

**FARKLI TOPLUMSAL KESİMLERDEN GENÇLERİN
AKTİF VATANDAŞLIK ALGILARI VE
POLİTİKAYA KATILIM MEKANİZMALARINA BAKIŞI
SONUÇ RAPORU**

EKİM 2022



Sosyoloji Mezunları Derneği(SOMDER) tarafından planlanarak projelendirilen “*Farklı Toplumsal Kesimlerden Gençlerin Aktif Vatandaşlık Algıları Ve Politikaya Katılım Mekanizmalarına Bakışı*” araştırmasının saha çalışması ve odak grupların oluşturulmasında Yöneylem Sosyal Araştırmalar Merkezi faaliyet yürütmüştür.

Araştırma Friedrich-Ebert-Stiftung(FES) Türkiye Temsilciđi tarafından desteklenmiştir.

Araştırma Koordinatörü:

Uzm. Sosyolog Özgür Aktükün

Odak Grup Moderatörleri

Uzm. Sosyolog Özgür AKTÜKÜN, Uzm. Sosyolog Güler ÖZDEMİR SÖKER

Odak Grup Raportörleri

Hazal akmak, Alp Tanlası, Merve Yetkin

Saha alışması

Doç. Dr. Derya Kömürcü, Barış Kineşci, Sait Baykara(Yöneylem Sosyal Araştırmalar Merkezi)

Literatür Taraması

Duygun Ruben, Hazal akmak, Sinem Yıldız, Elif Başak Aslanođlu, Eren Aslan, Mert Olcay Aksoy

Sonuç Raporu

Uzm. Sosyolog Özgür Aktükün

İÇİNDEKİLER

GRAFİK LİSTESİ.....	3
TABLO LİSTESİ	5
Araştırma Künyesi	6
Gerekçelendirme.....	6
Araştırmanın Hedefi	8
Araştırmanın Amacı.....	9
Araştırmanın Yöntemi	9
Araştırmanın Sınırlılıkları	9
1. BÖLÜM ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN BULGULAR	11
ANKET UYGULAMASI	13
Demografik Veriler	13
Çalışma Yaşamı Verileri	16
Gelir Verileri	20
Çalışma Rejimi.....	22
İşe Karşı Aidiyet ve Sürdürme İsteği	25
Sorunlar ve Gelecek Beklentisi	28
Çözüme Dair Beklentiler	33
2. BÖLÜM ODAK GRUPLAR	41
Araştırmanın Yöntemi	43
Araştırmadan Elde Edilen Bulgular	43
ÖZEL EĞİTİM KURUMU ÖĞRETMENLERİ	43
Sorunlar	44
Çözüm önerileri, başa çıkma yolları	46
Beklentiler.....	46
PLAZA ÇALIŞANLARI.....	47
Sorunlar	48
Çözüm önerileri, başa çıkma yolları	49
Beklentiler.....	49

ÖZEL SAĞLIK KURUMU ÇALIŞANLARI	50
Sorunlar	51
Çözüm önerileri, başa çıkma yolları	52
Beklentiler.....	52
İŞSİZLER	53
Sorunlar	53
Çözüm önerileri, başa çıkma yolları	54
Beklentiler.....	54
MOTOKURYELER.....	55
Sorunlar	56
Çözüm önerileri, başa çıkma yolları	57
Beklentiler.....	57
MARKET-MAĞAZA ÇALIŞANLARI	58
Sorunlar	59
Çözüm önerileri, başa çıkma yolları	60
Beklentiler.....	60
DEPO İŞÇİLERİ	61
Sorunlar	61
Çözüm önerileri, başa çıkma yolları	62
Beklentiler.....	62
ÖĞRENCİLER	63
Sorunlar	63
Çözüm önerileri, başa çıkma yolları	64
Beklentiler.....	64
KAVRAM BULUTU.....	65
SONUÇ YERİNE	66
EK 1	69
EK 2.....	72
EK 3.....	73
EK 4.....	74

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. Cinsiyet Dağılımı.....	13
Grafik 2. Yaş Dağılımı.....	13
Grafik 3. Eğitim Durumu	13
Grafik 4. Medeni Durum	14
Grafik 5. Hanede Yaşayan Kişi Sayısı.....	14
Grafik 6. Hanede Çalışan Kişi Sayısı	14
Grafik 7. Bakmakla Yükümlü Olunan Birey Var mı?	15
Grafik 8. Bakmakla Yükümlü Olunan Engelli/Kronik Hasta Birey Var mı?.....	15
Grafik 9. Oturulan Eve Kira Ödeniyor mu?.....	15
Grafik 10. Hanede Kimlerle Birlikte Yaşanıyor?	15
Grafik 11. İş Kolu Dağılımı.....	16
Grafik 12. Çalışma Süresi (Sadece Çalışanlar Dahildir).....	16
Grafik 13. Sosyal Güvence Durumu (Sadece Çalışanlar Dahildir)	17
Grafik 14. Sosyal Güvence Durumu (Tüm Katılımcılar Dahildir)	17
Grafik 15. Sigortasız Çalışma Süresi (Tüm Katılımcılar).....	19
Grafik 16. Aylık Gelir	20
Grafik 17. Ek Geliriniz Var mı?	21
Grafik 18. Zorunlu İhtiyaç Payı (Sadece Gelir Beyan Edenler)	21
Grafik 19. Zorunlu İhtiyaç Dışı Harcama Zamanı	22
Grafik 20. Günlük Mesai Saati Kaç Saat (Sadece Çalışanlar)	22
Grafik 21. Fazla Mesai Ücreti Var mı? (Sadece 8 Saatin Üstünde Çalışanlar).....	23
Grafik 22. Vardiya Sisteminiz Var mı? (Sadece Çalışanlar)	23
Grafik 23. Vardiya Düzenlemesinde İşçinin Talepleri Dikkate Alınıyor mu?	23
Grafik 24. Resmi Tatil ve Bayramlarda Çalışılıyor mu? (Sadece Çalışanlar)	24
Grafik 25. Resmi Tatil ve Bayramlarda Ek Ücret Var mı? (Sadece Resmi Tatil ve Bayramlarda Çalışanlar)	24
Grafik 26. Bu İş Mesleğiniz Olarak Tanımlıyor musunuz? (Sadece Çalışanlar).....	25
Grafik 27. Yaptığınız İş Sizi Mutlu Ediyor mu? (Sadece Çalışanlar)	26

Grafik 28. Yaptığınız İşe Devam Etmeyi Düşünüyor musunuz?.....	28
Grafik 29. Türkiye’de İnsanlar Mutlu mu? (Tüm Katılımcılar).....	28
Grafik 30. Türkiye’nin Acil Çözülmesi Gereken En Önemli 3 Sorunu	29
Grafik 31. Bir Yıl Öncesine Göre Hayat Standardı.....	29
Grafik 32. Gelecek Yıl Hayat Standardı Beklentisi	31
Grafik 33. Siyasi Partiler Sorunları Çözebilir mi?.....	33
Grafik 34. Siyasi Partiler Halkın Sorunlarını Yeterince İfade Edebiliyor mu?.....	35
Grafik 35. Siyasi Partilerin Programları Hakkında Bilginiz Var mı?	36
Grafik 36. En Çok Takip Edilen Sosyal Medya Platformu	38
Grafik 37. Gündemi En Çok Nereden Takip Ediyorsunuz?.....	39
Grafik 38. Olanağın Olsa Hayatında İlk Neyi Değiştirirdin?.....	39

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Sosyal Güvenceniz Var mı? (Öğrenciler ve İşsizler Dışarıda Bırakılarak).....	18
Tablo 2. Hiç Sigortasız Çalıştınız mı? (Tüm Katılımcılar Dahildir).....	18
Tablo 3. Sigortasız Çalışma Süresi/İş Kolu Analizi (Öğrenciler ve İşsizler Dışarıda Bırakılarak).....	20
Tablo 4. Bu İş Mesleğiniz Olarak Tanımlıyor musunuz? / Cinsiyet.....	25
Tablo 5. Bu İş Mesleğiniz Olarak Tanımlıyor musunuz? / İş Kolu	26
Tablo 6. Yaptığınız İş Sizi Mutlu Ediyor mu? / İş Kolu.....	27
Tablo 7. Yaptığınız İş Sizi Mutlu Ediyor mu? / Cinsiyet	27
Tablo 8. Geçen Yıl Yaşam Standardı Durumu / Cinsiyet.....	29
Tablo 9. Geçen Yıl Yaşam Standardı Durumu / İş Kolu	30
Tablo 10. Geçen Yıl Yaşam Standardı Durumu / İş Kolu	30
Tablo 11. Gelecek Beklentisi / Cinsiyet.....	31
Tablo 12. Gelecek Beklentisi / İş Kolu.....	32
Tablo 13. Gelecek Beklentisi / Yaş.....	32
Tablo 14. Siyasi Partiler Sorunları Çözebilir mi? / Cinsiyet	33
Tablo 15. Siyasi Partiler Sorunları Çözebilir mi? / Yaş.....	34
Tablo 16. Siyasi Partiler Sorunları Çözebilir mi? / İş Kolu	34
Tablo 17. Siyasi Partiler Sorunları Çözebilir mi? / Eğitim.....	35
Tablo 18. Siyasi Partilerin Programlar Hakkında Bilgi / Cinsiyet.....	36
Tablo 19. Siyasi Partilerin Programlar Hakkında Bilgi / İş Kolu	37
Tablo 20. Siyasi Partilerin Programlar Hakkında Bilgi / Yaş.....	37
Tablo 21. Siyasi Partilerin Programlar Hakkında Bilgi / Yaş.....	38
Tablo 22. Kavram Bulutu	64

Araştırma Künyesi

Gençlik Araştırması, Sosyoloji Mezunları Derneği (SOMDER) tarafından Friedrich-Ebert Stiftung Vakfı Türkiye Temsilcisi'nin desteği ile 10.09.2022 ile 10.10.2022 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırma iki aşamalı tasarlanmıştır. Birinci aşamada İstanbul İlinde, 18-35 yaş grubunda olan çalışanlara, öğrencilere ve işsizlere sahada 49 soruluk anket uygulanmıştır. Anket uygulaması tamamlandıktan sonra Moto-kuryeler, işsizler, öğrenciler, plaza çalışanları, özel sağlık kuruluşu çalışanları (doktorlar hariç), özel eğitim kurumu çalışanları, depo işçileri ve market-mağaza çalışanlarından oluşan toplam 12 odak grup oluşturulmuş ve Taksim Square Otelin iki toplantı salonunda iki moderatör ve iki raportör eşliğinde ortalama 1 saat 30 dakikalık görüşmeler yapılmıştır.¹ Araştırmanın saha uygulamalarının tüm aşamalarında imzalanan işbirliği protokolü kapsamında Yöneyem Sosyal Araştırmalar Merkezi ile birlikte çalışılmıştır.

Gereçlendirme

Marshall, 1949 yılında Cambridge'de yaptığı ve daha sonra bu konuya ilişkin temel çalışmalardan biri olarak kabul edilen "Yurttaşlık ve Sosyal Sınıflar" başlıklı konuşmasında yurttaşlığı sivil, siyasi ve sosyal olarak adlandırdığı üç ögeye ayırıyordu. Marshall'a göre yurttaşlığın sivil ögesi ya da başka bir deyişle medeni hakları oluşturan unsurlar; kişi özgürlüğü, ifade, düşünce ve inanç özgürlüğü, mülk edinme ve var olan yasalara uygun sözleşmeler yapabilme hakkı, adalete erişim hakkı gibi bireysel özgürlük için gerekli haklardan oluşuyordu. Siyasi öge ile ise, siyasi otoriteye sahip bir organın üyesi olarak ya da böyle bir organın üyelerinin seçmeni olarak, siyasi iktidara katılım hakkını vurguluyordu. Marshall, sosyal öge ile daha geniş bir haklar dizisini öne çıkarıyordu: Yaşadığımız toplumun standartları ölçüsünde ekonomik refah ve güvenliğe sahip olma hakkından, sosyal mirastan pay almaya ve toplumda hakim olan standartlar çerçevesinde medeni bir hayat sürmeye kadar geniş bir alanı kapsayan bu ögenin temel kurumları ise eğitim sistemi ve sosyal hizmetlerdi.²

Neo-liberal politikaların tüm dünyada egemen olması ile ortaya çıkan toplumsal, siyasal, ekonomik ve ekolojik sorunlar, Marshall'ın yurttaşlık tanımının tüm yönleriyle aşınmasını yeni bir tartışma olarak sosyal bilim alanına taşımıştır. Geline aşamada tüm dünyada etkisini gittikçe arttıran krizlere rağmen, tarihsel birikimle oluşan politika yapma araçlarının ve çözüm kapasitelerinin de gittikçe daraldığı söylenebilir. Her türlü örgütlenme ve kolektif iradenin dışlandığı, bireyselleşerek özgürleşilen bu yeni toplum modelinde, yaşanan tüm mutsuzluklar, umutsuzluklar yeterli çabayı göstermediği için başarısızlığa mahkûm olan bireyin omuzlarına yüklenmiştir.

Marshall'ın tanımından hareketle sivil, siyasi ve sosyal ögelerinin kesişim noktası olarak değerlendirilebilecek aktif siyaset yapma araçlarına katılımın "oy verme" davranışına indirgenmesi, siyaset kurumunda yaşanan yolsuzluklar ve toplumu istismar eden uygulamalar sonucunda sorunların çözülmesi umuduyla verilen her oyun boşa gittiği inancının yaygın bir duygu haline gelmesi, bireylerin sadece bugünlerine dair sorunlarının çözüm-

1 Araştırmanın Anket uygulaması bölümünde kullanılan soru kâğıdı ve ikinci bölümünde yapılan odak grup görüşmeleri için hazırlanan üç ayrı yönerge raporun ekinde dir.

2 Konuşmanın tamamı için bkz. *Thomas Humphrey Marshall, Citizenship and Social Class, Oxford, Oxford University Press, 1950. Türkçesi için bkz. T.H. Marshall-Tom Bottomore, Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar, çev. Ayhan Kaya, İstanbul, Bilgi, 2006, s.1-56. Ayrıca Türkçe kasaltilmiş versiyonu için bkz. Sosyal Politika Yazıları, (der. Ayşe Buğra-Çağlar Keyder), İstanbul, İletişim, 2006, s.19-32.*

süzlüğüne olan inançlarını arttırmakla kalmamış, aynı zamanda gelecek tahayyüllerinin de zayıflamasını beraberinde getirmiştir. Her ne kadar tüm toplum kesimlerini derinden etkileyen sorunlardan bahsedilebilirse de özellikle genç nüfusun durumu ayrıca incelenmeyi hak eder boyutlara erişmiştir. Kuşkusuz gelecek tahayyüllerinin zayıflaması toplumsal kesimler içinde en çok genç nüfusun etkilenmesi anlamına gelmektedir. Mevcut sorunların geçmişin birikimini gelecek nesillere aktarma misyonunu taşıyan birçok kurumsal yapıyı işlevsizleştirmesiyle, gençler kendi hayatlarını inşa edebilecek birçok araçtan da yoksun kalmış oldular. Bu durumun en önemli göstergelerinden biri yeni dönemde özellikle düzensiz göç olgusunda gözlenebilir. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de son dönemde yapılan birçok kamuoyu araştırmasında, genç nüfusun daha iyi bir yaşamı kendi ülkesinde inşa etmeyi planlamadığı, mevcut düzende daha istikrarlı ve haklar manzumesinin kısıtlı bile olsa hala işlerliğinin olduğunu düşündükleri coğrafyalara göç etme planları yaptıkları ölçülmektedir.

Kamusal güvenceden dışlanmış, ne kadar donanım kazanırsa kazansın adil ve eşit katılım koşullarına erişemediği toplumsal düzende, yeterince istemediği ve/veya hayal kurmadığı için başarısızlığa ve mutsuzluğa mahkum olacağına inandırılmış gençlerin hem kendileri hem de toplumsal, siyasal, ekonomik ve ekolojik krizlere çözüm üretme iddiasını güden siyaset kurumu için yeni bir “kendilik bilincini”³ oluşturması, bu kurumlar açısından yeni dönemin en önemli hedeflerinden biri olarak tarif ediliyor.

Ancak parçası olunması beklenen bu mekanizma içinde “kolektivizm”, “örgütlenme”, “siyaset” “katılımcı demokrasi”, “liderlik”, “seçme ve seçilme hakkı”, “adalet”, “eşitlik” “özgürlük” “liyakat” “hak” gibi kavramların gençler için ne ifade ettiği, mevcut mekanizmaların bu kavramların içeriğine katkı sunabilecek yeni, kapsayıcı, dönüştürücü ve değişimi olanaklı kılacak politikaları ortaya çıkarmaya yetip yetmeyeceği de yeni bir soru ve tartışma alanı olarak karşımıza çıkıyor.

Bunun yanında “Biyo-psiko-sosyal bir varlık” olarak tanımlanan insanın, bireysel çabaya bağlı kazanımlara indirgenmiş “mutluluk”, “saygınlık”, “başarı”, “kendi olma” hallerinin uzağında kalanlar için süreç, kendi varoluş biçimlerini umutsuzca sorgulamalarını, kendi kendine yetememenin verdiği sağlıksız düşünme ve ilişki modellerinin içinde “savrulmalarını” da beraberinde getiriyor. Bireysel umutsuzluk ve çaresizlik hissi arttıkça, toplumsalın yapı bozumu süreci olağanın dışında bir hızla ve daha yıkıcı sonuçlar ortaya çıkartarak işliyor. Bağımlı kişilik yapılanmaları, süregelen majör depresyonlar, narsistik kişilik bozukluklarına kadar çok geniş bir yelpazede sosyal ve psikolojik bozukluklar kol kola girmiş çok büyük bir nüfusu içine çekiyor.

Yine özellikle tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de neo-liberal ekonomi politikalarının yıkıcılığında güvencesiz çalışan yoksullar arasında gençler öne çıkıyor. Pandemi koşulları gerekçe gösterilerek çalışma koşulları ve sosyal haklar çalışanlar aleyhine yeniden organize ediliyor. Yeniden düzenlenen emek rejimi, başta belirtilen geleceksizleştirmeyle mutlu azınlığın dışında kalan tüm toplum kesimlerini karşı karşıya bırakıyor.

Genç çalışanların tüm sosyal haklarından ve örgütlenme güvencesinden arındırılarak, güvencesizleştirilmiş yeni emek rejimi ile siyaset kurumu arasındaki bağı nasıl algıladı-

3 Öz-bilinç;..... kişinin kendisini ve davranışlarını geçmişten geleceğe uzanan zaman boyutunda izlemesini, kendisini (örn., ayna görüntüsünde) tanınmasını, öz-bilince ilişkin farkındalığının olmasını, en geniş anlamıyla da, belirli bir deneysel anlatının kahramanı olduğunu kendisinin bilmesini içerir. Karakaş, S. (2017). Prof. Dr. Sirel Karakaş Psikoloji Sözlüğü; www.psikolojisozlugu.com (sürüm: 5.2.0/2022), Erişim Tar:08.08.2022/19:00

ğı, çalışma koşullarından doğan sorunların neler olduğu, pandemi sonrasında çalışanlara dayatılan bu koşulların değişmesi yönünde bir arayışları ya da kendileri lehine bir değişimi mümkün görüp görmedikleri ve son olarak çözüm var ise paydaşların kimler olduğu hakkındaki görüşleri sorgulanmalıdır.

Toplumsalın bireysel olanı, bireysel olanın toplumsalı, şiddeti yaygınlaşmış biçimde yıkarak dönüştürdüğü, insanın parçası olduğu her bağlamı ve düzlemi etkileyen bu yeni dönemin ortaya çıkaracağı sonuçları en çok hissedecek toplumsal sınıfı oluşturan gençlerin içinden geçilen zamanları yorumlamaları gelecekte yaşanacak süreçleri öngörebilmek açısından da büyük bir öneme sahiptir. Sistemle ilişki kurdukları araçlar onlar için ne ifade ediyor, bağlanma ve bağımlılık arasındaki gerilimin kaynağını nasıl tanımlıyorlar, metalara sahip olma ya da olamamanın verdiği duygusal, ekonomik ve sosyal yükü hangi araçlarla taşıyorlar ve dijital alanlarda hayatı var edebilme becerileri “doyum” için yeterli mi soruları orta yerde duruyor.

Araştırmanın Hedefi

Gençlerin “toplumsalı” tanımlama biçimlerini anlamak

Gençlerin “bireyseli” tanımlama biçimlerini ve toplumsal ve bireysel olan alan arasındaki ilişkiyi nasıl gördüklerini anlamak

Gençleri “metalarla” “sahiplik” ilişkisini sistem içinde nereye oturttuklarını anlamak

Kavram dünyalarında mevcut toplumsal sistemi nasıl tanımladıklarını anlamak

Özellikle yeni dönemde değişimin görünür olduğu çalışma koşullarında ne gibi sorunlarla karşılaştıklarını anlamak

Gençlerin hem bu kavramsal çerçeve hem de mevcut siyasete katılım mekanizmalarına yönelik algılarını anlamak

Gençlerin politika yapma araçlarının mevcut durumu hakkındaki algılarını şekillendiren koşulların neler olduğunu anlamak

Gençlerin politikaya katılım için beklentilerinin neler olduğunu anlamak

Gençlerin politika yapıcılara yönelik algılarını şekillendiren koşulları anlamak

Gençlerin mevcut sistemde değişim ve dönüşüm beklentilerine cevap olabilecek mekanizmaları nasıl tarif ettiklerini anlamak ve aşağıdaki sorulara yanıt aramak:

“Hayal et, iste, başar, mutlu ol” mottosu onlara kendini nasıl hissettiriyor?

Farklı toplumsal sorunların kaynağında neleri görüyorlar?

Toplumsalın içinde yaygınlaşmış bireysel sorun öyküleri onlar için ne ifade ediyor?

Değişen çalışma koşulları ve emek rejimi ile siyaset kurumu arasında bir bağ görüyorlar mı?

Çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların çözümü için hangi araçları önemsiyorlar ya da kullanıyorlar?

Araştırmanın Amacı

Araştırma kapsamında gençlerin mevcut toplumsal sorunları nasıl tanımladıkları, sorunların kaynağı hakkında ne düşündükleri, sorunların çözümü için nasıl bir mekanizma önerdikleri ya da mevcut mekanizmaların nasıl bir dönüşüm geçirmesini istedikleri, kendilerinin çözümün bir parçası olması hakkında ne düşündükleri, kavram dünyalarında toplumsallığın, bireyselliğin ve çözümün ifade edilmiş biçimleri anlaşılmasına çalışılacaktır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma iki aşamalı olarak planlanmış ve uygulanmıştır. Birinci aşamada 49 sorudan oluşan bir anket soru kağıdı hazırlanmış ve 18-35 yaş aralığındaki 1067 kişiye ulaşılmıştır. İkinci aşamada farklı toplumsal kesimlerden cinsiyet kotası uygulanarak 12 odak grup oluşturulmuş ve 3 farklı yönerge doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Bu kapsamda; Moto-kuryeler, işsizler, öğrenciler, plaza çalışanları, özel sağlık kuruluşu çalışanları (doktorlar hariç), özel eğitim kurumu çalışanları, depo işçileri ve market-mağaza çalışanlarından oluşturulan odak gruplarda toplam 97 kişi ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Odak Gruplar ortalama 8'şer kişiden oluşmuştur. Araştırmanın tüm aşamalarında cinsiyet kotası gözetilmiştir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında karşılaşılan en önemli güçlük genç çalışanlara ulaşabilmek konusunda yaşanmıştır. Özellikle anketin iş yerlerinde mesai saati dâhilinde uygulanmasına amir, sorumlu düzeyinde görevli olan diğer çalışanlar engel olmuştur. Mesai saati bitimlerinde ulaşılmak istenen çalışanların ise soruları cevaplama konusunda isteksiz ve ürkek davranmış olmaları, korku duyduklarını, sorunlardan bahseden çalışan olarak görüldüklerinde işlerini kaybetme riski ile karşı karşıya kalabileceklerini ifade etmiş olmaları en dikkat çekici sorunlardan biri olmuştur.

Karşılaşılan bir diğer güçlük de anket çalışması denilince akla doğrudan doğruya oy verme davranışının sorgulandığı çalışmaların gelmesi ve kişilerin katılım sağlamak istemediklerini belirtmeleridir. Birçok defa çalışmanın kapsamı ayrıntılı biçimde açıklanmış olmasına ve soruların kendilerine gösterilmesi sonrasında ikna edilmeleri ciddi zaman kaybı oluşmasına sebep olmuştur. Yaşanan zaman kaybı ve anketin uygulanmasında karşılaşılan güçlüklerin de etkisiyle hedeflenen kişi sayısına ulaşılamamış ve saha çalışması 1067 kişide sonlandırılmıştır.

Odak gruplara davet edilen çalışanların birçoğu çalışmanın yöntemi kendilerine ayrıntılı olarak aktarıldığında katılmak istemişler ancak mesai saatlerinin hafta sonu günlerini de kapsamı nedeniyle bazıları katılamamışlardır. Bazı iş kollarında çalışanlardan mesai saati sonrasında birebir görüşme talepleri alınmış ancak çalışmanın modeline uygun olmadığı için görüşme yapılmamıştır.

Hem anket hem de odak grup çalışmasında gözlemlenen en önemli sorun ulaşılan kişilerin güvenlik kaygısı ile çalışmaya katılmayı istememiş olmalarıdır. Mevcut koşullarda toplumun tüm kesimlerine nüfuz etmiş korku ikliminin sahada yürütülecek bu tarz araştırmaların yapılmasını gittikçe zorlaştırdığı açıkça gözlemlenmiştir.





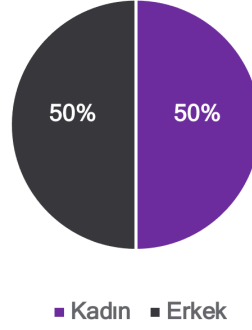
**ARAŞTIRMADAN
ELDE EDİLEN
BULGULAR**

1. BÖLÜM ANKET UYGULAMASI

Demografik Veriler

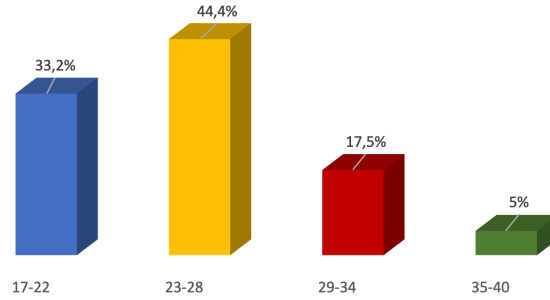
Araştırmanın anket uygulaması kapsamında 534 kadın, 533 erkek katılımcıya ulaşılmıştır.

Grafik 1. Cinsiyet Dağılımı



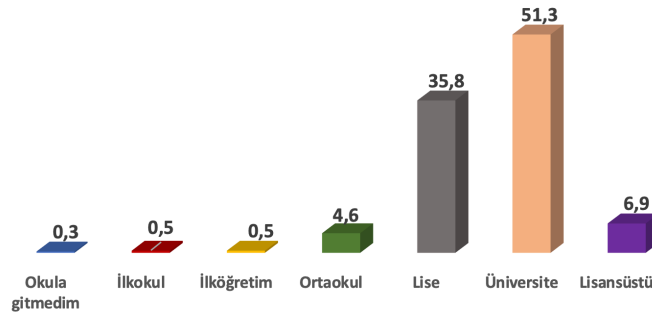
Ulaşılan katılımcıların yüzde 33,2'si 17-22, yüzde 44,4'ü 23-28, yüzde 17,5'i 29-34, yüzde 5'i ise 35-40 yaş aralığındadır.

Grafik 2. Yaş Dağılımı



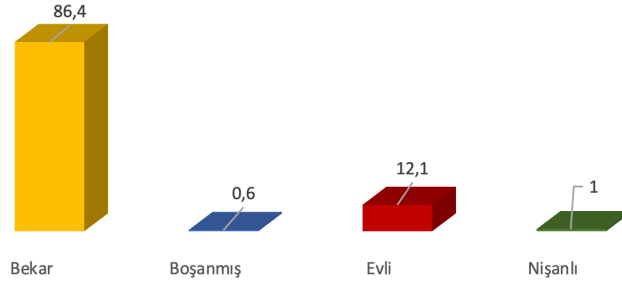
Katılımcıların yüzde 0,3'ü okula gitmemiş, yüzde 0,5'i ilkokul, yüzde 0,5'i ilköğretim, yüzde 4,6'sı Ortaokul, yüzde 35,8'i lise, yüzde 51,3'ü Üniversite, yüzde 6,9'u ise Lisansüstü mezunlarından oluşmuştur.

Grafik 3. Eğitim Durumu



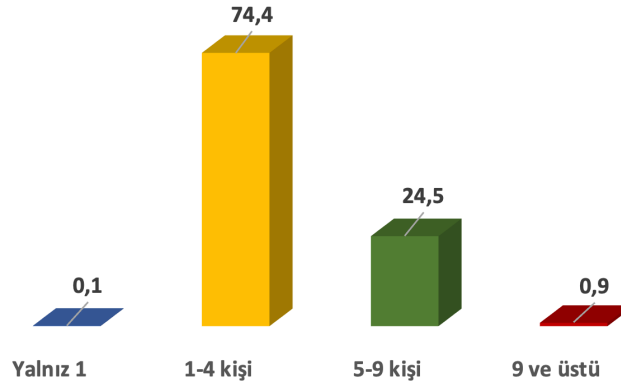
Katılımcıların yüzde 86,4'ü bekar, yüzde 0,6'sı boşanmış, yüzde 12,1'i evli ve yüzde 1'i'de nişanlı olduğunu belirtmiştir.

Grafik 4. Medeni Durum



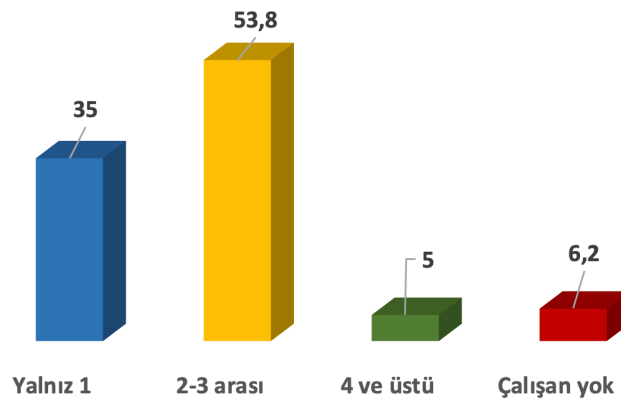
Katılımcıların yüzde 0,1'i hanesinde yalnız yaşıyor, yüzde 74,4'ünün hanesinde 1-4 kişi, yüzde 24,5'inin 5-9 kişi, yüzde 0,9'unun ise 9 ve üstü kişi yaşıyor.

Grafik 5. Hanede Yaşayan Kişi Sayısı



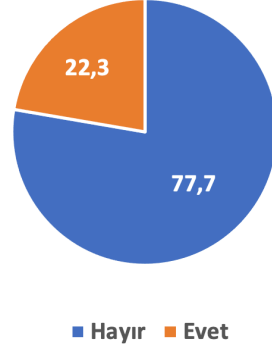
Katılımcıların yüzde 35'inin hanesinde yalnızca 1 kişi, yüzde 53,8'inin hanesinde 2-3 kişi, yüzde 5'inin hanesinde 4 kişiden fazla çalışan varken, yüzde 6,2'sinin hanesinde ise çalışan kimse bulunmuyor.

Grafik 6. Hanede Çalışan Kişi Sayısı



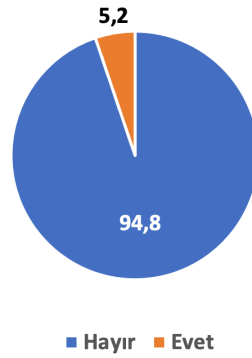
Katılımcılara "bakmakla yükümlü olduğunuz kişi var mı?" diye sorduğumuzda yüzde 22,3'ü "Evet", yüzde 77,7'si ise "Hayır" cevabını vermiştir.

Grafik 7. Bakmakla Yüklü Olunan Birey Var mı?



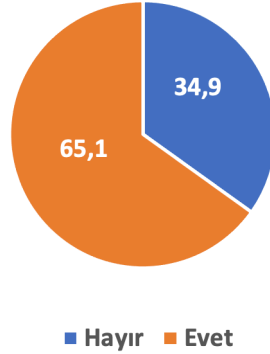
Katılımcıların yüzde 94,8'i bakmamakla "yükümlü olduğum birisi yok" cevabını verirken, bakmak yükümlü olduğum birisi var diyenlerin oranı yüzde 5,2'dir.

Grafik 8. Bakmakla Yüklü Olunan Engelli/Kronik Hasta Birey Var mı?

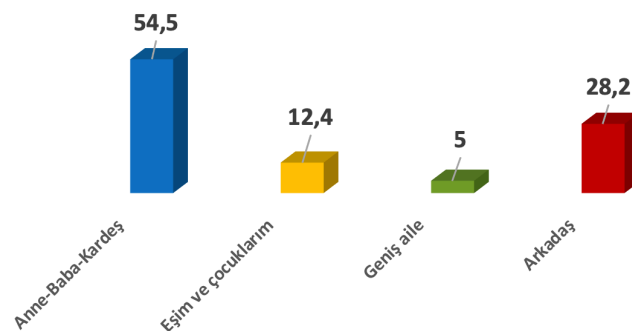


Katılımcıların yüzde 34,9'u mülkiyeti kendisine ya da ailesine ait bir evde yaşıyorken, yüzde 65,1'i oturdukları haneye kira ödemektedir.

Grafik 9. Oturulan Eve Kira Ödeniyor mu?



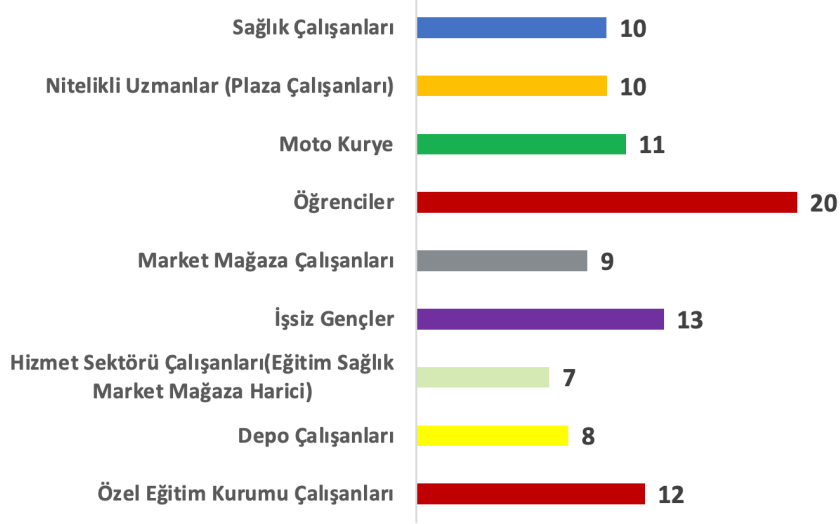
Grafik 10. Hanede Kimlerle Birlikte Yaşanıyor?



Çalışma Yaşamı Verileri

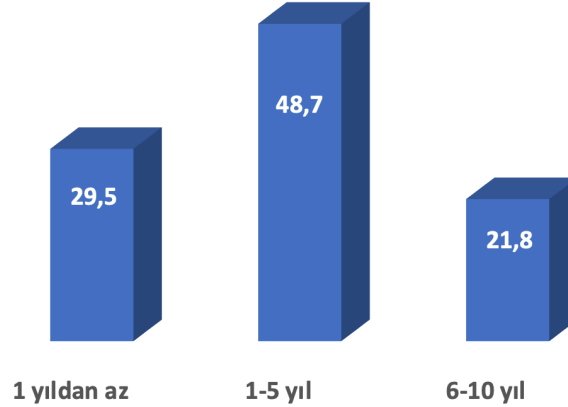
Katılımcıların yüzde 10'u özel sağlık kuruluşunda, yüzde 10'u nitelikli uzman olarak plazalarda, yüzde 11'i moto-kurye, yüzde 7'si hizmet sektöründe, yüzde 9'u market-mağazalarda, yüzde 8'i depo işçisi, yüzde 12'si ise özel eğitim kurumlarında çalışmaktadır. Yüzde 20'si öğrenci, yüzde 13'ü işsiz gençlerden oluşmaktadır.

Grafik 11. İş Kolu Dağılımı



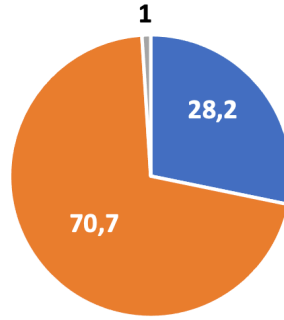
Hali hazırda aktif iş hayatına devam edenlere kaç yıldır o iş alanında (sektörde) çalıştıklarını sorduk, katılımcıların yüzde 29,5'i bir yıldan daha az, yüzde 48,7'si 1-5 yıl arası, yüzde 21,8'i 6-10 yıl arası bir süredir aynı iş alanında çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Grafik 12. Çalışma Süresi (Sadece Çalışanlar Dahildir)



Hali hazırda aktif olarak çalışan katılımcılar bazında sosyal güvenceleri olup olmadığı analiz edildiğinde, katılımcıların yüzde 28,2 sinin sosyal güvencesinin olmadığı, yüzde 70,7'sinin ise olduğu ölçülmüştür. İşsiz olanların oranları (13%) ile birlikte düşünüldüğünde güvencesizliğin genç nüfus için yükseldiği rahatlıkla söylenebilir. Ek olarak bu verilere öğrenciler dâhil edilmemiştir. Öğrencilerin varlığı ve güvencesizliği de bu verilerle birlikte düşünüldüğünde mevcut durumda gelecek tahayyülü kurabilme kapasitesinin maddi koşullarının genç nüfusun büyük bir kesimi için hala oluşmadığı söylenebilir.

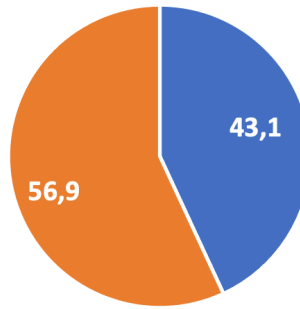
Grafik 13. Sosyal Güvence Durumu (Sadece Çalışanlar Dahildir)



■ Hayır ■ Evet ■ Cevap yok

Öğrenciler ve işsizleri de dâhil ederek tüm katılımcılar açısından sosyal güvencelerinin olup olmadığı analiz edildiğinde de bir önceki analizden elde edilen veriyi ve yorumu destekleyecek sonuçlar elde edilmiştir. Tüm katılımcılar açısından soru analiz edildiğinde katılımcıların sadece yüzde 56,9'unun bir sosyal güvence kapsamında olduğu yüzde 43,1'inin ise herhangi bir sosyal güvencesinin olmadığı ölçülmüştür.

Grafik 14. Sosyal Güvence Durumu (Tüm Katılımcılar Dahildir)



■ Hayır ■ Evet

Sosyal güvencelerinin olup olmadığı iş kolu bazında tüm katılımcılar dahil edilerek çapraz sorgulandığında özel eğitim kurumu öğretmenlerinin yüzde 20,3'ünün, depo çalışanlarının yüzde 27,1'inin, hizmet sektörü çalışanlarının yüzde 45,3'ünün, market-mağaza çalışanlarının yüzde 32,3'ünün, moto-kuryelerin yüzde 36,8'inin, nitelikli uzmanların yüzde 28'inin, özel sağlık kuruluşlarında çalışanların yüzde 8,4'ünün sosyal güvencesinin olmadığı ölçülmüştür.

Tüm çalışanlar için güvencesizleştirmenin tek başına sosyal sigorta sahibi olmaya indirgenmesi yetersiz bir yaklaşım olsa da önemli bir veri olarak tartışılması gerektiği söylenebilir. Çünkü emek rejimi içinde işçinin en temel hakkı olan sigorta hakkını bile elde edemiyor olması o iş kolunda nitelikli iş süreçlerinin yürütülmesini engelleyen en temel parametrelerden biri olarak yorumlanabilir. Bu durum işçinin geleceğini inşa etme isteğini bastıran, günlük yaşam alışkanlıklarını, sosyal hayatını ve duyu dünyasını olumsuz etkileme gücüne sahip bir olgudur.

Tablo 1. Sosyal Güvenceniz Var mı? (Öğrenciler ve İşsizler Dışarıda Bırakılarak)

Çalıştığınız İşinizde Sosyal Güvenceniz Var mı?					Toplam
Çalıştığınız İş Kolu (Meslek) Hangisi		Hayır	Evet	Cevap yok	
	Özel Eğitim Kurumu Çalışanları	20,3%	79,7%		100%
	Depo Çalışanları	27,1%	69,4%	3,5%	100%
	Hizmet Sektörü Çalışanları (Eğitim Sağlık Market Mağaza Harici)	45,3%	54,7%		100%
	Market Mağaza Çalışanları	32,3%	67,7%		100%
	Moto Kurye	36,8%	63,2%		100%
	Nitelikli Uzmanlar (Plaza Çalışanları)	28%	72%		100%
	Sağlık Çalışanları	8,4%	86,9%	4,7%	100%
	Toplam	27,4%	71,5%	1,1%	100%

Tüm katılımcılara “hiç sigortasız çalışıp çalışmadıklarını” sorduk. Tüm katılımcılar açısından iş kolu bazında çapraz analiz edildiğinde özel eğitim kurumu öğretmenlerinin yüzde 60,9’u, depo çalışanlarının yüzde 68,2’si, hizmet sektörü çalışanlarının yüzde 53,4’ü, işsiz gençlerin yüzde 69,7’si, market-mağaza çalışanlarının yüzde 66,7’si, öğrencilerin yüzde 53,9’u, moto-kuryelerin yüzde 55,1’i, nitelikli uzmanların yüzde 65,7’si özel sağlık kuruluşu çalışanlarının yüzde 36,8’i “Evet” cevabını vermişlerdir.

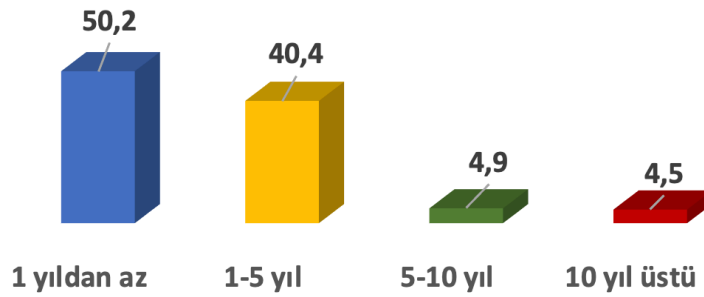
Tablo 2. Hiç Sigortasız Çalıştınız mı? (Tüm Katılımcılar Dahildir)

İş Kolu	Hayır	Evet	Toplam
Özel Eğitim Kurumu Öğretmenleri	39,1	60,9	100%
Depo Çalışanları	31,8	68,2	100%
Hizmet Sektörü Çalışanları (Eğitim Sağlık Market Mağaza Harici)	46,6	53,4	100%
İşsiz Gençler	30,3	69,7	100%
Market Mağaza Çalışanları	33,3	66,7	100%
Öğrenciler	46,1	53,9	100%
Moto Kurye	44,9	55,1	100%
Nitelikli Uzmanlar (Plaza Çalışanları)	34,3	65,7	100%
Sağlık Çalışanları	63,2	36,8	100%
Toplam	41,2	58,8	100%

Görüldüğü gibi genç nüfusun yüzde 58,8'i hayatının bir döneminde de olsa sosyal güvenceden yoksun biçimde çalışmak zorunda bırakılmış. Sigortasız çalışmanın emek rejimi içinde olağan ve sıradanlaşmış bir uygulamaya döndüğü gözlemlenirken, bu veriye bağlı olarak asıl vurgulanması ve sorgulanması gereken yan ise işçinin bu durumu olağanlaştırmış olmasıdır. Çalışma hayatının bir döneminde bile olsa bu uygulamanın kabul ediliyor olmasının altında yatan sebepler üzerinde durulmalıdır.

Çalışma yaşamında sigortasız çalıştığını belirtenlere ne kadar süre ile sigortasız çalıştıkları sorulmuş yüzde 50,2'si bir yıldan daha az süre ile yüzde 40,4'ü 1-5 yıl arası, yüzde 4,9'u 5-10 yıl arası, yüzde 4,5'i ise 10 yıl üstünde sigortasız çalıştığını belirtiyor.

Grafik 15. Sigortasız Çalışma Süresi (Tüm Katılımcılar)



Sigortasız çalışma yılı iş koluna göre çapraz analiz edildiğinde sahip oldukları mesleki formasyonlar ya da eğitilmiş olup olmadıklarına bakılmaksızın tüm sektörlerde uzun süreli sigortasız çalıştırmanın tüm emekçilere karşı rutin bir uygulama olduğu açıkça görülüyor. 5 yıl üstünde sigortasız çalışma süresi özellikle hizmet sektörünü kapsayan alanlarda oldukça yüksek ölçülüyor. Çalışmanın ikinci basamağı olan odak grup görüşmelerinde bu durum sorgulandığında özellikle küçük işletmelerde işçilere “ya sigortanı yapayım ya da sigorta ücretine denk gelebilecek farkı maaşıma ekleyim” tekliflerinin yaygın bir biçimde yapıldığı, işçilerinde nakit gelir azlığı nedeniyle genellikle biraz daha yüksek ücret alabilmek adına bu uygulamayı kabul ettikleri bilgisine ulaşılmıştır. Eğitim sektöründe ise bazı branşlarda çalışan öğretmenlerin ders saat ücreti karşılığında birkaç okul ya da dershanede birden çalışmak zorunda kaldığı bu nedenle çoğu işletmenin sigorta yapmadığı öğrenilmiştir. Nitekim edinilen bir diğer bilgi de eğitim sektöründe öğrencilerin gireceği sınavlarda çıkacak soru adedine göre öğretmenlerin hiyerarşik bir yapıya bölündüğü, eğer sahip olduğunuz branş öğrencinin sınav sonucuna çok fazla etki etmeyecekse ücretinizin ve yan sosyal haklarınızın da rahatlıkla gasp edilebileceği belirtilmiştir.

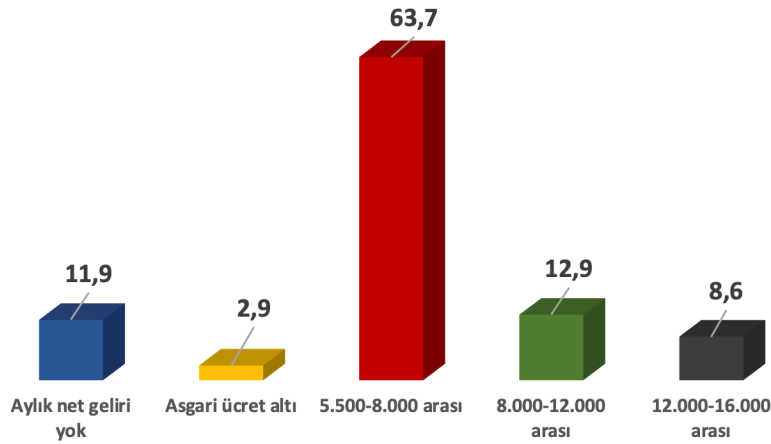
Tablo 3. Sigortasız Çalışma Süresi/İş Kolu Analizi (Öğrenciler ve İşsizler Dışarıda Bırakılarak)

Çalıştığınız İş Kolu (Meslek) Hangisi	Kaç Yıl Güvencesiz Çalıştınız?				Toplam	
	Süre	1 yıldan az	1-5 yıl	5-10 yıl		10 yıl üstü
Özel Eğitim Kurumu Çalışanları		39%	51,9%	6,5%	2,6%	100%
Depo Çalışanları		42,6%	57,4%			100%
Hizmet Sektörü Çalışanları (Eğitim Sağlık Market Mağaza Harici)		51,9%	22,2%	11,1%	14,8%	100%
Market Mağaza Çalışanları		37,9%	50%	6,1%	6,1%	100%
Moto Kurye		33,3%	33,3%	16,7%	16,7%	100%
Nitelikli Uzmanlar (Plaza Çalışanları)		53%	39,4%	3,0%	4,5%	100%
Sağlık Çalışanları		25%	75%			100%
Toplam		40,2%	47,6%	6,2%	6%	100%

Gelir Verileri

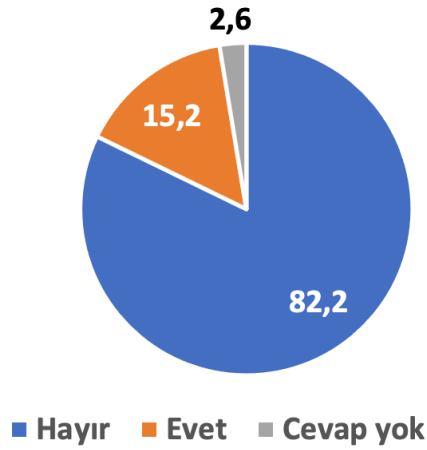
Katılımcılara aylık gelirlerini sorduğumuzda yüzde 11,9'u net bir rakam belirtemeyeceklerini, yüzde 2,9'u asgari ücret altında gelire sahip olduğunu, yüzde 63,7'si de 5.500-8.000 TL arasında, yüzde 12,9'u 8.000-12.000 TL arasında, yüzde 8,6'sı ise 12.000-16.000 TL arasında gelirleri olduğunu beyan etmişlerdir. Verilerde de görüldüğü gibi asgari ücret bandının çalışanlar için genel gelir bandı haline geldiği söylenebilir.

Grafik 16. Aylık Gelir



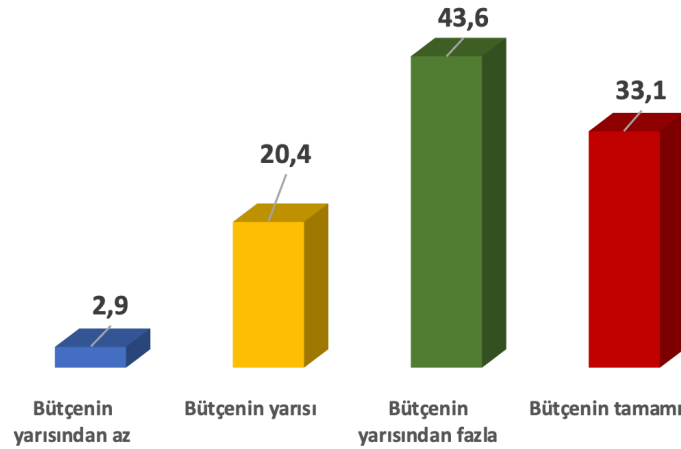
Katılımcılara ek gelirleri olup olmadığı sorulmuş yüzde 82,2'si "Hayır", yüzde 15,2'si "Evet" cevabını vermiştir. Veriden de görüldüğü üzere çalışanların büyük bir çoğunluğu açısından genel ücret politikası haline gelen asgari ücret dışında yaşamlarına katkı sağlayabilecek, alım güçlerini arttıracak ya da kendilerini gerçekleştirme amacıyla yapacakları herhangi bir eylem için ek bir kaynaktan mahrumlar.

Grafik 17. Ek Geliriniz Var mı?



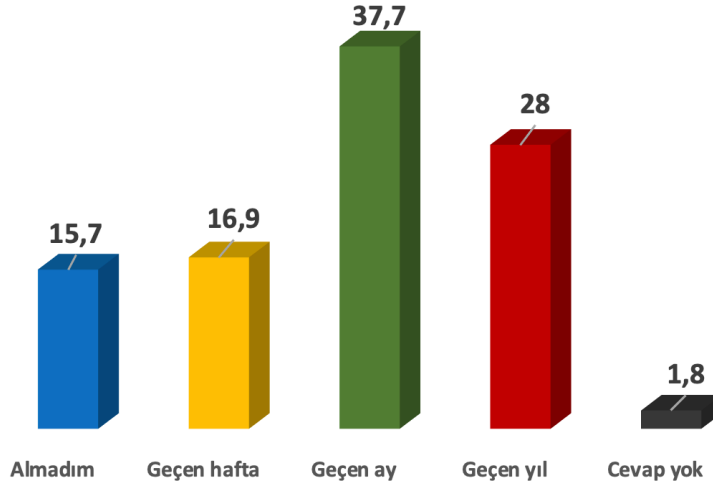
Aylık geliri olduğunu beyan edenlere aylık gelirlerinin ne kadarını zorunlu (barınma, eğitim, sağlık, gıda vb.) ihtiyaçlarına harcadıkları sorulduğunda yüzde 2,9'u bütçesinin yarısından daha az bir bölümünü, yüzde 20,4'ü bütçesinin en az yarısını, yüzde 43,6'sı bütçesinin yarısından fazlasını, yüzde 33,1'i de bütçesinin tamamını harcadığını belirtiyor. Bir önceki veri ile birlikte değerlendirildiğinde daha anlamlı sonuçlara ulaşmak mümkün. Çalışanların geneli için elde edilen gelirin çok büyük bir kısmı sadece zorunlu ihtiyaçların karşılanması için harcanıyor. Bu da bir önceki veride belirtilen kendini üretecek eylemler için ek bir kaynak olmadığını yeniden gösteren bir veri olarak yorumlanabilir.

Grafik 18. Zorunlu İhtiyaç Payı (Sadece Gelir Beyan Edenler)



Tüm katılımcılara zorunlu ihtiyaçlar dışında sadece kendisi istediği için en son ne zaman bir şey aldığını sorduk. Katılımcıların yüzde 15,7'si almadığını, yüzde 16,9'u geçen hafta, yüzde 37,7'si geçen ay, yüzde 28'i geçen yıl aldığını belirtiyor.

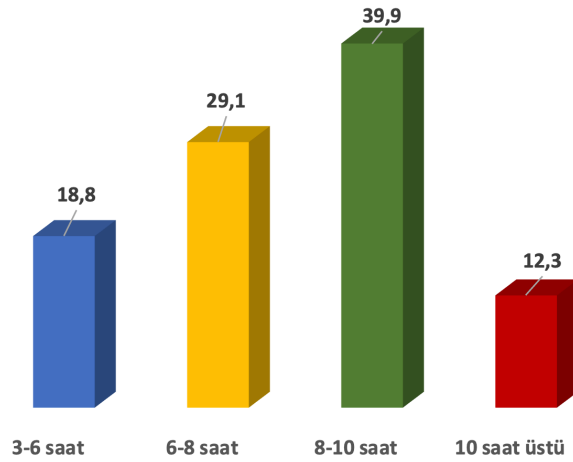
Grafik 19. Zorunlu İhtiyaç Dışı Harcama Zamanı



Çalışma Rejimi

Aktif olarak iş hayatına devam eden katılımcılara çalıştıkları iş kolundaki çalışma düzenine dair bazı sorular sorduk. Öncelikle günde kaç saat mesai yaptıklarını sorduğumuzda çalışanların yüzde 18,8'i 3-6 saat arası, yüzde 29,1'i 6-8 saat arası, yüzde 39,9'u 8-10 saat arası, yüzde 12,3'ü ise 10 saatin üstünde çalıştıklarını belirtiyor. Verilerden de görüldüğü gibi çalışanların büyük bir çoğunluğu için günlük rutin mesai 8 saatin üzerindedir.

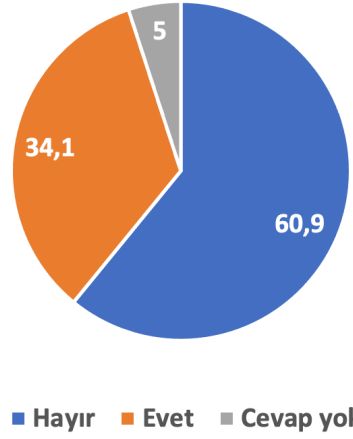
Grafik 20. Günlük Mesai Saati Kaç Saat (Sadece Çalışanlar)



Günlük 8 saati aşan mesailerle çalıştığını beyan eden katılımcılara fazla mesai yapmalarını (Günlük 8 saatin üzerinde çalışılması İş Kanunu'na göre fazla mesai uygulamasına girer ve işçiye ek ücret ödenmesi gerekir.⁴) durumunda iş yerlerinde ek ücret politikası olup olmadığını sorduğumuzda yüzde 60,9'u "Hayır", yüzde 34,1'i "Evet" cevabını vermiştir. Bu soruya ek olarak vardiya sistemleri olup olmadığını sorduğumuzda yüzde 67,1'i olmadığını, yüzde 27,1'i olduğunu belirtmiş, yüzde 5,8'i de bu soruya yanıt vermemiştir.

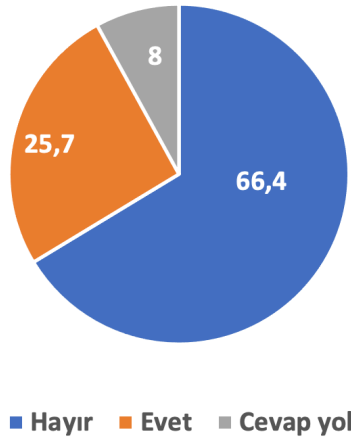
⁴ Bkz.4857 Sayılı Kanun, Madde 63 ile İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği tarafından belirlenen kurallar

Grafik 21. Fazla Mesai Ücreti Var mı? (Sadece 8 Saatin Üstünde Çalışanlar)



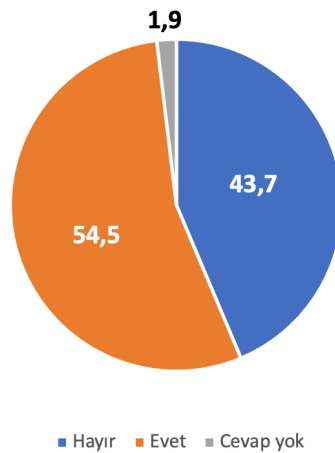
Sadece çalışanlara iş yerlerinde vardiya sistemi olup olmadığını sorduk, çalışanların yüzde 25,7'si "Evet", yüzde 66,4'ü "Hayır" cevabını verdi.

Grafik 22. Vardiya Sisteminiz Var mı? (Sadece Çalışanlar)



Vardiya uygulaması olan çalışanlara vardiya düzenlemesi yapılırken işçinin taleplerinin dikkate alınıp alınmadığını sorduk yüzde 54,5'i "Evet", yüzde 43,7'si ise "Hayır" cevabı verdi.

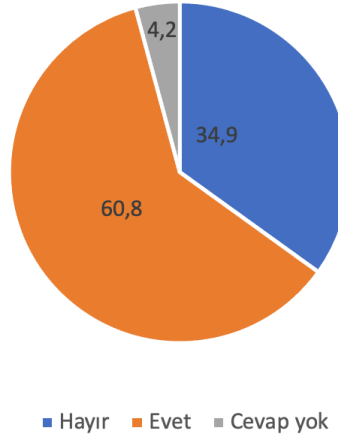
Grafik 23. Vardiya Düzenlemesinde İşçinin Talepleri Dikkate Alınıyor mu?



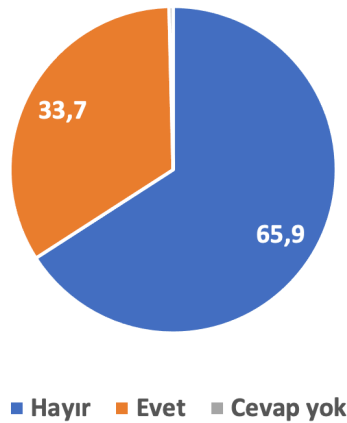
Sadece çalışanlara resmi tatil ve bayramlarda izin kullanıp kullanamadıklarını sorduğumuzda, yüzde 60,8'i "Evet", yüzde 34,9'u ise "Hayır" cevabını verirken, izin kullandırılmayanlara iş yerlerinde resmi tatil ve bayramlarda çalışmaları karşılığında ek ücret politikası olup olmadığını sorduğumuzda ise yüzde 65,9'u "Hayır", yüzde 33,7'si ise "Evet" cevabını vermiştir.

Elde edilen veriden de görüldüğü gibi çalışanlar açısından yasalarca güvence altına alınmış fazla mesai ya da resmi gün ve bayramlarda izin hakkı ya da bu tip günlerde ödenmesi gereken ek ücret hakları bile kullandırılmamaktadır. Bu da güvencesizliğin çalışanların iş hayatında katlanmak zorunda kaldığı bir rutine dönüştürüldüğü şeklinde yorumlanabilir.

Grafik 24. Resmi Tatil ve Bayramlarda Çalışılıyor mu? (Sadece Çalışanlar)



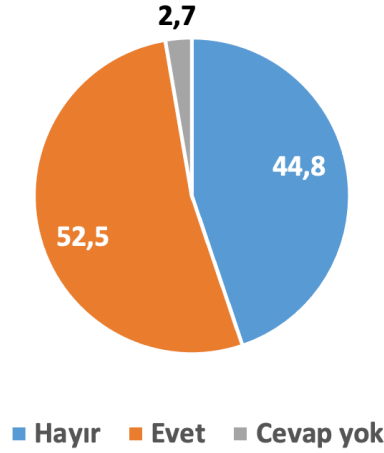
Grafik 25. Resmi Tatil ve Bayramlarda Ek Ücret Var mı? (Sadece Resmi Tatil ve Bayramlarda Çalışanlar)



İşe Karşı Aidiyet ve Sürdürme İsteği

Aktif olarak iş hayatında olanlara yaptıkları işi meslekleri olarak tanımlayıp tanımlamadıklarını sorduğumuzda yüzde 52,5'i "Evet", yüzde 44,8'i "Hayır" cevabını verdi. Bu soruyu cinsiyet bazında çapraz analiz ettiğimizde ise kadınların yüzde 38,1'i "Hayır" yüzde 59'u "Evet", erkeklerin ise yüzde 49,9'u "Hayır", yüzde 47,7'si "Evet" cevabını veriyor.

Grafik 26. Bu İş Mesleğiniz Olarak Tanımlıyor musunuz? (Sadece Çalışanlar)



Tablo 4. Bu İş Mesleğiniz Olarak Tanımlıyor musunuz? /Cinsiyet

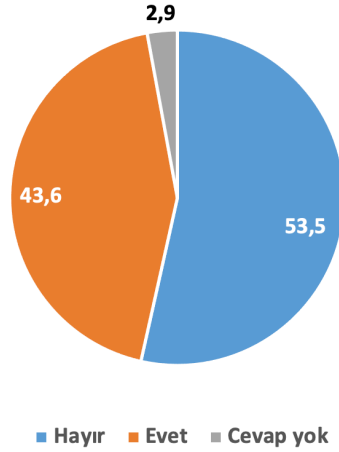
Yaptığınız İş "Mesleğiniz" olarak tanımlıyor musunuz?				
Cinsiyet	Hayır	Evet	Cevap yok	Toplam
Kadın	38,1%	59%	2,9%	100%
Erkek	49,9%	47,7%	2,5%	100%
Toplam	44,8%	52,5%	2,7%	100%

İş Kolu bazında "yaptığınız işi mesleğiniz olarak tanımlıyor musunuz" sorusu çapraz analiz edildiğinde, öğretmenler (71,1%), sağlık çalışanları (77,4%) ve nitelikli uzmanlar (70,8%) dışında diğer iş kollarında çalışanların yaptıkları işi meslekleri olarak tanımlama oranları oldukça düşük seviyelerde kaldığı görülüyor.

Tablo 5. Bu İşi Mesleğiniz Olarak Tanımlıyor musunuz? / İş Kolu

Çalıştığınız İş Kolunda Yaptığınız İşi "Mesleğiniz" olarak tanımlıyor musunuz?				
İş Kolu	Hayır	Evet	Cevap yok	
Özel Eğitim Kurumu Çalışanları	25%	71,1%	3,9%	100%
Depo Çalışanları	62,4%	37,6%		100%
Hizmet Sektörü Çalışanları (Eğitim Sağlık Market Mağaza Harici)	45,3%	36%	18,7%	100%
Market Mağaza Çalışanları	74%	26%		100%
Moto Kurye	64,4%	35,6%		100%
Nitelikli Uzmanlar (Plaza Çalışanları)	29,2%	70,8%		100%
Sağlık Çalışanları	22,6%	77,4%		100%
Toplam	44,8%	52,5%	2,7%	100%

Grafik 27. Yaptığınız İş Sizi Mutlu Ediyor mu? (Sadece Çalışanlar)



İş kolu bazında yaptığı işten memnun olma hali analiz edildiğinde market mağaza çalışanları (67,7%) ve moto-kuryeler (73,5%) en mutsuz çalışanlar iken en mutlu çalışanlar Nitelikli Uzmanlar (59,8%), Eğitimciler (57%) ve sağlık çalışanlarıdır (54,2%).

Tablo 6. Yaptığınız İş Sizi Mutlu Ediyor mu? / İş Kolu

Yaptığınız İş Sizi Mutlu Ediyor Mu?				
İş Kolu	Hayır	Evet	Cevap yok	Toplam
Özel Eğitim Kurumu Çalışanları	43%	57%		100%
Depo Çalışanları	66,3%	33,7%		100%
Hizmet Sektörü Çalışanları(Eğitim Sağlık Market Mağaza Harici)	36%	36%	28%	100%
Market Mağaza Çalışanları	67,7%	32,3%		100%
Moto Kurye	73,5%	26,5%		100%
Nitelikli Uzmanlar (Plaza Çalışanları)	40,2%	59,8%		100%
Sağlık Çalışanları	45,8%	54,2%		100%
Toplam	53,5%	43,6%	2,9%	100%

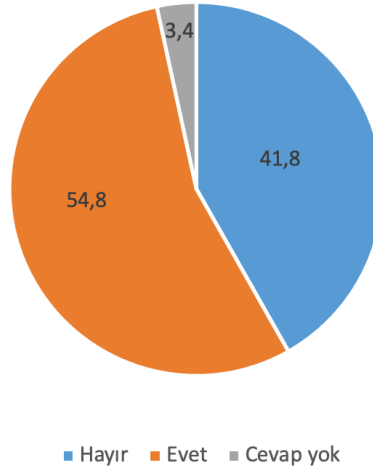
Yine de tüm meslek gruplarında mutsuz olanların oranı neredeyse çalışanların yarısına tekabül ediyor. Aynı soru cinsiyet bazında analiz edildiğinde ise kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha mutlu olduğu (53,1%) Erkek çalışanların ise daha mutsuz olduğu (60,9%) görülüyor.

Tablo 7. Yaptığınız İş Sizi Mutlu Ediyor mu? / Cinsiyet

Yaptığınız İş Sizi Mutlu Ediyor Mu?				
Cinsiyet	Hayır	Evet	Cevap yok	
Kadın	43,6%	53,1%	3,3%	100%
Erkek	60,9%	36,4%	2,7%	100%
	53,5%	43,6%	2,9%	100%

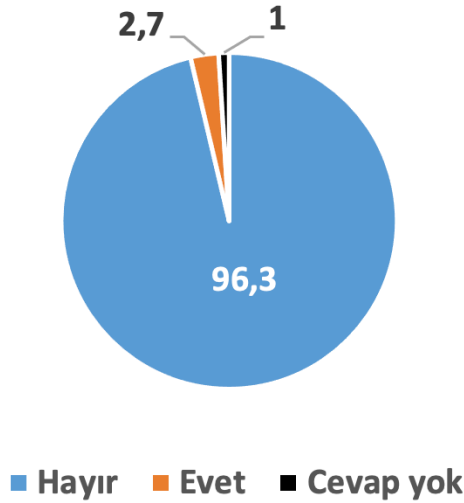
Yaptıkları işten mutsuz olanların çoğunlukta olmasına ek olarak çalışanlara “yaptıkları işe devam edip etmeyeceklerini” sordüğümüzda yüzde 54,8’i “Evet”, yüzde 41,8’i ise “Hayır” cevabını vermişlerdir.

Grafik 28. Yaptığınız İşe Devam Etmeyi Düşünüyor musunuz?



İş yaşamında mutsuzluğun yüksek oranlarda olmasına ek olarak katılımcılara sizce “Türkiye’de insanlar mutlu mu” diye sorduk. Yüzde 96,3’ü mutsuz olduğunu düşünüyor.

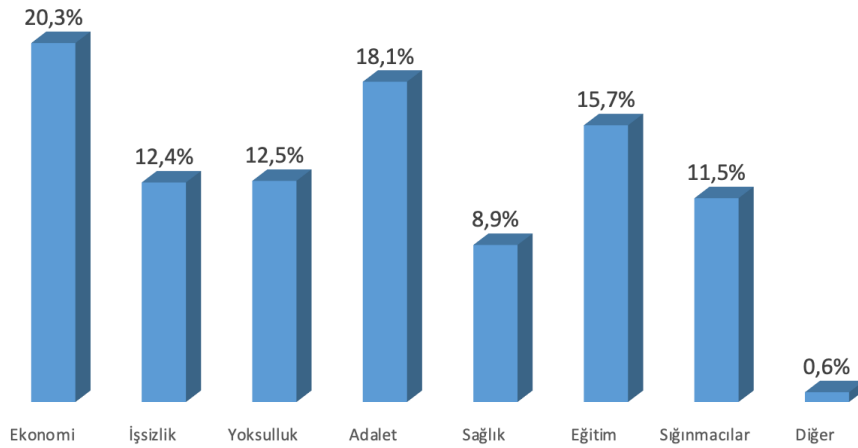
Grafik 29. Türkiye’de İnsanlar Mutlu mu? (Tüm Katılımcılar)



Sorunlar ve Gelecek Beklentisi

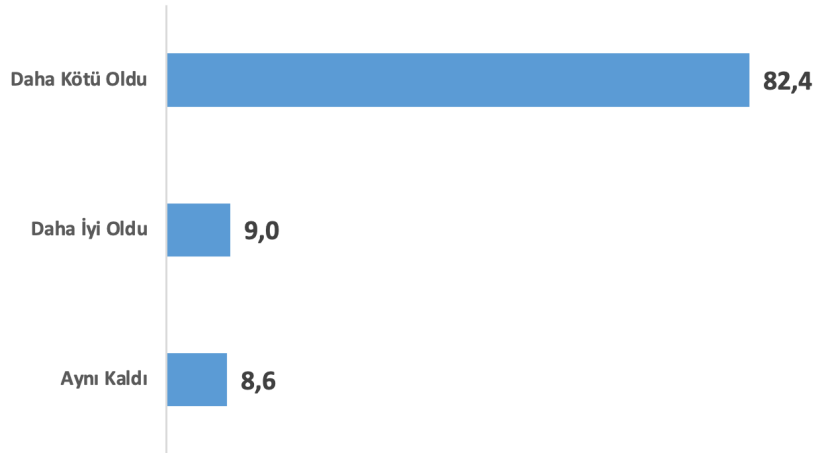
Türkiye’nin acil çözülmesi gereken en önemli üç sorunu nedir diye sorduğumuzda katılımcılar yüzde 20,3 ile ilk sırada ekonomik sorunları belirtirken, yüzde 18,1 ile ikinci sırada adalet, yüzde 15,7 ile eğitim sorununu ifade ediyorlar. Devamında yoksulluk (12,5%), işsizlik (12,4%), sığınmacılar (11,5%), sağlık (8,9%) ve diğer sorunları sıralıyorlar. Bu cevap sıralamasında yoksulluk ve işsizlik sorunu ile ekonomi başlığını birlikte değerlendirdiğimizde ülkede insanların ekonomiye bağlı sorunları en acil çözüm bekleyen sorun olarak gördükleri söylenebilir.

Grafik 30. Türkiye'nin Acil Çözülmesi Gereken En Önemli 3 Sorunu



Katılımcılara “Yaşam Standardınızı ve beklentilerinizi düşündüğünüzde bir yıl öncesine göre durumunuz daha mı iyi oldu?” diye sorduk, yüzde 82,4’i daha kötü oldu yüzde 8,6’sı aynı kaldı cevabını verirken, daha iyi oldu diyenlerin oranı sadece yüzde 9,0 olarak ölçülmüştür.

Grafik 31. Bir Yıl Öncesine Göre Hayat Standardı



Geçen yıla göre yaşam Standardı durumunu “Cinsiyet” parametresine göre analiz ettiğimizde Kadınların yüzde 82’si “daha kötü oldu” cevabını verirken sadece yüzde 7,9’u “daha iyi oldu” demiştir. Aynı soruda erkekler yüzde 80,3 “daha kötü oldu” yanıtı vermiştir.

Tablo 8. Geçen Yıl Yaşam Standardı Durumu/Cinsiyet

Cinsiyet	Yaşam Standardınızı ve beklentilerinizi düşündüğünüzde bir yıl öncesine göre durumunuz daha mı iyi oldu?			
	Aynı Kaldı	Daha İyi Oldu	Daha Kötü Oldu	Toplam
Kadın	9,9%	7,9%	82%	100%
Erkek	7,1%	9,8%	80,3%	100%
Toplam	8,6%	9,0%	82,4%	100%

Geçen yıla göre yaşam Standardı durumunu sorusunu tüm katılımcıların iş kolu bazında analiz ettiğimizde tüm iş kollarında yüzde 80 bandında daha kötü oldu cevabı alınırken sadece sağlık çalışanlarında (% 68,2) diğer sektörlere göre daha düşük oranda “daha kötü oldu” cevabı ölçülmüştür. Aynı şekilde sağlık sektörü çalışanlarında “daha iyi oldu” cevabı da diğer sektörlere göre daha yüksek oranda ölçülmüştür (% 17,8).

Tablo 9. Geçen Yıl Yaşam Standardı Durumu/İş Kolu

Yaşam Standardınızı ve beklentilerinizi düşündüğünüzde bir yıl öncesine göre durumunuz daha mı iyi oldu?					Toplam
Çalıştığınız İş Kolu (Meslek) Hangisi		Aynı Kaldı	Daha İyi Oldu	Daha Kötü Oldu	
	Özel Eğitim Kurumu Çalışanları	12,5%	3,9%	83,6%	100%
	Depo Çalışanları	14,1%	16,5%	69,4%	100%
	Hizmet Sektörü Çalışanları (Eğitim Sağlık Market Mağaza Harici)	4,0%	14,7%	76,0%	100%
	İşsiz Gençler	4,3%		95,7%	100%
	Market Mağaza Çalışanları	8,3%	10,4%	81,3%	100%
	Öğrenciler	7,0%	5,6%	86,9%	100%
	Moto Kurye		9,3%	81,4%	100%
	Nitelikli Uzmanlar (Plaza Çalışanları)	16,0%	11,3%	72,6%	100%
	Sağlık Çalışanları	14,0%	17,8%	68,2%	100%
Toplam		8,6%	9,0%	82,4%	100%

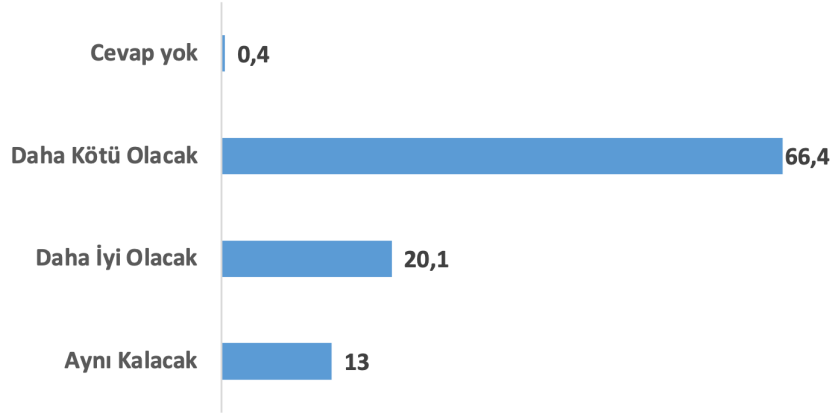
Son olarak geçmiş yıla göre yaşam standardı sorgulamasını yaş parametresi bazında analiz ettiğimizde 23-38 yaş grubunda en yüksek oranda (%85,6) “daha kötü oldu” cevabı ölçülürken, 17-22 yaş arası grupta ise en yüksek oranda (%10,5) “daha iyi oldu” cevabı ölçülmüştür.

Tablo 10. Geçen Yıl Yaşam Standardı Durumu/İş Kolu

	Geçen Yıla Göre Yaşam Standardınız Nasıl Oldu?				Toplam
		Aynı Kaldı	Daha İyi Oldu	Daha Kötü Oldu	
Yaşınız	17-22	9,6%	10,5%	78,5%	100%
	23-28	6,3%	8,0%	85,6%	100%
	29-34	10,7%	9,1%	74,3%	100%
	35-40	15,1%	3,8%	81,1%	100%
Toplam		8,6%	9,0%	82,4%	100%

Bu sorunun devamında geleceğe dair beklentilerini ölçmek için “Sizce durumunuz önümüzdeki yıl daha mı iyi olacak” diye sorduk. Katılımcıların yüzde 66,5’i daha kötü olacak, yüzde 13’ü aynı kalacak derken, daha iyi olacağına inancı olanların oranı yüzde 20,1’dir.

Grafik 32. Gelecek Yıl Hayat Standardı Beklentisi



Tüm katılımcıların gelecek beklentilerinin yönünü anlamak için sorduğumuz “gelecek yıl durumunuz nasıl olacak” sorusu cinsiyet parametresine göre analiz edildiğinde Kadınların yüzde 68,5’inin, erkeklerin de yüzde 64,5’ünün “daha kötü olacak” cevabını verdiği ölçülmüştür.

Tablo 11. Gelecek Beklentisi/Cinsiyet

Cinsiyet	Sizce önümüzdeki yıl durumunuz daha mı iyi olacak?				Toplam
	Aynı Kalacak	Daha İyi Olacak	Daha Kötü Olacak	Cevap Yok	
Kadın	16,9%	14,6%	68,5%		100%
Erkek	9,2%	25,5%	64,5%	0,8%	100%
Toplam	13%	20,1%	66,4%	0,4%	100%

Aynı soru iş kolu parametresine göre de analiz edildiğinde özel eğitim kurumu çalışanlarının yüzde 75’inin “daha kötü olacak” cevabını vererek en yüksek oranda olumsuz beklentiye sahip grup oldukları ölçülürken, diğer tüm iş kollarında da ortalama yüzde 65 bandında olumsuz yönde beklentinin olduğu görülmüştür.

Tablo 12. Gelecek Beklentisi/İş Kolu

	Sizce Önümüzdeki Yıl Durumunuz Nasıl Olacak?					Toplam
	Aynı Kalacak	Daha İyi Olacak	Daha Kötü Olacak	Cevap Yok		
Çalıştığımız İş Kolu (Meslek) Hangisi	Özel Eğitim Kurumu Çalışanları	10,2%	14,8%	75%		100%
	Depo Çalışanları	17,4%	31,4%	51,2%		100%
	Hizmet Sektörü Çalışanları (Eğitim Sağlık Market Mağaza Harici)	8,1%	23,0%	63,5%	5,4%	100%
	İşsiz Gençler	15,9%	16,7%	67,4%		100%
	Market Mağaza Çalışanları	20,8%	14,6%	64,6%		100%
	Öğrenciler	17,4%	11,3%	71,4%		100%
	Moto Kurye		36,8%	63,2%		100%
	Nitelikli Uzmanlar (Plaza Çalışanları)	10,4%	16,0%	73,6%		100%
	Sağlık Çalışanları	13,1%	28,0%	58,9%		100%
	Genel Oran	13%	20,1%	66,4%	0,4%	100%

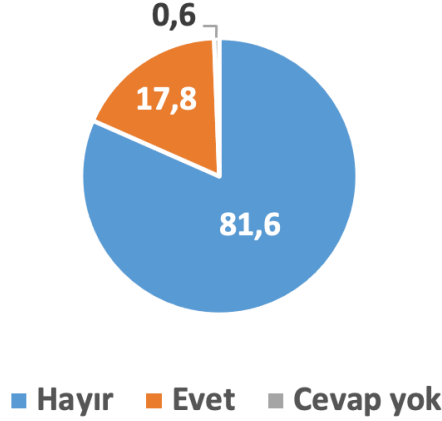
Gelecek beklentisinin yönünü yaş parametresine göre analiz ettiğimizde en umutlu grubun 17-22 yaş grubu (% 24,5) olduğu görülürken tüm gruplar açısından yüzde 70 bandında geleceğe yönelik olumsuz yönde beklenti olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Gelecek Beklentisi/Yaş

	Sizce önümüzdeki yıl durumunuz daha mı iyi olacak?"					Toplam
	Aynı Kalacak	Daha İyi Olacak	Daha Kötü Olacak	Cevap Yok		
Yaşınız	17-22	16,3%	24,5%	58%	1,1%	100%
	23-28	12,4%	16,2%	71,3%		100%
	29-34	12,4%	21%	66,7%		100%
	35-40		22,2%	77,8%		100%
	Toplam	13,1%	20,1%	66,4%	0,4%	100%

Çözüm Dair Beklentiler

Katılımcılara “Mevcut siyasi partiler Türkiye’nin sorunlarını çözebilir mi?” diye sorduğumuzda katılımcıların yüzde 81,6’sı “Hayır”, yüzde 17,8’i “Evet” cevabını vermiştir. Önümüzdeki dönemde hayatının daha kötü olacağını düşünen yüzde 66,5 oranındaki katılımcı verisi ile birlikte düşünüldüğünde 18-35 yaş grubundaki genç seçmenlerin siyaset kuru-



mundan beklentilerinin olmadığı ve siyaset kurumu aracılığıyla sorunlarına çözüm üretilebileceği umudunu taşımadıkları yorumu yapılabilir.

Grafik 33. Siyasi Partiler Sorunları Çözebilir mi?

“Mevcut siyasi partilerin Türkiye’nin sorunlarını çözebileceğini düşünüyor musunuz?” sorusunu cinsiyet parametresine göre analiz ettiğimizde kadınların yüzde 88,9’unun, erkeklerin yüzde 74,3’ünün “Hayır” cevabını verdikleri ölçülmüştür.

Tablo 14. Siyasi Partiler Sorunları Çözebilir mi?/Cinsiyet

Cinsiyet	Sizce mevcut siyasi partiler Türkiye’nin sorunlarını çözebilir mi?				Toplam
	Hayır	Evet	Cevap yok		
Kadın	88,8%	10,9%	0,4%		100%
Erkek	74,3%	24,9%	0,8%		100%
Toplam	81,6%	17,8%	0,6%		100%

Aynı soru yaş parametresine göre analiz edildiğinde, 23-28 yaş grubunun yüzde 89’luk bir oranla “Hayır” diyerek siyasi partilerin çözüm kapasitesine en az inanan grup olduğu görülmüştür. Buna ek olarak diğer gruplar içinde en yüksek oranda güven belirten yaş grubu ise yüzde 38,9 “Evet” yanıtı ile 35-40 yaş grubu olmuştur.

Tablo 15. Siyasi Partiler Sorunları Çözebilir mi?/Yaş

	Sizce mevcut siyasi partiler Türkiye'nin sorunlarını çözebilir mi?				Toplam
		Hayır	Evet	Cevap yok	
Yaşınız	17-22	79,1%	20,6%	0,3%	100%
	23-28	89%	11%		100%
	29-34	73,7%	24,2%	2,2%	100%
	35-40	61,1%	38,9%		100%
	Toplam	81,6%	17,8%	0,6%	100%

Aynı soru iş kolu parametresinde analiz edildiğinde tüm iş kolu grupları içinde siyasi partilere en çok güvenenler moto kuryeler (%36,8), işsiz gençler (%25,9) ve depo çalışanları (%22,1) olurken, tüm iş kolu gruplarında siyasi partilere güvensizlik belirtenlerin oranının yüzde 80-90 bandına çıktığı görülmektedir.

Tablo 16. Siyasi Partiler Sorunları Çözebilir mi?/İş Kolu

	Sizce mevcut siyasi partiler Türkiye'nin sorunlarını çözebilir mi?				Toplam
		Hayır	Evet	Cevap yok	
Çalıştığımız İş Kolu (Meslek) Hangisi	Özel Eğitim Kurumu Çalışanları	86,8%	10,9%	2,3%	100%
	Depo Çalışanları	77,9%	22,1%		100%
	Hizmet Sektörü Çalışanları(Eğitim Sağlık Market Mağaza Harici)	91,5%	8,5%		100%
	İşsiz Gençler	74,1%	25,9%		100%
	Market Mağaza Çalışanları	89,6%	10,4%		100%
	Öğrenciler	81,7%	17,8%	0,5%	100%
	Moto Kurye	63,2%	36,8%		100%
	Nitelikli Uzmanlar (Plaza Çalışanları)	90,7%	7,5%	1,9%	100%
	Sağlık Çalışanları	86%	14%		100%
	Toplam	81,6%	17,8%	0,6%	100%

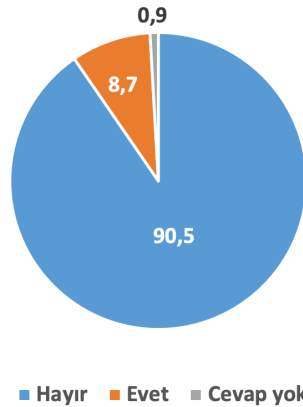
Siyasi partilerin sorunlar için çözüm adresi olarak görülüp görülmediğini anlamamıza destek olacak sorunun eğitim parametresi açısından analizinde, en yüksek "Evet" yanıt oranı lise mezunları grubunda (%23,8) ölçülmüştür. Tüm eğitim seviyeleri açısından sorunların çözümü açısından siyasi partilere güven düzeyi oldukça düşük ölçülmüştür.

Tablo 17. Siyasi Partiler Sorunları Çözebilir mi?/Eğitim

	Sizce mevcut siyasi partiler Türkiye'nin sorunlarını çözebilir mi?			Toplam	
	Hayır	Evet	Cevap yok		
En Son Bitirdiğiniz Okul	Okula gitmedim	100%		100%	
	İlkokul	100%		100%	
	Ortaokul	85,7%	14,3%	100%	
	Lise	75,9%	23,8%	0,3%	100%
	Üniversite	84,6%	14,6%	0,7%	100%
	Lisansüstü	90,5%	9,5%		100%
	Toplam	81,6%	17,8%	0,6%	100%

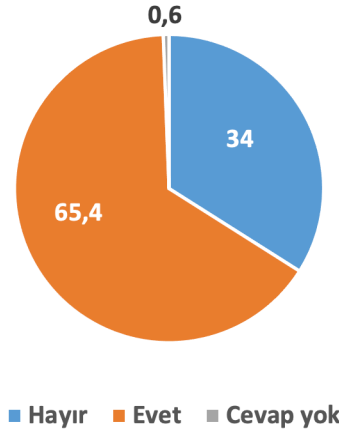
Bir önceki soruya ek olarak siyaset kurumunu temsilen siyasi partilerin halkın sorunlarını yeterince ifade edip edemediklerini sorduğumuzda katılımcıların yüzde 90,5'i "Hayır" cevabını verirken sadece yüzde 8,7'si "Evet" cevabını vermiştir. Bu veri de bir önceki soruda yapılan yorumu destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır. Tekrar etmek gerekirse, 18-35 yaş gurubu genç seçmenlerin siyaset kurumundan umudu neredeyse yoktur.

Grafik 34. Siyasi Partiler Halkın Sorunlarını Yeterince İfade Edebiliyor mu?



Katılımcıların siyaset kurumundan beklentilerinin bu kadar düşük olmasının sebebi genel hatları ile de olsa bu partilerin halkın sorunlarına yönelik çözüm önerilerinin ya da parti programlarının bilinmiyor olması olabilir diye düşünülebilir. Ancak katılımcılara parti programları ve çözüm önerileri hakkında bilgileri olup olmadığını sorduğumuzda katılımcıların yüzde 65,4'ü "Evet", yüzde 34'ü "Hayır" cevabını vermiştir. Bu veriden de görüleceği gibi seçmenler – özellikle de genç seçmenler – siyaset kurumunu sorunlarına çözüm bulunabilmesi için takip ediyor ancak partilerin ve aslında siyaset kurumunun onlara sunduğu çözüm vaatlerini yetersiz buluyor.

Grafik 35. Siyasi Partilerin Programları Hakkında Bilginiz Var mı?



Katılımcıların siyasi partilerin çözüm önerilerini halkla paylaştıkları parti programları hakkında bilgi sahibi olma durumu cinsiyet parametresi açısından analiz edildiğinde erkeklerin (%69,6) kadınlara (%61,2) göre daha yüksek oranda bilgi sahibi oldukları ölçülmüştür.

Tablo 18. Siyasi Partilerin Programlar Hakkında Bilgi/Cinsiyet

Mevcut siyasi partilerin Türkiye'yi yönetmek için hazırladıkları programlar hakkında bilginiz var mı?					Toplam
Cinsiyet		Hayır	Evet	Cevap yok	
	Kadın	38,6%	61,2%	0,2%	100%
	Erkek	29,5%	69,6%	0,9%	100%
Toplam		34%	65,4%	0,6%	100%

Aynı soru iş kolu parametresine göre analiz edildiğinde nitelikli uzmanlar (%82,2), moto-kuryeler (%81,4), eğitimciler (%71,9) ve öğrencilerin (%68,7) diğer iş kollarına göre daha yüksek oranda siyasi partilerin programları hakkında bilgi sahibi oldukları ölçülürken, en düşük bilgi sahibi olma oranları sağlık çalışanları (%49,5), market- mağaza çalışanları (%47,9), depo çalışanları (%45,3) ve hizmet sektörü (%44) çalışanlarındadır.

Tablo 19. Siyasi Partilerin Programlar Hakkında Bilgi/İş Kolu

Mevcut siyasi partilerin Türkiye'yi yönetmek için hazırladıkları programlar hakkında bilginiz var mı?					Toplam
Çalıştığınız İş Kolu (Meslek) Hangisi		Hayır	Evet	Cevap yok	
	Özel Eğitim Kurumu Çalışanları	28,1%	71,9%		100%
	Depo Çalışanları	45,3%	54,7%		100%
	Hizmet Sektörü Çalışanları (Eğitim Sağlık Market Mağaza Harici)	44%	50,7%	5,3%	100%
	İşsiz Gençler	37,7%	62,3%		100%
	Market Mağaza Çalışanları	47,9%	52,1%		100%
	Öğrenciler	29,9%	68,7%	1,4%	100%
	Moto Kurye	18,6%	81,4%		100%
	Nitelikli Uzmanlar (Plaza Çalışanları)	17,8%	82,2%		100%
	Sağlık Çalışanları	49,5%	50,5%		100%
Toplam		34%	65,4%	0,6%	100%

Siyasi parti programları hakkında bilgi sahibi olup olmama durumu yaş parametresine göre analiz edildiğinde ise siyasi parti programlarından haberdar olma durumu en yüksek yaş grubu 29-34 (%70,4) iken, en düşük haberdarlık oranı 35-40 (%38,9) yaş grubu olmuştur.

Tablo 20. Siyasi Partilerin Programlar Hakkında Bilgi/Yaş

Mevcut siyasi partilerin Türkiye'yi yönetmek için hazırladıkları programlar hakkında bilginiz var mı?					Toplam
Yaşınız		Hayır	Evet	Cevap yok	
	17-22	34,3%	64%	1,7%	100%
	23-28	35,0%	65,0%		100%
	29-34	29,6%	70,4%		100%
	35-40	38,9%	61,1%		100%
Toplam		34%	65,4%	0,6%	100%

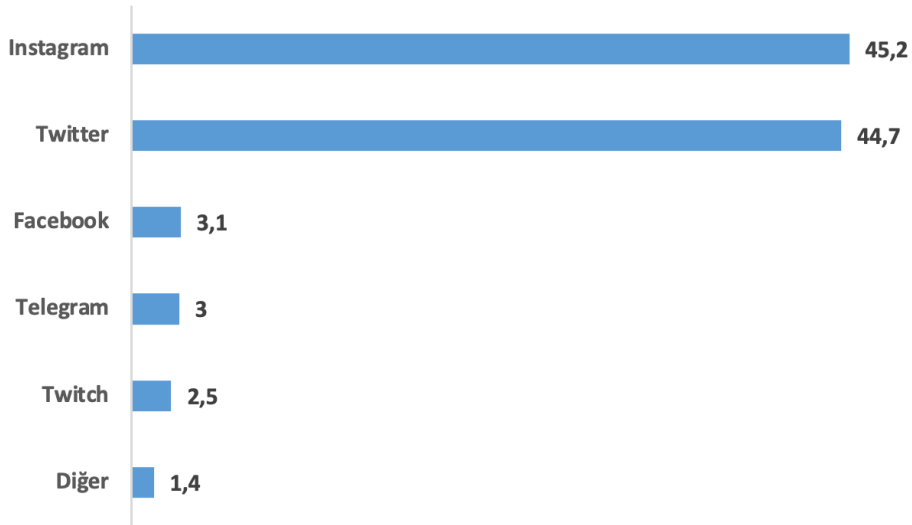
Son olarak Siyasi parti programları hakkında bilgi sahibi olup olmama durumu eğitim parametresine göre analiz edildiğinde ise haberdar olma durumunun en düşük ölçüldüğü grupların ilkökul mezunları (%100) ve ortaokul mezunları (%42,9) olduğu ölçülmüştür. Eğitim görmeyenler dışında kalanlar için ise eğitim seviyesi arttıkça farkındalık ve bilgi sahibi olma oranının da yükseldiği görülmektedir.

Tablo 21. Siyasi Partilerin Programlar Hakkında Bilgi/Yaş

Mevcut siyasi partilerin Türkiye'yi yönetmek için hazırladıkları programlar hakkında bilginiz var mı?					Toplam
En Son Bitirdiğiniz Okul		Hayır	Evet	Cevap yok	
	Okula gitmedim		100%		100%
	İlkokul	100%			100%
	Ortaokul	42,9%	57,1%		100%
	Lise	29,6%	68,8%	1,6%	100%
	Üniversite	36,9%	63,1%		100%
	Lisansüstü	29,7%	70,3%		100%
	Toplam	34%	65,4%	0,6%	100%

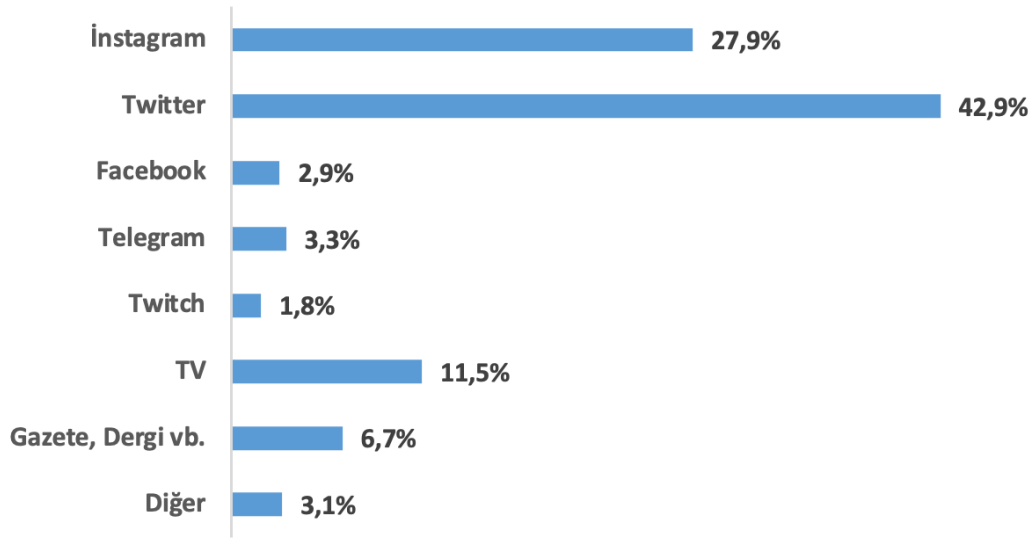
Tüm katılımcılara “En çok takip ettiğiniz sosyal medya platformları nelerdir?” diye sordüğümüzda yüzde 45,2 ile Instagram ilk sırada geliyor, onu yüzde 44,7 ile Twitter takip ediyor.

Grafik 36. En Çok Takip Edilen Sosyal Medya Platformu



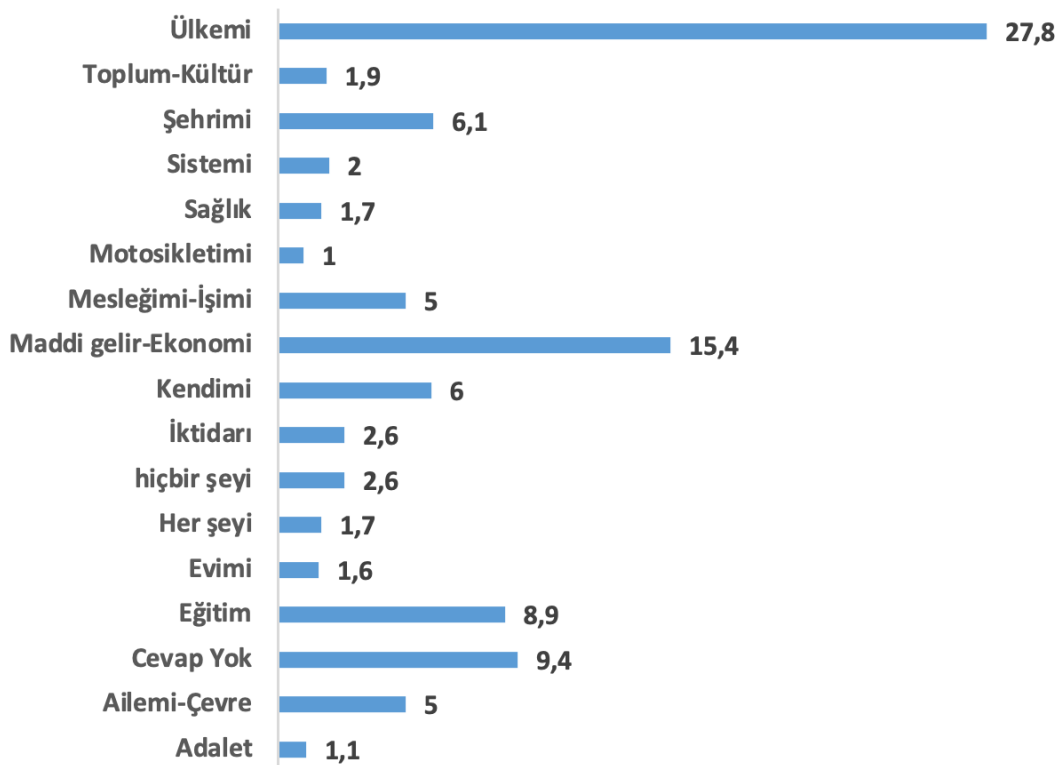
“Gündemi en çok nereden takip ediyorsunuz?” diye farklı bir soru sordüğümüzda ise katılımcıların yüzde 27,9’u Instagram, yüzde 42,9’u Twitter, yüzde 11,5’i televizyon, yüzde 6,7’si gazete, dergi vb. yüzde 3,3’ü Telegram, 2,9’u Facebook, yüzde 1,8’i Twitch, yüzde 3,1’i ise farklı sosyal medya mecralarını belirtmişlerdir.

Grafik 37. Gündemi En Çok Nereden Takip Ediyorsunuz?



Son olarak katılımcılara “Değiştirme olanağınız olsa idi hayatınızda ilk neyi değiştirmek isterdiniz?” diye bir soru yönelttik. Yüzde 27,8’i ülkesini, yüzde 15,4’ü maddi-gelirini-ekonomiyi, yüzde 8,9’u eğitimini, yüzde 6,1’i şehirini, yüzde 6’sı kendisini, yüzde 5’i mesleğini, yüzde 5’i ailesini, yüzde 2,6’sı iktidarı, yüzde 2,6’sı hiçbir şeyi, yüzde 2’si sistemi, yüzde 1,9 toplum-kültürü, yüzde 1,7 her şeyi, yine 1,7’si sağlık, yüzde 1,6’sı evini, yüzde 1,1’i de adalet sistemini, yüzde 1’i motosikletini değiştirmek istediğini belirtmiştir.

Grafik 38. Olanığın Olsa Hayatında İlk Neyi Değiştirirdin?







**ODAK
GRUPLAR**

2. BÖLÜM

ODAK GRUPLAR

Araştırmanın Yöntemi

Odak grup araştırması, gönüllü katılım esasına bağlı, araştırma koordinatörleri tarafından hazırlanan üç farklı yönerge dâhilinde, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak iki moderatörün yürütücülüğünde gerçekleştirilmiştir. Her grup oturumunda rapor yazıcı ayrıca bulundurulmuştur.

Farklı sektörlerin dinamiklerine odaklanabilmek ve çalışma hayatının dışında kalan öğrenci ve işsizlerin de içinde buldukları sürecin dinamiklerini anlayabilmek amacıyla üç farklı yönerge hazırlanmıştır. Yönergeler üç alt düzeyde tasarlanmıştır. Birinci düzeyde sorunları ifade etmek öncelenmiş, ikinci düzeyde sorunların kaynağına yani sebeplerine ve sorumlularına inmek, üçüncü düzeyde ise çözüm araçlarını tartışmak hedeflenmiştir.

Araştırma kapsamında moto-kuryeler, işsizler, özel sağlık kuruluşu çalışanları (Doktorlar hariç), özel okul öğretmenleri, market-mağaza çalışanları, depo işçileri, plaza çalışanları ve öğrencilerden toplam 12 grup oluşturulmuştur. Odak gruplara 97 kişi katılım sağlamıştır.

Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

1. ÖZEL EĞİTİM KURUMU ÖĞRETMENLERİ

“Bize mesaide ölmek yasak”

“Patron velilere ‘merak etmeyin hocamız çocuk bile yapmayacak’ demiş.”

“Hak istemeye gittiğimde hocam ‘sen bunu mu düşünüyorsun? Sözleşmeyi imzalamıyorsan ben velilere bir kulp bulurum’ dedi.”

“40 saatin üzeri yasak ama 46 saat ders verdiler. Eve dönüp oturunca bacağıma şışti bir gün. Gittik hastaneye tendonlarım zedelenmiş. Sınıflarda öğretmenin oturması yasak. Sandalye koyulmuyor. ‘Benim öğretmenim aktif, genç, dinamik’ deniyor”

“BİM’e gelen oyuncakları takip ediyorum (okul öncesi öğretmeni), beyaz önlüğümü kendim aldım. Bando kuralım dedik, yoğurt kabından yapın dediler”

Hazırlanan yönerge kapsamında birinci düzeyde yarı yapılandırılmış görüşmelerde öncelikle bu iş kolunu neden seçtikleri, iş sürecinde karşılaştıkları en temel sorunların neler olduğu, yaptıkları iş ile duygusal olarak nasıl bir bağ kurdukları ve işlerini bir meslek olarak tanımlayıp tanımlamadıklarını anlatmaları hedeflenmiştir.

Grup oturumunda çocuk gelişimcisi, coğrafya, özel eğitim, biyoloji, resim, Türkçe, rehberlik ve dans öğretmenleri bulunmuştur.

Özel okullarda çalışan genç öğretmenlerin çok büyük kısmı öğretmenlik mesleğini bile- rek ve isteyerek tercih ettiklerini ve yaptıkları işi meslekleri olarak benimsediklerini beyan

etmişlerdir. Görüşmelerde öğretmenlerin toplumsal değişimi önceleyen bir perspektife sahip oldukları, çocukların iyilik halini sağlamayı ve onları güçlendirmeyi hedefleyen ideallerle mesleklerini tanımladıkları görülmüştür.

Dikkat çeken diğer bir husus da özel okul öğretmenlerinin çoğunlukla kendi meslektaşlarından oluşan okul idarecileri için “idareci” kavramı yerine onları “patron” diye tanımlamaları olmuştur. Bu kavramı kullanmalarının sebebi sorgulandığında, “patronların” yani idarecilerin kendilerini kâr-zarar hesabı yaparak işe alan, çalışma sürecinde izinlerini, maaşlarını ve diğer tüm hakları konusunda sömürülmelerine aracılık eden kişiler olmaları temel sebep olarak ifade edilmiştir.

Sorunlar

Mesleklerini yaparken karşılaştıkları en temel sorunlar arasında, son yıllarda gittikçe artan düzeyde itibar kaybı yaşadıklarını, çalışmadan para kazanan meslek olarak görüldüklerini, emeklerinin karşılığını ne maddi ne de manevi olarak alamadıklarını, KPSS gibi merkezi sınavlarda yaşanan şaibelere bağlı olarak yaşadıkları güvensizliği, sınavlardan yüksek puanlar almış olsalar bile gerek mülakat uygulaması gerek torpil şaibeleri yüzünden atanamıyor olmalarını belirtmişlerdir.

Özel okul öğretmenlerinin sahip oldukları branşlara göre farklılaşan sorunları ile güvensizleştirilmiş olarak çalışmalarından kaynaklanan ortak sorunları bir arada yaşadıkları gözlemlenmiştir.

Eğitimin paralı hale gelmesi özel okul öğretmenlerinin “patronlarca” kâr ve maliyet olarak görülmelerini de beraberinde getirmiş, yaptıkları işin toplumsal, duygusal ve geleceğe yönelik güçlendirici yanı sıra sürece tasfiye edilmiş. Hem eğitim alan çocuklar hem de aileleri de sürecin bir parçası yapılarak okulda öğretmenin varlığı yalnızca ticari kârı arttıracak bir araca indirgenmiştir.

Özel okul patronlarının öğretmenlerin branşları arasında hiyerarşi kurması güvensizleştirmenin gerekçelerinden biri yapılmış. Öğretmenin branşının, dolayısıyla öğretmenin kendisinin değeri öğrencinin gireceği herhangi bir sınavda çıkacak soru adedine eşdeğerde görüldüğü birçok defa belirtildi. Örneğin bir matematik öğretmeni 30 soruya karşılık geliyorsa Coğrafya öğretmenin patronun gözünde 5 soruya karşılık gelmesi öğretmenlerin talep edebilecekleri hakların da sınırını belirliyor.

Sözleşme sürelerinin yaz dönemlerini kapsamayacak biçimde tarihlendirilerek 1 yıldan daha az süreye indirilmesi hakların gasp edilmesinde önemli bir araç haline gelmiş.

Bu uygulamanın yanında öğretmenler farklı bahanelerle de olsa (eğitim, seminer, tanıtım günleri, öğrenci seçim sınavları, fuar ya da sosyal etkinlik vb. uygulamalarla) tam zamanlı ve/veya fazla mesaili çalıştırıldıkları halde bu tip ek mesailerin sözleşmeye işin doğal bir parçası olarak eklenmesiyle herhangi bir ek ücret talep etmelerinin önüne geçiliyor.

Ücretli öğretmenlikte asgari ücretin altında çalıştırma, saat ücreti uygulaması, sigortanın yarım yatırılması ya da kadrolu öğretmen geldiğinde çok kolay biçimde işten çıkarılma neredeyse rutin bir uygulama.

Branşlar arasında eşitsizlik ve sınavda çıkacak soru adedine göre hiyerarşik bir düzen işe

başlama sürecinde ücretlerin belirlenmesinde de kullanılıyor. Rutin uygulama asgari ücret olsa da bazı branşlarda sadece ders saat ücreti verilerek hem sigorta hakkı ve buna bağlı diğer haklar hem de ücret ve ücret artış oranlarında söz söyleme hakkı gasp ediliyor.

Neredeyse tüm özel okullarda işe alım süreçlerinde öğretmenlere özel hayatları ile ilgili sorular soruluyor, sınırlamalar getiriliyor.

Mevcut mevzuata göre 40 saatin üstünde olmaması gereken ders saatleri farklı adlarla düzenlenen uygulamalar (Etüt, seminer, nöbet vb.) nedeniyle mutlaka arttırılıyor ve yasal ders saati süresi asla uygulanmıyor.

Velilere yönelik özel mesai harcanmasının neredeyse her okulda zorunlu olması farklı bir sorun alanı olarak vurgulanıyor. Velilerin okul yönetiminden aldıkları cesaretle öğretmenlerle kurdukları ilişki biçiminin “işveren” gibi davrandıkları belirtilen bir diğer sorun alanı.

Özel okul patronlarının öğretmenlerin özel hayatlarına dahi karışması (çocuk doğurup doğurmayacağı, sosyal medya paylaşımlarının kısıtlı olması gerektiği, resim dahi koymaları baskısı, öğrencilere örnek olmaları gerektiği baskısı...) özellikle kadın öğretmenler için onur kırıcı ve insan haklarına aykırı rutin bir uygulama olarak anlatılıyor.

Özel okulda okul öncesi öğretmenliği yapan öğretmenlerin hem veliler hem de idare tarafından dadı muamelesi görmeleri, öğretmen gibi algılanmamaları da itibar kaybına örnek olarak gösteriliyor.

Rehberlik öğretmenlerinin derse girmemeleri nedeniyle ciddiye alınmamaları, idari kadro olarak görülmeleri ve sekreterlik gibi işleri yapmaları, idareciler tarafından velilerle görüşme, okul tanıtımında vitrin gibi kullanılma sorunları var.

Başka bir sorun ise İdarecilerin kişisel ilişkilerinin iyi olduğu öğretmenleri kayırması ve kollaması olarak ifade ediliyor. Üstelik bu tip öğretmenlerin idareciler tarafından hak arama mücadelesinin oluşmasını engellemek için de kullanıldığı belirtiliyor.

Öğretmenlere verilmesi gereken kırtasiye ödeneğinin verilmemesi bazı branşlardaki öğretmenler için ciddi bir ekonomik yük oluşturuyor. Özel okulda okul öncesi öğretmenliği yapan hocaların oyuncak, silgi, etkinlik malzemeleri gibi ihtiyaçlarını kendi ceplerinden almaları örnek olarak gösteriliyor.

Kimi okullarda sınıf içinde öğretmenlerin oturacakları sandalye ve masaların olmaması en dikkat çekici sorunlardan biri. Öğretmenlerin bu talepleri “genç ve dinamik” olma zorunlulukları olduğu gerekçe gösterilerek reddediliyor.

Özel eğitimde sınıfların çok kalabalık olmasının yanında birbirinden çok farklı ihtiyaçları olan çocuklar aynı sınıfta tek bir öğretmenle eğitim almaya zorlanıyor olması en dramatik sorunların başında geliyor. Özel Eğitim Öğretmenleri kendi uzmanlığı olmadığı halde farklı özel ihtiyacı olan çocuklarla da aynı sınıfın içinde eğitim vermek durumunda kalıyorlar. Bu durum özel ihtiyaç sahibi çocukların güvenliği ve gelişimine geri döndürülemez zararlar verdiği halde uygulamada ısrar edilmesi bu alanda “kâr” hırsının geldiği noktayı gözler önüne sermesi bakımından oldukça önemli.

Sürekli ayakta durmaktan kaynaklı ortopedik rahatsızlıklar, sürekli konuşmaktan kaynaklı boğaz rahatsızlıkları vb. mesleki hastalıklardan çok sık muzdarip olmalarına rağmen bu

konuda herhangi bir hakka sahip değiller. Hastalık izni almaları çok zorlaştırılmış ve okula gidilmeyen her gün ücretlerinden ya da izin günlerinden kesiliyor. Bunun yanında yeterli gün ve saat dinlenmelerine de izin verilmiyor.

Son olarak öğrenci sayısının çok olmasına karşın öğretmen sayısının az olması sektörde çalışan öğretmenlerin sorunlarından biri olarak ifade ediliyor.

Çözüm önerileri, başa çıkma yolları

“Sürekli bir baskı altındayız. Polis tarafından yakalanınca devlet memuru olamıyorsun. Atandıktan sonra güvenlik soruşturması başlıyor”.

Özel okul öğretmenleri, söz konusu sorunlarla hem bireysel çabaları, hem okul içinde öğretmenler arasında dayanışma, hem de yeni kurulan özel okul öğretmenleri sendikasında örgütlenme ile farklı çözümler üretmeye çalıştıklarını ifade ediyorlar. Ancak söz konusu sorunlara karşı öğretmenlerin geliştirdiği ya da daha doğru bir ifade ile yürüttükleri mücadelenin idareciler, patronlar ya da iktidar tarafından terörize edildiğini de ekliyorlar. Okullarda herhangi bir soruna karşı ufak bir karşı koyuşun idareciler ya da patron tarafından işten atma tehdidiyle karşılandığını, hak aramaya dair sürekli baskı altında olduklarını söyleyen öğretmenler, bir eylemde gözaltına alınmaları gibi bir durumun olması halinde bir daha kamuda iş bulabilmelerinin mümkün olmayacağını belirtiyorlar. Diğer yandan hakları için ortak hareket etmeye çalışan öğretmenlerin yöneticilerle karşılaşma ya da konuşma durumunda topluca olmadan sonuç alınamayacağını belirtmelerine rağmen çoğu zaman meslektaşları tarafından yalnızlaştırıldığını söylüyorlar.

Aşağıda öğretmenlerin kendi sorunlarına yönelik talep ve çözüm önerileri sıralamaya çalıştık. Bu bölümde birçok öğretmenin ortak fikir olarak öne çıkan vurgusu “Köy Enstitüleri” sisteminin modern bir biçimde geri getirilmesi düşüncesidir.

Beklentiler;

Taban maaş getirilmesi

Devlet okulunda olduğu gibi çalışma saatleri düzenlenmesi

Velilerin bilinçlendirilmesi

İş kaybetme korkusu olmadan öğretmenlik yapmak, iş güvencesi

Köy Enstitülerinin açılması

Belirli süreli iş sözleşmelerinin kaldırılması

Özel okullarda personel masrafının garanti edilmesi

Regl izni olması

Babalık izni olması

Öğretmenlerin en temel meslek hastalıklarından ses telleri için ses terapisi imkânı sunulması, Öğretmen sağlığı için belirli periyodlarla doktor kontrolünün sağlanması

Dini eğitimin okul öncesi dönemden çıkarılması

Okul öncesi eğitimin zorunlu olması

Anaokulu öğretmenlerinin dadı gibi görülmemesi, bu eğitim seviyesinin çocukların sadece eğlendiği yer olarak görülmemesi

Eğitimin niteliğinin güçlendirilmesi

Fazla mesai çalışmasına ek ücret ödenmesi

İstisnasız tüm sınıflarda masa- sandalye konulması

Ücretli, başöğretmen, usta öğretmen statülerinin kaldırılması

Öğrencilere daha özgür bir eğitimin önü açılması, cinsel eğitim, cinsiyet eşitsizliği gibi konular müfredata eklenmesi

Sanat derslerine gereken önemin verilmesi

Öğrenci kulüplerine daha fazla bütçe ayrılması

2. PLAZA ÇALIŞANLARI

“İnsanların çocukluk hayalinin bu hale getirilmesi yaralayıcı geliyor”

“Kendimi Excel bilen robot gibi hissediyorum”

“Gönülden geçen tabi ki örgütlenmek ama olmuyor, bazılarımızın yaşam dertleri var”

“Bizler yemek ücreti için direnince, sekreterin yol ücretini kestiler ona haksızlık yapıldı”

“Oturduğun masanın ertesi günü dolacak olması”

“Sokakta röportaj görünce konuşamıyorum, yarın ne olacağı belli bile değil”

“Asla boş durmaman gerekiyor. Bende bu yüzden elime kağıtları alıp ofiste sürekli hızlı hızlı bir yerlere gidip geliyormuş gibi yapıyorum”

“Denetime ihtiyacımız var. Yönetici nasıl rapor bekliyorsa, şirketler de devlet tarafından denetlenmeli”

“Sendikaya inanıyorum ama gitmeye uğraşmam”

“Çalıştığım sektörde sendika vs. var mı bilmiyorum. Önce çevreye diğer arkadaşlara soruyorum. İş hiyerarşisi içerisinde ilerliyorum. Genelde çok çok uzun sürüyor kurumsal firmalarda. Aksiyon alınmıyorsa yöneticiye gidiyorum. Çözüm alınırsa verimlilik artar. Kimse bir şey yapmazsa, maalesef sessiz kalıyoruz. Olan sana oluyor. Küçük bir kolektifleşme ile adım atmak isterim. Mesleki bir çabam olsun isterim. Halının altına süpürdüklerimiz dağ olup karşımıza gelir çünkü”

Çalışma ortamları, kullandıkları dil, iş alanlarının mimari özellikleri ve sahip olduğu olanaklar plaza çalışanlarına yönelik sanal bir algının oluşmasına neden olmuş ve bu emekçilerin ideal işini bulmuş, mevcut sistem içinde ayrıcalıklılardan oluştuğu düşüncesi yaygınlaşmıştır. Oysa yapılan araştırmalar ve plaza çalışanlarının örgütlenme deneyimlerinden

elde edilen veriler değerlendirildiğinde görülüyor ki yönetici sınıfında yer alan küçük bir ayrıcalıklı azınlığın dışında kalan tüm emekçilerin iş hayatı ve hatta birçoğunun özel hayatları bile kuşatma altında.

Plazada ya da büroda çalışanların bu mesleği seçme nedenlerinde kadınlar için en belirginini iş bulamamakken, erkek çalışanlar için farklı gerekçeler ifade edilmiştir. Erkek çalışanlar kadınlara göre daha fazla oranda yaptıkları işi meslekleri olarak tanımlamış ve daha fazla sürdürme eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Ancak ortaklaştıkları nokta çalışma koşullarının kendilerine dayattığı yaşam koşullarından dolayı mutsuz olmalarıdır. Özellikle spesifik uzmanlık alanlarına sahip (hukuk vb.) çalışanların, mesleki formasyonlarının etik altyapısı ile yaptıkları iş arasındaki uyumsuzluk nedeniyle farklılaşan sorunları olduğu görülmüştür. Ancak hemen hepsi (devam etmek istemediklerini belirtenler dahil) işe devam etme motivasyonlarını “ayrıldığı takdirde yeni bir iş bulamama korkusu” olarak ifade ediyorlar.

Sorunlar

En önemli sorunların başında iş tanımlarının olmaması geliyor. Sahip oldukları formasyona göre değil çalıştıkları firmanın hizmet alanına göre belirlenen iş tanımlarının yanında birimden birime de farklılaşabiliyor.

Çalışma saatlerinde hiçbir standart yok. Günlük mesai evde de devam ediyor. Çünkü sürekli yazışma ve geri bildirim, iş takibi yapmaları bekleniyor.

Yöneticilerin inisiyatifine bırakılmış bir çalışma sistemi var ve yöneticilerin duygu durumu çalışanların o günkü motivasyonlarını belirleyen en önemli faktör.

İşe alım süreçlerinde özel hayatlarına dair kısıtlamaların dayatılması. Bu konuda tıpkı öğretmenlerde olduğu gibi kadın çalışanlara yönelik çocuk isteyip istemediklerinin sorulmasının yanında belirli bir süre hamile kalmayacağına dair sözleşmeye madde eklenmeye çalışılması.

Çalışanlardan sürekli zamanında işe gelmeleri beklenirken ve bu bir sorumluluk olarak tanımlanırken, fazla mesai, mesai saati dışında evde ya da tatillerde iş takibi gibi durumlarda bunun ek ücret gerektiren bir hak olmaması.

Çalışanların iş yerinde sürekli duygusal şiddete, baskıya maruz kalması, mobbingin sıradan bir uygulama haline gelmesi

Prim sisteminin hiçbir standardının olmaması

Çalışanların iş yerlerinde sürekli olarak “iyi görünme” baskısı altında olması, ancak bu iyi görünmeyi sağlayabilecek düzeyde maaş ya da ek ödenek verilmemesi

Yönetici- çalışan arasında büyük ücret farklarının olması

Çalışma performansı ve sürekli kendini kanıtlama baskısı

Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve tacize varan beklentiler.

Yol, yemek gibi yan hakların çok yetersiz olması. Özellikle çalışma alanlarının kentin üst segment bölgelerinde olmasından dolayı iş yeri çevrelerinde ucuz yemek olanaklarının olmaması yüzünden verilen yemek ücretlerinin çok yetersiz kalması.

Güvencesizlik

Asla boş durmama baskısı

Çözüm önerileri, başa çıkma yolları

Plaza çalışanları hem iş hayatında hem de iş hayatının onların sosyal hayatlarında yarattığı baskıyı “mobbing” olarak tanımlamışlardır. Bu tanım kapsamında yukarıda ifade ettikleri tüm sorunların kaynağında doğrudan doğruya kavram olarak ifade etmeseler bile siyaset kurumunu gördükleri söylenebilir. Çünkü; ekonomik kriz ve istikrarsız ekonomi yönetimi, ülkenin mevcut durumu, adaletsizlik, kanunların yetersiz olması ve doğru uygulanmaması, özgürlüklerin kısıtlanması, eleştiri kültürünün olmaması, kadınlara yönelik ayrımcılık ve mevcut iktidar sorunlarının kaynakları olarak ifade edilen parametrelerdir.

İçinde buldukları emek rejimine karşı en önemli tavır: sessiz istifa! Ofis ve plaza çalışanları, içinde buldukları sorunların çözülebileceğine, daha iyi çalışma koşullarının oluşturulabileceğine inanmadıklarını ifade etmelerinin yanında, yapacakları eylemlerin sistemi değiştirmeye yetmeyeceği yönünde bir inanç içindeler. Dışardaki milyonlarca işsiz varlığı onların mevcut dayatmaları kabullenmelerinde çok önemli bir baskı aracı haline gelmiş. Tüm görüşme boyunca hem kadın hem de erkek çalışanlar için işsiz kalma korkusu en çok ifade edilen gerekçe olmuştur.

Tüm bunlara karşı emek rejimi içindeki eşitsizlik, baskı ve sömürüye karşı iş yerinde ücret artımı için insanları toplu istifaya ikna etmek için uğraşma, eski iş yerinin hukuksuzluklarını çevresine ifşa etme gibi çeşitli yollara başvuru yapıyorlar.

Görülen o ki genç çalışanlar bir dayanışma örüntüsü, örgütlülük gibi bir şeyin olmasını arzu etseler de tüm bu baskı mekanizmaları ve korku yüzünden hareketsiz kalıyorlar.

Plaza çalışanları gruplarında hem kadınlar hem de erkek çalışanlar siyaset kurumundan beklentilerini ifade ederken de genel anlamda umutsuz bir tavır sergilemişlerdir. Erkek grubunda bazı katılımcılar siyasetin merkezileşmesinden şikayet ederek, piyasa koşullarının tam anlamıyla liberalleşmesi gerektiğini ve sorunların bu yolla çözülebileceğini ifade etmişlerdir.

Erkek plaza çalışanları ile kadın plaza çalışanlarının talepleri arasında da farklılıklar olduğu, kadınların iş ve emek rejimi hakkında daha ayrıntılı ve mikro ölçekli sorunları da çözüm istenen sorunların içine dahil ettikleri gözlemlenmiştir. Ancak tekrar belirtmek gerekir ki her iki grubun da ortak noktası örgütlenme ve çözümün bir parçası olarak kendini konumlandırma isteklerinin baskı altına alınması ve korku duvarını aşamıyor oluşlarıdır.

Beklentileri ise;

Kendi jenerasyonunu siyasette yöneten olarak görme (Bu noktada kendilerini eklemiyorlar)

Liyakat

Eğitim sisteminin düzelmesi

İşsizliğin ve işten atılma korkusunun olmadığı bir emek rejimi

Seküler-laik bir düzen. Dinin politik hale getirilmemesi

Kadınların ne giydiğine karışılmaması

Tersine beyin göçü

Erkeklerin kendi yerlerine konuşmaması (erkekler sussun)

Kadınlar açısından güvenli ülke

Şeffaf geri bildirim mekanizmalarının oluşması ve özellikle kendi iş kollarında denetim mekanizmalarının kurulması

Eleştirdikten sonra tutuklanmama, hukuk güvencesi

Göçmen probleminin çözülmesi

Ekonomik istikrar

3. ÖZEL SAĞLIK KURUMU ÇALIŞANLARI

“Yönetim hep hastaya müşteri diye bakıyor. Hasta bir şey yapınca örtüyorlar. Koordinatör iş yoksa dükkânı kapatalım diyor. Tekstil dükkânı mı burası?”

“Ölecek hasta evden alındığında gezdirip yatış yapıp devletten parayı alıyorlar.”

“Bir tomografide 80 akciğer filminin dozu var. Herkese yazıyorlar. Halkın sağlığı değil patronun karı düşünüyor”.

“Bir fabrikada çalışan daha iyi, çünkü kanser olma riskin yok, biz radyasyon içindeyiz”

“Mesela şey vardı ekip lideri, uzman, herkes bir altını eziyor, o onu, o onu eziyor”

“Doktorun hastası yoksa vezneye geçip telefon bakacaksın, hasta karşılayacaksın ya da bir arkadaşın gelmediyse onun yerine bakacaksın. Arşivdeki bile gelmese onun yerine geçeceksin, her yere geçiyorsun”

“Bir de mesela bir x gelir bir x gider diyorlar, sen işten çıkmak istediğinde, çık tamam görüşürüz bitti. Hiçbir değer yok. Ne oldu ne yaptın sormak yok”

“Pandemide hamileler kamuda çalışanlar işe gitmediler. Ama özeldeki bütün hamileler işe gitti”

“Pandeminin başında bir maskeyi yıkayıp, sterilizasyon makinasına atıp tekrar kullandığımızı biliyorum. Çünkü çok pahalıydı ve almak istemiyorlardı”

“Kaç saat çalıştığına değil, burada ne kadar iş yapıyorsun, bize ne veriyorsun ona bakılıyor”

“Sürekli güler yüzlü olmak zorunda kalıyorsunuz. Modunuzun düşük olmaması gerekiyor. Kişisel problemlerinizi yansıtmadan, her hastaya güler yüz gösterip aynı şekilde ilgilenmeniz gerekiyor. Biz parayı buradan kazanıyorsa döndü iş”

“Biz de insanız. Özel hastanesin bakımlı geleceksin diyor. Makyajsız işe gelmek yasak. Öz bakımımı yapmaya vakit yok ki bakımlı geleyim. Kendi çocuğuma vakit ayıramıyorum”

Sorunlar

Türkiye’de sağlık çalışanların sayısına ilişkin en güncel istatistikler 2020 yılında yayınlandı. 1 Ocak 2020 tarihi itibarıyla Türkiye’de toplam doktor sayısı 164.594 iken toplam hemşire sayısı 198.465. Bununla birlikte, doktorların yüzde 61,4’ü Sağlık Bakanlığı’nda, yüzde 20,4’ü üniversitelerde ve yüzde 18,2’si özel sektörde çalışıyor. Türkiye’de toplam diş hekimisi sayısı ise 32.859. Pandemi sürecindeki istifa yasağının ardından yaklaşık 8 bin sağlık çalışanın kamu kuruluşlarından istifa etmesi üzerine Türk Tabipler Birliği, bu durumun devam etmesi durumunda sağlık alanında yaşanması olası bir kaosu altına çizmiştir. Bu kişilerden bir kısmı özel sektöre geçerken; 12 Ekim 2021 tarihli açıklamaya göre 5 bin kişinin yurtdışında çalışma izni için TTB’ye başvurduğu tespit edilmiştir. Sağlık emekçilerini istifaya götüren önemli nedenlerden biri olan sağlıkta şiddeti gösteren beyaz kod oranları 2020 yılında 11 bin 942 iken 2021 yılında 29 bin 826’ya yükselmiştir. Türk Tabipler Birliği’ne göre sağlık emekçilerinin yüzde 84’ü meslek hayatında en az bir kez şiddete uğruyor. Ancak birçoğu sözel şiddeti bildirmediğinden beyaz kod sayılarının bundan daha yüksek olduğu tahmin ediliyor. Yine 2020 yılında açıklanan istatistiklere göre Türkiye’de sağlık harcamasının gayrisafi milli hasılaya oranı yüzde 4,7 oldu. OECD ile AB üyeleri arasında son sırada yer alıyor.

Sistemin içinde olmalarına rağmen laborantların, radyoloji teknikerlerinin, tıbbi sekreterlerin, diş teknisyenlerinin, ruh sağlığı alanında hizmet veren psikologların, hastane sisteminde görev yapan sosyal hizmet uzmanlarının ve hasta bakıcıların yani diğer sağlık emekçilerinin her birinin kendilerine özgü sorunları olmakla birlikte kamuoyunda yeterince görünür olmamaları daha doğru bir ifade ile sağlık emekçisi gibi görülmemeleri de sorunları büyüten bir etki göstermektedir.

Araştırmamızda elde ettiğimiz bulgulara göre diğer çalışan gruplarında olduğu gibi özel sektör sağlık çalışanları da güvencesizlik baskısı altında çalışıyorlar. Grup oturumlarında hem erkek hem de kadın çalışanlar sahip oldukları mesleki formasyona rağmen hastane ya da klinik içindeki her işi yapmak zorunda bırakıldıklarını, az personel çok iş, uzun nöbetler, yetersiz izin politikasının rutin uygulama olduğunu, çalıştıkları bazı özel birimlerde radyasyon gibi maddelere maruz kalmaktan doğan izin ve kısa mesai haklarının bile kullandırılmadığını, bu konuda denetimlerin usule uygun yapılmadığını belirtiyorlar.

Sürekli performans baskısı altında olduklarını bu durumun çalışanlar arasında iş barışını bozduğunu, sağlık hizmetlerinin ekip işi olarak verilmediğini, hiyerarşik bir düzen içinde çalışmanın kendilerini daha çok yıpratıldığını belirtiyorlar.

Üstelik iş deneyimlerini elde ettikleri sektörün spesifik bir alan olması dolayısıyla farklı sektörlere geçme şanslarının da olmadığını, bu alanda da işsizlerin sayısının fazla olmasının kendilerine yönelik bir tehdit olarak sürekli kullanıldığını ifade ediyorlar.

Bu alanda çalışanlar aynı zamanda karşılaştıkları etik dışı uygulamalar nedeniyle de duygusal bir yük altındalar. Sağlık özelleştirilmesi sonucunda hastanın tüm tedavi süreçlerinin hatta ölüm riski bulunan hastaların hayata döndürülmesi için kullanılacak ilaçların kararının bile kar-zarar ilişkisine dayanarak verildiğini belirtiyorlar. Bu konuda örnek vaka

paylaşan bir katılımcı “adrenalin iğnesinin kullanım sayısının sınırlı olduğunu, bir hastada kullanım sayısının aşıldığını (4 iğne kullanılmış) ona rağmen hastanın hayata dönmediğini, bunun üzerine herkesin 4 iğne kullanımını konuştuğunu” aktarmıştır. “Düşünülen şey ise 4 adrenalin harcadın hasta da hayata dönmedi, patrona ne diyeceksin”

Bunun yanında özlük haklarının sürekli gasp edildiğini, sigortalarının çoğu zaman asgari ücret üzerinden yatırıldığını ya da çalıştıkları birimlerde almaları gereken bazı özel yıpranma ücretlerinin maaşlarına eklenerek yatırıldığını ancak kendilerinin bu ödenekleri elden yeniden hastane muhasebesine verdiklerini bunun tüm sektörde rutin bir uygulama haline gelmeye başladığını belirtiyorlar.

Sağlıkta şiddetin tek mağdurunun doktorlar olmadığı, tüm sağlıkçıların şiddete maruz kaldığı ancak kamuoyunda bunun yeterince görünür olmadığını düşünüyorlar. Sağlık emekçileri arasındaki hiyerarşinin bir yansıması olarak yorumluyorlar.

Son olarak hasta haklarının sürekli ihlal edildiğini, ihtiyacı olmadı halde kişilere daha pahalı görüntüleme hizmeti talebi ya da hastane yatışı yapıldığı, bu etik dışı uygulamalara karşı bir şey yapamıyor olmalarından dolayı ahlaki sorumlulukları ve mesleki etik kurallarını ihlal etmenin ağırlığını taşımaktan dolayı yıprandıklarını anlatıyorlar.

Çözüm önerileri, başa çıkma yolları

Sağlık çalışanlarının yaşadıkları sorunların kaynağında doğrudan doğruya sağlık sistemini ve mevcut iktidarı gördükleri gözlemlenmiştir. Her ne kadar özel sektörde çalışıyor olsalar da birçoğunun kamuda çalışanlarla ilişki kurabildikleri farklı mesleki platformlar var ve sağlık uygulamalarının özel yapısından kaynaklanan bazı standartları zorunlu kılması iletişim kurmalarını kolaylaştırıcı bir etkiye sahip. Bunun yanında sağlık alanındaki farklı örgütlerin sistemden kaynaklanan sorunlara karşı ortak mücadele pratikleri gösterebildikleri de söyleniyor. Ancak diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de güvence-sizleştirme mücadele etme potansiyelini engelleyen temel gerekçe olarak ifade ediliyor.

Diğer alanlardan farklı olarak bu sektörde sendikaların varlığı, eylem pratikleri ve alınan olumlu ya da olumsuz sonuçlar çalışanlarca biliniyor. Kısaca belirtmek gerekirse örgütlenme araçlarına yönelik farkındalıkları oldukça yüksek. Bu durum tersinden de bir etkinin ortaya çıkmasına sebep olmuş gibi görünüyor. Mevcut sendikalara ve meslek örgütlerine karşı hem yapısal hem de mücadele pratikleri üzerinden ciddi eleştiriler yapıyorlar. Mevcut yapılara karşı güven problemleri olduğunu açıklıkla ifade ediyorlar. Meslek örgütlerine sendikalardan daha fazla güven duydukları da çalışmamız sırasında açıkça gözlemlenmiştir.

Beklentiler;

Mesai saatlerinin gündeme getirilip düzenlenmesi

Eşit işe eşit ücret ve taban maaş uygulaması

Özlük haklarında standartlaşma

Formasyon dışı işlerin yaptırılmaması

İşsizliğin bir baskı aracı olarak kullanılmasının engellenmesi

İşten çıkartmalarda zorlaştırma
İdarecilerin keyfi uygulamalarına karşı hukuk güvencesi
Nöbet uygulamalarında işçinin taleplerinin dikkate alınması
Çalışan sayısının arttırılması
Sosyal medyanın daha fazla kullanılması
Siyasetçilerin sosyal medyayı daha fazla kullanmaları

4. İŞSİZLER

“Gençliğimizi bitirdi bu ülke, ben hayal dahi kuramıyorum artık, insanların hayal güçlerini aldılar”

“Filozoflar rahat yaşıyordu ve değiştirmeyi düşünemediler biz rahat yaşayamıyoruz ve psikolojimiz de iyi olmadığı için değişime dair bir şey düşünemiyoruz”.

“İş beğenmeme suçlamak için sunuluyor, tüm şartlar sağlansa bile dahi iş beğenmeyebiliriz”

“Bize azla yetinmeyi öğretiyorlar, kendileri yetinebilecek mi ki bize öğretiyorlar?”

“Türkiye’de motor ehliyeti üniversite diplomasından daha değerli”

“Ben bu ülkeyi sevmiyorum ya, yaşanacak ülke değil. Benim psikolojim altüst”

“Sürekli online iş arama sitelerine başvuruyorum. Bir kere aradılar onda da yanlılıkla aramışlar”

“Yurtdışına gitmekten vazgeçirilmek istiyorum!”

“Bu devirde doğmak istemezdim”

“Başa çıkamıyoruz, yaşımıza göre yaşamıyoruz ki herkes 40-50 hissediyor”

“Gelecek seçime kadar sabrım var, düzelmezse vın”

Sorunlar

Son yıllarda genç işsizliği tanımlanırken yeni bir kavram öne çıktı. Bu gençlere literatürde artık “ev genci” kavramı kullanılıyor. Tüm dünyada küreselleşme ve teknolojik gelişme nedeniyle işgücü verimliliğinde meydana gelen artışın işgücü arzındaki artıştan fazla olması, artan küresel rekabet ve ticaret hacmi ile teknolojik gelişmeler, maliyetler üzerinde baskı yaratarak küresel işgücü verimliliğini arttırmıştır. Dünyada bir bakıma “istihdamsız büyüme” süreci yaşanmaktadır. Bu duruma ek olarak istihdamın gençler lehine arttırılmasına yönelik yapılan düzenlemelerin sistemin içinde halihazırda çalışan emekçilerin aleyhine olacak biçimde yürütülüyor olması, gençlerin deneyimsizlikleri bahane edilerek ucuz işgücü deposu gibi görülmeleri, orta yaş üzerindeki çalışanların gençlerin çalışması gereken işleri verimsizce işgal edenler olarak görülmeleri ve emekliliğe zorlanmaları, işsiz genç

nüfusun fazla olmasını hem çalışanların hak gasplarında hem de işten çıkarma süreçlerinde gerekçe olarak kullanılması yapılan araştırmalarda ulaşılan en temel sonuçlardan bazılarıdır.

Düzenlenen odak grup oturumlarında depresif davranış örüntüleri ve yaşadıkları duygu durum bozukluklarını en net ve sıklıkla dile getirenler işsizler oldu. Yaşadıkları sürecin travmatik bir etki yarattığı tüm oturum boyunca gözlemlendi. Çünkü sürecin sadece kendileri ile sınırlı bir etki yaratmadığı, aynı zamanda aile ve diğer sosyal çevre ilişkilerini de olumsuz etkilediği ifade edilen sorunlardandı. Sadece kendilerinin değil ailelerinin de hayal kırıklığı yaşıyor olmasını hissettikleri olumsuz duyguların etkilerini arttıran bir faktör olarak tanımlıyorlar. İşsizlik oturumuna katılanların birçoğu lisans programlarından mezun. Bu gençlerde fark edilen en temel özellik iş arama süreçlerinde maruz kaldıkları muameleler nedeniyle hem kendilerinin hem de aldıkları eğitimin yetersizliğine ikna olup sürekli kendilerini geliştirmeleri gerektiğine inanmaları. Ancak ekonomik özgürlüklerini elde edemedikleri için – ki bu tip ek eğitimlerin oldukça pahalı olduğu söyleniyor – kısır bir döngü içinde olduklarını hissediyorlar. “İş bulmalıyım”, “diploma yetmez, kendimi farklı kılacak nitelikler kazanmalıyım”, iş başvurusu, deneyim istenmesi, “Çalışmadan nasıl deneyim elde edeyim?”, “O zaman gönüllü (bedava) çalış, özgeçmişine yazarsın” döngüsü hepsinin ortak yaşam deneyimi haline gelmiş. Neredeyse tamamı güvencesiz, geçici işlerde çalışmışlar. Kendi mesleki formasyonlarında iş bulma şansı olanlar için ise her işin yaptırılması, uzun çalışma saatleri, genç olmaları dolayısıyla her türlü eşitsizliği kabullenme dayatmaları, eşit işe eşit ücret haklarının gasp edilmesi rutin bir uygulama olarak tanımlanıyor. İş başvurularında belirtilen nitelikler ve hakların başvuru sürecinde farklılaştırıldığını birçoğu deneyimlemiş. Bazıları işe alındıktan sonra deneme süresi adı altında aylarca sigorta dahi yapılmadan çalıştırıldıktan sonra “Deneme süresi bitti, performansını beğenmedik” ya da “Bu işe uygun olmadığını düşünüyoruz” diyerek işten çıkartılmışlar.

Çözüm önerileri, başa çıkma yolları

Genç işsizlerin içinde buldukları koşulları siyaset kurumu ile ilişkisini kurabildikleri gözlemlenmiştir. Onlara göre liyakatsizlik ve niteliksizlik tüm siyaset kurumunun en temel özelliği. Sorunların kaynağı olarak gördükleri siyaset kurumunu çözümün sorumlusu olarak görmedikleri söylenebilir, çünkü siyaset kurumuna ve siyasetçilere güvenmediklerini açıkça ifade ediyorlar. Siyaset kurumu dışında sosyal dayanışma ağları ya da farklı örgütlülük biçimlerini deneyimleyebilecek fırsatları olmadığı gibi, yaygın toplumsal korku ikliminden de paylarına düşeni aldıkları gözlemlenmiştir. Her şeyden önce herhangi bir şeyin düzelmeye ihtimaline inanmadıkları için sürekli umutsuzluk içindeler ve bu durum kendilerini ifade ettikleri tüm süreçlerde açıkça görülüyor.

Yine de siyasetten ne bekledikleri sorulduğunda; şeffaflık, liyakat, eşitlik, denetim, özellikle siyasi partilerde gençlerin yönetici olması, başkanlık sisteminin değişmesi, adalet gibi kavramlar kullanılmıştır.

Beklentiler;

Genç işsizliği için siyasetçilerin daha fazla şey yapmaları

Eğitimde fırsat eşitliği

Meslek eğitimlerinin yaygınlaştırılması ve niteliğinin artırılması

Gençlerin tercihlerini doğru yönlendirecek bir mekanizma
İş başvuru süreçlerine düzenleme
Sigortasız staj ve deneme süresi çalışmalarının yasaklanması
Eğitim sisteminin değiştirilmesi
Yaşam hakkı kapsamında asgari gelir güvencesi
Sosyal yardımların kapsamının ve niteliğinin değiştirilmesi
Gençlerin siyasette daha görünür olması
Sosyal medyada sorunlar için daha fazla program yapma
Siyasetçilerin sorun yerine çözümü konuşmaları

5. MOTOKURYELER

“Bence kuryelerin hepsinin birleşmesi lazım. Birlikte sesimizi çıkartmamız veya bizim onlara ulaşmamız lazım. Çünkü onlar bize ulaşmıyor, ulaşmayacaklar belli ki”

“Mesela başka bir yere iş başvurusunda sağlık raporuna bile gerek yok, kimliğini getir hemen başla diyorlar”

“Ben o kadar alışmışım ki başka bir işe girdiğim zaman sıkılıp daralıyorum. Çok farklı oluyor. Kapalı alana girip, mesela bir lokantanın içinde çalışmak bunaltıyor. Çünkü orada hep aynı ortamı görüyorsun, ama dışarıda istediğin gibi özgürsün. Motorculuğun da bir özgürlüğü var, dışarıda istediğin gibi gezebiliyorsun”

“Demiyorsun bu adamın ehliyeti yok, bunun burada ne işi var. Bırak kalsın diyorsun, ben bununla mı uğraşacağım diyorsun. Adam B ehliyetiyle düşük cc li motorları sürüyor, motor eğitimi almıyor. Bizim A2 ehliyeti alırken geçtiğimiz eğitimlerden, derslerden, sınavdan geçmiyor. Ama yine de iki tekerlekli bir araçla trafiğe çıkabiliyor”

“Bir tane adam tanıdım havaalanında çalışıyordu, yemekçi. Adam pandemi zamanında bırakmış havaalanını. Onlara ücretsiz izin veriyorlardı ya o zaman, ücretsiz izin vermişler 5-6 ay, adam bir tane motor almış kendine hiç motor tecrübesi olmadan 50 yaşında bir abi, Trendyol yapıyordu. Ama motor sürmekle, yola çıkmakla alakalı hiçbir şey bilmiyordu. Böyle kişiler. Küçük esnaf-büyük esnaf muhabbeti değil, motor bilmemek”

“KDV’ni, muhasebeye parayı ayırma vermen lazım, vergi damgalarını filan. Dolayısıyla işverenler tarafından çok avantajlı olduğu için herkes esnaf kurye almak istiyor. Kaza geçirse bile, izin alsa mesela, o gün para kazanamıyor. Ama sigortalı olsan rapor verip parayı kazanabilirsin. Özlük hakları sigorta gibi bir sürü yükten kurtuluyor. 20 milyar kazansanız bile aylık geliriniz 10-12 liraya düşüyor”

“İşçinin sağlığını düşünen yok ki. Bari sigortasını yap”

“Bir kuryenin hafta sonu izin kullanması çok zordur. Kölelik bu”

Sorunlar

Motokuryelik yeni bir meslek olmasa da dünyada ve Türkiye'de 2000'lerden günümüze ve özellikle de COVID-19 pandemisi ile e-ticaretin genişlemesiyle motokuryelerin sayısı hızla artmış ve motokuryelik mesleği yeni bir görünürlük kazanmıştır. Genişleyen e-ticaret sektörü içinde yer alan yemek ve gıda teslimatı yapan e-ticaret şirketlerinin motokuryeliğin yaygınlaşmasında oynadıkları rol oldukça önemlidir. Bunların yanında, farklı motokuryelik biçimlerini gözden kaçırmamak açısından, daha geleneksel yollarla iş yapan birçok işletme/restoranların da doğrudan kendilerine bağlı motokuryeler istihdam etmeye devam ettikleri unutulmamalıdır.

Türkiye'deki motokuryelerin sayısı tam olarak bilinmemektedir. Öz Taşıma-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Toruntay'ın açıklamalarına göre Türkiye'de 1 milyona yakın motokurye bulunmaktadır (Yine Toruntay'a göre bu motokuryelerin yüzde 90'ı kayıtdışıdır) (Sputnik Türkiye, 2021). ILO'nun 2022 yılında yayınlanan "Motosikletli Kuryeler Odağında Teslimat Sektörü Çalışanlarında Psikososyal Risk Analizi" raporunun SGK verilerinden yararlanarak verdiği bilgiye göre 2005-2020 yılları arasında istihdamın genel büyüme oranı yüzde 37,7 iken kuryelerin sayısı yüzde 298,3 oranında artmıştır (ILO, 2022, s. 20)⁵.

Motokuryelik mesleğine dair en önemli ayrımlardan biri esnaf kurye-işçi kurye ayrımıdır. Bu ayrım motokuryelerin çalışma statülerine dair bir ayrımdır. Bu ayrım yapılan odak grup görüşmelerinde mesleğin ana sorunlarından biri olarak öne çıkmıştır. Motokuryelere göre "esnaf kurye" uygulaması tam bir aldatmaca aslında. Çünkü motokurye esnaf kurye olmayı tercih ettiğinde nakit gelir artışı elde etmekle birlikte herhangi başka bir hak elde edememektedir. Çünkü esnaf kuryeler şahıs şirketi kurarak çalıştıkları e-ticaret platformları ile iş anlaşması imzalıyor bu nedenle işverenler çalıştırdıkları esnaf kuryelerin hiçbir özlük hakkını ya da iş sürecinde ihtiyacı olan materyalleri sağlama yükümlülüğü taşıyor. Bu durum esnaf kuryelerin uzun vadede çok ciddi kayıplar yaşaması anlamına geliyor. Ekonomik kriz koşullarında nakit girdi fazlalığını cazip bulan çalışanlar kendi sigortalarını düzenli ödeyemediklerini, tüm risklerine rağmen güvenliklerinden ödün vermek zorunda kaldıklarını çünkü motor bakım ve tamir ücretlerinin aşırı yükseldiğini belirtiyorlar. Bu gider kalemlerinin kendilerince sürekli ötelenmek zorunda kaldığını çünkü kazandıkları para ile ancak geçimlerini sağlayabildiklerini açıkça ifade ediyorlar. Herhangi bir kaza geçirmeleri durumunda esnaf kurye oldukları için paketini taşıdıkları kurumların hiçbir sorumluluk almadıklarını belirtiyorlar.

Belirlenmiş bir mesai kavramlarının olmaması, haftalık ya da yıllık izin gibi haklardan mahrum olmalarını da beraberinde getiriyor. Odak grup görüşmesine katılan tüm motokuryeler günlük hayatlarında ailelerine yeterli zaman ayıramamaktan, tatile gitme olanaklarının olmamasından, çok çalıştıkları halde ne rahat yaşamaya yetecek ne de sevdikleri, gönüllerinde yatan motoru almalarına yetecek bir parayı kazanamadıklarını belirtiyorlar. Bu noktada motorun güçlü olmasının kendilerini iş hayatında güvende tutacak en önemli araçlardan biri olduğunun altını ısrarla çiziyorlar. Kısacası iyi motor, iş sağlığı ve güvenliğinin ilk şartı olarak ortaya konuluyor.

⁵ Bu alıntıda SGK verilerinin kendisine değil de ILO raporuna referans verilmesinin nedeni ilgili SGK verilerine ulaşılamamış olmasıdır. ILO raporunda SGK verilerine göre kaç motokuryenin olduğu yazmamaktadır, sadece yukarıdaki yüzdeler verilmiştir. Bu raporda da yer alan ve kaynakçada yer verilen bir Gazetekadıköy haberindeki açıklamaya göre 2021 yılında SGK'ya kayıtlı motokurye sayısı 100,000 civarındadır.

İşçi motokuryeler için ise uzun çalışma saatleri, yetersiz ekipman, az ücret, mesleğin tüm risklerine karşı korumasız bırakılma en temel sorunların başında geliyor.

Çalışma modelinden bağımsız olarak hepsinin ortaklaştıkları riskler ise her türlü hava koşulunda çalışmak zorunda olmaktan doğan riskler, teslimatlar için yapılan zaman baskısı, mesleği icra edecek niteliklere sahip olmadıkları halde bu işi yapanlar, güvencesizlik, niteliksiz ve yetersiz ekipmanla çalışmaya mecbur edilme olarak sıralanıyor. Bir de müşteriden kaynaklı sorunları sıkça dile getiriyorlar. Yetersiz adres yazdığı halde zamanında teslimat yapılmadığı için çalıştıkları kurumlara şikayet edildiklerini, zaman baskısından kurtulmak için trafik kurallarını ihlal etmek zorunda kaldıklarını bu nedenden dolayı sık sık ceza yediklerini belirtiyorlar. Üstelik yedikleri trafik cezalarını kendileri ödemek durumunda kalıyorlar.

Çözüm önerileri, başa çıkma yolları

Ortaklaştıkları temel görüş ise motokuryeliğin meslek olarak tanımlanması için gerekli alt yapının kurulması, hukuksal düzenlemelerin yapılması, tıpkı taksiciler gibi oda benzeri yapıların kurulması, bu işi yapacaklar için belli eğitim süreçlerinden geçirilerek belgeye dayalı yapabilir hale gelmeleridir. Bunun yanında özellikle esnaf kuryeliğinin kaldırılmasını istiyorlar. Eğer, işçi kuryelerin çalışma koşulları iyileştirilir ise hiç kimsenin az biraz fazla para kazanmak için o kadar yüksek riski almayacağını ekliyorlar.

Örgütlenme deneyimleri oldukça sınırlı, bazı derneklerden haberdarlar ancak son dönemde bu iş koluna herkesin girmesi ve bir meslek olarak tanımlanmaması, çalışma şekillerinin esnaf kuryelik ve sözleşmeli kuryelik olarak ikiye ayrılması sendika gibi oluşumların kurulmasını engelleyen en temel faktörlerden biri olarak yorumlanıyor.

Yaşadıkları sorunların kaynağında emek rejiminin çalışanlar lehine işlemesini cılız da olsa ifade ediyorlar. Ancak doğrudan doğruya siyaset kurumu ile bir ilişki kurmuyorlar. Yine de kendi sorunlarının çözüm adresi olarak siyaset kurumunu gösteriyorlar ve gelinen noktada muhatap alınmak istediklerini açıkça ifade ediyorlar.

Beklentiler

Kendi içlerinden, kendi gibilerin siyasetçi olması

Mesai düzenlemesi

Özlük haklarında standart

Az maaş çok iş, az çalışan çok iş uygulamasından vazgeçilmesi

Motokuryeliğin meslek olarak tanımlanıp belgeye dayalı yaptırılması

Meslek örgütünün kurulması

6. MARKET-MAĞAZA ÇALIŞANLARI

“Bence mağazaları krallık gibi düşünün. Müdür kral. İki tane de veliahtı var onun; müdür yardımcıları. Onlar hükmediyorlar geri kalanlara”

“İşyerim de beni sömürüyor, sendikam da beni sömürüyor”

“Bence insanların o kadar çok kafasına vurulmuş ki kimse kafasını kaldırıp konuşamıyor. Her gelen en alttaki personelin üzerine bastırıldığı için, o insanlar hiçbir şey yapamayacak kadar korkuyorlar. Bayılıncaya kadar çalışan insanlar biliyorum markette”

“Ben ve diğer arkadaşlarım bir an önce buradan kurtulalım istiyoruz”

“Mesai saatlerinde telefonları toplayanları gördüm. Cebine telefon koymasın diye üniformadaki pantolonun cebi iptal edilmiş, cep yok aslında”

“Karşınızda bin bir türlü insan var, o insanların bir sözleri sizin işinizi elinizden alabilir”

“Normal yaptığınız işiniz var, işte ne bileyim reyonlarda çalışmak ya da kasiyer olmak. Onun dışında müşterileri memnun etmek de artık işiniz. Onun için ekstra bir ücret almıyorsunuz”

“Genelde senin teşekkürüne kimse bakmaz, şikayetine bakar. Şikayet mi edildin, sen bittin”

“Savunma kağıdı veriyorlar daha çok. Kağıda yazıyorsun. Bence açıklama beklemiyorlar, müşteri daima haklıdır zaten”

“Benim asgari ücretin altına düştüğü oldu maaşımın. Kesinti neden oldu onu da bilmiyorum. Soramadım bile”

“Yemek paralarına bakarsak, dışarıda sizin için en kötü fast food, en leş en hızlı yemek 80-90 lira. Ben geçen ay 30 lira yemek parası aldım. Avm’de çalışıyorum, çalıştığım yerde yemek yiyemem mesela”

“Yemek dahil günde 1 saat mola yapabiliyoruz. Bi tuvalet dahil değil. Başka yerlerde 1 saati geçildiği için tutanak tutulduğu da oldu bana. 5 dk geciksek azar işitiyoruz. Hiç anlayışlı değiller, nedenini de bilmiyorum. Çalışanlara biraz empati kurulması gerekiyor, onlar da bizim geçtiğimiz yollardan geçmiş ama bakarsanız burunları hepsinin havada”

“Bulduğumuz masayı boş bırakmamız gerekiyor”

“Birbirimizi döndürebilecek kadar yoğun değilsek 15 dk kahvaltılık molasına çıkabiliyoruz. Yoksa ikinci vardiyayı bekliyoruz. Sonra biz geliyoruz direkt onları yemeğe çıkartıyoruz ki saatlerimiz yetişsin diye. Yani onlar gelir gelmez 1 saat sonra molaya çıkmak zorundalar, yemek yemek zorundalar. Mesaisi 10’da bitiyor. 10’a kadar aç kalıyor”

“Sigortalarımız yatmıyor, ilk altı ay herkes sigortasız çalışmış”

“İzin isteyince de surat yapıyorlar, çekiniyorum açıkçası. Üçüncü sorun ise insanların empati kuramaması. Yöneticiler müşteriler dahil. Ağladığım zamanlar oldu benim”

Sorunlar

Türkçe literatürde market/mağaza çalışanlarının genellikle yapılan araştırmaların öznesi değil nesnesi olduğu, araştırmalarda müşteri memnuniyeti, örgütsel bağlılık, verimlilik, liderliğin bu süreçler üzerindeki etkisi gibi alanlara odaklanılmakta ve çalışmalar genellikle işçinin merkezde konumlandırılmadığı, daha ziyade işçi performansının dolaylı ve doğrudan sonuçlarının araştırıldığı bir bağlamda yürütülmektedir. Bu nedenle elde edilen bulgular, işçinin emek rejimi ve iş süreçlerinde yaşadığı sorunları tanımlamak ya da ortaya koymak yerine, işçinin içinde bulunduğu koşulların ve hatta işçinin kendisinin bazı malların satış süreçlerine etkisini betimleyen bulgular olarak karşımıza çıkıyor.

Perakende sektörünün ve buna bağlı olarak hizmet sektörünün piyasada payının artması bu alanlarda hizmet veren işçilerin sayısının hızla yükselmesine neden oldu. Daha önceden tezgahlar olarak tanımlanan işçiler şimdilerde satış danışmanı adı ile anılıyorlar. İsmi değiştirilmesi işçiden beklenen iş yükünün nitelik ve nicelik olarak artmasını da beraberinde getirdi. Oysa bu sürecin sonunda işçi lehine değişen hiçbir kazanımdan bahsetmek mümkün değil.

Satış temsilciliği meslek yüksek okullarında ayrı bir bölüm olarak kurulmuş durumda. Özellikle marka değeri taşıdığını iddia eden bazı zincir market-mağazalar çalışanlarına bazı özel nitelikler kazandırmayı hedefleyen eğitim programları uygulamakta ve bu eğitimler sonucunda elde edilmesi beklenen davranış modellerine çalışanların harfiyen uymasının beklendiği ifade ediliyor. Bu davranış modelleri müşterinin her zaman haklılığına vurgu yapan bir perspektiften hareket ederken, çalışanların velinimet olarak kabul edilen müşteriye memnun etmesinin en birincil görev tanımı olarak işçilere dayatıldığını ifade ediyorlar.

İşletmelerde, müşteri memnuniyeti için sürekli gülümsemek zorunda bırakılan işçiler günde ortalama 10-12 saate varan sürelerle çalıştırılıyor, 1 saati bile bulmayan ve üstelik tanımlanmamış zaman aralığında yemek ve ihtiyaç molası verebiliyorlar. Genellikle mola saatlerini birlikte çalıştıkları mesai arkadaşları ile paslaşarak ayarlamaya çalışıyorlar. Bu uygulamaların tüm sektörün rutini haline geldiği işçiler tarafından açıkça dile getiriliyor.

Çalıştıkları market-mağazaların tüm işlerinden sorumlular, yani deposundan, reyonuna, kasasından temizliğine kadar her işi yapmaları şart. Birçok işletmede mesai saatinde telefonların toplandığı ve kilitli bir kasaya konulduğunu belirtiyorlar. Prim sistemleri var ama aslında yok. Oranlar o kadar düşük tutuluyor ki işçinin aldığı ücrete anlamlı bir katkısı olmuyor. Herhangi bir şikayet durumunda sürgün edilme (üstelik en uzak noktaya), işten çıkartılma olağan uygulama.

Market-mağazada yaşanan herhangi bir hırsızlıkta çalınan ürünün ederi ya da kasada verilen her açık işçinin maaşından kesiliyor.

Sürekli ayakta çalışmaktan dolayı ciddi sağlık sorunları ile karşı karşıya kalıyorlar. Ancak doktora gitmek için bile izin almaları zorlaştırılıyor. Çünkü özellikle marketlerde az işçi çalıştırılıyor. Büyük olan mağaza ve marketlerde ise iş yükü çok fazla olduğundan ve yine müşteri sayısının çok olmasından dolayı bu tip izinler zorunlu olmadıkça verilmiyor. İşçiler bu tip ihtiyaçlarını da haftada bir gün olarak kullanılan haftalık izin günlerinde karşılamak zorunda.

Yeterli dinlenme olanakları olmayan işçilerin tatil hakları da çoğu zaman kesintisiz blok olarak kullanılmıyor. Zaten resmi tatil ya da bayram izinleri de yok. Market-mağazalar her zaman açık olmak zorunda.

İş yüklerinin çok fazla olmasının yanında neredeyse tamamı asgari ücretle çalışıyor. Asgari ücrete ek yol ve yemek gibi yan haklar çok düşük tutarlarda veriliyor ve bordrolarına yansımaması için elden veriliyor.

İşten çıkartmalarda tazminat haklarının verilmediğini belirtiyorlar.

Bazı işletmelerde kadın çalışanların ayrımcılığa maruz kaldığı hatta o markalarda bunun işletme politikası gibi uygulandığı kadın işçiler tarafından dile getiriliyor.

Yöneticilerin çalışanlar üzerinde sürekli baskı ve mobbing uyguladığı, maruz kaldıkları herhangi bir haksızlık karşısında haklarını savunabilecekleri ya da şikâyetlerini dile getirebilecekleri hiçbir mekanizmanın olmadığını, özellikle müşterilerle yaşanan tüm sorunlarda doğrudan doğruya işçilerin sorumlu tutulduğunu, bu tip durumlarda genellikle uygulamanın işçiyi işten çıkarma olduğunu belirtiyorlar.

Çözüm önerileri, başa çıkma yolları

Bazı marka mağazalarda çalışanların belirlenmiş bir sendikaya üye olmalarının zorunlu olması dışında, sektörde örgütlenme deneyiminin oldukça zayıf olduğu gözlemlenmiştir. Her ne kadar tüm katılımcılar yaşadıkları sorunların kaynağında sistemi ve siyaset kurumunu görüyor olsa da çözümün parçası olmak konusunda umutsuz olduklarını açıkça ifade etmişlerdir. Siyaset kurumuna karşı güvensizlik ve aşırı tepkisel yaklaşımlar bu çalışan gurubunda da görülmüştür. Güvencesizliğin yarattığı koşullar nedeniyle hak arama mücadelesine girebilme cesaretini bulamadıklarını açıkça ifade etmişlerdir. Diğer tüm iş kollarında olduğu gibi bu iş kolunda da işçilerin işsizlerin çokluğu ile korkutularak değersizleştirildikleri gözlemlenmiştir.

Belirlenmiş sendikaların işçilerin haklarını savunmak yerine patronları lehine işçiyi ikna etme organları gibi hareket ettiklerini ifade ediyorlar. Hatta işçilerin bankalardan yatan maaşları dolayısıyla elde ettikleri ek prim ödemelerinin işçilere haber verilmediği, doğrudan sendikaya yatırıldığını, işçilerin böyle bir prim hakları olduğunu bile çok sonra basında çıkan bazı haberlerden öğrendiklerini belirtiyorlar.

Aile ve sosyal bağları ile dayanışma örüntüsü olmasa barınma ihtiyaçlarını bile gidereceklerini belirterek aslında örgütlenme ihtiyaçlarının ne kadar acil ve zorunlu hale geldiğini gördüklerini açıkça ifade etmişlerdir. Ama güvencesizlik ve geçici iş gözüyle bakılması dolayısıyla bunun çok zor başarılabilceğini düşünüyorlar.

Beklentiler;

Mesai saatlerinin kısaltılması

Günlük mola saatlerinin uzatılması

Haftada iki gün izin

İş yerinde iş tanımının yapılarak işçinin her işi yapmasının önüne geçilmesi

İdarecilerin keyfi uygulamalarına karşı hukuk güvenliği

Özlük haklarında güvence

İşçilerin tüm iş sürecinde savunma hakkının gerçek anlamda kullanılması

Az işçi çok iş uygulamasının yasaklanması

Ek ödeneklerin doğrudan maaş yoluyla ödenmesi

Yol ve yemek ihtiyaçlarının yeterli seviyede işveren tarafından karşılanması

Siyasetçilerin hem gençlerden oluşması hem de siyasetin gelir elde etmeye aracı olarak kullanılmasının yasaklanması

7. DEPO İŞÇİLERİ

“İş hiç durmuyor”

“Depocularda yaygındır, belimiz ağrıyor. Doktora gittiğimiz zaman ne iş yapıyorsunuz diye soruyorlar. Depoculuk deyince haa normal diyorlar. Bunun bu kadar hafife alınması gerekiyor”

“Mesai almazsak doğru düzgün para alamıyor insanlar. Mesaiye kalmak zorunda kalıyoruz”

“Dizlerinle eğilin diyorlar. Her şeyi yapıyoruz ama olmuyor yani. Depolar şehrin içinde olduğu için dar. Mecburen kucağımızda taşıyoruz. El arabası olsa da kullanamıyorsun, forklift olsa da kullanamıyorsun”

“İdareciler sadece işin yürümesine bakıyorlar. Milletten beli mi ağrıyor, hastası mı var düşünmezler. Bizim müdürün çözümü kolay: ‘Yapmasaydı, dikkat etseydi.’”

“Depoculuktan bu zamana kadar hiçbir yerde söz edildiğini duymadım”

“Depodaki bardak sağlık bakanlığına bağlı, biz değiliz”

Sorunlar

Araştırma kapsamında sendika örgütlülüğü olan tek işçi gurubu depo işçileriydi. Bu nedenle hem çalışma koşulları hem de genel iş süreçleri ile ilgili sendika öncesi ve sonrasına ait görüş alınabilen tek grup oldular. Her şeyden önce belirtmek gerekir ki diğer işçi gruplarına göre özgüvenleri oldukça yüksekti. Toplu olarak katılım sağladılar ve sorunları daha açık ifade ettiler.

Diğer tüm sektörlerde olduğu gibi iş yükünün fazla olması, aldıkları ücretin yetersizliği burada da temel sorunların başında geliyor. Ancak diğer işçi gruplarından farklı olarak mesai saati uygulaması, fazla mesai ücreti, yemek, mola, izin gibi ihtiyaçları sendikalı olduktan sonra düzenli hale gelmiş. Bunun yanında sektörün çok hızla büyüdüğü ve bu alanda çalışan işçilerin sayısının gittikçe artmasına rağmen ayrı bir iş kolu olarak tanımlanmamalarından doğan sorunlar yaşadıklarını ifade ediyorlar.

Öncelikle işleri dolayısıyla ağır yükleri taşımak zorunda olduklarından, fiziksel hasar alıyorlar. Birçoğu bel ve kas hastalıklarından mustarip. Ancak sendikaya rağmen bu konuda herhangi bir kazanım elde edememişler. Sendikalı olmanın katkısını en azından elimizdekileri korumayı başardık diye açıklıyorlar.

Sektörde özellikle gıda depolarında işçilerin çok daha zor koşullarda çalıştığını belirtiyorlar. Kendilerinin bir ilaç deposunda çalışıyor olmalarından kaynaklanan ek yasal sorumlulukları olduğunu, işin yapılırken bazı teknik bilgiler gerektirdiğini belirtiyorlar. Çalıştıkları iş kolunda ve özellikle ilaç depolarının Sağlık Bakanlığı tarafından sürekli denetlendiğini, ancak aynı bakanlığın orada o işleri yapan işçilerin haklarına karşı hiçbir sorumluluk almadığını belirterek tepki gösteriyorlar.

İlaç deposunda çalıştıkları için nöbet sistemi ile çalışıyorlar. Depolar 7/24 açık olmak zorunda. Her birimden en az bir kişi mutlaka nöbete kalıyor.

Sendikalaşma sürecinin sancılarında açıkça bahsediyorlar. Kendileri gibi sendikalaşma çabasına giren farklı işletmelerdeki işçilerin hemen işten atıldığını söyleyerek, işçilerin güvencesiz çalışma koşullarının altını çiziyorlar.

Çözüm önerileri, başa çıkma yolları

Sendikalı olmalarından kaynaklanan hak kazanımları işçilerin örgütlü mücadele ile mevcut koşulların değiştirilebileceğine olan inanç ve güvenlerini sağladığı açıkça gözlemlense de sendikanın henüz beklentileri karşılayamamış olmasından kaynaklı eleştirileri olduğunu da açıkça ifade ediyorlar. Sendikaların bir çaba göstermek yerine her şeyi işçiden beklediğini belirterek sitemkar bir dille eleştiriyorlar.

Mevcut siyaset kurumunu eleştirmenin yanında, özlük haklara odaklanmış bir talep listesi sıralıyorlar. Bu anlamda çözüm için adresleri de aslında siyaset kurumunun kendisi.

Beklentiler

Az işçi çok iş uygulamasının yasaklanması

Özlük haklarına güvence

Sendikasızlaştırma baskısına karşı örgütlenme hakkının korunması, hukuk güvencesi

Mesai saatlerinin kısaltılması

Haftalık izin gün sayısının ikiye çıkarılması

Ek ödeneklerin doğrudan maaş yoluyla ödenmesi

Siyasetçilerin çözüm konuşmaları

Gençlerin siyasette olmaları

8. ÖĞRENCİLER

“Bence genel anlamda mekanizma işlemiyor, önünde bariyerler var. Kim tavsiye verirse versin bariyeri hesaba katıyor. Biz de bu bariyerden dolayı... Önünde bir bariyer var, bu yüzden normalde yapılması gereken ideal tercihler bizim önümüze sunulmuyor. Biz kendimiz de bulamıyoruz. Sebep de yani bariyer dediğim şey de ekonomi aslında. Ekonomik kaygılar. Daha kariyerist yönlendiriyorlar”

“Kalıplaşmış düşünceleri var. Ekonomik olarak mesela, doktor olmasını istiyor çocuğunun. Doktor olursan eğer düzenli bir işin olur, memur olursun. Ve düzenli maaşın olacağı için açıkta kalmazsın diye düşünüyor”

“Sınav tabii ki olmalı. Belirli seviyenin altındaki insanları yüksek konumlara yerleştirmemek gerekiyor”

“Sınav bence öğrencinin en büyük sorunlarından biri. Sistemin fragmanı gibi ortaya çıkıyor. %1 lik bir kesime girmen gerekiyor iyi bir başarı elde etmen için. Bu da her yüz insanda birinci olman demek. Bu da rekabeti arttıran bişi ve ben rekabeti sevmiyorum”

“Çünkü hep kendimizi var etme çabasında olduğumuzu düşünüyorum. Hep birilerine kanıtlama, biz varız, şu bölümü okuyoruz. Mesela kendim için söyleyecek olursam hukuk okursam belki o saygınlık olsun, şey olsun, belki ailemde olsun çevremde olsun, daha çok kendimi ifade edebilirim. Daha çok var edebilirim gibi. Aslında fark edilme isteği”

Sorunlar

Odak grup araştırmasının son gurubu öğrencilerden oluşturuldu. Çoğunluğu üniversite öğrencisi olsa da sınava hazırlanan öğrencilerden de katılım sağlandı. Ortaklaşan sorunların yanında en farklı çözüm önerileri bu gruplardan geldi. İletişim konusunda açık olduklarını belirtse de bazı konularda tartışma yürütmekten kaçındıkları gözlemlendi.

Öğrencilerin en temel problemi yetersiz ekonomik kaynaklar ve ona bağlı sorunlar, niteliksiz eğitim ve gelecek kaygısı olarak ifade edilebilir. Çok azı gerçekten hayal ettiği mesleği elde edebileceği bölümleri tercih edebilmiş. Büyük bir çoğunluğu ailelerinin ya da öğretmenlerinin yönlendirmesiyle mezun olduktan sonra iş bulabilme olanaklarının daha yüksek olduğu söylenen bölümlerde okumayı tercih etmişler. Bu durum kendileri üzerinde duygusal bir baskı yaratmanın yanında gelecek kaygılarını da arttırdığı açıkça gözlemlenmiştir. Neredeyse tamamı kendini mutsuz ve pişman olarak tanımlamışlardır.

Birçoğu barınma sorunlarının artık dayanılmaz bir hal aldığına hem fikir. Kendi ailelerinin yanında kalanlar bile arkadaşlarının barınma koşullarının ne kadar kötü olduğuna şahitlik ediyorlar. Bunun yanında özellikle ekonomik krizin etkisiyle birçoğu günlük işlerde çalıştığını belirtiyor. Çünkü okul ihtiyaçlarının karşılanması artık ciddi bir ekonomik kaynak gerektiriyor.

Özellikle ailelerinden ayrı şehirlerde okuyan öğrencilerden çok fazla okulu bırakan olduğunu belirtiyorlar. Hem ekonomik sıkıntılar hem de barınma sorununun bu durumun yaşanmasına sebep olduğunu düşünüyorlar.

Okullarda verilen eğitimin niteliksizliği hepsinin ifade ettiği temel sorunlardan birisi.

Bütün sorunlara ek olarak kendilerini özgürce ifade etme olanaklarının olmaması, sosyalleşme olanaklarının kısıtlı olması, kendilerini geliştirme baskısı altında sürekli bir arayışa zorlanmaları, belli düşünce kalıplarına uygun davranmalarının beklenmesi, kuşak çatışması da yaşadıkları sorunlardan bazıları.

Çözüm önerileri, başa çıkma yolları

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu örgütlü düzeyde olmasa da sorunların çözümünün bu yolla sağlanabileceğinde hem fikirler. Ancak örgütlü yapılardaki tek seslilik temel eleştirileri arasında. Örgütlülüğün bireyselliği kısıtlayan bir yapıda dayatılmasından, herkesin eleştirel düşüncesini açıkça ifade edebildiği yapılar olmamasından dolayı uzak kalmayı tercih ettikleri gözlemlenmiştir. Bunun yanında sorunların kaynağında siyaset kurumunu gördüklerini de açıkça ifade ediyorlar. Ancak diğer gruplardan farklı olarak öğrenciler siyaseti daha yaygın ve geniş bir alanda tanımlıyorlar. Farklılıkların bir arada bulunmasını çok fazla önemsedikleri görülüyor. Bu anlamda örgütlü olmayı daha esnek kalıplarda yaşamak istediklerini açıkça ifade ediyorlar.

Beklentiler;

Gençlerin siyasette önlerinin açılması

Eğitimin niteliğinin arttırılması

Parasız eğitim ve barınma ihtiyacının karşılanması

Burs miktarlarının arttırılması

Herkesine koşulsuz burs olanağı sağlanması

Sınav ve tercih sisteminin değiştirilmesi

Özgürce düşüncelerini ifade etme olanağı

SONUÇ YERİNE

Gençlerin Türkiye’de yaşanan sosyal, ekonomik ve siyasal süreçten nasıl etkilendiklerini anlamaya çalıştığımız araştırmamızın sonunda elde edilen bulgular açıkça göstermektedir ki gençler travmatik bir süreçten geçiyorlar. İster çalışan, ister işsiz, ister öğrenci olsun ortak kesişim noktaları umutsuz, kaygılı ve güvensizlik içinde olmaları. Elbette içinde oldukları durumu yorumlama, ifade etme biçimleri kişisel hayatlarında edindikleri deneyim ve donanımlarına göre farklılıklar gösteriyor. Ancak sorunlarının kaynağı konusunda net bir tavırları var. Biraz daha iyi eğitilmiş olanlar sorunların kaynağını ifade ederken “sistem” kavramını, daha az eğitilmiş olanları ise “yöneticiler” ya da “siyasetçiler” kavramını kullanıyor.

Bir diğer ortak noktaları da geleceklere dair çok yüksek düzeyde kaygı duyuyor olmaları. Bu noktada kendine güveninin daha yüksek olması beklenen iyi okullarda, ilerde güvenceli sayılabilecek iş kollarında çalışma olanağı bulabilecekleri spesifik meslek dallarında eğitim görenler için bile bu durum değişmiyor. Gelecek kaygısını körükleyen en temel parametre ise bugün içinde buldukları koşullar. Hem öğrenciler hem de çalışanlar açısından sahip oldukları kaynaklar sadece yaşamalarına yetecek seviyelere gerilemiş durumda. Görece daha güvenceli işlerde çalışanlar için bile temel ihtiyaçları karşılayamama kaygısı başat duygu haline almış. İşsizler için ise durum çok daha karmaşık ve katlanmasa çok zor bir hal almış. Birçoğunun ailelerinin de yoksul olmalarından dolayı, gence hayatını değiştirmeye olanağı verecek herhangi bir kaynak yaratma şansları yok. Aileler sadece barınma ve beslenme gibi ihtiyaçların karşılandığı bir alan olarak var. Üstelik bu gençlerde hissettikleri mutsuzluğun, umutsuzluğun ve öfkenin kaynağında ailelerine karşı sorumluluklarını yerine getirememeye, onlara yük olma gibi duygular da var.

Güvencesizlik başka bir ortak noktaları. Çalışanlar için güvencesizliğin tek başına çalıştığı iş kolunda sigortalı olup olmadığı ile sınırlandırılması eksik bir yaklaşım olacaktır. Çünkü sigortalı çalışıyor olsalar bile işyerlerinde her an bu pozisyonlarını kaybetme riskleri var. Üstelik bazen amirlerinin, bazen hizmet verdikleri insanların tutum ve davranışları sebebiyle her gün bununla yüzleştiriliyorlar. Yani çalışanlara sistemin çarklarına uymaz ise bir gün elindekini de kaybedebileceği asla unutturulmuyor. Üstelik güvencesizlik işsizler ve öğrenciler için de hayatın en önemli gerçeklerinden biri.

“İstersen başarısın, sen yeter ki iste”, “başarısızsan sorumlusu sensin çünkü yeterince istemiyor ve çalışmıyorsun” minvalinde dayatılan yaşam felsefeleri ve bu felsefelerin taşıyıcısı konumundaki kişiler gençlerin kendilerine olan güvenlerini yok eden temel bir gerçeklik haline almış. Bu söylem, farklı iki eksende hareket ediyor gibi görünse de kesiştikleri nokta ya da daha doğru bir ifade ile beslendikleri ontolojik kaynak “inanç” kavramı. Bu “inanç” kavramı farklı iki düzleme hitap ediyor. Biri liberal ve özgür yaşamda hayatın anlamı, bireyselleşme ve kişisel gelişim ile fark yaratma eylemi için kendini donatmayla gelen başarılı birey=mutluluk, diğeri ise dini cemaatler ve tarikatlar yoluyla “sınav dünyasından” “gerçek yaşamın” olduğu “ödüllendirilmiş kullar” olabilmenin tek yolu olan “teslim olmuş kul/nefis” ile gelen “huzurlu birey=mutluluk”. Her iki düzlemde de “yetersiz” olduğuna ikna edilmiş gençler ne aldıkları mesleki eğitimin kendilerine yetebileceğine, ne de bir insan olarak mutlu ve başarılı olabileceklerine dair kesin bir kanıya sahip değiller. Sürekli yetersizlik duygusu ile boğuşan, sürekli gelişmek zorunda olduğuna inandırılmış gençler, araştırmanın odak grup bölümünde hemen hemen her grubun içinde çoğunluklardı ve hissettikleri kaygıları ifade ederken de sorunlara çözüm önerileri getirirken de bu felsefenin onlar üzerindeki etkisini açıkça gösteren cümleler kuruyorlardı.

Özellikle gençlerin araştırma kapsamında gözlemlenen en temel sorunlarından birisi de onlara sosyal, ekonomik ya da biyolojik ihtiyaçları konusunda ya da daha doğru bir ifade ile bir insan olarak onların “iyilik halini” güçlendirecek, destekleyecek kurum ya da mekanizmaların yokluğu/yetersizliği idi. Örneğin öğrencilerin neredeyse tamamı okullarındaki rehberlik servislerinin kendilerini ne kadar yanlış yönlendirdiğini anlatıp, şu an okudukları bölümde yaşadıkları hayal kırıklıklarını ve o bölümde okumayı istemedikleri halde geri dönme şansları olmadığı için devam etmek zorunda kaldıklarını birçok defa ifade ettiler. Kendilerine ne istediklerinin sorulmadan, piyasa koşullarına göre “iş bulma olanakları” olan bölümlere ikna edildiklerini örneklediler.

Gençler ifade ettikleri her sorunun kaynağında siyaset kurumunun olduğunun farkında. Türkiye’de yürütülen siyaset biçimini eleştiriyorlar ve güven duymadıklarını açıkça ifade ediyorlar. Siyasetin bir rant kavgasına dönüştüğünü, kim gelirse gelsin meselenin rantın elde edilmesinden ibaret olduğunu söylüyorlar. Buna kanıt olarak ta kendi yaşadıkları sorunların her geçen gün büyümesini gösteriyorlar. “Eğer siyaset kurumu sorunları çözmek isteseydi, çözerdi” yaklaşımı hakim kanı halini almış. Bu nedenle siyasetin bu gri ve kirli alanına girmek istemiyorlar. Bunun yanında son dönemde siyasetin çok keskin kutuplarda yapılıyor olması birçoğunun hayatta diğer insanlarla kurdukları ilişki modelini dışlıyor. Gençler toplumun her kesimi ile daha geçişken ve temas etmeye odaklı bir anlayışı benimliyorlar.

Gençleri siyasetlesizleştiren bir diğer yaklaşım tarzı da “gençler geleceğimizdir” mottosunda hayat bulan anlayış. Oysaki gençler “bugün de” varlar ve onları belirsiz bir zaman dilimine gönderenlerin aldığı her kararın etkilerini her gün kişisel hayatlarında deneyimliyor ve hatta bedelini ödüyorlar. O nedenle bu mottoyu sürekli dillendiren mevcut siyaset kurumlarının aslında gençleri siyasete dahil etmeye istekli olmadıkları rahatlıkla söylenebilir. Bu yaklaşımın en önemli kanıtı da mevcut siyasi yapılarda gençlerin temsil oranlarında görülebilir. Gençler de temsiliyet haklarının kullanılmadığını, eğer siyaset kurumundan bir çözüm bekleyeceklerse orada kendilerinden birilerinin -üstelik çoğunluk olarak- olması gerektiğini açıkça ifade ediyorlar.

O zaman “Gençlerin hem sorunlarına çözüm üretebilecek hem de onları çözümün bir parçası yapacak siyasal yaklaşımın dili ve metodolojisi ne olmalı?” sorusu sorulmalı. Bu tartışmada özellikle odak grup görüşmelerinde ortaya atılan bazı fikirlere değinmek gerekiyor. Daha önce de belirttiğimiz gibi gençler katı kuralları/sınırları olan siyasal yapılara karşı daha mesafeli bir tutum sergiliyorlar. Bir yandan siyasette temsiliyetleri artsın istiyorlar ancak mevcut yapılarda bunun mümkün olmadığını da ifade ediyorlar. Çünkü siyasi parti üyeliği deneyimi olanların ifade ettiği gerçeklerden birisi partilerin gençlik örgütlerinin ciddiye alınmadığı, ürettiği fikirlerin yöneticilerce çoğu zaman partinin politikası haline getirilmediği, parti işleyişinde gençlerin daha çok işin “hamallığını, getir götürünü yapanlar” olarak görüldüklerini belirtiyorlar. Bu nedenle oradaki var olma biçimleri dönüştürücü, güçlendirici ve kolektif bir ortak aklın oluşmasını sağlamıyor.

Gençler siyasete katılım araçlarının sadece parti üyeliği ile sağlanamayacağını farklı platformlarda bulunmalarının, fikir üretmelerinin de bunu mümkün kılabilmesi gerektiğini düşünüyorlar. Fikir kulüpleri, gönüllülük esasına dayalı iş yapan yerler, farklı sosyal medya gruplarının parçası olmayı bile buna dahil ediyorlar. Bu nedenle siyasi partilerin kendi sınırlarını daha esnek tutmalarını istiyorlar. Siyasetin sadece sorun-çözüm matematiğinden ibaret olmaması gerektiği, bu değişmediği takdirde sınırların ve ayrımların derinleşmeye

devam edeceğini düşünüyorlar. Bu derinleşmenin de diğerini öteleyen ve örseleyen dili siyasetin kendisi haline getirdiğini belirtiyorlar. Daha anlayışlı ve kapsayıcı dilin çözümü konuşarak kullanılabileceğini belirtiyorlar. Hatta oturumların birinde bir katılımcı bu dili “sürekli bana beni anlatmalarından çok sıkıldım” diyerek tarif etmiştir. Bir yandan sorunlarını görünür kılmak ama aynı zamanda çözümü de üretecek fikirleri kurumları onların erişebilecekleri mesafelere taşımak gerekiyor.

Gençler için, gençleri dahil ederek yürütülecek siyasetin aynı zamanda gençlerin “iyileşmelerini” de sağlaması gerekiyor. Araştırma kapsamında ortaya çıkan kavram haritası da gösteriyor ki sorun ne sadece sosyolojik ne sadece ekonomik. Bu her iki alanın yanında bir başka düzeyde daha meseleleri anlamak ve açıklamak gerekiyor. O da psikolojik düzey. Gençlere dayatılan koşulların onların ruh sağlığında yarattığı tahribat açıkça görülüyor. Bu nedenle onları kapsamayı hedefleyen herhangi bir siyaset kurumunun ruh sağlıklarında görülen etkileri de tersine çevirebilecek ve “iyi”leştirecek bir dili ve yöntemi geliştirmesi şart. Bu dilin araçları da onları kendileriyle iyileştirmek ve vaat değil gerçek somut bir umudu inşa edebilecekleri, dahil olabilecekleri yeni alanlar, kurumlar açmak.

Son olarak sanal dünyanın hayatlarındaki yerini tarif etmek gerekirse kullanılacak en uygun kavram “siyaset meydanı” olabilir. Çünkü mesleki sorunlarından tutun da siyasete dair her soruyu tartışırken mutlaka sosyal medyanın etki gücünden ve sınırsızlığından örnekler verildi. Kendilerinin sorunları için ne gibi çözümler ürettiklerini tartıştığımız konularda bile neredeyse tamamı sosyal medya paylaşımlarını örnek gösterdi. Bu da gösteriyor ki mevcut siyasi yapılar bu gençlere ulaşmak için sosyal medya platformlarını çok daha aktif ve çeşitli biçimlerde kullanmalılar.

Ek-1

1. Cinsiyet			
Kadın		Erkek	
2. Adınız Soyadınız:			
3. Telefon			
4. En Son Bitirdiğiniz Okul			
Okula Gitmedim	İlk Okul	İlköğretim	Orta Okul
Lise	Üniversite	Yüksek Lisans ve Üstü	
5. Medeni Durumunuz?			
Bekar	Nişanlı	Evli	Eşinden Ayrılmış
6. Hanede Kaç Kişi Yaşıyor?			
7. Hanede Kaç Kişi Çalışıyor?			
8. Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Kişi Var mı?			
Evet	Hayır		
9. Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Engelli/Kronik Hasta Birey Var mı?			
Evet	Hayır		
10. Yaşadığınız Ev Kira Mı?			
Evet	Hayır		
11. Hanede kimlerle birlikte yaşıyorsunuz?			
Annem-Babam-Kardeşlerim	Eşim-Çocuklarım	Arkadaşlarım	
Geniş Aile (Yakın Akraba Dahil)	Yalnızım		
12. Çalıştığınız İş Kolu (Meslek) Hangisi			
Moto Kurye	Eğitim	Sağlık	Market
Mağaza	Öğrenci	Diğer.....	
13. Kaç Yıldır Bu Mesleği Yapıyorsunuz?			
1 yıldan daha az	1-5 Yıl	5-10 Yıl	10 Yıl ve Üstü
14. Çalıştığınız İşinizde Sosyal Güvenceniz Var Mı?			
Evet	Hayır		
15. Hiç Sosyal Güvencesiz Çalıştınız Mı?			
Evet	Hayır		
16. Cevabınız Evet İse Kaç Yıl Güvencesiz Çalıştınız?			
17. Ortalama Aylık Geliriniz Ne Kadar?			
5000TL ve Daha Az	5501 TL-8.000 TL Arası		
8001 TL-12.000 TL Arası	12001-16000 Arası		

18. Ek Geliriniz Var mı?
Var <input type="checkbox"/> Yok <input type="checkbox"/>
19. Aylık gelirinizden zorunlu ihtiyaçlar (barınma, gıda, sağlık, eğitim) için ne kadar pay ayırıyorsunuz?
Bütçemin Yarı <input type="checkbox"/> Bütçemin Yarısından Fazla <input type="checkbox"/> Bütçemin Tamamı <input type="checkbox"/>
20. Geçtiğimiz ay temel ihtiyaçlarınızdan herhangi birini karşılayamadığınız ya da ödeyemediğiniz bir faturanız oldu mu?
Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/>
21. En son ne zaman zorunlu ihtiyaç dışında sadece kendiniz istediğiniz için bir şey satın aldınız?
Geçen Yıl <input type="checkbox"/> Geçen Ay <input type="checkbox"/> Geçen Hafta <input type="checkbox"/> Almadım <input type="checkbox"/>
22. Günde Kaç Saat Mesai Yapıyorsunuz?
6-8 Saat Arası <input type="checkbox"/> 8-10 Saat Arası <input type="checkbox"/> 10 Saat ve üstü <input type="checkbox"/>
23. Fazla Mesai Uygulaması Var Mı? (Cevabınız Hayır ise 29. soruya geçiniz)
Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/>
24. Fazla Mesai Ücretlendirmeniz Var Mı?
Var <input type="checkbox"/> Yok <input type="checkbox"/>
25. Vardiya Sisteminiz Var Mı? (Cevabınız Hayır ise 32. soruya geçiniz)
Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/>
26. İş Yerinizde Kaç Vardiya Çalışıyorsunuz?
Tek Vardiya <input type="checkbox"/> 2 Vardiya <input type="checkbox"/> 3 Vardiya <input type="checkbox"/>
27. Vardiya Düzenlemelerinde İşçinin Talepleri Dikkate Alınıyor mu?
Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/>
28. Resmi Tatil ve Bayramlarda İzin Kullandırılıyor Mu?
Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/>
29. Resmi Tatil ve Bayramlarda Çalışanlara Ek Ücret Uygulaması Var Mı?
Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/>
30. Çalıştığınız İş Kolunda Yaptığınız İş “Mesleğiniz” olarak tanımlıyor musunuz?
Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/>
31. Çalıştığınız İş Kolunda Çalışmayı Sürdüreceksiniz mi?
Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/>
32. Yaptığınız İş Sizi Mutlu Ediyor Mu?
Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/>
33. Sizce Türkiye’de İnsanlar Mutlu Mu?
Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/>
34. Mutlu Olmak İçin Gereken İlk Üç Şey Nedir?
Para <input type="checkbox"/> Sağlık <input type="checkbox"/> Aşk <input type="checkbox"/> Ev <input type="checkbox"/> Araba <input type="checkbox"/> İyi Bir Eğitim <input type="checkbox"/> Özgürlük <input type="checkbox"/> Eşitlik <input type="checkbox"/> Aile <input type="checkbox"/>

<p>35. Sizce Türkiye'nin çözülmesi gereken en önemli sorunları nelerdir?</p> <p>Ekonomi İşsizlik Yoksulluk Adalet</p> <p>Sağlık Eğitim Sığınmacılar Diğer.....</p>
<p>36. Yaşam Standardınızı ve beklentilerinizi düşündüğünüzde bir yıl öncesine göre durumunuz daha mı iyi?</p> <p>Daha İyi Oldu Daha Kötü Oldu Aynı Kaldı</p>
<p>37. Sizce önümüzdeki yıl durumunuz daha mı iyi olacak?</p> <p>Daha iyi olacak Daha Kötü Olacak Aynı Kalacak</p>
<p>38. Sizce mevcut siyasi partiler Türkiye'nin sorunlarını çözebilir mi?</p> <p>Evet Hayır</p>
<p>39. Mevcut siyasi partilerin Türkiye'yi yönetmek için hazırladıkları programlar hakkında bilginiz var mı?</p> <p>Evet Hayır</p>
<p>40. Sizce Türkiye'de siyasi partiler halkın sorunlarını yeterince dile getirebiliyorlar mı?</p> <p>Evet Hayır</p>
<p>41. En çok takip ettiğiniz sosyal medya platformunu hangisi?</p> <p>Twitter Instagram Facebook Twitch Telegram</p> <p>Diğer.....</p>
<p>42. Gündemi hangi iletişim araçlarından takip ediyorsunuz?</p> <p>Twitter Instagram Facebook Twich Telegram</p> <p>TV Basılı Gazete Diğer</p>
<p>43. Değiştirme şansınız olsa idi hayatınızda ilk neyi değiştirmek isterdiniz?</p>

Ek-2 Çalışan Gruplar Odak Grup Yönergesi

1. Neden bu sektörü seçtiniz?
2. Bu işi geçici bir iş olarak mı yoksa mesleğiniz olarak mı tanımlıyorsunuz?
3. Bu işi/mesleği yaparken sizi etkileyen en önemli üç sorunu sıralayabilir misiniz?
4. Bu sorunların kaynağı nedir? Yaptığınız işin kendisiyle/dinamikleriyle mi ilgili yoksa şahıslarla (yönetici, iş arkadaşı...) ile mi ilgili sizce?
5. Sizce bu sorunların temelinde belirttiğiniz sebepler dışında ülkemizin içinde bulunduğu mevcut durumun etkisi var mıdır? (Ekonomik krizler, siyasal ortam v.s)
6. Belirttiğiniz sorunlarla başa çıkmak için bir çabanız oldu mu? Örneğin bireysel çözüm çabaları ya da topluca hareket etme gibi yollara başvurduunuz mu? Mesela sendikalar, mesleki örgütlenmeler gibi yerlerle bir diyalogunuz/ karşılaşmanız oldu mu?
7. Bireysel çabaların olmadığı yerde bu tarz yöntemler geliştiğinde ne tür şeyler sizi ikna eder ve buralarda yer alabilirsiniz?
8. Belirttiğiniz sorunların sistemle ya da yasalarla da bir ilişkisi var ve bu emek rejiminin sürmesini sağlayan bir siyasal sistem de söz konusu, Sizce bu siyasal sistem / siyaset kurumları sizin yaşadığınız sorunların farkında mıdır? Ve çözüm üretmek konusunda sizce yeterli mi? ya da istekli mi?
9. Sizin siyaset kurumlarından beklentiniz nedir? Sizin sorunlarınızı nasıl ve nerede dile getirmelerini arzu ederdiniz?
10. Son zamanlarda kamuoyunda genç nüfusun yurt dışına gitmeye başladığına dair bir tartışma var. Siz genel anlamda Türkiye’de yaşamaktan memnun musunuz? Memnunsanız nedir sizi memnun eden? Değilseniz nedir memnun olmadığınız durumlar? Sizce ne değişmeli buralarda?
11. İçinde bulunduğunuz durumu en iyi tanımlayan ilk üç kavram aşağıdakilerden hangisidir?
12. Kendinizi bir parti başkanı ya da sendika başkanı/ yöneticisi olarak düşünün sizin yaşadığınız sorunları yaşayanlara ne derdiniz? Nasıl bir çözüm önerirdiniz?
13. Türkiye deyince aklınıza gelen ilk üç şeyi yazar mısınız? Olumlu/ olumsuz/ iyi/kötü

Ek-3 İşsiz Gruplar Odak Grup Yönergesi

1. Herhangi bir mesleki formasyonunuz var mı? (İşiniz, mesleğiniz nedir)
2. Ne kadar süredir işsizsiniz?
3. İş arama sürecinizden bahsedebilir misiniz? Ne tür sorunlar yaşıyorsunuz?
4. Bu sorunların kaynağı olarak neyi görüyorsunuz? İş olmaması, iş beğenmeme, siyasal sistem, ekonomik kriz gibi faktörler konusunda fikirleriniz nelerdir?
5. Sizce bu sorunların söylediğiniz durumlar dışında ülkenin bulunduğu mevcut durumla ilgisi nedir? (Ekonomik kriz, siyasal ortam, eğitim sistemi ..) bunların etkili olduğunu düşünüyor musunuz?
6. İş arama sürecinizde yaşadığınız sorunlarla nasıl baş ediyorsunuz? Bireysel mi yoksa çeşitli dayanışma türlerinin/alanlarının içerisinde yer alıyor musunuz?
7. Bireysel çabaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Bu çabanın yeterli olmadığı yerde neler yapılmalıdır sizce?
8. Sizin siyaset kurumlarından beklentiniz nedir? Sizin sorunlarınızı nasıl dile getirmelerini arzu ederdiniz?
9. Gençler son zamanlarda yurt dışına gitmeye başladı bir algı var. Siz genel anlamda Türkiye’de yaşamaktan memnun musunuz? Memnunsanız nedir sizi memnun eden? Değilseniz nedir memnun olmadığınız durumlar? Sizce ne değişmeli buralarda?
10. Mevcut durumun düzeltilmesini siyaset kurumu sağlayabilir mi? Sizce nasıl bir siyaset yürütülmeli ki olumsuzluklar ortadan kalkabilsin?
11. Türkiye’deki siyaset kurumundan bir beklentiniz yoksa nasıl bir çözüm önerisi sunabilirsiniz?
12. İçinde bulunduğunuz durumu en iyi tanımlayan ilk üç kavram aşağıdakilerden hangisidir?
13. Kendinizi bir parti başkanı ya da sendika başkanı/ yönetici olarak düşünün sizin yaşadığınız sorunları yaşayanlara ne derdiniz? Nasıl çözüm önerirdiniz?
14. Türkiye deyince aklınıza gelen ilk şeyi yazar mısınız? Olumlu/ olumsuz/ iyi/kötü her şey...

Ek-4 Öğrenci Grupları Odak Grup Yönergesi

1. Hangi bölümü okuyorsunuz? Neden bu bölümü tercih ettiniz? (Hangi bölümü seçeceksiniz?)
2. Bir öğrenci olarak hayatınızı etkileyen en önemli üç sorunu sıralayabilir misiniz?
3. Bu sorunların kaynağı nedir? Aileniz, yaşadığınız sosyal çevre, ülkenin genel durumu mu yoksa kendinizle/ okul/bölümle mi ilgilidir?
4. Sizce bu sorunların söylediğiniz durumlar dışında ülkenin bulunduğu mevcut durumun etkisi var mıdır? (Ekonomik krizler, siyasal ortam, eğitim sistemi..) bunların etkili olduğunu düşünüyor musunuz?
5. Size göre bu sorunların çözümleri nedir?
6. Eğitim sistemi ya da üniversiteler açısından yaşadığınız sorunlara yönelik öğrenciler çeşitli çözümler geliştiriyorlar mı? Siz bunun bir parçası oldunuz mu?
7. Bireysel çabaların olmadığı yerde ne tür şeyler sizi ikna eder ve çözümün bir parçası olursunuz?
8. Sizin siyaset kurumlarından beklentiniz nedir? Sizin sorunlarınızı nasıl dile getirmelerini arzu ederdiniz?
9. Gençler son zamanlarda yurt dışına gitmeye başladı bir algı var. Siz genel anlamda Türkiye’de yaşamaktan memnun musunuz? Memnunsanız nedir sizi memnun eden? Değilseniz nedir memnun olmadığınız durumlar? Sizce ne değişmeli buralarda?
10. Mevcut durumun düzeltilmesini siyaset kurumu sağlayabilir mi? Sizce nasıl bir siyaset yürütülmeli ki olumsuzluklar ortadan kalkabilsin?
11. Türkiye’deki siyaset kurumundan bir beklentiniz yoksa nasıl bir çözüm önerisi sunabilirsiniz?
12. İçinde bulunduğunuz durumu en iyi tanımlayan ilk üç kavram aşağıdakilerden hangisidir?
13. Kendinizi bir parti başkanı ya da sendika başkanı/ yönetici olarak düşünün sizin yaşadığınız sorunları yaşayanlara ne derdiniz? Nasıl çözüm önerirdiniz?
14. Türkiye deyince aklınıza gelen ilk şeyi yazar mısınız? Olumlu/ olumsuz/ iyi/kötü her şey...

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

SOMDER
SOSYOLOJİ MEZUNLARI DERNEĞİ

