

ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ ÖLÇÜMLERİNE YÖNELİK BİR DEĞERLENDİRME

Bu çalışma Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında tamamlanan “Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçek Önerisi: Sakarya İli Uygulaması” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

Cihan DURMUŞKAYA

Arş. Gör. Dr., Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, cihand@sakarya.edu.tr ORCID: 0000-0001-7878-8641

Özet

Bu çalışmanın amacı çalışma hayatı kalitesine yönelik endeks, ölçek, değişkenler dizini (ölçümlerin) bir değerlendirmesini sunmaktır. Çalışma bu ölçümlerin değişkenleri ve temalarının Uluslararası Çalışma Örgütü’nün sözleşme ve tavsiye kararları kapsamında değerlendirilmesi nedeniyle önemlidir. Çalışmada nitel araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Tespit edilen 17 ölçeğin temaları ve değişkenleri kümelenme analizine tabii tutulmuştur. Elde edilen veriler Uluslararası Çalışma Örgütü bakış açısıyla güçlü ve zayıf yanları değerlendirilmiştir. Sonuç olarak küresel düzeyde üzerinde uzlaşılan bir ölçek geliştirilemediği, ölçümlerin Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının çalışma hayatına yönelik temalarının kapsamına göre oldukça sınırlı olduğu ve ölçeklerin ülkelere ve çalışma kültürlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatı Kalitesi, Çalışma Kalitesi, İstihdam Kalitesi, İş Kalitesi

AN ASSESSMENT ON QUALITY OF WORKING LIFE SCALES

Abstract

The purpose of this study is to present an assesment of the index, scale, index of variables (measurements) for the quality of working life. The study is important because the variables and themes of these measurements are evaluated within the scope of the International Labor Organization's conventions and recommendations. Qualitative research methodology was adopted in the study. The themes and variables of the identified 17 scales were subjected to cluster analysis. The strengths and weaknesses of the obtained data were evaluated from the perspective of the International Labor Organization. As a result, it was determined that a globally agreed scale could not be developed, the measurements were quite limited according to the scope of the themes of the International Labor Organization Conventions and Recommendations on working life, and the scales differed according to countries and working cultures.

Keywords: Quality of Working life (QWL), Work Quality, Employment Quality, Job Quality

GİRİŞ

Çalışma hayatı kalitesine yönelik ilgi son yıllarda artmaktadır. Avrupa Komisyonu, ILO, UNECE (Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomi Komisyonu) ve EUROSTAT (Avrupa İstatistik Ofisi) ve CES (Avrupa İstatistikçiler Konferansı) 2008 ve 2009’da çalışma hayatı kalitesinin uluslararası olarak ölçümünde kullanılacak değişkenlerin belirlenmesine yönelik iki farklı çalıştay düzenlemiştir. Kanada’da bu ölçümlerin yapılması görevini üstlenen CPRN (Kanada Politik Araştırmalar Ağı) kurulmuş ve Kanada’ya özgü ölçümler gerçekleştirmiştir. Hindistan’da pek çok akademisyen konunun ölçümüne yönelik araştırmalarda bulunmuştur. Konu sadece Avrupa, Kanada ve Hindistan’la sınırlı kalmamakla beraber Asya, Ortadoğu ve Afrika ülkelerinde pek çok akademisyen tarafından tartışılmıştır. Türkiye’de ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesini ölçen bir ölçek bulunmamaktadır. Konuyu ele alan çalışmalar az sayıda olsa da konuyu yerel veya sektörel sınırlılıkla incelemiştir. Yerel ve sektörel çalışmalardaki değişkenlerin kapsamı da sınırlıdır.

1970’lerin başında çalışma hayatı kalitesi ile ilgili tanımlama ve araştırma girişimleri başlamıştır. Bu amaçla 1972’de New York’ta çalışma hayatı kalitesi uluslararası konferansı yapılmıştır. 1973’te çalışma hayatı kalitesi uluslararası konseyi kurulmuştur (Dupuis ve Martel, 2006:4). Ayrıca 1970’lerin başlarında çalışma hayatı kalitesi Kanada, Fransa, Norveç ve Birleşik Krallık’taki çok sayıda çalışma ve iş dizaynıyla ilgili araştırma merkezlerinin araştırmalarıyla oldukça etkili bir dönem geçirmiştir (Grote ve Guest, 2017:150). Son yıllarda çalışma hayatı kalitesinin çalışanların esenliğini arttırmak için yeniden canlandırılması ve çerçevesinin revize edilmesine yönelik öneriler yapılmaktadır (Grote ve Guest, 2017:149; Warhurst ve Knox, 2020:5). Özellikle COVID19 pandemisi sonrasında yaşanan ve yaşanması beklenen ekonomik krizlerin çalışma hayatı kalitesinin algılanış biçimini de etkilemesi beklenmektedir (Warhurst ve Knox, 2020:13; McFadden vd., 2020:6)

Çalışma hayatı kalitesine yönelik erken dönem araştırmalar, *çalışanların verimliliğini arttırmaya* yönelik bir işlev üstlenirken son yıllarda yaşanan paradigma değişimiyle çalışma hayatı kalitesi, *çalışanların refahını artırıcı* bir işlev üstlenmektedir (Williams vd., 2020:29; Warhurst ve Knox, 2020:4). Türkiye’deki çalışmaların da bu yolda ilerlediği söylenebilir. Örneğin 1991 yılında Milli Prodüktivite Merkezi’nin gerçekleştirdiği Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu’nda çalışma hayatı kalitesinin verimliliği arttırması rolü benimsenmiştir (Can, 1991; Dereli, 1991). Ayrıca

daha güncel çalışmalarda çalışanların refahını arttırmaya yönelik hedeflerin benimsendiği görülmektedir (rn; Bektaş, 2015; Aytaç vd., 2013; Afşar, 2011; Durmuşkaya ve Erdoğan, 2021).

Son yıllarda çalışma hayatı kalitesinin ülkeler arasında karşılaştırmalı biçimde ölçümüne yönelik çabalar artmaktadır. Bu çabalardan dikkat çeken Bustillo vd. (2009)'nin araştırmasına göre kapsamlı bir ölçüm yapan araçlar şu şekildedir:

Laeken	Laeken Indicators Of Job Quality	Avrupa Birliği	European Commission (2008)	ECHIP, ELFS, SILC
EJQI	The European Job Quality Index	Avrupa Birliği	Leschke, Watt & Finn (2008)	ELFS, EWCS, SILC. AMECO, ICTWSS
EWCS	European Working Conditions Survey	Avrupa Birliği	Parent-Thirion et al. (2007)	Kendisi bir veritabanı
GJI	Good Jobs Index	Orta Gelirli ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Avirgan, Bivens & Gammage (2005)	ILO veritabanı
DWI-1	Decent Work Index-1	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Ghai (2003)	ILO veritabanı
DWI-2	Decent Work Index-2	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Bonnet, Figueiredo & Standing (2003)	ILO veritabanı
DWI-3	Decent Work Index-3	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Anker et al. (2003)	ILO veritabanı
DWI-4	Decent Work Index-4	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler	Bescond, Châtaignier & Mehran (2003)	ILO veritabanı
QEI	Quality of Employment Indicators	Kanada, ABD ve Avrupa	Brisbois (2003)	EWCS, ERNAIS
IJQ	Indicators of Job Quality	Kanada	Jackson & Kumar (1998)	GSS, SWA
SQWLI	Subjective Quality of Working Life Index	Çek Cumhuriyeti	Vinopal (2009)	Özel Amaçlı Anket
DGBI	DGB Good	Almanya	Mußmann	Özel Amaçlı

Tablo 1: Mevcut Endeksler ve Göstergeler

Kaynak: Bustillo vd., 2009: 117

	Work Index		(2009)	Anket
WCI	Austrian Work Climate Index	Avusturya	Michenthaler (2006)	IFES Çok Amaçlı Anket
IQL	Indicators of Quality of the Labour Market	İspanya	Caprile & Potrony (2006), Toharia, Caprile & Potrony (2008)	NSI, MLI
QWF	Quality of Work in Flanders	Flanders (Belçika)	Flanders Social and Economic Council (2009)	Özel Amaçlı Anket
Tangian	Tangian's proposal	Avrupa Birliği	Tangian (2007, 2009)	EWCS
GBJI	Good and Bad Jobs Index	Düşük Gelirli Ülkeler	Ritter and Anker (2002)	IPSS
ICQE	Index of the characteristics related to the quality of employment	Şili	Sehnbruch (2004)	Özel Amaçlı Anket

Tablo 1 Devamı: Mevcut Endeksler ve Göstergeler

Notlar: **ECHP** = European Community Household Panel (Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli) ; **ELFS** = European Labour Force Survey (Avrupa İşgücü Anketi) ; **SILC** = Statistics on Income and Living Conditions (Gelir ve Yaşam Koşulları İstatistikleri) ; **EWCS** = European Working Conditions Survey (Avrupa Çalışma Koşulları Anketi) ; **AMECO** = Annual Macroeconomic Database of the European Commission (Avrupa Komisyonu Yıllık Makroekonomik Veritabanı); **ERNAIS** = Ekos Rethinking North American Integration Survey (Ekos Kuzey Amerika Bütünleşmesi Anketi) ; **GSS** = General Social Survey (Genel Sosyal Anket) ; **SWA** = Survey of Work Arrangements (Çalışma Düzenlemesi Anketi) ; **IFES** = Institut für empirische Sozialforschung (Ampirik Sosyal Araştırma Enstitüsü) ; **NSI** = National Statistics Institute (Ulusal İstatistik Enstitüsü) ; **MLI** = Ministry of Labour and Immigration (Göç ve Çalışma Bakanlığı) ; **IPSS** = ILO People's Security Surveys (ILO İnsanların Güvenliği

Anketi)

Tablo 1’de görüleceği üzere Bustillo vd. (2009) ulusal ve uluslar arası düzeyde çalışma hayatı kalitesini ölçümleyen 18 adet ölçüm tespit etmiştir. Tespit edilen ölçekler kısaca bu şekilde değerlendirildiğinde gerek veri tabanı gerekse tematik yapılanmalarındaki sorunları aşma amacıyla bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Genel ve kısa olarak değerlendirilen çalışma hayatı kalitesine yönelik 18 adet endekslerin veya ölçümlerin isimlerine ve tematik yapılanmasına göre üç kısımda ele alınmasının daha faydalı bir bakış açısı sağlayacağı düşünülmüştür. Buna göre oluşturulan sınıflandırma şu şekildedir:

Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Endeksler

- Avrupa İş Kalitesi Endeksi (The European Job Quality Index, EJQI)
- ILO Düzgün İş Endeksleri (ILO Decent Work Indices, DİE)
- İyi İş Endeksi (Good Job Index, GJI)
- Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (Subjective Quality of Working Life Index, SQWLI)
- DGB İyi Çalışma Endeksi (DGB Good Work Index, DGBI)
- Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (The Austrian Work Climate Index, WCI)
- Ritter ve Anker’in İyi İş Kötü İş Endeksi (Ritter and Anker’s Good and Bad Jobs Index, GBJI)
- İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (Index of the Characteristics Related to the Quality of Employment, ICQE)
- *CIPD İyi İş Endeksi (CIPD Good Work Index, CIPD)*

Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Göstergeler

- Leaken İş Kalitesi Göstergeleri (Leaken Indicators of Job Quality, Leaken)
- Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (The European Working Conditions Survey, EWCS)
- İstihdam Kalitesi Göstergeleri (Quality of Employment Indicators, QEI)
- İş Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Job Quality, IJQ)
- İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergeleri (Indicator of Quality of Labor Market, IQL)

Diğer İlgili Göstergeler¹

- İşverenlerin İş Kalitesine Bakış Açıları (Employers' Reflections on Job Quality)
- Flaman'da Çalışma Kalitesi (Quality of Work in Flanders, QWF)
- Tangian'ın Çalışma Koşullarına Yönelik Göstergeler Bileşimi (Tangian's Composite Indicators of Working Conditions)
- Duncan Gallie'nin İstihdam Rejimleri ve Çalışma Kalitesi (Duncan Gallie's Employment Regimes and the Quality of Work)
- Tilly'nin İş Kalitesine Yönelik Değerlendirmeleri (Tilly's Assessment of Job Quality)
- Green'in Yapabilirlik Yaklaşımı (Green's Capabilities Approach)

Ancak bu sınıflandırmadaki diğer ilgili göstergeler araştırmacıların bireysel yaklaşımlarına odaklandığından bu çalışmada değerlendirme dışı bırakılmıştır. Ayrıca 2017'den günümüze yıllık periyodlarla İngiltere'de ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesi ölçümleri yapan “CIPD Good Work Index, UK Working Lives Survey” (CIPD, 2020:2) değerlendirme kapsamına alınmıştır.

1. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Endeksler

Çalışma hayatının kalitesine yönelik endeksler kapsamında; Avrupa İş Kalitesi Endeksi (The European Job Quality Index, EJQI), ILO Düzgün İş Endeksleri (ILO Decent Work Indices, DİE), İyi İş Endeksi (Good Job Index, GJI) , Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (Subjective Quality of Working Life Index, SQWLI), DGB İyi Çalışma Endeksi (DGB Good Work Index, DGBI), Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (The Austrian Work Climate Index, WCI) , Ritter ve Anker'in İyi İş Kötü İş Endeksi (Ritter and Anker's Good and Bad Jobs Index, GBJI), İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (Index of the Characteristics Related to the Quality of Employment, ICQE) ve CIPD İyi İş Endeksi (CIPD Good Work Index, CIPD) ele alınmıştır.

1.1. Avrupa İş Kalitesi Endeksi (The European Job Quality Index, EJQI)

Avrupa İş Kalitesi Endeksi, ETUI-REHS (Araştırma, Eğitim, Sağlık ve Güvenlik için Avrupa Sendikaları Enstitüsü) tarafından 27 AB ülkesini kapsayacak şekilde yıllık olarak hesaplanmaktadır. 2006 yılı baz alınarak hesaplanan endeks,

¹ Çalışma hayatı kalitesine yönelik “Diğer İlgili Göstergeler”le ilgili detaylı bilgi için bakınız: (Durmuşkaya, 2020: 97-103).

değişkenlerin cinsiyet farklılıklarına göre (kadın erkek) ve toplam sonuçlara göre açıklanmaktadır. Avrupa İş Kalitesi Endeksi, iş kalitesinin farklı yönlerini ele alan altı temel bileşen üzerine inşa edilmiştir. Bunlar; ücretler, istihdamın standart olmayan formları (enformel istihdam), iş-aile dengesi ve çalışma süreleri, çalışma koşulları ve iş güvencesi, eğitim ve staja erişim ve kariyer geliştirme ve son olarak kolektif temsil ve katılım olarak ele alınmıştır. Bunun yanında ele alınan temalar belirli sınırlılıkla ele alınmıştır. İlk olarak, sosyal güvenlik ve refah sistemleri endeks kapsamında değerlendirilmemiştir. İkincisi, veri sınırlılıklarından dolayı bazı alt değişkenlerde kısıtlamalara gidilmiştir. Ortalama ücretler ve part time çalışma gibi değişkenler “objektif” olarak değerlendirilirken, iş yerinde stres ve çalışma koşulları gibi “Sübjektif” değerlendirmelere dayanan değişkenler de kullanılmıştır. (Leschke vd., 2008:7-8).

Temalar	Değişkenler	Veri Tabanı	Ağırlıklan dırma
Ücretler	Çalışan başına nominal tazminat	AMECO/Eurostat	70
	İşyerinde yoksulluk	Eurostat	30
Atipik İstihdam Biçimleri	Geçici istihdamda olanların toplam çalışanlara oranı	Eurostat, LFS	50
	Part-time çalışanların toplam çalışanlara oranı	Eurostat, LFS	50
Çalışma Süreleri ve İş-Aile Dengesi	Haftada 48 saatten fazla çalışanların oranı	Eurostat, LFS	25
	Vardiyalı işlerde çalışanların oranı (Cumartesi, Pazar, Gece..)	Eurostat, LFS	25
	Gönüllü part-time çalışanların oranı	EU-SILC	25
	Çalışma sürelerinin aile/sosyal bağlara uyumu	EWCS	25
Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi	İş Yoğunluğu (Tempo)	EWCS	25
	Otonomi (Çalışanların özerkliği)	EWCS	25
	Fiziksel Çalışma Faktörleri (Toz, gürültü, duman..)	EWCS	25
	Gelecek 6 ay içinde işimi kaybedebilirim	EWCS	25
Yetenekler ve Kariyer Geliştirme	Son dört hafta içinde 25-64 yaş arasındaki nüfusun eğitime/staja katılanların yüzdesi	Eurostat, LFS	60
	İşim kariyerimi geliştirmem için bana imkânlar sunar	EWCS	40
Kolektif Çıkarların Temsili	Toplu pazarlık kapsamı	ICTWSS	40
	Sendikalaşma oranı	ICTWSS	30
	İş organizasyonu hakkında çalışanların fikirlerine danışılması	EWCS	30

Tablo 2: Avrupa İş Kalitesi Endeksi Bileşenleri (EJQI)

Kaynak: Leschke vd., 2008:13-14

Tablo 2'ye göre Avrupa İş Kalitesi Endesindeki ana bileşenler altı başlıkta toplanmıştır. Bu ana bileşenler ağırlıklandırılmış on yedi alt bileşenle ölçülmüştür.

Alt bileşenlerin ağırlıklandırılmasında genellikle ağırlıklandırma eşit seviyeli gerçekleştirilmiştir. Ancak ücretler, yetenek ve kariyer geliştirme ve kolektif çıkarların temsilinde farklı ağırlıklandırma yapılmıştır. Ele alınan objektif öğelerin yanında sübjektif alt bileşenlere de yer verilmiştir. Bu açıdan çok yönlü bir endeks geliştirilmesi hedeflenmiştir.

1.2. ILO Düzgün İş Endeksleri (ILO Decent Work Indices)

ILO destekli oluşturulan dört endeks bulunmaktadır. Bunlar; Ghai'nin oluşturduğu Düzgün İş Endeksi (DİE-1), Bonnet vd. tarafından oluşturulan DİE-2, Anker vd. tarafından oluşturulan DİE-3 ve son olarak Bescond vd. tarafından oluşturulan DİE-4 olarak sıralanabilir.

Düzgün iş kavramı 1999'da ILO'nun 87. konferansında ele alınmıştır. İstihdam, sosyal güvenlik, çalışan hakları ve sosyal diyalog olmak üzere dört temel bileşenden oluşmaktadır. Burada istihdam bileşeni, tüm çalışma biçimlerini nitel ve nicel olarak ele almaktadır. Düzgün iş sadece kayıtlı ekonomilerdeki çalışanları ele almamaktadır bunun yanında kendi hesabına çalışanlar ve evde çalışanları da kapsamaktadır. Ayrıca iş imkânları, ücret, işyeri güvenliği ve sağlıklı çalışma koşullarını da ele almaktadır. Sosyal güvenlik, gelir güvenliği de diğer bileşenler olarak ele alınmaktadır. Çalışan hakları altında, örgütlenme özgürlüğü, işyerinde ayrımcılık yapılmaması, zorla çalıştırma ve çocuk çalıştırmanın bulunmaması ve çalışanların işle ilgili kararlara katılımı ele alınmaktadır. Fakat bunların nasıl ölçüleceği araştırmacıların yaklaşımlarına göre farklılık göstermektedir (Ghai, 2003:114). Bu nedenle ILO desteğiyle araştırmacıların üzerinde uzlaşabileceği ve ölçümünün yapılabileceği bir çalışma hayatı kalitesi yapısının oluşturulması amacıyla ILR (International Labor Review) özel bir sayı çıkararak konuyu tartışmaya açmıştır.

1.2.1. Ghai'nin Düzgün İş Endeksi (DİE-1)

Endeksin ölçümü, basit bir uygulamayla farklı ülkeleri farklı temalarla ortalaması alınarak hesaplamaktır. İlk olarak, Ghai ülkeleri işgücüne katılım, işsizlik oranları ve gelir dağılımı değişkenleri bağlamında sıralamaktadır. Sonra bu üç sıralama, belirli ağırlıklandırma yapılarak tek bir sıralama haline getirilir. Ağırlıklandırmada her değişken eşit ağırlıklandırma ile ele alınmaktadır. Bu ortalama sıralamaya dayanarak, ülkeler yeniden sıralandırılarak istihdam kalitesini ölçen genel bir sıralama elde edilir (Ghai, 2003:135). Ghai'e göre düzgün iş sübjektif ve objektif değişkenlerle ölçülmelidir. Ancak Ghai burada

objektif değişkenleri ele alarak yirmi iki OECD ülkesinde endeksini hesaplamıştır.

Temalar	Değişkenler
İstihdam	İşgücüne katılım
	İşsizlik oranı
	Gini'nin gelir veya tüketim endeksi
Sosyal Güvenlik	Sosyal güvenlik için yapılan kamu harcamaları (%GSYİH)
Çalışan Hakları	Kadınların işgücüne katılım oranı
	Yönetimde (beyaz yakalı) çalışan kadınların oranı, profesyonel ve teknik işlerde çalışan kadınların oranı
	Kadın işsizlik oranının erkek işsizlik oranına oranı
Sosyal Diyalog	Sendikalaşma oranı

Tablo 3: Ghai Tarafından Önerilen Tema ve Değişkenler

Kaynak: Ghai, 2003:136'dan derlenmiştir.

Ghai endeksi yirmi iki OECD ülkesinde uygulamıştır. İskandinav ülkeleri en üstte, Akdeniz ülkeleri (İspanya, Yunanistan) en altta yer almaktadır (Ghai, 2003: 140). Sıralama sonuçları iş kalitesiyle ilgili diğer endekslerle aynı sonuçları vermektedir.

1.2.2. Bonnet, Figueiredo ve Standing'in Düzgün İş Endeksi (DİE-2)

Düzgün iş kavramını ölçmek için ikinci girişim Bonnet vd. tarafından gerçekleştirilmiştir. Onların başlangıç noktası, geniş bir kavram olan “Düzgün İş”i herkes için temel güvence olarak görmeleri ve güvenliğin yedi temel temaya dönüştürülmesidir. Bunlar; işgücü piyasası, istihdam, iş, çalışma, yeteneklerin yeniden üretimi, gelir ve temsil güvenliğidir. Bu temalara göre bireysel, ulusal düzeyde ve işyeri düzeyinde ölçüm yapmışlardır (Bonnet vd., 2003:214). ILO'nun veritabanından ülkelerin ulusal istatistikleri alınarak ölçüm yapılmıştır. Endeksin yapısı, İnsani gelişmişlik endeksinin prosedürleri takip edilerek oluşturulmuştur. Buna göre “düzgün iş” endeksinin sıralaması 0'dan (minimum iş kalitesi) 1'e (maksimum iş kalitesi) şeklindedir (Bonnet vd., 2003:237). Onlara göre iyi bir düzgün iş endeksi bu üç seviyenin yanında ilkelere dayalı (girdi değişkenler), uygulamaya dayalı (süreç değişkenler) ve sonuçlara dayalı (çıktı değişkenler) ile ölçülmelidir (Bonnet vd., 2003:231).

Temaların her biri farklı bir endeksi oluşturmaktadır. Her biri ayrı bir endeks olarak görülen temalar bir hiyerarşik yapılanmayla tekrar hesaplanarak toplam bir çalışma hayatı kalitesi endeksi oluşturulmuştur. İlk olarak eğitimle ilgili değişkenler hesaplanmıştır, hiyerarşik olarak bir üst sıradaki endeksin hesaplanması için ayrımcılık, istihdam ve çalışmayla ilgili değişkenler eklenmiştir. Daha sonra gelir dağılımıyla ilgili değişkenler eklenerek bir üst sıradaki endeks hesaplanmıştır. Son olarak çalışanların temsiliyle ilgili değişkenler eklenerek endeksin en kapsamlı boyutuna ulaşılmıştır (Bonnet vd., 2003:232). DİE-2 endeksi altmış yedi statik ve objektif değişkenle “Düzgün İş”in geniş yönlerini ölçmeyi amaçlamıştır. Nihai sonuç, Ghai’nin önerisinin aksine sadece sıralama (ordinal) değil aynı zamanda esas bir değere de sahip olan kümelenmiş bir endekstir. DİE-2, çok amaçlı bir endekstir. Çünkü endeksin yapımında kullanılan göstergeler, işsizlik oranından yaşam beklentisine kadar iş kalitesiyle ilgili olmayan birçok alanı kapsamaktadır.

Tema 1	Değişken türü	Değişkenler
İşgücü Piyasası	Girdi Değişkenler	122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesinin onaylanması
		İktidarın (veya anayasanın) tam istihdama yönelik görüşleri
	Süreç Değişkenleri	Kamu istihdam hizmetinin varlığı
		Kamu süreci göstergeleri tüketim (GSYİH'ya Oran,%)
		Yıllık ortalama büyüme oranı (%)
	Çıktı Değişkenler	İşsizlik oranı (%)
		Son on yılda istihdam değişimi (%)
		Erkeklerin kadınların işsizlik oranlarına oranı
		İstihdam oranı (çalışma çağındaki nüfusun yüzdesi)
		Gelir getiren faaliyetlerde çalışanların ücretli istihdamdaki payı (% , toplam ve cinsiyete göre)

Tablo 4: İşgücü Piyasası Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri

Kaynak: Bonnet vd., 2003:217

İlk endeks işgücü piyasasının güvenliğinin ölçümüne yönelik yukarıdaki değişkenleri ele almıştır. Temanın ardındaki esas kaynak 122 sayılı İstihdam politikası sözleşmesidir.

Tema 2	Değişken türü	Değişkenler
İstihdam Güvenliği	Girdi Değişkenler	158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesinin onaylanması
		İstihdamı koruma yasalarının katılığı
	Süreç Değişkenleri	TİS kapsamına giren çalışanların oranı
		Bağımsız iş mahkemelerinin varlığı
	Çıktı Değişkenler	Ücretlilerin istihdam içindeki payı
		Kamu sektöründeki çalışanların oranı

Tablo 5: İstihdam Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri

Kaynak: Bonnet vd., 2003:218

İkinci endeks, istihdamın güvenliğinin ölçümü amacıyla oluşturulmuştur. Temel kaynağı ILO'nun 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi sözleşmesidir.

Tema 3	Değişken türü	Değişkenler
İş Güvencesi	Girdi Değişkenler	Kadınlara istihdam ayrımcılığı yasağı getiren bir yasanın varlığı
		Analık izni sağlayan bir yasanın varlığı
		Engelli insanlara yönelik ayrımcılığı yasaklayan bir yasanın varlığı
	Süreç Değişkenleri	Genel okuma yazma oranı (%)
		Kadın okuryazarlık oranının erkeklere oranı
		Ortaöğretim sonrası eğitimi tamamlayan kadınların yüzdesinin, bu eğitim düzeyini tamamlayan nüfus yüzdesine oranı
		Analık izninin süresi
		Analık yardımı miktarı (ortalama kazancın yüzdesi)
	Çıktı Değişkenler	Beyaz yakalı (profesyonel) mesleklerin payı (istihdam edilenlerin yüzdesi)
		Beyaz yakalı kadın çalışanların, toplam kadın çalışanlara oranının, beyaz yakalı erkek çalışanların, toplam erkek çalışanlara oranının oranı
		Analık ve babalık izninin anneler ve babalar arasında aktarılabilirliği

Tablo 6: İş Güvencesi Endeksi Tema ve Değişkenleri

Kaynak: Bonnet vd., 2003:219

Üçüncü endeks iş güvencesinin ölçümüne yönelik oluşturulmuştur. Temanın ardındaki esas kaynak ayrımcılıkla ilgili yasalar olmuştur.

Tema 4	Değişken türü	Değişkenler
Çalışma Güvenliği	Girdi Değişkenler	Sekiz temel ILO sözleşmelerinin onaylanması
		İş sağlığı ve güvenliği, engellilerin korunması, doğum izni ve ücretli izin sağlayan ulusal yasaların varlığı
	Süreç Değişkenleri	İşçi tazminatları ve işçilerin yönetimi için yapılan harcamalar (GSYİH'nın yüzdesi)
		İş sağlığı ve güvenliği için üçlü veya iki taraflı kurulların veya komitelerin varlığı
		İş kazalarında yaralanan işçilere verilen yasal engellilik veya maluliyet yardımlarının düzeyi (ortalama kazancın% 'si)
	Çıktı Değişkenler	İstihdam edilen kişilerin yıllık iş kazası sayısı
		Ücretli istihdamda çalışanların ortalama yıllık ücretli izin gün sayısı
		Çalışma süresi (haftalık ortalama saat)

Tablo 7: Çalışma Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri

Kaynak: Bonnet vd., 2003:221

Dördüncü endeks, çalışmanın güvenliğinin ölçümüne yöneliktir. Ardındaki temel kaynak sekiz temel ILO sözleşmesidir.²

² Temel ILO sözleşmeleri; 29 Sayılı zorla çalıştırma sözleşmesi, 87 sayılı örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması sözleşmesi, 98 sayılı örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı sözleşmesi, 100 sayılı eşit ücret sözleşmesi, 105 sayılı zorla çalıştırmanın yasaklanması sözleşmesi, 111 sayılı ayrımcılık (istihdam ve meslek) sözleşmesi, 138 sayılı asgari yaş sözleşmesi ve 182 sayılı çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri sözleşmesidir (http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm, Erişim Tarihi, 06.07.2017).

Tema 5	Değişken türü	Değişkenler
Yetenek Geliştirme	Girdi Değişkenler	Dört temel ILO sözleşmesinin onaylanması
		Zorunlu eğitim yılı sayısı
	Süreç Değişkenleri	Eğitimle ilgili kamu harcamaları (GSYİH'nin yüzdesi)
		Kişi başına düşen eğitim harcamaları
	Çıktı Değişkenler	Okur yazarlık oranı (25-64 yaş arası, toplam ve cinsiyete göre%)
		Ortalama eğitim süresi (25-64 yaş grubuna referansla)
		25-64 yaş arası, üst düzey eğitimi tamamlayanların yüzdesi

Tablo 8: Yetenek Geliştirme Endeksi Tema ve Değişkenleri

Kaynak: Bonnet vd., 2003:222-223

Beşinci endeks, yetenek geliştirmenin ölçümüne yöneliktir. Ardındaki temel kaynak dört temel ILO sözleşmeleridir.³

³ Çalışma hayatında temel ilkeler ve haklar bildirgesinde ILO üyesi ülkelerin sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, bütün üyelerin, Örgüt üyesi olmakla, bu sözleşmelerle düzenlenen ve aşağıda sayılan temel haklara ilişkin ilkelere, iyi niyetle ve anayasanın gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlü olduklarını açıklar: Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması; Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması; Çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi; ve İstihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması (http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm, Erişim Tarihi, 06.07.2017).

Tema 6	Değişken türü	Değişkenler
Gelir Güvenliği	Girdi Değişkenler	Sosyal güvenlik ve asgari ücretlerle ilgili üç ILO sözleşmesinin onaylanması
		Asgari ücret yasasının varlığı
		İşsizlik yardımlarının varlığı
		Devlet emekli maaşı varlığı
	Süreç Değişkenleri	Sosyal güvenlik alanındaki kamu harcamaları (GSYİH'nın yüzdesi)
		Sosyal güvenlik kapsamı (herhangi bir program tarafından kapsanan nüfusun yüzdesi)
	Çıktı Değişkenler	Ulusal yoksulluk oranı
		Kişi başına düşen gelir
		Gini gelir katsayısı
		Doğuşta beklenen yaşam süresi
		İşsizlik sigortası primi alan işsiz sayısı (%)
		Ücretlerin payı (GSYİH'nın yüzdesi)
		ILO sosyal güvenlik veritabanından üretilen yaşlılık gelir endeksi
		Dış borç (% GSYİH)

Tablo 9: Gelir Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri

Kaynak: Bonnet vd., 2003:223-224

Altıncı endeks gelir güvenliğinin ölçümüne yöneliktir. Endeksin hazırlanmasının ardındaki temel dayanaklar sosyal güvenlik ve asgari ücretle ilgili ILO sözleşmeleridir.⁴³

4 Sosyal güvenlik ve asgari ücretle ilgili ILO sözleşmeleri; 26 sayılı asgari ücret belirleme yöntemi sözleşmesi, 102 sayılı sosyal güvenlik (asgari standartlar) sözleşmesi ve 118 sayılı muamele eşitliği (sosyal güvenlik) sözleşmeleridir (<http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, Erişim tarihi, 07.07.2017).

Tema 7	Değişken türü	Değişkenler
Çalışanların Temsili	Girdi Değişkenler	Sendikalaşma ve toplu pazarlık konusundaki ILO sözleşmelerinin onaylanması
		Sendikalaşma konusunda yasal kısıtlamaların olmaması
	Süreç Değişkenleri	Çalışanlarla ilgili ve sosyal politikalarla ilgilenen bir ulusal üçlü yönetim kurulu ya da konseyin varlığı
		Sivil toplum kuruluşları tarafından işçi çıkarlarının savunulmasına izin verilmesi
		TİS kapsamındaki işçilerin oranı
	Çıktı Değişkenler	Sendikalaşma oranı
		90'lı yıllardaki sendikalaşma değişimi
		Toplam istihdam içindeki ücret ve maaşlı çalışanların oranı
		Freedom House (Dünyada Özgürlükler) tarafından geliştirilen Sivil Özgürlük Endeksi
		90'lı yıllardaki Sivil Özgürlük Endeksindeki Değişim

Tablo 10: Çalışanların Temsili Endeksi Tema ve Değişkenleri

Kaynak: Bonnet vd., 2003:224-225.

Yedinci ve son endeks, çalışanların temsilini ölçmeye yöneliktir. Ardındaki temel kaynak sendikalaşma ve toplu pazarlıkla ilgili temel ILO sözleşmeleridir.⁵⁴

Endeks yazarlar tarafından yaklaşık 100 ülkeye uygulanmıştır. İskandinav ülkelerinin başta olduğu (diğer endekslerdeki gibi) en yüksek puanı alan 25 ülkeyi sıralamaktadır. Genel olarak, elde edilen sonuçların hiçbirisi çarpıcı görünmemektedir ve bu da endekste yer alan güçlü noktalardan biri olarak düşünülebilir. Genel olarak DİE-2, iyi iş kavramını işlevsel kılmak için zor bir çaba oluşturmaktadır. Başlıca güçlü yönleri; toplanan bilgilerin miktarı, belirgin nesnel yapısı ve kapsamlılığı hedeflemesidir. Bununla birlikte, DİE-2’de de belirgin eksiklikler bulunmaktadır. İlk olarak, endeksin teorik temelleri biraz

5 Sendikalaşma ve toplu pazarlıkla ilgili ILO sözleşmeleri; 87 sayılı örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması sözleşmesi, 98 sayılı örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı sözleşmesidir. ([http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::, Erişim tarihi, 07.07.2017](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::,)).

gelişmemiş ve temel göstergelerin çok uzun bir listesini kümeleme (bir araya getirme) yöntemi endeksi biraz geçici göstermektedir. İkincisi, dağılım göstergeleri analizde yer alsa da, DİE-2'yi bireysel seviyede hesaplamak mümkün değildir. Üçüncüsü okuma yazma oranları veya Gini Endeksi gibi değişkenler iş kalitesiyle ilgili değişkenler olarak görülmemektedir. Dördüncü ve son olarak, endeks yalnızca ulusal düzeyde hesaplanabilmektedir ve bazı göstergeler, cinsiyet veya yaş farklarına odaklanmaktadır bu da metodolojik olarak uygun görülmemektedir (Bustillo vd., 2009:83).

1.2.3. Anker ve Diğerlerinin Düzgün İş Değişkenleri (DİE-3)

Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran ve Joseph Ritter (Anker vd, 2003), düzgün iş tanımından yola çıkarak her kadın ve erkek için insan onuruna yaraşır, güvenli, eşitlikçi ve özgürlükçü, düzgün ve üretken iş ve çalışma koşullarının oluşturulmasıyla ilgili ana felsefeden hareketle ILO veritabanında bulunan bir dizi değişkenden oluşan on bir tema önermektedir. Bunlar; istihdam olanakları, kabul edilemez iş, yeterli kazançlar ve üretken çalışma, düzgün çalışma saatleri, işin istikrarı ve güvenliği, iş ve aile hayatını dengeleme, istihdamda eşit muamele, güvenli çalışma, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri ve sosyo-ekonomik bağlamdır. Her tema için geniş bir değişken yelpazesi önerilmektedir. Toplamda 37 değişkenle bu ölçüm yapılmaktadır (Anker vd., 2003:153-155).

Temalar	Önerilen Değişkenler
İstihdam Olanakları	İşgücüne katılım oranı
	İstihdamın nüfusa oranı
	İşsizlik oranı
	Genç işsizlik oranı
	Tarım dışı istihdamdaki ücretli istihdamın payı
Yetenek Geliştirme	Çalışma çağındaki olup okula gitmeyenler
	Kendi adına veya ücretli olarak çalışan çocuklar
Kariyer ve İstihdam Güvenliği	Asgari ücretle veya altında çalışanların payı
	Seçilen mesleklerdeki ortalama kazançlar
	Stajda olan çalışanlar
Düzenli Çalışma Saatleri	Aşırı çalışma saatleri
	Zaman odaklı düşük istihdam
İş Güvencesi	Bir yıldan kısa süredir çalışanlar
	Geçici iş
İş ve Aile Hayatını Dengeleme	Anaokulu çağından küçük çocuğu olan kadın çalışanların oranı
İstihdamda Eşit Muamele	Cinsiyete göre meslek ayrımı
	Yönetimsel ve idari mesleklerde kadın istihdamının payı
Güvenli İş	Ölümcül iş kazası oranı (100.000 çalışan başına)
	Her 100.000 çalışan başına düşen iş müfettişi sayısı
	İş kazası sigortası kapsamı
Sosyal Güvenlik	Kamu sosyal güvenlik harcamaları (GSYİH'ya oranı)
	İhtiyaca dayalı nakit gelir desteğiyle ilgili kamu harcamaları (GSYİH'ya oranı)
	Nakit gelir desteği alanlar (yoksulların yüzdesi)
	Emekli maaşından yararlanan 65 yaşın üzerindeki nüfusun payı
	Emeklilik fonuna katkıda bulunan ekonomik açıdan aktif nüfusun payı
	Ortalama aylık emeklilik
Sosyal Diyalog ve İşyeri İlişkileri	Sendikalaşma oranı
	Toplu pazarlık kapsam oranı
	Grevler ve lokavtlar (her 100.000 çalışan için)
Sosyo-ekonomik İçerik	İstihdam edilen kişi başına çıktı (PPP düzeyi)
	İstihdam edilen kişi başına çıktının büyüme oranı
	Enflasyon
	Yetişkin nüfusun eğitimi (birkaç alt gösterge)
	Ekonomik sektörlere göre istihdamın kompozisyonu
	Kayıt dışı istihdam
	Gelir dağılımı
	Mutlak yoksulluk

Tablo 11: Düzenli İş Endeksinin Hesaplanması İçin Anker vd. Tarafından Önerilen Değişkenler

Kaynak: Anker vd., 2003:154-168.

Bazı alanlar (mesela sosyal koruma) işlere göre tanımlanmadığı için, DİE-3 çok amaçlı olarak kategorize edilebilir. Bazı değişkenlerin nitelik dağılımını özetlemek amacıyla getirildiğini, bazılarının belirli işçi gruplarına atıfta bulunmak için eklendiğini belirtmek gerekir (Bustillo vd., 2009:88). DİE-3 bir endeks olarak değerlendirilmemelidir, çünkü yalnızca bir endeksten çok bir öneriyi temsil etmektedir. Ancak ölçüm yapılmadığından, ölçülebilecek değişkenlere yönelik bir endeks önerisi olarak adlandırılabilir.

1.2.4. Bescond, Châtaignier ve Mehran’ın Düzgün İş Endeksi (DİE-4)

ILO’nun düzgün iş kavramı ve ölçümü için desteklediği bir diğer endeks, David Bescon, Anne Châtaignier ve Farhad Mehran (2003) tarafından önerilmiştir. Bu endeksin hesaplanması basittir. Endeksin tema içeriği, çocukların kayıt dışı kalma oranı, düşük ücretli çalışanların oranı (kazançların ortanca (medyan) değerinin %50’sinden daha düşük olması), aşırı çalışma saatlerine maruz kalan çalışanların oranı (haftada 48 saatten fazla), işsizlik oranı, genç işsizlik oranı, işgücüne katılım oranındaki erkek-kadın boşluğu (farkı) ve emekli maaşı olmayan yaşlıların yüzdesidir. Bu nedenle endeks, kümelenmiş verilerden türetilir. Bescon, Châtaignier ve Mehran, iki aşırı değer hariç (kırpılmış bir ortalamayı) bu göstergelerin ortalama değeri olarak DİE-4’ü hesaplamaktadır. DİE-4 sonucu ne kadar düşük olursa, iş kalitesi düzeyi o kadar yüksek olmaktadır (Bescond vd., 2003:180-181).

Bustillo vd., (2009:88)’ne göre endeksin doğası çok amaçlıdır, emeklilik kapsamı veya işsizlik gibi iş kalitesiyle ilgili olmayan bazı temalarda dahil edilmiştir. Öte yandan, burada ele alınan tüm değişkenler objektif, statik ve sonuçlara bağlıdır. Hiçbir değişken dağılımı referans olarak vermezken, endeks cinsiyet veya yaşa göre çeşitli temalar içermektedir ve daha önce belirtildiği gibi, herhangi bir endekste bu durum bir eksiklik olarak görülmektedir (İş kalitesinin ölçülmesi çalışanların özelliklerinden etkilenmemelidir.)

DİE-4, gelişmekte olan, geçiş ekonomisi ve gelişmiş ekonomilerin geniş bir yelpazesinde hesaplanırken, İskandinav ülkeleri sıralamada en üst sırada yer almaktadır. İşgücü piyasası sorunları ve sosyal güvenlik ile ilgili ILO veritabanları, verilerin ana bilgi kaynaklarıdır. Ancak ülkeler arası karşılaştırmalar yapıldığında bazı sonuçlar çarpıcıdır. Örneğin, İspanya sıralamada Yemen, Tanzanya ve Meksika’nın altında ve Rusya’nın Almanya veya Japonya’dan daha üst sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bazı gelişmiş ülkelerdeki gençler

arasındaki akut (tehlikeli hale gelen) işsizlik düzeyinin bir sonucu olmasına rağmen, bu tuhaf sonuçlar DİE-4 endeksinde ciddi kusurlar olduğunu göstermektedir. Düzgün iş değişkenlerinin gözden geçirilmesini tamamlamak için bu değişkenlerde belirlenen büyük eksikliklere odaklanmak gerekmektedir. Düzgün işlerin anladığımız kadarıyla iş kalitesiyle tamamen aynı olmadığını söylemek doğru bir yaklaşımdır. Düzgün iş kavramı, işçi hakları veya sosyal koruma gibi diğer boyutlarında ölçümlerini içermektedir. Eğer düzgün iş, iş kalitesiyle aynı değilse, düzgün işin, iş kalitesi için iyi bir ölçüt olmadığı açıktır. Bununla birlikte, nicelik ve nitelik açısından bu karışık ya da çok amaçlı yaklaşımın, sözde iş kalitesi değişkenlerinin başkaları tarafından paylaşıldığını vurgulamak önemlidir (Bustillo vd., 2009:89-90).

Kısacası, bu son ILO endeksi, önceki üç durumdan büyük ölçüde farklılık göstermemektedir. Aslında endeks diğerlerinden daha da fazla sorun ortaya çıkarmaktadır. Endeksin iş kalitesiyle gerçekten ilişkili olan boyutları düşük ücret ve çalışma saatleridir. Sosyal bilimler literatürünün iş kalitesiyle ilişkili olduğu diğer tüm alanlar listede yokken, diğer endeks temaları (istihdamdan emekli maaşlarına kadar) yalnızca iş kalitesinin ölçümünü bozmaya yaramaktadır. Buna ek olarak, kümelenme işlemi iyi bir teorik tabana sahip olmaktan uzaktır.

1.3. İyi İş Endeksi (Good Job Index, GJI)

Arvigan, Bivens ve Gammage (2005) tarafından Mısır, El Salvador, Hindistan, Rusya ve Güney Afrika’da işgücü piyasalarıyla ilgili kayıt dışı istihdama odaklanan çalışmalarıyla GJI’nin temeli atılmıştır. Endeks, araştırmanın ikinci sürecinde Edgar Lara’nın iyi işler oluşturmak için gerekli faktörler ve politikalarla ilgili araştırmasının katkılarıyla oluşturulmuştur.

ILO’nun “Düzgün İş” kavramının ruhuyla oluşturulan GJI beş farklı alt bileşene dayanmaktadır. Bunlar; eşit fırsatlar, yaşanılabilir bir ücret, iş güvencesi, sosyal güvenlik ve temel iş kanunlarına saygı bileşenleridir. İstihdamın beş belirgin alanına odaklanan GJI çok amaçlı bir endekstir. GJI, Tablo 12’deki temalar ve değişkenlerden oluşmaktadır:

Eşit Fırsatlar Endeksi	İstihdam edilen ve işsiz olan kadın ve erkek sayısı
	Çalışma çağındaki nüfus
	Kadın ve erkek için ortalama ücretler
Ücret Endeksi	Ortalama ücret
	Asgari ücret
	Reel ücret
	Asgari seviyede bir mal sepetinin maliyeti
	Tüketim fiyatları Endeksi
İstihdam Endeksi	İstihdam edilen işçi başına çıktı (PPP seviyesinde)
	İstihdam edilen işçi başına çıktının büyümesi
	Enflasyon
	Yetişkin insanların eğitim durumu (çeşitli alt değişkenlerle)
Sosyal Güvenlik Endeksi	Sosyal güvenlik kapsamı altındaki çalışanların yüzdesi
İşçi Haklarına Saygı Endeksi	Toplu pazarlık oranı
	Onaylanan ILO sözleşmesi sayısı

Tablo 12: İyi İş Endeksi (GJI) Bileşenleri

Kaynak: Arvigan, Bivens ve Gammage (2005)’den derlenmiştir.

GJI; eşit fırsatlar, ücret, istihdam, sosyal güvenlik ve işçi haklarına saygı endekslerinin basit ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Alt endeksler İnsani Gelişmişlik Endeksi’nde olduğu gibi değişkenlerden elde edilen verilerin standardize edilmesiyle hesaplanmaktadır. Her endeksin minimum ve maksimum değerleri bulunmaktadır. Değişkenlerden gelen verilerin standardizasyonu sonucunda değişkenler 0 ile 1 arasında bir değer alır ve son olarak alt endekslerin basit ortalamasının alınmasıyla GJI hesaplanmaktadır (Bustillo vd., 2009:91-92).

1.4. Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (Subjective Quality of Working Life Index, SQWLI)

Sübjektif çalışma hayatı kalitesi endeksi; Çekya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Çekya İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü, Çekya Bilimler Akademisi Sosyoloji Enstitüsü ve Prag Ekonomi Üniversitesi işbirliğiyle oluşturulmuş 2005-2008 arasında gerçekleştirilmiş bir projeye sunulan bir endekstir (Vinopal, 2009). SQWLI, iş kalitesini çalışanların perspektifinden sübjektif olarak ölçmeyi

hedeflemiştir. Ödemeler, toplumsal gerçekleşme (kendini gerçekleştirmiş toplum), ilişkiler, zaman, koşullar ve güvence olmak üzere altı ana tema üzerine inşa edilmiştir. Bu altı tema, 18 alt değişkenle ölçümlenmiştir.

Ödemeler	Ücret
	Ödemelerin adil olması
	Parasal olmayan faydalar
Toplumsal Gerçekleşme	Bireysel olarak aktif olmak (nüfus içinde)
	İşbaşı eğitim
	Çıkar faktörü
İlişkiler	Meslektaşlarla
	Yöneticilerle (üstlerle)
	Taciz/Şiddet
Zaman	Çalışma sürelerinin esnekliği
	Zaman talepleri
	Uyum
Koşullar	Ekipman
	Dağınıklık
	Güvenlik
Güvence	Sözleşme türü
	İş (görev) istikrarı
	İstihdam edilme olanakları

Tablo 13: Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (SQWLI) Bileşenleri

Kaynak: Vinopal (2009)

Endeksin uygulanışı basit bir yöntemle sağlanmıştır. Araştırmacılar Çekya’da uygulanan iki tür ad hoc (özel amaçlı) anketlerden veri toplamışlardır. İlk olarak, çalışanlar endeksteği değişkenleri önemine göre sıralamıştır (örneğin; 1’den, *kesinlikle önemsiz*, 6’ya *kesinlikle önemli* gibi). İkinci olarak, çalışanların bu değişkenler hakkındaki memnuniyetleri sorulmuştur (basit bir ölçüm kullanılarak -3, *çok memnuniyetsiz*; 3, *çok memnun* gibi). 1’e göre normalize edilen veriler önem sıralamasına göre belirlenen ağırlıklandırma ile ortalama memnuniyeti hesaplamaktadır. Bu rakam, SQWLI’yi oluşturmaktadır (Vinopal, 2009⁶⁵).

6 Endekse yönelik en büyük eleştiri, endekse ilişkin bir kongrede sunulan powerpoint dosyasından bu bilgilerin edinilmesidir. Eurofound bu sunumdan hareketle 2018 yılında bir araştırma yazısı olarak bu sunumu yayınlamıştır. Detaylı bilgi için bakınız: EUROFOUND, 2009

1.5. DGB İyi Çalışma Endeksi (DGB Good Work Index, DGBI)

DGB iyi çalışma endeksi, Alman Sendikalar Konfederasyonu (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) tarafından oluşturulmuş bir endekstir. DGBI'nın temel amacı çalışan bakış açısıyla çalışma kalitesini ölçmektir. Endeks, Alman çalışanlardan elde edilen ad hoc (çok amaçlı) anket verileriyle 2007'den bugüne yıllık olarak hesaplanmaktadır. Her anket yaklaşık 6000 mülakat verilerini de bünyesinde barındırmaktadır (Mussmann, 2009). 2011'den itibaren anketin modu bilgisayar destekli telefon görüşmesi ile başarılı bir şekilde değiştirilmiş ve endeksin kendisi içerik ve yöntem açısından doğrulanmıştır (Holler, Krüger ve Mussman, 2014:163).

DGBI; kaynaklar, iş yükü ve stres, iş güvencesi ve gelir gibi üç ana temaya dayanmaktadır. Kaynaklar ana teması; yetenek ve personel geliştirme, yaratıcılık, yükselme (kariyer olanakları), otonomi (özerklik), bilgi akışı ve iletişim, yönetim kalitesi, kurum kültürü, işbirliği ve sosyal ortam, toplum yararına çalışma, çalışma süreleri gibi on alt tema ve bu alt temaların değişkenlerinden oluşmaktadır. İş yükü ve stres ana teması; iş yoğunluğu, duygusal gereklilikler/talepler, fiziksel gereklilikler/talepler gibi üç alt temadan ve bu alt temaların değişkenlerinden oluşmaktadır. Son olarak iş güvencesi ve gelir ana teması; iş güvencesi ve gelecek beklentileri ve gelir gibi iki alt tema ve değişkenlerinden oluşmaktadır. Toplamda üç ana tema üzerine inşa edilen DGBI, on beş alt tema ve bu alt temalar altında otuz bir değişkenden oluşmaktadır.

Kaynaklar	Yetenek ve Personel Geliştirme	Yetenek geliştirmek için imkânlar
	Yaratıcılık	Öğrenmeye uygun çalışma ortamı
	Yükselme (Kariyer Olanakları)	Fikirleriyle katkı sağlama olanakları
	Otonomi (Özerklik)	Kariyerde yükselmenin başarı şansı
		Çalışanların kendi çalışma sürelerini belirleyebilmesi
		İş yüküyle ilgili bir şeyler söyleyebilme imkânı
	Bilgi Akışı ve İletişim	Çalışma sürelerinin nasıl harcandığıyla ilgili bir şeyler söyleyebilme imkânı
		Esaslı bilgilere erişebilme imkânı
	Yönetim Kalitesi	Düzenli gereksinimler
		Üstler veya yöneticiler tarafından takdir edilme
		Üstler tarafından işlerin düzenli planlanması
	Kurum Kültürü	Staj ve insan kaynağının değerlerinin artırılması
		İşbirliğine cesaretlendirme
	İşbirliği ve Sosyal Ortam	Yetenekli yönetimin olması
İş Yüğü ve Stres	Toplum Yararına Çalışma	İş arkadaşlarından destek/yardım alma imkânları
	Çalışma Süreleri	İşin toplum için değerli olması
		İstenildiği zaman daha fazla çalışabilme imkânlarının olması
		Çalışma sürelerinin güvenilir bir biçimde düzenlenmesi
		Kişisel isteklerin planlamada dikkate alınması
	İş Yoğunluğu	İstenmeyen bölünmeler yaşanması
		Yoğun zaman baskısı
		İş kalitesinin yoğun tempodan zarar görmesi
	Duygusal Gereklilikler/ Talepler	Duyguları gizleme ihtiyacı
		Küçümseyici ve onur kırıcı muamele edilmesi
İş Güvencesi ve Gelir	Fiziksel Gereklilikler/ Talepler	Ağır fiziksel çalışma
		Fiziksel olarak monotonluk yaratan işler
	İş Güvencesi ve Gelecek Beklentileri	Gürültülü veya kirli çalışma ortamı
		Mesleki gelecek için hissedilen korkular
		Gelir ve performansın adil bir biçimde eşleştirilmesi
Gelir	Gelir	Yeterli gelir
		Yeterli emeklilik maaşı

Tablo 14: DGB İyi Çalışma Endeksi (DGBI) Bileşenleri

Kaynak: Mussmann (2009).

Endeksin hesaplanmasında katılımcıların değişkenlere 0-100 arası bir değer vermeleri istenmektedir. Verilen bu puanların ortalaması alt temaların ağırlıklarını göstermektedir. Alt temaların ortalaması alınarak ana temaların değerleri hesaplanmaktadır. Son olarak ana temaların da ortalaması alınarak DGBI endeks değeri hesaplanmaktadır (Mussmann, 2009). DGBI, çalışan odaklı bir endeks olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönüyle avantajlıdır ancak alt temaların veya temaların ortalamaları hesaplanırken ağırlıklarının eşit olarak ele alınması teorik tartışmaları da beraberinde getirmektedir. Örneğin, duygusal gereklilikler alt teması ile çalışma süreleri ve kazançların eşit ağırlıkla ele alınması bu tartışmaların temel sorunsallarından biridir (Bustillo vd., 2009:103).

1.6. Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (The Austrian Work Climate Index, WCI)

Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (WCI), Avusturya Çalışma Bakanlığı'nın onayladığı Institute for Empirical Social Research (IFES) ve Institute for Social Research and Analysis (SORA) tarafından geliştirilen ve Avusturya'nın kuzey bölgesinde (Oberösterreich) uygulanan bir endekstir. 1997'den günümüze altı aylık periyodlarla endeksin sonuçları açıklanmaktadır. Endeks Avusturya'da kamuoyunun ilgisini çekmiştir. Bölgesel olarak hesaplanan endeksin sonuçları ulusal düzeyde basın vasıtasıyla açıklanmaktadır (Bustillo vd., 2009:104; SORA, 2018. SORA'ya göre Çalışma İklimi Endeksi, aynı zamanda çalışma atmosferi endeksi olarak da adlandırılmaktadır. Endekse ilişkin sonuçlar Almanca⁷⁶ olarak yayınlanmaktadır.

7 Detaylı bilgi için bakınız:

(<https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html#>)

Toplum	Ekonomik durumun kabulü
	Sosyal konumla ilgili memnuniyet
	İşçi Hakları
İşletme	İşletmenin geleceğinin kabulü
	İşletmenin imajıyla ilgili memnuniyet
	Liderlik
	Sosyal güvence faydaları
İş	Gelir
	Sosyal İlişkiler
	Çalışma süreleri
	İş-aile dengesi
	Stres düzeyi
	Son an baskısı (işlerin yetiştirme süresi)
	Yalnızlık
	İzole hissetme
	Kötü sağlık koşulları
	Kaza riski
Beklentiler	Kariyer olanaklarıyla ilgili memnuniyet
	İşle ilgili eğitimle ilgili memnuniyet
	İşgücü piyasasının görünümü

Tablo 15: Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (WCI) Bileşenleri

Kaynak: Bustillo vd., 2009:105’ten derlenmiştir.

Endekse göre bütün değişkenlerden elde edilen veriler standardize edilmiştir ve temalar altında eşit ağırlıklandırma yapılmıştır (burada iş teması istisnadır). Toplum, işletme ve beklentiler temaları %20 ağırlığa sahipken, iş teması %40’lık bir ağırlıklandırmaya sahiptir). Bu nedenle WCI’da ağırlıklandırmanın farklı olması teorik olarak yeterince iyi açıklanmamıştır. Ayrıca ulusal düzeyde bir endeks olması ingilizce doküman bulma konusunda sorunlara yol açmaktadır. Endeksle ilgili dokümanlar genellikle Almanca olarak ele alınmıştır (Bustillo vd., 2009:105).

1.7. Ritter ve Anker’in İyi İş Kötü İş Endeksi (Ritter and Anker’s Good and Bad Jobs Index, GBJI)

Ritter ve Anker (2002:332) tarafından geliştirilen İyi İş ve Kötü İş Endeksi (GBJI); Arjantin, Brezilya, Şili, Macaristan ve Ukrayna gibi ülkeler için 2000

ve 2001’de ILO İnsanların Güvenliği Anketlerinden (IPSS) iş memnuniyetiyle ilgili verileri incelenmiştir. Amacı her bir ülkede iş memnuniyetinin belirleyicilerini, her ülkede benzer örüntülerin hangi ölçüde ortaya çıktığını ve bu örüntülerin iş memnuniyetiyle ilgili verilerini, iş kalitesinin bir değişkeni olarak değerlendirmektir.

Ritter ve Anker (2002:333)’e göre endeksin bileşenleri aşağıdaki gibidir.

GBJI Endeksi = Gelir + Ücret Dışı Faydalar + İşin Doğası + Otonomi (Özerklik) + Yükselme İmkanları + Yetenek Geliştirme İmkanları

Her bir bileşene göre elde edilen veriler beşli likert tipi ölçeğe göre düzenlenmiştir (Hiç memnun değilim – Çok Memnunum). Beş ülkede altı ana bileşene göre yapılan analizler sonucunda beş ülkenin de işlerin doğasına ilişkin aşırı memnuniyet, gelir ve faydalara ilişkin memnuniyetsizlik sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada, altı temayla ilgili memnuniyet puanlarının toplanmasıyla toplam bir iş memnuniyeti sonucuna ulaşılmaya çalışılmıştır. Kısaca, toplam bir iş memnuniyeti sonucunun genel iş memnuniyetini ölçeceği savunulmuştur (Ritter ve Anker, 2002:333-336). Bustillo vd., (2009:113)’ne göre çalışanların memnuniyetinin iş kalitesinin bir bileşeni olarak kullanılması uygulamada sorunlara yol açmaktadır.

1.8. İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (Index of the Characteristics Related to the Quality of Employment, ICQE)

Berkeley Üniversitesi Latin Amerika Araştırmaları Merkezi’nden Kirsten Sehnbruch (2004) tarafından önerilmiş bir endekstir. Endeks Şili’de test edilmiştir. Bunun en temel nedeni Şili’nin 1990-1997 arasında ortalama %7,8’lik büyüme oranı yakalaması ve diğer Latin Amerika ülkelerine örnek olmasıdır. Amartya Sen’in Yapılabilirlik Yaklaşımından esinlenen Sehnbruch (2004:2-3), Şili’nin Asya krizine kadar gerçekleşen başarı hikâyesine rağmen yaşam standartlarının diğer gelişmiş ülkeler gibi olmaması nedeniyle ICQE endeksini Şili’de uygulamıştır.

Sehnbruch (2004:12-16), yapılabilirlik yaklaşımının istihdam kalitesiyle ilişkisine yönelik geniş bir tartışma sunmaktadır. Ancak bunun yanında araştırması, Şili işgücü piyasaları ve beş temel tema üzerinde şekillenmektedir. Bu temalar; gelir, sosyal güvenlik kapsamı, sözleşme durumu, istihdamın istikrarı ve staj’dır. Her tema, üç muhtemel çıktı üzerine inşa edilmiştir.

Gelir	Asgari ücretten az	0
	Ortalama asgari ücret	1
	Asgari ücretten fazla	2
Sosyal Güvenlik Kapsamı	Sağlık sigortası yok	0
	Kamusal sağlık sigortası var	1
	Özel sağlık sigortası var	2
Sözleşme Durumu	Sözleşme yok	0
	Atipik sözleşme, kendi hesabına çalışan	1
	Belirsiz süreli sözleşme, işveren	2
İstihdamın İstikrarı	Üç yıldan az çalışanlar	0
	3-5 yıl arasında çalışanlar	1
	5 yıldan fazla çalışanlar	2
Staj	Yok	0
	İşbaşı eğitim	1
	Staj kursları	2

Tablo 16: İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (ICQE) Bileşenleri

Kaynak: Sehnbruch, (2004:25-34)’ten uyarlanmıştır.

Temaların alt bileşenlerine değerler (0, 1, 2) verilmiştir. Gelir teması altındaki asgari ücretten az gelir elde edenler için değer 0, ortalama asgari ücret geliri elde edenler için bu değer 1 ve son olarak asgari ücretten fazla gelir elde edenler için 2 değeri verilmektedir. Sosyal güvenlik teması kapsamında; sağlık sigortası olmayanlar 0, kamusal sağlık sigortası olanlar 1, özel sağlık sigortası olanlar 2 değerini almıştır. Sözleşme durumu temasına göre; herhangi bir sözleşmesi olmayanlar 0, atipik sözleşme veya kendi hesabına çalışanlar 1, belirsiz süreli sözleşmesi olan veya işverenler 2 değerini almıştır. İstihdamın istikrarı temasına göre; üç yıldan az süredir çalışanlar 0, 3-5 yıl arasında çalışanlar 1, 5 yıldan fazla süredir çalışanlar 2 değerini almıştır. Staj teması altında staj imkânından yararlanılmaması durumu 0, işbaşı eğitim imkânı olması 1, staj kursları imkânının olması 2 değerindedir.

ICQE endeksinde tüm temalar İnsani Gelişmişlik Endeksi ve ILO’nun düzgün iş endekslerindeki gibi eşit olarak ağırlıklandırılmıştır. Beş tema altındaki değişkenlere verilen değerlerin ortalaması alınarak (verilen değerlerin toplamının beş tema sayısına bölünmesiyle) endeks hesaplanmıştır (Sehnbruch, 2004:34-35). Bustillo vd, (2009:116)’ne göre bu endeksin Avrupa ülkeleri için uygulanması doğru sonuçlar vermeyebilir. Bunun en temel nedeni Şili’de sosyal güvenlik

kapsamının ağırlıklı olarak özel sektörde olmasıdır. Endekste özel sağlık sigortası değerinin (2), kamusal sağlık sigortası değerinden (1) büyük olması Avrupa ülkelerinde endeksin uygulanmasında hatalı sonuçlar çıkmasına neden olabilmektedir.

1.9. CIPD İyi İş Endeksi (CIPD Good Work Index, CIPD)

Tüm bu endekslere ek olarak, son yıllarda ölçümü düzenli olarak gerçekleştirilen bir endeks daha tespit edilmiştir. CIPD iyi iş endeksi (CIPD Good Work Index), 2017 yılında ilk çalışmaları başlayan ve Birleşik Krallık'ta çalışma hayatı kalitesini ölçümleyen yeni bir endekstir.

CIPD iyi çalışma endeksi; ücretler ve faydalar, iş sözleşmeleri, iş – yaşam dengesi, iş tasarımı ve işin doğası, işyerinde ilişkiler, çalışanların söz hakkı, sağlık ve esenlik temalarından oluşmaktadır. Ücretler ve faydalar teması altında; ücret, işveren emekli payı katkıları ve diğer çalışanlara sağlanan faydalarla ilgili öznel duygulara odaklanmaktadır. Sözleşmeler teması altında; sözleşme türü, eksik istihdam ve iş güvencesi parametrelerine vurgu yapmaktadır. İş – yaşam dengesi teması altında; fazla çalışma, işe gidip gelme süresi, yapılan işin kişisel yaşamı ne kadar etkilediği ve esnek çalışma için insan kaynaklarının temin edilmesi hususlarına değinmektedir. İş tasarımı ve işin doğası teması altında; iş yükü veya iş yoğunluğu, özerklik veya insanların işlerinde ne kadar yetkilendirilmiş oldukları, işlerini yürütmek için ne kadar kaynaklara sahip oldukları, iş karmaşıklığı ve bunun kişinin becerilerine ve niteliklerine ne kadar uygun olduğu, insanların işlerini ne kadar anlamlı bulduğu ve sağlanan gelişim fırsatlarına odaklanmaktadır. İşyerinde ilişkiler teması altında; sosyal destek ve uyum. İşyerindeki ilişkilerin kalitesi, psikolojik güvenlik ve insan yönetiminin kalitesi parametrelerini vurgulamaktadır. Çalışanların söz hakkı teması altında; kişinin işverenine ve yöneticisinin çalışan görüşlerine açıklığına ilişkin için kanallar ve fırsatlar gibi parametreler dikkate alınmaktadır. Son olarak, sağlık ve esenlik teması altında; işin fiziksel ve ruhsal sağlık üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerine odaklanılmaktadır (CIPD, 2020: 3-4). CIPD'nin çizdiği çerçeve çalışma hayatının sübjektif ve objektif yönlerine değinmektedir. Ayrıca diğer endekslerle benzer parametrelere odaklanmaktadır.

2. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Göstergeler

Çalışma hayatının kalitesine yönelik göstergeler kapsamında; Leaken İş Kalitesi Göstergeleri (Leaken Indicators of Job Quality), Avrupa Çalışma Koşulları

Anketi (The European Working Conditions Survey, EWCS), İstihdam Kalitesi Göstergeleri (Quality of Employment Indicators, QEI), İş Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Job Quality, IJQ) ve İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergeleri (Indicator of Quality of Labor Market, IQL) ölçümleri ele alınmıştır.

2.1. Leaken İş Kalitesi Göstergeleri (Leaken Indicators of Job Quality, Leaken)

2000’de Lizbon ve Nice Avrupa Konseyleri, AB ülkelerinde yoksulluk ve sosyal dışlanmanın tespiti için bazı değişkenler sisteminin oluşturulmasını güçlü bir biçimde savunmuştur. Ayrıca iş kalitesinin değişkenlerinin belirlenmesi ihtiyacının üzerinde de durulmuştur. Avrupa toplum modelinin daha ileriye taşınması amacıyla sosyal politika ajandasında kaliteye ilişkin vurgular yapılmıştır. Lizbon stratejisinin amacı, tam istihdama erişim için daha fazla istihdam olanağı oluşturulmasıdır. Bunun yanında oluşturulan bu işlerin sadece niceliğine değil, niteliğine de vurgu yapılmıştır. AB’nin iş kalitesine ilişkin ilk uygulama girişimleri, 2001’de Stokholm Avrupa Konseyi’nde atılmıştır. Stokholm zirvesinde, üye ülkeler kurulan bir komisyon ve konseyin iş kalitesine ilişkin bir değişkenler dizini oluşturarak Aralık 2001’de Leaken (Belçika) zirvesinde sunulması kararını almıştır (EC, 2001:3-4). Komisyonun amacı (EC, 2001:4);

- İş kalitesini geliştirmek için politika hedeflerinin tanımlanması ve politika uygulamalarının belirlenmesi.
- İş kalitesinin geliştirilmesinin etkinliğinin ölçülebilmesi için geniş bir değişkenler dizininin oluşturulması. Oluşturulan değişkenlerin zaman içinde revize edilebilmesi ve bu gelişimlerin Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde ele alınması.
- İş kalitesinin geliştirilmesi hedefini garanti altına almak için, istihdam ve sosyal politikalarla birlikte ele alınmasının sağlanmasıdır.

Komisyonla göre iş kalitesinin performansının ölçümü için ana temalar iki başlıkta toplanmalıdır. Bunlar; işin özellikleri (karakteristikleri) çalışma ve işgücü piyasası bağlamıdır. İşin özellikleri teması altında; objektif ve içsel özellikler ele alınmaktadır. Bunlar; iş memnuniyeti, ödemeler, parasal olmayan ödüller, çalışma süresi, yetenekler, staj ve kariyer geliştirme, işin içeriği ve işin gerektirdiği özelliklerle çalışanların özelliklerinin uyumudur. Çalışma ve işgücü piyasası bağlamı teması; cinsiyet eşitliği, sağlık ve güvenlik, esneklik

ve güvence, işlere erişim, iş - yaşam dengesi, sosyal diyalog ve çalışan katılımı, çeşitlilik ve ayrımcılık yapmama bileşenleridir (EC, 2001:8). Politik uzlaşma eksikliği nedeniyle bazı temalar ve değişkenler kabul edilmemiş veya geliştirilmemiştir (Davoine vd., 2008:12).

İşin Özellikleri	İş Kalitesinin Özü	İstihdam ve istihdam arasında ve istihdamda, ödeme seviyesine göre geçişler
		İstihdam ve istihdam arasında ve istihdamda sözleşmenin türüne göre geçişler
		Mevcut işte iş türüne duyulan memnuniyet
	Yaşam Boyu Öğrenme ve Kariyer Geliştirme	Eğitim ve staja katılan çalışma çağındaki nüfusun cinsiyete, yaş grubuna, iş durumuna ve eğitim seviyesine göre yüzdesi Spesifik bir eğitimle veya eğitim almadan, işte bilgisayar kullanan işgücünün yüzdesi
Çalışma ve İşgücü Piyasası Bağlamı	Cinsiyet Eşitliği	Kadınların brüt saatlik kazançlarının işteki ücretli çalışanlara erkekler için oranı
		Erkekler ve kadınlar arasındaki istihdam oranı boşluğu
		Erkekler ve kadınlar arasındaki işsizlik oranı aralığı
		Mesleklerde cinsiyet ayrımı
		Sektörlerde cinsiyet ayrımı
	İş Sağlığı ve Güvenliği	İş Kazalarının tekrar oranının evrimi
	Esneklik ve Güvence	Yarı zamanlı (Part-time) ve sabit süreli sözleşmelerle çalışanların, toplam çalışan sayısına oranı (%)
	İşgücü Piyasasına Katılım ve Giriş	İstihdam, işsizlik ve aktif olmama (işgücü içerisinde) arasındaki geçişler
		İşsizlik, istihdam ve eğitim arasındaki geçişler
		Yaş grubu ve eğitim seviyesine göre toplam istihdam oranı
		Cinsiyete göre toplam uzun vadeli işsizlik oranı
		Okuldan erken ayrılanların yüzdesi
	İş Organizasyonu ve İş-Aile Dengesi	Gençlerin işsizlik oranı
		0-6 yaş arasındaki bir çocuğu olan veya çocuğu olmayan hanelerdeki 20-50 yaş arası bireylerin istihdam oranlarındaki fark
		Ailesi tarafından bakımı yapılamayan çocukların aynı yaş grubundaki çocuklara oranı
		Geçen yıl aile görevleri için görevinden ayrılan ve işine geri dönmeyi düşündükleri halde şu anda iş için kullanılamayan çalışanlar
	Sosyal Diyalog ve Çalışanların Katılımı	Uzlaşma bulunmamaktadır
	Çeşitlilik ve Ayrımcılık	55-64 yaş arası işçiler için istihdam oranı boşluğu (farkı)
		Etnik azınlıklar ve göçmenler için istihdam ve işsizlik oranı boşlukları (farkı)
	Ekonomik Performans ve Verimlilik	İşgücü verimliliğinde büyüme (hem saat başına hem de çalışan kişi başına)
		Toplam çıktı (hem saat başına hem de çalışan kişi başına)
		Cinsiyet, yaş grubu ve istihdam durumuna göre en az orta öğretime devam eden nüfus yüzdesi

Tablo 17: Leaken İş Kalitesi Değişkenleri

Kaynak: EC, 2001:10-14'den derlenmiştir.

Değişkenler dizinine ilişkin verilerin ediniminde üç farklı veri tabanlarından yararlanılmıştır. Kullanılan veritabanları; Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli (European Community Household Panel), Avrupa İşgücü Anketi (European Labour Force Survey) ve Eurostat'tır. Leaken değişkenler dizini, Avrupa genelinde, Avrupa tabanlı istatistiksel veri tabanları kullanılarak ölçülmüştür. Komisyon değişkenleri herhangi bir ağırlıklandırma yapmadan sunmuştur (EC,2001:22-26).

Avrupa Komisyonu tarafından 2008'de hazırlanan Avrupa'da İstihdam Raporu'nda (Employment in Europe Report) Leaken değişkenler dizinine yönelik düzenleme önerileri bulunmaktadır. Raporda sosyo ekonomik bağlamın değişkenlerinin eksikliklerine, herhangi bir ücret değişkeninin olmamasına, iş yoğunluğu değişkenlerinin eksikliğine ve staja ilişkin nicel ölçüm eksikliğine vurgu yapılmaktadır. Raporda, bu eksikliklerin doldurulmasına ilişkin değişken önerileri sunmaktadır (EC, 2008:151-152);

- Yapılan işe göre ödenen ücretin iyi olması algısı
- Ücretler
- Yoksulluk riski altında olan çalışanlar
- İşteki kariyer geliştirme imkânları
- İşteki yorucu/ağrı oluşturan çalışma biçimi (pozisyonlar)
- Görevlerin tekrarlanması
- İşten kaynaklanan sağlık riski
- Görevlerin sıklığı
- Yüksek hızla çalışma
- Sosyal organizasyonla ilgili değişimlerle hakkında danışmanlık verilmesi
- Uzun çalışma günleri
- Gece çalışması

Bustillo vd. (2009:69)'ne göre Leaken değişkenleri AB için en kapsamlı iş

kalitesi girişimidir. Ancak Leaken değişkenler dizini dört açıdan sorunludur. İlk olarak; ekonomik performans ve verimlilik (tema 10) gibi bazı değişkenler iş kalitesini doğrudan ölçmemektedir. Bu temaların dolaylı yoldan iş kalitesini ölçtüğünü savunmaktadır. İkinci olarak, birinci tema altında iş memnuniyetinin ölçülmesi problemidir. İş memnuniyeti başlı başına iş kalitesi ölçümlerinin kapsamlı bir yolu olarak görülmektedir. Üçüncüsü, elde edilen verilerin cinsiyet ve yaş gruplarına veya nüfusun bazı alt gruplarına bölünerek hesaplanması sorunlara yol açmaktadır. Son olarak, ücretler iş kalitesinin başlıca değişkenleridir. Leaken değişkenler dizininde ücretlerin işgücü verimliliği teması altında değerlendirilmesi, ücretlerin dolaylı yoldan değerlendirilmesine neden olmaktadır. Ancak ücretlerin, iş kalitesi değişkenleri içinde doğrudan değerlendirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca Davoine vd. (2008:24-32)'ne göre Leaken'daki değişkenler, temaların başlıklarıyla uyumlu değildir. Değişkenler daha çok işgücü piyasası bakış açısıyla, istihdam kalitesini yansıtmaktadır. Bunun yanında Leaken değişkenleri staja odaklanırken, stajda geçirilen çalışma süresi ve yoğunluğu iş kalitesini değerlendirirken yararlı değişkenler olabilir. İş sağlığı ve güvenliği temasında iş kazaları sayılarının ele alınması birtakım sorunlara yol açmaktadır. Öncelikle meslek hastalıkları bu bağlamda kapsam dışında bırakılmaktadır. Ayrıca AB'ye üye ülkelerin sağlık sistemlerindeki farklılıklar nedeniyle bu konudaki Eurostat verilerinin karşılaştırılmasında sorunlara yol açmaktadır. Sözleşmenin durumu, esneklik ve güvence teması altında ele alınan bileşenlerdir ancak esneklik Avrupa İstihdam Stratejisinin bir hedefidir. İş kalitesi ölçümü için daha çok belirsizlik oluşturmaktadır. İş - yaşam dengesi teması altında kadınların ve erkeklerin iş - yaşam dengesine odaklanılmaktadır ancak yaşlılar ve çocuklara yönelik bakım sistemlerinin varlığı da iş kalitesini etkilemektedir. Çeşitlilik ve ayrımcılık yapmama teması altındaki esas sorun vatandaşlık ya da ülke orijinleriyle ilgili istatistiksel verilerin durumudur. Hiçbir Avrupa ülkesinde bu veriler bulunmamaktadır. Genel olarak bakıldığında ücretler ve iş yoğunluğuyla ilgili değişkenlerin olmaması Leaken değişkenler dizininin en önemli eksikliğidir.

2.2. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (The European Working Conditions Survey, EWCS)

Eurofound, 1991'den günümüze EWCS vasıtasıyla Avrupa'da çalışma koşullarının durumunu yansıtmaktadır. Avrupa ülkelerindeki çalışma koşullarını ölçmeyi, bunların farklı yönleri arasındaki ilişkileri analiz etmeyi, risk altındaki grupları belirlemeyi, endişe ve ilerleme alanlarını vurgulamayı ve sonuçta iş

kalitesini iyileştirmeyi amaçlayan AB politikasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. 2015’te altıncısı yayınlanan EWCS, 35 Avrupa ülkesinde ülke başına 1000-3300 kişi olmak üzere toplamda 43.850 işçi (hem çalışan hem de serbest çalışan) ile yapılan görüşmeleri yansıtmaktadır. 28 AB üyesi ülkenin yanında beş aday ülke (Türkiye, Arnavutluk, Makedonya, Karadağ, Sırbistan) ve Norveç ve İsviçre’de de uygulanmıştır. Çalışanlara, istihdam durumu, iş organizasyonu, öğrenim ve staj, çalışma süresi ve düzenlenmesi, fiziksel ve psikolojik risk faktörleri, iş sağlığı ve güvenliği, iş-aile dengesi, işçi katılımı, gelir ve finansal güvenlik ile ilgili sorular sorulmaktadır (Eurofound, 2016:8-12). Bustillo vd. (2009:79)’ne göre EWCS bir endeksten çok, iş kalitesini ölçen bir değişkenler dizini olarak görülmektedir.

Beş yılda bir yayınlanan EWCS raporlarıyla, içeriği zengin bir veri kaynağı sağlanmaktadır. Bunun yanında 35 ülkede iş kalitesiyle ilgili değişimleri gözler önüne sermektedir. Ayrıca Eurofound, Avrupa’da iş kalitesiyle ilgili sonuçları EWCS ve EWCO (European Working Conditions Observatory) aracılığıyla yansıtmaktadır.

Kariyer ve İstihdam Güvencesi	İstihdam durumu
	Gelir
	Sosyal Güvence
	Çalışan Hakları
Sağlık ve Refah	Sağlık problemleri
	Riske maruz kalma
	İş organizasyonu
Yetenek Geliştirme	Nitelikler (vasıf)
	Staj
	Organizasyonu öğrenme
	Kariyer geliştirme
Çalışma ve Boş Zamanın Uyumlaştırılması	Çalışma/Boş zaman
	Sosyal Altyapı

Tablo 18: Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (EWCS) Bileşenleri

Kaynak: Eurofound, (2002:6)’dan uyarlanmıştır.

Eurofound’un modeline göre iş ve istihdam kalitesi dört ana temaya göre şekillenmektedir. Bunlar; kariyer ve istihdam güvencesi, sağlık ve refah, yetenek geliştirme ve çalışma ve boş zamanın uyumlaştırılmasıdır. Kariyer ve istihdam

güvencesi teması altında; istihdamın durumu, gelir, sosyal güvence ve çalışan hakları değişkenleri bulunmaktadır. Sağlık ve refah teması altında; sağlık problemleri, riske maruz kalma, iş organizasyonu değişkenleri yer almaktadır. Yetenek geliştirme teması altında; nitelikler (vasıf), staj, organizasyonu öğrenme, kariyer geliştirme değişkenleri bulunmaktadır. Son olarak çalışma ve boş zamanın uyumlaştırılması teması altında; çalışma/boş zaman ve sosyal altyapı değişkenleri bulunmaktadır.

Bustillo vd. (2009:80)'ne göre EWCS'de değişkenler, temalar ve genel olarak modelin yapısına dair gerekçeler yeterince açıklanmamıştır. Seçilen temaların teorik tabanı 2002'deki Eurofound raporunda açıklanmıştır ancak EWCS anketiyle model arasında bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Örneğin otonomi (özerklik), sosyal ortamla ilgili bileşenler ankette yer alırken modelde yer almamaktadır. Ayrıca bazı değişkenlerle temaların yerleri ile ilgili uyumsuzluk bulunmaktadır. Örneğin iş organizasyonu değişkeninin sağlık ve refah teması altında ve gelir değişkeninin kariyer ve istihdam güvencesi teması altında yer alması, temalar ve değişkenlerin yerlerinin düzenlenmesini gerekli kılmaktadır.

Bu tartışmalar altında Eurofound, EWCS'deki temalar ve değişkenlerle ilgili kapsam açısından genişleyici bir anlayış ortaya koymuştur. Buna göre 2002'deki bileşenlere göre 2012'de yayınlanan beşinci EWCS'de içerik daha da zenginleştirilerek hesaplamalar yapılmıştır.

Endeks	Temalar	Değişkenler
Kazançlar	Saatlik Kazanç	
Beklentiler	İş Güvencesi	
	Kariyer Geliştirme	
	Sözleşme Kalitesi	
İşsel İş Kalitesi	Yetenekler ve Takdir Yetkisi (0.25)	Yetenekler
		Otonomi
	İyi Sosyal Ortam (0.25)	Sosyal ortam
		Tacizin olmaması
	İyi Fiziksel Ortam (0.25)	Fiziksel tehlikelerin az olması
	İş Yoğunluğu (0.25)	İş Temposu
		İş Baskısı (pressure)
		Duygusal değerlere yönelik çatışma
Çalışma Süreleri Kalitesi		Çalışma süresi
		Çalışma zamanları
		Çalışma sürelerindeki kısa dönemli esneklikler

Tablo 19: İş Kalitesi Endekslerinin Yapısı

Kaynak: Eurofound, 2012:20

EWCS'nin genişleyen yapısında dört alt endeks hesaplanmaktadır. Elde edilen değerler 0 ve 1 değerleri arasında standardize edilerek, eşit ağırlıklandırma yöntemiyle hesaplanmaktadır (Eurofound, 2012:18). EWCS'ye göre farklı temalar altında benzer şekilde puan alan işler beş iş kalitesi profili altında sınıflandırılmaktadır. Bunlar; yüksek nitelikli (high flying), düzgün işleyen (smooth running), vasıfsız (active manual), baskı altında (under pressure) ve düşük kalite (poor quality) işler olarak ele alınmaktadır. Yüksek nitelikli profilinde; yetenekler (beceriler), takdir yetkisi, gelir ve beklentiler en yüksek puanı alan bileşenlerdir. Bu iyi kazançlı ve vasıflı işlerin dezavantajı, daha çok iş yoğunluğu ve düşük çalışma süresi kalitesine neden olmasıdır. Düzgün işleyen profilinde işler, düşük (dolayısıyla olumlu yönde) iş yoğunluğu ve yüksek çalışma süreleri kalitesine sahiptir. Ayrıca bu profil, sağlık sorunlarının en az olduğu ve çoğu refah bileşenleriyle en güçlü pozitif ilişkilere sahip olan

gruptur. Vasıfsız profilindeki işlerde fiziksel çevre ve çalışma süresi kalitesiyle ilgili düşük puanlar alınmaktadır. Bunun yanında sosyal çevre endeksindeki puanlar yüksektir. Bu profildeki işler, her türden daha fazla fiziksel risk içeren bir çalışma ortamı ile karakterize edilir. Baskı altında profilindeki işler, sosyal ortam (çevre) ve iş yoğunluğuyla ilgili en düşük puana sahiptir. Bununla birlikte, kazançlar ve beceriler ve takdir yetkisinde (“yüksek nitelikli” profilin arkasından) ikinci sırada yer almaktadır. Sağlık sorunları ve devamsızlığın yaygınlığı en yüksektir ve iş-yaşam dengesinin elde edilmesi çok zordur. Düşük kalite profilindeki işler, yetenekler, takdir yetkisi, kazançlar ve beklentiler bileşenlerinden en düşük puanı almaları nedeniyle tüm iş kalitesi temalarını olumsuz etkilemektedir. Bununla birlikte, iş yoğunluğu ve çalışma süresi bileşenlerinde “baskı altında” profilinden daha iyi puanlar almaktadır (Eurofound, 2016:9). Endeksin 2016 sonuçlarına göre (Eurofound, 2016:134); 28 AB üyesi ülkelerin çalışanlarının; %25’i düzgün işleyen profile %22’si yüksek nitelikli profile, %22’si vasıfsız, %13’ü baskı altında profile, %19’u düşük kaliteli profiledeki işlerde istihdam edilmektedir.

2021 yılında yedincisi yayınlanacak olan EWCS, AB üyesi veya AB’ye aday ülkelerde iş kalitesiyle ilgili ülkeler arası karşılaştırmalı bir fotoğraf sunmaktadır. İçerisinde Türkiye ile ilgili veriler olmasına rağmen EWCS, dar anlamda iş kalitesinin bileşenlerine odaklanarak karşılaştırmalar yapmaktadır. Bu nedenle, çalışmanın hedefleri doğrultusunda tematik açıdan daha kapsamlı bir ölçeğe olan ihtiyacı tam anlamda karşılayamadığı görülmektedir.

2.3. İstihdam Kalitesi Göstergeleri (Quality of Employment Indicators, QEI)

İstihdam Kalitesi Göstergeleri (QEI), Kanada Politika Araştırma Merkezi (Canadian Policy Research Networks, CPRN⁸⁷) araştırmacısı Richard Brisbois tarafından geliştirilmiştir. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (EWCS)’nin modelinden yola çıkan ölçek, EWCS’nin dört temel temalarına bir tema daha ekleyerek EWCS’nin Avrupa odaklı ölçümünü küresel ölçekte gerçekleştirmeye çalışmıştır. EWCS’de bulunan sağlık ve refah, yetenek geliştirme, kariyer ve istihdam güvenliği, çalışma ve boş zamanın uyumlaştırılması temalarına çalışma koşullarıyla ilgili tatmin teması eklenmiştir. Çalışma koşullarıyla ilgili genel

8 The Canadian Policy Reserach Networks (www.cprn.org) merkezi Kanada’da bulunan 1994-2009 arasında faaliyet gösteren kâr amacı gütmeyen bir araştırma merkezidir. Merkez altı aylık aralıklarla raporlar ve istatistiksel bilgiler sağlamaktadır. 2009’da kapanan merkez çalışmalarını Carleton Üniversitesi kütüphanesine bağışlamıştır (<https://library.carleton.ca/research/collection/cprn-reports> , Erişim Tarihi, 05.11.2017).

memnuniyet ölçülmüştür.

Sağlık ve Refah	Sürekli olarak hızlı bir şekilde çalışma
	Çalışanların sağlıklarının veya güvenliklerinin riskli olması
Yetenek Geliştirme	Yeteneklerin işle uyumu
	Staj
	Bilgisayarlarla çalışma (otomasyon)
Kariyer ve İstihdam Güvenliği	Gönülsüz olarak part-time çalışanların istihdama oranı
	Geçici istihdam oranı
Çalışma ve Boşzamanın Uyumlaştırılması	Yıllık çalışılan süre
	Uzun çalışılan günlerin oranı
	İş-Aile dengesi
Çalışma Koşullarıyla İlgili Tatmin	Çalışma koşullarıyla ilgili genel memnuniyet

Tablo 20: İstihdam Kalitesi Değişkenleri (QEI) Bileşenleri

Kaynak: Brisbois, 2003:7

Ölçeğin oluşturulmasında çeşitli veri kaynakları kullanılmıştır. İlk olarak 2000’de gerçekleştirilen EWCS’nin üçüncü raporundaki verilerle 15 AB üyesi ülkenin verileri kullanılmıştır. 21.703 çalışanla yüz-yüze mülakat tekniğiyle veriler elde edilmiştir. Bunun yanında, EKOS Kuzey Amerika Bütünleşmesi Anketi (EKOS, Rethinking North American Integration Survey, ERNAIS), 2002 verileri kullanılmıştır. Kanada, ABD ve Meksika’dan 5.004 katılımcının yanıtlarıyla elde edilen verilerle ölçek hesaplanmıştır. Bunun yanında OECD ve 2000 yılında 2.500 Kanadalı ve 18 yaş üstü çalışanlarla yapılan CPRN-EKOS Değişen İstihdam İlişkileri Anketi (Changing Employment Relationship Survey, CERS) mülakat verileri kullanılmıştır (Brisbois, 2003:10-11). Tablo 24’e göre QEI çalışan odaklı, objektif ve sübjektif (memnuniyet) toplam on bir değişkenden oluşan bir ölçektir.

Bustillo vd. (2009:94)’ne göre, QEI ölçeği sadece gelişmiş ülkelere odaklanmaktadır. Bunun yanında ölçüme dâhil edilen ülkelerin işgücü piyasalarının yapıları (Kanada, ABD, İsveç, İspanya, Almanya) da birbirinden farklılık göstermektedir. Örneğin, temaların altındaki değişkenler yeteri kadar

fazla değildir. Bu nedenle İsveç gibi ülkeler genel olarak iyi sonuçlar sergilemektedir ancak bütün temalar bir arada düşünüldüğünde bu puanlar ön plana çıkmamaktadır.

2.4. İş Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Job Quality, IJQ)

İş Kalitesi Göstergeleri (IJQ), Andrew Jackson ve Pradeep Kumar⁹⁸ tarafından geliştirilmiştir. IJQ, çalışan odaklı bir ölçektir. Ağırlıklı olarak statik değişkenler kullanılmaktadır.

Ölçeğin istatistiksel tabanı Kanada’da uygulanan iki anketten beslenmektedir. İlk olarak 1991-1995 arası verilerin elde ediniminde Çalışma Düzenlemeleri Anketi (Survey of Working Arrangements, SWA) veri tabanından faydalanılmıştır. Bunun yanında 1991-1994 döneminde gerçekleştirilen Genel Sosyal Anket (General Social Survey, GSS)’den yararlanılmıştır (Jackson ve Kumar, 1998:22). Ayrıca IJQ, 1981 ve 1993 arası dönemi kapsamaktadır. 1981, 1984, 1989 ve 1993 yıllarına ait sonuçlar sunmaktadır. Her yıl için açıklanan sonuçlar cinsiyet ayrımına göre (kadın-erkek) değerlendirilmektedir. Ölçeğin asıl amacı teorik bir ölçek önerisinden ziyade ampirik verilerle Kanada’da iş kalitesindeki değişimleri ortaya koymaktır (Jackson ve Kumar, 1998:3).

IJQ, yedi alt ölçek üzerine inşa edilmiştir. Bu alt ölçekler toplamda 27 değişkenden oluşmaktadır. İlk olarak ödemeler ölçeği; haftalık reel kazancın medyanı, düşük ücret ve kutuplaşma değişkenlerinden oluşmaktadır. Sosyal faydalar ölçeği; emeklilik planı kapsamı ve diğer faydalar değişkenlerinden oluşmaktadır. Çalışma sürelerinden duyulan memnuniyet ölçeği; memnuniyet, gönüllü part-time çalışanların yüzdesi ve standart çalışma haftası değişkenlerinden oluşmaktadır. Çalışma programı ölçeği; vardiya programı, sosyal olunmayan saatler, esnek zaman, ücretli izinler değişkenlerinden oluşmaktadır. İş güvencesi ölçeği; kalıcı olarak işten çıkarılma oranı, geçici olarak işten çıkarılma oranı, 6 aydan uzun süreli iş bulma olasılığı, kalıcı işlerin geçici işlere oranı ve işten çıkarılma tehdidinden kaynaklanan stres değişkenlerinden oluşmaktadır. Fiziksel refah ölçeği, iş kazalarının tekrarlanma oranı ve işyerinde sağlık risklerine maruz kalıp zarar görme değişkenlerinden oluşmaktadır. Son olarak İnsani/ Sosyal/Çalışma Ortamı ölçeği; sendikal yoğunluk, şikâyet prosedürü, staja giriş, işte yükselme olanakları, iş memnuniyeti, otonomi ve katılım, işin çalışanlardan talepleri, sosyal destek, ayrımcılık ve yıldırma değişkenlerinden oluşmaktadır.

9 Andrew Jackson Kanada’daki en büyük işçi örgütü olan Kanada Emek Konfederasyonu baş ekonomistidir. Pradeep Kumar, Queen’s University’de endüstri ilişkileri profesörüdür (Jackson ve Kumar, 1998:1).

Ödemeler	Haftalık reel kazancın medyanı
	Düşük ücret
	Kutuplaşma (Ücretlerin dağılımıyla ilgili)
Sosyal Faydalar	Emeklilik planı kapsamı
	Diğer faydalar
Çalışma Sürelerinden Duyulan Memnuniyet	Memnuniyet
	Gönüllü part-time çalışanların yüzdesi
	Standart çalışma haftası
Çalışma Programı	Vardiya programı
	Sosyal olmayan saatler
	Esnek zaman
	Ücretli izinler
İş Güvencesi	Kalıcı olarak işten çıkarılma oranı
	Geçici olarak işten çıkarılma oranı
	6 aydan uzun süreli iş bulma olasılığı
	Kalıcı işlerin geçici işlere oranı
	İşten çıkarılma tehdidinden kaynaklanan stres
Fiziksel Refah	İş Kazalarının tekrarlanma oranı
	İşyerinde sağlık risklerine maruz kalıp zarar görme
İnsani/Sosyal/Çalışma Ortamı	Sendikal yoğunluk
	Şikâyet prosedürü
	Staja giriş
	İşte yükselme olanakları
	İş memnuniyeti
	Otonomi ve katılım
	İşin çalışanlardan talepleri
	Sosyal destek
	Ayrımcılık, yıldırma

Tablo 21: İş Kalitesi Göstergeleri (IJQ) Bileşenleri

Kaynak: Jackson ve Kumar, 1998:4-5

IJQ göstergelerinin hesaplanmasında her bir alt ölçek alt değişkenlerinin ortalaması alınarak değerlendirilmektedir. Her bir değişken 100 puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ödemeler alt ölçeği, alt değişkenlerinin 100 üzerinden

alınan puanlarının toplamının değişken sayısına (3) bölünüp, ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Sosyal faydalar alt ölçeği, iki alt değişkeninin aldığı toplam puanın ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Çalışma sürelerinden duyulan memnuniyet alt ölçeği, üç alt bileşeninin toplam puanlarının ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Çalışma programı alt ölçeği, dört alt değişkeninin ortalama puanları alınarak hesaplanmaktadır. İş güvencesi alt ölçeği, 6 aydan uzun süreli iş bulma olasılığıyla ilgili istatistiksel veri olmaması nedeniyle diğer dört değişkenin ortalaması ile hesaplanmaktadır. Fiziksel refah alt ölçeği, iki alt değişkeninin ortalaması alınarak hesaplanmıştır. Son olarak İnsani/sosyal/çalışma ortamı alt ölçeği dokuz değişkeninin puan ortalaması alınarak hesaplanmıştır (Jackson ve Kumar, 1998:6-10).

Bustillo vd. (2009:97-98)'ne göre ölçeğin cinsiyet gruplarına göre ayrı ayrı hesaplanması ölçeğin bir bütün olarak ele alınmasını imkânsız kılmaktadır. Bunun yanında alt ölçeklerde iş yoğunluğuna dair herhangi bir değişken bulunmamaktadır. Ayrıca iş memnuniyetinin alt ölçek olarak ele alınması iş kalitesinin ölçümünde tekrara neden olmaktadır. Çünkü iş memnuniyeti, iş kalitesinin bir alt bileşeni değildir. Daha çok iş kalitesinin ölçümünün farklı bir yolu olarak görülmektedir.

2.5. İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Quality of Labor Market, IQL)

İşgücü piyasası kalitesi göstergeleri (IQL), 2000'den günümüze CIREM (Akdeniz Bölgesinde Avrupa Araştırma ve Geliştirme Merkezi) ve İspanyol UGT (genel işçi sendikası) tarafından üretilmektedir ve ölçeğin sonuçları UGT'nin Katalonya sosyoekonomik yıllığında yayınlanmaktadır. IQL; Katalonya, diğer İspanya bölgeleri ve 12 Avrupa bölgesinin işgücü piyasası verilerini karşılaştırmaktadır. Endeksin temel ilkeleri, basit ve titiz olması ve işgücü piyasasına kapsamlı bir bakış açısı sunma hedefleridir. Bu ilke doğrultusunda, diğer bölgelerle karşılaştırma yapabilme amacıyla, yalnızca işgücü piyasasıyla ilgili bilgi sağlamaya yönelik önemli görülen değişkenleri seçmişlerdir. IQL, kadın erkek eşitliği ek temasıyla birlikte toplamda 8 tema ve 34 değişkenden oluşan bir ölçek yapısıdır (Caprile ve Potrony, 2006:3). Ölçeğe ilişkin bileşenler Tablo 26'da sunulmuştur.

İstihdama Erişim	İstihdam oranı (15-65 yaş arası) (%)
	Tam zamanlı istihdam edilenlerin oranı (15-65 yaş arası) (%)
	İşsizlik oranı (15-65 yaş arası) (%)
	Potansiyel aktiflik oranı (Çalışmak isteyip aktif nüfusta olmayanlar)
Ücret ve Gelir	Yıllık ücret
	Kişi başına düşen gelir
	Saatlik reel ücretteki değişim oranı
	Uzlaşan ücret artışları
	Ortalama ücretin %60'ından az ücret alan çalışanların oranı
	Ücret dağılım endeksi
İş Güvencesi	Geçici istihdam edilenlerin oranı
	Yıllık işgücü devri oranı
	Çeyreklik (3 Aylık) İşgücü devri oranı
İş Sağlığı ve Güvenliği	Ölümcül iş kazası oranı (100.000 işçi arasında)
	Ciddi iş kazası oranı (100.000 işçi arasında)
	Standardize edilmiş iş başına kaza oranı (100.000 işçi arasında)
İş-Aile Dengesi	Haftalık çalışma saatleri
	Molasız çalışma günleri
	Sosyal olunmayan saatler
	Fazla çalışma
	İşe gelme süresi
	Gönülsüz part-time istihdam edilenler
	Ebeveynliğin istihdam üzerindeki etkisi
	Genç işsizlik oranı
Problemli Grupları Bir Araya Getirme	Uzun dönem işsizlik oranı
	Göçmen işsizlik oranı
	Engelli nüfusun işsizlik oranı
	İş memnuniyetsizliği olan çalışanların oranı
İş Memnuniyeti	Eğitim ve iş arasındaki eşleşme
	Staj imkânlarına erişim
	Yeteneklerinin altında istihdam edilenlerin oranı
	Vasıfsız işgücü
	Asgari ücret
Sosyal Güvenlik	İşsizliğin ilk zamanlarında işsizlikle ilgili faydaların büyüklüğü (İşsizlik ödeneği ...)
	Uzun dönem işsizlikte, işsizlikle ilgili faydalar
	İşsiz olup işsizlik faydalarından faydalananların oranı (%)
	Staj imkânlarından faydalanan işsizler
	Yoksulluk oranı riski

Tablo 22: İşgücü Piyasası Kalitesi Değişkenleri (IQL) Bileşenleri

Kaynak: Caprile ve Potrony, 2006:5-7

IQL'e yönelik eleştiriler de bulunmaktadır. Bustillo vd. (2009:107)'ne göre bir ülkenin çalışma hayatı kalitesi açısından çok iyi işlere sahip ancak çok dar bir işgücü piyasası varsa, bu ölçeğe göre bu tür bir işgücü piyasası çok yüksek puanlar alabilir. Ancak iyi bir işgücü piyasasının boyutlarından biri de çalışmak isteyen bireyler için yeterli iş olup olmadığıdır. Bu açıdan bakıldığında ölçeğe göre düşük puan olacaktır. Bunun yanında toplumsal cinsiyet eşitliği açısından izlenen stratejiyi ölçek için daha uygun olduğunu savunmaktadır. Bu durum kadınlar ve erkekler için farklı birer ölçek oluşturmak ve sonuçları karşılaştırmak açısından faydalı bir yaklaşım olarak görülmektedir.

3. Çalışma Hayatı Kalitesine Yönelik Ölçümlerin Güçlü ve Zayıf Yönleri

Bu çalışmada, uluslararası çalışma örgütünün sözleşmelerine dayanan, tematik yapısının kapsamlı olduğu ve çalışan odaklı bir ölçeğin çalışma hayatı kalitesini etkin bir biçimde ölçeceği varsayılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bireysel akademik çalışmalarda genellikle tematik kapsamın çalışma hayatının bazı yönlerine odaklanmadığı görülmektedir. Ayrıca ölçümün yapılacağı sektöre ve çalışan kesimine göre de tematik kapsam değişkenlik gösterebilmektedir. Uluslararası karşılaştırmalı ölçüm çalışmalarında genellikle bazı ülkelerin makro değişkenlerde veya bazı spesifik değişkenlerle ilgili veri tabanının eksikliği olması nedeniyle tematik kapsamla ilgili bazı güçlü ve zayıf yönler ortaya çıkabilmektedir.

Çalışma hayatı kalitesi ölçümlerinin güçlü ve zayıf yönleri Bustillo vd. bu ölçümlerin güçlü ve zayıf yönlerine yönelik bakış açısı Tablo 23'de sunulmuştur:

Endeks	Güçlü Yönleri	Zayıflıkları
Laeken (Laeken indicators of job quality)	Objektif Değişkenler Ek (ilave) dinamik değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması Kümeleşme olmaması Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
EJQI (The European Job Quality Index)	İşçi odaklı Kapsayıcı (kapsamlı) Objektif Değişkenler Ağırlıklandırma konusundaki bazı tartışmaları Karşılaştırılabilirlik	Bazı ağırlıklandırma konularının isteğe bağlı oluşturulması. Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
EWCS (European Working Conditions Survey)	İşçi odaklı En kapsayıcı değişken Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik Birey(sel) tabanlı	Kümeleşme olmaması
GJI (Good Jobs Index)	Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması İsteğe bağlı ağırlıklandırma Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
DIE-1 (Decent Work Index-1)	Objektif Değişkenler Basitlik (Sadelik) Karşılaştırılabilirlik	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması İsteğe bağlı ağırlıklandırma Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
DIE-2 (Decent Work Index-2)	Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması İsteğe bağlı ağırlıklandırma Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
DIE-3 (Decent Work Index-3)	Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması Kümeleşme olmaması Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
DIE-4 (Decent Work Index-4)	Objektif Değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması İsteğe bağlı ağırlıklandırma Dağılımla ilgili konuları kapsamaması Ülkelerin sıralamalarını etkilemesi
QEI (Quality of Employment Indicators)	İşçi odaklı Karşılaştırılabilirlik Ücretsiz İş Niteliklerinin Kapsamlı Analizi	Bazı temaları gözden kaçırmaması Kümeleşme olmaması/ İsteğe bağlı ağırlıklandırma İş memnuniyetinin ve objektif değişkenlerin aynı anda bir arada olması Dağılımla ilgili konuları kapsamaması

IJQ (Indicators of Job Quality)	Kapsayıcı (kapsamlı) Ek (ilave) dinamik değişkenler Karşılaştırılabilirlik	Çok amaçlı olması İş memnuniyetinin ve objektif değişkenlerin aynı anda bir arada olması Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
SQWLI (Subjective Quality of Working Life Index)	İşçi odaklı Kapsayıcı (kapsamlı) Birey(sel) tabanlı	Sadece sübjektif değişkenlere dayalı olması Bazı ağırlıklandırma konuları tartışmalıdır Kısıtlı karşılaştırılabilirlik (özel amaçlı anket)
DGBI (DGB Good Work Index)	İşçi odaklı Kapsayıcı (kapsamlı) Objektif Değişkenler Birey(sel) tabanlı	İsteğe bağlı ağırlıklandırma Kısıtlı karşılaştırılabilirlik (özel amaçlı anket)
WCI (Austrian Work Climate Index)	İşçi odaklı Kapsayıcı (kapsamlı)	Çok amaçlı olması İsteğe bağlı ağırlıklandırma Kısıtlı karşılaştırılabilirlik (özel amaçlı anket) Dağılımla ilgili konuları kapsamaması
IQL (Indicators of Quality of the Labour Market)	Kapsayıcı (kapsamlı) Karşılaştırılabilirlik Ek (ilave) dinamik değişkenler	Çok amaçlı olması Kümeleşme olmaması İş memnuniyetinin ve objektif değişkenlerin aynı anda bir arada olması Kısıtlı karşılaştırılabilirlik (özel amaçlı anket)
QWF (Quality of Work in Flanders)	İşçi odaklı Birey(sel) tabanlı	Bazı temaları gözden kaçırmaması Kümeleşme olmaması İş memnuniyetinin ve objektif değişkenlerin aynı anda bir arada olması Kısıtlı karşılaştırılabilirlik (özel amaçlı anket)
Tangian (Tangian's proposal)	İşçi odaklı Kapsayıcı (kapsamlı) Objektif Ölçümler Birey(sel) tabanlı Karşılaştırılabilirlik	Ağırlıklandırma prosedürlerinin temelinin yanlış(hatalı) olması
GBJI (Good and Bad Jobs Index)	İşçi odaklı Karşılaştırılabilirlik Ek (ilave) dinamik değişkenler	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması İsteğe bağlı ağırlıklandırma Sadece sübjektif değişkenlere dayalı olması
ICQE (Index of the characteristics related to the quality of employment)	İşçi odaklı Objektif Ölçümler Birey(sel) tabanlı	Bazı temaları gözden kaçırmaması Çok amaçlı olması Kısıtlı karşılaştırılabilirlik (özel amaçlı anket)

Tablo 23: ÇHK Endekslerinin Güçlü ve Zayıf Yönleri

Kaynak: Bustillo vd., 2009:119-120

CIPD'nin güçlü yönlerine bakıldığında Birleşik Krallık'ta düzenli olarak farklı sektörlerden çalışanlara uygulanması nedeniyle işçi odaklı ve geçmiş yıllara göre karşılaştırma yapabilme imkanına sahip olmasıdır. Özellikle COVID-19 pandemisi sonrası ve öncesine yönelik karşılaştırma yapabilme imkanı sağlaması ölçeği güçlü kılmaktadır. Bunun yanında objektif ve sübjektif değişkenleri bir arada kullanması ölçeğin objektif (güçlü) ve sübjektif (zayıf) yönlerini de ortaya koymaktadır. Objektif değişkenler ülkeler arası ölçümlerde de kullanılabilme nedeniyle ölçeklerin güçlü yönlerini yansıtabilmektedir. Ancak bu noktada sübjektif değişkenlerin ölçeklerde kullanımı Birleşik Krallık'ta yapılan ölçümler için güçlü bir yön olabilirken, uluslar arası ölçümlerde bir zayıflık olarak görülebilir. Bu durumun en temel nedeni ise sübjektif değişkenlerin çoğunlukla ülkelerin çalışma hayatına yönelik kendi özel karakteristiklerini ele alması görülebilir. Ayrıca ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının tamamı düşünüldüğünde bazı temaların gözden kaçırılması ve özel amaçlı yapılan anketlerle verilerin elde edilmesi kısıtlı karşılaştırılabilirlik (uluslar arası düzeyde) gibi nedenler CIPD'nin zayıf yönlerini göstermektedir.

Ulusal veya uluslararası düzeyde ölçeğin geliştirilerek test edilmesi zaman, maliyet ve işgücü gerektiren araştırmalardır. Bu nedenle bireysel olarak yapılan çalışmaların bu anlamda tematik kapsamı olabildiğince geniş tutulmalıdır. Türkiye açısından ulusal düzeyde bir çalışma hayatı kalitesi ölçümü bulunmamaktadır. Yapılan akademik çalışmalar tematik olarak sınırlı ve belirli bir sektöre indirgenmiştir. Bu durum Türkiye'de çalışma hayatı kalitesinin ölçümü açısından zayıf bir nokta olarak görülmektedir. Bu noktadan yola çıkıldığında Türkiye genelinde uygulanması amacıyla oluşturulacak olan ölçümlerin dünyanın farklı bölgelerinde yapılan ölçüm uygulamaları gözden geçirilerek ILO tabanlı işçi odaklı ölçümlerin periyodik olarak yapılması gerekmektedir.

SONUÇ

Çalışma hayatı kalitesi, çalışma hayatındaki dönüşümlerle beraber içeriği sürekli değişen ve gelişen dinamik bir kavramdır. Bu yönüyle de dünyanın farklı bölgelerinde bölgesel, ulusal veya uluslararası düzeyde tartışılan ve ele alınan bir konudur. Literatürde Frederick Taylor ve Elton Mayo'nun çalışmalarına kadar indirgenen teorik çerçevesi olmasına rağmen konunun özellikle 1970'li yılların ikinci yarısında ele alınmaya başlanmıştır. Özellikle Walton'ın 1975'teki

alışması pek çok ülkeden araştırmacıya esin kaynağı olmuştur. Türkiye’de de konu yine aynı yıllarda Milli Prodüktivite Merkezi’nin öncülüğünde akademik alanda gündeme alınmıştır.

Çalışma hayatı kalitesiyle ilgili araştırmalar, maliyet ve zaman gibi kısıtlar nedeniyle sektörel veya bölgesel seviyelerde gerçekleşmiştir. 2008’den sonra da ulusal ve uluslararası boyutta ele alınmaya başlanmıştır. Bu noktada 2008 ve 2009’da düzenlenen Task Force toplantıları konuya uluslararası bir nitelik kazandırmıştır. Avrupa Komisyonu, ILO, UNECE, EUROSTAT ve CES gibi kurumların ortak olarak düzenledikleri bu çalıştaylarda çalışma hayatı kalitesinin uluslararası düzeyde ölçümü için tematik yapıların ve göstergelerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında bir diğerk amaç, ülkeleri çalışma hayatı kalitesi açısından karşılaştırmaktır. Tematik yapının tespit edilmesinde; ILO uzmanlarının yer almasıyla çalışma hayatı kalitesine yönelik daha kapsamlı bir bakış açısı sağlanması, EUROSTAT’ın katılımıyla verilerin ulusal düzeyde ele alınması ve CES’in katılımıyla da uzman istatistikçilerin yer alması gibi etkenler bu toplantıları çalışma hayatı kalitesinin kapsamlı ve uluslararası düzeyde ölçümü açısından önemli kılmaktadır. Tespit edilen yapıya göre çoğunluğunu AB yesi ülkelerden oluşan ancak AB dışında birkaç ülkenin yer aldığı karşılaştırmalar yapılmasına rağmen pek çok ülke bu karşılaştırmada yer almamıştır. Bu durumun temel nedeni ülkelerin tespit edilen tematik yapılanma ve göstergelere yönelik istatistiklerinin tespit edilememesidir. Türkiye’de bu karşılaştırmalara istatistiksel eksiklikler nedeniyle dâhil edilmemiştir. Bunun yanında Kanada’da ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesini ölçen alışmalar CPRN vasıtasıyla yürütülmüştür. Konu bu çalışmalarla sınırlı kalmamakla birlikte, Asya, Ortadoğu ve Afrika lkelerinde de pek çok araştırmacı tarafından ele alınmıştır.

Çalışma hayatı kalitesinin uluslararası düzeyde ölçümünün yanında bölgesel veya ulusal ölçekte ölçümü de önem taşımaktadır. Çalışma hayatı kalitesinin ulusal düzeyde ölçümü çalışma hayatı aktörlerinin (işçiler ve temsilci kuruluşları, işverenler ve temsilci kuruluşları, devletin çalışma hayatıyla ilgili uzmanlaşmış kuruluşları) alışanlar açısından çalışma hayatında ne gibi sorunlar olduğunun tespitinde ve politika belirleme de bütüncül bir bakış açısı sunmasının yanında spesifik bir alana da odaklanmasını sağlamaktadır. Aynı şekilde bölgesel yapılan ölçümlerde de yerel aktörler çalışma hayatına yönelik bir bütüncül bakış açısı geliştirebilir ve bu durumlara göre kararlarını düzenleyebilirler.

Çalışma hayatı kalitesi ölçümlerinde periyodik olarak, kaynaklar ve veri setleri

genellikle birbirleriyle ilişkilidir. Kurumlar tarafından yenilenen ve desteklenen değişkenler tek bir araştırmacı tarafından ele alınanlardan daha düzenli olarak incelenmektedir. Ek olarak, kurumsal endeksler anketlerden veri toplarken akademik amaçlarla ele alınanlar mikro verilerin hesaplanmasıyla değişkenler elde etmede ve endekslerin alt gruplarının hesaplanmasıyla sınırlı kalmaktadır. Sonuç olarak, eğer sonuçlar anketlere dayanmıyorsa devamlılık (verileri elde etme açısından) sorun oluşturmaktadır. Bu tür kısıtlardan kaçınmak için pek çok kurum (veya taraf) genellikle işgücü anketlerini veya işgücü piyasası verilerini birleştirerek düzenli bir yapıya dönüştürmektedir.

17 endeks değerlendirildiğinde hâlâ uluslararası düzeyde çalışan odaklı, bireysel olarak yapılandırılmış ve bilimsel tabanla oluşturulmuş ülkeleri farklı şekilde ölçebilen ve karşılaştırma yapma imkânı sağlayan bir endekse ihtiyaç bulunmaktadır. Çalışma hayatı kalitesinin ölçümüyle ilgili geniş bir değişkenler ağı bulunmaktadır (her biri farklı amaç ve isteklerle oluşturulmuş değişkenler). Ancak hiçbirisi arzu edilen hepsini tamamlayan bir endeks oluşturamamıştır. Özellikle de bu endeks AB’de istihdamla ilgili kural oluşturmada kullanılması öngörülmesine rağmen, hâlâ daha etkin bir endeks oluşturma gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu noktada esas sorun çalışma hayatı kalitesiyle ilgili bilgi eksikliği olmasıdır, çalışma hayatı kalitesinin tanımının üzerindeki uzlaşma eksikliği ve AB düzeyinde bu konudaki mevcut verilerin eksikliğidir.

Bu durum, diğer ülke uygulamalarını da etkilemektedir. İncelenen endeks ve göstergelere bakıldığında ölçümü yapılan değişkenler ve temalar ülkelerin çalışma hayatıyla ilgili karakteristiklerine ve araştırmacıların (veya kurumların) bakı açılarına göre farklılık göstermektedir. Çalışma hayatı kalitesinin uluslararası düzeyde karşılaştırmalı olarak ölçümünün çeşitli faydaları olsa da ulusal, sektörel ve hatta işyeri düzeylerinde de yapılacak periyodik ölçümler kurumsal verimlilik ve çalışanların refahı açısından daha da faydalı bir yaklaşım olacaktır. Uluslar arası karşılaştırmalı ölçümlerde karşılaşılan en temel güçlük çalışma hayatı kalitesi üzerinde tanım anlaşmazlıklarının yanı sıra ülkelerin özellikle objektif verilerindeki eksikliklerdir. Bu objektif veri eksiklikleri ölçümlerin etkin biçimde yapılamamasına neden olmaktadır. Ayrıca subjektif değişkenler de ülkelerin kendi çalışma hayatı karakteristiklerini canlandırdığından uluslar arası karşılaştırmalı ölçümlerde zorluklara neden olmaktadır.

Türkiye’de ülke genelinde çalışma hayatı kalitesi ölçümü yapan bir endeks bulunmamaktadır. Bu noktada diğer ülke örneklerine bakıldığında ülke genelinde

yapılan ölçümlerin kurumsal tabanı olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu alanda yapılacak ölçümlerin işçi konfederasyonları ve çeşitli kamusal kurumlar tarafından yapılması daha rasyonel, sürdürülebilir ve karşılaştırılabilir olabilir. Günümüzde Türkiye’de çoğu kurumsal işyerlerinde çalışanlarının iş memnuniyetlerini tespit etmeyi amaçlayan memnuniyet anketleri İnsan Kaynakları birimleri tarafından uygulanmaktadır. Ancak bu anketlerin çalışma hayatı kalitesini iş memnuniyeti olarak algılaması ve ölçümler düzenlemesi işyerlerindeki uygulamalarla akademik çalışmaların birbirinden kopukluğunu da göstermektedir. Çalışma hayatı kalitesi iş memnuniyetinden daha geniş ve çok bileşenli bir kavramdır. İşyeri seviyesinde de bu bakış açısıyla incelendiğinde hem çalışanların refahını farklı temalar üzerinden değerlendirmelerine hem de işyerlerinde kurumsal performansın artmasına yardımcı olacak bir kılavuz görevi görebilir. Bu nedenle işyeri düzeyinde yapılacak ölçümlerin yanında sektör düzeyinde de bu çalışmalar gerekli kurumsal altyapıyla gerçekleştirilerek sektörlerin özel karakteristikleri ve çalışma hayatı kalitesine yönelik farklı pencereler ortaya çıkarılabilir. Yine, işçi konfederasyonlarının ulusal düzeyde kendi üyeleri üzerinden ölçümler yapması çalışma hayatı kalitesine yönelik olumlu bir bakış açısı oluşturmaları beklense de büyük bir çoğunluğu sendikası olmayan çalışanların ölçüm kapsam dışında kalması bizlere eksik bir çerçeve sunacaktır. Ancak çalışma hayatı kalitesinin bu olumlu yönlerine rağmen işverenlerin, konfederasyonların veya kurumların çalışma hayatı kalitesiyle ilgili eksikliklerini görmek istememesi güdüsüyle hareket etmesi bu olumlu yönleri baltalamaktadır.

Literatürdeki bu çalışma hayatı kalitesi ölçekleriyle araştırmacıların farklı değişkenlerle yapacakları çalışmalarda elde edecekleri ilişkilerin ortaya çıkarılması mümkün olabilir. Bunun yanında çalışma hayatı kalitesi ölçeği kullanılarak;

- Farklı sektörlerde çalışma hayatı kalitesi araştırılabilir ve sektörlerin çalışma hayatı kalitesi açısından farklılıkları ortaya konabilir veya karşılaştırılabilir.
- Ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesi araştırılarak, çalışma hayatı kalitesinin düşük olduğu alanlarla ilgili politikalar geliştirilerek önerilebilir.
- Uluslararası düzeyde çalışma hayatı kalitesi ölçümlenerek ülkeler arası karşılaştırmalar yapılabilir.
- Tüm bu araştırmaların pediyodik olarak gerçekleştirilmesi sonucunda dönemsel olarak değişimler incelenebilir.

- Çalışma hayatının aktörleri olan işverenler ve temsilci kuruluşları, işçiler ve temsilci kuruluşları ve devlet ve uzmanlaşmış kuruluşları elde edilen sonuçlara göre politikalar oluşturarak çalışanlar açısından çalışma hayatı kalitesini arttırabilirler.
- Toplu pazarlık kapsamının veya önceliklerinin tespit edilmesinde elde edilen sonuçlardan faydalanılabilir.
- Çalışanlar bireysel olarak da çalışma hayatının kaliteli yönlerini görerek kariyer seçeneklerini daha rasyonel bir biçimde değerlendirebilirler.

Araştırmacıların bu konuda daha sonra yapacakları ölçek geliştirme çalışmalarında çalışma hayatı kalitesi tematik yapılanmasının ILO bakış açısıyla ele almaları anlamlı bir katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Afşar, S. T. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. (2003). "Measuring Decent Work with Statistical Indicator", *International Labour Review*, 142(2), pp.147-178.
- Arvigan, T., Bivens, L. J., Gammage, S. (eds.) (2005). *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs: Labor Markets and Informal Work in Egypt, El Salvador, India, Russia, and South Africa*, Washington D.C.: Economic Policy Institute, pp.1-31
- Aytaç S., Duyan E. C., Akyıldız N., Laar D. V. (2013). "Measuring Work Related Quality of Life and Affective Well-being in Turkey", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(1), pp. 105-116, Doi:10.5901/mjss.2013.v4n1p105
- Bektaş, H. (2015). *İkili Değişkenler için Faktör Analizi: Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı.
- Bescond, D., Châtaignier, A., Mehran, F. (2003). "Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison", *International Labour Review*, 142(2), pp. 179-212.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., Standing, G. (2003). "A Family of Decent Work Indexes", *International Labour Review*, 142(2), pp. 213-238.
- Brisbois, R. (2003). *How Canada Stacks Up: The Quality of Work – An International Perspective*, Research Paper No. 23, Canadian Policy Research Networks.
- Bustillo, R. M., Fernandez-Maciaz, E., Anton, J. I., Esteve, F., (2009). *Indicators of Job Quality in the European Union*, European Parliament Policy Department of Employment and Social Affairs.
- Can, A. (1991). "Verimliliğe Yeni Bir Yaklaşım: Çalışma Yaşamının Kalitesi", *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Caprile, M., Potrony, J. (2006). "IQT: Objetivos y metodología", In: *Anuario Sociolaboral de la UGT de Catalunya 2005*, Barcelona: UGT and CRESC, vol. II, pp. 53-63.
- CIPD (2020). *CIPD Good Work Index 2020: U.K. Working Lifes Survey*, London: CIPD.
- Davoine, L., Erhel, C., Guergoat-Lariviere, M. (2008). *A Taxonomy of European*
- Dereli, T. (1991). "Verimli Bir Çalışma Ortamı Yaratın Faktörler ve Özellikleri", *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Dupuis G., Martel J. P. (2006). "Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument", *Social Indicators Research*, 77(2), pp. 333-368, doi:10.1007/s11205-004-5368-4.
- Durmuşkaya, C., Erdoğan, E. (2021). *Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçeği Önerisi. Yönetim ve*

- Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19 (3) , 139-172 . DOI: 10.11611/yead.987469.
- Durmuşkaya, C. (2020). *Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçek Önerisi: Sakarya İli Uygulaması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- EC (European Commission) (2001). *Employment and Social Policy: A Framework for Investing in Quality*, Communication from the Commission to the European Parliament, The Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.
- EC (European Commission) (2008). *Employment in Europe 2008*, Brussels.
- Eurofound (2002). *Quality of Work and Employment In Europe: Issues and Challenges*, Dublin: Eurofound.
- Eurofound (2009), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/new-tool-for-measuring-quality-of-working-life> , Erişim Tarihi 03.12.2018).
- Eurofound (2012), *Trends in Job Quality in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2016), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ghai, D. (2003): “Decent Work: Concept and Indicators”, *International Labour Review*, 142(2), pp.113-145.
- Grote G., Guest D. (2017) The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149–167.
- Holler M., Krüger T., Mussmann F. (2014). “Die Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit”, *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 68(3), pp.163-174.
- Jackson, A., Kumar, P. (1998). “Measuring and Monitoring the Quality of Jobs and the Work Environment in Canada”, *CSLS Conference on the State of Living Standards and the Quality of Life in Canada*, October 30-31, Ottawa.
- Leschke, J., Watt, A. (2008). *Job Quality in Europe*, Working Paper no: 2008.07, ETUI-REHS.
- London: CIPD.
- McFadden P., Gillen P., Moriarty J., Mallet J., Schoroder H., Ravalier J., Manthorpe J., Harron J., Currie D. (2020) Health and Social Care Workers’ Quality of Working Life and Coping While Working During the COVID-19 Pandemic 7th May – 3rd July 2020: Findings From A UK Survey.
- Mussmann, F. (2009). “The German ‘Good-Work’ Index (DGB-Index Gute Arbeit)”, paper presented at the *ETUI Conference 2009*, 18-19 March, Brussels.
- Ritter, J. A., Anker, R. (2002). “Good Jobs, Bad Jobs: Workers Evaluations in Five Countries”, *International Labour Review*, 141(4), pp.231-258.
- Sehnbruch, K. (2004). *From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market*, Center for Latin American Studies, Working Paper no: 9.
- SORA, (2018). Institute for Social Research and Consulting, Bennogasse, Austria. (<https://>

ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html#
Erişim Tarihi: 04.12.2018)

Vinopal, J. (2009). “The Instrument for Empirical Surveying of Subjectively Perceived Quality of Life”, paper presented at the conference Working Conditions and Health and Safety Surveys in Europe: Stocktaking, Challenges and Perspectives, March 18, Brussels, (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/new-tool-for-measuring-quality-of-working-life> Erişim Tarihi: 12.09. 2019).

Walton, R. E. (1975). “Criteria for Quality of Working Life”, In: Davis L. E., Cherns, A. B. (eds.), *The Quality of Working Life: Problems, Prospects and the State of the Art*, v.1, pp. 91-104, New York: Free Press.

Warhurst D., Knox A., (2020). “Manifesto for a New Quality of Working Life”, Human Relations, (00)0, pp. 1-18

Williams M., Zhou Y., Zou M., (2020). Mapping Good Work The Quality of Working Life Across the Occupational Structure, Bristol: Bristol University Press.

İnternet Kaynakları

<https://library.carleton.ca/research/collection/cprn-reports> , Erişim Tarihi, 05.08.2021

<https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html#> ,
Erişim Tarihi, 05.08.2021

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::>, Erişim tarihi,
07.09.2021

<http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, Erişim tarihi,
07.09.2021

http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm, Erişim Tarihi,
06.09.2021

http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm, Erişim Tarihi,
06.09.2021