



# TÜRKİYE İŞÇİ SINIFININ GÖRÜNÜMÜ

İşçilerin Çalışma ve Yaşam Koşulları ile  
Kanaat, Deneyim ve Tutumları Alan Araştırması



# DiSKAR

## TÜRKİYE İŞÇİ SINIFININ GÖRÜNÜMÜ

İŞÇİLERİN ÇALIŞMA VE YAŞAM KOŞULLARI İLE  
KANAAT, DENEYİM VE TUTUMLARI ALAN ARAŞTIRMASI

EDİTÖR: DOÇ. DR. AZİZ ÇELİK

ARAŞTIRMA KOORDİNATÖRLERİ: DOÇ. DR. AZİZ ÇELİK VE DOÇ. DR. M. HAKAN KOÇAK

YAYINA HAZIRLAYANLAR: DENİZ BEYAZBULUT VE ZEYNEP KANDAZ



## TÜRKİYE İŞÇİ SINIFININ GÖRÜNÜMÜ

İŞÇİLERİN ÇALIŞMA VE YAŞAM KOŞULLARI İLE KANAAT, DENEYİM VE TUTUMLARI  
ALAN ARAŞTIRMASI, 2017



DİSK Araştırma Merkezi (DİSK-AR) tarafından planlanan Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü Araştırması'nın içeriği IPSOS Sosyal Araştırmalar Enstitüsü ile birlikte oluşturuldu. Araştırmanın alan çalışması IPSOS tarafından gerçekleştirildi. Araştırmanın saha çalışması ve bu kitabın basımı Friedrich Ebert Stiftung (FES) Derneği Türkiye Temsilciliği tarafından desteklendi.

Araştırmanın saha çalışması ayrıca DİSK İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) Dairesi İşçi Ceza Paraları Projesi tarafından desteklendi.

EDİTÖR: DOÇ. DR. **AZİZ ÇELİK**

ARAŞTIRMA KOORDİNATÖRLERİ: DOÇ. DR. **AZİZ ÇELİK** VE DOÇ. DR. **M. HAKAN KOÇAK**

YAYINA HAZIRLAYANLAR: **DENİZ BEYAZBULUT** VE **ZEYNEP KANDAZ (DİSK-AR)**

KATKIDA BULUNAN YAZARLAR: DOÇ. DR. **M. HAKAN KOÇAK** VE DR. **AYTEN SEMERCİ**

İPSOS KOORDİNATÖRLERİ: **TONGUÇ ÇOBAN** VE **SEMİHA FEYZİOĞLU**

HAZIRLIK ÇALIŞMALARINA KATKIDA BULUNANLAR: **KIVANÇ ELİAÇIK, TEVFİK GÜNEŞ, MELİHA KAPLAN, UMAR KARATEPE, CAN KAYA** VE **NECDET OKCAN**

DİSK YAYINLARI NO: 77, İSTANBUL • EYLÜL 2019

BU YAYIN PARA İLE SATILAMAZ.

DİSK, ITUC ve ETUC üyesidir.

**Adres:** Dikilitaş Mahallesi Eren Sokak No: 4 Beşiktaş/İSTANBUL

**Tel:** (0212) 291 00 05 - 06 • **Fax:** (0212) 240 42 09

**E-posta:** diskar@disk.org.tr | disk@disk.org.tr

**Web:** www.disk.org.tr

**facebook & twitter:** @diskarastirma | @diskinsesi

**Sayfa tasarım ve mizanpaj:** Cem Solmaz

**Kapak tasarım:** Can Kaya

**Baskı:** Deniz Matbaa Mücellit • Nazlı Koçak • Sertifika No 40200

Maltepe Mah. Hastane Yolu Sk. No: 1/6 Zeytinburnu/İSTANBUL

### DİSK YÖNETİM KURULU

**Arzu Çerkezoğlu** Genel Başkan

**Cafer Konca** Genel Sekreter

**Çetin Çalışkan** Genel Başkan Yardımcısı

**Cemal Poyraz** Genel Başkan Yardımcısı

**Alaaddin Sarı** Yönetim Kurulu Üyesi

**Kanber Saygılı** Yönetim Kurulu Üyesi

**Mustafa S. Yahyaoğlu** Yönetim Kurulu Üyesi

# DiSKAR

## TÜRKİYE İŞÇİ SINIFININ GÖRÜNÜMÜ

İŞÇİLERİN ÇALIŞMA VE YAŞAM KOŞULLARI İLE  
KANAAT, DENEYİM VE TUTUMLARI ALAN ARAŞTIRMASI

EDİTÖR: DOÇ. DR. AZİZ ÇELİK

ARAŞTIRMA KOORDİNATÖRLERİ: DOÇ. DR. AZİZ ÇELİK VE DOÇ. DR. M. HAKAN KOÇAK

YAYINA HAZIRLAYANLAR: DENİZ BEYAZBULUT VE ZEYNEP KANDAZ



INCIPER

---

<b>İÇİNDEKİLER</b>	4
<b>GRAFİK VE TABLOLAR LİSTESİ</b>	8
<b>SUNUŞ</b>	16
<b>GİRİŞ ARAŞTIRMA HAKKINDA</b>	18
Araştırmanın Öyküsü	19
Araştırmanın Metodolojisi	21
Türkiye’de İşçi Sınıfı Alan Araştırmaları	23
Sendikal Alan Araştırmaları	23
Akademik Alan Araştırmaları	24
<b>I. BÖLÜM: İŞÇİLERİN YAŞAM KOŞULLARI</b>	26
Çocuk Sayısı	27
Hanehalkı Büyüklüğü ve Çalışan Sayısı	28
Konut Sahipliği	29
Ücret ve Gelir	31
Geçim Sıkıntısı	33
Yıllık İzin ve Tatil	35
Yıllık İzin Kullanımı	35
İşçilerin Tatil Türleri	36
<b>2. BÖLÜM: İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI</b>	38
İşsizlik Deneyimi	39
İşsiz Kalma Süresi	39
İş Bulma Kanalları	42
İşçilerin Meslekleri	45
İşyerinin Faaliyet Alanı	48
Çalışma İlişkisi-İstihdam Türü	51
Sürekli, Geçici ve Mevsimlik İş	53
Sigortalılık	54
İşçilerin Kıdemi	56
Fazla Çalışma	57
Fazla Çalışma Sıklığı	57
Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmesi	59
İşçi Sağlığı ve Güvenliği	60
İş Güvenliği Önlemleri	60

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Geçirenler	61
Ayrımcılık Deneyimi	62

### **3. BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI SORUNLARINA BAKIŞ** 66

Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları	67
Çalışma Hayatının Güncel Sorunlarına Bakış	70
Kıdem Tazminatının Fona Devredilmesi	72
Özel İstihdam Büroları/Kıralık İşçilik	74
Grevlerin Hükümet Tarafından Ertelenmesi/Yasaklanması	76
OHAL Döneminde Yargı Kararı Olmadan İşten Çıkarmalar	78
Taşeron İşçilere Kadro Verilmemesi	80

### **4. BÖLÜM: İŞÇİLERİN ÇALIŞMA MEMNUNİYETİ VE KANAATI** 82

Çalışma Hayatı Memnuniyeti	83
İşten Genel Memnuniyet Düzeyi	83
İşten Memnun Olmama Gerekçeleri	86
Ücret Memnuniyet Düzeyi	89
Çalışma Saatleri Memnuniyet Düzeyi	91
Fiziksel Çalışma Koşulları Memnuniyeti Düzeyi	94
İş ve Yaşam Dengesi Memnuniyet Düzeyi	94
İşçilerin Yaptıkları İşe İlişkin Kanaatleri	96
Yaptığı İşe Karşılık Adil Bir Ücret Aldığını Düşünenler	96
Niteliklerine Uygun Bir İşte Çalıştığını Düşünenler	98
İşyerinin Kendini Motive ve Takdir Ettiğini Düşünenler	99
İşinin Kendisine Toplumda Statü/Mevki Sağladığını Düşünenler	100
Yaptığı İş Sevenler	102
Emekli Olana Kadar Aynı İş Yapmak İsteyenler	104
Yakın Gelecekte Kendi İşini Kurmak İsteyenler	105
İş Nedeniyle Ailesine ve Kendine Yeteri Kadar Zaman Ayıramayanlar	107
Her An İşini Kaybetme Korkusu Yaşayanlar	109
Ekonomik İmkânı Olsa Ücretli Bir İşte Çalışmak İstemeyenler	110
Pazartesi Sendromu (Stresi) Yaşayanlar	111
İşsiz Kalmaktansa Sigortasız Çalışmayı Tercih Edenler	113
İşyerinde Çalışma Arkadaşlarıyla Arasında Rekabet Olduğunu Hissedenler	114



---

<b>5. BÖLÜM: SENDİKALAŞMA, SENDİKALARA VE SENDİKAL HAKLARA BAKIŞ</b>	116
Sendikal Haklara Bakış	117
Sendikaya Üye Olma Hakkının Önemi	118
Toplu İş Sözleşmesi Hakkının Önemi	120
Grev Hakkının Önemi	121
İşyerinde Örgütlülük	122
Sendikalaşma Oranları	123
Sendikaya Üye Olmama Gerekçeleri	125
Üye Olunan Sendikadan Memnuniyet	127
Sendikaya Üye Olma İsteği	128
Sendikalara İlişkin Kanaat	129
Sendikalara İlişkin Olumsuz Kanaatin Sebepleri	131
Sendikaların İşçi Sorunları Konusunda Gösterdiği Çaba	132
İşçi Sendika Konfederasyonları Hakkında Bilgi	134
Konfederasyonlar Hakkında Kanaat	135
DISK Hakkında Olumsuz Kanaatin Nedenleri	136
İşçi Eylemleri	137
Eylem Türleri	138
<b>6. BÖLÜM: SINIFSAK KÖKEN, SINIF BİLİNCİ VE SINIF AİDİYETİ</b>	140
Anne ve Babanın İş-Sınıfsal Köken	141
Toplumsal Sınıf Aidiyeti	143
Sınıf/Katman Aidiyeti	148
İşçiler Kendilerini Nasıl Olarak Tanımlıyor?	151
<b>7. BÖLÜM: AYRIMCILIK VE TOPLUMSAL CİNSİYET</b>	152
Aile Modelinin Dönüşümü	153
Annelerinin Çalışma Durumu	154
Medeni Durum	155
Eğitim Durumu	156
Meslek	157
İş Bulma Kanalları	158
Sosyal Sigorta/Güvence	159
Çalışma Biçimleri	160
Kadın İşçileri Kıdemi	161
Toplumsal Cinsiyet ve Ayrımcılık	162

Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı.....	164
Toplumsal Cinsiyet ve Örgütlülük.....	165
Kadınların Sendikalara Yönelik Kanaatleri.....	167
Cinsiyete Göre Sendikadan Memnuniyet Düzeyi.....	168
Çalışma Hayatı Memnuniyeti.....	169
Kreş.....	170

## **8. BÖLÜM: SOSYAL YAŞAM**..... 172

Sosyal Faaliyetler.....	173
Futbol (Spor) Takımı Taraftarlığı.....	175

## **SONUÇ ve DEĞERLENDİRME**..... 178

## **KAYNAKÇA**..... 184

## **ARAŞTIRMA SORU FORMU**..... 188

---



**GRAFİK  
VE  
TABLOLAR  
LİSTESİ**

---

Grafik 1: Araştırma Örnekleminin Dağılımı (IBBSI) (%)	21
Grafik 2: Çocuğu Olan İşçilerin Çocuk Sayısı Dağılımı (%)	27
Grafik 3: İşçi Gruplarına Göre Çocuğu Olan İşçilerin Ortalama Çocuk Sayıları	27
Grafik 4: Ortalama Hane Büyüklüğü ve Hanede Çalışan Sayısı	28
Grafik 5: Türkiye Genelinde ve İşçiler Arasında Konut Sahipliği (%)	29
Grafik 6: Gelir Gruplarına Göre Konut Sahipliği (2006-2017) (%)	30
Grafik 7: İşçilerin Konut Sahipliğinin Bölgelere Göre Dağılımı (%)	30
Grafik 8: İşçilerin Ücret Gruplarına Göre Dağılımı (2017) (%)	31
Grafik 9: İşçi Gruplarına Göre Aylık Ortalama Net Gelir (Eylül-Kasım 2017) (TL)	32
Tablo 1: Çalışma İlişkisine Göre Ücret Düzeyleri (%)	32
Grafik 10: İşçilerin Ay Sonunu Getirme Zorluğu (%)	33
Grafik 11: İşçi Gruplarına Göre Ay Sonunu Zorlukla ve Büyük Zorlukla Getirenler (%)	34
Tablo 2: Çalışma İlişkisine Göre Ay Sonunu Getirme Durumu (%)	34
Grafik 12: Yıllık İzin Kullanımı (%)	35
Grafik 13: İşçi Gruplarına Göre Yıllık İzin Kullanamayanlar (%)	36
Tablo 3: İşçi Gruplarına Göre Yıllık İzin Kullanma Biçimleri (%)	37
Grafik 14: İşsiz Kalma Süreleri (%)	39
Tablo 4: Yaş Gruplarına Göre İşsiz Kalma Süresi (%)	40
Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre İşsiz Kalma Süresi (%)	40
Tablo 6: Sendikallığa ve Sigortalılığa Göre İşsiz Kalma Süresi (%)	41
Grafik 15: İş Bulma Kanalları (%)	42
Tablo 7: İş Bulma Kanalları (%)	42
Tablo 8: Yaş Gruplarına Göre İş Bulma Kanalları (%)	43
Tablo 9: Eğitim Durumuna Göre İş Bulma Kanalları (%)	43
Tablo 10: Sendikalılık ve Sigortalılığa Göre İş Bulma Kanalları (%)	44
Grafik 16: İşçilerin Mesleki Dağılımı (%)	45
Tablo 11: Yaş Gruplarına Göre İşçilerin Meslekleri (%)	46
Tablo 12: Eğitim Düzeyine Göre İşçilerin Meslekleri (%)	46
Tablo 13: Sendika Üyelerinin Meslekleri (%)	47
Tablo 14: İşçilerin Çalıştığı İşyerinin Faaliyet Alanı (%)	48
Tablo 15: Yaş Gruplarına Göre İşçilerin Çalıştıkları İşyerinin Faaliyet Alanı (%)	49
Tablo 16: Eğitim Düzeyine Göre İşçilerin Çalıştıkları İşyerinin Faaliyet Alanı (%)	50
Tablo 17: Sigortalılığa Göre İşçilerin Çalıştığı İşyerinin Faaliyet Alanı (%)	50
Grafik 17: İşçi Gruplarına Göre Düzenli/Kadrolu İşte Çalışanların Oranı (%)	51
Tablo 18: İşçi Gruplarına Göre Çalışma İlişkisi (%)	52
Tablo 19: İşçi Gruplarına Göre İşin Sürekliliği (%)	53
Tablo 20: İşçilerin Sigortalılık Durumu (%)	54

Grafik 18: İşyerinde Sigortasız Çalışanların İşçi Gruplarına Göre Dağılımı (%)	54
Tablo 21: Yaş Gruplarına Göre Sigortalı Çalışma (%)	55
Tablo 22: Eğitim Düzeyine Göre Sigortalı Çalışma (%)	55
Tablo 23: Bölgeye Göre Sigortalı Çalışma (%)	55
Tablo 24: İşçilerin Kıdemleri (%) (Yıl)	56
Grafik 19: Son 12 Ay İçinde Fazla Çalışmanın İşçi Gruplarına Göre Dağılımı (%)	57
Tablo 25: Fazla Çalışma Sıklığı (%)	58
Grafik 20: Yılda Fazla Çalışılan Ortalama Gün Sayısı	59
Tablo 26: Fazla Çalışma Karşılığı Ücret Ödenmesi (%)	59
Tablo 27: Sendikalılık ve Sigortalılık Durumuna Göre Fazla Çalışma Karşılığı Ücret Ödenmesi (%)	59
Tablo 28: İşyerinde Alınan Önlemler Yeterli mi? (%)	60
Tablo 29: Siz veya Çalışma Arkadaşlarınızdan Biri İş Kazası veya Meslek Hastalığı Geçirdi mi (%)	61
Grafik 21: Maruz Kalınan Ayrımcılık Türleri (%)	62
Tablo 30: Maruz Kalınan Ayrımcılık Türleri (%)	63
Tablo 31: Yaş Gruplarına Göre Ayrımcılık Deneyimi (%)	63
Tablo 32: Eğitim Düzeyine Göre Ayrımcılık Deneyimi (%)	64
Grafik 22: Sigortalılık Durumuna Göre Ayrımcılık Deneyimi (%)	64
Grafik 23: Sendikalılık Durumuna Göre Ayrımcılık Deneyimi (%)	65
Tablo 33: Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları (%)	67
Tablo 34: Yaş Grubuna Göre Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları (%)	67
Tablo 35: Eğitim Durumuna Göre Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları (%)	68
Tablo 36: Sigortalılık ve Sendikalılığa Göre Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları (%)	68
Tablo 37: Ücrete Göre Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları (%)	68
Tablo 38: Bölgelere Göre Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları (%)	69
Tablo 39: Çalışma Hayatı ile Güncel Konular Hakkında Kanaat (%)	70
Grafik 24: Çalışma Hayatı ile İlgili Bazı Konular Hakkında Kanaat (%)	71
Grafik 25: Kıdem Tazminatının Fona Devredilmesi Hakkındaki Kanaat (%)	72
Tablo 40: İşçilerin Kıdem Tazminatının Fona Devredilmesi Hakkındaki Kanaati (%)	73
Grafik 26: Özel İstihdam Büroları Eliyle Kiralık İşçi Çalıştırılması Hakkında Kanaat (%)	74
Tablo 41: Özel İstihdam Büroları/Kiralık İşçi Çalıştırılması Hakkında Kanaat (%)	75
Grafik 27: Grevlerin Hükümet Tarafından Ertelenmesi/Yasaklanması Hakkındaki Kanaat (%)	76
Tablo 42: Grevlerin Hükümet Tarafından Ertelenmesi/Yasaklanması Hakkındaki Kanaat (%)	77
Grafik 28: OHAL Döneminde Yargı Kararı Olmadan Yaşanan İşten Çıkarmalar Hakkında Kanaat (%)	78
Tablo 43: OHAL Döneminde Yargı Kararı Olmadan Yaşanan İşten Çıkarmalar Hakkındaki Kanaat (%)	79
Grafik 29: Taşeron İşçilere Kadro Verilmemesi Hakkında Kanaat (%)	80
Tablo 44: Taşeron İşçilere Kadro Verilmemesi Hakkında Kanaat (%)	81
Tablo 45: İşçilerin Çalıştıkları İşten Memnuniyetleri (%)	84



Grafik 30: İşçilerin Çalıştıkları İşten Memnuniyetleri (%)	85
Grafik 31: İşten Memnun Olmama Gerekçeleri (5 Temel Gerekçe) (%)	86
Tablo 46: İşten Memnun Olmama Gerekçelerinin Dağılımı (%)	86
Tablo 47: Yaş Gruplarına Göre İşten Memnun Olmama Gerekçeleri Dağılımı (%)	87
Tablo 48: Eğitim Durumuna Göre İşten Memnun Olmama Gerekçeleri Dağılımı (%)	88
Tablo 49: Sendikalı ve Sigortalı Olma Durumuna Göre İşten Memnun Olmama Gerekçeleri Dağılımı (%)	88
Tablo 50: Ücrete Göre Memnun Olmama Gerekçeleri Dağılımı (%)	89
Tablo 51: Ücretten Memnuniyet Durumu (%)	90
Grafik 32: Sendikallık, Sigortalılık ve Eğitim Düzeyine Göre Ücretten Memnun Olma Durumu (%)	91
Tablo 52: İşçi Gruplarının Çalışma Saatleri Konusunda Memnuniyet Düzeyi (%)	92
Grafik 33: İşçi Gruplarına Göre Çalışma Saatleri Konusunda Memnuniyet Düzeyi (%)	92
Tablo 53: Fiziksel Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyi (%)	93
Grafik 34: Fiziksel Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyi (%)	94
Tablo 54: Kişisel Hayat ve İş Dengesi Hakkında Memnuniyet Düzeyi (%)	95
Grafik 35: İş ve Yaşam Dengesi Memnuniyeti (%)	95
Grafik 36: İşçilerin Yaptıkları İşle İlgili Kanaatleri (Özet) (%)	96
Tablo 55: "Yaptığım İşe Karşılık Adil Bir Ücret Aldığımı Düşünüyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	97
Grafik 37: "Yaptığım İşe Karşılık Adil Bir Ücret Aldığımı Düşünüyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	97
Tablo 56: "Niteliklerime Uygun Bir İşte Çalışıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	98
Grafik 38: "Niteliklerime Uygun Bir İşte Çalışıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	99
Tablo 57: "İşyerim Beni Motive ve Takdir Ediyor" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	100
Grafik 39: "İşyerim Beni Motive ve Takdir Ediyor" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	101
Tablo 58: "İşim Bana Toplumda Statü/Mevki Sağlıyor" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	101
Grafik 40: "İşim Bana Toplumda Statü/Mevki Sağlıyor" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	102
Tablo 59: "Yaptığım İş Seviyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	103
Grafik 41: "Yaptığım İş Seviyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	104
Tablo 60: "Emekli Olana Kadar Bu İş Yapmak İstiyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	105
Tablo 61: "Yakın Gelecekte Kendi İşimi Kurmayı İstiyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	106
Grafik 42: "Yakın Gelecekte Kendi İşimi Kurmayı İstiyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	107
Tablo 62: "İşim Nedeniyle Aileme ve Kendime Yeteri Kadar Zaman Ayıramıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	108
Grafik 43: "İşim Nedeniyle Aileme ve Kendime Yeteri Kadar Zaman Ayıramıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	108
Tablo 63: "Her An İşimi Kaybetme Korkusu Yaşıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	109
Grafik 44: "Her An İşimi Kaybetme Korkusu Yaşıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	110
Tablo 64: "Ekonomik İmkânım Olsa Ücretli Olarak Bir İşte Çalışmazdım" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	110
Grafik 45: "Ekonomik İmkânım Olsa Ücretli Olarak Bir İşte Çalışmazdım" Diyenler	111
Tablo 65: "Pazartesi Sendromu (Stresi) Yaşıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	112
Grafik 46: "Pazartesi Sendromu (Stresi) Yaşıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	113

Tablo 66: "İşsiz Kalmaktansa Sigortasız Çalışmayı Tercih Ederim" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	113
Grafik 47: "İşsiz Kalmaktansa Sigortasız Çalışmayı Tercih Ederim" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	114
Tablo 67: "İşyerimde Çalışma Arkadaşlarımla Aramda Rekabet Olduğunu Hissediyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)	115
Tablo 68: Sendikal Haklara Bakış (Özet) (%)	117
Tablo 69: Sendikalaşma Hakkının İşçiler Açısından Önemi (%)	118
Grafik 48: Sendikaya Üye Olma Hakkının Önemi (%)	119
Tablo 70: Toplu İş Sözleşmesi Yapabilme Hakkının Önemi (%)	120
Tablo 71: Grev Hakkının Önemi (%)	121
Tablo 72: İşyerinde Örgütlülük (%)	122
Tablo 73: Sendikaya Üye misiniz? (%)	123
Grafik 49: İşçi Gruplarına Göre Sendikalaşma (%)	124
Grafik 50: İşçilerin Sendikaya Üye Olmama Gerekçeleri (%)	125
Tablo 74: İşçilerin Sendikaya Üye Olmama Gerekçeleri (%)	126
Tablo 75: Üye Olunan Sendikadan Memnuniyet (%)	127
Tablo 76: Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma İsteği (%)	128
Tablo 77: Yaş Gruplarına Göre Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma İsteği (%)	128
Tablo 78: Eğitim Düzeyine Göre Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma İsteği (%)	128
Tablo 79: Sendikalara İlişkin Kanaat (%)	129
Grafik 51: Sendikalara İlişkin Kanaat (%)	130
Tablo 80: Sendikalara İlişkin Olumsuz Kanaatin Sebebi (%)	131
Tablo 81: Sendikaların İşçi Sorunları Konusunda Gösterdiği Çaba (%)	132
Grafik 52: "Türkiye'deki Sendikaların Çalışma Hayatına Dair Konularda Gösterdiği Çabayı Yeterli Buluyor Musunuz" Sorusuna Verilen Yanıtlar (%)	133
Grafik 53: İşçi Sendika Konfederasyonları Hakkında Bilgi Düzeyi (%)	134
Grafik 54: Konfederasyonlar Hakkında Kanaat (%)	135
Tablo 82: DISK Hakkında Olumsuz Kanaatin Nedenleri (%)	136
Tablo 83: İşçilerin Çalıştıkları İşyerlerinde Eylem Yapılma Durumu (%)	137
Tablo 84: İşyerlerinde Yapılan Eylem Türlerinin Yaklaşık Dağılımı (%)	138
Grafik 55: İşyerlerinde Yapılan Eylem Türlerinin Dağılımı (%)	138
Tablo 85: İşçilerin Babalarının Çalışma Durumu-Sosyal Kökeni (%)	141
Tablo 86: İşçilerin Annelerinin Çalışma Durumu-Sosyal Kökeni (%)	142
Grafik 56: Kendinizi Hangi Toplumsal Sınıfa Ait Hissediyorsunuz? (%)	143
Grafik 57: Kendini Herhangi Bir Toplumsal Sınıfa Ait Hissedenler (%)	143
Tablo 87: İşçilerin Sınıf Aidiyeti (%)	144
Tablo 88: Yaş Gruplarına Göre Sınıf Aidiyeti (%)	145
Tablo 89: Eğitim Düzeyine Göre Sınıf Aidiyeti (%)	146

---

Tablo 90: Sendikalılık ve Sigortalılığa Göre Toplumsal Sınıf (%)	147
Tablo 91: Sınıf/Katman Aidiyeti (%)	148
Tablo 92: Yaş Gruplarına Göre Sınıf/Katman Aidiyeti (%)	148
Tablo 93: Eğitime Göre Sınıf/Katman Aidiyeti (%)	149
Tablo 94: Sigortalılık ve Sendikalılığa Göre Sınıf/Katman Aidiyeti (%)	149
Tablo 95: Ücret Düzeyine Göre Sınıf/Katman Aidiyeti (%)	150
Tablo 96: İşçiler Kendilerini Nasıl Tanımlıyor? (%)	151
Grafik 58: Haneye Sizden Başka Gelir Getiren Var mı? (%)	153
Tablo 97: Annenizin Çalışma Durumunu Belirtir Misiniz? (%)	154
Grafik 59: İşçilerin Medeni Durumu (%)	155
Tablo 98: Cinsiyete Göre Eğitim Durumu (%)	156
Tablo 99: Cinsiyete Göre Meslek Grupları (%)	157
Tablo 100: Cinsiyete Göre İş Arama Yöntemleri (%)	158
Tablo 101: Cinsiyete Göre Sigortalılık (%)	159
Tablo 102: Cinsiyete Göre Çalışma Biçimleri (%)	160
Tablo 103: Cinsiyete Göre İşçilerin Kıdemi (%) (Yıl)	161
Grafik 60: Çalışma Hayatında Kadınların Yaşadığı Ayrımcılık Türleri (%)	162
Tablo 61: Cinsiyete Göre Ücret Seviyeleri (%)	164
Grafik 62: Sendikalaşma Kadın ve Erkek Dağılımı (Temmuz 2018) (Bin) (%)	165
Grafik 63: Cinsiyete Göre Sendikasızların Sendikaya Üye Olma Eğilimi (%)	166
Grafik 64: Kadınların Sendikalara Yönelik Kanaatleri (%)	167
Grafik 65: Kanaatini Olumsuz Olarak Belirten Kadınların Sendikalara Yönelik Düşünceleri (%)	167
Tablo 104: Cinsiyete Göre Sendikadan Memnuniyet (%)	168
Tablo 105: Kadınların Çalışma Hayatı Memnuniyetsizlik Grekçeleri (5 Temel Gerekçe) (%)	169
Tablo 106: Kadınların Çalışma Hayatıyla İlgili Sorunları (%)	169
Grafik 66: İşyerinde Kreş ve Kreş Desteği (%)	170
Grafik 67: Sosyal Faaliyetleri Yapma Sıklığı (%)	173
Tablo 107: İşçi Gruplarına Göre Sinema, Tiyatro, Konser Gibi Sanatsal Faaliyetlere Katılma (%)	174
Grafik 68: Ücrete Göre Sinema, Tiyatro, Konser Gibi Sanatsal Faaliyetlere Katılma (%)	174
Grafik 69: Spor Kulübü Taraftarlığı Dağılımı (%)	175
Tablo 108: Bölgelere Göre Futbol Takımı Taraftarlığı (%)	176
Grafik 70: Spor Taraftarlığının Yaşa Göre Dağılımı (%)	177

**SUNUŞ**

---

Alan araştırmaları işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşulları, deneyim, kanaat ve beklentilerini ortaya koyan önemli bilimsel faaliyetler arasında yer almaktadır. İşçi sınıfının somut durumu ve koşulları ile kanaat ve beklentilerinin bilinmesi sendikal politikaların oluşturulmasında ve sendikal mücadele önceliklerinin belirlenmesinde büyük önem taşıyor.

Kapsamlı sonuçları elinizde bulunan **Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü Araştırması (2017)** işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşulları ile çalışma hayatı ve toplumsal konulardaki kanaat, tutum ve beklentilerini ortaya çıkarmayı hedefliyor.

Bugüne kadar Türkiye işçi sınıfının durumunu ortaya koymayı hedefleyen işkollarına, sektörlere ve belirli bölgelere dayalı çeşitli alan çalışmaları yapıldı. DİSK tarafından yapılan bu çalışma, işkolu ve bölgesel bir ayırım gözetmeden tüm işçileri kapsaması ve Türkiye işçi sınıfının gerçeğini çeşitli boyutları ile ortaya koyması açısından bir ilki oluşturmaktadır.

DİSK'in 50. kuruluş yıldönümü etkinlikleri arasında planlanan bu araştırmanın hazırlıkları 2017 yaz aylarında yapıldı ve saha/anket uygulaması 2017 yılının Eylül-Kasım aylarında tamamlandı. Bu kitap saha çalışmasının ayrıntılı sonuçlarına yer veriyor. DİSK Araştırma Dairesi (DİSK-AR) tarafından planlanan ve IPSOS Sosyal Araştırmalar Enstitüsü ile birlikte içeriği oluşturulan araştırmanın alan alışması IPSOS tarafından gerçekleştirildi. Araştırma, saha ve yayın aşamasında Friedrich Ebert Stiftung (FES) Derneği Türkiye Temsilciliği tarafından desteklendi. DİSK İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSiG) Dairesi İşçi Ceza Paraları Projesi araştırmaya katkı sağladı.

Araştırma, Türkiye'deki işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşullarının yanı sıra işçilerin sendikalara ilişkin tutumlarını tespit etmeyi, toplumsal cinsiyet, sınıf bilinci ve sosyal hayat ile ilgili kanaat ve beklentilerini anlamayı hedefleyen bir dizi soruya verilen yanıtlardan oluşmaktadır.

DİSK-AR tarafından yapılan bu kapsamlı araştırmanın Türkiye işçi sınıfı gerçeğini anlama konusunda hem bilim dünyasına hem de sendikalara önemli veriler sunacağını ve emek politikalarının oluşturulmasında önemli katkılar yapacağını düşünüyoruz.

Araştırmanın zet sonuçları 2018 yılının şubat ayında yayınlandı. Elinizdeki kitap araştırma sonuçları zerine DİSK-AR tarafından düzenlenen çalıştayda ortaya çıkan öneri ve eleştiriler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde ve bu kitabın hazırlanmasında emeği geçenlere ve katkı sunanlara teşekkür ediyoruz.

# GİRİŞ

# ARAŞTIRMA HAKKINDA

Türkiye işçi sınıfına ilişkin çeşitli saha araştırmaları yapıldığı biliniyor. Aşağıda yer alan literatür bölümünde ayrıntılı olarak ele alındığı gibi bu alanda bir dizi akademik ve sendikal çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar daha çok sektör ve bölgeleri kapsayan çalışma olmuştur. Türkiye çapında bütün işçileri kapsayan bir işçi sınıfı profili çalışması ise şimdiye kadar yapılmamıştır. Bu nedenle bu çalışma ülke çapında bütün işçileri kapsayan bir saha çalışması olması nedeniyle ayırt edicidir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından işgücü piyasaları ve yaşama koşullarına ilişkin araştırmalar yapılmakla birlikte doğrudan işçilere dönük ve onların sorunlarına ilişkin ayrıntılı bir çalışma yapılmamıştır. İşçi sınıfının yaşam ve çalışma koşulları yanında beklenti ve kanaatleri ile deneyimlerini ortaya koymaya çalışan ve DİSK-AR tarafından bu çalışma kendi alanında özgün niteliktedir.

Araştırma sadece işçi sınıfının yaşam ve çalışma koşulları ile ilgili değildir. Araştırmada işçilerin örgütlülüğü, sınıf aidiyeti ve bilinci ile sınıf kökenleri, çalışma hayatı deneyimleri, beklenti ve kanaatleri ortaya konmaya çalışılmıştır.

# Araştırmanın Öyküsü

Kapsamlı bir Türkiye işçi sınıfı araştırması yapılması fikri DİSK'in 50. kuruluş yılı etkinlikleri kapsamında gündeme geldi. Bu konu daha önce de gündeme gelmiş olmasına rağmen gerçekleştirilmesi mümkün olmamıştı. DİSK Yönetim Kurulunun araştırma önerisini uygun bulmasının ardından çalışmalara başlandı. Araştırmanın Türkiye çapında yapılabilmesi ve bütün işçileri temsil edebilmesi için, sosyal araştırmalar konusunda deneyimli profesyonel bir kuruluş eliyle uygulanmasında karar kılındı. DİSK-AR'ın bu araştırması tam anlamıyla kolektif bir çalışma olarak ortaya çıktı. Soru formunun hazırlanmasından saha çalışmasına, sonuçların tablolaştırılmasından yorumuna, araştırma raporunun yazımından gözden geçirilmesine kadar çok sayıda akademisyen, uzman ve uygulamacı bu araştırmaya emek ve destek verdi.

Araştırmanın koordinatörlüğünü Doç. Dr. Aziz Çelik ile Doç. Dr. M. Hakan Koçak yaptı. Araştırmanın hazırlık ve saha aşamasında IPSOS'tan Tonguç Çoban ve Semiha Feyzioğlu'nun çok önemli katkıları oldu. Araştırma kitabının editörlüğünü Aziz Çelik yaptı. Araştırma DİSK-AR'dan Deniz Beyazbulut'un ve Zeynep Kandaz'ın yoğun çalışmalarıyla yayına hazırlandı. Araştırmanın saha araştırmaları literatür başlığı ile sonuç ve değerlendirmeler bölümü Doç. Dr. M. Hakan Koçak'ın katkılarıyla kaleme alındı. Ayrıca araştırma kitabının redaksiyonunu M. Hakan Koçak ile Ayten Semerci yaptı. Kitapta "toplumsal cinsiyet ve ayrımcılık" konusu ayrı ve özgün bir bölüm olarak ele alındı. Bu bölüm Dr. Ayten Semerci ve DİSK-AR uzmanı Deniz Beyazbulut tarafından yazıldı. Araştırmanın hazırlık aşamasında DİSK uzmanları çalışmaya katkıda bulundu. Ayrıca araştırma ile ilgili atölyeye katılan akademisyen ve uzmanlar öneri ve eleştiriyile araştırma kitabına önemli katkılar yaptılar.

Araştırmanın içeriği ve soru formu DİSK ve IPSOS uzmanlarının ortak çalışmaları sonucu oluşturuldu. Araştırmanın saha çalışması IPSOS Sosyal Araştırmalar Enstitüsü tarafından gerçekleştirildi. Anket uygulama süresi dikkate alınarak bazı sorulara öncelik verilirken, tasarlanan bazı sorulara ise ne yazık ki saha çalışmasında yer verilemedi.

Araştırmanın ana destekçisi Friedrich Ebert Stiftung (FES) Derneği Türkiye Temsilciliği olmuştur. FES hem araştırmanın saha çalışmasını hem de yayınlanmasını desteklemiştir. Araştırma ayrıca DİSK İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimleri İşçi Ceza Paraları Projesi tarafından da desteklenmiştir.

Araştırma Türkiye'de Olağanüstü Hal (OHAL) uygulamasının sürdüğü 2017 yılı Eylül-Kasım aylarında Türkiye çapında gerçekleştirildi. Araştırmanın OHAL koşullarında yapılması nedeniyle kimi soruların yanıtlarında tereddütler yaşandığı ve bu nedenle de sorulara cevap vermeyen veya "fikrim yok" diyenlerin oranının yüksek olduğu görülmektedir. OHAL dönemi olması nedeniyle özellikle hükümet uygulaması olarak görülen konular ile siyasi tutumla ilgili sorularda cevapsızlık oranının çok yükseldiği ve cevap kalitesinin düştüğü gözlenmiştir. Bu nedenle araştırmada yer verilen kimi sorular değerlendirme aşamasında dikkate alınmamıştır.

Çalışmanın özet sonuçları kısa bir rapor olarak 21 Şubat 2018 tarihinde kamuoyuyla paylaşılmış ve araştırma verileri 4 Mayıs 2018'de İstanbul'da yapılan bir atölye çalışmasıyla akademisyen ve uzmanların tartışmasına açılmıştır. Atölye çalışmasında katılımcılar araştırmaya ilişkin değerlendirmeleri ve önerilerini paylaşmıştır. Bu tartışmada dile getirilen öneri ve eleştiriler dikkate alınarak araştırmanın geniş kapsamlı sonuçları elinizdeki kitapla kamuoyuna sunulmuştur. Araştırma sonuçlarına ilişkin ciddi katkıların yapıldığı bu toplantıya katılan akademisyen ve uzmanların listesi alfabetik sırayla aşağıda yer almaktadır.<sup>1</sup> Atölyemize katılan akademisyenlere ve uzmanlara teşekkür borçluyuz. Araştırmaya ilişkin ufuk açıcı öneriler ve önemli uyarılar yaptılar. Kuşkusuz elinizdeki araştırma sonuçlarındaki olası eksikler ve hatalar tümüyle DİSK-AR'ın sorumluluğundadır. Araştırmanın detaylı sonuçları planlanandan daha geç yayınlanabilmiştir. Ancak araştırma verilerinin uzun dönemli kullanılabilir olduğunu düşünüyoruz.

Araştırma sonuçları elinizdeki kitapta çeşitli temalar etrafında tasnif edilmiş, ayrıntılı verilere ve kısa değerlendirmelere yer verilmiştir. Bu açıdan elinizdeki kitap, araştırmanın sonuçlarının kapsamlı bir dökümü niteliğindedir. Araştırma kitabı sekiz bölümden oluşmaktadır. Bu çalışmada araştırma sonuçlarının kapsamlı bir dökümü ve kısa bir değerlendirmesi yapılmıştır. Araştırma sonuçları üstüne daha kapsamlı çalışmaların yapılacağını umuyoruz. Bazı bölümlerin özel olarak çalışılması yararlı olacaktır.

1 Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu, Alpay Biber, Dr. Arzu Özsoy Özmen, Aykut Kılıç, Dr. Ayten Semerci, Doç. Dr. Aziz Çelik, Baran Gürsel, Can Kaya (DİSK Uzmanı), Cihan Hüroğlu (FES Türkiye), Deniz Beyazbulut (DİSK-AR), Deniz Sert (Emek Çalışmaları Topluluğu), Dr. Elif Hacısalihoğlu, Eylem Aktaş (Plaza Eylem Platformu), Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir, Kıvanç Eliaçık (DİSK Uzmanı), Doç. Dr. Kurtar Tanyılmaz, Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu, Doç. Dr. M. Hakan Koçak, Prof. Dr. Meryem Koray, Mine Dilan Kıran (DİSK Genel-İş Uzmanı), Av. Necdet Okcan (DİSK Uzmanı), Dr. Orkun Saip Durmaz, Dr. Özgün Millioğulları (DİSK Genel-İş Uzmanı), Semiha Feyzioğlu (IPSOS), Doç. Dr. Serkan Öngel, Prof. Dr. Seyhan Erdoğan, Şeref Özcan (İş Başmüfettişi), Tevfik Güneş (DİSK Uzmanı), Tonguç Çoban (IPSOS), Umar Karatepe (DİSK Uzmanı), Üzeyir Ataman (DİSK Lastik-İş Uzmanı)



Kitabın birinci bölümünde işçilerin yaşam koşullarına ilişkin sonuçlar ele alınmaktadır. İşçilerin ortalama hanehalkı büyüklüğü, hanede çalışan sayısı, konut sahipliği, işçilerin ücretleri, ek gelirlerine ve geçim sıkıntısına yönelik araştırma bulguları bu bölümde ele alınmıştır.

Araştırma kitabının ikinci bölümünde işçilerin çalışma koşulları ele alınmaktadır. Bu bölüm işçilerin çalışma koşullarını, işçilerin iş arama ve iş bulma deneyimlerini, işçilerin mesleklerini ve çalıştıkları faaliyet alanlarını (sektörleri), işçilerin çalışma ilişkisi ve türlerini, işin sürekliliği ve mevsimselliğini, işçilerin sigortalılık durumunu, kıdem süresini, fazla çalışma sıklığını, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ile çalışma sırasındaki ayrımcılık deneyimini kapsamaktadır.

Üçüncü bölüm işçilerin çalışma hayatı sorunlarına bakışını ele almaktadır. Bu bölümde işçilerin çalışma hayatı sorunlarına ilişkin bakışları değerlendirilmektedir. Değerlendirme iki başlık altında yapılmaktadır. Birinci başlıkta çalışma hayatının en önemli sorunlarının ne olduğuna ilişkin yanıtlar değerlendirilmektedir. İkinci başlıkta ise işçilerin çalışma hayatının öne çıkan belli sorunları ile ilgili değerlendirmeleri yer almaktadır.

Araştırma kitabının dördüncü bölümünde işçilerin çalışma memnuniyeti ve yaptıkları işe ilişkin kanaatleri incelenmektedir. Araştırma kapsamında işçilerin çalışma hayatı memnuniyeti ve işlerine ilişkin kanaatleri de sorulmuştur. İşçilerin çalışma hayatına ilişkin genel memnuniyet düzeyleri ve işten memnun olmama gerekçeleri irdelenmiştir. Ayrıca işçilerin çalışma hayatının çeşitli konularına ilişkin (ücret, çalışma koşulları gibi) memnuniyet düzeylerine ilişkin sorular da sorulmuştur. Bunun yanında işçilere çalıştıkları işlerle ilgili çeşitli ifadelerle ne düzeyde katıldıkları sorulmuş ve böylece işçilerin işle ilgili kanaatleri detaylı bir biçimde öğrenilmeye çalışılmıştır.

Kitabın beşinci bölümünde işçilerin sendikal örgütlülük durumu, sendikal haklara ve sendikalara ilişkin bakışları ele alınmıştır. İşçilerin sendikal hakları ne derece önemsendiği, sendikal örgütlülük düzeyi, sendikalara üye olmama nedenleri bu bölümde değerlendirilmiştir. Bölümde ayrıca işçilerin sendikalardan memnuniyet düzeyi, sendikal konfederasyonlara ilişkin bilgi ve kanaatleri ile işçi eylemleri de ele alınmıştır.

Altıncı bölümde işçilerin sınıfsal kökenleri ve sınıf bilinci ile sınıf aidiyeti ele alınmıştır. İşçilerin anne ve babalarının işteki durumu -bir diğer ifadeyle ailenin sınıfsal kökeni- bu bölümde incelenmiştir.

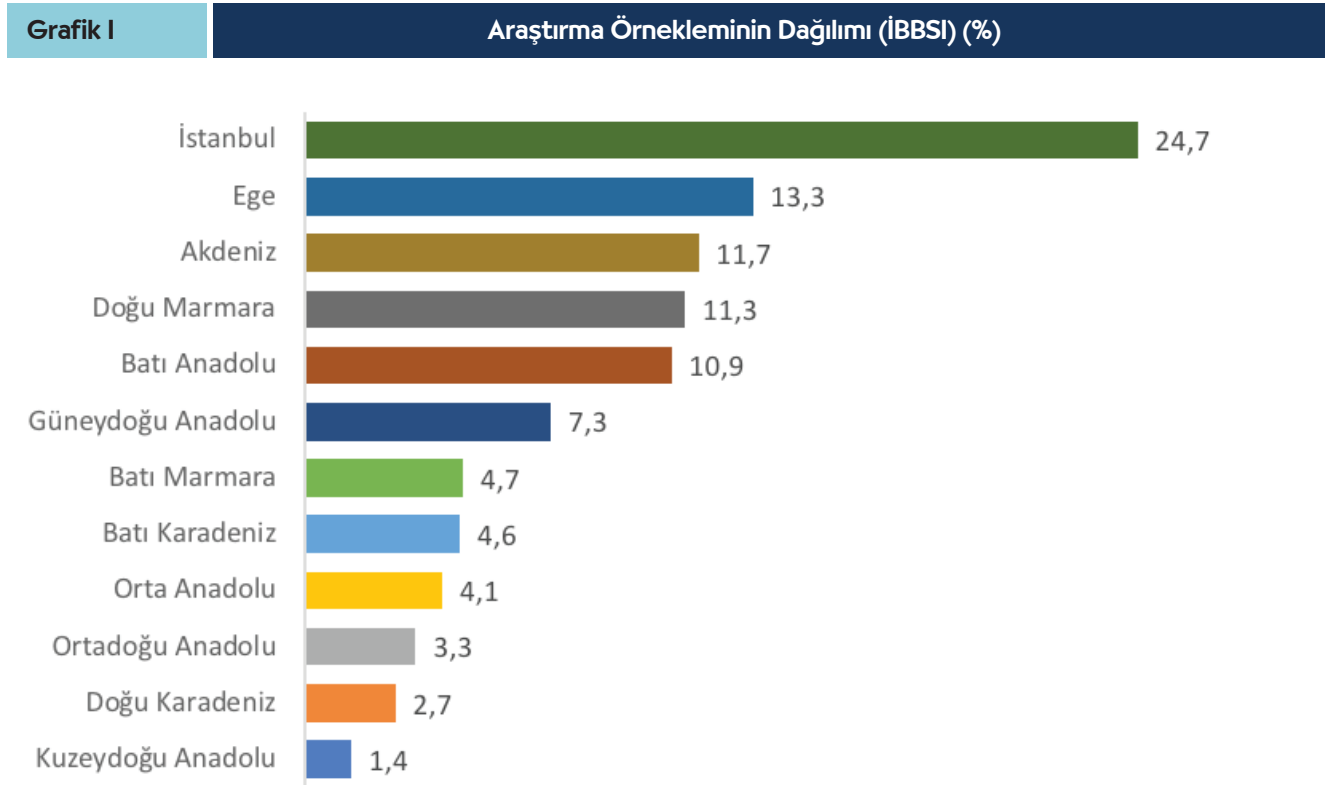
Araştırma kitabının yedinci bölümü ayrımcılık ve toplumsal cinsiyete ilişkindir. Diğer bölümlerden farklı olarak bu bölümde sadece araştırma sonuçlarının dökümü ile yetinilmemiş, ayrıntılı bir değerlendirmeye de yer verilmiştir. Bu bölümün amacı, işçi sınıfının yeniden üretimine ilişkin resmin doğru şekilde ortaya konulmasına katkıda bulunacak toplumsal cinsiyet veri setinin analiz edilmesini sağlamaktır. Araştırma verileri ışığında kadın işçilerin somut durumuna dair tespitlerle birlikte çalışma yaşamı ve örgütlülük başta olmak üzere içinde buldukları gerçekliğe dair algı ve anlamlandırmalarının neler olduğu değerlendirilmiştir.

Araştırma kitabının sekizinci bölümünde işçilerin sosyal yaşamına ilişkin sorulara verdiği yanıtlar analiz edilmektedir. Her bölüm ve başlıkta araştırma soruları bütün işçilere göre genel olarak ele alınmış ayrıca cinsiyet, sigortalılık, sendikalılık, ücret düzeyi ve coğrafi bölge kısımlarına yer verilmiştir. Kimi konularda meslek ve faaliyet alanı kısımları da kullanılmıştır.

Nicel araştırmalar için söz konusu olan çeşitli kısıtlar bu çalışma için de söz konusudur. Araştırma örneklemini nedeniyle alt kısımlar sınırlı kalmıştır. Örneğin sendikalı işçilerin cinsiyet bazında meslekleri söz konusu olduğunda örneklem oldukça küçülmekte ve yanıltıcı sonuçlar verebilmektedir. Örneklemin çok küçüldüğü kısımlar anlamlı sonuçlar vermeyeceği için kullanılmamıştır.

# Araştırmanın Metodolojisi

Türkiye'de 15 yaş ve üzeri ücretli çalışan nüfusu (kamu görevlileri hariç) temsil etmesi hedeflenen araştırmanın saha çalışması 29 Eylül-23 Kasım 2017 tarihleri arasında yapıldı. Çalışma kapsamında 15 yaş ve üzeri ücretli çalışan toplam 2000 bireyle tablet kullanılarak yüz yüze (**Computer Assisted Personal Interviewing-CAPI**) görüşüldü. Görüşmeler **TÜİK İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS 1)** düzeyinde 12 bölgede ve toplam 30 ilde **yürüyüş kuralı** ile hanelerde gerçekleştirildi. Araştırma evreni Türkiye'de 15 yaş üstü işçilerdir. Araştırma örneklemini 2000 olarak saptanmıştır. Ancak araştırma kapsamında yapılan toplam 2000 görüşmeden 1924'ü bu kitaptaki analize dahil edildi. 76 görüşme kamu görevlileri (memur) ile yapıldığı için analiz dışında bırakıldı ve 76 görüşme analiz dışı bırakılırken yeniden ağırlıklandırma yapıldı.<sup>2</sup> Araştırma yaklaşık olarak yüzde 95 güven düzeyinde +/- 2,2 hata payına sahiptir.



Araştırma sonuçları değerlendirilirken coğrafi bölgeler Batı, Orta, Güney, Kuzey ve Doğu bölgeleri olmak üzere beş grupta tasnif edilmiştir. Bu beşli tasnifte yer alan 12 İBBS1 bölgesi şunlardır:

**Batı:** İstanbul, Batı Marmara, Ege, Doğu Marmara

**Orta:** Batı Anadolu, Orta Anadolu

**Güney:** Akdeniz

**Kuzey:** Batı Karadeniz, Doğu Karadeniz

**Doğu:** Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu

**Araştırmanın uygulandığı 30 il şunlardır:** İstanbul, Balıkesir, Kırklareli, Tekirdağ, Aydın, Denizli, İzmir, Uşak, Bursa, Eskişehir, Kocaeli, Ankara, Konya, Adana, Antalya, Hatay, Kayseri, Niğde, Çorum, Samsun, Zonguldak, Ordu, Trabzon, Ağrı, Erzurum, Tunceli, Van, Diyarbakır, Gaziantep ve Şanlıurfa.

Araştırmada işçilerin bölgesel dağılımı 15 ve üzeri yaşta ücretli çalışanların sayısal ağırlıklarını temsil etmesini sağlamak amacıyla ağırlıklandırılmıştır. İşçilerin yüzde 24,7'si İstanbul'da, yüzde 13,3'ü Ege'de, yüzde 11,7'si Akdeniz'de, yüzde 11,3'ü Doğu Marmara'da, yüzde 10,9'u Batı Anadolu'da yaşamaktadır. Katılımcıların büyük bölümü (yüzde 24,7)

<sup>2</sup> Araştırmanın Şubat 2018'de açıklanan özet sonuçları 2000 görüşme üzerinden değerlendirilmiştir. Bu yüzden özet sonuçlar ile elinizdeki nihai rapor arasında bazı farklar söz konusu olmuştur.

İstanbul'da yaşamaktadır. İşçilerin diğer kısmı sırasıyla Ankara (yüzde 7,4), Bursa (yüzde 6,7), İzmir (yüzde 5,2), Adana (yüzde 4,1), Antalya (yüzde 4) ve Kocaeli (yüzde 3,9) şehirlerinde yoğunlaşmaktadır (Grafik 1).

Araştırmada cinsiyet, yaş, eğitim ve sektör kotası kullanılmıştır. Cinsiyet kotasında işçilerin yüzde 28,8'i kadınlardan, yüzde 71,2'i ise erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan yaş kotalarına göre işçilerin yüzde 5,9'u 15-19 yaş grubundadır. 20-24 yaş arasında yer alanların toplam oranı yüzde 11,5, 25-34 yaş grubunda yer alan işçilerin oranı yüzde 32,7; 35-54 yaş grubu yüzde 44,8 ve 55 ve üzeri yaş grubundakilerin oranı ise yüzde 5,1'dir. 35 ve üzeri yaş grubunda yer alan işçilerin oranı yüzde 49,9'dur. Araştırmada kullanılan eğitim kotasında işçilerin yüzde 49,5'i lise altı eğitilidir. Kadınların yüzde 42,6'sı, erkeklerin ise yüzde 52,2'si lise altı eğitilidir. Lise dengi eğitimlilerin tüm katılımcılar arasındaki oranı yüzde 23'tür. Erkeklerin yüzde 22,5'i, kadınların ise yüzde 24,2'si lise dengi okullardan mezundur. Yüksek öğrenimlilerin oranı ise yüzde 27,5'tir. Kadın işçilerin yüzde 33,2'si, erkek işçilerin ise yüzde 25,2'si yüksek öğrenimlidir.

# Türkiye’de İşçi Sınıfı Alan Araştırmaları<sup>3</sup>

Türkiye işçi sınıfının profilini çıkarmaya; sosyal, kültürel, siyasal eğilimlerini, çalışma ve yaşam koşullarını, kanaat ve tutumlarını anlamaya yönelik çalışmalar hayli yetersizdir. Hem akademik hem de sendikal alanda bu önemli konuda beklenebilecek olandan çok daha az çalışma yapılmış olduğunu görmek şaşırtıcıdır. Mevcut çalışmaları sendikal ve akademik araştırmalar olarak iki başlıkta özetle değerlendirmeye çalışacağız.

## Sendikal Alan Araştırmaları

1980’li yılların sonları ve 1990’lı yılların başlarını kapsayan dönemde sendikaların üye profillerini anlamaya yönelik araştırmaların yoğunlaştığı görülür. İlk örneklerden biri Petrol-İş Eğitim ve Araştırma Dairesi müdürü İlyas Köstekli tarafından Petrol-İş Sendikası için hazırlanan ve 1986 yılında gerçekleştirilen ve 1990 başlarında tekrarlanan, **Üyelerimizin Yaşam Koşullarından Rakamlar** başlığıyla yayına dönüştürülen araştırmalardır.<sup>4</sup> Temsil oranı hayli yüksek örneklem gruplarıyla (ilk araştırmada üyelerin üçte biri katılmıştır) yapılan bu kapsamlı anket uygulamalarında sendika üyelerinin çalışma ve yaşam koşullarına ilişkin değerli bir veri seti oluşmuştur. Aynı yıllarda Kristal-İş Sendikası’nın kendi üyeleri arasında gerçekleştirdiği anket çalışması, Petrol-İş’in araştırmasıyla birlikte işçi sınıfının örgütlü kesimlerinin profilinin anlaşılabilmesi için anlamlı veriler sunmuştur. Kristal-İş Sendikası hazırlanan ve Temmuz 1990’da sendika üyeleri arasından oluşturulan örneklem üzerinden Veri Araştırma tarafından uygulanan anketlerle toplanan veriler sendika tarafından **Cam İşçisi** adıyla yayınlanmıştır.<sup>5</sup> Çalışmada cam işkolundaki işçilerin demografik ve sosyo-ekonomik özelliklerinin yanı sıra sendikal beklenti ve tutumları da değerlendirilmiştir. Kristal-İş araştırmasının iki yıl sonra, 1992’de, **Cam İşçisi Araştırması-2** adıyla tekrarlanmış olması, Türkiye işçi hareketinin yükseldiği bu döneme ilişkin bir kesit alabilmek adına anlamlıdır.<sup>6</sup> Profesyonel veri derleme tekniklerinin başarıyla kullanıldığı bu çalışmanın sonraki yıllarda devam edememiş olması da bir eksikliktir. Yine bu yıllarda Demiryol-İş Sendikası tarafından yayınlanan araştırmalar dikkate değerdir.<sup>7</sup>

DİSK-AR tarafından gerçekleştirilen bir saha araştırmasının sonuçlarını yansıtan **Sanayi İşçisinin Kimliği: İstanbul İmalat Sanayi İşçilerine Yönelik Bir Alan Araştırması** başlıklı eser de yine aynı dönemde yayınlanmıştır.<sup>8</sup> Söz konusu araştırmanın diğerlerinden farkı bir sendikanın üyelerini değil bir kentteki sanayi işçilerinin tümünü temsil edecek bir örneklem üzerinden çalışılmış olmasıdır. Bu araştırmanın sonraki yıllarda tekrarlanamamış olmasını da yine alandaki bir eksiklik olarak görmek gerekir. Öte yandan söz konusu araştırmanın tam da DİSK’in 12 Eylül Darbesi ile son verilen faaliyetlerine yeniden başladığı sırada hayata geçirilmiş olması DİSK’in konuya verdiği önemi göstermesi açısından özel bir yere sahiptir.

Birleşik Metal-İş Sendikası’nın ilki 1995’te<sup>9</sup> ikincisi 1999’da<sup>10</sup> yayınlanan, 2008<sup>11</sup> ve 2017<sup>12</sup> yıllarında tekrarlanan Üye Kimlik Araştırması raporları üyelere uygulanan anketlerle toplanan verilere dayanır. Bu araştırmalar demografik ve ekonomik profilin ötesinde örgütlenme deneyimi, işçilik bilinci, siyasal tutum ve davranışlar gibi temaları da kapsayan nitelikleriyle alana değerli bir katkı sunarlar. Düzenli aralıklarla olmasa da dört kez benzer sorularla ama her seferinde farklı temalarla da zenginleştirilerek tekrarlanan bu araştırma, türünün en iyi örneği durumundadır.

Bir tez çalışması çerçevesinde Yol-İş Sendikası’nın örgütlü olduğu kamudaki yol işçileriyle yapılan anketlere dayalı olarak hazırlanan **Türkiye’de Yol İşçileri-Kamuda Çalışan Yol İşçilerinin Sosyokültürel Kimlikleri**<sup>13</sup> ve Genel-İş

3 Bu bölüm Doç. Dr. M. Hakan Koçak tarafından kaleme alınmıştır.

4 Petrol-İş (1986), Rakamlarla İşyerlerinde Tükenen Yaşam, İstanbul: Petrol-İş Yayını; Petrol-İş (1986), Üyelerimizin Yaşam Koşullarından Rakamlar, İstanbul: Petrol-İş Yayını; Petrol-İş (1994), Üyelerimizin Yaşam Koşullarından Rakamlar, İstanbul: Petrol-İş Yayını.

5 Kristal-İş (1990), Cam İşçisi, İstanbul: Kristal-İş Yayını.

6 Kristal-İş (1992), Cam İşçisi Araştırması-2, İstanbul: Kristal-İş Yayını.

7 Demiryol-İş (1988), Ekonomik ve Sosyal Yönleriyle Günümüzde Demiryolu İşçisi, Ankara: Demiryol-İş Yayını; Demiryol-İş (1993), Çeşitli Yönleriyle Demiryolu İşçisi, Ankara: Demiryol-İş Yayını.

8 DİSK-AR (1993), Sanayi İşçisinin Kimliği: İstanbul İmalat Sanayi İşçilerine Yönelik Bir Alan Araştırması, İstanbul: DİSK Yayını.

9 Birleşik Metal-İş (1995), Üye Kimlik Araştırması, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını.

10 Metin Özüğürlü ve Ayşe Nur Erten (1999), Üye Kimlik Araştırması, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını.

11 Ferit Serkan Öngel (2008), Üye Kimlik Araştırması, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını.

12 Ferit Serkan Öngel (2017), Üye Kimlik Araştırması, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını.

13 H. İnönü Baydar (2011), Türkiye’de Yol İşçileri-Kamuda Çalışan Yol İşçilerinin Sosyokültürel Kimlikleri, Ankara: Yol-İş Yayını.

Sendikası'nın temsilcilerine uygulanan anket sonuçlarından oluşan İşyeri Sendika Temsilcileri-İşyeri, Sendikacılık ve Toplumsal Yaşam Deneyimleri<sup>14</sup> adlı çalışma da işçi sınıfının farklı kesimlerinin profilini anlamak adına yapılmış sendikal araştırmalar olarak kayda değerdir.

## Akademik Alan Araştırmaları

Sendikalar tarafından gerçekleştirilen işçi sınıfı profili araştırmaları doğal olarak kendi üyeleriyle sınırlı olmuştur. Alana yönelik akademik çalışmalarda profilin genişlemesini sağlar. Bu alanda Türkiye işçi sınıfının profilini anlamamıza yardımcı olacak değerli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Belli bir ili, bölgeyi ya da işkolunu temel alan bu araştırmaların tek tek sınıfın bütününe temsil iddiaları olmasa da toplamda ciddi bir birikim sağladıkları, sınıfın farklı kesimlerine yönelik değerli bir bilgi alanı oluşturdukları kesindir. Bu tür çalışmalardan bazıları 1980 öncesinde gerçekleştirilmiştir. Erken örneklerden biri olan Deniz Kandiyoti'nin **İstanbul İzmit Sanayi Kuşağında İşçiler** adıyla makale haline getirdiği saha çalışmasında İzmit ve çevresindeki yeni gelişen sanayi bölgelerindeki işçilerin bir profili çıkartılmıştır.<sup>15</sup> Makalede işçilerin gelir düzeyi, konut durumları, aile yapısı, tüketim düzeyi ve yaşam tarzı üzerine ayrıntılı bulgular ortaya konur. Oğuz An'ın gerçekleştirdiği saha araştırmasına dayalı olarak hazırladığı **Ankara ve İstanbul'da İmalat Sanayi İşçilerinin Uyumu ve Sanayi ile Bütünleşmesi** adlı kitap da yine 1970 sonlarında iki büyük kentteki sanayi işçilerinin profilini öğrenmek için değerli bir kaynaktır.<sup>16</sup>

Korkut Boratav'ın **İstanbul ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri** adıyla kitaplaştırdığı 1991 yılında gerçekleştirilen alan araştırması Türkiye sınıf profili çalışmalarında hem saha bulgularının zenginliği hem de kuramsal derinliği ile çığır açıcı niteliktedir.<sup>17</sup> Araştırmada yalnızca işçi sınıfı değil, kentsel ve kırsal tüm sınıflar kapsanmıştır. İstanbul'un, işçilerin yoğunluklu olduğu, dört ilçesinde gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları Boratav tarafından toplumsal sınıf kuramları çerçevesinde analiz edilmiş ve genel bir sınıflar kompozisyonunun oluşturulmasının yanı sıra Türkiye işçi sınıfının sosyal yapısına dair kritik sonuçlar da elde edilmiştir. Söz konusu araştırmanın tekrarlanamamış ve ulusal ölçekte gerçekleştirilememiş olması büyük bir eksiklik olarak görülmelidir. Demirebilek ve Çakır tarafından Petrol-İş Ege Bölgesi üyelerine yönelik olarak gerçekleştirilen ve "Sendikal Bağlılık" adıyla basılan çalışma (2004) özellikle işçilerin sendikal bağlılık ve memnuniyetini ölçmeye çalışmıştır.<sup>18</sup>

Benzer çalışmalar 1980'li yıllardan itibaren artar ve çeşitlenir. Nichols ve Suğur'un **Global İşletme Yerel Emek<sup>19</sup>** adıyla kitaplaşan, Bolu, Gebze, Çerkezköy, Bursa bölgelerinde, beyaz eşya, otomotiv ve tekstil işkolundaki 7 büyük fabrikada gerçekleştirdikleri saha araştırması imalat sanayi işçilerinin çalışma yaşamındaki sorunlara dair görüş ve tutumlarını, etnik köken, göç deneyimi ve toplumsal cinsiyetlerinin çalışma yaşamına yansımalarını, işverenlerin yönetim teknikleri karşısında ve sendikaların içinde işçilerin deneyimlerini geniş bir perspektif içinde yansıtmaktadır. Benzer bir araştırmayı Anadolu kapları olarak anılan kentlerden biri olan Denizli'deki tekstil işçileri üzerine yapan Özüğurlu'nun **Anadolu'da Küresel Fabrikaların Doğuşu-Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi<sup>20</sup>** adlı kitabında yeni proleterleşme dalgası içinde şekillenen sınıf profilinin çerçevesi çizilir. Yine Denizli'de tekstil işçilerinin sınıf profilini ortaya koyan bir başka çalışma Hande Şahin'in **Küreselleşme Sürecinde İşçilerin Direnme ve Hayatta Kalma Stratejileri** adlı eseridir.<sup>21</sup> Araştırmanın formel ve enformel alanda çalışan tekstil işçilerinin işçilik deneyimleri, direniş ve geçim stratejileri hakkındaki bulguları dikkate değerdir. Belkis Kümbetoğlu, İnci User ve Aylin Akpınar **Kayıp İşçi Kadınlar Kayıtdışı Çalışmaya Dair Bir Alan Araştırması** adıyla kitaplaştırdıkları geniş alana yayılmış (İstanbul, Kocaeli, Bursa, Adapazarı ve Düzce'de 2008-2010 arasında yapılan görüşmeler) saha araştırmalarında kayıt dışı çalışan kadın işçilerin çalışma deneyimlerini ve aile içindeki konumlarını toplumsal cinsiyet perspektifiyle ortaya koyarlar.<sup>22</sup> Araştırma özellikle çalışmanın yarattığı fiziksel ve ruhsal yıpranma ile işçi sağlığı alanına dair derinlemesine bir bakış açısı sağlar. Yasin Durak tarafından gerçekleştirilen Konya Organize Sanayi Bölgesi'ndeki (OSB) işçilerin muhafazakar bir kültür içinde sınıf ilişkilerini nasıl deneyimlediklerini ve ne tür tutumlar geliştirdiklerini ortaya koyan, **Emeğin Tevekkülü** adıyla kitaplaştırılmış olan niteliksel çalışma da işçi sınıfının güncel sosyo-kültürel profiline dair özgün bir çerçeve sunar.<sup>23</sup> Arif Geniş'in çevre emeği olarak tanımladığı kesimi temsil eden Ankara Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi'ndeki (OSTİM) küçük sanayi işletmelerinde çalışan işçilerin profilini ortaya koyduğu çalışmasında bu kesimin sosyo-kültürel

14 Gamze Yücesan Özdemir-Çağrı Kaderoğlu Bulut (2017), İşyeri Sendika Temsilcileri-İşyeri, Sendikacılık ve Toplumsal Yaşam Deneyimleri, Ankara: Genel-İş Yayını

15 Deniz Kandiyoti (1977), "İstanbul İzmit Sanayi Kuşağında İşçiler", *Amme İdaresi Dergisi*, C:10, S: 1, s.133-149.

16 Oğuz An (1978), *Ankara ve İstanbul'da İmalat Sanayi İşçilerinin Uyumu ve Sanayi ile Bütünleşmesi*, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayını.

17 Korkut Boratav (1991), *İstanbul ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri*, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

18 Tunç Demirebilek ve Özlem Çakır (2004), *Sendikal Bağlılık*, İstanbul: Petrol-İş Yayını 2017

19 Theo Nichols-Nadir Suğur (2005), *Global İşletme Yerel Emek: Türkiye'de İşçiler ve Yerel Emek*, İstanbul: İletişim Yayınları, İstanbul.

20 Metin Özüğurlu (2005), *Anadolu'da Küresel Fabrikaların Doğuşu-Yeni İşçilik Örgütlerinin Sosyolojisi*, İstanbul: Halkevleri Emek Çalışmaları Merkezi.

21 Hande Şahin (2013), *Küreselleşme Sürecinde İşçilerin Direnme ve Hayatta Kalma Stratejileri: Denizli Tekstil İşçileri Örneği*, Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

22 Belkis Kümbetoğlu-İnci User-Aylin Akpınar (2012), *Kayıp İşçi Kadınlar (Kayıtdışı Çalışmaya Dair Bir Alan Araştırması)*, İstanbul: Bağlam Yayınları.

23 Yasin Durak (2011), *Emeğin Tevekkülü Konya'da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık*, İstanbul: İletişim Yayınları.

dinamiklerine ve siyasi tutum alışlarına ilişkin bulgular da sunar.<sup>24</sup> Mustafa Kemal Coşkun **Sınıf, Kültür ve Bilinç (Türkiye'de İşçi Sınıfı Kültürü, Sınıf Bilinci ve Gündelik Hayat)** adıyla kitaplaştırdığı saha çalışmasında Zonguldak maden ve Bursa tekstil işçilerine uygulanan anketler, katılımcı gözlemler ve mülakatlara dayanarak işçi sınıfı kültürünün ve sınıf bilincinin oluşumuna dair kapsamlı tartışma yürütür.<sup>25</sup> Zühtü Altan, Deniz Kağnicioğlu, Yener Şişman ve Zerrin Sungur tarafından yayınlanan **İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği** adlı kitap geleneksel sanayi kentlerimizden birisindeki işçi sınıfı profilinin görülmesini sağlayan bir eserdir.<sup>26</sup> Kentte istihdam edilen işçi statüsündeki kesimi temsil eden bir örneklem üzerinden yürütülen anket çalışmasında işçilerin sosyal ve ekonomik profillerinin çıkartılmasının yanı sıra işçilik deneyimi, iş memnuniyeti, toplumsal değer ve kimlikler ile işçilerin çalışma yaşamına ilişkin sorunlara bakışı da ortaya konmuştur. Betül Urhan'ın **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum** başlığıyla kitaplaştırdığı saha çalışması da İstanbul ve Kocaeli bölgesindeki dokuma, gıda, kimya, lastik ve metal işyerlerinde çalışan sendikali ve sendikasız işçilerle yapılan anket ve mülakatlara dayalı özgün bir çalışmadır.<sup>27</sup> Çalışmada örneklem grubun profilinin yanı sıra özellikle sendikal örgütlenme dinamikleri ile sendika üyelerinin sendikalarına yönelik kanaat ve tutumları öne çıkmaktadır. Urhan bu çalışmasını daha sonra 2007 yılında Ahmet Selamoğlu ile birlikte, bu kez Kocaeli ile sınırlı olmak üzere, tekrarlayarak 2004'teki bulgularıyla karşılaştırmalı olarak analiz etmiştir.<sup>28</sup> 2008'de yayınlanan Boğaziçi Sosyal Politika Forumu bünyesinde bir grup araştırmacının yürüttükleri geniş çaplı bir anket çalışmasının bulgularının özetlendiği **Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye'de Sendikaların Değişen Rolü** isimli rapor<sup>29</sup> da Urhan ve diğerlerinin çalışmasıyla benzer bir sorunsala sahiptir. Raporla sendikali ve sendikasız, kayıt içi ve kayıt dışı işçilerin sendikaların rolüyle ilgili kanaat ve tutumları karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. DİSK, Türk-İş ve Hak-İş'e bağlı metal işkolundan Birleşik Metal-İş, Türk Metal ve Çelik-İş, tekstil işkolundan Tekstil, Teksif ve Öz İplik-İş; genel hizmetler işkolu, Genel-İş, Belediye-İş ve Hizmet-İş sendikalarına üye işçilerle yürütülen **Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikal Tutumları ve Sendikaya Bağlılıkları Üzerine Bir Alan Çalışması**<sup>30</sup> bu alandaki bir diğer akademik çalışmadır. 2018'de yayınlanan **Türkiye'de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açılı**<sup>31</sup> adlı saha çalışmasına dayalı araştırma bu alandaki son çalışmalardan biridir. Araştırmada işçilerin, sosyal diyalog ve çalışma yaşamına dair kanaatleri de sorulmuştur.

24 Arif Geniş (2007), İşçi Sınıfının Kayısında Küçük Sanayi İşçileri Üzerine Bir İnceleme, Ankara: Dipnot Yayınları.

25 Mustafa Kemal Coşkun (2013), Sınıf, Kültür ve Bilinç (Türkiye'de İşçi Sınıfı Kültürü, Sınıf Bilinci ve Gündelik Hayat), Dipnot Yayınları, Ankara.

26 Zühtü Altan (2005), İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. Ayrıca bakınız Banu Uçkan ve Deniz Kağnicioğlu (2009).

27 Betül Urhan (2005), Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum, Petrol-İş Yayınları, İstanbul, 2005.

28 Betül Urhan ve Ahmet Selamoğlu (2008), "İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 18.

29 Ayşe Buğra, Fikret Adaman, and Ahmet Insel (2008), "Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye'de Sendikaların Değişen Rolü", Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Formu, Araştırma Raporu.

30 Özgün Millioğulları (2015), Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikal Tutumları ve Sendikaya Bağlılıkları Üzerine Bir Alan Çalışması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

31 Fikret Ataman, Alpkan Birelma, Ayşe Buğra, Aziz Çelik ve Volkan Yılmaz (2018). Türkiye'de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açılı, Ankara: ILO Türkiye Temsilciliği ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Yayını.

# İŞÇİLERİN YAŞAM KOŞULLARI

Bu bölümde, işçilerin ortalama hanehalkı büyüklüğü, hanede çalışan sayısı, konut sahipliği, işçilerin ücretleri, ek gelirleri ve geçim sıkıntısı ele alınacaktır. İşçilerin temel ihtiyaç ve harcamaları ile ücretini görebileceğimiz bu bölüm, işçilerin yaşama koşulları ve refah düzeylerini ortaya koyması açısından büyük öneme sahiptir.



# Çocuk Sayısı

## • İŞÇİLERİN YÜZDE 36'SI ÇOCUK SAHİBİ, ORTALAMA ÇOCUK SAYISI 2

Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 35,6'sı çocuk sahibi olduğunu söylerken, yüzde 64,4'ü hiç çocuğu olmadığını belirtmiştir. Çocuk sayısına ilişkin değerler çocuk sahibi olan işçiler üzerinden hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan işçilerin ortalama çocuk sayısı 2,05 olarak hesaplanmıştır. Erkek işçilerde ortalama çocuk sayısı 2,08 iken kadın işçilerde 1,95'tir. İşçilerin büyük bölümü iki çocuk sahibidir (yüzde 41,6). Tek çocuğu olduğunu belirten işçilerin oranı ise yüzde 32,8'dir (Grafik 2).

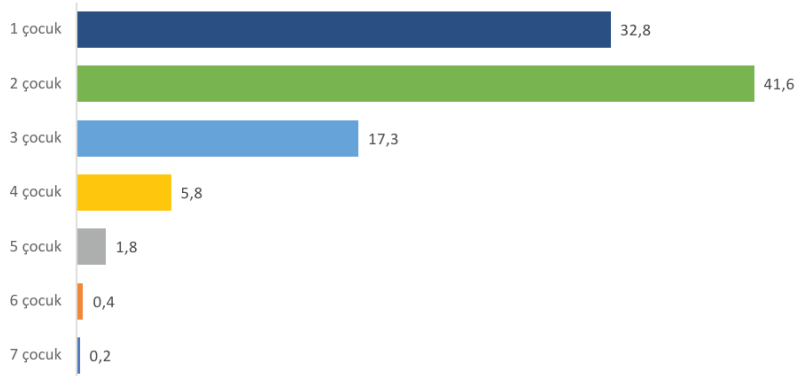
Grafik 2

Çocuğu Olan İşçilerin Çocuk Sayısı Dağılımı (%)

Çocuğu olan işçilerin yüzde 17,3'ü üç çocuğu olduğunu, yüzde 5,8'i ise dört çocuk sahibi olduğunu belirtmektedir. 5 ile 7 arası çocuğu olduğunu belirten işçilerin oranı yüzde 2,4'tür. Araştırmaya katılan işçilerin ortalama çocuk sayısı ikidir (Grafik 2).

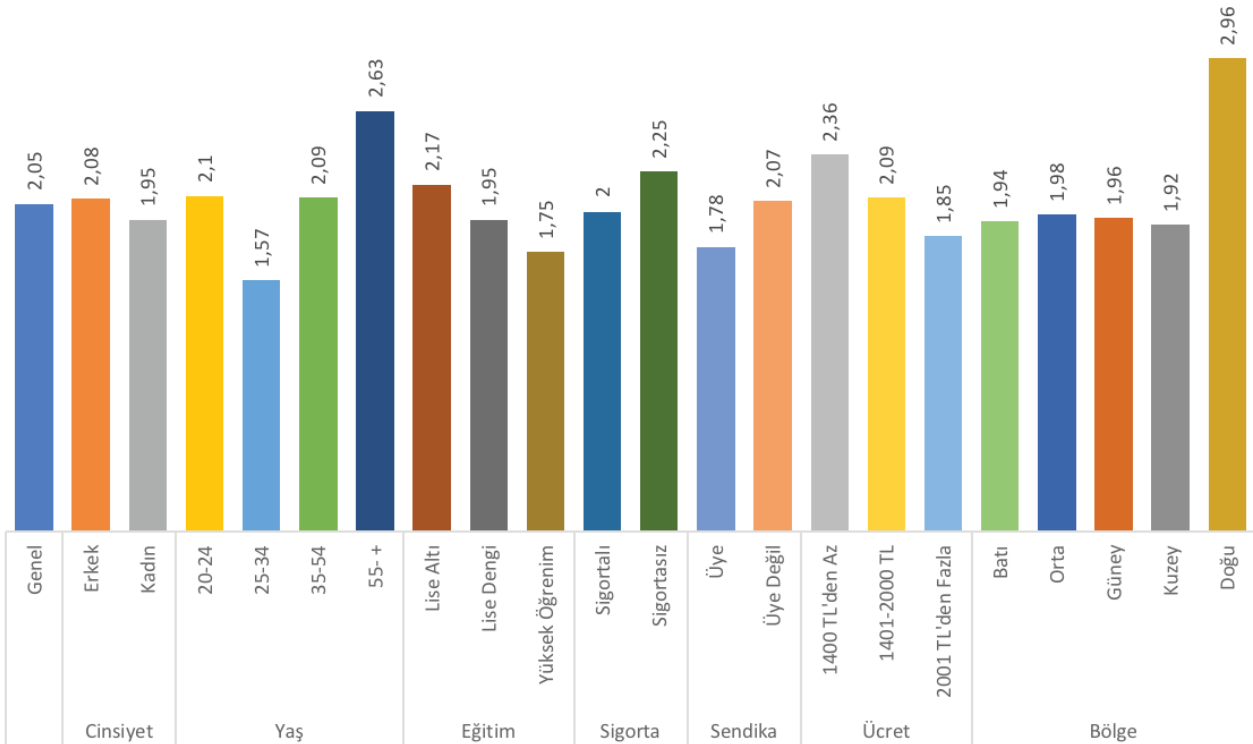
Beklendiği gibi yaş gruplarına göre çocuk sayısı farklılık göstermektedir. 20-24 yaş grubundaki işçilerin ortalama çocuk sayısı 2,1'dir. 25-34 yaş grubundaki katılımcılarda bu sayı 1,57; 35-54 yaş arasındakilerde 2,09; 55 ve üzeri yaştakilerde ise 2,63'tür.

Eğitim durumu ve alınan ücret ile ortalama çocuk sayısı arasında ters orantılı bir ilişki söz konusudur. Sigortasız ve sendikasız işçilerin sigortalılara ve sendikalılara göre ortalama çocuk sayısı fazladır. Araştırmaya Doğu bölgelerinden katılan işçilerin ortalama çocuk sayısı 2,96 ile diğer bölgelerdeki işçilere göre yüksektir (Grafik 3)



Grafik 3

İşçi Gruplarına Göre Çocuğu Olan İşçilerin Ortalama Çocuk Sayıları



# Hanehalkı Büyüklüğü ve Çalışan Sayısı

## • İŞÇİLERİN ORTALAMA HANEHALKI BÜYÜKLÜĞÜ 3,5

Araştırma kapsamında işçilerin ortalama hanehalkı büyüklüğü 3,54'tür. Bu sayı TÜİK istatistiklerinde 3,4 olarak belirlenen hanehalkı büyüklüğüne oldukça yakındır.<sup>32</sup>

Grafik 4

Ortalama Hane Büyüklüğü ve Hanede Çalışan Sayısı



Hanehalkı büyüklüğü bölgelere göre değişmektedir. Batı bölgelerinde hanehalkı ortalaması 3,29, Güney bölgelerinde 3,71'dir. Hanehalkı ortalaması Doğu bölgelerinde 4,6'ya kadar yükselmektedir. Hanede çalışan ortalaması yaklaşık 2,5 kişidir. Araştırma, işçi hanelerinde çalışanların oranının yüzde 70 civarında olduğunu göstermektedir. Hanehalkı istihdam oranı da bölgelere göre farklılık göstermektedir. Doğu ve Güney bölgelerinde hanehalkı istihdam oranı yüzde 56-63 bandında iken Batı bölgelerinde hanehalkı istihdam oranı yüzde 77'lere kadar yükselmektedir (Grafik 4).

32 TÜİK (2017), İstatistiklerle Aile Araştırması.

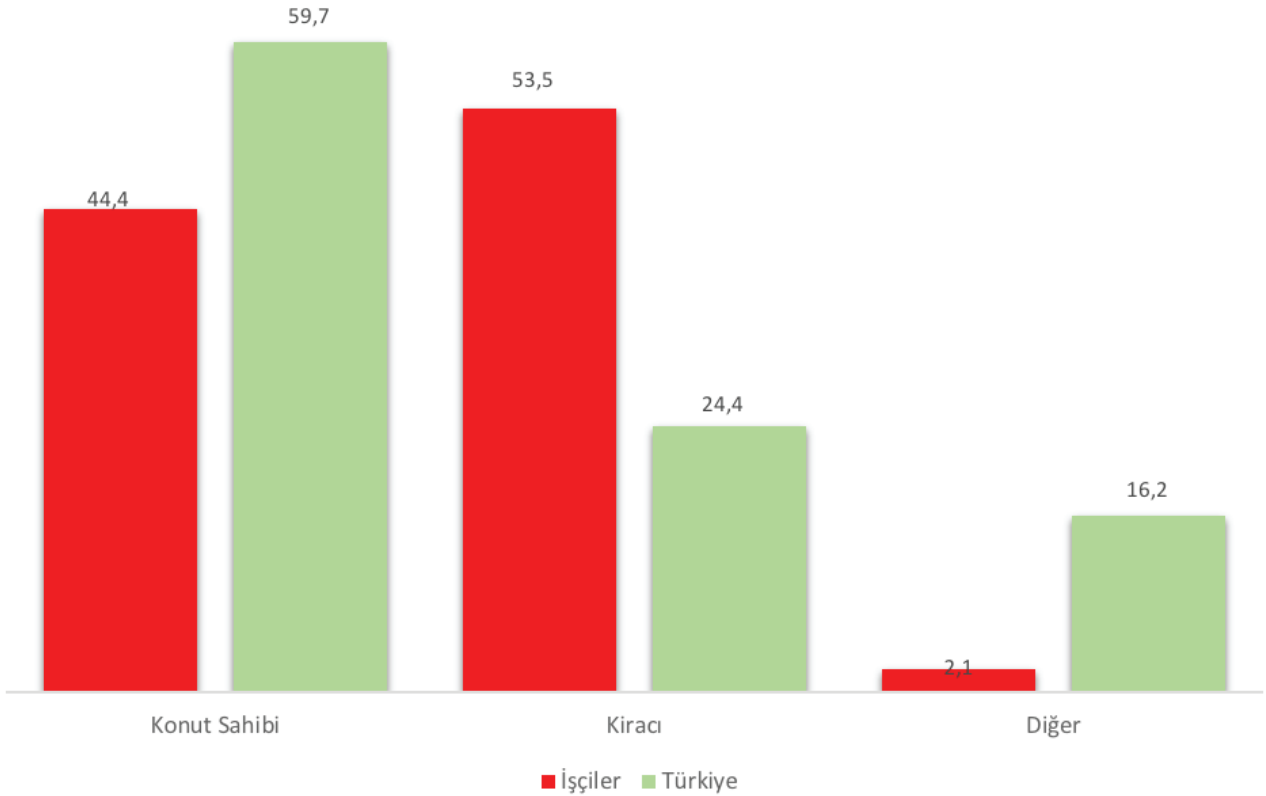
# Konut Sahipliği

## • İŞÇİLERİN YARIDAN FAZLASI KİRACI

İşçiler için refah göstergesi niteliğinde olan konut sahibi olmak, işçilerin gelirinin büyük bir bölümünün kira yerine diğer ihtiyaçlara harcanması anlamına gelmektedir. **TÜİK Hanehalkı Tüketim Harcaması Araştırması'nın** 2017 sonuçlarına göre, Türkiye genelinde hanehalklarının tüketim amaçlı yaptığı harcamalar içinde en yüksek payı yüzde 24,2 ile konut ve kira harcamaları almakta; konut ve kira harcamalarına en yüksek payı ayıran il yüzde 30,7 ile İstanbul, en düşük payı ayıran bölge ise yüzde 21,8 ile Doğu Karadeniz bölgesi olmuştur.<sup>33</sup> Bu araştırmanın sonuçlarına göre konut sahibi olanların oranı yüzde 44,4'te kalırken, işçilerin yüzde 53,5'i kiracı olduğunu belirtmiştir. TÜİK verilerine göre Türkiye konut sahipliği oranı yüzde 59,7'dir. Buna göre işçilerin konut sahipliği oranı Türkiye oranına göre düşük kalmaktadır (Grafik 5).<sup>34</sup>

Grafik 5

Türkiye Genelinde ve İşçiler Arasında Konut Sahipliği (%)



Kaynak: TÜİK (2017), İstatistiklerle Aile; işçiler için bu araştırma sonuçları kullanılmıştır.

Benzer sonuç kirada oturanlar arasında da görülmektedir. İşçilerin kirada oturma oranı yüzde 54'lere kadar çıkmaktadır. TÜİK verilerine göre ise Türkiye'de kirada oturanların oranı ise sadece yüzde 24,4'tür. Bu açıdan bakıldığında işçilerin Türkiye ortalamasına göre oldukça yüksek bir oranda kiracı olarak yaşadığı ortaya çıkmaktadır.<sup>35</sup>

33 TÜİK (2017), Hanehalkı Tüketim Harcaması Araştırması.

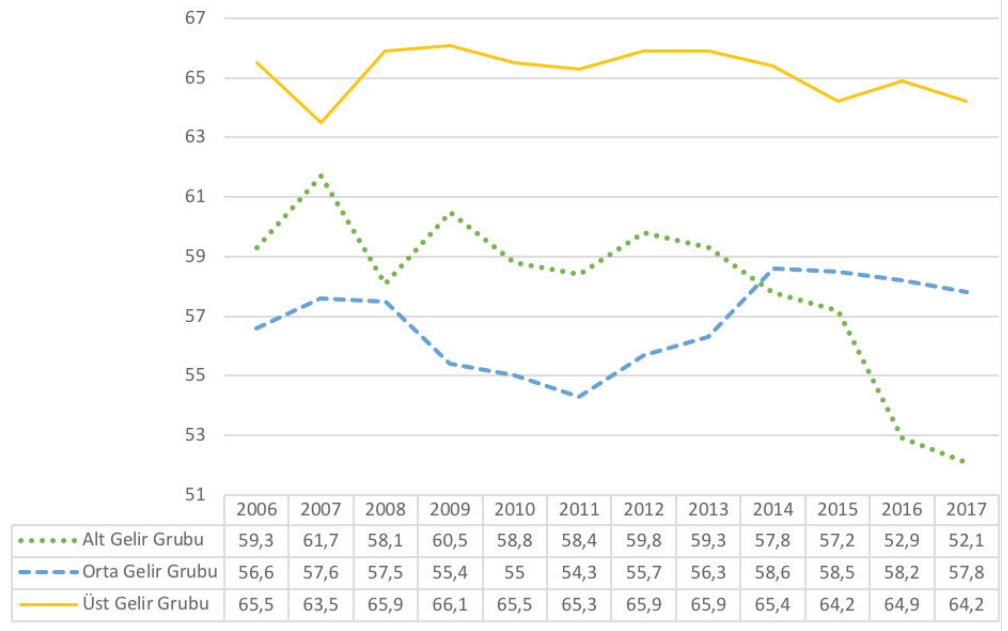
34 TÜİK (2017), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.

35 TÜİK (2017), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.

Grafik 6

## Gelir Gruplarına Göre Konut Sahipliği (2006-2017) (%)

Öte yandan Türkiye’de konut sahipliği oranı 2006’dan itibaren düşmektedir. TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları (2017) verilerine göre, 2006’da yüzde 60,9 olan konut sahiplik oranı 2017’de yüzde 59’a gerilemiştir. Konut sahipliği en fazla alt gelir gruplarında düşüş göstermiştir. (Grafik 6). 2006’da yüzde 59,3 olan alt gelir grubu konut sahiplik oranı 2017 yılında yüzde 52’ye düşmüştür. Üst gelir gruplarındaysa konut sahipliği oranı sınırlı bir düşüş yaşamıştır. Konut sahipliği oranı son 11 yılda orta gelir grubunda artış göstermiştir. 2006’da yüzde 56 olan orta gelir gruplarında konut sahipliği 2017’de yüzde 58’e yaklaşmıştır.

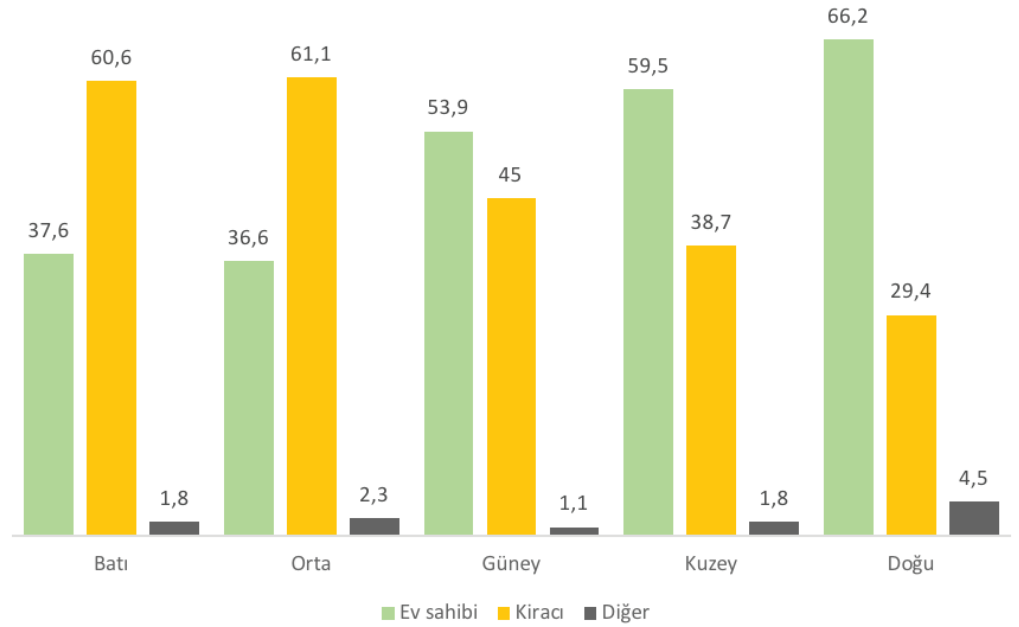


Kaynak: TÜİK (2017), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.

Grafik 7

## İşçilerin Konut Sahipliğinin Bölgelere Göre Dağılımı (%)

Araştırma kapsamında işçilerin konut sahipliği ve kirada oturma oranlarının bölgelere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Konut sahipliği Güney bölgelerinde yüzde 53,9, Kuzey bölgelerinde yüzde 59,5, Doğu bölgelerinde ise yüzde 66'lara kadar yükselmektedir. Ev sahipliği oranı en düşük bölgeler ise yüzde 36,6 ile orta ve yüzde 37,6 oranında Batı bölgeleridir.



Batı ve Orta bölgelerde kirada oturanların oranı

yükselirken, konut sahipliğinin yüksek olduğu bölgelerde kirada oturanların oranı düşmektedir. Batı ve Orta bölgelerde yaşayan işçilerin yüzde 60-61'i kiracı iken, Güney, Kuzey ve Doğu bölgelerinde bu oran sırasıyla yüzde 45, yüzde 38,7 ve yüzde 29,4 düzeyine kadar gerilemektedir (Grafik 7). Yaşam koşulları değerlendirilmesinde Kuzey ve Doğu bölgelerinde işçilerin kiracılık oranının az olduğunun ve dolayısıyla harcamalarında kira payının çok az yer tuttuğunun altı çizilmelidir.

# Ücret ve Gelir

## • ORTALAMA AYLIK GELİR ASGARI ÜCRETE YAKIN

Araştırma kapsamında ücret, yevmiye, prim ve sosyal ödemeler birlikte düşünüldüğünde işçilerin aylık net ortalama kazancı sorulmuştur. Bu türden tüm ücret ve benzeri ödemeleri kapsayan işçilerin aylık ortalama giydirilmiş ücreti 2017 sonbahar itibarıyla 1899 TL'dir. Araştırmanın yürütüldüğü 2017 yılında net asgari ücret 1404 TL olarak belirlenmişti. Araştırma sonuçları işçilerin ücret düzeyinin asgari ücrete yakın olduğunu göstermektedir. Araştırmada 1400 TL eşığı dönemin asgari ücretine karşılık geldiği için esas alınmıştır. Araştırmadaki çeşitli tablolarda yer alan ücret aralıkları 2017 yılı asgari ücreti dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

İşçilerin yüzde 16,4'ü asgari ücretin altında ücret aldığını belirtmiş, yüzde 50,5'i ise 1401-2000 TL aldığını söylemiştir. 1401-2000 aralığı asgari ücret ve asgari ücret civarında (asgari ücret komşuluğu) ücret alanları ifade etmektedir. Sonuç olarak 2017 sonbahar aylarında işçilerin yüzde 66,9'u 2000 TL'den az bir gelir elde etmektedir. Bu durum asgari ücretin ortalama ücret seviyesine çok yakın olduğunu göstermektedir. 2001-3000 TL arası ücret alan işçilerin oranı yüzde 23,3 iken, 3000 TL'den fazla gelire sahip olanların oranı yüzde 5,1 ile sınırlıdır. 4000 TL'den fazla aylık net geliri olan işçilerin oranı sadece yüzde 2,5'tir. Ücret ve gelir sorusunu yanıtlamayanların oranı yüzde 3,8'dir (Grafik 8).

Araştırma kapsamında işçilere sorulan "Ücret dışında başka bir gelir elde ediyor musunuz" sorusuna işçilerin 95,7'sinin "başka gelir elde etmiyorum" yanıtını verdiği düşünülecek olursa işçilerin tek kazançlarının ücret olduğu söylenebilir.

Grafik 8

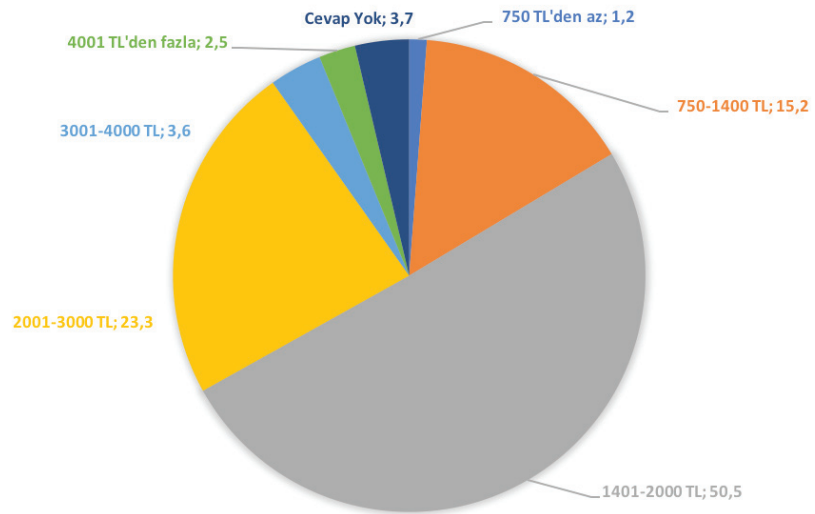
İşçilerin Ücret Gruplarına Göre Dağılımı (2017) (%)

Aylık ortalama net gelir cinsiyet, sektör, bölge, yaş ile sigortalılık ve sendikalılığa göre değişmektedir. Sigortalılık ve sendikalılık söz konusu olduğunda ücretler arasında belirgin bir fark ortaya çıkmakta ve sigortalı ve sendikalı bir işe sahip olan ve olmayan işçiler arasında ücret makasının açıldığı görülmektedir. Sendikalılar sendikasız işçilere göre yüzde 20, sigortalılar sigortasız işçilere göre yüzde 46 daha fazla gelir elde etmektedir.

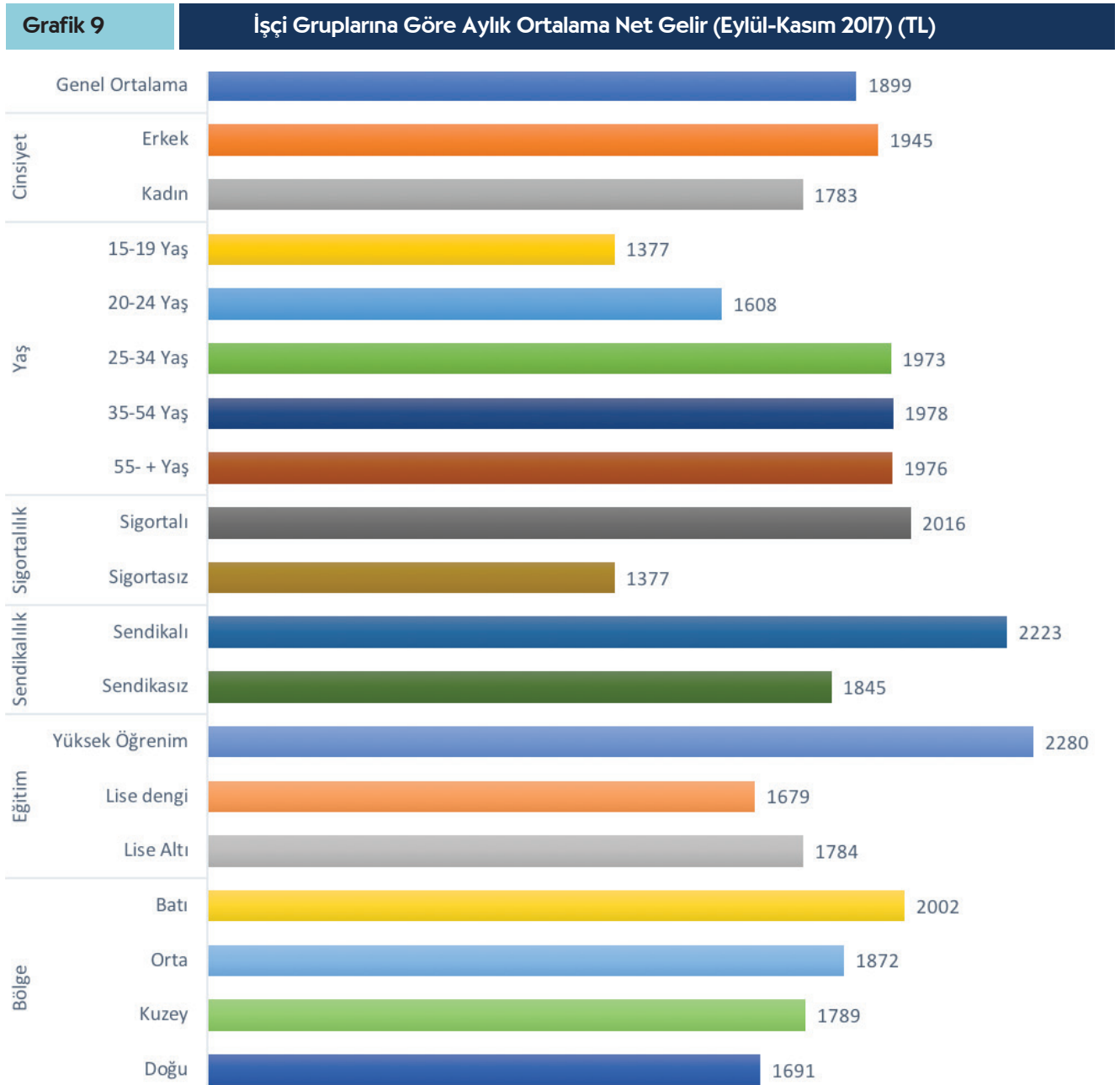
Sigortalı işçilerin ortalama ücreti 2016 TL iken sigortasız işçilerin ücreti 1377,4 TL'ye kadar (o tarihte geçerli olan asgari ücretin altında) düşmektedir. Sendikasız işçilerin ücretleri 1845 TL iken, sendikalı işçilerin ücretleri 2222,7 TL'ye yükselmektedir.

Eğitim durumuna göre ücret seviyelerine bakıldığında yüksek öğrenim mezunlarının lise dengi ve lise altı gruba göre daha fazla ücret aldığı görülmüştür. Lise altı öğrenim düzeylerinin ücret seviyesi 1784 TL, lise dengi öğrenimlerin 1679,6 TL iken, yüksek öğrenim mezunlarının ücret seviyesi 2280,6 TL'ye yükselmektedir (Grafik 9).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerine yapılan araştırmalarda kadınların erkeklerden daha az ücret aldığı bilinmektedir. Araştırma sonuçları işçi sınıfı özelinde toplumsal cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin varlığını ortaya koymuştur. Kadın işçilerin ortalama ücreti 1783,3 TL iken erkek işçilerin ücret seviyesi 1945,5 TL'ye kadar çıkmaktadır. (Bu konu araştırmanın toplumsal cinsiyet bölümünde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.) İşçiler arasında ücret farkını belirleyen bir başka durum da çalışma ilişkisidir. 1400 TL'den (dönemin asgari ücreti) az ücret alanların oranı kadrolu işçilerde yüzde 10,6, taşeron işçilerde yüzde 16 iken, geçici işçilerde yüzde 44'e yaklaşmaktadır. Geçici işçiler en düşük ücret gruplarından birini oluşturmaktadır. 2017'de 3000 TL'den fazla ücret alan işçilerin oranı yüzde 6,3 iken, bu oran geçici işçilerde 2,7, taşeron işçilerde 0,9'da kalmaktadır. Geçici işçilerin soruya yüzde 8,3 gibi yüksek bir oranı soruyu yanıtlamamıştır (Tablo 1).



Not: Araştırmanın yapıldığı 2017 Ekim-Kasım döneminde asgari ücret net 1404 TL'dir.



**Önemli not:** 1400 TL sınırı 2017 yılı asgari ücreti olan 1404 TL dikkate alınarak ücretlerin asgari ücrete göre durumunu görmek amacıyla belirlenmiştir.

**Tablo I** Çalışma İlişisine Göre Ücret Düzeyleri (%)

Ücret Düzeyi	Genel	Kadrolu	Geçici	Taşeron
1400 TL'den az	16,3	10,6	43,9	16
1401-2000 TL	50,3	52,7	33,9	64,9
2001-2500 TL	15,8	17,6	9,8	7,9
2501-3000 TL	7,5	8,8	1,4	6,3
3001-4000 TL	3,8	4,4	2,4	0
4001 TL'den fazla	2,5	3,1	0,3	0,9
Cevap yok	3,8	2,8	8,3	3,8
Toplam	100	100	100	100

# Geçim Sıkıntısı

## • İŞÇİLERİN YÜZDE 54'Ü AY SONUNU ZOR GETİRİYOR

Türkiye'de işçilerin temel meselelerinden biri geçim sıkıntısıdır. TÜİK araştırmalarında yoksulluk sınırı altında yaşayan hanelerin oranı 2017 itibariyle yüzde 20,1 olarak belirlenmiştir. Yoksulluk hanehalkı tipine göre değişmekte, iki yetişkin ile üç ve daha fazla çocuktan oluşan hanelerde yoksulluk oranı yüzde 47,3'e kadar yükselmektedir.<sup>36</sup>

Araştırma kapsamında işçilere **"Hanehalkının toplam aylık gelirini düşündüğünüzde, haneniz ay sonunu getirebiliyor mu"** sorusu sorulmuştur. Burada ilk dikkate alınması gereken husus hanehalkının toplam gelirine göre ay sonunu getirip getirememesi durumudur. Soru işçinin bireysel gelirine göre değil toplam hane gelirine göre yanıtlanmıştır. İkinci önemli nokta ise işçi hanehalkı büyüklüğü ve hanede çalışan sayısıdır. Bunlar sırasıyla 3,53 ve 2,48'dir (Grafik 4).

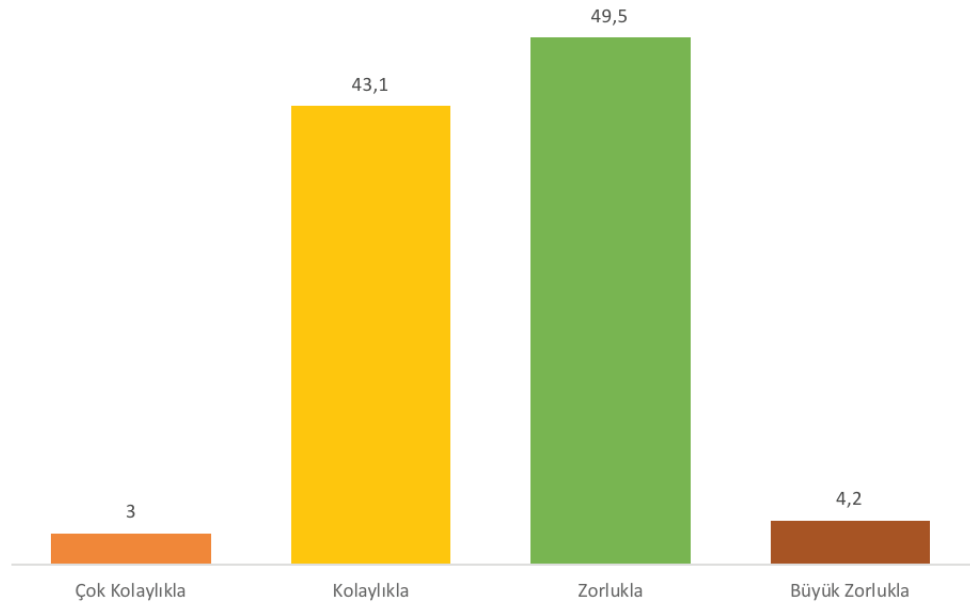
İşçilerin yüzde 53,7'si ay sonunu zorlukla (zorlukla veya büyük zorlukla) getirdiğini belirtmiştir. Ay sonunu zorlukla getiren işçilerin yüzde 4,2'si ise büyük zorlukla getirdiklerini ifade etmektedir. Tüm işçiler arasında ay sonunu kolaylıkla getirenlerin oranı ise yüzde 43,1 iken ay sonunu çok kolaylıkla getirdiğini söyleyenlerin oranı yüzde 3 ile sınırlı kalmaktadır. Araştırmaya göre işçilerin yüzde 46,1'i ay sonunu kolaylıkla (çok kolaylıkla veya kolaylıkla) getirdiğini beyan etmiştir. Bu durumun beklenenden yüksek olduğunu söylemek mümkündür (Grafik 10).

Ay sonunu getirme durumu işçi gruplarına göre farklılık göstermektedir. Örneğin, sendika üyesi işçilerde ay sonunu zorlukla getirdiğini söyleyenlerin oranı yüzde 19 olarak belirtilirken, sendikasızlarda ay sonunu getirme zorluğu oranı yüzde 57'ye yükselmektedir. Sendikalı işçiler ay sonunu getirmekte sendikasızlara göre daha az zorlanmaktadır. Bu durumun sendikalı işçilerin sendikasızlardan daha fazla ücret almasından ve bu grupta çocuk sayısının genel ortalamadan daha az olmasından kaynaklandığını

söylemek mümkündür. Yaş gruplarına göre ay sonunu getirme zorluğu incelendiğinde 15-19 yaş arası hariç, diğer yaş gruplarının tümünde genel ortalamaya yakın ya da daha üstünde bir geçim sıkıntısından bahsedebiliriz. 15-19 yaş grubunda ay sonunu getirme zorluğunun düşük olmasında aileyle birlikte yaşamının etkisi olabilir. Eğitim durumuna göre geçim sıkıntısını ortaya koyan verilere bakıldığında, lise altı gruplar yüksek öğrenim mezunlarına göre daha fazla yaşamaktadır. Lise altı mezunlar arasında ay sonunu zor getirdiğini söyleyenlerin oranı yüzde 58,8 iken, yüksek öğrenim mezunu işçilerin ay sonunu getirme zorluğu yüzde 44,2 olarak ifade edilmektedir (Grafik 11).

Grafik 10

İşçilerin Ay Sonunu Getirme Zorluğu (%)

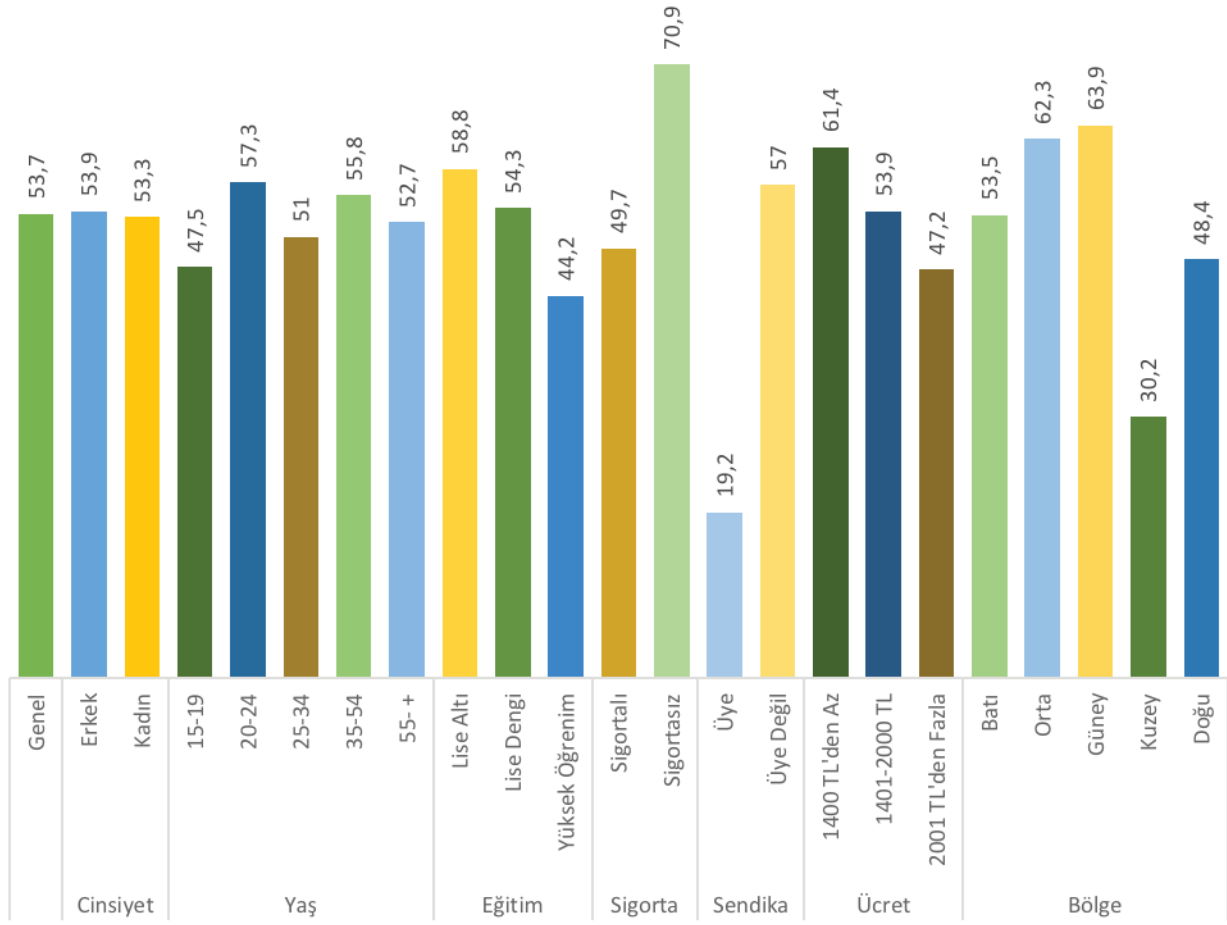


36 TÜİK (2017), Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.



Grafik II

## İşçi Gruplarına Göre Ay Sonunu Zorlukla ve Büyük Zorlukla Getirenler (%)



“Hanehalkının toplam aylık gelirini düşündüğünüzde, haneniz ayın sonunu getirebiliyor mu” sorusuna çalışma ilişkisine göre verilen yanıtlar önemli farklılıklar göstermektedir. İşçilerin yüzde 46’sı ay sonunu kolaylıkla getirdiğini belirtirken, bu oran kadrolu işçilerde yüzde 50’nin üstüne çıkarken, geçici işçilerde yüzde 31,8’e taşeron işçilerde ise yüzde 31,3’e kadar gerilemektedir. Ay sonunu büyük zorlukla getirdiğini belirtenlerin oranı geçici işçilerde yüzde 11’e, taşeron işçilerde ise yüzde 8,3’e yükselmektedir. Ay sonunu zorlukla getirdiğini belirten işçiler genel olarak yüzde 54 civarında iken bu geçici ve taşeron işçilerde sırasıyla yüzde 68 ve yüzde 69 civarındadır (Tablo 2). Beklendiği gibi taşeron ve geçici işçilerin hanehalkı geliri kadrolu işçilerin hanehalkı gelirine göre daha düşüktür. Kuşkusuz bu sorudaki yanıtların bireysel gelire göre değil, hanehalkı toplam gelirine göre verildiğini unutmamak gerekir.

Tablo 2

## Çalışma İlişkisine Göre Ay Sonunu Getirme Durumu (%)

	Genel	Kadrolu	Geçici	Taşeron
[4] Çok kolaylıkla	3	3	4,3	0
[3] Kolaylıkla	43,1	47,2	27,5	31,3
Kolaylıkla (4+3)	46,1	50,2	31,8	31,3
[2] Zorlukla	49,5	47,2	56,9	60,4
[1] Büyük zorlukla	4,2	2,6	10,8	8,3
Zorlukla (2+1)	53,7	49,8	67,7	68,7

# Yıllık İzin ve Tatil

Yıllık izin kullanımı dinlenme hakkının en önemli unsurudur. Dinlenme hakkı ve yıllık izin kullanımı işçi sınıfının yaşam koşullarının da önemli göstergelerinden biridir. Ülkemizde ücretli yıllık izin hakkı çalışma hukukunda uzun yıllardır yer almaktadır. Ancak bu hakkın fiili kullanımında çeşitli sorunlar yaşandığı bilinmektedir. Araştırmada işçilere bir yandan fazla çalışmaya ilişkin sorular sorulurken diğer yandan yıllık izin kullanımına ilişkin sorular sorulmuştur.

## Yıllık İzin Kullanımı

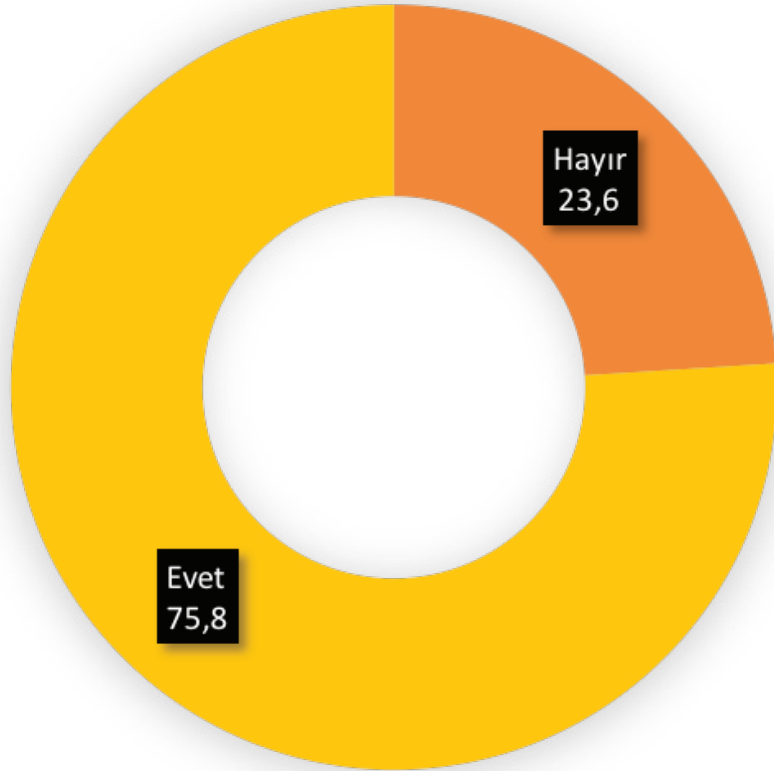
### • İŞÇİLERİN YÜZDE 54'Ü AY SONUNU ZOR GETİRİYOR

İşçilere “Yıllık izninizi genel olarak nasıl geçiriyorsunuz”

sorusu sorulmuştur. Bu soruya işçilerin yüzde 23,6'sı hiç yıllık izin kullanmadıklarını belirterek yanıt vermiştir. Yıllık izin kullanan işçilerin oranı yüzde 75,8'dir (Grafik 12). Ancak işçi gruplarına göre yıllık izin kullanımı ciddi farklılıklar göstermektedir. Yıllık izin kullanmayanların oranı lise altı eğitimlilerde yüzde 29'a, ücreti asgari ücretten az olanlarda yüzde 42,8'e, sigortasız işçilerde ise yüzde 48,1'e yükselmektedir. Yıllık izin kullanımı ücrete, sendikalılığa ve sigortalılığa paralel olarak artmaktadır. Sendikasız, sigortasız ve daha düşük öğrenim düzeyine sahip işçiler ile ücretleri daha düşük işçiler arasında yıllık izin kullanamama oranı daha yüksektir (Grafik 13). İşçilerin izin kullanmayıp çalışması, işverenlerin hukuksuz uygulamaları yanında gelir düşüklüğü nedeniyle yıllık izinde çalışma ihtiyacından da kaynaklanmaktadır.

Grafik 12

Yıllık İzin Kullanımı (%)

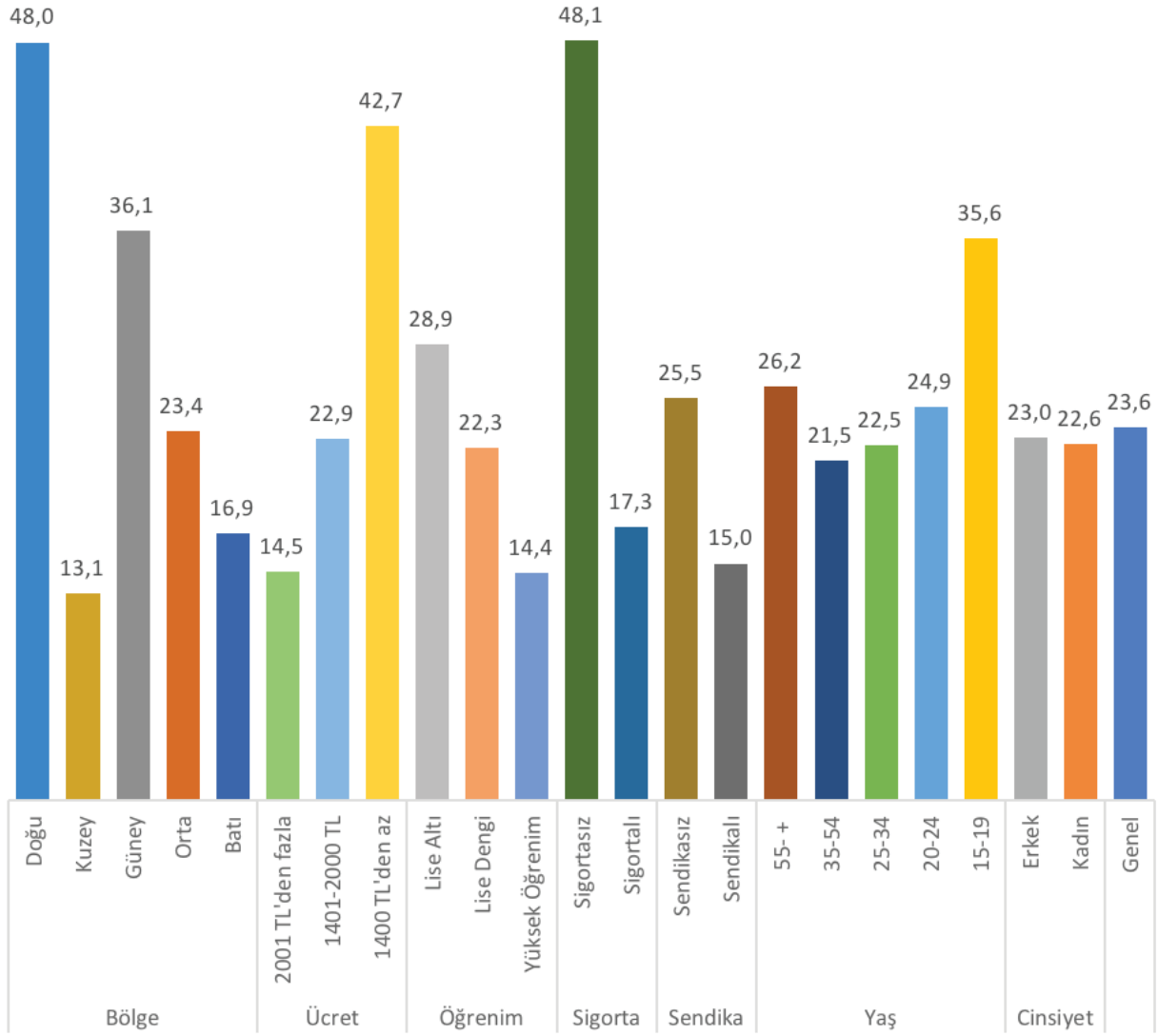


### • SİGORTASIZ İŞÇİLERİN YÜZDE 48'i HIÇ İZİN KULLANAMIYOR

İşçi gruplarına göre yıllık izin kullanımı önemli farklar göstermektedir. Gelir ve eğitim düzeyine paralel olarak yıllık izin kullanma oranının arttığı gözlenmektedir. Sigortasız işçilerde ve Doğu bölgelerinde yaşayan işçilerde yıllık izin kullanmama oranı yüzde 48'e yükselmektedir. 1400 TL'den az gelire sahip olanların yıllık izin kullanmama oranı yüzde 43'e yaklaşmış durumdadır. Sendikasızlarda yıllık izin kullanmama oranı yüzde 25,5 iken, sendikalı işçilerde bu oran yüzde 15'e gerilemektedir. Lise altı eğitimde yıllık izin kullanmama oranı yüzde 29 iken, yüksek öğrenimlilerde bu oran yüzde 14,4'e gerilemektedir (Grafik 13). Kadın ve erkek işçilerin yıllık izin kullanımında belirgin bir fark yoktur.

Grafik 13

## İşçi Gruplarına Göre Yıllık İzin Kullanamayanlar (%)



## İşçilerin Tatil Türleri

### • İŞÇİLERİN YÜZDE 54'Ü AY SONUNU ZOR GETİRİYOR

İşçilerin yıllık izinlerini nasıl kullandıklarına bakıldığında “yazlığa gidiyorum” ve “tatil amacıyla bir yerde konaklıyorum” diyenlerin diğer seçeneklere göre daha az tercih edildiği görülmektedir. Bu yanıtlar işçilerin sosyoekonomik düzeyiyle ilgili fikir vermektedir.

Yıllık izin kullanan işçilerin izinlerini kullanma biçimi de oldukça farklılaşmaktadır. İşçilerin yüzde 46,8'i yıllık iznini evinde geçirdiğini belirtmektedir. Yüzde 28,9'u ise memleketine ve köyüne gitmektedir. Tatil amacıyla bir otel, pansiyon ve benzeri bir mekânda konaklayanların oranı yüzde 23,1'dir. Yıllık iznini yazlıkta geçirenlerin oranı ise yüzde 8,5'de kalmaktadır. Tablo 3'te yer alan yıllık izni geçirme biçimleri yıllık izin kullananlara göre oranlanmıştır. Sonuç olarak yıllık izin kullanabilen işçilerin sadece yüzde 31,6'sının tatil yapabildiği anlaşılmaktadır (Tablo 3).

İzin kullanan işçiler arasında tatil alışkanlıkları işçi gruplarına göre önemli farklılıklar görülmektedir. En yüksek oranda yıllık izin kullanan işçi grubu yüzde 85,9 ile yüksek öğrenimliler, yüzde 85,5 ile sendikalı işçiler ve yüzde 86,9 ile Kuzey bölgelerinde yaşayan işçilerdir. Kuzey bölgelerinde yıllık iznini köye-memlekete giderek kullanma oranı yüzde 54,5'tir. Bu bölgeye göre işçiler arasındaki en yüksek orandır. Yıllık iznini yazlıkta kullananlar yüksek öğrenimli işçiler arasında yüzde 15'e yükselmektedir. Yüksek öğrenimli işçiler arasında yıllık iznini otel-pansiyon gibi tesislerde kullananların oranı yüzde 33,2'dir. Sendikalı işçilerde bu oran yüzde 35,7'ye kadar yükselmektedir (Tablo 3).

Tablo 3

## İşçi Gruplarına Göre Yıllık İzin Kullanma Biçimleri (%)

İşçi Grubu	Yıllık izin kullanmıyorum	Yıllık izin kullanıyorum	Evde geçiriyorum	Tatil amacı ile bir otel-pansiyon vb. bir yerde konaklıyorum	Yazlığa gidiyorum	Memleket, köye gidiyorum	Cevap yok	
Genel	23,6	75,8	46,8	23,1	8,5	28,9	1,8	
Cinsiyet	Erkek	23,7	75,6	45,6	23	8,4	30	1,8
	Kadın	23,2	76,2	49,7	23,4	9	26,3	1,6
Yaş	15-19	35,4	61,2	37,5	7,6	3,7	23,7	4
	20-24	25,3	74,5	40,8	24,7	9,4	26,6	2
	25-34	22,5	76,7	45,8	28,9	8,5	27,7	2,1
	35-54	22,1	77,5	50	21,1	9,5	30,3	1,4
	55- +	26,2	74,9	49,6	18,4	4,1	36	0
Eğitim	Lise Altı	29	70,3	43,6	18,2	5,6	29,7	1,7
	Lise Dengi	22,9	75,5	46	21,6	7,2	28	3
	Yüksek Öğrenim	14,4	85,9	53,3	33,2	14,9	28,3	0,8
Sigorta	Sigortalı	17,9	81,9	50,3	27,3	9,6	30,6	1,3
	Sigortasız	48,1	49,8	32	5,2	4	22	3,7
Sendika	Sendikalı	15	85,5	63,4	35,7	14,3	30,2	0,4
	Sendikasız	25,5	73,9	44,1	22,8	8,4	28,5	1,8
Ücret	1400 TL'den Az	42,8	55,1	42,5	11,8	4,9	18,5	3,9
	1401-2000 TL	23,1	76,4	48,3	21,7	8	29	1,4
	2001 TL'den Fazla	15,6	84,5	46,8	33,7	12	33,1	1,2
Bölge	Batı	16,9	83,8	52,7	25,7	9,4	29,6	0,8
	Orta	23,4	73,4	47,3	34,1	10,2	28,2	3,2
	Güney	36,1	64,9	46,4	10,7	3,1	29,9	1,2
	Kuzey	13,1	86,9	29,2	24,3	15,7	54,5	0
	Doğu	48	46,7	30,9	9	3,4	10,4	5,9

Not: Tabloda yıllık izin kullananlar arasındaki oranlar yer almaktadır. İşçilerin yıllık izni nasıl geçirdiğine ilişkin soru birden çok cevaba imkân tanıdığı için toplamlar 100'ü geçmektedir.

# İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

Bu bölümde işçilerin çalışma koşullarına ilişkin sorulara verdiği yanıtlar ele alınıp değerlendirilmektedir. Bu bölüm işçilerin çalışma koşullarını, işçilerin iş arama ve iş bulma deneyimlerini, işçilerin mesleklerini ve çalıştıkları faaliyet alanlarını (sektörleri), işçilerin çalışma ilişkisi ve türlerini, işin sürekliliği ve mevsimselliğini, işçilerin sigortalılık durumunu, kıdem süresini, fazla çalışma sıklığını, işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri ile çalışma sırasındaki ayrımcılık deneyimini kapsamaktadır.

# İşsizlik Deneyimi

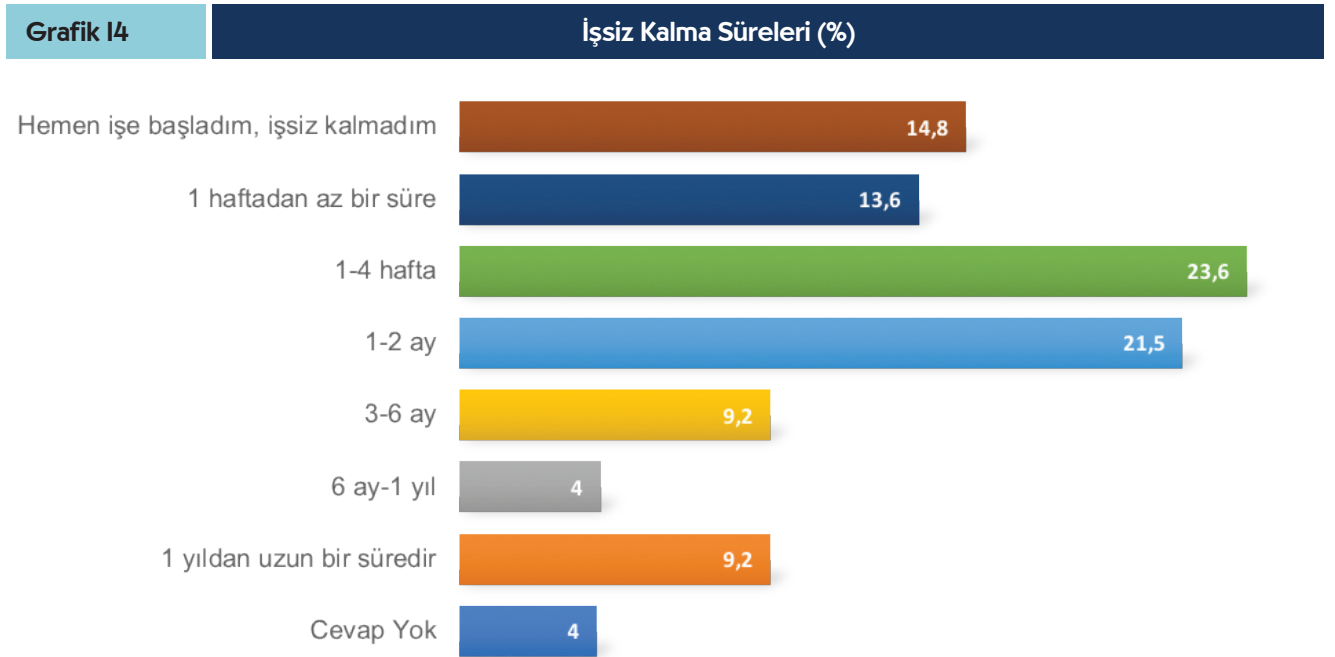
İşçilerin işsizlik deneyimi iki ayrı başlıkta ele alınmıştır. İlki işçilerin halen çalıştıkları işten önce işsiz kalma sürelerine ilişkindir. Burada işçilerin ne kadar süre iş aradıkları veya işsiz kaldıkları araştırılmaktadır. İşsiz kalma süresi işçi gruplarının özelliklerine göre ayrı ayrı ele alınmaktadır. Bu başlık altında incelenen ikinci konu ise işçilerin hangi kanallarla iş bulduklarıdır. İş bulma kanalları da hem genel hem de işçi gruplarına göre ayrı ayrı ele alınmaktadır.

## İşsiz Kalma Süresi

### • İŞÇİLERİN SADECE YÜZDE 15'İ HEMEN İŞE BAŞLAMIŞ

İşçilere halen çalıştıkları işlerinden önce ne kadar süre ile işsiz kaldıkları soruldu. **“Bu işyerinizde çalışmaya başlamadan önce ne kadar süre iş aradınız? Diğer bir ifadeyle ne kadar süre işsiz kaldınız”** sorusuna karşılık işçilerin sadece yüzde 15'i hemen işe başladığını ve işsiz kalmadığını ifade ederken, bir haftadan az süre ile işsiz kalanların oranı yüzde 13,6 olarak saptanmıştır (Grafik 14).

1-2 ay işsiz kalanların oranı yüzde 21 civarında seyrederken, 3-6 ay arası işsiz kalanlar yüzde 9, 6 ay ile 1 yıl arası işsiz kalanların oranı yüzde 4'tür. Bir yıldan daha uzun süre işsiz kalanların oranı yüzde 9,2 iken bu oran kadınlarda yüzde 11,5'e yükselmektedir. Bir ay ve daha fazla süreyle işsiz kalanların oranı ise toplam yüzde 43,9 olmaktadır. 6 ay ile bir yıldan uzun süreyle işsiz kalanların oranı ise yüzde 13'ü aşmaktadır (Grafik 14). Bu durum uzun süreli işsizlik eğilimini göstermesi bakımından önemlidir.



Uzun dönemli işsizlik olarak kabul edilen bir yıl ve daha uzun süreli işsiz kalanların oranı yüzde 9,2'dir. Bu oran oldukça yüksektir. Ancak işçilerin ortalama 10 yıllık kıdeme sahip oldukları düşünüldüğünde bunun standart uzun süreli işsizlik oranları ile karşılaştırılması doğru olmayacaktır. Standart uzun süreli işsizlik oranlarında referans haftası öncesinde son üç ay içinde işsiz olup iş arayanlar dikkate alınmaktadır. Oysa araştırmamızda halen çalışmakta olanların bu işleri öncesinde işsiz kaldıkları süre dikkate alınmaktadır.

## Yaş Gruplarına Göre İşsiz Kalma Süresi

6 ay ile 1 yıl arası ve 1 yıldan daha fazla işsiz kalanların oranı 55 yaş üstünde sırasıyla yüzde 6,6 ve yüzde 10,8'dir. Bu oranlar bütün yaş gruplarından daha yüksektir. 55 yaş üstü işçilerin yüzde 30,6'sı üç ay ve daha fazla süreyle işsiz kaldığını belirtmiştir. Bu oran genel ortalamada yüzde 22,4'tür (Tablo 4). Bu durum yaşlı işsizliğinin belirgin bir göstergesi olarak ele alınabilir.

Tablo 4

## Yaş Gruplarına Göre İşsiz Kalma Süresi (%)

İşsiz Kalma Süresi	Genel	15-19	20-24	25-34	35-54	55- +
Hemen işe başladım, işsiz kalmadım	14,8	16,4	9,8	13	16,5	20,8
1 haftadan az bir süre	13,6	11,3	14,9	12	15,1	11
1-4 hafta	23,6	24,4	19	26,1	24,2	11,6
1-2 ay	21,5	14,7	27,2	21,3	20,8	24,2
3-6 ay	9,2	12,7	10,9	9,4	7,7	13,2
6 ay-1 yıl	4	5,3	4	5,2	2,6	6,6
1 yıldan uzun bir süredir	9,2	8,3	7	9,8	9,4	10,8
Cevap yok	4	6,9	7,1	3,2	3,6	1,9
Toplam	100	100	100	100	100	100

## Eğitim Durumuna Göre İşsiz Kalma Süresi

Eğitim durumuna göre işsizlik deneyimine bakıldığında lise altı eğitimliler arasında hemen iş bulduklarını söyleyenler yüzde 16,6 iken yüksek öğrenimlilerde bu oran yüzde 12,9'a gerilemektedir. 6 ay ve bir yıldan fazla işsiz kalma sürelerine bakıldığında yüksek öğrenimli işçilerin daha uzun süre işsiz kaldıkları görülmektedir. Lise altı eğitimlilerin yüzde 8'i bir yıldan uzun süre işsiz kaldıklarını beyan ederken, yüksek öğrenimliler arasında bu oran yüzde 13'e yükselmektedir (Tablo 5). Uzun süreli işsizlikte eğitilmiş olanların oranının yükseldiği dikkat çekmektedir. Bunun nedeni üniversite sayılarının artmasıyla yüksek öğrenim mezunlarında yaşanan hızlı artış, plansız açılan bölümlerin verdiği mezunlar ile işgücü talebinin uyumsuz olması olabilir.

Tablo 5

## Eğitim Durumuna Göre İşsiz Kalma Süresi (%)

İşsiz Kalma Süresi	Lise Altı	Lise Dengi	Yüksek Öğrenim
Hemen işe başladım, işsiz kalmadım	16,6	13,2	12,9
1 haftadan az bir süre	14,4	16,7	9,6
1-4 hafta	23,6	25	22,5
1-2 ay	21,4	19,3	23,7
3-6 ay	8,6	11,2	8,6
6 ay-1 yıl	4	2	5,6
1 yıldan uzun bir süredir	8	7,5	13
Cevap yok	3,3	5,3	4,1
Toplam	100	100	100



Tablo 6

## Sendikalılığa ve Sigortalılığa Göre İşsiz Kalma Süresi (%)

İşsiz Kalma Süresi	Sigortalı	Sigortasız	Sendikalı	Sendikasız
Hemen işe başladım, işsiz kalmadım	15,1	13,4	8,9	14,1
1 haftadan az bir süre	12,9	16,5	16,3	13,7
1-4 hafta	24,5	19,8	39,5	22,4
1-2 ay	21,9	19,9	28,8	21,9
3-6 ay	9	9,8	4,1	10,2
6 ay-1 yıl	3,9	4,3	1,2	4,4
1 yıldan uzun bir süredir	9,4	8,7	1,2	9,1
Cevap yok	3,1	7,6	0	4,2
Toplam	100	100	100	100

## Sigortalılık ve Sendikalılığa Göre İşsiz Kalma Süresi

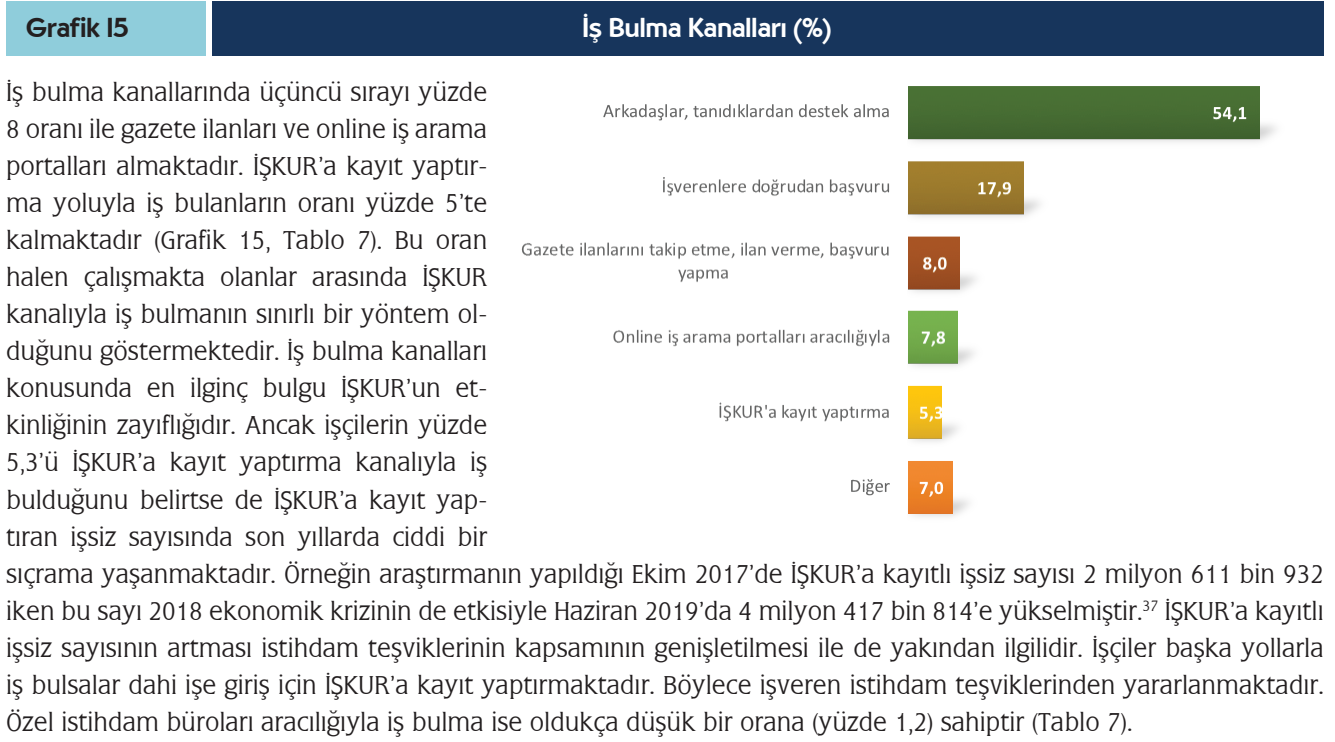
İşsizlik deneyimine sigortalılık açısından baktığımızda sigortasızların sigortalılara göre kısmen daha az süre işsiz kaldıklarını söylemek mümkün. Bunun nedeni sigortasız işçilerin işi kabul ederek bir an önce istihdama dahil olma eğilimi, işsiz kalmaktansa sigortasız çalışırım düşüncesi olabilir.

Sendikalı ve sendikasız işçilerin işsizlik deneyimi arasında ise oldukça anlamlı farklardan söz etmek mümkündür. Sendikalı işçiler iki aya kadar sürelerde daha çok işsiz kalırken üç ay ve sonrası işsizlik sendikalı işçiler arasında çok daha düşüktür. Bir yıldan fazla işsiz kalanların oranı sendikasızlarda yüzde 9,1 iken, sendikalı işçilerde yüzde 1,2'ye gerilemektedir (Tablo 6). Bu veri net bir biçimde sendikalı işçilerin işsizlik deneyiminin çok daha sınırlı olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni sendikalı işçilerin diğer sendikalı işçiler veya sendika aracılığıyla işe girmiş olmasından kaynaklanabilir.

# İş Bulma Kanalları

## • GELENEKSEL İŞ BULMA KANALLARI İLK SIRADA

İşçilere “**Halihazırda yaptığınız bu işi nasıl buldunuz? Hangi yöntemi kullandınız?**” sorusu soruldu. İş bulma kanalları arasında en yaygın kullanılanı yüzde 54,1 ile arkadaşlardan ve tanıdıklardan alınan destektir. İkinci sırayı yüzde 17,9 ile işverenlere doğrudan başvuru almaktadır (Grafik 15, Tablo 7). Bu soruya verilen yanıtlar geleneksel iş bulma kanallarının ağırlığını koruduğunu göstermektedir.



**Tablo 7** İş Bulma Kanalları (%)

İş Bulma Kanalları	GENEL
Arkadaşlar, tanıdıklardan destek alma	54,1
İşverenlere doğrudan başvuru (Yarışmaya katılma, sınava veya mülakata girme)	17,9
Gazete ilanlarını takip etme, ilan verme, başvuru yapma	8
Online iş arama portalları aracılığıyla	7,8
İŞKUR'a kayıt yaptıрма	5,3
İşyerleri, çiftlikler, fabrika kapıları, pazarlar gibi iş arayanların toplanacağı yerlere gitme	2,5
Özel istihdam bürolarına kayıt yaptıрма	1,2
Üniversitelerin kariyer merkezlerine başvurma	1
Diğer	2,3
<b>Toplam</b>	<b>100</b>

37 İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni, Ekim 2017 ve Haziran 2019.

Tablo 8

## Yaş Gruplarına Göre İş Bulma Kanalları (%)

İş Bulma Kanalları	15-19	20-24	25-34	35-54	55- +
Arkadaşlar, tanıdıklardan destek alma	70,4	55,3	48,9	55	56,8
İşverenlere doğrudan başvuru (Yarışmaya katılma, sınava veya mülakata girme)	12,6	18,8	18,1	18,5	16,4
Gazete ilanlarını takip etme, ilan verme, başvuru yapma	3,6	6	9,4	8,5	4,2
Online iş arama portalları aracılığıyla	3,9	8,1	11	6,7	0,9
İŞKUR'a kayıt yaptıрма	4,5	4,1	6,6	4,6	6,2
İşyerleri, çiftlikler, fabrika kapıları, pazarlar gibi iş arayanların toplanacağı yerlere gitme	3,4	3	1,4	2,4	7,7
Özel istihdam bürolarına kayıt yaptıрма	0,6	0,4	1	1,3	3,3
Üniversitelerin kariyer merkezlerine başvurma	0,5	1,3	1,3	1	0,5
Diğer (Üniversite kariyer günleri, kendi işyerini açma, istihdam fuarı)	0,5	2,9	2,4	2	4,0
Toplam	100	100	100	100	100

## Yaş Gruplarına Göre İş Bulma Kanalları

İş bulma kanallarına yaş grupları açısından baktığımızda 15-19 yaş grubunda arkadaşlar ve tanıdıklar aracılığıyla iş bulma eğiliminin yüzde 70,4 ile oldukça yüksek olduğunu görmekteyiz. 55 yaş üstü işçilerde de geleneksel kanallarla iş bulma eğilimi yüzde 57'ye yaklaşmaktadır. 25-34 yaş grubunda gazete ilanı, online iş arama portallarını kullanma ve İŞKUR'a kayıt yaptıрма eğiliminin yüksek olduğunu görmekteyiz (Tablo 8). Bu durum genç işsizliğin hızlı bir biçimde artışıyla yakından ilgilidir. İŞKUR'un işsizliği öteleyici, kısa süreli ve asgari ücret düzeyinde bir ücrette sahip programları; daha uzun süre işsiz kalmak istemeyen gençleri İŞKUR'a kayıt yaptıрма eğilimini artırıyor olabilir.

Tablo 9

## Eğitim Durumuna Göre İş Bulma Kanalları (%)

İş Bulma Kanalları	Lise Altı	Lise Dengi	Yüksek Öğrenim
Arkadaşlar, tanıdıklardan destek alma	58,1	56,5	44,6
İşverenlere doğrudan başvuru (Yarışmaya katılma, sınava veya mülakata girme)	18,2	14,9	20
Gazete ilanlarını takip etme, ilan verme, başvuru yapma	6,7	7,7	10,7
Online iş arama portalları aracılığıyla	5	9,6	11,3
İŞKUR'a kayıt yaptıрма	4,9	6,6	4,8
İşyerleri, çiftlikler, fabrika kapıları, pazarlar gibi yerlere gitme	3,9	1,5	0,7
Özel istihdam bürolarına kayıt yaptıрма	1,3	0,9	1,1
Üniversitelerin kariyer merkezlerine başvurma	0,5	0,5	2,3
Üniversitedeki ilanları/ bilgilendirme ağlarını takip etme	0,4	0,8	2
Diğer (Üniversite kariyer günleri, kendi işyerini açma, istihdam fuarı)	1	0,9	2,4
Toplam	100	100	100

## Eğitim Durumuna Göre İş Bulma Kanalları

Eğitim düzeyi arttıkça geleneksel yöntemlerle iş bulma eğiliminin düştüğü gözlenmektedir. Lise altı eğitimlilerin yüzde 58'i arkadaş ve tanıdıklar aracılığıyla iş bulurken, yüksek öğrenimlilerde bu oran yüzde 45 civarına gerilemektedir. Gazete ilanları ve online iş arama portalları aracılığıyla iş bulma eğilimi yüksek öğrenimli işçilerde yüzde 10-11 ile ortalamanın oldukça üzerindedir (Tablo 9).

## Sigortalılık ve Sendikalılığa Göre İş Bulma Kanalları

Sigortasız ve sendikasız işçiler arasında geleneksel kanallarla iş bulma eğilimi (sırasıyla yüzde 65,7 ve yüzde 57,7) daha yüksek iken sendikalı işçilerde geleneksel kanalların kullanımı yüzde 37,7'ye, sigortalı işçilerde yüzde 51,3'e gerilemektedir. Sendikalı işçilerde işverene doğrudan başvurma (yüzde 24,1) ve online iş arama portalları (yüzde 16,9) daha yüksek düzeyde seyretmektedir (Tablo 10). Bunun nedeni sendika kanalıyla işe girmiş olmaları olabilir. Sendikalı işyerlerinde sendika üyesi işçiler ve temsilciler işe alım konusunda daha fazla bilgiye ve etkiye sahip olabilmektedir. Burada şu an sigortalı ve sendikalı olanların geçmişte iş arama kanalları değerlendirilmektedir. Kuşkusuz sendikalı işçi iş ararken sendikalı olmayabilir veya işsiz kalınca sendika üyeliği devam ederken iş arıyor olabilir. Her durumda araştırmada halen sendikalı olanların geçmişte iş arama kanallarının sorulduğu dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır.

Tablo 10

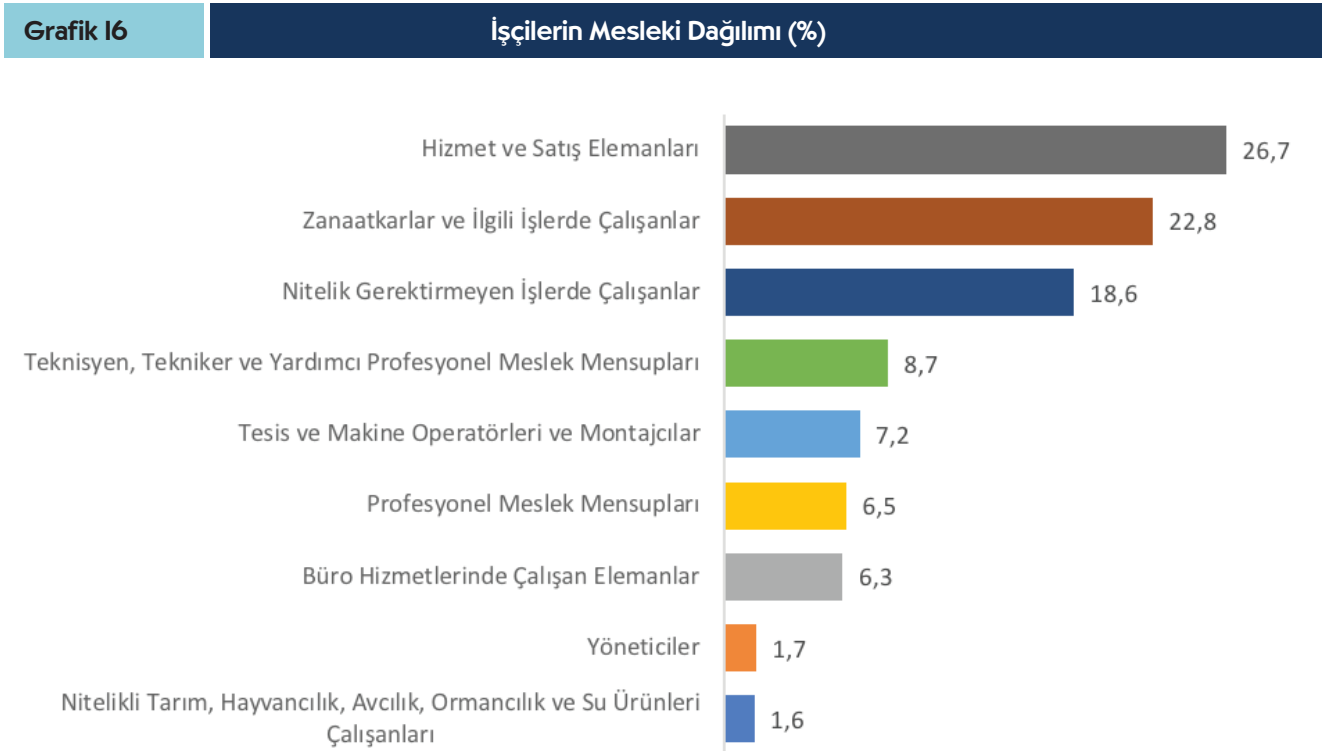
Sendikalılık ve Sigortalılığa Göre İş Bulma Kanalları (%)

İş Bulma Kanalları	Sigortalı	Sigortasız	Sendikalı	Sendikasız
Arkadaşlar, tanıdıklardan destek alma	51,3	65,7	37,7	57,7
İşverenlere doğrudan başvuru (Yarışmaya katılma, sınava veya mülakata girme)	19,2	12,4	24,1	16,3
Gazete ilanlarını takip etme, ilan verme, başvuru yapma	8,3	6,8	9,3	8
Online iş arama portalları aracılığıyla	9,1	2,2	16,9	6,4
İŞKUR'a kayıt yaptırma	6	2	3,9	5,5
İşyerleri, çiftlikler, fabrika kapıları, pazarlar gibi iş arayanların toplanacağı yerlere gitme	1,6	6,1	1,5	2,1
Özel istihdam bürolarına kayıt yaptırma	1,2	1	0,7	1,3
Üniversitelerin kariyer merkezlerine başvurma	1,3	0	2,3	0,7
Üniversitedeki ilanları/ bilgilendirme ağlarını takip etme	0,7	2	2,2	0,7
Diğer (Üniversite kariyer günleri, kendi işyerini açma, istihdam fuarı)	1,2	2	1,4	1,3
Toplam	100	100	100	100

# İşçilerin Meslekleri

## • EN BÜYÜK MESLEK GRUBU HİZMET VE SATIŞ ELEMANLIĞI

Katılımcılara TÜİK Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması-ISCO 08'de<sup>38</sup> yer alan meslekler listesi esas alınarak meslekleri sorulmuştur. İşçilerin yüzde 26,7'si hizmet ve satış elemanı<sup>39</sup> (büro-ticaret sektörü) olduklarını belirtmiştir. Zanaatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar yüzde 22,8 ile ikinci sırayı almıştır. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar yüzde 18,6 düzeyindedir. Teknikerler, tekniker yardımcıları ve bu mesleklerdeki profesyonel meslek mensupları yüzde 8,7 düzeyindedir. Profesyonel meslek mensupları (hekim, mimar, mühendis, avukat) ise yüzde 6,5 düzeyindedir (Grafik 16).



38 <https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surl=210G-seviye=IG-detay=HG-turid=4IG-turAdi=%209.%20Meslek%20S%C4%B1n%C4%B1flamalar%20C4%BI>

39 TÜİK'e hizmet ve satış elemanlarını şu şekilde tarif etmektedir. Hizmet ve satış elemanları; ev, otel, büro vb. yerlerde temizlik ve bakım işleri, seyahat, yiyecek ve içecek hazırlama ve sunma, kişisel bakım veya yangın ve kanunsuz olaylara karşı koruma gibi kişisel ve koruyucu hizmetleri sağlarlar veya toptan ya da perakende satış yapılan dükkân, mağaza vb. işyerleri ile sabit stant, baraka türü dükkân, büfe ve pazarlarda malları tanıtır ve satarlar. Bu ana grupta yer alan mesleklerin birçoğunda yapılan işlerle ilgili yeterlilik, ikinci ISCO beceri seviyesinde yer alan becerileri gerektirir. Hizmet ve satış elemanları tarafından yapılan görevler, genellikle şunları kapsamaktadır: Seyahat sırasında verilen hizmetlerin organize edilmesi ve sağlanması; ev, otel, büro vb. yerlerde temizlik ve bakım hizmetlerinin yapılması; yiyecek ve içeceklerin hazırlanması ve servislerinin yapılması; çocuk bakıcılığının yapılması; kuaförlük, güzellik bakımı, refakatçilik dahil evlerde veya kuruluşlarda kişisel ve temel sağlık bakım hizmetlerinin verilmesi; falcılık hizmetlerinin verilmesi; mumyalama ve cenaze hizmetlerinin verilmesi; güvenlik hizmetlerinin sağlanması ile yangın ve kanunsuz olaylara karşı kişilerin ve mülkiyetin korunması; kanun ve talimatların uygulanması; reklam, sanatsal kreasyonlar ve malların sergilenmesi amacıyla model olarak poz verilmesi; sabit stant, baraka türü dükkân, büfe, pazar vb. yerler de dahil toptan ve perakende satış yapılan işyerlerinde malların satılması; potansiyel müşterilere malların tanıtımının yapılması. Diğer çalışanların denetlenmesi de kapsama dahil edilebilir.

Bu ana gruptaki meslekler, aşağıdaki alt ana gruplarda sınıflandırılır:

- Kişisel hizmetler veren elemanlar
- Satış hizmetleri veren elemanlar
- Kişisel bakım hizmetleri veren elemanlar
- Koruma hizmetleri veren elemanlar

Tablo II	Yaş Gruplarına Göre İşçilerin Meslekleri (%)				
Meslekler	15-19	20-24	25-34	35-54	55- +
Yöneticiler	0	0,3	2,5	1,8	0,9
Profesyonel Meslek Mensupları	0,7	2	11,1	5,2	5,3
Teknisyen, Tekniker ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	5,3	8,7	8,4	10	3,4
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	6,2	6,7	10,8	3,3	3
Hizmet ve Satış Elemanları	32,2	35	29,6	22,5	18,7
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormanlık ve Su Ürünleri Çalışanları	0,8	1,5	1,1	1,4	8,8
Zanaatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	21,2	24,7	18	25,2	29,7
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	4,4	3,7	4,4	10,3	8,8
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	29,3	17,6	14,2	20,4	21,4

## Yaş Gruplarına Göre İşçilerin Meslekleri

### • 15-19 YAŞ GRUBUNDA BÜRO, HİZMET VE SATIŞ İŞLERİNDE ÇALIŞANLARIN ORANI YÜZDE 32,2

Araştırma verileri genç işçilerin büro, hizmet ve satış işleriyle ilgili mesleklerdeki oransal ağırlığını çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır. Yeni istihdam alanlarının bu mesleklerde yoğunlaşmasıyla birlikte, hizmet ve satış işleri gençler arasında en çok çalışılan meslek grubu haline gelmiştir. 15-24 yaş grubunda büro, hizmet ve satış işlerinde çalışanların oranı yüzde 32,2'dir (Tablo 11). Öte yandan tarım ve hayvancılıkla ilgili işlerde gençlerin oranı belirgin biçimde düşüktür. Gençlerde (15-19) nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların oranı diğer yaş gruplarına göre belirgin biçimde yüksektir (yüzde 29,3).

## Eğitim Düzeyine Göre İşçilerin Meslekleri

Eğitim düzeyine göre işçilerin meslekleri ile eğitim düzeyi arasında beklendiği gibi bir ilişki söz konusudur. Eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak kalifiye işlerde çalışma oranı artmaktadır. Araştırmanın ortaya koyduğu dikkat çekici hususlardan biri de hizmet ve satış elemanlarının yüksek öğrenimli işçiler arasında yüzde 23 gibi yüksek bir oranda olmasıdır. Yüksek öğrenimli işçilerin yüzde 7,1'i vasıfsız işlerde çalışmaktadır (Tablo 12).

Tablo I2	Eğitim Düzeyine Göre İşçilerin Meslekleri (%)		
Meslekler	Lise Altı	Lise Dengi	Yüksek Öğrenim
Yöneticiler	0,1	2,5	3,8
Profesyonel Meslek Mensupları	0,6	0,5	22
Teknisyen, Tekniker ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	5,6	4,4	18
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	2,2	6,5	13,5
Hizmet ve Satış Elemanları	24	37,1	22,7
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormanlık ve Su Ürünleri Çalışanları	2,8	0,5	0,4
Zanaatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	30,5	22,1	9,5
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	10,4	5,1	3,1
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	23,9	21,2	7,1

Tablo 13

## Sendika Üyelerinin Meslekleri (%)

Meslekler	Sendikalı
Yöneticiler	2,1
Profesyonel Meslek Mensupları	15,7
Teknisyen, Tekniker ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	11,4
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	9
Hizmet ve Satış Elemanları	18,8
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	0,2
Zanaatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	19,3
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	18
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	5,5

## Sendika Üyesi İşçilerin Meslekleri

Sendikalıların mesleki dağılımı incelendiğinde sendika üyelerinin yüzde 5,5'i nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Sendikalılar arasında avukat, mimar ve mühendis gibi profesyonel meslek mensuplarının oranı yüzde 15,7, teknisyen, tekniker ve yardımcı profesyonel meslek gruplarında yüzde 11,4'tür (Tablo 13). Sendikalılığına göre mesleklere genel olarak bakıldığında sendikalı işçiler arasında vasıflı çalışma eğilimi çok daha yüksektir.

# İşyerinin Faaliyet Alanı

İşçilere TÜİK tarafından da kullanılan ve ayrıntıları Tablo 14'te yer alan çalıştıkları işyerinin faaliyet alanının ne olduğu listeden okunarak soruldu. Araştırmaya katılan işçilerin büyük kısmı işyerinin faaliyet alanının imalat sanayi olduğunu belirtmiştir. Bu oran yüzde 21,5'tir. Bu faaliyet alanından sonra ise işçilerin büyük çoğunluğu (yüzde 25,2) diğer hizmet faaliyetlerini işyerinin faaliyet alanı olarak göstermişlerdir. Üçüncü sırada ise yüzde 10,6 ile toptan ve perakende ticaret işyerleri gelmektedir (Tablo 14). DİSK-AR Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü Araştırması sadece işçileri kapsarken TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması istihdam edilenlerin tümünü kapsamaktadır. Bu nedenle araştırma sonuçları ile TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması'ndaki istihdam edilenlerin faaliyet kolları verileri farklı sonuçlar verebilmektedir.

Tablo 14		İşçilerin Çalıştığı İşyerinin Faaliyet Alanı (%)		
Faaliyet Alanları	Genel	Erkek	Kadın	
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	3	2,7	3,6	
Madencilik ve taş ocakçılığı	1	1,2	0,3	
İmalat	21,5	22,6	18,6	
Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	3,5	4,3	1,5	
İnşaat	6,1	6,9	4,2	
Toptan ve perakende ticaret	10,6	9	14,7	
Ulaştırma ve depolama	1,8	2,4	0,3	
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	8,2	7,9	8,9	
Bilgi ve iletişim	2,1	2	2,4	
Finans ve sigorta faaliyetleri	1,6	1,3	2,6	
Gayrimenkul faaliyetleri	0,9	0,9	0,9	
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	7,1	7,9	5,4	
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	0,7	0,6	1	
Kamu yönetimi ve savunma	0,4	0,5	0,1	
Eğitim	1,6	1,4	2,3	
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	2,9	2	4,9	
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	1,3	1,1	2,1	
Diğer hizmet faaliyetleri	25,7	25,5	26,4	

Araştırma verilerine göre kadınların erkeklerden yoğun olarak karşımıza çıktığı faaliyet alanları tarım, ormancılık ve balıkçılık, toptan ve perakende ticaret, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, finans ve sigorta faaliyetleri, gayrimenkul faaliyetleri, idari ve destek hizmeti faaliyetleri, kamu yönetimi ve savunma, eğitim, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor faaliyet alanı ve diğer hizmet faaliyetleridir. Erkeklerin kadınlardan yoğun olarak bulunduğu faaliyet alanları ise mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, bilgi ve iletişim, ulaştırma ve depolama, inşaat, elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon, imalat ve madencilik ve taş ocakçılığıdır. Toplumsal cinsiyet bölümünde de ayrıntılı olarak vurgulandığı üzere bu farklılaşma cinsiyete dayalı mesleki işbölümünün bir yansımasıdır.



Tablo 15

## Yaş Gruplarına Göre İşçilerin Çalıştıkları İşyerinin Faaliyet Alanı (%)

Faaliyet Alanları	15-19	20-24	25-34	35-54	55- +
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	2,9	2,8	1,2	3,5	12,5
Madencilik ve taş ocakçılığı	1	1,9	0,9	0,7	0
İmalat	25,9	16,9	20,4	24,9	33,5
Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	0	3,4	3,1	4,1	3,6
İnşaat	1,1	4,7	7,3	6,7	9,3
Toptan ve perakende ticaret	10,1	12,2	13,1	13,3	7,2
Ulaştırma ve depolama	0	0,3	3,8	2,9	3,7
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	21,8	15,9	7,1	9,4	6,2
Bilgi ve iletişim	0	4,1	2,1	1,4	0
Finans ve sigorta faaliyetleri	0,6	1,2	3,8	1,2	0
Gayrimenkul faaliyetleri	0	0,4	0,6	1,2	1,1
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	6,2	4,9	6,9	7	1,9
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	0	0	0,2	0,1	1,1
Kamu yönetimi ve savunma	0	1,9	2,7	0,8	1
Eğitim	1,2	2,3	1,6	1,4	1,1
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	4,8	1,5	2,6	2,8	3,9
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	1,8	0,9	0,4	0,3	0,6
Diğer hizmet faaliyetleri	22,4	24,6	22,2	18,2	13,3

Araştırmaya katılan işçilerden 15-19 yaş arasında olanların diğer yaş gruplarına göre belirgin bir şekilde daha yoğun olarak çalıştığı faaliyet alanları insan sağlığı ve sosyal hizmetler (yüzde 4,8) ve konaklama, yiyecek ve hizmet faaliyetleridir (yüzde 21,8). 20-24 yaş arasındaki işçilerin diğer yaş gruplarına göre belirgin bir şekilde daha yoğun olarak faaliyet gösterdiği alanlar ise diğer hizmet faaliyetleri (yüzde 24,6), eğitim (yüzde 2,3), bilgi ve iletişim (yüzde 4,1), madencilik ve taş ocakçılığıdır (yüzde 1,9). Gençlerin yoğun olarak çalıştığı işlerin daha güvencesiz sektörler olduğu gözlenmektedir (Tablo 15).

Kamu yönetimi ve savunma ile finans ve sigorta faaliyetleri 25-34 yaş arasındaki işçilerin diğer yaş gruplarına göre yoğun olarak çalıştığı faaliyet alanları iken toptan ve perakende ticaret, gayrimenkul faaliyetleri, elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon 35-54 yaş arası işçilerin diğer yaş gruplarına göre yoğun olarak çalıştığı faaliyet alanlarıdır. Araştırmaya katılan 55 ve üzeri yaştaki işçilerin diğer yaş gruplarına göre daha yoğun olarak faaliyette bulunduğu alanlar ise idari ve destek hizmet faaliyetleri (yüzde 1,1), inşaat (yüzde 9,3), imalat (yüzde 33,5), tarım, ormancılık ve balıkçılıktır (yüzde 12,5) (Tablo 15).

Lise altı öğrenimli işçilerin öğrenim seviyesi daha yüksek olan işçilere göre daha yoğun olarak bulunduğu faaliyet alanları tarım, ormancılık ve balıkçılık (yüzde 4,7), madencilik ve taş ocakçılığı (yüzde 1,5) ve imalattır (yüzde 27,5). Lise dengi eğitimli işçilerin diğer işçilere göre daha fazla bulunduğu faaliyet alanları ise diğer hizmet faaliyetleri (yüzde 26,4), konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri (yüzde 13,8), ulaştırma ve depolama (yüzde 3,4) ve toptan ve perakende ticarettir (yüzde 3,4).

Araştırmaya katılan yüksek öğrenimli işçilerin düşük eğitimli işçilere göre daha fazla faaliyet gösterdiği alanlar arasında insan sağlığı ve sosyal hizmetler (yüzde 5,9), eğitim (yüzde 3,5), kamu yönetimi ve savunma (yüzde 2,9), mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetleri (yüzde 11,3), finans ve sigorta faaliyetleri (yüzde 5,6), bilgi ve iletişim (yüzde 3,4), inşaat (yüzde 8,1) ve elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon (yüzde 4,7) vardır (Tablo 16).

Tablo 16

## Eğitim Durumuna Göre İşçilerin Çalıştıkları İşyerinin Faaliyet Alanı (%)

Faaliyet Alanları	Lise Altı	Lise Dengi	Yüksek Öğrenim
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	4,7	0,8	2,1
Madencilik ve taş ocakçılığı	1,5	0,5	0,2
İmalat	27,5	18,9	18,3
Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	2,8	3,3	4,7
İnşaat	6,6	4,1	8,1
Toptan ve perakende ticaret	11,2	15,6	12,7
Ulaştırma ve depolama	2,8	3,4	2,3
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	10,9	13,8	5
Bilgi ve iletişim	0,8	2	3,4
Finans ve sigorta faaliyetleri	0,4	1,1	5,6
Gayrimenkul faaliyetleri	0,4	1	1,4
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	4,9	3,8	11,3
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	0,1	0	0,4
Kamu yönetimi ve savunma	0,5	2,1	2,9
Eğitim	0,8	0,8	3,5
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	1,6	1,7	5,9
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	0,3	0,7	0,7
Diğer hizmet faaliyetleri	22,3	26,4	11,5

Tablo 17

## Sigortalılığa Göre İşçilerin Çalıştığı İşyerinin Faaliyet Alanı (%)

Faaliyet Alanları	Sigortalı	Sigortasız
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	1,6	9,4
Madencilik ve taş ocakçılığı	0,9	0,7
İmalat	24,6	16,1
Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	4,1	0,6
İnşaat	7,4	2,3
Toptan ve perakende ticaret	13	11,2
Ulaştırma ve depolama	2,4	4,3
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	8,5	16,1
Bilgi ve iletişim	1,9	1,3
Finans ve sigorta faaliyetleri	2,4	0
Gayrimenkul faaliyetleri	0,7	1,5
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	7,6	1,3
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	0,2	0
Kamu yönetimi ve savunma	1,6	1,2
Eğitim	1,9	0
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	3,1	1,4
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	0,6	0
Diğer hizmet faaliyetleri	17,3	32,7

Araştırma verilerine göre sigortalı işçiler içinde imalat sanayinde çalışanlar yüzde 24,6, diğer hizmet faaliyetlerinde çalışanlar yüzde 17,3 oranıyla ilk sıralardadır. Buna karşılık sigortasız işçiler içinde ilk sıraları yüzde 32,7 ile diğer hizmet faaliyetleri ve yüzde 16,1 ile imalat konaklama ve yiyecek faaliyetleri ve imalat sanayi almaktadır (Tablo 17).

# Çalışma İlişkisi-İstihdam Türü

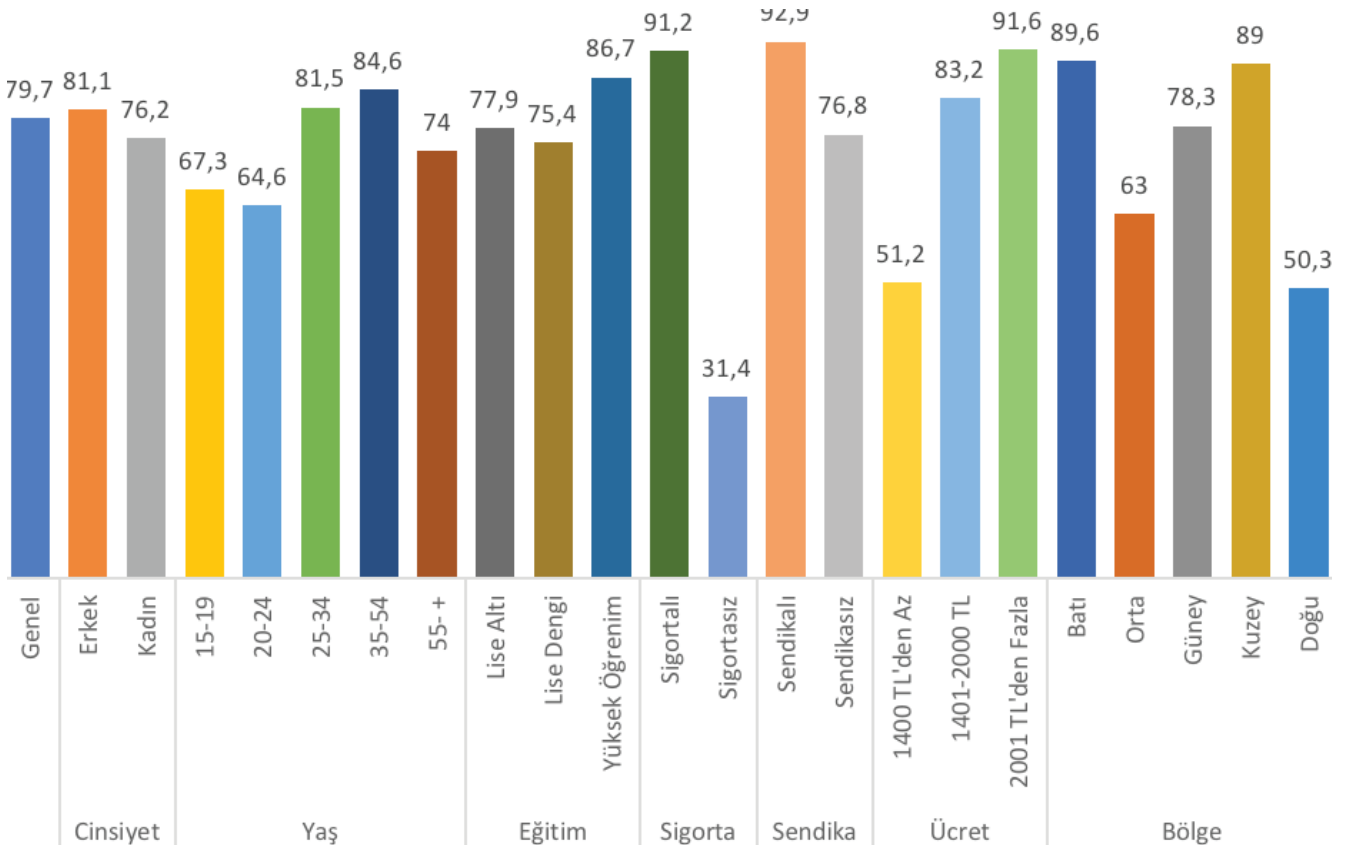
## • HER BEŞ İŞÇİDEN BİRİ DÜZENSİZ VE GEÇİCİ İŞLERDE ÇALIŞIYOR

İşçilere seçenekli olarak **"Bu işyerinde ne tür bir iş ilişkisiyle çalışıyorsunuz"** sorusu soruldu. İşçilerin yüzde 79,7'si düzenli/kadrolu olarak çalıştıklarını beyan etmiştir. Düzensiz ve geçici işlerde çalıştıklarını beyan edenler yüzde 15,3 iken yüzde 4,3'ü taşeron işçisi olduğunu ve yüzde 0,8'i ise özel istihdam büroları aracılığıyla çalıştığını belirtmiştir. Böylece çalışanların yüzde 20,4'ü düzensiz, geçici, taşeron işçisi ve özel istihdam bürosu işçisi olarak çalıştığını beyan etmiştir (Tablo 18). Bunları eğreti istihdam olarak adlandırmak mümkündür. Ancak buradan düzenli ve kadrolu çalışan işçilerin güvenceli işlerde çalıştığı sonucunu çıkarmamak gerekir. Bu durum sadece işin düzenliliğini ve sürekliliğini ifade etmektedir. Kuşkusuz kadrolu ve sürekli işlerde de güvencesiz çalıştırma yaygındır. Araştırmanın 2017 sonbahar aylarında yapıldığı dikkate alınarak özel istihdam büroları aracılığıyla kiralık işçi çalıştırma uygulamasının (ödünç iş ilişkisi) henüz yaygınlaşmadığını ve dolayısıyla bu araştırma sonuçlarına yansımadığını da anımsatmak gerekir.

Düzenli ve düzensiz/eğreti istihdam edilen işçilerin cinsiyete göre dağılımında önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Düzensiz, geçici, taşeron ve özel istihdam bürosu işçisi olarak çalışan kadınların oranı yüzde 24'e yaklaşırken, erkeklerde bu oran yüzde 19'dur. Düzensiz-kadrosuz (eğreti) istihdam eğilimi gençler ve 55 yaş üstü işçiler arasında oldukça yüksek seyretmektedir. 15-19 yaş arası gençlerin yaklaşık yüzde 33'ü, 20-24 yaş arası gençlerin yüzde 35,4'ü düzensiz ve geçici işlerde çalışmaktadır. Benzer bir eğilim 55 yaş üstü işçilerde de görülmektedir. 55 yaş üstü işçilerin yüzde 26'sı düzensiz ve geçici işlerde çalışmaktadır (Tablo 18). Bunun nedeni özellikle emekli işçilerin yeniden çalışmasının yaygınlığı olabilir.

Grafik 17

İşçi Gruplarına Göre Düzenli/Kadrolu İşte Çalışanların Oranı (%)



Tablo 18

## İşçi Gruplarına Göre Çalışma İlişkisi (%)

İşçi Grubu		Ücretli kadrolu/ düzenli işte çalışıyorum [1]	Ücretli düzen- siz/ geçici işler- de çalışıyorum [2]	Taşeron işçisi olarak çalışıyorum [3]	Özel istihdam bürosu aracılı- ğıyla çalışıyo- rum [4]	Düzensiz, geçici, taşeron, kiralık işçi top- lamı [2+3+4]
Genel		79,7	15,3	4,3	0,8	20,4
Cinsiyet	Erkek	81,1	14,2	4,1	18,9	18,9
	Kadın	76,2	17,9	4,8	23,8	23,8
Yaş	15-19	67,3	29	3,7	32,7	32,7
	20-24	64,6	29,2	4,8	35,4	35,4
	25-34	81,5	14,4	3,5	18,4	18,4
	35-54	84,6	9,8	4,9	15,4	15,4
	55- +	74	20,3	3,8	26	26
Eğitim	Lise Altı	77,9	17,4	4,5	22,2	22,2
	Lise Dengi	75,4	18,1	5,1	24,6	24,6
	Yüksek Öğrenim	86,7	9	3,2	13,3	13,3
Sigortalılık	Sigortalı	91,2	4,4	3,7	8,7	8,7
	Sigortasız	31,4	60,7	6,6	68,7	68,7
Sendikalılık	Sendikalı	92,9	4	2,7	7,1	7,1
	Sendikasız	76,8	17,8	4,4	23,1	23,1
Ücret Düzey	1400 TL'den Az	51,2	43,5	2,7	48,7	48,7
	1401-2000 TL	83,2	10,3	6,2	16,8	8,3
	2001 TL'den Fazla	91,6	5,6	2,2	8,3	16,8
Bölge	Batı	89,6	7,4	2,8	10,4	10,4
	Orta	63	24	9,8	37	37
	Güney	78,3	19	2,8	21,8	21,8
	Kuzey	89	8,5	2,5	11	11
	Doğu	50,3	41,5	6,8	49,8	49,8

Sigortalı işçiler arasında düzensiz ve geçici işlerde çalışanların oranı 8,7 iken bu oran sigortasız işçiler arasında yüzde 68,7'ye yükselmektedir (Tablo 18). Sigortasız işçilerin kadrolu ve düzenli olarak çalışması çelişkili gibi görünse de sigortasız işçilerin bir bölümü kendilerini kadrolu ve düzenli çalışan olarak kabul etmektedir. Sigortasız çalışmanın kanıksanması ve normalleştirilmesi, ücretlerin elden verilmesi, güvencesizliğin işsizliğe tercih edilmesi veya eşinin sosyal güvenliğinden yararlanabilme gibi nedenlerle sigortasız işçilerin bir bölümü kendilerini düzenli çalışan olarak kabul etmektedir. Diğer bir ifadeyle işçiler arasında sigortasız çalışanların tümü hesaba katıldığında, düzensiz ve geçici (güvencesiz) çalışanların oranı daha yüksek çıkacaktır.

Sendikalılık açısından ise çok daha çarpıcı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Sendikalı işçilerin yüzde 93'e yakını kadrolu ve düzenli işlerde çalıştığını beyan etmektedir. Bu oran sendikasız işçilerde 76,8'e gerilemektedir (Grafik 17).

# Sürekli, Geçici ve Mevsimlik İş

## • SÜREKSİZ VE MEVSİMLİK İŞLERDE ÇALIŞANLAR YÜZDE 11,3

İşçilere “**Bu işteki süreklilik durumunuz nedir?**” sorusu yöneltilmiş, sürekli iş, geçici veya sınırlı süreli iş ve mevsimlik iş seçeneklerinden birini seçmeleri istenmiştir. İşçilerin yüzde 88,7’si işinin sürekli olduğunu beyan ederken, yüzde 10,1’i geçici ve sınırlı süreli işlerde, yüzde 1,2’si ise mevsimlik işlerde çalıştığını söylemiştir. Böylece geçici ve mevsimlik işlerde çalışanların oranı yüzde 11,3 düzeyinde gerçekleşmektedir. Sürekli işlerde çalışanların oranı kadınlarda yüzde 87,4’e gerilerken erkeklerde yüzde 89,2 düzeyindedir. Sürekli işlerde çalışanların oranı 15-24 yaş grubunda yüzde 77 civarına gerilemektedir. Sigortalı işçilerde sürekli işlerde çalışma yüzde 96,4 seviyesinde iken, sigortasızlarda keskin bir düşüşle yüzde 56 olmaktadır. Sendikalıların yüzde 99’u sürekli işlerde çalıştığını beyan ederken, bu oran sendikasızlarda yüzde 86,7’ye düşmektedir. Düşük ücretli işlerde sürekli çalışma oranı düşerken, daha yüksek ücretli işlerde bu oran yükselmektedir. İşin sürekliliğinde bölgeler açısından da önemli farklar ortaya çıkmaktadır. Batı bölgelerinde sürekli işlerde çalışma yüzde 94,7 oranında iken Doğu illerinde yüzde 74,6’ya gerilemektedir (Tablo 19).

Tablo 19

İşçi Gruplarına Göre İşin Sürekliliği (%)

İşçi Grubu	Sürekli İş (1)	Geçici veya sınırlı süreli İş (2)	Mevsimlik İş (3)	Sürekli Olmayan İş (2+3)	
Genel	88,7	10,1	1,2	11,3	
Cinsiyet	Erkek	89,2	9,6	1,1	10,7
	Kadın	87,4	11,4	1,2	12,6
Yaş	15-19	77,4	20,8	1,7	22,5
	20-24	77,2	20,4	2,3	22,7
	25-34	89,8	9,5	0,7	10,2
	35-54	92,7	6	1,3	7,3
	55- +	85,9	14,1	0	14,1
Eğitim	Lise Altı	86,6	11,7	1,7	13,4
	Lise Dengi	88,3	11,5	0,2	11,7
	Yüksek Öğrenim	92,9	6,1	1	7,1
Sigortalılık	Sigortalı	96,4	3,5	0,2	3,7
	Sigortasız	56	38,6	5,4	44
Sendikalılık	Sendikalı	99	1	0	1
	Sendikasız	86,7	11,9	1,4	13,3
Ücret	1400 TL'den Az	68,8	28,6	2,6	31,2
	1401-2000 TL	91,9	7,2	0,9	8,1
	2001 TL'den Fazla	96,1	3,2	0,7	3,9
Bölge	Batı	94,7	4,6	0,7	5,3
	Orta	80,4	18,4	1,2	19,6
	Güney	84	13,1	3	16,1
	Kuzey	92,7	6,9	0,4	7,3
	Doğu	74,6	23,7	1,7	25,4

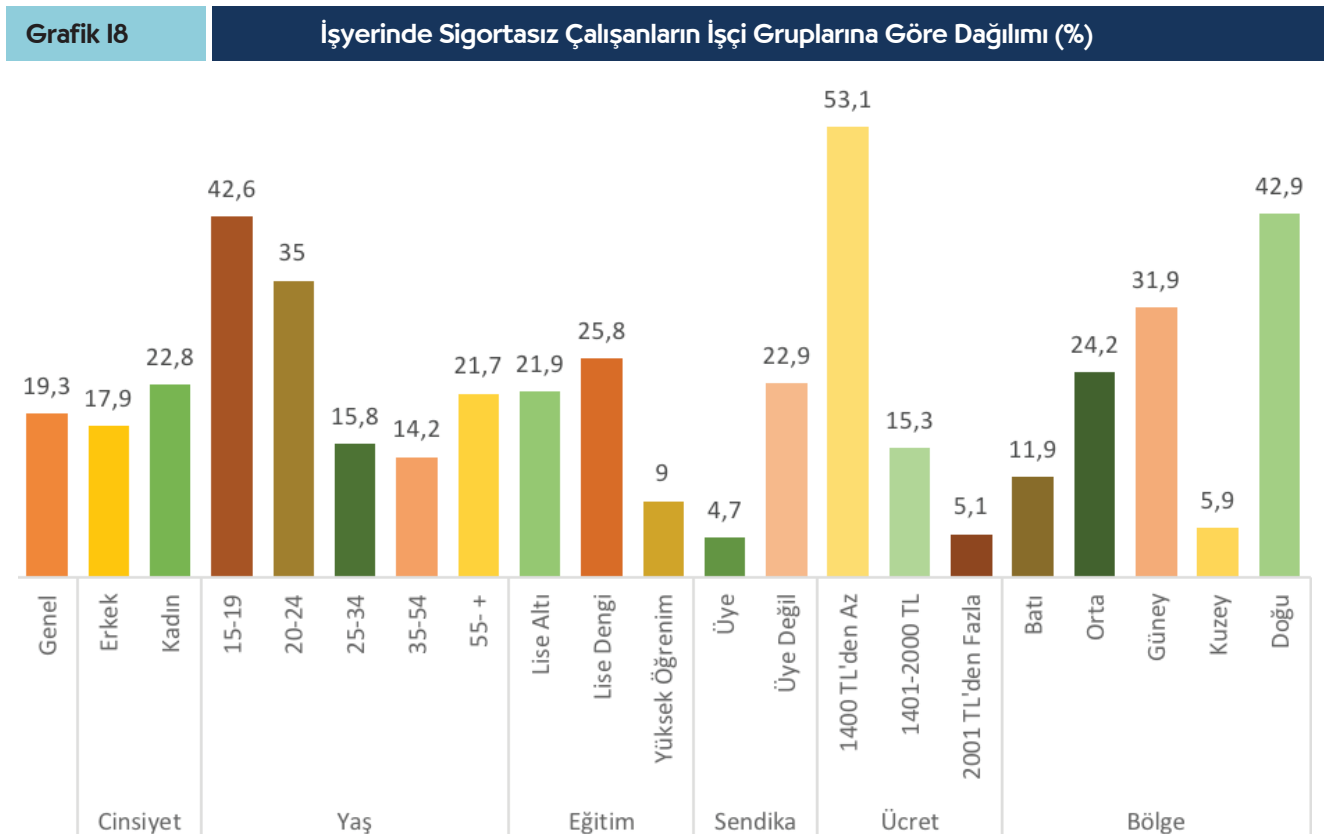
# Sigortalılık

## • İŞÇİLERİN YÜZDE 19,3'Ü ÇALIŞTIĞI İŞYERİNDE SİGORTASIZ

İşçilere “**Çalıştığınız işyerinizde sigortanız var mı?**” sorusu sorulmuştur. İşçilerin yüzde 80,7'si sigortalı olarak çalıştığını beyan etmiştir. İşçilerin yüzde 15,5'i herhangi bir sigortası olmadığını, yüzde 2,9'u ise işyerinde sigortası olmadığı ama eşinin sigortasından faydalandığını söylemiştir. Bu durumda işçilerin yüzde 19,3'ü çalıştığı işyerinde sigortalı değildir (Tablo 20, Grafik 18).

Tablo 20		İşçilerin Sigortalılık Durumu (%)		
Sigortalılık	Genel	Erkek	Kadın	
İşyerimde sigortalı olarak çalışıyorum	80,7	82,1	77,2	
İşyerimde sigortam yok ancak eşimin sigortasından yararlanıyorum	2,9	1,2	7,1	
Herhangi bir sigortam yok	15,5	16	14,3	
Diğer	0,9	0,7	1,4	
Toplam	100	100	100	

İşçilerin yüzde 2,9'u ise işyerinde sigortası olmadığını ancak eşinin sigortasından yararlandığını beyan etmiştir. Kadın işçilerin yüzde 23'ü sigortasız çalışmaktadır. Bu oran erkeklerden oldukça yüksektir. Erkeklerde ise bu oran yüzde 18 civarındadır. Kadın işçilerde eşinin sigortasından yararlanma oranı yüzde 7,1 ile ortalamanın oldukça üstündedir (Tablo 20, Grafik 18). Bu sonuca göre kadın işçilerin bir bölümünün eşinin sigortası nedeniyle sigortasız çalışmayı kabul ettikleri anlaşılmaktadır.



Sigortasız çalışmanın 15-24 yaş grubundaki genç işçiler arasında oldukça yaygın olduğu görülmektedir. 15-19 yaş grubundaki işçilerin yüzde 40,6'sı, 20-24 yaş grubundaki işçilerin ise 31,7'si herhangi bir sigortası olmadığını beyan etmektedir. 25-34 yaş grubunda sigortasız çalışma ortalama yüzde 12 civarında iken, 55 ve üstü yaş grubunda olan çalışanlarda yüzde 17'ye yaklaşmaktadır. Bu oranlara işyerimde sigortam yok ancak eşimin sigortasından yararlanıyorum diyenler eklendiğinde sigortasız çalışma oranları daha da artmaktadır. Böylece en genç ve en yaşlı işçilerin daha çok sigortasız çalışmaya maruz kaldıkları görülmektedir (Tablo 21). 55 yaş üstü sigortasızlığın artması emekli olup çalışanlar ile emekliliğini tamamlayamadığı için düzensiz ve sigortasız işlerde çalışanlardan kaynaklanabilir.

Tablo 21		Yaş Gruplarına Göre Sigortalı Çalışma (%)				
Sigortalılık	15-19	20-24	25-34	35-54	55- +	
İşyerimde sigortalı olarak çalışıyorum	57,5	65	84,1	85,8	78,3	
İşyerimde sigortam yok ancak eşimin sigortasından yararlanıyorum	2	2,3	3,5	2,8	2,2	
Herhangi bir sigortam yok	40,6	31,7	11,8	10,4	16,7	
Diğer	0	1	0,5	1	2,8	
Toplam	100	100	100	100	100	

Beklendiği gibi sigortasız çalışma ile eğitim düzeyi arasında ters bir ilişki söz konusudur. Sigortalılık yüksek öğrenimli işçiler arasında yüzde 91'e yaklaşırken, lise dengi öğrenimli işçilerde 74,2, lise altı eğitimlilerde yüzde 78,2 olmaktadır. Yüksek öğrenimliler arasında sigortasız çalışma yüzde 6,9 iken, bu oran lise dengi ve lise altı eğitimli işçi grubunda yüzde 18-19 civarındadır (Tablo 22). Yine eşinin sigortasından yararlandığı beyan edenler eklendiğinde sigortasız çalışma oranı daha da yükselmektedir.

Tablo 22		Eğitim Düzeyine Göre Sigortalı Çalışma (%)		
Sigortalılık	Lise Altı	Lise Dengi	Yüksek Öğrenim	
İşyerimde sigortalı olarak çalışıyorum	78,2	74,2	90,9	
İşyerimde sigortam yok ancak eşimin sigortasından yararlanıyorum	2,4	4,9	2,1	
Herhangi bir sigortam yok	18,4	19,4	6,9	
Diğer	1,1	1,5	0	
Toplam	100	100	100	

Sigortalı çalışma bölgelere göre de önemli farklılık göstermektedir. Batı bölgelerinde sigortasız işçilerin oranı yüzde 9, Kuzey'de yüzde 3,6 iken Orta Anadolu'da yüzde 17,2, Güney'de yüzde 27 ve Doğu'da yüzde 40'a yaklaşmaktadır (Tablo 23).

Tablo 23		Bölgeye Göre Sigortalı Çalışma (%)				
Sigortalılık	Batı	Orta	Güney	Kuzey	Doğu	
İşyerimde sigortalı olarak çalışıyorum	88	75,8	68	94,1	57,2	
İşyerimde sigortam yok ancak eşimin sigortasından yararlanıyorum	2,3	5,4	2,8	2,3	2,8	
Herhangi bir sigortam yok	9	17,2	27	3,6	39,5	
Diğer	0,6	1,6	2,1	0	0,6	
Toplam	100	100	100	100	100	

# İşçilerin Kıdemleri

## • ORTALAMA KIDEM 11 YIL

İşçilere “**Toplam kaç senedir ücretli çalışan olarak çalışıyorsunuz?**” sorusu yöneltildi. İşçilerin ortalama ücretli çalışma süresi 10 yıl olarak ortaya çıkmaktadır. Bu soruda işçilere daha önce ücretli çalıştığı süreler sorulmuş olup, diğer çalışmalarını dikkate alınmamıştır. Erkeklerde ortalama çalışma süresi 11 yıla yaklaşırken kadınlarda bu süre 7,7 yıla düşmektedir. 16 yıl ve üzeri çalışanların oranı genel olarak yüzde 20,7 iken bu oran erkeklerde yüzde 24’ü bulmakta, kadınlarda ise yüzde 12,5’e gerilemektedir (Tablo 24). Böylece kadınların daha kısa süre istihdamda kaldıkları görülmektedir.

Tablo 24	İşçilerin Kıdemleri (%) (Yıl)		
Kıdem Süresi	Genel	Erkek	Kadın
1 yıldan az	3,1	2,5	4,4
1 yıl	8,9	7,7	11,9
2 yıl	10,3	8,9	13,7
3 yıl	6	6,3	5,2
4 yıl	4,6	4,2	5,4
5 yıl	8	7,4	9,4
6 yıl	4,5	3,7	6,3
7 yıl	2,9	2,9	2,6
8 yıl	3,2	3,6	2,4
9 yıl	2,8	2,9	2,6
10 yıl	10,3	10,3	10,5
11 yıl	1,7	1,8	1,6
12 yıl	3,3	3,5	2,9
13 yıl	2	2	1,9
14 yıl	1,4	1,4	1,5
15 yıl	6,2	6,6	5,3
16 yıl ve üzeri	20,7	24,1	12,5
Ortalama kıdem yılı	10,05	10,98	7,73
En az	1	1	1
En çok	48	48	30



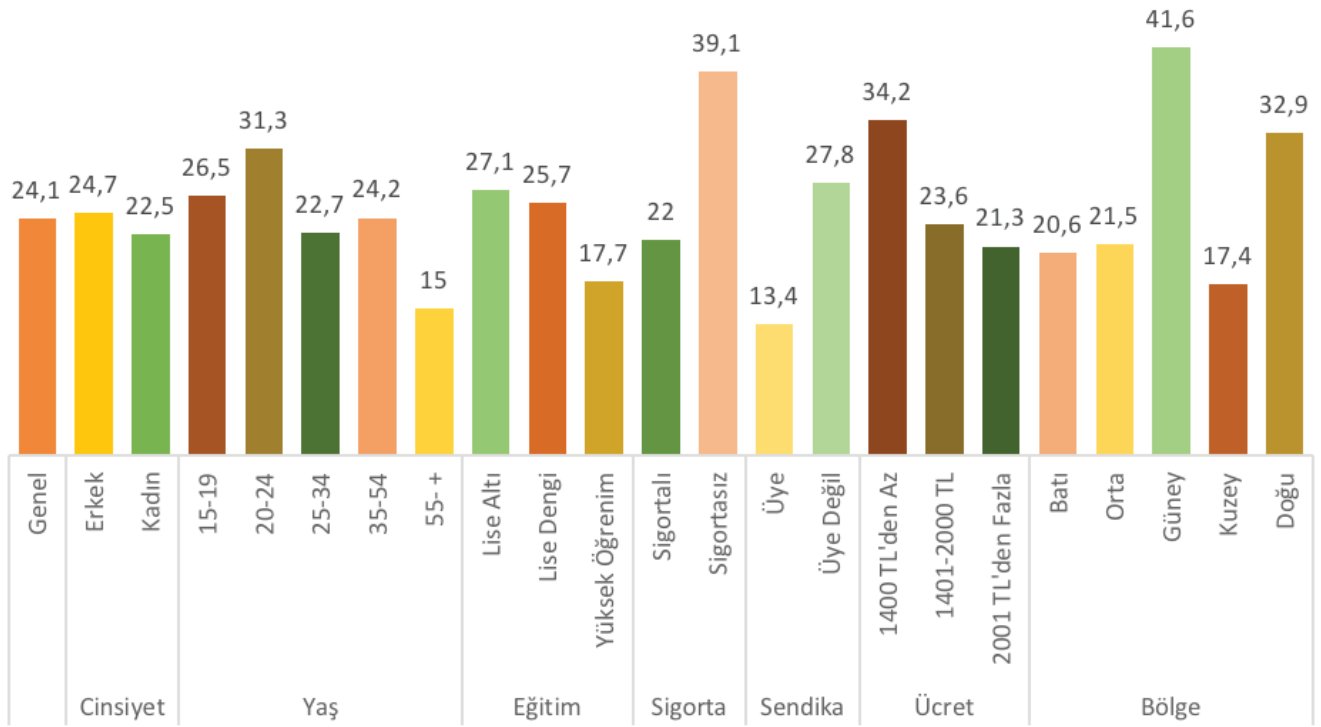
# Fazla Çalışma

## • İŞÇİLERİN DÖRTTE BİRİ FAZLA ÇALIŞMA YAPIYOR

İşçilere “**Son 12 ayı düşündüğünüzde, iş taleplerini karşılamak amacı ile mesai/ vardiya saatleri dışında çalıştınız mı**” sorusu yöneltildi. İşçilerin yaklaşık dörtte biri (yüzde 24,1) fazla çalışma yaptığını beyan etmektedir. Fazla çalışma yapan işçilerin oranı yüksek öğrenimli çalışanlar arasında yüzde 17,7 iken bu oran lise altı eğitimlilerde yüzde 27,1 ve lise dengi eğitimlilerde yüzde 25,7 olmaktadır (Grafik 19). Yüksek öğrenimliler arasında fazla çalışmanın düşük olmasının önemli nedenlerinden biri eğitim düzeyine göre ücret farklılaşması olabilir.

Grafik 19

Son 12 Ay İçinde Fazla Çalışmanın İşçi Gruplarına Göre Dağılımı (%)



Sigortasız ve sendikasız çalışanlarda da fazla çalışma oranının oldukça yüksek olduğu gözlenmektedir. Sigortalı işçilerde fazla mesai oranı yüzde 22 iken, bu oran sigortasızlarda yüzde 39'un üzerine çıkmaktadır. Sendikalı işçilerde fazla çalışma oranı yüzde 13,4'te kalırken, sendika üyesi olmayanlarda yüzde 28'e yaklaşmaktadır. Beklendiği gibi ücretle fazla çalışma arasında ters yönlü bir ilişki vardır. 1400 TL'den az ücret (dönemin asgari ücreti) alan işçilerin yüzde 34,2'si, 1401-2000 TL arası ücret alanların yüzde 23,6'sı 2001 TL'den fazla ücret alan işçilerin yüzde 21,3'ü fazla çalışma yaptığını belirtmiştir (Grafik 19).

## Fazla Çalışma Sıklığı

### • YILDA 80 GÜN FAZLA ÇALIŞMA YAPILYOR

İşçilerden fazla mesai yaptığını söyleyenlere “**Son 12 ayı düşündüğünüzde, iş taleplerini karşılamak amacı ile mesai/vardiya saatleri dışında ne sıklıkta çalıştınız?**” sorusu soruldu. İşçiler arasında fazla çalışma sıklığı oldukça dikkate değer biçimde yüksek çıkmıştır. İşçilerin yaklaşık yüzde 8'e yakını hemen hemen her gün fazla mesai yaptığını beyan ederken, haftada birkaç gün fazla çalışma yapanların oranı yüzde 31,2'dir. Böylece işçilerin yüzde 40'ı her gün veya haftada birkaç gün fazla çalışma yapmaktadır. Haftada en az bir gün veya daha fazla gün fazla mesai yapanların oranı ise (hemen her gün fazla çalışma yapanlar dahil) yüzde 55,6'ya yükselmektedir. Yıl içinde toplam fazla çalışma yapılan gün sayısı ortalama 80 gün, erkeklerde 83,3, kadınlarda ise 69,7 gündür (Tablo 25). Tabloda yer alan değerler ilk soruya “evet” diyenler arasında ağırlıklandırılmıştır.

Tablo 25		Fazla Çalışma Sıklığı (%)					
İşçi Grubu		Hemen hemen her gün	Haftada birkaç gün	Haftada bir gün	Ayda birkaç gün	Daha seyrek	Yılda (...) gün
Genel		7,9	31,2	16,5	32,7	11,7	79,7
Cinsiyet	Erkek	8,6	33,1	16,2	30,5	11,6	83,3
	Kadın	5,8	26,2	17,2	38,8	12	69,7
Yaş	15-19	20,3	28,6	5,8	34,6	10,6	103,5
	20-24	4,9	41,9	26,4	16,9	9,9	86,6
	25-34	7,3	29,6	15,9	32,2	15	76
	35-54	7,6	29	15,1	37,9	10,4	76,6
	55- +	7,2	41,8	22,3	21,8	7	91,2
Eğitim	Lise Altı	7,3	27,7	19,7	34,3	10,9	75,6
	Lise Dengi	9,5	37,4	11,8	30,9	10,4	88,8
	Yüksek Öğrenim	7,6	33,1	13,6	30,6	15,2	79,7
Sigortalılık	Sigortalı	6,6	30,1	16,4	33,8	13,1	75,3
	Sigortasız	13	36,2	16,7	28,2	5,9	97,8
Sendikalılık	Sendikalı	9,4	21,1	14,1	31,9	23,5	70,6
	Sendikasız	8,3	32,8	17	31,7	10,2	82,6
Ücret	1400 TL'den Az	11,4	20,7	26,5	34,6	6,7	80,3
	1401-2000 TL	7,7	37,9	15,1	28,5	10,8	85,9
	2001 TL'den Fazla	6,7	27,9	12,4	37,4	15,7	71,7
Bölge	Batı	7,6	35,4	15,9	30,5	10,6	83,4
	Orta	6,1	55,5	6,6	21,8	10	98,5
	Güney	5,5	20,6	13,8	45	15,2	61,8
	Kuzey	0	12,8	25,6	49,9	11,7	44,4
	Doğu	16,9	17,1	27,3	26,2	12,4	88,9

Fazla çalışma yapılan gün sayısı yaş gruplarına göre önemli farklılıklar göstermektedir. 15-19 yaş grubu gençlerde yılda fazla çalışma yapılan gün sayısı yılda 103,5 gündür. 25-54 yaş grubunda fazla çalışma yapılan gün sayısı yaklaşık 76 gün iken 55 yaş üstünde bu sayı 91 günün üzerine çıkmaktadır (Grafik 20). Fazla çalışmanın sigortasız ve sendikasızlarda, sigortalı ve sendikalılara göre daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

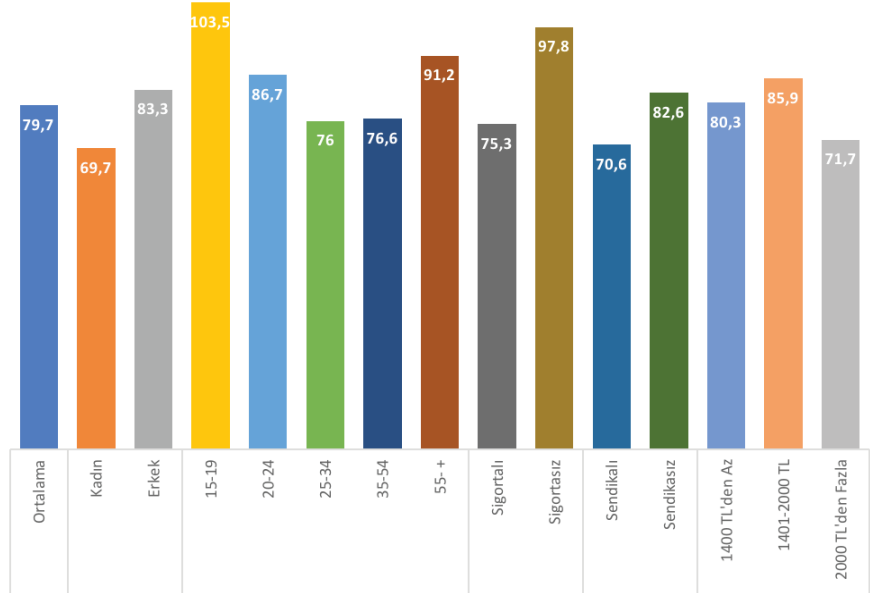
## Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmesi

### • İŞÇİLERİN YÜZDE 42'Sİ FAZLA ÇALIŞMA KARŞILIĞINI TAM OLARAK ALAMIYOR

Daha önceki soruda fazla çalışma yaptığını söyleyen işçilere “**Son 12 ay içinde iş taleplerini karşılamak amacı ile mesai/vardiya saatleri dışında çalışmanız karşılığında size fazla mesai ücreti ödendi mi**” sorusu yöneltildi. İşçilerin yüzde 58,1'i fazla çalışma karşılığı ücret ödendiğini belirlerken, yüzde 21,4'ü kısmen ödendiğini, yüzde 5,5'i ücret yerine izin verildiğini, yüzde 15,1'i ise hiçbir ödeme yapılmadığını ve izin verilmediği beyan etti. Kısmen ödenenler de dahil edildiğinde fazla mesai karşılığı ücret ödememe, eksik ödeme veya izin vermeme oranı yüzde 36,5 olmaktadır (Tablo 26). Kadınlarda fazla mesai ücreti daha düşük oranda ödenirken, kısmen ödemenin kadınlarda daha yaygın olduğu görülmektedir.

Grafik 20

Yılda Fazla Çalışılan Ortalama Gün Sayısı



Tablo 26

Fazla Çalışma Karşılığı Ücret Ödenmesi (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Evet, fazla mesai ücreti ödendi	58,1	59,1	55,4
Evet, ancak fazla mesai ücreti kısmen ödendi	21,4	17,9	31,2
<b>EVET ÖDENDİ</b>	<b>79,5</b>	<b>76,9</b>	<b>86,6</b>
Hayır ödenmedi, ancak ücret yerine izin verildi	5,5	5,6	5
Hayır, hiçbir ödeme yapılmadı veya izin verilmedi	15,1	17,5	8,4
<b>HAYIR ÖDENMEDİ</b>	<b>20,5</b>	<b>23,1</b>	<b>13,4</b>
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sigortasız çalışanlarda fazla mesai ödenmesinin oranı yüzde 28,4'e kadar düşmektedir. Sigortasızların yüzde 44'e yakını fazla mesai ücretinin kısmen ödendiğini belirtmektedir. Sendikalı işçilerde fazla mesai karşılığı ücret ödeme oranı beklenebileceği üzere yükselmektedir. Sendikasıızların yüzde 16,4'ü hiçbir ödeme yapılmadı derken, sendikalı işçilerin sadece yüzde 2'si hiçbir ödeme yapılmadığını belirtmektedir (Tablo 27).

Tablo 27

Sendikalılık ve Sigortalılık Durumuna Göre Fazla Çalışma Karşılığı Ücret Ödenmesi (%)

	Sigortalı	Sigortasız	Sendikalı	Sendikasıız
Evet, fazla mesai ücreti ödendi	65,3	28,4	64,2	57,6
Evet, ancak fazla mesai ücreti kısmen ödendi	16	43,7	27,7	20,4
<b>EVET ÖDENDİ</b>	<b>81,3</b>	<b>72</b>	<b>91,9</b>	<b>78</b>
Hayır ödenmedi, ancak ücret yerine izin verildi	6,1	2,6	6,1	5,6
Hayır, hiçbir ödeme yapılmadı veya izin verilmedi	12,6	25,3	2	16,4
<b>HAYIR ÖDENMEDİ</b>	<b>18,7</b>	<b>28</b>	<b>8,1</b>	<b>22</b>
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

# İşçi Sağlığı ve Güvenliği

## İş Güvenliği Önlemleri

### • İŞÇİLERİN SADECE YÜZDE 43'Ü SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİNİ YETERLİ BULUYOR

İşçilere “İşyerinizin çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için yeteri kadar önlem aldığını düşünüyor musunuz” sorusu soruldu. Katılımcıların çoğunluğu çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla yeteri kadar önlem alınmadığı düşünülmektedir. İşçilerin yüzde 43'ü sağlık ve güvenlik konusunda yeterince önlem alındığını düşünürken, yüzde 45'e yakını yeterince önlem alınmadığını düşünmekte, yüzde 12,4'ü ise cevap vermemekte veya fikrinin olmadığını belirtmektedir (Tablo 28). Diğer bir ifadeyle işçilerin yüzde 57'si işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri konusunda olumlu görüş beyan etmemiştir.

Genç işçi gruplarında çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin yeterince önlem alındığını düşünenlerin oranı çok daha düşüktür. 15-19 yaş arası işçilerin sadece yüzde 33'ü, 20-24 yaş arası işçilerin ise yüzde 39'ü işyerlerinde yeterince önlem alındığını ifade etmektedir (Tablo 28). Bu durum genç işçilerin daha fazla riskle karşı karşıya olduğu, bu risklerin daha fazla farkında olduklarını veya sağlık ve güvenlik önlemlerine ilişkin daha duyarlı oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 28		İşyerinde Alınan Önlemler Yeterli mi? (%)		
İşçi Grubu		Evet	Hayır	Cevap yok/ Fikrim yok
Cinsiyet	Genel	43	44,7	12,4
	Erkek	43,6	43,8	12,6
	Kadın	41,5	46,8	11,8
Yaş	15-19	33	49,9	17,1
	20-24	38,9	45,9	15,3
	25-34	46,1	41,6	12,3
	35-54	42,9	45,3	11,8
	55- +	44,3	49,6	6
Eğitim	Lise Altı	38,9	49,9	11,2
	Lise Dengi	44,6	43	12,5
	Yüksek Öğrenim	48,9	36,7	14,4
Sigortalılık	Sigortalı	48	39,3	12,6
	Sigortasız	21,3	67,5	11,2
Sendikalılık	Sendikalı	55,5	42,7	1,9
	Sendikasız	43	46,7	10,3
Ücret	1400 TL'den Az	30,1	59,3	10,7
	1401-2000 TL	42,7	46	11,3
	2001 TL'den Fazla	52,9	32,5	14,6
Bölge	Batı	41,4	42,9	15,7
	Orta	36,5	54	9,6
	Güney	59	36,8	4,2
	Kuzey	60	39,3	0,7
	Doğu	32	51,9	16,1

Tablo 29

## Siz veya Çalışma Arkadaşlarınızdan Biri İş Kazası veya Meslek Hastalığı Geçirdi mi (%)

		Evet	Hayır	Cevap yok/ Fikrim yok
Cinsiyet	Genel	6,3	84,6	9,2
	Erkek	7,3	83,8	8,9
	Kadın	3,7	86,4	9,9
Yaş	15-19	8,3	79	12,7
	20-24	8,8	81,2	10
	25-34	6,4	85,8	7,8
	35-54	5	84,8	10,2
	55- +	8,7	88,1	3,2
Eğitim	Lise Altı	7,2	83,4	9,4
	Lise Dengi	6,2	86,2	7,7
	Yüksek Öğrenim	4,8	85,3	10
Sigorta	Sigortalı	5,1	85,8	9,1
	Sigortasız	11,2	79,4	9,4
Sendika	Sendikalı	3,3	95	1,8
	Sendikasız	7,1	85,5	7,3
Ücret	1400 TL'den Az	8,2	83,6	8,2
	1401-2000 TL	5,1	86,5	8,4
	2001 TL'den Fazla	7,9	81,4	10,7
Bölge	Batı	3,6	84	12,4
	Orta	7,9	86,9	5,2
	Güney	8	88	4
	Kuzey	7	93	0
	Doğu	14	75,7	10,3

Sigortasız ve sendikasız işçiler arasında işyerlerinde yeterli sağlık ve güvenlik önlemi alınmadığını düşünenlerin oranı daha yüksektir. Sigortasız işçilerin sadece yüzde 21'i işyerlerinde yeterli sağlık ve güvenlik önlemi alındığını düşünmektedir. Sendika üyesi olmayanların ise yüzde 43'ü olumlu görüş beyan etmektedir. İlginç olan sendikalı işçilerin yüzde 44,6'nin işyerlerinde sağlık ve güvenlikle ilgili olumlu görüş beyan etmemeleridir (Tablo 28). Bu durum sendikalı işyerlerinde de ciddi sağlık ve güvenlik önlemi eksikliği olduğunu ya da söz konusu kesimin farkındalık düzeyinin yüksekliğini göstermektedir.

## İş Kazası veya Meslek Hastalığı Geçirenler

Araştırmada işçilere “Siz veya çalışma arkadaşlarınızdan biri iş kazası veya meslek hastalığı geçirdi mi” sorusu soruldu. İşçilerin yüzde 84,6'sı soruyu hayır ve yüzde 6,3'ü evet şeklinde yanıtlarken işçilerin yüzde 9,2'si soruyu evet veya hayır şeklinde yanıtlamamıştır. Erkek işçilerin yüzde 7,3'ü ve kadın işçilerin yüzde 3,7'si kendisinin veya çalışma arkadaşlarından birinin iş kazası veya meslek hastalığı geçirdiğini belirtmiştir.

Soruya verilen yanıtlar sigortalılık, sendikalılık ve bölgelere göre farklılık göstermektedir. Sigortalı işçilerin yüzde 5,1'i soruyu evet şeklinde yanıtlarken sigortasız işçilerin yüzde 11,2'si soruya evet demiştir. Sendikalı işçilerde ise evet diyenlerin oranı ise yüzde 3,3'tür. Sendikasız işçilerde bu oran yüzde 7,1'e yükselmiştir. Kendisinin ya da çalışma arkadaşlarından birinin iş kazası ya da meslek hastalığı geçirdiğini söyleyen işçilerin en fazla olduğu bölge Doğu bölgeleridir. Bu oran Doğu bölgelerinde yüzde 14 iken evet yanıtını verenlerin en az bulunduğu bölge yüzde 3,6 ile Batı bölgeleri olmuştur (Tablo 29).

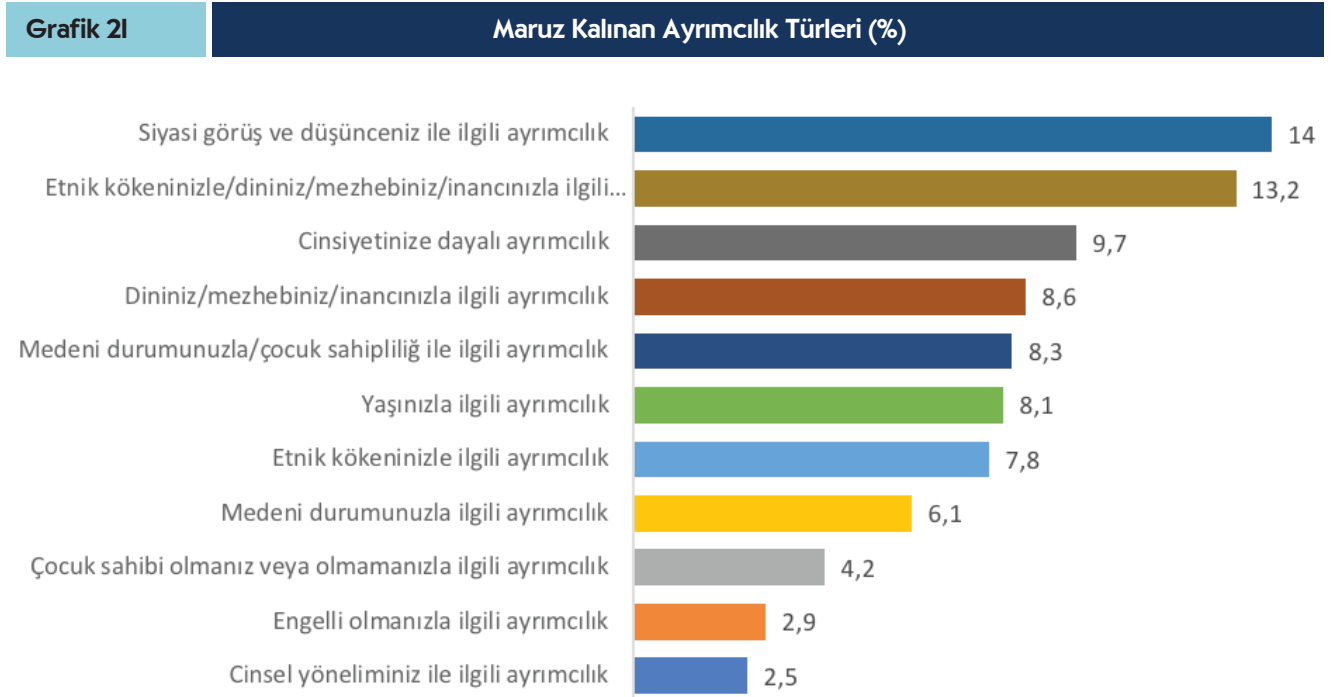
# Ayrımcılık Deneyimi

## • EN YAYGIN AYRIMCILIK TÜRÜ SİYASAL GÖRÜŞE DAYALI AYRIMCILIK

İşyerinizde “**Son 12 ay içinde siz veya çalışma arkadaşlarınızdan birisi okuyacağım ayrımcılık türlerinden birine maruz kaldı mı**” sorusu seçenekli bir şekilde soruldu. İşçilere yöneltilen ayrımcılık türlerine ilişkin seçenekler şunlardır: Yaşla ilgili ayrımcılık, cinsiyete dayalı ayrımcılık, etnik kökenle ilgili ayrımcılık, din/mezhep/etnik kökenle ilgili ayrımcılık, siyasi görüş ve düşünceyle ilgili ayrımcılık, engelli olmakla ilgili ayrımcılık, cinsel yönelimle ilgili ayrımcılık, medeni durumla ilgili ayrımcılık ve çocuk sahibi olmakla veya olmamakla ilgili ayrımcılık. İşçiler bu soruda birden fazla ayrımcılık türü belirtebildi. Bu nedenle maruz kalınan ayrımcılık türlerinin bir bölümü tek tek, bir bölümü ise grup halinde yer almaktadır. Birbirine yakın ayrımcılık türlerini aynı anda belirten işçilerin bu yanıtları ayrıca tasnif edilmiştir.

Grafik 21’de görülen etnik kökeninizle/dininiz/mezhebiniz/inancınızla ilgili ayrımcılık (yüzde 13,2) etnik kökene ve din/mezhep/inanca dayalı ayrımcılık deneyimlendiğini aynı anda söyleyenlerin oranını vermektedir. Aynı şekilde, medeni durumunuzla/çocuk sahibi olmanız veya olmamanızla ilgili ayrımcılık seçeneği de hem medeni durumuyla hem de çocuk sahibi olmasıyla ilgili olan ayrımcılık türünü deneyimleyenlerin oranını vermektedir (yüzde 8,3). Kadınlara yönelik ayrımcılık konusu ayrı bir soru ile ele alındı ve toplumsal cinsiyet bölümünde değerlendirildi. Bu bölümde ise genel ayrımcılık türleri ele alınmaktadır. Ayrımcılık farkındalığının düşük olması ve bunun dile getirilmesi konusundaki tereddütler dikkate alındığında araştırmada ortaya çıkan ayrımcılık oranlarının alt sınır olduğunu söylemek mümkündür.

İşçiler kendilerinin ve çalışma arkadaşlarının en yüksek oranda (yüzde 14) maruz kaldığı ayrımcılık türü olarak siyasi görüş ve düşüncelere ilişkin ayrımcılığı belirtmiştir. İşçilerin en çok yaşadığı ikinci ayrımcılık türü ise etnik köken, din, mezhep ve inançla ilgili ayrımcılıktır. İşçilerin yüzde 13,2’si kendilerinin ve arkadaşlarının bu tür bir ayrımcılığa maruz kaldığını beyan etmiştir (Grafik 21).



İşçilerin yüzde 9,7’si kendilerinin veya arkadaşlarının cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmiştir. Kendi başına etnik kökenle ilgili ayrımcılık yüzde 7,8 oranında görülürken, din mezhep ve inanç ayrımcılığı yüzde 8,6 düzeyindedir. Medeni durumla ilgili ayrımcılık yüzde 6,1 düzeyinde görülürken, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmaya ilişkin ayrımcılık yüzde 8,3 olmaktadır. Engelli olmaktan kaynaklanan ayrımcılık yüzde 2,9 oranında görülürken, cinsel yönelim ayrımcılığı yüzde 2,5 düzeyindedir (Tablo 30).

Tablo 30

## Maruz Kalınan Ayrımcılık Türleri (%)

Ayrımcılık Türü	Genel	Erkek	Kadın
Cinsel yöneliminiz ile ilgili ayrımcılık	2,5	2,4	2,7
Engelli olmanızla ilgili ayrımcılık	2,9	2,6	3,6
Çocuk sahibi olmanız veya olmamanızla ilgili ayrımcılık	4,2	4,3	4
Medeni durumunuzla ilgili ayrımcılık	6,1	5,8	7
Etnik kökeninizle ilgili ayrımcılık	7,8	7,2	9,3
Yaşınızla ilgili ayrımcılık	8,1	8,4	7,4
Medeni durumunuzla/çocuk sahipliği ile ilgili ayrımcılık	8,3	8,2	8,5
Dininiz/mezhebiniz/inancınızla ilgili ayrımcılık	8,6	8,8	8,1
Cinsiyetinize dayalı ayrımcılık	9,7	8,1	13,7
Etnik kökeninizle/dininiz/mezhebiniz/inancınızla ilgili ayrımcılık	13,2	12,8	14,1
Siyasi görüş ve düşünceniz ile ilgili ayrımcılık	14	14,1	13,8

## Yaş Göre Ayrımcılık

İşçilerin yaş gruplarına göre maruz kalınan ayrımcılık deneyimi ile ilgili önemli farklar ortaya çıkmaktadır. Yaş ile ilgili ayrımcılık genel olarak yüzde 8,1 olarak görülürken 15-19 ve 20-24 yaş gruplarında sırasıyla yüzde 16,1 ve yüzde 12,3 oranında görülmektedir. 15-19 yaş grubunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yüzde 8,4 oranında görülürken, cinsel yönelime yönelik ayrımcılık yüzde 1,9 ile ortalamanın altındadır. 25-34 yaş grubunda en çok rastlanan ayrımcılık türü siyasi görüş ve düşüncelerle ilgili ayrımcılıktır (yüzde 14,3). 35-54 yaş grubunda da siyasi görüşlere dayalı ayrımcılık yüzde 15,8 ile ilk sırada ve genel ortalamanın üzerindedir. 55 yaş üstünde en çok rastlanan ayrımcılık yüzde 16,6 ile etnik köken, din, mezhep ve inanca dayalı ayrımcılıktır. 55 yaş üstünde cinsel yönelim ayrımcılığı yüzde 5,8 ile en yüksek düzeyde görülmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık deneyimi de en yüksek oranda 55 yaş üstünde görülmektedir (yüzde 12,1) (Tablo 31).

Tablo 31

## Yaş Gruplarına Göre Ayrımcılık Deneyimi (%)

Ayrımcılık Türü	15-19	20-24	25-34	35-54	55- +
Yaşınızla ilgili ayrımcılık	16,1	12,3	6,7	7	7,7
Etnik kökeninizle/dininiz/mezhebiniz/inancınızla ilgili ayrımcılık	10,9	6,9	13,6	14,4	16,6
Medeni durumunuzla/çocuk sahipliği ile ilgili ayrımcılık	10,1	9,4	8,4	7,4	10,4
Cinsiyetinize dayalı ayrımcılık	8,4	9	8	11,1	12,1
Siyasi görüş ve düşünceniz ile ilgili ayrımcılık	8	11	14,3	15,8	10,4
Medeni durumunuzla ilgili ayrımcılık	7,4	8,7	6,4	5,1	6,2
Etnik kökeninizle ilgili ayrımcılık	6,8	4,2	7,6	9	7,5
Engelli olmanızla ilgili ayrımcılık	6,8	1,4	2,4	3,2	2,5
Dininiz/mezhebiniz/inancınızla ilgili ayrımcılık	6,6	4,7	10,1	7,9	15,7
Çocuk sahibi olmanız veya olmamanızla ilgili ayrımcılık	5,3	6,7	4	3,6	5,1
Cinsel yöneliminiz ile ilgili ayrımcılık	1,9	2	1,8	2,9	5,8

Tablo 32

## Eğitim Düzeyine Göre Ayrımcılık Deneyimi (%)

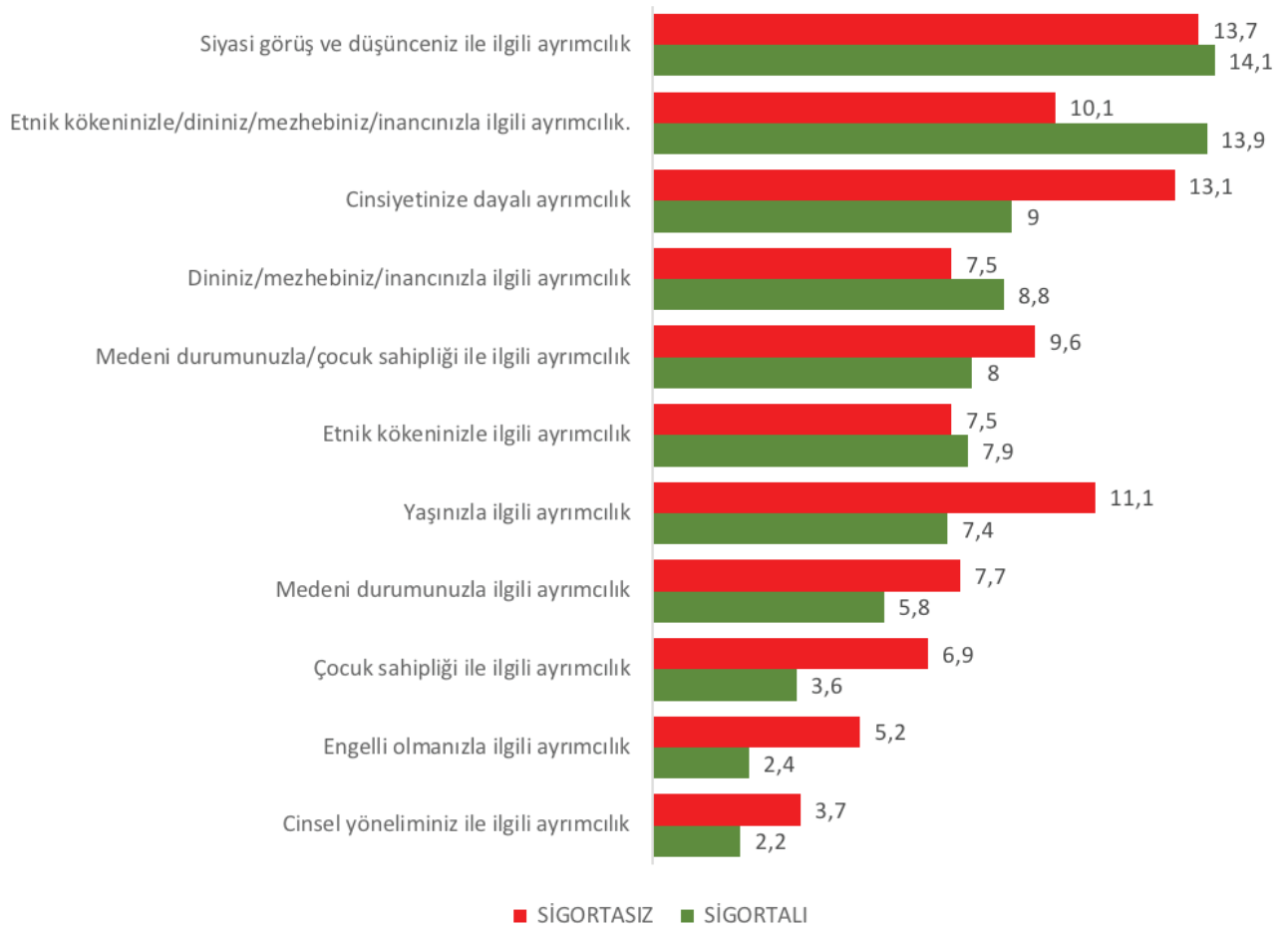
Ayrımcılık Türü	Lise Altı	Lise Dengi	Yüksek Öğrenim
Siyasi görüş ve düşünceniz ile ilgili ayrımcılık	14,5	11,8	15,1
Etnik kökeninizle/dininiz/mezhebiniz/ inancınızla ilgili ayrımcılık	12,6	13,6	13,9
Cinsiyetinize dayalı ayrımcılık	9,3	11,2	9,4
Etnik kökeninizle ilgili ayrımcılık	7,9	8,1	7,4
Dininiz/mezhebiniz/inancınızla ilgili ayrımcılık	7,8	9,9	8,9
Yaşınızla ilgili ayrımcılık	7,5	9,3	8,2
Medeni durumunuzla/çocuk sahipliği ile ilgili ayrımcılık.	7,2	10,7	8,2
Medeni durumunuzla ilgili ayrımcılık	5,4	8,8	5,1
Çocuk sahibi olmanız veya olmamanızla ilgili ayrımcılık	2,7	6,4	5,2
Engelli olmanızla ilgili ayrımcılık	2,6	4,2	2,5
Cinsel yöneliminiz ile ilgili ayrımcılık	2,6	3	2

## Eğitime Göre Ayrımcılık

Lise altı ve yüksek öğrenim düzeyindeki işçiler sırasıyla yüzde 14,5 ve yüzde 15,1 oranında siyasal görüş ve düşünceyle ilgili kendilerinin ve çalışma arkadaşlarının ayrımcılığa maruz kaldıklarını beyan ederken, lise dengi eğitimlilerde bu oran yüzde 11,8 düzeyindedir (Tablo 32). Lise dengi ve üzeri eğitime sahip olanlar çocuk sahipliği ile ilgili daha yüksek oranda ayrımcılık deneyimi beyan etmektedir. Araştırma sonuçları eğitim düzeyine göre ayrımcılık deneyiminin büyük farklar göstermediğini ortaya koymaktadır.

Grafik 22

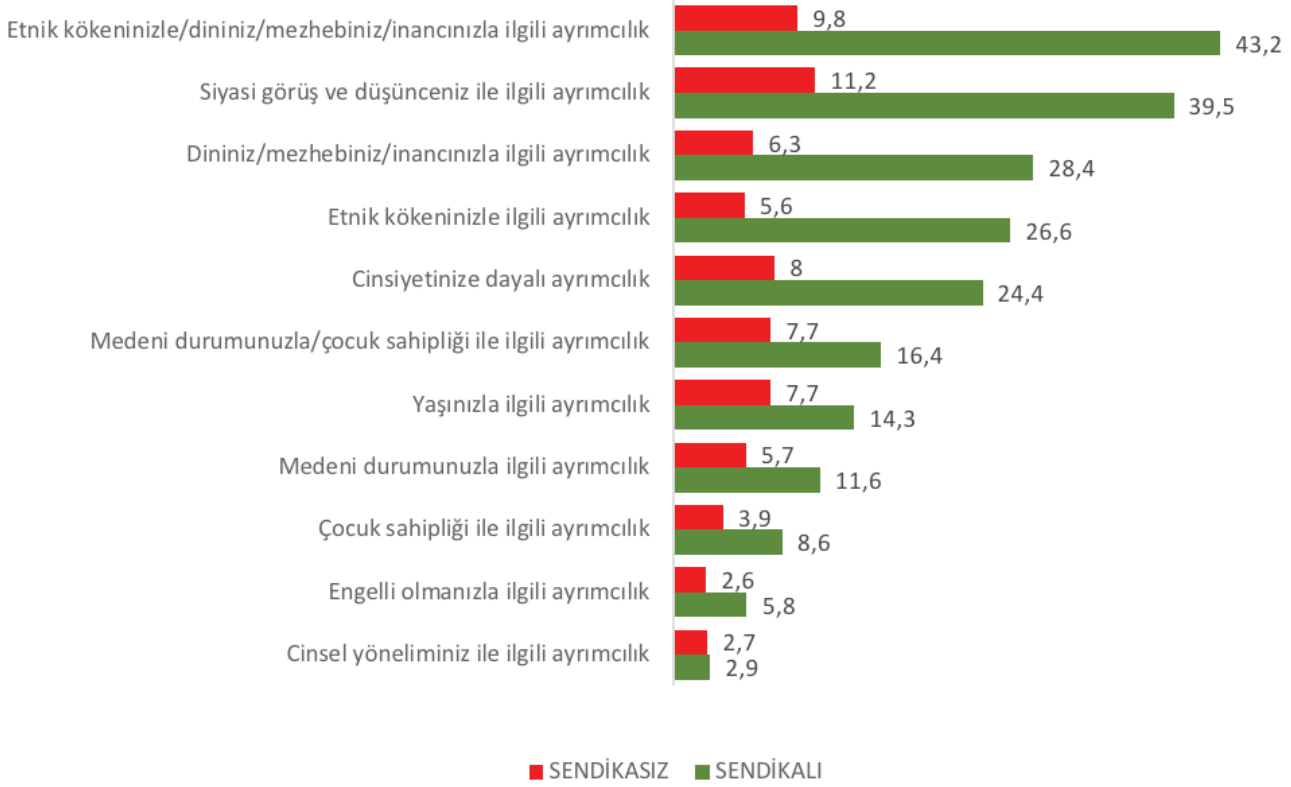
## Sigortalılık Durumuna Göre Ayrımcılık Deneyimi (%)





Grafik 23

## Sendikalılık Durumuna Göre Ayrımcılık Deneyimi (%)



## Sigortalılığa ve Sendikalılığa Göre Ayrımcılık

Sigortalılığa göre ayrımcılık deneyimi ayrımcılık türüne göre farklılık göstermektedir. Bazı ayrımcılık türlerinde sigortalıların, bazılarında ise sigortasızların daha fazla ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Siyasal görüş ve düşünce nedeniyle ayrımcılık sigortalı ve sigortasızlar arasında sırasıyla yüzde 14,1 ve yüzde 13,7 ile birbirine oldukça yakındır. Ancak etkin köken, din, mezhep ve inanca dayalı ayrımcılık oranı sigortalılarda yüzde 13,9 düzeyinde iken, sigortasızlarda yüzde 10,1 düzeyinde görülmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık sigortasızlar arasında yüzde 13,1 ile ortalamının üzerinde iken, sigortalılarda yüzde 9 oranındadır (Grafik 22). Yaş, medeni durum, engellilik ve cinsel yönelim ayrımcılığı sigortasızlar arasında daha yüksek oranda görülmektedir.

Sendikalı işçiler ile sendikasız işçiler arasında ayrımcılık deneyimi ve bunu beyan etme arasında belirgin farklar görülmektedir. Sendikasız işçilerin sadece yüzde 9,8'i etnik köken, din, mezhep ve inançla ilgili kendilerinin veya çalışma arkadaşlarının ayrımcılığa maruz kaldığını belirtirken, bu oran sendikalı işçiler arasında yüzde 43,2'ye çıkmaktadır. Sendikalı işçiler arasında siyasal görüş ve düşünceye dayalı ayrımcılık yaşandığına ilişkin görüş beyan edenlerin oranı yüzde 39,5 düzeyindedir. Sendikasız işçilerde ise bu oran yüzde 11,2'ye düşmektedir. Sendikalı işçilerin yüzde 26,6'sı etkin kökenle ilgili ayrımcılığa maruz kaldığını beyan ederken, bu oran sendikasız işçiler arasında yüzde 5,6 düzeyinde kalmaktadır (Grafik 23).

Sendikalı işçilerin ayrımcılık konusunda daha yüksek oranda ayrımcılık beyan etmelerinin nedeni sendikalı işçilerin daha yüksek oranda ayrımcılığa maruz kalmalarından ziyade ayrımcılık farkındalığının daha yüksek olması ve bunu dile getirme konusunda kendilerini daha rahat hissetmeleri olabilir.

# ÇALIŞMA HAYATI SORUNLARINA BAKIŞ

Bu bölümde işçilerin çalışma hayatı sorunlarına ilişkin bakışları değerlendirilmektedir. Değerlendirme iki başlık altında yapılmaktadır. Birinci başlıkta çalışma hayatının en önemli sorunlarının ne olduğuna ilişkin yanıtlar değerlendirilmektedir. Bu başlıkta işçilere çalışma hayatının en önemli sorunlarının ne olduğu sorulmuştur. Böylece işçilere göre çalışma hayatının sorunlarının önem sırası ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışma hayatının en önemli sorunları ayrıca işçi gruplarına göre de tasnif edilmiştir. İkinci başlıkta ise işçilere çalışma hayatının öne çıkan belli sorunları ile ilgili değerlendirmeleri sorulmuştur. Böylece bir yandan işçiler tarafından önemli görülen sorunlar ortaya çıkarken, öte yandan güncel çalışma hayatı sorunları konusunda işçilerin kanaati değerlendirilmiştir.

# Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları

## • EN ÖNEMLİ SORUN DÜŞÜK ÜCRET VE İŞSİZLİK

Araştırmaya katılan işçilere seçenekler okunmadan “*Türkiye’de çalışma hayatına ilişkin önemli sorunlar nelerdir*” sorusu yöneltildi ve daha önce belirlenmiş seçeneklere uygun olan cevaplar işaretlendi. Var olan seçenekler dışındaki yanıtlar gruplandı. Bu soruya ek olarak “*Başka önemli sorunlar var mı*” sorusu yöneltildi. İşçilerin verdiği yanıtlara göre sırasıyla düşük ücret (yüzde 77,4), işsizlik (yüzde 75,4), sigortasız çalıştırılma/kayıt dışı istihdam (yüzde 46,7), uzun çalışma saatleri (yüzde 43,7), iş güvencesinin olmaması/işi kaybetme endişesi (yüzde 39,1), kadrosuz çalışma/taşeron işçisi olarak çalışma (yüzde 33,3), işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yetersizliği (yüzde 32,6) ve kıdem tazminatı (yüzde 32,3) çalışma hayatına ilişkin en önemli sorunlar olarak öne çıkmıştır. İşçilerin yüzde 5,6’sı bu soruya yanıt vermemiştir (Tablo 33).

Çalışma Hayatı Sorunları	Genel	Erkek	Kadın
Düşük ücret	77,4	76,9	78,8
İşsizlik	75,4	75,7	74,9
Sigortasız çalıştırılma/kayıt dışı istihdam	46,7	45,8	48,9
Uzun çalışma saatleri	43,7	43,8	43,5
İş güvencesinin olmaması/işi kaybetme endişesi	39,1	38,1	41,7
Kadrosuz çalışma/taşeron olarak çalışma	33,3	32,2	35,9
İşçi sağlığı ve güvenliğinin yetersiz olması	32,6	33	31,5
Kıdem tazminatı	32,3	33,1	30,2
Cevap yok/Fikrim yok	5,6	5,6	5,8

Kayıt dışı çalıştırılmayı, iş güvencesinin olmamasını ve düşük ücreti kadınlar erkeklere göre daha önemli sorunlar olarak görmektedir. Erkekler ise öncelikle işçi sağlığı ve iş güvenliğinin yetersiz olması ile kıdem tazminatını çalışma hayatının önemli sorunları olarak görmektedir.

Çalışma Hayatı Sorunları	15-19	20-24	25-34	35-54	55- +
Düşük ücret	79,9	76,8	76,2	78,9	71,5
İşsizlik	66,9	74,2	72,6	78,9	76,3
Sigortasız çalıştırılma/kayıt dışı istihdam	49,8	46,2	49,3	46,2	31,9
İş güvencesinin olmaması/işi kaybetme endişesi	48	41,5	37,2	39,3	33,7
Uzun çalışma saatleri	42,6	41,5	46,1	43,4	36,3
İşçi sağlığı ve güvenliğinin yetersiz olması	38,7	32,9	32,9	32	27
Kadrosuz çalışma/taşeron olarak çalışma	32,1	28,3	36,3	32,4	33
Kıdem tazminatı	27,4	28,9	32,9	32,5	39,4
Cevap yok/Fikrim yok	6,4	6,1	5,1	5,4	9,1

Tablo 35

## Eğitim Durumuna Göre Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları (%)

Çalışma Hayatı Sorunları	Lise Altı	Lise Dengi	Yüksek Öğretim
Düşük ücret	79,5	76,3	74,7
İşsizlik	76,9	72,5	75,3
Sigortasız çalıştırılma/ kayıt dışı istihdam	48,1	40,8	49,1
Uzun çalışma saatleri	42,8	41,8	46,8
İş güvencesinin olmaması/ işi kaybetme endişesi	39,8	36,9	39,7
Kıdem tazminatı	33,6	29,6	32,2
Kadrosuz çalışma/ taşeron olarak çalışma	33	29,6	36,8
İşçi sağlığı ve güvenliğinin yetersiz olması	32,6	30	34,7
Cevap Yok/Fikrim yok	4,4	8,4	5,5

15-19 yaş aralığındaki işçilerin yüzde 79,9'u en önemli sorun olarak düşük ücretleri görmektedir. Bunun yanında işçilerin işini kaybetme korkusunu yaşayanların en yoğun olduğu yaş grubunun da yüzde 48 ile 15-19 yaş grubu olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamındaki sorunlardan uzun çalışma saatlerini önemli görenlerin en yoğun olduğu yaş grubu, bu yaş grubudur. 25-34 yaş grubundaki işçilerin yüzde 46,1'i uzun çalışma saatlerini önemli bir sorun olarak görmektedir. İşsizliği çalışma hayatına ilişkin önemli bir problem olarak görenlerin yoğunlukta olduğu yaş grubu ise 35-54 arasındadır (yüzde 78,9). Bir başka çalışma yaşamı sorunu olan kıdem tazminatının önemli olduğunu düşünenlerin en yoğun olduğu yaş grubu 55 ve üzeri yaştır (yüzde 39,4) (Tablo 34).

Kadrosuz çalışma/taşeron olarak çalışma (yüzde 36,8) ve uzun çalışma saatleri (yüzde 46,8), yüksek öğrenimli işçilerin daha düşük eğitimlilere göre daha önemli gördüğü çalışma hayatına ilişkin sorunlar arasındadır (Tablo 35). Bu soruya verilen yanıtlarda işçilerin sadece kendileri için değil genel olarak önemli gördükleri sorunlar da ön plana çıkmaktadır. Çalışanların işsizliği neredeyse en önemli sorun olarak görmeleri veya yüksek öğrenimlilerin kayıt dışı istihdamı ve taşeron işçiliği önemli sorun olarak görmeleri gibi. Bu soru bir tür çalışma hayatı sorunları konusunda farkındalık sorusu olarak da değerlendirilebilir.

Tablo 36

## Sigortalılık ve Sendikalılığa Göre Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları (%)

Çalışma Hayatı Sorunları	Sigortalı	Sigortasız	Sendikalı	Sendikasız
İşsizlik	76,1	72,9	70,5	76,8
Düşük ücret	76,1	83	76,4	78,4
Sigortasız çalıştırılma/ kayıt dışı istihdam	45,3	52,9	50,4	46,6
Uzun çalışma saatleri	42,3	49,7	59,1	43,1
İş güvencesinin olmaması/ işi kaybetme endişesi	38,8	40,3	27,7	41,2
Kadrosuz çalışma/ taşeron olarak çalışma	33,6	31,9	24,9	34,3
Kıdem tazminatı	32,6	30,7	31,5	32,1
İşçi sağlığı ve güvenliğinin yetersiz olması	32,4	33,1	28,2	34,7
Cevap yok/Fikrim yok	4,7	9,5	4	5,5

Araştırmaya katılan sigortasız işçilerin sigortalılara göre daha önemli gördüğü çalışma hayatına ilişkin sorunlar beklendiği gibi kayıt dışı istihdam, düşük ücret, iş güvencesinin olmaması, çalışana değer verilmemesi ve uzun çalışma saatleridir. Sigortalı işçilerinse sigortasızlara göre daha önemli gördüğü sorunlar arasında kıdem tazminatı ve işsizlik vardır. Sendikalı işçilerin sendikasızlara göre daha önemli gördüğü çalışma hayatı sorunları kayıt dışı istihdam ve uzun çalışma saatleridir. Sendikalı ve sendikasız işçiler arasındaki bir diğer önemli fark ise iş güvencesinin yokluğu ve işini kaybetme endişesidir. Sendikasız işçilerin iş güvencesi ve işini kaybetme endişesi sendikalı işçilerin neredeyse iki katıdır (Tablo 36).

Tablo 37

## Ücrete Göre Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları (%)

Çalışma Hayatı Sorunları	1400 TL'den az (Asgari ücretten az)	1401-2000 TL	2001 TL'den fazla
Düşük ücret	84,6	77	75,8
İşsizlik	77,2	76,2	74,8
Sigortasız çalıştırılma/kayıt dışı istihdam	50,7	46,2	45,9
Uzun çalışma saatleri	50,5	44,2	42,7
İş güvencesinin olmaması/işi kaybetme endişesi	39,7	39	38,9
İşçi sağlığı ve güvenliğinin yetersiz olması	36,1	32,4	34,1
Kadrosuz çalışma/taşeron olarak çalışma	33,6	32,1	35,4
Kıdem tazminatı	27,4	33,4	33,3
Cevap yok/Fikrim yok	7,5	4	5,3

İşçilerin aldıkları ücrete göre çalışma hayatının temel sorunları konusundaki değerlendirmeleri birbirine yakın seyretmektedir. Sigortasız çalıştırılma ve kayıt dışılık daha yüksek ücretlerde biraz daha az endişe kaynağıdır. Kıdem tazminatı ise ücret yükseldikçe daha önemli sorun haline gelmektedir. İşsizlik ise bütün ücret gruplarında benzer şekilde yüksek bir endişe kaynağıdır. İş güvencesi ve işini kaybetme endişesi de bütün ücret gruplarında önemli bir sorundur. Sigortasız çalıştırılma, işsizlik, düşük ücret, işçi sağlığı ve güvenliğinin yetersiz olması ve uzun çalışma saatleri düşük ücretlilerin önemli gördüğü sorunlar iken, diğer belirleyenleri sorun olarak gördüğünü söyleyenlerin oranları alınan ücretle paralel olarak artmaktadır (Tablo 37).

Tablo 38

## Bölgelere Göre Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları (%)

Çalışma Hayatı Sorunları	Batı	Orta	Güney	Kuzey	Doğu
Düşük ücret	77,8	83,5	77,5	73	71
İşsizlik	76,8	69,5	80,4	87,3	64,9
Uzun çalışma saatleri	45,2	60,4	27,5	21,4	45,3
Sigortasız çalıştırılma/ kayıt dışı istihdam	44,6	55	46,1	24,6	59,8
Kıdem tazminatı	36,8	30,3	31	13,9	26,9
İş güvencesinin olmaması/ işi kaybetme endişesi	36,7	48,4	33,6	45,7	39,8
İşçi sağlığı ve güvenliğinin yetersiz olması	33	46,6	16,5	26,2	32,9
Kadrosuz çalışma/ taşeron olarak çalışma	32,6	40,4	27,8	21,5	39,6
Cevap yok/Fikrim yok	6,1	5,8	5,8	0,5	6

Araştırmaya Orta bölgelerden katılan işçilerin diğer katılımcılara göre daha önemli gördüğü çalışma hayatı sorunları düşük ücret, iş güvencesinin olmaması, işçi sağlığı ve güvenliğinin yetersiz olması ve uzun çalışma saatleridir. Kuzey bölgelerinden katılan işçilerin ise diğer katılımcılara göre daha önemli gördüğü konu işsizliktir. Sigortasız çalıştırılma ise araştırmaya Doğu bölgelerinden katılan işçilerin diğer katılımcılara göre daha önemli gördüğü çalışma hayatı sorunudur (Tablo 38). Bu durum oldukça anlaşılır. "Herhangi bir sosyal sigortam yok" diyenlerin oranının en fazla Doğu bölgelerinde olmasıyla örtüşmektedir. Anımsatmak gerekir ki "işyerimde sigortalı çalışıyorum" diyenlerin bölgesel olarak en az bulunduğu bölge de yüzde 57,2 ile Doğu bölgeleriydi (Tablo 23).

# Çalışma Hayatının Güncel Sorunlarına Bakış

Araştırmaya katılan işçilerden Türkiye’de çalışma hayatıyla ilgili kıdem tazminatının fona devredilmesi, özel istihdam büroları eliyle kiralık işçi çalıştırılması, grevlerin hükümet tarafından ertelenmesi/yasaklanması, OHAL döneminde çalışanların yargı kararı olmadan işten çıkarılmaları ve taşeron işçilere kadro verilmemesi<sup>40</sup> konularında hakkındaki kanaatlerini belirtmeleri istendi. Yanıtlar “çok olumlu”, “olumlu”, “ne olumlu ne olumlu değil”, “olumsuz” ve “çok olumsuz” seçeneklerini içeren 5’li ölçekle alındı.

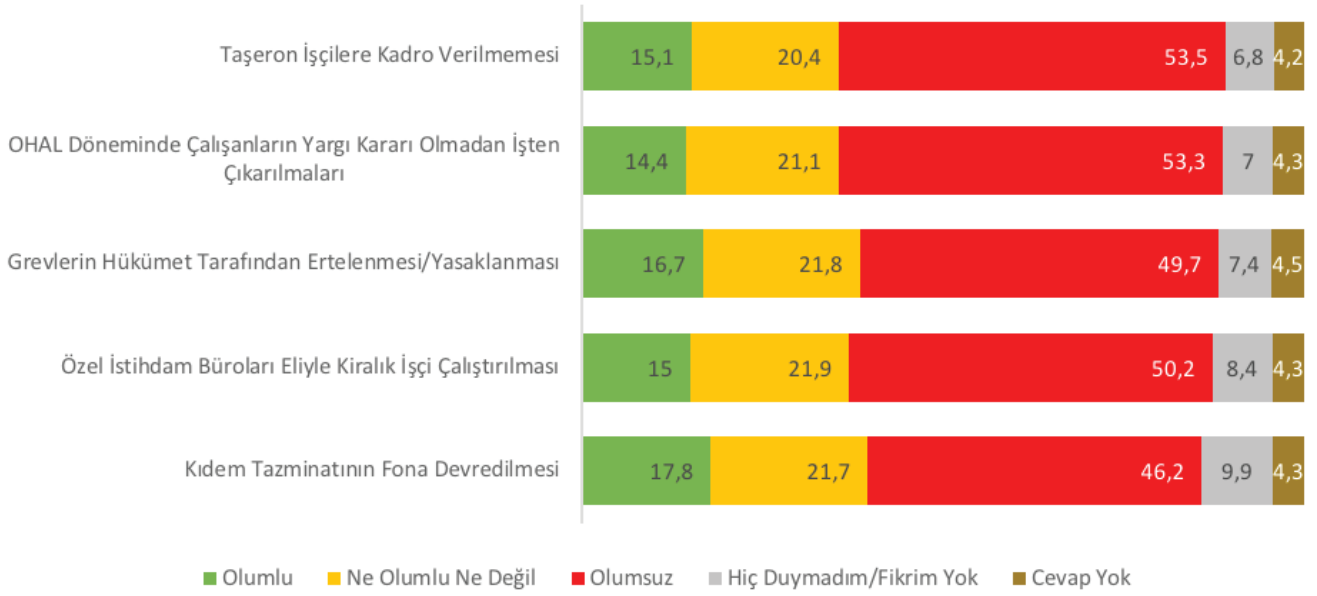
Tablo 39		Çalışma Hayatı ile Güncel Konular Hakkında Kanaat (%)									
Çalışma hayatının güncel sorunları	Çok Olumlu (5)	Olumlu (4)	Ne Olumlu Ne Değil (3)	Olumlu [5+4]	Olumsuz (2)	Çok Olumsuz (1)	Du-yanlar	Olumsuz [2+1]	Hiç duymadım/ Fikrim yok	Cevap yok	
Kıdem tazminatının fona devredilmesi	3,2	14,6	21,7	17,8	23,6	22,6	85,7	46,2	9,9	4,3	
Özel istihdam büroları eliyle kiralık işçi çalıştırılması	1,9	13,1	21,9	15	24,7	25,5	87,3	50,2	8,4	4,3	
Grevlerin hükümet tarafından ertelenmesi/ yasaklanması	3,1	13,6	21,8	16,7	24,7	25	88,1	49,7	7,4	4,5	
OHAL döneminde çalışanların yargı kararı olmadan işten çıkarılmaları	3	11,4	21,1	14,4	25,5	27,8	88,7	53,3	7	4,3	
Taşeron işçilere kadro verilmemesi	2,7	12,4	20,4	15,1	24,9	28,6	89	53,5	6,8	4,2	

Araştırmaya katılan işçilerden sorulan konular hakkında olumsuz kanaat belirtenler yarıya yakın veya daha fazladır. Duymadığını belirten veya cevap vermekten kaçınan işçilerin oranı bazı sorunlarda yüzde 14’ü aşmaktadır. İşçilerin yüzde 53,5’i taşeron işçilere kadro verilmemesi konusundaki kanaatlerini olumsuz veya çok olumsuz olarak belirtmiş, yüzde 15,1’i ise olumlu veya çok olumlu olarak bildirmiştir. OHAL döneminde çalışanların yargı kararı olmadan işten çıkarılmaları konusunu ise benzer şekilde işçilerin yüzde 53,3’ü olumsuz veya çok olumsuz olarak nitelendirirken yüzde 14,4’ü olumlu veya çok olumlu karşıladığını belirtmektedir. Grevlerin hükümet tarafından ertelenmesi ya da yasaklanması konusunda ise işçilerin yüzde 49,7’si olumsuz veya çok olumsuz, yüzde 16,7’si ise olumlu veya çok olumlu görüş belirtmektedir (Tablo 39, Grafik 24).

<sup>40</sup> Bu araştırma taşeron işçilerin kadroya geçirilmesine ilişkin Aralık 2017’de yapılan düzenleme öncesinde gerçekleştirildi.

Grafik 24

## Çalışma Hayatı ile İlgili Bazı Konular Hakkında Kanaat Durumu



Çalışma hayatı ile ilgili bir kanaat sorusu ise özel istihdam büroları eliyle kiralık işçi çalıştırılması hakkındadır. Bu konuyu işçilerin yüzde 50,2'si olumsuz veya çok olumsuz, yüzde 15'i ise olumlu veya çok olumlu bulduklarını belirtmektedir. Katılımcılara sorulan bir diğer kanaat sorusu olan kıdem tazminatının fona devredilmesi hakkındaki işçilerin yüzde 46,2'si olumsuz veya çok olumsuz, yüzde 17,8'i ise olumlu veya çok olumlu şeklinde yanıt verirken, yüzde 9,9'u konudan haberdar olmadığını ya da konu hakkında fikri olmadığını söylemektedir. İşçilerin yüzde 4,3'ü ise bu soruya yanıt vermemiştir (Tablo 39, Grafik 24).

# Kıdem Tazminatının Fona Devredilmesi

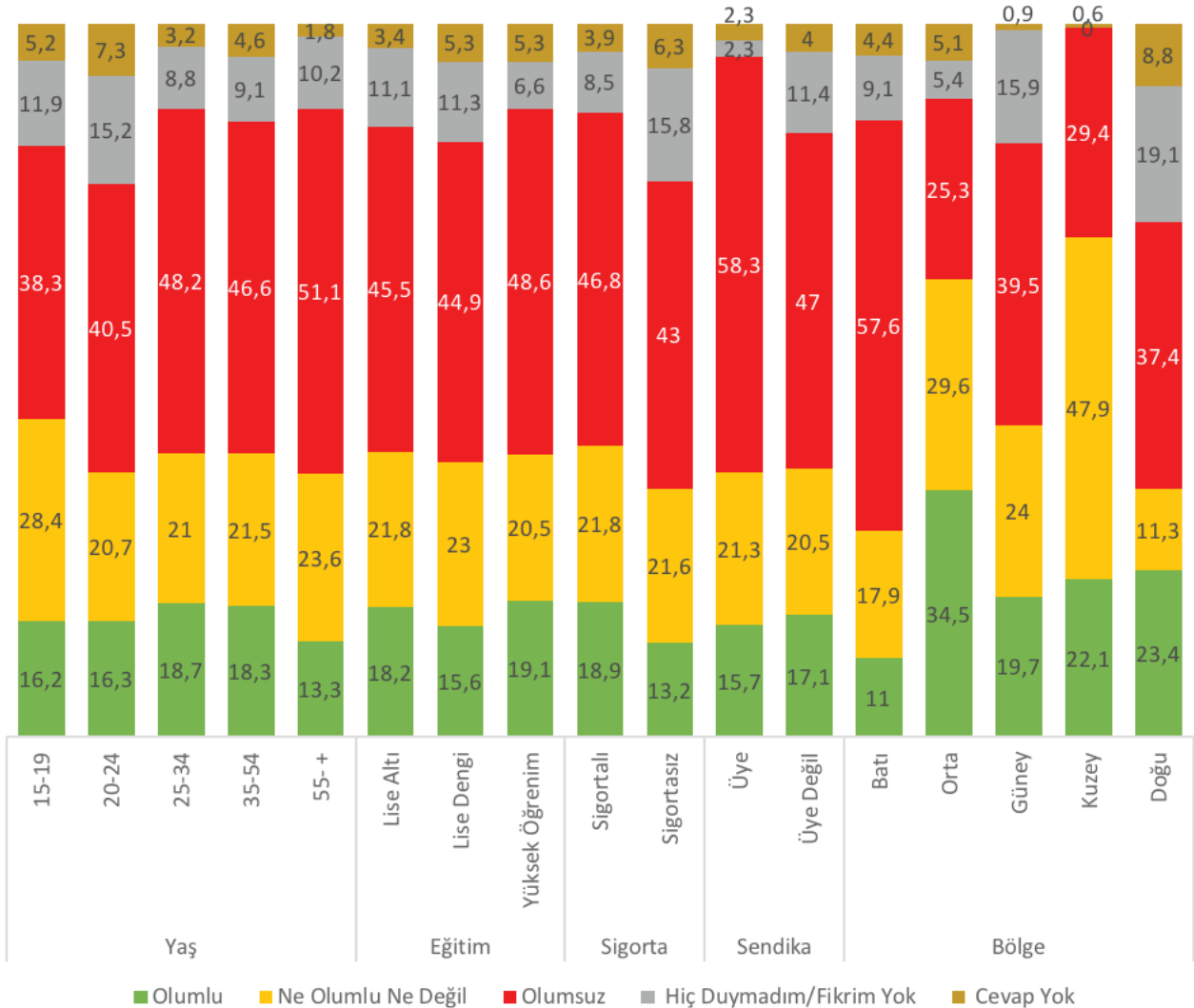
## • İŞÇİLERİN SADECE YÜZDE 17,8'İ KIDEM TAZMİNATININ FONA DEVRİNİ OLUMLU BULUYOR

Araştırmaya katılan işçilerden “*Kıdem tazminatının fona devredilmesi hakkında kanaatinizi belirtir misiniz*” sorusu soruldu. İşçilerin yüzde 17,8'i kanaatinin olumlu olduğunu, yüzde 21,7'si ne olumlu ne olumsuz olduğunu, yüzde 46,2'si ise olumsuz olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan kadınların yüzde 15,3'ü kanaatini olumlu, yüzde 44,5'i ise olumsuz olarak ifade etmiştir. Erkeklerin ise yüzde 46,8'i olumsuz ve yüzde 18,8'i olumlu kanaatte olduklarını söylemişlerdir (Tablo 40).

İşçilerin kıdem tazminatının fona devredilmesi hakkında soruya verdikleri yanıtlar yaşa, eğitim durumuna, sigortalılığa, sendikacılığa ve coğrafi bölgeye göre bazı farklılıklar göstermektedir. 15-24 yaş aralığındaki işçilerin diğer yaş gruplarındaki katılımcılara oranla konu hakkında bilgisiz ya da fikirsiz olduğunu söylemek mümkündür. 15-19 yaş arasındaki işçilerin yüzde 28,4'ü konuyla ilgili “ne olumlu ne değil” kanaat bildirmiştir. Ayrıca yaş grubu ilerledikçe kıdem tazminatının fona devrine karşı çıkanların oranı artmaktadır (Tablo 40, Grafik 25).

Grafik 25

Kıdem Tazminatının Fona Devredilmesi Hakkındaki Kanaat (%)





Tablo 40

## İşçilerin Kıdem Tazminatının Fona Devredilmesi Hakkındaki Kanaati (%)

İşçi Grubu	Çok Olumlu (5)	Olumlu (4)	Ne Olumlu Ne Değil (3)	Olumsuz (4+5)	Olumsuz (2)	Çok Olumsuz (1)	Duyanlar	Hiç Duymadım/Fikrim Yok	Cevap yok	Olumsuz (1+2)	
Genel	3,2	14,6	21,7	17,8	23,6	22,6	85,7	9,9	4,3	46,2	
Cinsiyet	Kadın	4,3	11,1	24,1	15,3	24,4	20,1	83,9	10,6	5,5	44,6
	Erkek	2,8	16	20,8	18,8	23,2	23,6	86,5	9,7	3,9	46,8
Yaş Grubu	15-19	2,3	14	28,4	16,2	21,6	16,7	82,9	11,9	5,2	38,3
	20-24	3,5	12,8	20,7	16,3	17,8	22,7	77,5	15,2	7,3	40,5
	35-34	3,3	15,5	21	18,8	24,5	23,7	88	8,8	3,2	48,2
	35-54	3,3	15	21,5	18,3	23,6	23	86,3	9,1	4,6	46,6
	55-+	3,4	9,9	23,6	13,3	32,4	18,7	88	10,2	1,8	51,1
Eğitim Durumu	Lise Altı	3,7	14,5	21,8	18,2	22,7	22,8	85,5	11,1	3,4	45,5
	Lise Dengi	2,2	13,3	23	15,5	23,9	21	83,4	11,3	5,3	44,9
	Yüksek Öğrenim	3,3	15,8	20,5	19,1	24,9	23,7	88,1	6,6	5,3	48,5
Sigortalılık	Sigortalı	3,4	15,5	21,8	18,9	24	22,8	87,6	8,5	3,9	46,9
	Sigortasız	2,6	10,7	21,6	13,3	21,4	21,6	77,9	15,8	6,3	43,1
Sendikalılık	Sendikalı	2,4	13,3	21,3	15,7	35,1	23,2	95,4	2,3	2,3	58,4
	Sendikasız	3,1	14,1	20,5	17,2	22,9	24,1	84,6	11,4	4	47
Ücret	1400 TL'den Az	3,5	11,9	22,1	15,3	16,5	23	77	15,1	7,9	39,5
	1401-2000 TL	3,8	14,4	21,8	18,2	25	23,3	88,3	9,2	2,5	48,3
	2001 TL'den Fazla	2,3	16,4	18,9	18,7	26	23,4	87	8,7	4,3	49,4
Bölge	Batı	1,8	9,2	17,9	11	28,3	29,3	86,4	9,1	4,4	57,6
	Orta	8,8	25,7	29,6	34,5	16,3	9	89,5	5,4	5,1	25,3
	Güney	3	16,7	24	19,7	20,1	19,4	83,1	15,9	0,9	39,5
	Kuzey	0,9	21,2	47,9	22,1	21,9	7,5	99,4	0	0,6	29,4
	Doğu	4,4	19	11,3	23,4	15,6	21,8	72,1	19,1	8,8	37,4

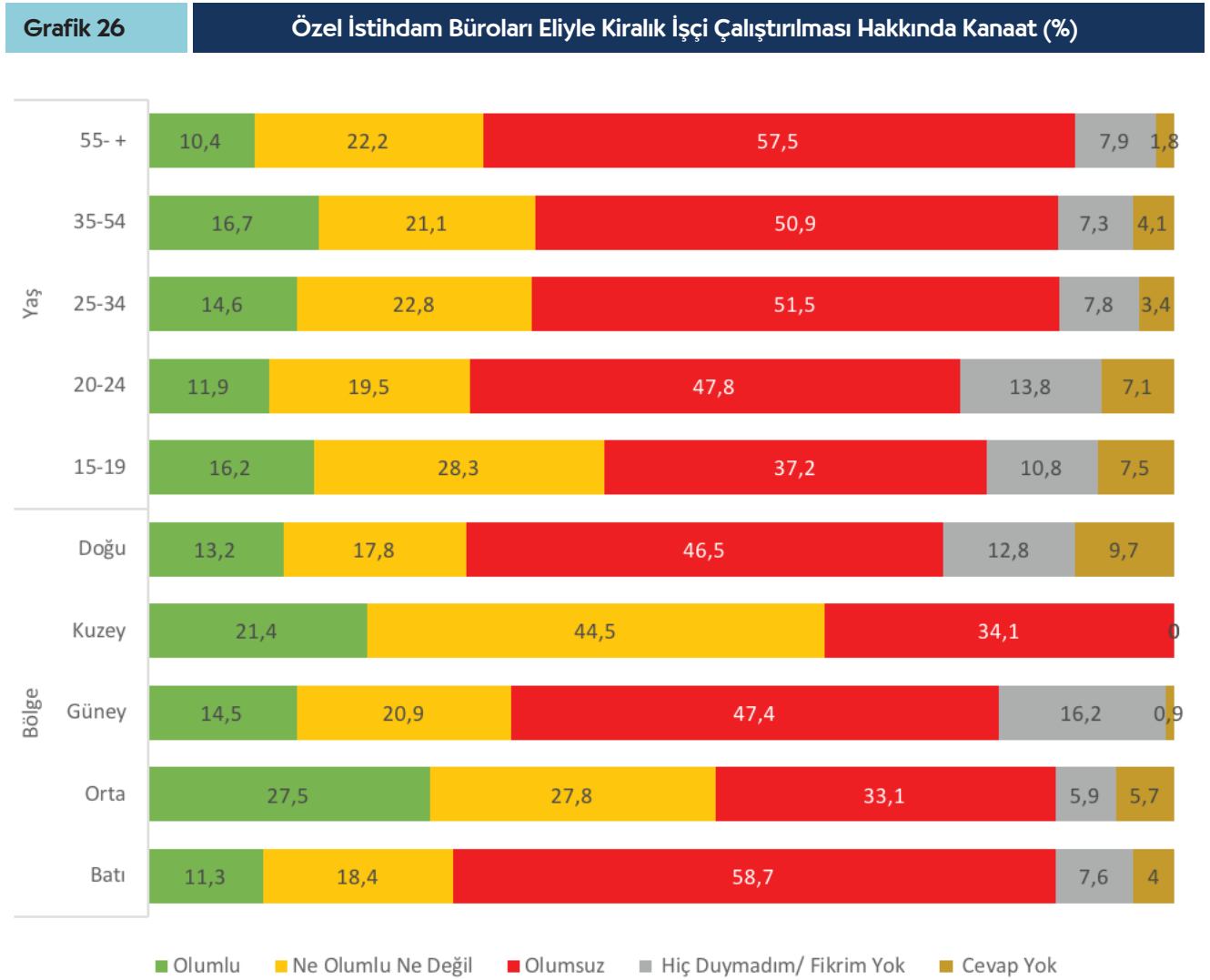
Eğitim seviyesi yüksek olanların düşük olanlara göre, sigortalıların sigortasızlara göre ve sendika üyesi olanların sendikasızlara göre kıdem tazminatının fona devredilmesi hakkında daha fazla fikir sahibi olduğu görülmektedir. Lise altı ve lise dengi eğitimlilerin yüzde 11'i, yüksek öğrenimlilerin yüzde 6,6'sı; sigortasız çalışan işçilerin yüzde 15,8'i, sigortalıların yüzde 8,5'i ve sendika üyesi olanların yüzde 2,3 ile sendikasız işçilerin yüzde 11,4'ü kıdem tazminatının fona devredilmesi hakkında fikrinin olmadığını ya da konuyu hiç duymadığını belirtmiştir (Tablo 40, Grafik 25).

Kıdem tazminatının fona devredilmesi hakkında olumsuz kanaat belirtenlerin oransal olarak en yüksek olduğu bölge yüzde 57,6 ile Batı bölgeleri olmuştur. Olumlu olarak yanıtlayan işçilerin en yoğun olduğu bölge olarak ise yüzde 34,5 oranıyla Orta bölgeler karşımıza çıkmaktadır. Soruyu "hiç duymadım/fikrim yok" şeklinde yanıtlayan katılımcının olmadığı Kuzey bölgelerindeki işçilerin yarısına yakını (yüzde 47,9) kıdem tazminatının fona devri konusundaki soruyu "ne olumlu ne değil" şeklinde yanıtlamıştır (Tablo 40, Grafik 25). Bu durum siyasal bir tavır ve hükümet eleştirisi olarak algılanabilecek bir konuda işçilerin suskun kalmayı tercih ettiğini göstermektedir.

# Özel İstihdam Büroları/ Kiralık İşçilik

## • KIRALIK İŞÇİLİĞİ OLUMLU BULANLAR YÜZDE 15

Araştırmaya katılanlara sorulan bir diğer soru Mayıs 2016'da çıkarılan 6715 sayılı Yasa ile yürürlüğe giren özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması hakkındaydı. Katılımcılara “**Özel istihdam büroları eliyle kiralık işçi çalıştırılması hakkındaki kanaatinizi belirtir misiniz?**” sorusu soruldu. İşçilerin yüzde 4,3'ü soruya yanıt vermezken yüzde 8,4'ü hiç duymadığını ya da konuyla ilgili bir fikrinin olmadığını söylemiştir (Tablo 41).



İşçilerin özel istihdam büroları hakkındaki görüşleri farklılık göstermektedir. Soruya verilen olumsuz yanıtının yaş artışıyla paralellik gösterdiği görülmektedir. İşçilerden 15-19 yaş aralığındakilerin yüzde 37,2'si, 20-24 yaş aralığındakilerin yüzde 47,8'i, 25-34 yaş aralığındakilerin yüzde 51,5'i, 35-54 yaş aralığındakilerin yüzde 51'i ile 55 ve üzeri yaşta-kilerin yüzde 57,5'i kiralık işçiliğe karşı olumsuz bir kanaatte olduğunu söylemektedir (Tablo 41, Grafik 26).

Soruya olumlu olarak yanıt veren işçilerin oransal olarak en fazla oldukları bölge yüzde 27,5 ile Orta bölgelerdir. Olumsuz olarak yanıt verenlerin en fazla olduğu ise Batı bölgeleridir (yüzde 58,7). Soruyu fikrim yok veya hiç duymadım şeklinde yanıtlayanların bulunmadığı Kuzey bölgelerinde ise işçilerin büyük çoğunluğu olumsuz yanıtını vermiştir (Tablo 41, Grafik 26).

Tablo 41		Özel İstihdam Büroları/Kiralık İşçi Çalıştırılması Hakkında Kanaat (%)									
İşçi Grubu		Çok Olumlu (5)	Olumlu (4)	Ne Olumlu Ne Değil (3)	Olumlu (4+5)	Olumsuz (2)	Çok Olumsuz (1)	Du-yanlar	Hiç Duy-madım/ Fikrim Yok	Cevap yok	Olum-suz (1+2)
Genel		1,9	13,1	21,9	15	24,7	25,5	87,3	8,4	4,3	50,2
Cinsiyet	Kadın	1,7	14,6	16,3	20,6	25,8	24,2	86,9	8,3	4,8	50
	Erkek	2	12,6	14,6	22,5	24,3	26,1	87,5	8,5	4,1	50,4
Yaş Grubu	15-19	3,1	13,1	16,2	28,3	18	19,2	81,7	10,8	7,5	37,2
	20-24	1,6	10,3	11,9	19,5	25,2	22,6	79,2	13,8	7,1	47,8
	35-34	2,2	12,4	14,6	22,8	27,6	23,9	88,9	7,8	3,4	51,5
	35-54	1,6	15,1	16,7	21,1	22,5	28,4	88,7	7,3	4,1	50,9
	55-+	2,6	7,8	10,4	22,2	32,4	25,1	90,2	7,9	1,8	57,5
Eğitim Durumu	Lise Altı	1,8	13,7	15,5	20,9	23,1	28,1	87,6	9,1	3,2	51,2
	Lise Dengi	2,4	11,1	13,5	23	25,9	22,9	85,4	9,2	5,5	48,8
	Yüksek	1,8	13,9	15,7	22,8	26,6	23,2	88,4	6,5	5,1	49,8
Sigortalılık	Sigortalı	2,3	14,2	16,5	22,4	24,8	25,2	88,9	7,4	3,7	50
	Sigortasız	0,6	8,7	9,2	19,8	24,4	26,9	80,3	13	6,7	51,3
Sendikalılık	Sendikalı	2,7	13,7	16,4	20,5	28,3	28,4	93,6	3,8	2,6	56,7
	Sendikasız	1,6	11,1	12,7	22,8	25,1	26,7	87,2	8,9	3,9	51,7
Ücret	1400 TL'den Az	1,2	11,7	12,9	15,6	24,2	26,5	79,2	11,6	9,2	50,7
	1401-2000 TL	2,1	12,1	14,2	22,6	26,7	26,5	90	7,9	2,1	53,2
	2000 TL'den Fazla	2,4	15,1	17,5	22,6	21,9	26	88	8	4	47,9
Coğrafi Bölge	Batı	1,8	9,5	11,3	18,4	26,3	32,4	88,5	7,6	4	58,7
	Orta	3,1	24,4	27,5	27,8	22,4	10,7	88,4	5,9	5,7	33,1
	Güney	0,6	13,9	14,5	20,9	25,9	21,5	82,9	16,2	0,9	47,4
	Kuzey	0	21,4	21,4	44,5	24	10,1	100	0	0	34,1
	Doğu	3,6	9,6	13,2	17,8	20,2	26,3	77,5	12,8	9,7	46,5

Kiralık işçiliği "olumlu" veya "çok olumlu" bulduğunu söyleyen işçilerin oranı yüzde 15'i, "ne olumlu ne olumsuz" bulduğunu söyleyenler yüzde 21,9 ve "olumsuz" veya "çok olumsuz" olduğunu söyleyenler yüzde 50,2 oranındadır. Kiralık işçilik konusundaki kanaatini olumsuz olarak bildiren kadın işçilerin oranı yüzde 50 ve erkek işçilerin oranı yüzde 50,4 olarak hesaplanmıştır (Tablo 41).

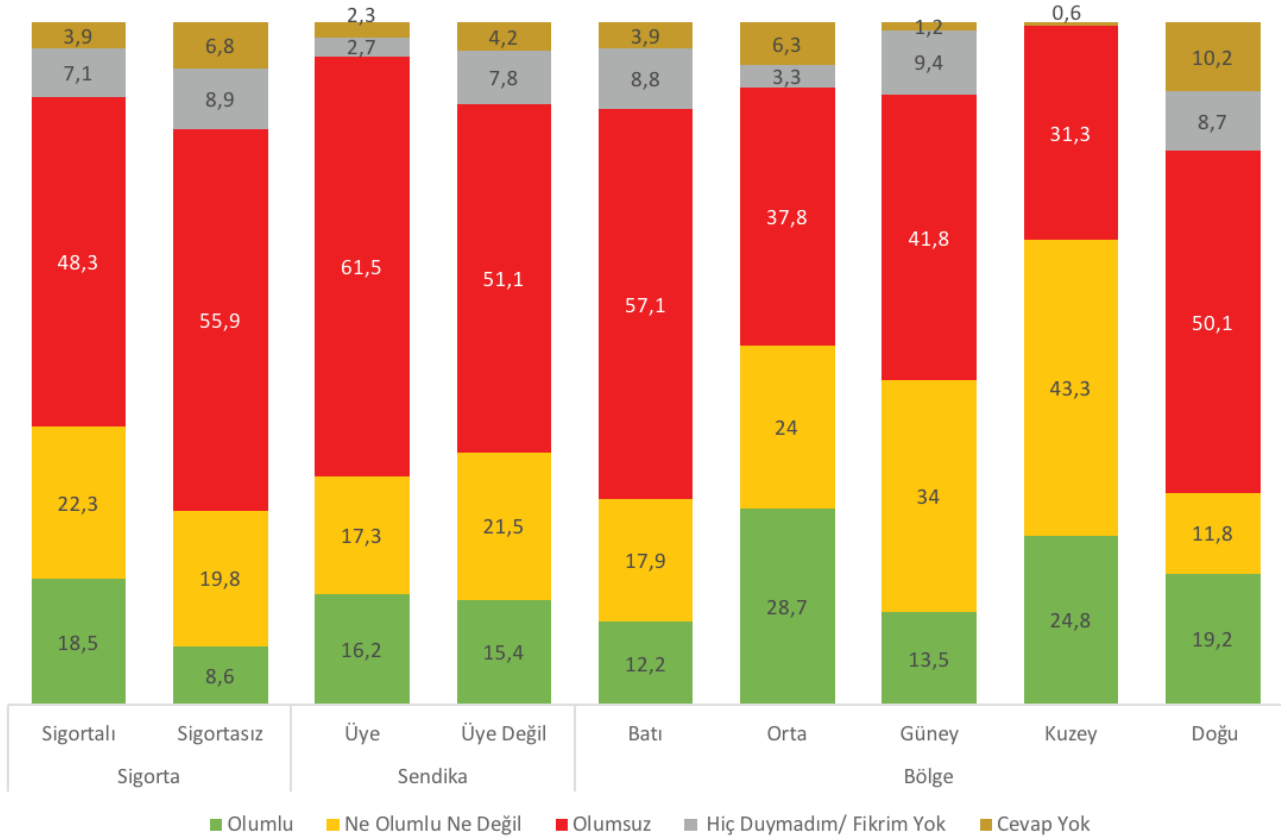
# Grevlerin Hükümet Tarafından Ertelemesi/ Yasaklanması

## • İŞÇİLER GREV ERTELEMELERİNİ OLUMSUZ BULUYOR

Araştırmaya katılan işçilere çalışma hayatına ilişkin sorulan sorulardan biri de “**Grevlerin hükümet tarafından ertelenmesi (yasaklanması) hakkındaki kanaatinizi belirtir misiniz**” olarak belirlenmişti. İşçilerin yüzde 4,5’i soruya yanıt vermemiş, yüzde 7,4’ü ise “hiç duymadım/fikrim yok” şeklinde yanıt vermiştir. “Ne olumlu ne olumsuz” kanaatte olduğunu söyleyenler işçilerin yüzde 21,8’ini oluşturmaktadır (Tablo 42).

Grafik 27

Grevlerin Hükümet Tarafından Ertelemesi/Yasaklanması Hakkındaki Kanaat (%)



Soruya verilen yanıtlarda bölgesel olarak farklılıklar görülmektedir. Çalışma yaşamına ilişkin kanaat sorularının diğerlerinde olduğu gibi grevlerin ertelenmesi ve yasaklanması konusunda da olumsuz kanaatte olduğunu söyleyenlerin en fazla olduğu bölge Batı bölgeleridir (yüzde 57,1). Benzer şekilde olumlu tutuma sahip olanlar da Orta bölgelerden katılan işçiler olmuştur (yüzde 28,7). Sendikaya üye olduğunu belirten işçilerin olumsuz kanaatleri sendikasızlara göre daha fazladır. Sendikalı işçilerin yüzde 61,5’i, sendikasız işçilerinse yüzde 51,1’i “olumsuz” kanaati olduğunu belirtmiştir. OHAL’de grev ertelemeleri ve yasaklamaları konusunda sigortalı işçilerin yüzde 18,5’i “olumlu” ve yüzde 48,3’ü “olumsuz” kanaatte bulunurken sigortasız işçilerin yüzde 8,6’sı olumlu, yüzde 55,9’u olumsuz kanaatte olduğunu söylemiştir (Tablo 42, Grafik 27).

Tablo 42

## Grevlerin Hükümet Tarafından Ertenmesi/Yasaklanması Hakkındaki Kanaat (%)

İşçi Grubu	Çok Olumlu (5)	Olumlu (4)	Olumlu (4+5)	Ne Olumlu Ne Değil (3)	Olumsuz (2)	Çok Olumsuz (1)	Duyanlar	Hiç Duymadım/Fikrim Yok	Cevap yok	Olumsuz (1+2)	
Genel	3,1	13,6	16,6	21,8	24,7	25	88,1	7,4	4,5	49,7	
Cinsiyet	Kadın	2,7	11,7	14,3	22,1	25,8	24,7	86,9	8,1	5	50,5
	Erkek	3,2	14,3	17,5	21,7	24,2	25,2	88,6	7,1	4,3	49,4
Yaş Grubu	15-19	3,8	16,1	19,9	24	23,3	15,1	82,2	11,5	6,3	38,4
	20-24	2,7	8,9	11,6	20,7	25,1	23,6	81	11,1	7,9	48,7
	35-34	4	12,5	16,5	21,4	26,4	25,1	89,3	6,7	4	51,5
	35-54	2,7	14,5	17,2	21,5	24,4	26,1	89,3	6,6	4,1	50,5
	55+	0,6	19,2	19,8	27,6	16,5	29,5	93,5	5,4	1,1	46
Eğitim Durumu	Lise Altı	3,4	13,6	17	20,7	25,4	25,8	88,9	8	3,1	51,2
	Lise Dengi	2,1	12,2	14,3	23,1	24,6	22,5	84,6	9,1	6,2	47,1
	Yüksek Öğrenim	3,2	14,6	17,8	22,7	23,4	25,6	89,6	4,9	5,5	49
Sigortalılık	Sigortalı	3,2	15,3	18,5	22,3	24,2	24,1	89	7,1	3,9	48,3
	Sigortasız	2,5	6,1	8,6	19,8	26,9	29	84,3	8,9	6,8	55,9
Sendikalılık	Üye	4,6	11,6	16,2	17,3	32,1	29,4	95	2,7	2,3	61,5
	Üye Değil	2,6	12,8	15,4	21,5	25,2	25,9	88	7,8	4,2	51,1
Ücret	1400TL'den Az	1,3	9,3	10,7	18,6	26	26,3	81,5	9	9,4	52,3
	1401-2000TL	2,9	14,2	17,1	22,5	25,4	24,9	89,8	7,9	2,2	50,3
	2001TL'den Fazla	4,5	14,6	19,1	18,7	24,7	27,4	89,9	6	4,2	52,1
Bölge	Batı	2,4	9,8	12,2	17,9	25	32,1	87,3	8,8	3,9	57,1
	Orta	4,6	24,1	28,7	24	26,1	11,7	90,4	3,3	6,3	37,7
	Güney	1,1	12,4	13,5	34	22,8	19	89,3	9,4	1,2	41,8
	Kuzey	1,4	23,5	24,8	43,3	26	5,3	99,4	0	0,6	31,3
	Doğu	6,8	12,4	19,2	11,8	22,3	27,8	81,1	8,7	10,2	50,1

Grevlerin hükümet tarafından ertelenmesi/yasaklanmasını "olumlu" bulduğunu söyleyenler araştırmaya katılan işçilerin yüzde 16,6'sini ve "olumsuz" bulduğunu söyleyenler yüzde 49,7'sini kapsamaktadır.

# OHAL Döneminde Yargı Kararı Olmadan İşten Çıkarmalar

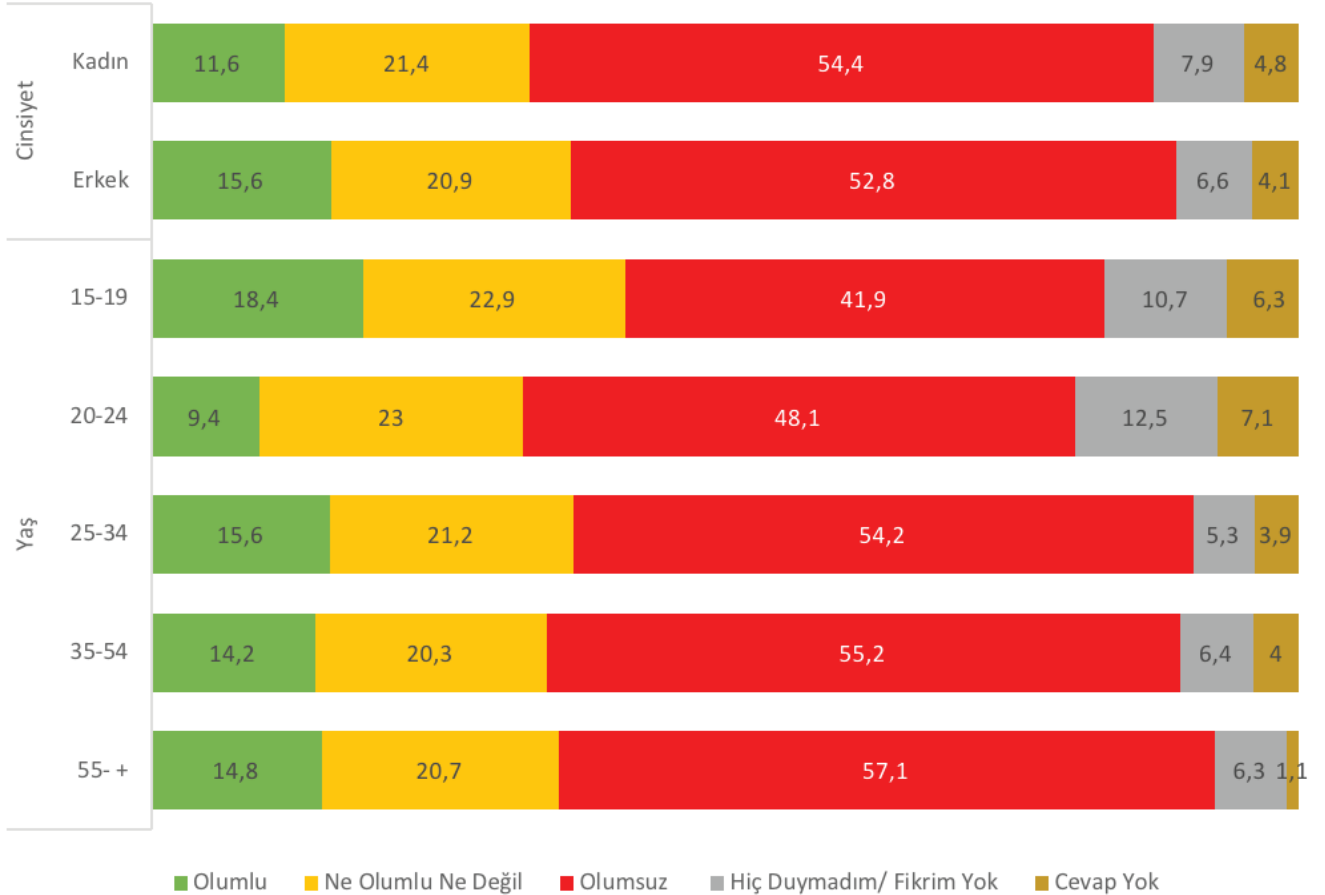
## • İŞÇİLER YARGI KARARI OLMASIZIN KAMUDAN YAPILAN İHRAÇLARI OLUMSUZ BULUYOR

Araştırmaya katılan işçilere “OHAL döneminde çalışan işçilerin yargı kararı olmadan işten çıkarılmaları hakkındaki kanaatinizi belirtir misiniz” sorusu soruldu. İşçilerin yüzde 4,3’ü soruya cevap vermemiş, yüzde 7’si ise hiç duymadığını ya da fikrinin olmadığını söylemiştir. İşçilerin yüzde 14,4’ü işten çıkarmalar hakkındaki kanaatinin “olumlu”, yüzde 21,1’i “ne olumlu ne olumsuz”, yüzde 53,3’ü “olumsuz” olduğunu söylemiştir (Tablo 43).

Araştırmaya katılan erkeklerin yüzde 15,5’i OHAL döneminde çalışanların yargı kararı olmadan işten çıkarılmasını “olumlu” karşıladığını söylerken kadın işçilerin yüzde 11,5’i olumlu karşıladığını söylemiştir. Kadınların da erkeklerin de yarısından fazlası olumsuz kanaat belirtmiştir. Kadınların yüzde 54,4’ü erkeklerin ise yüzde 52,8’i OHAL döneminde yaşanan işten çıkarmaları olumsuz bulduğunu söylemektedir (Tablo 43, Grafik 28).

Grafik 28

OHAL Döneminde Yargı Kararı Olmadan Yaşanan İşten Çıkarmalar Hakkında Kanaat (%)



Tablo 43

## OHAL Döneminde Yargı Kararı Olmadan Yaşanan İşten Çıkarmalar Hakkındaki Kanaat (%)

İşçi Grubu	Çok Olumlu (5)	Olumlu (4)	Olumlu (4+5)	Ne Olumlu Ne Değil (3)	Olumsuz (2)	Çok Olumsuz (1)	Hiç Duymadım/ Fikrim Yok	Cevap yok	Olumsuz (1+2)	
Genel	3	11,4	14,4	21,1	25,5	27,8	7	4,3	53,3	
Cinsiyet	Erkek	3,2	15,5	12,4	20,9	25,3	27,5	6,6	4,1	52,8
	Kadın	2,6	11,5	9	21,4	25,9	28,5	7,9	4,8	54,4
Yaş	15-19	3	18,4	15,4	22,9	26,8	15,1	10,7	6,3	41,9
	20-24	3,2	9,4	6,2	23	26,6	21,5	12,5	7,1	48,1
	25-34	3,3	15,6	12,3	21,2	23,5	30,7	5,3	3,9	54,2
	35-54	2,8	14,2	11,4	20,3	26,9	28,3	6,4	4	55,2
	55- +	1,9	14,8	12,9	20,7	22,7	34,4	6,3	1,1	57,1
Eğitim Durumu	Lise Altı	2,8	16,1	13,3	19,2	25	29,8	6,9	2,8	54,8
	Lise Dengi	3,9	14,1	10,2	22,2	24,9	23,8	9,5	5,4	48,7
	Yüksek Öğrenim	2,5	11,3	8,8	23,5	26,9	27,4	4,8	6	54,3
Sigortalılık	Sigortalı	3,4	16,4	13	21,7	25,1	26,1	6,9	3,8	51,2
	Sigortasız	1,3	5,5	4,2	18,6	27,3	34,9	7,1	6,6	62,2
Sendikalılık	Sendikalı	3,4	13,1	9,7	16,6	29,3	35,2	3,5	2,3	64,5
	Sendikasız	2,8	12,9	10,1	20,8	25,7	29,2	7,4	4	54,9
Ücret	1400 TL'den Az	2,4	9,7	7,3	19,4	25,1	29	8,3	8,6	54,1
	1401-2000 TL	3,2	14,3	11,1	21,4	27	28,3	6,8	2,2	55,3
	2001 TL'den Fazla	3,2	16,2	13	20,3	23,1	29,6	6,6	4,2	52,7
Bölge	Batı	2,5	11,7	9,2	16,8	25,4	34,4	7,7	4,1	59,8
	Orta	5,2	24,3	19,1	24,5	29,5	12,2	3,1	6,4	41,7
	Güney	1,2	9	7,8	30,9	31	18,2	10,6	0,3	49,2
	Kuzey	4,1	19,3	15,2	43,5	24,6	11,3	0,7	0,6	35,9
	Doğu	3,6	16,4	12,8	13	16,2	36,8	9	8,7	53

OHAL dönemindeki işten çıkarmaları hiç duymadığını ya da hakkında bir fikrinin olmadığını söyleyenlerin en yoğun olduğu grubu 15-24 yaş grubundaki genç katılımcılar oluşturmaktadır. Bu oran toplamda yüzde 23,2 olarak görülmektedir. OHAL'deki işten çıkarmaları "olumsuz" karşılayanların oransal olarak en fazla olduğu yaş grubu ise yüzde 57,1 ile 55 yaş ve üzeridir. 15-19 yaş aralığındaki işçilerin yüzde 18,4'ü OHAL'deki işten çıkarmalar hakkındaki düşüncelerini olumlu olarak bildirmiştir. Olumlu bulanların oransal olarak azınlıkta olduğu yaş grubu ise yüzde 9,4 ile 20-24 yaş grubu olarak hesaplanmıştır (Tablo 43, Grafik 28).

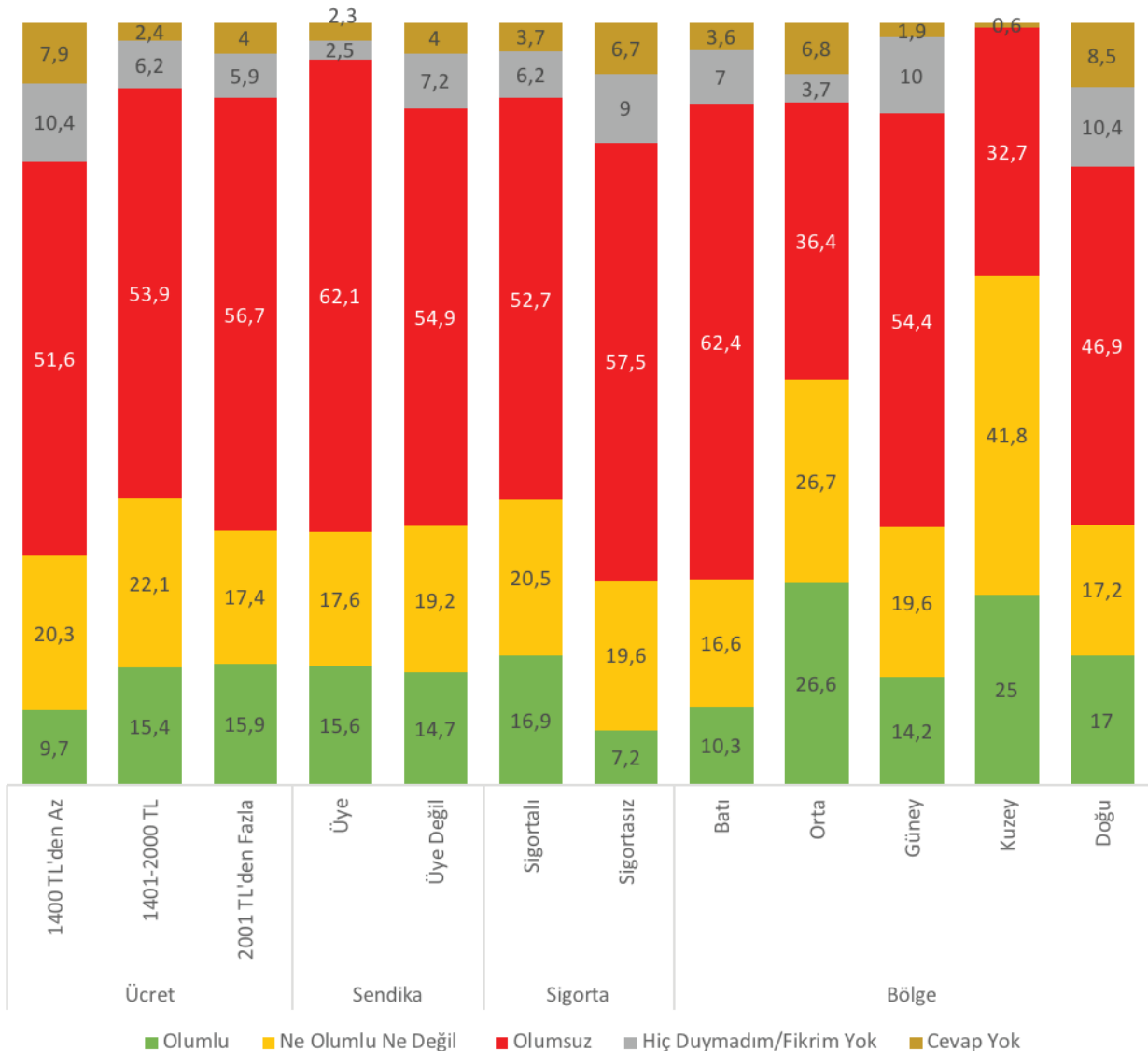
# Taşeron İşçilere Kadro Verilmemesi

## • İŞÇİLER TAŞERON İŞÇİLERE KADRO VERİLMESİNİ İSTİYOR

Araştırmaya katılan işçilere sorulan son kanaat sorusu ise **“Taşeron işçilere kadro verilmemesi hakkında kanaatiniz”** idi. Araştırmanın yürütüldüğü 2017 sonbahar aylarında kamuda çalışan taşeron işçilere kadro verilmesi konusu henüz gündeme gelmemişti. Taşeron işçilerin kadroya alınması konusunda Aralık 2017’de 696 sayılı KHK ile düzenleme yapıldı ve 2018’de kısmen uygulamaya geçti. İşçilerin yarısından fazlası (yüzde 53,5) konu hakkındaki kanaatini “olumsuz” olarak bildirmiştir. Taşeron işçilere kadro verilmemesi hakkındaki kanaatinin olumlu olduğunu söyleyenler ise yüzde 15,1 olarak hesaplanmıştır. İşçilerin yüzde 20,4’ü “ne olumlu ne değil” kanaatinde bulunurken yüzde 6,8’i hiç duymadığını ya da fikrinin olmadığını söylemiş ve yüzde 4,2’si soruyu yanıtlamamıştır. Araştırmanın OHAL koşullarında yapıldığını ve bu nedenle hükümet uygulaması olarak görülen bazı konularda işçilerin tutum belirtmekten kaçındığını söylemek mümkündür. Taşeron işçilere kadro verilmemesi konusunda araştırmaya katılan kadın işçilerin yüzde 54,7’si “olumsuz”, yüzde 12,7’si “olumlu”, erkek işçilerinse yüzde 53,1’i “olumsuz” ve yüzde 16,1’i “olumlu” kanaatte olduğunu söylemiştir (Tablo 44).

Grafik 29

Taşeron İşçilere Kadro Verilmemesi Hakkında Kanaat (%)





Tablo 44

## Taşeron İşçilere Kadro Verilmemesi Hakkında Kanaat (%)

İşçi Grubu	Çok Olumlu (5)	Olumlu (4)	Olumlu (4+5)	Ne Olumlu Ne Değil (3)	Olumsuz (2)	Çok Olumsuz (1)	Hiç Duyumadım/ Fikrim Yok	Cevap yok	Olumsuz (1+2)	
Genel	2,7	12,4	15,1	20,4	24,9	28,6	6,8	4,2	53,5	
Cinsiyet	Erkek	2,9	16,1	13,2	20,5	23,5	29,6	6,2	4,1	53,1
	Kadın	2,4	12,7	10,3	20,1	28,4	26,2	8,1	4,5	54,7
Yaş Grubu	15-19	2,1	18,6	16,5	16,1	24,3	25,8	11,4	3,8	50,1
	20-24	1,5	9,8	8,3	22,2	22,8	27,4	10,5	7,4	50,2
	25-34	4	16,1	12,1	20	27	27,9	5,2	3,9	54,9
	35-54	2,3	15,4	13,1	20	24,5	29,7	6,3	4,1	54,1
	55- +	2,3	14,1	11,8	26,3	21,2	30,1	7,3	1,1	51,3
Eğitim Durumu	Lise Altı	3	15,1	12	19,5	24,8	30,9	6,6	3,1	55,8
	Lise Dengi	2,2	12,9	10,7	22,2	23,8	25,3	9,8	5,9	49,2
	Yüksek Öğrenim	2,7	17	14,3	20,4	26	27,2	4,5	4,9	53,2
Sigortalılık	Sigortalı	2,9	16,9	14	20,5	25,7	27	6,2	3,7	52,6
	Sigortasız	2	7,2	5,2	19,6	21,8	35,7	9	6,7	57,5
Sendikalılık	Üye	2,3	15,6	13,3	17,6	31,3	30,8	2,5	2,3	62,1
	Üye Değil	2,8	14,6	11,9	19,2	25	29,9	7,2	4	54,9
Ücret	1400 TL'den Az	2,6	9,7	7,1	20,3	27,5	24,1	10,4	7,9	51,6
	1401-2000 TL	2,6	15,4	12,8	22,1	23,4	30,5	6,2	2,4	53,8
	2001 TL'den Fazla	3,1	15,9	12,8	17,4	26,7	30	5,9	4	56,7
Bölge	Batı	1,4	10,4	8,9	16,6	26,1	36,3	7	3,6	62,4
	Orta	6,3	26,6	20,3	26,7	22,4	14	3,7	6,8	36,3
	Güney	1,7	14,2	12,5	19,6	30,6	23,8	10	1,9	54,4
	Kuzey	2,4	25	22,6	41,8	24	8,7	0	0,6	32,7
	Doğu	5,5	17	11,5	17,2	17,9	29	10,4	8,5	46,9

Araştırmaya Orta bölgelerden katılanların yüzde 26,6'sı taşeron işçilere kadro verilmemesi hakkında "olumlu" kanaatte olduğunu söylemektedir. Orta bölgeleri oluşturan Orta ve Batı Anadolu bu oranla olumlu kanaat bildirenlerin en yoğun olduğu bölge olarak gerçekleşmiştir. Taşeron işçilere kadro verilmemesini "olumsuz" bulduğunu söyleyenlerin en yoğun olduğu bölge ise yüzde 62,4 ile Batı bölgeleri olmuştur (Tablo 44, Grafik 29).

Alınan ücret ile taşeron işçilere kadro verilmemesi hakkındaki kanaatini olumlu ve olumsuz olarak bildirenlerin oranı arasında doğru orantı olduğu görülmektedir. 2001 TL'den fazla ücret alanların yüzde 15,9'u ve 1400 TL'den az ücret (dönemin asgari ücreti) alanların yüzde 9,6'sı kanaatinin olumlu olduğunu söylemektedir. 2001 TL'den fazla ücret alanların yüzde 56,7'si, 1401-2000 TL arası ücret alanların yüzde 53,8'i ve 1401 TL'den az ücret alanların yüzde 51,6'sı taşeron işçilere kadro verilmemesi hakkındaki kanaatinin olumsuz olduğunu belirtmektedir (Tablo 44, Grafik 29).

Sendikaya üye olanlar olmayanlara göre ve sigortalılar sigortasızlara göre konu hakkında daha fazla fikir sahibidirler. Sendika üyelerinin üye olmayanlara göre olumsuz kanaati daha yüksekken sigortalıların sigortasızlara göre olumsuz kanaati daha yüksektir.

# İŞÇİLERİN ÇALIŞMA MEMNUNİYETİ VE KANAATİ

Araştırma kapsamında işçilerin çalışma hayatı memnuniyeti ve işlerine ilişkin kanaatleri de sorulmuştur. Bu kapsamda işçilerin öncelikle çalışma hayatından memnuniyeti ölçülmeye çalışılmıştır. İşçilere çalışma hayatına ilişkin genel memnuniyet düzeyleri ve işten memnun olmama gerekçeleri sorulmuştur. Ayrıca işçilerin çalışma hayatının çeşitli konularına ilişkin (ücret, çalışma koşulları gibi) memnuniyet düzeylerine ilişkin sorular da sorulmuştur. Bunun yanında işçilere çalıştıkları işlerle ilgili çeşitli ifadelerle ne düzeyde katıldıkları sorulmuş ve böylece işçilerin işle ilgili kanaatleri detaylı bir biçimde öğrenilmeye çalışılmıştır.

# Çalışma Hayatı Memnuniyeti

Bu başlık altında işçilere işlerinden genel olarak memnun olup olmadıkları, işlerinden memnun olmama gerekçeleri ve işe ilişkin çeşitli konularda (ücret, çalışma süresi, fiziksel koşullar, iş ve kişisel yaşam dengesi) memnuniyet düzeyleri soruldu. İşten genel memnuniyet oranının beklenenden yüksek (yüzde 76,9) çıktığı görülmektedir. Ancak genel memnuniyet düzeyinin bir tür kötünün iyisi olduğu söylenebilir. Nitekim işinden çok memnun olanların oranı sadece yüzde 20 düzeyindedir. TÜİK yaşam memnuniyeti araştırmalarında da memnuniyetsizliğin yüksek oranda çıktığının altını çizmek gerekir. Örneğin **TÜİK Yaşam Memnuniyeti Araştırması**'na göre ücretli/maaşlı çalışanların yüzde 84'ü, yevmiyeli çalışanların yüzde 60,8'i işinden memnun olduğunu söylemektedir (TÜİK Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2017).

İşten genel memnuniyet düzeyi çalışabilecek bir işi olmaktan memnun olmak olarak yorumlanabilir. Nitekim aşağıda incelenen daha detaylı memnuniyet sorularında işten memnuniyet oranları azalmaktadır. Örneğin çalışma saatlerinden memnuniyet oranı yüzde 58'e, ücretten memnuniyet oranı yüzde 54'e gerilemektedir. Ancak detaylı memnuniyet sorularından da görüleceği üzere işçilerin yüzde 50-60 civarında bir kısmı/oranının işe ilişkin ayrıntılı konularda da memnuniyet belirttiklerinin altı çizilmelidir. Kuşkusuz bu tabloda işçilerin durumlarını kendi çalışma yaşamı geçmişleri ve işsizler ile karşılaştırdıkları düşünülebilir. Öte yandan araştırmanın OHAL koşullarında yapıldığı akılda tutulmalı ve 2018 ekonomik krizi öncesinde gerçekleştirildiği de gözden uzak tutulmamalıdır. Koşullar ne olursa olsun, bilimsel veriler araştırmanın tamamlandığı tarihte işçilerin yarıdan fazlasının işe ilişkin memnuniyet belirttiğini ortaya koymaktadır. Kuşkusuz bu durum işçilerin siyasal ve sendikal tutumları açısından açıklanmaya muhtaçtır.

## İşten Genel Memnuniyet Düzeyi

### • İŞÇİLERİN YÜZDE 20'Sİ İŞİNDEN ÇOK MEMNUN, YÜZDE 57'Sİ MEMNUN

Araştırmaya katılan işçilere **"Genel olarak düşündüğünüzde işinizden memnuniyet düzeyinizi belirtir misiniz"** sorusu sorulmuştur. İşçilerin yüzde 0,4'ü soruya cevap vermezken, yüzde 76,9'u memnun ya da çok memnun olduğunu yüzde 8,5'i memnun (memnun değil veya hiç memnun değil) olmadığını belirtmiştir. İşçilerin yüzde 14,1'i ise soruyu "ne memnunum ne değilim" şeklinde yanıtlamıştır. Diğer bir ifadeyle işinden memnuniyet belirtmeyenlerin oranı (memnun olmayanlar ve ne memnunum ne değilim diyenlerin toplamı) yüzde 23 civarındadır. Memnuniyet sorularına verilen yanıtların yaş belirleyene bakıldığında 15-19 yaş arasındaki gençlerin diğer yaş gruplarına göre iş yaşamı konusunda daha memnuniyetsiz oldukları görülmektedir. 15-19 yaş arası işçilerin işlerinden memnuniyet oranı yüzde 63,9 olarak gerçekleşmiştir. İşinden memnun olduğunu söyleyen işçiler 25-54 ve 55 üstü yaş aralığında yoğunlaşmaktadır (Tablo 45, Grafik 30).

Eğitim seviyesi yüksek işçilerin işlerinden daha memnun olduğunu belirttiği gözlenmektedir. Yüksek öğrenim mezunlarının soruya "memnunum" şeklinde yanıt verenleri yüzde 88 oranındadır. Lise dengi okullardan mezun olan işçilerin yüzde 69,9'u işinden memnun olduğunu, yüzde 19,8'i işinden ne memnun olduğunu ne memnun olmadığını söylerken yüzde 9,1'i işinden memnun olmadığını söylemiştir. İşinden memnun olmadığını söyleyenlerin en fazla olduğu eğitim seviyesini yüzde 10,1 oranla lise altı eğitilmişler oluşturmaktadır (Tablo 45, Grafik 30).

Araştırmaya Batı bölgelerinden katılan işçilerin yüzde 81,3'ü işinden memnun olduğunu söylemiştir. Bu oranla bölgelere göre işçilerin işlerinden memnuniyet durumuna bakıldığında en memnun grubu oluşturmaktadırlar. Doğu bölgelerindeki işçiler yüzde 62,8 ile işlerinden memnun olanların arasında en az orana sahiptirler. Doğu bölgelerindeki işçilerin yüzde 15,9'u işlerinden memnun olmadıklarını, yüzde 19,8'i ne memnun olduklarını ne memnun olmadıklarını belirtmişlerdir (Tablo 45, Grafik 30).

Tablo 45

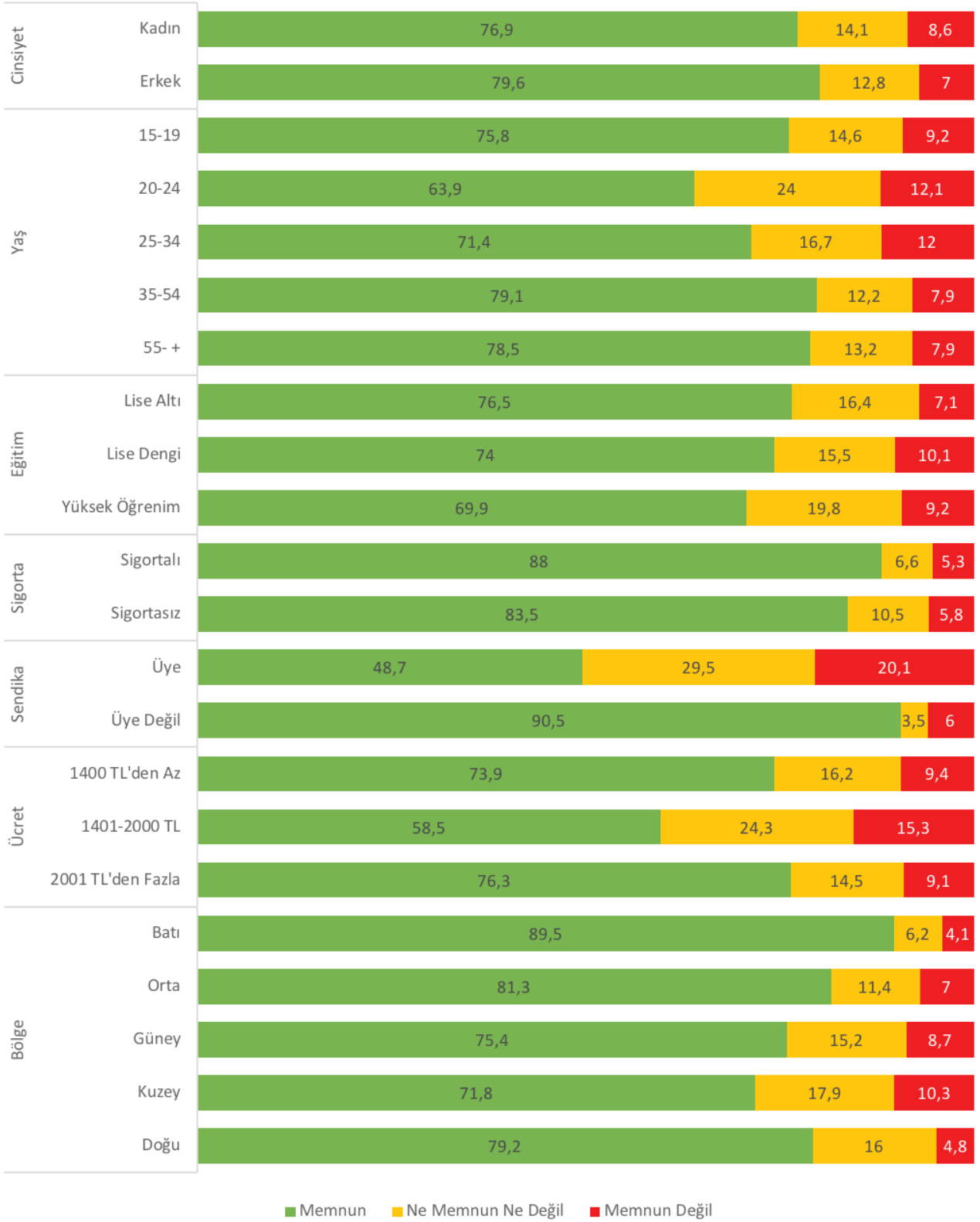
## İşçilerin Çalıştıkları İşten Memnuniyetleri (%)

İşçi Grubu	Çok Memnun (5)	Memnun (4)	Memnun (4+5)	Ne Memnun Ne Değil (3)	Kısmen Memnun Değil (2)	Hiç Memnun Değil (1)	Cevap yok	Memnun Değil (1+2)	
Genel	20	57	76,9	14,1	5,1	3,5	0,4	8,6	
Cinsiyet	Kadın	20,1	79,6	59,5	12,8	4,2	2,8	0,6	7
	Erkek	19,9	75,8	55,9	14,6	5,4	3,8	0,4	9,2
Yaş	15-19	18,3	63,9	45,6	24	9,9	2,2	0	12,1
	20-24	19	71,4	52,4	16,7	5	7	0	11,9
	25-34	20,6	79,2	58,6	12,2	4,5	3,4	0,7	7,9
	35-54	19,3	78,5	59,2	13,2	4,9	3	0,5	7,8
	55- +	26,1	76,5	50,4	16,4	5	2,1	0	7,1
Eğitim Durumu	Lise Altı	18,2	74	55,8	15,5	6,1	4	0,4	10,1
	Lise Dengi	19,3	69,9	50,6	19,8	6	3,2	1,1	9,1
	Yüksek Öğrenim	23,6	88	64,4	6,6	2,4	2,9	0	5,3
Sigortalılık	Sigortalı	22,1	83,5	61,4	10,5	3,6	2,2	0,2	5,8
	Sigortasız	10,7	48,7	37,9	29,5	11,3	8,8	1,6	20,1
Sendikalılık	Üye	26,9	90,5	63,6	3,5	2,5	3,5	0	6
	Üye Değil	18,3	73,9	55,6	16,2	5,8	3,6	0,5	9,4
Ücret	1400 TL'den Az	17,7	58,5	40,8	24,3	6,8	8,5	1,9	15,3
	1401-2000 TL	17,1	76,3	59,2	14,5	6	3,1	0,2	9,1
	2001 TL'den Fazla	26,6	89,6	63	6,2	2,7	1,4	0,2	4,1
Bölge	Batı	19,9	81,3	61,4	11,4	4,6	2,4	0,3	7
	Orta	10,9	75,4	64,5	15,2	3,6	5,1	0,8	8,6
	Güney	36,5	71,8	35,3	17,9	7,7	2,6	0	10,3
	Kuzey	10,2	79,2	69	16	3,5	1,3	0	4,7
	Doğu	21,4	62,8	41,4	19,8	7,3	8,6	1,6	15,9

Çalışılan işten memnun olma durumunun en önemli belirleyeni olarak karşımıza sendikalılık ve sigortalılık durumu ile birlikte ücret çıkmaktadır. Sigortalı çalışan işçilerin yüzde 83,5'i işinden memnun olduğunu söylerken sigortasız çalışan işçilerin yüzde 48,6'sı işinden memnun olduğunu belirtmiştir. Sigortasız çalışan işçilerin memnun olmama ve ne memnun ne memnun olmama durumları da sigortalılara göre hayli yüksektir. İşçilerden sendikalı olanların yüzde 90,5'i işlerinden memnun olduğunu, yüzde 5,6'sı işlerinden memnun olmadığını ve yüzde 3,5'i ne memnun olduğunu ne memnun olmadığını belirtmiştir. Sendikaya üye olmayan işçilerin ise yüzde 73,9'u işinden memnun olduğunu belirtmiştir (Tablo 45, Grafik 30). "Ne memnunum ne değilim" diyenler kararsız olup, bu durum aslında yaptıkları işe yabancılaşma bağlamında değerlendirilebilir.

Grafik 30

## İşçilerin Çalıştıkları İşten Memnuniyetleri (%)



Not: Yanıt vermeyenler grafikte gösterilmediği için toplamlar 100'ü bulmamaktadır.

Araştırma sonuçları ücret düzeyi ile çalışılan işten memnuniyetin paralel seyrettiğini gösteriyor. 1400 TL'den az ücret alanların yüzde 58,5'i, 1401-2000 TL arası ücret alanların yüzde 76,3'ü ve 2001 TL'den fazla ücret alanların yüzde 89,5'i çalıştıkları işten memnun olduğunu söylemiştir (Tablo 45, Grafik 30). Bununla birlikte "memnun değilim" ve "ne memnunum ne değilim" yanıtları ile işçilerin aldıkları ücret ilişkisi de ters orantılı gerçekleşmiştir. Diğer bir ifadeyle daha düşük ücretli işçilerin memnuniyetsizliği doğal olarak daha yüksek gerçekleşmiştir.

## İşten Memnun Olmama Gerekçeleri

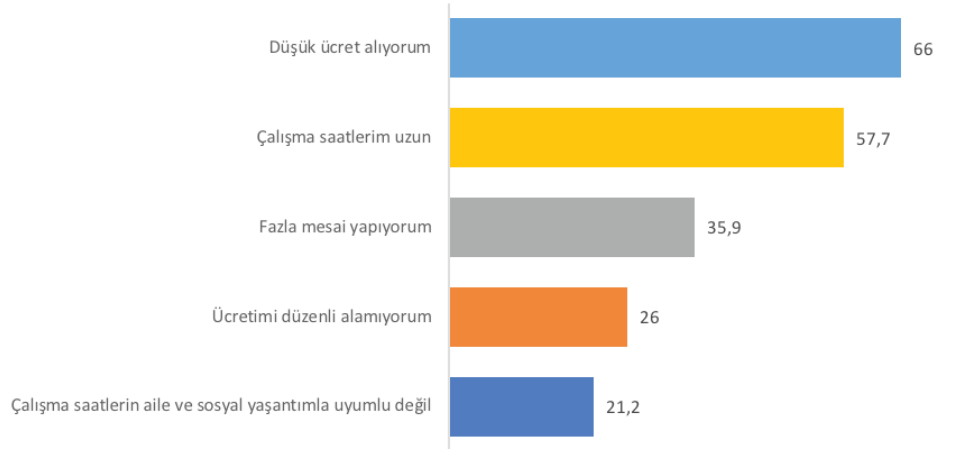
### • DÜŞÜK ÜCRET VE UZUN ÇALIŞMA SÜRESİ TEMEL MEMNUNİYETSİZLİK GEREKÇESİ

İşlerinden memnun olmadığını ve ne memnun olduğunu ve ne memnun olmadığını söyleyen katılımcılara ayrıca memnun olmama gerekçeleri soruldu. Soru öncelikle tek yanıt verilmesi istenerek açık uçlu olarak soruldu. İkinci bir soru olarak “başka gerekçeler var mı” sorusu soruldu ve yanıtlar birlikte değerlendirildi. İşten memnun olmama nedenleri iki soru olarak sorulduğu ve çoklu yanıtlar alındığı için tablo ve grafiklerde yer alan oranların toplamı 100’den fazla olmaktadır. İşçilerin yüzde 66’sı işinden memnun olmama gerekçesi olarak düşük ücreti göstermiştir (Grafik 31). İşçilerin çalışma hayatından memnun olmama gerekçelerinden düşük ücreti ilk sırada belirtmeleri, düşük ücretin çalışma hayatına dair en önemli sorun olarak görülmesiyle de örtüşmektedir.

Grafik 31

İşten Memnun Olmama Gerekçeleri (5 Temel Gerekçe) (%)

İşçilerin işinden memnun olmamasının ikinci gerekçesi ise çalışma saatlerinin uzun olmasıdır. İşçilerin yüzde 58’i çalışma saatlerinin uzun olmasından dolayı işinden memnun değildir. Çalışma saatlerinin uzun olmasının önemli bir nedenini işverenlerin fazla mesai talepleri oluşturmaktır. Nitekim işinden memnun olmayanların yüzde 36’sı fazla mesaiden dolayı işinden memnun değildir. Diğer memnuniyetsizlik nedenleri arasında yüzde 26 ile ücretlerin zamanında alınmaması ve yüzde 21,2 oranıyla iş hayatı ve özel ile sosyal hayatın uyumsuz olması yer almaktadır (Grafik 35, Tablo 46).



Not: İşten memnun olmama nedenleri iki soru olarak sorulduğu ve çoklu yanıtlar alındığı için toplamlar 100’den fazla olmaktadır.

Tablo 46

İşten Memnun Olmama Gerekçelerinin Dağılımı (%)

İşten Memnun Olmama Gerekçeleri	Genel	Erkek	Kadın
Düşük ücret alıyorum	66	66,5	64,5
Çalışma saatlerim uzun	57,5	58,8	53,7
Fazla mesai yapıyorum	35,9	38,9	26,9
Ücretimi düzenli alamıyorum	25,9	26	25,7
Çalışma saatlerim iş dışındaki aile ve sosyal yaşantımla uyumsuz	21,1	22,6	16,6
Kadrolu çalışmıyorum	5	5,5	3,6
İşyerinin fiziksel koşulları kötü	4,4	3,6	7
Sigortasız çalıştırılıyorum	4,4	4,4	4,5
İş, niteliklerime/vasıflarıma uygun değil	4	4,4	2,6
Yaptığım işin içeriğini sevmiyorum	3,1	3,7	1,5
Kariyerimde ilerleme fırsatı yok, terfi imkânım yok	1,7	2,3	0
Yöneticimin olumsuz tutum ve davranışlarına maruz kalıyorum	1,3	1,5	0,8
İşimi kaybetme korkusu yaşıyorum	1,3	1,5	0,8
İşim toplumda değer görmüyor	1,1	0,8	2,1
İşyerinde güvenlik ve sağlık önlemleri yetersiz	0,7	0,9	0
Bilmiyorum/Cevap yok	1,5	1,4	1,7

Tablo 47

## Yaş Gruplarına Göre İşten Memnun Olmama Gerekçeleri Dağılımı (%)

İşten Memnun Olmama Gerekçeleri	15-19	20-24	25-34	35-54	55- +
Düşük ücret alıyorum	74,9	63,4	66,7	63,7	71,5
Çalışma saatlerim uzun	68,7	54,4	59,8	56,1	44,7
Fazla mesai yapıyorum	27	40	39,9	32	48,7
Ücretimi düzenli alamıyorum	25,8	29,2	28,2	22,6	29,7
Çalışma saatlerim iş dışındaki aile ve sosyal yaşantımla uyuşmuyor	29,4	17,8	19,9	20,3	27,7
Kadrolu çalışmıyorum	1,9	3,4	6,5	5,9	0
İşyerinin fiziksel koşulları kötü	4,3	5,3	4,6	4,6	0
Sigortasız çalıştırılıyorum	16,4	5,8	2,1	3,3	0
İş, niteliklerime/vasıflarıma uygun değil	8,4	4,3	3,9	1,7	13,2
Yaptığım işin içeriğini sevmiyorum	0	4,1	5,2	2,4	0
Kariyerimde ilerleme fırsatı yok, terfi imkânım yok	4,6	0	1,5	2	0
Yöneticimin olumsuz tutum ve davranışlarına maruz kalıyorum	5,3	0	2,1	0,5	0
İşimi kaybetme korkusu yaşıyorum	1,9	3,8	0	1,4	0
İşim toplumda değer görmüyor	0	1,2	0,6	1,8	0
İşyerinde güvenlik ve sağlık önlemleri yetersiz	0	3,1	0	0,6	0
Bilmiyorum/ Cevap yok	0	0,7	1,8	2	0

İşçilerin işlerinden memnun olmama gerekçesi cinsiyete göre genel olarak belirgin farklılıklar göstermemektedir. Erkekler kadınlara oranla hemen her konuda işlerinden memnun olmadığını daha fazla vurgulamaktadır. Kadın işçilerin işyerinin fiziksel koşulları (yüzde 7), sigortasız çalıştırılma (yüzde 4,5) ve işin toplumda değer görmemesi (yüzde 2,1) konularında erkeklere oranla daha fazla memnuniyetsizdirler (Tablo 46).

İşinden en az memnun olan 15-19 arası yaş grubunun diğer yaşlara göre daha memnuniyetsiz olduğu konular düşük ücret (yüzde 74,9), çalışma saatlerinin uzunluğu (yüzde 68,7), sigortasız çalıştırılma (yüzde 16,4), kariyerde ilerleme/terfi imkanının olmaması (yüzde 4,6), çalışma saatlerinin iş dışındaki aile ve sosyal yaşantıyla uyumsuzluğu (yüzde 29,4) ve yöneticinin olumsuz tutum ve davranışlarına maruz kalmadır (yüzde 5,3) (Tablo 47).

Araştırma sonuçları 20-24 arası yaş grubundaki işçilerin diğer yaş gruplarındaki işçilere göre daha fazla işini kaybetme korkusu yaşadığını, işyerindeki güvenlik ve sağlık önlemlerini yetersiz bulduğunu ve işin fiziksel koşullarından memnun olmadığını göstermektedir. İşyerinde güvenlik ve sağlık önlemlerini yetersiz bulan işçilerin oranı diğer yaş gruplarında 0 ile 1 arasında seyrederken 20-24 arası yaş grubunda yüzde 3,1 olarak hesaplanmıştır (Tablo 47).

25-34 arası yaş grubundaki işçilerin diğer yaş gruplarına göre daha memnuniyetsiz olarak karşımıza çıktığı iki konu ise işin içeriği ve kadrolu olarak çalışma ile ilgilidir. Bu yaş grubunda kadrolu çalışmadığından şikayetçi olan işçilerin oranı yüzde 6,5, yaptığı işin içeriğini sevmeyen işçilerin oranı yüzde 5,2 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 47). 35-54 yaş grubundaki işçilerin diğer yaş gruplarına göre memnuniyetsiz olduğu konu işin toplumda değer görmemesi olarak karşımıza çıkmaktadır. 55 ve üzeri yaş grubundaki işçilerinse diğer yaş gruplarına göre daha yüksek oranda memnuniyetsiz oldukları konular fazla mesai ve işin niteliklerine uygun olmayışıdır.

Eğitim düzeyine göre işten memnun olmama gerekçeleri farklılık göstermektedir. Lise altı eğitilmiş işçilerin diğer yaş gruplarına göre en fazla memnuniyetsiz oldukları konular fazla mesai ve ücretini düzensiz almaktır. Bu oranlar sırasıyla yüzde 41,4 ve yüzde 27,9'dur. Kadrosuz ve sigortasız çalışma konusunda da lise altı eğitimlilerin memnuniyet durumları diğer yaş gruplarına göre düşüktür. Araştırmaya katılan yüksek öğrenimli işçilerinse diğer gruplara göre fazlaca şikayetçi oldukları konu işin işçinin niteliklerine uygun olmayışıdır. Bu oran lise altı eğitimlilerde yüzde 3,5, lise dengi eğitimlilerde yüzde 2,3 iken yüksek öğrenimlilerde yüzde 9 oranında görülmektedir (Tablo 48).

Tablo 48

## Eğitim Durumuna Göre İşten Memnun Olmama Gerekçeleri Dağılımı (%)

İşten Memnun Olmama Gerekçeleri	Lise Altı	Lise Dengi	Yüksek Öğretim
Düşük ücret alıyorum	66	67,7	62,5
Çalışma saatlerim uzun	57,3	57,2	59
Fazla mesai yapıyorum	41,4	31,7	22,9
Ücretimi düzenli alamıyorum	27,9	26	17,8
Çalışma saatlerim iş dışındaki aile ve sosyal yaşantımla uyuşmuyor	21,1	21,5	20,3
Kadrolu çalışmıyorum	6,8	1,6	5,2
İşyerinin fiziksel koşulları kötü	5,2	5,1	0
Sigortasız çalıştırılıyorum	6,2	3,1	0
İş, niteliklerime/vasıflarıma uygun değil	3,5	2,3	9
Yaptığım işin içeriğini sevmiyorum	2,1	5,1	3
Kariyerimde ilerleme fırsatı yok, terfi imkânım yok	1,4	1,5	3,3
Yöneticimin olumsuz tutum ve davranışlarına maruz kalıyorum	1,1	2,3	0
İşimi kaybetme korkusu yaşıyorum	1,1	1,7	1,4
İşim toplumda değer görmüyor	1	1,3	1,2
İşyerinde güvenlik ve sağlık önlemleri yetersiz	0,8	0	1,8
Bilmiyorum/Cevap yok	1,5	1,5	1,3

Tablo 49

## Sendikalı ve Sigortalı Olma Durumuna Göre İşten Memnun Olmama Gerekçeleri Dağılımı (%)

İşten Memnun Olmama Gerekçeleri	Sigortalı	Sigortasız	Sendikalı	Sendikasız
Düşük ücret alıyorum	69,9	60,6	44,9	67,9
Çalışma saatlerim uzun	58,2	56,6	67,8	56,4
Fazla mesai yapıyorum	33,3	39,5	27,4	37,7
Ücretimi düzenli alamıyorum	21,2	32,5	7,9	27,7
Çalışma saatlerim iş dışındaki aile ve sosyal yaşantımla uyuşmuyor	20,9	21,3	7,5	23,6
Kadrolu çalışmıyorum	2,1	9,1	0	5
İşyerinin fiziksel koşulları kötü	3,8	5,3	0	4,9
Sigortasız çalıştırılıyorum	0	10,6	0	3,6
İş, niteliklerime/vasıflarıma uygun değil	4,9	2,6	14,8	3,5
Yaptığım işin içeriğini sevmiyorum	4,5	1,2	3,2	3,2
Kariyerimde ilerleme fırsatı yok, terfi imkânım yok	2,2	1	7,5	1,5
Yöneticimin olumsuz tutum ve davranışlarına maruz kalıyorum	0,6	2,3	0	1,5
İşimi kaybetme korkusu yaşıyorum	1,6	0,8	3,6	1,1
İşim toplumda değer görmüyor	1,9	0	0	1,3
İşyerinde güvenlik ve sağlık önlemleri yetersiz	0,4	1,1	0	0,8
Bilmiyorum/Cevap yok	2,5	0	3,4	1,4

Sigortasız çalışan işçilerin sigortalı çalışan işçilere göre en memnuniyetsiz olduğu konular sırasıyla düşük ücret alma (yüzde 60,6), çalışma saatlerinin uzunluğu (yüzde 56,6), fazla mesai yapma (yüzde 39,5) ve ücreti düzenli alamama (yüzde 32,5) olarak görülmektedir. Sigortasız çalışma gerekçesiyle işten memnun olmama durumu ise sigortasız çalışanlar için yüzde 10,6 oranı ile altıncı sırada yer almaktadır (Tablo 49).



Tablo 50

## Ücrete Göre Memnun Olmama Gerekçeleri Dağılımı (%)

İşten Memnun Olmama Gerekçeleri	1400 TL'den Az	1401-2000 TL	2001 TL'den Fazla
Düşük ücret alıyorum	67,2	67,7	47,9
Çalışma saatlerim uzun	62	58,6	53,6
Fazla mesai yapıyorum	34,1	36,1	31,6
Ücretimi düzenli alamıyorum	28,4	25,2	22
Çalışma saatlerim iş dışındaki aile ve sosyal yaşantıyla uyuşmuyor	24,2	22,7	16,6
Kadrolu çalışmıyorum	11,5	2,5	3,3
İşyerinin fiziksel koşulları kötü	7,3	3,8	2,6
Sigortasız çalıştırılıyorum	6,4	3,9	0
İş, niteliklerime/vasıflarıma uygun değil	1,7	4,3	9,1
Yaptığım işin içeriğini sevmiyorum	1,3	3,9	3,6
Kariyerimde ilerleme fırsatı yok, terfi imkânım yok	1,5	1,7	2,7
Yöneticimin olumsuz tutum ve davranışlarına maruz kalıyorum	4	0,3	0
İşimi kaybetme korkusu yaşıyorum	0,8	0,7	2,5
İşim toplumda değer görmüyor	1,9	0,7	1,3
İşyerinde güvenlik ve sağlık önlemleri yetersiz	1,6	0,5	0
Bilmiyorum/Cevap yok	0,4	1,5	3,1

Sendikalı işçilerin çoğunluğu işlerinden memnun olduğunu söylemiştir. İşlerinden memnun olmayan sendikasızlardan en memnuniyetsiz olduğu konu genelde olduğu gibi düşük ücret olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gerekçenin oranı sendika üyesi olma durumuna göre önemli farklılık göstermektedir. Sendika üyesi olan işçilerin yüzde 44,9'u aldığı ücretten memnun değilken sendikasız olan işçilerin 67,9'unu aldığı ücretten memnun olmadığı görülmektedir. İşçilerin çoğunluğunun çalışma saatlerinin uzunluğundan memnun olmadığını söylemek mümkündür. Fazla mesai yapmaktan memnun olmadığını söyleyenler arasında sendikaya üye olduğunu belirtenler diğer katılımcılara göre azınlıktadır. Sendikalı olan işçilerle olmayan işçiler arasında en dikkat çekici iki bulgu ise ücretin düzenli alınmaması ve çalışma saatlerinin iş dışındaki aile ve sosyal yaşantıyla uyuşmaması konusundadır. Sendikaya üye olan işçilerin yüzde 7,9'u ücretini düzenli alamamaktan memnuniyetsizken sendikasız olanlarda bu oran sendikalılara göre oldukça fazla biçimde yüzde 27,7'ye yükselmektedir. Sendikalıların yüzde 7,5'i çalışma saatlerinin iş dışındaki aile ve sosyal yaşantısıyla uyuşmaması gerekçesiyle işinden memnun olmadığını dile getirmiştir. Bu oran sendikasız işçilerde yüzde 23,6 gibi yüksek bir orana ulaşmaktadır (Tablo 49).

1400 TL'den az ücretle (dönemin asgari ücretinden) çalışan işçilerin daha yüksek ücret alanlara göre çalışma saatlerinin uzunluğu, ücretin düzenli alınması konularında memnuniyetsizlikleri oransal olarak daha yüksektir. Memnun olmama nedenlerini sigortasız çalıştırılma ve kadrolu çalışmama olarak gerekçelendirenlerin oranı 1400 TL'den az çalışan işçilerde diğerlerinden daha yüksek görülmektedir (Tablo 50).

## Ücretten Memnuniyet Düzeyi

Yukarıda işçilerin genel olarak işten memnuniyet oranının yüksek olduğu ancak bunun yanıltıcı olabileceği vurgulanmıştı. Nitekim çalışma hayatının çeşitli konularında memnuniyetsizlik oranı daha yüksek çıkmaktadır. Çalışma hayatından genel memnuniyetin bir tür işe sahip olma memnuniyeti olarak algılandığını söylemek mümkündür.

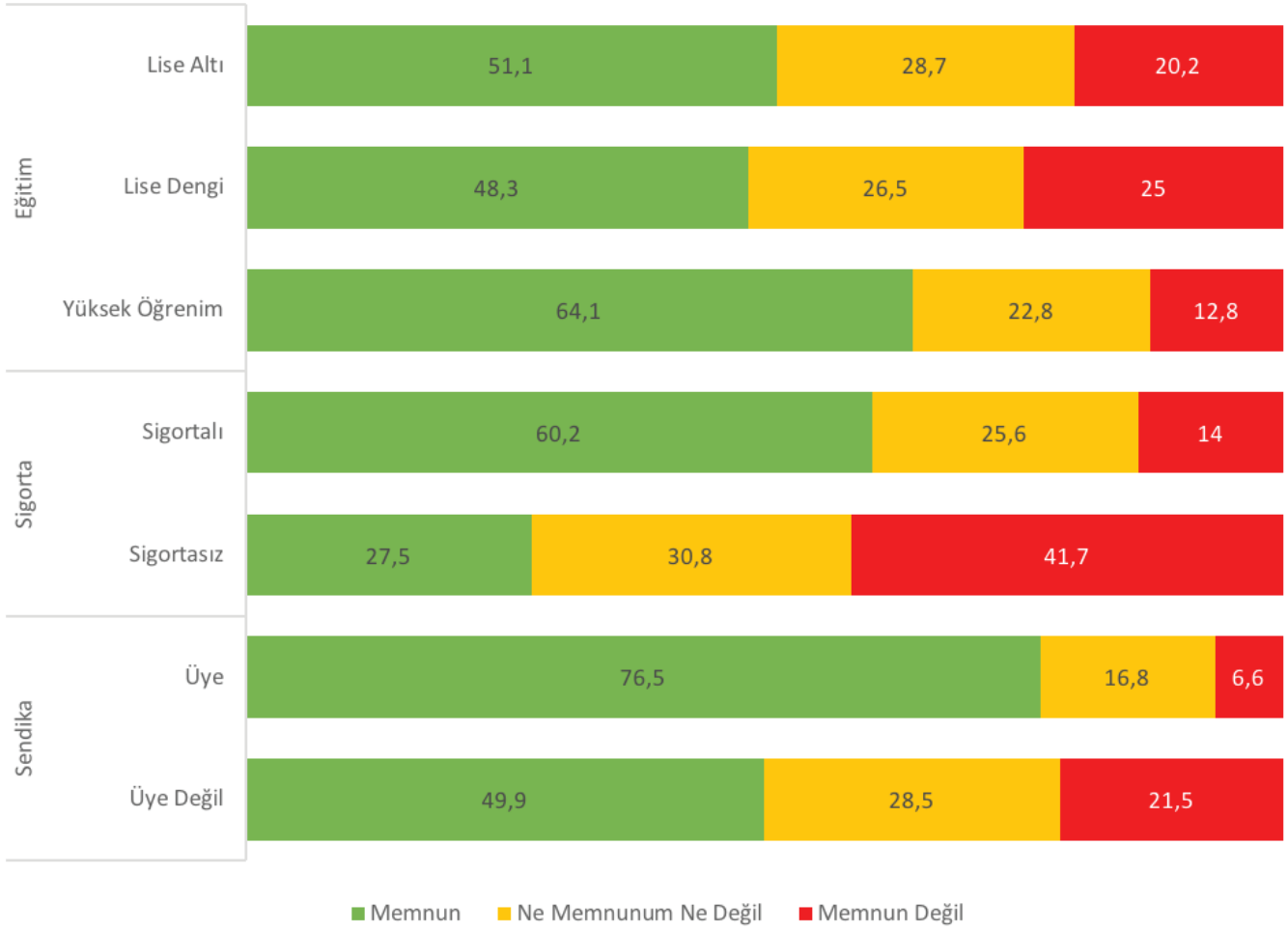
Araştırmaya katılan işçilere "**Genel olarak düşündüğünüzde mevcut işyerinizdeki ücret konusundaki memnuniyet düzeyiniz nedir**" sorusu yöneltildi. İşçilerin yüzde 54'ü aldığı ücretten memnun olduğunu, yüzde 19,3'ü memnun olmadığını ve yüzde 26,6'sı ne memnun olduğunu ne olmadığını belirtmiştir. Yukarıda vurgulandığı gibi işçilerin yüzde 76,9'u genel olarak işlerinden memnun olduğunu belirtirken, ücretten memnun olanların oranı yüzde 54'e düşmektedir. Kendi ücretinden memnun olanların oranı yüzde 54 iken, düşük ücret çalışma hayatının en büyük sorunu olarak görülmektedir (Tablo 51).

Tablo 51		Ücretten Memnuniyet Durumu (%)							
İşçi Grubu		Çok Memnun (1)	Kısmen Memnun (2)	Memnun (1+2)	Ne Memnun Ne Değil (3)	Kısmen Memnun Değil (4)	Hiç Memnun Değil (5)	Cevap yok	Memnun Değil (4+5)
Genel		15,1	38,9	54	26,6	12	7,3	0,1	19,3
Cinsiyet	Kadın	12,4	52,2	39,8	28,4	11,9	7,1	0,3	19
	Erkek	16,2	54,7	38,5	25,9	12	7,3	0,1	19,3
Yaş Grubu	15-19	11,6	46,2	34,6	26,3	15,9	11,6	0	27,5
	20-24	10,1	44,4	34,3	29,2	11,8	14,6	0	26,4
	25-34	15,6	54,8	39,2	25,5	12	7,6	0,1	19,6
	35-54	16,2	56,7	40,5	27,2	10,7	5,1	0,2	15,8
	55-+	18	56,1	38,1	22,2	19	2,8	0	21,8
Eğitim Durumu	Lise Altı	14,3	51,1	36,8	28,7	12,2	8	0,1	20,2
	Lise Dengi	11,4	48,3	36,9	26,5	17,1	7,9	0,2	25
	Yüksek Öğrenim	19,8	64,1	44,3	22,8	7,4	5,4	0,2	12,8
Sigortalılık	Sigortalı	17,5	60,2	42,7	25,6	9,2	4,8	0,2	14
	Sigortasız	4,8	27,5	22,7	30,8	23,9	17,8	0	41,7
Sendikalılık	Sendikalı	30,1	76,5	46,4	16,8	3,7	2,9	0	6,6
	Sendikasız	11,6	49,9	38,3	28,5	13,4	8,1	0,1	21,5
Ücret	1400 TL'den Az	5,7	36,1	30,4	23,5	22,1	18,2	0	40,3
	1401-2000 TL	12,9	52,6	39,7	27,7	12,2	7,2	0,3	19,4
	2001 TL'den Fazla	24,2	68,1	43,9	24	5,9	2	0	7,9
Bölge	Batı	17,8	57	39,2	26,8	10,6	5,4	0,3	16
	Orta	11,2	51,8	40,6	22,5	15,7	9,9	0	25,6
	Güney	11,3	51,6	40,3	25,8	16,8	5,8	0	22,6
	Kuzey	8,8	48,5	39,7	34,9	10,7	5,9	0	16,6
	Doğu	15,5	49,2	33,7	26,3	9,9	14,6	0	24,5

İşçilerin yüzde 0,1'i soruya yanıt vermemiştir. Kadın işçilerden aldıkları ücretten memnun olduğunu söyleyenlerin oranı erkeklerinkinden 2 puan azdır (Tablo 51).

Grafik 32

## Sendikalılık, Sigortalılık ve Eğitim Düzeyine Göre Ücretten Memnun Olma Durumu (%)



Araştırmaya katılan işçilerden yüksek öğrenimli olanların yüzde 64,1'i aldığı ücretten memnun olduğunu söylemiştir. Bu oran lise dengi eğitimlilerde yüzde 48,3, lise altı eğitimlilerde ise yüzde 51,1 oranında görülmektedir (Tablo 51, Grafik 32). İşçilerin eğitim seviyesi azaldıkça aldıkları ücretten memnun olma düzeyleri de azalmaktadır. Bunun nedeni kuşkusuz bu işçilerin düşük ücretli işçilerde çalışıyor olmasıdır.

Araştırma sonuçlarına göre sendikalı ve sigortalı olma durumunun ücretten memnuniyet konusunda belirleyici olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan sigortalı işçilerin aldığı ücretten memnun olmadığını söyleyenlerin oranı yüzde 14 iken, sigortasız çalışanlarda bu oran sigortalı çalışanların yaklaşık üç katı olan yüzde 41,7 orandadır (Tablo 51, Grafik 32).

İşçilerden sendikaya üye olduğunu belirtenlere ücret memnuniyeti sorulduğunda yüzde 76,5'inden "memnunum" cevabı alınmıştır. Sendikaya üye olmayan işçilerde memnun olma düzeyi yüzde 49,9 olarak görülmektedir (Tablo 51, Grafik 32). Sendikalaşmanın ücretler konusundaki pozitif etkisini araştırma verilerinde görmek mümkündür.

## Çalışma Saatleri Memnuniyet Düzeyi

İşçilere "Genel olarak düşündüğünüzde mevcut işyerinizde çalışma saatleri konusunda memnuniyet düzeyinizin nedir" sorusu soruldu. İşçilerin yüzde 58,2'si memnun olduğunu söylerken yüzde 23,7'si ne memnun olduğunu ne olmadığını, yüzde 18,1'i ise memnun olmadığını belirtti. Görüldüğü gibi çalışma saati memnuniyeti de işçilerin işten genel memnuniyet oranının (yüzde 76,9) oldukça altındadır (Tablo 52).

Kadın işçilerin yüzde 61,2'si aldığı ücretten memnun olduğunu ve yüzde 16,2'si memnun olmadığını, erkeklerin ise yüzde 57'si memnun olduğunu ve yüzde 18,9'u memnun olmadığını belirtmiştir (Tablo 52). Araştırmaya katılan kadın işçilerin erkek işçilere göre çalışma saatlerinden daha memnun olduğu görülmektedir. İş saatleri memnuniyetinde kararsız veya çekimser görüş beyan edenlerin oranının yüksekliği kayda değerdir.

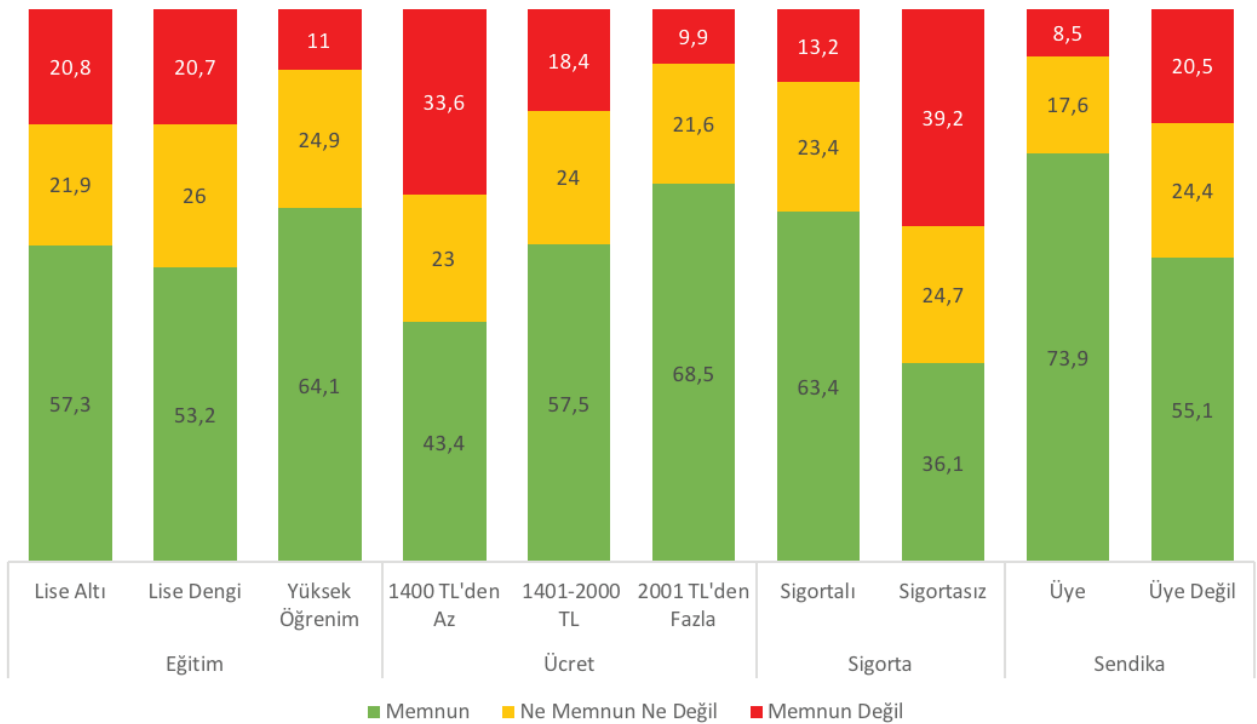
Tablo 52

## İşçi Gruplarının Çalışma Saatleri Konusunda Memnuniyet Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Çok Memnun (1)	Kısmen Memnun (2)	Memnun (1+2)	Ne Memnun Ne Değil (3)	Kısmen Memnun Değil (4)	Hiç Memnun Değil (5)	Cevap yok	Memnun Değil (4+5)	
Genel	19,4	38,8	58,2	23,7	12	6,1	0	18,1	
Cinsiyet	Kadın	19	61,2	42,2	22,6	10,7	5,5	0	16,2
	Erkek	19,6	57	37,4	24,1	12,5	6,4	0	18,9
Yaş Grubu	15-19	10,9	49,3	38,4	31,4	11,4	8	0	19,4
	20-24	12,8	47	34,2	25,8	16,4	10,8	0	27,2
	25-34	22,4	57,2	34,8	24,1	12,3	6,3	0,1	18,6
	35-54	20,4	62,2	41,8	22	11,4	4,5	0	15,9
	55+	16,8	66,6	49,8	21,2	5,9	6,3	0	12,2
Eğitim Durumu	Lise Altı	17,6	57,4	39,8	21,9	13,7	7,1	0,1	20,8
	Lise Dengi	16,8	53,2	36,4	26	12,7	8	0	20,7
	Yüksek Öğrenim	25	64,1	39,1	24,9	8,2	2,8	0	11
Sigortalılık	Sigortalı	22,2	63,4	41,2	23,4	9,7	3,5	0	13,2
	Sigortasız	7,6	36,1	28,5	24,7	21,9	17,3	0	39,2
Sendikacılık	Sendikalı	46	73,9	27,8	17,6	5,3	3,2	0	8,5
	Sendikasız	14,5	55,1	40,6	24,4	13,5	7	0	20,5
Ücret	1400 TL'den Az	11,4	43,4	32	23	20,9	12,7	0	33,6
	1401-2000 TL	18	57,5	39,5	24	11,7	6,7	0,1	18,4
	2001 TL'den Fazla	27	68,5	41,5	21,6	8	1,9	0	9,9
Bölge	Batı	24	63	39	22,3	10	4,6	0	14,6
	Orta	9,5	52,4	42,9	27,2	12,8	7,6	0	20,4
	Güney	18	55,2	37,2	25,5	12,9	6,4	0	19,3
	Kuzey	9,4	50,1	40,7	32,7	13,4	3,8	0	17,2
	Doğu	18,5	51,7	33,2	18,1	17,8	12,3	0,3	30,1

Grafik 33

## İşçi Gruplarına Göre Çalışma Saatleri Konusunda Memnuniyet Düzeyi (%)



Tablo 53

## Fiziksel Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Çok Memnun (1)	Kısmen Memnun (2)	Memnun (1+2)	Ne Memnun Ne Değil (3)	Kısmen Memnun Değil (4)	Hiç Memnun Değil (5)	Cevap yok	Memnun Değil (4+5)	
Genel	19,8	41,3	61,1	22,5	11,7	4,7	0,1	16,4	
Cinsiyet	Kadın	23,4	65,5	42	18,3	10	6,3	0	16,3
	Erkek	18,3	59,3	41	24,2	12,4	4	0,1	16,4
Yaş Grubu	15-19	14,5	53,1	38,6	26,9	13,6	6,4	0	20
	20-24	14	54,2	40,2	22,8	12,7	10	0,4	22,7
	25-34	21,9	64,1	42,2	18,1	13,2	4,5	0,1	17,7
	35-54	20,4	62,2	41,8	24,2	10,3	3,4	0	13,7
	55-+	20,3	57,2	36,9	30	9,7	3,1	0	12,8
Eğitim Durumu	Lise Altı	17,9	56,6	38,7	24,7	12,8	5,8	0,1	18,6
	Lise Dengi	16,4	58,3	41,9	23,9	13,1	4,7	0	17,8
	Yüksek Öğrenim	26,1	71,5	45,4	17,3	8,4	2,7	0,1	11,1
Sigortalılık	Sigortalı	23,5	67,8	44,3	20,9	8,7	2,5	0,1	11,2
	Sigortasız	3,9	32,4	28,5	29,3	24,4	13,9	0	38,3
Sendikacılık	Üye	46	79,6	33,6	12,1	5,7	2,6	0	8,3
	Üye Değil	15,2	57,6	42,4	24,3	12,9	5,2	0,1	18,1
Ücret	1400 TL'den Az	12,8	41,8	29	22,7	20,3	14,9	0,3	35,2
	1401-2000 TL	18,4	60,4	42	23,8	12,4	3,4	0,1	15,8
	2001 TL'den Fazla	27,3	74,4	47,1	17,7	6	1,9	0	7,9
Bölge	Batı	24,9	67,3	42,4	20,3	9,6	2,7	0	12,3
	Orta	8,1	56,8	48,7	22,5	12,6	8	0	20,6
	Güney	19,7	50,9	31,2	28,9	15,6	4,2	0,3	19,8
	Kuzey	14,4	49,5	35,1	34,1	12,7	3,7	0	16,4
	Doğu	14,6	55,2	40,6	18,7	15,2	10,6	0,3	25,8

Araştırmaya katılan işçiler arasında mevcut işyerindeki çalışma saatlerinden memnun olmadığını söyleyenlerin oranı ile işçilerin eğitim düzeyleri arasında ters orantı olduğu görülmektedir. Lise altı eğitim düzeyine sahip olanların yüzde 20,8'i, lise düzeyinde eğitimlilerin yüzde 20,7'si, yüksek öğrenimlilerin ise yüzde 11'i çalışma saatlerinden memnun olmadıklarını belirtmiştir. Aynı şekilde ücret düzeyi arttıkça çalışma saatleri konusundaki memnuniyetsizlik düzeyi azalmaktadır. 1400 TL'den az ücret (dönemin asgari ücreti) alanlardan çalışma saatleri konusunda memnun olmayanların oranı yüzde 33,6, 1401-2000 TL ücret alanlarınki yüzde 18,4 ve 2001 TL'den fazla ücret alanlarınki yüzde 9,9 olarak görülmektedir (Tablo 52, Grafik 33).

Sigortalı çalışma ve sendikacılık diğer tüm memnuniyet düzeyi konularında olduğu gibi çalışma saatlerinde de belirleyiciliğini korumuştur. Sendikaya üye olan işçilerden çalışma saatleri konusunda memnun olduğunu söyleyenlerin oranı üye olmayanlarınkine göre yaklaşık 20 puan fazladır. Sendikalı işçilerden mevcut işyerindeki çalışma saatlerinden memnun olmadığını söyleyenlerin oranı yüzde 8,5 iken sendikaya üye olmayan işçilerde bu oran yüzde 20,5 olarak görülmektedir (Tablo 52, Grafik 33).

Sendikacılıktaki oranlara benzer şekilde sigortalı işçiler ile sigortasızların çalışma saatleri konusundaki memnuniyet düzeyleri arasında farklılıklar belirgindir. Çalışma saatlerinden memnun olmadığını söyleyen işçilerin oranı ise sigortalılarda yüzde 13,2 olarak gerçekleşirken sigortasızlarda bunun 3 katı olarak, yüzde 39,2 oranında görülmektedir (Tablo 52, Grafik 33).

## Fiziksel Çalışma Koşulları Memnuniyeti Düzeyi

Araştırmaya katılan işçilere “Genel olarak düşündüğünüzde mevcut işyerinizdeki fiziksel çalışma koşulları konusunda memnuniyet düzeyiniz nedir” sorusu yöneltildi. İşçilerin yüzde 61,1’i çok memnun veya kısmen memnun olduğunu, yüzde 22,5’i ne memnun olduğunu ne memnun olmadığını, yüzde 16,4’ü ise kısmen memnun olmadığını veya hiç memnun olmadığını ifade etmiştir. Görüldüğü gibi fiziksel çalışma koşulları konusundaki memnuniyet de genel memnuniyet oranının (yüzde 76,9) oldukça altındadır (Tablo 53).

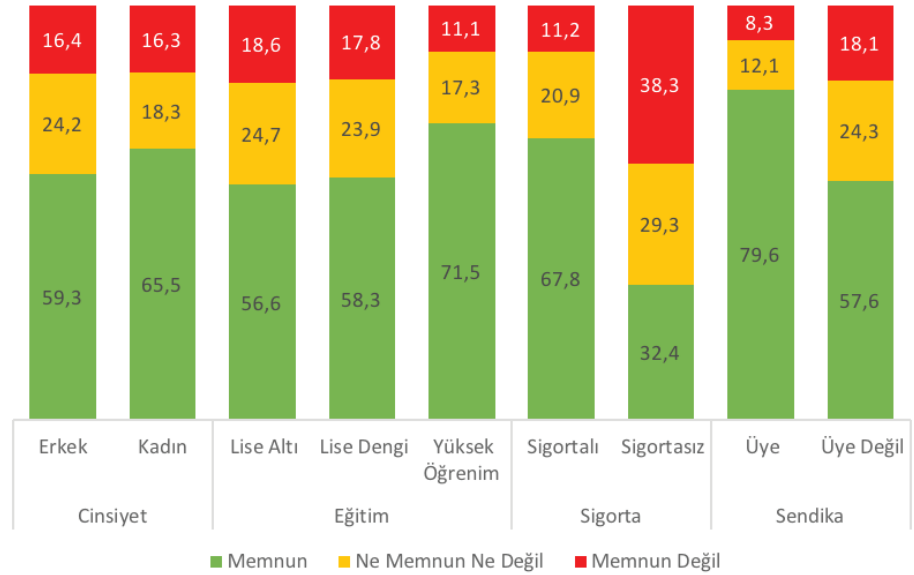
Araştırmaya katılan erkek işçilerin fiziksel çalışma koşullarından memnun olma durumu kadın işçilere göre düşüktür. Erkek işçilerin yüzde 59,3’ü fiziksel çalışma koşullarından memnun olduğunu, yüzde 16,4’ü memnun olmadığını belirterek kadın işçilerin yüzde 65,5’i memnun olduğunu ve yüzde 16,3’ü memnun olmadığını söylemiştir (Tablo 53, Grafik 34).

Eğitim düzeyi yüksek işçilerin fiziksel çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi eğitim seviyesi düşük olanlara göre fazladır. İşçilerin soruya verdiği yanıtlara göre eğitim seviyesi ile memnuniyet düzeyi arasında doğru bir orantı olduğu görülmektedir. Fiziksel çalışma koşullarından memnun olduğunu belirten işçilerin lise altı eğitimli olanlarının oranı yüzde 56,6, lise dengi eğitimlilerin oranı yüzde 58,3 ve yüksek öğrenimlilerin oranı yüzde 71,5 olmuştur (Tablo 53, Grafik 34).

Grafik 34

Fiziksel Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyi (%)

Sigortalı çalışan işçilerden mevcut işyerindeki fiziksel çalışma koşullarından memnun olduğunu söyleyenlerin oranı yüzde 67,8’dir. Buna karşılık sigortasız işçilerden memnun olduğunu söyleyenlerin oranı yüzde 32,4 olarak hesaplanmıştır. Sendika üyesi olduğunu söyleyen işçilerden mevcut işyerindeki fiziksel çalışma koşullarından memnun olmadığını belirtenlerin oranı yüzde 8,3 iken sendikası olmayan işçilerin oranı yüzde 18,1’dir (Tablo 53, Grafik 34).



## İş ve Yaşam Dengesi Memnuniyet Düzeyi

Araştırmaya katılan işçilere “Genel olarak düşündüğünüzde mevcut işyerinizdeki kişisel hayat-ış hayatı dengesi konusunda memnuniyet düzeyiniz nedir” sorusu soruldu. İşçilerin yüzde 58,4’ü memnun olduğunu söylerken yüzde 17,7’si memnun olmadığını, yüzde 24 ise ne memnun olduğunu ne memnun olmadığını belirtti. Bu soruya verilen yanıtlarda kadın ve erkekler açısından anlamlı farkların olmadığı görüldü (Tablo 54).

Aşağıda ayrıntılı olarak ele alınan ve işçilere sorulan bir diğer soru “İşim nedeniyle aileme ve kendime yeteri kadar zaman ayıramıyorum” ifadesine ne düzeyde katıldıklarıdır. Soruyu işçilerin yüzde 42,4’ü “katılıyorum”, yüzde 27,2’si “katılmıyorum” ve yüzde 30’u “ne katılıyorum ne katılmıyorum” şeklinde yanıtlamıştır. Dolayısıyla yukarıda yer alan işçilerin yüzde 58,2’lik memnuniyet ifade ettikleri kişisel hayat-ış hayatı dengesi sonucuyla, işçilerin yüzde 42,4’ünün ailesine ve kendisine yeterince zaman ayıramadığını söylemesi birbirini tamamlamaktadır.

Sigortalı işçilerin memnuniyet düzeyinde belirgin farklılıklar söz konusudur. Sigortalı işçilerin yüzde 65,3’ü memnun olduğunu söylerken sigortasız işçilerin yüzde 28,4’ü memnun olduğunu söylemiştir. Sendikalı olma da sigortalı olma gibi memnuniyet düzeyini etkileyen bir başka durumdur. Sendika üyesi olan işçilerin yüzde 77,4’ü işyerindeki kişisel hayat ve iş hayatı dengesinden memnun olduğunu, yüzde 5,3’ü memnun olmadığını belirtmiştir. Sendikası olmayan işçilerin yüzde 54’ü bu dengeden memnun olduğunu söylerken yüzde 20,2’si memnun olmadığını söylemiştir (Tablo 54, Grafik 35).

Tablo 54

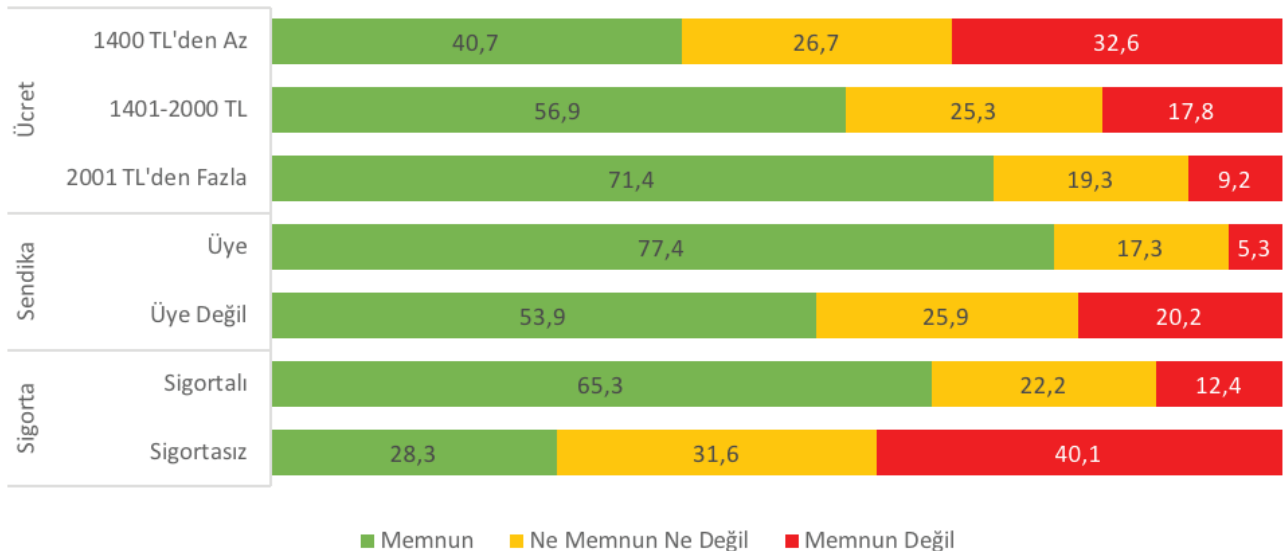
## Kişisel Hayat ve İş Dengesi Hakkında Memnuniyet Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Çok Memnun (1)	Kısmen Memnun (2)	Ne Memnun Ne Değil (3)	Kısmen Memnun Değil (4)	Hiç Memnun Değil (5)	Memnun (1+2)	Memnun Değil (4+5)	
Genel	20,6	37,8	24	11,4	6,3	58,4	17,7	
Cinsiyet	Kadın	21,2	37,4	23,4	11,7	6,3	58,6	18
	Erkek	20,3	37,9	24,2	11,3	6,3	58,2	17,6
Yaş Grubu	15-19	18,7	30,5	26,7	16,7	7,4	49,2	24,1
	20-24	17	36	23,5	12,8	10,8	53	23,6
	25-34	21,5	38,4	22,5	11,4	6,1	59,9	17,5
	35-54	20,8	38,5	24,8	10,4	5,5	59,3	15,9
	55-+	22,6	39,8	24,6	11,2	1,9	62,4	13,1
Eğitim Durumu	Lise Altı	19,2	36,1	24,4	12,5	7,7	55,3	20,2
	Lise Dengi	16,9	33,6	29,5	14,3	5,7	50,5	20
	Yüksek Öğrenim	26	44,2	18,6	7	4,1	70,2	11,1
Sigortalılık	Sigortalı	24,2	41,1	22,2	9	3,4	65,3	12,4
	Sigortasız	5,1	23,3	31,6	21,6	18,5	28,3	40,1
Sendikalılık	Sendikalı	43,5	34	17,3	2,4	2,9	77,4	5,3
	Sendikasız	16	37,8	25,9	13	7,2	53,9	20,2
Ücret	1400 TL'den Az	13,5	27,2	26,7	17,2	15,4	40,7	32,6
	1401-2000 TL	19,7	37,2	25,3	11,5	6,3	56,9	17,8
	2001 TL'den Fazla	27	44,4	19,3	7,4	1,8	71,4	9,2
Bölge	Batı	25,1	36,7	22,7	9,9	5,6	61,8	15,5
	Orta	11,8	41,9	26,9	12,7	6,7	53,7	19,4
	Güney	22,1	39,1	19,4	14,8	4,6	61,2	19,4
	Kuzey	8,3	41,3	41	8,8	0,6	49,6	9,4
	Doğu	16,9	34,1	20,3	14,8	13,9	51	28,7

Araştırma verilerine göre alınan ücret ile kişisel hayat-iş hayatı dengesi memnuniyeti arasında doğru orantı olduğu görülmektedir. 1400 TL'den az ücret (dönemin asgari ücreti) alan işçilerin yüzde 40,7'si, 1401-2000 TL arası ücret alanların yüzde 56,9'u, 2001 TL'den fazla ücret alanların ise yüzde 71,4'ü "memnunum" yanıtını vermiştir (Tablo 54, Grafik 35).

Grafik 35

## İş ve Yaşam Dengesi Memnuniyeti (%)

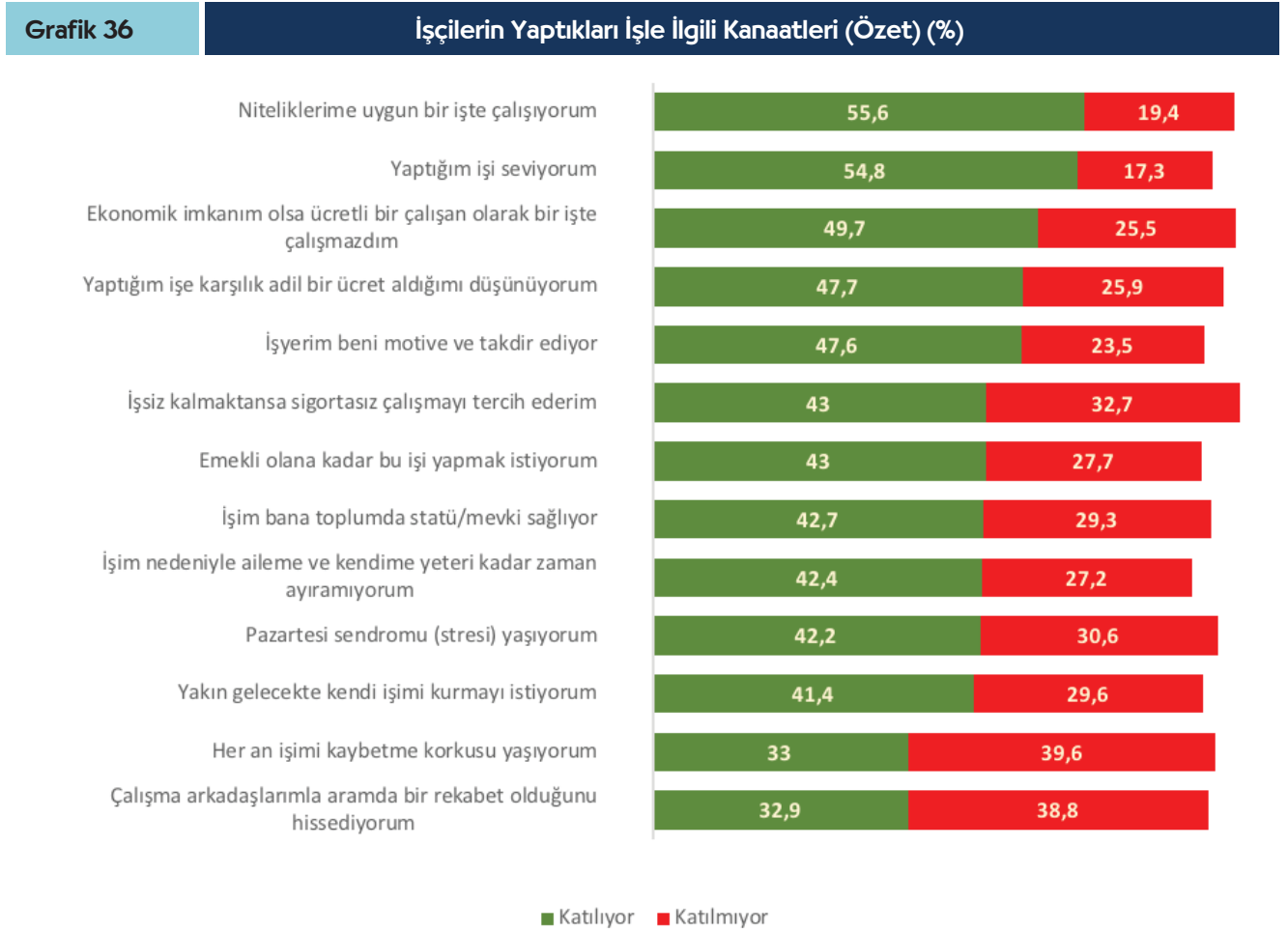




# İşçilerin Yaptıkları İşe İlişkin Kanaatleri

## • İŞÇİLERİN YÜZDE 55'İ NİTELİKLERİNE UYGUN BİR İŞ YAPTIĞINI DÜŞÜNÜYOR

Araştırmaya katılan işçilere yaptıkları işle ilgili çeşitli ifadelere ne derece katıldıkları soruldu. İfadeler grafikte yer almaktadır. Bu soru ile çalışma yaşamına ilişkin genel görüşleri değil kendi çalıştıkları işle ilgili görüşleri öğrenilmek istenmiştir. İşçilerin en çok katıldığı beş ifade ise **niteliklerime uygun bir işte çalışıyorum, yaptığım işi seviyorum, ekonomik imkânım olsa ücretli bir çalışan olarak bir işte çalışmazdım, yaptığım işe karşılık adil bir ücret alıyorum ve işyerim beni motive ve takdir ediyor** olmuştur (Grafik 36).



Not: Cevapsızlar ve fikir beyan etmeyenler ile "ne katılıyorum ne katılmıyorum" diyenler grafikte yer almadığı için toplamlar 100'den küçük olmaktadır.

## Yaptığı İşe Karşılık Adil Bir Ücret Aldığını Düşünenler

İşçilerin yüzde 47,7'si "**Yaptığım işe karşılık adil bir ücret alıyorum**" ifadesine katıldığını, yüzde 26'sı ise katılmadığını belirtmiştir. Ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını verenlerin oranı yüzde 26 ve konu hakkında bir yanıt bulunmayan işçilerin oranı yüzde 0,3'tür. Araştırmaya katılan kadın işçilerin yüzde 48,6'sı ve erkek işçilerin yüzde 47,3'ü ifadeye katıldığını söylerken, kadın ve erkek işçilerin yüzde 26'sı katılmadığını belirtmiştir (Tablo 55).



Tablo 55

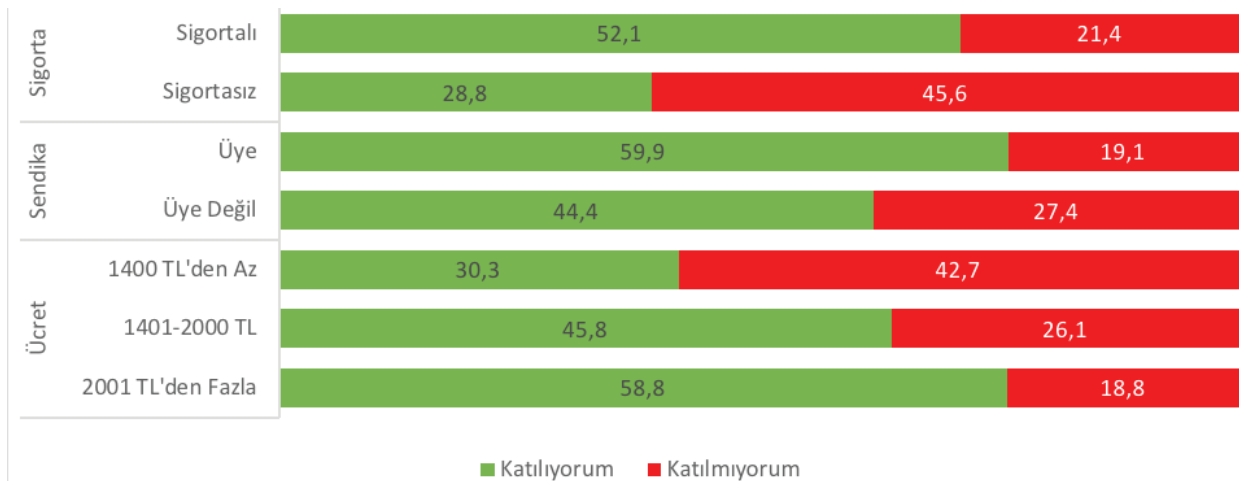
## "Yaptığım İşe Karşılık Adil Bir Ücret Aldığımı Düşünüyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Katılıyorum (4+5)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Cevap yok	Katılmıyorum (1+2)
Genel	10,2	37,5	47,7	26	20	6	0,3	26
Cinsiyet	Kadın	11,2	48,6	37,4	24,9	19,6	6,3	25,9
	Erkek	9,8	47,3	37,5	26,5	20,1	5,8	25,9
Yaş	15-19	9,6	44,1	34,5	24,3	21,3	8,6	29,9
	20-24	2,9	39,3	36,4	26,7	24,6	9,4	34
	25-34	11,3	50,9	39,6	23,4	19,6	5,7	25,3
	35-54	10,8	47,6	36,8	27,8	19,3	5,2	24,5
	55- +	14,7	51,4	36,7	28,2	16,7	3,7	20,4
Eğitim Durumu	Lise Altı	9,1	47,6	38,5	25,2	20,7	6,4	27,1
	Lise Dengi	7,9	41,6	33,7	29,1	22,4	5,8	28,2
	Yüksek Öğrenim	14	52,9	38,9	24,9	16,7	5,4	22,1
Sigortalılık	Sigortalı	11,8	52,1	40,3	26,4	17,4	4	21,4
	Sigortasız	3,3	28,8	25,5	24,5	31,2	14,4	45,6
Sendikacılık	Üye	12,8	59,9	47,1	20,9	17,2	1,9	19,1
	Üye Değil	8,7	44,4	35,7	27,8	20,5	6,9	27,4
Ücret	1400 TL'den Az	4,9	30,3	25,4	25,5	28,6	14,1	42,7
	1401-2000 TL	8,6	45,8	37,2	27,9	20,6	5,5	26,1
	2001 TL'den Fazla	15,4	58,8	43,4	22,5	15,9	2,9	18,8
Bölge	Batı	9,8	49,3	39,5	22,3	22,7	5,7	28,4
	Orta	11,5	47	35,5	24,3	19,9	7,8	27,7
	Güney	10,4	47,3	36,9	35,4	13	4,2	17,2
	Kuzey	7,8	43,8	36	41,3	13,2	1,1	14,3
	Doğu	11,2	43,5	32,3	26,8	18,8	9,7	28,5

İşçilerin verdiği yanıtlar sigortalı ve sendikacı olma durumu ile adil bir ücret aldığını düşünme arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan sigortasız işçilerin yüzde 28,8'i ifadeye katıldığını ve yüzde 45,6'sı katılmadığını belirtmiştir. Sigortalıların yüzde 52,1'i cümleye katıldığını, yüzde 21,4'ü katılmadığını ifade etmiştir. Sendikaya üye olmayan işçilerde ise yaptığı işe karşılık adil bir ücret aldığını düşünenlerin oranı yüzde 44,4 ve ifadeye katılmayanların oranı yüzde 27,4 iken sendikacı işçilerin yüzde 59,9'u katıldığını, yüzde 19,1'i ifadeye katılmadığını belirtmiştir (Tablo 55, Grafik 37).

Grafik 37

## "Yaptığım İşe Karşılık Adil Bir Ücret Aldığımı Düşünüyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)



Not: Cevapsızlar ve fikir beyan etmeyenler nedeniyle toplamlar 100'den küçük

Tablo 56

## "Niteliklerime Uygun Bir İşte Çalışıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Katılıyorum (4+5)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Cevap yok	Katılmıyorum (1+2)
Genel	12,5	43,1	55,6	24,5	14,3	5,1	0,4	19,4
Cinsiyet	Kadın	13,1	55,7	42,6	22,7	16,3	4,7	21
	Erkek	12,3	55,6	43,3	25,3	13,5	5,3	18,8
Yaş	15-19	10,1	45,8	35,7	28,7	18,5	5,7	24,2
	20-24	11,8	53,3	41,5	21,4	18	7,3	25,3
	25-34	13	54,1	41,1	25	14,1	6,4	20,5
	35-54	12,2	57,9	45,7	24,3	13,6	3,8	17,4
	55- +	17,1	62,4	45,3	26	8,4	3,2	11,6
Eğitim Durumu	Lise Altı	11,2	55,9	44,7	23,3	14,7	5,7	20,4
	Lise Dengi	10,9	50,8	39,9	27,5	15,3	5,2	20,5
	Yüksek Öğrenim	16,2	59	42,8	24,3	12,6	4	16,6
Sigortalılık	Sigortalı	13,6	58,1	44,5	25,6	12,5	3,5	16
	Sigortasız	7,9	44,7	36,8	20,2	21,9	12,1	34
Sendikalılık	Üye	15,2	64,6	49,4	19,1	13	3,2	16,2
	Üye Değil	10,7	53,2	42,5	25,5	15	5,8	20,8
Ücret	1400 TL'den Az	6,7	39,2	32,5	25,1	23	11,4	34,4
	1401-2000 TL	10,5	53,1	42,6	26,5	15,7	4,4	20,1
	2001 TL'den Fazla	18,6	66,9	48,3	21,5	8,2	3,3	11,5
Bölge	Batı	12,8	56,4	43,6	23	16,5	4	20,5
	Orta	9,8	55,6	45,8	25,3	11,1	6,5	17,6
	Güney	17,7	60,6	42,9	22,2	13	4,2	17,2
	Kuzey	6,5	51,3	44,8	35	10,6	3,1	13,7
	Doğu	13,1	49,7	36,6	26,7	11,8	10,7	22,5

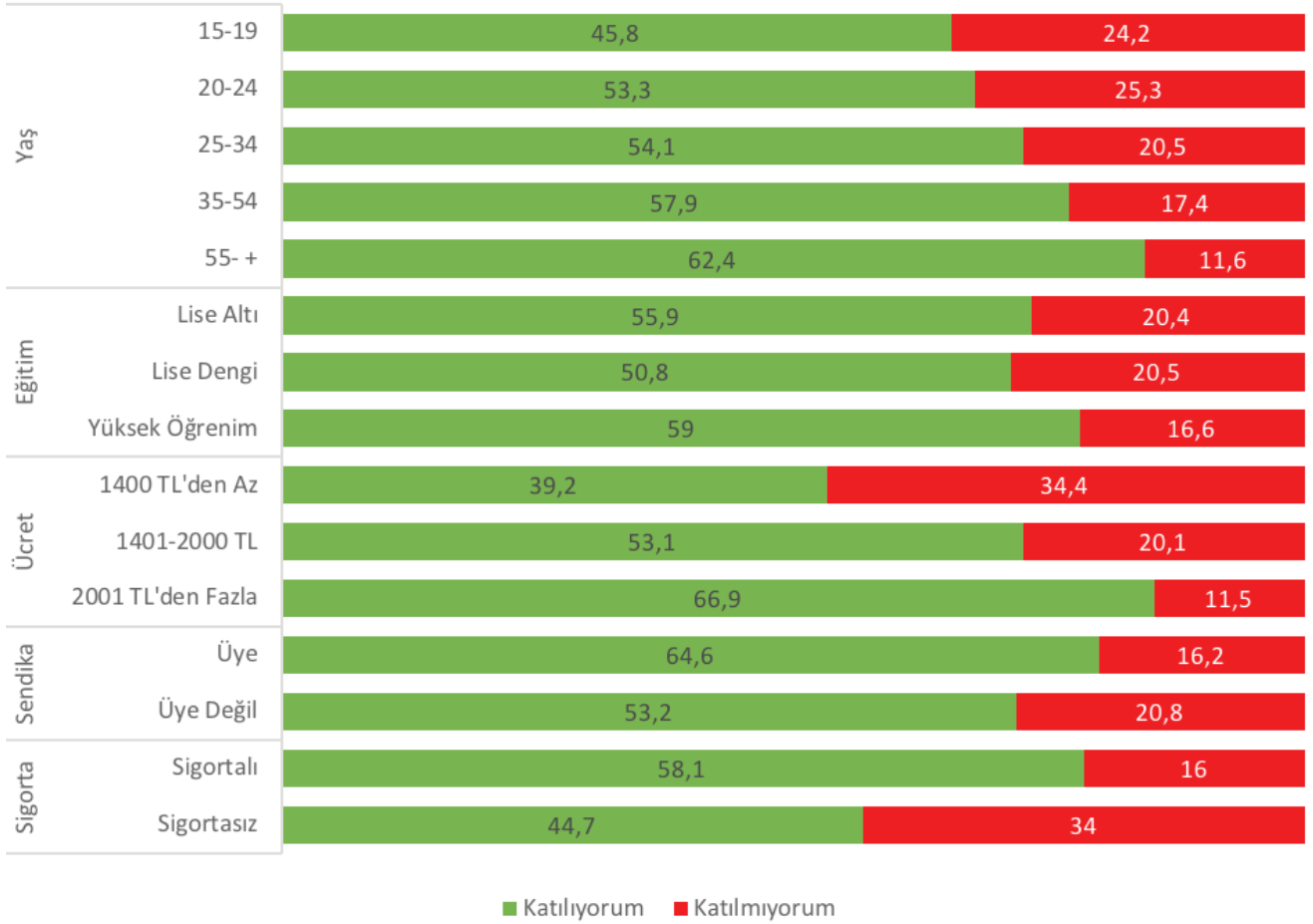
## Niteliklerine Uygun Bir İşte Çalıştığını Düşünenler

Araştırmaya katılan işçilere "Niteliklerime uygun bir işte çalışıyorum" cümlesine ne düzeyde katıldıkları soruldu. İşçilerin yüzde 55,6'sı ifadeye katıldığını, yüzde 19,4'ü katılmadığını belirtmiştir. İşçilerin yüzde 24,5'i tarafsız kalırken yüzde 0,4'ü ise soruya yanıt vermemiştir. Araştırmaya katılan erkek işçilerin yüzde 18,8'i ve kadın işçilerin yüzde 21'i niteliklerine uygun bir işte çalışmadıklarını belirtmiştir (Tablo 56).

İşçilerin yaşları ilerledikçe niteliklerine uygun bir işte çalıştığını düşünenlerin oranı da yükselmektedir. 55 ve üzeri yaşta işçilerin yüzde 62,4'ü, 25-34 yaş arası işçilerin yüzde 54,1'i ve 15-19 yaş arasındaki işçilerin ise yüzde 45,8'i ifadeye katıldığını belirtmiştir. İşçilerin eğitim durumlarına göre niteliklerine uygun bir işte çalıştığını söyleyenlerin oranları değişmektedir. Lise altı eğitimlilerin yüzde 20,4'ü niteliklerine uygun olmayan bir işte çalıştığını belirtmektedir. Bu oran lise dengi okullardan mezun katılımcılarda yüzde 20,5, yüksek öğrenimlilerde ise yüzde 16,6'dır (Tablo 56, Grafik 38).

Grafik 38

## "Niteliklerime Uygun Bir İşte Çalışıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)



Sigortasız çalışan ile sigortalı çalışan işçilerin soruya katılma düzeyleri oldukça farklıdır. Sigortalı işçi olarak çalışan işçilerin yüzde 16'sı niteliklerine uygun bir işte çalışmadığını söylerken sigortasız işçilerde bu oran sigortalılarınkinin iki katı, yüzde 34 olarak hesaplanmıştır. Yaptığı işin niteliklerine uygun olduğunu düşünenlerin oranı ise sigortalı katılımcılarda yüzde 58,1 ve sigortasız katılımcılarda yüzde 44,7'dir (Tablo 56, Grafik 38).

Araştırmaya verilen yanıtlara göre alınan ücretle niteliklere uygun bir işte çalışmak arasında bir paralellik söz konusudur. 1400 TL'den az bir ücretle (dönemin asgari ücreti) çalışan işçilerin yüzde 39,2'si, 1400 TL ile 2000 TL arasında bir ücretle çalışan işçilerin yüzde 53,1'i ve 2001 TL'den daha fazla bir ücretle çalışan işçilerin yüzde 66,9'u niteliklerine uygun bir işte çalıştıklarını ifade etmektedir (Tablo 56, Grafik 38).

## İşyerinin Kendini Motive ve Takdir Ettiğini Düşünenler

İşçilerden "**İşyerim beni motive ve takdir ediyor**" ifadesine katılma düzeylerini belirtmeleri istendi. Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 47,6'sı işyerinin onu motive ve takdir ettiğini söylerken yüzde 23,6'sı işyerinin motive ve takdir etmediğini söylemiştir. İşçilerin yüzde 0,4'ü ise cevap vermemiştir. Araştırmaya katılan kadın işçilerden ifadeye katılanların oranı yüzde 50,1 ve erkeklerinki yüzde 46,5'tir (Tablo 57).

Sendikalı işçilerin sendikasızlara ve sigortalı işçilerin güvencesiz çalışanlara göre işyerinde daha fazla motive edildiğini ve takdir gördüğünü söylemek mümkündür. Katılımcılardan sendikaya üye olduğunu söyleyenlerin yüzde 61,5'i işyerinin onu motive ve takdir ettiğini söylemiş, yüzde 18,3'ü ise ifadeye katılmadığını belirtmiştir. Sendikasız işçilerin ise yüzde 45,1'i soruya "katılıyorum" yanıtını verirken, yüzde 24,8'i "katılmıyorum" yanıtını vermiştir. Kararsız grubu oluşturan "ne katılıyorum ne katılmıyorum" yanıtını veren işçilerin oranı ise sendikaya üye olanlarda yüzde 20,2 iken olmayanlarda yüzde 29,6'dır. İşçilerin sigortalılık durumuna göre ifadeye katılma düzeyleri de sendikalılığa benzerlik göstermektedir. Sigortalı işçilerin yarısından fazlası işyerinde motive ve takdir edildiğini belirtirken sigortasız işçilerde bu oran yüzde 30,8'de kalmaktadır. İşyerinde motive ve takdir edilmediğini söyleyenlerin oranı ise sigortalılarda yüzde 19,4 ve sigortasızlarda yüzde 41 olarak hesaplanmıştır (Tablo 57, Grafik 39).

Tablo 57

## "İşyerim Beni Motive ve Takdir Ediyor" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Katılıyorum (4+5)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Cevap yok	Katılmıyorum (1+2)
Genel	9,7	37,9	47,6	28,6	18,4	5,2	0,4	23,6
Cinsiyet	Kadın	9,3	50,1	40,8	24,4	18	6,8	24,8
	Erkek	9,8	46,5	36,7	30,2	18,5	4,5	23
Yaş	15-19	9,6	41,1	31,5	27,7	22,7	6,5	29,2
	20-24	5,7	45,8	40,1	31,5	15,4	7,3	22,7
	25-34	11,2	50,5	39,3	27,6	16,4	5,3	21,7
	35-54	9,5	46,8	37,3	28,3	20	4,5	24,5
	55- +	10,8	47,8	37	31,3	18,2	2,7	20,9
Eğitim Durumu	Lise Altı	8,4	46,1	37,7	28,3	19,9	5,6	25,5
	Lise Dengi	9,5	40,9	31,4	32,5	20,3	5,1	25,4
	Yüksek Öğrenim	12	55,8	43,8	25,8	14	4,4	18,4
Sigortalılık	Sigortalı	10,6	51,4	40,8	28,9	16	3,4	19,4
	Sigortasız	5,5	30,8	25,3	27,1	28,4	12,6	41
Sendikalılık	Sendikalı	11,3	61,5	50,2	20,2	15,6	2,7	18,3
	Sendikasız	8,6	45,1	36,5	29,6	19,1	5,7	24,8
Ücret	1400 TL'den Az	4,6	34	29,4	25,1	28,2	11,2	39,4
	1401-2000 TL	8,2	45,3	37,1	30,6	19,7	4,2	23,9
	2001 TL'den Fazla	14,2	56,2	42	27,1	12,6	4,1	16,7
Bölge	Batı	8,7	46,4	37,7	28,1	20,6	4,8	25,4
	Orta	10,1	44,4	34,3	31,6	15,9	6,8	22,7
	Güney	13,8	57,8	44	22,6	15,2	4,4	19,6
	Kuzey	7,1	49,3	42,2	35,7	14,5	0	14,5
	Doğu	11	45,6	34,6	28,2	16,6	8,8	25,4

Not: Cevapsızlar ve fikir beyan etmeyenler nedeniyle toplamlar 100'den küçük olmaktadır

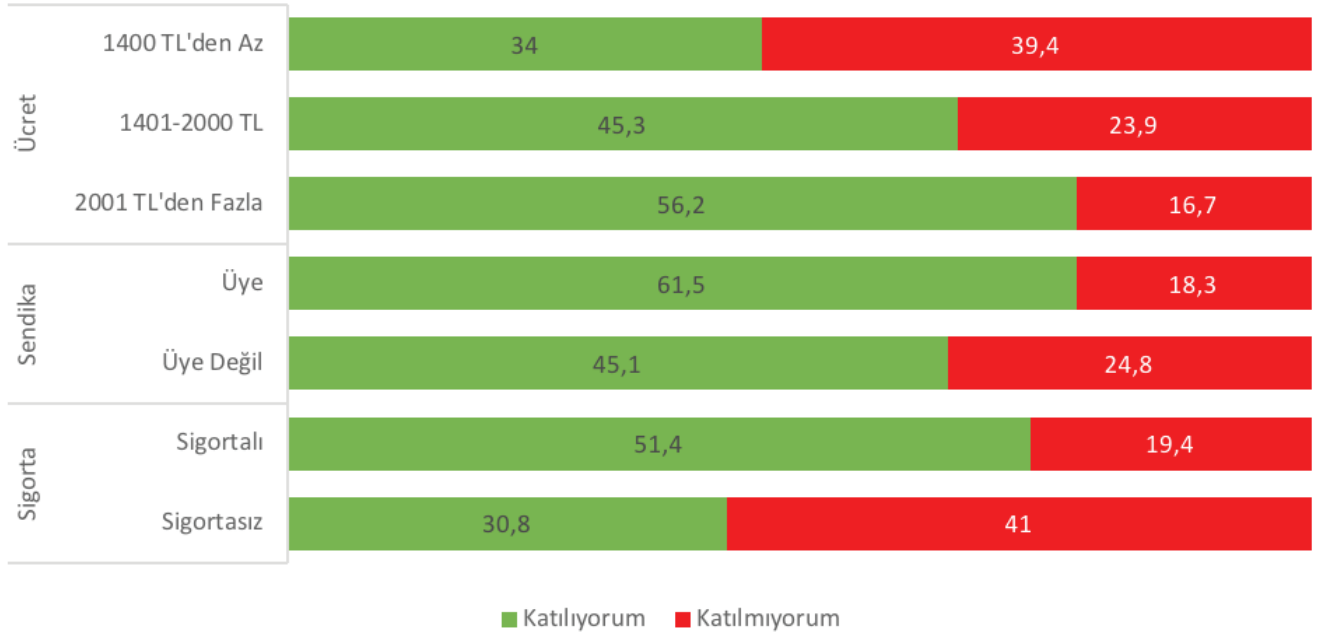
Yüksek ücret alanlar düşük ücret alanlara göre işyerinde takdir ve motive edildiğini daha fazla söylemiştir. 1400 TL'den az ücretle çalışanların yüzde 34'ü, 1401 ve 2000 TL arası bir ücretle çalışanların yüzde 45,3'ü ve 2001 TL'den fazla bir ücrete çalışanların yüzde 56,2'si işyerinde motive ve takdir edildiğini belirtmiştir (Tablo 57, Grafik 39).

## İşinin Kendisine Toplumda Statü/Mevki Sağladığını Düşünenler

Araştırmaya katılan işçilere yöneltilen bir başka ifade de **"İşim bana toplumda statü/mevki sağlıyor"** cümlesiydi. İşçilerin yüzde 42,7'si işinin ona toplumda bir statü ve mevki sağladığını, yüzde 29,3'ü sağlamadığını belirtmiştir. Kadınların yüzde 46,3'ü ile erkeklerin yüzde 41,1'i ifadeye katıldığını söylemiştir (Tablo 58).

Grafik 39

## "İşyerim Beni Motive ve Takdir Ediyor" İfadesine Katılma Düzeyi (%)



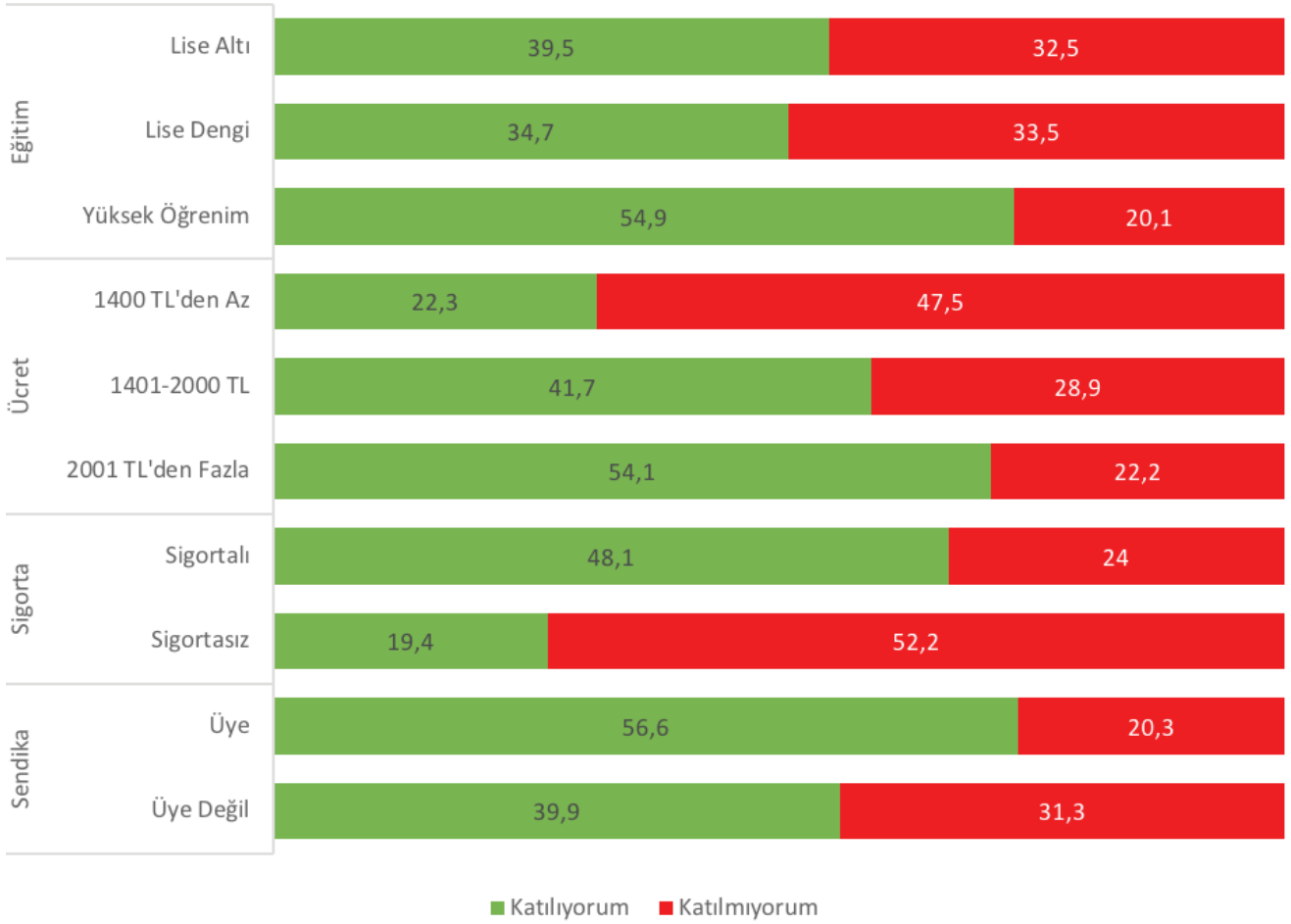
Tablo 58

## "İşim Bana Toplumda Statü/Mevki Sağlıyor" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Katılıyorum (4+5)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Cevap yok	Katılmıyorum (1+2)	
Genel	9,7	33	42,7	27,4	21,6	7,7	0,6	29,3	
Cinsiyet	Kadın	11,1	46,3	35,2	25	21	7	0,7	28
	Erkek	9,1	41,1	32	28,4	21,9	8	0,5	29,9
Yaş	15-19	12,1	35	22,9	29	22,4	11,8	1,9	34,2
	20-24	8,3	35,3	27	31,8	16,9	15,9	0	32,8
	25-34	11	43	32	27,3	23,3	5,8	0,6	29,1
	35-54	8,8	45,2	36,4	25,8	21,5	7	0,5	28,5
	55- +	9,3	43,3	34	31	21,5	3,1	1	24,6
Eğitim Durumu	Lise Altı	7,8	39,5	31,7	27,6	24,5	8	0,3	32,5
	Lise Dengi	8	34,7	26,7	30,3	24,3	9,2	1,4	33,5
	Yüksek Öğrenim	14,4	54,9	40,5	24,6	14,2	5,9	0,3	20,1
Sigortalılık	Sigortalı	10,7	48,1	37,4	27,4	19,2	4,8	0,4	24
	Sigortasız	5,3	19,4	14,1	27,4	31,9	20,3	1,1	52,2
Sendikalılık	Sendikalı	7,3	56,6	49,3	23,1	16,2	4,1	0	20,3
	Sendikasız	8,9	39,9	31	28,2	22,7	8,6	0,7	31,3
Ücret	1400 TL'den Az	4,6	22,3	17,7	29	28,9	18,6	1,3	47,5
	1401-2000 TL	9	41,7	32,7	28,8	22,8	6,1	0,5	28,9
	2001 TL'den Fazla	13,2	54,1	40,9	23,5	16,8	5,4	0,3	22,2
Bölge	Batı	9,1	44,2	35,1	25,7	23,1	6,9	0,2	30
	Orta	10,7	44,1	33,4	27,9	18,9	7,4	1,7	26,3
	Güney	14	47,2	33,2	27,4	20,9	4,5	0	25,4
	Kuzey	4,3	39,5	35,2	38,1	15,7	6,2	0,6	21,9
	Doğu	10,3	31,3	21	28,3	22,9	15,9	1,6	38,8

Grafik 40

## "İşim Bana Toplumda Statü/Mevki Sağlıyor" İfadesine Katılma Düzeyi (%)



Not: Cevapsızlar ve fikir beyan etmeyenler nedeniyle toplamlar 100'den küçük olmaktadır.

Yaptığı işin toplumda ona statü ve mevki sağladığını düşünenlerin oranları sigortalı ve sendikalı olma durumuna, eğitim durumuna ve alınan ücrete göre değişmektedir. Araştırma verilerine göre alınan ücret ile işin toplumda statü sağladığı düşüncesi bir paralellik göstermektedir. 2001 TL'den fazla ücret alanların yarısından fazlası ifadeye katıldığını söylerken 1401 ve 2000 TL arası ücret alanların yüzde 41,7'si ve 1400 TL'den az ücretle çalışanların yüzde 22,3'ü ifadeye katılmaktadır (Tablo 58, Grafik 40).

Araştırmaya katılan yüksek öğrenimli işçilerin yüzde 54,9'u işinin toplumda bir mevki veya statü sağladığını söylemiştir. Bu oran eğitim seviyesi düşük işçilerde daha azdır (Tablo 58, Grafik 40).

Araştırma sonuçlarına göre sendikalılığın ve sigortalılığın kişiye toplumda bir statü ve mevki sağladığı söylenebilir. Sigortasız işçilerin yarısından fazlası işinin mevki ve statü sağlamadığını söylemektedir. Sigortasız çalışan işçilerden "işim bana toplumda bir statü ve mevki sağlıyor" diyenlerin oranı ise yüzde 19,4'tür. Bu oran sigortalı çalışan işçilerde 48,1 olarak gerçekleşmiştir. Sendikasız işçilerin yüzde 39,9'u işinin bir statü ve mevki sağladığını söylerken yüzde 31,3'ü sağlamadığını belirtmiştir (Tablo 58, Grafik 40).

## Yaptığı İşi Sevenler

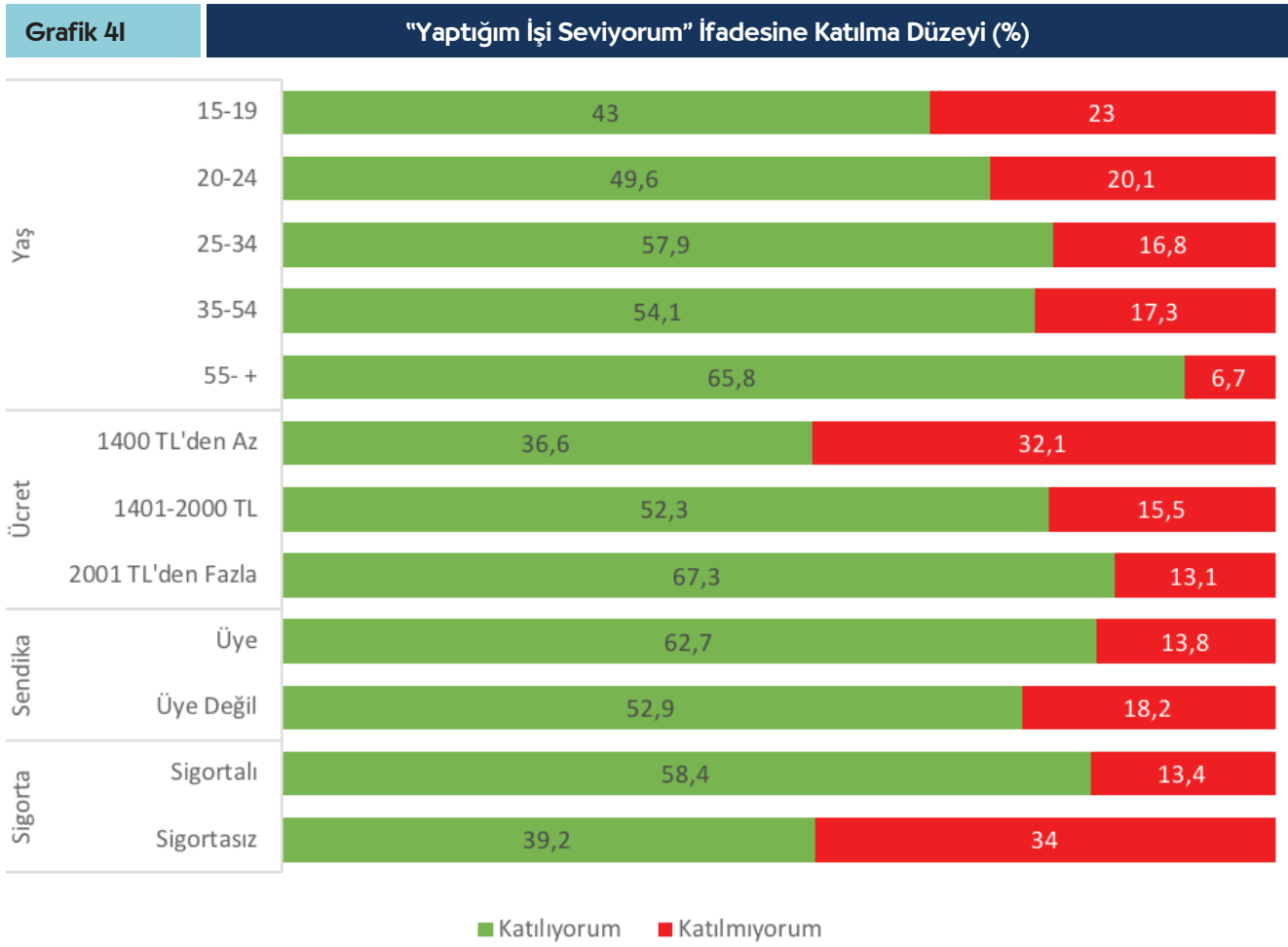
Araştırmaya katılan işçilere sorulan bir kanaat cümlesi de "**Yaptığım işi seviyorum**" idi. İşçilerin yüzde 54,8'i yaptığı işi sevdiğini, yüzde 17,3'ü sevmediğini söylemiş ve yüzde 27,6'sı ne sevdiğini ne sevmediğini belirtmiştir. İşçilerin yüzde 0,3'ü ise yanıt vermemiştir. Kadın işçilerin yüzde 58,2'si ifadeye katılırken yüzde 17,2'si katılmadığını söylemiştir. Erkek katılımcılarda ise işini sevdiğini söyleyenlerin oranı yüzde 53,4, sevmeyenlerin oranı yüzde 17,3 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 59).

Tablo 59

## "Yaptığım İşi Seviyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Katılıyorum (4+5)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Cevap yok	Katılmıyorum (1+2)	
Genel	13,9	40,9	54,8	27,6	12,8	4,5	0,3	17,3	
Cinsiyet	Kadın	15,9	58,2	42,3	23,8	13	4,2	0,8	17,2
	Erkek	13,1	53,4	40,3	29,2	12,7	4,6	0,1	17,3
Yaş	15-19	15,9	43	27,1	33,9	16,9	6,1	0	23
	20-24	11,5	49,6	38,1	30,4	14,8	5,3	0	20,1
	25-34	16	57,9	41,9	24,8	11,1	5,7	0,5	16,8
	35-54	12,8	54,1	41,3	28,2	13,6	3,7	0,4	17,3
	55- +	13,2	65,8	52,6	27,5	6,7	0	0	6,7
Eğitim Durumu	Lise Altı	13	53,9	40,9	29	11,9	5,1	0,1	17
	Lise Dengi	10	49,8	39,8	28,2	16,2	4,5	1,2	20,7
	Yüksek Öğrenim	18,9	60,6	41,7	24,6	11,5	3,4	0	14,9
Sigortalılık	Sigortalı	14,8	58,4	43,6	28,1	10,2	3,2	0,1	13,4
	Sigortasız	10,1	39,2	29,1	25,6	24	10	1,3	34
Sendikalılık	Sendikalı	16,8	62,7	45,9	23,1	9,6	4,2	0,3	13,8
	Sendikasız	12,3	52,9	40,6	28,6	13,4	4,8	0,4	18,2
Ücret	1400 TL'den Az	9,3	36,6	27,3	29,7	24,4	7,7	1,7	32,1
	1401-2000 TL	11,5	52,3	40,8	32,2	11,5	4	0,1	15,5
	2001 TL'den Fazla	19,6	67,3	47,7	19,7	8,9	4,2	0	13,1
Coğrafi Bölge	Batı	12,6	54,4	41,8	27,3	13,5	4,8	0,1	18,3
	Orta	14,6	52,7	38,1	31	10,9	3,8	1,6	14,7
	Güney	21,3	61,9	40,6	24,1	12	2,1	0	14,1
	Kuzey	5,7	51,3	45,6	37,7	9,6	1,4	0	11
	Doğu	16,7	54,1	37,4	22,4	14,8	8,4	0,3	23,2

Yaptığım işi seviyorum cümlesine katıldığını belirten işçilerin yaş aralıklarına bakıldığında en yaşlı grup olan 55 yaş ve üzeri işçilerin ifadeye katılma oranlarının en yüksek olduğu görülmektedir (yüzde 65,8). Bu yaş grubundan sonra işini sevdiğini söyleyen işçilerin en yoğun olduğu yaş grubunu ise 25-34 yaş aralığındaki işçiler oluşturmaktadır (yüzde 57,9) (Tablo 59, Grafik 41). Araştırmanın verilerine göre yaş arttıkça işi sevme durumunun arttığını söylemek mümkündür.



Not: Cevapsızlar ve fikir beyan etmeyenler nedeniyle toplamlar 100'den küçük olmaktadır.

Alınan ücret ile "yaptığım işi seviyorum" diyenlerin oranı paralel olarak artış göstermektedir. 1400 TL'den az ücret alanların yüzde 36,6'sı, 1401 ve 2000 TL arası ücret alanların yüzde 52,3'ü ve 2001 TL'den fazla ücret alanların yüzde 67,3'ü işini sevdiğini belirtmiştir (Tablo 59, Grafik 41). Bu yanıtlardan hareketle daha yüksek bir ücretle çalışmanın yapılan işi sevmek konusunda önemli bir belirleyen olduğu söylenebilir.

Sigortalı çalışma ve sendikalı olma araştırmanın memnuniyet ve kanaat sorularında olduğu gibi burada da farklılıklar yaratmaktadır. Araştırmaya katılan sigortalı işçiler sigortasızlar göre, sendikalı işçiler ise sendikasızlara göre yaptıkları işi sevdiğini daha çok söylemiştir. Araştırmaya katılan sigortalı işçilerin yüzde 58,4'ü işini sevdiğini söylerken sigortasız çalışanların yüzde 39,2'si işini sevdiğini belirtmiştir. Sendikalı işçilerin ise yüzde 62,7'si ifadeye katılmıştır. Bu oran sendikasızlarda yüzde 52,9 olarak hesaplanmıştır (Tablo 59, Grafik 41).

## Emekli Olana Kadar Aynı İş Yapmak İsteyenler

İşçilere "**Emekli olana kadar bu işi yapmak istiyorum**" cümlesine katılma düzeyi soruldu. Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 43'ü ifadeye katıldığını, yüzde 27,6'sı katılmadığını söylemiş ve yüzde 28,6'sı ne katılıyorum ne katılmıyorum yanıtını vermiştir. Kadınların yüzde 41,8'i ve erkeklerin yüzde 43,5'i emekli olana kadar bu işi yapmak istediğini belirtmiştir (Tablo 60).

Alınan ücret seviyesi işçilerin ifadeye katılma oranlarını etkilemiştir. 2001 TL'den fazla ücretle çalışanların yüzde 55,4'ü, 1401 ve 2000 TL arası bir ücret ile çalışanların yüzde 40,9'u ve 1400 TL'den az bir ücrete çalışanların yüzde 23,3'ü emekli olana kadar çalıştığı işi yapmak istediğini belirtmiştir. 1400 TL'den az ücret alanların yarısı ifadeye katılmadığını ya da kesinlikle katılmadığını söylemiştir (Tablo 60).

Sendikalı işçilerin yüzde 56,7'si emekli olana kadar bu işi yapmak istediğini söylerken sendikasızlarda bu oran yüzde 39,4'tür. Sigortalı çalışanlarınsa yüzde 47,2'si emekli olana kadar bu işi yapmak istediğini belirtirken sigortasızların yüzde 25'i ifadeye katıldığını söylemiştir (Tablo 60). Bunun sebebi sendikalıların sendikasız işçilere göre nispeten daha iyi şartlarda ve ücretle çalışması olabilir.



Tablo 60

## "Emekli Olana Kadar Bu İş Yapmak İstiyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Katılıyorum (4+5)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Cevap yok	Katılmıyorum (1+2)	
Genel	9,4	33,6	43	28,6	19	8,6	0,7	27,6	
Cinsiyet	Kadın	9	41,8	32,8	27	19,1	11,1	0,9	30,2
	Erkek	9,6	43,5	33,9	29,3	19	7,6	0,6	26,6
Yaş	15-19	10,1	31,3	21,2	29,9	20,7	15,9	2,2	36,6
	20-24	4,8	32	27,2	23,1	24,8	20,1	0	44,9
	25-34	8,5	40,9	32,4	29,1	21,1	8,4	0,5	29,5
	35-54	10,3	47	36,7	28,9	17,4	5,6	1	23
	55- +	17	59	42	33,6	5,4	2	0	7,4
Eğitim Durumu	Lise Altı	9,8	43,9	34,1	27,7	20,1	7,5	0,8	27,6
	Lise Dengi	7,6	34,7	27,1	30,6	21,3	12	1,4	33,3
	Yüksek Öğrenim	10,3	48,2	37,9	28,6	15,2	7,9	0	23,1
Sigortalılık	Sigortalı	10,3	47,2	36,9	29,5	17,9	4,8	0,6	22,7
	Sigortasız	5,8	25	19,2	24,8	23,9	25	1,4	48,9
Sendikailik	Sendikalı	8,8	56,7	47,9	22,2	18,1	2,6	0,4	20,7
	Sendikasız	8,3	39,4	31,1	30,4	19,6	9,8	0,8	29,4
Ücret	1400 TL'den Az	3,9	23,3	19,4	24,8	26,8	23,2	1,8	50
	1401-2000 TL	6,4	40,9	34,5	31	20,8	6,5	0,7	27,3
	2001 TL'den Fazla	15,5	55,4	39,9	26,4	13,2	4,8	0,2	18
Bölge	Batı	9,5	44,6	35,1	27,3	21,9	5,7	0,5	27,6
	Orta	8,9	43,2	34,3	27,3	12,7	15,7	1,1	28,4
	Güney	15,6	44,5	28,9	32,4	16,1	7	0	23,1
	Kuzey	4,1	44	39,9	39,2	10,5	5,7	0,6	16,2
	Doğu	7,1	33,6	26,5	26,2	21,9	16,3	2	38,2

İşçilerin yaşları arttıkça ifadeye katılma durumları farklılaşmaktadır. 15-19 yaş aralığındaki işçilerin yüzde 31,3'ü emekli olana kadar bu işi yapmak istediğini söylerken 55 ve üzeri yaştaki işçilerin yüzde 59'u ifadeye katıldığını belirtmiştir (Tablo 60). İşçilerin yaşları arttıkça ifadeye katılanların oranları da artmaktadır. Emekliliğine az süre kalmış olması/emeklilikten sonra çalışıyor olması ve yeni bir iş bulmanın zorluğu gibi gerekçelerle işçilerin "işimi seviyorum", cümlesine katılma oranlarının yüksek çıkması şaşırtıcı değildir.

## Yakın Gelecekte Kendi İşini Kurmak İsteyenler

İşçilere sorulan bir diğer ifade "**Yakın gelecekte kendi işimi kurmak istiyorum**" şeklindeydi. İşçilerin yüzde 1,2'si soruya yanıt vermezken yüzde 41,3'ü ifadeye katıldığını, yüzde 29,5'i katılmadığını ve yüzde 27,9'u ne katıldığını ne katılmadığını belirtmiştir. Araştırmaya katılan kadın işçilerin yüzde 37'si, erkeklerin ise yüzde 43,1'i katıldığını söylemiştir (Tablo 61). Kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre kendi işini kurmak konusunda daha isteksizdir.

Tablo 61

## “Yakın Gelecekte Kendi İşimi Kurmayı İstiyorum” İfadesine Katılma Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Katılıyorum (4+5)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Cevap yok	Katılmıyorum (1+2)	
Genel	11,4	29,9	41,3	27,9	23,1	6,4	1,2	29,5	
Cinsiyet	Kadın	7,6	37	29,4	27,2	25,9	7,4	2,5	33,3
	Erkek	13	43,1	30,1	28,2	22	6	0,7	28
Yaş	15-19	10	46	36	23,9	23,4	6,7	0	30,1
	20-24	16,4	50,3	33,9	26,1	17	4,6	2,1	21,6
	25-34	11,2	40,5	29,3	29,9	22,2	6,3	1,2	28,5
	35-54	10,1	39,4	29,3	28	24,5	6,9	1,1	31,4
	55- +	15	39,1	24,1	22,3	30,6	6,9	1	37,5
Eğitim Durumu	Lise Altı	11,5	43,4	31,9	24,9	24,1	7	0,6	31,1
	Lise Dengi	10,5	40,6	30,1	32,3	18,8	5,6	2,7	24,4
	Yüksek Öğrenim	12,1	38,4	26,3	29,5	25,1	6	1	31,1
Sigortalılık	Sigortalı	10,9	41,5	30,6	28,2	23,8	5,8	0,7	29,6
	Sigortasız	13,9	41,1	27,2	26,4	20,1	9,1	3,2	29,2
Sendikalılık	Sendikalı	8,1	32,9	24,8	32	30	5	0	35
	Sendikasız	11	42,4	31,4	27,2	22,4	6,6	1,3	29
Ücret	1400 TL'den Az	11,6	34,5	22,9	27,1	24,3	9,7	4,5	34
	1401-2000 TL	9,8	41,6	31,8	29,3	23,7	4,9	0,6	28,6
	2001 TL'den Fazla	13	41,8	28,8	25,9	24	7,7	0,6	31,7
Bölge	Batı	8	33,1	25,1	28,3	30,9	7,2	0,6	38,1
	Orta	12,4	45,7	33,3	30,8	12,1	6,5	4,9	18,6
	Güney	17	53,2	36,2	22,6	18,4	5,9	0	24,3
	Kuzey	8,4	49,5	41,1	38,5	6,2	5,8	0	12
	Doğu	22,1	56,9	34,8	20,9	17	3,8	1,3	20,8

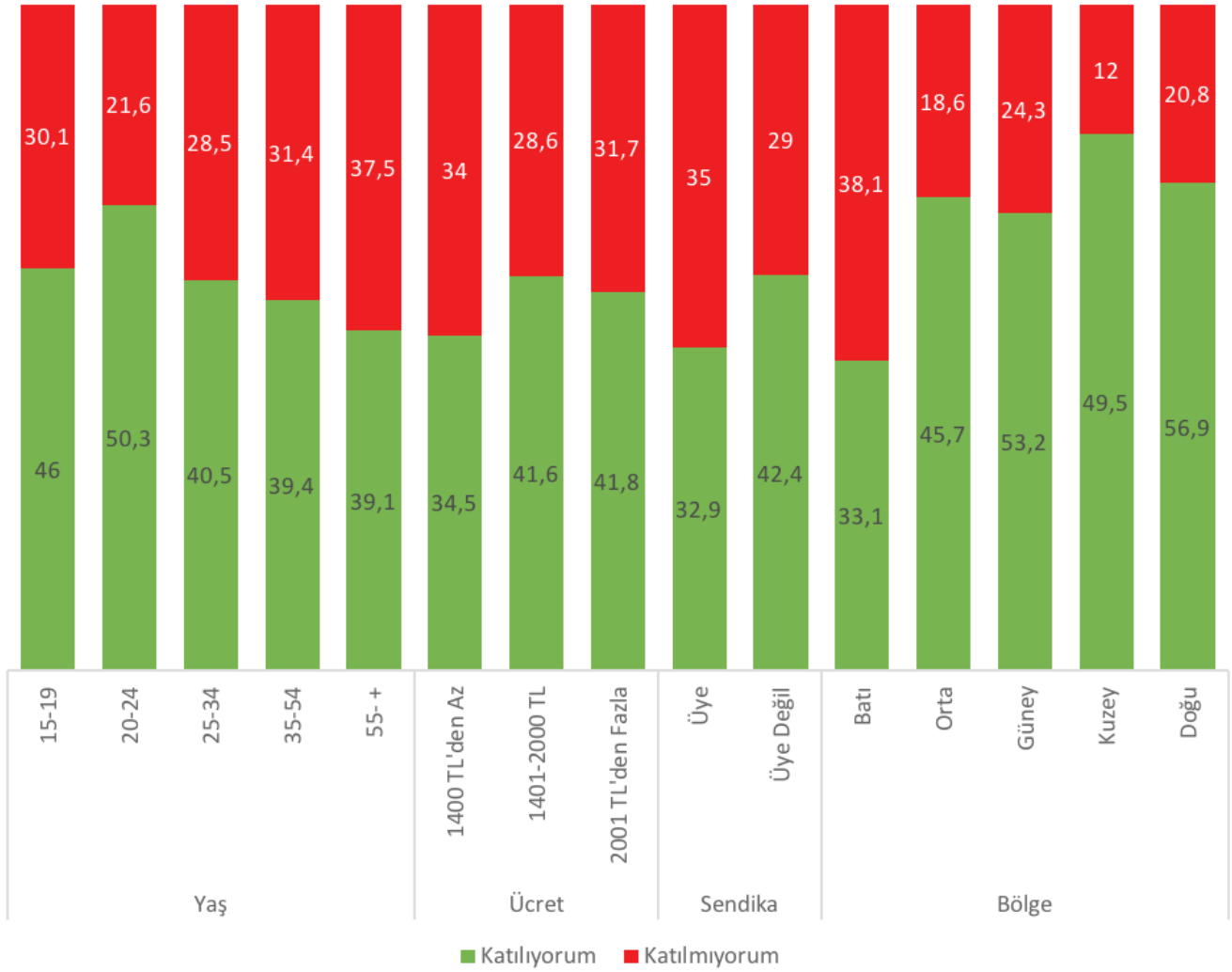
Yakın gelecekte kendi işini kurmak istediğini söyleyenlerin en fazla olduğu yaş grubu 20-24 arasındır (Tablo 61, Grafik 42). Bu yaş grubundaki işçilerin yarısı ifadeye katıldığını söylemiştir. İşçilerin yaşları ilerledikçe yakın gelecekte kendi işini kurma isteğinin (umudunun) azaldığını söylemek mümkündür.

1400 TL'den az (dönemin asgari ücreti) ücret alanlardan ifadeye katılanların oranı yüzde 34,5'tir. 1401 ve 2000 TL arası ücretle çalışanların yüzde 41,6'sı ve 2001 TL'den fazla bir ücretle çalışanların yüzde 41,8'i ifadeye katıldığını belirtmiştir (Tablo 61, Grafik 42).

İşini sendikasızlara göre daha çok sevdiğini ve işinden sendikasızlara göre daha memnun olduğunu belirten sendikalı çalışan işçilerin yüzde 32,9'u yakın gelecekte kendi işini kurmak istediğini söylerken sendika üyesi olmadan çalışan işçilerin yüzde 42,4'ü ifadeye katıldığını belirtmiştir (Tablo 61, Grafik 42).

Grafik 42

## "Yakın Gelecekte Kendi İşimi Kurmak İstiyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)



Not: Cevapsızlar ve fikir beyan etmeyenler nedeniyle toplamlar 100'den küçük olmaktadır.

Yakın gelecekte kendi işini kurmak istediğini söyleyen işçilerin en yoğun olduğu yer Doğu bölgeleridir. Bu oran yüzde 56,9'dur. Diğer bölgelerden katılımcılara göre işini daha fazla sevdiğini belirten işçilerin ankete katıldığı Batı bölgelerinde ise yakın gelecekte kendi işini kurmak isteyenlerin en az olduğu bölgedir. Bu oran yüzde 33,1 olarak hesaplanmıştır (Tablo 61, Grafik 42). Bu verilerden hareketle, bekleneceği gibi, işinden memnun olduğunu söyleyen işçilerin gelecekte kendi işini kurma hayalinin memnun olmayanlara göre daha az olduğu söylenebilir.

## İş Nedeniyle Ailesine ve Kendine Yeteri Kadar Zaman Ayıramayanlar

Araştırmaya katılan işçilere sorulan bir diğer soru "**İşim nedeniyle aileme ve kendime yeteri kadar zaman ayıramıyorum**" ifadesine ne düzeyde katıldıklarıdır. Soruyu işçilerin yüzde 42,4'ü "katılıyorum", yüzde 27,2'si "katılmıyorum" ve yüzde 30'u "ne katılıyorum ne katılmıyorum" şeklinde yanıtlamıştır (Tablo 62). Yukarıda ayrıntılı olarak ele alındığı gibi, araştırmaya katılan işçilere "**Genel olarak düşündüğünüzde mevcut işyerinizdeki kişisel hayat-ış hayatı dengesi konusunda memnuniyet düzeyiniz nedir**" sorusu soruldu. İşçilerin yüzde 58,4'ü memnun olduğunu söylemiştir. Dolayısıyla iki bulgu birbirini tamamlayıcı niteliktedir.

Araştırma verilerine göre kadın işçiler erkek işçilere göre kendisine ve ailesine zaman ayırmakta daha çok zorlanmaktadır. Kadın işçilerin yüzde 45,3'ü, erkek işçilerin ise yüzde 41,3'ü işi nedeniyle kendisine ve ailesine zaman ayırmakta zorlandığını belirtmiştir. Sendika üyeleri ile sendikası çalışanlar arasındaki fark burada da devam etmektedir. Araştırmaya katılanlardan sendika üyesi olanların yüzde 27,3'ü işi nedeniyle kendisine ve ailesine zaman ayıramadığını söylerken sendikası çalışanların yüzde 44,9'u ifadeye katıldığını söylemiştir (Tablo 62, Grafik 43).

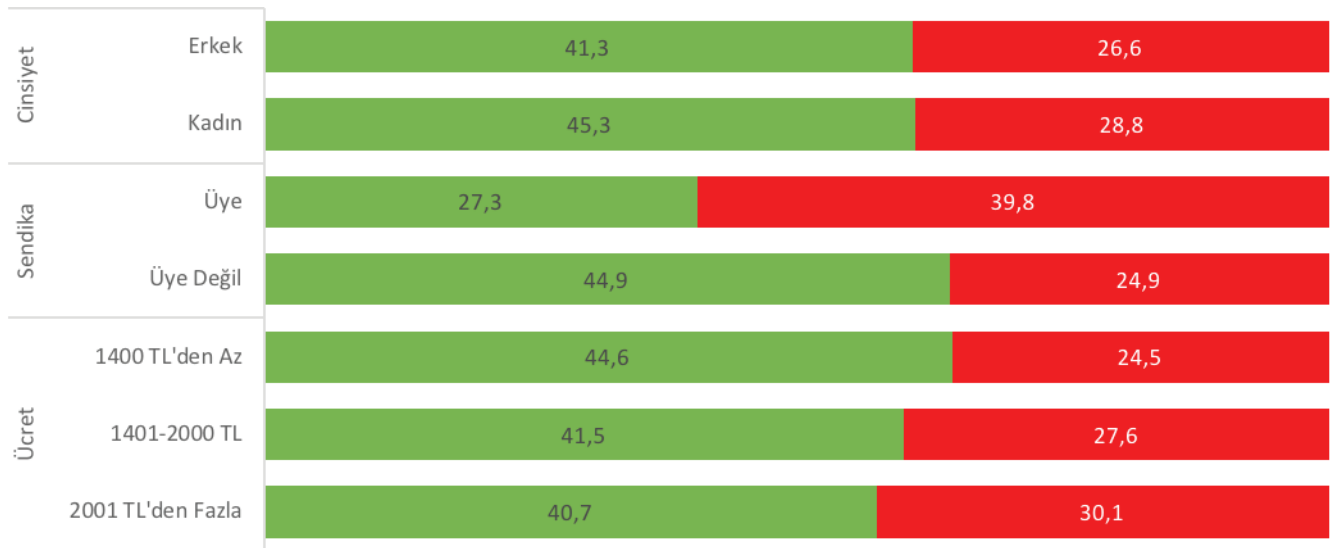
Tablo 62

## "İşim Nedeniyle Aileme ve Kendime Yeteri Kadar Zaman Ayıramıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Katılıyorum (4+5)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Cevap yok	Katılmıyorum (1+2)	
Genel	10,2	32,2	42,4	30	23,3	3,9	0,4	27,2	
Cinsiyet	Kadın	11,1	45,3	34,2	25,3	25,9	2,9	0,6	28,8
	Erkek	9,9	41,3	31,4	31,9	22,3	4,3	0,3	26,6
Yaş	15-19	10,6	43,8	33,2	31,3	15,7	7,9	1,3	23,6
	20-24	14,9	47,2	32,3	29,9	18,5	3,4	1	21,9
	25-34	10,5	42,2	31,7	27,2	26,4	4,2	0	30,6
	35-54	8,7	41,4	32,7	32,3	22,4	3,5	0,4	25,9
	55- +	10,6	40,3	29,7	26,5	31,2	2	0	33,2
Eğitim Durumu	Lise Altı	10,5	43,3	32,8	28	24,5	4,3	0	28,8
	Lise Dengi	7,5	41,9	34,4	31,2	21,7	3,6	1,5	25,3
	Yüksek Öğrenim	12,1	41,4	29,3	32,6	22,5	3,4	0	25,9
Sigortalılık	Sigortalı	10,5	42,5	32	30,1	23,9	3,5	0,1	27,4
	Sigortasız	9,2	42,4	33,2	29,5	20,8	5,6	1,7	26,4
Sendikalılık	Üye	7,1	27,3	20,2	33	38,5	1,3	0	39,8
	Üye Değil	9,9	44,9	35	29,8	20,8	4,1	0,4	24,9
Ücret	1400 TL'den Az	10,7	44,6	33,9	28,9	17,5	7	1,9	24,5
	1401-2000 TL	8,8	41,5	32,7	30,8	25,4	2,2	0,1	27,6
	2001 TL'den Fazla	10,5	40,7	30,2	29,2	24,9	5,2	0	30,1
Bölge	Batı	8,1	37,1	29	28,6	30,4	3,9	0,1	34,3
	Orta	12,3	52,5	40,2	28,9	11,9	5	1,6	16,9
	Güney	13	48,3	35,3	32,5	17	2,2	0	19,2
	Kuzey	5,7	46,8	41,1	36,4	15,4	1,4	0	16,8
	Doğu	17,1	45,6	28,5	31,6	16,7	5,5	0,7	22,2

Grafik 43

## "İşim Nedeniyle Aileme ve Kendime Yeteri Kadar Zaman Ayıramıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)



■ Katılıyorum ■ Katılmıyorum

Not: Cevapsızlar ve fikir beyan etmeyenlerin grafikte yer almaması nedeniyle toplamlar 100'den küçük olmaktadır.

Tablo 63

## "Her An İşimi Kaybetme Korkusu Yaşıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Kesinlikle Katılmıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Katılıyorum (4+5)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Cevap yok	Katılmıyorum (1+2)	
Genel	7,2	25,8	33	27,2	31,9	7,6	0,3	39,5	
Cinsiyet	Kadın	8	33	25	24,8	32,9	8,5	0,8	41,4
	Erkek	6,8	33	26,2	28,1	31,6	7,3	0	38,9
Yaş	15-19	9,4	38,7	29,3	25,9	27,3	8	0	35,3
	20-24	6,2	31,4	25,2	26,9	34,7	7	0	41,7
	25-34	6,4	29,9	23,5	28	33,3	8,3	0,5	41,6
	35-54	7,5	34	26,5	27,1	31,1	7,5	0,3	38,6
	55- +	8,8	40,5	31,7	24	29,8	5,7	0	35,5
Eğitim Durumu	Lise Altı	8,8	35,1	26,3	25,5	31,7	7,6	0,1	39,3
	Lise Dengi	5	31,2	26,2	29,8	28,8	9,1	1,1	37,9
	Yüksek Öğrenim	6	30,7	24,7	27,9	35	6,4	0	41,4
Sigortalılık	Sigortalı	7,7	32,6	24,9	28,9	31,9	6,6	0	38,5
	Sigortasız	5	34,6	29,6	19,6	32,3	12,2	1,3	44,5
Sendikalılık	Sendikalı	3,2	25,7	22,5	27,9	41,4	4,9	0	46,3
	Sendikalılık	6,2	32,6	26,4	27,4	31,7	8	0,3	39,7
Ücret	1400 TL'den Az	3,9	32,3	28,4	25	30,8	10,5	1,5	41,3
	1401-2000 TL	6,8	33,5	26,7	28,9	31,2	6,3	0,1	37,5
	2001 TL'den Fazla	8,6	29,8	21,2	25,8	35,7	8,7	0	44,4
Bölge	Batı	5,1	27,3	22,2	27,2	36,9	8,6	0	45,5
	Orta	8,7	43,5	34,8	31,6	17,8	5,5	1,6	23,3
	Güney	9,5	34,9	25,4	24,8	35,8	4,6	0	40,4
	Kuzey	4,8	42,2	37,4	29,4	21,4	7,1	0	28,5
	Doğu	13,8	38,1	24,3	22,5	29,8	9,4	0,3	39,2

İşçilerin aldığı ücret azaldıkça "işim nedeniyle aileme ve kendime zaman ayıramıyorum" diyenlerin oranının arttığı söylenebilir. 2001 TL'den fazla ücret alan işçilerin yüzde 40,7'si, 1401 ile 2000 TL arası ücret ile çalışanların yüzde 41,5'i ve 1400 TL'den az ücretle çalışanların yüzde 44,6'sı ifadeye katıldığını belirtmiştir (Tablo 62, Grafik 43).

## Her An İşini Kaybetme Korkusu Yaşayanlar

### • İŞÇİLERİN ÜÇTE BİRİ HER AN İŞİNİ KAYBETME KORKUSU YAŞIYOR

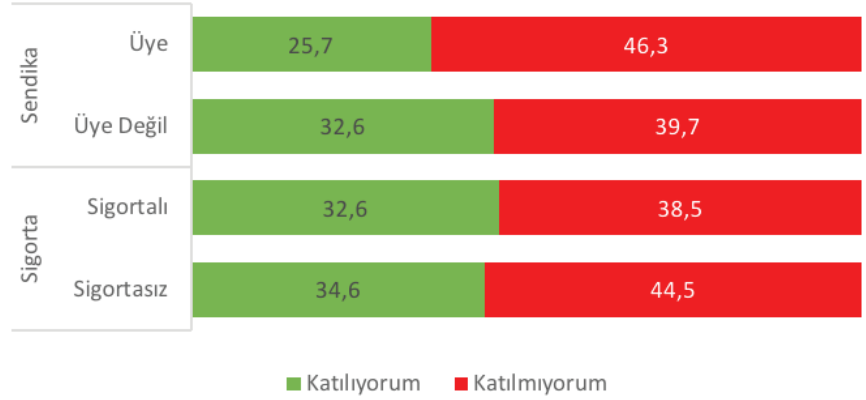
İşçilere "Her an işimi kaybetme korkusu yaşıyorum" cümlesine katılma düzeyleri sorulmuştur. Her an işini kaybetme korkusu yaşadığını söyleyen işçilerin oranı genelin yüzde 33'üdür. İşçilerin yüzde 39,5'i ise her an işimi kaybetme korkusu yaşıyorum ifadesine katılmadığını belirtmiştir (Tablo 63).

Sendikalılık ve sigortalılık işçilerin her an işimi kaybetme korkusu yaşıyorum ifadesine katılma oranlarını değiştirmiştir. Sendikalı katılımcılar sendika üyesi olmayanlara, sigortalı çalışanlar ise sigortasızlara göre daha az işini kaybetme korkusu yaşamaktadır. Sendikaya üye olan işçilerin yüzde 25,7'si "her an işimi kaybetme korkusu yaşıyorum" ifadesine katıldığını, yüzde 46,3'ü ise katılmadığını söylerken sendikaya üye olmayan işçilerin yüzde 32,6'sı ifadeye katıldığını, yüzde 39,7'si katılmadığını belirtmiştir (Tablo 63, Grafik 44).

Grafik 44

## "Her An İşimi Kaybetme Korkusu Yaşıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

Sigortalı çalışan işçilerin yüzde 32,6'sı her an işini kaybetme korkusu yaşadığını belirtmiştir. Sigortasız işçilerde bu oran yüzde 34,6'dır. Verilerdeki şaşırtıcı olabilecek yanıt sigortasız ve sigortalı işçilerin "her an işimi kaybetme korkusu yaşıyorum" ifadesine katılma oranıdır. Sigortasız işçilerin yüzde 44,5'i, sigortalılarında yüzde 38,5'i her an işini kaybetme korkusu yaşamadığını söylemiştir (Tablo 63, Grafik 44).



Not: Cevapsızlar ve fikir beyan etmeyenlerin grafikte yer almaması nedeniyle toplamlar 100'den küçük olmaktadır.

## Ekonomik İmkânı Olsa Ücretli Bir İşte Çalışmak İstemeyenler

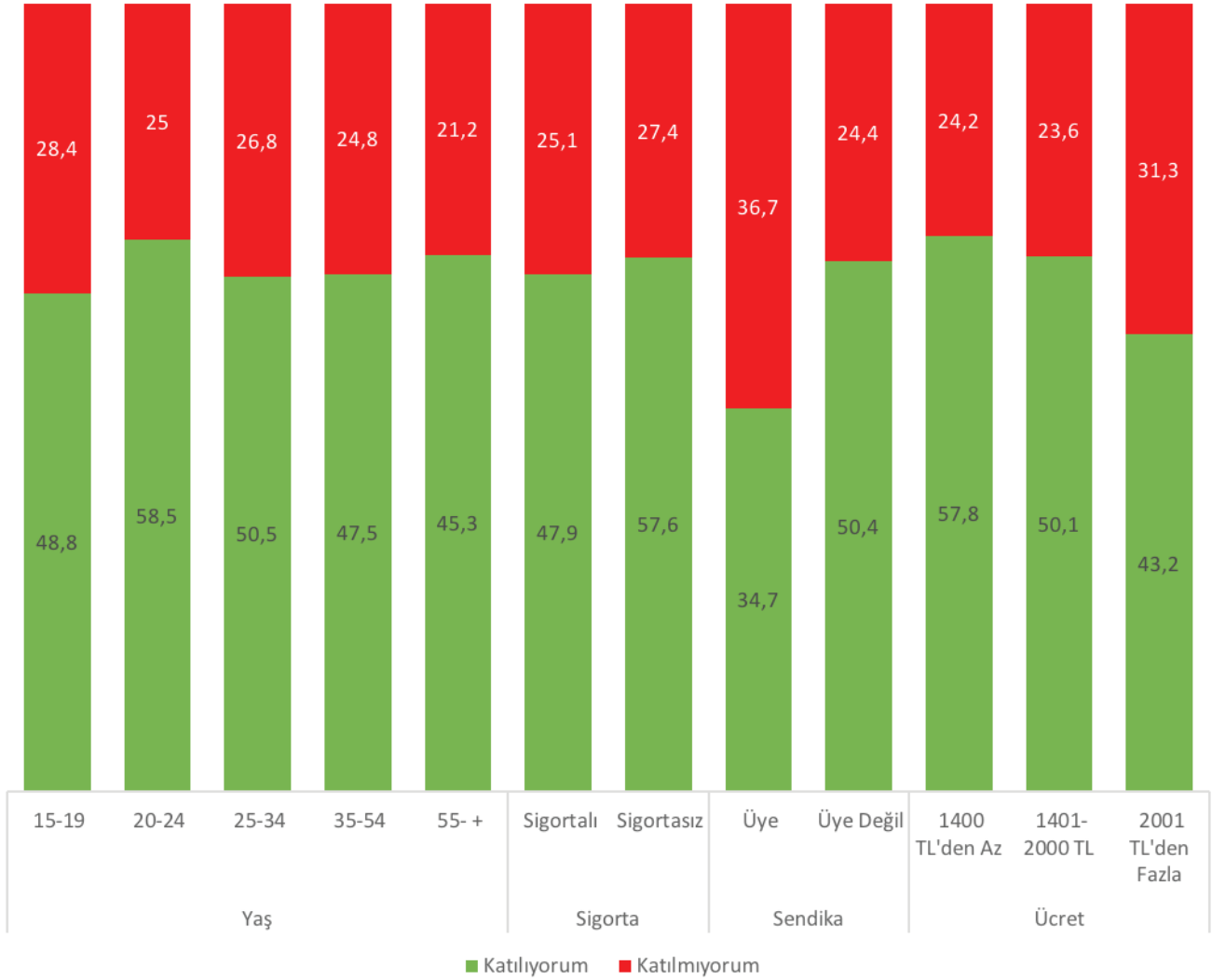
Tablo 64

## "Ekonomik İmkânım Olsa Ücretli Olarak Bir İşte Çalışmazdım" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Katılıyorum (4+5)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Cevap yok	Katılmıyorum (1+2)	
Genel	17,6	32,1	49,7	24,3	21,2	4,4	0,5	25,6	
Cinsiyet	Kadın	19,1	49,9	30,8	22,9	21,8	4,8	0,6	26,6
	Erkek	17	49,6	32,6	24,9	20,9	4,2	0,4	25,1
Yaş	15-19	24,6	48,8	24,2	21,5	22,6	5,8	1,3	28,4
	20-24	24,3	58,5	34,2	15,6	19,7	5,3	1	25
	25-34	19	50,5	31,5	22,3	21,7	5,1	0,4	26,8
	35-54	14,2	47,5	33,3	27,3	21,1	3,7	0,4	24,8
	55- +	16,4	45,3	28,9	33,6	19,9	1,3	0	21,2
Eğitim Durumu	Lise Altı	17,7	50,5	32,8	23,9	21,4	4	0,2	25,4
	Lise Dengi	16,4	51	34,6	22,9	19,5	5	1,5	24,5
	Yüksek Öğrenim	18,5	47,2	28,7	26,2	22,1	4,3	0,2	26,4
Sigortalılık	Sigortalı	14,8	47,9	33,1	26,9	21,1	4	0,2	25,1
	Sigortasız	30	57,6	27,6	13,4	21,5	5,9	1,7	27,4
Sendikalılık	Sendikalı	7,3	34,7	27,4	28,6	32,7	4	0	36,7
	Sendikasız	19,4	50,4	31	24,4	20,1	4,3	0,6	24,4
Ücret	1400 TL'den Az	30	57,8	27,8	16,1	19,9	4,3	1,9	24,2
	1401-2000 TL	16,1	50,1	34	26,3	20,1	3,5	0,2	23,6
	2001 TL'den Fazla	14,4	43,2	28,8	25,2	25,1	6,2	0,3	31,3
Bölge	Batı	11,9	42,1	30,2	26,3	27	4,5	0,2	31,5
	Orta	25,5	57,7	32,2	24	12,2	4,2	1,9	16,4
	Güney	16,6	57,7	41,1	23	16,9	2,4	0	19,3
	Kuzey	16,1	51	34,9	36,8	9,6	2,6	0	12,2
	Doğu	35,6	65,3	29,7	9,4	17,4	6,9	1	24,3

Grafik 45

## "Ekonomik İmkânım Olsa Ücretli Bir Çalışan Olarak Bir İşte Çalışmazdım" Diyenler



Not: Cevapsızlar ve fikir beyan etmeyenlerin grafikte yer almaması nedeniyle toplamlar 100'den küçük olmaktadır.

Araştırmaya katılan işçilere **"Ekonomik bir imkânım olsa ücretli bir çalışan olarak çalışmazdım"** cümlesine katılma düzeyleri soruldu. İşçilerin yüzde 49,7'si ifadeye katıldığını, yüzde 25,6'sı katılmadığını ve yüzde 24,3'ü kararsız kaldığını belirtmiştir (Tablo 64).

Katılımcı işçilerden "ekonomik imkânım olsa ücretli bir çalışan olarak bir işte çalışmazdım" diyenlerin oransal olarak en fazla olduğu yaş grubu 20-24 arası gençlerden oluşmaktadır. Bu oran yüzde 58,5'tir. 25 ve üzeri yaşlardaki işçilerden ifadeye katıldığını söyleyenlerin oranı yaş grubu arttıkça azalmaktadır (Tablo 64, Grafik 45).

Sendika üyesi olan işçilerin yüzde 34,7'si ücretli bir çalışan olarak çalışmak istemeyeceğini söylerken, yüzde 36,7'si ifadeye katılmadığını belirtmiştir. Sendikası olmayan işçilerin ise yüzde 50,4'ü ifadeye katıldığını ve yüzde 24,4'ü katılmadığını söylemiştir. Sigortalı çalışanların yüzde 47,9'u ve sigortasız çalışanların yüzde 57,6'sı ekonomik imkânı olsa ücretli bir işte çalışmayacağını ifade ederken sigortalıların yüzde 25,1 ve sigortasızların yüzde 27,4'ü "ekonomik imkânım olsa ücretli bir çalışan olarak bir işte çalışmazdım" değerlendirmesine katılmadığını belirtmiştir (Tablo 64, Grafik 45).

## Pazartesi Sendromu (Stresi) Yaşayanlar

Araştırmaya katılan işçilere **"Pazartesi sendromu yaşıyorum"** cümlesine katılma düzeyleri soruldu. İşçilerin yüzde 42,2'si ifadeye katıldığını, yüzde 30,6'sı ifadeye katılmadığını ve yüzde 26,5'i ne katıldığını ne katılmadığını belirtirken yüzde 0,7'si yanıt vermemiştir (Tablo 65).

Tablo 65

## "Pazartesi Sendromu (Stresi) Yaşıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Kesinlikle Katılmıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Katılıyorum (4+5)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Cevap yok	Katılmıyorum (1+2)	
Genel	12,1	30,1	42,2	26,5	22,9	7,7	0,7	30,6	
Cinsiyet	Kadın	14,6	44,2	29,6	26,1	20,5	8,2	1	28,7
	Erkek	11,1	41,4	30,3	26,7	23,8	7,5	0,6	31,3
Yaş	15-19	11,2	42,9	31,7	27,3	16,8	11	2	27,8
	20-24	21	51,6	30,6	27,5	15,8	5	0	20,8
	25-34	11,5	41	29,5	27,7	22,4	7,9	0,9	30,3
	35-54	10,7	41,6	30,9	24,5	25,8	7,3	0,7	33,1
	55- +	8,3	31,5	23,2	34,2	22,5	11,7	0	34,2
Eğitim Durumu	Lise Altı	11,9	39,9	28	25	26,5	7,8	0,8	34,3
	Lise Dengi	12	45,5	33,5	27	17,6	8,7	1,2	26,3
	Yüksek Öğrenim	12,6	43,6	31	28,9	20,8	6,6	0,2	27,4
Sigortalılık	Sigortalı	11,8	43,2	31,4	28	22,7	5,5	0,5	28,2
	Sigortasız	13,3	37,7	24,4	20,3	23,7	16,9	1,4	40,6
Sendikalılık	Sendikalılık	7,1	44,6	37,5	28,1	24,5	2,8	0	27,3
	Sendikasız	11,4	40,8	29,4	26,6	22,8	9	0,8	31,8
Ücret	1400 TL'den Az	13,3	45,9	32,6	18,7	22,5	11,2	1,7	33,7
	1401-2000 TL	12,1	42,8	30,7	27,9	21,4	7,3	0,6	28,7
	2001 TL'den Fazla	10,6	37,9	27,3	28	26,9	6,6	0,5	33,5
Bölge	Batı	9	37,8	28,8	29	24,5	8,3	0,3	32,8
	Orta	15,4	52,7	37,3	24,1	15,2	6,9	1,1	22,1
	Güney	20	48,1	28,1	23,2	25	3,4	0,4	28,4
	Kuzey	6	48,9	42,9	33,7	13,6	3,3	0,6	16,9
	Doğu	17,6	38,5	20,9	17,3	28,8	13	2,3	41,8

Kadın işçilerin yüzde 44,2'si, erkek işçilerin ise yüzde 41,4'ü ifadeye katıldığını belirtmiştir (Tablo 65, Grafik 46). İş yaşamında birçok zorlukla karşı karşıya olan ve zaman kullanımı konusunda erkeklere göre daha fazla zorluk yaşadığını söyleyen kadınlar erkeklere göre daha yüksek oranda pazartesi stresi yaşadığını ifade etmiştir.

Pazartesi sendromu yaşadığını söyleyenlerin en fazla olduğu yaş grubu 20-24'tür. Bu yaş grubundaki işçilerin yüzde 51,6'sı Pazartesi sendromu yaşadığını belirtmiştir. Sendrom yaşadığını söyleyenlerin oransal olarak en az olduğu yaş grubu ise 55 ve üzeridir (yüzde 31,5) (Tablo 65, Grafik 46).

Sigortalı ve sendikalı çalışanlar sendikasız ve sigortasızlara göre daha fazla Pazartesi sendromu yaşadığını söylemiştir. Sendikalıların yüzde 44,6'sı ve sendikasızların yüzde 40,8'i stres yaşadığını belirtmiştir. Sigortalı çalışanların ise 43,2'si ifadeye katıldığını söylerken sigortasızların yüzde 37,7'si ifadeye katıldığını belirtmiştir (Tablo 65, Grafik 46).

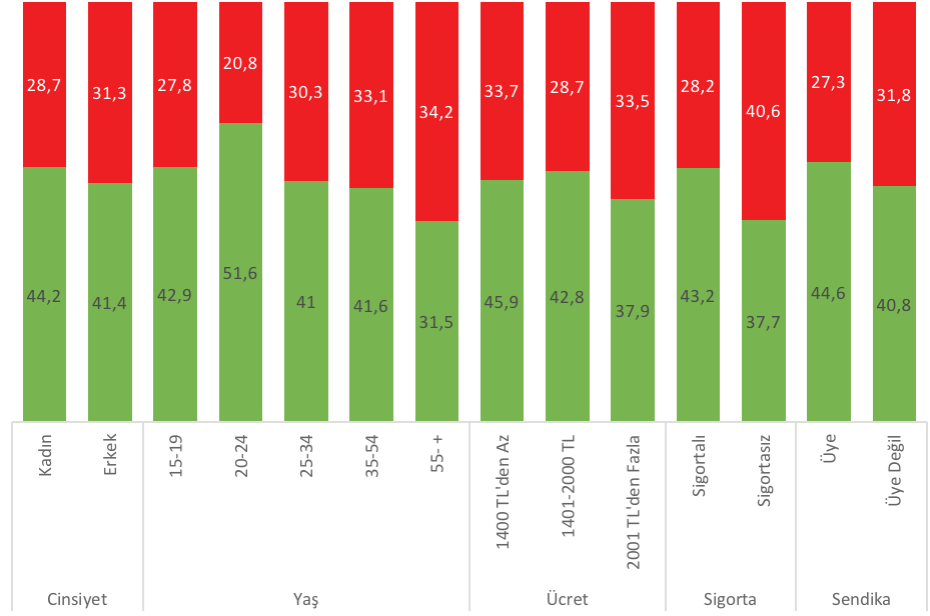


Grafik 46

## "Pazartesi Sendromu (Stresi) Yaşıyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

## İşsiz Kalmaktansa Sigortasız Çalışmayı Tercih Edenler

Araştırmaya katılan işçilere "İşsiz kalmaktansa sigortasız çalışmayı tercih ederim" cümlesine ne düzeyde katıldıkları soruldu. İşçilerin yüzde 43'ü ifadeye katıldığını, yüzde 32,6'sı katılmadığını ve yüzde 24,2'si ne katıldığını ne katılmadığını söylemiştir. Kadın işçilerin yüzde 42,7'si, erkek işçilerin ise yüzde 43,1'i güvencesiz çalışmayı işsiz kalmaya tercih edeceğini belirtmiştir (Tablo 66).



Not: Cevapsızlar ve fikir beyan etmeyenlerin grafikte yer almaması nedeniyle toplamlar 100'den küçük olmaktadır.

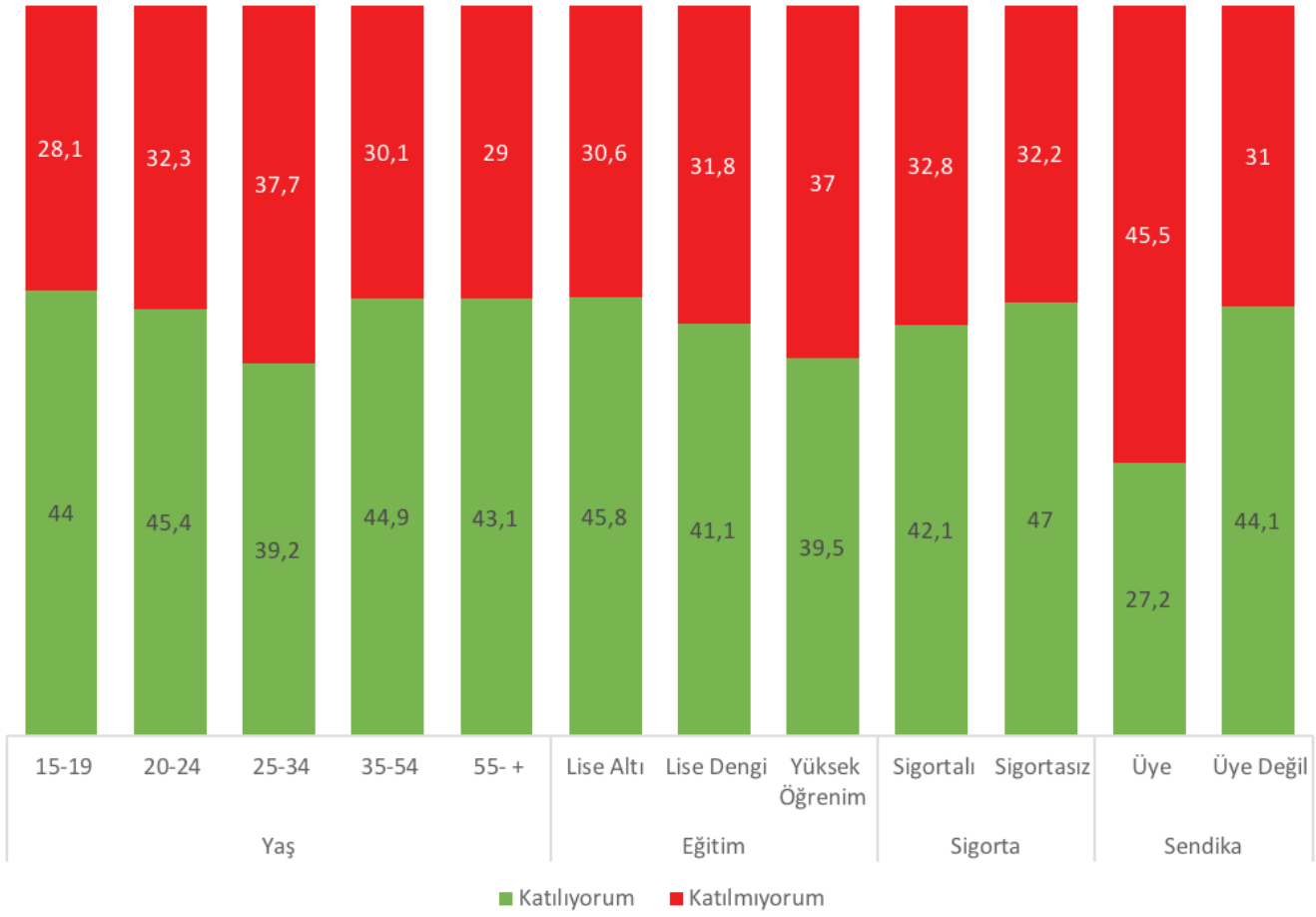
Tablo 66

## "İşsiz Kalmaktansa Sigortasız Çalışmayı Tercih Ederim" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Katılıyorum Ne Katılmıyorum (4+5)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Cevap yok	Katılmıyorum (1+2)	
Genel	11,5	31,5	43	24,2	24,1	8,5	0,2	32,6	
Cinsiyet	Kadın	11,1	42,7	31,6	22,3	25,5	9	0,5	34,5
	Erkek	11,6	43,1	31,5	24,9	23,6	8,3	0,1	31,9
Yaş	15-19	11,3	44	32,7	27,3	20,9	7,2	0,6	28,1
	20-24	10,4	45,4	35	22,3	22,4	9,9	0	32,3
	25-34	11,4	39,2	27,8	23	25,6	12,1	0,1	37,7
	35-54	11,6	44,9	33,3	24,7	24,2	5,9	0,3	30,1
	55- +	12,6	43,1	30,5	27,9	21,3	7,7	0	29
Eğitim Durumu	Lise Altı	12,1	45,8	33,7	23,6	23,1	7,5	0	30,6
	Lise Dengi	8,4	41,1	32,7	26,4	23,2	8,6	0,7	31,8
	Yüksek Öğrenim	12,9	39,5	26,6	23,3	26,7	10,3	0,2	37
Sigorta	Sigortalı	10,8	42,1	31,3	25,1	24,8	8	0,1	32,8
	Sigortasız	14,4	47	32,6	20,2	21,2	11	0,7	32,2
Sendikalılık	Sendikalı	3	27,2	24,2	27,2	35,5	10	0	45,5
	Sendikasız	10,9	44,1	33,2	24,6	22,3	8,7	0,2	31
Ücret	1400 TL'den Az	11,7	46,2	34,5	18	22,3	12,7	0,8	35
	1401-2000 TL	10,3	39,7	29,4	28,2	24,8	7,2	0	32
	2001 TL'den Fazla	12,9	44,9	32	21,1	25,1	8,7	0,1	33,8
Bölge	Batı	9,1	38,7	29,6	24,4	29,2	7,7	0	36,9
	Orta	10,7	45,3	34,6	25,3	14,6	13,7	1,1	28,3
	Güney	14,8	52,3	37,5	25,5	16,7	5,5	0	22,2
	Kuzey	7,3	42,4	35,1	32,9	19,9	4,8	0	24,7
	Doğu	22	50,1	28,1	15,2	23,2	11,1	0,4	34,3

Grafik 47

## "İşsiz Kalmaktansa Sigortasız Çalışmayı Tercih Ederim" İfadesine Katılma Düzeyi (%)



Not: Cevapsızlar ve fikir beyan etmeyenlerin grafikte yer almaması nedeniyle toplamlar 100'den küçük olmaktadır.

"İşsiz kalmaktansa sigortasız çalışmayı tercih ederim" diyenlerin oransal olarak en az olduğu yaş grubu 25-34'tür. Bu oran yüzde 39,2'dir (Tablo 66, Grafik 47). Diğer yaş gruplarında ise güvencesiz çalışmayı işsizliğe tercih edenlerin oranı birbirine yakındır. İşçilerin eğitim düzeyi arttıkça ifadeye katılıyorum diyenlerin oranı azalmaktadır. Lise altı eğitimli işçilerin yüzde 45,8'i, yüksek öğrenimli işçilerinse yüzde 39,5'i "işsiz kalmaktansa sigortasız çalışmayı tercih ederim" cümlesine katıldığını belirtmiştir (Tablo 66, Grafik 47).

Sigortasız işçilerin yüzde 47'si ifadeye katıldığını, yüzde 32,2'si ifadeye katılmadığını belirtmiştir. Bu tuhaf bir yanıt olarak görünmektedir. Çünkü bu ifadeye katılmadığını belirten sigortasızlar zaten sigortasız çalışmayı yeğleyenlerdir. Sigortalı işçilerin yüzde 32,8'i işsiz kalma riski halinde bile sigortasız bir işte çalışmayacağını ifade etmiştir. Sendikaya üyelik işsiz kalmaktansa sigortasız çalışmak konusunda farklılık yaratmaktadır. Sendikalı işçilerin sadece yüzde 27,2'si, sendikasız işçilerin ise yüzde 44,1'i işsizliktense sigortasızlığı seçebileceklerini belirtmiştir (Tablo 66, Grafik 47). Özetle, sendikalı işçilerin sigortasız çalışmaya daha mesafeli yaklaştıkları, bu konuda farkındalıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

## İşyerinde Çalışma Arkadaşlarıyla Arasında Rekabet Olduğunu Hissedenler

Araştırmaya katılan işçilere katılma düzeyi sorulan son ifade "**İşyerimde çalışma arkadaşlarımla aramda rekabet olduğunu hissediyorum**" şeklindeydi. Katılımcılar genel olarak iş arkadaşlarıyla aralarında bir rekabet hissetmemektedir. İşçilerin yüzde 32,9'u cümleye katıldığını söylerken yüzde 38,8'i katılmadığını ifade etmiştir (Tablo 67).

Yüksek öğrenimli işçiler düşük eğitimlilere göre daha fazla rekabet hissettiğini söylemiştir. Yüksek öğrenimli işçilerin yüzde 38,1'i ifadeye katıldığını ve yüzde 34,5'i ifadeye katılmadığını belirtmiştir. Lise altı eğitimlilerin yüzde 32'si ifadeye katıldığını, yüzde 42,9'u katılmadığını söylemiştir. Lise ve dengi okul mezunu işçilerin yüzde 28,7'si işyerinde çalışma arkadaşlarıyla arasında rekabet olduğunu hissettiğini söylerken yüzde 35,3'ü katılmadığını ifade etmiştir (Tablo 67).

Tablo 67

"İşyerimde Çalışma Arkadaşlarımla Aramda Rekabet Olduğunu Hissediyorum" İfadesine Katılma Düzeyi (%)

İşçi Grubu	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Katılıyorum (4+5)	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Cevap yok	Katılmıyorum (1+2)	
Genel	7,4	25,5	32,9	27,4	30,6	8,2	0,8	38,8	
Cinsiyet	Kadın	7,7	32,6	24,9	26,7	29,9	9	1,8	38,9
	Erkek	7,3	33,1	25,8	27,7	30,9	7,9	0,4	38,8
Yaş	15-19	7,3	27,6	20,3	33,8	30,9	7,1	0,6	38
	20-24	5,8	34,1	28,3	22,7	32,5	9,6	1	42,1
	25-34	8	32,4	24,4	30	29,9	7,2	0,5	37,1
	35-54	7,3	33,4	26,1	26,7	30,8	8	1,1	38,8
	55- +	8,6	35,7	27,1	20	29,1	15,2	0	44,3
Eğitim Durumu	Lise Altı	7	32	25	24,6	33,4	9,5	0,5	42,9
	Lise Dengi	5,3	28,7	23,4	33,8	28,9	6,4	2,1	35,3
	Yüksek Öğrenim	10	38,1	28,1	27,2	27	7,5	0,2	34,5
Sigortalılık	Sigortalı	7,9	35,2	27,3	28,6	28,3	7,7	0,3	36
	Sigortasız	5,4	23,2	17,8	22,4	40,6	10,6	3,1	51,2
Sendikalılık	Sendikalı	8,6	35,6	27	31,5	30,3	2,7	0	33
	Sendikasız	5,9	30,6	24,7	28,4	31,5	8,7	0,9	40,2
Ücret	1400 TL'den Az	4,1	23,7	19,6	25,1	40,3	8,1	2,8	48,4
	1401-2000 TL	7	32,8	25,8	29,5	30,6	6,5	0,5	37,1
	2001 TL'den Fazla	8,8	34,9	26,1	25	28,1	11,9	0,1	40
Bölge	Batı	5,6	28,6	23	26,9	34,5	9,9	0,1	44,4
	Orta	12,2	44,9	32,7	26,8	20,1	5,4	2,9	25,5
	Güney	8,8	33,8	25	26,9	29,8	8	1,5	37,8
	Kuzey	4,3	34,1	29,8	41,8	22,7	1,5	0	24,2
	Doğu	10,3	36,3	26	22,1	31,7	8,7	1,2	40,4

Sigortalı işçiler sigortasızlara ve sendikalı katılımcılar sendikasızlara göre iş arkadaşlarıyla rekabet hissettiğini daha fazla söylemiştir. Sigortalı işçilerin yüzde 35,2'si ifadeye katıldığını, yüzde 36'sı katılmadığını, sigortasız işçilerin yüzde 23,2'si katıldığını, yüzde 51,2'si katılmadığını ifade etmiştir. Sendikalı işçilerin ise yüzde 35,6'sı katıldığını, yüzde 30,6'sı katılmadığını söylemiştir. Sendikaya üye olmayan işçilerin yüzde 30,6'sı ifadeye katıldığını belirtirken yüzde 40,2'si katılmadığını söylemiştir (Tablo 67).

# SENDİKALAŞMA, SENDİKALARA VE SENDİKAL HAKLARA BAKIŞ

Bu bölümde işçilerin sendikal örgütlülük durumu, sendikal haklara ve sendikalara ilişkin bakışları ele alınmıştır. İşçilerin sendikal hakları ne derece önemsendiği, sendikal örgütlülük düzeyi, sendikalara üye olmama nedenleri bu bölümde ele alınmıştır. Bölümde ayrıca işçilerin sendikalardan memnuniyet düzeyi, sendikal konfederasyonlara ilişkin bilgi ve kanaatleri ile işçi eylemleri de ele alınmıştır.

# Sendikal Haklara Bakış

## • İŞÇİLERİN YÜZDE 21'İ SENDİKALAŞMA HAKKINI YÜZDE 25'İ İSE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE GREV HAKKINI ÖNEMSİZ GÖRÜYOR

İşçilere sendikaya üye olma, toplu iş sözleşmesi ve grev yapabilme hakkının ne kadar önemli olduğu sorusu beşli ölçekle sorulmuştur. Sendikaya üye olma hakkının çok önemli olduğunu söyleyenlerin oranı yüzde 16,2, toplu iş sözleşmesi yapabilme hakkının çok önemli olduğunu söyleyenler buna yakın bir oranla yüzde 16,6'dır. Grev hakkının çok önemli olduğunu söyleyenlerin oranı yüzde 18,2 ile biraz daha yüksektir. Bu üç hakkın hiç önemli olmadığını söyleyenlerin oranı yüzde 9,4 ile yüzde 11,4 arasında değişmektedir. İşçilerin yüzde 45 ile yüzde 50'si üç hakkın da önemli olduğunu söylerken, yüzde 20 ile yüzde 25'i bu hakları önemsiz bulduğunu beyan etmiştir. Cevapsızlık oranı yüzde 6-7 civarında iken, işçilerin yüzde 22 ile 27 civarındaki bölümü bu hakların ne önemli ne önemsiz olduğunu söylemiştir. Sendikaya üye olma hakkının işçilerin yüzde 20,8'i tarafından önemsiz görülmesi, yüzde 21,8'inin ne önemli ne önemli değil şeklinde görüş beyan etmesi, yüzde 6,8'inin bu konuda görüş beyan etmemesi; diğer bir ifadeyle işçilerin yüzde 49,5'inin sendikaya üye olma hakkını önemli bulduğunu belirtmemesi dikkatle değerlendirilmesi gereken bir konudur. Öte yandan işçilerin yüzde 58,5'i toplu iş sözleşmesi hakkı, yüzde 45,1'i ise grev hakkına ilişkin "önemli" veya "çok önemli" şeklinde görüş beyan etmemiştir (Tablo 68). Bu durum sendikal ve sınıfsal bilinç açısından önemli bir zafiyete işaret etmektedir.

Tablo 68

Sendikal Haklara Bakış (Özet) (%)

	Çok önemli [5]	Biraz önemli [4]	Önemli (5+4)	Ne önemli ne önemli değil [3]	Pek önemli değil [2]	Hiç önemli değil [1]	Önemsiz (1+2)	Cevap yok
Sendikaya Üye Olma Hakkı	16,2	34,3	50,5	21,8	11,4	9,4	20,8	6,8
Toplu İş Sözleşmesi Hakkı	16,6	24,9	41,5	26,7	14,6	10,3	24,9	6,8
Grev Hakkı	18,2	26,7	44,9	22,8	14,3	11,4	25,7	6,4

# Sendikaya Üye Olma Hakkının Önemi

İşçilere “Sendikaya üye olma hakkını ücretli çalışanlar açısından ne derece önemli bulduğunuzu belirtir misiniz” sorusu yöneltildi. İşçilerin yüzde 16,2’si sendikalaşma hakkını çok önemli görürken yüzde 9,4’ü hiç önemli olmadığını belirtmiştir. Sendikaya üye olma hakkının “biraz önemli” olduğunu düşünenlerin oranı yüzde 34,3’tür. Sendika hakkının önemli olduğunu söyleyenlerin oranı yüzde 50,5’e yükselirken, önemli olmadığını düşünenlerin oranı yüzde 20,8’de kalmaktadır. İşçilerin yüzde 21,8’i ise sendikaya üye olma hakkı konusunda “ne önemli ne önemli değil” seçeneğini tercih etmiştir. Cevapsızlarla birlikte sendikaya üye olma hakkı konusunda tutum belirtmeyenlerin oranı yüzde 28,6 gibi oldukça yüksek bir düzeye çıkmaktadır (Tablo 69, Grafik 48). Sendikaya üye olma hakkının önemi konusunda kadın ve erkekler arasında önemli bir fark olmadığı görülmektedir.

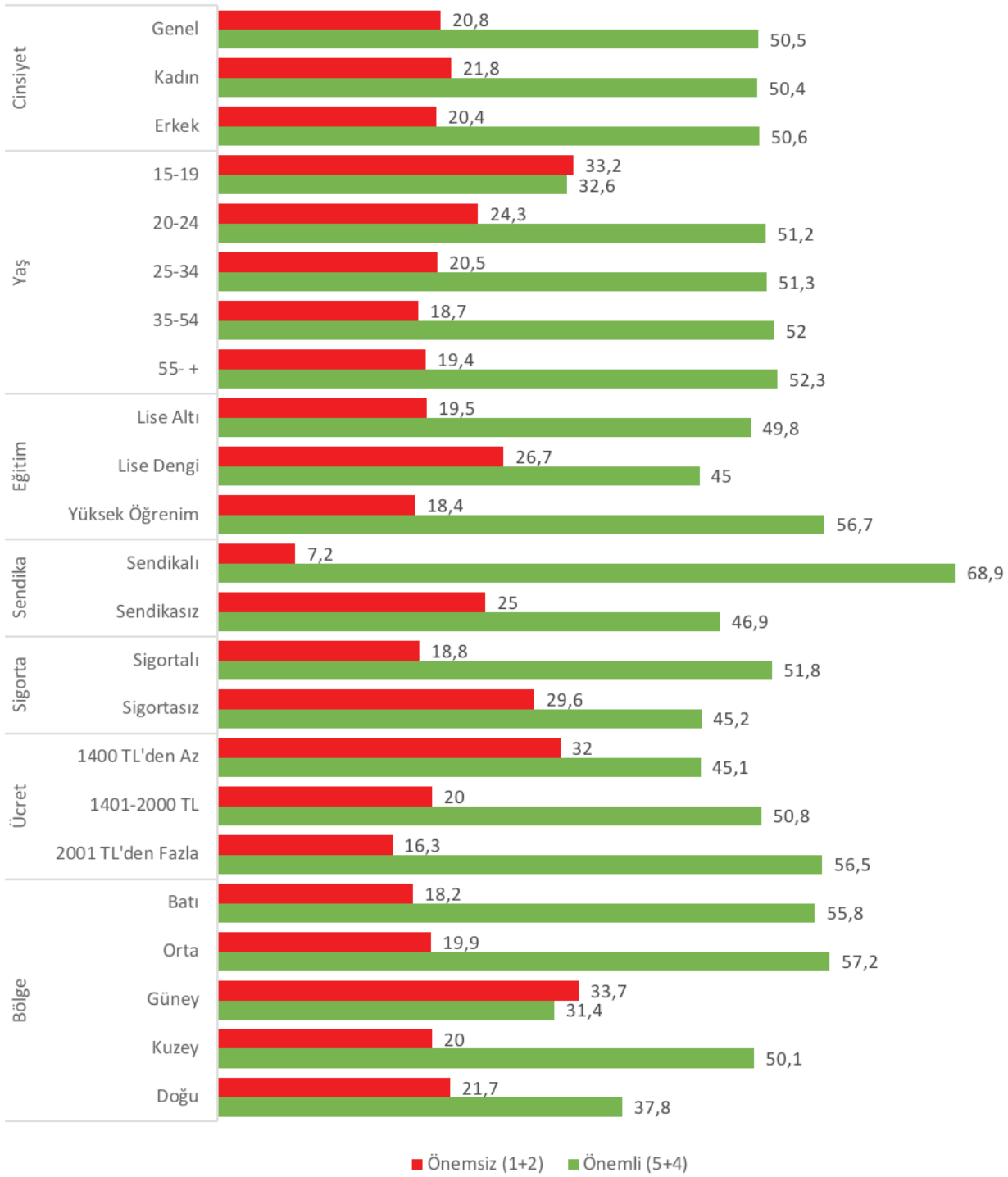
Tablo 69

Sendikalaşma Hakkının İşçiler Açısından Önemi (%)

İşçi Grubu	Çok önemli [5]	Biraz önemli [4]	Önemli (5+4)	Ne önemli ne önemli değil [3]	Pek önemli değil [2]	Hiç önemli değil [1]	Önemsiz (1+2)	Cevap yok	
Genel	16,2	34,3	50,5	21,8	11,4	9,4	20,8	6,8	
Cinsiyet	Erkek	16,8	33,8	50,6	22,3	10,9	9,5	20,4	6,6
	Kadın	14,8	35,6	50,4	20,5	12,6	9,2	21,8	7,2
Yaş	15-19	11,1	21,5	32,6	22,2	17,2	16	33,2	11,9
	20-24	15,7	35,5	51,2	15,3	14,1	10,2	24,3	9,1
	25-34	15,9	35,4	51,3	22,5	9,5	11	20,5	5,7
	35-54	16,3	35,7	52	22,8	11,3	7,4	18,7	6,5
	55- +	24,7	27,6	52,3	23	11,6	7,8	19,4	5,3
Eğitim	Lise Altı	16,5	33,3	49,8	21,8	11,6	7,9	19,5	8,9
	Lise Dengi	16,7	28,3	45	21,9	12,3	14,4	26,7	6,5
	Yüksek Öğrenim	15,4	41,3	56,7	21,8	10,3	8,1	18,4	3,2
Sigortalılık	Sigortalı	14,4	37,4	51,8	23,1	11,4	7,4	18,8	6,3
	Sigortasız	24,2	21	45,2	16,2	11,5	18,1	29,6	9
Sendikalılık	Sendikalı	14,8	54,1	68,9	22,7	3,8	3,4	7,2	1,2
	Sendikasız	16,6	30,3	46,9	22	13,4	11,6	25	6,1
Ücret	1400 TL'den Az	20,5	24,6	45,1	14,6	15,2	16,8	32	8,4
	1401-2000 TL	15,3	35,5	50,8	22	11,5	8,5	20	7,1
	2001 TL'den Fazla	16,3	40,2	56,5	22,4	8,7	7,6	16,3	4,8
Bölge	Batı	17,4	38,4	55,8	21,1	9,9	8,3	18,2	4,9
	Orta	18,3	38,9	57,2	19,4	13,8	6,1	19,9	3,4
	Güney	10	21,4	31,4	30,1	16,1	17,6	33,7	4,8
	Kuzey	6,7	43,4	50,1	29,2	14,2	5,8	20	0,7
	Doğu	20,1	17,7	37,8	15,5	8,9	12,8	21,7	25

Grafik 48

## Sendikaya Üye Olma Hakkının Önemi (%)



Açıklama: Grafikte sadece önemli ve önemsiz şeklinde görüş belirtenler gösterilmiştir. Ne önemli ne önemsiz şeklinde görüş belirtenler ile cevap yok diyenler grafikte gösterilmemiştir.

Sendikaya üye olma hakkı önemi 15-19 yaş grubu dışında diğer yaş gruplarında büyük benzerlik göstermektedir. 15-19 yaş grubunda sendikalaşma hakkının önemli olduğunu söyleyenler yüzde 32,6'da kalırken, 20 yaş üstünde sendikalaşma hakkının önemli olduğunu düşünenler yüzde 51-52 düzeyinde kalmaktadır (Tablo 69, Grafik 48).

Sendika üyelerinin yaklaşık yüzde 70'i sendikaya üye olma hakkının önemli olduğunu söylerken, sendikalılar içinde sendikaya üye olma hakkının önemli olmadığını söyleyenler yüzde 7'ye gerilemektedir. Yine de sendikalılar arasında "çok önemli" diyenlerin oranı yüzde 14,8 ile beklenenin oldukça altındadır. Batı bölgelerinde sendikalaşma hakkının önemli olduğunu söyleyenler yüzde 56'ya yaklaşırken önemsiz olduğunu söyleyenler yüzde 18'e gerilemektedir (Tablo 69, Grafik 48). Doğu ve Güney bölgelerinde ise cevapsızlık ve önem belirtmeme oranı yüksek çıkmaktadır.

# Toplu İş Sözleşmesi Hakkının Önemi

Toplu iş sözleşmesi yapabilme hakkının önemine ilişkin soruya işçilerin yüzde 16,6'sı çok önemli derken, yüzde 10,3'ü hiç önemli değil şeklinde cevap vermiştir. Çok önemli ve biraz önemli olarak ifade edenlerin toplamından oluşan önemli diyenlerin oranı yüzde 41,5'e ulaşırken, önemsiz diyenler yüzde 25 gibi oldukça yüksek bir düzeydedir. 55 ve üstü yaş grubunda toplu iş sözleşmesi hakkının önemli olduğunu söyleyenlerin oranı yüzde 54,6 ile ortalamanın oldukça üzerine çıkmaktadır. İlginç bir nokta sendikalı olanların yüzde 41'e yakınının toplu iş sözleşmesi yapabilme hakkının ne önemli ne de önemsiz olduğunu belirtmesidir. Bunun sebebi, DISK-AR'ın sendikalaşma araştırmalarında vurgulandığı gibi<sup>41</sup> sendikalı işçilerin yüzde 40'ına yakınının toplu iş sözleşmesi kapsamında olmamasından kaynaklanıyor olabilir. Toplu iş sözleşmesi hakkı "hiç önemli değil" diyenlerin oranı sendikalılarda yüzde 5'e gerilemektedir (Tablo 70).

Tablo 70

Toplu İş Sözleşmesi Yapabilme Hakkının Önemi (%)

İşçi Grubu	Çok önemli [5]	Biraz önemli [4]	Önemli (5+4)	Ne önemli ne önemli değil [3]	Pek önemli değil [2]	Hiç önemli değil [1]	Önemsiz (1+2)	Cevap yok	
Genel	16,6	24,9	41,5	26,7	14,6	10,3	24,9	6,8	
Cinsiyet	Erkek	17,1	25,2	42,3	27,3	13,3	10,4	23,7	6,6
	Kadın	15,4	24	39,4	25,3	17,8	10	27,8	7,4
Yaş	15-19	12,4	24,7	37,1	18,2	12,6	17,5	30,1	14,5
	20-24	14,8	24,6	39,4	27,9	12,1	12	24,1	8,6
	25-34	17,1	24,9	42	25,3	16,4	10,4	26,8	5,8
	35-54	16,4	24,4	40,8	29	14,8	9	23,8	6,3
	55- +	25	29,6	54,6	22,3	9,9	8	17,9	5,3
Eğitim	Lise Altı	17,6	25,5	43,1	25,7	13,3	9,7	23	8,2
	Lise Dengi	14,6	24,5	39,1	26,2	14,5	12,9	27,4	7,3
	Yüksek Öğrenim	16,6	24,1	40,7	28,9	17,2	9,1	26,3	4,1
Sigortalılık	Sigortalı	15,4	25,6	41	29,3	15,1	8,5	23,6	6,2
	Sigortasız	22,2	21,8	44	15,6	12,8	18,2	31	9,5
Sendikalılık	Sendikalı	14,7	23,9	38,6	40,8	14,7	5	19,7	0,9
	Sendikasız	17,5	24,6	42,1	24,9	14,7	12	26,7	6,3
Ücret	1400 TL'den Az	17,5	22,9	40,4	19,9	13,3	17,7	31	8,7
	1401-2000 TL	15,5	24,4	39,9	28	14,5	10,2	24,7	7,3
	2001 TL'den Fazla	19	27,2	46,2	27,5	15	6,8	21,8	4,5
Bölge	Batı	17,7	24,3	42	26,7	16,8	9,9	26,7	4,7
	Orta	18,5	33,8	52,3	22,6	13,5	7,2	20,7	4,4
	Güney	10,5	24,5	35	27,5	14,6	18,8	33,4	4,1
	Kuzey	11	24,2	35,2	49,3	13,3	2,2	15,5	0
	Doğu	19	17,2	36,2	17,5	7,4	12,5	19,9	26,3

41 DISK-AR (2017), Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu, <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2017/08/DISK-AR-Sendikalaşma-ve-toplu-iş-sözleşmesi-raporu-A-gustos-2017.pdf>



# Grev Hakkının Önemi

İşçilerin yüzde 18,2'si grev yapabilme hakkının çok önemli olduğunu belirtirken, yüzde 11,4'ü hiç önemli olmadığı görüşündedir. "Grev hakkı önemlidir" diyenlerin oranı yüzde 45'e yaklaşırken, önemsiz diyenler yüzde 25,7 düzeyindedir. Kadın ve erkekler arasında grev hakkının önemi konusunda önemli bir fark görülmezken, 55 yaş üstünde grev hakkının önemli olduğunu söyleyenlerin oranı yüzde 55,5'e yükselmektedir (Tablo 71). İlginç olan sendikalı işçilerle sendikasız işçiler arasında grev hakkının önemi konusunda çok ciddi farkların olmayışıdır. Oysa sendikalı işçilerin grev hakkını daha önemli bulmaları beklenir bir durumdur. Öte yandan Doğu bölgelerinde cevapsızlık oranı yüzde 25,6 ile çok yüksektir.

Tablo 71

## Grev Hakkının Önemi (%)

İşçi Grubu	Çok önemli [5]	Biraz önemli [4]	Önemli (5+4)	Ne önemli ne önemli değil [3]	Pek önemli değil [2]	Hiç önemli değil [1]	Önemsiz (1+2)	Cevap yok	
Genel	18,2	26,7	44,9	22,8	14,3	11,4	25,7	6,4	
Cinsiyet	Erkek	18,2	27,5	45,7	22,2	13,9	11,7	25,6	6,5
	Kadın	18,3	24,9	43,2	24,3	15,4	10,8	26,2	6,3
Yaş	15-19	15,4	26,7	42,1	14	12,5	17,6	30,1	13,9
	20-24	16,8	25,6	42,4	18,8	18,1	12,2	30,3	8,6
	25-34	19,5	26,2	45,7	22,2	16	11,1	27,1	5
	35-54	17,1	27,2	44,3	25,1	13,1	11,4	24,5	6,1
	55- +	26,2	29,3	55,5	26	8,3	4,9	13,2	5,3
Eğitim	Lise Altı	18	28,8	46,8	21,7	12	11,2	23,2	8,4
	Lise Dengi	17,8	21,6	39,4	23,8	17,3	13,3	30,6	6,1
	Yüksek Öğrenim	18,9	27,4	46,3	24,1	16,1	10,3	26,4	3,2
Sigortalılık	Sigortalı	17,2	28,3	45,5	24,3	14,4	9,6	24	6,2
	Sigortasız	22,6	19,9	42,5	16,3	14,2	19,5	33,7	7,5
Sendikalılık	Sendikalı	15,2	31,5	46,7	34,4	11,4	6,3	17,7	1,2
	Sendikasız	18,6	25,9	44,5	21,5	15,1	13,2	28,3	5,7
Ücret	1400 TL'den Az	18	20,8	38,8	19,4	14,5	19,3	33,8	8
	1401-2000 TL	17,2	27,7	44,9	23,2	14,2	11	25,2	6,7
	2001 TL'den Fazla	21,3	28,4	49,7	22,1	14,9	8,5	23,4	4,7
Bölge	Batı	19,6	27,6	47,2	21,6	15,7	10,8	26,5	4,6
	Orta	19,2	31	50,2	21,9	17	8,4	25,4	2,5
	Güney	15,7	24	39,7	24,4	12	19,5	31,5	4,5
	Kuzey	8,9	26,5	35,4	46,6	9,6	8,3	17,9	0
	Doğu	18,8	20,3	39,1	13,4	9,9	12	21,9	25,6

# İşyerinde Örgütlülük

## • İŞYERİNDE İŞÇİ-SENDİKA ÖRGÜTLENMESİ OLDUĞUNU SÖYLEYENLER YÜZDE 6

İşçilere “İşyerinizde sendika, işyeri konseyi veya çalışanları temsil eden temsilcilik, komite veya benzer bir mekanizma var mı” sorusu yöneltildi. Bu soruya işçilerin sadece yüzde 6,1’i “evet” yanıtı verirken yüzde 76,9’u “hayır”, yüzde 17’si ise “bilmiyorum/cevap yok” şeklinde cevap vermiştir. Bu soruya sendikalı işçilerin yüzde 21,3’ü “evet” yanıtı vermiştir (Tablo 72). Bu durum oldukça ilginçtir. Sendika üyesi olunan işyerlerinde işçileri temsil eden sendika işyeri temsilciği mekanizmasının bulunması beklenir bir durumdur. Sendikalı işçilerin soruya bu derece düşük cevap vermeleri ya sendika temsilciliğinin etkisinin olmamasının veya işçilerin bu mekanizmadan habersiz olmasının sonucu olabilir. Bu oranların aşağıda yer alan sendikalaşma oranları ile farklı ama Türkiye’deki toplu iş sözleşmesi kapsamı ile paralel olduğu görülmektedir. DİSK-AR tarafından hazırlanan sendikalaşma ve toplu pazarlık raporlarına göre 2017 yılında toplu iş sözleşmesi kapsamı 7,3’tür.<sup>42</sup> Bunun nedeni işçinin sendika üyesi ama işyerinde toplu iş sözleşmesi yapan yetkili bir sendikanın bulunmaması olabilir.

Tablo 72	İşyerinde Örgütlülük (%)				
	Genel	Erkek	Kadın	Sendikalı	Sendikasız
Evete	6,1	6,7	4,6	21,3	3,6
Hayır	76,9	77	76,6	76	83,7
Bilmiyorum/ Cevap yok	17	16,3	18,8	2,7	12,7

42 DİSK-AR (2017), Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu, <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2017/08/DISK-AR-Sendikalaşma-ve-toplu-iş-sözleşmesi-raporu-A-gustos-2017.pdf>

# Sendikalaşma Oranları

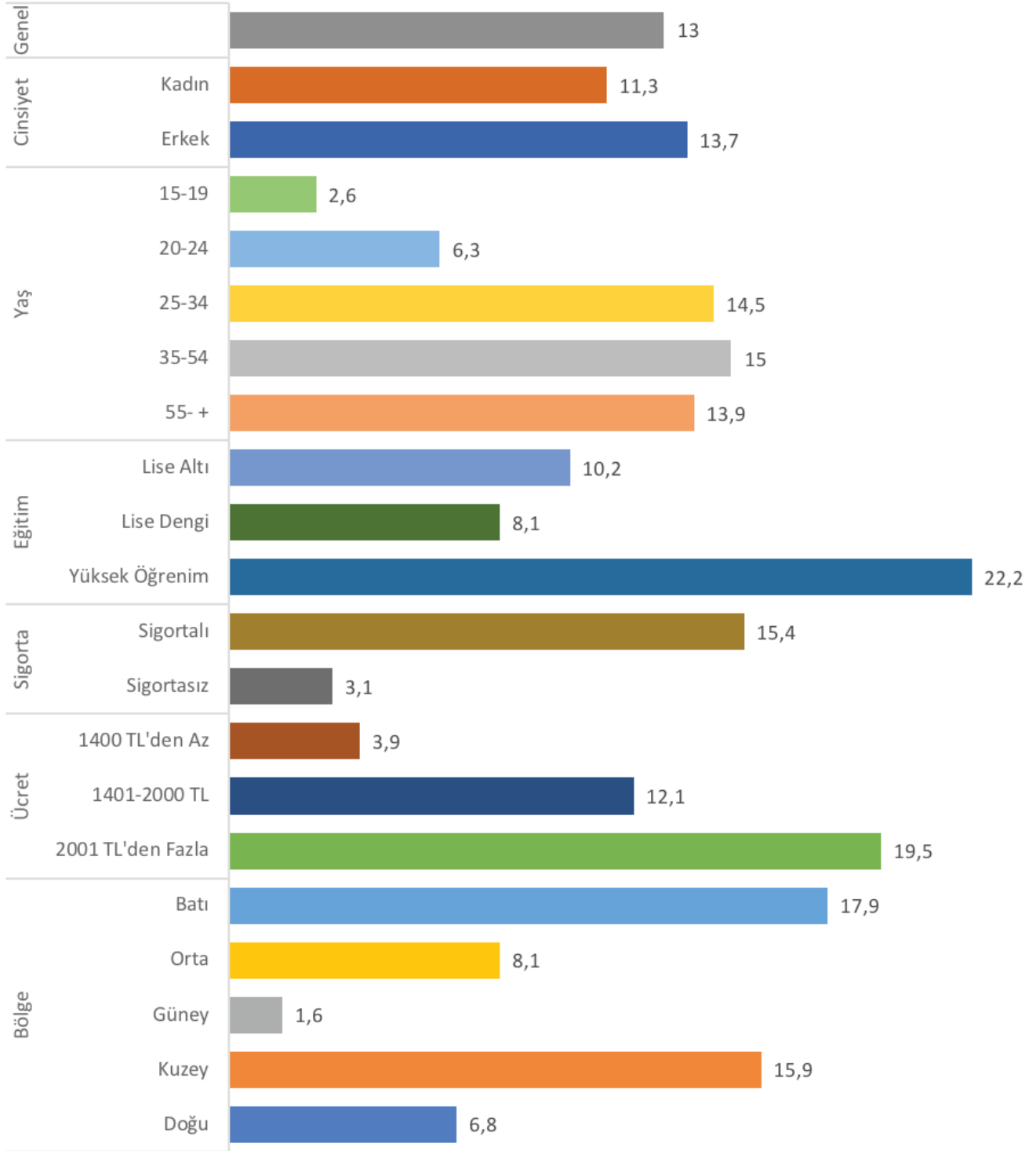
## • SENDİKA ÜYESİ OLANLAR YÜZDE 13

Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 13'ü bir sendikaya üye olduklarını belirtmiştir (Tablo 73, Grafik 49). Araştırmanın sendikalaşma oranına ilişkin verisi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ÇSGB) tarafından açıklanan resmi sendikalaşma oranına yakındır. Nitekim ÇSGB tarafından açıklanan Ocak 2018'deki sendikalaşma oranı yüzde 12,3'tür. Bu çalışmada memurlar dışarıda bırakıldığı için sendikalaşma verisi memurları kapsamamaktadır. Bakanlık verilerinin kayıtlara dayalı olması nedeniyle sendikalaşma oranları arasında fark anlaşılır düzeydedir. Kayıtlara dayalı sendikalaşma oranının daha kesin nitelikte bir veri olduğunu kabul etmek gerekir. Araştırmanın +/- hata payı nedeniyle (+2,-2) araştırmada yer alan oranlar resmi sendikalaşma oranlarına göre daha yüksektir. Sendikalaşma oranı cinsiyet, eğitim, bölge gibi unsurlara bağlı olarak işçi grupları arasında farklılık göstermektedir.

Tablo 73		Sendikaya Üye misiniz? (%)		
İşçi Grubu		Evet	Hayır	Bilmiyorum/ Cevap yok
Genel		13	75,8	11,2
Cinsiyet	Erkek	13,7	76,1	10,2
	Kadın	11,3	75	13,6
Yaş	15-19	2,6	84,9	12,4
	20-24	6,3	80,5	13,2
	25-34	14,5	76,5	9
	35-54	15	72,8	12,2
	55- +	13,9	75,7	10,4
Öğrenim	Lise Altı	10,2	77,8	12
	Lise Dengi	8,1	82,8	9,1
	Yüksek Öğrenim	22,2	66,2	11,5
Sigortalı	Sigortalı	15,4	72,4	12,2
	Sigortasız	3,1	90,1	6,8
Ücret	1400 TL'den Az	3,9	86,6	9,5
	1401-2000 TL	12,1	77,6	10,3
	2001 TL'den Fazla	19,5	69,1	11,4
Bölge	Batı	17,9	69,1	13
	Orta	8,1	85,7	6,2
	Güney	1,6	86,8	11,6
	Kuzey	15,9	83,5	0,6
	Doğu	6,8	77,9	15,4

Grafik 49

## İşçi Gruplarına Göre Sendikalaşma (%)

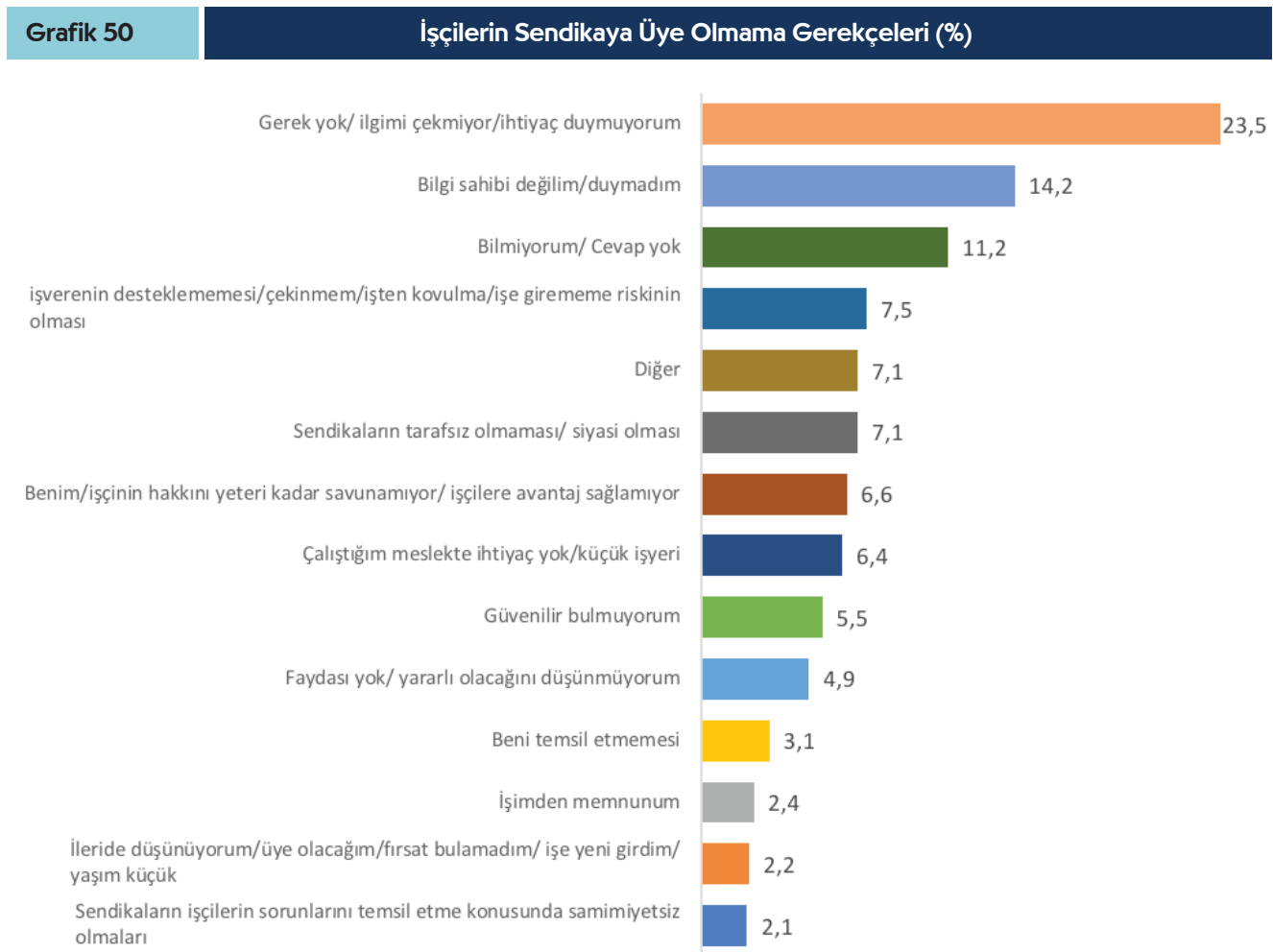


Sendikalaşma oranının yüksek olduğu eğitim grubu yüksek öğrenimdir. Yüksek öğrenim içinde ön lisans programlarının da dahil olduğu unutulmamalıdır.<sup>43</sup> Yüksek öğrenim mezunu işçilerin yüzde 22,2'si bir sendikaya üyedir. Lise altı ve lise dengi eğitim gruplarında sendikalaşma oranı yüzde 8-10'lara kadar düşmektedir. Ücrete göre sendikalaşma oranları arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Ücreti 2001 TL'den yüksek olanların yüzde 19,5'i bir sendikaya üye iken, geliri 1400 TL'den az ve 1400 TL-2000 TL arası olanların sendika üyeliği yüzde 3,9 ile yüzde 12,1 arasındadır. Sendikalaşma oranı yaş grubu olarak gençlerde, bölge olarak ise Orta, Doğu ve Güney bölgelerindeki illerde daha düşüktür. Doğu bölgelerinde sendikalaşma oranı yüzde 1,6'ya kadar düşmektedir (Tablo 73, Grafik 49).

43 Araştırma kapsamında sendikalı olan işçilerin yüzde 4,5'i meslek yüksek okul, yüzde 20,7'si yüksek okul, yüzde 20,5'i lisans ve yüzde 1,2'si yüksek lisans mezunu olduğunu belirtmiştir. Diğer bir ifadeyle iki ve dört yıllık yüksek okullardan mezun olanların toplam oranı 25,2 iken en az lisans mezunu olanların toplam oranı yüzde 21,7'dir.

# Sendikaya Üye Olmama Gerekçeleri

İşçilere “**Herhangi bir sendikaya üye olmamanızın temel gerekçesini belirtir misiniz**” sorusu açık uçlu biçimde soruldu. İşçilerin sendikaya üye olmamasının gerekçeleri incelendiğinde işçilerin yüzde 23,5’i sendikaya üye olmasının gerekçesi olarak “ilgimi çekmiyor/ihtiyaç duymuyorum” seçeneğini tercih etmişlerdir. İşçilerin yüzde 14,2’si sendikalar konusunda bilgi sahibi olmadığını belirterek herhangi bir sendikaya üye olmadığını ifade etmişlerdir. Sendikaya üye olmama nedenini belirtmeyenlerin oranı yüksektir. İşçilerin yüzde 11,2’si soruyu cevapsız bırakmış, yüzde 7,1’i sendikaların tarafsız olmaması veya siyasi olmasından dolayı sendikaya üye olmadığını belirtmiştir. Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 2,2’si bir sendikaya üye olmak istediklerini ifade etmektedir. İşçilerin yüzde 7,1’i ise soruya diğer yanıtını vermiştir (Grafik 50, Tablo 74).



Sendikaya üye olmama gerekçelerinin yoğunlaştığı ilk dört nedene göre işçi gruplarına baktığımızda farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Araştırma kapsamında işçilerin sendikaya üye olmama nedenlerinden ilk dördü, gerek yok/ilgimi çekmiyor/ihtiyaç duymuyorum, bilgi sahibi değilim/duymadım, riskli olması/çekinmem/işten kovulma/işe girememe riskinin olması, bilmiyorum/cevap yok şeklinde belirtilmiştir. Bu durum sendikalara ilişkin ciddi bir tanınırlık, bilinirlik sorunu olduğu ortaya koymaktadır.

Sendikalara yönelik ilgisizlik ve ihtiyaç duymama işçi gruplarına göre farklılık göstermiştir. Erkeklerde yüzde 24,5 olan bu cevap kadınlarda yüzde 20,9 olmuş; eğitim durumuna göre incelendiğinde ise yüksek öğrenim mezunları soruyu lise altı ve lise dengi mezunlarına göre 4,4 puan daha yüksek oranda cevaplamıştır (Grafik 50, Tablo 74).

Tablo 74

## İşçilerin Sendikaya Üye Olmama Gerekçeleri (%)

İşçi Grubu		Gerek yok/İlgimi çekmiyor/ İhtiyaç duymuyorum	Bilgi sahibi değilim/ Duymadım	Riskli olması/ Çekinmem/ İşten kovulma/ İşe girememe riskinin olması	Bilmiyorum/ Cevap yok
Genel		23,5	14,2	2,5	11,2
Cinsiyet	Kadın	20,9	17,4	2,4	11,7
	Erkek	24,5	12,9	2,5	11
Yaş	15-19	20,7	28,6	0	15,8
	20-24	24,3	15,9	3,1	11,8
	25-34	24,8	16,9	2,8	11,6
	35-54	22,5	10,7	2	9,3
	55+	25,6	3,9	6,8	16,6
Eğitim	Lise Altı	22,4	15,6	2,8	10,8
	Lise Dengi	22,5	15,6	1,7	13
	Yüksek Öğrenim	26,9	9,9	2,8	10
Sigortalılık	Sigortalı	23,7	12,1	2,4	11,5
	Sigortasız	22,9	21,6	2,8	10,1
Sendikalılık	Sendikasız	23,5	14,2	2,5	11,2
Ücret	1400 TL'den Az	17,4	24,7	2,6	8,6
	1401-2000 TL	23,3	15,5	3,2	10,6
	2001 TL'den Fazla	26,5	5	1,2	14,1
Bölge	Batı	19,1	14,6	1,7	15,1
	Orta	29,6	10,5	4,2	5,4
	Güney	26,5	16,8	3,2	10,6
	Kuzey	21,7	5,4	1,3	3,3
	Doğu	30,5	20,7	3,3	9,1

Not: İşçilerin sendikaya üye olmama gerekçelerinin ilk dördü tabloluşturulmuştur. Bundan dolayı yüzdelerin toplamı 100'ü bulmayabilir.

Sendikaya üye olmama gerekçelerinin arasında "riskli olması/çekince/işten kovulma/işe girme riskinin olması" cevabı yaygın ve genel kanının aksine en düşük oranda gerçekleşmiştir. İşçilerin sadece yüzde 2,5'i sendikaların "riskli olması ve işten kovulma riskinin olması" nedeniyle üye olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu cevabın en yüksek oranda verildiği işçi grubu ise 55 ve üstü yaş grubu olduğu görülmektedir (Grafik 50, Tablo 74).

# Üye Olunan Sendikadan Memnuniyet

İşçilere “**Genel olarak düşündüğünüzde üye olduğunuz sendikadan çok memnun olduğunuzu belirtir misiniz**” sorusu soruldu. İşçilerin yüzde 13,9’u üye olduğu sendikadan çok memnun olduğunu belirtirken, yüzde 72,7’si memnun olduğunu belirtti. İşçilerin yüzde 10,3’ü “ne memnunum ne memnun değilim” derken sendikalardan memnun olmayanların oranı yüzde 3 civarında kaldı (Tablo 75).

Tablo 75	Üye Olunan Sendikadan Memnuniyet (%)			
	Bütün İşçiler	TÜRK-İŞ Sendikalarına Üye Olanlar	HAK-İŞ Sendikalarına Üye Olanlar	DİSK Sendikalarına Üye Olanlar
Çok memnunum [5]	13,9	12,6	17,4	18,8
Memnunum [4]	72,7	75,4	68,1	59,9
Memnunun (5+4)	86,6	88	85,5	78,7
Ne memnunum ne değilim [3]	10,3	10,9	8,3	9,5
Memnun değilim [2]	1,1	0,7	4,1	0
Hiç memnun değilim [1]	1,7	0	2,1	11,7
Memnun değilim (2+1)	2,8	0,7	6,2	11,7
Cevap yok	0,3	0,4	0	0

Üye oldukları sendikadan çok memnun olduğunu söyleyenlerin oranı Türk-İş’e mensup sendikalara üye işçiler arasında yüzde 12,9 iken, Hak-İş’te yüzde 17,4 ve DİSK’te yüzde 18,8 olmaktadır. Toplam memnuniyet açısından ise Türk-İş sendikalarının üyesi işçilerin yüzde 88’i, Hak-İş üyesi sendikaların üyelerinin yüzde 85,5’i ve DİSK sendikalarının üyesi işçilerin yüzde 79’u sendikalarından memnun olduğunu belirtmiştir. Öte yandan DİSK sendikalarına üye işçilerin yüzde 11,7’si ise sendikalarından hiç memnun olmadıklarını belirtmiştir (Tablo 75). DİSK sendikalarına üye olanların yüzde 18,8’inin çok memnun, yüzde 11,7’sinin ise hiç memnun olmadığını belirtmesi üye oldukları sendikalara ilişkin daha net fikirlere ve beklentilere sahip oldukları şeklinde değerlendirilebilir. Diğer bir ifadeyle söz konusu işçi grubunun sendikalarından beklentilerinin daha yüksek olduğunu dolayısıyla da sendikalarına daha eleştirel baktığını söylemek yanlış olmayacaktır.

# Sendikaya Üye Olma İsteği

## • SENDİKASIZ İŞÇİLERİN YÜZDE 20'Sİ SENDİKALARA ÜYE OLMAK İSTİYOR

Sendika üyesi olmayan işçilere “**Herhangi bir sendikaya üye olmak ister misiniz**” sorusu soruldu. Sendikası olmayan işçilerin yüzde 19,8'i sendikaya üye olmak istediğini belirtirken, yüzde 60,2'si bu soruya “hayır” yanıtı verdi. Sendikası olmayan işçilerin yüzde 20'si ise “bilmiyorum/cevap yok” yanıtını verdi. Sendikası olmayan işçiler arasında sendika üyesi olmak isteyenlerin yüzde 20 gibi düşük düzeyde kalması oldukça düşündürücüdür (Tablo 76). “Bilmiyorum/cevap yok” yanıtını verenlerin içinde çekindikleri için bu soruya olumlu cevap vermeyenlerin olduğunu varsaysak bile olumlu yanıt verenler oldukça sınırlıdır. Esasında sendikalı olmaya ilişkin bu tutumu üstte yer alan sendikalı olmama gerekçelerine dair verilerle birlikte değerlendirdiğimizde ortaya çıkan tablo birebir örtüşmektedir. Sendikaların işlevlerinden ve faydalarından haberdar olmayan işçiler arasına örgütlenme eğiliminin düşük olması beklenen bir durumdur.

Tablo 76	Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma İsteği (%)		
	Genel	Erkek	Kadın
Evet	19,8	21,1	16,4
Hayır	60,2	60	60,6
Bilmiyorum/ Cevap yok	20,1	18,9	23

Sendikası olmayan işçiler arasında sendikaya üye olma eğilimi kadınlarda daha düşüktür. Sendikası olmayan erkek işçilerin yüzde 21,1'i sendikaya üye olmak istediğini belirtirken, bu oran kadınlarda yüzde 16,4'e gerilemektedir. Sendikaya üye olmak ister misiniz sorusuna hayır diyenlerin oranı cinsiyete göre önemli bir fark göstermektedir. Cevapsızlık oranı kadınlarda yüzde 23'e yükselmektedir (Tablo 76).

Tablo 77	Yaş Gruplarına Göre Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma İsteği (%)				
	15-19	20-24	25-34	35-54	55- +
Evet	8,7	20,8	18,2	21,8	24,8
Hayır	63,7	56,7	60,5	61	55,6
Bilmiyorum/ Cevap yok	27,6	22,6	21,4	17,2	19,6

Sendikası olmayan işçiler arasında sendikaya üye olma isteği yaşa göre önemli farklılıklar göstermektedir. 15-19 yaş arası sendika üyelik isteği yüzde 8,7'de kalırken, 20-24 yaş grubunda yüzde 20,8, 35-54 yaş aralığında yüzde 21,8 ve 55 yaş üzerinde ise yüzde 25 civarındadır (Tablo 77).

Tablo 78	Eğitim Düzeyine Göre Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma İsteği (%)		
	Lise Altı	Lise Dengi	Yüksek Öğrenim
Evet	23	16,1	16,8
Hayır	59,5	58,5	63,6
Bilmiyorum/Cevap yok	17,5	25,5	19,6

Sendikası olmayan işçiler arasında eğitim düzeyi açısından sendikaya üye olma eğilimi eğitimle ters orantılı sonuçlar vermektedir. Lise altı eğitime sahip sendikası olmayan işçilerin yüzde 23'ü sendikaya üye olmak istediğini belirtirken bu oran lise dengi eğitilmiş sendikası olmayan işçilerde 16,1, yüksek öğrenimli işçilerde ise yüzde 16,8 olmaktadır (Tablo 78). Bu tablo eğitim düzeyi ile sendikal bilinç arasında doğrusal bir ilişki olmadığını ortaya koymaktadır. Yüksek öğrenimliler arasında sendikalaşma oranı yüksek iken sendikaya üye olma eğiliminin düşük olması ilginç bir durum oluşturmaktadır. Yüksek öğrenimlilerde üye olma veya olmama kanaatinin daha belirgin olduğu düşünülebilir. Sendikaya üye olmak isteyenler ile sendika üyelerinin toplamı sendikalaşma oranının olası üst sınırını vermektedir. Araştırma sonuçları potansiyel sendikalaşma oranının yüzde 30'a yakın olduğunu göstermektedir.



# Sendikalara İlişkin Kanaat

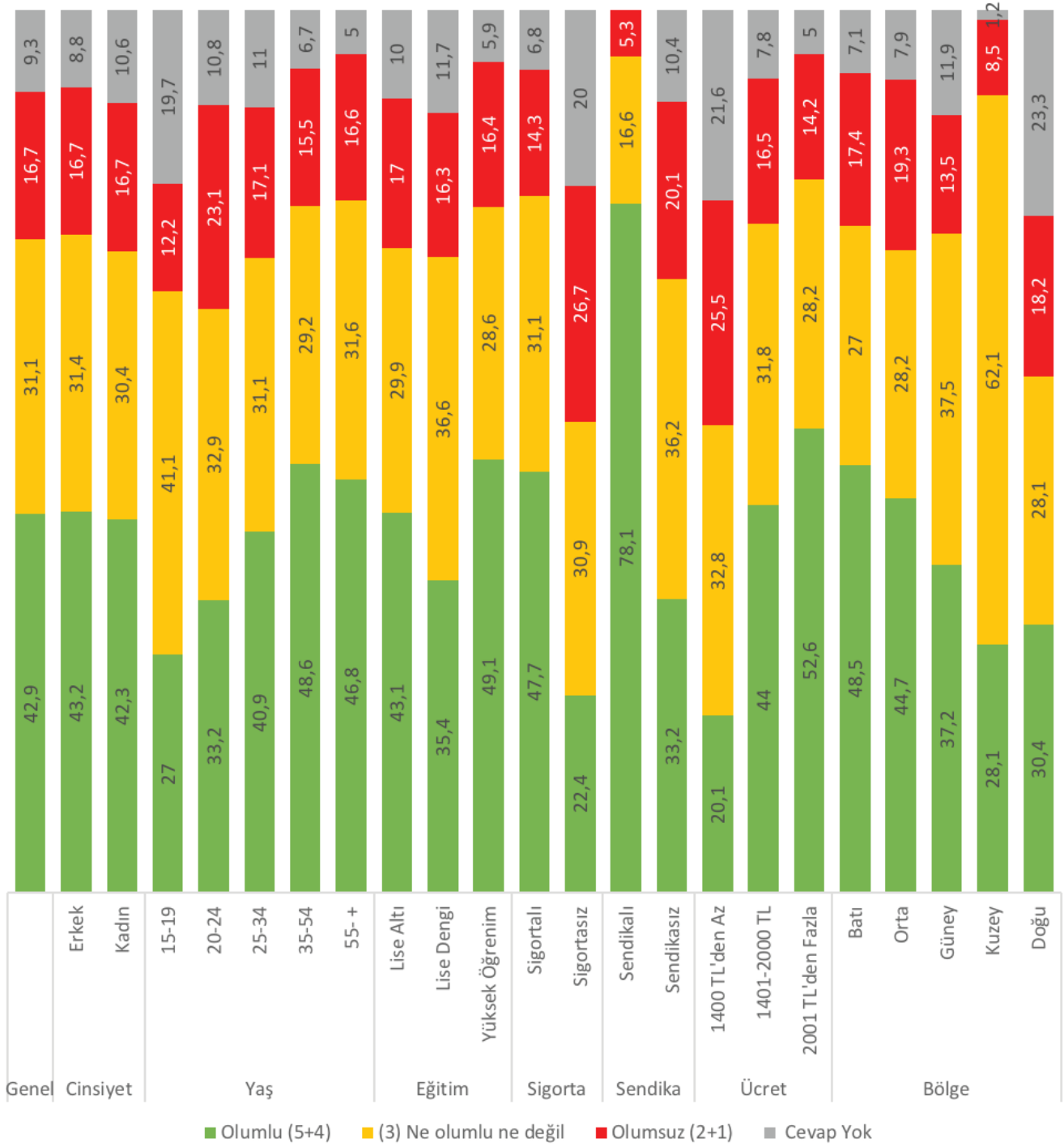
## • İŞÇİLERİN YÜZDE 43'Ü SENDİKALAR HAKKINDA OLUMLU DÜŞÜNÜYOR

İşçilerin tümüne Türkiye'deki sendikalar hakkında kanaatleri sorulmuştur. İşçilerin yüzde 3,4'ü sendikalara ilişkin çok olumlu kanaat bildirirken, yüzde 39,5'i olumlu kanaatte olduğunu belirtmiştir. Sendikalara ilişkin kanaati ne olumlu ne de olumsuz olan işçilerin oranı yüzde 31 gibi yüksek bir oran olarak ifade edilmiştir. Sendikalara olumlu baktıklarını söyleyen işçilerin toplam oranı yüzde 43 olmaktadır. İşçilerin yüzde 11,9'u sendikalara olumsuz bakarken, çok olumsuz kanaate sahip olanların oranı yüzde 4,8'de kalmaktadır. Böylece sendikalar hakkında olumsuz görüş bildiren işçilerin oranı yüzde 17'ye ulaşmaktadır (Tablo 79, Grafik 51).

Tablo 79		Sendikalara İlişkin Kanaat (%)							
İşçi Grubu		Çok olumlu [5]	Olumlu [4]	Olumlu (5+4)	Ne olumlu ne değil [3]	Olumsuz [2]	Çok olumsuz [1]	Olumsuz (2+1)	Cevap yok
Genel		3,4	39,5	42,9	31,1	11,9	4,8	16,7	9,3
Cinsiyet	Erkek	3,7	39,5	43,2	31,4	11,9	4,8	16,7	8,8
	Kadın	2,9	39,4	42,3	30,4	11,8	4,9	16,7	10,6
Yaş	15-19	5,1	21,9	27	41,1	9,6	2,6	12,2	19,7
	20-24	2,4	30,8	33,2	32,9	18,2	4,9	23,1	10,8
	25-34	2,6	38,3	40,9	31,1	11,1	6	17,1	11
	35-54	4,2	44,4	48,6	29,2	11	4,5	15,5	6,7
	55- +	2,4	44,4	46,8	31,6	13,9	2,7	16,6	5
Eğitim	Lise Altı	4,3	38,8	43,1	29,9	11,3	5,7	17	10
	Lise Dengi	1,6	33,8	35,4	36,6	12,9	3,4	16,3	11,7
	Yüksek Öğrenim	3,5	45,6	49,1	28,6	12,1	4,3	16,4	5,9
Sigortalılık	Sigortalı	4	43,7	47,7	31,1	10,1	4,2	14,3	6,8
	Sigortasız	0,9	21,5	22,4	30,9	19,5	7,2	26,7	20
Sendikalılık	Üye	5,6	72,5	78,1	16,6	4,3	1	5,3	0
	Üye Değil	2,2	31	33,2	36,2	14,3	5,8	20,1	10,4
Ücret	1400 TL'den Az	0,7	19,4	20,1	32,8	21,1	4,4	25,5	21,6
	1401-2000 TL	3,1	40,9	44	31,8	11,6	4,9	16,5	7,8
	2001 TL'den Fazla	5,7	46,9	52,6	28,2	8,7	5,5	14,2	5
Bölge	Batı	3,2	45,3	48,5	27	11,4	6	17,4	7,1
	Orta	2,6	42,1	44,7	28,2	13,7	5,6	19,3	7,9
	Güney	1,7	35,5	37,2	37,5	12,4	1,1	13,5	11,9
	Kuzey	1,3	26,8	28,1	62,1	8,5	0	8,5	1,2
	Doğu	8,4	22	30,4	28,1	13,4	4,8	18,2	23,3

Grafik 51

## Sendikalara İlişkin Kanaat (%)



Cevap vermeyenlerin oranı ise yüzde 9'dur. Böylece sendikalara ilişkin kanaat belirtme sorusunda değerlendirme yapmaktan kaçınan işçilerin oranı yüzde 40'a yükselmektedir. Sendikalara ilişkin kanaat açısından erkek ve kadın işçiler arasında anlamlı farklılara rastlanmamıştır. Yaş arttıkça sendikalara olumlu bakış da artmaktadır. Benzer şekilde eğitime paralel olarak sendikaya olumlu bakış artış eğilimindedir. Sigortasız olanların sadece 21,5'i sendikalara ilişkin olumlu kanaat belirtmektedir. Bu tablo sendikaların yeterince bilinmediğini ve tanınmadığını göstermektedir (Grafik 51, Tablo 79). Öte yandan OHAL de sendikalara ilişkin kanaat belirtmeyi zorlaştıran bir faktör olarak değerlendirilebilir.

Sendikalara ilişkin olumlu kanaat belirtenlerde en yüksek oran sendika üyeleri arasındadır. Sendika üyelerinin yüzde 78,1'i sendikalara ilişkin olumlu görüş belirtmiştir. Ücret arttıkça sendikalara ilişkin olumlu kanaatin de arttığı görülmektedir. Sendikalara olumsuz bakanlar içinde en yüksek oran yüzde 27 (olumsuz ve çok olumsuz) ile sigortasız işçilerdir. Asgari ücret altı ücret alanlarda cevapsızlık oranı yüzde 21,6'ya yükselmektedir (Tablo 79, Grafik 51). Bu verilere göre sendikalara olumsuz bakışın sendikalara fiili uzaklıkla, erişim engeliyle bağlantılı olduğunu söylemek mümkündür.

# Sendikalara İlişkin Olumsuz Kanaatin Sebepleri

Sendikalar hakkında olumsuz kanaatte bulunan işçilere “**Türkiye’deki sendikalar hakkında kanaatinizin olumsuz olmasının temel gerekçesini öğrenebilir miyim**” sorusu yöneltildi. Yukarıda işçilere sorulan sendikalara üye olmama sebebiyle bu sorunun birlikte değerlendirilmesi yararlı olacaktır.

Tablo 80	Sendikalara İlişkin Olumsuz Kanaatin Sebebi (%)		
	GENEL	ERKEK	KADIN
Beni temsil etmemesi	24,5	23,9	26,1
Sendikaların işçilerin sorunlarını temsil etme konusunda samimiyetsiz olmaları	23,5	21,7	27,9
Sendikaların tarafsız olmaması/siyasi olması	14,2	15	12
Sendika içi yolsuzluklar	12,7	13,4	11
Siyasi iktidar karşısında etkisiz kalması	12,6	12,8	12
Sendikaların siyasi tavır göstermemesi	3,6	3,3	4,3
Diğer	1,8	2,1	1,3
Bilmiyorum/Cevap yok	7,1	7,8	5,4

Sendikalar hakkında olumsuz kanaat belirten işçilere bunun sebebi sorulduğunda yüzde 24,5’i “beni temsil etmemesi” şeklinde cevap vermiştir. İşçilerin yüzde 23,5’i sendikaların işçileri temsil etme konusunda samimi olmadığını belirtirken, yüzde 14,2’si sendikaların tarafsız olmamasını, siyasi tavır göstermesini sebep olarak ileri sürmüştür. Sendika içi yolsuzluklar yüzde 12,7 ile dördüncü sırada yer alırken, yüzde 12,6’sı ise sendikaların siyasi iktidar karşısında etkisiz kalmasını olumsuz kanaatinin sebebi olarak göstermiştir (Tablo 80).

# Sendikaların İşçi Sorunları Konusunda Gösterdiği Çaba

Araştırmaya katılan tüm işçilere Türkiye'deki sendikaların çeşitli konularda gösterdiği çabanın yeterli olup olmadığı sorusu sorulmuştur. İşçilerin ağırlıklı bölümü sendikaların çeşitli işçi sorunları konusundaki çabasını yetersiz bulmaktadır. Sendikaları çeşitli işçi sorunları konusunda yeterli bulanların oranı yüzde 21 ile yüzde 26 arasında değişmektedir. Sendikaları yetersiz bulanların oranı ise yüzde 40 ile 45 arasında değişmektedir. Ne olumlu ne olumsuz kanaat belirtenlerin oranı ise yüzde 25-27 bandındadır. Sendikaları çeşitli işçi sorunları konusunda çok yeterli bulanların oranı yüzde 3,6 ile yüzde 4,5 arasında değişmektedir. Sendikaların hiç yeterli olmadığını düşünenlerin oranı ise yüzde 14,4 ile yüzde 19,3 arasında değişmektedir (Tablo 81, Grafik 52).

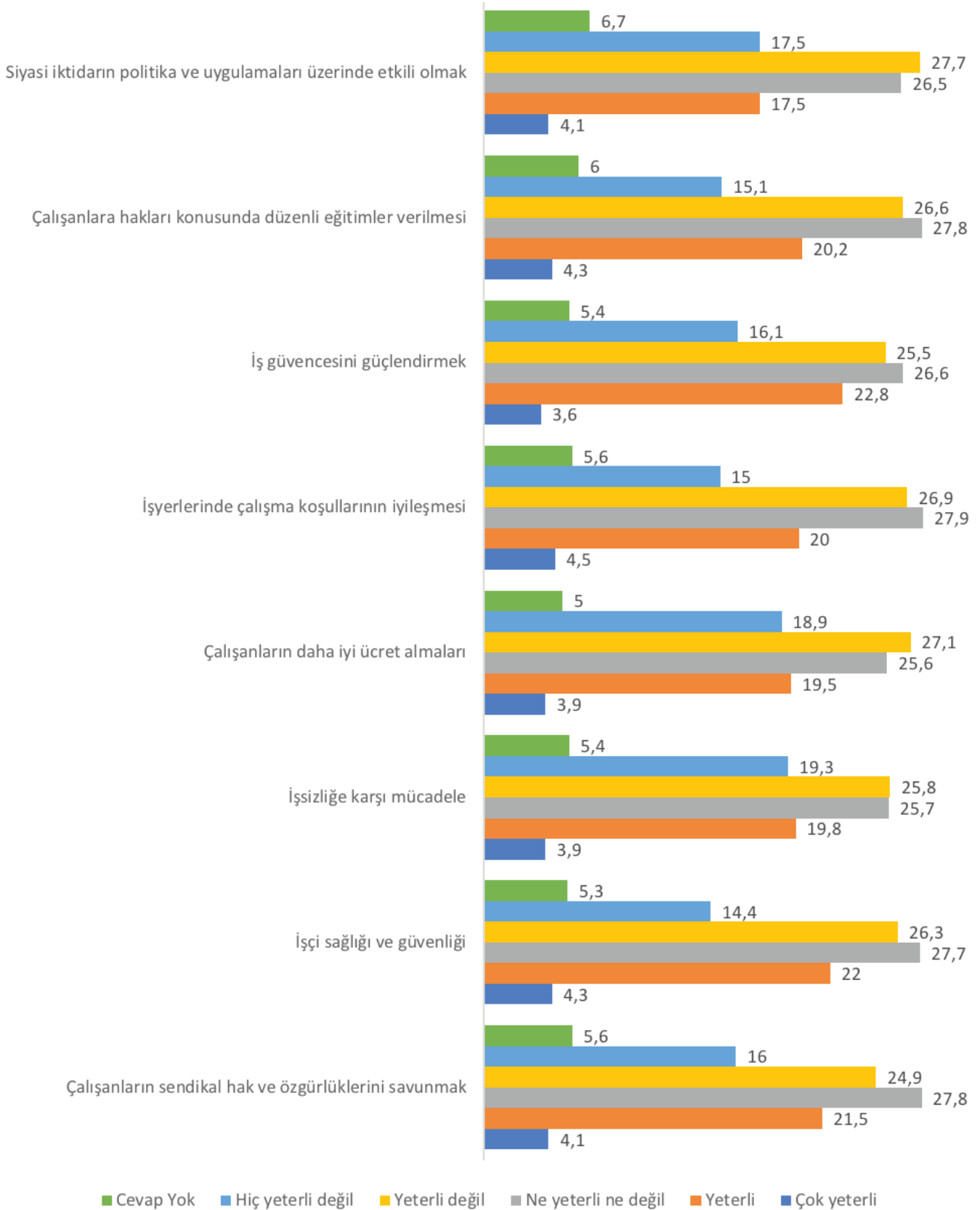
Sendikaların en yetersiz bulunduğu alan "siyasi iktidarın politika ve uygulamaları üzerinde etkili olmak" seçeneğidir. İşçilerin sadece yüzde 21,6'ı bu konuda sendikaları yeterli bulurken, yüzde 45,2'si yetersiz bulmaktadır. Sendikaların en başarılı bulunduğu konu ise yüzde 26,3 ile "işçi sağlığı ve güvenliği" ve yüzde 26,4 ile "iş güvencesini güçlendirmek" seçeneğidir. Ancak işçilerin 40,7'si "işçi sağlığı ve güvenliği" ve 41,6'si ise "iş güvencesini güçlendirmek" konusunda sendikaları başarısız bulmaktadır (Tablo 81, Grafik 52).

Tablo 81	Sendikaların İşçi Sorunları Konusunda Gösterdiği Çaba (%)							
	Çok yeterli [5]	Yeterli [4]	Yeterli (5+4)	Ne yeterli ne değil [3]	Yetersiz [2]	Çok yetersiz [1]	Yetersiz (2+1)	Cevap yok
Çalışanların sendikal hak ve özgürlüklerini savunmak	4,1	21,5	25,6	27,8	24,9	16	40,9	5,6
İşçi sağlığı ve güvenliği	4,3	22	26,3	27,7	26,3	14,4	40,7	5,3
İşsizliğe karşı mücadele	3,9	19,8	23,7	25,7	25,8	19,3	45,1	5,4
Çalışanların daha iyi ücret almaları	3,9	19,5	23,4	25,6	27,1	18,9	46	5
İşyerlerinde çalışma koşullarının iyileşmesi	4,5	20	24,5	27,9	26,9	15	41,9	5,6
İş güvencesini güçlendirmek	3,6	22,8	26,4	26,6	25,5	16,1	41,6	5,4
Siyasi iktidarın politika ve uygulamaları üzerinde etkili olmak	4,1	17,5	21,6	26,5	27,7	17,5	45,2	6,7

İşçilere "Türkiye'deki sendikaların çalışma hayatına dair konularda gösterdiği çabayı yeterli buluyor musunuz" sorusu sorulmuştur. İşçilerin yüzde 4,1'i sendikaların işyerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda gösterdiği çabanın çok yeterli olduğunu ifade etmektedir (Tablo 81, Grafik 52). Bu dereceyi sırasıyla çalışanlara hakları konusunda düzenli eğitimler verilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, siyasi iktidarın politika ve uygulamaları üzerinde etkili olmak ve çalışanların sendikal hak ve özgürlüklerini savunmak olarak devam etmektedir.

Grafik 52

**“Türkiye’deki Sendikaların Çalışma Hayatına Dair Konularda Gösterdiği Çabayı Yeterli Buluyor Musunuz” Sorusuna Verilen Yanıtlar (%)**



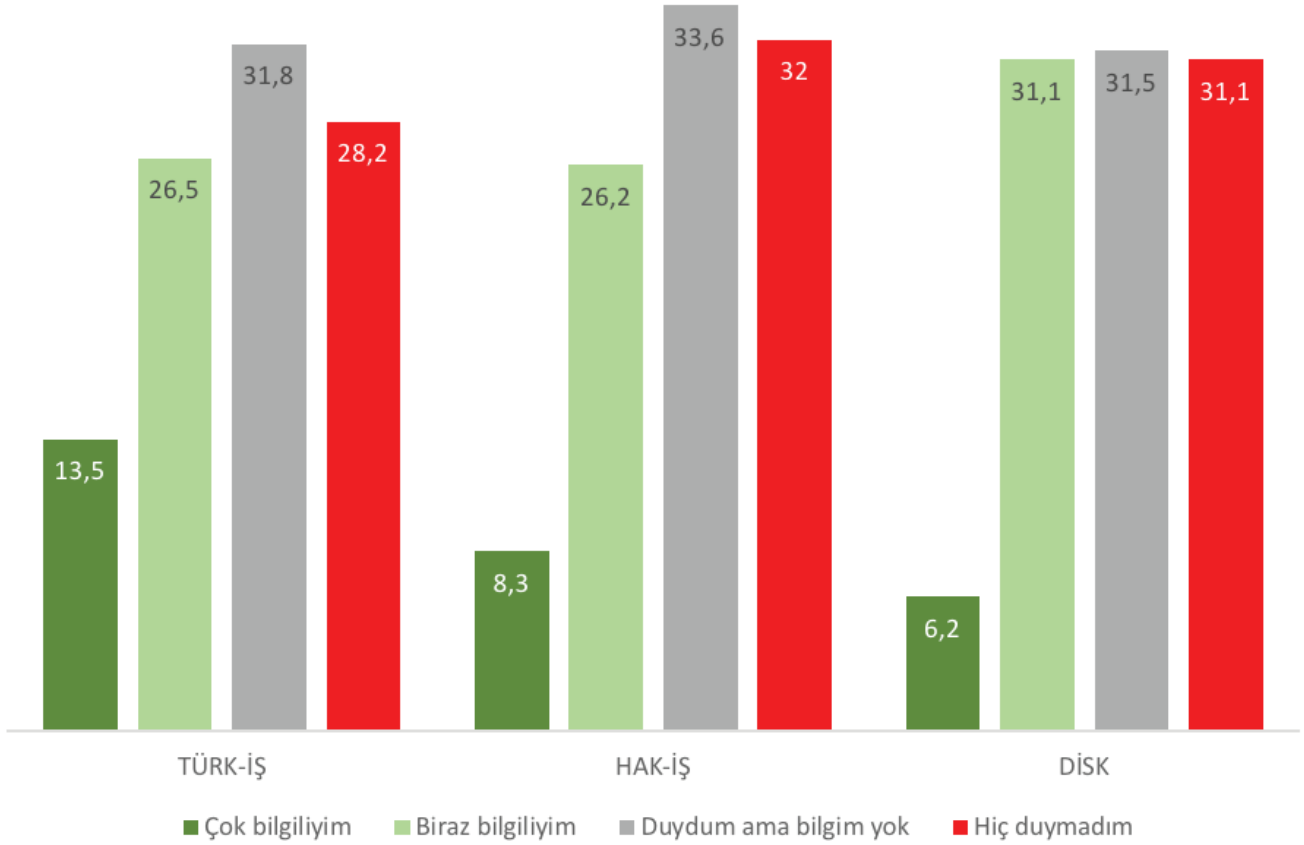
İşçiler sendikaların çalışmaları konusunda yeterli ve hiç yeterli bulmadığı başlıklar siyasi iktidarın politika ve uygulamaları üzerinde etkili olmak ve işsizliğe karşı mücadele olarak belirtilmiştir.

# İşçi Sendika Konfederasyonları Hakkında Bilgi

## • İŞÇİLERİN ÜÇTE BİRİ SENDİKAL KONFEDERASYONLARI DUYMAMIŞ

Grafik 53

İşçi Sendika Konfederasyonları Hakkında Bilgi Düzeyi (%)



Araştırma kapsamındaki işçilere sendikal örgütler hakkında bilgi düzeyleri sorulmuştur. İşçilerin yüzde 13,5'i Türk-İş, yüzde 8,3'ü Hak-İş, yüzde 6,2'si DİSK konusunda çok bilgili olduklarını ifade etmişlerdir. İşçilerin yüzde 31,8'i Türk-İş'i, yüzde 33,6'sı Hak-İş'i, yüzde 31,5'i ise DİSK'i duyduğunu ama konfederasyon hakkında herhangi bir bilgisi olmadığını belirtmektedir. Türk-İş'i hiç duymadığını ifade edenlerin oranı yüzde 28,2, Hak-İş hakkında bir şey duymadığını belirtenlerin oranı yüzde 32, DİSK'i duymayanların oranı ise yüzde 31,1'dir (Grafik 53).

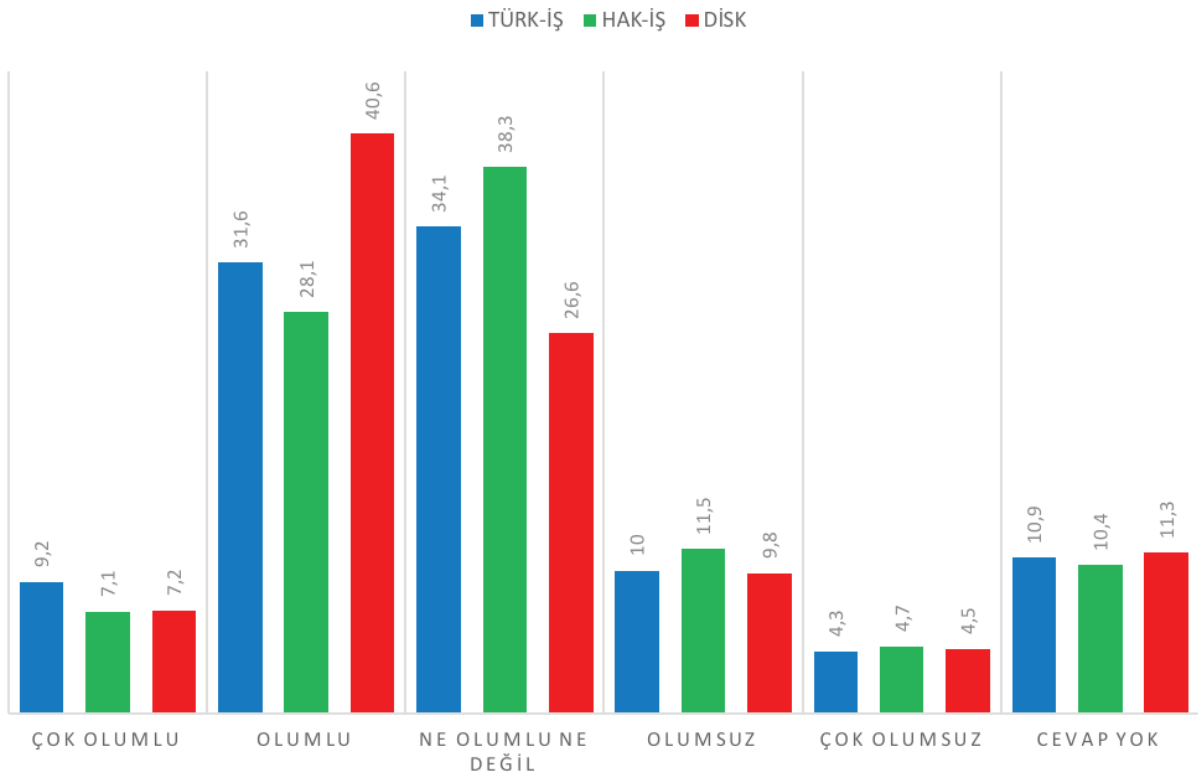
# Konfederasyonlar Hakkında Kanaat

## • DİSK EN OLUMLU GÖRÜLEN KONFEDERASYON

Araştırma kapsamındaki katılımcılara konfederasyon hakkında kanaat soruları yöneltilmiştir. İşçilerin yüzde 9,2'si Türk-İş'i, yüzde 7,1 Hak-İş'i, yüzde 7,2'si ise DİSK'i "çok olumlu" olarak ifade etmektedir. İşçilerin yüzde 31,6'sı Türk-İş'i, yüzde 28,1'i Hak-İş'i, yüzde 40,6'sı ise DİSK'i "olumlu" olarak belirtmektedir (Grafik 54).

Grafik 54

Konfederasyonlar Hakkında Kanaat (%)



İşçilerin yüzde 9,2'si Türk-İş'i "çok olumlu" bulurken, yüzde 31,6'sı "olumlu" bulmaktadır. Böylece Türk-İş'e ilişkin olumlu kanaat sahibi işçilerin oranı yüzde 40,8 olmaktadır. İşçilerin yüzde 10'u Türk-İş'i "olumsuz", yüzde 4,3'ü ise "çok olumsuz" olarak değerlendirmiştir. İşçilerin yüzde 34,1'i Türk-İş hakkında ne olumlu ne de olumsuz kanaat beyan etmiştir.

İşçilerin yüzde 7,1'i Hak-İş'i çok "olumlu" bulurken, yüzde 28,1'i "olumlu" görüş beyan etmiştir. Böylece Hak-İş'e ilişkin olumlu kanaat sahibi işçilerin toplamı yüzde 35,2 olmaktadır. İşçilerin yüzde 11,5'i Hak-İş'i "olumsuz", yüzde 4,7'si ise "çok olumsuz" olarak değerlendirmiştir. "Ne olumlu ne olumsuz" diyenlerin oranı ise yüzde 38,3 gibi oldukça yüksek bir orandadır.

DİSK'i "çok olumlu" olarak niteleyenlerin oranı yüzde 7,2 iken, "olumlu" kanaat belirtenlerin oranı yüzde 40,6'dır. DİSK'e ilişkin olumlu kanaat belirtenlerin oranı böylece 47,8 olmaktadır. DİSK'i "olumsuz" olarak değerlendirenlerin oranı yüzde 9,8, "çok olumsuz" olarak ifade edenlerin oranı ise yüzde 4,5'tir. DİSK'e ilişkin "ne olumlu ne de olumsuz" kanaat belirtenlerin oranı ise yüzde 26,6'da kalmaktadır.

Böylece DİSK olumlu kanaatin en yüksek olduğu işçi konfederasyonu olarak öne çıkmaktadır. Araştırmanın DİSK tarafından yapıldığı işçiler tarafından bilinmemektedir. Üye sayısı ile üçüncü sırada olan bir konfederasyonun işçilerden en yüksek oranda olumlu kanaati almasının altı çizilmelidir.

Ayrıca konfederasyonlara yönelik kanaat sorularında cevapsızlık oranının (yüzde 11 civarında) yüksek olduğu görülmektedir (Grafik 54).

# DİSK Hakkında Olumsuz Kanaatin Nedenleri

DİSK hakkında olumsuz kanaat bildirenlere bunun nedenleri açık uçlu olarak soruldu. İşçilerin yüzde 21,7'si DİSK hakkında olumsuz kanaat belirtmelerinin nedeni olarak "işçinin hakkını yeterince savunmaması" ve "işçilere avantaj sağlamaması" olarak yanıtladı. İşçilerin 18,8'i ise "bilgi sahibi değilim/duymadım" yanıtını vermiştir. "Bilmiyorum/cevap yok" şeklinde yanıt verenler ise yüzde 10,4'tür. Böylece işçilerin 29,2'si bilgisi olmadığı ve duymadığı için olumsuz kanaat belirttiğini söylemiş oldu. İşçilerin yüzde 12,8'i ise "sendikaların tarafsız olmaması ve siyasi olmasını" DİSK hakkında olumsuz kanaatin sebebi olarak belirtmiştir (Tablo 82). DİSK'e ilişkin olumsuz kanaatin nedenlerinin sendikalara ilişkin olumsuz kanaatler ile paralel olduğu görülmektedir.

Tablo 82

DİSK Hakkında Olumsuz Kanaatin Nedenleri (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Benim/İşçinin hakkını yeteri kadar savunamıyor/ İşçilere avantaj sağlamıyor	21,7	19,2	28
Bilgi sahibi değilim/Duymadım	18,8	16,9	23,7
Sendikaların tarafsız olmaması/Siyasi olması	12,8	13,1	11,9
Bilmiyorum/cevap yok	10,4	10,1	11,1
Sendikaların işçilerin sorunlarını temsil etme konusunda samimiyetsiz olmaları	7,8	9,1	4,5
Gerek yok/ İlgimi çekmiyor/İhtiyaç duymuyorum	7,3	7,7	6,2
Beni temsil etmemesi	6	6,7	4,3
Hizmet kalitesi düşük/çalışmaları yetersiz/aktif olmamaları	5,7	6,4	3,9
Faydası yok/Yararlı olacağını düşünmüyorum	4,9	6	2,2
Güvenilir bulmuyorum	4,2	4,3	3,7
Sendika içi yolsuzluklar	2,8	3,1	2,2
Hakkında duyduğum olumsuz haberlerden dolayı	2,1	1,1	4,7
Siyasi iktidar karşısında etkisiz kalması	1,7	2,2	0,6



# İşçi Eylemleri

Araştırmaya katılan işçilere “**Çalıştığınız işyerinde çalışanların herhangi bir sorunu veya talebiyle ilgili bir eylem oldu mu**” sorusu soruldu. İşçilerin yüzde 85,6’sı “hayır”, yüzde 3,3’ü “evet” yanıtını verirken yüzde 11,1’i soruya “bilmiyorum” şeklinde yanıt vermiştir ya da soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Soruyu kadın işçilerin yüzde 2,1’i “evet” ve yüzde 84’ü “hayır” şeklinde yanıtlarken, erkek işçilerin soruya verdiği yanıtlar yüzde 3,8 ile “evet” ve yüzde 86,3 “hayır” olmuştur (Tablo 83). Soruyu “bilmiyorum” şeklinde yanıtlayan ya da soruya cevap vermeyen kadınların oranı erkeklerden fazladır.

Tablo 83		İşçilerin Çalıştıkları İşyerlerinde Eylem Yapılma Durumu (%)		
İşçi Grubu		Evete	Hayır	Bilmiyorum/ Cevap yok
Genel		3,3	85,6	11,1
Cinsiyet	Kadın	2,1	84	13,9
	Erkek	3,8	86,3	9,9
Yaş	15-19	1,1	83,5	15,3
	20-24	0,6	84,6	14,8
	25-34	3,2	86,9	9,9
	35-54	4,1	85,5	10,5
	55- +	5,4	83,7	10,9
Eğitim	Lise Altı	3,2	86,6	10,2
	Lise Dengi	3	84,2	12,8
	Yüksek Öğrenim	3,7	85,1	11,2
Sigorta	Sigortalı	3,7	84,9	11,4
	Sigortasız	1,4	88,7	9,9
Sendika	Üye	6,7	90,8	2,5
	Üye Değil	3,1	89	8
Ücret	1400 TL'den Az	2	88,3	9,7
	1401-2000 TL	3,2	86,2	10,6
	2001 TL'den Fazla	4,2	84,5	11,3
Bölge	Batı	0,7	85,4	13,8
	Orta	2,4	89	8,6
	Güney	0	94,5	5,5
	Kuzey	26,9	70,9	2,2
	Doğu	4,7	82,4	12,9

Sendikalı olmadığını söyleyen katılımcıların yüzde 3,1’i işyerinde eylem yapıldığını, yüzde 89’u ise yapılmadığını söylemiştir. Sendikalı işçilerden soruya yanıt verenlerin oranı sendikalı olmayanlara göre yüksektir. Sendikalı olup işyerinde eylem yapıldığını söyleyen işçilerin oranı yüzde 6,7’dir. Sendikalılık soruyu cevapsız bırakma ya da “bilmiyorum” şeklinde yanıtlayanlarda da farklılık yaratmıştır. Soruyu “bilmiyorum/cevap yok” şeklinde yanıtlayanların oranı hemen her işçi grubunda yüzde 10 civarında iken sendikalı işçilerin yalnızca yüzde 2,5’i soruyu bu şekilde yanıtlamıştır. İşçilerin coğrafi bölgelerine bakıldığında Kuzey bölgelerinden katılan işçilerden evet diyenlerin oranının tüm belirleyenlerden fazla olduğu görülmektedir. Kuzey bölgelerinden katılan işçilerin yüzde 26,9’u soruyu “evet”, yüzde 70,9’u “hayır” ve yüzde 2,2’si “bilmiyorum/cevap yok” şeklinde yanıtlamıştır (Tablo 83).

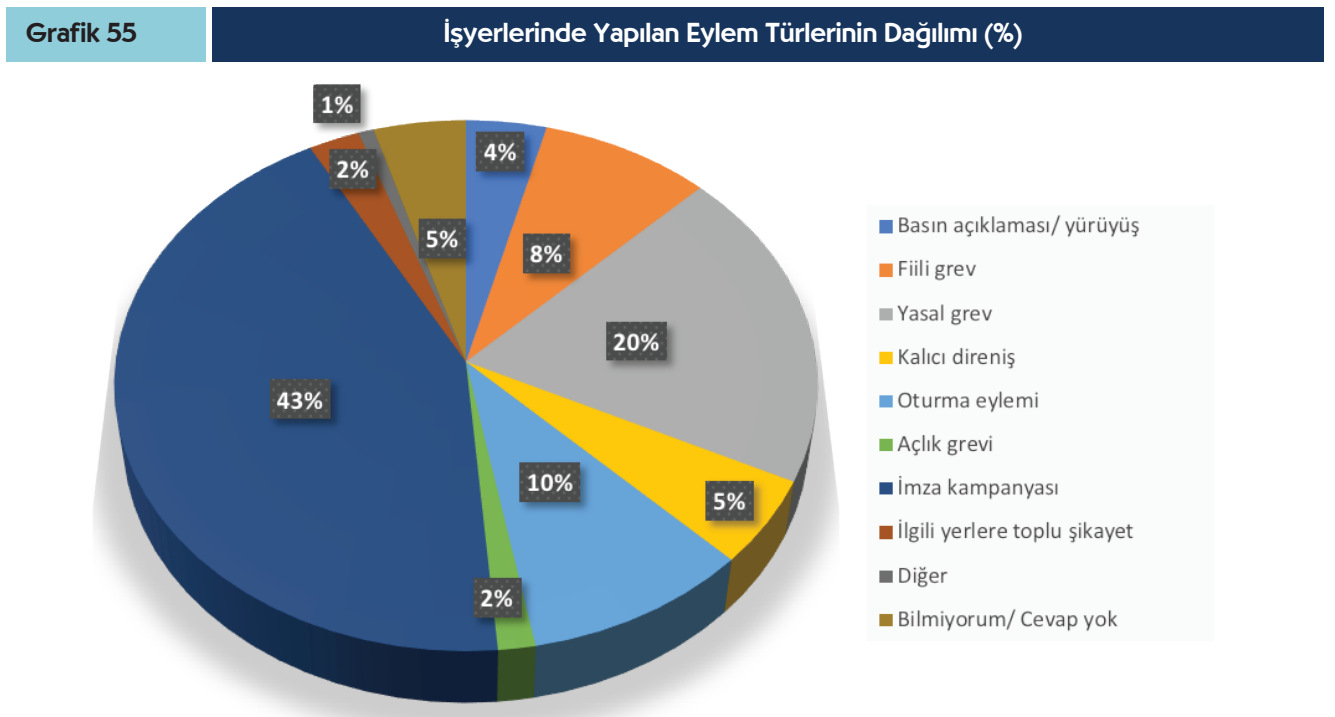
# Eylem Türleri

## • EN YAYGIN EYLEM TÜRÜ İMZA TÜRÜ KAMPANYASI VE GREV

İşyerinde eylem yapıldığını söyleyen işçilere sorulan ikinci bir soru **“İşyerinizde ne tür bir eylem/eylemler yapıldı”** idi. Yanıtlar ise sekiz farklı eylem türünden ve bir “diğer” seçeneğinden oluşmaktadır. İşyerlerinde eylem yapıldığını söyleyen işçilerin oranının yüzde 3,3 olduğu dikkate alınacak olursa eylem türlerine ilişkin kısımlarda örneklemin oldukça düşeceği bu nedenle eylem türlerini tam olarak saptamanın zor olduğu unutulmamalıdır.

Tablo 84 İşyerlerinde Yapılan Eylem Türlerinin Yaklaşık Dağılımı (%)	
Eylem Türü	Oran
İmza kampanyası	44
Yasal grev	20
Oturma eylemi	10
Fiili grev	9
Kalıcı direniş	5
Bilmiyorum/Cevap yok	5
Basın açıklaması/ yürüyüş	4
İlgili yerlere toplu şikâyet	3
Açlık grevi	2
Diğer	1

Araştırma verilerine göre işyerlerinde en fazla gerçekleştirilen eylem imza kampanyasıdır. İşçilerin yüzde 44’ü işyerinde gerçekleştirilen eylem olarak imza kampanyasını belirtmiştir. Araştırmaya göre imza kampanyasından sonra işyerlerinde en çok görülen eylem türleri sırasıyla şöyledir: yasal grev (yüzde 20), oturma eylemi (yüzde 10), fiili grev (yüzde 9), kalıcı direniş (yüzde 5), basın açıklaması/yürüyüş (yüzde 4), ilgili yerlere toplu şikâyet (yüzde 3) ve açlık grevi (yüzde 2). Bu sıralama genel olarak işçilerin eylem türlerinin ağırlığı ile paraleldir. İşçilerin yüzde 0,8’i işyerinde sayılan eylem türlerinden farklı bir eylem yapıldığını ifade etmiş ve yüzde 4,7’si ise bilmediğini söylemiş ya da soruya cevap vermemiştir (Tablo 84, Grafik 55).





# SINIFSAK KÖKEN, SINIF BİLİNCİ VE SINIF AİDİYETİ

Bu bölümde işçilerin sınıfsal kökeni ele alınmıştır. İşçilerin anne ve babalarının işteki durumundan hareketle işçilerin sınıfsal kökenleri incelenmiştir. Araştırma kapsamında işçilere anne ve babanın çalışma durumu sorulmuştur. İşçilerin ailelerinin işteki durumu ücretli (düzenli işte) çalışan, ücretli (düzensiz işte çalışan), işveren, kendi adına çalışan ve ücretsiz aile işçisi olarak beş başlıkta değerlendirilmiştir. Çalışma hayatı dışında olanlar ise hastalık, yaşlılık ve engellilik nedeniyle çalışamaz durumda olanlar ve çalışmayanlar olarak iki başlık altında yer almaktadır. Öte yandan işçilerin kendilerini nasıl tanımladıkları ve hangi sınıf veya toplumsal katmana/gruba ait hissettikleri değerlendirilmiştir.

# Anne ve Babanın İŖi Sınıfsal Köken

## • İŖÇİLERİN ÇOĞUNLUĞUNUN BABASI DA İŖÇİ

“**Babanızın çalışma durumunu belirtir misiniz**” sorusu sorulduğunda işçilerin yüzde 56,3’ü babasının ücretli düzenli işte çalışan olduğunu, yüzde 14,5’i ise ücretli düzensiz işte çalıştığını belirtmektedir. Böylece işçilerin yüzde 70,8’i babasının ücretli bir işte çalıştığını ifade etmektedir (Tablo 85).

Babasının ücretli bir işte çalıştığını ifade edenlerin yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında 15-19 yaş arasındaki işçilerin yüzde 81,9 ile babanın ücretliliğinin en yüksek oranda görüldüğü grup olduğu görülmektedir. 35-54 ile 55 yaş sonrası işçilerin babasının ücretli çalıştığını belirten oranındaki düşüş tabloda yer almaktadır. 55+ yaş grubunda bu oran yüzde 51’lere düşmektedir (Tablo 85). Genç işçilerin babalarının daha yüksek oranda ücretli olmaları işçileşmenin giderek arttığını teyit etmektedir.

Tablo 85	İŖçilerin Babalarının Çalışma Durumu-Sosyal Kökeni (%)							
	Genel	Erkek	Kadın	15-19	20-24	25-34	35-54	55- +
Ücretli düzenli işte çalışan (1)	56,3	57,5	53,4	57	55,9	63,5	53,2	37
Ücretli düzensiz işte çalışan (2)	14,5	15,1	13	24,9	17	11,9	14,4	14,6
<b>Toplam Ücretli (1+2)</b>	<b>70,8</b>	<b>72,6</b>	<b>66,4</b>	<b>81,9</b>	<b>72,9</b>	<b>75,4</b>	<b>67,6</b>	<b>51,6</b>
İşveren (3)	1	1	1,2	5,2	0,6	1,2	0,6	0
Kendi adına çalışan (4)	5,8	4,8	8,2	6,2	9,7	6,1	4,9	1,8
Ücretsiz aile işçisi (5)	0,9	0,6	1,5	0	0	0,9	1,1	0,9
<b>Toplam Çalışan (1+2+3+4+5)</b>	<b>78,5</b>	<b>79</b>	<b>77,3</b>	<b>93,2</b>	<b>83,2</b>	<b>83,7</b>	<b>74,3</b>	<b>54,2</b>
Çalışmayan (6)	14,8	14	16,9	6,2	12,2	10,5	18,1	30,2
Hastalık, yaşlılık veya engellilik nedeniyle çalışamaz halde (7)	4,1	4,5	2,9	0,6	1,7	1,7	6,1	10,4
<b>İşgücüne Katılmayan (6+7)</b>	<b>18,9</b>	<b>18,5</b>	<b>19,8</b>	<b>6,8</b>	<b>14</b>	<b>12,2</b>	<b>24,2</b>	<b>40,6</b>

Not: Cevap vermeyenler nedeniyle toplam 100’den az olabilmektedir.

Tablo 86

## İşçilerin Annelerinin Çalışma Durumu-Sosyal Kökeni (%)

	Genel	Erkek	Kadın	15-19	20-24	25-34	35-54	55- +
Ücretli düzenli işte çalışan (1)	15,2	14,9	16	13,6	19,2	14,6	15,1	12,8
Ücretli düzensiz işte çalışan (2)	2,7	3,1	1,9	5,9	4,2	2,1	2,4	3,1
Toplam Ücretli (1+2)	17,9	18	17,9	19,5	23,4	16,7	17,5	15,9
İşveren (3)	0,1	0,1	0,2	0	0	0,3	0	0
Kendi adına çalışan (4)	0,2	0,2	0,4	0,7	0,7	0,3	0,1	0
Ücretsiz aile işçisi (5)	1,4	1,1	2	0,5	1,5	1,5	1,4	0
Toplam Çalışan (1+2+3+4+5)	19,7	19,3	20,6	20,6	25,6	18,8	19,1	15,9
Çalışmayan (6)	74,4	74,6	74	76	70,3	76,5	73,9	73
Hastalık, yaşlılık veya engellilik nedeniyle çalışamaz halde (7)	3,6	4	2,9	1,9	1,3	2,1	5,4	5,1
İşgücüne Katılmayan (6+7)	78,1	78,5	76,9	77,9	71,6	78,6	79,3	78,1

İşveren kökenli bir babadan gelenlerin oranı yüzde 1'de kalmaktadır. Kendi hesabına çalışan babaların oranı ise yüzde 5,8'dir. Hastalık, yaşlılık ve engellilik nedeniyle çalışamayanlar ile çalışmayanların toplam oranı yüzde 18,9'dur (Tablo 85). Aile kökeninin işteki statüsünü cinsiyete göre değerlendirdiğimizde işçilerin annelerinin çalışma oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

İşçilere "Anninizin çalışma durumunu belirtir misiniz" sorusu sorulduğunda kadının istihdam içindeki durumu bir kez daha gözler önüne serilmektedir. Annelerini ücretli düzenli işte çalışan olarak ifade eden işçilerin oranı yüzde 15,2, ücretli düzensiz işte çalıştığını belirtenlerin oranı ise yüzde 2,7'dir. Böylece işçilerin yüzde 17,9'u annesinin ücretli olarak çalıştığını belirtmektedir (Tablo 86).

Annesinin işveren olarak çalıştığının belirtenlerin oranı yüzde 0,1'dir. Kendi hesabına çalışan annelerin oranını ise 0,2'dir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan annelerin oranı yüzde 1,4'tür. Böylece işçilerden annesinin çalıştığını belirtenlerin oranı yüzde 19,7 olmaktadır. İşgücüne katılmayan işçi annelerinin oranı yüzde 80'lere yaklaşmaktadır. Bu toplamın yüzde 74,4'ünü çalışmayanlar, yüzde 3,6'sı ise hastalık, yaşlılık veya engellilik nedeniyle çalışamaz halde olan kadınlar oluşturmaktadır (Tablo 86).

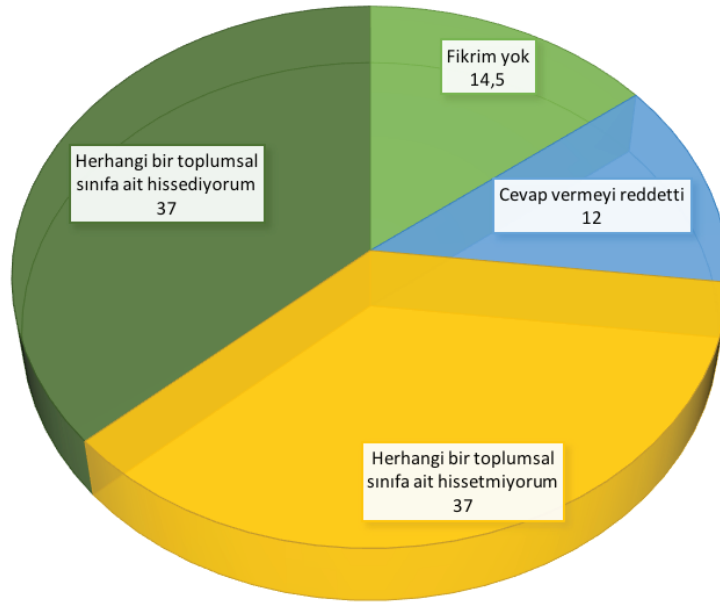
# Toplumsal Sınıf Aidiyeti

## • İŞÇİLERİN YÜZDE 37'Sİ KENDİNİ BİR TOPLUMSAL SINIFA AİT HİSSEİYOR

İşçilere açık uçlu olarak sorulan “**Kendinizi herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissediyor musunuz**” sorusuna karşılık olarak işçilerin yüzde 37'si kendisini bir toplumsal sınıfa ait hissettiğini beyan ederken, yüzde 37'si herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissetmediğini belirtmiştir. İşçilerin yüzde 26'sı bu konuda ya fikri olmadığını belirtmiş veya cevap vermemiştir (Grafik 56, Tablo 87). İşçiler bu soruda kendilerini hangi toplumsal sınıfa ait hissettiklerini kendileri belirtmiş ve daha sonra bu yanıtlar tasnif edilmiştir. Bu durum işçi sınıfının sınıf aidiyeti ve bilincinin düşük olduğunu göstermektedir. Kendisini bir sosyal sınıfa ait hissetmeyi ciddi bir farkındalık sorununa işaret etmektedir. Sınıf kimliğinin zayıflığı, doğuştan edinilen diğer kimliklerin daha baskın olmasından da kaynaklanıyor olabilir. İşçilerin kendilerini ait hissettikleri toplumsal sınıfı ifade ederken verdikleri yanıtlar toplumsal sınıf ve tabaka dışına da taşmıştır, örneğin sporcu, dışlanmış, yaşlı gibi. Bu durum toplumsal sınıf kavramının bu işçiler açısından belirsiz olduğu göstermektedir.

Grafik 56

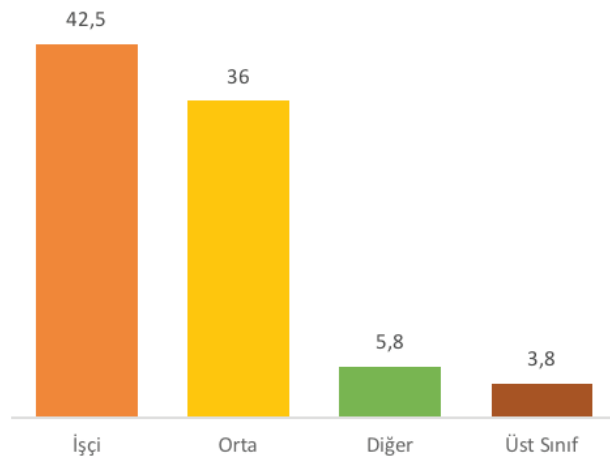
Kendinizi Hangi Toplumsal Sınıfa Ait Hissediyorsunuz? (%)



Grafik 57

Kendini Hangi Bir Toplumsal Sınıfa Ait Hissedenler (%)

Araştırma kapsamında kendini toplumsal sınıfa ait hissettiğini belirtenlerin yüzde 42,5'i işçi, yüzde 36'sı orta sınıf, yüzde 3,8'i kendini üst sınıf olarak tanımlamıştır (Grafik 57). Kendini herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissedenlerin yüzde 5,8'i diğer kategoride yer almıştır (Grafik 56).<sup>44</sup>



<sup>44</sup> Diğer seçeneği en alt sınıf, halk, insan, memur, beyaz yaka, çiftçi, dindar/muhafazakâr, eğitilmiş, etkin/etkili, fakir/yoksul, normal, patron, sosyal sınıf/sosyalist, Türk, yaşlı, yönetici, A sınıfı, dışlanmış, esnaf, etiksiz, sporcu kategorilerinin toplamından oluşmaktadır.

Tablo 87

## İşçilerin Sınıf Aidiyeti (%)

	Genel	Erkek	Kadın
Fikrim yok	14,5	15,1	12,9
Cevap vermeyi reddetti	12,4	12,5	12,1
Herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissetmiyorum	36,6	35,7	38,6
Herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissediyorum	36,6	36,7	36,4
En alt sınıf	0,3	0,5	0
Halk	0,2	0,1	0,6
İşçi	15,6	15,7	15,3
İnsan	0,1	0,1	0,3
Memur	0,1	0,1	0
Orta	13,2	13,9	11,2
Üst sınıf	1,4	1,1	2,1
Çiftçi	0,2	0,2	0
Dindar/ Muhafazakâr	0,1	0,2	0
Etkin/ Etkili	0,1	0,1	0,2
Fakir/ Yoksul	0,2	0,1	0,6
Normal	0,2	0,2	0,2
Sosyal sınıf/ Sosyalist	0,1	0,1	0,2
Türk	0,1	0,1	0

Kendini bir toplumsal sınıfa ait hissedenlerin kendilerini hangi sınıf veya kategori içinde tanımladıkları da önemli bir husustur. Kendini bir toplumsal sınıfa ait hissedenlerin (yüzde 36,6) içinde kendini işçi olarak hissedenler yüzde 42,6 (toplam içinde yüzde 15,6) düzeyindedir. Kendini bir toplumsal sınıfa ait hissedenlerin (yüzde 36,6) içinde kendini orta sınıf olarak hissedenler yüzde 36,1 (toplam içinde yüzde 13,2) düzeyindedir.

Kendini bir toplumsal sınıfa ait hisseditip hissetmeme sorusuna verilen yanıtlar cinsiyete göre önemli bir farklılaşma göstermemektedir. Kadın ve erkek işçiler arasında kendini bir toplumsal sınıfa ait hissedenlerin oranı sırasıyla yüzde 36,4 ve yüzde 36,7'dir. Kendini "işçi" olarak tanımlayanlar da sırasıyla yüzde 15,3 ve yüzde 15,7'dir. Erkek işçilerin yüzde 13,9'u kendini "orta sınıfa" mensup görürken, kadınlarda bu oran biraz daha düşük olarak 11,2'dir. Erkek işçilerin yüzde 1,1'i kendini "üst sınıf" olarak görürken bu oran kadınlarda yüzde 2,1'e yükselmektedir (Tablo 87).



Tablo 88

## Yaş Gruplarına Göre Sınıf Aidiyeti (%)

	15-19	20-24	25-34	35-54	55- +
Fikrim yok	22,7	12,5	14	13,7	18,9
Cevap vermeyi reddetti	11,9	15,7	12,3	12,7	3,1
Herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissetmiyorum	38,6	37,2	33,5	38	40,1
Herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissediyorum	26,8	34,6	40,2	35,6	37,9
En alt sınıf	2,3	0	0	0,1	3
Halk	0,6	0	0	0,5	0
İşçi	10,3	14,1	16,5	15,6	18
İnsan	0	0	0,4	0	0
Memur	0	0	0	0,1	0
Orta	9,5	12,7	13,1	14	11,2
Üst sınıf	0	0,4	2,7	0,8	1,3
Yönetici	0	0	0,1	0	0
Beyaz yaka	0	0	0,2	0	0
Çiftçi	0	0	0,2	0	1,8
Dindar/ Muhafazakâr	0	1,2	0	0	0
Eğitilmiş	0	0	0	0,2	0
Etkin/ Etkili	0	0	0,3	0	0
A sınıfı	0	0	0	0,1	0
Dışlanmış	0	0	0,1	0	0
Esnaf	0	0	0	0	0,6
Etkisiz	0	0	0,1	0	0
Fakir/ Yoksul	0	0	0	0,5	0
Normal	0	1	0,1	0	0
Patron	0	0	0	0,1	0
Sosyal sınıf/ Sosyalist	0	0,3	0	0,1	0
Sporcu	0,6	0	0	0	0
Türk	0	0,4	0	0,1	0
Yaşlı	0	0	0	0,1	0

Yaşla göre sınıf aidiyetine ilişkin cevaplar farklılaşmaktadır. Kendini herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissedendenler 15-19 yaş arasında en düşük oranda (yüzde 26,8) iken, 25-34 yaş grubu arasında yüzde 34,6 olmuştur. Sınıf aidiyetini en yüksek oranda hissedenden yaş grubu yüzde 40,2 ile 25-34 yaş grubu olmuştur (Tablo 88).

Tablo 89

## Eğitim Düzeyine Göre Sınıf Aidiyeti (%)

	Lise Altı	Lise Dengi	Yüksek Öğrenim
Fikrim yok	15,8	16,9	10
Cevap vermeyi reddetti	10,2	10,3	18
Herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissetmiyorum	35,7	37,1	37,6
Herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissediyorum	38,3	35,6	34,4
En alt sınıf	0,7	0	0
Halk	0,1	0	0,7
İşçi	18,3	16,8	9,7
İnsan	0,1	0,2	0,2
Memur	0	0	0,2
Orta	13,8	10	14,6
Üst sınıf	0	0,3	4,7
Yönetici	0	0,2	0
Beyaz yaka	0	0	0,2
Çiftçi	0,1	0,4	0
Dindar/ Muhafazakâr	0,3	0	0
Eğitilmiş	0	0	0,3
Etkin/ Etkili	0	0	0,3
A sınıfı	0,1	0	0
Dışlanmış	0	0,2	0
Esnaf	0,1	0	0
Etkisiz	0,1	0	0
Fakir/ Yoksul	0,3	0,2	0
Normal	0	0,5	0,2
Patron	0,1	0	0
Sosyal sınıf/ Sosyalist	0	0	0,3
Sporcu	0,1	0	0
Türk	0,2	0	0
Yaşlı	0	0,2	0

Sınıf aidiyeti sorusuna verilen yanıtlar eğitim durumuna göre ilginç bir tablo arz etmektedir. “Fikrim yok” diye cevap verenler yüksek öğrenimliler arasında yüzde 10’a gerilerken, cevap vermeyi reddedenler yüzde 18’e yükselmektedir. Lise altı eğitimlilerde “kendimi bir toplumsal sınıfa ait hissediyorum” diyenler yüzde 38,3 iken, yüksek öğrenimlilerde bu oran yüzde 34,4’e gerilemektedir. Kendini “işçi” olarak tanımlayanlar lise altı eğitimlilerde yüzde 18,3 iken, lise dengi eğitimlilerde yüzde 16,8’e, yüksek öğrenimlilerde ise yüzde 9,7’ye gerilemektedir. Buna karşın kendini “üst sınıf” olarak görenler yüksek öğrenimli olanlar arasında yüzde 4,7’dir. Düşük eğitimlilerde bu oran 0,4 düzeyindedir (Tablo 89).

Toplumsal sınıf kategorileri sendikalılık ve sigortalılığa göre değişmektedir. Sigortalı işçilerin yüzde 40,3’ü kendisini “orta sınıf”, yüzde 41,5’i ise “işçi olarak tanımlamaktadır. Sigortalı işçilerin yüzde 4,6’sı kendini “üst sınıf” olarak ifade etmiştir. Sigortasız işçilerin yüzde 47’si kendini “işçi”, yüzde 16’sı ise “orta sınıf” olarak tanımlamıştır. Sendikalılık toplumsal sınıf kategorilerinde farklılık göstermektedir. Sendikalı işçilerin yüzde 70,6’sı kendini “orta sınıf” olarak ifade ederken sendikasızlarda bu oran yüzde 28’e düşmektedir. Sendikalı işçilerin yüzde 13’ü kendisini “üst sınıf” olarak tarif ederken, sendikasızlarda bu oran yüzde 1,2 düzeyindedir (Tablo 90). Kendini en yüksek oranda “işçi” olarak tanımlayanlar sigortasızlardır. Bu durumun ücret ve çalışma koşulları ile ilgili olduğu düşünülebilir.

Tablo 90

## Sendikalılık ve Sigortalılığa Göre Toplumsal Sınıf (%)

	Sigortalı	Sigortasız	Sendikalı	Sendikasız
Fikrim yok	12,7	22,1	7,5	15,8
Cevap vermeyi reddetti	14,3	3,9	1,8	10,6
Herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissetmiyorum	36	39	29,3	38,9
Herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissediyorum	37	35	61,5	34,8
En alt sınıf	0,1	1,3	0	0,4
Halk	0,1	0,8	0	0,3
İşçi	15,4	16,4	6	17
İnsan	0,2	0	0	0,2
Memur	0,1	0	0	0
Orta	14,9	5,7	43,4	9,7
Üst sınıf	1,7	0	8	0,4
Yönetici	0,1	0	0,3	0
Beyaz yaka	0,1	0	0	0,1
Çiftçi	0	0,8	0	0,2
Dindar/muhafazakâr	0	0,7	0	0,2
Eğitilmiş	0,1	0	0,2	0,1
Etkin/etkili	0,1	0	0,4	0,1
A sınıfı	0,1	0	0	0,1
Dışlanmış	0	0	0	0,1
Esnaf	0	0	0	0
Etkisiz	0,1	0	0	0,1
Fakir/yoksul	0,1	0,9	1,3	0,1
Normal	0,1	0,6	0	0,2
Patron	0,1	0	0	0,1
Sosyal sınıf/sosyalist	0,1	0	0	0,1
Sporcu	0	0	0	0
Türk	0,1	0	0	0,1
Yaşlı	0	0	0	0

Sigortalı ve sigortasız işçiler arasında kendini bir toplumsal sınıfa ait hissetme konusunda önemli bir fark görülmezken, sendikalı ve sendikasız işçiler arasında önemli farklar olduğu görülmektedir. Sendikalı işçilerin yüzde 61,5'i kendini bir toplumsal sınıfa ait hissederken, sendikasızlarda ise kendini herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissedenlerin oranı yüzde 34,8'e gerilemektedir. Sendikalı işçiler arasında kendini "işçi olarak tanımlayanlar yüzde 6'da kalırken, yüzde 43,5'i kendini "orta sınıf" olarak tanımlamaktadır. Sendikalı işçilerin yüzde 8'i ise kendini "üst sınıf" olarak tanımlarken sendikasız işçilerde bu oran yüzde 0,4'tür (Tablo 90). Bu izaha muhtaç bir durumdur. Bu işçilerin görece yüksek ücret alan beyaz yakalı ve yönetici konumundaki sendikalı işçiler olması muhtemeldir.

# Sınıf/Katman Aidiyeti

## • İŞÇİLERİN YÜZDE 43'Ü KENDİNİ ORTA VEYA ÜST SINIF OLARAK GÖRÜYOR

İşçilere açık uçlu sınıf aidiyeti sorusundan sonra “Okuyacaklarım arasından seçmeniz gerekseydi, hangi toplumsal sınıfa ait olduğunuzu söylerdiniz” şeklinde kapalı uçlu bir sınıf aidiyeti sorusu soruldu. İşçilerin yüzde 5,5'i kendini “üst sınıf” olarak, yüzde 37,3'ü “orta sınıf”, yüzde 36,7'si ise “işçi sınıfı” olarak tanımladı. Yüzde 6,7'si ise kendini “alt sınıf” olarak tanımladı. Kendini “işçi sınıfı” olarak tanımlayanların oranı erkeklerde kadınlara göre biraz daha yüksek çıkmaktadır. Kendini üst ve orta sınıf olarak tanımlayanlar ile işçi ve alt sınıf olarak tanımlayanların oranı sırasıyla yüzde 42,9 ve 43,4'tür (Tablo 91). Bu durum kendine ilişkin bir sınıfsal aidiyet kanaati olan işçilerin yaklaşık yarısının kendilerini orta ve üst sınıf olarak tanımladığını göstermektedir. Bu durum işçi sınıfının kendi sınıfsal varlığının tespiti-nden oldukça uzak olduğunu göstermektedir.

Tablo 91	Sınıf/Katman Aidiyeti (%)		
	Genel	Erkek	Kadın
Üst sınıf	5,5	5,4	5,9
Orta sınıf	37,3	37,6	36,6
İşçi sınıfı	36,7	38,2	33
Alt sınıf	6,7	5,8	9
Fikrim yok	2,7	2,5	3,3
Cevap yok	11	10,5	12,2
Toplam	100	100	100
ÜST+ORTA SINIF	42,9	43	42,5
İŞÇİ+ALT SINIF	43,4	44	42
Fikrim yok/ Cevap vermeyi reddetti	13,7	13	15,5

Genç yaş gruplarında sınıf aidiyetine ilişkin belirsizliğin daha fazla olduğu görülmektedir. Örneğin 15-19 yaş grubunun yüzde 22'si, 20-24 yaş grubunun yüzde 16'sı sınıf aidiyeti sorusuna yanıt vermemiş veya fikrinin olmadığını söylemiştir. Bu oran ilerleyen yaşlarda düşmektedir. Genç yaşlarda orta ve üst sınıf aidiyeti duygusu daha az iken ilerleyen yaşlarda bu kanaat yükselmektedir. Kendini orta ve üst sınıf mensubu hissedenlerin oranı 25-34 yaş grubunda yüzde 47,6 ile en yüksek düzeye ulaşmaktadır (Tablo 92).

Tablo 92	Yaş Gruplarına Göre Sınıf/Katman Aidiyeti (%)				
	15-19	20-24	25-34	35-54	55- +
Üst sınıf	5,7	4,1	8,4	4,3	1,3
Orta sınıf	27,9	34,8	39,2	37,1	43,8
İşçi sınıfı	37	35,7	33,5	39	39,1
Alt sınıf	7,6	9,2	5,8	6,6	7
Fikrim yok	7,3	4,1	1,6	2,3	4,9
Cevap yok	14,5	12,1	11,5	10,7	3,9
ÜST+ ORTA SINIF	33,6	38,9	47,6	41,4	45,1
İŞÇİ+ALT SINIF	44,6	44,9	39,3	45,6	46,1
Fikrim yok/ Cevap vermeyi reddetti	21,8	16,2	13,1	13	8,8

Tablo 93

## Eğitime Göre Sınıf/Katman Aidiyeti (%)

	Lise Altı	Lise Dengi	Yüksek Öğrenim
Üst sınıf	2,8	3,1	12,5
Orta sınıf	35,9	33	43,5
İşçi sınıfı	42,4	41,2	22,6
Alt sınıf	7,3	9,1	3,7
Fikrim yok	2,6	3,2	2,4
Cevap yok	9	10,5	15,1
Toplam	100	100	100
ÜST+ ORTA SINIF	38,7	36	56,1
İŞÇİ/ ALT SINIF	49,7	50,3	26,4
Fikrim yok/ Cevap vermeyi reddetti	11,6	13,6	17,6

Sınıf aidiyeti eğitim durumuna göre incelendiğinde eğitim ile sınıf aidiyeti duygusu arasında doğrusal bir ilişki söz konusu olmaktadır. Eğitim durumu lise altı olanların yüzde 2,8'i, lise dengi olanların yüzde 3,1'i kendilerini "üst sınıf" olarak tanımlarken, yüksek öğrenimlilerde bu oran yüzde 12,5'e çıkmaktadır. Lise altı eğitimli işçilerin yüzde 42,4'ü, lise dengi eğitimlilerin yüzde 41,2'si kendilerini "işçi sınıfı" olarak tanımlarken yüksek öğrenimlilerde bu oran yüzde 22,6'ya düşmektedir (Tablo 93). Yukarıdaki bölümlerde de ele alındığı üzere yüksek öğrenimlilerde sendikalaşma ve sendikalara ilişkin kanaat daha olumlu iken, kendini işçi sınıfı içinde hissetme oranı daha düşüktür.

Kendini üst ve orta sınıf olarak tanımlayanlar ile işçi ve alt sınıf olarak tanımlayan lise altı eğitimli işçilerin oranı sırasıyla yüzde 38,7 ile yüzde 50 olarak görülmektedir. Lise dengi eğitimlilerde bu oran yüzde 36 ile yüzde 50 oranında gerçekleşmiştir. Yüksek öğrenim mezunlarında kendini üst ve orta sınıf ile işçi ve alt sınıf olarak tanımlayanların oranları sırasıyla yüzde 56,1 ile yüzde 26,4 olarak belirtilmiştir (Tablo 93).

Tablo 94

## Sigortalılık ve Sendikalılığa Göre Sınıf/Katman Aidiyeti (%)

	SİGORTALI	SİGORTASIZ	SENDİKALI	SENDİKASIZ
Üst sınıf	5,5	5,7	12,6	5
Orta sınıf	39,6	27,7	65,1	34,2
İşçi sınıfı	35,5	42	18	40
Alt sınıf	4,1	17,8	1,5	7,7
Fikrim yok	2,5	3,5	1,7	2,9
Cevap yok	12,8	3,3	1,1	10,1
ÜST+ORTA SINIF	45,1	33,4	77,7	39,3
İŞÇİ+ALT SINIF	39,6	59,8	19,5	47,7
Fikrim yok/ Cevap yok	15,3	6,9	2,8	13

Sigortalıların yüzde 5,5'i kendini "üst sınıf" olarak tanımlarken, yüzde 39,6'sı "orta sınıf" olarak tanımlamaktadır. Sigortalıların yüzde 35,5'i kendini "işçi sınıfı" olarak tanımlarken, yüzde 4,1'i "alt sınıf" olarak kabul etmektedir. Sigortalılar içinde kendini üst ve orta sınıf olarak tanımlayanlar yüzde 45,1'e ulaşırken, işçi sınıfı ve alt sınıf toplamı yüzde 39,6'da kalmaktadır. Sigortasızlarda ise kendini işçi sınıfı ve alt sınıf olarak görme eğilimi yüksektir. Sigortasız işçilerin yüzde 33,4'ü kendini orta ve üst sınıf olarak görürken, yüzde 60'a yakını işçi ve alt sınıf olarak görmektedir. Sigortasızlar içinde kendini "üst sınıf" olarak görenlerin oranı yüzde 5,7 ile sigortalılardan biraz daha yüksektir (Tablo 94). Toplamda yüzde 33,4 oranında sigortasızın kendini orta ve üst sınıfa ait görmesi ise ciddi bir sınıfsal yanlısama veya yanlış bilinç olduğunu göstermektedir.

Tablo 95

## Ücret Düzeyine Göre Sınıf/Katman Aidiyeti (%)

	1400 TL'den Az	1401-2000 TL	2001'den Fazla
Üst sınıf	3,7	3,6	10,5
Orta sınıf	30,9	38,5	41,1
İşçi sınıfı	39,2	39,2	27,7
Alt sınıf	16,3	6,4	2,8
Fikrim yok	4,6	2,6	2,1
Cevap yok	5,3	9,7	15,8
Toplam	100	100	100
ÜST+ ORTA SINIF	34,7	42,2	51,6
İŞÇİ/ ALT SINIF	55,5	45,5	30,5
Fikrim yok/ Cevap vermeyi reddetti	9,8	12,3	18

Sendikalı işçiler içinde kendini "üst sınıf" mensubu olarak görenler yüzde 12,6, "orta sınıf" mensubu olarak görenler ise yüzde 65,1'dir. Sendikalı işçilerin yüzde 77,7'si kendini orta ve üst sınıf mensubu olarak değerlendirirken, sadece 19,5'i işçi ve alt sınıf olarak değerlendirmektedir. Sendikası olmayan işçilerde ise orta ve üst sınıf olarak görme eğilimi yüzde 39,3'e düşerken, işçi ve alt sınıf olarak görme eğilimi yüzde 47,7'ye yükselmektedir. Sendikalı işçilerde kendini işçi ve alt sınıf olarak görenlerin oranının yüzde 19,5 olması sendikalar açısından değerlendirmeye muhtaç bir durumdur (Tablo 94). Bu durum sınıf bilinci zayıflığına, orta ve üst sınıflara özenme isteğiyle bağdaştırılabilir. Öte yandan sendikalı işçilerin görece güvence ve görece daha yüksek ücrete sahip olmaları bu değerlendirmenin sebebi olabilir.

Sigortalı ve sendikalı işçilerin görece daha uygun ekonomik koşullar nedeniyle kendilerini orta ve üst sınıf olarak görmeleri bir nebze izah edilebilirken, sigortasız ve sendikası olmayan işçiler açısından durumun ekonomik ve yaşam koşullarına ilişkin olmadığı açıktır.

İşçilerin ücret düzeyine göre kendilerine ilişkin sınıfsal tanımlarında farklılıklar görülmektedir. Ücret düzeyi arttıkça kendini orta ve üst sınıf olarak görme eğilimi artarken, ücret düştükçe işçi ve alt sınıf görme eğilimi artmaktadır. 1400 TL (asgari ücret altı) ücret alanların yüzde 55,5'i kendini işçi ve alt sınıf olarak görürken, 2000 TL'den fazla kazananlarda bu oran yüzde 30,5'e gerilemektedir (Tablo 95). Ücret düzeyi arttıkça insanların kendilerini daha üst bir sınıfa ait görmeleri bir ölçüde izah edilebilir. Ancak asgari ücretten az kazanan işçilerin yüzde 34,7'sinin, 1401-2000 TL arası kazananlarının yüzde 42,2'nin kendini orta ve üst sınıf olarak görmesi üzerinde düşünülmesi gereken önemli bir sınıfsal gerçektir. Öte yandan yüksek ücretlilerde "fikrim yok" ve "cevap yok" oranının yüksekliği dikkat çekicidir.

# İşçiler Kendilerini Nasıl Tanımlıyor?

## • EN YAYGIN TANIM “İŞÇİ” VE “ÇALIŞAN”

İşçilere sınıf aidiyeti konusunda sorulan bir diğerk soru “Okuyacaklarımdan hangisi sizi daha iyi tanımlar” şeklindeydi. İşçilere seçenekler okunarak farklı çalışan tanımları soruldu. Yukarıda kendini “işçi sınıfı” ve “alt sınıf” olarak tanımlayanların toplamından biraz daha fazla katılımcı, yüzde 50 ile kendini “işçi”, “emekçi” ve “proleter” olarak tanımladı. Kendini “işçi sınıfı” olarak tanımlayanlar daha düşük iken, “işçi” olarak tanımlayanlar biraz daha yüksek çıkmıştır. “İşçi” olarak tanımlamak “işçi sınıfı” olarak tanımlamaya göre daha yüksektir. Kendini işçi yerine çalışan, beyaz yakalı, mavi yakalı ve memur olarak tanımlayanların oranı yüzde 42’ye yaklaşmıştır. Yukarıdaki sorularda kendini üst ve orta sınıf olarak tanımlayanlar bu sorudaki seçenekler çerçevesinde “çalışan”, “beyaz yakalı” şeklinde tanımlamayı tercih etmiştir (Tablo 96).

Tablo 96	İşçiler Kendilerini Nasıl Tanımlıyor? (%)		
	Genel	Erkek	Kadın
İŞÇİ/ ÇALIŞAN/ EMEKÇİ/ PROLETER	88,9	89,9	86,6
İşçi	41,2	41,7	40
Çalışan	38,8	38,7	39,2
Emekçi	8	8,5	6,7
Proleter	0,8	0,9	0,6
BEYAZ YAKALI/ MAVİ YAKALI/ MEMUR	4,2	3,9	4,9
Beyaz yakalı	2	2	2,1
Mavi yakalı	1,1	1	1,6
Memur	1	1	1,2
Diğerk	1	0,7	1,5
Fikrim yok	0,7	0,5	1,1
Cevap vermeyi reddetti	5,3	5	5,9

# AYRIMCILIK VE TOPLUMSAL CİNSİYET\*

Bu bölümde araştırmanın üç temel ayağını oluşturan somut durum, kanaat ve beklentilerin toplumsal cinsiyetle olan kesişimi değerlendirilmiştir. Mal ve hizmetlerin yeniden üretimi ile hayatın yeniden üretimi aynı sürecin ayrılmaz parçalarıdır. Bu nedenle sınıfı analiz ederken, üretim ve toplumsal yeniden üretim arasındaki ilişki mutlaka dikkate alınmalıdır. Toplumsal cinsiyet bu iki alanla doğrudan ilişkilidir.

Bu bölümde amacımız, işçi sınıfının yeniden üretimine ilişkin resmin doğru şekilde ortaya konulmasına katkıda bulunacak toplumsal cinsiyet veri setinin analiz edilmesini sağlamaktır. Araştırma verileri ışığında kadın işçilerin somut durumuna dair tespitlerle birlikte çalışma yaşamı ve örgütlülük başta olmak üzere içinde buldukları gerçekliğe dair kanaat ve anlamlandırmalarının neler olduğu değerlendirilmiştir.

\* Bu bölüm Dr. Ayten Semerci ile Deniz Beyazbulut tarafından kaleme alınmıştır.



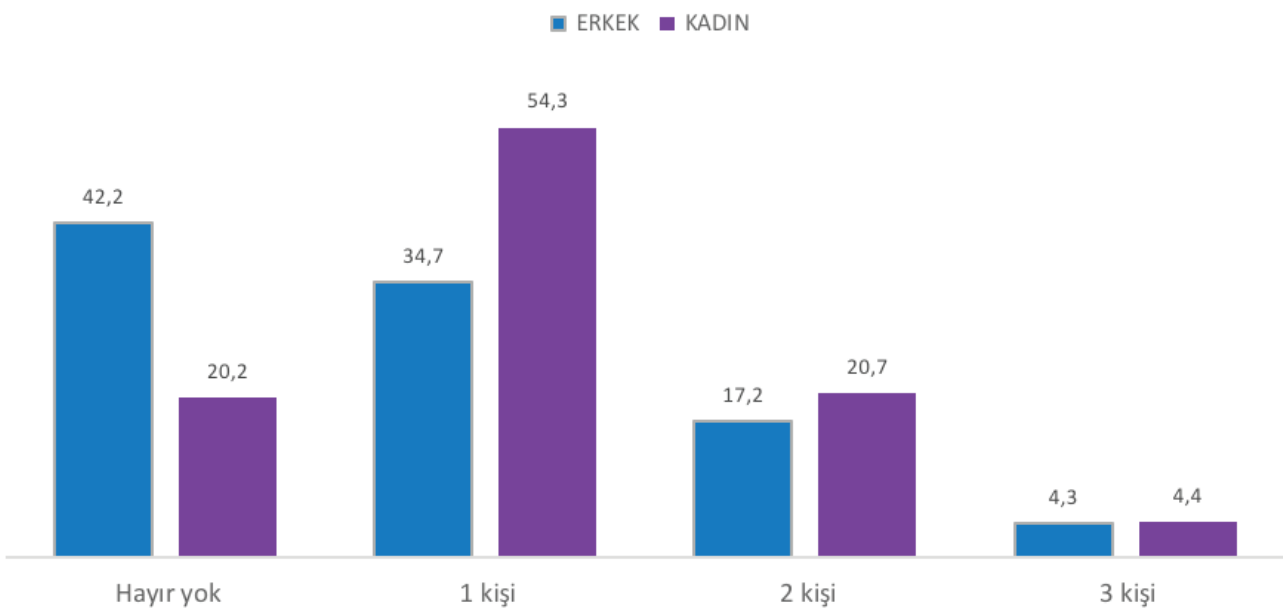
# Aile Modelinin Dönüşümü

## • AİLE MODELİNDE BİR DÖNÜŞÜM YAŞANIYOR

Araştırmanın toplumsal cinsiyete ilişkin en önemli ve çarpıcı sonucu, Türkiye işçi sınıfının ailenin tek gelir getireninin erkek olduğu aile modeline dayalı geleneksel yapısının değişmiş olmasıdır. Bu modelde aileyi geçindiren erkek iken, kadınlar eş ve anne rolleriyle bakımdan sorumlu olup, eşler arasında cinsiyete dayalı bir iş bölümü olduğu bilinmektedir. Oysa araştırma sonuçları Türkiye işçi sınıfının her iki ebeveynin de aileyi geçindirdiği (dual-earner) aile modeline doğru bir dönüşüm yaşadığını ortaya koymaktadır. Sosyal politikaları ve refah rejimini de önemli ölçüde etkileyecek olan bu dönüşümün göstergelerine baktığımızda şunları görmekteyiz: İlk olarak hanede ortalama çalışan sayısı dikkat çekmektedir. Araştırma sonuçları işçi sınıfı ailelerinde 2,5 kişinin çalıştığını göstermektedir (Grafik 58). Araştırmada aile modelinde yaşanan bu değişimi gösteren bir başka veri seti ise kadınların yüzde 79,8'inin erkeklerin ise yüzde 57,8'inin ailede kendilerinden başka bir kişinin daha gelir getirdiğini ifade etmeleridir (Grafik 58).

Grafik 58

Haneye Sizden Başka Gelir Getiren Var mı? (%)



# Annelerinin Çalışma Durumu

Bütün bunların yanı sıra kadın işçiler, kendi ailelerinde -yani bir önceki nesilde- annelerinin çalışıp çalışmadığı sorusuna yüzde 76 gibi büyük bir çoğunlukla “annelerin çalışmadığı” yanıtını vermişlerdir (Tablo 97). Bir önceki nesilde anneleri ücretli bir işte çalışmayan kadınlar bugün ücrete dayalı çalışan kadın işçiler olarak çalışma hayatında yer almaktadır.

Tablo 97	Annelerin Çalışma Durumunu Belirtir Misiniz? (%)
	Kadın
Ücretli düzenli işte çalışan	16
Ücretli düzensiz işte çalışan	1,9
İşveren	0,2
Kendi adına çalışan	0,4
Ücretsiz aile işçisi	2
<b>ÇALIŞAN (Toplam)</b>	<b>20,6</b>
Çalışmayan	74
Hastalık, yaşlılık veya engellilik nedeniyle çalışamaz halde	2,9
<b>ÇALIŞMAYAN (Toplam)</b>	<b>76,9</b>

Not: Tabloda cevap yok seçeneği olmadığı için toplam 100 etmemektedir.

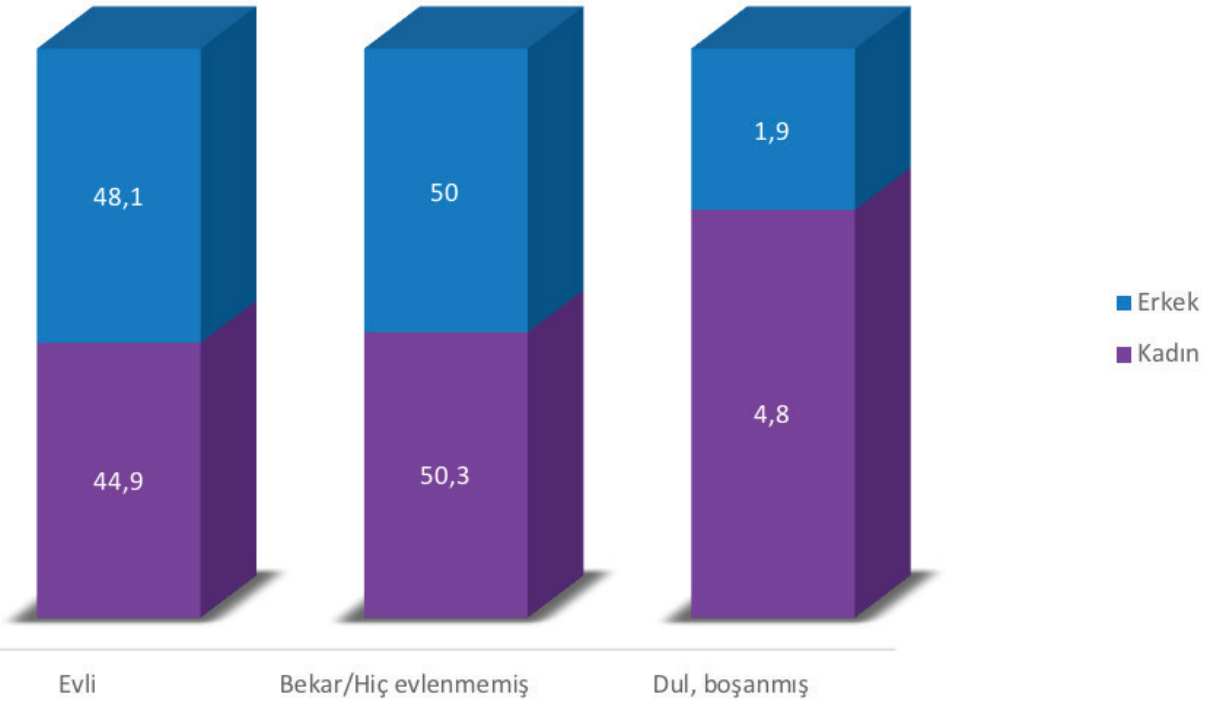
Araştırma verileri aile modelinin dönüşümüyle birlikte değerlendirildiğinde, kadının payına bakımın, erkeğin payına ise emek piyasasında ücretli işin düştüğü aile modelinde yaşanan değişimle birlikte, toplumsal cinsiyete dayalı geleneksel iş bölümünün aşılması için gerekli koşulların oluştuğunu görmekteyiz. Dolayısıyla devletin benimsediği aile modelini esas alan sosyal politikaların tam aksine, yaşanan aile modeli dönüşümünü dikkate alma zorunluluğu kaçınılmaz bir gerçektir. Benzer şekilde sınıfın örgütlü yapıları olan sendikalar da yeni aile modelinin ne anlama geldiğini doğru okumalı ve kadınların sendikal örgütlenmesinin önündeki engelleri aşmak için gerekli adımları atmalıdır.

# Medeni Durum

Araştırma sonuçlarına göre kadınların yüzde 45'i, erkeklerin yüzde 48,1'i evlidir. Araştırmaya katılan bekar/hiç evlenmemiş kadın ve erkekler işçilerin oranı birbirine yakındır. "**Medeni durumuz nedir**" sorusuna cevap veren kadın ve erkeklerin yüzde 50'si bekar olduklarını ya da hiç evlenmediklerini belirtmiştir (Grafik 59).

Grafik 59

İşçilerin Medeni Durumu (%)



Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 93'ü medeni durumlarını "evli" olarak ifade etmişlerdir. Kendini "dul" ya da "boşanmış" olarak ifade eden kadınların oranı yüzde 4,8, erkeklerin oranı ise yüzde 1,9'dur (Grafik 59). Araştırmaya katılan kadın çalışanların yaklaşık yüzde 5'inin boşanmış ya da dul olması, kadınların evlilik kurumunun sağladığı sosyal koruma kalkanından (örneğin eş üzerinden sigortalı olma) yararlanmadığını göstermektedir. Dolayısıyla sendikaların ve devletin boşanmış ya da dul kadınlara yönelik olarak; yalnız/bekar anne olarak çocuk bakımı sorunları, evi tek başına geçindirme zorunluluğu ya da geçim sıkıntısıyla ilgili koruyucu ve güçlendirici politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

# Eğitim Durumu

Araştırma sonuçları işçilerin genel eğitim seviyesinin ilköğretim/ortaokul mezunu olduğunu göstermektedir. Cinsiyete göre değerlendirildiğinde ise kadınların toplam lise, meslek yüksekokulu ve yüksekokul mezunu olma oranları erkeklere göre yüksektir. Kadınların yüzde 7,2'si 2 yıllık yüksekokul mezunu iken, erkeklerin sadece yüzde 4,3'ü 2 yıllık yüksekokul mezunudur. 4 yıllık yüksekokul eğitiminde ise kadınlarla erkeklerin eğitim seviyeleri arasındaki fark açılmaktadır. Kadınların 4 yıllık yüksekokul mezunu olma oranları erkeklerin neredeyse 2 katıdır (Tablo 98).

Tablo 98	Cinsiyete Göre Eğitim Durumu (%)	
	Kadın	Erkek
İlkokul terk ancak okur yazar	0,3	0,6
İlkokul mezunu	11,5	13,9
İlköğretim/ortaokul mezunu	30	36,9
Genel lise mezunu	21,6	19,3
Mesleki ve teknik lise mezunu	2,6	3,3
Meslek yüksekokulu (2 yıllık) mezunu	7,2	4,3
Yüksekokul mezunu (4 yıllık)	15	7,7
Lisans mezunu	10,1	12,8
Yüksek lisans mezunu	0,9	0,4

Kadınların eğitim seviyesinin işgücüne katılma oranlarını ve katılım biçimlerini etkilediği bilinmektedir. Bu durum özellikle kentlerde daha belirgin bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Kentlerde kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe kayıtlı/formel işlerde istihdamlarının da artması beklenmektedir. Ancak araştırma bazında kadınların eğitim seviyesinin pozitif anlamda erkeklerden belirgin biçimde farklı olmasına rağmen, bu durum çalışma yaşamı memnuniyetlerine dair verilerle birlikte değerlendirildiğinde ortaya çarpıcı bir tablo çıkmaktadır. Kadınların yüzde 23'ü yaptıkları işin vasıflarına uygun olmadığını düşünmektedir. Bu oran erkeklerde yüzde 11'dir (Tablo 98). Bir başka ifadeyle kadınlar – erkeklerin iki katından daha fazla oranda- eğitim seviyeleri ile ilgili olmayan işlerde çalışmak durumunda kalmaktadır ve eğitim durumlarıyla yaptıkları işin niteliği örtüşmemektedir.

Aşağıda yer alan mesleklerin cinsiyet kompozisyonu verileri de bu tespiti desteklemekte ve kadınların eğitim seviyelerinin artmasına rağmen, kadın emeğinin hala vasıflı işlerde değil daha düşük ücretli ve niteliksiz işlerde yoğunlaştığını göstermektedir.

# Meslek

Türkiye’de istihdamın dağılımı incelendiğinde nüfusun büyük bir kesiminin hizmetler sektöründe yer aldığı görülmektedir. Dünyadaki eğilime benzer bir biçimde hizmetler sektöründe artış göstermeye devam eden istihdam, cinsiyet kompozisyonu açısından farklılıklar göstermektedir. Hizmetler sektörünün cinsiyet kompozisyonuna bakıldığında, bu sektörde istihdam edilen kadınların erkeklere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Benzer bir biçimde geçtiğimiz on yıllık dönemde hizmetler sektörü içinde erkek istihdamının oranı yüzde 11 azalırken, kadın istihdamı aynı oranda artış göstermiştir.<sup>45</sup>

Kadınların hizmetler sektöründe yoğunlaşmasının sebeplerinden biri de hükümetin özellikle İŞKUR aracılığıyla geliştirdiği aktif istihdam politikalarının daha çok kadınlara “özgü” işler olarak bilinen alanlarda yoğunlaşması olabilir. Bu işlerin ortak özelliği kısa süreli, düşük ücretli ve güvencesiz olmalarıdır. Nitekim İŞKUR’un aktif istihdam politikaları kadınların mesleklerini belirleme konusunda son derece etkilidir. Kadınlara yönelik dikiş, nakış, kuaförlük, hasta ve yaşlı bakımı çerçevesinde kadınlara “uygun”, “kadın işi” kurslar açılmaktadır. Bilindiği üzere hizmetler sektörü düşük beceri gerektiren emek yoğun alanların yanında bilgi yoğun sektörleri de içermektedir. Buna rağmen hizmetler sektöründe çalışan kadınların büyük bir kısmı iletişim, mesleki teknik ve bilimsel faaliyetler gibi sektörler yerine büro hizmet elemanı, nitelik gerektirmeyen işler, hizmet ve satış elemanları gibi “kadın işi” olarak nitelendirilen sektörlerde yoğunlaşmaktadır.

Araştırma kapsamında verilere bakıldığında da bu durum açıkça görülmektedir. Kadınların yüzde 33,5’i, erkeklerin ise yüzde 25,6’sı hizmet ve satış elemanı olarak çalışmaktadır. Kadınlar en fazla büro hizmetleri ve satış elemanı olarak çalışmaktadır, büro hizmetlerindeki kadınların oranı yüzde 15,3’tür. Erkeklerde ise bu oran sadece yüzde 4,1’dir (Tablo 99).

Tablo 99

Cinsiyete Göre Meslek Grupları (%)

	Kadın	Erkek
Yöneticiler	1,5	1,8
Profesyonel meslek mensupları	8,8	6,4
Teknisyen, tekniker ve yardımcı profesyonel meslekler	3,8	5,6
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	15,3	4,1
Hizmet ve satış elemanları	33,5	25,6
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık	2,8	1,6
Zanaatkar ve ilgili işlerde çalışanlar	11,7	30,5
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	3,5	11,3

Nitelikli mesleki donanımın zorunlu olduğu zanaatkarlık ve ilgili işlerde çalışan kadınların oranı yüzde 11,7’de kalırken, bu oran erkeklerde yüzde 30,5’e kadar yükselmektedir (Tablo 99).

Araştırma sonuçlarını cinsiyete dayalı yatay ve dikey mesleki tabakalaşma ile ilişkilendirmek gerekir. Türkiye’de yaşanan toplumsal dönüşümlere, bilimsel ve teknolojik gelişmelere rağmen cinsiyete dayalı işbölümünün aşındırılmaması sebebiyle, belli mesleklerin cinsiyet kompozisyonlarının ve mesleklerin cinsiyet temelinde ayrıştırılmasından kaynaklanan hiyerarşinin değişmeden kaldığı görülmektedir. Bir diğer ifadeyle denilebilir ki çalışma yaşamında eşitsizliği sürdürülebilir kılan şeylerin başında cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşma gelmektedir. Sonuç olarak, cinsiyet temelli yatay ve dikey mesleki ayrım çalışma yaşamında ve istihdam piyasasında kadınlar aleyhine sonuçlar yaratmaya devam etmektedir.

45 Nagihan Durusoy Öztepe (2018), "Hizmetler Sektörünün Eğreti İşlerinde Kadın İstihdamı ve Çalışma Koşulları", Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç- Gülay Toksöz’e Armağan içinde, Derleyen: Çağla Ünlütürk, İstanbul: NotaBene Yayınları.

# İş Bulma Kanalları

İş arama davranışı yaşa, eğitime, kıdeme göre değişebilmekte; istihdamdaki cinsiyete bağlı farklılıklar iş arama sürecinde de görülmektedir. İşçilere iş arama süreçlerinde hangi yöntemleri kullandıkları sorulduğunda geleneksel yöntemlerin belirleyiciliğini koruduğunu söylemek mümkündür. Kadınların yüzde 48,5'i, erkeklerin ise yüzde 56,3'ü iş bulma sürecinde arkadaşlar ve tanıdıklardan destek almaktadır. "İşverene doğrudan başvuru" iş bulma yöntemi olarak hala geçerliliğini devam ettirmektedir. Kadınların yüzde 18,5'i, erkeklerin ise yüzde 17,7'si, işverene doğrudan başvurmaktadır (Tablo 100).

Tablo 100	Cinsiyete Göre İş Arama Yöntemleri (%)	
	Kadın	Erkek
Arkadaşlar, tanıdıklardan destek alma	48,5	56,3
İşverenlere doğrudan başvuru (yarışmaya katılma, sınava veya mülakata girme)	18,5	17,7
Gazete ilanlarını takip etme, ilan verme, başvuru yapma	10,3	7,1
Online iş arama kanalları aracılığıyla	8,2	7,6
İŞKUR'a kayıt yaptırma	7,3	4,4
İşyerleri, çiftlikleri, fabrika kapıları, pazarlar gibi iş arayanların toplanacağı yerlere gitme	2,3	2,5
Özel istihdam bürolarına kayıt yaptırma	1,8	0,9
Üniversitelerin kariyer merkezlerine başvurma	0,8	1,1
Üniversitedeki ilanları/bilgilendirme ağlarına takip etme	1,2	0,8
Kendi iş yerimi açtım	0,4	0,8
Üniversitelerin kariyer günlerine/istihdam fuarlarına katılma	0,4	0,7

Cinsiyet temelinde iş arama yöntemlerinin nasıl farklılaştığı konusu araştırmanın ilginç sonuçlarından biridir. Kadınların yüzde 7,3'ü, erkeklerin ise yüzde 4,4'ü İŞKUR'u iş arama yöntemi olarak kullanmaktadır (Tablo 100). Genel olarak, kadınların iş bulmak için daha çok enformel ilişkilerini ve ağları kullandıkları düşünülmektedir. Ancak araştırmanın iş arama yöntemlerine dair sorusu cinsiyete göre değerlendirildiğinde, kadınların İŞKUR kanalını daha fazla tercih ettiğini göstermektedir. İyimser bir bakış açısıyla, kadınların iş ararken doğru bilgi kaynaklarına erişimlerinde yaşadıkları zorlukları aştıkları için formal kanalları etkin biçimde kullanmaya başladıklarını söylemenin tabloyu doğru yansıtmayacağını düşünüyoruz. Toplumsal cinsiyet merceğinden ve eleştirel bir perspektiften bakıldığında, yapısal ve ilişkisel nedenler açıkça görülebilir. Öncelikle iş arayanların tamamı içinde kadınların oranı erkeklerden daha fazladır. Bu durum kentsel alanlarda kadın işgücünün artmasının bir parçası olarak görülebilir. Özellikle kentlerde yaşayan kadınlar vasıflı/vasıfsız, yüksek/düşük ücretli ayırt etmeksizin iş aramaktadır. İkinci olarak, İŞKUR'un 2008 yılı sonrası geçirdiği dönüşümle birlikte uygulamaya geçirilen aktif işgücü piyasası politikalarının etkisine bakmak gerekir. Toplumsal cinsiyet bakımından altı çizilmesi gereken en önemli nokta ise İŞKUR aracılığıyla iş arayan kadınların, "kadınlara uygun" mesleki eğitim dersleri ve eğitimi alarak istihdam piyasasına girdiklerinde, yukarıda sözü edilen mesleki cinsiyet kompozisyonunun bir parçası olmalarının devam edecek olmasıdır.

# Sosyal Sigorta/Güvence

## • KADINLARDA SİGORTASIZLIK DAHA YAYGIN

İşçilere “**Sosyal sigortanız var mı**” sorusu sorulduğunda yüzde 80,7’si sigortalı çalıştığını belirtirken, yüzde 19,3’ü işyerinde sigortasız çalıştığını belirtmektedir (Tablo 101). Sosyal güvenlik sisteminin kapsamı ayrımsız “herkes” olmasına karşın hem araştırmanın sonuçları hem de TÜİK’in sigortasızlığa ilişkin verileri birbirine yakındır. TÜİK HHİA verilerine göre 2018’de ücretli çalışan kadınların yüzde 24,9’u kayıt dışı çalışmaktadır. Erkeklerde ise bu oran yüzde 21,2’dir.<sup>46</sup>

Kayıt dışı çalışma tüm istihdam statülerinde görülse de kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri arasında çok daha yaygındır. Kadın istihdamında tarımın ağırlıklı payı ve tarımda hane işletmelerinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmanın baskınlığı, kadınlar açısından sigortasızlığın yüksek olmasında etkili olabilir.

Türkiye’de kadın istihdamında ücretsiz aile işçiliği, tarımda kendi adına çalışma, yevmiyeli çalışma ağırlık kazanırken, hizmet sektöründeki kadın istihdamında ise düzensiz, geçici, taşeron çalışma olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışma tipleri kadınların sosyal güvenlik kapsamı dışına itilmesine neden olmaktadır. Sosyal koruma dışında kalanlar kadınların tek seçeneği eşlerinin sosyal sigortasından yararlanmaktır. Bu durum kadının erkeğe ekonomik bağımlılığını artırmaktadır. Sigortasızlık cinsiyet, eğitim ve yaşa bağlı olarak değişmektedir.

Tablo 101	Cinsiyete Göre Sigortalılık (%)		
	Genel	Kadın	Erkek
İşyerimde sigortalı olarak çalışıyorum	80,7	77,2	82,1
İşyerimde sigortam yok ancak eşimin sigortasından yararlanıyorum	2,9	7,1	1,2
Herhangi bir sigortam yok	15,5	14,3	16
Diğer	0,9	1,6	0,7

Kadınların çalışma biçimleri arasındaki farklılık sosyal güvenlik kapsamına girmede zorlukları da beraberinde getirmektedir. Kadınların yarı zamanlı işlerde giderek artan oranda istihdamı, tam zamanlı çalışanlara göre hem sosyal güvenlik haklarına erişiminin zorlaşması hem de daha düşük ücretlerle çalışmaları anlamına gelmektedir. 2007’de hizmetler sektöründe çalışan kadınların yüzde 43’ü haftada 45 saat ve altında çalışırken; 2013 yılında bu oran yüzde 58,3’e 2016 yılında yüzde 52’ye çıkmıştır.<sup>47</sup>

Sigortasız çalışma sosyal güvenlik haklarından sendikalar haklara bir dizi hak mahrumiyetini beraberinde getirmektedir. Sigortasız çalışan kadın işçi sendikaya üye olamamaktadır. Kadınlar daha fazla kural dışı çalıştırılmakta bu durum kadınlara asgari ücretin dahi altında ücret ödenmesine, ücretlerinin eksik veya geç ödenmesine neden olmaktadır. Sonuç olarak kadınların sosyal güvencesizliği sosyal haklardan yararlanamaması anlamına gelmektedir.

46 TÜİK (2018), Hanehalkı İşgücü Araştırması.

47 Durusoy Öztepe (2018).

# Çalışma Biçimleri

## • KADINLAR DAHA ÇOK DÜZENSİZ VE GÜVENCESİZ İŞLERDE ÇALIŞIYOR

Araştırma kapsamındaki işçilere çalışma biçimleri ile ilgili dört seçenekli soru yöneltilmiştir. Araştırma sonuçları kadınlar arasında esnek çalışmanın erkeklere göre daha yaygın olduğunu göstermektedir. Kadın ve erkek arasında çalışma biçimleri bağlamında en fazla fark kadrolu işte çalışmada görülmektedir. Geçici/düzensiz işlerde çalışan kadınların oranı yüzde 17,9 iken erkeklerde bu oran yüzde 14,2'dir. Kadınların yüzde 76'sı, erkeklerin yüzde 81'i düzenli işlerde çalışmaktadır (Tablo 102).

Tablo 102	Cinsiyete Göre Çalışma Biçimleri (%)	
	Kadın	Erkek
Ücretli kadrolu/düzenli işte çalışıyorum	76,2	81,1
Ücretli düzensiz/geçici işlerde çalışıyorum	17,9	14,2
Taşeron işçisi olarak çalışıyorum	4,8	4,1
Özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışıyorum	1,1	0,6

Araştırma kadınların çalışma hayatındaki birbirine eklemlenmiş sorunlarını ortaya koyarken, kadınların görece yüksek ücretli ve güvenceli çekirdek erkek işçilerin aksine, işini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya olan, geçici çalışan, daha düşük ücret alan veya ev içi ücretsiz bakım emeği veren cinsiyet oldukları yönünde güçlü veriler sunmaktadır.



# Kadın İşçilerin Kıdemi

İşçilere “**Toplam kaç yıldır ücretli olarak çalışıyorsunuz**” sorusu sorulmuştur. İşçilerin ortalama ücretli çalışma süresinin (kıdeminin) 10 yıl olduğu görülmektedir. 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip işçilerin oranı yüzde 20,5’tir (Tablo 103).

Tablo 103	Cinsiyete Göre İşçilerin Kıdemi (%) (Yıl)		
Kıdem	Genel	Erkek	Kadın
1 yıldan az	3	2,5	4,2
1 yıl	9	7,9	11,6
2 yıl	10,3	8,9	13,8
3 yıl	6,1	6,3	5,5
4 yıl	4,5	4,2	5,3
5 yıl	8,1	7,7	9,2
6 yıl	4,3	3,6	6,1
7 yıl	3	2,9	2,6
8 yıl	3,2	3,5	2,6
9 yıl	2,8	2,9	2,5
10 yıl	10,9	10,5	11
11 yıl	1,7	1,7	1,5
12 yıl	3,3	3,5	2,8
13 yıl	2	2	1,8
14 yıl	1,4	1,4	1,4
15 yıl	6,2	6,6	5,1
16 yıl ve üzeri	20,5	24,1	12,5
Ortalama	10	10,9	7,8

16 yıl ve üzeri çalışan erkek işçilerin oranı 23,6, kadınların 12,9’dur. Ortalama kıdem ise erkeklerde 11 yıla çıkarken kadınlarda 7,8 yıla kadar gerilemektedir (Tablo 103).

# Toplumsal Cinsiyet ve Ayrımcılık

## • CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK YAYGIN

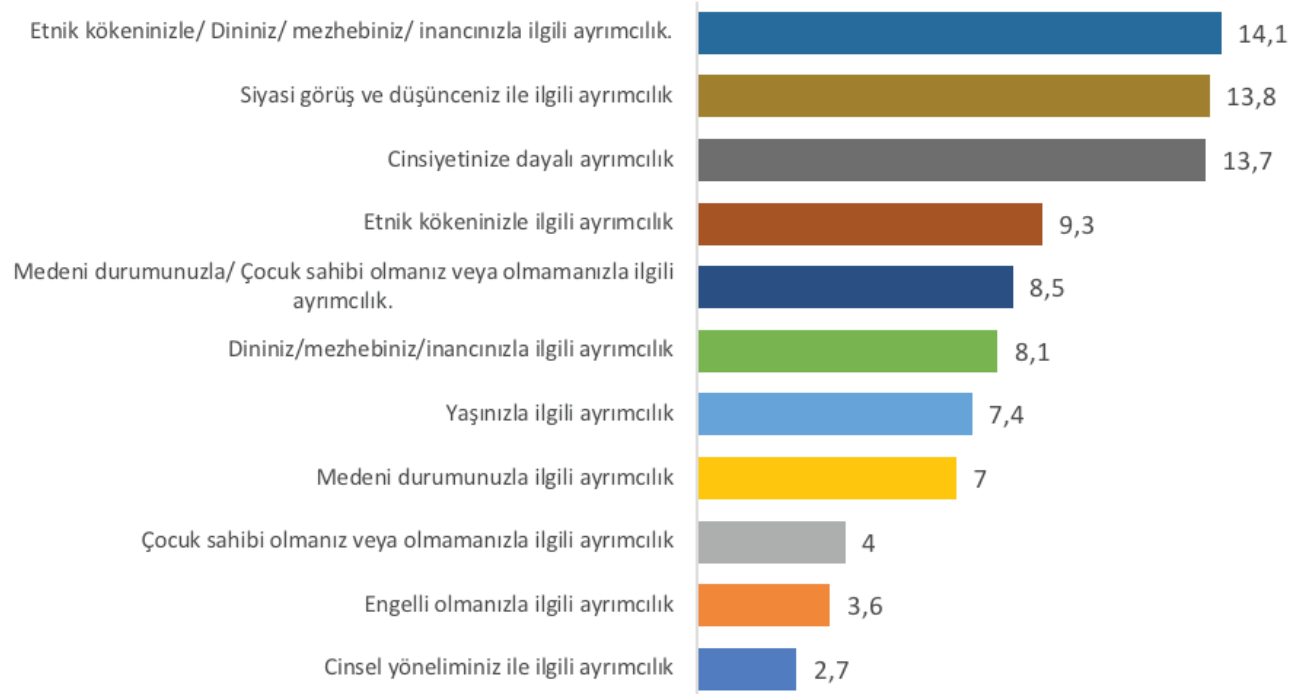
Cinsiyet ayrımcılığı insan haklarını dışlayan, sosyal açıdan yapılandırılmış cinsiyet rollerine dayalı olarak ayırma, dışlanma ya da kısıtlanmaya maruz kalma durumudur. Eğitim, mesleki eğitim, iş bulma, işte yükselme, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik, işyerinde psikolojik taciz ve cinsel taciz gibi birçok alanda ve farklı türlerde ortaya çıkan en yaygın görülen ayrımcılık türüdür. Cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınlar açısından aileden eğitim hayatına, sosyal yaşamdan çalışma hayatına pek çok alanda deneyimlenmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık dendiğinde ilk aklımıza gelen, kadınların kadın oldukları için uğradıkları ayrımcılıktır. Kadınlara karşı ayrımcılığın en belirgin tanımı, bu ayrımcılıkla mücadeleyi hedefleyen bir uluslararası belge olan **Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi**'nin (CEDAW) 1. maddesinde yapılır:<sup>48</sup>

**“Kadınlara karşı ayırım’ kavramı kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.”**

Sözleşmeye göre ayrımcılık, kadınların sadece kadın olmalarından, cinsiyetlerinden dolayı erkeklere göre herhangi bir hak ve özgürlükten mahrum bırakılması anlamına gelmektedir.

Grafik 60

### Çalışma Hayatında Kadınların Yaşadığı Ayrımcılık Türleri (%)



Not: İşçiler bu soruda birden fazla ayrımcılık türü belirtebildi. Bu nedenle maruz kalınan ayrımcılık türlerinin bir bölümü tektek, bir bölümü ise grup halinde yer almaktadır. Birbirine yakın ayrımcılık türlerini aynı anda belirten işçilerin bu yanıtları ayrıca tasnif edilmiştir.

48 Aksu Bora (2011), "Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar", İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları Birimi (SEÇBİR) Yayını, Erişim tarihi: 22 Temmuz 2019.

Kadın işçilerin yüzde 13,7'si doğrudan cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşadıklarını söylemektedir. Medeni durumu nedeniyle yüzde 7, çocuk sahibi oldukları için yüzde 4 ve cinsel yönelimleri ile ilgili olarak ayrımcılık yaşayan kadınların oranı ise yüzde 2,7'dir (Grafik 60). Burada unutulmaması gereken nokta, işçilerin ayrımcılıkla başa çıkma stratejilerinden biri olarak cinsel yönelimlerini gizli tutabilmeleri; cinsel kimliklerinin ifşa edilmesine ilişkin kaygı yaşadıkları için maruz kaldıkları ayrımcılığı ifade edemeyebilme olasılıklarıdır. Bu bakımdan ve araştırmanın kısıtlılıkları da düşünülerek, kadın ve erkek ikili ayrımlarının ötesinde LGBTİ+ bireylerin maruz kaldığı ayrımcılıkla ilgili yeterli ve sağlıklı bilgiye ulaşamadığı da göz önünde bulundurulduğunda bu rakamların daha yüksek olduğunu tahmin etmek zor değildir.

Araştırma sonuçlarının ışık tuttuğu ve kadınların maruz kaldığı başka bir ayrımcılık türü de yüzde 14,1 ile etnik köken, din, mezhep ve inanç yönelik ayrımcılıktır (Grafik 60). Etnik köken, din, mezhep, inanç ve siyasi görüşle ilgili ayrımcılık türlerinin yüksek oranda seyretmesi ülkedeki siyasi ve toplumsal kutuplaşmanın dolaylı bir sonucu olarak görülebilir. Araştırmaya katılan erkekler tarafından da oldukça yüksek oranda bu türden ayrımcılığa maruz kalındığı ifade edilmiştir. Ancak çalışma yaşamında kadınlar bakımından etnisite, din, mezhep ya da inanç ya da siyasi görüş temelli ayrımcılığa maruz kalınması, cinsiyet ayrımcılığı ile birlikte düşünüldüğünde kadınların çalışma yaşamında katmanlı ayrımcılık olarak nitelenebilecek bir durumla karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir.

Bu tablo bize Türkiye'de her dört kadından biri çalışma yaşamında cinsiyet temelli ayrımcılıkla karşı karşıya kaldığını göstermektedir. Bu alarm verici istatistikler, sendikaların ayrımcılık konusunu gündemde tutmalarının ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Sendikaların ve örgütlü diğer yapıların, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusunda koruyucu ve önleyici yasal tedbirlerin alınması için baskı grupları olarak daha aktif olmalarının kadın çalışanlar bakımından ne denli yaşamsal önemde olduğu ortadadır.

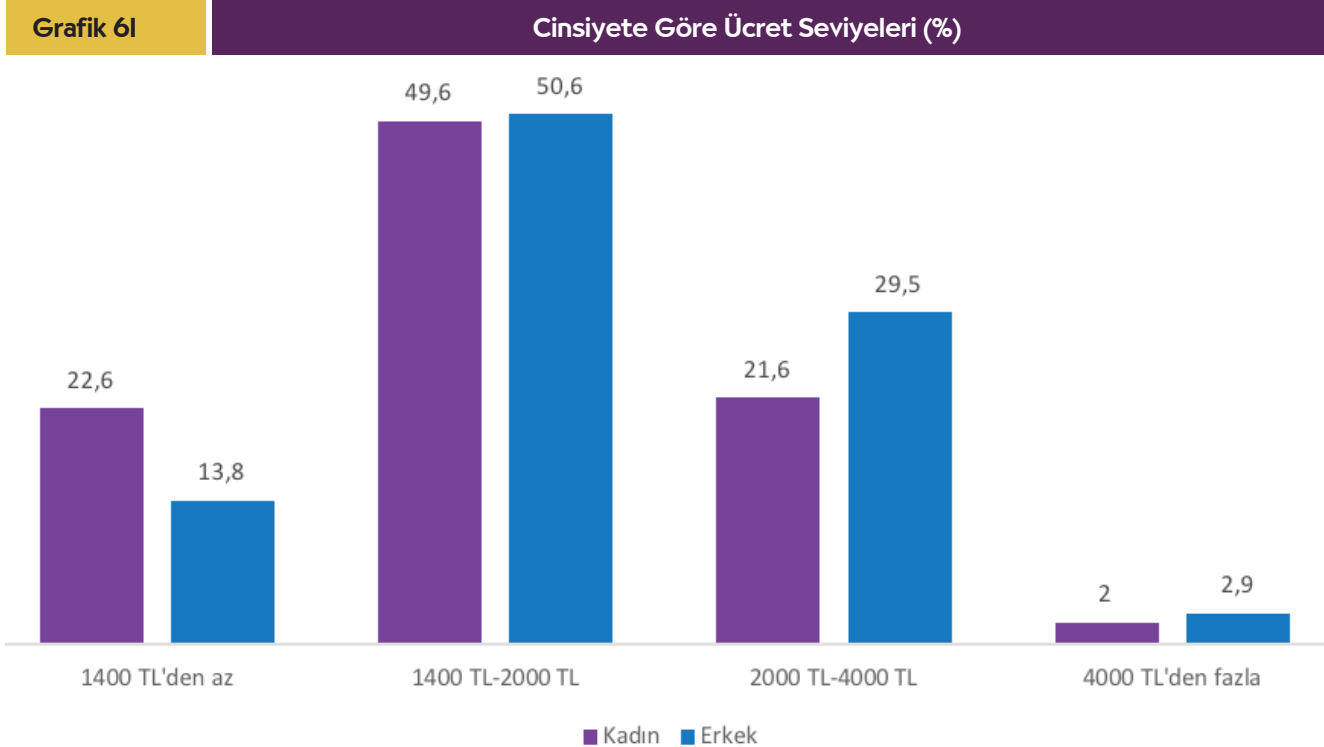
# Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı

## • KADINLAR ERKEKLERE GÖRE DAHA DÜŞÜK ÜCRETLE ÇALIŞIYOR

Yukarıda da altını çizdiğimiz üzere, kadınlara yönelik ayrımcılık çalışma hayatında çok önemli bir sorun alanıdır. Genel olarak kadınlar işgücü piyasasında, işe alınma aşamasından terfi etmeye, ücretlendirmeden medeni durumlarına kadar bir dizi ayrımcılık türü ile karşı karşıya kalmaktadır.

İş yaşamında ayrımcılık farklı biçimlerde kendini gösterebilir. Kadınların çalışma yaşamında cinsiyetlerinden dolayı dezavantajlı konumları henüz işe alım aşamasında başlamaktadır. Eş değer eğitim ve beceri durumuna rağmen işe alım süreçlerinin cinsiyet temelli gerekçelerle kadınlar aleyhine işlediği bilinmektedir. Araştırma sonuçları da bu gerçeği destekler niteliktedir. Kadınların yüzde 22,5'i, erkeklerin ise yüzde 24,5'i işe alım süreçlerinde kadın çalışanlar aleyhine ayrımcılık yaşandığını belirtmiştir (Grafik 61).

Araştırma sonuçları işçilerin çalışma hayatındaki memnuniyetsizliklerinin başında düşük ücretin geldiğini göstermektedir. Çalışma hayatına dair düşük ücret memnuniyetsizliği araştırmanın genel sonucu olarak görülebilir. Ancak cinsiyetler arası ücret seviyeleri değerlendirildiğinde kadınlar açısından durum iç açıcı değildir. Bu araştırmanın verileri de işçiler arasındaki cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin yaşandığını net biçimde bir kez daha göstermektedir. Araştırmaya göre işçilerin genel ücret seviyesi asgari ücret seviyesindedir. Asgari ücret civarında ücret alan kadın ve erkek oranı da birbirine yakındır. Kadınların yüzde 50'ye yakını 1400-2000 TL arası ücret almaktadır. Ancak asgari ücret altı ücret alan kadın ve erkeklerin oranı arasında belirgin bir fark vardır. 2017 yılı için uygulanan 1404 TL olan asgari ücretten az ücret aldıklarını belirten kadınların oranı yüzde 23 iken erkeklerde bu oran 14'e yakındır (Grafik 61).



Ücret eşitsizliği ilk olarak kadınların düzensiz işlerde erkeklerden daha fazla çalışması ve daha düşük ücretli işlerde tercih edilmelerinden dolayı oluşabilir. İkinci olarak ise cinsiyete dayalı ücret farkından, yani aynı işi yaptıkları halde erkeklerden daha düşük ücret almalarından kaynaklanıyor olabilir. Araştırma, eşit işe eşit ücret ilkesinin yalnızca kâğıt üzerinde geçerli olduğunu ve erkeklerle aynı işi yapmalarına karşın kadınların daha az kazandıklarını göstermektedir. Aynı iş ve pozisyon için ücret ve kazançlarda ayrımcılık yaşandığını ifade eden kadınların oranı yüzde 13,6'dır. Bir başka ifadeyle Türkiye işçi sınıfı kadınları bakımından cinsiyete dayalı ücret farkı bir mit değil, deneyimlenen bir gerçektir.

# Toplumsal Cinsiyet ve Örgütlülük

Kadınların örgütlülük ve sendika üyeliğiyle ilgili genel eğilimleri ve tutumlarına dair veriler sendikalar bakımından iç açıktır görünmemektedir. Kadınların yukarıda da açıklandığı gibi erkeklerden daha fazla oranda küçük ölçekli işletmelerde, atipik istihdam biçimlerinin olduğu alanlarda yoğunlaşması, kısmi süreli, güvencesiz ve kayıt dışı çalışmalarıyla birlikte aynı işyerinde kıdem sürelerinin azlığı gibi faktörlerle sendikal örgütlülüklerindeki düşük kadın işçi oranları arasında bir korelasyon olduğu düşünülebilir. Ancak burada asıl olarak ortaya konulması gereken olgu kadınların örgütlenmeyle ilgili bilgi eksiklikleri ve sendikalara yönelik negatif tutumlarıdır. Kadınların sendikal yapılara dair kanaatlerini dönüştürmeden, tüm çalışanları kapsayacak kolektif ve örgütlü bir mücadelenin sürdürülebilirliğinden söz etmek zor görünmektedir.

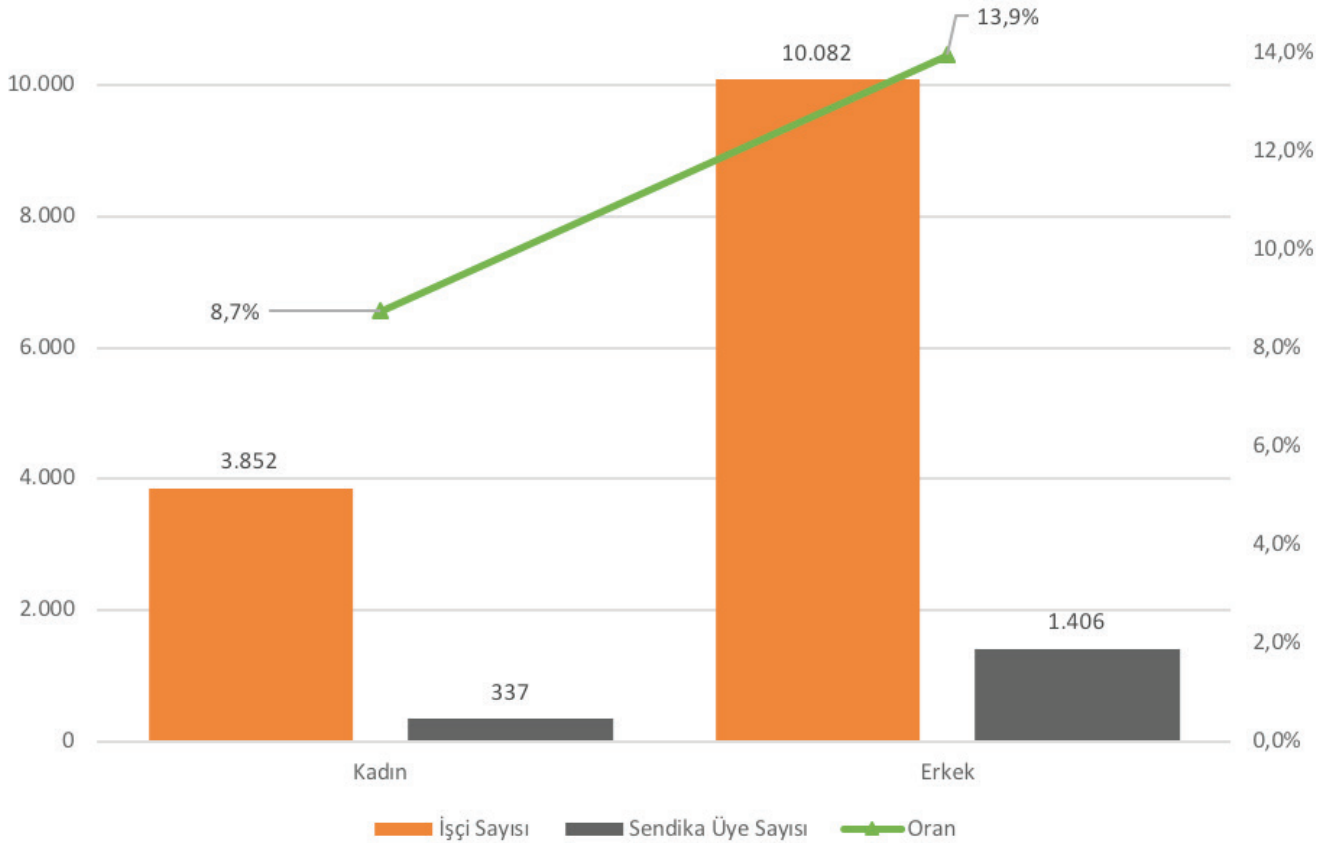
## Sendikalaşma Düzeyi

### • KADINLARDA SENDİKALAŞMA DAHA DÜŞÜK

Kadınların sendikalaşma oranlarının erkeklerden daha düşük olduğu bilinmektedir. Kadınların üyelik oranlarının ve sendikal süreçlere katılımının düşük olmasının nedenleri, birbirini güçlendiren ve yeniden üreten üç kategoride toplanabilir. Bunlardan ilki istihdam düzeyi ve niteliğiyle bağlantılı nedenler, bir diğeri toplumsal rol ve sorumluluklardan kaynaklı nedenler, sonuncusu ise sendikal yapı, gelenek ve politikalarla ilgili nedenlerdir<sup>49</sup>.

Grafik 62

Sendikalaşma Kadın ve Erkek Dağılımı (Temmuz 2018) (Bin) (%)

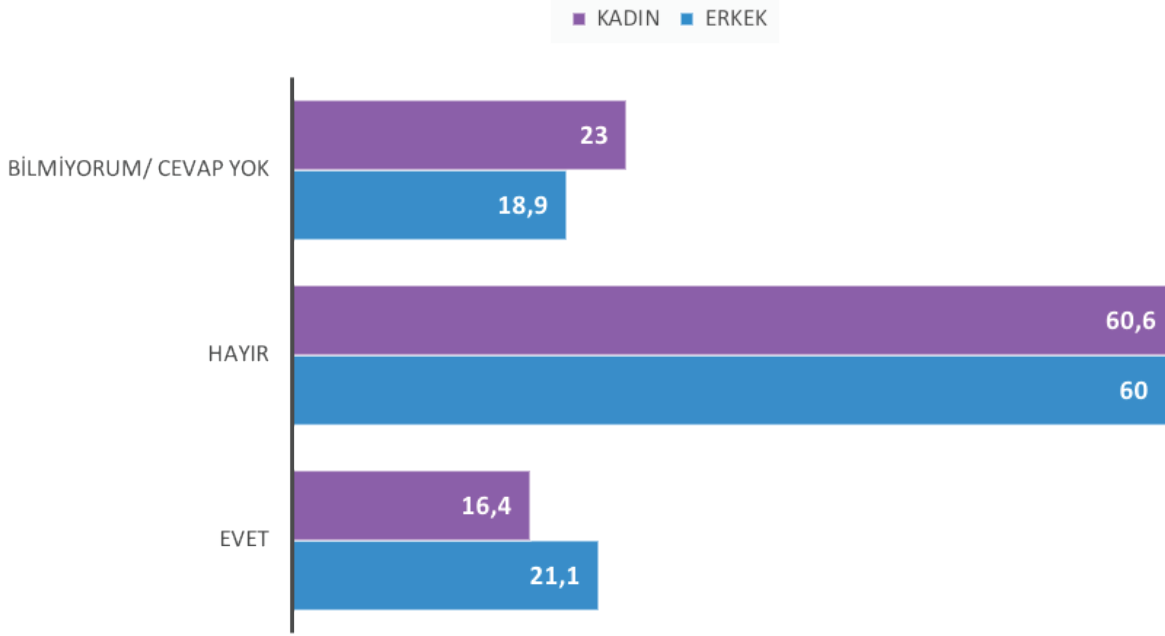


Kaynak: DİSK-AR, Sendikalaşma Raporu, 2019

49 Betül Urhan (2014), "Sendikasız Kadınlar, Kadınsız Sendikalar", İstanbul: FES Yayınları

Grafik 63

## Cinsiyete Göre Sendikasıızların Sendikaya Üye Olma Eğilimi (%)



Temmuz 2018 itibarıyla 3 milyon 852 bin kadın işçinin 337 bini sendikalıdır. Böylece sendikalı kadın işçilerin oranı yüzde 8,7 olarak hesaplanmıştır. Kayıt dışı kadın istihdamını dahil ederek yapılan hesaplamada ise sendikalı kadın işçilerin oranı yüzde 6'ya kadar düşmektedir (Grafik 62). 10 milyon 82 bin erkek işçinin ise 1 milyon 406 bini sendika üyesidir. Erkek işçilerde sendikalaşma oranı yüzde 14'e yaklaşmıştır. Kadın işçilerin sendikalaşma oranı erkeklere göre düşük oranda seyretmeye devam etmektedir.

## Kadınların Sendikaya Üye Olma Eğilimi

"Herhangi bir sendikaya üye olmayı ister misiniz" sorusuna sendikasız kadın işçilerin sadece yüzde 16,4'ü sendikaya üye olmak istediklerini yönünde cevap vermiştir. Kadın işçilerin yüzde 23'ü bu soruya "bilmiyorum" veya "cevap yok" şeklinde yanıt vermişlerdir.

Erkeklerin yüzde 21,1'i, sendikaya üye olmak istediklerini belirtmiştir. Soruda cevapsızlık eğilimi yüksektir. Kadınların yüzde 23'ü ve erkeklerin yüzde 18,9'u sendikaya üye olma eğilimine ilişkin soruya yanıtları "bilmiyorum/cevap yok" şeklindedir. (Grafik 63).

# Kadınların Sendikalara Yönelik Kanaatleri

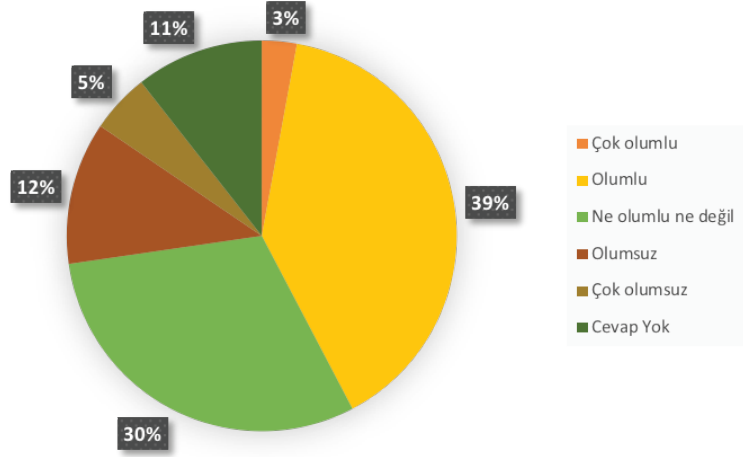
Sendikal kanaatlerde rol oynayan bir diğer faktör cinsiyettir. Kadınların sendikalara uzak olduğu ve sendikaları erkek örgütleri olarak görüldüğü yaygın bir kanaat olmasına rağmen araştırma, kadınların sendikalara yönelik kanaatlerinin beklenenden daha olumlu olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan kadınların yüzde 42'sinin sendikalara yönelik kanaati olumludur. Cevaplarda belirsizlik oranı yüksektir. Kadınların yüzde 30'u kanaat olarak ne olumlu ne olumsuz bildirimde bulunmuştur. Soruyu cevapsız bırakan kadınların oranı yüzde 11'dir (Grafik 64).

Grafik 64

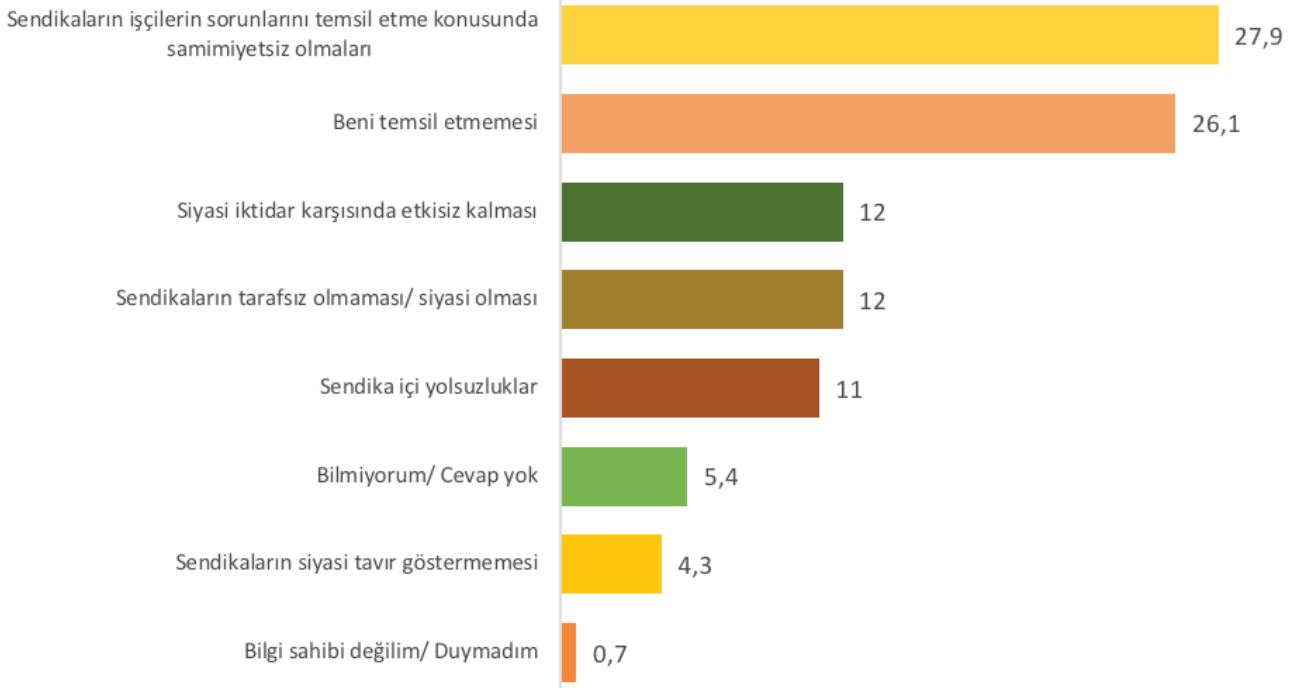
## Kadınların Sendikalara Yönelik Kanaatleri (%)

Kadınların yalnızca yüzde 12'sinin sendikalara yönelik kanaati "olumsuz"dur. Sendikalara yönelik kanaati "çok olumsuz" olan kadınların oranı yüzde 5'tir. Sendikalara yönelik kanaatini olumsuz olarak ifade eden kadınların bunun nedenleri sorulmuştur. Kadınların yüzde 28'i sendikaları işçilerin sorunlarını temsil etme konusunda samimi-yetsiz olmalarından dolayı kanaatini olumsuz olarak belirtmiştir. Kadınların yüzde 26,1'inin sendikalara yönelik kanaati sendikaların kadınları temsil etmemesi düşüncesinden dolayı olumsuzdur (Grafik 65).



Grafik 65

## Kanaatini Olumsuz Olarak Belirten Kadınların Sendikalara Yönelik Düşünceleri (%)



# Cinsiyete Göre Sendikadan Memnuniyet Düzeyi

Daha az temsil ve katılım olanaklarına sahip olmaları kadınların sendikalardan memnuniyet oranını düşürmektedir. Erkek sendika üyelerinin yüzde 15,4'ü sendikalardan çok memnun olduğunu söylerken kadınlarda bu oran yüzde 9,4'e gerilemektedir.

Tablo 104

Cinsiyete Göre Sendikadan Memnuniyet (%)

	Genel	Erkek	Kadın
[5] Çok memnunuz	13,9	15,4	9,4
[4] Memnunuz	72,7	73,1	71,6
Memnun olanlar (5+4)	86,6	88,5	81
[3] Ne memnunuz ne değilim	10,3	8,5	15,6
[2] Memnun değilim	1,1	0,9	1,7
[1] Hiç memnun değilim	1,7	1,8	1,6
Memnun olmayanlar (2+1)	2,8	2,7	3,3
Cevap yok	0,3	0,4	0

Erkeklerin yüzde 73,1'i sendikalardan "memnunuz" derken kadın işçilerde bu oran yüzde 71,6'dır. Toplam memnuniyet erkeklerde yüzde 88,5 iken kadınlarda yüzde 81'de kalmaktadır (Tablo 104).



# Çalışma Hayatı Memnuniyeti

Genel olarak işçiler çalışma hayatı memnuniyeti sorularında birbirine yakın cevaplar vermiştir. Çalışma hayatına yönelik memnuniyetsizliğin en önde gelen nedenleri “düşük ücret” ve “uzun çalışma saatleri” olmuştur. Kadınların yüzde 64,5'i düşük ücret aldıkları için çalışma hayatından memnun olmadığını ifade etmiştir (Tablo 105).

Türkiye'nin OECD ülkeleri içinde uzun çalışma saatleri konusunda son sıralarda yer aldığı bilinmektedir. Araştırma sonuçlarına benzer bir biçimde çalışma saatleri de çalışma hayatına dair önemli memnuniyetsizlik nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Kadınların yüzde 53,7'si çalışma saatlerinin uzun olmasından dolayı çalışma hayatından memnuniyetsiz olduğunu ifade etmiştir (Tablo 105).

Tablo 105	Kadınların Çalışma Hayatı Memnuniyetsizlik Gerekçeleri (5 Temel Gerekçe) (%)
Memnuniyetsizlik Gerekçesi	Kadın
Düşük ücret alıyorum	64,5
Çalışma saatlerim uzun	53,7
Fazla mesai yapıyorum	26,9
Ücretimi düzenli alamıyorum	25,7
Çalışma saatlerim iş dışındaki aile ve sosyal yaşantıyla uyumuyor	16,6

Kadınların yüzde 27'si fazla mesai yaptıklarından dolayı, yüzde 25,7'si ücretini düzenli olarak alamadıkları için, yüzde 16,6'sı ise çalışma saatleri iş dışındaki aile ve sosyal yaşantısıyla uyumadığı için çalışma hayatından memnun olmadıklarını belirtmiştir.

Özetle yukarıdaki tablo kadınların çalışma hayatıyla ilgili sorunlarının birbirleriyle ilişkili olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Kadınların sorunlarının en başında iş güvencesi gelmektedir. Neredeyse her iki kadından biri her an işini kaybetme riski nedeniyle korku içindedir. Bu nedenle kadınların yüzde 34'ü sigortasız çalışmayı işsiz kalmaya tercih edebileceğini ifade etmektedir. Yine her dört kadından biri (yüzde 25,9) adil bir ücret olmadığını düşünmektedir (Tablo 106). Bütün bunlara bakıldığında, kadınlar ne pahasına olursa olsun (güvencesizlik, sigortasızlık, düşük ücret, vs.) kendilerinin ve ailelerinin geçimlerini sağlamak için işlerini kaybetmek istememektedir. Bu korku özellikle ekonomik kriz dönemlerinde ağırlaşan çalışma koşullarına sessiz kalmalarına yol açarak, kadın emeğinin sömürsünü artırır. Bu bakımdan güvenceli iş ile güvenceli gelecek hakkı için kadınların örgütlülüğünün ne denli yaşamsal önemde olduğu ortadadır.

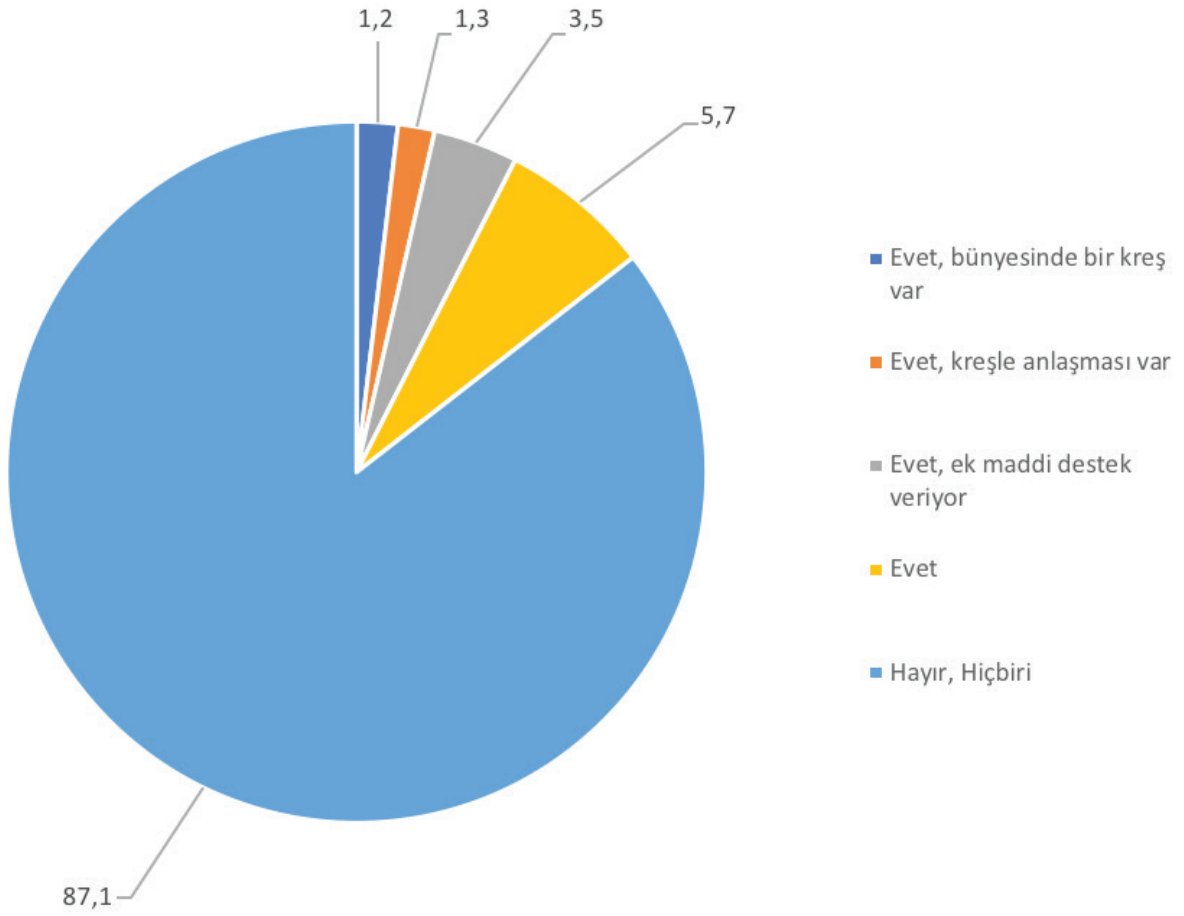
Tablo 106	Kadınların Çalışma Hayatıyla İlgili Sorunları (%)
	Kadın
Her an işimi kaybetme korkusu yaşıyorum	41,3
İşyerimde çalışma arkadaşlarımla aramda bir rekabet olduğunu hissediyorum	38,9
İşsiz kalmaktansa sigortasız çalışmayı tercih ederim	34,5
Yakın gelecekte kendi işimi kurmayı istiyorum	33,3
Emekli olana kadar bu işi yapmak istiyorum	30,3
İşim nedeniyle aileme ve kendime yeteri kadar zaman ayıramıyorum	28,8
Pazartesi sendromu (stresi) yaşıyorum	28,7
İşim bana toplumda statü/mevki sağlıyor	27,9
Ekonomik imkânım olsa ücretli bir çalışan olarak bir işte çalışmazdım	26,6
Yaptığım işe karşılık adil bir ücret aldığımı düşünüyorum	25,9
İşyerim beni motive ve takdir ediyor	24,8
Niteliklerime uygun bir işte çalışıyorum	21
Yaptığım işi seviyorum	17,2

# Kreş<sup>50</sup>

İşçilere “İşyerinizin bünyesinde bir kreş hizmeti veya bir kreşle anlaşması var mı veya çocuk bakım için ek maddi destek veriyor mu” sorusu yöneltildi. Araştırma sonuçları işyerlerinin kreş veya çocuk bakımı konusunda desteğinin son derece sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. İşçilerin sadece yüzde 2’si işyerlerinde kreş olduğunu söylemektedir. Kreş anlaşması ve kreş desteğiyle birlikte işçilerin sadece yüzde 7’si işyerlerinin kreşle ilgili bir destek sunduğunu belirtmektedir. İşçilerin yüzde 87,1’i ise işyerlerinde çocuk bakım desteği olmadığını belirtmektedir (Grafik 66).

Grafik 66

İşyerinde Kreş ve Kreş Desteği (%)



50 Bilindiği gibi 2013 tarihli Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartları ile Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13. Maddesinde 150'den çok kadın çalışanın bulunduğu işyerlerinde işveren tarafından kreş kurulması zorunluluğu yer almaktadır. Bu araştırma kapsamında söz konusu sayısal eşikten bağımsız olarak işyerlerinde kreş veya kreş desteğinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.



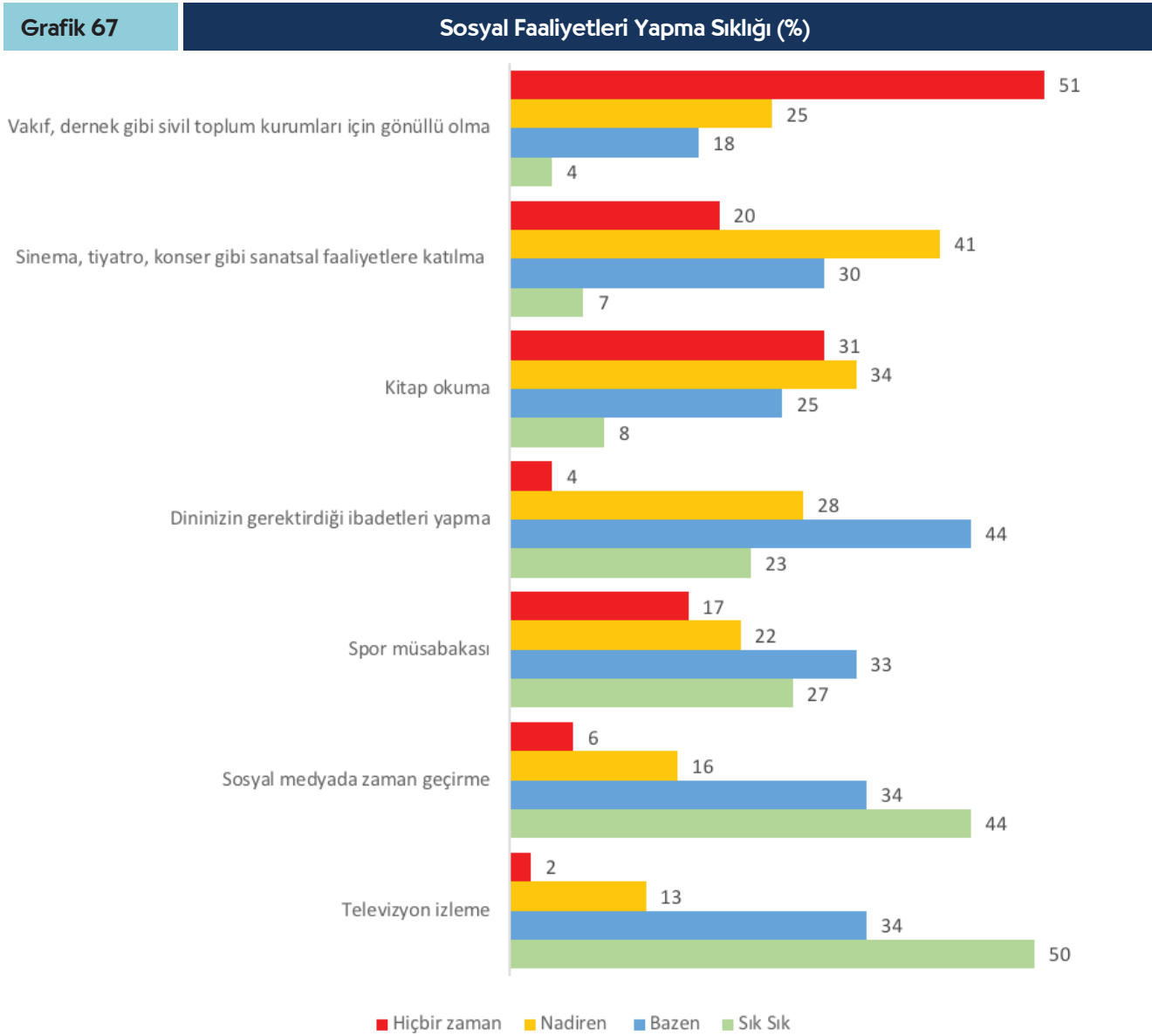
# SOSYAL YAŞAM

İşçilerin sosyal hayatı çalışma hayatıyla yakından ilgilidir. Çalışma saatleri, gelir, borçluluk gibi çalışma hayatını ilgilendiren konular iş dışında gerçekleőtirilecek kültürel/ sosyal faaliyetleri belirlemede önemli rol oynamaktadır. Bu bölümde işçilere belirli sosyal faaliyetleri ne sıklıkta yaptıkları sorulmuştur. Ayrıca yaygın bir sosyal davranıő/ tutum olan futbol kulübü taraftarlığı incelenmiştir.

# Sosyal Faaliyetler

## • TELEVİZYON İZLEME VE SOSYAL MEDYA EN ÇOK VAKİT AYRILAN FAALİYET

Araştırma sonuçları işçilerin en sık gerçekleştirdiği sosyal faaliyetin yüzde 50 ile televizyon izleme, ikinci sırada ise yüzde 44 ile sosyal medyada zaman geçirme olduğunu ortaya koymaktadır (Grafik 67). İşçilerin sosyal faaliyetlerinin büyük bir bölümünü televizyon izlemek ve sosyal medyada zaman geçirmek oluşturmaktadır.



İşçiler sık sık yaptıkları sosyal faaliyetler arasında yüzde 27 ile spor müsabakası izlemeyi belirtmişlerdir. İşçiler dinin gerektirdiği ibadetleri sık sık yapma oranlarını yüzde 23 olarak ifade etmektedir. İşçilerin sık sık gerçekleştirdiği faaliyetler arasında kitap okuma (yüzde 8), sinema, tiyatro, konser gibi etkinliklere gitme (yüzde 7) ile vakıf, dernek gibi sivil toplum kuruluşlarına gönüllü olma durumu (yüzde 4) son sıralarda yer almaktadır (Grafik 67).

Sanatsal faaliyetlere katılım işçi gruplarına ve hanehalkı geliri gibi etkenlere bağlı olarak değişmektedir. Eğitim durumuna göre sinema, tiyatro, konser gibi faaliyetlere sık sık katılım gösteren grup yüksek öğrenim mezunları olmuştur. Yüksek öğrenim mezunları lise dengi ve lise altı eğitilmiş işçilere göre yaklaşık 2 kat daha fazla oranda sinema, tiyatro, konser gibi sanatsal faaliyetlere katılmaktadır. Lise altı eğitimlilerin yüzde 5,6'sı, lise dengi eğitimlilerin yüzde 5'i ve yüksek öğrenimlilerin yüzde 10,2'si sinema, tiyatro, konser gibi sanatsal faaliyetlere sık sık katıldığını belirtmektedir (Tablo 107).

Tablo 107

## İşçi Gruplarına Göre Sinema, Tiyatro, Konser Gibi Sanatsal Faaliyetlere Katılma (%)

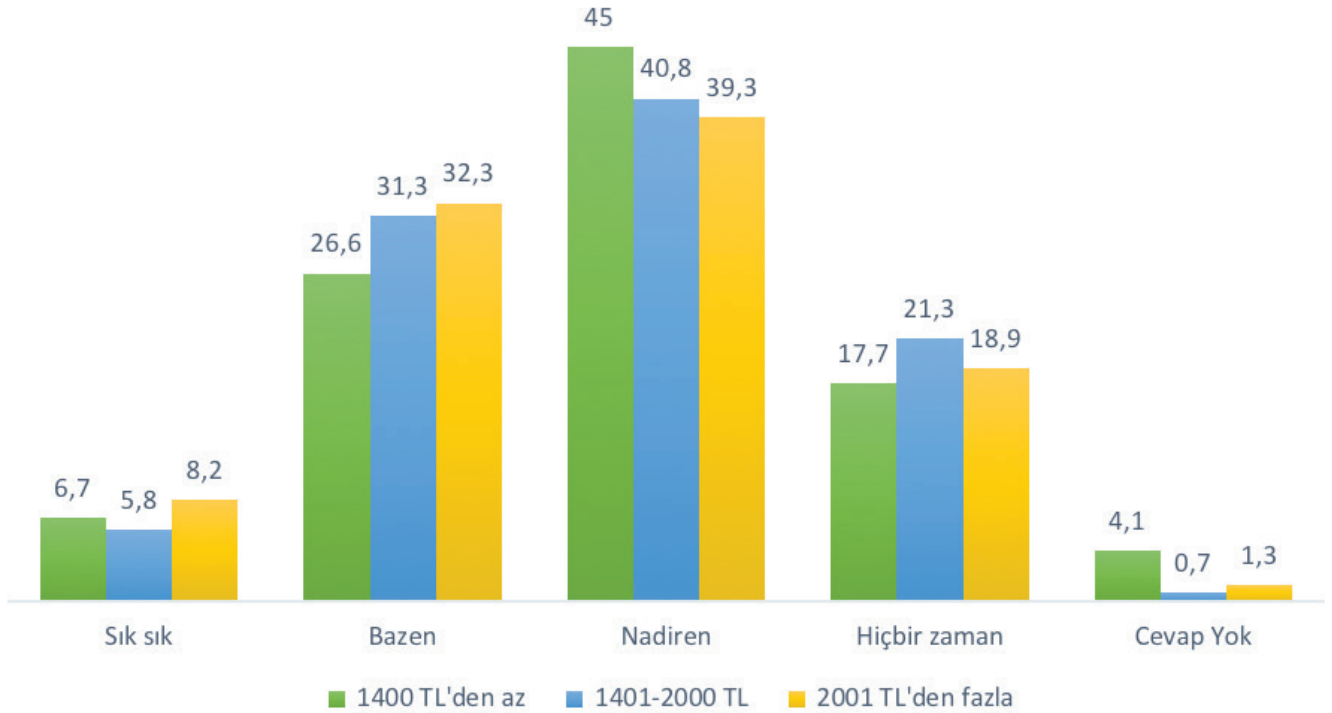
	Lise Altı	Lise Dengi	Yüksek Öğretim	Sigortalı	Sigortasız	Sendikalı	Sendikasız
Sık sık	5,6	5,1	10,2	6,7	7	7,1	6,5
Bazen	26,1	33,4	35,5	32,2	22,7	28,1	31,6
Nadiren	41,5	44,2	38	41,4	40,3	58	39,8
Hiçbir zaman	26	14,9	14,3	18,6	27,4	6,8	20,7
Cevap yok	0,8	2,5	2	1,3	2,6	0	1,4

Sigortasız ve sendikasızlarda da sanatsal faaliyetlere katılım farklılaşmaktadır. Sigortalı işçilerin yüzde 32,2'si sanatsal faaliyetlere bazen katıldıklarını belirtirken, sigortasız işçilerde bu oran yüzde 22,7'ye düşmektedir. Sendikalı olup olmama sanatsal faaliyetlere nadiren katılım seçeneğinde farklılaşma yaratmaktadır. Sendikalı işçilerin yüzde 58'i, sendikasız işçilerin yüzde 40'ı sanatsal faaliyetlere nadiren gitmektedir (Tablo 107).

Sanatsal faaliyetlere sınırlı katılım birçok nedene bağlı olarak değişmektedir. Belirleyicilerin başında gelir düzeyi gelmektedir. 1400 TL'den az gelire sahip olanların yüzde 6,7'si, 1401-2000 TL arası gelire sahip olan yüzde 5,8'i, 2000 TL'den fazla gelir getirenlerin ise yüzde 8,2'si sanatsal faaliyetlere sıkça katılabilmektedir (Grafik 68).

Grafik 68

## Ücrete Göre Sinema, Tiyatro, Konser Gibi Sanatsal Faaliyetlere Katılma (%)



1400 TL'den az ücretle çalışanların yüzde 45'i, 1401-2000 TL arası ücretle çalışanların yüzde 40,8'i, 2001 TL'den daha fazla ücret alanların ise yüzde 39,3'ü sanatsal faaliyetlere katılımı nadiren olarak ifade etmektedir. Faaliyetlere hiç katılmamış olanların yüzde 21,3'ü 1401-2000 TL arasında bir ücretle çalışanlardır. 2001 TL'den fazla bir ücretle çalışanların ise yüzde 18,9'u hiçbir zaman sanatsal faaliyete katılmadıklarını belirtmektedir (Grafik 68).

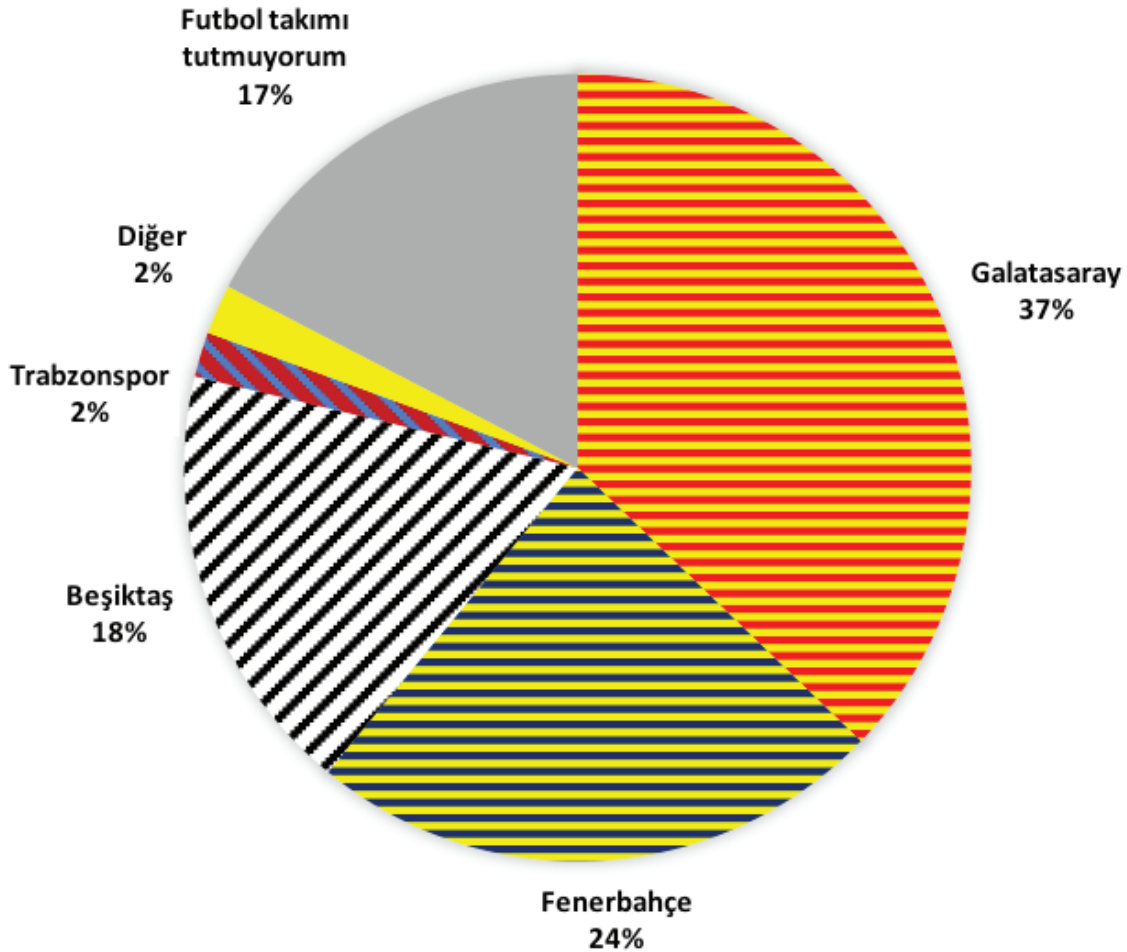
# Futbol (Spor) Takımı Taraftarlığı

## • GALATASARAYLI İŞÇİLER İLK SIRADA

Araştırmada, işçilerin taraftarlığı gündelik hayat kapsamında değerlendirildi. Bilindiği gibi futbol kulübü taraftarlığı ve futbol maçlarının izlenmesi işçilerin de önemli sosyal alışkanlıkları arasındadır. İşçilerin taraftarı oldukları takımlar arasında ilk sırayı yüzde 37 ile Galatasaray almaktadır. İkinci sırada ise yüzde 24 ile Fenerbahçe gelmektedir. Beşiktaş taraftarlığını seçen işçilerin oranı ise yüzde 18'dir. İşçiler arasında Trabzonsporlu olduğunu ifade edenlerin ve diğer takım taraftarlarının oranları yüzde 2'dir. Futbol takımı tutmadığını belirten işçilerin oranı ise yüzde 17'dir (Grafik 69).

Grafik 69

Spor Kulübü Taraftarlığı Dağılımı (%)



Not: Bu soruda cevapsızlık oranı yüzde 2'dir.

Bölgeye göre taraf olunan takıma bakıldığında ise Galatasaray'ın en fazla destek gördüğü bölgeler Doğu Marmara, İstanbul, Orta Anadolu ve Ege bölgesidir. Fenerbahçe, Batı Marmara ve Batı Anadolu'da güçlü bir biçimde desteklenmektedir. Beşiktaş en fazla Orta ve Doğu Anadolu ile İstanbul'da desteklenmektedir. Trabzon yüzde 28 ile en fazla desteği Doğu Karadeniz'den almaktadır. Batı Karadeniz bölgesi takım tutmama oranının en yüksek olduğu bölgedir (Tablo 108).

Tablo 108		Bölgelere Göre Futbol Takımı Taraftarlığı (%)				
Bölge	Galatasaray	Fenerbahçe	Beşiktaş	Trabzon	Takım Tutmuyor	Diğer
Akdeniz	29%	21%	17%	1%	29%	1%
Batı Anadolu	30%	33%	19%	1%	12%	4%
Batı Karadeniz	16%	9%	10%	2%	63%	0%
Batı Marmara	30%	46%	20%	1%	3%	0%
Doğu Karadeniz	19%	11%	6%	28%	34%	2%
Doğu Marmara	46%	26%	12%	0%	9%	4%
Ege	35%	23%	20%	2%	14%	5%
Güneydoğu Anadolu	31%	29%	13%	0%	15%	12%
İstanbul	44%	22%	24%	1%	6%	2%
Kuzeydoğu Anadolu	26%	40%	9%	0%	23%	3%
Orta Anadolu	36%	13%	15%	0%	35%	1%
Ortadoğu Anadolu	32%	26%	24%	1%	10%	7%

Yaşa göre spor taraftarlığına bakıldığında yaş aralığı 15-17 olan genç işçilerin yüzde 42'sinin Galatasaray'ı desteklediği görülmektedir. Galatasaray taraftarlarının oranının diğer takımlara göre daha genç yaş gruplarında fazla olduğunu söylenebilir (Grafik 70).

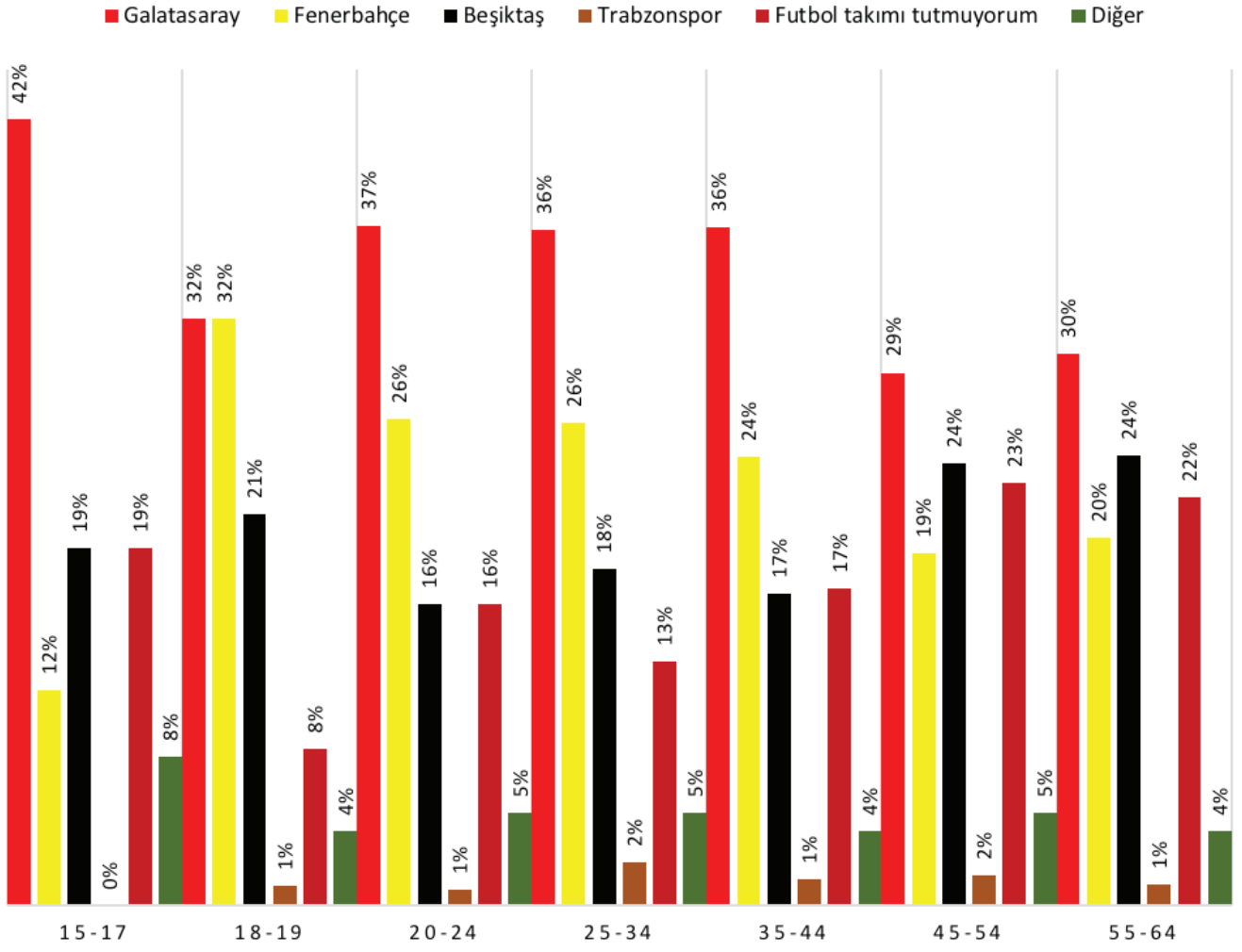
Fenerbahçe takımının destek gördüğü taraftarların yaş grubu ağırlığı ise yüzde 32 ile 18- 19 yaş grubu arasındadır. Diğer yaş gruplarında ise yüzde 24 seviyelerindedir.

Beşiktaş taraftarları yaş grubu kategorisinde diğer takımın taraftarlarına göre orta yaş seviyesindedir. Beşiktaş takımının taraftarları 45-64 yaş arasındaki işçilerin oranı yüzde 24'tür. Araştırmaya katılanların 45-64 yaş arasında bulunanların yüzde 24'ü Beşiktaş'ı desteklediklerini belirtmektedir. Herhangi bir futbol takımını desteklemediklerini ifade eden kişilerin yaş grubu ağırlığı ise 45-64 yaş arasındadır. Bu yaş kategorisindeki işçilerin yüzde 45'i bir futbol takımını tutmadığını belirtmiştir (Grafik 70).



Grafik 70

## Spor Taraftarlığının Yaşa Göre Dağılımı (%)



# SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırma Türkiye’de ilk kez ülke çapında bir işçi sınıfı profili ortaya koyması anlamında son derece özgündür. 1990 ve 2000’li yıllarda çok hızlı bir işçileşme yaşayarak kısa süre içinde bir ücretliler toplumu haline gelmiş olan Türkiye’de bu türden bir kapsamlı araştırma yalnızca sendikal politikaların oluşturulması için değil genel olarak sosyal, siyasal dinamiklerin derinlikli olarak kavranabilmesi için değerli bir malzeme sunar. Aşağıda bu araştırmanın sonuçlarını geçmişte yapılan araştırmalarla ilişki içinde yorumlamaya çalışacağız. Giriş bölümünde andığımız araştırmalar kapsam, örneklem, hedef vb. açısından profil çalışmamızdan çok farklıdır ve bu anlamda tam bir karşılaştırma yapmak imkansızdır. Ancak yine de Türkiye işçi sınıfı profilinde son çeyrek yüzyıl içindeki değişimleri görmek açısından, yalnızca bir fikir vermek adına kimi önemli bulgular yukarıda tanıttığımız araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmıştır.

**Hane Büyüklüğü:** Araştırma sonucunda işçi sınıfı hanehalkı büyüklüğü 3,54 olarak bulunmuştur. Bu aynı zamanda 3,4 olan TÜİK (İstatistiklerle Aile Araştırması, 2017) genel ortalamasıyla da neredeyse aynıdır. Hanehalkı büyüklüğünün ülkedeki genel eğilime paralel biçimde azalmakta olduğunu söyleyebiliriz. Örneğin Kristal-İş (1992) Araştırması’nda cam işçilerinin yüzde 40’ından fazlasının 5 ve daha fazla kişinin yaşadığı hanelerde yaşadığı, BMİS (1999) Araştırması’nda ortalama hane büyüklüğünün 4,1 olduğu görülmüştür. BMİS (2017)’de ise katılımcıların yüzde 66’sının 3 ya da 4 kişilik hanelerde ikamet ettiği ortaya konmuştur.

**Yaş Durumu:** Araştırmada yaş gruplarına göre dağılıma bakınca yüzde 50,8’inin 35 yaş altında olduğu görülür. Genç işçiler olarak adlandırabileceğimiz bu kesimin oranı BMİS (1999)’da yüzde 62,4, BMİS (2008)’de yüzde 60 ve Kristal-İş (1992)’de yüzde 56,5’tir. DİSK-AR (1993)’te katılanların yüzde 63 gibi hayli büyük bölümü 30 yaş altındadır. BMİS (2017)’de ise bu oran (30 yaş altı) yüzde 24’tür, yoğunlaşma 30-39 yaş arasında görülmektedir. Verilerin coğrafi, sektörel ölçek ve nitelikleri çok farklı olsa da eğitim düzeyinin yükselmesi ve eğitim sürecinin uzamasının, çocuk işçiliğinin göreceli azalışının, ortalama ömrün uzamasının vb. yaş dağılımında farklılaşma yarattığı, özellikle en genç işçiler kategorisinin oransal olarak zayıfladığı söylenebilir. 1993’te İstanbul’da yapılan DİSK-AR Araştırması’ndaki 20’den küçük yaştaki işçilerin yüzde 15,7 olan oranı günümüz için hayli yüksek görünmektedir.

**Eğitim Durumu:** Araştırmada işçilerin yüzde 48,6’sının lise altı eğitimi olduğu görülmüştür. 2017 TÜİK istatistiklerinde istihdam edilenler (işveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçilerini de kapsamaktadır) içinde lise altı eğitimi oranının yüzde 62,6<sup>51</sup> olduğu göz önünde tutularak işçi sınıfının ortalamadan görece daha yüksek bir eğitim düzeyine sahip olduğu sonucuna varılabilir. Geçmiş yıllardaki araştırmalarla karşılaştırmalı bakarsak lise ve altı eğitimi oranının; DİSK-AR (1993)’te yüzde 81,2, Kristal-İş (1992)’de yüzde 74,7 Boratav (1991)’de mavi yakalıda yüzde 78, beyaz yakalıda yüzde 64,3 olduğunu görürüz. Bu örneklerle bakıldığında geçen yaklaşık 20 yıl içinde eğitim düzeyinin hayli yükseldiği söylenebilir.

Öte yandan yüzde 48,6 oranının yakın zamanlı araştırmalardaki oranların üzerinde olduğu da belirtilmelidir. Örneğin Altan ve diğerleri (2005)’te lise altı eğitim oranı yüzde 34, Yol-İş (2001)’de yüzde 31, BMİS (2017)’de yüzde 29’dur. Bu durum araştırmamızın sendikali işçiler arasında lise altı eğitimin düşük olduğu yönündeki saptamasıyla uyumludur. Yine de araştırmamızdaki oranların örneklediğimiz araştırmaların bulgularından yüksek oluşu dikkat çeker. Araştırmamızdaki lise altı eğitimlilerin sanayi işçilerinde yüzde 56, hizmet işçilerinde yüzde 43 ve sendikalılarda yüzde 37 olan oranları yukarıda verilenlerden yüksektir. Araştırmamızın sanayi merkezleri ve kentleşmiş alanların ötesindeki coğrafi yaygınlığı bu durumun temel nedeni olsa gerektir.

Öte yandan araştırmamızda yüksek eğitimi oranı ise yüzde 27’dir. Bu oran 1993’te yayımlanan DİSK-AR Araştırması’ndaki yüzde 1,4 oranının ve Boratav (1991)’in çok üzerindedir. Kristal-İş (1992)’de yüksek okul bitirenler yalnızca yüzde 0,2 oranında tespit edilmiştir. Yüksek eğitimi emekçilerin oranı hızlı bir gelişme göstermiştir.

**Konut Sahipliği:** Araştırma sonuçlarımızda işçilerin yüzde 56’sının konut sahibi olmadığı, yüzde 53,5’inin kiracı olduğu ortaya konmuştu. Kiracılık oranını geçmiş dönem araştırmalarıyla karşılaştırdığımızda Petrol-İş (1986)’da yüzde 55,8; Petrol-İş (1994)’te yüzde 47,7; DİSK-AR (1993)’te yüzde 50,7 oranlarıyla paralel sayılabileceği, buna karşılık BMİS (1999)’deki yüzde 36 ve Kristal-İş (1992)’deki yüzde 30,9 oranlarına göre hayli yüksek olduğu görülür.

Kiracılık karşılaştırmasını yakın zamanlı araştırmalarla yaptığımızda ise Altan ve diğerleri (2005)’te yüzde 33,2, BMİS (2017)’de yüzde 28 oranlarına göre hayli yüksek bir kiracılık durumu olduğunu görürüz. Türkiye işçi sınıfının karakteristiği olarak bilinen (özellikle de Batı’ya nazaran) yüksek oranlı ev sahipliğinin düşüş eğiliminde olduğu söylenebilir.

**Ücretliler içinde statü dağılımı:** Alan araştırmamız işçi sınıfının iç kompozisyonuna dair de bilgi sunmaktadır. Bunu benzer biçimde bir kompozisyon sunan Boratav (1991) ile karşılaştırdık. Boratav (1991)’in kullandığı kategorilerle bizim çalışmamızdakileri eşleştirmeye çalıştık.

51 [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=I007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=I007)

Yüksek nitelikli ücretliler Boratav (1991)'de yüzde 9,4, bizim araştırmada profesyonel meslek mensupları yüzde 6,5 ve yöneticiler yüzde 1,7 olmak üzere toplam yüzde 8,2'dir. Boratav (1991)'de beyaz yakalı ücretliler yüzde 11,7 iken, bizim araştırmada teknikerler, tekniker yardımcıları ve bu mesleklerdeki profesyonel meslek mensupları yüzde 8,7 ve büro hizmetlerinde çalışanlar yüzde 6,3 olmak üzere toplam yüzde 15'tir.

Boratav (1991)'de niteliksiz hizmet işçileri yüzde 34,5 iken, bizim araştırmada nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar yüzde 18,6'dır. Boratav (1991)'de mavi yakalı işçiler yüzde 44,2 iken, bizim araştırmada zanaatkarlar ve ilgili işte çalışanlar yüzde 22,8 ve tesis ve makine operatörleri, montajcılar yüzde 7,2 olmak üzere toplam yüzde 30'dur.

Boratav (1991)'deki bu kategoriler kentsel alandaki ücretlilerin alt grupları olarak değerlendirilmiştir. Verdiğimiz oranlar da her bir alt grubun ücretliler içindeki payı hesaplanarak oluşturulmuştur. Boratav (1991)'in tüm sınırlılıkları akılda tutularak ama Türkiye'nin en büyük metropolünün profilini yansıttığını da düşünerek karşılaştırma yapılabilir.

Bu durumda ücretliler içinde mavi yakalı diye tanımlayabileceğimiz, esasen imalat içinde yer alan nitelikli emek kategorisinin (Boratav bu grubu "dar anlamda proleter" olarak nitelemektedir) 1990'lı yılların başlarından bugüne oransal olarak azalma kaydettiği, buna karşın niteliksiz işlerin yarı yarıya azaldığı görülür.

Boratav (1991) gruplamasında tam olarak uyarlayamadığımız hizmet ve satış elemanları kategorisinin en büyük değişime işaret ettiğini görebiliriz (Boratav gruplamasına örnekler verirken tezgahçıları "niteliksiz hizmet işçileri" içinde saymaktadır ancak bu onun çalışmasında belirleyici bir hacim oluşturmamaktadır. Bizde ise başlı başına belirleyici bir kategori haline geldiği görülür).

Beyaz yakalı çalışanlarda da bir miktar artış gözlenmektedir. Öte yandan yüksek nitelikli ücretlilerin oranı bizim çalışmamızda Boratav (1991)'in altında kalmıştır ki, ilgiye değerdir.

Mesleklerin yaş ve eğitim ilişkisine baktığımızda ilginç bazı çikarsamalar yapabiliriz: Örneğin lise altı eğitim alanların önemli bir bölümünün zanaatkarlar ve ilgili işlerde toplandığı görülür. Aynı kategori içinde tesis ve makine operatörleri de önemli bir yer tutmaktadır.

**Geçim zorluluğu:** Ankette işçilerin yüzde 46'sı ay sonunu kolaylıkla, yüzde 54'ü ise zorlukla getirdiklerini belirtmişlerdir. Yakından baktığımızda ay sonunu görece kolay getirebilenlerin yüksek öğrenimli, sendikalı, sigortalı ve genç işçiler arasında yoğunlaştığı görülebilir. Sigortasızların yüzde 70'i ay sonunu zor getirebilmektedir. Yine de genel olarak yüzde 46 oranının ilgiye değer iyimserlikte bir oran olduğu söylenebilir. Burada çeşitli araştırmalarda vurgulanan yaygın geçim/hayatta kalma stratejilerinin hane düzeyinde uygulanmasının etkili sonuçlarını gözlediğimiz söylenebilir. Örneğin Denizli (2013)'te hanede çalışan sayısını artırmanın en belirleyici stratejilerden biri olduğu görülmüştür. Aynı araştırmada görüşülen kişilerin geçim sıkıntısı çektikleri halde bunu kabullenmiş göründükleri, bireysel değil toplumsal bir sorun olarak algıladıkları da saptanmaktadır. Aynı zamanda işçilerin geçimlerini sağlamak adına bazı giderleri tamamen ortadan kaldırdıkları görülür. Sosyal ve kültürel ihtiyaçlar bunların başında gelmektedir. Ayrıca farklı kalemlerde devreye giren aile desteği de geçim stratejileri içinde kritik bir yer edinmektedir. Geçimi rahatlatan en belirleyici etkenlerden birinin ev sahipliği olduğu da vurgulanmalıdır.

**Sendikalılık ve sigortalılık:** Türkiye işçi sınıfı profiline baktığımızda sigorta kapsamında olmanın ve sendika üyeliğinin çok temel belirleyiciler olduğu görülür. Örneğin sendikalılar sendikasız işçilere göre yüzde 21, sigortalılar sigortasız işçilere göre yüzde 48 daha fazla gelir elde etmektedir. Bu veriler BMİS (2017)'deki sendika üyesinin asgari ücretten yüzde 59 oranında daha fazla kazandığı yönündeki bulgu ile uyumlu görünmektedir. İşçilerin aylık giydirilmiş ücret düzeyi o sıralarda asgari ücret tutarı olan 1400 TL'nin biraz yukarısında yaklaşık 1900 TL'dir. 2000-3000 arası ücret alanların oranı yüzde 23'dür. Aynı dönemde gerçekleştirilmiş BMİS (2017)'de bu oran yüzde 48'dir. 3000 TL üzeri kazananlar araştırmamızda yüzde 7 civarında iken BMİS (2017)'de bu oran yüzde 14'tür. Bu karşılaştırma sendikalılığın ücret düzeyi üzerindeki etkisini göstermektedir.

**İş memnuniyeti:** İşten duyulan memnuniyetin yüzde 77 gibi hayli yüksek bir oranda olduğu görülmektedir. DİSK-AR (1993)'teki yüzde 80,6 ve BMİS (1999)'daki yüzde 89 gibi oranlara bakınca bu bulgunun karakteristik olduğu yorumu yapılabilir. Burada işçiler muhtemelen değerlendirmelerini ülkenin iş gücü piyasalarındaki durumla ilişki içinde yapmaktadırlar. İşsizliğin yoğun olduğu bir ortamda iş bulmuş olmak başlı başına bir memnuniyet kaynağıdır. Memnuniyet algısında ücret düzeyinin en belirleyici etken olduğu görülür. İşten duyulan memnuniyette de sigorta ve sendika belirgin ayrımlar yaratmaktadır. Sigortalı çalışan işçilerin yüzde 83,5'i, sigortasız çalışan işçilerin yüzde 48,7'si işinden memnundur. Sendikalı olanların ise yüzde 90,5'i, üye olmayanların yüzde 73,9'u işinden memnun olduğunu belirtmiştir. Bu noktada görece güvencesinin işten duyulan memnuniyette, ücretten sonra, diğer belirleyici etken olduğu söylenebilir.

İşten duyulan memnuniyet sorusunun yanıtlarını çalışma hayatına ilişkin kanaat yanıtlarıyla bir arada değerlendirmek de yararlı olacaktır. Burada genelde görülen işten duyulan yüksek memnuniyet oranına karşın daha derine inildiğinde farklı bir manzara da ortaya çıkmaktadır. Örneğin “yaptığım işi seviyorum” diyenlerin oranı yüzde 58’de kalmaktadır. Ücretli bir işte çalışmak yerine kendi işini kurmak isteyenlerin oranı da yüzde 40’larda dolmaktadır.

**Çalışma yaşamının sorunları:** İşçilerin çalışma yaşamıyla ilgili en önemli sorun olarak düşük ücretleri görmesi dikkate değer bir bulgudur. Bu bulgu içinden geçtiğimiz ve derinleşmesi beklenen kriz ortamında alım gücü de eriyen ücretlerin ciddi bir memnuniyetsizlik kaynağı olarak düşük ücretlerin gündemde olacağına işaret eder. Neredeyse aynı oranda sorun olarak ortaya konan işsizlik de, yalnızca işsizlerin değil, çalışanların da büyük dertlerinden birisidir ve işsizlik rakamlarının olumsuz seyri düşünüldüğünde en belirleyici sosyal politika meselesi olma özelliğini koruyacağı öngörülebilir. İşçilerin yüzde 40’ının verdiği iş kaybetme korkusu/iş güvencesizliği yanıtı ise güvencesizliğin derin boyutunu gösterir niteliktedir. Tüm bulgular birlikte değerlendirildiğinde iş memnuniyetinin göreceli ve ilişkiyel nitelikte olduğu söylenebilir.

**Bölgesel farklar:** Bölgesel farklılıkların kimi konularda çok ciddi bir belirleyici olduğu da görülmüştür. Örneğin sigortasız/kayıt dışı çalışmayı sorun olarak gören işçilerin oranı Doğu bölgelerinde Batı bölgelerinden 15 puan öndedir. Bölgesel asgari ücret, Türkiye’nin Çin’i vb. tartışmalarının yapıldığı bir dönemde bu belirgin fiili fark kayda değerdir. Buna karşılık sigortasızlığı yüzde 24 gibi çok düşük oranda sorun olarak ifade eden Kuzey bölgelerden olan katılımcıların işsizliği yüzde 87 gibi çok yüksek oranda dile getirmeleri ya da Orta bölgelerde diğerlerinden çok yüksek düzeydeki yüzde 46’lık işçi sağlığı ve güvenliği sorunu değerlendirilmeye muhtaç bölgesel farklılıklar olarak görünmektedir. Düşük ücret ve uzun çalışma saatleri konularında da diğerlerinin önünde seyreden Orta bölgelerde, Ankara, Konya, Kayseri gibi küçük ölçekli sanayinin, Anadolu kapları vb. olarak nitelenen muhafazakâr sermaye örüntüsünün, enformel ilişki ağlarının ve sendikal örgütlenmenin göreceli zayıflığının izlerini taşıyor görünmektedir. Bu dokunun ortaya çıkardığı çalışma yaşamı sorunları dikkat çekici bir yoğunlukla ifade edilmiştir. Bu konuda Durak (2011)’e ve Geniş (2007)’e bakılabilir.

Bölgesel farkların aynı zamanda, birebir olmasa da büyük ölçüde politik görüş farklılıklarına denk düştüğü söylenebilir. Seçim sonuçlarını yansıtan Türkiye haritası ile araştırmamızın bölgesel sonuçlarını bir arada değerlendirmek fikir verici olabilir. Mevcut iktidarın çalışma yaşamına yönelik politikaları karşısında tutumların sorulduğu sorularda iktidar partisi(ittifakı) oylarının yoğunlaştığı bölgelerde görece daha yüksek destek gözlenmektedir. Örneğin kıdem tazminatının fona devri konusunda olumlu görüşler iktidar oylarının önde olduğu Orta bölgelerde, olumsuzlar ise görece zayıf olduğu/zayıfladığı Batı bölgelerde yoğunlaşmaktadır.

**Çalışma yaşamının sorunları:** Anketin yapıldığı dönemde Türkiye çalışma yaşamıyla öne çıkan –ve çoğu bugün de varlığını sürdüren- bazı temel tartışma başlıklarında işçilerin ana gövdesinin sermaye karşıtı denebilecek bir konum aldıkları söylenebilir. Kıdem tazminatının fona devri, grevlerin yasaklanması, özel istihdam büroları gibi konularda yüzde 50 civarında bir kitle olumsuz kanaat bildirmektedir. Ancak yine de kıdem tazminatının fona devri konusunda yüzde 46’lık olumsuz kanaat oranı ve yüzde 20’ye yaklaşan destek tutumu bu kritik konuda sendikaların daha etkin bir kamuoyu çalışması yapması gerekliliğine işaret ediyor gibidir. Bu noktada sendikaların sendikasızlardan 12 puan daha yüksek oranda –yüzde 35- olumsuz tutum bildirdikleri de dikkate değerdir.

**Hak bilinci:** Araştırmanın ortaya koyduğu bulgulardan birisi de işçilerin hak bilincinin çok güçlü olmadığıdır. Sendika, toplu sözleşme ve grev hakkını “çok önemli” bulanların oranı yüzde 20’yi bulamamaktadır. Yüzde 20-25 kadarı bu hakları “önemsiz”, bir o kadarı da “ne önemli ne önemsiz” bulmaktadır.

Grevlerin yasaklanmasının sendikalı işçiler arasında bile yüzde 16 civarında destek bulması, yüzde 17 oranında ise “ne olumlu ne değil” diye karşılanması, sendikalı işçilerin neredeyse üçte birinin grev hakkının kullanımını olumsuz ya da önemsiz değerlendirdiklerini gösterir ki bu üzerinde düşünmeye değer bir bulgudur. Yine iktidar oylarının yüksek seyrettiği Kuzey (Karadeniz) ve Orta bölgelerde grev yasaklarına yüzde 25 civarında destek olunması kayda değerdir. Burada bölgelerin işgücü piyasalarının yapısının mı, siyasi tercihlerin mi belirleyici olduğu sorusunun mutlak bir yanıtını vermek zordur. İkisi aynı zamanda birbiriyle ilişkilidir. Siyasi tercihler ile gelişmişlik düzeyi arasında ilişki olduğu da kuşkusuz unutulmamalıdır. Ancak Batı bölgesi, gelişmişlik düzeyiyle paralel olarak, grev yasaklarına olumsuz tutumun yüzde 57 gibi yüksek düzeyde çıkması beklenir bir durum olsa da Doğu bölgesinin gelişkinlik düzeyiyle paralel olmayan biçimde yüzde 50 oranında grev yasakları karşısında tutum göstermesi, siyasi yönelimlerin de önemine işaret eden bir örnek olarak değerlendirilebilir.

İşçilerin yüzde 23,5 gibi yüksek sayılabilecek bir oranı sendikalı olmamayı “ilgilerini çekmeme/ihtiyaç duymama” ile gerekçelendirmiştir. Bu üzerinde düşünülmesi gereken bir bulgudur. Sendikalı olmama gerekçeleri içinde bulunan

“sendikaların tarafsız olmaması (yüzde 7)”, “işçinin hakkını yeterince sağlayamaması/avantaj sağlayamaması (yüzde 6,6)” ve “güvenilir bulmama (yüzde 5,5)” “faydası yok (yüzde 5)” seçenekleri de eklendiğinde sendikaların işçiler açısından güven veren, aranan örgütler olmadıklarını görürüz. Bu örgütlenme açısından ciddi bir sorundur ve sendikaların geçirmesi gereken yapısal değişime işaret eder. Öte yandan sendikaya üye olmama gerekçeleri içinde yer alan çekinme/korku seçeneğinin yüzde 7,5 oranında işaretlenmiş olması da günlük gözlemlerimizle karşılaştırıldığında sorgulanmaya açıktır. Günümüz Türkiye’sinde hemen her sendikal örgütlenme sürecinde yaşanan işten çıkarmalar ve baskılar düşünüldüğünde bu seçeneğin çok daha yüksek olması beklenir. Urhan-Selamoğlu (2008) Araştırması’nda hiç sendika üyesi olmamışlarda işveren baskısı/tehdit seçeneği sendikalı olmama gerekçeleri içinde yüzde 5,6 ile yer alıyordu. Daha önce sendikalı olmuşlarda ise aynı seçeneğin oranı yüzde 21’e çıkıyordu.

**Sınıf aidiyeti ve bilinci:** İşçilerin yüzde 37’si kendisini bir toplumsal sınıfa ait hissettiğini beyan ederken, yüzde 37’si herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissetmediğini belirtmiştir. İşçilerin yüzde 26’sı bu konuda fikri olmadığını belirtip cevap vermiştir. Öncelikle yüzde 26’lık oran ilginçtir. Aşırı ölçüde kutuplaşmış ve gerilimli bir iklimde bu tür bir sorunun bile tedirginlik yaratmış olabileceği düşünülebilir. Öte yandan fikri olmadığını söyleyenlerin yüksek eğitimlilerde yüzde 10’a düşmesi “toplumsal sınıf” teriminin akademik çağrışımlı ve gündelik yaşamda görece az kullanılan özelliği nedeniyle uzak durulmuş olması olasılığını da gündeme getirmektedir. BMİS (1999)’da kendisini öncelikle toplumsal sınıfla tanımlayanların oranı yüzde 44’tür. Bu oran BMİS (2008)’de yüzde 43’le devam ederken BMİS (2017)’de sert bir düşüşle yüzde 14’e gerilemiştir. Bu durum politik atmosferin kimlik ifadelerinde çok etkili olduğuna işaret eder. Araştırmamızdaki yüzde 37’lik sınıf aidiyeti bulgusu BMİS’in önceki dönem tablosuyla benzeşmektedir.

Araştırmamızda kendisini bir toplumsal sınıfa ait hissettiğini belirtenlerin yüzde 42,5’i “işçi”, yüzde 36’sı “orta sınıf”, yüzde 3,8’i “üst sınıf” olarak tanımlamıştır. Kendisini orta sınıfa ait hissedenlerin görece çokluğu başka ülkelerde de karşımıza çıkan bir durumdur. Geçmişte popüler biçimde kullanılan orta direk gibi tanımlamaları da göz önünde bulundurarak, özellikle görece yüksek gelir elde edenlerin yoksulluğun yaygın olduğu bir toplumda kendilerini orta sınıf olarak görmeleri anlaşılabilir.

Bu temayı ele alırken en ilgi çekici sınıfsal aidiyet farklılaşması yukarıda da vurguladığımız en belirleyici iki etken üzerinden gerçekleşmektedir. Sigortalı işçilerin yüzde 40’ı, sigortasızlarınsa yüzde 16’sı kendisini orta sınıf olarak tanımlarken, kendisini işçi sınıfına ait görenlerin oranı sigortalılarda yüzde 41,5 ve sigortasızlarda ise 47’dir. Sınıf içi statü farklılığının yarattığı bu kimlik algısı farkı sendikalılık değişkeniyle bakıldığında daha da ilginç bir hal almaktadır. Sendikalıların yüzde 70,6’sı kendilerini orta sınıfa dahil kabul ederken sendikasızlarda bu oran yüzde 28’dir. Ayrıca sendikalıların yüzde 13’ü kendisini üst sınıfta saymaktadır. Bu durum sosyal bilimin önemli bir tartışma alanı olan toplumsal sınıfların açısından ilgiye değerdir. Araştırma sonuçları bize işçilikle özdeşleşmenin bir tür plebyen [sıradan, avamdan, halktan] tutum olduğunu, işçi sınıfı içinde oluşmuş tabakalaşmanın alt basamaklarında yer alanlarda daha çok rastlandığını göstermektedir. Sendikalı işçilerde görülen hayli yüksek orandaki orta sınıf, hatta üst sınıf kimliğini sahipleniş ise sınıf örgütü üyeliğinin işçi sınıfı aidiyeti yaratma noktasında zayıf kaldığına işaret eder. Bu sonuç bir başka soruda sendikaların çok önemli olduğunu söyleyen sendika üyelerinin oranının yüzde 15 ile sınırlı kalışıyla da birlikte okunmalıdır. Yine yüksek eğitimlilerde yüzde 20’lerin üzerine çıkan sendikalılık oranının lise ve lise- altı eğitimlilerde yüzde 8-10’lara düştüğü göz önünde bulundurulursa işçilik bilincinin, kendisini işçi sınıfına ait görmenin plebyen niteliği öne çıkar. Sendikalılık, muhtemelen sendikaların sıkıştırıldığı toplu sözleşme ile ücret artışı sağlayan bürokratik örgütler olmanın ötesine geçmekte zorlandıkları noktada sınıf bilincini belirleyen bir etken olmaktan da uzaklaşmaktadır.



**KAYNAKÇA**



- Altan, Zühtü (2005), **İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Arı, Oğuz (1978), **Ankara ve İstanbul'da İmalat Sanayi İşçilerinin Uyumu ve Sanayi ile Bütünleşmesi**, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayını.
- Ataman, Fikret-Birelma, Alpkan-Buğra, Ayşe-Çelik, Aziz-Yılmaz, Volkan (2018), **Türkiye'de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açuları**, Ankara: ILO Türkiye Temsilciliği ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Yayını.
- Baydar, H. İnönü (2011), **Türkiye'de Yol İşçileri-Kamuda Çalışan Yol İşçilerinin Sosyokültürel Kimlikleri**, Ankara: Yol-İş Yayını.
- Birleşik Metal-İş Sendikası (1995), **Üye Kimlik Araştırması**, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını.
- Bora, Aksu (2011), "Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar", İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları Birimi <http://secbir.org/images/haber/2011/01/15-aksu-bora.pdf> (15 Ocak 2011).
- Boratav, Korkut (1991), **İstanbul ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri**, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Buğra, Ayşe-Adaman, Fikret-İnsel, Ahmet (2008), "Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye'de Sendikaların Değişen Rolü", İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu.
- Coşkun, Mustafa Kemal (2013), **Sınıf, Kültür ve Bilinç (Türkiye'de İşçi Sınıfı Kültürü, Sınıf Bilinci ve Gündelik Hayat)**, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Demirbilek Tunç ve Özlem Çakır (2004), **Sendikal Bağlılık**, İstanbul: Petrol-İş Yayını
- Demiryol-İş (1993), **Çeşitli Yönleriyle Demiryolu İşçisi**, Ankara: Demiryol-İş Yayını.
- Demiryol-İş Sendikası (1988), **Ekonomik ve Sosyal Yönleriyle Günümüzde Demiryolu İşçisi**, Ankara: Demiryol-İş Yayını.
- DİSK-AR (1993), **Sanayi İşçisinin Kimliği: İstanbul İmalat Sanayi İşçilerine Yönelik Bir Alan Araştırması**, İstanbul: DİSK Yayını.
- DİSK-AR (2017), **Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu (2013-2017)**, <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2017/08/DISK-AR-Sendikalasma-ve-toplu-is-2013-2017.pdf> (15 Ağustos 2017).
- DİSK-AR (2019), **Sendikalaşma Araştırması- Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)** <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalasma-Arastirmasi.pdf> (27 Şubat 2019).
- Durak, Yasin (2011), **Emeğin Tevekkülü Konya'da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Durusoy Öztepe, Nagihan (2018), "Hizmetler Sektörünün Eğreti İşlerinde Kadın İstihdamı ve Çalışma Koşulları", derleyen Çağla Ünlütürk, **Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç-Gülay Toksöz'e Armağan**, derleyen, İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Geniş, Arif (2007), **İşçi Sınıfının Kayısında Küçük Sanayi İşçileri Üzerine Bir İnceleme**, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Kandiyoti, Deniz (1977), "İstanbul İzmit Sanayi Kuşağında İşçiler, **Amme İdaresi Dergisi**, C:10, S:1, s.133-149.
- Kristal-İş Sendikası (1990), **Cam İşçisi**, İstanbul: Kristal-İş Yayını.
- Kristal-İş Sendikası (1992), **Cam İşçisi Araştırması-2**, İstanbul: Kristal-İş Yayını.
- Kümbetoğlu, Belkıs-User, İnci-Akpınar, Aylin (2012), **Kayıp İşçi Kadınlar (Kayıtdışı Çalışmaya Dair Bir Alan Araştırması)**, İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Millioğulları, Özgün (2015), **Konfederasyonlara Göre İşçilerin Sendikal Tutumları ve Sendikaya Bağlılıkları Üzerine Bir Alan Çalışması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nichols, Theo ve Suğur Nadir (2005), **Global İşletme Yerel Emek: Türkiye'de İşçiler ve Yerel Emek**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Öngel, Ferit Serkan (2008), **Üye Kimlik Araştırması**, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını.
- Öngel, Ferit Serkan (2017), **Üye Kimlik Araştırması**, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını.
- Özüğurlu, Metin (2005), **Anadolu'da Küresel Fabrikaların Doğuşu-Yeni İşçilik Örgütlerinin Sosyolojisi**, İstanbul: Halkevleri Emek Çalışmaları Merkezi.
- Özüğurlu, Metin ve Erten, Ayşe Nur (1999), **Üye Kimlik Araştırması**, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını.
- Petrol-İş Sendikası (1986), **Rakamlarla İşyerlerinde Tükenen Yaşam**, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Petrol-İş Sendikası (1986), **Rakamlarla İşyerlerinde Tükenen Yaşam**, İstanbul: Petrol-İş Yayını.
- Petrol-İş Sendikası (1986), **Üyelerimizin Yaşam Koşullarından Rakamlar**, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Petrol-İş Sendikası (1994), **Üyelerimizin Yaşam Koşullarından Rakamlar**, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Şahin, Hande (2013), **Küreselleşme Sürecinde İşçilerin Direnme ve Hayatta Kalma Stratejileri: Denizli Tekstil İşçileri Örneği**, Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018), **Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2017**. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27823> (10 Eylül 2018).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018), **Hanehalkı Tüketim Harcaması Araştırması, 2017**. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27840> (27 Temmuz 2018).

Türkiye İstatistik Kurumu (2018), İstatistiklerle Aile Araştırması, 2017. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27597> (10 Mayıs 2018).

Türkiye İstatistik Kurumu (2018), İşgücü İstatistikleri, 2018. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30677> (25 Mart 2018).

Türkiye İstatistik Kurumu (2018), Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2017. <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27590> (23 Şubat 2018).

Türkiye İş Kurumu (2017), 2017 Ekim Ayı Bülteni <https://media.iskur.gov.tr/13096/10-ekim-2017-aylik-istatistik-bulteni.pdf> (14 Kasım 2017).

Türkiye İş Kurumu (2019), 2019 Haziran Ayı Bülteni <https://media.iskur.gov.tr/30832/06-haziran-2019-aylik-istatistik-bulteni.pdf> (10 Temmuz 2019).

Urhan, Betül (2005), **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum**, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.

Urhan, Betül (2014), **Sendikasız Kadınlar, Kadınsız Sendikalar**, İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung Derneği Yayınları.

Urhan, Betül ve Selamoğlu, Ahmet (2008), "İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği, **Çalışma ve Toplum** Dergisi, Sayı 18.

Yücesan Özdemir, Gamze ve Kaderoğlu Bulut, Çağrı (2017), **İşyeri Sendika Temsilcileri-İşyeri, Sendikacılık ve Toplumsal Yaşam Deneyimleri**, Ankara: Genel-İş Yayını.

Uçkan, Banu ve Deniz Kağnıcıoğlu (2009). "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği", **Çalışma ve Toplum**, Sayı 22.



# ARAŞTIRMA SORU FORMU

Not: Araştırma soru formunda yer alan siyasi tutum ve kanaate ilişkin sorularda cevapsızlık oranı OHAL nedeniyle oldukça yüksek çıkmıştır. Bu nedenle bu sorular analiz dışı bırakılmıŐtır.

Ayrıca kamu görevlilerine ilişkin sorular da örneklemin kklg nedeniyle değerlendirmeye dahil edilmemiŐtır. 2000 görüşmeden 1924' dikkate alınmış, kamu görevlileri ile yapılan 76 görüşme analiz dışı bırakılmıŐ ve yeniden ağırlıklandırma yapılmıştır.

## Türkiye İşçi Sınıfının Durumu Araştırması

### Soru Formu

28.09.2017

Merhaba. Ben (...) Ipsos Sosyal Araştırmalar Enstitüsü tarafından görevlendirildim. Türkiye’de düzenli veya geçici işlerde ücretli veya maaşlı çalışanların (işçi, memur, bağımlı çalışan gibi) durumu hakkında bir araştırma yapıyoruz. Bu kapsamda evinizde bu tanıma uygun, yani esas işinde işte ücret, maaş veya yevmiyeli olarak çalışan veya çalışanlar varsa, bunlar arasından biri kişiyle de kısa bir görüşme yapmak istiyoruz. Görüşmemiz yaklaşık 20 dakika sürecektir. Cevaplarınız, sadece istatistiksel amaçlı kullanılacak olup üçüncü taraflarla paylaşılmayacaktır.

## • FİLTRE SORUSU

F1. Evinizde ikamet eden hane halkı içerisinde, 15 yaş ve üzerinde halihazırda bir işveren hesabına düzenli veya geçici işlerde ücret, maaş veya yevmiye karşılığı çalışan kişi veya kişiler var mı? Varsa, bu tanıma uyan kaç kişi var?

Hayır yok,	99	GÖRÜŞMEYİ SONLANDIRIN
Evet, var	..... (KAÇ KİŞİ OLDUĞUNU YAZIN)	DEVAM EDİN

## • DEMOGRAFİ

1- Görüşme yapılan il (SORMADAN KENDİNİZ KONTROL EDEREK YAZINIZ)

2-Görüşme yapılan ilçe (LİSTEDEN SEÇİNİZ. TEYİT EDEREK İŞARETLEYİNİZ)

3-Mahalle

4-Cinsiyet (SORMADAN İŞARETLEYİNİZ)

Erkek	2
Kadın	1

## 5-Yaşınız?

Belirtildiği gibi yazınız:

15-17	1
18-19	2
20-24	3
25-34	4
35-44	5
45-54	6
55-64	7
65+	8

## 6-Okuma yazma biliyor musunuz?

Evet, biliyorum	1	S6B'DEN DEVAM EDİNİZ
Hayır, bilmiyorum	2	S7'DEN DEVAM EDİNİZ

## 6B. Eğitim düzeyinizi öğrenebilir miyim? En son mezun olduğunuz okulu öğrenebilir miyim?

İlkokul terk ancak okur yazar	1
İlkokul mezunu	2
İlköğretim/ ortaokul mezunu	3
Genel lise mezunu	4
Mesleki ve teknik lise mezunu	5
Meslek yüksekokulu (2 yıllık) mezunu	6
Yüksekokul (4 yıllık) mezunu	7
Lisans mezunu	8
Yüksek lisans mezunu	9
Doktora mezunu	10

7-Medeni durumunuz?

Hiç evlenmemiş	1
Evli	2
Dul/boşanmış	3

8-Çocuğunuz var mı?

Evet	1	S9'DAN DEVAM EDİNİZ
Hayır	2	S10'DAN DEVAM EDİNİZ

9-Kaç çocuğunuz var?

Rakamla yazınız: .....

10-Hanenizde siz dahil olmak üzere yaşayan kişi sayısını öğrenebilir miyim? Lütfen bebekleri ve aile üyesi olmayan kişileri de düşünerek cevaplayınız.

Rakamla yazınız: .....

11-Evinizde haneye sizden başka gelir getiren bir kişi var mı? Eğer varsa lütfen sizin dışında kaç kişinin gelir getirdiğini belirtin.

Hayır yok	1
Evet, ... kişi	2

12-Hanehalkının toplam aylık gelirini düşündüğünüzde, haneniz ayın sonunu getirebiliyor mu? (EKİRAN GÖSTER)

Çok kolaylıkla	4
Kolaylıkla	3
Zorlukla	2
Büyük zorlukla	1
Cevap yok	5

## 13-Oturduğunuz konutun mülkiyet durumu nedir? (SEÇENEKLERİ OKUYUN)

Ev sahibi	1
Kiracı	2
Ev sahibi değil ancak kira ödemiyor	3
Lojman	4
Diğer (Açıkça yazınız)	5

## 14-Hanenizde herhangi bir ulaşım aracına sahip misiniz? Evetse, ne tür bir ulaşım aracınız olduğunu belirtir misiniz? (ÇOK CEVAP)

Hayır	1
Özel otomobil	2
Taksi/minibüs/ otobüs	3
Traktör	4
Motosiklet	5

## 15-Babanızın çalışma durumunu belirtir misiniz? Emekli ise lütfen çalıştığı dönemi düşünerek cevaplayınız.

(ANKETÖR DİKKAT: EĞER BABANIN 15-65 YAŞ DÖNEMİNDE EN AZ 1 SENE ÇALIŞMA GEÇMİŞİ VARSA ÇALIŞAN OLARAK KABUL EDİLMEKTEDİR.)

Çalışan	Ücretli maaşlı düzenli işte çalışan	1
	Ücretli düzensiz işte çalışan	2
	İşveren	3
	Kendi adına çalışan	4
	Ücretsiz aile işçisi	5
Çalışmayan		6
Hastalık, yaşlılık veya engellilik nedeniyle çalışamaz halde		7
Cevap yok/ Bilmiyorum		8



16-Anninizin çalışma durumunu belirtir misiniz? Emekli ise lütfen çalıştığı dönemi düşünerek cevaplayınız.

(ANKETÖR DİKKAT: EĞER ANNENİN 15-65 YAŞ DÖNEMİNDE EN AZ 1 SENE ÇALIŞMA GEÇMİŞİ VARSA ÇALIŞAN OLARAK KABUL EDİLECEKTİR.)

Çalışan	Ücretli maaşlı düzenli işte çalışan	1
	Ücretli düzensiz işte çalışan	2
	İşveren	3
	Kendi adına çalışan	4
	Ücretsiz aile işçisi	5
Çalışmayan		6
Hastalık, yaşlılık veya engellilik nedeniyle çalışamaz halde		7
Cevap yok/ Bilmiyorum		8

## • ÇALIŞMA HAYATI

17-Ücret, maaş veya yevmiye karşılığı esas olarak çalıştığınız, bir başka deyişle mesainizi geçirdiğiniz işyerinin adını söyler misiniz? (AÇIKÇA YAZINIZ)

18-Çalıştığınız işyerinin sektörünü belirtir misiniz?

Kamu sektörü	1
Özel sektör	2

19-Peki, bu işyerinde ne tür bir iş ilişkisiyle çalışıyorsunuz? (SEÇENEKLERİ OKUYUNUZ)

NOT: 18. SORUSUNDA KAMU SEKTÖRÜ (1) DİYENLER:

Bu işyerinde memur veya sözleşmeli memur olarak çalışıyorum	1
Kadrolu veya geçici işçi olarak çalışıyorum	2
Taşeron işçisi olarak çalışıyorum	3

NOT: 18. SORUSUNDA ÖZEL SEKTÖR (2) DİYENLER:

Ücretli kadrolu/ düzenli işte çalışıyorum	1
Ücretli düzensiz/geçici işlerde çalışıyorum	2
Taşeron işçisi olarak çalışıyorum	3
Özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışıyorum	4

20A. Gelirinizi yalnızca bu işten mi kazanıyorsunuz, yoksa ek gelir için başka bir iş de yapıyor musunuz?

Gelirimi yalnızca bu işten kazanıyorum	1
Ek gelir için başka bir iş de yapıyorum	2
(OKUMAYIN) Cevap yok/ fikri yok	99

20B. Ücret dışında başka bir gelir elde ediyor musunuz? Evet ise okuyacaklarımdan hangisi veya hangileri? (SEÇENEKLERİ OKUYUNUZ)

Başka gelir elde etmiyorum	1
Tarla/bağ/bahçe geliri	2
Kira geliri	3
Hane dışındaki aile veya akrabalarından gelen gelir	4
Sosyal yardım, destek	5
Diğer (Lütfen belirtin) .....	6

21-İşinizde esas olarak ne yapıyorsunuz?

ANKETÖR DİKKAT: DETAYLI CEVAP ALINIZ. Görüşülen kişi ne tür bir kurumda, hangi bölümde çalışıyor ve tam olarak ne iş yapıyor detaylandırılmış. Sadece işçi, memur gibi cevaplar kabul edilmeyecek, ANKETLER İPTAL OLACAKTIR.

ÖRNEK 1: İŞÇİ- 100 KİŞİDEN FAZLA ÇALIŞANI OLAN BİR FABRİKADA SERAMİK PRES MAKİNESİ OPERATÖRÜ

ÖRNEK 2: İŞÇİ- 5 KİŞİLİK BİR İMALATHANEDE KALIP İŞLEMLERİ USTASI

ÖRNEK 3: SAĞLIK PERSONELİ – GENEL CERRAHİ UZMANI– ÖZEL HASTANE

ÖRNEK 4: MÜDÜR – KAMU KURUMUNDA DÖNER SERMAYE MÜDÜRÜ

ÖRNEK 5: ÖĞRETMEN – RESİM ÖĞRETMENİ – DEVLET OKULUNDA GENEL LİSE

--

(AŞAĞIDAKİ TABLODAN İŞARETLEYİNİZ.)

	ÖRNEK MESLEKLER	
Yöneticiler	Kanun yapıcılar, kıdemli bürokratlar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	1
Profesyonel Meslek Mensupları	Doktor, hemşire, eczacı, hâkim/savcı/avukat, öğretmen/akademisyen, polis amiri vb, mimar, mühendis, psikolog, yazar/gazeteci, sanatçı, vb.	2
Teknisyen, Tekniker ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	Polis şefi, doktor asistanı/diğ doktru asistanı, ambulans çalışanı, sigorta mümessilleri, broker, düğün vb. organizasyon planlayıcı, sporcu, galeri/müze çalışanları vb.	3
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Düz memur, bankada gişe memuru, telefon operatörü, sekreter, asistan, ön büro elemanı vb.	4
Hizmet ve Satış Elemanları	Polis memuru, güvenlik memuru, kuaför, mağaza/market/Pazar satış çalışanı, hasta bakıcı, turist rehberi, garson, aşçı vb.	5
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormanlık ve Su Ürünleri Çalışanları	Çiftçi, balıkçı vb.	6
Zanaatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	Araç tamircisi, tekstil işçisi, elektrikçi, kuyumcu, marangozlar, seramikçiler, inşaat ustası, duvarcı, boyacı, camcı, sus tesisatçısı, kaynakçı, nalbant, tornacı vb.	7
Tesis Ve Makine Operatörleri Ve Montajcılar	Madenci, dikiş makinesi operatörü, tekstil makinesi operatörü, şoförler vb.	8
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	Temizlik işçileri, elde ambalaj-paket yapanlar, çöpçüler, imalat işçileri, mutfak yardımcıları vb.	9

22-Çalıştığınız işyerinin faaliyet alanı nedir? (NACE 2)

ANKETÖR DİKKAT: DETAYLI CEVAP ALINIZ. İşyerinin faaliyet alanını detaylandırılım. Sadece eğitim, inşaat, gıda cevaplar kabul edilmeyecek, ANKETLER İPTAL OLACAKTIR.

ÖRNEK 1: PAMUK YETİŞTİRİCİLİĞİ

ÖRNEK 2: ÇELİK KAPI, PENCERE, PANJUR VB İMALATI

ÖRNEK 3: İKAMET AMAÇLI OLMAYAN BİNLARIN İNŞAATI (FABRİKA, ATÖLYE, ALIŞVERİŞ MERKEZİ GİBİ)

ÖRNEK 4:TUHAFİYE ÜRÜNLERİ TOPTAN TİCARETİ

ÖRNEK 5:BİSİKLET ONARIMI

Açıkça yazınız: .....

23 ..... olarak çalıştığınızı belirttiniz. Ücretinizin /maaşınızın ödendiği işyerinin faaliyet alanı nedir? (NACE 2)

Açıkça yazınız: .....

	Çalıştığınız işyeri	Ücretinizin /maaşınızın ödendiği işyeri
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	1	1
Madencilik ve taş ocaklığı	2	2
İmalat	3	3
Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	4	4
İnşaat	5	5
Toptan ve perakende ticaret	6	6
Ulaştırma ve depolama	7	7
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	8	8
Bilgi ve iletişim	9	9
Finans ve sigorta faaliyetleri	10	10
Gayrimenkul faaliyetleri	11	11
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	12	12
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	13	13
Kamu yönetimi ve savunma	14	14
Eğitim	15	15
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	16	16
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	17	17
Diğer hizmet faaliyetleri	18	18

24-Toplam kaç senedir ücretli çalışan olarak çalışıyorsunuz?

1 yıldan az
(Rakamla yazınız) ..... yıl

25-Bu işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz? Lütfen işteki unvanınızı veya yaptığınız işin içeriğini düşünmeden cevaplayınız.

1 yıldan az
(Rakamla yazınız) ..... yıl

26-İşyerinizde, sizin çalıştığınız yerel birimde toplam kaç kişi çalışmaktadır?

1 (tek başına çalışıyor)	1	S28'DEN DEVAM EDİNİZ
2-9	2	
10-30	3	
31-49	4	
50-99	5	
100-249	6	
250-499	7	
500 ve üstü	8	
(OKUMAYIN) Cevap yok/ fikri yok	9	S27'DEN DEVAM EDİNİZ

27-İşyerinizde toplam çalışan sayısı 30 kişinin üstünde mi yoksa altında mı?

1-30	1
31 kişi veya daha fazla	2
(OKUMAYIN) Cevap yok/ Fikri yok	3

28-Genel olarak düşündüğünüzde işinizden memnuniyet düzeyinizi belirtir misiniz? 5-Çok memnunum, 1-Hiç memnun değilim olmak üzere lütfen 5'li skalada belirtiniz. (EKİRAN GÖSTER)

5-Çok memnunum	5
4-Kısmen memnunum	4
3-Ne memnunum ne değilim	3
2-Kısmen memnun değilim	2
1-Hiç memnun değilim	1
.	6

28.SORUSUNDA 1-2-3 CEVABI VERİLENLERE SORULACAK.

29-Mevcut işinizden memnun olmadığınızı belirttiniz. Memnun olmamanızın temel gerekçesi nedir? (SEÇENEKLERİ OKUMAYINIZ. EKİRAN GÖSTERMEYİNİZ. TEK CEVAP.)

30-Başka gerekçeler var mı? (SEÇENEKLERİ OKUMAYINIZ. EKCRAN GÖSTERMEYİNİZ. ÇOK CEVAP.

	TEK CEVAP	ÇOK CEVAP
Düşük ücret/maaş alıyorum	1	1
Ücretimi düzenli alamıyorum	2	2
Çalışma saatlerim uzun	3	3
Fazla mesai yapıyorum	4	4
Çalışma saatlerim iş dışındaki aile ve sosyal yaşantımla uyumuyor	5	5
İş, niteliklerime/vasıflarıma uygun değil	6	6
Yaptığım işin içeriğini sevmiyorum	7	7
İşyerinin fiziksel koşulları kötü	8	8
Sigortasız çalıştırılıyorum	9	9
İşimi kaybetme korkusu yaşıyorum	10	10
İşyerinde güvenlik ve sağlık önlemleri yetersiz	11	11
Yöneticimin olumsuz tutum ve davranışlarına maruz kalıyorum	12	12
İşyerimde ayrımcılığa uğruyorum	13	13
İşyerimde bana mobbing uygulanıyor	14	14
İşim toplumda değer görmüyor	15	15
Kariyerimde ilerleme fırsatı yok, terfi imkânım yok	16	16
Kadrolu çalışmıyorum	17	17
Diğer: Lütfen belirtiniz		
(OKUMAYINIZ) Bilmiyorum/ Cevap yok	18	18

31-Genel olarak düşündüğünüzde mevcut işyerinizdeki ... konusunda memnuniyet düzeyinizi belirtir misiniz? 5-Çok memnunum, 1-Hiç memnun değilim olmak üzere lütfen 5'li skalada belirtiniz. (EKCRAN GÖSTER)

ROTASYON	5-Çok memnunum	4-Kismen memnunum	3-Ne memnunum ne değilim	2-Kismen memnun değilim	1-Hiç memnun değilim	.
Ücret/maaş parasal haklar	5	4	3	2	1	6
Çalışma saatleri	5	4	3	2	1	6
Fiziksel çalışma koşulları	5	4	3	2	1	6
Kişisel hayat-ış hayatı dengesi	5	4	3	2	1	6

32-Genel olarak çalışma hayatınızla ilgili okuyacağım ifadelere katılım düzeyinizi belirtir misiniz? Lütfen 5-Kesinlikle katılıyorum, 1-Kesinlikle katılmıyorum olmak üzere 5li skalada cevaplayınız. (EKİRAN GÖSTER)

ROTASYON	5-Kesinlikle katılıyorum	4-Katılıyorum	3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum	2-Katılmıyorum	1-Kesinlikle Katılmıyorum	.
Yaptığım işe karşılık adil bir ücret aldığımı düşünüyorum	5	4	3	2	1	6
Niteliklerime uygun bir işte çalışıyorum	5	4	3	2	1	6
İşyerim beni motive ve takdir ediyor	5	4	3	2	1	6
Kadrolu bir iş bulduğum anda mevcut iş yerimden hemen ayrılırim	5	4	3	2	1	6
NOT: SADECE KADROSUZ OLANLARA SORULACAK: 19. SORUSUNDA KAMU SEKTÖRÜ ÇALIŞANI OLUP 3 DİYENLER						
İşim bana toplumda statü/ mevki sağlıyor	5	4	3	2	1	6
Yaptığım işi seviyorum	5	4	3	2	1	6
Emekli olana kadar bu işi yapmak istiyorum	5	4	3	2	1	6
Yakın gelecekte kendi işimi kurmayı istiyorum	5	4	3	2	1	6
İşim nedeniyle aileme ve kendime yeteri kadar zaman ayıramıyorum	5	4	3	2	1	6
Her an işimi kaybetme korkusu yaşıyorum	5	4	3	2	1	6
Ekonomik imkânım olsa ücretli bir çalışan olarak bir işte çalışmazdım	5	4	3	2	1	6
Pazartesi sendromu (stresi) yaşıyorum	5	4	3	2	1	6
İşsiz kalmaktansa sigortasız çalışmayı tercih ederim	5	4	3	2	1	6
İşyerimde çalışma arkadaşlarımla aramda bir rekabet olduğunu hissediyorum	5	4	3	2	1	6

33-Maaş, yevmiye/gündelik ikramiye, prim, sosyal ödemeler gibi her şeyi düşündüğünüzde aylık net ortalama kazancınız ne kadar? (SPONTANE CEVAP ALINIZ VE AÇIKÇA YAZINIZ.)

TL/ay
-------

EĞER GÖRÜŞMECİ NET BİR RAKAM BELİRTMEZSE EKRANI GÖSTERİNİZ VE TABLODAN SEÇMESİNİ İSTEYİNİZ.

750 TL'den az	1
750-1400 TL	2
1401-1500 TL	3
1501-2000 TL	4
2001-2500 TL	5
2501-3000 TL	6
3001-4000 TL	7
4001 TL'den fazla	8
.	99

34-Bu işyerinde çalışma şekliniz nedir? (SEÇENEKLERİ OKUYUN)

Tam zamanlı	1
Yarı zamanlı	2

35-Bu işteki süreklilik durumunuz nedir?

Sürekli iş	1	36 SORUSUNU SORUNUZ
Geçici veya sınırlı süreli iş	2	38 SORUSUNUN BAŞINDAKİ KOŞULA GİDİN
Mevsimlik iş	3	

NOT: SADECE SÜREKLİ İŞTE ÇALIŞANLARA SORUNUZ 35. SORU (1)

36 A. Son 12 ayı düşündüğünüzde, iş taleplerini karşılamak amacı ile mesai/vardiya saatleri dışında çalıştınız mı?

Evet	1	36B SORUSUNU SORUNUZ
Hayır	2	38 SORUSUNUN BAŞINDAKİ KOŞULA GİDİN

SCRIPTER NOT: 36A. SORUSUNDA EVET DİYENLERE SORUNUZ

36.B. Son 12 ayı düşündüğünüzde, iş taleplerini karşılamak amacı ile mesai/vardiya saatleri dışında ne sıklıkta çalıştınız?

Hemen hemen her gün	1
Haftada birkaç gün	1
Haftada bir gün	1
Ayda birkaç gün	1
Daha seyrek	2



36A. SORUSUNDA EVET CEVABI VERENLERE SORUNUZ

37. Son 12 ay içinde iş taleplerini karşılamak amacı ile mesai/vardiya saatleri dışında çalıştığınızı belirttiniz. Bu çalışmanız karşılığında size fazla mesai ücreti ödendi mi?

(SEÇENEKLERİ OKUYUN)

Evet, fazla mesai ücreti ödendi	1
Evet, ancak fazla mesai ücreti kısmen ödendi	2
Hayır ödenmedi, ancak ücret yerine izin verildi	3
Hayır, hiçbir ödeme yapılmadı veya izin verilmedi	4

NOT: 18. SORUSUNDA 2 DİYENLERE YANI ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARINA SORUNUZ

38 Bir sosyal sigortanız var mı? (SEÇENEKLERİ OKUYUN)

İşyerimde sigortalı olarak çalışıyorum	1
İşyerimde sigortam yok ancak eşimin sigortasından yararlanıyorum	2
Herhangi bir sigortam yok	3
Diğer ( belirtiniz ) .....	4

39 Halihazırda yaptığınız bu işi nasıl buldunuz? Hangi yöntemi kullandınız? (EKİRANI GÖSTERİNİZ. TEK CEVAP)

ROTASYON

İşverenlere doğrudan başvuru (Yarışmaya katılma, sınava veya mülakata girme)	1
Arkadaşlar, tanıdıklardan destek alma	2
İŞKUR'a kayıt yaptıırma	3
Özel istihdam bürolarına kayıt yaptıırma	4
Online iş arama portalları aracılığıyla	5
Gazete ilanlarını takip etme, ilan verme, başvuru yapma	6
Üniversitelerin kariyer günlerine/ istihdam fuarlarına katılma	7
İşyerleri, çiftlikler, fabrika kapıları, pazarlar gibi iş arayanların toplanacağı yerlere gitme	8
Üniversitelerin kariyer merkezlerine başvurma	9
Üniversitedeki ilanları/bilgilendirme ağlarını takip etme	10
Diğer (lütfen belirtiniz) .....	

40. Bu işyerinizde çalışmaya başlamadan önce ne kadar süre iş aradınız? Diğer bir ifadeyle ne kadar süre işsiz kaldınız? (EKİRAN GÖSTER)

Hemen işe başladım, işsiz kalmadım	1
1 haftadan az bir süre	2
1-4 hafta	3
1-2 ay	4
3-6 ay	5
6 ay-1 yıl	6
1 yıldan uzun bir süredir	7
.	8

## • İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

41 İşyerinizde işçi sağlığı ve güvenliği uzmanları dışında, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili temsilci, kurul, komite vb. var mıdır?

Evet	1
Hayır	2
(OKUMAYINIZ) Bilmiyorum/ Cevap yok	3

42 İşe başlamadan önce, işinizi yaparken oluşabilecek sağlık ve güvenlik riskleri hakkında yeteri kadar bilgilendirildiniz mi? (SEÇENEKLERİ OKUYUN)

Bilgilendirme yapıldı, yeterliydi	3
Bilgilendirme yapıldı, ancak yetersizdi	2
Herhangi bir bilgilendirme yapılmadı	1

43 İşyerinizin çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için yeteri kadar önlem aldığını düşünüyor musunuz?

Evet	1
Hayır	2
(OKUMAYIN) Cevap yok/Fikrim yok	3

44A. İşyerinizde siz veya çalışma arkadaşlarınızdan biri iş kazası veya meslek hastalığı geçirdi mi?

Evet	1
Hayır	2
(OKUMAYIN) Cevap yok/Fikrim yok	3

44.B. İşyerinizde siz veya çalışma arkadaşlarınızdan biri ölümle sonuçlanan iş kazası veya meslek hastalığı geçirdi mi?

Evet	1
Hayır	2
(OKUMAYIN) Cevap yok/Fikrim yok	3

45 İşyerinizde son 12 ay içinde siz veya çalışma arkadaşlarınızdan birisi okuyacağım durumlardan herhangi birine maruz kaldı mı?

ROTASYON	Evet	Hayır
Yaşınızla ilgili ayrımcılık	1	2
Cinsiyetinize dayalı ayrımcılık	1	2
Etnik kökeninizle ilgili ayrımcılık	1	2
Dininiz/mezhebiniz/inancınızla ilgili ayrımcılık	1	2
Siyasi görüş ve düşünceniz ile ilgili ayrımcılık	1	2
Engelli olmanızla ilgili ayrımcılık	1	2
Cinsel yöneliminiz ile ilgili ayrımcılık	1	2
Medeni durumunuzla ilgili ayrımcılık	1	2
Çocuk sahibi olmanız veya olmamanızla ilgili ayrımcılık	1	2

## • TOPLUMSAL CİNSİYET

46-İşyerinizde çalışan hakları ve uygulamalarını düşündüğünüzde, okuyacağım konularda kadın çalışanların aleyhine yönelik bir ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz?

	Evet, kadın çalışan aleyhine ayrımcılık var	Hayır, kadın çalışan aleyhine ayrımcılık yok	(OKUMAYIN) Cevap yok/ Fikrim yok
Aynı iş ve pozisyon için ücret ve kazançlar	1	2	99
İşe alım	1	2	99
Şirket içi eğitimler	1	2	99
Terfi ve atamalar	1	2	99
Yöneticinin kadın çalışanın işle ilgili görüş ve önerilerini dikkate alması	1	2	99

47-İşyerinizin bünyesinde bir kreş hizmeti veya bir kreşle anlaşması var mı veya çocuk bakım için ek maddi destek veriyor mu? (SEÇENEKLERİ OKUYUN. ÇOK CEVAP)

Evet, bünyesinde bir kreş var	1
Evet, kreşle anlaşması var	2
Evet, ek maddi destek veriyor	3
Hayır, hiçbiri	4
(OKUMAYIN) Cevap yok/Fikrim yok	5

## • ÖRGÜTLÜLÜK

48-Okuyacağım konuları ücretli/maaşlı çalışanlar açısından ne derece önemli bulduğunuzu belirtir misiniz?

5-Çok önemli, 1-Hiç önemli değil olmak üzere 5'li skalada belirtir misiniz?

	5-Çok önemli	4-Biraz önemli	3-Ne önemli ne önemli değil	2-Pek önemli değil	1-Hiç önemli değil	(OKUMA- YIN) Cevap yok/ fikri yok
Sendikaya üye olma hakkı	5	4	3	2	1	99
Grev yapabilme hakkı	5	4	3	2	1	99
Toplu sözleşme hakkı	5	4	3	2	1	99

49-İşyerinizde sendika, işyeri konseyi veya çalışanları temsil eden temsilcilik, komite veya benzer bir mekanizma var mı?

Evet	1
Hayır	2
(OKUMAYINIZ) Bilmiyorum/ Cevap yok	3

50A. Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

Evet	1
Hayır	2
(OKUMAYINIZ) Bilmiyorum/ Cevap yok	3

50B. Herhangi bir sendikaya üye olmamanızın temel gerekçesini belirtir misiniz?

--

NOT: SENDİKALI OLAN ÇALIŞANLARA SORULACAK.

NOT: 50.SORUSUNDA 1-EVET SENDİKALI ÇALIŞIYORUM DİYENLER

51-Üye olduğunuz sendika hangi konfederasyona bağlı?

NOT: 19. SORU DA İŞÇİYİM DİYENLER.

AŞAĞIDAKİ MEMUR TANIMI DIŞINDAKİ HERKES.

TÜRK-İŞ	1
HAK-İŞ	2
DİSK	3
Diğer, lütfen belirtiniz	4
(OKUMAYINIZ) Bilmiyorum/ Cevap yok	5

NOT: MEMURUM DİYENLER

18. SORUDA 1 KAMU SEKTÖRÜ CEVABI VERİP 19. SORUDA 1 MEMUR DİYENLER

MEMUR-SEN	1
KAMU-SEN	2
KESK	3
Diğer, lütfen belirtiniz	4
(OKUMAYINIZ) Bilmiyorum/ Cevap yok	5

52-Genel olarak düşündüğünüzde üye olduğunuz sendikanın çalışmalarından memnuniyet düzeyinizi belirtir misiniz? Lütfen 5-Çok memnunum, 1-Hiç memnun değilim olmak üzere 5'li skala üzerinden cevaplayınız. (EKİRAN GÖSTER)

5-Çok memnunum	5
4-Memnunum	4
3-Ne memnunum ne değilim	3
2-Memnun değilim	2
1-Hiç memnun değilim	1
.	6

53-Çalıştığınız işyerinde toplu sözleşme var mı?

Evet	1
Hayır	2
(OKUMAYINIZ) Bilmiyorum/ Cevap yok	3

54-Çalıştığınız işyerinde çalışanların herhangi bir sorunu veya talebiyle ilgili bir eylem oldu mu?

Evet	1
Hayır	2
(OKUMAYINIZ) Bilmiyorum/ Cevap yok	3

55-İşyerinizde ne tür bir eylem/eylemler olduğunu belirtir misiniz? (ÇOK CEVAP)

Basın açıklaması/ yürüyüş	1
Fiili grev	2
Yasal grev	3
Kalıcı direniş	4
Oturma eylemi	5
Açlık grevi	6
İmza kampanyası	7
Diğer (AÇIKÇA YAZINIZ) .....	8
(OKUMAYINIZ) Bilmiyorum/ Cevap yok	9

NOT: 50. SORUSUNDA 2-HAYIR DİYENLERE SORULACAK

56-Herhangi bir sendikaya üye olmayı ister misiniz?

Evet	1
Hayır	2
(OKUMAYINIZ) Bilmiyorum/ Cevap yok	3

NOT: 56. SORUSUNDA 2-HAYIR DİYENLERE SORULACAK

57-Herhangi bir sendikaya üye olmak istememenizin gerekçesi nedir?

--

58-Genel olarak Türkiye'deki sendikalar hakkında kanaatinizi belirtir misiniz?

Lütfen 5-Çok olumlu, 1-Hiç olumlu değil olmak üzere 5'li skala üzerinden cevaplayınız. (EKİRAN GÖSTER)

5-Çok olumlu	5
4-Olumlu	4
3-Ne olumlu ne değil	3
2-Olumsuz	2
1-Çok olumsuz	1
.	6

NOT: 58.SORUSUNDA 1-2-3 CEVABI VERENLERE SORUNUZ

59-Türkiye'deki sendikalar hakkında kanaatinizin olumsuz olduğunu belirttiniz. Bu görüşünüzün temel gerekçesini öğrenebilir miyim? (SEÇENEKLERİ OKUMAYIN. TEK CEVAP)

Beni temsil etmemesi	1
Siyasi iktidar karşısında etkisiz kalması	2
Sendika içi yolsuzluklar	3
Sendikaların işçilerin sorunlarını temsil etme konusunda samimiyetsiz olmaları	4
Sendikaların tarafsız olmaması/ siyasi olması	5
Sendikaların siyasi tavır göstermemesi	6
Diğer (AÇIKÇA YAZIN)	7
(OKUMAYINIZ) Bilmiyorum/ Cevap yok	8

60-Türkiye'deki sendikaların okuyacağım konularda gösterdiği çabayı yeterli buluyor musunuz? Lütfen 5-Çok yeterli, 1-Hiç yeterli değil olmak üzere 5li skalada cevaplayınız. (İFADELERİ OKUYUN.EKRAN GÖSTER)

ROTASYON	5-Çok yeterli	4-Yeterli	3-Ne yeterli ne değil	2-Yeterli değil	1-Hiç yeterli değil	.
Çalışanların sendikal hak ve özgürlüklerini savunmak	5	4	3	2	1	6
İşçi sağlığı ve güvenliği	5	4	3	2	1	6
İşsizliğe karşı mücadele	5	4	3	2	1	6
Çalışanların daha iyi ücret almaları	5	4	3	2	1	6
İşyerlerinde çalışma koşullarının iyileşmesi	5	4	3	2	1	6
İş güvencesini güçlendirmek	5	4	3	2	1	6
Çalışanlara hakları konusunda düzenli eğitimler verilmesi	5	4	3	2	1	6
Siyasi iktidarın politika ve uygulamaları üzerinde etkili olmak	5	4	3	2	1	6

61-Okuyacağım her bir sendikal kuruluş hakkında bilgi düzeyinizi belirtir misiniz? (SEÇENEKLERİ OKUYUN)

ROTASYON	4-Çok bilgiliyim	3-Biraz bilgiliyim	2-Duydum ama bilgim yok	1-Hiç duymadım
TÜRK-İŞ	4	3	2	1
HAK-İŞ	4	3	2	1
DİSK	4	3	2	1
MEMUR-SEN	4	3	2	1
KAMU-SEN	4	3	2	1
KESK	4	3	2	1

NOT: 61. SORUSUNDA 1-HİÇ DUYMADIM DEDIĞİ SENDİKALAR İÇİN 62. SORUYU SORMAYINIZ.



62-Okuyacağım her bir sendikal kuruluş hakkında kanaatinizi belirtir misiniz? Lütfen 5-Çok olumlu, 1-Hiç olumlu değil olmak üzere 5'li skala üzerinden cevaplayınız. (EKİRAN GÖSTER)

ROTASYON	5-Çok olumlu	4-Olumlu	3-Ne olumlu ne değil	2-Olumsuz	1-Çok olumsuz	.
TÜRK-İŞ	5	4	3	2	1	6
HAK-İŞ	5	4	3	2	1	6
DİSK	5	4	3	2	1	6
MEMUR-SEN	5	4	3	2	1	6
KAMU-SEN	5	4	3	2	1	6
KESK	5	4	3	2	1	6

NOT: DİSK İÇİN 1-2-3 CEVABI VERENLERE SORUNUZ.

63-DİSK hakkında kanaatinizin olumsuz olduğunu belirttiniz. Bu görüşünüzün temel gerekçesini öğrenebilir miyim?

## • SINIF BİLİNCİ

64-Kendiniz hangi toplumsal sınıfa ait hissediyorsunuz?

Herhangi bir toplumsal sınıfa ait hissetmiyorum	1
.....	2
(OKUMAYINIZ) Fikrim yok	3
(OKUMAYINIZ) Cevap vermeyi reddetti	4

65-Peki okuyacaklarım arasından seçmeniz gerekseydi hangi toplumsal sınıfa ait olduğunuzu söylediniz? (SEÇENEKLERİ OKUYUN)

Üst sınıf	1
Orta sınıf	2
İşçi sınıfı	3
Alt sınıf	4
(OKUMAYINIZ) Fikrim yok	5
(OKUMAYINIZ) Cevap vermeyi reddetti	6

## 66-Okuyacaklarımdan hangisi sizi daha iyi tanımlar? (SEÇENEKLERİ OKUYUN)

İşçi	1
Çalışan	2
Emekçi	3
Proleter	4
Beyaz yakalı	5
Mavi yakalı	6
Memur	7
Diğer (Açıkça yazınız)	8
(OKUMAYINIZ) Fikrim yok	9
(OKUMAYINIZ) Cevap vermeyi reddetti	10

## • TÜRKİYE GÜNDEMİ

67-Türkiye’de çalışma hayatına ilişkin en önemli sorun nedir? (SEÇENEKLERİ OKUMAYIN. TEK CEVAP)

68-Başka önemli sorunlar var mı? Başka? (SEÇENEKLERİ OKUMAYIN. ÇOK CEVAP)

	EN ÖNEMLİ SORUN TEK CEVAP	DİĞER ÖNEMLİ SORUNLAR ÇOK CEVAP
Sigortasız çalıştırılma/ kayıt dışı istihdam	1	1
Kıdem tazminatı	2	2
İşsizlik	3	3
Düşük ücret	4	4
İş güvencesinin olmaması/ işi kaybetme endişesi	5	5
Kadrosuz çalışma/ taşeron olarak çalışma	6	6
İşçi sağlığı ve güvenliğinin yetersiz olması	7	7
Uzun çalışma saatleri	8	8
Diğer (AÇIKÇA YAZINIZ) .....	9	9
[OKUMAYIN] Cevap Yok/Fikrim yok	10	10

68-Şimdi sizden Türkiye’de çalışma hayatı ile ilgili gündemde yer alan bazı konuları değerlendirmenizi isteyeceğim. Okuyacağım her bir konu hakkında kanaatinizi belirtir misiniz? 5-Çok olumlu, 1-Çok olumsuz olmak üzere 5’li skala üzerinden belirtir misiniz? (FADELERİ OKUYUN. EKRAN GÖSTER)

ROTASYON	5-Çok olumlu	4-Olumlu	3-Ne olumlu ne değil	2-Olumsuz	1-Çok olumsuz	Hiç duymadım/ fikrim yok	CY
Kıdem tazminatının fona devredilmesi	5	4	3	2	1	6	7
Özel istihdam büroları eliyle kiralık işçi çalıştırılması	5	4	3	2	1	6	7
Grevlerin hükümet tarafından ertelenmesi/yasaklanması	5	4	3	2	1	6	7
OHAL döneminde çalışanların yargı kararı olmadan işten çıkarılmaları	5	4	3	2	1	6	7
Taşeron işçilere kadro verilmemesi	5	4	3	2	1	6	7

69-1 Kasım 2015 tarihinde yapılan Milletvekili Genel Seçimlerinde hangi partiye oy verdiniz?

ANKETÖR: SEÇENEKLERİ OKUMAYIN

Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)	1
Cumhuriyet Halk Partisi (CHP)	2
Milliyetçi Hareket Partisi (MHP)	3
Halkların Demokratik Partisi (HDP)/	4
Diğer (Belirtiniz).....	
Yaşım tutmadığı için oy kullanamadım	5
Yaşım tutuyordu ama oy kullanmadım/ Sandığa gitmedim/ Geçersiz oy verdim	6
(OKUMAYIN] Cevap yok	7

70- 16 Nisan 2017 Pazar günü yapılan olan Anayasa değişikliği referandumunda, anayasa değişikliği paketine yönelik oy tercihinizi belirtir misiniz? ANKETÖR: SEÇENEKLERİ OKUYUN – TEK CEVAP

EVET oyu verdim	1
HAYIR oyu verdim	2
Yaşım tutmadığı için oy kullanamadım	3
Yaşım tutuyordu ama oy kullanmadım/ Sandığa gitmedim/ Geçersiz oy verdim	4
(OKUMAYIN] Cevap yok	5

## • KİŞİSEL İLGİ ALANLARI VE SORUMLULUKLAR

71-Okuyacağım aktiviteleri ne sıklıkta yapıyorsunuz? (TEK CEVAP – EKRAN GÖSTER)

		Sık sık	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman	.
1	Dininizin gerektirdiği ibadetleri yapma	4	3	2	1	5
2	Televizyon izleme	4	3	2	1	5
3	Sosyal medyada zaman geçirme (Facebook, Instagram, Twitter gibi)	4	3	2	1	5
4	Spor müsabakası izleme/Maç izleme	4	3	2	1	5
5	Sinema, tiyatro, konser gibi sanatsal faaliyetlere katılma-izleme	4	3	2	1	5
6	Kitap okuma	4	3	2	1	5
7	Vakıf, dernek gibi sivil toplum kurumları/topluluklar için gönüllü olma/çalışmalarına katkı verme	4	3	2	1	5

72- Yıllık izninizi genel olarak nasıl geçiriyorsunuz? (SEÇENEKLERİ OKUYUN. ÇOK CEVAP)

Yıllık izin kullanmıyorum	1
Evde geçiriyorum	2
Tatil amacı ile bir otel – pansiyon vb. bir yerde konaklıyorum	3
Yazlığa gidiyorum	4
Memlekete, köye gidiyorum	5
[OKUMAYIN] Cevap Yok	6

---

73- Hangi futbol takımını tutuyorsunuz? (TEK CEVAP)

Fenerbahçe	1
Galatasaray	2
Beşiktaş	3
Trabzonspor	4
Diğer (.....)	
Futbol takımı tutmuyorum	5
[OKUMAYIN] Cevap Yok	6

SORULARIMIZ BU KADARDI, TEŞEKKÜR EDERİZ.

# DiSKAR

## TÜRKİYE İŞÇİ SINIFININ GÖRÜNÜMÜ

### İŞÇİLERİN ÇALIŞMA VE YAŞAM KOŞULLARI İLE KANAAT, DENEYİM VE TUTUMLARI ALAN ARAŞTIRMASI

Alan araştırmaları işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşulları, deneyim, kanaat ve beklentilerini ortaya koyan önemli bilimsel faaliyetler arasında yer almaktadır. İşçi sınıfının somut durumu ve koşulları ile kanaat ve beklentilerinin bilinmesi sendikal politikaların oluşturulmasında ve sendikal mücadeleye önceliklerinin belirlenmesinde büyük önem taşıyor.

Kapsamlı sonuçları elinizde bulunan **Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü Araştırması (2017)** işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşulları ile çalışma hayatı ve toplumsal konulardaki kanaat, tutum ve beklentilerini ortaya çıkarmayı hedefliyor.

Bugüne kadar Türkiye işçi sınıfının durumunu ortaya koymayı hedefleyen işkollarına, sektörlerine ve belirli bölgelere dayalı çeşitli alan çalışmaları yapıldı. DiSK tarafından yapılan bu çalışma, işkolu ve bölgesel bir ayırım gözetmeden tüm işçileri kapsamı ve Türkiye işçi sınıfının gerçeğini çeşitli boyutları ile ortaya koyması açısından bir ilki oluşturmaktadır.

DiSK-AR tarafından yapılan bu kapsamlı araştırmanın Türkiye işçi sınıfı gerçeğini anlama konusunda hem bilim dünyasına hem de sendikalara önemli veriler sunacağını ve emek politikalarının oluşturulmasında önemli katkılar yapacağını düşünüyoruz.