

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ:
SAKARYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ALİ ABDULLAH

Enstitü Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. CİHANGİR AKIN

Mayıs 2010

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ:
SAKARYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ALİ ABDULLAH

Enstitü Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilimi

Bu tez 10/05/2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Cihangir AKIN

Yrd. Doç. Dr. Şuayyip ÇALIŞ

Yrd. Doç. Dr. M.Lütfi ŞEN

Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ali ABDULLAH

10/05/2010

ÖNSÖZ

Lisans öğrenimini hukuk üzerine yapmış bir araştırmacı olarak çalışma ilişkileri alanına yönelmemin ve özellikle de Yerel Yönetimlerde çalışma ilişkilerine yoğunlaşmamın en önemli sebebi on beş yılı aşkın bir süre Yerel Yönetimlerde çalışmış olmamdır. Bu süre içerisinde çalışanların yaşadığı zorlukları yakından bilen biri olarak işveren vekili sıfatıyla bir çok toplu iş sözleşmesi görüşmesine katıldım. Özelleştirme uygulamalarının ve yanı sıra küreselleşmenin çalışanlar üzerindeki etkilerini yakından izleme fırsatı buldum. Bu çalışma, Sakarya Büyükşehir Belediyesi örneğinden yola çıkarak Yerel Yönetimlerde çalışma ilişkilerini incelemektedir.

Öncelikle, tez konumu önerdiğimde, yoğun akademik ve idari çalışmalarına rağmen kabul edip, her görüşmede olumlu yaklaşımı ve önerileri ile çalışmayı yönlendirip etkileyen değerli ilk danışman hocam Prof. Dr. Sn. Engin Yıldırım'a katkılarından dolayı çok teşekkür ederim. Prof. Dr. Sn. Engin Yıldırım'ın Anayasa Mahkemesi üyeliğine seçilmesinden sonra yeni tez danışmanlığımı kabul eden Prof. Dr. Sn. Cihangir Akın hocama da teşekkürü borç biliyorum.

Çalışmalarım sırasında bana desteklerini esirgemeyen ve beni sürekli teşvik ederek cesaretlendiren Yalova Üniversitesi İktisat Fakültesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Sn. Muharrem Es'e, Sakarya Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreter Yardımcısı Dr. Sn. Metin Küçük'e, zengin anket çalışması yapmama destek olan Hizmet-İş Sakarya Şube Başkanı ve Yönetim Kurulu Üyelerine, ellerindeki veri ve belgeleri benimle paylaşıp, görüşleriyle teze zenginlik katan başta Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanlığı çalışanları olmak üzere Sakarya'daki tüm diğer belediyelerin başkan ve çalışanları arkadaşlarıma, yorucu geçen çalışmalar sırasında bana destek olan herkese teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak, her zaman yanımda olan, bu çalışmayı bitirebilmem için bana her yönden destek olan aileme sonsuz teşekkür ederim.

Ali ABDULLAH

10/05/2010

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	vi
ÖZET	x
SUMMARY	xi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN TEORİK ÇERÇEVESİ	4
1.1. Endüstri İlişkileri Kavramı ve Gelişimi.....	4
1.2. Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm ve Boyutları.....	6
1.2.1. İstihdam ve İşgücünün Niteliğinde Değişim.....	6
1.2.1.1. Türkiye’nin İstihdam Yapısındaki Değişim.....	6
1.2.1.2. Türkiye’de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Değişimi.....	7
1.2.2. Devletin Değişen Rolü.....	11
1.2.3. Türkiye’de Sendikal Yapıdaki Değişim.....	12
1.2.3.1. Türkiye’de Sendikalaşma.....	12
1.3. Türkiye’de Kamu Hizmetlerinin Yapısındaki Değişim.....	18
BÖLÜM 2 : TÜRKİYEDE YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ	21
2. 1. Türkiye’de Yerel Yönetimler.....	21
2. 1. 1. Yerel Yönetim Kavramının Tanımı, Kapsamı ve Özellikleri.....	21
2. 1. 2. Yerel Yönetimlerde Çalışma İlişkilerinin Değişimi.....	23

2. 1. 2. 1. Türkiye’de Yerel Yönetimlerde İşçi Sendikacılığı.....	24
2. 1. 2. 2. Yerel Yönetimlerde Örgütlü Sendikalar.....	26
2. 2. Genel İşler İşkolunda Çalışma İlişkileri.....	30
2. 2. 1. Genel İşler İşkolunda Sendikal Örgütlenmenin Özellikleri.....	30
2. 2. 2. Yerel Yönetimlerde Sendikal Örgütlenmeyi Etkileyen Faktörler.....	32
2. 2. 3. Yerel Yönetimlerde Örgütlü Sendikalar Açısından Başlıca Sorunlar...33	
2. 3. Yerel Yönetimlerde Çalışanların Hukuki Statüsü ve sorunları.....	36
2. 3. 1. Yerel Yönetimlerde Kadrolu İşçi, Geçici İşçi, Müteahhit İşçisi Farkı...36	
2. 3. 2. Yerel Yönetimlerde Norm Kadro Sorunu.....	37
2. 3. 3. Yerel Yönetimlerde Sendikasızlaştırma, Özelleştirme, Taşeronlaşma.....	39
BÖLÜM 3 : SAKARYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ.....	42
3. 1. Sakarya Büyükşehir Belediyesi İnsan Kaynakları.....	42
3. 1. 1. Sakarya Büyükşehir Belediyesi Bağlı Birimlerinde İnsan Kaynakları...44	
3. 2. Sakarya Büyükşehir Belediyesinde İşçi İstihdamının yapısı.....	45
3. 2. 1. Çalışma Koşullarına İlişkin Gözlemler.....	46
3. 2. 2. İşçilerin Eğilimlerine İlişkin Gözlemler.....	46
3. 3. Sakarya Büyükşehir Belediyesinde Sendikal Örgütlenme.....	47
3. 3. 1. Sakarya Büyükşehir Belediyesinde Sendikal Gelişmeler.....	48
3. 3. 2. Sakarya Büyükşehir Belediyesinde Yetkili Sendika.....	49
3. 4. Sakarya Büyükşehir Belediyesi ve Genel İşler İş Kolundaki Gelişmeler.....	49
BÖLÜM 4 : SAKARYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ANKET UYGULAMASI.....	53

4. 1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi.....	53
4. 1. 1. Araştırmanın Konusu ve Amacı,.....	53
4. 1. 2. Araştırmanın Kapsamı ve Önemi.....	53
4. 1. 3. Örneklem Seçimi, Veri Toplama ve Analiz Yöntemi.....	53
4. 2. Elde Edilen Bulgular ve Bunların Genel Değerlendirmesi.....	54
4. 3. Araştırmadan Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi.....	55
4. 3. 1. Kişisel Durum Değişkenlerinin Frekans Dağılımları.....	55
4. 3. 2. İşyeri Durum Değişkenleri Frekans Dağılımları.....	69
4. 3. 3. Sendikal Durum Değişkenleri Frekans Dağılımları.....	94
SONUÇ VE ÖNERİLER	104
KAYNAKLAR.....	112
EKLER.....	117
ÖZGEÇMİŞ.....	126

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ADASU	: Adapazarı Su ve Kanalizasyon İdaresi
ASKİ	: Ankara Su ve Kanal İdaresi
ANAP	: Anavatan Partisi
BELEDİYE- İŞ	: Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası
BELPAŞ	: Belediye İhtiyaç Malzemeleri Pazarlama Anonim Şirketi
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
ÇUŞ	: Çok Uluslu Şirket
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇYYD.	: Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DSP	: Demokratik Sol Parti
DYP	: Doğru Yol Partisi
Ens.	: Enstitü
GENEL- İŞ	: Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
GETA	: Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Gelişme ve Araştırma Uygulama Merkezi
HAK- İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HİZMET- İŞ	: Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası
IULA	: Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği
İSKİ	: İstanbul Su ve Kanal İdaresi

KİT	: Kamu İktisadi Teşekkülü
RG	: Resmi Gazete
RP	: Refah Partisi
SBŞB	: Sakarya Büyükşehir Belediyesi
SHP	: Sosyal Demokrat Halkçı Parti
TODAİE	: Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK- İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Y.S.D.	: Yerel Siyaset Aylık Bilimsel Siyasi Dergi

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’de 50 ve Daha Fazla Kişi İstihdam Eden Tüm Kamu ve Özel İşyerlerinde En Fazla Çalışanın Bulunduğu İlk 10 Meslek Tablosu.....	8
Tablo 2: Ç.S.G.B. İstatistiklerine Göre İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Tablosu.....	13
Tablo 3: Yıllar İtibarıyla Bağtlanan Toplu İş Sözleşmeleri Tablosu.....	14
Tablo 4: Belediye İşçilerinin Farklı İstihdam Statülerine Göre Dağılımı Tablosu.....	24
Tablo 5: Genel İşler İşkolundaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye sayıları Tablosu...	31
Tablo 6: Genel İşler İşkolunda Örgütlü Üç Büyük İşçi Sendikasının Üye Sayılarındaki Değişim Tablosu.....	31
Tablo 7: Sakarya Büyükşehir Belediyesi 2006 yılı Çalışanları Tablosu.....	42
Tablo 8: Sakarya Büyükşehir Belediyesi 2006- 2009 karşılaştırmalı çalışanları Tablosu.....	43
Tablo 9: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde Bulunan Genel İşkoluna Bağlı İşyerleri, İşçi Sayıları ve Yetkili Sendikalar Tablosu.....	50
Tablo 10: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Daire Başkanlıkları ve Bağlı Birimleri İşçi Dağılımı Tablosu.....	51
Tablo 11: Anketin Yapıldığı İşletme Dağılım Tablosu.....	54
Tablo 12: Cinsiyet Durumu Dağılım Tablosu.....	55
Tablo 13: Yaş Durumu Dağılım Tablosu.....	56
Tablo 14: Medeni Durum Dağılım Tablosu.....	56
Tablo 15: Evlilik Süresi Durumu Dağılım Tablosu.....	57
Tablo 16: Birlikte Yaşam Durumu Dağılım Tablosu.....	58
Tablo 17: Eğitim Düzeyi Durumu Dağılım Tablosu.....	58

Tablo 18: Yaşanılan Yer Durumu Dağılım Tablosu.....	59
Tablo 19: Kendini Tanımlama Dağılım Tablosu.....	60
Tablo 20: İkinci İşte Çalışma Durumu Dağılım Tablosu.....	60
Tablo 21: Mesleki Vasfı Sahibi Olup Olmadığı Dağılım Tablosu.....	61
Tablo 22: Mesleki Vasfı Edinme Şekli Dağılım Tablosu.....	61
Tablo 23: Aile Aylık Gelir Durumu Dağılım Tablosu.....	62
Tablo 24: Sivil Toplum Kuruluşları Üyelik Durumu Dağılım Tablosu.....	63
Tablo 25: Konut Mülkiyeti Durumu Dağılım Tablosu.....	64
Tablo 26: Sahip Olunan Ev Aletleri Dağılım Tablosu.....	65
Tablo 27: Gelir Getiren Gayrimenkul Sahibi Olup Olmadığı Dağılım Tablosu.....	67
Tablo 28: Borç Durumu Dağılım Tablosu.....	68
Tablo 29: Aylık Geliri ile Tasarruf Dağılım Tablosu.....	68
Tablo 30: Tasarruf Şekli Durumu Dağılım Tablosu.....	69
Tablo 31: İş Akdi Durumu Dağılım Tablosu.....	70
Tablo 32: Çalışılan Firma Durumu Dağılım Tablosu.....	70
Tablo 33: Boş Zaman Aktiviteleri Durumu Dağılım Tablosu.....	71
Tablo 34: Harcamalarda Ödeme Biçimi Dağılım Tablosu.....	72
Tablo 35: Yıllık İznini Geçirme Biçimi Dağılım Tablosu.....	73
Tablo 36: Maaşın Yeterlilik Durumu Dağılım Tablosu.....	74
Tablo 37: Çalışma Yaşamı ve İş İlişkilerinde Hakların Bilinci Durumu Dağılım Tablosu.....	74
Tablo 38: İş Kanununun Getirdiği Düzenlemeleri Bilme Durumu Dağılım Tablosu.....	75

Tablo 39: İş Yerinde Yönetime Katılma Talebi Durumu Dağılım	
Tablosu.....	75
Tablo 40: Esnek Çalışma Uygulamalarına İlişkin Bilgi Sahibi Olma Durumu Dağılım	
Tablosu.....	76
Tablo 41: Esnek Çalışma Uygulamalarının Değerlendirilmesi Durumu Dağılım	
Tablosu.....	76
Tablo 42: Ücret Artışı veya İş Güvencesi Tercihi Durumu Dağılım Tablosu.....	78
Tablo 43: Sendikaların Siyasi Faaliyetlere Katılımına İlişkin Görüşlerin Dağılımı	
Tablosu.....	79
Tablo 44: Çalışma hayatında sorun olarak görülen en önemli üç Şeyin Dağılım	
Tablosu.....	80
Tablo 45: Ülkemizde Önümüzdeki 5 Yıl İçinde Gerçekleşme Durumu Dağılım	
Tablosu.....	81
Tablo 46: Görev Dağılım Tablosu.....	85
Tablo 47: İşinde Yükselme Beklentisi Dağılım Tablosu.....	86
Tablo 48: İşinde Deneyim Durumu Dağılım Tablosu.....	87
Tablo 49: Son Beş Yılda İşsiz Kalma Durumu Dağılım Tablosu.....	87
Tablo 50: Çalıştığı İşini Nasıl Bulduğuna İlişkin Dağılım Tablosu.....	88
Tablo 51: Yaptığı İşten Memnuniyet Dağılım Tablosu.....	89
Tablo 52: Yaptığı İşini Değiştirme Nedenleri Dağılım Tablosu.....	90
Tablo 53: Ücret Almadan Mesaiye Kalma Durumu Dağılım Tablosu.....	91
Tablo 54: İş Yerinde Mesleki Eğitim Alma Durumu Dağılım Tablosu.....	91
Tablo 55: Mesleki Eğitim Sonrası Gerçekleşenler Dağılım Tablosu.....	92

Tezin Başlığı: Yerel Yönetimlerde Çalışma İlişkileri: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği	
Tezin Yazarı: Ali Abdullah	Danışman: Prof. Dr. Cihangir Akın
Tarih: 10 Mayıs 2010	Sayfa Sayısı: xv (ön kısım)+116 (tez)+10 (ekler)
Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilimi
<p>Bu çalışma, Sakarya Büyükşehir Belediyesi örneğinden yola çıkarak Yerel Yönetimlerde çalışma ilişkilerini incelemektedir. Öncelikle Türkiye’de yerel yönetimlerde çalışma ilişkileri incelenecek, bireysel ve toplu iş hukukunun gelişme seyrine değinilecek, yerel yönetimlerde genel işler iş kolundaki gelişmeler anlatılacaktır. Genel işler iş kolunda çalışanların hukuki statüsü ve norm kadro hakkında bilgi verilecek, Yerel Yönetimlerde Çalışma İlişkileri eleştirel bakış açısından değerlendirmeye tabi tutulacak, kadrolu işçi, geçici işçi, müteahhit işçisi farkı, ücret farkları, sendikasılaştırma, özelleştirme/taşeronlaşma değerlendirilecektir.</p> <p>Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği; insan kaynakları, işçi istihdamının yapısı, sendikal örgütlenme ve yetkili sendika açılarından incelenecek ve bağlı birimlerinde Genel İşler İş Kolundaki gelişmeler değerlendirilecektir.</p> <p>Sakarya Büyükşehir Belediyesinde tarafımızca yapılan anket uygulamasının konusu, amacı, önemi açıklanacak, örneklem seçimi ve veri toplama yöntemi izah edilecek ve araştırmadan elde edilen veriler değerlendirilerek hipotez ortaya konulacaktır.</p> <p>Tüm bu bilgi ve değerlendirmeler ışığında, kapalı toplum olmaktan kurtulmak ve dünyaya açılmak isteyen ülkemizin önünde AB ve küreselleşme zorunlu bir seçenek olarak gözükmektedir. Son dönemlerde yerel yönetimler alanında olumlu gelişmeler gözlenmektedir. Elbette ki bu gelişmelerin bir faturası vardır. Ne yazık ki bu fatura toplumun tüm kesimlerine dengeli bir şekilde yansıtılmamakta, her zaman olduğu gibi çalışanlara yıkılmaktadır. Bu da çalışanların haklı olarak şikâyetlerine ve mutsuzluklarına sebep olmaktadır. Devlete/Topluma düşen görev ise AB ve küreselleşme sonucu çıkan faturanın tüm kesimlere adil bir şekilde paylaşılması için gerekli önlemlerin alınmasıdır.</p>	
Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetimler, Çalışma İlişkileri, Özelleştirme, Taşeronlaşma, Sendikasılaştırma.	

Title of the Thesis: An example at Sakarya The Metropolitan Municipality As Working Relations in Local Municipalities	
Author: Ali Abdullah	Supervisor: Prof. Dr. Cihangir Akın
Date: 10 May 2010	Nu. of pages: xv (pre text) +116 (main body)+ 10 (appendices)
Department: The Department Working Economy and Industriral Relitions	Subfield: Labor Economics and Social Political Science
<p>This thesis studies working relations at local municipalities that takes as an example of Sakarya Metropolitan Municipality. First, it is reviewed the working relations at municipalities in Turkey, mentioned the development progress of individual and assembled labour law, explained improvements at work branch of general labour at local municipalities. Then, the legal status and norm staff of employees at work branch of general labour are explained, later, work relations at local municipalities is evaluated from the point of view of criticism and it will be evaluated the ordinary, union, subcontraction, privatization and salary differences among norm laborer, temporary laborer and subcontractor laborer.</p> <p>At the second part, the example of Sakarya Metropolitan Municipality is analyzed according to human resources, the structure of labour employment, free labour and authorized union and the improvements in work branch of general labour at Sakarya Metropolitan Municipality and its affiliated units.</p> <p>Finally, the survey conducted at Sakarya Metropolitan Municipality will be explained as the subjects, goals, importance. It is illustrated the sampling of the survey and the method of collecting data, then the hypothesis will be introduced by assessing the data collecting from survey.</p> <p>Under the consideration of all information and evaluations, EU and globalization are seem a mandatory options to our country that want to unfold to the world and to burst a close community. Lately, some positive improvements about local administrations are seen even not level of that in libertarian and developed countries. Assuredly, there is a cost of these improvements. Unfortunately, the cost is paid as usually by only employers; however the cost is shares all around the segments of the society, equally. This yields unhappiness and complaints of the workers with good reasons. The duty of state and society is to take precaution for a fair cost sharing to all segments of the community.</p>	
Keywords: Municipals, Work relations, Privatization, Subcontract jobs, Syndication.	

Tablo 56: Son Dönemde Ekonomik Krizler Nedeniyle Gerçekleşenler Dağılım Tablosu.....	93
Tablo 57: Sendika Üyeliği Durumu Dağılım Tablosu.....	94
Tablo 58: Daha Önce Başka Sendikaya Üye Olma Durumu Dağılım Tablosu.....	94
Tablo 59: Kaç Yıldır Sendika Üyesi Olunduğuna İlişkin Dağılım Tablosu.....	95
Tablo 60: Sendikaya İlişkin Bilgilerin Nereden Alındığı Dağılım Tablosu.....	95
Tablo 61: Sendikanın İşçi Haklarını Koruma Durumu Dağılım Tablosu.....	96
Tablo 62: Sendikal Organlarda Görev Alma Durumu Dağılım Tablosu.....	96
Tablo 63: Sendikal Organlarda Görev İsteme Durumu Dağılım Tablosu.....	97
Tablo 64: Üyesi Olunan Sendikadan Eğitim Alma Durumu Dağılım Tablosu.....	97
Tablo 65: Üyesi Olunan Sendikadan Alınan Eğitimin Yeterlilik Durumu Dağılım Tablosu.....	97
Tablo 66: Greve Katılma Durumu Dağılım Tablosu.....	98
Tablo 67: Lokavta Maruz Kalma Durumu Dağılım Tablosu.....	98
Tablo 68: Sendikaların Eğitim Vereceği Konuları Talep Etme Durumu Dağılım Tablosu.....	99
Tablo 69: Sendikanın Yapacağı Siyasi Faaliyetlere İlişkin Düşünceler Dağılım Tablosu.....	100
Tablo 70: Bağlı Bulunulan Sendikanın Faaliyetlerinden Memnuniyet Durumu Dağılım Tablosu.....	100
Tablo 71: Bağlı Bulunulan Sendikadan Beklentiler Dağılım Tablosu.....	102
Tablo 72: Bağlı Bulunulan Sendikaya Katılma Nedenleri Dağılım Tablosu.....	102

GİRİŞ

Geçtiğimiz yüzyılın ortalarından başlayarak dünya çok büyük bir değişim ve dönüşüme sahne olmuştur. Özellikle teknolojideki hızlı değişimin etkisi ile iletişim araçlarında kaydedilen büyük gelişme, içinde bulunduğumuz yüzyılın iletişim yüzyılı olarak adlandırılmasına sebep olmuştur. Küreselleşme olarak tanımlanabilecek bu değişim dünya ekonomisinde de köklü değişikliklere neden olmuştur.

Serbest piyasa ekonomisi ile birlikte pazar kavramının gelişmesi sonucu, ulus devletlerin koruyucu duvarları yerini küresel sermaye ile işbirliği ve entegrasyona bırakmıştır. Diğer yandan da ulus devlet paradigması yerini çok uluslu şirket kavramına bırakmaktadır.

Dünya ekonomisinde meydana gelen bu yapısal değişimden çalışma hayatı ve çalışma ilişkileri de şüphesiz etkilenmektedir. Üretimde yeni teknolojilerin kullanılması, kol gücü yerine bilginin aranır olmasına yol açmaktadır. Böylece artık işletmeler mavi yakalı çalışanlar yerine beyaz yakalı çalışanları tercih etmektedir. Bu ise yirminci yüzyıldan güçlenerek çıkan işçi sendikalarının zayıflamasına ve gittikçe krize girmesine yol açacak bir gelişmedir.

Küreselleşmenin çalışma yaşamında yol açtığı bu değişim, yeni arayışları da beraberinde getirmiştir. Endüstri ilişkileri tarafları ve doktorinerleri tarafından Üzerinde durulan en önemli kavramlardan biri esnek üretim ve bunun neticesi olarak da esnek işgücüdür.

Endüstri ilişkileri alanında yaşanan bu hızlı değişimden yerel yönetimler de payını almıştır. Bu değişimin yerel yönetimlerdeki önemli yansımaları, özelleştirme ve bunun sonucu olarak da taşeronlaşmadır. 1990'lı yıllarda başlayarak giderek hızlanan özelleştirme çalışmaları yerel yönetimlerde çalışma ilişkilerini derinden etkilemiştir. Çöp toplama, park ve bahçelerin bakımı, parke ve asfalt yapımı gibi bir çok yerel hizmetin özelleştirilmesi sonucu artık bu hizmetlerin yerine getirilmesinde yerel yönetimlerin kadrolu işçileri yerine taşeron firmaların asgari ücretle ve sendikasız çalışan geçici işçileri istihdam edilmektedir.

Çalışmanın Amacı

Tezimizde, genel olarak endüstri ilişkilerindeki değişimin yerel yönetimlere yansımalarını, Sakarya Büyükşehir Belediyesi örneğinden yola çıkarak ortaya koymaya çalışacağız. Tezimiz temel olarak yerel yönetimlerde meydana gelen özelleştirme uygulamaları sonucunda ortaya çıkan taşeronlaşmanın çalışma ilişkileri kapsamında çalışanları olumsuz etkilediğini ileri sürmektedir.

Çalışmanın Önemi

Yerel yönetimlerdeki hızlı özelleştirme çalışma ilişkilerinin taraflarından biri olan sendikaların büyük ölçüde çalışma hayatı üzerindeki etkisini ve fonksiyonunu kaybetmesine neden olmaktadır. Taşeronlaşma, yerel yönetimlerde çalışan işçilerin çoğunluğunun bir sendikaya bağlı olmadan ve iş güvencesinden yoksun olarak çalışır hale gelmesine sebep olmuştur. Artık yerel yönetimlerde toplu iş hukukunun zayıfladığını söylemek mümkündür.

Yaptığımız araştırma ve gözlemlere göre yerel yönetimlerde iş güvencesiz ve sendikasız çalışanların sayısı sendikalı ve iş güvenceli çalışanları geçmiştir. Bu da yerel yönetimlerde çalışma ilişkilerinin yapısal olarak bozulduğu anlamına gelmektedir.

Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada örneklem tekniği olarak seçkisiz örnekleme (basit tesadüfi örnekleme alma) tekniği kullanılmıştır. Araştırma evreni, Sakarya Büyükşehir Belediyesi memur ve sözleşmeli hariç çalışanlarıdır. Birincil veriler toplamak amacıyla literatürde yer alan ölçeklerin de yardımıyla bir anket formu oluşturulmuştur. Anket formlarından, 120 adeti sendikalı çalışanlara, 130 adeti de sendikasız çalışanlara olmak üzere toplam 250 adeti dağıtılmıştır. Anket formlarından 102 adeti sendikalı, 119 adeti de sendikasızlardan olmak üzere toplam 221 adeti geri dönmüştür. Sendikalı çalışanlardan dönen anket formlarından 5 adeti, sendikasızlardan ise 3 adeti değişik nedenlerle tasnif dışı bırakılmıştır. Netice olarak sendikalı çalışanlardan geri dönen 97 adet, sendikasızlardan geri dönen 116 adet anket formu uygun bulunarak değerlendirmeye alınmıştır. Ankette yer alan ifadelere SPSS 11.0 paket programı yardımıyla frekans analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Sakarya Büyükşehir Belediyesi örneğinde yaptığımız çalışmalar, belediyenin idareci ve çalışanlarının tümünden büyük destek gördü. Yazılı dokümanlar için Sakarya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Plan 2007-2010 ve Sakarya Büyükşehir Belediyesi 2010 Performans Programından, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlükleri ile Bilgi İşlem Müdürlüklerinden yararlanılmıştır. Ayrıca çalışmada, çalışanlarla yüz yüze yapılan görüşmelerde edinilen bilgiler de göz önünde bulundurulmuştur.

Çalışmanın İçeriği

Bu anlamıyla tezimiz kendi içinde dört bölümden oluşmaktadır. Birinci ve ikinci bölümleri konunun “teorik temellendirilmesi” ni içermekte, üçüncü ve dördüncü bölümleri ise temellendirilen konunun “uygulama” bölümünü oluşturmaktadır.

Birinci bölümde; genel olarak çalışma ilişkilerindeki değişim ve bunun Türkiye’de kamu sektörüne yansımaları anlatılacak, ikinci bölümde de yerel yönetimlerde çalışma ilişkilerindeki değişime değinilecek ve yerel yönetimlerde genel işler iş kolundaki gelişmeler anlatılacaktır.

Üçüncü bölümde; Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği; insan kaynakları, işçi istihdamının yapısı, sendikal örgütlenme ve yetkili sendika açılarından incelenecek ve Sakarya Büyükşehir Belediyesi ile bağlı birimlerinde Genel İşler İş Kolundaki gelişmeler değerlendirilecektir.

Dördüncü bölümde ise; saha araştırması ve değerlendirme bölümü olacaktır. Sakarya Büyükşehir Belediyesinde tarafımızca yapılan anket uygulamasının konusu, amacı, önemi açıklanacak, örneklem seçimi ve veri toplama yöntemi izah edilecek ve araştırmadan elde edilen veriler değerlendirilecektir.

Çalışmanın Kısıtları ve Öneriler

Tez konumuz, genelde yerel yönetimlerde, özelde ise Sakarya Büyükşehir Belediyesinde (SBŞB) çalışma ilişkileri ile sınırlandırılmıştır. Yerel yönetimler de ise diğer unsurlardan çok belediyeler üzerinde durulacak; belediyeler ve SBŞB örneğinde çalışma ilişkilerindeki değişim anlatılacaktır.

BÖLÜM 1: ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN TEORİK ÇERÇEVESİ

1.1. Endüstri İlişkileri Kavramı ve Gelişimi

Endüstri ilişkileri kavramının ilk kez John Dunlop tarafından kullanıldığı kabul edilmektedir (Kurtulmuş, 1996). Buna göre; endüstri ilişkileri sistemi, istihdam ilişkilerinin şekillendiren, yönlendiren ve yöneten öncüller, değerler, yasalar, kurumlar ve uygulamaların çok yönlü etkileşimleri altında oluşan bir sistemdir.

“Endüstri ilişkileri sistemi, ulus devletin sınırları içinde iş ilişkilerinin düzenleyen, kendine özgü aktörleri, bağlamları, kuralları ve ideolojiyi içeren ulusal modellerin var olduğu düşüncesine dayanmaktadır” (Erdut, 2002:15) şeklinde de tanımlanmıştır.

Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri kavramları arasındaki fark şu şekilde ortaya konulmaktadır: Çalışma ekonomisi, insanın iktisadi hayattaki fonksiyonlarından “emek arzı” faktörüyle ilgilenir (Zaim,1992: 1). Endüstri ilişkileri ise; devletin az veya çok müdahale ettiği, merkezinde bölüşümün ve çalışma koşullarının yer aldığı toplu pazarlıklara dayalı olan emek ile sermaye örgütleri arasındaki kurumsallaşmış ilişkileri ifade etmektedir. Önceleri endüstri kesiminde, sendikalarla işverenler arasında ortaya çıkan endüstri ilişkileri için kullanılan endüstri ilişkileri kavramı, zamanla daha geniş bir içerik kazanmış ve ekonominin her kesiminde çalışan ücretlilerle işverenler arasındaki endüstri ilişkileri için kullanılmaya başlamıştır (Çetik ve Akkaya, 1999).

“Bağımlı çalışma” dan doğan ilişkilerin düzenlenmesini, aktörlerini ve bunlar arasındaki barışçı ve çatışmacı etkileşim ve eylem biçimlerinin incelenmesini konu alan çalışma ilişkileri alanında, çeşitli ülkelerde ve çeşitli yazarlarca değişik terimler kullanılmaktadır. Endüstri ilişkileri, mesleki ilişkiler, eşit yanlı ilişkiler, sendikal ilişkiler, çalışma ya da iş ilişkileri, işçi ve işveren ilişkileri bunların bazılarıdır. En yaygın ve yerleşik olan ise “endüstri ilişkileri”dir (Gülmez, 1991:3).

Endüstri ilişkilerinin tarihsel gelişimi genel olarak buhar makinesinin bulunmasıyla başlayan sanayi devrimi ile başlatılmaktadır. Yine önemli bir ayırım da sanayi devrimi sonucu üretimin fabrikalarda ve toptan yapılmaya başlanmasıdır (Ekin, 1994: 37). Toplu üretim eski lonca sisteminin perakendeci üretim anlayışını değiştirmiştir. Ayrıca lonca sisteminde aynı zamanda kendi iş yerinin sahibi olan ve kendi hesabına üretim

yapan usta ve kalfaların başkalarına ait iş yerinde, başkaları hesabına üretim yapan işçiler haline gelmeleri sonucunu doğurmuştur. Netice olarak; üretim araçlarının sahibi işveren ve sadece emeği olan işçi olmak üzere iki yeni sınıf ortaya çıkmıştır (Ekin, 1994: 16).

Endüstri ilişkilerinin doğuşunu esas itibariyle endüstri devriminden başlatmak gerekmektedir. Zira endüstri ilişkilerinin en önemli aktörü olan ücretlilerin, yani modern anlamda “işçi” kavramının doğuşu bu dönemden sonra olmuştur (Yıldırım ve Demirkan, 2007: 5).

Tarihsel açıdan ikinci önemli dönem 2. Dünya Savaşı sonrasıdır. Bu dönemde; sanayi devrimi sonrası oluşan liberal görüşün hakim olduğu, çalışma hayatına tamamen işverenlerin yön verdiği, uzun iş süreleri ve düşük ücretle işçilerin sömürüldüğü, çocuk ve kadın işçilerin yoğun olarak kötü koşullarda, bir çok haktan mahrum olarak çalıştırıldığı dönemden, devletin yaptığı düzenlemelerle çalışma hayatına müdahale ettiği döneme geçilmiştir. Bu dönemde çalışma hayatına işveren ve işçinin yanında denetleme ve düzenleme yapma yetkisini kullanan devlet de dahil olmuştur. Böylelikle toplu pazarlık ve örgütlenme dönemi başlamıştır.

Son olarak, 1970’li yıllardan başlayarak 1980’li yıllarda hızını artıran ve 1990’lı yıllarda zirveye çıkan yeni bir dönem ortaya çıkmıştır. Bu dönemin önemli özelliklerinden biri yeniden sanayi devriminden önce olduğu gibi bireyin öne çıkması ve kurumların yerini almaya başlamasıdır.

Artık kas gücü ve seri üretim anlayışı üzerine kurulu Fordizm, yerini ürün teknolojisi iş organizasyonunun esnek hale gelmesi, firmanın sahip olduğu kaynakların maksimum derecede kullanılması, çalışma şartlarının insanileştirilmesi, karşılıklı işbirliği ve güven temeline dayanan çalışma ilişkilerinin oluşturulması özelliklerine sahip Post- Fordist sisteme bırakmıştır (Parlak, 2000: 43).

Endüstri ilişkileri kurumsal ekonomi ve uygulamalarının hakim olduğu dönemde ortaya çıkmıştır (Kurtulmuş,1996). Bu sistemi üç grupta dış çevre faktörü etkilemektedir. Bunlar: Pazar (Emek piyasası), kurumsal kuvvetler ve sosyolojik güçlerdir. Bu üç faktörün etkisi toplumsal yapılara göre değişmektedir. Sanayi ötesi ekonomilere geçişle birlikte bu üç çevre faktörü de değişmiştir. Yeni dış çevre faktörleri özellikle ekonomide

globalleşme, işgücünün değişen niteliği ve yeni teknolojilerdir. Bu faktörler sebebiyle endüstri ilişkileri giderek daha çok mikro düzeye (işyeri) inmektedir. Bir bütün olarak süreç içinde sırasıyla bireysel akit dönemi, sendikaların etkilerinin yoğun olduğu dönemden sonra, yeniden bireyi öne çıkaran ve kurumların etkisini azaltan, insan kaynakları yönetiminin öneminin arttığı döneme girilmiştir.

Teknolojik değişmelerin küresel ekonominin koşulları ile birleşerek istihdam biçimlerini etkilemesi işçi ve işverenler arasındaki ilişkilerin yeniden tanımlanmasını gerektirmektedir. Dünya ekonomisinde artan rekabetin baskısı altında daha çok esneklik arayışı enformel sektörün büyümesine neden olmakta, kısmen formel sektör içinde yer alan atipik ve geçici çalışma enformel sektörde daha da acımasız koşulların doğuşuna neden olmaktadır. Öte yandan işgücünün bazı kesimleri vasıflarına olan yüksek talepten ötürü yüksek ücretler almakta ve tatminkâr işlerde çalışmaktadır. Bilgi çağında kazananlarla kaybedenler arasındaki açık büyümektedir. Yeni teknolojilerin ve küreselleşmenin giderek daha fazla etkisinde kalan ülkemizde de emek piyasalarının belirtilen gelişmelerin ışığında yeniden düzenlenmesi gerekecektir (Dereli, 2001).

1.2. Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Boyutları

1.2.1. İstihdam ve İşgücünün Niteliğinde Değişim

İstihdam ve işsizlik ülkemiz ekonomisinin en önemli sorunlarından. Türkiye'nin yıllık nüfus artış hızı 1990'lı yıllarda % 2,17 iken, 2009 yılında binde 14,5 olarak gerçekleşmiştir (TUİK, 2010).

Aynı şekilde kırdan kente göç hızla devam etmektedir (DPT, 1994: 4). İstihdam edilen nüfusun % 45'i aşkın bölümü tarım sektöründe çalışmaya devam etmektedir.

1.2.1.1. Türkiye'nin İstihdam Yapısındaki Değişim

Türkiye'de işgücünün yaklaşık % 60'ı ücretli ve yevmiyeli statüsünde çalışmakta ve TUİK'in 2004 yılı verilerine göre, işletmelerin yaklaşık % 98'i, 1-19 arası işçi çalıştıran küçük işletmelerden oluşmaktadır. Hızla artan nüfus, tarım kesiminin istihdamdaki payının yüksekliği, göç, kentleşme, gelirin adaletsiz dağılımı, yoksulluk, yüksek işsizlik, düşük eğitim seviyesi ve buna bağlı olarak bilgi ve bilinç eksikliği, sanayinin yapısı ve düşük rekabet gücü, vergi oranlarının yüksek olması ve vergilerin adil

toplanamaması, işgücü maliyetlerinin yüksekliği, erken emeklilik ve isteğe bağlı sigorta uygulaması gibi sosyal güvenlik uygulamaları, sosyal güvenlik kurumları hizmetlerinden hoşnutsuzluk, kurumlar arasında koordinasyon ve işbirliği eksikliği kayıt dışı istihdamın nedenleri arasında sayılabilir. Kayıt dışı istihdamın bir boyutunu da yabancı kaçak işçilik oluşturmaktadır. Yabancı kaçak işçilik olgusu, ülkemizin çevresindeki ülkelerde yaşanan kapsamlı ekonomik, siyasal ve toplumsal değişme süreçleri ile küreselleşme sürecinin karmaşık etkilerinin sonucu ortaya çıkmıştır.

Yabancı kaçak işçiler, ülkemiz işçilerine göre daha düşük ücretlerle, daha kötü çalışma koşullarıyla ve çok daha yoğun bir tempoda çalışmayı kabullenmektedirler. Yabancı kaçak işçilik, hakkında net ve yeterli bilgiler bulunmadığından, büyüklüğü hakkında kesin bir fikre sahip olunamayan ancak tahminlerde bulunulan bir olgudur. kayıtdışı istihdamın bir diğer boyutunda ise, çalışan çocuklar yer almaktadır. Yetişme çağına olup, okula devam etmesi gereken çocukların sağlıksız koşullarda ve yaşlarına uygun olmayan işlerde kayıt dışı istihdam edilmeleri önemli bir problemdir (DPT, 48-49).

Şimdi tarımın istihdamdaki payı yüzde 36.5, Devlet İstatistik Enstitüsü'nün son göstergesi bu. Bu gittikçe azalıyor, Türkiye'de tarımdaki çözülme devam ediyor. 15 yıl önce rakamlar çok daha yüksekti, yüzde 55, yüzde 60'a yakındı, fakat gittikçe tarımda çözülme devam ediyor. Yani, bu şu: Köyden kente göç devam ediyor (Kenar, 2002).

Görünen o ki, kamunun istihdamda büyümesi öngörülüyor, yani geçtiğimiz yıllarda uygulanan ekonomi politikaları kamu istihdamının azalması yönünde. Dolayısıyla, istihdamı özel sektör kanalıyla yapacağız. Özel sektörün yeni işler yaratması, yeni yatırımlar yapması gerekecek.

1.2.1.2. Türkiye' de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Değişimi

İçinde bulunduğumuz 21. yy.'nin ayırt edici özelliklerinden biri de, mesleklerle ilgili değişim sürecinin daha hızlı yaşanıyor olmasıdır. Bilgi çağı, yalnız elektronik ve bilgisayar teknolojisinde değişiklikleri değil, aynı zamanda bireyden beklenen nitelikleri de büyük oranda değiştirmektedir. Bir başka deyişle, teknolojiye gelişmeler bir yandan yeni meslekleri ortaya çıkarırken, diğer yandan da var olan mesleklerin yeniden tanımlanmasını gerektirmektedir. Bu değişiklikler bazı mesleklerin yok olması,

bazılarında değişiklikler yapılması ve en önemlisi de yeni mesleklerin ortaya çıkması anlamına gelmektedir (Sözen, 2004).

Tablo 1 Türkiye’de 50 ve Daha Fazla Kişi İstihdam Eden Tüm Kamu ve Özel İşyerlerinde En Fazla Çalışanın Bulunduğu İlk 10 Meslek

Sıra No	Meslekler	Erkek	Kadın	Toplam
1	Beden işçisi (Temizlik)	219.534	56.248	275.782
2	Beden işçisi (Genel)	177.575	39.021	216.596
3	Büro memuru (Genel)	97.298	59.724	157.022
4	Beden işçisi (İnşaat)	76.171	3.649	79.820
5	Satış elemanı	50.182	25.617	75.799
6	Güvenlik görevlisi	58.234	4.236	62.470
7	Diğer imalat ve ilgili işçiler (Makine ile)	33.718	5.351	39.069
8	Diğer imalat ve ilgili işçiler (Elle)	23.048	10.649	33.697
9	Bankacılık meslek elemanı	16.427	16.619	33.046
10	Şoför (Yük taşıma)	30.105	281	30.386

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, Türkiye Geneli 2007 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu, s.8

Türkiye İş Kurumu tarafından 15 Ekim-30 Kasım 2007 tarihleri arasında, Türkiye’de 81 ilde 50 ve daha fazla kişi istihdam eden tüm kamu ve özel işyerlerinde yapılan Türkiye Geneli 2007 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporuna göre, en fazla istihdam oranlarına sahip olan mesleklerin ilk 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9. ve 10.’su hizmetler sektöründe, 7. ve 8. sıradaki meslekler ise sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, istihdam oranı yüksek olan mesleklerin temel özelliği uzun süren eğitim ve yüksek nitelik gerektirmeyen meslekler olmasıdır.

Bununla birlikte, küreselleşme ve hızlı teknolojik değişmeler bir yandan bazı iş ve meslekleri yok ederken, diğer yandan yeni iş olanakları yaratmış; fakat yeni işlerde vasıf beceri açığı ortaya çıkmıştır. Bu durum karşısında Avrupa işgücü piyasasının

beceri açığı gidermek ve işsizleri bir an önce istihdama kazandıracak aktif işgücü politikalarını oluşturmak için Avrupa İstihdam Stratejisini (AİS) geliştirmiştir. 1997 Amsterdam Antlaşması'yla istihdam, ortak bir sorun olarak yasal bir zemin kazanmış ve istihdam, Kurucu Antlaşmaya, yeni bir başlık olarak dahil edilmiştir. Amsterdam Antlaşması ile ekonomik büyüme ve istikrar gibi makro ekonomik önceliklerle yüksek düzeyde istihdamın yakalanması da temel bir öncelik olarak ön plana çıkmıştır (Kenar, 2005:83-84).

1997 Kasım'ında yapılan Lüksemburg Zirvesi ile uygulanmaya başlayan AİS, aktif istihdam politikalarına dayanmakta ve 4 temel direği bulunmaktadır:

- İstihdam edilebilirliği artırmak,
- Girişimciliğe yönelik tevsikleri destekleyerek ve engelleri ortadan kaldırarak, daha fazla yeni ve iyi iş anlamına gelen girişimciliği geliştirmek,
- Yaşam boyu öğrenimle ve iş organizasyonlarını modernleştirerek, iş yerlerinin ve çalışanlarının değişen piyasa koşullarına uyumlarını sağlamak,
- İşgücü piyasasında ayrımcılığa karşı fırsat eşitliği yaratmaktır.

AİS'nin dönüm noktalarından biri de 2000 Lizbon Zirvesi'dir. Zirvenin temel hedefleri; gelecek 10 yıl içinde Birliği dünyanın bilgiye dayalı en rekabetçi ve dinamik ekonomisi haline getirmek, tam istihdamı sağlamak, sürdürülebilir bir ekonomik büyümeyi ve sosyal bütünleşmeyi sağlamaktır. Bunun dışında AİS Stockholm ve Barselona Zirveleri ve Bütünleştirilmiş İstihdam Rehberleri ile geliştirilmiş ve değişen koşullara göre yeniden güncellenmiştir.

Teknolojik gelişmeler, ekonomideki liberalleşme hareketleri, globalleşme, artan rekabet gibi gelişmeler işin ve iş organizasyonunun yeniden yapılanmasına neden olmakta, esneklik arayışlarıyla birlikte standart dışı istihdam biçimleri yaygınlaşmaktadır. Bilgi çağında, temel üretim faktörünü bilgi oluştururken, imalat sektöründen hizmetler sektörüne doğru bir kayış yaşanmaktadır. Böylece endüstri toplumunun kitle hareketi olarak yükselen kurumları olan sendikaların üye kitlesi azalmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler, esnek çalışma biçimlerini artırmakta, iş, işyeri, mesai kavramları yeniden tanımlanmaktadır. Mekân ve zaman birliğinin ortadan kalkması,

işçilerin örgütlenebilme özelliğini diğer bir ifade ile kitlesel harekete ve sendikacılığa olan ilgisini azaltmaktadır.

Sanayileşmiş toplumlarda “normal” istihdam ilişkilerinin varlığı üzerine şekillendirilmiş olan sendikaların, geleneksel çekirdek kitlesinin azaldığı bir gerçektir. Öyleki günümüzde sendikalar, sanayi toplumunun bir kurumu olarak görülmekte geleceği ve fonksiyonelliği tartışılmaktadır. Dolayısı ile klasik endüstri ilişkileri sistemi köklü bir değişim yaşamakta, ilk değişim adlandırmada olmakta çalışma ilişkileri kavramı endüstri ilişkileri kavramının yerini almaktadır (Çolak ve Gençler, 2002).

Bilgi teknolojileri, üretimden ticarete, sağlıktan yayıncılığa, turizmden eğlenceye tüm ekonomiyi; eğitimin tüm aşamalarını; siyaset ve kamu yönetimini; kısacası, yaşamın tüm boyutlarını değiştirmektedir. Ortaya çıkan bilim, teknoloji ve bilgi yönetimi ‘yeni ekonomik düzen’ içinde yeni bir çalışma hayatı yaratmıştır (Havelsan, 2001: 4).

Bilgi çağı ve teknolojileri beraberinde yeni meslek ve vasıflar getirmektedir. Bu değişim temelde sanayi işçiliğinden bilgi işçiliğine doğru ortaya çıkan çok temel bir dönüşümü ifade etmektedir (Ekin, 2001: 16). Ne var ki yeni işler mavi yakalı işçinin sahip olmadığı ve elde edebilmek için çok az donanımlı olduğu vasıflar talep etmektedir. En önemlisi sürekli bir öğrenme alışkanlığı istemektedir (Drucker, Çev. Zileli, 1995: 210).

İşgücü piyasasının yapısal bazı sorunları da vardır. Bunlar; işgücü piyasasının parçalı bir yapıya sahip olması, yeterli esnekliğe sahip olmaması, kurumsallaşma düzeyinin düşüklüğü ve istihdam hizmetlerinin yeterince sağlanamıyor olması (DPT, 1994: 4) şeklinde özetlenmektedir.

Üretim süreçlerinde yeni teknolojilerin kullanımı niteliği yüksek işgücü ihtiyacını ortaya çıkarmış ancak yeterince tedbir alınmadığından bu süreç kaçınılmaz olarak istihdamın azalmasına yol açmıştır.

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren yaşanmakta olan küreselleşme süreci hiç kuşkusuz istihdam ve işgücünü de önemli ölçüde etkilemiştir. İşgücünün sektörel yapısı değişerek sanayi toplumunda işgücünün yoğunluğu sanayi sektöründe iken bu yapısal değişimle birlikte hizmetler sektörüne doğru bir kayma olmuştur. Geline aşama sanayi- ötesi toplum olarak nitelendirilmekte ve sanayi- ötesi toplumu ortaya çıkaran faktörler

arasında istihdamın sektörel dağılımındaki değişmesine de değinilmektedir (Kurtulmuş, 1996).

Bu süreç işgücünün niteliğinde de değişime neden olmuştur. Nitelikli işgücüne talep artmış, sanayi toplumunun mavi yakalı işçileri yerine yüksek nitelikli beyaz yakalı işçiler aranır olmuştur.

1.2.2. Devletin Değişen Rolü

Merkezden yönetim ya da başka bir ifade ile merkeziyetçilik, kamu hizmetlerinin tek bir merkezden sevk ve idare edilerek yürütülmesidir. Kamu yönetiminde işlerin geç yürümesi ve zaman da tıkanması, bu merkeziyetçi yapının bir sonucu (Şen, 1998: 75) olarak karşımıza çıkmaktadır.

İnsan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik her kurum şüphesiz kendi iç bünyesindeki bir takım sorunların değişim yönündeki baskısından etkilendiği gibi, kendi dönemi içerisinde çevresinde meydana gelen değişimlerden de doğal olarak etkilenmekte (Yörükoğlu, 2008: 35), varlığını devam ettirebilmek için yeni gelişmelere uyum sağlamaya çalışmaktadır.

Bu anlamda sivil toplumun geliştirilmesi ve sivil toplum kuruluşları vasıtasıyla yönetime katılımın artırılması ve böylece toplum içerisinde yeni bir işbölümüne gidilmesi devletin demokratikleştirilmesi açısından gerek şartlardır (Es, 2007).

Endüstri ilişkiler sistemi, işçiler ve bunların oluşturduğu kuruluşlar, işverenler ve bunların kuruluşları ile devletten oluşan üç faktörlü bir sistemi ifade eder. Bu sistemde devlet düzenleyici kurallar koyan ve bir nevi hakem rolünde bulunan önemli bir aktördür. İşçi- işveren ilişkilerinin nasıl işleyeceğini belirler, çalışma hayatının sınırlarını çizer, toplu pazarlık sisteminin barışçı bir şekilde işlemlerini temin eder, kendisine ait işyerlerinde de fazla sayıda işçi çalıştırdığı için aynı zamanda işveren olarakta toplu görüşmelere katılır.

Sanayi- ötesi toplumun önemli özelliklerinden birisi, endüstri ilişkilerinde mikro düzeyde toplu pazarlık ve insan kaynaklarının öneminin artmasıdır. Toplu pazarlık döneminden yeniden bireysel akitlere dönüş eğilimi devletin rolünü azaltmaktadır. Devlet de bu yeni süreçte çalışma hayatında koruyucu kuralları engel olarak görmeye

başlamış ve bunları kaldırmak ve azaltmak zorunda kalmıştır (Selamoğlu, 1995). İşverenler de insan kaynakları yönetimine yönelmişler ve toplu pazarlıklara karşı isteksiz davranmaya başlamışlardır.

Küreselleşme ile beraber oluşan belirsizlik ve oluşan karşılıklı bağımlılık gerek kamu gerekse özel sektörün faaliyetlerini gözden geçirerek yeni bir yapılanmaya gitmelerini zorunlu kılmıştır (Es, 2007). Ülkemizde yıllardır bir türlü hayata geçirilemeyen kamu reformu konusunda olumlu adımlar atılmış ancak çeşitli engellemeler nedeniyle bir türlü sonu getirilememiştir. Reformların en önemli sorunu, reform sürecinin algılamalarda aynı hızda yaşanamaması, reformun bir bütünlük içerisinde gerçekleştirilememesi (Şentürk, 2007) olarak ortaya konmaktadır.

1.2.3. Türkiye’de Sendikal Yapıdaki Değişim

Günümüzde sendika ve sendikacılıktan bahsedildiğinde işçilerin çalışma hayatında ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları işçi örgütleri akla gelmektedir (Yıldırım ve Demirkan, 2007:67). Sanayileşme sürecinin bir kurumu olan sendikalar zamanla sanayi sektörünün yanı sıra tarım ve hizmet sektöründe de örgütlenmeye başlamıştır (Çetik ve Akkaya, 1999:103).

1.2.3.1. Türkiye’de Sendikalaşma

Türk sendikacılığında sendikalaşma sürecini üç evreye ayırarak incelemek mümkündür; birinci evre, 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu ile başlar. İkinci evre, 1963- 1983; üçüncü evre 1983 sonrasını kapsar (Mahiroğulları, 2001).

Birinci evre, sendikalaşma için deneyim yılları olmuştur. İkinci evre, sendikacılığın geliştiği dönemdir. Her şeyden önce, sendikalaşmayı cazip kılan “grevli toplu pazarlık” hakkı işçilere bu dönemde verilmiştir.

Üçüncü dönemde sendikalaşma oranları ortalama olarak % 60’lar civarında seyretmiş; temmuz 2009 verilerine göre 5.398.296 işçiden 3. 232.679’u sendika üyesi olmuştur.

1980 öncesi izlenen ekonomi politikalarında 1980 sonrası köklü değişiklikler yoluna gidilerek ithal ikameci politikalar yerine liberal dış ticaret anlayışı benimsenmiş; keza sendikacılığa şekil veren yasal çerçeve 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarıyla yeniden çizilmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 3. Maddesine göre ilk kademede sadece işkolu sendikaları, üst kademede ise, sadece konfederasyonlar kurulabilecektir. “Bu düzenlemeye göre meslek sendikacılığı, işyeri ve işletme sendikacılığı, bölge sendikacılığı ve federasyonlar yasaklanmıştır.” (Çetik ve Akkaya, 1999:121).

Tablo 2 Türkiye’de İşçi Sayıları ve Sendikalaşma

Yayın Dönemi	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
OCAK 2002	4.564.164	2.648.847	58,04
TEMMUZ 2002	4,572,841	2,680,966	58,63
OCAK 2003	4,686,618	2,717,326	57,98
TEMMUZ 2003	4,781,958	2,751,670	57,54
OCAK 2004	4.857.793	2.806.927	57,78
TEMMUZ 2004	4.916.421	2.854.059	58,05
OCAK 2005	4.970.784	2.901.943	58,37
TEMMUZ 2005	5.022.584	2.945.929	58,65
OCAK 2006	5.088.515	2.987.431	58,70
TEMMUZ 2006	5.154.948	3.001.027	58,20
OCAK 2007	5.210.046	3.043.732	58,42
TEMMUZ 2007	5.292.796	3.091.042	58,40
OCAK 2008	5.349.828	3.137.819	58,65
TEMMUZ 2008	5.414.423	3.179.510	58,72
OCAK 2009	5.434.433	3.205.662	59,00
TEMMUZ 2009	5.398.296	3.232.679	59,88

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistiklerinden alıntı ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye’de her yıl Ocak ve Temmuz aylarında, Çalışma Bakanlığı tarafından sendikaların üye sayılarını gösteren istatistikler yayınlanmakta, işçi sayıları ile sendikalaşma oranları açıklanmaktadır. Bu istatistiklere göre işkolları düzeyinde toplam işçi sayısının en az %10’unu üye yapmış sendikalar, toplu sözleşme yapmaya yetkili kılınmaktadır.

Bu temelde Temmuz 2009 istatistiklerine göre 5.398.296 olan toplam işçi sayısının 3.232.679’u yani %59,88’i sendika üyesidir. 2002-2009 döneminde işçi sayısı yaklaşık 834 bin artarken sendikalı işçi sayısı 583 bin artmış ve sendikalaşma oranı %58,04’ten %59.88’e yükselmiştir. 1996-2003 döneminde sendikalı işçi sayısının sadece 56 bin artması ve sendikalaşma oranının %67,84’ten %57.54’e düşmesi sendikalaşma konusundaki eğilimi göstermesi açısından dikkat çekici olarak nitelendirilmiş (Genel-İş, 2004) ancak Tablo 2’deki verilere göre bu düşüş trendi yeniden yükselişe geçmiştir.

Çalışma ilişkileri açısından önem arz etmesi bakımından sendikal yoğunlaşmaya değinmek gerekir ise; 1990’lı yıllarda sendikallaşmada Türk-İş’in payı azalırken, Hak-İş düzenli olarak payını artırmaktadır. En yüksek orana Hak-İş ulaşmış, onu DİSK ve Türk- İş izlemiştir (Çetik ve Akkaya, 1999: 129).

Sendikal örgütlülük düzeyini, ÇSGB tarafından yayınlanan ve imzalanan toplu sözleşmelere göre hazırlanan istatistikler göstermektedir. Tablo 3’de yıllar itibarıyla kamu ve özel kesimde bağtlanan toplu iş sözleşmeleri verilmiştir.

Tablo 3 Yıllar İtibarıyla Bağtlanan Toplu İş Sözleşmeleri

Yıllar	Sektör	T.İ.S. Sayısı	Kapsadığı İşyeri Say.	Kapsadığı İşçi Sayısı
2001	Kamu	1.193	9.578	473.845
	Özel	3.261	4.633	301.633
	TOPLAM	4.454	14.211	775.478

Tablo 3'ün devamıdır.

2002	Kamu	1.113	4.741	131.852
	Özel	660	2.712	123.207
	TOPLAM	1.773	7.453	255.059
2003	Kamu	793	5.800	391.526
	Özel	814	2.006	237.714
	TOPLAM	1.607	7.806	629.240
2004	Kamu	849	3.093	122.018
	Özel	633	4.829	203.368
	TOPLAM	1.482	7.922	325.386
2005	Kamu	1.176	10.302	382.992
	Özel	2.801	4.086	204.464
	TOPLAM	3.977	14.388	587.456
2006	Kamu	1.133	3.309	117.377
	Özel	571	2,147	187.015
	TOPLAM	1.704	5.456	304.392
2007	Kamu	1.243	7.995	322.064
	Özel	732	1.743	144.365
	TOPLAM	1.975	9.738	466.429
2008	Kamu	1.190	3.328	107.258
	Özel	514	6.295	155.528
	TOPLAM	1.704	9.623	262.786

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistiklerinden alıntı ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablodan anlaşılacağı gibi, 2001- 2009 döneminde özel sektörde çalışan sendikalı işçi sayısı kamu kesiminde çalışan sendikalı işçi sayısını geçmiştir. Bunu 3 kasım 2002 seçimlerinden sonra iktidara gelen hükümetlerin özelleştirmeye hız vermesine bağlamak mümkündür. 2002 yılından sonra yapılan özelleştirmeler kamunun küçülmesine yol açmış ve bunun sonucunda da çalışma hayatında özel sektörün ağırlığı artmıştır.

1.2.3.1.1. Türkiye’de Sektörler Bakımından Sendikalar

Sanayileşme sürecinin bir kurumu olan sendikalar zamanla sanayi sektörünün yanı sıra tarım ve hizmet sektöründe de örgütlenmeye başlamıştır. Ülkenin işgücünün sektörel dağılımı sendikal örgütlenmenin sektörel dağılımını da etkilemektedir (Çetik ve Akkaya 1999: 103).

Bir ülkedeki sendikalaşabilir işgücünün yapısına bakarken öncelikli olarak o ülkedeki işgücünün hangi kesimlerde (ya da sektörlerde) ve hangi mesleki konumda bulunduğu bakmak gerekecektir. İşgücünün kesimlere göre dağılışı, endüstri ilişkilerinin yapısına etki eder. Yani işgücü, tarım, sanayi ve hizmetler sektöründeki dağılışına göre, örneğin; sanayi sektöründe yoğunlaşmış ise endüstri ilişkilerinin daha çok gelişmiş olduğunu söylemek mümkündür. Sanayileşmesini büyük ölçüde tamamlamış ülkelerle işgücünün önemli bir kesiminin henüz tarımda bulunduğu ülkelerdeki endüstri ilişkileri farklı olacaktır (Yıldırım ve Demirkan 2007: 47).

1.2.3.1.2. Türkiye’de Kesimler Bakımından Sendikalar

Türkiye’nin sanayileşme sürecine bağlı olarak ekonomideki devletin önemli bir rol oynaması, kamu kesiminin ekonomide önemli bir yer tutması Türkiye’de endüstri ilişkilerine ve sendikacılığa farklı bir özellik kazandırmaktadır. Sendikacılığın tarihsel gelişim sürecine bakıldığında ilk ve önemli sendikal örgütlenmenin kamu kesimindeki işletmelerde ve kurumlarda başladığı görülmektedir. Bu oluşum 1980 li yıllardan itibaren izlenen iktisat politikaları ile farklı bir mecraya doğru yönlendirilmek istense de, istihdam içinde önemli yer tutan ve sendikacılıkta uzun, köklü bir geçmişe sahip olan kamu kesimi sendikacılığı endüstri ilişkileri alanında 1990’lı yıllarda da Türkiye’de önemini ve ağırlığını sürdürmektedir (Çetik ve Akkaya 1999: 99-100).

Türk sendikacılığı, “kesimler” bakımından kuşkusuz kamu kesimi ağırlıklı bir sendikacılıktır. Bu kesiminde çalışan işçilerin örgütlenme eğilimi özel kesime göre

oldukça yüksektir. Kamu kesiminde sendikalaşma oranı, mükerrer yazılım nedeniyle resmi istatistiklerde %100'ün üzerinde görülse de, gerçekte bu oranın %90'lar seviyesinde olduğu tahmin edilmektedir.

Özel kesimde sendikalaşma oranı, işyerlerinin genellikle küçük ölçekli olması, özel kesim işverenlerinin sendikalaşmaya pek sıcak bakmaması gibi nedenlerle Türkiye ortalamasının altındadır. Temmuz 2000 istatistiklerine göre; toplam 3.609.050 olan özel sektörde çalışan işçilerin 1.507.871'i sendikalı olup özel kesimdeki sendikalaşma oranı % 41.78'dir (Genel- İş, 2004).

1.2.3.1.3. Türkiye'de İşkolları Bakımından Sendikalar

Sendikalaşmanın en yoğun olduğu işkolları Tablo 1'de görüldüğü gibi özellikle KİT'lerin bulunduğu şeker ve haberleşme, genel işler, savunma, enerji madencilik gibi işkollarıdır. Bu işkollarındaki yüksek sendikalaşma oranı, kendi aralarındaki sıralamalarda zaman zaman değişme olsa da 1980 sonrasında günümüze kadar sürdürdüğü gözlemlenmektedir.

“Türkiye'de sendikalaşmanın en yüksek olduğu alan genel işler işkoludur.” (Çimen, 1998: 453).

1.2.3.2. Türkiye'de Toplu Pazarlık Düzenindeki Değişim

İşçilerin çalışma ilişkilerinden doğan taleplerini örgütlendikleri sendikaları aracılığı ile toplu olarak dile getirmesini (Yıldırım ve Demirkan, 2007:98) ifade eden toplu pazarlık kavramı endüstri ilişkileri sisteminde bir pazarlık sürecini öngörmektedir. Bu süreç içerisinde işçileri temsil eden işçi sendikaları ile işverenler veya işvereni temsil eden işveren kuruluşlarının birlikte çalışma şartlarını belirlemek için toplu görüşme yapmaları ve bu görüşmeler sonucunda bir toplu iş sözleşmesi imzalamaları aşamalarını kapsamaktadır.

Toplu iş görüşmelerinin anlaşma ile sonuçlanması neticesi imzalanan sözleşme “toplular iş sözleşmesi”ni, sözleşme ile son bulmaması ise “toplular iş uyuşmazlığı”nı ifade eder.

1980 sonrasında ithal ikameci sanayileşme politikalarından vazgeçilip ihracata yönelik iktisat politikalarına geçiş, ücretlerin bir gelir ve tüketim unsuru olarak değil de bir

maliyet unsuru olarak görülmeye başlanmasına yol açmış ve bu toplu pazarlık sürecine yansımıştır (Çetik ve Akkaya, 1999: 140).

Sanayi toplumlarının önemli özelliklerinden biri de sözleşmelerde, toplu iş sözleşmelerinin ağırlığıdır. Oysa sanayi- ötesi topluma geçişle birlikte bireysel akitlere dönüş eğilimi artmaktadır (Kurtulmuş, 1996).

Toplu pazarlık sistemi küreselleşme sürecinde düzeyi ve içeriği bakımından da değişime uğramıştır. Bilindiği gibi, toplu pazarlıklar işyeri ve işletme düzeyi, işkolu düzeyi ve ulusal düzeyde olmak üzere üç düzeyde yapılmaktadır. Sanayi öncesi toplumlarında ve ABD ve Japonya gibi endüstri ilişkilerinin çok yaygınlaşmadığı ülkelerde işyeri ve işletme düzeyli toplu pazarlıklar, sanayi toplumunda ve işkolu esasına göre örgütlenmiş sendikaların var olduğu ülkelerde işkolu düzeyli toplu pazarlıklar uygulanmaktadır. Yaşanan değişim toplu pazarlığın düzeyini ulusal veya işkolu seviyesinden firma veya işletme seviyesine düşürmüştür.

Türkiye’de memurlar ve kayıt dışı sektör hesaba katılmadan yapılan hesaplama göre toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı ve sendikalaşma oranı 1985/86 yıllarında yüzde 45-53 civarında iken, 2000-2001 yıllarında 21-23 seviyelerine inmiştir. Hem mutlak anlamda hem de oransal anlamda sendikalaşma oranı 1980'lerin ortasından günümüze ciddi bir gerileme içindedir (Çelik, 2004).

Toplu pazarlığın içeriğini genel olarak ücret ve ücrete ilişkin konular oluşturmakla beraber çalışanların yaşam kalitesini artıracak diğer sosyal konular da toplu pazarlıkta önemli yer tutmaktadır. Yaşanan değişim ve bunun sonucu ortaya çıkan kronik işsizlik sendikaların ücret sendikacılığı yanında üyelerinin işini güvenceye alma çalışmalarına yönelmiştir.

Özellikle kamu sektöründe yaşanan yoğun özelleştirmeler sendikaların özelleştirme kapsamına alınan işletmelerde toplu görüşmelerde birinci önceliği iş güvencesine vermesine neden olmaktadır.

1.3. Türkiye’de Kamu Hizmetlerinin Yapısındaki Değişim

Devletin temel amacı sınırları içinde yaşayan insanların ortak nitelikteki gereksinmelerini karşılamaktır. Devlet bu amacını kamu hizmeti sunarak yerine getirir.

Kamu hizmeti, Anayasanın 128. Maddesindeki “Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” Kuralındaki “kamu hizmeti” faaliyet, iş anlamında kullanılmıştır. 70. maddesindeki “Her Türk Kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir.” Kuralındaki “kamu hizmeti” ise, kamu kuruluşları anlamında kullanılmıştır.

Anayasa Mahkemesi 9.2.1994 gün ve 1994/ 43 esas ve 1994/ 42-2 karar sayılı kararında kamu hizmeti şu şekilde tanımlanmaktadır: “ Kamu hizmeti devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında, genel ve ortak gereksinmelerini karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinliklerdir.”

Genel olarak “Kamu Hizmeti”; kamu tüzel kişinin bizzat veya yetkilendirdiği kurum tarafından, yönetimi ve denetimi altında, kamu yararı amacıyla yürütülen idari etkinliktir. Kamu hizmetinin, kamu yararına ve hizmetin gereğine uygunluğu, eşitlik ve tarafsızlık prensiplerine bağlılığı idare mahkemeleri tarafından yargısal denetime tabi tutulmaktadır.

Türk kamu yönetimine bakıldığında her ülkede olduğu gibi iki seviyede örgütlendiği görülmektedir; merkezi ve yerel. Ancak Türkiye’deki yönetim yapısı aşırı merkeziyetçi bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü merkezi yönetimle yerel yönetim arasındaki görev, yetki ve hizmet dağılımına baktığımızda Türkiye’de kamu hizmetlerinin çoğunu merkezi yönetim yürütmektedir. Sağlık, konut, eğitim, güvenlik, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler v.b. Halbuki dünyanın bir çok ülkesinde bu hizmetlerin çoğu yerel yönetimler tarafından gerçekleştirilmektedir.

Devlet, özel sektör ile karşılaştırıldığında beş temel özellikle özel sektörden ayrılır. Bunlar; devletin yasalar yönüyle düzenleme yapma ve yürütme yetkisi, gelirlerinin üretimden değil vergilerden kaynaklanması, çalışanlarıyla ilişkilerini ulusal menfaatler ya da kamu yararına göre düzenlemesi, diğer işverenlerin aksine yasal kısıtlamalara tabi olması ve yapısal olarak bürokrasiye tabi olmasıdır (Fredman ve Morris’den naklen Çalış, 2009).

Çalışma ilişkilerindeki değişim ve dönüşüm kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde de bir takım değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Küreselleşme sonucu piyasaların globalleşmesi ulus devletleri zorunlu olarak küçülmeye zorlamakta, bu da özelleştirme yoluyla gerçekleştirilmektedir. Ülkemizde ilk özelleştirme çalışmalarının başladığı 1980'lerden 1990'lara kadar özelleştirme taraftarları ile karşıtları arasında tartışmalarla geçmiş, 1990'lı yıllardan sonra hızlı bir özelleştirilmeye gidilmiştir. Özellikle 2001 krizinden sonra iş başına gelen hükümetler küresel ekonomi ile bütünleşmeyi ve zorunlu görülen özelleştirmeleri kurtuluş reçetesi olarak görmüştür. Netice olarak, kamu eliyle gördürülen bir çok hizmet özel sektör eliyle gördürülmeye başlanmıştır.

Bunun sonucu olarak da yerel yönetimlerin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları yerel kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülmesi kuralı zayıflamıştır. İş akdiyle çalışan danışmanlar ve belediye başkan yardımcıları olduğu gibi bir çok büro hizmeti de iş akti ile çalışanlara gördürülmektedir. Büro işlerinin memurların yanısıra işçiler eliyle yürütüldüğü görülmektedir. Belediyenin personel biriminde bile masa başı işlerde işçiler çalışmaktadır. Yerine getirilmesi sırasında kamusal usuller kullanıldığı açık olan zabıta hizmetlerinin işçiler eliyle yürütüldüğüne rastlanılmaktadır. İdareye özel hukuk sözleşmesiyle bağlı olan, kamu gücü kullanma yetkisi bulunmayan bir "işçi zabıta"nın kolluk niteliğinde bulunan denetim faaliyetini gerçekleştirmesi ve ceza kesmesi mümkün değildir (Karahanoğulları, 1999). Ancak bu usul yerel yönetimlerin bir çoğunda uygulanmaktadır.

BÖLÜM 2: TÜRKİYE'DE YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

2.1. Türkiye'de Yerel Yönetimler

2.1.1. Yerel Yönetim Kavramının Tanımı, Kapsamı ve Özellikleri

Yerel yönetimler, “merkezi yönetimin dışında, yerel bir topluluğun ortak bir gereksinimini karşılamak amacı ile oluşturulan, karar organlarını doğrudan halkın seçtiği, demokratik ve özerk bir yönetim kademesi, bir kamusal örgütlenme modeli” (Bozkurt ve diğ., 1998: 258) olarak tanımlanmaktadır.

Türkiye'nin de imzaladığı Yerel Yönetimler Evrensel Bildirisi 1. Maddesinde yerel yönetim ilkesinin anayasada veya temel yasalarda yer almasını hükme bağlamış ve 2. Maddesinde yerel yönetim kavramını “Yerel yönetim, yerel yönetim birimlerinin kamuyla ilgili yerel işleri kendi sorumlulukları altında ve yerel halkın çıkarları doğrultusunda düzenleme ve yönetme hakkını ve ödevini dile getirir.” (Yerel Yönetimler Evrensel Bildirisi, 1985) şeklinde tanımladıktan sonra bu hakkın eşit ve genel oyla ve dönemsel olarak seçilen bireyler ve temsili organlar tarafından kullanılmasını, bu idarelerin yöneticilerinin seçimi ve atanmasının da bu esaslara göre yapılmasını şart koşturmuştur.

Ulusal sınırlar içerisindeki değişik büyüklüklerdeki topluluklarda yaşayan insanların, ortak ve yerel nitelikteki gereksinimlerini karşılamak amacıyla kurulan ve hukuk düzeni içerisinde oluşturulmuş olan anayasal kuruluşlar olarak da tanımlanabilecek “yerel yönetimler, vatandaşların doğumundan ölümüne kadar pek çok aşamalarda görev ve sorumluluk yüklenmiş kuruluşlardır” (Tortop, 1996).

Ülkemizde yerel yönetimler; il özel idareleri, belediyeler ve köyleri kapsamaktadır. 1982 anayasası 127. Maddesinde mahalli idareleri il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kanunla kurulan ve karar organlarını seçmenlerin seçtiği kamu tüzel kişiler olarak düzenlemiştir. Yine bu maddeye göre mahalli idarelerin görev ve yetkileri yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla belirlenir, merkezî idare, mahallî idareler üzerinde, mahallî hizmetlerin idarenin bütünlüğü ilkesine uygun şekilde yürütülmesi, kamu görevlerinde birliğin sağlanması,

toplum yararının korunması ve mahallî ihtiyaçların gereği gibi karşılanması amacıyla, kanunda belirtilen esas ve usuller dairesinde idarî vesayet yetkisine sahiptir.

Belediyelerin teşkilat ve görevlerine ilişkin temel yasa, 03.07.2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunudur. Bu Kanun, 13/7/2005 tarih ve 25874 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Bu Kanunla beraber belediye yönetimleri idari ve mali özerkliğe sahip birer kamu tüzel kişiliğine dönüşmüştür. Hemen belirtmek gerekir ki her ne kadar adı Belediye kanunu olsa da 5393 sayılı Belediye Kanununda yer alan düzenlemeler, 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanununda özel olarak düzenlemeye tabi tutulmadığı sürece Büyükşehir belediyeleri ve Büyükşehir dahilinde yer alan ilçe ve ilk kademe belediyeleri için de geçerlidir.

5393 Sayılı Kanundan önce 1930 tarih ve 1580 sayılı yasa yürürlükte bulunmaktaydı. Avrupa Birliği uyum yasaları sürecinde değişikliği zorunlu hale gelen 1580 sayılı yasanın yerine önce 2004 yılında 5272 sayılı Belediye Kanunu çıkartılmış ise de; Anayasa Mahkemesi, Resmi Gazetenin 13.4.2005 tarih ve 25785 sayılı nüshasında yayınlanan 18.01.2005 tarih ve E.2004/118, K. 2005/8 sayılı kararıyla; Cumhurbaşkanı tarafından bir kez daha görüşülmek üzere TBMM'ye iade edilen bu kanuna eklenen geçici 4 ncü maddenin af niteliğinde olması ve bu nedenle gerekli olan nitelikli çoğunlukla kabul edilmemesi nedeniyle son aşamada metinden çıkarılması üzerine kanunun geneli üzerinde tekrar son oylama yapılmadığı gerekçesiyle bu kanunu şekil yönünden Anayasaya aykırı bularak iptal etmiş; ancak iptal üzerine uygulama boşluğu doğmaması için iptal kararının yürürlüğe girmesini altı ay ertelemiştir. Bunun üzerine 5393 sayılı Belediye Kanunu çıkarılmıştır.

Son dönemde özellikle büyükşehir belediyelerinin işlevlerinin artmasına paralel olarak il özel idarelerinin etkinliği azalmaktadır. Özellikle İstanbul ve Kocaeli illerinde uygulamaya konulan ve il sınırları ile büyükşehir sınırlarını eşitleyen uygulamanın yaygınlaşması ile il özel idarelerinin işlevini yitireceği düşünülmektedir.

Yerel yönetimlerin yönetim yapılarının, “kararların, sorunların ortaya çıktığı yerde, oradaki ilgililer tarafından verilebilmesi” olarak tanımlanan yerinden yönetim birimleri haline getirilmesi gerektiği (Dinçer, 1998:289) düşüncesi genel kabul görmekte ancak bu güne kadar bu yönde adım atılamamaktadır.

2.1.2. Yerel Yönetimlerde Çalışma İlişkilerinin Değişimi

Küreselleşme süreci, ulus devlet yapılanmasını farklı bir tanımlama içine sokarken bu doğrultuda yerel yönetimlere farklı roller biçmekte ve merkezi yönetim–yerel yönetim dengesini, yerel yönetimler lehine olmak üzere yeniden kurmaktadır. Bu yeni oluşum ise yerel yönetim literatüründe yerelleşme olarak adlandırılmaktadır. Kavramın bir boyutu, merkezi yönetimlerden yerel yönetimlere yetki ve görev aktarımını içerirken, diğer bir boyutu da kamusal hizmetlerin giderek daha fazla oranda piyasa aktörleri ve hükümet dışı kuruluşlar tarafından yerine getirilmesini içermektedir (Gökbayrak, 2006).

Yerel yönetimlerin personel sistemi, genel kamu personel sisteminin parçasıdır. Genel olarak kamu personel sisteminin sahip olduğu özellikler ve sorunlar, belediye personel sistemi için de geçerlidir. Ancak belediyeler, öteden beri yerel yönetim türü olmaktan kaynaklanan kimi ek özellik ve sorunlar sergilemektedir. Bunlardan birisi 657 sayılı memurluk rejiminin sınıflandırma yapısı bakımından belediyelere uygun olmaması, ikincisi personel istihdamında merkezi yönetimin tahsisçilik işlevine sıkışmış belirleyici konumudur (YereNET, 2009).

Yerel yönetimlerin Dünya’da ve Türkiye’de meydana gelen değişime paralel olarak devam eden yeniden yapılanma sürecinde, belediyeler ihtiyaçları karşılamak için hizmet gören konumundan hizmetleri gördüren konumuna çekilmektedir. Yerel ihtiyaçların farklı anlamlandırılması ve karşılanma biçimlerinin değişmesi, hizmetin örgütünde de değişiklikler yaratmıştır. Bu örgütsel yapının da farklı personel sistemi öngörmesi veya yaratması doğaldır. Her alandaki gelişme yavaş ya da hızlı, az ya da çok bir diğer alanı ve sonunda da bütünü etkilemektedir.

Bu değişimi en genel anlamda, istihdam statülerinde farklılaşma ve buna bağlı olarak ortaya çıkan esnekleşme olarak tanımlamak olanaklıdır (Gökbayrak, 2006: 61).

GETA ve Genel-İş tarafından 2005 yılında yapılan taşeronlaşma araştırması, Türkiye’nin farklı bölgelerinde yer alan belediyeler, belediye şirketleri ve taşeron şirketlerde çalışan 435 işçi ile gerçekleştirilen anket çalışmasına dayanmaktadır. Söz konusu işçilerin, Tablo 4’de görülen içsel dağılımı incelendiğinde, yarısına yakın kısmının belediyelerin kadrolu işçilerinden oluştuğu görülmektedir. Esnek istihdam biçimi olarak değerlendirdiğimiz, geçici işçi, belediye şirket işçisi ve taşeron işçilerin

ilk bakışta oranının az görünmesi yanıltıcı olmamalıdır. Üç tip işçilik statüsünün toplam oranı olan %55,3'lük pay, belediyelerde baskın olan istihdam biçiminin esnek istihdam biçimi olduğunu göstermektedir. İkinci olarak, söz konusu çalışmalarda, esnek istihdam rejimi çerçevesinde çalışan işçilere ulaşmada yaşanan güçlükler de, çalışmada ağırlıklı olarak belediyenin kadrolu işçilerinin ön plana çıkmasına neden olmaktadır. Alana ilişkin yaşanan söz konusu bu metodolojik güçlük, kendini diğer çalışmalarda da göstermektedir (Gökbayrak, 2003).

Tablo 4 Belediye İşçilerinin Farklı İstihdam Statülerine Göre Dağılımı

<i>İşçilik Statüsü</i>	Sayı	Yüzde %
<i>Belediyenin kadrolu-sürekli işçisi</i>	195	44,7
<i>Belediyenin geçici işçisi</i>	83	19,2
<i>Belediye şirket işçisi</i>	87	20
<i>Taşeron firma işçisi</i>	70	16,1
<i>Toplam</i>	435	100

Kaynak: Genel-İş Emek Araştırması 2006

2.1.2.1. Türkiye’de Yerel Yönetimlerde İşçi Sendikacılığı

Bilindiği gibi yerel yönetim birimlerinin en yaygın ve en gelişmiş birimini belediyeler oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışmada belediye özelinde yerel yönetimlerde çalışma ilişkileri incelenecektir.

Belediyelerde çalışan işçiler Genel İşler İşkolu'nda yetki almış üç sendikada örgütlenebilirler. Sendikalardan biri TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı Belediye-İş, diğeri DİSK'e bağlı Genel-İş, üçüncüsü HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı Hizmet-İş'tir.

Türkiye’de işçi sendikaları, belediyelerin yarısında örgütlenmiş durumdadır. Yaklaşık 3000 belediyenin 1500’ü örgütlü çalışma ilişkileri ile tanışmış durumdadır. Bu, kentlerin yönetim biçimi olan belediye dünyasının, sanayi toplumunun asıl

unsurlarından birisi olan sendikal ilişkiler sisteminin yarı yarıya dışında kaldıklarını ortaya koyması bakımından önemli bir göstergedir.

Ancak, bir başka bütün temel alınarak, belediye işçileri toplam sayısı açısından bakıldığında durum farklılaşır. Ülke genelinde toplam belediye sürekli işçilerinin %90, geçici işçilerinin %75'lik bir kesimi sendikal örgütlenmenin içinde yer almaktadır. Görüntünün belediyeler geneli ile belediye personeli geneli bakımlarından bu denli farklı özellikler sergilemesinin nedeni açıktır. Belediyelerin % 67'si nüfusu 5000'den az küçük yerleşmelerin örgütleridir; sendikal örgütlenme bu belediyelerde oldukça düşük oranlar sergilemektedir. Belediye sayısı içinde ezici çoğunluğu oluşturan bu grup, toplam belediye işçilerinin görece küçük bir bölümünü istihdam etmektedir. Ülke genelinde belediye toplam çalışanlarının %17'si; sürekli işçilerin %7'si; toplam geçici işçilerin ise %22'si bu grup belediyelerdedir. Sendikalar açısından her belediye ayrı bir örgütlenme çevresidir; ülke yüzeyine saçılmış çok sayıda belediye örgütüne ulaşmak için gösterilecek büyük çabaya karşın üye yapılabilecek işçi sayısının oldukça sınırlı kalması, durumun başlıca nedeni olsa gerektir.

Bununla birlikte, sendikaların küçük belediyeleri büyük ölçüde kapsam içine almaması önemli bir eksiklidir. Durumun önemi, çok sayıda belediyede çalışma ilişkilerinin tanışıklık, akrabalık, komşuluk gibi ilişkilere terk edilmiş olmasından kaynaklanır.

Günümüzde sendikal örgütlenme, ülke genelinde yaklaşık 3000 ayrı yerleşmede tek tek sürdürülen sendikal çalışmalar ile gerçekleştirilmektedir. Ulusal, bölgesel, yerel düzeylerde dikey eşgüdüm yalnızca her sendikanın kendi genel merkezlerinden izlenebilmektedir. Aynı işkolunda etkinlik gösteren sendikalar arasındaki eşgüdüm ise, en çok sendikal rekabet ile sağlanabilmektedir. Bu parçalanmışlık, 1980'lerden bu yana yaygınlaşan işkolu tartışmalarıyla daha da artacak görünmektedir. 1980'li yıllara kadar belediyelerin, tüm kuruluşları ile birlikte aynı işkolunda yer aldığı varsayılmıştır. 1980'li yıllardan bu yana ise belediyeler, birden fazla işkolundan sendikaların etkinlik gösterdiği kurumlar haline gelmişlerdir. Su-kanal işletmelerinin enerji; raylı sistem-metro işletmelerinin ulaştırma; fırın işletmelerinin gıda işkollarından sayılması gerektiğini ileri süren, hatta aynı iş türü için farklı işkolu tespiti yapan çelişkili yargı kararları bu eğilimi açıkça göstermektedir.

2.1.2.2. Yerel Yönetimlerde Örgütlü Sendikalar

Belediyelerde sendikal örgütlenme, ağırlıklı olarak, Genel İşler İşkolu'nda örgütlenmiş üç ayrı sendika tarafından gerçekleştirilmektedir:

TÜRK-İŞ'e bağlı Belediye-İş, DİSK'e bağlı Genel-İş, HAK-İŞ'e bağlı Hizmet-İş.

Üç sendika içinde en eski olan Genel-İş Sendikası'dır. Başlangıçta TÜRK-İŞ'e bağlı olan bu sendika 1970'lerin ortalarından bu yana DİSK'e bağlıdır. 1980'li yıllar boyunca kapalı kalmış, bu nedenle boş bıraktığı alan diğer iki sendika tarafından doldurulmuştur. Günümüzde örgütlendiği belediye ve üye sayısı bakımından en büyük sendika Belediye-İş Sendikası'dır.

2.1.2.2.1. BELEDİYE-İŞ, Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası

Türkiye Belediye-İş Sendikası 2002 yılı Ocak ayı itibariyle 167 bin üyesi ile işkolunun en büyük, ülkemizin üçüncü büyük sendikasıdır (Belediye- İş, 2010). Bu sendika, etkinliklerini 1975 yılından bu yana sürdüren Türkiye Belediye Hizmetleri İşçi Sendikaları Federasyonu'nun kendini feshetmesi üzerine kurulmuştur. Böylece Belediye-İş 33 şube ile çalışmalara başlamıştır. 1983-1986 yılları arasında şube sayısı 72'ye ulaşan sendikanın bu yıllarda üye sayısı 128 bin olmuştur.

Belediye-İş Sendikası'nın tüzüğüne göre amacı şudur:

“Üyelerine daha ileri haklar kazandırmak amacı ile faaliyette bulunan sendika; faaliyetlerinde Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünü, Atatürk Devrimciliğinin sürekliliğini, Demokratik sistem içinde ve Sosyal Hukuk Devleti ilkeleri ışığında faaliyette bulunur.

Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Belediye-İş'in Genel Hizmetler işkolunda çalışanların ulusal örgütü olarak temel amacı üyelerinin hak ve yararlarını korumak ve geliştirmektedir. Sermaye karşısında emeği temsil eden Belediye-İş insanın eşitliği düşüncesinin, hukukun üstünlüğü temelinde, demokrasiyi geliştirerek gerçekleştireceği inancına bağlı olarak:

İşverenler, Devlet Kurum ve Kuruluşları ve Belediyeler karşısında yasaların önünde, üyelerinin ve Sendikanın çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için mücadele eder.

Ulusal ve Uluslararası Sendikal kuruluşlarla, özgürlük ve demokrasiden yana tüm güçlerle dayanışma içerisinde:

İşsizliğin, açlığın, yoksulluğun yenilmesi ve sosyal adalet insan hak ve özgürlüklerinin genişlemesi ve yaşama geçmesi sanayileşmesinin ve modern teknolojinin insanlık yararına, doğal çevrenin tahribine neden olmadan kullanımı ve geliştirilmesi, gelecek kuşaklara temiz bir çevre ve yaşanması bir dünya bırakmak için ödünsüz uğraş verir.

İşçi sınıfının sosyal ve kültürel düzeyinin yükseltilmesi ve geliştirilmesi için çalışır.

Belediye-İş Sendikası, sendika içi demokrasiyi sendikal bağımsızlığının, üyeleri arasındaki dil, din, ırk, cins, milliyet, mezhep, inanç ve felsefi düşünce, siyasi görüş ayırımı gözetmeyen çoğulculuğunun ve birliğinin sendika içi disiplin ve dayanışmasının temel ilkesi sayar.

Sendikal faaliyetin ve mücadelesinin her aşamasında tabanın katılımını sendikal demokrasinin vazgeçilmez unsuru olarak görür.

Yukarıdaki amaç ve ilkelere bağlı olarak Belediye-İş, işçi sınıfının bugüne kadar biriktirdiği mücadele deneyiminden yola çıkarak ve demokratik sosyal hukuk devleti içinde kalarak faaliyette bulunur.”

2.1.2.2.2. GENEL-İŞ, Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası

Genel-İş, genel işler işkolundaki en eski ve günümüzde yetki belgesi sayısı bakımından üçüncü büyük sendikadır. 22 Nisan 1962’de genel işler işkolunda etkinlik göstermek üzere kurulan sendika, aynı yıl TÜRK-İŞ’e üye olmuştur. Bu tarihte 8 bin olan üye sayısı 1972 yılında 40 bine, 1975 yılında 100 bine ulaşmıştır. 1976’da TÜRK-İŞ’ten ayrılarak DİSK’e katılan sendikanın etkinlikleri 12 Eylül 1980’de durdurulmuş, çalışmasına on yıl boyunca 1991 yılına kadar izin verilmemiştir. Yeniden açılması 1992 yılında mümkün olan kuruluş, 1995 yılında 40 bin civarında üyeye ve 1998 yılında 53 şubeye sahiptir.

Genel İş Sendikası halen yurt genelinde yaklaşık 600 işyerinde örgütlü olup, 6 bölge başkanı, 41 şube ve 7 temsilcilik ile çalışmalarını sürdürmektedir. Sendikanın yaklaşık 70 bin üyesi vardır (Genel-İş, 2010).

Genel-İş Sendikası tüzüğünün 4. maddesine göre amaç ve ilkeleri aşağıdaki gibidir:

“Kaynağını emeğin yüce değerinden, gücünü işçi sınıfından alan GENEL-İŞ SENDİKASI, demokratik, bağımsız bir sınıf ve kitle örgütü olarak, işçi sınıfının ortak ekonomik, sosyal, kültürel hak ve çıkarlarının, toplumcu, çoğulcu, katılımcı ve özgürlükçü temellere dayalı gerçek demokrasi ortamında kazanılıp geliştirilebileceğinin bilinci içinde, işçi sınıfı ve emekçi halka yönelik her türlü baskı ve sömürünün ortadan kaldırılmasını,

Evrensel temel hak ve özgürlüklere sahip çıkmayı,

Tüm uluslararası antlaşmalar, sözleşmeler ve Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşme ve kararlarına dayalı sendikal hak ve özgürlükleri eksiksiz yaşama geçirmeyi, geliştirmeyi, güçlendirmeyi, çalışma ve yaşama koşullarını uygar ve çağdaş bir düzeye ulaştırmayı,

Üyeler arasında dayanışma ve birliği sağlamayı,

Uluslararası sendikal dayanışma içinde Türkiye işçi sınıfının ve emekçi halkın ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel gelişimini arttırıcı her türlü bilimsel ve eğitsel çalışmaya öncelik tanıyarak, işçi haklarına örgütlülük bilinci ile sahip çıkmayı, bu bilinç temeli üzerinde kalıcı sonuçlara ulaşmayı,

Demokratik yöntemler yoluyla toplumsal kalkınmayı hedef alan bir mücadeleyi sürekli kılmayı,

Henüz örgütlenmemiş, örgütlenme olanağına kavuşmamış emekçi sınıf ve tabakaların bu haklarını kullanmalarına yardım ederek örgütsel dayanışma kapsamı içine alınmalarını sağlamayı,

Sınıfın onursal görevi olarak, demokrasi dışı tüm yönetim biçimleri ve insanlık dışı uygulamalarla mücadele etmeyi, TEMEL AMAÇ;

İrk, cins, inanç, din, mezhep, dil, düşünce ve etnik yapı ayrımı gözetmeksizin, demokrasiye ve temel insan haklarına dayalı, özgür, eşit ve kardeşçe bir ortamda, aynı

çatı altında barış içinde birlikte yaşamayı, değişik etnik kökenlerden kaynaklanan kültür çeşitliliğimizin ortak toplumsal kültür zenginliğimizi oluşturan bir mozaik, bir bileşke olarak benimsenmesini, tüm dünyada barışın ve dostluğun egemen kılınmasını,

Tüm çalışanların işyerlerinde, işkollarında, ulusal ve uluslararası düzeyde sendikaların çatısı altında örgütlenerek, birlik ve dayanışma içinde, her bakımdan insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyine ulaşmalarını,

Özelleştirmeye, taşeronlaştırmaya karşı mücadele etmeyi,

Tüm sendikal çalışmalarda tabanın söz ve karar sahibi olmasını, demokrasinin ve demokratik hukuk düzeninin her alanda egemen kılınmasını TEMEL İLKE sayar.”

2.1.2.2.3. HİZMET-İŞ, Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası

Hizmet-İş, yetki belgesi sayısı bakımından, genel işler işkolunun ikinci büyük sendikasıdır. 24 Ocak 1979’da kurulan sendika, bir yıl sonra 1980’de yapılan ilk genel kurulunda HAK-İŞ’e üye olma kararı almıştır. Sendikanın etkinlikleri 12 Eylül 1980’de durdurulmuş, ancak yasak bir yıl sonra Şubat 1981’de kaldırılmıştır. 1995 yılında üye sayısı 60 bin civarında olan sendikanın, 1989 yılında yalnızca 7 olan şube sayısı, 1998 yılında 55’e yükselmiştir. 17 Temmuz 2009 tarih ve 27291 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın “işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin” Temmuz 2009 istatistiklerine göre, HİZMET-İŞ’in 2009 yılı ikinci döneminde üye sayısı 4 bin 835 artırarak 130 bin 942’ye yükselmiştir.

Hizmet-İş Sendikası’nın tüzüğüne göre sendikanın amacı (gaye ve ilkeleri) şunlardır:

“HİZMET-İŞ SENDİKASI insan haklarına, evrensel ilkelere, Anayasa ve Tabii hukuk ilkelerine saygıyı esas alır. Ülke bütünlüğüne içtenlikle inanır. Üyelerinin hak ve menfaatlerini çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi anlayışı içinde en etkin bir şekilde korumayı ve geliştirmeyi ilke olarak benimser. İnsanı ve emeği yüce değer olarak kabul eder. Bu amaca ulaşmak için yenilikçi, ilkeli ve kararlı mücadeleyi kendisine temel görev sayar.

- a. Üyelerine yaptıkları işe uygun ve insan haysiyetine yaraşır bir ücret temin etmek için çalışır,

- b. Üyelerinin beden ve ruh sağlığını koruyup, gelişmesini sağlamak için gerekli tedbirleri almayı,
- c. Üyelerinin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak ve hakları bakımından her türlü istismarı önleyecek tedbirleri almayı,
- d. Üyelerinin vatandaş olarak kendilerine olan güven ve inançlarını kuvvetlendirmeyi,
- e. Üyelerinin; mesleki ve teknik eğitimi ile nitelikli işgücünü geliştirerek bilgi çağına hazırlamayı, ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarının gidermeyi,
- f. Dil, ırk, cins, renk, aile, mezhep ve siyasi kanaat farkı gözetmeksizin kendi değerini, manevi mesuliyetini ve toplum hayatındaki görevini bilen bir işçi topluluğu meydana getirmek için hızlı ve güçlü sendikal teşkilatlanma, hür sendikacılık, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev haklarının korunup geliştirilmesi yolunda çaba göstermeyi,
- g. Yaşadığımız toplumsal çevre ile ilişkilerin geliştirilmesi, sendikal etkinliklerin işyeri sınırlarını aşarak tüm toplumu ve toplumsal sorunları kuşatması, doğal çevrenin korunması, sivil toplum örgütleri ile ortak hedefler için güç birliği imkanlarının geliştirilmesini,
- h. Toplumumuzun, tarihsel birikimini ve kimliğini yansıtacak, ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel gelişmesini sağlayacak adaletli, özgürlükçü, çoğulcu bir demokratikleşme ile bunun gerektirdiği her alanda ve kurumsal düzeyde yeniden yapılanmasının sağlanmasını ilke olarak kabul eder ve bu yolda mücadele eder.

2.2. Genel İşler İşkolunda Çalışma İlişkileri

2.2.1. Genel İşler İşkolunda Sendikal Örgütlenmenin Özellikleri

Temmuz 2005- Temmuz 2007 ve Temmuz 2009 yıllarında üç sendikanın üye sayılarının yıllara göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir. Dört yıllık ortalama değerlere göre, Belediye-İş'in üye sayısı düşüş tirendi izlemekte, Genel- İş'in üye sayısı yerinde saymakta ve Hizmet-İş'in üye sayısı artış göstermektedir. Hizmet-İş Sendikası üye sayısı bakımından ikinci sıraya yerleşmiştir.

Tablo 5 Genel İşler İşkolundaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye sayıları

	Temmuz 2009		Temmuz 2007		Temmuz 2005	
	Toplam İşçi Sayısı 491.622		Toplam İşçi Sayısı 463.201		Toplam İşçi Sayısı 421.140	
<i>Sendikalar</i>	Sayı	Oran %	Sayı	Oran %	Sayı	Oran %
<i>Belediye İş</i>	205.666	41,83	195.841	42,27	191.101	45,37
<i>Hizmet İş</i>	130.942	26,63	116.774	25,21	105.089	24,95
<i>Genel İş</i>	83.976	17,08	78.274	16,89	74.472	17,68
<i>Konut İş</i>	802	0,16	748	0,16	708	0,16
<i>Yeni Emek İş</i>	234	0,04	118	0,02	18	0,01
<i>Tem-İş Sen</i>	25	0,01	25	0,01	25	0,01
<i>Kapı-Sen</i>	-	-	79	0,01	79	0,01
<i>Sendikalı İşçi Topl.</i>	4121.645	85,76	392.795	84,80	371.492	88,21

Kaynak: Resmi Gazete, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin İstatistikler Hakkında Tebliğler'den alıntı ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

Genel İşler İşkolunda örgütlü üç büyük işçi sendikasının üye sayılarındaki değişim oranları Tablo 6'daki gibidir.

Tablo 6 Genel İşler İşkolunda Örgütlü Üç Büyük İşçi Sendikasının Üye Sayılarındaki Değişimi

<i>Sendikanın Adı</i>	2007		2008		Dönemsel Değişim	
	Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz	Sayısal Değişim	Oransal Değişim
<i>Belediye-İŞ</i>	194.106	195.841	198.961	202.626	3.665	1,84%

Tablo 6'nın devamıdır.

Hizmet-İŞ	116.003	116.774	119.481	123.665	4.184	3,50%
Genel-İŞ	77.404	78.274	78.097	79.931	1.834	2,35%
TOPLAM	387.513	390.889	396.539	406.222	9.683	2,44%

Kaynak: hizmet.is.org.tr'den alıntı ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

2.2.2. Yerel Yönetimlerde Sendikal Örgütlenmeyi Etkileyen Faktörler

Yerel yönetimlerde sendikal örgütlenmeyi etkileyen faktörler; ölçek faktörü, nüfus faktörü, siyaset faktörü ve bölgesel faktör olarak sayılabilir. Bu faktörlere aşağıda sırasıyla ve özet olarak değinilecektir.

Büyükşehir belediyeleri, bunların bağlı ilçe ve alt kademe belediyeleri ile il merkezi belediyelerinde sendikal örgütlenme oranı %100'dür. Bu oran ilçe merkezi belediyelerde %61'e, kasaba belediyelerinde %38'e düşmektedir.

Belediyelerin sahip oldukları nüfus büyüklüğüne göre, sendikal örgütlenmede %100 oranı, nüfusu 50 binden çok belediyelerde yakalanmaktadır. Nüfusu 50 bini aşan tüm belediyeler, toplu çalışma ilişkileri içinde yer almaktadırlar.

İkinci önemli eşik, 5 bin nüfus eşliğidir. Nüfusu 5 binden az olan belediyelerde %30 düzeyine gerileyen sendikalaşma oranı, bu eşğin üzerine çıkıldığında sıçrama yapmakta, ikiye katlanmaktadır.

Nüfusu 5-10 bin arasında olan belediyelerin %65'i, nüfusu 10-25 bin arasında olan belediyelerin %80'i, nüfusu 25-50 bin arasında olan belediyelerin %90'ı sendikal çalışma ilişkilerinin içine girmiştir. Bu büyük ölçekli belediyelerde örgütlülük oranının daha yüksek olduğu sonucunu vermektedir.

Sendikalar ile örgütlendikleri belediye başkanlarının üyesi oldukları siyasal partiler arasında da anlamlı ilişkiler vardır. RP (AKP,SP) ve MHP gibi sağ partilerden belediye başkanlarının Genel-İş ile birlikte çalışma oranı %5, CHP ve DSP gibi merkez sol partilerin Hizmet-İş ile birlikte çalışma oranı %4 ile sınırlıdır.

Sendikal örgütlenmelerin bölgesel yapısı da önemlidir. Yapılan araştırmalara göre (TODAİ, 2009) Belediye-İş Sendikası'nın en örgütlü olduğu bölgeler Karadeniz ve Ege;

Genel-İş Sendikası'nın Marmara ve Akdeniz; Hizmet-İş Sendikası'nın en örgütlü olduğu bölgeler ise İç ve Doğu Anadolu'dur.

İşçi sendikaları belediyenin ana bünyesinde örgütlenmişlerdir; bağlı kuruluş, belediye şirketi ve belediyeye iş yapan taşeronlarda örgütlenme düzeyi bu kademelerin sıralanmasına koşut olarak sifira yaklaşmaktadır. Her üç sendika için de belediyeye iş yapan taşeron şirketlerde örgütlenme söz konusu değildir.

2.2.3. Yerel Yönetimlerde Örgütlü Sendikalar Açısından Başlıca Sorunlar

Belediyelerde uyuşmazlıklar ağırlıklı olarak işten çıkarma, ücret ve birikmiş diğer alacakların ödenmemesi olarak sıralanabilir. Bu konular, çalışma yaşamının tüm alanlarında genel geçerli olan uyuşmazlık konularıdır. Belediye sendikacılığının bu açıdan farklılık sergilemediği görülmektedir. Ancak belediyeler, sendikal örgütlenme açısından kimi kendine özgü, yapısal özelliklere sahiptir.

Yapısal özgünlük üç ayırıcı nitelikten kaynaklanır: Belediye yönetimi, işçi sendikaları karşısında “işveren” konumundadır. Genel işverenlik kategorisinden farklı olarak, belediye yönetimi "kamu işvereni"dir. Kamu işverenliği kategorisi içinde farklılığı ise, siyasal seçim ile bu konumu elde etmesi ve yerel niteliğe sahip olmasından kaynaklanmaktadır (YereINET, 2009).

Çalışma ilişkilerinin temel aktörlerinden birisi olarak devlet istihdamın doğasını ve kalitesini etkileyecek kurallar koyabildiği gibi, işverenler ile çalışanlar arasındaki uyuşmazlıkların yürütülmesi ve çözülmesi konusundaki uygulamaları da şekillendirir. Bunu yaparken devletin emek piyasasına ve ekonomiye çeşitli yollarla katılımı ulusal düzeyde çalışma ilişkileri uygulamalarında önemli bir rol oynar. Hükümetlerin emek piyasasındaki sendikalar ve benzeri örgütlenmeleri destekleme ya da sınırlama isteği çalışanların ücret düzeylerini ve iş güvencesi durumlarını doğrudan etkiler. Ayrıca hükümetlerin ekonomiyi herkese fırsat eşitliği, eşit sağlık, eğitim ve öğretim koşulları ve tam istihdam sağlayacak şekilde düzenleme potansiyellerine göre, sosyal ve ekonomik gerginliği azaltarak iş uyuşmazlıklarını azaltabilir. Sonuçta işveren olarak devlet emek piyasasının standartlarını belirler ve bu standartlar genellikle özel sektörün ücret ve çalışma koşullarını etkiler (Yıldırım ve Demirkan, 2007).

Kamu işvereni, işçiler ile ilişkilerini özel sektör işvereninden farklı bir duyarlılıkla düzenler. Kamu işvereni için bütçe ya da bilanço, tek ve en önde gelen kaygılar değildir; kamu işvereni özellikle “kârlılık” gibi bir kaygı ile hareket edemez. Kamu işvereni, kendi işletmesinin verimliliği düşüncesi ile hareket eder. Buna ek olarak çalışma ilişkilerine bakışı, özel işverenin görüş alanı dışında kalan bir başka kaygı ile karakterizedir. Bu, “toplumsal maliyet” kaygısıdır. Kamu işvereni için işçi; genel sağlık, eğitim, aile varlığı ve toplumsal refah düzeyini yükseltme amaçlarının temel unsurlarından birisidir. Daha başka bir deyişle işçi, ülke genelinde nitelikli işgücü varlığını genişletme ve genel toplumsal üretkenliği artırma hedeflerinin başlıca nesnesidir. Bu nedenle kamu işvereni, bu amaçlara hizmet edecek şekilde işçi haklarının korunması ve genişletilmesi yönünde hareket etmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük, kamu işverenini genel işveren kategorisinin farklı bir parçası haline getirir.

Kamu işverenliği içinde belediye, seçim ile yetki almak özelliğinden ötürü farklılığın bir başka katına sahiptir. Belediye yöneticilerinin siyasal seçim ile işbaşına gelmeleri, kamu işvereni olarak işçi sorununa yaklaşımına özgün renkler katar. Örneğin işçiler ve bunların aileleri, belediye işvereni için aynı zamanda seçmen kimliğine sahiptir. Ayrıca siyasal seçimle gelen işveren, sendikal örgütlenme sürecine siyasal programı doğrultusunda etkilerde bulunur; kendisine yakın sendika lehine davranır. Bu durum, sendikal örgütlenmenin beş yılda bir dalgalanmasına yol açar.

Belediye işverenin yerel niteliği ise, özellikle ölçek küçüldükçe, çalışma ilişkilerinin yüz yüze ilişki kalıplarına dökülmesine yol açmaktadır. Bu çerçevede akrabalık, komşuluk, tanışıklık ilişkileri kolayca çalışma ilişkilerine karışmaktadır. Öte yandan yerellik, belediye işverenin aynı görev ve yapı zeminine sahip olan, ancak coğrafi olarak birbirinden uzaklığı nedeniyle ölçek, iklim, kültür olarak da çeşitlenmiş yaklaşık 3000 ayrı halka olarak belirmesine yol açar. Bu durum, istihdamda uyulması gereken standartların geliştirilmesini ve geliştirilen standartların koşullara uyarlanarak uygulanmasını güçleştirir.

Belediye işverenliğinin kendine özgü yönleri, sendikal örgütlenme açısından çeşitli kolaylıklar sunmanın yanı sıra çeşitli güçlükler de yaratmaktadır. Sendikacılara göre, sendikal açıdan belediyeler dünyasının sergilediği güçlükler üç noktada

odaklanmaktadır. Bunlar siyasi etkiler sorunu, yerel / küçük ölçek sorunu ve aidatların transferi sorunu şeklinde sıralanabilir.

Belediyelerdeki özelleştirme, taşeronlaştırma, geçici işçilik, birikmiş işçi alacakları, birikmiş sendika aidatları, işten çıkarmalar ve sendikasızlaştırma da işkolumun başlıca sorunları olarak tanımlanmıştır (Çimen, 1998:453).

Sendikal örgütlenmenin belediyelere özgü sorunları arasında siyasi etkiler önemli bir yer tutmaktadır. Siyasi etkiler, belediye karar organları ve üst düzey yöneticilerinin siyasi kimliğe sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Belediye başkanının mensup olduğu siyasi partiye paralel sendikaya öncelik vermesi, sendikal rekabetin doğrudan politik rekabet ortamına taşınmasına yol açmaktadır. Bu özellik işçi - işveren bakış açılarının gerilemesine, bulanıklaşmasına ve sendikal örgütlenmenin amaçlarından uzaklaşmasına yol açmaktadır.

İşkolu personel alımı, çoğunlukla belediyelerin siyasal eğilimlerine göre biçimlenmekte; seçim kazanarak belediyelere gelen yönetim kadroları, işçi alımında ve işçi çıkartmada siyasal tercihlerini ön plana almaktadırlar. Bazı belediyelerdeki işçi yığılmasının nedeni de budur (Çimen, 1998: 454).

Belediyelere özgü bir başka sorun, küçük belediyeler bakımından işyeri ölçeği kaynaklı sorunlardır. Ölçek sorunu, daha açık bir deyişle küçük belediyeler, yüz yüze ilişkilerin yapısı gereği minnet, vefa, akrabalık, tanışıklık gibi duyguların yaygınlığı ve güçlülüğü anlamına gelmektedir. Bütün küçük işyerlerinde yaşanan bu zorluklar, küçük belediyeler için de geçerliliğini korumaktadır.

Yüz yüze ilişki ortamının belediye başkanlarının keyfi uygulamaları ile birleşmesi, sendikal örgütlenmenin belediye başkanının onayı olmadan gerçekleştirilememesine yol açmaktadır. İşveren onayına bağlı işçi sendikacılığı kendi başına çelişkili bir olgudur. Bu çelişki, diğer nedenlerle birlikte, sendikaların küçük belediyelerde örgütlenememesi sonucunda somutlaşmaktadır.

Örgütlenme güçlüklerinin en önemli nedenlerinden biri de belediye yöneticilerinin genel olarak memur ve sözleşmeli ile çalışmayı işçilerle çalışmaya tercih etmeleri ve şiddetli bir şekilde işçi statüsünden kurtulmak arzularıdır. Tercihleri memurluk ve

sözleşmelilik üzerinde yoğunlaşmaktadır. Sürekli işçilikten yana görüşler azınlıkta kalmaktadır.

İşçilerin sendika üyelik aidatları, işçi ücretinden belediyelerce kesilmekte ve sendikaya transfer edilmektedir. Belediyeler, işçi ücretlerinden kestikleri aidatları sendikaya transferde gecikebilmektedir. Bu nedenle, kaynaktan kesme (check-off) sistemi, sendikalar açısından önemli bir sorun durumuna gelebilmektedir.

Belediye yöneticilerine göre ödenti transferindeki gecikmelerin başlıca nedenlerinden birisi belediyelerin gelir sıkıntısı içinde olmaları; bu kaynağı fon olarak kullanma arzularıdır. Buna denk görülen bir başka neden, işveren belediyenin sendikaların gücünü azaltma ve sendikaları denetim altında tutma arzusudur. Belediye yöneticilerinin üçte biri mali sıkıntıya, yine yaklaşık üçte biri sendika karşıtı tavıra dikkat çekmekle birlikte, uygulanan transfer sistemini yalnızca dörtte biri uygun bulmaktadır. Yöneticilerin yaklaşık yarısı, işçilerin üyelik aidatlarını “sendikasına işçinin kendisi tarafından doğrudan ödemesi” yanlısıdır. Bir başka deyişle belediyeler bu aracılıktan kurtulmaya oldukça hevesli bir tavır sergilemektedirler.

Buna karşın işçi sendikaları daha yukarıdan ve otomatik işleyecek mekanizmalara yatkınlık sergilemektedirler. Örneğin, aidatların İller Bankası’na kesilerek sendikalara ödenmesi, sendikacılar arasında kolay kabul gören bir öneri olarak belirmektedir.

2.3. Yerel Yönetimlerde Çalışanların Hukuki Statüsü ve Sorunları

Yerel Yönetimlerde çalışanların hukuki statüsü dayandığı yasaya göre değişiklik arz etmektedir. 657 Sayılı Devlet Memurları Yasasının “İstihdam Şekilleri”ni düzenleyen 4. Maddesine göre “Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.”

2.3.1. Yerel Yönetimlerde Kadrolu İşçi, Geçici İşçi, Müteahhit İşçisi Farkı

Belediyeler ve il özel idarelerinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa bağlı olan memurlar yanında, kadrolu işçiler ve mevsimlik işçiler İş Kanununa göre istihdam edilmektedir. Ayrıca 5393 sayılı Belediye Yasasının 49. maddesine göre sözleşmeli personel de çalıştırılmaktadır. Bunun yanında tüm belediyelerde bazı hizmetler

(temizlik, yol yapımı, sulama gibi) için hizmet alımı ihalesi yapılmakta, dolayısıyla buralarda çalışanlar müteahhit işçisi sayılmaktadır.

Belediyelerde çalışan, aynı veya benzer işleri yapanların ücretleri ve diğer hakları arasında ciddi farklar vardır. Hem para ile yapılan ödemeler, hem de sosyal haklar (izinler, ayni yardımlar vs.) çok farklıdır. Bu fark, kıdem veya niteliğe bağlı değildir. Sendikaların yaptıkları toplu iş sözleşmeleri ile elde edilen ücret zamları ve diğer kazanımlar, memurlara ve diğer personele yansımamaktadır.

Belediyelerde ücret adaletsizliği sürekli artmaktadır. İşsizlik, personel arasındaki statü farklılıkları gibi faktörler bu adaletsizliği ileri boyutlara taşımaktadır. Ücretler arasındaki adaletsizlik iş verimini azalttığı gibi belediyelerin borçlarının devamlı büyümesine sebep olmaktadır (Esen, 2006: 6).

Kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet alım ihaleleri kapsamında çalıştırılan alt işveren işçilerinin önemli sorunları vardır. Uygulamada gerçek anlamda bir alt işveren ilişkisi görülmemekte ve işçilerin sevk ve idaresi ve denetimleri alt işverenler tarafından değil, kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri tarafından yapılmaktadır. Hizmet alım ihalelerinin yıllık yapılması Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alım İhaleleri Kapsamında Alt İşveren İşçileri zorunluluğu, her yıl ihale sıkıntılarının yaşanmasına, iptallere, hizmetlerin aksamasına ve çalışan işçilerin mağdur olmasına neden olmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılan işçilerin alt işveren ile ilişkilerini düzenlemekten uzaktır.

2.3.2 Yerel Yönetimlerde Norm Kadro Sorunu

Bilindiği gibi norm kadro; bir işletme, bir kuruluş ya da bir birimin saptanan amacına ulaşabilmesi için, kullandığı teknoloji de göz önünde tutularak, amacı doğrultusunda yapması gerekli işlerin iş yüküne göre orada istihdam edilmesi gerekli personel sayısının nitelikleri itibariyle saptanmasıdır (Şentürk, 2006: 6).

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun 21, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49, 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 36, 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanununun 17. maddesinde önceki düzenlemelerden farklı olarak Norm Kadro esası uygulaması getirilmiş olup, bu yasal dayanaklara bağlı olarak 22.04.2006 gün ve 26147 sayılı Resmi Gazetede “Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke

Ve Standartlarına İlişkin Esaslar”, 22.04.2006 gün ve 26147 sayılı Resmi Gazete’de de “İl Özel İdareleri Norm Kadro İlke Ve Standartlarına İlişkin Esaslar” Bakanlar Kurulu kararı şeklinde yayınlanmıştır.

5393 sayılı Belediye Kanununun Norm Kadro ve Personel İstihdamı başlıklı 49. maddesinde; “Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla belirlenir.” düzenlemesinin yanında 5393 sayılı Belediye Kanununun Meclisin Görev ve Yetkileri başlıklı 18. maddesinin (I) bendinde; “Norm kadro çerçevesinde belediyenin ve bağlı kuruluşlarının kadrolarının ihdas, iptal ve değiştirilmesine karar vermek” düzenlemesi ile bu yetki ve görev Belediye Meclisine verilmektedir.

Bakanlar Kurulunca yayınlanan Belediye Ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke Ve Standartlarına İlişkin Esaslar ve İl Özel İdareleri Norm Kadro İlke Ve Standartlarına İlişkin Esaslar 5393 sayılı Kanununun 49. maddesindeki ilke ve standart belirleme kapsamını aşarak, çok detaylı bir düzenleme yaptığı gibi, Belediye Meclislerine kanunlarla verilmiş olan Norm Kadro düzenleme ile ilgili yetkilerini uygulamada kısıtlamıştır. Kadro unvanlarının, istihdam edilecek birimlerin ve kadro derecelerinin belirlenmesi ile fiiliyatta Belediye Meclisinin yasalarla kendilerine verilen yetkiler bu Esaslar ile sınırlanmıştır. Esasında bu ilke ve standartlar idarelerin kendi içlerinde sınıflandırılmaları, uyulacak hukuki mevzuatın belirlenmesi, norm kadroların sayıları ile sınırlı olması gerekirken kadroların unvanları, dereceleri, kullanılacakları birimler ve birimler arasındaki değişimlerin sınırlanması ile yasalarla meclislere verilen yetkilerin kullanımı engellemiştir.

Bakanlar Kurulunca yayınlanan Esaslarda unvanların belirlenmesi ve bu unvanların istihdam edilecekleri birimlerinde tespit edilmesi ile 5393 sayılı Belediye Kanununun 48. maddesindeki oluşturulması zorunlu olan birimler dışında ilgili idarenin meclisi kararı ile kurulmasına, kaldırılmasına veya değiştirilmesine karar verme yetkisi olan birimlerinde kurulması ve kurulmaması düzenlenerek bu yasal düzenlemeler ile verilen yetkiler kısıtlanmıştır.

Bakanlar Kurulunca yayınlanan Esaslardaki bazı hükümlerle, bu kanunlarla idari ve mali özerkliğe sahip kılınan idarelerin belirlenmiş sınırlar içerisinde düzenleme yapma

yetkileri, yasaların verdiği sınırlar zorlanarak ve detaya girilerek engellenmiştir (Gürsoy ve Özcan, 2006: 5).

Çözüm aslında yapılan düzenlemenin iptal edilmesi ve 2000 tarihli Bakanlar Kurulu kararında olduğu gibi sayı, derece, sınıf belirlemeden norm kadro hazırlama usulünü belirlemektir (Şentürk, 2006: 6).

Belediyeler açısından olaya bakıldığında diğer birçok kamu kurumunda olduğu gibi insan faktörünün ihmal edildiği görülecektir. Sistemin iyileştirilmesi ve kalitelendirilmesi ile uğraşılırken, vatandaş memnuniyeti ön planda tutulurken; çalışanların hem bir vatandaş hem de çalışanlar olarak ihmal edilmesi ve sürekli memnuniyetsizliklerini dile getirmeleri bu noktada çok manidardır (Esen, 2002: 77).

657 sayılı Kanunun ve bu kanunun temel alındığı diğer personel kanunlarının ana ilkesi derecelendirme sonucuna göre ücret tespit edilmesi, bir başka deyişle, derece karşılığı gösterge ile bu göstergeye bağlı ek göstergenin belli bir katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak rakamın ücret olmasıdır. Ancak bugün bu ücret çok düşük düzeyde kalmış bulunmaktadır. Ana ücret olarak adlandırılan bu ücrete ilave olarak zaman içerisinde, taban aylık, kıdem aylığı, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, ek tazminat ile diğer zam ve tazminatlar eklenerek, ek ödemeler ana ücretin birkaç kat üzerine çıkmıştır. Ayrıca, kurumsal olarak yapılan bazı ödemeler ile de kurumlar arasında dengesizlik meydana gelmiştir. Derecelendirme ve sınıflandırma anlamını yitirmiş, alt düzeyde bulunan memurların ücretleri çok düşük düzeylerde kalmıştır. Diğer taraftan değişik statüler yaratılmak suretiyle maaş farklılaştırılmasına gidilmiştir. Bütün bunların sonucunda ücretlerde büyük adaletsizlikler oluşmuş ve kamu personeli arasındaki çalışma barışı zedelenmiştir.

Avrupa Birliğine adaylığı kabul edilen, çağdaşlaşma ve demokratikleşme açısından önemli adımlar atmaya hazırlanan ülkemiz de, ücret rejiminin de çağdaş ve demokratik bir ülkeye yakışır şekilde olması gerekir.

Genel olarak ücret rejimimizin en temel sorunları asgari geçim haddine dikkat edilmemesi ve “eşit işe eşit ücret” ilkesi olarak da tabir edilen “iç denge” ilkesine uyulmamasıdır (stratejikboyut.com, 2009).

1980'lerin başında kamu sektörü ücret düzeyi, özel sektöre göre geride iken, 1989 sonrasında kamu sektörü ileri geçmiştir. Bu gelişmede anılan tarihten sonra artan özelleştirmenin etkilerini görmek mümkündür. Çünkü özelleştirme sonrası pek çok işletmeden işten çıkarmalar büyük boyutlara ulaşmış ve bu durum ücretler üzerinde baskı unsuru oluşturmuştur.

Buradan memur maaşlarının izlenen ücretleri yıpratma politikalarına uygun olarak azaltıldığı, milli gelirden aldığı payın küçültüldüğü anlaşılmaktadır (Ar, 2007).

Türkiye'de sendikalı ve sendikasız işçi ücretleri arasındaki farklılaşmaya bakıldığında ortalama brüt ücret bazında sendikasız işçi ücretinin sendikalı işçi ücretinin % 47.1'i kadar olduğu görülmektedir (Ar, 2007: 382-383).

2.3.3 Yerel Yönetimlerde Sendikasızlaştırma, Özelleştirme, Taşeronlaşma

Sendikasızlaştırma: Yasal düzenlemeler ve işverenlerin tutumlarına bağlı olarak sendikalaşma hakkının kullanılmasının engellenmesi, başka bir ifade ile sendikaların üye sayılarının azal(tıl)masıdır (Mahiroğulları, 2001:183).

Yakın geçmiş emeğin pazarlık gücü ve üretimden hak ettiği payı almasının, ancak sermaye karşısında dayanışmalarına bağlı olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda sendikaların çok önemli katkı ve fonksiyonlarına değinilmiştir. Yeni-liberalizm merkezli politikalar ise teknolojinin sağladığı imkanlardan yararlanarak emeğin uzun bir mücadele ile ancak 20. yüzyılda elde edebildiği toplu pazarlık düzeninden kaynaklanan gücünü bertaraf etmektedir (Ar, 2007).

Özelleştirmenin yaşandığı ülkelerde devlet ekonomik alandan uzaklaştırılmakta ve işveren konumunu kaybetmektedir. Bu durum mülkiyet değişikliği veya şirket birleşmesi yoluyla ÇUŞ (çok uluslu şirket)'lerin ülkeye girmesine uygun ortam hazırlamaktadır (Yeldan'dan naklen, Ar, 2007: 316).

Türkiye'de 1980'lerden sonra yaygınlaşan taşeronluk sisteminin esas nedeni ucuz işgücü kullanmak, sendikasız ve toplu sözleşmesiz işçi çalıştırmaktır (Sen, 2002: 98).

Hizmet alım ihalelerinde alt işverenlerin kâr payları düşünüldüğünde, kamudaki işgücü maliyetinin ne kadar azaldığı, bu yolla devletin ciddi bir tasarruf sağlayıp sağlayamadığı da tam olarak bilinmemektedir.

Yeni kamu yönetimi anlayışına hâkim olan işletmeci anlayış sonucu vatandaş kavramından müşteri anlayışına geçilmesine koşut olarak, yerine getirilen kamu hizmetlerinde de rekabet ön plana çıkarılmıştır (Ökmen, Baştan ve Yılmaz, 2004:49).

Son yıllarda hızla yaygınlaşan taşeronlaşma uygulamaları ile beraber taşeron işçi istihdamında önemli bir artış olduğunu çalışmamız ortaya koymuştur. Ayrıca yine önemli bir sonuç da yerel yönetimlerin giderek işgücü ihtiyacını memur ve sözleşmeli personel aracılığı ile karşılama çabasıdır. Bu sendikasızlaştırma sonucunu doğurmaktadır.

Genelde sendikalaşma eğilimi düşük olan veya sendikalaşmasına izin verilmeyen, asgari ücretle ve sigortasız olarak çalışan taşeron işçileri iş güvencesini, sendika üye sayısını, toplu pazarlık ve grevin etkinliğini olumsuz yönde etkilemiştir (Tokol, 2006: 287).

1980’li yıllarda özelleştirme sınırlı kalmış, 1990’lı yıllarda özelleştirme uygulamaları hız kazanmaya başlamıştır. Özelleştirmede kamu açıklarının kapatılması düşüncesi ön plana çıkmış ancak özelleştirmeden elde edilen gelir hazinenin kaynak gereksinimine önemli bir katkı sağlamamıştır (Tokol, 2006: 289).

Belediyelerde ücret adaletsizliği sürekli artmaktadır. İşsizlik, personel arasındaki statü farklılıkları gibi faktörler bu adaletsizliği ileri boyutlara taşımaktadır. Ücretler arasındaki adaletsizlik iş verimini azalttığı gibi belediyelerin borçlarının devamlı büyümesine sebep olmaktadır (Esen, 2008: 52).

Kamuda istikrarlı, düzenli ve verimli bir personel politikası, mutlaka siyasi değerlendirmelerin dışında kalan bir ulusal ücret politikası olmalıdır. Çaresiz insanları, kıdem tazminatlarından, yıllık ücretli izin haklarından, sendikal haklarından, sürekli çalışma olanağından yoksun bırakarak kamudaki işgücü maliyetini düşürmeye çalışmak, sağlıklı bir sosyal politika yaklaşımı değildir (Gerek, 2007: 15).

Kıdem tazminatı fonunun bir an önce uygulamaya konması ve kamu kurum ve kuruluşlarına hizmetine ihtiyaç duyacakları işçileri bizzat kendilerinin herhangi bir aracı müessese olmadan çalıştırabilme olanağının sağlanması, sıkıntıları ve sorunları tümüyle çözemese de mutlaka bugün yaşananlardan daha az sorunlu bir çalışma ortamı hazırlayacaktır (Gerek, 2007).

BÖLÜM 3: SAKARYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

3.1. Sakarya Büyükşehir Belediyesi İnsan Kaynakları

5247 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla Adapazarı Büyükşehir Belediyesinin ismi Sakarya Büyükşehir Belediyesi olarak değiştirilmiş ve bu kanundan önce var olan 15 adet İlk Kademe Belediyesinden 4 âdeti Büyükşehir İlçe Belediyesine dönüştürülmüş kalan 11 âdeti de tüzel kişilikleri kaldırılarak ilçe belediyelerine bağlanmıştır.

Sakarya Büyükşehir Belediyesinin sahip olduğu insan kaynaklarıyla ilgili genel bilgiler aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Haziran 2006 itibariyle o zamanki ismi ile Adapazarı Büyükşehir Belediyesinde toplam 847 kişi çalışmaktadır. Çalışanların %32,8'i memur, %64,3'ü işçi ve %2,9'u ise sözleşmeli statüsündedir. İşçi ve memur statüsündeki çalışan sayıları aşağıda verilmiştir.

Tablo 7 Sakarya (Adapazarı) Büyükşehir Belediyesi 2006 yılı Çalışanları

<i>Tür</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde (%)</i>
<i>Memur</i>	278	32.8
<i>Kadrolu İşçi</i>	188	22.2
<i>Geçici İşçi</i>	357	42.1
<i>Sözleşmeli</i>	24	2.9
<i>Toplam</i>	847	% 100

Kaynak: Sakarya Büyükşehir Belediyesi İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü verilerine dayanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 7'de görüldüğü gibi 22.02.2007 tarih ve 26442 sayılı "Belediye Ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke Ve Standartlarına Dair Yönetmelik" ten önce diğer mahalli idare birimlerinde olduğu gibi Sakarya Büyükşehir Belediyesinde de çalışanların büyük çoğunluğunu geçici işçiler oluşturmaktadır.

Sakarya Büyükşehir Belediyesinin norm kadro yapısı 5393 sayılı Belediye Kanununun 49. maddesi çerçevesinde 31.05.2009 tarih ve 27244 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik Esasları” na göre belirlenmiş olup norm kadro uygulamasından sonraki durum Tablo 8’deki gibidir.

Tablo 8 Sakarya Büyükşehir Belediyesi 2006- 2009 karşılaştırmalı çalışanları

<i>İstihdam biçimi</i>	2006	Yüzde (%)	2009	Yüzde (%)
<i>Memur</i>	278	32.8	324	38.3
<i>Kadrolu işçi</i>	188	22.2	405	47.9
<i>Geçici işçi</i>	357	42.1	54	6.4
<i>Sözleşmeli</i>	24	2.9	62	7.3
<i>Toplam</i>	847	%100	845	% 99.9

Kaynak: SBŞB 2010-2014 Stratejik Plan’dan alıntı ile yazar tarafından hazırlanmıştır.

Norm kadro uygulamasından sonra işçi olarak çalışanların toplam oranı % 64,3 ten % 54,3 e gerilemiştir. Buna karşılık memur ve sözleşmeli toplamı % 35,7 den % 45,6 ya çıkmıştır. Bu sonuçlar belediyenin emekli olan veya bir şekilde işten ayrılan işçilerin yerine memur ve sözleşmeli personel ikame ettiğini göstermektedir.

Sakarya Büyükşehir Belediyesi 2007 yılına kadar iş gücü ihtiyacının büyük kısmını hizmet alım ihalesi yöntemi ile taşeron firmalardan karşılamakta iken 2007 yılından itibaren mevzuatın izin verdiği ölçüde yine ihale yöntemi ile kendi şirketi olan Belpaş A.Ş. üzerinden temin etmektedir.

Belediyenin Belpaş üzerinden çalıştırdığı firma işçisi sayısı 2007 yılında 528 iken 2010 yılında bu rakam 532 ye çıkmıştır.

3.1.1. Sakarya Büyükşehir Belediyesi Bağlı Birimlerinde İnsan Kaynakları

3.1.1.1. BELPAŞ A.Ş.

BELPAŞ İhtiyaç Maddeleri Pazarlama Tic. ve San. A.Ş. 1992 yılında faaliyete geçen bir Sakarya Büyükşehir Belediyesi kuruluşudur. Belpaş A.Ş. nin amacı “belediye kuruluşu olmanın bilinciyle, hizmet / kar dengesini gözeterek, çeşitli alanlarda gösterdiğimiz faaliyetlerle şehrin geleceğine yön verecek yatırımlarda bulunmak” olarak açıklanmaktadır.

Yüksek standartlarda kaliteli hazır beton üretimi yapan beton santrali, şehrin sosyal ve kültürel gereksinimlerini sağlayan kültür merkezi, yeni yerleşim bölgesinde kurulan akaryakıt istasyonu, Türkiye ‘de bir ilk olma özelliği taşıyan Ormanpark, beton üretiminde kullanılmak üzere agrega üretimi yapan madencilik işletmesi, şehirlerarası otobüs terminal işletmeciliği ve şehir merkezinde 160.000 m2 üzerine kurulu Kentpark ile kalite ve güvenin öncüsü olarak halkımıza hizmet etme iddiası taşımaktadır (Belpaş, 2008).

Belpaş Ortakları:

Ortak Adı	Ortaklık Oranı
Sakarya Büyükşehir Belediyesi	% 99.5
Hendek Belediyesi	% 00.1
Arifiye Belediyesi	% 00.1
Sapanca Belediyesi	% 00.1
Eşme Belediyesi	% 00.1
Hal Birliği	% 00.1

Bağlı Birimler:

Adapazarı Kültür Merkezi, Beton Santrali, Maden Tesisi, Akaryakıt İstasyonu, Ormanpark, Şehirlerarası Terminal ve Kentpark’ tır (Belpaş, 2008).

3.1.1.2. ADASU Genel Müdürlüğü

Sakarya Büyükşehir Belediyesi İle İlişkiler

ADASU, Sakarya Büyükşehir Belediyesine bağlı olarak faaliyet gösteren bir kurumdur. ADASU Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanı yürütmekte ve aynı şekilde ADASU genel kurulunu da Sakarya Büyükşehir Belediye Meclisi oluşturmaktadır. ADASU faaliyetleri ise Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanının yönlendirmesi ve Sakarya Büyükşehir Belediye stratejileri doğrultusunda planlanmaktadır. Bu nedenle ADASU, Sakarya Büyükşehir Belediye stratejilerini yakından izlemekte ve gerekli uygulamaları kendi plan ve programları çerçevesinde yerine getirmektedir. Sakarya Büyükşehir Belediye için “vatandaş odaklı bir yönetim sergilemenin” çok önemli bir stratejik yaklaşım olması nedeniyle, ADASU da bu yönde bir strateji belirleyerek stratejik uyumun oluşmasını sağlamıştır. Yapılan çalışmaların etkinliğini sağlamak için ise Sakarya Büyükşehir Belediye ile sıkı ilişkilerin devam ettirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, çalışmalar düzenli olarak Sakarya Büyükşehir Belediye Genel Sekreterliği ve Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanlığı’na sunulacak senkronizasyon sağlanacaktır (ADASU, 2007- 2010).

3.2. Sakarya Büyükşehir Belediyesinde İşçi İstihdamının yapısı

Sakarya Büyükşehir Belediyesinde işçi istihdamı diğer yerel yönetim birimlerinde olduğu gibi parçalı yapıdadır. Belediye işçileri, kadrolu ve geçici işçiler olarak ayrılırken, belediye şirketi işçileri de belediye hizmetlerindeki istihdamın diğer unsurlarıdır. Belediye İnsan Kaynakları Müdürlüğü ile yapılan görüşmede 5393 sayılı yasa çıkıncaya kadar belediye şirketlerinin kendi belediyesinin yapmış olduğu ihalelere katılmadığı anlaşılmıştır.

Kadrolu belediye işçileri diğer işçilere göre daha kıdemli işçilerden oluşmaktadır. Bu işçilerin sayılarının yıldan yıla azaldığı görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden birisi belediyenin ihtiyaç duyduğu iş gücü ihtiyacını kendi şirketi aracılığıyla sağlamayı benimsemiş olmasıdır. Bu bir yandan asgari ücrete razı iş gücünü kolayca bulması sebebiyle maliyeti düşürmekte, diğer yandan da siyasi getirim sağlamaktadır.

Belediyede çalışan geçici işçiler her yıl valilikten alınan vize sistemine göre istihdam edilmektedir. Vizeli çalışma esasına göre çalışan bu işçilerin yine önemli bir bölümünün

çalışma sürelerinin (kıdemlerinin) uzun olduğu görülmektedir. Norm kadro uygulaması öncesi önemli bir yekûn teşkil eden geçici işçilerin norm kadro uygulaması sonrası daimi kadroya geçtiği yukarıda tablo 8’de görülmektedir.

Belediye şirketinde çalışan işçi sayısının belediye hizmetlerinin önemli bir bölümünü yürütecek kadar fazla olduğu görülmektedir. Bu işçiler belediyenin temizlik, fen işleri, trafik ulaşım vs. gibi asli faaliyet alanlarında çalışmaktadır. Şirkette çalışan işçilerinde yine önemli bir bölümü sendikalıdır.

Taşeronlaştırmadan kaynaklı doğrudan bir iş kaybı yaşanmamasına rağmen zamanla belediyedeki işçi istihdamında azalma yaşanmaktadır. Özellikle emekliliği gelen işçilerin işten ayrılmaları ve belediyenin yeni iş gücü ihtiyacını şirketi üzerinden sağlama yönelimi belediye işçilerinin sayısının sonuç olarak azalmasına neden olmaktadır.

İşçi istihdamındaki bu parçalı yapı, işçilerin dayanışma ve örgütlenmelerini zayıflatan en önemli etken olarak görülmektedir.

3.2.1. Çalışma Koşullarına İlişkin Gözlemler

Belediyedeki kadrolu işçilerin tamamına yakınının sendikalı olduğu görülmektedir. Bu işçilerin toplu sözleşmeler ile çalışma esaslarının belirli ve düzenli bir sisteme kavuştuğu söylenebilir. Ücret düzeyleri açısından diğer gruptaki işçilere göre daha yüksek ücret alan bu işçilerin belediyedeki çalışma sürelerinin uzun olduğu görülmektedir. Vize esasına göre çalışan işçilerin de yine önemli bölümü sendikalı iken, çalışma koşulları açısından genel olarak belediyedeki kadrolu işçiler ile aynı haklara sahip oldukları söylenebilir. Belediye şirketindeki işçilerin ücretleri genel olarak asgari ücret düzeyinde kalmaktadır. Belediye işveren olarak taşeronlaştırmayı güvencesiz ve düşük ücretle işçi çalıştırmak için tercih etmektedir.

3.2.2. İşçilerin Eğilimlerine İlişkin Gözlemler

İşçilerin tamamı sendikalı olmanın önemi ve avantajlarının farkındadır. Bununla beraber işçilerin sendikal bilinçleri ise farklılıklar göstermektedir. Bu durum sendikal iç işleyişle ilgili olduğu kadar işçilerin hak arama süreçleri içerisindeki pratikleri ile de doğrudan

ilgilidir. Hak arama süreci içerisinde olmayan ya da sendikanın etkinliklerine katılmayan işçiler sendika üyesi olmayı kendi dışında bir sorun gibi algılanmaktadır.

Taşeron şirket işçileri ise sendikalı olmanın kendilerine sağlayacağı avantajların farkında olup tamamına yakını sendikalı olmak istediklerini belirtmişlerdir. Ancak, sendikalı olmak konusunda olumlu düşünceleri olmakla beraber işten atılma kaygısı ile pratiğe dönüştüremediklerini de ayrıca belirtmektedirler. Taşeron şirket işçilerinin çok büyük bir çoğunluğunun genç işçi olmalarının da etkisiyle daha önce herhangi bir sendikal deneyime sahip olmadıkları görülmüştür.

Belediye hizmetlerinin kamusal niteliğinin dönüştürülüp piyasa anlayışının egemen kılınmaya çalışılması sürecinde çalışma ilişkileri bu süreçten en fazla etkilenen alan konumundadır. Kamusal hizmetin kalitesi ve sosyal sorumluluk ilkelerinin yerini maliyet ve kar kaygılarının alması belediyelerin kamusal niteliğiyle çelişmektedir. Belediyeler düşük ücret, kötü ve düzensiz çalışma koşullarını getiren taşeron sistemine yönelerek kamusal sorumluluklarını bir kenara bırakmaktadır.

3.3. Sakarya Büyükşehir Belediyesinde Sendikal Örgütlenme

27 Mart 1994 günü 15 büyükşehir, 61 il, 848 ilçe ve 1786 belde olmak üzere toplam 2710 belediye için yapılan mahalli idareler seçimi sonucu bir çok büyükşehir, il, ilçe ve belde de olduğu gibi o zamanki adı ile Adapazarı İl Belediyesinde de seçimi Refah Partisi kazanmıştır. Daha önce SHP li Belediye Başkanı tarafından yönetilen belediye personel istihdamının aşırı doluluğu, gelir kaynaklarının azlığı, geleneksel ve verimsiz yönetim anlayışının sürdürülmeye çalışılması ve benzeri nedenlerle iflas noktasına gelmiş bulunmaktaydı.

Belediye yönetimi ilk iş olarak özelleştirme çalışmalarına başlamıştır.

Adapazarı Belediyesi'nde 1994 yılında hızlı bir özelleştirme sürecine girilmiştir. Temizlik, Park ve Bahçeler, Fen İşleri, Su Tahakkuk, Ulaşım, Su Abone bağlantıları ve hizmetlerinde özelleştirme yoluna gidilmiştir.

Mart 1994 tarihinde 2264 personelle hizmet veren Adapazarı Belediyesi'nin bugün hizmet alanı Büyükşehir olması ile birlikte 15 kat büyümesine karşın toplam 958 personelle hizmet sunması, özelleştirmenin boyutlarını göstermektedir.

Adapazarı Belediyesi'nde özelleştirmeye gidilmesinin nedenleri:

- Personel masraflarının artık gelirlerle karşılanamayacak duruma gelmiş olması, (1994 yılında SSK borçlu belediyeler arasındaki birincilik Adapazarı Belediyesi'ndeydi)
- Mevcut kamu sektöründeki yaklaşımlarla kalifiye eleman istihdam edilmesindeki zorluklar,
- Gelir kaynaklarındaki sıkıntılar, (SSK ve Emekli Sandığı vb. kamu borçları sebebiyle İller Bankası paylarının %100'e yakını kesilmekteydi)
- Belediye imkanlarıyla yapılan işlerin özele göre çok daha maliyetli olması,
- Personel fazlalığı ve siyasi yaklaşımlar nedeniyle iş disiplininin sağlanamaması,
- Mevcut Belediye araç parkının hurdalığa dönmüş olması ve bundan kaynaklanan bakım-onarım masraflarının yüksekliği,
- Hizmet üretim süresinin Belediye imkanlarıyla uzun sürmesi ve kalitesiz hizmet üretimi,
- Sendikal hareketlerin iş motivasyonunu bozması (Duran, 2001) olarak sıralanmaktadır.

3.3.1. Sakarya Büyükşehir Belediyesinde Sendikal Gelişmeler

Sakarya Büyükşehir Belediyesinde 1995 yılına kadar değişen belediye yönetimi ile birlikte yetkili sendikalar da değişmiştir. 1984 yılında yapılan seçimi ANAP kazanmış ve Belediye-İş yetkili sendika olmuştur. 1989 yılında yapılan yerel seçimlerini SHP li belediye başkanının kazanması sonucu yetkili sendika değişmiş ve yetkili sendika Genel-İş Sendikası olmuştur. 1994 yerel seçimlerini RP kazanmış ve ardından 1995 yılında Yetkili Sendika Hizmet İş Sendikası olmuştur.

Hizmet-İş sendikası o zamanki adı ile Adapazarı Belediyesi ile ilk toplu-iş sözleşmesini 28.08.1995 tarihinde imzalamıştır. Bu ilk sözleşme 89 madde, ek geçici 3 madde ve ek ceza cetvelinden oluşmaktadır. 01.03.1995- 28.02.1997 tarihleri arasında geçerli olacak Toplu-İş sözleşmesinde Sakarya Şube Başkanlığı yetkilileri ile birlikte Genel Merkez yetkilileri de görüşmelere katılmış ve Genel Başkan ve Genel Sekreter de sözleşmeye imza koymuştur (Hizmet-İş, 1995).

3.3.2. Sakarya Büyükşehir Belediyesinde Yetkili Sendika

Hizmet-İş sendikası Sakarya Büyükşehir Belediyesi ile son olarak 27.07.2009 tarihinde 01.03.2009- 28.02.2011 dönemlerini kapsayan İşletme Toplu-İş Sözleşmesini imzalamıştır. Sendika bu toplu-iş sözleşmesinin önsözünde “Hizmet- İş olarak; sizlerin sadece ekonomik değil, moral değerler ve sosyal kazanımlarla da ileri bir seviyede olmanız bizim hizmet anlayışımızın bir gereğidir. Çünkü ücretler kadar bu ücretlerin moral ve sosyal zemini de önemlidir. Bu nedenle Toplu-İş Sözleşmesindeki ücret maddeleri kadar sosyal ve idari maddeler de yer almaktadır.” Şeklinde bir açıklama yapmaktadır. Bu tür ifadelerin her Toplu- İş sözleşmesinde kullanılıyor olması sendikanın ücret sendikacılığı yanında sosyal sendikacılık yapma isteğinin bir göstergesidir. Nitekim bu husus Hizmet-İş Sendikasının tüm yayınlarında vurgulanmaktadır.

Çalışma hayatında sosyal diyalogun sosyal taraflıktan sosyal ortaklığa dönüşmeye başladığı günümüzde Hizmet-İş, sosyal ortaklığın gereği olan sosyal sorumluluklarını üyelerine yönelik olarak sürdürmektedir.

Hizmet-İş belediyelerin yerel kamu hizmeti sunan kurumlar olduğu bilinciyle, kaliteli hizmetin ücret sendikacılığının ötesinde üyelerini bilinçlendirmeyi, kültürel, sanatsal ve moral değerlerle motive etmeyi bir yükümlülük kabul etmektedir (Hizmet- İş, 2009: 10).

3.4. Sakarya Büyükşehir Belediyesi ve Genel İşler İş Kolundaki Gelişmeler

1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı yeni sendikalar yasası, işkollarının sayısını 28’ e düşürdü. Bu yasanın 60. Maddesi uyarınca çıkartılan iş kolları tüzüğünde genel işler işkolunun kapsamı şöyledir; belediyelerin 24 nolu sağlık işkoluna giren işleri dışındaki belediye hizmetlerine ilişkin işlerle, bu tüzükte yer almayan işlerde, Sendikalar Kanunu’na göre işçi niteliği taşıyanlarca yapılan işler.

28 nolu Genel İşler İşkolu sorunlarıyla, çalışanların profiliyle, kamu kurumlarıyla olan ilişki biçimleriyle çalışma hayatının kendine özgü bir işkoludur.

Ülkenin genel ekonomik gidişatından diğer iş kolları gibi etkilenmekle birlikte, ülkenin siyasi yapısından, küreselleşmenin getirdiği açmazlardan, özelleştirme ve taşeron

uygulamalarından, yerel yönetimlerin acizliğinden, mali yetersizliklerinden, belediyelerin diğer sorunlarından, çevre problemlerinden, demokratikleşememekten, yeterince nasibini almaktadır (Hizmet- İş, 2009).

Tablo 9 Sakarya Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde Bulunan Genel İşler İşkoluna Bağlı İşyerleri, İşçi Sayıları ve Yetkili Sendikalar

Belediye	Yetkili Sendika	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı
<i>S. B.Ş.B.</i>	Hizmet İş	942	640	% 68
<i>Adapazarı B.</i>	Hizmet İş	162	156	% 96
<i>Erenler B.</i>	Hizmet İş	141	141	% 100
<i>Serdivan B.</i>	Hizmet İş	93	88	% 94.6
<i>Arifiye B.</i>	Hizmet İş	62	61	% 99
<i>Akyazı B.</i>	Hizmet İş	55	48	% 87.3
<i>Hendek B.</i>	Hizmet İş	80	79	% 99
<i>Söğütli B.</i>	Belediye İş	25	25	% 100
<i>Ferizli B.</i>	Belediye İş	46	45	% 99
<i>Sapanca B.</i>	Belediye İş	60	60	% 100
<i>Hal Birliği</i>	Hizmet İş	46	31	% 67.3
<i>Toplam</i>		1692	1374	% 81.2

Kaynak: İlgili Belediye Başkanlıkları İnsan Kaynakları Müdürlükleri verilerine dayanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 9'dan da anlaşılacağı gibi en düşük sendikalaşma Sakarya Büyükşehir Belediyesi ve Hal Birliği işletmelerinde görülmekte, bunları Akyazı Belediyesi takip etmektedir. Yukarıda verilen rakamlara tamamının sendikasız olması nedeniyle firma veya taşeron işçileri dahil edilmemiştir.

Sakarya Büyükşehir Belediyesindeki işçilerin sendikalaşma oranının düşük oluşunun en önemli sebebi Adasu ve Belpaş gibi bağlı birimlerde statüsü belirsiz olarak çalışmakta olan ve geçici işçi statüsünde saydığımız işçilerin sendikaya üye olamamaları olarak gözükmektedir. Bu durum aşağıda Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10 Sakarya Büyükşehir Belediyesi Daire Başkanlıkları ve Bağlı Birimleri İşçi Dağılımı

Birim	K. İşçi Sayısı	G. İşçi Sayısı	F. İşçi Sayısı
<i>Başkanlık Yönetimi</i>	17	-	-
<i>İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Bşk.lığı</i>	5	49	532
<i>Mali Hizmetler Daire Bşk.</i>	9	-	-
<i>Kültür ve Sos. İşler Daire Bşk.lığı</i>	9	-	-
<i>Sağlık ve Sosyal Hiz. Daire Bşk.lığı</i>	22	-	-
<i>Destek Hizmetleri Daire Bşk.lığı</i>	32	-	-
<i>Fen İşleri Daire Bşk.lığı</i>	45	-	-
<i>İmar ve Şehircilik Daire Bşk.lığı</i>	25	-	-
<i>Çevre Kor. ve Kontr. Daire Bşk.lığı</i>	48	-	-
<i>Zabıta Daire Bşk.lığı</i>	1	-	-
<i>Ulaşım Da. Bşk.lığı</i>	46	-	-
<i>İtfaiye Daire Bşk.lığı</i>	92	-	-
<i>Hal Birliği</i>	31	-	15

Tablo 10'un devamıdır.

<i>Adasu Genel Müd.</i>	228	31	227
<i>Belpaş A.Ş.</i>	39	140	957
<i>Toplam</i>	649	220	957

Kaynak: SBŞB İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı verilerine dayanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 10'a göre; Sakarya Büyükşehir Belediyesine bağlı belediye işletmelerinde toplam 1826 işçi çalışmaktadır. Bunların 649 adedi kadrolu işçi, 220 adedi geçici işçi ve 957 adedi de firma işçisi statüsündedir.

Geçici işçiler norm kadro uygulaması sonucu sözleşmeli olarak çalışmayı kabul etmeyen veya idarece kadrolu işçi statüsüne geçirilmeyen işçiler olup mevzuat gereği eski statülerini muhafaza etmektedir.

Sakarya Büyükşehir Belediyesinde çalıştırılan taşeron işçilerin tamamı hizmet alımı ihalesi yapılarak belediyenin iktisadi teşekkülü olan Belpaş A.Ş üzerinden çalıştırılmaktadır.

S.B.Ş.B. de çalışan firma işçileri, genel olarak fen işleri, park bahçeler, trafik ve ulaşım gibi hizmetlerde çalıştırılmakla birlikte belediyenin hemen her biriminde çalıştırılmaktadır. Ancak firma işçileri, çalıştıkları işyerlerinde değil özlük dosyalarının tutulduğu BŞBB İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığı bünyesinde gösterilmektedir.

BÖLÜM 4: SAKARYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÇALIŞMA

İLİŞKİLERİ ANKET UYGULAMASI

4.1. Araştırmanın Konusu, Amacı, Kapsamı ve Önemi

4.1.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

İşçi profili araştırma anketi ile amaçlanan, özelleştirme ve taşeronlaştırma ile birlikte belediye istihdamının yapısındaki değişimin sonuçlarını, belediye işçileri (kadrolu-vizeli), belediye şirket işçileri ve taşeron şirket işçilerinin çalışma koşulları ve belirli konulardaki fikirlerini tespit edebilmektir.

4.1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Önemi

Araştırma alanı olarak Sakarya Büyükşehir Belediyesi seçildi. Bu belediyede faaliyet yürüten belediye şirketinde (Belpaş) çalışan işçiler de araştırma kapsamı içerisinde değerlendirildi.

Araştırma, Sakarya Büyükşehir Belediyesi kadrolu ve geçici işçileri (359+49) ile bu belediyenin % 99 hissedarı olduğu belediye şirketi Belpaş A.Ş de çalışan (532) şirket işçileri ile gerçekleştirildi.

4.1.3. Örneklem Seçimi, Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmamızda örneklem, S.B.Ş.B ve bağlı iş yerlerindeki çalışanların dağılım oranları dikkate alınarak yapılmıştır. S.B.Ş.B. ve bağlı iş yerlerinde anket çalışması yapılan sendikalı ve sendikasız işçilerin oranları aşağıda Tablo 11’de sunulmuştur.

Araştırma ile ilgili veri toplama yöntemi olarak “Anket Metodu” kullanılmıştır. Veri toplama amacıyla hazırlanan; sendikasız işçiler için “Kişisel Bilgiler” ve “İşyeri ile İlgili Bilgiler” olmak üzere iki bölüm ve 45 sorudan, sendikalı işçiler için ise “Sendikal Sorularla” birlikte üç bölüm ve 61 sorudan oluşan anket formu ile birimlere bizzat gidilerek yapılmıştır. Anket hakkında bilgiler verilerek bilimselliği ve objektifliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Anket yöntemi ile elde edilen veriler SPSS istatistikî analiz programı kullanılarak tasnif ve analiz edilmiştir. Veriler, tablolarda sayı ve yüzde olarak sunulmuştur. Soruların tümünün tabloları düzenlenerek verilmiştir.

4.2. Elde Edilen Bulgular ve Bunların Genel Değerlendirmesi

120 adet sendikalı çalışanlara, 130 adet te sendikasız çalışanlara olmak üzere 250 adet anket formu dağıtılmıştır. Anket formlarından 102 adeti sendikalı, 119 adeti de sendikasızlardan olmak üzere toplam 221 adeti geri dönmüştür. Sendikalı çalışanlardan dönen anket formlarından 5 adeti, sendikasızlardan ise 3 adeti değişik nedenlerle tasnif dışı bırakılmıştır. Netice olarak sendikalı çalışanlardan geri dönen 97 adet, sendikasızlardan geri dönen 116 adet anket formu uygun bulunarak değerlendirilmiştir.

Tablo 11 Anketin Yapıldığı İşletme Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Hal birliği</i>	3	3,1	7	6,0	10	4,6
<i>Adasu</i>	6	6,2	36	31,0	42	19,7
<i>Fen işleri</i>	30	30,9	10	8,6	40	18,7
<i>Ulaşım- trafik</i>	13	13,4	7	6,0	20	9,3
<i>Park bahçeler</i>	10	10,3	56	48,3	66	30,9
<i>İtfaiye</i>	15	15,5	-	-	15	7,0
<i>Başkanlık</i>	20	20,6	-	-	20	9,3
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Kaynak: SBŞB İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı verilerine dayanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 11'den de anlaşılacağı gibi sendikasız çalışanların çoğunluğu Park Bahçeler ve Adasu'da çalışmaktadır. Bu nedenle Park bahçeler ve Adasu'da çalışanlarla anket yapılma oranı daha yüksektir.

Ayrıca itfaiyede çalışanların tamamı kadrolu işçi statüsünde ve sendikalı olarak çalışmakta olduğundan sendikalı işçilerle anket yapılmıştır.

Norm kadro uygulaması sonrası geçici işçilik uygulaması, devam etmek isteyenler dışında sona erdirildiğinden, geçici işçiler anket çalışmasında kadrolu işçiler ile birlikte değerlendirmeye alınmıştır.

4.3. Araştırmadan Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

4.3.1. Kişisel Durum Değişkenlerinin Frekans Dağılımları

Bu bölümde, araştırmamıza katılan sendikalı ve sendikasız çalışanların, cinsiyet, yaş, medeni durum, birlikte oturan sayısı, eğitim düzeyi, yaşanılan yer, kendilerini tanımlama biçimi, ikinci bir işte çalışılıp çalışılmadığı, mesleki vasfa sahip olup olunmadığı, ailenin aylık gelir durumu, sivil toplum kuruluşlarına üyelik ve benzeri kişisel duruma ilişkin frekans dağılım tabloları verilmiştir.

Tablo 12 Cinsiyet Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %
<i>Bay</i>	76	78,4	103	88,8	179	84,0
<i>Bayan</i>	20	20,6	13	11,2	33	15,4
<i>Cevapsız</i>	1	1,0	-	-	1	0,4
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 78,4'ü bay, % 20,6'sı bayandır. Sendikasız çalışanların ise, % 88,8'i bay, 11,2'si bayandır. % 1,0'ı ise cevap vermemiştir. Toplamda araştırmaya katılan çalışanların % 84'ü bay, % 15,4'ü ise bayandır. Genel olarak işçiler arasında özel olarak da Sakarya Büyükşehir Belediyesinde çalışanlar arasında bayan personelin daha düşük oranda temsil edilmesi anket çalışmasında dikkate alınmış ve oran korunmaya çalışılmıştır.

Tablo 13 Yaş Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %
18-25	2	2,1	4	3,4	6	2,8
26-30	10	10,3	34	29,3	44	20,6
31-35	23	23,7	39	33,6	62	29,1
36-40	38	39,2	21	18,1	59	27,6
41 +	24	24,7	16	13,8	40	18,7
Cevapsız	-	-	2	1,7	2	0,9
Toplam	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların % 39,2'sinin yaş gurubu 36-40 arasında, % 24,7'sinin yaş gurubu 41 ve üzerinde, % 23,7'sinin yaş gurubu 31-35 arasında, % 10,3'nün yaş gurubu 26-30 arasında ve % 2,1'nin yaş gurubu ise 18-25 arasındadır. Sendikasız çalışanların ise % 2,8'nin yaş gurubu 18-25 arasında, % 20,6'sının yaş gurubu 26-30 arasında, 29,1'nin yaş gurubu 31-35 arasında, % 27,6'sının yaş gurubu 41 ve üzerindedir. Araştırmamız sendikasız çalışanların yaş ortalamasının sendikalı çalışanlara göre daha düşük olduğunu, çalışanların çoğunluğunun ise orta yaş gurubunda olanlarca oluşturulduğunu göstermektedir.

Tablo 14 Medeni Durum Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %
Bekar	16	16,5	27	23,3	43	20,1
Evli	77	79,4	76	65,5	153	71,8

Tablo 14'ün devamıdır.

<i>Ayrı Yaşıyor</i>	2	2,1	-	-	2	0,9
<i>Boşanmış</i>	-	-	8	6,9	8	3,7
<i>Dul Kalmış</i>	-	-	5	4,3	5	2,3
<i>Cevapsız</i>	2	2,1	-	-	2	0,9
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların % 20,1'i bekar, % 71,8'i evli, % 0,9'u ayrı yaşıyor, 3,7'si boşanmış, 2,3'ü dul kaldığını ifade etmiştir. % 0,9'u soruya cevap vermemiştir. Tabloya göre çalışanlar arasında boşanma oranının genel ortalamasının altında kaldığı anlaşılmaktadır.

Tablo 15 Evlilik Süresi Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %
<i>0-5</i>	7	7,2	23	19,8	30	14,0
<i>6-10</i>	19	19,6	25	21,6	44	20,6
<i>11-15</i>	21	21,6	12	10,3	33	15,4
<i>16- 20</i>	22	22,7	12	10,3	34	15,9
<i>21 +</i>	10	10,3	5	4,3	15	7,0
<i>Cevapsız</i>	18	18,6	39	33,6	57	26,7
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 14,0'ı 0-5 yıl, % 20,6'sı 6-10 yıl, 15,4'ü 11-15 yıl, % 15,9'u 16-20 yıl arasında, % 7,0'ı 21 yıl ve üzeri evlidir. % 26,7'si ise soruyu cevapsız bırakmıştır. Araştırmamıza göre sendikasız çalışanların % 19,8'i genç evlidir. Sendikasız çalışanlar arasında ise bu oran % 7,2'ye kadar düşmektedir.

Tablo 16 Birlikte Yaşam Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %
<i>1-3</i>	34	35,1	37	31,9	71	33,3
<i>4-6</i>	58	59,8	63	54,3	121	56,8
<i>7+</i>	5	5,2	7	6,0	12	5,6
<i>Cevapsız</i>	-	-	9	7,8	9	4,2
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanlardan, % 33,3'ü 1-3 arasında kişi ile, % 56,8'i 4-6 arasında kişi ile, % 5,6' sını ise 7 ve üzeri sayıda kişi ile birlikte yaşamaktadır. Tabloya göre çalışanların büyük kısmı halen geniş ailede yaşamaktadır. Ancak çekirdek aile olarak yaşayanların sayısı da yüksektir.

Tablo 17 Eğitim Düzeyi Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %
<i>Okur Yazar Değil</i>	-	-	1	0,9	1	0,4
<i>Okur Yazar</i>	-	-	2	1,7	2	0,9
<i>İlkokul</i>	23	23,7	33	28,4	56	26,2
<i>Ortaokul</i>	13	13,4	22	19,0	35	16,4
<i>Çıraklık Meslek</i>	7	7,2	4	3,4	11	5,1
<i>Lise</i>	45	46,4	42	36,2	87	40,8

Tablo 17'nin devamıdır.

Önlisans	3	3,1	3	2,6	6	2,8
Üniversite	5	5,2	8	6,9	13	6,1
Yüksek Lisans/ Doktora	1	1,0	1	0,9	2	0,9
Toplam	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 26,2'si ilkokul, % 16,4'ü ortaokul, % 5,1'i çıraklık meslek okulu, % 40,8'i lise, % 2,8'i önlisans ve % 6,1'i de üniversite mezunudur. Sendikali çalışanlar arasında % 46,4'lük oranla lise mezunları çoğunluğu oluşturmakta, sendikasızlar arasında ise bu oran 36,2'ye düşmektedir.

Tablo 18 Yaşanılan Yer Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikali		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %
Büyükşehir	16	16,5	38	32,8	54	25,3
Şehir	49	50,5	44	37,9	93	43,6
İlçe	19	19,6	14	12,1	33	15,4
Kasaba	-	-	3	2,6	3	1,4
Köy	13	13,4	17	14,7	30	14,0
Toplam	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 25,3'ü büyükşehirde, % 43,6'sı şehirde, % 15,4'ü ilçede, % 1,4'ü kasabada ve % 14,0'ı da köyde oturmaktadır. Tabloya göre çalışanlar arasında şehirleşme bir hayli yüksektir.

Tablo 19 Kendini Tanımlama Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %
<i>İşyerine Göre</i>	53	54,6	64	55,2	117	54,9
<i>Mesleğe Göre</i>	14	14,4	16	13,8	30	14,0
<i>Doğduğu Bölgeye Göre</i>	10	10,3	15	12,9	25	11,7
<i>Siyasi Tercihe Göre</i>	1	1,0	2	1,7	3	1,4
<i>Sosyal Sınıfa Göre</i>	14	14,4	3	2,6	17	7,9
<i>Cinsiyete Göre</i>	2	2,1	2	1,7	4	1,8
<i>Dine Göre</i>	3	3,1	7	6,0	10	4,6
<i>Cevapsız</i>	-	-	4	3,4	4	1,8
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 54,9'u kendisini işyerine göre, % 14,0'ı mesleğine göre, % 11,7'si doğduğu bölgeye göre, % 1,4'ü siyasi tercihinine göre, % 7,9'u sosyal sınıfına göre, % 1,8'i cinsiyetine göre ve % 4,6'sı da dinine göre tanımlamaktadır. % 1,8'i cevap vermemiştir. Araştırmamıza göre çalışanların yarısından fazlası kendini çalıştığı işyerine göre tanımladığını belirtmiştir. Sendikalı çalışanlar arasında kendini sosyal sınıfına göre tanımlayanların oranı daha yüksekken, sendikasızlarda dinine göre tanımlama oranı sendikalılardan daha yüksektir.

Tablo 20 İkinci İşte Çalışma Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %

Tablo 20'nin devamıdır.

<i>Evet</i>	21	21,6	25	21,6	46	21,5
<i>Hayır</i>	76	78,4	90	77,6	166	77,9
<i>Cevapsız</i>	-	-	1	0,9	1	0,4
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 21,5'i mesai sonrası veya hafta sonu gelir getiren ikinci bir işte çalışmakta, % 77,9'u ise gelir getiren ikinci bir işte çalışmamaktadır. % 0,4'ü soruya cevap vermemiştir. Araştırmamıza göre, çalışanların büyük çoğunluğu ikinci bir işte çalışmadığını ifade etmektedir.

Tablo 21 Mesleki Vasıf Sahibi Olup Olmadığı Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i> %	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i> %	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i> %
<i>Evet</i>	54	55,7	77	66,4	131	61,5
<i>Hayır</i>	42	43,3	39	33,6	81	38,0
<i>Cevapsız</i>	1	1,0	-	-	1	0,4
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 61,5'nin herhangi bir mesleki vasfı bulunmakta, % 38,0'nın ise mesleki vasfı bulunmamaktadır. Sendikasız çalışanlarda mesleki vasa sahip olma oranı sendikalılara göre daha yüksektir. Bunun nedeni sendikasız çalışanların arasında üniversite mezunlarının oranının yüksek olmasının payı vardır.

Tablo 22 Mesleki Vasfı Edinme Şekli Dağılımı

Seçenekler	<i>Sayı</i>	Sendikalı	Sendikasız		Toplam	
<i>Tecrübe</i>	27	27,8	41	35,3	68	31,9

Tablo 22'in devamıdır.

Eğitim	24	24,7	35	30,2	59	27,6
Kurslar	5	5,2	17	14,7	22	10,3
Diğer	3	3,1	5	4,3	8	3,7
Cevapsız	38	39,2	18	15,5	56	26,2
Toplam	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 31,9'u mesleki vasfını tecrübe ile, % 27,6'sı eğitim ile, % 10,3'ü kurslar ile, % 3,7'si diğer sebeplerle edindiğini ifade etmektedir. % 26,2'lik kesim ise bu soruya cevap vermemiştir. Araştırmamıza göre, meslek edindirme kursları çalışanların meslek edinmelerinde yeterince etkili değildir. Ayrıca sendikasıızlar arasında eğitim ile meslek edinme oranı daha yüksektir.

Tablo 23 Aile Aylık Gelir Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %
500-750	3	3,1	8	6,9	11	5,1
751-1000	1	1,0	53	45,7	54	25,3
1001-1500	41	42,3	17	14,7	58	27,2
1501 +	42	43,3	12	10,3	54	25,3
Cevapsız	10	10,3	26	22,4	36	16,9
Toplam	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 5,1'nin ailesinin aylık geliri 500-750 TL. arasında, % 25,3'nün geliri 751- 1000 TL. arasında, % 27,2'sinin 1001-1500 TL. arasında ve % 25,3'nün ise 1500 TL.nin üzerinde olduğu ifade edilmiştir. %

16,9'luk kesim ise bu soruya cevap vermemiştir. Araştırmamıza göre, sendikali çalışanların ailesinin büyük çoğunluğu 1000 TL.nin üzerinde bir gelire sahipken, sendikasız çalışanların büyük çoğunluğunun ailesi ise 1000 TL.nin altında bir gelire sahiptir.

Tablo 24 Sivil Toplum Kuruluşları Üyelik Durumu Dağılımı

<i>Kuruluş</i>		<i>Üye</i>		<i>Üye Değil</i>		<i>Cevapsız</i>	
		<i>Sayı</i>	<i>Yüzde %</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde %</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>Siyasi Parti</i>	<i>Sendikali</i>	24	24,7	38	39,2	35	36,1
	<i>Sendikasız</i>	11	9,5	68	58,6	37	31,9
<i>Vakıf</i>	<i>Sendikali</i>	12	12,4	44	45,4	41	42,3
	<i>Sendikasız</i>	4	3,4	67	57,8	45	38,8
<i>Dernek</i>	<i>Sendikali</i>	35	36,1	31	32,0	31	32,0
	<i>Sendikasız</i>	11	9,5	66	56,9	39	33,6
<i>Sendika</i>	<i>Sendikali</i>	81	83,5	11	11,3	5	5,2
	<i>Sendikasız</i>	7	6,0	69	59,5	40	34,5

Araştırmamıza katılan sendikali çalışanların, % 24,7'si siyasi bir partiye üye, % 39,2'si ise üye değildir. % 36,1'lik bir kesim bu soruya cevap vermemiştir. Sendikasız çalışanların % 9,5'i siyasi bir partiye üye, % 58,6'sı üye değildir. % 31,9'u ise bu soruya cevap vermemiştir.

Araştırmamıza katılan sendikali çalışanların, % 12,4'ü bir vakfa üye, % 45,4'ü ise üye değildir. % 42,3'lük bir kesim bu soruya cevap vermemiştir. Sendikasız çalışanların % 3,4'ü bir vakfa üye, % 57,8'i üye değildir. % 38,8'lik bir bölümü ise bu soruya cevap vermemiştir.

Araştırmamıza katılan sendikali çalışanların, % 36,1'i bir derneğe üye, % 32,0'ı ise üye değildir. % 32,0'lık bir kesim bu soruya cevap vermemiştir. Sendikasızların % 9,5'i bir

derneğe üye, % 56,9'u ise bir derneğe üye değildir. % 33,6'sı ise bu soruya cevap vermemiştir.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 83,5'i sendika üyesi olduğunu, % 11,3'ü ise sendika üyesi olmadığını ifade etmiştir. % 5,2'lik bir kesim bu soruya cevap vermemiştir. Yaptığımız araştırmaya göre anket çalışmamıza katılan sendikalı çalışanların tamamı sendika üyesi olmasına rağmen değişik sebeplerle % 16,5' lik bir kesim bunu ifade etmemiştir. Yine sendikasız çalışanların tamamı ise sendikalı olmadıkları halde % 6,0'lık kısmı kendisini sendika üyesi olduğunu belirtmiştir.

Sendikasız çalışanlar arasında sivil toplum kuruluşuna üye olma oranının düşüklüğünün sebebi kalıcı bir iş bulamamaktan duyulan korku olabilir.

Tablo 25 Konut Mülkiyeti Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %
<i>Sahibi</i>	39	40,2	30	25,9	69	32,3
<i>Kiracı</i>	15	15,5	35	30,2	50	23,4
<i>Aile Üyelerine Ait</i>	28	28,9	45	38,8	73	34,2
<i>Cevapsız</i>	15	15,5	6	5,2	21	9,8
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 32,3'nün oturduğu evin sahibi, % 23,4'ü kiracısı, % 34,2'sinin ise oturduğu ev aile üyelerinden birine aittir. % 9,8'lik bir kesim bu soruya cevap vermemiştir. Konut mülkiyetine sahip olma oranı sendikalı çalışanlarda daha yüksektir.

Tablo 26 Sahip Olunan Ev Aletleri Dağılımı

<i>Ev Aleti</i>		<i>Var</i>		<i>Yok</i>		<i>Cevapsız</i>	
		<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Müzik Seti</i>	<i>Sendikalı</i>	41	42,3	43	44,3	13	13,4
	<i>Sendikasız</i>	38	32,8	44	37,9	34	29,3
<i>Tv</i>	<i>Sendikalı</i>	96	99,0	-	-	1	1,0
	<i>Sendikasız</i>	109	94,0	3	2,6	4	3,4
<i>Otomatik Çamaşır Makinesi</i>	<i>Sendikalı</i>	96	99,0	1	1,0	-	-
	<i>Sendikasız</i>	109	94,0	4	3,4	3	2,6
<i>Bulaşık Makinesi</i>	<i>Sendikalı</i>	61	62,9	29	29,9	7	7,2
	<i>Sendikasız</i>	49	42,2	39	33,6	28	24,1
<i>Buzdolabı</i>	<i>Sendikalı</i>	97	100,0	-	-	-	-
	<i>Sendikasız</i>	111	95,6	1	0,9	4	3,4
<i>Fırınlı Ocak</i>	<i>Sendikalı</i>	61	62,9	31	32,0	5	5,2
	<i>Sendikasız</i>	64	55,2	26	22,4	26	22,4
<i>Video/ DVD Player</i>	<i>Sendikalı</i>	23	23,7	63	64,9	11	11,3
	<i>Sendikasız</i>	27	23,3	50	43,1	39	33,6
<i>Elektrik Süpürgesi</i>	<i>Sendikalı</i>	92	94,8	4	4,1	1	1,0
	<i>Sendikasız</i>	103	88,8	7	6,0	6	5,2
<i>Dikiş Makinesi</i>	<i>Sendikalı</i>	41	42,3	45	46,4	11	11,3
	<i>Sendikasız</i>	31	26,7	51	44,0	34	29,3

Tablo 26'nın devamıdır.

Kombi	<i>Sendikalı</i>	54	55,7	30	30,9	13	13,4
	<i>Sendikasız</i>	24	20,7	56	48,3	36	31,0
Bilgisayar	<i>Sendikalı</i>	66	68,0	24	24,7	7	7,2
	<i>Sendikasız</i>	49	42,2	47	40,5	20	17,2
Telefon	<i>Sendikalı</i>	72	74,2	22	22,7	3	3,1
	<i>Sendikasız</i>	72	62,1	28	24,1	16	13,8
Cep Telefonu	<i>Sendikalı</i>	95	97,9	1	1,0	1	1,0
	<i>Sendikasız</i>	99	85,3	11	9,5	6	5,2
Kablo TV	<i>Sendikalı</i>	30	30,9	50	51,5	17	17,5
	<i>Sendikasız</i>	12	10,3	55	47,4	49	42,2
Uydu Anteni	<i>Sendikalı</i>	59	60,8	30	30,9	8	8,2
	<i>Sendikasız</i>	63	54,3	27	23,3	26	22,4
İnternet Bağlantısı	<i>Sendikalı</i>	57	58,8	34	35,1	6	6,2
	<i>Sendikasız</i>	36	31,0	46	39,7	34	29,3
Araba (Otomobil)	<i>Sendikalı</i>	44	45,4	45	46,4	8	8,2
	<i>Sendikasız</i>	32	27,6	46	39,7	38	32,8

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 42,3'i müzik setine, % 99,0'u televizyona, % 99,0'u otomatik çamaşır makinesine, % 62,9'u bulaşık makinesine, % 100,0'ü buzdolabına, % 62,9'u fırınlı ocağa, % 23,7'si video veya DVD playere, % 94,8'i elektrikli süpürgeye, % 42,3'ü dikiş makinesine, % 55,7'si kombiye, % 68,0'ı bilgisayara, % 74,2'si telefona, % 97,9'u cep telefonuna, % 30,9'u kablo tv'ye, % 60,8'i uydu antenine, % 58,8'i internet bağlantısına ve % 45,4'ü de arabaya sahip olduğunu ifade etmektedir. Ortalama % 10'uk bir kesim ise bu soruya cevap vermemiştir.

Sendikasıız alışanların, % 32,8'i mzık setine, % 94,0'ı tv'ye, % 94,0'ı otomatik çamaşır makinesine, % 42,2'si bulaşık makinesine, % 95,6'sı buzdolabına, % 55,2'si fırınlı ocağa, % 23,3' video/DVD Playere, % 88,8'i elektrik sprgesine, % 26,7'si dikiş makinesine, % 20,7'si kombiye, % 42,2'si bilgisayara, % 62,1'i telefona, % 85,3' cep telefonuna, % 10,3' kablo tv.ve, % 54,3' uydu antenine, % 31,0'ı internet bağlantısına ve % 27,6'sı arabaya sahiptir. Araştırmamıza göre ev aletlerine sahip olma oranı sendikasıız çalışanlarda sendikalılara göre ortalama % 10 civarında daha düşüktür. Bu oran araba sahibi olmada sendikalılarda % 45,4 iken sendikasıızlarda % 27,6' ya düşmektedir.

Tabloya göre çalışanlar arasında araba sahibi olma oranı yüksektir. Hepsinin evinde buzdolabı bulunmaktadır. Sendikalı alışanlar arasında cep telefonu bulunma oranı elektrikli süpürge bulunma oranından daha yüksek çıkmaktadır. Mzık seti, fırınlı ocak ve dikiş makinesi gibi eşyanın bulunma oranının düşük olmasının sebebi bu tür eşyanın kullanılma modasının geçmiş olmasına bağlanılabılır.

Tablo 27 Gelir Getiren Gayrimenkul Sahibi Olup Olmadığı Dağılımları

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasıız		Toplam	
	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %	Sayı	Yüzde %
<i>Evet</i>	12	12,4	7	6,0	19	8,9
<i>Hayır</i>	84	86,6	107	92,2	191	89,6
<i>Cevapsız</i>	1	1,0	2	1,7	3	1,4
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 8,9'u kendine veya eşine ait gelir getiren bir gayrimenkule sahip iken, % 89,6'sı böyle bir imkana sahip değildir. Sendikalı alışanlarda ise bu oran % 12,4'e çıkmaktadır. % 1,4'lk bir kesim bu soruya cevap vermemiştir

Tablo 28 Borç Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikali		Sendikasıız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Ev Borcu</i>	9	9,3	10	8,6	19	8,9
<i>Araba Borcu</i>	7	7,2	5	4,3	12	5,6
<i>Eşya Borcu</i>	8	8,2	10	8,6	18	8,4
<i>Eğitim Borcu</i>	6	6,2	3	2,6	9	4,2
<i>Tüketici Kredisi Borcu</i>	28	28,9	30	25,9	58	27,2
<i>Kredi Kartı Borcu</i>	19	19,6	24	20,7	43	20,1
<i>Diğer</i>	-	-	5	4,3	5	2,3
<i>Cevapsız</i>	20	20,6	29	25,0	49	23,0
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 8,9'nun ev borcu, % 5,6'sının araba borcu, % 8,4'nün eşya borcu, % 4,2'sinin eğitim borcu, % 27,2'sinin tüketici kredisi borcu ve % 20,1'nin kredi kartı borcu bulunmaktadır. Tabloya göre çalışanların borcunun ağırlığını tüketici kredisi ve kredi kartı borcu oluşturmaktadır.

Tablo 29 Aylık Geliri ile Tasarruf Dağılımı

Seçenekler	Sendikali		Sendikasıız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Evet</i>	17	17,5	11	9,5	28	13,1
<i>Hayır</i>	80	82,5	104	89,7	184	86,3
<i>Cevapsız</i>	-	-	1	0,9	1	0,4
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 13,1'i aylık geliri ile tasarruf yapabilirken, % 86,3'lük bir kesimi tasarruf edemediğini ifade etmektedir. Tasarruf etme oranı sendikasızlarda % 9,5'e düşerken sendikalılarda % 17,5'e çıkmaktadır. % 0,4'ü bu soruya cevap vermemiştir.

Tablo 30 Tasarruf Şekli Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Banka</i>	1	1,0	2	1,7	3	1,4
<i>Faizsiz Banka</i>	2	2,1	1	0,9	3	1,4
<i>Altın</i>	9	9,3	7	6,0	16	7,5
<i>Borsa</i>	1	1,0	1	0,9	2	0,9
<i>Gayrimenkul</i>	2	2,1	-	-	2	0,9
<i>Döviz</i>	2	2,1	-	-	2	0,9
<i>Diğer</i>	1	1,0	3	2,6	4	1,8
<i>Cevapsız</i>	79	81,4	102	87,9	181	84,9
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 1,4'si tasarrufunu bankada, % 1,4'ü faizsiz bankada, % 7,5'i altın olarak, % 0,9'u borsada, % 0,9'u gayrimenkul olarak ve % 1,8'i ise diğer araçlarla değerlendirmektedir. % 84,9'luk bir kesim bu soruya cevap vermemiştir.

4.3.2. İşyeri Durum Değişkenleri Frekans Dağılımları

Bu bölümde, araştırmamıza katılan personelin iş akitlerinin niteliği, aktiviteler, izinler, ücretler, mevzuata vakıf olma, çalışma hayatına ilişkin sorunlar, beklentiler ve benzeri işyerinin durumuna ilişkin frekans dağılım tabloları verilmiştir.

Tablo 31 İş Akdi Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Bireysel- Devamlı</i>	87	89,7	19	16,4	106	49,7
<i>Geçici</i>	7	7,2	88	75,9	95	44,6
<i>Cevapsız</i>	3	3,1	9	7,8	12	5,6
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 49,7'si bireysel- devamlı, % 44,6'sı geçici işte çalıştığını beyan etmiştir. % 5,6'lık kesim ise cevap vermemiştir. Sendikalı çalışanların % 7,2'si iş aktini geçici olarak belirtirken, sendikasız çalışanların ise % 16,4'ü iş aktini bireysel- devamlı olarak tanımlamıştır. Bu oranın yüksek çıkmasının nedeni sendikasız çalışanların Sakarya Büyükşehir Belediyesinde özelleştirmenin başladığı 1994 yılından beri taşeron firma işçisi olarak her yıl sözleşmeleri yenilenerek çalıştırılmaya devam etmeleridir.

Tablo 32 Çalışılan Firma Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Esas Firma</i>	85	87,6	18	15,5	103	48,3
<i>Taşeron Firma</i>	6	6,2	88	75,9	94	44,1
<i>Cevapsız</i>	6	6,2	10	8,6	16	7,5
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 48,3'ü esas firma, % 44,1'i ise taşeron firmada çalıştığını belirtmiştir. % 7,5'lik kesim bu soruya cevap vermemiştir. Tablodaki sonuç ile iş akti durumu dağılım tablosundaki sonuçlar birbirine çok yakındır.

Tablo 33 Boş Zaman Aktiviteleri Durumu Dağılımı

<i>Aktivite</i>		<i>Hiçbir Zaman</i>		<i>Nadiren</i>		<i>Bazen</i>		<i>Çoğu Zaman</i>		<i>Her Zaman</i>		<i>Cevapsız</i>	
		<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Gazete	<i>Sendikalı</i>	6	6,2	17	17,5	31	32,0	24	24,7	17	17,5	2	2,1
	<i>Sendikasız</i>	4	3,4	20	17,2	25	21,6	28	24,1	33	28,4	6	5,2
Kitap	<i>Sendikalı</i>	6	6,2	17	17,5	31	32,0	24	24,7	17	17,5	2	2,1
	<i>Sendikasız</i>	11	9,5	19	16,4	42	36,2	14	12,1	7	6,0	23	19,8
Sinema	<i>Sendikalı</i>	18	18,6	42	43,3	15	15,5	9	9,3	3	3,1	10	10,3
	<i>Sendikasız</i>	26	22,4	22	19,0	24	20,7	5	4,3	9	7,8	30	25,9
Tiyatro	<i>Sendikalı</i>	35	36,1	39	40,2	6	6,2	-	-	1	1,0	16	16,5
	<i>Sendikasız</i>	46	39,7	20	17,2	7	6,0	-	-	3	2,6	40	34,5

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 6,2'si hiç bir zaman, % 17,5'i nadiren, % 32,0'ı bazen, % 24,7'si çoğu zaman ve % 17,7'si de her zaman gazete okuduğunu beyan etmektedir. % 2,1'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan ise % 3,4'ü hiç bir zaman, % 17,2'si nadiren, % 21,6'sı bazen, % 24,1'i çoğu zaman ve % 28,4'ü de her zaman gazete okuduğunu beyan etmektedir. % 5,2'si bu soruyu cevapsız bırakmaktadır

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 6,2'si hiç bir zaman, % 17,5'i nadiren, % 32,0'ı bazen, % 24,7'si çoğu zaman ve % 17,5'i de her zaman kitap okuduğunu beyan etmektedir. % 2,1'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasıız çalışanlardan ise % 9,5'i hiç bir zaman, % 16,4'ü nadiren, % 36,2'si bazen, % 12,1'i çoğu zaman ve % 6,0'ı de her zaman kitap okuduğunu beyan etmektedir. % 19,8'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 18,6'sı hiç bir zaman, % 43,3'ü nadiren, % 15,5'i bazen, % 9,3'ü çoğu zaman ve % 3,1'i de her zaman sinemaya gittiğini beyan etmektedir. % 10,3'ü bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasıız çalışanlardan ise % 22,4'ü hiç bir zaman, % 19,0'ı nadiren, % 20,7'si bazen, % 4,3'ü çoğu zaman ve % 7,8'i de her zaman sinemaya gittiğini beyan etmektedir. % 25,9'u bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 36,1'i hiç bir zaman, % 40,2'si nadiren, % 6,2'si bazen ve % 1,0'ı da her zaman tiyatroya gittiğini beyan etmektedir. % 16,5'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasıız çalışanlardan ise % 39,7'si hiç bir zaman, % 17,2'si nadiren, % 6,0'ı bazen ve % 2,6'sı da her zaman tiyatroya gittiğini beyan etmektedir. % 34,5'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Tabloya göre sendikasıız çalışanların her zaman gazete okuma oranı sendikalılara göre daha yüksektir. Her zaman kitap okuma oranında ise sendikalı çalışanlarda oran daha yüksek çıkmaktadır.

Tablo 34 Harcamalarda Ödeme Biçimi Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasıız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Nakit</i>	39	40,2	80	69,0	119	55,8
<i>Kredi Kartı</i>	56	57,7	34	29,3	90	42,2
<i>Cevapsız</i>	2	2,1	2	1,7	4	1,8
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 40,2'si harcamalarını nakit, % 57,7'si kredi kartı ile yaptığını belirtmekte, % 2,1'i ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan % 69,0'ı harcamalarını nakit, % 29,3'ü kredi kartı ile yaptığını beyan etmekte, % 1,8'i ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır

Tablo 35 Yıllık İznini Geçirme Biçimi Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Evde</i>	52	53,6	62	53,4	114	53,5
<i>Kendine / Akrabalara Ait Yazlıkta</i>	15	15,5	10	8,6	25	11,7
<i>Otel/ Pansiyonda</i>	7	7,2	8	6,9	15	7,0
<i>İşyeri/ Sendikaya Ait Kampta</i>	1	1,0	-	-	1	0,4
<i>Memlekette</i>	22	22,7	18	15,5	40	18,7
<i>Cevapsız</i>	-	-	18	15,5	18	8,4
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 53,6'sı yıllık iznini evde, % 15,5'i kendine veya akrabalarına ait yazlıkta, % 7,2'si otel yada pansiyonda, % 1,0'ı işyeri veya sendikaya ait kampta, % 22,7'si de memleketinde geçirdiğini beyan etmektedir. Sendikasız çalışanlardan ise % 53,4'ü yıllık iznini evde, % 8,6'sı kendine veya akrabalarına ait yazlıkta, % 6,9'u otel yada pansiyonda, % 15,5'i de memleketinde geçirdiğini beyan etmektedir. % 15,5'i bu soruya cevap vermemiştir. Tabloya göre çalışanların yarısından fazlası yıllık iznini tatil yapmadan evinde geçirmektedir.

Tablo 36 Maaşın Yeterlilik Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Evet Yeterli</i>	31	32,0	13	11,2	44	20,6
<i>Hayır Yeterli Değil</i>	66	68,0	102	87,9	168	78,8
<i>Cevapsız</i>	-	-	1	0,9	1	0,4
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 32,0'ı maaşının yeterli geldiğini, % 68,0'ı ise yeterli gelmediğini belirtmektedir. Sendikasız çalışanlardan % 11,2'si maaşının yeterli geldiğini, % 78,8'i ise yeterli gelmediğini belirtmekte, % 0,4'ü ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Tablo 37 Çalışma Yaşamı ve İş İlişkilerinde Hakların Bilinç Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Haklarını Biliyor/ Hakkını Arayabilir</i>	38	39,2	23	19,8	61	28,6
<i>Haklarını Biliyor/ Hakkını Arayamaz</i>	31	32,0	46	39,7	77	36,1
<i>Haklarını Bilmiyor</i>	28	28,9	45	38,8	73	34,2
<i>Cevapsız</i>	-	-	2	1,7	2	0,9
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 39,2'si haklarını biliyor ve arayabilir, % 32,0'ı haklarını biliyor ancak arayamaz, % 28,9'u ise haklarının bilmediğini belirtmektedir. Sendikasız çalışanlardan % 19,8'i haklarını biliyor ve arayabilir, % 39,7'si haklarının bilincinde ancak arayacak durumda değil ve % 38,8'i haklarını

bilmediğinin belirtmektedir. % 1,7'si ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikası çalışanlar arasında haklarını bilmeyenlerin oranı sendikalılara göre daha yüksektir.

Tablo 38 İş Kanununun Getirdiği Düzenlemeleri Bilme Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Biliyor</i>	28	28,9	23	19,8	51	23,9
<i>Bilmiyor</i>	68	70,1	92	79,3	160	75,1
<i>Cevapsız</i>	1	1,0	1	0,9	2	0,9
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 28,9'u İş Kanununun getirdiği düzenlemeleri bildiğinin belirtirken, % 70,1'i bilmediğini belirtiyor. % 1,0'ı bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Sendikasız çalışanlardan % 19,8'i İş Kanununun getirdiği düzenlemeleri bildiğini, 79,3'ü bilmediğinin belirtmektedir. % 0,9'u ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Çalışanların büyük çoğunluğu İş Kanununun getirdiği düzenlemeleri bilmediğini ifade etmektedir.

Tablo 39 İş Yerinde Yönetime Katılma Talebi Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Katılmak İstiyor</i>	42	43,3	50	43,1	92	43,1
<i>Katılmak İstemiyor</i>	53	54,6	63	54,3	116	54,4
<i>Cevapsız</i>	2	2,1	3	2,6	5	2,3
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 43,3' iş yerinde yönetime katılmak istediğini, % 54,6'sı katılmak istemediğini belirtmektedir. % 2,1'i ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan % 43,1'i iş yerinde yönetime katılmak istediğini, % 54,3'ü yönetime katılmak istemediğini belirtmektedir. % 2,6'sı ise bu

soruyu cevapsız bırakmaktadır. Tablodan çalışanların çoğunluğunun iş yerinde yönetime katılmak istemediği anlaşılmaktadır.

Tablo 40 Esnek Çalışma Uygulamalarına İlişkin Bilgi Sahibi Olma Durumu

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Bilgi Sahibi</i>	30	30,9	34	29,3	64	30,0
<i>Bilgi Sahibi Değil</i>	62	63,9	73	62,9	135	63,5
<i>Cevapsız</i>	5	5,2	9	7,8	14	6,5
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 30,9'u esnek çalışma uygulamalarına ilişkin bilgi sahibi olduklarını, % 63,9'u ise bilgi sahibi olmadığını belirtmektedir. % 5,2'si bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Sendikasız çalışanlardan % 29,3'ü esnek çalışma uygulamalarına ilişkin bilgi sahibi olduklarını, % 62,9'u ise bilgi sahibi olmadığını belirtmektedir. % 7,8'i ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Tabloya göre çalışanların büyük çoğunluğu esnek çalışma uygulamalarına ilişkin bilgi sahibi olmadıklarını belirtmektedir.

Tablo 41 Esnek Çalışma Uygulamalarının Değerlendirilmesi Durumu Dağılımı

Esnek Çalışma		Kesinlikle Katılıyor		Katılıyor		Kararsız		Katılmıyor		Kesinlikle Katılmıyor		Cevapsız	
		Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Olumlu</i>	<i>Sendikalı</i>	17	17,5	13	13,4	10	10,3	34	35,1	17	17,5	6	6,2
	<i>Sendikasız</i>	13	11,2	14	12,1	32	27,6	10	8,6	15	12,9	32	27,6

Tablo 41'in devamıdır.

Zorunlu	<i>Sendi kalı</i>	9	9,3	14	14,4	15	15,5	31	32,0	15	15,5	13	13,4
	<i>Sendi kasız</i>	8	6,9	14	12,1	30	25,9	8	6,9	10	8,6	46	39,7
İşsizliği Azaltır	<i>Sendi kalı</i>	9	9,3	13	13,4	22	22,7	25	25,8	15	15,5	13	13,4
	<i>Sendi kasız</i>	10	8,6	9	7,8	31	26,7	11	9,5	12	10,3	43	37,1
Mevcut Haklar da gerilemelere yol Açar	<i>Sendi kalı</i>	14	14,4	29	29,9	20	20,6	14	14,4	7	7,2	13	13,4
	<i>Sendik asız</i>	8	6,9	8	6,9	36	31,0	15	12,9	8	6,9	41	35,3

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 17,5'i esnek çalışma uygulamalarının olumlu olduğu görüşüne kesinlikle katıldığını, % 13,4'ü katıldığını, % 10,3'ü kararsız olduğunu, % 35,1'i olumlu olduğuna katılmadığını, % 17,5'i de kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 6,2'si bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikası olmayan çalışanlardan ise % 11,2'si esnek çalışma uygulamalarının olumlu olduğu görüşüne kesinlikle katıldığını, % 12,1'i katıldığını, % 27,6'sı kararsız olduğunu, % 8,6'sı olumlu olduğuna katılmadığını, % 12,9'u da kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 27,6'sı bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 9,3'ü esnek çalışma uygulamalarının zorunlu olduğu görüşüne kesinlikle katıldığını, % 14,4'ü katıldığını, % 15,5'i kararsız olduğunu, % 32,0'ı zorunlu olduğuna katılmadığını, % 15,5'i de zorunlu olduğuna kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 13,4'ü bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikası olmayan çalışanlardan ise % 6,9'u esnek çalışma uygulamalarının zorunlu olduğu görüşüne kesinlikle katıldığını, % 12,1'i katıldığını, % 25,9'u kararsız olduğunu, %

6,9'u zorunlu olduğuna katılmadığını, % 8,6'sı da kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 39,7'si bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 9,3'ü esnek çalışma uygulamalarının işsizliği azaltacağı görüşüne kesinlikle katıldığını, % 13,4'ü katıldığını, % 22,7'si kararsız olduğunu, % 25,8'i işsizliği azaltacağı görüşüne katılmadığını, % 15,5'i de işsizliği azaltacağı görüşüne kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 13,4'ü bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan ise % 8,6'sı esnek çalışma uygulamalarının işsizliği azaltacağı görüşüne kesinlikle katıldığını, % 7,8'i katıldığını, % 26,7'si kararsız olduğunu, % 9,5'i işsizliği azaltacağı görüşüne katılmadığını, % 10,3'ü de işsizliği azaltacağı görüşüne kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 37,1'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 14,4'ü esnek çalışma uygulamalarının mevcut haklarda gerilemelere yol açar görüşüne kesinlikle katıldığını, % 29,9'u katıldığını, % 20,6'sı kararsız olduğunu, % 14,4'ü esnek çalışma uygulamalarının mevcut haklarda gerilemelere yol açar görüşüne katılmadığını, % 7,2'si de bu görüşe kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 13,4'ü bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan ise % 6,9'u esnek çalışma uygulamalarının mevcut haklarda gerilemelere yol açar görüşüne kesinlikle katıldığını, % 6,9'u katıldığını, % 31,0'ı kararsız olduğunu, % 12,9'u esnek çalışma uygulamalarının mevcut haklarda gerilemelere yol açar görüşüne katılmadığını beyan etmektedir. % 35,3'ü bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Tablo 42 Ücret Artışı veya İş Güvencesi Tercihi Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Ücret Artışını Talep Ediyor</i>	34	35,1	24	20,7	58	27,2
<i>İş Güvencesini Tercih Ediyor</i>	61	62,9	89	76,7	150	70,4
<i>Cevapsız</i>	2	2,1	3	2,6	5	2,3

Tablo 42'nin devamıdır.

Toplam	97	100,0	116	100,0	213	100,0
---------------	----	-------	-----	-------	-----	-------

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 35,1'i ücret artışı veya iş güvencesi seçeneklerinden ücret artışını, % 62,9'u iş güvencesini tercih edeceğini belirtmektedir. % 2,1'i ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasıız çalışanlardan % 20,7'si ücret artışı veya iş güvencesi seçeneklerinden ücret artışını, % 76,7'si iş güvencesini tercih edeceğini belirtmektedir. % 2,3'ü ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Tablodan çalışanların çoğunluğunun iş güvencesini tercih edeceğini beyan ettiği anlaşılmaktadır.

Tablo 43 Sendikaların Siyasi Faaliyetlere Katılımına İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasıız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Sendikalar siyasi faaliyete karışmamalı, sadece işçi hakları ve çıkarları ile ilgilenmeli</i>	60	61,9	68	58,6	128	60,0
<i>Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gerekirse siyaset ile de ilgilenmeli</i>	26	26,8	13	11,2	39	18,3
<i>Sendikalar sadece işçilerin değil toplumdaki tüm kişi ve grupların haklarını korumak ve geliştirmek konusunda siyasetle ilgilenmeli</i>	4	4,1	9	7,8	13	6,1
<i>Sendikalar siyasi parti kurmalı ve siyasetle doğrudan ilgilenmeli</i>	1	1,0	1	0,9	2	0,9
<i>Cevapsız</i>	6	6,2	25	21,6	31	14,5
Toplam	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 61,9'u Sendikalar siyasi faaliyete karışmamalı, sadece işçi hakları ve çıkarları ile ilgilenmeli görüşünü, % 26,8'i

Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gerekirse siyaset ile de ilgilenmeli görüşünü, % 4,1'i Sendikalar sadece işçilerin değil toplumdaki tüm kişi ve grupların haklarını korumak ve geliştirmek konusunda siyasetle ilgilenmeli görüşünü, % 1,0'ı ise Sendikalar siyasi parti kurmalı ve siyasetle doğrudan ilgilenmeli görüşünü benimsediğini belirtmektedir. % 6,2'si bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanların, % 58,6'sı Sendikalar siyasi faaliyete karışmamalı, sadece işçi hakları ve çıkarları ile ilgilenmeli görüşünü, % 11,2'si Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gerekirse siyaset ile de ilgilenmeli görüşünü, % 7,8'i Sendikalar sadece işçilerin değil toplumdaki tüm kişi ve grupların haklarını korumak ve geliştirmek konusunda siyasetle ilgilenmeli görüşünü, % 0,9'u ise Sendikalar siyasi parti kurmalı ve siyasetle doğrudan ilgilenmeli görüşünü benimsediğini belirtmektedir. % 21,6'sı bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Tablodan çalışanların çoğunluğunun Sendikalar siyasi faaliyete karışmamalı, sadece işçi hakları ve çıkarları ile ilgilenmeli görüşünü beyan ettiği anlaşılmaktadır. Yine tablodan çalışanların sadece % 1' nin sendikaların doğrudan siyasetle ilgilenmeli görüşünde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 44 Çalışma hayatında sorun olarak görülen en önemli üç Şeyin Dağılımı

<i>Sorunlar</i>		<i>Sorun</i>		<i>Sorun Değil</i>		<i>Cevapsız</i>	
		<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>İş güvencesinden yoksunluk</i>	<i>Sendikalı</i>	43	44,3	52	53,6	2	2,1
	<i>Sendikasız</i>	70	60,3	39	33,6	7	6,0
<i>Sosyal sigortaların yetersizliği</i>	<i>Sendikalı</i>	31	32,0	64	66,0	2	2,1
	<i>Sendikasız</i>	8	6,9	98	84,5	10	8,6
<i>Emeklilik yaşının yüksekliği</i>	<i>Sendikalı</i>	62	63,9	33	34,0	2	2,1
	<i>Sendikasız</i>	51	44,0	56	48,3	9	7,8
<i>İşsizlik</i>	<i>Sendikalı</i>	29	29,9	66	68,0	2	2,1
	<i>Sendikasız</i>	39	33,6	67	57,8	10	8,6

Tablo 44'ün devamıdır.

Ücret düşüklüğü	<i>Sendikalı</i>	42	43,3	53	54,6	2	2,1
	<i>Sendikasız</i>	73	62,9	34	29,3	9	7,8
Yasal düzenlemelerin yetersizliği	<i>Sendikalı</i>	32	33,0	63	64,9	2	2,1
	<i>Sendikasız</i>	26	22,4	80	69,0	10	8,6
Sendikaların güçsüzlüğü	<i>Sendikalı</i>	32	33,0	63	64,9	2	2,1
	<i>Sendikasız</i>	4	3,4	102	87,9	10	8,6
Diğer	<i>Sendikalı</i>	1	1,0	94	96,9	2	2,1
	<i>Sendikasız</i>	2	1,7	104	89,7	10	8,6

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 44,3'ü çalışma hayatında iş güvencesinden yoksunluğu, % 32,2'si sosyal sigortaların yetersizliğini, % 63,9'u emeklilik yaşının yüksekliğini, % 29,9'u işsizliği, % 43,3'ü ücret düşüklüğünü, % 33,0'ı yasal düzenlemelerin yetersizliğini, % 33,0'ı sendikaların güçsüzlüğünü, % 1,0'ı diğer nedenleri en önemli sorun olarak görmektedir. Sendikasız çalışanların, % 60,0'ı çalışma hayatında iş güvencesinden yoksunluğu, % 6,9'u sosyal sigortaların yetersizliğini, % 44,0'ı emeklilik yaşının yüksekliğini, % 33,6'sı işsizliği, 62,9'u ücret düşüklüğünü, % 22,4'ü yasal düzenlemelerin yetersizliğini, 3,4'ü sendikaların güçsüzlüğünü, % 1,7'si diğer nedenleri en önemli sorun olarak görmektedir. Tablodan sendikalı çalışanların % 63,9'u çalışma hayatında en önemli sorun olarak emeklilik yaşının yüksekliğini görürken, sendikasız çalışanların % 62,9'u ücret düşüklüğünü, % 60,3'ü iş güvencesinden yoksunluğu en önemli sorun olarak gördüğünü ifade etmektedir.

Tablo 45 Ülkemizde Önümüzdeki 5 Yıl İçinde Gerçekleşme Durumu Dağılımı

	<i>Kesinlikle Katılıyor</i>		<i>Katılıyor</i>		<i>Kararsız</i>		<i>Katılmıyor</i>		<i>Kesinlikle Katılmıyor</i>		<i>Cevapsız</i>	
	<i>Sa</i>	<i>Yüz</i>	<i>Sa</i>	<i>Yüz</i>	<i>Sa</i>	<i>Yüz</i>	<i>Sa</i>	<i>Yüz</i>	<i>Sa</i>	<i>Yüz</i>	<i>Sa</i>	<i>Yüz</i>
	<i>yı</i>	<i>de</i>	<i>yı</i>	<i>de</i>	<i>yı</i>	<i>de</i>	<i>yı</i>	<i>de</i>	<i>yı</i>	<i>de</i>	<i>yı</i>	<i>de</i>

Tablo 45'in devamıdır.

İşsizlik Azalır	<i>Sendikalı</i>	3	3,1	12	12,4	5	5,2	35	36,1	30	30,9	12	12,4
	<i>Sendikasız</i>	10	8,6	20	17,2	21	18,1	18	15,5	19	16,4	28	24,1
Ekonomik Sorunlar Çözülür	<i>Sendikalı</i>	2	2,1	10	10,3	6	6,2	38	39,2	26	26,8	15	15,5
	<i>Sendikasız</i>	11	9,5	24	20,7	19	16,4	20	17,2	15	12,9	27	23,3
Gelir Dağılımı Düzeler	<i>Sendikalı</i>	2	2,1	10	10,3	8	8,2	36	37,1	25	25,8	16	16,5
	<i>Sendikasız</i>	5	4,3	18	15,5	23	19,8	23	19,8	17	14,7	30	25,9
Enflasyon Düşer	<i>Sendikalı</i>	2	2,1	12	12,4	15	15,5	34	35,1	19	19,6	15	15,5
	<i>Sendikasız</i>	6	5,2	16	13,8	25	21,6	23	19,8	12	10,3	34	29,3
Askeri Darbe Olur	<i>Sendikalı</i>	2	2,1	9	9,3	36	37,1	14	14,4	18	18,6	18	18,6
	<i>Sendikasız</i>	8	6,9	5	4,3	14	12,1	19	16,4	38	32,8	32	27,6
Türkiye AB'ye Üye Olur	<i>Sendikalı</i>	1	1,0	10	10,3	21	21,6	33	34,0	15	15,5	17	17,5
	<i>Sendikasız</i>	5	4,3	8	6,9	26	22,4	23	19,8	21	18,1	33	28,4
Sendikalaşma oranı artar ve sendikaların etkinliği yükselir	<i>Sendikalı</i>	2	2,1	29	29,9	9	9,3	25	25,8	15	15,5	17	17,5
	<i>Sendikasız</i>	3	2,6	12	10,3	32	27,6	19	16,4	17	14,7	33	28,4

Tablo 45'in devamıdır.

Türkiye yerinde sayar ve hiçbir	Sendika lı	21	21, 6	40	41, 2	12	12, 4	7	7,2	6	6,2	11	11, 3
şey değişmez	Sendika sız	15	12, 9	18	15, 5	22	19, 0	16	13, 8	13	11, 2	32	27, 6

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 3,1'i Ülkemizde önümüzdeki beş yıl içinde işsizliğin azalacağı görüşüne kesinlikle katıldığını, % 12,4'ü katıldığını, % 5,2'si kararsız olduğunu, % 36,1'i katılmadığını, % 30,9'u kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 12,4'ü bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan ise % 8,6'sı Ülkemizde önümüzdeki beş yıl içinde işsizliğin azalacağı görüşüne kesinlikle katıldığını, % 17,2'si katıldığını, % 18,1'i kararsız olduğunu, % 15,5'i katılmadığını, % 16,4'ü kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 24,1'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 2,1'i Ülkemizde önümüzdeki beş yıl içinde ekonomik sorunların çözüleceği görüşüne kesinlikle katıldığını, % 10,3'ü katıldığını, % 6,2'si kararsız olduğunu, % 39,2'si katılmadığını, % 26,8'i kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 15,5'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan ise % 9,5'i Ülkemizde önümüzdeki beş yıl içinde ekonomik sorunların çözüleceği görüşüne kesinlikle katıldığını, % 20,7'si katıldığını, % 16,4'ü kararsız olduğunu, % 17,2'si katılmadığını, % 12,9'u kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 23,3'ü bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 2,1'i Ülkemizde önümüzdeki beş yıl içinde gelir dağılımının düzeleceği görüşüne kesinlikle katıldığını, % 10,3'ü katıldığını, % 8,2'si kararsız olduğunu, % 37,1'i katılmadığını, % 25,8'i kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 16,5'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan ise % 4,3'ü Ülkemizde önümüzdeki beş yıl içinde gelir dağılımının düzeleceği görüşüne kesinlikle katıldığını, % 15,5'i katıldığını, % 19,8'i kararsız olduğunu, % 19,8'i katılmadığını, % 14,7'si kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 25,9'u bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 2,1'i Ülkemizde önümüzdeki beş yıl içinde enflasyonun düşeceği görüşüne kesinlikle katıldığını, % 12,4'ü katıldığını, % 15,5'i kararsız olduğunu, % 35,1'i katılmadığını, % 19,6'sı kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 15,5'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan ise % 5,2'si Ülkemizde önümüzdeki beş yıl içinde enflasyonun düşeceği görüşüne kesinlikle katıldığını, % 13,8'i katıldığını, % 21,6'sı kararsız olduğunu, % 19,8'i katılmadığını, % 10,3'ü kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 29,3'ü bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 2,1'i Ülkemizde önümüzdeki beş yıl içinde askeri darbe olur görüşüne kesinlikle katıldığını, % 9,3'ü katıldığını, % 37,1'i kararsız olduğunu, % 14,4'ü katılmadığını, % 18,6'sı kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 18,6'sı bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan ise % 6,9'u Ülkemizde önümüzdeki beş yıl içinde askeri darbe olur görüşüne kesinlikle katıldığını, % 4,3'ü katıldığını, % 12,1'i kararsız olduğunu, % 16,4'ü katılmadığını, % 32,8'i kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 27,6'sı bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 1,0'ı önümüzdeki beş yıl içinde Türkiye Avrupa Birliğine üye olur görüşüne kesinlikle katıldığını, % 10,3'ü katıldığını, % 21,6'sı kararsız olduğunu, % 34,0'ı katılmadığını, % 15,5'i kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 17,5'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan ise % 4,3'ü önümüzdeki beş yıl içinde Türkiye Avrupa Birliğine üye olur görüşüne kesinlikle katıldığını, % 6,9'u katıldığını, % 22,4'ü kararsız olduğunu, % 19,8'i katılmadığını, % 18,1'i kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 28,4'ü bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 2,1'i Ülkemizde önümüzdeki beş yıl içinde sendikalaşma oranı artar ve sendikaların etkinliği yükselir görüşüne kesinlikle katıldığını, % 29,9'u katıldığını, % 9,3'ü kararsız olduğunu, % 25,8'i katılmadığını, % 15,5'i kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 17,5'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan ise % 2,6'sı Ülkemizde önümüzdeki beş yıl içinde sendikalaşma oranı artar ve sendikaların etkinliği yükselir görüşüne kesinlikle katıldığını, % 10,3'ü katıldığını, % 27,6'sı kararsız olduğunu, % 16,4'ü katılmadığını,

% 14,7'si kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 28,4'ü bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 21,6'sı önümüzdeki beş yıl içinde Türkiye yerinde sayar ve hiçbirşey değişmez görüşüne kesinlikle katıldığını, % 41,2'si katıldığını, % 12,4'ü kararsız olduğunu, % 7,2'si katılmadığını, % 6,2'si kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 11,3'ü bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan ise % 12,9'u önümüzdeki beş yıl içinde Türkiye yerinde sayar ve hiçbirşey değişmez görüşüne kesinlikle katıldığını, % 15,5'i katıldığını, % 19,0'ı kararsız olduğunu, % 13,8'i katılmadığını, % 11,2'si kesinlikle katılmadığını beyan etmektedir. % 27,6'sı bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Tabloya göre sendikalı çalışanlardan % 62,8'lik çoğunluk Türkiye'nin beş yıllık geleceğinden umudunu kesmiş görünmektedir. Sendikasız çalışanlarda ise bu oran % 28'lere düşmektedir. Kararsızların da bu sayıya ilave edilmesi durumunda çalışanların karamsarlığı daha da artmaktadır.

Tablo 46 Görev Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>İşçi</i>	61	62,9	46	39,7	107	50,2
<i>Teknik Eleman</i>	3	3,1	4	3,4	7	3,2
<i>Şoför/ Kepçe Operatörü</i>	13	13,4	15	12,9	28	13,1
<i>İdareci/ Şef</i>	4	4,1	4	3,4	8	3,7
<i>Bahçıvan</i>	-	-	8	6,9	8	3,7
<i>Büro Elemanı</i>	9	9,3	7	6,0	16	7,5
<i>Kontrolör</i>	-	-	6	5,2	6	2,8
<i>Endeks Okuma</i>	-	-	4	3,4	4	1,8

Tablo 46'nın devamıdır.

Güvenlik/ Bekçi	1	1,0	2	1,7	3	1,4
Cevapsız	6	6,2	20	17,2	26	12,2
Toplam	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 62,9'u işçi, % 3,1'i teknik eleman, % 13,4'ü şoför veya kepçe operatörü, % 4,1'i idareci veya şef, % 9,3'ü büro elemanı, % 1,0'ı güvenlikçi veya bekçi, olarak çalıştığını ifade etmektedir. % 6,2'si bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Sendikasız çalışanlardan ise % 39,7'si işçi, % 3,4'ü teknik eleman, % 12,9'u şoför veya kepçe operatörü, % 3,4'ü idareci veya şef, % 6,9'u bahçıvan, % 6,0'ı büro elemanı, % 5,2'si kontrolör, % 3,4'ü endeks okuma, % 1,7'si güvenlikçi veya bekçi, olarak çalıştığını ifade etmektedir. % 17,2'si bu soruya cevap vermemiştir. Tabloya göre Endeks okuma ve Kontrolörlük işleri belediye ve bağlı kuruluşlarınca hizmet alımı ihalesi şeklinde yapıldığından tamamı sendikasız çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 47 İşinde Yükselme Beklentisi Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Evet	25	25,8	40	34,5	65	30,5
Hayır	69	71,1	66	56,9	135	63,3
Cevapsız	3	3,1	10	8,6	13	6,2
Toplam	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 25,8'i işinde yükselme beklentisi içinde olduğunu, % 71,1'i işinde yükselme beklentisi içinde olmadığını belirtmektedir. % 3,1'i ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan % 34,5'i işinde yükselme beklentisi içinde olduğunu, % 56,9'u işinde yükselme beklentisi içinde olmadığını belirtmektedir. % 8,6'sı ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Tablodan

sendikalı çalışanların büyük çoğunluğunun işinde yükselme beklentisi içinde olmadığını beyan ettiği anlaşılmaktadır. Sendikası çalışanlarda bu oran düşmektedir.

Tablo 48 İşinde Deneyim Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikası		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>1 Yıdan Az</i>	4	4,1	5	4,3	9	4,2
<i>1-5 Yıl</i>	25	25,8	59	50,9	84	39,4
<i>6-10 Yıl</i>	31	32,0	35	30,2	86	40,3
<i>11 +</i>	34	35,1	7	6,0	41	19,2
<i>Cevapsız</i>	3	3,1	10	8,6	13	6,1
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 4,1'i işinde 1 yıldan az zamandan beri çalışmakta olduğunu, % 25,8'i 1-5 yıl arasında çalışmakta olduğunu, % 32,0'ı 6-10 yıl arasında çalışmakta olduğunu ve % 35,1'i de 11 yıl ve üzerinde çalışmakta olduğunu belirtmektedir. % 3,1'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikası çalışanlardan % 4,3'ü işinde 1 yıldan az zamandan beri çalışmakta olduğunu, % 50,9'u 1-5 yıl arasında çalışmakta olduğunu, % 30,2'si 6-10 yıl arasında çalışmakta olduğunu ve % 6,0'ı da 11 yıl ve üzerinde çalışmakta olduğunu belirtmektedir. % 8,6'sı ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Tablodan sendikalı çalışanların % 35,1'inin işinde 11 yıl ve üzerinde çalışmakta olduğu anlaşılmaktadır. Sendikası çalışanların her yıl iş akitleri yenilenmesine rağmen büyük oranda işlerini korudukları anlaşılmaktadır.

Tablo 49 Son Beş Yılda İşsiz Kalma Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikası		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Evet</i>	14	14,4	30	25,9	44	20,6
<i>Hayır</i>	81	83,5	79	68,1	160	75,2

Tablo 49'un devamıdır.

Cevapsız	2	2,1	7	6,0	9	4,2
Toplam	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 14,4'ü son beş yılda işsiz kalma durumu ile karşılaştığını, % 83,5'i son beş yılda işsiz kalma durumu ile karşılaşmadığını belirtmektedir. % 2,1'i bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasız çalışanlardan % 25,9'u son beş yılda işsiz kalma durumu ile karşılaştığını, % 68,1'i son beş yılda işsiz kalma durumu ile karşılaşmadığını belirtmektedir. % 6,0'ı ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Tablodan sendikalı çalışanlara oranla sendikasız çalışanların daha fazla işsiz kalma riski ile karşı karşıya kaldığı anlaşılmaktadır.

Tablo 50 Çalıştığı İşi Nasıl Bulduğuna İlişkin Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Kendi	16	16,5	25	21,6	41	19,2
Akrabaları	38	39,2	33	28,4	71	33,3
Arkadaşları	22	22,7	42	36,2	64	30,0
Türkiye İş Kurumu	7	7,2	5	4,3	12	5,6
Sakat/ Hükümlü Kontenjanından	4	4,1	1	0,9	5	2,3
Diğer	5	5,2	5	4,3	10	4,6
Cevapsız	5	5,2	5	4,3	10	4,6
Toplam	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 16,5'şi çalışmakta olduğu işi kendisinin bulduğunu, % 39,2'si akrabaları aracılığı ile, % 22,7'si arkadaşları aracılığı ile, % 7,2'si Türkiye İş Kurumu aracılığı ile, % 4,1'i sakat veya hükümlü kontenjanından, % 5,2'si de diğer araçlar vasıtası ile çalışmakta olduğu işi bulduğunu belirtmektedir. % 5,2'si bu

soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasıız çalışanlardan % 21,6'sı çalışmakta olduğu işi kendisinin bulduğunu, % 28,4'ü akrabaları aracılığı ile, % 36,2'si arkadaşları aracılığı ile, % 4,3'ü Türkiye İş Kurumu aracılığı ile, % 0,9'u sakat veya hükümlü kontenjanından, % 4,3'ü de diğer araçlar vasıtası ile çalışmakta olduğu işi bulduğunu belirtmektedir. % 4,3'ü ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Tablodan çalışanların büyük oranda çalıştığı işi akraba ve arkadaşları vesilesi ile bulduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 51 Yaptığı İşten Memnuniyet Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasıız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Memnun, Değiştirmeyi Düşünmüyor</i>	65	67,0	68	58,6	133	62,4
<i>Memnun Değil, Değiştirmeyi Düşünmüyor</i>	18	18,6	25	21,6	43	20,1
<i>Memnun Değil, Değiştirmeyi Düşünüyor</i>	4	4,1	14	12,1	18	8,4
<i>Cevapsız</i>	10	10,3	9	7,8	19	8,9
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 67,0'ı çalışmakta olduğu işten memnun olduğunu ve değiştirmeyi düşünmediğini, % 18,6'sı memnun olmadığını ancak değiştirmeyi düşünmediğini, % 4,1'i memnun olmadığını ve değiştirmeyi düşündüğünü ifade etmektedir. % 10,3'ü bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikasıız çalışanlardan % 58,6'sı çalışmakta olduğu işten memnun olduğunu ve değiştirmeyi düşünmediğini, % 21,6'sı memnun olmadığını ancak değiştirmeyi düşünmediğini, % 12,1'i memnun olmadığını ve değiştirmeyi düşündüğünü ifade etmektedir. % 7,8'i ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Tablodan çalışanların büyük oranda çalıştığı işten memnun olduğu ve değiştirmeyi düşünmediği anlaşılmaktadır.

Tablo 52 Yaptığı İşi Değiştirme Nedenleri Dağılımı

<i>İşi Değiştirmeyi Talep Etme Nedeni</i>	<i>Sorun</i>		<i>Sorun Değil</i>		<i>Cevapsız</i>		
	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	
<i>Gelir Düzeyi Düşük</i>	<i>Sendikalı</i>	7	7,2	8	8,2	82	84,5
	<i>Sendikasız</i>	32	27,6	11	9,5	73	62,9
<i>Devamlı ve Düzenli Değil</i>	<i>Sendikalı</i>	2	2,1	12	12,4	83	85,6
	<i>Sendikasız</i>	12	10,3	29	25,0	75	64,7
<i>Çalışma Koşulları Ağır</i>	<i>Sendikalı</i>	3	3,1	11	1,3	83	85,6
	<i>Sendikasız</i>	12	10,3	29	25,0	75	64,7
<i>Toplumdaki Statüsü Düşük</i>	<i>Sendikalı</i>	1	1,0	13	13,4	83	85,6
	<i>Sendikasız</i>	6	5,2	35	30,2	75	64,7
<i>Sosyal Güvenlik Yok/ İyi Değil</i>	<i>Sendikalı</i>	1	1,0	13	13,4	83	85,6
	<i>Sendikasız</i>	10	8,6	31	26,7	75	64,7
<i>Vasıflarına Uygun Değil</i>	<i>Sendikalı</i>	7	7,2	7	7,2	83	85,6
	<i>Sendikasız</i>	5	4,3	36	31,0	75	64,7
<i>Sosyal İlişkiler Zayıf</i>	<i>Sendikalı</i>	5	5,2	9	9,3	83	85,6
	<i>Sendikasız</i>	13	11,2	28	24,1	75	64,7
<i>Diğer</i>	<i>Sendikalı</i>	-	-	14	14,4	83	85,6
	<i>Sendikasız</i>	3	2,6	38	32,8	75	64,7

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 7,2'si işini değiştirmeyi talep etme nedeni olarak gelir düzeyinin düşüklüğünü, , % 2,1'i işinin devamlı ve düzenli olmamasını, % 3,1'i çalışma koşullarının ağırlığını, % 1,0'ı işinin toplumdaki statüsünün düşüklüğünü, % 1,0'ı işinin sosyal güvenliğinin olmamasını veya iyi olmamasını, % 7,2'si vasıflarına uygun olmamasını, % 5,2'si iş yerindeki sosyal

ilişkilerin zayıflığını önemli sorun olarak görmektedir. Sendikası çalışanların, % 27,6'sı işini değiştirmeyi talep etme nedeni olarak gelir düzeyinin düşüklüğünü, % 10,3'ü işinin devamlı ve düzenli olmamasını, % 10,3'ü çalışma koşullarının ağırlığını, % 5,2'si işinin toplumdaki statüsünün düşüklüğünü, % 8,6'sı işinin sosyal güvenliğinin olmamasını veya iyi olmamasını, % 4,3'ü vasıflarına uygun olmamasını, % 11,2'si iş yerindeki sosyal ilişkilerin zayıflığını ve % 2,6'sı diğer nedenleri önemli sorun olarak görmektedir. Tablodan çalışanların büyük çoğunluğunun belirtilen nedenleri sorun olarak görmedikleri, her şeye rağmen iş bulabildikleri için memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 53 Ücret Almadan Mesaiye Kalma Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikası		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Evet Oluyor</i>	39	40,2	58	50,0	97	45,5
<i>Hayır Olmuyor</i>	55	56,7	48	41,4	103	48,4
<i>Bilmiyor</i>	1	1,0	1	0,9	2	0,9
<i>Cevapsız</i>	2	2,1	9	7,8	11	5,2
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 40,2'si ücret almadan mesaiye kaldıklarını, % 56,7'si ise kalmadıklarını ifade etmektedir. Sendikası çalışanlardan % 50,0'ı ücret almadan mesaiye kaldıklarını, % 41,4'ü ise kalmadıklarını ifade etmektedir. Tablodan sendikalı çalışanlara oranla sendikası çalışanların daha ücretsiz mesaiye kaldığı anlaşılmaktadır.

Tablo 54 İş Yerinde Mesleki Eğitim Alma Durumu Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikası		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Evet</i>	15	15,5	19	16,4	34	15,9

Tablo 54'ün devamıdır.

Hayır	76	78,4	85	73,3	161	75,6
Cevapsız	6	6,2	12	10,3	18	8,5
Toplam	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 15,5'i iş yerinde mesleki eğitim aldıklarını, % 78,4'ü ise almadıklarını ifade etmektedir. Sendikası olmayan çalışanlardan % 16,4'ü iş yerinde mesleki eğitim aldıklarını, % 73,3'ü ise almadıklarını ifade etmektedir. Tablodan çalışanların büyük oranda çalıştığı iş yerinde mesleki eğitim verilmediği anlaşılmaktadır.

Tablo 55 Mesleki Eğitim Sonrası Gerçekleşenler Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikası		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Ücret Arttı	2	2,1	3	2,6	5	2,3
Terfi Etti	3	3,1	-	-	3	1,4
Verimliliği Arttı	9	9,3	14	12,1	23	10,7
Fazla Çalışması Arttı	-	-	2	1,7	2	0,9
Hafta Sonu Çalışması Arttı	1	1,0	1	0,9	2	0,9
Hiçbir Şey Değişmedi	29	29,9	25	21,6	54	25,3
Diğer	8	8,2	-	-	8	3,7
Cevapsız	45	46,4	71	61,2	116	54,4
Toplam	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 2,1'i mesleki eğitim sonrası ücretinin arttığını, % 3,1'i terfi ettiğini, % 9,3'ü verimliliğinin arttığını, % 1,0'ı hafta sonu çalışmasının arttığını, % 29,9'u hiçbir şeyin değişmediğini ve 8,2'si diğer şeyleri ifade

etmektedir. % 46,4'ü bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikası çalışanlardan % 2,6'sı mesleki eğitim sonrası ücretinin arttığını, % 12,1'i verimliliğinin arttığını, % 1,7'si fazla çalışmasının arttığını, % 0,9'u hafta sonu çalışmasının arttığını, % 21,6'sı hiçbir şeyin değişmediğini ifade etmektedir. % 61,2'si ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Tablodan çalışanların büyük oranda mesleki eğitim sonrası hiçbir şeyin değişmediğini ifade ettiği anlaşılmaktadır.

Tablo 56 Son Dönemde Ekonomik Krizler Nedeniyle Gerçekleşenler Dağılımı

Seçenekler	Sendikalı		Sendikasız		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<i>Ücretsiz İzin Verildi</i>	1	1,0	3	2,6	4	1,8
<i>Yıllık Ücretli İzinler Öne Alındı</i>	23	23,7	3	2,6	26	12,2
<i>Ücret Azaltılmadan Çalışma Saatleri Düşürüldü</i>	1	1,0	2	1,7	3	1,4
<i>Ücret Azaltıldı ve Çalışma Saatleri Düşürüldü</i>	3	3,1	3	2,6	6	2,8
<i>İşten Atılmalar Yaşandı</i>	33	34,0	20	17,2	53	24,8
<i>Diğer</i>	11	11,3	6	5,2	17	7,9
<i>Hiçbiri</i>	22	22,7	58	50,0	80	37,5
<i>Cevapsız</i>	3	3,1	21	18,1	24	11,2
<i>Toplam</i>	97	100,0	116	100,0	213	100,0

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 1,0'ı son dönemde ekonomik krizler nedeniyle ücretsiz izin verildiğini, % 23,7'si yıllık ücretli izinlerin öne alındığını, % 1,0'ı ücret azaltılmadan çalışma saatlerinin düşürüldüğünü, % 3,1'i ücretin azaltılarak çalışma saatlerinin düşürüldüğün, % 34,0'ı işten atılmaların yaşandığını, % 11,3'ü diğer nedenleri ifade etmektedir. % 22,7'si hiç biri diye cevap verirken % 3,1'i de bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Sendikası çalışanlardan % 2,6'sı son dönemde ekonomik krizler nedeniyle ücretsiz izin verildiğini, % 2,6'sı yıllık ücretli izinlerin öne alındığını, % 1,7'si ücret azaltılmadan çalışma saatlerinin düşürüldüğünü, % 2,6'sı ücretin

azaltılarak çalışma saatlerinin düşürüldüğün, % 17,2'si işten atılmaların yaşandığını, % 5,2'si diğer nedenleri ifade etmektedir. % 50,0'ı hiç biri diye cevap verirken % 18,1'i ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır. Tablodan çalışanların son dönemdeki ekonomik krizler nedeniyle büyük oranda etkilendiği anlaşılmaktadır.

4.3.3. Sendikal Durum Değişkenleri Frekans Dağılımları

Bu bölümde, sendika üyeliği, sendikal bilgilerin edinme şekilleri, sendikadan beklentiler ve benzeri bağlı bulunulan sendikanın durumuna ilişkin frekans dağılım tabloları verilmiştir.

Tablo 57 Sendika Üyeliği Durumu Dağılımı

<i>Seçenekler</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Hizmet- İş</i>	83	85,6
<i>Genel- İş</i>	1	1,0
<i>Belediye- İş</i>	-	-
<i>Cevapsız</i>	13	13,4
<i>Toplam</i>	97	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 85,6'sı Hizmet-İş Sendikası üyesi, % 1,0'ı Genel-İş Sendikası üyesi olduğunu belirtmiş, Belediye- İş Sendikası üyesi olduğunu belirten olmamıştır. % 13,4'lük kesim ise cevap vermemiştir. Tablodan Hizmet- İş Sendikasının yetkili sendika olarak 1995 yılında imzaladığı ilk toplu iş sözleşmesinden beri sendikalı çalışanların tamamında örgütlendiği görülmektedir.

Tablo 58 Daha Önce Başka Sendikaya Üye Olma Durumu Dağılımı

<i>Seçenekler</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Evet</i>	19	19,6
<i>Hayır</i>	58	59,8
<i>Cevapsız</i>	20	20,6

Tablo 58'in devamıdır.

Toplam	97	100,0
---------------	----	-------

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 19,6'sı daha önce başka bir sendikaya üye, % 59,8'i ise daha önce başka bir sendikaya üye olmadığını ifade etmektedir. % 20,6'lık kesim ise cevap vermemiştir. Tablodan çalışanların yarısından fazlasının daha önce başka bir sendikaya üye olmadığını ifade ettiği görülmektedir.

Tablo 59 Kaç Yıldır Sendika Üyesi Olduğuna İlişkin Dağılım

Seçenekler	Sayı	Yüzde
1-5 Yıl	18	18,6
6-10 Yıl	19	19,6
11 +	42	43,3
Cevapsız	18	18,6
Toplam	97	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 18,6'sı 1-5 yıl arasında sendikaya üye olduğunu, % 19,6'sı 6-10 yıl arasında sendikaya üye olduğunu, % 43,3'ü 11 yıl ve üzerinde sendikaya üye olduğunu ifade etmektedir. % 18,6'lık kesim ise cevap vermemiştir. Tablodan çalışanların yarıya yakınının 11 yıl ve üzerinde sendikaya üye olduğu görülmektedir.

Tablo 60 Sendikaya İlişkin Bilgilerin Nereden Alındığı Dağılımı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
İş Yeri Sendika Temsilcisinden	69	71,1
Sendikanın Çıkardığı Gazeteden	3	3,1
Sendikanın Yayınladığı Bültenlerden	5	5,2
Herhangi Bir Bilgi Almıyor	7	7,2

Tablo 60'ın devamıdır.

<i>Cevapsız</i>	13	13,4
<i>Toplam</i>	97	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 71,1'i sendikaya ilişkin bilgileri iş yeri sendika temsilcisinden aldığını, % 3,1'i sendikanın çıkardığı gazeteden, % 5,2'si sendikanın yayınladığı bültenlerden, % 7,2'si ise her hangi bir bilgi almadığını ifade etmektedir. % 13,4'lük kesim ise cevap vermemiştir. Tablodan çalışanların yarısından fazlasının sendikaya ilişkin bilgileri iş yeri sendika temsilcisinden almaktadır.

Tablo 61 Sendikanın İşçi Haklarını Koruma Durumu Dağılımı

<i>Seçenekler</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Evet</i>	31	32,0
<i>Hayır</i>	51	52,6
<i>Cevapsız</i>	15	15,5
<i>Toplam</i>	97	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 32,0'ı sendikanın işçi haklarını koruduğunu, % 52,6'sı ise koruyamadığını ifade etmektedir. % 15,5'lik kesim ise cevap vermemiştir. Tablodan çalışanların yarısından fazlasının sendikasının işçi haklarını koruyamadığı görüşünde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 62 Sendikal Organlarda Görev Alma Durumu Dağılımı

<i>Seçenekler</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Evet</i>	8	8,2
<i>Hayır</i>	77	79,4
<i>Cevapsız</i>	12	12,4
<i>Toplam</i>	97	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 8,2'si sendikal organlarda görevli olduğunu, % 79,4'ü ise görevli olmadığını ifade etmektedir. % 12,4'lük kesim ise cevap vermemiştir.

Tablo 63 Sendikal Organlarda Görev İsteme Durumu Dağılımı

<i>Seçenekler</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Evet</i>	28	28,9
<i>Hayır</i>	56	57,7
<i>Cevapsız</i>	13	13,4
<i>Toplam</i>	97	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 28,9'u sendikal organlarda görev almak istediğini, % 57,7'si ise görev almak istemediğini ifade etmektedir. % 13,4'lük kesim ise cevap vermemiştir. Tablodan çalışanların yarısından fazlasının sendikal organlarda görev almak istemediği anlaşılmaktadır.

Tablo 64 Üyesi Olunan Sendikadan Eğitim Alma Durumu Dağılımı

<i>Seçenekler</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Evet</i>	6	6,2
<i>Hayır</i>	79	81,4
<i>Cevapsız</i>	12	12,4
<i>Toplam</i>	97	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 6,2'si üyesi olduğu sendikadan eğitim aldığını, % 81,4'ü ise eğitim almadığını ifade etmektedir. % 12,4'lük kesim ise cevap vermemiştir. Tablodan çalışanların büyük çoğunluğunun bağlı olduğu sendikadan eğitim almadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 65 Üyesi Olunan Sendikadan Alınan Eğitimin Yeterlilik Durumu Dağılımı

<i>Seçenekler</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Evet</i>	3	3,1

Tablo 65'in devamıdır.

<i>Hayır</i>	60	61,9
<i>Cevapsız</i>	34	35,1
<i>Toplam</i>	97	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 3,1'i üyesi olduğu sendikadan aldığı eğitimin yeterli olduğunu, % 61,9'u ise eğitimin yeterli olmadığını ifade etmektedir. % 35,1'lik kesim ise cevap vermemiştir. Tablodan çalışanların büyük çoğunluğunun bağlı olduğu sendikadan alınan eğitimin yeterli olmadığını düşündüğü anlaşılmaktadır.

Tablo 66 Greve Katılma Durumu Dağılımı

<i>Seçenekler</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Evet</i>	3	3,1
<i>Hayır</i>	82	84,5
<i>Cevapsız</i>	12	12,4
<i>Toplam</i>	97	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 3,1'i greve katıldığını, % 84,5'i ise greve katılmadığını ifade etmektedir. % 12,4'lük kesim ise cevap vermemiştir. Tablodan çalışanların büyük çoğunluğunun daha önce greve katılmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 67 Lokavta Maruz Kalma Durumu Dağılımı

<i>Seçenekler</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Evet</i>	-	-
<i>Hayır</i>	84	86,6
<i>Cevapsız</i>	13	13,4
<i>Toplam</i>	97	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 86,6'ı lokavta maruz kalmadığını ifade etmektedir. % 13,4'lük kesim ise cevap vermemiştir. Tablodan çalışanların büyük çoğunluğunun lokavta maruz kalmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 68 Sendikaların Eğitim Vereceği Konuları Talep Etme Durumu Dağılımı

<i>Eğitim Konusu</i>	<i>Verilmeli</i>		<i>Verilmemeli</i>		<i>Cevapsız</i>	
	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Sendikacılık Bilgisi</i>	42	43,3	43	43,3	12	12,4
<i>Ekonomi</i>	10	10,3	75	77,3	12	12,4
<i>Hukuk</i>	21	21,6	64	66,0	12	12,4
<i>İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği</i>	47	48,5	38	39,2	12	12,4
<i>Toplu Sözleşme Düzeni</i>	36	37,1	49	50,5	12	12,4
<i>Çevre</i>	9	9,3	76	78,4	12	12,4
<i>Stresle Başa Çıkma Teknikleri</i>	6	6,2	76	78,4	15	15,5
<i>Verimlilik ve Kalite</i>	19	19,6	61	62,9	17	17,5
<i>Yabancı Dil</i>	6	6,2	74	76,3	17	17,5
<i>Mesleki Eğitim</i>	23	23,7	57	58,8	17	17,5
<i>Diğer</i>	-	-	79	81,4	18	18,6

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 43,3'ü sendikaların sendikacılık konusunda eğitim vermesini, % 10,3'ü ekonomi konusunda, % 21,6'sı hukuk konusunda, % 48,5'i işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda, % 37,1'i toplu sözleşme düzeni konusunda, % 9,3'ü çevre konusunda, % 6,2'si stresle başa çıkma teknikleri konusunda, % 19,6'sı verimlilik ve kalite konusunda, % 6,2'si yabancı dil konusunda, % 23,7'si mesleki eğitim konusunda eğitim verilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Tablodan çalışanların yarıya yakınının işçi sağlığı ve iş güvencesi konusunda eğitim verilmesi gerektiğini düşündüğü diğer konuları ise önemsiz değerlendirdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 69 Sendikanın Yapacağı Siyasi Faaliyetlere İlişkin Düşünceler Dağılımı

<i>Seçenekler</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Sendikalar Siyasi Faaliyetlere Karışmamalı Sadece İşçi Hakları ve Çıkarları ile İlgilenmeli</i>	53	54,6
<i>Sendikalar İşçilerin Hak ve Çıkarlarını Korumak İçin Gerekirse Siyaset İle de İlgilenmeli</i>	13	13,4
<i>Sendikalar Sadece İşçilerin Değil Toplumdaki Tüm Kişi ve Grupların Haklarını Korumak ve Geliştirmek Konusunda Siyasetle İlgilenmeli</i>	7	7,2
<i>Sendikalar Siyasi Parti Kurmalı ve Siyasetle Doğrudan İlgilenmeli</i>	4	4,1
<i>Cevapsız</i>	20	20,6
<i>Toplam</i>	97	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 54,6'sı sendikaların siyasi faaliyetlere katılmamasını, sadece işçi hakları ve çıkarları ile ilgilenmesini, % 13,4'ü sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gerekirse siyaset ile de ilgilenmesini, % 7,2'si sendikaların sadece işçilerin değil toplumdaki tüm kişi ve grupların haklarını korumak ve geliştirmek konusunda siyasetle de ilgilenmesini, % 4,1'i sendikaların siyasi parti kurması ve siyasetle doğrudan ilgilenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Tablodan çalışanların yarısından fazlasının sendikaların siyasi faaliyetlere katılmamasını, sadece işçi hakları ve çıkarları ile ilgilenmesi gerektiğini düşündüğü anlaşılmaktadır.

Tablo 70 Sendikanın Faaliyetlerinden Memnuniyet Durumu Dağılımı

<i>Faaliyet</i>	<i>Çok İyi</i>		<i>İyi</i>		<i>Orta</i>		<i>Kötü</i>		<i>Çok Kötü</i>		<i>Cevapsız</i>	
	<i>Sayı</i>	<i>Yüz de</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüz de</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüz de</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüz de</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüz de</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüz de</i>
<i>Kamplar</i>	-	-	9	9,3	16	16,5	15	15,5	23	23,7	34	35,1
<i>Kültürel Faaliyetler</i>	-	-	12	12,4	19	19,6	18	18,6	18	18,6	30	30,9

Tablo 70'in devamıdır.

Sosyal Tesisler	-	-	10	10,3	13	13,4	18	18,6	21	21,6	35	36,1
Sendikal Yayınlar	5	5,2	17	17,5	23	23,7	11	11,3	10	10,3	31	32,0
Sendika Gazetesi	2	2,1	7	7,2	16	16,5	20	20,6	17	17,5	35	36,1
Sosyal Dayanışma Fonu	1	1,0	16	16,5	7	7,2	18	18,6	24	24,7	31	32,0
Diğer	-	-	-	-	2	2,1	6	6,2	8	8,2	81	83,5

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 9,3'ü bağlı olduğu sendikanın kamplarını iyi olarak, % 16,5'i orta, % 15,5'i kötü, % 23,7'si çok kötü olarak nitelemekte, % 35,1'i ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 12,4'ü bağlı olduğu sendikanın kültürel faaliyetlerini iyi olarak, % 19,6'sı orta, % 18,6'sı kötü, % 18,6'sı çok kötü olarak nitelemekte, % 30,9'u ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 10,3'ü bağlı olduğu sendikanın sosyal tesislerini iyi olarak, % 13,4'ü orta, % 18,6'sı kötü, % 21,6'sı çok kötü olarak nitelemekte, % 36,1'i ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 5,2'si sendikal yayınların çok iyi, % 17,5'i iyi, % 23,7'si orta, % 11,3'ü kötü, % 10,3'ü çok kötü olarak nitelemekte, % 32,0'i ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 2,1'i sendika gazetesinin çok iyi, % 7,2'si iyi, % 16,5'i orta, % 20,6'sı kötü, % 17,5'i çok kötü olarak nitelemekte, % 36,1'i ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Araştırmamıza katılan sendikalı çalışanların, % 1,0'ı sosyal dayanışma fonunun çok iyi, % 16,5'i iyi, % 7,2'si orta, % 18,6'sı kötü, % 24,7'si çok kötü olarak nitelemekte, % 32,0'i ise bu soruyu cevapsız bırakmaktadır.

Tablo 71 Sendikadan Beklentiler Dağılımı

<i>Seçenekler</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Sendika Haklarımızı Alsın Yeter</i>	3	3,1
<i>Sendika Şeffaf Olsun, İşverenle Gizli Pazarlık Yapmasın</i>	3	3,1
<i>Sendikadan Hiçbir Beklentisi Yok</i>	5	5,2
<i>Sendikadan Parasal Beklenti</i>	1	1,0
<i>Sendikal Faaliyet</i>	8	8,2
<i>Sosyal Faaliyet</i>	3	3,1
<i>Eşit Muamele</i>	2	2,1
<i>Cevapsız</i>	72	74,2
<i>Toplam</i>	97	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 3,1'i bağlı bulunduğu sendikanın sendikal hakların alınması dışında bir beklentisinin olmadığını, % 3,1'i sendikanın şeffaf olmasını, işverenle gizli pazarlık yapmamasını, % 5,2'si sendikadan beklentisinin olmadığını, % 1,0'ı beklentisinin parasal olduğunu, % 8,2'si sendikal faaliyet beklediğini, % 3,1'i sosyal faaliyet beklediğini, % 2,1'i eşit muamele beklediğini ifade etmektedir. % 74,2'si ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Tablodan çalışanların bağlı oldukları sendikadan beklentilerinin çok düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 72 Sendikaya Katılma Nedenleri Dağılımı

<i>Seçenekler</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde %</i>
<i>Toplu Sözleşmeden Yararlanmak</i>	7	7,2
<i>Mecburen</i>	8	8,2
<i>İş Güvencesi ve Ücret Zammı</i>	4	4,1
<i>Hakların Korunması</i>	5	5,2

Tablo 72'nin devamıdır.

<i>Farkında Değil</i>	1	1,0
<i>Dayanışma ve Örgütlenme</i>	3	3,1
<i>Cevapsız</i>	69	71,1
<i>Toplam</i>	97	100,0

Araştırmamıza katılan çalışanların, % 7,2'si bağlı bulunduğu sendikaya katılma nedeni olarak toplu sözleşmeden yararlanmayı, % 8,2'si mecburen katıldığını, % 4,1'i iş güvencesi ve ücret zammı için katıldığını, % 5,2'si haklarını korunması için katıldığını, % 1,0'ı farkında olmadan katıldığını, % 3,1'i dayanışma ve örgütlenme amacıyla katıldığını ifade etmektedir. % 71,1'i ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Tablodan çalışanların büyük çoğunluğunun bağlı buldukları sendikaya bağlılığı önemsemediği sonucu çıkmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

“Yerel Yönetimlerde Çalışma İlişkileri: Sakarya Örneği” başlığını taşıyan bu tez çalışmasında; öncelikle Türkiye’de çalışma ilişkilerinin değişimi ve bu değişimin yerel yönetim çalışma ilişkilerine yansımaları incelenmiş ve yerel yönetimlerde çalışma ilişkilerinin ülkemizdeki bugünkü durumu ortaya konmuştur. Daha sonra Sakarya Büyükşehir Belediyesi çalışma ilişkileri örneği geniş çaplı bir anket yapılarak incelenmiştir.

Yaptığımız “işçi profil araştırması anketi” neticesi şu değerlendirmeler yapılabilir:

Ankete katılan çalışanların % 84,0’ı bay, % 15,4’ü de bayanlardan oluşmaktadır. Bunun nedeni SBŞB’inde çalışanların büyük çoğunluğunu bayların oluşturmasıdır. Genelde Türkiye’de, özelde yerel yönetimlerde olduğu gibi kadın işçilerin işgücüne katılma oranı SBŞB’de de düşüktür.

Ankete katılan çalışanların çoğunluğunu 31-40 yaş aralığındakiler oluşturmaktadır. 18-25 yaş aralığındaki işgücünün oranı çok düşüktür (% 2,8). Bu da özelde yerel yönetimlerde, genelde ise hizmet sektöründe yeni işgücünün istihdama katılım oranının düşük seyrettiği sonucunu vermektedir.

Ankete katılan çalışanların ağırlığını lise mezunları oluşturmakta, onları ilköğretim ve ortaokul mezunları izlemektedir. Çıraklık okulu ve meslek lisesi mezunlarının oranının düşük oluşu (% 5,1) vasıflı işgücü açığının halen devam ettiği sonucunu vermektedir.

Ankete katılan çalışanların çoğunluğu kendini işyerine göre tanımlamaktadır (% 54,9). Bu çalışanların kendini en rahat ve risksiz ifade biçimi olmasından kaynaklanmış olabileceği gibi, uzun yıllardan beri yaşanan etnik ve dini kaynaklı tartışmalardan meydana gelen bıkkınlıktan da kaynaklanıyor olabilir.

Ankete katılan çalışanların çoğunluğu (% 77,9) ikinci bir işte çalışmamaktadır. Yine büyük çoğunluğu (% 61,5) mesleki vasıf sahibidir. Tecrübe ile mesleki vasıf elde etme oranı eğitim ve kurslarla aynı düzeydedir. Bu da meslek edindirme çalışmalarının halen istenilen düzeyde olmadığını göstermektedir.

Ankete katılan çalışanların gelir durumu açısından sendikalı işçiler ile sendikasızlar arasında fark vardır. Bu fark da sendikasız çalışanların asgari ücretle çalışmalarından kaynaklanmaktadır.

Ankete katılan çalışanlardan sendikalıların sivil toplum kuruluşlarına üyelikte sendikasızlara göre daha rahat davrandıkları gözlemlenmektedir. Bunun nedeni sendikalı işçilerin sendikasızlardan daha fazla işgüvencesine sahip olmalarıdır. Sendika üyesi olma oranı sendikalı olarak görünün işçilerde %83,5, sendikasız görünen işçilerde % 6,0'dır. Yapılan araştırma ankete katılan ve sendikalı olan çalışanlardan % 16,5'i bunu belirtmekten kaçınmıştır. Bu mevcut sendikaya olan kızgınlıktan olabileceği gibi, boş vermişlik veya değişime inanmama gibi başka sebeplerle de olabilir.

Ankete katılan çalışanların ev aletleri ve araba sahibi olma oranları oldukça yüksektir. Müzik seti, fırınlı ocak ve dikiş makinesi gibi modası geçmekte olan eşyanın bulundurulma oranı daha düşüktür.

Sendikalı ve sendikasız çalışanlar arasında kombi ve kablo tv dışında ev aletlerine sahip olma durumunda fazla fark bulunmamaktadır. Kombi genel olarak doğalgaz kullanmayı ifade ettiğinden ekonomik sebeplerle sendikasız işçilerin sendikalılara nazaran daha az oranda doğalgaz kullandıkları sonucu çıkarılabilir.

Ankete katılan çalışanların büyük çoğunluğu (% 89,6) gelir getiren gayrimenkul sahibi değildir. Borç sıralaması, tüketici kredisi (% 27,2) ve kredi kartı borcu (% 20,1) şeklindedir. % 86,3'ü tasarruf edememektedir. Tasarruf edebilenlerden % 7,5'i altını tercih etmektedir. Bu oranlara göre çalışanların çok azı tasarruf edebilmektedir.

Ankete katılan çalışanlardan sendikalı işçilerin % 90'a yakını kendi işini devamlı ve çalıştığı işvereni de esas firma olarak nitelerken, sendikasızların % 75'i işini geçici ve işvereni taşıeron firma olarak görmektedir. Sendikasız işçilerin % 15'lik kısmının işini devamlı ve firmayı esas firma olarak görmesinin nedeni özelleştirmelerin başladığı 1990'lı yıllardan beri her yıl sözleşmelerin yenilenmesi gösterilebilir. Ayrıca çoğu zaman siyasi sebeplerle belediye başkanları hizmet ihalesini hangi firma kazanırsa kazansın genellikle aynı işçilerle sözleşme imzalanmasını şart koşmaktadır. Bu da taşıeron veya bağlı şirket işçilerinin kendilerini kadrolu işçi gibi görmelerine yol açmaktadır.

Ankete katılan çalışanların çoğunluğu boş zaman aktivitelerine zaman ayıramamaktadır. Özellikle tiyatro ve sinema aktivitelerindeki sorulara verilen hiçbir zaman cevabındaki oran düşündürücüdür. Tiyatro için ortalama % 37 ve sinema için % 20 oranında hiçbir zaman cevabı verilmiştir. Bu sonuç ülkemizdeki kültür politikalarının yetersizliği yanında çalışanların eğitim düzeyi ile de alakalıdır.

Ankete katılan çalışanların harcamaları ödeme biçiminde nakit (% 55,8) ve kredi kartı (% 42,2) birbirine yakındır.

Ankete katılan çalışanların yarıdan fazlası (% 53,5) yıllık iznini evde geçirmektedir. Yine büyük çoğunluğu (% 78,8) maaşının yetmediğini söylemektedir. Bu ve benzeri diğer verilerden çalışanların normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek bir ücret alamadıkları anlaşılmaktadır.

Ankete katılan çalışanların % 34,2'si haklarını bilmediğini ifade etmiştir. Sendikasızlarda bu oran % 38,8'dir. Yine % 75,1'i iş kanununun getirdiği düzenlemeleri bilmemektedir. Ayrıca esnek çalışma uygulamalarına ilişkin bilgi sahibi olmayanların oranı % 63,5, esnek çalışma uygulamalarını olumlu bulanların oranı da yaklaşık % 25'tir. Bu oranlardan yerel yönetimlerde eğitim çalışmalarına yeterince önem verilmediği sonucunu çıkarmak mümkündür.

Ankete katılan çalışanların büyük bölümü (% 70,4) ücret artışı veya iş güvencesinden iş güvencesini tercih edeceğini ifade etmektedir. Bu oran yerel yönetimlerde çalışanların en büyük sorunlarından birinin iş güvencesi olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Ankete katılan çalışanların çoğunluğu (% 60,0) sendikaların sadece işçi hakları ile ilgilenmesini, siyasi faaliyetlere katılmamasını ifade etmektedir. Sendikalar siyasi parti kurmalı ve siyasetle doğrudan ilgilenmeli şikkını ifade edenlerin oranı ise % 0,9'da kalmaktadır. Bu yaklaşım yerel yönetimlerde çalışanların sendikalarından partiler üstü bir politika izleyerek, partililik yapmadan işçilerin en fazla çıkarına olan anlayışı veya partiyi destekleme yoluna gitmeleri beklentisi içinde olduklarını göstermektedir.

Ankete katılan çalışanlardan yaklaşık % 54'ü emeklilik yaşının yüksekliğini, % 53'ü ücret düşüklüğünü ve % 52'si de iş güvencesinden yoksunluğu sorun olarak görmektedir. Sendikalı işçilerde en yüksek oran emeklilik yaşının yüksekliği (% 63,9),

sendikasızlarda ise ücret düşüklüğü (% 62,9) dır. Bu oranlar genel olarak anlamlı ve bulunulan pozisyonla alakalıdır.

Ankete katılan çalışanların yarıya yakını (yaklaşık % 45) Türkiye'nin beş yıllık geleceğinden umudunu kesmiş görünmektedir. İlginç olan sendikalılarda bu oranın daha yüksek (% 62,9) oluşudur. Bu oran sendikalıların siyasi tercihlerinin cevaplara yansımış olması ihtimalini güçlendirmektedir.

Ankete katılan çalışanların çoğunluğu başka bir vasıfa sahip olsa da kendini işçi olarak ifade etmektedir (% 50,2). Bu oranda itfaiyeci olarak çalışanların kendilerini işçi olarak ifade etmelerinin payı büyüktür. Ayrıca endeks okuma ve kontrolörlük işleri belediye ve bağlı şirketçe hizmet alım ihalesi ile yapıldığından tamamını sendikasızlar oluşturmaktadır.

Ankete katılan çalışanların % 63,3'ü işinde yükselme beklentisi içinde değildir. Büyük çoğunluğu (yaklaşık % 80) çalıştığı işinde 1 ile 10 yıl arasında deneyimlidir. % 75,2'si son beş yıl içerisinde işsiz kalmadığını ifade etmektedir. Sendikasız işçilerde bu oranın yüksek olması (% 68,1) yerel yönetim idarecilerinin yenilenen hizmet alımı ihalelerinde aynı işçilerle çalışmaya devam edilmesi yönündeki kararlılıkları ile ilgidir.

Ankete katılan çalışanlardan çok azı (% 8,4) yaptığı işi değiştirmeyi düşünmekte, sendikalı işçilerden % 7,2'si değiştirme nedeni olarak yaptığı işin vasıflarına uygun olmamasını gerekçe gösterirken, sendikasız işçilerden % 27,6'sı gelir düzeyinin düşüklüğünü gerekçe göstermektedir. Yukarıda değinildiği gibi bunun sebebi, sendikasız işçilerin asgari ücretle çalışıyor olmasıdır.

Ücret almadan mesaiye kalma durumu sendikasız işçilerde % 50,0, sendikalılarda ise % 40,2'dir. İş güvencesinden yoksunluk bu oranın yüksek çıkmasında başlıca etken olarak görünmektedir. Sendikalı işçilerin % 34,0'ü son dönem krizleri nedeniyle işten atılmaların yaşandığını ifade ederken sendikasız işçiler arasında bu oran % 17,2'dir. Aynı şekilde sendikasız işçilerin yarısı (% 50,0) son dönem krizlerinden sonra hiç bir sorunun yaşanmadığını ifade ederken sendikalılar arasında bu oran % 22,7'ye düşmektedir. Bu oranlar sendikalı işçilerin mevcut iktidarı iş güvencesine sahip olmaları nedeniyle daha rahat eleştirebildiği şeklinde yorumlanacağı gibi, sendikasız işçilerin hizmet alımı ihaleleri nedeniyle sözleşmelerinin yenilenecek olmasına da bağlamak

mümkündür. Ayrıca yukarıda da değinildiği gibi, belediye başkanları hizmet alımı ihaleleri neticesi işe alınacak işçilerin seçiminde genel olarak kendi partili seçmenlerini tercih etmekte, bu da sendikasız işçilerin mevcut yönetimi daha fazla desteklemeleri sonucuna neden olmaktadır.

Ankete katılan sendikalı işçilerin % 85,6'sı Hizmet- İş sendikasına, % 1,0'I Genel- İş sendikasına üye olduğunu ifade etmiş, % 13,4'ü soruyu cevapsız bırakmıştır. Bu kesimin, fiilen bağlı olduğu Hizmet- İş sendikasını gerçekte benimsemediği, zorunlu olarak bağlandığı anlaşılmaktadır. Soruyu cevapsız bırakan işçiler muhtemelen Hizmet- İş sendikasının ilk toplu iş sözleşmesini imzaladığı 1995 yılından önce işe alınmış işçilerdir. Bu durum daha önce başka sendikaya üye olma durumuna verilen % 19,6'lık evet cevabından da anlaşılabilir. Sendikalı işçilerin % 43,3 oranında 11 ve üzeri sendika üyesi olduklarını ifade ettikleri de bu sonuca işaret etmektedir.

ŞBŞB' de yetkili sendikanın en etkili yönü olarak iş yeri temsilcileri görünmektedir. İşçilerin sendikaya ilişkin bilgilerin nereden aldığına yönelik soruya büyük oranda (% % 71,1) iş yeri sendika temsilcisinden cevabı verilmiştir. Diğer etmenlerin oranı çok düşüktür.

İşçilerin yarıdan fazlası (% 52,6) yetkili sendikanın işçi haklarını koruyamadığını ifade etmektedir. Bu oranda yukarıda söz konusu edilen siyasi etkilerin yanında sendikanın işçilerle yeterli diyalogu kuramış olmasının da etkisinin olduğu düşünülmektedir. Nitekim işçilerin % 57,7'si sendikal organlarda görev almak istememekte, % 81,4'ü sendikadan eğitim almadığını ifade etmekte, % 61,9'u da verilen eğitimi yeterli bulmamaktadır.

İşçilerin % 84,5'I greve katılmamış, % 86,6'sı da lokavta maruz kalmamıştır. Bu oran Sakarya Büyükşehir Belediyesinde uzun zamandır çıkar uyuşmazlığından kaynaklanan toplu iş uyuşmazlığının yaşanmadığı sonucunu vermektedir. Nitekim toplu iş görüşmeleri ya anlaşma ile sonuçlanmakta veya 01.03.2005- 28.02.2007 ve 01.03.2009- 28.02.2011 dönemlerinde olduğu gibi Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığınca çözümlenmekte ve taraflarca da kabul edilerek imzalanmaktadır.

İşçilerin % 48,5'lik bölümü sendikanın işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda eğitim vermesini talep etmekte bunu % 43,3 oranı ile sendikacılık bilgisi takip etmektedir. İfade edilen oranlardan diğer konuların işçilerce önemsenmediği sonucu çıkarılabilir.

İşçilerin sendikadan memnuniyet oranı çok düşüktür. Faaliyetleri orta, kötü ve çok kötü bulanların oranı yüksek çıkmaktadır. Bu nedenle beklentiler de çok düşüktür. İfade edilen oranlar işçilerin sendikayı benimseyemediğini göstermektedir. Bu nedenle; yetkili sendikanın açılan işçilerle diyalog yollarını kurmaya çalışması, talepleri değerlendirmesi gerektiği, aksi halde işçilerin ilk fırsatta sendikayı terkedeceği sonucuna varılmıştır.

Sonuç olarak: Özelleştirme ve Taşeronlaşma Maliyeti İşgücüne Yüklenmektedir,

Yerel Yönetimlerde genel olarak uygulanmakta olan özelleştirme ve taşeronlaşma hizmetin maliyetini düşürmekte, ancak bu sadece iş gücünden tasarrufla elde edilmektedir. Özellikle sendikasız işçiler asgari ücretle ve iş güvencesinden yoksun olarak çalıştırılmaktadır.

Kadrolu İşçi Sayıları Azalmaktadır,

Yerel Yönetimlerde kadrolu işçilerinin sayılarının yıldan yıla azaldığı görülmektedir. Bu yerel yönetimlerin, ihtiyaç duyduğu iş gücü ihtiyacını kendi şirketi veya taşeron firma aracılığıyla sağlamayı benimsemiş olmasından kaynaklanmaktadır.

Taşeron Firma veya Bağlı Şirkette Çalışan İşçiler Yoksullaşmaktadır,

Taşeron firmada veya yerel yönetime bağlı şirkette çalışmakta olan işçiler asgari ücret düzeyinde ücret aldıklarından tatil yapamamakta, zorunlu ihtiyaçlarını karşıyamamakta ve yoksullaşmaktadır.

Geçici İşçilik Kalkmaktadır,

Norm kadro uygulaması öncesi önemli bir yekûn teşkil eden geçici işçilerin norm kadro uygulaması sonrası daimi kadroya geçtiği görülmektedir. Bu husus araştırmamızda karşılaşılan ender olumlu yönlerden biri olmakla beraber norm kadro uygulamalarında yaşanan sıkıntılar halen devam etmektedir.

Taşeron Firma ve Bağlı Şirketlerde Çalışanların Sayısı Kadrolulardan Fazladır,

Belediye şirketinde çalışan işçi sayısının belediye hizmetlerinin önemli bir bölümünü yürütecek kadar fazla olduğu görülmektedir. Bu husus önemli ölçüde sendikasızlaşmaya yol açmaktadır. Yaptığımız araştırma sonucu elde edilen veriler sendikacılığın geleceğine ilişkin olumlu beklentilerle örtüşmemektedir.

Taşeron firma ve bağlı şirkette çalışan işçi sayısının kadrolu işçi sayısını geçmiş olması yerel yönetimlerde çalışma ilişkilerinin yapısal olarak bozulduğu anlamına da gelmektedir.

İşgücü İstihdamı Azalmaktadır,

Taşeronlaştırmadan kaynaklı doğrudan bir iş kaybı yaşanmamasına rağmen zamanla belediyedeki işçi istihdamında azalma yaşanmaktadır. Bu ise sonuçta yerel yönetimlerde iş gücünün üretimdeki rolünü azaltmaktadır.

Yerel yönetimler, işletme olarak kendi hizmetini kendi üretirken hizmeti satın alır hale gelmiştir. Çalışanların yerel yönetimlerdeki statüsü bir alt statü olan taşeron işçiliği statüsüne dönüşmüştür. Ücret politikalarında da değişimler olmuş ve ücret verimliliği çalışanlar aleyhine bozularak, asgari ücrete dönüşmüştür.

Yaptığımız araştırma bizim ileri sürdüğümüz tezi doğrular niteliktedir. Nitekim araştırma alanı olarak seçilen SBŞB’inde mevcut toplam 941 çalışandan 409’u sendika üyesi olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktadır. Diğer 532 işçi sendika ve toplu sözleşmeden mahrum ve asgari ücrete mahkum bulunmaktadır.

Çözüm olarak önerimiz; küreselleşme ve teknolojik yenilikler nedeniyle kaçınılmaz olarak çalışma ilişkilerinde yaşanmakta olan ve özelleştirme, taşeronlaşma, sözleşmeli çalıştırma veya sendikasızlaştırma olarak kendini gösteren değişimin ağır yükünün sadece çalışanlar üzerine yükletilmemesi, toplumun her kesimine adil bir şekilde dağıtılmasıdır.

Bunun için öncelikle taşeron işçilerinin sendikal güvenceye kavuşturulması ve toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması gerekmektedir. İşçi sendikaları ve yerel yönetimlerin idarecileri bunu sağlamak için birlikte çalışmalıdır.

Genel işler iş kolunda örgütlü sendikalar özelleştirme sonucu ortaya çıkan taşeronlaşmanın zararları ile daha etkin mücadele etmelidir. Bir yandan taşeron işçileri

arasında sendikalaşmayı sağlamaya çalışırken diğer yandan da ideolojik/ doktriner yaklaşımdan vazgeçerek üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak için çaba sarfetmelidir. Bunun neticesi işçiler açısından sendikalı olma daha cazip hale gelecek ve sendikaların üye sayıları da artacaktır.

Diğer yönden, taşeron işçilerin sendikal güvenceye kavuşturulması ve yoksullaşmalarının önüne geçilmesi için merkezi yönetim de bazı önlemler almalıdır. Özellikle 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 5393 sayılı Belediye Kanunu ile yerel yönetimlere tanınan hizmetlerin hizmet alımı ihalesi ile gördürülmesi imkanının işçiler aleyhine kullanılmasının önüne geçmek için bazı yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Bu anlamda 4857 sayılı İş Kanunundaki taşeronlaşmaya ilişkin hükümler yeniden gözden geçirilerek işçilerin madur olmasının önüne geçilmelidir.

KAYNAKÇA

- ADASU, Adapazarı Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü, *2007- 2010 Stratejik Plan* s.71
- AR, Kamil Necdet (2007), *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi*, Kamu İş Eğitim Yayını, Ankara.
- BELPAŞ, Belediye İhtiyaç Maddeleri Pazarlama A.Ş., *2008 Yılı Faaliyet Raporu*
- ÇALIŞ, Şuayyip (2009), *Kamu Sektöründe Çalışma İlişkileri: Thatcher ve Sonrası Birleşik Krallık Örneği*, Basılmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇELİK, Aziz (2004), “*Türkiye’de Sendika Üyeliği ve Sendikalaşma İstatistikleri*”, Sendika.Org. 2004.
- ÇETİK, Mete ve AKKAYA, Yüksel (1999),“*Türkiye’de Endüstri İlişkileri*”, Tarih Vakfı Yayını, İstanbul.
- ÇİMEN, Aynur (1998), *Türkiye Sendikacılık Tarihi*, Genel İşler İşkolu maddesi, Tarih Vakfı Yayını, İstanbul.
- ÇOLAK, Aytül ve GENÇLER, Ayhan (2002), “*Bilgi Çağında Çalışma İlişkileri*” *1.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Tebliğleri*, İzmit.
- DERELİ, Toker (2001), “*Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri*”, *İş-Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*; Cilt: 3; Sayı: 2
- DİNÇER, Ömer (1998), “*Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılandırılması İhtiyacı ve İlkeleri Üzerine Bir Tartışma*”, *Türkiye’de Yönetim Geleneği: Kurumlar, Sorunlar ve Yeniden Yapılanma Arayışları*, (Ed. Hamza Al ve Davut Dursun), İlke, İstanbul.
- DRUCKER, F. Peter (1995), *Değişim Çağında Yönetim*, Çev: Z.Dicleli. İstanbul: Türk Henkel Dergisi Yayını, İstanbul.
- DPT (1994), *Yedinci Kalkınma Planı (1996-2000) İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik Alt Komisyon Raporu*, Ankara.

- DPT (2007), Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) *İsgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara.
- DURAN, Rıdvan (2001), *Belediyelerde Özelleştirme*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EKEN, Musa (1995), *Yerel Yönetimlerde Hizmetlerin Özelleştirilmesi*, İzmir Ticaret Odası Yayını, İzmir.
- EKEN, Mustafa ve ERYILMAZ, Bilal, “Mahalli İdarelerde Özelleştirme Politika ve Uygulamaları”, *Türk İdare Dergisi*, S: 387, Ankara, Haziran 1990.
- EKİN, Nusret (1994), *Endüstri İlişkileri*, 7. Baskı, Beta A.Ş., İstanbul.
- EKİN, Nusret, “Türkiye’de İstihdam Artışında Yeni Boyutlar: İş Piyasasında Dönüşüm ve Elektronik İş Bulma” *Mercek*, MESS, Ekim 2001. s. 16
- ERDUT, Tijen, “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim”, *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi*, Yay. No: 40, 2002, Ankara.
- ERYILDIZ, H. Semih (1993), *Yerel Yönetimde Yeniden Yapılanma*, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı Yay., İstanbul.
- ES, Muharrem, “Yerel Yönetişim”, *Yerel Siyaset Dergisi*, Mayıs 2007, S.22
- ESEN, Adem, “Yerel Yönetimler Özerklik Şartı Çerçevesinde Ülkemizde Yerel Yönetimler”, *Yerel Siyaset Dergisi*, Mayıs 2006, S.5
- ESEN, Adem, “Belediyenin Temizlik Hizmetleri”, *Yerel Siyaset Dergisi*, Mart 2008.
- GENEL- İŞ, *13. Genel Kurul Çalışma Raporu*, Türkiye, 2004
- GEREK, Nüvit, “Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alım İhaleleri Kapsamında Alt İşveren İşçileri”, *Çalışma ve Toplum* 2007/ 4
- GÖKBAYRAK, Şenay (2003), *Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri*, Tezler Dizisi:12, Mülkiyeliler Vakfı Yayınları, Ankara.

- GÖKBAYRAK, Şenay, “Belediyelerde Farklı İşçi Statülerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi” *Genel- İş Emek Araştırma Dergisi*, 2006/1
- GÜLMEZ, Mesut (1991), *Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi)*, 2.Bası, TODAİ, Ankara.
- GÜNDAY, Metin (1999), *İdare Hukuku*, 4. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara.
- GÜRSOY, Adnan ve ÖZCAN, Vahdettin, “Mahalli İdarelerde Norm Kadro Uygulaması”, *Yerel Siyaset Dergisi*, Mayıs 2006, S.5
- GÜVEN, Sami, “Değişen Yerel Hizmet Kavramı ve Yerel Yönetimlerde Ölçek Sorunu”, *Amme İdaresi Dergisi*, C: 15, S: 4, Ankara, 1982.
- HAVELSAN (2001), *Bilgi toplumu yolunda*.
- HİZMET-İŞ, 01.03.1995- 28.02.1997, *Adapazarı Belediyesi İşletme Toplu-İş Sözleşmesi*, 1995.
- HİZMET-İŞ “Yerel Hizmetlerin Yeniden Yapılandırılması ve Yerel Yönetimlerde Özelleştirme (Su, Temizlik, Ulaşım)” *Uluslararası Konferansı Sonuç Bildirgesi* Ankara, 2005.
- HİZMET-İŞ, Sakarya Şube Başkanlığı, 4. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu, s.10.Sakarya, 2009.
- <http://www.mahalli-idareler.gov.tr/Mahalli/Istatistik.aspx>
- <http://www.sendika.org>
- http://www.stratejikboyut.com/files/kamuda_ucret_adaletsizligi.
- KARAHANOGULLARI, Onur, “Belediye Personelinin Hukuki Yapısına İlişkin Gözlemler”, *TODAİE Yerel Yönetimlerin Güçlendirilmesi Araştırması*, 1999, Ankara.
- KENAR, Nihat, “Ekonomik Büyüme Tek Başına İşsizlik Sorununu Çözmez”, *TİSK İşveren Dergisi* Aralık 2002.
- KENAR, Nihat, “Büyüme, İstihdam ve Verimlilik”, 2005; *Akt. DPT*, s.83-84

- KÖSE, Ömer, “Yerel Yönetim Olgusu ve Küreselleşme Sürecindeki Yükselişi”, *Sayıştay Dergisi*, S.52,Ocak- Mart 2004 Syf.3
- KURTULMUŞ, Numan (1996), “*Sanayi Ötesi Dönüşüm*”, İz Yayıncılık, İstanbul.
- MAHIROĞULLARI, Adnan, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, *C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 2001, Syf.161
- ÖKMEN, Mustafa, Serhat BAŞTAN ve Abdullah YILMAZ (2004), “Kamu Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar ve Bir Yönetişim Faktörü Olarak Yerel Yönetimler”, Abdullah Yılmaz ve Mustafa Ökmen Ed. *Kamu Yönetimi* içinde, Gazi Kitabevi, Ankara.
- PARLAK, Zeki (2000), *Sanayi Sosyolojisi Ders Notları*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- RESMİ GAZETE: 03.10.1992/21364
- SEAMOĞLU, Ahmet (1995), *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- SEN, Sabahattin (2002), *Taşeronluk ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri*, Selüloz-İs Sendikası, Eğitim Yayını:14 İstanbul.
- SÖZEN, Mustafa, “Geleceğin Meslekleri Perspektifinden Türkiye’de Görsel Sanatlar Eğitimi”, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya, s.3
- ŞEN, M. Lütfi (1998), *Yönetimde Yozlaşma, Türkiye’de Yönetim Geleneği: Kurumlar, Sorunlar ve Yeniden Yapılanma Arayışları*, (Ed. Hamza Al ve Davut Dursun), İlke, İstanbul.
- ŞENTÜRK, Hulusi, “Belediyelerde Norm Kadro”, *Yerel Siyaset Dergisi*, Haziran 2006, S.6
- TUİK, *Haber Bülteni*, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, Nüfus Sayımı Sonuçları, 2009, Sayı:15, 25 Ocak 2010, Ankara.

- TOKOL, Aysen (2006), *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- TORLAK, S. Evinç ve SEZER, Yasin (2005), “Büyükşehir Reformu Üzerine Bir Değerlendirme”, Ed. Özgür, H.- Kösecik, M., *Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar – I Reform*, Nobel Yayın, Ankara.
- TORTOP, Nuri (1996), *Yerel Yönetimler Maliyesi*, TODAİ Yayınları, Ankara.
- TORTOP, Nuri, İSBİR, Eyüp G., AYKAÇ, Burhan (1999), *Yönetim Bilimi*, 3.bs., Yargı Yayınları, Ankara.
- YAŞAMIŞ, F. Demir (2001), *Türkiye’de Devletin ve Demokrasinin Yeniden Yapılanması- Sorunlar ve Çözümler*, İstanbul.
- YerelNET. org.tr (2009), “Belediyelerde Personel Sistemi”, “Belediyelerde İşçi Sendikaları”
- YEREL YÖNETİMLER BİLDİRGESİ, Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği (IULA), 27. Dünya Yerel Yönetimler Kongresi, 23-26 Eylül 1985, Rio de Janeiro, Brezilya.
- YETER, Enis, “Belediyelerin İktisadi ve Ticari Teşebbüsleri”, *Türk İdare Dergisi*, Eylül 1993, S: 400.
- YILDIRIM, Engin, “Sendikalar ve Kriz”, *Çalışma ve Toplum*, 2008/ 3
- YILDIRIM, Engin ve DEMİRKAN, Mahmut (2007), *Endüstri İlişkileri Ders Notları*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- YÖRÜKOĞLU, Fuat, “Mahalli İdarelerin Dayandığı Değerler”, **Yerel Siyaset Dergisi**, Kasım 2008, Sayı 35
- ZAİM, Sabahattin (1992), *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul.

EKLER

EK A : İŞÇİ PROFİL ARAŞTIRMASI ANKETİ

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Elinizdeki anket formu S.A.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi “Yerel Yönetimlerde Çalışma İlişkileri, Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği.” Konulu Yüksek Lisans Tezi için hazırlanmıştır. Çalışmanın amacı Sakarya Büyükşehir Belediyesi örneğinden yola çıkarak Yerel Yönetimlerde çalışma ilişkilerini araştırmaktır. Size uygulanan ankette kimliğinizi ortaya çıkaracak hiçbir soru (Adınız ve benzeri) bulunmamaktadır ve elde edilen bilgiler tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacak, gizliliği korunacaktır.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz. Saygılarımızla...

Anket no:

Anketin yapıldığı tarih:

Anketin yapıldığı işletme:

I- KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

a Erkek

b Kadın

2. Yaşınız:

a 25 ve altı

b 26-30

c 31-35

d 36-40

e 41 ve üzeri

3. Medeni durumunuz

a Bekar

b Evli

c Boşanmış

d Dul kalmış

e Ayrı yaşıyor

4. Kaç yıldır evlisiniz? (belirtiniz).....

5. Evinizde siz dahil kaç kişi yaşıyor? (belirtiniz).....

6. Eğitim düzeyiniz nedir?

a Okuryazar değil

b Okuryazar

c İlkokul mezunu

d Ortaokul mezunu

e Çıraklık meslek okulu mezunu

f Lise mezunu

g Ön lisans mezunu
mezunu

h Lisans mezunu

i Yüksek lisans/ doktora

7. Hayatınızın en büyük kısmını nerede geçirdiniz?

a Büyükşehir

b Şehir

c İlçe

d Kasaba

e Köy

f Yurtdışı

8. Kendinizi öncelikle nasıl tanımlıyorsunuz? (Tek bir şık işaretlenecektir)

a İşyerime göre (Belediye işçisi, Firma işçisi gibi)

- b** Mesleğime göre (mühendis, tekniker, usta, ustabaşı gibi)
- c** Doğduğum bölgeye göre (Sakaryalı, İzmitli gibi)
- d** Siyasi tercihime göre (CHPli, AKPli gibi)
- e** Sosyal sınıfıma göre (İşçi gibi)
- f** Cinsiyetime göre (erkek, kadın gibi)
- g** Dinime göre (Müslüman, Hıristiyan gibi)
- h** Mezhebime göre (Sünni, Alevi gibi)
- i** Diğer (belirtiniz).....

9. Mesai sonrası veya hafta sonu gelir getiren ikinci bir işte çalışıyor musunuz?

- a** Evet
- b** Hayır

10. Herhangi bir mesleki vasfınız (yeteneğiniz) var mı?

- a** Evet
- b** Hayır

11. Bu mesleki vasfı (yeteneği) nasıl edindiniz?

- a** Tecrübe ile
- b** Eğitim ile
- c** Özel ve resmi kurslar ile
- d** Diğer (belirtiniz).....

12. Ailenizin aylık geliri yaklaşık olarak ne kadardır? (belirtiniz).....

13. Aşağıdaki kurumlara üyeliğiniz var mı?

Kurum	Üyeyim	Üye Değilim
Siyasi Parti		
Vakıf		
Dernek		
Sendika		

14. Halen oturduğunuz konuttaki mülkiyet durumunuz nedir?

- a** Sahibiyim
- b** Kiracıyım
- c** Aile üyelerinden birine ait

15. Aşağıdaki ev aletlerinden evinizde hangileri vardır?

Ev aleti	Var	Yok	Ev aleti	Var	Yok
Müzik seti			Kombi		
TV			Bilgisayar		

Otomatik çamaşır makinesi			Telefon		
Bulaşık makinesi			Cep Telefonu		
Buzdolabı			Kablo TV		
Fırınlı Ocak			Uydu Anteni		
Video/ DVD Player			İnternet bağlantısı		
Elektrik Süpürgesi			Araba (otomobil)		
Dikiş Makinesi					

16. Kendinize ya da eşinize ait gelir getiren ev, dükkân gibi bir gayrimenkulünüz var mı?

a Evet

b Hayır

17. Borcunuz varsa en büyük borç kaleminizi belirtiniz. Borcunuz yoksa boş bırakınız.

a Ev borcu

b Araba borcu

c Eşya borcu

d Çocukların eğitimi ile ilgili borç

e Sağlık harcamaları ile ilgili borç

f Tüketici kredisi borcu

g Kredi kartı borcu

h Diğer (belirtiniz).....

18. Aylık gelirinize tasarruf yapabiliyor musunuz?

a Evet

b Hayır

19. Eğer tasarruf yapabiliyorsanız paranızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

a Bankaya yatırıyorum

b Faizsiz bankacılık kurumlarına yatırım yapıyorum

c Kar payı veren kurumlara yatırım yapıyorum

d Altın alıyorum

e Borsaya yatırıyorum

f Gayrimenkul alıyorum

g Döviz alıyorum

h Diğer (belirtiniz).....

II. İŞYERİ İLE İLGİLİ BİLGİLER

20. İş akdiniz aşağıdakilerden hangisidir?

- a** Bireysel iş akdi, Devamlı **b** Geçici iş akdi

21. Çalıştığınız firma aşağıdakilerden hangisidir?

- a** Esas firma **b** İşyerinde iş yapan müteahhit (Taşeron) firma

22. Aşağıdaki boş zaman aktivitelerinden hangisini yaparsınız

Aktiviteler	Hiçbir zaman okumam	Nadiren okurum	Bazen okurum	Çoğu zaman okurum	Her zaman okurum
Gazete					
Kitap					
Sinema					
Tiyatro					

23. Harcamalarınızda genellikle hangi ödeme biçimini tercih edersiniz?

- a** Nakit **b** Sandık Çeki **c** Kredi Kartı

24. Yıllık izninizi nasıl geçiriyorsunuz?

- a** Evde geçiriyorum
b Kendime/akrabalarımın ait bir yazlıkta geçiriyorum
c Otelde, pansiyonda vs. tatil yapıyorum
d İşyerime, sendikaya vs. ait bir kampta geçiriyorum
e Memlekete gidiyorum

25. Maaşınız sizce yeterli mi?

- a** Evet yeterli **b** Hayır yeterli değil

26. İş Kanunu vs. kanunlar çerçevesinde çalışma yaşamı ve iş ilişkilerinizdeki haklarınızı biliyor musunuz?

- a** Evet biliyorum ve hakkımı arayabilirim
b Evet biliyorum ama hakkımı arayabilecek kadar değil
c Hayır bilmiyorum

27. Yeni İş Kanunumuzun getirdiği düzenlemeleri biliyor musunuz?

- a** Evet biliyorum **b** Hayır bilmiyorum

28. İşyerinizin yönetimine katılmak ister misiniz?

a Evet

b Hayır

29. Esnek çalışma uygulamaları hakkında bilgi/fikir sahibi misiniz?

a Evet

b Hayır,

30. Aşağıdaki ifadeler ile ilgili olarak ne düşünüyorsunuz?

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım (Fikrim Yok)	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Esnek çalışma işçiler açısından olumludur.					
Ulusal/uluslararası rekabet çalışma yaşamında esnek çalışma uygulamalarını zorunlu kılmaktadır.					
Esnek çalışma uygulamalarının artması ile ülkemizde işsizlik oranları azalacaktır.					
Esnek çalışma uygulamaları işçilerin mevcut haklarında gerilemelere yol açacaktır.					

31. Ücret artışı veya iş güvencesi seçeneklerinden birisini tercih etmek zorunda kalsaydınız ne yapardınız?

a Ücret artışını talep ederdim

b İş güvencesi isterdim

32. Sendikaların siyasi faaliyetleri konusunda aşağıdaki ifadelerden hangisine katılırsınız?

a Sendikalar siyasi faaliyete karışmamalı, sadece işçi hakları ve çıkarları ile ilgilenmeli

b Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gerekirse siyaset ile de ilgilenmeli

c Sendikalar sadece işçilerin değil toplumdaki tüm kişi ve grupların haklarını korumak ve geliştirmek konusunda siyasetle ilgilenmeli

d Sendikalar siyasi parti kurmalı ve siyasetle doğrudan ilgilenmeli

33. Çalışma hayatında sorun olarak gördüğünüz en önemli üç şeyi işaretleyiniz.

a İş güvencesinden yoksunluk

b Sosyal sigortaların yetersizliği

c Emeklilik yaşının yüksekliği

d İşsizlik

e Ücret düşüklüğü

f Yasal düzenlemelerin yetersizliği

g Sendikaların güçsüzlüğü **h** Diğer.....(belirtiniz)

34. Ülkemizde önümüzdeki 5 yıl içinde sizce aşağıdakilerden hangileri gerçekleşir?

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım (Fikrim Yok)	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
İşsizlik azalır					
Ekonomik sorunlar çözülür					
Gelir dağılımı düzelir					
Enflasyon düşer					
Askeri darbe olur					
Türkiye Avrupa Birliği'ne girer					
Sendikalaşma oranı artar ve sendikaların etkinliği yükselir					
Türkiye yerinde sayar ve hiçbir şey değişmez					

35. İşyerindeki göreviniz nedir?.....(belirtiniz)

36. İşinizde yükselme beklentiniz var mı?

a Evet

b Hayır

37. Şu anda yaptığınız işi ne kadar zamandır yapıyorsunuz?

(belirtiniz).....

38. Son beş yıl içinde hiç işsiz kaldınız mı?

a Evet

b Hayır

39. Şu anda çalıştığınız işi nasıl buldunuz?

a Kendim buldum(gazete ilanı, İnternet vs.)

b Akrabalarımın aracılığı ile buldum

c Arkadaşlarıımın aracılığı ile buldum

d Türkiye İş Kurumu (İş ve İşçi Bulma Kurumu) aracılığı ile buldum

e Sakat/eski hükümlü kontenjanından girdim

f Sendika aracılığı ile buldum

- g** Diğer(belirtiniz).....
40. Yaptığınız işten memnun musunuz? Değiştirmeyi düşünüyor musunuz?
- a** Evet, memnunum ve değiştirmeyi düşünmüyorum
b Hayır memnun değilim ama değiştirmeyi düşünmüyorum
c Hayır memnun değilim ve değiştirmeyi düşünüyorum
41. Yaptığınız işi niçin değiştirmeyi düşünüyorsunuz (**Birden çok şıkki işaretleyebilirsiniz**)
- a** Gelir düzeyi düşük
b Devamlı ve düzenli bir iş sayılmaz
c Çalışma koşulları ağır
d Toplumdaki statüsü düşük
e Sosyal güvenlik yok ya da yeterince iyi değil
f Vasıflarıma uygun değil
g İşyerinde sosyal ilişkiler zayıf
h Diğer (belirtiniz).....
42. Günlük iş saatleri dışında veya hafta sonu fazla mesai ücreti almadan çalıştığınız oluyor mu?
- a** Evet oluyor
b Hayır olmuyor
c Bilmiyorum
43. İşyerinde herhangi bir meslek veya geliştirme eğitimi aldınız mı?
- a** Evet..... (belirtiniz)
b Hayır,
44. Mesleki eğitimden sonra aşağıdakilerden hangisi gerçekleşti?
- a** Ücretim arttı
b Terfi ettim
c Verimliliğim arttı
d Fazla çalışmam arttı
e Hafta sonu çalışmam arttı
f Hiçbir şey değişmedi
g Diğer..... (belirtiniz)
45. Son dönemde ekonomik krizler nedeniyle işyerinizde aşağıdaki uygulamalardan hangileri yapıldı?
- a** Ücretsiz izin verildi
b Yıllık ücretli izinler öne alındı
c Ücret azaltılmadan çalışma saatleri düşürüldü
d Ücret azaltıldı ve çalışma saatleri düşürüldü
e İşten atılmalar yaşandı
f Diğer..... (belirtiniz)
g Hiçbiri

III. SENDİKAL SORULAR

SENDİKA ÜYESİ İŞÇİLER TARAFINDAN CEVAPLANDIRILACAKTIR

46. Hangi sendikaya üyesiniz? (belirtiniz)

47. Daha önce başka bir sendikaya üye oldunuz mu?

a Evet

b Hayır

48. Kaç yıldır sendikalısınız? (belirtiniz)

49. Sendikanızla ilgili bilgileri nereden alıyorsunuz?

a İşyeri sendika temsilcisinden

b Sendikanın çıkardığı gazeteden

c Sendikanın yayınladığı bültenlerden

d Herhangi bir bilgi almıyorum

50. Sendikanız sizce işçi haklarını koruyabiliyor mu?

a Evet,

b Hayır

51. Sendikal organlarda şu anda bir göreviniz var mı?

a Evet.....(belirtiniz) **b** Hayır

52. Sendikal organlarda görev almak ister miydiniz?

a Evet

b Hayır

53. Üyesi olduğunuz sendikadan eğitim aldınız mı?

a Evet

b Hayır,

54. Bu eğitimler sizce yeterli mi?

a Evet

b Hayır

55. Hiç greve katıldınız mı?

a Evet

b Hayır

56. Hiç lokavta maruz kaldınız mı?

a Evet

b Hayır

57. Sendikalar sizce aşağıdaki konulardan hangisinde eğitim vermelidir? **(Birden çok şıkki işaretleyebilirsiniz)**

a Sendikacılık bilgisi

b Ekonomi

c Hukuk

d İşçi sağlığı ve iş güvenliği

e Toplu sözleşme düzeni

f Çevre

g Stresle başa çıkma teknikleri

h Verimlilik ve kalite

i Yabancı dil

j Mesleki eğitim

k Diğer..... (belirtiniz)

58. Sendikaların siyasi faaliyetleri konusunda aşağıdaki ifadelerden hangisine katılırsınız?

a Sendikalar siyasi faaliyete karışmamalı, sadece işçi hakları ve çıkarları ile ilgilenmeli

b Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gerekirse siyaset ile de ilgilenmeli

c Sendikalar sadece işçilerin değil toplumdaki tüm kişi ve grupların haklarını korumak ve geliştirmek konusunda siyasetle ilgilenmeli

d Sendikalar siyasi parti kurmalı ve siyasetle doğrudan ilgilenmeli

59. Sendikaların aşağıda sıralanan faaliyetleri konusunda ne düşünüyorsunuz?

	Çok iyi	İyi	Orta	Kötü	Çok Kötü
Kampları					
Kültürel faaliyetleri (panel, konferans vs.)					
Sosyal tesisleri					
Sendikal yayınları (kitap, broşür vs.)					
Sendika gazetesi					
Sosyal dayanışma fonu					
Diğer..... (belirtiniz)					

60. Yukarıdaki faaliyetler dışında sendikadan beklentiniz nelerdir? (kısaca yazınız)

.....
.....

61. Sendikaya katılma nedeninizi kısaca belirtiniz?

.....
.....

ÖZGEÇMİŞ

1961 yılında Trabzon'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Adapazarı'nda tamamladı. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden 1989 yılında mezun oldu. Askerliğini 1990 yılında yaptı. 1994 yılından 2009 yılı Kasım ayına kadar Adapazarı Belediyesi'nde Avukat, Hukuk İşleri Müdürlüğü ve Hukuk Müşavirliği görevlerinde bulundu. Kasım 2009 tarihinden beri Yalova Üniversitesi Hukuk Müşavirliği görevini yürütmektedir. Evli ve 6 çocuk babasıdır.