

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNDE
ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ:
ORDU BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Mücahit BIYIKOĞLU**

**Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: SOSYAL POLİTİKA**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Muharrem ES

ŞUBAT 2018

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNDE
ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ:
ORDU BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Mücahit BIYIKOĞLU**

**Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: SOSYAL POLİTİKA**

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

	Adı SOYADI	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı (<i>Danışman</i>)	Doç. Dr. Muharrem ES	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: Büyükşehir Belediyelerinde Çalışma İlişkileri: Ordu Büyükşehir Belediyesi Örneği

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve/...../ tarihinde aşağıda ismi yazılı araştırma görevlisi tarafından şahsıma iletilen intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı %.....'tır.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı SOYADI : Mücahit BIYIKOĞLU
Öğrenci Numarası : 107205005
Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Sosyal Politika
Türü : () Proje (x) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Taramayı Yapan Arş. Gör.
Hasan ÇÖLGEÇEN

Danışman
Doç. Dr. Muharrem ES

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın temel amacı, bir kamu kurumu olan büyükşehir belediyelerinin, iktisadi hayattaki değişikliklere paralel olarak, çalışma ilişkilerinde meydana gelen dönüşümlerini ortaya koymaktır. Aynı zamanda, sendikaların, çalışma hayatında gittikçe önemsizleşen konumuna ve iş güvencesinin çalışanlar için anlamına dikkat çekmektir. Ordu Büyükşehir Belediyesi örneklendirilerek çalışma somutlaştırılmaya çalışılmıştır.

Bu tez vesilesi işe eğitim hayatım boyunca bana emek veren değerli hocalarıma, yüksek lisans programı boyunca bilgi birikimime katkı sağlayan kıymetli tüm hocalarıma, özellikle bu çalışmanın oluşumunda emeği olan ve fedakârlığını esirgemeyen Danışman Hocam Doç. Dr. Muharrem ES beyefendiye, çalışmanın yazım sürecindeki fikri ve teknik destekleri için başta Kıymetli Hocalarım olmak üzere değerli dostlarıma, ne yapsam ne söylesem haklarını ödeyemeyeceğim anne ve babama, nihayet bu çalışmanın başından sonuna kadar bana destek olan eşime teşekkür ederim.

Mücahit BIYIKOĞLU

03/02/2018

İÇİNDEKİLER

BEYAN	i
ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	v
TABLolar	vii
ŞEKİLLER	viii
GİRİŞ	1

BÖLÜM 1: ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Endüstri İlişkileri Kavramı ve Gelişimi	5
1.2. Küreselleşme ve Endüstri İlişkilerindeki Değişim	6
1.2.1. Yeni Üretim ve Yönetim Tekniklerinin Uygulamaya Konulması	7
1.2.2. İşgücü Piyasasının Yeniden Yapılanması	9
1.2.3. Çalışma Hayatındaki Esnekleşme	10
1.2.4. Ekonomi Politikalarındaki Değişim	11
1.2.5. Toplu Pazarlık Sürecinde Yeni Arayışlar	12
1.2.6. Çok Uluslu Ortakların Güç Kazanması	14
1.2.7. Sendikaların Güç Kaybetmesi	15
1.3. Türkiye’de Endüstri İlişkilerindeki Değişimin Boyutları	18
1.3.1. Türkiye’de İstihdam ve İşgücünün Niteliğindeki Değişim	18
1.3.2. Türkiye’de İstihdam Yapısındaki Değişim	18
1.3.3. Türkiye’de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Değişimi	20
1.3.4. Devletin Değişen Rolü	21
1.3.5. Türkiye’de Sendikal Yapıdaki Değişim	22
1.4. Türkiye’de Kamu Hizmeti Anlayışındaki Değişim	24
1.4.1. Kamu Hizmetlerinin Geleneksel Sunum Yöntemleri	25
1.4.2. Devlet Anlayışının Değişimi	26
1.4.3. Devletteki Değişimin Kamu Hizmet Sunumuna Yansıması	27

BÖLÜM 2: BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

2.1. Yerel Birim Olarak Büyükşehir Belediyesi ve görevleri	29
2.2. Büyükşehir Belediyelerinde Değişim ve Dönüşüm	29
2.2.1. 5747 Sayılı Kanun Müdahalesi	30
2.2.2. 6360 Sayılı Kanun Müdahalesi	31
2.3. Büyükşehir Belediyelerinde Çalışma İlişkileri	31
2.3.1. Büyükşehir Belediyelerinde Personel İstihdamı	31
2.3.2. Büyükşehir Belediyelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi	33
2.3.3. Büyükşehir Belediyelerinde Sendikal Örgütlenme	37
2.3.4. Büyükşehir Belediyelerinde Toplu Pazarlık	40

BÖLÜM 3: ORDU BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ'NDEKİ ÇALIŞMA İLİŞİKLERİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Ordu Büyükşehir Belediyesinin İç Yapısı	44
3.1.1. Ordu Büyükşehir Belediyesinin Kurumsal Yapısı	44
3.1.2. Ordu Büyükşehir Belediyesinin Organizasyon Yapısı.....	45
3.1.3. OBB'nde Hizmet Sunumunda Bilgi Teknolojisi Kullanımı.....	45
3.1.4. Ordu Büyükşehir Belediyesinde Yönetmel Konular	46
3.1.5. Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde İnsan Kaynakları	47
3.2. Araştırmanın Konusu, Amacı, Kapsamı ve Önemi	53
3.2.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı	53
3.2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Önemi	53
3.2.3. Örneklem Seçimi, Veri Toplama ve Analiz Yöntemi	53
3.2.4. Elde Edilen Bulgular ve Bunların Genel Değerlendirmesi	53
3.2.5. Kişisel Durum Değişkenleri	54
3.2.6. İş ve İşyeri İle İlgili Durum Değişkenleri.....	62
3.2.7. Sendikal Durum Değişkenleri	68
3.2.8. Araştırmanın Sonuçları.....	72
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
KAYNAKÇA.....	81
EKLER	87
ÖZGEÇMİŞ	97

KISALTMALAR LİSTESİ

AA	: Anadolu Ajansı
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AM	: Anayasa Mahkemesi
AT	: Avrupa Topluluğu
AYYÖŞ	: Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı
BASK	: Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
BEM-BİR-SEN	: Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikaları
BEL-BİR-SEN	: Demokratik Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	: Birleşik Kamu İş Görenleri Sendikaları Konfederasyonu
BŞB	: Büyükşehir Belediyesi
BÜMKO	: Bütçe Mali Kontrol
C.	: Cilt
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
CİHAN-SEN	: Cihan Sendikaları Konfederasyonu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DESK	: Demokratik Sendikalar Konfederasyonu
DİSK-AR	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Raporu
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EKSEN	: Eksen Sendikaları Konfederasyonu
E-DEVLET	: Elektronik Devlet
Ed.	: Editör(ler)
GM	: Genel Müdürlük
HAK-SEN	: Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İDS	: İkinci Dünya Savaşı
İHA	: İhlas Haber Ajansı
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İÖ	: İşsizlik Oranı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

KİT	: Kamu İktisadi Teşekkülleri
KİS	: Kamu İhale Sözleşmeleri
KPSS	: Kamu Personel Seçme Sınavı
MEMUR-SEN	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
MİGM	: Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü
MİKSEN	: Mahalli İdareler Kamu İşverenleri Sendikaları
MİS	: Mahalli İdareler İşverenleri Sendikaları
NAH	: Nüfus Artış Hızı
No.	: Numara
OECD	: Ekonomik İş birliği Yardımlaşma Örgütü
OBB	: Ordu Büyükşehir Belediyesi
ÖSYM	: Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi
RG	: Resmî Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TRT	: Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
TÜHİS	: Türkiye Ağır Sanayi Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜM-BEL-SEN	: Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri
TZOB	: Türkiye Ziraat Odalar Birliği
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
Ya.	: Yayıncılık
YİKOB	: Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı
YEREL HAK-SEN	: Yerel Yönetim Çalışanları Hak Sendikaları
YERELSEN	: Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikaları

TABLÖLAR

Tablo 1. TÜİK 2010-2016 Arası Yıllık İşsizlik Oranı.....	18
Tablo 2. Türkiye Genelinde Çalışanların Sektörlere ve Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	20
Tablo 3. Türkiye’de Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranları.....	23
Tablo 4. Sigortalı ve Sendikalı İşçi Sayısı (2013-2016).....	23
Tablo 5. Mahalli İdarelerde Çalışan Personelin İstihdam Şekillerine Göre Dağılımı.....	32
Tablo 6. 2015 Yılı Temmuz Ayı İtibariyle Sendikalar ve Memur Sayıları.....	38
Tablo 7. Yerel Yönetim Hizmetindeki 2015 Yılı Kamu Görevlileri Sendika Üye İstatistikleri.....	38
Tablo 8. 2016 Yılı Temmuz Ayı Yerel Yönetimlerde İşçi Sendikaları İstatistikleri.....	39
Tablo 9. Ordu Büyükşehir Belediyesi Personel Durumu.....	48
Tablo 10. Kadro İcmali Personel Durumu.....	49
Tablo 11. Büyükşehir Belediyesi Personel Eğitim Durumu.....	49
Tablo 12. Eğitim Faaliyet Analizi.....	50
Tablo 13. Memur Sendika Bilgileri.....	51
Tablo 14. İşçi Sendika Bilgileri.....	52
Tablo 15. Çalışanların İstihdam Biçimlerine Göre Sendikalılık Durumu.....	54
Tablo 16. Çalışanların Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımı.....	54
Tablo 17. Çalışanların Yaş Durumuna Göre Dağılımı.....	54
Tablo 18. Medeni Durum Dağılımı.....	55
Tablo 19. Eğitim Durumuna Göre Dağılım.....	55
Tablo 20. Çalışanların Kendilerini Tanımlama Durumunun Dağılımı.....	57
Tablo 21. İkinci Bir İşte Çalışma Durumuna Göre Dağılım.....	58
Tablo 22. Kişisel Bir Yeteneğin Olmasına Göre Dağılım.....	58
Tablo 23. Yetenek/Vasıf Edinme Yöntemine Göre Dağılım.....	58
Tablo 24. İkamet Edilen Konuttaki Mülkiyet Durumuna Göre Dağılım.....	59
Tablo 25. Gayrimenkul Sahipliği Durumu.....	60
Tablo 26. Borcu Olan Çalışanların En Büyük Borç Kalemi.....	60
Tablo 27. Çalışanların Tasarruf Edebilme Durumları.....	61
Tablo 28. Çalışanlardan Tasarruf Edenlerin Paralarını Nasıl Değerlendirdikleri.....	61
Tablo 29. Çalışanların Harcamalarında Hangi Ödeme Biçimini Tercih Ettikleri.....	62
Tablo 30. Çalışanların Yıllık İzinlerini Nasıl Değerlendirdikleri.....	62
Tablo 31. Çalışanların Maaşlarını Yeterli Bulma Durumu.....	63
Tablo 32. Çalışanların Çalışma Yaşamı ve İş İlişkilerindeki Haklarını Bilmeleri.....	64
Tablo 33. Çalışanlar İçin İş Güvencesinin mi Ücret Artışının mı Öncelikli Olduğu.....	64
Tablo 34. Çalışanların İşyerinde Yükselme Beklentilerinin Olup Olmadığı.....	65

Tablo 35. Çalışanların Şuandaki İşyerlerinde Ne Zamandır Çalıştıkları.....	65
Tablo 36. Çalışanların Hâlihazırdaki İşlerini Nasıl Buldukları.....	65
Tablo 37. Çalışanların İşleri ile İlgili Memnuniyeti ve İş Değiştirmeyi Düşünüp Düşünmedikleri.....	66
Tablo 38. Çalışanların İşyerinde Herhangi Bir Meslek Ya da Geliştirme Eğitimi Alıp Almadıkları.....	67
Tablo 39. Çalışanların Son Üç Yılda Bir Statü Değişikliği Yaşayıp Yaşamadıkları.....	68
Tablo 40. Çalışanların Son Üç Yılda Beklentilerinin Üzerinde Bir Ücret Artışı Yaşayıp Yaşamadıkları.....	68
Tablo 41. Çalışanların Daha Önce Başka Sendikalara Üye Olup Olmadıkları.....	68
Tablo 42. Çalışanların Kaç Yıldır Sendikalı Oldukları.....	69
Tablo 43. Çalışanlara Göre Sendikaların Çalışanların Haklarını Koruyup Korumadığı.....	70
Tablo 44. Çalışanların Sendikal Organlarda Görevlerinin Olup Olmadığı.....	71
Tablo 45. Çalışanların Sendikal Organlarda Görev Almak İsteyip İstemedikleri.....	71
Tablo 46. Çalışanların Üyesi Oldukları Sendikadan Eğitim Alıp Almadıkları.....	71
Tablo 47. Çalışanlara Göre Sendikanın Verdiği Eğitimin Yeterli Olup Olmadığı.....	71

YAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Büyükşehir Belediyelerinde Çalışma İlişkileri: Ordu Büyükşehir Belediyesi Örneği	
Tezin Yazarı: Mücahit BIYIKOĞLU	Danışman: Doç. Dr. Muharrem ES
Kabul Tarihi: 22.02.2018	Sayfa Sayısı: x (ön kısım)+86(tez)+11(ekler)
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı: Sosyal Politika	
1970’li yılların ortalarından itibaren, sosyal refah devleti anlayışı sorgulanmaya başlamış, devlet güdümündeki Keynesyen ekonomi politikaları, yerini liberal politikalara bırakmıştır. Bu süreç içinde, Fordist üretim tarzından, Post Fordist üretim tarzına geçilmiş ve bu yeni ekonomi ve üretim politikaları, tüketimde, toplumsal yaşamda, devlet-vatandaş ilişkilerinde ve ayrıca çalışma ilişkilerinde radikal değişikliklere neden olmuştur. Fordist üretim tarzında, çalışanların haklarını koruma ve gözetme, çalışma koşullarını iyileştirme konularında başat rol oynayan sendikalar, Post Fordist üretim tarzının beraberinde getirdiği, atipik, esnek çalışma şekilleri ve bireysel, geçici iş akitleriyle zayıflamış ve önemsizleşmiştir. Bu süreçte kamu yönetimi ilkeleri de özel sektöre yakınlaşmış ve kamu örgütlerinin yapısından hizmet sunumuna kadar her alanda köklü değişiklikler yaşanmıştır. Bu çalışmanın temel amacı, bir kamu kurumu olan büyükşehir belediyelerinin, iktisadi hayattaki değişikliklere paralel olarak, çalışma ilişkilerinde meydana gelen dönüşümleri ortaya koymaktır. Aynı zamanda, sendikaların çalışma hayatında gittikçe önemsizleşen konumuna ve iş güvencesinin çalışanlar için anlamına dikkat çekmektir. Araştırmada içerik analizi ve anket yöntemi birlikte kullanılmıştır. İçerik analizi yoluyla, üretim tipinin değişmesine paralel olarak çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişiklikler ortaya koyulmuştur. Anket yöntemiyle, bir kamu kurumu olan büyükşehir belediyelerinin çalışma ilişkilerinin hâlihazırdaki durumu, Ordu Büyükşehir Belediyesi çalışanları göz önünde bulundurularak somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Objektifliğin sağlanabilmesi açısından nicel veriler kullanılmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin giderek yerini bireysel ve geçici iş sözleşmelerine bıraktığı, bundan dolayı sendikaların üye sayısının azaldığı ve zayıfladığı ortaya çıkmıştır. Eğitimli ve nitelikli çalışanların sayıca fazla olduğu ancak iş güvencesi konusunda çalışanların önemli bir bölümünün kaygılı olduğu görülmektedir. Araştırmada, Ordu Büyükşehir Belediyesi’nin çalışanlarının, anket sorularına verdiği cevaplar, küreselleşmenin yarattığı iktisadi değişimlerin yerel yönetimlere bir yansıması olarak değerlendirilmektedir.	
Anahtar Kelimeler: İktisadi dönüşüm, çalışma ilişkileri, sendikalaşma, büyükşehir belediyeleri, küreselleşme	

Yalova University Insitute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: Working Relationships in Metropolitan Municipalities: The Case of Ordu Metropolitan Municipality	
Thesis Author: MÜCAHİT BİYİKOĞLU	Advisor: Doç. Dr. Muharrem ES
Date of Acceptance: 22.02.2018	Total Number of Pages: x (pre text) +86(main body) + 11(appendices)
Department: Labor Economics and Industrial Relations	Field of Study: Social Policy
From the mid-1970s onwards, the understanding of the state of social welfare has been begun to question, the state-led Keynesian economy policies left their place to the liberal politics. In this process, the Fordist mode of production was shifted to the Post Fordist mode of production, and these new economic and production policies caused radical changes in consumption, in social life, in state-citizen relations, and in working relationships. In the Fordist mode of production, syndicates, who play a leading role in protecting and supervising the rights of employees and improving working conditions, have been weakened and diminished by atypical, flexible working styles and individual, temporary work contracts brought about by the Post Fordist Production style. In this process, the public sector policies have become closer to the private sector and radical changes have taken place in every field from the organization of public organizations to the provision of services. The main purpose of this study is to reveal the transformations in the work relations of the metropolitan municipalities, which are public institutions, in parallel with the changes in economic life. At the same time, to draw attention to the syndicates position that increasingly trivial in working life, and the meaning of job security for employees. In the research, content analysis and survey method were used together. By means of content analysis, changes in the working relations have been put forward in parallel with the change of the production type. With the survey method, the current situation of the working relations of the metropolitan municipalities, which is a public institution, was tried to be realized by taking into account the employees of Ordu Metropolitan Municipality. Quantitative data is used to provide objectivity. It has become evident that collective bargaining agreements have gradually left their place to individual and temporary work contracts, thereby the number of members of syndicates reduced and syndicates diminished. It is observed that there are a large number of educated and qualified employees, but a considerable part of employees are concerned about job security. In the research, the answers given by the employees of the Ordu Metropolitan Municipality, to the survey questions are evaluated as a reflection of the local administrations' economic changes created by globalization.	
Key Words: Ekonomik transformation, working relationships, syndication, metropolitan municipalities, globalisation	

GİRİŞ

Çalışma ilişkileri kavramı, basit bir tanımla, işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen bir bilim dalıdır. Bu bilim dalının Sanayi Devrimi'nin bir ürünü olduğu kabul edilmektedir. Çünkü modern anlamda çalışma kavramı, ilk kez Sanayi Devrimi ile ortaya çıkmıştır. Modern anlamda çalışmadan kasıt, işçilerin belli bir ücret karşılığında belli saatler arasında, işyerinde bulunması ve belli bir işi ifa etmesidir. Sanayi Devrimi, gerek getirdiği teknoloji ile üretim şeklinde yarattığı değişiklik nedeniyle ve gerekse modern anlamda çalışma hayatını sosyal yaşantıya dâhil etmesi nedeniyle tam anlamıyla bir dönüm noktasıdır.

Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan üretim tipi, daha çok üretmek ve kâr etmek adına insanı geri plâna atmıştır. Kayan bir bant üzerinde, iş, işçinin önüne gelir ve her bir işçi, işin sadece küçük bir parçasından sorumlu olur. İşçiler, nihayetinde ortaya çıkan ürünü göremezler. Bu sistem, nitelikten ziyade niceliğe önem verir. Üretim, tek tiptir, çeşitlilik yoktur. Bu üretim modeli, Fordist üretimdir. İDS sonrasında sanayileşmenin hızlanmasına koşut olarak Fordist üretim tipi dünya genelinde bir yaygınlık kazanmıştır. Devletler, savaşın açtığı yaraları sarabilmek adına, ekonomik bir aktör olarak sosyal hayatta rol almışlardır. Böylece, ileriki yıllarda müdahaleciliği ve otoriterliği ile eleştirilere maruz kalacak olan sosyal refah devleti anlayışı ortaya çıkmıştır.

Sosyal refah devleti anlayışı, daha çok kaynağa sahip olmaktan ziyade, var olan kaynakların adil dağılımına dair kaygı taşıyan bir anlayıştır. Bu bağlamda, istihdam sorununu minimize edip, çalışanların ücretleri arasındaki farkı olabildiğince kapatmayı amaçlar. Sanayileşmenin hızlanması, fabrikalardaki seri üretime katkı sağlayan işçilerin, toplumun en kalabalık kesimini oluşturmaya yol açmış, sosyal refah devleti de bu işçi sınıfına en büyük önemi vermiştir. Çünkü dönemin şartlarına göre, işçi sınıfını orta sınıf hâline getirmek ve bu orta sınıfın hayat standartlarının yükselmesini sağlamak, toplumsal kalkınma için kilit öneme sahiptir. Bu durumun farkında olan işçiler, sınıf bilincine sahip olabilmişler, haklarının ve menfaatlerinin peşinden koşmak adına, sendikalaşma yoluna gitmişlerdir. İDS sonrası ile 1970'lerin ortalarına kadar geçen dönem gerek üye sayılarıyla gerek devlet desteği ile sendikaların altın çağını yaşadığı, ayrıca, işçilerin işverenlerle pazarlıkları hususunda en büyük başarıları yakaladığı dönemdir.

Ne var ki, 1970'lerin ortalarına gelindiğinde yaşanan ekonomik kriz, bazı şeyleri değiştirmiştir. Ekonomik olarak kötüye gidişten, devletler sorumlu tutulmuş, devletin yaptığı yatırımlar kamu kaynaklarının israfı olarak görülmüş, devlet ve kamu kurumları, verimsiz, hantal, gizli işlerin döndüğü, kaynakları israf eden, oligarşik yapılar olarak eleştirilmişlerdir. Devletin iktisadi hayattan elini çekmesi gerektiğine, iktisatta piyasa mekanizmalarının müdahale olmaksızın işlemesi gerektiğine, piyasanın kendi iç dinamikleriyle kendi dengesini bulabileceğine dair inanç artmaya başlamıştır. Bu düşünceler, bilişim teknolojisindeki ilerlemeyle de birleşince, emeğin kullanım biçimi,

Üretim tipi yeniden farklı bir Őekle bürünmüŐ, Fordist retim bićimi, yerini Post Fordist retim bićimine bırakmıŐtır. Bu, post-modern üretim bićiminde bazen ćalıŐanın iŐ yerine gitmesine gerek bile olmadan, yapması gereken iŐi yapabilir. Gećici iŐ sözleŐmeleri, esnek ćalıŐma saatleri, part-time iŐ gibi ćeŐitli yeni kavramlar lgate girmiŐtır. Üretim ćeŐitlenmiŐ, ćeŐitlenen üretim ve medyanın etkisi, tüketime olan talebi artırmıŐ, dünyanın hemen her ülkesi, tüketim toplumu hâline gelmiŐtır.

Post Fordist retim tarzı, nitelikli personele duyulan ihtiyaćı artırmıŐ, iŐverenler, ücretleri, ećitimli ve nitelikli personeli tatmin etmeye yönelik olarak belirlemiŐlerdir. Atipik ćalıŐma Őeklerinden fazla yıpranmayan ve olumsuz ćalıŐma Őartlarına maruz kalmayan, ücretinden memnun olan, bireysel pazarlıklarını tek baŐına yapabilme yeterlilićine sahip, ećitimli ve nitelikli personel, sendikalaŐmaya gerek duymamıŐtır. Zaten, part-time iŐler, esnek saatli ćalıŐma, iŐyerine gitmeden ćalıŐma gibi yeni durumlar sendikalaŐmayı ve örgütlenmeyi engellemiŐtır. Bütün bunlara bir de ekonomik iliŐkiler konusunda pasif durumda kalan devletin, sendikalardan da elini ćekmesi eklenince, sendikalar etkisizleŐmiŐ ve zayıflamıŐlardır.

Ekonomik hayatta ve ćalıŐma iliŐkilerinde meydana gelen geliŐmeler ve dećiŐimler, sadece özel sektörlerin üretim iliŐkileriyle sınırlı kalmamıŐ, kamu kurumlarının örgütsel yapılarında ve hizmet sunma bićimlerinde de köklü dećiŐimler meydana getirmiŐtır. 1980’lerde hızla yükselmeye baŐlayan neo-liberal politikalar doćrultusunda, devletin rolünü, ekonomik hayatı düzenleyen bir aktör olmaktan ćıkarmıŐ, devleti, ekonomik aktörlerin iliŐkilerini düzenleyen, koordine eden, uzlaŐtıran bir yapıya dnŐtrmŐtır. YönetiŐim kavramı toplumsal hayata girmiŐ, kamu hizmetlerinin sunumunda, sivil toplum kuruluŐları, özel sektör ve vatandaşların birleŐtići asgari müŐterekler dikkate alınmıŐtır. Katılımcılık ilkesi, siyasi bir ilke olmaktan ćıkmıŐ, idari alana da taŐınmıŐtır. Kamu kurumları, yine kamu yararı gözeterek ama özel sektör gibi tikel vatandaşların bireysel ihtiyaćlarını da dikkate alarak hizmet sunma anlayıŐına göre hareket etme ilkelerini benimsemeye baŐlamıŐlardır. Bürokrasi azalmıŐ, inisiyatif alma ve esneklik artmıŐtır. Bu yeni vatandaş odaklı, katılımcı kamu hizmeti sunma bićimi, kamu kurumlarının örgütsel yapısına ve nihayetinde ćalıŐma iliŐkilerine de intikal etmiŐtır.

Bu tezin konusu, Türkiye’de, küreselleŐme doćrultusunda iktisadi hayatta ve ćalıŐma iliŐkilerinde meydana gelen dećiŐikliklerin kamu kurumlarına yansıması ve bir kamu kurumu olan büyükŐehir belediyelerinin de örgütsel yapı ve özellikle ćalıŐma iliŐkileri bakımından gećirdići dönüŐümdür. Bu konu, spesifik bir örnek olarak, OBB üzerinden bir anket ćalıŐması yapmak suretiyle iŐlenmiŐtır.

Tezin birinci bölümünde, endüstri iliŐkileri, kuramsal bir ćerćevede incelenmiŐ, kavramın ortaya ćıkıŐı ve geliŐimi üzerinde durulmuŐ ve sonrasında, küreselleŐmenin, yeni üretim ve yönetim teknikleri uygulanması, iŐgücü piyasasının yeniden Őekillendirilmesi, ćalıŐma hayatının esnekleŐmesi, ekonomi politikalarının dećiŐimi, toplu pazarlık sürecinde yeni

arayışlara girilmesi, çok uluslu ortakların güç kazanması ve sendikaların güç kaybetmesi üzerindeki etkileri ortaya koyulmuştur. Sonrasında, Türkiye’de endüstri ilişkilerinin değişim boyutu incelenmiş, istihdam ve işgücü niteliği, istihdam yapısı ve istihdamın meslek gruplarına göre dağılımı boyutları açıklanmıştır. Bunlara bağlı olarak, devletin değişen rolü ve değişimin kamu hizmetlerine nasıl yansdığı üzerinde durulmuştur.

Tezin ikinci bölümünde, büyükşehir belediyeleri yerel bir birim olarak ele alınmış, Türkiye’de kentleşme ve küreselleşme doğrultusunda büyükşehir belediyelerinin hem yapısal hem görevler bakımından nasıl bütüncülleştirmeye çalışıldığından bahsedilmiştir. Yine ikinci bölümde, büyükşehir belediyelerinde çalışma ilişkileri, büyükşehir belediyelerinde personel istihdam yapısı, büyükşehir belediyelerinde sendikal örgütlenme, büyükşehir belediyelerinde insan kaynakları yönetimi ve nihayet büyükşehir belediyelerinde toplu pazarlık süreçleri bakımından analiz edilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde, bir büyükşehir belediyesi olarak OBB ele alınmıştır. OBB’nin içyapısı, personel sistemi, organizasyon yapısı, hizmet sunumu ve yönetsel konular bakımından incelenmiştir. Ayrıca, OBB’de insan kaynakları incelenmiş, kaç personel istihdam edildiği, kaçının memur, işçi, sözleşmeli personel ve hizmet alımı olduğu, eğitim düzeyleri, sendikalarla ilişkileri ortaya koyulmuştur. Üçüncü bölüm çalışılırken, OBB’nin 2015-2019 yılı Stratejik Plânı ve 2015 yılı Faaliyet Raporu dikkate alınmıştır.

Aynı bölümde; OBB’de çalışmakta olan 22 sözleşmeli personel, 60 memur, 145 hizmet alımı ve 9 işçinin katılımıyla bir anket çalışması yapılmıştır. Bu anket çalışmasında esas olarak çalışanların işlerindeki memnuniyeti, kariyer beklentileri, maddi ve sosyal olanaklarının yeterliliği, sendikalar hakkındaki düşünceleri ve sendikalaşma eğilimleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Çoktan seçmeli sorulara verdikleri cevaplardan elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Çalışmanın Amacı

Tezin temel amacı, küreselleşmeyle birlikte, ekonomideki, üretim ve tüketimdeki, sosyal hayattaki değişikliklerin, çalışma ilişkilerine nasıl yansığını ortaya çıkarmaktır. Dünyadaki hızlı değişim ve dönüşümler doğrultusunda, özel sektörde olduğu gibi kamu yönetiminde de örgütsel ve çalışma ilişkileri bağlamında köklü değişiklikler yaşanmıştır. Bu çalışmada kamu yönetim birimlerinin en önemlilerinden olan büyükşehir belediyelerinin örgütsel yapıları ve çalışma ilişkileri bakımından ne gibi değişikliklere uğradığını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Çalışmanın Önemi

Bu tez, neo-liberal ekonomilerin dünyada hızlıca kabul gördüğü ve teknolojinin neredeyse tüm toplumların hızla hayatının her alanına girdiği bir dönemde yaşanan hızlı

değişim ve dönüşümlerin çalışma ilişkilerine nasıl yansıdığını görebilmek açısından önemlidir. Ayrıca, çalışma, bu değişim sürecinde kamu kurumlarının hizmet sunum açısından ve örgütsel yapıları açısından gittikçe nasıl özel şirketlerle aralarındaki farkın silikleştiğini ortaya koymaktadır. Çalışma, üretim biçimiyle sendikalaşma arasındaki ilişkiyi de göstermektedir. Bu doğrultuda çalışmada, Fordist üretim biçiminden Post Fordist üretim biçimine geçildikçe, iş akitlerinin değiştiği ve değişen iş akitleri nedeniyle, sendikalaşma eğilimlerinin düştüğü öne sürülmekte ve bir yerel yönetim birimi olan OBB’de bir grup çalışanın katılımıyla, söz konusu iddia desteklenmektedir. Çalışmanın önemi, değişen üretim biçimi, hizmet sunumu anlayışı, organizasyon yapısı doğrultusunda, kamu kurumlarının, yerel yönetim birimlerinin çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimlerin ifade edilmesi ve bu ifadelerin, spesifik bir örnek olarak OBB’de çalışanlara anket yapmak suretiyle somutlaştırılmasıdır.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın ilk bölümünde, çalışma ilişkilerinin kuramsal çerçevesi ve gelişim süreci çeşitli kitaplar ve makaleler taranarak yazılmıştır. Küreselleşme ve endüstri ilişkilerindeki değişim, farklı boyutlarıyla içerik analizi yöntemiyle yazılmıştır. Türkiye’de çalışma ilişkilerinin değişim boyutları, istihdam ve işgücü niteliğindeki değişim, istihdam yapısındaki değişim, istihdamın yapısındaki değişim, devletin rolündeki değişim ve sendikal yapıdaki değişim bakımından ele alınmış ve bu yapılırken çeşitli istatistikî verilerden faydalanmak suretiyle, nicel yöntem kullanılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, büyükşehir belediyelerinde çalışma ilişkileri, önce Türkiye’de büyükşehir belediyeleri üzerine yapılan reformların, büyükşehir belediyelerinin örgütsel yapıları üzerindeki etkileri içerik analizi yöntemiyle yazılmıştır. Ayrıca yasal mevzuat da incelenmiştir. Daha sonra, farklı kaynaklar taranarak, Türkiye’de büyükşehir belediyelerinin çalışma ilişkileri, personel istihdam yapısı, insan kaynakları yönetimi, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık bakımından incelenmiştir.

Üçüncü bölümde, OBB’nin, personel, organizasyon, hizmet sunumu, yönetsel yapısı ve insan kaynakları yapısı, belediyenin Stratejik Plânı ve 2015 yılı Faaliyet Raporu incelenmek suretiyle araştırılmış olup çalışanların, kurum ve işleri ile ilgili düşüncelerini, memnuniyetlerini, maddi ve manevi tatminlerini saptamak ve sendikalaşma eğilimlerini ortaya koymak adına anket yöntemi kullanılmıştır.

BÖLÜM 1: ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1.Endüstri İlişkileri Kavramı ve Gelişimi

Endüstri ilişkileri kavramı üzerine çeşitli tanımlar yapılmıştır. Endüstri ilişkileri kavramının ilk kez John T. Dunlop tarafından kullanıldığı kabul edilmektedir (Kurtulmuş, 1996). Dunlop'a göre endüstri ilişkileri, işçiler ve işçi temsilcileri; işverenler ve işverenlerin temsilcileri; işçi ve işveren ilişkilerinde uzmanlaşmış kamu kurum ve kuruluşları olmak üzere üç aktörlüdür. Dunlop, Takot Person'un sosyal sürekliliği sağlamak için toplumsal unsurların nasıl bir ilişki içinde olduğuna ilişkin fikrinden etkilenmiş ve nihayet endüstri ilişkilerini toplumun ekonomik sisteminin bir parçası olarak değil; ayrı bir alt sistem olarak tanımlamıştır. Dunlop'a göre endüstri ilişkileri "işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen kuralların konulmasıdır." (Önsal, 2010: 18).

Endüstri ilişkileri, işçi- işveren arasındaki ilişkileri inceleyen bir bilim dalıdır. Ayrıca endüstri ilişkileri, bir sistemdir (Erdut, 2002: 15): "Endüstri ilişkileri sistemi, ulus devletin sınırları içinde iş ilişkilerini düzenleyen, kendine özgü aktörleri, bağlamı, kuralları ve ideolojiyi içeren ulusal modellerin var olduğu düşüncesine dayanmaktadır."

Endüstri ilişkileri, üç eylem alanını inceler. Bunlardan ilki işçi- işveren arasındaki bireysel ilişkilerdir. İkincisi işçi-işveren sendikaları arasındaki toplu ilişkilerdir. Üçüncü ve son olarak ise, kamu kuruluşlarının düzenlemeleri de endüstri ilişkilerinin eylem alanı içindedir. Yasal düzenlemeler, toplu sözleşmeler ve toplu pazarlıkların yanı sıra son yıllarda yaşanan değişimlerle ve ilerlemelerle birlikte endüstri ilişkileri, bireysel hizmet sözleşmelerini ve bireysel iş ilişkilerini de kapsamıştır (Koray, 1997).

Çalışma kavramı, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Ancak modern anlamda çalışma kavramının, Sanayi Devrimi'nin bir getirisi olduğu kabul edilir. Bunun için endüstri ilişkilerine gerek kavram olarak gerek sistem olarak gerekse bir bilim olarak Sanayi Devrimi ürünü demek yerindedir (Ören ve Yüksel, 2012). Sanayi Devrimi öncesi çağlarda, köle, esir, serf emeğinden faydalanarak yapılan üretim, yerini modern anlamda ücretli işçi emeğine bıraktığı için endüstri ilişkilerinin doğuşunu tarihsel olarak Sanayi Devrimi ile başlatmak gerekmektedir (Yıldırım ve Demirkan,2007:5).

Sanayi Devrimi ile birlikte, sermaye birikiminin sağlanması için uzun iş süreleri, düşük ücretle işçi sömürüleri, kadın ve çocuk işçilerin olumsuz koşullarda bazı temel haklardan dahi mahrum bir şekilde çalıştırıldığı ve iş hayatına tamamen işverenlerin yön verdiği bir sistem ortaya çıkmıştır. II. Dünya Savaşı'nı takip eden yıllarda ise bu anlayış değişmiştir. Devlet, yaptığı düzenlemelerle çalışma hayatına işçiler lehine müdahale etmeye başlamıştır. Çalışma hayatına işveren ve işçiyle birlikte, düzenleme ve denetleme yapma yetkisini kullanmak suretiyle devlet de dâhil olmuştur. Bunun için II. Dünya Savaşı

sonrası dönem endüstri ilişkilerinin tarihsel gelişimi bakımından büyük önem taşımaktadır (Abdullah ve Es, 2011: 18)

Nihayetinde 1970’li yıllarda başlayan, 1980’lerde hız kazanan ve 1990’larda zirveye ulaşan, teknoloji-yoğun ve bireyi ön plana çıkaran bir dönem ortaya çıkmıştır. Bu dönem üretimin, kârın değil, bireyin ön plana çıkması bakımından Sanayi Devrimi öncesi döneme benzemektedir (Abdullah ve Es, 2011:18). Ancak, artık kas gücünün yerini makine gücü almıştır. Çalışma organizasyonu esnek hale getirilmiş, işletmenin sahip olduğu kaynakların kullanımı maksimize edilmiş, çalışma koşulları insanileştirmiştir. Kısacası, kas gücü ve seri üretim anlayışı üzerine kurulu Fordist üretim modeli, yerini karşılıklı iş birliği ve güven esasına dayanan çalışma ilişkilerinin oluşturulması özelliklerine sahip Post- Fordist sisteme bırakmıştır (Parlak, 2000:43).

Çalışma kavramı açısından bakılacak olursa, yeni toplumsal yapının merkezi, üretimden bilgiye kaymıştır ve enformasyon sektörü gelişmeye başlamış, buna bağlı olarak ise çalışma süreleri azalma eğilimine girmiştir (Keser, 2009:23). Bilgi teknolojisinin en önemli ürünü olan bilgisayar kullanımı ile insanlar yalnızca ulusal değil aynı zamanda uluslararası bağlantı kurabilmeyi başarmış, dünyayı küçük bir iş yerine dönüştürmüş, üretim faaliyetlerine katılmak yerine boş zamanı ve tüketimi hayatın odak noktasına yerleştirmiştir (Kumar, 1999:187-189).

Teknolojik gelişmeler, küresel ekonominin koşulları ile birleşmiş, istihdam biçimlerini de etkilemiştir. Bunun sonucunda endüstri ilişkileri kavramının yeniden tanımlanması ihtiyacı doğmuştur. Dünya ekonomisinde artan rekabetin baskısı altında enformel sektör büyümüş, kısmen formel biçimde uygulanan atipik ve geçici çalışma biçimleri acımasız çalışma koşullarının doğmasına yol açmıştır. Diğer taraftan, vasıflarına yüksek talep duyulan bazı işgücü kesimleri ise daha yüksek ücretli ve iyi şartlara sahip işlerde çalışmaktadır. Türkiye’de yeni teknolojilerinin ve küreselleşmenin giderek daha fazla etkisinde kaldığından dolayı, piyasaların bu belirtilen gelişmeler doğrultusunda yeniden düzenlenmelidir (Dereli, 2001).

1.2. Küreselleşme ve Endüstri İlişkilerindeki Değişim

Dünya ekonomisinde meydana gelen değişimler ve gelişmeler, işgücü piyasasındaki ilişkileri hızla etkilemekte ve mevcut kurumsal yapılarda birtakım dönüşümler meydana getirmektedir. Sanayi Devrimi’nden başlayan ve günümüze kadar artan bir hızla devam eden teknolojik ilerlemeler, insanlığı bilgi toplumu olmaya zorlamaktadır. Firmalar arasında gittikçe hızlanan rekabet, bazı ülkelerde ekonominin bozulacağı endişesine yol açmış, bu ülkeleri üretim faktörlerine serbest dolaşım tanımaya itmiş ve böylece ulusal ekonomiler arasında entegrasyon bir mecburiyet haline gelmiştir. (Kocabaş, 2004).

Endüstri ilişkileri düzeni, siyasi ve iktisadi düzenin bir parçasıdır. Dolayısıyla siyasi ve iktisadi sistemdeki değişiklikler doğal olarak endüstri ilişkilerini de etkisi altına almaktadır. Her geçen gün daha da yoğunlaşan uluslararası rekabet, liberal pazar ekonomilerinin beraberinde getirdiği ekonomideki yapısal dönüşümler, teknolojik gelişmeler paralelinde artan istihdam problemleri, istihdamın dağılımında ve işgücünün nitelik yapısındaki ayrımlaşma endüstri ilişkilerinde köklü değişikliklere yol açmaktadır (TİSK, 1995; Ekin, 1996).

Garp ülkeleri, endüstri ilişkilerinde 1970’lerde hissedilen ve 1980’lerde daha da belirgin hale gelen yeni bir trend içine girmiştir. Bu değişme, uluslararası ekonomik çevre şartlarının değişimiyle meydana gelmiş, bu doğrultuda gelişmiş ülkelerde istihdam yoğunluğu sanayi sektöründen hizmet sektörüne kaymış, dolayısıyla iş organizasyon yapıları değişime uğramış, insan gücünün yerini teknolojinin doldurması ve bilgi teknolojilerinin yüksek vasıf istemesi sebebiyle işsizlik artmış, buna bağlı olarak esnek üretim ve yönetim teknikleri uygulanmaya başlanmış, ferdî beklentiler kolektif beklentilerin üzerine çıkmış, emek piyasası koşulları işçiler aleyhine değişmiş ve işverenlerin sanayi ilişkilerinde inisiyatifleri artmıştır (Baydur, 1996).

İşte, küreselleşmenin sonucunda ortaya çıkan değişimlerin endüstri ilişkilerine olan etkilerini şu başlıklar altında incelemek faydalı olacaktır:

1.2.1. Yeni Üretim ve Yönetim Tekniklerinin Uygulamaya Konulması

Önce ABD (Amerika Birleşik Devletleri)’ de başlayan sonra Batı Avrupa ülkelerine yayılan ve nihayet tüm dünyada patlama gösteren aşırı tüketim isteği, daha çok üretim yapmayı zaruri hale getirmiştir. İşte, bu proseste yapılan kitlesel üretim, Fordist üretim olarak isimlendirilmiştir. Fordist üretim, işçiyi robotlaştırmış, kâr etmek uğruna insani öğeleri feda etmiştir. Fordist üretim sistemi, niteliği göz ardı etmiş ve niceliğe önem vermiştir. Kısacası, Fordist üretim sisteminde verimlilik fikri nispi olarak arka planda kalmıştır (Yüksel, 1997; Özkaplan, 1994; Akgeyik, 1998).

Fordist üretim sisteminde, üretim süreci esnek değildir. Bu sistemde, kitlesel üretim esastır. Kitlesel üretim, işçi sendikalarının giderek büyüyüp merkezileşmesine yol açmıştır. Hemen her işçi sendika üyesi olmuş ve işyeri davranışları üyesi olunan sendika tarafından yönlendirilir hâle gelmiştir. İşçi sendikalarının merkezileşmesi, sendikaların bir baskı unsuru olarak ön plana çıkmasına neden olmuştur (Kocabaş, 2004).

1973 Petrol Krizi, dünya ekonomisindeki endüstriyel yapının bu gelişimini yavaşlatmıştır. Kriz sonrası maliyet ve verimlilik kavramları tekrar gündeme gelmiştir. Böylece, işçinin insan olduğunu hatırlatmış ve insan yaratıcılığı yeniden ön plana çıkmaya başlamıştır. Artık, ekonomiler için sadece mal ve hizmet üretmenin yeterli olmadığı anlaşılmış, maliyet ve kalite kavramı önem kazanmıştır. Bir anlamda, niceliği ön planda tutan üretim

anlayışı, yerini niteliği ön planda tutan üretim anlayışına bırakmıştır (Yüksel, 1997; Kutal, 1997; Ekin, 1996).

1970 sonrasında ekonomideki bozulmalar, teknolojik ilerleme ve uluslararası ticaret hacmindeki genişleme, rekabet kavramını ortaya çıkarmıştır. Sanayileşmiş ülkelerde görülen talep hacmindeki daralmalar, kitlesel üretim modelini büyük ölçüde sarsmıştır. Hızla gelişen teknoloji sayesinde ürün çeşitliliği artmış, standart ürünlere olan talep azalmış ve çeşitlenmiş ürünlere olan talep artmıştır. Endüstriyel ilişkilerdeki bu değişim sonucunda, üretim kesimini temsil eden mavi yakalı işçilerin değeri azalmış ve sendikalar kan kaybetmeye başlamıştır. Müteakiben, toplu pazarlıklarda çatışmanın yerini uzlaşma almış ve kamu kesimi, işçi ve işveren sendikaları arasında iş birliği, literatürde “Neo-Korporatizm” kavramının doğmasına yol açmıştır. Bu yeni aşamada, artık işçiler birey olarak ön plana çıkmaya başlamışlar ve işletmelerde verimliliği ve kârlılığı artırmaya yönelik karar alma süreçlerine katılarak daha etkin bir rol oynar hâle gelmişlerdir. Bu durum, beraberinde merkezi, güçlü sanayi tipi işçi sendikacılığından, mikro örgütlenmelere giden, merkezietten uzak işçi sendikacılığını getirmiştir (Kocabaş, 2004).

Fordist üretim sistemi, üretimi artırmakta başarılı olduğu için uzun bir zaman etkili olabilmıştır. Fakat üretim koşulları farklılaştığından ve kitle üretimi önemini yitirdiğinden dolayı Fordist üretim biçimi etkisizleşmiştir. Fordist üretim anlayışının zayıflamasıyla birlikte, kitle üretiminin hâkim olduğu büyük fabrikalardan, orta ve küçük ölçekteki üretim birimlerine geçilmiştir. Böylece, işverenlerin hareket alanı genişlemiş, sendikal hareketten uzaklaşabilmeleri basitleşmiştir. 1960’lardan itibaren Japonya’da uygulanmaya başlayan, küresel pazarlarda rekabeti esas alan, üretimde çeşitlilik ve esnekliğe önem veren “Yalın Üretim” adlı yeni üretim sistemi yayılmaya başlamıştır (Ekin, 1996; Kutal,1997). Yalın üretim, Japon üretim tekniklerini bir bütün olarak kapsamakta ve üretim alanında bütünsel bir dönüşümü ifade eder (Akgeyik, 1998). Yalın üretim, kaynak kullanımını, zamanı, maliyeti asgariye indirerek, hatasız ve müşteri taleplerine en çok cevap verebilen ürün ortaya çıkarmayı hedefler (Kocabaş, 2004). Ayrıca yalın üretim, sürekli yenilik ve öğrenmek temeline dayalı, kaliteyi artırıcı ve üretim ile araştırma faaliyetlerinin bir arada yürütüldüğü bir üretim-yönetim birlikteliği anlayışına dayanmaktadır (Akgeyik, 1998).

Fordist üretim sisteminden evvel, atölye tipi el zanaatları üretimi anlayışı vardı ve bu sistemde de insan unsuru ön planda ve kalite fazlayken, niceliksel anlamda üretim zayıftı. Fordist üretim sistemine geçildiğinde de insan unsuru, üretimde nicelik ve kârlılık uğruna ikinci plâna itildi. İşte yalın üretim modeli, bu iki sistemin de üstünlüklerini birleştirme anlayışı üzerine sistemleştirilmiştir (Kocabaş, 2004).

Yalın üretimde stok seviyeleri en düşük seviyede tutularak önemli bir tasarruf sağlanmaktadır. Farklılaşan tüketici ihtiyaçlarını hızlı bir şekilde gidermek için ise

esneklik kullanılmaktadır. Böyle bir sistem içinde, mamuller ve üretim tasarımı sürekli değişmektedir. Üretim ise, esnek ve küçük üretim biçimleri içinde gerçekleşmektedir (Akgeyik, 1998).

1.2.2. İşgücü Piyasasının Yeniden Yapılanması

İşgücü piyasası köklü bir yapısal değişim geçirme sürecine girmiştir ve bu süreç hâlâ devam etmektedir. Teknolojide büyük bir hızla meydana gelen ilerlemelerle birlikte kol gücünün yerini makineler, beyin gücünün yerini ise bilgisayarlar almıştır. Bu gelişmeler, dünyadaki üretim yöntemlerini, tüketim ve yaşam standartlarını temelden değiştirmiştir. Teknolojik gelişmeler hem globalleşmenin altyapısını hazırlamış hem de gelişen teknoloji, çalışanların fiziksel ve zihinsel katılımlarını zorunlu hâle getirdiğinden, örgüt için ilişkiler yoğunlaştırmıştır (Kocabaş, 2004).

Son otuz yıldır hızla ilerleyen ve “enformasyon teknolojisi” olarak isimlendirilen, bilgisayar, iletişim ve mikro elektronik teknolojileri ekonomide önem kazanmıştır. Enformasyon teknolojisi, firmaların, üretimi, emeğin uzun olduğu gelişmekte olan ülkelere kaydırmalarını kolaylaştırmıştır. Ayrıca, gelişen bu enformasyon teknolojisi, yeni düşüncelerin, sistemlerin, olayların ve ürünlerin sınır tanımaksızın her yere girmesine olanak sağlamıştır. Bu gelişmeler, doğal olarak, üretim sürecinde, işgücünün yapısında ve işin organizasyonunda büyük dönüşümler meydana getirmiştir (Kocabaş, 2004).

Teknolojik gelişimin kaçınılmaz sonucu olarak, emek yoğun teknolojiden sermaye yoğun teknolojiye geçiş yaşanmıştır. Bu durum, hem işçinin yerinin makinelerin almasına neden olmuş hem de işçinin niteliğinde değişikliklere yol açmıştır. Dünya ekonomisinde ve ulusal ekonomilerde teknolojinin beraberinde getirdiği yapısal değişim, iş dünyasında yüksek vasıflı elemanlara olan talebi artırmaktadır. Bunun sonucu olarak işsizlik artmakta, sendikaların sayısı ve pazarlık gücü azalmakta, mavi yakalı işçilerin yerini alan beyaz yakalı işçilerin bireysel güçleri, örgütlenmenin önemini ortadan kaldırmaktadır (Tuna, 1997:53). Enformasyon teknolojilerinin sonucu olan yüksek oranlı kalıcı işsizlik, gelişmekte olan ülkeleri etkilediği gibi, sanayileşmiş olan gelişmiş ülkeleri de etkilemiştir.

Mal ağırlıklı emek piyasasından hizmet ağırlıklı emek piyasasına geçiş ile birlikte, sanayi ve hizmet sektörlerinin bünyesinde köklü değişiklikler ortaya çıkmıştır. Geleneksel sanayi sektörünün yerini, idari, teknik ve profesyonel meslek sahipleri ikame edilmeye başlanmıştır. Sanayi toplumlarında mal üretimi ekonominin hayati yerini oluştururken, sanayi ötesi toplumlara geçiş sürecinde hizmet sektörü gelişmiş ve bilgi, eğlence alanlarına yönelik hizmet üretimi ekonomide hızla önem kazanmıştır (Yazıcı, 2001:8).

Hizmet sektöründe, reklamcılık, bilgisayar, multimedya teknolojisi, mühendislik, mimarlık ve muhasebe-finans gibi ileri teknolojiye ve bilgiye dayanan meslekler ön plana çıkmıştır. Bu gelişmeler hem işin yapılış şeklini hem de işi yapanları dönüştürmektedir (Aykaç, 2000:570).

Mal ve hizmet sektörlerindeki değişimler ve hizmet sektöründe ileri teknolojinin kullanıldığı hizmet sektörünün yaygınlaşması, üretimin farklı şekilde örgütlenmesine yol açmıştır. Bu durum sanayileşmiş ülkelerde tam istihdamın sonu olarak görülmektedir. İleri teknolojiler, yeni vasıflara, ileri düzeyde eğitim almış insana olan talebi artırmış, bunun temini zor olduğundan dolayı “yapısal işsizlik” denilen bir işsizlik türü ortaya çıkmıştır (Dereli, 1997). Fakat yeni teknolojiler, her ne kadar mevcut meslekleri ortadan kaldırsa ve işsizliklere yol açsa da yeni ve daha kazançlı meslek gruplarını ortaya çıkardığı da unutulmamalıdır. Gelişen teknolojinin uygulanması, kaliteyi, standartları, verimliliği artırdığı için, yeni pazarlar ve iş imkânları ortaya çıkmıştır. Yapısal işsizlik, böylece, işsiz kalanların başka alanlarda istihdam ve eğitilmesine ilişkin alınacak tedbirlerle giderilmesi mümkün olan bir sorun hâline getirilebilmektedir (Yazıcı, 2001:5-6).

1.2.3. Çalışma Hayatındaki Esnekleşme

II. Dünya Savaşı sonrasında ve özellikle 1970’lerde hızla gelişen globalleşme prosesinin çalışma hayatına getirdiği diğer bir kayda değer yenilik, esnek çalışma, diğer bir ifadeyle standart dışı çalışmadır. Ekonomik bütünleşme, günümüzde hız kazanmış, uluslararası pazarlarda rekabet edebilmek için daha ucuz ve nitelikli mal veya hizmet üretimi ihtiyacı doğmuştur. Ancak ulusal ve uluslararası piyasalara uygun olan mal ve hizmet tipi çok hızlı bir şekilde ve kısa zaman aralıklarıyla değişmektedir. İşletmeler, bu hıza ayak uydurabilmek için ise en yeni teknolojileri kullanmak durumunda kalmışlardır (Kocabaş, 2004).

Yeni teknolojik ilerlemelerin ve üretim modelindeki değişimin etkisiyle geleneksel çalışma biçimleri değişime uğramış ve kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, esnek zamanlı çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma biçimleri ekonomik yapıda ağırlık kazanmaya başlamıştır (Altan, 1996).

Esnek istihdam modeli, bir hizmet akdine bağlı olarak, yasaların belirttiği günlerde tatil yapan, haftalık düzenli çalışma saatlerine bağlı kalan işçi tipini ortadan kaldırmaya başlamıştır. Bu geleneksel model, yerini, yarım gün ya da haftanın belirli günlerinde çalışan, geçici olarak istihdam edilen, çağrı üzerine çalışmaya gelen, hatta işyerine gelmeden evinde çalışan işçi tipine bırakmıştır (Kocabaş, 2004).

Endüstri ilişkilerinde işçi tarafında yer alanlar, yasalara konulan esneklik hükümlerinin işletmeleri işçilerden daha çok koruduğu yönünde bir düşünceyi de haizdirler. İşçiler, iş

yasalarındaki değişime karşı olmamakla birlikte olağan bir durum olarak değişimin hak kaybına neden olmamasını talep etmektedirler (Büyüksahin, 2006:114-115)

Esnek iş gücü kullanımı, bir taraftan taşeron işçi kullanımı, geçici işçi çalıştırma vb. biçimler yaratarak, diğer taraftan ücret ve çalışma koşullarının bireyselleşmesine yol açarak, sendikalar için etkinlik kaybına neden olmaktadır (Koray, 1996:3). Bu nedenle, işçi sendikaları, esnek çalışma modellerine çekinceyle yaklaşırken, işveren sendikaları bu konuda daha ılımlıdır. Esnek çalışma hayatına karşı işçi sendikalarının diğer endişesi ise, esnek iş sürelerinin işverene olan bağımlılığı artıracağı ve TİS hükümlerini ortadan kaldıracağına ilişkindir (Centel, 1996; Gerek, 1990).

1.2.4. Ekonomi Politikalarındaki Değişim

Sendikalar, Sanayi Devrimi ile güçlenmiş ve 1970’li yıllara dek altın çağını yaşamıştır. Sendikaların bu kadar büyümesine yol açan itici güç ise benimsenen ekonomik modeldir. II. Dünya Savaşı sonrasında, Batılı devletler ekonomik büyümeyi ve tam istihdamı amaçlamış, bu doğrultuda ekonomik ve sosyal içerikli politikaları bir arada değerlendiren Keynesyen ekonomi modeline ağırlık vermişlerdir. Bu politikalar sonucunda, 1948-1973 yılları arasında hızlı ve devamlılık gösteren nitelikte ekonomik büyüme ve tam istihdama ulaşılmıştır. Keynesyen politikalarla desteklenen “refah devleti” uygulamaları piyasaları genişletmiş ve kitle üretimi için oldukça uygun bir ortam sağlanmıştır (Bozkurt, 2000:100-105).

Refah devleti anlayışını benimseyen, devlet güdümlü ekonomik model, sendikalara ayrı bir itibar vermiş ve sendikaları ulusal kalkınma ve büyüme projelerinin önemli bir unsuru olarak kabul etmiştir (Büyüksulu, 1998:44). II. Dünya Savaşı sonrası dönemde gerek ekonomide gerekse siyasi ortamda sendikal gelişmeler için uygun ortam oluşmuş, sendikaların üye sayısı artmış ve iyi ücret artışları, insani çalışma koşulları elde edilmiştir. Sendikalar, önemli baskı unsuru hâline gelmiştir.

Ancak bu durum, 1970’li yıllardan itibaren değişmeye başlamıştır. Enflasyon sorunu, 1973’te yaşanan petrol fiyatlarındaki hızlı yükseliş, yatırımların azalması ve ekonomik büyümenin yavaşlaması, işsizlik sorununun ciddi boyutlara ulaşmasına neden olmuş ve doğal olarak sendikalar da bu olumsuzluklardan etkilenmişlerdir (Yazıcı, 2001:2).

Sarsılan ekonomik düzen nedeniyle Batı ülkeleri izledikleri ekonomi politikalarını değiştirmişlerdir. Ekonomik büyüme, tam istihdam, düşük enflasyon, âdil gelir dağılımı, ödemeler ve ticaret dengesinin sağlanması vb. politikalar, yerini, bugün hâlâ geçerliliğini koruyan sıkı para, yüksek faiz, düşük ücretler veya ücret sınırlaması gibi boyutları olan neo-liberal ekonomi politikalarına bırakmıştır (Dereci, 1994:4).

1970’li yıllarda başlayan ekonomik durgunluk, sosyal yaşamda da olumsuzluklara yol açmış, ABD’de ve Avrupa ülkelerinde neo-liberal ekonomi politikalarını savunan partiler iktidara gelmişlerdir. Bu neo-liberal çizgideki partiler, ekonomide yaşanan krizleri, sosyal devlet anlayışına bağlamışlar ve kendilerinden önceki hükümetlerin izledikleri politikaları sorumlu tutma eğiliminde olmuşlardır. Neo-liberal ekonomi politikaları, sermaye piyasalarının ve uluslararası ticaretin serbestleşmesini, emek piyasalarının esnekleşmesini, toplumsal harcamaların kısılmasını, vergilerin azaltılmasını ve özel sektörün desteklenmesini esas almıştır (Kocabaş, 2004).

Neo-liberal anlayış, ekonomik krizlerden, devletin piyasalara müdahalesini sorumlu tutmuş ve bu doğrultuda başta İngiltere olmak üzere birçok ülkede, devletin ekonomideki ve dolayısıyla çalışma hayatındaki müdahalesini ortadan kaldırmaya yönelik politikalar hız kazanmaya başlamıştır (Kocabaş, 2004). Ekonominin esnekleştirilmesi, maliyetlerin düşürülmesi, işyerlerinin teknolojik yeniliklere açık yapılarla ihracata yönelmesi, özelleştirme eğilimlerini daha da hızlandırmıştır (Ekin, 1998:12). Özelleştirmeye birlikte işsizlik artmış, bu da sendikaların üye kaybına, pazarlık gücünün azalmasına neden olmuştur (Kocabaş, 2004).

Özellikle, 1980 sonrası ağırlık kazanan rekabete dayalı piyasa ekonomisi, tekellerin kaldırılması, fiyat kontrollerinin serbestleşmesi gibi politikalar karşısında işçi sendikaları alternatif çözümler üretemez duruma gelmişlerdir (Dereli, 1993:4).

Ekonomi politikalarındaki değişme, devletin endüstri ilişkileri içinde benimsediği rolü de değiştirmiştir. 1970’li yılların sonunda, devletin müdahaleci ve uzlaşmacı rolünü terk etmesiyle birlikte, iş birliği temeline dayanan korporatist model önemini yitirmeye başlamıştır. 1980 sonrasında, devlet, iş birliği içinden ihraç edilmiş ve ilişkiler sadece işçi-işveren arasında ve işyeri düzeyinde ağırlık kazanmaya başlamıştır (Selamoğlu,1995).

Teknolojik gelişmelerle hızlanan küreselleşmeye bağlı olarak, dış rekabet artmış ve endüstri ilişkileri temelden değişmiş, toplu pazarlık stratejileri de bu değişimlerden etkilenmiştir. Günümüzde rekabet deyince akla ilk gelen şey, yurt içindeki rekabetin ötesindeki “küresel rekabet” tir. Dünya pazarlarındaki bu rekabet, her geçen gün daha da şiddetlenmektedir (Aktan, 2004:282-283). Sanayileşmiş Batı ülkelerinin endüstriyel ürünlerinin, ucuz emeğe dayalı Doğu ülkeleri endüstrilerinin şiddetli rekabetine maruz kalması, ileri sanayi ülkelerinde işsizliklere yol açmış ve bu durum neredeyse tüm Batı ülkelerinde sendikacılığı ve toplu pazarlığı olumsuz yönde etkilemiştir (Kocabaş, 2004).

1.2.5. Toplu Pazarlık Sürecinde Yeni Arayışlar

1980’li yılların başlarından itibaren, sanayileşmiş ülkelerin çoğunda, ulusal ve işkolu düzeyindeki toplu pazarlıktan, işyeri sendikacılığına kayma olmuştur. Zira yeni

teknolojiler ve rekabet şartları, işyerinin yeniden organizasyonunu ve işyeri düzeyindeki sorunların önemini artırdığı gibi, merkezileşmiş sendikaları ve büyük ölçekteki toplu pazarlıkları desantralize etmiştir. Yapılan araştırmalara göre, bu eğilim, sendikalaşma oranını da düşürmüştür (Kocabaş, 2004).

Toplu pazarlık düzeyinde görülen bu eğilim üç temel neden dayanmaktadır: Bunlardan birincisi, işverenlerin artan pazarlık gücü; ikincisi işyeri organizasyonundaki yeniden yapılanma süreci ve üçüncüsü ise, işletmelerin yapılarındaki âdem-i merkeziyetçiliğin artışıdır (Kurtulmuş, 1995:233).

Uluslararası rekabetin artması ve teknolojik yeniliklerin getirdiği ekonomik şartlar, işçi sendikalarının güç ve etkilerini azaltmış, işverenlerin pazarlık güçlerini artırmıştır. Bu şartlar altında, işverenler pazarlık güçlerini artırmak için, toplu pazarlık sisteminin işyeri düzeyine indirilmesini istemişlerdir. Bundan naşı, ulusal ve sektörel düzeyde örgütlenmiş güçlü sendikalar, yerlerini, işyeri düzeyinde örgütlenmiş sendikalara bırakmışlardır. Ayrıca, yeni teknoloji ve rekabet şartları, işyeri düzeyindeki sorunların önemini artırmış, bu durum, toplu pazarlığın da âdem-i merkezi anlayışa göre yapılması sonucunu doğurmuştur. Endüstri ötesi ekonomilere geçiş sürecinde, ekonomide gözlemlenen yapısal değişimler, çalışanların yönetim ve karar alma süreçlerine dâhil edilmesi gibi uygulamaları yaygınlaştırmıştır. Firmalar, nevi şahsına münhasır koşullara daha çabuk uyum sağlayabilmek ve daha hızlı karar verebilmek için, işletme düzeyinde toplu pazarlığı tercih etmektedirler (Kocabaş, 2004).

Artan rekabet ortamında, hata, işçilik, fire, müşteri memnuniyetsizliği gibi olumsuzlukları asgariye indiren yalın üretim sistemi doğrultusunda, endüstri ilişkileri de köklü bir değişikliğe uğramış, yönetim ve karar alma süreçlerine işçilerin daha aktif katılımı sağlanmaya çalışılmıştır. Bu değişimler, işyeri odaklı sorunların önemini artırmaktadır. Bu bağlamda, işyerinin şartlarına ve işverenin ödeme gücüne uygun bir sözleşmenin ancak işyeri düzeyinde yapılacak pazarlık ile mümkün olduğu anlayışını ortaya çıkarmış ve işyeri sendikalarının işverenle uyumlu çalışabileceği düşüncesi önem kazanmıştır. Böylece toplu pazarlıklar, merkezden kaymış ve işyeri düzeyine kaymıştır (Kocabaş, 2004).

Toplu pazarlık düzeyinin küçülmesine neden olan bir başka faktör ise, işletme yapılarındaki âdem-i merkeziyetçi örgütlenme biçimi ve kurum kültüründeki artıştır. Son yıllarda, teknoloji ve rekabet şartlarındaki görülen değişiklikler, firmaların yönetim açısından daha küçük ve birbirinden bağımsız birimlere bölünmesine neden olmuştur. İşletme içinde, endüstri ilişkilerine dair kararlar, daha alt kademeler tarafından alınabilir hâle gelmiştir (Baydur, 1996).

1.2.6. Çok Uluslu Ortakların Güç Kazanması

Çok uluslu ortaklar, genel merkezi belli bir ülkede olduğu halde, işlevlerini bir veya birden fazla ülkede, kendi tarafından eşgüdümlenen şubeler, küçük şirketler veya bağlı şirketler aracılığıyla ve genel merkez tarafından kararlaştırılan bir işletme politikasına uygun olarak yürüten büyük şirketlerdir. Bu şirketlerin, yatırım, üretim, araştırma işlevi ve personel politikası ile ilgili stratejik kararları, genel merkezde alınmaktadır (Tokol, 2001).

Çok uluslu ortakların geçmişi eskidir. Genel olarak bu ortaklıkların 19. yüzyılın ortalarında ortaya çıktıkları ve II. Dünya Savaşı'na kadar kurumsallaştıkları kabul edilmektedir (Kocabaş, 2004).

Çok uluslu ortaklıklar, özellikle ileri teknoloji kullanan, sermaye yoğun sektörlerde faaliyet göstermektedir. Çok uluslu ortaklar coğrafi dağılım olarak farklılık gösterir. Küçük ve orta ölçekli çok uluslu ortaklıklar, genellikle ana ülkeye yakın, gelişmiş ülkelere gitmişlerdir. Büyük ölçekli çok uluslu ortaklıklar ise, daha çok gelişmekte olan ülkelere yatırım yapmışlardır (Kocabaş, 2004).

Çok uluslu ortaklıkların endüstri ilişkileri üzerine etkileri ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bununla birlikte, sendikacılık, toplu pazarlık ve yönetime katılma programlarında standart uygulamalar göze çarpmaktadır. Çok uluslu ortaklıkların merkezinde farklı ülkelerdeki şirketlerin gelişme ve performansları izlenmektedir. Bazen başarısız işletmeler kapatılarak, yatırımların başka ülkelere kaydırılması söz konusu olmaktadır. Bu durumdan hem ülke ekonomisi hem de işçiler ve sendikaları olumsuz yönde etkilenmektedir (Tokol, 2001).

Çok uluslu ortaklıklar, yatırımlarını emeğin ucuz olduğu, hammadde kaynaklarına ve pazar faktörlerine yakın yerlere yapmayı tercih etmektedirler. Böylece, üretim dış ülkelere kaymakta ve bu durum ana ülkelerde istihdamın daralması sonucunu doğurmaktadır.

Farklı ülkelere aynı malı üreten çok uluslu ortaklıklar, ana ülkedeki sendikaların taleplerine karşı pazarlık güçlerini artırabilmektedir. Çok uluslu ortaklıkların, diğer ülkelere stoklara sahip olmaları, ana ülkedeki sendikaların grev tehdidinin aşılmasında etkili olmaktadır. Çok uluslu ortaklıklar, sendikal taleplere karşı, yatırımları dış ülkelere kaydırabilmeleri yeteneklerini de silah olarak kullanmaktadırlar (Koray, 1996:72). Bundan naşı, tüm ülkelere hükümetler, işveren kesimi kendi coğrafyalarına yeterli sermaye çekebilmek için, ulusal sistemlerini yeniden gözden geçirme ve girişimciliğe zemin hazırlama çabasına girmiştir (Kocabaş, 2004).

Çok uluslu ortaklıkların yalın üretim tarzını benimsemelerinden dolayı, endüstri ilişkilerinde izledikleri politikalar da son derece esnektir. Çok uluslu ortaklıklar, atipik çalışma biçimlerini çok sık kullanırlar. Merkezde çalışan çekirdek işgücü ile yan sanayide çalışan standart dışı işgücü arasında derin koşul farkları oluşmaktadır. Ayrıca bu işgücü örgütlenmesinin zor olması, sendikaların gücünü de zayıflatmaktadır (Tokol, 2001). Son yıllarda ortaya çıkan desantralizasyon eğilimleri ve sendikaların güç kaybetmesi, çok uluslu ortaklıkların elde etmek istediği endüstriyel ilişki yapılanmasını sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle, çok uluslu ortaklıklar, gittikleri ülkelerde işveren sendikalarına üye olmamaktadır (Yüksel, 1997:28-29).

Çok uluslu ortaklıklar, insan kaynakları yönetimi ile işyeri düzeyinde yeni bir sendikal anlayış yerleştirmeye çalışmaktadırlar. Çok uluslu ortaklıklar, insan kaynakları tekniklerini, sendikaların işletme içindeki geleneksel rolünü dışlamak ve onun yerine çalışanlarla doğrudan diyaloga girebilecekleri mekanizmaları hayata geçirmek amacı ile kullanmaktadır (Tokol, 2001).

1.2.7. Sendikaların Güç Kaybetmesi

Endüstri ilişkileri sisteminin 1970’lerde başlayan ve 1980’lerde hızlanarak devam eden bir değişim sürecine girdiği ifade edilmeye çalışılmıştı. Bu değişim süreci içinde, uluslararası çevre şartları dönüşmüş, rekabet her şeyden daha önemli hâle gelmiş, emek piyasası koşulları işçiler aleyhine gelişmiş, işverenlerin inisiyatifleri artmıştır. Neo-liberal iktisadi politikaların güçlenmesi, sanayileşmiş ülkelerde iş organizasyonlarını değişime uğratmış, esnek üretim ve yönetim teknikleri uygulanmaya başlanmış, endüstri ilişkilerinde tekrar yapılanma böylece gündeme gelmiştir (Kocabaş, 2004).

II. Dünya Savaşı’nı takip eden yıllarda, sosyal refah devleti anlayışının güçlenmesine paralel olarak itibar kazanan, sosyal hayatın ve iş hayatının bel kemiği hâline gelen sendikalar, post-Fordist üretim sistemine geçişle birlikte güç kaybetmiş, bunun sonucunda toplu pazarlık sistemi de ölçek olarak küçülmüş ve işçiler aleyhine değişime uğramıştır (Yüksel, 1997).

Post-Fordist ya da esnek üretim biçiminde beyaz yakalı işçilerin oranı vasıflı işçiler arasında artışı devam etmektedir. Bu işgücü tipi, vasıflı ve “istihdam ilişkilerinde kendi ayakları üzerinde durabilen, kendi adlarına pazarlık yapabilen ve haklarını elde etmek için sendikaya gerek duymayan bireylerdir” (Kurtulmuş, 1995:171). Bu dönüşüme paralel şekilde işverenler ile işçiler arasındaki ilişkiler farklılaştığı gibi, bu grupların sendikaları arasındaki ilişkiler de farklılaşmıştır. Kitlesel üretimin parçalanıp daha küçük üretim birimlerine dönüşmesi, esnek üretim tarzının doğal bir sonucudur. Bu durum, beraberinde taşeronlaşmayı getirmiş ve küreselleşmeyle birlikte sermaye dolaşımı üzerindeki baskının ortadan kalkmasıyla üretim farklı noktalara kaymış, böylece, sendikaların merkez gücü de azalmıştır (Kocabaş, 2004).

Japon tipi, yalın üretim sistemi ile ortaya çıkan üretim ve yönetim anlayışının gündeme getirdiği, toplam kalite, hatasız, stoksuz ve tam zamanında talebe yönelik üretim yaklaşımı, klasik anlamda işçi-işveren ilişkilerinin ve sendikal faaliyetlerin önemini güçsüzleştirmiştir. Bu yeni üretim anlayışı, yeni bir işçi tipi de ortaya çıkarmıştır. Fordist üretim modelinin, belli bir parçanın üretiminden sorumlu ve üretim sürecinin bütününe yabancılaşmış işçi tipi, yerini, üretim sürecine külliye dâhil olan ve bu sürece katkıda bulunabilen, vasıflı işçi tipine bırakmıştır (Selamoğlu, 1995:50).

İşçi sendikaları, yalın üretim modellerinin gündeme getirdiği olgulara şüphe ile bakmaktadırlar. Sade üretimin temel faktörleri olan toplam kalite, tam zamanında üretim ve sair uygulamalara üyelerinin katılımını istememekte ve üyelerini katılmaya teşvik etmemektedirler. Zira işçi sendikaları, yeni üretim yöntemlerinin işletmelerde sendikaların yerini alacağı endişesini taşımaktadırlar (Koray, 1996).

Günümüzde, kolektif beklentiler, bireysel beklentiler karşısında önemsizleşmiş ve sendikalar, sınıf çatışmasına dayalı ideolojik anlamını kaybetmiştir. Bundan dolayı, sendikalara üye olmak da eski çekiciliğini yitirmiştir. Teknolojik gelişmeler çalışanların nitelik düzeyini yükseltmiş; beyaz yakalıların, kadınların, gençlerin istihdam içindeki payları artmış; part-time (yarı zamanlı) çalışma, evde çalışma vb. standart dışı istihdam tipleri türemiş, yeni meslek çeşitleri ortaya çıkmış ve böylece sendikalar bakımından yeni üyelerin kaydedilmesi güçleşmiş, işgücünün sendikalardan beklentileri de farklılaşmıştır (Yorgun, 1998:17).

Teknolojik gelişmeyle, işgücü nitelik düzeyindeki artış, sendikalaşma oranını etkilemiştir. Nitelik düzeyindeki artışlar, çalışanların gelir düzeyini yükseltmiş ancak vasıf düzeyi düşük işçilerin gelirlerinde herhangi bir değişiklik olmamıştır. Bu bağlamda, vasıflı çalışanın yüksek gelir elde edebilme imkânı, sendikasız da sağlanabilmekte ancak vasıfsız ve düşük gelirli işçinin önünde sendikalaşmak için önemli engeller bulunmaktadır. Önümüzdeki dönemde, teknolojik gelişmeler nitelik sorununu muhtemelen daha da belirgin hale gelecektir. Eğitim seviyesinin yükselmesi, emeklilik yaşının yükselmesi, işbaşında eğitim veren işletmelerin sayısındaki artış gibi unsurlar nitelik artışını da beraberinde getirmektedir. Niteliği yükselen işçilerin bireysel taleplerinin karşılanması için sendikaya ihtiyaç duyulmamakta, bu, işyeri yönetimince yerine getirilmektedir (Kocabaş, 2004).

Sendikaların gücünü kıran bir başka unsur da yeniden yapılanma zorunluluğudur. Yoğun olarak sendikalaşmış, eski imalat sanayileri üretimi durdurmuş ya da azaltmıştır. Hizmet sektörünün gelişmesine paralel olarak ise sendikalaşması zor olan küçük üretim birimleri yoğun faaliyet gösterebilmektedir. Ayrıca kadınların ve göçmen işçilerin kısmi süreli veya kısa süreli istihdamı da sendikaların yeniden yapılanmasının önünde bir engeldir (Paker, 1997).

İşsizlik sorunu da sendikaların üye sayısı kaybını artırmıştır. Sendikal güç ile işsizlik arasında dolaysız bir ilişki bulunmamakla beraber, sendika üyeliğinin azalmasında önemli nedenlerden birinin işsizlik olduğu yaygın bir kanıdır (Aykaç, 2000; TİSK, 1997).

Son otuz yılda sendikaların gücü zayıflamakla beraber, insan kaynakları yönetimi hızla önem kazanmıştır. Endüstri ilişkilerinin, sanayi ötesi üretim toplumuna geçişle ne tür bir yapıya kavuşmakta olduğu, bu yeni sistem içerisinde sendikaların durumunun ne olacağı ile yakından ilişkilidir (Şenkal, 1999). Batı’da, yeni gelişmeler doğrultusunda, sendikasız üretime geçileceğine dair senaryolar üretilmiştir. Ekonomik ve sosyal alandaki gelişmelere muvazi olarak üretilen senaryolarda sendikalara ya hiç yer verilmemekte ya da sınırlı bir rol verilmektedir. Çünkü sendikacılığın, mevcut sistem için elverişli olmadığı kabul edilmektedir. Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler ve hızla artan rekabet şartları, sendikasızlığı zorlamaktadır (Kutal, 1995).

Son zamanlarda, insan kaynakları yönetimi önem kazanarak, sendikaların işlevlerini yerine getirmeye başlamıştır. Artık, endüstri ilişkilerinde sendikaların rolü azalırken, işletmelerin yöneticilerinin rolü ön plana çıkmıştır. İşyeri düzeyindeki yeniden yapılanmaya duyulan gereksinim, verimliliğe ve kaliteye karşı artan talep, yeni yönetim teknikleri, insan kaynaklarının önemini artıran unsurlardır. İnsan kaynakları yönetimi, işçilerle doğrudan iletişimi sağlayabilecek ve çalışanların iş süreçlerine tamamen katılımını gerçekleştirebilecek etkili bir mekanizma olarak kabul edilmiştir (Aydın, 2000; TİSK, 1995).

İnsan kaynakları yönetiminin temel amacı, işe en uygun vasıflarda seçilmiş insan gücü yaratıp insan kaynağından sağlanan faydayı azami seviyeye çıkarmaktır (Şenkal, 1999). Ayrıca, çalışanların eğitim ihtiyacını belirlemek ve bu ihtiyaca göre uygun olan eğitimi vermek de insan kaynaklarının sorumluluğundadır (Ekin, 1997:85).

İnsan kaynakları yönetimi, işyeri yönetimi ve işçi arasında doğrudan aracı olma rolüyle ve ayrıca işçilere, gerekli eğitimin verilmesini sağlama göreviyle, sendikaları etkisizleştirmiş ve endüstri ilişkileri sisteminden ihraç etmiştir. Zaten yüksek nitelikte iş gücünün de bireysel pazarlık yapma kabiliyeti, sendikalara duyulan ihtiyacı azaltmıştır. Ancak, gelir düzeyi hep düşük olan, düşük nitelikli işçiler sendikalara hâlâ ihtiyaç duymakta, fakat küçük ölçekli üretim birimlerinin örgütlenme şekli ve standart dışı istihdam biçimleri sendikalaşmayı zorlaştırmaktadır. Bütün bunların sonucunda da yüksek nitelikli işçilerle, düşük nitelikli işçilerin arasında; gelir düzeyi, çalışma koşulları, sosyal haklar bağlamındaki farklar gitgide büyümektedir (Ekin,1997:89-97).

1.3. Türkiye’de Endüstri İlişkilerindeki Değişimin Boyutları

1.3.1. Türkiye’de İstihdam ve İşgücünün Niteliğindeki Değişim

İstihdam ve işsizlik, Türkiye’nin en temel sorunlarından biridir. Şüphesiz bu sorunlarda, NAH’nin etkisi büyüktür. 2015 yılı itibarıyla Türkiye’nin altmış vilayetinin nüfusunda artış görülmüştür. TÜİK verilerinden derlenen bilgilere göre, Türkiye’de NAH 2014 yılında, binde 13,3 iken, bu oran 2015 yılında binde 13,4’e yükselmiştir (AA, 2016).

Kırdan kente göç de yüksek bir hızla devam etmektedir. İstihdam imkânları düşük şehirlerden, istihdam oranları yüksek olan şehirlere yapılan göçler Türkiye’de bozuk kentleşme, istihdam yetersizlikleri, aşırı kalabalık şehir nüfusları gibi sorunları beraberinde getirmektedir. Türkiye’de göçler, ekseriyetle az sanayileşmiş kentlerden, çok sanayileşmiş kentlere akmaktadır.

Nüfus artışı ve iç göçler beraberinde istihdam sorunlarını ve yüksek İÖ’leri da getirmiştir. TÜİK verilerine göre 2010 ile 2014 arasındaki yıllık İÖ’leri şöyledir:

Tablo 1. TÜİK 2010-2016 Arası Yıllık İşsizlik Oranı

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
İÖ	11,1	9,1	8,4	9	9,9	10,3	10,9

Kaynak: (<http://www.tuik.gov.tr>, 2017)

2015 yılında ise İÖ, 0,4 puanlık bir artış ile %10,3 seviyesine yükselmiştir. Yine TÜİK verilerine göre 2016 yılında İÖ %10,9 oranında gerçekleşmiş olup, istihdam edilenlerin sayısı, geçen yıla göre 584 bin kişi artarak 27 milyon 205 bin kişi, istihdam oranı ise 0,3 puanlık artış ile %46,3 oldu. Erkeklerde istihdam oranı 0,1 puanlık artışla %65,1 kadınlarda ise 0,5 puanlık artışla %28 olarak gerçekleşti.

2016 yılında, tarım sektöründe çalışan sayısı 178 bin kişi azalırken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı ise 763 bin kişi arttı. İstihdam edilenlerin %19,5’i tarım, %19,5’i sanayi, %7,3’ü inşaat, %53,7’si ise hizmetler sektöründe yer aldı. Bir önceki yıl ile karşılaştırıldığında hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 1,5 puan, inşaat sektörünün payı 0,1 puan artarken, tarım sektörünün payı 1,1 puan, sanayi sektörünün payı 0,5 puan azaldı (TÜİK,2017).

1.3.2. Türkiye’de İstihdam Yapısındaki Değişim

Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren başlayan neo-liberal iktisat politikaların uygulanmasıyla hayata geçen özelleştirme, toplam kamu sektörünün toplam iş gücü içindeki oranını azaltmıştır. Bunun sonucunda kamuda güvenceli istihdam olanakları daralırken, güvencesiz, geçici ve esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmıştır. Maliye

Bakanlığı BÜMKO (Bütçe Mali Kontrol) GM’nce hazırlanan Kamu Sektörü İstihdam verileri III. Dönem (Eylül 2014 ve Eylül 2015) verileri incelendiğinde;

2014 yılında kadrolu işlerde çalışan işçi sayısı %4,6 gerileyerek 324 bin 265’e düşerken, geçici işçilerin sayısı %9 artarak 35 bin 738’e çıkmıştır. Memur istihdamı %3 artarak 2 milyon 889 bine çıkarken, sözleşmeli personel istihdamı %16,1 artarak 139 bin 725’e ulaşmıştır. Kamuda hangi işlerde çalıştırıldığı belli olmayan ve 657 sayılı Kanun’un 4. Maddesinde kamuda çalışanların statüleri içerisinde yer almayan “Diğer” başlığı altında çalışanlarda ise 2014 yılından 2015 yılına göre bir artış olmamıştır. Fakat sayıları 100 bini bulan bu çalışma biçiminin, isimlendirilmemiş bir güvencesiz çalışma biçimi olduğunu söyleyebiliriz (Tükenmez, 2015).

Yabancı kaçak işçiler, Türk işçilerine göre daha düşük ücretlerde ve daha kötü şartlarda çalışmaktadırlar. Yabancı kaçak işçiler hakkındaki bilgiler yeterli olmadığı için, yaygınlığı hakkında kesin sonuçlar verilememekte fakat durumun ciddiyeti hakkında tahminlerde bulunmak mümkün olmaktadır (Abdullah ve Es, 2011:21).

Kayıt dışı istihdamın diğer bir ciddi yönü ise, okul çağında olmasına rağmen, yoğun tempoda, kötü koşullarda, düşük ücretlerle çalışan çocuk işçilerdir. DİSK’in 2015 raporlarında göre okula gitmeyen çocuklar için haftalık çalışma süresi ortalama 54 saattir. Çocuk işçilerin yarısından çoğu 400TL’nin altında bir ücretle çalışmaktadır. DİSK’e göre 2006 yılından itibaren çocuk işçiliğindeki azalma eğilimi durmuştur:

1999-2006 yılları arasında istihdam edilen çocuk sayısı 2 milyon 270 binden, 890 bin düzeyine düşmüştür. Diğer yandan aynı dönemde Türkiye istihdamdaki çocuk işçiliği ile mücadelede ivmesini kaybetmiştir. 1994-1999 yılları arasında istihdamdan çekilen çocuk işçi sayısı yıllık ortalama 128 bin iken, 1999-2006 yılları arasında yıllık ortalama 74 bin olarak gerçekleşmiştir. 2006-2012 yılları ise çocuk işçiliğinde azalma eğiliminin durduğu ve özellikle tarım kesimindeki artış ile birlikte çocuk işçi sayısının tekrar arttığı bir dönem olmuştur. 2012 yılında çocuk işçi sayısı 893 bine ulaşmıştır (DİSK, 2015).

Aljazeera Türk’e göre, 2014’te çocuk işçi sayısı 900 bin civarına ulaşmıştır (Salman, 2016).

Tarım kesiminin genel istihdam payı içerisindeki oranı ise, 2016 yılında artış eğiliminde olmuştur. TZOB Genel Başkanı Şemsi Bayraktar, tarımın istihdam içindeki payının haziran ayında %20’yi geçtiğini bildirmiştir. Bayraktar, 2016 Nisan ayında 259.000, mayıs ayında 188.000 artan istihdamın, Haziran’da 37.000 artış ile birlikte 5.577.000’e

çıkıldığını belirtmiştir. 2016 yılının Haziran döneminde tarımın toplam istihdamdaki payı %20,2'dir (TZOB, 2017).

Uygulanan iktisat politikaları nedeniyle genel kanaat, kamunun istihdamdaki payının daha da azalması yönündedir. Artık istihdamın büyük çoğunluğu özel sektör eliyle sağlanacaktır. Dolayısıyla özel sektörün, yeni işler yaratması ve yeni yatırımlar yapması gerekecektir (Abdullah ve Es, 2011:22).

1.3.3. Türkiye’de İstihdamın Meslek Gruplarına Göre Değişimi

21. yüzyıl, sadece bilgi çağı ve elektronik ve teknolojik gelişmelerin hızına değil, aynı zamanda bireyden beklenen niteliklerin de değişimine sahne olmuştur. Teknolojideki gelişmeler hem yeni meslekleri ortaya çıkartmış hem de var olan mesleklerin yeniden tanımlanmasını gerektirmiştir. Bu değişiklikler doğrultusunda bazı meslekler yok olmuş, bazı mevcut mesleklerde değişiklikler yapılmış ve en önemlisi de yeni meslek grupları ortaya çıkmıştır (Sözen, 2004:3).

İŞKUR’un 2015 yılında yaptığı çalışma kapsamında, işyerlerinde çalışanlar mesleklerde cinsiyete göre tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamındaki işyerlerinde 7 milyon 56 bin 259 erkek, 2 milyon 491 bin 826 kadın istihdam edilmiştir. Mevcut istihdamın %73,9’u erkek, %26,1’i ise kadındır. (İŞKUR, 2015)

Tablo 2. Türkiye Geneline Çalışanların Sektörlere ve Cinsiyetlere Göre Dağılımı

Sektör	Erkek	Kadın	Toplam
İmalat	2.406.646	690.154	3.096.799
Toptan ve Perakende Ticaret	1.609.958	513.177	2.123.135
İnşaat	896.240	105.724	1.001.964
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetler	493.991	187.211	681.202
Ulaştırma ve Depolama	592.483	89.765	682.248
İdari ve Destek Hizmeti Faaliyetleri	480.205	200.471	680.676
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	372.903	218.304	591.207
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	92.336	83.745	176.081
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler	91.987	164.295	256.283
Eğitim	113.740	146.459	260.199
Diğer Hizmet Faaliyetleri	137.884	68.577	206.461
Bilgi ve İletişim	112.335	58.012	170.347

Tablo 2'nin devamıdır.

Madencilik ve Taş Ocakçılığı	70.652	5.246	75.898
Gayrimenkul Faaliyetleri	64.374	20.252	84.625
Kültür, Sanat, Eğlence ve Spor	40.495	14.881	55.376
Elektrik, Gaz, Buhar Ve İklimlendirme	51.333	6.749	58.082
Su Temini, Kanalizasyon, Atık	36.679	5.031	41.711
Genel Toplam	7.664.240	2.578.054	10.242.294

Kaynak: (www.iskur.gov.tr, 2017)

Tablo 2' de görüleceği üzere en çok istihdam imalat sektöründe gerçekleşmiş olmakla birlikte hizmet sektörlerinde önemli bir istihdam söz konusudur. Tabloya göre hem erkek hem de kadının en fazla istihdam edildiği sektör imalat sektörüdür. İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler sektörü ile Eğitim sektöründe, kadınların erkeklerden daha fazla istihdam edildiği görülmektedir.

Teknolojik gelişmeler, ekonomideki liberalleşme, küreselleşme, rekabetteki artış ve benzeri gelişmeler, iş organizasyonlarının değişimini ve yeniden yapılanmasını gerekli kılmaktadır. Bu değişimler beraberinde esneklik arayışlarını ve standart dışı istihdam biçimlerini de getirmektedir. Bilgi çağında bilgi en önemli üretim faktörü hâline gelmekteyken, imalat sektöründen hizmet sektörüne bir kayma yaşanmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, esnek istihdam biçimlerine olan ihtiyacı artırırken, mesai, iş, işyeri gibi kavramlar yeniden tanımlanmaktadır. İşyeri kavramının genişlemesi ve çalışma zamanlarındaki esnekleşme, işçilerin toplu olarak hareket etme, örgütlenme ve sendikalaşma hareketlerine olan ilgisini de azaltmaktadır (Abdullah ve Es, 2011:23).

Bilgi teknolojilerindeki gelişme, üretim, ticaret, sağlık, turizm ve diğer tüm sektörleri derinden etkilemekte, çalışma hayatını tüm boyutlarıyla etkilemektedir. Küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan yeni ekonomik düzen, beraberinde yeni bir çalışma hayatını da getirmiştir (Havelsan, 2001:4).

1.3.4. Devletin Değişen Rolü

Kamu yönetiminde, merkezden yönetim demek, tüm kamu işlerinin tek bir merkezden sevk ve idare edilmesi anlamına gelmektedir. İdarede merkeziyetçilik, işlerde gecikmeye, aksamaya ve verimsizliğe neden olmaktadır (Şen, 1998:75)

İnsanların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik her kurumun, kendi içindeki bazı sorunların değişim ihtiyacından etkilendiği gibi, çevresindeki değişimlerden de etkilenmesi ve varlığını devam ettirebilmek için değişimlere ayak uydurmak yolunda yeniden yapılanma yoluna gitmesi doğaldır (Yörükoğlu, 2008:35). Bu bağlamda, sivil toplum kavramının

geliştirilmesi ve sivil toplum kuruluşları aracılığıyla demokratik katılımın artırılması ve böylece toplum içerisinde yeni bir iş bölümüne gidilmesi demokratikleşme açısından elzemdir (Es, 2007)

Endüstri ilişkileri sistemi içerisinde, işçi ve işçi kuruluşları, işveren ve işveren kuruluşları ve devlet olmak üzere üç aktör bulunur. Bu sistemde devlet, düzenleyici kurallar koyan, bir nevi hakem rolüne sahip bir aktördür. İşçi-işveren ilişkilerinin nasıl işleyeceğini belirler, çalışma hayatının sınırlarını çizer, toplu pazarlık sisteminin barışçı bir şekilde tesisini sağlamaya çalışır, kendisine ait işyerlerinde de işveren olarak toplu görüşmelere katılır (Abdullah ve Es, 2011:25).

Sanayi ötesi toplumda, sanayi toplumunun aksine, işletme düzeyinde sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık sistemi eğilimi yaygındır. İnsan kaynakları yönetimi, zaten sendikaların ve toplu pazarlık sisteminin yerini almıştır. Toplu pazarlık döneminden, insan kaynakları yönetimi vasıtasıyla gerçekleştirilen bireysel pazarlıklara dönüş, devletin rolünü endüstri ilişkileri sisteminden azaltmaktadır. İşletmeler, devletin koyduğu koruyucu kuralları bir engel olarak görmeye başlamış ve devlet de bu kuralları azaltmak zorunda kalmıştır (Selamoğlu, 1995b). İşverenler, insan kaynakları yönetimine yönelmişler ve toplu pazarlıklara karşı isteksiz davranmaya başlamışlardır (Abdullah ve Es, 2011:25).

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği belirsizlik ve diğer şartlar gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde yeniden yapılanmayı zorunlu kılmıştır. Türkiye’de yıllardır hayata geçirilmeye çalışılan ancak bir türlü tam anlamıyla başarılı olunamayan kamu reformu konusunda olumlu adımlar atılmış ancak sonu getirilememiştir. Reformların bir bütünlük içerisinde gerçekleştirilememesinden dolayı, reformlardan beklenen sonuçlar alınamamaktadır (Şentürk, 2006).

1.3.5. Türkiye’de Sendikal Yapıdaki Değişim

Sendikal yapılar, işçilerin çalışma hayatında ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve artırmak amacıyla oluşturdukları işçi örgütleridir (Yıldırım ve Demirkan, 2007:67). Sanayileşme sürecinin bir kurumu olan sendikalar, zamanla, tarım ve hizmet sektörlerinde de örgütlenmeye başlamıştır (Çetik ve Akkaya, 1999:103).

Türkiye’de sendikalaşma oranında büyük bir düşüş mevcuttur. ÇSGB verilerine göre 2003 yılında %57,5 olan sendikalaşma oranı 2014 senesinde %9,68’dir (Turhan, 2014)

DİSK-AR’a göre Temmuz 2012 sendikalaşma ve Aralık 2015 toplu sözleşme kapsamı istatistiklerinin değerlendirmesi şöyledir:

- ÇSGB tarafından yüzde 11,5 olarak açıklanan sendikalaşma oranı gerçek durumu yansıtmıyor.

- Kayıt dışı işçileri de kapsayan fiili sendikalaşma oranı yüzde 9,7, TİS kapsamı yüzde 7, özel sektörde TİS kapsamı ise yüzde 4,6'dır.
- 2012-2016 arasında sendikalı işçi sayısı 1 milyondan 1,5 milyona çıkmış olmasına karşın, sendikalı işçilerin yaklaşık 500 bini TİS'ten yararlanamıyor.
- 2013, 2014 ve 2015 yıllarında hızla artan sendikalı işçi sayısı, 2016 Temmuz ayında durma eğilimine girdi.
- Sendikalaşmanın en düşük olduğu iller yüzde 2,6 ile inşaat, yüzde 3,4 ile turizm ve yüzde 4,9 ile büro işkoludur.
- Erkek işçilerde sendikalaşma oranı yüzde 13 iken, kadın işçilerde yüzde 7'dir.
- İstanbul sendikalaşmanın en düşük olduğu iller arasında yer alıyor. (DİSK-AR, 2016).

Türkiye'de sendikalaşma ve TİS kapsama oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (DİSK-AR, 2016):

Tablo 3. Türkiye'de Sendikalaşma ve Toplu İş sözleşmesi Kapsama Oranları

Resmi Sendikalaşma Oranı	Fiili Sendikalaşma Oranı	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı (genel)	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı (özel sektör)
%11,5	%9,7	%7	%4,6

Kaynak: (www.disk.org.tr, 2016)

Tablo 3'e göre fiili sendikalaşma oranı %9,7 iken resmi sendikalaşma oranı %11,5'dir. Buna göre fiili sendikalaşma oranı resmi sendikalaşma oranının altında kalmıştır.

Temmuz 2016 döneminde sendikalı işçi sayısının bir önceki yıla göre düştüğü görülmektedir. 2013 ile 2016 yılları arasında sigortalı ve sendikalı işçi sayısını gösteren tablo aşağıdaki gibidir (DİSK-AR, 2016):

Tablo 4. Sigortalı ve Sendikalı İşçi Sayısı (2013-2016)

	2013 Temmuz	2014 Temmuz	2015 Temmuz	2016 Temmuz
Sigortalı İşçi Sayısı	11.628.806	12.287.238	12.744.685	13.038.351
Üye sayısı	1.032.166	1.189.481	1.429.056	1.499.860
Üye Artışı		157.315	239.575	70.804
Oran	%8,9	%9,7	%11,2	%11,5

Kaynak: (www.disk.org.tr, 2016)

Tablo 4'e göre sigortalı işçi ve üye sayılarının yıllar itibariyle artış eğiliminde olduğu görülmektedir.

Sendikalaşma oranlarındaki değişimle birlikte, toplu pazarlık sistemi de küreselleşme sürecinde nitelik ve nicelik bakımından değişmektedir. Toplu pazarlıklar işletme düzeyi, işkolu düzeyi ve ulusal düzey olmak üzere üç düzeyde yapılabilir. Sanayi öncesi toplumlarda, toplu pazarlıklar, işletme düzeyindeyken, sanayi toplumlarına geçişle birlikte işkolu düzeyine genişlemiştir. Sanayi ötesi toplumlarda ise toplu pazarlık sistemi tekrar işletme düzeyine gerilemiştir (Abdullah ve Es, 2011:30). Zira insan kaynakları yönetiminin gelişimi, toplu pazarlık sistemini, bireysel pazarlıkların gerisine atmıştır.

Toplu pazarlığın içeriğini, ücretler, sosyal şartlar, yaşam kalitesi vb. önemli konular oluşturmaktadır. Değişen şartlar ve bunun sonucu ortaya çıkan kronik işsizlik, ücret sendikacılığından ziyade, üyelerinin iş güvencesini sağlamaya yönelik sendika anlayışının gelişimine neden olmuştur. Özellikle, kamu sektöründeki yoğun özelleştirmeler dolayısıyla, sendikalar, özelleştirme kapsamındaki kurumlarda, toplu görüşmelerde önceliği, iş güvencesine vermiştir (Abdullah ve Es, 2011:31).

1.4. Türkiye’de Kamu Hizmeti Anlayışındaki Değişim

Devletin temel amacı, sınırları dâhilinde yaşayan insanların ortak ihtiyaçlarını karşılamaktır. Devlet, bu amacını, kamu hizmetleri sunarak gerçekleştirir. Anayasa’nın 128 inci maddesine göre: “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür”. Kamu hizmeti, kamu tüzel kişinin bizzat ya da yetki verdiği bir kurum tarafından, kamu yararı amacıyla yürütülen idari etkinliktir. Kamu hizmetinin, kamu yararına uygunluğu, hizmetin gereklerine göre hareket edip etmediği, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine bağlılığı, idare mahkemelerinin yargısal denetimine tâbidir (Abdullah ve Es, 2011:33).

Türkiye’de kamu yönetimi teşkilatı “merkezden yönetim” ve “yerinden yönetim” olmak üzere ikili bir yapı arz etmektedir. Kamu hizmetlerinin pek çoğunu merkezi yönetim görmektedir olduğundan dolayı Türkiye’de idarenin aşırı merkeziyetçiliğinden ve hizmette yerelliğin zayıf olduğundan bahsetmek mümkündür. Ancak küreselleşmeyle birlikte gelen, devletin küçültülmesi, görev ve yetkilerin yerele ve özel sektöre delege edilmesi ve benzeri uygulamalar, devletin kamu hizmeti sunma hususundaki rolünü de azaltmaya başlamıştır.

Kamu hizmeti anlayışındaki değişimi anlayabilmek için, kamu hizmetlinin geleneksel sunum yöntemlerinden, devlet olgusunda meydana gelen değişikliklerden ve yeni kamu yönetiminin özelliklerinden ve son olarak da bu yeni yönetim anlayışının ve devletteki değişimin kamu hizmeti sunumuna nasıl yansıdığından bahsetmek yerinde olacaktır.

1.4.1. Kamu Hizmetlerinin Geleneksel Sunum Yöntemleri

Devlet, teknik, sosyal, kültürel, bilimsel konularda toplumun ihtiyaç duyduğu faaliyetleri yürütmekle sorumludur. Bu faaliyetler idare tarafından yürütülebileceği gibi, yetkilendirilmiş özel kişiler tarafından da yürütülebilir. Kamu hizmetlerinin idare tarafından görülmesi, emanet usulüdür. Hizmetlerin özel kişilere gördürülmesi ise, müşterek emanet, imtiyaz, iltizam, ruhsat, yap-işlet-devret yöntemleriyle yerine getirilmektedir (Günday, 2004:306).

Emanet yöntemi, kamu hizmetlerinin doğrudan bir kamu tüzel kişisi tarafından, belirlenen araç, gereç ve bütçe ile yerine getirilmesidir. Emanet yönteminde idare hukuku geçerlidir. İş bölümü ilkesi gereği hizmet, bakanlıklar, yerel yönetimler ve diğer kamu tüzel kişileri tarafından yerine getirilmektedir (Giritli, Bilgen ve Akgüner, 2001:788).

Müşterek emanet ve iltizam usulleri günümüzde uygulanmamaktadır. Müşterek emanet usulü, hizmeti yerine getiren özel kişinin, hizmet bedelini, hizmetten yararlanandan aldığı bedelle karşılması ve bu yoldan elde ettiği kazancı idare ile paylaşmasıdır. İltizam ise, idarenin önceden belirlediği bir bedel karşılığında, kamu hizmetini özel bir kişiye gördürmesi yöntemidir (Günday, 2004:306-307).

Ruhsat veya izin de denilen yöntemde, idare tek taraflı olarak idari bir işlemle, tekel niteliğinde olmayan bir kamu hizmetini özel kişilere gördürtebilmektedir. Ancak idare ruhsatı, özel kişi ile yapılan bir akit ile değil, idarenin tek taraflı iradesiyle yapılan bir işlemle vermektedir (Kalabalık, 2004:267).

Kamu hizmetleri, imtiyaz yoluyla da işletilebilmektedir. Devlet, kamu hizmetinin yürütülmesinden doğan giderler ve hasarlar da dâhil olmak üzere, bir kamu hizmetini özel bir kişiye vermektedir (Giritli, Bilgen, Akgüner, 2001:788). Devlet, bir sözleşme ile bir özel kişiye hizmetin işletilmesini, getirdiği tüm harcamaları kârıyla zararıyla devretmektedir (Kalabalık, 2004:268). İmtiyaz, idari sözleşme ile belli bir kamu hizmetinin kurulması veya belli bir süre için işletilmesi için kullanılan bir yöntemdir (Günday, 2004:307).

Yap-işlet-devret yöntemi; köprü, tünel, baraj, sulama, içme ve kullanma suyu, elektrik iletim, dağıtım ve ticareti, maden ve işletmeleri, demiryolu, deniz ve hava limanları gibi yatırım hizmetleri alanında idarenin bir özel hukuk tüzel kişisi ile en çok 49 yıllığına bir sözleşme imzalamasıdır. Özel hukuk tüzel kişisi söz konusu olan yatırımı belirlenen süre içerisinde masrafı, kârı ve zararı kendisine ait olarak işletir ve süre sonunda bedelsiz olarak idareye devreder (Gözler, 2008:215).

Yerel yönetimler, idari anlayıştaki merkeziyetçiliğin üstlerinde kurduğu baskı ve kaynak bulmadaki sıkıntılardan dolayı hizmet üretmekte zorlanmaktadırlar. Bu nedenle yerel

yönetimler mevcut yapıyla daha iyi hizmet sunabilmek için birtakım özelleştirme ve alternatif hizmet üretme yöntemleri kullanmaktadırlar. Bu yöntemler; ihale, satış, yönetimler arası iş birliği, kupon, şirketleşme ve ortak girişim, vergi teşvikleri ve idari düzenlemeler, gönüllü organizasyonlar, fiyatlandırma, kendi kendine hizmet gibi çeşitli şekillerde sıralanabilir (Acartürk, 2002:22-27).

1.4.2. Devlet Anlayışının Değişimi

Devlet anlayışı, zaman içerisinde, içinde bulunulan tarihsel ve sosyal şartlara göre değişik biçimler kazanarak değişikliğe uğramaktadır (Saygılıoğlu ve Arı, 2003:17). Bu değişim devletin örgütsel görünümüne olduğu kadar, kamu politikalarının belirlenmesi ve yürütülmesi proseslerine de yansımaktadır (Eren, 2008:40).

Klasik iktisadi görüşe göre, devlet ekonomiye müdahale etmemelidir. Piyasa kendiliğinden etkin, gelişmiş, akılcı ve özgür bir ekonomiyi ve toplumu yaratma kabiliyetine sahiptir. Piyasalar, “görünmez el” olarak tüm ekonomiyi düzenler ve toplumdaki kaynakları etkin ve verimli bir şekilde dağıtır (Saygılıoğlu ve Arı, 2003:17). Ancak 1929 yılında yaşanan ekonomik kriz, “görünmez el” in o kadar da etkili olmadığını göstermiş, birçok ülke, devletin ekonomide yönlendirici ve düzenleyici bir rolünün olması gerektiği görüşüne dayanan, devlet müdahalesini savuna, Keynesyen ekonomi politikalarını uygulamaya koymuştur. Refah devleti olarak da adlandırılan bu uygulamalar, devletin toplum kesimleri arasındaki dengesizliği giderici birtakım düzenlemelerde ve müdahalelerde bulunması gerektiğini savunmaktadır. Bu durum bir süre sonra devletin geniş fonlar kullanmaya başlamasına yol açmıştır. (Uzun, 2008:114).

İDS sonrasında başlayan sosyal devlet anlayışına bağlı olarak ekonomide devletin rolü artmış ve böylece kamu kesimi genişlemiştir. 60’lı yıllardan itibaren, kamu yönetiminden beklentiler artmış, kamunun çeşitli konularda faaliyette bulunması kaçınılmaz hâle gelmiştir. Bu dönemde kamunun; eğitim sağlık, altyapı, sosyal hizmetler, enerji, çevre, bankacılık, madencilik, tarım, ulaştırma, sigortacılık gibi alanlarda doğrudan politika belirlemek, düzenleme yapmak, sübvans etmek, finans sağlamak ya da işletme sahibi olup üretimde bulunmak gibi farklı yöntemlerle faaliyetler yürüttüğü görülmektedir. Bütün bu faaliyetler, ekonomide kamunun payını artırmış, transfer harcamaları bütçe üzerinde yük oluşturmaya başlamıştır. Harcamaların finansmanı, bütçe kaynaklarından karşılanamaz hâle gelmiş, ortaya çıkan açıklar ise kamu borçlarının artmasına neden olmuştur. Bir süre sonra da kamuoyunda kamu kesiminin pahalı ve verimsiz olduğu yönünde düşünceler ortaya çıkmaya başlamıştır (Yılmaz, 2001:3).

1970’lerde yaşanan petrol krizleri ve ekonomik buhranlar Keynesyen iktisat politikalarının sorgulanmasına yol açmış ve dolayısıyla devletin ekonomik ve iktisadi yaşamdaki ağırlığı da tartışma konusu hâline gelmiştir (Ömürgönülşen, 2003:3). Neo-liberal iktisatçılar, devletin ekonomik büyümeyi sınırladığı ve özgürlüklerin önünü

kapattığı nedeniyle “daha az devlet, daha çok piyasa” anlayışını savunmaya başlamışlardır (Eryılmaz, 2002:25).

1980’ler ve 1990’lı yıllardan itibaren geleneksel yönetim modelindeki yetersizliklere tepki olarak kamu sektöründe yeni bir yönetim anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu anlayış 20.yy. süresince kamu yönetimine hâkim olan katı ve hiyerarşik yapıli bir örgütlenme yerine, esnek ve piyasa ekonomisine dayalı bir örgütlenme öngörmekteydi. Bu durum basit bir reformdan ziyade devlet-vatandaş ilişkilerindeki köklü bir değişimi ifade etmektedir (Bilgiç, 2008:97). Yeni kamu yönetimi olarak anılan bu değişim, devletin yeniden tanımlanmasını ve devlet anlayışındaki değişimi de ifade etmektedir.

Devletin yeniden tanımlanması ve bu yeni tanımda devletin ne yapması ne yapmaması gerektiği konusunda neo-liberal politikalar belirleyici rol oynamıştır. Bu kapsamda devletin iktisadi alandan çekilmesi, özelleştirme, küçük ama etkin devlet yapısı gibi düşünceler ön plana çıkmaktadır (Arslan ve Arslan, 2010:5).

Devlet faaliyet alanının büyüklüğünü ve iş görme kapasitesini eleştiren yeni sağ akım, kamunun küçültölüp, yönetimde yeni yöntemler kullanılması gerektiği yönündeki görüşleri savunmuş ve kamu yönetimi alanındaki değişikliklerde önemli yönde etki gücüne sahip olmuştur (Eryılmaz, 2002:25). Yeni sağ yaklaşımı, özelleştirmeyi küreselleşme ile desteklemiş, daha az devlet talebiyle özelleştirme ve küreselleşme birlikte ortaya çıkmıştır (Güler, 2005:16-17).

Küreselleşmeyle birlikte daha geniş alanlara yayılan teknoloji, yeni sağ ideolojinin getirdiği değişiklikler, demokrasinin içeriğinde meydana gelen değişiklikler, modern ulus-devlet yapısını aşındırmakta, küresel toplumda iş birliği yapabilme kapasitesine sahip, esnek, küçük devlet yapısına olan ihtiyacı artırmaktadır.

1.4.3. Devletteki Değişimin Kamu Hizmeti Sunumuna Yansıması

Devlet anlayışının değişimiyle birlikte, demokrasi olgusu tekrar gözden geçirilmiş, demokratik katılımın çerçevesi genişlemiştir. Sadece seçimlerden seçimlere sandığa giden ve milletvekillerini seçmek için oy kullanan siyasi vatandaş tipiden ziyade, kamu politikalarının oluşum sürecine katılan, kamu hizmetlerinin görülmesi sırasında idareden bilgi isteyebilen, hesap sorabilen aktif bir vatandaş tipi ortaya çıkmıştır.

Yeni devlet anlayışı, kamu hizmetini; yönetişim, hizmette yerellik, hizmet standardını belirlemek, e-devlet uygulamaları gibi olanaklarla zenginleştirmiştir.

Yönetişim, kamu politikalarının belirlenmesi ve uygulanması sürecinde, devlet, özel sektör, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve vatandaşların iş birliğini ifade eder. Yönetişim bir anlamda iş birliği hâlinde yönetimdir. Yönetişimde en önemli unsur aktif,

katılımcı vatandaştır. Yönetişim; katılım ve hesap verebilirlik kavramlarını da beraberinde getirmektedir. Zira karar alma süreçlerine katılan vatandaş, hizmetlerin uygulanmasında görev alan birimlere hesap sorabilme hakkına da sahiptir. Kamu hizmetlerinin çok sayıda aktörün iş birliği ve katılımıyla görülmeye başlaması, hizmetlerde etkililik ve verimliliğin ön plana çıkması, hizmetin yerine getirilmesindeki tüm süreçlerin denetime açık olması, geleneksel yönetim anlayışından yeni yönetim anlayışına geçişte yönetişimin önemini göstermektedir (Altın, 2013:112).

Hizmette yerellik ilkesi, bir hizmetin, o hizmete ihtiyacı olan mekândaki en yakın birim tarafından görülmesini ifade etmektedir. Ancak bu yakın birim yetersiz kalırsa, devlet müdahalesi de söz konusu olabilmektedir. Bu durum, bireyin tek başına üstesinden gelebileceği işlerde devlet müdahalesinin olmaması gerektiği şeklinde de yorumlanabilir (Eryılmaz, 2002:80). Hizmetin sunulduğu ölçeğin halka yakın olması, halkın etkin ve gönüllü bir şekilde katılımına yardımcı olacağı gibi, hizmette maliyeti düşürerek verimli bir hizmet sunumuna da katkı sağlamaktadır (Coşkun, Nohutçu, Balcı vd., 2003:26).

Kamu hizmetleri için belirlenen standartlar, hizmetin kalitesinin sürekli kontrol edilebilmesi olanağını da yaratmaktadır. Böylece hizmetten yararlananların tatminine yönelik geliştirmeler yapılması da sağlanabilmektedir. Kamu hizmeti sunan birimlerde iki ayrı hizmet stratejisi belirlenebilir. Bunlardan birincisi; “yeni bürokrasi” stratejisidir. Bu stratejide, hizmet standartları yukarıdan politikacılar ve profesyoneller tarafından belirlenir ve geleneksel emir ve talimatların yerine geçer. Bu uygulamada hizmet sunan birimlerin özerkliği ve daha yetkili bir yapılanma ihtiyacı vardır. Birçok OECD ülkesinde bu sistem uygulanmaktadır. İkincisi ise; “pazar stratejisi” dir. Bu stratejide hizmet standartlarının belirleyicisi hizmetten yararlananlar yani halktır. Hizmetten yararlananlara, hizmetin niteliğini belirleme hakkını vermek, demokratik katılım kavramının içini doldurmak demektir. Bu şekilde, halk ve kamu otoriteleri arasındaki iletişim güçlenir ve esnek ve verimli bir yapılanmaya gidilebilir. Hizmet standartlarını belirlemek yönünde Türkiye’de “Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Uyulacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelik” çıkarılmıştır (Altın, 2013:112-113).

E-Devlet uygulamaları da geleneksel kamu hizmeti sunma biçimini köklü bir değişikliğe uğratmaktadır. E-Devlet, kısaca, kamu hizmetlerinin hazırlanması ve sunulması sırasında bilgi ve iletişim teknolojisi olanaklarının kullanılması olarak tanımlanmaktadır (Balcı, 2008:318). E-Devlet uygulamalarının temel hedefi, bilgi işleme kapasitesi artırılmış, acil karar alabilen ve ihtiyaçlara hızla cevap verebilen bir devlet yapısı meydana getirmektir (İnce, 2001:13).

BÖLÜM 2: BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

2.1.Yerel Birim Olarak Büyükşehir Belediyesi ve Görevleri

Türkiye’de nüfus ve idari kapasite yönünden, en önemli yerel yönetim birimleri belediyelerdir. Ancak, nüfusu yüz binleri, milyonları bulan kentleri aynı idari yapı ile yönetmenin zorlukları vardır. Yaşanan nüfus hareketliliği, yönetim kademesini doğal olarak etkilemiştir. Sanayileşme ile birlikte, kentlerde biriken nüfusun çeşitliliği, yeni hizmet alanları ve yeni iş alanlarının çoğalmasıyla, geleneksel belediye yönetimi, artan ve çeşitlenen ihtiyaçlara cevap veremez duruma gelmiştir. Büyük kentler büyüyerek belediye sınırları dışına çıktıkça belediyelerin sayısı artmış ve sayıları artan bu belediyeler arasında eşgüdüm sorununu doğurmuştur. Böylece, geleneksel belediye yönetim modeli tartışılır duruma gelmiş, kentlerin büyüklüklerine göre yeni yönetim modelleri ile ilgili çalışmalar ortaya çıkmıştır (Karakaya, 2012:17, 18).

5216 sayılı BŞB Kanunu’nun 3. maddesine göre, büyükşehir belediyesi: “En az üç ilçe veya il kademe belediyesini kapsayan, bu belediyeler arasında koordinasyonu sağlayan; kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; idari ve mali özerkliğe sahip ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisidir.” (<http://www.mevzuat.gov.tr>, 2004).

5216 sayılı BŞB Kanunu’nun 4 üncü maddesi, bir belediyenin, nasıl büyükşehir belediyesine dönüşebileceğini hükme bağlamıştır. Söz konusu madde şöyledir: “Belediye sınırları içindeki ve bu sınırlara en fazla 10.000 metre uzaklıktaki yerleşim birimlerinin son nüfus sayımına göre toplam nüfusu 750.000’den fazla olan il belediyeleri, fiziki yerleşim durumları ve ekonomik gelişmişlik düzeyi de dikkate alınarak, kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülebilir.” (<http://www.mevzuat.gov.tr>, 2004).

5216 sayılı Kanun’un 7 nci maddesinde büyükşehir belediyelerinin görev, yetki ve sorumlulukları tadat edilmiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr>, 2004).

2.2. Büyükşehir Belediyelerinde Değişim ve Dönüşüm

Büyükşehir belediyeleri, kalabalık nüfuslu yönetim birimleridir. Nüfusun kentlerde yoğunlaşması, hizmet talebini ve maliyetleri artırmıştır. Çok sayıda nüfusun kaynaklar üzerinde oluşturduğu baskı, hizmetlerin niteliğini düşürmüş ve kaynak kayıplarının yaşanmasına neden olmuştur. Konut talebindeki artış, kaçak yapılaşma yollarını, gecekondulaşmayı teşvik etmiş ve kentleri görsel açıdan da bozmuştur. Metropol kentlerin çevresinde yoksulluk içinde bölgeler ortaya çıkmış ve bu durum ulusal düzeyde sonuçlar doğurmuştur. Kamu hizmetleri, artan ihtiyaçları karşılamaya yetmemiş ve bu durum sosyal yozlaşmalara sebep olmuştur (Karakaya, 2012:3).

Metropol kentlerde ortaya çıkan bütün bu sorunlar, büyükşehirlerin yükünü artırmış ve çözüm bulma kapasitesini de düşürmüştür. Türkiye’de, büyükşehir belediyelerinin federatif yapısı, büyük şehir belediyeleri ile ilçe belediyeleri arasında yetki ve sorumluluk bakımından ortaya çıkan sorunları artırmıştır (Arıkboğa, 2007:36). Hızlı kentleşme ve nüfus baskısı ile ortaya çıkan bu sorunların mevcut idari sistem ile çözülememesinden dolayı, 5216 sayılı Kanun’a iki ciddi müdahalede bulunulmuştur (Zengin, 2014:101). Bunlardan biri 6 Mart 2008’de kabul edilen 5747 sayılı Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanun Hükümlerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, diğeri ise 6447 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle değişik 12 Kasım 2012 tarihli ve 6360 sayılı On Dört İle Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’dur.

2.2.1. 5747 Sayılı Kanun Müdahalesi

Türk AM’si, 24.01.2007 tarihli, esas sayısı 2005/95 olan 2007/5 sayılı kararında, Anayasanın 127 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre, mahalli idarelerin kuruluş ve görevleri ile yetkilerinin, yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla düzenlenebileceğini belirterek, yasa koyucu mahalli idarelerin kuruluş esaslarını, maddi ve usule ilişkin çerçeveyi belirlemek koşuluyla, ölçek sorununu dikkate alarak, daha etkin ve verimli bir kamusal hizmet sağlamak amacıyla, bir belediyenin ya da köyün tüzel kişiliğinin kaldırılabilceğine, belediyenin köye, köyün de belediyeye dönüştürülebileceğine dair görüşlerini açıklamıştır (Kent, 2008:39).

5747 sayılı Kanun ile ilk kademe belediyesi uygulamasına son verilmiş ve iki kademeli büyükşehir belediyesi sistemine geri dönmüştür. Kanun 06.03.2008’de kabul edilmiş, 29.03.2009’da yapılan yerel yönetim seçimleriyle birlikte 16 büyükşehir belediyesi sınırları içinde yer alan 240 belde belediyesi mahalleye dönüştürülmüş ve kapatılmıştır. Ayrıca bu kanun ile büyükşehir belediyeleri, iki kademeli sisteme döndüğünden dolayı 43 yeni ilçe kurulmuştur. Nüfusu, 2000’in altında olan 862 belde belediyesi kapatılmıştır (Zengin, 2014:101).

5747 sayılı Kanun ile büyükşehir sınırları içindeki belde belediyeleri kaldırılmış ve bunların büyükşehir veya ilçe belediyelerine katılımı sağlanmıştır (Karakaya, 2012:95).

Anamuhalefet Partisi CHP, bu kanunun iptali için AM’ye başvurmuş, AM, 31.10.2008 tarihli, 2008/34 esas sayılı, 2008/153 sayılı kararında, beldelerin köye dönüştürülmesi haricinde CHP’nin teklifini kabul etmemiştir. Belediyelerin kapatılması konusunda ise, ilgili düzenlemeyi doğrudan iptal etmemiş, söz konusu belediyelerin kapatılmaktan kurtulmasına dönük birkaç istisna tanımıştır. Bu karar sonrasında, 5747 sayılı Kanun’un uygulanmasına ilişkin İçişleri Bakanlığı’nın çıkardığı 01.05.2008 tarihli ve 2008/34 sayılı Genelge ile kapatılması öngörülen belediyelerden birinin Danıştay’a dava açmasıyla konu hukuken tartışmalı hâle gelmiştir (Zengin, 2014:101).

2.2.2. 6360 Sayılı Kanun Müdahalesi

5216 sayılı Kanuna gelen ikinci önemli müdahale, 6360 sayılı On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'dur. Bu Kanun, 12 Kasım 2012'de kabul edilmiş, 14 Mart 2013'te ise 6447 sayılı Kanun ile değiştirilmiştir. 6360 sayılı Kanuna gerekçe olarak, globalleşmiş bir dünyada, kamu yönetiminde etkililik ve verimliliği artırmak, vatandaşın artan beklentilerini daha etkin bir şekilde karşılamak ve yönetim sürecine daha aktif katılımını sağlamak, parçalı plânlar yerine bütüncül bölgesel ölçekte plânlar yapmak, yönetsel kapasitesi düşük yerel yönetim birimlerinin varlığı ve yerel yönetimler arası koordinasyon eksikliği sebebiyle ortaya çıkan kaynak israfını önlemek öne sürülmüştür (Zengin, 2014:102).

Yazında, "bütünşehir" kavramı ile tartışılmaya başlanmış olan 6360 sayılı Kanunun genel gerekçesinde "etkin, etkili, vatandaş odaklı, hesap verebilen, katılımcı, saydam ve olabildiğince yerel bir yönetim anlayışı pek çok gelişmiş ülkedeki kamu yönetimi reformları için temel ilke ve değerler olarak on plâna çıkmıştır" denilerek, bu ilkeler ışığında yasal düzenlemeler yapılacağı öngörülmüştür (Günel, Atvur ve Dernek, 2014:67).

2.3. Büyükşehir Belediyelerinde Çalışma İlişkileri

2.3.1. Büyükşehir Belediyelerinde Personel İstihdamı

Belediye personel sistemi, kamu personel sisteminin bir parçasıdır. Genel olarak kamu personel sisteminin sahip olduğu özellikler ve sorunlar, belediye personel sistemi için de geçerlidir (Yerelnet, 1999). Belediyeler, toplumun mahalli ve müşterek ihtiyaçlarını karşılamayı birincil amaç olarak benimsemiş olan kamu kurumlarıdır. Belediyelerde memur, işçi ve sözleşmeli personel statüsünde personel istihdam edilmekte ve bu personelin ataması belediye başkanı tarafından yapılmaktadır. Memurlar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tâbi olarak çalışmaktadır. Mühendis, Avukat, veteriner, mimar bulunmayan belediyeler tam zamanlı ya da belli zamanlarda kısmi zamanlı olarak sözleşmeli personel çalıştırabilmektedir. Aynı zamanda belediyelerde İş Kanunu'na göre işçi statüsünde personel de çalıştırılabilmektedir (Eryılmaz, 2013:201).

Mahalli İdareler GM'nin 2016 yılı verilerine göre mahalli idarelerde çalışanların 116.757'si memur, 9.840'ı sözleşmeli personel, 96.011'i sürekli işçi ve 5.839'u geçici işçi olarak istihdam edilmiştir (MİGM, 2016). Mahalli idarelerde çalışan personelin istihdam şekillerine göre dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5. Mahalli İdarelerde Çalışan Personelin İstihdam Şekillerine Göre Dağılımı

İstihdam Şekli	Çalışan Sayısı
Memur	116.757
Sözleşmeli Personel	9.840
Sürekli İşçi	96.011
Geçici İşçi	5.839
Toplam	228.447

Kaynak: (www.migm.gov.tr, 2016)

Türkiye’de 2013 yılında mahalli idarelerde istihdam edilen personel sayısı 259.052 iken (Çöpoğlu, 2015:166), 2016 yılında bu sayı 228.447’ye düşmüştür.

5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 49 uncu maddesi, belediyeleri personel istihdamı konusunda sınırlandırmıştır. Söz konusu “Norm Kadro ve Personel İstihdamı” başlıklı maddeye göre;

“Belediyenin yıllık toplam personel giderleri, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin 213 sayılı Vergi Usul Kanunu’na göre belirlenecek yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın %30’unu aşamaz kuralı bulunmaktadır. Nüfusu 10.000’in altında olan belediyelerde bu oran %40 olarak uygulanır. 5393 ve 5302 sayılı Kanunlara dayanılarak çıkartılan norm kadro yönetmelikleri ile mahalli idarelerde personel istihdamına belli bir disiplin getirilmiştir” (Çöpoğlu, 2015:166).

Memur, işçi ve sözleşmeli personel olarak üç tür personelin çalıştığı büyükşehir belediyelerinde, memur personel istihdamı merkezi sistem (ÖSYM) tarafından KPSS vasıtasıyla atanmaktadır. Yani büyükşehir belediye yönetimlerinin istedikleri nitelikli personeli memur olarak işe başlatma şansları bulunmamaktadır. İsteddiği memur personeli istihdam etme yetkisi bulunmayan büyükşehir belediyeleri, personel yönetimi anlayışından sıyrılmış ve zamanla insan kaynakları yönetimi arayışına girmeye başlamıştır (Tiyek, 2013:84).

Belediyelerde farklı istihdam türlerinden biri olan işçilerden yılın beş ay yirmi dokuz günü çalışan işçiler geçici işçi, kesintisiz çalışan işçiler ise daimî işçilerdir. Devamlı işçi kadrolarına işçi temini, 18.05.1983 tarih ve 83/6750 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimî Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği” çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Bu yönetmelikte daimî işçi kadrolarına atamalar, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde ÖSYM’ce yapılan merkezi sınavda başarılı olanların, başarı sırasına göre yapılmaktadır. Belediyelerde bulunan diğer bir istihdam biçimi olan sözleşmeli personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun haricinde, mevzuatta bazı özel düzenlemeler ile istihdam edilmektedir. Belediyelerde tam zamanlı sözleşmeli personel istihdamı, 5393 sayılı Kanunun 49. maddesine göre yapılmaktadır. (Adıgüzel, 2011:240-241). Bu çerçevede;

Avukat, mimar, mühendis ve veteriner kadrosu bulunmayan veya işlerin azlığı nedeniyle kadrolu personel bulunmayan belediyelerde, hizmetlerin yürütülmesi amacıyla belli zaman ve günlerde kısmi zamanlı personel çalıştırılabilmektedir. Kısmi zamanlı çalıştırılacak personellerin her unvan için birden fazla olamayacağı ve sözleşme sürelerinin takvim yılını aşamayacağı kanunda yer almaktadır. Belediye tiyatrolarında ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Geçici 13. Maddesine göre sözleşmeli sanatçılar istihdam edilmektedir. (Çöpoğlu, 2015: 167).

Belediyelerde, taşeron işçiler de istihdam edilmektedir. Taşeron (alt işverenlik) sisteminin amacı, hem uzmanlık gerektiren işlerin yapılmasını sağlamak hem de aynı zamanda üretim maliyetlerini düşürmektir. Taşeron sistemi, esnek çalışma imkânı tanır ve bu bakımdan cazipmiş gibi görünür. Ancak çalışanlar bakımından güvencesiz ve sıkıntılı bir sistem olarak görülür. (Tozlu ve Eraslan, 2012:45).

Taşeronlaşmanın çalışanlara verdiği zararlardan biri taşeronlaşmanın, çalışanların iş güvencesini bitirmesidir. Yaygın işsizlik ortamında ortaya çıkan taşeron uygulamalar hem belediye işçilerinin hem de taşeron firma işçilerinin iş güvencesini azaltmakta ve işini kaybetmek korkusu ile yasal birtakım haklarını da aramama yönünde bir durum ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca taşeronlaşma, sendikalaşma oranını da düşürmektedir. Taşeronlaşmanın sendikalaşma oranını azaltması beraberinde başta ücretler olmak üzere çalışma standartlarında düşmeyi getirmektedir. Taşeronlaşma işçi güvenliğine de olumsuz yönde etki etmektedir. Norm kadro uygulamasıyla belediyelerde değişen istihdam yapısı ve hizmet sunumu anlayışıyla, yerel yönetimlerin bir piyasa gücü olması amaçlanmıştır. Merkezin müdahalesiyle şekillenebilecek belediye yönetimine, kâr amacı güden bir işletme anlayışı dayatılmaktadır. Taşeronlaşmayı esas alan bu düzenlemelerle sosyal amaçlar göz ardı edilmektedir (Tezsezer, 2010:68-72).

24 Aralık 2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile taşerona yönelik düzenlemeler yapılmıştır (<http://www.resmigazete.gov.tr>, 2017).

5216 sayılı Kanuna göre, büyükşehir belediye başkanları danışman olarak ifade edilen ve görev süreleri büyükşehir belediye başkanının görev süresi ile sınırlı olan uzman kişilerden faydalanmaktadır. Nüfusu iki milyondan fazla olan büyükşehirlerde on, diğer büyükşehirlerde ise en fazla beş danışman görevlendirilebilmektedir (Çolak, 2014:26). Bunun yanında nüfusu 50 binin üzerinde olan belediyelerde, belediye başkanlarının özel kalem müdürü ihtiyacını karşılamak üzere istisnai memur istihdam etme hakları mevcuttur (Çöpoğlu, 2015: 167).

2.3.2. Büyükşehir Belediyelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi

Kurumlar, amaçlarına ulaşabilmek için bazı kaynaklar kullanırlar. Bu kaynaklar; personel, yer, malzeme, zaman ve paradır. Bu kaynaklar arasında en zor temin edilen ve en önemli olan kaynak, personel olarak da ifade edilen insan kaynağıdır (Tortop ve

diğerleri, 2007:10). Günümüzde insan kaynakları kavramı, personel yönetimi kavramının yerine kullanılmakta ve verimliliği artırarak hizmet kalitesini yükseltmeyi amaçlamaktadır. İnsan kaynaklarının etkin ve verimli kullanıldığında, işgücü devir oranını düşürdüğü, verimliliği ve kaliteyi artırdığı, hata oranlarını düşürdüğü, personel motivasyonu ve memnuniyetini yükselttiği gözlemlenmiştir (Tortop ve diğerleri, 2007:10-23).

İnsan kaynakları yönetimi, temelde bir proses yönetimidir. Bu süreçler ise; planlama, personel seçimi ve işe yerleştirme, yönlendirme ve motivasyon, yönetime katılma, performans ölçme ve değerlendirme, ücretlendirme, iş sağlığı ve güvenliği ve endüstri ilişkilerinden oluşmaktadır (Çöpoğlu, 2015:168).

İnsan kaynakları plânlaması, kurumun mevcut insan kaynağını etkin ve verimli bir şekilde kullanabilmek ve gelecekte ihtiyaç duyulabilecek insan kaynağını nitelik ve nicelik bakımından temin edebilmek açısından son derece önemli bir süreçtir. 1970’li yıllardan bu yana, insan gücü plânlaması kavramı yaygın olarak kullanılmaktadır. Zamanla insan kaynaklarına verilen önem artmıştır. İnsan gücünün maliyet yükü getirdiğine dair algı yıkılmıştır. Zira artık insan, bir kaynak olarak görülmeye başlanmıştır (Tortop ve diğerleri, 2007:96). İnsan gücü planlaması iki aşamadan oluşmaktadır. Birincisi; ihtiyaçların tahmin edilmesi, ikincisi; program planlamasıdır. Belediyelerin insan kaynakları planlaması, belediye yönetimlerine bırakılmamış, çalıştıracakları personel sayıları ve unvanları, 22.02.2007 tarih ve 26442 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik’e göre merkezi yönetim tarafından belirlenmesine karar verilmiştir. Bu yönetmelik, belediyelerdeki norm kadroları belirlerken öncelikle belediyelerin nüfuslarını esas almıştır. Nüfusun dışında, belediyeni sanayi, ticaret ve turizm özelliği de yine ikincil kıstas olarak dikkate alınmıştır (Çöpoğlu, 2015:168).

İnsan kaynaklarının yönetiminde diğer bir aşama, personelin seçimi ve işe yerleştirilmesi sürecidir. 5393 sayılı Belediye Kanunu’na göre; belediye personelinin atama yetkisi belediye başkanına aittir. Belediye Kanunu’nun açık hükmüne rağmen, kanun gücünde olmayan pek çok düzenleme ile belediye başkanının atama yetkisi ya izne bağlanmış ya da doğrudan atama yetkisi etkisizleştirilmiştir. Belediyelerde de diğer kamu kurumlarında olduğu gibi, B grubu memur kadroları, A grubu memur kadrolarından olan mali işler uzman yardımcısı KPSS sonucunda atanmaktadır (Çöpoğlu, 2015:168).

İnsan kaynaklarının yönetiminde üçüncü aşama, insan kaynağının yönlendirilmesi ve motivasyonudur. İşe yeni başlayanlar, işyerlerinde birçok sorun ile karşılaşabilmektedir. İnsanların çalışma ortamlarına alışabilmeleri için belli bir süre geçmesi gerekir. Ayrıca çalışanlar, sürekli olarak başarısız olma endişesiyle karşı karşıya gelirler. İnsan kaynakları yönetimine bu noktada çok iş düşmektedir. Bazı sosyalleştirme süreçlerini etkili bir biçimde kullanarak, olumsuz durumda ve düşük motivasyondaki stresli

Çalışanları, yüksek motivasyonlu hâle getirmek mümkündür. Ayrıca; sosyalleşme sorunu olmayan bireylerin de hayatlarının her aşamasında motivasyona ihtiyaçları olduğundan şüphe yoktur. Motivasyon yönetimi, insan kaynakları yönetiminde çok önemli bir süreçtir. Bu aşamada organizasyon çalışanlarından daha yüksek performans elde edebilmek için çeşitli araçlar kullanılmaktadır. Belediyelerde icra edilen bu araçları, personel ve aileleri ile bayramlaşma, piknik, özel programlar gibi motivasyon geliştirici çalışmaları sayabilmek mümkündür (Tortop ve diğerleri, 2007:162-163). Bununla birlikte, belediyelerdeki hizmet içi eğitim, görevde yükselme eğitimi, görevde yükselme sınavı ile unvan değişikliği sınavı bu kapsamda yapılan faaliyetlerden bazılarıdır (Çöpoğlu, 2015:169).

İnsan kaynakları yönetiminde son derece elzem olan diğer bir süreç ise personelin yönetime katılımıdır. Bu aşamada çalışanları güçlendirme, kademe azaltma, çalışma grupları oluşturma ve benzeri yöntemlerle çalışanları yönetimde karar alma sürecine dâhil ederek yapılan işlere daha aktif katılımının sağlanması ve iş birliği kabiliyetinin gelişmesi amaçlanmaktadır. Belediye personelinin yönetime katılmasına örnek olarak, işçi ve memur temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği kurulları, hasar-zarar tespit komisyonları, izin ve disiplin kurullarında üye olarak bulunmaları, yöneticilerle yapılan koordinasyon ve istişare toplantıları ve personel memnuniyet anketleri sayılabilmektedir (Ateş ve Köseoğlu, 2011:78).

İnsan kaynakları yönetiminde en önemli aşamalardan biri, performans değerlendirme ve ölçme olmasına rağmen, pratikte uygulanma alanı çok azdır. Bu aşamada öncelikle performans kıstasları objektif olarak belirlenmelidir ve performans kıstaslarının açık, anlaşılır ve adil olduğu konusunda uzlaşılmalıdır (Ateş ve Köseoğlu, 2011:13-21). Belediyelerde birtakım düzenlemeler mevzuatla yapılamaya çalışılmaktadır. Fakat performans değerlendirme ve ölçme sistemi, henüz uygulamaya konulamamıştır. Örneğin; Belediye Kanunu'nun 49 uncu maddesinde, başarıya dayalı bir ödüllendirme olan yılda en fazla iki ikramiyeden söz edilmektedir. Ancak uygulamada henüz bu ikramiyeler, kıstasları önceden saptanan ve ölçülen bir performanstan sonra verilmemektedir (Ateş ve Köseoğlu, 2011:41).

Performans değerlendirmesindeki temel amaç, çalışanların örgütsel amaçlara ne kadar etkin ve verimli bir şekilde ulaştıklarının biçimsel olarak ölçülmesi ve değerlendirilmesidir (Gürüz ve Gürel, 2006: 235). Performans değerlendirme, çalışanların sürekli kendilerini geliştirmesi açısından insan kaynakları biriminin en önemli işlevleri arasındadır. Bir kamu kurumu olan büyükşehir belediyelerinde memurların başarı değerlendirmesi sicil notu uygulaması ile yapılmaktaydı. 25.02.2011 tarihinde sicil notu uygulaması kaldırılmıştır (Tiyek, 2013:91,92).

Büyükşehir belediyelerinde personel performans değerlendirme programının kapsamlı bir yönetmelik çerçevesinde düzenlenmesi yasal olarak sağlam bir zeminde olması açısından

önem arz etmektedir. Her ne kadar 5216 sayılı BŞB Kanunu'nda belediye başkanının görev ve yetkileri arasında personel performans değerlendirmesi yapması ve 6111 sayılı Kanun'da sicil notu yerine kurumların Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşleri çerçevesinde bir yasal düzenleme yapabileceklerinden bahsetse de nasıl yapılacağını açıklanmamaktadır. Oysa mevcut durumda performans değerlendirmesi yapan bazı belediyelerin hâlâ sicil notu uygulamasının etkisinde performans değerlendirme yapmaya çalıştıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca bir kamu kurumu olmaları nedeniyle her bir uygulamanın yasal olarak düzenlenmek zorunda olmasından dolayı doğrudan personel performans değerlendirme uygulamasını açıklayan, çerçevesini oluşturan bir yasal düzenlemeye ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Performans değerlendirme uygulamasının tüm belediye ve büyükşehir belediyelerinde uygulanmasının zorunlu hâle getirilmesi yeni kamu yönetimi anlayışının bir gereğidir (Tiyek, 2013: 95-96).

Ücretlendirme, insan kaynakları yönetiminde bir diğer önemli süreçtir. Belediye yönetimlerinde ücretlendirme yetkisi sınırlıdır. Ancak genel yönetimin aksine belediyeler, ücret tespitinde belirli sınırlar dahilinde yetki kullanabilmektedir. Belediyelerde, işçi ücretleri ve diğer sosyal haklar 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve TİS ile belirlenebilmektedir. Sözleşmeli personelin ücretleri, Maliye Bakanlığı tarafından belirlenen üst sınır dahilinde belediye meclisince belirlenmektedir. Belediyelerde memurlar için ücret; genel hükümler dışında, tüm kamu görevlilerini ilgilendiren, genel ve hizmet koluna ilişkin yapılan toplu sözleşme ile isteğe bağlı olarak belediye bazında yapılan sosyal denge tazminatının miktarını belirleyen sözleşmeden oluşmaktadır. Taşeron işçilerin ücretleri ise ihale şartnamesi ile tespit edilmektedir (Çöpoğlu, 2015: 170).

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası kapsamında tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin teminine yönelik yapılan çalışmalar da insan kaynakları yönetiminin ilgi alanına girmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, tüm çalışanlar kanun kapsamına alınmış ve kamu kurumlarına ait işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri 2014'ten itibaren göreve başlamıştır. Günümüzde bazı belediyeler iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda güzel uygulamalara imza atmışlardır. Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, belediye, bağlı kuruluş ve şirket çalışanlarına hizmet veren Ortak Sağlık Birimleri, İSG hizmetlerini tek elden yürütme ve yönetme ve belediyenin bütün çalışanlarına sunma bakımından başarılı bir uygulama olarak görülmektedir (Çöpoğlu, 2015:170).

İşçi ve işveren arasındaki, kurallarla belirlenmiş ve kurumsallaşmış ilişkilere endüstri ilişkileri denir. Bu ilişkilerin kapsamı, ücret pazarlığı, çalışma koşulları gibi üretim ilişkilerini inceleyen konulardır. İnsan kaynaklarını ilgilendiren bir diğer süreç de işçi ve işveren ile her iki kesimin temsilcisi sendikalar arasındaki ilişkileri düzenleyen endüstri ilişkileri sürecidir (Çöpoğlu, 2015:170).

2.3.3. Büyükşehir Belediyelerinde Sendikal Örgütlenme

Sendikalar, işçi, memur ve işverenleri kapsayan meslek kuruluşu niteliğinde, her ülkenin hukuk sistemine göre değişiklik gösteren yapılardır. Sendika, 1948 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesinde ve 1950 yılında Roma'da imzalanan ve Türkiye tarafından da onaylanan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinde yer almıştır (Tortop ve diğerleri, 2007:411). Demokratik düzenin savunucusu olan sendikalar, çalışanların statülerini, çalışma koşullarını, maddi durumlarını iyileştirmelerine imkân sağlarken, diğer taraftan hizmetin niteliğinin artırılmasına da olumlu katkı sağlamaktadır. Sendikalar, istihdam şartlarını iyileştirmek için kurulmuş, üyeliği ve üyeler arası ilişkiyi esas almaktadır. İlk zamanlarda, sadece işçilerin haklarını korumak için işçi sendikaları kurulmuşken daha sonraları, işveren ve memur sendikaları da kurulmaya başlanmıştır. Türkiye'de işçi ve işverenlere ilk sendika kurma hakkı, 1947 yılında 5018 sayılı Kanunla tanınmıştır. Bu hak tanınmadan önce, 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ile 1938'de çıkarılan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu yürürlükteydi. Her iki kanunda da çalışanlara cemiyet kurmak dahi yasaklanmıştır (Tortop ve diğerleri, 2007:411-423).

1961 Anayasası, kamu personellerinin örgütlenmesinde birtakım yeni adımlar atmış, sendika kurma, toplu sözleşme, grev hakkı konusunda özgürlükçü tutum sergilemiştir. 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır. Sendikacılığın ikinci aşamasında 1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunla birlikte sendika sayısının hızla artmaya başladığını söylemek mümkündür (Tortop ve diğerleri, 2007:424-429). 624 sayılı kanunun hemen ardından kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile devlet memurlarına sendika kurma hakkı verilmiş ancak grev yasağı getirilmiştir. Ardından 1971 yılındaki anayasal değişiklikler neticesinde, toplu pazarlık ve grev gibi sendikal haklar sadece işçilere tanınmıştır. 1982 Anayasası'na göre; memurlar ve KİT'lerde işçi niteliği taşımayan diğer görevliler sendikalara ve siyasi partilere üye olamazlar hükmü getirilmiştir. Sendika kurma hakkı işçilere ve işverenlere tanınmıştır. Memurlarla ilgili yasak 2001 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun çıkarılmasıyla son bulmuştur (Tortop ve diğerleri, 2007:427-438).

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu gereğince kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların üye sayılarına ilişkin 2015 Temmuz verileri şöyledir:

Tablo 6. 2015 Yılı Temmuz Ayı İtibarıyla Sendikalar ve Memur Sayıları

KAMU GÖREVLİLERİ KONFEDERASYONLARININ UNVANLARI	TOPLAM ÜYE SAYISI
KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu)	236.203
TÜRKİYE KAMU-SEN (Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu)	445.729
MEMUR-SEN (Memur Sendikaları Konfederasyonu)	836.505
BASK (Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu)	4.360
BİRLEŞİK KAMU-İŞ (Birleşik Kamu İş görenleri Sendikaları Konfederasyonu)	57.365
HAK-SEN (Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu)	4.187
DESK (Demokratik Sendikalar Konfederasyonu)	5.982
TÜM MEMUR-SEN (Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu)	8.338
CİHAN-SEN (Cihan Sendikalar Konfederasyonu)	29.000
EKSEN (Eksen Sendikalar Konfederasyonu)	2.173
BAĞIMSIZ SENDİKALAR	49.168
TOPLAM	1.679.028

Kaynak: (www.csgb.gov.tr, 2015)

Tablo 6'daki toplam çalışan kamu görevlisi sayısı, bildirimde bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının bildirimlerine göre oluşturulmuştur. Üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu istatistikte yer verilmemiştir. 2013 yılında sendikalara kayıtlı toplam memur sayısı 1.468.021 iken, 2015 yılında bu sayı 1.679.028'e yükselmiştir. 2016 yılının temmuz ayı itibarıyla bu sayı 1.756.934 olmuştur. Aşağıdaki tabloda yerel yönetimlerde kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme sayıları verilmektedir.

Tablo 7. Yerel Yönetim Hizmetindeki 2015 Yılı Kamu Görevlileri Sendika Üye İstatistikleri

Kamu Görevlileri Sendikasının Adı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
TÜM-BEL-SEN (Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri)	KESK	27.860	22,85
TÜRK YEREL HİZMET-SEN (Türkiye Yerel Yönetim Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	TÜRKİYE KAMU-SEN	13.284	10,97
BEM-BİR-SEN (Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği)	MEMUR-SEN	62.024	51,20
YEREL HAK-SEN (Yerel Yönetim Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	169	0,14

Tablo 7'nin devamıdır.

BAĞIMSIZ YEREL HİZMET-SEN (Bağımsız Yerel Yönetimler Çalışanları Sendikası)	BASK	99	0,08
BEL-BİR-SEN	DESK	120	0,10
TÜMYEREL-SEN (Tüm Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası)	BİRLEŞİK-KAMU-İŞ	7.152	5,90
UFUK YEREL-SEN	CİHAN-SEN	159	0,13
YEREL BİRLİK-SEN (Yerel Yönetim ve Kamu Çalışanları Birliği Sendikası)	BASK	84	0,07
TOPLAM		121.141	

Kaynak: (www.resmigazete.gov.tr, 2015)

Yerel yönetimlerde örgütlü memurların sayısı 2014 yılında 109.245 iken bu sayı Tablo 7'den de anlaşılacağı üzere 2015 yılında 121.141'e yükselmiştir. 2016 yılı temmuz ayı verilerine göre ise, yerel yönetimlerde sendika üyesi toplam memur sayısı 125.911'dir.

2016 yılı Temmuz ayı istatistiklerine göre; yerel yönetimlerde örgütlü yedi işçi sendikası bulunmaktadır. Bunlar; BELEDİYE-İŞ, HİZMET-İŞ, GENEL-İŞ, KONUT-İŞ, TÜM BELEDİYE-İŞ, HÜR BELEDİYE-İŞ, YEREL-İŞ sendikalarıdır.

Tablo 8. 2016 Yılı Temmuz Ayı Yerel Yönetimlerde İşçi Sendikaları İstatistikleri

Sendikanın Adı	Dosya No	Üye Sayısı	%
BELEDİYE-İŞ (Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçi Sendikası)	030	53.373	5,55
HİZMET-İŞ (Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası)	041	164.259	17,08
GENEL-İŞ (Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası)	252	63.790	6,64
KONUT-İŞ (Tüm Belediye ve Konut İşçileri Sendikası)	276	371	0,04
TÜM BELEDİYE-İŞ (Tüm Belediye ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası)	349	17	0,01
HÜR BELEDİYE-İŞ (Hür Belediye ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası)	403	194	0,03
YEREL-İŞ (Belediyeler ve Yerel Hizmetler İşçileri Sendikası)	416	277	0,03
TOPLAM		282.281	

Kaynak: (www.csgeb.gov.tr, 2016)

ÇSGB'nın 2016 yılı verilerine göre toplam 13.038.351 işçiden 1.499.870 işçi sendikalıdır. Tablo 8'de de görüldüğü üzere yerel yönetimlerde sendikaya kayıtlı toplam

işçi sayısı ise 282.281'dir. 2013 yılı ocak ayında yerel yönetimlerde sendikaya kayıtlı işçi sayısı 134.035 idi. TBMM'de çıkarılan ve 11 Eylül 2014 yılında yürürlüğe giren kanun ile taşeron işçilere de sendikalara üye olabilme ve TİS'ne taraf olabilme hakkının tanınmasının, çok sayıda taşeron işçinin bulunduğu yerel yönetimlerde işçilerin sendika katılımının artmasında etkili olması muhtemeldir.

Belediyelerde esas olarak üç işveren sendikası faaliyet göstermektedir. Bu sendikalar; YERELSEN, MİKSEN ve MİS'dir. YERELSEN 2005 yılında Kocaeli ilinde kurulmuş olup, Türkiye genelinde 25 ilde 89 üyesi bulunmaktadır (YERELSEN, 2017). Diğer 1997 yılında kurulan ve sadece İstanbul Büyükşehir Belediyesi, İstanbul'daki bazı ilçe belediyelerinde örgütlü ve toplam 31 üyesi bulunan MİKSEN'dir (MİKSEN, 2017). 1999 yılında kurulan ve 110 üyesi bulunan MİS bir diğer işveren sendikasıdır (MİSEN, 2017). Bunların dışında bazı belediyeler ve il özel idareleri, işveren sendikası olarak TÜHİS üyesidir (Çöpoğlu, 2015:173).

2.3.4. Büyükşehir Belediyelerinde Toplu Pazarlık

Toplu pazarlık, özel bir diyalogdur. Bu özel diyalogda sendikalar, çalışanların daha iyi ve adil bir yaşama sahip olabilmesi için işverenlerle pazarlık yapar. 1961 Anayasası, TİS hakkını grev hakkı ile birlikte düzenlemiştir. 1961 Anayasasında memurlara, toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmıştır. 1982 Anayasasının 53 üncü maddesinde TİS hakkı, işçilere ve işverenlere tanınmıştır (Tortop ve diğerleri, 2007:424-437). Ancak bu kısıtlamalar anayasada daha sonra yapılan düzenlemelerle kaldırılmış; 1982 Anayasasında memurlara, 03.10.2001 tarihinde yapılan değişiklik ile sendika kurma hakkı, 07.05.2010 tarihinde yapılan değişiklik ile de toplu sözleşme hakkı tanınmıştır (Çöpoğlu, 2010:84).

Belediyelerde toplu pazarlık konusunda, kamu görevlileri ile işçiler bakımından ikili bir sistem mevcuttur. Belediyelerde daha önce Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi, 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenme Yöntemlerine İlişkin Sözleşmesi ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ile Anayasa'nın 90 ıncı maddesi dayanak gösterilerek memur sendikaları ile yapılan toplu sözleşmeler (Sosyal Denge Sözleşmeleri) birtakım tartışmalara konu olmuştur. Yapılan bu sözleşmeler, belediye yönetimleri tarafından uygulanmış, Sayıştay raporlarında yapılan ödemelerin kanunsuz olduğu gerekçesi ile ödeyenlere zimmet olarak yazılmıştır. Sosyal Denge Sözleşmeleri nedeniyle pek çok belediye başkanı ve yöneticisi yargılanmıştır. Sayıştay dışındaki yüksek yargı organları (Danıştay ve Yargıtay) yapılan sözleşmelerde, ILO Sözleşmeleri ve Anayasanın mevcut hükümleri ışığında, suç teşkil edecek bir husus olmadığına karar vermişlerdir. Danıştay'dan Sosyal Denge Sözleşmesi yaptığı gerekçesi ile yargılanmasına izin verilmesi istenilen belediye başkanlarına izin çıkmamıştır (Çöpoğlu, 2010:84-86).

Parlamento, çıkardığı kanunlar ile yüksek yargı organları arasındaki görüş ayrılığından kaynaklı belirsizlikleri çözüme kavuşturmak yerine, “af etme” yolunu seçmiştir. Bu çerçevede 4688 sayılı Kanun’da 04.04.2012 tarihinde yapılan değişiklik ile kamu görevlilerine toplu sözleşme yapma hakkı getirilmiştir. Bu yasa değişikliği ile toplu görüşme döneminden toplu sözleşme dönemine geçilmiştir. Bu düzenlemenin, kamu görevlileri bakımından büyük bir kazanım olduğu değerlendirilmektedir. Bu değişiklikle, hiçbir bağlayıcılığı olmayan toplu görüşme sisteminden toplu sözleşme sistemine geçilmiş ve kanunun kapsamı genişletilerek, işçi statüsü dışındaki kadro ve pozisyonların tamamı “kamu görevlisi” tanımı ile kanun kapsamına alınmıştır. Sendika kurma, üye olma, sendika yöneticiliği, temsilciliği kavramları yeniden düzenlenerek daha ileri hükümler getirilmiştir. Kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları toplu sözleşme ile belirlenir hale gelmiştir (Çöpoğlu, 2015:174).

Belediyelerde çalışan kamu görevlileri, diğer hizmet kollarında olduğu gibi genel ve hizmet kolunu ilgilendiren toplu sözleşmelerden yararlanmaktadır. 4688 sayılı Kanun’un 28 inci maddesinde tüm kamu personelinin ilgilendiren genel toplu sözleşmede şu hüküm bulunmaktadır:

“Kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları, diğer mali ve sosyal haklar toplu sözleşme kapsamında olacak” (Çöpoğlu, 2015:174).

4688 sayılı Kanun’un 28 inci maddesinde; “yapılan toplu sözleşme hükümlerinin, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerli olacağı, toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayırım yapılamayacağına” dair hüküm getirilmiştir (Çöpoğlu, 2015:174).

Belediyelerde yapılacak sözleşme, genel ve hizmet kolunu ilgilendiren toplu sözleşmenin yanında sadece yerel yönetimlerde endüstri ilişkileri alanında yapılabilecek uygulama olarak görülmektedir. Belediyelerde yapılacak sözleşme ya genel ve hizmet kolu toplu sözleşme sürecinin tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde ya da mahalli idareler genel seçimini izleyen üç ay içerisinde toplu sözleşme dönemiyle sınırlı olarak yapılabilecektir (Çöpoğlu, 2015:174).

Belediyelerde yapılabilecek bu sözleşmenin kamu görevlileri tarafını ilgili mahalli idarede en fazla üyeye sahip sendika, işveren tarafını ise belediye meclisinin aldığı yetki ile belediye başkanı temsil edecektir. Belediyelerde memurlarla yapılacak ve sosyal denge tazminatının tutarını belirleyecek toplu sözleşmelere getirilen, sözleşmenin süresinin belediye başkanının görev süresi ile sınırlandırılması kuralının anlaşılır yanı

olmakla birlikte, 4688 sayılı Kanun'un 32. maddesi ile belediyenin borçlarına atıf yapılarak getirilen sınırlamalar uygulamayı güçleştirecek mahiyettedir. 4688 sayılı Kanun'un yukarıda ifade edilen sınırlayıcı hükmünün dışında, Belediye Kanunu'nda da belediyenin personel giderleri ile ilgili sınırlayıcı genel bir düzenleme mevcuttur. Belediye Kanunu'na göre, belediyenin personel giderleri gerçekleşen en son bütçenin nüfusa göre değişen oranlarda %30' unu veya %40' ını geçemez kuralı bulunmaktadır. Mahalli idarelerde sözleşme yapılırken, belediyenin borç ile yapılacak sözleşmenin ilişkilendirilmesinin adil ve sürdürülebilir bir uygulama olabilmesi için, belediyenin daha önceki dönemlerden gelen ve biriken borç tutarının da çözüme kavuşturulması gerekmektedir (Çöpoğlu, 2015:175)

Belediyelerde çalışan işçileri kapsayan TİS'leri pek fazla sınırlamaya tâbi olmaksızın, sözleşme özgürlüğü içinde yürütülmektedir. Belediyelerde çalışan işçiler esas olarak 20 numaralı Genel İşler İşkoluna bağlı olarak istihdam edilmektedir. Yine hem sürekli hem de geçici (1 yılda toplam 5 ay 29 gün) çalışanlar bakımından TİS yapma hakkını kullanmada bir ayırım söz konusu değildir (Çöpoğlu, 2015:175).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yine 2012 yılında yapılan Anayasa değişikliğine uyum çerçevesinde işçilerin sendika ve toplu sözleşme hakları meselesinde önemli yol kat edilmiştir. Bilindiği üzere eski 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, memurlar ile ilgili düzenlemelerden daha ileri haklar ve özgürlükler barındırmaktaydı. Yeni kanunda, grev ve lokavt ile ilgili yasakların daha da sınırlandırılmasından sendika kurma, üye olma, yönetici ve temsilci teminatına kadar pek çok olumlu düzenlemeyi görmek mümkündür. İşçilerle ilgili bu gelişmede Türkiye'nin işçilerin sendika ve toplu pazarlık hukuku alanında 1950'li yıllardan bu yana elde ettiği tecrübenin büyük katkısı bulunmaktadır (Çöpoğlu, 2015:175).

Mevzuatta taşeron işçilerin sendika ve toplu sözleşme hakkını yasaklayan herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Yıllar süren tartışmalar, daha çok asıl işverenin yaptığı TİS'den taşeron işçilerin yararlanıp yararlanamayacağı ve işyerinde alt işveren uygulamasının muvazaaya dayanıp dayanmadığı konularında yoğunlaşmaktaydı. Alt işverenliğin Türk mevzuatına, 1936 tarihinde 3008 sayılı İş Kanunu ile girmesinden bu zamana kadar her zaman muvazaanın konusu olmuş ve tartışılmıştır. Bu tartışmaların sonra ermesini de beklememek gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda 2006 yılında yapılan düzenleme ile (01.07.2006-5538/18. mad) kamuda çalışan taşeron işçilerinin asıl işverenin yaptığı TİS'den yararlanamayacağı kesin olarak hükme bağlanmıştır (Çöpoğlu, 2015:175).

11.09.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanuna kadar, taşeron işçileri kapsayan toplu iş TİS'lerinde, ihale sözleşmelerine ilave haklar getiren hükümler, yüklenicileri önceden hesap etmedikleri bir maliyetle karşı karşıya bırakmaktaydı. Kamu İhale

Mevzuatına göre, kamu idarelerinin yükleniciye ihale sözleşmesinde yazılanların dışında bir ödeme yapması mümkün değildir. Bu durumda yüklenici bakımından iki seçenek kalmaktaydı. Ya gelen bu ek maliyetleri dikkate almayarak, maliyetine veya zararına da olsa yükümlülüklerini yerine getirmek ya da oluşan yeni durum karşısında teminatından vazgeçme ve ihale yasaklısı olma pahasına sözleşmeyi tek taraflı olarak feshetmek. Her iki seçeneğin de firmalar bakımından ekonomik ve hukuki olarak tercih edilebilecek tarafları bulunmamaktadır (Çöpoğlu, 2011: 113-114).

11.09.2014 tarihli 6552 sayılı Kanun ile taşeron işçileri ilgilendiren bazı konularda, ihale mevzuatı ile çalışma mevzuatını uyumlu hâle getirmek için bazı düzenlemeler yapılmıştır. 6552 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine göre; 05.01.2002 tarihli ve 4735 sayılı KİS Kanunun 8 inci maddesine, hizmet alım yöntemi ile alınan personelle ilgili olarak uygulanacak sendikal hükümler ve TİS ile ilgili aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının e bendi uyarınca ihale edilen işlerde, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunun 2. maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan TİS'leri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır. TİS'in kamu işveren sendikası tarafından bu fıkra göre sonuçlandırılması halinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan beden artışı kadar idarece fiyat farkı ödenir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan TİS'leri için fiyat farkı ödenmez, 4857 sayılı Kanunun 2 inci maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usuller, ÇSGB'nin görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca belirlenir (Çöpoğlu, 2015:176).

Böylece taşeron işçileri kapsayan TİS'lerin uygulanmasına ilişkin problemlerin belirli bir kısmı çözüme kavuşmuştur.

Belediyelerde önemli bir kesimi oluşturan sözleşmeli personelin, 4688 sayılı Kanun kapsamında olsa bile toplu sözleşmeden yararlanma konusunda önemli sıkıntıları bulunmaktadır. 5393 sayılı Kanunun 49. maddesi, bu gruba istihdama girişte yapılan sözleşmede tespit edilen ücret dışında herhangi bir ücret vs. ödenemeyeceğine amirdir. Devlet Personel Başkanlığı'nın açıkladığı konu ile ilgili görüşte; "5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesindeki açık hükme rağmen sözleşmeli personelin de 4688 sayılı kanun kapsamında yapılan toplu sözleşmeden yararlanabileceği" belirtilmektedir. Kamu görevlilerinin sendika ve toplu sözleşme hakkını düzenleyen, 4688 sayılı Kanun'un sözleşmeli personele de önemli kazanımlar getirdiğini ifade edebiliriz. Yine Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun 29.05.2012 tarih ve 2012/1 sayılı kararının 5 inci maddesinde "devlet memurlarının yararlandığı yiyecek yardımından sözleşmeli personelin de yararlanacağı" hükme bağlanmıştır (Çöpoğlu, 2015:176).

BÖLÜM 3: ORDU BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ'NDEKİ ÇALIŞMA İLİŞİKLERİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Ordu Büyükşehir Belediyesinin İç Yapısı

3.1.1. Ordu Büyükşehir Belediyesinin Kurumsal Yapısı

Ordu Büyükşehir Belediyesi; 6447 sayılı Kanununun 1 inci maddesiyle değişik 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 36 ncı maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine istinaden 30 Mart 2014 tarihindeki mahalli idareler genel seçiminde yürürlüğe giren aynı Kanununun 1 inci maddesiyle kurulmuş olup, aynı Kanunla Ordu İl Belediyesi de Büyükşehir Belediyesine dönüşmüştür.

OBB, bu tez için idareyi tanımaya yönelik verilerin alındığı 2015-2019 Stratejik Plânının hazırlandığı dönem itibariyle bir yerel yönetim birimi olarak yeni kurulmuş ve kurumsallaşmasını henüz tamamlayamamıştır. Nitekim diğer önemli kaynak olan 2015 yılı Faaliyet Raporu da 2014 yılının son dokuz aylık kısmını kapsamaktadır. Araştırma yapıldığı dönem itibariyle teşkilatlanma ve kurumsallaşma çalışmaları devam etmekte idi.

Belediye personeli, esas olarak, büyükşehir belediyesine dönüşen Ordu İl Belediyesi'nden, 6360 sayılı Kanun mucibince tüzel kişiliği kaldırılan Ordu İl Özel İdaresi ile belde belediyelerinden ve nihayet ilçe belediyelerinden geçen çalışanlardan oluşmaktadır. Ancak, kuruluş aşamasında büyükşehir belediyesine devredilen personelin bir kısmı sayı ve nitelik olarak belediyenin ihtiyaçlarına uymamış ve bu personeller başka kamu kurum ve kuruluşlarına devredilmiştir.

2014 yılında kurulan OBB, daha yeni kurulduğu için, sadece organizasyon yapısı yönünden değil, insan kaynakları yönünden de norm kadrosunu tam olarak tespit edebilmiş ve norm kadrosuna uygun personel ihtiyacını giderebilmiş değildir. Daire ve Şube yöneticilerinin, kendi birimlerinde çalışan personelin sayısı ve niteliğine dair sorunları bulunmaktadır. Daire ve Şube yöneticilerinin %47,62'si, birimlerinde çalışan personel nitelik açısından yeterli bulmakla birlikte, sayı açısından yetersiz bulmaktadır. Daire ve Şube yöneticilerinin %23,81'i ise personel sayısı ve niteliğini yetersiz, %16,67'si personel sayısı ve niteliğini yeterli, %11,9'u ise personel sayısını yeterli niteliğini yetersiz bulmaktadır (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2014).

Personelin niteliğine ve işe uygunluğuna ilişkin en önemli kriterlerden birisi, personelin eğitim seviyesi ve iş hakkındaki bilgilerinin yeterliliğidir. Bu konuda, Daire ve Şube yöneticileri personelin %55,8'inin eğitimini yeterli görürken, %44,19'unun eğitimini yetersiz olarak görmektedir. Bu durum, her ne kadar yeni kurulan ve kurumsallaşmasını tamamlamamış bir kurum açısından oldukça olumlu görünse de oranların birbirine yakın

olması sebebiyle, kurumdaki personelin eğitim durumunun yeterli olmadığı ve personelin eğitimi konusunda başta üniversite eğitimi alanların ağırlığının artırılması, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programları yoluyla, insan kaynaklarının iş bilgileri ve kişisel yeteneklerinin artırılması gerektiğini ortaya çıkartmıştır (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2014).

Belediye personelinin nitelikleri ile işe uyum seviyelerinin ve bu arada moral ve motivasyonlarının artırılması amacıyla, İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi'nin gerçekleştirmiş olduğu hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programları bulunmaktadır. Bu program ile personeli nitelik olarak iyileştirmek ve hizmet sunumunun da kalitesini artırmak amaçlanmaktadır. Zaten belediye personelinin çoğunluğu, daha önce çalışmış oldukları kurumlardan da eğitim almış olup, önemli düzeyde mesleki bilgi ve beceriyi haizdir.

OBB Daire ve Şube yöneticilerinin %22,22'si, kendi birimlerindeki personelin almış oldukları hizmet için eğitimi büyük ölçüde yeterli görürken, %37,78'i kısmen yeterli olarak nitelendirmişlerdir. Kurum, orta ve üst düzey yöneticileri arasında kendi birimlerindeki personelin almış oldukları hizmet içi eğitimleri yetersiz görenlerin oranı %17,78'de kalmaktadır. Cevap vermeyenlerin oranı ise, %15,56'dır (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2014).

Yukarıdaki veriler, kurumun yeni kurulduğu ilk aylara aittir. Yeni kurulmuş olan OBB gibi bir kurum için bu durum olumludur. Sonraki süreçlerde eğitimlerin devam ettiği hususu göze alındığında bu oranların olumlu yönde daha da arttığı söylenebilir. Ancak, kurumsal gelişimin sürekliliğinin sağlanması için hizmet içi eğitime her zaman ayrı bir önem verilmesi gerektiği açıktır.

3.1.2. Ordu Büyükşehir Belediyesinin Organizasyon Yapısı

OBB birimleri, belediyenin organizasyon şeması ve kurumsal yapılanmasını genellikle olumlu olarak değerlendirmektedirler. Daire ve Şube yöneticilerinin %43'üne göre organizasyon yapısı çok iyi, %18'ine göre yeterli, %39'una göre ise kısmen yeterlidir. Buna göre, birimlerin, belediyenin faaliyet ve hizmetlerinin iyileştirilmesi için kurumsal yapıda yapılması gereken değişiklikler konusundaki düşünce ve algılamaları konusunda ortak bir anlayış oluşturmamış oldukları gözlemlenmektedir (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2014).

3.1.3. OBB'nde Hizmet Sunumunda Bilgi Teknolojisi Kullanımı

Bilgisayar kullanımının yaygınlaştığı son yıllarda, belediyelerin de hizmet sunumunda bilgi teknolojilerinden daha fazla yararlanmaları giderek önem kazanmaktadır. Bilgi teknolojileri, hemen hemen tüm yerel hizmette hizmetin plânlamasını, sunumunu,

denetimini kolaylaştırıcı bir unsur olmaktadır. Ancak, belediyelerin bilgi teknolojilerinden daha fazla yararlanması için, birimlerin kendi hizmet alanlarında bilgi teknolojileri merkezli yeniliklere açık olmaları, bilgisayar ve internet imkânlarının yeterli hâle getirilmesi ve mevcut olanakların yenilenmesi ve en önemlisi bu teknolojileri kullanma kabiliyetine sahip personel sayısının artırılması gerekmektedir. Bunun yanında internet kullanımı, yerel yönetimlerin hem siyasi hem de yönetsel faaliyetlerinde artı bir değer yaratmaktadır.

OBB hizmet birimleri daha fazla bilgi teknolojisi kullanmaya ve bunları hizmetlere yansıtmaya isteklidir. Ayrıca, OBB hizmet birimlerindeki mevcut personel, bilgi teknolojileri kullanımında oldukça iyi seviyededir ve bu alanda hizmet içi eğitimler yoluyla çaba sarf etmektedir. Örneğin, birimlerde etkin şekilde bilgisayar kullanan personel oranı %84,50'dir. Bu oran her ne kadar iyi gibi görünse de oranın yukarıya çekilmesi gerekmektedir(Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2014).

3.1.4. Ordu Büyükşehir Belediyesinde Yönetsel Konular

OBB, kurumsal yapısını sağlam temeller üzerine oturtmaya çaba sarf ederek, birimler arasındaki yetki çatışma ve çakışmasını önlemek amacıyla birimlerin büyük bir kısmı çalışma ve görev yönetmeliklerini özenle hazırlamış bulunmaktadır. Bu çabanın sonucu olarak OBB'nde Daire ve Şube yöneticilerinin %88,37'si yürürlükte olan görev tanımlarının, çalışmalarını tamamen kapsadığı görüşündedir. Ayrıca, birim yöneticileri arasında, kendi birimleri ile diğerleri arasında görev ve yetki çakışmasının hiç olmadığını ifade edenler %83,33, kısmen çakışma olduğunu düşünenler %14,29'dur. %2,38 gibi küçük bir oranda yönetici ise, görev ve yetkilerde çakışma olduğunu düşünmektedir (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2014).

Plânlı çalışma, kurumsal başarı için hayati öneme sahiptir. OBB'de aylık ve yıllık uygulama faaliyet plânı hazırlayıp uygulayabilen birimlerin oranı %46,51'e ulaşmaktadır. Böyle bir plânı olup kısmen uygulayabilenlerin oranı %13,95, plânsız çalışanların oranı ise %39,53'tür (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2014).

Her kurum gibi, OBB'de belediyeyi oluşturan çeşitli hizmet birimleri arasında hizmet sunum sürecinde iş birliği gerektiren ve zaman zaman da görev ve yetki çatışması oluşturan durumlar olmaktadır. Bu durum, bazen dikey koordinasyon (daire ile üst yönetim veya şube ile daire arasında) bazen de yatay koordinasyon (daireler arasında) sorunlarını gündeme getirmektedir. Burada, özellikle daireler arasında iş birliği ve koordinasyon gerektiren iş ve süreçlerin önem kazandığı görülmektedir.

Genel olarak “destek birimleri” olarak adlandırılan daireler, işlerini genellikle diğer dairelerin tümüyle iş birliği hâlinde gerçekleştirmektedir. Hizmet birimleri denilen, belediye hizmetlerini doğrudan vatandaşlara veya diğer hizmet kullanıcılarına sunan daireler de

her zaman olmasa da zaman zaman koordinasyon eksikliği nedeniyle hizmetlerin kalitesinde düşme meydana geldiği ifade edilmektedir.

Bu sorunların daha çok çalışanlar arasında iletişimin yetersizliğinden, iş ve hizmet süreçlerinin birbiriyle çakışmasından, bir dairenin yaptığı bir hizmet için diğer dairelere ait araç, eşya ve personeli kullanması durumunda bu eşya ve personelin kullanılmasından kaynaklanan şikâyetlerden, bazı dairelerde işler daha hızlı yapılırken diğer bazılarında göreceli olarak daha yavaş olunmasının meydana getirdiği gecikmelerden ve zaman zaman da çalışan personelin kendi aralarındaki bireysel sorunlardan kaynaklandığı görülmektedir.

Diğer taraftan, belediyenin bazı hizmetlerini belediye dışı kurumlarla ortaklaşa veya koordinasyon hâlinde gerçekleştirmesi gerekmektedir. Diğer kurumlarla iş birliğinin bir yönü, o kurumların hizmetlerine belediyenin araç katkısı sağlaması, belediye imkânlarının kullandırılması ve hatta parasal katkı sağlaması şeklinde olmaktadır. Belediyenin, kentteki huzur ve güvenin tesisi ile kentlilerin yaşam şartlarının iyileştirilmesi amacıyla diğer kurumların çalışma ve etkinliklerine katkı sağlaması, çağdaş belediyecilik anlayışının bir gereğidir. Bir diğer yön ise, belediyenin bazı birimlerinin, görevlerini icra ederken başka kurumlardan katkı ve yardım beklemesi olarak özetlenebilir. Diğer kurumlarla hizmet iş birliğinin bahsedilen her iki yönü de dikkate alındığında, belediye ile kentteki diğer kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve hatta zaman zaman özel sektör kuruluşları arasında bir karşılıklı bağımlılık durumunun var olduğu görülmektedir.

Koordinasyon, kurumlar büyüdükçe önemi giderek artan bir yönetim fonksiyonudur. Farklı birimlerde yapılan işlerin aynı amaca hizmet etmesinin sağlanması, tüm birimler arasında koordinasyon ve ahenk sağlanması ile mümkün olabilir. OBB’de koordinasyon ciddiye alınmakta, farklı daireler arasında ve daire başkanları ile üst yönetim arasında koordinasyon toplantıları yapılmaktadır.

3.1.5. Ordu Büyükşehir Belediyesi’nde İnsan Kaynakları

OBB’nin teşkilat yapısı, 22.02.2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik” dâhilinde hazırlanmıştır.

OBB’nin norm kadrosu, Genel Sekreter, Genel Sekreter Yardımcıları, Teftiş Kurulu Başkanı, 1. Hukuk müşaviri, 9 adet zorunlu ve 8 adet diğer daire başkanlıkları olmak üzere toplam 17 daire başkanlığından oluşmaktadır. Teşkilat yapısında 13 adet aktif daire başkanlığı ile 47 adet aktif şube başkanlığı bulunmaktadır. Memur norm kadro sayısı 1643 olup 330 adet dolu memur kadro sayısı bulunmaktadır. İhdas edilen işçi kadro sayısı 190 adet olup bu kadroların 185 adedi doludur (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2015).

Mevcut norm kadro yapısı ve stratejik plân dikkate alınarak insan kaynakları plânlaması yapılmıştır. Tablo 9’a göre 330 memurun 301’i erkek, 29’u kadındır. 25 sözleşmeli personelden 16 adedi erkek ve 9 adedi kadındır. Toplam 185 işçi/geçici işçi ve 1161 hizmet alımı olmak üzere, toplamda 1702 personel OBB’de istihdam edilmiştir (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2015).

Tablo 9. Ordu Büyükşehir Belediyesi Personel Durumu

Statü	Memur	Sözleşmeli	Başkan Danışmanı	İşçi	Hizmet Alımı
Erkek	301	16	1	174	1.003
Kadın	29	9	0	11	158
Toplam	330	25	1	185	1.161
Genel Top.	1.702				

Kaynak: (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2015)

Tablo 9’da en fazla hizmet alımı personelin istihdam edildiği görülmektedir. Ordu Büyükşehir Belediyesinin 30 Mart 2014 tarihinde kurulmuş olması nedeniyle acil nitelikteki personel ihtiyacını en hızlı ve ekonomik şekilde hizmet alımı metoduyla karşılamaya çalıştığı görülmektedir.

Yukarıdaki OBB Personel Durumu tablosuna göre toplam 1702 kişilik istihdamın 207’sini kadın personel oluşturur iken 1495 kişisini erkek personel oluşturmaktadır. Bu durumda toplam istihdamın yaklaşık %88’inin erkek personel %12’sinin ise kadın personel olduğu görülmektedir. Görece kadın personel en çok sözleşmeli personel alanında istihdam edilmiştir. Sözleşmeli personelin %36’sı kadın iken %64’ü erkek personeldir. Sözleşmeli personel istihdam sayıları ile mezkûr personelin belli eğitim ve nitelikleri haiz olması gerektiği hususu birlikte değerlendirildiğinde, kadın personelin nitelikli olması halinde istihdam olanağının arttığı değerlendirilmiştir.

Ordu Büyükşehir Belediyesine “Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik” mucibince memurlara ve sözleşmeli personele ihdas edilen norm kadro adedi 1643’dır. Aşağıdaki Tablo 10’da da görüleceği üzere memur ve sözleşmeli personel için norm kadro ile verilen 1643 kişiye karşılık OBB’de 328 memur ve 25 sözleşmeli personel istihdam edilmiştir. 1290 adet boş kadro bulunmaktadır. İşçilere ihdas edilen norm kadro sayısı 190’dır ve 182 adet işçi istihdam edilmiştir.

Tablo 10. Kadro İcmali Personel Durumu

Statüsü	İhdas Edilen Norm Kadro	Dolu	Toplam Boş Kadro
Memur Personel	1643	328	1.290
Sözleşmeli Personel	-	25	-
Şahsa Bağlı Dondurulan Memur	2	2	-
Başkan Danışmanı	-	1	-
İşçi	190	182	8
Geçici İşçi	-	3	-
Toplam	1.835	541	1.298

Kaynak: (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2015)

Tablo 10'a göre Yönetmelik ile verilen norm kadronun önemli kısmının doldurulmadığı, başka bir ifade ile işçi ve memur istihdamının sınırlı tutulduğu görülmektedir.

Tablodaki 10'daki veriler, mevcut personelin %19'unun memur, %11'inin işçi, %2'sinin sözleşmeli personel ve %68'inin hizmet alımı olduğunu göstermektedir. Buna göre en fazla hizmet alımı yoluyla personel istihdam edilmiştir. Taşeron denilen bu sistemi kullanmanın en önemli amacının istihdamı daha az maliyetli yollarla sağlamak olduğu düşünülmektedir.

Aşağıdaki Tablo 11'de de gösterildiği üzere OBB memur, sözleşmeli personel ve işçi personelinin öğrenim yapısı incelendiğinde 70 personelin ön lisans, 175 personelin lisans, 10 personelin yüksek lisans ve 1 personelin doktora mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Özetle, personelin %47' sinin yani yaklaşık yarısının yükseköğretim mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Büyükşehir Belediyesi Personel Eğitim Durumu

Mezuniyet	Memur	Sözleşmeli	Başkan Danışmanı	İşçi
Okur-Yazar				1
İlkokul	2			69
Ortaokul	19			25
Lise	90			78
Ön lisans	63	1		6
Lisans	145	24	1	6
Yüksek Lisans	10			
Doktora	1			
Toplam	330	25	1	185
GENEL TOPLAM		541		

Kaynak: (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2015)

Tablo 11'e göre OBB'de istihdam edilen personelin, eğitim düzeyinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. İstihdam edilen toplam 330 memurdan 145'i lisans mezunu, 63'ü önlisans mezunu, 90 adedi lise mezunu, 19 adedi ortaokul mezunu ve sadece 2 memur ilkokul mezunudur.

Tablo 11'e göre sözleşmeli 25 personelden ise 24'ü lisans 1'i önlisans mezunudur. Bu durumun sözleşmeli personel istihdamında zorunlu eğitim kriterinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

OBB, hizmet kalitesini yükseltmek için eğitimli personelin önemini bilincinde bir kurum olarak, istihdam edilen personelin eğitim düzeyinin yüksekliği konusunda hassas davranmakta ve ayrıca hizmet için eğitime de önem vermektedir.

OBB'de, eğitimli personel istihdam etmek kadar, istihdam edilen personele kurum içi eğitim olanakları sunmak da ciddiye alınan bir meseledir. Personelin bu eğitimlere katılma eğilimi yüksektir. Ancak katılımın daha da artırılması gerekmektedir. İstihdam edilen toplam 330 memurdan 181'i eğitim faaliyetlerine katılmıştır. 26 adet sözleşmeli personelden ise 18 adedi yani %69,2'si eğitim faaliyetlerine katılmıştır. 185 işçiden 82'si, 1161 hizmet alımından ise 843'ü eğitim faaliyetlerine katılmış olup toplamda 1702 personelden 1124'ünün yani toplamda %66'lık bir oranın kurum içi eğitim aldığı aşağıdaki Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12. Eğitim Faaliyet Analizi

Statüsü	Personel Sayısı	Katılımcı Sayısı	Katılan Personel %
Memur	330	181	%55
Sözleşmeli Personel	26	18	%69,2
İşçi	185	82	%44,3
Hizmet Alımı	1161	843	%72,6
Genel Toplam	1.702	1.124	%66

Kaynak: (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2015)

Tablo 12'ye göre işçi personel hariç diğer tüm statülerde personelin büyük kısmının eğitim faaliyetlerine katıldığı anlaşılmaktadır. Özellikle sözleşmeli personel ile hizmet alımı personelin eğitime tabi tutulduğu görülmektedir. Bu durumun, söz konusu iki statüdeki personelin Ordu Büyükşehir Belediyesinin kurulumuyla birlikte istihdam edilmesinden başka bir ifadeyle iş hayatına başlamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Aynı Tablo 12'de işçi personelin %44,3'lük kısmının eğitime tabi tutulduğu görülmektedir. İşçi personelin sahada çalışan kişiler olduğu düşünüldüğünde bu durumun da yeni kurulan bir belediye için fena olmadığı değerlendirilmiştir.

Ordu Büyükşehir Belediyesinde kişi başına düşen eğitim saati, 11,65'tir.

OBB’de istihdam edilen memurların büyük çoğunluğu sendika üyesidir. 296 memur Bem-Bir-Sen, 18 memur ise Tüm-Bel-Sen üyesidir. Toplamda 42 memurun ise herhangi bir sendika üyeliği bulunmamaktadır. Memur personelin sendika bilgileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 13. Memur Sendika Bilgileri

Sendika adı	Erkek	Bayan	Toplam
Bem-Bir-Sen	269	27	296
Tüm Bel-Sen	14	4	18
Tüm Yerel-Sen	-	-	-
Sendika Üyesi Olmayan	34	8	42
Toplam	317	39	356

Kaynak: (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2015)

Yukarıdaki Tablo 13’ten de anlaşılacağı üzere erkek kadın farkı gözetilmeksizin memur personel sendikalı olma hususunda istekli davranmıştır. Memurların çok büyük bir çoğunluğu Bem-Bir-Sen’e üye iken hiç üyeliği olmayanların genelde yasal olarak sendika üyeliği olamayacak üst düzey yönetici personelden oluştuğu değerlendirilmiştir. OBB’nin 2015 yılı Faaliyet Raporundan alınan yukarıdaki veriler ile personel sayıları kıyaslandığında sendikal üyeliklerde mükerrerlikler olabileceği anlaşılmıştır.

Aşağıda detayları verileceği üzere işçilerin neredeyse tamamı, sendikalı olmanın önem ve bilincinin farkındadır. Bununla birlikte işçilerin sendikal bilinçleri farklılık göstermektedir. Bu durum, sendikal iç işleyişle olduğu kadar işçilerin hak arama süreçleri içerisindeki pratikleriyle de alakalıdır. Hak arama süreci içerisinde olmayan ya da sendikanın etkinliklerine katılmayan işçiler sendika üyesi olmayı kendi dışında bir sorun gibi algılamaktadır.

Taşeron şirket işçileri ise sendikalı olmanın kendilerine sağlayacağı faydanın bilincinde olmak ve sendikalar ile ilgili olumlu düşünceler taşımakla birlikte işten atılma kaygısıyla bunu pratiğe dönüştürememektedir. Taşeron şirket işçilerinin de büyük bir çoğunluğu genç işçi olmaları nedeniyle herhangi bir sendikal geçmişleri bulunmamaktadır.

Belediyedeki kadrolu işçilerin tamamına yakını sendikalıdır. Bu işçilerin toplu sözleşmeler ile çalışma esaslarının belirli ve düzenli bir sisteme kavuştuğu söylenebilir. Ancak özellikle işçilerin ekonomik olarak elde ettikleri yüksek kazanımlar, belediye bütçelerinde personel giderlerinin artmasına yol açmıştır.

Tablo 14’te işçi sendika bilgilerinin detaylarına verildiği üzere; istihdam edilen işçilerden 159’u Belediye İş Sendikası, 2’si ise Hizmet-İş Sendikası üyesidir.

Tablo 14. İşçi Sendika Bilgileri

Sendika adı	Erkek	Bayan	Toplam
Yol – İş Sendikası	-	-	-
Belediye İş Sendikası	150	9	159
Hizmet İş Sendikası	2	-	-
Genel İş Sendikası	-	-	-
Sendikasız (dayanışma aidatı)	22	2	24
Toplam	174	11	185

Kaynak: (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2015)

Yukarıdaki Tablo 14'ten de anlaşılacağı üzere işçilerin %86'sı Belediye-İş Sendikasına üye iken %13'ünün ise sendika üyeliği bulunmamaktadır.

Belediye hizmetleri aslında kamusal hizmetlerdir. Ancak çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşüm dolayısıyla piyasa anlayışı egemen olmaya başlamıştır. Kamu hizmetlerindeki kalite ve sosyal sorumluluk anlayışları, yerini şirketlerde olduğu gibi maliyet ve kâr kavramlarına öncelik veren anlayışa bırakmıştır.

Son yıllarda belediyeler, kendi bütçelerini kendileri yapıp yönetme durumunda bulunduklarından, kıt kaynaklarla vatandaşa daha fazla hizmet götürebilme ve yatırım harcamalarını artırma endişesiyle personel giderlerini düşürme çabası içerisine girmişlerdir. Bu da ücretleri yüksek işçi ve memur personel istihdamı yerine daha az maliyetli taşeron sistemine geçilmesine yol açmıştır. Böylece belediyeler bütçelerinde en fazla yer tutan personel giderlerine yönelik harcamalarını düşürebilmişlerdir. Aynı maliyete bir işçi yerine birden fazla hizmet alımı personel istihdam edilebilmiş, belediye hizmetlerinin daha verimli olmasının yolları aranmıştır.

2017 yılı sonunda yapılan yasal düzenleme ile taşeron sisteminde değişikliğe gidilmiş, belediye iştirakleri dışındaki özel şirketler sistemden çıkartılmıştır. Temel olarak belediyelerdeki hizmet alımı personelin kadro durumunda değişiklik olmamıştır. Diğer kamu kurumlarında ise doğrudan kadroya geçişler söz konusu olmuştur. Konuya ilişkin yasal süreç henüz tamamlanmamıştır.

3.2. Araştırmanın Konusu, Amacı, Kapsamı ve Önemi

3.2.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Bu anket çalışmasının amacı, küreselleşmenin getirdiği değişimlerden etkilenen çalışma ilişkilerinin, OBB’de çalışan sözleşmeli personel, hizmet alımı, işçi ve memurlar üzerindeki etkilerini, sendikal katılım, işyeri şartlarından memnuniyet ve benzeri bakımlardan ölçmektir.

3.2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Önemi

Araştırma alanı olarak OBB seçilmiştir. Bu belediyede istihdam edilen, memur, sözleşmeli personel, işçi ve hizmet alımı grupları, anket çalışmasına dâhil edilmiştir.

Araştırma, OBB’de çalışan 60 memur, 9 işçi, 22 sözleşmeli personel ve 145 hizmet alımı ile anket yapılmak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Bu anket çalışması, iş koşullarındaki değişikliklerden, belediye çalışanlarının nasıl etkilendiğini saptamak, belediye çalışanlarının sahip oldukları koşullardan ve yaşam standartlarından memnuniyetini gözler önüne sermek bakımından önemlidir.

3.2.3. Örneklem Seçimi, Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmada örneklem, OBB’de çalışanların dağılım oranları dikkate alınarak yapılmıştır. OBB’de anket yapılan sendikal ve sendikasız işçilerin sayıları göz önünde bulundurulmuştur.

Araştırma ile ilgili veri toplama yöntemi olarak “Anket Metodu” kullanılmıştır. Veri toplama amacıyla hazırlanan; sendikasız çalışanlar için “Kişisel Bilgiler” ve “İşyeri Bilgileri” olmak üzere iki bölüm ve 35 sorudan, sendikal çalışanlar için ise “Sendikal Sorular” ile birlikte üç bölüm ve toplam 49 sorudan oluşan anket formu ile birimlere bizzat gidilerek yapılmıştır. Anket hakkında bilgiler verilerek bilimsellik ve objektiflik sağlanmaya çalışılmıştır.

3.2.4. Elde Edilen Bulgular ve Bunların Genel Değerlendirmesi

9 işçi, 60 memur, 22 sözleşmeli personel ve 145 hizmet alımı olmak üzere toplam 236 anket formu dağıtılmıştır. Toplamda 138 çalışanın sendikasız, 82 çalışanın sendikal olduğu görülmüş ve 16 çalışan sendikal olup olmadığını belirtmemiştir.

Anket yapılan toplam 9 işçiden 8’i sendikal ve biri sendikasızdır. İşçilerin sendika katılım oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. 60 memurdan ise 56’sı sendikal, biri sendikasız ve geri kalan 3 memurda sendikal olup olmadığını belirtmemiştir. Sözleşmeli

olarak çalışan 22 personelden ise 17'si sendikaliyken, 5 sözleşmeli personelin sendikal üyeliği bulunmamaktadır.

En düşük sendikalaşma oranı hizmet alımında görülmektedir. 145 kişilik hizmet alımında herhangi bir sendikal üyeliği bulunan sadece 1 kişi mevcuttur. 13 kişi sendikal durumuna cevap vermemiş ve 138'i sendikasız olarak çalışmaktadır.

Tablo 15. Çalışanların İstihdam Biçimlerine Göre Sendikalılık Durumu

	Memur	İşçi	Sözleşmeli Personel	Hizmet Alımı
Sendikalı	56	8	17	1
Sendikasız	1	1	5	131
Toplam	57	9	22	132

Tablo 15'te, yukarıda detaylandırılan verilerin özetlenmiş hali görülmekte olup, hizmet alımı dışındaki çalışanların sendika üyeliğine rağbet gösterdikleri anlaşılmaktadır.

3.2.5. Kişisel Durum Değişkenleri

Bu başlıkta, araştırmaya katılan çalışanların, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, aylık gelir, cinsiyet sahip olunan mesleki vasıf ve kendini neye göre tanımladığı ve benzeri şeyler hakkında sorular sorulmuştur.

Tablo 16. Çalışanların Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımı

	Memur	İşçi	Sözleşmeli	Hizmet Alımı
Kadın	5	2	2	52
Erkek	54	7	20	85
Cevapsız	1			1
Toplam	60	9	22	138

Araştırmaya katılan 60 memurdan 5'i kadın ve 54'ü erkektir. 9 işçiden ise 2'si kadın ve 7'si erkektir. 22 sözleşmeli personelden 2 sözleşmeli personel kadın iken 20 sözleşmeli personelin erkek olduğu görülmektedir. 138 hizmet alımından ise erkeklerin sayısı 85 ve kadınların sayısının 52 olduğu görülmektedir.

Tablo 17. Çalışanların Yaş Durumuna Göre Dağılımı

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet Alımı
25 Yaş ve altı	0	0	3	16
26-30	0	10	10	52
31-35	1	10	6	38
36-40	1	14	0	19
41 yaş ve üzeri	6	25	3	18
Cevapsız	1	1	0	2
Toplam	9	60	22	145

Araştırmaya katılan 9 işçiden 6'sı 41 yaş ve üzerindedir. İşçilerden 1'i 31-35 yaş aralığında, 1'i 36-40 yaş aralığındadır. En yaşlı kesimin işçi kesimi olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan 60 memurdan ise 25'i 41 yaş ve üzeri grupta yer alırken, 14'ü 36-40 yaş aralığında, 10'u 31-35 yaş aralığında, 10'u ise 26-30 yaş aralığında bulunmaktadır. Memur personelin önemli kısmının orta yaşta olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan 22 sözleşmeli personelden 10'u 26-30 yaş aralığında, 6'sı 31-35 yaş aralığında, 3'ü 25 yaş altı ve diğer 3'ü 41 yaş ve üzerindedir. Sözleşmeli personelin genç ve orta yaşta olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmaya katılan 145 hizmet alımından 52'si 26-30 yaş aralığında, 38'i 31-35 yaş aralığında, 19'u 36-40 yaş aralığında, 18'i 45 yaş üstü ve 16'sı 25 yaş altıdır.

Genel olarak bakılırsa araştırmaya katılan çalışanların toplamından 19'unun 25 yaş altı, 52'sinin 45 yaş ve üzeri, 72'sinin 26-30 yaş aralığında, 55'i 31-35 yaş aralığında, 34'ünün ise 36-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 18. Medeni Durum Dağılımı

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet Alımı
Evli	8	52	11	91
Bekâr	1	7	11	52
Boşanmış	0	0	0	1
Dul	0	0	0	0
Ayrı	0	0	0	0
Cevapsız	0	1	0	1
Toplam	9	60	22	145

Tablo 18'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 9 işçiden 8'i evli 1'i bekarıdır. 60 memurdan 52'si evli, 7'si bekar ve 1'i soruyu yanıtsız bırakmıştır. Sözleşmeli 22 personelden 11'i evli ve 11'i bekarıdır. 145 hizmet alımından ise 91'i evli, 52'si bekar, 1'i boşanmış ve 1'i de soruyu yanıtsız bırakmıştır. Cevaplar çalışanların çoğunun evli olduğunu göstermektedir. Anket soruları gönderilen 236 çalışandan 162'sinin evli ve 71'inin ise bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Eğitim Durumuna Göre Dağılım

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Okur yazar değil	0	0	0	0
Okur-yazar	0	0	0	0
İlkokul mezunu	1	0	0	0
Ortaokul mezunu	0	0	0	3

Tablo 19'un devamıdır.

Çıracılık meslek okul mezunu	0	0	0	0
Lise mezunu	4	6	3	34
Ön lisans mezunu	2	11	1	27
Lisans mezunu	2	36	17	73
Yüksek lisans-doktora	0	7	1	5
Toplam	9	60	22	145

Tablo 19'da görüldüğü üzere araştırmaya katılanlardan okur-yazar olmayan, sadece okur-yazar olan, ilkokul mezunu çalışan bulunmamaktadır. 236 kişilik anket grubundan sadece 1'i ilkokul mezunu ve 3'ü ortaokul mezunudur. Diğerleri ise lise mezunu ve üstü seviyededir. Çalışanların ekseriyetini lisans mezunları oluşturmaktadır. Toplam lisans mezunu sayısı 128 kişidir. 41 ön lisans, 47 lise mezunu bulunmakla birlikte, 13 yüksek lisans-doktora mezunu seviyesinde çalışan bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan 9 işçiden 1'i ilkokul mezunu 4'ü lise mezunu, 2'si ön lisans mezunu ve 2'si lisans mezunudur. Eğitim yönünden en düşük grupta işçiler bulunmaktadır. İşçilerin saha personeli olduğu düşünüldüğünde bu seviyesinin de kötü olduğu söylenemez.

Araştırmaya katılan 60 memurdan 7'si yüksek lisans-doktora, 36'sı lisans, 11'i ön lisans, ve 6'sı lise mezunudur. Memurların eğitim seviyesi oldukça olumludur.

Araştırmaya katılan 22 sözleşmeli personelden 17'si lisans, 3'ü lise, 1'i ön lisans, 1'i yüksek lisans-doktora mezunudur. Sözleşmeli personel, yasal olarak sınırlı nitelik ve eğitim alanından istihdam edilebildiğinden, eğitim seviyesinin yüksek çıkması olağandır.

Araştırmaya katılan 145 hizmet alımından 73'ü lisans, 27'si ön lisans 34'ü lise ve 5'i yüksek lisans doktora mezunu olarak görülmektedir. Buna göre hizmet alımı personelin yarısından fazlası lisan ve yüksek lisans mezunudur.

Yukarıdaki tablo, OBB'de istihdam edilen personelin genellikle eğitim seviyesi bakımından yüksek olduğunu göstermektedir.

Aşağıdaki Tablo 20'de ise çalışanlara sorulan kendinizi hangi kritere göre tanımlarsınız sorusuna, işçiler, memurlar, sözleşmeli personel ve hizmet alımı tarafından verilen cevapları göstermektedir. Tabloya göre, araştırmaya katılan çalışanların büyük bir çoğunluğu kendini mesleğine göre tanımlamaktadır.

Tablo 20. Çalışanların Kendilerini Tanımlama Durumunun Dağılımı

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet Alımı
İş yerine göre	0	5	4	15
Mesleğe göre	1	16	10	57
Siyasi tercihe	0	4	0	4
Sosyal sınıfa	0	6	4	13
Cinsiyete	2	0	0	6
Diğer	3	20	2	27
Cevapsız	3	9	2	23
Toplam	9	60	22	145

Tabloda 20’de de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 9 işçiden 1’i kendini yaptığı mesleği kıstas alarak, 2’si cinsiyetine göre, 3’ü ise diğer kriterlere göre tanımlamaktadır. İşçilerde mesleğe göre tanımlamanın düşük olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan 60 memurdan 5’i işyerine göre, 16’sı mesleğine göre, 4’ü siyasi tercihinin göre, 6’sı mensup olduğu sosyal sınıfa göre ve 20’si diğer kriterlere göre kendini tanımlamaktadır. 16 kişinin kendini mesleğine göre tanımlaması mesleğine olan ilgiyi göstermektedir.

Araştırmaya katılan sözleşmeli 22 personelden ise 4’ü kendini işyerine göre, 10’u kendini meslek kriterine göre, 4’ü kendini mensup olduğu sosyal sınıfa göre ve 2’si de diğer kriterlere göre tanımlamıştır. Sözleşmeli personelde de mesleği benimseme oranının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. İşyerine olan aidiyet hissinin de önemli olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan 145 hizmet alımından ise, 15’i iş yerine göre, 57’si mesleğe göre, 4’ü siyasi tercihe göre, 13’ü sosyal sınıfa göre, 6’sı cinsiyete göre ve 27 si diğer faktörlere göre kendini tanımlamaktadır. Taşeron personelin de kendini öncelikle mesleğine göre tanımladığı görülmektedir. İşyerine olan aidiyet hissinin de belirgin olduğu anlaşılmaktadır. Diğer öne çıkan tanımlama ise sosyal sınıfa göre tanımlamadır.

Diğer faktörlere ankete katılanların yazdıkları ise çoğunlukla “insani özellikler”, “karakter özellikleri” ve benzeri açıklamalardır. Katılımcılardan, kendini cinsiyete göre ve siyasi görüşe göre tanımlayan az sayıda çalışan bulunmamakla beraber, kendini bu sayılanların dışında herhangi bir diğer kriterle tanımlayan çalışan sayısı azımsanmayacak kadar fazladır.

Tablo 21. İkinci Bir İşte Çalışma Durumuna Göre Dağılım

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet Alımı
İkinci işte çalışıyor	2	0	1	8
İkinci işte çalışmıyor	7	60	21	137
Toplam	9	60	22	145

Tablo 21'e göre anket çalışmasına katılan belediye personelinin geneli, gelir getiren ikinci bir işte çalışmamaktadır.

Araştırmaya katılan 9 işçiden 2'si ikinci bir işte de çalışırken, memurlardan hiçbirinin ikinci bir işi olmadığı görülmektedir. Memurların ikinci işte çalışma yasağının bulunmasının da bunda etkili olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Sözleşmeli personelden ise sadece 1 kişi ikinci bir işte çalışmaktadır. 145 hizmet alımından 8'inin ikinci bir işte çalıştığı görülüyor.

Tablo 22'de de görüleceği üzere araştırmaya katılan çalışanların yeteneklerinin varlığı sorgulanmıştır.

Tablo 22. Kişisel Bir Yeteneğin Olmasına Göre Dağılım

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet Alımı
Var	5	33	18	115
Yok	4	27	4	30
Toplam	9	60	22	145

Yukarıdaki Tablo 22'de görüldüğü gibi anket çalışmasına katılan çalışanların genelinin herhangi bir yeteneği bulunmaktadır. Anket yapılan 9 işçiden 5'i, 60 memurdan 33'ü, 22 sözleşmeli personelden 18'i ve 145 hizmet alımından 115'i herhangi bir yeteneğe/niteliğe sahiptir.

Aşağıdaki Tablo 23'te, ankete katılan ve herhangi bir yeteneğe sahip olduğunu belirten çalışanların, bu yeteneği nereden veya ne yolla edindikleri görülmektedir.

Tablo 23. Yetenek/Vasf Edinme Yöntemine Göre Dağılım

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet Alımı
Tecrübe	4	17	5	40
Eğitim	1	12	11	52
Özel ve resmi kurslar	0	2	2	15
Diğer	0	2	0	8
Toplam	5	33	18	115

Tablo 23'te görüldüğü gibi herhangi bir yeteneği olan çalışanlardan çoğunluğu bu yeteneği eğitim yoluyla elde etmiştir. Herhangi bir yeteneğe sahip 5 işçiden 4'ü bu yeteneğini tecrübe yoluyla elde ettiğini, 1'i ise eğitim yoluyla elde ettiğini belirtmiştir.

Yetenek sahibi olduğunu ifade eden 33 memurdan ise 17'si tecrübe yolu ile, 12'si eğitim yolu ile 2'si özel ve resmi kurslar ile, 2'si de diğer yollarla yetenek kazandıklarını belirtmişlerdir.

18 yetenek sahibi sözleşmeli personelden 5'i yeteneğini tecrübe yoluyla kazanırken, 11'i eğitim yoluyla ve 2'si de özel ve resmi kurslar vasıtasıyla yeteneklerini kazanmışlardır.

145 hizmet alımından 115'i yeteneğinin olduğunu belirtmiş, bunlardan 52'si yeteneğini eğitim yoluyla, 40'ı tecrübe yoluyla, 15'i özel ve resmi kurslar ile ve 8'i diğer yöntemlerle kazanmışlardır.

Çalışanların evlerine giren aylık gelirler sorulduğunda şu veriler elde edilmiştir: Memurlar çalışanların evlerine giren aylık gelir genellikle 3 bin ile 6 bin arasında değişmektedir. Sözleşmeli personelin durumu da memurlara yakın olarak 3 bin ile 7 bin aralığında, hizmet alımının ise 1.500 -6.500 aralığındadır. İşçilerin gelirleri ise 1.500 ile 5 bin lira aralığındadır.

Aşağıdaki Tablo 24'te çalışanlara hâlihazırda ikamet ettikleri konutlardaki mülkiyet durumları gösterilmiştir. Seçenekler arasında sahiplik, kiracılık ve aile üyelerinden birine ait olma durumları yer almaktadır.

Tablo 24. İkamet Edilen Konuttaki Mülkiyet Durumuna Göre Dağılım

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet Alımı
Sahibi	4	26	6	41
Kiracı	3	24	11	54
Aile üyelerinden birine ait	2	10	5	50
Toplam	9	60	22	145

Tabloda görüldüğü üzere 9 işçiden 4'ü hâlen oturduğu konutun sahibi, 3'ü kiracı ve 2'si aile üyelerinden birine ait olan bir mülkte ikamet etmektedir.

Araştırmaya katılan 60 memurdan 26'sı oturduğu evin sahibi, 24'ü kiracı durumunda iken 10 memur ailesinden birine ait olan bir evde oturmaktadır. Memurların görece iş hayatına özellikle sözleşmeli personel ve hizmet alımı personelinin sonra başladığı dikkate alındığında yarısından fazlasının ev sahibi olması olağandır.

Araştırmaya katılan 22 sözleşmeli personelden 6'sı oturduğu evin sahibi, 11'i kiracı ve 5'i aile üyelerinden birinin konutunda ikamet etmektedir.

Araştırmaya katılan 145 hizmet alımından ise 41'i oturduğu evin sahibi, 54'ü kiracı ve 50'si aile üyelerinden birinin mülkiyetindeki bir evde oturmaktadır.

Toplam 236 çalışan üzerinde yapılan araştırmaya göre 77 çalışan hâlen ikamet ettiği evin sahibi durumundayken, 92 çalışanın kirada oturduğu görülmektedir. 67 çalışan ise aile üyelerinden birine ait olan bir mülkte ikamet etmektedir.

Araştırmaya katılanların genel olarak çalışma hayatına yeni başladığı ve yaşlarının genç olduğu düşünüldüğünde söz konusu verilerin olumlu olduğu söylenebilir.

Diğer bir soruda belediye çalışanlarına kendilerine veya eşlerine ait bir gayrimenkul olup olmadığı sorulmuştur. Verilen cevaplar aşağıdaki Tablo 25'te gösterilmiştir.

Tablo 25. Gayrimenkul Sahipliği Durumu

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Gayrimenkulü var	1	12	0	16
Gayrimenkulü yok	8	48	22	129
Toplam	9	60	22	145

Soruya verilen yanıtla göre çalışanların çoğunun kendilerine veya eşlerine ait bir gayrimenkulü bulunmamaktadır.

Araştırmaya katılan 22 sözleşmeli personelden hiçbirinin kendine veya eşine ait bir gayrimenkulü bulunmazken, 145 hizmet alımından yalnızca 16'sının kendine veya eşine ait bir gayrimenkulü bulunmaktadır. 60 memurdan 12'sinin, 9 işçiden ise sadece 1 kişinin kendine veya eşine ait bir taşınmazının mevcut olduğu belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan belediye çalışanlarına borçlarının olup olmadığı, borçları varsa en büyük borç kaleminin hangisi olduğu sorulmuştur. Anket sorusunu boş bırakanın herhangi bir borcunun olmadığı belirtilmiştir. Ankete katılan 22 sözleşmeli personelden sadece 3'ünün borcu yoktur. Yine araştırmaya katılan 60 memurdan 14'ü, 145 hizmet alımından 40'ı, 9 işçiden ise 2 işçi borçsuzdur.

Tablo 26'da gösterildiği üzere en büyük borç kalemleri ev borcu, araba borcu, tüketici kredileri ve kredi kartları borçlarından oluşmaktadır.

Tablo 26. Borcu Olan Çalışanların En Büyük Borç Kalemleri

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet Alımı
Ev borcu	2	15	3	14
Araba borcu	2	8	2	17
Eşya borcu	1	3	3	6
Eğitim	0	2	0	3
Sağlık borcu	0	0	0	3

Tablo 26'nın devamıdır.

Tüketici kredi borcu	1	12	5	26
Kredi kartı borcu	1	5	6	31
Diğer	1	1	0	6
Toplam	7	46	19	105

Çalışanların ekseriyetinin borçlu olduğunu öğrendikten sonra, ankete katılan çalışanlara maaşlarıyla tasarruf edip edememe durumları sorulmuştur.

Tablo 27. Çalışanların Tasarruf Edebilme Durumları

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet Alımı
Tasarruf edebiliyor	1	22	12	30
Tasarruf edemiyor	8	38	10	115

Çalışanların borç ile ilgili durumlarından da anlaşıldığı üzere, alınan cevap tasarruf edebilenlerin sayısının az olduğu yönündedir.

Araştırmaya katılan 145 hizmet alımından 30'u, 60 memurdan 22'si, 9 işçiden 1'i tasarruf edebilmektedir.

Tasarruf edebilenlerin sayısının, tasarruf edemeyenlerden daha fazla olduğu tek grup sözleşmeli personeldir. 22 sözleşmeli personelden 12'si maaşıyla tasarruf edebildiğini belirtmiştir.

Tablo 28. Çalışanlardan Tasarruf Edebilenlerin Paralarını Nasıl Değerlendirdikleri

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Bankaya yatırma	0	10	8	10
Kâr payı veren kurumlara yatırma	0	1	0	2
Altın alma	0	3	2	12
Borsaya yatırma	0	0	1	0
Gayrimenkul alma	0	2	0	0
Döviz alma	0	0	0	0
Diğer	1	6	1	6
Toplam	1	22	12	30

Maaşlarıyla tasarruf edebilme maddi yeterliliğine sahip olan çalışanlara tasarruflarını nasıl değerlendirdikleri sorulmuştur. Seçenekler arasında bankaya yatırma, kâr payı veren kurumlara yatırım yapma, altın alma, borsaya yatırma, gayrimenkul alma, döviz alma ve diğer mevcuttur. Verilen cevaplara bakıldığında çalışanlardan tasarruf edebilenlerin çoğunun paralarını bankaya yatırdıkları görülmektedir.

3.2.6. İş ve İşyeri İle İlgili Durum Değişkenleri

Ankete katılan çalışanlara sorulan kişisel sorulardan sonra, onlara iş ve işyeri ile ilgili sorular da yöneltilmiştir. Bu sorulardan, çalışanların kadro durumları, maaş yeterlilik durumları, harcamalarını nasıl yaptıkları, hakları hususunda bilgi sahibi olup olmadıkları, yükselme beklentileri ve benzeri pek çok bilgiye ulaşılabilmektedir. Alınan cevaplar, ankete katılanlar çerçevesinde OBB’de çalışanların işleriyle ilgili de bilgi verecektir.

Araştırmaya katılan OBB çalışanlarına harcamalarını nasıl yaptıkları, hangi ödeme biçimini tercih ettikleri sorulmuştur.

Tablo 29. Çalışanların Harcamalarında Hangi Ödeme Biçimini Tercih Ettikleri

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Nakit	4	21	11	71
Sandık Çeki	0	0	0	0
Kredi Kartı	5	37	10	74
Mobil Ödeme	0	2	1	0

Çalışanların, ekseriyetle nakit ödeme biçimini tercih ettikleri yukarıdaki Tablo 29’da görülmektedir.

Anket çalışmasındaki bir diğer soru ise çalışanların yıllık izinlerini nasıl geçirdikleriyle alakalıdır. Sonuçlar aşağıdaki Tablo 30’da gösterilmiştir.

Tablo 30. Çalışanların Yıllık İzinlerini Nasıl Değerlendirdikleri

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Evde	8	31	9	90
Kendine veya akrabalarına ait bir yazlıkta	0	14	5	21
Otelde-pansiyonda	1	9	8	30
İşyerine, sendikaya ait bir kampta	0	0	0	0
Toplam	9	54	22	141

Ankete katılan 9 işçiden 8’i yıllık iznini evde değerlendirdiğini belirtirken 1’i otelde veya pansiyonda tatil yaptığını söylemiştir.

Araştırmaya katılan 60 memurdan 54’ü sorumuza cevap vermiş, bunlardan 31’i tatilini evde değerlendirdiğini, 14’ü kendine veya akrabalarına ait bir yazlıkta tatil yaptığını, 9’u ise otelde veya pansiyonda tatilini değerlendirdiğini ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan 145 hizmet alımından 141'i soruya cevap vermiş, bunlardan 90'ı tatilini evde geçirdiğini, 21'i kendine veya akrabalarına ait bir yazlıkta, 30'u ise otelde veya pansiyonda tatil yaptığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılan 22 sözleşmeli personelden ise 9'u yıllık izninde evinde kalmaktayken, 5'i kendine veya akrabalarına ait bir yazlıkta, 8'i ise otel veya pansiyonda tatil yapma imkânı bulabilmekte olduğunu söylemiştir.

Ankete katılan çalışanlara sorulan bir diğer soru ise, maaşlarını yeterli bulup bulmadıklarına ilişkindir. Sonuçlar Tablo 31'de gösterilmiştir.

Tablo 31. Çalışanların Maaşlarını Yeterli Bulma Durumu

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Yeterli	3	18	10	18
Yeterli Değil	3	24	6	103
Yeterli ama daha fazla olmasını isterdim	3	18	6	24
Toplam	9	60	22	145

Tablo 31'de gösterildiği üzere 22 sözleşmeli personelden 10'u maaşını yeterli bulurken 6'sı maaşının yeterli olmadığını belirtmiş, diğer 6'sı ise maaşının yeterli ama daha çok olmasını istediğini söylemiştir.

Araştırmaya katılan 145 hizmet alımından ise, sadece 18'i maaşını yeterli bulmakta, 24'ü yeterli ama daha çok olmasını istediğini ifade etmekte iken, 103'ü maaşının yetersiz olduğunu belirtmektedir.

Araştırmaya katılan 60 memurdan, sadece 18'i maaşını yeterli bulmakta, 18'i yeterli bulmakla birlikte daha fazla olmasını istemekte, 24'ü ise maaşının yetmediğini ifade etmektedir.

Araştırmaya katılan 9 işçiden ise 3'ü maaşını yeterli bulurken, 3'ü maaşını yetersiz bulmakta ve kalan 3'ü yeterli bulmakla birlikte daha fazla olmasını temenni etmektedir.

Ankete katılan çalışanlara, iş kanunu ve benzer mevzuattaki çalışma yaşamı ve iş ilişkilerindeki haklarını bilip bilmediklerine dair soru sorulmuştur. Sonuçlar Tablo 32'de gösterilmiştir.

Tablo 32. Çalışanların Çalışma Yaşamı ve İş İlişkilerindeki Haklarını Bilmeleri

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Evet, biliyorum hakkımı arayabilirim	4	48	8	63
Biliyorum ama hakkımı arayabilecek kadar değil	4	11	11	58
Hayır, bilmiyorum	1	1	3	24
Toplam	9	60	22	145

9 işçiden 4'ünün, 145 hizmet alımından 63'ünün, 60 memurdan 48'inin, 22 sözleşmeli personelden ise 8'inin hakkını arayabilecek seviyede bilgi sahibi oldukları görülmüştür.

Araştırmaya katılan çalışanlara, iş güvencesinin mi yoksa ücret artışının mı kendileri için öncelikli olduğu sorulmuştur. Sonuçlar Tablo 33'te gösterilmiştir.

Tablo 33. Çalışanlar İçin İş Güvencesinin mi, Ücret Artışının mı Öncelikli Olduğu

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
İş güvencesi	8	17	15	115
Ücret artışı	1	43	7	30
Toplam	9	60	22	145

Araştırmaya katılan 22 s.özleşmeli personelden 15'i iş güvencesini, 7'si ise ücret artışını tercih ettiğini belirtmiştir

Araştırmaya katılan 145 hizmet alımından 115'inin iş güvencesini, 30'unun ise ücret artışını tercih ettiğini belirtmiş olup açık ara önceliğin iş güvencesi olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan 60 memurdan 43'ünün ücret artışını, 17'sinin iş güvencesini tercih ettiği görülmektedir. İş güvenceli olarak bilinen memurların ücret artışını bekledikleri anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan 9 işçiden ise 8'inin iş güvencesini 1'inin ücret artışını tercih ettiğini yukarıdaki tabloda görebiliriz.

Yukarıda yer verilen sonuçlara göre çalışanların geneli için iş güvencesinin, ücret artışından yeğ olduğu sonucunu çıkarabilir.

Tablo 34. Çalışanların İşyerinde Yükselme Beklentilerinin Olup Olmadığı

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Evet	2	39	16	68
Hayır	7	16	6	66
Tahminim yok	0	5	0	11

Çalışanlara işyerindeki yükselme beklentileriyle alakalı soru sorulmuştur. Tablo 34'te belirtildiği üzere 22 sözleşmeli personelden 16'sı, 60 memurdan 39'u, 9 işçiden ise 2'si, 145 hizmet alımından ise 68'i yükselme beklentilerinin olduğu yönünde cevap vermiştir.

Tablo 35. Çalışanların Şuandaki İşyerlerinde Ne Zamandır Çalıştıkları

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
0-1 yıl	0	4	1	27
2-3 yıl	0	10	6	69
3-5 yıl	0	5	4	13
5-10 yıl	0	13	6	18
10 yıl ve üzeri	9	28	5	18
Toplam	9	60	22	145

Çalışanlara şu anda yapmış oldukları işi ne kadar zamandır yaptıkları sorulmuştur. Tablo 35'te gösterildiği üzere 9 işçinin tamamı, 145 hizmet alımının 18'i, 60 memurun 28'i, 20 sözleşmeli personelin ise 5'i aynı işyerinden 10 yıl ve üstü çalışmaktadır.

Ankete katılan çalışanlara, hâlihazırda yaptıkları işi hangi yolla buldukları sorulmuştur. Sonuçlar Tablo 36'da gösterilmiştir.

Tablo 36. Çalışanların Hâlihazırda İşlerini Nasıl Buldukları

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Kendim buldum	0	12	6	33
Akrabalar aracılığıyla	1	2	9	53
Arkadaşlar aracılığıyla	1	0	5	22
Türkiye İş Kurumu aracılığıyla	2	1	1	6
Sakat/eski hükümlü kontenjanından	0	2	0	0
Sendika aracılığıyla	1	0	0	0
Diğer	2	34	1	19
Toplam	7	51	22	133

Araştırmaya katılan 22 sözleşmeli personelden 9'u akrabaları aracılığı ile 5'i arkadaşları aracılığı ile 1'i Türkiye İş Kurumu Vasıtası ile, 6'sı kendisi bulduğunu belirtmiştir. 60

memurdan 51'i soruya cevap vermiş, 12'si kendisi bulmuş, 2 memur akrabaları aracılığı ile iş bulmuş, 1 memur Türkiye İş Kurumu vasıtası ile iş bulmuş, 2 memur sakat-eski hükümlü kontenjanından işe girmiş, 34 memur diğer yollarla (merkezi atama) iş bulduğunu belirtmiştir. 9 işçiden 7'si soruya cevap vermiş, 1 işçi akrabaları aracılığı ile 1 işçi arkadaşları aracılığı ile, 2 işçi Türkiye İş Kurumu vasıtası ile, 1 işçi sendika vasıtası ile, 2 işçi ise diğer yollarla iş bulduğunu ifade etmiştir. 145 hizmet alımından 133'ü sorunun yanıtını vermiş, 33'ü kendisi bulduğunu söylemiş, 53'ü akrabaları aracılığı ile 22'si arkadaşları aracılığı ile, 6'sı Türk İş Kurumu aracılığı ile, 19'u diğer yollarla şu an çalıştıkları işi bulduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 36, iş bulmak konusunda akrabaların ve arkadaşların günümüzde hâlâ ne kadar etkili olduklarını, hâlâ tanıdıklar vasıtasıyla iş bulmanın yaygın bir alışkanlık olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan çalışanlara yaptıkları işten memnun olup olmadıkları ve iş değiştirmeyi düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur. Sonuçlar Tablo 37'de gösterilmiştir.

Tablo 37. Çalışanların İşleri ile İlgili Memnuniyeti ve İş Değiştirmeyi Düşünüp Düşünmedikleri

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Memnun ve iş değiştirmeyi düşünmüyor	8	51	20	117
Memnun değil ama iş değiştirmeyi düşünmüyor	0	7	2	14
Memnun değil ve iş değiştirmeyi düşünüyor	1	2	0	14
Toplam	9	60	22	145

Araştırmaya katılan 22 sözleşmeli personelden 20'si işlerinden memnun olduklarını ve iş değiştirmeyi düşünmediklerini, 2'si ise memnun olmadıklarını ama yine de iş değiştirmeyi düşünmediklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan 9 işçiden 8'i işlerinden memnun olduklarını ve iş değiştirmeyi düşünmediklerini, 1'i ise memnun olmamasına rağmen iş değiştirmeyi düşünmediğini ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan 60 memurdan 51'i işinden memnun ve iş değiştirmeyi düşünmezken, 7'si memnun olmamasına rağmen iş değiştirmeyi düşünmemekte, 2'si ise işinden memnun olmadığı için iş değiştirmeyi düşünmektedir.

Araştırmaya katılan 145 hizmet alımından 117 kişi işinden memnun, 14 kişi işinden memnun değilse de iş değiştirmeyi düşünmüyor ve 14 kişi ise işinden memnun olmadığı için işini değiştirmek istediği yönünde cevap vermiştir.

İş değiştirmeyi düşünen 2 memurdan biri gelir düzeyi düşük olduğu için, diğeri ise yaptığı işin vasıflarına uymadığını düşündüğü için iş değiştirmek istediğini belirtmiştir. İş değiştirmek isteyen 1 işçi ise, işinin toplumdaki statüsü düşük olduğu için iş değiştirmek istediğini ifade etmiştir. İş değiştirmek isteyen 14 hizmet alımından 10'u gelir düzeyinin düşüklüğünden, 1'i devamlı ve düzenli bir iş olmadığından, 2'si toplumdaki statüsünün düşük olduğundan, 1'i ise sosyal güvenliğin olmayışından ya da yeterli olmayışından dolayı işini değiştirmek istemektedir. Sözleşmeli personelden ise iş değiştirmek isteyen bulunmamaktadır. Bu sonuçlar, OBB'de çalışanların genel anlamda işlerinden memnun olduklarını, iş değiştirme talebinin az olduğunu, iş değiştirmek isteyenlerin ise genellikle gelir düzeylerini düşük buldukları için iş değiştirmek istediklerini göstermektedir.

Tablo 38. Çalışanların İşyerinde Herhangi Bir Meslek Ya da Geliştirme Eğitimi Alıp Almadıkları

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet Alımı
Evet	5	43	18	86
Hayır	4	17	4	59
Toplam	9	60	22	145

Ankete katılan çalışanlara iş yerinde herhangi bir eğitim alıp almadıkları sorulmuştur. 22 hizmet alımından 18'i mesleki eğitim aldığını belirtirken 4'ü iş yerinde herhangi bir meslek ya da geliştirme eğitimi almadığını belirtmiştir. 145 hizmet alımından 86'sı işyerinde eğitim almışken, 59'u iş yerinde herhangi bir eğitim almamıştır. 60 memurdan 43'ü işyerinde eğitim aldığını, 17'si eğitim almadığını ifade etmiştir. 9 işçiden 5'i işyerinde eğitim almış, 4'ü ise herhangi bir eğitim almamıştır.

Eğitim alan 18 sözleşmeli personelden 1'i eğitim sonunda ücretinin arttığını, 1'i terfi aldığını 11'i verimliliğinin arttığını ifade etmiştir. Bu sözleşmeli personelden 5'i ise mesleki eğitim sonunda hiçbir şey değişmediğini düşünmektedir. Mesleki eğitim alan 86 hizmet alımından 56'sı mesleki eğitimin sonunda verimliliğinin arttığını, 4'ü ücretinin arttığını, 1'i eskisinden daha fazla çalıştığını, 1'i hafta sonu çalışmasının arttığını, 24'ü ise hiçbir şey değişmediğini belirtmiştir. 43 memurdan 1'i ücretinin arttığını, 3'ü terfi ettiğini, 28'i verimliliğinin arttığını, 2'si fazla çalışmasının arttığını, 10'u ise hiçbir şey değişmediğini söylemiştir. 5 işçiden 1'i ücretinin arttığını, 1'i terfi ettiğini, 1'i verim artışı yaşadığını, 2'si ise hiçbir şey değişmediğini ifade etmiştir. Mesleki eğitim sonucunda hiçbir şey değişmediğini söyleyen çalışanların sayıları fazla olarak görülmekteyse de verim artışı yaşadığını belirtenlerin sayısı, iş yerinde verilen eğitimin sonuçları açısından umut vericidir.

Tablo 39. Çalışanların Son Üç Yılda, Bir Statü Değişikliği Yaşayıp Yaşamadıkları

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Evet	0	15	2	61
Hayır	9	45	20	84
Toplam	9	60	22	145

Çalışanlara statülerinde son üç yılda bir değişiklik olup olmadığı sorulmuştur. 9 işçiden 9'u da son 3 yılda bir statü değişikliği yaşamamıştır. 145 hizmet alımından 84'ü son 3 yılda bir statü değişikliği yaşamamıştır. 60 memurdan 45'i, 22 sözleşmeli personelden ise 20'si son 3 yılda bir statü değişikliği olmadığını belirtmiştir.

Tablo 40. Çalışanların Son Üç Yılda Beklentilerinin Üzerinde Bir Ücret Artışı Yaşayıp Yaşamadıkları

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Evet	4	10	7	26
Hayır	5	50	15	119
Toplam	9	60	22	145

Çalışanlara son üç yılda beklentilerinin üzerinde bir gelir artışı yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. 22 sözleşmeli personelden 15'i, 145 hizmet alımından 119'u, 60 memurdan 50'si, 9 işçiden ise 5'i beklentilerinin üzerinde bir ücret artışı yaşamadıklarını belirtmiştir.

3.2.7. Sendikal Durum Değişkenleri

Ankete katılan çalışanlardan 22 sözleşmeli personelden 17'sinin, 60 memurdan 56'sının, 9 işçiden 8'inin, 145 hizmet alımından ise, 1'inin hâlihazırda sendika üyesi olduğu belirtilmiştir.

Tablo 41. Çalışanların Daha Önce Başka Sendikalara Üye Olup Olmadıkları

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Evet	6	21	1	0
Hayır	3	39	21	145
Toplam	9	60	22	145

Araştırmaya katılan çalışanlara daha önce bir sendikaya katılıp katılmadıkları sorulmuştur. 9 işçiden 6'sı, 60 memurdan 21'i, 22 sözleşmeli personelden 1'i daha önce bir sendikaya katılmıştır. 145 hizmet alımından sadece 1'i hâlihazırda sendikalıyken daha önceden bir sendika üyeliği hiçbirinde bulunmamaktadır.

Sendika üyeliği olanlar, sendika üyeliklerinde genellikle arkadaş çevrelerinin, kariyer beklentilerinin, ideolojilerinin, sendikanın sağlayacağı hukuki, sosyal ve ekonomik olanakların etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Sendika üyesi olmayanlar ise, üye olmayışlarında, maddi kayıpların ve aidat kesintilerinin, sendikaların siyasi taraf oluşlarının, kariyerlerinin olumsuz etkilenmesinden korktuklarının, ayrımcılığa maruz

kalma endişelerinin, sendikaların etkili olacağına inanmamalarının etkisi olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan çalışanlara kaç yıldır sendikalı oldukları sorulmuştur. Sonuçlar Tablo 42’de gösterilmiştir.

Tablo 42. Çalışanların Kaç Yıldır Sendikalı Oldukları

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet Alımı
0-5 yıl	0	12	16	1
6-10 yıl	0	16	0	0
11-15 yıl	2	10	1	0
15 ve üzeri	6	18	0	0
Toplam	8	56	17	1

Tablo 42’de belirtildiği üzere 17 sendikalı sözleşmeli personelden 16’sı 0-5 yıl arası sendika üyesiyken, 1’i 11-15 yıl arası sendika üyesidir. 8 sendikalı işçiden 2’si 11-15 yıl arası sendika üyesiyken, 6’sı 15 yıldan daha fazla sendika üyesidir. 56 sendikalı memurdan 12’si 0-5 yıl, 16’sı 6-10 yıl, 10’u 11-15 yıl, 18’i ise 15 yıldan fazla sendika üyesidir. 145 hizmet alımından sadece 1’i 0-5 yıl arası sendika üyesidir. İşçilerin, memurların sendikalaşma oranları yüksekken, hizmet alımında sendikalaşmanın neredeyse hiç olmadığı anlaşılmaktadır.

Çalışanlara sendikalarıyla ilgili bilgileri nereden aldıkları sorulmuştur. 56 sendikalı memurdan 29’u bilgileri işyeri sendika temsilcisinden, 3’ü sendikanın yayınladığı bültenlerden, 7’si internet adresinden, 6’sı sosyal medyadan bilgi edindiğini, 11’i ise herhangi bir bilgi almadığını ifade etmiştir. 17 sendikalı sözleşmeli personelden 8’i işyeri sendika temsilcisinden, 2’si internet adresinden, 2’si sosyal medyadan bilgi aldığını, 5’i de herhangi bir bilgi almadığını belirtmiştir. Sendikalı 8 işçiden 6’sı iş yeri temsilcisi aracılığıyla, 1’i sendikanın yayınladığı bültenlerle bilgi aldığını, 1 sendikalı işçi ile sendika ile alakalı hiçbir bilgi almadığını söylemiştir. 1 sendikalı hizmet alımı ise, sendika ile alakalı hiçbir bilgi almamaktadır.

Çalışanlara sendika ile alakalı görüşleri sorulmuştur. Çalışanların çoğunluğu sendikanın çalışanlara ve yeni başlayanlara yeterince ulaşmadığını düşünmektedir. Ayrıca çalışanların geneline göre sendikalar kendilerini belediye çalışanlarına yeterince anlatamamaktadırlar. Sendikaların yönetime ve işverene karşı işçilerin haklarını koruma yeterliliklerinin zayıf olduğu düşünülmektedir.

Çalışanlara sendikaların siyasi faaliyetleriyle ilgili soru sorulmuştur:

9 işçiden 8’i bu soruya yanıt vermiştir. Yanıt veren işçilerden 4’ü sendikaların siyasi faaliyete müdahil olmamaları, sadece işçi hakları ve çıkarlarıyla ilgilenmeleri gerektiğini düşünmektedir. Bu işçilerden 3’ü sendikaların işçi hak ve çıkarlarını korumak adına

siyaset ile de ilgilenmeleri gerektiğini belirtmektedir. 1 işçi, sendikaların sadece işçilerin değil, toplumdaki tüm kişi ve grupların haklarını korumak ve geliştirmek konusunda sendikaların siyaset ile ilgilenmesi gerektiğini savunmaktadır.

145 hizmet alımından 116'sı sendikaların siyasi faaliyetleriyle ilgili bu soruya yanıt vermiştir. Yanıt verenler arasından, 96 kişi sendikaların siyasi faaliyette bulunmaması, sadece işçi hak ve çıkarlarıyla ilgilenmesi gerektiğini düşünmektedir. 12'si işçi hak ve çıkarlarını korumak adına sendikaların siyasi faaliyetlerde de bulunması gerektiğini savunmaktadır. 7'si sadece işçilerin değil tüm toplumun çıkarlarını korumak adına sendikaların siyasi faaliyette bulunması gerektiğini düşünmekte iken, sadece 1 kişi sendikaların siyasi parti kurmak suretiyle siyasetle doğrudan ilgilenmesini uygun bulmaktadır.

Sendikaların siyasi faaliyetleriyle alakalı soruya 60 memurdan 55'i cevap vermiştir. Cevap verenlerden 37'si sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunmaması gerektiğini, sadece işçilerin hak ve çıkarlarını koruması gerektiğini düşünmekte, 10'u sendikaların işçi hak ve çıkarlarını korumak adına siyasi faaliyetlerde bulunmasını uygun bulmakta, 7'si sadece işçilerin değil tüm toplumun hak ve çıkarlarını gözetmek için sendikaların siyasetle ilgilenmesi gerektiğini savunmakta ve 1'i ise sendikaların siyasi parti kurarak doğrudan siyasetin içine girmesinin doğru olduğunu düşünmektedir.

22 sözleşmeli personelden 19'u sendikaların siyasi faaliyetleriyle ilgili sorulara cevap vermiş, bunlardan 12'si sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunmaması, sadece işçi hak ve çıkarlarını koruması gerektiğini ifade etmiş, 4'ü işçilerin hak ve çıkarlarını korumak adına sendikaların siyasetle ilgilenebileceğini savunmuş, 3'ü ise sendikaların sadece işçiler değil tüm toplumun menfaatlerini korumak için siyasetle uğraşabileceklerini belirtmiştir.

Tablo 43. Çalışanlara Göre Sendikanın Çalışanların Haklarını Koruyup Korumadığı

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Evet	4	27	7	0
Hayır	4	29	10	1
Toplam	8	56	17	1

Tablo 43'te yer verildiği üzere çalışanlara sendikanın, çalışanların haklarını koruyup korumadığı sorulduğunda 8 sendikalı işçinin 4'ü koruduğunu 4'ü korumadığını söylemiştir. 56 sendikalı memurdan 29'u korumadığını, 17 sözleşmeli personelden 10'u korumadığını, 1 sendikalı hizmet alımı ise sendikanın çalışanların haklarını korumadığını söylemiştir.

Tablo 44. Çalışanların Sendikal Organlarda Görevlerinin Olup Olmadığı

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Evet	1	5	1	0
Hayır	7	51	16	1
Toplam	8	56	17	1

Çalışanlara sendikal organlarda bir görevlerinin olup olmadığı sorulmuştur. Tablo 44'te belirtildiği üzere 17 sendikal sözleşmeli personelden sadece 1'inin, 56 sendikalı memurdan 5'inin, 8 sendikalı işçiden 1'inin sendikal organlarda görevi vardır.

Tablo 45. Çalışanların Sendikal Organlarda Görev Almak İsteyip İstemedikleri

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Evet	2	16	4	0
Hayır	6	40	13	1
Toplam	8	56	17	1

Çalışanlara sendikal organlarda görev almak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Tablo 45'te belirtildiği 8 sendikal işçiden 2'si, 56 sendikalı memurdan 16'sı, 17 sendikalı memurdan 4'ü sendikada görev almak istemektedir.

Çalışanlara üyesi oldukları sendikadan eğitim alıp almadıkları sorulmuştur. Sonuçlar Tablo 46'da gösterilmiştir.

Tablo 46. Çalışanların Üyesi Oldukları Sendikadan Eğitim Alıp Almadıkları

	İşçi	Memur	Sözleşmeli	Hizmet alımı
Evet	2	8	2	0
Hayır	6	48	15	1
Toplam	8	56	17	1

Tablo 46'da belirtildiği üzere 17 sendikal sözleşmeli personelden 2'si, 56 sendikalı memurdan 8'i, 8 işçiden 1'i üyesi oldukları sendikadan eğitim almıştır.

Sendikadan eğitim alan çalışanlara bu eğitimlerin yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Sonuçlar Tablo 47'de gösterilmiştir.

Tablo 47. Çalışanlara Göre Sendikanın Verdiği Eğitimin Yeterli Olup Olmadığı

	İşçi	Memur	Sözleşmeli
Evet	1	5	0
Hayır	1	3	2
Toplam	2	8	2

Tablo 47'de belirtildiği üzere üye olduğu sendikadan eğitim alan 2 işçiden 1'i sendikanın verdiği eğitimi yeterli bulmuştur. Üye olduğu sendikadan eğitim alan 8 memurdan 5'i sendikanın verdiği eğitimi yeterli bulmuş, 2 sözleşmeli personel de sendikanın verdiği eğitimi yeterli bulmamıştır.

Çalışanlara göre, sendikalar; iş güvenliği, ekonomi, işçi sağlığı sendikacılık bilgisi, hukuk, verimlilik ve kalite, mesleki eğitim, stresle başa çıkma yöntemleri ve yabancı dil gibi konularda eğitimler vermelidir.

Çalışanlar, sendikanın kampları, kültürel faaliyetleri, sosyal tesisleri, sendikal yayınlar, sosyal dayanışma fonu vb. konularda yetersiz olduğunu düşünmektedirler.

OBB’de çalışanların sendikal durumları genel anlamda değerlendirildiğinde sendikal eğilimlerin en yüksek işçi ve memurlarda olduğu görülmektedir. Bununla birlikte İşçi ve memurlardan alınan cevaplar değerlendirildiğinde, genel olarak sendikaların sosyal olanakları, eğitim olanakları, çalışanların haklarını koruma yeterlilikleri anlamında genel bir memnuniyetsizlik olduğu görülmektedir.

3.2.8. Araştırmanın Sonuçları

Ordu Büyükşehir Belediyesi, 30 Mart 2014 tarihinde, 6447 sayılı Kanununun 1 inci maddesiyle değişik 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 36 ncı maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine istinaden aynı Kanununun 1 inci maddesiyle kurulmuştur. Yeni kurulan bir belediye olması nedeniyle, araştırmanın yapıldığı süreç itibariyle, özellikle nitelikli personel ihtiyacını tam olarak karşılayamamış olup kurumsallaşmasını henüz tamamlayamamıştır. Kuruluş aşamasındaki, personel ihtiyacını en hızlı ve en ekonomik yol olan hizmet alımı metoduyla karşıladığı görülmüştür.

Personelin genel eğitim durumu iyi olmakla birlikte hizmet içi eğitim faaliyetleri hızla yürütülmüş ve personelin gerekli eğitimleri alması için gayretli çalışmalar yapıldığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte eğitime olan ihtiyaç devam etmektedir.

OBB’nin personel istihdamında norm kadro sınırlamaları ile stratejik planın gözetildiği, özellikle nitelikli personel ihtiyaç durumunun göz önünde bulundurulduğu anlaşılmıştır. Nitekim norm kadro ile verilenin çok altında memur istihdam edildiği görülmüştür.

OBB’de istihdam edilen memurların çok büyük oranda, işçilerin ise tamamına yakınının sendika üyesi olduğu tespit edilmiştir. Bu iki istihdam sınıfında sendikalaşma oranı hayli iyi durumdadır.

Ordu Büyükşehir Belediyesinde 60’ı memur, 22’si sözleşmeli personel, 145’i hizmet alımı ve 9’u işçi olmak üzere 236 çalışan üzerinden yapılan araştırmada ortaya çıkan sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

Memur, işçi ve sözleşmeli personelin önemli kısmı sendika üyesidir. Bu durum görece iş güvencesi ve ekonomik durumu iyi olanların sendikaya olan eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir.

OBB'nin, personel ihtiyacını büyük ölçüde genç ve orta yaştaki kişilerle karşıladığı görülmüştür. Yeni kurulan bir kurum için genç istihdamına öncelik verildiği söylenebilir.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun yükseköğretim mezunu olduğu tespit edilmiştir. Özellikle hizmet sektöründe faaliyetleri bulunan belediyede, nitelikli ve eğitimli personele öncelik verildiği anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamında kişilere kendilerini nasıl tanımladıkları sorulduğunda, cevap verenlerden, en ağırlıklı seçenek olarak kişilerin kendilerini mesleğine göre tanımladıkları görülmüştür. Bu da mesleğin, kişilerin hissiyatlarına olan etkisini göstermektedir. İşyerine göre tanımlamanın görece daha az olduğu görülmüş olup bu da kuruma olan aidiyetinin yeterince oluşmadığını göstermiştir.

Personelin tamamına yakınının tek bir işte çalıştığı görülmüştür. Bu da Büyükşehir Belediyesinde istihdam edilen personelin bir şekilde hayatını idame ettirebildiğini göstermiştir.

Araştırmaya katılanların önemli bir kısmı kişisel bir yeteneğe sahip olduğunu ve bu yeteneği eğitim ve tecrübe ile kazandığını ifade etmiştir. Tecrübenin yüksek çıkmasının eğitim ile işin birebir örtüşmediği, işin iş başında ve istihdam sonrası öğrenilmesi eğiliminin yüksek olduğunu göstermiştir.

Araştırmaya katılanların önemli kısmının bir gayrimenkul sahibi olmadıkları ve tasarruf edemedikleri belirlenmiştir. Bu durumun genel olarak hizmet alımı yoluyla istihdam edilen personelden kaynakladığı görülmektedir. Bu da söz konusu personelin yeterli ekonomik refahı olmadığını ortaya koymaktadır. Ancak bu personelin kahir ekseriyetinin genç ve iş hayatına yeni başladığı hususunu da dikkate almak gerekir.

Memur, sözleşmeli personel ve işçi personel maaşlarını görece hizmet alımına göre daha yeterli görmektedir. Bu da hizmet alımı personelin, ekonomik durumuna bakışını göstermektedir.

Çalışanların önemli kısmı çalışma yaşamı ve iş ilişkilerindeki haklarını bildiklerini ifade etmektedir. Ancak önemli bir kısmı da haklarını bilmekle birlikte bunun hakkını arayabilecek seviyede olmadığını düşünmektedir. Haklarını bilmeme veya arayamayacak durumda olma tespitinin, hizmet alımı personelde daha çok olduğu görülmüştür. Ayrıca çoğunluğun iş hayatının başında olmasının da bunda etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamında yöneltilen en önemli sorulardan biri de “iş güvencesinin mi, ücret artışının mı öncelikli olduğu” sorusu idi. Memurlar hariç diğer çalışanların kahir ekseriyetinin önceliğinin iş güvencesi tespit edilmiştir. Çalışanlar öncelikle iş güvencesi istemektedirler. Memurların önceliği ise ücret artışıdır ki bunun nedeni zaten iş güvencesine sahip olmalarıdır. Aslında bu da iş güvencesi elde edenlerin sonraki isteklerinin ücret artışı olacağını ortaya koymaktadır.

OBB’de çalışan sözleşmeli personelin, işyerinde yükselme beklentisi olma yönünden ilk sırada olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun nedeninin, sözleşmeli personelin daha nitelikli bir eğitimi ve vasıfları haiz olmasından ötürü olduğu değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılanların çok az bir kısmın işinden memnun olmadığı ve iş değiştirmeyi düşündüğü tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların her ne kadar ekonomik durumları istediği gibi olmasa da, tasarruf edemeseler de, yükselme beklentileri olmasa da işinden memnundur ya da en azından işyerini değiştirmeyi düşünmemektedir. Bunun kurumsallaşmaya ve işyerine olan aidiyetin artmasına olumlu katkı sağladığı değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılanlardan hiçbir hizmet alımı personelin daha önce bir sendikaya üye olmadığı, sözleşmeli personelden de sadece birinin üye olduğu tespit edilmiştir. Oysa özellikle işçi personelin önceden beri sendika üyeliğine rağbet gösterdikleri görülmüştür. Sendikalılık süreleri de birlikte değerlendirildiğinde işçilerin 10 yılı aşkın süredir sendika üyesi olduğu görülmektedir. İşçilerin yaşının daha büyük ve çalışma yaşamında daha eski oldukları düşünüldüğünde bunun çalışma süresi ile de ilgili olduğu anlaşılmaktadır.

Sendikaya üye olmayanlar; sendikaların, çalışanların haklarını yeterince koruyamayacağını, siyasi taraf olmalarının üyelere de olumsuz yansıtacağını, çalışanların kariyerlerini olumsuz etkileneceğini, sendikaların etkili olamayacaklarını düşündükleri tespit edilmiştir.

Çalışanların çoğu, sendikaların özellikle çalışma hayatına yeterince ulaşamadıklarını, kendilerini tanıtamadıklarını, güncel siyasetten ziyade çalışanların haklarını korumaya yönelmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Araştırma kapsamındaki çalışanlar, sendikaların eğitim ve sosyal olanak yönünden de zayıf olduklarını düşünmektedirler.

Sendikaların siyasi faaliyetlerinin nasıl karşılandığına yönelik soruya cevap veren tüm çalışan sınıfları, sendikaların siyasi faaliyette bulunmaması gerektiğini ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan en büyük grup olan hizmet alımı personelden soruya cevap veren 116 personelin 96’sı sendikaların siyasi faaliyette bulunmaması gerektiğini belirttiği görülmüştür. Aynı durumun cevap veren 55 memurun 37’si için de geçerlidir. Sendikaların siyasetle ilgilenmesi gerektiğini savunanların ise böylece işçi hak ve menfaatlerinin korunacağını düşündüğü tespit edilmiştir. Tüm bu durum, sendikaların

siyasetten uzak kalması ya da sadece temsil ettiği çalışanların hak ve menfaatleri için siyasetle ilgilenmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Buradan, sendikaların siyasetle gerekli mesafeyi oluşturması durumunda, çalışanlarına daha çok hitap edebilecekleri ve üyelikleri kolaylaştırabilecekleri sonucuna varılabilir.

Araştırmaya katılan sendika üyesi çalışanlardan yarısından fazlası, sendikaların çalışanların haklarını korumadığını ifade etmesi oldukça dūřündürücüdür. Yine bu çalışanların büyük çoğunluğu sendika da görev almamış ve almak da istememektedirler. Bu da sendika ile üyesi arasındaki bağın zayıflığına işaret etmektedir.

Sendikaların, araştırmaya katılan sendika üyelerinin çok azına eğitim verdiği, eğitimin yeterliliğine ilişkin dūřüncenin de yarı yarıya olduğu tespit edilmiştir. Sendikaların, iř sağlığı ve güvenliği, ekonomi, sendikacılık bilgisi, hukuk, verimlilik ve kalite, mesleki eğitim, stresle bařa çıkma yöntemleri ve yabancı dil gibi konularda eğitimler düzenlemesi gerektiği tespit edilmiştir.

Yukarıda yapılan tespitlere göre sendikaların, potansiyel üyeye ulaşmak için daha çok çaba sarfetmesi gerektiğini ve kendi çalışma prensiplerini gözden geçirmeye ihtiyaçları olduğunu göstermiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sanayi devrimi, üretim anlayışında köklü bir değişiklik meydana getirmiş, atölye tipi üretim, yerini Fordist üretim tarzına bırakmıştır. Fordist üretim, işçilerin fabrikalarda belirli saatler arasında, rutin olarak aynı işi yapmalarına dayanan, vasıf gerektirmeyen, insanı robotlaştıran bir model olarak tarihe geçmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrası, sanayileşme süreci hızlanmış, ekonomi, devlet güdümünde, müdahaleci bir yapı arz etmiştir. Devlet, bu dönemde, ekonomik olanakları, işçileri orta sınıf yapmak, orta sınıfı güçlendirmek yönünde kullandığından dolayı, bu dönemin devlet anlayışı sosyal refah devletidir. Devlet, Fordist üretime bağlı olarak sendikalaşmayı teşvik etmiştir. Sendikalar hem yoğun katılımın hem de devlet desteğinin sayesinde güçlenmiştir. İşçilerin haklarını korumak adına, sendikalar 1960'lı yıllarda altın çağını yaşamıştır. Nitekim toplu pazarlıklar, TİS'ler marifetiyle, işçilerin çalışma koşullarının düzeltilmesi konusunda en büyük başarıyı sendikalar yine bu dönemlerde yaşamışlardır.

1973'te yaşanan petrol krizi sonrası, birçok ülkede yaşanan ekonomik tıkanıklıklardan müdahaleci devlet sorumlu tutulmuştur. Devlet, kaynak israf eden, sosyal ve ekonomik hayatın her alanına müdahale eden aktör olarak sorgulanmaya başlanmıştır. Kaynakların etkin ve verimli kullanılması, rekabetin artırılması, üretimin çeşitlenmesi ve tüketici memnuniyetinin artması gibi anlayışları esas alan liberal sistem itibar kazanmaya başlamıştır. Liberal sistemin temel felsefelerinden biri olan bireysellik, kendini çalışma ilişkilerinde de göstermiş, sendikal eğilimler düşmeye başlamış ve sendikalar zayıflamaya başlamıştır. Bu dönem TİS'lerin ve tek tip üretimin ifade biçimi olan Fordist üretimden, bireysel ve TİS'lerin ve çok çeşitli üretimin ifadesi olan Post- Fordist üretim biçimine geçiş sahne olmuştur.

1980'li yıllarda liberalleşme daha da hızlanmıştır. Devletler ithal ikameci politikaları hepten terk etmiş, dünya çapında ticarete yeni bir döneme girilmiştir. Dış ticaret serbestleşmiş, dünya pazarında ürün çeşitliliği artmış, birbiriyle sosyal ve kültürel anlamda hiç alakası olmayan ülkelerin tüketim biçimleri arasındaki fark bile silikleşmiştir. Devletlerin ekonomi alanını neredeyse hepten terk etmesi, piyasa ekonomisini daha fazla güçlendirmiştir. Üretim çeşitlendikçe, tüketici talebi daha çok çeşitlenmiş, tüketici tatmini gitgide daha da zorlaşmış, "ihtiyaç" kavramı medyanın da tesiriyle boyut değiştirmiş, insanlar aslında ihtiyaçları olmayan şeyleri ihtiyaç olarak görmeye başlamış ve tüketim patlaması yaşanmıştır. Artık, gerçekten sadece ihtiyaçlara cevap veren tek tip yalın üretimin eseri olan ürünler, toplumu tatmin etmez olmuş, teknoloji marifetiyle her şey daha sofistike bir hâle gelmiştir. Bu kapsamlı ürünleri üretmek, gelişen teknolojinin kullanılabilmesini gerektirecek bilgi ve donanım düzeyini mecburi kılarken, ar-ge, kalite kontrol gibi departmanlar önem kazanmış, hemen her sektörde nitelikli personele duyulan ihtiyaç artmaya başlamıştır. Nitelikli çalışanlar, ortalama bir ücrete razı olamayacakları için, çalışma koşulları düzeltilmiş, ücretler yukarıya çekilmiş, hiç olmazsa ortalamanın üstüne çıkacak şekilde yükseltilmiştir. Tahsili

yüksek, teknolojiyi kullanma yeterliliğine sahip, yabancı dil bilen personel, maaşının ve çalışma şartlarının iyiliği nedeniyle sendikalara ihtiyaç duymamışlardır. Zaten, iş görmek için iş yerine gitme zorunluluğunun ortadan kalkması, esnek çalışma saatleri, atipik iş sözleşmeleri gibi yeni kavramlar sendikalaşmayı zorlaştırmıştır. Buna bir de devletin müdahalesizliği ve sosyal adalet meselelerindeki pasifliği eklenince, sendikalar hepten zayıflamıştır. Çalışanlar zaten kendi vasıflarıyla ve donanımlarıyla iyi şartlara kavuşunca sendikalaşma gereksiz gibi görülebilir. Ancak, söz konusu sistemin çarkları, vasıfsız, eğitimsiz iş gücünün aleyhine dönmüş ve üstelik sendikaların da zayıflaması, toplumun ekseriyetini oluşturan vasıfsız iş gücünü sahipsiz bırakmıştır. İşsizlik gittikçe artmıştır. İstihdam edilebilen vasıfsız iş gücü, sendika korumasından ve devletin eskiden sağlamakla yükümlü olduğu sosyal adaletten mahrum kalınca, şirketlerin rekabet politikaları doğrultusunda önemsenmeyen, daha az ücrete razı olan, kötü şartlara ve uzun çalışma saatlerine katlanmak zorunda olan büyük bir kitle hâline gelmiştir. Liberal ekonomi ortamı, dikotomik bir şekilde, bir yandan toplumun genelinin alım gücünü yükseltip tüketim mallarına olan erişimi kolaylaştırırken, diğer yandan çalışanların gelir düzeyleri arasındaki makası büyük oranda açmıştır.

Ekonomideki, üretim ve tüketim anlayışındaki ve dolayısıyla çalışma ilişkilerinde, yukarıda açıklanan değişim ve dönüşüm, kamu hizmetlerinin sunumunda ve kamu yönetiminde de köklü değişimlere neden olmuştur. Fordist üretim tarzının ve sosyal refah devleti anlayışının kamu yönetimi, güçlü bir bürokratik yapı arz etmekteydi. Kamu bürokrasisi, hizmet ve verimlilikten ziyade, kurumların varlığını devam ettirme amacını güdüyordu. Bürokrasi, ağır, hantal bir yapının yanında, işlerin kapalı kapılar ardında, gizli kapaklı yürüdüğü, bu gizli faaliyetlerin de devlet sırları adı altında halkın bilgisi dışında tutulduğu bir yapıdaydı. “Devlet işleri”, “kamu yönetimi”, “bürokrasi” deyince, insanların aklına ilk olarak, kırtasiyecilik, işleri zora koşmak, yavaş iş görmek gibi olumsuz kavramlar ve durumlar geliyordu.

Liberal iktisat politikalarına geçiş ve Post Fordist üretim tarzı anlayışı, devletin ekonomiden önemli ölçüde çekilmesi, kamu hizmetlerinin sunumunu da özele sektörün hizmet sunumu anlayışına yaklaştırmıştır. Bir anlamda liberalizmin özündeki bireycilik felsefesi, özel girişimlere olduğu gibi kamu yönetiminin de içine nüfuz etmiştir. Kamu yönetiminin hantal bürokrasisinin doğasında var olan gizlilik, hiyerarşi, normlara bağlılık gibi ilkeler, yerini açıklık, esneklik, vatandaş odaklılık, katılımcılık, etkinlik, verimlilik ve iyi yönetim gibi yeni çıkan ilkelere bırakmıştır. Kamu kurumları, artık zihniyet değiştirmiş, tüketici memnuniyetini esas alan şirketler gibi, vatandaşların memnuniyetini ön plana çıkarmaya başlamıştır. Vergi veren vatandaşın, ödediği vergilerin nereye harcandığını bilmesi, bilgi edinmesi önemsenmeye başlanmış, bu doğrultuda yeni düzenlemeler yapılmıştır. Kamu hizmetlerinin sunumu da geniş kitlelerin memnuniyeti doğrultusunda gerçekleştirilmeye çalışılmış ve bunu yapabilmek için, kamu kesimi, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve vatandaşların iş birliği ve katılımını esas alan iyi

yönetişim uygulama olarak devreye girmiştir. Devlet ise, bu çok aktörlü iletişim ve iş birliği arasında sadece bir koordinatör ve bir aracı rolü üstlenmiştir.

Küreselleşmenin ve liberalleşmenin beraberinde getirdiği ve özel sektörle birlikte kamu bürokrasisini de önemli ölçüde etkileyen iktisadi, sosyal ve kültürel dönüşümlerden bir kamu kurumu olan belediyeler de nasibini almıştır. Devletin vesayeti gittikçe belediyelerin üzerinden daha çok kalkmaya başlamış ve belediyelere daha büyük özerklik yetkisi tanınmıştır. Belediyeler, kendi kaynaklarını yaratma, bütçelerini oluşturma, harcama yapma ve hizmet sunma konusunda daha geniş yetkilerle donatılmışlardır. Bunun yanı sıra hızlı kentleşme ve büyükşehirlerin artan ihtiyaçlarına cevap verebilme kaygısı, belediyelerin kendi örgütsel yapılarında da önemli değişimlere neden olmuştur. Türkiye’de kentleşmenin hızlanması belediyelerin sınırlarını büyütme ve yerel yönetim kademelerini aza indirme, sadeleştirme eğilimini beraberinde getirmiştir. Zira hizmet sunumunu yerine getirirken, çok kademeli yerel yönetim sisteminin koordinasyon konusunda zayıflığa neden olduğu anlayışına yol açmıştır. Planların daha bütüncül yapılması, koordinasyon ve kaynak israfının önlenmesi için bir ihtiyaç hâline gelmiştir. Yine kaynakların etkin ve verimli kullanılması, hizmet sunumunda kalite adına ve ayrıca belediyelerin iş yükünü hafifletmek için belediyelerin yerine getirmesi gereken birtakım altyapı hizmetleri, özel sektöre devredilmiştir. Ancak, özelleştirilen hizmetler, belediyelerin kontrolü ve gözetimi altında yerine getirilmektedir.

Belediyelerin örgütsel yapılarında, zamanın ihtiyaçlarına ve kentleşme şartlarına göre meydana gelen değişimler, belediyelerdeki çalışma ilişkilerine de yansımıştır. Belediyelerin örgütsel yapıları, özel şirketlere benzemeye başlamış, insan kaynakları kavramı, belediyelerin iş hayatında da önemli yer tutar olmuştur. Diğer yandan taşeron (alt işveren) uygulaması, çalışanlar arasında ücret dengesizliğine yol açmıştır. Hizmet alımı da denilen taşeron sisteminin açtığı yaraları sarmak için, devlet, çeşitli düzenlemeler yapmaya başlamış, taşeron işçilere kadro verilmesi gibi birtakım yeni iyileştirmeler hayata geçirilmeye çalışılmıştır. Buna ilişkin süreç devam etmektedir.

Belediye personelinin bir kısmı merkezi sınavlarla atanan memurlardır. Belediyeler, merkezi sınavlarla atanan memurları azaltma eğilimine girmişlerdir. Bu konuda da çeşitli yasal düzenlemeler yapılarak belediyelerin kendi memurunu seçme imkânları oluşturulmuştur. Ancak yine de ülke genelinde yapılacak sınavdan başarılı olanlar belediyelerin sınavına girebileceklerdir. Belediye personelinin diğer kısmını ise, işçiler, sözleşmeli personel ve hizmet alımı oluşturmaktadır. Belediyeler, merkezi sınavla atanan memurları azaltma eğilimindeyken, çalışanların büyük kısmı bireysel ve geçici iş akdi ile istihdam edilen hizmet alımı artmaktadır. Bu durum, belediyelerin çalışanları arasında sendikalaşma oranlarını düşürmekte, sendikaların, çalışanların haklarını arama yeterliliklerini zayıflatmaktadır.

Sendikalar, çalışanlara işleriyle ilgili gerekli eğitimleri vermek, sosyal imkânlar sağlamak, çalışma koşullarını iyileştirmek, çalışanlarla yöneticiler arasında aracı olmak misyonunu yeteri kadar yerine getirmez veya getiremez olmuşlardır. Böyle olmasında, TİS'lerin azalması ve yerini bireysel ve geçici iş sözleşmelerine bırakması ve dolayısıyla sendikalara katılımın zorlaşması ve azalması büyük ölçüde etkili olmuştur. Sendikaların güç kaybetmesi, özel sektörde olduğu gibi kamuda da söz konusudur.

Çeşitli literatür taramaları sonucu elde edilen bütün bu bulgular, OBB dahilinde yapılan bir araştırma çalışması ile desteklenmiştir. OBB'de çalışanlar arasında bir anket çalışması yapılmış ve bu ankete 22 sözleşmeli personel, 60 memur, 145 hizmet alımı ve 9 işçi dahil edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, memurların, hizmet alımının ve sözleşmeli personelin ekseriyeti üniversite mezunudur. Sendikalaşma oranı, hizmet alımı dışında çok da düşük düzeyde değildir. Ancak çalışanların en büyük kısmını hizmet alımı oluşturduğundan ve hizmet alımında da sendikalaşma eğilimleri çok düşük olduğundan dolayı, sendikal eğilimler OBB dâhilinde çok düşük gibi görünmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre sendikalar, özellikle yeni işe başlayan personele ulaşmamış kendilerini tanıtmamışlardır. Bu durum, personelin sendikanın kendisine sağlayacağı faydaları öğrenmesine imkân olmadığını göstermektedir. Bu da sendikalaşma oranının düşük olmasının nedenlerinden biri olduğu değerlendirilmiştir. Sendikalar, özellikle yeni istihdam edilen personele ulaşmalı ve kendisini tanıtmalıdır.

Sendikalaşma eğilimi yüksek olan çalışanlar ise, sendikaların sağladığı eğitim olanaklarını, sosyal olanakları ve sendikaların işçilerin haklarının korunması konusundaki yeterliliklerini zayıf bulmaktadırlar.

Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların çoğunluğu tarafından hâlihazırda aldıkları ücretler yeterli bulunmamaktadır. Üstelik gelecek yıllarda ücretlerinde veya kariyerlerinde bir iyileşme ve gelişme bekleyen çalışanların sayısı yüksek değildir. Buna rağmen sendikalaşma oranının düşük olması, sendikaların ne kadar işlevsizleştiğini kanıtlar niteliktedir.

Yine araştırma sonuçlarından anlaşıldığı üzere, sendikalaşma oranının düşük olmasında, sendikalara duyulan güvenin azalması oldukça etkilidir. Çalışanların çoğunluğu, sendikaların siyasileştiğini, ideolojik amaçlara yöneldiğini ve gerçek işlevleri olan işçilerin haklarını korumak ve çalışma koşullarını iyileştirme misyonlarından uzaklaştığını düşünmektedir. Sendikaların organlarında görev yapan, görev almak isteyen çalışanların sayısı da sendikalaşma eğilimlerine paralel olarak düşüktür.

Çalışanların çoğunluğunu üniversite mezunu ve vasıflı personeller oluşturan OBB, çalışan memnuniyetinin yüksek olduğu, çalışanların işlerinden memnun olduğu bir kurumdur. OBB’de, diğer kamu yönetimi örgütleri ve özel sektördeki gelişmelere paralel olarak bireysel ve geçici iş sözleşmesi eğilimleri yükselmekteyken, sendikal eğilimlerin düşmekte olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamındaki ankete katılan çalışanlara, yüksek ücret mi yoksa iş güvencesini mi öncelikli olarak tercih ettikleri sorulduğunda, genel olarak güvenceyi tercih ettikleri görülmüştür. Özellikle hizmet alımında, iş güvencesi ihtiyacı çok açık olarak görülmektedir. Son dönemde yapılan ve halen devam eden taşeronların iş güvencesine yönelik çalışmalar henüz belediyelerde karşılığını bulmamıştır. Büyükşehir belediyeleri de dahil olmak üzere tüm belediyeler, kamu kaynaklarını etkili ekonomik ve verimli kullanma arzusuna uygun olarak personelini değerli kılacak motivasyon ve güvence unsurlarını geliştirmesi gerekmektedir. Zira planların sahada karşılığını bulması kendini güvende hisseden personel marifetiyle mümkündür. Nitekim OBB araştırmasında, çalışanlar ücret düşüklüğü vb. konulardan şikâyetçi olsalarda işyerini değiştirmeyi düşünmemekte ve büyükşehir belediyesinde çalışmaktan memnun olduklarını ifade etmektedirler. Bu, ücret dışında başka motivasyonların da memnuniyette etkili olduğunu göstermektedir.

Sendikaların gündelik politik konulardan ziyade gerçek varlık nedenleri olan işçi hak ve menfaatlerini korumaya yönelik çalışmalarını daha da artırmalı, bu yolla üye sayısını artırıp güçlenmeye çalışmalıdır. Ayrıca sendika yönetimleri, çalışanların sendikalara olan mesafesini ortadan kaldırmak istiyorlarsa örgütlenme ve çalışma sistemlerini gözden geçirmelidirler.

İşveren konumundaki büyükşehir belediyelerinin üst yönetimleri, son on beş yılda genişleyen görev, yetki ve sorumluluklarını çalışanları ile şeffaf şekilde paylaşabilmeli, istihdam esnasında liyakat ilkesine uygun olarak personel seçimi yapmalı, personelinin kurumuna olan aidiyetini artırmalı, bilgi teknolojisindeki gelişimi ve çalışma şekillerindeki değişimi göz önünde bulundurarak çalışanlar arasındaki çalışma koşulları ve ücret adaletsizliğini olabildiğince gidermeye çalışmalı, emeğin karşılığını zamanında ödeyebilecek bir düzen oluşturmalı, kamu hizmeti yapmanın ayrıcalığını ve farkındalığını tüm çalışanlarına hissettirecek bir sistem kurmalıdır.

KAYNAKÇA

- AA, (2016). <http://www.karar.com/gundem-haberleri/tuik-acikladi-turkiye-nufusu-ne-kadar-oldu-69629#>. Ankara. Erişim tarihi: 21 Ocak 2017.
- ABDULLAH, Ali; Es, Muharrem; (2011). *Yerel Yönetimlerde Çalışma İlişkileri*. Sakarya: Beşiz Yayınları
- ACARTÜRK, E. (2002). *Yerel Yönetimlerin Hizmet Sunumunda Alternatif Yöntemler*. Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi, Cilt (7). Sayı (6). s. 22-27.
- ADIGÜZEL, M. (2011). *Belediyelerde Personel Sistemi ve Uygulaması*. SAYDER Dış Denetim Dergisi, Sayı 4, s.240-241.
- AKGEYİK, T. (1998). *Stratejik Üretim Yönetim*. İstanbul: Sistem Yay.
- AKSU, İsmail F. (2012). “On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi Ve Yirmi Altı İlçe Kurulması İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Bilgi Notu Yapılmasına Dair Kanun” Siyaset, Hukuk ve Yönetim Araştırmaları Merkezi Bilgi Notu No. 1 // http://www.turkakademisi.org.tr/usr_img/yayinlar/bilgi_notlari/shy_bnotu_1-belediye_r_aksu_son.pdf. Erişim tarihi: 01 Şubat 2017.
- AKTAN, C. (2004). *Değişim Çağında Yönetim*. İstanbul: Sistem Yay.
- ALTAN, Ö. Zühtü. (1996). *Sosyal Politika*. C. I, Eskişehir: A.Ü. Yay. No.886.
- ALTIN; A. (2013). *Kamu Hizmeti Anlayışındaki Değişim./ MŞÜ Sosyal Bilimler Dergisi*,S:(2)<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/20422> Erişim tarih: 08 Aralık 2017
- ARIKBOĞA, E. (2007). *Büyükşehirlerde Kararları Kim Alıyor? Büyükşehir Belediye Meclislerinde Temsil Sorunu ve Çözüm Önerileri*. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi. Cilt. 16. S.1. s. 31-54
- Arslan, E. ve N. T. Arslan. (2010). *Yeni Kamu Yönetimi ve Üst Kurullar*. Bursa: Alfa Aktüel Yay.
- ATEŞ, H. ve Özer Köseoğlu. (2011). *Belediyelerde Kurumsal Performans Yönetimi*. İstanbul: İlke Yay. No:134.
- AYDIN, U. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Hukuku ve İşçi Sendikaları*. (Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan). Ankara: TÜHİS Yay.
- AYKAÇ, M. (2000). *Sendikaların Geleceği, Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz* (Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan). Ankara: TÜHİS Yay.
- BALCI, A. (2008). *E-Devlet: Kamu Yönetiminde Yeni Perspektifler, Fırsatlar ve Zorluklar*. A. Balcı, A. Nohutçu, N. K. Öztürk ve B. Coşkun (Ed.). *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yay.
- BAYDUR, R. (1996). *Değişim ve Sendikalar*. İstanbul: Mercek dergisi, S.2.
- BİLGİÇ, V. (2008). *Küreselleşme Sürecinde Kamu Hizmetinde Dönüşüm*. B. Parlak (Ed). *Kamu Yönetiminde Yeni Vizyonlar*. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 93-118.

- BOZKURT, V. (2000). *Küreselleşmenin İnsani Yüzü*. İstanbul: Alfa Yay.
- BÜYÜKŞAHİN, S. (2006). *4857 Sayılı İş Yasası'nın İşçilerin Bakış Açısıyla Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü. s.114-115. Ankara.
- BÜYÜKUSLU, R. (1998). *Sendikalar Küreselleşmeye Direnebilir mi?*. İktisat Dergisi, S.379.
- CENTEL, T. (1996). *Değişim İçinde Sendikalar*. Mercek Dergisi. C.1. S.2
- COŞKUN, B. A. Nohutçu. A Balcı. ve diğerleri. (2003). *Etkin Devlet*. Muğla: Muğla Üniversitesi Yay.
- ÇETİK, Mete ve Y. Akkaya. (1999). *Türkiye'de Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Tarih Vakfı Yay.
- ÇOLAK, M. (2014). *Büyükşehir Belediyesi Başkan Danışmanlarının Sosyal Güvenliği*. Bilim-Haber-Yorum ve Aktüalite Dergisi, <http://docplayer.biz.tr/6817843-Belediyesi-baskan-danismanlarinin-sosyal-guvenligi.html>. Erişim tarihi: 03 Şubat 2017.
- ÇÖPOĞLU, M. (2010). *Kamu Görevlilerinin Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakları*. Güncel Mevzuat Dergisi. Sayı 51. s. 84-86
- ÇÖPOĞLU, M. (2011). *Belediyelerde Toplu İş Sözleşmeleri Uygulamaları*. Güncel Mevzuat Dergisi. Sayı 67. s. 113-114
- ÇÖPOĞLU, M. (2015). *Belediyelerde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri*. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi. Cilt X. Sayı 1. ss. 163-182
- DERELİ, T. (2001). *Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri*. Bursa: İş-Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. Cilt:3. Sayı:2.
- DERELİ, T. (1997). *Üçüncü Bin Yıla Girerken Değişim*. Değişim 97. Ankara: MESS. Yay. No: 262.
- DERELİ, T. (1994). *Globalleşen Dünya'da Sosyal Politika ve Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar*. 2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış Semineri. İstanbul: MESS Yay.
- DERELİ, T. (1993). *Batı Dünyasında Sendikaların Durumu ve Geleceğin Çeşitli Açılardan İrdelenmesi*. Sendikal Arayışlar Konferansı. İstanbul: İstanbul Mülkiyeliler Vakfı.
- DİSK-AR 2015, (22 NİSAN 2015), http://www.golbasininsesi.com/haber-8698-turkiyede_ne_kadar_kadrolusozlesmeli_isci_var.html. Erişim tarihi: 21 Ocak 2017
- DİSK-AR 2016, <http://disk.org.tr/2016/08/sendikalaşma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/> Erişim tarihi: 23 Ocak 2017.
- EKİN, N. (1998). *Çalışma Yaşamında Dönüşüm*. Mercek dergisi. C.III. S.9.
- EKİN, N. (1997). *Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik-İstihdam*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yay. No., 1997-43,. <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0014431.pdf>. Erişim tarihi: 19 Ocak 2017.
- EKİN, N. (1996). *Değişim Sürecinde Sendikaların Geleceği*. İstanbul: Mercek dergisi. S.2.
- EREN, V. (2008). *Devletin Yapısında ve İşlevlerinde Değişim*. M. Özel, V. Eren (Ed.). Devletin Değişimi ve Yeni Dönem Kamu Yönetimi, Konya: Çizgi Kitabevi

- ERYILMAZ, B. (2013). *Kamu Yönetimi*. Kocaeli: Umuttepe Yay.
- ERYILMAZ, B. (2002). *Kamu Yönetimi*. İstanbul: Erkam Matbaası.
- ES, M. (2007). *Yerel Yönetimlerde Değişim ve Türkiye*. *Yerel Siyaset Dergisi*, S.22.
- ERDUT, T. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim*. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi. Ankara: Yay. No:40.
- GEREK, N. (1990). *Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar*. TÜHİS. C.12. S.2. 3.
- GİRİTLİ, İ., Pertev, B. ve Akgüner, T.; (2001). *İdare Hukuku*. İstanbul: Der Yay.
- GÖZLER, K. (2008). *İdare Hukukuna Giriş*. Bursa: Ekin Yay.
- GÜNAY, A. ve S. Artur. Kadriye O. Dernek. (2014). *6360 Sayılı Yasanın Yerelleşme Bağlamında Değerlendirilmesi Süleyman Demirel Üniversitesi İİBf Dergisi*, c.19, s.3 <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/194207> Erişim tarihi: 01 Şubat 2017
- GÜNDAY, M. (2004). *İdare Hukuku*. Ankara: İmaj Yay.
- GÜRÜZ, D. ve E. Gürel. (2006), *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yay.
- HAVELSAN, (2001). *Bilgi toplumu yolunda, Bilgi Çağında Bilgi Çıgı İçin Kartopu Etkisi*. *Havelsan A.Ş.*, Ankara.
- https://www.csgb.gov.tr/media/2600/2015_uyesayilari.pdf. Erişim tarihi: 25 Şubat 2017.
- http://www.csgb.gov.tr/media/3400/2016_temmuz_6356.pdf. Erişim tarihi: 25 Şubat 2017.
- <http://disk.org.tr/2016/08/sendikalasma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/>. Erişim tarihi: 08 Ocak 2018
- <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>. Erişim tarihi: 08 Ocak 2018.
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm>. Erişim tarihi: 30 Aralık 2017
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/07/20150708-9.pdf>. Erişim tarihi: 08 Ocak 2018
- <http://www.migm.gov.tr/genel-istatistik>. Erişim tarihi: 03 Şubat 2017.
- <http://miksen.org.tr/uyelerimiz/>. Erişim tarihi: 04 Ocak 2017.
- <http://missen.org.tr/denetleme-kurulu/>. Erişim tarihi: 04 Ocak 2017.
- <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.5216&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=5216>. Erişim tarihi: 31 Ocak 2017.
- İHA, (2017). <http://www.iha.com.tr/haber-issizlik-orani-ekimde-118-seviyesinde-gerceklesti-617256/>. Erişim tarihi: 21 Ocak 2017.
- İNCE, M. (2001). *Elektronik Devlet: Kamu Hizmetlerinin Sunulmasında Yeni İmkânlar*. Ankara: DPT Yay.
- IPA 2017, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> Erişim tarihi: 21 Şubat 2018
- KALABALIK, H. (2004). *İdare Hukuku Dersleri*. İstanbul: Değişim Yay.

- KARAKAYA, S. (2012). *Büyükşehir Belediyelerinin Yapısı ve Yeniden Düzenlenmesi*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Hatay http://www.academia.edu/10944410/b%C3%BCy%C3%BCk%C5%9Fehir_belediyeleri_nin_yap%C4%B1s%C4%B1_ve_yeniden_d%C3%BCzenlenmesi. Erişim tarihi: 31 Ocak 2017.
- KENT, B. (2008). *Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması Hakkında Kanunun Değerlendirilmesi*. EÜHFD, C.12, S. 1–2 http://eski.erzincan.edu.tr/birim/HukukDergi/makale/2008_XII_3.pdf . Erişim tarihi: 01 Şubat 2017
- KESER, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa :Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- KOCABAŞ, F. (2004). *Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, https://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/17/files/DERG_10/33-53.pdf. Erişim tarihi: 01 Şubat 2017.
- KORAY, M. (1997). *Esneklik; Emek Piyasasının Küreselleşmesi*. Petrol İş Yıllığı 95-96. İstanbul: Petrol-İş Sendikası.
- KUMAR, K. (1999). *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*. (Çev.: Mehmet Küçük). İstanbul: Dost Kitabevi. Çeviri
- KURTULMUŞ, N. (1996). *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, İstanbul: İz Yay.
- KURTULMUŞ, N. (1995). *Sanayi Ötesi Dönüşüm*. İstanbul: İz Yay. 1.Baskı.
- KUTAL, M. (1997). *Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri*. Kamu-İş Dergisi, Cilt:4, Sayı:2 http://www.sosyalsiyaset.net/documents/metin_kutal_2.htm. Erişim tarihi: 18 Ocak 2017.
- ORDU Büyükşehir Belediyesi, (2014). <https://www.ordu.bel.tr/uploads/planlar/1.pdf> Erişim tarihi: 03 Şubat 2017.
- ORDU Büyükşehir Belediyesi, (2015). <https://www.ordu.bel.tr/uploads/planlar/6.pdf> Erişim tarihi: 03 Şubat 2017.
- ÖMÜRGÖNÜLŞEN, U. (2003). *Kamu Sektörünün Yönetimi Sorununa Yeni Bir Yaklaşım: Yeni Kamu İşletmeciliği*. M. Acar, H. Özgür (Ed.). *Çağdaş Kamu Yönetimi-I*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s. 3-43
- ÖNSAL, N. (2010). *Endüstri İlişkileri Notları. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu*, www.turkis.org.tr/dosya/2lY2x83p3SyA.pdf. Erişim tarihi: 16 Ocak 2017
- ÖREN, Kenan; YÜKSEL, Hasan; (2012). “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”; <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hakisderg/article/download/5000058141/5000054842> Erişim tarihi: 16 Ocak 2017.
- ÖZKAPLAN, N. (1994). *Sendikalar ve Ekonomik Etkileri*. İstanbul: Kavram Yay.
- PARLAK, Z. (2000). *Sanayi Sosyolojisi Ders Notları*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- PAKER, C. (1997). *Üçüncü Bin Yıla Girerken Değişim*. Değişim 97. Ankara: MESS. Yay. No., 262.

- SALMAN; (2016). <http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/sayilarla-turkiyede-cocuk>. Erişim tarihi: 21 Ocak 2017.
- SAYGILIOĞLU, N. ve S. Arı. (2003). *Etkin Devlet*. İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yay.
- SELAMOĞLU, A. (1995). *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim*. (Gelişmeler, Nedenler, Eğilimler). Ankara: KAMU-İŞ.
- SÖZEN, M. (2004). *Geleceğin Meslekleri Perspektifinden Türkiye’de Görsel Sanatlar Eğitimi*. XII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Malatya: İnönü Üniversitesi.
- ŞEN, M.L. (1998). *Yönetimde Yozlaşma, Türkiye’de Yönetim Geleneği: Kurumlar, Sorunlar ve Yeniden Yapılanma Arayışları*. Hamza Al ve Davut Dursun (Ed.). İstanbul: İlke Yay.
- ŞENKAL, A. (1999). *Sendikasıız Endüstri İlişkileri*, KAMU-İŞ Ankara: Yay. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/sendikasizendustriabdul.pdf>. Erişim tarihi:19 Ocak 2017.
- ŞENTÜRK, H. (2006). *Belediyelerde Norm Kadro*. Yerel Siyaset Dergisi. S.6
- TEZSEZER, S. (2010), *Yerel Yönetimlerde Norm Kadro Uygulaması-Taşeronlaşma ve Etkileri*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek lisans Tezi <http://dspace.trakya.edu.tr/jspui/bitstream/1/1083/1/SERAP%20TEZSEZER.pdf>. Erişim tarihi: 03 Şubat 2017.
- TİSK; (1997). *Küresel Eğilimler ve Türk Çalışma Hayatı*. TİSK. Ankara: Yay. No.:164.
- TİSK, (1995), *Dünya’da ve Türkiye’de Endüstri İlişkilerinin Yeni Boyutları* Semineri, Ankara: TİSK Yay. No. 153.
- TİYEK, R. (2013). *Büyükşehir Belediyesi Memur Personel Performans Değerlendirme Uygulamalarının Değerlendirilmesi*, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/yerelpolitikalar/article/view/5000184396/5000162711> Erişim tarihi: 03 Şubat 2017.
- TOKOL, A. (2001). *Çok Uluslu Şirketler ve Endüstri İlişkilerine Etkileri*. <http://www.1bilgi.com/dis-ticaret/5669/cokuluslu-irketler-ve-endustri-iliskilerine-etkileri.html>. Erişim tarihi: 19 Ocak 2017.
- TORTOP, N. Aykaç, B. Yayman, H. ve Özer, M. A.; (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Nobel Yayın No: 898.
- TOZLU, Ahmet ve Mehmet T. Eraslan. (2012). “Türkiye’de Alt İşverenlik Uygulaması, Sayıştay Dergisi, sayı 84 <http://dergi.sayistay.gov.tr/icerik/der84m3.pdf>. Erişim tarihi: 03 Şubat 2017.
- TUNA, Ender (1997). *Yeniden Yapılanma ve Sendikal Politikalar*. İktisat Dergisi. S.370-371.
- TURHAN, Ş. (2014). *Türkiye En Kötü Sendikalaşma Oranı İle OECD Sonuncusu*. <http://www.hurriyet.com.tr/turkiye-en-kotu-sendikalasma-orani-ile-oecd-sonuncusu-27468300>. Erişim tarihi: 23 Ocak 2017
- TÜİK, (2016). <http://www.ihh.com.tr/haber-issizlik-orani-ekimde-118-seviyesinde-gerceklesti-617256/> Erişim tarihi: 21 Ocak 2017

- TÜKENMEZ, B. (2015). *Türkiye’de Ne Kadar Kadrolu, Sözleşmeli İşçi Var.* http://www.golbasininsesi.com/haber-8698-turkiyede_ne_kadar_kadrolusozlesmeli_isci_var.html. Erişim tarihi: 21 Ocak 2017
- TZOB, (2017). <http://www.tzob.org.tr/basin-odasi/haberler/tarimin-istihdamdaki-payi-yuzde-20-yi-asti> Erişim tarihi: 21 Ocak 2017
- UZUN, T. (2008). *Kamu Yararı Anlayışında Değişim: Kamu Tercihi Yaklaşımı Bağlamında Bir Değerlendirme.* Balcı, A, A. Nohutçu ve N. K. Öztürk, B. Coşkun (Ed.). *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yay. s. 107-123.
- YAYLA, Y. (1990). *İdare Hukuku I*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- YAZICI, Erdinç. (2001). *Endüstri İlişkileri Sisteminde Değişimi Üreten Temel Dinamikler.* <http://www.iibfdergisi.gazi.edu.tr/index.php/iibfdergisi/article/viewFile/408/398>. Erişim tarihi: 19 Ocak 2017
- YAZICI, E. (1999). *Sendikal Hareket ve Yeni Misyon Arayışları*. Ankara: Şeker-İş Sendikası Yay. No:96.
- YERELNET, (1999). http://eski.yerelnet.org.tr/personel/1personel_sistemi_nasil_olmalidir.php Erişim tarihi: 03 Şubat 2017
- YERELSEN, (2017). <http://yerelsen.org.tr/index.php/category/uyeler/>. Erişim tarihi: 04 Ocak 2017
- YILDIRIM, Engin; Demirkan, Mahmut; (2007). *Endüstri İlişkileri Ders Notları*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- YILMAZ, O. (2001). *Kamu Yönetimi Reformu: Genel Eğilimler Ve Ülke Deneyimleri.* <http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/XiSiu+KamuYnetimiReformuGenelEilimlerVelke.pdf> Erişim tarihi: 19 Ocak 2017
- YORGUN, S. (1998). *Küreselleşme Sürecinde Sendikalar*. Mercek, C.10, S.5.
- YÖRÜKOĞLU, F. (2008). *Mahalli İdarelerin Dayandığı Değerler*. Yerel Siyaset Dergisi, S.35.
- YÜKSEL, N. (1997). *Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim*. Ankara: TİSK Yay.
- ZENGİN, O. (2014). *Büyükşehir Belediyesi Sisteminin Dönüşümü: Son On Yılın Değerlendirmesi.* <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2014-2/4.pdf>. Erişim tarihi: 31 Ocak 2017

EK: ORDU BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ANKET SORULARI

I. KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz

a-) Erkek b-) Kadın

2. Yaşınız

a-) 25 ve altı b-) 26-30 c-) 31-35 d-) 36-40 e-) 41 ve üzeri

3. Medeni durumunuz

a-) Bekar b-) Evli c-) Boşanmış d-) Dul kalmış e-) Ayrı yaşıyor

4. Eğitim düzeyiniz

a-) Okuryazar değil b-) Okuryazar c-) İlkokul mezunu

d-) Ortaokul mezunu e-) Çıraklık meslek okulu mezunu f-) Lise mezunu

g-) Ön lisans mezunu h-) Lisans Mezunu i-) Yüksek lisans/doktora mezunu

5. Kendinizi aşağıdaki kriterlere göre tanımlamanız istendiğinde, kendinizi hangisi ile tanımlarsınız? (Bir adet tercih yapınız)

a-) İşyerime göre

b-) Mesleğime göre

d-) Siyasi tercihime göre

e-) Sosyal sınıfıma göre

f-) Cinsiyetime göre

i-) Diğer (belirtiniz).....

6. Gelir getiren ikinci bir işte çalışıyor musunuz?

a-) Evet

b-) Hayır

7. Herhangi bir vasfınız/yeteneğiniz var mı?

a-) Evet **b-) Hayır**

8. Varsa bu vasfı hangi yolla edindiniz?

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

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

10. Halen oturduğunuz konutta mülkiyet durumunuz nedir?

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

11. Kendinize ya da eşinize ait gelir getiren bir gayrimenkul var mı?

a-) Evet **b-) Hayır**

12. Borcunuz varsa en büyük borç kaleminizi belirtiniz. (Yoksa boş bırakınız)

a-) Ev borcu **b-) Araba**
c-) Eşya **d-) Çocukların eğitimi ile ilgili borç**
e-) Sağlık harcamaları ile ilgili borç **f-) Tüketici kredi borcu**
g-) Kredi kartı borcu **h-) Diğer (belirtiniz)**

13. Aylık gelirinize tasarruf yapabiliyor musunuz?

a-) Evet **b-) Hayır**

14. Eğer tasarruf yapabiliyorsanız paranızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

a-) Bankaya yatırıyorum **e-) Borsaya yatırıyorum**
c-) Kâr payı veren kurumlara yatırım yapıyorum **f-) Gayrimenkul alıyorum**
d-) Altın alıyorum **g-) Döviz alıyorum**
h-) Diğer (Belirtiniz)

II. İŞYERİ İLE İLGİLİ BİLGİLER

15. İşyerindeki kadro durumunuz nedir?

- a-) Memur b-) Sözleşmeli personel c-) İşçi d-) Hizmet alımı
e-) TYP g-) Geçici personel

16. İş sözleşmeniz var ise aşağıdakilerden hangisidir?

- a-) Bireysel iş akdi, devamlı b-) Geçici iş akdi b-) Toplu sözleşme

17. Boş zaman aktivitelerinden hangisini yaparsınız

Aktiviteler	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
Gazete					
Kitap					
Sinema					
Tiyatro					
TV					
Eş-dost					
Muhabbeti					
Spor					
Gezinti					
Alışveriş					

18. Harcamalarınızda genellikle hangi ödeme biçimini tercih edersiniz? (Nakit/kredi kartı)

- a-) Nakit b-) Sandık çeki c-) Kredi kartı
d-) Mobil ödeme sistemi (WinWin vb.)

19. Yıllık izninizi nasıl geçiriyorsunuz?

- a-) Evde
b-) Kendime/akrabalarım a ait bir tatil yerinde
c-) Otelde, pansiyonda vb. tatil yerinde
d-) İşyerime, sendikaya vs. ait bir kampta

20. Maaşınız sizce yeterli mi?

a-) Yeterli b-) Yeterli değil c-) Yeterli, daha çok olmasını isterim.

21. İş kanunu ve benzer mevzuattaki çalışma yaşamı ve iş ilişkilerinizdeki haklarınızı biliyor musunuz?

a-) Evet biliyorum ve hakkımı arayabilirim

b-) Evet biliyorum ama hakkımı arayabilecek kadar değil

c-) Hayır bilmiyorum

22. Aşağıdaki ifadeler ile ilgili ne düşünüyorsunuz?

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım (Fikrim yok)	Kesinlikle katılmıyorum
Esnek çalışma işçiler açısından pozitif faktörler oluşturur.				
Ulusal/uluslararası rekabet çalışma yaşamında esnek çalışma uygulamalarını kaçınılmaz kılmaktadır.				
Esnek çalışma uygulamalarının artması ile ülkemizde işsizlik rakamlarda düşüşler meydana gelecektir.				
Esnek çalışma uygulamaları işçilerin mevcut haklarında negatif etkiler doğuracaktır.				
İşyerinizin yönetimine katılmanızın kurum açısından yararlı olabilecektir.				
Esnek çalışma uygulamaları hakkında bilgi sahibi yeterince bilgi sahiptir.				

23. Ücret artışı veya iş güvencesi seçeneklerinden birisini tercih etmek zorunda kalsaydınız aşağıdakilerden hangisini seçerdiniz?

a-) Ücret artışını talep ederdim

b-) İş güvencesini isterdim

24. Sendikaların siyasi faaliyetleri konusunda hangisine katılırsınız?

a-) Sendikalar siyasi faaliyette müdahil olmamalı, sadece işçi hakları ve çıkarlarıyla ilgilenmeli

b-) Sendikalar işçi hak ve çıkarlarını korumak adına siyaset ile de ilgilenmeli

c-) Sendikalar sadece işçilerin değil toplumdaki tüm kişi ve grupların haklarını korumak ve geliştirmek konusunda siyaset ile ilgilenmeli

d-) Sendikalar siyasi parti kurarak, siyasetle doğrudan ilgilenmeli

25. Çalışma hayatında sorun olarak gördüğünüz en önemli üç şey?

a-) İş güvencesinden yoksunluk

b-) Sosyal sigortaların yetersizliği

c-) Emeklilik yaşının yüksekliği

d-) İş bulma sorunu

e-) Ücret yetersizliği

f-) Yasal düzenlemelerin yeterli düzeyde etkin olamaması

g-) Sendikaların pasifliği

h-) Diğer (belirtiniz).....

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

27. İşinizde yükselme beklentiniz var mı?

a-) Evet

b-) Hayır

28. Şu anda yaptığınız işi ne kadar zamandır yapıyorsunuz?

a-) 0-1 yıl

b-) 2-3 yıl

c-) 3-5 yıl

d-) 5-10

e-) 10 yıl ve üzeri

29. Şu anda çalıştığınız işi nasıl buldunuz

a-) Kendim buldum (gazete, internet vb.)

b-) Akrabalarımın aracılığıyla buldum

c-) Arkadaşlarımın aracılığıyla buldum

d-) Türkiye İş Kurumu aracılığıyla buldum

e-) Sakat/eski hükümlü kontenjanından girdim

f-) Sendika aracılığıyla buldum

g-) Diğer (Belirtiniz).....

30. Yaptığınız işten memnun musunuz, Değiştirmeyi düşünüyor musunuz?

- a-) Evet memnunum ve değiştirmeyi düşünmüyorum
- b-) Hayır memnun değilim ama değiştirmeyi düşünmüyorum
- c-) Hayır memnun değilim ve değiştirmeyi düşünüyorum

31. İş değiştirmeyi düşünüyorsanız, niçin değiştirmeyi düşünüyorsunuz? (Birden çok şıkki işaretleyebilirsiniz)

- a-) Gelir düzeyi düşük
- b-) Devamlı ve düzenli bir iş sayılmaz
- c-) Çalışma koşulları ağır
- d-) Toplumdaki statüsü düşük
- e-) Sosyal güvenlik yok ya da yeterince iyi değil
- f-) Vasıflarıma uygun değil
- g-) İş yerinde sosyal ilişkiler zayıf
- h-) Diğer (Belirtiniz).....

32. İşyerinde herhangi bir meslek veya geliştirme eğitimi aldınız mı?

- a-) Evet
- b-) Hayır

33. Mesleki eğitimden sonra aşağıdakilerden hangisi gerçekleşti?

- a-) Ücretim arttı
- b-) Terfi ettim
- c-) Verimliliğim arttı
- d-) Fazla çalışmam arttı
- e-) hafta sonu çalışmam arttı
- f-) Hiçbir şey değişmedi
- g-) Diğer (Belirtiniz).....

34. Son üç yılda işyerindeki statünüzde değişiklik yaşadınız mı?

- a-) Evet
- b-) Hayır

35. Son üç yılda beklentinizin üzerinde gelir artışı yaşadınız mı?

- a-) Evet
- b-) Hayır

III. SENDİKAL SORULAR

36. Sendikaya üyeliğiniz var mı?

a-) Evet

b-) Hayır

37. Daha önce başka bir sendikaya üye oldunuz mu?

a-) Evet

b-) Hayır

38. Herhangi bir sendikaya üyeliğiniz var ise, Üye oluşunuzda;

	Çok etkili oldu	Etkili oldu	Kararsızım	Etkili olmadı	Hiç etkili olmadı
Sendika üyesi olurken arkadaş çevreniz etkili oldu mu?					
Sendika üyesi olurken aileniz etkili oldu mu?					
Sendika üyesi olurken kariyer beklentiniz etkili oldu mu?					
Sendika üyesi olurken ideolojik sebepler etkili oldu mu?					
Sendika üyesi olurken aktif bir rol almak isteyişiniz etkili oldu mu?					
Sendika üyesi olurken sendikanın sağlayacağı hukuki yardım etkili oldu mu?					
Sendika üyesi olurken sendikanızın faaliyetlerini beğenmeniz etkili oldu mu?					
Sendika üyesi olurken sağlayacağı ekonomik faktörler etkili oldu mu?					

39. Herhangi bir sendikaya üyeliğiniz yok ise üye olmayışınızda,

	Çok etkili oldu	Etkili oldu	Kararsızım	Etkili olmadı	Hiç etkili olmadı
Maddi kayıp aidat kesintisi etkili oldu mu?					
Sendikaların işlevselliğine inanmayışınız etkili oldu mu?					
Sendikaların siyasi olarak taraftar olduğunu düşünmeniz etkili oldu mu?					
Sendika üyesi olursanız ayrımcılığa maruz kalacağınız düşüncesi etkili oldu mu?					
Sendika yönetimlerinin günümüz dünyasını algılayamadıkları inancınız etkili oldu mu?					
Fikrinize yakın sendika olmadığınızı düşünmeniz etkili oldu mu?					

39'uncu sorunun devamıdır.

Zamanınızın olmayışı ve iş yoğunluğunuz etkili oldu mu?

Aktif rol almak istemeyişiniz etkili oldu mu?

Sendikaların kendilerini size yeterince anlatamayışı etkili oldu mu?

Herhangi bir sendikaya üye olmayışınızda arkadaş çevreniz etkili oldu mu?

Herhangi bir sendikaya üye olmayışınızda aileniz etkili oldu mu?

Herhangi bir sendikaya üye olmanız durumunda kariyerinizin olumsuz etkileneceği düşüncesi etkili oldu mu?

40. Kaç yıldır sendikalısınız?

a-) 0-5 yıl b-) 6-10 yıl b-) 11-15 yıl b-) 15 yıl ve üzeri

41. Sendikanızla ilgili bilgileri nereden alıyorsunuz?

- a-) İşyeri sendika temsilcisinden b-) Sendikanın çıkardığı gazeteden
c-) Sendikanın yayınladığı bültenlerden d-) İnternet adresinden
e-) Sosyal medyadan f-) Herhangi bir bilgi almıyorum

42. Sendikalar ile ilgili görüşleriniz;

	Her zaman	Çok sık	Bazen	Nadiren	Hiç
Sendikanın çalışanlara ve yeni başlayanlara yeterince ulaştığını düşünüyor musunuz?					
Sendikaların kendilerini belediye çalışanlarına yeterince anlatabildiğini düşünüyor musunuz?					
Sendikaların yönetime ve işverene karşı çalışanların haklarını koruduğunu ve aldığını düşünüyor musunuz?					
Sendikaya üye olduktan sonra sendikanın size ekonomik ve sosyal hakları da kazanım sağladığını düşünüyor musunuz?					
Sendika üyesi olduktan sonra aktif bir rol aldığınızı düşünüyor musunuz?					
Üye olduğunuz sendika faaliyetlerine (basın toplantısı, sendika toplantıları, gezi, eğitim vb. gibi) katılıyor musunuz?					
Sendika yayınlarını takip eder misiniz?					
Siyasi ve ekonomik gelişmeleri takip eder misiniz?					
İhtiyacınız olduğunda sendikanıza müracaat etmeniz halinde sendikanın size destek olacağını düşünüyor musunuz?					

43. Sendikanızın sizce haklarınızı koruduğunu düşünüyor musunuz?

a-) Evet

b-) Hayır

44. Sendikal organlarda şu anda bir göreviniz var mı?

a-) Evet

b-) Hayır

45. Sendikal organlarda görev almak ister miydiniz?

a-) Evet

b-) Hayır

46. Üyesi olduğunuz sendikadan eğitim aldınız mı?

a-) Evet

b-) Hayır

47. Eğitim aldı iseniz, bu eğitimler sizce yeterli mi?

a-) Evet

b-) Hayır

48. Sendikalar sizce hangi konularda eğitim vermelidir?

a-) Sendikacılık bilgisi

b-) Ekonomi

c-) Hukuk

d-) İşçi sağlığı ve İş güvenliği

e-) Toplu sözleşme haklarında

f-) Çevre

g-) Stresle başa çıkma teknikleri

h-) Verimlilik ve kalite

i-) Yabancı dil

j-) Mesleki eğitim

k-) Diğer (belirtiniz).....

49. Sendikaların aşağıdan sıralanan faaliyetleri konusunda ne düşünüyorsunuz?

	Çok iyi	İyi	Orta	Kötü	Çok kötü	Fikrim yok
Kampları						
Kültürel faaliyetleri (gezi, panel, konferans)						
Sosyal tesisleri						
Sendikal yayınları (gazete, kitap, broşür vb.)						
Sağladığı indirim ve avantajlar						
Sosyal dayanışma fonu						
Diğer (belirtiniz).....						

ÖZGEÇMİŞ

Mücahit BIYIKOĞLU, 15.04.1981 tarihinde Amasya Gümüşhacıköy'de doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Trabzon Ofta tamamladı. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümünü 2003 yılında tamamladı. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsünde Şehir ve Bölge Planlama Bölümünde Yüksek Lisans Eğitimi aldı. Halen Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD Sosyal Politika Bölümünde Lisansüstü Eğitimine devam etmektedir. 2007-2014 yılları arasında Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanlığında Müfettiş Yardımcısı ve Müfettiş olarak görev yaptı. 2014 yılından itibaren Ordu Büyükşehir Belediyesinde (OBB) eş zamanlı olarak kurucu Teftiş Kurulu Başkanlığı, Mali Hizmetler Dairesi Başkanlığı, Limanlar, Haller, Otogarlar ve İştiraklerden sorumlu Daire Başkanlığı görevlerini yaklaşık dört yıl süre ile yürüttü. Aynı yıllarda OBB'nin Encümen Üyeliğini, Etik Kurulu Başkanlığını ve 2015-2017 yılları arasında OBB iştiraki olan Orbel A.Ş.'nin Genel Koordinatörlüğünü yaptı.

Ünye Organize Sanayi Bölgesi Müteşebbis üyeliğinde de bulunan Bıyıkoglu, birçok proje, eğitim, konferans vb. organizasyona koordinatör, yönetici veya katılımcı sıfatıyla dâhil oldu. Son olarak; Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikaları (YERELSEN) himayesinde gerçekleştirilen “6360 sayılı Kanun Ekseninde Yerel Yönetim Reformları Değerlendirme Projesi Çalıştayları”nın Proje Koordinatör Ekibinde yer aldı.