

Künye: Aca, Z.(2022), İnşaat İş Kolunda İnsana Yakışır İşe Yönelik Tehditler: Mikro Göstergelere İlişkin Bir Değerlendirme, A. ÖZDEMİR (Ed.) Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-VI içinde (s.79-106), Sakarya: Değişim.

İnşaat İş Kolunda İnsana Yakışır İşe Yönelik Tehditler: Mikro Göstergelere İlişkin Bir Değerlendirme

Dr. Öğretim Üyesi Zeynep ACA

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, zaca@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3399-5310

Özet

İnsana yakışır iş kavramı Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından 1999'da kullanımından bu yana akademik yazının da çalışma alanlarından biri olmuştur. Bu anlamda bir taraftan farklı alanlarda insana yakışır işlerin durumu araştırılırken bir taraftan da UÇÖ'nun insana yakışır iş kavramını tamamlayıcı nitelikte yeni göstergelere ilişkin çalışmalar yapılmıştır. Bu yöndeki çalışmalardan biri Duffy vd. (2016, 2017)'ye aittir. Çalışmada Duffy vd.'nin göstergelerinden hareketle, Türkiye ekonomisine katkısı ile ayrıcalıklı bir konumda olan ancak çalışma koşulları ve işçi sağlığı ve güvenliği bakımından sorunlu iş kollarının başında gelen inşaat iş kolunda insana yakışır işe yönelik tehditlere ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır. Literatür tarama yönteminin kullanıldığı çalışmada, inşaat iş kolunun genel görünümü: 1- İş güvencesizliğinin yaygınlığı, 2- ücret ve ücrete bağlı haklar, 3- güvenli çalışma koşullarının yetersizliği, 4- çalışma süresi-boş zaman dengesi, 5- işçinin refahına yönelik uygulamaların eksikliği göstergelerinden hareketle resmedilmiştir. Çalışmada her ne kadar birebir Duffy vd.'nin (2016, 2017) göstergeleri kullanılmasa da bütüncül olarak bu göstergelerden hareketle bir değerlendirme gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İnsana yakışır iş, inşaat iş kolu, mikro göstergeler.

Threats to Decent Work in Construction Sector: An Evaluation of Micro Indicators

Abstract

Decent work has captured a seat among the growing subjects of study in the literature since introduced by the International Labor Organization (ILO) in 1999. In this sense, while the status of decent work has been investigated in different fields, the research has never stopped exploring novel indicators complementing the ILO's decent work concept. Based on their indicators, the noteworthy study by Duffy et al. (2016, 2017) discussed the threats to decent work in the construction sector, which occupies a privileged position thanks to its contribution to the Turkish economy but is always mentioned with issues regarding working conditions and worker health and safety. The present review attempts to portray the overall view of the construction sector by the indicators of 1- prevalence of job insecurity, 2- wages and wage-related rights, 3- lack of safe working conditions, 4- balance between work and leisure, and 5- lack of practices for worker welfare. Despite not employing the exact indicators by Duffy et al. (2016, 2017), the study embodies a holistic evaluation of these indicators.

Keywords: Decent work, construction sector, micro indicators.

GİRİŞ

Çalışma inşaat iş kolunda insana yakışır işe yönelik tehditleri mikro göstergelerden hareketle ele almayı amaçlamaktadır. İnşaat sektörü Türkiye ekonomisine önemli ekonomik katkısı olan iş kollarından biridir ve işgücü istihdamı açısından da ayrıcalıklı bir konuma sahiptir. 2022 yılının ikinci çeyreğinde istihdam edilen 30 milyon 775 kişinin 1 milyon 811'i (%5,9) inşaat iş kolunda istihdam edilmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2022a). Kayıt dışı istihdamın yaygınlığı ve beslediği yan iş kollarının varlığı göz önünde bulundurulduğunda inşaat iş kolunun ekonomiye sağladığı katkının çok daha fazla olduğu açıktır. İnşaat iş kolunun istihdam hacmine olan etkisi GSYH açısından da belirgindir ve 2021 yılı içinde GSYH içindeki payı %5,1 olarak gerçekleşmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2022b). Gerek GSYH'ye katkısı gerekse işgücü çekme potansiyeli; özellikle vasıf düzeyi düşük ve kol gücüne dayanan işçiler için uygun istihdam imkânları sunan inşaat iş kolu bu yönüyle insana yakışır iş açısından ele alınıp incelenmeye değer bir alandır.

Düzgün iş, saygın iş, insan onuruna yakışır iş, uygun iş gibi farklı kavramsallaştırmaların yapıldığı insana yakışır iş kavramının 1999'daki ILO tarafından ilk kullanımında bir taraftan bir işin insana yakışır bir iş olarak kabul edilebilmesi için taşınması gereken unsurlara yer verilmiştir, bir taraftan da emek ve meta arasındaki ayrım netleştirilmiştir. Üretken bir işi ifade eden ve kadın erkek herkesin eşit ve özgür olduğu, insan onurunu esas alan insana yakışır işin (International Labour Organization (ILO), 1999:3), temel dayanakları 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi ve 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi'dir. 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi'nin 23. maddesiyle çalışmak isteyen bir işe sahip olmasının bir hak olduğu kayıt altına alınırken, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde ise bu işin taşınması gereken nitelikler belirtilmiştir (Blustein vd., 2016). İnsana yakışır iş kavramıyla çalışma yaşamının taşınması gereken nitelikleri tanımlama, çalışma hayatında tam istihdam, eşitsizlikleri ortadan kaldırma, sosyal adaleti sağlama, bir taraftan ekonomik sürdürülebilirliği sağlarken bir taraftan da yoksullukla mücadele ederek çalışan insanların geleceğine yönelik ILO gündemine rehberlik edici hedefleri belirleme temel amaç olmuştur (International Labour Organization, 2008). Nihayetinde bu hedefler; istihdamı teşvik, sosyal güvenlik yoluyla sosyal koruma sağlama, sosyal diyalog ve adil ve onurlu çalışma ortamı için çalışma yaşamına ilişkin temel hakları sağlama şeklinde insana yakışır işin niteliği olarak şekillenmiştir (International Labour Organization, 1999; International Labour Organization, 2008).

Küreselleşme ve neoliberal politikalarla birlikte çalışma yaşamında yaşanan dönüşümle çalışma yaşamı koşulları akademik yazının ilgi odağı olmaya başlamış ve bu ilgi çalışma koşullarının farklı yönlerine ilişkin olmuştur (Burchell vd., 2013). Bu durum aynı zamanda ILO'nun insana yakışır iş kavramsallaştırmasının yetersizliğini gündeme getirmiştir. Bu anlamda akademik yazında insana yakışır işe yönelik daha geniş perspektifli ve mikro göstergeleri içeren çalışmalara olan ilgi artmıştır. Bu yöndeki çalışmalardan biri Duffy vd. (2016, 2017) aittir. Mikro göstergeler esas alınarak beş boyutlu; 'güvenli çalışma koşulları', 'sağlık hizmetlerine erişim', 'yeterli ücret', 'boş zaman ve dinlenme' ve 'kurumsal değerler' bağlamında akademisyenlerce bir ölçek geliştirilmiştir. İnsan ihtiyaçlarını bildirimsel temel olarak esas alan ve bu yönüyle sosyal adalet odaklı olan mikro göstergeleri içeren ölçek (Işık vd., 2018) ILO'nun insana yakışır iş kavramsallaştırılmasından hareketle geliştirilmiştir. Bu anlamda mevcut mikro göstergeler ILO'nun insana yakışır iş kavramsallaştırmasını tamamlayıcı niteliktedir.

Çalışmada, Duffy vd. (2016, 2017) insana yakışır işe ilişkin temel göstergelerinden hareketle Türkiye'de inşaat iş kolunda insana yakışır işe yönelik tehditler ele alınarak iş kolunun insana yakışır işe ilişkin genel görünümü değerlendirilmeye çalışılacaktır. Giriş bölümü hariç 6 bölümden oluşan çalışmanın ilk beş bölümü; 1- iş güvencesizliğinin yaygınlığı, 2- ücret ve ücrete bağlı haklar, 3- güvenli çalışma koşullarının yetersizliği, 4- çalışma süresi-boş zaman dengesi, 5- işçinin refahına yönelik uygulamaların eksikliği şeklinde yapılandırılmıştır. Son bölüm ise çalışmanın sonuç bölümüdür. Belirtelim ki, çalışma içinde insana yakışır işe ilişkin göstergelerde Duffy vd. (2016, 2017) göstergeleri esas alınmış olmasına rağmen inşaat iş kolunun çalışma koşulları ve istihdam yapısı göz önünde bulundurularak bölümler oluşturulmuştur. Çalışmanın ilk bölümü olan 'iş güvencesizliğinin yaygınlığı' bu anlamda oluşturulmuş bölümlerden biridir. İnşaat iş kolunun doğası gereği iş güvencesizliği çok yaygındır ve esasında işçilerin işe bağlı tüm haklarının sektöre uğramasının temel nedeni de budur. Dolayısıyla bu yöndeki bir bölümü çalışmaya dâhil etmemek insana yakışır işin temel unsurlarından biri olan ve inşaat iş kolunda sıklıkla ihlal edilen bu göstergenin eksikliği anlamına gelecekti. Benzer şekilde Duffy vd.'nin kullandığı temel göstergelerden biri olan sağlık hizmetlerine erişim, iş güvencesizliğin yaygınlığı, ücret ve ücrete bağlı haklar ve işçinin refahına yönelik uygulamaların eksikliği bölümlerinde bunlarla bağlantılı bir şekilde ele alınarak değerlendirilmiştir. Aynı eğilim kurumsal değerler içinde geçerlidir ve bu gösterge işçinin refahına yönelik uygulamaların eksikliği bölümü ile bağlantılı olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla her ne kadar çalışmanın bölümleri oluşturulurken Duffy vd.'nin

göstergeleri (2016, 2017) birebir takip edilmemiş olsa da çalışma bütüncül olarak bu göstergelere ilişkin bir değerlendirmeyi içermektedir.

1. İş Güvencesizliğinin Yaygınlığı

1970'lerin sonlarından itibaren hem zengin hem de yoksul ülkelerde düzensiz ve güvencesiz çalışma şekilleri yaygınlaşmakta ve bu iş güvencesizliği olarak kavramsallaştırılmaktadır (Quinlan, 2012:3). İnsana yakışır işlere meydan okuyan ve istikrarlı işlerin ortadan kalkmasına yol açan iş güvencesizliğinin (Selenko vd., 2018) oluşumunda etkili olan ana itici unsurlar; maliyet düşürme, gelişen iletişim ve bilgi teknolojilerinin sunduğu koordinasyon ve ulaşım maliyetlerinin düşüşüyle kolaylaşan alt işveren uygulamaları ve geleneksel işçi-işveren bağlarını gevşeten yeni sözleşme biçimleridir (Evans ve Gibb, 2009). İş güvencesizliğinin yoğunluğu ve yaygınlığı iş kolundan iş koluna değişmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde inşaat iş kolu iş güvencesizliğinin en yaygın olduğu iş kolu olarak kabul edilir. Bu anlamda inşaat iş kolunda işçiler için işler, genel olarak güvencesiz çalışma koşullarında, asıl işverenin ve alt işverenin belirli süreli veya kayıt dışı kısa dönemli işçileri olarak ve adil olmayan iş yüklerine maruz kalarak sosyal haklarının baltalandığı bir istihdam şekline dönüşmektedir (International Labour Organization, 2018). Dolayısıyla inşaat iş kolunda atipik iş sözleşmeleri yaygındır. Buna bağlı olarak sosyal ve yasal hakların sınırlı veya hiç olmadığı, düşük iş süresinin, düşük ücretlerin hâkim olduğu yüksek düzeydeki iş güvencesizliği ortamında işçiler çalıştırılmaktadır (Evans ve Gibb, 2009).

Etkileri bakımından sonuçları işle ve işyeri ile sınırlı olmayan, işçilerin esenlik, sağlık, sosyal yaşam ve aile oluşumuna kadar bozulmalara yol açan (Kalleberg ve Vallas, 2018) iş güvencesizliği Türkiye'de de inşaat iş kolunun temel özelliklerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de inşaat iş kolun temel özelliklerinden ikisi işçilerin belirli süreli iş sözleşmeleriyle işe alınmaları ve işin parçalara ayrılarak alt işverenlere verilmesidir. Bir dizi daimî çekirdek işçi çalıştıran birkaç büyük iş yeri dışında, diğer işverenler geçici işgücü ve işgücü tedarikçilerine ya da alt işverenlere başvurarak inşaat iş kolunda işin yürütümünü sağlarlar. Bu anlamda diğer gelişmekte olan ülkeler gibi Türkiye'de inşaat iş kolunda işçilerin büyük bir çoğunluğu, işin yürütümü süresince işe alınırlar ve işin tamamı ya da bir kısmı bitince onlara ihtiyaç kalmaması halinde işten çıkarılırlar. Dolayısıyla işgücü arzının talebi aştığı durumlarda ucuz işgücünün sömürülmesi inşaat iş kolunda kaçınılmaz olmaktadır (Kanaganayagam ve Ogunlana, 2008). Mevsimlik

çalışmanın yaygın olduğu Türkiye’de (Koçak, 2013) inşaat iş kolunda 30 ve üzeri işçi bulunduran işyerlerinin sayıca fazla olması işverenlerin belirli süreli sözleşmelerle ve bir inşaat projesi süresince işçileri işe alımlarını kolaylaştırmaktadır. İşçiler için istenmedik sonuçlar doğuran, kalitesiz ve kötü istihdam olarak görülen iş güvencesizliğinin (Brinkmann vd., 2006’dan aktaran Seubert vd., 2021) bu boyutu örneğin 2020 ve 2021 yılına ilişkin inşaat iş kolu istihdam verilerinden hareketle takip edilebilir. 2020’de inşaat iş kolunda istihdam edilen 1.587.666 işçiden, 842,163’ini (%53), 2021’de ise 1.639.678 işçiden 880,064’ü (%54) otuzun altında işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilmiştir (www.sgk.gov.tr). Bu durum iş hukuku bakımından önemli sonuçlar doğurmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu iş güvencesini otuz ya da daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyeri için vermektedir (m. 18). İşverene nazaran daha zayıf konumda olan işçinin korunması için yasaya konulmuş olan ve iş sözleşmesinin haksız yollarla feshinde en temel güvence olan bu haktan neredeyse inşaat iş kolundaki işçilerin %50’den fazlası yararlanamamaktadır. Aynı işverenle sözleşme akdinin devam etmesini güvence altına alma anlamına gelen iş güvencesinin (Kart, 2016) tam tersi olan iş güvencesizliği işgücü piyasalarında homojenliği bozarak işçilerin bireysel ve toplu çalışma koşullarını, çalışma hızlarını ve ücret belirleme güçlerini kaybetmeleri ile sonuçlanmaktadır (Evans ve Gibb, 2009). Düşük sosyal statü, yapılan iş karşılığında takdir görememe, iletişim ve iş birliğinin azalması, sosyal ağların çözülmesi gibi bir dizi sorunun kaynağı olan iş güvencesizliği (Brinkmann vd., 2006’dan aktaran Seubert vd., 2021) sendikal haklara da etki etmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda da sendikal güvence 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işçiler için getirilmesi ve iş kolu düzeyinde bir sendikanın yetkisinin olabilmesi için belirli örgütlenme barajlarının olması işçiler açısından sendikal haklarına ilişkin de tehditleri beraberinde getirmekte ve tüm bunlar inşaat iş kolunda insana yakışır işe erişimi güçleştirmektedir. Ayrıca yukarıda da belirtildiği gibi esnek çalışma koşullarını ve geçici işleri yaygınlaştıran (Kart, 2016) ve iş güvencesizliğin bir simgesi niteliğinde olan alt işveren uygulamalarının da yaygınlığı da buraya eklenmekte ve bu durum işçilerin bireysel çalışma haklarını, kıdem tazminatlarını ve örgütlenme haklarını daha fazla sınırlandırarak sorunları katmanlaştırmaktadır (Koçak, 2013; Gültekin-Karakaş, Yusufi ve Hisarcıklılar, 2021).

Geçici ve hatta gündelik istihdam uygulamalarının yaygın olduğu, geçici sözleşmelerle ücretlerin düşük tutulduğu, parçalı yapısıyla sendikal işlerin en aza indirildiği, yıllık ücretleri izinlerin genelde pek mümkün olmadığı, sağlık ve sosyal güvenlik haklarının sektöre uğratıldığı, eğitimsiz vasıfsız

işçiyi fazlasıyla çeken ancak buna karşılık eğitim ve beceri geliştirmeye imkân vermeyen, işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularında göz ardı edilmesine yol açan inşaat iş kolunda (International Labour Organization, 2001) iş güvencesizliği bir başka yolla; kayıt dışı istihdamla da mümkün olmaktadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdam görece yaygındır, ortalama %30’ların üstünde seyreden (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2021) kayıt dışı istihdama en sık başvuru alan işkollarından biri inşaat iş koludur. Küçük iş yerlerinde kayıt dışı istihdam şekli yaygındır (Bayrak, 2018). Türkiye’de 2021’de inşaat iş kolunda yer alan 197,775 işyerinin 164,505’nin 1-9 arası-toplam inşaat iş kolundaki iş yerlerinin %83’üne tekabül etmekte- işçisi olan iş yerlerinden oluşmaktadır (www.sgk.gov.tr). Bu durum iş kolunun mevsimsel iş gücü talebi ve kırsal kesimden kopup gelen eğitimsiz işçiyi masnetme kapasitesiyle birleşince kayıt dışı istihdamın yaygın istihdam şekli olmasını kolaylaştırmaktadır.

Sonuç olarak farklı şekillerde ortaya çıkan iş güvencesizliği; iş güvencesi, sendikal haklar ve güvenceler, ücret ve ücrete bağlı haklar ve hatta bazen çalışma sürelerinin uzaması gibi sorunlarını beraberinde getirerek inşaat iş kolunda insana yakışır işlere erişimde büyük güçlükler yaratmaktadır.

2. Ücret ve Ücrete Bağlı Haklar

İnsana yakışır işin farklı yönleri, farklı ihtiyaçları karşılama eğilimindedir. İnsana yakışır işin önemli unsurlarından biri yapılan işin karşılığında elde edilen ücrettir. Hayatın devamı için gerekli (Blustein, 2008; Seubert vd., 2021) ve geçim kaynağı olan ücret, aynı zamanda kişilerin yeteneklerini ortaya çıkarma gibi bir işlevselliği bünyesinde barındırır (Searle ve McWha-Hermann, 2021). Ücretin bu şekilde bir işlevselliğe sahip olabilmesi için belirli bir düzeyde olması gerekir. Bu düzeyin ne olması gerektiği tartışmaya açık bir konudur. Fakat öz bir biçimde ücret, sadece yeme içme, barınma gibi temel ihtiyaçların ötesinde kişilerin insanca toplum içinde yaşamasını sağlayacak, onların ilerlemesine imkân verecek ve kişilerin yaşamları için değerli ve gerekli gördükleri işlevselliklerin gelişmesine olanak tanıyarak yapabilirliklerinin artmasına imkân sağlayacak (Sen, 1999; Sen, 2004; Seubert vd., 2021) yeterlilikteki uygun/makul ücrettir. Dolayısıyla yaşam maliyetlerinin ötesine geçerek ve kendi içinde bir hedef olarak işçilerin sosyal refahını da içeren bu ücret (Carr vd., 2016), insani gelişmenin ilerlemesine olanak sağlayacağı gibi insanı gelişme için gerekli olan bir unsurun/bir kaynağın güvence altına alınması anlamına da gelir (Sen, 1999; Sen, 2004). İş yerleri gelirlerin üretildiği ve dağıtıldığı yerlerdir. Bu bağlamda işyerlerinde

insan emeğinin karşılığı olarak verilen ücretin burada ifade tarif edildiği şekliyle insan onuruna, insana yakışır şekilde uygun/makul bir düzeyde olması gerekir. İnsana yakışır iş uygulamalarının bir parçası olan uygun/makul ücretlerin (Aca ve Akdamar, 2022a; Carr vd., 2011; Carr vd., 2016) yerini düşük ücretlerin aldığı ve güvencesiz istihdam koşullarının eşlik ettiği bir ortamda bir taraftan işçiler yoksullukla karşı karşıya kalırken bir taraftan da yeteneklerini/yapabilirliklerini geliştirme bakımından engellemeler yaşarlar (Searle ve McWha-Hermann, 2021).

Türkiye’de hâlihazırda asgari ücret 5.500,35 TL’dir ve çalışanların ortalama %40’tan daha fazlası bu ücretle çalıştırılmaktadır (www.csgb.gov.tr). Bu ücret Türkiye’de yaşam maliyetlerine uygun bir şekilde belirlenmemektedir. Dolayısıyla mevcut ücretle geçinebilmek önemli bir sorun oluşturmaktadır (Aca ve Akdamar, 2022a). Belirtelim ki inşaat iş kolu vasıf düzeyi düşük kol emeğinin en fazla istihdam edildiği iş kollarının başında gelmektedir. Dolayısıyla inşaat iş kolu vasıfsız emeğin düşük ücretlerle istihdam edildiği işkollarının da başında gelmektedir. Günlük yevmiye usulü ücretle çalışan işçilerin aldıkları ücretler; vasıf düzeylerinin yanı sıra, asıl işin alt işverenler arasında bölünmesi ve alt işverenlerin farklılaşan ücret politikaları uygulaması, işçinin, yaşı, kıdemi, medeni durumu, ekonomik ve sektörel durgunluğa bağlı olarak işçi talebi düşüklüğü, girdi fiyatlarının maliyetinin yüksekliğine bağlı olarak işçi ücretlerinden kısma eğilimi, işçi arzına bağlı olarak ücretlerde kesintiye gitme, işçinin kayıt dışı olarak işyerinde çalışmayı kabul etmesi gibi bir dizi ve bunlarla sınırlı olmayan sebeplere bağlı olarak farklılaşabilmektedir. Hatta zaman zaman işçiler asgari ücret düzeylerinin altında bir ücretle bile istihdam edilmektedirler. Bu, bazen işçiyi kayıt dışı olarak çalıştırma yoluyla ya da yasal olarak yatırılan parayı elden geri alma şeklinde olabilmektedir. Bu anlamda inşaat iş kolundaki işçiler kıdem tazminatı, ücrete bağlı birçok sosyal haktan mahrum kalabilmektedir. Oysaki, insana yakışır iş kavramıyla tutarlı olması için, işin hem üretken olması hem de işçilere yeterli kazanç sağlaması gerekir (ILO, 2013). TÜİK (2022) gelir ve yaşam koşulları araştırmasına göre yıllık ortalama en az kazanç elde edenler yevmiyeli çalışanlardır. Bunu ücretli maaşlı çalışanlar takip etmektedir. TÜİK’in işteki duruma göre elde edilen yıllık ortalama kazançlar aşağıdaki tablodan takip edilebilir.

Tablo 1. Esas İşteki Durumlarına Göre Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri (TL)

İşteki Durum	Toplam		Değişim (%)
	2020	2021	
Toplam	43,118	47886	11,1
Ücretli, maaşlı	42,006	46,846	11,5
Yevmiyeli	17,577	18,006	2,4
İşveren	125,698	136,280	8,4
Kendi hesabına	33,207	37,871	14,0

Kaynak: TÜİK (2022).

Her ne kadar yukarıdaki tablo genele ilişkinse de inşaat iş kolunun düşük vasıflı işçiyi çekme hacmi, yaz aylarında artan iş hacminin kış aylarında azalması, yabancı işçileri kayıt dışı yolla çekme potansiyeli gibi hususlar göz önünde bulundurulduğunda (Uzunkaya, 2013) özellikle yevmiye usulü çalışanların ortalama yıllık gelirlerinin önemli bir kısmını inşaat işçilerinin temsil ettiği söylenebilir. Bu bağlamda insana yakışır işlerdeki temel özelliklerden biri olan ve aynı zamanda bir ülkenin kalkınmışlık göstergelerinden biri çalışan yoksulluk oranları (International Labour Organization, 2013) bakımından da Türkiye iş kolu sorunlu bir yapıya sahiptir. Bu sorun özellikle daimî işçi çalıştırmayan iş yerlerinde daha da belirginleşmekte ve düzenli bir şekilde çalışmayan işçiler, ücrete bağlı haklarından biri olan kıdem tazminatına ya hiç hak kazanmamakta ya da çok az hak kazanabilmektedir. TÜİK (2022) verilerine göre kazançlar eğitim düzeyine bağlı olarak değişmekte ve eğitim düzeyine bağlı olarak (eğitim düzeyi arttıkça) yoksulluk oranları azalmaktadır. Bu iki durum aşağıdaki tablolardan takip edilebilir.

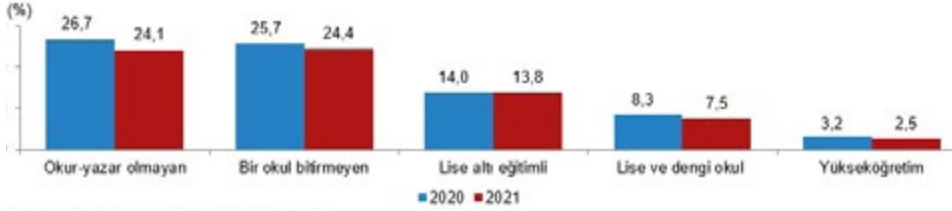
Tablo 2. Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri (TL)

İşteki Durum	Toplam		Değişim (%)
	2020	2021	
Toplam	43,118	47,886	11,1
Okur-yazar olmayan	16,785	19,835	18,2
Bir okul bitirmeyen	22,936	25,911	13,0
Lise altı eğitilmiş	32,838	35,344	7,6
Lise ve dengi okul	41,855	47,326	13,1
Yükseköğretim	63,085	68,229	8,2

Kaynak: TÜİK (2022).

Tablo 2’de de görüldüğü gibi çalışanların yıllık ortalama kazançları eğitim seviyesine bağlı olarak artmaktadır. Dolayısıyla eğitim seviyesi ve yoksulluk tuzağı arasında bir ilişki vardır.

Grafik 1. Eğitim Durumuna Göre Yoksulluk Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, (2022).

İnşaat iş kolunda istihdam edilen işçilerin ortalama %70’i lise altı bir eğitime sahiptir ve bunların ortalama %43’ü ilköğretim ve okulu bitirmeyenlerden oluşmaktadır (Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, 2018). İnşaat iş kolunda çalışanlar yoksulluk tehlikesi ile karşı karşıya kalmakta ve bu anlamda inşaat işçileri aldıkları ücretle yoksulluğun maddi yoksunluk boyutundan bile korunamamaktadırlar (Arun, 2017). Dolayısıyla toplumuna özerk bir üye olarak katılamayan inşaat iş kolu işçilerinin (Seubert vd., 2021) yeteneklerini aldıkları bu ücret aracılığıyla ortaya koymaları çok olası görünmemektedir. Bu anlamda yapabilirlikler ve insani gelişme inşaat iş kolundaki ücretlerle sağlamamakta (Parker vd., 2016; Sen, 1999, 2004) ve mevcut ücret düzeyleriyle gelecek için birikim yapma (Carr vd., 2016) olanağı da ortadan kalkmaktadır. Örneğin ücrete bağlı haklardan biri olan emeklilik aylıklarına-inşaat iş kolunun çalışma koşullarından kaynaklı olarak- işçi, ya hiç hak kazanamama ya da çalışırken kazandığı kazançtan daha düşük bir oranda hak kazanarak; çalışılmayan dönem olarak nitelendirilebilecek emeklilikte kendisi ve ailesi daha büyük bir yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Belirtelim ki, emekli aylıkları inşaat iş kolundaki beyaz yakalılar için de bir sorun teşkil edebilmektedir. İşverenler daha düşük oranlarda prim ödemek için mühendis-mimar gibi işçilerinin sigortasını asgari ücret üzerinden gösterip, asgari ücret düzeyi üzerindeki ücretleri elden vermeyi tercih edebilmektedirler. Bu ise beyaz yakalı işçilerin daha düşük emekli aylığına hak kazanmalarıyla sonuçlanmaktadır. Bu anlamda inşaat iş kolu beyaz yakalı işçiler için dahi insana yakışır işlere uygun ücretler sunmaktan uzak olabilmektedir. Bu bağlamda inşaat iş kolundaki ücretler geleceğe ilişkin de finansal belirsizlikler yaratarak işçilerin uzun erimli gelecek planı yapma imkânlarını ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla insana yakışır

iş uygulamalarının bir parçası olan insana yakıştır ücret (Aguinis, 2011) Türkiye’de inşaat iş kolu işçilerin kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamaktan ve sürdürülebilir geçim kaynaklarına katkıda bulunmaktan uzak görünmektedir.

3. Güvenli Çalışma Koşullarının Yetersizliği

Güvenli çalışma bir iş yerinde işçilerin gerek psikolojik gerekse fiziksel bütünlüklerinin korunmasını ifade eder (Nizami ve Prasad, 2017). Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de işverenler, işçilerinin güvenlik ve sağlıklarından sorumlu tutulmuş ve işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Bu bağlamda Türkiye’de 30.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’yla işverenlerin bu husustaki sorumlulukları düzenlenmiştir. Diğer yandan işçi sağlığı ve güvenliğinde tek sorumluluk işverende değildir. İşçilerde işverenler gibi işçi sağlığı ve güvenliği açısından alınan önlemlere uymakla yükümlüdürler.

İnşaat iş kolu doğası gereği tüm dünyada olduğu gibi en tehlikeli işkollarının başında gelmekte ve sıklıkla bu iş kolunda iş kazaları yaşanmaktadır. Ancak burada iş kolunun doğası itibariyle tehlikeli olduğunu ileri sürerek iş kazalarının sebeplerini bununla açıklamak kolaycılıktır. İşçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin insana yakıştır işe uygun şekilde olmadığı inşaat iş kolunda örneğin maliyet gerekçesiyle işçi sağlığı ve güvenli eğitimleri sıklıkla göz ardı edilebilmektedir. Oysaki Türkiye’de inşaat iş kolunda gerçekleştirilen yakın tarihli bir araştırmada inşaat iş kolunda işçilere verilen güvenlik eğitiminin onların güvenli davranış sergilemeleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Aca ve Akdamar, 2022b). Belirtelim ki, işverenler işçi sağlığı ve güvenliği alanında alınan önlemleri maliyet unsuru olarak görmekte ve bu alandaki yükümlülüklerinden kurtulmak için yollar aramaktadırlar. İşçi sağlığı ve güvenliğinin genelde kâğıt üstünde kaldığı inşaat iş kolunda işverenler, örneğin asıl işi bölümlere ayırarak alt işverenlere işi devretmesi ve bu yolla yükümlülükten kurtulmaya çalışmaları sıklıkla tercih ettikleri bir yöntem olabilmektedir. Alt işverenler kendilerine verilen işi daha az maliyetli hale getirebilmek için işçilere çalışma esnasında sağlanması gereken baret, eldiven, iş güvenliği ayakkabısı, reflektörlü yelek, emniyet kemeri, kaynak işleri için koruyucu gözlük gibi araç gereçleri sağlamaktan kaçınabilmektedirler. Ancak işçi sağlığı ve güvenliği sadece buna da indirgenmemedir. İşçi sağlığı ve güvenliği önlemleri bunun çok ötesindedir. Bir kere Türkiye işçi sağlığı ve güvenliği kültürü gelişmiş bir ülke değildir. Bu anlamda daha önce de belirtildiği gibi inşaat iş kolu kayıt

dışı çalışmanın en yaygın olduğu işkollarının başında gelmekte ve işçi iş kazası geçirdiğinde işveren sorumluluktan kaçınabilmektedir. Diğer yandan iş kazaları sayı bakımından eksik bir şekilde istatistiklere yansımaktadır. İş kazalarının sayıca da perdelendiği inşaat iş kolunda işçiler çoğunlukla insana yakışmayan bir çalışma ortamında istihdam edilmektedirler. Eksik verilere rağmen inşaat iş kolunun insana yakışır işlere yakışmayan doğası iş kazası istatistiklerine yansımakta ve SGK verilerine göre iş kazalarında başı çeken işkollarının başında gelmektedir.

Tablo 3. İnşaat İş Kolunda Meydana Gelen İş Kazaları

Yıllar	İş kolundaki iş kazaları sayısı	İnşaat iş kolunda iş kazalarının toplam iş kazalarına oranı (%)	Tüm iş kollarında meydana gelen iş kazalarının toplamı
2010	6437	10,23	62903
2011	7749	11,19	69227
2012	9209	12,29	74871
2013	26967	14,05	191389
2014	29699	12,06	221366
2015	33361	13,81	241547
2016	44552	15,92	286068
2017	62802	17,46	359653
2018	77157	17,90	430985
2019	47701	11,29	422463
2020	44304	11,52	384262
2021	58107	11,36	511.084

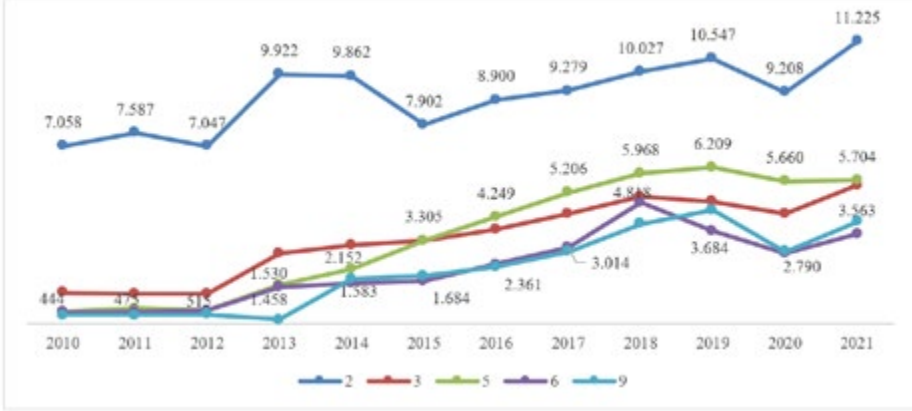
Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu verilerinden hareketle yazar tarafından derlenmiştir.

İnşaat iş kolundaki iş kazalarının tüm işkollarına oranı ortalama %13,25 civarındadır. İnşaat iş kolunda iş kazaları yıllar içinde genel olarak artış eğilimi içinde olmuştur. Belirtelim ki, iş kollarında istihdam edilen işçi sayısını esas almadığımızda en fazla iş kazası yaşanan iş kolları içinde inşaat iş kolu 2010-2021 yılları aralığında imalat ve maden iş kollarının ardından 3. sırada yer almıştır. İşçi sayılarına göre yüz binde iş kazalarında ise bir basamak daha gerilmiş; su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetlerinin ardından (2019, 2020, 2021 yılları hariç; bu üç yılda 5. sırada yer almıştır)¹³ dördüncü sıraya yerleşmiştir.

13 2019 ve 2021 yılları arasında işçi sayılarına göre yüz binde iş kazası bakımından inşaat işkolu “konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyeti” işkolunun gerisine düşmüştür. Bu durumun Kovid-19 pandemisinin yarattığı ekonomik daralmanın inşaat işkolu daha fazla etkilemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Aşağıdaki grafikten yıllar itibariyle işçi sayısına göre en fazla iş kazasının yaşandığı 5 iş kolu takip edilebilir.

Grafik 2. Seçili İş Kolları Bazında Yüz Bin İşçi Başına İş Kazası Sayısı*



***Seçili İş Kolları:** 2- Madencilik ve Taş Ocakçılığı; 3- İmalat; 5- Su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri; 6- İnşaat; 9- Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyeti.

Kaynak: SGK verilerinden hareketle hazırlanmıştır.

Yukarıda da belirtildiği gibi inşaat iş kolu yüz binde iş kazası oranı bakımından en çok iş kazasının yaşandığı iş kolları bakımından genel olarak 4. sırada yer almaktadır. Belirtelim ki SGK istatistikleri incelendiğinde 2010-2021 yılları arasında işçi sayıları bakımından iş kazalarında yıllar itibariyle maden iş kolu hep ilk sırada yer almıştır. Bazı yıllar imalat sektörü bazı yıllarsa su temini ve kanalizasyon ikinci sırada olmuştur. Benzer bir sıralama inşaat iş kolu ve konaklama ve yiyecek hizmetleri için geçerlidir. Zira yıllar içinde bazı yıllar inşaat iş kolu 4. sırada yer alırken bazı yıllar 5. sırada yer almıştır. Ancak genel olarak 2010-2021 yılları arasında işçi sayıları bakımından iş kazaları sıralamasında inşaat iş kolunun dördüncü sırada yer aldığını söyleyebiliriz (www.sgk.gov.tr).

Ölümlle sonuçlanan iş kazalarında iş kollarında istihdam edilen işçi sayıları esas alınmadığında inşaat iş kolu ilk sırada yer alır. İnşaat iş kolunda yıllar itibari ile ölümlle sonuçlanan iş kazalarının sayısı tablodan da takip edilebilir.

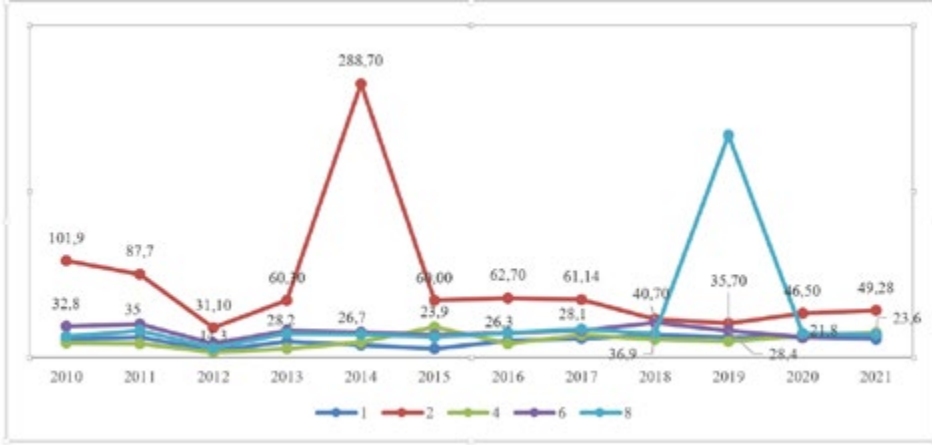
Tablo 4. İnşaat İş Kolunda Ölümle Sonuçlanan İş Kazaları

Yıllar	İş kolundaki iş kazaları sayısı	İnşaat iş kolunda iş kazalarının toplam iş kazalarına oranı (%)	Tüm iş kollarında meydana gelen iş kazalarının toplamı
2010	475	32,20	1454
2011	570	33,33	1710
2012	256	34,36	745
2013	521	38,30	1360
2014	501	30,81	1626
2015	473	37,77	1252
2016	496	35,50	1.405
2017	587	35,94	1633
2018	591	38,35	1541
2019	368	32,08	1147
2020	347	28,18	1231
2021	386	27,93	1382

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu verilerinden derlenmiştir.

Türkiye’de yıllar içinde ölümle sonuçlanan iş kazalarının ortalama % 34’ü inşaat iş kolunda yaşanmıştır. Bunun anlamı her gün iş kazası sebebiyle hayatını kaybeden beş işçinin ortalama ikisi inşaat iş kolunda çalışmaktadır (MMOB, 2020). SGK istatistik yıllıkları incelendiğinde, bu sektörde yüksekte düşmeye bağlı ölümler, ölümlü kazalarda ilk sırayı almaktadır. Örneğin kış aylarında soğuyan havayla birlikte buzlanma ve buna bağlı olarak yüksekte çalışmalarda en ufak bir denge kaybı işçilerin hayatına mal olabilmektedir. Benzer durum yaz aylarında havanın aşırı ısınmasından dolayı da yaşanabilmekte; sıcak hava işçinin denge kaybı yaşamasında bir etken olabilmektedir. Diğer yandan inşaat iş kolu, ölümle sonuçlanan iş kazalarının en yoğun yaşandığı ilk beş iş kolunda yer almaktadır. Aşağıdaki grafikten ölümle sonuçlanan iş kazalarının en fazla yaşandığı beş iş kolu takip edilebilir.

Grafik 3. Seçili İş Kolları ve İnşaat İş Kolunda 100.000 İşçi Başına Ölümle Sonuçlanan İş Kazası Sayısı*



***Seçili İş Kolları:** 1. Tarım, orman ve balıkçılık; 2. Madencilik ve Taş Ocakçılığı; 4. Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı; 6. İnşaat; 8. Ulaştırma ve depolama

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu verilerinden derlenmiştir.

İnşaat iş kolu 2015, 2017, 2020 ve 2021 yılları hariç işçi başına ölümlü iş kazalarında ikinci sırada yer almıştır. 2015 ve 2017’de üçüncü sıraya, 2020 ve 2021’de ise dördüncü sıraya düşmüştür.

Diğer yandan inşaat iş kolunda 2019’dan itibaren hem iş kazalarında hem de ölümle sonuçlanan iş kazalarında bir düşüş yaşanması bu iş kolunda insana yakışır iş ortamlarının yavaş yavaş oluşturulduğu bir izlenimi yaratabilir. Ancak düşüşlerin arkasında Kovid-19 pandemisinin yarattığı ekonomik durgunluk vardır. Bilindiği gibi ekonomik durgunluk ortamlarından en çok etkilenen iş kollarının başında inşaat iş kolu gelir. Bu anlamda Kovid-19 pandemisinden kaynaklanan ekonomik kısıtlamalar inşaat iş kolunu etkileyerek iş ve üretim hacminde daralmalara yol açmış ve buna bağlı olarak da hem iş kazalarının hem de ölümlü sonuçlanan iş kazalarının sayısında düşüşler yaşanmıştır. Ayrıca bu durum insana yakışmayan işlerin tespiti için en gerekli göstergelerden biri olan doğru istatistik tutma problemini ve kayıt dışılığı da gündeme getirmektedir. Bu iki durum verilerin olması gerekenden çok altında açıklanmasıyla sonuçlanmaktadır.

Ayrıca inşaat iş kolunda çalışan işçiler normal koşullarda kırsal kesimlerde yaşıyorlarsa ya da bu işi yapmak üzere bir başka şehre göç etmişlerse bu işçilerin kalma sorunu da gündeme gelmektedir. Genelde küçük ve orta ölçekli inşaat şantiyelerinde bu sorun işçilerin inşa ettikleri binaların katlarında kalarak çözüme kavuşturulmaktadır. Daha büyük ölçekli inşaat şantiyelerinde ise bunun yerini çadır ya da prefabrikte evler almaktadır. İşçilerin 24 saat yaşam alanına dönüştüğü bu alanlarda barınma sorununa (örneğin rutubetten kaynaklı bu barınma yerlerinde böcekler önemli sorunlardan biri olabilmekte) yetersiz beslenme, duş olanaklarının ve lavaboların uygun hijyen koşullarından uzak olması gibi unsurlar eklenerek işçilerin sağlığını tehdit etmektedir. Dolayısıyla inşaat iş kolu birçok bakımdan işçi sağlığı ve güvenliği açısından insana yakışmayan işlere dönüşmektedir.

4. Çalışma Süresi-Boş Zaman Dengesi

Smith ve Zagelmeyer (2010: 393) çalışma süresini, iş yerlerinde çalışanların çalıştığı saatler olarak tanımlamaktadır. Akademik yazın, çalışma yaşamında yer alan herkes için çalışma süresinin önemli olduğu noktasında fikir birliği içindedirler (Kossek vd., 2014). Zira çalışma süresi, çalışılan süre-dinlenme ve boş zaman dengesini belirleyerek kişilerin yaşam önceliklerini, değer ve hedeflerini şekillendiren bir unsura dönüşür (Haar vd., 2014; Kossek vd., 2014).

Türkiye, ortalama çalışma sürelerinin en yüksek olduğu ülkeler arasında yer alır (Eurostat, 2022). Her iş kolunda önemli bir mesele olan çalışma süresi, özellikle bedensel ve ruhsal yıpranmanın ve buna bağlı olarak ortaya çıkan yorgunluk ve dikkatsizliğin büyük bir risk etmenine dönüştüğü inşaat iş kolu gibi iş kolları için çok daha mühimdir (Kulaksız, 2011, Bayrak, 2018). Türkiye’de inşaat iş kolunda haftalık çalışma süresi 50 saati aşmaktadır (Eurostat, 2022). Bu iş kolu yukarıda detaylandırıldığı gibi iş kazalarının en yaygın olduğu iş kollarından biridir ve çalışma süresinin uzun olması iş kazalarını tetikleyici bir unsur; Emuza (2017: 330), uzun çalışma süresinin çalışanların güvensiz davranışlarına katkıda bulunduğunu ileri sürer-olabilmektedir. İnşaat iş kolu doğası gereği yaz aylarında istihdam hız kazanmakta ve mevsimsel iş hacmine bağlı olarak belirli bir sürede işi bitirme hedefiyle çalışma süreleri 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki haftalık 45 saatlik yasal çalışma sürelerinin üstüne çıkabilmektedir. Dönemsel olarak alınan işleri zamanında bitirme, iş baskısını beraberinde getirmekte ve bu durum günde 7,5 saati aşan ve hatta haftalık izinlerin kullanılmadığı çalışma şekillerine dönüşebilmektedir. Diğer yandan bu durum işlerin arttığı

dönemlerde artan işçi talebinden de kaynaklanmaktadır. İşçiler, işlerin yoğun olduğu ve kendilerine ihtiyacın arttığı dönemi daha iyi değerlendirme ve bu yolla daha fazla para kazanma hedefiyle de uzun süreler çalışmayı tercih edebilmektedirler. Oysaki, insana yakışır işin zaman ve işten uzak durma durumunun bir göstergesi olan ve çalışma süresine bağlı olarak şekillenen (Haar vd., 2014) dinlenme boş zaman dengesinin işçilerin refahı bakımından önemli etkilerinin olduğu kabul edilir (Lyness ve Judiesch, 2014). Esasında çalışma süresi insana yakışır işin çeşitli yönlerinin yararlı bir göstergesidir. Çalışma süresinin uzunluğu iş ve yaşam arasındaki dengeyi bozmasının yanı sıra (Moyo vd., 2019) fiziksel ve zihinsel sağlık için bir tehdittir. Çalışma süresinin uzunluğu genelde yetersiz ücret elde edildiğine de işaret eder. Ayrıca çalışma süresi uzunluğunun verimliliği düşürücü bir etkisi de vardır (Anker vd., 2003). Normal çalışma süresi ile aynı olumlu sonuçları çağrıştırmayan ve atipik çalışma süresi düzenlemelerini çağrıştıran (Moyo vd., 2019) uzun çalışma süresine hangi gerekçeyle başvurulursa başvurulsun bu durum işçilerin yaşamlarında yön verme de özgürlük eksikliğini de beraberinde getirmektedir (Kanaganayagam ve Ogunlana, 2008, Arun, 2016). Bu ise kişinin yaşam kalitesinin ifadesi olan sosyal refahını etkiler. Çalışma süresi-dinlenme ve boş zaman arasında bir dengenin olması halinde kişiler hayatlarından daha fazla memnuniyet duyarlar (Ferguson vd., 2012; Haar vd., 2014; Nizami ve Prasad, 2017). Bu anlamda iş-yaşam dengesini sağlayan insana yakışır iş, tüm çalışanların yeterli boş zamana sahip olma hakkını içermelidir. İnşaat iş kolunda boş zaman, nadiren zevk alınan bir lükstür (International Institute for Labour Studies, 2006). Belirtelim ki çalışma süresi-boş zaman dengesinin bozulması inşaat iş kolu bakımından insana yakışır işe yakışmayan bir başka sorunu daha gündeme getirmektedir. ILO zorla çalışmaya ilişkin olan 29 sayılı sözleşmesinde inşaat iş kolundaki işleri, işçileri ‘uzunca bir süre iş yerinde kalmaya mecbur bırakan’ işler şeklinde tarif etmiştir. Ayrıca ILO zorla çalıştırmaya yönelik bazı raporlarında inşaat iş kolunu en fazla kaygı yaratan iş kolları arasında saymıştır (Kılıç, 2015).

Çalışma süresi-boş zaman arasındaki denge boş zaman lehine değişimlerde de bozulmaktadır. İnşaat iş kolu daha önce de ifade edildiği gibi belirli aylarda yükselişe geçen bir iş hacmine sahiptir ve özellikle kış koşullarının sert olduğu doğu illerinde ya da kış aylarının sert yaşanması halinde Türkiye’nin herhangi bir ilinde inşaat iş kolunda kış aylarında işler durma noktasına gelmektedir. Bu inşaat işçilerinin kış aylarında başka bir iş bulup çalışmadıkları takdirde işsiz kalmaları anlamına gelmektedir. Boş zaman lehine değişen bu süreçte esasında insana yakışır iş kavramı bakımından bir sorundur. İnsana yakışır işin bir yönü istikrarlı istihdamdır. İstikrarlı

istihdam bir yıldaki çalışma süresinin makul ölçülerde günlere dağılımı şeklinde kavramsallaştırıldığında, çalışma süresinin orantısız dağılımı ile ortaya çıkan bir istihdam istikrarsızlığı söz konusu olmaktadır. Bu durum bir taraftan işçinin kendisini ve varsa ailesini geçindirmek için gereken ücretten yılın belli dönemlerinde mahrum kalmasına, bir taraftan da işçinin işsiz olmaktan kaynaklı sosyal refahında farklı şekillerde bozulmalara yol açar. Örneğin işçi, çalışma yaşamında yer alamadığı için stres yaşayabilir ya da çalışmadığı dönemlerde ailesinin giderlerini karşılamada zorlandığı için aile içi sorunlar yaşanabilir. İşçinin çalışmadığı dönemde kendisinin ve ailesinin sağlık hizmetlerinden tamamen ya da kısmen yararlanamaması gibi durumlar da gündeme gelebilir. Esasında belirli bir süre bile olsa işsiz kalmanın yarattığı sorunlar listesi uzundur ve bu sorunların her biri işçinin yaşamına olumsuz yönde etki ederek çalışma süresi-boş zaman dengesini bozarak sosyal refahına farklı yollardan olumsuz bir şekilde etkide bulunur ve bunların hepsi insana yakışmayan işlerin bir özelliği olarak somutlaşır.

5. İşçinin Refahına Yönelik Uygulamaların Eksikliği

Refah kavramı şemsiye bir kavram olup en genel anlamıyla kişilerin hem maddi hem de maddi olmayan ihtiyaçlarını içerir. Bu yönüyle kişisel refahı; kişinin hayatında tatmin sağlayıcı süreçler ve bu süreçleri harekete geçiren dışsal koşulların belirli seviyede olması şeklinde kavramsallaştırılabilir (Greve, 2008). Bu bağlamda iş yaşamı ile bağlantılı olacak şekilde; istikrarlı ve güvenceli bir işe erişim, bu iş karşılığında yeterli ücret ve ücrete bağlı hakların sağlanması, çalışma ortamının güvenli olduğu inancı ile işi yürütebilme, boş zaman aktiviteleri sağlayan, işçinin kendisini ve yeteneklerinin gelişimini sağlayan bir işe sahip olma, yapılan işten tatmin ve iş aracılığıyla kendini gerçekleştirerek farklı toplumsal süreçlerde yer alarak yaşamdan memnun olma gibi farklı süreçler kişisel refah belirleyicileri arasında sıralanabilir. Esasında mevcut kavramsallaştırma şunu göstermektedir; kişinin refahı bir bileşen gibi hayattaki farklı farklı unsurların bir araya gelmesi ile oluşur ve bu oluşumda iş yaşamı önemli bir yere sahiptir. Bu anlamda insana yakışır işe erişim işçinin sosyal refahının temel belirleyicilerinden biridir. Diğer yandan işçinin refahını bu şekilde iş yaşamıyla bağlantılı kavramsallaştırmanın sunduğu birtakım pratikler de vardır: Mevcut kavramsallaştırma, çalışma içinde ele alınan insana yakışır işlerde olması gereken unsurları bir bütün şeklinde birbiriyle olan bağlantısını bazı noktalar açısından öz bir biçimde yeniden ele alarak bu unsurların birbirleriyle olan bağlantılarını belirginleştirmeye de imkân vermektedir. Arıca bu şekildeki bir kavramsallaştırma, çalışma içinde ele alınmayan “işin bir anlam ifade

etmesi, yetenek geliştirici olması, işçinin değerleriyle uyumlu olması ve işçinin iş aracılığıyla kendini gerçekleştirmesi” hususlarına da yer verme fırsatı sunmaktadır.

İşçinin sosyal refahı açısından iş güvenliğinin olduğu istikrarlı bir istihdam, yoksulluktan kurtulmanın en iyi yoludur. İnşaat iş kolu, özellikle eğitimsiz ve yoksul kesim için çok yüksek bir istihdam yaratma potansiyeline sahiptir. Bununla birlikte dış kaynak kullanımı ve geçici işe alma gibi işgücüne ilişkin yaygın uygulamalar, inşaat iş kolunda koşullarının kötüleşmesine yol açmaktadır. İnşaat iş kolunda istihdam, bazı durumlarda «insana uygun» olmayan ve sadece ucuz emeğin sömürüldüğü bir istihdam şekline dönüşebilmektedir (Kanaganayagam ve Ogunlana, 2008). Bu sömürü, kısa süreli sözleşmeler, ucuz emek kullanımı, sosyal hakların farklı yollardan gaspı, çalışma ortamı koşulları ve çalışma süreleri gibi farklı farklı unsurların bir araya gelmesiyle çok yönlü ve sistematik bir şekilde gerçekleşerek bir taraftan inşaat iş kolu işçilerinin refahının bir taraftan da inşaat iş kolunda insana yakışır işlerin altını oymaktadır. İnşaat işçileri, istihdamda adil muamelenin olmadığı, iş ve aile yaşamını bölen, işyerinde istikrar, yaşam koşullarının ve güvenliğin ihmal edildiği “kirli, zor ve tehlikeli” bir ortamda tercihten ziyade bir zorunluluktan çalışmaktadırlar (Mitullah ve Wachira, 2003).

Yukarıdaki paragrafta da belirtilmeye çalışıldığı gibi işçi refahı kavramı, yaşam kalitesini vurgular. Bu, iş yerindeki ve dışındaki faktörler arasındaki ilişki ile işçilerin gelişme ve tam potansiyellerine ulaşma arzusu tarafından yönlendirilen refah yetkinlik gelişimini de içerir (Arun, 2022; Schulte vd., 2022). Bu bağlamda işçinin iş yaşamındaki refahının sağlanmasının işçinin yaşamında geniş bir etkisi vardır. Örneğin çalışma içinde vurgulanan şantiye alanları içinde barınma ve bundan kaynaklanan sorunlar çalışanların iş ve yaşam memnuniyetine olumsuz yönde etki ile sonuçlanacaktır. Şantiyelerde dinlenme, yıkanma, yeme içme, yatma kalkma gibi tesislerin insan onuruna yakışır şekilde sağlanması (March, 2009) inşaat iş kolundaki işçilerin hem işteki refahına hem de hem de iş dışındaki refahını etkileyerek yaşam kalitesine etki eder. İşçilerin refahının ihmal edilmesi, emekçileri yalnızca ‘üretim maliyeti’ olarak gören inşaat iş kolunun doğasından kaynaklanıyor olabilir. Maliyetleri düşürmek ve karı maksimize etmek çoğu zaman inşaat iş kolunun amacı olmuştur ve işçi refahı çoğu zaman ihmal edilmektedir (International Labour Organization, 2001).

İşçilerin refahının hemen hemen her açıdan göz ardı edildiği inşaat iş kolunda işler işçiler için kendileri için bir anlam ifade eden işler olmaktan da çıkmaktadır. Zira bir işte anlam, ancak toplum yanlısı, ahlaki ve demokratik eğilimleri içeren iş yeri yapısı ve işyerinde uygulama kriterlerinde belirleyici olan kurumsal değerlerin var olduğu çalışma ortamlarının bir parçası olarak artar (Schnell vd., 2013). Bu anlamda değer ifadesinin de kavramsallaştırılmasına ihtiyaç vardır. Bu çalışmanın doğasına uygun olarak değerler; iş yerleri açısından, iş yerinde çalışan kişilerce paylaşılan, iş yerinde işçilerin davranışlarına etki ederek onları yönlendiren, bir iş yerinin kendisi ve çevresince kabul gören norm ve inançlar bütünü şeklinde kavramsallaştırılabilir. Bir işçi çalışma ortamına kendi sahip olduğu değerlerle girer. Mevcut çalışma ortamında paylaşılan değerler işçinin değerleriyle ne derece uyuyorsa o kadar işe yönelik bir içsel bütünleşme elde edilir (Sığırı, 2007; Güleriyüz ve Aydınlatan, 2020). Ancak inşaat iş kolunda genel olarak kabul gören ‘temel değer’ -daha önce de vurgulandığı gibi- emek sömürüsüne dayalı, maliyeti düşürme odaklı bir anlayışla işlerin yürütümünü sağlama gibi görünmektedir. Esasında bu durum Türkiye’de inşaat iş kollarında işlerin kalitesinin de düşük olduğu izlenimi de uyandırmaktadır. Bunun hem işçiye hem de işverene getirdiği sonuçlar vardır. Ariza-Montes vd., (2019) yüksek kaliteli işi/işleri; işçilerin çalışma koşullarını iyileştiren, işçilerin yetenek ve beceri gelişimini kolaylaştırarak işçinin refahını destekleyen, iş yerinde verimlilik artışı sağlayan, ekonomik rekabete katkıda bulunan ve bireysel ve toplumsal gelişimi teşvik edici özellikleri içinde barındıran işler şeklinde kavramsallaştırmıştır. Burada yüksek kaliteli işlerle insana yakışır işe işaret edilmekte ve kavramsallaştırma yapılırken önemli bir hususa da işaret edilmektedir; insana yakışır işleri oluşturma sadece işçilere bir getiri sağlamakla kalmaz işveren açısından da olumlu sonuçlar doğurur. Nitekim akademik yazında örneğin inşaat iş kolundaki işçilerin çalıştığı şantiye alanlarına yönelik iyileştirmelerin bir taraftan işçilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını sağlarken bir taraftan da bunun işyeri açısından daha üretken işlerle sonuçlanacağı ileri sürülmekte ve yapılan ampirik çalışmalarla bu doğrulanmaktadır (Mincks ve Johnston, 2004; March, 2009; Obiozo ve Smallwood, 2015; Sarode ve Shirasath, 2012; Abrey ve Smallwood, 2014; Naoum 2016; Aboagye-Nimo ve Emuze, 2017; Aca ve Akdamar, 2022b). İnşaat projelerinin en önemli paydaşlarından biri inşaat işçileridir. Bu anlamda işverenlerin işçilerin refahlarını iyileştirici, geliştirici bir iş sunmaları hem kendileri için hem de işçilerin refahı için gereklidir. Ancak Türkiye’de inşaat iş kolunda genel olarak işverenlerin bu şekilde bir algıya sahip olmadığı bu iş kolundaki işlerin görünümünden anlaşılmaktadır. Diğer

yandan inşaat iş kolunda işçilerin refahına yönelik tehditler çok yönlüdür. Yapılan araştırmalar resmi eğitim aracılığıyla, çalışanların yaptığı işe karşı istekliliğini artırdığını ortaya koymaktadır. Ancak inşaat işçilerine resmi eğitim verilmesinin önünde, endüstrinin parçalanmış ve gelişigüzel doğası gibi engeller mevcuttur. İşçileri periyodik olarak çalıştırıp diğer zamanlarda onları işten çıkaran ve maliyetleri önlemek için geçici işçilere bağımlı olan iş yerleri, geçici işçilerin eğitimi için harcama yapmaya hazır değildir. Öte yandan işçilerin eğitimlerinin maliyetini karşılamaları da mümkün değildir. Bu durum Türkiye için de benzerdir. Gelişmekte olan ülkelerden biri olan Türkiye’de diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi iş yaşamına yönelik beceriler iş başında enformel eğitim yoluyla verilmektedir. Oysaki karmaşık inşaat tekniklerinin artık kullanıldığı inşaat iş kolunda örneğin bu şekildeki bir eğitimin işçi sağlığı ve güvenliğini garanti etmeyeceği açıktır. Ayrıca inşaat iş kolunda istihdam edilen işçilerin eğitim ve vasıf düzeyleri de göz önünde bulundurulunca bu şekildeki bir eğitimin işçilerin ücretlerinde ve diğer istihdam koşullarında iyileştirme sağlamayacağı aşikardır. Bunlara ek olarak iş kalitesi ve üretkenlik de enformel eğitim yoluyla öğrenilen becerilerle elde edilemez (Kanaganayagam ve Ogunlana, 2008). Bu anlamda çalışma içindeki diğer unsurlarla birlikte değerlendirildiğinde inşaat iş kolundaki işler aracılığıyla işçilerin kendini gerçekleştirmeleri de pek mümkün görünmemektedir.

SONUÇ

Çalışma ile inşaat iş kolunda insana yakışır işe yönelik tehditleri mikro göstergelerden hareketle değerlendirmiş ve inşaat iş kolunda Duffy vd.’nin (2016, 2017) insana yakışır işe ilişkin mikro göstergeleri kullanılarak -beş bölümde- inşaat iş kolunda insana yakışır işlere neden erişilemediği resmedilmiştir. Kayıt dışı çalışmaların ve alt işveren uygulamalarının yaygın olduğu inşaat iş kolunda insana yakışır işlerin oluşumunda çok yönlü engellerin olduğu ve esasında bu engellerin birbiri ile bağlantılı olduğu çalışma içinde gösterilmeye çalışılmıştır. Sosyal güvenlikten, sosyal korumaya, onurlu bir çalışma ortamından onurlu bir yaşama uzanan yelpazede inşaat iş kolu sınıfta kalmaktadır. İş güvencesi hükümleri dışında kalarak iş güvencesizliğin yaygın hal aldığı, ücret ve ücrete bağlı hakların sömürüye açık olduğu, güvenli çalışma koşulları yetersizliğiyle işçilerin sağlık ve vücut bütünlüklerinin tehdit altında kaldığı, çalışma ve boş zaman dengesinin uzun saatler çalışma ya da dönemsel olarak iş kaybetme şeklinde git gel bir çizgide ilerlediği ve işçilerin refahının her yönden göz ardı edildiği inşaat

işkolunda insana yakışır işlere erişim bu koşullarda altında pek mümkün görünmemektedir. İnşaat iş kolundaki işler sosyal adalet mekanizmalarını devre dışı bırakarak insan onuruna yakışmayan işler görünümü arz etmektedir. Dolayısıyla bu iş kolundaki işler insan ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak görünmektedir.

KAYNAKÇA

Aboagye-Nimo, E. ve Emuze, F. (2017). “Construction Safety through Housekeeping: The Hawthorne Effect”, Proceedings of Joint CIB W099 and TG59 International Safety, (ed. Emuze, F.A. ve Behm, M.), ss.285-295, **Health and People in Construction Conference**, 11-13 June 2017, Cape Town, South Africa.

Abrey, M. ve Smallwood, J.J. (2014). “The Effects of Unsatisfactory Working Conditions on Productivity in the Construction Industry”. Selected papers from Creative Construction Conference 2014. **Procedia Engineering**, c.85, ss.3-9.

Aca, Z. ve Akdamar, E. (2022). “Güvenlik Önceliğinin, Güvenlik İletişiminin ve Güvenlik Eğitiminin Güvenli Davranış Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: İnşaat Sektöründe Uygulamalı Bir Araştırma”. **Çalışma ve Toplum**, 2(73), ss.1075-1104.

Aca, Z. ve Akdamar, E. (2022). “Türkiye’de İnsana Yakışır İş: Bağlam, Kavramsallaştırma ve Değerlendirme: Bir Alan Araştırması”, **Journal of Management and Economics Research**, 20(1), ss.271-291.

Aguinis, H. (2011). “Organizational Responsibility: Doing Good and Doing Well”, **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, (ed. Shelton Zedeck), ss.855–879, c.3, Maintaining, Expanding and Contracting the Organization). Washington, DC: American Psychological Association.

Anker, R., vd. (2003). “Measuring Decent Work with Statistical Indicators”. **International Labor Review**, 142(2), ss. 147-178.

Ariza-Montes, A., vd. (2019). “Decent Work As a Necessary Condition for Sustainable Well-Being, A Tale of Pi(İ)Gs and Farmers”. **Sustainability**, 11(1051).

- Arun, M. O. (2017). “Bir Sosyal Sorun Olarak Yoksulluk”, **Sosyal Sorunlar**, (ed.Yener Şişman), ss: 86-117, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Arun, M. O. (2022). “Three Flaws in One Justification-A Critical Examination of Nussbaum’s Reasoning Behind Her List of Capabilities”, **The Journal of Humanity and Society**, 12(2). ss.1-24.
- Arun, M.O. (2016). “Yapabilirlikler Yaklaşımı ve Değerli Yapabilirliklerin Tanımlanması Sorunsalı Yanlış Bilinç Mi, Yapısal Eşitsizlikler Mi?”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, c.16, ss.9-24.
- Bayrak, S. (2018). “İnsana Yakışır İş Kavramı Bakımından Türkiye’de İnşaat Sektörünün Genel Görünümü”, **Çalışma ve Toplum**, 3(58), ss.1531-1554.
- Blustein, D.L (2008). “The Role Of Work in Psychological Health And Well-Being: A Conceptual, Historical, and Public Policy Perspective”, **American Psychologist**, 63(4), ss. 228-240.
- Blustein, D.L., vd. (2016). “Decent Work: A Psychological Perspective”, **Frontiers in Psychology**, 7(407).
- Burchell, B., vd. (2013). “The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates”, **Cambridge Journal of Economics**, c.38, ss. 459–477.
- Carr S.C., vd. (2011). **What is the Evidence of the Impact of Increasing Salaries on Improving the Performance of Public Servants, Including Teachers, Doctors/Nurses, and Mid-level Occupations, in Low- and Middleincome Countries: Is It Time to Give Pay a Chance?** London: EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London.
- Carr, S.C., vd. (2016). “The Living Wage: Theoretical Integration and An Applied Research Agenda”, **International Labour Review**, 155(1), ss.1-24.
- Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2021). **Yıllık Ekonomik Rapor 2021**, Ankara: Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı.

- Duffy, R. D., vd. (2016). “The Psychology of Working Theory”. **Journal of Counseling Psychology**, 63(2), ss.127–148.
- Duffy, R. D., vd. (2017). “The Development and Initial Validation of the Decent Work Scale”. **Journal of Counseling Psychology**, 64(2), ss.206–221.
- Emuze, F. (2017). “The Human Contribution to Unsafe Construction Acts and Conditions in the Central Region Of South Africa”, **Proceedings of the 33rd Annual Association of Researchers in Construction Management (ARCOM) Conference**, (ed. Chan, P.W. & Neilson, C.J), ss. 330-339, 4-6 September 2017, Fitzwilliam College, Cambridge, UK.
- Eurostat (2022). Average Number of Usual Weekly Hours of Work in Main Job, by Sex, Age, Professional Status, Full-Time/Part-Time and Occupation, Erişim: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewhuis&lang=en (Erişim Tarihi: 20 Ekim 2022).
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. ve Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), ss.299–307.
- Greve, B. (2008). “What is Welfare?”, **Central European Journal of Public Policy**, 2, No, 1, ss.50-73.
- Güleryüz, E. A. (2020). “Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişi, Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, **Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, 6(19), ss. 51-78.
- Gültekin-Karakaş, D., Yusufi, F. ve Hisarcıklılar, M. (2021). “Türkiye İnşaat Sanayii Çalışma Standartlarının Sektörel Gelişim Üzerinden Değerlendirilmesi”, **Mülkiye Dergisi**, 45(1), ss. 191-230.
- Haar, J. M., vd. (2014). “Outcomes of Work–Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures”. **Journal of Vocational Behavior**, 85(3), ss.361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>.
- International Institute for Labour Studies. (2006). Pedagogical Materials on Decent Work. (Electronic version) Geneva: ILS.

- International Labour Organization (1999). **Decent work: Report of the Director-General**, International Labour Conference, 87th Session, Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization (2001). **The Construction Industry in the Twenty-First Century: Its Image, Employment Prospects and Skill Requirements**, Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization (2008). ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 10 June, Geneva. Erişim: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf (Erişim Tarihi 21 Eylöl 2021).
- International Labour Organization (2011). **Decent Work Indicators: Guidelines for Procedures and Users of Statistical and Legal Framework Indicators**, Erişim:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms_229374.pdf (Erişim Tarihi: 21 Eylöl 2021).
- Işık, E., vd. (2018). “Cross-Cultural Validation of the Turkish Version of the Decent Work Scale”, **Journal of Career Assessment**, 27(3), ss.471-489.
- Kalleberg, A.L. ve Vallas, S.P. (2018). “Probing Precarious Work: Theory, Research and Politics”, A.L. Kalleberg ve S.P. Vallas (Eds.) **Precarious Work: Causes, Characteristics, and Consequences**, ss. 1-30.
- Kanaganayagam, R. ve Ogunlana, S. (2008). “Making Construction Employment Decent Work: Dynamic Modelling of Workers’ Willingness to be Employed in the Industry”, **CIB W107 Construction in Developing Countries International Symposium “Construction in Developing Countries: Procurement, Ethics and Technology”**, 16 – 18 January 2008, Trinidad & Tobago, W.I.
- Kart (2016). “İstihdam İlişkilerinin Taşeronlaşmış Formları ve“Aracı” Aktörleri: İnşaat Sektöründe Ustabaşılar”, **Gaziantep University Journal of Social Sciences**, 15(2), ss.225-251.
- Kılıç, C. (2015), “150 Milyar Dolarlık Modern Köleler”, <http://www.milliyet.com.tr/150-milyar-dolarlik-modern-koleler/ekonomi/ydetay/2080891/default.htm>, (21.03.2016).

- Koçak, H. (2013). “İnşaat İşkolunda İstihdamın Yapısı Ve Emek Rejiminin Özellikleri”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, c.47.
- Kossek, E. E., Valcour, M., ve Lirio, P. (2014). “The Sustainable Workforce: Organizational Strategies for Promoting Work–Life Balance and Well-Being”, **Wellbeing: A Complete Reference Guide**, (ed. Peter Y. Chen ve Cary Cooper), (ss. 295-318), Volume III, Work and Wellbeing, Wiley-Blackwell.
- Kulaksız, Y. (2011), **Çalışma Sürelerinin İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Üzerine Etkileri**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/edud_29, (03.03.2016).
- Lyness, K. S. ve Judiesch, M. K. (2014). “Gender Egalitarianism and Work–Life Balance for Managers: Multisource Perspectives in 36 Countries”, **Applied Psychology**, 63(1), ss. 96–129.
- March, C. 2009. **Operations Management for Construction**, New York: Taylor & Francis.
- Mincks, W.R. ve Johnston, H. (2004). **Construction Jobsite Management**. 2nd edition. New York: Delmar Learning.
- Mitullah, W. V. ve Wachira, I. N. (2003). **Informal labour in the construction industry in Kenya: A case study of Nairobi**, (Electronic version). Geneva: International Labour Organization.
- Moyo, T., Crafford, G. ve Emuze, F. (2019). “Decent Working Conditions for Improved Construction Workers’ Productivity on Zimbabwean Building Projects”, **Acta Structilia**, 26(2), ss. 1-38.
- Naoum, S.G. (2016). Factors Influencing Labor Productivity on Construction Sites: A State-of-the-art Literature Review and a Survey, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(3), ss.401-421.
- Nizami, N. ve Prasad, N. (2017). **Decent Work: Concept, Theory and Measurement**. Singapore: Palgrave Macmillan.

- Obiozo, R.N. ve Smallwood, J.J. (2015), “Biophilic Construction Site Model: Enhancing the Motivational and Humanistic Value of the Green Construction Site”, **Journal of Construction Engineering and Management**.
- Parker, J., vd. (2016). “The Living Wage: Concepts, Contexts and Future Concerns”. **Labour and Industry**, 26(1), ss.1–7.
- Quinlan, M. (2012). “The ‘Pre-Invention’ of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context”, **The Economic and Labour Relations Review**, 23(4), ss.3-24.
- Sarode, A.P. ve Shirsath, M. (2012). “The Factors Affecting Employee Work Environment and Its Relation with Employee Productivity”, **International Journal of Science and Research**, 3(11), ss.2735-2737.
- Schnell, T., Höge, T., ve Pollet, E. (2013). “Predicting Meaning in Work: Theory, Data, Implications”, **The Journal of Positive Psychology**, 8(6), ss. 543–554.
- Schulte, P. vd. (2022). “Occupational Safety and Health Staging Framework for Decent Work”, **Environ. Res. Public Health**, 19(17):10842.
- Searle, R. H., ve McWha-Hermann, I. (2021). “Money’s too Tight (to Mention)”: A Review and Psychological Synthesis of Living Wage Research”. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 30(3), ss.428-443.
- Selenko, E., vd. (2018). “On the Dynamics of Work Identity in Atypical Employment: Setting Out a Research Agenda”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 27(3). ss.324-334.
- Sen, A. (1999). **Development as Freedom**, Oxford: Oxford University Press.
- Sen, A. (2004). **Özgürlükle Kalkınma** (çev., Y. Alogan), İstanbul: Ayrıntı.
- Seubert, C., Hopfgartner, L. ve Glaser, J. (2021). “Living Wages, Decent Work, and Need Satisfaction: An Integrated Perspective”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 30(6), ss.808-823.

- Sığrı, Ü. (2007). “Kamu ve Özel Sektördeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)**, 18.
- Smith, M. ve Zagelmeyer, S. (2010). “Working Time Management and SME Performance in Europe”. **International Journal of Manpower**, 31(4), ss.392-409.
- Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (2018). **İnşaat Sektörü Raporu**, Ankara: Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2022a). **İşgücü İstatistikleri, II. Çeyrek: Nisan-Haziran 2022-Haber Bülteni**, Sayı, 45652, 15 Ağustos 2022. Erişim: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-II.-Ceyrek:-Nisan-Haziran-2022-45652> (Erişim Tarihi: 19 Eylül 2022).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2022b). **Yıllık Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2021-Haber Bülteni**, Sayı, 45834, 31 Ağustos. Erişim: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2021-45834> (Erişim Tarihi: 19 Eylül 2022).