkmaktadır. Büyük şehirlerde sunulan ücretlerin daha yüksek olduğu belirtilse de Ankara, İstanbul ve İzmir gibi metropollerdeki yaşam maliyetlerinin de aynı oranda artması, gençlerin ekonomik zorluklarını hafifletememektedir. Özellikle hayata yeni atılan bir genç için, bu yüksek maliyetler, sunulan ücretlerin etkisini ortadan kaldırmakta ve maddi zorlukların devam etmesine neden olmaktadır. Teklif edilen ücretlerin kiralari bile karşılamadığı, açlık sınırının bile altında olduğu, tek başına ayrı eve çıkmak ve diğer giderleri karşılamak için yeterli olmadığı, bu yüzden gençlerin ailelerinin yanında yaşamak zorunda kalmaları ücretlerle ilgili en çok dile getirilen hususlardandır. 2024 yılı Kasım ayı Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Haber Bülteni verilerine göre açlık sınırı (dört kişilik bir ailenin aylık gıda harcaması tutarı) 20.562 TL iken, asgari ücret netinin 17 bin TL olduğu düşünüldüğünde; verilen ücretlerin insan onuruna yakışan yaşam koşulları için yetersiz olduğu görülmektedir.

"Ücretler düşük bu arada. Kesinlikle düşük. Minimumla başlatmayı her zaman talep ediyor işveren." (G.İ-4, 23 Yaş, Erkek)

"İşverenler gençlere haklarını veriyor ama kesinlikle asgari düzeyde veriyor. Hatta eksikliğini bile veriyor diyebilirim." (G.Ç-2, 25 Yaş, Erkek)

"Düzgün standartlarda yaşamak için ben asgari ücretin iki katı istiyorum. Normalde de asgari ücretin 1,5 kat fazla olması lazım. Asgari ücretle çalışan 12 bin kiralı bir yerde oturabilir mi sizce?" (G.İ-2, 24 Yaş, Erkek)

Ücretlerin düşük olduğunu kabul etmekle beraber ülke ekonomisinin durumu ele alındığında başka türlüünün mümkün olmayabileceğini, gençlerin az çalışıp çok para kazanmak istemesini ve gençlerin kolayca kaçmasını eleştiren genç katılımcılar da mevcuttur.

"Ücret seviyesi ülkemizde genel olarak çok düşük. Ücret hep düşük her yerde düşük. O yüzden ücret konusunu ben çok değerlendiremiyorum. Büyük bir sorun ama

bunun bir çözümü de yok. Şu anki ekonomide durum biraz da böyle. Şimdiki gençlerde de biraz kolaya kaçma durumu var.” (G.İ-4, 23 Yaş, Erkek)”

Katılımcıların genel durumu değerlendirildiğinde, gençlerde iş arama süresi uzadıkça ücret beklentisinin düştüğü gözlenmiştir. Bununla birlikte, çalışma hayatına yeni başlamış gençlerin çalışma koşullarına ilişkin beklentileri daha yüksek iken, yaşı daha büyük evlenip çoluk çocuğa karışmış olan gençlerin daha düşük beklentilerle çalışma hayatında yer aldığı gözlenmiştir. Bu durum, Lennerlöf’ün (1988) bahsettiği insanların kontrol edilemeyen durumlarda çaresizliği öğrendikleri gerçeği ile uyumaktadır. İnsanların günlük ve çalışma hayatında, iyileştirme ve müdahale etme fırsatının olmadığı noktalarda öğrenilmiş çaresizlik riski ortaya çıkmaktadır (Lennerlöf, 1988: 216).

“İnsan yerine konulmuyoruz. Patron günaydın bile demiyor. Ama şimdi biz kendimizi patronların yerine koyamayız. Yani o selam verse de vermese de önemli değil. Ben işçiyim orada. O benimle muhatap olmaz. Merhaba eder ise biz de deriz, bir şey sorarsa biz de söyleriz..Bizim koşullarımız çok kötü değil aslında ama yani maaşlar biraz kıpırdasa güzel olur” (G.Ç-5, 29 Yaş, Erkek)

İş tecrübesi arttıkça mevcut iş gücü piyasasına ait gerçekliğin keşfedilmesi, başka bir deyişle öğrenilmiş çaresizliğin de etkisiyle çalışma koşulları açısından beklenti düşmektedir. Yeni iş aramaya başlayan gençler, emek piyasasındaki genel durum hakkında sınırlı bilgiye sahip olduğundan en iyi pozisyondaki koşulları kendine rol model almaktadır. Bu durum gençlerin mevcut iş gücü piyasalarını yakından tanıma(ma)sıyla da ilişkilidir. Nitelikli gençlerin tecrübe kazanması, her zaman yüksek ücretli işleri ve daha iyi çalışma koşullarını beraberinde getirmemektedir. Emek piyasasındaki mevcut dinamikler hakkında bilgi sahibi olunduktan sonra yeni mezun iken “hak edildiği” düşünülen koşulları talep edebilme cesareti kırılabilir.

“Ücret veriyoruz, iş beğendiremiyoruz diyorlar bir yandan. Hani verdikleri ücret ortada. Onlar için asgari ücret bile yüksek bir ücret baktığınız zaman. Suistimal ediyor aslında genci. 25 bin ücret teklif ettiler bana. Ancak ben o parayı reddettim başlarda hep. Çünkü ben iki katı ve üzerini istiyordum açıkçası. Ben o kadar okumuşum. Kendimi

geliştirmişim. Artı üstüne sertifikalar almışım. Eğitimler almışım. Yakıştıramadım kendime açıkçası.” (G.İ-9, 22 Yaş, Erkek)

Bununla birlikte, ücretten bağımsız olarak kariyer ilerleme imkânlarının gençler açısından ayrı bir yere sahip olduğu gözlenmiştir. Ücret ile birlikte mesleki doygunluğun, ilerleme basamaklarının olması da gençlerin dikkat ettikleri hususlar arasında gelmektedir.

“Yaptığın iş bana bir şey katmalı kesinlikle. Bana bir şey katmayan işler ömür törpüsü çünkü. Yani kişiye hiçbir şey katmayan olduğu yerde sayan.” (G.İ-8, 18 Yaş, Erkek)

“Şimdiye kadar 5 tane patron gördüm. Bunların hepsi farklı farklı yapıdaydılar. Bir tanesi vardı mesela aşırı kurallara dikkat eden, nizami bir patrondur. O hakları veriyordu. Ama ben orada gelecek göremediğim için ayrıldım.” (G.Ç-1, 25 Yaş, Erkek)

“Asgari ücretin iki katının altında çalışmam bu saatten sonra. Çok istediğim bir yer olursa tabi ki kabul ederim. Yoksa niye kabul edeyim? Ben orada bir yerlere gelebileceğime inanıyorsam, kabul ederim. Benim de hayallerim var, gelecek planlarım var, ideallerim var.” (G.İ-2, 24 Yaş, Erkek)

Eğitim düzeyi daha yüksek olan gençlerde “ben o kadar okumuşum” bilinciyle daha iyi koşullarda; daha yüksek ücret ve daha saygı duyulan konumlarda çalışması gerektiğine dair güçlü bir inanç görülmektedir.

“Patron 20 bin liraya iş teklifi sunuyor. Bizler okumuş gençler olarak, üniversite bitirmiş gençler bu paradan tatmin olmuyoruz. O kadar okul okuduk, bu para bize yetmiyor ki.” (G.İ-7, 23 Yaş, Erkek)

Bununla birlikte, üniversite mezunu genç çalışanlar ile mesleğe yıllarını vermiş, uzun süredir fabrika ortamında çalışarak işi öğrenmiş alaylı ustalar arasında statü sorunu gözlenmiştir. Gençlerin, yıllarını akademik eğitime vermesinin “haklı” gururu ile alaylı ustaların, bu işi yıllarca ter dökerek yapmasının bilgeliği çatışmakta; herkesin kendini farklı yere konumlandırma mücadelesi göze çarpmaktadır. Nitekim fabrika ortamlarında genç çalışanların alay konusu edilmesi; düzgün işte olmaması gereken, gençlerin sıklıkla

dile getirdiği olumsuzluklar arasındadır. Gençlerin toplum içinde küçük düşürülmesi; düzgün işin gençler üzerinde sosyal bağlamdaki etkisini gösteren diğer bir husustur.

“Ben çıktım işi bıraktım, alay ettiler benimle orada. Şakalaşmalar falan... Fabrikada alay konusu ediyorlar. O zamanlar kaynakçı belgesi eğitimi alıyordum. Bana dediler ki “Kaynağı çıplak gözle yaparsan daha çabuk öğrenirsin.” Ben de dinledim. Bir hafta gözlerim bozuldu, göremedim.” (G.İ-6, 26 Yaş, Erkek)

Gençlerle eğitim seviyesi daha düşük orta yaşın üzerindeki çalışanların arasındaki ‘alaylı- mektepli’ mücadelesinin, gençlerin sanayi ortamında çalışma motivasyonlarının kaybolmasının en önemli nedenlerinden biri hâline geldiği görülmektedir. Üniversite mezunu olmalarına rağmen gençlerin; CNC makinesinin anteni olmadığı gibi temel bir bilgiye sahip olmamaları, eğitim sisteminin sektörün güncel ihtiyaçlarına uygun şekilde kendini yenilemesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

“Göz alışkanlığı var. Bizim makinelerin sayacından okuduğumuz değeri adam sayaca bakmadan anlıyor, geçiyor. Böyle olaylar oluyor. Bir arkadaşım anlatmıştı. CNC makinesinin antenini aratmış yaşlı ustalar işe yeni giren mühendislere. Bu makinenin anteni çekmiyor, düzeltin gelin çatıda diye. Biz 5 yıl okumuşuz ama CNC makinesinin tezgahı olmadığını bilmiyoruz. Adam 40 senedir bu işi yapıyor. Sen mühendisim diye hiçbir şey bilmeden adamdan yüksek pozisyona geçmeye çalışıyorsun” (G.İ-9, 22 Yaş, Erkek)

“Yeni mezunsun ama bilmiyorum diyemiyorsun. Dalga geçme olayı çok fazla var sanayide. Yapamadığını anladıklarında kenara git, çekil diye hor görülüyorsun. Gücüne gidiyor tabi.” (G.Ç-3, 22 yaş, Erkek)

“Gençlerle deli dalga geçiliyor. Herkes birbiriyle dalga geçer. Çalışma ortamı pistir sanayide.” (G.Ç-2, 25 yaş, Erkek)

İşverenlere yönelik yukarıdaki düzgün iş tanımlama sorularının yanı sıra emek talebi tarafı olarak çalışanlarınıza sunduğunuz iş koşulları nelerdir? sorusu yöneltilmiştir. İşverenlerin kendileri tarafından iş gücüne sunulan koşulları, daha soyut ifadelerle dile getirdiği gözlenmiştir. İşverenlerin neredeyse tamamı, gençlere öncelikle güvenli bir aile ortamı sunduklarını ifade etmiştir. Bu ortamın, çalışanlar için ücretten de öte bir değer

olduğuna vurgu yapılmıştır. Çalışanların kendileri ile bir sıkıntısı olduğunda çekinmeden iletişime geebildiklerinin, aile yakınlığı içinde alışabildiklerinin altı çizilmiştir.

“İşçi, parasından önce huzuruna bakar. Eleştiren, küçümseyen, azarlayan çalışma ortamından ziyade güven ortamını sağlamak önemlidir. Rahatlıkla benimle görüşebilir arkadaşlar. Sahadayımdır. İstesem yukarıda odamda oturabilirim. Ben odada otursam merdivenleri çıkmak zorundalar, kapıyı tıkladmak zorundalar, kapıyı açmak zorundalar. Bu zorundalıkların tamamını insanlar üzerinden alıyorum.” (İşveren 2, 43 Yaş, Erkek)

“Oluşturmaya çalıştığımız güven ortamı. Derdini, sıkıntısını bize dökmesi... Gelip “Ben evleneim. Bana borç verebilir misin?” diyor. Borç isteyecek biri var hayatınızda. Gece rahatlıkla 11’de arayabileceğiniz... “Yolda kaldım, beni buradan aldırabilir misin?” dediğinde onu aldırın biri var.” (İşveren 5, 50 Yaş, Erkek)

Bunun dışında ücret, mesai saatleri, kayıtlı çalışma vb. somut koşullar doğrudan sorulduğunda ise verilen ücretlerin duruma göre değiştiği, haftada 45 saatlik çalışma süresinin olduğu, kayıt dışı kimsenin çalıştırılmadığı, hafta sonu cumartesi ve pazar günleri tatil yapıldığı belirtilmiştir. Yasal düzenlemelerde yer alan hususların usulüne uygun yapıldığı vurgulanmıştır. Her ne kadar yasal düzenlemelerin dışına ıkılmasa da ücret dâhil çalışma haklarının asgari düzeyden sunulması ve bunun bir rutin hâline getirilmesi, tartışmalı noktaları beraberinde getirmektedir.

Asgari ücretin insan onuruna yakışır bir hayat için yeterli olup olmadığı hakkında işverenlerin ne düşündüğü merak edilmiştir. Bir işveren, asgari ücretin karı-koca birlikte çalışıldığı takdirde yeterli olabileceğine dikkat çekmiştir. İşverenlerin önemli bir kısmı mevcut ekonomik düzende kendilerinin de zor durumda kaldıklarını, kendi işletmelerinin varlığını sürdürebilmek için yüksek maliyetlere katlanmak zorunda olduklarını ifade etmiştir. Nitekim araştırmaya konu olan işletmeler; genel itibariyle küçük ve orta ölçeklidir. Bağımlılık kuramı ve merkez-evre ilişkileri kapsamında bakıldığında, bu işletmeler; ekonomik karar alma süreçlerinde daha etkin ve güçlü olan “merkez” yerine ekonomik olarak daha bağımlı ve etki gücü sınırlı olan “evre” rolünü üstlenmektedir (Friedmann ve Wayne, 1977: 401). Söz konusu asimetrik ilişkiler nedeniyle, küçük işletmeler genellikle daha büyük işletmelere bağımlı hareket etmekte ve daha güçlü

aktörlerin taleplerine göre karar almak zorunda kalmaktadır. Ayrıca, dışa bağımlı olduklarından, rekabet güçleri oldukça sınırlıdır. Bu durum, özellikle üretim süreçlerindeki maliyet azaltma çabalarını beraberinde getirmektedir. Maliyetlerin en önemli kalemlerinden biri iş gücüdür. Küreselleşmenin etkisiyle bu dinamikler daha karmaşık bir şekil alırken, küçük işletmeler merkezdeki büyük aktörlerle rekabet edebilmek için maliyetlerini olabildiğince düşürmeye çalışmaktadır (Turhan, 2018: 270). Ancak söz konusu çaba, düzgün iş koşullarının bozulmasına neden olmaktadır.

İşverenlere, gençlerin eleştirileri üzerinden detaylı sorular yöneltildiğinde; istisnai olması gereken durumların sıklıkla yaşandığı görülmüştür. İhtiyaç olduğunda ücreti karşılığında fazla mesai yaptırılabilirdiği, yoğun siparişin olduğu dönemlerde günde 2 saat fazla mesai yapılabilirdiği, bu mesailerde ertesi günkü performansın düşmemesi için çalışanların dönüştürülerek fazla mesai programlarının uygulandığı ifade edilmiştir. İşletmelerin büyük çoğunluğunda; gençler tarafından sosyalleşmeye vakit kalmadığı gerekçesiyle eleştirilen “standart fazla mesai uygulaması” görülmüştür. Çoğu işveren, fazla mesai yaptırmayı, rutin bir uygulamaya dönüştürdüğü için sistemli bir çalışma düzenine sahip olduklarını savunmaktadır. Genç iş gücünde yoğun çalışma saatleri kavramının işverendeki karşılığı sistemli çalışma düzeni olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Standart mesailerim var benim. Fazla mesai. İki saatin dışında fazla mesai yaptırmıyorum. Bu en önemlisi. Belirginlik çok önemli hayatta. Sabah girdiğinde kaçta gideceğini bilmesi, adamı çok mutlu ediyor. Ve bir de burada doğru bir planlama var. Planlamamız çok doğru. Bir hafta içinde üretililecek bütün ürünlerin planlaması var. Bu planlamayı işçi de biliyor. İşçi bildiği için o gün kaçta gideceğini de biliyor. 1-2 belirsizlik dışında belirsizlik yok fabrikanın içinde.” (İşveren 1, 53 Yaş, Erkek)

“Biz personele maaşlarının dışında devam primi veriyoruz. Özel sağlık sigortası yaptırıyoruz. Yemeklerimizi hep birlikte yiyoruz. Yaş günü kutlamaları yapıyoruz. Servis var. SGK Primleri ödeniyor. Bir yılını dolduran personel izne çıkabiliyor. İzin hakları var. Sabah 8, akşam 8 aralığında çalışmayı istiyoruz ki elemanlarımız hem her gün 2 saat mesai yapabilsinler hem de ellerine daha çok para geçsin. Cumartesi ve pazar çalışmıyoruz mesela. Ama çalışmak isteyen olursa mesaiye bırakıyoruz. Üretim hattı hep devam eder ama. (İşveren 9, 72 Yaş, Erkek)”

Düzgün işin ekonomik ve sosyal bağlamı açısından ele alındığında; işverenler ve genç iş gücünün farklı olgular üzerinde odaklandığı görülmektedir. Gençler, insan onuruna yakışır bir hayat için yeterli geçim kaynağının ve sosyalleşme olanaklarının yetersizliğinden ile işverenlerin her şeye kâr odaklı yaklaşmasından şikayetçi iken; işverenler, genç emek sınıfının yoksullaşma sorununu “güvenli aile ortamı ve gelecek vaatleri” vb. daha soyut kavramlar aracılığıyla aşmaya çalışmaktadır. Nitekim işverenler yasal yükümlülüklerini yerine getirdiğinin altını çizmektedir. Söz konusu yasal yükümlülüklerin insan onuruna yakışır bir hayat için ne ölçüde yeterli olduğu sorgulanması gereken bir diğer önemli noktadır.

Küreselleşmeyle birlikte sosyal devlet anlayışı iyice sınırlandırılmış, sermaye hareketlerinin hızlanması için işverene daha geniş hareket imkânı tanınmıştır. İş gücü maliyetlerinin azaltılması, emek piyasasında sermaye için yük getirebilecek sosyal politika uygulamalarının seyreltilmesi; işverenler ile genç emek sınıfının kaygılarının farklılaşmasına zemin hazırlamıştır. Emek piyasalarının kuralsızlaştırılması, istihdam koşullarının belirsizleşmesi gençler için, yoksulluk ve güvencesizliği beraberinde getirirken; işverenler için maliyetlerini en aza indirgeyerek rekabet edebilme gücünün artırılmasına işaret etmektedir. Gençlere işverenlerine güvenmeleri, artan rekabet gücü sayesinde darboğazdan çıkılarak daha fazla iş alanlarının oluşturulacağı ve gelecekteki güzel günler için sabredilmesi gerektiği telkin edilmektedir. Ancak, gelire erişimde yaşanan eşitsizlik, yoksulluğu ve refah bölüşüm sorununu beraberinde getirmektedir.

Düzgün işin ekonomik ve sosyal bağlamı; neoliberal politikaların hızlandığı refah bölüşümü sorununu, emek piyasası düzleminde ortaya koymaktadır. Görünmez el mekanizmasının işleyişini savunan neoklasik iktisat anlayışının, daha da yoğunlaştığı neoliberal politikalar; iş gücünün pazarlık gücünün azalmasına ve güvencesiz iş ortamına zemin hazırlamıştır. Genç iş gücü, bu durumdan en çok etkilenen kırılgan kesimler arasındadır.

5.2.2. İş hayatındaki temel beklentiler

Genç iş gücüne derinlemesine görüşmeler esnasında “Çalışmak istediğiniz (hayalinizdeki) iş koşullarına sahip misiniz? (Değilse) Çalışmak istediğiniz (hayalinizdeki) iş koşulları nelerdir? Bir iş yerinde sizin için belirleyici faktörler nelerdir?

Çalışırken (iş yerinde) karşılaştığınız zorluklar nelerdir? (Memnun olmasanız da) hangi koşullarda çalışmaya razı olursunuz? İstedığınız gibi bir iş bulamama durumunda aileniz size destek olur mu? Genel itibariyle ne sebeple işten ayrılmayı düşünürsünüz? Genç iş gücünün genel deyimle iş beğenmeme davranışının altındaki sebep nedir?” soruları yöneltilmiştir. İşverenlere de benzer şekilde “İdealinizdeki çalışanın özellikleri nelerdir? (Gerçekte) Bir işçiyi işe alırken belirleyici faktörler nelerdir? Çalışan/işçi ararken karşılaştığınız zorluklar nelerdir? Gerçekte karşılaştığınız işçi adaylarının genel özellikleri nelerdir? Arzu ettiğiniz gibi bir çalışan bulsanız sunacağınız iş koşullar daha farklı olur muydu? Gençlerin iş hayatından beklentileri-öncelikleri nelerdir? Gençler hangi koşullarda çalışmak istiyorlar/Neyi beğenmiyorlar? soruları yöneltilmiştir.

Çalışan gençlerin önemli bir çoğunluğu; bu sorularla ilk karşılaştıklarında daha önceki iş yerlerinden memnun olmadıklarını ancak mevcut iş yerlerinde ciddi bir sorun yaşamadıklarını ifade etmiştir. Ancak, ilerleyen dakikalarda mevcut çalışma ortamları hakkında da şikayetlerini dile getirmekten geri kalmamışlardır. Bu durumun gençlerin hâlihazırdaki işini kaybetme korkusundan ya da kendilerinin zaman içinde daha itibarlı bir işe sahip olabileceğini ispatlama çabasıdan kaynaklandığı öngörülmektedir. Başta, mevcut çalışma ortamındaki sorunların işverenin kulağına gitmesinden endişelenen gençler, sohbet öncesi ve sırasında sağlanan güven ile kendilerini daha rahat hissederek sonraki sorulara daha net cevaplar vermiştir. Bununla birlikte, gençlerde yoğun bir şekilde imaj kaygısının öne çıktığı gözlenmiştir. Nitekim mülakatlar sırasında kendilerinin yaşamadığı ancak yakın arkadaşlarının sıklıkla yaşadığı durumlar üzerinden sorunların dile getirilmesi dikkat çekmiştir. Gerekece olarak kendisinin sahip olduğu ayırt edici nitelikler öne çıkarılmıştır. Söz konusu perdelemelerin önüne geçilmesinde; mülakatlar sırasında yöneltilen kontrol sorularının fayda sağladığı tespit edilmiştir.

Gençlerin çalışma hayatındaki beklentileri belli noktalarda yoğunlaşmaktadır. Beklentilerinin dışında kalan durumlar onlar için kimi zaman kabul edilemez hükmünde olup işten ayrılma sebebidir. İşin kariyer fırsatları sunması, yükselme potansiyeli olması, sevdiği bir iş olması, çalışma ortamının –temiz, düzenli, kurumsal iletişime sahip- düzgün olması, iyi kazancının olması, kılık kıyafetin düzgün olması, toplumdaki karşılığı bakımından imaj değeri yüksek bir iş olması, fiziki olarak şartların kolaylaştırılabilir olması ve net görev tanımlarının bulunması gençler için büyük önem arz etmektedir. Yeni

istihdam fırsatlarının oluşturulmasında bu hususların dikkate alınması, gençler için büyük önem taşımaktadır.

Tablo 6. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -II

Düzgün İş Kriterleri	Temalar	Görüş Sayısı	Örnek Görüşler/Biçimlendirilmiş Anlam
İş Hayatındaki Temel Beklentiler İstihdam Fırsatları	Kariyer olanakları (Gençler)	20	Yükselme isteği Kendini geliştirebilme isteği Gelecek görebilme beklentisi Yapılan işin insana değer katması Önünü görebilme isteği Kariyerli iş olması
	Kendi işinin patronu olma (Gençler)	18	Elin emrinde çalışmanın bıkkınlığı Kazanırsan kendine kazanma, kaybedersen kendinden kaybetme durumu Başkasını zengin etme çabasından kurtulma Kendi işinde yükselme şansının olması Kendi işinin ağırlığının insana koymaması Kendi işinde kafanın rahat olması Kendi işinin başına geçme isteği Patrona değil, kendine çalışma motivasyonu
	Sevilen bir işe sahip olma önceliği (Gençler)	18	Gençlerin kendini tanımaması Okul hayatında yeterince yönlendirilmeme Sevdiği işin insana zor gelmemesi Sevdiği işi yaparken zevk alınması
	İmaj kaygısı (Gençler)	18	Temiz ortamda temiz düzenli işte çalışma isteği Saygı ve değer görme beklentisi Hakarete maruz kalınması İletişimin ciddiyetsiz değil, kurumsal düzeyde olması isteği Bir statünün, bir ağırlığının olması inancı Kadın çalışanların iletişimde daha dikkatli olması gerekliliği
	Daha yüksek ücret talebi (Gençler)	16	Asgari ücretin iki katı olması düşüncesi Alınan ücretin tatmin etmesi ihtiyacı
	İş tanımının net olması (Gençler)	14	Hangi meslek için işe alındılarsa o iş için çalışılması gerektiği düşüncesi Anlık ihtiyaçlar için başka birimlerde geçici de olsa görevlendirilmemesi Kuralların baştan belli olması düşüncesi Oradan oraya savrulmama isteği
	Bedensel zorluk ve tehlike derecesi daha düşük işlerin tercihi (Gençler)	13	Tehlikeli işlerden kaçınılması Telafisi mümkün olmayan zararlardan uzak durma isteği
	İmaj kaygısı (İşverenler)	8	Azarlanmaya tahammül edememe Kendini yükseklerde görme Ailesindeki pohpohlanmayı bekleme Fazla kırılgan olma Sosyal medyada kendini farklı gösterme çabası

	İstekli gençleri işe alma önceliği (İşverenler)	10	Hevesli gençlerin tuttuğunu koparması Tecrübe ve nitelikten ziyade istekli olunmasının önemi İşi öğrenmeye istekli olunması
	Gençlerin sebaatsizliği (İşverenler)	10	Gençlerin kolayca kaçması Gençlerin küçük bir zorluğa tahammül edememesi Gençlerin sabırsız olmaları
	Gençleri yetiştiren firma vizyonu (İşverenler)	8	Sadece işveren değil, işi öğreten bir işletme olunması Gençlere emek verilmesi Okul gibi gençlere meslek öğreten bir işletme olunması

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

“İş tanımları baştan net yapılmıyor. Sen bir başla da sonra oturur konuşuruz deniyor. İlk 1-2 ay kendini kanıtlama çabasına giriyorsun. Ne derlerse yapıyorsun. Fazla mesaiye kalmayı da bir süre sonra psikolojik olarak zorunlu hissediyorsun. Öyle geliyor süreç yani. Daha işe başladığınızdan itibaren öyle geliyor bu iş. İşe başladığınız hafta sonu mesaiye çağırılıyorsunuz. İkinci hafta otomatik olarak gidiyorsunuz. Üçüncü hafta zaten alışmışsınız. Sabah kalkıp gidiyorsunuz kendiniz.” (G.İ-4, 23 Yaş, Erkek)

“...şu an firmamızda kaynakçı olarak çalışıyor. Önceki mesleği CNC operatörlüğü. Bu adamı kaynakçı olarak çalıştırmaları lazım. CNC operatörü lazım olduğunda, o adamı zaten biliyor diye başka birime çekmeleri, o ortama hâkim olmadan oradaki işleri de halletmesini beklemeleri doğru değil.” (G.Ç-6, 23 Yaş, Erkek)

“Genel olarak sanayide çalışmak zor geliyor. Yani beden yüküyle çalışmak zor geliyor insana. Beynini kullanarak çalışmak hem keyifli hem güzel. Hani bir problem olur beyninle masabaşı çalışırsan çözüm üretirsin o probleme. Bu insana keyif veren bir şey. Ama bedenle yaptığınız her iş zor geliyor bence.” (G.İ-5, 25 Yaş, Erkek)

Gençlerin önemli bir kısmı; yükselme imkânlarının önemli olduğunu, ilerlemenin olmadığı iş yerlerinde gelecek görmedikleri için bu durumun işten ayrılma sebebi olabileceğini ifade etmişlerdir. İşin kendilerine bir şey katması gerektiği, sürekli kendilerini geliştirmek zorunda oldukları sıklıkla dile getirilmiştir. Kariyer imkânlarının söz konusu olduğu işlerde gerektiğinde ücretten bile bir miktar fedakârlık yapılabileceği belirtilmiştir.

“Kariyer olarak ilerleme imkânı gördüğüm yerde ücret ikinci plana düşebilir. Çünkü biliyorum ki altı ay sonrasında ücreti daha da artıracaklardır.” (G.İ-2, 24 Yaş, Erkek)

Düzgün işin unsurları ve göstergeleri birbiriyle ilişkilidir. Bu açıdan başlıklar arasında geçişkenlik söz konusu olsa da her bölümde ana başlığa sadık kalınmasına dikkat edilmiştir. İletişimde kullanılan üslup sorunu, bu kısımda iş hayatındaki beklentiler boyutuyla ele alınmıştır. Aynı sorun; düzgün işin sosyal bağlamı bölümünde; bir gencin insan onuruna yakışmayacak şekilde herkesin içinde aşağılanması ve itibarsızlaştırılmasının getirdiği olumsuzlukların kişisel ve toplumsal boyutu ile irdelenmiştir. İş hayatındaki beklentiler boyutunda ise gençlerin çalışma ortamında kendini konumlandırma çabasından hareketle değerlendirilmektedir. Bu bölümde iletişim, gençlerin imaj kaygısı açısından ele alınmıştır. Gençler için imaj kaygısı; statü sahibi olma, hiyerarşik konumun sağladığı güç ve mesleki olarak kariyerli bir pozisyonda bulunma gibi unsurlarla ilişkilendirilmektedir. Nitekim gençlerin iş hayatında kariyer sahibi olma isteği ve bu kariyerin getirdiği saygıdeğer tavırlar, temel beklentileri arasında yer almaktadır. Hakaret ve aşağılamanın olduğu çalışma ortamları, gençler için kabul edilemez işler olarak atfedilmektedir. Mülakatlar sırasında gençlerin önemli bir kısmı, iletişimde kullanılan dili eleştirmiştir.

Bununla birlikte, “kendine” vakit ayıramama, “kendine” bir şey katamama, “kendi” layık olduğun değeri görememe gençler açısından başlıca istifa sebepleri arasında yer almaktadır. Gençler, işverenler tarafından gerekli görülen, gençlerin küçük yaşlardayken eğitime başlandığı çıraklık usulünü; kendilerini kör etme aracı olarak değerlendirmektedir. Küçük yaşta gençleri kör ederek bu küfürlü, saygısız, kötü muamelenin yapıldığı ortamın devamlılığının sağlandığına işaret edilmiştir. Artık kötü muamelenin yapılmaması gerektiği, bu durumun gençleri daha da kötüye götürdüğü, çalışma ortamındaki insanlar bakımından daha seçici olunması gerektiğine olan yaygın kanı dikkat çekmektedir.

İşverenler ise benzer doğrultuda çalışma ortamında küfür, hakaret vb. kötü davranışları engellemeye çalıştıklarının altını çizmektedir. Bu tarz davranışlara devam edenlerin uyarıldığını, gerekirse işten çıkarıldığını vurgulamaktadır. Diğer yandan,

işverenler; sanayi ortamında belli bir sınıra kadar şakalaşmanın olabileceğine, bazı davranışların da tamamen engellenemeyeceğine dikkat çekmektedir.

“‘‘Hakaret ediyor,’’ diyor. Onlar bizde yasak... Birbirleriyle ilişkilerinde şakalaşmalar olabiliyor. Yani aile ortamında olan bir şey gibi. Birbirlerine saygılı olmak zorundalar ama. O bir gereklilik.” (İşveren 10, 62 Yaş, Erkek)

“Bizde kırıcı, üzücü şakalar olmaz. Kavga olaylarında biz çok hassasız. Olduğu zaman o kişiyi hemen göndeririz. Uyumsuzluğa tahammülümüz yok. Ama tecrübeliler yeni gelenlerle şakalaşır, o işlere girer mi? Girer. O kadarına bir şey diyemeyiz.” (İşveren 4, 39 Yaş, Erkek)

“Şimdi görüyorum, işte yeni gelen bir kişi. Genelde şey vardır. Dikkat çeker. İnsanların gözü onda olur falan. Çok soru soran olabilir. Sürekli markaj yapabilirler. Bundan rahatsız olup gidenler olabilir mesela.” (İşveren 8, 45 Yaş, Erkek)

Ücret bakımından gençler ile işverenler arasında farklı bakış açıları ve beklentiler söz konusudur. Verilen ücretlerin, temel insani ihtiyaçlarını karşılayamaması, açlık sınırının altında kalması, düzgün işin ekonomik ve toplumsal bağlamında ele alınırken gençlerin kendine layık gördüğü ücret beklentisiyle uyuşmaması; çalışma hayatındaki temel beklentiler boyutunda değerlendirilmiştir. Genç katılımcılar; yeni mezun ayrımı yapılmadan, işi hakkıyla yapabilene başlangıç seviyesi olarak asgari ücretin en az iki katı ücretin verilmesi gerektiğini savunmaktadır. Sonrasında bunun kariyer basamakları doğrultusunda artırılması gerektiği, ancak artan tecrübeyle birlikte ücretler artmıyorsa bunun bir sorun olduğu dile getirilmiştir. Üniversite mezunlarına bile teklif edilen temel ücretin, asgari ücret olması gençler tarafından eleştirilmektedir. Asgari ücretin yetersizliğinden hem bekâr hem de evli gençler şikayet etmektedir. Evli bir genç çalışan; asgari ücretin 2 yaşındaki çocuğunun ihtiyaçlarını karşılamak için yetmediğini, bezi, maması, gezmesi, kıyafetleri derken birçok ihtiyacı olduğundan yakınmıştır. Mecburen karı-koca asgari ücreti kabul ederek çalışmak zorunda olduklarını ifade etmiştir. Ücretlerin yetersizliğinin ön plana çıktığı başka çalışmalar da mevcuttur. 2014 yılında yürütülen, perakende sektöründeki örgütsel adalet düzeyinin değerlendirildiği ve 226 çalışanın katıldığı bir araştırmada da işçilerin toplam %5,4’ü; ücretini insan onuruna yakışan şartlarda yaşamak için yeterli bulmuştur (Kılıç, 2014: 80).

İşverenler, ücretler konusunda farklı hususlara dikkat çekmektedir. Çalışanlar için ücretten daha önemli faktörlerin olduğunu, bu anlamda ücretin önceliklendirmede ilk sıralarda yer almadığını vurgulamaktadır. Çalışana; kendini rahat ve güvende hissedebileceği aile ortamı sıcaklığında bir çalışma alanı sunulmasının önemini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, parasal konuların rahatlıkla aşılabileceği mülakatların başında sıklıkla dile getirilmiştir. Evlenecek olanlara, çocuk sahibi olanlara ihtiyaçları dâhilinde borçlar verildiği, bu borçların zaman içinde ücretten düşülebildiği ve işçiye ödeme kolaylığı sağlandığı belirtilmiştir. Çalışanları ile bu yakınlıkta bir iletişime sahip oldukları vurgulanmıştır. Ancak söz konusu ödemelerin borç niteliğinde olduğu, çalışanın işverene bağımlılığının artırılmasına zemin hazırlandığı göz önünde bulundurulmalıdır.

“Dikkat edin maaş konuşmadım hâlâ. İşçinin dördüncü önceliği maaştır. Belirli çalışma saatleri, güven ortamı ve tatil hakkı sacayağının üç bacağını oluşturur. Bunun üzerine maaşı koyuyorsun. O zaman maaşı rahatlıkla konuşabiliyorsun. Bu üçlü sacayağını oluşturmadığında belirsizlikler oluşturduğunda bin lira fazla ücrete gidiyor adamlar, biliyor musun?” (İşveren 2, 43 Yaş, Erkek) (Mülakat esnasında bir diğer işletmeden daha yüksek ücret teklifi aldığı gerekçesiyle istifa etmeye gelen genç bir kadın çalışanla karşılaşmıştır.)

Bir işveren ile yapılan görüşmede; işletmeye ait bir ücret politikası olduğundan bahsedilmiştir. Yeni mezun, hiçbir konuda bilgisi olmayan çalışana asgari ücret verildiği; çalışılan bölümün zorluğuna, tehlikesine ve teknik bilgi gerekliliğine göre belirli bir maaş katsayısının dikkate alındığı; bölümünde performans gösteren çalışanın maaşının yükseltildiği; gerekli durumlarda altı ayda bir maaş güncellemeleri yapıldığı ifade edilmiştir. İşyerinde daha fazla kalması istenen çalışana, daha yüksek ücret verilebileceği dile getirilmiştir. Son zamanlarda yüksek oranda genç çalışan kaybettiklerini belirten işveren, bu yüzden maaşlarda yeni düzenlemelere gidilmesi ihtiyacı doğduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, önceliği yüksek ücret olan gençlerin işe almada tercih edilmediğinin altı çizilmiştir.

“Gençlerin öncelikle sorduğu şey, “Kaç para maaş alacağım?” Hangi masada çalışacağım? Yüksekokul bitirmişse zaten tek istediği o. Biz de diyoruz ki ona; senin işe değil, bir masaya kasaya ihtiyacın var. İstemeyiz bunları.” (İşveren 9, 72 Yaş, Erkek)

İşe alımlarda gençlerin nitelikten ziyade istekli olmasının önemi işverenler tarafından vurgulanmaktadır. Bir gencin bir işi öğrenmeye hevesli olduktan sonra her işi becerebileceğinin, kendilerinin hâlihazırda kendi çalışanını eğiten, yetiştiren bir firma olduğunun altı çizilmiştir.

“Biz yetiştiren bir firmayız. Eğiten bir firmayız. Bilgi saklamayız. Okul gibiyizdir. Gelip ben masa başında otururum, başka bir iş yapmam derse olmaz. Ama yok ben mutfağa girmeliyim, çalışmalıyım diyen de hakikaten bu işe gönül vermiş kişi demek.” (İşveren 3, 57 Yaş, Erkek)

“Eğitilebilir ve hiçbir işi yapmamış olan arkadaş bizim için daha iyi. Çok bilen değil de bilmeye heveslenen, gerçek anlamda hevesli olan, iş hayatına açılmak isteyenler bizim için önemli.” (İşveren 7, 79 Yaş, Erkek)

Gençler; işverenlerin asıl aradığının; nitelikli gençten ziyade istediği işi, istediği koşullarda yaptırabilecekleri iş gücü olduğuna dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, işverenler tarafından tecrübenin daha çok önemsendiğinin de altı çizilmiştir.

“Piyasada iş dolu. Ancak sürekli bir giren çıkan durumu var. Bir konuma başvuru yapacağın zaman minimum 100-200 kişi başvurmuş oluyor. Sen kabul etmesen de o standartları bir kabul eden oluyor.” (G.İ-3, 23 Yaş, Erkek)

“Gençlerin iş beğenmeme davranışının altındaki sebep kesinlikle paradır. Ücret. Verdikleri para hiçbir şeye yetmiyor ki günümüzde.” (G.Ç-7, 23 Yaş, Kadın)

“O kadar aynı ki sunulan şartlar..İşverenler kendi aralarında anlaşmış gibi.Onlar kendi sundukları şartları kabul edebilecek sabırlı gençleri arıyorlar. İşverenlerin istediği nitelik değil tecrübe aslında o da daha çok yaşla bağlantılı. İş bulmak çok zor değil piyasada. Sunulan sartlara boyun eğmek yeterli.” (G.Ç-1, 25 Yaş, Erkek)

Emek piyasasındaki en temel problemlerden biri olarak ele alınan emek arz-talebi uyumsuzluğuna gençlerin bakış açısı farklı şekillerde sorgulanmıştır. Gençlerin mevcut açık işlere rağmen iş beğenmeme davranışını nasıl anlamlandırdıkları, incelenen konulardan bir diğeridir. Genç çalışanlar ve işsizler, iş beğenmeme olarak adlandırılan davranışının temelinde ücret düşüklüğünün yer aldığına dikkat çekmektedir. 2022 yılında Gürbey, Cam ve Arslan tarafından işverenlerle yürütülen bir çalışmadaki sonuçlar, bu

görüşü desteklemektedir. Söz konusu çalışmada, yeterli niteliğe sahip personel bulmakta zorlanma nedenleri arasında yüksek ücret beklentisi ön sırada yer almaktadır. İnsan kaynakları ile yapılan görüşmede, yetişmiş personelin verilen ücreti ve çalışma koşullarını beğenmemesi; daha iyi ücret veren işletmeleri tercih etmeleri işverenlerin temel sorunları arasında dile getirilmiştir (Gürbey, Cam ve Arslan, 2022:1560). Ancak, çalışma koşullarının düzgün iş ortamı koşullarıyla ne derece uyumlu olduğu ve verilen ücretlerin insan onuruna yakışan yaşam koşullarını destekleyip desteklemediği, işverenler tarafından sorgulanmamaktadır. İşverenler açısından durum, gençlerin; işverenlerin gözünden ‘yüksek’ maaşlara rağmen iş ve çalışma ortamlarını beğenmediği şeklinde özetlenmektedir (Gürbey, Cam ve Arslan, 2022: 1547). Söz konusu bulguların tekrarlandığı farklı çalışmalar da mevcuttur (İslamoğlu, Yıldırım ve Cam, 2017: 77). Bu çalışmaların ortak noktası; çalışma koşullarının beğenilmemesi (çalışma saatlerinin düzensizliği, yoğun çalışma temposu vb.), ücretlerin düşük olması nedeniyle nitelikli personel bulmada güçlük çekilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, kalifiye personeli çalıştırmak için hangi şartların sunulması gerektiği, işverenlerin gündem maddeleri arasında yer almamaktadır.

Genç çalışanlar; ücreti iş tatminini belirleyen en önemli faktörlerden biri olarak değerlendirmektedir. İş gücü piyasasında çok sayıda açık iş olduğu, gençler tarafından da bilinmektedir. İşsiz genç sayısının fazla olması nedeniyle işverenlerin çalışma koşullarını iyileştirme gereği duymadan genç iş gücü temin etme çabasında olduğuna işaret edilmektedir. Bu kapsamda işverenlerin aslında çalışanların niteliğini önemsemediği, asgari ücretle işe alabileceği herhangi bir gence de kısa sürede işi, işin başında öğreterek aynı işi yaptırabileceği vurgulanmıştır. Bu yöntemin de işverenler açısından farklı avantajları olduğu ifade edilmiştir. Bu şekilde işe alınan genci; “seni ben yetiştirdim, işi ben öğrettim, benim sayemde, bana borçlusun” duygusuyla istediği işi, istediği koşullarda -o alanda uzmanlaştığında bile- yeterli ücret artışı yapmadan uzun süreli çalıştırmayı denedikleri ifade edilmiştir.

“Bir işe girdikten sonra genelde asgari ücretle çalıştırmak istiyor işverenler. Ne olduğun, nasıl olduğun önemli değil. Yeni mezun, yeni mühendis. Sonra işi öğreniyorsun ama adam seni belli bir ücretle tutmaya devam ediyor. Sen öğrendin, artık kalifiyesin. Israrla hak ettiğin ücreti vermiyor. Sebebi olarak da seni ben yetiştirdim diyor. Mesela

ayrılırken de kavga edilip ayrılıyor genelde. Çünkü neden? Seni biz yetiştirdik. Kaybetmek istemiyoruz diyor. Ama hak ettiğini de vermiyor.” (G.Ç-8, 26 Yaş, Erkek)

“Şu anki işverenimiz çok düşünceli bir adam mesela. İşçileri düşünüyor aslında ama sadece düşünüyor.” (G.İ-5, 25 Yaş, Erkek)

İşverenler de yetiştirdiği iş gücünü kaybetmek istemediğini dile getirmektedir. Özellikle kendi işletmelerinde söz konusu işletmenin ürettiği parçaya özel daha yüksek teknik bilgi gerektiren, kilit noktalarda ‘yetiştirilmiş’ olan tecrübeli gençleri kaybetmemek için çalışma koşullarında birtakım iyileştirmeler yapmaya razı olmaktadır. Çünkü, yetiştirilmiş iş gücünün kaybı, yeniden işi öğrenme süreci ve hata payının artması anlamına gelmektedir. Hata payının artması ise işveren için fazladan maliyet olarak geri dönmektedir. Bu açıdan işveren için alttan yetiştirilecek yetenekli, istekli ve de daha az maliyetli –mümkünse 25 yaş altı- genç iş gücünün bulunması elzemdir. Ortalama iki yıl içinde belirli bir olgunluğa ve istenen alandaki tecrübeye erişmiş gencin, daha yüksek ücret teklifleriyle transferi ise işveren için ciddi bir sorun teşkil etmektedir. İşverenlerin genç iş gücü temininde yaşadıkları zorlukların kaynağı burada yatmaktadır. Açık işlerin ve genç işsizlerin çokluğuna rağmen işverenle genç iş gücünün buluşamaması sadece niteliksel veya sadece niceliksel sebeplerle ilişkili görülmemektedir.

Nitelikli mi, tecrübeli mi, yetenekli mi, istekli mi? Bir genelleme yapılması zor olmakla birlikte işverenlerin esas beklentilerinin nitelikli genç olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. İşverenlerin genç iş gücünden beklentilerinin mevcut işletmenin çalışma sistemi doğrultusunda değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır. Bazı imalat işletmelerinde, işi yönlendiren az sayıda ustabaşı ve fazla teknik bilgi gerektirmeden işi yürütebilecek çok sayıda “düğmeci” çalışana ihtiyaç duyulurken, diğer bazı işletmelerde ise yüksek teknik kapasiteye sahip geniş bir iş gücüne ihtiyaç bulunmaktadır. Bu durumda söz konusu alandaki tecrübe önem kazanmaktadır. İş gücünün sertifikalı ve tecrübeli olmasının yanı sıra aynı alanda tecrübeli olması, tercih sebebi olarak görülmektedir. Söz konusu husus, ücretlerin iş gücünün niteliğinden ziyade işe göre belirlendiği ikili iş gücü piyasasını hatırlatmaktadır (Dickens ve Lang, 1985: 792). Birincil işlerde, teknik bilgi gerektiren çekirdek sayıdaki çalışanlar yer alırken; daha düşük ücretli, daha az teknik bilgi ve kapasite gerektiren ikincil işlerde ise daha az ücret ile çalışmaya razı olacak,

görece basit işleri yürütebilecek gençler yer almaktadır. Her işletmede yaptığı işe göre ücret ve istihdam politikası olduğu gözlenmiştir.

Nitekim yetiştirilen iş gücünün; potansiyelinin altında bir ücretle çalıştırılmaya devam etmesi, iş gücü devrini artırıcı bir unsurdur. Bunun sonucunda, alanında yetişmiş özel bir tecrübeye sahip olan çalışanın, risk ve kirlilik oranı daha düşük olan hizmet sektörüne kaymasına engel olunamamaktadır. Nitekim gençler, daha yüksek performans gerektirmesine rağmen asgari ücret etrafında seyreden işler yerine daha az karmaşıklığa sahip asgari ücretli işleri tercih etmektedir. Düzgün iş engelleri, iş gücü devrine neden olmaktadır. Bu durum, farklı araştırmalar tarafından da desteklenmektedir. Çalışma hayatındaki belirsizlikler, kariyer planlaması eksikliği ve düşük ücretler gençlerin iş yerinde uzun bir süre çalışma niyetini olumsuz etkilemekte; işverene bağlılıklarını azaltmaktadır. Kawaguchi ve Murao'nun çalışmasında (2014: 99), iş gücü devri artışı; çalışanların kendilerini değersiz hissetmeleri ve işin kariyer basamaklarının sınırlı olması ile ilişkilendirilmiştir. Arnott ve Stiglitz (1985: 435) ise çalışanların sürekli belirsizlik içinde çalışmaları ve düşük ücret ile çalıştırmanın devamlılığında, iş gücü devrinin artacağına dikkat çekmiştir. Bu bulgular, düzgün işin eksikliğinin çalışanları işten ayrılmaya teşvik eden önemli bir etken ve buna bağlı olarak yüksek iş gücü devri oranlarının söz konusu olduğunu ortaya koymaktadır.

“Genç sirkülasyonu bayağı çok. Bugün onun toplantısını yaptık. Ayrılış sebeplerini inceledik. Tezgâh parkuru itibariyle her şeyimiz var ama tezgahta yetişen adan gidince eleman eksiliyor. Yeni durumda maaş iyileştirme yaparak elemanları kazanmayı planladık. Bazı alanlarda asgari ücretin %10-15 puan artırılması kararı aldık. Çünkü yeni gelenleri tezgah başına veremezsin. Tezgahın bedeli 100 bin dolar. Ufak bir hata yaptığında o bedeli işveren öder. Artı, hatalı mal yine senin sorumluluğunda. Bir de hani bir parti mal boşa gidiyor. Sonuç itibariyle hem adam maaşını alıyor, ondan bir kesinti yapamıyorsun. Hem de malın çöp oluyor. Ciddi bir öğrenme maliyeti var. Yetiştiriyorsun, gidiyor markette çalışıyor.” (İşveren 1, 53 Yaş, Erkek)

Diğer yandan, gençlerin kolaya kaçmak istediğini, en iyi şartlarda çalışmak istediğinden en ufak bir aksiliğe tahammül edemediğini, mevcut ülkesel koşullarda herkesin zor durumda olduğunu ifade eden gençler de yer almaktadır. Gençlerin

çaresizliği ve çalışma karşılığındaki gelire olan mecburiyetleri arttıkça karşılaştıkları kötü koşullar karşısında kabullenme ve tahammül eşiğinin arttığı görülmüştür.

“Gençlerin zorluk eşiği düşük. Çok rahatına düşkün insanlar oluyor. Hani onlar şey diyor. Ben oturayım masanın başına, paramı alayım, sabit, hiç kafamı yormayayım. Bazıları da gerçekten emek veriyor, çaba sarf ediyor. Yani değişiyor gencine göre de.” (G.Ç-7, 23 Yaş, Kadın)

“Gençler de rahat rahat çalışayım istiyor. Kafana göre işe gelip kafana göre işten çıkamıyorsun. Ben de isterim, on birde işe geleyim, ben burada işçi olarak çalışıyorum, bunun hakkını vermek zorundayım. İhtiyacı olan her koşulda canla kanla çalışır” (G.Ç-9, 24 Yaş, Erkek)

“Gençler maaşı beğenmiyor. Maaşı düşük diye yaptığı işi beğenmiyor. (Biraz düşünüyor.) Sonra masabaşı olacak, elinde telefonu olacak, giyimli kuşamlı olacak, öyle iş istiyor.” (G.Ç-8, 26 Yaş, Erkek)

Bununla birlikte, ailelerin gençlere destek olması, çalışma çağındaki gençlerin aileleri ile birlikte ikamet etmesi ve gerektiğinde harçlıklarını ailelerinden alması; gençlerin beklentileriyle daha uyumlu iş bulana kadar iş arayabilmesine, her bulduğu işi kabul etmemesine, kısaca gençlerin iş beğen(me)me davranışına alan tanınmaktadır. Rahat bir aile ortamında büyüyen gençlerin sanayi ortamındaki koşullara hiç aşına olmadığından daha çok yıprandığına ve söz konusu işlerin gençlere ağır geldiğine dikkat çekilmiştir. İşverenlerin görüşleri de benzerlik taşımaktadır.

“...yetiştirme tarzı...Benim çocuğum ezilmesin, benim çocuğum bir tane. Aileler destek çıkmaya çalışıyor. Ben evlendim 2 yıl sonra vefat etti babam. Aşağı yukarı 9 yaşından beri çalışıyorum. 9 yaşında dışlara üzüm kesmeye giderdik. Öyle...Ben şimdi hayatımda zorlanmıyorum hiç. Her işte çalışabilirim. Piştim yani ama herkes öyle değil.” (G.Ç-5, 29 Yaş, Erkek)

“Ailesinin yanında yaşayan yeni mezun, iş ortamını tanımayanların beklentileri daha yüksek oluyor. Onlar ufak tefek şeylere bile dikkat edebiliyorlar. Ama onlar daha iş hayatının içine düşmemişler işte. Yaşın da getirdiği bir farkındalık var. 20-25 yaş arası ele avuca sığmıyor gibi.” (İşveren 6, 45 Yaş, Erkek)

Ailesinin eğitim seviyesi ve akabinde gelir seviyesi düşük olan gençlerin, aileler tarafından kol kanat gerilme potansiyeli daha düşük olduğundan iş hayatındaki temel beklentileri de görece daha düşük seyretmektedir. Çok küçük yaşlardan itibaren çoğu zaman kötü koşullarda çalışmak zorunda kalan gençlerde ise tahammül seviyesinin daha yüksek olduğu; iş seçebilme imkânlarının daha kısıtlı gözlenmektedir. Ancak bu durum onların çalışma ortamında rahatsız olduğu durumların olmadığını göstermemekte olup kötü çalışma koşulları karşısında daha sabırlı davranabildiklerinin (zorunda kaldıklarının) işaretidir.

“Ben babamdan hiç para almadım. Çok küçük yaşta çalışmaya başladım. Pazarcılık yaptım, dayımla birlikte hamallık yaptım. 11-12 yaşından beri çalışıyorum aslında. Kendim 45 kiloyken 50 kiloluk un çuvalları taşıyordum. İlk iş kazamı 8. sınıfın yazında geçirdim. Ayağımın üzerinden forklift geçti. Ama kırık falan olmadı. Şimdi de hem makine mühendisliği okuyup hem kaynakçılık yapıyorum...” (G.Ç-9, 24 Yaş, Erkek)

“Zaten millet alışmış ne diyeyim. Asgari ücret almaya alışmışlar. Hakkını pek savunamıyorlar.” (G.Ç-8, 26 Yaş, Erkek)

Gençlerin büyük çoğunluğunun hayalini, kendi işleri süslemektedir. Neredeyse tamamına yakını ileride kendi işini kurmayı hedeflemektedir. Çalışma ortamlarındaki zorluklara, sıkıntılara işi öğrenip ileride kendi işlerini kurabilmek için katlandıkları, bu şekilde çalışmaya devam edemeyeceklerini, kendi hesabına çalışmak istediklerini oldukça vurgulanmıştır. Son yıllarda girişimciliğe yapılan övgüler, sosyal medyada kendi işinin patronu ol vurguları, kolay yoldan para kazanma ve başarılı girişimci hikâyelerinin bu durum üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Nitekim sosyal hayatın onlar için öncelikli olmasına rağmen kendi işinin patronu olunca daha çok çalışmalarının gerekebileceği, üstelik kurulan girişimlerin başarısız olma ihtimalinin de söz konusu olduğu hatırlatıldığında, başta doyurucu cevaplar alınamamıştır. Ayrıca, kendi işinin patronu olmanın yarattığı motivasyon sıkça vurgulanmıştır. Başkası için değil, kendi kurallarına göre ve kendin için çalışma düşüncesi öne çıkmakta olup genç bir çalışan, kendi işi olmadığı sürece kazancın patrona gittiğini ve patronun bu kazancı çalışanıyla paylaşmadığını ifade etmiştir. Sömürülme ve itibarsızlık duygusundan oldukça rahatsızlık duyulduğu gözlenmiştir. Kendi işini kurarak az kazanmayı göze almanın,

kimsenin sözünü dinlemek zorunda kalmamaya duyulan özlemle sıklıkla dile getirilmesi, bu görüşü destekler niteliktedir.

“Düzgün iş için önce patronların gözünü doyumak gerekiyor herhalde. Kazançları çok yükselse bile bunu işçiye yansıtmıyorlar.” (G.Ç-2, 25 Yaş, Erkek)

Sosyal hayatın ve sosyalleşme ihtiyacının olması gerektiğine, paranın da bunun için bir araç olduğuna ve harcamaya vakit bulamadıktan sonra çok para kazanmanın önemsiz olduğuna inanan gençlerin; girişimcilikle ilgili verdikleri cevaplar tutarlı görünmemiştir. Bunun yanı sıra kendi işlerini ne üzerine kurmayı planladıkları, bunun için ne kadar sermaye gerektiği, gerekli yasal altyapı hakkında bilgi sahibi olan genç sayısının oldukça az olması, bu konu üzerinde derinlemesine çalışılmadığını da göstermektedir.

“Kendi işimi kurmak istiyorum. Kendi işime sahip olmak istiyorum. Herhangi bir emir altında çalışmak istemiyorum kesinlikle. Rahat, aile ortamı gibi bir çalışma ortamı isterim ben her zaman. Baskı altında olmadan. Bir kere en başta geçim olarak rahatlığa ulaşacağımı düşünüyorum. Böylece az önce bahsettiğim bütün kötü koşulları egale etmiş olacağım.” (G.İ-4, 23 Yaş, Erkek)

Gençlerin kendi işini kurma hedefinin altında yer alan düşüncelerden bir tanesi de kendi işini daha çok sevebileceğine olan inançlarıdır. Katılımcıların önemli bir kısmı sevdiği işi yapmanın önemine dikkat çekmektedir. Düzgün işin neyi ifade edebileceğine dair tahminlerinde de buna ilişkin görüşlere sıklıkla yer vermişlerdir. Düzgün işin insanın sevdiği iş olabileceği ile ilgili çok sayıda görüş dile getirilmiştir. Küçük yaşlardan itibaren gençlerin kendini tanıması gerektiği, bu doğrultuda yönlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Hâlihazırda gençlerin ne istediklerini tam olarak bilmedikleri, kendilerine ait bir yol haritası söz konusu olmadığından hedeflerini net bir şekilde belirlemede zorlandıkları gözlenmektedir.

“....kilit nokta sevdiğin işi yapmak. Çoğumuz bilmiyor sevdiğimiz işin ne olduğunu. O yüzden sağa sola çok sürükleniyoruz. Sevdiğin işi yaptığın zaman aslında bir de üstüne çabalarsan başarı kaçınılmaz oluyor bence. Yani burada biraz da okul hayatındaki yönlendirmeler kriter bence. Yeteri kadar yönlendirilmiyoruz küçüklükten beri.” (G.Ç-10, 22 Yaş, Kadın)

“...bir yönlendirme olsa gençler işini daha iyi anlar. Anlaşılmadığı için havada kalıyor o iş. Anlamadığımız ya da zorlandığımız şeyleri de yapmak istemiyoruz doğal olarak.” (G.İ-10, 23 Yaş, Kadın)

Söz konusu bulgular ışığında; işverenler ile genç iş gücü arasında çalışma hayatına ilişkin beklenti uyumsuzluğu olduğu gözlenmiştir. İşverenler, küreselleşmenin hız getirdiği tüketim anlayışına aynı hızdaki üretim süreciyle yetişmeye çalışırken; Talas'ın (1967) dediği gibi gençleri makinelerin bir kolu olarak görmekte; daha fazla kazanca, daha fazla yatırıma odaklanmaktadır. Genç iş gücü ise aynı küreselleşmenin getirdiği çoklu iletişim kanalları sayesinde sahip oldukları her an her yerde iletişimde olabilmeye gücünden ayrı kalmayı tercih etmemektedir. Bu güç gençlere, dünyadan haberdar olabilmeye, etrafında gelişen süreçlerin daha çok farkında olabilmeye, haklarına daha çok sahip çıkabilmeye ve daha talepkâr olabilmeye yetisi kazandırmaktadır. Bununla birlikte, işverenler; genç iş gücünün sosyal hayata, iş-yaşam dengesine verdiği önemin ve yüksek ücret beklentisinin farkında olmasına rağmen kapitalist üretim süreçlerinin mantığıyla ilişkilendiremediğinden bu talepleri makul karşılamamaktadır.

5.2.3. İş sağlığı ve güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma yaşamındaki haklar arasında yer almakta olup temel insan haklarının bir parçasıdır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında daha çok gündeme gelmeye başlayan iş sağlığı ve güvenliğinin; gençlerin iş gücü piyasası hakkındaki bakış açılarını etkilediği görülmektedir. Araştırma kapsamında gençlere yönelik “İşverenin iş güvenliğini, iş sağlığını nasıl sağlıyor? Çalışma ortamınız güven veriyor mu? soruları yöneltilmiştir. İşverenlere de benzer şekilde “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğini nasıl sağlıyorsunuz?” ve “Çalışma ortamınız güven veriyor mu?” soruları yöneltilmiştir.

Tablo 7. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -III

Düzgün İş Kriterleri	Temalar	Görüş Sayısı	Örnek Görüşler/Biçimlendirilmiş Anlam
İş Sağlığı ve Güvenliği	İşverenin ucuza kaçması (Gençler)	13	İşverenler tarafından İSG ekipmanlarının en ucuzunun tercih edilmesi Ekipmanların zamanında yenilenmemesi
	İşverenlerin malı candan öte görmesi (Gençler)	12	İşverenin İSG uzmanını dinlememesi İşverenin İSG uzmanının da patronu olması İSG uzmanının ciddi bir yaptırımı olmaması
	İşler yetişsin telaşı (Gençler)	15	İşler yetişsin diye aceleci ve güvensiz davranılması Gençlerin hızlı ve yoğun çalıştırılması

	Kağıt üzerinde-göstermelik iş güvenliği (Gençler)	11	Sadece denetim olduğunda gerekliliklere riayet edilmesi Kötü tecrübeler yaşanmadan uygulamaya geçilmemesi
	Gerekli ekipmanların temini (Gençler) (İşverenler)	18	Ekipmanların çalışanlara verilmesi (Gençler) (İşverenler) İşverenlerin güvenlik ekipmanlarını tedarik etmesi (Gençler) (İşverenler)
	Gençlerin özensizliği (İşverenler)	9	Gençlerin de rahat çalışmadıkları gerekçesiyle İSG kurallarına uygun davranmaması İSG kurallarına uymayan gençlerin sadece uyarılabilmesi

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma sorularına verilen farklı cevaplar dikkat çekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulduğunu söyleyen gençlerin yanı sıra tedbirlerin yeterli düzeyde olmadığı, asgari düzeyde tutulduğunu belirten gençler de söz konusudur. İşverenler ise yasal yükümlülüklerin yerine getirildiği hususunda hemfikirdir.

“Gerekli ekipmanı bize veriyorlar zaten. İş güvenliğini sağlıyorlar bence. Eldivenlerimiz veriliyor. Mesela eğer kaynakçıysa ya da herhangi bir çapaklı makinede çalışıyorsa gözlük veriliyor.” (G.Ç-7, 23 Yaş, Kadın)

“Önlemler alınıyor. Bizim orada İSG uzmanları var. İlk önce girerken sana bir İSG eğitimi veriliyor. Ondan sonra pek görmüyorum. Sağda solda geziyorlar. Geçen mesela bizim soğutuculardan buz düşmüş. Arkadaş demiş işte “Ya benim kafama düşseydi nolurdu?” diye. İSGciler geldi hemen oraya dubaları koydu. Önlem aldı ama olayın sebebini çözmediler. Onu çözmedikten sonra anlamı yok. Hatta sonra kim çektiyse dubaları çekmişler yine kenara. Çünkü oradan gelip geçmek zorundasın yani illa...” (G.Ç-8, 26 Yaş, Erkek)

“Denetimciler hepsi patronun adamı. Ben bir yerde çalıştım. Fabrika ses sınırı 85 desibel olması gerekiyor. Ama çalıştığım yerde 106 desibele kadar çıkabiliyordu. Kağıt üzerinde uygun ama...Yediği kaba tükürür mü adam? Parasını patrondan alıyor” (G.Ç-5, 29 Yaş, Erkek)

“Birimlerimiz var. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bize destek veren kurumlar var. İş sağlığıyla ilgili doktorumuz var. İş güvenliğiyle alakalı mühendis bir arkadaşımız var. Onlar iki haftada bir falan gelirler. Haftada bir de doktor gelir. Yeni iş başı yapmış olanları muayene falan eder. Sonra bir rapor hazırlar bize verir. Biz de onu görürüz.

İmzalar verirler. Efendim şuraya imzalayın derler. Yasal yükümlülükler yerine getirilir.”
(İşveren 9, 72 Yaş, Erkek)

Mülakatlar sırasında çok sayıda fabrikaya girilmiş olup çalışma ortamlarını gözlemleme imkânına sahip olunmuştur. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sadece gençlerin değil, diğer çalışanların da yeterli ve gerekli koşullarda çalışmadığına tanık olunmuştur. Bu durum sadece işverenlerin sorumluluğunda olmayıp çalışanların da bu bilince sahip olması, kuralları uygulayıp gerekli ekipmanları kullanmalarıyla doğrudan ilişkilidir. Aksi takdirde, can kaybı gerçekleşmese de yaşamsal fonksiyonlarda ciddi bozukluklar söz konusu olabilmektedir (Donnelly, 1982: 14). Özellikle orta ve üzeri yaş çalışanların iş sağlığı ve güvenliği için gerekli olan ekipmanları; çalışmayı yavaşlattığı ve çalışma sırasında daha az konfor sağladığı gerekçesiyle kullanmaktan kaçındığı gözlemlenmiştir. Bu kapsamda kaynak yaparken gözlük kullanmadığı için görme fonksiyonu gerilemiş, kulaklık takmadığı için işitme sorunu yaşamaya başlamış çok sayıda çalışanla karşılaşmıştır. Söz konusu yaklaşım karşısında uyarıları dikkate alınmadığı için şikayet eden işverenlerin yanı sıra çalışanın ekmek parası uğruna bu “cesur” tavrını içten içe destekleyen işverenlere de rastlanılmıştır. Gençler ise bu konuda genel itibarıyla daha yüksek bilinç düzeyine sahiptir. Bununla birlikte, rahat çalışmadıkları gerekçesiyle İSG kurallarına uygun davranmayan gençler de azımsanamayacak düzeydedir. Bu durumda ise işveren tarafından uygulanan ciddi bir yaptırıma rastlanmamıştır. İşverenlerin İSG kurallarına uymayan gençleri en fazla 1-2 kez sözlü uyarıp geçmesi ve gençlerin İSG kuralları karşısındaki özensiz tutumu bazı gençler tarafından eleştirilmektedir. İşverenler de uyarılarının gençler tarafından dikkate alınmamasından şikayet etmektedir.

“Bir gencin baret takmasını kendi bilmesi lazım ki bu olayın İSG uzmanına, işverene kadar gelmemesi lazım. Nitelikli gencin farkı burada ortaya çıkıyor.” (G.Ç-8, 26 Yaş, Erkek)

“Rahat değilim, diyor; takamıyorum, diyor. Baretle hakikaten çalışmak zor. Hele de bizim işte sürekli otur kalk, otur kalk. Baret takarak çalışmak, çalıştırmak zor. Orada uyarıyoruz ama takmayınca ne yapalım? Zaten zor çalıştırıyoruz.” (İşveren 3, 57 Yaş, Erkek)

Nitelikli ve eğitimli gençlerin iş sağlığı ve güvenliğinin gerekliliklerine uyum sağlamada daha başarılı oldukları gözlenmiştir. Diğer yandan, güvenlik ekipmanları çalışma sırasında daha fazla efor sarf edilmesini gerektirdiğinden, o zamana kadar söz konusu şartlar altında çalışmaya alışık olmayan gençler açısından zorlayıcı olabilmektedir. Örneğin, ayakkabı üzerine giyilen metal koruyucular, normal ayakkabıya göre daha ağır olup yürümeyi ve ayakta durmayı zorlaştırmaktadır. Sadece bu bile tüm gün fiziksel aktiviteyi gerektiren fabrika ortamında çalışan için fazladan bedensel yük getirmektedir. Bir genç çalışan, işverenler tarafından gerekli ekipmanların verildiğini, ancak ekipmanların ekstra maliyet kalemi olarak görüldüğünü, bu yüzden en ucuz ekipmanların temin edilip kullanım ömrü dolanların yenilenmediğini ifade etmiştir. Eren ve Palaz tarafından Bursa imalat sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları ile yapılan araştırmanın sonuçları da bu bulguları desteklemektedir. Çalışanlar, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yükümlülüklerin etkin bir şekilde yerine getirilmesi yerine işin, maliyeti düşük ve hızlı bir şekilde yapılmasının esas alındığını tarafından dile getirilmektedir. Bu nedenle, kullanılan kişisel koruyucu ekipmanların; kalite standartlarının yeterliliği konusunda tartışmaya açık olduğu ifade edilmektedir. Ekipmanların güvenlik ve dayanıklılık açısından yeterli olmadığı, iş kazaları ve sağlık sorunları risklerine karşı etkili korumaya sahip olunmadığı vurgulanmaktadır (Eren ve Palaz, 2022: 185).

“Tozlu, kirli bir ortam var. Çalışma ortamının kötü olması etkiliyor insanları. Çünkü adam seni 12 saat çalıştırıyor. Doğru düzgün maaş vermiyor. İş güvenliğin yok, seni sanayide kullanıyorlar. Sanayide çoğu küçük fabrikalara gidin, maskenin, gözlüğün en kalitesizini kullanıyorlar. Kırıldı. Yenisi ne zaman gelecek acaba? İşveren maliyetten düşmek istiyor çünkü.” (G.Ç-3, 22 Yaş, Erkek)

Gençler, genel itibarıyla iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmadığının söylenemeyeceğini, ancak kuralların gerektiği gibi hayata geçirilmediğini, sadece denetimlerden geçebilmek için asgari düzeyde; yapılmış olunması için yapıldığını dile getirmektedir. Kötü tecrübeler yaşanmadan gerçek önlemlerin alınmadığının, ciddi iş kazaları yaşanmasa da çok sayıda ramak kala olayının söz konusu olduğunun altı çizilmiştir. İşlerin yetişmesinin getirdiği telaşla güvenlik tedbirlerinin arka plana itildiği, denetimlerin ve İSG uzmanlarının yaptırım gücünün sınırlı olduğu, işveren için kazancın

öncelikli olduğu ifade edilmiştir. Yoğun fazla mesailerin de aşırı yorgunluğa sebep olması nedeniyle iş kazasına ve ramak kalaya yol açabildiğine dikkat çekilmiştir. Bunların sonucunda, gençlerin bu koşullar altında söz konusu çalışma temposuna dayanmakta zorluk çektiği ve sanayi ortamında düşük ücrete çalışmak istemediği dile getirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin gerektiği gibi sağlanmamasının; gençlerin zaten riskli ortamlarda çalışmak istememesinin nedenlerinden biri olarak ifade edilmiştir.

“Yani bizim başımızda hep iş güvenliği uzmanı var ve bu iş güvenliği uzmanı hâliyle bütün kuralların hepsini biliyor. Fakat bu kuralları uygulama konusunda konu iş durdurmaya geldi mi elleri kolları bağlanıyor. Çünkü buna işveren izin vermiyor. Yani iş hiçbir şekilde durdurulmuyor. Örneğin, bir kaldırma operasyonu yapacağız. Uygun olmayan, arızalı bir ekipman var. Bununla kaldırırsak ramak kala geçireceğiz. Belki de bir iş kazası yaşayacağız, işi durdurmamız lazım. Yeni malzeme gelmesi lazım ama her iş durdurma maddi kayıp olduğundan işveren istemiyordu. İşveren iş güvenliği uzmanını aradı, iş güvenliği uzmanı kenara çekildi, telefonla konuştu. Ondan sonra bir baktık, iş güvenliği uzmanı çekmiş gitmiş ortamdan. Patron, müdahale etme; iş yürüsün, dedi. Olay bitti. O da maaşını patrondan aldığından işini kaybetmemek için göz yummak zorunda...”
(G.Ç-5, 29 Yaş, Erkek)

Yapılan görüşmeler ve gözlemler neticesinde daha büyük ölçekli kurumsal işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri açısından hem çalışanların hem de işverenlerin daha duyarlı olduğu görülmüştür. Ancak, söz konusu duyarlılık genele bakıldığında asgari düzeyde kalmaktadır. Bir işverenle mülakat sırasında bir ustabaşının acilen odaya girip, henüz gerçekleşmiş bir iş kazası hakkında işverene “Hastaneye gidiyoruz, iş kazası olarak kayıtlara girsin mi?” diye sorması, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kurallarının işveren ve çalışanlar açısından belirli bir sistem, düzen ve alışkanlık hâline gelmediğini düşündürmektedir.

5.2.4. Çalışma süresi

Çalışma süresine ilişkin tartışmalar son yıllarda daha çok gündeme gelmektedir. Tam zamanlı çalışanlar için çalışma süresinin kısaltılmasının yanı sıra çalışma süresinin çeşitlendirilmesi şeklinde farklı yöntemler dile getirilmektedir. Bu kapsamda çalışma normları da farklılaştırılmış olup yapay zeka ve dijitalleşmenin yaygınlaşması; standart

istihdam ilişkisinin aşınmasına zemin hazırlarken iş-aile yaşamının dengelenmesi için daha fazla fırsat sunmaktadır (Burchell ve diğerleri, 2024). Daha kısa çalışma sürelerinin daha düşük ücret gelirlerine yol açıp açmaması ise başka bir tartışma konusudur (Mullens ve Glorieux, 2024: 45).

Araştırma kapsamında gençlere yönelik “Çalışmanız karşılığında adil ve yeterli bir ücret aldığınızı düşünüyor musunuz?”, “İşvereniniz iş-yaşam dengesini nasıl sağlıyor?”, “Fazla mesai sıklıkla yapıyor mu, kişisel veya ailevi nedenlerle gerektiğinde izin veriliyor mu ve aileye yeterli vakit ayrılabilmesine fırsat sağlıyor mu?”, “Bu iş yerinde uzun süreli çalışabileceğinize hatta emekli olacağınıza inanıyor musunuz?” soruları yöneltilmiştir. Söz konusu sorular, işverenler açısından uyarlanarak işverenlere de yöneltilmiştir. Bu bölümde düzgün işin; çalışma süresinin uygunluğu, yeterli- adil kazanç, verimli çalışma, aile ve kişisel yaşam dengesi incelenmiştir. Sorulara verilen farklı cevaplar dikkat çekmektedir.

Tablo 8. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -IV

Düzgün İş Kriterleri	Temalar	Görüş Sayısı	Örnek Görüşler/Biçimlendirilmiş Anlam
Çalışma Süresinin Uygunluğu Yeterli- Adil Kazanç ve Verimli Çalışma Aile ve Kişisel Yaşamla Uyumlu Çalışma	Çalışma saatlerinin uzunluğu (Gençler)	20	İzin almanın zorluğu Fazla mesailerin rutin hâline gelmesi Aşırı yorgunluk olması İşlerin ağır gelmesi O kadar fazla çalışmaya değmemesi İstisnaların kural hâline gelmesi
	Ücretlerin yeterince artmaması (Gençler)	17	Ücret dengesizliği Gizli istifa potansiyeli Gelirin gideri karşılayamaması Ücretlerin düşüklüğünden motivasyonun kalmaması Sen yabancı değilsin baskısı
	Vardiyalı çalışmanın zorluğu (Gençler)	10	Sosyal hayatın dışında kalma Herkes dışardayken sen içerdessin psikolojisi İşini zamanında halledememe Kişisel plan yapamama Günlük rutinin bozulması
	Kendine vakit ayıramama (Gençler)	16	Telefonun bile yasak olması Her şeyin iş olmaması Gezme, yeni yerler görme isteği
	Mevzuatta yazanın uygulanması (İşverenler)	10	Haftada 45 saat mesai Yasal çerçevede yazan yükümlülüklerin yerine getirilmesi 8-6 çalışılması Pazar günü tatil olması Gerekirse fazla mesai yapılması

	Pasif direniş olması (İşverenler)	8	İşin sahiplenilmemesi İzin için fazla bahane üretilmesi Gençlerin düşük verim ile çalışması
	Kimseye asgari ücretten ücret verilmemesi (İşverenler)	7	Söz konusu iş yerinde herkesin asgari ücretten fazla maaş alması Kimsenin asgari ücret ile çalıştırılmaması Yan haklarla birlikte ücretlerin asgari ücreti aşması

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Görüşülen gençlerin tamamı yoğun ve uzun çalışma saatlerinden şikayet etmektedir. Uzun çalışma süreleri sonrasında yapılan ve görünüşte “isteğe bağlı” ancak yan hakları (market çeki verilmesi, performans takibi vb.) kazanabilme aracı ya da psikolojik baskı unsuru şeklinde kullanılan fazla mesailer ile birlikte işin dayanılmaz olduğunu ifade etmektedir. Gençlerin önemli bir kısmı bu durumun istifa sebebi olduğuna dikkat çekmektedir. Bu konuda işverenlerin gençleri anlayamadığı kanaati yaygındır.

“...Onların kuşağının işe bakış açısıyla bizim kuşağın işe bakış açısı farklı. Bizden önceki kuşağın iş tanımı 8’de girip 6’da çıkıp performansının %100’ünü vermek olabilir. Daha sonra eve gidip yemek yiyeyim ya da daha geniş bakarsak işe başladım, askere gittim, evleneyim olabilir. Şu anki hayat bu değil. Özellikle iş sonrası sosyal hayat çok önemli bizim için. Çalışma saatleri ve ücretler buna göre değil. Aslında ülkenin %70’ine yakını asgari ücret civarında çalışıyor. Sorsan kimse asgari ücret vermiyor tabi ama asgari ücret artı iki bin TL falan, bunlar komik rakamlar. Ama sonuçta insanız ve bizim de ihtiyacımız var bir şeylere. Her şey iş değil yani. İşveren önce bunu anlamalı. Bir de yüksek ücret çalışanlar için motivasyon kaynağıdır. İşveren ne kadar iyi olursa işçi oraya o kadar sadık kalır, işçinin verimi artar.” (G.Ç-1, 25 Yaş, Erkek)

İşverenlerle yapılan görüşmelerde, işverenlerin ücret konusunda net bir rakam vermekte zorlandıkları görülmüştür. İhtiyaç duydukları alanda yeni mezun bir gence, yeni mezun nitelikli bir gence ya da nitelikli tecrübeli gence ne kadar ücret verdikleri sorularına verilen cevaplar “karaktere bağlı olarak değişir, bir bakmak lazım, bir denemek lazım, karşılıklı bir görmek lazım” şeklinde çeşitlilik göstermektedir. Ancak işverenlerin neredeyse tamamı, çalışanlarının hiçbirinin asgari ücretle çalışmadıklarını vurgulamaktadır. Çalışanların asgari ücretin üzerinde ücret aldıklarını vurgulamalarının yanı sıra yeni mezun bir gencin yaklaşık kazanabileceği ücret aralık olarak sorulduğunda ise 20-25 bin TL bandında olabileceği ifade edilmiştir. Tecrübeli bir gencin ise 30-35 bin

TL aralığında ücret alabileceği ifade edilmiştir. Ancak, gençler; sayısal olarak asgari ücretin biraz üzerinde olan ücretlerin, alım gücü açısından yetersiz kaldığına dikkat çekmektedir.

“Bizim fabrikada 80’e yakın kaynakçı var belgeli. 20-21 bin TL arası bir maaş alıyoruz. Gelsinler şu kadar maaş vereceğim diyorlar ama sadece diyorlar. Ama sorsan asgari ücretle çalışmıyoruz. Mesela burada belli başlı 15-20 tane usta var. Bunlar olmazsa bu fabrika çalışamaz. Abidik gubidik işler yapılır sadece. Bu adamlara en üst imkânları vermek zorundasın. Çünkü bunlar olmazsa bu fabrikanın kalkınması zor. Yeni girenlere ya da diğer çalışanlara da bunlara kıyasla maaş vermek zorundasın. Dengeyi bozamazsın ki onların da yüksek maaş aldığını söylemek zor. Taş çatlasa 50 veriyordur sonra benim fabrikamda 50 bin TL alan kaynakçım var diye övünürler. Evet var ama sana bana değil...” (G.Ç-5, 29 Yaş, Erkek)

“Bence işverenin Türkiye’de tek bir yaklaşımı var: Ne kadar az parayla ne kadar çok para kazanırım yaklaşımı. Sadece maliyetine bakmaması lazım. Aslında ortam şartlarını, çalışma şartlarını, sosyalliği ne kadar iyileştirirse; işçi bir yere o kadar bağlanır.” (G.İ-6, 26 Yaş, Erkek)

Bir işverenle yapılan görüşmede ücret dağılımı hakkında dile getirilenler bu açıklamayı destekler niteliktedir. Gençlere verilecek ücretlerin fabrika içindeki ücret dengesini bozmaması gerektiği, aksi takdirde adaletsiz bir durum ortaya çıkacağı belirtilmiştir. Uzun zamandır fabrikada çalışan emektarların aldığı maaşların, fabrikada birkaç yıldır çalışan gençlere verilemeyeceği, bunun sadece nitelikle ilişkilendirilemeyeceği, iç işleyiş dengesinin de dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir. Ancak, burada farklı bir sorun karşımıza çıkmaktadır. Asgari ücret baz alınarak hesaplanan rakamlar, oransal olarak fazla görünse de reel yaşamda insan onuruna yakışan koşulları sağlamakta yetersiz kalabilmektedir. Çocuklu bir ailenin kira, eğitim, sağlık, gıda vb. yaşamsal maliyetleri düşünüldüğünde; rakamsal olarak işveren açısından asgari ücretin yüzdesel olarak üzerinde kalan ücretler, çalışanlar açısından yaşamsal sınırlılıklar taşımaktadır. Söz konusu ücretler, sosyal hayata karışabilme açısından sınırlar çizmekte; bununla birlikte gençlerin ayrı eve çıkıp kendi ailesini kurma sürecini geciktirmektedir. Çalışanlar açısından durum bu şekilde iken, işverenler açısından durum maliyetlerin yüksekliği ve kârlılığın düşüklüğü olarak karşılık bulmaktadır.

“Ekonomik şartlar o kadar hızlı olumsuzla doğru gidiyor ki. Buna yetişemiyorsunuz. Kendiniz kazanamadığınız için de çalışanlarınıza yansıtamıyorsunuz. Düzenli bir fakirleşme sürecindeyiz. Alım gücünüz düzenli düşüyor. İşveren de çalışan da mutlu değil bu durumdan... Çalışan her yerde aynı aslında. Aynı hakları istiyor. Hep daha fazlasını istiyor. İşverenle çalışan arasında denge sağlama politikaları her yerde var.”
(İşveren 8, 45 Yaş, Erkek)

Gençler, işverenlerin ücret artışı yapmamak için farklı yollar izlediklerini ifade etmiştir. Genç bir çalışan, önceki çalıştığı bir fabrikada; işçinin maaşının mühendisin maaşını geçtiği zaman işten çıkarıldığını, altı ay sonra tekrar işe çağrıldığını dile getirmiştir. Çalışanların daha fazla işsiz kalmamak için buna mecbur bırakıldığını, bu şekilde iş gücü teşvik sistemlerinden de faydalandığını, işverenlerin mevcut düzendeki gri noktaları kendi lehine kullandıklarını belirtmiştir. 26 yaşında genç bir çalışan mülakat sırasında ücretlerin zaman içinde olması gerektiği gibi artmadığını, aynı şirket içinde kaldıkça şirketin ya “biz bir aileyiz, sen yabancı değilsin” mottosuyla ücret artışını manipüle ettiğini ya da “seni biz yetiştirdik” duygusuyla gençlerin taleplerini kontrol altına almaya çalıştığını belirtmiştir. İşverenlerin ücretle ilgili konularda net olmadığı, “bir görelim”, “bir deneyelim” diye geçiştirdikleri; işler yolunda giderse ilerisi için vaatte bulunduklarını ancak bunu hayata geçirmediklerini vurgulanmıştır.

Söz konusu bulgular; gençlerin düşük ücret, uzun çalışma saatleri, vasıf uyumsuzluğu ve güvencesiz çalışma koşulları gibi nedenlerle mevcut işlerini değiştirme arayışında olduklarını ve bu durumun gençler arasında yetersiz istihdamın önemli bir göstergesi olduğunu ortaya koymaktadır. Ruiz-Quintanilla ve Claes (1996: 436) tarafından yürütülen çalışma da bu bulguları destekler niteliktedir. Yapılan mülakatlarda, gençler, yaptıkları işin daha yüksek ücretlerle karşılanması gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca, bahsedilen faktörlerin; Dyne, Ang ve Botero’nun (2003: 1361) “sessiz istifa” olarak adlandırdığı, bireylerin mevcut işlerini sürdürürken gizliden iş arama eğilimine neden olduğu belirtilmiştir. Bu durum, gençlerin mevcut işlerinden memnun olmadığını ve daha iyi koşullar arayışında olduklarını ortaya koymaktadır. İş gücünün verimsiz kullanılmasını ifade eden eksik istihdamın yüksek oranda görülmesinin sebeplerinden biri de burada karşımıza çıkmaktadır. Eğitimli ve nitelikli gençler tecrübe kazandıktan sonra az ücretle çalışmaya devam ettiklerinde başka yerlere geçiş için fırsat aramaktadır.

“Şu anki çalışan gençlerin %70’i iş arıyordur: Gizli istifa. Neden öyle? İşverenler bunu anlamıyor. En büyük sebebi ücret. Yetişmiş eleman olarak seni kaybetmek istemiyor ama hak ettiğin ücreti de vermiyor.” (G.Ç-2, 25 Yaş, Erkek)

“Şu an fazla mesailerle birlikte 18-20 bin bandında alıyorum. Farz edelim 3 yıl tecrübeli bir kaynakçı oldum. Bir fabrikaya geçsem 27-30 bin bandında almam lazım ama verirlerse.” (G.Ç-3, 22 Yaş, Erkek)

Bu noktada bir işveren de artan maliyetlerden dolayı çalışanlarına hak ettikleri ücretleri veremediğini, son yıl ücret artışından ziyade prim üzerinden zam yapabildiklerini ve kaybetmek zorunda kaldıkları çalışanları olduğunu dile getirmiştir.

“Son dönemde 3 kişiyi kaybettik. Birini maaştan dolayı kaybettik. Son dönemde maaş artışı yapamadık. Destek primi açıkladık. O da yeterli gelmedi arkadaş. Bir şey demiyorum. Üniversitede kızını okutuyor. Burada evi kira. Ciddi bir masrafı var. Karşılıklı memnunduk. Helalleşmek zorunda kaldık.” (İşveren 8, 45 Yaş, Erkek)

Diğer yandan, ücret karşılığı da olsa sürekli fazla mesainin söz konusu olduğu ve bunun bir yerden sonra çekilmez olduğu, ihtiyaç duyulan zamanlarda izin almanın mümkün olmadığı, molaların yetersiz olduğu, vardiyalı çalışmanın da bu çaresizliğe ortam sağladığı söylenmektedir. Vardiyalı çalışma düzeninin gençler tarafından tercih edilmediği vurgulanmaktadır. Vardiya saatleri düzensizliğinin; sosyal yaşamdan uzaklaşmaya, fiziksel ve zihinsel yorgunluğa neden olduğu gerekçesiyle gençlerin bu sisteme mesafeli yaklaşmasına zemin hazırlamaktadır. Bazı gençler vardiyalı çalışmaktansa asgari ücretle güvenlik görevlisi olmanın tercih edilebileceğini vurgulamıştır. Vardiya sisteminin bir süre sonra uyku düzenini bozduğu, vardiya sonrası fazla mesaiye de kaldığında tüm vaktinin öldüğünden ve yorgunlukla baş edilemeyecek bir duruma geldiğinden şikayet etmiştir. Çalışanlar arası belli bir çizelgeye göre değiştirilen vardiyalı çalışmanın; belirli bir çalışma ve aile düzeni kurmaya fırsat vermediğinden ciddi yakınmalar söz konusudur. Korkusuz’un (2005: 69) çalışmasında da vardiyalı çalışanların sadece kendilerinin değil, ailelerinin ve yakınlarının da söz konusu çalışma sisteminden rahatsız olduğu vurgulanmaktadır. Bu durumun aile içi ve sosyal ilişkileri olumsuz etkilediğinden, genellikle tercih edilmeyen bir çalışma düzeni olduğunun altı çizilmektedir.

İzin almanın zorluğunun yanı sıra çoğunlukla makinelerin çalışma prensibi ve üretimin devamlılığı ile ilişkilendirilirken; işverenlerin maliyetleri kırmak için az çalışana çok iş yaptırma çabasına da işaret edilmiştir. Asgari ücretin artışı sonrasında işverene maliyet arttığı için personelin işten çıkarıldığına, o yüzden de 3 kişinin yaptığı işin tek kişiye yüklendiğine işaret edilmektedir. Söz konusu ağır şartlar ve buna ‘değmeyen’ ücret ele alındığında; gençlerin önemli bir bölümü çalıştığı yerden emekli olabileceğine inanmamaktadır. Nitekim sosyalleşme ihtiyacı bu kadar yüksek, yeni şeyler keşfetmeyi bu kadar seven gençler; farklı deneyimlere oldukça açık hâle gelmektedir. Farklı yerler görme, farklı tecrübeler edinme duygusu gençlerde oldukça baskın görünmektedir. Bu yatkınlık; onların, üstelik memnun olmadıkları yerlerde, uzun süre çalışmasını kolaylaştırmamaktadır. Mülakat yapılan gençler açısından bakıldığında; aynı iş yerinde en fazla 1,5 yıldır çalışan gence rastlanmıştır.

“İş yerinde fazla mesai çok oluyor, eleman yetersizliğinden dolayı. Birkaç kişi işten çıktı o yüzden. Haftada 3 kez mesaimiz oluyor. Bu işveren için çalışmanın bir parçası. Fazla mesai ücreti veriyorlar, geç kalırsan fazla mesai ücretinden kesiyorlar. Yeni işçi alsa vergisiydi falan daha çok maliyeti olacak ona çünkü.” (G.Ç-7, 23 Yaş, Kadın)

“Patronlarda iş yetişsin de nasıl yetişirse yetişsin mantığı var. Biz yorulduk mu? Başka planımız mı var? Patronun umrunda değil. Çoğu zaman izin almak bile zor. Makineler çalışıyor. Bunların başında insan olmak zorunda. Her makinenin farklı özelliği var. Herkes de bu makineleri yapamıyor. İzin verilemiyor o yüzden. İzin yapacak olduk mu, mecburi adam öldüyor, akraba öldürüyoruz, hala, dayı ölüyor. İzin almak için illa aileden birini öldürmek gerekiyor. (Gülümsüyor.) Ancak bir yakınımızın cenazesi için falan izin alabiliyoruz.” (G.İ-6, 26 Yaş, Erkek)

“Fabrikanın çalışması gerekiyor, izin almak durumlarımız zor oluyor. Bir işimiz çıktığı zaman izin alamıyoruz. Hastalandığımız zaman, bir yere gitmemiz gerekiyor, bir düğünümüz oldu, zor oluyor yani izin alma. Personel sayısı da yetersiz. Ondan dolayı da olmuyor.” (G.Ç-3, 22 Yaş, Erkek)

İşverenler de bunu destekler nitelikte konuşmakta, ancak durumu kendi bakış açılarıyla değerlendirmektedir. Gençlerin izin almak için bahaneler üretmesi, işe

devamlılıkta disiplinsiz davranmaları, düğün- bayram gibi nedenler ile sık sık izin istemeleri eleştirilmektedir. İşe devamlılığı artırmak için devam primi, performans primi adı altında aylık 2.000 TL'yi bulan yan hakların verildiği ifade edilmektedir. Ancak, söz konusu işe devam/devamsızlık durumunun, rutin bir şekilde uygulanan 2 saatlik fazla mesailer ile birlikte günlük 11 saati bulan (molalarla 12 saati bulan) çalışma süreleri göz önüne alınarak değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

“Sürekli işe geç kalıyorlar. Bu daha çok gençlerin problemi. Tamam genç ama özdisiplinleri mi yok? Motivasyon eksikliği mi? Hep şikayet edecek bir şeyleri oluyor. Bizim anladığımız özdisiplinleri yok. Daha dağınıklar. Bir ay boyunca işe zamanında gelip gidenlere ekstra prim veriyoruz. Yani normalde bir kişinin maaşını hak etmesi için zaten çalışma saatleri içinde iş yerinde olması lazım.” (İşveren 10, 62 Yaş, Erkek)

“Sabah 8, akşam 8 vardiyamız var. Pazartesi sabah geldi. Akşam 6'ya kadar çalıştı. 6'dan sonra 8'e kadarki zamanda fazla mesaisi var. 8'de öbürleri geldi, işi devraldı. Sabah 6'ya kadar çalıştı. 6'da işi devretti. 2 saat de ona mesai yazdı. Gelecek hafta da Ahmetler gitti, Mehmetler geldi. Tam tersi. Vardiya dönüyor aslında. Bazen sıkıntı oluyor. Görüyoruz kameradan. Adam gitmiş, 2 kasa atmış, üzerinde uyuyor. Devam primini kaybetmemek için geliyor. Fazla mesaiye de gelmezse devam primini kaybediyor çünkü.” (İşveren 7, 79 Yaş, Erkek)

Günümüzde, iş gücü piyasaları neoliberal politikaların etkisiyle köklü bir dönüşüm yaşamaktadır. Kapitalist üretim süreçlerinin benimsenmesi ve küresel ekonomi politikalarının bu sürece yön vermesiyle iş gücü piyasalarında rekabet artarken, ucuz iş gücünün normalleştiği, emeğin sömürüye açık hâle geldiği ve “düzgün iş” yaklaşımından uzaklaşıldığı bir dönem ortaya çıkmıştır. Bu durum, artan çalışma saatleri, düşük ücretler ve iş-yaşam dengesinin gözetilmediği esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla kendini göstermektedir. Oğuz'un (2020: 15) belirttiği gibi, çeşitlenen emek sömürü biçimleri, neoklasik ekonomi anlayışına dayalı rekabetçi ekonominin sürdürülebilirliği için gerekli görülmektedir.

5.2.5. Genel becerilerin yükseltilmesi ve yeniden üretilmesi

ILO'nun raporlarına göre günümüzde gençlerin yarısından çoğu temel becerilerden yoksundur (ILOSTAT, 2023a: 17). Söz konusu beceri yoksunluğu, genç iş

gücünün düzgün işlerle arasındaki mesafeyi açmaktadır. Bununla birlikte, küreselleşmeyle birlikte emek piyasalarındaki rekabetin artmasıyla bireysel becerilerin geliştirilmesine verilen önem artmış olup bu durum eğitim sürelerinin uzamasının nedenlerinden biri hâline gelmiştir (Gorsuch ve Wallace, 2000: 346). Eğitim sürelerinin uzaması, herkesin üniversite mezunu olmaya çabalamasının sonuçlarının imalat sektörüne nasıl yansıdığı ve işverenlerin genç iş gücünün verimliliğini artırılabilmesi için fırsatlar tanıyıp tanımadığı bu bölümde sorgulanan temel konulardır. Bu kapsamda gençlere yönelik “Üniversiteye gitmenin iş hayatında ne gibi avantajlar sağladığını/sağlayacağını düşünüyorsunuz?” ile “İşverenler gençlerin mesleki gelişimi, iş yerinde mesleki gelişimi, verimliliğinin-kalitesinin artırılması için nasıl fırsatlar sunuyor?” soruları yöneltilmiştir. Sorular, işverenler açısından uyarlanarak işverenlere de yöneltilmiştir. Özellikle üniversite eğitimi ile ilgili sorulara verilen cevaplar çeşitlilik göstermektedir. İşverenlerin genç iş gücünün verimliliğinin artırılması doğrultusunda sağladığı fırsatların ise sınırlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 9. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -V

Düzgün İş Kriterleri	Temalar	Görüş Sayısı	Örnek Görüşler/Biçimlendirilmiş Anlam
Genel Becerilerin Yükseltilmesi	Etiket (Gençler) (İşverenler)	28	Üniversite mezunu etiketine sahip olunması (Gençler) (İşverenler) Üniversite diplomasına sahip olunması (Gençler) Toplum içinde üniversiteli olarak ayrı bir karşılığının olması (Gençler) (İşverenler) Size ayrı bir unvan kazandırması (Gençler) (İşverenler) Daha havalı olması (Gençler) Üniversite mezunu denilebilmesi (Gençler) (İşverenler) Hiçbir şey olunmasa bile en azından üniversite mezunu olunması (Gençler) (İşverenler)
	Zaman kaybı (Gençler)	10	Teknik olarak bir değer katmaması İşe dönük bir şey sunmaması 4 yılın boşa gitmesi Üniversite okuyacağıma çalışmaya başlasaydım pişmanlığı Hiçbir işe yaramaması Fabrikaya girmeden mezun olunması
	Kendi ayakları üzerinde durabilme (Gençler) (İşverenler)	25	Oturup kalkmanın öğrenilmesi (Gençler) (İşverenler) Hayatın öğrenilmesi (Gençler) (İşverenler) Kendi başına hareket edebilme becerisinin kazanılması (Gençler) (İşverenler)

			İnsan içinde nasıl davranılacağına öğrenilmesi (Gençler) (İşverenler) Sosyal becerilerin gelişmesi (Gençler) (İşverenler)
	Potansiyele işaret etmesi (Gençler) (İşverenler)	23	Üniversiteyi okuyanla okumayanın aynı olmaması (Gençler) (İşverenler) Kendini geliştirebilme ihtimalinin daha yüksek olması (Gençler) (İşverenler) En azından bir şeyi başarabilmiş olmasının göstergesi (Gençler) (İşverenler) Daha eğitilmiş olmanın sosyal hayattaki getirisi (Gençler) (İşverenler)

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Genel becerilerin yükseltilmesi kapsamında Türkiye’de en çok tartışılan konulardan biri, üniversite eğitiminin içeriği ve kalitesidir. Özellikle sanayi ve üretim ortamında çalışacak gençlerin üniversite eğitimine ihtiyaç duyup duymadığı, lisans eğitiminin iş hayatına ne kadar hazırladığı, üniversiteyi bitiren gencin sanayi sektöründe işe başlamak için geç kalıp kalmadığı en çok sorulan sorular arasındadır. İmalat sanayinde çalışan ve çalışmak için iş arayan gençlere sorduğumuzda bu konuda önemli fikir ayrılıkları yaşandığı görülmektedir. İşverenlerin ise söz konusu tartışmalara rağmen üniversite okumanın önemli olduğu; ancak lisans eğitiminin hâlihazırda gibi olmaması üzerinde fikir birliği yaşandığı görülmektedir.

“Öğrendikçe eksikliklerini görüyor. Genç arkadaşlar dediğim gibi çok çabuk olduklarını düşünüyorlar. Üniversiteden mezun olup gelen bir arkadaş, yetenekli ve istekliyse en az 2 senede gerçekten mühendis olabilecek kıvama geliyor. Yani neyi neden yaptığını anlayıp anlatabilecek duruma geliyor.” (İşveren 3, 57 Yaş, Erkek)

Gençler arasında kendilerinin üniversite mezunu olup olmamasından bağımsız olarak; üniversite mezunu olmanın nitelik olarak bir şey kazandırmasa bile etiket ve imaj açısından önemli olduğunu savunan görüş ağır basmaktadır.

“Üniversitenin etiketi var. “Sen ne yapıyorsun burada?” dediklerinde “Mühendislik” dediğimde “Aa mühendislik falan..” O şey oluyor biraz. Getirdiği bir imaj var. Ama biz ne yaptığımızı mezun olduğumuzda bilmiyoruz. Okulda teorik öğreniyoruz, sanayiye geldiğimizde işi orada öğrenmemiz gerekiyor. Biri gelse, şu şu işe yarıyor dese... Şunu şu şekilde yapmalısınız vesaire... Bir yönlendirme olsa gençler işini daha iyi anlar. Anlaşılmadığı için havada kalıyor o iş. Anladığımız ya da zorlandığımız şeyleri de yapmak istemiyoruz doğal olarak.” (G.İ-10, 23 Yaş, Kadın)

Bununla birlikte, üniversite mezunlarının nitelik olarak zayıf olduklarını, fabrika ortamına ilişkin hiçbir bilgileri olmadan mezun olduklarıyla ilgili çok sayıda görüş bulunmaktadır. Üniversite mezunu gençler de mezun olduklarında nitelik olarak yetersiz olduklarına inanmaktadır. Diğer yandan, üniversite mezunları gençler ile işi sanayi ortamında öğrenen daha düşük eğitim seviyesine sahip gençler arasında da bir çekişme söz konusudur.

“Üniversiteden mezun olma çok işe yaramıyor. Şimdi bizim orada bantlama makineleri var. Bunlara üniversite mezunu usta aldılar. Yani işi yapan usta aldılar ama ben makineleri onlardan iyi biliyorum. Tamirine dışardan usta geliyor. Bizim ustalara ben tarif ediyorum, makinenin nerede arıza yaptığını.” (G.Ç-5, 29 Yaş, Erkek)

Gençler ve işverenler tarafından ikişer-üçer aylık işbaşı eğitimiyle ustalardan gerekli bilgilerin öğrenilebileceği, bunun için üniversite mezunu olmaya gerek olmadığını vurgulanmıştır. Ancak üniversite eğitiminin farklı kazanımları olduğuna ve üniversiteli olma etiketinin önemsendiğine dikkat çekilmiştir. Üniversitelilerle aynı işi yaptığını, aynı parayı aldığını ve bu yüzden üniversite okumanın aslında gereksiz olduğuna işaret eden gençler de yok değildir. Üstelik bu azınlık sadece üniversite mezunu olmayanlardan ibaret değildir. Üniversite mezunu olarak iş yerindeki temel teknikleri bilmediği için alay konusu hâline getirilen gençler de bu durumdan çok şikayetçidir.

“Bence mutlaka katkısı oluyor üniversite hayatının. Kişinin kendi karakteri, gelişimi, hepsi için bir katkı sağladığına eminim. Temel düzeyde elektrik veya mekanik anlamda teorik bilgi açısından gerçekten kıymetli olduğunu düşünüyorum. Ama sonrasını iş yerinde acı tecrübelerle öğrenmek zorunda kalıyoruz.” (G.İ-3, 25 Yaş, Kadın)

“Şu an benim çalıştığım bölümde iki tane üniversite mezunu var, aynı işi yapıyoruz. Yani fark yok aramızda...” (G.Ç-1, 25 Yaş, Erkek)

“Aramızda maaş farkı olarak çok ciddi bir şey yok. Ama üniversite mezunu olmak avantaj sağlıyor tabi. Üniversite mezunu olunca daha kolay öğreniyorlar işi. Okul okumakla da olmuyor tabi. Bizim oraya gelen teknikerler ilkokul mezunu adamdan eğitim alıyorlar makinelerin başında. Çünkü o makineleri o adam biliyor. Huyunu, suyunu, otomasyonunu, çalışma sistemi kitaptaki gibi değil. Okumak değil, okurken tecrübe etmek lazım.” (G.Ç-5, 29 Yaş, Erkek)

Üniversite okumak yerine fabrikada çalışsaydı; vakit kaybetmeden daha tecrübeli ve kıdemli olabileceğine hayıflanan gençler de söz konusudur. Diğer yandan, üniversite mezunu olmanın başka önemli getirileri olduğuna sıklıkla dikkat çekilmiştir. Toplum içinde nasıl davranılır?, Nasıl konuşulur?, Nasıl oturulup kalkılır? konularında üniversite okuyan ile okumayanın farkı olduğu vurgulanmıştır. Kendi ayakları üzerinde durabilmenin üniversitede öğrenildiğine, sosyal hayat becerilerinin bu sayede geliştiğine dikkat çekilmiştir. İşverenler de bu konuda hemfikirdir. Üniversite mezununun genel itibariyle tercih sebebi olduğu ifade edilmiştir. İş konusunda ciddi bilgi eksikliğine rağmen sosyal hayat becerileri, diğerine kıyasla daha yüksek öğrenme kapasitesi öngörüsü nedeniyle üniversiteli etiketine genel itibariyle öncelik verildiği belirtilmiştir.

“Eğitim düzeyinin çok alakası var. Eğer birlikte çalıştığınız kişi ortaokul mezunu, lise mezunu ise bütün gün sabahdan akşama kadar küfür eder, yaptığınız işten de bir zevk almazsınız. Yaşadığınız hayattan da bir zevk almazsınız ama karşınızda üniversite mezunu bilgili bir kişi varsa gayet medeni bir şekilde -tabi bu size de bağlı- şakalaşarak mutlu bir şekilde işinizi severek çok rahat bir şekilde çalışabilirsiniz...” (G.Ç-2, 25 Yaş, Erkek)

“İş hayatında üniversiteye giden bir insan bir şey bilmese bile o adamın belgesi olduğu için o adam benden daha önde başlar hayata. Zaten üniversite her yerde avantaj sağlıyor aslında. Askerde bile üniversiteyi giden adamı yazıcı yapıyorlar. Öbürleri hep nöbet tutuyor mesela.” (G.Ç-3, 22 Yaş, Erkek)

“Tabii ki minimum lise mezunu olmalı. Çünkü çalıştığı iş kolu, hem teknik bilgiye sahip olmasını gerektiriyor. Bu işin mezunu olmalısın. Biz daha çok en azından iki yıllık ön lisans mezunlarını tercih ediyoruz.” (İşveren 9, 72 Yaş, Erkek)

“Fabrika ortamına bile girmeden mezun olanlar oluyor. Ama üniversite mezunu tercih etmemizin sebebi; ondan daha fazla şey alacak olmamız. Yani üniversite mezunu, teorik bilgi donanımında daha fazladır. Üniversite mezunu olmayan biri 6 ayda yetiyecekse, o 2 ayda yetişir. Potansiyeli aslında size gelecek vaad ediyor.” (İşveren 5, 50 Yaş, Erkek)

“Gençlerin üniversiteyi tercih etmemesi doğru bir şey değil. Eğer hakikaten başarılıysa belli iyi bir puanla iyi bir üniversiteye gidecekse okusun. Ve stajını doğru

yerlerle yapsın. Hiç işe yaramasa bile. Üniversite mezununun getirdiği bir beklenti var.”
(İşveren 6, 45 Yaş, Erkek)

Becerilerin yeniden üretilmesi doğrultusunda işverenler tarafından tanınan imkânların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Hâlihazırda çalışan ‘parlak’ gençlerin, fabrika ortamının gereklilikleri doğrultusunda eğitimlere, kurslara gönderilmesi ile karşılaşmıştır. Ancak bu durum yaygın olarak görülmemektedir. Bu imkâna sahip olan gençler de iş yerinden yarım saat önce çıkabildikleri ya da fazla mesaiye kalmadan normal mesai bitiminde bu tarz bir kursa katılım sağlayabildikleri için işverenlerine karşı daha yüksek bağlılık hissetmektedir. Bazı işverenlerin ücretli eğitimleri maaş karşılığı borçlanma veya maaştan taksitlere bölerek kesme yöntemiyle finanse ettiği görülmüştür. Eğitimler karşılığında belli bir süre iş yerinde çalışma zorunluluğu da getirilebilmektedir.

“Ben bir firmada eğitim almak istedim, iş yoğunluğundan eğitim alacak boşluk bulamadım. O kadar yoğun çalışıyorduk. Bir firmada da eğitim masraflarını borç olarak aldım işverenden. Firma karşılasaydı hem onun için yararı olacaktı hem benim için. Ben zaten o şirkete güvenemeyip işi bıraktım. Aslında şirketin o eğitimi aldırması lazımdı.”
(G.İ-6, 26 Yaş, Erkek)

Ücreti tamamen karşılayarak çalışan gençlerin niteliğinin artırılmasına yönelik ücreti dâhilinde eğitime gönderen işverene rastlanılmamıştır. Ancak işverenler tarafından gerekli olduğu durumlarda bunun mümkün olabileceği bilgisi iletilmiştir. Hangi durumların gerekli olabileceği hususuna ise netlik kazandırılmamıştır. İhtiyaç duyulan eğitimler, daha çok işveren tarafından işletmeye bir eğitmen getirme usulüyle gerçekleştirilmektedir. Eğitimlerin işveren için genel itibarıyla fazladan maliyet unsuru olarak görüldüğü; mecbur kalmadıkça bu yöntemin tercih edilmediği anlaşılmaktadır. Bu durum genç çalışanların motivasyonu üzerinde olumsuz etki bırakmakta olup çalıştığı yerde gelecek göremediğinden çalışma yeri ile olan bağımlı zayıflatmaktadır.

“Eski taşeron firmamda bizi bu şekilde eğitimlere gönderiyorlardı. Ondan sonra işten ayrılırken hepsinin bedelini istediler. Mesela sen şu tarihte şu eğitime gitmişsin, bu eğitimin geçerlilik tarihi bu kadar, sen bu kadarını kullanmışsın, şu kadar günün parası yapıyor. Yani böyle inanılmaz hesaplara girip bizden eğitimin bedelini istediler.” (G.Ç-8, 26 Yaş, Erkek)

“Eğitimle ilgili mesela biz dışarıdan düzenli eğitim için bir hocamızla anlaşıyoruz. Üniversiteden hoca getirtiyoruz. Yemekhanede projeksiyonumuz var. Orada eğitim veriyoruz. Ölçme kalite kontrol sistemlerinde eksikleri oluyor. Malzeme bilgisinde veya makinelerin kullanımında, parça seçimlerinde, devir hızlarında gibi teknik konularda eksikleri oluyor. Yeni işe başlayanlara, yeni bir bölüme geçecekler filan projeksiyon ortamında parçayı tanıtıyoruz, gösteriyoruz. Önce bunları anlatıyor. Sonra da her biriyle bire bir çalışıyor.” (İşveren 9, 72 Yaş, Erkek)

“....Mesela İstanbul'dan da hâlihazırda makinelerimiz, tedarik ettiğimiz firmalarımız, servis teknisyenlerinden de eğitim için ara ara kod yazma eğitimleri vs. tarzda eğitimler hep yapıyoruz. Ne oldu, peki? Arkadaş her türlü eğitime katıldı, iş öğrendi, bıraktı gitti.” (İşveren 1, 53 Yaş, Erkek)

Bununla birlikte, üniversiteden henüz mezun olmuş, iş arama sürecinin başlarında olan işsiz gençler ile işe girmesinin üzerinden uzun zaman geçmemiş gençler için çalışma hayatına yönelik yüksek beklentileri bu konuda da gözlemlemek mümkündür. Söz konusu profile uyan gençler ile işverenlerin görüşleri büyük ölçüde paralellik arz etmektedir. Gençler; çalışma hayatında becerilerin geliştirilmesi ile ilgili olarak büyük ölçekli olan daha kurumsal yapılı firmalarda kaliteli eğitimlerin verildiğini, uzun süreli eğitimler için de ücretli izinler verilebileceğine ilişkin tahminlerini dile getirmişlerdir. İşverenler ise gerekli olması, şartların uygun olması ve gençlerin istekli olması durumunda bu tür imkânların sağlanabileceğine işaret etmektedir.

“Kurumsal firmalarda mesleki gelişime yönelik çok kıymetli eğitimler veriyor diye biliyorum. İş saatleri içinde eğitime gitmene de bence izin verirler. İş ile alakalı sertifikalar aldırabiliyorlar, ücretini de firmalar kendisi karşılıyor. Küçük firmalar da aldırabiliyor.” (G.İ-9, 22 Yaş, Erkek)

“Değişir o duruma göre ama fırsatı sen kendin yaratıyorsun. Sana bağlı aslında. Firmaya göre de değişir tabi. Sende ne görüyor? Senden ne alabilir yani? Dediğim gibi al- ver dengesi. Sen bu adama bir şey verebileceksen o da sana bir şey veriyor.” (G.İ-7, 23 Yaş, Erkek)

“Üç senedir çalışıyor bir arkadaşımız. Biz onu biliyoruz. Olmayacak bir çocuk. Neden? Kuvvetle muhtemel istemiyor. Potansiyeli de birazcık zayıf olabilir. Ama gelişmek

istemiyor. Mesela bugün hocayla yine konuştum. İlerleme raporları alıyorum haftalık olarak. “Ya olmuyor”, diyor. “Yani çok yavaş ilerliyor”, diyor. Halbuki teknik lise mezunu. Bir de bizim meydancı olarak aldığımız bir arkadaşımız vardı. Bize 5 sene emek verdi. Zaman içerisinde şevki de olduğu için biz o arkadaşına farklı sorumluluklar verip denedik. Normalde eğitim anlamında bir özelliği yok. Ama istiyor. Baktık. Çok yüksek kaliteli olmasa da yapabiliyor. O çocuk kendini meydancılıktan yani temizlik işlerinden kurtarmak istiyor. Geldi bir gün dedi ki “Ben de CNC kursuna gidebilirim. Ben de bu işi öğrenmek istiyorum.” “Tamam olur”, dedik. İzin verdik. Yani yaklaşık 2 ay işten erken çıktı. Kurslara gitti. Şimdi de işi öğretmeye çalışıyoruz. Meslek lisesinden mezun olan 3 senedir de bu işi yapan arkadaşını yakalayamadı ama çok yaklaştı.” (İşveren 8, 45 Yaş, Erkek)

Çalışma hayatında becerilerin geliştirilmesini yalnızca eğitimlerle sınırlamak yeterli değildir. Temel düzeyde eğitimden lisans ve lisansüstü programları, mentörlük programları, işbaşı eğitim programları, danışmanlık faaliyetleri, oryantasyon planlaması da bunun birer parçasıdır. Ancak yapılan görüşmeler kapsamında hem işveren hem de genç iş gücü açısından becerilerin yükseltilmesi hususunun temel öncelikler içinde yer almadığı gözlenmiştir. Beceri geliştirme programlarının, genç iş gücünün motivasyonunu artırarak iş yerine bağlılık kazandırabileceği öngörülmektedir. Eğitimin çalışanlar üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmalarda, benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Khan, 2012; Naong, 2014). Ancak, işverenlerin gençlerin kararlılık ve tatmin konusunda yetersiz olduğuna dair yaygın kanısı, bu programlara yapılacak yeni harcamalara karşı isteksizlik yaratmaktadır. Bu durum, genç iş gücünün motivasyon ve bağlılık kazanmasını engelleyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenlerin kârlılık ve yüksek kazanç önceliği, kapitalist üretim süreçleri ve küreselleşmenin getirdiği rekabetçi piyasa dinamikleriyle yakından ilişkilidir.

Küreselleşmenin etkisiyle maliyetleri minimize ederek rekabet avantajı elde etme gerekliliği, işverenlerin eğitim gibi uzun vadeli fayda sağlayacak yatırımlara yönelik isteksizliğine yol açmaktadır. Bu bağlamda, iş gücüne yapılacak yatırım, çoğu zaman kısa vadeli kazanç sağlama hedefleri karşısında arka planda kalmaktadır.

5.2.6. İstihdam- Temsiliyet- Gelir güvencesi

Düzgün işler; istihdamda, temsiliyette ve gelirden güvence sunan işler olarak ele alınmaktadır (Bonnet, Figueiredo ve Standing, 2003). İstihdam güvencesi kapsamında çalışanların işe alım ve işten çıkarmada keyfi uygulamaların ortadan kaldırılması ile birlikte kısa süreli geçici istihdam bağlarının yerine uzun süreli istihdam bağının kurulması ve istihdam edildikleri süre boyunca çalışma haklarını kullanabilmesi esas alınmaktadır (ILO, 2005a: 18). İşten çıkarmadan önce çalışana bildirim yapılması, yeni bir iş bulabilmesi için fırsat tanınması, telafi edici yardımların sunulması, işten çıkarmada toplu sözleşme hükümlerine yer verilmesi dikkate alınmaktadır. Temsil güvenliği açısından sendikal hakların durumu, çalışanların karar alma sürecindeki etkisi ve katılımı esas alınmaktadır. Son olarak işe alımda, terfilerde ve istihdam süresince doğrudan ya da dolaylı bir ayrımcılık mekanizmasının varlığı sorgulanmaktadır.

Bu kısımda işten çıkarma prosedürü, sosyal diyalog ve iş yeri ilişkileri ele alınmıştır. “Ne kadar süredir bu iş yerinde çalışıyorsunuz?”, “Sağlık sigortası, emeklilik, sendikal üyelik ve ücretli izin gibi konularda hakkınızda işverenin yaklaşımı nasıldır?”, “Bu iş yerinde uzun süreli çalışabileceğinize- hatta emekli olacağınıza inanıyor musunuz?”, “İşverenin iş yerinde alınan kararlara katılımı nasıl sağlıyor?” soruları genç iş gücüne yöneltilmiştir. İşverenlere yönelik olarak ise benzer soruların karşılıkları yöneltilmiştir.

“Gençler genellikle ne kadar süre çalışmaya devam ediyorlar?”, “Genç çalışanlar, genel itibarıyla neden işten ayrılmaktadır?”, “İş yerinizde genç çalışan sirkülasyonu yüksek midir?”, “Gençliğinden itibaren/uzun yıllar sizinle çalışıp iş yerinizden emekli ettiğiniz kişi oranı yüksek midir?”, “Sağlık sigortası, emeklilik, sendikal üyelik, ücretli izin ve kararlara katılım gibi uygulamalarda işveren olarak yaklaşımınız nasıldır?”, “İş yerinde alınan kararlara katılımı nasıl sağlıyorsunuz?”, “Gençlerin önerilerini dikkate alırmısınız?”, “Hangi durumlar genç çalışanın işten çıkarılma sebebidir?” soruları aracılığıyla bu konudaki işveren mülakatları gerçekleştirilmiştir.

Tablo 10. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -VI

Düzgün İş Kriterleri	Temalar	Görüş Sayısı	Örnek Görüşler/Biçimlendirilmiş Anlam
	Genç çalışanların	28	Aynı iş yerinde uzun süre çalışıldığında insanın yerinde sayması (<i>Gençler</i>)

İstihdam Güvencesi Gelir Güvencesi Temsiliyet Güvencesi	sirkülasyonunun yüksek olması (Gençler) (İşverenler)		İşine gelmezse işverenin kapının önüne koyması (Gençler) Farklı yerlerde çalışarak daha çok tecrübe edinme fırsatı (Gençler) Uzun süre birlikte çalışılan işverenin çalışanını suistimal etmesi (Gençler) İşverenin kapıda bekleyen çok işsiz olmasına güvenmesi (Gençler) Gençlerin sabırsız olması (İşverenler) Gençlerin farklı iş deneyimleri isteği (İşverenler) Uzun yıllar aynı yerde çalışamama düşüncesi (İşverenler) (Gençler) İşe giren çıkan gençlerin sayıca fazla olması (İşverenler)
	Sendika hakkında yeterli bilginin olmaması (Gençler)	17	Sendikanın ne işe yaradığı hakkında netlik olmaması Sendikanın bir anlamı olmaması İşverenlerin bu konuda çok katı tutumda olması Sendikanın ne olduğunun bilinmemesi Sendikanın işçilerin hakkını koruyan bir yer olarak bilinmesi
	Sendikaya ihtiyaç duyulmaması (Gençler) (İşverenler)	16	Sendikaya sıcak bakılmaması (Gençler) (İşverenler) İşverenin hakları zaten veriyor olması (Gençler) (İşverenler) Sendikanın işçinin çıkarlarını koruyamaması (Gençler) (İşverenler) İşverenin sendika istememesi, isteyen de istememesi (Gençler) Sendikanın aslında kendine çalışması (Gençler) (İşverenler) Sendikanın kendi ceplerini doldurma peşinde olması (Gençler) (İşverenler) İşverenlerin zaten gerekli hakları vermesi (Gençler)
	Sendikayı büyük ölçekli kurumsal firmaların tercih etmesi (Gençler)	7	İşverenin çalışanlarıyla kendisi uğraşmak yerine sendikayı aracı görmesi Sendikayı seven işverenlerin varlığı İşverenin işçi dertleriyle uğraşmasına gerek kalmaması
	Farklı temsiliyet mekanizmalarının varlığı (Gençler)	15	İşverenlere yakın olan çalışanların istihbaratçılık yapması İşverenin içeride adamının olması Ustabaşların istekleri işverene iletmesi İşverenin çalışanlarla yüz göz olmaması Patronların karar alıcı, işçilerin karar uygulayıcı görülmesi Yandaşların işvereni önceden bilgilendirmesi
	İşverenin gereklilikleri yerine getirmesi (Gençler) (İşverenler)	27	Maaşlarda önceki dönemlere nazaran çok gecikme yaşanmaması (Gençler) (İşverenler) Sağlık sigortasının yatırılması (Gençler) (İşverenler)

			Sıkışık zamanlarda sabırlı olunması şartıyla ödemelerde sorun yaşanmaması (<i>Gençler</i>) (<i>İşverenler</i>)
--	--	--	--

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

2003 yılında yapılan (Bonnet, Figueiredo ve Standing) düzgün iş endeksi sıralamasındaki ilk 25 ülke içine giremeyen Türkiye; istihdam güvencesi açısından “tatmin edici istihdam güvencesi sonuçları sergileyen ülkeler” sınıfında yer almaktadır. Saha araştırması sonucunda elde edilen çıktılar da henüz istenen seviyeye ulaşamadığını, bu konuda zamana ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Söz konusu kriterlere bakıldığında; istihdam güvencesi bakımından belirlenen uluslararası gerekliliklere yaklaşamadığımız görülmektedir.

Saha araştırması kapsamında gençlere istihdam güvencesine ilişkin sorulan sorular tek bir cevap üzerinde yoğunlaşmıştır. İşe alım ve işten çıkarmalar kapsamında işverenin kararının esas olduğu, herhangi bir standardın uygulanmadığı, emek piyasasında çok sayıda genç işsiz olmasının nedeniyle işverenin sunduğu koşullarda çalışmaya razı olmadığına sürece istihdamın mümkün olmayacağı, bir genç kabul etmese başka bir gencin söz konusu koşullarda çalışmaya razı olacağı sıklıkla vurgulanmıştır.

İş sözleşmelerinin işverenlerin daha rahat hareket etmelerine olanak verecek şekilde düzenlendiği, -olursa- açılan davaların gelişmelerine göre iş sözleşmelerinde ek madde düzenlemesine gidildiği, imzalanmak zorunda bırakıldığı ifade edilmiştir. İşten çıkarmaların da belirli bir usule bağlı olmadığı, gerekli durumlarda tazminatın verilerek çalışanın işten çıkarıldığı belirtilmiştir. Çoğu durumda işten kovulan personel olmamak için herhangi bir huzursuzluğun hissedilmesi durumunda çalışanın istifa etmek zorunda kaldığı, uzun mesai saatleri ve düşük ücretler neticesinde çoğu çalışanın gizli istifa durumunda olduğu ve sürekli iş arar durumda olduğu dile getirilmiştir. Gençlerin neredeyse tamamı çalıştığı yerde uzun süreli çalışıp aynı yerden emekli olabileceğine inanmamaktadır.

İşe yeni başlayan bir gencin kendini kanıtlamadan yüksek ücret talep etmesi; işverenlerin anlamlandıramadığı davranışlar arasındadır. İşverenler; gençlerin rahat koşullarda çalışmak istemesini, sesin bile yükselmesine dayanamadıklarını, iş güvenliğini tehdit etme pahasına elinde telefonu olmadan çalışmak istememelerini, sosyal medyaya fotoğraf koyup kendilerini olduğundan farklı gösterme peşinde olmalarını

eleştirmektedir. Bir işveren; kısa süreli istihdamların sebebini; sanal ortamda farklı bir imaj oluşturma amacıyla olan gençlerin, çalışma ortamlarını da kendi kafalarındaki imaja uydurma çabalarına; bu yüzden ne çalışma ortamını ne de verilen işi beğenmemelerine; kısa süre sonra işten ayrılma isteğinde olmalarına dayandırmaktadır.

Sigortası yatırılan, fazla mesaisi ve ücreti zamanında ödenen gençler, işverenlerin yeterli istihdam güvencesi sağladığını öngörmektedir. Buna rağmen, kısa sürede işten ayrılan gençlerin; güvencesiz istihdamdan ziyade başka sorunları olduğuna dikkat çekilmiştir. Bazı gençler tarafından istihdam ilişkisinin uzun süreli kurulamamasının temel nedeninin, işverenlerden ziyade gençlerin tutumu olduğuna işaret edilmiştir.

Gençlerle uzun süre çalışmanın çok zor olduğunu, ailelerin yetiştirme tarzı yüzünden sabırlı olmayan gençlerin en ufak bir zorluğa dayanamayıp istifa yolunu seçmeleri işverenlerin şikayetleri arasındadır. Nitekim işverenler açısından söz konusu ‘rutin’ zorluklara dayanan gençlerin ileride yükselmesinin, ustabaşı olarak işin başına geçmesinin ve daha iyi ücretler kazanabilmesinin kaçınılmaz olduğuna vurgu yapılmıştır.

Hevesli, sabırlı, işin başına geçmeye niyetli genç bulmanın zorluğunu sıklıkla dile getiren işverenler, çalışanlarını kolay kolay işten çıkarmadıkları ifade etmiştir. Yüz kızartıcı, uyumu bozan hareketler söz konusu olduğunda; işten çıkarmaların söz konusu olduğunu; bunun dışında keyfi uygulamaların mevcut olmadığı, işletmelerin tamamı tarafından belirtilmiştir. İşten çıkarma sürecinde tazminat vb. yasal gerekliliklerin yerine getirildiği vurgulanmıştır. Ancak, iş arama izninin kullandırılması ya da işten çıkarmanın önceden karşı tarafa bildirilmesi gibi süreçlerin çok mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Gençlerin çoğunun başka iş bulduktan sonra işten ayrıldığından zaten bunlara ihtiyaç duymadığı, diğer durumlarda ise genellikle haklı fesih yoluyla iş sözleşmeleri feshedildiğinden söz konusu yöntemlerin kullanılmadığı belirtilmiştir.

“Bunlar hep ailelerin yetiştirmesinden oluyor. Benim çok uzun yıllar birlikte çalışıp emekli olup hâlâ çalışmaya devam eden emektarlarım var. Onlar zaten fabrikanın çekirdek kadrosu. Altan gelip yetiştirecek genç bulamıyoruz. Eskiler zorluklara sabrederdi. Şimdikilerde o yok. Aileler kıyamıyor çocuklarına, bir nevi sahip çıkıyor aslında. Eskiden çocuk da bu kadar değerli değildi, çocuk kendiliğinden büyüdü, çocuk

yetiştirmiyormuşuz biz o zamanlar. Zorluklara katlanamıyor gençler de şimdi. O da ayrı konu tabi.” (İşveren 5, 50 Yaş, Erkek)

“Genç alışan sirkülasyonu çok yüksek. Yeni bir fabrika açıldığında, 1-2 bin TL fazla ücret duyarsa hiç sorgulamadan hemen çekip gitmek istiyorlar. Diğer fabrikanın yaptığı da etik değil. Sonra biz çalıştıracak adam bulamıyoruz.” (İşveren 4, 39 Yaş, Erkek)

“Hafta sonu çalışmak istemiyor gençler. Fazla çalışmak istemiyor. Biz kolay kolay işten ıkarmayız zaten işten çıkarılma potansiyeli yüksek uyumsuz gençleri de işe almak istemeyiz. Ciddi bir terbiyesizlik, uyumsuzluk yaparsa, huzuru bozarsa o zaman kendine başka iş baksın.” (İşveren 1, 53 Yaş, Erkek)

Gelir güvencesine ilişkin genel durumda ne işverenler ne de genç iş gücü tarafından herhangi bir olumsuzluk dile getirilmiştir. Ücretlerin zamanında yatırıldığı, çok nadir olarak gecikmelerin söz konusu olabileceği; ancak onun da çok sorun teşkil etmediği belirtilmiştir. Gençlerden birkaçı; işverenlerin uzun süre yanında çalışanları haklar konusunda mağdur edebileceğinden, birlikte geçirilen o kadar zamanın ardından ve çalışan üzerinde daha çok hakkı olduğu inancının da etkisiyle onlardan daha anlayışlı olmalarını beklediğinden bahsetmiştir. Gençler açısından bir yerde uzun süreli çalışmanın avantajlı bir durum oluşturmadığına bu yönüyle dikkat çekilmektedir.

“Bazen uzun çalışanların hakkı yeniliyor. Sürekli orada çalıştığın için patron seni arkadaş görüyor. Maaşı geç yatırmaya başlıyor. Öyle şeyler olabiliyor biraz. Yani sen yabancı değilsin hesabı... O yüzden bir yerde emekliliğine kadar çalışan birini görmedim ben.” (G.-3, 22 Yaş, Erkek)

“Biraz daha sabır çekip dişimizi sıkacakmışız. Fabrikanın durumu dzelecekmiş ondan sonra. Biz bir aile olmuşuz artık.” (G.İ-6, 26 Yaş, Erkek)

Emek piyasasında üretim araçlarına sahip olan işverenin karşısında çalışanların temsiliyeti de önem arz etmektedir. İş gücünün birleşerek kendi çıkarlarını toplu bir şekilde savunması ve alınan kararlarda temsil edilmesi, güç dengesinin sağlanması açısından etkilidir. Bu kapsamda en önemli sosyal diyalog araçlarından bir tanesi sendikalaradır. Çalışanların sorunlarının ilgili makamlara iletilmesi, ihtiyaçlarının karşılanması, çalışma haklarının kullanılabilmesi; özetle düzgün iş ortamının

sağlanabilmesi için emek piyasasının tüm aktörlerinin temsiliyeti önemlidir. Nitekim örgütlenmenin olmadığı, sendikal hakların kullanılmadığı ortamda katılımcı demokrasiden bahsetmek mümkün değildir. Oysaki, yönetime katılma mekanizmaları, uzun yıllar boyunca verilen zorlu mücadeleler sonucunda ortaya koyulmuştur. Çalışma hayatındaki güç eşitsizliğinin neden olabileceği dengesizliğin giderilmesi ve sosyal adaletin sağlanması üzerine temellenmiştir (Cam, 2020: 171). Bu mekanizmanın işlerliği, katılımcıların etkinliğine ve sahiplenmesi ile doğrudan ilişkilidir.

Sendikal haklara yönelik gençlere ve işverenlere yöneltilen sorularda, şaşırtıcı bir tablo gözlenmiştir. Genç iş gücünün önemli bir kısmı sendikanın ne olduğu, ne iş yaptığı konusunda bilgi sahibi olmadığını iletmiştir. Gençlerin önemli bir kısmı; sendikaya ihtiyaç olmadığını, işverenler tarafından zaten ücretlerin ödendiğini, yapılması gerekenlerin yapıldığını ifade ederken; sendikanın çalışanların haklarını korumadığını, işverenin çıkarları doğrultusunda hareket ettiğini belirten gençlerin sayısı da az değildir. Bu noktada, Palaz ve Poyraz (2019) tarafından gençlerin sendikal algıları üzerine yürütülen çalışmanın bulguları dikkat çekicidir. Bu çalışmada, gençlerin sendikaya üye olma nedenleri arasında üyelere sunduğu faydalar ile ücret ve çalışma ortamı koşullarını iyileştirme isteği öne çıkmaktadır (Palaz ve Poyraz, 2019: 68). Ancak, çalışmaya katılan 304 gençten yalnızca 36'sının sendikaya üye olması; gençler arasındaki sendikal bilincin oldukça düşük seviyede olduğunu göstermektedir (Palaz ve Poyraz, 2019: 68). Çalışmanın bulgularından bir diğeri, katılımcıların sendikalar hakkındaki düşünceleri ile ilgilidir. Gençlerin büyük bir kısmı, sendikaların çalışanların sorunlarını çözmede yetersiz olduğunu düşünmektedir (Palaz ve Poyraz, 2019: 68). Bu durum, gençlerin sendikalara yönelik güven eksikliğine ve bu yapılarla aralarındaki mesafeyi kanıtlar niteliktedir.

Bir genç çalışan, sendikayla çalışmanın; işveren için de kolaylık olabileceğini, işveren yerine sendikanın işçilerle uğraşacağından; işveren açısından tercih edilebilecek bir yapı olduğuna dikkat çekmiştir. Sendikanın temel işlevleri konusunda bilgi sahibi olan ve bu bilgiyi mülakatta örneklerle açıklayabilen tek bir gençle karşılaşılmıştır. Cam tarafından 2020 yılında iş yeri temsilcileriyle yürütülen çalışma da söz konusu bulguları desteklemektedir. Sendikaya olan ilgisizlik, sendikal mücadeleye olan inancın giderek zayıflaması, çalışanların haklarını nasıl kullanabileceğini bilmemesi; sendikal

faaliyetlerin en zayıf noktaları olarak dile getirilmiştir (Cam, 2020: 176). Bu durum, genç çalışanlar arasında sendikal bilinç eksikliğinin yaygın olduğunu ve sendikaların, bu eksikliği gidermek için daha etkili stratejilere ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

“Sendika savunuyor, onu biliyorum da yani ne kadar savunuyor? Onu bilmiyorum yani.” (G.Ç-5, 29 Yaş, Erkek)

“Sendika konusunda bilgim yok. Kötü olduğunu duymuştum. Çalışanlardan...” (G.Ç-9, 24 Yaş, Erkek)

“Bazı işverenler sendikanın gelmesini isteyebiliyor. Ben uğraşacağıma gelsin, sendika uğraşsın çalışanlarla diyor. Geçen kuzenin çalıştığı fabrikada sendika gelsin istediler. Firma sahibi istemiyordu ama çalışanlar istedi. Firma sahibi hakkını veriyordu zaten çalışanların. Sendika geldi. Geçen sene 9 gün bayram tatili oldu, iki gün birleştirildi. Özel sektöre tatil olmaz devlet memurlarına ücretli tatil olur. Sendika yokken o iki günün ücretini yatırıyordu firma sahibi. Sendika gelince tatil günlerinin ücretini alamadılar. Sendikalar da işçi lehine çalışmıyor her zaman.” (G.İ-3, 25 Yaş, Erkek)

“Sendika derken... Ben onu anlamadım.” (G.Ç-3, 22 Yaş, Erkek)

“Vallahi işte nasıl söyleyeyim. Babam sendikalıydı. Babam işçi bu arada. Sendikalı işçiydi. İşverenleri sendikadan çıkmasını istedi. Sonra sendikadan çıkardılar. Seni işçi ile mühendis arası bir konuma geçireceğiz. Babam, “tamam” dedi. Ücreti arttı. Tabii sendikaların zammı farklı. Babamın zammı farklı falan filan. Sendikasız ve iş yükü daha az. Şu anki hâli daha iyi. Neden oluyor, bilmiyorum ama babam sendikadan çıktıktan sonra daha fazla maaş almaya başladı.” (G.Ç-8, 26 Yaş, Erkek)

Sendikanın rolü hakkında bilgi sahibi olan az sayıda genç ile karşılaşmıştır. Yapılan saha çalışmasında sendikanın fonksiyonunun ne olduğunu, çalışanların haklarını koruma konusundaki rolünü, çalışma haklarının nasıl kullanılabileceğini ifade edebilen gençlerin sayısı bir elin parmaklarını geçmeyecek kadardır.

“Açıkçası sendika güzel bir şey. Çalışanın yemeğinden tutun da servis düzeni, izinleri ile ilgili güzel uygulamaları var. Sonra aile, çocuk parası bile verdikleri oluyor. Çok yüksek rakamlar değil ama... Örnek veriyorum 17 bin minimum maaş alacak. 2 bin TL, 3 bin TL destek veriyorlar çalışanlara. Bunlar da sendikayla yapılan şeylerdi

açıkçası. Bazı işveren çok seviyor sendikayla çalışmayı, çoğu yükü üzerinden aldığı için. Çünkü sendika yapmasa, işveren bunları yapmak zorunda kalacak. Eskidenmiş sendikalara karşı durmak. Önceden işveren ekonomik krizlerden dolayı işi yönetemeyip çalışanlara maaşlarını veremiyormuş, maaşlar gecikiyormuş. Bunlar olunca sendikalar çalışanların haklarını koruyup ayaklanmaya sebep oluyormuş. Eğer maaşları zamanında ödeyip haklarını veren bir işletmeyse sendikayla çalışmayı kendisi tercih eder zaten. Ben hiç sendikalı çalışmadım bu arada. Amcam şeker fabrikasında çalıştı yıllarca. Ondan duyardık.” (G.İ-6, 26 Yaş, Erkek)

İşverenler, sendikaların iş gücü maliyetlerini artırarak işletmeleri çalışamaz hale getirme riski taşıdığına dikkat çekmektedir. İşverenlerin, sendikal faaliyetlere karşı temkinli bir yaklaşım sergiledikleri ve bu konuda ortak bir tutum benimsedikleri görülmektedir. Günümüzde sendikacılığın yapısal değişime uğradığı, tabandan gelen istek ve ihtiyaçlara göre değil, işverenlerin güdümünde şekillendiği tartışmaları da bu durumu desteklemektedir (Cam, 2020: 178). Çalışanlar da işverenlerin sendikalara yönelik tutumlarına ilişkin benzer görüşler dile getirerek, bu yaklaşımlarla örtüşen ifadelerde bulunmuşlardır. Bu durum, çalışanların sendikaların rolü ve önemi konusundaki algılarının, işverenlerin yaklaşımlarıyla şekillendiğini ortaya koymaktadır. İşverenlerin tutumunun, sendikalaşma için uygun ortamın oluşmasında; olumlu bir etkisi olduğuna ilişkin çeşitli ulusal ve uluslararası araştırma bulguları bulunmaktadır (Heery ve Simms, 2009; Lordoğlu, 2003). Ayrıca, işverenlerin sendikalar üzerindeki olumsuz baskılarının, sendikaların çalışan haklarını etkili bir şekilde savunabilmesinin önündeki en büyük engellerden biri olduğu, diğer araştırmalar tarafından da ortaya konmuştur (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009: 49). Bu kapsamda, genç iş gücünün; sendikalara karşı olan bu ilgisiz ve bilgisiz tutumunun işverenlerin, sendikaların ikame edilmesi ve sendikaların bastırılması şeklinde rastlanan sendikasızlaştırma politikalarının sonuçlarından biri olduğu öngörülmektedir (Yıldırım ve Hekimler, 2010: 165).

“Sendika mı! Aman Allah korusun (Gülümsüyor...)” (İşveren 3, 57 Yaş, Erkek)

“Çalışanlar fazla mesainin yoğun yapılmasından dolayı sendika istiyorlardı ama örgütleyebilecek bir yapı oluşamadı. Haklarını bilen bir arkadaş kanuna aykırı yapılan fazla mesailerden dolayı dava açmış ve kazanmış. Ondan sonra hemen bize yeni bir sözleşme imzalattılar. Hiç okumadan imzalamak zorunda kalanlar oldu. Ben de

üzerimdeki o baskıyla imzaladım. İşverenin sendika konusunda da çok sert. Böyle bir yapıyı konuşmaya başlayana bile işten çıkarırlar.” (G.Ç-9, 24 Yaş, Erkek)

“Sendika olmuş daha önce ama olmamış pek. İşten çıkarmalar falan olmuş galiba sendikalı diye. Ondan sonra da kimse de hani ne diyeyim şimdi cesaret edememiş.” (G.Ç-3, 22 Yaş, Erkek)

“Biz sendikal çalışmaları pek doğru bulmuyoruz. Yani sendikaların düzgün verimli olmadığına inandığımız için. Bazı firmalarda sendikadan dolayı işten çıkarılanlar vardı. Onu hızlıca takip ettik. Baktık ortalığı karıştıranlar var. Yedi kusurlu kabahatten biri deyip işten çıkardık.” (İşveren 1, 53 Yaş, Erkek)

“Sendikal üyelikle ilgili bir sorun yok.” (İşveren 7, 79 Yaş, Erkek)

Toplu pazarlık ve örgütlenme hakkının kullanımının söz konusu olmadığı çalışma ortamlarında; gençlerin alınan kararlara katılımı ayrıca sorgulanmıştır. Gençlerin kararlara katılımı ve görüşlerinin alınması ile ilgili olarak sendikal temsiliyetin dışında farklı sosyal yapıların söz konusu olduğu görülmüştür. Genel itibariyle kararların yönetim tarafından alındığı, görüşlerin paylaşılmasının pek mümkün olmadığı; ancak herhangi bir sorun olması durumunda ustabaşılar aracılığıyla üst kademelere bilgi aktarılabilceği ifade edilmiştir. Bir işveren haricindeki diğer işverenlerin, gençlerin kararlara katılımına yönelik görüşleri gençlerin bakış açısıyla örtüşmektedir.

“Bizim fikirlerimizin alındığını hiç görmedim ama müdürlerin yandaşlarının fikirlerine bakarlar. İstihbaratçı gibi çalışır onlar. Biz ne desek patronlara yetiştirirler. Sendika gelsin diye kendi aramızda konuşsak onu da yetiştirirler, önceden engellenir o iş zaten. Sendika gibi şeyler gelse biraz daha oturur belki işler. Bilmiyorum, belki olanaklarımız kolaylaşır.” (G.Ç-3, 22 Yaş, Erkek)

Görüşlerimizin alındığını görmedim açıkçası. Genelde patronlar söylerler, biz uygularız. (G.İ-4, 23 Yaş, Erkek)

Gelip de bizim başımıza sormazlar. İçeride konuşulur, bunu düzene soksak daha iyi olur falan diye. Bu kadar...” (G.Ç-7, 23 Yaş, Kadın)

“Zaten öyle katılımcı bir mekanizmamız var. Önem teşkil konularda karar alma seviyesinde olan arkadaşlar bir konuda karar alıyoruz. Uygulamasını birimleri gidip

tebliğ ediyorlar. Orada itiraz eden vesaire çıktığında nedenini inceliyoruz.” (İşveren 6, 45 Yaş, Erkek)

“Mesela her ayın üçüncü haftası, çarşamba günü toplantı yapıyoruz. Çalışan temsilcileri seçtik her bölümden. Getiriyorlar. Var mı derdin, sıkıntın, önerin, tavsiye, neyse. Bu şekilde görüşlerini topluyoruz.” (İşveren 8, 45 Yaş, Erkek)

Sosyal diyalog mekanizmalarının nasıl çalıştığı ve kullanıldığı hakkında gerekli bilgi ve donanımın sağlanması, bu yapıların etkin çalışması için güven veren bir zeminin oluşturulması, ortak karar alma kültürünün geliştirilmesi farklı kesimlerin güç dengelerinin sağlanabilmesinin en önemli gereklilikleri arasındadır. Özellikle gençler ve kadınlar gibi dezavantajlı kesimlerin temsiliyetinin artırılması, kırılgan kesimlerin hayata katılması ve ekonomik değer üretebilmesi açısından oldukça önem arz etmektedir.

Neoliberal politikalar neticesinde emek piyasasındaki bölüşüm dengesinin iş gücü aleyhine bozulması hız kazanmıştır. Yerel aktörler ön plana çıktığı, adem-i merkezileşmenin gündeme taşındığı küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte post-fordist üretimde hareket alanını kısıtlayan yapıların etkinliği azaltılmaya başlamıştır. Sendikalar da bu kısıtlayıcı yapılar arasındadır (Kılıç, 2018: 83). Neoliberal politikalarla hayata geçirilen uygulamalar; güvencesiz çalışma ortamına zemin hazırlamakta, yoksullaşmayı artırmakta, gelir dağılımını sermayedarın lehine çevirmektedir. Emeğin toplu sözleşme, toplu pazarlık gibi sendikal haklara erişimi önlenmekte; sendikalaşmanın engellenmesi doğrultusunda adımlar atılmaktadır (Geniş, 2006: 26). Sendikaların zaman içinde etkisizleştirilmeye çalışılması, genç iş gücünün; sorunlarının çözümünde sendikalardan destek alamayacağı düşüncesine zemin hazırlamaktadır. Bu durum, düzgün iş ortamından ne kadar uzaklaşıldığını göstermektedir. Bununla birlikte, tersi görüşler de söz konusudur. Kelly’nin (2002: 40) mobilizasyon teorisi; emek piyasasındaki asimetric güç ilişkisinin; sıkı örgütlenme, kolektif bilinç ve birlikte hareketin ortak bir ideoloji etrafında birleşmesiyle sendikaların yeniden güçlenmesine zemin hazırlayacağını ifade etmektedir. Ancak, son yirmi yıldaki gelişmelere baktığımızda; çalışanların gittikçe daha kötü koşullarda çalışmaya mecbur bırakılması, çalışan yoksulluğunun artması, düzgün iş ortamının koşulları hakkında bile ortak bir konsensüsün sağlanmış olmaması; sendikal hareketler hakkında olumlu bir bakış açısına ortam sunamamaktadır.

5.2.7. Sosyal koruma

Sosyal koruma sistemleri, eşitsizliği azaltmak için tasarlanan, toplumun tüm kesimleri için asgari düzeyde kaynak ayırmaya çalışan yapılardır. Sosyal güvenlik sigortası, emeklilik, işsizlik sigortası, çocuk yardımı vb. farklı sosyal yardımlar; sosyal koruma sistemlerinin klasik bileşenleridir (Brady, 2020: 3). Gelirin yaşam boyunca yeniden dağıtılmasını ve geçimini sağlamak için geçici ya da sürekli çalışmayı engelleyebilecek işsizlik, hastalık, engellilik ve yaşlılık, ebeveynlik vb. durumlarında risklerin yönetilmesini esas almaktadır.

Sosyal koruma mekanizmalarına erişimi ile ilgili olarak gençlere “Sağlık sigortası, emeklilik, sendikal üyelik ve ücretli izin gibi sosyal koruma önlemleri hakkında işverenlerin yaklaşımı nasıldır?”, “Bu iş yerinde ve/veya aynı iş yerinde uzun süreli çalışabileceğinize- hatta emekli olacağınıza inanıyor musunuz?” soruları yöneltilmiştir. Bu kısımda işverenlerin de sosyal koruma mekanizmaları hakkındaki yaklaşımları ve çalışanlarının sirkülasyon hızı ile çalışanlarının emeklilik durumları irdelenmiştir.

Tablo 11. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -VII

Düzgün İş Kriterleri	Temalar	Görüş Sayısı	Örnek Görüşler/Biçimlendirilmiş Anlam
Sosyal Koruma	Sosyal koruma hakkında yetersiz bilgi (Gençler)	18	Sosyal koruma mekanizmalarının bilinmemesi İşverenlerin bu konuda sınırlı bir çizgide olması Sosyal koruma sistemleri yerine ara formüllerin kullanılması
	Kafa dağıtma-İşini halledip geri gelme izni (Gençler) (İşverenler)	18	İşverenlerin ihtiyaç olduğunda özel işleri halletmek için gir-çık yapması (Gençler) İşverenlerin ücretli izni gereksiz maliyet olarak görmesi (Gençler) Analık, askerlik gibi sorumlulukların yerine getirilmesi için işe çıkış-giriş yapılması (Gençler) (İşverenler) Hayatın düzene koyulması için geçici işten çıkarılma fırsatı tanınması (Gençler) (İşverenler) Gençler tarafından kötüye kullanıldığından işverenlerin izinlerde temkinli olması (Gençler) (İşverenler)
	Yan gelirlerin sahiplendirici etkisi (Gençler) (İşverenler)	16	İşletmelerin tanıdığı bazı yan hakların motivasyonu artırıcı etkisi (Gençler) (İşverenler) -Market çeklerinin verilmesi -Özel sağlık sigortasının yaptırılması -Ulaşım için servislerin kullanılması

			-Bayramlarda hediye paketlerinin verilmesi
	İşverenin gereklilikleri mecburen yapması (Gençler)	15	Sağlık sigortasının yatırılması Emekliliği isteyenlerin emekli olabilmesi Yapılması gerekenlerin işveren tarafından yapılıyor olması

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Gençlerin cevaplarına bakıldığında; sosyal koruma mekanizmaları hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıkları anlaşılmaktadır. Sosyal koruma, sosyal güvenlik primi ile özdeşleştirilmekte olup işverenlerin yasal olarak gerekli yükümlülükleri yerine getirdikleri ifade edilmektedir. Ancak, görüşmeler derinleştirildiğinde; hastalık, doğum vb. durumlarda ücretli izinlerin verilmesi konularında işverenlerin kaçındıkları anlaşılmaktadır. Genç çalışanların hastalık sebebiyle bile olsa iş yerinden izin almasının işverenler tarafından hoş karşılanmadığı vurgulanmıştır. Analık, askerlik vb. durumlarda ise ücretli izin kullanmak yerine işten çıkış verildiği; sonrasında çalışan isterse tekrar işe tam zamanlı olarak geri dönebileceği aktarılmıştır. Diğer yandan; çalışma saatlerinin yoğunluğu, izin almanın zorluğu ve ücretsiz izin almanın nerdeyse imkânsızlığının, gençlerin iş yeri sirkülasyonunu artırıcı etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Bu durum, gençlerin uzun yıllar aynı yerde çalışmayı ve oradan emekli olmayı düşünmediklerine ilişkin verdikleri cevaplarla da desteklenmektedir.

“SGK’sız çalıştırma... 2024 yılına geldiğimiz için aslında artık böyle şeyler konuşulmaz. İlla yapıyor yani mecburen. Bazen kafa dağıt diye izin veriyorlar ama ücretli değil. Bunu biraz şeyden... O an sıkıntılar oluyor şirketin içinde. Aslında ona kafa dağıtması için izin veriyormuş gibi gösteriyor ama içeride başka sıkıntılar olduğu için adamı gönderiyorlar yani.” (G.Ç-2, 25 Yaş, Erkek)

“Yani sağlık sigortası şu an zorunlu bir şey. Ücretli izne de zaten pek olumlu bakmıyorlar. Çünkü ortada çalışan yok, maaşı yatıyor.” (G.İ-2, 24 Yaş, Erkek)

“SGK, emeklilik falan patron çoğunu karşılıyor gibi... Ama ücretli izin olayını bilmiyorum. Doğum yapacaksın. Bir ay gideceksin, o sırada maaşın yatacak. Kurumsal firmalar izin veriyor ama ücretli değildir. Ücretsizdir. Ayrılabilirsin. Aslında ücretsiz de sıkıntı olmaz ama ücretli diyorsun, mümkün değil.” (G.İ-3, 25 Yaş, Kadın)

“İzin konusunda önceki çalıştığım yerde sıkıntı vardı. Bir gün iznimiz vardı, pazar günü. Onda da bir şey yapamıyorduk açıkçası. Küçük çocuğum var. Doktora falan nasıl götüreyim? Biraz da o yüzden işten çıktım. Artık tahammülüm kalmamıştı. Çocuğuma bakmam lazım.” (G.Ç-7, 23 Yaş, Kadın)

“Ben şimdiye kadar hiçbir yerde senelik izin kullanmadım. Senelik iznin gelmesi için 1 sene boyunca çalıştığım yer olmadığı için. İzne ihtiyaç olduğunda da ücretsiz izne zaten kendileri çıkartıyorlar. Gir-çık, gir-çık ücretsizlik. Çocuk oynacağı da değil bu.” (G.İ-6, 26 Yaş, Erkek)

Gençlerin, işverenlerden ücretli izin alabilme beklentisinde bile olmadığı, işverenlerin tabiriyle “işleri yoluna koy”duktan sonra tekrardan işe dönebilmenin yeterli olabileceği kanaatinde olduğu anlaşılmaktadır. İşverenler ile yapılan mülakatlar da bu durumu desteklemektedir. Ücretli izin konusuna çok sıcak yaklaşılmadığı, hayatlarını düzene koymaları için zaman tanınabileceği, sonrasında tekrar işe dönüş yapabilecekleri vurgulanmıştır. Bununla birlikte, işverenler tarafından hastalık vb. durumunda izin verilmesine temkinli yaklaşıldığı görülmektedir. İşverenler tarafından özellikle gençlerin hastalık vb. bahanelerle sıklıkla izin alma eğiliminde olması eleştirilmektedir. Hasta olduğuna dair sıklıkla rapor alan çalışanın işten çıkarılabileceğini ifade edilmiştir. Bu durumun iş yerindeki düzeni olumsuz etkilediğine dikkat çekilmiştir.

“Ya SGK için sıkıntı yok galiba. Ücretli izin almak çok zor ya. Çünkü işveren için de zor. Biz büyük bir firma olduğumuz için yani zor.” (G.Ç-3, 22 Yaş, Erkek)

“Bizim burada en çok darlandığımız alan izin. Mesela aynı köyden birilerini işe alıyoruz. Köyde herkes birbirini tanıyor ya oradan birisi vefat edince herkesin tanıdığı ve akrabası oluyor. Bakmışsın 15 kişi birden izin almaya kalkmış. Devamlı izin kullanma meraklısı mı? Devamlı telefonla konuşma meraklısı mı? Her gün 10 kere sigara içmek, 5 kere tualete mi gitmek için mi çıkıyor? Onları da inceliyoruz. Kaytarma hesabını inceliyoruz.” (İşveren 9, 72 Yaş, Erkek)

“Hepimiz grip oluyoruz. Doktor, kapısından girene doktor “Üç gün rapor vereyim mi?” diye soruyor zaten. Bunu sonuna kadar kullanmaya çalışıyor bazı gençler. Mesela bakın, ben kendim grip vesaire gibi sebeplerden dolayı böyle bir şey hiç kullanmadım. Belli yaştaki personelimiz de hiç kullanmadı. Yani hasta oluyoruz. Ama işin

durumunu biliyoruz. İhtiyacı biliyoruz. Gerek yok. Çok kötüysen bir gün git yat. Zaten sen gençsin.” (İşveren 8, 45 Yaş, Erkek)

Mülakat yapılan gençlerin bir kısmı, işveren tarafından market ve yol desteği sağlandığına dikkat çekmiştir. Asgari ücretin üzerine eklenen bu yardımların, işi sahiplenmede kısmen de olsa etkili olduğu vurgulanmıştır. Market desteği; kimi işletmelerde aylık belli bir miktar alışveriş çeki olarak sağlanırken, kimi işletmelerde ise nakit yardımı olarak sağlanabilmektedir. Nakit olarak sağlanan yan hakların daha çok tercih edildiği ifade edilmiştir. Yapılan görüşmelerde, bütün işletmeler tarafından ulaşım desteği olarak servis ile işe ulaşım olanağı sağlandığı görülmektedir. Servis ile ulaşım, gençler tarafından rutin bir uygulama şeklinde algılanmaktadır. Ancak, bir genç çalışan tarafından; büyükşehirlerde kurumsal firmalarda hayata geçirilen çalışanlara yönelik özel sigorta uygulamasının her yerde olması gerektiğine işaret edilmesi, farklı bir öneri olarak dikkat çekmiştir. Çalışanlarına özel sigorta yaptıran tek bir işletme ile karşılaşılmıştır.

“Yoğun iş ve fazla mesai temposundan dolayı arkadaşları bazen geceleri gelmiyorlardı mesaiye, yorgunum zaten geç çıktım mesaiden diye. Eleman sirkülasyonu da arttı tabii. Öyle olunca bunu cazip hâle getirelim diye. Performansı yüksek olana kart verilmeye başlandı. Bir ayın her günü işe zamanında gelersen 2.000 TL’lik çek veriyorlar. Ama yıllık izin kullan, 1 saat izin al, 10 dakika geç kal, bu hak tamamen yanıyor.” (G.Ç-9, 24 Yaş, Erkek)

“Yan hak olarak market kartı veriyorlar. Servis ve yemek var. Bu kadar işte.” (G.İ-9, 22 Yaş, Erkek)

İş gücü ve üretim, ekonomik büyüme ile aynı yönde hareket etmektedir. İş gücünün ekonomiye katkısının artırılması, ekonomik büyümeyi tetiklemektedir. Sosyal koruma politikaları da iş gücünün ekonomiye dâhil edilmesinin en önemli araçlarından bir tanesidir. Patterson’un (2012: 193) da dediği gibi sosyal koruma politikalarının uygulanmasından elde edilen kazanç, başta işletmeye yük gibi görünen kayıplardan çok daha yüksektir. Böylece elde edilecek verimlilik kazanımlarının, ekonomik büyümeye dönüşmesi öngörülmektedir. Ancak, sosyal koruma; işverenler tarafından genel itibariyle harcama kaynağı olarak görüldüğünden, bu doğrultuda değerlendirilmediği anlaşılmaktadır. 1980 sonrasındaki neoliberal politikaların etkinliğinin artması, sosyal

koruma uygulamalarının yük olarak görülmesini beraberinde getirmiştir. Böylece; sosyal koruma sistemlerinin, “riskin toplum içinde dağıtılması”nın yerine “bireysel emeklilik” vb. yöntemlerle bireysel bir girişime dönüştürülmesine zemin hazırlanmıştır (Kılıç, 2013: 95). Saha araştırmaları kapsamında gençlerin, sosyal koruma hakkında yeterli ve gerekli bilgiye sahip olmadığı gözlenmiş olup bu durumun söz konusu anlayış değişikliğinden kaynaklandığı söylenebilecektir.

Her ne kadar sosyal güvenlik kavramı, sosyal korumanın yerine kullanılıyor olsa da Guy’ın ifadesiyle (2007: 512) sosyal koruma; risk altındaki nüfusa yönelik hizmetleri, transferleri ve kurumsal güvenceleri içerecek şekilde daha geniş kapsama sahiptir. Gençler; sosyal korumayı çoğunlukla sosyal güvenlik primleri ile özdeşleştirmektedir. Kendilerine çoğu zaman “git işlerini halledince tekrar dönersin” ifadesiyle yumuşatarak ama aslında işten çıkarma yöntemiyle tanınan zamanı da fırsat olarak değerlendirmektedir.

Küreselleşmenin hız kazanması, rekabeti artırmakta, daha fazla birikim yaparak sermayeyi çoğaltma dürtüsünü beraberinde getirmektedir. Üretim araçlarını elinde bulunduran işveren; iş gücü maliyetlerini ne kadar azaltırsa, o kadar fazla kâr elde edeceğinden, iş gücünün maliyetlerini artırmadan üretkenliğini artırma çabasını sürdürmektedir. Sermayedarın emeğin tasarrufunu sağlayarak birikimini artırma dürtüsü, düzgün iş koşullarının oluşumunu önleyici niteliktedir.

5.2.8. İstihdamda adil muamele ve eşit fırsat

Uluslararası antlaşmalarla, herhangi bir nedene bağlı kalmaksızın çalışanların ayrımcılığa maruz bırakılmasına karşı koruma sağlanmıştır. Bu doğrultuda, işe alımdan itibaren herkese fırsat eşitliğinin sağlanması esas alınmaktadır. Yaşa, cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalar da kapsam dışı bırakılmıştır. Diğer yandan, özel gereksinimleri doğrultusunda cinsiyet, engel durumu, yaş, ailevi sorumluluklar vb. gerekçelerle belirli kesimlere ihtiyaç duydukları desteğin sağlanmasına yönelik uygulamalar ayrımcılık olarak kabul edilmemektedir. Çalışma hayatının dinamiklerine bakıldığında ise farklı yapılagelişler karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 12. Düzgün İş Algısının Değerlendirilmesi -VIII

Düzgün İş Kriterleri	Temalar	Görüş Sayısı	Örnek Görüşler/Biçimlendirilmiş Anlam
Ayrımcılık	Farklı konularda ayrımcı davranışlar olması (Gençler)	20	Orta yaş üzeri çalışanların gençlere karşı daha şekilci olması İşverenlerin belli kalıplara uyan gençleri tercih etmesi Yandaşların laf taşıması karşılığında kayırılması
	Kadınlara pozitif ayrımcılığın fazla yapılması (Gençler) (İşverenler)	26	Kadın çalışanlara işe alımlarda öncelik verilmesi (Gençler) Niteliğe göre değil cinsiyete göre işe alım yapılması (Gençler) Kadınların düşük maaşla çalıştırılmasının firmalar için avantaja dönüşmesi (Gençler) Kadın istihdamına öncelik veren duyarlı işletme imajı (Gençler) Kadınlara gece vardiyasının verilmemesi (Gençler) (İşverenler) Kadınlara ağır iş yaptırılmaması (Gençler) (İşverenler) Kadınların daha rahat koşullarda çalıştırılması (Gençler) (İşverenler)
	Genç kadınlara işe alımda temkinli yaklaşılması (Gençler) (İşverenler)	12	Evlilik, doğum vb. süreçlere genç kadınların iş hayatı için risk gözüyle bakılması (Gençler) Genç kadınların psikolojik açıdan dış etkenlere daha açık olması (İşverenler)

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Bu kısımda, çalışma hayatındaki ayrımcı uygulamaların varlığı irdelenmiştir. “İşverenlerin işe alımda ve iş yerinde yaş, cinsiyet, din, mezhep vb.den bağımsız adil şekilde davranıldığını düşünüyor musunuz?” soruları genç iş gücüne yöneltilirken “Yaş, cinsiyet, din, mezhep farklılıkları kararlarınızı etkiler mi?” sorusu işverenlere yöneltilmiştir.

Saha araştırması kapsamında genç iş gücü tarafından ifade edilen farklı durumlara ilişkin ayrımcı uygulamalar dikkat çekmiştir. Kadınlara yönelik yapılan pozitif ayrımcılığın, genç erkekler nezdinde rahatsız edici boyutlara ulaştığı gözlenmiştir. Genç erkeklerin azımsanmayacak bir kısmı, genç kadınlara yönelik yapılan pozitif ayrımcılıktan memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. İşletmelerin; kredi ve desteklerden daha çok yararlanabilme, kadın istihdamına önem veren işletme imajına sahip olabilme ya da kadınları daha ucuza çalıştırabilme nedenlerine bağlı olarak istihdamda kadınları

fazla öne çıkardıkları eleştirilmiştir. Bu tutumun eşitlikçi olmadığı, işe alımlarda cinsiyete göre değil gerekli niteliklere göre karar verilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

“Bayanlar bizimle birlikte çalışıyor ama onlara gece vardiyası verilmez mesela. Onlara karşı tolerans daha çok. Bizimle nerdeyse aynı maaşı alıyorlar ama onların çok da ağır bir işleri yok. Bir paneli bile 2 kişi birden kaldırıyor. Bayanlar biraz daha rahat bizim.” (G.Ç-5, 29 Yaş, Erkek)

“Ben kadın erkek arasında eşitsizlik olduğunu düşünüyorum. Çok fazla kadın çalışan var bizde. Bu kadar fazla kadın çalışanın açıklaması bence düşük maaş.” (G.Ç-9, 24 Yaş, Erkek)

İşverenler tarafından belli pozisyonlar dâhilinde kadın iş gücünün tercih edilmesinin ise farklı gerekçelere dayandığı anlaşılmaktadır. Kadınların aile hayatında evin geçiminden ana sorumlu kişi olarak görülmemesi, kocasının zaten evin geçiminden asıl sorumlu kişi olarak algılanması ve bu nedenlere bağlı olarak kadın evine ne gelir getirirse aile için fazladan kazanç olarak görülmesi; işverenlere kadınların daha düşük istihdam koşullarında istihdam edilme kolaylığı tanımaktadır. Ücretine ne kadar zam olacağı hakkında işvereni sıkıştırmayan, maddi koşullar açısından daha az talepkâr, kariyer beklentisi daha düşük olan kadınlar, belli meslek ve konumlarda; işverenler için alternatif iş gücü olarak görülmektedir. Bununla birlikte, kadınların daha dikkatli, sabırlı ve ince motor becerileri gerektiren işlere yatkınlığı da işverenlerin bu kapsamdaki işlerde kadınları daha çok tercih etmesine yol açmaktadır.

“Yani normalde kanundaki eşitlik ilkesine baktığınızda, eşit işe eşit ücret uygulamasına baktığınızda cinsiyet fark etmeksizin ücretlendirilmesi lazım çalışanın. Ama böyle olmuyor. Yani kadınlar özellikle belli bir seviyeye kadar, yani orta üstlerde çalışmayabilir, orta seviyeye kadar çalışabiliyor. Yani yönetici düzeyinde bile belli yere gelebilmek için daha zor şartlarda, maddi anlamda daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul ediyorlar. Evin ana geçimini sağlayan kişi olmadıkları için şuna bakıyorlar açıkçası. Geldiklerinde eşi de şunu diyor: “Ben size güvenebilecek miyim? Yani benim kafamın rahat olması lazım. Benim hanımı üzme, tamam. Yapacağı iş de belli olsun. İhtiyaç duyduğunda iznini alabilecekse tamam. Para konuşmuyor ondan sonra.” (İşveren 10, 62 Yaş, Erkek)

“İşin özelliğine göre kadın çalışan tercihimdir. Bizim proje tarafında kadınlar var mesela. Kalite kontrolünde de sahada da kadın çalışanlarımız var. Kaynaktır, makine operatörlüğü de bunlarda. Kaynak ve elektrik panolarının kablolama kısmında şu anda bir ön hazırlığım var. Bir kadın ekip kurmayı düşünüyorum. Çünkü, kadınlar çalışma disiplinde çok daha iyi, daha bağlılar, yaptıkları iş de titizler. Yaptıracağım iş, estetik görüntüsü önemli olan bir iş. Görselde kadınlar daha iyi.” (İşveren 1, 53 Yaş, Erkek)

Ancak doğum, evlilik gibi nedenler iş gücü kaybına neden olduğundan işverenin kadına olan olumlu bakışı değişmektedir. Diğer yandan, iş yerinde erkek egemen çalışma ortamının dengesinin kadın çalışan ile bozulmasından kaçınılmaktadır. Bu sebeple bazı işverenler özellikle genç kadın çalışan tercih etmezken, kadın çalışanın varlığı durumunda da erkekler ile olan sosyal ilişkilerin azami düzeyde dikkat edilmesine özen gösterilmektedir. Bu durum kadın çalışanlar açısından da olumlu karşılanmaktadır.

“CNC makinelerde, kadın çalışanla erkek çalışanın çok farkı yok açıkçası. Neden? Çünkü ağır parçalar da olsa vinçlerimiz var. O anlamda parça bağlarken çok güce ihtiyacı yok. İş bilmesi yeterli. Biz sadece şundan dolayı cesaret edemedik. Örneğin; organize sanayi bölgesi meslek edindirme kurslarında en iyi öğrenci Hanım diye bir kadın çalışan vardı. Biz görüşmeyi de çağırdık. Bekâr bir anne. Orta yaşlı bir bayan. Üretim sahasına o şekilde sokmayı cesaret edemedik. Evet toplumsal bir gerçeklik dengeler de var. Bizim dışarıdan çok fazla, kendi çalışanlarımız için bir şey demiyorum ama dışarıdan çok fazla ustabaşı geliyor. Üretim sahasında birebir operatörlerle çalışıp işi tarif etmeleri gerekebiliyor. Zaten zor personel bulduğumuz için farklı bir risk alıp da iki personeli beraber kaybetmek istemedik. Bir terslik olursa bu sefer ikisinden de vazgeçmek zorunda kalırız. Bizi daha zor duruma sokar diye.” (İşveren 8, 45 Yaş, Erkek)

Araştırma kapsamında görüşülen genç kadınlar, fabrika ortamında erkeklerin kendileri ile daha dikkatli bir üslupla konuştuklarını, kendilerine karşı saygılı davranılmasına dikkat edildiğini vurgulamıştır. Ancak, saha çalışmaları sırasında imalat sektöründe çalışan ‘genç’ kadın sayısının oldukça az olduğu gözlenmiştir. Fazla mesai sürelerinin yoğun olması, yapılan işin -her ne kadar günümüzde otomasyon sistemleri de kullanılsa- fiziksel güç gerektirmesi, işverenlerin kadınlara karşı gerek toplumsal cinsiyet gerekse fiziksel güç açısından önyargıları, kadının aile içindeki rolünün -çocuk bakımı,

yemek yapma, temizlik yapma vb.- fabrika ortamında çalışma koşullarıyla örtüşürülememesi bunun nedenleri arasında yer almaktadır.

Toplumsal cinsiyet kodları yüzünden özellikle genç kadın çalışanların, sanayi ortamında iletişimde daha çok zorluk çektiği görülmektedir. Kadınların erkeklerle konuşurken istemeden karşı cinse farklı bir mesaj vermemesi, yanlış anlaşılması, saygınlık kazanması ya da sözlerinin farklı yerlere çekilmemesi için davranışlarına ve kullandıkları dile daha da fazla dikkat etmesi gerekmektedir. Bu durum, zaman zaman erkekler tarafından da zorlayıcı olabildiğinden kadın çalışanlarla kesinlikle çalışmak istemeyen erkeklerin de olabileceğine dikkat çekilmektedir. Söz konusu hususlar, kadın çalışanlar açısından çalışma ortamını çekilmez ve kariyer imkânlarından yoksun hâle getirebileceğinden, bu sürecin istifaya zorlanmaya kadar ilerleyebildiğinin altı çizilmektedir.

“Bazen konuşurken, iletişim kurarken zorluk yaşıyabiliyoruz. Misal bizim ustalarımız erkek. Yaş olarak da bizden büyükler. Konuşacağım zaman sözlerime ekstra dikkat etmem gerekiyor. Yaşıtlarıma da ekstra dikkat etmem gerekiyor. Yanlış anlaşılması için...oturmana, kalkmana hep dikkat etmek zorundasın.” (G.Ç-7, 23 Yaş, Kadın)

Genç kadınların genç erkeklere kıyasla çalışma haklarını kullanmada daha çok güçlüklerle karşılaştığı görülmektedir. Genç erkekler tarafından genç kadınların daha çok tercih edildiği dile getirilse bile işverenlerin tanımladığı belli konumlar için kadınları tercih etmesi, onların işe erişimde daha çok fırsata sahip olduğunu göstermemektedir. Kalıpların dışına çıkmada, daha çok efor sarf etmesi gereken kadınlar için gelir düzeyleri açısından da benzer durum söz konusudur. Bu durum Kantor (2003: 15) ve Holzer’in (2023: 9) görüşleriyle de örtüşmektedir. Aynı işi yapan farklı cinsiyetler arasında kazançlar arasında farklılıklar görülmektedir. Üstelik ILO’nun cinsiyet ayrımcılığını önlemek için kabul ettiği özel koruma tedbirleri de aradaki uçurumu artırıcı etkiye sahip olmaktadır. Söz konusu tedbirler, erkeklerin gözünde kadınların daha çok kayırıldığına ilişkin bir görüşe yol açmakta olup karşı cinse yönelik ayrımcı bakış açısının ve uygulamaların derinleşmesine neden olabilmektedir.

Bununla birlikte, genç çalışanlar tarafından farklı durumlar hakkında ayrımcı uygulamalara dikkat çekilmektedir. Gençlerin birçoğu, orta yaş ve üzeri çalışanlar tarafından fiziksel görüntü ve yaşam tarzlarına yönelik ayrımcılığa uğradıklarından şikayet etmişlerdir. İki aydır iş aramakta olan genç bir kadın ise benzer konuya işaret ederek işe alımlarda kişisel sosyal medya hesaplarının titizlikle incelendiğini ifade etmiştir. İşverenin kendi yaşam tarzına göre uygun bulmadıklarını işe almadığını, gençlerin söz konusu iş için gerekli yeterlilikleri taşıyıp taşımadığının sorgulanmadığını belirtmiştir. İşverenler ile yapılan görüşmede ise benzer bir tutumun varlığı hissedilmiş olup söz konusu hassasiyetin farklı bir bakış açısıyla değerlendirildiği gözlenmiştir. İşverenler; çalışma ortamında genel düzeni bozmayacak, gerek fiziksel görüntüsü gerekse karakter yapısı itibarıyla diğer çalışma arkadaşlarıyla uyum arz edebilecek gençleri işe almayı tercih ettiklerini dile getirmiştir. Bu uyuma sahip olan hâlihazırda çalışan bazı gençler de herhangi bir ayrımcı uygulamaya şahit olmadıklarını ifade etmektedir.

“İşverenler işe alımda ayrımcılık yapıyor. Mesela, Müslüman bir ülkede yaşadığımız için yaşlılar iş verirken daha çok dine dikkat ediyorlar. Yoksa kötü gözle bakıyorlar... İlk başta anlaşılmasa bile Cuma namazına gitmeyince zamanla dikkat çekiyor falan...” (G.İ-6, 26 Yaş, Erkek)

“Ben bir ayrımcılık hissetmedim. Bizim fabrikada mescit bile var.” (G.Ç-10, 22 Yaş, Erkek)

“Bizim ismimizden bütün sosyal medya hesaplarımız kontrol ediliyor. Gönderilerimizden, oturmamıza, kalkmamıza her şeye dikkat ediyorlar. Mesela ben alkol kullanmıyorum ama kullanan arkadaşlarım var. Alkol ortamında paylaşmışlardır anlık bir şey, unutmuşlardır orada. Ona bile dikkat ediyorlar. Bu bize olmaz gibisinden. Ama çocuğun haberi yok. Mesela profil fotoğrafı koyuyorsunuz orada. Bundan olmaz deyip çağırıyorlar mülakata bile. Sadece fotoğraftan...” (G.İ-3, 25 Yaş, Kadın)

Gençler; ayrımcılığın sadece işverenler tarafından değil, çalışanlar tarafından da yapıldığına dikkat çekmektedir. Çalışanların kendi aralarında yaşanan ayrımcı uygulamaların varlığından sıklıkla bahsedilmektedir.

“Gençlere karşı bir önyargı var. Ufak tefek görünse de ikinci sınıf hissettiren şeyler var. Mesela kılık kıyafet. Gençler kot pantolon giydiğinde sorun oluyor, başkası

giydiğinde sorun olmuyor veya sigara içmeye çıktığında diğerlerine daha esnek davranılıyor. Üretim amiri kapının önünde, ar-ge müdürü girip fabrikanın içinde her yerde sigara içebiliyor.” (G.Ç-2, 25 Yaş, Erkek)

“Müdürlerin tuttuğu bazı adamlar var. Yani onlar kendi adamları, araları iyi, onların yandaşları oluyorlar. Hani bir şey mi olacak, biri bir şey mi dedi? Direkt hemen yetiştirir onlar. Onlara biraz daha farklı davranılır, pek dokunulmaz” (G.Ç-3, 22 Yaş, Erkek)

Genç çalışanlara karşı yapılan yaş ayrımcılığı da dikkat çeken bir diğer davranış türüdür. Gençlere karşı yaşından dolayı geliştirilen ayrımcı tutumların sanayide üretim ortamında oldukça yaygın olduğu gözlenmektedir. Bu durum, bilinen yaşlılara yönelik yapılan ayrımcılığın tersine; Gee ve arkadaşları (2007: 268) ile Rodham (2001: 177) tarafından dikkat çekildiği üzere temel haklar ve istihdam edilebilirlik hakkında az çalışılmış bir alt sınıf olan gençlere karşı yapılan yaş ayrımcılığı yaklaşımı (ageist ageism literature) ile örtüşmektedir. Bulgular, yaş ayrımcılığının sadece yaşlılara yönelik yapılmadığına yönelik önemli bir hatırlatıcı niteliğindedir. Çalışanların ayrımcı davranışlara maruz kalmadan çalışma haklarını kullanabilmesi, fırsat eşitliğinin ortadan kaldırılması, eşitliği bozan davranışların mevcudiyeti düzgün iş ortamıyla bağdaşmamaktadır. Bu kapsamda ırk, yaş, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal kökene vb. hususlara dayandırılarak ayrımcılık yapılmasının önüne geçilmesi iş gücü piyasasında adil ve eşit muamele açısından önem arz etmektedir.

Neoliberal ekonomik süreçler, sermaye birikimini artırmaya yönelik rekabetçi bir piyasa oluşturmayı amaçladığından, özellikle düşük ücretlerle çalışan kadın emeği, iş piyasalarında önemli bir yere oturmuştur (Onuki, 2016: 4). Kadınların ucuz iş gücü olarak kullanılması, esnek ve güvencesiz iş modelleriyle desteklenmiş, çalışma şartları belirsiz ve sosyal haklardan yoksun bırakılmışlardır. Bu durum, iş gücü piyasalarında kadınların düzgün işe erişimde daha çok zorluk yaşandığına işaret etmektedir. Düzgün bir iş ortamı, çalışana adil ücret, güvenceli bir istihdam ve ayrımcılık olmaksızın iş sağlığı ve güvenliği sağlarken, neoliberal yaklaşımlar bu gereklilikleri göz ardı ederek iş gücünü bir maliyet unsuru olarak değerlendirmektedir. Böylece, kadınların iş gücü piyasasında daha düşük pozisyonlarda, düşük ücretlerle yer almasına neden olurken, aynı zamanda iş ortamının eşitlikçi ve adil bir yapıdan uzaklaşmasına yol açmaktadır.

TARTIŞMA

Düzgün iş; çalışma koşulları, istihdam fırsatları, örgütlenme özgürlüğü ve çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği gibi birçok önemli unsuru kapsayan geniş bir kavramdır. İçeriğin bu kadar geniş olmasının yol açabileceği muğlaklık sebebiyle eleştirilmekte; detaylı ölçümleme ve uluslararası karşılaştırmalar sayesinde iş gücü piyasalarına ilişkin daha tutarlı veriler elde edilse de ülkeler arasında kıyaslanması ve ölçülmesi zor olan çok geniş tanımlı bir kavram olması gerekçesiyle de sorgulanmaktadır.

Türkiye’de işsizlik ve açık iş paradoksu bağlamında, işsizlerin özellikle de gençlerin daha çok masa başı işlerde çalışmak istemesi, yüksek ücret ve abartılı kariyer beklentileri gibi nedenler iş gücü piyasasında sıkça ifade edilmektedir (Gülüm ve Karakaş, 2020: 36). Sıklıkla dile getirilen nitelikli iş gücü açığı ve iş gücünün doğru sektörlere yönlendirilmemesi gibi olguların gerçekliği tam olarak yansıtamadığı yapılan araştırmalarda görülebilmektedir (Şahin, 2019: 69). 2006 yılından bu yana yükseköğretim mezunlarının iş gücü içindeki artan payı ve artan net okullaşma oranlarına bakıldığında, iş gücü piyasasındaki sorunun nitelikli iş gücü açığından ziyade başka bir temelde olduğu öngörülmektedir (TÜİK, 2024: 2024a). Nitekim asgari ücretin üzerinde olan ücretler; birçok işveren için abartılı ücret şeklinde ifade edilirken, hayat pahalılığı karşısında insan onuruna yakışan bir hayat için asgari ücret beklentisinin ne olması gerektiği tartışma konularının örnekleri arasındadır. Üstelik eğitim düzeyinin artışıyla birlikte ücret getirisinin azalması, dikkat çekici bir husustur (Karadeniz, 2022: 101). Bu noktada, iş gücü piyasasında düzgün işlerin yaratılması gerekliliği karşımıza çıkmakta olup buna ilişkin duyulan ihtiyacı net bir şekilde gösteren ve kendisi için uygun görmediği işleri kabul etmeyen genç kuşak için birtakım önlemlerin alınması önem arz etmektedir.

Genel olarak, işverenlerin ve genç iş gücünün düzgün işe dair ekonomik ve sosyal bağlamdaki farklı bakış açıları dikkat çekicidir. Üretim süreçlerinin temel taraflarını oluşturan emek arzı tarafındaki genç iş gücü ve emek talebi tarafındaki işverenler, düzgün iş anlayışını; uluslararası standartların ötesinde, kendi öncelikleri ve ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirmektedir. Comesana ve McGrath, düşünce sistemlerinin; kişilerin kişisel deneyimleri, eğitim düzeyleri, duygusal durumu vb. çok sayıda faktöre bağlı olduğunu; bu yüzden olayların farklı taraflar açısından farklı algılanabileceğini

belirtmektedir (2016: 993). Düzgün iş kavramı, kurumsal ve hukuki açıdan yaptırıma bağlı resmi bir kimlik kazanmadığı için tanınırlık seviyesi belirli sınırlarda kalmaktadır. İşveren ve genç iş gücü, kavramı ilk kez duyduğundan kendi algıları çerçevesinde tanımlamışlardır. Kavram hâlen Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bünyesinde tartışılmaya devam etmekte; geniş akademik kesimler, resmi kurumlar ve iş dünyası tarafından değerlendirmelere konu olmaya başlamamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kavramın benimsenmesini destekleyen kurumsal çabalarının yetersiz kaldığını savunan bir görüş de mevcuttur (Burchell ve diğerleri, 2014: 474). Kavramın farklı ülkeler tarafından benimsenmesi, karşılaştırılabilir uyumlaştırılmış veri setlerinin ortaya koyulması; araştırmacılara istihdam kalitesini karşılaştırma fırsatı tanıyacaktır. Böylece, çalışma ortamlarının iyileştirilmesine yönelik adımların atılması kolaylaşacaktır. Uluslararası standartlara uygun iş gücü anketlerinin standartlarının, anket sorularının ve tanımlarının benimsenmesini sağlayan iradenin düzgün iş için de ortaya koyulması gerekmektedir.

İşverenler için öncelik, kaliteli ve “düzgün” mal üreterek küresel rekabet ortamında konumlarını güçlendirmek ve kârlılıklarını artırmak iken; genç iş gücü için öncelikli beklentiler, düzenli çalışma saatleri, yeterli ve istikrarlı bir gelir, kariyer olanakları ve toplumda saygınlık sağlayan bir çalışma ortamıdır. Bununla birlikte, “yeterli ücret” tanımı iki taraf arasında hâlâ tartışma konusudur. Beslenme, giyinme, barınma, temel yaşam ihtiyaçları ve sosyal hayata katılım giderleri göz önüne alındığında, insan onuruna yakışır bir yaşam için gereken ücret seviyesinin, işverenlerin değerlendirmelerinin aksine, Türkiye’deki mevcut asgari ücretle örtüşmediği açıktır. Özellikle çocuklu bir aile söz konusu olduğunda bu masraflar daha da artmaktadır. Araştırmaya katılan gençlerin kendi hayatlarını sürdürebilecek düzeyde bir gelire sahip olamaması, bu durumun somut göstergelerinden biridir. Yeterli gelire ulaşamayan gençler, aileleriyle birlikte yaşamak zorunda kalmakta ve gençlerin toplumsal hayatta bağımsız bir birey olarak yer alma süreçleri gecikmektedir. Bu durum, gençlerin hem ekonomik hem de sosyal açıdan özgürleşmesini zorlaştırmaktadır. Gençler, yeterli gelire sahip olamadığından, aileleri ile birlikte yaşamak zorunda kalmakta ve toplumsal hayatta kendini daha geç konumlandırabilmektedir.

Ücretler, ücret dağılımı, ücret farklılıkları; iş gücü piyasasında her zaman en çok tartışılan konular arasındadır. Kapitalist rekabetin (Tonak, 2009: 30) arttığı neoliberal ekonomide, sermaye birikimi ve bu doğrultuda maliyetlerin düşürülmesi, temel hedeflerdendir (Oğuz, 2020: 128). Ücretlerin, sermaye birikimi açısından kontrol altında kalması, işverenler açısından önem arz etmektedir. Ancak, üretimin devamlılığı için çalışanın hayatta kalmaya devam etmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, ücretler bu bağlamdaki asgari limit üzerinden belirlenmektedir. Ancak, iş tatmininin en belirleyici boyutlarından birinin, ücret olduğu söylenebilmektedir (Kılıç, 2018: 84). Özellikle, eğitilmiş ve nitelikli iş gücünün; ekonomiye kazandırılması için düzgün iş ortamında; düzgün ücretlerin sunulması ön koşuldur. Aksi takdirde, gizli işsizliğin artması muhtemel olup beyin göçüne varan sonuçlarla karşılaşılabilir. Bu durum, genç nüfusun ekonomiye kazandıracak katma değer kaybı anlamına da gelmektedir. Bu kapsamda, nitelikli personelin; çalışma hayatına düzgün iş koşullarında kazandırılması açısından alternatif destek mekanizmalarının üretilerek hayata geçirilmesi önem arz etmektedir. Destek programlarında, yalnızca işverenlere yönelik ücret ve vergi destekleriyle sınırlı kalınmamalı; aynı zamanda iş gücünün yaşadığı kente göre değişen kira, vergi, ısınma desteği gibi temel yaşam maliyetlerini azaltacak ve iş motivasyonunu artıracak bütüncül uygulamalar da önceliklendirilmelidir.

Nitekim işverenlerin neoliberal ekonomi politikalarının hüküm sürdüğü üretim süreçlerinde ayakta kalabilme anlayışı ile birlikte daha ucuza daha çok üretebilme gücü ön plana çıkarken; gençlerin ise sosyal hayata karışabilme ihtiyacıyla birlikte çalışma sürelerinin kısılması, sürekli fazla mesai gerekçesiyle uzamaması isteği ön plana çıkmaktadır. Bu iki anlayışın, bu hâliyle kendiliğinden düzgün iş yaklaşımı paydasında buluşması, imkân dâhilinde gözükmemektedir. Çalışma hayatında karşılaşılan çelişkiler ortadadır. Kelly'nin (2002: 60) dile getirdiği “çatışma ve işbirliği” olgusu da bu çelişkilerin üzerine kuruludur. Çalışan sınıfının çatışma ortamı içinde hayatta kalabilmeleri için birlikte hareket etmesinin gücü ve önemi vurgulanmaktadır. Bu kavram, çalışma hayatının işlerliğini özetlemektedir. Örgütlenememe durumunda, emek piyasasındaki güç dengesizliği; iş gücü aleyhine daha da derinleşecektir. Her ne kadar neoliberalizmin desteklediği post-fordist üretim süreçlerinin örgütlenme hareketini ortadan kaldıracak savunan bir görüş olsa da (Ebbinghaus ve Visser, 1999: 145) sendikal

süreçlerin etkin bir şekilde yapılandırılması önem arz etmektedir. İşveren tarafında daha güçlü farkındalık uyandırabilmek için çıkarların, hep birlikte yüksek bir ses eşliğinde savunulması ile mümkündür. Nitekim çalışma hayatı sorunları bireysel olmaktan öte toplumsal olana ilişkin olup çözülmediği takdirde daha büyük çatışmaları bünyesinde taşımaktadır. Toplumsal hayatın tarihine bakıldığında, benzer örnekler sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, sendikaların daha güçlü işbirliği yapması ve bunun için gerekli yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi; teknoloji sayesinde farklı sektörlerde yer alan çalışanların deneyim paylaşımı yapabileceği platformların kurulması çözüm önerileri arasında dikkate alınmalıdır. Sosyal medya kullanımında ve iletişimde daha aktif olan gençlerin, sorunların çözümünde de bu özelliklerinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Özellikle genç çalışanların, sosyal medya, internet ve farklı sanal iletişim yöntemleri aracılığıyla sürece dâhil edilmesi; örgütlenme ve dayanışma mücadelesinin daha geniş kitlelere ulaştırılmasına katkı sağlayacaktır.

Gençlerle yapılan görüşmeler, genç iş gücünün istek ve ihtiyaçlarının; zaman içinde değiştiği, iletişim toplumuna dönüşümün etkisiyle yeniden şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, gençler için sosyal hayata katılım, dünyayla sürekli iletişimde kalma, iletişim araçları ve sosyal medya aktif kullanımı öne çıkmaktadır. Cam'ın ifade ettiği gibi bu dönüşüm, gençlerin farklı iletişim araçları aracılığıyla maruz kaldıkları tüketim odaklı yaşam tarzlarından etkilenmesiyle yakından ilişkilidir (Gürbey, Cam ve Arslan, 2022: 1569). Bu bağlamda, çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesinde, söz konusu bu ihtiyaçların göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Gençlerin 'yüksek maaşla' sanayi sektöründe çalışmak yerine hizmet sektörüne geçiş yapması sıklıkla dile getirilen sorunlar arasındadır (Şahin, 2019: 65). Gençler, sahip oldukları mesleklerin toplumsal imajına büyük önem vermektedir. Gençlerin hizmet sektöründe çalışmaya yönelmesinin nedenleri de temelde düzgün iş ortamının sunulamaması ile ilişkilidir. Bu tercihte, hizmet sektörünün daha şık ve prestijli bir imaj sunarak sosyal medyada 'cazip bir görüntü' sağlaması da etkili olmaktadır. Asgari ücret seviyesinde gelir elde eden gençler; kirli, düzensiz ve paslı iş ortamlarında çalışmak yerine, benzer bir gelirle daha temiz, düzenli ve sosyal açıdan daha çekici olan hizmet sektörünü tercih etmektedir. Fiziksel olarak zorlu ve yoğun çalışma saatleri gerektiren sanayi ortamında, adil ücretin sunulmaması da bu eğilimi artırmaktadır.

Söz konusu eğilimin tersine çevrilmesi ve gençlerin sanayi sektöründe üretkenliğinin artırılmasında düzgün iş ortamının tesis edilmesiyle birlikte gençlerin değişen ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Mesleki eğitim gören ve sanayi ortamında çalışan gençlere yönelik algının olumlu yönde değiştirilmesi, toplum nezdindeki değerinin ve prestijinin artırılması önem arz etmektedir. Ayrıca, sanayi sektöründe çalışan gençlerin algısını olumlu yönde değiştirmek için toplumun gözünde bu mesleklerin değerini artıracak adımların atılması önemlidir. Sanayi sektöründe çalışan gençler, kendilerini genellikle başarısız olarak görüp meslek öğrenmek zorunda kalan bir kesim olarak değerlendirmekte ve bu algı toplum tarafından da desteklenmektedir. Söz konusu değersizleştirme duygusunun dönüştürülmesi, toplumsal olarak ne kadar katma değerli işler yaptıklarının farkındalığının sağlanması elzemdir. Sosyal medyada ve farklı iletişim kanallarında bu farkındalığın artırılmasına yönelik programların yapılması etkili olabilecektir. Gastronomi sektöründeki algı değişiminde iletişim araçlarının etkisi göz önünde bulundurulduğunda, sanayi sektörü için de benzer bir stratejinin uygulanabileceği değerlendirilmektedir.

Gençler için düzgün iş beklentisi; toplumda prestijli, saygın ve takdir edilen bir çalışma ortamı ile ilişkilendirilirken; işverenler için bu kavram, aile ortamı sıcaklığındaki bir çalışma atmosferi oluşturmakla ilişkilendirilmektedir. İşverenler, tıpkı bir ailede olduğu gibi çalışanlarına yol gösterici, koruyucu ve destekleyici bir tutum sergilemeyi her şeyden öte görmektedir. Nitekim yeterli ücretlerin verilemediği durumlarda bile gençlerin; işine sebat ettiği sürece uzun vadede kazançlı çıkacağı düşüncesi; işverenlerin ortak fikirlerindendir. Bu yaklaşım, güven ve aidiyet duygusunun her iş ortamında kolayca bulunamayacağına olan inançla desteklenmektedir. Bu kapsamda, ücretin de güven ortamının yerine geçemeyeceği ve ücretten daha önemli şeyler olduğu; işverenler tarafından vurgulanmaktadır. İş görüşmelerinde; ücreti ön plana koyan gençlerin, işe alımlarda tercih edilmemesi de bu yaklaşımı desteklemektedir. Söz konusu hususlar dâhilinde, çalışma haklarının asgari düzeyde sunulmasının meşrulaştırılarak daha az maliyetle daha fazla üretim hedefinin gözetilip gözetilmediği hususu tartışmaya açıktır. Nitekim işverenler tarafından; her koşulda çalışmaya hazır, fazla talepkâr olmayan ancak, çalışma mecburiyetindeki gençlerin işe alımda önceliklendirildiğine işaret edilmektedir. Bu bağlamda, gençlerin; işverenlerin aslında sıklıkla dile getirdiğinin aksine tecrübeli ve

nitelikli değil; hevesli genç aradığı vurgusu dikkat çekmektedir. Küresel rekabet içindeki işletmeler; maliyetini, çalışanına daha düşük ücretler sunarak azaltmaktadır. Düşük nitelikli olsa da düşük ücret ile çalışmayı tercih eden genci istihdam edip ona işi öğreterek ‘çalışanını yetiştiren firma’ unvanını elde etmektedir. Böylece, genç çalışanın işletmeye bağlılığı güçlenmekte; aileden biri olarak zorlu çalışma koşullarında dayanıklılığı artmaktadır.

İşverenlerin; “yetiştirdiğı” gençlerin, daha yüksek ücret ya da daha iyi çalışma koşulları karşılığında başka bir işletmeye geçmesi durumuna oldukça tepki gösterdiği gözlenmektedir. Kendi yetiştirdikleri, yetiştirme maliyetine katlandıkları, belli bir tecrübe ve nitelik kazanan gençlerin, başka bir işletmeye biraz daha fazla ücrete geçiş yapmalarından oldukça şikayet etmektedir. Ancak istihdam ettikleri gencin; çalışma koşullarının iyileştirilmesini, terfi almasını, ücretinin tecrübesi dâhilinde artırılması vb. yöntemlerle işletmede tutulmasına yönelik gerekli çaba gösterilmemektedir. Gençlere iş öğretirken yüksek maliyetlere katlanıldığı; malzeme kayıplarından hatalı üretimler yüzünden müşteri kayıplarına kadar varan bedellere maruz kalıldığı savunulmaktadır. Bu kapsamda ‘yetiştirilen’, gerekli tecrübeyi kazanan gencin, işverene zaten bağlı kalması beklenmektedir. Söz konusu bağlılığın bulunduğu çalışma ortamında ise düzgün işin mevcudiyetine ilişkin herhangi bir sorgulamanın yapılması beklenmemektedir.

İşverenlerin genç iş gücü temininde yaşadıkları sorunların temelinde, düzgün iş ortamına ilişkin yaklaşım farklılığının olduğu dikkat çekmektedir. İşverenler, kendileri tarafından yetiştirilen ve kendi koşullarında çalışmaya razı olan genç iş gücünü kaybettiklerinde, aynı kriterleri kabul edecek yetişmiş iş gücü bulmada oldukça güçlük çekmektedir. Yetişmiş iş gücü, teklif edilen ücreti düşük bulmakta; yetişmemiş iş gücü ise işi öğrenene kadar yeniden zaman kaybı ve katlanılması gereken öğrenme maliyeti anlamına gelmektedir. İki seçenek arasında kalan işverenler, gençleri iş beğenmeme olgusu ile tanımlamakta; çalışma ortamının düzgün iş kriterleri çerçevesinde düzenlemeyi ‘fazla maliyet’ gerekçesiyle dikkate almamaktadır. Gençler açısından ise iş gücü piyasasında, mevcut onlarca seçenek arasında beğenilebilecek nitelikte bir iş bulamama paradoksu karşımıza çıkmaktadır. Hâlihazırda ailesinin yanından ayrılabilen ekonomik güce sahip olmayan gençler, aileleriyle birlikte yaşamalarından aldıkları destekle, iş seçebilme özgürlüğünü kullanabilmektedir. Ancak, her genç aynı özgürlüğe sahip

değildir. Eğitim ve gelir seviyesi düşük ailelerden gelen gençler, ailelerinden yeterince destek görememe ihtimalleri nedeniyle iş hayatındaki temel beklentilerini daha düşük tutma eğilimindedir. Çok küçük yaşlardan itibaren genellikle zor koşullarda çalışmak zorunda kalan bu gençlerin iş seçme imkânlarının daha kısıtlı olduğu gözlemlenmektedir.

İşverenler tarafından sunulan düzgün iş ortamı yaklaşımıyla bağdaşmayan çalışma koşulları, genç iş gücünü kendi işini kurma konusunda motive etmektedir. Uzun saatler boyunca çalışma karşılığında hak ettiğini alamama, kazancın sadece patrona gitmesi düşüncesi, gençleri kendi işini kurarak bu zorluklara katlanmama, sömürülme ve itibarsızlık duygusundan kurtulma, gençlerin ifadesiyle ‘kimsenin ağız kokusunu çekmeme’ noktasına getirmektedir. Gençlerin kendi işlerini kurma konusundaki isteklilik ve cesaretleri önemli bir fırsattır. Gençlerin girişimciliği, ulusal düzeyde de önemsenen ve son yıllarda çok konuşulan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır (Alan, 2020: 1000). Girişimciliğe yönelik “*Bir işletme nasıl kurulur?*”, “*İş planı nasıl hazırlanır?*”, “*Fizibilite çalışmaları nasıl yapılır?*” gibi temel konuları içeren uygulamalı eğitimler ve kurslar yaygınlaştırılması önem arz etmektedir. Bu içerikler, lise müfredatından başlayarak ilgili eğitim seviyelerine eklenebilecektir. Eğitimin etkin ve gerçekçi bir şekilde sunulması, gençlere girişimcilik konusunda gerekli bilgi ve beceri altyapısını kazandıracaktır. Ayrıca, genç girişimcilere yönelik mali desteğin yanı sıra mentörlük, danışmanlık vb. farklı teşvik uygulamalarının yaygınlaştırılması ile daha fazla gencin farklı alanlarda ekonomiye kazandırılması sağlanacaktır.

Düzgün iş kriterlerinden bir diğeri de iş sağlığı ve güvenliğidir. Saha araştırması kapsamında, genç iş gücü ile işverenlerin üzerinde hemfikir oldukları nadir alanlardan biri olan iş sağlığı ve güvenliği konusunda genel itibariyle asgari düzeyde de olsa gerekliliklerin yerine getirildiği ifade edilmektedir. İşverenlerin sorumluluğunun yanı sıra iş gücünün de gerekli tedbirlere uyma yükümlülüğünün bulunduğu dikkat çekilmektedir. Buna rağmen, genç iş gücünün de İSG ekipmanlarını kullanım hususunda yeterli özeni göstermediği her iki kesim tarafından da dile getirilmektedir. Cam ve ekip arkadaşları (2017: 199) tarafından yürütülen bir alan araştırmasında; iş kazası geçirenlerin büyük çoğunluğunun 25-34 yaş aralığındaki gençlerden oluştuğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada; iş kazaları nedenleri arasında işçinin güvenli olmayan davranışı, ilk sırada gelmektedir (Cam ve diğerleri, 2017: 198). İki bulgu ilişkilendirildiğinde; genç iş

gücünün kişisel koruyucu ekipmanları kullanımındaki eksikliklerinin iş kazalarında önemli rolü olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Söz konusu ilişki, tez çalışmasının bulgularıyla da örtüşmekte olup İSG bilincinin artırılmasında genç çalışanlara yönelik daha etkili eğitim ve farkındalık programlarının önemini ortaya koymaktadır. İş sağlığı ve güvenliği bilincinin işveren boyutunun yanı sıra çalışan boyutunun göz ardı edilmemesi önem arz etmektedir.

Genç iş gücü ve işveren kesimlerinin ayrıştığı temel nokta; üretimi aksatacak boyuttaki tedbirlerin gerektiği durumlarda karşımıza çıkmaktadır. Yoğun çalışma sürelerinden kaynaklanan yorgunluğun neden olabileceği ramak kala olayları bunlardan biridir. Bunun yanı sıra ciddi bir risk durumunda; gerekli tedbir uygulanıncaya kadar üretimin durdurulması ya da yavaşlatılması gerektiğinde; işverenlerin tedbir kararına uymamayı göze alabilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin işverenler tarafından geri plana itilebilmesi bir diğer ayırım noktasıdır. Söz konusu durum, çevresel ve sosyal maliyetlerin göz ardı edilerek kârın önceliklendirildiği kapitalist üretim mantığıyla örtüşmese de düzgün iş yaklaşımının önemli bir parçasıdır. Yükümlülüklerini yerine getirmeyen iki kesim açısından da yaptırım mekanizmalarının etkinliği artırılması ve denetimlerin iş kazaları öncesinde sıklaştırılması gerekmektedir.

Uzayan eğitim süreleri, iş gücü piyasasında tartışılan konulardan bir diğeridir. Gençlerin çalışma hayatına geç başlaması, iş gücü piyasasına entegrasyonunu zorlaştıran hususlardan biri olarak ele alınmaktadır (Furlong, 2006: 555). Düzgün iş kriterlerinden biri olarak genel becerilerin yükseltilmesi ve yeniden üretilmesi kapsamında, gençlerin üniversite mezunu olmalarının etkisi de iş gücü verimliliği açısından sorgulanmıştır. Hem iş gücü hem de işverenler açısından üniversite mezunu olmaya verilen önem dikkat çekmektedir. Üniversite mezunu olmanın kazandırdığı etiket ve imaj, her iki kesim tarafından önemsenmektedir. Bu noktada eğitimin içeriğinin kalitesi ayrı sorgulanmakla birlikte sosyal yaşam becerileri ve öğrenme potansiyeli bakımından üniversite hayatının gençlere kattığı değerin ön plana çıktığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, lise ve üniversite dâhil mesleki eğitimin kalitesinin artırılması doğrultusunda ders içeriklerinin teknolojik ve güncel gelişmelerle uyumlu olması, uygulamalı eğitimlerin ağırlığının artırılması, sektörün ihtiyaçlarının dikkate alınması ve sektör ile sürekli iletişim hâlinde olunması gerektiği; başka çalışmalarla da desteklenmektedir (Gürbey, Cam ve Arslan, 2022: 1569).

Çalışma ortamında alaylılar ile mektepliler arasındaki ciddi bir çatışma gözlenmiş olup söz konusu çatışmanın üniversite eğitiminin içeriğinin üretim ortamında karşılık bulacak şekilde güçlendirilmesi ve alınan eğitim ile işveren tarafından sunulan çalışma ortamı koşullarının uyumlaştırılması yoluyla azaltılabileceği öngörülmektedir. Çalışma hayatında becerilerin geliştirilmesi için üniversite eğitimi dışında kalan diğer lisans ve lisansüstü programları, mentörlük programları, işbaşı eğitim programları, danışmanlık faaliyetleri, oryantasyon vb. eğitimler, işverenler tarafından kendilerine ek maliyet ve iş gücü kaybına neden olmayacak şekilde ve ancak zorunlu olması durumunda hayata geçirilmektedir. İşverenlerin bu tutumu, genç çalışanların işe bağlılığını olumlu yönde etkilememekte olup işe bağlılığını artırmamaktadır. Bu tarz yaklaşımları deneyimlememiş genç iş gücünün bu konudaki beklentileri ise oldukça sınırlı kalmaktadır. Nitekim işverenlerin önceliği, küreselleşmenin getirdiği rekabetçi piyasa koşullarıyla bağlantılı olarak kısa vadede kârlılık ve yüksek kazanç üzerinedir. Bu kapsamda eğitim gibi uzun vadeli yatırımlar işverene mali yük olarak görüldüğünden tercih edilmemektedir. Oysaki, çalışanların mesleki becerilerini geliştirmesine ve yaşamlarını sürdürebilecek gelir elde etmesine olanak tanıyan iş yerleri, üretken ve düzgün istihdamın önemli bir göstergesidir.

Söz konusu çalışma ortamları, gençlerin yetkinliklerinin yanı sıra ilerideki çalışma hayatına ilişkin gelir potansiyelini artırılmasını desteklemektedir. Gençlerin düzgün istihdam fırsatlarına erişimini artırmak için hem işverenlere hem de kamu otoritelerine önemli görevler düşmektedir. İşverenlerin, gençlerin mesleki gelişimine yönelik eğitim ve kariyer planlama programlarını uygulamaları bu sürece katkı sağlayacaktır. Kamu otoritelerinin ise mesleki becerilerin geliştirilmesine yönelik eğitim altyapılarını güçlendirmesi önem arz etmektedir. Ayrıca, iş yerlerinde çalışanların gelir düzeylerini yükseltmeyi ve düzgün iş ortamı sağlamayı hedefleyen politikaların desteklenmesi önemlidir. Bu ve benzeri uygulamaların hayata geçirilmesi, düzgün iş ortamının tesis edilmesiyle birlikte genç iş gücünün istihdam kalitesinin artırılarak kalkınma hızının artırılmasını da beraberinde getirecektir (Wallenborn, 2010: 186).

Saha araştırması sonuçlarına göre, istihdam güvencesi bakımından düzgün iş kriterlerinin oldukça gerisinde kaldığı tespit edilmiştir. İşe alım ve işten çıkarmalar genel itibarıyla işverenin takdirine bırakılmış olup herhangi bir standart veya belirli bir

prosedürün uygulanmadığı ifade edilmiştir. Emek piyasasında fazla sayıda genç işsizden kaynaklanan geniş hareket alanıyla; işverenin sunduğu şartlara razı olacak bir gencin mutlaka bulunacağı gerçekliğine sınımlandığı vurgulanmıştır. Bu doğrultuda, iş sözleşmelerinin işverenleri koruyacak şekilde düzenlendiği, genç çalışanların ise bunları imzalamaktan başka seçeneği kalmadığına dikkat çekilmiştir. Çalışanlar işten kovulmuş olmamak için istifa etmek zorunda kaldığı; uzun çalışma saatleri ve düşük maaşlar nedeniyle çoğu çalışanın, gizliden iş aramaya devam ettiği belirtilmiştir. Araştırmaya katılan gençlerin neredeyse tamamının çalıştıkları iş yerinde uzun vadeli kalmayacağını düşünmesi de bunu destekler niteliktedir. Bu bulgular, iş yerlerinde çalışan memnuniyeti ve bağlılığının düşük olduğunu, aynı zamanda çalışma ortamının iyileştirilmesine yönelik acil adımlar atılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Genç çalışanların çalışma haklarını koruyacak temsiliyet mekanizmasının olmaması ve bu konuda gençlerin neredeyse hiç bilgi sahibi olmaması dikkat çekicidir. Hatta sendikaya ihtiyaç olmadığını savunan gençler de söz konusudur. Verilere bakıldığında, Türkiye genelindeki durum, bu tabloyu desteklemektedir. Türkiye, AB ülkeleri ve ABD arasında en düşük toplu iş sözleşmesi kapsamı oranına sahip iki ülkeden biridir. 2024 yılında yayımlanan Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre çalışan çıkarlarının temsili açısından örgütlü mücadele edenlerin oranını gösteren toplu iş sözleşmesi kapsamı İtalya’da %99; Fransa’da 98; Danimarka’da %80,3; Yunanistan’da %25,8; Estonya %15 iken Türkiye’de ise %7,4’tür (ILOSTAT, 2023a). Cinsiyete göre sendika üyelik oranlarına bakıldığında 2023 yılı rakamlarına göre erkeklerde %76,8 olan oranın kadınlarda %23 olduğu görülmektedir. Gençlerdeki orana ilişkin herhangi bir veri bulunmasa da özel sektörde çalışan işçilerin %7,1’inin sendika üyesi olduğu bir ortamda, kırılgan gruplardan olan gençlerin sendikalaşma oranlarının oldukça düşük kalabileceği ihtimali oldukça yüksektir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023). Üstelik çalışmada görüldüğü üzere gençlerin önemli bir kısmı, sendika hakkında bilgi sahibi değilken, bir kısmı işverenlerin ücretleri düzenli ödediği sürece sendikaya ihtiyaç duyulmadığını savunmaktadır. İşverenler, sendika aleyhinde net bir tutuma sahipken, gençler sendikanın çalışanların haklarını korumada yetersiz olduğuna inanmaktadır.

Gençlerin; sendikal faaliyetlerin söz konusu olmadığı çalışma ortamlarında kararlara nasıl katılım sağladığı, bir diğer merak konusudur. Bu kapsamda, gençlerle ve

işverenlerle yapılan görüşmelerde kararlara katılımı farklı mekanizmaların söz konusu olduğu görülmüştür. Çalışma ortamında kararların genel itibariyle yönetim ve işveren tarafından alındığı, ancak ihtiyaç olması durumunda ustabaşı ve birim amirlerinin işverenle iletişimde köprü görevinde olduğu ifade edilmiştir. Ancak, gençlerin doğrudan kararlara katılımını teşvik eden ve sağlayan sistemli bir uygulamaya rastlanmamıştır. Birlikte karar alma kültürünün geliştirilmesi, farklı güç grupları arasındaki dengenin sağlanması ve böylece düzgün iş ortamının oluşturulması bakımından önem arz etmektedir. Özellikle kadınlar ve gençler gibi kırılgan kesimlerin temsiliyetinin sağlanması, sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliğinin artırılmasında önemlidir. Bu sayede, dezavantajlı grupların ekonomik ve sosyal hayatta daha güçlü bir yer edinmesine katkı sağlanacaktır. Kadınlar ve gençler gibi kırılgan kesimlerin; sendikal örgütlerde temsiliyetinin artırılması için kota sistemlerinin geliştirilmesi etkili olacaktır. Aynı doğrultuda, kadınlar ve gençlerin liderlik ve müzakere yeteneklerinin geliştirilmesi; söz konusu kırılgan kesimlerin sosyal diyalog mekanizmaları içindeki etkinliklerini artırabilecektir. Başta kadınlar ve gençler olmak üzere kırılgan gruplara yönelik katılım platformlarının oluşturulması; sosyal diyalog mekanizmalarına katılımının sağlanması açısından zemin hazırlayacaktır.

Gençlerin çalışma yaşamına geçmeden önce sendikalar ve çalışma hakları konusunda bilinçlendirilmesi oldukça önem taşımaktadır. Eğitim müfredatına çalışma haklarına ilişkin derslerin eklenmesi, gençlerin hem sahip oldukları hakları hem de bu hakların sınırlarını öğrenmelerine önemli katkı sağlayacaktır. Bu farkındalık ile hakların etkin bir şekilde kullanılmasının yanı sıra gerçek dışı beklentilerin de önüne geçilebilecektir. Böylece, çalışma hayatına gençlerin; daha bilinçli ve donanımlı olması desteklenecektir. Sendikal örgütlerin, kolektif bilinci uyandırması için farkındalık çalışmaları yürütmesi önem arz etmektedir. Bununla birlikte, Cam'ın (2020: 186) ifade ettiğı gibi sendikal faaliyetlerin çalışma ortamında daha etkili bir şekilde sürdürebilmesi için yasal düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Bu adım, sorunun çözülmesine önemli bir katkı sunacaktır.

Gençlerin, sendikal hakların yanı sıra sosyal koruma mekanizmaları hakkında da yeterli bilgiye sahip olmadığı, gençler arasında sosyal koruma mekanizmalarının işverenler tarafından rutin hâle getirilmiş yan haklar ile sınırlı olduğu kanaatinin yaygın

olduğu gözlenmektedir. Sosyal güvenlik primi, servis ve yemek hakkı en bilinen sosyal koruma mekanizmaları olup belli durumlarda ücretli izin kullanımı ve diğer uygulamalar konusunda farkındalıkları oldukça sınırlıdır. Hastalık sebebiyle bile olsa iş yerinden izin almada karşılıklı sorunlar yaşanmakta olup analık, askerlik, eğitim vb. gerekçelerle ücretli izin kullanımına rastlanmamıştır. Yoğun çalışma saatlerinin etkisiyle çalışanların izin ve rapor taleplerindeki artış, işverenler açısından rahatsızlık yaratmakta ve bu durum, izin politikalarında daha titiz yaklaşımları beraberinde getirmektedir. Çalışanların işten ayrılmasını önlemek ve onların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla en sık başvurulmuş çözüm ise ücretsiz izin uygulaması olmaktadır.

Bununla birlikte, çalışma ortamında farklı boyuttaki ayrımcı uygulamalar dikkat çekmektedir. Genç erkek çalışanların, işe alımlarda kadınlara yönelik uygulanan pozitif ayrımcılık uygulamalarından oldukça rahatsız olduğu gözlenmiştir. İşletmelerin, kadın çalışanlara yönelik verilen teşviklerden daha çok yararlanabilmek için kadın iş gücü alımına ilişkin tutumu ciddi şekilde eleştirilmekte; işe alımların sahip olunan niteliklere göre yapılmadığına dikkat çekilmektedir. İşveren açısından ele alındığında ise pozitif ayrımcılık uygulamalarının altında kadınların ucuz iş gücü olarak görülmesi ve belli meslekler kapsamında tercih edilmesi gibi farklı gerekçeler ortaya çıkmaktadır.

Diğer yandan, evlilik, doğum, çocuk bakımı vb. gerekçelere sahip olan kadınlar, verimsiz iş gücü olarak ele alınmakta; çoğu zaman çalışma hayatından uzaklaşmasına neden olacak uygulamalara maruz bırakılmaktadır. Erkek egemen çalışma ortamlarındaki düzenin kadın çalışanlar yüzünden bozulmaması ise en çok dile getirilen hassasiyetler arasındadır. Erkek çalışan ve işverenler tarafından dile getirilen bu hassasiyet karşısında, genç kadınların iletişim kurmakta ciddi zorluk çektiği görülmektedir. Genç kadınların çalışma ortamında karşı cins tarafından yanlış anlaşılması ya da karşı cins gözünde belirli bir saygınlığa erişmesi için oldukça özen göstermesi gerekmektedir. Söz konusu durumlar, kadınlar için düzgün iş ortamı oluşturmamakta ve hatta çalışma hayatından tamamen uzaklaşmasına varan sonuçlara neden olabilmektedir. Yaş ayrımcılığı da özellikle sanayi ortamında sıklıkla rastlanan durumlar arasındadır. Yaşından ve tecrübesizliğinden dolayı genç çalışanlarla alay edilme ve dalga geçilme durumlarını içeren ayrımcı tavırlar; genç iş gücünü oldukça rahatsız etmekte; gençlerin iş gücü piyasasından itilmesine yol açabilmektedir. Ayrımcı uygulamaları karşı farkındalık

uyandırmak için tüm çalışanlara yönelik düzenli bilinçlendirme faaliyetlerinin yapılması önemlidir. Bununla birlikte, ayrımcılığa uğrayanlar için gizli, güvenilir ve çözüm odaklı şikayet mekanizmaların hayata geçirilmesi etkili olacaktır. Yaş ayrımcılığının önlenmesi açısından farklı yaş gruplarının birlikte çalışmasını destekleyen projelerin geliştirilmesi ve buna yönelik karma ekiplerin oluşturulması, çözüme yenilikçi bir yön kazandırabilecektir. Söz konusu uygulamalar, gençlerin iş gücü piyasasındaki yerini sağlamlaştırabilecek ve onlara düzgün bir iş ortamının sağlanmasında katkı sağlayacaktır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Söz konusu çalışma, işverenlerin ve genç iş gücünün "düzgün iş" kavramına yönelik algılarını düzgün iş kriterleri doğrultusunda incelemeyi ve bu iki grup arasındaki algı farklılıklarını keşfetmeyi amaçlamaktadır. Gençlere sunulan mevcut iş fırsatlarının düzgün iş hedef ve kriterlerine ne ölçüde uyduğunu ve bu kapsamda olması gereken koşulları belirlemeyi hedeflemektedir. Çalışmada, emek arzı konumundaki 15-29 yaş aralığındaki genç iş gücünün; düzgün iş bağlamındaki çalışma deneyimlerinin özünü tanımlayan bütüncül bir betimleme ortaya koyulması dikkate alınmıştır. İşverenlerin aradıkları nitelikli personele nasıl bir düzgün iş ortamı sunduğu, söz konusu betimlemenin bir diğer parçasıdır. Bu kapsamda emeği talep eden işveren kesiminin nitelikli personel arayışı göz önünde bulundurulmuştur. Söz konusu betimleme kapsamında işverenlerin ve sertifikalı ve uygulamalı eğitim almış 15-29 yaş arası gençlerin "düzgün iş" kavramına yükledikleri anlamın incelenmesi amaçlanmıştır. Böylece, "Düzgün işi; genç iş gücü ve işverenler nasıl tanımlamaktadır? Düzgün iş ortamı nitelikli personele sunuluyor mu? Talep edilen nitelikli iş gücüne sahip olduğunda; onlara sunulan çalışma ortamı düzgün iş koşullarını ne ölçüde karşılıyor?" soruları da ele alınmıştır.

Bu çalışma ile iş gücü piyasasına girmek isteyen genç işsizlerin iş bulmaya çalışırken nasıl bir iş istedikleri ve çalışma hayatından beklentileri araştırılarak, iş beğenmeme olgusunun altında yatan nedenler doğrultusunda işsizliğin azaltılmasına yönelik etkili stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlanması amaçlanmıştır. Çalışmanın kapsamı ise sigortalı ve asgari ücretli bir işin yeterli standartlara sahip olduğunu düşünen işverenin iş anlayışı ile işi karmaşık bir orman olarak niteleyen (Halisdemir, 2015: 32) genç iş gücünün işten ne anladığının, düzgün iş ölçütleri dâhilinde karşılıklı ortaya koyulmasıdır. Nitekim iş gücü politikasına yönelik daha etkin bir yaklaşımın temelini atmak için günümüz gençliğinin özellikleri, eğilimleri, bakış açısı ve deneyimlerinden de haberdar olunması önem arz etmektedir. Ancak bu şekilde, genç iş gücünün ekonomiye kazandırılarak toplumsal refahın artırılmasına katkı sağlanacağı öngörülmektedir.

Çalışma sonucunda, nicel araştırmalardan farklı olarak sayısal analizler eşliğinde salt genelleme yapılmasından kaçınılmış olup olgunun tüm dinamikleriyle ve derinlemesine ele alınarak açığa çıkarılması, anlamlandırılarak yorumlanması esas

alınmıştır. Polanyi'nin de belirttiği gibi (2016) nicelin ağırlığında toplumsal dinamiklere ait olanın anlaşılabilmesi endişesiyle nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. İş gücü piyasasındaki unsurların; salt sayılarla ölçülebilen “sayıların hükümdarlığı”na (Ünsaldı, 2014: 26) maruz kalabileceği endişesinden dolayı düzgün işe yönelik görece değişken ve sayısal verilere indirgenemeyecek algısal farklılıkların derinlemesine çözümlenmesi esas alınmıştır.

Çalışmada birtakım sınırlılıklar söz konusudur. Kişilerin algı düzeyi; kültürel yapı, çevresel faktörler, eğitim düzeyi, deneyimler gibi çok çeşitli nedenlere bağlı olarak değişebilmektedir (Maxwell, 2018: 43). Bu durum düzgün iş algısı için de geçerlidir. Kişilerin düzgün iş ortamı algısı, daha önceki iş deneyimleri, sosyo-kültürel yapı, eğitim düzeyi, gelir seviyesine göre farklılık gösterebilecektir. Algısal farklılıkların, özgünlüklerini kaybetmeden daha kontrollü bir şekilde ortaya koyulabilmesi için düzgün iş ölçümüne ilişkin kuramsal tartışmalar temelinde oluşturulan bir veri seti eşliğinde mülakatlar ve çözümlemeler gerçekleştirilmiştir. Algısal farklılıklar, geliştirilen düzgün iş ölçeği odağında değerlendirilmiştir. Ayrıca, katılımcıların ifadeleri sık sık teyit edilerek ve yarı yapılandırılmış mülakat sorularında yer alan çapraz sorgulama yöntemi ile ilerlenmiştir.

Bununla birlikte, tespitlerin gerçeklik ile daha uyumlu olması için çalışma evreni daraltılmış olup veri analizleri ışığında Balıkesir’de imalat sanayiinde en çok aranan meslekler araştırma alanı olarak belirlenmiştir. Ancak, hizmet sektörü başta olmak üzere çalışmanın farklı sektörler ve meslek gruplarında tekrarlanarak genişletilmesi; elde edilen sonuçların yeniden değerlendirilmesini ve literatüre farklı katkılarda bulunulmasını sağlayacaktır. Araştırmada, düzgün iş ölçüm yöntemleri kapsamında farklı düzeylerde düzgün iş kriterlerinin ölçümüne yönelik hedef kitleye uygun araştırma soruları oluşturulmuştur. Araştırma soruları, düzgün iş kriterlerine göre sınıflandırılmış ve her bir sorunun hangi düzgün iş kriterinin değerlendirilmesinde dikkate alınacağı önceden belirlenmiştir. İşverenler ile genç iş gücünün araştırma soruları bu yöntem dâhilinde sınıflandırılmıştır. Araştırma kapsamında sorular; düzgün işin ekonomik ve sosyal bağlamı, iş hayatındaki temel beklentiler, istihdam fırsatları, kabul edilemez çalışma, iş sağlığı ve güvenliği, uygun çalışma süresi, yeterli-adil kazanç ve verimli çalışma, aile ve kişisel yaşamla uyumlu çalışma, genel becerilerin yükseltilmesi, istihdam güvencesi,

temsiliyet güvencesi, gelir güvencesi, becerilerin yeniden üretilmesi, sosyal koruma, işten çıkarma prosedürü, sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri, istihdamda adil muamele ve eşit fırsat kriterleri doğrultusunda sınıflandırılmıştır.

Düzgün bir iş ortamı; çalışanlara; adil ücret, güvenceli bir istihdam ve ayrımcılık olmaksızın iş sağlığı ve güvenliği sunmayı gerektirir. Ancak, neoliberal yaklaşımlar düzgün işin temel unsurlarını ihmal etmekte; iş gücünü yalnızca bir maliyet kalemi olarak ele almaktadır. Söz konusu bulgular ışığında; işverenler ile genç iş gücü arasında çalışma hayatına ilişkin beklenti uyumsuzluğu dikkat çekmektedir. İşverenler, küreselleşme ve neoliberal politikalar karşısında yoğun üretim süreçleri eşliğinde sermayedar konumunun devamlılığını sağlamaya çalışırken; genç iş gücü ise üretim zincirine bağlı kalmaktan ziyade her an etkileşimde ve iletişim hâlinde olmaya çabalamaktadır. Sosyal ağlardan kopmamak, etrafında olup bitenlerden anında haberdar olmak, genç iş gücünün; hayata karşı duruşunun temsidir. Genç iş gücünün bu duruşu, rekabetçi üretim süreçlerinin gerekliliği ile örtüşmediğinden, çıkar çatışması ortaya çıkmaktadır.

Düzgün iş yaklaşımı; şekil değiştiren sömürü biçimleri karşısında neoliberal ekonomi anlayışının emek kesimi üzerinde neden olduğu tahribatın azaltılması amacıyla geliştirilen bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, teknoloji ve bilgi ekonomisinin getirdiklerinin yanı sıra savunmasız genç nüfusun varlığı, gençlerin kendi hayatlarını kurabilmesi için yeterli imkânlara sahip olmaması, uygun fiyatlı konut eksikliği, nitelikli de olsa gençlerin düzgün işe erişmek için iş arama sürecinde sahip oldukları sınırlara işaret etmektedir. Bazı gençlerin yeni istihdam fırsatları beklerken ebeveynlerinin evine geri dönmek zorunda kalması, gençlerin coğrafi hareketliliğini kısıtlayıcı koşullar da söz konusu sınırlar arasındadır (Mohamed, 2020: 173). Dolayısıyla genç iş gücünün düzgün iş algısı konusundaki tutumları, arkasındaki çeşitli nedenlere bağlı olarak değişebilmektedir. Bu nedenle, genç işsizlerin iş gücü piyasasına kazandırılabilmesi için her bir gerekçe özelinde farklı bakış açılarına dayanan çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bununla birlikte, düzgün iş kriterlerinin, emek arzı ve emek talebi arasındaki çıkar çatışmaları karşısında emeğin sahibini destekleyecek şekilde hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda düzgün iş ortamının oluşturulması için yukarıda da ilgili bölümler altında yer verilen etkili stratejilerin belirlenerek iş gücü piyasalarında

uygulamaya koyulması aciliyet taşımaktadır. Düzgün iş; belirli yönleri itibariyle ülkeden ülkeye ve kişiden kişiye değişebilir olsa da temel unsurları bakımından evrenseldir. Başlı başına önemli bir hedef olmasının yanı sıra yaşam kalitesinin artırılması ve yoksulluğun önlenmesi kapsamında sürdürülebilir kalkınmaya ciddi bir katkı sunmaktadır. Ancak, neoliberal ekonomi politikaları; iş gücü piyasasındaki güç ve gelir dağılımı dengesini bozucu etkiye sahiptir. Bu durum, toplumsal refahı olumsuz etkilemekte ve yoksullaşmayı artırmaktadır. Emegın bir araya gelerek haklarını kullanabilmesi zorlaştırılmakta, sendikal hakların etkinliğı azaltılmaktadır. Düzgün iş ortamının tesisi, işverenler açısından maliyet unsuru teşkil ettiğinden, söz konusu ekonomi politikaları ve daha fazla sermaye birikimi güdüsü düzgün iş ortamı kriterleri ile örtüşmemektedir. Düzgün iş ortamının sağlanması için küreselleşmenin getirdiğı yoğun rekabet anlayışının iş gücü üzerinde yol açtığı tahribatın önlenmesi ve buna yönelik yaptırım olan uygulamaların hayata geçirilmesi topyekûn kalkınma için hayati önem arz etmektedir.

Bu tez çalışması, emek piyasasında yer alan çıkarları çatışan iki aktörün; karşılıklı görüşlerine yer verilmesi açısından literatüre katkı sağlamıştır. İşverenlerin ve genç iş gücünün "düzgün iş" algılarının uluslararası standartlar çerçevesinde incelenmesine odaklanmaktadır. Böylece, tek taraflı yapıldığında ön kabul gören durumlara ve emek piyasasında uzun süredir tartışılan konulara farklı bir bakış açısı sunmakta ve sorunların altında yer alan farklı gerekçelere dikkat çekmektedir. Düzgün iş ortamının sağlanamamasından kaynaklanan sorunlara ilişkin durumlar karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiş ve çözüm önerileri iki tarafın farklı ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilmiştir. Ayrıca, literatürdeki mevcut ölçüm araçlarının yetersizliğı, düzgün iş kavramının kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, düzgün iş anlayışını daha etkin bir şekilde analiz edebilmek ve bu alanda bir referans noktası oluşturmak amacıyla sorular bazında sınıflandırılan düzgün iş kriterleri ile alana metodolojik bir katkı sağlanmıştır.

Araştırma sonuçları, işverenler ve genç iş gücü arasında düzgün iş kavramına dair algıların önemli ölçüde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. İşverenler için düzgün iş, genellikle yüksek kaliteli üretimle eş anlamlıyken; genç iş gücü açısından bu kavram, saygı görmenin ve adil bir şekilde muamele edilmenin temel unsurlarını barındırmaktadır.

Bu farklı bakış açıları, işverenler ve genç iş gücü arasında ortak bir anlayışın gelişmesini zorlaştırarak düzgün iş ortamlarının oluşturulmasını engellemektedir. Bunun yanı sıra, işverenlerin düşük ücret politikalarını çalışanlara sundukları güven ve aile sıcaklığı gibi unsurlarla meşrulaştırma eğiliminde olmaları, dikkat çeken bir diğer önemli bulgu olarak ortaya çıkmıştır. Gençlerin sendikal faaliyetlere yönelik ciddi bilgi eksikliği ve toplumsal saygınlık, imaj ile ilgili kaygıları dikkat çeken unsurlar arasında yer almaktadır. Küreselleşme ile birlikte sürekli çevrimiçi olma, daha görünür ve beğenilir olma arzuları ve yüksek beklentileri, gençlerin iş gücü piyasasında karşılaştıkları zorlukları şekillendiren belirleyici faktörler arasında yer almaktadır. Bu çalışma, iş gücü piyasasında genellikle ihmal edilen dinamikleri açığa çıkararak özellikle çalışan bulmakta zorlanan işverenler, sendika temsilcileri, arabulucular, bilirkişiler ve politika yapıcılar için yol göstericidir.

Düzgün iş ortamının sağlanması için işverenler ve genç iş gücü açısından çeşitli stratejilerin hayata geçirilmesi önemlidir. İlk olarak, mesleki eğitime gereken saygınlığın kazandırılması, buna yönelik stratejilerin geliştirilmesi hayati önem taşımaktadır. Mesleki eğitim öğrencilerinin, kendilerini toplumun en başarısız ve değersiz kesimi olarak görmelerini engellemek için, bu okulların yetenek sınavı ile öğrenci kabul etmesi ve mesleki itibar kazandırmaya yönelik faaliyetlerin hayata geçirilmesi önem arz etmektedir. Gençlerin sendikal faaliyetler, iş güvencesi ve sosyal koruma konularında bilinçlenmesini sağlamak amacıyla eğitim programları, bilgilendirme kampanyaları ve rehberlik hizmetlerinin sunulması önem taşımaktadır. Bu sayede, gençlerin haklarını öğrenmesi ve bu hakları etkin bir şekilde kullanabilmesi desteklenebilir. Ayrıca, mentorluk ve rehberlik programları aracılığıyla gençlerin iş dünyasında daha görünür olmaları, küresel değişimlere uyum sağlamaları, böylece çalışma hayatında toplumsal saygınlık kazanmaları sağlanabilecektir. İletişim becerilerinin geliştirilmesi, esnek ama güvenceli çalışma modellerinin sunulması, gençlerin yüksek beklentilerinin karşılanmasında etkilidir. Bunun yanı sıra, işverenler ile iş gücü arasında etkili bir iletişim kurulması, gençlerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu daha da kolaylaştıracaktır.

Düzgün iş ortamlarının sunulabilmesi için işverenlerin, ücret politikaları adil ve kıdeme göre belirlemesi, çalışanlarına etkin bir iş güvencesi ve sosyal koruma sağlaması büyük önem taşımaktadır. İşverenler tarafından eşitlikçi bir yaklaşım benimsenerek

ayrımcılığın engellenmesi; çalışanlara sağlıklı, güvenli ve kariyer gelişimi imkânı sunulması, çalışanın motivasyonunu artırarak işletmenin uzun vadede gelirlerini yükseltebilecektir. İş yaşam dengesinin sağlanması, açık iletişim kanallarının oluşturulması, gençlerin alınan kararlara katılımının sağlanması, düzgün iş ortamının sunulması açısından büyük önem arz etmektedir. Sendikal haklara saygı gösterilerek, gençlerin sendikal faaliyetlere katılma özgürlüklerinin desteklenmesi de insan onuruna yakışan bir iş ortamının olmazsa olmazlarındandır. Düzgün iş, ütöpik bir yanı da olan mükemmelleştirilmiş bir anlayışın ürünüdür. Bu ideal duruma ulaşmak, neoliberal politikaların egemen olduğu bu dönemde çok gerçekçi görünmemektir. Ancak, topyekün kalkınmaya ulaşmak; güç eşitsizliğini dengelemeye yönelik hayata geçirilen politikalarla doğrudan ilgilidir. Bu kapsamda, yapılacak her çalışma, toplumsal iyileşme sürecini hızlandıracaktır.

Düzgün iş, kendi içinde her biri ayrı çalışılması gereken konu başlıklarını içermektedir. Bu doğrultuda, yapılması gereken araştırmalar da çeşitlenebilmektedir. Başta sanayi sektörü olmak üzere çalışma ortamlarında sıklıkla görülen alaylı-mektepli çatışmasının derinlemesine bir biçimde çalışılması, gelecek araştırmalar için öneri olarak sunulmaktadır. Ayrıca, düzgün iş kavramının gençlerin iş gücüne katılım oranı ve sektör tercihleri üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla kapsamlı saha çalışmalarını içeren analizlerin yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte, henüz üzerinde net bir konsensüsün sağlandığı düzgün iş ölçümüne ilişkin bir veri seti bulunmasa da literatürde farklı ölçüm yöntemleri geliştirilmiştir. Mevcut düzgün iş ölçüm yöntemlerinden bir ya da birkaçının kullanılması suretiyle ulusal düzeyde bir düzgün iş ölçümünün yapılması, düzgün iş yaklaşımında bulunduğumuz konum hakkında önemli bilgiler sağlayacaktır. Söz konusu ölçümün, farklı ülkelerle karşılaştırmalı olarak yapılması ise durumun değişik açılardan ve daha detaylı bir şekilde tespitine zemin hazırlayacaktır. Böyle bir yaklaşım, düzgün iş koşullarındaki eksikliklerin belirlenmesi, bu eksikliklerin giderilmesine yönelik adımların planlanması ve politika önerilerinin önceliklendirilmesi açısından kritik bir rol oynayacaktır.

KAYNAKÇA

- ABDULLAH, B.; ABRAHAM, V.; JAIN, R. (2023) **Relative Occupational Aspirations and Youth Unemployment in India**, Working Paper Series 511, Centre For Development Studies, India.
- ACA, Z.; AKDAMAR, E. (2022) “Türkiye’de İnsana Yakışır İş: Bağlam, Kavramsallaştırma ve Değerlendirme: Bir Alan Araştırması”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 20, Sayı: 1, ss. 271-291.
- ACEMOĞLU, D.; ROBINSON, J. A. (2022) **Dar Koridor Devletler, Toplumlar ve Özgürlüğün Geleceği**, Doğan Yayınları, İstanbul.
- ADAMAN, F. ve diğerleri (2018) **Perception on Social Dialogue in Turkey: The Viewpoints of General Public, Employees and Relevant Actors**, Frekans Research, ILO-CFCU, Ankara.
- AHOLA, K.; HAKANEN J. (2007) “Job Strain, Burnout, And Depressive Symptoms: A Prospective Study Among Dentists”, **Journal of Affective Disorders** 104, ss. 103-110.
- AHMED, I. (2003) “Decent Work and Human Development”, **International Labour Review**, Vol. 142, No. 2, ss. 263-271.
- AKKAYA, T. (2017) **Türkiye’de İşsizlik Olgusu Bağlamında İş Beğenmeme Nedenleri İstanbul İli Örneği**, Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- AKTAŞ, A. (12.01.2018) “Asgari Ücret Ver, Bir Kısmını Geri Al!”, **Dünya Gazetesi**, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/asgari-ucet-ver-bir-kismini-geri-al/398115>, Erişim tarihi: 11.03.2024.
- AMBERT, A. ve diğerleri (1995) “Understanding and Evaluating Qualitative Research”, **Journal of Marriage and Family**, Vol. 57, No. 4, ss. 879-893.
- ANDERSEN, G. E. (2006) “Toplumsal Riskler ve Refah Devletleri”, **Sosyal Politika Yazıları**, Der.: Ayşe Buğra/ Çağlar Keyder, Çev.: Burcu Çakar/Utku Balaban, İstanbul, İletişim Yayıncılık.
- ANKER, R. ve diğerleri (2002) **Measuring Decent Work with Statistical Indicators**, Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group, International Labour Office, October 2002, Geneva.
- ALAN, H. (2020) “Genç Girişimciliği ve Sosyal Girişimcilik: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, Yıl: 10, Cilt:16, Sayı:28, ss. 997- 1027.

- ALCÁ CER, V.; CRUZ-MACHADO, V. (2019) “Scanning the Industry 4.0: A Literature Review on Technologies for Manufacturing Systems”, **Engineering Science and Technology, an International Journal**, 22, ss. 899-919.
- ALKAN, H. I.; ÇELEM A. S. (2022) “How Did The Global Crisis Affect Youth Unemployment? A Panel Data Analysis On The European Region”, **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 26 Sayı 2, Ağustos, ss. 369-380.
- ARNOTT, R. J.; STIGLITZ J. E. (1985) “Labor Turnover, Wage Structures, and Moral Hazard: The Inefficiency of Competitive Markets”, **Journal of Labor Economics**, Vol. 3, No. 4, ss. 434-462.
- ATAMAN, B. C. (1998) “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar” **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 53(01), ss. 59-72.
- AVCI, T. (2019) “Yoksulluğun Önlenmesinde İradi İşsizliğe Neden Olan “İş Beğenmeme Davranışı””, **İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Sayı: 2, ss. 221-238.
- BACCARO, L.; MELE, V. (2012) “Pathology of Path Dependency? The ILO and The Challenge of New Governance”, **ILR Review**, April 2012, Vol. 65, No. 2, ss. 195-224.
- BACCHETTA, M.; JANSEN, M., (ed.) (2011) **Making Globalization Socially Sustainable**, Switzerland: ILO and WTO, “Çevrimiçi”, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_144904.pdf, Erişim tarihi: 25.06.2023.
- BAL, H. (2021) **Nitel Araştırma Yöntem ve Teknikleri**, Sentez Yayıncılık, Ankara.
- BARFORD, A.; COOMBE, R.; PROEFKE, R. (2020), “Youth Experiences of the Decent Work Deficit”, **Geography**, Vol. 105, Part 2, Summer, ss. 60-68.
- BARFORD, A.; COOMBE, R.; PROEFKE, R. (2021) “Against The Odds: Young People’s High Aspirations And Societal Contributions Amid A Decent Work Shortage”, **Geoforum**, ss. 162-172, <https://doi.org/10.1016/j.geoforum>, Erişim tarihi: 13.04.2023.
- BARKIN, S. (2008) “Qualitative’ Methods?”, **Qualitative Methods in International Relations A Pluralist Guide**, (Edited by Audie Klotz and Deepa Prakash), Palgrave Mcmillan, USA, ss. 211-220.
- BARR, N. (2004) **Economics of the Welfare State**, Oxford: Oxford University Press, Hampshire.

- BARZILAY, A. R. (2012) "Labor Regulation as Family Regulation: Decent Work and Decent Families", **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, Vol. 33, No. 1, ss. 119-151.
- BAYAR, L. S. (2016) "Demografik Faktörlerin Sendikal Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi; İşçi Sendikaları Üzerine Bir Araştırma", **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Ekim, 9(4), ss. 189-209.
- BEAUDRY, P.; GREEN, D. A.; SAND B. M. (2016) "The Great Reversal in the Demand for Skill and Cognitive Tasks", **Journal of Labor Economics**, January, Vol. 34, No. 1, Part 2, ss. 199-247.
- BEDİR, E.; ve diğerleri (2014) **Sosyal Politika**, (Ed. Abdurrahman İlhan Oral, Yener Şişman), Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2628, Eskişehir.
- BELLER, I. (1970) "Latin America's Unemployment Problem", **Monthly Labor Review**, Vol. 93, No. 11, ss. 3-10.
- BESCOND, D.; CHÂTAIGNIER, A.; MEHRAN, F. (2003) "Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison", **International Labour Review**, Oxford, Vol.142, No.2. ss. 195-229.
- BEVERIDGE, W. (1942) **Social Insurance and Allied Services, Presented to Parliament by Command of His Majesty**, Published By His Majesty's Stationery Office, London.
- BHAGWAT, A. (1973) "Main Features of the Employment Problem in Developing Countries", **IMF Staff Papers**, Vol. 20, No. 1, ss. 78-99.
- BHORAT, H.; LUNDALL, P. (2004) **Employment and Labour Market of Globalization: Selected Issues for Policy Management**, ILO Employment Strategy Papers, 2004/3, Geneva.
- BİÇERLİ, M. K. (2019) **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınları, İstanbul.
- BİÇERLİ, M. K.; GÜNDÖĞAN, N.; ÖZKAPLAN, N. (2016) **Çalışma Ekonomisi**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3442, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2290, Eskişehir.
- BILSBORROW, R. E. (1977) "Effects of Economic Dependency on Labour Force Participation Rates in Less Developed Countries", **Oxford Economic Papers**, Vol. 29, No. 1, ss. 61-83.
- BOAMPONG, O. (2010) "The Possibilities for Collective Organisation of Informal Port Workers in Tema, Ghana", **Africa's Informal Workers: Collective Agency, Alliances And Transnational Organising in Urban Africa**, Ed. Ilda Lindell, Zed Books, London, ss. 130-49.

- BOHLE, P.; QUINLAN, M.; MAYHEW, C. (2001) “The Health and Safety Effects of Job Insecurity: An Evolution of the Evidence”, **The Economic and Labour Relations Review**, Vol. 12, No. 1, June, ss. 32-60.
- BONNET F.; FIGUEIREDO, J. B. ; STANDING, G. (2003) “A Family Of Decent Work Indexes”, **International Labour Review**, Vol. 142, No. 2, ss. 213-238.
- BOURDIEU, P. (1986) “The Forms of Capital”, **Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education**, Ed. J. G. Richardson, New York: Greenwood Press, ss. 241-258.
- BOZKURT, T. (2014) **Yeni Kalkınma Kuramlarının Bölgesel Kurumsallaşma Üzerine Etkisi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (Kent Ve Çevre Bilimleri) Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- BOZKURT, T. (2022) **Ulusal Ve Bölgesel Ölçekte NEET’in Kaynakları: TR22 Güney Marmara Bölgesi**, GMKA Uzmanlık Raporu, Balıkesir.
- BRADY, A. M. (2020) “It is Time to Reform Critical Social Protection Policies in the U.S. and the EU”, **German Marshall Fund of the United States Strengthening Transatlantic Cooperation with JSTOR**, July 2020, No 2, ss. 1-9.
- BRANNER, N. (1999) “Globalisation as Reterritorialisation: The Re-scaling of Urban Governance in the European Union”, **Urban Studies**, Vol. 36, No. 3, ss. 431-451.
- BYNNER, J.; PARSONS, S. (2002) “Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment or Training”, **Journal of Vocational Behavior**, 60(2), ss. 289-309.
- BRIGGS, A. (1961) “The Welfare State in Historical Perspective”, **European Journal of Sociology**, Vol. 2, No. 2, ss. 221-258.
- BUCHOLTZ, M. (2002) “Youth and Cultural Practice”, **Annual Review of Anthropology**, 31, ss. 525-552.
- BUĞRA, A. (2008) **Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika**, İletişim Yayınları, İstanbul.
- BUHEJI, M. (2020) “Youth between Labour Market and NEET - Critical Review on the Foresighted Challenges”, **International Journal of Human Resource Studies**, Vol. 10, No. 1, ss. 171-176.
- BURCHELL, B. ve diğerleri (2014) “The Quality of Employment and Decent work: Definitions, Methodologies, and Ongoing”, **Cambridge Journal of Economics**, Vol. 38, No. 2, ss. 459-477.

- BURCHELL, B. ve diğerleri (2024) "The Future Of Work And Working Time: Introduction To Special Issue", **Cambridge Journal of Economics**, Vol. 48, No. 1, ss. 1-24.
- CAM, E. (2020) "İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sosyal Diyalog: Çare mi, Çaresizlik mi?", **Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi**, Kış, 22 (2), ss. 166-189.
- CAM, E. ve diğerleri (2017) "İmalat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, ICMEB17 Özel Sayısı, ss. 189-200.
- CECCHINI, S. (2014) "Social Protection, Poverty and Inequality: A Comparative Perspective", **Journal of Southeast Asian Economies**, Vol. 31, No. 1, Policy, ss. 18-39.
- CHANDRASEKHAR, S.; MUKHOPADHYAY, A. (2006) "Primary Education as a Fundamental Right: Cost Implications", **Economic and Political Weekly**, Vol. 41, No. 35, Sep. 2-8, ss. 3797-3804.
- CHHACHHI, A.; PITIN, R. (1995) **Multiple Identities, Multiple Strategies: Confronting State, Capital and Patriarchy**, Working Paper Series No.192, Institute of Social Studies, ss. 1-33.
- Chartered Institute of Personnel and Development (2017) **To Gig Or Not To Gig? Stories From The Modern Economy**, Chartered Institute of Personnel and Development Survey Report, United Kingdom.
- CLOKE, P.; GOODWIN, M. (1992) "Conceptualizing Countryside Change: From Post-Fordism to Rural Structured Coherence", **Transactions of the Institute of British Geographers**, Vol. 17, No. 3, ss. 321-336.
- COFFEY, A. (2004) **Reconceptualizing Social Policy: Sociological Perspectives on Contemporary Social Policy**, UK, Open University Press.
- COHEN, J. (1960) "A Coefficient of Agreement for Nominal Scales", **Educational and Psychological Measurement**, Vol.20, No.1, ss. 37-46.
- COLE, J. (2004) Fresh Contact in Tamatave, Madagascar: Sex, Money and Intergenerational Transformation, **American Ethnologist**, 31, ss. 573-588.
- COMESANA, J.; MCGRATH, M. (2016) "Perceptual Evidence", **Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition**, Vol. 173, No. 4, Special Issue: April, ss. 991-1006.
- CONWAY, T.; DE HAAN, A.; NORTON, A. (2000) **Social Protection: New Directions of Donor Agencies**, Research Report, London: Department for International Development (ODI), London.

- COX, K. R. (1995) "Globalisation, Competition and the Politics of Local Economic Development", **Urban Studies**, Vol. 32, No. 2, ss. 213-224.
- CRESWELL, J. W. (2013) **Nitel Araştırma Yöntemleri, Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni**, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- CRESWELL, J. W. (2019) **Nitel Araştırmacılar İçin 30 Temel Beceri**, Anı Yayıncılık, Ankara.
- CRESWELL, J. W. (2023) **Nitel Araştırma Yöntemleri**, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- ÇAKIR, Ö.; KELLEVEZİR, I. (2020) **Yükseköğretim Mezunlarında İşsizlik ve Nitelik Uyumsuzluğu Olgusu: UNI-VERİ Araştırma Sonuçları Işığında Bir Değerlendirme**, "Çalışma İlişkileri Dergisi", Ocak, Cilt 1, Özel Sayı, ss. 1-17.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2023) **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Çalışma Hayatı İstatistikleri Daire Başkanlığı, Ankara.
- ÇELİK, E. D. (2016) **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sosyal Hizmetler**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- ÇELİK, A.; LORDOĞLU, K. (2006) "Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne", **Çalışma ve Toplum**, 2006/2, ss. 11-30.
- ÇETİN G. F. (2014) **Asgari Ücret İstihdam İlişkisi Analizi**, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- ÇOLAKOĞLU, C.; ÖZ, C. S.; TOYGAR, A. (2024) "Psychometric Properties of the Turkish Version of the Decent Work Questionnaire And Its Effect on Job Satisfaction", **Work**, 78(4), ss. 1055-1067.
- DAL, S. (2017) "Sosyal Politikanın Dönüşümünü Küreselleşme Üzerinden Anlamak" **Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi**, Volume:1, Issue:1, ss. 4-18.
- DAVOINE, L.; ERHEL, C.; GUERGOAT-LARIVIERE, M. (2008) "Monitoring Quality In Work: European Employment Strategy Indicators and Beyond", **International Labour Review**, Vol. 147, No. 2-3, ss. 163-198.
- DE STEFANO, V. (2016) **The Rise Of The Just-In-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdswork And Labour Protection In The Gig-Economy**, Conditions of Work and Employment Series No. 71, Geneva.
- DEACON, B. (2006) "Küreselleşme ve Sosyal Politika: Hakkaniyetli Bir Refaha Tehdit", **Sosyal Politika Yazıları**, (der: Ayşe Buğra Çağlar Keyder) İstanbul: İletişim Yayıncılık, ss. 101-158.

- DE RUYTER, A.; BROWN, M.; BURGESS, J. (2019) “Gig Work and The Fourth Industrial Revolution: Conceptual and Regulatory Challenges”, **Journal of International Affairs**, Vol. 72, No. 1, The Fourth Industrial Revolution, Fall/Winter, ss. 37-50.
- DE STEFANO, V. (2016) “The Rise of The «Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork And Labour Protection in The «Gig-Economy»”, **ILO Conditions Of Work And Employment Series**, No. 71, Geneva.
- DICKENS, W. T.; LANG, K. (1985) “A Test of Dual Labor Market Theory”, **The American Economic Review**, Vol. 75, No. 4, Sep., ss. 792-805.
- DILTHEY, W. (2018) “Historical Consciousness and The World View”, **RGPost Multimedia Publishing**, <http://www.rgpost.com/media/Dilthey.pdf>, Erişim Tarihi: 05.05.2023.
- DİSK-AR (2019) **Sendikalaşma Araştırması**, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi, İstanbul.
- DİSK-AR (2023) **Asgari Ücret Araştırması 2024**, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi, İstanbul.
- DONNELLY, P. G. (1982) “The Origins of the Occupational Safety and Health Act of 1970”, **Social Problems**, Vol. 30, No. 1, Thematic Issue on Health and Illness, ss. 13-25.
- DUDU, H. (1923) “Neoklasik İktisat Kuramının Genel Çerçevesi ve Eleştirisi”, **Aydınlanma**, ss. 25-39.
- DURSUN, S.; AYTAÇ, S. (2009) “Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı”, **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 28 (1), ss. 71-84.
- ĐURIĆ, D. (2002) “Social Dialogue in South-East European Countries”, **Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe**, Vol. 5, No. 3, ss. 19-52.
- ĐURIĆ, D. (2016) Labour market transitions of young women and men in Montenegro, **Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe**, Vol. 19, No. 1, ss. 23-53.
- Dünya Bankası (2020) **Yıllık Raporu**, “Çevrimiçi” <https://www.worldbank.org/en/about/annual-report#anchor-annual>, Erişim tarihi: 02.04.2021.
- DYNE, L. V.; ANG, S.; BOTERO, I. C. (2003) “Conceptualizing Employee Silence And Employee Voice As Multidimensional Constructs”, **Journal Of Management Studies**, 40(6), ss. 1359-1392.

- EBBINGHAUS, B.; VISSER, J. (1999) “When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995”, **European Sociological Review**, Jun., Vol. 15, No. 2, ss. 135- 158.
- Economic and Social Council (2006) **Full and Productive Employment and Decent Work**, United Nations New York.
- EFFIONG, U. E.; UDOFIA, B.; OKON, J. I. (2020) “Globalization and Unemployment: Empirical Evidence from West African Sub-Region”, **SSRG International Journal of Economics and Management Studies**, Volume 7 Issue 10, 13-21, October.
- EREN, B.; PALAZ, S. (2022) “Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Faktörlerin İmalat Çalışanları Açısından Araştırılması: Kesitsel Bir Çalışma”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 1, ss: 167-186.
- EREN, H. (2021) **Çalışma Saatlerinin, Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Satış Danışmanları Üzerinde Araştırma**, Yakın Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Lefkoşa.
- ESER, U. (2018) “İktisatta Yeni Nesil Kuramlar, Devletin Dönüşümü ve Kalkınma Paradigmasına Yansımaları”, *Fiscaeconomia*, Special Issue (1), ss. 28-70.
- ESER B. Y.; TERZİ, H. (2008) “Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 22, Ocak, Sayı: 1, ss. 129-143.
- ESİN, P. (2013) “Yabancılaşmadan Sosyal Politikaya”, **Mülkiye Dergisi**, 37(3), ss. 251-271.
- Esas Sosyal (2016) **Türkiye’de Diplomalı Gençlerin İşsizliği Kamuoyu Araştırması, Türkiye’de Diplomalı Gençlerin İşsizliği Kamuoyu Araştırması 2015**, Ipsos Sosyal Araştırmalar Enstitüsü, “Çevrimiçi”, <http://www.esassosyal.org/files/arastirmalar/EsasSosyal-Ipsos-Kamuoyu-Issizlik-Arastirma-Sunumu.pdf>, Erişim Tarihi: 12.02.2023.
- Eurofound (2012) **Fifth European Working Conditions Survey**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat Glossary (2023) **Youth Unemployment**, “Çevrimiçi”, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Youth_unemployment, Erişim tarihi: 10.02.2023.
- FERNANDES, L. (2004) “The Politics of Forgetting: Class Politics, State Power and The Restructuring of Urban Space in India”, **Urban Studies**, 41(21), ss. 2415-2430.

- FERRARO, T. ve diğerleri (2023) “The Decent Work Questionnaire: Adaptation and Validation of the Spanish Version”, **Management Research The Journal of the Iberoamerican Academy of Management**, 21(4), ss. 167-93.
- FIELDS, G. S. (2003) “Decent Work and Development Policies”, **International Labour Review**, Vol. 142, No. 2, ss. 239-262.
- FREEMAN, M. (2007) “Standards of Evidence in Qualitative Research: An Incitement to Discourse”, **Educational Researcher**, Vol. 36, No. 1, ss. 25-32.
- FREEMAN, R. B. (2005) “Labour Market Institutions Without Blinders: The Debate Over Flexibility and Labour Market Performance”, **International Economic Journal**, Vol. 19, No. 2, ss. 129-145.
- FREEMAN, R. B. (2006) “People Flows in Globalization”, **The Journal of Economic Perspectives**, Spring, 2006, Vol. 20, No. 2 (Spring), ss. 145-170.
- FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. (2013) “The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation?”, **The Oxford Martin Programme on the Impacts of Future Technology**, September 17, ss. 1-72.
- FREY, D. F. ve diğerleri (2021) “Crises as Catalyst: A New Social Contract Grounded in Worker Rights”, **Health and Human Rights**, Vol. 23, No. 2, ss. 153-166.
- FRIEDBERG, R.; HUNT, J. (1995) “The Impact of Immigrants on Host Country Wages, Employment and Growth”, **Journal of Economic Perspectives**, 9(2), ss. 23-44.
- FRIEDMANN, H; WAYNE, J. (1977) “Dependency Theory: A Critique”, **The Canadian Journal of Sociology**, Vol. 2, No. 4, Autumn, ss. 399-416.
- FOX, L.; KAUL, U. (2017) **The Evidence Is In: How Should Youth Employment Programs In Low-Income Countries Be Designed?**, United Nations Agency International Development, USAID, “Çevrimiçi”, https://conference.iza.org/conference_files/GLMLICNetwork_2017/fox_l4959.pdf, Erişim tarihi: 12.11.2024.
- FOX, L.; SENBET, L.; SIMBANEGAVI, W. (2016) “Youth Employment in Sub-Saharan Africa”, **Journal of African Economies**, 25 (Suppl1), ss. 3-15.
- FURLONG, A. (2003) “Supporting the Transitions of Vulnerable Youth: UK Perspectives”, **School of Business and Management**, University of Glasgow, ss. 77-90.
- FURLONG, A. (2006) “Not A Very NEET Solution: Representing Problematic Labour Market Transitions Among Early School-Leavers”, **Work, Employment And Society**, 2006, Volume 20(3), ss. 553-569.

- FURLONG, A.; KELLY P. (2005) “The Brazilianisation of Youth Transitions in Australia and the UK?”, **Australian Journal of Social Issues**, Vol. 40, No. 2, Winter, ss. 207-225.
- FURLONG, A. ve diğerleri (2003) **Youth Transitions: Patterns of Vulnerability and Processes of Social Inclusion**, Scottish Executive Social Research, Edinburgh.
- GARCIA, A. B.; J. V. GRUAT (2003) **A Life Cycle Continuum Investment For Social Justice, Poverty Reduction And Sustainable Development**, November, Geneva.
- GEE, G. C.; PAVALKO, E. K.; LONG, J. S. (2007) “Age, Cohort and Perceived Age Discrimination: Using the Life Course to Assess Self-reported Age Discrimination”, **Social Forces**, Volume 86, Number 1, September 2007; ss. 265- 290.
- GENİŞ, A. (2006) **İşçi Sınıfının Kıyısında Küçük Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir İnceleme**, Dipnot Yayınları, Ankara.
- GHAI, D. (2003) “Decent Work: Concept And Indicators”, **International Labour Review**, Vol. 142, No. 2, ss. 113- 145.
- GHAI, D. (ed.) (2006) “Decent Work: Objectives And Strategies”, **International Labour Office**, Geneva.
- GHALY, M.; DANG V. A.; STATHOPOULOS, K. (2017) “Cash Holdings and Labor Heterogeneity”, **The Review of Financial Studies**, October, Vol. 30, No. 10, ss. 3636-3668.
- GORSUCH, A. E.; WALLACE, C.; KOVATCHEVA, S. (2000) “Youth in Society: The Construction and Deconstruction of Youth in East and West Europe”, **The Slavic and East European Journal**, 44(2), ss. 346-348.
- GREEN, F. (2021) **Decent Work and The Quality of Work and Employment**, GLO Discussion Paper Series 817, Global Labor Organization, London, ss. 1-34.
- GREEN, F. ve diğerleri (2013) “Is Job Quality Becoming More Unequal?”, **ILR Review**, Vol. 66, No. 4, Special Issue on Job Quality (July), ss. 753-784.
- GREENWALD B. C.; STIGLITZ, J. (1987) “Keynesian, New Keynesian and New Classical Economics”, **Oxford Economic Papers**, New Series, Vol. 39, No. 1, Mar., ss. 119-133.
- GUARCELLO, L.; LYON, S.; VALDIVIA, C. (2016) **Adolescents In Hazardous Work Child Labour Among Children Aged 15-17 Years**, Understanding Children’s Work Programme Working Paper Series, Rome.

- GUARDIANCICH, I.; MOLINA, O. (2022) “From Gradual Erosion to Revitalization: National Social Dialogue Institutions and Policy Effectiveness”, **European Journal of Industrial Relations**, Volume 28, Issue 1, ss. 85-103.
- GURSTEIN, P; LOVATO, C.; ROSS, S. (2003) “Youth Participation In Planning: Strategies For Social Action”, **Canadian Journal of Urban Research**, Vol. 12, No. 2, ss. 249-274.
- GÜLÜM, A.; KARAKAŞ, S. (2020) “Türkiye’de Genç İşsizliği: NEET Gençliğin Analizi”, **Gençlik Örgütleri Forumu (GO-FOR) ve Toplum Gönüllüleri Vakfı Projesi Raporu**, İstanbul.
- GÜNAY, B.; YAYLAGÜLÜ, Ş. (2022) **NEET Gençler Araştırması: NEET Gençlerin İnsan Onuruna Yaraşır Yaşam Sürme Hakkına Erişimi**, Sivil Toplum Araştırmaları Derneği, Ankara.
- GÜNAYDIN, D. (2015) “İnsana Yakışır İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme Decent Work: An Assessment For Turkey”, **International Journal of Social Science**, Number: 37, ss. 123-148.
- GÜRBEY, S. K.; CAM, E.; ARSLAN, B. (2022) “Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdamı Üzerine İşverenlerin Görüşleri: Mobilya Sektöründe Bir İnceleme”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 24/3, ss. 1545-1576.
- HALİSDEMİR, M. (2015) **Okul Yöneticilerinin Z Kuşağına Yönelik Tutumları ve Z Kuşağının Okul Yöneticisi Algısı**, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri ABD, İstanbul.
- HARASTY, C. (2004) **Successful Employment and Labour Market Policies in Europe and Asia and the Pacific**, ILO Employment Strategy Papers, 2004/4, Geneva.
- HARRIS, J. (1992) “Political Thought and the Welfare State 1870-1940: An Intellectual Framework for British Social Policy”, **Past & Present**, No. 135, ss. 116-141.
- HARRIS, R. L. (2003) “Popular Resistance to Globalization and Neoliberalism in Latin America”, **Journal of Development Studies**, 19, ss. 365-426.
- HARVEY, D. (2006) “Neo-Liberalism as Creative Destruction”, **Anthropology and Geography**, 88 B (2), ss. 145-158.
- HAY, R. (1977) “Employers and Social Policy in Britain: Evolution of Welfare Legislation”, **Social History**, 1977, Vol. 2, No. 4, ss. 435-455.
- HEERY, E.; SIMMS, M. (2009) “Employer Responses to Union Organising: Patterns and Effects”, **Human Resource Management Journal**, Volume 20, Issue 1, ss. 3-22.

- HEINTZ, J.; VANEK, J.; CHEN, M. (2006) "Informality Gender And Poverty", **Economic and Political Weekly**, 41(21), ss. 2131-2139.
- HEROD, A. (1997) "From A Geography Of Labor to A Labor Geography: Labor's Spatial Fix and The Geography of Capitalism", **Antipode** 29, ss. 1-31.
- HOBFOLL, S. E. (2001) "The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory", *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), ss. 337-421.
- HOBFOLL, S. E. (1989) "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress", **American Psychologist**, 44 (3), ss. 513-524.
- HOLZER, H. H. (2023) **Can Workforce Development Help Us Reach Full Employment?**, Discussion Paper Series, IZA Institute of Labor Economics, Bonn, Germany.
- HOPKINS, E. (1982) "Working Hours and Conditions During the Industrial Revolution: A Re-Appraisal The Economic History Review", **The Economic History Review** 35, Vol. 35, No. 1, Feb., ss. 52-66.
- HYMAN, R. (2018) "What Future For Industrial Relations in Europe?", **Employee Relations**, Vol. 40 No. 4, ss. 569-579.
- ICLS (2003) **Report of Seventeenth International Conference of Labour Statisticians**, November, Geneva.
- ICLS (2008) **Report of Seventeenth International Conference of Labour Statisticians** November, Geneva.
- ILC (2001) **Social Security: Issues, Challenges And Prospects**, "Çevrimiçi", <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-vi.htm#Social%20security%20and%20decent%20work>, Erişim tarihi: 17.01.2022.
- ILO (1919a) **ILO Convention**, "Çevrimiçi", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001, Erişim tarihi: 06.03.2022.
- ILO (1919b) **Minimum Age (Industry) Convention (No. 5)**, "Çevrimiçi", http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312150, Erişim tarihi: 06.03.2022.
- ILO (1935) **Forty-Hour Week Convention (No. 47)**, "Çevrimiçi", https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047, Erişim tarihi: 06.03.2022.

- ILO (1944) **ILO Declaration Of Philadelphia**, “Çevrimiçi”,
<https://www.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>, Erişim tarihi: 12.08.2023.
- ILO (1947) **Labour Inspection Convention (No. 81)**, “Çevrimiçi”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C08, Erişim tarihi: 06.03.2022.
- ILO (1948) **Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (No. 87)**, “Çevrimiçi”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232, Erişim tarihi: 06.03.2022.
- ILO (1949) **Right to Organise and Collective Bargaining Convention (No. 98)**, “Çevrimiçi”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098, Erişim tarihi: 06.03.2022.
- ILO (1952) **Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102)**, “Çevrimiçi”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102, Erişim tarihi: 06.03.2022.
- ILO (1973) **Minimum Age Convention (No. 138)**, “Çevrimiçi”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138, Erişim tarihi: 06.03.2022.
- ILO (1991) **Record of Proceedings**, 78th Session, Geneva.
- ILO (1998) **World Labour Report 1997-98**, ILO, Geneva.
- ILO (1999a) “Decent Work”, **Report of the Director General to the 87th Session of the International Labour Conference**, Geneva.
- ILO (1999b) **Worst Forms of Child Labour Convention (No. 182)**, “Çevrimiçi”,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182, Erişim tarihi: 06.03.2022.
- ILO (2001) “Decent Work”, **Report of the Director General to the 89th Session of the International Labour Conference**, Geneva.
- ILO (2002) “International Labour Conference 90th Session 2002”, **Report VI- Decent Work and the Informal Economy**, Geneva.
- ILO (2002a) **Governing Body**, Seventeenth Item On The Agenda, Geneva.
- ILO (2003) **Report of the Conference Seventeenth International Conference of Labour Statisticians Geneva**, ICLS/17/2003/4, 24 November-3 December

- 2003, Geneva, “Çevrimiçi”, <https://www.ilo.org/meetings-and-events/17th-international-conference-labour-statisticians>, Erişim tarihi: 12.05.2023.
- ILO (2003a) “Special Issue: Measuring Decent Work”, **International Labour Review**, Volume 142, Number 2, 2003/2.
- ILO (2004) **Social Protection Matters**, “Çevrimiçi”, <https://www.ilo.org/public/english/protection/download/newsletter/2004/spring-e.pdf>, Erişim tarihi: 18.01.2022.
- ILO (2005) **The Internationalization Of Employment: A Challenge For A Fair Globalization? Informal Meeting of EU Ministers of Labour and Social Affairs**, Geneva, 9 June 2005, “Çevrimiçi”, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_363981.pdf, Erişim Tarihi: 17.08.2023.
- ILO (2005a) **Youth: Pathways to Decent Work**, International Labour Conference Report VI, 93rd Session, , Geneva.
- ILO (2006) **ILO Gender Network Handbook**, Section 1, Convention No. 111 Convention Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958, “Çevrimiçi”, https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_302_engl.pdf, Erişim tarihi: 03.03.2023.
- ILO (2007) **ILO Forum on Decent Work for a Fair Globalization Lisbon**, Portugal, ILO Report, 31 October- 2 November 2007, “Çevrimiçi”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_093827.pdf, Erişim tarihi: 12.07.2023.
- ILO (2007a) **Interregional Symposium on the Informal Economy, Decent Work Strategies For The Informal Economy**, Geneva.
- ILO (2008) **Seventeenth Item On The Agenda Report of the Director-General Sixth Supplementary Report: Measuring Decent Work**, 301st Session, Geneva.
- ILO (2009) **Definition of Youth Labour Statistics**, “Çevrimiçi”, <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-youth-labour-market-statistics/>, Erişim tarihi: 12.12.2023.
- ILO (2010) **People Security Surveys, PSS**, “Çevrimiçi”, https://www.ilo.org/sesame/SESHelp.pss_desc, Erişim tarihi: 30.04.2021.
- ILO (2010a) **Outcome Document for the MDG Summit**, Geneva.

- ILO (2012) **The Informal Economy And Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions To Formality**, Geneva.
- ILO (2012a) **Decent Work Indicators**, “Çevrimiçi”, <https://www.ilo.org/resource/decent-work-indicators>, Erişim tarihi: 30.10.2023.
- ILO (2013a) **Decent Work Indicators Guidelines For Producers And Users Of Statistical And Legal Framework Indicators**, Geneva.
- ILO (2013b) **Report on Progress and Outcomes on the Monitoring and Measurement of Decent Work**, 19th International Conference of Labour Statisticians, 2-11 October 2013, Geneva.
- ILO (2014) **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası**, “Çevrimiçi”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf, Erişim tarihi: 15.01.2022.
- ILO (2016) **Women And Men In The Informal Economy: A Statistical Picture**, “Çevrimiçi”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf, Erişim tarihi: 11.02.2022.
- ILO (2016a) **Key Indicators Of The Labour Market**, Ninth Edition, Geneva.
- ILO (2015) **Decent Work And The 2030 Agenda For Sustainable Development**, Geneva.
- ILO (2017) **World Social Protection Report 2017-2019: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals**, Geneva.
- ILO (2017a) **Global Employment Trends For Youth 2017: Paths to A Better Working Future**, Geneva.
- ILO (2017b) **Guide to International Labour Standards and Rights at Work concerning Young People**, International Labour Standards Department, Geneva, “Çevrimiçi”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_613959.pdf, Erişim tarihi: 13.03.2024.
- ILO (2018) **Digital Labour Platforms and the Future of Work Towards Decent Work In the Online World**, Geneva.
- ILO (2020) **Global Employment Trends for Youth 2020**, Geneva.
- ILO (2021) **Decent Work In A Globalized Economy Lessons From Public And Private Initiatives**, Geneva.
- ILO (2021a) **World Social Protection Report 2020–22: Social Protection at the Crossroads – in Pursuit of a Better Future**, Geneva.

- ILO (2022) **Sustainable Supply Chains To Build Forward Better**, Sectoral Policies Department, Geneva.
- ILO (2022a) **Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey**, Genova.
- ILO (2023) **World Employment and Social Outlook Trends 2023**, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf Erişim tarihi: 13.03.2024.
- ILO (2023a) **Decent Work Country Programmes**, <https://www.ilo.org/about-ilo/how-ilo-works/results-based-management/decent-work-country-programmes>, Erişim tarihi: 13.06.2024.
- ILO (2024) **World Employment and Social Outlook: May 2024 Update**, “Çevrimiçi”, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/WESO_May2024%20-%20Final_30-05-24_2.pdf, Erişim tarihi: 11.09.2024.
- ILO (2024a) **Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, “Çevrimiçi”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_645630.pdf, Erişim tarihi: 10.11.2024.
- ILO (2024b) **ILO Region Statistics for Europe and Central Asia**, “Çevrimiçi”, <https://ilostat.ilo.org/data/europe-and-central-asia/>, Erişim tarihi: 22.11.2024.
- ILO (2024c) **İşsizlik Oranı**, “Çevrimiçi”, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer3/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_2EAP_SEX_AGE_RT_A, Erişim Tarihi: 02.12.2024.
- ILO (2024d) **Proportion of Informal Employment in Total Employment By Sex and Sector**, “Çevrimiçi”, https://webapps.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer55/?region=ROECA&lang=en&id=SDG_0831_SEX_ECO_RT_A, Erişim tarihi: 02.12.2024.
- ILO (2024e) **Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Mayıs 2024 Güncellemesi**, “Çevrimiçi”, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/WESO_May2024%20-%20TR.pdf, Erişim tarihi: 06.01.2025.
- International Monetary Fund (2007) **World Economic Outlook October 2007: Globalization and Inequality**, World Economic and Financial Surveys, Washington, D.C.
- IRANI, L.; SILBERMAN, M.S. (2013) “Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk”, **Bildiri**, SIGCHI Conference On Human Factors in Computing Systems, Paris, <https://hci.cs.uwaterloo.ca/faculty/elaw/cs889/reading/turkopticon.pdf>, Erişim Tarihi: 26.10.2024.

- İŞİĞİÇOK, Ö. (2018) “Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılmasında İnsana Yakışır İş”, **Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi**, 6, ss. 302-311.
- İŞİĞİÇOK, Ö. (2005) **21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş**, Bursa, Ezgi Kitabevi.
- İŞİĞİÇOK, Ö. (2011) “Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Bir Aktif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (Umem/Beceri’ 10): Bursa Örneği”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 61-2011/2, ss. 21-38.
- İPEK, E. (2022) “Sosyal Politikanın Dünyada ve Türkiye’de Tarihsel Gelişimi”, **Sosyal Politikayı Keşfetmek Temel Çalışma Konuları** (Ed. Abdülkadir Develi, Esat İpek), Nobel Bilimsel Yayınları, Ankara, ss. 1-26.
- İSLAMOĞLU, E.; YILDIRIMALP, S.; CAM, E. (2017) “Türkiye’de Otel İşletmelerindeki Beceri Açığı Sorunu: Kocaeli, Sakarya, İstanbul İllerinde Bir Araştırma”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Aralık, Cilt 7, Sayı 2, ss. 63-86.
- JAUMOTTE, F.; LALL, S.; PAPAGEORGIOU, C. (2008) **Rising Income Inequality: Technology or Trade and Financial Globalization?**, IMF Working Paper WP/08/185, IMF Research Department.
- JEFFREY, C. (2008) “Generation Nowhere: Rethinking Youth Through the Lens of Unemployed Young Men”, **Progress in Human Geography**, 32(6), ss. 739-758.
- KALAYCIOĞLU E.; AKÇA B.; ÇARKOĞLU A. vd. (2016) **Uluslararası İlişkilerde Araştırma Yöntemleri**, Açıköğretim Fakültesi Yayını, No:1951, Ankara.
- KALKAN, M. (2020) Almanya’da Sosyal Politika-Sosyal Devlet, Düşünce ve Toplu Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 3, ss.167-170.
- Kalkınma Bakanlığı (2014) **İstihdam ve Çalışma Hayatı**, Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018 Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.
- KANTOR, P. (2003) “Women’s Empowerment Through Home-Based Work: Evidence From India,” **Development and Change**, Vol. 34, No. 3, ss. 425-445.
- KANTOR, P.; RANI U.; UNNI J. (2006) “Decent Work Deficits in Informal Economy Case of Surat”, **Economic and Political Weekly**, January, ss. 2088-2097.
- KAPAR, R. (2007) “Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler”, **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ocak-Şubat-Mart, ss. 2-10.
- KAPAR, R. (2009) “Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.23 (2009/4), ss. 61-77.

- KARADENİZ, O. (2022) “Türkiye’de Yükseköğretim ve İş Gücü Piyasası Çıktıları”, **Eğitim Ekonomisi**, Ed. Filiz Akbaş Yeşilyurt ve Hülya Kabakçı Karadeniz, Eğitim Yayınevi, İstanbul, ss. 89-102.
- KARANFİL, Ş. (2010) **Türkiye’de Eğitimli İşsizler: Nedenleri ve Sonuçları**, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- KAWAGUCHI, D.; MURAO, T. (2014) “Labor-Market Institutions and Long-Term Effects of Youth Unemployment”, **Journal of Money, Credit and Banking**, Vol. 46, Supplement 2, ss. 95-116.
- KAYA, S. (2020) “İnsana Yakışır İş Açığı: Çalışan Yoksulluğu Açısından Bir Değerlendirme”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 79, ss. 55-106.
- Kelly, J. (2002) **Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves**, Routledge, London.
- Kelly Services (2022) **The Collaborative Work Environment**, KellyOCG Global Workforce Report, 2022.
- KENICHI, O. (1996) **Ulus Devletin Sonu: Bölgesel Ekonomilerin Yükselişi**, Türk Henkel Dergisi Yayınları 6, İstanbul.
- KHAN, M. I. (2012) "The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees", **Business Review**, 7 (2), ss. 83-95.
- KILIÇ, C. H. (2009) **Düzgün İş**, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- KILIÇ, S. (2013) “AB Ülkeleri ve Türkiye Arasında Sosyal Güvenlik Sorunlarının Genel Bir Karşılaştırması”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 64-65/ 1-2, ss. 87-109.
- KILIÇ, S. (2014) “Perakende Sektöründe Sendikalı ve Sendikasız İşçilerin Adalet(sizlik) Algıları ve Sendikacılık Bağlamında Bir Tartışma”, **İş Güç Endüstri İlişkileri Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 4, ss. 71-84.
- KILIÇ, S. (2018) “John Kelly’nin Yirmi Yaşındaki Mobilizasyon Teorisi Sendikalar İçin Hala Yeni Mi?”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, CEEİK Özel Sayı, ss. 82-92.
- KILIÇ S. N.; AVCIKURT C. (2020) “Otel Çalışanlarının “Düzgün İş” Koşullarına Yönelik Algıları ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Gaziantep University Journal Of Social Sciences**, 19(3), ss. 1402-1424.
- KİMZAN, F. Ö.; SÖNMEZ, H. (2023) “Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı ve Girişimcilik Eğilimi İlişkisinin İncelenmesi”, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, Cilt 9, Sayı 1, ss. 62-91.

- KLOTZ, A.; PRAKASH, D. (Ed.) (2008) **Qualitative Methods In International Relations A Pluralist Guide**, Palgrave Mcmillan, USA.
- KLUVE, J. ve diğeri (2002) "Can Training and Employment Subsidies Combat European Un-Employment?", **Economic Policy**, Vol. 17, No. 35, ss. 409-448.
- KOÇAK, A. (2022) "How Satisfied Are The White-Collar Turks Working In Tallinn: A Qualitative Research", **Journal of Management and Economics Research**, Volume: 20, Issue: 4 December, ss. 268-294. <http://dx.doi.org/10.11611/yead.1181104>, Erişim Tarihi: 08.05.2023.
- KOLOD, A.; HERASYMENKO, O. (2016) "The Deficit of Decent Work as a Global Problem of Social and Labor Segment", **International Economic Policy**, No: 25, ss. 20-39.
- KORAY, M. (2007) "Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak", **Çalışma ve Toplum**, 2007/4, ss. 19-56.
- KORAY, M. (2018) **Sosyal Politika**, İmge Yayıncılık, 5. Basım, Ankara.
- KOSSEK, E. E. ve diğeri (1997) "The Working Poor: Locked out of Careers and the Organizational Mainstream?", **The Academy of Management Executive**, Vol. 11, No. 1, ss. 76-92.
- KOVANCI, O. (2003) **Kapitalizm, Yoksullukla Mücadelede Tarihsel Bir Deneyim: İngiliz Yoksul Yasaları**, Mülkiyeliler Vakfı Yayınları Tezler Dizisi: 14, Ankara.
- KORKAR, M. (2022) **Çalışanların Temel Benlik Değerlendirmesi ve Anlamlı Çalışma Arasındaki İlişkiye Düzgün İş ve İş Doyumunun Aracı Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KORKUSUZ, R. (2005) "Vardiyalı (Postalar Hâlinde) Çalışma ve Türk İş Hukukundaki Düzenlemesi", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, S. 1, ss. 65-83.
- KREITNER, R.; KINICKI A. (2018) **Organization Behaviour**, 8th ed. Seoul: McGraw-Hill- Irwin, Boston.
- KUCERA, D. (2001) **The Effects Of Core Workers Rights On Labour Costs And Foreign Direct Investment: Evaluating The "Conventional Wisdom"**, International Institute for Labour Studies, Geneva.
- KUCERA, D. (2001) "Measuring Fundamental Rights At Work David Kucera International Institute For Labour Studies", **Statistical Journal of the United Nations ECE**, 18, ss. 175-186.

- LEDRIZ (Labour and Economic Development Research Institute of Zimbabwe) (2017) **Decent Work In The Informal Economy: Towards Formalisation of The Informal Economy**, Zimbabwe.
- LARION, A. (2013) “Major Objective of Decent Work-ILO”, **ECOFORUM**, Volume 2, Issue 1(2), ss. 74-77.
- LAUTERBACH, A. (1977) “Employment, Unemployment and Underemployment: A Conceptual Re-Examination”, **The American Journal of Economics and Sociology**, Vol. 36, No. 3, ss. 283-298.
- LAWSON, T. (2013) “What is This 'School' Called Neoclassical Economics?”, **Cambridge Journal of Economics**, Vol. 37, No. 5 (September), ss. 947-983.
- LENNERLÖF, L. (1988) “Learned Helplessness At Work”, **International Journal of Health Services**, Vol. 18, No. 2, ss. 207-222.
- LEVITAN, S. A.; TAGGART, R. (1976) “The Great Society Did Succeed”, **Political Science Quarterly**, Vol. 91, No. 4, Winter, 1976-1977, ss. 601-618.
- LIN, J. Y. (2012) “Youth Bulge: A Demographic Dividend or a Demographic Bomb in Developing Countries?”, “Çevrimiçi”, <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/youth-bulge-a-demographic-dividend-or-a-demographic-bomb-in-developing-countries>, Erişim Tarihi: 27.11.2023.
- LINCOLN, Y.S.; GUBA, E.G. (1985) **Naturalistic Inquiry**, Sage Publications, Thousand Oaks, [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(85\)90062-8](https://doi.org/10.1016/0147-1767(85)90062-8), Erişim Tarihi: 27.05.2023.
- LORDOĞLU, K. (2003) “Türk Sendikalar Hareketinin Özgün Kriz Alanları Var mıdır?”, **Petrol-İş 2002-2003**, Petrol-İş Yayın No: 85, ss. 289-301.
- LUEBKER, M. (2008) “Decent Work And Informal Employment: A Survey Of Workers in Glen View, Harare”, **Integration Working Paper**, No. 91 and Issues Paper No.33.
- MAJID, N. (2001) **Economic Growth, Social Policy and Decent Work**, Employment Paper 2001/19, Employment Sector, International Labour Office, Geneva.
- MAXWELL, J. A. (2018) **Nitel Araştırma Tasarımı**, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- MILES, R. (2002) “Employment and Unemployment in Jordan: The Importance of The Gender System”, **World Development**, 30, ss. 413-427.
- MORGAN, J. (2019) “Will We Work In Twenty-First Century Capitalism? A Critique Of The Fourth Industrial Revolution Literature”, **Economy and Society**, ss. 1-28.

- MUKHOPADHYAY, B. R. (2020) “What is the Gig Economy”, **Tripura Times**, Editorial, 12th April.
- MULLENS, F.; GLORIEUX, I. (2024) “Reducing Working Hours: Shorter Days Or Fewer Days Per Week? Insights From A 30-Hour Workweek Experiment”, **Cambridge Journal of Economics**, Volume 48, Issue 1, January 2024, ss. 41-68.
- MULLINS, L. J. (2005) **Management and Organizational Behavior**, Prentice Hall/Financial Times, Harlow.
- MUNCK, R. (2010) “Special Issue: Natural Resources, Workers and Communities”, **Labour, Capital and Society**, Vol. 43, No. 1, ss. 155-177.
- MYLES, J.; QUADAGNO, J. (2002) “Political Theories of the Welfare State”, **Social Service Review**, Vol. 76, No. 1, 75th Anniversary Issue, March, ss. 34-57.
- NAONG, M. N. (2014) "Impact of Skills-Development Training on Lower-Level Employee's Motivation and Job Satisfaction – A Case-Study of Five South African Companies", **Mediterranean Journal of Social Sciences**, 5, (20), ss. 369-380.
- NAVRUZ, B. A. (2007) **Türkiye’de Kamu İstihdamı ve İstihdam Alanında Kamusal Rantlar**, Yüksek Lisans Tezi, İktisat Ana Bilim Dalı, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- NIZAMI, N.; PRASAD, N. (2017) **Decent Work Concept, Theory And Measurement**, Singapore, Palgrave Macmillan.
- NUNLEY, J. M. ve diğerleri (2017) “The Effects of Unemployment and Underemployment on Employment Opportunities”, **ILR Review**, Vol. 70, No. 3, ss. 642-669.
- OBISI, C. (2016) “Disputes Resolution through Social Dialogue: Evidence from Nigerian Organizations”, **Indian Journal of Industrial Relations**, Vol. 52, No. 1, ss. 58-70.
- OECD (2017) **Education At A Glance 2017, Türkiye-Ülke Notları Bir Bakışta Eğitim 2017: OECD Göstergeleri**, “Çevrimiçi”, <http://www.oecd.org/education/skills-beyondschool/EAG2017CN-Turkey-Turkish.pdf>, Erişim tarihi: 24.12.2023.
- OECD (2021) **The Updated OECD Youth Action Plan Building Blocks for Future Action**, Paris.
- OECD (2022) **Youth Not in Employment, Education or Training (NEET)**, “Çevrimiçi”, <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>, Erişim tarihi: 01.03.2024.

- OECD (2023) **Labour Market And Education Reforms Are Needed To Create More And Better Jobs In Türkiye**, Economics Department Working Papers No. 1782, ECO/WKP(2023)35, “Çevrimiçi”, [https://one.oecd.org/document/ECO/WKP\(2023\)35/en/pdf](https://one.oecd.org/document/ECO/WKP(2023)35/en/pdf), Erişim tarihi: 13.03.2024.
- OECD (2023a) **Statistics-Unemployment Rate by Age Group**, “Çevrimiçi”, <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate-by-age-group.htm#indicator-chart>, Erişim tarihi: 25.06.2024.
- OECD (2023b) **Statistics-Unemployment Rate**, “Çevrimiçi”, <https://data.oecd.org/gdp/real-gdpforecast.htm#indicator-chart>, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_GR#, <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>, Erişim tarihi: 25.06.2024.
- OECD (2024) **Education at a Glance**, “Çevrimiçi”, https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2024_c00cad36-en, Erişim tarihi: 02.12.2024.
- OECD (2024a) **Unemployment Rate**, “Çevrimiçi”, <https://www.oecd.org/en/data/indicators/unemployment-rate.html?oecdcontrol-4c072e451c-var3=2023&oecdcontrol-4c072e451c-var5=A>, Erişim tarihi: 02.12.2024.
- OĞUZ, S. (2020) **Türkiye’de Yedek İş Gücü Ordusu**, Kor Kitap, 2020, İstanbul.
- O’HIGGINS, N. (2017) **Rising To The Youth Employment Challenge**, New Evidence On Key Policy Issues, ILO’s School-To-Work Transition Survey (SWTS), Geneva.
- ONUKE, H. (2016) “The Neoliberal Governance of Global Labor Mobility: Migrant Workers and the New Constitutional Moments of Primitive Accumulation”, **Alternatives: Global, Local, Political**, Vol. 41, No. 1, February, ss. 3-28.
- OXFAM (2020) **Küresel Servet Eşitsizliği Raporu**, “Çevrimiçi”, <https://www.oxfam.org/en>, Erişim tarihi: 09.04.2022.
- ÖCAL, T. (2014) **Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- ÖKTEN, Ç.; AKYOL, P. (2020) **Yüksek Öğrenim ve İstihdam**, ESAS Sosyal İlk Fırsat Programı Demografi Projesi, Bilkent Üniversitesi, Ankara.
- ÖZDEMİR, E. M.; CENGİZ İ. (2022) “Türk Hukukunda Ücretin Güvencesi”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Sayı:2, ss. 1437-1472.

- ÖZÜĞÜRLÜ, M. (2003) “Sosyal Politikanın Dönüşümü: Sıfatın Suretten Kopuşu”, **Mülkiye Dergisi**, C.XXVII, Sayı: 227, Ankara, ss. 59- 74.
- PAM, W. B. (2013) “Perceptual Differences and the Management of People in the Organization”, **International Journal of Applied Psychology**, 3(4), ss. 102-108.
- PALAZ, S. (2005) “Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul, Sayı. 50, ss. 479-505.
- PALAZ, S.; POYRAZ, O. (2017) “Düzgün İş (İnsan Onuruna Yakışır İş) Kavramına Yeniden Bir Bakış: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”, **Route Educational and Social Science Journal**, Volume 4(8), ss. 218-234.
- PALAZ, S.; POYRAZ, O. (2019) “Gençlerin Sendikal Algı ve Tutumları Üzerine Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 17 Sayı, 2 Haziran, ss. 59-73.
- PALAZ, S. (2019) **Sosyal Bilimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- PATTERSON, Z.; PATTERSON, S. (2012) “Social Protection And Economic Growth”, **The American Economist**, Vol. 57, No. 2 (Fall 2012), ss. 188-195.
- PEATIE, L. (1987) “An Idea In Good Currency And How It Grew: The Informal Sector”, **World Development**, 15(7), ss. 851-860.
- PEETZ, D. (2019) “Flexibility, The ‘Gig Economy’ and The Employment Relationship”, (Book Chapter), **The Realities and Futures of Work**, 2019, ss. 141-178.
- PETRUCCI, T.; BLAU, G.; MCCLENDON, J. (2015) "Effect of Age, Length of Unemployment, and Problem-Focused Coping on Positive Reemployment Expectations", **Journal of Employment Counseling**, 52(4), ss. 171-177.
- PIASNA, A.; BURCHELL, B.; SEHNBRUCH, K. (2021) “Decent Work: Conceptualization and Policy Impact”, W. Leal Filho et al. (eds.), **Decent Work and Economic Growth, Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals**, Springer, ss. 1-11.
- POLANYI, K. (2016) **Büyük Dönüşüm Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri**, İletişim Yayınları, İstanbul.
- RANTANEN, J.; MUCHIRI, F.; LEHTINEN, S. (2020) “Decent Work, ILO’s Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health”, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 17, 3351, ss. 1-27.

- ROBERTS, K. ve diğ erleri (1999) “Tackling Youth Unemployment in East-Central Europe”, **Journal of East European Management Studies**, Vol. 4, No. 3, ss. 238-251.
- RODGERS, G. (2007) “Decent Work, Social Inclusion and Development”, **Indian Journal of Human Development**, Vol. 1, No. 1, ss. 21-32.
- RODHAM, K. (2001) “Ageism, Young Acedemics and the Buffalo Stance”, **Ageism Work and Employment**, Ian Glover and Mohamed Branine (edt.), Aldershot, ss. 175-184.
- RODRIK, D. (1998) “Has Globalization Gone Too Far?”, **Challenge**, Vol. 41, No. 2, ss. 81-94.
- RODRIK, D. (2020 “Putting Global Governance in Its Place”, **The World Bank Research Observer**, Vol. 35, No. 1, ss. 2-18.
- ROSE, P.; BEEBY, J.; PARKER, D. (1995) “Academic Rigour In The Lived Experience Of Researchers Using Phenomenological Methods In Nursing”, **Journal of Advanced Nursing**, 21 (6), ss. 1123-1129, <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1995.21061123.x>, Erişim Tarihi: 03.04.2023.
- RUEDA, D. (2015) “The State of the Welfare State: Unemployment, Labor Market Policy, and Inequality in the Age of Workfare”, **Comparative Politics**, Vol. 47, No. 3, ss. 296-314.
- RUIZ-QUINTANILLA, S. A.; CLAES, R. (1996) “Determinants of Underemployment of Young Adults: A Multi-Country Study”, **ILR Review**, Vol. 49, No. 3, ss. 424-438.
- RYAN, P. (2001) “The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective”, **Journal of Economic Literature**, 39 (1), ss. 34-92.
- SARGIN, S. (2007) “Türkiye’de Üniversitelerin Gelişim Süreci ve Bölgesel Dağılımı”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Volume: 3, Sayı/Issue: 5, ss. 133-150.
- SARUHAN, O. (2017) **AVM Çalışanlarının İnsana Yakışır İş Standartları Bağlamında Değ erlendirilmesi: Lüleburgaz Örneğ i**, Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- SCARPETTA, S.; SONNET, A.; MANFREDI, T. G. (2010) “Rising Youth Unemployment During The Crisis: How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation?”, OECD Social, Employment And Migration Papers, No. 106.
- SENGENBERGER, W. (2001) **Decent Work: The International Labour Organization Agenda**, Dialogue and Cooperation 2/2001, Friedrich-Ebert-

Stiftung Department for Development Policy, Dialogue on Globalization, Berlin.

SENGENBERGER, W. (2014) **Uluslararası Çalışma Örgütü, Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri**, Friedrich- Ebert- Stiftung Derneği, Berlin.

SHATAKISHVILI, D. (2021) "Skilled Labor Force as a Cornerstone of Entrepreneurial Economic Development - International Experience for Georgia", **Journal of World Economy: Transformations & Transitions**, 1(02):05, ss. 1-14.

SIMONE, A. (2001) "On The Worliding of African Cities", **African Studies Review**, Volume 44, Number 2, September, ss. 15-41.

SOLO, R. A. (1975) "Neoclassical Economics in Perspective", **Journal of Economic Issues**, Vol. 9, No. 4 (Dec.), ss. 627-644.

SMISMANS, S. (2008) "The European Social Dialogue in the Shadow of Hierarchy", **Journal of Public Policy**, Vol. 28, No. 1, ss. 161-180.

SMITH, R. (2015) **Rights On Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In The On-Demand Economy**, September 09, 2015, National Employment Law Project, "Çevrimiçi", <https://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/>, Erişim tarihi: 01.02.2023.

SMITH, R.; LEBERSTEIN, S. (2015) **Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy**, National Employment Law Project, NELP, New York.

SPARREBOOM, T.; STANEVA, A. (2014) "Is Education The Solution To Decent Work For Youth in Developing Economies?", Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys, **ILO Work4Youth Publication Series**, No. 23, Geneva.

SPENCE, M. (2011) "The Impact of Globalization on Income and Employment: The Downside of Integrating Markets", **Foreign Affairs**, Vol. 90, No. 4 (JULY/AUGUST), ss. 28-41.

STANDING, G. (2002) "From People's Security Surveys to a Decent Work Index", **International Labour Review**, 141(4), ss. 441-454.

STANDING, G. (2007) "Social Protection", **Development in Practice**, Volume 17, Numbers 4-5, August 2007, ss. 511-522.

STANDING, G. (2022) **Prekarya, Yeni Tehlikeli Sınıf**, İletişim Yayınları, İstanbul.

STEIN, M. B. (2001) "Wilhelm Heinrich Riehl and the Scientific-Literary Formation of "Volkskunde"", **German Studies Review**, Oct, Vol 24, No.3, ss. 487-512.

- STURGES, J. (2013) “A Matter of Time: Young Professionals' Experiences of Long Work Hours”, **Work, Employment & Society**, Vol. 27, No. 2, ss. 343-359.
- SUBRAHMANYA, R. K. A. (2013) “Social Protection of the Workers in the Unorganized Sector”, **Indian Journal of Industrial Relations**, Vol. 48, No. 3, Special Issue on Unorganized Workers, January, ss. 460-470.
- SUNGUR, A. (2016) **Sosyal Koruma Ekseninde İşsizlik Sigortası Uygulamalarının İncelenmesi ve Türkiye İçin Öneriler**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- ŞAHİN, M. (2018) **Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye’deki Performansına İlişkin Bir Alan Araştırması “Çorum İli İmalat Sanayi Örneği”**, Ankara, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-18.
- ŞAHİN, M. (2019) “İşsizlik ve Açık İş Paradoksunun Yeni Söylemi: “İş Beğenmeme” İşsizler Ne Tür İş Arıyorlar?”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt/Volume: 17 Sayı/Issue: Eylül, ss. 52-72.
- ŞENER, Ü. (2010) “Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik, Sosyal Yardım Mekanizmaları ve İş Gücü Politikaları”, **Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Politika Notu**, Tepav, Ankara.
- ŞENKAL, A. (2005) “Sivil Toplum ve Sosyal Sermaye: Sosyal Politikaya Dayalı Alternatif Kalkınma Modeli Arayışları”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt:55, Sayı:1, ss. 791-810.
- ŞENKAL, A. (2021) “Sosyal Korumada Küresel Boyutlar: Sorunlar ve Temel Tartışmalar”, **İnsan ve İnsan**, Yıl/Year 8, Sayı/Issue 30, Güz/Fall 2021, ss. 13-28.
- ŞİMŞEK, M. A. (2019) **ILO Düzgün İş Kriterleri Çerçevesinde Sakarya İli Gıda Sektörü Firma Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- TANGIAN, A. (2009). “Decent Work: Indexing European Conditions And Imposing Workplace Tax”, **European Review of Labour and Research**, Vol. 15, No. 3-4, ss. 527-556.
- TALAS, C. (1967) **Sosyal Politika Birinci Kitap: Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim**, Yenilenmiş Üçüncü Bası, Ankara.
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (2010), **Binyıl Kalkınma Hedefleri Raporu Türkiye 2010**, Ankara.
- T.C. Resmî Gazete (2004) **Asgari Ücret Yönetmeliği**, Sayı: 25540, Tarih: 01/08/2004, Ankara.

- T.C. Resmî Gazete (2006) **Akşam Sanat Okulu ve Mesleki Eğitim Merkezi Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik**, Sayı: 26392, Tarih: 30.12.2006, Ankara.
- TEKİNDAL, M.; UĞUZ ARSU, Ş. (2020) “Nitel Araştırma Yöntemi Olarak Fenomenolojik Yaklaşımın Kapsamı Ve Sürecine Yönelik Bir Derleme”, **Ufkun Ötesi Bilim Dergisi**, 20 (1), ss. 153- 182.
- The Social Exclusion Unit (1999) **Report of Bridging The Gap: New Opportunities For 16 -18 Year Olds Not In Education, Employment Or Training**, Presented to Parliament by the Prime Minister by Command of Her Majesty, July.
- The World Commission (2002) **The Commission**, “Çevrimiçi”, <https://webapps.ilo.org/public/english/wcsdg/index1.htm>, Erişim tarihi: 17.08.2023.
- The World Commission (2004) **The Report of the World Commission**, the World Commission on the Social Dimension of Globalization.
- TOKOL, A. (2019) **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Bursa, Dora Yayınları.
- TOKOL, A. (2022) **Sosyal Politika**, (Ed. Alper, Yusuf), Bursa, Dora Yayınları.
- TOMANBAY, M. (2019) “İktisadi Düşüncenin Gelişimi ve İktisat Okulları”, **Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl: 8, Sayı: 15, ss. 31-47.
- TONAK, E. A. (2009) “Krizi Anlarken”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1 Sayı: 20, ss. 29-44.
- Toplum Gönüllüleri Vakfı (2019) **Gençlik İstihdamı İçin Politika Belgesi**, Gençlik Araştırmaları ve Politikalar Departmanı, Toplum Gönüllüleri Vakfı Yayınları, İstanbul.
- TURHAN, R. (2018) “The Effect of Dependency Theory on Discussions of ‘Underdevelopment’ in Turkey”, **Philosophy of Globalization**, 1st ed., De Gruyter, ss. 269-286.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2023) **TÜİK İstatistiklerle Gençlik 2022**, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2023a) **TÜİK İş Gücü İstatistikleri 2022**, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2024) **TÜİK İstatistiklerle Gençlik 2023**, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2024a) **TÜİK İş Gücü İstatistikleri 2023**, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2024b) **TÜİK Bölgesel İstatistikler**, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2024c) **TÜİK İstatistik Yıllığı 2023**, Ankara.

- Türkiye İş Kurumu (2018-2024) **Türkiye ve Balıkesir İş Gücü Piyasası Araştırma Raporları**, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2023a) **Türkiye 2022 Yılı İş Gücü Piyasası Araştırma Raporu**, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2023b) **Balıkesir 2022 Yılı İş Gücü Piyasası Araştırma Raporu**, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2024a) **Türkiye 2023 Yılı İş Gücü Piyasası Araştırma Raporu**, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2024b) **Balıkesir 2023 Yılı İş Gücü Piyasası Araştırma Raporu**, Ankara.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (2024) **TÜRK-İŞ Haber Bülteni**, Ankara.
- TÜZÜNKAN, D. (2015) “Düzgün İşin 4 Temel Hedefi Açısından Uluslararası İş Göçünün Değerlendirilmesi”, **Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 1 (1), ss. 1-15.
- UÇKAN, B.; KAĞNICIOĞLU, D. (2009) “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 22, No: 3, ss. 35-56.
- UĞURLU, G; YILDIZ, A. N. (2024) “Çalışma Sürelerinin Çalışan Sağlığına Etkileri”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Temmuz, Cilt 15, Sayı 2, ss. 1-19.
- Uluslararası Çocuk Merkezi (2018), **Çocuk İşçiliğine Genel Bakış Ve Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliği**, UNICEF Ortaklık Ağı, Ankara.
- ULUTAŞ, Ç. Ü.; ULUTAŞ, T. B. (2015) “Angarya ve Zorla Çalıştırma: Uluslararası Düzenlemeler ve Yüksek Mahkeme Kararları Işığında Bir Değerlendirme”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 40, Vol. 8/40, ss. 327-339.
- UN (1992) **United Nations: Statistical Charts and Indicators on the Situation of Youth 1970-1990**, New York.
- UN (2015) **The 2030 Agenda for Sustainable Development**, “Çevrimiçi”, <https://sdgs.un.org/goals>, Erişim tarihi: 02.01.2022.
- UN (2015a) **The Millennium Development Goals Report**, New York.
- UN (2020) **Technical Briefing Note No 2: Key Concepts for Framing the Republic of Uzbekistan’s National Strategy for Social Protection 2030**, UN Joint Programme on Strengthening Social Protection, Uzbekistan.
- UN (2020a) **The World Youth Report 2020**, United States of America United Nations Publication, “Çevrimiçi”,

<https://social.desa.un.org/sites/default/files/publications/2023-08/2020-World-Youth-Report.pdf>, Erişim tarihi: 10.02.2023.

UN (2023) **Guidelines for the Use of the SDG Logo Including the Colour Wheel and 17 Icons**, United Nations Department of Global Communications, New York.

UN (2024) **Youth**, “Çevrimiçi”, <https://www.unccd.int/land-and-life/youth/overview>, Erişim tarihi: 10.08.2023.

UNDP (2014) **Human Development Report**, Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience, USA.

UNDP (2021) **Human Development Report**, By the United Nations Development Programme, New York, “Çevrimiçi”, <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2000enpdf.pdf>, Erişim tarihi: 08.10.2022.

UNFPA (2023) **Meaningful Youth Engagement in Evaluation**, Evaluation Office, New York, USA.

UNICEF (2021) **Global Estimates 2020, Trends and the Road Forward**, New York, USA.

UNICEF (2023) **Child Labour 2023**, “Çevrimiçi”, <https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-labour/> Erişim tarihi: 14.03.2024.

ÜNSAL, E. (2005) **Makro İktisat**, İmaj Yayınevi, Ankara.

ÜNSALDI, L. (2014) **Bir Ekonomizm Eleştirisi Türkiye’de Kalkınma Fikri**, Heretik Yayınları, Ankara.

VAN MANEN, M. (2007) “Phenomenology of Practice”, **Phenomenology in Practice**, Volume 1, No. 1, ss. 11-30.

VANDAELE, K. (2012) “Youth Representatives’ Opinions on Recruiting and Representing Young Workers: A Twofold Unsatisfied Demand?”, **European Journal of Industrial Relations**, 18(3), ss. 203-218.

VIETORISZ, T.; MIER, R.; GIBLIN, J. (1975) “Subemployment: Exclusion And Inadequacy Indexes”, **Monthly Labor Review**, Vol. 98, No. 5, ss. 3-12.

VIRICK, M.; MCKEE-RYAN F. M. (2017) “The Willingness to Be Underemployed: A Study of Unemployed Professionals”, **Journal of Managerial Issues**, Vol. 29, No. 4, ss. 322-342

WACHTEL, H. M.; BETSEY, C. (1972) “Employment at Low Wages”, **The Review of Economics and Statistics**, Vol. 54, No. 2, ss. 121-129.

- WALLENBORN, M. (2010) “Vocational Education and Training and Human Capital Development: Current Practice and Future Options”, **European Journal of Education**, Vol. 45, No. 2, Human and Social Capital Development for Innovation and Change, ss. 181-198.
- WEBER, A. R. (1963) “The Rich and the Poor: Employment in an Age of Automation”, **Social Service Review**, Sep., 1963, Vol. 37, No. 3, ss. 249-262.
- WEEDE, E. (2004) “The Diffusion of Prosperity and Peace by Globalization”, **The Independent Review**, Vol. 9, No. 2, Fall, ss. 165-186.
- WILSON, A. (2015) “A Guide To Phenomenological Research”, **Nursing Standard**, 29 (34), ss. 38-43. <https://doi:10.7748/ns.29.34.38.e8821>, Erişim tarihi: 13.04.2023.
- World Bank (2022) **Labor Force Participation Rate**, “Çevrimiçi”, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS?locations=CN>, Erişim tarihi: 09.01.2022.
- World Bank (2021) **Global Poverty**, “Çevrimiçi”, <https://blogs.worldbank.org/opendata/march-2021-global-poverty-update-world-bank>, Erişim tarihi: 19.01.2022.
- World Bank (2021) **Informal Economy Database**, “Çevrimiçi”, <https://www.worldbank.org/en/research/brief/informal-economy-database>, Erişim tarihi: 11.02.2022.
- World Bank (2022) **Fact Sheet: An Adjustment to Global Poverty Lines**, “Çevrimiçi”, <https://www.worldbank.org/en/news/factsheet/2022/05/02/fact-sheet-an-adjustment-to-global-poverty-lines#2>, Erişim tarihi: 15.01.2022.
- World Inequality Lab (2018) **World Inequality Report**, “Çevrimiçi”, <https://wir2018.wid.world/>; <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-english.pdf>, Erişim tarihi: 03.02.2022.
- YARIMSAKAL, G. (2021) **Kredi Tüketicilerinin Harcama Alışkanlıkları Bağlamında Kredi ve Paranın Sosyal Anlamı: Nitel Bir Araştırma**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Yapı-Sosyal Değişme Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- YILDIRIM, E.; UÇKAN, B. (2010) “İşverenlerin Sendikasıızlaştırma Modelleri Ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2010/2, ss. 163-184.
- YILDIRIMALP, S. (2021) “Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadınlar”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 11 Sayı: 2, ss. 321-346.

- YILDIRIMALP, S.; İSLAMOĞLU, E. (2014) “İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, ss. 145-175.
- YILDIZ, N. (2022) “Türkiye’deki Ulusal Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve İzlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 24/1, ss. 199-229.
- Yükseköğretim Kurumu İstatistikleri (2023) **Yükseköğretimde İstatistikler**, “Çevrimiçi”, <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/yuksekogretimde-yeni-istatistikler.aspx>, Erişim tarihi: 12.03.2024.
- ZAGLER, M. (2009) “Economic Growth, Structural Change and Search Unemployment”, **Journal of Economics**, 96(1), ss. 63-78.

EKLER

EK 1: Çalışan Gençlere Yönelik Araştırma Soruları

A. Genel Tanılama Soruları

1. Mezuniyet Durumu:
2. Meslek/Pozisyon:
3. Yaş:
4. Cinsiyet:
5. Medeni Durum:
6. Meslek:
7. Kaç Yıldır Mevcut İşyerinde Çalıştığı:
8. Hanenin Geçiminden Kimin Sorumlu Olduğu:
9. Ailenin Eğitim Durumu (Anne-Baba Mezuniyet/Meslek):
10. Aile Gelir Düzeyi:

B. Düzgün İşe Yönelik Sorular

1. İnsan onuruna yakışan iş şeklinde tanımlanan düzgün iş çalışma koşulları size neyi ifade ediyor?
2. İşverenlerin size sunduğu çalışma koşullarını tanımlar mısınız?
3. Çalışmak istediğiniz (hayalinizdeki) iş koşullarına sahip misiniz? (Değilse) Çalışmak istediğiniz (hayalinizdeki) iş koşulları nelerdir? Bir iş yerinde sizin için belirleyici faktörler nelerdir?
4. Çalışırken (iş yerinde) karşılaştığınız zorluklar nelerdir?
5. (Memnun olmasanız da) hangi koşullarda çalışmaya razı olursunuz? İsteddiğiniz gibi bir iş bulamama durumunda aileniz size destek olur mu?
6. Üniversiteye gitmenin iş hayatında ne gibi avantajlar sağladığını/sağlayacağını düşünüyorsunuz?
7. Çalışmanız karşılığında adil ve yeterli bir ücret aldığınızı düşünüyor musunuz?
8. İşvereniniz gençlerin mesleki gelişimi, iş yerinde mesleki gelişimi, verimliliğinin kalitesinin artırılması için nasıl fırsatlar sunuyor? (Ücretin karşılığınla eğitime gönderme vb.)
9. Genç iş gücünün genel deyimle iş beğenmeme davranışının altındaki sebep nedir?

10. SGKsız (Kayıt dışı) çalışmayı (hangi koşullarda) tercih eder misiniz? (Örneğin; ücret almadan sigorta girişi karşılığında çalışma vb.)
11. İşvereniniz iş güvenliğini, iş sağlığını nasıl sağlıyor? Çalışma ortamınız güven veriyor mu?
12. İşvereniniz iş-yaşam dengesini nasıl sağlıyor? Fazla mesai sıklıkla yapılıyor mu, kişisel veya ailevi nedenlerle gerektiğinde izin veriliyor mu ve aileye yeterli vakit ayrılabilmesine fırsat sağlanıyor mu?
13. Ne kadar süredir bu iş yerinde çalışıyorsunuz? Genel itibariyle ne sebeple işten ayrılmayı düşünürsünüz? (Ücret, güvencesiz iş, kötü çalışma koşulları, beceri düzeyi ve olumsuz iş yeri diyalogu vb.)
14. Sağlık sigortası, emeklilik, sendikal üyelik ve ücretli izin gibi sosyal koruma önlemleri hakkında işvereninizin yaklaşımı nasıldır?
15. Bu iş yerinde uzun süreli çalışabileceğinize- hatta emekli olacağınıza inanıyor musunuz?
16. Kendinizin ve sorumlu olduğunuz ailenizin insanca yaşam sürdürebilmesi için gerekli gelir düzeyine sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz? Düzenli ve yeterli gelirden yoksun kalma durumunda ne yaparsınız?
17. İşvereniniz iş yerinde alınan kararlara katılımı nasıl sağlıyor? Görüşlerinize değer verildiğini; yaş, cinsiyet, din, mezhep vb.den bağımsız adil şekilde davranıldığını düşünüyor musunuz?
18. Düzgün iş, insan onuruna yakışan şartlarda iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik kapsamında sendikalı çalışabildiğin, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabildiğin işe denir. Sizce düzgün işlerin önündeki başlıca engeller nelerdir?

EK 2: İşsiz Gençlere Yönelik Araştırma Soruları

A. Genel Tanılama Soruları

1. Mezuniyet Durumu:
2. Meslek/Pozisyon:
3. Yaş:
4. Cinsiyet:
5. Medeni Durum:
6. Meslek:
7. Ne Kadar Süredir İş Aradığı:
8. Hanenin Geçiminden Kimin Sorumlu Olduğu:
9. Ailenin Eğitim Durumu (Anne-Baba Mezuniyet/Meslek):
10. Aile Gelir Düzeyi:

B. Düzgün İşe Yönelik Sorular

1. İnsan onuruna yakışan iş şeklinde tanımlanan düzgün iş çalışma koşulları size neyi ifade ediyor?
2. İşverenlerin size sunduğu çalışma koşullarını tanımlar mısınız? Hangi işleri tercih etmezsiniz?
3. Çalışmak istediğiniz (hayalinizdeki) iş koşulları nelerdir? İş ararken sizin için belirleyici faktörler nelerdir?
4. İş ararken karşılaştığınız zorluklar nelerdir?
5. Aradığınız gibi iş bulamama durumunda hangi koşullarda çalışmaya razı olursunuz? İsteddiğiniz gibi bir iş bulamama aileniz size destek olur mu?
6. Üniversiteye gitmenin iş hayatında ne gibi avantajlar sağladığını/sağlayacağını düşünüyorsunuz?
7. İşverenlerin çalışma karşılığında adil ve yeterli bir ücret teklif ettiğini düşünüyor musunuz?
8. İşverenler gençlerin mesleki gelişimi, iş yerinde mesleki gelişimi, verimliliğinin kalitesinin artırılması için nasıl fırsatlar sunuyor? (Ücretin karşılanarak eğitime gönderme vb.)
9. Genç iş gücü olarak genel deyimle iş beğenmeme davranışınızın altındaki sebep nedir?

10. SGKsız (Kayıt dışı) çalışmayı (ne koşullarda) tercih eder misiniz? (Örneğin; ücret almadan sigorta girişi karşılığında çalışma vb.)
11. İşverenler iş güvenliğini, iş sağlığını nasıl sağlıyor? Çalışma ortamları güven veriyor mu?
12. İş ararken işverenlerin iş- aile dengesini sağladığı bir iş ortamı olmasına dikkat ediyor musunuz? İşverenler iş-yaşam dengesini nasıl sağlıyor? Fazla mesai, gerektiğinde izin alma ve aileye yeterli vakit ayırma koşulları hakkında nasıl koşullar sağlanıyor?
13. Bir iş yerinde en uzun ne kadar süre ile çalıştınız? Neden işten ayrıldınız? (Ücret, güvencesiz iş, kötü çalışma koşulları, beceri düzeyi ve olumsuz iş yeri diyalogu vb.)
14. Sağlık sigortası, emeklilik, sendikal üyelik ve ücretli izin gibi sosyal koruma önlemleri hakkında işverenlerin teklifleri ve yaklaşımı nasıldır?
15. Aynı iş yerinde uzun süreli çalışabileceğinize- hatta emekli olacağınıza inanıyor musunuz?
16. Kendinizin ve sorumlu olduğunuz ailenizin insanca yaşam sürdürebilmesi için gerekli ücretlerin verildiğini düşünüyor musunuz? Düzenli ve yeterli gelirden yoksun kalma durumunda ne yaparsınız?
17. İşverenlerin işe alımda yaş, cinsiyet, din, mezhep vb.den bağımsız adil şekilde davranıldığını düşünüyor musunuz?
18. Düzgün iş, insan onuruna yakışan şartlarda iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik kapsamında sendikalı çalışabildiğin, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabildiğin işe denir. Sizce düzgün işlerin önündeki başlıca engeller nelerdir?

EK 3: İşverenlere Yönelik Araştırma Soruları

A. Genel Tanılama Soruları

1. Mezuniyet Durumu:
2. Meslek/Pozisyon:
3. Yaş:
4. Cinsiyet:
5. Medeni Durum:
6. Meslek:
7. Kaç Yıldır İşveren Pozisyonunda Olduğu:

B. Düzgün İşe Yönelik Sorular

1. İnsan onuruna yakışan iş şeklinde tanımlanan düzgün iş çalışma koşulları size neyi ifade ediyor?
2. Çalışanlarınıza sunduğunuz iş koşulları nelerdir?
3. İdealinizdeki çalışanın özellikleri nelerdir? (Gerçekte) Bir işçiyi işe alırken belirleyici faktörler nelerdir?
4. Çalışan/işçi ararken karşılaştığınız zorluklar nelerdir?
5. Gerçekte karşılaştığınız işçi adaylarının genel özellikleri nelerdir? Arzu ettiğiniz gibi bir çalışan bulsanız sunacağınız iş koşullar daha farklı olur muydu?
6. İşe alırken üniversite mezunu mu tercih edersiniz lise mezunu mu? Neden? Üniversite mezununun iş hayatında size ne gibi avantajlar sağlayacağını düşünüyorsunuz?
7. Genç yeni mezun birine ne kadar ücret verilmesi gerekir? (Lise ve üniversite boyutunda karşılaştırarak) Genç çalışanınızın ve sorumlu olduğu ailesinin insanca yaşam sürdürebilmesi için gerekli gelir düzeyine sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?
8. Gençlerin iş yerinde mesleki gelişimi, verimliliğinin-kalitesinin artırılması nasıl mümkün olabilir? İşveren olarak gençlerin mesleki gelişimi, iş yerinde mesleki gelişimi, verimliliğinin-kalitesinin artırılması için nasıl fırsatlar sunuyorsunuz? (Ücretin karşılanarak eğitime gönderme vb.)
9. Gençlerin iş hayatından beklentileri-öncelikleri nelerdir?/ Gençler hangi koşullarda çalışmak istiyorlar/Neyi beğenmiyorlar?

10. İşverenler neden gençleri kayıt dışı çalıştırmayı tercih etmektedir? Gençler kayıt dışı çalışmayı neden tercih ediyorlar?
11. İşveren olarak iş güvenliğini, iş sağlığını nasıl sağlıyorsunuz? Çalışma ortamınız güven veriyor mu?
12. İşveren olarak iş-yaşam dengesini nasıl sağlıyorsunuz? Fazla mesai sıklıkla yapılıyor mu, kişisel veya ailevi nedenlerle gerektiğinde izin veriyor musunuz ve ailelerle yeterli vakit ayırmaya fırsat sağlıyor musunuz?
13. İşe giren gençler genellikle ne kadar süre çalışmaya devam ediyorlar? Genç çalışanlar, genel itibarıyla neden işten ayrılmaktadır?
14. Sağlık sigortası, emeklilik, sendikal üyelik, ücretli izin ve kararlara katılım gibi uygulamalarda işveren olarak yaklaşımınız nasıldır?
15. İş yerinizde genç çalışan sirkülasyonu yüksek midir? Gençliğinden itibaren/Uzun yıllar sizinle çalışıp iş yerinizden emekli ettiğiniz kişi oranı yüksek midir?
16. Hangi durumlar genç çalışanın işten çıkarılma sebebidir? (Ücret, güvencesiz iş, kötü çalışma koşulları, beceri düzeyi ve olumsuz iş yeri diyalogu vb.) Genç çalışanların düzenli ve yeterli gelirden yoksun kalma ihtimali ile ilgili ne düşünüyorsunuz?
17. İş yerinde alınan kararlara katılımı nasıl sağlıyorsunuz? Gençlerin önerilerini dikkate alır mısınız? Yaş, cinsiyet, din, mezhep farklılıkları kararlarınızı etkiler mi?
18. Düzgün iş, insan onuruna yakışan şartlarda iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik kapsamında sendikalı çalışabildiğin, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabildiğin işe denir. Sizce düzgün işlerin önündeki başlıca engeller nelerdir?

EK 4: Araştırma Sorularının Sınıflandırılması

Araştırma soruları, düzgün iş kriterleri doğrultusunda sınıflandırılmış ve soruların hangi kriterin ölçümünün ifadesi olduğu aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir. Her soru, ilgili hedef kitlesine göre özelleştirilmiş olup genç iş gücü ve işverenlerin aynı kritere ilişkin verdikleri cevapların karşılaştırılması için sorular aynı sistemde sıralanmıştır.

Genç İş Gücünün ve İşverenlere Yönelik Düzgün İş Algısının Araştırma Soruları Bazında Kriterlere Göre Sınıflandırılması		
a.	Düzgün İşin Ekonomik ve Sosyal Bağlamı	1, 2, 18
b.	İş Hayatındaki Temel Beklentiler	3, 4, 5, 9
c.	İstihdam Fırsatları	2, 4, 5, 13
d.	Kabul Edilemez Çalışma	10, 13, 14
e.	İş Sağlığı ve Güvenliği	11
f.	Uygun Çalışma Süresi	12
g.	Yeterli-Adil Kazanç ve Verimli Çalışma	7, 8
h.	Aile ve Kişisel Yaşamla Uyumlu Çalışma	12, 15
i.	Genel Becerilerin Yükseltilmesi	6, 8
j.	İstihdam Güvencesi	13, 15, 16
k.	Temsiliyet Güvencesi	14, 17
l.	Gelir Güvencesi	7, 16
m.	Becerilerin Yeniden Üretilmesi	8
n.	Sosyal Koruma	14, 15
o.	İşten Çıkarma Prosedürü	13, 16
p.	Sosyal Diyalog ve İşyeri İlişkileri	14, 17
q.	İstihdamda Adil Muamele ve Eşit Fırsat	7, 17