

**TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI
TEMSİLCİ PROFİLİ
ARAŞTIRMA SONUÇ RAPORU**



Raporu Hazırlayan: Emirali KARADOĞAN

Eylül 2019

Tez-Koop-İş
Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve
Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
Genel Merkezi
(Tez-Koop-İş, Türkiye İşçi Sendikaları
Konfederasyonu (Türk-İş) ve
Küresel Sendikal Birlik (UNI) üyesidir)

Mebusevleri İller Sokak No: 7
06580 Tandoğan-Ankara
Tel: 0312.213 34 44 Faks: 0312.213 34 30
İnternet sayfası: <http://www.tezkoopis.org>

Baskı:
Ziraat Gurup Matbaacılık
Bahçekapı Mah. 2534. Sok. No: 18
Şaşmaz - Etimesgut/Ankara
Tel: 0312 384 73 44-45 Faks: 0312 384 73 46
www.ziraatgurup.com.tr

İÇİNDEKİLER

Sunuş.....	9
Giriş.....	11
1. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi	12
2. Anketlerin Analizi.....	14
2.1 Demografik Profil	14
2.1.1 Temsilcilerin Yaşı.....	14
2.1.2 Cinsiyet Dağılımı	16
2.1.3 Eğitim Düzeyi.....	17
2.1.4 Yabancı Dil Bilgisi	18
2.1.5 Medeni Durum.....	19
2.1.6 Çocuk Sayısı.....	20
2.1.7 Eş Çalışma Durumu	21
2.1.8 Eşinin Eğitim Durumu	23
2.1.9 Ailede Engelli Birey Var Mı?	24
2.2 Sosyo-ekonomik Profil.....	25
2.2.1 Konut Durumu: Kira / Ev Sahibi?.....	25
2.2.2 Otomobiliniz Var Mı.....	26
2.2.3 Çalıştığı Birim (Yaptığı İş	27
2.2.3.1 Reyon Görevlisi	29
2.2.3.2 Kasap.....	31
2.2.3.3 Meyve – Sebze.....	33
2.2.3.4 Kasiyer	34
2.2.3.5 Şarküteri	36
2.2.3.6 Satış Danışmanı	37
2.2.3.7 Mal Kabul	39
2.2.4 İşyerindeki Kıdem Süreleri.....	40
2.2.5 Başka Bir Sendika Deneyimi	41
2.2.6 Ortalama Aylık Gelir	41
2.2.6.1 Temsilci Meslek Gruplarına Göre Ücretler.....	43
2.2.6.1.1 Reyon Görevlilerinin Ücreti	43
2.2.6.1.2 Kasapların Ücretleri	44
2.2.6.1.3 Meyve – Sebze Görevlilerinin Ücretleri.....	44
2.2.6.1.4 Kasiyerlerin Ücretleri	45
2.2.6.1.5 Şarküteri Çalışanlarının Ücretleri	46
2.3 Temsilcilerin Sendika, Çalışma Yaşamı, Türkiye ve Yaşadıkları Kent Hakkındaki Görüşleri	46
2.3.1 Temsilcilerin Sendikadan Beklentisi	47
2.3.2 Çalışma Yaşamının Sorunları	53
2.3.2.1 Düşük Ücret Düzeyi	56

2.3.2.2 İşçilerin Emeklerinin Karşılığını Alamaması	57
2.3.2.3 Ağır İş Yükü	57
2.3.2.4 İşsizlik	59
2.3.2.5 Adaletsizlik.....	60
2.3.2.6 Yönetici Kaynaklı Sorunlar	61
2.3.2.7 Eksik Kadro İle Çalışma	61
2.3.2.8 Mobing.....	62
2.3.2.9 Geçim Sıkıntısı	63
2.3.2.10 Uzun Çalışma Süreleri.....	63
2.3.2.11 Vergi Dilimi	64
2.3.2.12 Vardiyalı Çalışma	65
2.3.2.13 İş Yaşam Dengesi / Sosyalleşememek.....	65
2.3.2.14 İşçi Sağlığı ve Güvenliği	65
2.3.2.15 İş Güvencesi	66
2.3.2.16 İşçilerin İşçilere Yönelik Eleştirisi	66
2.3.2.17 İşyerinde Stres.....	66
2.3.3 Temsilcilere Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu Nedir?.....	66
2.3.4 Temsilcilerin Yaşadığı Kentin En Önemli Sorunu Nedir?.....	71
2.3.4.1 Trafik	73
2.3.4.2 İşsizlik	74
2.3.4.3 Ulaşım	75
2.3.4.4 Altyapı.....	76
2.3.4.5 İş Sahalarının Kısıtlı Olması / Sanayileşememe, Gelişememe...77	
2.3.4.6 Çevre ve Hava Kirliliği	79
2.3.4.7 Gelişememek, Kentleşememek, Yatırımsızlık	80
2.3.4.8 Çarpık Kentleşme	82
Sonuç	84
Ek: Anket Formu	88

GRAFİKLER

Grafik 1: Ankete Katılan Temsilcilerin Şube Dağılımı (%).....	14
Grafik 2: Yaş Dağılımı.....	15
Grafik 3: Temsilcilerin Yaş Ortalaması.....	15
Grafik 4: Temsilcilerin Cinsiyet Dağılımı	16
Grafik 5: Şubelere Göre Cinsiyet Dağılımı	17
Grafik 6: Temsilcilerin Eğitim Düzeyi.....	18
Grafik 7: Eğitim Ve Cinsiyet İlişkisi.....	18
Grafik 8: Temsilcilerin Medeni Hali (%)	20
Grafik 9: Temsilcilerin Çocuk Sayısının Dağılımı (%)	21
Grafik 10: Temsilcilerin Eş Çalışma Durumu (%).....	22
Grafik 11: Eşi Çalışmayanların Şube Dağılımı (%).....	23
Grafik 12: Eş Eğitim Durumu	23
Grafik 13: Hanede Engelli Birey Var Mı?.....	24
Grafik 14: Konut Durumu.....	25
Grafik 15: Otomobiliniz Var Mı?.....	27
Grafik 16: Çalıştığı Birim/ Yaptığı İş (%).....	28
Grafik 17: Çalıştığı Birim Ve Cinsiyet Dağılımı	29
Grafik 18: Reyon Görevlisi Temsilcilerin Cinsiyet Dağılımı.....	30
Grafik 19: Reyon Görevlisi Temsilcilerin Eğitim Düzeyi	30
Grafik 20: Reyon Görevlisi Temsilcilerin Yaş Dağılımı.....	31
Grafik 21: Kasap Temsilcilerin Cinsiyet Dağılımı	31
Grafik 22: Kasap Temsilcilerin Eğitim Düzeyi.....	32
Grafik 23: Kasap Temsilcilerin Yaş Dağılımı	32
Grafik 24: Meyve -Sebze Çalışanı Temsilcilerin Cinsiyet Dağılımı.....	33
Grafik 25: Meyve-sebze Çalışanı Temsilcilerin Eğitim Düzeyleri.....	33
Grafik 26: Meyve-sebze Çalışanı Temsilcilerin Yaş Dağılımı.....	34
Grafik 27: Kasiyerler Temsilcilerin Cinsiyet Dağılımı	34
Grafik 28: Kasiyer Temsilcilerin Eğitim Düzeyi	35
Grafik 29: Kasiyer Temsilcilerin Yaş Dağılımı.....	35
Grafik 30: Şarküteri Çalışanı Temsilcilerinin Cinsiyet Dağılımı	36
Grafik 31: Şarküteri Çalışanı Temsilcilerin Eğitim Düzeyi	36
Grafik 32: Şarküteri Çalışanı Temsilcilerinin Yaş Dağılımı.....	37
Grafik 33: Satış Danışmanı Temsilcilerin Cinsiyet Dağılımı.....	37
Grafik 34: Satış Danışmanı Temsilcilerinin Eğitim Düzeyi.....	38
Grafik 35: Satış Danışmanı Temsilcilerin Yaş Dağılımı	38
Grafik 36: Mal Kabul Görevlisi Temsilcilerin Cinsiyet Dağılımı.....	39
Grafik 37: Mal Kabul Görevlisi Temsilcilerin Eğitim Düzeyi	39
Grafik 38: Mal Kabul Görevlisi Temsilcilerin Yaş Dağılımı	40

Grafik 39: Temsilcilerin Kıdem Yılına Göre Dağılımı (%).....	41
Grafik 40: Temsilcilerin Aldığı Ücret Dağılımı (%)	42
Grafik 41: Reyon Görevlisi Temsilcilerin Ücret Aralığı / Temsilci Oranı (%) ..	43
Grafik 42: Kasap Temsilcilerin Ücret Aralığı / Temsilci Oranı (%)	44
Grafik 43: Meyve-sebze Çalışanı Temsilcilerin Ücret Aralığı / Temsilci Oranı (%).....	45
Grafik 44: Kasiyer Temsilcilerin Ücret Aralığı / Temsilci Oranı (%)	45
Grafik 45: Şarküteri Çalışanı Temsilcilerin Ücret Aralığı / Temsilci Oranı (%)	46
Grafik 46: Temsilcilerin Sendikadan Beklentisi	51
Grafik 47: Beklentilerin Hedefi (%).....	52
Grafik 48: Çalışma Yaşamının Sorun Alanları (%)	55
Grafik 49: Düşük Ücret Meslek Dağılımı (%).....	56
Grafik 50: Çalışanların Emeginin Karşılığını Alamaması - Meslek Dağılımı..	57
Grafik 51: Ağır İş Yüğü - Meslek Dağılımı	58
Grafik 52: Ağır İş Yüğü - Şube Dağılımı	58
Grafik 53: İşsizlik - Meslek Dağılımı	59
Grafik 54: İşsizlik Sorununu Dile Getiren Temsilcilerin Eğitim Düzeyi	60
Grafik 55: Adaletsizlik - Meslek Dağılımı.....	60
Grafik 56: Yönetici Kaynaklı Sorunlar- Meslek Dağılımı.....	61
Grafik 57: Eksik Kadro İle Çalışma - Meslek Dağılımı	62
Grafik 58: Meslek Grubuna Göre Mobing Sorunu	62
Grafik 59: Geçim Sıkıntısı Sorunu -Meslek Dağılımı	63
Grafik 60: Uzun Çalışma Sorunu - Cinsiyet Dağılımı.....	64
Grafik 61: Vardiyalı Çalışma Sorunu / Cinsiyet Dağılımı	65
Grafik 62: Türkiye'nin En Önemli Sorunu Nedir?	68
Grafik 63: "Sezonluk Çalışma" Şube / İl Dağılımı.....	78
Grafik 64: Kötü Belediye Yönetimi - Şube / İl Dağılımı.....	81
Grafik 65: "Devletin İlgisizliği" Şube / İl Dağılımı.....	82
Grafik 66: Çarpık Kentleşme	83

TABLÖLAR

Tablo 1: Ankete Katılanların Şube Dağılımı	13
Tablo 2: Temsilcilerin Eğitim Düzeyi	17
Tablo 3: Temsilcilerin Yabancı Dil Bilgisi	19
Tablo 4: Temsilcilerin Çocuk Sayısı	20
Tablo 5: Şubelere Göre Ortalama Kira Bedeli Ve Kirada Oturan Temsilci (%)	26
Tablo 6: Çalıştığı Birim ve Cinsiyet Dağılımı	28
Tablo 7: Temsilcilerin Ortalama Aylık Geliri.....	42
Tablo 8: Temsilcilerin Sendikadan Beklentisi	47
Tablo 9: Temsilcilere Göre Çalışma Yaşamının Sorunları.....	53
Tablo 10: Türkiye'nin En Önemli Sorunu	67
Tablo 11: Kadınlara Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu.....	69
Tablo 12: Kamu Sektörü Çalışanlarına Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu	70
Tablo 13: Özel Sektör Çalışanlarına Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu	71
Tablo 14: Temsilcilerin Yaşadığı Kentin En Önemli Sorunu	72
Tablo 15: Kentin En Önemli Sorunu "Trafik" Şube / İl Dağılımı	73
Tablo 16: Kentin En Önemli Sorunu "İşsizlik" Şube / İl Dağılımı	74
Tablo 17: Kentin En Önemli Sorunu "Ulaşım" Şube / İl Dağılımı	75
Tablo 18: Kentin En Önemli Sorunu "Altyapı" Şube / İl Dağılımı	76
Tablo 19: Kentin en önemli sorunu «İş Sahasının yetersiz olması, Sanayileşememe "Şube / İl dağılımı	77
Tablo 20: Kentin En Önemli Sorunu "Çevre Ve Hava Kirliliği" Şube / İl Dağılımı	79
Tablo 21: Kentin en önemli sorunu "Gelişememek, kentleşememek, yatırımsızlık" Şube / İl dağılımı	80
Tablo 22: Kentin en önemli sorunu "Çarpık kentleşme" Şube / İl dağılımı	82

Sunuş

Tez-Koop-iş sendikası yarım asrı aşan mücadele tarihi ile birlikte her zaman Türkiye işçi hareketinin mücadele sathının önlerinde yer almıştır. Sendikamız, ülkenin en zor ve sendikalar üzerine baskıların yoğunlaştığı dönemlerde dahi ilkeli ve işçinin yanında yer alan sendikacılık anlayışından hiç taviz vermemiş ve dönemin sendikası olmamıştır.

Sendikamız, emek mücadelesi yürütürken salt kendi bildiğini okumamış, emek ve emek süreçlerine yönelik bilimsel araştırmalardan ve onların verilerinden her zaman faydalanmıştır. Ekonomik, siyasal, sosyal, kültürel ve teknolojik, gelişmelere bağlı olarak emek süreçlerinin ve sınıfın değişen yapısını iyi tahlil edemeyen sendikaların günümüz sendika karşıtı meydan okumalarla mücadele etmesi neredeyse imkansız hale gelmiştir. Sendikaların gelecek kaygısını siyasi iktidarların iki dudağına ve lütfuna bırakan bir siyasal ve sosyal iklimden ayakta kalarak çıkmalarının tek yolu içerisinden çıkmış oldukları işçiler ve onların hareketidir. Bu amaçla da Tez-Koop-İş Sendikası üyesi işçiler başta olmak üzere tüm işçi sınıfının dönemsel analizinin yapılmasını hem sendikaların hem de işçi hareketinin daha güzel günleri için vaz geçilmez görmektedir.

Tez-Koop-İş Sendikası işkolunun Türkiye'deki en büyük sendikası olma sorumluluğunu da üzerinde hissetmektedir. Bu sorumluluk aynı zamanda bize farklı görevler de yüklemektedir. Bu görevlerin en önemlisi kuşkusuz işçilerin sınıf bilincini geliştirilmesine katkı sağlayacak faaliyetlerin yürütülmesidir. Bu bağlamda da sendikamızın faaliyet göstermiş olduğu 10 No'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel sanatlar" işkolunda daha önce yapılmamış olan bir ilki gerçekleştirerek, özellikle perakende ticarete çalışanların ağırlıkta olduğu üyelerimizin demografik, sosyo-ekonomik profilleri ile birlikte çalışma yaşamı, Türkiye, yaşadığı kent ve elbette sendikalardan beklentilerini ortaya koyan bir anket çalışması gerçekleştirdik. Şimdi bu çalışma ile anketin sonuçlarını sizlerle paylaşıyoruz.

İşçi sınıfının öz örgütü olan sendikaların bu tür çalışmaları yapmalarının bir yandan sendikaların geleceğe yönelik stratejilerinin belirlenmesinde ve politikalarının üretilmesine katkı sağlarken, bir yandan da sendika-üye ilişkilerinin aidat temelli ilişkisinden mücadele birliğinde dayanışma temeline oturmaya katkı sunacağını düşünüyoruz.

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI
GENEL YÖNETİM KURULU

Giriş

Kapitalist birikim, emek sömürüsü üzerinde gelişmekte ve yayılmaktadır. Bu gelişme ve yayılmaya katkı veren emek gücünün durumu da kuşkusuz merak konusudur. 19. Yüzyılın başlarından itibaren işçilerin çalışma koşulları büyük bir sorun olarak ortaya çıkmış ve işçi sınıfının örgütlü ve örgütüz hareketleri sonucunda çeşitli sosyal politika önlemleri alınmak zorunda kalınmıştır. Kuşkusuz işçi sınıfının içerisinde bulunduğu ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel koşulların bilinmesi sorun alanlarına çözüm yaratmak adına da bir zorunluluktur.

Diğer yandan işçi sınıfının içinde bulunduğu koşullar karşısında kendisini nerede ve nasıl konumlandıracağı da zamanla sadece ekonomik kararların alınmasına etki etmesinin ötesine geçerek siyasi erkin belirlenmesine de etki edecek düzeye sahip olmaya başlamıştır. Bu etki kuşkusuz kimi zaman küresel, kimi zaman yerel-ulusal dönemsel koşullara bağlı farklılıklar göstermiş ve göstermeye de devam etmektedir.

Maddi yaşam pratiklerinin neticesinde işçilerin bilincinin gelişmesi ve bu bilince göre bir sınıfsal tavır almasını kuşkusuz etkileyen farklı maddi koşullar demeti mevcuttur. Bunların neler olduğu da dışarıdan seçkin bir tavırla akıl yürüterek değil, işçilere yönelik yapılacak nitelikli araştırmalarla tespit edilebilir. Bu amaçla da çeşitli dönemlerde işçilere yönelik işçi anketleri yapılmıştır.

Şüphesiz işçilere yönelik ilk anketi yaptığı bilinen Marx'tan günümüze kadar işçi sınıfına yönelik birçok anket yapılmıştır. Ancak bu anketlerin yapılması kadar sonuçlarının değerlendirilmesi ve bu sonuçların belli çıktılara sağlamak gerekir. Diğer bir ifade ile anket sonuçlarında ortaya çıkan taleplerin karşılanabilmesi ve olumsuzlukların düzeltme işlemlerine yol açabilmesidir. Sadece anketi yapmanın ve değerlendirmenin bir anlam ifade etmediği açıktır.

Tez-Koop-İş Sendikasına bağlı şubelerdeki işyeri sendika temsilcilerine yönelik bir anket çalışması yapılmıştır. Anketin amacı daha sonra yapılacak geniş katılımlı ve daha çok sorudan oluşacak bir çalışmanın öncülünü oluşturmaktır. Tabii ki bu çalışmanın amacı sadece bir ankete öncülük etmek değildir. Özellikle Türkiye'nin en kapsamlı işkolu olan "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda çalışan ve aynı zamanda bu işkolunda Türkiye'nin en büyük sendikası olan Tez-Koop-İş Sendikasına üyelerinin profilini ortaya çıkarmaktır.

1. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmanın evrenini Tez-Koop-İş Sendikası üye işçileri oluşturmaktadır. Hem özel hem de kamu işyerlerinde örgütlü ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesine göre tespit edilmiş olan 10 No'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda kurulu bulunan Tez-Koop-İş Sendikası yaklaşık 70 bine yakın üyesi ile 10 No'lu işkolunun Türkiye'deki en büyük sendikası konumundadır.

Araştırma kapsamında Tez-Koop-İş Sendikasının işyeri sendika temsilcileri ile anket çalışması yapılmıştır. Anket soruları 2017 yılının Kasım ayında şubelere gönderilmiş, şube yönetimleri tarafından işyeri sendika temsilcilerine ulaştırılmıştır. Anketlerin yanıtlarının dönüşü bazı şubelerin genel kurulları vb. nedenlerle uzamış ya da alınamamıştır. Anket formları Tez-Koop-İş Sendikasının 20 şubesine gönderilmiş; 17 şubeden geri dönüş sağlanmıştır. Geri dönüşlerin uzaması anketlerin analizinin de gecikmesine neden olmuştur. Bu durum aynı zamanda çalışmamızın kısıtını da oluşturmuştur. Anket formlarının zamanında gelmesi için şubeleri sık sık arayan Tez-Koop-İş Sendikası Evrak ve Santral Personeli Derya Çetinkaya ve gelen anket formlarını excel'e aktaran Haydar Can Kılıçdoğan bu çalışmaya büyük bir katkı sağlamışlardır.

Anket toplam 22 sorudan oluşturuldu. Ankette yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sayısı, ücret, kira durumu vb. demografik ve sosyo ekonomik durumlarına yönelik sorularla birlikte dört adet ucu açık soru sorulmuştur. Bu sorularla da sendika temsilcilerinin bir yandan sendikadan beklentilerini ve taleplerini tespit etmek diğer yandan da temsilcilere göre çalışma yaşamı, Türkiye ve yaşadıkları kentin temel sorunlarının ne olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anket verilerinin analizinde çalışılan sektör (kamu-özel) ve meslek gruplarına göre tasnif ve analizler yapılmıştır. Ancak sektörel dağılım yapılırken, kamu sektöründe çalışan temsilcilerin çalıştığı iş ve birimlerle ilgili belirsizliklerin olması kamu işyerlerine yönelik sağlıklı bir tasnifi mümkün kılmamıştır. Bu nedenle de belli kısımlarda sendikanın özel sektör işyerlerinde çalışan temsilcilerden elde edilen bilgiler aktarılacak zorunda kalmıştır.

Bu çalışmanın soru formu göz önüne alındığında derinlemesine bir üye kimlik profilinin çıkarılması şüphesiz söz konusu değildir. Bu çalışmanın bir öncül olarak kabul edilerek, ve az soru ile en azından Tez-Koop-İş Sendikasının üyelerinin demografik özellikleri ile birlikte ekonomik ve sosyal durumları hakkında önemli veriler sağladığı gerçeği de ortadadır.

Çalışmanın son kısımda yer alan açık uçlu dört sorunun detaylı analizi yapılmıştır. Maddi yaşam koşullarının biçimlendirdiği bilincin gelişmesine katkı

veren yaşam pratiğinin sendika, çalışma yaşamı, Türkiye ve kent düzeyindeki sorun ve taleplerinin analizini yapmak bu çalışmaya ayrı bir değer katacağı görüşündeyiz. Bu kısımda yer alan anket sorularının açık uçlu olması, diğer bir ifade ile yönlendirme yapılmadan işçiye bırakılması, analizi yapan açısından bir zorluk yaratsa da çalışma açısından değerli bulgular ortaya koymuştur. Yapılandırılmamış soru formu yanıtlayıcıya geniş imkân verirken, analizi de bir o kadar zorlaştırmaktadır. Bu nedenle bu anketin yapılandırılmamış açık uçlu sorularına verilen yanıtlar, belli sorun başlıkları altında tasnif edilmeye çalışılmıştır.

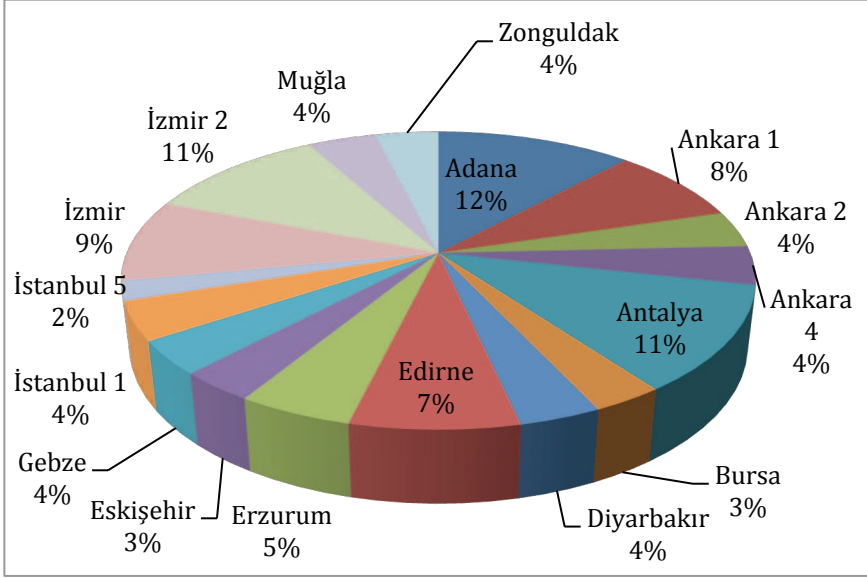
Anket sorularını 20 şubesi bulunan Tez-Koop-İş Sendikasının 17 şubesinden toplam 907 temsilci yanıtlamıştır. Çalıştığı sektörü işaretleyen 801 temsilciden 682'i özel sektör, 119'ise kamu işyerlerinde çalışmaktadır.

Aşağıdaki tablo'1'de ankete katılan temsilcilerin şube dağılımı verilmiştir.

Tablo 1: Ankete Katılanların Şube Dağılımı

Sıra No	Şube Adı	Ankete Katılan Temsilci Sayısı
1	Adana	108
2	Ankara 1	76
3	Ankara 2	36
4	Ankara 4	38
5	Antalya	104
6	Bursa	28
7	Diyarbakır	32
8	Edirne	66
9	Erzurum	45
10	Eskişehir	30
11	Gebze	33
12	İstanbul 1	38
13	İstanbul 5	19
14	İzmir	81
15	İzmir 2	100
16	Muğla	38
17	Zonguldak	35
Toplam		907

Grafik 1: Ankete Katılan Temsilcilerin Şube Dağılımı (%)



2. Anketlerin Analizi

2.1 Demografik Profil

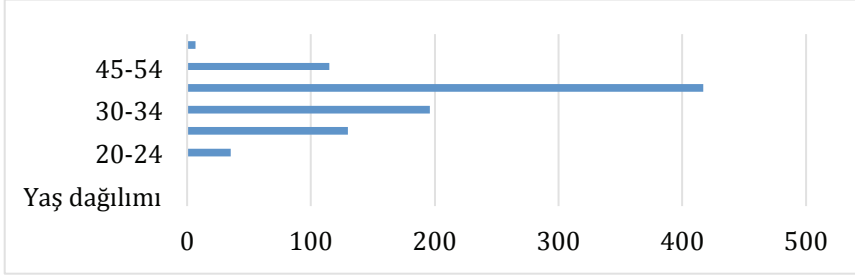
Perakende sektörü özellikle genç işçilerin yoğunlukta çalıştığı işyerlerinden oluşmaktadır. Tez-Koop-İş Sendikasının da azımsanmayacak oranda genç bir üye profiline sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bundaki en büyük etken, Tez-Koop-İş Sendikasının üye çoğunluğunun gençlerin yoğun bir şekilde çalıştığı perakende sektöründe örgütlü olmasıdır.

2.1.1 Temsilcilerin Yaşı

Yaşla ilgili soruya yanıt veren 900 temsilcinin ortalama yaşı 36,81'dir. Sektörel bazda değerlendirdiğimizde ise kamu sektöründe çalışan temsilcilerin ortalama yaşı 42,35; özel sektörde ise temsilcilerin ortalama yaşı 34,99'dur. Bu tür bir farklılığın ortaya çıkış nedeni kuşkusuz özel bir tercih değildir. Kamu sektöründeki iş güvencesi ve uzun yıllara yayılan çalışma kıdem yılına karşın; özel sektörde iş güvencesinin yeterince kullanılamaması ve buna bağlı olarak işçi devir hızının (işe-giriş çıkış) yüksek olmasının etkisi yüksektir. Kuşkusuz sendikanın örgütlü olduğu perakende ticaret sektöründe genç işçilerin yoğunlukta ve özellikle tercih edilmesinin büyük bir etkisi olarak değerlendirilmektedir.

Aşağıdaki Grafikte gençlerin çoğunlukta olduğunun aksi bir durum gözükse de de 35 yaş altı çalışanların azımsanmayacak bir oranda oldukları da açıkça göze çarpmaktadır (Yüzde 40,11).

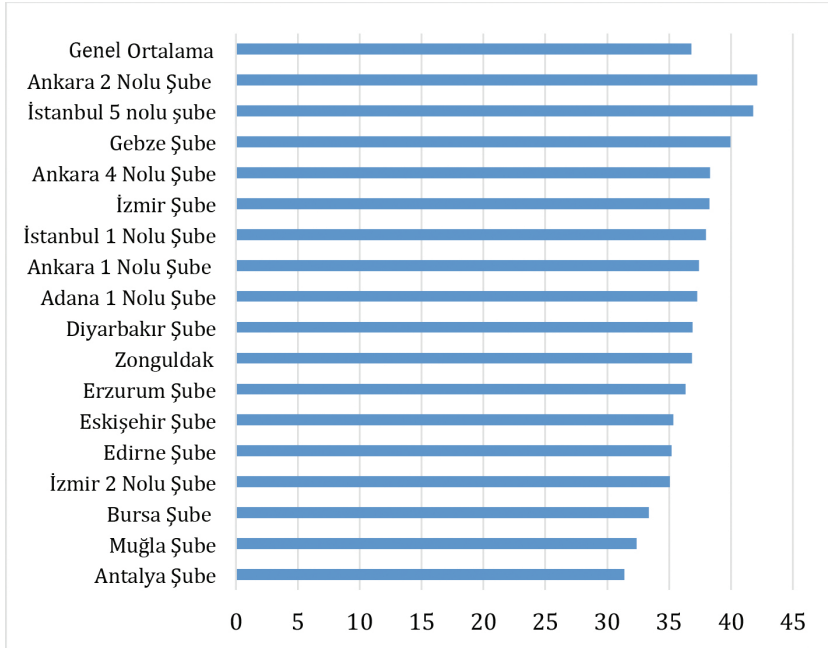
Grafik 2: Yaş Dağılımı



Ancak genç üyelerin grafikte yansıyan orandan daha fazla olduğunu söyleyebiliriz. Grafikte ortaya çıkan durumun iki farklı belirleyeni olduğunu düşünmekteyiz. Birincisi anketin kapsamını oluşturan temsilcilerin bu göreve seçilmelerinde kıdem yıllarının etkili olması olasılığı, ikincisi de Tez-Koop-İş Sendikasının örgütlü olduğu Migros ve CarrefourSa'da iş güvencesinin ve iyi çalışma ve ücret koşullarının varlığı ile birlikte işçi devir hızının düşük olmasıdır. Böylece bu işyerlerinde uzun süre çalışabilme olanağının varlığı, diğer bir ifade ile kıdemli işçilerin oranının yüksek olması gibi bir durum söz konusudur.

Aşağıdaki grafikte şubelere göre temsilcilerin ortalama yaş dağılımı verilmiştir.

Grafik 3: Temsilcilerin Yaş Ortalaması



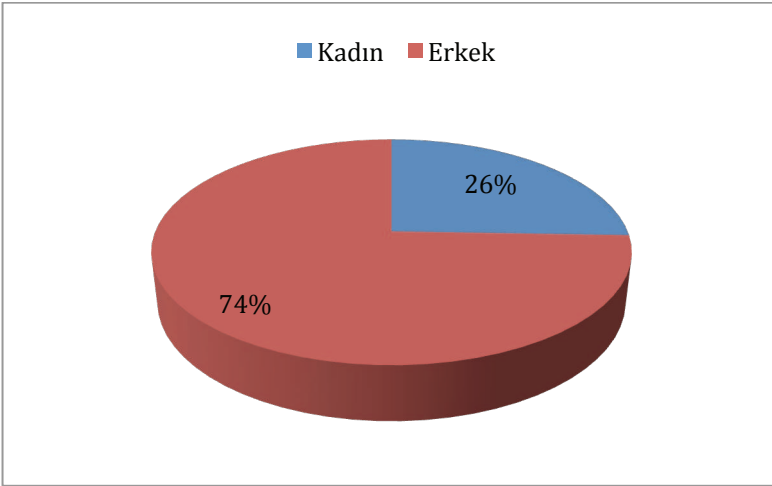
Antalya şubesi 31,37 yaş ortalaması ile en genç şube, Ankara 2 No'lu şube ise 42,13 yaş ortalaması ile en yaşlı şube olarak tespit edilmiştir. Kuşkusuz bunda şubelere bağlı işyerlerinin etkisi de büyüktür. Ankara 2 No'lu şubenin büyük oranda TÜBİTAK ve ODTÜ gibi kamu kurum ve kuruluşlarında örgütlü olması doğal olarak kıdemli işçi varlığını da beraberinde getirmektedir. Diğer yandan perakende market yoğunluklu şubelerde ise sektörün yapısından da kaynaklı olarak yaş ortalaması ve temsilci yaşı da düşmektedir.

Anketlerden elde edilen verilere göre sendikadaki en genç temsilci 20 yaşında, en yaşlı temsilci ise 67 yaşındadır.

2.1.2 Cinsiyet Dağılımı

Tez-Koop-İş Sendikası üyelerinin yaklaşık yüzde 40'ını kadınlar oluşturmaktadır. Temsilcilere yönelik cinsiyet dağılımını değerlendirdiğimizde bunun yansıması görülmemiştir. Ankete katılan temsilcilerin yaklaşık yüzde 26'sı kadın, yüzde 74'ü erkektir.

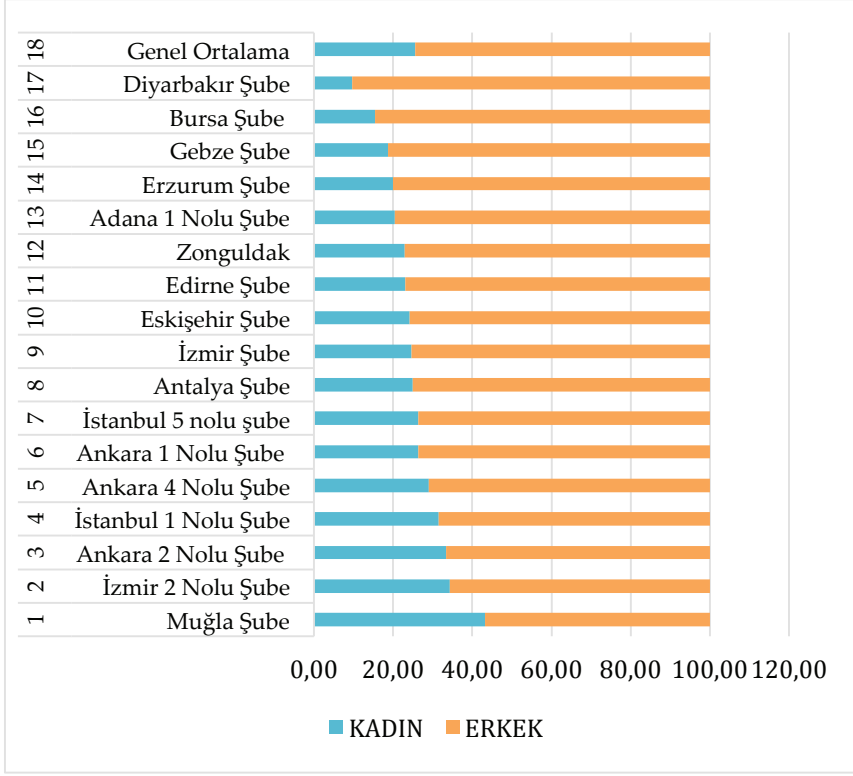
Grafik 4: Cinsiyet Dağılımı



Sektörel bazda özel sektörde çalışan temsilcilerin yüzde 26,28'i kadın, yüzde 73,72'si ise erkektir. Kamu işyerlerindeki temsilcilerin cinsiyet dağılımına göre ise kadın temsilci oranı yüzde 21,84, erkek temsilci oranı da yüzde 78,15'dir.

Aşağıdaki grafikte, şubeler özelinde cinsiyet dağılımını değerlendirdiğimizde en yüksek oranlı kadın temsilcinin yüzde 43,24 ile Muğla Şubesinde, en düşük oranın da yüzde 9,68 ile Diyarbakır Şubesinde olduğu grafikte görülmüştür.

Grafik 5: Şubelere Göre Cinsiyet Dağılımı



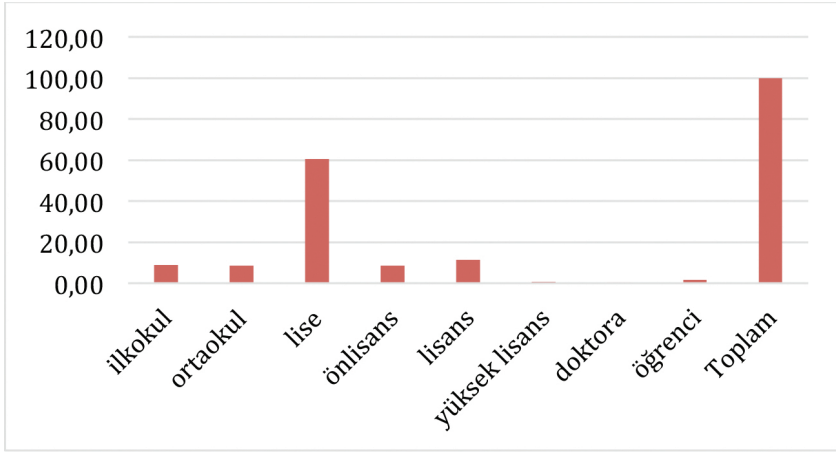
2.1.3 Eğitim Düzeyi

Eğitim ile ilgili soruyu temsilcilerin 904'ü yanıtlamıştır. Buna göre temsilcilerin büyük çoğunluğunun (yüzde 60,51) lise düzeyinde eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir. İlk, orta, ön lisans ve lisans düzeyindekilerin oranları ise birbirine yakın çıkmıştır.

Tablo 2: Temsilcilerin Eğitim Düzeyi

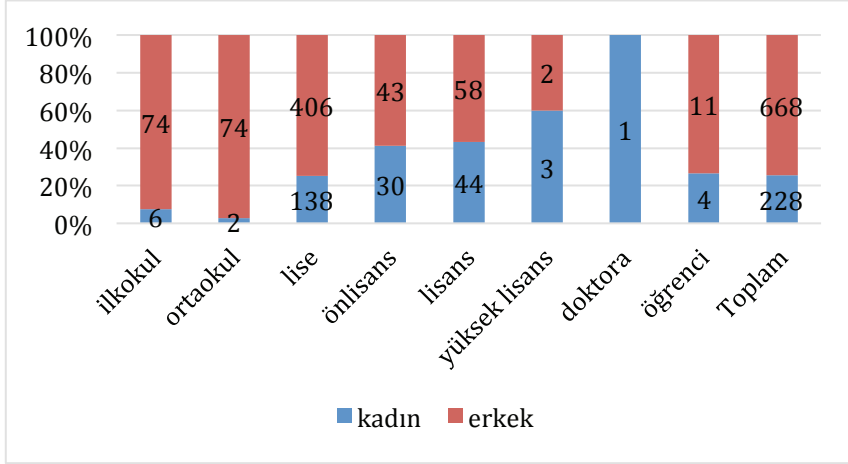
Eğitim Düzeyi	Dağılım (%)
İlkokul	8,85
Ortaokul	8,41
Lise	60,51
Ön lisans	8,63
Lisans	11,28
Yüksek lisans	0,55
Doktora	0,11
Öğrenci	1,66
Toplam	100,00

Grafik 6: Temsilcilerin Eğitim Düzeyi



Yüksek lisans (yüzde 0,55) ve doktoralı (0,11) temsilcilerin de olduğu ve bunların TÜBİTAK işyerindeki temsilciler olduğu görülmüştür. Aşağıdaki Grafikte görüldüğü gibi, alt seviye eğitim düzeylerinde erkeklerin daha yoğun olduğu görülmekle birlikte, eğitim seviyesi arttıkça aradaki fark kapanmakta hatta üst düzey eğitim seviyelerinde kadınların çoğunluğu elde ettikleri görülmektedir. Burada kuşkusuz kadınlar aleyhine bir çarpıklığın olduğu tespitinde de bulunmak zorundayız.

Grafik 7: Eğitim ve Cinsiyet İlişkisi



2.1.4 Yabancı Dil Bilgisi

Temsilcilerin yüzde 37,48'i az da olsa bir yabancı dil bildiğini ifade etmiştir. Dil bilen temsilcilerin yüzde 68'si erkek, yüzde 32'si kadındır. Bu temsilcilerden

yüzde 4'ü de iki yabancı dil bildiğini ifade etmiştir. En fazla bilinen yabancı dil İngilizce olarak tespit edilmiştir. İngilizce bilen temsilcilerin yoğunluğunun turistik bölge şubeleri olan Antalya, İzmir 2 ve Muğla'da olduğu görülmüştür

Tablo 3: Temsilcilerin Yabancı Dil Bilgisi

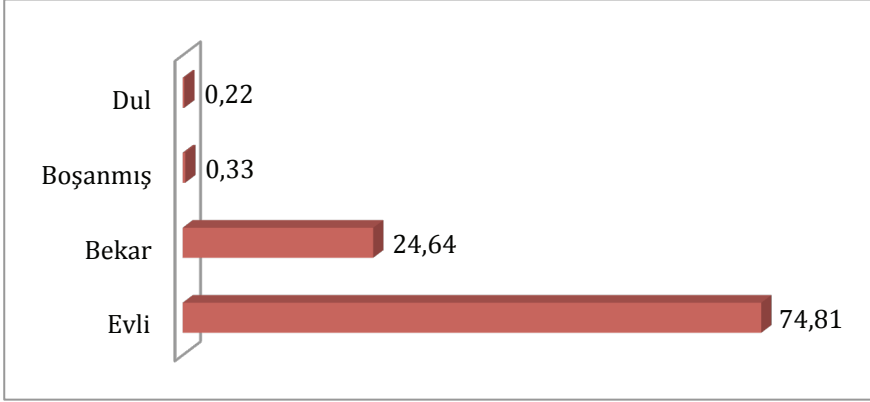
	Şubesi	Almanca	Arapça	Bulgarca	Fransızca	İngilizce	İtalyanca	İspanyolca	Kürtçe	Özbekçe	Rusça	Toplam
1	Adana 1 No'lu Şb.	1	4			24			2			31
2	Ankara 1 No'lu Şb.	1			1	32					1	35
3	Ankara 2 No'lu Şb.	2				14		1				17
4	Ankara 4 No'lu Şb.	3				12						15
5	Antalya Şb.	9	1	1		49	1				2	63
6	Bursa Şb.		1	1		8					1	11
7	Diyarbakır Şb.	1				7			1			9
8	Edirne Şb.	2				24						26
9	Erzurum Şb.		1			12						13
10	Eskişehir Şb.	2				18						20
11	Gebze Şb.	1				16						17
12	İstanbul 1 No'lu Şb.					10				1		11
13	İstanbul 5 No'lu Şb.					2						2
14	İzmir 2 No'lu Şb.	4				43			1			48
15	İzmir Şb.										1	1
16	Muğla Şb.					17						17
17	Zonguldak Şb.				1	8					1	10
	Toplam	26	7	2	2	296	1	1	4	1	6	346

Anketi yanıtlayanlardan Kürtçeyi yabancı dil olarak görmeleri ise sosyolojik olarak altı çizilmesi ve incelenmesi gereken bir konu olarak tespit edilmiştir.

2.1.5 Medeni Durum

Medeni duruma yanıt veren 905 temsilcinin medeni hali aşağıdaki Grafikte verilmiştir.

Grafik 8: Temsilcilerin Medeni Hali (%)



2.1.6 Çocuk Sayısı

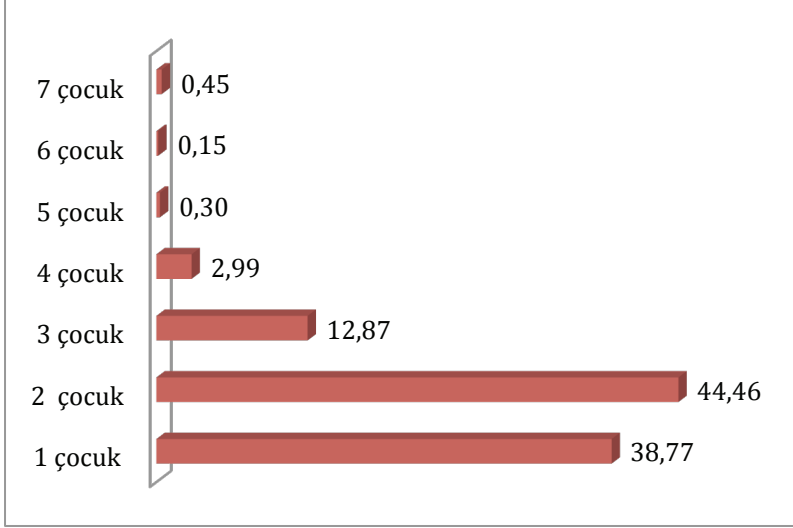
Temsilcilerin çoğunluğunun 1 ve 2 çocuk sahibi olduğu tespit edilmiştir. Temsilcilerden üçünün 7 çocuk sahibi olduğu da tabloda görülmektedir. Çocuk sayısı ortalaması 1,82'dir.

Tablo 4: Temsilcilerin Çocuk Sayısı

	Şube	Temsilci ve çocuk Sayısı dağılımı							Temsilci sayısı
		1 Ç	2Ç	3Ç	4Ç	5Ç	6Ç	7Ç	
1	Adana 1 No'lu Şube	23	44	18	4	1			90
2	Ankara 1 No'lu Şube	21	30	9	2				62
3	Ankara 2 No'lu Şube	8	13	4				1	26
4	Ankara 4 No'lu Şube	9	20	1	1				31
5	Antalya Şube	35	24	3					62
6	Bursa Şube	5	10	1					16
7	Diyarbakır Şube	7	8	6	3	1		1	26
8	Edirne Şube	17	19	2	1				39
9	Erzurum Şube	7	12	9	3		1		32
10	Eskişehir Şube	11	10						21
11	Gebze Şube	13	13	12	1				39
12	İstanbul 1 No'lu Şube	8	11	4	3			1	27
13	İstanbul 5 No'lu şube	4	7	6					17
14	İzmir 2 No'lu Şube	44	19	5					68
15	İzmir Şube	24	31	2	1				58
16	Muğla Şube	15	13						28
17	Zonguldak	8	13	4	1				26
	TOPLAM	259	297	86	20	2	1	3	668

Aşağıdaki grafikte temsilcilerin çocuk sayısının yüzdelik dağılımı gösterilmiştir. 1 ve 2 çocuk sahibi temsilci oranı oldukça yüksektir. Buradan temsilcilerin yaklaşık yüzde 83'ünün en fazla 2 çocuk sahibi olduğunu söyleyebiliriz.

Grafik 9: Temsilcilerin Çocuk Sayısının Dağılımı (%)

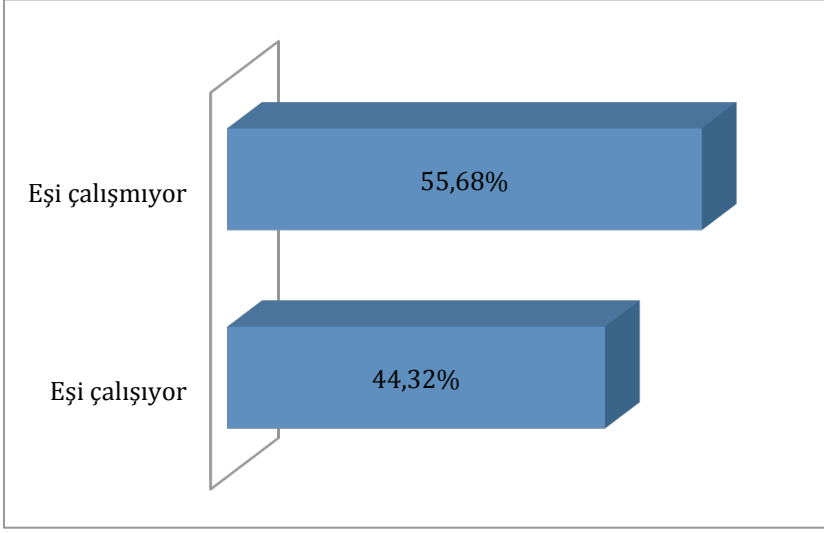


Diğer yandan, yapılan anketlerden 42 temsilcinin tek ebeveynli ailede yaşadığı ve çocuk sahibi olduğu tespit edilmiştir. Evli olan temsilcilerden 59'u ise çocuk sahibi değil. Diğer yandan eşi çalışmayan temsilcilerin ortalama 2,05 çocuğu bulunmaktadır.

2.1.7 Eş Çalışma Durumu

Temsilcilerin eşlerinin çalışma durumuna yönelik soru soruldu. Bunda amaç hem eve giren ek gelir olup olmadığını hem de eş çalışma durumu ile bölgesel bir ilişki olup olmadığını saptamaktı. Elde edilen verilerden temsilcilerin yüzde 44,32'sinin eşinin çalıştığı; diğer bir ifade ile temsilcilerin yarısından fazlasının hanesine tek ebeveyn geliri girdiği tespit edilmiştir.

Grafik 10: Temsilcilerin Eş Çalışma Durumu (%)

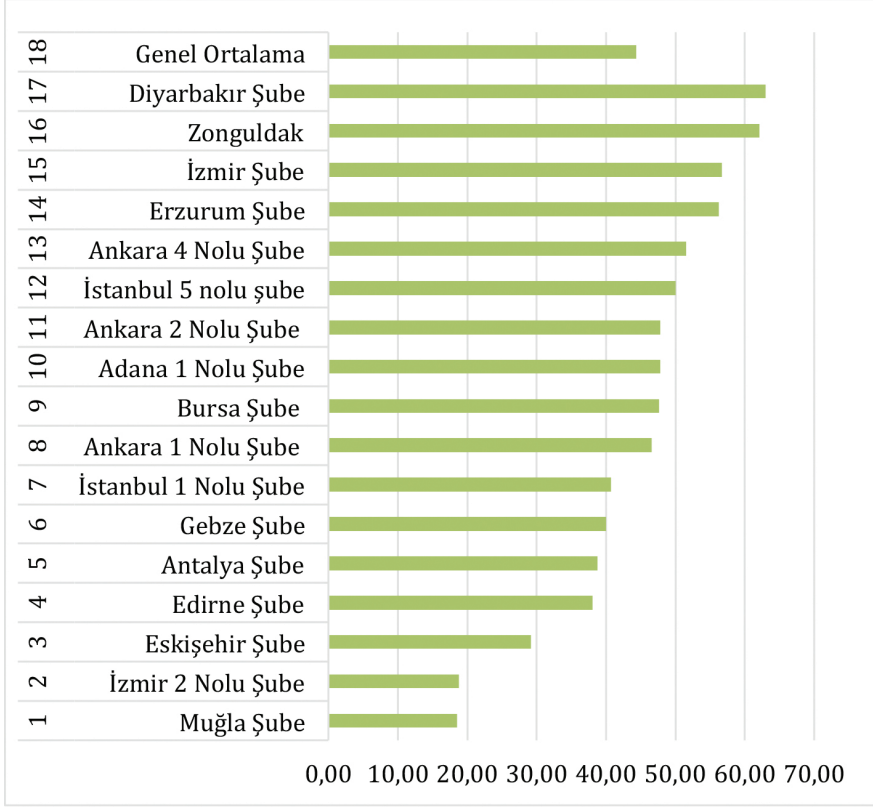


Temsilcilerin yüzde 66'ya yakınının dışarıda ücretli bir işte çalışmamaktadır (296 kişi). Çalışmama durumuna bölgesel ve bir anlamda da şube bağlamında değerlendirdiğimizde Diyarbakır şubesine bağlı temsilcilerin yüzde 63'ünün eşinin çalışmadığı tespit edilmiştir. Muğla şubesine bağlı temsilcilerin ise sadece yüzde 18,52'sinin eşi çalışmamaktadır.

Anket verilerine göre eşi çalışmayan 296 temsilciden sadece 1 kadın temsilcinin eşinin çalışmadığı görülmüştür. Geriye kalan 295'kişi erkektir. Kadın temsilcinin hem "Yaşanılan kentin hem de Türkiye'nin en büyük sorunu nedir" sorusuna, "Ekonomide yaşanan sorunlar ve işsizlik" şeklinde yanıt vermesi önemlidir.

Eşi çalışmayanların yüzde 42,45'i kirada oturmaktadır.

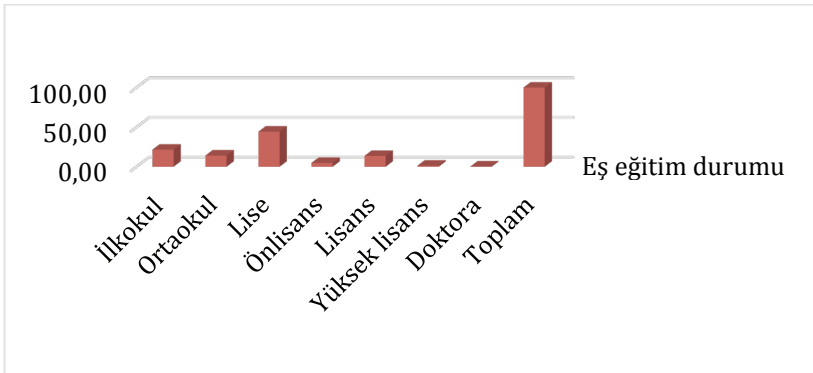
Grafik 11: Eşi Çalışmayanların Şube Dağılımı (%)



2.1.8 Eşinin Eğitim Durumu

Eşinin eğitim durumuna 603 temsilci yanıt vermiştir. Verilen yanıtlardan temsilci eşlerinin eğitim düzeyinin lise düzeyinde yoğunlaştığı görülmüştür (yüzde 44,28).

Grafik 12: Eş Eğitim Durumu (%)



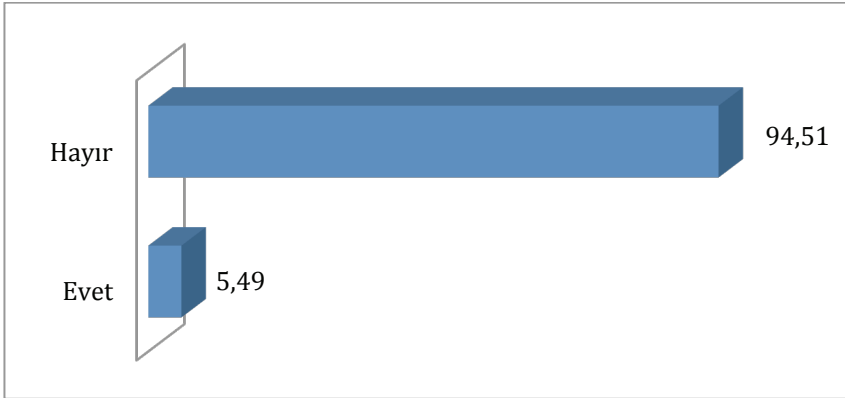
“Eş çalışma durumu” ile “Eşlerin eğitimi” arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik analizde, çalışmayan eşlerin lise ve üstü eğitim düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Eşi çalışmayanlar arasında eş eğitim düzeyine yanıt veren temsilci sayısı 258’dir. Temsilcilerin eşinin yüzde 29,84 ilkokul, yüzde 19,76’sı ortaokul, yüzde 37,59’u lise, yüzde 3,87’si ön lisans, yüzde 7,75’i lisans ve yüzde 1,19’unun da lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Her ne kadar nedenleri bir başka araştırmanın konusu olsa da eğitilmiş kadınların işgücü piyasasına gir(e)mediği tespit edilmiştir.

2.1.9 Ailede Engelli Birey Var Mı?

Temsilcilere ailelerinde engelli birey olup olmadığı soruldu. 43 temsilci bu soruya evet yanıtı vermiştir. Ayrıca yanıtlardan 7 temsilcinin engelli olduğu tespit edilmiştir. 36 temsilci de evinde engelli birey olduğunu ifade etmiştir.

Grafik 13: Hanede Engelli Birey Var Mı?



Engelli temsilcilerin 4’ü özel sektör işyerlerinde, 3’ü kamu işyerlerinde çalışmaktadır. Özel sektörde çalışan engelli temsilcilerin 2’si kasiyer olarak, 1’i şarküteride, 1’i de manav reyonunda çalışmaktadır. Temsilcilerin 3’ü kadın, 4’ü erkektir. Engelli temsilcilerin 4’ü kendi evinde 3’ü kirada oturmaktadır. Engelli temsilcilerin tamamı da lise ve altı eğitim düzeyine sahiptir. Engelli temsilcilerin 3’ü İzmir 2, 2’si Adana, 1’er de Antalya ve Ankara1 şubelerine bağlıdır.

Ailede engelli bireyin varlığı ile eşin çalışmama durumu arasındaki ilişkiyi; diğer bir ifade ile eşin evdeki engelli bireye bakma nedeni ile çalışmama olasılığını incelediğimizde; engelli temsilcinin dışında evde engelli bireyi olan 36 temsilciden 14’ünün eşinin çalışmadığı görülmüştür. Diğer yandan bu ailelerdeki ortalama çocuk sayısı da ankete katılan toplam temsilci çocuk sahip-

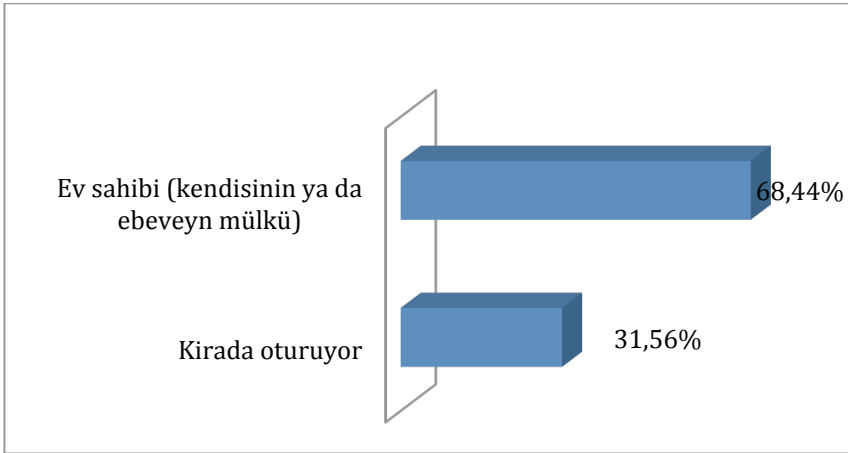
liği oranının (1,82) üzerinde 2,21 düzeyinde çıkmıştır. Buradan da hem engelli bireyin varlığı hem de 2 ve üzeri çocuğun bakımı kadının işgücü piyasasına girişine olumsuz etki etme olasılığının yüksek olduğu değerlendirilmiştir.

2.2 Sosyo-Ekonomik Profil

2.2.1 Konut Durumu: Kira / Ev Sahibi?

Hane halkının harcamalarının gider kalemlerinin en büyük kısmını eğer ev sahibi değilse kira gideri oluşturmaktadır. Bu nedenle temsilcilerin ev sahipliği durumunu öğrenmek adına temsilcilere bu yönde bir soru soruldu. Soruya 881 temsilci yanıt verdi ve yanıtlayanların 278'i yani yüzde 31,56'si kirada; temsilcilerin 603'ü yani yüzde 68,44'i, kendine ya da ebeveynine ait bir evde kira vermeden oturmaktadır.

Grafik 14: Konut Durumu



Kira vermeyenlerin yüzde 98,2'si kendi evinde otururken, ailesi ile oturanların oranı ise yüzde 1,8'dir. Kira ödemeyen ve kendi evi olduğunu beyan eden temsilcilerin yüzde 0,79'si ise ev kredisi ödediğini ifade etmişlerdir.

Kirada oturanların büyük bir bölümünün özel sektörde çalışan temsilciler olduğu görölmüştür. Kirada oturan 278 temsilcinin 241'i (yüzde 86,69'u) özel sektörde çalışıyor. Ankete katılan temsilcilerin çalıştığı işyerlerine ve sayısal farklılıkları dikkate alarak yaptığımız tespite göre; 678 özel sektör temsilcilerinin yüzde 35'i; 118 kamu işyeri temsilcisinin ise yüzde 31,35'i kirada oturmaktadır.

Ortalama kira bedeli 658 TL'dir. Verilen en düşük kira bedeli 250 TL, en yüksek kira bedeli ise 2200 TL'dir. 250 TL kira bedeli Zonguldak şubeye bağlı özel sektördeki işyerinde çalışan bir temsilci ve aylık ortalama geliri 1600

TL'dir. En yüksek kira bedeli Gebze şubesine bağlı bir kamu işyerinde temsilci ve ortalama aylık geliri 12.000 TL'dir. Kirada oturan 278 temsilcinin ortalama geliri 2018 TL'dir.

Aşağıdaki tabloda temsilcilerin bağlı oldukları şubelere göre konut durumu verilmiştir. Kirada oturan temsilci en çok Diyarbakır şubesinde yer almaktadır. Buna göre Diyarbakır'daki işyeri sendika temsilcilerinin yaklaşık yüzde 60'ı kirada oturmaktadır. En düşük oran ise İstanbul 5 Şubesinde yüzde 11,76 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Tablo 5: Şubelere Göre Ortalama Kira Bedeli Ve Kirada Oturan Temsilci (%)

	Şube	Ortalama kira bedeli (TL)	Kirada oturanların şube oranı (%)
1	Diyarbakır Şube	482	59,38
2	Antalya Şube	637	43,88
3	Bursa Şube	598	42,31
4	Ankara 1 No'lu Şube	652	42,25
5	Erzurum Şube	601	41,86
6	İstanbul 1 No'lu Şube	850	37,14
7	İzmir 2 No'lu Şube	737	36,36
8	Gebze Şube	816	35,48
9	Adana 1 No'lu Şube	695	35,42
10	Zonguldak	468	32,35
11	Eskişehir Şube	569	32,14
12	Ankara 4 No'lu Şube	630	30,56
13	Edirne Şube	631	26,23
14	Muğla Şube	621	25
16	Ankara 2 No'lu Şube	793	18,18
17	İstanbul 5 No'lu Şube	1250	11,76
	Genel Ortalama	689,37	36,01

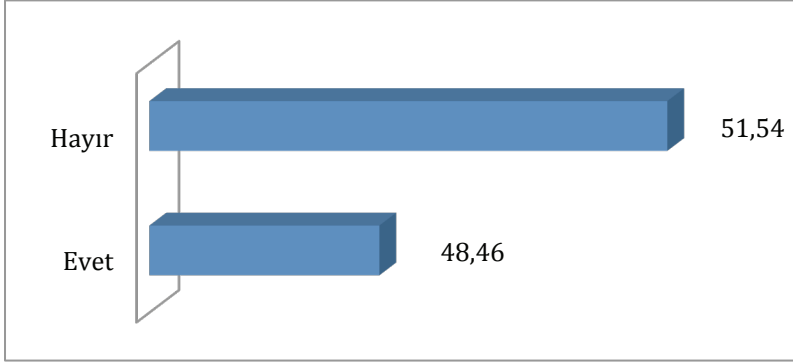
Tablodan da görüleceği gibi kirada oturanların şube dağılımına göre, kiraya en çok bütçe ayıran temsilciler İstanbul ve Gebze'de; en az bütçe ayıranlar ise Zonguldak ve Eskişehir şubelerine bağlı işyerlerindeki temsilcilerdir. Kirada oturan temsilcilerin yüzde 24,58'i bekâr; yüzde 75,42'si ise evlidir.

2.2.2 Otomobiliniz Var Mı?

Temsilcilerin otomobil sahibi olup olmadığına yönelik soruya, 813 temsilci yanıt vermiştir. Bu soruya verilen yanıtlara göre temsilcilerin 394'ü (yüzde 48,46)

otomobil sahibidir; 418'inin ise (yüzde 51,41) otomobili bulunmamaktadır. Bir temsilci de motosikleti olduğunu ifade etmiştir.

Grafik 15: Otomobiliniz Var Mı? (%)



Otomobili olan temsilcilerin 230'u (yüzde 58,37) evlidir. Diğer yandan bu temsilcilerin 101'i (yüzde 25,63'ü) aynı zamanda kirada oturmaktadır. Otomobil sahibi olan temsilcilerin 315'i (Yüzde 79,94) özel sektör işyerlerinde, sadece 79'u (yüzde 20,06) kamu işyerlerinde çalışmaktadır.

2.2.3 Çalıştığı Birim (Yaptığı İş)

İşyeri sendika temsilcilerinin işyerindeki görevleri ve çalıştıkları birimler, her zaman önemlidir. Belli birimlerde çalışanlarda temsilciliğin yoğun olması, temsilci ile aynı işi yapanların sorunlarını daha çok dile getirebilmesi ve diğerlerinin göz ardı edilebilmesi gibi olumsuz bir durumun ortaya çıkması olasıdır. Bu nedenle seçilecek/atanacak temsilcilerin bir yandan çalışanları temsil ederken, bir yandan da sendikayı temsil edebilecek nitelikte olmaları önemlidir.

Ankete yanıt veren özel sektör temsilcilerinin çalıştıkları birimler çerçevesinde dağılımı yapılmış olmakla birlikte, kamu işyerlerinde çalışanların yaptıkları işleri sınıflandırmak mümkün olmamıştır. Bu durum bu çalışmanın bir başka kısıtını oluşturmuştur. Bu nedenle sadece özel sektör temsilcilerinin çalıştığı birimlere göre sınıflandırılması yapılmış ve anketin yanıtları da bu doğrultuda analiz edilmiştir.

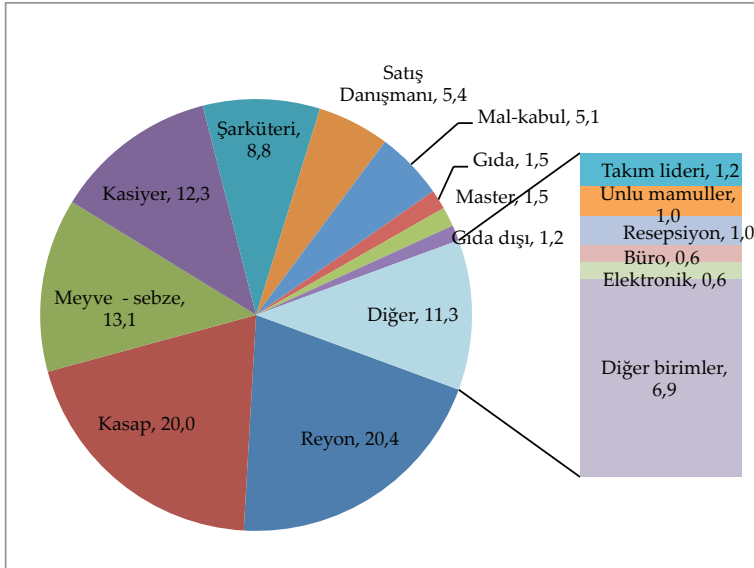
Aşağıdaki tabloda ankete katılan ve özel sektör işyerlerinde çalışan temsilcilerin çalıştığı birimler (bir bakıma yaptığı işler) ve cinsiyet dağılımı verilmiştir.

Tablo 6: Çalıştığı Birim ve Cinsiyet Dağılımı

Bölüm	Erkek	Kadın	Toplam
Reyon	101	38	139
Kasap	132	4	136
Meyve - sebze	89		89
Kasiyer	11	73	84
Şarküteri	46	14	60
Satış Danışmanı	18	19	37
Mal-kabul	33	2	35
Gıda	10		10
Master	6	4	10
Gıda dışı	7	1	8
Takım lideri	7	1	8
Unlu mamuller	4	3	7
Resepsiyon	7		7
Büro		4	4
Elektronik	4		4
Diğer birimler	28	15	47
Toplam	503	178	681

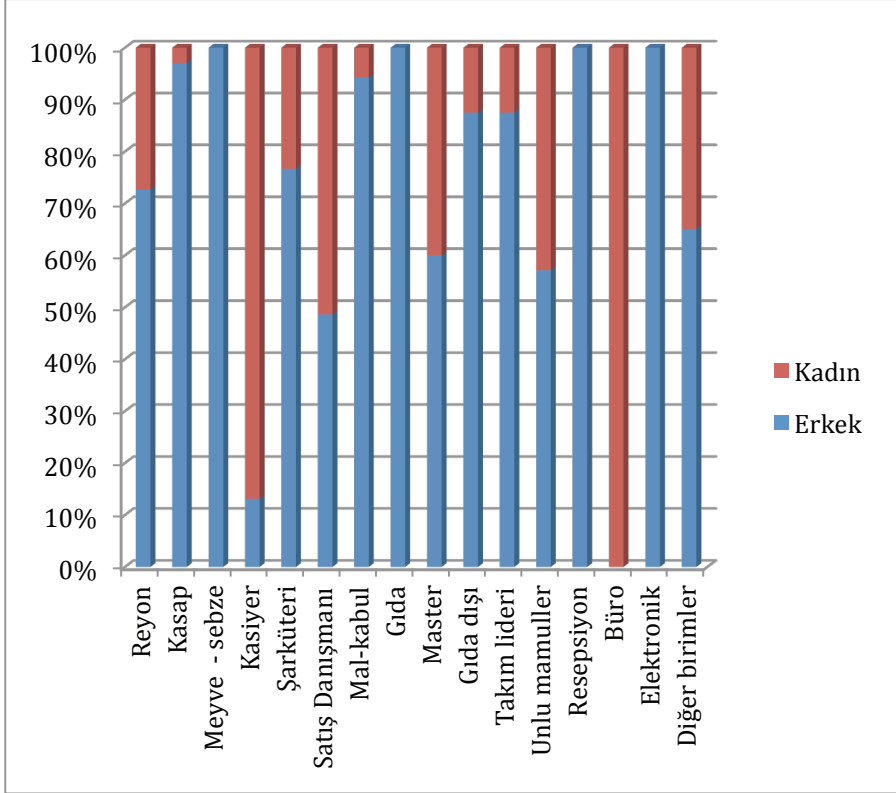
Aşağıdaki grafikte Ankete katılan özel sektör işyerlerindeki temsilcilerin yaptıkları işe göre yüzdelik dağılımı verilmiştir.

Grafik 16: Çalıştığı Birim/ Yaptığı İş (%)



Aşağıdaki grafikte özel sektör çalışanı temsilcilerinin yaptıkları işler ve cinsiyet dağılım oranı verilmiştir. Hangi meslek gruplarında erkeklerin, hangi meslek gruplarında ise kadınların yoğunluklu olarak çalıştığını bu grafikte açıkça görebilmekteyiz.

Grafik 17: Çalıştığı Birim Ve Cinsiyet Dağılımı

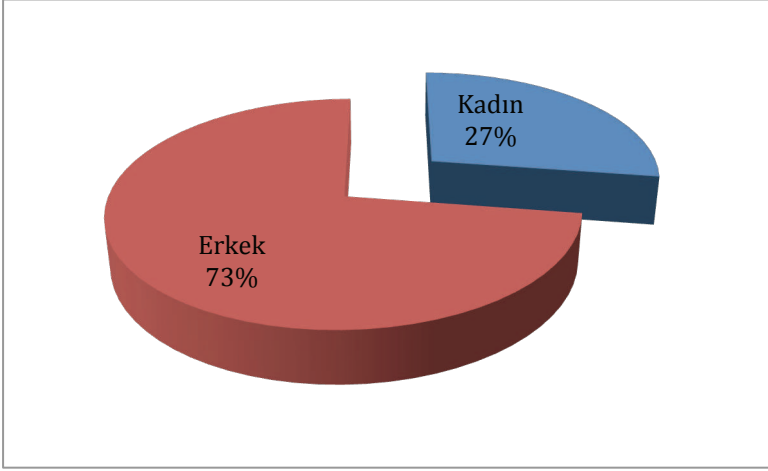


Bu kısımda bazı meslek gruplarının anket bulguları aktarılacaktır. Bu amaçla yukarıdaki tabloya göre özellikle 30 ve üzeri temsilcisi bulunan meslek gruplarının cinsiyet, eğitim, yaş ve kıdem gibi değişkenlerin dağılımına yönelik bulgulara yer verilecektir.

2.2.3.1 Reyon Görevlisi

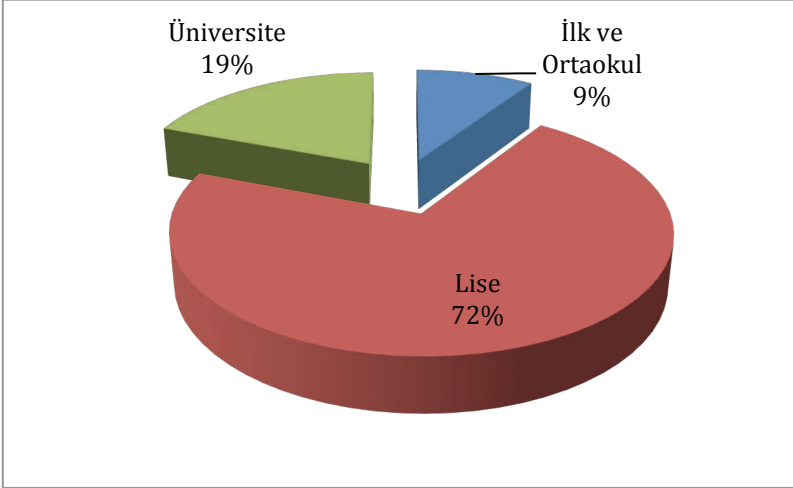
Reyon görevlisi olarak çalışan temsilci sayısı 139'dur. Aşağıdaki grafikte reyon görevlisi temsilcilerinin cinsiyet dağılımı verilmiştir.

Grafik 18: Reyon Görevlisi Temsilcilerin Cinsiyet Dağılımı



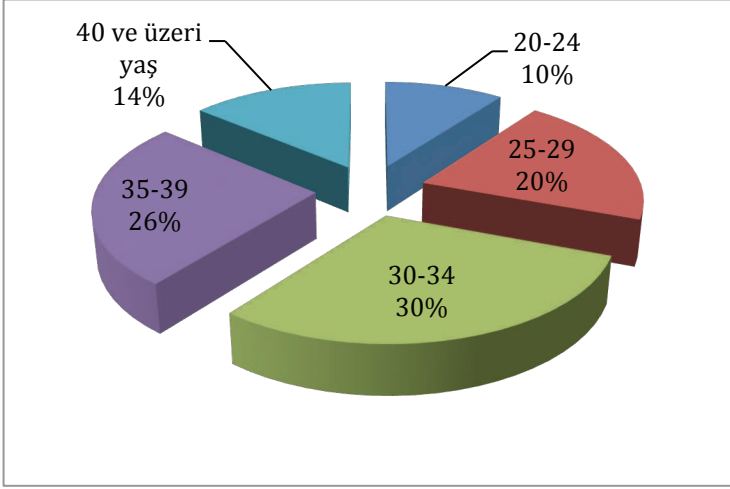
Reyon görevlisi olarak çalışanların eğitim düzeyi dağılımı aşağıdaki grafikte görüldüğü gibidir. Reyon görevlisi temsilcilerin büyük kısmı lise ve üstü eğitim düzeyine sahiptir.

Grafik 19: Reyon Görevlisi Temsilcilerin Eğitim Düzeyi



Reyon görevlilerinin işyerinde ortalama çalışma süresi ise 7,14 yıldır. Reyon görevlilerinin yaşlarının, 20-52 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Aşağıdaki grafikte de görüldüğü gibi en fazla 30-34 yaş grubunda bir yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Genel anlamda değerlendirmek gerekirse, reyon görevlilerinin yaklaşık yüzde 66'sının 35 yaşın altında ve genç statüsünde yer aldığı tespitinde bulunmak mümkündür.

Grafik 20: Reyon Görevlisi Temsilcilerin Yaş Dağılımı

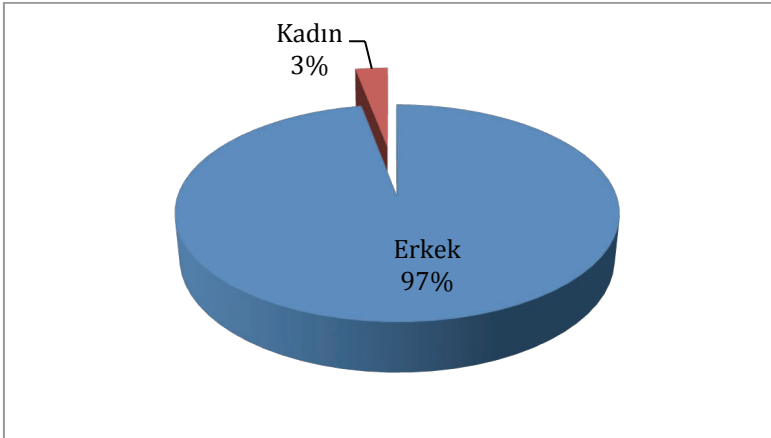


Reyon görevlilerinin yapmış oldukları işlerin sürekli ayakta kalmayı ve aşırı güç sarf etmeyi gerektiren reyondaki ürünün yerleştirilmesi ve etiketin değiştirilmesi /güncellenmesi, gibi zamana bağlı işler olması, onun daha genç olmasını bir bakıma zorunlu kılmaktadır.

2.2.3.2 Kasap

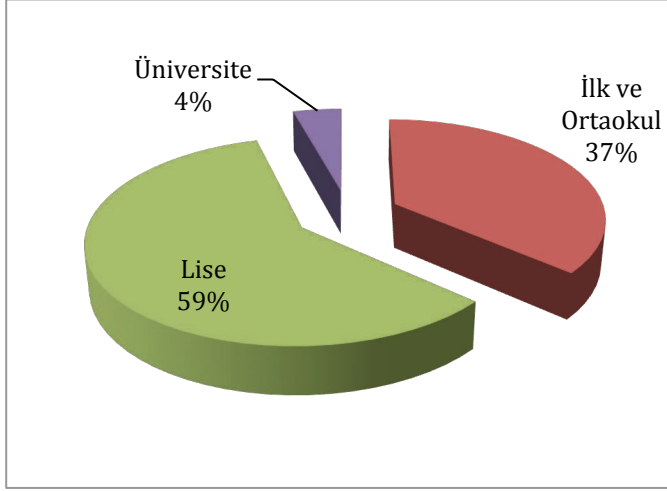
Anket yanıtlarına göre Kasap olan temsilcilerin sayısı 136'dır. Cinsiyet dağılımı verilerine göre kasapların yüzde 97,05'i erkek sadece yüzde 2,95'i kadındır.

Grafik 21: Kasap Temsilcilerin Cinsiyet Dağılımı



Yaptığı işi kasap olarak yanıtlayan temsilcilerin eğitim düzeyinin aşağıdaki Grafikte görüldüğü gibi büyük bir çoğunluğunun lise mezunu olduğu görülmüştür.

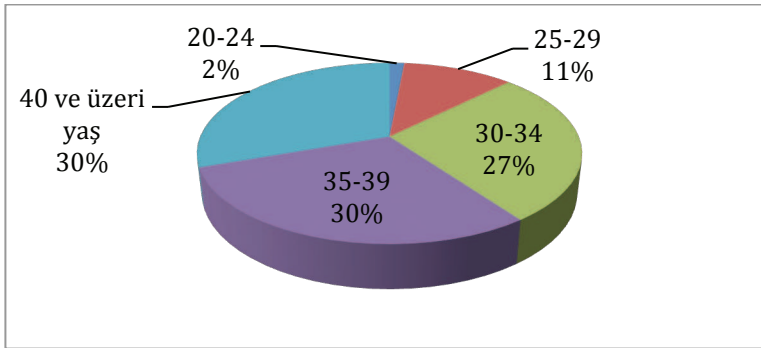
Grafik 22: Kasap Temsilcilerin Eğitim Düzeyi



136 kasap temsilcinin 135'i yaş sorusuna yanıt vermiş ve temsilcilerin anket verilerine göre ortalama yaşı 36,48 olarak tespit edilmiştir. Kasap olarak çalışan temsilcilerin yaşlarının, 24-64 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Kasapların daha çok orta yaş grubunda yer aldıkları görülmüştür. Yaş dağılımı verilerinden 40 ve üstü yaş grubunda yer alanların çoğunlukta olduğu belirlenmiştir.

Aşağıdaki Grafikte kasap temsilcilerin yaş dağılımının yüzdelik oranları verilmiştir. Grafikte de görüldüğü gibi yaklaşık yüzde 60'ı 35 yaş ve üzeri grupta yer almışlardır. Bu verinin kasaplığın nitelik gerektiren ve diğer yandan bir meslek olarak kabul edilip sürdürülmesi ile de ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Kasapların işyerinde ortalama çalışma süresi ise 7,6 yıl olarak tespit edilmiştir.

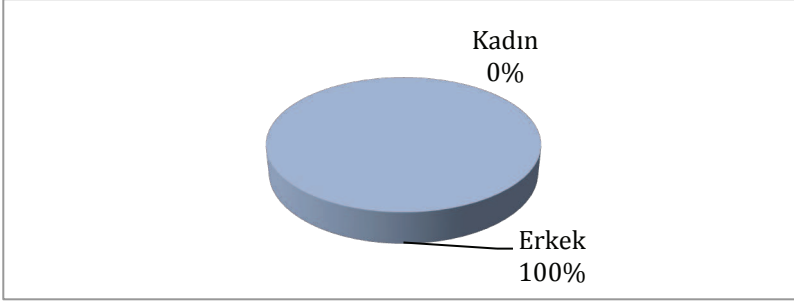
Grafik 23: Kasap Temsilcilerin Yaş Dağılımı



2.2.3.3 Meyve - Sebze

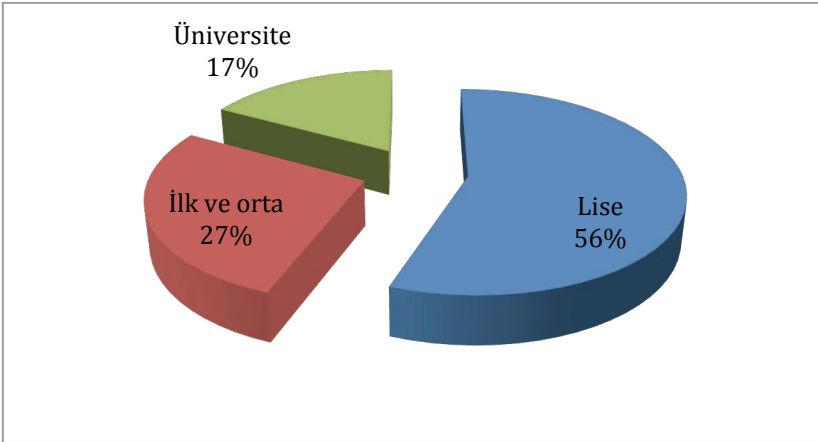
Meyve – sebze **biriminde** çalışan 89 temsilcinin tamamının erkek olduğu görülmüştür. Kasiyerliğin *kadın işi* görülmesi gibi, meyve-sebze işinin de erkek işi olarak görülmesi gibi bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Grafik 24: Meyve-Sebze Çalışanı Temsilcilerin Cinsiyet Dağılımı



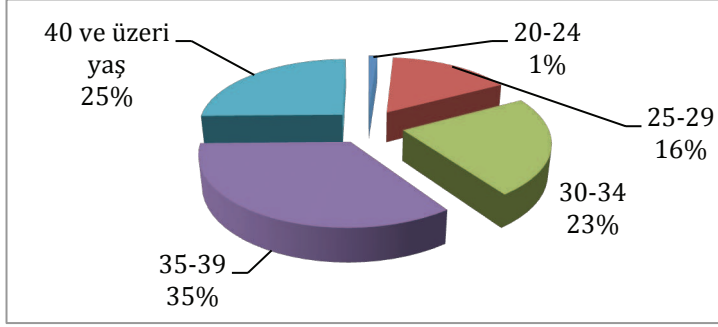
Meyve-sebze biriminde çalışan temsilcilerin diğer birimlerdeki çalışanlarla benzer şekilde büyük oranda lise düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmüştür. Verilen yanıtlara göre meyve-sebze biriminde çalışan temsilcilerin yaklaşık yüzde 56'sı lise, yüzde 27'si ilk ve ortaokul, yüzde 17'si de üniversite düzeyinde eğitime sahiptir.

Grafik 25: Meyve-Sebze Çalışanı Temsilcilerin Eğitim Düzeyleri



Meyve-sebze biriminde çalışan temsilcilerin yüksek bir yaş düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Meyve-sebze birimi çalışanı temsilcilerin ortalama yaşı 36,11'dir. Aşağıdaki grafikte de özellikle 35 ve üzeri yaşa sahip olan temsilcilerin yaklaşık yüzde 60 düzeyinde olduğu görülmektedir.

Grafik 26: Meyve-Sebze Çalışanı Temsilcilerin Yaş Dağılımı

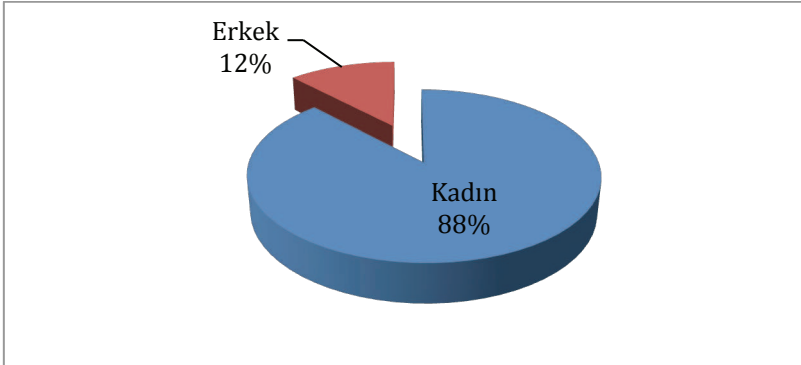


Meyve-sebze görevlisi temsilcilerin yaşlarının, 23-50 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Meyve –sebze çalışanlarının işyerinde ortalama 8,27 yıl kıdem sahibi oldukları da tespit edilmiştir. Buradan da meyve-sebze çalışanlarının özellikle erkek yoğun olduğu ve kıdemli işçilerden oluştuğu gibi bir değerlendirme yapmak mümkündür.

2.2.3.4 Kasiyer

Kasiyerlerin cinsiyet dağılımını incelediğimizde ise meyve ve sebze ile kasapların tersi bir durumun söz konusu olduğu görülmüştür. Toplam 84 kasiyerin 73'ü kadın, sadece 11'i erkektir. Kasiyerliğin *kadın işi* gibi görülmesine düşündürecek düzeyde kadın kasiyer oranı yüksek çıkmıştır. Aşağıdaki Grafikte kasiyer temsilcilerin cinsiyet dağılımı verilmiştir.

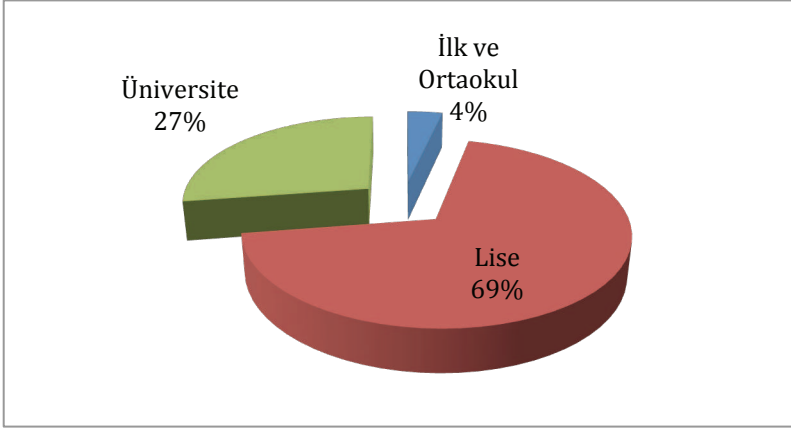
Grafik 27: Kasiyerler Temsilcilerin Cinsiyet Dağılımı



Kasiyer olan temsilcilerin eğitim düzeylerinin diğer market çalışanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (yaklaşık yüzde 96'sı lise ve üstü eğitime sahip). Lise mezunu çoğunlukta olmasına karşın, üniversite düzeyinde eğitime sahip olanların oranı da azımsanmayacak düzeydedir. Buna göre

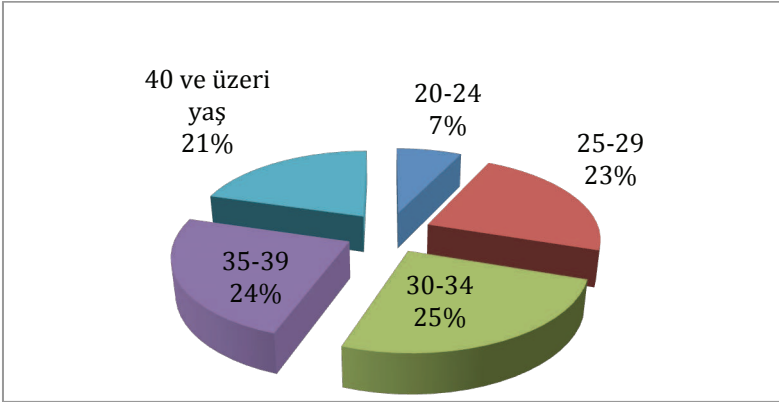
lise mezunu olanların oranı yüzde 68,95, üniversite mezunlarının oranı yüzde 27,39, ilk ve ortaokul mezunlarının oranı ise sadece yüzde 3,66'dır.

Grafik 28: Kasiyer Temsilcilerin Eğitim Düzeyi



Yaş dağılımı verilerine göre kasiyer temsilcilerin ortalama 33,83 yaşında oldukları tespit edilmiştir. Özellikle uluslararası verilerde de 35 yaş altı genç kabul edildiğini düşündüğümüzde aşağıdaki Grafik verilerinden kasiyerlerin yaklaşık yüzde 72'sinin genç yaş grubunda olduğu görülmektedir. Kasiyerlerin temsilcilerinin yaşlarının, 22-47 yaş aralığında olduğu görülmüştür.

Grafik 29: Kasiyer Temsilcilerin Yaş Dağılımı

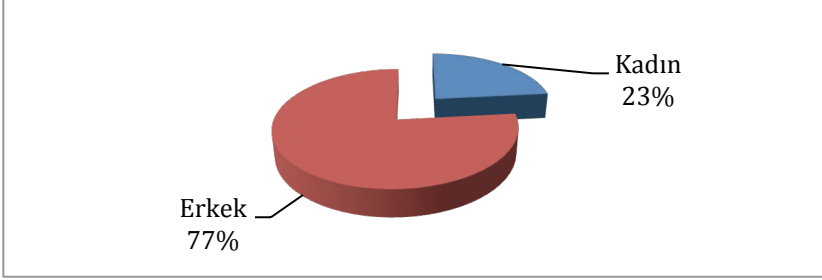


Kasiyerlerin işyerlerindeki ortalama kıdemleri 7,34 yıl olarak tespit edilmiştir.

2.2.3.5 Şarküteri

Şarküteri temsilcilerin 76,66'sı erkek, yüzde 23,34'ü kadındır. Bu verilerden şarküteri işinin erkek yoğun bir iş gurubu olduğu tespiti yapılabilmektedir.

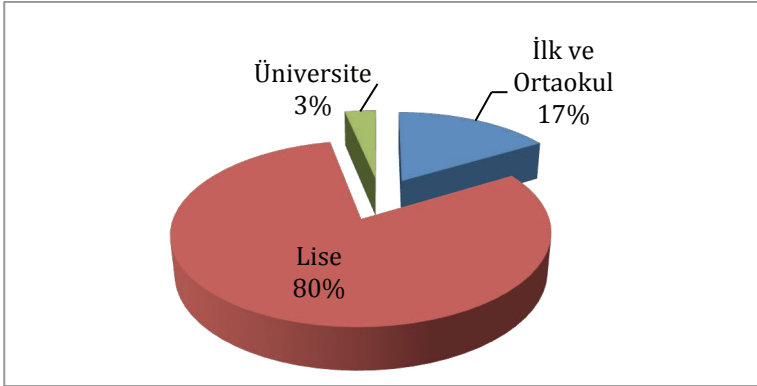
Grafik 30: Şarküteri Çalışanı Temsilcilerinin Cinsiyet Dağılımı



Şarküteri çalışanlarının büyük oranda lise düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmüştür. Verilen yanıtlara göre şarküteride çalışan temsilcilerin yüzde 80,3 lise, yüzde 16,4'ü ilk ve ortaokul, yüzde 3,3'ü de ise üniversite düzeyinde eğitime sahiptir.

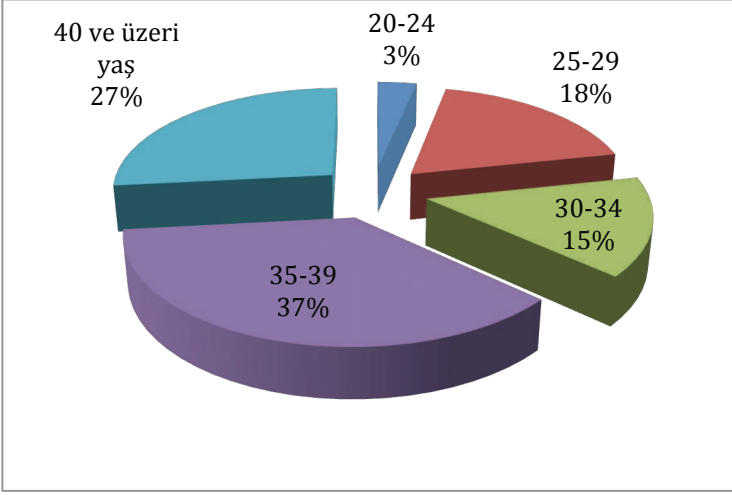
Şarküteri çalışanı temsilcilerin ortalama yaşı 35,98'dir. Aşağıdaki grafikte de açıkça görüldüğü gibi şarküteri çalışanı temsilcilerin yaşları 35 yaş ve üzerinde yoğunlaşmıştır. Yaklaşık yüzde 65'i 35 yaş ve üzerindedir. Şarküteri çalışanı temsilcilerin yaşlarının, 22-64 yaş aralığında olduğu görülmüştür.

Grafik 31: Şarküteri Çalışanı Temsilcilerin Eğitim Düzeyi



Aşağıdaki Grafikte şarküteri çalışanlarının yaş dağılımı verilmiştir.

Grafik 32: Şarküteri Çalışanı Temsilcilerinin Yaş Dağılımı

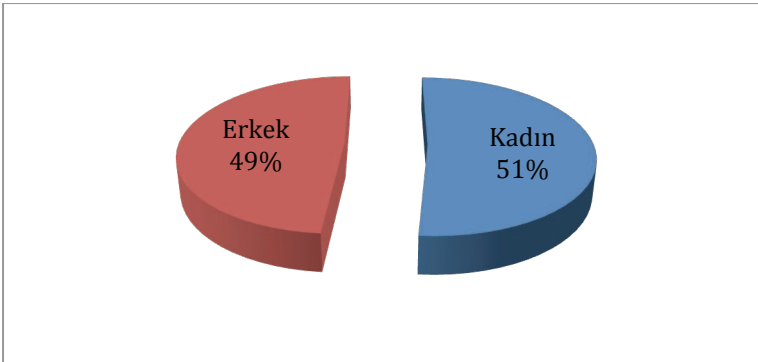


Şarküteri çalışanları da kasaplar gibi perakende gıda alt sektörünün nitelikli işgücü grubunda yer almaktadır. Bu nedenle bu meslek grubundaki işçilerin işyerinde çalışma kıdemleri ve buna bağlı olarak yaş ortalamaları da yüksek çıkmaktadır. Şarküteri çalışanı temsilcilerin işyerindeki kıdemi de 8,27 yıl gibi yüksek bir oranda çıkmıştır.

2.2.3.6 Satış Danışmanı

Satış danışmanı olarak çalışan ve anketi yanıtlayan temsilciler arasında erkeklere oranla kadın temsilcilerin az da olsa daha fazla olduğu görülmektedir.

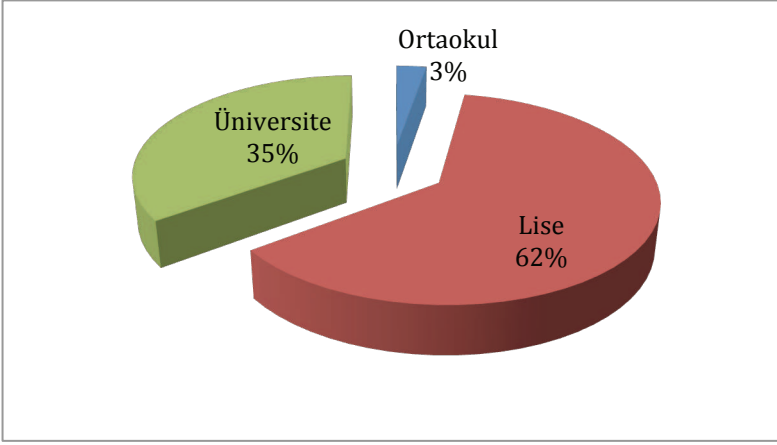
Grafik 33: Satış Danışmanı Temsilcilerin Cinsiyet Dağılımı



Satış danışmanı olarak çalışan temsilcilerin büyük oranda lise düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmekle birlikte, üniversite düzeyinde eğitime sahip olanların da azımsanmayacak bir orana sahip oldukları görülmüştür. Verilen yanıtlara göre satış danışmanı olarak çalışan temsilcilerin yaklaşık yüzde

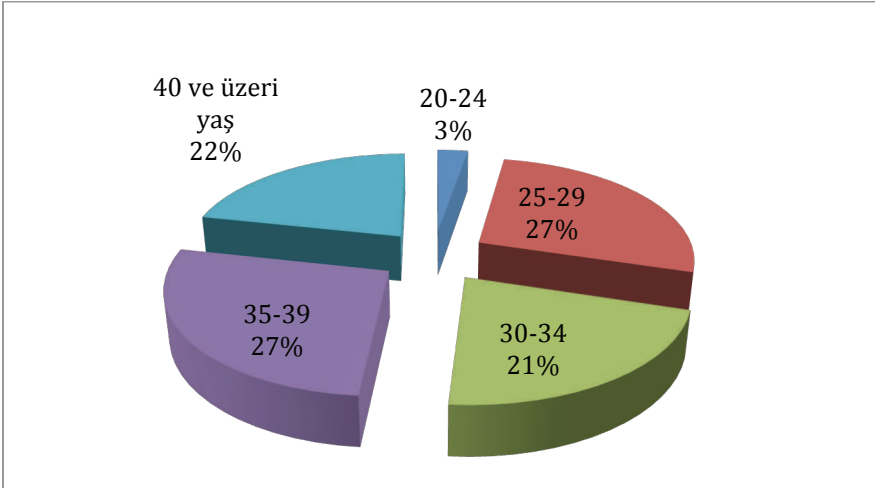
62'si lise, yüzde 35'i üniversite ve sadece yüzde 3'ü ortaokul düzeyinde eğitime sahiptir.

Grafik 34: Satış Danışmanı Temsilcilerinin Eğitim Düzeyi



Satış danışmanlarının daha önceki farklı mesleklerdeki temsilcilere nazaran daha orantılı bir yaş dağılımına sahip oldukları görülmüştür. Satış danışmanının ortalama yaşı 34,21'dir. Yaş gruplarının toplam içindeki orantılı dağılımı aşağıdaki grafikte de açıkça görülmektedir.

Grafik 35: Satış Danışmanı Temsilcilerin Yaş Dağılımı

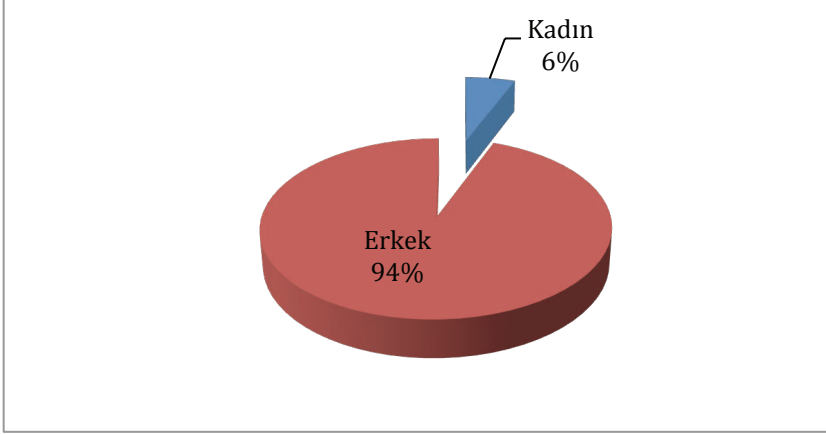


Satış danışmanı olarak çalışan temsilcilerin yaşlarının 21-50 yaş aralığında olduğu görülmüştür.

2.2.3.7 Mal Kabul

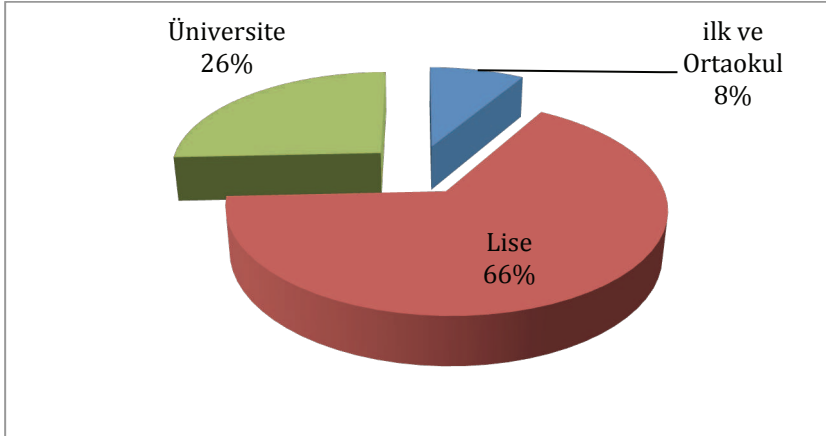
Mal kabul görevlisi temsilcilerin büyük oranda erkek olduğu aşağıdaki Grafikte de görülmektedir.

Grafik 36: Mal Kabul Görevlisi Temsilcilerin Cinsiyet Dağılımı



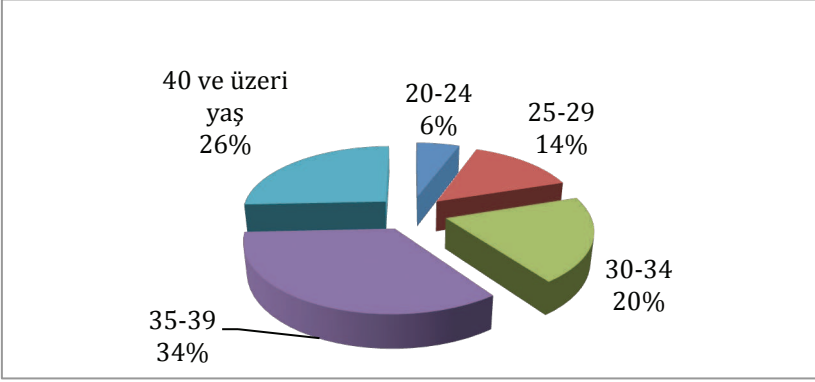
Verilen yanıtlara göre mal kabul görevlisi olarak çalışan temsilcilerin yaklaşık yüzde 66'sı lise, yüzde 26'ı üniversite ve yüzde 8'i ise ilk ve ortaokul düzeyinde eğitime sahiptir. Benzer şekilde mal kabul görevlisi temsilcilerin de büyük bir çoğunluğu lise düzeyi eğitime sahiptir.

Grafik 37: Mal Kabul Görevlisi Temsilcilerin Eğitim Düzeyi



Mal kabul görevlisi temsilcilerin daha çok 35-39 yaş grubunda yoğunlaştıkları görülmekle birlikte aşağıdaki grafikte de görüldüğü gibi mal kabul görevlisi temsilcilerin yaklaşık yüzde 60'ı 35 ve üzeri yaştadır. Ayrıca Mal kabul görevlisi temsilcilerin ortalama yaşı da 35,94 oldukları tespit edilmiştir.

Grafik 38: Mal Kabul Görevlisi Temsilcilerin Yaş Dağılımı



Mal kabul görevlisi temsilcilerin yaşlarının 23-49 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Mal kabul görevlisi temsilcilerin işyerinde ortalama kıdemi de 9,44 yıl olarak tespit edilmiştir.

Sonuç olarak bu kısımda bazı meslek gruplarındaki temsilcilerin cinsiyet, yaş, eğitim ve kıdem yılı gibi değişkenlere göre anketlerden elde edilen bulgular verilmiştir. Bu bulgular çerçevesinde kısaca belirtmek gerekir ki en genç meslek grubu ortalama 32,76 yaşa sahip reyon görevlileri, en yaşlı meslek grubu da ortalama 36,48 yaşa sahip kasaplardır.

Genel anlamda tüm meslek gruplarında erkek yoğun bir cinsiyet dağılımı söz konusu olduğu görülmüş; ancak başta kasiyer olmak üzere satış danışmanı ve büro işlerinde de kadınların yoğun bir şekilde tercih edildiği ya da başka bir ifade kullanmak gerekirse bu işler kadınlara daha yakın işler olarak görülmüştür.

Diğer yandan kasap, meyve sebze ve gıda kısmında kadınlar ya yok ya da yok denenecek kadar düşük sayıda oldukları tespit edilmiştir.

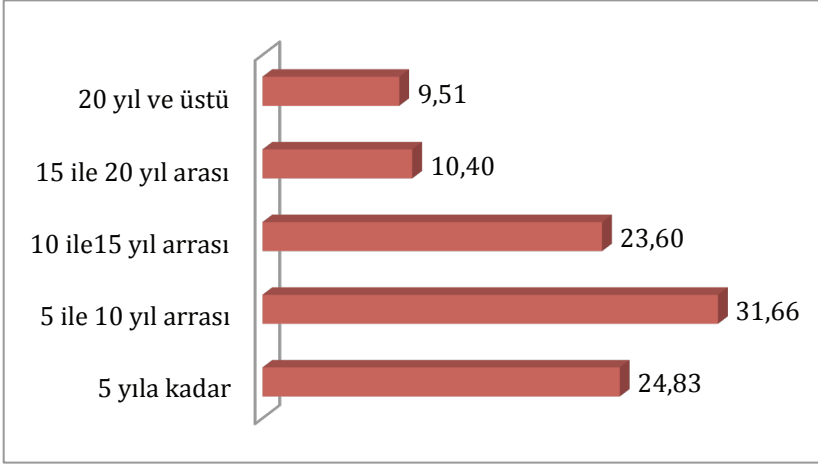
Eğitim düzeyi bağlamında değerlendirdiğimizde ise neredeyse tüm meslek gruplarında temsilcilerin büyük çoğunluğunun lise düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmüştür. Lise ve üstü eğitime sahip temsilcilerin en fazla olduğu meslek grupları satış danışmanı ve kasiyerler olarak tespit edilmiştir. En fazla üniversite mezunu barındıran meslek grubu ise yüzde 35 ile satış danışmanlığı; en fazla ilk ve ortaokul eğitim düzeyinde temsiliye sahip meslek grubu ise yüzde 37 ile kasaplıktır.

2.2.4 İşyerindeki Kıdem Süreleri

Temsilcilerin işyerilerindeki kıdem sürelerine yönelik soruya 896 kişi yanıt vermiştir. Verilen yanıtlara göre işyerinde ortalama çalışma süresi 9,4 yıldır. Buradan da temsilcilerin özellikle kıdemli işçiler arasından seçildiğini söylemek

mümkündür. Diğer yandan 5 aylık olduğunu ifade eden temsilci olduğu gibi 32 yıllık kıdeme sahip olduğunu ifade eden temsilci de bulunmaktadır.

Grafik 39: Temsilcilerin Kıdem Yılına Göre Dağılımı (%)



Özel sektördeki temsilcilerin ortalama kıdem yılı 7,9; kamu işyerinde çalışan temsilcinin kıdem yılı ise ortalama 16,35 gibi yüksek bir oranda çıkmıştır. Daha önce ifade etmiş olduğumuz gibi yaş dağılımında da benzer bir farklılık ortaya çıkmıştı. Kısaca özel sektörde çalışma yaşının düşük olmasına paralel olarak temsilcilerin kıdem yılları da farklı çıkmıştır.

2.2.5 Başka Bir Sendika Deneyimi

Temsilcilere daha önce aynı ya da farklı bir işkolunda başka bir sendikaya üye olarak çalışıp çalışmadıkları soruldu. Temsilcilerden 36'sı (yaklaşık yüzde 4'ü) geçmişte çalıştıkları işkollarına bağlı olarak farklı sendikalara üye olduklarını beyan etmişlerdir. Bunlardan 61'nin çalışma kıdemlerinin 10 yılın altında olması dikkat çekicidir. Bu veri iş ve meslek değiştirme hızının günümüzde ve özellikle genç çalışanlarda çok yüksek olduğunun bir ifadesi olarak da okunabilir.

2.2.6 Ortalama Aylık Gelir

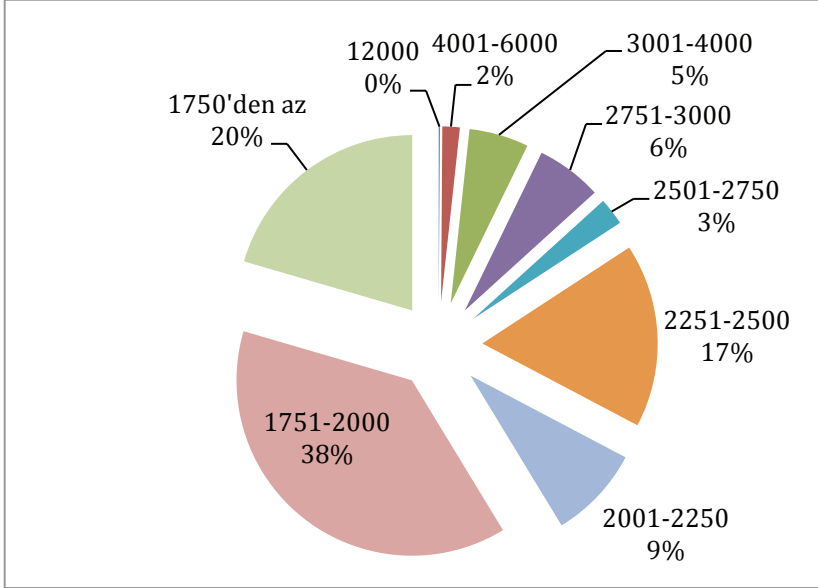
Temsilcilere aylık ne kadar ücret aldıkları da soruldu. Bu soruya 874 temsilci yanıt vermiştir. Verilen yanıtlara göre 874 temsilcinin eline geçen ortalama ücret 2203 TL'dir. Aşağıdaki tabloda ücret aralıklarına göre temsilci sayısı verilmiştir. Tablodan da görüleceği gibi temsilciler en çok 1751-2000 TL aralığında ücret almaktadırlar.

Tablo 7: Temsilcilerin Ortalama Aylık Geliri

	Aylık Ele Geçen Ücret (TL)	Temsilci Sayısı
1	12.000	1
2	4001-6000	14
3	3001-4000	48
4	2751-3000	53
5	2501-2750	22
6	2251-2500	148
7	2001-2250	75
8	1751-2000	334
9	1750'den az	179
	Toplam	874

Aşağıdaki grafikte de ücret aralıklarına göre temsilcilerin yüzdelik oranları verilmiştir. Yüzdeliklere göre bakıldığında da temsilcilerin yaklaşık yüzde 58'i 2 bin TL ve altında ücret aldıkları görülmektedir.

Grafik 40: Temsilcilerin Aldığı Ücret Dağılımı (%)



Özel işyerinde çalışan temsilcilerin aylık ücreti ortalama 2075,79 TL iken, kamu işyerlerinde çalışan temsilcilerin ortalama aylık ücreti 2888,97 olarak tespit edilmiştir. Ücretlerin cinsiyet dağılımına göz attığımızda ise, kadın temsilcilerin ortalama 2176,67 TL aldığı görülmüştür.

Özel sektörde çalışan kadınların ortalama 2069 TL aldıkları ve işyerinde de ortalama çalışma sürelerinin 7,6 yıl olduğu görülmüştür. Kamu sektöründe çalışan kadın temsilciler ise ortalama 10,8 yıl çalışmaya karşılık aylık 2846 TL ücret aldıklarını beyan etmişlerdir.

Erkek temsilciler ise ortalama 2212,68 TL ortalama ücret aldıkları ankete verdikleri yanıttan anlaşılmaktadır. Özel sektörde çalışan erkek temsilciler ortalama 8,07 yıla karşılık ortalama 2078,61 TL ücret almaktadırlar. Kamu işyerlerinde çalışan erkek temsilcilerin ortalama çalışma süresi 17,9 yıl ve ücretleri ise 2900,34 TL olarak tespit edilmiştir.

Yukarıdaki hem genel hem de cinsiyet temelli verilerde kamu işyerlerinde ücretle birlikte çalışma sürelerinin de yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Bunda kuşkusuz kamu işyerlerindeki iş güvencesinin varlığı ve kamu ücret politikasının etkisinin olduğu bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

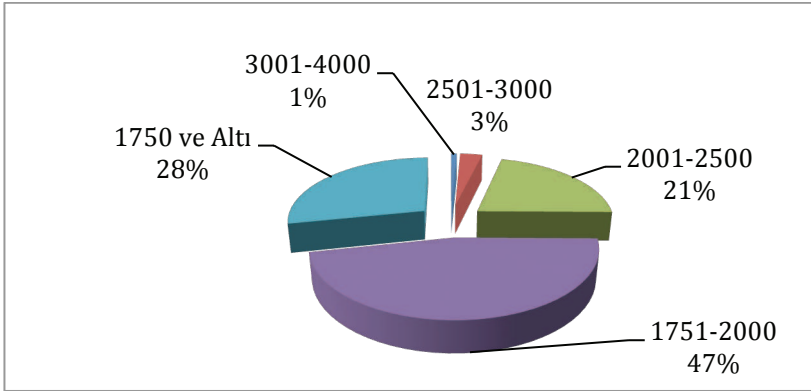
2.2.6.1 Temsilci Meslek Gruplarına Göre Ücretler

2.2.6.1.1 Reyon Görevlilerinin Ücreti

Ücretle ilgili soruya 139 reyon görevlisinden 131'i yanıt vermiştir. Reyon görevlileri büyük oranda 2000 TL ve altında ücret almaktadırlar.

Aşağıdaki grafikte reyon görevlilerinin ücret düzeyleri verilmiştir. Reyon görevlilerinin yaklaşık yüzde 75'i 2 bin TL ve altında ücret almaktadır. Ücret skalasının 1751-2000 aralığında yoğunlaştığı görülmektedir.

Grafik 41: Reyon Görevlisi Temsilcilerin Ücret Aralığı / Temsilci Oranı (%)



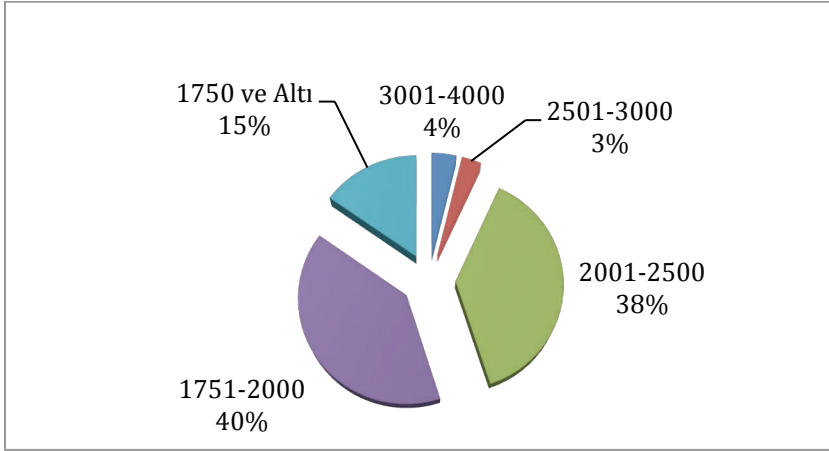
131 reyon görevlisinin verdiği yanıtlardan reyon görevlilerinin ortalama ücreti 1922,69 TL olarak tespit edilmiştir.

2.2.6.1.2 Kasapların Ücretleri

Temsilci kasapların ortalama ücreti 2146,39 TL düzeyinde tespit edilmiştir. Anket verilerine göre kasapların büyük çoğunluğu 1751-2500 arasında ücret almaktadır.

Aşağıdaki grafikte ücret aralıklarına denk düşen işçilerin yüzdelik oranları verilmiştir. 2 bin TL'nin altında ücret alanların yüzdelik oranı yüksek görünmekle birlikte 2 bin TL ve üzeri ücret alanların oranı da azımsanmayacak oranda yüksek çıkmıştır. Tabii ki bu yüksek ücret aldıkları anlamında değildir.

Grafik 42: Kasap Temsilcilerin Ücret Aralığı / Temsilci Oranı (%)

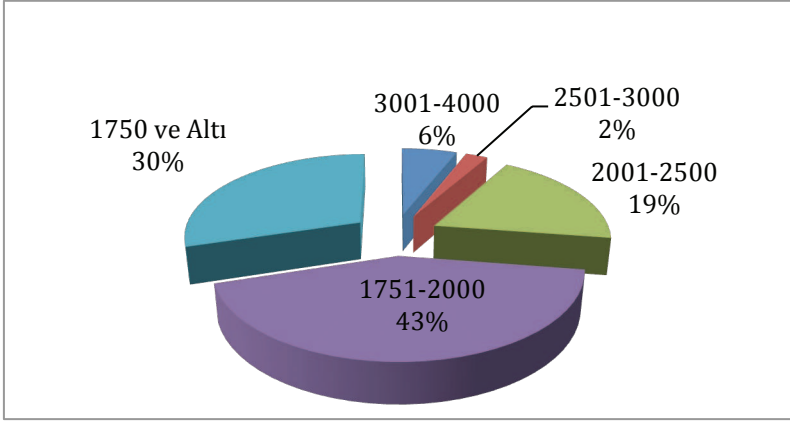


Daha önce de ifade etmiş olduğumuz gibi kasaplık kalifiye/nitelikli bir iş ve meslek görülmekte ve ücret düzeyi de bu nedenle bir kademe daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

2.2.6.1.3 Meyve – Sebze Görevlilerinin Ücretleri

Meyve – Sebze biriminde çalışan 85 işyeri sendika temsilcisinden 84'ü ücret ile ilgili soruyu yanıtlamıştır. Verilen yanıtlardan meyve-sebzede çalışan temsilcilerin ortalama 2068 TL aldıkları tespit edilmiştir. Aşağıdaki grafikte de görüldüğü gibi temsilcilerin yüzde 30'u 1750 TL ve altında; yüzde 73'ü ise 2000 TL ve altında bir ücret almaktadır. Genel dağılım aşağıdaki grafikteki gibidir.

Grafik 43: Meyve-sebze Çalışanı Temsilcilerin Ücret Aralığı / Temsilci Oranı (%)

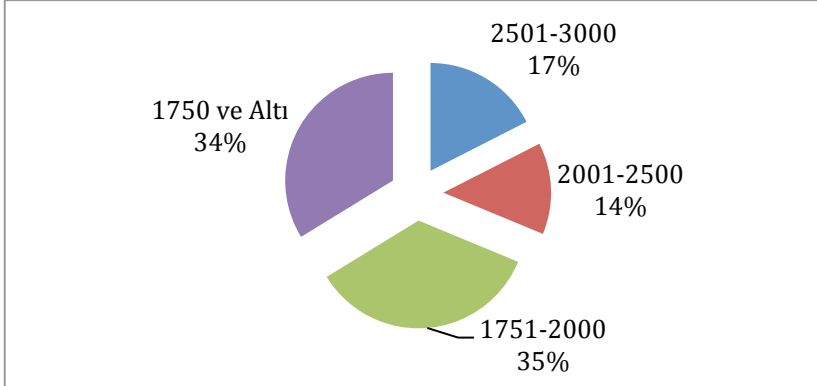


2.2.6.1.4 Kasiyerlerin Ücretleri

Ankete katılan 84 kasiyer temsilciden 80'i aylık gelire yönelik soruyu yanıtlamıştır. Kasiyerlerin ortalama aylık ücretleri 2020 TL düzeyinde tespit edilmiştir. Temsilci kasiyerlerin yüksek ücret aldıklarını söylemek mümkün değildir.

Aşağıdaki Grafikte kasiyer temsilcilerin aldıkları ücretlere göre oranları verilmiştir. Açık bir şekilde temsilci kasiyerlerin yaklaşık yüzde 34'ünün asgari ücretin biraz üzerinde, genel anlamda yaklaşık yüzde 70'ine yakınının ise 2 bin TL'nin altında ücret aldıkları tespit edilmiştir.

Grafik 44: Kasiyer Temsilcilerin Ücret Aralığı / Temsilci Oranı (%)

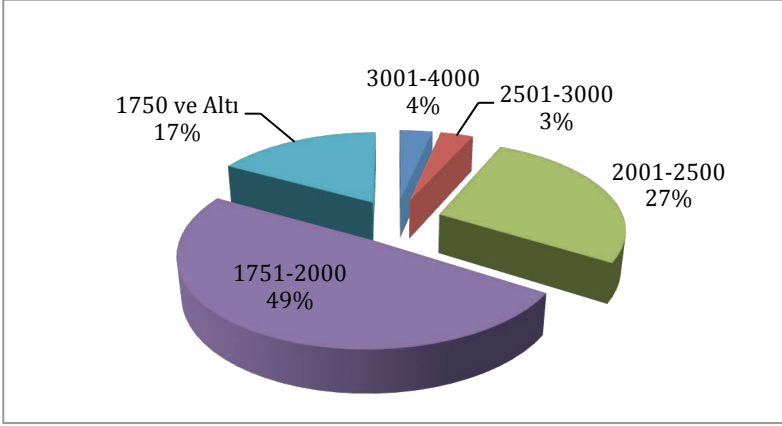


2.2.6.1.5 Şarküteri Çalışanlarının Ücretleri

Şarküteri biriminde çalışan 60 işyeri sendika temsilcisinden 59'u ücret ile ilgili soruyu yanıtlamıştır. Verilen yanıtlardan şarküteri biriminde çalışan temsilcilerin ortalama 2116,73 TL aldıkları tespit edilmiştir.

Aşağıdaki Grafikte Şarküteri çalışanı temsilcilerin aldıkları ücretlere göre oranları verilmiştir. Şarküterideki temsilcilerin yaklaşık yüzde 50'si 1750- 2000 arası bir ücret aldığı; genel anlamda ise temsilcilerin yüzde 66'sı 2 bin TL ve altında ücret aldıkları da ayrıca görülmektedir.

Grafik 45: Şarküteri Çalışanı Temsilcilerin Ücret Aralığı / Temsilci Oranı (%)



Bu kısımda en çok temsil edilen meslek gruplarının ücretleri hakkında bilgiler aktarılmıştır. Genel anlamda ücret düzeylerinin çok yüksek olduğunu ne yazık ki söyleyebilmek mümkün değildir. Ancak bu ücret düzeylerin Türkiye'deki perakende sektöründe yer alan ve sendika üyesi olmayan işçilerin aldıkları ücretlerin çok üzerinde olduğunu da açıkça ifade etmek gerekir. Anketlerin 2017 yılı sonunda doldurulduğu, 2017 yılındaki geçerli asgari ücretin Asgari Geçim İndirimi (AGİ) dahil 1404,06 TL olduğu ve sendikasız işyerlerinde genel ücret politikalarının asgari ücret düzeyinde belirlendiği göz önünde tutulduğunda sendikanın ücretlere etkisi daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmaya katılan temsilcilerin ortalama 2075,79 TL aldığını daha önce ifade etmiştik. Buradan sendikanın sadece ücretlere yüzde 48 oranında arttırıcı bir etkisinin olduğunu söyleyebiliriz.

2.3 Temsilcilerin Sendika, Çalışma Yaşamı, Türkiye ve Yaşadıkları Kent Hakkındaki Görüşleri

Anket formunda temsilcilere demografik ve sosyo-ekonomik profillerine yönelik sorularla birlikte, sendika, çalışma yaşamı, Türkiye ve yaşadıkları kentin

sorunlarına ilişkin görüşlerini de alabileceğimiz açık uçlu dört soru da sorulmuştur. Bu kısımda bu dört sorunun yanıtları değerlendirilecektir.

2.3.1 Temsilcilerin Sendikadan Beklentisi

Çalışmanın yöntem kısmında daha önce de ifade edildiği gibi temsilcileri açık uçlu dört soru sorulmuştur. Bu soruların ilki sendikadan beklentileri ile ilgiliydi. Bu bağlamda temsilcilere sendikadan beklentileri soruldu. Bu soruya temsilcilerin 839'u yanıt vermiştir. Her temsilci birden fazla beklenti dile getirmiştir. Bu nedenle yanıtlama sayısı ankete katılanlardan fazladır (1077 yanıt).

Tablo 8: Temsilcilerin Sendikadan Beklentisi

	Sendikadan Beklenti	Yanıtlayan sayısı
1	Haklarımızı Savunmalı	93
2	Üyelerinin Yanında Durmalı	92
3	Haklarımızı Korumalı	90
4	Eğitim Yapmalı	82
5	Ücret Zammı	76
6	Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi	72
7	İlgi	54
8	Memnun	54
9	İyi Bir Toplu İş Sözleşmesi Yapmalı	43
10	Örgütlenme Yapmalı	33
11	Mücadeleci	31
12	Birlik, Beraberlik Ve Dayanışma Sağlamalı	25
13	Çözüm Üretmeli	22
14	Hakların Geliştirilmesi	21
15	İşçi-İşveren Arasında Köprü Olmalı	20
16	Adalet	16
17	Bilgilendirme	15
18	Sosyal Faaliyet	14
19	Temsilcilerden Aidat Kesilmesin	14
20	Eşit Haklar	12
21	Güçlü Sendika	12
22	Adil Gelir Dağılımı İçin Mücadele	11
23	Çalışma Barışı Sağlamalı	11
24	Üye Bilincinin Geliştirilmesi	11
25	İş Güvencesi	9

26	İşyeri Ziyaretlerinin Yapılması	9
27	Sendika Yöneticilerinin Üyelere Karşı Adil Olması	9
28	Gücünü Hissettirmeli	8
29	İşverene Karşı Dik Durmalı	8
30	Sendika İçi Demokrasi	8
31	Aktif Olmalı	7
32	Gelir Vergisi Oranlarının Düzeltilmesi	7
33	Şeffaf Olmalı	7
34	Üye Sendika İletişimi Geliştirmeli	6
35	Üyeleri Arasında Adil Davranmalı	6
36	İşçi Sağlığı Ve Güvenliğini Geliştirmeli	5
37	Sendika Aidiyeti Geliştirme	5
38	Asgari Ücretin Arttırılması İçin Mücadele Etmeli	4
39	Barış Ve Demokrasiye Katkı, Demokratik Hakların Korunması	4
40	Çalışan Annelere Yönelik (Kreş Vb.)	4
41	Kıdem Farkı	4
42	Taşeron İşçilerin Haklarını Savunma	4
43	Ücret Skalasını Düzeltmeli	4
44	Yan Hakların Arttırılması	4
45	Gıda Yardımının Artması	3
46	İnsan Onuruna Yakışır Çalışma Ortamı	3
47	İşçiye / Üyeye Değer Verilmesi	3
48	Mobingle Mücadele Etmeli	3
49	TİS'i Uygulatmalı	3
50	Ayni Yardımları Nakde Çevirmeli	2
51	Emeğe Saygılı Olmalı	2
52	Özgürlükleri Korumalı	2
53	Ümitsiz / Küskün	2
54	Banka Promosyonu	1
55	İnsan Benliğini Geliştirmeli	1
56	Kapitalist Sistem İle Mücadele	1
57	Kasa Tazminatı	1
58	Kıdem Tazminatına Sahip Çıkmalı	1
59	Ritim Sisteminin Kaldırılması	1
60	Yatılı Eğitim	1
61	Zorunlu Kıyafet Uygulamasını (Pantolon) Kaldırılması	1

Verilen yanıtların büyük bir bölümünün üyelerin haklarının, savunulması korunması, yanında durması gibi beklentiler olduğu görülmektedir. İlk 3 beklentiği aynı kapsamda değerlendirmek olasıdır. Ancak yanıtlayıcıların ifadelelerinden ayrı ayrı tasnif edilmesinin daha uygun olacağı değerlendirilmiştir. İlk sırada yer alan “haklarımızı savunmalı” beklentisini ifade eden 93 temsilcinin 86’sı çalıştığı sektörü işaretlemiştir. Bunların yaklaşık yüzde 91’i özel, sadece yüzde 9’u ise kamu sektörü çalışanı temsilcidir. Temsilcilerin hakların savunulmasını ifade ederken, aynı zamanda nasıl yapılması gerektiğine yönelik düşüncelerini de dile getirdikleri görülmüştür. *“kendi çıkar ve menfaatlerini düşünmeyen sarı sendikacılık yapmayan işverenin değil de işçinin emekçinin yanında olan bir sendika anlayışı olması gerekiyor”*.

Bunların arasında “eğitim” talebinin yüksek oranda dile getirilmiş olması önemlidir. Eğitim beklentisini yanıtlayan temsilcilerin yaklaşık yüzde 77’si özel sektör, yüzde 23’ü de kamu sektörü çalışanıdır. Eğitim ile ilgili “şubemize yatılı eğitim seminerlerinin düzenlenmesi” gibi farklı taleplerin de olduğu görülmüştür. Temsilcilere yönelik eğitimlerin arttırılmasına yönelik beklentiler yoğun bir şekilde dile getirilmekle birlikte, “şubede temsilcilere verilen eğitimin senede bir defa mağazalarda çalışanlara da verilmesi” gibi üyelere yönelik eğitim beklentilerinin de olduğu görülmüştür. Diğer yandan temsilcilerden interaktif eğitim süreçlerine katılma niteliğinde ve sosyal medya üzerinden sürekli eğitime olanak sağlayabilecek *“işçilere sendikal haklarının neler olduğu ve iş kanunları hakkında whatsapp üzerinden bilgi verilmesi”* gibi beklentilerin dile getirilmiş olması dikkate değerdir.

“Ücret zammı” beklentisi her ne kadar 5. Sırada yer almış görünse de 1, 3 ve 9’uncu sıralardaki beklentilerle de örtüşen bir beklenti niteliğindedir (toplam 302 yanıt). “Haklarımızı savunmalı”, “Haklarımızı korumalı”, “İyi bir Toplu İş Sözleşmesi yapmalı” ve “Ücret zammı” beklentilerinin birbiri yerine kullanılmış olma ihtimalinin yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Diğer yandan sendikalardan en büyük beklenti olarak ücret zammının ilk sıralarda çıkmaması yine de dikkat çekicidir. Sendikadan beklenti olarak ücret zammını dile getiren ve çalıştığı sektörü de işaretleyen temsilcilerin yüzde 88’i özel, yüzde 12’si kamu sektörü işyerlerinde çalışmaktadır. Ücret zammı beklentisini dile getiren temsilcilerin ortalama aylık gelirleri 2029,97 TL olarak tespit edilmiştir. Ancak kamu sektöründeki ücretlerin yüksek olması ortalamayı da yükselten bir etki yapmıştır. Çünkü ücret zammı beklentisini dile getiren temsilcilerden kamu sektöründe çalışanların ücret ortalaması 2350 TL iken, bu oran özel sektörde 1931,37 gibi düşük bir düzeydedir.

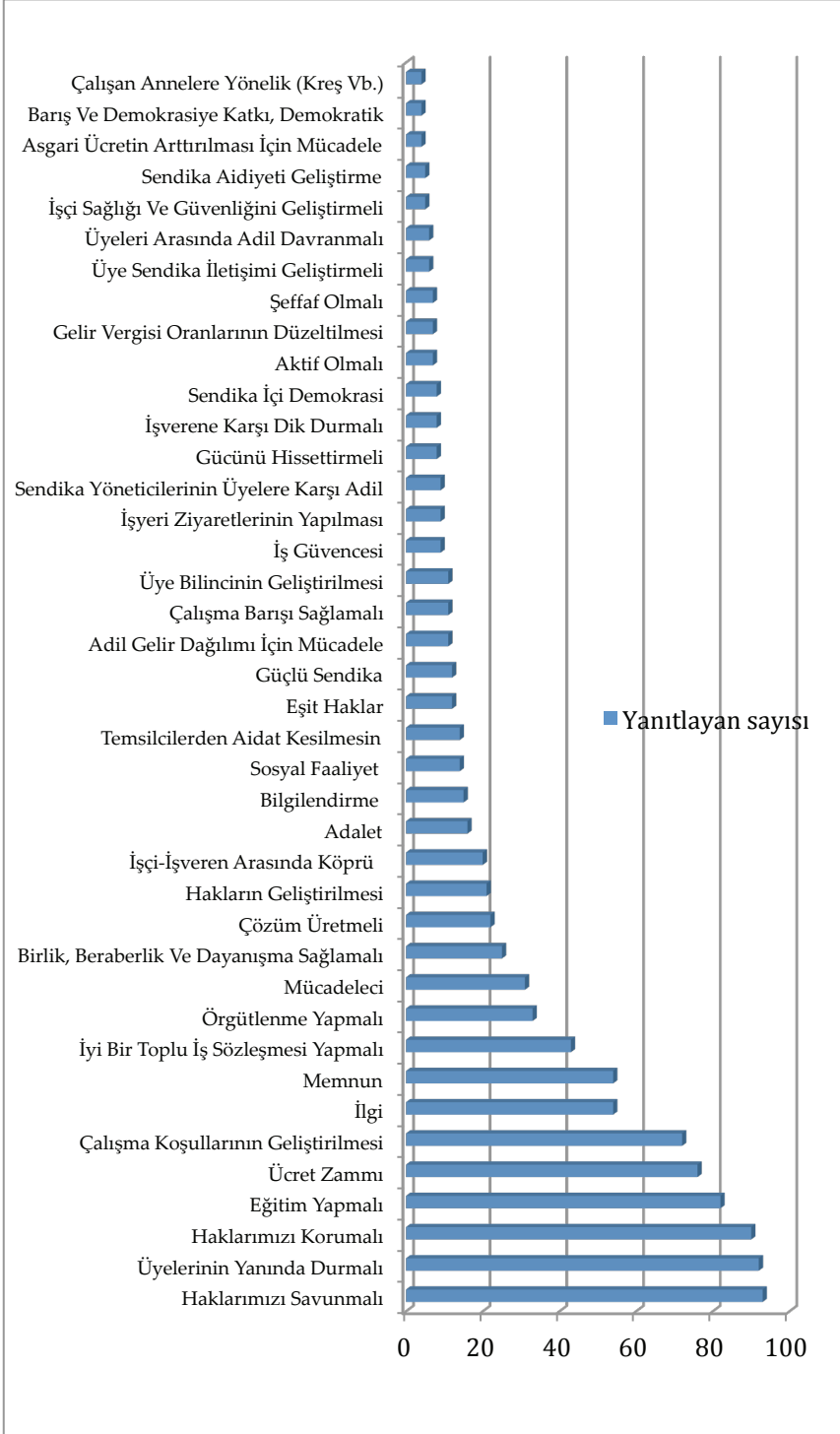
Ücret zammına benzer şekilde, 2 ve 7’inci sıradaki “Üyelerinin yanında durmalı” ve “İlgi” beklentisi de birbirini destekleyen ve aynı beklentiği çağrış-

tırbilecek ifadeler niteliğinde görmek mümkündür. Buradan da temsilcilerin büyük bir bölümünün sendikanın ilgisizliğinden ve işçinin yanında durmadığından şikayetçi olduğunu söyleyebiliriz.

Sendikaların en önemli gelir kalemi üyelik aidatlarıdır. Bu aidatların oranı 6356 sayılı yasa ile sendika tüzüklerine bırakılmıştır. Sendikalar da bu çerçevede üyelerinden üyelik aidatı alırlar. Ankete verilen yanıtlardan sendika işyeri temsilcilerinin az da olsa bir kısmı temsilcilerden üyelik aidatı alınmaması yönündeki beklentisini dile getirmiştir. Bu beklentiyi dile getiren temsilcilerden 13'ü özel sektör çalışanı iken sadece bir temsilci kamu sektörü çalışanıdır.

Verilen yanıtlardan 54 temsilcinin sendikadan bir beklentilerinin olmadığını ve mevcut durumdan “memnun” olduklarını dile getirdikleri görülmüştür. Memnun olanların şube dağılımında tüm şubelerden ankete katılanlar arasında dengeli dağıldığı görülmüştür. Her hangi bir şubede yoğunlaşma görülmemiştir.

Grafik 46: Temsilcilerin Sendikadan Beklentisi



Dikkat çeken bir bulgu ise, 10'uncu sırada yer alan "örgütlenme yapmalı" beklentisini dile getiren 33 temsilciden sadece 1'inin kamu işyerlerinde çalışıyor olması. Kamuda çalışan sendika temsilcilerin örgütlenmeye önem atfetmesi önemlidir.

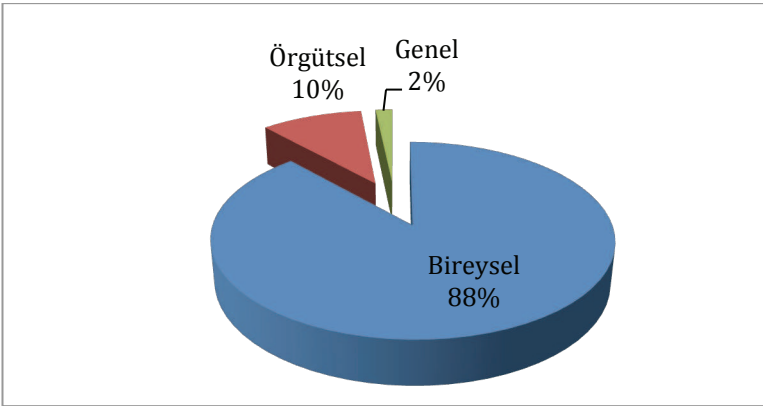
Sendikadan kendilerine ilgi gösterilmesini bekleyen 54 temsilcinin yüzde 63'ü özel iş yerlerinde, yüzde 37'si kamu işyerlerinde çalışmaktadır. Özel işyerlerindeki çalışma koşulları ve ücretler dikkate alındığında böyle bir bulgunun ortaya çıkması şaşırtıcı olmamıştır.

Çalışan annelere yönelik kreş vb. beklentiler sadece kadın temsilciler tarafından dile getirilmiştir.

İşyeri sendika temsilcilerinin verdiği yanıtların tasnifi ile birlikte, temsilcilerin beklenti hedefi de ortaya çıkmıştır. Daha açık bir ifade ile yukarıda tasnif edilen 61 madde beklentiyi bireysel (temsilciye, üyeye yönelik) , örgütsel (Sendikanın işleyişine ve yapısına yönelik) ve genel (tüm ülkeye ve halka yönelik) olmaları bakımından ayrıca sınıflandırabiliriz.

Aşağıdaki grafikte beklentilerin hedef düzeylerinin yüzdelik dağılım oranları açık bir şekilde görülmektedir.

Grafik 47: Beklentilerin Hedefi (%)



Örgütsel anlamdaki beklentilerin sendika içi demokrasi, sendikal örgütlenme, mücadele, güçlü sendika ve sendika aidiyetin geliştirilmesi gibi konular olduğu görülmüştür. Genel anlamda ise "barış ve demokrasiye katkı sunmak", "kapitalist sistem ile mücadele" gibi beklentilerdir.

Beklentilerin niteliği ile elde edilen gelir arasındaki ilişki incelendiğinde, düşük gelir grupları tarafından daha çok bireysel beklentiler dile getirildiği görülmüştür. Yüksek gelir gruplarında çalışanlar tarafından ise daha çok sendikanın kurumsal yapısına yönelik beklentiler dile getirilmiştir: "Sendikanın ku-

rum sallaşması gerekli bu kapsamda web sitesi çağdaş eli yüzü düzgün hale getirilmeli delege şube genel seçimlerin tamamını takvimiyle beraber şeffaf hale getirilmesi üyele- rin seçimlerle ilgili gelişmeleri web sitesinden takip edebilmeli”.

Sonuç olarak işyeri sendika temsilcilerinin sendikadan beklentisi kendile- rinin haklarının savunulması korunmasında düğümlenmektedir. Bu beklenti- lere kuşkusuz ücret ve daha iyi çalışma koşulları eşlik etmektedir.

2.3.2 Çalışma Yaşamının Sorunları

Temsilcilere çalışma yaşamının sorunları da soruldu. İlgili soruya 808 temsilci yanıt vermiştir. Temsilciler birden fazla sorun bildirmişlerdir. Aşağıdaki tab- loda da görüldüğü gibi temsilcilerin büyük bir oranı ekonomik kaygılarını da dile getirecek şekilde en önemli sorun olarak ‘Düşük ücret düzeyini görmüş- lerdir.

Diğer yandan 2’inci sırada yer alan ‘İşçilerin haklarını, emeklerinin karşılı- ğını alamaması’ ile ücretler arasında da bağlantı olduğunu düşünürsek temsil- cilerin yaklaşık yüzde 30’unun ücret sorunu olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 9: Temsilcilere Göre Çalışma Yaşamının Sorunları

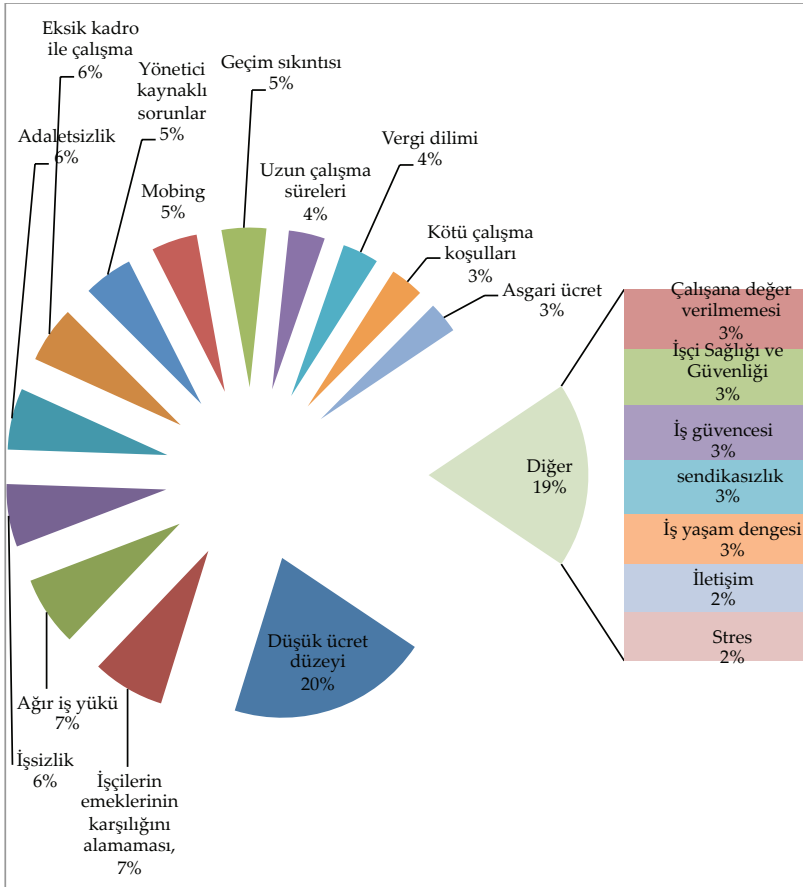
	Sorun	Yanıt sayısı	Yanıtlayanların oranı (%)
1	Düşük ücret düzeyi	167	20,67
2	İşçilerin emeklerinin karşılığını alamaması,	60	7,43
3	Ağır iş yükü	58	7,18
4	İşsizlik	52	6,44
5	Adaletsizlik	51	6,31
6	Yönetici kaynaklı sorunlar	41	5,07
7	Eksik kadro ile çalışma	40	4,95
8	Mobing	38	4,70
9	Geçim sıkıntısı	37	4,58
10	Uzun çalışma süreleri	30	3,71
11	Vergi dilimi	30	3,71
12	Kötü çalışma koşulları	28	3,47
13	Asgari ücret	26	3,22
14	Çalışana değer verilmemesi	25	3,09
15	İşçi Sağlığı ve Güvenliği	23	2,85
16	İş güvencesi	23	2,85
17	Örgütsüzlük, sendikasızlık	22	2,72
18	İş yaşam dengesi / sosyalleşmemek	21	2,60

19	İletişim	20	2,48
20	Stres	20	2,48
21	Ayrımcılık	18	2,23
22	Vardiya sistemi, vardiyalı çalışma	17	2,10
23	Düzensiz / kurlsız çalışma	17	2,10
24	İşveren baskısı	16	1,98
25	Huzurlu bir ortam	13	1,61
26	Çalışan Kadınların sorunları	12	1,49
27	İşçilerden kaynaklı sorunlar	12	1,49
28	Çalışma saatleri	11	1,36
29	İşten atılma kaygısı	11	1,36
30	Bilinç eksikliği	9	1,11
31	Güven eksikliği (sendikaya, kişilere)	8	0,99
32	Eğitim	7	0,87
33	Kıdem tazminatı	7	0,87
34	Emek sömürüsü	6	0,74
35	Mevzuat kaynaklı sorunlar (İşveren yanlısı olması)	6	0,74
36	Esnek çalışma, denkleştirme	5	0,62
37	Fazla mesai	5	0,62
38	Yemeklerin kalitesi	5	0,62
39	İzinlerin kullanılamaması	5	0,62
40	Nitelikli işgücü eksikliği	5	0,62
41	Adam kayırmak	4	0,50
42	Emek hırsızlığı	4	0,50
43	Gece çalışması	4	0,50
44	Memnun	4	0,50
45	Ulaşım	4	0,50
46	Emeklilik yaşı	3	0,37
47	Geçici, mevsimlik vizeli çalışma	3	0,37
48	İşçi memur, taşeron ayrımcılığı	3	0,37
49	Kapitalist sistem	3	0,37
50	Kayıtdışı çalışma	3	0,37
51	Görevi dışında çalışma	3	0,37
52	Kreş ve çocuk bakımı	3	0,37
53	Sosyal diyalog	3	0,37
54	Sendikaların etkisizliği	3	0,37

55	Bayram ve resmi tatillerde çalışmak	2	0,25
56	Dayanışma	2	0,25
57	İnsan onuruna yakışır iş	2	0,25
58	Kabullenme	2	0,25
59	Anti-demokratik uygulamalar	1	0,12
60	Eşit işe eşit ücret	1	0,12
61	Kadın yöneticiler	1	0,12
62	Cinsel istismar	1	0,12
63	Ekip çalışması	1	0,12
64	Şükürcülük	1	0,12
Toplam yanıt		1068	

Aşağıdaki tabloda sorun alanlarının yanıt veren temsilci yüzdeliği verilmiştir.

Grafik 48: Çalışma Yaşamının Sorun Alanları (%)



2.3.2.1 Düşük Ücret Düzeyi

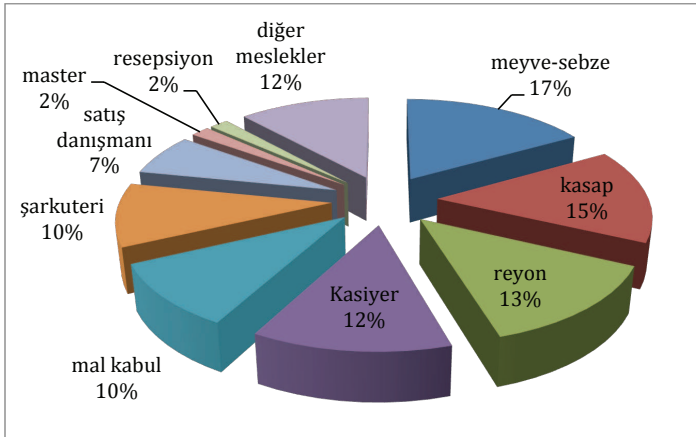
Ücretlerin yetersizliğini dile getiren 167 temsilcinin yüzde 23'ü kadın, yüzde 77'si erkektir. 167 temsilcinin yüzde 73'ü evlidir. Yüzde 74'ü özel sektör işyerinde, yüzde 24'ü kamu işyerlerinde çalışmaktadır. Ücret sorununu dile getiren özel sektör çalışanlarının ortalama ücreti 2070, kamu işyerlerinde çalışan temsilcilerin ortalama ücreti ise 2563 TL olarak tespit edilmiştir. İki sektör çalışanı arasında ortalama 500 TL ücret farkı olduğu görülmüştür.

Ücret sorununu dile getiren kadın temsilciler ortalama 34,7 yaşında ve ortalama 9,4 yıldır bu işyerlerinde çalışmaktadır. Kadın temsilcilerin ortalama aylık ücreti 2190 TL'dir. Yüzde 41'i kirada otururken, yüzde 59'u ev sahibidir.

Erkek temsilcilerin ortalama yaşı, 37,8 ve ortalama işyerindeki çalışma süresi 10,7 yıldır. Erkek temsilcilerin ortalama ücreti 2202 TL olarak tespit edilmiştir. Erkek temsilcilerin yüzde 30'u kirada otururken, yüzde 70'ise kendi evinde oturduğunu ifade etmiştir. Yukarıdaki veriler ışığında ücret sorununu dile getiren temsilcilerin yüzde 84'ünün ev sahibi olduğu tespit edilmiştir.

Ücret sorununu dile getiren temsilcilerden yüzde 36'sının eşi çalışmıyor ve eşi çalışmayan temsilcilerin ortalama ücretleri 2283 TL'dir. Ve bunlar ortalama 2,28 çocuğa sahiptir. Diğer bir ifade ile temsilcilerin yüzde 36'sı aylık ortalama 2283 TL gelir ile en az 4 kişiyi geçindirmek zorunda. Ayrıca bu temsilcilerin yüzde 37'si aynı zamanda kirada oturmakta ve ortalama 556,66 TL kira ödemektedir. Kirada oturanların sadece yüzde 14'ü kamu işyerlerinde, yüzde 86'sı ise özel sektör işyerlerinde çalışmaktadır. Özel sektörde çalışan ve kirada oturan temsilcilerin ortalama aylık geliri ise 1982 TL olarak tespit edilmiştir. Aşağıdaki Grafikte düşük ücret düzeyini dile getiren temsilcilerin meslekler göre dağılımı verilmiştir.

Grafik 49: Düşük Ücret - Meslek Dağılımı (%)



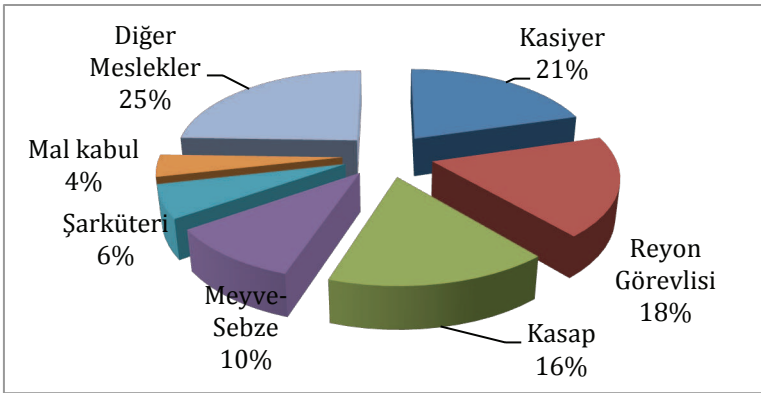
Özellikle meyve-sebze, kasap, reyon görevlisi, kasiyer, mal-kabul ve şarküteri çalışanlarının yoğunlukta olduğu görülmektedir.

2.3.2.2 İşçilerin Emeklerinin Karşılığını Alamaması

İşçilerin emeklerinin karşılığını alamaması, temsilciler tarafından en çok ifade edilen ikinci sorun olarak tespit edilmiştir. Bu sorunu 60 temsilci dile getirmiştir. İşçilerin emeklerinin karşılığını alamadığını ifade eden temsilcilerin yüzde 68,34'ü erkek, yüzde 31,66'sı kadındır. Kadınların tamamı özel sektör işyerlerinde çalışmaktadır. Temsilcilerin yüzde 87,50'si özel işyerlerinde, yüzde 12,50'si ise kamu işyerlerinde çalışmaktadır. Bu sorunu dile getiren temsilcilerin ortalama aylık geliri 2145,40 TL olarak tespit edilmiştir. İşçilerin emeklerinin karşılığını alamadığını ifade eden özel işyerlerindeki temsilcilerin ortalama aylık geliri 2042 TL olduğu görülmüştür.

Aşağıdaki Grafikte de görüldüğü gibi özel sektörde çalışan temsilcilerden bu sorunu en çok dile getirenlerin sırasıyla kasiyer, reyon görevlisi ve kasaplar olduğu göze çarpmaktadır.

Grafik 50: Çalışanların Emeginin Karşılığını Alamaması - Meslek Dağılımı



Bu sorunu dile getiren kamu sektörü çalışan temsilcilerinin ortalama kıdemlerinin 16,5 yıl, özel sektör işyerlerinde çalışan temsilcilerin ortalama kıdem yılı ise kamudakilerin yarısından bile daha düşük ve 7,18 yıl düzeyinde olduğu görülmüştür.

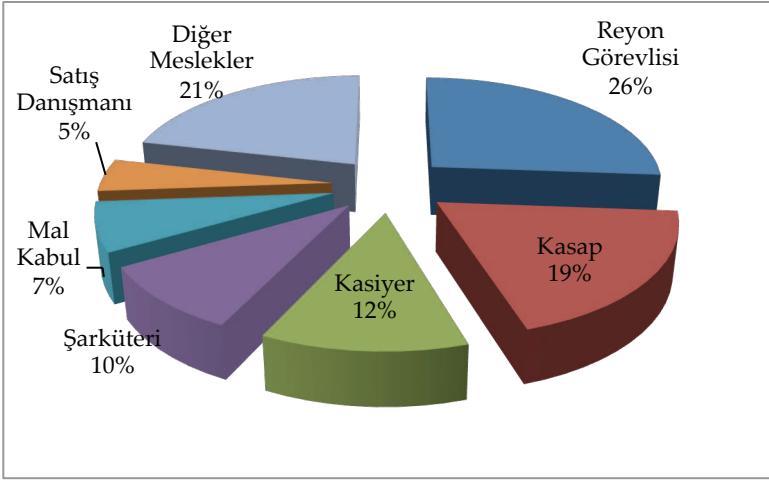
2.3.2.3 Ağır İş Yüğü

Ağır iş yükü ile işsizlik en önemli sorunlar arasında ilk sıralarda yer almıştır. Ağır iş yükü sorununu dile getiren temsilcilerin yaptıkları işlere bakıldığında özellikle bir meslek grubunda yoğunlaşmanın olmadığı, orantılı bir dağılım izlediği görülmüştür. Buna karşın cinsiyet bağlamında incelediğimizde ise bu sorunu dile getiren temsilcilerin yüzde 44'ü kadındır. Tüm ankete katılan

kadınların oranının yüzde 25,8 olduğunu dikkate aldığımızda kadınların ağır iş yükünden, erkeklere nazaran daha fazla şikayetçi oldukları tespit edilmiştir. Bu kadınların yüzde 68'i evli ve yüzde 64'ü de çocuk sahibidir. Buradan hareketle, kadınların ev içinde yürütmüş oldukları işlerin çalışma yaşamında da kendilerini olumsuz yönde etkilediğini ve işyerlerinde erkeklerle birlikte yaptıkları işin kendilerine daha ağır gelmesine neden olduğu tespitini yapmak mümkündür.

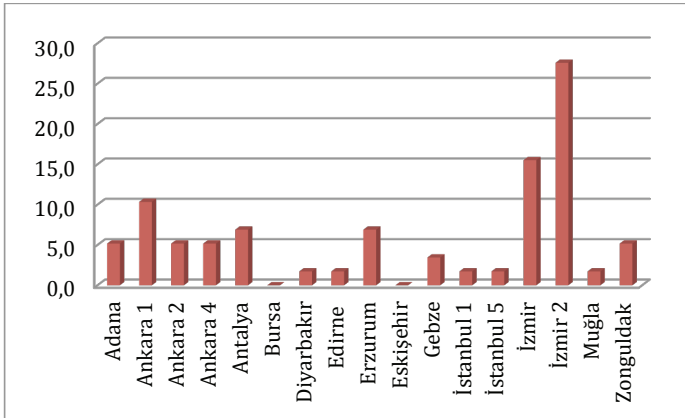
Özel sektör işyerlerinde, aşağıdaki Grafikte de görüldüğü gibi, ağır iş yükünden en çok reyon görevlileri ve kasaplar şikayetçi olmuştur.

Grafik 51: Ağır İş Yüğü - Meslek Dağılımı



Şube dağılımının verildiği aşağıdaki grafikte, ağır iş yükünü dile getiren temsilcilerin özellikle İzmir şubelerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Grafik 52: Ağır İş Yüğü - Şube Dağılımı

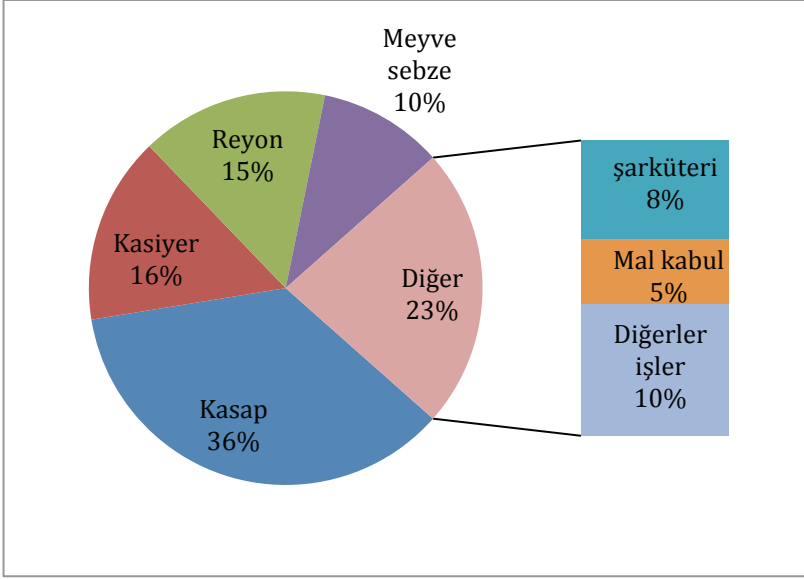


2.3.2.4 İşsizlik

İşsizlik sorununu dile getiren temsilcilerin yüzde 85'i özel sektör, yüzde 15'i kamu sektöründe çalışmaktadır.

Temsilcilerin işyerinde yaptıkları işlere göre değerlendirdiğimizde, işsizliği en çok dile getirenlerin, perakende gıda sektöründe en çok nitelikli işgücü olarak görülen kasapların olması dikkat çekicidir.

Grafik 53: İşsizlik - Meslek Dağılımı

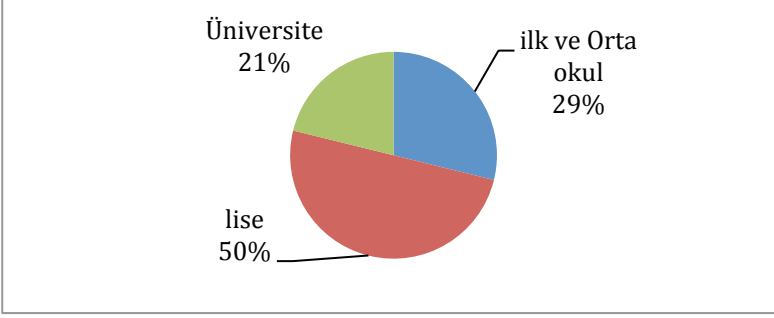


İşsizliği dile getiren temsilcilerden eşinin çalışma durumunu işaretleyen 35 temsilcinin sadece yüzde 34'ünün eşi bir işte çalışmakta, buna karşın yüzde 66'sının eşi çalışmamaktadır. Diğer bir ifade ile işsizliği dile getiren temsilcilerin yüzde 66'sı tek maaşla geçinmektedir.

İşsizliği dile getiren temsilcilerin şube dağılımında ise ilginç bir görünüm ortaya çıkmıştır. Buna göre işsizlik sorununu dile getirenlerin yüzde 33'ü Adana şubesine bağlı temsilciler olması dikkat çekicidir.

İşsizlik sorununu dile getirenlerin yüzde 90'ı erkek, yüzde 10'u kadın temsilcidir. İşsizlik sorununu dile getiren temsilcilerin yüzde 50'sinin lise düzeyinde eğitime sahiptir.

Grafik 54: İşsizlik Sorununu Dile Getiren Temsilcilerin Eğitim Düzeyi



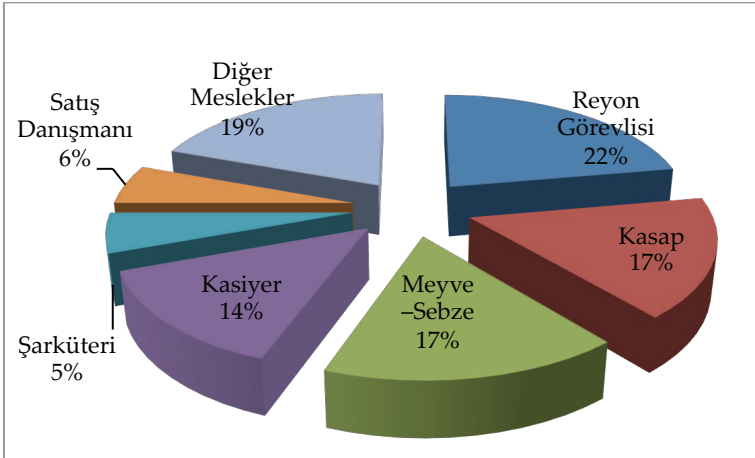
Diğer yandan ankete katılanların yüzde 60'ının eğitim düzeyinin lise olduğunu dikkate aldığımızda işsizliği dile getirenlerin lise düzeyinde olanların genel ortalamasının altında, üniversite ve ilkokul düzeyinde ise ortalamasının üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

2.3.2.5 Adaletsizlik

Çalışma yaşamındaki *adaletsizlikleri* dile getiren temsilciler adaletsizliği çalışma koşulları, ücret, gelir dağılımı, işveren davranışı vb. gibi alanlarda dile getirmiş ve bu çalışmada da bir arada tasnif edilmişlerdir. Adaletsizlik sorununu dile getiren temsilcilerin yüzde 84'ü özel sektör, yüzde 16'sı da kamu işyerlerinde çalışmaktadır. Özel sektörde meslek grubunda bu sorunu dile getirenlerin reyon görevlisi, kasap ve meyve/sebze çalışanları olduğu görülmektedir.

Özel sektör iş gruplarında bu sorunu dile getiren mesleklerden herhangi birisinde özellikle bir yoğunlaşma olmadığı, eşit bir dağılımın olduğu aşağıdaki Grafikte de görülmektedir.

Grafik 55: Adaletsizlik - Meslek Dağılımı

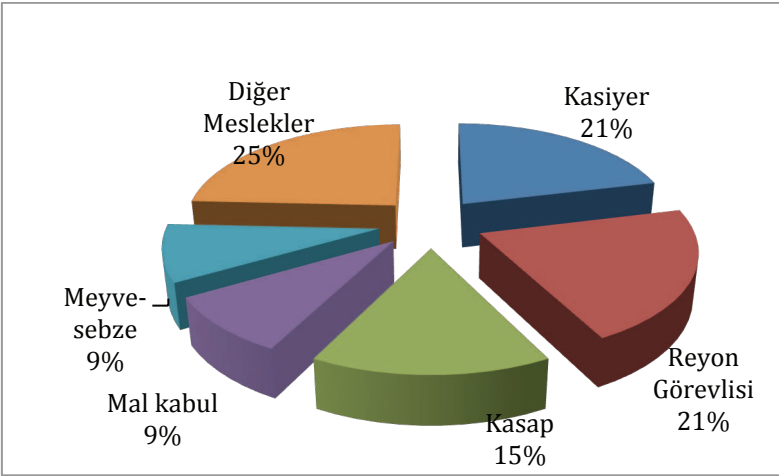


Kamuda adaletsizliği dile getiren temsilcilerin ortalama çalışma süresi 16,5 yıl ve ortalama ücretleri ise 3 bin 775 TL'dir. Özel sektör işyerinde ise ortalama çalışma süresi 8,5 yıl ve ortalama ücretler ise 1.997 TL'dir. Buradan hareketle, özel sektör çalışan temsilcilerin, kamu işyerlerinde çalışan temsilcilere kıyasla daha genç ve daha düşük bir gelire sahip olduklarını söyleyebiliriz.

2.3.2.6 Yönetici Kaynaklı Sorunlar

41 temsilci tarafından *yönetici kaynaklı sorunlar* da dile getirilmiştir. Bu kapsamda yöneticilerin çalışanlara yönelik genel tutum ve davranışlarının eleştirildiği görülmekle birlikte en çok *yönetici egosu* kavramının tekrarlandığı görülmüştür. Temsilcilerin yüzde 81'i özel, yüzde 19'u kamu işyerlerinde çalışmaktadır. Bu sorunu dile getiren temsilcilerin mesleki dağılımı aşağıdaki Grafikte verilmiştir.

Grafik 56: Yönetici Kaynaklı Sorunlar - Meslek Dağılımı

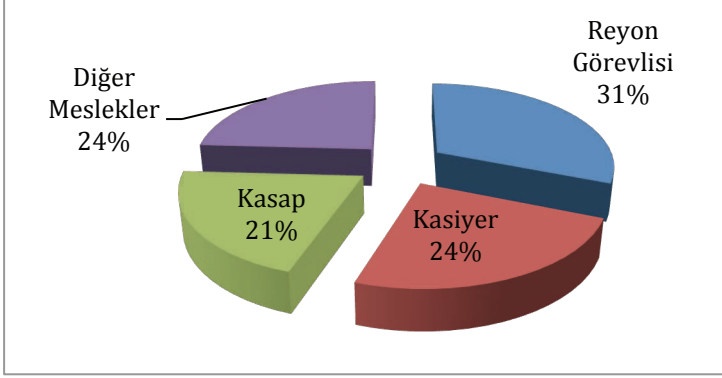


2.3.2.7 Eksik Kadro İle Çalışma

Eksik kadro ile çalışma sorununu dile getiren temsilcilerin yüzde 88'i özel, yüzde 12'si ise kamu sektörü işyerlerinde çalışmaktadır.

Özel işyerlerinde bu sorunu dile getirenlerin özellikle 3 meslek gurubunda yoğunlaştığı görülmüştür. Aşağıdaki grafikte görüldüğü gibi bunlar sırasıyla reyon görevlisi, kasiyer ve kasaptır.

Grafik 57: Eksik Kadro İle Çalışma - Meslek Dağılımı



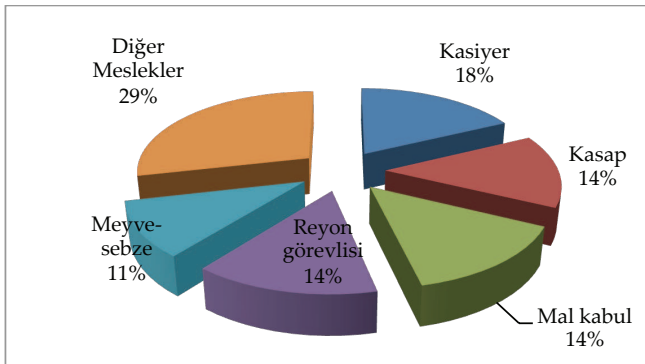
Şube dağılımına göre bu sorunu dile getirenlerin yüzde 38'inin İzmir 2'nolu şube temsilcilerinin olması dikkate değerdir. Daha önceki kısımda "*ağır iş yükü*" sorununu dile getiren iş gruplarının aynı olması dikkat çekicidir. Aynı şekilde şube özelinde de İzmir 2 No'lu Şube işyerlerinde olması da ayrıca altı çizilmesi gereken bir konu olarak tespit edilmiştir.

2.3.2.8 Mobing

Son yıllarda çalışma yaşamının en önemli sorunları arasında Mobingin (yıldıрма, psikolojik baskı vb.) yer aldığını görüyoruz. *Mobing* sorununu dile getiren temsilci sayısı 38'dir. Çalışma statülerine bağlamında işyerlerini işaretleyen 33 temsilcinin yüzde 85'i özel işyerlerinde, yüzde 15'i' kamu işyerlerinde çalışmaktadır. Bunlardan yüzde 68'i erkek, yüzde 32'si kadındır. Kadınların yüzde 75'i özel işyerlerinde, yüzde 25'i kamu işyerlerinde çalışmaktadır.

Yapılan işe göre sorunun özellikle bir gruba ait olmadığı, her meslek grubundan da yakın sayılarda yanıtlar verildiği aşağıdaki Grafikte de görülmektedir.

Grafik 58: Meslek Grubuna Göre Mobing Sorunu



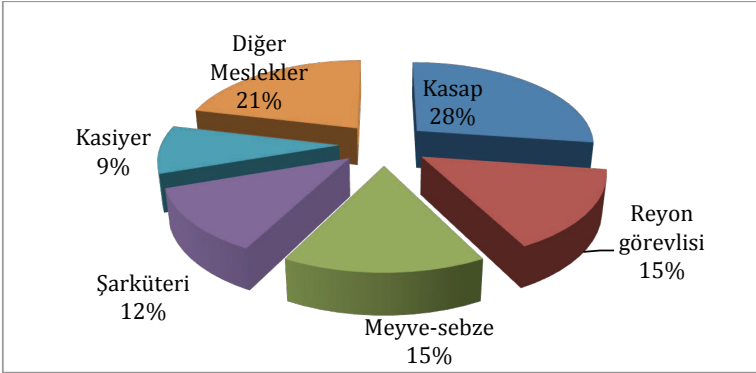
Mobbing sorununu dile getiren temsilcilerin ortalama çalışma süresi 9,29 yıl olarak tespit edilmiştir. Fakat sektörel bazda farklılık göze çarpmakta ve özel işyerlerinde çalışanların daha az kıdeme (7,81 yıl), kamu işyerlerinde çalışan temsilcilerin ise daha fazla kıdeme sahip olduğu görülmüştür. Bu farkta kuşkusuz özel işyerlerindeki katılımcı temsilci sayısının fazla olmasının da etkisi göz ardı edilmemelidir.

Mobbing sorunu dile getiren temsilcilerin Yüzde 66'sı lise, yüzde 32'si üniversite ve yüzde 2'si de ortaokul mezunudur. Diğer bir ifade ile mobbing sorununu dile getiren temsilcilerin büyük çoğunluğunun lise ve üstü eğitime sahip olduğunu tespit edilmiştir.

2.3.2.9 Geçim Sıkıntısı

Temsilcilerin 37'si geçim sıkıntısı sorununu dile getirmişlerdir. Bunların yüzde 89'u özel sektör, yüzde 11'i kamu işyerlerinde çalışmaktadır. Geçim sıkıntısı sorununu dile getiren özel sektör çalışanlarının ortalama çalışma süresi 7,4 yıl ve ortalama ücretleri bin 862 TL'dir. Bunların yüzde 38'i kirada oturmakta ve ortalama 635 TL kira vermektedirler. Bu grup çalışanların mesleki dağılımına aşağıdaki Grafikte verilmiştir. Geçim sıkıntısını diğer meslek gruplarına göre daha iyi ücret alan kasaplar tarafından dile getirilmesi önemlidir.

Grafik 59: Geçim Sıkıntısı Sorunu -Meslek Dağılımı



Kamu sektöründe bu sorunu dile getiren 4 temsilcinin ise ortalama çalışma süresi 18,5 yıl ve ortalama ücretleri ise 2 bin 350 TL'dir. 3'ü ev sahibi birisi kirada ve bin TL kira ödemektedir.

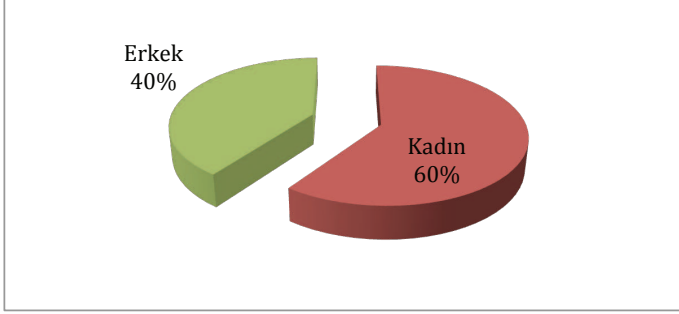
2.3.2.10 Uzun Çalışma Süreleri

Uzun çalışma sürelerinin sadece özel işyerlerinde değil, kamu işyerlerinde de sorun olduğu görülmüştür. Bu sorunu dile getiren temsilcilerin yüzde 73'ü özel, yüzde 27'si ise kamu işyerlerinde çalışmaktadır. Diğer yandan çalışma sürelerinin uzunluğunu dile getirenler arasında kadınların yoğunlukta olduğu

ve 18 kadın temsilcinin çalışma sürelerinin uzunluğundan şikâyet ettiği tespit edilmiştir.

Aşağıdaki grafikte de görüldüğü gibi uzun çalışma sürelerinden şikâyetçi olan temsilcilerin yüzde 60'ı kadındır.

Grafik 60: Uzun Çalışma Sorunu - Cinsiyet Dağılımı



Uzun çalışma sürelerini dile getiren temsilcilerin yaptığı işlere göre değerlendirdiğimizde, her hangi bir iş grubunda yoğunlaşmadığı ve ortak bir sorun olduğunu görülmüştür.

Diğer yandan uzun çalışma sürelerini dile getiren temsilcilerin yaşadığı illere bakılmış ve bu sorunu en çok dile getirenlerin yüzde 37 ile Ankara'da yaşayan temsilciler olduğu görülmüştür.

2.3.2.11 Vergi Dilimi

Bilindiği gibi Türkiye'de ücretlerden doğrudan gelir vergisi kesilmekte ve bu yıl boyunca elde edilen gelire bağlı olarak belli oranlarda artmasıdır. Yıl boyunca biriken matrah üzerinden kesinti artmakta ve bu da çalışanların gelirinde azaltıcı bir etki yaratmaktadır. Diğer bir ifade ile çalışanların ocak ayında aldıkları ücret ile aralık ayında aldıkları ücret aynı değildir; daha düşüktür.

Özellikle özel sektördeki ücretlerin kamuya göre daha düşük olduğu bilinmektedir. Türkiye genelinde yaklaşık 9,2 milyon işçi asgari ücret düzeyinde ücret almaktadır. Bu çalışanların ücretlerinin vergi dilimine girmesi neticesinde daha da düşmesi, onları maddi sıkıntı ile karşı karşıya bırakmaktadır.

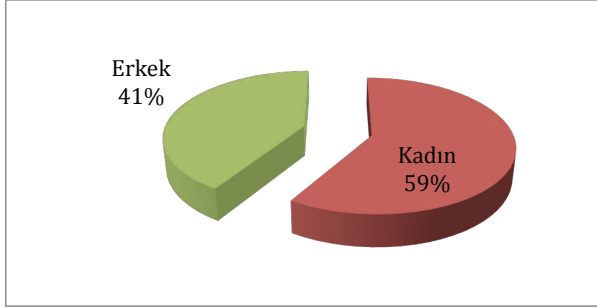
Bu sorunu dile getiren temsilcilerin yüzde 70'i özel sektör, yüzde 30'u kamu işyerlerinde çalışmaktadır. Özel sektörde çalışan bu temsilcilerin ortalama 1994,67 TL ücret aldığı, kamu sektöründe çalışanların ise ortalama 2306,71 TL ücret aldıkları tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi özel sektördeki ücret düzeyleri düşüktür ve vergi dilimine girdikçe kesintileri artmakta ve ücretleri daha da düşmektedir. Kamu sektörü ücretleri de özel sektöre oranla yüksek görünmekle birlikte, onlar da vergi dilim basamaklarına daha erkenden gire-

cekleri için kesinti oranları daha fazla olacak ve ücretleri büyük oranda kesintiye uğrayacaktır.

2.3.2.12 Vardiyalı Çalışma

Vardiyalı çalışma sistemi ile ilgili sorunu dile getiren temsilcilerin tamamı özel işyerlerinde çalışmaktadır. Aşağıdaki grafikte görüldüğü gibi vardiyalı çalışmayı sorun olarak gören kadınların oranı erkeklerden fazladır.

Grafik 61: Vardiyalı Çalışma Sorunu / Cinsiyet Dağılımı



Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı en önemli sorunlar arasında vardiyalı sistemin olduğu açıktır. Bu sorunu dile getiren kadınların yüzde 80'inin özellikle evli olması kadının iş-aile-yaşam dengesini kurmasında yaşadığı sorunların da ifadesi niteliğindedir. Diğer yandan bu sorunu dile getiren temsilcilerin yüzde 76'sı evlidir.

Meslek grubu dağılıma göre de bu sorunu en çok reyon görevlilerinin dile getirdiği tespit edilmiştir.

2.3.2.13 İş Yaşam Dengesi / Sosyalleşememek

Çalışma yoğunluğu ve uzun çalışma süreleri nedeniyle sosyalleşemediklerini ve ailelerine yeterince vakit ayıramadığını dile getiren temsilcilerin yüzde 62'si evli, yüzde 38'i ise bekdir. Ayrıca bu temsilcilerin yüzde 71'i çocuk sahibidir. Bu sorunu dile getirenlerin yüzde 71'i erkek, yüzde 29'u ise kadın temsilcidir.

Meslek grubu dağılıma göre de bu sorunu en çok reyon görevlilerinin dile getirdiği tespit edilmiştir.

2.3.2.14 İşçi Sağlığı ve Güvenliği

İşçi sağlığı ve güvenliğini bir sorun olarak dile getiren temsilcilerin Yaklaşık yüzde 80'i özel sektörde, yüzde 20'si ise kamu sektöründe çalışmaktadır.

Bu sorunu dile getirenlerin herhangi bir meslek grubunda yoğunlaşmadığı görülmüştür.

2.3.2.15 İş Güvencesi

Çalışanların bir işe sahip olup, o işten atılma korkusu olmadan yarına güvenle bakabilmesi olarak görebileceğimiz iş güvencesinin sorun olduğunu 23 temsilci dile getirmiştir. Bu temsilcilerin beklenebileceği gibi büyük çoğunluğu özel sektör işyerlerinde çalışmaktadır. Bu sorunu dile getiren temsilcilerin yüzde 80'i özel sektörde, yüzde 20'si 4'ü kamu işyerlerinde çalışmaktadır.

2.3.2.16 İşçilerin İşçilere Yönelik Eleştirisi

Bazı temsilciler, çalışma yaşamının sorunları arasında işçilerin tutum ve davranışlarını da görmüşlerdir. 12 temsilci işçilerin, "beceriksiz", "sorumsuz", "terübesiz", "verimsiz" olmalarının yanında, "işveren yanlısı" olmak, "işini sevmemek" ve "iş ahlakının olmaması" gibi nedenlerle çalışma yaşamında sorun kaynağı olduklarını dile getirmişlerdir.

2.3.2.17 İşyerinde Stres

Çalışma yaşamının en önemli sorunlarından birisi olarak stresi gören temsilcilerin sayısı 20'dir. Cinsiyet dağılımına bağlamında ilginç bir veri karşımıza çıkmıştır. Sorunu dile getiren temsilcilerin yüzde 95'i erkek sadece yüzde 5'i kadındır. Temsilcilerin yüzde 78'i özel sektörde, yüzde 22'si kamu işyerlerinde çalışmaktadır. İşyerinde en önemli sorun olarak "Stres"i dile getiren meslek grubunun reyon görevlilerinin olduğu tespit edilmiştir.

Diğer yandan her anlamda memnun olduğunu ifade eden temsilci oranı yüzde 0,44'tür. Ve bu temsilcilerin tamamı kamu işçisi ve ücretleri 3 bin TL ve üzerindedir.

2.3.3 Temsilcilere Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu Nedir?

Temsilcilere "Sizce Türkiye'nin en önemli sorunu nedir?" sorusu yöneltildi. Bu soruya toplam 834 temsilci, yanıt vermiştir. Her temsilcinin birden fazla sorun dile getirdiği yanıtların toplamı 1383'tür.

Temsilciler tarafından verilen yanıtlara göre, ilk beş sıradaki sorunların sırasıyla "işsizlik", "ekonomi", "terör", "eğitim" ve "ücret" olduğu görülmektedir. Özellikle işsizlik ile diğer sorunlar arasında oluşan fark dikkate değerdir.

Yanıtlayan temsilcilerin yaklaşık yüzde 40'ı en önemli sorun olarak işsizliği görmüştür. Diğer yandan ikinci sırada görülen ekonomi ile işsizlik arasındaki ilişki açıktır, işsizliği yaratan kapitalist ekonomik sistemin kendisidir.

Kısaca temsilcilerin yarısı sorun olarak kötü giden "ekonomi" ve onun işgücü piyasasına olumsuz etkisi olan "işsizliği" dile getirmişlerdir.

Tablo 10: Türkiye'nin En Önemli Sorunu

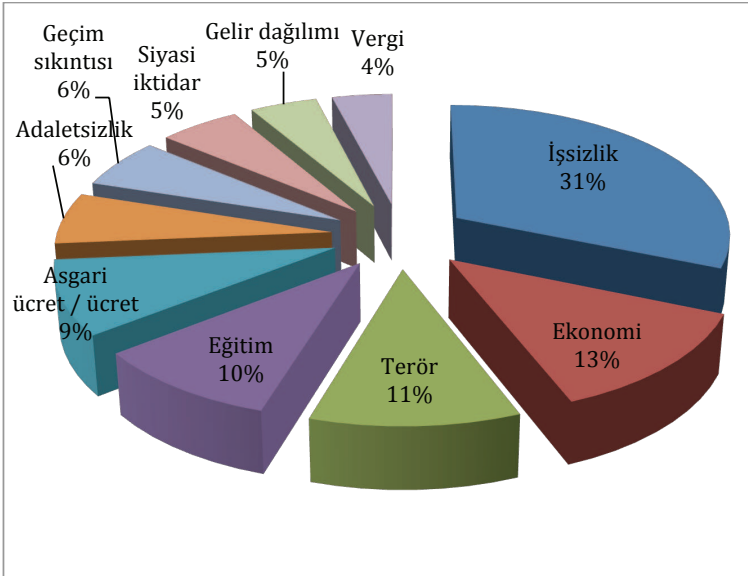
	Sorun	Temsilci sayısı	Temsilci oranı (%)
1	İşsizlik	333	39,93
2	Ekonomi	136	16,31
3	Terör	114	13,67
4	Eğitim	104	12,47
5	Asgari ücret / ücret	97	11,63
6	Adaletsizlik	67	8,03
7	Geçim sıkıntısı	65	7,79
8	Siyasi iktidar	58	6,95
9	Gelir dağılımı	48	5,76
10	Vergi	43	5,16
11	Eşitsizlik	26	3,12
12	Demokrasi	19	2,28
13	Yolsuzluk	18	2,16
14	Çalışana / insana değer verilmemesi	17	2,04
15	Enflasyon	17	2,04
16	Kutuplaşma	16	1,92
17	Kadına yönelik şiddet	13	1,56
18	Mülteci / Suriyeli	11	1,32
19	Emek sömürsü	11	1,32
20	Özgürlük	11	1,32
21	Hukuksuzluk	11	1,32
22	Çalışma koşulları	11	1,32
23	Sendikal haklar	11	1,32
24	Dış güçler	11	1,32
25	Üretim yapmamak	11	1,32
26	Yönetim biçimi	10	1,20
27	Zam	8	0,96
28	Dışa bağımlılık	8	0,96
29	İstihdam	8	0,96
30	Bilinç eksikliği	7	0,84
31	İnsan hakları	7	0,84
32	İşçi sağlığı ve güvenliği	6	0,72
33	Ayrımcılık	5	0,60
34	Genç işsizliği	5	0,60
35	FETÖ	4	0,48
36	Barış	2	0,24
37	Vatan hainleri / idam yarasının olmayışı	2	0,24
38	İş güvencesi	2	0,24
39	Kürt sorunu	2	0,24

İlk on sorun içerisinde yer alan, “gelir dağılımı”, “geçim sıkıntısı”, “asgari ücret” ve “vergi” de ekonomi ile doğrudan ilintili olan sorunlardır. En nihayetinde bu sorun alanlarının siyasi iktidarın yürütmüş olduğu ekonomik ve sosyal politika tercihlerinden kaynaklandığı unutulmamalıdır. Göze çarpan sorunlar arasında siyasi iktidarın diğer kötü uygulamalarına yönelik, eleştiri niteliğinde sorunların yer aldığı görülmüştür. “Yolsuzluk”, “demokrasi”, “kutuplaşma” sorun olarak dile getirilmiştir. Özellikle siyasette kullanılan dil ve bu dil nedeniyle Türkiye’de yaratılan kutuplaşma sendika temsilcileri tarafından da açık bir şekilde dile getirilmiştir. Diğer yandan iç savaş nedeniyle ülkelerini terk ederek Türkiye’ye yerleşen başta Suriyeliler olmak üzere mülteciler de sorun olarak dile getirilmiştir.

Kadına yönelik şiddet ve buna bağlı olarak her yıl onlarca kadın hayatını kaybetmektedir. Bu sorun da temsilciler tarafından dile getirilmiştir. Kadına yönelik şiddeti dile tamamının kadın olması ve bu sorunun erkek temsilciler tarafından dile getirilmemiş olması dikkat çekicidir. Ayrıca FETÖ ve Cumhurbaşkanlığı rejimi de dile getirilen sorunlar arasında yer almıştır.

Aşağıdaki Grafikte temsilci ve en çok dile getirilen 10 sorunun yüzdelik dağılımı verilmiştir.

Grafik 62: Türkiye’nin En Önemli Sorunu Nedir?



Aşağıdaki Tabloda kadın temsilcilerin “Türkiye’nin en önemli sorunu nedir?” sorusuna verdiği yanıtların dağılımı görülmektedir. Genel yanıtlarla her ne kadar paralellik gösteriyor görünse de kadınların, genel tabloya kıyasen, “eğitimi” ikinci sıraya çıkarması dikkat çekicidir. Eğitim sorunu Türkiye’de genel bir sorun olmakla birlikte, kadın temsilciler tarafından eğitim sorununun üst sıralarda yer alması, kadınların diğer bir ifade ile kız çocuklarının eğitime katılması ve eğitim hayatını sonuna kadar tamamlayabilmesinin önündeki engellerin varlığının bir dışavurumu niteliğindedir.

Tablo 11: Kadınlara Göre Türkiye’nin En Önemli Sorunu

	Sorun	Temsilci sayısı	Temsilci oranı (%)
1	İşsizlik	77	33,48
2	Eğitim	36	15,65
3	Ekonomi	31	13,48
4	Terör	20	8,70
5	Asgari ücret / ücret	20	8,70
6	Geçim sıkıntısı	16	6,96
7	Adaletsizlik	15	6,52
8	Siyasi iktidar	14	6,09
9	Kadına yönelik şiddet	13	5,65
10	Vergi	10	4,35
11	Gelir dağılımı	8	3,48
12	Çalışana / insana değer verilmemesi	6	2,61
13	Enflasyon	6	2,61
14	Yolsuzluk	5	2,17
15	Çalışma koşulları	5	2,17
16	Dış güçler	5	2,17
17	Yönetim biçimi	5	2,17
18	Sağlık	5	2,17
19	Eşitsizlik	4	1,74
20	Kutuplaşma	4	1,74
21	Emek sömürüsü	4	1,74
22	Özgürlük	4	1,74
23	İnsan hakları	4	1,74
24	Politikacılar	3	1,30
25	Hukuksuzluk	3	1,30
26	Sendikal haklar	3	1,30

27	Üretim yapmamak	3	1,30
28	Zam	3	1,30
29	İstihdam	3	1,30
30	Bilinç eksikliği	3	1,30
31	Demokrasi	2	0,87
32	Mülteci / Suriyeli	2	0,87
33	Dışa bağımlılık	2	0,87
34	Genç işsizliği	1	0,43
35	FETÖ	1	0,43
36	Barış	1	0,43

Diğer yandan daha önce de ifade edildiği gibi kadına yönelik şiddet de kadınların dile getirdiği en önemli sorunlar arasında yer almıştır. Hatta bu sorunu dile getiren temsilcilerin tamamının kadın olduğu da daha önce ifade edilmişti.

Bu soruya yanıt veren toplam kamu sektör çalışanı 111 kişidir. Kamu sektörü bağlamında verilen yanıtları incelediğimizde işsizliğin aynı şekilde ilk sırada olduğunu; ancak bu defa terör sorununun ikinci sıraya yerleştiği görülmüştür. Kamu sektörü bağlamında verilen yanıtlarda dikkat çeken detay ise genel yanıtlardaki “dış güçler” sorununu dile getiren temsilcilerin yaklaşık yüzde 64’ünün kamu çalışanı olmasıdır.

Tablo 12: Kamu Sektörü Çalışanlarına Göre Türkiye’nin En Önemli Sorunu

	Sorun	Temsilci sayısı	Temsilci oranı (%)
1	İşsizlik	51	45,95
2	Terör	24	21,62
3	Ekonomi	15	13,51
4	Eğitim	12	10,81
5	Gelir dağılımı	10	9,01
6	Adaletsizlik	9	8,11
7	Siyasi iktidar	9	8,11
8	Geçim sıkıntısı	8	7,21
9	Asgari ücret / ücret	7	6,31
10	Dış güçler	7	6,31

Özel sektör çalışanı 632 temsilci Türkiye’nin sorunu ile ilgili soruyu yanıtlamıştır. Aşağıdaki tabloda özel sektör çalışanı temsilcilerin en önemli 10

sorunun dağılımı listelenmiştir. Görüldüğü gibi sıralama genel tablo ile tam örtüşmektedir.

Tablo 13: Özel Sektör Çalışanlarına Göre Türkiye’nin En Önemli Sorunu

	Sorun	Temsilci oranı (%)
1	İşsizlik	30,22
2	Ekonomi	12,59
3	Terör	9,71
4	Eğitim	9,59
5	Asgari ücret / ücret	9,83
6	Adaletsizlik	6,35
7	Geçim sıkıntısı	6,35
8	Siyasi iktidar	5,04
9	Gelir dağılımı	3,72
10	Vergi	3,72

2.3.4 Temsilcilerin Yaşadığı Kentin En Önemli Sorunu Nedir?

Temsilcilere yaşadıkları kentin en önemli sorunu da soruldu. Bu soruyu 787 temsilci birden fazla yanıt vermiştir. Aşağıdaki tabloda verilen yanıtların sayısı ve oranları görülmektedir. Tablo en fazla tekrarlanan yanıtlar dikkate alınarak hazırlanmış ve ona göre sınıflandırma yapılmıştır.

Aşağıdaki tablodan da görüleceği gibi plansız kentleşmenin ve otomobil sayısındaki hızlı artışın da etkisi ile en önemli sorun trafik görülmüştür. Daha önceki kısımda Türkiye’nin en önemli sorusuna verilen yanıtlarda hatırlanacağı gibi “işsizlik” en önemli sorun olarak tespit edilmişti. Kentlerdeki sorunların genelden çok da farklılaşmadığı bu ankette de görülmüş ve işsizlik trafikle neredeyse aynı oranda en önemli sorun olarak karşımıza çıkmıştır. Özellikle büyük kentlerin, diğer bir ifade ile büyükşehirlerin hizmet anlamında en önemli sorunlarının başında trafikle de bağlantılı olmakla birlikte ulaşım sorunu gelmektedir. Kuşkusuz buna etki eden bir altyapı sorunu eşgüdümlü olarak varlığını hissettirmektedir.

Tablo 14: Temsilcilerin Yaşadığı Kentin En Önemli Sorunu

	Kentin sorunu	Yanıtlayan temsilci sayısı	Yanıtlayan temsilci Oranı (%)
1	Trafik	156	19,80
2	İşsizlik / istihdam	153	19,42
3	Ulaşım	144	18,27
4	Altyapı	98	12,44
5	İş sahalarının kısıtlı olması, sanayileşememiş olması	84	10,66
6	Pahalılık	50	6,35
7	Sosyal imkânların olmayışı	45	5,71
8	Çevre ve hava kirliliği	40	5,08
9	Çarpık kentleşme	37	4,70
10	Kötü belediye yönetimi	30	3,81
11	Konut fiyat ve kira bedelleri yüksek	26	3,30
12	Gelişmemek, kentleşmemek, yatırımsızlık, vb.	25	3,17
13	Eğitim imkânlarının kısıtlı olması	21	2,66
14	Bozuk yollar / yol çalışmaları	17	2,16
15	Kalabalık nüfus	16	2,03
16	Göç alma	11	1,40
17	Hastane, sağlık imkânı	11	1,40
18	Sezonluk çalışma	10	1,27
19	Devletin destek vermemesi / ilgisizliği	7	0,89
20	Su problemi (kirli, kesinti, ücreti)	7	0,89
21	Suriyeliler / Mülteciler	7	0,89
22	Yeşil alan eksikliği	6	0,76
23	Kültür seviyesinin düşük olması	5	0,63
24	Toplu taşıma	5	0,63
25	Terör	4	0,51
26	Yoksulluk	4	0,51
27	Melih Gökçek	3	0,38
28	Kötü Hava koşulları (soğuk)	3	0,38
29	Göç verme	2	0,25
	Toplam yanıt	1027	

İstihdamı besleyen en önemli faktörlerin başında iş imkân ve sahalarının genişliği gelmektedir. Sanayileşmenin kısıtlı olduğu kentlerde, iş sahalarının /

imkânlarının dar olması işsizliği arttırmaktadır. Diğer yandan sadece turizm sektörüne dayanan bir istihdam yapısının olumsuzluğu da özellikle güney ve batı kesimlerindeki sahil kent ve kasabalarında yaşayan temsilciler tarafından dile getirilmiştir.

2.3.4.1 Trafik

Aşağıdaki tabloda trafik sorununu dile getiren 156 temsilcinin şube/il dağılımı verilmiştir. Özellikle İstanbul gibi bir mega kentin temsilcileri için yanıt oranı yüksektir. Buna karşın Zonguldak ve Erzurum şubesine bağlı temsilciler trafiği bir sorun olarak görmemişlerdir.

Tablo 15: Kentin En Önemli Sorunu “Trafik” Şube / İl Dağılımı

Sıra No	Şube adı	Ankete Katılan Temsilci Sayısı	Yanıt Sayısı	Şubeye Oranı
1	İstanbul 1	35	24	68,57
2	İstanbul 5	18	12	66,67
3	Eskişehir	26	17	65,38
4	Gebze	28	15	53,57
6	Ankara 1	70	19	27,14
5	Ankara 4	38	10	26,32
7	İzmir 2	95	21	22,11
8	Ankara 2	34	5	14,71
9	İzmir	66	9	13,64
13	Bursa	17	2	11,76
10	Muğla	36	4	11,11
11	Diyarbakır	28	3	10,71
12	Antalya	84	8	9,52
14	Edirne	56	4	7,14
15	Adana	77	3	3,90
16	Erzurum	45		0,00
17	Zonguldak	34		0,00
	Toplam	787	156	

Dikkati çeken bir nokta ise Eskişehir’in ve Gebze’nin yüksek oranda trafik sorunu iletilmiş olmasıdır. Ancak Gebze’nin İstanbul ile neredeyse birleştiğini, çalışanların gününbirlik İstanbul’dan Gebze’ye ya da Gebze’den İstanbul’a çalışmaya gittikleri bilinmektedir. Bu anlamda mega kent İstanbul’un periferisindeki yerleşim alanlarının da İstanbul’un sorunlarını benzer şekilde yaşadığını

söyleyebiliriz. Diğer yandan trafik sorunu dile getiren temsilcilerin yaklaşık yüzde 52’sinin otomobili bulunmaktadır.

2.3.4.2 İşsizlik

Aşağıdaki Tabloda yaşadıkları kentin sorunu olarak işsizliği de ifade eden temsilcilerin sayısı ve oranı verilmiştir. İşsizlik sorununun Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgeleri başta olmak üzere küçük kentlerde yoğunlaşmış olduğu görülmektedir. Adana özelinde ise daha önceki çalışma yaşamının genel sorunları kısmında da işsizlik sorunu öne çıkmıştı.

Tablo 16: Kentin En Önemli Sorunu “İşsizlik” Şube / İl Dağılımı

Sıra No	Şube adı	Ankete katılan temsilci sayısı	Yanıt sayısı	Şubeye oranı
1	Diyarbakır	28	16	57,14
2	Erzurum	45	24	53,33
3	Zonguldak	34	17	50,00
4	Adana	77	31	40,26
6	Muğla	36	9	25,00
5	Edirne	56	13	23,21
7	Ankara 2	34	6	17,65
8	Antalya	84	10	11,90
9	Ankara 1	70	7	10,00
13	İzmir 2	95	9	9,47
10	İzmir	66	6	9,09
11	Gebze	28	2	7,14
12	Ankara 4	38	2	5,26
14	Bursa	17		0,00
15	Eskişehir	26		0,00
16	İstanbul 1	35		0,00
17	İstanbul 5	18		0,00
	Toplam	787	152	

İstanbul, Gebze, Bursa ve Eskişehir’de kent sorunu anlamında işsizliğin çok da vurgulanmamış olması dikkate değerdir.

2.3.4.3 Ulaşım

Ulaşım sorunu da azımsanmayacak oranda yüksektir. Ulaşımın trafik yoğunluğu ile karıştırılma olasılığı yüksektir. Ancak ulaşım asıl olarak bir yerden başka bir yere gitmekte yaşanan imkânsızlık ve uzun yol mesafelerini ifade etmek üzere kullanıldığını düşünmekteyiz. Hem büyükşehirlerdeki coğrafik koşullar ve hem de küçük kent ve ilçelerdeki ulaşım kısıtları (araç, yol, uzun mesafe vb.) ulaşımın sorun olarak yansıtılmasına etki etmiş olduğunu düşünmekteyiz. Bu anlamda trafik sorunu dile getirmeyen Zonguldak ve düşük düzeyde karşılık bulduğu Bursa temsilcilerinin ulaşım sorunu yoğun bir şekilde dile getirdikleri görülmüştür.

Tablo 17: Kentin En Önemli Sorunu “Ulaşım” Şube / İl Dağılımı

Sıra No	Şube adı	Ankete katılan temsilci sayısı	Yanıt sayısı	Şubeye oranı
1	Bursa	17	6	35,29
2	Ankara 4	38	12	31,58
3	Ankara 1	70	20	28,57
4	Zonguldak	34	9	26,47
6	İstanbul 1	35	7	20,00
5	İzmir 2	95	17	17,89
7	Antalya	84	15	17,86
8	Ankara 2	34	6	17,65
9	İstanbul 5	18	3	16,67
13	İzmir	66	11	16,67
10	Edirne	56	9	16,07
11	Adana	77	12	15,58
12	Eskişehir	26	4	15,38
14	Gebze	28	4	14,29
15	Muğla	36	4	11,11
16	Diyarbakır	28	2	7,14
17	Erzurum	45	3	6,67
	Toplam	787	144	

Özellikle büyükşehirlerdeki ulaşım sorunu çalışanların evlerine ailelerine vakit ayırmalarının da önünde bir engel niteliğindedir. İşçinin sağlıklı bir şekilde beslenerek ve dinlenerek, kaybettiği enerjiyi tekrar çalışabilecek düzeye getirebilmesinin de ifadesi olan emeğin yeniden üretimi için gereken zamana yeterince sahip olmadığını bir temsilci “Ankara’nın göbeğinde yaşıyoruz iş yerine 2 vesait ile gidiyoruz akşam saat 10’dan sonra saatte bir araç geliyor ertesi gün sabah

işe gideceğiz ne zaman uyacağız ne zaman dinleneceğiz bilmiyorum” ifadeleri ile dile getirmiştir.

2.3.4.4 Altyapı

Yaşadığı kentin sorununu altyapı olarak gören temsilcilerin sayısı 98’dir bunların ankete katıldığı şubelere oranı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Her ne kadar İzmir 2 ve Ankara 4 No’lu Şubelerden yoğun bir yanıt gelmiş görünse de, İzmir şubelerinin ortalama yanıtlama oranı yüzde 18,23, Ankara’da ise ortalama yüzde, 13,66 düzeyinde bir oran ortaya çıkmaktadır. Şube düzeyinde değil de il bazında incelediğimizde altyapı sorununun özellikle Edirne, İzmir, Diyarbakır, Muğla ve Adana’da öne çıktığını söyleyebiliriz.

Tablo 18: Kentin En Önemli Sorunu “Altyapı” Şube / İl Dağılımı

Sıra No	Şube Adı	Ankete Katılan Temsilci Sayısı	Yanıt Sayısı	Şubeye Oranı
1	İzmir 2	95	26	27,37
2	Ankara 4	38	9	23,68
3	Edirne	56	12	21,43
4	Diyarbakır	28	5	17,86
6	Muğla	36	6	16,67
5	Adana	77	11	14,29
7	Ankara 1	70	8	11,43
8	İstanbul 5	18	2	11,11
9	İzmir	66	6	9,09
13	Eskişehir	26	2	7,69
10	Gebze	28	2	7,14
11	Antalya	84	5	5,95
12	Ankara 2	34	2	5,88
14	Zonguldak	34	1	2,94
15	Erzurum	45	1	2,22
16	Bursa	17	0	0,00
17	İstanbul 1	35	0	0,00
	Toplam	787	98	

Örneğin İzmir’den bir temsilci altyapı ile birlikte “yaya yollarının yetersizliğine”, diğer bir temsilci ise “metro ağının genişlemesi” gerektiğine dikkat çekmiştir.

2.3.4.5 İş Sahalarının Kısıtlı Olması / Sanayileşememe, Gelişememe:

İstihdam artışı ile iş olanaklarının fazlalığı, arasında doğru bir orantı vardır. Tersten söylersek, sanayinin geliş(e)mediği kentlerde işsizlik oranı da yüksektir. Edirne ve Erzurum gibi kentlerde sanayileşmenin düşük olması işsizliği artırırken, diğer yandan iş çeşitliliğinin olmadığı ve tek sektöre yoğunlaşmış olduğu kentlerde de iş sahalarının kısıtlı olmasının bir sorun olduğu temsilcileri tarafından dile getirilmiştir.

Örneğin sadece turizm sektörüne bel bağlamış kentlerde sezonluk işler istihdamın ana kaynağı niteline bürünmüş durumdadır. Bu tür bir olumsuzluk kuşkusuz sadece küçük sahil kent ve kasabaları için geçerli değildir. İzmir gibi Türkiye'nin üçüncü büyük kentinde yaşayan temsilciler de bu sorunu dile getirmişlerdir.

Tablo 19: Kentin en önemli sorunu "İş Sahasının yetersiz olması, Sanayileşememe" Şube / İl dağılımı

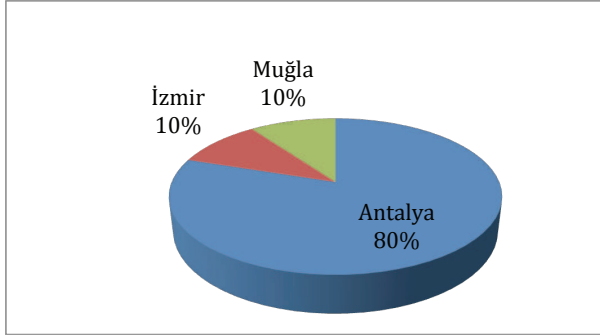
Sıra No	Şube Adı	Ankete Katılan Temsilci Sayısı	Yanıt Sayısı	Şubeye Oranı
1	Edirne	56	11	19,64
2	Erzurum	45	8	17,78
3	Ankara 1	70	11	15,71
4	Antalya	84	13	15,48
6	Ankara 2	34	5	14,71
5	Muğla	36	5	13,89
7	İzmir 2	95	12	12,63
8	İzmir	66	6	9,09
9	Diyarbakır	28	2	7,14
13	Adana	77	5	6,49
10	Zonguldak	34	2	5,88
11	İstanbul 1	35	2	5,71
12	Eskişehir	26	1	3,85
14	Gebze	28	1	3,57
15	Ankara 4	38	0	0,00
16	Bursa	17		0,00
17	İstanbul 5	18		0,00
	Toplam	787	84	

Bu sorun alanı her ne kadar Ankara 1'no'lu şubede yüksek oranda çıkmış görünse de, Ankara şubelerinin genel ortalaması yüzde 10,14'tür. Antalya ve Muğla kentlerindeki temsilciler de yaşadıkları kentin özellikle turizm sektörü yoğunluklu istihdama sahip olmakla birlikte, sanayileşememenin olumsuzluklarını dile getirmişlerdir. Bu sorunu Adana şubesine bağlı Mersin'de yaşayan bir temsilci "liman kentinde sanayileşme yok" ifadesi ile; Antalya'dan bir temsilci de "hizmet sektörüne dayalı iş alanları dışında başka bir sahanın bulunmaması" ve Erzurum'dan bir temsilci de "küçük bir şehir olduğu için iş imkânı ve seçeneği yok" şeklinde dile getirmiştir.

Diğer yandan dile getirilen "sezonluk çalışma" sorunu da iş sahalarının kısıtlı olması sorunu ile ilintilidir. Özellikle iş kanunu açısından "Belirsiz süreli işler" sınıfında yer alan işlerin yeterli arz düzeyinde olmaması, kısmi süreli çalışmayı ve bu bağlamda da kimi yerlerde geçici, mevsimlik kimi yerlerde de sezonluk iş olarak adlandırılan belirli süreli işlerin yoğunlaştığı bir çalışma düzeninin yerleşmesine neden olmaktadır.

Daha önce de ifade edildiği gibi sezonluk işler daha çok sahil kent ve ilçelerinde sorun kaynağı olarak görülmektedir. Aşağıdaki grafikte de görüldüğü gibi sorun Antalya başta olmak üzere İzmir ve Muğla'dan temsilciler tarafından dile getirilmiştir.

Grafik 63: "Sezonluk Çalışma" Şube / İl Dağılımı



Sezonluk çalışma sorununu dile getirenlerin tamamının lise ve üstü eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir (yüzde 60 lise, yüzde 40 üniversite).

2.3.4.6 Çevre Ve Hava Kirliliği

Çevre ve hava kirliliği küresel bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Özellikle eski teknolojiye dayalı sanayi üretimi ve buna ek olarak kualsızlık, denetim eksikliği gibi nedenler gelişmekte olan ülkelerde büyük çevre yıkımlarına neden olabilmektedir.

Aşağıdaki tabloda hava kirliliğini sorun olarak gören temsilcilerin yoğunlaştığı şubenin Gebze olduğu görülmektedir. Bilindiği gibi Gebze özellikle imalat sektörü başta olmak üzere birçok sektörü içinde barındıran sanayi-yoğun bir ilçedir. Bu bölgenin özellikle Türkiye'nin havası en kirli yerleşim alanları arasında yer alan Dilovası'nı da içermesi çevre ve hava kirliliği sorununun bu bölge temsilcileri tarafından dile getirilmesini anlaşılır kılmaktadır.

Tablo 20: Kentin En Önemli Sorunu "Çevre Ve Hava Kirliliği" Şube / İl Dağılımı

Sıra No	Şube Adı	Ankete Katılan Temsilci Sayısı	Yanıt sayısı	Şubeye oranı (%)
1	Gebze	28	7	25,00
2	Bursa	17	2	11,76
3	Edirne	56	5	8,93
4	Diyarbakır	28	2	7,14
5	Zonguldak	34	2	5,88
6	Ankara 1	70	4	5,71
7	Muğla	36	2	5,56
8	İzmir 2	95	5	5,26
9	Erzurum	45	2	4,44
10	İzmir	66	2	3,03
11	Ankara 2	34	1	2,94
12	İstanbul 1	35	1	2,86
13	Adana	77	2	2,60
14	Antalya	84	2	2,38
15	Ankara 4	38		0,00
16	Eskişehir	26		0,00
17	İstanbul 5	18		0,00
	Toplam	787	39	

Temsilcilerin çevre ve hava kirliliğine yönelik farklı ifadeleri de dikkat çekmiştir. Örneğin Erzurum Şubesine bağlı bir temsilci “hava kirliliği ve Ermenistan’daki enerji santrali” ifadesini kullanırken, Gebze’deki bir temsilci ise “hava kirliliği, çarpık sanayileşme mahallemizde bile fabrika var” şeklinde sorunu dile getirmiştir. Ayrıca İzmir’de yaşayan bir temsilci de “çevre gürültüsü” ifadeleri ile gürültü kirliliğine dikkat çekmiştir.

2.3.4.7 Gelişmemek, Kentleşmemek, Yatırımsızlık

Kentin gelişme problemine vurgu yapan temsilcilerin yoğunluğu dikkat çekicidir. Aşağıdaki tablodan da görüldüğü gibi İzmir’deki temsilciler kentin gelişmemesinden, kentleşmemesinden şikâyetçi.

Tablo 21: Kentin en önemli sorunu “Gelişmemek, kentleşmemek, yatırımsızlık” Şube / İl dağılımı

Sıra No	Şube Adı	Ankete Katılan Temsilci Sayısı	Yanıt Sayısı	Şubeye Oranı (%)
1	İzmir	66	6	9,09
2	İzmir 2	95	8	8,42
3	Diyarbakır	28	2	7,14
4	Muğla	36	2	5,56
5	Eskişehir	26	1	3,85
6	Ankara 1	70	2	2,86
7	Erzurum	45	1	2,22
8	Edirne	56	1	1,79
9	Adana	77	1	1,30
10	Antalya	84	1	1,19
11	Ankara 2	34		0,00
12	Ankara 4	38		0,00
13	Bursa	17		0,00
14	Gebze	28		0,00
15	İstanbul 1	35		0,00
16	İstanbul 5	18		0,00
17	Zonguldak	34		0,00
	Toplam	787	25	

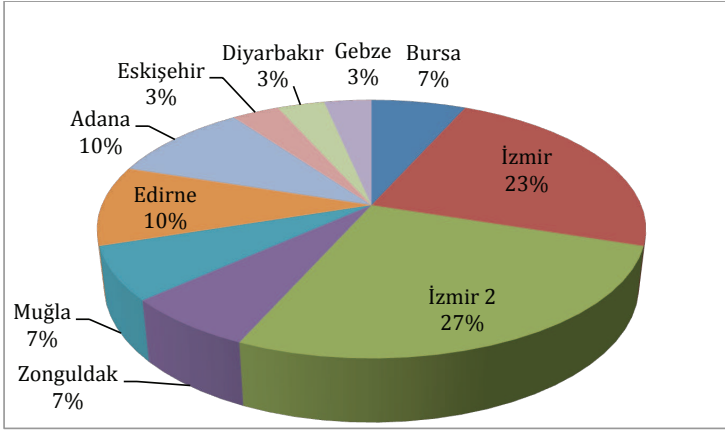
Aşağıdaki grafikte de görüldüğü gibi bu sorunu dile getiren temsilcilerin İzmir ve bölgesinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Sorunu dile getirenlerin yarısından fazlası İzmir şubelerine bağlıdır.

İzmir ile ilgili gelişememe problemini dile getiren temsilcilerin “köy” vurgusu dikkat çekicidir. İzmirli temsilciler diğer büyükşehirlerin gelişim kapasitelerini değerlendirerek, görüşlerini “İzmir diğer illere göre köy kalması”, “3. büyük il olmasına rağmen halen köy havasında yaşıyor olmamız”, “...mega bir köyde yaşıyoruz” şeklinde dile getirmişlerdir.

İzmir’in gelişememesinin ve “kentleşememesinin” kuşkusuz farklı nedenleri vardır. Ancak mevcut siyasi iktidarın elinde olmayan en önemli büyükşehirlerden olan İzmir’in ve bir bağlamda İzmirliilerin siyasi çekişmelerin ve yukarıda daha önce ifade edilmiş olan “kutuplaşmanın” kurbanı olduğunu söylemek olasıdır.

Sorunların arasında yer alan “kötü belediye yönetimi” yukardaki soru ile ilişkilidir. Kuşkusuz bu kötü yönetim daha öncede ifade etmiş olduğumuz siyasi sorunla da bağı kurularak ek sorularla da çözüm aranabilir. Şöyle ki; siyasi iktidarın yönetimi engelleme kapasitesi var mıdır? Ya da muhalif belediyeler siyasi iktidardan ne kadar bağımsız hareket edebilir?

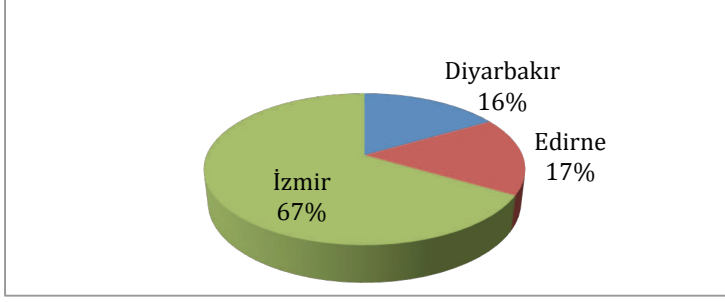
Grafik 64: Kötü Belediye Yönetimi - Şube / İl Dağılımı



Yukarıdaki grafikte de görüldüğü gibi, gelişememe sorunu ile birlikte “kötü belediye yönetimi” sorununda da temsilcilere göre İzmir başı çekmektedir.

Bir başka kent sorunu olarak dile getirilmiş olan “devletin destek vermesi / ilgisizliği”, kötü belediye yönetimi sorunu ile ilintili olma olasılığı yüksektir. Aşağıdaki tabloda devletin ilgisizliğinden yakınan ve kentin sorunları arasında yer aldığını ifade eden temsilcilerin bağlı oldukları şubelerin kent dağılımı görülmektedir. Dikkat edilirse, yukarıda siyasi iktidarla eş değer görülen devletin etkisi olarak, benzer şekilde İzmirli temsilciler devletin ilgisizliğinden şikâyet etmişlerdir.

Grafik 65: “Devletin İlgisizliği” Şube / İl Dağılımı



2.3.4.8 Çarpık Kentleşme

Çarpık kentleşme sorunu ile yukarıdaki sorular arasında sıkı bir ilişki vardır. Özellikle rant ve belediyelerin siyasi oy beklentileri nedeniyle kimi zaman kaçak ve plansız yapılaşmaya izin verdikleri bilinmektedir. Aşağıdaki tabloda çarpık kentleşme sorunun dile getiren temsilcilerin şube içi dağılımı verilmiştir.

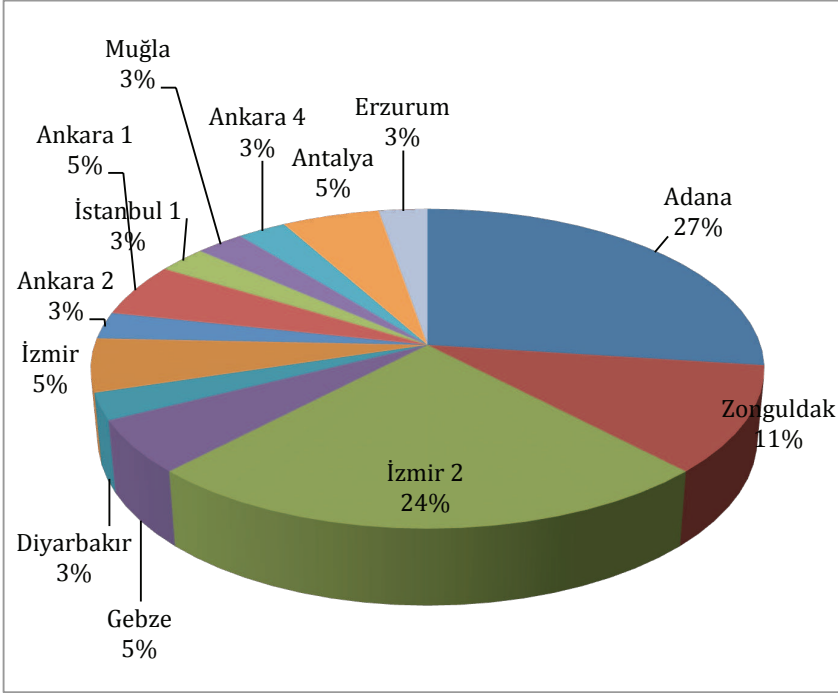
Tablo 22: Kentin en önemli sorunu “Çarpık kentleşme” Şube / İl dağılımı

Sıra No	Şube Adı	Ankete Katılan Temsilci Sayısı	Yanıt sayısı	Şubeye oranı (%)
1	Adana	77	10	12,99
2	Zonguldak	34	4	11,76
3	İzmir 2	95	9	9,47
4	Gebze	28	2	7,14
5	Diyarbakır	28	1	3,57
6	İzmir	66	2	3,03
7	Ankara 2	34	1	2,94
8	Ankara 1	70	2	2,86
9	İstanbul 1	35	1	2,86
10	Muğla	36	1	2,78
11	Ankara 4	38	1	2,63
12	Antalya	84	2	2,38
13	Erzurum	45	1	2,22
14	Bursa	17		0,00
15	Edirne	56		0,00
16	Eskişehir	26		0,00
17	İstanbul 5	18		0,00
	Toplam	787	37	

Tabloya göre çarpık kentleşme sorununu dile getirenlerin yaşadığı kentler Adana, Zonguldak ve İzmir'dir.

Aşağıdaki Grafikte de soruyu yanıtlayanların şube dağılımı verilmiştir. Görüldüğü gibi il ortalamalarında İzmir yaklaşık yüzde 40'lık bir oranla ilk sırada ve ardından Adana ve bölgesinde yaşayan temsilciler tarafından çarpık kentleşme sorunu dile getirilmiştir.

Grafik 66: Çarpık Kentleşme



Temsilcilerin yaşadıkları kentin sorunlarına dair en önemli başlıklar detaylı aktarılmıştır. Bunun dışında kalan kuşkusuz önemli başlıklar bulunmaktadır. Ancak çok fazla temsilci tarafından dile getirilmediği için burada fazla yer verilmemiştir. Örneğin Suriyeliler başta olmak üzere Türkiye’de mültecilerin yaşam koşulları ve bulundukları çevreye etkileri çok önemlidir. Düzensiz göç nedeni ile Türkiye’ye göçmenlerin yoğunlukla büyük kentleri tercih ettikleri bilinmektedir. Çalışmamızda da bu sorunu dile getiren temsilcilerin Ankara, İzmir ve Adana’da yaşadıkları tespit edilmiştir.

Türkiye’nin en önemli sorunlarının başında gelen terör sorununu kent sorunu olarak gören temsilcilerin tamamı da Diyarbakır şubesine bağlı temsilcilerdir. Aynı temsilciler Türkiye’nin en önemli sorununa yönelik anket sorusunda da terörü işaretledikleri tespit edilmiştir.

Ankara’da yaşayan bir kadın temsilci ise yaşadığı kentin sorunlarını “*sokak hayvanlarına gereken önemin verilmemesi, sokakta çok fazla dilencinin olması, gece kadınlar dışarı çıktığında araçların çok fazla korna çalması*” ifadeleri ile dile getirmiştir.

Ankara’da yaşayan bir başka temsilci ise Ankara’nın sorunlarını “Ankara mutsuz, insanlar birbirinden uzaklaşıyor. Güvensizlik ve adaletsiz yaşama koşulları” olarak gördüğünü söylemiştir.

Ayrıca Ankara’da yaşayan bazı temsilcilerin Ankara’nın önemli sorunu olarak görevden alınmış olan diğer bir ifade ile partisi AKP tarafından istifası alınan Büyükşehir Belediyesi eski başkanı İ.Melih Gökçek’i görmeleri dikkat çekicidir. Temsilciler bu konudaki görüşlerini “(Ankara) en önemli sorunu istifa etti”, “Melih Gökçek’ti oda gitti”, “En önemli sorun istifa etti” şeklinde dile getirmişlerdir.

Sonuç

İşyeri sendika temsilciliği yasalarca güvence altına alınmış önemli bir kurumdur. Özellikle sendikanın gücünü ve etkinliğini işyerinde her an hissettirebilmesi sendika temsilcilerinin görevlerini yerine getir(ebil)me düzeyine de bağlıdır.

Sendikaların da işyeri sendika temsilcilik kurumunun etkin bir şekilde çalışmasını sağlayacak önlem ve imkanları sağlaması gerekir. Bunu sağlayabilmek için de işyeri sendika temsilcilerini çok iyi tanımalı ve onların görüş ve taleplerine önem vermelidir.

Yukarıda verileri aktarılmış olan anket bulgularından elde edilen verilere göre sendika temsilcileri çok farklı koşullarda yaşamakta ve bu farklılık aynı zamanda farklı ihtiyaç ve talepleri de beraberinde getirmektedir. Bu farklılıklar kimi yerde çalışılan işyerindeki statüde ortaya çıkarken, kimi yerde de yaşanan bölgenin etkisi ile de ortaya çıkabilmektedir.

Tez-Koop-İş Sendikası genç bir sendika profiline sahiptir. Bu aynı zamanda örgütlü olduğu işyerlerindeki üyelik yoğunluğunun genç emek gücünü tercih eden perakende ticaret işyerlerinden olmasının da etkisi yüksektir. Bu tür işyerlerinde kadın işgücünün yoğunluklu kullanılması -ki anket verilerinden de görüldüğü gibi kasiyerlerin tamamı kadındı- aynı zamanda kadın üyelerin diğer sektörlerle oranla daha yüksek olmasını da beraberinde getirmiştir.

Kamu ve özel işyeri ayrımı ayrıca temsilciler bakımından farklılık yaratan bir belirleyici olmuştur. Ücret, cinsiyet ve yaş dağılımı bağlamında değerlendirdiğimizde, kamu işyerlerinde erkek ve yaş ortalamalarının daha yüksek ol-

duğu, özel sektör de ise kamuya oranla daha çok kadın ve genç temsilcilerin olduğu görölmüştür.

Tez-Koop-İş Sendikasının işyeri sendika temsilcilerinin yüzde 80'e yakını lise ve üstü eğitim düzeyine sahiptir.

Temsilcilerin yaklaşık yüzde 75'i evlidir ve temsilcilerin çoğunun 2 çocuğu bulunmaktadır. Buna karşın ortalama çocuk sayısı 1,82 olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile çocuk oranı 2'nin altındadır.

Temsilcilerin yarısından fazlasının eşi ev dışında gelir getirici bir işte çalışmamaktadır. Eşin gelir getiren bir işte çalışma düzeyi Türkiye'nin batısından doğusuna doğru gidildikçe azalmaktadır.

Tez-Koop-İş Sendikasının örgütlü olduğu işyerlerinde engelli çalışanların bulunması, temsilciliğe de yansımıştır. Yaklaşık yüzde bir düzeyinde de olsa engelli işyeri sendika temsilcisi bulunmaktadır.

Temsilcilerin, yüzde 70'i gibi yüksek bir oranı ev sahibi, yarısından fazlası ise otomobil sahibidir.

Kamu işyerlerinde meslek / yaptıkları iş ayrımı tam yapılamadığından, özel sektör işyerlerindeki meslek grupları üzerinden analizler yapılmıştır. Analizler neticesinde perakende sektör işyeri sendika temsilcilerinin daha çok reyon görevlisi ve kasaplar arasından seçildiği tespit edilmiştir. Diğer yandan meyve-sebze ve kasiyerlerinde azımsanmayacak oranda temsilcilik yaptığı görölmüştür.

Meslek gruplarının cinsiyet dağılımı farklılık göstermektedir. Örneğin kasiyerlik ve büro hizmetleri dışında tüm meslek gruplarındaki erkek temsilcilerin yoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın büro hizmetlerinde ve kasiyer işi yapanlar arasında ise erkek temsilci yok denecek kadar azdır.

Temsilci seçiminde işyerindeki kıdemin dikkate alındığı görölmüştür. Temsilcilerin yaklaşık yüzde 75'i 5 yıl ve üzerinde kıdeme sahiptir.

Temsilcilerin aldıkları ücretler yaptıkları işe ve kıdeme göre farklılıklar göstermektedir. Ücretlerle ilgili veriler değerlendirilirken, bu anketin yapılma tarihinin 2017 sonu olduğu ve o dönem asgari ücretin de 1404,06 TL olduğu akılda tutulmalıdır. Anket tarihinde ortalama temsilci ücreti 2203 TL düzeyindedir. Ancak en fazla alınan ücret aralığı 1751-2000 TL'dir. Buna karşın temsilcilerin yüzde 60'a yakını 2000 TL ve altında ücret almaktadır. Meslek grupları bağlamında ortalama en yüksek ücreti 2146 TL ile kasaplar, en düşük ortalama ücreti ise 1922 TL ile reyon çalışanları almaktadır.

Ortalama ücretlerin yüksek olduğunu söylemek kuşkusuz mümkün değildir. Bu ücretlere sendikanın toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile kazandırmış olduğu ikramiye ve dönemsel sosyal yardımların ek katkısı da unutulmamalıdır. Özellikle perakende ticaret sektöründe sendikasız çalışanların asgari ücret düzeyinde gelire sahip oldukları düşünüldüğünde, örgütlü, bir diğer ifade ile sendikalı işyerlerinin işçiye katkısı tartışılmayacak düzeyde yüksektir.

İşyeri sendika temsilcileri görevlerini daha etkin yapabilmek için sendikanın desteğine de ihtiyaç duyacakları açıktır. Bu anlamda işyeri sendika temsilcilerinin sendikadan farklı beklentileri bulunmaktadır. Anket verilerine göre işyeri sendika temsilcilerinin sendikadan en önemli beklentisinin hakların savunulması ve korunmasına yönelik olduğu tespit edilmiştir.

Temel talep sendikanın varlığını hissetmeye yönelik olduğu görülmektedir. Diğer yandan sendikadan memnun olduğunu dile getirenlerin oranı da azımsanmayacak orandadır.

2017 koşullarında temsilciler çalışma yaşamının en önemli sorunu olarak diğer sorunlara oranla açık bir farkla “düşük ücret düzeyi”ni görmüşlerdir. İlk sıralarda yer alan diğer sorunlar ise genelde ağır iş yükü, adaletsizlik, yönetici davranışı, eksik kadro ile çalışma ve mobing vb. gibi işyerindeki doğrudan kötü çalışma koşullarına ilişkindir.

İşyeri sendika temsilcileri göre Türkiye’nin en önemli sorunu “işsizlik”tir. Ayrıca işsizliği yanlış ekonomik politikaların uygulanmasının bir sonucu olduğunu gerçeğini de göz önünde bulundurduğumuzda temsilcilerin yaklaşık beşte üçü “işsizlik ve ekonomi”yi en önemli sorun olarak başa oturtmuştur. “Terör”, “eğitim” ve “asgari ücret/ücret” düzeyi bunları takip eden sorunlar olarak görülmüştür.

Türkiye’nin en önemli sorunu hem kamu-özel sektör hem de cinsiyet dağılımı bağlamında incelendiğinde de çok da farklı bir durum ortaya çıkmamış; “işsizlik” ilk sırada yer almıştır. Sadece kadınlar ikinci sıraya “eğitim” sorunu oturtmuştur. Ek olarak “kadına yönelik şiddet” sorunu genel içerisinde çok alt sıralarda yer almış olmasına karşın; kadınlar arasında ilk on sorun içerisinde yer almıştır.

Diğer yandan ilk on sorun arasında “siyasi iktidar” da sayılmıştır. İlk sıralarda yer alan işsizlik ve ekonomik sorunları üreten kararları alan ve uygulayan erkin siyasi iktidar olduğunun bilinci bunda etkili olduğu düşüncesindeyiz.

İşyeri sendika temsilcileri yaşanan kentin en önemli sorunu olarak, “trafik” sorununu göstermişlerdir. İşsizlik sorunu kentlerin de en önemli sorunları arasında yer almaktadır. Temsilcilere göre yaşanan kentin diğer en önemli sorunları olarak, ilk iki sorunla da doğrudan ilişkili olan ulaşım, altyapı, iş sa-

halarının eksik olması, pahalılık ile çevre ve hava kirliliği sayılmıştır. Özellikle çevre ve hava kirliliği sorununu dile getiren temsilcilerin dörtte birinin hava kirliliğine ilişkin tartışmaların odağında yer alan Dilovası'nın da sınır komşusu olan sanayi bölgelerinden Gebze şubesine bağlı olması, Dilovası'ndaki sorunu bir daha ortaya koyması açısından önemlidir.

Sonuç olarak ankete verilen yanıtlardan, kısıtlı da olsa işyeri sendika temsilcilerinin kimlik profili çıkarılmaya çalışılmıştır. Raporun başında da ifade edildiği gibi çeşitli kısıtlarla bu rapor hazırlanmıştır. Ancak bu kısıtlar rapordaki verilerin değerini ve önemini kuşkusuz etkilemektedir. Daha sonra yapılacak olan detaylı çalışmalara öncülük etmesi açısından ve belki de Tez-Koop-İş Sendikasında ilk defa böyle bir çalışmanın yapılmış olması bağlamından da ayrıca büyük bir etkiye ve değere sahip olacağı değerlendirilmektedir.

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI TEMSİLCİ ANKETİ	
1	BAĞLI OLDUĞU SENDİKA ŞUBESİNİN İLİ VE NO'SU:
2	YAŞI:
3	CİNSİYETİ:
4	DOĞUM YERİ:
5	EĞİTİM DURUMU:
6	BİLDİĞİNİZ YABANCI DİL VE DÜZEYİ:
7	MEDENİ HALİ:
8	ÇOCUK SAYISI:
9	EŞİNİN ÇALIŞMA DURUMU:
10	EŞİNİN EĞİTİM DURUMU:
11	AİLEDE ENGELLİ BİREY VAR MI?
12	KONUT DURUMU: Kira (Kaç TL): Kendi evi:
13	OTOMOBİLİNİZ VAR MI?
14	İŞYERİNDE ÇALIŞTIĞI BİRİM:
15	BU ŞİRKETTE ÇALIŞMA SÜRESİ:
16	KAÇ YILDIR SENDİKALI:
17	DAHA ÖNCE SENDİKALI BİR İŞYERİNDE ÇALIŞTINIZ MI? HANGİ SENDİKA?
18	ORTALAMA AYLIK GELİRİNİZ:
19	SENDİKADAN BEKLENTİNİZ:
20	SİZCE ÇALIŞMA YAŞAMININ EN ÖNEMLİ SORUNU NEDİR?
21	SİZCE TÜRKİYE'NİN EN ÖNEMLİ SORUNU NEDİR?
22	SİZCE YAŞADIĞINIZ KENTİN EN ÖNEMLİ SORUNU NEDİR?