



İŞÇİLER NE DÜŞÜNÜYOR?

Lastik-İş Üyelerinin Görüş ve Önerileri



İŞÇİLER NE DÜŞÜNÜYOR?

Lastik-İş Üyelerinin Görüş ve Önerileri

İŞÇİLER NE DÜŞÜNÜYOR?

LASTİK-İŞ ÜYELERİNİN GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİ

Lastik-İş Araştırma Yayınları 2020/2 İstanbul - Eylül 2020

Bu araştırma Lastik-İş Sendikası Uzmanları Tarafından Planlanmış, Hazırlanmış ve Uygulanmıştır. Araştırmanın Birinci Kesimi Lastik-İş Uzmanlarıncaya Doğrudan çalışılmış, İkinci Kesimi ise DİSK-AR ile birlikte 8-15 Haziran 2020 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Lastik-İş Araştırma

Araştırma Koordinatörü: Üzeyir ATAMAN

Veri Analizi: Üzeyir ATAMAN

Araştırma Hazırlık: Üzeyir ATAMAN - Ece GÖKTÜRK

Anket Uygulama: Ece GÖKTÜRK

Yayın Hazırlık: Ece GÖKTÜRK - Eda DEMİR - Cemal HOŞVER - Elif SARIÇİÇEK

Teknik Hazırlık: Ece GÖKTÜRK - Cemal HOŞVER - DİSK-AR

Kapak Tasarım: Eda DEMİR

İÇİNDEKİLER:

SUNUŞ

GİRİŞ

BİRİNCİ KESİM: LASTİK-İŞ ÜYELERİNİN ÖZELLİKLERİ VE TEMEL EĞİLİMLERİ

BİRİNCİ BÖLÜM: ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE KAPSAMI

1.1. GENEL OLARAK ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KAPSAMI ÜZERİNE	15
1.2. İŞYERLERİNİN ALT İŞKOLLARINA DAĞILIMI	16
1.3. İŞÇİLERİN ALT İŞKOLLARINA DAĞILIMI	17
1.4. İŞÇİLERİN YAŞADIKLARI İLLERE GÖRE DAĞILIMI	19

İKİNCİ BÖLÜM: İŞÇİLERİN ÖZELLİKLERİ

2.1. İŞÇİLERİN YAŞ DAĞILIMLARI	20
2.2. İŞÇİLERİN CİNSİYETLERİNE GÖRE DAĞILIMI	22
2.3. İŞÇİLERİN ÖĞRENİM DURUMU	23
2.4. İŞÇİLERİN YERLEŞİM YERLERİNE GÖRE DAĞILIMI	26
2.5. İŞÇİLER BİR EVDE KAÇ KİŞİ YAŞIYOR?	28
2.6. İŞÇİLER KİMİNLE BİRLİKTE YAŞIYOR?	30
2.7. İŞÇİLERİN GELİRLERİ NE KADAR SÜRE YETİYOR?	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞÇİLERİN BİLGİLENME YOLLARI

3.1. İŞÇİLERİN GAZETE OKUMA ALIŞKANLIĞI	36
3.2. İŞÇİLERİN GAZETEYE ULAŞMA YOLLARI	37
3.3. İŞÇİLERİN GAZETE OKUMA SIKLIĞI	40
3.4. İŞÇİLERİN TELEVİZYON İZLEME ALIŞKANLIKLARI	43

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: İŞÇİLERİN GENEL SORUNLARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

4.1. İŞÇİLER VE DEMOKRATİK TOPLUM ALGISI	48
4.2. İŞÇİLER VE TÜRKİYE'DE DEMOKRASİ	50

4.3. İŞÇİLER VE TÜRKİYE’NİN AVRUPA BİRLİĞİ ÜYELİĞİ	52
4.4. İŞÇİLERE GÖRE ÇALIŞANLARIN EN ÖNEMLİ SORUNLARI	56
4.5. İŞÇİLERİN TÜRKİYE’DEKİ İLK VE ORTA ÖĞRETİM HAKKIN- DAKİ GÖRÜŞLERİ	60
4.6. İŞÇİLER VE TÜRKİYE’DE EĞİTİM POLİTİKALARI	62
4.7. İŞÇİLER VE İŞSİZLİK	64
4.8. İŞÇİLER VE TÜİK ENFLASYON VERİLERİ	67

BEŞİNCİ BÖLÜM: İŞÇİLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN

YAKLAŞIMLARI

5.1. İŞÇİLER VE KIDEM TAZMİNATI	69
5.2. İŞÇİLER VE İŞSİZLİK SİGORTASI FONU	72
5.3. İŞÇİLERE GÖRE İŞVERENLER VE İŞVEREN ÖRGÜTLERİ	74
5.4. İŞÇİLERİN TÜRKİYE’DE TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ	75
5.5. İŞÇİLER VE EMEKLİLİK YAŞI	78
5.6. İŞÇİLERİN İŞSİZLİK SİGORTASININ YÖNETİMİ KONUSUNA YAKLAŞIMI	80

ALTINCI BÖLÜM: İŞÇİLER VE SENDİKALARI

6.1. İŞÇİLER VE SENDİKALARIN İŞLEVLERİ	82
6.2. İŞÇİLERİN SENDİKAL EĞİTİMLER İÇİN ÖNCELİKLİ KONU YAKLAŞIMLARI	85

İŞÇİLER NE DÜŞÜNÜYOR?

İKİNCİ KESİM: COVID-19 SALGINI VE LASTİK-İŞ ÜYELERİ

BİRİNCİ BÖLÜM: COVID-19 VE ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

1.1. COVID-19 ETKİSİYLE ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDE ORTAYA ÇIKAN DEĞİŞİM	89
1.2. COVID-19’UN ÇALIŞMA SÜRELERİNE ETKİSİ	92
1.3. COVID 19 SALGINI VE İŞÇİLERİN EKONOMİK DURUMU	94

1.3.1. COVID-19 SALGINI VE İŞÇİ ÜCRETLERİNİN ETKİLENME DURUMU.....	94
1.3.2. COVID-19 VE İŞÇİLERİN GELİRLERİNİN ETKİLENME DÜZEYİ	95
1.3.3. İŞÇİLERİN İŞKUR'DAN ALDIKLARI ÖDENEKLER	98
1.3.4. İŞÇİLERİN İŞKUR DIŞINDAN ELDE ETTİKLERİ GELİRLER	99
1.4. İŞÇİLER VE GIDA HARCAMASI TERCİHLERİNDEKİ DEĞİŞİM	101
<u>İKİNCİ BÖLÜM: İŞÇİLERİN VE İŞYERLERİNİN COVID-19'DAN ETKİLENME DÜZEYİ</u>	
2.1. İŞÇİLERİN COVID-19'A YAKALANMA DURUMU	103
2.2. COVID-19 SALGINI VE ÜRETİME ETKİSİ	104
<u>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: COVID-19'A YÖNELİK ÖNLEMLER</u>	
3.1. İŞÇİLERİN COVID-19'A YÖNELİK ÖNLEMLER KONUSUNDA-Kİ GENEL DEĞERLENDİRMELERİ	106
3.2. İŞYERLERİNDE COVID-19'A KARŞI HANGİ ÖNLEMLER NE KADAR ALINDI?.....	108
3.3. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE COVID-19	109
3.4. İŞÇİLERİN COVID-19'A KARŞI ALINMASINI GEREKLİ GÖR-DÜKLERİ ÖNLEMLER	111
<u>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: COVID-19 SALGINININ İŞÇİLER İÇİN YARATTIĞI TEHLİKELERİN BOYUTLARI</u>	
4.1. İŞÇİLERİN KENDİLERİNİ VE İŞLERİNİ TEHLİKEDE GÖRME DURUMU	113
4.2. COVID-19 SALGINININ DÜNYA VE TÜRKİYE'YE ETKİLERİ	115
4.2.1. İŞÇİLERİN COVID-19 SALGINININ DÜNYA EKONOMİSİ ÜZERİNE ETKİSİ KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ	115
4.2.2. İŞÇİLERİN COVID-19 SALGINININ TÜRKİYE EKONOMİSİ ÜZERİNE ETKİSİ KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ	116

4.2.3. COVID-19 VE İŞÇİLERİN KİŞİSEL EKONOMİK DURUMU- NA ETKİLERİ ÜZERİNE GÖRÜŞLER.....	118
4.3. COVID-19 SALGINININ GELECEĞİ ÜZERİNE İŞÇİLERİN GÖRÜŞLERİ.....	120
ÜÇÜNCÜ KESİM: GENEL SONUÇLAR	125



Alaaddin SARI

Lastik-İş Sendikası Genel Başkanı

SUNUŞ

Toplumsal gelişme sürecinde bilgi, her zaman önemli bir öge olmuştur. Ancak, son 15-20 yıl boyunca yaşanan gelişmeler, deyim yerindeyse, bilgiyi **“en önemli toplumsal güç kaynağı”** haline getirmiş bulunmaktadır. Dünyada yaşanan gerek maddi ve teknolojik, gerekse ekonomik gelişmeler, bu gerçeğin her gün daha da güçlü bir şekilde kendisini göstermesi sonucunu doğurmaktadır.

Sendikaların, işçi sınıfı mücadelesini gereği gibi sürdürebilmesi, yaşanan sürece yerinde ve bilinçli bir şekilde müdahale edebilmeyi başarmasıyla mümkündür. Böyle bir mücadele anlayışı ise her şeyden önce gereken bilgilere eksiksiz sahip olmayı kaçınılmaz kılmaktadır.

Toplumlar ve sınıflar tarihsel olgulardır. Dönem dönem farklı çıkar ve taleplerin savunucusu olabilirler. Değişen koşullar da dün “doğru” olanın, bugün “yanlış” olması sonucunu doğurabilir.

İşte bu türden ayrımları “bilinçli” bir şekilde yapabilmek için işçi sınıfının kendisini ve çevresini tanımasına, “kendi gerçeğinin bilgisini üretmesine” ihtiyaç vardır.

Elinizdeki çalışma Lastik-İş sendikası üyeleri arasında bu amaçla gerçekleştirilen ilk ve örnek bir çalışmadır. Bu çalışma Türkiye’de işçilerin özelliklerini ve çeşitli konularda sahip oldukları eğilim ve düşünceleri, ilk elden elde edilen bilgilerle ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada Lastik-İş üyelerinin hem genel sorunlar konusundaki düşüncelerini hem de Covid-19 salgını dolayısıyla yaşananlar konusundaki görüş ve önerilerini bulacaksınız.

Sendikamız çok fazla örneği bulunmayan böyle değerli bir çalışmayı Türkiye sendikal hareketinin ve işçi sınıfının değerlendirmesine sunmanın sevincini yaşıyor. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında büyük emekleri olan ve özverili çalışmalarıyla sonuca ulaşılmasını sağlayan sendikamızın çok değerli uzmanlarına teşekkürlerimizi sunuyoruz. İnanıyorum ki, bu türden çalışmalar, DİSK-AR’ın da nitelikli örneklerini sunduğu gibi giderek yaygınlaşacak ve mücadelemizde bilgi ve deneyim zenginliği sağlayacaktır.

Sendikamız Lastik-İş, bir süredir başlattığı eğitim ve araştırma maratonuna hiç ara vermeden devam edecektir. Yeni ve daha yaygın eğitim ortamlarında ve yeni yayınlarda buluşmak dileğiyle...

GİRİŞ

Bu araştırma Lastik, Petrol, Kimya, Plastik ve İlaç işkolunda çalışan işçilerin yaşadıkları ortama ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin eğilim ve düşüncelerini ortaya koyabilmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma Lastik-İş üyesi işçiler arasında uygulanmıştır. Uygulama işkolundaki çeşitliliği en geniş biçimde yansıtmayı amaçlayan bir örneklem üzerinden yürütülmüştür.

Araştırma sonuçları temel olarak üç ana grup ekseninde değerlendirilmiştir. Toplam değerler yanında, **kadın-erkek işçiler** ayrımına bağlı dağılım ile **30 yaş ve altı-30 yaş üstü** ayrımına dayalı sonuçlar da sunulmuştur. Böylece, araştırmanın genel sonuçlarının cinsiyete göre ele alındığında farklılık gösterip göstermediği ölçülmeye çalışılmıştır. Aynı şekilde 30 yaş ve altı ile 30 yaş üstü ayrımı yapılarak genç işçiler ile görece yaşlı işçiler arasında, araştırılan konular özelinde farklılıklar olup olmadığı da ortaya konulmuş bulunmaktadır.

Araştırma sonuçları **iki kesim** halinde sunulmaktadır. Birinci kesim, **“İşçiler Ne Düşünüyor? Lastik-İş Üyelerinin Özellikleri ve Temel Eğilimleri”** başlığını taşımaktadır. Bu başlık altında ilk olarak, Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç işkolunda çalışan işçilerin işkollarına, yaşadıkları yerleşim yerlerine, yaş ve cinsiyetlerine göre dağılımları, eğitim durumları, birlikte yaşadıkları hane halkı bilgileri, gelirlerinin yeterlilik düzeyi incelenmiştir. Ardından “İşçilerin Bilgilenme Yolları” başlığı altında gazete okuma ve televizyon izleme alışkanlıkları değerlendirilmiştir. “İşçilerin Genel Sorunlara İlişkin Görüşleri”, başlıklı bölümde ise, işçilerin demokratik toplum algısı, Türkiye’de ki demokrasi uygulamasına ilişkin yaklaşımları, Türkiye’nin AB’ye üyeliği konusundaki görüşleri, en önemli gördükleri sorunlar, Türkiye’deki ilk ve orta öğretim konusundaki değerlendirmeleri, Türkiye’de ki eğitim politikasına ilişkin yaklaşımları, işsizlik olgusuna bakışları, TÜİK’in enflasyon açıklamalarına ilişkin değerlendirmeleri incelenmiştir.

Çalışmada Birinci Kesim'in Beşinci Bölümünde 'İşçilerin Çalışma Yaşamına İlişkin Yaklaşımları' değerlendirilmiştir. Bölümün ana başlıkları; İşçiler ve Kıdem Tazminatı, İşçiler ve İşsizlik Sigortası Fonu, İşçilere Göre İşverenler ve İşveren Örgütleri, İşçilerin Türkiye'de Toplu Sözleşme Düzenine İlişkin Görüşleri, İşçiler ve Emeklilik Yaşı, İşçilerin İşsizlik Sigortası Yönetimine Yaklaşımı olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Birinci Kesimi'nin Altıncı ve son bölümü "İşçiler ve Sendikaları" başlığıyla düzenlenmiş ve işçilerin sendikaların işlevlerine ilişkin yaklaşımları ve sendikal eğitim tercihleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın **İkinci Kesimi** ise DİSK ile birlikte geliştirilip uygulanan "**Covid-19 İşçileri Nasıl Etkiledi?**" başlıklı araştırmanın, Lastik-İş üyelerine ilişkin sonuçlarını özet olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla Covid-19 Salgını ve Lastik-İş Üyeleri başlığını taşımaktadır. Bu bölüm, DİSK-AR tarafından Temmuz 2020 tarihinde yayınlanan ve 8 Temmuz 2020 tarihinde yapılan basın toplantısıyla kamuoyuna açıklanan çalışma temel alınarak hazırlanmıştır. Elinizdeki bu araştırmanın ikinci kesiminde DİSK tarafından yapılan çalışmanın düzen, yaklaşım ve sistematığına uygun biçimde çalışılmıştır. Ancak doğal olarak Lastik-İş üyelerinin Covid-19 salgını konusundaki uygulamalara ve geleceğe dönük yaklaşımları, eğilim ve talepleri, ana başlıklarla ve özet olarak sunulmuş bulunmaktadır.

İŞÇİLER NE DÜŞÜNÜYOR?

BİRİNCİ KESİM

**LASTİK-İŞ ÜYELERİNİN
ÖZELLİKLERİ VE TEMEL
EĞİLİMLERİ**

İŞÇİLER NE DÜŞÜNÜYOR?

Lastik-İş Üyelerinin Görüş ve Önerileri

BİRİNCİ BÖLÜM: ARAŞTIRMA YÖNTEM VE KAPSAMI

1.1. GENEL OLARAK ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KAPSAMI ÜZERİNE

1- a) Yürütülen araştırmaya Lastik-İş sendikasına üye 736 işçi katıldı. Bu işçiler Türkiye’nin tüm bölgelerine dağılmış 41 işyerinde çalışan toplam 11.000 işçi arasından rastgele örneklem yolu ile seçildi. İşyerlerinden araştırmaya katılanların sayısı işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin sayısı ile orantılı olarak belirlendi.

b) Anket yüz yüze görüşmeler yapılarak çalışılmıştır. Elden toplanan anket formları Lastik-İş Sendikası uzmanları tarafından bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

c) Anket çalışması içerik olarak iki kesim halinde düzenlenmiştir. Birinci kesim, **“Lastik-İş Üyelerinin Özellikleri ve Temel Eğilimleri”** başlığını taşımaktadır. Bu kesimde lastik, plastik, petrol, kimya ve ilaç işkollarında çalışan üyelerimizin işyerlerine, cinsiyetlerine, oturdukları yerlere göre dağılımı, öğrenim durumları, aile yapıları gibi özellikleri ile genel sorunlara ve çalışma yaşamına ilişkin yaklaşımları değerlendirilmiştir. **“Covid-19 Salgını ve Lastik-İş Üyeleri”** başlıklı ikinci kesim DİSK ile birlikte yürütülmüştür. O nedenle bu bölümün değerlendirmesi lastik-İş üyeleri ile sınırlı ve kısa özet halinde sunulmuş olup, genel çalışma DİSK tarafından değerlendirilip paylaşılacaktır.

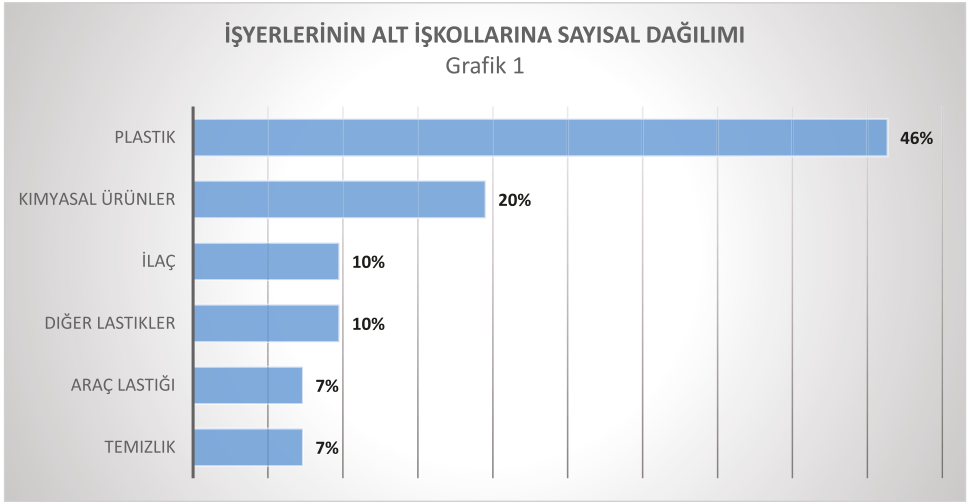
d) Bu çalışmada, işçilerin gazete okurluğu, televizyon izleyiciliği, sendikal yapı, kıdem tazminatı, işsizlik, işsizlik sigortası, toplu sözleşme düzeni, demokratik toplum düzeni, eğitim politikaları, emeklilik yaşı, enflasyon değerleri gibi çeşitli konularda sahip oldukları alışkanlık, eğilim,

düşünce ve algılar konu alınmış ve bu çerçevede sonuçlar ortaya konulmuştur.

e) Sonuçlar **genel, kadın, erkek, 30 yaş ve altı ve 30 yaş üstü** şeklinde 5 temel başlıkta yapılan ayrımlara dayalı olarak değerlendirilmiştir.

1.2. İŞYERLERİNİN ALT İŞKOLLARINA DAĞILIMI

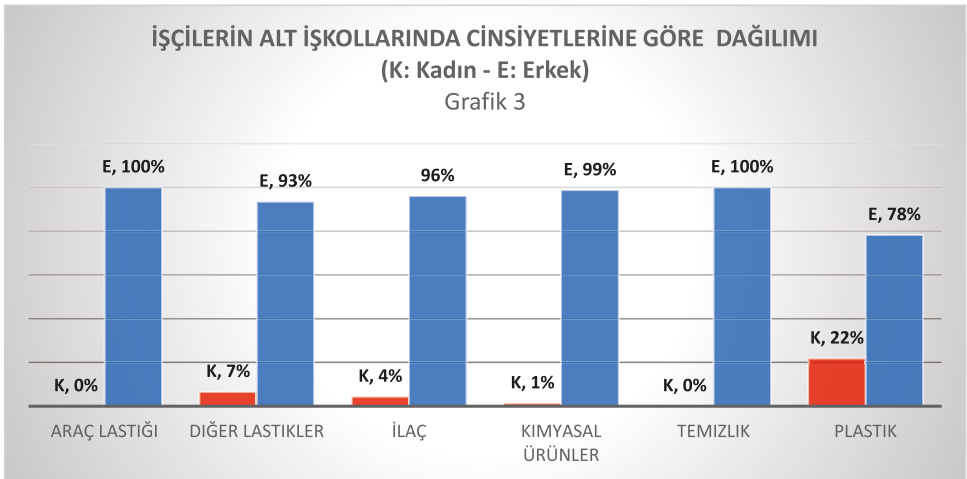
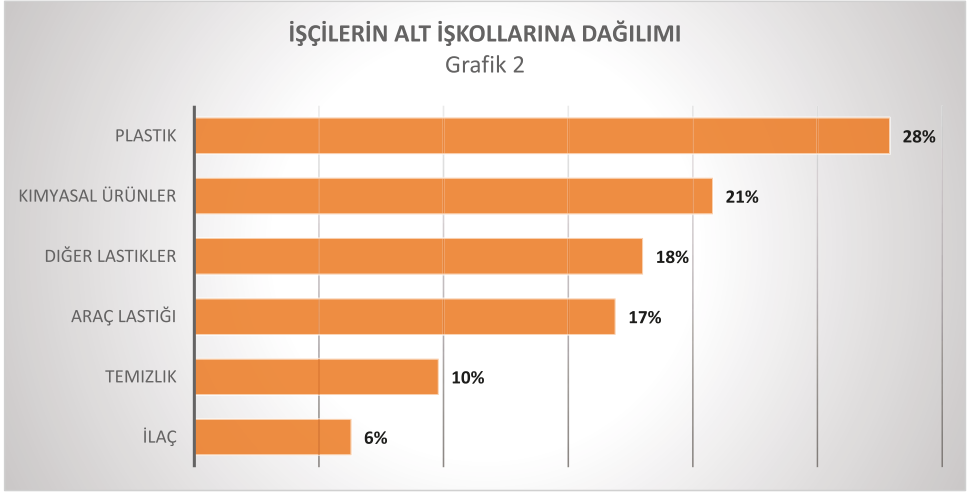
Anket çalışması yürütülen işyerlerinin alt işkollarına dağılımı, **araç lastiği, diğer lastikler, ilaç, kimyasal ürünler, temizlik ürünleri ve plastik olarak 6 başlıkta sınıflandırıldı.** (Grafik 1) Araştırma kapsamında yer alan işyerlerinin tümü özel sermaye olup, kamu işyeri ya da kamu ortaklığı bulunmamaktadır.



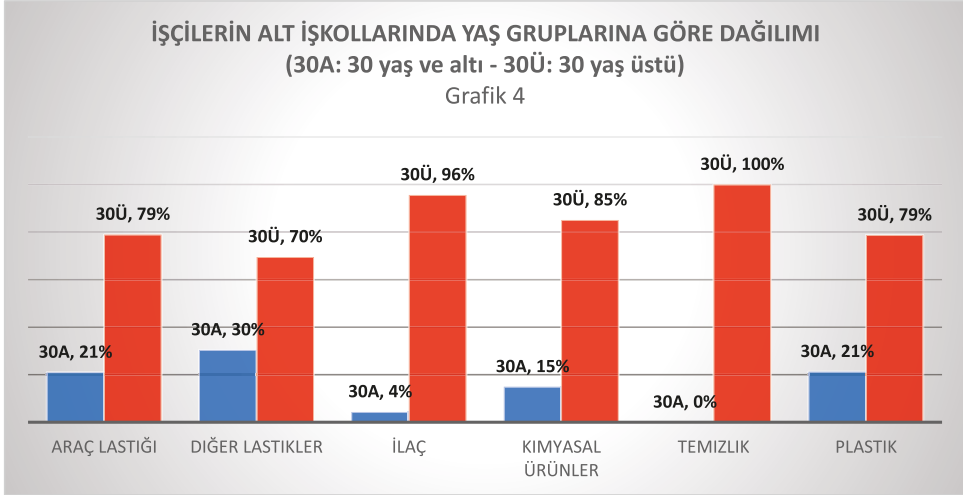
Grafikte görüldüğü gibi araştırmada yer alan işyerlerinin %46'sı plastik işkolu, %20'si kimyasal ürünler işkolu, %10'u diğer lastikler, %7'si araç lastiği ve %10'u da ilaç işkoludur. Ayrıca temizlik ürünleri işkolunda bulunan işyeri sayısı da %7'dir.

1.3. İŞÇİLERİN ALT İŞKOLLARINA DAĞILIMI

Araştırma kapsamında anket çalışması sürdürülen işçilerin işkollarına dağılımı Grafik 2’de görülmektedir. Buna göre, Grafik 1’de yer alan alt işkollarından araştırmaya katılan işçi sayıları plastik işkolunda %28, taşıt lastiği işkolunda %17 ve kimyasal ürünler alt işkolunda %21’dir. Aynı değerler diğer lastikler işkolunda %18, temizlik ürünleri işkolunda %10 ve ilaç işkolunda %6 oranındadır.

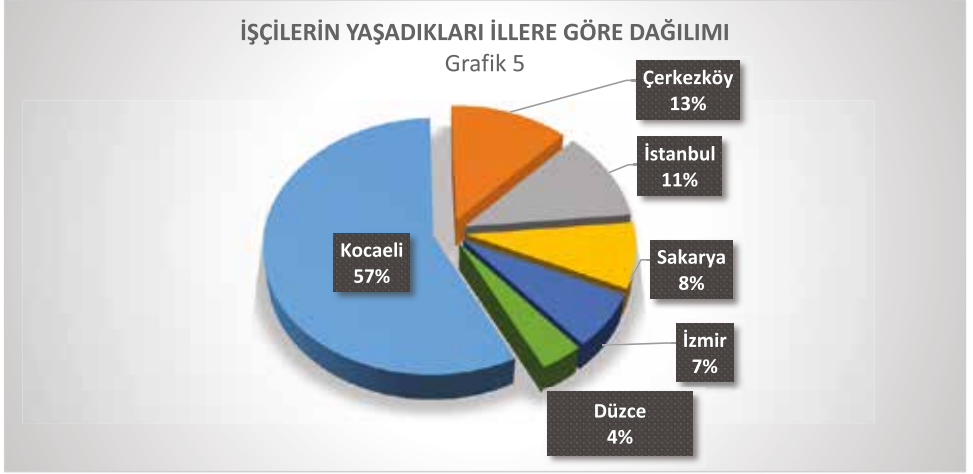


Araştırma kapsamında yer alan kadın işçilerin %22'si plastik işkolunda, %1'i kimyasal ürünler işkolunda, %4'ü ilaç işkolunda ve %7'si diğer lastikler işkolunda çalışmaktadır. Aynı şekilde, işkollarında 30 yaş üstü çalışanlar araç lastiği işkolunda %79, diğer lastikler de %70, ilaç işkolunda %96, kimyasal ürünler işkolunda %85, temizlik ürünleri işkolunda %100 ve plastik işkolunda %79 oranındadır. (Grafik 4)



Bu veriler, araştırmanın Lastik-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu işkollarındaki çeşitliliği yansıtacak şekilde yürütüldüğünü göstermektedir. Başka bir deyişle, **araştırmanın çerçevesi, yasal açıdan tanımlanmış Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç İşkolu'nda çalışanların eğilimlerini yansıtmayı amaçlayarak belirlenmiş ve uygulanmıştır.**

1.4. İŞÇİLERİN YAŞADIKLARI İLLERE GÖRE DAĞILIMI

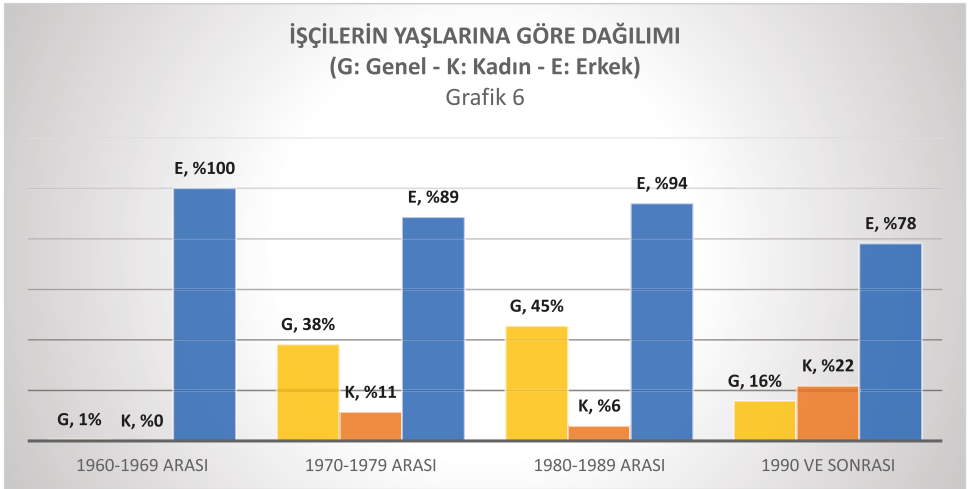


Ankete katılan işçilerin %41'i Kocaeli, %13'ü Tekirdağ (Çerkezköy), %11'i İstanbul, %8'i Sakarya, %7'si İzmir ve %4'ü de Düzce il sınırları içinde yaşamaktadır. (Grafik 5)

İKİNCİ BÖLÜM: İŞÇİLERİN ÖZELLİKLERİ

2.1. İŞÇİLERİN YAŞ DAĞILIMLARI

Araştırmaya katılan işçilerin ortalama yaşı 37'dir. İşçilerin %45'i 1980-1989 doğumlu (31-40 yaş arası); %38'i 1970-1979 arası Doğumlu (41-50 yaş arası); %16'sı 1990-1998 doğumlu (22-30 yaş arası)'dur. Ankete katılan en yaşlı işçi **1967 doğumlu** olup 53 yaşındadır. En genç işçi ise **1998 doğumlu olup**, 22 yaşındadır. (Grafik 6)

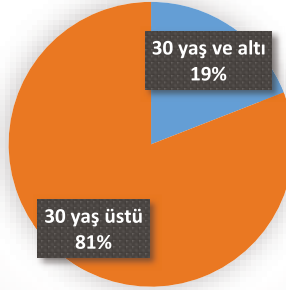


İŞÇİLERİN %61'İ 40 YAŞ VE ALTI YAŞ GRUBUNDA

Araştırmaya katılan işçilerin %61'i 1980 ve sonrası doğumlulardır. Dolayısıyla 40 yaş ve daha alt yaş grubudur.

İŞÇİLERİN 30 YAŞ VE ALTI - 30 YAŞ ÜSTÜ DAĞILIMI

Grafik 7

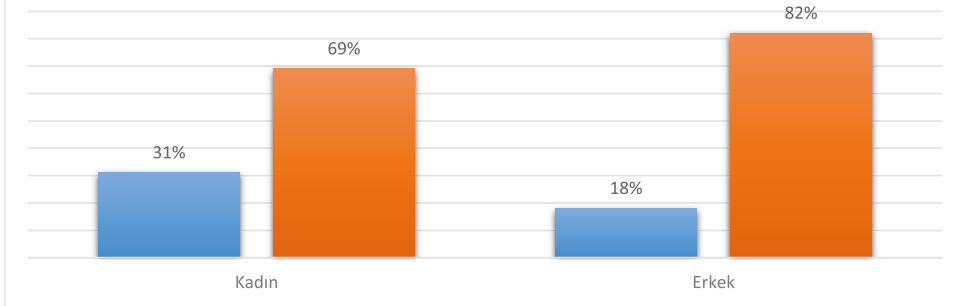


Araştırmada yer alan işçilerden **30 yaş ve altında ile 30 yaş üstünde** olanların dağılımı önemlidir. Çünkü araştırma sonuçları, daha önce de belirtildiği gibi '**30 yaş ve altı ile 30 yaş üstü**' ayrımına bağlı olarak da sınıflandırılmıştır. Bu nedenle katılanların ve görüşlerinin yaş gruplarına göre dağılımları bu araştırma özelinde ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan işçilerin %19'u 30 yaş ve altı yaş grubunda olup %81'i ise 30 yaş üstündedir. (Grafik 7)

İŞÇİLERİN CİNSİYETLERİNE GÖRE DAĞILIMI

(30A: 30 yaş ve altı - 30Ü: 30 yaş üstü)

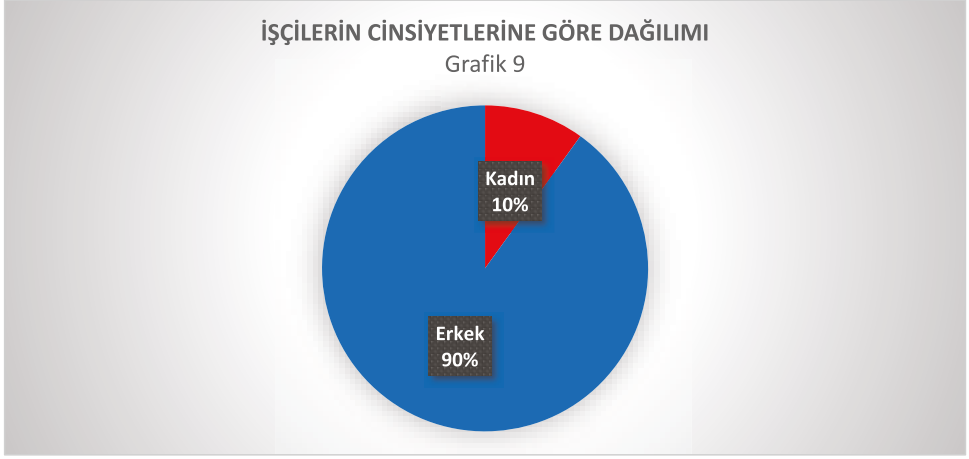
Grafik 8



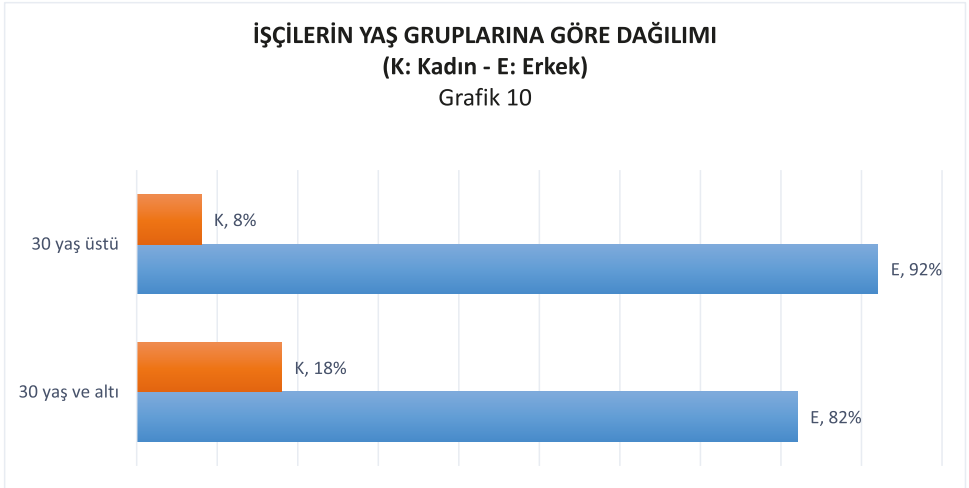
Kadınlar özelinde değerlendirildiğinde, kadın işçilerin %31'i 30 yaş ve altında iken, %69'u 30 yaş üstü yaş grubunda yer almaktadır.

Erkeklerde 30 yaş ve altı %18, 30 yaş üstü ise %82'dir. (Grafik 8)

2.2. İŞÇİLERİN CİNSİYETLERİNE GÖRE DAĞILIMI



Ankete katılan işçilerin %10'u kadın %90'ı erkektir. (Grafik 9) Kadın katılımcıların oranı **yaklaşık** olarak kadın çalışanların oranıdır. Gerçek yaşamda kadın çalışan oranı biraz daha düşük olmakla birlikte veri güvenilirliğini arttırmak ve **kadın işçilerin eğilimlerini görünür kılmak** amacıyla kadın anketçi sayısı %10 olarak belirlenmiştir.



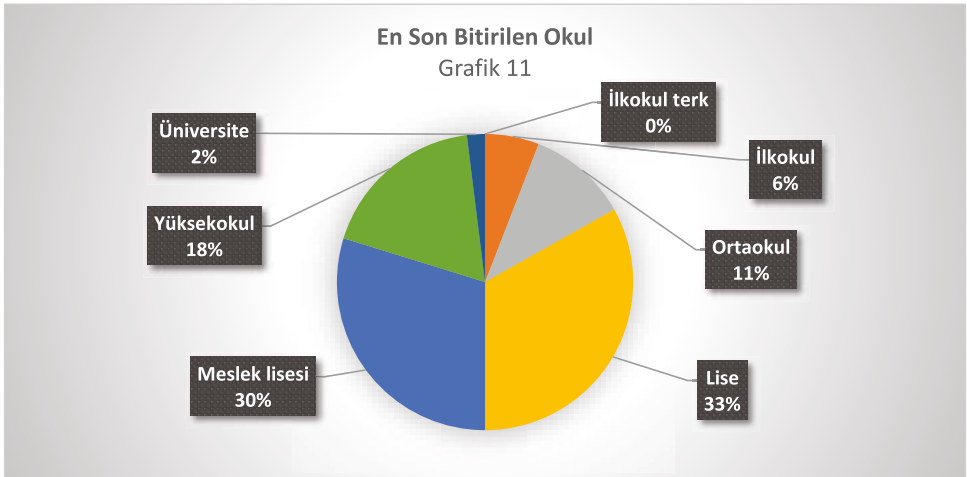
KADIN İŞÇİLER YAŞ ALDIKÇA ÇALIŞMA YAŞAMINDAN ÇEKİLİYOR

Ankete katılan işçilerden 30 yaş ve altı çalışanların %82'si erkek, %18'i

kadıdır. Buna karşılık 30 yaş üstü katılımcıların %92'si erkek, %8'i kadındır. (Grafik 10) **Bu değerler, yaş aldıkça kadın işçilerin istihdamdaki oranının düştüğünü göstermektedir.** Ancak düşüş oranı çok yüksek çıkmaktadır. Çalışan kadınların toplam içindeki oranı 30 yaş altında %18 iken, 30 yaş üstünde %8'e kadar gerilemektedir. Bu değerler, “genç işçiler arasında kadınların sayısal ağırlığının artmış olduğu” şeklinde yorumlanabilir. Başka bir deyişle “kadınların işgücüne katılımı giderek artmaktadır” denilebilir. Toplumsal gelişme açısından böyle bir değişimin yaşandığı ortadadır. Ancak yine de gerçekçi bir yaklaşımla “yaşlanıp evlenerek çocuk-çocuğa karıştıkça, kadınların çalışma yaşamından çekildiği” de bu değerlendirmelere eklenmelidir. Elbette bu durumun yeni araştırmalarla ve tüm boyutlarıyla ortaya konacak şekilde inceleme konusu yapılması da zorunludur.

Sonuç olarak bu göstergeler kadınları çalışma yaşamında tutacak politikaların uygulamada ne kadar yetersiz kaldığını gösterdiği gibi, ne ölçüde önemli olduğunu da açıkça ortaya koymaktadır.

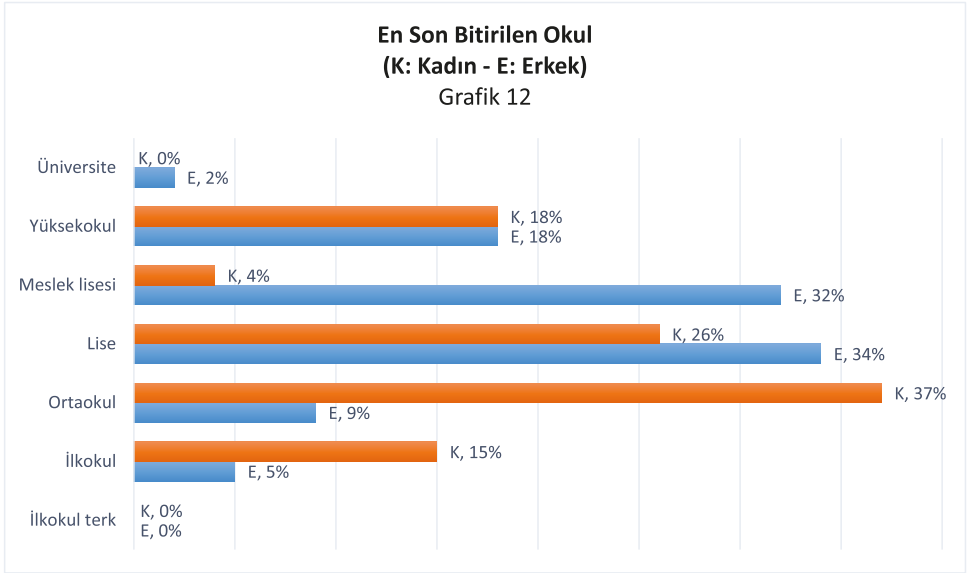
2.3. İŞÇİLERİN ÖĞRENİM DURUMU



LİSE – MESLEK LİSESİ MEZUNLARININ TOPLAMI %63'Ü BULUYOR.

İşçilerin öğrenim durumu Grafik 11'de gösterilmiştir. Buna göre %33 ile

lise mezunları en yüksek oranı oluşturmaktadır. Ancak bu orana çok yakın olan meslek lisesi mezunlarının oranı da %30'dur. **Görüldüğü gibi toplam lise mezunlarının oranı %63'e ulaşmaktadır.** Ortaokul ve lise eğitime sahip işçilerin toplam oranı ise % 74'ü bulmaktadır. İlkokul mezunu işçilerin 30 yaş ve altı işçiler arasında oranı %3 iken, 30 yaşından büyük ve görece yaşlı işçilerde bu oran %6'ya yükselmektedir. Çalışma yaşamında yer alan yüz işçiden 18'i yüksekokul, 2'si de üniversite mezunudur. **Buna karşılık işçilerin arasında ilkokulu bitirmemiş işçi yoktur.**



ERKEK İŞÇİLERİN %32'Sİ, KADIN İŞÇİLERİN %4'Ü MESLEK LİSESİ MEZUNU!

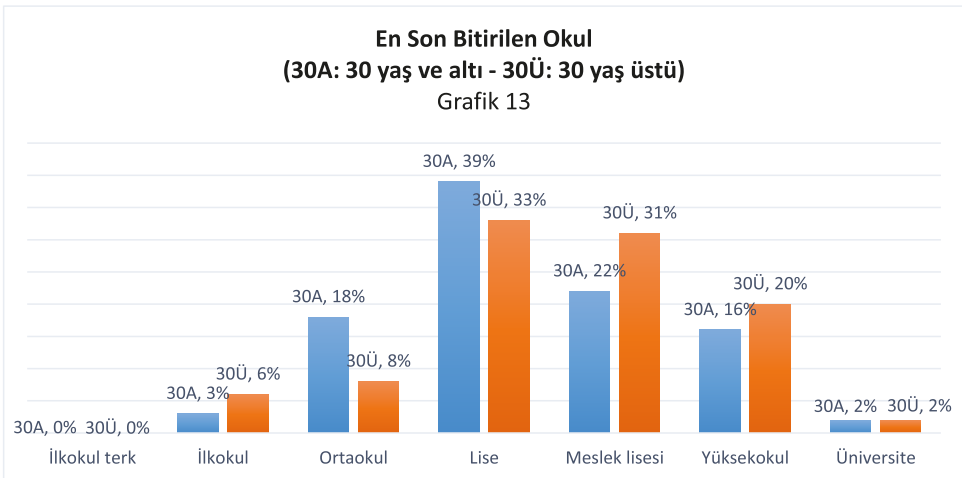
Kadın işçilerin eğitim durumu ile erkek işçiler arasında belirli farklılıklar gözlenmektedir. En dikkat çekici özellik, **kadın işçiler arasında meslek lisesi mezunlarının çok düşük oranda oluşudur. Meslek lisesi mezunu kadınların oranı %4 iken, erkek işçiler arasında bu oran %32'ye ulaşmaktadır.** Bu durum kadınların nitelikli işgücü olarak çalışma yaşamına katılımını zorlaştıran bir öge olarak özellikle önemli görülmüştür. Oysa lise mezunlarının oranı kadın işçilerde %26, erkek işçilerde %34'tür ve görece yakın değerdedir.

Dolayısıyla kadın işçilerde lise ve meslek lisesi mezunlarının oranı toplam %30 iken, erkek işçilerde bu oran %66'yı bulmaktadır. Buna karşılık **ilkokul mezunu kadın işçi oranı %15, erkek işçi oranı %5'tir. Benzer şekilde ortaokul mezunları kadın işçiler arasında daha yüksek orandadır. Kadın işçilerin %37'si ortaokul mezunu iken erkek işçilerde bu oran %9'dur.**

ERKEK İŞÇİLERİN %86'SI, KADIN İŞÇİLERİN İSE SADECE % 48'İ LİSE VE DAHA ÜST EĞİTİMLİDİR.

Kadın işçiler arasında üniversite mezunu bulunmazken, erkek işçilerin %2'si üniversite mezunudur. İlginç bir benzerlik kadın ve erkek işçiler arasında yüksekokul mezunlarının eşit oranda bulunmasıdır. Kadın işçilerin de, erkek işçilerin de %18'i yüksekokul mezunudur. Lise ve daha yüksek düzeyde eğitilmiş olanların kadın işçiler içindeki oranı %48 iken, erkek işçilerde lise ve daha yüksek düzeyde eğitilmiş olanların oranı %86'yı bulmaktadır.

30 yaş altı ve üstü ayırımına göre eğitim düzeyi ilginç sonuçlar vermektedir. (Grafik 13) Örneğin 30 yaş ve altı işçilerde ilkököl mezunu oranı, 30 yaş üstündekilere göre daha düşüktür (%6'ya karşılık %3). Ancak 30 yaş ve altı işçilerin arasında ortaokul mezunlarının oranı daha yüksektir (%18'e karşılık %8).

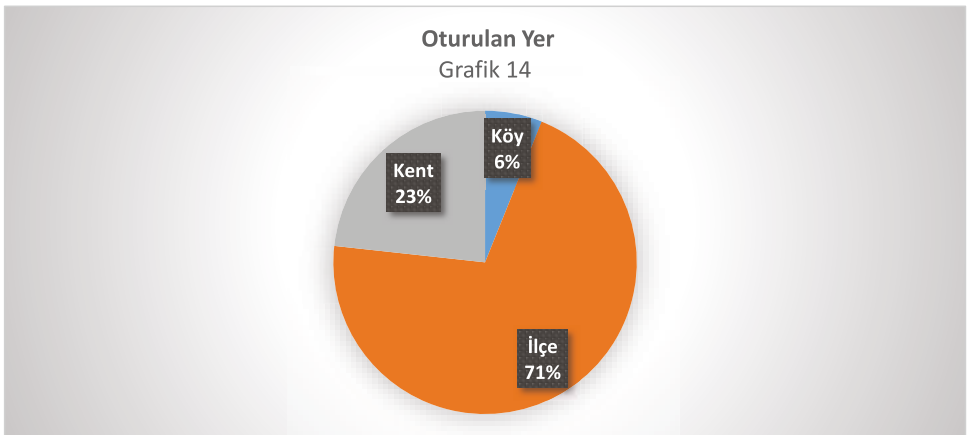


Ortaokul düzeyindeki bu farklılığın kadın işçilerin bu aralıkta yoğun olmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla erkek işçiler arasında 30 yaş altında çalışanlardan ortaokul mezunu olanlar daha düşük orandadır. **Ancak ilginç bir farklılık, 30 yaş üstü çalışanlarda, 30 yaş ve altına göre meslek lisesi mezunu oranının %9 daha yüksek (%31'e %22) olmasıdır. Buna karşılık genel lise mezunlarının oranı genç işçilerde daha yüksektir.**

Bu göstergeler meslek lisesi- düz lise ayırımına dayalı gelişmelerin yeniden gözden geçirilmesini gerektirecek niteliktedir. **İşçiler arasında meslek lisesi mezunu oranlarının önceki kuşaklara göre düşük olması, her açıdan üzerinde önemle durulması gereken bir olgudur.**

Ancak yükseköğrenim mezunlarının oranı genç işçilerde %16 iken, görece yaşlı 30 yaş üstü işçilerde %20 olarak bulunmuştur. Bu durumun yaş aralığı ile ilgili olduğu sonucu çıkarılabilir. Başka bir deyişle, 30 yaş altı işçilerden bir bölümü yükseköğrenime devam ediyor olabilir. Çünkü, işçiler arasında özellikle açık öğrenime devam edenlerin önemli bir pay tuttuğu bilinmektedir.

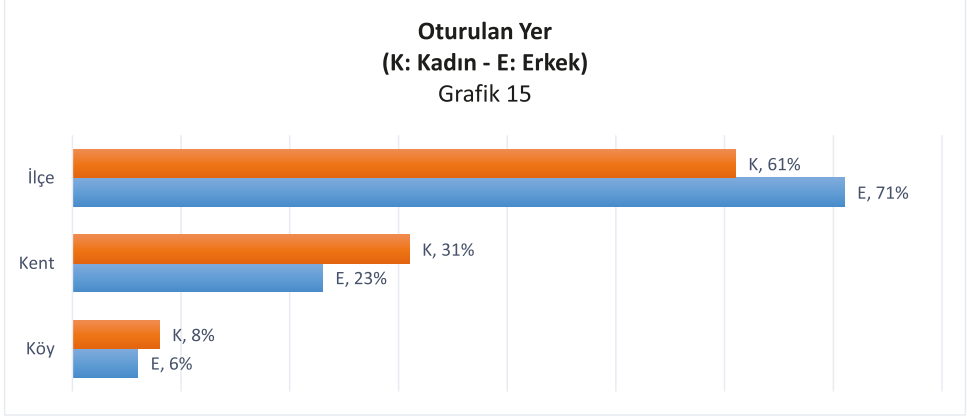
2.4. İŞÇİLERİN YERLEŞİM YERLERİNE GÖRE DAĞILIMI



Ankete yanıt veren 10 işçiden 7'si (yaklaşık %71'i) ilçe merkezlerinde oturmaktadır. (Grafik 14) 100 işçiden 6'sı köyde, 23'ü de kent sınırları içinde oturmaktadır.

Bu durumu yeni yerleşim yerleri politikası ile ilişkili olarak ve dikkatle değerlendirmek gerekebilir. Ancak yine de köy sınırları içinde oturanların çok azalmış olduğu ortaya çıkmaktadır.

İŞÇİLERİN ÇOĞUNLUĞU İLÇELERDE OTURUYOR.

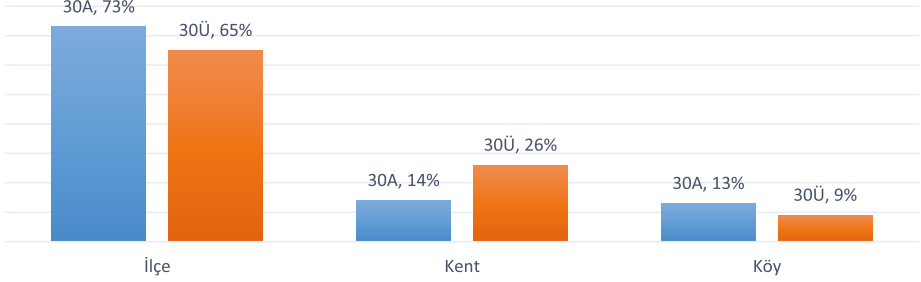


Genel eğilimden farklı olarak kadın işçilerde kent merkezinde oturanların oranı daha yüksektir. **Kadın işçilerin %31'i kentte otururken bu oran erkeklerde %23'tür.** (Grafik 15)

Kadın işçilerin oturdukları yer açısından belirgin farklar söz konusudur. Köylerde oturan kadın ve erkek işçilerin oranları görece olarak düşük ve yaklaşık değerlerde iken (kadınlar %8, erkekler %6) ilçe ve kent merkezleri önemli farklılık göstermektedir. Kadın işçilerin %61'i ilçelerde otururken erkek işçilerde bu oran %71 ile %10 daha yüksektir (Grafik 15). Kadın işçilerin kentte oturma oranı ise %31 ile erkek işçilerden %8 daha yüksektir (erkekler %23). “Bu değerler, **kente taşınmış olmanın kadınların çalışma yaşamına daha çok katılması sonucunu doğrulduğunu bu araştırma özelinde de ortaya koymuştur.**” denilebilir.

İşçilerin yaşı ile oturma yer arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, 30 yaş üstü işçilerin çoğunluğunun %65 oranı ile ilçelerde oturduğu; 30 yaş ve altındaki işçilerin yerleşim yerlerinin de %73 ile yine daha çok ilçe merkezleri olduğu görülmüştür.

Oturulan Yer
(30A: 30 yaş ve altı - 30Ü: 30 yaş üstü)
Grafik 16

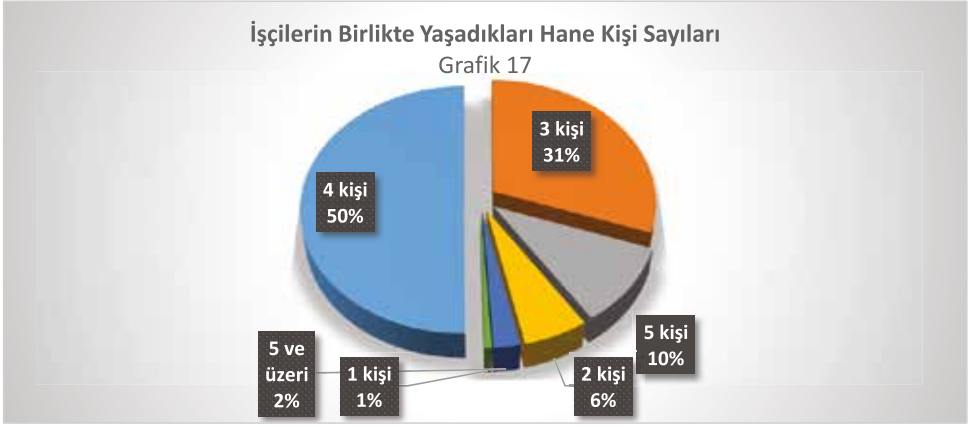


İŞÇİLER YAŞLANDIKÇA KENT MERKEZİNE TAŞINIYOR

İşçilerin yaşı arttıkça kentte oturma oranının da arttığı gözlenmektedir. Örneğin 30 yaş ve altı işçilerin %14'ü kent merkezlerinde otururken, 30 yaş üstü işçilerin kentte oturma oranı %26'ya yükselmektedir. (Grafik 16) Dolayısıyla işçilerin yaşları yükseldikçe köylerden ve ilçelerden kentlere doğru bir kayma olduğu söylenebilir. Örneğin 30 yaş altı işçilerin %13'ü köylerde iken, 30 yaş üstü işçilerin köyde oturma oranı %9'a düşmektedir. Bu eğilim, yaşlandıkça evlenme ve çocuk sahibi olmaya bağlı olarak gelişen doğal bir yönelim olarak da görülebilir.

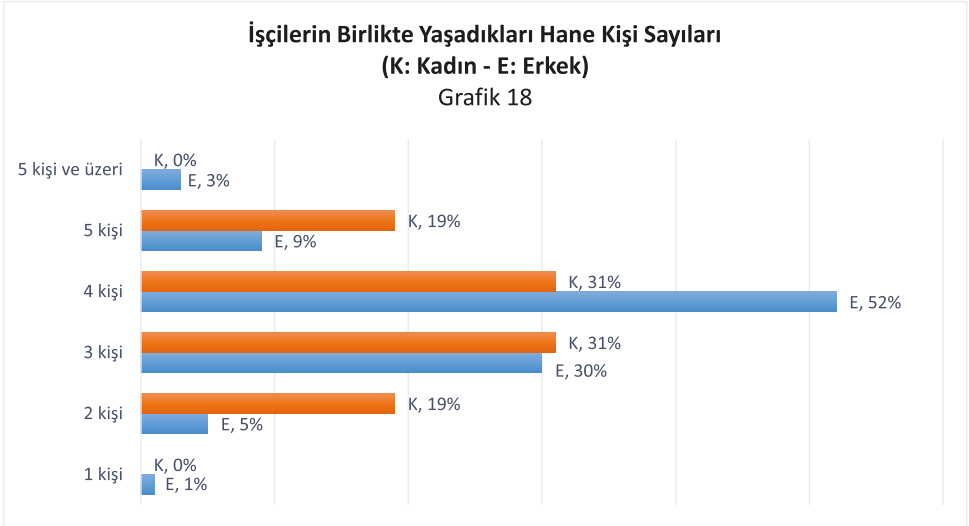
2.5. İŞÇİLER BİR EVDE KAÇ KİŞİ YAŞIYOR?

İşçilerin evlerinde kaç kişi olarak yaşadıkları sorusu, **her işçi grubunda benzer ama ilgi çekici sonuçlar vermiştir.** İşçilerin yarısı “4 kişilik bir ailede” yaşamaktadır. Üç kişi yaşayanlar %31 oranındadır. Dolayısıyla 4 kişi ve daha az sayıda hanelerde yaşayanlar, işçilerin %88'ine ulaşmaktadır. (Grafik 17) İşçilerin sadece %10'u 5 kişi olarak, %2'si ise 5 kişiden daha kalabalık aileler olarak yaşamaktadır. 1 kişi olarak yaşayanlar %1, 2 kişi olarak yaşayanlar da %6'dır.



İŞÇİLERİN % 88'İ 4 KİŞİLİK YA DA DAHA KÜÇÜK AİLE OLARAK YAŞIYOR.

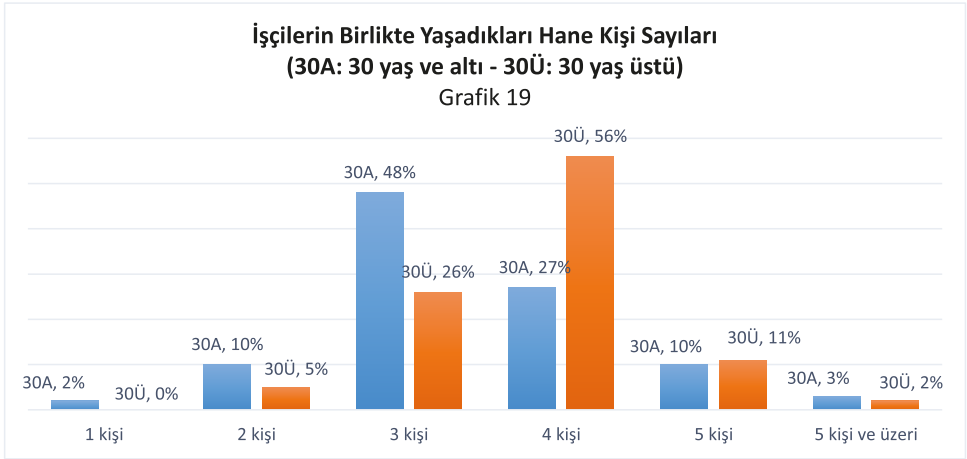
Bu sonuçlar günümüzde işçilerin büyük çoğunluğunun genel olarak 'çekirdek aile' olarak tanımlanan 'anne-baba ve çocuklar' şeklinde yaşadığını göstermektedir.



Kadın işçiler arasında tek başına yaşayan yoktur. Aynı şekilde 5 kişiden kalabalık ailede yaşayan kadın işçi de bulunmamaktadır. Bu nedenle, kadın işçilerin 4 kişilik olarak yaşayanları %31, 3 kişilik olarak yaşayanları %31, 2 kişilik olarak yaşayanları %19 olarak bulunmuştur (Grafik 18).

Dört kişi ve daha az sayıda kişi ile birlikte yaşayan kadın işçilerin oranı %81 olmaktadır. Ancak 5 kişi olarak yaşayan kadın işçi sayısı, erkek işçilerden fazladır. Kadınların %19'u 5 kişilik ailelerde yaşarken, erkeklerde bu oran yaklaşık %9'dur.

Yaş gruplarına göre hane büyüklüklerinde yaşanan asıl yoğunluk 3 ve 4 kişilik hanelerde dir. 30 yaş ve altı işçilerin %27'si 4 kişilik, %48'i ise 3 kişilik ortamlarda yaşamaktadır. Buna karşılık 30 yaşın üstündeki görece yaşlı işçilerde bu oranlar tersine dönmekte ve 4 kişilik hane oranı %56'ya yükselirken, 3 kişilik aile oranı %26'ya gerilemektedir. (Grafik 19)



2.6. İşÇİLER KİMİNLE BİRLİKTE YAşIYOR?

İşçilerin hane içinde kiminle yaşadıkları da belirlenmiştir. Buna göre işçilerin %69'u aile olarak eş ve çocukları ile birlikte yaşamaktadır. Çocuk su z aile %6, aile büyükleriyle birlikte yaşayan %8, çocukları ile tek yaşayan %2'dir.

Ankete Katılan İşçilerin Hanehalkı Bilgileri

Grafik 20



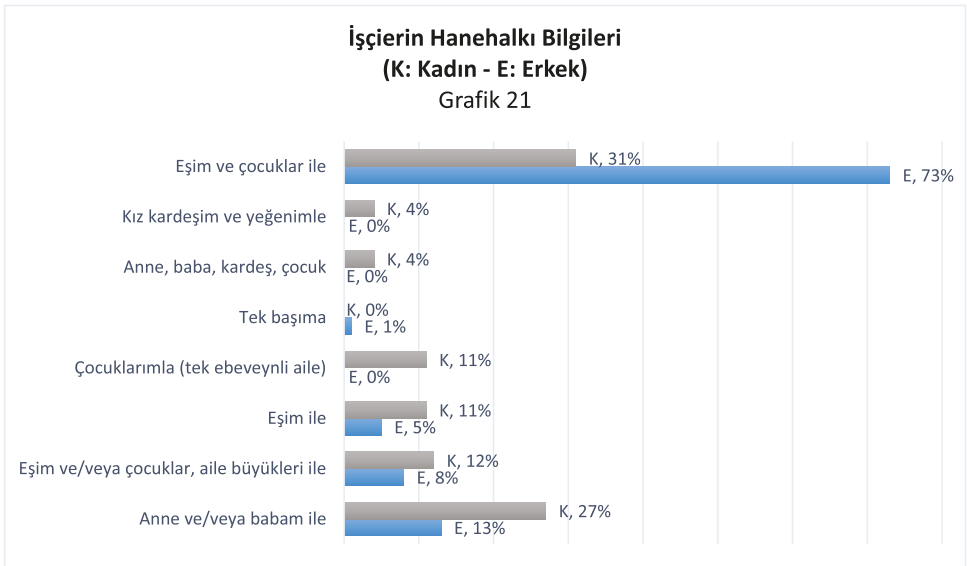
İŞÇİLERİN %78'İ ÇEKİRDEK AİLE OLARAK YAŞIYOR

Yapılan araştırma, işçilerin %69'unun eş ve çocukları ile birlikte yaşadığını göstermiştir. Eş ve çocuklarının yanı sıra aile büyüklerinin de bulunduğu ortamlarda yaşayan işçilerin oranı % 8, çocuklu ama tek ebeveynli işçilerin oranı % 2, tek başına yaşayan işçilerin oranı ise % 1'dir. (Grafik 20) Anne ve/veya babasıyla yaşayan işçiler ise toplam olarak işçilerin % 14'üne ulaşmaktadır.

Erkek veya kadın işçilerin yaşadıkları aile ortamlarında belirli farklar söz konusudur. **Erkek işçilerin %73'ü eş ve çocukları ile yaşadığını belirtirken bu oran kadın işçilerde %31'e gerilemektedir. Buna karşılık anne ya da baba ile yaşayan erkek işçi oranı %13 iken, kadın işçilerde bu oran %27'ye yükselmektedir. (Grafik 21) Erkek işçiler arasında eşi olmadan çocuklarıyla birlikte yaşayan işçi yoktur. Buna karşılık kadın işçilerin %11'i eşi olmadan çocuklarıyla tek ebeveyn olarak yaşamaktadır.** Ayrıca, kadın işçilerin eş ve çocukları ile birlikte aile büyüklerinin de bulunduğu ailelerde yaşama oranı % 12 iken, bu oran erkek işçilerde %8 olarak kalmıştır.

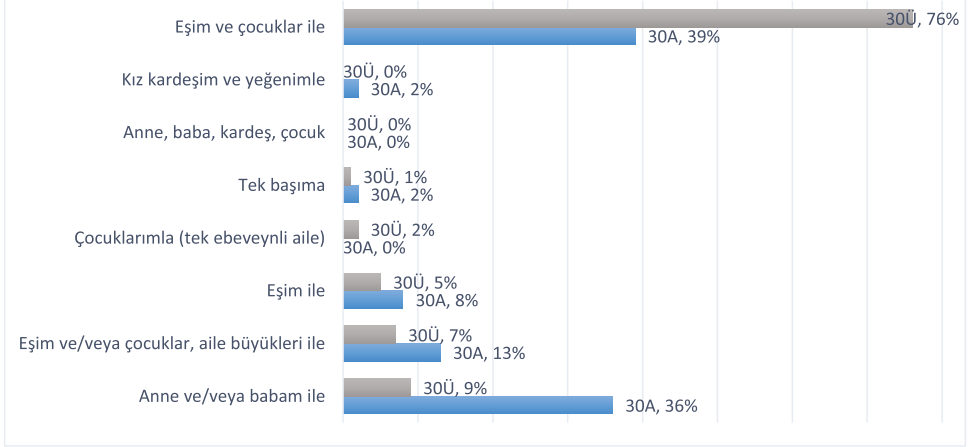
KADIN İŞÇİLER AİLE İÇİNDE DAHA FAZLA SORUMLULUK TAŞIYOR!

Bu göstergeler, kadın işçilerin gerek aileye ve aile büyüklerine sahip çıkmada, gerekse çocukları yetiştirmede erkeklerden daha yüksek düzeyde sorumluluk üstlendiklerini ya da üstlenmek zorunda kaldıklarını ortaya koymaktadır. Kadın işçiler, bir yandan işyerlerinde ter dökerken, öte yandan aile ortamının yükünü de erkeklere göre çok daha fazla omuzlarında taşımaktadırlar.



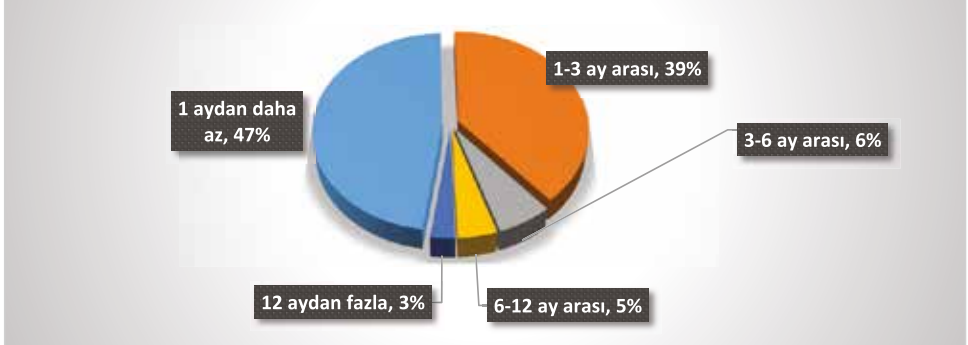
İşçilerin yaş gruplarına göre de aile içinde birlikte yaşayanlar değişmektedir. Örneğin, 30 yaş üstü işçilerin %76'sı eş ve çocuklarıyla birlikte yaşadıklarını belirtirken, bu oran 30 yaş ve altı işçilerde %39'a gerilemektedir. (Grafik 22) Bu farklılık yaş dolayısıyla doğal karşılanabilir. Benzer şekilde 30 yaş üstü işçilerin yalnızca %9'u anne ya da babayla birlikte yaşarken, anne ya da babayla birlikte yaşayan 30 yaş ve altı işçi oranı doğal olarak %36'ya yükselmektedir.

İşçilerin Hanehalkı Bilgileri
(30A: 30 yaş ve altı - 30Ü: 30 yaş üstü)
Grafik 22



2.7. İŞÇİLERİN GELİRLERİ NE KADAR SÜRE YETİYOR?

İşçiler Hanehalkı Geliriyle Ne Kadar Süre Geçinebiliyor?
Grafik 23

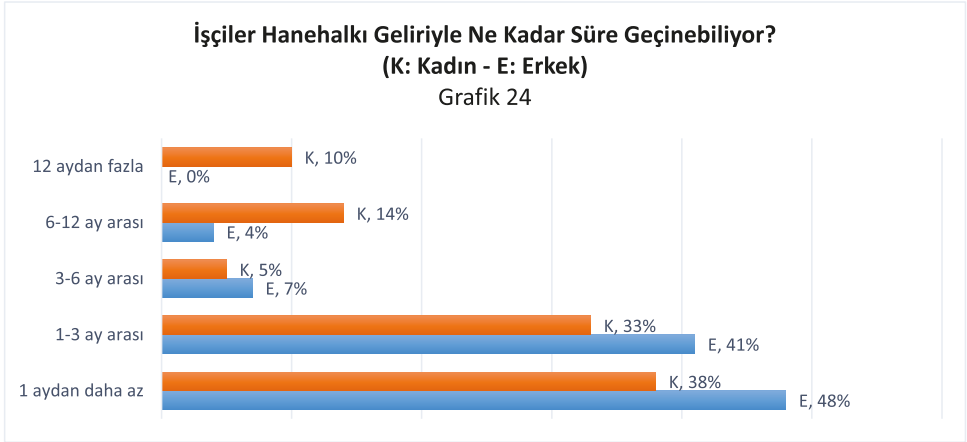


İŞÇİLERİN %86'SI BİRİKİMLERİYLE EN ÇOK 3 AYA KADAR DAYANABİLİYOR!

İşçilerin gelir düzeyinin yeterliliğini anlamayı amaçlayan soruya verilen yanıtlar, işçilerin %39'unun elde ettikleri gelirle en çok 1-3 ay arası geçinebileceklerini ortaya koymuştur. Geliri kesildiğinde tasarruflarıyla 1 aydan daha az süre yaşayabileceğini belirten işçi sayısı oldukça yüksek oranlı ve %47 olarak belirlenmiş bulunmaktadır. (Grafik 23)

İşçilerin %6'sı gelirleriyle en çok 3-6 ay arası, %5'i ise en çok 6 ay-12 ay arası geçinebileceğini ifade etmiştir. Tasarruflarıyla 12 aydan daha fazla geçinebileceğini dile getiren işçi oranı %3'tür. Bu sonuçlar, işçilerin büyük bölümünün ücret gelirleri kesildiğinde çok kısa sürede **'geçinemez'** duruma düşeceğini göstermektedir. **Çünkü birikimleriyle 3 ay ve daha kısa süreli geçinebilecek işçi oranı %86'ya ulaşmaktadır. Başka bir deyişle 100 işçiden 86'sı, en çok 3 aya kadar gelirsiz kalabileceğini, daha uzun süreler için açlık ve yoksulluk sorunuyla karşılaşacağını ifade etmiş olmaktadır.**

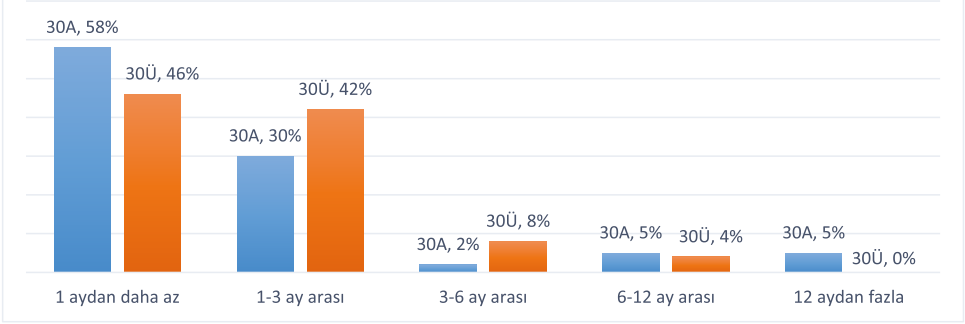
KADIN İŞÇİLER DAHA DAYANIKLI!



Araştırmaya verilen yanıtlardan kadın işçilerin **'dayanma gücünün'** erkeklerle göre daha güçlü olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü kadın işçilerin %38'i bir aydan az dayanabileceğini belirtirken bu oran erkeklerde %48'e yükselmektedir. (Grafik 24) **Aynı şekilde kadın işçilerin %10'u 1 yıldan fazla dayanabileceğini belirtirken, 12 aydan fazla bir süre geçinebileceğini belirten erkek işçi yoktur. 6 ay ile 12 ay arasında geçinebileceğini belirten kadın işçi oranı da erkek işçilerden fazladır. (Kadın %14, erkek %4)**

İşçiler Hanehalkı Geliriyle Ne Kadar Süre Geçinebiliyor?
(30A: 30 yaş ve altı - 30Ü: 30 yaş üstü)

Grafik 25



Geçinebilme süresi yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde 1 aydan az süre geçinebileceğini belirten genç işçi oranı daha yüksek çıkmakta %58'i bulmaktadır. Buna karşılık 30 yaş üstü işçilerin %46'sı 1 aydan daha az süre geçinebileceğini belirtirken, %42'si de ancak 1 ay ile 3 ay arasında geçim gücünün olduğunu ifade etmektedir. (Grafik 25)

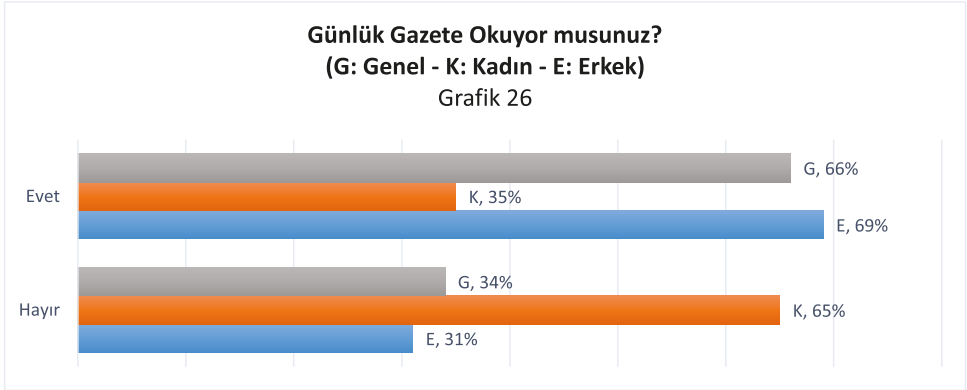
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİLERİN BİLGİLENME YOLLARI

3.1. İŞÇİLERİN GAZETE OKUMA ALIŞKANLIĞI

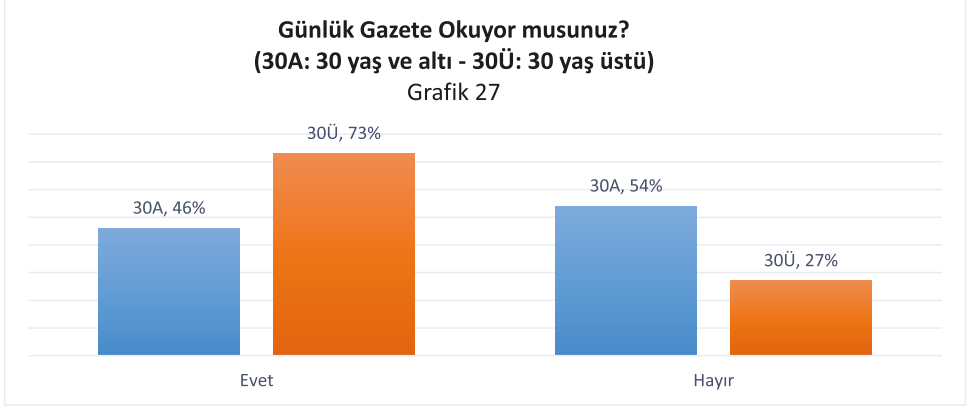
Gazete okurluğu ile ilgili üç soru sorularak değerlendirme yapılmıştır. İlk olarak işçilere gazete okuyup okumadığı sorulmuştur. **‘Gazete okuyorum’** diyenlere ise, **“gazeteye hangi yoldan ulaştığı ve hangi sıklıkta gazete okuduğu”** sorulmuştur. Bu üç sorunun birlikte değerlendirmesinden oldukça ilginç sonuçlar ortaya çıkmış bulunmaktadır.

ÜÇ ERKEK İŞÇİDEN İKİSİ, ÜÇ KADIN İŞÇİDEN BİRİ GAZETE OKUYOR.



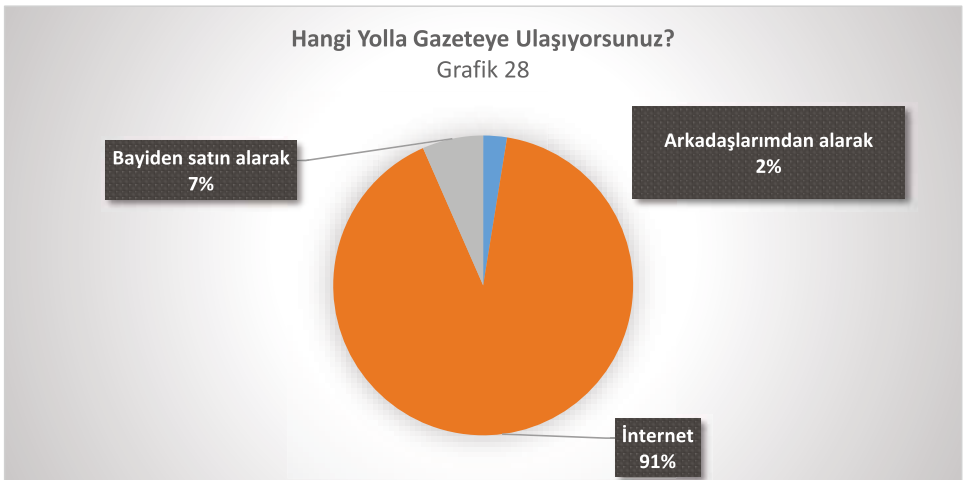
Çalışanların içinde gazete okuma oranı %66’dır. (Grafik 26) Başka bir deyişle 100 işçiden 66’sı gazete okumaktadır. Bu oranın görece yüksek olduğu açıktır; **Ancak ilginç olan; para vererek bayiden gazete alan işçi sayısının olağanüstü düşük olmasıdır. 100 işçiden sadece 7’si gazeteyi bayiden satın alarak okuduğunu belirtmektedir. Kadın işçiler arasında gazeteyi bayiden alan bulunmamaktadır. Çevreden elde ederek gazete okuma oranının %3 ile çok düşük olduğu görülmektedir. Buna karşılık gazete okuduğunu söyleyenlerin %90’ı internette okumaktadır.**

Kadın işçilerin %65'i hiç gazete okumamaktadır. Kadın işçiler arasında gazete okuyanların oranı ise %35'de kalmaktadır. Oysa aynı oran erkek işçilerde %69 olarak gerçekleşmiştir.



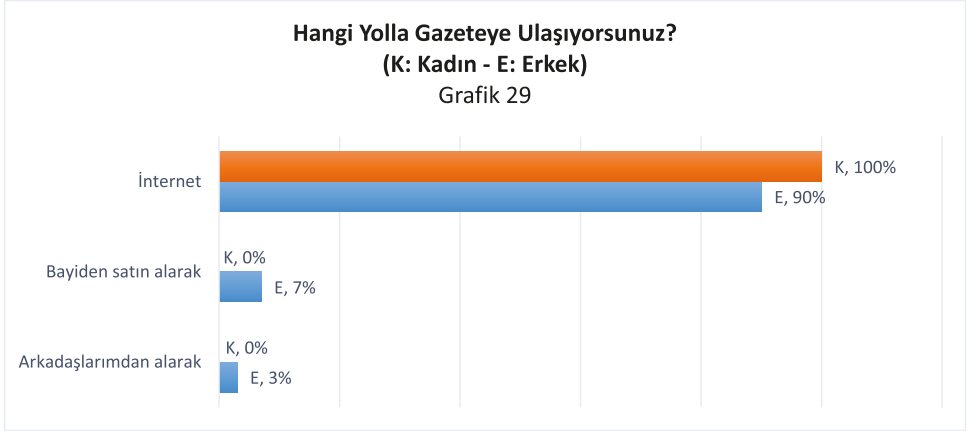
Gazete okuma alışkanlığının yaş gruplarına göre dağılımı ise oldukça farklı sonuçlar vermektedir. **30 yaş ve altındaki işçilerin gazete okuma oranı % 46 iken, aynı oran 30 yaş üstü işçilerde %73'e yükselmekte; gazete okumayanların oranı ise %54'den %27'ye gerilemektedir. (Grafik 27)**

3.2. İŞÇİLERİN GAZETEYE ULAŞMA YOLLARI



İŞÇİLER GAZETELERİ İNTERNETTEN OKUYOR.

Çalışanların gazeteye ulaşım yolları konusunda açıkça görülen eğilim, **basılı gazete okumanın neredeyse kalmamış olmasıdır. (Grafik 28)** İnternet aracılığıyla gazete okumanın oranı olağanüstü yüksektir. Aslında bu oranlar gazete okuma sıklığı ile birlikte değerlendirildiğinde sonuçlar daha da ilginç hale gelmektedir. Çünkü gazete okuduğunu belirten işçilerin yalnızca %56'sı her gün gazete okumakta, geri kalanı ise çok seyrek gazeteye ulaşmaktadır. Öyle ki 100 işçiden 66'sı gazete okuduğunu söylerken, bu 66 işçiden %28'si haftada bir- iki gün, %17'si ise daha seyrek gazete okumaktadır. Bu veriler birlikte değerlendirildiğinde **işçilerin düzenli bir biçimde gazete okuma oranının %40'dan az olduğunu söylemek mümkündür. Bu oranın %35 dolayında olduğu ön görüşünü yapmak yanıltıcı olmayacaktır.** Çünkü, haftada bir-iki gün ve daha seyrek okuma, **gerçek anlamda** bir gazete okuma sayılmayacak kadar seyrek okumalardır.



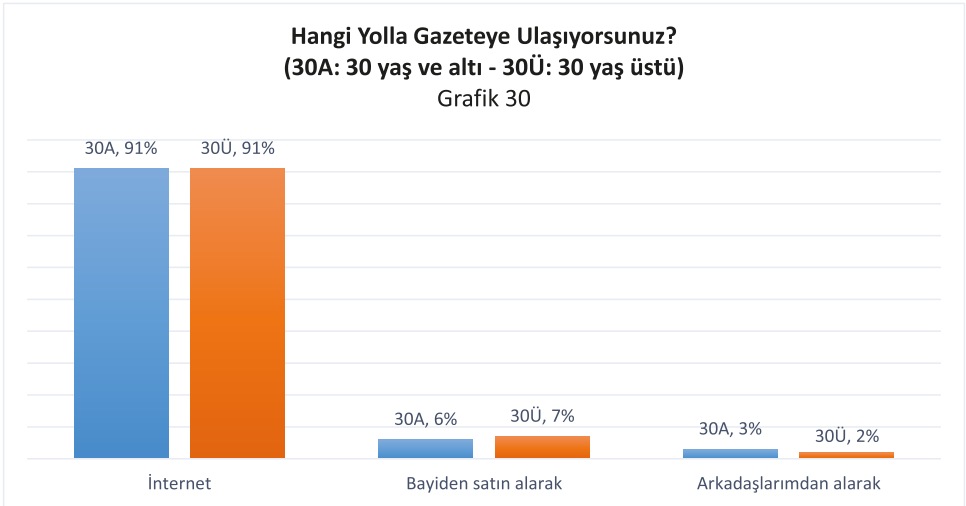
KADIN İŞÇİLER HİÇ GAZETE SATIN ALMIYOR.

Gazete okurluğu konusunda kadın-erkek işçi dağılımına bakıldığında arada büyük farklar görülmektedir. Kadın işçilerde gazete okuyanların oranı %35, erkek işçiler de ise %69'dur. Ancak kadın işçilerin %100'ü gazeteyi internetten okurken, bu oran erkek işçilerde %90'dır. (Grafik 29)

Benzer şekilde gazete okuma sıklığı da kadın işçiler için; her gün gazete okuyan oranı olarak %21 iken erkek işçiler için %58'dir. Bu dağılımlar, kadın ve erkekler arasında **toplumsal yapının** geleneksel değerlerine dayalı eğilimlerin işçiler arasında da güçlü biçimde yaşandığını ortaya koymaktadır.

Gazete okuma ve gazeteye erişme yolları konusundaki eğilimler, çalışanlar arasındaki hem yaş farkına hem de cinsiyet farkına göre belirgin değişiklikler göstermektedir. **Örneğin kadın işçilerin yaklaşık 3'te 2'si gazete okumaktadır. Gazete okuduğunu belirten kadın işçilerin hepsi internet aracılığıyla gazeteye erişmektedir. Bu işçiler bayiden para vererek ya da arkadaş ortamlarında gazeteye ulaşmayı tercih etmemektedir.**

Oysa erkek işçilerin %90'ı internetten gazeteyi okuduğunu belirtirken, %7'si bayiden gazete satın almakta; %3'ü ise arkadaş ortamlarında gazeteye ulaşmaktadır. Dolayısıyla ağırlıklı temel eğilimlerde bir farklılık olmamakla birlikte, erkek işçilerin gazete okurluğunu, az da olsa bir 'toplumsal ilişki aracı' olarak değerlendirdiği de görülmektedir.



Öte yandan gazeteye erişim açısından genç kuşak işçilerle görece yaşlı işçiler arasında belirgin bir fark **bulunmamaktadır**. 30 yaş ve altı ile 30 yaş üstü işçilerin tamamı %91 oranında internet aracılığı ile gazete okumaktadır. Her iki grup işçinin diğer okuma yolları da benzerdir. Örneğin arkadaşlarından alarak gazete okuyan işçilerin oranı 30 yaş ve altında %3, 30 yaş üstünde %2'dir.

3.3. İŞÇİLERİN GAZETE OKUMA SIKLIĞI



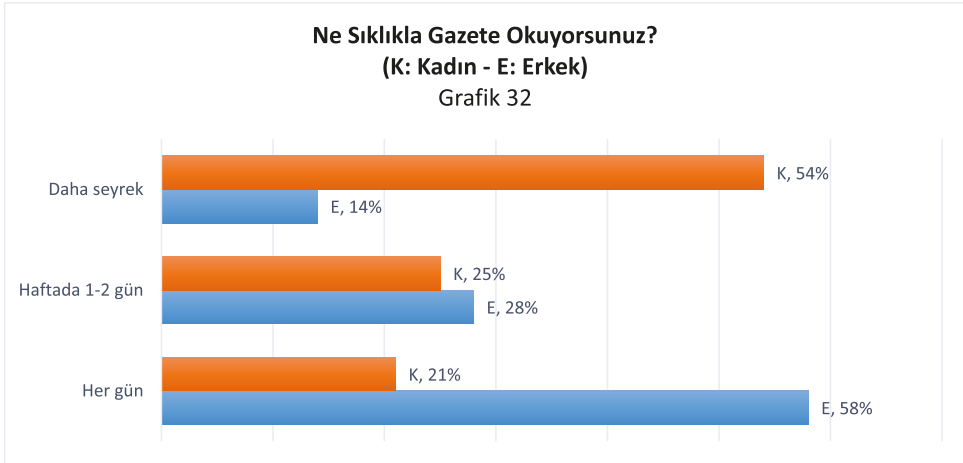
HER YÜZ İŞÇİDEN YALNIZCA 37'Sİ HERGÜN GAZETE OKUYOR

Gazete okuduğunu söyleyen işçilerin büyük çoğunluğu her gün gazete **okumamaktadır**. İşçilerin her gün gazete okuma oranı %56'dır. (Grafik 31) Haftada bir-iki gün gazete okuyan işçiler %27 oranındadır. Diğerleri daha seyrek gazete okumaktadır. **Ancak bu oranlar, gazete okuyan işçilerin arasındaki oranlardır**. Başka bir deyişle gazete okuyan %66 oranındaki işçilerin yalnızca %56'sı her gün gazete okumaktadır. **Dolayısıyla her gün gazete okuyan işçilerin oranı, gerçekte sadece %37'dir**.

KADIN İŞÇİLERİN HERGÜN GAZETE OKUMA ORANI %7'DİR.

Gazete okuma sıklığı açısından kadın ve erkek işçilerin arasında belirgin farklar söz konusudur.

Gazete okuyan %35 oranındaki kadın işçilerin yalnızca %21'i her gün gazete okumaktadır. (Grafik 32) **Buradan çıkan sonuç; kadın işçilerin yalnızca %7'sinin, yine yalnızca internet üzerinden gazeteye göz gezdirerek okuduğudur.** Tümü internet üzerinden olmak koşuluyla haftada 1-2 gün gazete okuyan kadın işçi oranının yaklaşık %9, daha seyrek internet gezmesi yaparak gazetelere bakanların da yaklaşık %19 olduğu anlaşılmaktadır.

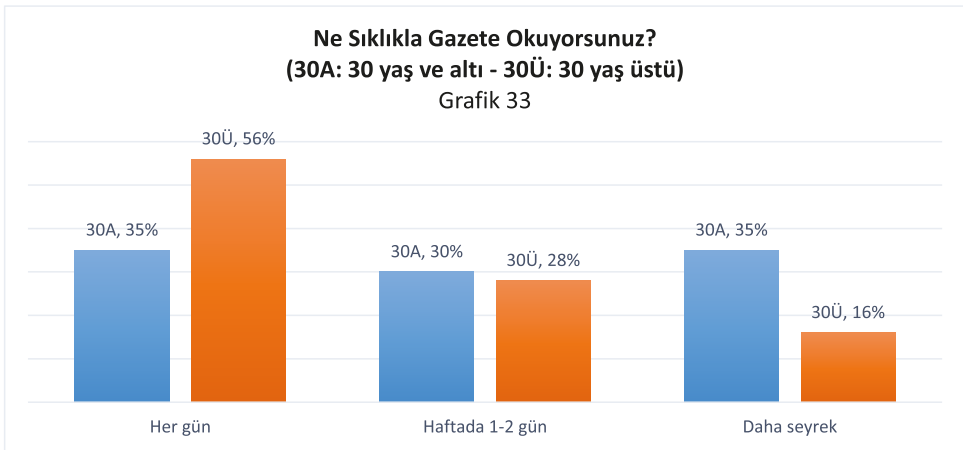


Aynı oranlar erkek işçiler için de, günlük okuma sıklığı biraz daha yüksek olmakla birlikte benzer eğilimler göstermektedir. Gazete okuyan %69 oranındaki erkeklerin %58'i her gün gazete okumaktadır. **Dolayısıyla her gün gazete okuyan erkek işçi gerçekte % 40, haftada 1-2 gün gazete okuyan %19, daha seyrek okuyanlar ise %10'dur.**

Çalışanların yaş farklarına göre gazeteye ulaşma, okuma yaşları da önemli farklılıklar göstermektedir. 30 yaş üstü işçilerden %73'ü gazete okuduğunu belirtirken 30 yaş ve altında gazete okuma oranı %46'ya gerilemektedir. Bu değerler hangi yolla olursa olsun, 30 yaş ve altı çalışanların çoğunluğunun (%54) gazete okumadığını ortaya koymaktadır. Görece genç işçiler %91 oranında internet üzerinden gazeteye ulaşmaktadır. Bu işçilerin %6'sı bayiden gazete almaktadır. 30 yaş ve altı işçilerin %3'ü de arkadaşlarından edinerek gazete okuduğunu belirtmektedir.

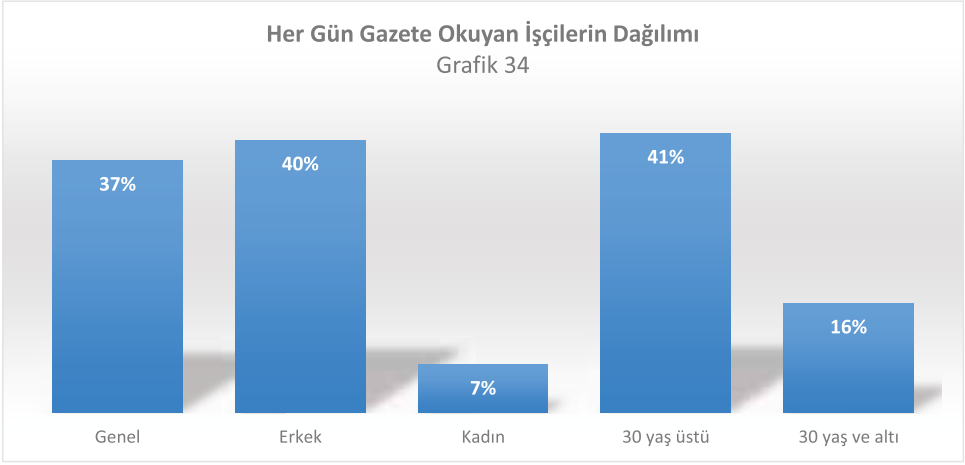
30 yaş ve üstü işçilerde ise bu oranlar %7 ve %2'dir. Gazete okuma sıklığı açısından bakıldığında 30 yaş ve altı genç işçilerin %35'i her gün gazete okuduğunu belirtmektedir. Ancak bu oran gazete okuyan işçilerin içindeki oran olduğundan %46'nın %35'idir. **Dolayısıyla 30 yaş ve altı 100 işçiden yalnızca 16'sı günlük (her gün) gazete okumaktadır.** Geri kalan 84 işçiden ise yalnızca 13'ü haftada 1-2 gün, 16'sı de daha seyrek gazete okumakta; 55 genç işçi ise hiçbir şekilde gazete okumamaktadır.

İŞÇİLER YAŞLANDIKÇA, DAHA ÇOK GAZETE OKUYOR!



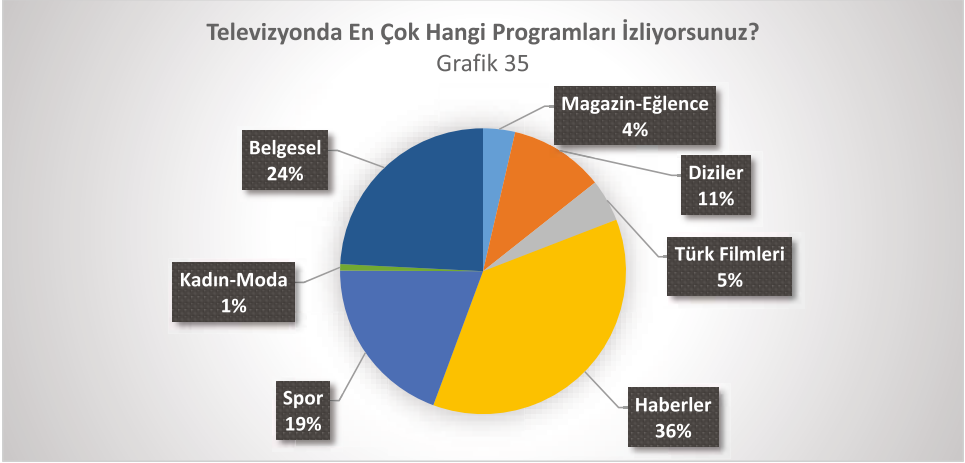
Buna karşılık 30 yaş ve üstü işçilerde gazete okuma alışkanlığının görece daha gelişmiş olduğu görülmektedir. Çünkü 30 yaş üstü işçilerden %73'ü gazete okuduğunu belirtmektedir. 30 yaş üstü işçilerin her gün gazete okuma sıklığı da görece olarak yüksektir. Bu işçilerin %56'sı her gün gazete okuduğunu belirtmektedir. Bu işçilerden haftada 1-2 gün gazete okuduğunu söyleyenlerin oranı %28, daha seyrek okuyanların oranı ise %16'dır. Ancak bu değerler gazete okuduğunu belirten %73'e göre oranlanmalıdır. **Dolayısıyla 30 yaş ve üstündeki her yüz işçiden gerçekte yaklaşık 41'i her gün gazete okumaktadır.** 30 yaş üstü işçilerden haftada 1-2 gün gazete okuyanlar %20 oranındadır. Bu işçilerin %12'si de daha seyrek gazete okumaktadır.

Her Gün Gazete Okuyan İşçilerin Dağılımı
Grafik 34



3.4. İŞÇİLERİN TELEVİZYON İZLEME ALIŞKANLIKLARI

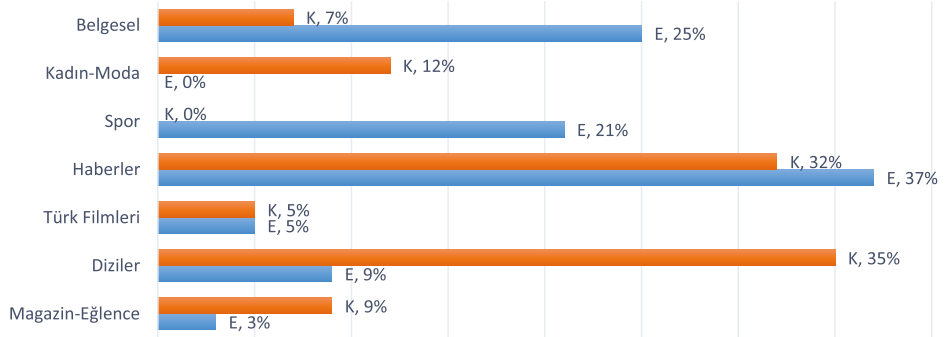
Televizyonda En Çok Hangi Programları İzliyorsunuz?
Grafik 35



Gazete okuma yanında televizyon izleme alışkanlığı da ankette değerlendirilen bir konu olmuştur. İşçilerin %36'sı en çok haberleri, %19'u en çok spor programlarını, %24'ü en çok belgeselleri izlediğini söylerken, dizi izleme oranı %11, Türk filmleri izleme oranı % 5, magazin-eğlence programları izleme oranı %4 ve kadın-moda programları %1'dir. (Grafik 35)

Televizyonda En Çok Hangi Programları İzliyorsunuz?
(K: Kadın - E: Erkek)

Grafik 36



KADINLAR DİZİ, ERKEKLER HABER İZLİYOR!

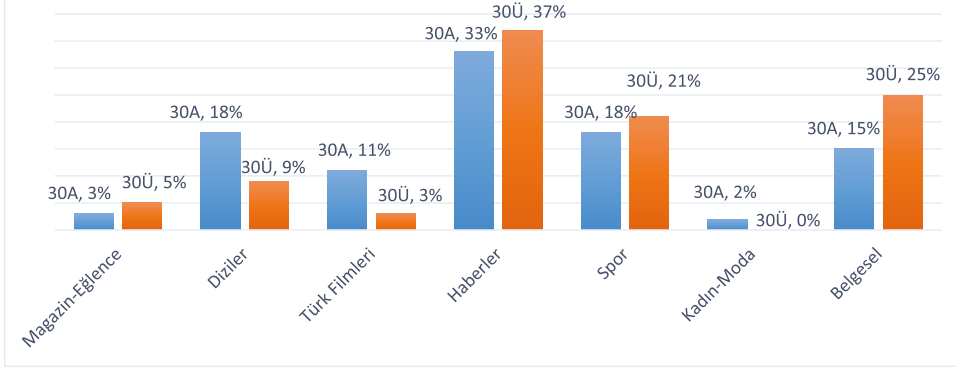
Bu değerlerin cinsiyet ve yaş dağılımları da ilginç sonuçlar vermektedir. Çünkü kadın işçilerin %35'i dizi izlemeyi tercih etmektedir. Erkek işçilerde dizi izleme oranı ise %9'da kalmaktadır. 30 yaş ve daha genç işçilerin ilk tercihleri ise %33 ile haber programlarıdır.

Daha ayrıntılı sonuçlar grafiklerden görülebilir. (Grafik 35, 36, 37) Buna göre **kadın işçiler en çok %35 oranı ile dizi izlemektedir. Kadınların ikinci sırada en çok izledikleri programlar haber programlarıdır.** 100 kadından 32'si en çok haberleri izlediğini belirtmektedir. Kadınların %9'u magazin-eğlence, %7'si belgesel, %12'si kadın-moda, %5'i ise Türk filmlerini izlemeyi tercih etmektedirler. **Buna karşılık kadın işçiler spor programı izlememektedir.**

Erkek işçilerin televizyon izlemede ilk tercihi %37 ile haberler olarak şekillenmiştir. Erkeklerde belgesel %25, spor %21, diziler %9, Türk filmleri %5, eğlence %3, oranında izlenmektedir.

Televizyonda En Çok Hangi Programları İzliyorsunuz?
(30A: 30 yaş ve altı - 30Ü: 30 yaş üstü)

Grafik 37



30 yaş ve altı işçilerde haber programı izleme oranı %33, 30 yaş üstü işçilerde ise %37'dir. Görece genç işçilerde diziler %16 oranında tercih edilirken, 30 yaş üstündeki işçilerde oran %10'a gerilemektedir.

Dizilerin izlenme oranı, toplumda var olan eğilimlere uygun olarak yüksek çıkmıştır. Ortalama olarak 5 işçiden 1'i dizi izlediğini ifade etmektedir. Ancak kadın ve erkek işçiler arasında dizi izleme açısından belirgin bir fark gözlenmektedir. Erkek işçilerin yalnızca %9'u dizileri tercih ederken kadın işçilerde bu oran %35'i bulmaktadır.

Televizyonda en çok izlenen programların başında haberler gelmektedir. Kadın-erkek, genç-yaşlı tüm işçilerin televizyon haberleriyle ilgili olduğu açıkça görülmektedir. Toplam olarak **%36'yı bulan haber izleme oranı, kadın işçiler arasında %32, erkek işçiler arasında %37 olarak gerçekleşmiştir.** Otuz yaş ve altı genç işçilerin haber izleme oranı %33; otuz yaş üstü işçilerin haber izleme oranı ise %37'dir.

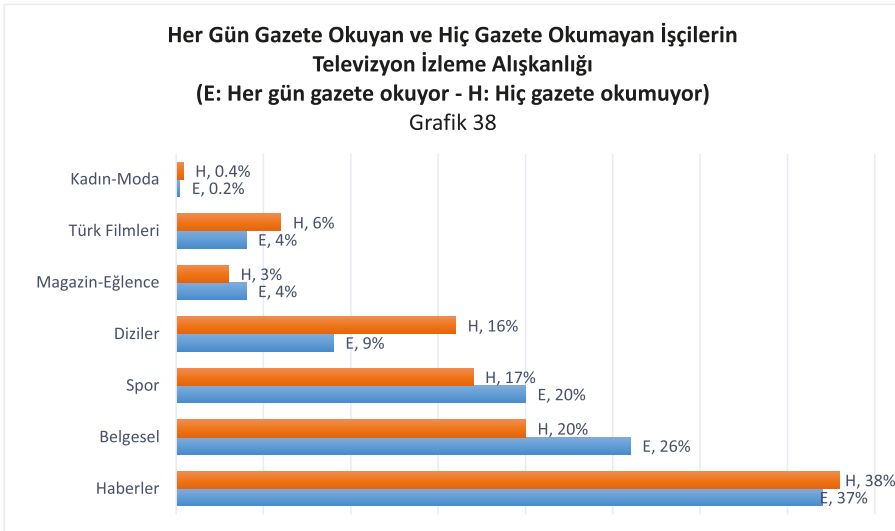
Belgesel izleme oranları da benzer bir nitelik göstermektedir. Sonuçlara göre genç işçilerin belgesel izleme oranı görece yaşlı erkek işçilere göre daha düşük görünmektedir. (%15-%25)

Magazin ve eğlence programlarını izleme eğilimi kadınlarda %9 oranıyla daha yüksek iken, erkek işçiler arasında %3 gibi oldukça düşük bir oranda gerçekleşmiştir.

Spor programları için ortaya çıkan sonuçlar, toplumsal gözlemlerle uyumlu ilginç değerler göstermektedir. **Kadın işçiler arasında televizyonda spor programı izleyen yoktur. Buna karşılık erkek işçilerin %21'i spor programlarını tercih etmektedir. Dağılıma bakıldığında 30 yaş ve altı genç işçilerin %18'i, 30 yaş üstü işçilerin ise %21'i televizyonda spor programlarını tercih etmektedir.**

Gazete okuma ve televizyon izleme oranları arasındaki ilişkinin birçok açıdan aydınlatıcı sonuçlar vermesi mümkündür. Bu nedenle araştırmada her gün gazete okuyan işçiler ile hiç gazete okumayan işçilerin televizyonda en çok izledikleri programlar çapraz bir karşılaştırma ile belirlenmiş bulunmaktadır.

Buna göre düzenli gazete okuyanların televizyondaki tercihlerine bakıldığında her gün gazete okuduğunu söyleyen işçilerin %37'si en çok haberleri izlemektedir. Bu göstergeler ilginç sonuçlar ortaya koyabilir. Örneğin hiç gazete okumadığını söyleyen işçilerin televizyonda en çok izledikleri program da %38 ile yine haberlerdir. (Grafik 38)



Düzenli gazete okuyan işçiler ile hiç gazete okumayan işçilerin haberler, spor programları, magazin-eğlence, Türk filmleri tercihlerinde önemli farklar görülmemektedir. Buna karşılık hiç gazete okumayan işçilerin belgesel izleme oranı %20, düzenli gazete okuyanların belgesel izleme oranı ise %26'dır. Dizi izleme oranları da önemli bir farklılık göstermektedir. Düzenli gazete okuyan işçilerin %9'u en çok dizileri izlemeyi tercih ettiğini belirtirken, hiç gazete okumayan işçilerde bu oran %16'ya yükselmektedir.

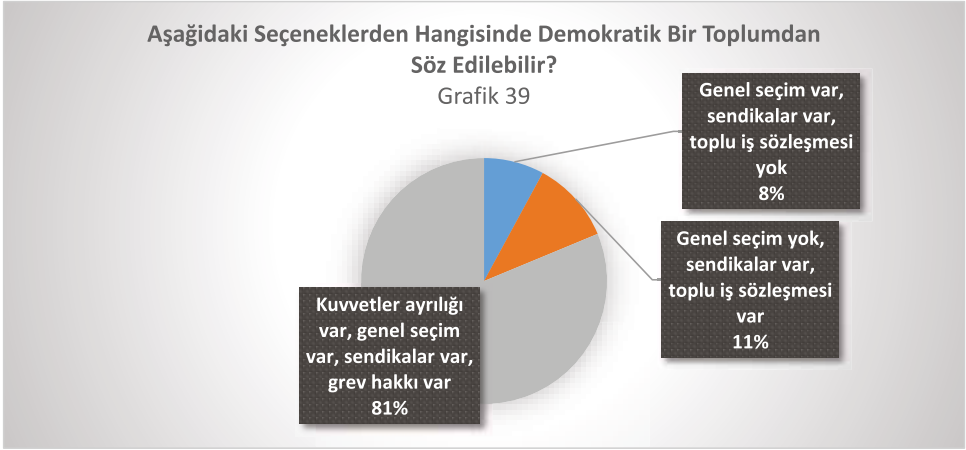
Benzer eğilimlerin incelenmesi, gazete okuma alışkanlığı olmayan işçilerin, toplumsal alana ulaşma kanallarının daha çok televizyon olduğunu göstermektedir. Bu durum işçilerin düşünce, davranış ve eğilimlerinin hangi etkiler altında ve nasıl bir ortamda oluştuğunu belirlemek açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü haber izleme oranı %36'dır. Bu oran gazete okumayan işçilerin içine düştüğü "habersizliği" görelî de olsa nasıl doldurduğunun anlaşılmasını sağlamaktadır.

Ayrıca, televizyon ve gazete okuma alışkanlıklarına ilişkin sonuçlar " kuşak farkı " denilen olguyu bütün çıplaklığı ile yansıtmaktadır. (Grafik 37) 30 yaş ve altı işçiler ile 30 yaş üstü işçilerin televizyon programları tercihlerinde belirgin farklılıklar söz konusudur. Örneğin dizi izleme oranları genç işçilerde %9, görece yaşlı işçilerde %18; Türk filmleri izleme oranı genç işçilerde %3, görece yaşlı işçilerde %11; haber programları izleme oranı genç işçilerde %33, görece yaşlı işçilerde %37; belgesel izleme oranı ise genç işçilerde %15, görece yaşlı işçilerde %25'tir. Bu oran farklılıkları, aradaki açıklık göz önüne alındığında, genç işçiler ile görece daha yaşlı işçilerin ilgi alanlarının önemli ölçüde farklılaşmış sayılabileceğini ortaya koymaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİLERİN GENEL SORUNLARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

4.1. İŞÇİLER VE DEMOKRATİK TOPLUM ALGISI



Çalışanların genel olarak demokratik bir toplum kavramını nasıl değerlendirdiğini belirlemeye yönelik sorunun yanıtları, oldukça bilinçli bir algının var olduğunu göstermektedir. **Öyle ki, çalışanların %81'i 'kuvvetler ayrılığı'nın bulunduğu, sendikaların var olduğu ve grev hakkının uygulandığı'** ortamın demokratik bir toplum sayılabileceği görüşündedir. İşçilerin yalnızca %8'i genel seçimin ve sendikaların varlığına karşın, toplu iş sözleşmesi hakkı olmasa da **demokratik bir toplumdan söz edilebileceğini** düşünmektedir. Öte yandan toplam çalışanların **%11'i** ise sendikaların ve toplu iş sözleşmesinin var olması halinde, **genel seçim olmasa da** demokratik bir toplumdan söz edilebileceği görüşündedir.

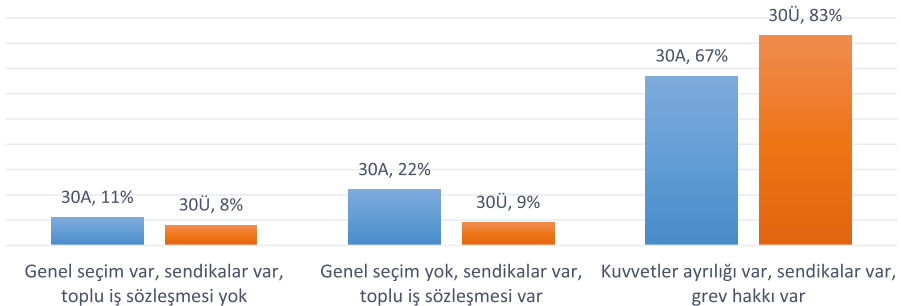
**Aşağıdaki Seçeneklerden Hangisinde Demokratik Bir Toplumdan
Söz Edilebilir?**
(K: Kadın - E: Erkek)
Grafik 40



100 İŞÇİDEN 11'İ, GENEL SEÇİM OLMASA DA DEMOKRATİK BİR TOPLUMDAN SÖZ EDİLEBİLECEĞİNİ DÜŞÜNÜYOR

Bu seçeneklerin erkek ve kadın işçilere göre dağılımına bakıldığında, kadın işçilerin %78'inin, **kuvvetler ayrılığı, sendikalar ve grev hakkının birlikte var olduğu bir yapıya demokratik toplum denebileceğini** belirttiği; aynı oranın erkekler için %81 olduğu görülmektedir. Bu oran 30 yaş ve altı işçilerde ise %67'ye gerilemektedir. Buna karşılık **30 yaş ve altı işçilerin %22'si genel seçim olmasa da sendikaların ve toplu iş sözleşmesinin varlığını demokratik bir toplumdan söz etmek için yeterli görmektedir.** (Grafik 41)

**Aşağıdaki Seçeneklerden Hangisinde Demokratik Bir Toplumdan
Söz Edilebilir?**
(30A: 30 yaş ve altı - 30Ü: 30 yaş üstü)
Grafik 41

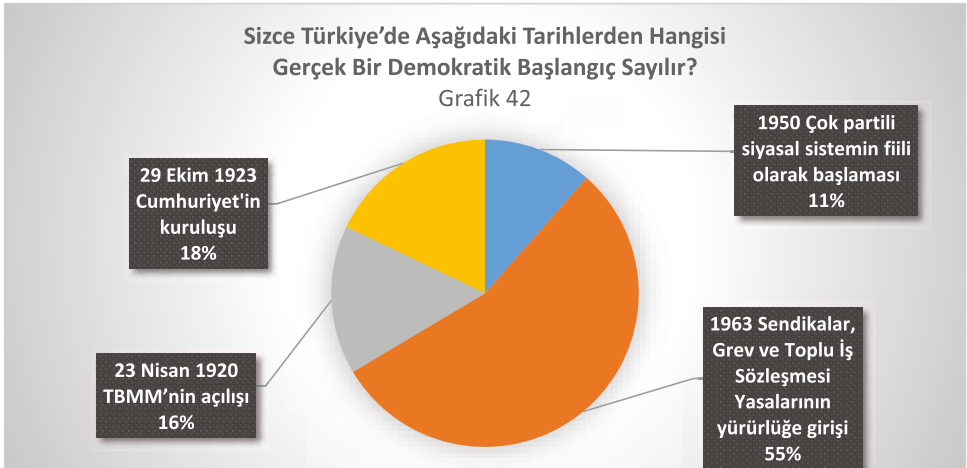


İŞÇİLERİN % 83'Ü GÜÇLER AYRILIĞI İLE SENDİKAL HAKLARIN VARLIĞINI DEMOKRATİK BİR TOPLUM İÇİN GEREKLİ GÖRÜYOR

30 yaş üstü işçilerin yanıtları incelendiğinde, bu işçilerin % 83'ünün güçler ayrılığı ile sendikal özgürlük ve grev hakkını demokratik bir toplum için gerekli gördüğü anlaşılmaktadır. 30 yaş üstü işçilerden yalnızca %8'i, toplu iş sözleşmesi hakkı olmasa da, genel seçim ve sendikaların varlığını demokratik bir toplum için yeterli görmektedir. Benzer şekilde 30 yaş üstü 100 işçiden 9'u da, **sendikal haklar ve toplu sözleşme varsa genel seçim olmasa da** demokratik bir toplumdan söz edilebileceği görüşündedir.

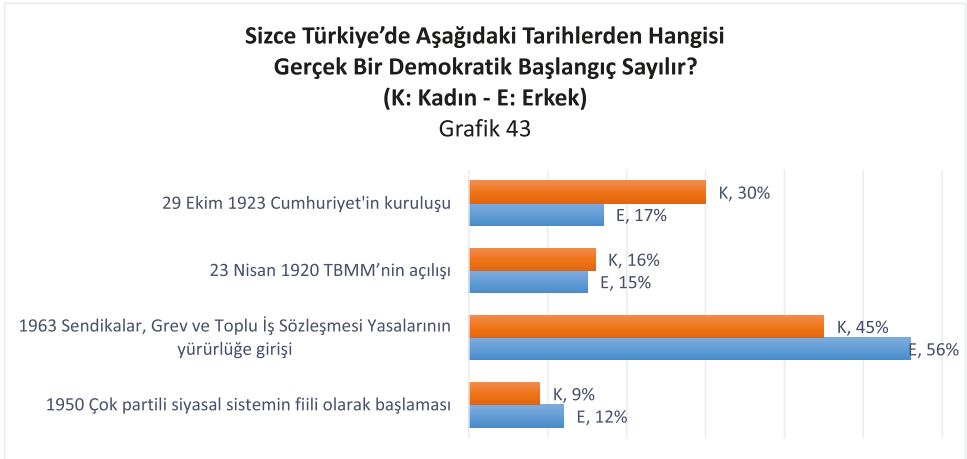
Bir bütün olarak demokratik toplum algısı dikkate alındığında, 30 yaş ve altı genç işçiler ile kadın işçilerin arasında, **genel seçim olmasa ya da toplu sözleşme hakkı bulunmasa bile** demokratik bir toplumdan söz edilebileceğini düşünenlerin toplam oranının görece daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. **Bu oran kadın işçiler arasında %22, 30 yaş ve altında ise % 33'tür. Oysa 30 yaş üstünde her iki eğilime sahip olan işçilerin oranı yalnızca toplam % 15'tir.**

4.2. İŞÇİLER VE TÜRKİYE'DE DEMOKRASİ



İşçilerin, demokratik bir toplum yapısına ilişkin eğilimlerinin Türkiye örneğinde belirlenmesini amaçlayan soru, ilginç sonuçlar ortaya koymuştur. **Tüm çalışanların %55'i Türkiye’de gerçek bir demokratik başlangıcın, 1963 yılında sendikalar, grev ve toplu sözleşme yasalarının yürürlüğe girişi ile başladığını vurgulamaktadır.** 23 Nisan 1920’de TBMM’nin açılmasının gerçek bir demokratik başlangıç sayılabileceğini belirten işçilerin oranı, %16’da kalmaktadır. Aynı şekilde **“29 Ekim 1923 tarihinde Cumhuriyet’in ilanını”** demokratik bir başlangıç olarak nitelendiren işçilerin oranı, yaklaşık %18’dir. Çalışanların %11’i de **“1950’de çok partili siyasal sistemin başlamasını”** gerçek bir demokratik başlangıç sayma eğilimindedir.

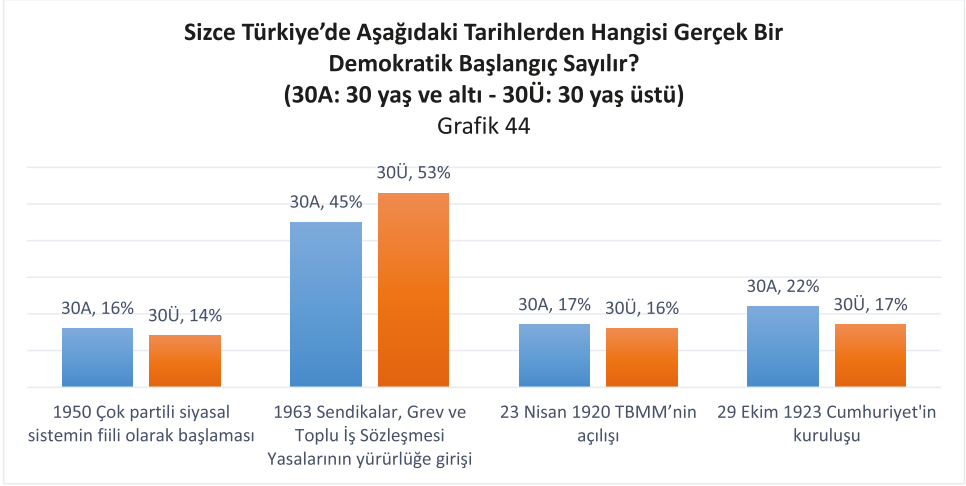
İŞÇİLERE GÖRE TÜRKİYE’NİN GERÇEK BİR DEMOKRATİK DÖNÜŞÜM YAŞADIĞI DÖNEM 1963 SÜRECİDİR!



Kadın işçiler arasında, 1963 yılında başlayan dönemi gerçek bir başlangıç sayanların oranı %45’tir. Buna karşılık 1950 yılında çok partili siyasal sisteme geçilmiş olmasını, kadın işçiler %9 oranında **gerçek bir demokratik başlangıç sayma** eğilimindedirler. Kadın işçilerin %30’u 29 Ekim 1923’ü, %16’sı ise 23 Nisan 1920 tarihini gerçek bir demokratik başlangıç saymaktadırlar.

Erkek işçilerin genel eğilimleri de kadın işçilerle benzer olmakla birlikte, bazı oranlarda önemli farklar söz konusudur. Örneğin 1963 tarihini

başlangıç olarak görenler erkek işçilerde %56 gibi oldukça yüksek bir düzeydedir. Aynı oran kadın işçiler için %45 olarak gerçekleşmiştir.



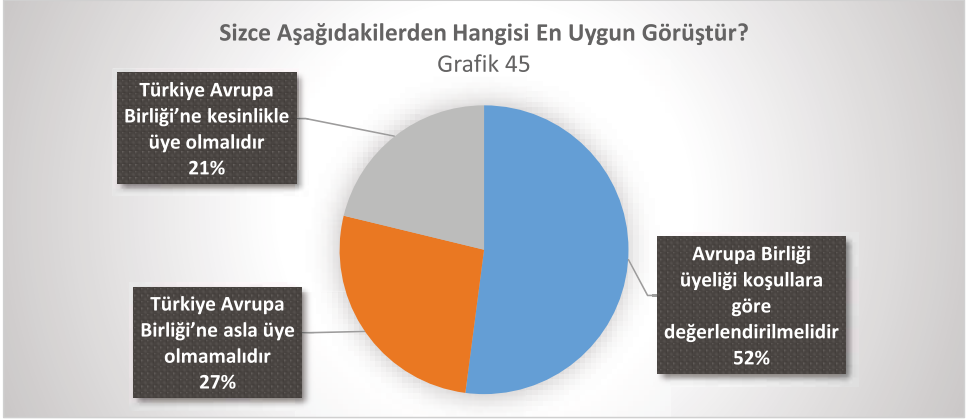
30 yaş ve altı genç işçiler arasında 1963 Yasaları ile başlayan dönemi gerçek bir demokratik başlangıç sayanların oranı %42 iken, 1950 yılını ve çok partili düzene geçişi başlangıç sayanlar %21 oranındadır. 30 yaş ve altı genç işçilerde “1963 süreci” yanıtını verenlerin oranı %45’e gerilemektedir. 30 yaş üstü işçilerde 1963 sürecini demokratik bir başlangıç olarak görenlerin oranı ise %53’e yükselmektedir. Buna karşılık 30 yaş ve üstü işçilerde soruya Cumhuriyetin kuruluşu diyenler %17, 23 Nisan 1920 diyenler %16 ve 1950 yanıtını verenler de %14’tür.

Bu sonuçlar, işçilerin çoğunluğunun demokratik gelişmeyi, işçi hakları ve sendikal özgürlüklerle bağlantılı olarak değerlendirdiğini ortaya koymaktadır. Yine de diğer etkenlerin ağırlığı da küçümsenmeyecek ölçüde yüksektir.

4.3. İŞÇİLER VE TÜRKİYE’NİN AVRUPA BİRLİĞİ ÜYELİĞİ

Türkiye’nin Avrupa Birliği ile ilişkileri, dönem dönem gel-gitler yaşanmakla birlikte, her zaman gündemdeki yerini korumaktadır. Bu nedenle işçilere

‘Türkiye’nin Avrupa Birliği üyeliği’ konusundaki eğilimleri de sorulmuştur. Formda yer verilen iki soruyla Avrupa Birliği’ne üyelik konusundaki yaklaşımlar belirlenmeye çalışılmıştır.

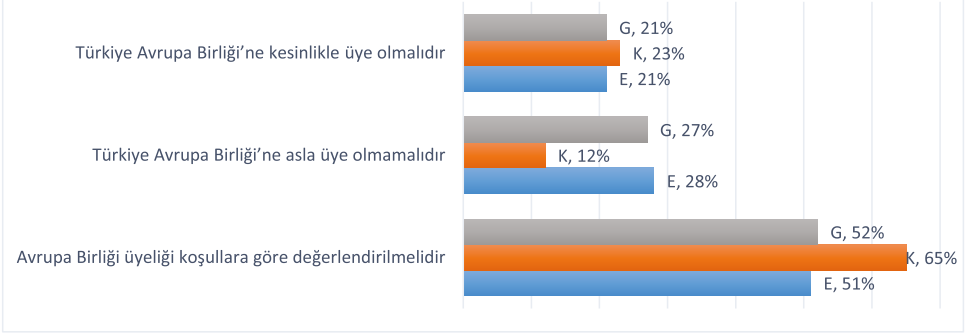


İŞÇİLER AB'YE KARŞI ÖNYARGILI OLMAYAN ANCAK TEMKİNLİ BİR TUTUM YANSITIYOR!

Çalışanların Avrupa Birliği üyeliği konusundaki görüşleri üç seçenekli sorulduğunda, yarıdan fazlasının ‘Avrupa Birliği’ne üyeliğin koşullara göre değerlendirilmesi gerektiğini’ düşündüğü anlaşılmaktadır. Üyeliğin ‘koşullara bağlı olarak değerlendirilmesi’ görüşünde olanların oranı %52’dir. (Grafik 45) İşçilerin %27’si Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne asla üye olmaması gerektiğini düşünmektedir. Bu oran çalışanların yaklaşık olarak 4’te 1’ine ulaşmaktadır. Çalışanlar arasında Avrupa Birliğine olumlu bakan ve Türkiye’nin üye olmasını destekleyenlerin oranı %21’dir. Dolayısıyla çalışanların yaklaşık 5 de 1’inin üyeliği koşulsuz desteklediği, yarıdan fazlasının ise koşullara göre davranılmasını doğru bulduğu görülmektedir.

Size Göre Aşağıdakilerden Hangisi En Uygun Görüşür?
(G: Genel - K: Kadın - E: Erkek)

Grafik 46



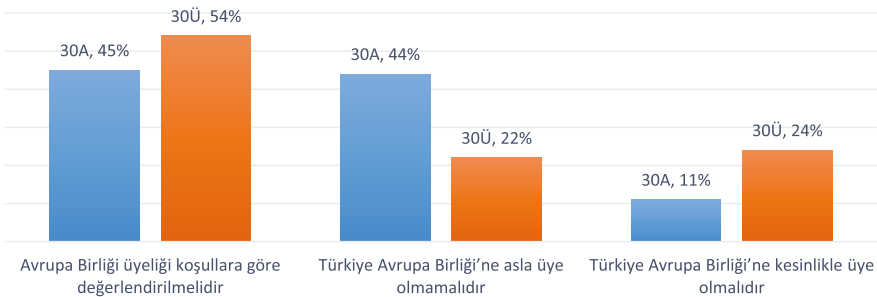
Aynı soruya kadın işçilerin verdiği yanıtlar da benzer oranları yansıtmaktadır. **Kadın işçilerin %65'i Avrupa Birliği üyeliği'nin koşullara göre değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir. (Grafik 46)** Kadınların %23'ü Avrupa Birliği üyeliğine olumlu yaklaşmakta, %12'si ise Türkiye'nin Avrupa Birliğine **kesinlikle üye olmaması** gerektiğini düşünmektedir.

Üyeliğin koşullara göre değerlendirilmesi gerektiği yaklaşımının, genç işçilerle diğer işçiler arasında çoğunluk eğilimi olarak bir farklılık göstermediği görülmektedir. **30 yaş ve altı çalışanların %45'i Avrupa Birliğine üyeliğin koşullara göre değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. 30 yaş üstü işçilerde bu görüşü savunanların oranı ise %54'tür.**

GÖRECE GENÇ İŞÇİLER, AB'YE KARŞI DAHA KATI BİR TUTUM ALIYOR!

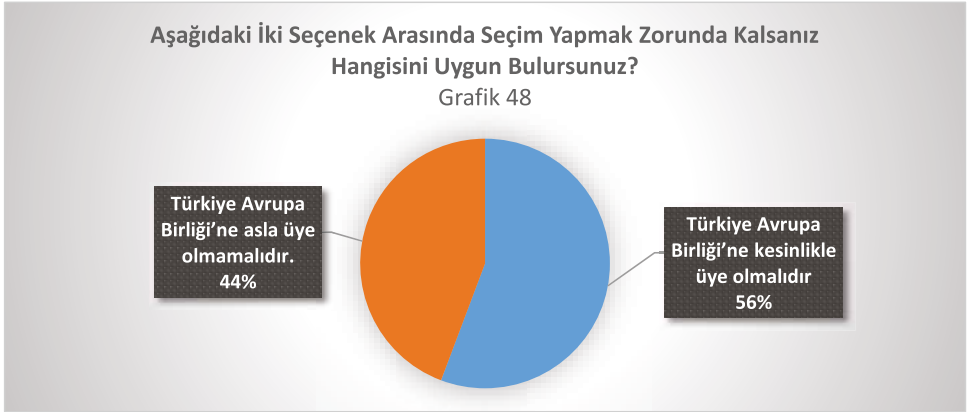
Size Göre Aşağıdakilerden Hangisi En Uygun Görüşür?
(30A: 30 yaş ve altı - 30Ü: 30 yaş üstü)

Grafik 47



Avrupa Birliği üyeliği konusundaki yanıtlar oldukça ilginç benzerlik ve farklılıklar ortaya çıkarmıştır. Genel olarak kadınlarda ve 30 yaş üstü işçilerde Avrupa Birliği üyeliği konusunda ılımlı bir tutum görülmektedir. Buna karşılık, 30 yaş ve altı işçilerde, Avrupa Birliği üyeliğine karşıtlığın yüksek oranlara çıktığı saptanmıştır. Bu çerçevede kadın işçilerde %12, 30 yaş üstündeki işçilerde ise % 22 olan AB karşıtlığı, 30 yaş ve altı işçilerde % 44'e yükselmektedir. (Grafik 46, 47) Anket uygulaması, özellikle 30 yaş ve altı genç erkek işçilerin yaklaşık yarısının 'Türkiye asla Avrupa Birliği'ne üye olmamalıdır.' şeklinde katı bir eğilim içinde olduğunu ortaya koymuş bulunmaktadır. Buna karşılık görece yaşlı işçiler ile kadın işçilerin Avrupa Birliği'ne üyelik konusunda daha ılımlı ve esnek bir tutum içinde oldukları anlaşılmaktadır. Elbette bu sonuçların toplumsal ve siyasal tercihlerle ilişkisi ve başka birçok yönden değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

İŞÇİLERİN %56'SI TÜRKİYE'NİN AB'YE ÜYELİĞİNİ DESTEKLİYOR!



Avrupa Birliği'ne ilişkin soru, iki seçeneğe indirilerek "kesinlikle üye olunmalıdır." ya da "kesinlikle olunmamalıdır." şeklinde sorulduğunda; çalışanların %56'sı Avrupa Birliği'ne üye olunması gerektiğini belirtirken, %44'ü Avrupa Birliği üyeliğine kesinlikle karşı olduğunu vurgulamaktadır.

İşçilerin Avrupa Birliği konusundaki eğilimleri, genel olarak "bir yandaşlık ya da karşıtlık ikilemi içinde olunmadığını" ortaya koymaktadır.

Belirsizlik ve güven gibi etkileyici ögelere bağlı olarak değişkenlik gösterse de, üyelik eğilimlerinin olumlu yönde gelişmesinin daha büyük bir olasılık olduğu söylenebilir. Çünkü kesin bir tercihle karşı karşıya kalındığında, işçilerin %56'sı Avrupa Birliği üyeliğinden yana olduklarını ifade etmektedir. Kadın işçilerin yanıtları için ilginç bir değerlendirme, **“üyeliğin koşullara göre değerlendirilmesi gerektiği”** yanıtını verenlerin durumuna ilişkindir. Çünkü bu yanıtı verenlerin büyük bölümü, soru iki seçeneğe indirildiğinde üyeliğe karşı çıkmaktadır. Kadın işçiler arasında ilk soruda %12 olan karşıtlık oranı ikinci soruda %48'e kadar yükselmektedir. Oysa aynı oran erkek işçilerde %28'den %44'e yükselmektedir.

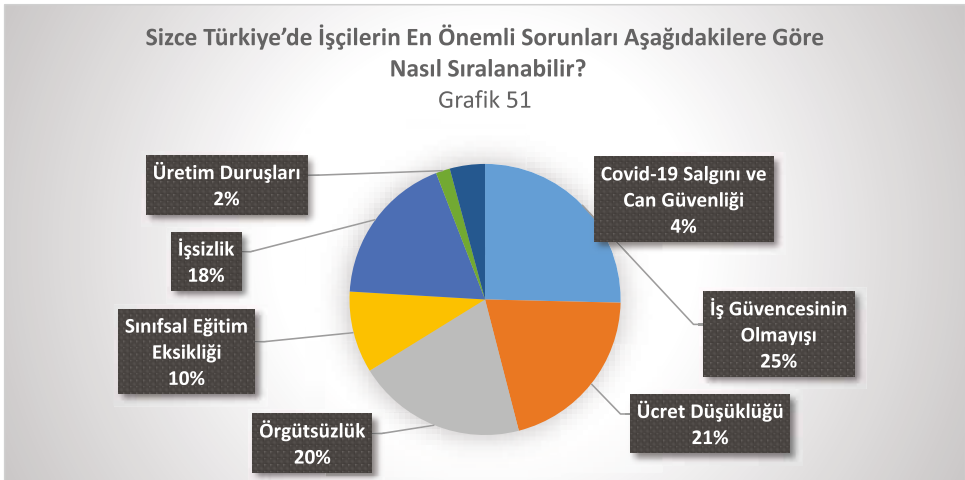
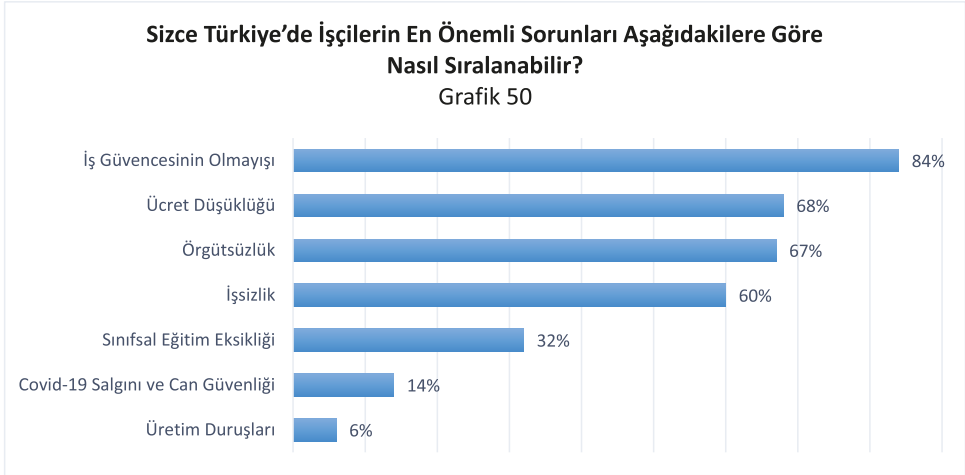
Burada üzerinde önemle durulması gereken bir başka konu, 30 yaş ve altı genç işçilerin %44 gibi büyük bir oranının Avrupa Birliği üyeliğine kesinlikle karşı oluşudur. Bu durum gelecek değerlendirmelerinde dikkate alınması gereken ilginç bir sonuçtur.



4.4. İŞÇİLERE GÖRE ÇALIŞANLARIN EN ÖNEMLİ SORUNLARI

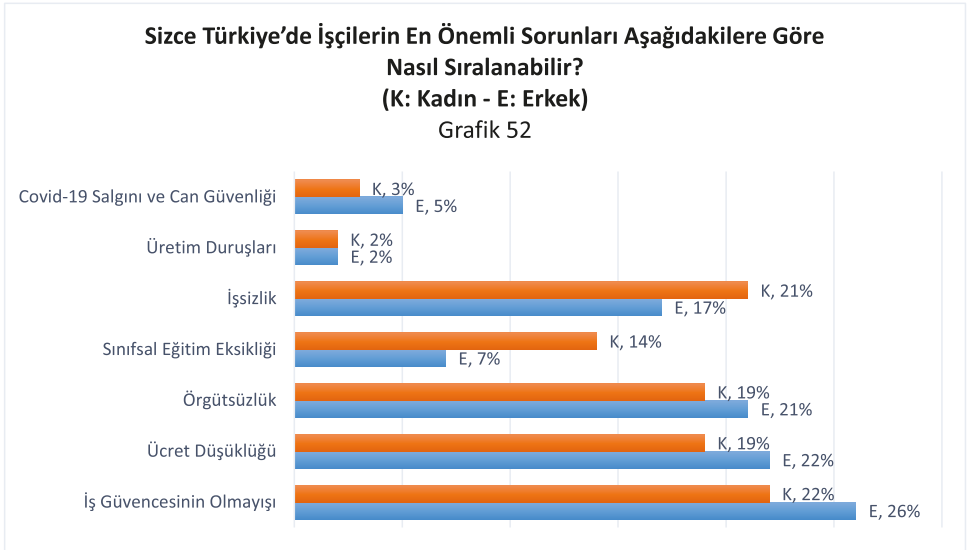
Ankete katılanlara Türkiye de en önemli sorun olarak neyi gördükleri sorulmuştur. En çok üç seçeneğin işaretlenmesi istenen soruya verilen yanıtlar, büyük farkla **“İş Güvencesinin Olmaması ve Ücret Düşüklüğü”** olgularının

ilk iki sırayı aldığını göstermiştir. İş güvencesini en önemli sorun olarak belirtenler %84'e ulaşmaktadır. Ücret düşüklüğünü en önemli sorun olarak görenler ise %68'dir. Bu iki sorunu, %67 ile örgütsüzlük, %60 ile de işsizlik izlemektedir. (Grafik 50)



BÜTÜN İŞÇİLER İŞ GÜVENCESİNİN OLMAYIŞINI “EN ÖNEMLİ SORUN” OLARAK GÖRÜYOR.

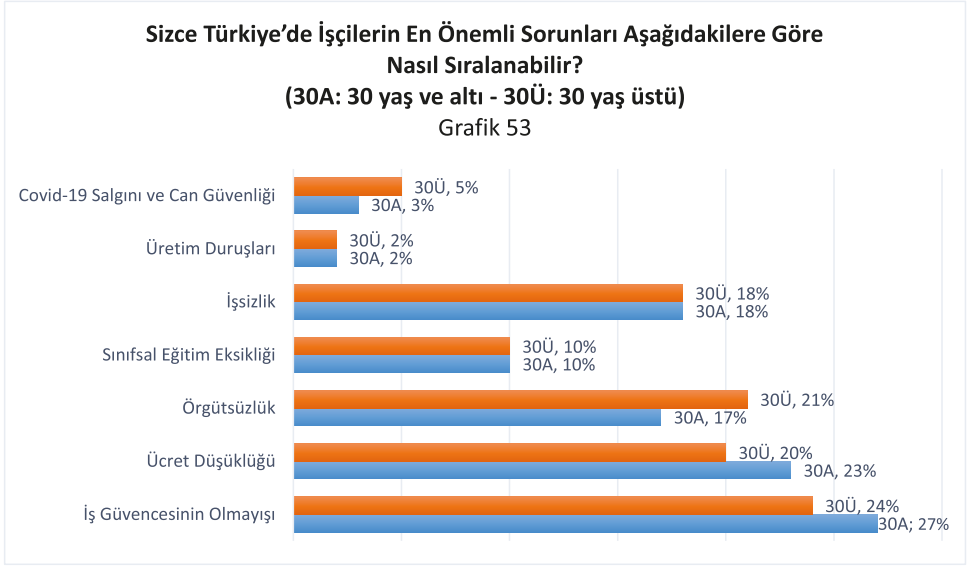
Toplam yanıtların 100 üzerinden sıralanmasıyla en önemli sorunların yukarıda değinilen sıralaması daha net olarak ortaya çıkmaktadır. **Çünkü iş güvencesinin olmayışı, düşük ücret, işsizlik ve örgütsüzlük en önemli dört sorun olarak ve birbirine yakın oranlarla toplamda %84’ü bulmaktadır.** İş güvencesinin olmayışı %25, ücret düşüklüğü %21, örgütsüzlük %20, işsizlik %18 oranında sıralanmaktadır. Sınıfsal eğitim eksikliği olgusu %10’a yakın oranda bir ağırlık taşımaktadır. Buna karşılık anketin uygulandığı dönemin yakıcı sorunları olan üretim duruşları, Covid-19 salgını ve can güvenliği konularının oldukça düşük oranlarda kaldığı görülmüştür.



Kadın işçilerin en önemli soruna ilişkin düşünceleri sırasıyla %22 iş güvencesinin olmayışı, %21 işsizlik, %19 ücret düşüklüğü, %19 örgütsüzlük ve %14 eğitim eksikliği şeklindedir. (Grafik 52)

İŞÇİLER İÇİN EN ÖNEMLİ “İKİNCİ” SORUN ÜCRET DÜŞÜKLÜĞÜDÜR

Erkek işçilerin en önemli sorun değerlendirmesi de sırasıyla %26 iş güvencesinin olmaması, %21 ücret düşüklüğü, %20 örgütsüzlük, %18 işsizlik ve %9 eğitim eksikliği şeklindedir.



30 yaş ve altı genç işçilerde temel eğilim ve sıralama değişmemektedir. Genç işçilerin %27’si iş güvencesinin olmayışını en önemli sorun olarak görmektedir. Gençlerin %23’ü ücret düşüklüğünü, %18’i ise işsizliği en önemli sorun olarak değerlendirmektedir. (Grafik 53)

30 yaş üstü işçilerde de temel değerlendirme değişmemektedir. Bu işçilerin de %22’si iş güvencesinin yokluğunu, %21’i ise ücret düşüklüğünü en önemli sorun olarak görmektedir.

İŞÇİLERİN EN ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜ “ÜÇÜNCÜ” SORUN ÖRGÜTSÜZLÜKTÜR.

Bu sonuçlar, ankete katılan işçilerin yanıtlarını, “**çalışanların yapısal ve süregelen sorunlarıyla**” koşullara bağlı değişkenlik gösteren olguları birbirinden ayırarak oluşturduklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca tüm işçi gruplarında iş güvencesinin en önemli sorun olarak öne çıkması, **uygulamada ve**

gerçek hayatta iş güvencesinin sağlanamadığını açıkça göstermektedir. Bu durum çalışanlarda geleceğe dönük büyük bir belirsizlik yaratmakta ve bu belirsizlikten doğan kaygı ve kuşklar çalışma yaşamının sorunlarının çözümü konusunda değerlendirilmesi gereken önemli bir sorunu oluşturmaktadır.

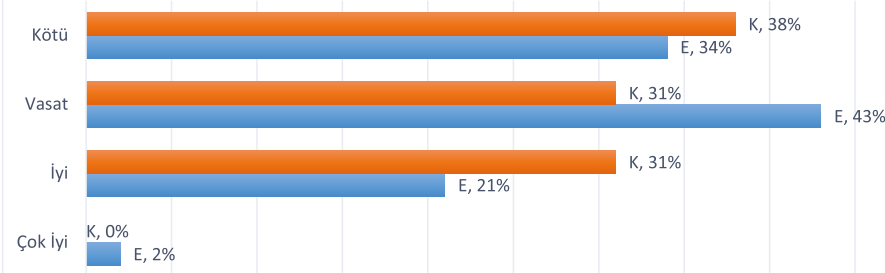
4.5. İŞÇİLERİN TÜRKİYE’DEKİ İLK VE ORTA ÖĞRETİM HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ



Çalışanlar Türkiye’de ilk ve orta öğretimin eğitim ortamını çoğunlukla kötü olarak değerlendirmektedir. Çünkü eğitim ortamını çok iyi bulanlar yalnızca %2 oranındadır. İyi olarak değerlendirenler ise %22’dir. Dolayısıyla **çalışanların %76’sı, Türkiye’deki ilk ve orta öğretimin eğitim ortamının iyi olmadığı görüşündedir.** Doğrudan kötü olarak belirtenler %35, vasat olarak yanıt verenler ise %41 oranındadır. (Grafik 54)

**Türkiye’de İlk ve Orta Eğitimde, Eğitim Ortamı Hakkında
Düşüncenizi Belirtiniz
(K: Kadın - E: Erkek)**

Grafik 55



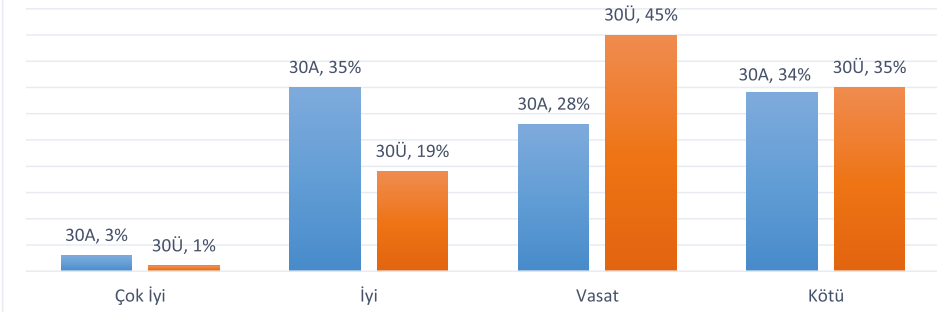
Bu sorunun yanıtı, tüm sonuç grupları için benzer olarak ortaya **çıkamamaktadır**. Başka bir deyişle kadın işçiler ile erkek işçiler arasında ya da 30 yaş ve altı ile 30 yaş üstü işçi gruplarında ilk ve ortaöğretimin niteliği açısından yapılan değerlendirmelerde önemli farklılıklar görülmektedir.

İŞÇİLERİN %78’İ EĞİTİM ORTAMININ İYİ OLMADIĞINI DÜŞÜNÜYOR

Kadın işçilerin %31’i eğitim ortamını vasat bulurken, %38’i kötü olarak nitelendirmekte, %31’i de iyi olduğunu belirtmektedir. Kadın işçiler arasında eğitim ortamının çok iyi olduğunu düşünen işçi yoktur. (Grafik 55)

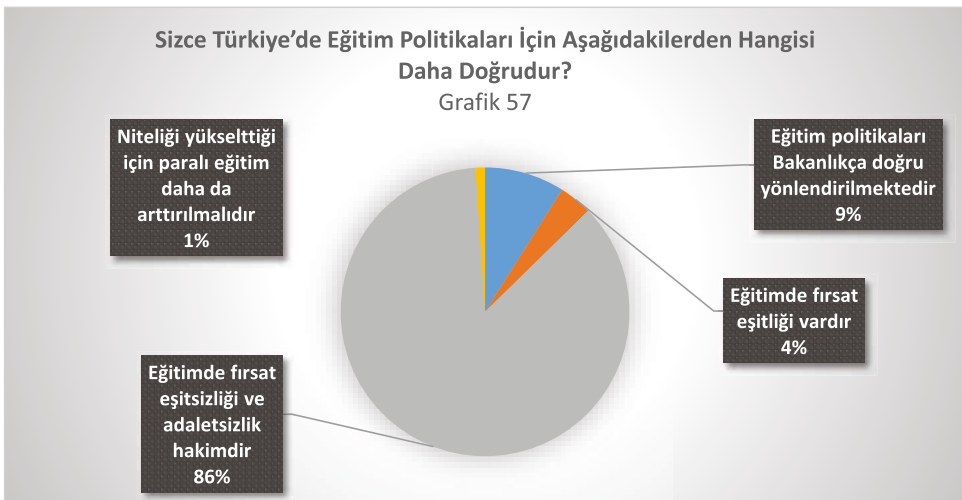
**Türkiye’de İlk ve Orta Eğitimde,
Eğitim Ortamı Hakkında Düşüncenizi Belirtiniz
(30A: 30 yaş ve altı - 30Ü: 30 yaş üstü)**

Grafik 56



30 yaş ve altı işçilerde, vasat bir eğitim ortamı olduğunu düşünenlerin oranı %28'e gerilerken, eğitim ortamını iyi bulanların oranı %35'e yükselmektedir. Oysa 30 yaş üstü işçilerin yalnızca %19'u eğitim ortamını iyi olarak nitelendirmekte, %45'i ise 'vasat' bulmaktadır. (Grafik 56)

4.6. İŞÇİLER VE TÜRKİYE'DE EĞİTİM POLİTİKALARI



Çalışanların eğitim ortamı konusunda olduğu gibi eğitim politikalarına ilişkin değerlendirmeleri de olumsuzdur. **Toplam katılımcıların çok büyük bir çoğunluğu, %86 oranıyla eğitimde eşitsizliğin ve adaletsizliğin egemen olduğu görüşündedir. (Grafik 57)** İşçilerin yalnızca %4'ü eğitimde fırsat eşitliğinin bulunduğunu düşünmektedir. Çalışanların yaklaşık %9'u, "eğitim politikalarının Bakanlıkça doğru yönlendirildiği" görüşündedir. Öte yandan, "paralı eğitimin niteliği yükselttiği ve geliştirilmesi gerektiği" görüşünü benimseyenlerin oranı ise %1'dir.

Sizce Türkiye’de Eğitim Politikaları İçin Aşağıdakilerden Hangisi Daha Doğrudur?

(K: Kadın - E: Erkek)

Grafik 58

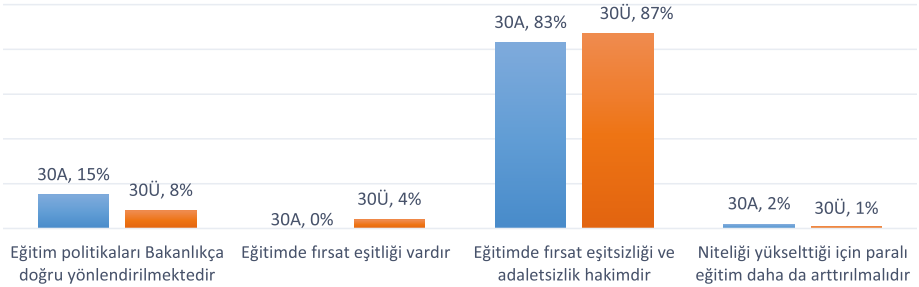


Kadın çalışanların da %77’si ‘Eğitimde Fırsat eşitsizliği ve adaletsizlik hakimdir’ görüşünü benimsemektedir. Kadınlar arasında eğitimde fırsat eşitliği olduğunu düşünenlerin oranı %12’dir.

Sizce Türkiye’de Eğitim Politikaları İçin Aşağıdakilerden Hangisi Daha Doğrudur?

(30A: 30 yaş ve altı - 30Ü: 30 yaş üstü)

Grafik 59



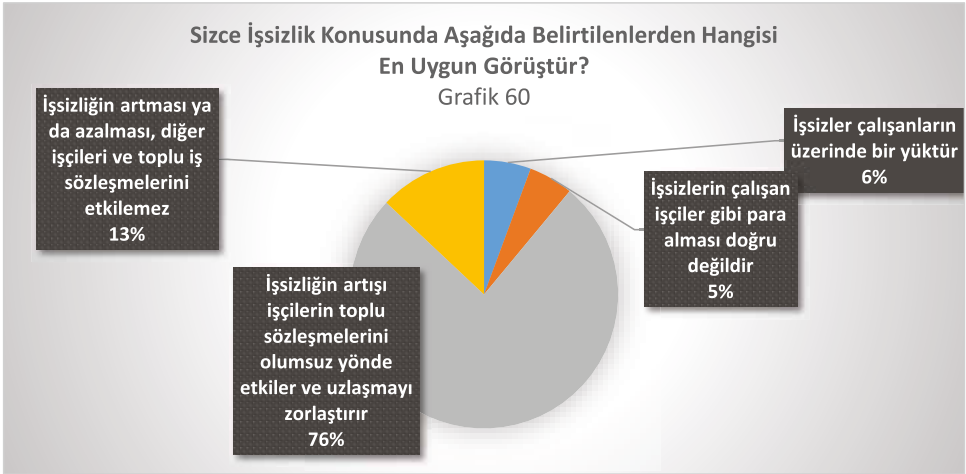
Eğitimin niteliği konusunda ilginç bir sonuç, genç işçilerin, görece yaşlı işçilere göre eğitime ilişkin daha olumlu görüşlere sahip olmalarıdır. Örneğin, “eğitimde adaletsizlik ve eşitsizlik egemendir.” görüşünü savunanların oranı, 30 yaş üstü işçilerde %87 iken; 30 yaş ve altı işçilerde %83’tür. (Grafik 59) Benzer şekilde eğitim politikalarının Bakanlıkça doğru yönlendirildiğini düşünen genç işçi oranı da daha yüksektir.

30 yaş üstü işçilerin yalnızca %8'i Bakanlığın politikalarını doğru bulurken, 30 yaş altı işçilerde bu oran %15'e yükselmektedir.

100 İŞÇİDEN 86'SI 'TÜRKİYE'DE EĞİTİMDE FIRSAT EŞİTSİZLİĞİ VE ADALET-SİZLİK HAKİMDİR' GÖRÜŞÜNÜ SAVUNUYOR

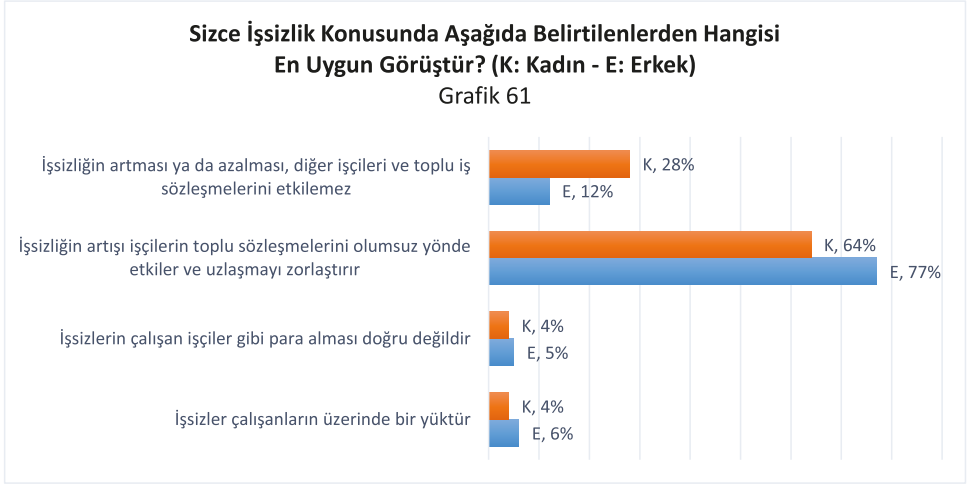
Eğitim politikalarının kadın ve erkek işçiler tarafından değerlendirilmesinde belirgin farklar ortaya çıkmaktadır. Ağırlıklı eğilim değişmese de, oranlar arasında önemli farklılıklar söz konusudur. Örneğin, **“Eğitimde Adaletsizlik ve Eşitsizlik Egemendir.”** görüşünün ağırlığı erkek işçilerde %87 oranında iken, kadın işçilerin %77'si bu görüşe sahiptir. Doğal olarak diğer seçenekler de benzer biçimde farklılaşmaktadır. Örneğin, kadın işçilerden **“Eğitimde fırsat eşitliği vardır.”** görüşünü savunanların oranı %12, erkek işçilerde ise %3'tür. Kadın işçilerin %11'i “eğitim politikalarının Bakanlıkça doğru yönlendirildiğini” düşünürken, bu oran erkeklerde %9'dur.

4.7. İŞÇİLER VE İŞSİZLİK



İşçilere, işsizliğin etkileri ve sonuçlarına ilişkin eğilimleri de sorulmuştur. Bu amaçla hazırlanan soruya verilen yanıtlar, çalışanların büyük bölümünün **işsizlik olgusunun hak ve özgürlükler üzerinde yarattığı 'baskının'** farkında olduğunu göstermektedir. Yanıtlardan %76'sı, **“işsizliğin artışının, işçilerin**

toplu sözleşme yapmalarını olumsuz etkileyeceği ve uzlaşmayı zorlaştıracığı” şeklindedir. Başka bir deyişle dört işçiden üçü, işsizliğin işçi hakları üzerindeki yıkıcı etkilerini ifade etmektedir. Öte yandan soruya verilen diğer yanıtlar ilginçtir. **Çünkü katılımcıların %13’ü, “işsizliğin artmasının ya da azalışının diğer işçileri ve toplu iş sözleşmelerini etkilemeyeceği” görüşündedir. İşçilerin %5’i işsizlerin çalışan işçiler gibi para almasının doğru olmadığını düşünmektedir.** Bu görüşü daha da ileri götürerek **“işsizlerin çalışanların üzerinde bir yük olduğunu”** düşünenlerin oranı ise %6’dır.



DÖRT İŞÇİDEN ÜÇÜ İŞSİZLİĞİN İŞÇİ HAKLARI ÜZERİNDE OLUMSUZ ETKİLERİ OLACAĞINI DÜŞÜNÜYOR

Kadınların %64’ü işsizliğin, toplu sözleşmeleri olumsuz etkileyeceği görüşündedir. Buna karşılık, kadın çalışanların %28’i işsizliğin diğer işçileri etkilemeyeceği düşüncesindedir. Kadın işçiler arasında işsizlerin çalışanlara yük olduğunu düşünenlerin oranı da % 4’tür.

Erkek işçiler arasında işsizliğin toplu sözleşmeleri olumsuz etkileyeceğini düşünenler %77 oranına ulaşmaktadır. Bununla birlikte, **‘etkilemez’** diyenler %12; **‘işsizler çalışanlar için bir yüküdür’** diyenler %6’dır.

**Sizce İşsizlik Konusunda Aşağıda Belirtilenlerden Hangisi
En Uygun Görüştür?**
(30A: 30 yaş ve altı - 30Ü: 30 yaş üstü)

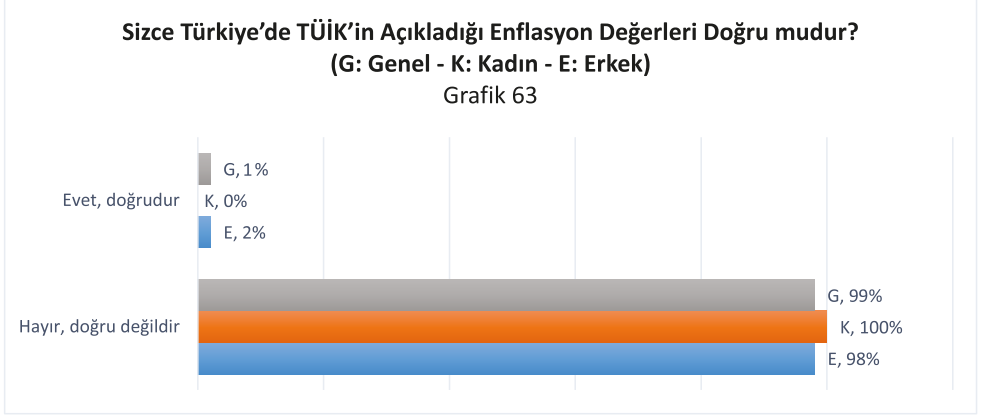
Grafik 62



Bu soruya verilen yanıtlar kadın-erkek ve genç-yaşlı işçiler açısından da farklılık göstermektedir. Örneğin kadın işçilerin %64'ü işsizliğin diğer işçiler üzerinde olumsuz etkileri olduğunu belirtirken, %28'i böyle bir etkinin olamayacağı görüşünü belirtmiştir. Bu oranlar 30 yaş ve altı işçilerde de sırasıyla %70 ve %23'tür. Oysa 30 yaş üstü görece yaşlı işçilerde oranlar farklılık göstermektedir. Örneğin 30 yaş üstü işçilerde bu oranlar %79 ve %9'dur. (Grafik 62) Dolayısıyla kadın işçiler ile daha genç yaştaki işçilerde sosyal gerçekliği ve çeşitli toplumsal ve ekonomik politikaları yorumlama konusunda, diğer işçilere göre “daha olumlu düşünme” yönünde bir farklılık olduğu söylenebilir. İlgili bölümler incelenirken görüleceği gibi, bu durum ve yorumlama paralelliği işsizlik sigortası fonu, ilk ve orta eğitim ortamının niteliği ve eğitim politikaları gibi konularda da kendisini göstermektedir.

Bu sonuçlardan genel olarak işçilerin %11'inin, işsizliğe ve işsizlere bakışının “dışarıdan ve yabancı” bir duruş şeklinde olduğu anlaşılmaktadır. Soru sorulurken, tek seçeneğin işaretlenmesi istenmiştir. Bu durum göz önünde tutulursa ‘uzak oluş’ halinin gerçekte daha da yaygın olduğu söylenebilir.

4.8. İŞÇİLER VE TÜİK ENFLASYON VERİLERİ



Türkiye’de son dönemde açıkladığı verilerle büyük güven sorunlarına yol açmış olan TÜİK’in enflasyon verilerini işçilerin %99’u yanlış bulmaktadır. (Grafik 63) TÜİK’in enflasyon verilerinin doğru olduğunu belirten işçilerin oranı %1’dir.

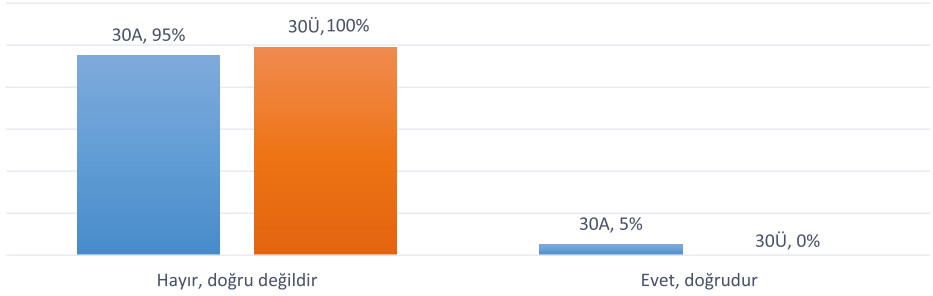
Ankete katılan kadın işçilerin tamamı (%100) enflasyon verilerinin yanlış olduğu görüşündedir.

İŞÇİLER TÜİK’İN AÇIKLADIĞI ENFLASYON VERİLERİNE İNANMIYOR!

Erkek işçiler arasında TÜİK verilerini doğru bulanların oranı %2 olurken, 30 yaş ve altı erkek işçilerde bu oran daha da yükselmekte ve %5’e ulaşmaktadır. (Grafik 64)

Sizce Türkiye’de TÜİK’in Açıkladığı Enflasyon Değerleri Doğru mudur?
(30A: 30 yaş ve altı - 30Ü: 30 yaş üstü)

Grafik 64

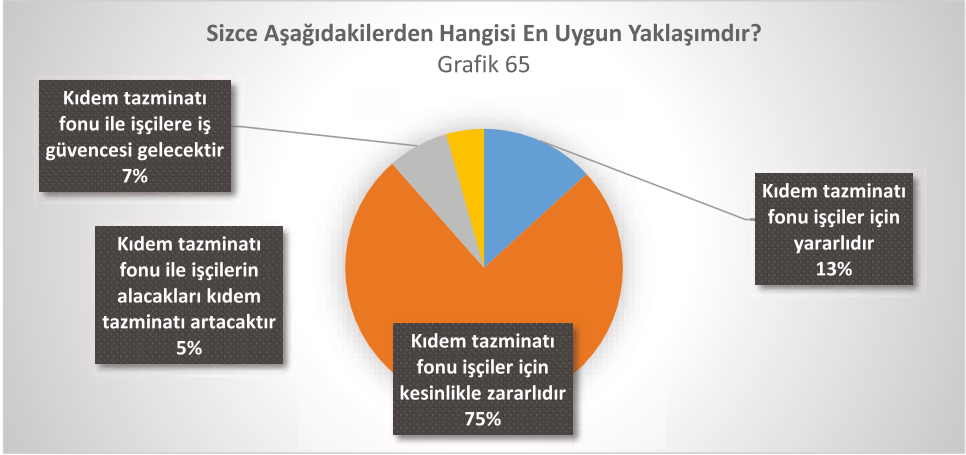


Buna karşılık 30 yaş üstü işçilerin yalnızca %1’i TÜİK’in enflasyon verilerini doğru bulmakta; %99’u bu verileri yanlış olarak değerlendirmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞÇİLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN YAKLAŞIMLARI

5.1. İŞÇİLER VE KIDEM TAZMİNATI



İşçilerin kıdem tazminatına ilişkin değerlendirmeleri oldukça net görülmektedir. Çünkü **çalışanların yaklaşık %75'i kıdem tazminatı fonunun işçiler için zararlı olduğu** görüşündedir. (Grafik 65) Ancak yine de kıdem tazminatına ilişkin olarak çalışanların eğilimlerinde, üzerinde dikkatle durulması gereken yönler söz konusudur. Örneğin, **işçilerin %13'ü fonun yararlı olduğunu düşünmektedir. Kıdem tazminatı fonu ile işçilere iş güvencesi geleceğini söyleyen işçilerin oranı %7'dir. Fon ile kıdem tazminatı miktarının artacağını belirtenler %5'dir.**

HER DÖRT İŞÇİDEN ÜÇÜ KIDEM TAZMİNATI FONUNU İSTEMİYOR.

Sizce Aşağıdakilerden Hangisi En Uygun Yaklaşımdır?
(K: Kadın - E: Erkek)

Grafik 66

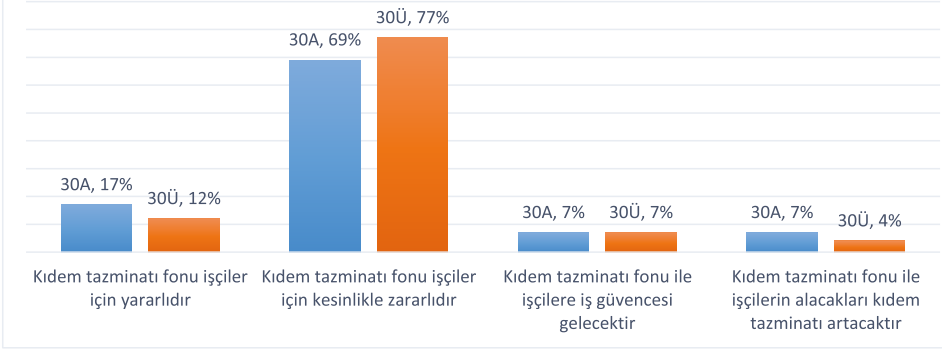


Kıdem tazminatı fonunun sonuçları konusunda kadın ve erkek işçiler ile 30 yaş ve altı ile 30 yaş üstü işçiler arasında önemli sayılabilecek eğilim farklılıkları söz konusudur. Ancak belirtmek gerekir ki, çoğunluk eğilimleri benzer yönelimdedir. Buna karşılık, örneğin, kadın çalışanların %30'u Kıdem Tazminatı Fonu'nun yararlı olduğunu düşünürken; bu oran erkek işçilerde %12'dir. (Grafik 66) Ancak kadın işçilerin de %40 gibi büyük bir bölümü Kıdem Tazminatı Fonu'nun işçiler için zararlı olduğunu düşünmektedir. Kıdem tazminatı fonunun işçiler için kesinlikle zararlı olduğunu düşünenler, erkek işçilerde %79 ile çok yüksek düzeydedir.

Buna karşılık, kıdem tazminatı fonu'nun işçiler için yararlı olduğunu düşünen erkek işçilerin oranı da %12 gibi oldukça yüksek bir düzeydedir.

Sizce Aşağıdakilerden Hangisi En Uygun Yaklaşımdır?
(30A: 30 yaş ve altı - 30Ü: 30 yaş üstü)

Grafik 67



Aynı değişkenlik 30 yaş altı işçiler ile 30 yaş üstü işçiler için de geçerlidir. 30 yaş ve altı görece genç işçilerin %58'i kıdem tazminatı fonunun kesinlikle zararlı olduğunu düşünürken, 30 yaş üstü işçilerde bu oran %76'yı bulmaktadır. (Grafik 67) Benzer ilişki kıdem tazminatı fonunun yararlı olduğu görüşünde olan işçilerin dağılımı için de söz konusudur. **Kıdem tazminatının işçiler için yararlı olduğunu düşünenlerin oranı 30 yaş ve altı işçiler ile, kadın işçiler arasında daha yüksektir. Bu görüşte olanlar 30 yaş ve altı işçilerde %22, kadın işçilerde ise %37 oranındadır.**

Kıdem Tazminatı Fonu ile işçilerin iş güvencesine kavuşacağını düşünen işçilerin oranı genel olarak %7 görünürken, 30 yaş ve altı genç işçiler arasında bu oran %15'e yükselmektedir. Ayrıca, Kıdem Tazminatı Fonu ile işçilerin alacağı kıdem tazminatının artacağını ön gören işçilerin oranı ortalama %4 iken, kadın işçiler arasında %11, 30 yaş altı işçiler arasında ise %5 oranındadır.

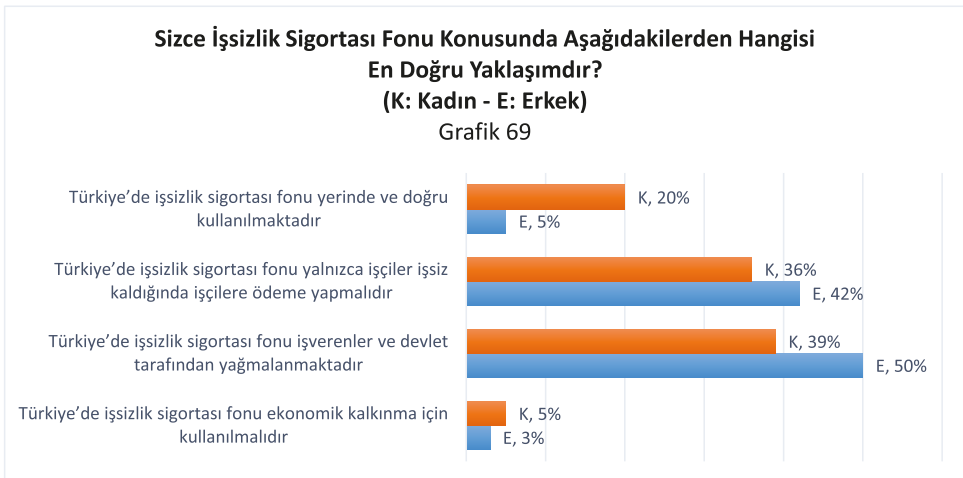
Yaklaşık % 10 oranında işçi, **kıdem tazminatı fonunun nasıl bir sistem olarak düşünüldüğünü izlememektedir.** Çünkü bilindiği gibi kıdem tazminatı fonu, iş güvencesini zayıflatacak ve tazminat miktarını da düşürecektir. Kıdem tazminatı fonunu gündeme getirenlerin bile **savunamadığı bazı**

olumlu görüşleri benimseyen işçilerin %25 oranına ulaşmış olması, **sendikalarda eğitim programlarının yaygınlaştırılması gereğini** açıkça ortaya koymaktadır.

5.2. İŞÇİLER VE İŞSİZLİK SİGORTASI FONU

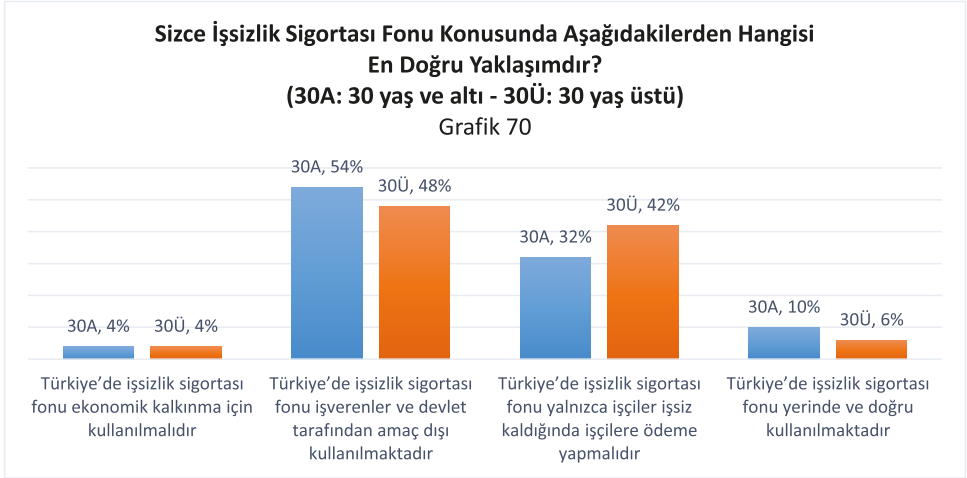


İşçilerin %49'u İşsizlik Sigortası Fonu'nun devlet ve işverenler tarafından amaç dışı kullanıldığı görüşündedir. Tüm işçilerin %41'i de işsizlik sigortası tarafından 'yalnızca işçiler işsiz kaldığında ödeme yapılması' gerektiği görüşünü daha uygun bulmaktadır.



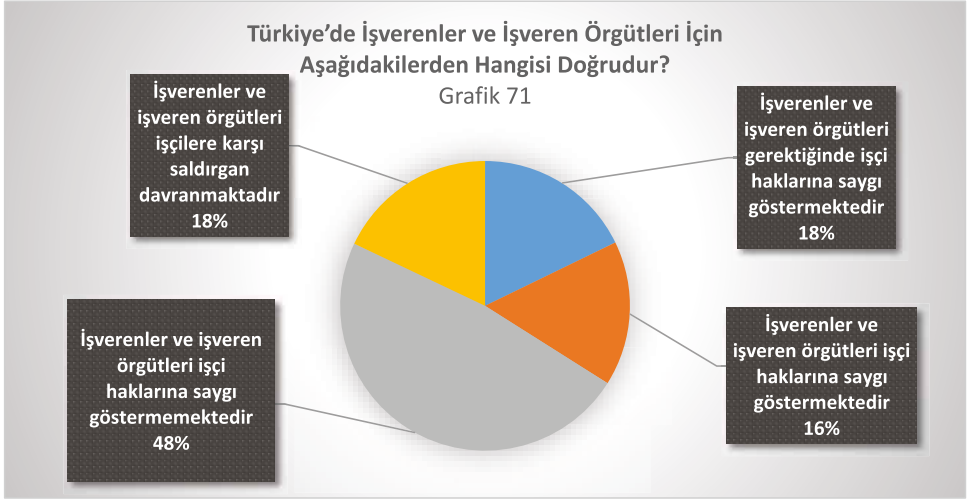
İŞÇİLER İŞSİZLİK SİGORTASI FONU'NUN AMAÇ DIŞI KULLANILDIĞINI DÜŞÜNÜYOR!

İşçilerin İşsizlik Sigortası Fonuna ilişkin değerlendirmeleri, uygulamanın niteliğini ve konuya ilişkin gerçek durumu büyük ölçüde algıladıklarını göstermektedir. **Çünkü işçilerin %49'u işsizlik sigortası fonunun işverenler ve devlet tarafından amaç dışı kullanıldığı görüşündedir. Yine yaklaşık %41 oranında işçi de İşsizlik Sigortası Fonu'nun, "yalnızca işçiler işsiz kaldığında kullanılması" eğiliminde olup, yerinde ve doğru kullanılmadığını belirtmektedir. Böylece toplam olarak işçiler %90 oranı ile İşsizlik Sigortası Fonu'nun kullanım biçimini doğru bulmamaktadır. Çalışanların yalnızca %4'ü "İşsizlik Sigortası Fonu'nun ekonomik kalkınma için kullanılması doğrudur." demektedir.**



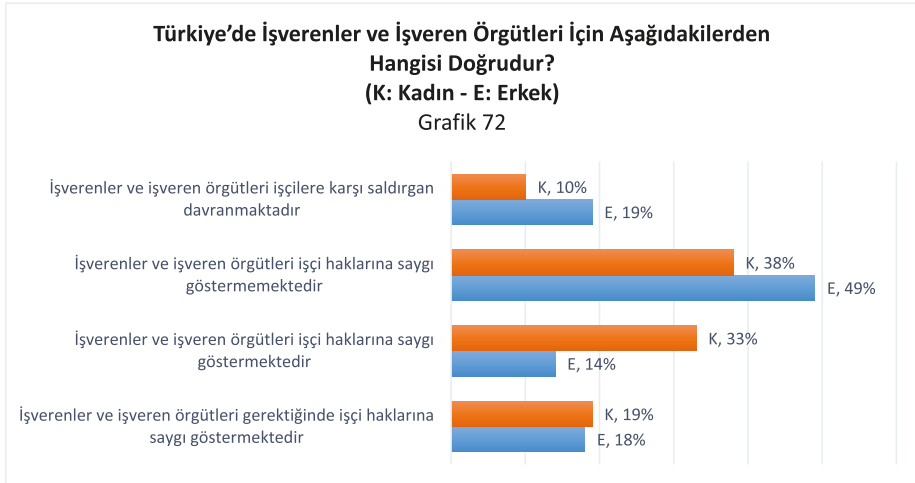
İşçilerin %6'sı ise, işsizlik sigortası fonunun **yerinde ve doğru kullanıldığı** görüşündedir. Kadın işçiler arasında işsizlik sigortasının yerinde ve doğru kullanıldığını belirtenlerin oranı %12'ye ulaşmaktadır. Bu çerçevede kadın işçiler arasında işsizlik sigortasının uygun kullanılmadığı görüşünde olanların oranı %80'de kalmaktadır.

5.3. İŞÇİLERE GÖRE İŞVERENLER VE İŞVEREN ÖRGÜTLERİ

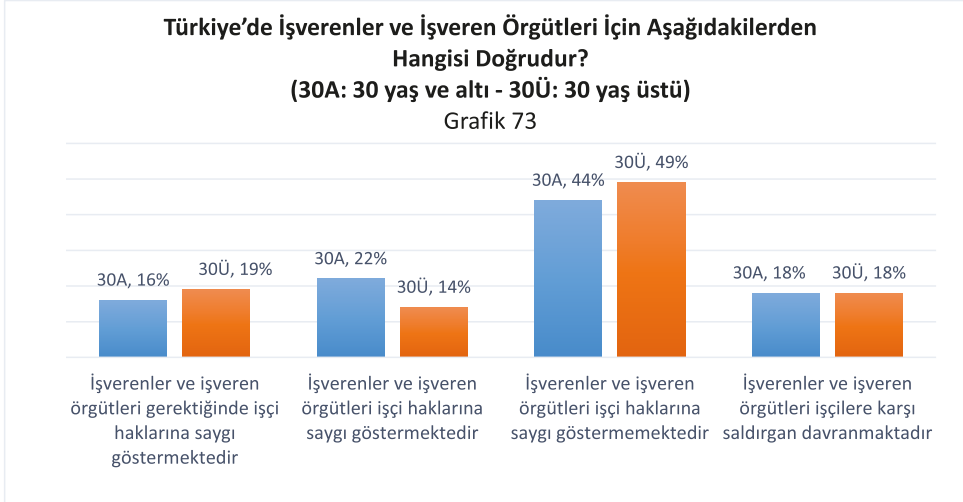


İşçiler, çoğunlukla işverenlere ve işveren örgütlerine **güvenmemektedir**. Başka bir deyişle işçiler, işverenlerin ve işveren örgütlerinin işçi haklarına saygı göstermediği düşüncesindedir. Yaklaşık 100 işçiden 48’i işverenlerin işçi haklarına saygı göstermediğini düşünmekte; 100 işçinin 18’i ise işverenlerin işçilere karşı saldırgan davrandıklarını belirtmektedirler. Toplam olarak işçilerin %66’sı, işverenlerin ve işveren örgütlerinin işçilere ve işçi haklarına saygı göstermediği inancındadır.

ÜÇ İŞÇİDEN İKİSİ İŞVERENLERE VE İŞVEREN ÖRGÜTLERİNE GÜVENMİYOR!

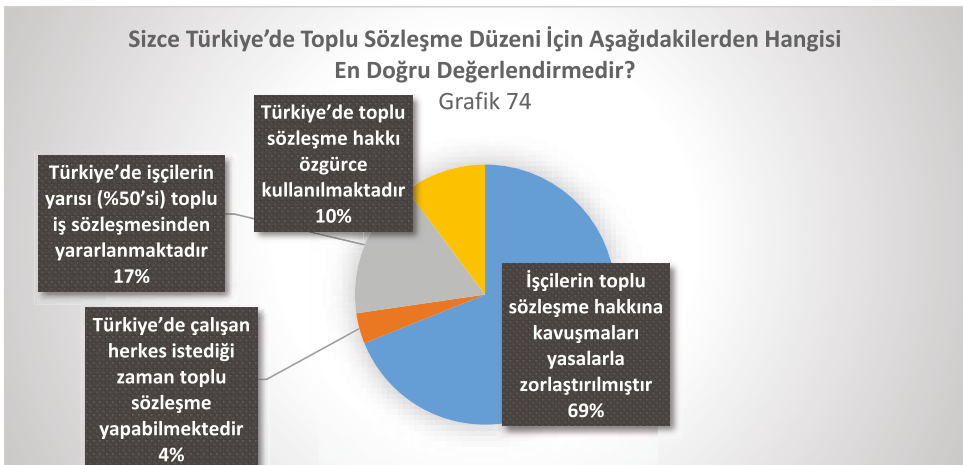


İşveren tarafından işçi haklarına saygı gösterildiğini düşünen işçilerin oranı ise yaklaşık %16'dır. Bu oranların genç ve yaşlı işçiler arasındaki dağılımı da tabloda gösterilmiştir. 30 yaş ve altı işçiler arasında "işverenlerin işçi haklarına saygı göstermediğini" düşünenlerin oranı %38'dir.



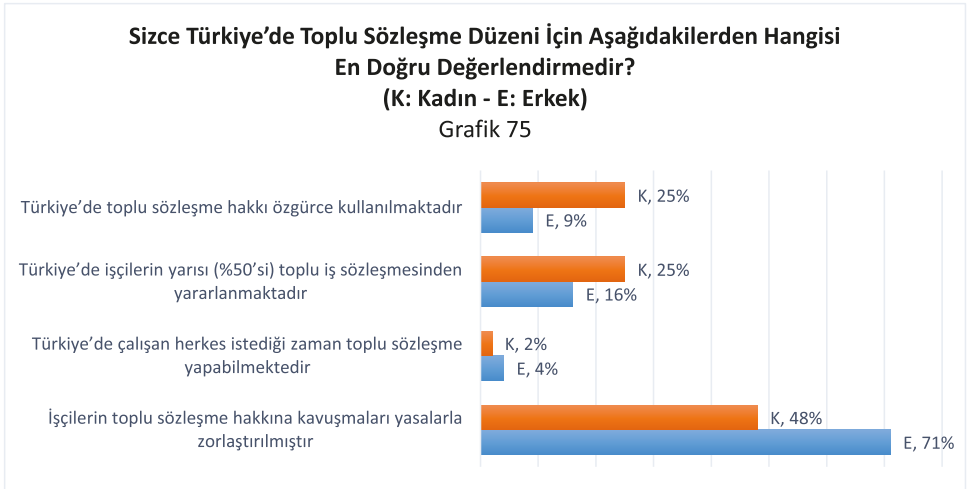
Kadın işçiler için de genel olarak değişen bir durum söz konusu değildir.

5.4. İŞÇİLERİN TÜRKİYE’DE TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ



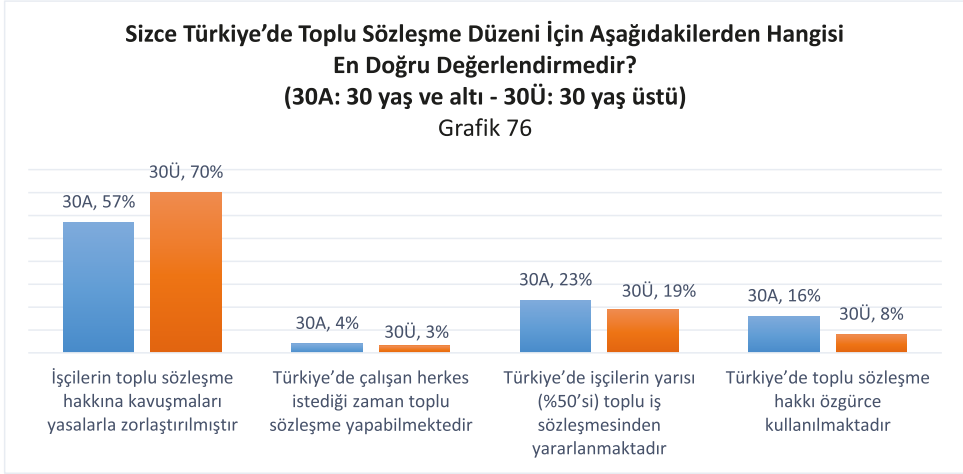
İşçilerin Türkiye’deki toplu sözleşme düzeni konusundaki görüşleri oldukça nettir. Ankete **katılanların %69’u Türkiye’de işçilerin toplu sözleşme hakkına kavuşmasının yasalarla zorlaştırıldığını düşünmektedir.** Türkiye’de çalışan işçilerin istediği zaman toplu sözleşme yapabileceğini düşünen işçilerin oranı %4’tür. Benzer şekilde tüm işçilerin %10’u da toplu sözleşme hakkının özgürce kullanılabildiğini düşünmektedir. Türkiye gibi bir ülkede bu yanıt, büyük olasılıkla kendi işyerlerinde toplu sözleşme hakkına ulaşma konusunda hiçbir sorun yaşamayan işçilerin yaşam deneyimlerinden yola çıkarak yaptıkları yorumu yansıtmaktadır.

10 İŞÇİDEN 7’Sİ TÜRKİYE’DE ÖZGÜR TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİ OLMADIĞI GÖRÜŞÜNDE!



Öte yandan, işçilerde toplu sözleşmeden yararlanma konusunda iyimser bir değerlendirme gözlemlenmektedir. Çünkü araştırmaya göre işçilerin %17’si, Türkiye’deki tüm işçilerin %50’sinin toplu iş sözleşmesi kapsamında olduğunu düşünmektedir. Bu yanıtın da, işçilerin kendi işyerlerindeki duruma bakarak bir genelleme şeklinde ortaya çıktığı ön görülebilir. Oysa bilindiği gibi Türkiye’de toplam çalışanlarının sendikalaşma oranı %11 dolayındadır. Toplu sözleşme hakkından yararlanan işçi oranı ise %7-8’i geçmemektedir.

Özel işyerlerinde sendikalaşma oranının ise olağanüstü düşük olduğu ve %2-3 gibi değerlerde dolaştığı **herkesin bildiği bir sır durumundadır.**



Kadın ve erkek işçiler arasında toplu iş sözleşmesine yaklaşım açısından önemli farklılıklar söz konusudur. Kadın işçilerin %48’i; **“İşçilerin toplu sözleşmeye ulaşmaları yasalarla engellemiştir.”** şeklinde düşünürken, böyle düşünen erkek işçilerin oranı %71’e yükselmektedir. Her dört kadından biri (%25) **“Türkiye’de toplu sözleşme hakkının özgürce kullanılabilirdiği”** görüşündedir. Oysa erkek işçilerde bu görüşü savunanların oranı %9’da kalmaktadır. Türkiye’de çalışanların yarısının toplu iş sözleşmesinden yararlanabildiği görüşünde olan kadın işçilerin oranı %25 iken aynı oran erkek işçilerde % 16 olarak belirlenmiştir. Ancak kadın işçilerin %2’si, erkek işçilerin %4’ü **“çalışan herkesin istediği zaman toplu sözleşme yapabildiği”** görüşünü taşımaktadır.

Toplu iş sözleşmesi konusunda kadın-erkek işçiler arasındaki farklılıkların benzeri, 30 yaş ve altı ile 30 yaş üstü işçilerin arasında da söz konusudur. 30 yaş ve altı işçilerin daha çok kadın işçilerle benzer eğilimleri gösterdiği anlaşılmaktadır. Örneğin 30 yaş ve altı işçilerin %57’si **“toplular sözleşme hakkına kavuşmanın yasalarla engellendiği”** görüşündedir. Bu görüş kadın işçiler arasında %48, erkek işçilerde ise %71 oranında benimsenmiştir.

Benzer şekilde **“Türkiye’de işçilerin yarısı toplu sözleşme yapabilmektedir.”** görüşünü savunanların oranı 30 yaş ve altı işçilerde %23, kadın işçilerde %25’tir. Oysa, aynı görüş erkek işçilerde %16, 30 yaş üstü işçilerde ise %19 oranında ifade edilmiştir. Yine 30 yaş üstü işçilerden %70’i **“toplular sözleşmesine ulaşmanın yasalarla engellendiğini”** düşünmektedir. Bu oranla erkek işçilerin yansıttığı oran hemen hemen aynıdır. (Grafik 75, 76)

Soru’nun yansıttığı bu göstergeler Türkiye’de sendikal hareketin niteliğini, hedeflerini ve yapısını anlayabilmek için göz önüne alınması gereken temel ölçütler olarak değerlendirilebilir. Örneğin sonuçlardan görüldüğü gibi, işçilerin %17’si, Türkiye’deki işçilerin %50’sinin toplu sözleşme kapsamında bulunduğunu düşünmektedir.

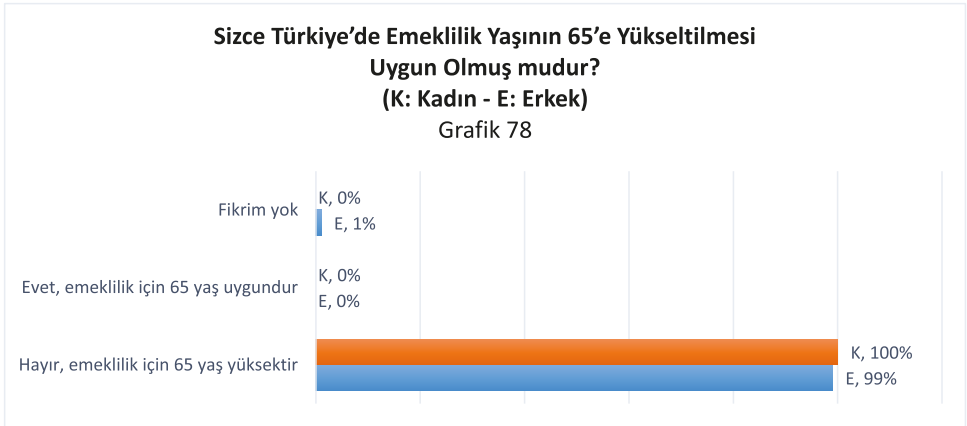
Böyle bir algının, özellikle sendika üyesi işçiler açısından, siyasal ve ekonomik ortamı, kendilerini, sendikal hareketi, üye oldukları sendikayı, işverenleri ve ortaya koyacakları talepleri değerlendirme konusunda önemli sorunlar ortaya çıkaracağı açıktır. Gerçekten de, oldukça uzun bir süredir, **sendikal hareketin içinde bulunduğu durum ve sendika-üye ilişkilerinin dinamikleri, “çok yönlü ve karmaşık bir sorunlar yumağı”** görüntüsü vermektedir. Bu anlamda sendikal eğitimin yakıcı önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

5.5. İŞÇİLER VE EMEKLİLİK YAŞI

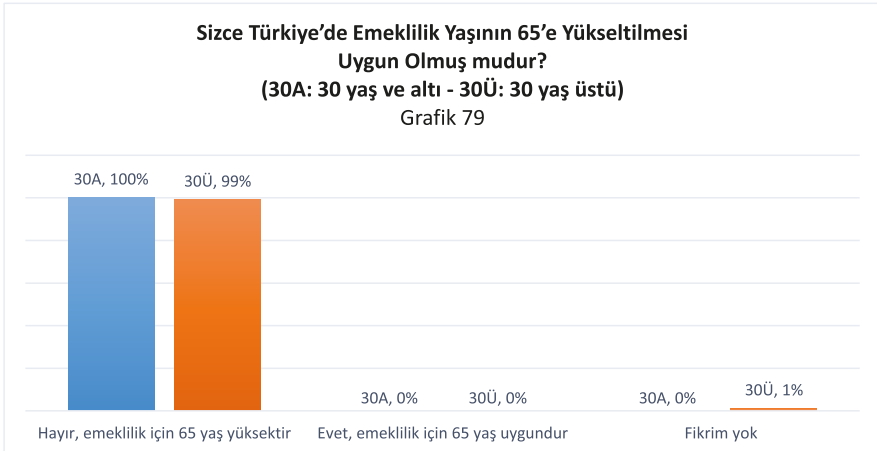


İşçilerin tamamına yakını emeklilik yaşının 65'e çıkarılması yönündeki düzenlemeleri uygun bulmadıklarını ifade etmektedir. Katılımcıların %99'u "65 yaşın emeklilik için yüksek olduğunu" belirtirken yalnızca %1'i "fikrim yok." yanıtını vermektedir. Emeklilik için 65 yaşın uygun olduğunu savunan işçi yoktur.

İŞÇİLER 65 YAŞINDA EMEKLİLİĞE KESİNLİKLE KARŞI ÇIKIYOR!



Kadın işçilerin de 65 yaş konusunda hiçbir tereddütü ve kararsızlığı söz konusu değildir. **Kadınların %100'ü 65 yaşı yüksek bulmaktadır. Aynı şekilde 30 yaş altı işçilerin tamamı da 65 yaşın uygun olmadığı görüşündedir. 30 yaşın üstündeki işçilerin %99'u 65 yaşı uygun bulmazken, %1'i "fikrim yok." yanıtını vermektedir.**



5.6. İŞÇİLERİN İŞSİZLİK SİGORTASININ YÖNETİMİ KONUSUNA YAKLAŞIMI

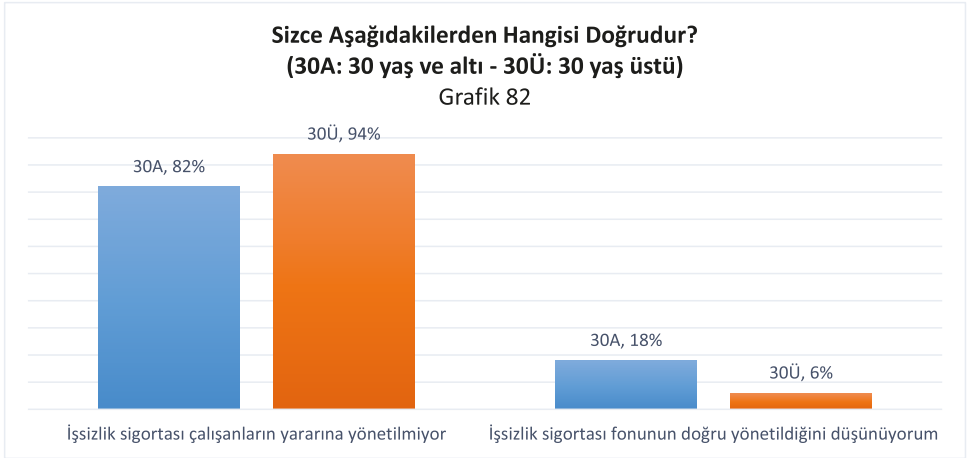


Türkiye’de çalışma yaşamında önemli tartışmalara kaynaklık eden **“işsizlik sigortasının yönetimi”** konusunda işçilerin görüşleri **olumsuzdur**. İşçilerin **%92’si, “işsizlik sigortası fonunun çalışanların yararına işletilmediğini” düşünmektedir**. Fonun doğru yönetildiğini düşünen işçilerin oranı yalnızca **%8’dir**.



İŞÇİLERE GÖRE, İŞSİZLİK SİGORTASI ÇALIŞANLARIN YARARINA YÖNETİL-MİYOR!

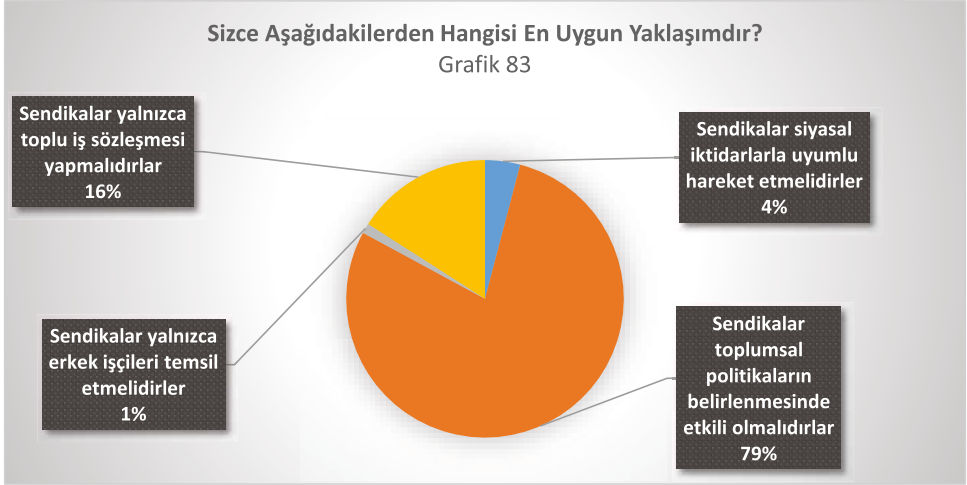
Bu oranların kadın ve erkek işçiler arasında herhangi bir fark göstermediği görülmüştür. Buna karşılık, **görece genç işçilerin işsizlik fonunun yönetimi konusunda daha olumlu düşünceler içinde oldukları anlaşılmaktadır. Çünkü 30 yaş altı işçilerden %82'si fonun işçi yararına işletilmediğini belir-tirken bu işçilerin %18'i fonun doğru yönetildiğini düşünmektedir. Oysa 30 yaş üstü çalışanlardan olumsuz düşünenlerin oranı %94, olumlu düşü-nenlerin oranı yalnızca %6'dır.** Dolayısıyla, görece genç olan 30 yaş altı işçiler, diğer işçilere göre, fon yönetimi konusunda %12 oranında daha olumlu bir eğilim içindedir.



ALTINCI BÖLÜM

İŞÇİLER VE SENDİKALARI

6.1. İŞÇİLER VE SENDİKALARIN İŞLEVLERİ

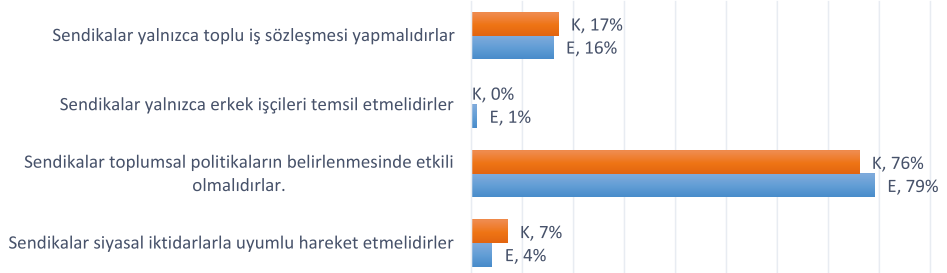


Çalışanların sendikaların temel işlevlerine ilişkin eğilimlerini belirlemek amacıyla oluşturulan soru, işçilerin, genellikle ‘sendikaların “çok yönlü” faaliyet göstermesini istediklerini’ ortaya koymuştur. Sendikaların siyasal iktidarla uyumlu hareket etmesini olumlu bulan işçilerin oranı yalnızca %4’tür. Sendikaların yalnızca toplu iş sözleşmesi yapması gerektiğini düşünen işçilerin oranı ise %16’dır. Bu oran görece olarak yüksek olmakla birlikte, toplam içerisinde yine de sendikaların temel işlevlerinin çok yönlülüğünü gölgeleyecek düzeye ulaşmamıştır. Çünkü çalışanların %79’u, “Sendikalar toplumsal politikaların belirlenmesinde etkili olmalıdır.” görüşünü savunmaktadır. (Grafik 83)

İŞÇİLER SENDİKALARDAN DAHA ETKİLİ MÜCADELE BEKLİYOR!

Sizce Aşağıdakilerden Hangisi En Uygun Yaklaşımdır?
(K: Kadın - E: Erkek)

Grafik 84



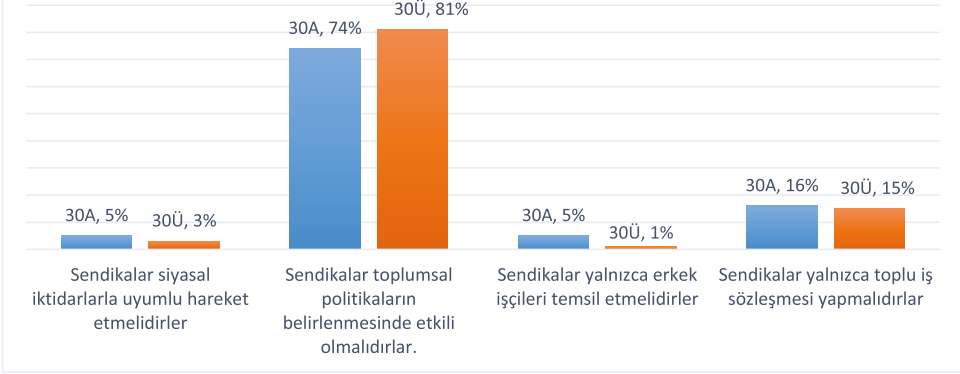
Aynı şekilde kadın işçilerin bu konudaki yaklaşımları da benzerlik göstermektedir. Örneğin kadın işçilerin %76'sı sendikaların toplumsal politikaların belirlenmesinde etkili olması gerektiği düşüncesindedir. Sendikaların işlevi konusundaki soruya genç işçilerin verdikleri yanıtlar, genel sonuçlara çok yakındır.

'Sendikalar yalnızca toplu iş sözleşmesi yapmalıdırlar.' görüşünü savunanlar tüm işçi gruplarında %15 ile %17 arasında değişmekte ve yakın değerler almaktadır.

'Sendikalar siyasal iktidarla uyumlu hareket etmelidir.' görüşü **yaygın bir görüş değildir.** Çünkü tüm işçi gruplarında "siyasal iktidarla uyumlu sendikal faaliyeti savunanların oranı" oldukça düşük düzeylerde kalmakta ve %3 ile %7 arasında değişmektedir.

Sizce Aşağıdakilerden Hangisi En Uygun Yaklaşımdır?
(30A: 30 yaş ve altı - 30Ü: 30 yaş üstü)

Grafik 85

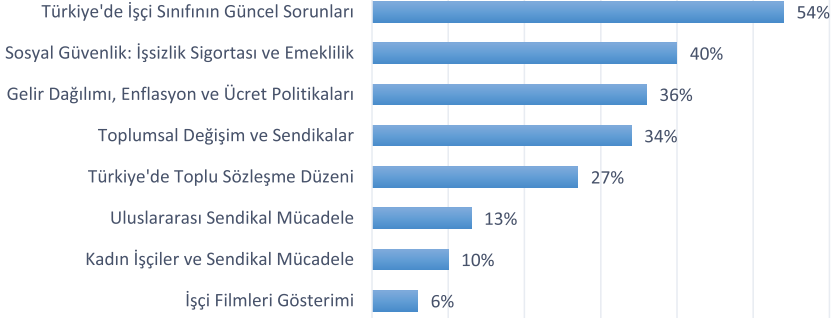


Bu sonuçlar, işçilerin çalışma yaşamına ve ekonomik politikalara ilişkin olarak sendikaların **daha aktif olmasını beklediklerini** göstermektedir. **Ayrıca, bu değerlendirme, sendikaların siyasal yönetimlerce daha fazla dikkate alınmasını ön gören yaklaşımların, işçi sınıfı içinde egemen olduğunu ortaya koymaktadır.** Başka bir deyişle, işçiler, sendikaların taleplerini siyasal iktidarlar karşısında daha güçlü ve etkili bir şekilde dile getirmesini beklemektedir. Dolayısıyla sendikalar böyle bir mücadele anlayışının geliştirilmesi için gerekli araç ve olanakların işçilere sunulması göreviyle de yükümlüdürler. Soruda yer alan **“Sendikalar yalnızca erkek işçileri temsil etmelidir.”** seçeneğini doğru bulan işçilerin oranı %1’dir. Özellikle 30 yaş ve altı genç işçilerde bu oran %2’ye yükselmektedir. Dolayısıyla sendikal hareket içinde kadın işgücünün varlığının ve taleplerinin önünde sorunlar bulunduğu açıkça görülmektedir. Ancak yine de ortaya çıkan sonuçlara bağlı olarak, kadın-erkek tüm işçilerle birlikte geleceğe dönük olarak olumlu politikaların geliştirilmesi için uygun bir ortamın bulunduğu söylenebilir.

6.2. İŞÇİLERİN SENDİKAL EĞİTİMLER İÇİN ÖNCELİKLİ KONU YAKLAŞIMLARI

Katılacağınız Bir Sendikal Eğitim Programında Hangi Konuların Öncelikli Olarak Yer Almasını İstersiniz?

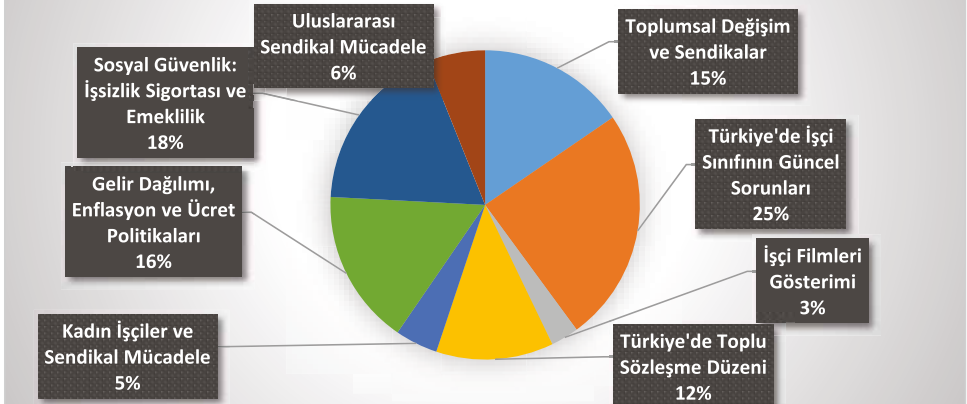
Grafik 86



Çalışanların katılacakları eğitim programlarında hangi konuları ele almak istediklerini belirlemek için en çok üç seçenek belirtmeleri istenmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar, beklendiği gibi, daha çok güncel sorunların eğitim konusu olarak tercih edildiğini göstermektedir. İlk üç sırayı, sırasıyla **“İşçi sınıfının güncel sorunları” (%54)**, **“Sosyal güvenlik, işsizlik sigortası ve emeklilik” (%40)** ve **“Gelir dağılımı, enflasyon ve ücret politikaları” (%36)** konuları almaktadır. (Grafik 86)

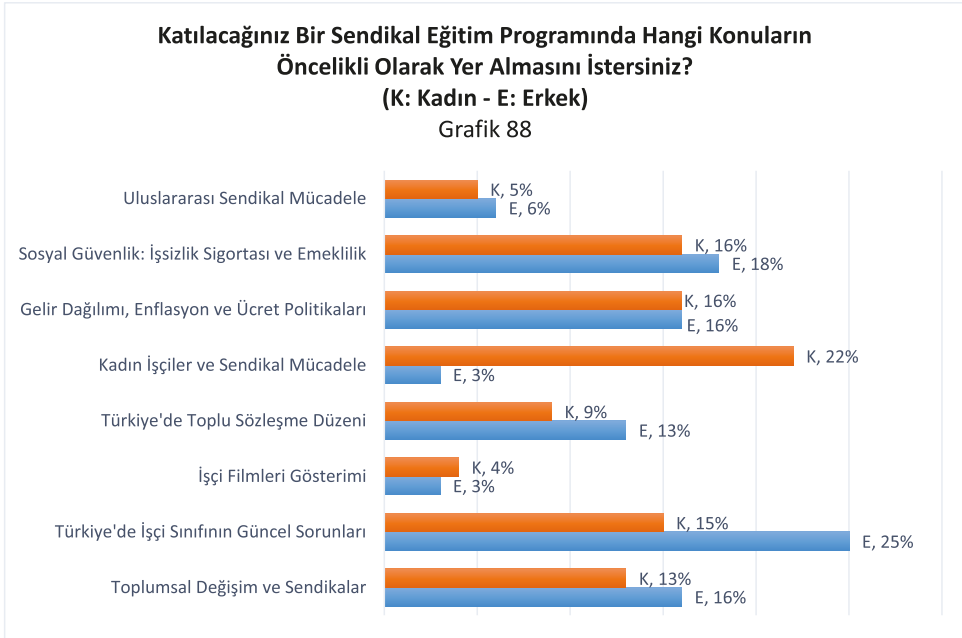
Katılacağınız Bir Sendikal Eğitim Programında Hangi Konuların Öncelikli Olarak Yer Almasını İstersiniz?

Grafik 87



Toplam yanıtlar üzerinden yüzde dağılıma dönüştürüldüğünde de bu sıralama değişmemektedir. İlk üç sırayı %16 ile %25 arasında değişen oranlarla yukarıdaki konular almaktadır. (Grafik 87)

Yine de işçilerin %34 oranıyla **“toplumsal değişim ve sendikalar”** konusuna önem verdikleri anlaşılmaktadır. Toplamı 100 olan dağılıma dönüştürüldüğünde işçilerin içinde **“toplumsal değişim ve sendikalar”** konusunu talep edenlerin oranı yaklaşık %15’i bulmaktadır. Benzer şekilde **“toplu sözleşme düzeni”** konusunu seçen işçilerin oranı da %12’ye ulaşmaktadır. Uluslararası sendikal mücadele konusu %6, kadın işçiler ve sendikal mücadele konusu da %5 oranında talep edilen eğitim konularıdır.



Ancak kadın işçilerin konu tercihlerinde “Kadın İşçiler ve Sendikal Mücadele” konusu %22 oranında talep edilirken, erkek işçilerde bu oran %3’te kalmaktadır (Grafik 88). Dolayısıyla “Kadın ve Sendikal Mücadele” konusunun genel tercih oranı %5 olarak gerçekleşmektedir. “Sendikal mücadelenin uluslararası boyutları” konusu da tercihte %6 oranında görece olarak yukarılarda bulunmaktadır. İşçi filmleri ise ilginç bir şekilde yalnızca %3 oranında talep edilmiştir. Üstelik bu oran tüm işçi gruplarında %3 - %7 arasında değişmektedir.

İŞÇİLER NE DÜŞÜNÜYOR?

İKİNCİ KESİM

**LASTİK-İŞ ÜYELERİ VE
COVID-19 SALGINI**

İŞÇİLER NE DÜŞÜNÜYOR?

İKİNCİ KESİM: LASTİK-İŞ ÜYELERİ VE COVID-19 SALGINI

BİRİNCİ BÖLÜM: COVID-19 VE ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

1.1. COVID-19 ETKİSİYLE ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDE ORTAYA ÇIKAN DEĞİŞİM



Özellikle Mart 2020’den başlayarak Covid-19 salgınının yaygınlaşması, işyerlerindeki çalışma biçimlerini önemli ölçüde etkiledi. Bu etkinin düzeyini ölçmek için DİSK tarafından sürdürülen anket çalışmasında tüm işçilere **“Mart 2020 ve Haziran 2020 dönemini düşündüğünüzde çalışma biçiminiz korona virüs salgınından nasıl etkilendi?”** sorusu soruldu. Soruya verilen yanıtlar, Covid-19 dolayısıyla işçilerin çalışma biçimlerinde ortaya çıkan değişimin gerçekten de büyük boyutlara ulaştığını gösteriyor. Çünkü ortalama olarak Lastik-İş üyelerinin %49’unun, değişik biçimlerde ve belirli aralıklarla da olsa kısa çalışma uygulamasına girdiği anlaşıyor. **“Bir değişme olmadı, eskisi gibi çalışmaya devam ediyorum”** diyenlerin oranı %24’te kalmış bulunuyor. (Grafik 1)

Çalışma Biçiminiz Koronavirüs Salgınından Nasıl Etkilendi? (Kadın - Erkek)

Grafik 2



LASTİK-İŞ ÜYELERİNİN %76'SININ ÇALIŞMA BİÇİMİ DEĞİŞTİ

Sendikamız Lastik-İş'in belirlediği ilkeler ve mücadele anlayışı sonucunda, üyelerimizin arasında önemli hak ve gelir kayıplarına uğrayan işçi bulunmamaktadır. **Ancak yine de 4 işçiden 3'ünün yaşam ve çalışma biçimlerinin durumdan etkilendiği anlaşılmıştır.** İşçilerin %17'sinin ise yıllık izinlerini kullanmak durumunda kaldıkları görülmektedir. Ayrıca kısa çalışma yapan işçilerin bir bölümü, dönüşümlü olarak çalışma düzeni içine girmiştir. Lastik-İş üyeleri arasında bu işçilerin oranı %7'dir.

Kadın ve erkek işçiler arasında yıllık izinlerini kullanan işçilerin oranlarının farklı olduğu görülmektedir. **Kadın işçilerin ücretli yıllık izne çıkarılma oranı, erkek işçilerden daha yüksektir.** Kadınların %21'i yıllık ücretli izne ayrılırken, erkek işçilerde bu oran %5'e kadar gerilemektedir. (Grafik 2) Başka bir deyişle **Covid-19 salgını ortamında, her 100 kadın işçiden 20'si, yani kadın işçilerin 5'te 1'i yıllık ücretli izne çıkarılırken; her 100 erkek işçiden yalnızca 5'i, yani erkek işçilerin 20'de 1'i yıllık ücretli izne çıkarılmıştır.**

'DİSK'in araştırmayı sunarken açıkladığına göre', çalışma biçiminde yaşanan en önemli değişiklik "kısa çalışma" uygulaması oldu.

Bilindiği gibi kısa çalışma uygulaması Covid-19 döneminde en yaygın İŞKUR uygulaması olarak gerçekleşti. Haziran 2020 tarihli Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verilerine göre yaklaşık 3,5 milyon işçi için yapılan kısa çalışma ödeneği başvurusu kabul edildi. Böylece Nisan 2018 tarihi itibarıyla 13 milyon 848 bin zorunlu sigortalı işçinin yüzde 25'i kısa çalışma ödeneğinden yararlanmış oldu.” (DİSK-AR; Covid-19 İşçileri Nasıl Etkiledi, Temmuz 2020, sayfa 16)

Sonradan yapılan düzenlemelerle kısa çalışma uygulamaları uzatılarak yaygınlaştırıldı. Cumhurbaşkanlığı tarafından 31 Temmuz 2020 tarihindeki düzenleme ile 30 Ağustos 2020 tarihine kadar uzatılmıştı. Daha sonra 31 Ağustos 2020 tarihinde yayımlanan bir başka düzenleme ile de 31 Ekim 2020 tarihine kadar uzatıldı.

İŞÇİLERİN %49’U KISA ÇALIŞMA YAPTI

Lastik-İş üyesi işçilerin %76’sının çalışma biçimi Covid-19 döneminde değişmiştir. Lastik-İş üyelerinin %24’ü ise işlerinde bir değişme olmadığını, eskisi gibi çalışmaya devam ettiğini belirtmiştir. İşçilerin içinde kısa çalışma yapanlar ile kısa çalışmayı yaparken dönüşümlü olarak işe geldiğini ifade eden işçilerin toplam oranı %49’dur. Ayrıca çalışanların %17’si de yıllık izin kullanmak durumunda kaldığını belirtmektedir.

Lastik-İş üyesi işçilerin arasında çalışma biçimlerinin değişimi cinsiyete göre belirli farklılıklar göstermektedir. Eskisi gibi çalışmaya devam eden kadın işçi oranı %24’tür. Bu oran erkek işçiler ile aynıdır. **Ancak işe dönüşümlü giden ve yıllık izin kullanan kadın işçilerin oranı %30’a ulaşırken, erkeklerde bu oran %10’da kalmaktadır.** Bu durum kısa çalışma uygulamasına giren kadın işçilerle erkek işçiler arasında bir oran farkı olmamasına karşın, kadınların erkeklere göre istihdamdan daha fazla çekilmiş olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı saptama DİSK tarafından araştırmanın genel sonuçları belirtilirken de ifade edilmiştir.

DİSK bu durumu “Salgın ile mücadelede kadınların ücretsiz emeği ön plana çıktı. Kreşlerin ve okulların tatil olmasıyla evde kalan çocuklar, hane halkı bakım ihtiyacı, ev içi işler kadının ücretli istihdamdaki durumunu etkiledi. Salgınla kadınlar hızla toplumsal cinsiyet rollerine döndüler, çalışma biçimi erkeklere göre daha fazla esnekleşti” biçiminde ifade etmiştir. **(DİSK-AR; Adı Geçen Araştırma (AGA), sayfa 19)**

Lastik-İş üyelerinin araştırma sonuçları, özellikle yıllık izin kullanımı oranının yüksekliği göz önüne alınırsa, benzer bir değerlendirmenin Lastik-İş üyesi kadınlar için de geçerli olduğunu göstermektedir.

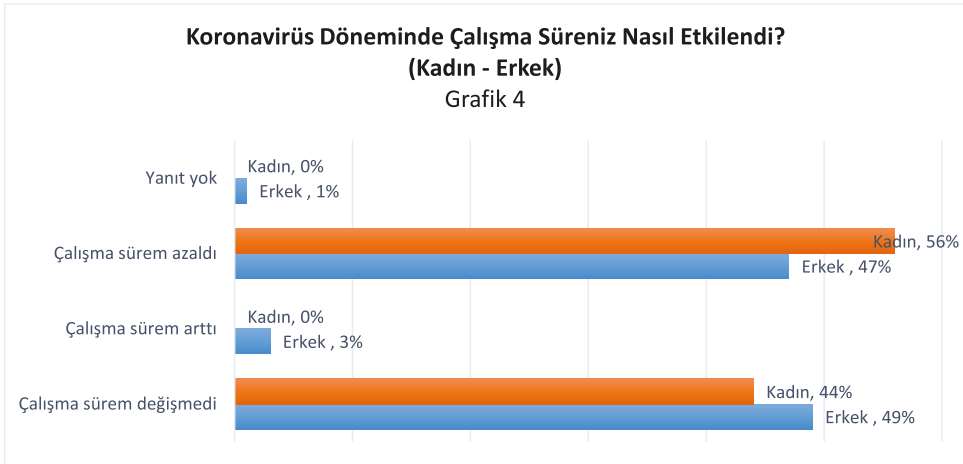
1.2. COVID-19’UN ÇALIŞMA SÜRELERİNE ETKİSİ

Covid-19 salgınıyla birlikte lastik, petrol, kimya, plastik ve ilaç işkolunda işyerlerinin bir bölümü üretime ara vermiş, kısa çalışma ya da ücretli izin uygulamasına başlamıştır. Dolayısıyla böyle bir uygulama fiili olarak çalışılan sürelerin azalması sonucunu doğurmuştur.

LASTİK-İŞ ÜYESİ İŞÇİLERİN %48’İNİN ÇALIŞMA SÜRESİ AZALDI



Araştırma kapsamında DİSK üyesi işçilere çalışma süreleriyle ilgili “Korona- virüs döneminde çalışma süreniz nasıl etkilendi?” sorusu sorulmuştur. **Lastik-İş üyesi işçilerin yüzde 48’i çalışma sürelerinin azaldığını, %49’u çalışma sürelerinin değişmediğini, % 2’si ise çalışma süresinin arttığını belirtmiştir.** (Grafik 3)



KADIN İŞÇİLERİN YÜZDE 56’SININ ÇALIŞMA SÜRESİ AZALDI

Lastik-İş üyesi erkek işçilerin %47’si çalışma sürelerinin azaldığını ifade ederken, kadın işçilerde bu oran %56’ya ulaşmıştır. (Grafik 4) Dolayısıyla “Kadın işçiler çalışma süreleri yönünden, erkeklere göre Covid-19’dan daha fazla etkilenmiştir” denilebilir. Çalışma süreleri daha yüksek oranda azalan kadın işçilerin, geçici de olsa istihdamdan daha fazla çekildikleri araştırma sonuçlarıyla ortaya çıkmış bulunmaktadır.

1.3. COVID 19 SALGINI VE İŞÇİLERİN EKONOMİK DURUMU

1.3.1. COVID-19 SALGINI VE İŞÇİ ÜCRETLERİNİN ETKİLENME DURUMU

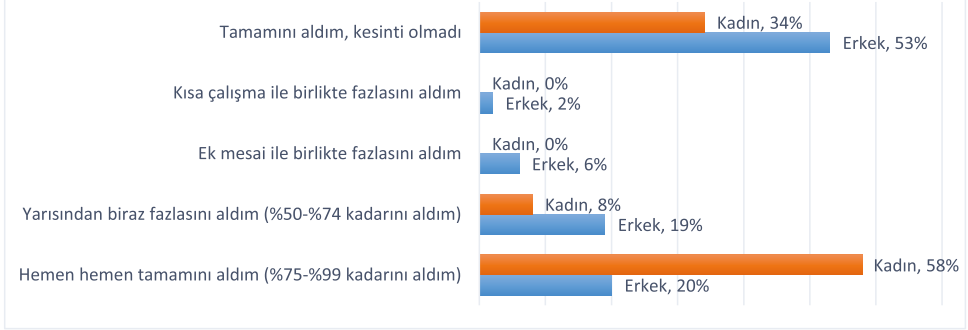


Ayrıntılı dökümü yukarıda yer alan grafikte görüldüğü gibi (Grafik 5) ana gruplara ayrılmış biçimi ile Lastik-İş üyesi çalışanların %75'i ücretlerinin tamamını ya da tamamına yakını aldığını belirtmektedir.

Araştırma kapsamında DİSK üyesi işçilere “**Mayıs ayında net ücretinizin ne kadarını aldınız?**” sorusu sorulmuştur. Bu soruya Lastik-İş üyesi işçilerin %75'i ücretlerinin tamamını aldığını, %18'i ise ücretlerini eksik aldığını belirterek yanıt vermiştir. Buna karşılık Lastik-İş üyelerinin %7'si de fazla mesai ücreti veya kısa çalışma ödeneği ile birlikte ücretinin fazlasını aldığını belirtmiştir. Lastik-İş üyesi işçilerin bu sonuca ulaşması, salgının ilk günlerinden başlayarak tüm işyerlerinde uygulamaya konulan sendikal politika ve eylemlerin sonucu olarak gerçekleşmiştir. **Başka bir deyişle Lastik-İş üyesi işçilerin %82'sinin ücretinin tamamını veya fazlasını aldığını belirtmesi sendikal örgütlülüğün gücünü ve zorluklara karşı koruyucu etkisini göstermektedir.**

**Mayıs Ayında Net Ücretinizin Ne Kadarını Aldınız?
(Kadın - Erkek)**

Grafik 6



Ücret kaybı cinsiyete göre değişim göstermektedir. Kadınların %92'si, erkeklerinde yüzde %73'ü ücretlerinin tamamını ya da tamamına yakını aldıklarını belirtmiştir. Ücret kaybı yaşayan Lastik-İş üyesi erkeklerin oranı kadınlardan fazladır. Kadınların %8'i, erkeklerin %19'u ücretini eksik aldığını belirtmiştir. Kadınların istihdamdan daha çok çekilmiş olmasına karşın, bu çekilme ağırlıklı olarak ücretli yıllık izin kullanımı biçiminde olmuştur. Bu nedenle istihdamdan çekilme kadın işçilerin gelirlerinde **şimdilik bir azalmaya yol açmamıştır. Aynı işçiler için kısa çalışma uygulamasının sürmesi halinde bu durum doğal olarak değişecektir. **Başka bir deyişle, yıllık ücretli izin sürelerinin sona ermesi ile, kısa çalışma devam ediyorsa, bu durumda kadın işçilerin ücret kaybı yaşama olasılıkları da yükselecektir. Buna karşılık erkek işçilerin %6'sı fazla gelir elde ederken, kadın işçiler arasında fazla gelir elde eden bulunmamaktadır.****

1.3.2. COVID-19 VE İŞÇİLERİN GELİRLERİNİN ETKİLENME DÜZEYİ

DİSK tarafından araştırma kapsamında işçilere **“Koronavirüs salgınının ekonomik durumunuza etkisi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?”** sorusu sorulmuş ve bu soruda seçenekleri birden çok işaretleyebilecekleri belirtilmiştir. DİSK tarafından, işçilerin yanıtları değerlendirilirken “Kaybım yok, gelirim aynı kaldı” yanıtı ile “kaybım yok, gelirim arttı” seçenekleri

birleştirilmiş ve “**ekonomik bir zorluk yaşanmadığının**” ölçüsü olarak alınmıştır. Soruda var olan diğer seçenekler ise ekonomik zorluk yaşandığını gösteren seçenekler olarak yorumlanmıştır. (DİSK-AR; AGA, sayfa 23)

İŞÇİLERİN %52’Sİ COVID-19 DOLAYISIYLA EKONOMİK SIKINTI YAŞIYOR.



DİSK tarafından yapılan bu ayırım esas alınarak değerlendirildiğinde Lastik-İş üyesi işçilerin **%48’inin ekonomik zorluk yaşamadığını** belirttiği, buna karşılık **%52’sinin ise çeşitli ekonomik zorluklar yaşadığını** ifade ettiği görülmektedir.

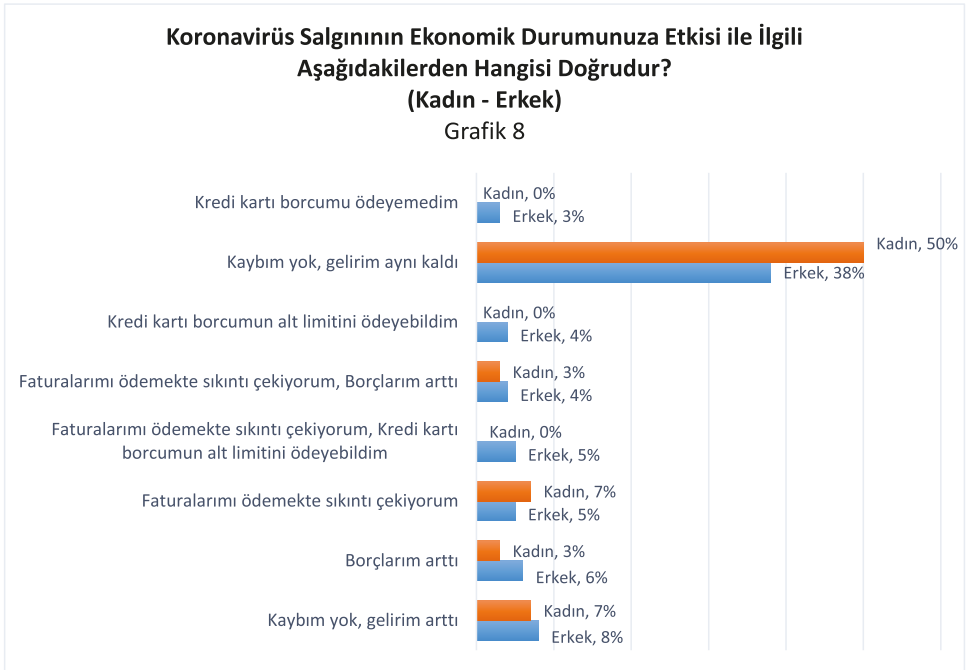
Ekonomik zorluk yaşadığını belirtilenler incelendiğinde, yaşanan ekonomik zorluklar içinde ilk sırayı borçlanmanın aldığı görülmüştür. **İşçilerin %6’sı borçlarının arttığını** belirtirken, **%4’ü de yalnızca kredi kartının alt limitini ödeyebildiğini** ifade etmiştir. “Faturalarımı ödemekte sıkıntı çekiyorum” yanıtını verenlerin oranı **%5’tir**.

Grafik 7’de yer alan ve toplamı **%30’u** bulan diğer seçeneklerden **%2 ile %3** arasında dağılıma sahip olanlar aşağıdaki şekilde sıralanmıştır. (Çizelge 1) Bu seçeneklerin toplamı da **%18’e** ulaşmaktadır.

Çizelge 1:

Kredi kartı borcumu ödeyemedim	3%
Yardımda bulunduğum akrabalarım/yakınlarım var	3%
Faturalarımı ödemekte sıkıntı çekiyorum, Borçlarım arttı, Kredi kartı borcumun alt limitini ödeyebildim	2%
Faturalarımı ödemekte sıkıntı çekiyorum, Kaybım yok, gelirim aynı kaldı	2%
Kaybım yok, gelirim aynı kaldı, Yardımda bulunduğum akrabalarım/yakınlarım var	2%
Faturalarımı ödemekte sıkıntı çekiyorum, Borçlarım arttı, Kredi kartı borcumu ödeyemedim	2%
Faturalarımı ödemekte sıkıntı çekiyorum, Kredi kartı borcumu ödeyemedim	2%
Yardımda bulunan akrabalarım/yakınlarım var	2%

COVID-19 DOLAYISIYLA KADIN İŞÇİLERİN %43'Ü EKONOMİK SIKINTI YAŞADI!



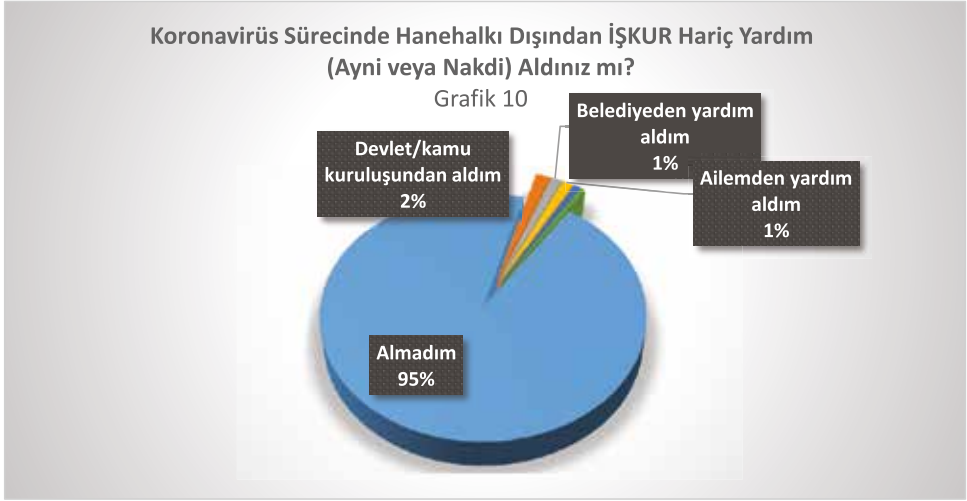
COVID-19 DOLAYISIYLA ERKEK İŞÇİLERDE EKONOMİK SORUN YAŞAYANLAR % 54

1.3.3. İŞÇİLERİN İŞKUR'DAN ALDIKLARI ÖDENEKLER

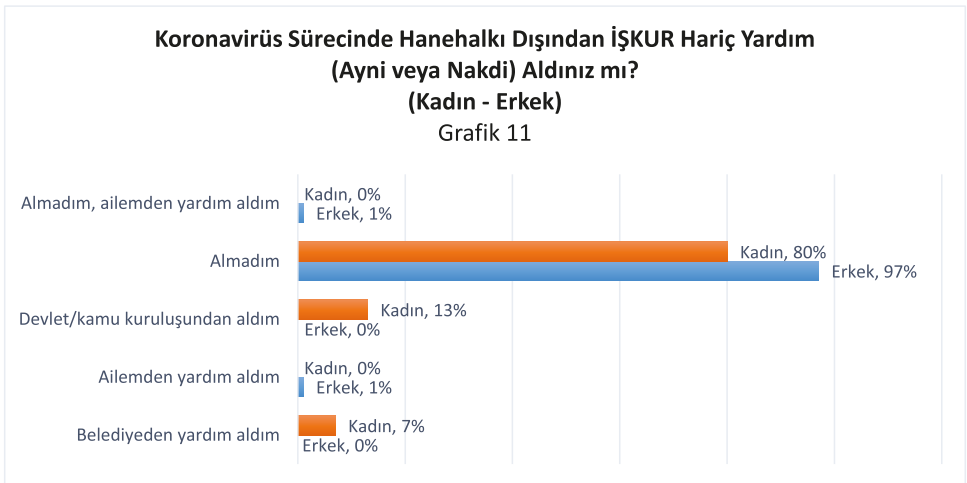


Covid-19 salgını döneminde kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin ödeneği (nakdi ücret desteği) uygulamaları yaygınlaştı. Covid-19 döneminde İŞKUR'un ödeneklerinde bazı düzenlemeler yapıldı ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartları esnetildi. Araştırma kapsamında DİSK üyesi işçilere **“Koronavirüs nedeniyle İŞKUR'dan ödenek aldınız mı?”** sorusu sorulmuştur. Lastik-İş üyesi işçilerin yüzde 33'ü Mart 2020-Haziran 2020 döneminde **İŞKUR'dan ödenek almadığını** belirtmiştir. Lastik-İş üyelerinin yüzde 2'si işsizlik ödeneği, yüzde 65'i kısa çalışma ödeneği almıştır. (Grafik 9) Dolayısıyla kısa çalışma ödeneğinden yararlanan Lastik-İş üyesi işçilerin oranı yüzde 65 olmuştur. Bu durum özellikle otomotiv sektörünün durgunluk içinde bulunduğu koşullarda işyerlerinin bu gelişmelerden önemli ölçüde etkilenmesinden ve yaygın üretim duruşlarının yaşanmasından kaynaklanmıştır.

1.3.4. İŞÇİLERİN İŞKUR DIŞINDAN ELDE ETTİKLERİ GELİRLER



Lastik-İş üyelerinin %95'i İŞKUR dışında aynı veya nakdi yardım almadığını belirtirken, %1'i aileden yardım aldığını, %2'si devletten ve %1'de belediyelerden yardım aldığını belirtmiştir. Bu sonuçlar Lastik-İş üyelerinin asıl gelir kaybını önleme yolunun İŞKUR olduğunu göstermektedir. Aynı sonuç, DİSK üyelerinin geneli içinde geçerlidir (DİSK-AR, AGA).



Araştırma kapsamında DİSK üyesi işçilere “**Koronavirüs sürecinde hane halkı dışından İŞKUR hariç yardım (aynı veya nakdi) aldınız mı?**” sorusu soruldu. Lastik-İş üyesi kadın işçilerin %13’ü devletten yardım aldığını belirtirken, erkek işçilerin arasında devletten yardım alan bulunmamaktadır.



İşçilerin %98'i devletten yardım almadığını belirtmiştir. Dolayısıyla devlet yardımı alan işçilerin oranı %2'dir. Buna karşılık **kadınlarda devlet yardımı alanların oranı %13'e, belediyelerden yardım alanların oranı da %7'ye ulaşmaktadır.** İşçilerin aldığı devlet yardımları, erzak yardımı ve nakit sosyal yardım şeklindedir.

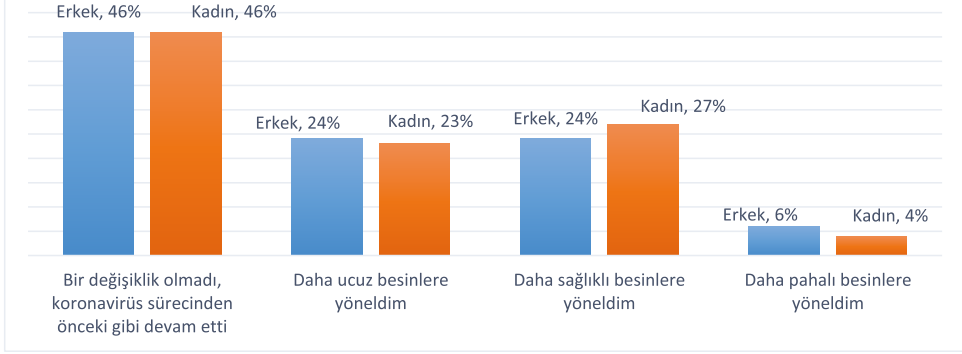
1.4. İŞÇİLER VE GIDA HARCAMASI TERCİHLERİNDEKİ DEĞİŞİM



Covid-19 salgını işçilerin gıda harcama tercihlerini değiştirmiştir. Yaşanan iş ve gelir kaybı nedeniyle işçilerin bir kısmı daha ucuz besinlere yönelirken, bir kısmı salgının insan sağlığı üzerinde yarattığı tehdit nedeniyle daha pahalı besinlere yönelmiştir. Araştırma kapsamında işçilere **“Koronavirüs sürecinde gıda harcama tercihleriniz nasıl değişti?”** sorusu sorulmuştur.

Koronavirüs Sürecinde Gıda Harcama Tercihleriniz Nasıl Değişti? (Kadın - Erkek)

Grafik 14



DÖRT İŞÇİDEN BİRİ DAHA UCUZ BESİNLERE YÖNELDİ.

Lastik-İş üyesi işçilerin %24'ü daha ucuz besinlere yönelmiştir. İşçilerin %18'inin ücretini alamadığı veya eksik aldığı göz önünde bulundurulduğunda bu sonuç, beklenir bir durumdur. İşçilerin %46'sı ise gıda harcama tercihlerinde bir değişiklik olmadığını, harcamalarının önceki gibi devam ettiğini belirtmiştir.

Kadın işçilerin %27'si daha sağlıklı besinlere yönelmiştir. Kadın işçilerin yalnızca %4'ü daha pahalı besinleri tercih ettiğini belirtmiştir.

Covid-19 sürecinde kadın üyeler erkek üyelere göre daha sağlıklı besinleri tercih ettiğini ifade etmiştir. Daha sağlıklı besinlere yöneldiğini belirten kadın üyelerin işçilerin yüzde 27 iken erkek işçilerin oranı yüzde 24'tür. Kadın işçilerin yüzde 23'ü, erkek işçilerin ise yüzde 24'ü daha ucuz besinleri tercih etmiştir. Gıda harcama tercihleri konusunda bir değişiklik olmadığını belirten kadın işçiler ile erkek işçiler arasındaki oranlar birbirine eşittir. Kadınların ve erkeklerin yüzde 46'sının gıda harcama tercihleri değişmemiştir.

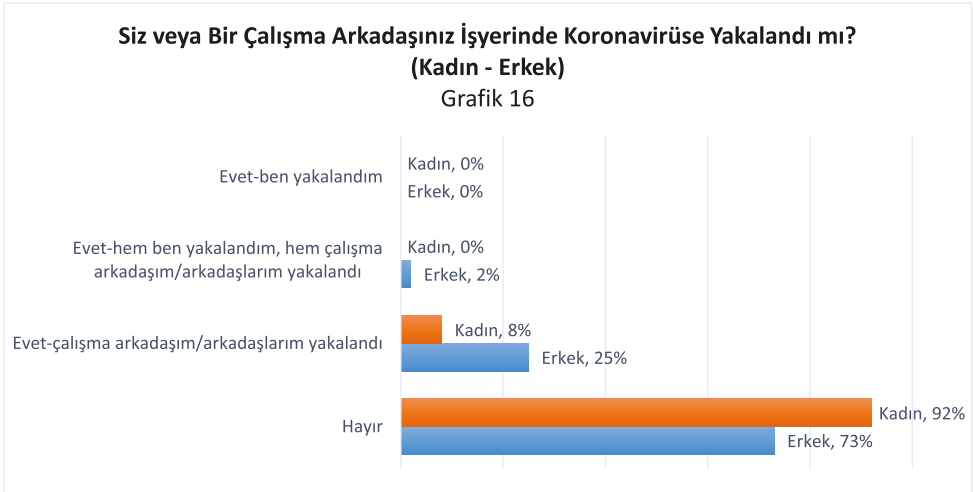
İKİNCİ BÖLÜM: İŞÇİLERİN VE İŞYERLERİNİN COVID-19'DAN ETKİLENME DÜZEYİ

2.1. İŞÇİLERİN COVID-19'A YAKALANMA DURUMU



Araştırma kapsamında işçilere “**Siz veya bir çalışma arkadaşınız işyerinde koronavirüse yakalandı mı?**” sorusu soruldu. Lastik-İş üyesi işçilerin yüzde 24’ü “**çalışma arkadaşları yakalandı**” demiştir. İşçilerin %75’i ise bu soruya “**hayır**” yanıtını vermiştir. Bu soruya ‘**Hem ben yakalandım hem de çalışma arkadaşlarım.**’ yanıtını veren işçilerin oranı ise %1’dir.

İŞÇİLERİN DÖRTTE BİRİ COVID-19 BULAŞMASI İLE YÜZYÜZE KALDI



Erkek ve kadın işçiler arasında bu soruya verilen karşılıklar belirli farklar göstermektedir. **Kadınların %92'si kendilerinin veya arkadaşlarından birinin Covid-19'a yakalanmadığını belirtirken, bu oran erkek işçilerde %73'e kadar gerilemektedir. Çalışma arkadaşlarının yakalandığını söyleyen kadın işçilerin oranı %8 iken bu oran erkek işçilerde en az 3 katı olarak gerçekleşmiştir.**

2.2. COVID-19 SALGINI VE ÜRETİME ETKİSİ



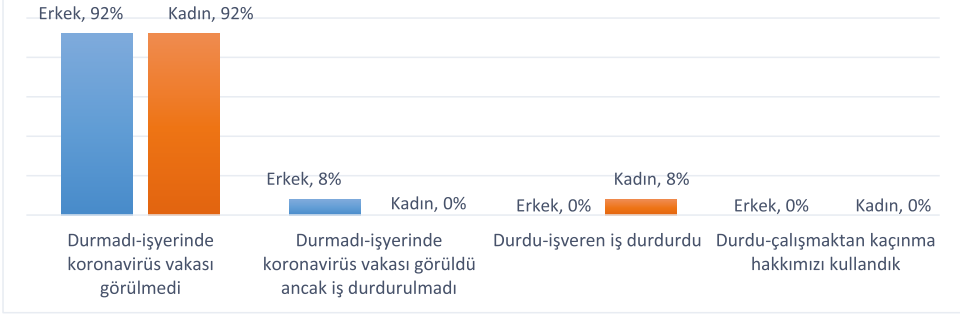
COVID-19 VAKASI NEDENİYLE İŞÇİLERİN YÜZDE 23'ÜNÜN ÇALIŞTIĞI İŞYERLERİNDE ÜRETİM DURDU

Araştırma kapsamında DİSK üyesi işçilere “İşyerinizde koronavirüs vakası görüldükten sonra işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında işiniz/üretim durdu mu? Durduysa iş/üretim durdurma süreci nasıl gerçekleşti?” sorusu soruldu.

Soruya yanıt veren Lastik-İş üyesi işçilerin yüzde 23'ü işyerinde üretimin koronavirüs vakası nedeniyle durduğunu ifade etmiştir. İşçilerin yüzde 77'si ise durmadığını belirtmiştir. Yine işçilerin yüzde 21'i işveren tarafından işin durdurulduğunu; yüzde 2'si de çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığını bildirmiştir. (Grafik 17)

İşyerinizde Koronavirüs Vakası Görüldükten Sonra İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kapsamında İşiniz/Üretim Durdu mu? Durduysa İş/Üretim Durdurma Süreci Nasıl Gerçekleşti?
(Kadın - Erkek)

Grafik 18



Soruya yanıt veren işçilerin yüzde 56'sı işyerinde koronavirüs vakası görülmediğini, yüzde 21'i ise işyerinde koronavirüs vakası görüldüğünü, ancak işin durdurulmadığını belirtmiştir.

Kadın işçilerin %2'si işyerinde koronavirüs vakası görülmediğini ve işin durmadığını belirtirken, %8'ide koronavirüs nedeniyle işin durduğunu ifade etmiştir. Sonuç olarak işçilerin %44'ünün çalıştığı işyerinde Covid-19 vakasının ortaya çıktığı anlaşılmış bulunmaktadır. İşçilerin yarıya yakının Covid-19 virüsü ile işyerlerinde karşı karşıya geldiği görülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: COVID-19'A YÖNELİK ÖNLEMLER

3.1. İŞÇİLERİN COVID-19'A YÖNELİK ÖNLEMLER KONUSUNDAKİ GENEL DEĞERLENDİRMELERİ

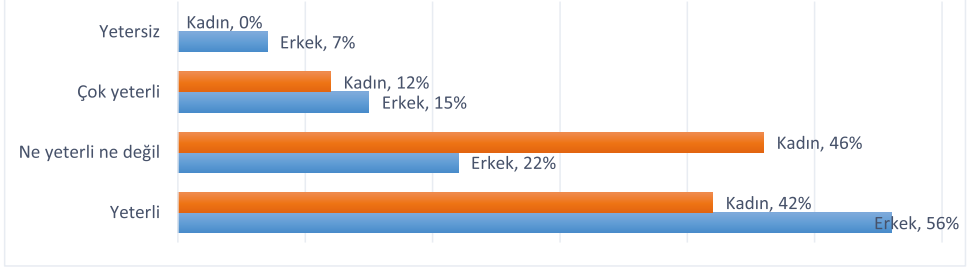


Araştırmaya katılan DİSK üyesi işçilere “Genel olarak düşündüğünüzde işe geliş-gidiş sürecinde ve işyerinizde korona virüse yönelik önlemlerin yeterlilik derecesi sizce nedir?” sorusu soruldu. Soruya yanıt veren Lastik-İş üyesi işçilerin yüzde 55’i önlemleri “yeterli” bulduğunu belirtti. İşçilerin %25’i ise önlemleri “ne yeterli ne yetersiz bulduğunu” ifade etmiştir. Soruya yanıt veren Lastik-İş üyesi işçilerin %6’sı işyerinde alınan önlemleri yetersiz bulmuştur. Lastik-iş üyelerinin %14’ü alınan önlemleri “çok yeterli” olarak değerlendirmiştir.

İŞÇİLERİN %55’İ ALINAN ÖNLEMLERİ YETERLİ BULUYOR

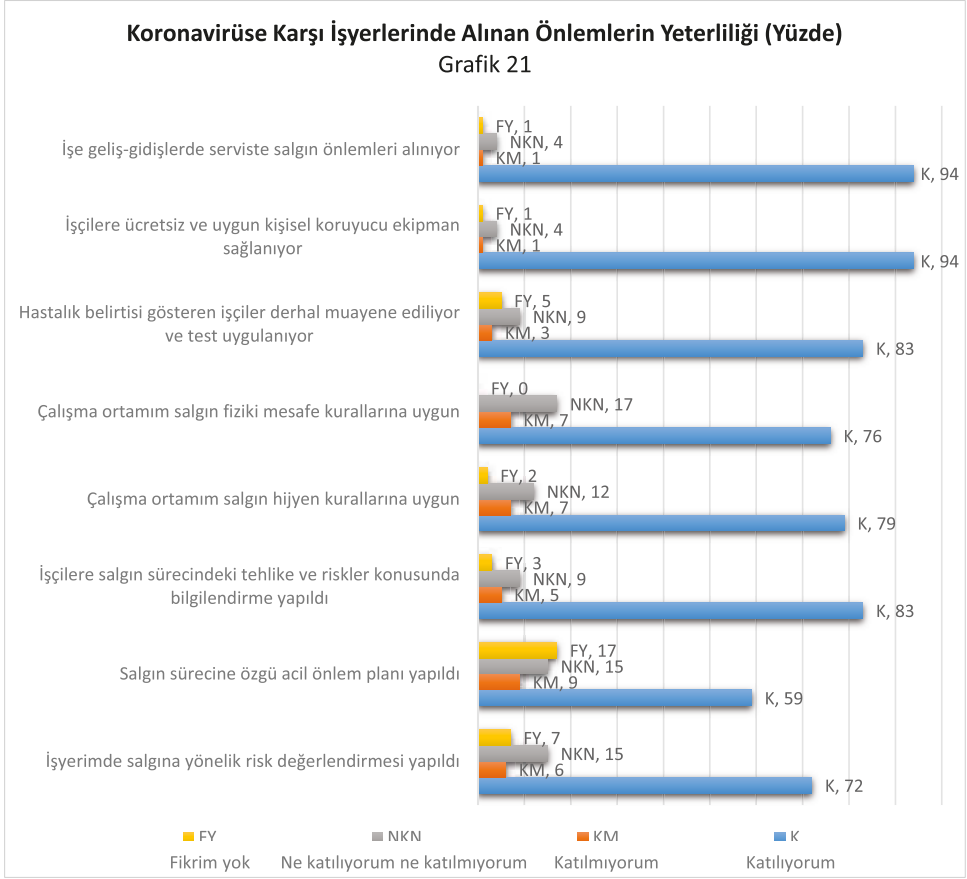
**Genel Olarak Düşündüğünüzde İşe Geliş-Gidiş Sürecinde ve İşyerinizde
Koronavirüse Yönelik Önlemlerin Yeterlilik Derecesi Sizce Nedir?
(Kadın - Erkek)**

Grafik 20



Kadın işçiler arasında alınan önlemleri “yetersiz” bulanlar ile “ne yeterli ne yetersiz” yanıtını verenlerin toplamı %46’dır. Aynı oran erkek işçilerde %30-’dur. Buna karşılık erkek işçilerin %70’i alınan önlemleri “yeterli” ve “çok yeterli” olarak değerlendirmiştir. Kadın işçilerde bu oran %54’tür. Kadın işçiler arasında alınan önlemleri yetersiz olarak değerlendiren işçi yoktur. **Buna karşılık alınan önlemlerin yarattığı “güven” duygusu kadın işçilerde, erkek işçilere göre daha düşüktür. Çünkü, “yeterli” ve “çok yeterli” seçeneklerinin toplamı, kadın işçilerde %54, erkek işçilerde %70’tir.**

3.2. İŞYERLERİNDE COVID-19'A KARŞI HANGİ ÖNLEMLER NE KADAR ALINDI?



Lastik-İş üyelerinin en yaygın olarak katıldıkları seçenek %94 oranıyla işçilere ücretsiz ve uygun kişisel koruyucu ekipman sağlanıyor’ görüşüdür. Aynı eğilim DİSK üyelerinin genelinde de benzer olarak gerçekleşmiştir. DİSK’in değerlendirmesinde bu konuda ‘işçilerin korona virüse karşı alınan önlemlerden en yeterli buldukları ifade ‘işçilere ücretsiz ve kişisel koruyucu ekipman sağlanıyor’ oldu. İşçilerin %65,5’i ifadeye katıldığını %12,4’ü katılmadığını söylerken %22,1’i ne katıldığını ne katılmadığını ya da fikrinin olmadığını beyan etti’ denilmektedir. (DİSK-AR, AGA, sayfa 34)

İŞÇİLERİN % 94'Ü SALGINA KARŞI KORUYUCU EKİPMANLARIN SAĞLANDIĞINI BELİRTİYOR.

Lastik-İş üyelerinin %94'ü “koruyucu ekipman sağlandığı” şeklindeki ifadeye katıldığını belirtirken, “katılmıyorum” diyen %1, “fikrim yok” diyen %1, “ne katılıyorum nede katılmıyorum” diyen ise %4 oranındadır.

İşçilerin işyerlerinde Covid-19'a karşı alınan önlemleri değerlendirmesi sırasında ‘işyerlerinde işçilere salgın sürecindeki tehlike ve riskler konusunda bilgilendirme yapıldı’ seçeneğinin %83 oranında işaretlendiği görülmüştür.

Lastik-İş üyeleri, %72 oranında ‘salgına yönelik risk değerlendirmesi yapıldı’; %76 oranında ‘çalışma ortamım salgın fiziki mesafe kurallarına uygun; %79 oranında çalışma ortamını salgın hijyen kurallarına uygun %83 oranında ‘hastalık belirtisi gösteren işçiler derhal muayene ediliyor ve test uygulanıyor ‘görüşünü dile getirmiştir.

İŞÇİLERİN % 94'Ü ‘İŞÇİ SERVİSLERİNDE SALGIN ÖNLEMLERİ ALINIYOR’ GÖRÜŞÜNDE

‘İşe gidiş ve gelişte servislerde salgın önlemleri alınıyor’ şeklindeki değerlendirmeye de, Lastik-İş üyelerinin %94'ü katıldığını belirtirken, %4'ü ‘ne katılıyorum ne de katılmıyorum’ şeklinde, %1'i katılmıyorum’ diyerek, %1'i de ‘fikrim yok’ diyerek yanıtlamışlardır. Bu sonuçlar, Lastik-İş'in örgütlü olduğu işyerlerinde Covid-19 salgınına karşı üyelerimizin sağlığını korumaya yönelik önlemlerin büyük ölçüde alındığını ve bu durumun üyelerimiz tarafından da görüldüğünü ortaya koymaktadır.

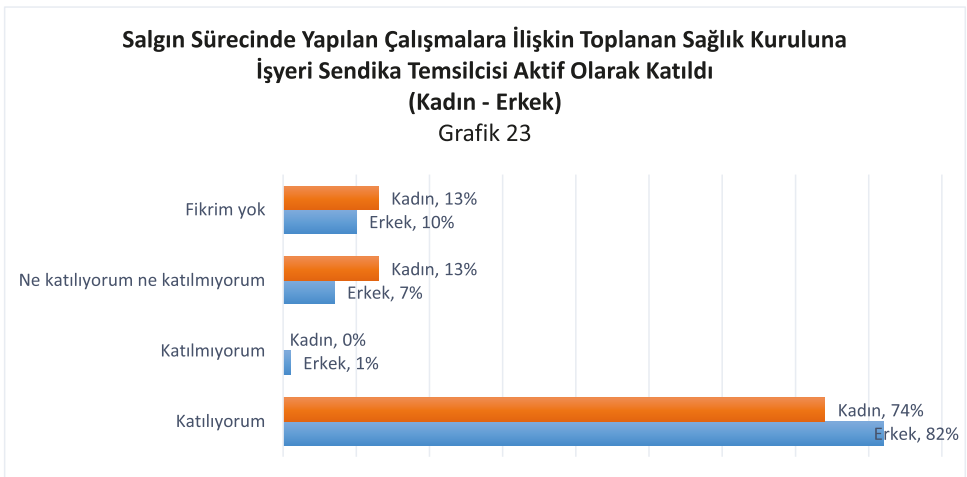
3.3. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE COVID-19

Lastik-İş 'in yetkili olduğu işyerlerinde yaşanan salgın sürecine ne ölçüde müdahil olduğunu gösteren soru, işyeri sendika temsilcilerinin aktif olarak sürece katılıp katılmadığı sorusudur. Bu soruya verilen yanıtlar, Lastik-İş

üyesi işçilerin %82'sinin "işyeri sendika temsilcilerinin aktif olarak sürece katıldığı" görüşünde olduğunu ortaya koymuştur. **Kadın işçilerin %74'ü, erkek işçilerin ise %82'si işyeri sendika temsilcilerinin süreçte aktif görev aldıklarını düşünmektedir.** Bu konuda olumsuz görüş belirten kadın işçi yoktur. Erkek işçilerin ise yaklaşık %1'i "katılmadığı" yanıtını vermiştir.

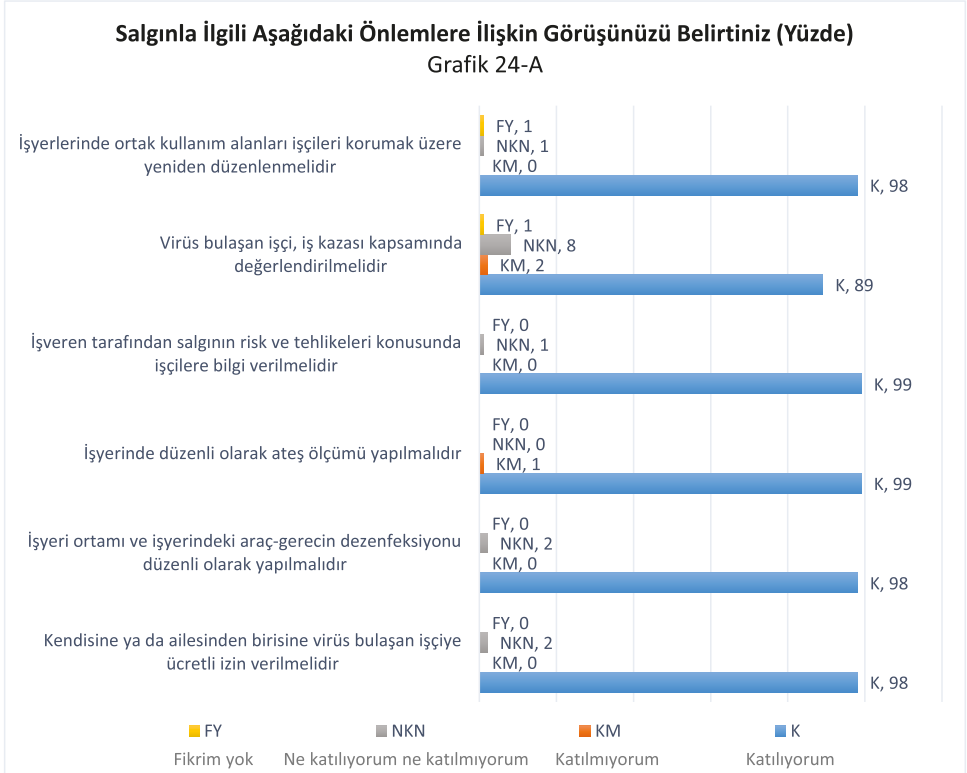


İŞÇİLERİN %82'Sİ İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN COVID-19 İLE MÜCADELEYE AKTİF OLARAK KATILDIĞI GÖRÜŞÜNDEDİR.



Soruya “fikrim yok” yanıtını veren kadın işçi oranı %13, erkek işçi oranı ise %10’dur. İşyeri sendika temsilcilerinin aktif katılımı konusunda “ne katılıyorum, ne katılmıyorum” yanıtını verenler, kadınlar arasında %13, erkekler arasında ise %7’dir.

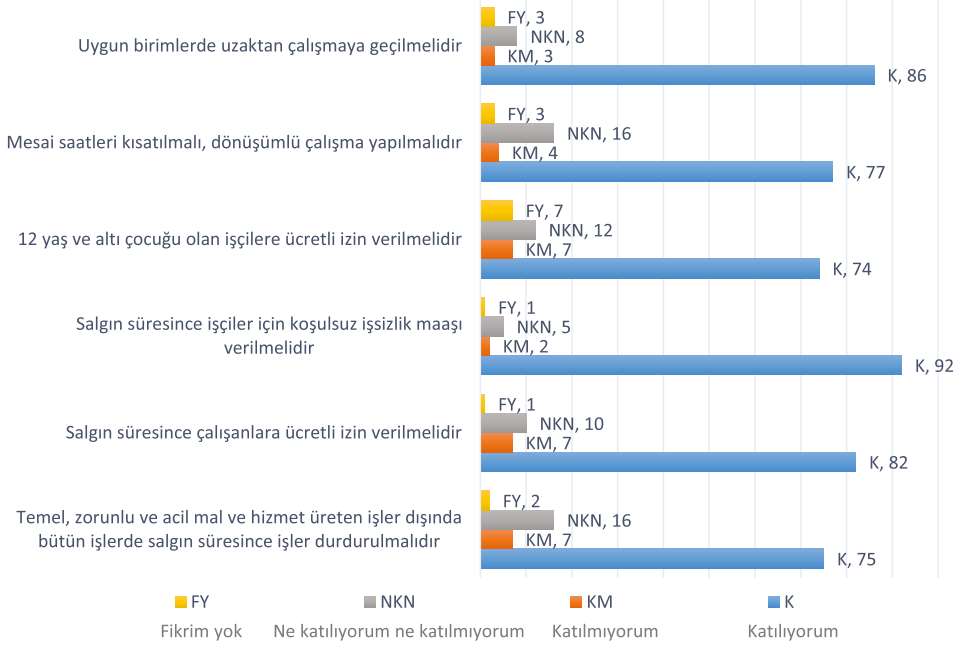
3.4. İŞÇİLERİN COVID-19’A KARŞI ALINMASINI GEREKLİ GÖRDÜKLERİ ÖNLEMLER



YÜZ İŞÇİDEN EN AZ DOKSANI KENDİLERİNE YETERLİ BİLGİ VERİLMESİNİ, ATEŞ ÖLÇÜMÜ YAPILMASINI, İŞSİZLİK ÖDENEĞİNİN KOŞULSUZ VERİLMESİNİ, VİRÜSÜN İŞ KAZASI OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİNİ TALEP EDİYOR.

Salgınla İlgili Aşağıdaki Önlemlere İlişkin Görüşünüzü Belirtiniz (Yüzde)

Grafik 24-B



Covid-19 salgını konusunda alınması gereken önlemler yalnızca Türkiye'nin değil, tüm Dünya'nın en önemli gündemi durumundadır. Çalışanlara, bu konudaki görüşleri de sorulmuştur. **"Salgının politikası"** ya da **"salgına karşı politika"** olarak da adlandırılabilen bu konu hakkında İşveren tarafından **"salgın konusunda işçilere bilgi verilmelidir"** görüşünü savunan işçilerin oranı %99, işyerinde düzenli olarak ateş ölçümü yapılmalıdır diyenler %99, 'işyerindeki araç ve gereçlerin dezenfeksiyonu düzenli olarak yapılmalıdır' diyenlerin oranı % 98'dir. Ayrıca işçilerin %98'i **'kendisine ya da ailesinden birine virüs bulaşan işçiye ücretli izin verilmelidir.'** görüşündedir. Lastik-İş üyesi çalışanlar, **%82 oranında 'salgın süresince çalışanlara ücretli izin verilmelidir' görüşünü %95 oranında ise kredi borçları ile elektrik, doğalgaz faturaları ertelenmelidir'** görüşünü savunmaktadırlar. Lastik-İş üyelerinin %75'i **"temel, zorunlu ve acil mal ve hizmet üretimi dışında bütün işlerin salgın süresince durdurulmasını"** savunmaktadır.

Yine Lastik-İş üyelerinin 92’si ‘**salgın süresince işsizler için kesintisiz işsizlik maaşı verilmelidir**’ görüşündedir. Çalışanların %77’si “**mesai saatleri kısaltılarak, dönüşümlü çalışma yapılmalıdır**” düşüncesindedir. Virüse karşı önlem olarak ‘**uygun birimlerde uzaktan çalışmaya geçilmelidir.**’ görüşünü doğru bulan işçilerin oranı da %86 gibi oldukça yüksek bir düzeydedir. Önemli bir başlık olarak, virüsün iş kazası sayılması görüşünde olanlar %89 oranındadır. İşçilerin %98’i de işyerlerindeki ortak kullanım alanlarının ‘işçileri korumak üzere yeniden düzenlenmesi’ gerektiği görüşündedir.

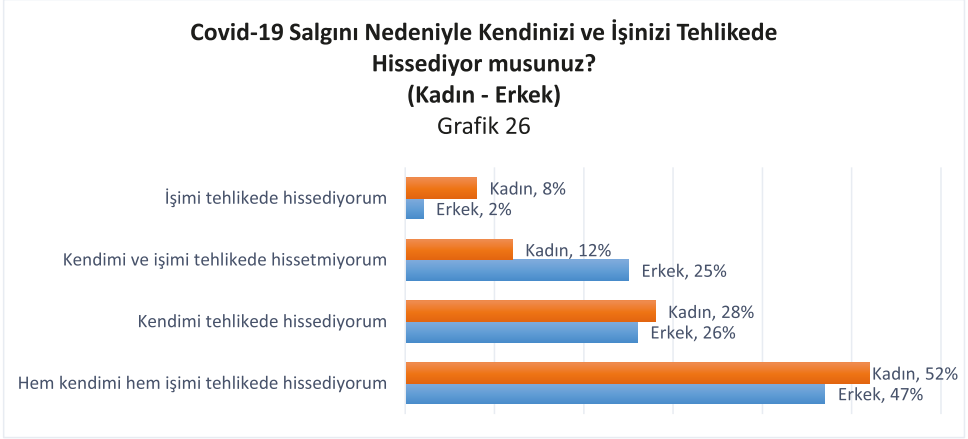
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: COVID-19 SALGINININ İŞÇİLER İÇİN YARATTIĞI TEHLİKELERİN BOYUTLARI

4.1. İŞÇİLERİN KENDİLERİNİ VE İŞLERİNİ TEHLİKEDE GÖRME DURUMU

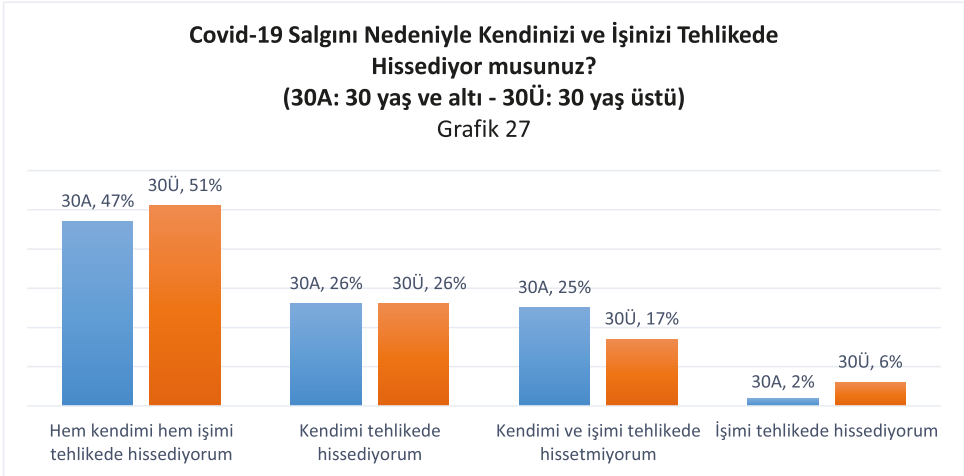


DİSK’in sürdürdüğü araştırmada işçilere ‘Covid-19 salgını nedeniyle kendinizi ve işinizi tehlikede hissediyor musunuz?’ sorusu yöneltilmiştir. Soruya verilen yanıtlar, salgın dolayısıyla oluşan belirsizlik ve yaşanan tedirginliği açıkça göstermektedir. Çünkü Lastik-İş üyelerinin **%24’ü kendisini ya da işini tehlikede hissetmediğini belirtirken, %76’sı kendisini ya da işini tehlikede hissettiğini ifade etmiştir. Üyelerimizin neredeyse yarısı (%47) hem kendisini hem de işini tehlikede hissettiğini belirtmiştir. ‘Kendimi tehlikede hissediyorum’** diyenler %26, **‘işimi tehlikede hissediyorum’** diyenler ise %3 oranındadır.

10 İŞÇİDEN 8'İ COVID-19 DOLAYISIYLA KENDİSİNİ YA DA İŞİNİ TEHLİKEDE HİSSEDİYOR



Araştırmanın sonuçları, kadınlar ve görece yaşlı işçiler arasında geleceğe yönelik güvensizlik ve tedirginliğin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örneğin **kadın işçiler arasında hem kendisini hem de işini tehlikede hissedenden işçi oranı %80'e ulaşmaktadır**. “Hem kendimi, hem de işimi tehlikede hissediyorum” diyen 30 yaş üstü işçilerin oranı da %77'yi bulmaktadır.



4.2. COVID-19 SALGINININ DÜNYA VE TÜRKİYE'YE ETKİLERİ

4.2.1. İŞÇİLERİN COVID-19 SALGINININ DÜNYA EKONOMİSİ ÜZERİNE ETKİSİ KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ



Virüsün dünya ekonomisi için bir tehlike oluşturup oluşturmadığı konusunda işçilerin %92'si "ciddi bir tehlike oluşturuyor" yanıtını vermiştir. "Ciddi bir tehlike oluşturmuyor" diyenlerin oranı %4'tür. (Grafik 28)

ON İŞÇİDEN DOKUZU, SALGININ DÜNYA EKONOMİSİ İÇİN CİDDİ BİR TEHLİKE OLUŞTURDUĞUNU DÜŞÜNÜYOR!



Kadın işçilerin tamamı virüsü “ciddi bir tehlike oluşturuyor” görüşündedir. Salgını ciddi bir tehlike olarak gören erkek işçilerin oranı ise %91’dir. (Grafik 29)

KADINLAR TEHLİKENİN DAHA ÇOK FARKINDA!

4.2.2. İŞÇİLERİN COVID-19 SALGINININ TÜRKİYE EKONOMİSİ ÜZERİNE ETKİSİ KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ

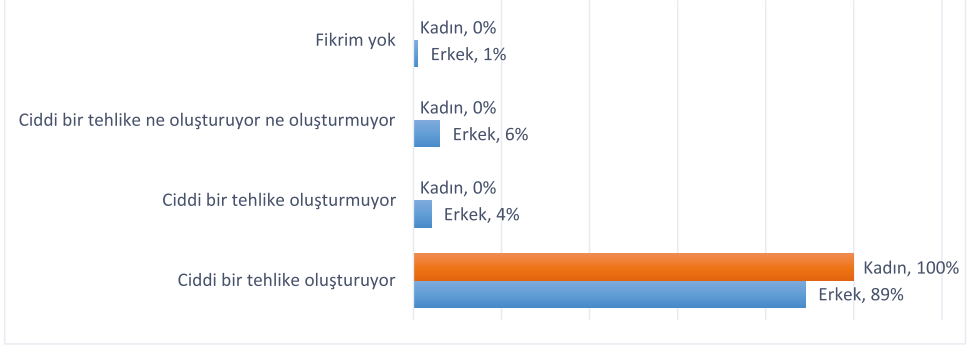


Virüsün Türkiye ekonomisine etkileri konusunda çalışanların %90’ı ciddi bir tehlike oluşturduğu yönünde görüşünü ifade etmiştir. Buna karşılık Covid-19’un Türkiye ekonomisi için ciddi bir tehlike oluşturmadığını savunan işçilerin oranı %6’dır. (Grafik 30)

İŞÇİLERİN % 90’I SALGIN’IN TÜRKİYE EKONOMİSİ İÇİN CİDDİ TEHLİKE OLUŞTURDUĞU GÖRÜŞÜNÜ SAVUNUYOR.

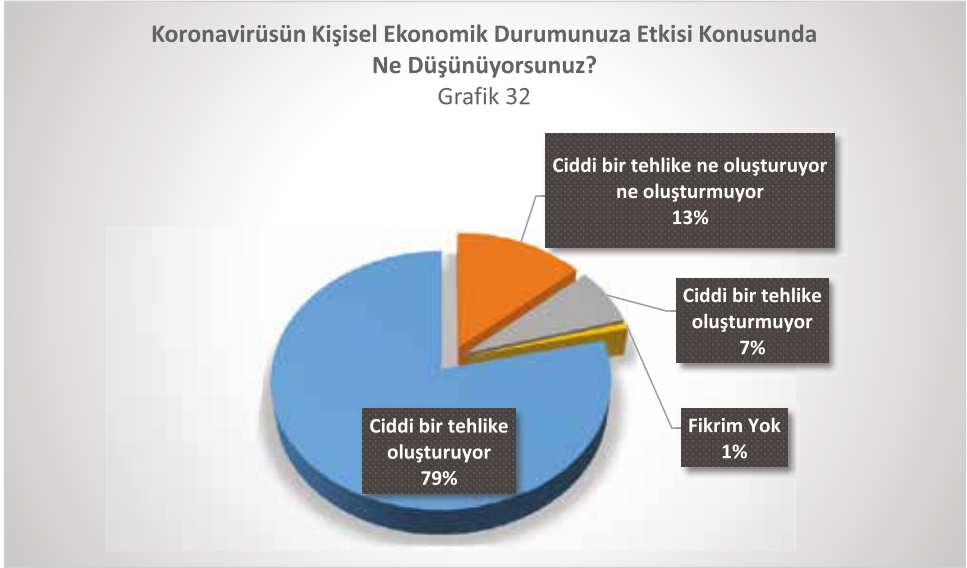
**Koronavirüsün Türkiye Ekonomisine Etkisi Konusunda
Ne Düşünüyorsunuz?
(Kadın - Erkek)**

Grafik 31



Kadın işçilerin tümü %100 ile “virüsün Türkiye ekonomide ciddi bir tehlike oluşturduğu” görüşünü paylaşmaktadır. Buna karşılık erkek işçilerin %89’u “virüsün ciddi bir tehlike olduğunu belirtirken, %4’ü “ciddi bir tehlike oluşturmadiğı” görüşünü ifade etmiştir. (Grafik 31)

4.2.3. COVID-19 VE İŞÇİLERİN KİŞİSEL EKONOMİK DURUMUNA ETKİLERİ ÜZERİNE GÖRÜŞLERİ

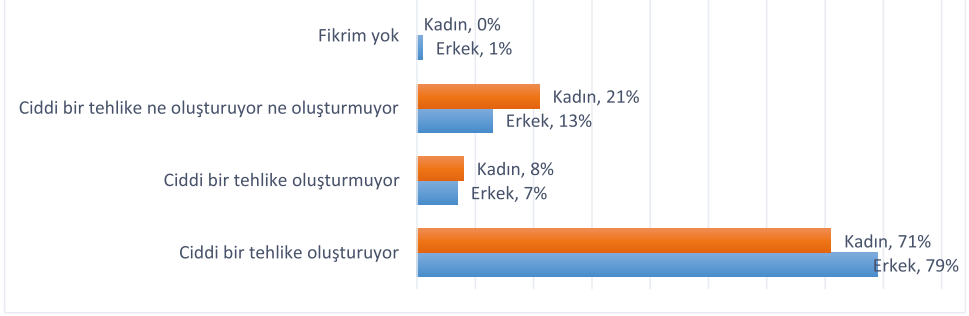


Covid-19'un işçilerin "kişisel ekonomik durumunu nasıl etkileyeceği" sorusuna, işçilerin %79'u "ciddi bir tehlike oluşturduğu" yanıtını vermiştir. Buna karşılık çalışanların %7'si de "ciddi bir tehlike oluşturmadağı" düşüncesindedir. İşçilerin %13'ü ise "ne oluşturuyor ne oluşturmuyor" şeklinde görüş belirtmektedir. (Grafik 32)

100 İŞÇİDEN 80'İ COVID-19'UN KİŞİSEL EKONOMİK DURUMU İÇİN CİDDİ BİR TEHLİKE OLUŞTURDUĞU GÖRÜŞÜNDEDİR.

**Koronavirüsün Kişisel Ekonomik Durumunuza Etkisi Konusunda
Ne Düşünüyorsunuz?
(Kadın - Erkek)**

Grafik 33



Kadın işçilerin %71'i, Covid-19'un "kişisel ekonomik durumu için ciddi bir tehlike oluşturduğu" görüşündedir. Erkekler ise "kişisel ekonomik durumları için Covid-19'un ciddi bir tehlike oluşturduğu görüşünü %79 oranında ifade etmektedirler. (Grafik 33)

Covid-19'un genel olarak dünya ve Türkiye ekonomisi için ciddi bir tehlike oluşturduğu belirtilirken, aynı işçiler tarafından "kendi kişisel ekonomik durumları" açısından **daha düşük** oranda ciddi bir tehlike olarak algılanması ilginç bir sonuçtur. Örneğin kadın işçilerin %100'ü, Covid-19 salgını'nı hem Türkiye hem de dünya ekonomisi için ciddi bir tehlike görürken, kendi durumu için yalnızca %71 oranında bu tehlike algısını yansıtmaktadır. Erkek işçilerde de Dünya ve Türkiye için ciddi tehlike vurgusu %89-91 oranlarında değişirken, kendi kişisel ekonomik durumlarını tehdit altında görenler %79 oranına gerilemektedir.

Bu sonuçlar, Lastik-İş üyesi işçilerin Covid-19'un yaratabileceği ciddi etkileri hem Dünya hem de Türkiye için %90-%100 arasında öngördüklerini göstermektedir. Ancak yine Lastik-İş üyesi işçilerin arasında Covid-19'un "**kendi kişisel ekonomik durumlarında ciddi tehlike oluşturabileceği**" kaygısını taşıyanların **daha düşük orana sahip olduğu** da ortaya çıkmaktadır. Bu oran farkı %20'ye kadar yükselmektedir.

Dolayısıyla bu sonuçlar, özellikle, Lastik-İş üyelerinin uzun yıllardır her türlü tehlikeye karşı sendikalarının gücüne güvendiğini gösteren ilginç bir eğilimi yansıtmaktadır. Gerçekten de Lastik-İş sendikası, onlarca yıldır en zor koşullarda bile üyelerinin temel hak ve güvencelerini korumayı ve geliştirmeyi başarak bir gelenek yaratmış durumdadır.

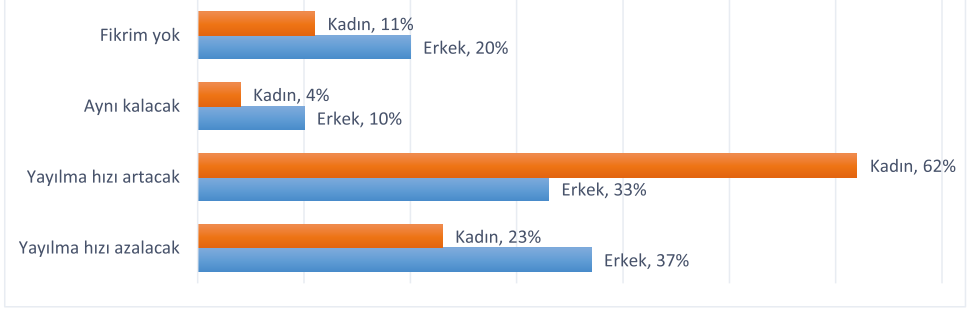
4.3. COVID-19 SALGINININ GELECEĞİ ÜZERİNE İŞÇİLERİN GÖRÜŞLERİ



İŞÇİLER ARASINDA SALGIN'IN YAYILMA HIZI AZALACAK DİYENLER İLE ARTACAK DİYENLERİN ORANI EŞİT

Covid-19 virüsünün yayılma hızı konusunda çalışanların birbirine yakın dağılımlar gösteren farklı görüşlere sahip oldukları anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle işçilerden “**yayılma hızı azalacak**” diyenler ile “**yayılma hızı artacak**” diyenlerin oranı ile eşittir. (Çalışanların %36’sı). “Fikrim yok” diyenler %19, “aynı kalacak” diyenler de %9’dur. (Grafik 34)

**Önümüzdeki Zamanda Salgının Yayılma Hızıyla İlgili
Düşünceleriniz Nelerdir?
(Kadın - Erkek)**
Grafik 35



SALGININ GELECEĞİ KONUSUNDA KADIN İŞÇİLER DAHA KÖTÜMSER

Ancak, virüsün yayılma hızı konusunda kadın işçiler ile erkek işçiler arasında görüş farklılıkları bulunmaktadır. Çünkü kadınların büyük çoğunluğu %62 oranıyla "yayılma hızı artacak" görüşünü dile getirmektedir. Bu oran erkeklerde %33'tür. Tersi görüşte olan, yani "yayılma hızı azalacak" şeklinde "iyimser görüş" belirtenler ise erkeklerde %37, kadınlarda %23'tür. (Grafik 35)

İŞÇİLER NE DÜŞÜNÜYOR?

ÜÇÜNCÜ KESİM

GENEL SONUÇLAR

ÜÇÜNCÜ KESİM: GENEL SONUÇLAR

Lastik-İş üyeleri arasında yürütülen bu araştırma, işçilerin temel taleplerinin **“güvence ve refah arayışı”** olduğu gerçeğini bir kez daha göstermiş bulunmaktadır. Ancak işçiler bugün gerek Covid-19 gibi güncel olayların, gerekse uygulanan ekonomik ve toplumsal politikaların bir sonucu olarak büyük bir tedirginlik, güvensizlik ve yoksunluk duygusu içinde bulunmaktadır.

BİRİNCİ KESİM: LASTİK-İŞ ÜYELERİNİN ÖZELLİKLERİ VE TEMEL EĞİLMELERİ

Yapılan inceleme ve araştırmalar sonucunda;

1. İşçilerin ortalama yaşı 37 olarak bulunmuştur. 100 işçiden 61’i 40 yaş ve altındadır.

2. Yaşla ilgili önemli bir sonuç, 30 yaş ve altı çalışanların %18’i kadın işçilerden oluşurken, 30 yaş üstünde kadın işçi oranı %8’e kadar düşmektedir. Kadın işçiler yaş aldıkça çalışma yaşamından çekilmektedirler.

3. İşçilerin %63’ü lise veya meslek lisesi mezunudur. İşçiler arasında ilköğretim tamamlamamış işçi yoktur. Ayrıca yüksekokul ve üniversite mezunlarının oranı da %20’ye ulaşmıştır. Dolayısıyla 100 işçiden 83’ü lise ve daha yüksek düzeyde öğrenim görmüş bulunmaktadır.

4. İşçilerin çoğunluğu ilçelerde oturmaktadır. Ancak ortalama yaş yükseldikçe il merkezlerinde oturma oranı da yükselmektedir.

5. İşçilerin yarısı 4 kişilik aile ortamında yaşamaktadır. 4 kişi ve daha az sayıda aile halinde yaşayan işçilerin oranı %88 gibi oldukça yüksek bir düzeydedir.

6. İşçilerin tasarruflarıyla yaşayabilecekleri süre çok sınırlıdır. Çünkü 100 işçiden 47'si var olan tasarruflarıyla 1 aydan daha az süre yaşayabileceğini belirtmiştir. 100 işçiden 86'sı var olan birikimleriyle ancak 3 ay ve daha kısa süre geçinebilecek durumdadır. **Dolayısıyla herhangi bir şekilde ücret gelirinin kesilmesi, işçilerin çok büyük bölümü için anında büyük sorunlar ortaya çıkarmaktadır.** Elbette bu durumun sendikaların ve toplu sözleşme düzeninin bulunmadığı işyerlerinde çok daha olumsuz biçimde yaşandığı açıktır. Bu çerçevede **yeni örgütlenmeler sırasında en çok "iş güvencesi ve ücret garantisi" taleplerinin engelleyici bir faktör olarak ortaya çıktığı burada özellikle hatırlanmalıdır.**

7. İşçilerin dış dünya ile ilişkileri, gazete okurluğu ve televizyon izleyiciliği olarak ölçülmüştür. **İşçilerin belirttiklerine göre her gün gazete okuyanların oranı %37'dir. Ancak bu gazete okurluğu erkek işçilerin %90'ı, kadın işçilerin ise %100'ü için internetten gazete okumak anlamına gelmektedir.**

8. **Bayiden para vererek gazete satın alanların oranı yalnız %7'dir.** 100 erkek işçiden 40'ı, 100 kadın işçiden ise 7'si her gün gazete okumaktadır.

9. **Televizyonda erkek işçiler en çok haberleri, kadın işçiler ise en çok dizileri izlemektedir. Erkek işçilerin ikinci en çok tercihleri belgesel, kadın işçilerin ise haber programlarıdır.**

10. **İşçilerin %81'i, sendikal hak ve özgürlükler ile kuvvetler ayrılığını demokratik bir toplumun varlığı için zorunlu görmektedirler.**

11. **İşçilerin %55'ine göre Türkiye'nin gerçek bir demokratik dönüşüm yaşadığı tarihsel aralık 1963 sürecidir.**

12. **İşçilerin %56'sı Türkiye'nin AB'ye üye olmasını desteklemektedir. Ancak üyeliğin koşullara göre değerlendirilmesi gerektiği görüşünde olanların oranı da %52'yi bulmaktadır. 30 yaş ve altı genç işçilerde AB üyeliğine karşıtlık %44 gibi oldukça yüksek bir orandadır.**

13. İşçilere göre çalışanların en önemli sorunu “iş güvencesinin olmamasıdır”. İkinci önemli sorun ücret düşüklüğü, üçüncü en önemli sorun ise örgütsüzlük olarak değerlendirilmiştir.

14. İşçilerin %78’i Türkiye’de ilk ve orta eğitim ortamının iyi olmadığı görüşündedir.

15. 100 işçiden 86’sı “Türkiye’de eğitimde fırsat eşitsizliği ve adaletsizlik hakimdir” görüşünü savunmaktadır.

16. İşçilerin %76’sı işsizliğin toplu sözleşmeleri ve işçi haklarını olumsuz etkilediğini düşünmektedir.

17. İşçilerin %98’i TÜİK’in açıkladığı enflasyon oranlarını yanlış bulmaktadır. İlginç bir sonuç kadın işçilerin tümünün “enflasyon oranı yanlıştır” görüşünde olmasıdır.

18. 4 işçiden 3’ü, “kıdem tazminatı fonu işçiler için zararlıdır” görüşünü savunmaktadır. Bu görüşte olan erkek işçilerin oranı %79; kadın işçilerin oranı ise %40’tır.

19. İşçilerin %49’u “işsizlik fonunun devlet ve işverenler tarafından amaç dışı kullanıldığı” görüşünü savunmaktadır. Benzer şekilde 100 işçiden 41’i de “işsizlik sigortası fonu yalnızca işçileri işsiz kaldığında ödeme yapmalıdır” görüşündedir. Dolayısıyla işsizlik fonunun yerinde kullanılmadığı görüşünü savunanlar %89’a ulaşmaktadır.

20. İşçilerin %66’sı “işverenlerin ve işveren örgütlerinin işçilere ve işçi haklarına saygı göstermediği” görüşünü savunmaktadır.

21. 10 işçiden 7’si “Türkiye’de özgür bir toplu sözleşme düzeni olmadığı” görüşündedir. Ancak “toplular sözleşme hakkının özgürce kullanılabilirdiği” görüşünde olan kadın işçi oranı %25, erkek işçi oranı ise %9’dur.

22. 100 işçiden 99'u "65 yaşın emeklilik için yüksek olduğu" görüşündedir. Kadın işçilerin %100'ü bu görüşü savunmaktadır. "Emeklilik için 65 yaşın uygun olduğunu" düşünen işçi yoktur.

23. İşçiler "işsizlik sigortasının doğru yönetilmediğini" düşünmektedir. Çalışanların %92'si **"işsizlik sigortası çalışanların yararına yönetilmiyor"** görüşündedir.

24. 10 işçiden 8'i "sendikaların, "toplumsal politikaların belirlenmesinde etkili olması gerektiğini" düşünmektedir. "Sendikalar yalnızca toplu iş sözleşmesi yapmalıdırlar" görüşünü savunan işçilerin oranı %16'dır. **"Sendikaların siyasal iktidarla uyumlu hareket etmesini" uygun bulan işçilerin oranı yalnızca %4'tür.** Bu veriler, işçilerin, sendikalardan, daha etkili bir mücadele yürütülmesini beklediğini ortaya koymaktadır.

25. İşçilerin sendikal eğitime ilişkin görüşleri en çok %25 oranıyla "İşçi Sınıfının Güncel Sorunları" üzerine yoğunlaşmıştır. "Sosyal Güvenlik, İşsizlik Sigortası ve Emeklilik" konularını öncelikli eğitim konusu olarak değerlendiren işçilerin oranı %18; "Gelir Dağılımı, Enflasyon ve Ücret Politikaları" konusunu öncelikli sayanların oranı %16'dır. Ayrıca "Toplumsal Gelişme ve Sendikal Politikalar" başlıklı eğitimi öncelikle talep eden işçilerin oranı %15; "Türkiye'de Toplu Sözleşme Düzeni" konusuna öncelik veren işçilerin oranı da %12'dir. Ayrıca kadın işçiler arasında "Kadın İşçiler ve Sendikal Mücadele" konusunda öncelik verenlerin oranı %22'ye yükselirken, erkek işçiler de bu oran %3'te kalmaktadır.

İKİNCİ KESİM: LASTİK-İŞ ÜYELERİ VE COVID-19 SALGINI

26. DİSK ile ortaklaşa yürütülen Covid-19 araştırması, Lastik-İş üyesi işçilerin günlük yaşamlarının Covid-19 salgınından büyük ölçüde etkilendiğini göstermiştir. DİSK'in araştırmasının da ortaya koyduğu gibi işçilerin geliri azalmış ve borçlanan işçi oranı yükselmiştir.

27. Lastik-İş üyelerinin %76'sının çalışma biçimi Covid-19'dan etkilenerek değişmiştir.

28. Lastik-İş üyelerinin %82'si ücretlerinin tamamını veya fazlasını almış bulunmaktadır. Covid-19 salgını dolayısıyla gelir kaybı yaşayan işçilerin oranı %18 olarak bulunmuştur. Lastik-İş sendikasının işyerlerine özel olarak oluşturup uyguladığı politikalar bu oranın düşük kalmasında en önemli etken olmuştur.

29. İşçilerin büyük çoğunluğu çalışmadıkları süre için İŞKUR'dan destek alarak ve kısa çalışma ödeneği ile yaşamlarını sürdürmüştür. Lastik-İş üyeleri arasında kısa çalışma yapan işçilerin oranı %49 olarak gerçekleşmiş bulunmaktadır.

30. Lastik-İş üyesi işçilerin %48'inin çalışma süresi azalmıştır. Kadın işçilerde çalışma süresi azalan işçilerin oranı %56'ya ulaşmaktadır.

31. İşçilerin %52'si Covid-19 dolayısıyla yapılan uygulamalardan olumsuz etkilendiğini ve ekonomik sıkıntı yaşadığını belirtmiştir.

32. Koronavirüs salgını dolayısıyla işçilerin %23'ünün çalıştığı işyerlerinde üretim duruşları yaşandı.

33. Koronavirüs önlemlerini işçilerin %55'i yeterli görüyor.

34. 10 işçiden dokuzu işçi servislerinde koronavirüs salgını önlemlerinin alındığını belirtiyor.

35. İşçilerin %94'ü salgına karşı koruyucu ekipmanların sağlandığını belirtiyor.

36. İşçilerin %94'ü 'işçi servislerinde salgın önlemleri alınıyor' görüşünde.

37. 100 işçiden %82'si işyeri sendika temsilcilerinin Covid-19 ile mücadele-ye aktif olarak katıldığı görüşünde.

38. 100 işçiden en az 90'ı kendilerine yeterli bilgi verilmesini, ateş ölçümü yapılmasını, işsizlik ödeneğinin koşulsuz verilmesini, virüsün iş kazası olarak değerlendirilmesini talep ediyor.

39. 10 işçiden 8'i Covid-19 dolayısıyla kendisini ya da işini tehlikede hissediyor.

40. On işçiden dokuzu, salgının dünya ekonomisi için ciddi bir tehlike oluşturduğunu düşünüyor!

41. İşçilerin %90'ı salgın'ın Türkiye ekonomisi için ciddi tehlike oluşturduğu görüşünü savunuyor.

42. 100 işçiden 80'i Covid-19'un kişisel ekonomik durumu için ciddi bir tehlike oluşturduğu görüşündedir.

43. İşçiler arasında 'salgın'ın yayılma hızı azalacak' diyenler ile 'artacak' diyenlerin oranı eşit. (%36)

GENEL MERKEZ

Adres: Küçük Çamlıca Mah. Üçpınarlar Cad. No:83 Rıza Kuas Genel Merkez
Binası 34396 Üsküdar/İstanbul
Tel: 0216 339 04 00 – 0533 372 90 05
Fax: 0216 339 23 13
E-posta: lastik-is@lastik-is.org.tr

KOCAELİ ŞUBESİ

Adres: Sanayi Mah. Kozalı Sok. Çarşı Yapı AVM No:10 G-3 41040 İzmit/KOCAELİ
Tel: 0262 321 18 53 – 321 51 10
Fax: 0262 322 47 81
E-posta: kocaeli@lastik-is.org.tr

SAKARYA ŞUBESİ

Adres: Kurtuluş Mah. Eyüp Sok. No:5 54050 Adapazarı/SAKARYA
Tel: 0264 273 36 67
Fax: 0264 278 19 92
E-posta: sakarya@lastik-is.org.tr

İSTANBUL ŞUBESİ

Adres: Şirinevler Mah. Meriç Sok. Kuyumcular Pasajı No:10 Kat:2 D:21
34188 Bahçelievler/İSTANBUL
Tel: 0212 639 23 01
GSM: 0533 372 90 04
E-posta: istanbul@lastik-is.org.tr

GEBZE ŞUBESİ

Adres: Hacı Halil Mah. Hükümet Cad. Merkez İşhanı
No:108/7-8-9-10 Kat:2 41400 Gebze/KOCAELİ
Tel: 0262 644 34 20
Fax: 0262 644 34 73
E-posta: gebze@lastik-is.org.tr

İZMİR ŞUBESİ

Adres: Konak Mah. 861 Sok. No:72 Kat:2 D:24 Jüthan 35220 Konak/İZMİR
Tel: 0232 445 79 56
Fax: 0232 445 73 34
E-posta: izmir@lastik-is.org.tr

ÇERKEZKÖY BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

Adres: Gazi Mustafa Kemal Paşa Mah. Özcan Sok. No:9 D:8 Kat:4
59500 Çerkezköy/TEKİRDAĞ
Tel: 0282 726 52 08
E-posta: cerkezkoy@lastik-is.org.tr



*"Bu bitmeyen bir kavgadır,
sürer gider..."*

RIZA KUAS



www.lastik-is.org.tr

You Tube LASTİK-İŞ TV



facebook.com/groups/lastikis1949/



[lastikis1949](https://www.instagram.com/lastikis1949/)