



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANA BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**ÇALIŞMA HAYATINDA KAMU SEKTÖRÜ
TERCİH SEBEPLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Mehmet Akif KARAKAYA

165017013

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Kemal YILDIZ

Bandırma 2019

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENSÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANA BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

ÇALIŞMA HAYATINDA KAMU SEKTÖRÜ
TERCİH SEBEPLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Mehmet Akif KARAKAYA

165017013

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Kemal YILDIZ

Bandırma 2019

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Programında Yüksek Lisans öğrencisi Mehmet Akif KARAKAYA tarafından Doktor Öğretim Görevlisi Kemal YILDIZ'ın danışmanlığında hazırlanan “Çalışma Hayatında Kamu Sektörü Tercihinin Sebepleri: Beklentiler ve Gerçekler” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından .../.../2019 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında oyçokluğu/oybirliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Doç. Dr. Celalettin YANIK

Jüri-Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Kemal YILDIZ

Jüri Üyesi

Doç Dr. Mustafa KARA

ETİK BEYAN

T.C.

**BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (28/06/2019)

Mehmet Akif KARAKAYA

ÖZET

ÇALIŞMA HAYATINDA KAMU SEKTÖRÜ TERCİH SEBEPLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Mehmet Akif KARAKAYA

Bu çalışmanın amacı; araştırma doğrultusunda görüşme yapılan kamu-özel sektör çalışanlarına yöneltilen sorular karşısında yapmış oldukları değerlendirmeler ve yapılan literatür araştırması sonucunda ortaya çıkan bulgular ile kamu sektörünün niçin tercih edildiğini tespit edebilmek ve kamu-özel sektör çalışma hayatı arasındaki farklılıkları ortaya koyabilmektir. Türkiye’deki çalışma hayatında kamu-özel sektör tercih nedenleri üzerine herhangi bir çalışma yapılmamış olması ve kamu sektörüne yönelik yoğun bir rağbetin olması, bu konuda bir çalışma yürütülmesinde motivasyon unsuru olmuştur. Bu amaç doğrultusunda literatür taraması yapılmış ve kamu sektörü ile özel sektöre ilişkin bilgiler bir araya getirilmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılarak, 6 Özel Sektör Yöneticisi, 6 Kamu Yöneticisi, 7 memur, 6 sözleşmeli personel, 5 kamu işçisi, 6 özel sektör işçisi olmak üzere toplam 36 çalışanla, özel olarak hazırlanmış olan açık uçlu sorular yöneltilerek mülakat yapılmıştır.

Araştırmanın verileri, açık-uçlu sorular vasıtasıyla toplanmış ve “içerik analizi tekniği” kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan araştırma ile kamu sektöründe çalışmanın özel sektöre kıyasla avantajlı yönlerinin olup olmadığı, vatandaşların kamu sektöründe çalışmayı daha fazla tercih etme nedenleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma hayatını yakından ilgilendiren unsurlar, kamu ve özel sektör üzerinden kıyaslama yapılarak ele alınmış ve çalışanların sektör tercih nedenleri üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda özel ve kamu sektörü çalışanlarının kanuni hakları irdelenmiş, sektörlerin yasal düzeydeki farklılıkları ortaya konulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Kamu sektörü, özel sektör, çalışma hayatı, memur, işçi

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF THE REASONS FOR PUBLIC SECTOR CHOICE IN WORKING LIFE

Mehmet Akif KARAKAYA

The aim of this study is to put forward the reason of the selection of the public sector and the differences between public-private sector working life with the result of assessments in the face of questions raised to the public-private sector employees interviewed in accordance with the study and of the findings reached at the end of the literature research performed. Non-existence of any study on the reasons of public-private sector choices in Turkey and the existence of an intense demand oriented towards public sector have become a motivation factor the realisation of this study. In order to secure this aim, literature review has been performed and information relating to public sector and private sector has been gathered. One of the qualitative research methods using semi-structured interview technique, interview has been performed with 36 workers in total, 6 of whom are private sector managers, 6 of whom are public sector managers, 7 of whom are civil servants, 6 of whom are personnel, 6 of them workers in private sector, with specifically designed open-ended questions oriented towards them.

Inputs of the research have been gathered through “an inquiry composed of open-ended questions” and analysed by using “content analysis method”. With the realised research, it has been tried to analyse if there exists advantageous sides of working in public sector with respect to private sector and the reasons of the citizens’ tendency for choosing working in public sector. Factors closely related to the working life have been evaluated with a comparison *via* public and private sectors and the workers’ choice of sector has been emphasized. In this context, legal rights of workers in private and public sectors have been explicated and differences between the sectors at legal level have been put forth.

Keywords: Public sector, private sector, work life, officer, worker

ÖNSÖZ

Hazırlamış olduğum bu tez ile Türkiye’de sorun olarak gözlemlediğim bir konuya değinmek ve bu konuda yetkili ve ilgili kişilerin dikkatini çekmek istedim. Milyonlarca genç kamu sektöründe çalışabilmek için Kamu Personeli Seçme Sınavına yıllarca hazırlanmaktadır. Özel sektörün içinde bulunduğu şartlar nedeniyle çalışanlarca istenilmeyen sektör olması dolayısıyla kamu sektörü birçok açıdan cazip sektör olarak öne çıkmaktadır. Sektörler arasında belirgin farklılıklar gözlemlenmektedir. Bu farklılıkların ortadan kaldırılması gerektiğini düşünüyorum. Bilindiği üzere özel sektörde üretim faaliyetleri yoğun bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Özel sektörün bu önemli özelliği göz önünde bulundurularak, sektörün mevcut durumu çalışanlarca tercih edilecek seviyelere getirilmelidir. Çalışanlar, şartların iyi olması nedeniyle hizmet odaklı kamu sektörüne yönelmekte, bu durum kamu sektörünü personel sayısı açısından şişirmekte ancak performans hususunda istenilen düzeye gelinememektedir. Bu nedelem kamu sektöründeki performans sisteminin acil olarak değiştirilmesi ve kapsamlı bir kamu personel reformu gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Yukarıda ifade ettiğim konularda farkındalık oluşturarak, sektörler arası farklılıklara dikkat çekebilmek için bu tezi hazırlama ihtiyacı hissettim.

Tez sürecinde üzerimde çok emeği bulunan ve tezin hazırlanması hususunda bana yol gösteren, destekleyen tez danışmanım değerli Kemal YILDIZ hocam başta olmak üzere, yüksek lisans eğitimi sürecinde bizimle yakından ilgilenen; Prof. Dr. Serap Palaz, Doç. Dr. Celalettin YANIK ve Dr. Öğretim Görevlisi Hamit Akçay’a şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca tez sürecinde beni her zaman destekleyen sevgili eşim Ayşe’ye ve güzel kızlarım Meryem Zümra ile Münevver Beyza’ya çok teşekkür ediyorum.

Mehmet Akif KARAKAYA

Bandırma 2019

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	I
ETİK BEYAN.....	IV
ÖZET	IV
ABSTRACT	V
ÖNSÖZ.....	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar.....	X
ŞEKİLLER.....	XI
KISALTMALAR	XII
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	
ÇALIŞMA HAYATI VE ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN KAVRAMLAR ...	4
1. Çalışma Hayatı ve Tarihçesi	4
1.2. Özel Sektör Çalışma Hayatı	6
1.3. Kamu Sektörü Çalışma Hayatı	13
2.Çalışma Hakkı ve Ödevi.....	22
3. Çalışmayı Bağıtlayan Sözleşmeler	23
3.1. Özel Sektörde Yapılan İş Sözleşmeleri.....	24
3.2. Kamu Çalışanlarının Çalışma İlişkisini Bağıtlayan İdari Sözleşmeler	27
4. İstihdam	30
5. İşyeri ve İşletme	31
5.1. Kamu Sektörü İşyeri ve İşletmesi.....	32
5.2.Özel Sektör İşyeri ve İşletmesi	34
6. İşveren.....	37
6.1.Kamu Sektörü İşvereni.....	39
6.2. Özel Sektör İşvereni	42
6.3. Alt İşveren	43

7. Çalışan	46
7.1. Kamu Sektörü Çalışanı.....	47
7.2. Özel Sektör Çalışanı.....	54
7.3. Alt İşveren İşçisi (Taşeron İşçi).....	57
8. İş Tatmini	58
9. İş Güvencesi.....	59
9.1. Kamu Sektöründe İş Güvencesi.....	61
9.2. Özel Sektörde İş Güvencesi.....	64

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMANIN ÖNEMİ VE İŞ TERCİHİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR 66

1. Çalışmanın Toplum ve Birey İçin Önemi.....	67
2. İyi Bir İşte Aranılan Özellikler.....	68
2.1. Ücret Miktarı, Ücret Sistemi ve Ücretlerin Düzenli Ödenmesi	70
2.2. Sosyal Haklar	76
2.2.1. Sosyal Güvenlik Hakkı.....	77
2.2.2. Aile ve Çocuk Yardımı.....	77
2.2.3. Cenaze Ödeneği veya Ölüm Yardımı.....	78
2.2.4. İzin Hakkı	79
2.2.5. Yiyecek Yardımı	86
2.2.6. Giyecek Yardımı	87
2.2.7. Konut Yardımı	89
2.2.8. Toplu Sözleşme İkramiyesi	89
2.2.9. Doğum Yardımı Ödeneği	90
2.2.10. Süt Parası veya Emzirme Ödeneği.....	90
2.2.11. Çeyiz Yardımı	90
2.2.12. Tediye (İkramiye).....	91
3. Çalışma Koşulları.....	91
4. Çalışma Süresi.....	93
5. İstihdamın Sürekliliği	94
6. İş Güvenliği.....	95
7. Motivasyon (Güdüleme)	96
8. Çalışma Arkadaşlarının Uyumunu	99

9. Yönetim Tarzı ve Yönetici Tutumları	100
10. Örgüt Kültürü	101
11. İletişim	103
12. İşe Yabancılaşma.....	105
13. Mesleki İtibar	107
14. İngiltere ve Fransa’da Kamu-Özel Sektör Çalışma Hayatı	109

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GEREÇ VE YÖNTEM..... 111

1. Araştırmanın Amacı	111
2. Çalışmanın Problemi ve Varsayımları.....	111
3. Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Toplanması.....	111
4. Örneklemenin Niteliği.....	111
5. Bulgular	112
5.1. İyi Bir İşte Bulunması Gereken Özellikler	113
5.2. Kamu ve Özel Sektör Arasındaki Temel Farklar.....	118
5.3. Çalışma Şartları.....	123
5.4. Sektör Tercihini Etkileyen Unsurlar	130
5.5. Sektör Tercihinde Ücret Unsurunun Önemi	137
5.6. Ücret Miktarı ve Ödeme Düzenliliğinde Sektörel Kıyaslama	142
5.7. İş Güvencesinin Sektörel Olarak Değerlendirilmesi.....	149
5.8. Sektörel İş/Meslek Tercih Nedenleri	154
5.9. Derinlemesine Sorularla Sektörel Kıyaslama	158
5.10. Sektörel Farkın Ortadan Kalkması.....	193

SONUÇ

KAYNAKÇA..... 202

TABLÖLAR

Tablo 1	: 16 yaşını Dolduranlara Verilen Brüt Asgari Ücret.....	9
Tablo 2	: 16 yaşını Doldurmayanlara Verilen Brüt Asgari Ücret.....	9
Tablo 3	: Yıllar İtibariyle Özel Sektör Sendikalı İşçi Sayısı	12
Tablo 4	: İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Dağılımı	20
Tablo 5	: Yıllar İtibariyle Kamu Sektörü Sendikalı Personel Sayısı	22
Tablo 6	: 2008-2018 Yılları Arasında KPSS Başvuru Sayısı.....	40
Tablo 7	: Yıllar İtibariyle Kamu Sektörü İstihdam Sayıları	41
Tablo 8	: Türkiye’de Kamu ve Özel Sektörde Çalışan	45
Tablo 9	: İş Güvencesizliğinin Kısa ve Uzun Dönem Etkileri	61
Tablo 10	: Yıllar İtibariyle Asgari Ücretteki Artış Oranları.....	72
Tablo 11	: Yıllar itibariyle En Düşük Memur Maaş Değişimi (TL).....	73
Tablo 12	: Çalışan ve Yöneticileri Motive Eden Faktörler	98
Tablo 13	: İyi Bir İşte Aranacak Özellikler	108
Tablo 14	: Demografik Özellikler.....	113

ŞEKİLLER

Şekil 1 : Kamu Sektörü Yapılanması	15
Şekil 2 : Kamu Personelinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	21
Şekil 3 : Kamu Sektörü Şeması.....	33
Şekil 4 : İş Tatmininin Oluşumu	92
Şekil 5 : Motivasyon Süreci.....	97

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
BOTAŞ	: Boru Hatları İle Petrol Taşıma Anonim Şirketi
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇAYKUR	: Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğu
DHMI	: Devlet Hava Meydanları İşletmesi
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DMO	: Devlet Malzeme Ofisi
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EUROSTAT	: Avrupa Topluluğu İstatistik Ofisi
İDT	: İktisadi Devlet Teşekkülleri
İK	: İş Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KEGM	: Kıyı Emniyeti Genel Müdürlüğu
KHK	: Kanun Hükmünde Karaname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KOBİ	: Küçük, Orta, Büyük İşletme
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
MKEK	: Makina Kimya Endüstrisi Kurumu
PTT	: Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğu
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu

GİRİŞ

Bu tezin amacı, Türkiye’de çalışma hayatına katılan bireylerin neden kamu sektörünü tercih ettiklerini tespit etmek ve sektörel tercih sebeplerinin neler olduğunu ortaya koymaktır.

Her yıl yüzbinlerce genç, KPSS sınavına girmekte ve kamu kurumlarında çalışmak için bu sınava yıllarını vermektedir. Gençlerin birçoğu, üniversitede okuyacakları bölümleri dahi kamu kurumlarında daha çabuk iş bulabilme ihtimalini göz önünde bulundurarak belirlemektedir. Öğretmenlik tercihlerinde, devletçe alım sayısı fazla olan sınıf öğretmenliği bölümüne olan ilgi diğer öğretmenlik bölümlerine karşın daha yüksektir. Bu durum öğretmenliğe verilen değerin yüksekliğinden ziyade kamu kurumlarında çalışma arzusunun ne denli yüksek olduğunu bizlere gösteren örneklerden sadece biridir.

Türkiye’de çalışma hayatına atılan veya atılacak olan vatandaşların azımsanmayacak bir kısmı neden ısrarla kamu kurumlarında çalışmak istemektedir? Kamu kurumlarını vatandaş nazarında bu denli cazip kılan nedenler nelerdir? Özel sektörde çalışmak istemeyen bireylerin, özel sektörü tercih etmeme nedenleri nelerdir? Özel sektörden kaçışın çalışma hayatına, toplumsal hayata olumsuz etkileri nelerdir? Bu araştırmayla bu soruların cevapları bulunmaya çalışılacaktır.

Türkiye’de yapılan akademik araştırmalar içerisinde, bireylerin sektörel tercih nedenlerini ortaya koyan herhangi bir araştırma mevcut değildir. Hazırlamış olduğumuz yüksek lisans tezi ile hem bu alandaki önemli bir boşluğu gidermeyi hem de toplumumuzdaki sektör tercih sebeplerini tespit etmeyi amaçlamaktayız.

Bu bağlamda önce literatür taraması yapılmış, sektörel farklılıklar irdelenmiştir. Kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarının yasal hakları, çalışma hayatına ilişkin hususlardaki mevcut mevzuatsal farklar ve çalışma koşulları arasındaki farklar üzerinde durulmuş, bunların çalışma hayatı üzerindeki etkilerinin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kıstaslar üzerinden yapılan araştırmalar neticesinde, kamu sektöründeki iş güvencesinin tüm kamu çalışanları için aynı düzeyde olmadığı, iş güvencesinin istihdam türlerine, mesleki unvanlara göre farklılık arz edebildiği görülmüştür. Bununla beraber, kamu sektörü çalışanlarının istihdam türü ve mesleki unvanlarına göre bazı konularda farklı haklara tabi olduğu anlaşılmıştır.

Özel sektörde ise çalışanların işgüvencesinin yeterli düzeyde olmadığı, ilgili mevzuatta işgüvencesi ile ilgili ciddi bir boşluk olduğu, özellikle küçük işletmelerin bu boşluklardan yararlanarak çalışanları kolaylıkla işten çıkarabildiği görülmüştür. Ayrıca özel sektördeki çalışma hayatını düzenleyen mevzuatta, kamu sektörüne nazaran sosyal hakların daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte özel sektördeki çalışanların ücret düzeyinin, kamu sektöründeki çalışanlardan genel itibariyle düşük olduğu, ücret düşüklüğünün de sektör tercihi üzerinde önemli bir rol oynadığı yapılan analizler neticesinde anlaşılmıştır.

Çalışanların sektörel tercih nedenlerini ortaya koyabilmek için yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi uygulanmıştır. Bu kapsamda, 6 Kamu Sektörü Yöneticisi, 6 Özel Sektör Yöneticisi, 7 memur, 6 sözleşmeli personel, 5 kamu işçisi, 6 özel sektör işçisine (toplam 36) araştırma amacı doğrultusunda belirlenen sorular yöneltilmiş ve kişilerin yöneltilen sorulara verdikleri cevaplar üzerine analiz yapma imkânı elde edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, özel sektördeki çalışma hayatı ile kamu sektöründeki çalışma hayatı arasındaki farklılık nedenleri ortaya konulmuş ve bu farklılıkların çalışanların tercihlerini nasıl etkilediği ifade edilmeye çalışılmıştır. Ancak yapılan mülakatların mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmesi nedeniyle, katılımcıların bir kısmı yöneltilen sorulara kısa cevaplar vermiş, sorulara verilen cevaplar doğrultusunda araştırma için anlamlı bir bütün oluşturulmaya gayret edilmiştir. Böyle bir araştırmanın kurumsal düzeyde daha geniş bir kitleyle yapılması daha güvenilir sonuçlar verebilecektir.

Çalışma hayatının ana omurgasını oluşturan özel sektör, çalışan sayısı açısından kamu sektöründen daha fazla kişiyi istihdam etmektedir. Özel sektördeki iş yükünün ağır olması, iş güvencesinin yetersiz olması, ücret miktarının düşük ve ücretlerin düzensiz ödenmesi, çalışma şartlarının kamu sektörüne kıyasla kötü olması, sosyal hakların istenilen düzeyde olmaması, sigorta primlerinin eksik yatırılması nedenlerden ötürü çalışanların kamu sektöründe çalışmaya daha sıcak baktığı görülmüştür.

Bu tez, çalışma hayatının başat unsurlarından olan çalışanların sektörel tercih nedenlerini ortaya koyması açısından önemlidir. Bu çalışmayla, kamu sektörüne yönelme nedenleri ile özel sektörden kaçış nedenlerini anlama imkânı elde edilecektir. Ayrıca bu tez ile özel sektördeki birçok işyeri çalışan ararken, yıllarca herhangi bir işe girmeyip KPSS

sınavına hazırlanarak kamu kurumlarında çalışmak için uğraş veren vatandaşların neden böyle bir yol izlediklerini de anlama imkânı elde etmiş olunacaktır.

Toplumun önemli bir kısmı, iş yükünün azlığı, sosyal hakların iyi oluşu nedeniyle kamu sektöründe çalışmayı arzulamaktadır. Ancak kamu sektöründe istihdam edilebilecek kişi sayısı sınırlıdır. Çalışma hayatına katılan tüm vatandaşların kamu kurumlarında istihdam edilmesi mümkün değildir. Çalışma hayatındaki vatandaşların istihdamının büyük bir bölümü özel sektör tarafından karşılanmaktadır. Bu durum özel sektörü, iş hayatının en önemli aktörü haline getirmektedir. İş hayatında böylesine önemli bir yeri olan özel sektörün, içinde bulunduğu mevcut durumlar nedeniyle zorunlu olarak tercih edilmesi, çalışanların verimliliği ve üretkenliği noktasında da ciddi etkilere neden olabilmektedir. Üretimin amiral gemisi durumunda olan özel sektörün, çok daha değerli hale getirilmesi, kamu sektöründen daha fazla tercih edilen bir sektör olması, üretim faaliyetlerine önemli faydalar sağlayacaktır.

Özel sektör, ülkedeki üretim ve hizmet faaliyetlerinin gerçekleştirildiği en önemli sektör olmasına karşılık, yoğunlukla kamu hizmetlerinin gerçekleştirildiği kamu sektörüne daha fazla rağbet edilmesi, ülkenin gelişimini de dolaylı olarak etkilemektedir. Ağırlıklı olarak kamu hizmetinin sunulduğu kurumlarında, ülkemizin eğitilmiş bireylerinin çalışmak istemesi; nitelikli bireylerin potansiyellerini, üretim imkânlarının daha geniş olduğu özel sektördeki çalışma alanları yerine, üretimin daha verimsiz olduğu kamu sektöründe kullanmalarına neden olmaktadır. Bu durum ise ülkemizdeki üretim faaliyetlerinin arzulanan düzeye ulaşmasına engel teşkil etmektedir.

Bu tez ile sektör tercih nedenlerini ortaya konulacak ve kamu sektörünün neden cazip görüldüğü, özel sektörde çalışmanın nasıl cazip hale gelebileceği ifade edilmeye çalışılacaktır. Böylelikle sektörel gerçeklikleri göz önüne serecek ve çalışma hayatına katılacak olanların sektörlere olan bakış açısında bir farkındalık oluşturulmaya çalışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATI VE ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN KAVRAMLAR

1. Çalışma Hayatı ve Tarihçesi

Çalışma hayatı tarihsel olarak ele alındığında, insanoğlunun başlangıcından bu yana süregelen bir süreçten söz etmek mümkündür. İnsanoğlu, ilkçağdan günümüze kadar birçok alanda çalışarak geçimini sağlamıştır. Avlanmak, hayvan beslemek, çiftçilik yapmak ilk çalışma alanlarındandır. Ortaçağda ise çalışma hayatı farklıydı. Köylülerin, zanaatkarların ve kölelerin üretimlerinden oluşmaktaydı. Köylüler ve zanaatkarlar ancak günlük ihtiyaçlarını karşılayabilmekte, kazançlarının önemli kısmı ise vergilere gitmekteydi. Kölelerde ise durum daha da kötü bir vaziyetteydi. Çalıştırıldıkları yerlerde sadece karın tokluğuna çalıştırılmakta ve özgürlükleri kısıtlanmaktaydı. Bunun yanı sıra köleler, gayriinsani muamelelerle karşı karşıya kalmakta, ağır işlerde ölümüne çalıştırılmaktaydı. Bu dönemde çalışanların hakları umursanmamakta, çalışanların hukukunu koruyacak hukuki düzenlemeler de bulunmamaktaydı. 18. ve 20. Yüzyıl arasında ise çalışma hayatını düzenleyen hukuksal normlar önemli bir değişim ve gelişim gösterdi (Deniz, 2007: 133).

Çalışma hayatı gerçek manada, sanayi devrimiyle birlikte anlam kazanmaya başladı. Çünkü Sanayi Devriminden önce çalışanların çoğu köle statüsünde çalıştırılan insanlardan oluşmaktaydı. İşverenler ise, kölelere hükmeden asil tabakadan oluşmaktaydı. 18. yüzyılda yaşanan endüstriyel ve siyasi olaylar, çalışma hayatında birçok önemli değişime sebebiyet verdi. İngiltere ve Fransa'da gerçekleşen iki önemli devrimin getirdiği ekonomik, politik ve sosyal değişimler çalışma hayatında da birçok değişikliklere neden oldu. Sanayi devriminde meydana gelen gelişmeler hem üretim sistemini hem de tüketim sistemini büyük ölçüde değiştirmeye başladı. Küçük işletmeler yerini fabrikalara bıraktı. Kendi işinin patronu olan esnaflar, sanayinin gelişimiyle dükkanlarını kapatmak durumunda kaldı ve yeni oluşan iş alanlarında işçi olarak çalışmaya başladılar (Erkan 1993: 3).

Çalışma hayatında yaşanan bu köklü değişim, çalışma yaşamındaki kavramlara da etki etti. Kavramlarda yaşanan değişim ise çalışma hayatına yansdı. Bu değişimin etkisiyle, işçi ve işverenlerin beklentileri de talepleri de farklılaştı. Bundan dolayı İş Hukukunda da güncellemelere gidildi ve işçi ve işveren hakları koruma altına alınmaya başlandı. Yaşanan

tüm bu değişimler, bireylerin “çalışma” fiiline karşı bakış açısını da değiştirdi. Çalışma hayatında yaşanan bu önemli gelişmelerden sonra çalışanlar artık, köle gibi çalıştırılmamayı ve emeklerinin karşılığını istemeye başladı. Bireylerin taleplerindeki bu değişim, çalışma hayatına yön veren insanların aldığı kararları da etkilemeye başladı. Önceden sadece kâr odaklı düşünen işverenler, artık insanı önemsemeye başladı ve çalışma hayatında da insan odaklı düşünceye evrildi (Çalık, 2017:55).

Çalışma hayatındaki insan odaklı düşünce, birçok alanda yeniliğe vesile oldu ve çalışanların yararına olacak kazanımların artmasına olanak sağladı. Günümüzde ise çalışanların hakları geçmişe nazaran daha fazla önemsenmekte, çalışma hayatını düzenleyen hukuki düzenlemeler bulunmaktadır. Bununla birlikte, çalışanların hak kaybına uğramaması için işyerlerindeki çalışma şartları devletler tarafından titizlikle denetlenmektedir. Ancak devlet denetimi her ne kadar artmış olsa da, çalışanların yasal haklarını vermeyen işverenler bulunmakta, yaptıkları yasadışı işlemleri de devlet denetiminden kaçırabilmektedirler (www.kamusen.org.tr, 2006).

Sabuncuoğlu ve Tokol iş kavramını, “*bireyin yaşamını idame ettirmek amacıyla yaptığı fiziksel veya zihinsel bir gayret*” olarak tanımlarken (Sabuncuoğlu ve Tokol, 1991: 4), Baysal’a göre iş, “*İstenen amacı en etkin ve etkili şekilde başarmak için iç ve dış çevrelerin becerili bir biçimde örgütlenmesi, değiştirilmesi ve kontrolü*” şeklinde tanımlamaktadır (Baysal, 1993: 6).

Kelime kökeni olarak çalışma, Eski Yunanlılar ve Romalılarda “acı”, “yorgunluk” ve “zahmet” gibi anlamlar ifade etmektedir (Lordoğlu, Özkaplan, Törüner, 1999: 1, Aktaran: Samsun, 2017:162). Çalışma fiili sıkıntılı bir süreç olmakla beraber, insanların ihtiyaçlarını karşılamaları ve gelişim göstermelerine imkan tanıyan faydalı bir uğraştır. Kant da “*insan, çalışmak zorunda olan bir varlıktır*” sözüyle çalışmanın bir zorunluluk olduğunu vurgulamıştır. Çalışma kavramının anlamı, tarihsel süreçte yaşanan gelişimler ve toplumların kendi kültürleri, normları, değerlerine göre değişim gösterebilmektedir (Samsun, 2017:162). Romalı ve Yunanlı düşünürler, yaşadıkları dönemde çalışma eylemini sadece alt tabakanın yapacağı bir görev olarak görmüş, asil zümrenin ise siyaset ve fikir işleriyle meşgul olması gerekliliğini vurgulamışlardır. Günümüzde ise çalışma kavramı farklılaşmış ve beden işçiliği ile sınırlandırılmayıp düşünce, siyaset, sanat gibi fikir çalışmalarını da kapsayacak bir hal almıştır. Yani günümüzde bir siyasetçi, bir sanatçı, bir

düşünür de kendi görev alanında bir çalışan konumundadır. Çalışmasının karşılığında maaş veya ücret almaktadır. Geldiğimiz bu süreçte çalışma fiilinin gerçekleşmesi için için illa fiziksel bir çalışma olması gerekmemekte, zihinsel çalışmalar yahut bedeni çok yormayan evraksal işlemler de, çalışma-iş olarak görülmektedir (Özen Kapız, 2001).

İş kavramı ile çalışma kavramı benzerlik gösterse de, aralarında küçük bir fark vardır. Şöyle ki; iş, belli bir ücret beklentisi içerisinde yapılan bir çalışmadır. Beklenti içerisinde olmadan yapılan çalışmalar bir iş olarak değerlendirilmemektedir (Şen, 1995: 28).

1.2. Özel Sektör Çalışma Hayatı

Özel sektör kavramından ilk olarak hür teşebbüs anlamı çıkmaktadır. Özel sektör, devletin belirlediği bir takım iktisadi düzenlemelere bağlı kalarak sermayesini tedarik eden ve bu sermayeyi yine kanuni düzenlemelere aykırı olmamak şartıyla dilediği gibi kullanan müteşebbislere denilmektedir (Özdevecioğlu, 2002:120).

Özel sektörde çalışanlar, genel itibarıyla 4857 Sayılı İş Kanununa tabi olarak çalıştırılmaktadırlar. Özel sektörde, 4857 Sayılı İş Kanunu haricinde Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'na tabi olarak çalışanlar da bulunmaktadır. İş Kanununun 63. maddesinde çalışma süreleri *“Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.”* şeklinde düzenlenmiştir. Özel sektördeki haftalık çalışma süresi, kamu sektöründe çalışan (memur, sözleşmeli personel) haftalık çalışma süresinden beş saat fazla belirlenmiştir (657, md. 99).

Özel sektörde çalışanlar, kamu sektörüne nazaran daha özgür bir tutum içindeyken, çalışma şartları açısından ise daha zor şartlar altında çalıştırılabilmektedirler. Özel sektörde, çalışanların dikkatle uyması istenen yasal kurallar bulunmamakta, çalışanlar emri altında çalıştıkları kişilerin talimatları doğrultusunda hareket etmektedirler. Özel sektörde bir işe girmek ve bir işten çıkmak kamu sektörüne göre çok daha kolay ve esnektir. Kamu sektöründe ise işe girmek çeşitli bürokratik kurallara bağlı olduğu gibi kurum, birim değişimi de özel sektörde olduğu gibi esnek değildir (Özdevecioğlu, 2002:120).

Özel sektör, denilince ilk akla gelen konu şüphesiz asgari ücrettir. Çünkü, asgari ücret özel sektörler özdeşleşmiş durumdadır. Asgari ücret, Asgari Ücret Yönetmeliğinin 4. maddesinde şöyle tanımlanmıştır; *“İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve*

*işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti ifade eder.”*Asgari ücretin belirlenmesinde, işçi, işveren ve devlet temsilcileri arasında sıkı pazarlıklar yaşanmaktadır. Asgari ücretle çalışanlar, devlet yönetimine maaşların düşüklüğü nedeniyle baskı yaparken, asgari ücret ile işçi çalıştıran işverenler de, asgari ücretin artması durumunda maaşların ödenememesi nedeniyle işçi çıkarımı yapmakla devlet yöneticilerinin kararını etkilemeye çalışmaktadırlar. Asgari Ücret Tespit Komisyonu da her iki tarafın taleplerini de dikkate alarak bir değerlendirme yapmaya çalışmakta ve çalışanlara verilecek asgari ücret miktarı bu görüşmeler sonucunda belirlenmektedir (Asgari Ücret Yönetmeliği Md.8).

Anayasa'nın 55'inci maddesine göre; *“Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.”* denilmektedir. Anayasanın bu hükmü gereği, devlet özel sektörde çalışan vatandaşların emekleri karşılığında verilecek ücretin miktarına asgari ücretin belirlenmesi sürecinde müdahil olmaktadır.

Asgari ücretle ilgili düzenlemeler Selçuklu ve Osmanlı dönemlerine kadar uzanmaktadır. Osmanlı ve Selçuklu Dönemlerinde, ahi örgütleri usta, çırak, kalfa arasındaki iş ilişkilerini düzenlemiş ve fiyatlarla ilgili düzenleyici roller üstlenmiştir. Osmanlı Devleti döneminde, asgari ücret konusunda bilinen ilk çalışma 1806 yılında yapılmıştır. 1806 yılında yayınlanan bir fermanla, belirlenen bazı işlerde çalışan kişilerin ücretleri o zamanki para birimi ile ücret tutarları belirtilmiştir. Asgari ücretin belirlenmesine ilişkin ilk yasal düzenleme 1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu ile birlikte gerçekleşmiştir. Ancak 3008 sayılı kanunda belirtilen asgari ücrete ilişkin yönetmeliğin gecikmesi nedeniyle, asgari ücret uygulaması 1951 yılına kadar hayata geçirilememiştir (Yılmaz Eser, 2008:130). Günümüzde 4857 Sayılı İş Kanununun asgari ücretle ilgili 39. maddesinde; *“İş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin, ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir”* denilmektedir.

Ancak bu komisyon aracılığı ile belirlenen asgari ücret miktarı birçok nedenden ötürü yüksek miktarda artırılamamaktadır. Devletin ödeme yaptığı birçok kalem asgari ücret ile ilintilidir. Yani asgari ücretin artırılması, vatandaşa verilen farklı ödemelere de etki etmekte

ve yapılan ödeme miktarını artırmaktadır. Asgari ücret artırımını memur maaşları, evde bakım ücretleri, geçici iş göremezlik ödeneği gibi birçok unsura etki etmektedir (Ünlü, 2017). Ayrıca asgari ücret artırımını, işverenlerin giderlerini artırdığı için işverence hoş karşılanmamaktadır. Asgari ücretin çok yönlü etkisi işverenlerin ödeme miktarlarını da artırmaktadır. Bu durum ise işçi çıkarımını tetikleyebilmektedir (Fidan ve Yeşil, 2018:132). Asgari ücret artırımında yaşanan bu tür çıkmazlardan ötürü asgari ücret artırımını birçok unsur göz önünde bulundurularak yapılmaktadır.

EKONOMİ Altın Döviz Borsa İş-Yaşam ▼ Otomobil Teknoloji

'Asgari ücretteki 417 TL'lik artışın işverene maliyeti 621 TL'

Giriş: 25.12.2018 - 15:27 | Güncelleme: 25.12.2018 - 16:48

KPMG Türkiye'nin hesaplamasına göre yeni asgari ücretteki 417 TL'lik artışın işverene maliyeti 621 TL olacak. 2019 yılında net asgari ücret 417 TL artarak 2 bin 20 TL olarak belirlendi. 2018 yılında 2 bin 384 TL olan asgari ücretin işverene maliyeti ise 2019 yılı için 621 TL artarak 3 bin 5 TL'ye yükseldi





Kaynak: www.haberturk.com

Asgari ücretin 2008-2019 yılları arasındaki değişimi aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1. Yıllar İtibariyle 16 yaşını Dolduranlara Verilen Brüt Asgari Ücret Miktarı

Yıllar	Aylık Brüt (TL)	Artış %
(01-06) 2008	608,40	4
(06-12) 2008	638,70	5
(01-06) 2009	666	4,3
(06-12) 2009	693	4,1
(01-06) 2010	729	5,2
(06-12) 2010	760,50	4,3
(01-06) 2011	796,50	4,7
(06-12) 2011	837	5,1
(01-06) 2012	886,50	5,9
(06-12) 2012	940,50	6,1
(01-06) 2013	978,60	4,1
(06-12) 2013	1.021,50	4,4
(01-06) 2014	1.071	4,8
(06-12) 2014	1.134	5,9
(01-06) 2015	1.201,50	6
(06-12) 2015	1.273,50	6
(01-12) 2016	1.647	29,3
(01-12) 2017	1.77,50	7,9
(01-12) 2018	2.029,0	14,2
(01-12) 2019	2.558,40	26,1

Tablo 2. Yıllar İtibariyle 16 yaşını Doldurmayanlara Verilen Brüt Asgari Ücret Miktarı

Yıllar	Aylık Brüt (TL)	Artış %
(01-06) 2008	515,40	4,9
(06-12) 2008	540,60	4,9
(01-06) 2009	567	4,9
(06-12) 2009	589	4
(01-06) 2010	621	5,3
(06-12) 2010	648	4,3
(01-06) 2011	679,50	4,9
(06-12) 2011	715,50	5,3
(01-06) 2012	760,50	6,3
(06-12) 2012	805,50	5,9
(01-06) 2013	839,10	4,2
(06-12) 2013	877,50	4,6
(01-06) 2014	(*)	(*)
(06-12) 2014	(*)	(*)
(01-06) 2015	(*)	(*)
(06-12) 2015	(*)	(*)
(01-12) 2016	(*)	(*)
(01-12) 2017	(*)	(*)
(01-12) 2018	(*)	(*)
(01-12) 2019	(*)	(*)

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3666/asgari-uecret-guen-ay.pdf>)

(*) 2014 yılından itibaren asgari ücrette 16 yaş ayrımı kaldırılmıştır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yaptığı en son asgari ücret araştırmasına göre, Türkiye’de çalışanların yüzde 40.3’ü, yani 5.8 milyon kişi asgari ücretle çalışmaktadır. Çalışanların yüzde 42.7’si ise asgari ücretin iki katına kadar maaş almaktadır (www.hurriyet.com.tr, 2017).

Özel sektördeki bir diğer tartışmalı konu da iş güvencesidir. Devlet, çalışma hayatında denge sağlamak amacıyla, işverene nazaran daha güçsüz konumda olan işçileri korumak için iş güvencesiyle ilgili bir takım düzenlemeler yapmıştır (Demir, 2003:5).

İş güvencesi konusunda Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı ILO Sözleşmesinin Türkiye Büyük Milet Meclisi'nde onaylanmasının ardından, yasal düzenlemelere gidilmiş (Aras, 2015: 431). ve 09.08.2002 tarihinde 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası çıkarılmış ve uygulanmaya başlanmış daha sonra ise bu yasanın hükümleri 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamına alınmıştır. İş güvencesi 4857 Sayılı İş Kanununun 18 ile 21. Maddeleri arasında belirtilmiştir (Lale, 2010: 218).

4857 Sayılı Kanunun 19. Maddesinde iş güvencesi kapsamındaki işçilerle ilgili olarak *“İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.”* denilmektedir. Yalnız burada önemli bir konuya değinmemiz şarttır. İş güvencesine dönük yapılan kanuni düzenlemede her ne kadar feshin geçerli bir sebebe dayandırılması istense de, 4857 sayılı İş Kanunun 18. Maddesinde *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”* ön şartı yer aldığından, otuz işçiden az işçi çalıştıran bir işletme sahibi, herhangi bir geçerli nedene dayanmaksızın işçisini çıkarma salahiyetine sahip olmaktadır. Bununla birlikte, en az 6 aylık kıdem şartının aranması da bu kanuni düzenlemenin işçi aleyhine olan kısımlarındandır. Yani altı aylık kıdemi olmayan bir işçi, yasadaki iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaktadır. Ülkemizde birçok işletme 30 kişinin altında işçi çalıştırmaktadır. Bu tür işletmelerde işçilerin iş güvencesi ne yazık ki kanuni olarak sağlanamamakta ve işçiler mağdur olmaktadır. Ayrıca 4857 Sayılı Kanunun 18. maddesinde, belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan işçilerin iş güvencesinden yararlanabileceği ifade edilmiştir (Aras, 2015: 437).

Özel sektörde çalışma saatleri, 4857 sayılı İş Kanunun 63. Maddesinde *“Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.”* olarak belirtilmiştir. Fazla çalışmanın azami süresi ise aynı kanunun 41.

Maddesinde “*Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.*” şeklinde belirtilmiştir. İşçilere fazla çalışma yaptırılması durumunda ise aynı madde “*Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.*” şeklinde düzenlenmiştir.

Özel sektörde çalışanların haftalık izin süreleri 4857 sayılı İş Kanununun 46. Maddesinde “*Yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.*” şeklinde belirtilmiştir. Yani ilgili kanunda, haftanın bir günü kesinlikle izin kullandırılması işverene şart koşulmuştur. Ancak kamu sektöründe, 657 Sayılı Kanunun 99. maddesinde haftanın iki günü (Cumartesi-Pazar) izin olarak güvence altına alınmıştır. Özel sektörde kanunen belirlenen yıllık izinler ise 4857 sayılı İş Kanunun 53.maddesinde;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.” şeklinde düzenlenmiştir. Bununla birlikte yine aynı kanunun 56. maddesinde “*53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.*” denilmektedir.

Özel sektörde çalışan işçilerin çalışma hayatına ilişkin birçok konuda sorunu bulunmakta ve işçiler mevcut sorunlarının çözüme kavuşturulmasını istemektedir. Ancak durum böyle olmasına rağmen özel sektörde sendikalılaşma oranı çok düşük seviyededir. Aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere, son yıllarda özel sektördeki sendikalılaşma oranı %13’seviyelerine kadar gerilemiş durumdadır.

Tablo 1. Yıllar İtibariyle Özel Sektör Sendikalı İşçi Sayısı

YILLAR	Çalışan Sayısı	Sendikalı İşçi	%
2003	4.686.618	2.717.326	57.98
2004	4.857.792	2.806.927	57.78
2005	4.970.784	2.901.943	58.37
2006	5.088.515	2.987.431	58.7
2007	5.210.046	3.043.732	58.42
2008	5.414.423	3.179.510	58.72
2009	5.434.433	3.205.662	58.98
2010	-	-	-
2011	-	-	-
2012	-	-	-
2013	10.881.618	1.001.671	9.21
2014	11.600.554	1.096.540	9.45
2015	12.180.945	1.297.464	10.65
2016	12.663.783	1.514.053	11.96
2017	12.699.769	1.546.565	12.18
2018	13.844.196	1.714.397	12.38
2019	13.411.983	1,859,038	13,86

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
(<https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>)

*Bilgi Edinme Kanunu kapsamındaya yapılan başvurumuza; Sendika Üyeliği İstatistik Daire Başkanlığı tarafından “25.02.2011 tarih ve 27857 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6111 Kanun’un geçici 18. madde gereğince, 5/5/1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 12 nci maddesi gereğince 30/6/2011 tarihine kadar yeni istatistik yayımlanmaz. Bu tarihten sonraki ilk istatistik yayımlama dönemine kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerli sayılır. 2010-2011-2012 yıllarında Temmuz 2009 istatistikleri geçerlidir.” şeklinde cevap verilmiştir.

Özel sektörde sendikalı işçi sayısının yıllar itibariyle düşmüş olduğu son yıllarda ise artışa geçtiği görülmektedir. Son on yılda çalışan sayısı 8 milyon kişiden daha fazla artmış olmasına rağmen sendikalı çalışan sayısı ise yaklaşık 1,3 milyon kişi kadar düşmüştür. 2018-2019 yılları arasında özel sektördeki çalışan sayısında 400 binden fazla işgücü kaybının yaşandığı gözlenmektedir.

Özel sektörün belki de en büyük artışı, yönetici olma imkanının kamu sektörüne nazaran daha kolay olmasıdır denilebilir. Kamu sektöründe yönetici olabilmek için birçok kriter aranmakta sınav ve mülakatlar yapılmaktayken, özel sektörde ise bu durum daha işlevsel ve kolay ilerleyebilmektedir. Özel sektörde çalışan bir bireyin, çalıştığı pozisyonda üstün bir performans gösterdiği, kendini alanında iyi yetiştirdiği ve insani ilişkilerinde başarılı olduğu işverence tespit edildiğinde, çoğunlukla herhangi bir sınav veya eğitim şartı olmaksızın, işveren kişiyi yönetici kademelerinden birinde görevlendirebilmektedir. Bununla beraber işverenler, yönetiminden memnun kalmadığı kişileri, görevinden rahatça azledebilmektedir. Özel sektörde görevden alınmanın çok zor olmaması nedeniyle, yönetici kademesinde bulunan kişiler, işlerini belli bir disiplin ile yapmaya gayret göstermektedir. Ancak kamu sektöründe yönetici seçimi katı bir disiplinle uygulanmakta, yönetici olabilmek için çalışanların geçmesi ve tamamlaması gereken birçok aşama bulunmaktadır. Ayrıca kamu sektöründeki yönetici, özel sektörde olduğu gibi kolayca görevinden alınamamaktadır. Performansı beğenilmeyen yöneticiler yer değişikliği yaptırılmakta ancak gittikleri yerde de aynı görevi icra etmektedirler. Özel sektördeki yönetici seçimi ve azlinin kolaylığı, kamu sektöründen daha iyi performansların elde edilmesine imkan sağlamaktadır (Soysal, Tan, 2013: 58).

1.3. Kamu Sektörü Çalışma Hayatı

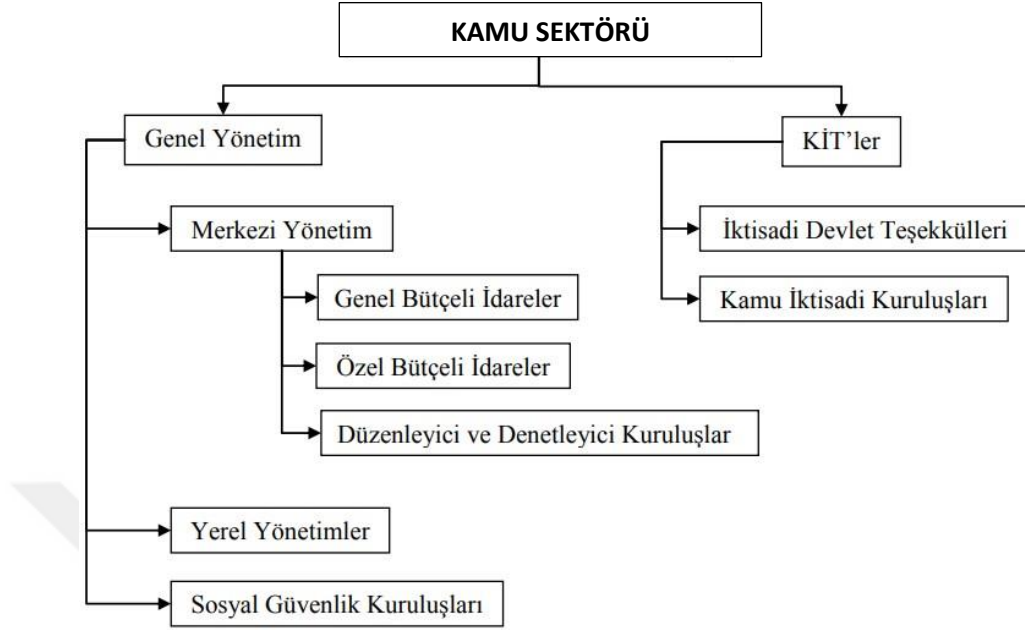
Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 123. maddesinde “*Kamu tüzel kişiliği, ancak kanunla veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak kurulur*” hükmü yer almaktadır. 127. maddede kamu tüzel kişilerinin bir türü olan “mahalli idareler”, 130 ve 131. maddelerde bir başka kamu tüzel kişisi olan “üniversiteler”, 133. maddede “radyo ve televizyon kurumu, 135. maddede “kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları” (Barolar, Odalar, Borsalar...) ifade edilmektedir. Kamu tüzel kişileri kanunla kurulur ve kanunla kuruluşları sonlandırılır. Kamu tüzel kişisi sayılmanın kıstasları, Anayasa'nın 123. Maddesinde belirtildiği üzere “*kanunla ve kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak kurulur.*” hükmü ile belirlenmiştir. Anayasa'da düzenlenen kamu tüzel kişilerin varlığına kanuni bir değişiklik son verilemez, bu tüzel kişilerin varlığına son verilebilmesi için anayasal bir değişiklik yapmak gerekir. Anayasanın birçok maddesinde (m.29/4, 46/1, 82/1, 128/1, 161/1) “*Devlet ve diğer kamu tüzel kişileri*” tabiri bulunmaktadır. Anayasada belirtilen bu tabirden anlaşılacağı üzere, Devlet de bir bütün olarak kamu tüzel kişiliğine sahip bir yapılanmadır. Devletin *Yürütme*,

Yargı, Yasama gibi organlarının tüzel kişiliği bulunmasa da devlet tüzel kişiliği kapsamında yer almaktadırlar (Çağlayan, 2016: 377).

Kamu tüzel kişileri, kamu idareleri ve kamu kurumları olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Kamu kurumu; *“belirli bir ya da birkaç kamu hizmetini ya da faaliyetini yürütmekle görevli, tüzelkişiliğe sahip idare teşkilatı birimi”*dir. Oluşturulan bu birimler aracılığı ile devlet yönetimi gerçekleştirilmektedir. Kamu idareleri; *“belirli bir toprak üzerinde yerleşmiş bir halk kitlesinin ortak ve genel gereksinimlerini karşılamak üzere oluşturulmuş birimler”*dir (Ağar, 2006: 290).

Kamu kurumları hukuk, sağlık, eğitim, güvenlik, tarım, imar gibi alanlarda toplumun ihtiyaç duyduğu organizasyonları yürüterek, devlet yönetiminin yürütülmesine katkı sunmaktadır. Kamu kurumları, yasal bir statüye bağlı olarak kurulur ve yasalar çerçevesinde faaliyet gösterir. Kamu kurumları, idari kamu kurumları, iktisadi kamu kurumları, sosyal kamu kurumları, bilimsel, teknik ve kültürel kamu kurumları, bağımsız idari kurumlar olarak ana başlıklara ayrılmaktadır. Halkın gereksinimlerini karşılamak üzere oluşturulan bu kurumlar kendi içinde de birçok farklı kamu kurumu meydana getirmektedir (www.idare.gen.tr, 2018).

Devletler kamu kurumlarına alınan görevliler aracılığıyla, ülkede yaşayan vatandaşlarına birçok hizmet sunmakta ve ihtiyaç duyulan düzen, disiplin ve güvenliğin sağlanmasında kamu kurumlarında yapılan işlemler aktif rol almaktadır. Türkiye’de fonksiyonlarına göre kamu kurumları üç ana başlıkta toplanmaktadır: Yasama, Yürütme, Yargı. Yasama organı (TBMM), kamu kurumlarının düzen içinde çalışmasını sağlayan ve vatandaşların uyması gereken kuralları belirleyen yasama faaliyetlerinin gerçekleştirildiği yerdir (Büyüç, 2010: 160). Yürütme, Cumhurbaşkanlığı ile Bakanlıklara bağlı kurumların yasalara çerçevesinde gerçekleştirdiği faaliyetlerdir. Yargı organı, kişi ve kurumları yasalar çerçevesinde yargılayan bağımsız mahkemeleri (Anayasa Mahkemesi, Uyuşmazlık Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Sayıştay, Yüksek Seçim Kurulu, mahkemeler) ifade etmektedir (Topçu, 2016:9).



Şekil 1. Kamu Sektörü Yapılanmasını Gösterir Şekil

Kaynak: “Çevrimiçi” http://www.cihanyuksel.org/mly315_ders_notu.pdf Erişim 04/05/2019

Kamu kurumları tarafından üretilen mal ve hizmetler "kamusal" ya da "yarı kamusal" niteliktedir. Kamu sektöründeki temel amaç, özel sektörde olduğu gibi kâr elde etmek değil, kamu yararıdır. Üretilen ürünler, sunulan hizmetler toplumun ortak çıkarıdır. Bu kurumlar aracılığıyla üretilen mallar veya hizmetler kullanıcılara göre fiyatlandırılmaz. Bu şekilde verilen hizmetler veya üretilen ürünler vergiler yoluyla vatandaşlardan karşılanır. Güvenlik, sağlık, eğitim gibi hizmetler bu tür hizmetlerden sayılabilir. Yoksulların korunması, evsizlere barınma imkânı sunulması, hastaların tedavi edilmesi, çiftçilere teşviklerin verilmesi gibi hizmetler kamu yararını esas alarak yapılır (Özdevecioğlu, 2002: 118).

Kamuda gerçekleştirilen üretim ve hizmet faaliyetleri kamu görevlileri tarafından gerçekleştirilmektedir. Kamu görevlisi, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun 3. maddesinde, “*Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerini*” şeklinde ifade edilmektedir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 6. Maddesinde ise kamu görevlisi şöyle tanımlanmıştır; “*kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi*”.

Kamu görevlileri, halk arasında memur olarak adlandırılrsa da, aslında kamu kurumlarında memur statüsünde olmayan birçok kamu çalışanı da görev yapmaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 4. Maddesinde İstihdam Şekilleri başlığında “*Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.*” denilmektedir.

Kamu hizmetlerinin daha etkin sunulması, kamu görevlilerinin daha verimli çalıştırılabilmesi için kamu görevlileri 657 Sayılı Kanun’da (Madde 36) bazı hizmet sınıflarına ayrılmıştır. Kamu görevlileri aşağıda belirlenen 12 farklı hizmet sınıfında görevlerini yürütmektedirler. Kamuda görev yapan sözleşmeli personel ise memurların tabi olduğu hizmet sınıflarına dahil değildir (www.memurlar.net, 2014).

- 1-Genel İdare Hizmetleri Sınıfı
- 2-Teknik Hizmetler Sınıfı
- 3-Sağlık Hizmetleri Ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı
- 4-Eğitim Ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı
- 5-Avukatlık Hizmetleri Sınıfı
- 6-Din Hizmetleri Sınıfı
- 7-Emniyet Hizmetleri Sınıfı
- 8-Jandarma Hizmetleri Sınıfı
- 9-Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı
- 10-Yardımcı Hizmetler Sınıfı
- 11-Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı
- 12-Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı

Kamu sektöründe bir birinden farklı hizmet sınıfında çalışan kamu görevlilerinin ücretleri ise 657 Sayılı Kanun’da Mali Hükümlerin olduğu bölümde (madde 146) yer alan kıstaslara göre belirlenmektedir. Ücretler; çalışılan yıla, öğrenim durumuna, medeni haline, istihdam türüne, görev yapılan ünvana ve hizmet sınıfına göre farklılıklar arz edebilmektedir. Kamu kurumlarında sözleşmeli statüde görev yapan personelin maaşları ise taraflarca imzalanan sözleşme hükümlerine göre belirlenmektedir. Sözleşmeli Personelin ücret konusu, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’ın 3. maddesinde “*Sözleşmeli personelin ücreti; pozisyon unvanı, bu unvana ilişkin eğitim düzeyi, kamu kurum ve kuruluşlarında aynı kadro veya pozisyon unvanında geçen hizmet süresi dikkate alınarak tespit edilir.*” şeklinde ifade edilmiştir.

657 Sayılı DMK'nın 4. Maddesinde sözleşmeli personel tanımı ise şöyle yapılmaktadır; *“Özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.”*

Kamu kurumlarındaki bir diğer istihdam türü de 4/c statüsünde çalıştırılan geçici personel grubuydu. Ancak 24 Aralık 2017 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Karaname’nin 18. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4/c fıkrası yürürlükten kaldırılmış ve 4/c’li geçici personel 4/b’li sözleşmeli personel statüsüne alınmıştır.

Kamudaki istihdam türlerinden biri de işçilerdir. Kamu işçileri, kamu kurumlarında 4857 Sayılı Kanun’a tabi olarak çalıştırılmaktadır. 657 Sayılı Kanun’un 4. Maddesinin D fıkrasında *“A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.”* denilmektedir.

Kamu kurumlarında görev yapan personelin belli bir düzen içerisinde idare edilebilmesi ve kamu işlerinin istenilen şekilde yürütülebilmesi için 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 125.maddesinde Devlet memurlarının disiplin işlemlerini düzenleyen hükümler bulunmaktadır. Kanunun ilgili bölümünde, görevini layıkıyla yapmayan memura uyarı, kınama, maaştan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma cezaları verilebileceği belirtilmektedir. Ancak söz konusu disiplin işlemleri 657 Sayılı Kanuna tabi memurları kapsamakta diğer kamu görevlilerine tabi oldukları mevzuat hükümlerine veya imzalanan sözleşme maddelerine göre işlem yapılmaktadır. Sözleşmeli personel statüsünde çalışan sağlık personeli için bu amaç doğrultusunda özel disiplin yönetmeliği çıkarılmıştır (Sözleşmeli Sağlık Personeli Disiplin İle Disiplin Kurulları Hakkında Yönetmelik, 2004).

Kamu kurumlarında görev yapan memurların çalışma süreleri 657 Sayılı Devlet Memurluğu Kanununun 99. Maddesinde “*Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.*” ifade edildiği üzere haftalık 40 saat olarak belirlenmiştir. Ancak kanun maddesindeki çalışma süresi her ne kadar memurlar için belirlenmiş olsa da, diğer kamu görevlileri de memurlar için belirlenen çalışma süresine göre görev yapmaktadır (Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar madde 13). Kamu görevlileri ifa ettiği görev itibarıyla, özel çalışma sürelerine tabi tutulabilmektedir. Örneğin devlet okullarında görev yapan öğretmenler, kendileri için belirlenen ders saatleri süresine göre görev yapmaktadırlar (439 Sayılı Kanun, Madde 3). Kamuda çalışan personelin birçoğu hafta içi mesai saatleri içerisinde çalışıyor olsa da, 7 gün 24 saat hizmet vermesi gereken kurum ve kuruluşlarda görev yapan kamu personeli, geceleri ve hafta sonları da çalışmaktadır. Bu tür kurumlarda görev alan kamu personeli, hizmetin devamlı olarak verilebilmesi için vardiyalı olarak da çalıştırılabilmektedir. Örn; Sağlık personeli, Emniyet personeli, Türk Silahlı Kuvvetleri personeli, İtfaiye personeli, Ceza infaz kurumu personeli vb.

Kamu sektöründe yönetici seçimleri, görevde yükselme sınavları ile yapılmakta ve bu sınavlarda başarılı olanlar arasından yöneticiler seçilmektedir. Üst yönetici kadrolarına yapılan atamalar ise bakanlık oluru, müşterek kararnameler ve Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ile gerçekleştirilebilmektedir (3 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi). 2451 Sayılı Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşlarda Atama Usulüne İlişkin Kanun’un 2. maddesinde “*Bu Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilen unvanları taşıyan görevlere Bakanlar Kurulu kararı ile, (2) sayılı cetvelde gösterilen unvanları taşıyan görevlere müşterek kararla atama yapılır.*” Bununla birlikte, kamu sektöründe unvan değişikliği adı altında da sınavlar yapılmakta, kamu personeli bir unvandan farklı bir unvana geçme imkanı elde edebilmektedir.

Devlet, vatandaşa sunulan hizmetin aksamadan yürütülebilmesi için, zorunlu atama ile personelinin ihtiyaç duyulan yerleşim bölgelerinde görevlendirebilmektedir. Kamu sektöründe çalışan personelin bazısı zorunlu atamaya tabi tutulurken bazısı ise isteğe bağlı atamaya tabi tutulmaktadır. Zorunlu atama, personelin belirlenen süre müddetince, belirlenen bir bölgede görevlendirilmesine dayalı olarak yürütülen atamaya denilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Devleti ülke sınırları içerisinde yer alan yaşam standardı düşük bazı

yerleşim yerlerine, sunulması gerekli olan hizmetleri (sağlık, eğitim, emniyet gibi) verebilmek için, kamu görevlilerini belirlediği süre müddetince bu bölgelerde görevlendirebilmektedir (11/9/1992 tarihli 21342 nolu Yönetmelik, madde 23). Kamu görevlilerine yapılan bu atama yöntemi ile kurum ve kuruluşların personel eksikliği giderilmekte ve vatandaşın gereksinim duyduğu hizmetler karşılanabilmektedir. Bu noktada yaşanan sorunların giderilmesi için, devlet yönetimi son yıllarda sözleşmeli personel istihdamına ağırlık vermektedir. Sözleşmeli olarak atanan personel, belli bir süre atandığı bölgede görev yapmak şartıyla göreve başlatılmaktadır (25/6/1983 tarihli, 18088 nolu Yönetmelik, madde 5). İsteğe bağlı atama ise, personelin şahsi isteğine dayalı olarak gerçekleştirilen, kurumların kendi içerisinde gerçekleştirdiği yer değişikliğine denilmektedir. Bununla birlikte kamu sektöründe, bir görevin yapılabilmesi için işinde uzman olan ve işin yapımı için ihtiyaç duyulan kamu görevlilerinin, geçici görevlendirme ile ilgili yerlere atamaları da yapılabilir (657/ ek madde 8).

Kamu sektöründe yapılan yönetici atamalarında da elverişsiz bir durum söz konusudur. Kamuda yönetici olmak isteyen memurlar, bağlı oldukları kurumlarca açılan görevde yükselme sınavlarına girmekte, sınavda yeterlilik sağlayan memurlar, yapılan mülakat sonucu devlet kurumlarına yönetici olarak atanmaktadır. Ancak kamu kurumlarına yönetici olarak atanan bu kişiler, atandıkları görevde başarılı olamasalar dahi yöneticilik görevinden azledilememektedir (DPB, 07.08.1996-14.Bülten. 22.Sayfa). Bu durum ise kamu kurumlarının sağlıklı yönetilmesini engelleyebilmekte, kurumsal işleyişi tıkayıcı sorunların oluşmasına sebebiyet verebilmektedir.

Kamu görevlileri, kanunların çizdiği sınırlar çerçevesinde görevlerini icra etmektedirler. Kamudaki görevler kanunları öngördüğü şekilde yürütülmek durumunda olduğu için bürokratik

işlemler gerektirmektedir. Bu durum ise işleyişin ağır yürütmesine sebebiyet vermektedir (Eryılmaz, 2013: 163-164 Akt; Akçakaya, 2016: 281).

HABERLER.COM SON DAKİKA ANA SAYFA MANŞETLER SPOR EKONOMİ FİNANS MAGAZİN QUIZ SEÇİM

Sürgün Rekortmeni Eğitimci, Yaş Haddinden Emekli

Erzurum Milli Eğitim Müdürlüğü görevinden 13 kez alınan ve her seferinde mahkeme kararı ile geri dönerek bu yolda bir rekor kıran Fevzi Budak, merkeze alındığı Ankara'da yaş haddinden emekli oldu.

31 Mayıs 2014 Cumartesi 12:17



Kaynak: www.haberler.com Erişim Tarihi 05/05/2019

Kamu kurumlarında birçok farklı kurum türü olduğu gibi, farklı istihdam türleri de bulunmaktadır. Kamu sektöründe çalışan kamu görevlilerinin sayısal verileri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir

Tablo 2. İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Dağılımı

İstihdam Şekli (*)	Toplam
Memurlar	2.430.101
Hakim ve Savcılık	17.467
Öğretim Elemanları	131.171
Sözleşmeli Personel	233.063
İşçi	317.502
Geçici Personel	19.838
Özel Hükümlere Tabii Personel	62.227
Toplam (***)	3.129.304

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri> (Mart 2018)

(*) Türk Silahlı Kuvvetlerinin Asker Sayısı Dahil Değildir

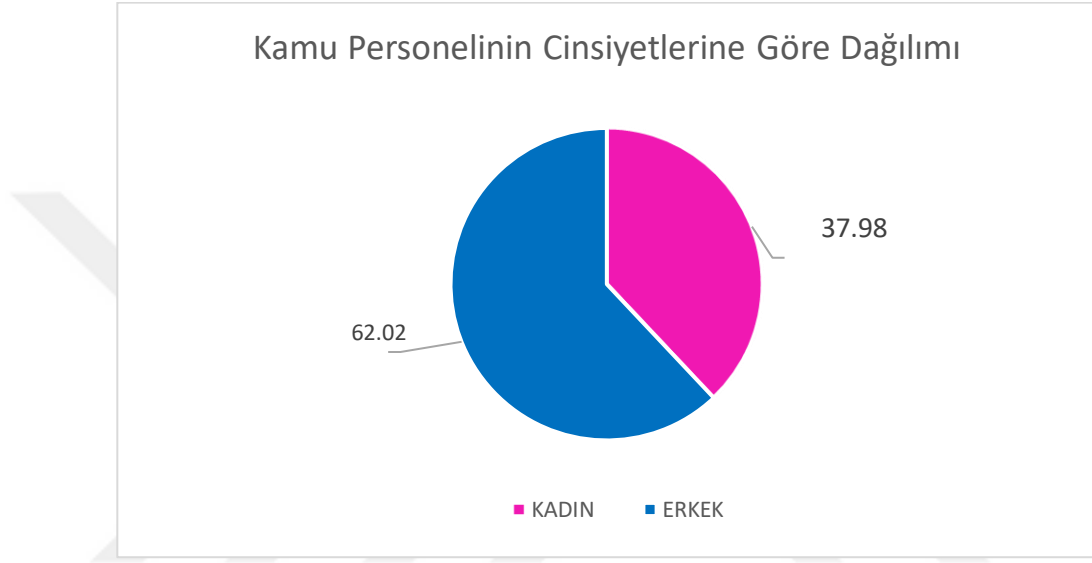
(**) Mit Müsteşarlığı kadro ve pozisyonları, Jandarma Hizmetleri Sınıfı, Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı bu tablodaki toplam sayıya dahil edilmemiştir.

(***) Geçici Personel 2 Nisan 2018 tarihi itibarıyla 4/B Sözleşmeli Personel pozisyonuna geçirilmiştir

Tablodaki sayısal verilerden de görüldüğü üzere, kamu görevlilerinin büyük çoğunluğunu memurlar oluşturmaktadır. Memurlardan sonra sayısal olarak işçiler ve sözleşmeli personel gelmektedir. Tablodan da görüleceği üzere; Hâkimler, Cumhuriyet Savcıları, öğretim elemanları kamu görevlisi olmalarına karşın devlet memuru olarak değerlendirilmemekte, özel bir konuma sahip bulunmaktadırlar. 2802 Sayılı Kanun'un 7. Maddesinde Hâkim ve Savcı adayları için “*Adaylar, Devlet Memurları Kanunundaki Genel İdare Hizmetleri Sınıfına dahil olup, hakimlik ve savcılığın sınıf ve derecelerine dahil değildirler ve haklarında, Devlet Memurları Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.*” denilirken, aynı kanunun 54. Maddesinde de “*Hâkim ve savcılar, haftalık çalışma süresi ve günlük çalışma saatleri yönünden Devlet Memurları Kanunundaki hükümlere tâbidirler. Ancak, hizmetin gerekleri ile görevin özelliklerinden doğan hâllerde*

mesai saatleri dışında ve tatil günlerinde nöbet tutarlar.” denilmektedir. Özel kanunlara tabi kamu görevlileri arasında bu tür yasal nedenlerden ötürü farklılıklar olabilmektedir.

Kamu kurumlarında görev yapan personelin cinsiyetlerini ele aldığımızda ise büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Aşağıdaki grafikten de görüleceği üzere, kamu personelinin %62,02’si erkek iken %37,98’i ise kadındır.



Şekil 2. Kamu Personelinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Kaynak:http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu_per_istatistikleri/mart2018/geneltablo_4.pdf Erişim Tarihi 05/12/2018

Kamu kurumlarında görev yapan personelin sendikalaşma verilerini ele aldığımızda ise, kamuda çalışan toplam personelin % 70’e yakın bir kısmının sendikalı olduğu görülmektedir. Kamudaki bazı meslek grupları ise sendikaya üye olması kanunen yasak olduğu için sendikalara üye olamamaktadırlar (4688 Sayılı Kanun 15. Madde).

Tablo 3. Yıllar İtibariyle Kamu Sektörü Sendikalı Personel Sayısı

Yıllar	Çalışan	Sendikalı	%
2003	1.272.267	788.846	62
2004	1.564.777	787.882	50.35
2005	1.584.490	747.617	47.18
2006	1.568.324	779.399	49.7
2007	1.617.410	855.463	52.89
2008	1.691.299	930.397	55.01
2009	1.784.414	1.017.072	57
2010	1.767.737	1.023.362	57.89
2011	1.874.543	1.195.102	63.75
2012	2.017.978	1.375.661	68.17
2013	2.134.638	1.468.021	68.77
2014	2.270.558	1.589.964	70.03
2015	2.354.314	1.679.028	71.32
2016	2.452.249	1.756.934	71.64
2017	2.431.228	1.684.323	69.28
2018	2.473.461	1.673.318	67.65

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

(<https://www.csgb.gov.tr/home/Contents/Istatistikler>)

Kamu personeli arasındaki sendikalaşma oranının yüksek oluşu imzalanan toplu sözleşmelerde sendika temsilcilerinin pazarlık gücünü yükseltmektedir. Bu durum ise kamu personel taleplerinin kabul edilebilirliğini artırabilmektedir (Öztürk, 2013:272).

2. Çalışma Hakkı ve Ödevi

Çalışma hakkı, insanların onurlarını koruyacak ve yaşamlarını idame ettirebileceği bir gelir elde etmelerini sağlayan temel bir insan hakkıdır. Bu hak, sosyal ve ekonomik temelli bir haktır (Kaya, Yılmaz, 2017: 61). 1982 Anayasası madde 49'a göre, “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.*” Görüldüğü üzere çalışma hakkı Anayasaca güvence altına alınmıştır. Anayasada çalışma hakkı “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığı altında yer almaktadır. Sosyal haklar, vatandaşların hem maddi olarak hem de manevi olarak gelişmesine ortam sağlayan haklardır.

Çalışma hakkı kavramı, sadece bir işe sahip olunması manasına gelmemektedir. Bu kavram içerisinde birçok hakkı da barındırmaktadır. Anayasada düzenlenen bazı haklar çalışma hakkı kapsamında ele alınır. Bunlar; dinlenme (izin) hakkı, ücret hakkı, sendikal haklar ve sosyal güvenlik haklarıdır. Çalışma ortamı, çalışma koşulları, emeklilik, iş sağlığı ve güvenliği gibi hususlar da kanunlarla düzenlenmiş çalışma hakkı kapsamındaki haklardandır (Kılıçoğlu, t.y, s.4).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesine göre,

- 1-Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
- 2-Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.
- 3-Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
- 4-Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır (www.unicef.org, t.y).

Çalışma hakkının uzantısı olan haklar şunlardır (Kaya, Yılmaz, 2017: 61);

- İstihdam Edilmeyi İsteme Hakkı
- Özgürce Edinilen Bir İşte Çalışma (Çalışma Özgürlüğü) Hakkı
- İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Karşı Korunma Hakkı (İş Güvencesi)
- Sendikal Hak ve Özgürlüklerden Yararlanma Hakkı

Çalışma hakkı, bireylerin hayatlarını idame ettirebilmeleri açısından çok önemli bir haktır. İnsanların işlerini istediği gibi seçme, insani çalışma şartlarının olduğu bir ortamda, temel ihtiyaçlarını karşılayabileceği bir ücret ile çalışma talebi haklı bir taleptir. İnsanlar, bu tür haklı taleplerini karşılayabileceğine inandığı sektörlerle, işlere daha fazla yönelmektedir.

3. Çalışmayı Bağıtlayan Sözleşmeler

Hizmet sözleşmesi; iş görme amacıyla yapılan, insan emeğinin olduğu sözleşmelerdir. Hizmet sözleşmesi, 6098 Sayılı Kanun ile 4857 Sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. Hizmet sözleşmesi, idare hukukunda da idari hizmet sözleşmesi olarak

geçmektedir. Hem Borçlar Kanununda hem de İş Kanununda hizmet sözleşmesi ile ilgili ifade edilen hükümlerden anlaşılacağı üzere; bir tarafın iş görmeyi, diğer tarafın ücret ödemeyi kabul etmesi ve tarafların aralarında bir anlaşmaya varmasını sözleşme olarak tanımlayabiliriz. Taraflar arasında imzalanan hizmet sözleşmesiyle, çalışan ve işveren arasında hukuki bir bağ oluşmakta ve bu sözleşmeler tarafları bağlayıcı bir niteliğe bürünmektedir (Yeşilyurt Duran, 2017:119).

3.1. Özel Sektörde Yapılan İş Sözleşmeleri

Özel sektörde işe alımlar, işçi ve işveren arasında gerçekleşen iş sözleşmeleri ile mümkün olabilmektedir. İş sözleşmesi, iş hukukunun en önemli unsurlarından biridir. İş sözleşmesinin yapılmasıyla işe giren kişiye işçi, işe alan kişiye ise işveren denilebilmektedir. Bu şekilde işçi ve işveren arasında hukuki bir bağ oluşmuş olmaktadır (Borçlar Kanunu madde 393).

Yargıtay'ın 2015/3235 Esas ve 2017/381 karar sayılı kararında İş Sözleşmesinin Unsurları şu şekilde ifade edilmektedir;

- Emek unsuru
- Ücret unsuru
- Bağımlılık unsuru (Hukuki ve kişisel)

Yapılan iş sözleşmelerinde yukarıda ifade edilen üç unsurdan birinin olmaması durumunda taraflar arasında iş sözleşmesi gerçekleşmemiş olmaktadır.

İş Kanununun 8. Maddesinde iş sözleşmesi şöyle belirtilmiştir. *“İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.”* İş sözleşmesi, Türk Borçlar Kanununun 393. maddesinin birinci fıkrasında da şöyle ifade edilmiştir. *“Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.”*

İş sözleşmesinin özellikleri (Sümer, 2016: 39);

- Hukuki sözleşmelerdir.
- Kişiler arasında bir ilişki oluşturur.
- Taraflara borç yükler.

➤ Bağlayıcılığı vardır.

İş Kanunun 9. Maddesinde, *“Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.”* denildiğinden, işçi ve işveren arasında işin niteliğine, süresine göre bir takım iş sözleşmeleri yapılabilmektedir.

3.1.1. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmesi

İş Kanunun 10. Maddesinde, *“Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.”* denilmektedir. İş sözleşmesine göre söz konusu iş, sürekli ve süreksiz iş olarak iki kısımdır. İş Kanunu’ndaki birçok hüküm süreksiz işlere uygulanmamaktadır. İş Kanun’da uygulanmayan istisna olan bazı bölümlerde ise Borçlar Kanunu hükümleri devreye girmektedir. Hangi işin sürekli, hangi işin süreksiz olduğu takvim günleri ile değil, iş günleri süresine göre karar verilmektedir. İşin ne kadar sürede bitirilmesi gerektiği konusunda da kanunun bağlayıcılığı vardır. Aslolan işin bitme süresi değil, normal şartlar altında ne sürede bitirileceğidir. Örneğin 20 iş gününde bitirilebilecek bir iş, işin savsaklanması dolayısı ile 2 aylık bir sürede bitirilse de sürekli iş olarak değerlendirilmez. Ayrıca normal şartlarda 45 gün içinde bitirilebilecek bir işin, çalışanların uzun süreler veya vardiyalı olarak çalıştırılarak 20 günde bitirilmesi de işi süreksiz iş haline getirmez. Çünkü kanun, işin niteliğini esas almış ve bu ölçüte göre hükme bağlamıştır (Laçiner, 2012:86).

3.1.2. Belirli ve Belirsiz İş Sözleşmesi

İş Kanunun 11. Maddesinde belir ve belirsiz süreli iş sözleşmesi, *“İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.”* diye ifade edilmektedir.

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri için bir şekil şartı tayin edilmemişken, belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. İş güvencesine ilişkin hükümler, belirli süreli iş sözleşmeleri yapılarak çalıştırılan kişiler hakkında uygulanamamaktadır (Sümer, 2016:40).

3.1.3. Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi

İş Kanunun 13. Maddesinde, kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi şöyle ifade edilmiştir; “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.”

Bununla beraber aynı maddede, “Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.” denilmektedir.

3.1.4. Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma

İş Kanunun 14. Maddesinde çağrı üzerine çalıştırma, “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.” şeklinde tanımlanmıştır.

Uzaktan çalışma ise, aynı madde de (İK/14.) “Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.” şeklinde ifade edilmiştir.

3.1.5. Deneme Süreli İş Sözleşmesi

İşverenin, işe aldığı çalışanı belli bir süre denemeye tabi tuttuğu sözleşmelere, deneme süreli iş sözleşmesi denilmektedir. İşveren, deneme süresini dilediği gibi belirleyemez. Bu duruma İş kanununun 15. Maddesinde şöyle bir sınırlama getirilmiştir;

“Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.” Bununla beraber Türk Borçlar Kanununun 433. Maddesinde de deneme süresi iki ay olarak belirtilmiştir.

3.1.6. Takım Sözleşmesi ile Oluşturulan İş Sözleşmeleri

Takım sözleşmesi, İş kanunun 16. Maddesinde; *“Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.”* şeklinde tanımlanmıştır.

İş kanunun aynı maddesinde takım sözleşmesinin nasıl şekilde gerçekleştirileceği; *“Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir. Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır.”* şeklinde ifade edilmiştir.

3.2. Kamu Çalışanlarının Çalışma İlişkisini Bağtlayan İdari Sözleşmeler

Kamu idaresinin kendisinden beklenen vazifeleri gerçekleştirebilmesi için bazı ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. İdarenin ihtiyaç duyduğu unsurların en önemlisi, kamu hizmetinin gerçekleşmesini sağlayacak, iş gücü özelliği bulunan insan unsurudur. Kamu idaresi, insan ihtiyacını karşılayabilmek için atama veya sözleşme vasıtasıyla personel istihdamı gerçekleştirebilmektedir. Memur ücretlerinin düşük olması kamuda görev yapan nitelikli personelin özel sektörü tercih etmesine yol açabilmektedir. Kamu kurumları nitelikli personel kaybının önüne geçebilmek için idari hizmet sözleşmesi yoluna başvurmuştur. Böylelikle idare, kamuya alınan nitelikli personeli devlet memurlarının tabi olduğu şartların dışında tutabilmektedir (Yeşilyurt Duran, 2016: 115).

İdari sözleşmelerin, sözleşme olup olmadığı konusu tartışılan bir konudur. Bunun nedeni ise tarafların eşit olmaması ve idarenin sözleşme hükümlerini tek taraflı olarak değiştirme, feshetme iradesine sahip olmasıdır (Odyakmaz, 1998: 143). Kamu kurumlarında vatandaşa sunulan hizmet, kamuya alınan çalışanlar eliyle yapılmaktadır. Devlet de, toplumun ihtiyaç duyduğu kamu hizmetini, kamu kurumlarına aldıkları çalışanlar aracılığı ile karşılamaya çalışmaktadır (Günday, 2004: 293 Akt; Altın, 2013:103). Kamu kurumlarına

alınan çalışanlar ya atanarak alınmakta ya da idari sözleşme yapılarak kamu kurumlarında istihdam edilmektedir.

- İdari Sözleşmelerin Ölçütleri (Odyakmaz, 1998:146);
- Taraflardan biri kamu kurum veya kuruluşu olmalı
- Konusu kamu hizmetinin yürütülmesi olmalı
- Amacı kamu yararı olmalı
- Sözleşme idareye üstün yetkiler tanımış olmalı

Kamu tüzel kişilerinin, idare hukuku kapsamında kamu kurumuna çalışan alırken imzalattığı sözleşmelere idari sözleşmeler denilmektedir. İdarenin yapmış olduğu sözleşmeler, idarenin özel hukuk sözleşmeleri ve idari sözleşmeler olarak ikiye ayrılmaktadır. Kamu tüzel kişiliğine sahip idarelerin, idare hukukuna uygun olarak gerçekleştirdiği sözleşmeler idari sözleşme olarak adlandırılmaktadır. Sözleşmeli personel ile kamu idaresi arasında imzalanan sözleşmeler idari sözleşmelere örnek olarak gösterilebilir. (Yeşilyurt Duran, 2017:118).

Kamu sektöründe birbirinden farklı istihdam türleri bulunmaktadır. Devlet istihdam ettiği personelin bağlı bulunduğu mevzuata göre idari hizmet sözleşmesi imzalamakta veya imzalamamaktadır. Devlet memurları kanunundaki istihdam türleri (657/4.madde) aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

- 4/A) Memur
- 4/B) Sözleşmeli Personel
- 4/C) Geçici Personel*
- 4/D) İşçi

657 Sayılı Kanun'da istihdam türlerinden biri olarak belirtilen "Geçici Personel" ifadesi 696 Sayılı KHK ile kaldırılmıştır (Mülga: 20/11/2017 - KHK-696/17 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/17 md.). Geçici personel statüsünde bulunan kamu görevlileri sözleşmeli personel statüsüne alınmıştır.

3.2.1. Özel Kanunlara Tabi Kamu Görevlileri

Kamu sektöründe, yukarıdaki istihdam türleri kapsamına girmeyen ve özel kanunlara tabi olarak çalışan kamu görevlileri de bulunmaktadır. Özel kanunlara tabi kamu görevlileri, tabi oldukları kanun hükümlerine göre kamu kurumlarında görev yapmaktadırlar (657/madde1).

Özel kanuna tabi olarak istihdam edilen kamu görevlileri ile özel sektörde olduğu gibi bir iş sözleşmesi yapılmamaktadır. Bu kişiler görevlerini, tabi oldukları kanun hükümlerine bağlı olarak yapmakta ve kanunlarda belirtilen sosyal, ekonomik ve mesleki haklardan yararlanabilmektedirler. Bununla birlikte, tabi oldukları kanunda uymaları istenen kanun hükümlerine aykırı davranışları durumunda ise kendileri hakkında ilgili kanunda öngörülen yollar izlenerek idari soruşturma açılmaktadır. Ayrıca soruşturma açılmasına neden olan olayın boyutu, yargısal bir süreç gerektiriyorsa, kişi hakkında adli soruşturma da açılarak olay yargıya taşınabilmektedir. Kamu görevlisi hakkında açılan adli ve idari soruşturmanın neticesinde, kanunda belirtilen meslekten çıkarma şartlarının oluşması durumunda, kişinin kamu görevi ile ilişkisi kesilebilmektedir (2802 Sayılı Kanun Madde 1, 6216 Sayılı Kanun Madde 17,18,19).

2802 sayılı Hakim ve Savcılar Kanununun 1. Maddesinde, yukarıda bahsettiğimiz durumuma örnek olacak hüküm şöyle ifade edilmiştir; “*Adli ve idari yargı hakim ve savcılarının niteliklerini, atanmalarını, hak ve ödevlerini, aylık ve ödeneklerini, meslekte ilerlemelerini, görevlerinin ve görev yerlerinin geçici veya sürekli olarak değiştirilmesini, haklarında disiplin kovuşturması açılmasını ve disiplin cezası verilmesini, görevleriyle ilgili veya görevleri sırasında işledikleri veya kişisel suçlarından dolayı soruşturma yapılmasını ve yargılamalarına karar verilmesini, meslekten çıkarılmayı gerektiren suçluluk veya yetersizlik hallerini, meslek içi eğitimlerini ve diğer özlük işlerini, b) Yargıtay ve Danıştay Başkan ve üyelerinin aylık ve ödenekleri ile diğer mali, sosyal hak ve yardımlarını, düzenlemektir.*”

Kamu sektöründe özel kanunlara tabi olarak görev yapan meslek grupları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 1. Maddesinde aşağıdaki gibi belirtilmiştir;

“*Anayasa Mahkemesi üye ve yedek üyeleri ile raportörleri; hakimlik ve savcılık mesleklerinde veya bu mesleklerden sayılan görevlerde bulunanlar, Danıştay ve Sayıştay meslek mensupları ve Sayıştay savcı ve yardımcıları, Üniversitelerin, İktisadi ve Ticari İlimler Akademilerinin, Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademilerinin, Devlet Güzel Sanatlar Akademilerinin, Türkiye ve Orta - Doğu Amme İdaresi Enstitüsünün öğretim üye ve yardımcıları, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri, Genelkurmay Mehtaran Bölüğü Sanatkarları, Devlet Tiyatrosu ile Devlet Opera ve Balesi ve Belediye Opera ve tiyatroları ile şehir ve belediye konservatuvar ve orkestralarının sanatkar memurları, uzman*

memurları, uygulatıcı uzman memurları ve stajyerleri; Spor-Toto Teşkilatında çalışan personel; subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler ile Emniyet Teşkilatı mensupları özel kanunları hükümlerine tabidir.”

4. İstihdam

Türk Dil Kurumunun yaptığı tanıma göre istihdam; “Bir görevde, bir işte kullanma” anlamına gelmektedir. İstihdam kavramı geniş anlamda, üretim faktörlerinin tümünün aktif kullanılmasını ifade eder. Yani üretime katkı sağlayan faktörlerin tam manasıyla kullanılması demektir (Yaman, 1977: 48 Akt; Kasaplıoğlu, 2018:250). Bununla birlikte, Türkiye İstatistik Kurumunun tanımına göre istihdam edilenler işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar şeklinde ikiye ayrılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu, işbaşında olanları; “*Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler.* “ olarak tanımlarken, iş başında olmayanları ise “*İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına veya işveren olarak çalışanlar istihdamda kabul edilmektedir.*” diye tanımlamaktadır.

Çalışma gücüne sahip ve çalışmak isteyen, ancak geçerli ücret ve çalışma koşullarında iş bulamayan kimselere işsiz denilmektedir.

İşsizliğin üç kriteri bulunmaktadır:

- İş olmama,
- İşbaşı yapmaya hazır olma
- İş arıyor olma kriterleri.

Kişinin işsiz olarak değerlendirilebilmesi için yukarıdaki üç unsura aynı anda şartlarının uyuyor olması gerekmektedir (Kanca, 2012:2).

İşsizliğin insanlar üzeride birçok yıkıcı etkisi bulunmaktadır. Bu durum 1930’lu yıllardan itibaren araştırılmaktadır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre, işsiz kalmak bireysel, ailevi fizyolojik, psikolojik sosyal sorunlara yol açabilmektedir. Warr (1987), işsiz bireylerin çalışanların elinde bulunan 9 faydadan yararlanamadığı için, işsizliğin olumsuz sonuçlarının kişiye psikolojik ve fizyolojik etkilere neden olduğunu ifade etmektedir. Warr’ın belirttiği dokuz fayda, (yaşamını) kontrol olanağı, yeteneklerini kullanma imkanı,

amaçlar oluşturma, çeşitlilik, çevresel belirginlik, paraya ulaşabilirlik, fiziksel güvenlik, kişiler arası iletişim ve sosyal statü imkanıdır. İşsizlik; kaygı, depresyon, umutsuzluk, madde bağımlılığı, yalnızlık, öz saygıda kayıp yaşanması gibi psikolojik sorunlara neden olabilmektedir (Mütevellioglu, Çizel, 2010:281-282).

İŞKUR aracılığıyla yayınlanan Aylık Bülten verilerine göre 2019 Nisan ayında 84.178'i (%68) erkek, 38.735'i (%32) kadın olmak üzere 122.913 kişi işe yerleştirilmiştir. 2019 yılının ilk 4 ayında ise %68'i erkek %32'si kadın olmak üzere toplamda 418.482 kişi işe yerleşmiştir. Ancak Türkiye'deki toplam işsiz sayısı göz önünde bulundurulduğunda istihdam edilen kişi sayısının yetersiz olduğu görülmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumunun Şubat 2019 verilerine göre, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 376 bin kişi artmış ve 4 milyon 730 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise 4,1 puanlık artış göstererek %14,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. Yine aynı tarihli bültende yayınlanan verilere göre; Kamu istihdamı %21, 6 oranında artarken, Türkiye'de kayıt dışı çalışanların oranı ise %33,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran bizlere çalışma hayatına katılan 3 kişiden birinin kayıt dışı istihdam edildiğini göstermektedir.

Türkiye İstatistik Kurumunun 15 Nisan 2019 tarihinde açıkladığı istatistiklere göre, İstihdam edilenlerin sayısı 2019 yılı Ocak döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 872 bin kişi azalarak 27 milyon 157 bin kişi, istihdam oranı ise 1,9 puanlık azalış ile %44,5 olmuştur. Bu veriler sektörel açıdan değerlendirildiğinde; 3 milyon 129 bin vatandaşımız kamu sektöründe istihdam edilirken, 24 milyon vatandaşımız ise özel sektörde istihdam edilmektedir. Özel sektörde istihdam edilen birey sayısı kamu sektörünün yaklaşık 8 katı kadardır. Kamu sektöründe istihdam sayısı kısıtlı olmasına karşın, kamuda çalışmak isteyen vatandaş sayısı istihdam sayısının çok üzerindedir. Bu durumu KPSS sınavına yapılan başvuru sayılarından net bir şekilde görebilmekteyiz.

5. İşyeri ve İşletme

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. ve 3. fıkralarında işyeri kavramı şöyle tanımlanmaktadır; *“İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek maksadıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime iş yeri denir. İşverenin iş yerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında*

örgütlenen yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da iş yerinden sayılır. İş yeri, iş yerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”

İşletme kavramı, 4857 Sayılı Türk İş Hukukunda ve ilgili mevzuatta sıkça kullanılmasına rağmen, Türk İş Kanununda tanımı yapılmamıştır. İşletme kelimesinin Türkçe Sözlükteki karşılığı, “tarım, sanayi, ticaret, bankacılık vb. iş alanlarında kâr sağlamak amacıyla bir sermaye yatırılarak kurulan kurum” şeklindedir (Türkçe Sözlük, 1988:1118).

İşletme kavramının ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Bu kavramının onlarca tanımı vardır. Bir tanıma göre; “İnsan ihtiyaçlarını karşılamak üzere bilgi, insan, teknoloji, finans kaynak ve benzeri güncel üretim faktörlerini en etkin ve verimli bir şekilde kullanarak öncelikle uzun dönemde kâr, süreklilik ve sosyal sorumluluk amaçlarını yerine getirmek için ekonomik mal ve hizmet üretme amacıyla kurulmuş iktisadi birimlere işletme denir.” (Altın/Başar/Doğan, 2010: 3; Tutar, 2011: 17).

İşyeri ile işletmeyi birbirinden ayıran en önemli farklılık, işyerinin teknik üretim yapan yerler olarak, işletmenin ise ekonomik üretim yapan birimler olarak görülmesidir. İşletmenin temel amacı, ihtiyaç duyulan iktisadi ürünü veya hizmeti üretip, toplumun gereksinim duyduğu hususları karşılayarak fayda sağlamak ve sunmuş olduğu bu hizmetlerden gelir etmektir. İşletmeler, insanların ihtiyaç duyduğu gereksinimleri karşılayabilmek için sermaye, işgücü, malzeme gibi faktörleri bir araya getirmekte ve bu şekilde sistemli bir yapı oluşturarak mal ve hizmet üretimi yapmaktadır. Özel işletmeler işletmelerin devamı için kâr unsurunu ön planda tutmaktayken, kamu işletmelerinin öncelikli amacı kâr etmek olmasa da, kurulan işletmelerin devamlılığının sağlanabilmesi için kâr unsuru gözardı edilememektedir (Taşkın, 2012;80).

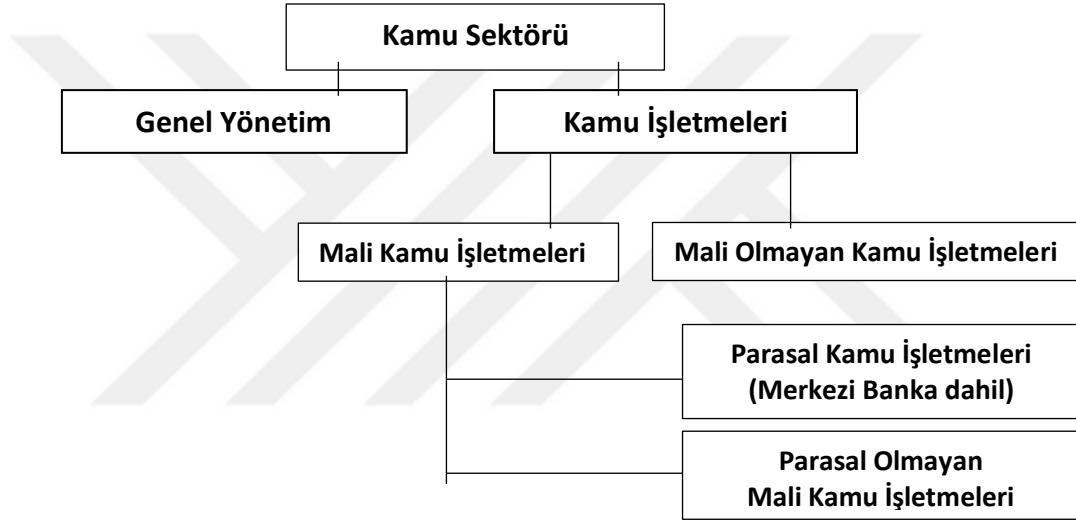
5.1. Kamu Sektörü İşyeri ve İşletmesi

2006/111/EC Sayılı Şeffaflık Direktifine göre kamu işletmeleri (public undertakings);

- Ödenmiş sermayesinin yarısından fazlası kamuya (merkezi veya mahalli) ait olan,
- Oy hakkının yarısından fazlası kamu kontrolünde olan veya

- Yönetim veya denetim kurulu üyelerinin yarısından fazlasının atama hakkı kamuda olan işletmeler olarak tanımlanmaktadır (2017 Kamu İşletmeleri Raporu, 2018:2).

Bu tanıma göre Türkiye’de sermayesinin yarıdan fazlası kamuya ait olan işletmeler ile sermayesinin yarıdan fazlasının kamuya ait olmadığı ama oy hakkının yarıdan fazlasının kamu kontrolünde olduğu ve yönetim ve denetim kurulu üyelerinin yarıdan fazlasının kamunun atadığı işletmeler kamu işletmesi olarak ifade edilebilmektedir. Kamu sektörünü, genel yönetim ve kamu işletmeleri olarak iki farklı ayrıma tutmak mümkündür.



Şekil 3. Kamu Sektörü Şeması

Kaynak: “Kamu İşletmeleri Raporu” Hazine Müsteşarlığı, 2010, s.5

Kamu sektörünü yöneten devletin görevleri günümüzde çok çeşitlenmiştir. Kamudaki ekonomik ve sosyal görevlerin artması, devleti bu ihtiyaçları karşılanmasını sağlayacak yapılar oluşturmaya mecbur etmiştir. Bu ihtiyaçlar doğrultusunda, devletin üretim ve hizmet sunma noktasındaki gereksinimlerini giderecek tüzel kişiliğe sahip Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) kurulmuştur (Övgün, 2009:14).

Osmanlı Devleti’nde Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT) olarak kabule edilebilecek ilk kuruluş “Top Asitanesi”dir. İstanbul’un fethinden sonra, ordu ve sarayın ihtiyaçlarını karşılamak üzere, Fatih Sultan Mehmet tarafından top dökümü yapılması için kurulmuştur (Türkiye ve Dünyada Kamu İşletmeleri Raporu, 2015:1).

Ülkemizin çalışma hayatını düzenleyen ilgili mevzuatta “kamu işletmesi” tanımı bulunmamaktadır. Kamu İşletmesini tanımlayacak olursak, kamu idaresinin çoğunluk hissesine sahip olduğu veya kamu idaresi tarafından yönetilen işletmeler kamu işletmesi olarak adlandırılmaktadır (Kamu İşletmeleri Raporu, 2017).

Merkezi Yönetim kapsamında olan bazı kamu işletmeleri şunlardır; 233 sayılı KHK’ye tabi KİT’ler, (BOTAŞ, ÇAYKUR, DHMİ, PTT, TCDD, MKEK, DMO vb.) çoğunluk sermayesi devlete ait olan bankalar (Merkez Bankası, Ziraat Bankası, Halkbank, vb.), sermayesinin tamamı veya bir kısmı devlete ait olan işletmeler (TÜRKSAT, TRT vb.) Çoğunluk sermayesi devlete ait olmayan ama işletme yönetiminin yarıdan fazlasını atama hakkına sahip olduğu kuruluşlar (THY, Vakıfbank vb.), şirket statüsünde olmayan ancak faaliyetleri itibarıyla kamu işletmesi olan özel statüye sahip işletmeler (Milli Piyango İdaresi, Spor Toto Teşkilatı vb.), Savunma Sanayi Müsteşarlığına bağlı oluşturulmuş iştirakler, Toplu Konut İdaresine bağlı oluşturulmuş iştirakler, Sosyal Güvenlik Kurumu iştirakleri, Türk Hava Kurumu iştirakleri, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu iştirakleri. Mahalli İdarelerin alanına giren kamu işletmelerine; İl Özel İdaresine ait şirketler (ÖZİDAŞ gibi), Büyükşehir Belediyelerinin veya belediyelerin kendi görev alanlarındaki faaliyetlerini yürütmek için kurmuş olduğu şirketler örnek olarak gösterilebilir (Kamu İşletmeleri Raporu, 2017).

İktisadi Devlet Teşekkülleri ile Kamu İktisadi Kuruluşlarına genel olarak KİT yani Kamu İktisadi Teşebbüsleri denilmektedir. İktisadi Devlet Teşekkülleri (İDT) iktisadi alanda, kâr amacı güderek faaliyet yürüten oluşumlardır. (MKEK, ÇAYKUR, BOTAŞ, TPAO gibi) Kamu İktisadi Kuruluşları (KİK) ise iktisadi alanda tekel niteliği olan ve kamu yararını ön planda tutarak faaliyet yürüten oluşumlardır. TCDD, KEGM, PTT, DHMİ gibi (Kamu İşletmeleri Raporu, 2017).

5.2. Özel Sektör İşyeri ve İşletmesi

İşletme kavramı, çalışma hayatında, Türk İş Hukuku ile ilgili mevzuat içeriğinde sıkça kullanılan bir kavram olmasına rağmen, 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanmamıştır. İşyeri ve işletme ifadelerinin farklı kavramlar olduğu, işyerinin mal veya hizmet üretimini sağlayan bir birim, işletmenin ise daha çok kâr düşüncesiyle hareket eden ekonomik bir ünite olduğu ekonomi otoritelerince kabul görmektedir. Özel sektörde, bireylerin kendi imkanları ile oluşturdukları, bir veya birkaç kişinin çalıştığı işyerleri olduğu gibi işletmelerin de,

üretim ve hizmet sunumu noktasındaki faaliyetlerini herkese ulaştırabilmeleri ve toplumun taleplerini karşılayabilmeleri için oluşturdukları işyerleri de mevcuttur (Taşkın, 2012:79).

Örnek verecek olursak, bir bankanın birden fazla şubesi olsa da tüm şubelerin bağlı olduğu ana bir işletme merkezi bulunmaktadır. Veyahut bir market zincirinin binlerce satış noktası olsa da ana yönetimi tek bir işletme çatısı altında yapılmaktadır. İşletme olarak isimlendirilen bu tür bütünleşik ekonomik birleşimler gerçek kişilerce ya da tüzel kişi tarafından idare edilebilmektedir (Francescellı, 1979:250 Akt; Taşkın, 2012:79).

İş Kanununda yapılan işyeri tanımına paralel bir şekilde, Sosyal Güvenlik Kurumunun yaptığı tanıma göre işyeri; *“İşyeri sigortalı sayılan kimselerin maddi olan ve olmayan unsurlarla birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir.”* Bu konuda bir örnek verilecek olursa, A firmasının merkezi İstanbul’da ve burada 20 kişi istihdam etmektedir. Ankara ve Kocaeli’de ise 3 şubesi var ve her şubede de 10 kişi çalışıyor. Aynı firmanın Ankara ve Kocaeli’nde 3 deposu da bulunmakta ancak bu depolarda sigortalı kimse görev yapmamaktadır. Sigortalı çalışanların yer aldığı şubeler işyeri olarak değerlendirilmekteyken, sigortalı kişi çalıştırmadığı depolar ise işyeri olarak değerlendirilmemektedir (Temel İşveren Yükümlülükleri Rehberi, 2015).

4857 Sayılı İş Kanununun 3.maddesinde işyeri hususunda ilgilileri bağlayan şöyle bir hüküm de bulunmaktadır; *“Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.”* Yine aynı kanunun 6. maddesinde işyerinin devriyle ilgili şöyle bir kanun hükmü bulunmaktadır. . *“İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.”*

Tüketicilerin ihtiyaç duydukları ürünleri, ürünü piyasaya süren işletmelerden doğrudan alması mümkün olmamaktadır. Üretilen ürünlerin vatandaşlara ulaştırılabilmesi için aracı işletmeler devreye girmektedir. Aracılar, üretilen ürünleri alıp, ürünün üzerine masrafları ve kâr tutarını ekleyerek ürünleri tüketicilerin ulaşabilecekleri noktalara getirmektedir. İşletmelerin söz konusu faaliyetlerini yürütebilmesi ürettikleri ürünler ve sundukları hizmetler karşısında kâr elde etmeleri, işletmelerin geleceği açısından bir zorunluluktur. İşletmeler, sundukları mal ve hizmet karşılığında kâr elde ettikleri gibi toplumun ihtiyaçlarını karşılayarak topluma önemli bir hizmet de sunmaktadır. (Taşkın, 2012:75).

İşletme kavramı, ticari işletmeyi ve esnaf işletmesini kapsayan bir anlam içermektedir. Aslında ticari işletme, işletme kavramının bir alt kavramıdır. Ancak her işletme bir ticari işletme değildir. Bir işletmeye ticari işletme denilebilmesi için Türk Ticaret Kanunda belirtilen özellikleri bulundurması gerekmektedir. Serbest meslek olarak yürütülen bazı mesleklerin (hekimlik, mühendislik, mimarlık, avukatlık, noterlik vb.) yürüttükleri faaliyetler karşılığında aldıkları ücret tamamen bilgiye dayalı emeğin mahsülü olarak görüldüğünden ticari amaçla hareket etmedikleri kabul edilmekte ve bu kişilerin oluşturdukları işletmeler ticari işletme olarak görülmemektedir (Demirkapı, 2013:375).

Bununla beraber özel sektörde, esnaf olarak tabir edilen bir veya birkaç kişinin çalıştığı işyerleri de vardır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre; *“Ticari işletme, esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü işletmedir.”* Bir işletmenin ticari işletme olup olmadığı esnaf işletmeleri için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir elde edilmesine bağlanmıştır. Esnaf için belirlenen gelir sınırı ise Türk Ticaret Kanununa göre Cumhurbaşkanlığı Karanamesiyle düzenlenmektedir. Ayrıca 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanununun 3. Maddesinde esnaf ve sanatkar tanımı da *“Esnaf ve sanatkar: İster gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkar ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkar meslek kollarına dâhil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseleri,”* şeklinde yapılmaktadır.

Özel sektörde yeralan işyeri ve işletmeler yukarıda ifade edilen çerçevelerde oluşturulmakta ve faaliyetlerini yürütmektedir. Küçük ve orta ölçekli işletmeler diye nitelenen KOBİ'leri, 3624 sayılı KOSGEB kuruluş yasasına göre 1-50 arası işçi çalıştıran firmalar “küçük ölçekli” işletme kullanırken, 51-250 arasında işçi çalıştıran imalat sanayi işletmeleri “orta ölçekli” işletme olarak kabul edilmiştir (Bayülken, Kütükoğlu, 2012:3).

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) ve DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) da

- 1-9 arası işçi çalıştıran işletmeleri “çok küçük ölçekli”,
- 10-49 arası işçi çalıştıran işletmeleri “küçük ölçekli”,
- 50-200 arası işçi çalıştıran işletmeleri ise “orta ölçekli” işletme olarak kabul etmiştir.

Halkbank ise, 1-100 arası işçi çalıştıran firmaları küçük işletme, 101-250 arası işçi çalıştıran şirketler için orta ölçekli işletme, 251'den fazla çalışanı olan işletmeler ise büyük ölçekli işletmeler tanımlaması yapmaktadır (Türkoğlu, 200:279).

EUROSAT ise AB istatistiklerini ele alarak işletme büyüklüklerini aşağıdaki gibi gruplandırmıştır (Bayülken, Kütükoğlu, 2012:3);

- 1-9 arası işçi çalıştıran MİKRO işletme,
- 10-49 arası işçi çalıştıran KÜÇÜK işletme,
- 50-249 arası işçi çalıştıran ORTA işletme,
- 250-500 arası işçi çalıştıran BÜYÜK işletme,
- 500 veya daha fazla işçi çalıştıran MAKRO işletme

6. İşveren

4857 Sayılı İş Kanununda işveren; “İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.” olarak tanımlanmaktadır. Basın İş Kanunu'na (m.1/4) ve Deniz İş Kanunu'na (m. 1/1, 2/b) göre de bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran kişiler işveren sayılmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu ise işveren tanımını, “Sosyal güvenlik uygulamasında, hizmet akdine istinaden çalışan kişiler ile kamu görevlisi olarak tanımlanan memur kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” şeklinde yapmaktadır. Yapılan bu tanımlamaya göre, sadece gerçek kişiler değil, şirket, vakıf,

kooperatif, dernek, sendika gibi tüzel kişiliğe sahip oluşumlar ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da işveren tanımı kapsamına dahil edilmektedir (Temel İşveren Yükümlülükleri Rehberi, 2015).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 4. Maddesinde sigortalı sayılan kişileri çalıştıran;

- Gerçek Kişiler
- Tüzel Kişiler (Dernek, vakıf gibi özel hukuk tüzel kişisi veya Belediye, üniversite gibi kamu hukuku tüzel kişisi)
- Tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar (Bakanlıklar gibi kamu kurumları veya adi şirketler gibi özel hukuk kuruluşları) işveren olarak tanımlanmaktadır (www.iskanunu.com, 2015).

Çalışma hayatının önemli unsurlarından olan işverenler, üretim ve hizmet faaliyetlerini yürütmekte ve yürütmekte oldukları bu faaliyetleri gerçekleştirebilmek için de işçiler çalıştırmaktadır. Bazı işlerin özel bir uzmanlık gerektirmesi nedeniyle, mevcut işler bir başka işveren eliyle (alt işveren) gördürülebilmektedir. Özellikle inşaat, nakliye gibi işlerde bu tür uygulamalara rastlanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre *"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin veya işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o iş yeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur."*

Örneğin; Uzmanlık alanı inşaat müteahhitliği olan bir kişi, kendi alanıyla olan işleri kendi işçileriyle, kendi alanı dışında kalan elektrik, su tesisatı, doğalgaz gibi işleri de alt işveren diye tabir edilen diğer bir işveren vasıtasıyla yaptırdığında aralarında alt işveren-asıl işveren ilişkisi doğmuş olmaktadır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin büyük bir kısmını, niteliği gereği ayrı bir uzmanlık gerektiren ve diğer işverenler tarafından yapılabilecek yemek, temizlik, yükleme, boşaltma ve çevre düzenlemesi ve bakımı gibi işler oluşturmaktadır (Şafak, 2004:118).

6.1. Kamu Sektörü İşvereni

6331 Sayılı Kanun'un 1-6, 10-20, 22-23, 26, 29. Maddelerinde kanunu uygulamakla sorumlu tutulanların işveren olduğunu ifade edilmiştir. Yine aynı kanunun 3. maddesinde işveren; *“çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar”* olarak tarif edilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda değerlendirme yapıldığında, ister iş sözleşmesi ile işçi olarak isterse atama usulü alınan memur ve diğer kamu görevlileri kamu çalışanı olarak tanımlanmakta ve bu kişilere iş imkanı sunan kamu ise işveren olarak kabul edilmektedir (Yılmaz, 2013:44).

Ceza İnfaz Kurumlarında hükümlü ve tutukluların meslek edinmesinde önemli rol oynayan İşyurtları Kurumu, ceza infaz kurumları bünyesinde oluşturduğu tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırdığı hükümlü ve tutukluların işvereni olarak kabul edilmektedir. Çiftçi mallarını korumakla görevli bekçileri için işveren Valilikler veya Kaymakamlıklar, Milli Eğitim Bakanlığı'nın yürütmüş olduğu kurslarda usta öğretici olarak görevlendirilenler için işveren Milli Eğitim Bakanlığı, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda tanımlanan çırak, ve işletmelerde öğrenim gördükleri mesleki alanda eğitim alanlar ile meslek liselerinde veya yüksek öğrenim sırasında staj yapan öğrenciler için işveren öğrenim

İzmit'te metrelerce KPSS kuyruğu oluştu

Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) başvurularında son günlere kalan memur adayları, Kocaeli'nin İzmit ilçesindeki ÖSYM başvuru bürosu önünde uzun kuyruk oluşturdu.



23.8.2016 14:40:27

Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) başvurularında son günlere kalan memur adayları, Kocaeli'nin İzmit ilçesindeki ÖSYM başvuru bürosu önünde uzun kuyruk oluşturdu.

Kaynak: www.timeturk.com

gördükleri okullar, İş-Kur vasıtasıyla meslek edinen kursiyerler için de Türkiye İş Kurumu işveren olarak tanımlanmaktadır (Temel İşveren Yükümlülükleri Rehberi, 2015).

Devlet, çalışma hayatına yön veren, milyonlarca kişiyi istihdam eden Türkiye'deki en büyük işveren konumundadır. Kamu hizmetlerinin gerçekleştirilebilmesi için devlet birçok alanda, birbirinden farklı istihdam türleri ile vatandaşlarını kendi bünyesi içinde çalıştırmaktadır. Devlet bünyesinde memur, sözleşmeli personel, geçici personel, işçi ve taşeron diye nitelenen hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılan kişiler istihdam edilmektedir.

Milyonlarca vatandaş KPSS sınavı ile kamu kurumlarında görev alabilmek için yıllarca Kamu Personeli Seçme Sınavına hazırlanarak, kamu kurumlarında işe girebilmek için birbirleriyle yarışmaktadır.

Tablo 4. 2008-2018 Yılları Arasında Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) Başvuran Aday Sayısı

Yıl	Orta Öğretim Düzeyi	Ön Lisans Düzeyi	Lisans Düzeyi	Toplam
2008	1.386.714	361.696	531.933	2.280.343
2009			411.036	411.036
2010	1.809.150	610.628	807.820	3.277.598
2011			474.184	474.184
2012	2.045.96	743.571	987.167	3.776.702
2013			476.733	476.733
2014	1.828.041	827.233	1.177.697	3.832.971
2015			626.042	626.042
2016	3.498.284	1.357.010	1.284.765	6.140.059
2017			706.327	706.327
2018	1.183.245	801.095	1.234.487	3.318.727
Toplam	11.751.398	4.701.233	8.718.191	25.270.722

Kaynak: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (<http://www.osym.gov.tr/>)

Sonu çift rakamla biten yıllarda orta öğretim, ön lisans ve lisans düzeyi sınavları beraber yapılırken, sonu tek rakamla biten yıllarda ise sadece lisans düzeyinde KPSS yapılmaktadır. 2008 yılında KPSS'ye başvuran aday sayısı 2 milyon 280 bin dolaylarındayken 2016 yılında bu rakam 6 milyon 140 bin dolaylarına yükselmiş durumdadır. Söz konusu artış miktarı, vatandaşların kamu sektöründe çalışma isteğinin her geçen sene daha da arttığını gösterir niteliktedir. Her geçen sene kamu sektöründe çalışmak için KPSS'ye giren kişi sayısı yüksek oranda artmasına karşılık, devletin kadro sayısında ise yüksek oranda bir artış olmadığı aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Yıllar itibariyle kamu kurumlarında çalışan kişi sayısı aşağıdaki tabloda görülmektedir. Toplam çalışan kişi sayısında on sene içinde 600 bin dolaylarında bir artış söz konusuyken, KPSS'sınavına başvuran kişi sayısı ise son yıllarda 6 milyon kişiyi aşmış durumdadır. Kamu sektörüne olan bu yoğun talep artışı üzerinde durulmalı ve nedenleri sorgulanmalıdır.

Tablo 5. Yıllar İtibariyle Kamu Sektörü İstihdam Sayılarını Gösterir Tablo

Yıllar	Kadrolu	Sözleşmeli	İşçi		Geçici	Diğer	Toplam
	Personel	Personel	Sürekli İşçi	Geçici İşçi	Personel		
2007	2.077.699	223.812	375.211	109.286	17.024	122.274	2.925.306
2008	2.073.070	252.605	403.042	62.706	16.336	110.027	2.917.786
2009	2.092.626	302.948	411.371	21.089	16.989	113.828	2.958.851
2010	2.159.013	301.382	396.614	23.83	18.481	114.292	3.013.612
2011	2.416.159	169.282	357.613	21.622	21.872	112.589	3.099.137
2012	2.528.123	178.222	351.96	23.682	20.897	112.573	3.215.457
2013	2.719.967	105.284	343.932	30.01	20.391	100	3.319.584
2014	2.826.113	121.254	343.706	28.028	23.438	97.5	3.440.039
2015	2.894.091	149.133	328.701	28.364	22.741	97.5	3.520.530
2016	2.854.243	180.377	385.419	22.774	21.49	97.236	3.561.539
2017	2.831.062	246.294	384.911	19.157	19.645	101.666	3.602.735
2018	2.861.891	292.993	809.254	65.864	*	100.837	4.130.839

Kaynak: Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü (<https://www.bumko.gov.tr/TR,908/kadro-istatistikleri.html>)

*Geçici personel, 20/11/2017 tarihinde çıkan 696 Sayılı KHK ile sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir.

Tablodaki verileri değerlendirdiğimizde, sözleşmeli personel sayısının on yıl içerisinde büyük bir artış göstermediğini görmekteyiz. İşçi sayılarında ise 2018 yılında ciddi bir artış olduğu görülmektedir. Kamu kurumlarında alt işverene bağlı olarak çalışan (taşeron) işçilerin 20/11/2017 tarihinde çıkan 696 Sayılı KHK ile kamu işçisi statüsüne

geçirilmesinden ötürü, 2018 sürekli işçi sayısında büyük bir artış olmuştur. Aynı KHK ile 657 Sayılı Kanun'daki istihdam türlerinden biri olan geçici personeller sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir.

6.2. Özel Sektör İşvereni

6331 Sayılı Kanun'da işveren tanımı “*Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları*” şeklinde yapılmıştır. 4857 Sayılı Kanunda ise “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren,*” şeklinde tanımlama yapılmaktadır. İşçi-işveren arasındaki karşılıklı fayda ilişkisine dayalı olarak iş sözleşmesi imzalanarak, taraflar arasında hukuken bir borç ilişkisi oluşmaktadır (6098 Sayılı Kanun, Madde 401).

Özel sektörde bazı işlerinin gerçekleştirilmesi uzmanlık ve farklı ekipmanlar gerektirmekte olduğundan (yemek, temizlik, ulaşım, bakım, onarım gibi), alt işverenler aracılığı ile yürütülebilmektedir. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 3. maddesin 4 fıkrasında asıl işveren: “*İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları*” şeklinde ifade edilmiştir.

Özel sektörde çalışanlar her ne kadar 4857 Sayılı İş Kanununun 18. Maddesindeki Feshin Geçerli Bir Nedene Dayandırılması başlığı altında “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.*” ibaresi ile koruma altına alınıyor olsa da, işverenler bu konuda geniş bir hareket alanına sahip olduğundan işçileri kolaylıkla işten çıkarabilmektedir. Ayrıca otuz veya daha fazla işçi çalıştırma şartı da burada sorun arz eden bir diğer konudur. Otuzdan az işçi çalıştıran bir işverenin işçi çıkarımı çok daha kolay olmakta, bu konuda çalışanlar mağdur olabilmektedir. Yine İş Kanunun 25. Maddesindeki “*İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı*” başlığı altında da, işverenin çalışanları hangi durumlarda derhal işten çıkarılabileceği kanunen hüküm altına alınmıştır.

Türkiye’deki özel sektör işvereni, yaptığı üretim ve sunduğu hizmetin gerçekleştirebilmek için birçok insanı istihdam etmekte ancak işverenlerin, çalışanların mali ve sosyal haklarının karşılanması noktasında birçok eksiği bulunmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumunun açıkladığı verilere göre, Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2019 yılı Ocak döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 259 bin kişi artarak 4 milyon 668 bin kişi oldu. İşsizlik oranı 3,9 puanlık artış ile %14,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. İstihdam edilenler kişi sayısı 2019 yılı Ocak döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 872 bin kişi azalmış, 27 milyon 157 bin kişi olmuştur. İstihdam oranının ise 1,9 puanlık azalış ile %44,5 olduğu belirtilmiştir.

Türkiye’de 31/03/2019 tarihi itibarıyla 1 milyon 772 bin 650 esnaf, 1 milyon 907 bin 857 işyeri bulunmaktadır (<http://www.tesk.org.tr>).

6.3. Alt İşveren

Bir işverenden, mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş alan ve asıl işverenden alınan işin yapılması için sigortalı işçi çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denilmektedir (www.sgk.gov.tr). Alt işveren uyulması hem özel sektörde hem de kamu sektöründe sıklıkla kullanılmaktadır. Resmi kaynaklarda her ne kadar alt işveren kavramı kullanılsa da, medya ve halk bu sistemi taşeron uygulaması olarak bilmektedir. Taşeron kelimesi ise, Fransızcadan Türkçeye giren bir kavramdır. Fransızcada ‘tâche’ “(birine yükletilen veya birinin yüklendiği iş, görev)” anlamında kullanılmaktadır (Göker, 2012: 8). TDK’da yapılan taşeron tanımı ise şöyledir; “Büyük bir işin bir bölümünü yaptırmayı, asıl müteahhitten kendi üzerine alan ikinci müteahhit.” (www.tdk.gov.tr).

4857 Sayılı İş Kanunu’nda taşeron kavramı yerine “alt işveren” kavramı kullanılmaktadır. 4857 Sayılı Kanunun 2. Maddesinde; “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” denilmektedir. Alt işveren, yapılması istenen iş ve hizmeti işveren adına yapan kişiye denir. Taşeron firmalar, işveren firmanın verdiği işi yaptırırken ücretler, çalışma saatleri ve çalışma koşullarında, çalışanların aleyhine olabilecek kararlar alabilmektedir. Türkiye’de taşeronluğun kamu

kurumlarına girişı, 1980’lerdir. 1980’lerden itibaren kamu sektöründeki taşeron uygulaması ilk başta belediyelerde temizlik işlerinin gerçekleştirilmesinde başlamıştır. 1990’lar ve özellikle de 2000’li yıllarda, kamudaki işlerin/hizmetlerin taşerona verilmesi hız ve yaygınlık kazanmıştır (Kaya, 2015: 259).

Taşeron sistemi altında çalışanların güvensiz, kayıt dışı, standart harici, esnek süreli çalışmalara maruz bırakıldığı görüldüğünden, bu olumsuzluklara müdahale etmek için Uluslararası Çalışma Örgütü taşeronluk sitemi ile ilgili bazı kararlar almıştır.

ILO, Taşeron sistemindeki olumsuzlukları bitirebilmek için “94 Sayılı ILO Sözleşmesi”ni kabul etmiştir. 94 Sayılı ILO Sözleşmesi’yle taşeron işçilere sağlanan güvenceler;

- Ücretin tespitinde belirli düzeyin altına inilememesi,
- Ücretin ödenmesinin sağlanması,
- İlave diğer güvenceler,
- İş süreleri ve diğer çalışma koşullarının belirlenmesi,
- İhtiyaçların karşılanması,
- Sağlık ve güvenlik önlemleri,
- Engelli ve eski hükümlü çalıştırma

94 Sayılı ILO sözleşmesi, 14.12.1960 tarihli ve 160 Sayılı Kanun ile Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylamıştır. Bu husus, Resmi Gazetenin 21.12.1960 tarihli ve 10686 sayılı nüshasında yayımlanmış ve Bakanlar Kurulu, ILO Sözleşmesinin uygulanmasını sağlamak üzere, 88/13168 sayılı kararı almıştır (Ören, 2016: 162).

Türkiye’de alt işverenlik uygulaması 1936 tarihli 3008 sayılı ilk İş Kanunu’na kadar gitmektedir. 3008 Sayılı İş Kanunu’nun 1. Maddesinde *“işçiler, doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mesuldür.”* hükmüne yer vermiştir. Türkiye’de, alt işveren tarafından istihdam edilen işçi sayısı ile ilgili istatistiki bilgiler, ne yazık ki ilgili kamu kuruluşları tarafından düzenli olarak yayınlanmamaktadır. TBMM’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilen bir soru önergesine verilen cevapta, 2013 yılına kadar kamuda alt işverene bağlı çalışan işçi sayısı bilgileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Koç, 2016:77-78). Bununla birlikte yine 2014

yılında verilen bir başka soru önergesine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından verilen cevapta 2014 sonu itibariyle Türkiye’deki alt işveren işçi sayısı 1 milyon 482 bin 690 olarak açıklanmıştır (AÇSHB, 2014).

Kamu sektöründe, 2004 yılından bu yana alt işverene bağlı olarak çalışan işçi sayısında önemli artışlar olduğu görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan raporlarda alt işverene bağlı çalışan işçi (taşeron) sayısının en yaygın olduğu sektörler temizlik ve inşaat sektörleri olarak belirtilmektedir. Hizmet alımının en yaygın olduğu kamu kurumları ise belediyeler, KİT’ler ve yükseköğretim kurumları olarak ifade edilmektedir (AÇSHB, 2012).

Aşağıdaki tabloda yıllar itibariyle kamu ve özel sektörde çalışan alt işveren işçi sayıları yer almaktadır. Kaynaklarda alt işverene bağlı olarak çalışan işçi sayılarını gösteren istatistikler 2014 yılı Temmuz ayına kadar bulunmaktadır. Güncel sayısal veriler resmi kaynaklarda da yayınlanmadığından tabloya eklenememiştir.

Tablo 6. Türkiye’de Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Alt İşveren İşçi Sayıları

Yıl	Kamu Sektörü	Özel Sektör	Toplam
2004	3.183	178.532	181.715
2005	4.884	222.65	227.534
2006	4.944	304.126	309.07
2007	6.213	349.22	355.433
2008	7.331	341.019	348.35
2009	7.951	339.998	347.949
2010	19.245	425.295	444.54
2011	44.93	483.655	528.585
2012	249.862	557.494	807.356
2013	590.287	629.898	1.220.185
2014	755.081	606.292	1.361.373
2014	*	*	1.482.690

Kaynak: Muzaffer Koç, “Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik” Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, Eylül 2016, ss. 65-90

ÇSGB, 22.10.2014, <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-44973sgc.pdf>

** Milliyet Gazetesi, “1.36 milyon taşeron çalışıyor.”, 26.11.2014, <http://www.milliyet.com.tr/1-36-milyontaseron-calisiyor-gundem-1975085/>

*** ÇSGB, 01.05.2015, <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-43275sgc.pdf>

Kamu kurumlarında alt işverene (taşeron) bağlı olarak çalışan işçiler, 24 Aralık 2017 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile, devletin sürekli işçi pozisyonlarına geçirilmiştir. Dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide SARIEROĞLU yapmış olduğu basın toplantısında, *“Bugün itibarıyla, öngördüğümüz üzere, merkezi idarelerde, diğer kamu kurum ve kuruluşlarımızda, mahalli idarelerde 4C’den 4B’ye geçiş ve geçici mevsimlik işçilerimizle birlikte 900 bini aşan kişiye dokunan bir çalışmayı tamamlamış durumdayız. ”* ifadelerini kullanmıştır (www.bik.gov.tr, 2018). Yapılan açıklamadan da anlaşılacağı üzere, 900 bin kişinin içerisinde 4C’den 4B’ye geçen personel ile devlet kurumlarında çalışan geçici mevsimlik işçiler de bulunmaktadır. 2017 yılı Aralık ayında açıklanan verilere göre kamu kurumlarında çalışan toplam 4C’li geçici personel sayısı 21.042 kişi olarak ifade edilmektedir (www.memurlar.net, 2017).

Taşeron sorunu siyasetin de önemli konularından biri haline gelmiştir. Bu konuda birçok siyasi parti seçim beyannamelerinde taşeron işçilere yönelik vaatlerde bulunmuş, taşeron kapsamında çalışan kişilerin mağduriyetlerine değinmiştir. Devlet yöneticileri taşeronluk sistemiyle, devlet işlerinde yaşanan hantallığı atmak, vatandaşa daha fazla ve daha iyi hizmet sunabilmeyi amaçlamıştır. Taşeron sistemi yıllardır Türkiye’de tartışma konusu olmuş, STK’lar ve medya kuruluşları aracılığı ile taşeron işçilerin mağduriyetleri dile getirilmiştir. 24.12.2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin 127’nci maddesinde, kamu sektöründe çalışan alt işverene bağlı işçilerinin sürekli işçi kadrolarına geçişine ilişkin düzenleme yapılmıştır.

7. Çalışan

4857 sayılı İş Kanununda işçi tanımlaması *“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.”* şeklinde yapılmıştır (m.2). 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. Maddesinde ise; *“İşçi; hizmet akdine dayanarak çalışanlara denir”* denilmektedir.

İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu işçiyi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlamıştır. Bu kanunlarda işçi kavramı açıklanırken, "iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişi" vurgusu yapmaktadır. Yani işçi sıfatının kazanılması, iş sözleşmesinin varlığına dayanmaktadır. Bu nedenle cezaevlerinde ve çocuk ıslah evlerinde yapılan çalışmalar kişilerin serbest iradeleriyle değil, hukuki bir yükümlülük

nedeniyle olduğu için, yapılan bu çalışmada iş sözleşmesinin varlığı ile işçi kavramından söz etmek mümkün olmamaktadır. Aynı şekilde aile içinde yardımlaşarak yapılan çalışmalar da iş sözleşmesine dayanmadığından, aile işlerinde çalışanlar iş hukukunun bağlayıcı hükümleri dışında kalmaktadır (Esener, 1978:85).

Kamu sektöründe çalışanlara ise, “kamu personeli”, “kamu görevlisi”, “memur” nitelenmesi yapılmaktadır. Son zamanlarda ise “kamu çalışanı” kavramı üzerinde durulmakta, kamuda çalışan tüm personele kamu çalışanı denilmesi düşünülmektedir. 26.09.2013 tarihinde gerçekleştirilen 1. Çalışma Meclisi Toplantısında dönemin Başbakanı Recep Tayyip Erdoğan işçi-memur konusuyla ilgili olarak; *"Bati bunu büyük ölçüde halletti. Türkiye'nin de bunu halletmesine gereğine inanıyorum. Zira işçi memurun ne aldığına, memur da işçinin ne aldığına bakıyor. O zaman gelin oturalım bunu hep birlikte 'çalışanlar' başlığı altında toparlayalım"* ifadelerini kullanmıştır (Maral, 2016:41).

7.1. Kamu Sektörü Çalışanı

Anayasamızın 128. maddesinde, kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler, *“Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır. Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir.”* şeklinde ifade edilmiştir.

5237 sayılı TCK’nın 6 ncı maddesine göre *“kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi”* kamu görevlisi kabul edilmektedir. Buradaki ifadede de anlaşılacağı üzere, kişinin kamu görevlisi olarak kabul edilmesi için belirlenen temel kıstas, kişinin dahil olduğu faaliyet alanının kamusal faaliyet içerisinde olmasıdır (Aydın, 2010: 109).

Türk Ceza Kanunu’nda yapılan kamu görevlisi kıstasını baz aldığımızda, bir kamu kurumu veya kuruluşunda memur, sözleşmeli personel, işçi, geçici personel, alt işverene bağlı olarak kamu kurumlarında çalışanlar ve özel meslek kanunlarına tabi olarak kamu kurumlarında görev yapan kişilere kamu sektörü çalışanı denilebilir.

7.1.1. Memur

657 Sayılı Kanun'un 4. maddesinde “*Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.*” denilmektedir. Aynı maddenin devamında ise “*Genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır*” ifadesi ile memur tanımı yapılmaktadır.

Kamu kurumlarında çalıştırılmak üzere istihdam edilen memur unvanlı çalışanlar ile herhangi bir iş sözleşmesi yapılmamakta, memurların görevlendirilmesi atama usulü ile gerçekleştirilmektedir. Memur olmak isteyen kişilerden, atama öncesinde kanunda belirtilen bazı özel şartları taşıması istenmektedir. Belirlenen şartları taşıyan kişiler, kamu kurumlarının açmış olduğu personel alım ilanlarına başvurmakta ve ataması uygun görülenler devlet memurluğuna atanmaktadır (Allı, 2016:147).

Ataması yapılan memurlar ile bir iş sözleşmesi imzalanmamakta, memurlardan 657 sayılı Devlet Memurları kanununda belirtilen esaslara uyması ve bu esaslar doğrultusunda görevlerini ifa etmesi istenmektedir. İlgili kanunda Devlet memurluğundan çıkarma cezası için belirtilen esaslara uymadığı tespit edilen memurların, memuriyet ile ilişkisi kesilebilmektedir (Bucaktepe, 2015:215).

657 Sayılı Devlet Memurları kanununun 124.maddesinde, memurların disiplin işlemleri ile ilgili şöyle bir hüküm bulunmaktadır; “*Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125 inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir*” Söz konusu kanunun 125. Maddesinde, kanunların uyulmasının zorunlu kıldığı hususları yapmayanlar hakkında verilecek olan disiplin cezalarına yer verilmiş olup, aynı maddenin (E) bendinde ise Devlet memurluğundan çıkarma cezasının hangi davranışlar sonucunda gerçekleşeceği belirtilmiştir.

Kamuya alımı yapılan memurlar ya direkt atama usulü ile alınmakta ya da belli bir süre sözleşmeli personel statüsünde çalıştırıldıktan sonra memur statüsüne dahil edilerek kadro verilmektedir (6495 Sayılı Kanun 9. madde).

Kamu kurumlarına direkt atama ile alınan memurlar, 657 Sayılı Kanun'un 54. Maddesi gereğince aday memur statüsüne alınır ve bir yıldan az 2 yıldan çok olmamak üzere aday memur olarak görev yapar. Aday memurluk sürecinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak davranışlar sergilenmesi durumunda disiplin amirlerinin teklifi ve atamayı yapan amirin onayı ile kişinin aday memurluğu sonlandırılır (657/m.56-57). Aday memurluk süresi içerisinde disiplin yönünden herhangi bir sorun yaşamayan ve verilen eğitimde başarılı olanlar asli memurluğa atanır (657/m.58).

Kamu görevlilerinin mali, sosyal ve mesleki hakları, kamu işvereni ile kamu görevlileri sendikaları arasında 4688 sayılı *“Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu”* kapsamında yapılan toplu iş sözleşmeleri ile belirlenebilmektedir. Anayasanın 128. Maddesinde memurların nitelikleri, atanmaları, görev yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödeneklerinin kanun ile düzenleneceği ifade edilirken, mali ve sosyal hakları ile ilgili *toplu sözleşme hükümleri saklıdır* denilmektedir.

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 1.maddesinde; *“Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.”* diye belirtilirken aynı kanunun 2. Maddesinde ise kanunun kimleri kapsadığı şöyle ifade edilmektedir. *“Bu Kanun, Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadî teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle ya da bunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanır.”*

Yapılan toplu sözleşme ile sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu çalışanlarına aşağıda sayılan hususlarda düzenleme yapılabilmektedir.

- Kamu Görevlilerine Uygulanacak Katsayı ve Göstergeler
- Aylık ve Ücretler
- Her Türlü Zam ve Tazminatlar
- Ek Ödeme Toplu Sözleşme İkramiyesi
- Fazla Çalışma Ücreti
- Harcırah
- İkramiye
- Doğum, Ölüm ve Aile Yardımı Ödenekleri
- Cenaze Giderleri Yiyecek ve Giyecek Yardımları
- Diğer Mali ve Sosyal Haklar (Duran, 2018:3).

Memur statüsünde bulunan kamu görevlilerinin görevde yükselme ve unvan değiştirme imkanı da bulunmaktadır. Memurlar, bağlı oldukları mevzuatta kendilerinden istenen şartları sağlamaları şartıyla görevde yükselmse sınavlarına girerek yönetici kadrolarına atanabilmekte ve bağlı bulundukları kurum içinde unvan değişimi yapabilmektedir (Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği madde 36.-40.).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 124 ile 136. maddeleri arasında memurların disiplin işlemleri düzenlenmiştir. Bu disiplin hükümleri kamu hizmetlerini gereği gibi yürütülmesini sağlamak için oluşturulmuştur.

657 Sayılı Kanunun 125. maddesinde memurlara verilebilecek disiplin cezaları şöyledir;

- Uyarma
- Kınama
- Aylıktan kesme
- Kademe ilerlemesinin durdurulması
- Devlet memurluğundan çıkarma

7.1.2. Sözleşmeli Personel

Kamu kurumlarında 657 sayılı Kanunun 4/B kapsamına tabi, 399 sayılı KHK'ye tabi ve 233 sayılı KHK'ya tabi sözleşmeli personel istihdamı bulunmaktadır. Kamu kurumlarında sözleşmeli personel olarak istihdam edilenlerden, devlet memuru olmak için istenen şartlar istenilebilmektedir. Bu konuyla ilgili Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 12. maddesinde “Sözleşmeli olarak çalıştırılacakların, ilgili kurumun saptayacağı özel koşulların yanı sıra, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 48 inci maddesinin (A) fıkrasının 4,5,6 ve 7 nci bendlerinde belirtilen koşulları da taşımaları gereklidir.”denilmektedir.

Kamu kurumlarında görev alan sözleşmeli personelde 399 sayılı Kanun Hükmünde kararnameye tabi olarak çalışanlar ise 399 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnamede belirtilen hükümlere göre istihdam edilmekte ve bu hükümlerdeki esaslar doğrultusunda çalıştırılmaktadırlar. Ayrıca 233 sayılı KHK hükümlerine tabi olarak çalışan sözleşmeli personel, 399 sayılı KHK'nın kapsamına alınmıştır. Söz konusu kanun hükmündeki kararnamenin 1. Maddesinde, 399 sayılı KHK'nın amaç ve kapsamı şöyle ifade edilmektedir; “Bu Kanun Hükmünde Kararname, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları personelinin hizmete alınmalarını, görev ve yetkilerini, niteliklerini, atanma, ilerleme, yükselme, hak ve yükümlülükleriyle diğer özlük haklarını düzenler.”

Sözleşmeli personelin iş güvencesi memura göre daha zayıf durumda olmasına karşılık, özel sektörde hizmet sözleşmesi ile çalışan sözleşmelilerden daha fazla iş güvencesine sahiptir. Sözleşmeli personelin sözleşmesi bittiğinde, kamu kurumunda sunulan hizmette herhangi bir aksaklık yok ise, idare sözleşmeli personelin sözleşmesini yenilemektedir (Yeşilyurt Duran, 2017: 124).

Sözleşmeli personel ile personel alımını yapan kurum arasında karşılıklı iş sözleşmesi imzalamaktadır. Söz konusu sözleşmede tarafların uyması gereken bir takım hususlar, ücret miktarı ve diğer konular imza altına alınmaktadır (Yeşilyurt Duran, 2017:149) . Bununla birlikte, “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” adıyla çıkarılmış olan düzenlemede, sözleşmeli personelin çalıştırılmasına ilişkin hususlar belirtilmektedir. Söz konusu esasların 1.maddesinde şöyle denilmektedir; “Genel Bütçeye dahil dairelerde, katma bütçeli idarelerde, döner sermayeli kuruluşlarda, belediyelerde,

özel idarelerde ve kamu iktisadi teşebbüslerinde (sermayesinin yarısından fazlası yukarıda sayılan kuruluşlara ait olanlar dahil) Özel Bütçeli idareler ile 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışında kalan kuruluşlarda sözleşme ile çalıştırılacak personel hakkında aşağıda belirtilen hükümler uygulanır.” Aynı esasların 2. Maddesinde ise sözleşmeli personelin işçi olmadığı şöyle vurgulanmaktadır; “Sözleşmeli personel; mevzuatına uygun olarak birinci maddede belirtilen kuruluşlarda sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu görevlileridir.”

Sözleşmeli personelin ekonomik, sosyal ve mesleki hakları da, memurlarda olduğu gibi toplu iş sözleşme kapsamına dahil edilmekte ve taraflarca düzenlemeye tabi tutulabilmektedir (4688 Sayılı Kanun, madde 2).

Sağlık Bakanlığının görevleri kadrolu memurlar eliyle gerçekleştirilirken, 2003 yılında çıkartılan 4924 Sayılı Kanun ile bakanlığın asli görevlerinin sözleşmeli sağlık personeli tarafından yapılmasının önü açılmıştır. Bu düzenleme ile gerekli görülen bölgelerde yer değiştirme imkanı olmayan personel çalıştırma imkanı sağlanmıştır. Bu kanun bir bakanlık için çıkarılmış ilk personel kanunu olma özelliğini taşımaktadır (Güler, 2005:120 Akt; Sayan ve Küçük, 2012:177).

Sözleşmeli personelin ücreti; pozisyon unvanı, bu unvana ilişkin eğitim düzeyi, kurumunda aynı pozisyon unvanında geçen hizmet süresi dikkate alınarak tespit edilir (Duran, 2018:17).

Sözleşmeli personelin disiplin işlemlerinin nasıl olacağı ile ilgili mevzuatta bir belirsizlik söz konusudur. Sözleşmeli personel devlet memuru olmadığı için devlet memurlarını kapsayan disiplin hükümlerinin dışında kalmaktadır. Ayrıca Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’da da disiplin işlemlerine dair herhangi bir genel hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenden dolayı bazı kamu kurumları çalıştırdıkları sözleşmeli personel için disiplin yönetmeliği hazırlamaktadır (Maraş Belediyesi Meclis Kararı, 16/07/2018). Kamu kurumlarında 399 Sayılı KHK’ya tabi çalışan sözleşmeli personel için ise bağlı bulundukları KHK’nın 44 ile 50. Maddeleri arasında disiplin işlemleri ile ilgili hüküm bulunmaktadır.

Sözleşmeli personel olarak kamu kurumlarında istihdam edilen çalışanların sözleşme süreleri, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’ın 5. Maddesinde “Sözleşme

süreleri Bütçe Yılı ile sınırlıdır. Ancak zorunlu durumlarda Maliye Bakanlığının olumlu görüşü alınmak kaydıyla iki yıla kadar sözleşme yapılabilir.” şeklinde belirtilmiştir. Taraflarca imza altına alınan sözleşmelerde, sözleşmeli personelin maddi ve sosyal hakları ile sözleşme fesih nedenlerini içeren hususlara değinilmektedir. Sözleşmeli personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda memurların tabi olduğu disiplin cezaları kapsamında değerlendirilmediğinden, imzalanan sözleşme içeriğinde belirtilen disiplin şartlarından sorumlu tutulmaktadır. Sözleşmede belirtilen şartlara aykırı bir durum söz konusu olduğunda, sözleşmeli personelin sözleşmesi fesh edilebilmektedir. Sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personel, fesih işleminin hukuka aykırı olduğunu düşünüyorsa, fesih işlemini yargıya götürebilmekte, açtığı davada haklı olması durumunda tekrar görevine dönebilmektedir. Sözleşmeli personel ve 2008 Ekim ayından sonra devlet memurluğuna atanan kişiler 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 4.maddesinin C fıkrasına tabi olarak çalıştırmaktadırlar (www.sgkrehberi.com, 2019).

7.1.3. İşçiler

657 sayılı kanun 4'üncü maddesinin D) bendinde, kamu sektöründe çalışmak üzere alınan işçilere yapılacak olan iş sözleşmeleri ile ilgili; “(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir.” denilmektedir.

Yukarıdaki kanun maddesi hükmünden de anlaşılacağı üzere, kamu sektöründe görev alan işçiler, 657 sayılı kanunun 4.maddesinde belirtilen (4/A-4/B-4/C) istihdam türlerinden ayrı tutulmakta ve sadece kadrolu işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde 6 aydan kısa süreli olarak çalıştırılan işçilerle iş sözleşmesinin yapılmakta olduğu ifade edilmektedir. Kamuda çalışan işçiler, iş kanununa tabi olarak sürekli işçi kadrolarında görev yapmaktadır. Aynı zamanda, kamudaki işçiler ile iş sözleşmesi yapıldığından, 5510 sayılı kanunun 4/a bendi kapsamında sigortalı çalışan olarak sayılmaktadırlar.

7.1.4. Geçici Personel

Geçici personel olarak istihdam edilen kamu çalışanları, 657 sayılı Kanunun 4. Maddesi (C) fıkrası kapsamında istihdam edilmekteydi. Ancak 20/11/2017 tarihinde çıkan

Kanun Hükmünde Kararname (KHK-696/18 md) kapsamında bu fıkra kaldırılmış ve 4. madde altında bulunan Sözleşmeli Personelin ifade edildiği (B) fıkrasına 01/02/2018 tarihinde yapılan değişiklikle dahil edilmiştir.

7.1.5. Özel Meslek Kanuna Tabi Kamu Görevlileri

Kamu sektöründe, memur, sözleşmeli personel, geçici personel, işçi statüsüne girmeyen özel kanunlara tabi olarak görev yapan kamu görevlileri de bulunmaktadır. Bu kişiler tabi oldukları özel meslek kanun hükümlerine göre kamu kurumlarında görev yapmaktadırlar. Ayrıca mali ve sosyal hakları da bağlı bulundukları kanun hükümlerine göre düzenlenmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 1.maddesinde kanun kapsamı ifade edilirken;

- *Anayasa Mahkemesi üye ve yedek üyeleri ile raportörleri; hakimlik ve savcılık mesleklerinde veya bu mesleklerden sayılan görevlerde bulunanlar, Danıştay ve Sayıştay meslek mensupları ve Sayıştay savcı ve yardımcıları,*
- *Üniversitelerin, İktisadi ve Ticari İlimler Akademilerinin, Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademilerinin, Devlet Güzel Sanatlar Akademilerinin, Türkiye ve Orta - Doğu Amme İdaresi Enstitüsünün öğretim üye ve yardımcıları,*
- *Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri, Genelkurmay Mehtaran Bölüğü Sanatkarları, Devlet Tiyatrosu ile Devlet Opera ve Balesi ve Belediye Opera ve tiyatroları ile şehir ve belediye konservatuvar ve orkestralarının sanatkar memurları, uzman memurları, uygulatıcı uzman memurları ve stajyerleri;*
- *Spor-Toto Teşkilatında çalışan personel;*
- *Subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler ile Emniyet Teşkilatı mensupları özel kanunları hükümlerine tabidir.”* denilmektedir.

7.2. Özel Sektör Çalışanı

4857 Sayılı Kanununda işçi tanımlaması “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.” şeklinde yapılmıştır. 2821 Sayılı Kanununun 2. Maddesinde ise; “İşçi; hizmet akdine dayanarak çalışanlara denir” denilmektedir. İşçi/çalışan kavramının kanun yapıcılar tarafından aynı anlamda kullanılmış olduğu görülmektedir.. TDK'ya göre

ise işçi/çalışan, “Başkasının yararına bedenini, kafa gücünü veya el becerisini kullanarak ücretle çalışan kimse” olarak ifade edilmiştir.

İşçi olarak kabul edilmenin 3 temel unsuru bulunmaktadır.

- Bir işin yapılması;
- İşin ücret karşılığında gerçekleşmesi
- İşverene bağımlı olarak çalışma (Demirbaş Hukuk Bürosu, 2019).

Türk Anayasasının 48. maddesinde “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. ”, 50.maddesinde ise “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.” denilmektedir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 23. Maddesinde işçiler ile ilgili aşağıdaki maddeler hüküm altına alınmıştır.

- Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
- Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.
- Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
- Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır (Unicef, 2019).

İşçiler, kanun ve imzaladıkları sözleşme hükümlerine göre işverenin kendilerinden beklediği işleri yerine getirmekle vazifelidirler. İşçiler, yapmakla görevli oldukları işleri hiç yapmaz veya işi beklenen şekilde yerine yerine getirmezse, işveren iş sözleşmesini herhangi bir bildirimde bulunmadan feshetme hakkına sahip olur (İK/25). İşçi yapmakla mükellef olduğu işi bizzat kendisi yapmak zorundadır. İşçi, yapmak zorunda olduğu iş borcunu bir başkasına devredemez. Bununla birlikte, işçinin ölümü halinde de iş miras olarak devredilemez. Ancak bu borç mutlak bir borç değildir, taraflarca iş sözleşmesi ile bu hususlarla ilgili bir hüküm imzalanırsa, iş devri söz konusu olabilir. İşçilerin yapacağı işler işveren ile işçi arasında imzalanan iş sözleşmesi ile belirlenmektedir. Ancak belirlenen iş

sözleşmesi, çalışma hayatını şekillendiren hukuki mevzuatlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde düzenlenir. İş sözleşmeleri ile işçilerin onurunu zedeleyecek hususlara yer verilemez (Sümer, 2016;61).

İş Kanunun 4. maddesinde belirtilen bazı meslek grupları için İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir.

- Deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlar,
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde çalışanlar,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde çalışanlar,
- Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanlar,
- Ev hizmetlerinde çalışanlar (6098 sayılı kanuna tabi),
- Çıraklar (3308 sayılı kanuna tabi),
- Sporcular (6098 sayılı kanuna tabi),
- Rehabilite edilenler hakkında,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde

çalışanlar hakkında iş kanunu hükümleri uygulanmamaktadır.

Basın mensupları da, “5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun” hükümlerine göre çalıştırılmaktadır. Söz konusu kanunun 1.maddesinde bu husus şöyle ifade edilmiştir; “*Bu Kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.*”

Özel sektörde çalışan bir diğer işçi grubu da Deniz İş Kanununa tabi olarak çalışanlardır. 854 Sayılı Deniz İş Kanunun 1.maddesinde “*Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir*

hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır.” denilmektedir. Yukarıda ifade edilen yerlerde çalışan işçiler ve işçilerin işverenleri arasındaki iş borcu hükümleri Deniz İş Kanunu ile düzenlenmektedir.

7.3. Alt İşveren İşçisi (Taşeron İşçi)

İş Kanununun 2.maddesinde alt işveren tanımı şöyle belirtilmiştir; *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.”*

Alt işveren uygulaması, uzmanlık gerektiren bazı işlerin, bu işlerde uzmanlaşmış kişi ve kuruluşlara yaptırılması amacını ön planda tutuyor olsa da günümüzde, küreselleşmenin getirdiği sonuçlar nedeniyle işletmeler ürün ve hizmetleri kaliteli sunmanın yanısıra, en düşük maliyetle gerçekleştirebilmeyi de amaçlamaktadırlar. Bu nedenle üretim ve hizmet faaliyetlerinin bir kısmı alt işverenler aracılığı ile gördürülmektedir (Baybora, 2010:20).

Kamu kurumlarında uzmanlık gerektiren birçok iş, alt işverenler aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Örneğin, kamuya ait bir hizmet binasındaki temizlik, bakım, servis, yemek, güvenlik gibi işler bir alt işveren aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Asıl işveren olan kamu kurumu ile alt işveren arasında gerçekleşen sözleşme, *Alt İşverenlik Yönetmeliği* kapsamında yapılmaktadır. Bu yönetmeliğe göre alt işveren ile imzalanan sözleşmelerin yazılı yapılması gerekmektedir. Sözleşme içeriğinde hangi hususların bulunması gerektiği yönetmeliğin 10.maddesinde belirtilmiştir (Sümer, 2016: 16). Alt işverenin çalıştırdığı işçiler, asıl işverene değil alt işverene bağlı olarak çalışmaktadır. Bu işçilerin iş sözleşmesi alt işveren aracılığı ile yapıldığından, asıl işverenin yani kamu kurumlarının işçi sözleşmeleri ile ilgili bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Alt işverene bağlı çalışan işçilerin sözleşmelerini de sadece alt işveren feshetme yetkisine sahiptir. Alt işverenin asıl işverenden aldığı işin, sürenin sona ermesi ile bitmesi halinde çalıştırdığı işçilere başka bir işyerinde iş vermesi gerekmektedir. Alt işverene bağlı olarak çalışan işçiler, asıl işveren işçilerinin sahip oldukları haklara tümüne sahiptir. Alt işveren, asıl işverenden aldığı iş bittiği halde, çalıştırdığı kişilere iş verememesi durumunda, işçilerin yasal olarak kazandıkları tazminat haklarını karşıladıktan sonra iş sözleşmesini feshedebilir (Yücesoy ve Demir, 2011:19-50).

8. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların işlerinde göstermiş oldukları olumlu tepkileri kapsarken, kişinin işine karşı sergilediği olumsuz tepkilerde iş tatminsizliği olarak değerlendirilebilmektedir. Diğer bir deyişle iş tatmini, bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonudur. Rus yazar Maksim Gorki iş tatminin önemine yıllar öncesinden dikkat çekmiş ve “*İş mutluluk verici olduğunda yaşam eğlencelidir, iş bir görev olduğunda, yaşam esarettir.*” diyerek konuyu çok güzel özetlemiştir (Aşan ve Erenler, 2008:206).

İş tatmini, çalışanın kendi hissiyatı sonucunda değerlendirmeye tabi tuttuğu bir olgudur. Çalışanlar, çalıştıkları ortamdaki şartları, yöneticileri, arkadaşlarını, sosyal haklarını analiz eder ve kendince yaptığı analizler neticesinde çalıştığı işe karşı olumlu ya da olumsuz bir duygu geliştirir. İşte, çalışanın kendince geliştirdiği bu duyguya “iş tatmini” denilmektedir (Bayrak Kök, 2006:300).

İş, bir kişinin yaşamının önemli bir parçası olduğundan, iş kaynaklı sorunlar kişilerin hayatını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Kişi çalışırken, yaptığı işten dolayı memnuniyet duyuyor ve işini zevkle yapıyorsa, hem çalıştığı şirket ve kuruma hem de hizmet sunduğu insanlara karşı bu memnuniyeti yansıtmaktadır. İşinden memnun olmayan kişilerde ise durum tersinedir. Bu kişiler, işten kaçmak için birçok bahane bulur, asık yüzle ve istemsiz bir şekilde çalışırlar. İş tatmini sağlanamayan çalışanların, iş verimi de düşük olmaktadır (Nergiz ve Yılmaz, 2016:52).

Çalışanların yaptıkları işten tatmin olmaması durumunda çalışanların verimi ve performansı düşmektedir. İşinden tatmin olmayan çalışan, daha iyi bir iş arayışına girebilmektedir. Yetişmiş işgücünün kaybedilmemesi için, yöneticilerin iş tatminine önem vermesi gerekmekte ve iş tatminine etki eden faktörler belirlenerek, çalışanların iş tatminini artıracak düzenlemelerin yapılması faydalı olacaktır. Bazı araştırmacılar yaptıkları araştırmalar sonucunda iş tatminine etki eden faktörlerden; ücret, güvenlik, terfi, arkadaşlık ortamı, liderlik, çalışma koşulları, yönetim tarzı, takdir edilme gibi konuların önemli etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir (Friday ve Friday, 2003: 429-430; Crossman ve Abou-Zaki, 2003: 369; Savery, 1996: 19; Lam, 1995: 74 Aktaran; Erdil, Keskin, İmamoğlu, Erat, 2004:19).

www.elemanonline.net adlı çalışan arama sitesinin 2014 yılında yaptığı araştırmaya göre, çalışanların yüzde 84'ü işinden memnun değildir. 11 bin 350 kişi arasında yapılan ankette, katılımcılara “Şuanda çalışmakta olduğunuz işinizden memnun musunuz?” sorusu sorulmuş, ankete katılanların yüzde 72'si işini değiştirmeyi düşünürken, sadece yüzde 16'sı işinden memnun olduğunu belirtmiştir (www.cnnturk.com, 2018).

CNN TÜRK

Haberler > İnsan Kaynakları > Çalışanların yüzde 84'ü işini sevmiyor

Çalışanların yüzde 84'ü işini sevmiyor

30.01.2014 - 12:55 | Son Güncelleme: 28.08.2014 - 18:04



Fotoğraf "www.ladyish.com" sitesinden alınmıştır.

Elemanonline.net'in yaptığı araştırmaya göre, çalışanların yüzde 84'ü işinden memnun değil. 11 bin 350 kişi arasında yapılan ankete katılanların yüzde 72'si işini değiştirmeyi düşünürken, sadece yüzde 16'sı işinden memnun.

Kaynak: www.cnnturk.com

9. İş Güvencesi

Çalışma hayatındaki iş kazaları ve meslek hastalıklarından sonra işçilerin en fazla endişe duydukları şey çalışmakta oldukları işlerini kaybetmektir (Aras, 2015: 430). İş güvencesi, geçimini sağlamaya çalışan bireylerin, geçerli bir neden olmaksızın, çalıştığı işyerindeki işine son verilmesini engelleyen ve işverenin fesih işlemlerini belli kurallara bağlayan düzenlemelerdir. İş güvencesi, çalışma hakkının korunması olarak da özetlenebilir. İş güvencesi, işçi ve işveren arasındaki hukuki bağı güvenceye alan, iş sözleşmesine süreklilik katan koruyucu özelliği olan düzenlemelerdir. (Dereli, 2012: 238). İş güvencesi, mutlak ve kesin bir koruyuculuk ifade etmemektedir. İş güvencesi ile, belirlenen bir takım şartların meydana gelmesi durumunda iş sözleşmesinin fesh edilmesi söz konusu olabilmektedir. İş Hukukun en önemli görevi, işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkilerini düzenlemektir. İşçinin işverenden daha düşük maddi bir durumda olması, işçinin iş sözleşmesinin feshine karşı korunmasını daha önemli kılmıştır. İşçilere iş güvencesi sağlanabilmesi için hukuksal düzenlemelere ihtiyaç duyulmuş ve yapılan hukuksal düzenlemelerle işçinin işveren tarafından yapılacak haksız iş sözleşmesi fesihlerine karşı işçinin korunması hedeflenmiştir (Arzdar ve Aktuğ, 2014: 31).

Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, iş güvencesinin ana hatları ve standartlarını belirleyen bir sözleşmedir. 158 sayılı ILO sözleşmesi 1982 yılında kabul edilmiştir ancak Türkiye, bu sözleşmeyi 1994 yılında onaylamıştır (Kaya, 2001:30). 158 sayılı ILO sözleşmesinin TBMM'de kabulünden

sonra iç hukukun bir parçası olmuş ancak imzalanan uluslararası sözleşme hükümlerinin hukuksal yönden kabulü noktasında yaşanan tereddütlerden dolayı, 7 Mayıs 2004 tarihinde Anayasamızın 90. Maddesinin son fıkrasına “*usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.*” cümlesinin eklenmesi ile milletler arası andlaşmalar konusundaki tereddütler giderilmiş ve imzalanan uluslararası sözleşmelerin Türk Hukuku açısından bağlayıcılığı Anayasa maddesiyle sağlanmıştır.

İş güvencesi, çalışma hayatının en önemli konularından biridir. Milyonlarca çalışanı ilgilendiren bu konu üzerinde hassasiyetle durulması gerekmektedir. 1980 ve 1990’lı yıllarda iş güvencesi hususuyla ilgili bazı adımlar atılmışsa da, ilk somut eylem Ocak 1992’de “İş Güvencesi Yasa Tasarısı”nın hazırlanmasıyla olmuştur. Ancak bu tasarıdan da bir sonuç alınamamıştır. Ülkemizde uzun süredir istenen ancak yasalaştırılamayan iş güvencesi talebi, (Candan, 200: 7) 2003 yılında yasalaşan 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nda iş güvencesine yönelik düzenlemeler yapılmıştır (Arzdar ve Aktuğ, 2014: 31).

Son yıllarda dünya genelinde yaşanan ekonomik krizler, iş hayatında belirsizliklere sebebiyet verdiğinden, işçi çıkarma olayları sık sık yaşanır olmuştur. Ekonomide yaşanan bu belirsizlik ise çalışanların iş güvencesinin ellerinden alınmasına neden olarak gösterilmiştir. İş güvencesinin olmadığı bir ortamda çalışanlar huzursuz olmakta ve kendinden beklenen verimi tam manasıyla gösterememektedir. Bununla birlikte çalışanın, çalıştığı şirket veya kuruma olan güveni zedelendiğinden, kurumsal bağlılığı zayıflayabilmektedir (Poyraz ve Kama, 2008:144).

Haliyle bu durum da iş performansına ve üretime yansımaktadır (Peker ve Aytürk, 2001: 74 Aktaran; Bakan ve Büyükbeşe, 2004:37). Çalıştığı yerde kendisini güven içinde hissetmeyen çalışan, iş güvencesinin olduğu ve geleceğe dair planlar yapabilmesine olanak sağlayacak güvenilir liman arayışına girerek, mevcut işini değiştirme yolları aramaya başlayabilmektedir (Öz, 2008:163 Aktaran; Dığın ve Ünsan, 2010:143). İş güvencesinin çalışanlar üzerindeki olası etkileri göz önünde bulundurulduğunda, iş güvencesi konusunun kurum ve şirketler için ne derece önemli olduğu görülmektedir.

İş güvencesizliğinin kısa ve uzun vadede hem bireysel hem de örgütsel etkileri olmaktadır. Kısa dönemde iş ile ilgili etkileri iş tatmini, işe bağlılık olurken, örgüte yönelik ise örgütsel bağlılık, güven duygusu üzerinde olmaktadır. İş güvencesizliğin uzun vadeli etkileri ise çalışanların fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklarının bozulmasına, çalışma performanslarının düşmesine yol açmakta ve çalışanlarda işten ayrılma düşüncesinin oluşmasına neden olmaktadır (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002:244 Akt; Bayram ve Dursun, 2013:24).

Tablo 7. İş Güvencesizliğinin Kısa ve Uzun Dönem Etkileri

	Bireysel	Örgütsel
Kısa Dönem	İş Tutumları İş Tatmini İşe Bağlılık	Örgütsel Tutumlar Örgütsel Bağlılık Güven
Uzun Dönem	Sağlık Fiziksel Sağlık Zihinsel Sağlık	İş ile İlgili Davranışlar Performans Kurumdan Ayrılma Niyeti

Kaynak: Nuran, BAYRAM, Salih DURSUN, “İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama”, İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 15, Sayı: 3, s.23 Temmuz 2013

9.1. Kamu Sektöründe İş Güvencesi

Kamu çalışanları denilince ilk olarak akıllara memur grubu gelmektedir. Ancak kamu sektöründe sadece memurlar görev yapmamaktadır. Kamuda farklı istihdam türleri de bulunmaktadır. Kamuda farklı istihdam türlerinin olması, iş güvencesi hususunda da farklı uygulamaları da beraberinde getirmektedir.

Memurlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 18. Maddesinde ifade edilen “*Kanunlarda yazılı haller dışında Devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz.*” hükmü gereğince iş güvenceleri kanunen korunmuştur. Devlet memurlarının disiplin işlemleri de yine aynı kanunun 125. Maddesinde ifade edilen hususlara göre gerçekleştirilmektedir. 125. maddenin E bendinde Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller sıralanmıştır. Devlet memurları, kanunen belirlenmiş olan bu yasak davranışlarda bulunmaları durumunda devlet memurluğundan çıkarma cezası ile karşı karşıya kalabilmektedir. Memurların, 657 sayılı kanunun 125.

Maddesinin E bendinde sayılan haller dışındaki olumsuz eylemleri disiplin cezası almasına sebebiyet vermekte ancak memuriyetten çıkarılma gibi bir durum söz konusu olmamaktadır.

Kamudaki bir diğer istihdam şekli de *sözleşmeli personel* uygulamasıdır. Kamuda hem 657 sayılı kanuna tabi 4/B’li sözleşmeli personel bulunmakta hem de 399 sayılı KHK’ya tabi sözleşmeli personel istihdam edilmektedir. 657 4/B’ye tabi sözleşmeli personelin disiplin işlemleri memurlarda olduğu gibi kanun hükümlerine göre yapıl(a)mamaktadır. Çünkü, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda disiplin hükümlerini düzenleyen 125. maddesinde “*Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:*” denilerek, bu hükümlerin memurlara uygulanabileceği açıkça belirtilmektedir. 657/4b’li sözleşmeli personel ise memur değildir. Sözleşmeli personelin iş güvencesi memurlar gibi kanunla korunmadığından, iş güvencesi memurlara nazaran daha zayıftır denilebilir. 657/4b’li sözleşmeli personelin disiplin işlemlerinin nasıl olacağı ne 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda ne de Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına ilişkin esaslarda belirtilmemiştir.

Ancak 399 sayılı KHK’ye tabi sözleşmeli personelin ise, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin “Disiplin Cezaları” başlıklı 44’üncü maddesinde disiplin işlemleriyle ilgili “*Teşebbüs veya bağlı ortaklıklardaki hizmetlerin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla sözleşmeli personelin görevleri ile ilgili kusurlu hareketleri, iş yerinde veya dışında teşebbüs ve bağlı ortaklıkla ilgili mevzuata aykırı davranışları nedeniyle kademe ilerlemesinin durdurulması hariç verilmesi gereken disiplin cezaları ile disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde teşebbüs veya bağlı ortaklık memurlarının tabi olduğu hükümler uygulanır. Ancak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiiller için sözleşme ücretinden kesme cezası, aylıktan kesme cezası esaslarına göre uygulanır.*” hükmüne yer verilmiştir. Buna göre, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel için devlet memurlarına uygulanan disiplin cezalarından kademe ilerlemesinin durdurulması cezası hariç diğer cezaların uygulanabileceği hükme bağlanmıştır. Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen personele derece/kademe uygulaması yapılamadığı için kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilememektedir.

Kamu sektöründe çalışan bir başka grup da işçilerdir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 4. Maddesinde belirtilen istihdam şekillerinden biri de işçiler olarak

belirtilmektedir. Ancak, kamu kurumlarında çalışan işçiler 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna değil, 4857 sayılı İş Kanuna tabi olarak çalışmaktadır. Bu nedenle devlet memurlarının yararlandığı iş güvencesinden kamu işçileri yararlanamamaktadır (Ünlü, 2018).

İş akdi feshedilen bir işçi, bu durumu mahkemeye taşısa ve mahkeme işçi lehine karar verse dahi, işçiye mahkeme tarafından belirlenen tazminatların ödenmesi durumunda işçi görevine başlatılmayabilir (www.memurlar.net, 2016). Bu durum İş Kanunun 21. Maddesinde şöyle düzenlenmiştir; *“İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiye bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiye başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.”* Sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi iş güvencesini artırdığından, kamuda sendikalaşma oranı fazladır. Bu nedenle kamu çalışanları arasında sendikalaşmaya çok daha fazla rağbet vardır (Güneş, 2013:77).

657 sayılı Devlet Memurlarında belirtilen bir diğer istihdam türü de 4/c statüsünde çalıştırılan geçici personel grubuydu. Ancak 24 Aralık 2017 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Karaname’nin 18. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4/c fıkrası yürürlükten kaldırılmış ve 4/c’li geçici personel 4/b’li sözleşmeli personel statüsüne alınmıştır. 657 4/b’li sözleşmeli personelin tabi olduğu iş güvencesi hakları ne ise, geçici personel de aynı iş güvencesi hükümlerine tabi olmuştur.

Kamuda görev yapan bir başka grupta, özel kanunlara tabi kamu görevlileridir. Özel kanun hükümlerine tabi kamu görevlilerinin iş güvencesi de, bağlı bulundukları mesleki kanun hükümleriyle belirlenmiştir. Örnek vermek gerekirse, 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun’un 1. Maddesinde; *“Bu Kanunun amaç ve kapsamı; Anayasa Mahkemesinin yapısı, görevleri, yargılama usulleri, Başkan, başkanvekilleri ve üyelerinin seçimi, disiplin ve özlük işleri ile raportörler, raportör yardımcıları ve personelinin nitelikleri, atanmaları, görev ve sorumlulukları, disiplin ve*

özlük işlerine ilişkin esasları düzenlemektir.” disiplin işlemlerinin bu kanun ile düzenleneceği belirtilmektedir.

Özel meslek kanununa tabi bir diğer kamu görevlileri de, Hakim ve Savcılar Kanununa tabi olarak görev yapanlardır. 2802 sayılı Hakim ve Savcılar Kanunu’nun 1. Maddesinde de *“Bu Kanunun amacı; a) Adli ve idari yargı hakim ve savcılarının niteliklerini, atanmalarını, hak ve ödevlerini, aylık ve ödeneklerini, meslekte ilerlemelerini, görevlerinin ve görev yerlerinin geçici veya sürekli olarak değiştirilmesini, haklarında disiplin kovuşturması açılmasını ve disiplin cezası verilmesini, görevleriyle ilgili veya görevleri sırasında işledikleri veya kişisel suçlarından dolayı soruşturma yapılmasını ve yargılamalarına karar verilmesini, meslekten çıkarılmayı gerektiren suçluluk veya yetersizlik hallerini, meslek içi eğitimlerini ve diğer özlük işlerini, ... düzenlemektir.”* denilmektedir.

Yukarıda da görüldüğü üzere, kamuda birçok farklı istihdam türü bulunmakta ve her bir istihdam türünün iş güvencesi farklılık arz etmektedir.

9.2. Özel Sektörde İş Güvencesi

Özel sektörde çalışan işçiler, iş güvencesi konusunda 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir. Ancak özel sektörde çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için çalıştıkları yerde otuz ve üzeri işçinin çalışması gerekmektedir. Bu durum İş kanunun 18. Maddesinde şöyle ifade edilmiştir. *“ Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”* İşçiler, 30 ve daha fazla işçinin çalıştırıldığı yerlerde çalışıyor olsalar da, iş güvencesinden yararlanabilmesi için en az 6 ay kıdem şartı da aranmaktadır. Bu iki önemli husus özel sektördeki iş güvencesini zora sokan nedenlerin başında sayılmaktadır (Aras, 2015:437).

İş güvencesi ile ilgili bir diğer konu da, işçilerin belirsiz süreli iş akdi ile çalışmaları durumunda iş güvencesi kapsamına alınabilmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapan işçiler ise, iş güvencesi sağlayan madde hükümlerinden yararlanamamaktadır (Şahankaya, 2016: 190). İş Kanunun 18. Maddesi gereğince, işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmesi için iş sözleşmesinin *“belirsiz süreli iş sözleşmesi”* olarak yapılması

gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ise iş güvencesi kapsamı dışında tutulmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 221. Maddesinde düzenlenmiş olan “Geçersiz Sebep ile Yapılan İşin Sonuçları” başlıklı bölümde, “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek işin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.” denilmektedir. Özel sektör çalışanları İş Kanunu'nun bu hükmü gereğince korunmakta ve geçersiz sebeple yapılan iş feshi durumlarında önce arabulucuya başvurmakta, arabulucu ile çözüm üretilmemesi durumunda ise mahkemeye başvurarak işlerine geri dönebilmektedirler. Ancak yine aynı kanun maddesinin devamında “İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.” ifadesi bulunmaktadır. İş Kanunu'ndaki bu hüküm gereğince işçiler açtıkları işe iade davasını kazansalar bile, işverenin mahkemenin belirlediği tazminat miktarını ödemeyi kabul etmesi halinde işçilerin işe başlatılmama riski vardır (Bilgili, 2014: 850).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre, “İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.” hükmü gereğince, işletmenin bütününe sevk ve idare eden, işçi alma ve çıkarma yetkisini elinde bulunduran genel müdür, genel müdür yardımcıları İş Kanunu'nun iş güvencesini konu alan hükümlerinden yararlanamamaktadır. Fakat işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunduğu halde işyerinin tümünü yönetmeyen insan kaynakları müdürü ile personel müdürü iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2008/41688 esas nolu, 14.09.2009 tarihli kararı).

4857 sayılı İş Kanunu'nda yer verilen iş güvencesi ile ilgili hükümler bu kanuna tabi olan çalışanları kapsamaktadır. Özel sektörde çalıştığı halde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmayan çalışanlarda bulunmaktadır. Bu kişiler, varsa tabi oldukları kanunda veya sözleşmelerinde belirtilen iş güvencesi kapsamından yararlanabilmektedir. Örneğin, deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlar, sporcular, ev hizmetlerinde çalışanlar, çıraklar (İş Kanunu 4.madde).

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMANIN ÖNEMİ VE İŞ TERCİHİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR

Çalışmak, insanların gelir sağlayabilmesi ve geçimlerini idame ettirebilmesi için gerekli bir yaşamsal eylemdir. İnsanlar, içinde bulundukları toplumda saygınlık, statü elde etmek için de çalışmaktadırlar. Çalışma eyleminin insanların hayatında önemli etkileri olmaktadır. Bireysel tatmin, geçimin sağlanması gibi iki önemli husus çalışma fiili ile karşılık bulan konulardır (Kumaş ve Fidan, 2005 Aktaran: Samsun, 2010:162). İnsanlar çalışma ile elde ettikleri gelir sayesinde yaşam standartlarını, yaşam kalitelerini artırırlar. *“İşleyen demir ısıldar.”* atasözü, çalışmanın önemini çok güzel özetlemektedir. Çalışmak insanı sadece maddeten rahatlatmaz, insanın bilgi düzeyini, problem çözme yeteneğini, yeni teknolojilere uyumunu ilerletir. İnsanın çalışarak kendini geliştirme imkanı elde etmesi, çalışma hayatında başarılı olmasına da katkı sunar. Çalışmak, çevrenin genişlemesine, yeni insanlar tanınmasına katkı sağlayarak, sosyal hayatın gelişimine imkan sunar. Sosyal hayatın gelişmesi ise insanın özel hayatının kalitesini de yükseltir. Çalışmak öylesine ulvü bir olgu ki, insan ölse dahi yaptığı çalışmalar ile kendinden söz ettiriyor, isminin anılmasını sağlayabiliyor. Mevlana, Yunus Emre, Mimar Sinan, Galileo, Newton ve daha birçok filozof ve bilim insanı bugün halen kendinden söz ettirmeleri, yürüttükleri çalışmalar dolayısıyladır (Argüden, 2018).

İş tercihi, insan hayatını etkileyen önemli kararlardan biridir. Bireyin iş seçimini geçmişte yaşadığı olaylar, rol model olarak benimsediği kişiler, yaşadığı deneyimler, merak duyduğu alanlar, edindiği tecrübeler etkilemektedir. Bireyin içinde bulunduğu çevre ile aile üyelerinin de iş seçiminde ciddi etkileri bulunmaktadır. Bununla beraber, bireyin maddi açıdan zor bir durumda olması da, kişinin iş seçimini belirleyebilmektedir.

İş tercihiyle ilgili yapılan araştırmalar neticesinde, iş seçiminin 3 dönemde geliştiği söylenmektedir.

- Birey çocukluk dönemlerinde iş ile ilgili bazı hayaller kurmaya başlamaktadır. Bu dönemde heyecanlı ve aktif işlere daha fazla meyledildiği görülmektedir.

- Ergenlik döneminden önce de bireyin ilgileri öne çıkmaktadır. Ancak birey, gençlik döneminde ilgisini çeken işleri ne derece yaoabileceğini tam kestiremez. Kendi içinde değerlendirmelerde bulunur.
- Birey, 17-19 yaşlarında seçimlerini netleştirmeye başlar. Daha gerçekçi iş tercihlerinde bulunur. Bu dönemde yapılan tercihler bireyin yaşamını büyük ölçüde değiştirecek seçimlerdir (Özbay ve Öztürk, 1992).

İnsanların iş tercihini etkileyen birçok neden sayılabilir. İnsanlar, beklentilerini karşılayacak, maddi olarak kendilerini tatmin edecek işlere yönelmekte ve iş tercihlerini bu kıstaslar doğrultusunda belirlemektedir. Göktolga ve Gökalp tarafından yapılan araştırmada, iş seçiminde öne çıkan ana kriterler şöyle tespit edilmiştir; iş bulma kolaylığı, işin sosyal güvencesi, maaş, iş güvencesi, işin itibar düzeyi, işin zorluk durumu, işin konumu (Gökalp ve Göktolga, 2012:77).

1. Çalışmanın Toplum ve Birey İçin Önemi

İnsanlar öncelikle yiyecek, içecek, barınma, dinlenme gibi asli ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak ister. Öncelikli ihtiyaçlar karşılandıktan sonra, insanlar güvenlik gereksiniminin karşılanması için çabalar. (Korunma, geleceğin güvence altına alınması) İnsanlar bu iki önemli gereksinimi karşılandıktan sonra, duygusal ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması için çalışır. (Sevilme, sevmeye, çevre edinme, sorumluluk duygusu) En son aşamada ise kişinin kendini gerçekleştirme yani toplum nazarında amaçladığı saygınlığa ulaşmasını sağlayacak gereksinimlerin karşılanması yer almaktadır. (Saygı, ekonomik gelir düzeyi, sosyal güvence gibi) (Kaynak, s.121-126; Aktaran: Sabuncuoğlu-Tüz, s.101-102).

Morse ve Weiss (1955) tarafından, çalışmanın birey açısından ne kadar önemli olduğu konusunda bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada “*Size eğer konforlu bir yaşam sürmeniz için çalışmanıza gerek kalmadan bir fırsat sunulsa, ne yaparsınız*” şeklinde bir soru sorulmuştur. Araştırmaya katılanların %80’i “*çalışmaya devam ederim*” şeklinde bir cevap verirken, % 20’lik kısmı ise “*çalışmaya devam etmeyeceklerini*” belirtmişlerdir. Araştırmaya katılanlara, çalışmaya neden devam edecekleri sorulmuş ve aşağıdaki cevaplar verilmiştir;

- Çalışmanın kişiye meşguliyet vermesi,
- Çalışmamanın, işsiz olmanın bireyi psikolojik olarak olumsuz etkilemesi,
- Çalışmayan bireyin zamanı geçirme sıkıntısı yaşaması,
- Çalışmanın bireyin yaşamını düzenlemesi, (Keser, 2005:366).

Yukarıdaki araştırma sonuçlarına bakıldığında, bir işte çalışmanın bireyin hayatında önem arz ettiği görülmektedir. İnsanlar yaşamlarını idame ettirebilmek için çalışmaya muhtaç oldukları kadar bir işle meşgul olmanın verdiği psikolojik rahatlama nedeniyle de çalışma isteği duymaktadırlar. Günümüzde milyarlarca doları olan zengin kişiler dahi çalışmaktan zevk almakta, zamanlarını boş boş oturarak geçirmek yerine şirketlerini yönetmeye devam etmektedirler. İnsanlar her ne kadar çalışmayı bir yük olarak görseler de, çalışmamanın verdiği ruhsal sıkıntıyı da yaşamak istemediklerinden, birşeyler ile meşgul olmak istemektedirler. Yani insanlar boş durmak yerine, zevk aldığı işlerle meşgul olmaktan haz duymaktadır.

2. İyi Bir İşte Aranan Özellikler

İnsanlar gereksinimlerini karşılamak için bir işe sahip olmayı tek başına yeterli bulmamaktadır. İnsanlar çalıştıkları işte birçok özellik aramakta, kendilerini tatmin etmeyen durumlarla karşılaştıkları zaman, bir başka işte çalışmak için arayışlara girmektedir. İnsanları arayışa iten birçok etkenden söz edilebilir. Ancak bunların en önemlisi olarak, çalışanların duygusal olarak çalıştıkları işten tatmin olmaması gösterilebilir. Bir işte çalışan birey, çalıştığı pozisyonu benimsemediğinden yahut çalışma ortamındaki yönetim ve çalışma arkadaşlarının uyumsuzluğu nedeniyle, işten beklediği duygusal tatmini gerçekleştiremez ve çalıştığı kuruma/şirkete olan bağlılığında sorunlar yaşar (Yücel ve Demirel, 2013:163).

İnsanın temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir ücret, çalışanlarca önemli görülen konulardan biridir. Aynı zamanda ücret, çalışanın iş tatminini etkileyen unsurlardan biridir. Çalışanlar, yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücreti, benzer iş yapan diğer çalışanların ücretleri ile kıyaslayarak bir değerlendirme yapmaktadırlar. Yaptıkları bu kıyaslamada, aldıkları ücretin düşük olduğunu gördüklerinde, mevcut ücretten memnun olmama durumu gelişmektedir. Bu durum ise iş tatminini olumsuz anlamda etkilemektedir. Ücret, çalışanın yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayabilmesi açısından önemlidir (Aydemir, Erdoğan, 2013:131).

Çalışma ortamı ve şartlarında beklediğini bulamayan çalışan, beklentisini karşılayacağına inandığı diğer iş ortamlarında arayış içine girer ve kendisine uygun olduğuna inandığı iş tekliflerini kabul eder. Bu üst düzey şirketlerde çalışan kişiler arasında sıkça yaşanan bir durumdur. Yetişmiş, kalifiye personeli kaybetmek istemeyen şirketler, kurumsal bağlılığı artırıcı girişimlerde bulunarak, yetişmiş personelini elinde tutmaya çalışır. Şirketler bu doğrultuda mevcut iş şartlarında ve iş ortamında değişimler yaparak, çalışanların işindeki memnuniyet düzeyini artırmaya gayret eder (Alparslan ve Orhan, 2016:46).

Bir çalışan ilk öncelikle emeğinin karşılığını almak ister. Çalışanlar kazanımların adil paylaşılmasını ister. Ücret noktasında tatmin olan çalışan, duygusal beklentiler içine girer. Çalışanların duygusal beklentilerinin başında “değer görmek” vardır. Yani çalışan, çalıştığı ortamdaki kişi ve yöneticiler nezdinde değerli bir birey olduğunu tüm benliği ile hissetmek ister. İşine verdiği emeğin görülmesi, bilgisine önem verilmesi, çalışmalarını nedeniyle takdir edilmesi ve kariyerini ilerletme imkânının olması çalışanları değerli hissettiren etmenlerdendir. Bununla birlikte, yöneticileri ve çalıştığı iş arkadaşlarıyla gerçekleşen iletişimdeki kalite, çalışanın kendini değerli hissetmesinde büyük rol oynamaktadır. Saygısız bir üslubun hâkim olduğu çalışma ortamlarında, çalışanların kendini değerli hissetmesi beklenemez (Akşit Aşık, 2010: 36-42).

Çalışanların yönetici ve iş arkadaşlarından beklediği bir diğer önemli davranış ise adalettir. Yöneticilerin çalışanlara karşı adil olması, çalışma ortamındaki huzura önemli katkı sunmaktadır. Personel arasında kayırmacılığın olduğu bir ortamda kimse çalışmak istemeyecektir. Ayrıca aynı ortamda çalışanların birbirleriyle yaptıkları iş bölümlerinde adil hareket etmesinin de çalışma huzuruna olumlu yansımaları olmaktadır (Baltacı, Kavacık, Şentürk, Kurar, 2014:67).

Ayrıca çalışanlar, çalıştıkları pozisyon ile görev yaptıkları kurumun/şirketin gurur duyulacak bir yanının olmasını isterler. İnsanlar çevrelerindeki kişilere işlerinden/işyerlerinden bahsederken övünmek ve gururlanmaktan hoşlanırlar. Çalışanlar işlerini kimlikleriyle özdeşleştirmektedir. Yapılan işin saygınlığı, marka değerli kişinin özsaygısını artırdığından, işe olan sevgisini de önemli derecede etkilemektedir. Çalıştığı pozisyon kendince kötü ama çalıştığı şirket/kurum kendince iyi olan bir çalışan, görev yaptığı pozisyonu değil çalıştığı şirketi/kurumu öne çıkarabilmektedir. Örneğin “Hizmetliyim” demekten utanan bir devlet çalışanı Adalet Bakanlığında çalışıyorum

diyebilmektedir. Örnekler çoğaltılabilir; “Koç Şirketinde çalışıyorum”, “Cumhurbaşkanlığı külliyesinde memurum” gibi. Bazı mesleklerde ise mesleğin kendisi önem arz ettiğinden, çalışılan kuruma vurgu yapılmasına lüzum dahi görülmemektedir. Örn; “Pilotum”, “Doktorum”, “Savcıyım”, “Müdürüm” “Avukatım” gibi (Işık ve Zincirkıran, 2016:91-92).

Bununla beraber çalışanlar, çalıştıkları ortamda gerektiği kadar otorite istemektedir. Aşırıya kaçan, çalışanları boğan ve stres nedeni olan otoriter yönetim, çalışanlar için istenmeyen durumlardan biridir. Çalışanların anlaşılır bir düzeyde otoriteye tahammülleri vardır. Her davranışın sorgulandığı, her eyleminin izne tabi olduğu bir iş ortamında çalışan insanlar, çalıştıkları yerde huzursuz olmaktadır. Çalışanlar, kendilerine liderlik eden kişilerden bilgili, yapıcı ve prensip sahip olmasını beklemektedir (Özgür, 2011:218).

İyi bir işte aranan bir başka özellik ise, yapılacak olan görevin standartlarının belirgin şekilde çizilmiş ve iş bölümünün buna uygun olarak gerçekleşmiş olmasıdır. Yani iş yükünün orantısal olarak dağıtılmasıdır. Çalışanlar, hangi alanda görevlendiriliyorsa o alanda yapacakları işlerin sınırlarının belli olması ve yaptıkları işe ek olacak başka işlerin çalışanlara yüklenmemelidir. Örneğin bir şirkete şoför olarak alınan bir çalışana taşıma-yükleme işinin de yaptırılması, kişinin işe karşı düşüncelerini olumsuz etkileyecektir. Kendisine yüklenen ek işi, zorunlu sebeplerle yapmak durumunda kalsa dahi layıkıyla yapmayacak ve yaptığı göreve olumsuz yansımaları olacaktır. Adaletsiz iş dağılımı, çalışanın verimini düşürmekte, iş tatminini azaltmaktadır (Üçüncü, 2016:47).

Çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıkları iş tatminini etkileyen unsurlardandır. Stresli bir yerde çalışan bir işçi, çalıştığı ortamdaki stres nedeniyle zihinsel ve fiziksel olarak etkilenmektedir. Bu durum ise çalışanın psikolojisine etki etmekte ve davranışlarını değiştirmektedir. Çalışanın beklentilerinin karşılanmaması, çalışanda birçok ruhsal ve fiziksel bozuklukların, hastalıkların oluşmasına neden olmaktadır. Çalışanlar, stres altında çalışmak istemeyecekleri gibi verimli bir çalışma da yürütemezler (Bayar, Öztürk, 2017:527).

2.1. Ücret Miktarı, Ücret Sistemi ve Ücretlerin Düzenli Ödenmesi

Ücret, Gelir Vergisi Kanunu 61. Maddesinde “*Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.*” şeklinde tanımlanmıştır.

Ücret, çalışanın çalıştığı işyerindeki bağlılığını etkileyen en önemli faktörlerdendir. Çalışanın, işten ayrılma kararını etkileyen unsurlardan biridir. Bununla birlikte ücret, işverenlerin çalışanları işyerlerine çekme ve nitelikli çalışanlarını bünyelerinde tutabilmelerini de sağlamaktadır. Ücret politikasının etkili yürütülmesi, çalışanların motivasyonu artırdığı gibi, performanslarını da yükseltmektedir (Kanten, Kanten ve Dündar, 2016:65).

4857 sayılı İş Kanununun 32. Maddesinde ise ücret *“Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.”* şeklinde ifade edilmiştir. Bununla birlikte 4857 Sayılı Kanunun 32.maddesinde *“Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.”* denilmektedir. Kanunen böyle bir düzenleme yapılmış olmasına rağmen, ne yazık ki işverenlerin bir kısmı bu konuda yasal olmayan yöntemler kullanmaya devam edebilmektedirler. Bazı işverenler çalıştırdıkları işçilere verdikleri ücretin asgari ücret tutarını işçilerin banka hesaplarına yatırırken, ücretin geri kalan kısmını da elden ödeme suretiyle gerçekleştirebilmektedir. Başvurdukları bu yolla, işçilerin sosyal güvenlik primlerini de asgari ücret düzeyinden gösterebilmektedirler.

Aşağıdaki tabloda yıllar itibariyle asgari ücret maaşlarının net miktarı ve yıllık verilen zam oranları gösterilmektedir.

Tablo 8. Yıllar İtibariyle Asgari Ücretteki Artış ve Zam Oranları

Tarih	Maaş (net) TL	Zam Oranı
1 Ocak 2008	481,55	% 9
1 Ocak 2009	527,13	% 8,4
1 Ocak 2010	576,57	% 9,5
1 Ocak 2011	629,95	% 9,8
1 Ocak 2012	701,13	% 12
1 Ocak 2013	773,01	% 8,5
1 Ocak 2014	846,00	% 11
1 Ocak 2015	949,07	% 12
1 Ocak 2016	1.300,99	% 12
1 Ocak 2017	1.404,06	% 8
1 Ocak 2018	1.603,12	% 14,2
1 Ocak 2019	2.020,90	% 26,05

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/askari-ucet/>)

Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere son yıllarda asgari ücrete önceki yıllara kıyasla daha yüksek bir oranda artış yapılmıştır. Bu durum asgari ücretle çalışan kişileri memnun ederken, işverenin personel maliyetini artırdığından, işverenler tarafından olumlu karşılanmamaktadır (Fidan ve Yeşil, 2018:132). Asgari ücrette yapılan artışlar işverenleri kayıt dışı istihdama yöneltebilmektedir (www.kanalfinans.com). Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 2015 yılında yayınlanan verilere göre kamu ve özel sektörde asgari ücretle çalışan kişi sayısı toplam 5.399.498 kişidir. Kamuda çalışan asgari ücretli sayısı 533.536 iken özel sektörde asgari ücretle toplam 4.685.962 kişi çalışmaktadır (Dama, 2017:3).

Aşağıdaki grafikte de, yıllar itibariyle en düşük memur maaşında yaşanan değişim miktarı ve verilen zam oranları görülmektedir.

Tablo 9. Yıllar itibariyle En Düşük Memur Maaş Değişimi (TL)

Yıllar	Net Maaş (TL)	Zam Oranı %
2008	1.118	% 4
2009	1.219	% 8,7
2010	1.300	% 6
2011	1.538	% 8
2012	1.758	% 8
2013	1.887	% 6
2014	2.025	175 TL
2015	2.175	% 6
2016	2.475	% 11
2017	2.717	% 7
2018	3.133	% 7,5
2019	3.461	% 9

Kaynak: Devlet Personel Başkanlığı

(http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/Yillar_itibariyle_En_Dusuk_Memur_Maasindaki_Degisimler.pdf “Çevrimiçi” Erişim Tarihi 06/05/2019)

*15/1 Hizmetli Kadrosu Esas Alınmıştır. Hesaplamaya Aile Yardımı Dahil Edilmiştir.
(Eş + 2 Çocuk) 2019 Yılı Hariç Her Yıl İçin Yılın İkinci Döneminde Geçerli Olan Maaşlar Baz Alınmıştır.

2019 yılı itibariyle en düşük memur maaşı ile asgari ücretli maaşı arasında bin TL'nin üzerinde bir fark olduğu görülmektedir. Bu fark sektörler arasındaki ücret durumunun ne seviyede olduğunu bizlere göstermektedir. Dönemin Maliye Bakanı Mehmet Şimşek de bu konuya vurgu yaparak medyada demeç vermiştir.



Kaynak: www.cnnturk.com

Altınbaş Üniversitesi, 12 ilde 45 lise ve dengi okulda toplam 1.120 öğrenciyle “Bugün ve Yarın: Hayalimdeki Gelecek” adlı bir araştırma yapılmış ve ankete katılan öğrencilere, Gelecekteki meslek ve iş idealin nedir?” sorusu yöneltildi. Ankete katılan öğrencilerin % 43’ü devlet memuru olmak istediğini belirtirken, % 6’sı “kendi işimi kurmak” şeklinde yanıt verirken, katılımcıların %23’ü ise özel sektörde çalışmak istediğini, %18’i ise aile mesleğini devam ettirmeyi hedeflediğini belirtmiştir (www.haberler.com, 2019).

HABERLER.COM SON DAKİKA ANA SAYFA MANŞETLER SPOR EKONOMİ FİNANS MAGAZİN QUIZ SEÇİM

Durum Vahim: Z Kuşağının Neredeyse Yarıısı Devlet Memuru Olmak İstiyor

Yapılan bir araştırmaya göre Türkiye’deki Z kuşağı gençlerin %43’ü devlet memuru olmak istiyor. Gençlerin yalnızca %16’sı kendi işini kurmak istiyor.

23 Ocak 2019 Çarşamba 13:22



2000’li yıllarda doğup internet ve teknoloji çağını en üst seviyede yaşayan Z kuşağını ele alan Bugün ve Yarın: Hayalimdeki Gelecek Araştırması’nın sonuçları açıklandı. 12 ilde 45 farklı lise ve dengi okulda 1,200 lise öğrencisi ile gerçekleştirilen araştırma, Z kuşağının gelecek beklentisini ve iş dünyasına bakiş açısını ortaya çıkardı.

Kaynak: www.haberler.com

Toplu sözleşme metni içerisinde, enflasyon farkının verileceği konusunda taraflar anlaşmaya varmış ise, verilen yıllık zam oranını aşan enflasyon farkı da kamu görevlilerinin maaşlarına zam olarak eklenmektedir (4688 Sayılı Kanun Madde 28). Özel

sektörde çalışanlara ise, işverenler tarafından düzenli olarak zam verilememektedir. Bu durum ise çalışanın alım gücünü olumsuz anlamda etkilemekte ve çalışanın yaşam kalitesini düşürebilmektedir.

Ülkemizde genellikle ayda bir verilen ücret, bazı işletmelerde ise haftalık olarak verilebilmektedir. 4857 Sayılı Kanun'un 32. Maddesinde, ücretin ne zaman aralıklarla verilmesi gerektiği şöyle belirlenmiştir; “*Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.*” Devlet, çalışanlara verilecek ücretin taban kısmını asgari ücret tespit komisyonu ile belirlemekte, işverenler de, çalışanlarına belirlenen asgari ücretten aşağı bir ücret verememektedir. Bu durum 4857 sayılı kanunun 39. maddesinde “*İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.*” ifade edilmiştir. Özel sektör işverenleri, çalıştırdıkları işçilerin emekleri karşılığında belirli bir miktar ücret vermek durumundadır. İşçilerin emeklerinin karşılığı olarak işverenlerden alacağı ücret tutarı, devletin ilgili organlarınca belirlenen asgari ücret miktarından az verilemez (Eser, Terzi, 2008;129). Ancak bir kısım işveren, belirlenen asgari ücret tutarını yüksek bulmakta ve çalıştırdığı işçilere, devlet tarafından belirlenen asgari tutarın altında ücret verebilmektedir. Bu tür işçiler kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranı Ocak 2019 tarihi itibarıyla % 33,1 olarak açıklanmıştır.

Hüseyin Çolak’ın (2017) “*Çalışan Bağlılığı ve Motivasyon Araştırmasında Ücret ve Performans Düzeyinin Etkisi*” adıyla yayınlanan bir araştırmasına göre, yüksek ücret alan çalışanların çalıştıkları kuruma veya şirkete bağlılıkları yüksek çıkarken, işlerini severek yapmalarında ücret seviyelerinin bir etkisinin olmadığı belirtilmektedir.

Çalışanlar açısından ücret unsuru önemli bir motivasyon aracı olsa da, iş tatmininin sağlanmasında diğer etmenlerin de etkisi söz konusudur. Yüksek ücret aldığı halde, çalıştığı ortamdaki huzursuzluk, uyumsuzluk, adaletsizlik, değersizlik gibi unsurlar nedeniyle çalışanlarda işten/işyerinden memnun olmama durumu oluşabilmektedir. Bu da bizlere, ücret harici faktörlerin de çalışan kişiler üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Yüksek ücret, çalışanların işe/işyerine bağlılıklarını önemli derecede etkilese de, bağlılığın maddi boyutta olması nedeniyle duygusal tatmin noktasında çalışanı memnun

edememektedir. Duygusal olarak tatmin olmayan çalışanlar, yaptıkları işi yüksek maddi kazanım gerekçesiyle bırakmak istememektedir. Her ne kadar çalışanlar işe/işyerine bağlı gözükseler de, aslında duygusal olarak işlerine/işyerine kendilerini verememektedirler. Çünkü ruhsal tatmini gerçekleştiren etmenlerin olmayışı, çalışma motivasyonunu önemli derecede etkilediğinden, çalışma hayatına da olumsuz birçok yansımaları olabilmektedir (Parmaksız, Ersöz, Özseven ve Ersöz, 2013:96).

4857 sayılı kanunun 34. Maddesinde ücretin geciktirilmesi durumunda işçilerin nasıl bir yol izlemesi gerektiği şöyle ifade edilmiştir; *“Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.”* Bununla birlikte 4857 Sayılı Kanun’un 24. maddesinde işçinin haklı nedenle derhal fesih haklarının sıralandığı maddelerden biri de şudur; *“e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,”* Ücretlerin düzenli ödenmesi, çalışanların işe ve işyerine olan bağlılığını, güvenini belirleyen unsurlardandır. Çalışanlar, zaruri olan ihtiyaçlarını, emekleri karşılığında aldıkları ücret ile giderdikleri için, ücretlerinin düzenli ödenmesi çalışanlar açısından önemlidir. Beslenme, barınma, giyim gibi asli ihtiyaçlarını düzenli olarak karşılayamayan çalışanın, yaptığı işten veya çalıştığı işyerinden memnun olması beklenemez (Özgen vd., 2002:267-268, Aktaran: Göksu ve Öz, 2008:421).

2.2. Sosyal Haklar

Sosyal haklar vatandaşa, yaşadığı ülkede sağlıklı, onurlu ve güven içinde bir yaşam imkanı sunar. 1989 yılında Strasburg’da yapılan bir anlaşma ile “Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı” 11 Avrupa ülkesi tarafından kabul edilmiştir. Kabul edilen bu topluluk şartı sonrasında bazı yönergeler hazırlanmış ve hazırlanan bu yönergeler ile; çalışma şartlarını iyileştirmek, haksız rekabetin önüne geçmek ve standart dışı işlerde çalışan işçilerin sağlık ve güvenlik konularındaki eksikliklerin giderilmesi hedeflenmiştir. Topluluk Şartı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmesinden esinlenilerek

oluşturulmuş daha geniş kapsamlı bir çalışma niteliğindedir (www.politikakademi.org, 2014).

Kamuda birden fazla istihdam türü olduğunu daha önce de ifade etmiştik. Kamudaki istihdam türlerinin çeşitli oluşu, kamu çalışanlarına verilen sosyal haklarda da farklılıklar oluşturabilmektedir. Özel sektörde çalışanlara verilen sosyal haklar ise işçinin çalıştığı işyerine göre farklılık arz edebilmektedir.

2.2.1. Sosyal Güvenlik Hakkı

Anayasa'nın 60. Maddesinde sosyal güvenlik hakkı ile ilgili şöyle denilmektedir; *"Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir."* Anayasa'da belirtildiği üzere bu hak özel ve kamu sektörü ayrımı yapmadan tüm vatandaşları kapsayan genel bir haktır. Sosyal Güvenlik hakkı temel insan haklarından biridir. Sosyal Güvenlik Hakkı hastalık, malüllük, gelir yoksunluğu, işsizlik, yaşlılık gibi hususlar karşısında çalışanları ve ailelerini güvenceye almaktadır. Bu hak 5510 Sayılı Kanun ile düzenlenmiş olup, isteğe bağlı olmayan, işçinin çalışmaya başlamasıyla işerlik kazanan bir haktır. Bununla birlikte işçiler, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'ndaki işsizlik ödeneği ile meslek edindirme kursları gibi yardımlardan da yararlanma hakkına sahiptir (Yücesoy, Demir, 2011:10-11).

Özel sektör çalışanları, kanunda istenen şartların karşılanması durumunda işsizlik ödeneğinden yararlanabilirken, kamu sektöründe çalışan işçiler bu haktan yararlanabilirken, sözleşmeli personel ile memurlar bu haktan yararlanamamaktadır (4447 Sayılı Kanun, Madde 46).

2.2.2. Aile ve Çocuk Yardımı

Eşi herhangi bir sigortalı işte çalışmayan ve 25 yaşın altında çocuğu bulunan memurlara, her ay aile yardımı ödeneği verilmektedir. 657 sayılı Kanun'un 202. Maddesinde *"Bu yardım, memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için 1500, çocuklarından herbiri için de 250 gösterge rakamının (72 nci ay dahil olmak üzere 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için bir kat artırımlı) aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenir."* denilmektedir. Ocak 2019 tarihi itibarıyla, memura çalışmayan eşi için verilen aile yardım ödeneği miktarı 278 TL iken, çocuk yardımı (6 yaş ve üzeri) miktarı ise 32,6 TL olarak belirlenmiştir (www.memurlar.net, 2019).

Özel sektörde çalışan işçilere de aile ve çocuk yardımı ödeneği verilmektedir. Ancak aile ve çocuk yardımları, bireysel iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde hüküm altına alınmamışsa işveren bu yardımları ödemek zorunda değildir. Bununla beraber, devlet memurlarına verilen aile ve çocuk yardımı ödeneği gelir vergisinden muaf tutulurken, özel sektörde çalışanlara verilen bu yardımlar gelir vergisine tabi tutulmamaktadır (www.tesis.org.tr, 2019).

2.2.3. Cenaze Ödeneği veya Ölüm Yardımı

Cenaze ödeneği, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından vefat eden hak sahiplerine şartları sağlamaları şartıyla yapılan ödemeye denilmektedir. Ölen sigortalının ailesine bir kereye mahsus yapılan ödemedir. Cenaze ödeneği sigortalının eşine, eşi yoksa çocuklarına çocukları yoksa ana babasına, ana babası yoksa kardeşlerine verilir (www.sgk.gov.tr, 2019).

Memura verilen ölüm yardım miktarı ile 399 sayılı KHK'ye tabi çalıştırılan sözleşmeli personele verilen ölüm yardım miktarı farklılık arz etmektedir. Bununla beraber kamuda işçi statüsünde çalıştırılan kamu çalışanlarının da ölüm yardımı farklı belirlenmiştir (www.memurlar.net, 2016). Ölüm yardımı konusunda yaşanan bir diğer farklılık ise, bu yardım memurlara ölümden sonra şartsız bir şekilde verilebilirken, işçi statüsünde çalışan (özel veya kamu) kişilerde ise 360 gün prim şartı aranmaktadır (www.sgk.gov.tr, 2018).

Yurt dışında görev yapan bir memurun eşi ve çocuklarının yurt dışında vefat etmesi halinde, cenazelerin ülkeye getirilmesi için yapılacak olan masraflar, memurun çalıştığı kurum tarafından karşılanmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 210. Maddede *“Devlet memurlarının ölümü halinde cenaze giderleri (cenazenin başka yere nakil dahil) kurumlarınca ödenir. Sürekli veya geçici görevle veyahut 78 inci maddeye göre yurt dışında bulunan Devlet memurlarından ölenlerin ve yurt dışında sürekli görevlerde bulunanların eşleri, bakmakla yükümlü oldukları ana, baba ve (...) (2) çocuklarının cenazelerini yurda getirmek için yapılması zorunlu olan giderler kurumlarınca karşılanır.* “ denilerek bu durum açıkça hüküm altına alınmıştır. Ancak bu durum sadece 657'ye tabi devlet memurlarını kapsayan bir ödenektir. Kamuda işçi veya sözleşmeli statüde çalışan kişiler bu yardımdan yararlanamamaktadır. Aynı şekilde, özel sektörde yurt dışında çalışan

bir işçiye de, yanında vefat eden yakınlarının ülkeye getirilmesi hususunda bir yardım verilmemektedir.

854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nun 20. Maddesinde ise gemiadamlarının ölümü halinde verilecek tazminata ilişkin; “.....gemi adamının ölümü.....hallerinde gemi adamının işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence gemi adamına 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.”denilmektedir.

5953 Sayılı Basın İş Kanunu'na tabi çalışan gazeteciler için kanunun 18. Maddesinde gazetecilere verilmesi ifade edilen ölüm tazminatı ile ilgili “*Gazetecinin ölümü sebebiyle iş akdinin sona ermesi halinde, eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimi kendisine terettüp eden ailesi efradına müteveffanın aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere, kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı verilir.*” ifadeleri yer almaktadır.

2.2.4. İzin Hakkı

Kamu görevlilerinin izin hakları, istihdam türlerine göre farklılık arz etmektedir. Devlet memurlarının izin konusu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 102. Maddesinde; “*Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (On yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir.*” şeklinde düzenlenmiştir. Öğretmenler için ise aynı kanun maddesinde şöyle denilmektedir; “*Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez.*” Görüldüğü üzere öğretmenlerin yıllık izin konusu farklı ele alınmıştır.

Kamu kurumlarında 657 4/B'ye bağlı sözleşmeli olarak görev yapan kamu personelinin izinleri ise Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 9. Maddesinde “*217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde sayılan kurumlarda ve Sosyal Güvenlik Kurumlarına prim ödemek suretiyle geçen hizmet süresi, bir yıldan on yıla kadar olan personele yirmi gün, on yıldan fazla olanlara otuz gün ücretli yıllık izin verilir.*” Aynı maddenin devamında sözleşmeli olarak çalıştırılan öğretmenler için de şöyle bir ibare eklenmiştir; “*.....sözleşme ile çalıştırılacak öğretmenler yaz tatili ile*

dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar.” 399 sayılı KHK’ya tabi görev yapan sözleşmeli personelin izin hususu ise tabi oldukları KHK’nin 21.maddesinde; *“Sözleşmeli personelden hizmeti 10 yıla kadar olanlara (10 yıl dahil) yılda 20 gün, 10 yıldan fazla olanlara yılda 30 gün ücretli izin verilir.”* belirtilmiştir. Görüldüğü üzere, kamuda görev yapan sözleşmeli personelin yıllık izinleri, devlet memurları ile aynı durumda belirlenmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 102. Maddesinde radyoaktif ışınlarla çalışan personele; *“Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir.”* denilmektedir. Kamuda görev yapan işçiler ise 4857 sayılı iş kanununa tabi olarak çalıştıklarından, izinlerine ilişkin hususlar bu kanuna göre düzenlenmiştir.

Bununla beraber hakim ve savcı statüsünde görev yapan kamu görevlilerinin yıllık izni de genel itibariyle adli tatile göre belirlenmektedir; 2802 sayılı Hakim ve Savcılar Kanunu’nun 55. Maddesinde; *“Hâkim ve savcılarının adli ara vermeden yararlandırılması esastır. Yıllık ara vermeden yararlanan hakim ve savcılara o yıl için ayrıca yıllık izin verilmez. Yıllık ara vermeden yararlanma koşul ve yöntemleri Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca saptanır.”* denilmektedir. Ayrıca aynı kanunun 56. Maddesinde de; *“Yıllık ara vermeden yararlanmayan hakim ve savcılara Adalet Bakanlığınca uygun görülecek zamanlarda normal yol süresi hariç otuz gün yıllık izin verilir.”* hükmü bulunmaktadır. Hakim ve savcılık mesleğini icra edenler, göreve başlar başlamaz 30 gün izin hakkı elde etmektedir. 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun’da ise Anayasa Mahkemesinin yıllık izin konusu *“Başkan ve üyelerin, Yüce Divan sıfatıyla bakılan veya Anayasaya göre süreye tabi olan işlerin engellenmemesi kaydıyla kırk günlük yıllık izin hakları vardır.”* şeklinde ifade edilmiştir.

Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan kamu görevlilerinin izin hakkı ise Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu 125. Maddesinde; *“Türk Silâhlı Kuvvetlerine mensup subay ve astsubayların barışta her yıl otuz gün yıllık planlı izin hakları vardır. Bu müddete yol dâhil değildir. Ayrıca, kısa süreli mazeretlerde kullanılmak üzere on beş güne kadar yıllık mazeret izni verilebilir.”* şeklinde düzenlenmiştir. Yukarıdaki kanun maddesinden görüldüğü üzere, TSK mensubu askeri personel de göreve başlar başlamaz 30 gün izin hakkı elde etmektedir.

Özel sektörde çalışan işçiler ile kamuda işçi statüsünde çalışan kişilerin izin hakları 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmektedir. Buna göre;

4857 Sayılı İş Kanunun 53. Maddesinde bir yıldan az süren mevsimlik ve kampanya işlerinde çalıştırılan işçilere bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı ifade edilmiştir. Yani bir yıldan az süren mevsimlik işlerde çalışan işçiler, İş Kanunu'nun izin ile ilgili hükümlerinden faydalanamamaktadır.

Söz konusu kanun hükümlerinden faydalanan işçilere verilecek yıllık ücretli izinler ise çalışanların hizmet süresine göre farklılık arz etmektedir;

- Bir yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,
- 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,
- 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden,

az olamayacağı kanunen hüküm altına alınmıştır.

Aynı kanun maddesinde, “*Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.*” Hükümleri de bulunmaktadır. Bu kanun hükmü gereğince, yer altı işlerde çalışanlar, 18 yaş altındaki çalışanlar ile 50 yaş üzeri çalışanların izin hakları pozitif ayrımcılığa tabi tutulmuş ve çalışanların lehine olacak şekilde düzenlenmiştir. Bununla birlikte, İş Kanunu'nda (56.madde) işçilere yol izinleri için de hüküm bulunmaktadır; “*Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgелеmeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.*”

Deniz İş Kanunu'na tabi çalışan işçilerin izin süresi ise 854 Sayılı Kanun'un 40. Maddesinde “*Aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet aktine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemiadamı, yıllık ücretli izine hak kazanır. İzin süresi, altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemiadamları için 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamaz.*” şeklinde belirtilmiştir. Aynı maddede gemi adamlarının izniyle ilgili olarak “*Gemiadamı, dilerse, işveren veya işveren vekilinden ücretli izne ilişkin olarak 7 güne kadar ücretsiz yol izni de isteyebilir.*”

hükmü de bulunmaktadır. Deniz İş Kanunu'na tabi çalışan işçilerin haftada 6 günden fazla çalıştırılmayacağı da kanunun 41. Maddesinde ifade edilmektedir.

2.2.4.1. Ara Dinlenme Süresi

Kamu kurumlarında çalışan kişilerin çalışma saatleri içerisindeki dinlenme süreleri genel itibariyle bir saat olarak uygulanmaktadır. Ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda bu yönde net bir ifade bulunmamaktadır. İlgili kanunun 100. Maddesinde *“Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Cumhurbaşkanınca, illerde valiler tarafından tesbit olunur.”* denilmiş ve memurların işe başlama ve bitme saati ile öğle dinlenme sürelerinin nasıl belirleneceği ifade edilmiştir.

Özel sektör çalışanları ile kamuda çalışan işçilerini bağlayan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. Maddesinde *“Ara dinlenmesi”* başlığı altında işçilere;

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde 30 dakika,
- 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat,

Ara dinlenmesi verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

2.2.4.2. Hastalık ve Refakat İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 105.maddesinde, memurlara verilecek olan hastalık ve refakat izin süresi ve izinlerin ne şekilde verileceği şöyle belirtilmiştir; *“Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.”* Bununla beraber aynı kanun maddesinde, memurun mesleğinden kaynaklı bir sebeple hastalanması veya saldırıya uğraması sonucu iyileşinceye kadar izinli sayılacağı da belirtilmiştir. Yine aynı maddede memurun bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin kaza geçirmesi veya ağır bir hastalığa yakalandığını sağlık kurulu raporuyla belgelemesi halinde 3 aya kadar refakat izni verilebilmektedir. Refakat edilen kişinin iyileşme sürecinin uzaması halinde ikinci kez 3 ay daha izin verilebilmektedir. Tüm bu sürelerle rağmen iyileşmeyen memur yakını için, sağlık kurulu

raporu ile belgelendirilmesi halinde 18 aya kadar memura ücretsiz izin hakkı verilebilmektedir (657/108.madde).

657'ye bağı 4/B'li sözleşmeli personele hastalanması durumunda, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 10. Maddesindeki hüküm gereğince; *“Resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilebilir.”* denilmekteydi ancak, bu hüküm Danıştay Onikinci Dairesinin 11/03/2013 tarihli ve E:2009/3956, K:2013/1443 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. 14/5/2018 tarihinde Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'a yapılan ekleme ile 4b'li personele de, memurlarda olduğu gibi refakat izin hakkı getirilmiştir. Ancak bu iznin 3 ay süreyle verileceğı belirtilmiştir. Memurlara tanınan ikinci 3 aylık izin hakkı 4b'li sözleşmelilere tanınmamıştır.

399 sayılı KHK'ye tabi sözleşmeli personelin hastalanması durumunda, kadrolu memurlar ile aynı haklardan yararlanabileceğı ilgili kararnamenin 23.maddesinde şöyle ifade edilmektedir; *“Sözleşmeli personelin mazeret, refakat, hastalık izinleri ile ücretli veya ücretsiz izinleri hakkında kadroları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen personelin tabi olduğu hükümler uygulanır.”* Bu hükümden anlaşılacağı üzere, 399 Sayılı KHK'ya tabi sözleşmeli personel kadrolu personel ile aynı hakka tabi iken, 657/4b'li sözleşmeli personel için ise farklı bir uygulama söz konusu olmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. Maddesinde *“İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.”* iş sözleşmesinin fesh edilebileceğine dair hüküm bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışan işçiler kıdemlerine göre en çok aşağıdaki süreler kadar rapor alabilirler;

- İşyerindeki kıdemi 6 aydan az olan işçiler 8 hafta
- İşyerindeki kıdemi 6 ay ila 1,5 yıl (dahil) arasında olan işçiler 10 hafta
- İşyerindeki kıdemi 1,5 yıldan çok 3 yıla kadar (3 yıl dahil) olan işçiler 12 hafta
- İşyerindeki kıdemi 3 yıldan çok olan işçiler 14 hafta (4857/ m.17-25).

Özel sektörde çalışanlardan birinin ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin kaza geçirmesi veya ağır bir hastalığa yakalanması halinde ise 4857 sayılı İş

Kanunu'nun Ek 2 maddesinde belirtildiği üzere; *“İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, **bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.**”* denilmektedir. Görüldüğü üzere özel sektörde çalışan işçiler ile kamuda çalışan işçilere sadece çocuklarının hastalığı üzerine bir yıl içinde en fazla 10 gün ücretli izin verilebilmektedir.

Deniz İş Kanunu'nun 14. Maddesinde gemiadamlarının uzun süreli hastalığa yakalanmaları durumunda sözleşmenin akıbetiyle ilgili şöyle bir hüküm bulunmaktadır; *“Gemiadamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi, hallerinde feshedilebilir.”* Uzun süreli olmayan bir hastalığa yakalanmaları durumunda alınabilecek rapor sürelerine ilişkin Deniz İş Kanunu'nun 42. maddesinde *“Hekim raporlarıyla verilen dinlenme ve hastalık izinleri, fiilen çalışılmış günler gibi hesaba katılır.”* ifadesi yer almaktadır. Bu ifade haricinde hastalık iznine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.

5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun 12. maddesinde *“Gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle iş akdi işveren tarafından feshedilemez. Ancak, bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilmek suretiyle akdin feshi cihetine gidilebilir.”* Hükümü bulunmaktadır. Bununla birlikte yine aynı Kanun'un 16. Maddesinde ise *“Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7 nci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir.”* hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü üzere özel sektör çalışanlarının hastalık izinleri bağlı oldukları kanun hükümlerine göre değişiklik gösterebilmektedir.

2.2.4.3. Aylıksız İzin

657 Sayılı Kanun'un 108. Maddesinde bu durum memurlar için şöyle belirtilmektedir. *“Memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla **beş hizmet yılını tamamlamış** olması ve isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam **bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir.**”* Aynı maddenin G fıkrasında ise askere giden memurların askerlik süresince göre yerinin saklı kalacağı ve

askerdeyken ücretsiz izinli sayılacağı belirtilmektedir. Yine aynı kanun maddesinin B fıkrasında ise doğum yapan memur için “*Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine **yirmidört aya kadar** aylıksız izin verilir.*” denilmektedir. C fıkrasında ise 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memura ise 24 aylık süreyi geçmeyecek şekilde aylık izin kullanılabileceği belirtilmektedir.

399 Sayılı KHK’nın 23. Maddesinde “*Sözleşmeli personelin mazeret, refakat, hastalık izinleri ile ücretli veya **ücretsiz izinleri** hakkında kadroları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen personelin tabi olduğu hükümler uygulanır.*” denilmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere 399 Sayılı KHK’ya tabi sözleşmeli personel kadrolu çalışanlar ile aynı ücretsiz izin haklarından yararlanmak hakkına sahiptir.

657/4b’ye tabi çalışan sözleşmeli personel için ise Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’da Bakanlar Kurulu kararıyla yapılan (14/5/2018-2018/11809) son düzenlemeler ile memurların isteği halinde kullanabildiği aylıksız izin haricindeki diğer izinlerden yararlanma imkânı verilmiş ve izin hakları büyük oranda memurlar ile eşitlenmiştir.

4857 Sayılı Kanun’un 74. Maddesinde doğum yapan işçiye “*Doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda **altmış gün**, ikinci doğumda **yüz yirmi gün**, sonraki doğumlarda ise **yüz seksen gün** süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre **üç yüz altmış gün** olarak uygulanır.*” denilmektedir. Yine aynı kanun maddesinde “*İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde **onsekiz haftalık** süreden sonra **altı aya kadar** ücretsiz izin verilir.*” ifadesi bulunmaktadır. Evlat edinen işçiler için ise “*Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren **sekiz hafta** analık hâli izni kullanılır.*” denilmektedir. 4857 Sayılı Kanuna tabi çalışan işçiler için isteğe bağlı ücretsiz izin hakkı bulunmamakta ancak işverenin isteği halinde ücretsiz izne çıkarma hakkı bulunmaktadır (4857/madde 56).

2.2.4.4. Mazeret İzni

657 sayılı Kanun'un 104. Maddesinin B fıkrasında memurların izin hususu şöyle belirtilmiştir; *“Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine **on gün** babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine **yedi gün** izin verilir.”*

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 9. Maddesinde 14/5/2018 tarihinde yapılan değişiklikle *“Sözleşmeli personele isteği üzerine; eşinin doğum yapması halinde **on gün**, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü halinde ve her olay için **yedi gün** ücretli mazeret izni verilir.”* düzenlemesi getirilerek, memurların tabi oldukları mazeret izin hakları ile 4B'li sözleşmeli personelin mazeret izin hakları eşitlenmiş oldu. Benzer düzenleme refakat izinleri için de yapılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun Ek Madde 2'de, işçilerin mazeretlerine binaen verilmesi gereken izin süreleri şöyle belirtilmiştir; *“İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde **üç gün**, eşinin doğum yapması hâlinde ise **beş gün** ücretli izin verilir.”*

854 Sayılı Deniz İş Kanun'a tabi çalışan işçilerin mazeret izinleri ise tabi olduklarını kanunun 42. Maddesinde şöyle belirtilmiştir; *“Evlenmelerde **üç güne**, ana ve babanın, karı ve kocanın, kardeş ve çocukların ölümünde **iki güne** kadar verilmesi gereken izin süreleriyle bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler ve hekim raporlarıyla verilen dinlenme ve hastalık izinleri, fiilen çalışılmış günler gibi hesaba katılır”*

5953 Sayılı Kanun'a tabi çalışanlar için ise ilgili Kanun'un 19. maddesinde *“Gazeteci, çocuğu dünyaya geldiği zaman **üç**; eşi veya çocuğu, anası veya babası öldüğü zaman **dört**; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük anne veya büyük babası veya torunu öldüğü zamanlar **iki gün** olağanüstü ücretli izine hak kazanır. Bu izinler senelik izinden sayılmaz.”* denilmektedir.

2.2.5. Yiyecek Yardımı

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 212. Maddesinde belirtildiği üzere devlet memurlarına yiyecek yardımı yapılması kanunen öngörülmüştür. Söz konusu yardımın

nasıl olacağı ise “Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği” ile düzenlenmiştir. Kamuda çalışan sözleşmeli personel de, toplu sözleşmede belirlenen karar doğrultusunda (2018/2019 Toplu Sözleşme Madde 9) memurların tabi olduğu yönetmelik kapsamında yiyecek yardımından yararlanmaktadır.

Kamu İhale Genel Tebliği’nde belirtildiği üzere, kamu işçilerine yapılacak yemek yardımının ne şekilde olacağı idari şartnameyle belirlenebilmekte ve aynı veya nakdi şekilde ödenebilmektedir. Memurlara ve sözleşmeli personele yapılan yiyecek yardımı ise, Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği 3. Maddesinde; “Yiyecek yardımı sadece yemek verme şeklinde yapılır. Bu yardım, nakten veya kupon, kart, fiş, bilet ya da bu mahiyette bir ödeme aracı verilmek suretiyle yapılamaz.” şeklinde belirlenmiştir. 399 sayılı KHK’ye tabi olarak KİT’lerde sözleşmeli olarak çalışan personel için ise ilgili KHK’nin Sosyal Yardımlar başlığının bulunduğu 33. Maddesinde yemek hususu ile ilgili “Sözleşmeli personel,bedelini ödemek şartıyla teşebbüs veya bağlı ortaklığın lojman, misafirhane, eğitim ve dinlenme tesisleri, yemek ve diğer sosyal imkanlarından yararlanır.” denilmektedir.

Özel sektörde çalışan işçilerin ise kanunen yemek hakkı bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda, işverenin işçilerin yemeklerini karşılaması gerektiği yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. İşçilerle işveren arasında imzalanan iş sözleşmelerinde böyle bir hüküm varsa veya işyeri toplu iş sözleşmesi kapsamındaysa ve yapılan toplu iş sözleşmesinde, işverenin işçilere yemek vermesi imza altına alındıysa, işveren bu sözleşmeler gereği çalışanların yemek ihtiyacını karşılamak durumundadır (Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2013/17705 E., 2014/3432 K.).

854 Sayılı Kanun’un 33. Maddesinde ise gemiadamlarının iâşe durumu “Bu kanuna tabi gemilerde iâşe servisi kurulması zorunludur. Gemiadamları hizmete başladığı günden başlayarak hizmetten çıkış anına kadar gemide işveren tarafından bedelsiz iâşe olunurlar.” ifadesiyle güvence altına alınmıştır.

2.2.6. Giyecek Yardımı

657 sayılı Kanun’un 211. Maddesinde, Devlet memurlarının giyecek yardımından ne zaman ve ne şekilde yararlanabileceğinin çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmektedir. Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliği’nin 4. maddesinde

“Giyecek yardımı kurum tarafından temin edilir ve aynı olarak verilir. Bu yardım karşılığında çek, kupon veya benzeri kağıtlar verilemez ve nakdi bir ödemede bulunulamaz. ...Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı personeline aynı veya nakdi olarak giyecek yardımı yapılır.” ifadeleri ile memurların giyecek yardımından ne şekilde yararlanabileceği belirtilmektedir.

Kamuda çalışan sözleşmeli personelin giyecek yardımından yararlanıp yararlanamayacağı hususu Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’ın 3. Maddesinde *“İlgili kanunları uyarınca resmi kıyafet giymek zorunda bulunan personel için 14/9/1991 tarihli ve 91/2268 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinde öngörülmüş olan giyim eşyalarından, emsali sözleşmeli personel de aynı esas ve usuller çerçevesinde faydalandırılır.”* şeklinde ifade edilmiştir. Bu ifadeden de anlaşılabacağı üzere, giyecek yardımından yalnızca resmi kıyafet giymek zorunda bulunan sözleşmeli personel yararlanabilmektedir. 399 sayılı KHK’ye tabi sözleşmeli personelin giyecek yardımı konusunda ise tabi oldukları KHK’nin 33.maddesinde *“İşin gerektirdiği araç,gereç ve giyim eşyası teşebbüs veya bağlı ortaklığın demirbaşı olarak verilebilir. Ancak bu yardımlar hiç bir surette nakdi ödeme şeklinde yapılamaz. “* şeklinde ifade edilmiştir.

Kamuda işçi statüsünde görev yapan çalışanlar ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olduğundan, memur ve sözleşmeli personelin yararlandığı giyim yardımı hükümlerden faydalanamamaktadır. Kamu işçilerinin giyim yardımından yararlanıp yararlanamayacağı hususunda sorulan görüş sorusuna Hazine ve Maliye Bakanlığınca 12.12.2018 tarihinde yayımlanan görüş yazısı *“4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak istihdam edilen güvenlik görevlisi personele yapılacak giyecek yardımına ilişkin hususlarla ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından görüş talep edilmesi gerektiği mütalaa edilmekle birlikte söz konusu personel için giyim eşyalarının temin edilmesinde 657 sayılı Kanuna tabi emsali personel hakkında uygulanacak birim fiyatların aşılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.”* şeklindedir. Ancak kamuda çalışan işçilere, yaptıkları işin mahiyetine göre iş elbiseleri çalıştıkları kurum tarafından ücretsiz olarak verilebilmektedir (www.turkseker.gov.tr, t.y). Çünkü işveren, çalıştırdığı işçinin iş sağlığı ve güvenliği hususundaki ihtiyaçlarını karşılamakla mesuldür. (İSG Kanunu Madde 4) Özel sektörde de bu hükümler geçerlidir. İşveren, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini

sağlayan kıyafet ve ekipmanları karşılamak zorundayken, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde belirtilmediği sürece çalıştırdıkları işçilerin diğer giyim eşyasını karşılamakla mesul değildirler.

2.2.7. Konut Yardımı

Devlet memurlarına, 657 sayılı Kanun'un 192. Maddesinde “Devlet Memurlarından T. C. Emekli Sandığına tabi hizmeti 10 yıl ve daha fazla olanlara, istekleri üzerine Toplu Konut Fonundan özel şartlarla ve öncelikle konut kredisi verilebilir.” denilmektedir. Ancak kanun maddesinin son kısmında yer alan “verilebilir” ibaresi kanuni bir zorunluluk doğurmadığından, devlet memurları bu haktan yararlandırılmamaktadır. Kamuda görev yapan sözleşmeli personel ile işçiler de ise böyle bir hak mevcut değildir. Özel sektörde çalışan işçilerin ise konut kredisi hakkı bulunmamaktadır.

633 sayılı Sosyal Hizmetler Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’de “Türk vatandaşlarının yurt içinde konut edinimlerine destek olmak amacıyla açılacak konut hesaplarına Devlet katkısı ödenebilir; ödenecek Devlet katkısı sadece bir konut edinimi ile sınırlı olup, katılımcı bazında bu hesaplarda biriken toplam tutarın yüzde 25’ini geçemez. Devlet katkısı ödemesi katılımcı bazında azami 25.000 Türk lirasını geçemez. Azami tutar her yıl yeniden değerlendirme oranı kadar artırılır. Azami tutarı dört katına kadar artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm gereğince hem özel sektör çalışanları hem de kamu çalışanları, belirtilen şartların sağlanması halinde konut yardımından faydalanabilmektedir.

2.2.8. Toplu Sözleşme İkramesi

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun 28. Maddesi gereğince, aylıklarından sendikaya üyelik ücreti kesilen devlet memurlarına Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında toplu sözleşme ikramiyesi verilmektedir (www.sgkrehberi.com, 2017). Kamuda çalışan ve sendika üyesi olan işçilerde Toplu Sözleşme İkramesi hakkından yararlanmaktadır. Bu durum 375 sayılı KHK’de “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte kırkbeş Türk Lirası toplu sözleşme ikramiyesi ödenir.” şeklinde hüküm altına alınmıştır. KHK’de belirlenen ikramiye tutarı, 2017 yılında yapılan toplu sözleşme ile belli bir standarda bağlanmış ve

750 ek gösterge rakamı ile memur maaş katsayısının çarpımı sonucu belirlenmesi kararlaştırılmıştır (www.mevzuatinyeri.com, 2019). Özel sektörde çalışan işçilerin ise böyle bir hakkı bulunmamaktadır.

2.2.9. Doğum Yardımı Ödeneği

633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname doğrultusunda 15/05/2015 tarihinden itibaren tüm Türk vatandaşlarına, canlı doğan çocuk için doğum yardımı yapılması kararlaştırılmış ve çıkarılan yönetmelik doğrultusunda (madde 5) birinci çocuğu 300 TL, ikinci çocuğu için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocuklar için ise 600 TL tutarında doğum yardımı yapılacağı belirtilmektedir.

2.2.10. Süt Parası veya Emzirme Ödeneği

Süt parası, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kısa vadeli sigorta kollarında işçi statüsünde çalışan veya esnaf statüsünde bulunan kişileri ilgilendiren bir yardımdır. Verilen bu ücretten memur statüsünde bulunanlar yararlanamamaktadır. Doğum yardımı ile süt parası birbirinden ayrı konulardır ve yardımlardan birinin alınması diğer yardımın alınmasına engel teşkil etmemektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 16. maddesinde "*Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir.*"

2.2.11. Çeyiz Yardımı

633 sayılı Sosyal Hizmetler Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de "*Türk vatandaşlarına ve 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamına girenlere, 19/10/2005 tarihli ve 5411 sayılı Bankacılık Kanununa tabi mevduat veya katılım bankalarının yurt içi şubelerinde Türk Lirası cinsinden çeyiz hesabı açmaları, asgari 3 yıl boyunca sistemde kalmaları, 27 yaşını doldurmadan ilk evliliklerini yapmaları ve evliliklerini müteakip ilgili bankaya başvuruları hâlinde üçüncü fıkraya göre belirlenecek usul ve esaslara göre Devlet katkısı ödenir. Devlet katkısı ödemesi hesapta biriken toplam tutarın yüzde 25'ini ve azami 7.500*

Türk Lirasını geçemez. Azami tutar her yıl yeniden değerlendirme oranı kadar artırılır. Azami tutarı üç katına kadar artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm gereğince hem kamu görevlileri hem de özel sektörde çalışanlar, şartları tutması halinde, devletin vermiş olduğu çeyiz hakkından faydalanabilmektedir.

2.2.12. Tediye (İkramiye)

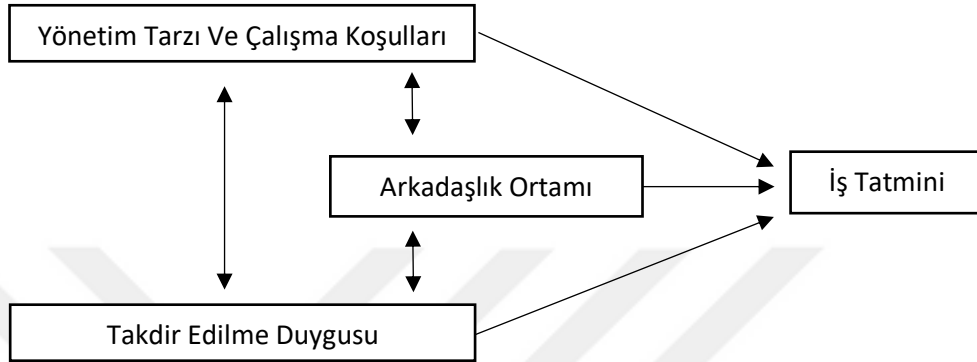
İkramiye, belirli dönemlerde işçinin daha iyi çalışmasını sağlamak, çalışmasını ödüllendirmek amacıyla yapılan ödemelere denilmektedir (TBK.405/1). 6772 sayılı Kanun kamuda çalışan işçilerle ilgili olarak ikramiye verme yükümlülüğü getirmiştir. “*İş Kanununun şümulüne giren veya girmeyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır.*” denilmektedir. Bu kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere kamuda çalışan işçilere her yıl bir defa aylık istihkakları tutarında tediye (ikramiye) verilmektedir. Maden işletmelerinde çalışan kamu işçilerine ise yılda bir kez verilen ikramiye haricinde bir tediye daha verilmesi kanunen hükme bağlanmıştır. Kanun’un 3. Maddesinde ise Cumhurbaşkanlığı kararıyla ilave bir tediye daha verilebilir denilmektedir. Aynı Kanun’un Ek Madde 2 kısmında ise verilecek ikramiye sayısının toplu iş sözleşmeleri ile ne kadar artırılabilceği şöyle ifade edilmektedir; “*6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebilir.*” Kamuda çalışan memur ve sözleşmeli personelin ise tediye (ikramiye) hakkı bulunmamaktadır.

Özel sektörde çalışan işçilere ikramiye verilmesi, işverenin tek taraflı taahhüdü veya toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir hüküm bulunması durumunda gerçekleşebilir (TBK. 405).

3. Çalışma Koşulları

Çalışanların iş hayatında dikkat ettiği konulardan biri de, çalışacakları yahut çalışmakta oldukları ortamdaki çalışma koşullarıdır. Çalışanlar mesai mefhumunun nasıl işlediği, iş yükünün ağır olup olmadığı, işin stres derecesi, yöneticilerin tutumu, sosyal haklar gibi faktörleri dikkate alarak, çalıştıkları işyerini/kurumu değerlendirmektedirler. Çalışma koşulları kişisel rahatlığa önem veren çalışanlar açısından önemlidir. Örneğin,

fazla mesailerin sık sık olduğu bir iş ortamında çalışanlar, kendilerine ve ailelerine vakit ayırmakta zorlanacaktır. Bu durum ise çalışanların işe ve işyerine olan bağlılıklarının azalmasına neden olabilmektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu, Erat, 2004:19).



Şekil 4. İş Tatmininin Oluşumu

Kaynak: Oya ERDİL, Halit KESKİN, Salih Zeki İMAMOĞLU, Serhat ERAT “Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 5 (1) 2004, 17-26

Çalışanların, kendilerini fizyolojik ve ruhsal olarak rahat hissettiği, uyumlu çalışma arkadaşlarının olduğu, iş yükünün adil dağıtıldığı, yönetim politikalarının çalışanlarca benimsendiği ve en önemlisi çalışanın yaptığı işten keyif aldığı, kendini değerli hissettiği bir çalışma ortamında iş doyumunu yüksek olmaktadır. Böyle bir ortamda çalışmaktan çalışanlar mutlu olmaktadır (Keser, 2006:104-105).

Çalışma koşulları ve kişisel rahatlık çalışan açısından önemlidir. Çalışma ortamındaki fiziksel koşullar çalışanların iş doyumunu etkileyebilmektedir. Yapılan araştırmalar çalışanların rahat bir ortamda, güven içinde çalışmayı sevdiklerini göstermektedir. Çalışanlar, çalıştıkları ortamın havalandırmasını, sıcaklığını, ışığını, sessizliğini, rahatlığını, güvenilirliğini, temizliğini önemser ve beklentilerine uygun bir çalışma ortamında iş yapmak isterler. Çalışanların arzuladıkları bir çalışma ortamının olmaması, fizyolojik reaksiyonlara yol açarak, iş ortamında gerilim yaşanmasına neden olabilmektedir (Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş, 2012: 335).

4. Çalışma Süresi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak görev yapan kamu çalışanlarının geneli aynı çalışma saatleri içerisinde görev yapmaktadır. İlgili kanunun 99.maddesinde memurların çalışma süresi genel olarak 40 saattir denilmektedir. Memur olmayan diğer kamu görevlileri de aynı çalışma saatlerine tabi olarak görev yapmaktadırlar. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 13. maddesinde “*Bakanlar Kurulunca Devlet memurları için saptanan çalışma saat ve süreleri sözleşmeli personel için de uygulanır.*” Bu durum açıkça belirtilmektedir. Yirmidört saat çalışma gerektiren işlerde ise çalışma süreleri, kamu çalışanlarının görev yaptıkları kamu idarelerince belirleneceği kanunen hüküm altına alınmıştır.

4857 sayılı Kanun'un 63. Maddesinde “*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok **kırkbeş** saattir.*” denilerek, özel sektörde haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiştir. Yine aynı kanunda, yer altında çalışan işçilerin ise haftada en fazla 37,5 saat çalıştırılabileceği belirtilmiştir. 63. Maddenin devamında ise “*Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, **günde onbir saati** aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.*” ifadesi yer almaktadır.

854 Sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi çalışan işçilerin iş süresi ise ilgili kanunun 26. Maddesinde “*Genel bakımdan iş süresi, **günde sekiz** ve **haftada kırksekiz** saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır.*” Şeklinde düzenlenmiştir. Aynı kanunun 41. Maddesinde ise gemi adamının haftada 6 günden fazla çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilmiştir.

Gazeteciler için 5953 Sayılı Kanun'un (Ek Madde 1) *Çalışma Müddeti ve Fazla Mesai* başlığı altında belirlenen çalışma süresi şöyle belirtilmiştir; “*5953 sayılı Kanunun birinci maddesindeki gazeteci tabirinin şümulü içinde bulunan kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibarıyla müstemirren çalışanlar için günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde **sekiz saattir.***” Aynı Kanunun 19. Maddesinde ise haftalık çalışma süresi şöyle düzenlenmiştir; “*Her **altı günlük** fiili çalışmayı mütaakıp gazeteciye **bir günlük** ücretli dinlenme izni verilmesi mecburidir. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür.*”

5. İstihdamın Sürekliliği

Çalışma hayatında iş güvencesinin önemli bir yeri vardır. İş güvencesi, çalışanı iş veren karşısında koruyan bir mekanizma görevi görmektedir. Çalışanlar, yükselen işsizlik nedeniyle devletten korunma beklerken, işverenler ise şirketlerinin çıkarlarını korumak için çalışanlar üzerinde esnek kararlar almayı arzulamaktadır (Önder, 2010:6). İşverenlerin keyfi nedenlerle işçileri çıkarması, işçilerin hak ve hukukuna riayet etmemesi, iş güvencesi hususunda düzenlemeler yapılmasını gerekli kılmıştır (www.emreulusoy.av.tr, 2013). Bu güvencenin temeli, hem kendisinin hem de ailesinin geçimini sağlamak zorunda olan çalışanların, haklı bir gerekçe olmaksızın çalışma haklarının ellerinden alınmasına engel olmak ve çalışanları bu anlamda korumaktır (Dereli, 2012:238).

Bir çalışanın işini kaybetme korkusu, çalışan açısından en büyük endişe kaynağı olabilmektedir. İş güvencesi, çalışanlarca hissedilen bu korkuyu azaltmakta ve çalışanları ruhen rahatlatmaktadır.

İş güvencesi;

- Çalışanın işini güvenceye alır.
- Keyfi nedenlerle iş sözleşmesinin feshini engeller.
- İşverenin fesih hakkında sınırlama getirir.
- Feshin, işçi üzerindeki olumsuzluklarını azaltır.
- İşçi, işveren ilişkisine süreklilik getirir.

Kimi araştırmacılara göre iş güvencesizliği çalışanın psikolojik ve fizyolojik sağlığını bozan ve işçinin çalışma hayatını olumsuz olarak etkileyen sonuçlar doğurabilmektedir. Belçika’da 13 farklı endüstri sektöründe, 25 firma üzerinde yapılan araştırma sonucunda, hem kadın çalışanların hem de erkek çalışanların yüksek seviyede iş güvencesizliğinin depresyonuna girdikleri tespit edilmiştir. Bu etki erkek çalışanlar üzerinde çok daha yüksek çıkmıştır. Türkiye’de de benzer etkileri gözlemlemek üzere birkaç biliminsanı tarafından 11 özel hastanede çalışan hemşireler üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçları da Belçika’da gerçekleştirilen araştırma ile paralel sonuçlar vermiştir (Dereli, 2012: 239).

Tahira M. Probst’ın 2003 yılında yayımlanan, *“İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Doğrulanması: Klasik Bir Test Teorisi*

ve *IRT Yaklaşımı*” adlı makalesinde, daimi kadrolu olarak çalışanların iş güvencesi algısı, daimi olmayan bir istihdam biçiminde çalıştırılan kişilerin iş güvencesi algısından daha yüksek çıkmıştır. Aynı araştırmada, kadrolu sendikalı çalışanların işgüvencesi algısı ile kadrolu sendikasıızların iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda iş güvencesi memnuniyet oranı ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İş güvencesinin olduğu bir çalışma ortamında iş memnuniyeti, iş memnuniyetinin olduğu bir çalışma ortamında ise organizasyonel bağlılık olduğu araştırmalar sonucunda görülmüştür (Dığın, Ünsar, 2010: 137).

İş güvencesi iş tatminini, işe olan bağlılığı, işle ilgili tutum ve davranışları etkilediği gibi örgütsel bağlılık üzerinde de etkili olmaktadır. İş güvencesi çalışanları etkilediği gibi çalışanların bakmakla yükümlü olduğu aile üyelerini de etkileyebilmektedir. Özellikle çalışanların çocuklarının geleceğe dair kaygı duymalarında, eğitimdeki başarılarının düşmesine neden olabilmektedir (Dursun, Bayram 2013: 24).

6. İş Güvenliği

İş güvenliği; bir iş esnasında çalışanların karşılaşması muhtemel tehlikelerin ortadan kaldırılması veya minimum düzeye düşürülmesi için alınan önlemlere denilmektedir (ÇASGEM, 2017:17). İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışanları yakından ilgilendiren, çalışma hayatının en önemli konularının başında gelmektedir. Türkiye, iş kazası oranlarında hem Avrupa’da hem de Dünya’da il sıralarda yer alırken, ölümlü iş kazalarında ise Avrupa’da ilk sırada bulunmaktadır. ILO verilerine göre her 15 saniyede bir 160 işçi iş kazası geçirirken, her gün de yaklaşık 6.400 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle ölmektedir. Her yıl 270 milyon iş kazası yaşanmakta, 313 milyonu aşan işçi ise yaşanan bu kazalardan etkilenmektedir (www.mmo.org.tr, 2018). Dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Serhat Ayrım 2017 yılında basına verdiği bir demeçte; dünyada her yıl 2,3 milyon işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle öldüğünü ifade etmiştir (www.yenisafak.com, 2017).

Türkiye’de 2012 yılında işçi sağlığı ve güvenliği konularında hukuki bir düzenlemeye gidilmiş 30 Haziran 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

Kanunu yayımlanmıştır. Yayımlanan bu kanundan sonra çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem daha da artmıştır.

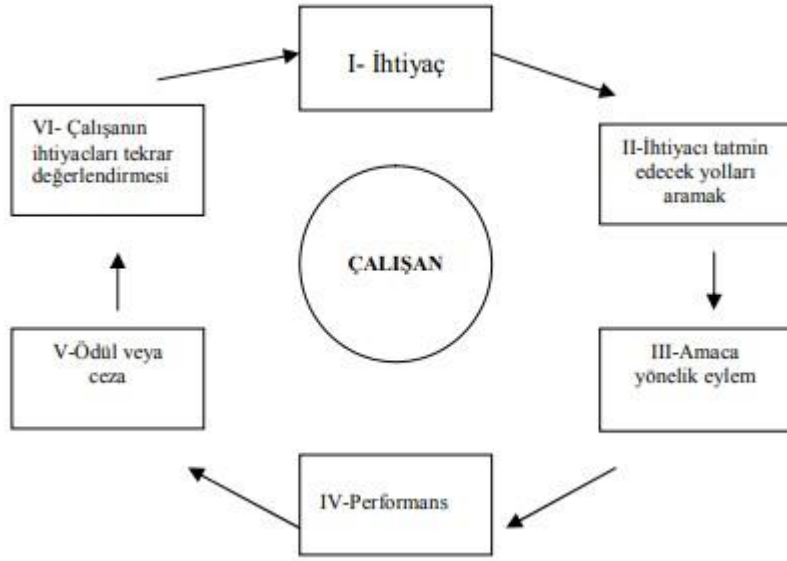
Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistiklerinde; ülkemizde 2016 yılında 286.068 iş kazası meydana gelmiş, meydana gelen bu iş kazalarından 87.318'inin 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği belirtilmiştir. Yayımlanan istatistiklerden, iş kazalarında hayatını kaybedenlerin %60,85'i de 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmaktadır. 50'den az işçi çalıştırılan işyerlerinde iş sağlığı güvenliği Kurulu kurulması zorunlu değildir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin yayınladığı verilere göre, 2018 yılında en az 1923 işçi iş kazası nedeniyle yaşamını yitirmiştir (www.guvenlicalisma.org, 2019).

7. Motivasyon (Güdüleme)

Türk Dil Kurumunun tanımına göre motivasyon, bireyin, işinin yönünü, gücünü ve öncelik sırasını belirleyen iç veya dış dürtücünün etkisi ile işe geçmesidir. Çalışma hayatının öncelikli amaçlarından biri, üretimde ve hizmet sunumunda verimliliği artırmaktır. Verimliliğin artması ise çalışanların motivasyonu ile doğru orantılı gelişmektedir. Motivasyon, çalışanların performansını yönlendiren ve artıran bir güdüleme işlevidir (Ünsar, İnan ve Yürük, 2010:251).

“İnsan hep bir şeyler isteyen bir canlıdır.” (Palmer, 1993:18 Aktaran; Mercanlioğlu, 2012:50). İşletmelerin, kurumların başarısı büyük oranda insan unsuruna bağlıdır. Çalışanların iyi anlaşılması, uygun bir çalışma ortamının oluşturulması çalışan motivasyonunu etkilemektedir. Motivasyonu düşük bir çalışanın, örgütsel amaçlar doğrultusunda iş üretmesi, hizmet sunması beklenmemelidir. Çalışanlardan verim elde etmek isteniyorsa, çalışanların motivasyonlarını üst seviyede tutacak bir çalışma ortamının belirlenmesi gerekmektedir (Karakaya ve Ay, 2007:55).

Çalışma motivasyonu, kişinin işe karşı göstermiş olduğu tutum ve davranışları etkileyen bir süreçtir. Bu süreci etkileyen bir takım nedenler vardır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, insanlar beş temel ihtiyacı karşılamak için çaba gösterirler. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (Mercanlioğlu, 2012:50).



Şekil 5. Motivasyon Süreci

Kaynak: Çiğdem Mercanlioğlu, “Örgütlerde Performans Yönetimi İle İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki”, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 4, Sayı 1

ABD’de yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların %97’si motivasyonun verimlilik üzerindeki etkisinin çok büyük olduğunu, %92’si ise motivasyonun şirket veya kurumlara bağlılığı etkileyen önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir. Kovach’ın 1946-1995 yılları arasında 1000 çalışan ile bu çalışanların yöneticilerini içeren bir araştırmasında, çalışanları motive eden faktörlerde önemli değişiklikler görülmesine rağmen, yöneticilerin çalışanları ne gibi faktörlerin motive edip etmediği hususundaki kararlarında önemli bir değişimin olmadığı görülmüştür (Ölçer, 2005: 4-5).

Kovach’ın 1946-1995 yılları arasında yaptığı, 1000 çalışan ve yöneticileri araştırmasında 50 yıllık zaman içerisinde çalışanları motive eden konularda değişim yaşanmasına rağmen yöneticilerin çalışanları neyin motive ettiği konusundaki düşüncelerinde ciddi bir değişim olmadığı tespit edilmiştir (Forrest, 2004; Akt. Ölçer, 2005:5).

Tablo 10. Çalışan ve Yöneticileri Motive Eden Faktörler

Çalışanların Sıralaması	Motivasyon Faktörleri	Yöneticilerin Sıralaması
1	İlgi Çekici Bir İş	5
2	Yapılan İşin Takdir Edilmesi	8
3	Kararlara Katılma	10
4	İş Güvencesi	2
5	İyi Bir Ücret	1
6	Terfi ve Yükselme İmkanları	3
7	İyi Çalışma Koşulları	4
8	Yönetici-Personel İlişkileri	6
9	Olumlu Disiplin	7
10	Kişisel Sorunlara Yaklaşım	9

Kaynak: Ferit ÖLÇER, “Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 25, Temmuz – Aralık 2005

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, çalışanlar açısından en önemli görülen üç unsurun yöneticiler tarafından önemsiz görüldüğü anlaşılmaktadır. A&G araştırma şirketinin üç bin çalışanla yaptığı araştırmada, araştırmaya katılan çalışanların %82,2’si bol para kazanmayı, %79’u iş güvencesini, %81,2’si yükselmeyi ve %81,4’lük oranı ise uyumlu çalışmayı önemli olarak değerlendirmektedir (Yaşa, 1999 Akt.; Ölçer, 2005:6).

Locke (1976: 1304) İş tatminini, “*Bir kişinin yaptığı işi kendince değerlendirmesi sonucunda hissettiği olumlu duygusal durum*” olarak ifade etmektedir. Çalışanın işe karşı duyduğu olumlu ruh hali iş tatmini arttırırken, olumsuz ruh hali ise iş tatminsizliğine yol açmaktadır. İş tatmini, çalışan ihtiyaçların ne derece karşılandığı ile yakından ilgilidir. Çalışanları temel talepleri ise, ücret, güvence, iyi yönetim, uyumlu çalışma arkadaşları, yükselme imkanları gibi sıralabilir (Mert, 2011:122).

Maslow'a göre (1943) ihtiyaçların belirli bir sraya göre karşılanması iş tatminin oluşmasında etkili olmakta ve böylelikle alış performansını arttıracak motivasyonun sağlanması katkı sunmaktadır. Öncelikle çalışanın fizyolojik ve güvenlik gibi temel ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Temel gereksinimler sağlandıktan sonra diğer gereksinimlerin karşılanması iş tatmininin oluşumunda daha etkili sonuçlar vereceği düşünülmektedir (Yüksel, 2005:294).

İş tatminini etkileyen bir diğer hususta yöneticilerin tutumudur. Yöneticinin alışanlara verdiği sözleri tutması, söylemleri ile eylemlerinin uyuşması, tutarlı davranışlar sergilemesi çalışanlar tarafından olumlu karşılanmaktadır. Aksi davranışların sergilenmesi durumunda ise çalışanların yöneticiye olan güveninin sarsılmasına yol açmaktadır. Yönetici ile çalışan arasındaki güven ilişkilerinin zayıflaması ise çalışanın iş tatmini olumsuz anlamda etkilemektedir (Koç, Yazıcıoğlu, 2011:48).

8. Çalışma Arkadaşlarının Uyumunu

Çalışma hayatının önem arz eden konularından ve çalışma hayatına ciddi manada etki eden faktörlerden biri de, çalışılan ortamdaki kişilerin uyumudur. Çalışanlar için arkadaş uyumu çok önemlidir. Çünkü, çalıştıkları ortamdaki üretim faaliyeti veya hizmetin sunumunun beklenen şekilde gerçekleşebilmesi için, organizasyonel bir emeğe ihtiyaç duyulmaktadır. Bu organizasyonun sağlanabilmesi için de uyum içinde çalışılması şarttır. Uyum içinde hareket etmeyen çalışanlar, kendilerinden beklenen işleri tam verimlilikle gerçekleştiremeyecek ve üretim-hizmet faaliyetlerinin aksamasına neden olacaklardır. Çalışanların kendi içerisinde göstermiş olduğu bu uyumsuzluk, çalışma huzurunu da bozacak ve bütün personelin iş tatmin düzeyini düşürecektir. Çalışanın aldığı ücret yüksek, çalıştığı yerin imknları geniş olsa da, çalışma ortamındaki bu uyumsuzluk çalışanın huzurunu bozacağından, çalışanda işi/işyerini istememe nedeni olabilmektedir (zaydın, zdemir, 2014:257).

rc ve Kaplan (2001) Kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yaptıkları işe devamsızlık araştırmasında, kamu çalışanlarının zek sektör çalışanlarına nazaran daha fazla işe geç kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Kamu sektöründe çalışanların %36'sı çalışma arkadaşlarının iş saatlerine riayet etmediklerini ve bu durumdan rahatsız olduklarını söylemişlerdir.

İş arkadaşlarının desteği iş tatminini arttırdığından, çalışanların işten ayrılma düşüncelerini azaltmakta, işe/işyerine olan bağlılıklarını artırmaktadır (Mossholder vd., 2005:609, Aktaran: Kale, 2015:105). Çalışanlar, çalıştıkları ortamda ailelerinden daha çok çalışma arkadaşları ile vakit geçirmektedir. Çalışanların sosyal hayatında kiminle arkadaşlık edebileceğini rahatça seçme imkânı varken, çalıştığı ortamdaki çalışma arkadaşlarını belirlemede böyle bir imkânı yoktur. Çalışanlar yaptıkları işten sadece ücret beklentisi içerisinde değildir. Çalışanlar, çalışma arkadaşları ile uyum içinde çalışmayı da istemektedirler. Çalışma arkadaşları ile uyum içerisinde çalışma, iş barışının sağlanmasında ve verimli bir örgüt yapısının oluşturulmasında önemli bir etkidir. Çünkü çalışanlar, iyi ilişkiler içinde olmadıkları bir ortamda kendini rahat hissedememekte ve kendisinden beklenen performansı tam manasıyla verememektedir. Bireysel işlerin yerini artık büyük organizasyonel işler aldığı için, çalışanların uyum içinde olması çalışma hayatında önemli bir konudur. Çalıştığı ortamda uyumlu çalışma arkadaşlarının olması, çalışanların birbirini desteklemesi iş tatminini arttırmaktadır (Erdoğan, 1996:242, Aktaran: Erdil, Keskin, İmamoğlu, Erat, 2004:20).

9. Yönetim Tarzı ve Yönetici Tutumları

Çalışma hayatına yön veren, dümende bulunan yöneticilerin tutumları da çalışma hayatı için üzerinde durulması gereken konulardan biridir. Yöneticilerin çalışanlara karşı göstermiş olduğu tutum ve davranışlar, çalışanların işe/işyerine bağlılıkları etkilediği gibi motivasyonlarına, performanslarına da ciddi manada etki etmektedir (Sevinç, 2015:945-964). Örgütsel adaletin sağlanması, yöneticilerin bu konuda üzerine düşeni yapması çalışanların motivasyonunda önemli bir rol oynamaktadır. Yöneticilerin olumlu ya da olumsuz tavırları dolayısıyla, çalışanların örgütsel güveni etkilenebilmektedir (Aksoy, 2017:11).

Çalışanlar, yönetici konumundaki kişilerin beklenen yeterlilik düzeyinde bir donanımına sahip olmasını, iletişim becerisinin yüksek olmasını ve bulunduğu konumun ağırlığı kaldırarak bir vakarla çalışanlarını koordine etmesini beklemektedirler. Yönetici konumundaki kişi, yönettiği şirket veya kurumun işleyişine ait yeterli bilgi ve donanımına sahip olmadığında çalışanların saygısını kazanamamaktadır (Koçak ve Özüdoğru, 2012: 80).

Yöneticilerin sergilediği yönetim tutumu da çalışanlar üzerinde hissedilir etkilere yol açabilmektedir. Otoriter yöneticiler, çalışanların görüş ve düşüncesine önem vermeyen, sert tutumlu ve hep emir yağdıran kişilerdir. Çalışanlarına verdikleri talimatların itirazsız bir şekilde yerine getirilmesini isterler. Yapılan araştırmalar otokratik yöneticileri, “istenilmeyen yöneticiler” olarak göstermektedir. Sorumluluk almayan, almak istemeyen, her işi astlarına yönlendiren, yöneticiler de çalışanlar tarafından yetersiz yönetici olarak görmektedir (Bulut ve Bakan, 2005:67).

Yöneticilerin çalışanlara karşı saygısız davranması örgütsel tatmin noktasında çalışanları olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle yöneticilerin çalışanlarla saygılı bir iletişim ve etkileşim içerisinde olması gerekmektedir. Çalışan yönetici ilişkilerinde iletişimin ayrı bir yeri vardır. Yönetimin aldığı kararlara çalışanların tam manasıyla katılabilmesi için açık, anlaşılır ve etkili bir iletişim şarttır. Etkili iletişim sayesinde çalışan-yönetici arasındaki bağlılık düzeyi arttığı gibi çalışanlar daha fazla sorumluluk almaya başlamaktadırlar. İletişim ile örgüt içi belirsizlikler ortadan kalkmakta, işbirliği güçlenmektedir. (Demirel, 2009:143).

Bir işletmenin verimli olup olmaması, işletmede çalışan kişilerin ne derece etkili yönetildiği ile yakından ilgilidir. Yöneticilerin, işletmelerin en etkin ve önemli unsuru olan çalışanlar üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Yöneticiler, çalışanları örgütsel amaçlara yönlendirmede ne kadar başarılı olursa, örgütün performansı da o denli yüksek olmaktadır (Küçük ve Kocaman, 2015: 351).

10. Örgüt Kültürü

Her insanın kendine has bir kişiliği vardır. İnsanlar gibi örgütlerin yani belli bir amaç için bir araya gelmiş kurum ve kuruluşların da kendine özgü bir kültürel yapısı mevcuttur. Bu kültürel yapı, örgütleri diğer örgütlerden farklı kılan karakteristik özellikler içerir. Örgütlerin bu karakteristik yapısı örgüt içerisinde bulunan çalışanları doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilmekte, çalışanların moral ve motivasyonlarına etki edebilmektedir. Başarılı olan oluşumlara bakıldığında, örgüt içerisinde görev alan kişilerin örgütün kültürünü benimsediğini ve örgütle bütünleşerek özverili bir çalışma yürüttükleri görülebilmektedir (Köse, Tetik, Ercan 2001: 227).

Örgüt kültürü çalışanları yönlendiren, organize hareket ederek verimli çıktılar alınmasına zemin hazırlamaktadır. Kurum kültürü, düzenli ve devamlı olarak gerçekleşen faaliyetlerin, davranışların bütünüdür (Kılıç, 2015:60).

Örgüt Kültürü, bazı çevrelerce “sosyal yapıştırıcı” olarak da görülmektedir (Cameron, 2004:3, Aktaran: İşcan, Timuroğlu 2007:121). Örgüt kültürü, çalışanların birbiriyle ve çalıştıkları ortamla bütünleşmesini sağlayan bir nevi yapıştırıcı vazifesi görmektedir. Örgüt kültürünün tam manasıyla sağlanabildiği kurum ve kuruluşlarda; iş tatmini, iş verimi ve kurumsal başarı üst düzeyde olmaktadır (Güngören, 2017:98).

Türk Kamu Yönetiminde örgüt kültürüne gereken önem verilmemektedir. Kamu kurumlarındaki her bölümün kendine özgü bir yol izlemesi örgüt kültürünü baltalayan en önemli nedenler arasında gösterilebilir. Organize ve planlı çalışmayı engelleyen bu özerk tavır, örgütün sistemli hareket etmesine engel teşkil etmekte olduğundan hızlı, verimli bir hizmet sunumu gerçekleştirilememektedir (Hasanoğlu, 2004:54).

Golembiewski, *örgüt geliştirmenin kamu yönetiminde uygulanmasında bazı sınırlılıklar olduğunu* ifade etmiştir (Rainey, 2003:374, Aktaran: Öktem, Kocaoğlu, 2012:119). Sınırlılıkların ilki kamu sektöründeki çıkar savaşlarının olmasıdır. Çıkar çatışması kurumsal yapıdaki işleri içinden çıkılmaz bir hale sokabilmektedir. İkinci sınır ise kamu kurumlarındaki yönetsel hiyerarşideki katı kuralcılığın, örgüt gelişimini sağlayacak projelerin gerçekleştirilmesini zorlaştırmasıdır (Öktem, Kocaoğlu, 2012:119).

Örgütsel bağlılık, çalışanın içinde bulunduğu örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilkelerini, değerlerini benimsemesi ve bu ilkeler doğrultusunda örgüte katkı sunmak için çaba göstermesini ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığın sağlanabilmesi için çalışanın örgüt ile duygusal bağlılığının oluşması da gerekmektedir. Duygusal bağlılık, çalışanın örgütle bütünleşmesini ve örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesinde örgüt yararına çalışmalar yürütmesine zemin hazırlamaktadır. Kamu kurumları ile özel sektör kuruluşları yapı itibarıyla farklılık göstermektedir. Kamu kurumlarını devlet temsil ederken, özel sektör kuruluşlarını ise bireyler temsil etmektedir. Kamu kurumlarındaki temel amaç vatandaşa yönelik hizmetlerin üst düzeye çıkarılmasını sağlamak iken, özel sektördeki kuruluşların temel amacı kâr etmektir. Bununla birlikte kamu kurumlarındaki işlemler yasal düzenlemeler ile gerçekleştirilken özel sektörde ise kuruluşun kendi içerisinde oluşturduğu

yönetimsel politikalar doğrultusunda şekillenmektedir (Kaya, 2008:127). Harun KAYA (2009) tarafından özel ve kamu sektöründe örgüt kültürünün etkileri üzerine yapılan araştırma sonucunda, Kamu kuruluşları ile özel sektör kuruluşları arasında örgüt kültürü bakımından önemli bir fark ortaya çıkmıştır. Yine Kamu kuruluşları ve özel sektör kuruluşlarında çalışanlar arasında örgütsel bağlılık açısından önemli bir fark olduğu görülmüştür.

Çalışanlar, çalıştıkları ortamdaki örgüt kültürüne göre hareket etmektedirler. Örgüt kültürü hem özel sektörde hem de kamu sektöründe önem arz eden bir konu olmasına rağmen, ülkemizde bu konuya yeterince önem verilmemektedir. Özel sektördeki bazı büyük kurumsal firmalar (Koç, Sabancı, Zorlu, Borusan vb) örgüt kültürünü holding bünyesinde yer alan şirketlerine çok iyi oturtmuş ve çalışanlarınca örgüt kültürleri benimsenmiştir. Kamu kurumlarında ise THY, Aselsan gibi kamu kurumlarında örgüt kültürü çok ileri seviyelerde bulunmaktadır. Bu kurumlarda çalışan kişiler çalıştıkları kurumla bütünleşmiş ve içinde bulundukları kurumdaki kıvançla söz etmektedirler (www.trindeed.com, t.y).

Örgüt kültürü, örgütte çalışan kişilerin yöneticilik tarzını, örgütün yapısını etkilediği gibi çalışanların işle ilgili davranışlarına da etki etmektedir. Örgüt kültürünün sağlıklı işlediği bir ortamda, çalışanların motivasyonu, üretkenliği ve verimliliği üzerinde olumlu bir etki oluşmaktadır (Schein 1997:3; Patterson vd. 2004 Aktaran: Gök 2009:592).

11. İletişim

Örgütlerin en değerli kaynağı insandır. İnsanların olduğu bir yerde iletişime her zaman ihtiyaç duyulmaktadır (Timuroğlu, Balkaya, 2016:91). İletişim, çalışma hayatında çok önemli bir unsurdur. İletişim olmadan çalışma hayatı mümkün değildir. Yöneticiler, çalışanlara neyi, nasıl yapacaklarını iletişim yoluyla aktarırlar. Çalışanlar da, hem birbirleri ile hem de yöneticileri ile iletişim kurarak örgütsel işleyişe katkı sunmaktadır. Çalışanların etkili iletişimi vesilesiyle örgütlerin işleyişi daha iyi koordine edilmekte, bu şekilde de şirket veya kurum yönetimi etkin yürütülmektedir. Çalışma ortamındaki dayanışma, koordinasyon, uyum ve iyi ilişkiler çalışanların birbiri ile etkili iletişim kurması yoluyla sağlanmaktadır. Örgütsel iletişimi iyi olmayan şirket veya kurumlarda çalışanların koordineli çalışmasında ciddi sorunlar gözlenebilmektedir. Etkili iletişimin kurulamadığı

ortamlarda hem iş tatmini hem de hizmet kalitesi düşük olmaktadır (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar 2009:67). İş tatmini ve örgütsel iletişim ile ilgili yapılan çalışmalarda etkili iletişimin; çalışanların bağlılığını arttırdığını, kalite standartlarını yükselttiğini ve iş stresini azalttığını göstermiştir. Bu etkilerin iş tatmini üzerinde de olumlu etkileri olduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir (İlozor, İlozor ve Carr, 2001: 505, Liu vd, 2005: 67, Jo ve Shim, 2005: 277 Aktaran; Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar 2009:67).

İletişimin iyi olmadığı kurum ve kuruluşlarda çalışanlar, kendilerini iyi ifade etme fırsatı bulamadıkları için iş aidiyetleri düşebilmektedir. Bu durum ise çalışanın moral ve motivasyonunu olumsuz anlamda etkilemektedir (Timuroğlu, Balkaya, 2016:93) . Örgüt içi iletişim kalitesinin yüksek olması, çalışanların birbiriyle uyumlu çalışmasına fırsat vermekte, çatışmaları asgariye indirmektedir (Ceylan, Ergün ve Alpkan, 2000:48).

Örgüt içi iletişim, işyerinde sunulan hizmet standardına, ürün kalitesine etki etmektedir. İletişim;

- Organizasyonun oluşmasında
- Organizasyonun devamlılığını sağlamasında
- Organizasyonun başarılı olmasında

önemli bir etkidir (www.megep.meb.gov.tr, 2012).

Çalışma hayatında yaşanan sorunların çözümü ancak iletişim ile mümkün olmaktadır. İletişim kurulmadan sorunların anlaşılması mümkün değildir. Sorunlarını çözüme kavuşturamayan şirketlerin büyümesi, gelişmesi, ilerlemesi çok zordur. Sadece yönetici konumunda bulunan kişilerin konuştuğu örgütlerde sağlıklı bir iletişimden söz edilemez. Çalışanlar, yaptıkları iş ile ilgili kendilerinden ne istendiğini, istenilen şeyin neden yapmaları gerektiğini bilmek isterler. Örgüt içi iletişim tek taraflı olmamalıdır. Örgüt içi iletişim, hem dikey yani üstten asta, asttan üste olmalı hem de yatay yani aynı düzeyde olan çalışanların birbiriyle bilgi paylaşımı yapabilmesine imkan sağlamalıdır. Çalışanların da kendini ifade etmesi, sorunlarını dile getirmesi gerekmektedir (Tınaztepe, 2012:55).

Yönetici-çalışan, çalışan-çalışan arasındaki iletişimin iyi olduğu kurum ve kuruluşlarda huzurlu bir çalışma ortamı olduğundan, çalışanlardan alınan verim düzeyi de iletişimin kötü olduğu örgütlere nazaran daha yüksektir. Kırgın, küskün çalışanlardan verimli olması beklenemez. İnsanlar bir makine değildir, duygusal varlıklardır. Çalışma

ortamındaki iletişim yanlışları insanların duygularına etki ettiğinden, insanların halet-i ruhiyesini bozmaktadır. Yaşanan bu durum da dolayısıyla çalışanların azmini, şevkini kırmaktadır (Alıç, 1996: 17 Aktaran; Karaköse ve Kocabaş, 2006:4).

12. İşe Yabancılaşma

Psikologlar yabancılaşmayı; benliği yitirme, sürekli kaygılı olma, ümitsizlik ve yalnızlık hissine kapılma şeklinde ifade ederken, sosyologlar ise kişinin sosyal süreçlere dahil olmaması, çevresinden kopması, kuralsız bir yaşam benimsemesi şeklinde tanımlamaktadırlar (Yıldız ve diğ.,2013 Aktaran; Tokmak, 2014:137).

Performansa dayalı ücretlendirmenin olduğu işyerlerinde çalışan kişiler, düşük performans sergileme, diğer çalışanlara kıyasla tembel algılanma korkusu ile duygusal anlamda daha fazla yıpranabilmektedir. Performans düşüklüğü durumu, çalışanda işten atılma düşüncesini de beraberinde getirdiğinden çalışanda hissedilen kaygı daha fazla artabilmektedir (Dikmen, 2011: 52- 53 Aktaran; Kaya ve Serçeoğlu 2013:314).

Kişinin işe yabancılaşması meselesini 1983 yılında Melvin Seeman ele almıştır. Seeman’a göre işe yabancılaşmanın beş boyutu vardır. Bunlar; *güçsüzlük*, *anlamsızlık*, *kuralsızlık*, *topluma yabancılaşma* ve *kendine yabancılaşmadır*. **Güçsüzlük**, bireyin beklentilerinin kendisi tarafından gerçekleştirilebileceğine olan inancını kaybetmesi. **Anlamsızlık**, kişinin arzuladığı gelecek ile ilgili umutsuzluğa kapılması, düşüncelerinin gerçekleşmeyeceğine inanması. **Kuralsızlık**, bireyin hedeflerine ulaşmak için toplumsal kuralları yok sayarcasına hareket etmesini doğal karşılaması. **Topluma yabancılaşma**, toplum tarafından değer verilen mesleklerin birey için herhangi bir öneminin olmaması. **Kendine yabacılışma**, kişinin davranışının beklentileri ile uyuşmaması, beklentilerini karşılamayacak davranışlar sergilemesidir (Tokmak, 2014:138).

Örgütsel yaşamda ön plana çıkan en önemli yabancılaşma biçimi işe yabancılaşmadır. Cevat Elma, işe yabancılaşmayı, “*çalışanın işini anlamsız bulması; örgütünde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz, gımrması; gleeceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması*” olarak tanımlamaktadır. İşe yabancılaşma, bireysel ve örgütsel sorunlar oluşturabildiği gibi, örgütün amaçlarını, etkinliğini, çalışma ilişkisini olumsuz anlamda etkilediği gibi bireyin özel yaşamına da negatif yansımaları olmaktadır (Elma, 2003:16).

İşe yabancılaşan çalışanın verimi düştüğü gibi çalışma ortamındaki huzura ve işleyişe zarar verebilecek davranışlar da sergileyebilmektedir. Aynı zamanda çalışanın işe yabancılaşmasına sebep olan etmenler ortadan kaldırılmadığı zaman, işyerindeki diğer çalışanlarda da işe yabancılaşma durumu gözlenebilmektedir.

Ulrich (1998) çalışanların örgüte olan bağlılığını artıracak, işe yabancılaşmasını önleyecek hususları şöyle belirtmiştir;

- **Kontrol** : Çalışanlara kararları denetleme imkânı vermek,
- **Strateji ve Vizyon** : Çalışanlara bir vizyon belirlemek ve onları bu vizyon doğrultusunda çalışmaları için yönlendirmek,
- **Mücadele Gerektiren İşler** : Çalışanların yeni beceriler kazanabilmeleri için onları teşvik etmek,
- **İşbirliği ve Takım Çalışması** : İşin daha hızlı ve planlı yapılması için çalışanlar içinde takımlar oluşturmak,
- **Çalışma Kültürü** : Çalışanlar arasında heyecan doğuracak bir çalışma çevresi oluşturmak,
- **Ortak Kazanımlar** : Çalışanların katkıları ile elde edilen başarılarda çalışanlara başarının karşılığını vermek,
- **İletişim** : Çalışanlarla samimi ve içten bir iletişim kurmak ve bilgi paylaşımı yapmak,
- **İnsanlara İlgi** : Her çalışanın kendini rahatça ifade edebildiği ve değer gördüğü bir çalışma ortamı oluşturmak,
- **Teknoloji** : Çalışanların işlerini daha hızlı ve kolay yapabilmeleri için gerekli olan teknolojik desteği vermek,
- **Yetiştirme ve Geliştirme** : Çalışanların işlerinde kendilerini geliştirebilmelerine olanak tanımak ve yeni beceriler kazanmalarını sağlamak.

İşe yabancılaşmanın çalışma ortamında çatışmalara sebebiyet verdiği yapılan araştırmalar sonucunda belirlenmiştir (Micheals ve diğerleri, 1996; Miceli 1996 Aktaran Elma, 2014:61). Başka bir araştırmada ise (Yerniçeri 1991), çalışanlara güvenmenin, çalışanları bilgilendirmenin, çalışanlara kararlara katılım olanığı sağlanmasının, çalışanların görüş ve düşünlerine değer verilmesiyle, işyerindeki demokratik liderliğin

çatışmaları ve işe yabancılaşmayı engellediği belirlenmiştir (Kıhrı, 2013:36). Bu araştırma bizlere, çalışanların işe yabancılaşmasının nasıl engellenebileceği konusunda ipuçları vermektedir.

13. Mesleki İtibar

Çalışma hayatında iş bulmak kadar, yapılan işin toplum nazarındaki itibarı da önemli bir unsurdur. Çalışanlar, toplum içinde saygınlık kazanmak için mesleki itibarı yüksek mesleklere daha çok rağbet etmektedir.

TÜBİTAK'ın destekleri ve Yunus Kaya, Mustafa Otrar, Serdar Nerse, Seran Demiral ve Burcu Kalpaklıoğlu'nun katkılarıyla, Türkiye'de 32 ilde 2500 kişi ile anketler yapılmış, yapılan anketler çerçevesinde gerçekleştirilen araştırmaya sonucunda **Mesleki İtibar Skalası** oluşturulmuştur. Yapılan araştırmanın çıktılarından biri de, bireylerin meslekleri hangi nedenlerden ötürü itibarlı meslek gruplarına dahil ettiği sonucudur. Aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere, bireylerin meslek seçiminde belirleyici rol oynayan unsurların başında; iyi bir ücret, iş garantisi ve iş güvenliği gelmektedir. Türkiye'deki mesleklerin itibarını belirlemek için yapılan bu araştırma, toplumdaki işe ve çalışmaya karşı tutumların analiz edilmesine de katkılar sunmuştur.

Yapılan araştırmada ankete katılan 2500 kişinin, 126 meslek grubuna 1-100 arası puan vermesi istenmiş, katılımcıların verdiği puana göre *Mesleki İtibar Skalası* ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan sıralama değerlendirildiğinde, mesleklerin itibarları ile kazançları arasında yakın bir ilişki gözlemlenmiş, iş garantisi olan mesleklerin itibar düzeyinin daha yüksek çıktığı görülmüş, bedensel çalışma gerektiren meslek gruplarının zihinsel çalışma isteyen meslek gruplarına nazaran mesleki itibarı daha düşük çıkmıştır. Araştırma sonucunda, toplumda arzulanan ideal bir işte; ücreti yüksek, iş garantili, rahat bir iş beklentisinin olduğu görülmüştür.

Tablo 11. İyi Bir İşte Aranacak Özellikler

Özellikler	Ortalama Skor (1-5 Arası)	Önem Düzeyi (%)
İyi bir ücret	4,46	89,2
İş garantisi	4,44	88,8
İşin kaza ve ölüm riski içermemesi	4,41	88,2
Stresin az olması	4,32	86,4
Uygun çalışma saatleri	4,24	84,8
Topluma faydalı bir iş olması	4,18	83,6
Kendi kararlarını verebilme imkânı	4,13	82,6
İşin toplumdaki saygınlığı	4,1	82,0
Başarı hissi vermesi	4,07	81,4
Önemli kararlarda söz sahibi olmaya imkân	3,93	78,6
Yeni beceriler kazandırması	3,92	78,4
Kolay olması	3,69	73,8
Bol izin ve tatil süresi	3,64	72,8
Beden ile çalışmayı gerektirmemesi	3,59	71,8
Sorumluluk gerektirmemesi	3,56	71,2
İlginç bir iş olması	3,39	67,8

Kaynak: İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Lütfi Sunar'ın yürütücülüğünde gerçekleştirilen “Türkiye’de Çalışma Yaşamı ve Mesleklerin İtibarı” konulu araştırma

Araştırma neticesinde oluşan mesleki itibar sıralamasının üst sıralarında, çoğunlukla kamu görevlilerine ait meslekler yer almaktadır. Yapılan bu araştırma bizlere, Türkiye toplumundaki meslek tercih sebeplerini net bir şekilde göstermektedir.

14. İngiltere ve Fransa’da Kamu-Özel Sektör Çalışma Hayatı

İngiltere’de National Statistics (ONS) (Ulusal İstatistik)’in kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı araştırma verilerine göre, özel sektör çalışanlarının kamu sektöründe çalışanları ücret noktasında kıskandıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca iş güvenliği, eğitim, tatiller, fırsat eşitliği noktasında kamu sektörünün özel sektörden daha iyi olduğunu ifade etmişlerdir. Özel sektörde 2009 yılı içinde 723 bin kişi işten çıkartılmış, çalışanların maaşları dondurulmuş ve maaş kesintileri yaşanmışken, kamu sektöründe çalışanlar ise bu tür bir durumla karşılaşmamıştır (www.theguardian.com, 2010).

David Brindle’in The Guardian Gazetesinde kaleme aldığı makalesinde, IFF Research adlı araştırma şirketinin yaptığı araştırmada, kamu ve özel sektör çalışanlarının sektörlere olan bakış açıları aşağıdaki gibi çıkmıştır.

Özel sektör çalışanları, kamu sektörü hakkında daha iyi olduğunu düşündükleri hususlar;

- % 39 eğitim fırsatları
- % 36 çalışma saatleri, esneklik
- %33 stres, özgür çevre
- %33 ilerleme
- % 33 ödemeler, finansal ödüller
- % 32 iş güvenliği
- % 31 tatil
- % 14 eşit fırsatlar

Kamu sektörü çalışanları, özel sektör hakkında daha iyi olduğunu düşündükleri hususlar;

- % 45 ödemeler, finansal ödüller
- % 23 çalışma saatleri esneklik
- % 22 ilerleme
- % 20 stres, özgür çevre
- % 18 eğitim fırsatları
- % 14 tatiller
- % 13 iş güvenliği

➤ % 5 eşit fırsatlar

Fransa Çalışma Bakanlığı (Araştırma ve İstatistik Birimi: DARES) tarafından Ekim 2003'te kamu ve özel sektörde çalışan farklı gruplar üzerinde araştırma yapılmış (öğretmenler, idari çalışanlar, sağlık personeli, vasıflı ve vasıfsız işçiler ve güvenlik çalışanları) araştırma sonucunda, öğretmenlerin hem kamuda hem özel sektörde düzenli çalışma saatlerine sahip olduğu, ancak kamuda çalışan öğretmenlerin daha çok zaman baskısına ve iş yüküne maruz kaldığı, özellikle kamuda görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin stres düzeyinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber kamu sektöründeki idari işlerde çalışma saatleri daha az esnekliğe sahipken, özel sektörde ise iş baskısının daha yüksek olduğu görülmüştür. Sağlık personeli arasında yapılan incelemelerde ise (doktorlar hariç), hemşireler, yardımcı hemşireler, hastane temizleyicileri yorucu fiziksel çalışmalar yapmak zorunda kaldıkları gibi önemli bir zaman baskısı ve stres yaşadıkları anlaşılmıştır.

Çalışma saatleri karşılaştırıldığında, kamuda iş yükü talepleri çok daha fazla olduğundan, sağlık personeli arasında vardiyalı çalışma, diğer tüm mesleklerden iki ila üç kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Kamu sektöründeki hemşireler, özel sektördeki hemşirelerle kıyaslandığında, gece ve pazar günleri daha sık çalıştığı görülmüştür. Kamu sektöründe vasıflı ve vasıfsız işçiler, işlerinde daha fazla özerkliğe sahip oldukları ve daha az baskıya maruz kaldıkları görülürken, özel sektörde çalışanların ise öngörülemeyen çalışma saatlerine (vardiyalı çalışma, gece çalışması) tabi olarak çalıştırıldıkları tespit edilmiştir. Kamu sektöründe hafta sonu izninin kullanımı özel sektörden daha yaygın olduğu da görülmüştür. İtfaiyeci, polis, asker, güvenlik görevlileri gibi kamu çalışanlarının stresli ve zor bir fiziksel çalışma yürüttükleri görülmüştür (www.eurofound.europa.eu, 2003).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GEREÇ VE YÖNTEM

1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; araştırma doğrultusunda görüşme yapılan kamu-özel sektör çalışanlarına yöneltilen sorular karşısında yapmış oldukları değerlendirmeler ve yapılan literatür araştırması sonucunda ortaya çıkan bulgular ile kamu sektörünün niçin tercih edildiğini tespit edebilmek ve kamu-özel sektör çalışma hayatı arasındaki farklılıkları ortaya koyabilmektir.

2. Çalışmanın Problemi ve Varsayımları

Bu bağlamda araştırmada cevap aranacak araştırma soruları

S1: Kişilerin iş tercihinde kamu-özel sektör tercihi arasında bir farklılık var mıdır?

S2: Yüksek ücret ve düzenli ücret ödemesi ile sektörü tercihi arasında bir ilişki var mıdır?

S3: İş güvencesi ile kamu sektörü tercih nedenleri arasında bir ilişki var mıdır?

S4: Çalışma şartları kamu sektöründe özel sektörden daha iyi midir?

S5: Vadeli borçlanmanın sektörel tercihe etkisi var mıdır?

3. Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Toplanması

Araştırma, Ankara Kahramankazan'daki bazı kamu kurumları (Kaymakamlık, belediye, ceza infaz kurumu, adliye) ve özel sektöre ait işyerlerinde çalışan katılımcılarla, nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Veriler yüz yüze görüşme, telefonla görüşme ile yöneltilen sorulara verilen cevaplar üzerinden derlenerek toplanmıştır.

4. Örneklem Niteliği

Araştırma, Ankara Kahramankazan ilçe merkezindeki kamu çalışanları ile özel sektör çalışanlarını kapsamaktadır. Örneklem olarak, 6 kamu yöneticisi, 6 özel sektör yöneticisi, 7 memur, 6 sözleşmeli personel, 5 kamu işçisi, 5 özel sektör işçisi seçilmiştir. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak örneklemi oluşturan katılımcılara sorular yöneltilmiştir.

5. Bulgular

Araştırmaya katılanların %11'i kadın, %89'u ise erkeklerden oluşmaktadır. %19,4'ü 18-29 yaş arası, %44,4'ü 30-39 yaş arası, %33,3'ü 40-49 yaş arası, %2,7'si 50 yaş ve üzeri gruplar oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumu % 66,7 evli, %33,3'ü ise bekârdır. Eğitim düzeyleri; % 13,8'i ilkokul, %25'i orta öğretim, %11'i ön lisans, %41,6'sı lisans, % 5,5'i yüksek lisans, % 2,7' si doktora mezunlarından oluşmaktadır

Yapılan araştırma doğrultusunda, kamu ve özel sektör çalışanları ile yüz yüze ve telefon ile görüşülerek, çalışma hayatına ilişkin beklentileri, sektörel tercih nedenleri incelenmiştir. Araştırmaya dahil edilen katılımcıların görüşleri, gizlilik esasına dayanılarak isimleri belirtilmeden kodlama usulü ile aktarılmıştır. Bu doğrultuda Kamu Sektörü Yöneticisi içi KY1, KY2, şeklinde, Özel Sektör Yöneticisi için ÖY1, ÖY2 şeklinde, Kamuda memur olarak çalışanlar için M1, M2 şeklinde, Kamuda sözleşmeli personel olarak çalışanlar için S1, S2, şeklinde, kamuda işçi şeklinde çalışanlar için Kİ/1, Kİ/2 şeklinde, özel sektörde işçi olarak çalışanlar için ise Öİ/1, Öİ/2 şeklinde kodlama yapılmıştır. Araştırmanın bu bölümünde, katılımcılar ile yapılan mülakat soruları başlıklar altında gruplandırılmış ve bulgular aktarılmıştır.

Tablo 12. Demografik Özellikler

		Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	32	88.89
	Kadın	4	11.11
Yaş	18-29	7	19.44
	30-39	16	44.44
	40-49	12	33.33
	50+	1	2.78
Eğitim	İlkokul	5	13.89
	Lise	9	25.00
	Önlisans	4	11.11
	Lisans	15	41.67
	Y.Lisans	2	5.56
	Doktora	1	2.78
Sektör	Kamu	25	69.44
	Özel	11	30.56

5.1. İyi Bir İşte Bulunması Gereken Özellikler

Katılımcılara, “İyi bir işte bulunması gereken özellikler sizce neler olmalıdır? İş tatmininizi, memnuniyetinizi sağlayacak, sizin için önemli olan konular nelerdir?” sorusu sorulduğunda, katılımcıların bu soruya verdiği cevaplar şöyle olmuştur:

➤ Kamu sektöründe yönetici olarak çalışanların iyi bir işte bulunması gereken unsurların neler olduğuna ilişkin değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur:

KY1: “Benim için huzur çok önemli. Huzurlu bir ortam hem kendi performansımızı hemde çalışanların performansını yükseltir. Ücretin iyi olması da benim için önemli bir tercih nedeni”

KY2: “Ücret, çalışma ortamı, arkadaşlık ilişkileri, yöneticinin tutumu”

KY3: “Kişisel yetenek, yeterlilik, eğitim ve ilgi alanıma uygun olmalı”

KY4: “Rahat çalışma ortamı, iyi bir ekip, verimli çalışan personel, çalışan haklarını koruyan yöneticiler”

KY5: “Huzurlu bir ortam olması en önemli kriter ve en önemli konu liyakata sahip insanlar ile çalışmak”

KY6: “Türkiye şartlarında öncelikli olarak iyi gelir getiren meslekler ön plandadır. Ancak benim şahsi görüşüm insanın seveceği, ilgi duyacağı, kabiliyeti o işe eğilimli ve yaptığı işin en iyisini yapacak meslekler tercih edilmelidir. Bu adımlar ilk öğretim esnasında belirlenmelidir.”

Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda çalışan kişiler iyi bir işte bulunması gereken özelliklere ilişkin değerlendirmelerinde; huzur, çalışma ortamı, ücret gibi konuların öne çıktığı görülmektedir.

➤ Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışanların iyi bir işte bulunması gereken unsurların neler olduğuna ilişkin değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur:

ÖY1: “Çalışma ortamının huzurlu, ücret ve sigorta primleri düzenli ödeniyor olmalıdır. Kariyer planlaması, ücret adaleti ve gelecek vad ediyor olması.”

ÖY2: “Yöneticilerin disiplinli, dürüst, adil ve yeteneğine göre çalışanlarına pozisyon vermesi ve tüm çalışanların birbirlerine güven duyması ve takım çalışması başarı ve memnuniyet getirir.”

ÖY3: “Kurumsal yapı, yönetim sistemlerinin etkinliği, adalet, aidiyet, ücret.”

ÖY4: “Bu devirde maaşın iyi olması, çalışma ortamının iyi olması.”

ÖY5: “Ücret iyi olmalı ve yıllık izin süresi çok olmalı.”

ÖY6: “Zaman zaman yapılan şirket içi sosyal aktiviteler, Sunulan yan haklar (Özel sağlık sigortası, şirket aracı, erzak desteği), Pozisyon yükselme olanağı, Ofis ortamı (dinlenme alanları, kütüphane v.b.)”

Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışan kişilerin iyi bir işte bulunması gereken özelliklere ilişkin değerlendirmelerinde; ücret, adalet, sosyal haklar ile ilgili konuların öne çıktığı görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe memur pozisyonunda çalışanların iyi bir işte bulunması gereken unsurların neler olduğuna ilişkin değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur:

M1: “İyi bir iş, çalışan, iş veren, toplum ve devlet menfaatlerini adil bir şekilde gözeterek sürdürülen iştir. İyi bir işte, çalışanlar kendilerini değerli ve işe yarar hisseder. Emegın karşılığı sadece maddi olarak değil manevi (motivasyon, tutum, söylem vb.) olarak da verilir. En üst düzey yöneticinin işe ilişkin hedef ve idealleri ile en alt düzeydeki çalışanın hedef ve idealleri birbirine benzer özellik gösterir. Ekip çalışması etkindir. Çalışanlar kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda ürün çıkarmaya teşvik edilir.”

M2: “Yöneticilerin, personelin düşüncelerine değer verdikleri ve onların kurumsal yapıya ilişkin olumlu olumsuz fikirlerini almak amacıyla düzenli toplantı veya başkaca yöntemlerle veri toplamaya yönelik çalışmalarda bulunması iyi bir iş ortamı sağlayacaktır. Bu sayede görevli personel de kendi düşüncelerinin değerli olduğunu görerek kendilerini değerli hissedeceklerdir.”

M3: “Tecrübeli olduğum alanlarda istihdam edilmiş olmak. Dönem dönem yaptığım işin sonuçlarını görerek duygusal tatmin sağlamak.”

M4: “İyi bir işte öncelikle rahat çalışma koşulları olması, mesleki birikimimi kullanabileceğim bir alan olması ve maaş yönünden yaşam standartlarımı sağlayacak bir iş olması gerektiğine inanıyorum. İş tatmini ve memnuniyeti ise yukarıdaki koşulların sağlanmasıyla, herkesin görev bilinci dahilinde üstüne düşeni uyarıya gerek kalmaksızın yerine getirmesi ile sağlanır.”

M5: “Başarının desteklenmesi, tatmin edici ücretin ve yasal hakların verilmesi, motive edici çalışma ortamı başarıyı arttıracığından önemli diye düşünüyorum.”

M6: “İyi bir iş öncelikle maddi ve manevi açıdan çalışanı tatmin etmelidir. İnsani ilişkilerin iyi olduğu, kendi bilgi ve becerilerimi gösterebileceğim ve hiyerarşiye takılmadan da çalışabileceğim bir ortam beni mutlu ederdi.”

M7: “Kariyer fırsatı olmalı ve bu maaşla desteklenmeli”

Kamu sektöründe memur pozisyonunda çalışan kişilerin iyi bir işte bulunması gereken özelliklere ilişkin değerlendirmelerinde; ücret, düşüncelerin önemsenmesi, kariyer fırsatı, motivasyon ve çalışana değer verilmesi hususlarının öne çıktığı görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda çalışanların iyi bir işte bulunması gereken unsurların neler olduğuna ilişkin değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur:

S1: “Ekip ruhu her ne kadar spesifik bir kavram olsa da şahsi düşüncem birliğin olduğu yerde gücün doğması ve oluşacak yüksek enerjide daha çok verimin sağlanacak olması. Bir kişi sevdiği işi yapıyorsa hiçbir etkene bağlı kalmadan özgür ve esnek bir çalışma disiplini benimsemeli. Bu kişinin hayata daha pozitif bakmasını sağlayacak ve memnuniyet derecesini arttıracaktır.”

S2: “İyi bir iş için disiplin benim için önemlidir. Adaletli bir iş paylaşımı beni memnun eder.”

S3: “Bence iyi bir işte olması gereken en önemli özellik iş huzurunu yakalayabilmektir. İkinci olarak aldığı ücretin çalışanı tatmin etmesi, devamında iş veren veya yöneticiler tarafından saygı, sevgi ve adalet içinde yönetilmek”

S4: “Öncelikle yapılan işe değer verilmesi, bulunduğum pozisyon gereğince sorumluluk almamız gerekmekte, bu sorumluluğun altında ezilmemek adına amirlerimin yaptığım işin karşılığını vermesini beklerim. Memnuniyetimi sağlayacak ilk unsur rahat çalışma ortamı, ancak yaşanan ekonomik durumlarda iş güvencesi ve maddi imkanlarda tabi ki önemli.”

S5: “Uygun maaş, ergonomik çalışma şartları, izin durumları.”

S6: “Çalışma arkadaşlarımla ve aldığım ücretin iyi olması”

Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan kişilerin, iyi bir işte bulunması gereken özelliklere ilişkin değerlendirmelerinde; ücret, adalet ile çalışma ortamına ilişkin hususların öne çıktığı görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe işçi pozisyonunda çalışanların iyi bir işte bulunması gereken unsurların neler olduğuna ilişkin değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur:

Kİ1: “Çalışma şartları iyi olmalı, işin sendikalı olması, rahat bir iş olması”

Kİ2: “Disiplin ve düzen olmalı. Ücret iyi düzeyde olmalı ve en önemlisi adalet olmalı.”

Kİ3: “İyi bir ücret, rahat çalışma şartları, iş güvencesi”

Kİ/4: “İyi bir iletişim, işgüvencesi, ücretin ihtiyaçları karşılamaya yeterli olması ve yöneticilerin iyi olması”

Kİ/5: “Disiplin, düzen, hoşgörü, motive edici çalışma ortamı, ücret, eğitim, insani ihtiyaçların karşılanacağı bir ortam olmalı, yemek, servis vb.”

Kamu sektöründe işçi pozisyonunda çalışan kişilerin iyi bir işte bulunması gereken özelliklere ilişkin değerlendirmelerinde; ücret, iş güvencesi ve çalışma ortamı ile ilgili hususların öne çıktığı görülmektedir.

➤ Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışanların iyi bir işte bulunması gereken unsurların neler olduğuna ilişkin değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur:

Öİ/1: “Özlük haklarının yeterli olması, başarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi. Emeğe göre eşit ücret sağlanması. Ayrıca insani durumlara kayıtsız kalınmaması.”

Öİ/2: “Huzur olmalı, tatmin edici bir ücret olmalı ve kendimi geliştirebileceğim bir ortam olması beni memnun eder.”

Öİ/3: “İşte kullanılan ekipmanların kaliteli, kullanışlı olması, iş güvenliğinin sağlanması, iş güvencesi olması, sosyal hakların iyi olması, çalışma ortamının rahat olması ve en önemlisi ücretin iyi olması ve zamanında verilmesi.”

Öİ/4: “Çalıştığım iş insanlar tarafından değerli görülmeli, araştırma-geliştirme anlamında öncü olmalı. Kazancıyla yaşam kalitesini yükseltmeli. Eğer çalışan olarak bir mekanizmanın dişlisi olarak var olacaksam değer görmeliyim. Avrupa düzeyinde bir kazanç olmalı, yapılan iş ile ilgili fikirlerimin önemsenmesini ve tatbik edilebilmesini isterim. Verilen emeğin karşısında saygı görmek, emeklerim karşısında takdir edilmek benim için önemlidir. Çalışanların birbiri ile kaynaşmasına imkan sağlayacak sosyal aktiviteler de iyi bir işte olmasını istediğim bir konudur.”

Öİ/5: “İyi bir işte düzen, disiplin, hakkaniyet olmalı. Bununla birlikte ailemin geçimini sağlayacak düzeyde bir kazanç da elde edebilmeliyim.”

Öİ/6: “Çalışma koşulları iyi olmalıdır. Ücret yeterli olmalıdır. Pozisyona uygun işler olmalıdır.”

Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışan kişilerin iyi bir işte bulunması gereken özelliklere ilişkin değerlendirmelerinde, ücret, iş güvencesi, hakkaniyet ve çalışma koşulları ile ilgili hususların öne çıktığı görülmektedir.

5.2. Kamu ve Özel Sektör Arasındaki Temel Farklar

Katılımcılara, “Türkiye’de kamu sektörü ile özel sektör arasındaki temel farklar sizce nelerdir?” sorulduğunda, katılımcıların bu soruya verdiği cevaplar şöyle olmuştur:

➤ Kamu sektöründe yönetici olarak çalışanların kamu ve özel sektör arasındaki temel farkların neler olduğuna ilişkin değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur:

KY1: “Özel sektörde işçi amir ilişkisi daha sıkı, disiplin yüksek. Ama kamuda böyle bir durum yok. Kamuda ise işgüvencesi ve ücret daha iyi. Kamuda çalışanların hepsi asgari ücretin üzerinde ücret alıyor. Ama özel sektörde durum daha kötü durumda. Asgari ücretin altında dahi çalışanlar var. Sigortası yapılmayanlar var.”

KY2: “Özel sektör işini ciddiye alıyor, kamu sektöründe lakaytlık var. İşgüvencesi kamuda özel sektörden fazla. Bu durum personelin iş verimine olumsuz olarak yansıtıyor. Kamuda ücret düzenli ama özel sektörde durum böyle değil.”

KY3: “Özel sektörde nitelikli kurumsal şirket sayısının genele kıyasla az sayıda olmasından dolayı, özel sektördeki şirket sahibi ya da idarecilerinin iş yaşamında kişisel davranışları, Kamu sektörünün özel sektöre kıyasla performans değerlendirmesinin daha durağan olması, etkin olmaması. Personel alımında kamuda nepotizmin yaygın olması. Özel sektörde ise kurumsal olmaması. Çalışanların haklarının korunması ile mevzuat düzenlemeleri ile idari ve hukuksal koruma mekanizmalarının yeterince etkin olmaması”

KY4: “Özel sektör hızlı, devlet ağır işliyor. Özel sektörde ücretler alt düzeyde çok düşük, üst düzeyde ise çok yüksek. Kamuda ise ücret farkı özel sektöre kıyasla daha normal. Kamuda bürokrasi çok, dış unsurların etkisi fazla, özel sektöre daha özerk bir yapıda. Bu nedenle özel sektör daha hızlı bir çalışma hayatı sunuyor.”

KY5: “En önemli farklar rahatlık, çalışma koşulları ve iş güvencesi. Kamuda bu unsurlar çok daha iyi iken, özel sektörde ise kötü durumda.”

KY6: “Gerek özel sektör gerekse kamu sektöründe çalışmış birisi olarak öncelikli olarak özel sektör zaman ve üretim noktasında çok fedakarlık gerektiriyor. Ancak kamu işleri daha

üretimin az olduğu ve kişilerin kendilerine daha çok zaman ayırabildikleri bir sektör haline gelmiştir. Bu sebeple de genel eğilim ilk olarak kamu tercih edilmektedir.”

Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda çalışan kişiler, kamu ve özel sektör arasındaki temel farkları sıralarken, birçok farklı unsuru bir arada saymışlardır. Belirtilen unsurlardan; ücret, işgüvencesi, rahatlık, performans hususlarının öne çıktığı görülmektedir.

➤ Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışanların kamu ve özel sektör arasındaki temel farkların neler olduğuna ilişkin değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur:

ÖY1: *“Kamu sektörü; iş olsa da olması da ücretinizi alırsınız, izin, rapor vb uygulamalar sıkıntı olmaz. Ancak özel sektör iş olmalı, kâr etmeli ki sizin ücretiniz ödeyip, diğer görevlerini yerine getirebilsin, izin-rapor vb konular tamamen o an ki işin durumuna bağlıdır.”*

ÖY2: *“Kamu sektörü daha rahat ve az mesai var. Özel sektörde uzun çalışma süreleri ve fazla mesai yapılıyor. Ayrıca özel sektörde her zaman kendini kanıtlamak zorundasın.”*

ÖY3: *“Kamu daha az risk taşımakta, özel sektörde ise siz çok iyi bir çalışan olsanız dahi şartlar ve koşullar her an aleyhinize değişebiliyor.”*

ÖY4: *“Emeklilik durumu bence. Özel sektörde 50 yaşından sonra iş bulma olanağı çok zor. Bu durum özel sektördeki çalışanların yaşlanınca kendilerini tedirgin hissetmesine yol açıyor. Kamuda böyle bir sorun yok. Kişi yaşlansa da çalışmaya devam ediyor.”*

ÖY5: *“Gelecek kaygısı, ücret farklılıkları, yıllık izin, genel tatil durumları”*

ÖY6: *“Özel sektör müşteri memnuniyeti odaklı yani sonuç olarak kar odaklı çalışırken, kamu sektöründe işler rutin devam etmekte.”*

Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışan kişiler, kamu ve özel sektör arasındaki temel farkları sıralarken, birçok farklı unsuru bir arada saymışlardır. Belirtilen unsurlardan; ücret, işgüvencesi, performans ile çalışma şartları hususlarının öne çıktığı görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe memur pozisyonunda çalışanların kamu ve özel sektör arasındaki temel farkların neler olduğuna ilişkin değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur:

M1: “Kamu sektörünün özel sektörünü ayıran iki temel bileşeninden birisi mali haklar diğeri de iş garantisidir. Özel sektörde ürün verdiğiniz ölçüde çalışabilirsiniz, sağlık probleminiz olduğunda ya da iş yapmadığınızda işinizi kaybetme riskiniz daha yüksektir. Özel sektörde emeğinizin karşılığını kısmen alırsınız, maaşlar her zaman düzenli ödenmeyebilir. Kamu sektöründe denetim ve takip hiyerarşik bir sıra izlediği için birinci düzey amiriniz göz yumduğu sürece hiçbir sıkıntı yaşamadan, üretmeden emekli olma ihtimaliniz olabilir. Özel sektörde personel planlaması daha iyi düzenlenir.”

M2: “Özel sektör, kamunun aksine çalışma şartları ve izin süreleri bakımından zor olsa da kamu sektörüne göre olumlu olduğunu düşünüyorum. Kamu sektöründe kişisel veya kurumsal gelişiminize katkına bulunacak herhangi bir faaliyete (sempozyum, konferans vb.) katılmak için izin almak dahi zor iken özel sektör de bunu gerçekleştirmek oldukça kolaydır. Birçok kurumsal özel kuruluşlar personelinin gelişiminin kurumsal gelişime çarpan etkisinde bulunacağı ve dolaylı olarak kuruma olumlu katkısının olacağından ötürü personeline kolaylıklar sağlamaktadırlar. Kamu sektörü ise biraz baskı ve bürokratik yapıya sahip olması dolayısıyla standart bir gidişata sahip olup işleyle beklenen zamanda ilerleme sağlanamamaktadır.”

M3: “Kamu çalışanının işini garanti görmesinden ötürü zamanla tecrübelenmiş olmasına rağmen çalışanı tembelliğe sürüklemesi. Özel sektörde ise işinin garantide olmadığı düşüncesiyle çalışanın daha dinamik olması. Bu olumlu bir şey mi, olumsuz bir şey mi, bir fikrim yok.”

M4: “Kamu sektörünün maaşların zamanında yatma garantisi ve uzun süre belki bir ömür boyu işsiz kalmama güvencesi bulunmaktadır. Özel sektörde maaşın zamanında yatma garantisi bulunmaması ve ömür boyu iş garantisi olmaması yanında olumlu yanı mesleğini tam anlamıyla icra edebilme durumudur.”

M5: “Ücret farkı olduğunu düşünüyorum. 10 yıl özel sektörden sonra kamuda çalışan bir insan olarak.. Kamuda her ay maaşınızı düzenli olarak alıyorsunuz lakin özel sektörde böyle bir durum söz konusu değil. Ayrıca izin günleri de sıkıntılı özel sektörde. Resmi ve Dini tatil demeden işveren sizi çalıştırabiliyor, ancak kamu da tüm yasal haklarınız korunuyor.”

M6: “Kamuda belli kurallar doğrultusunda iş devam ederken özel sektörde bu sınır duruma göre genişletilebilir. İş güvencesi kamu sektöründe özel sektörden daha iyidir. Sosyal etkinlikler olarak özel sektör kamu sektöründen daha iyi durumda. Özel sektörde yönetici pozisyonundaki kişiler işin daha ehli insanlar olmasına rağmen kamuda bu durum sadece hizmet süresi ve yapılan sınavla bağlı olarak değişmektedir. Bazı durumlarda yeterince vizyonu olmayan kişilerin yönetici pozisyonunda yer alması sebebi ile işler içinden çulmaz bir duruma düşmektedir.”

M7: “Kamu; çok çalışan az ürün. Özel sektör: Az çalışan çok ürün. Kamu: İş garantisi nedeniyle rahatlık, gevşeklik. Özel sektör: İş kaybetme korkusu sebebiyle sürekli tedirginlik, çalışkanlık. Kamu: Daha adil çalışma saatleri. Özel sektör: Az zamanda çok iş beklentisi ve fazla iş yükü”

Kamu sektöründe memur pozisyonunda çalışan kişiler, kamu ve özel sektör arasındaki temel farkları sıralarken, birçok farklı unsuru bir arada saymışlardır. Belirtilen unsurlardan; ücret düzenliliği, işgüvencesi, performans hususlarının öne çıktığı görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda çalışanların kamu ve özel sektör arasındaki temel farkların neler olduğuna ilişkin değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur:

S1: “Hangi kamu kurumunda çalıştığınız ile alakalı bir durum bu. Eğer aktif bir birimdeyseniz özel sektörle pratikte yarışır konumda olursunuz. Kendinizi geliştirmede çevre ve insan edinmede özel sektöre nazaran daha çok fayda alırsınız. Pasif ve iş gücü açısından sadece masabaşı memuru iseniz iş garantisi ve maaş dışında hayatınıza pek bir şey katamazsınız.”

S2: “Özlük hakları, çalışma süreleri, maaş farkı”

S3: “Kamu sektöründe çalışmaya başlamadan önce 3 yıl otomotiv fabrikasında çalışmışlığımı dayanarak cevaplamak gerekirse en temel fark, özel sektörde işler kötüye giderse işten çıkartılabilir miyim korkusunu çok yaşıyorsunuz. Ardırdan özel sektördeki patronuna maaşından hariç ona kâr bırakacak şekilde çalışman gerekli. Kamu sektöründe durum böyle değil. Verilen görevi yapman yeterli, iş güvencesi var, kurallar belli. Kamuda

hakkını özel sektöre göre daha kolay arıyabiliyorsun. Özel sektör, iş yerindeki kurallarını kendine göre çevirebiliyor.”

S4: *“Çalışma saatleri ve özlük hakları diyebilirim. Özel sektörde çalışma saatleri fazla. Buna rağmen, ücretler düşük. Kamuda ise çalışma saatleri daha insani. Ücretler ise özel sektöre kıyasla daha iyi”*

S5: *“Ücret ve izin hakları en temel farklar. Kamuda ücret de izin de özel sektörden iyi. Özel sektörde bu haklar çalışanın istediği düzeyde değil.”*

S6: *“Bana göre çalışma şekli çok farklıdır. Kamuda çalışma ortamı daha rahat. Özel sektörde ise daha zor. Çünkü özel sektörde çalışan kişi üç kişinin yaptığı işi yapmak durumunda. Çalışma saatleri açısından da özel sektör kamudan daha fazla çalışanları çalıştırıyor. Durum böyle olmasına rağmen özel sektörde düşük ücret veriliyor.”*

Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan kişiler, kamu ve özel sektör arasındaki temel farkları sıralarken, birçok farklı unsuru bir arada saymışlardır. Belirtilen unsurlardan; ücret, işgüvencesi, çalışma saatleri ile izin hususlarının öne çıktığı görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe işçi pozisyonunda çalışanların kamu ve özel sektör arasındaki temel farkların neler olduğuna ilişkin değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur:

Kİ/1: *“Kamuda, çalışma günün belli, ekonomik şartları iyi, maaşlar zamanında ödeniyor, sendika hakkın var. İşgüvencesi var.”*

Kİ/2: *“En belirgin fark bana göre iş güvencesi ve ücrettir. Özel sektörde bu iki husus ne yazık ki istenen düzeyde değil.”*

Kİ/3: *“İşgüvencesi, ücretin düzenli veriliyor olması, çalışma şartları”*

Kİ/4: *“Kamuda çalıştığın saat belli, özelde öyle bir şansın yok. Kamuda sigorta düzenli yatıyor. Özel sektörde maaş zamanında ödenmiyor. Tatil ve izin konularında özel sektörde sorunlar çok, kamuda böyle bir sorunun yok.”*

Kİ/5: *“Çalışma saatleri, ücret ödemesi kamuda daha düzenli, özel sektörde ise işin durumuna göre değişiyor. Zorunlu mesailer yaptırılabilir. Resmi tatiller kamuda rahatça kullanılabilirken, özel sektörde resmi tatillerin kullanımı çok daha zor. Bir diğer*

konuda iş güvencesi. Özel sektörde ansızın işsiz kalabilirsiniz ama kamuda çok büyük bir durum olmadığı sürece kimse sizi işten çıkartmaz.”

Kamu sektöründe işçi pozisyonunda çalışan kişiler, kamu ve özel sektör arasındaki temel farkları sıralarken, birçok farklı unsuru bir arada saymışlardır. Belirtilen unsurlardan; ücret düzenliliği, işgüvencesi ile çalışma şartları hususlarının öne çıktığı görülmektedir.

➤ Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışanların kamu ve özel sektör arasındaki temel farkların neler olduğuna ilişkin değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur:

Öİ/1: *“Çalışma saatleri, ücret, gelecek kaygısı.”*

Öİ/2: *“Kamudaki çalışma şartları daha rahat, özel sektörde ise daha ağır. Ücret miktarı kamuda daha çok, özel sektörde ise asgari ücretli çalışan çok. Kamu sektöründe izin, dinlenme, iş değişikliği gibi sorunlar daha kolay çözülür diye düşünüyorum. Özel sektörde bu tür sorunlar zor çözülüyor.”*

Öİ/3: *“Sosyal haklar, mesai süreleri, çalışma saatleri, çalıştırılma baskısı”*

Öİ/4: *“Kamu sektörü belki cazip geliyor insanımıza. Nedeni, düzenli maaş almaları ki bizim insanımız biraz tembelliğe alıştı sanırım, hep tatil modunda düzenli resmi tatilleri kullanmak istiyorlar. Çünkü özel sektörde bu gibi resmi tatillerde çalışman gerekebiliyor. Belki özel sektörde sosyal haklarını tam anlamıyla alamıyabiliyorlar. Üç bin lira maaş alan işçinin ssk primi asgari ücretten yatırılabilir.”*

Öİ/5: *“Çalışma saatleri, iş yükü, ücret dengesizliği, iş güvencesi”*

Öİ/6: *“Çalışma koşulları, ücret ve çalışma saatlerinin değişkenliği”*

Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışan kişiler, kamu ve özel sektör arasındaki temel farkları sıralarken, birçok farklı unsuru bir arada saymışlardır. Belirtilen unsurlardan; ücret, işgüvencesi, çalışma şartları ile çalışma saatleri hususlarının öne çıktığı görülmektedir.

5.3. Çalışma Şartları

Katılımcılara *“Çalışma şartları açısından kamu sektörü ve özel sektör arasında bir değerlendirme yapar mısınız? Sizce hangi sektör çalışma şartları açısından daha iyidir? Neden?”* sorusu yöneltildiğinde,

➤ Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda çalışanların çalışma şartları hakkındaki değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

KY1: “Kamu da çalışma şartları daha hafif. Çalışanların birçoğu oturarak çalışıyor. Ama özel sektörde durum öyle değil. Çalışanların büyük bir kısmı çalıştıkları süre zarfında ayakta çalışıyor. Dinlenme imkanları fazla yok. Özel sektörün iş yükü kamuya nazaran daha ağır.”

KY2: “Kamuda çalışma şartları daha iyi, rahat. İzinlerin, tatillerin belli. Özel sektörde belirsizlik söz konusu. Geleceği göremiyorsunuz, bu nedenle plan da yapamıyorsunuz.”

KY3: “Her iki tarafında avantaj ve dezavantajları var. Kamu sektörü özel sektöre kıyasla daha rahat bir çalışma ortamı sunuyor. Ben özel sektörde de çalıştım, kurumsallık olmadığından yöneticilerin profesyonellik düzeyleri düşük. Kamu sektörü çalışanlarına güvence sağlıyor ama kariyer gelişimini teşvik etmiyor. Ancak başarılı bir istihdam politikası, eğitim politikası, denetim politikası, personel motivasyon politikası yok.”

KY4: “Ücret isteyen için özel sektör, rahatlık isteyen için kamu sektörü. Özel sektörde üst düzey yöneticiler, kamudaki yöneticilerden çok daha fazla ücret almaktadır. Ancak kamudaki yöneticiler, özel sektör yöneticilerinden daha az stres yaşamaktadır. Tabi bu benim genellemem. Kamuda da stresli pozisyonlar var ama genel itibariyle rahat.”

KY5: “Bu soru çok net bir cevap verilecek bir soru değil özel sektörde kurumsal firmalar daha iyi iken öte yandan kamu ise kurumsal olmayan firmalara göre daha uygun bir çalışma ortamı sunuyor.”

KY6: “Özel sektör genel olarak kurumsallığını Türkiye de tamamlayamamıştır. Özellikle özlük hakları noktasında sınıfta kalmıştır. Yurt dışındaki gelişmiş ülkelerde (İngiltere örneği) özellikle özel sektöre verilen değer çok açık bir şekilde görülebilmektedir. Bu sebeple de Türkiye de ki özel sektörün kalite yönetim sistemi çerçevesi içerisinde işlerini yürütmesi, kurumsallaşmaya önem vermesi, zorunlu kanunlar ile uygulanmak istenen kuralları kağıt üzerinde değil de reel de uygulaması gerekmektedir. Kamu da ise kurumsallaşma ile alakalı bir problem bulunmamaktadır. Ancak kamu da üretim özel sektörün yarısına bile ulaşmış değildir. Kamu da ki özellikle çalışanların özlük hakları çok gelişmiş bir kavram olup bu konuda devlet memurları da kendi hakları noktasında yeterli

bilgiye sahip değildir. Ayrıca sendikaların da özel sektörde olmasa bile kamu da çok ciddi yaptırımları aşıkardır.”

Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda çalışan kişiler, kamu ve özel sektör arasındaki çalışma şartlarına ilişkin düşüncelerini ifade ederken birçok farklı konuya değinmişlerdir. Görüşler genel itibariyle ele alındığında, kamuda çalışmanın özel sektörde çalışmaktan daha rahat olduğu, iş yükünün özel sektörde fazla olduğu düşüncesinin öne çıktığı görülmektedir.

➤ Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışanların çalışma şartları hakkındaki değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

ÖY1: *“Kamu sektörü işi, ücreti garantilidir. Stres sıkıntı yoktur. İş olsa da olmasa da arkanızda devlet gücü vardır. Özel sektör de ne kadar ekmek, o kadar köftedir.”*

ÖY2: *“Çok çalışmayıp iş kaygısı olmasın denirse kamu sektörü avantajlı olacaktır. Çünkü kamuda çalışma şartları pek zor değil. İş yükü, iş stresi az. Ancak çok çalışıp, çok kazanmak istenilirse, yüksek pozisyon ve iş yeri açma hedefleri var ise özel sektör bu konuda kamu sektöründen çok daha büyük imkanlar sunmaktadır.”*

ÖY3: *“Kamu daha az risk taşıyor, Özel sektör kurumsal bir yapıda değil ise şartlar her an değişebiliyor. Bu durum özel sektörü çalışma şartları açısından daha sorunlu kılıyor.”*

ÖY4: *“Tartışmasız kamu sektörü derim. Özel sektör ile kamu sektörü arasında çalışma şartları açısından çok bariz farklılıklar söz konusu. Özel sektörde beden işçiliği çok fazla. Çalışma ortamı rahat değil. Kamu sektöründe ise sıcacık bir ortamda, evraksal işlemler yapılıyor. Beden işçiliği fazla yok.”*

ÖY5: *“Kamu tercihimdir. Çünkü çalışma şartları yasal olarak bellidir. Bu nedenle fazla çalıştırma yapılması zordur. Aynı zamanda kamudaki işlerin özel sektörden çok ağır olduğunu düşünmüyorum. Özel sektörde bir işçi, üç işçinin yaptığı işi yapmak durumunda kalabilmektedir. Kamuda yapılan iş aşağı yukarı benzerdir. Akşam 5 dedi mi herkes evine gider.”*

ÖY6: *“Kamu sektörü daha stressiz ve esnek iken özel sektör daha fazla mesai ve stres barındırır. Özel sektörde daha fazla kariyer imkanı bulunmakta. Her iki sektörün de*

kendine has avantajları ve dezavantajları vardır. Ancak iki sektör arasında seçim yapmam gerekirse kamu sektörü çalışma şartları açısından daha iyi elbette.”

Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışan kişiler, kamu ve özel sektör arasındaki çalışma şartlarına ilişkin düşüncelerini ifade ederken birçok farklı konuya değinmişlerdir. Görüşler genel itibariyle ele alındığında, kamuda çalışmanın özel sektörde çalışmaktan daha rahat olduğu, iş yükünün ve stresin özel sektörde fazla olduğu düşüncesinin öne çıktığı görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe memur pozisyonunda çalışanların çalışma şartları hakkındaki değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

M1: *“Kamu daha iyidir çünkü iş yükü özel sektörden azdır. Bu durum size dinlenme fırsatı sunar. Ancak özel sektörde çalışanların mesai süresince dinlenme imkanı çok daha azdır. Ayrıca yapılan işin niteliği itibariyle kamu sektöründeki işler özel sektöre kıyasla daha rahat işlerdir. Çünkü kamudaki işlerde bedeni çalışma çok yoğun değildir.”*

M2: *“Kamu sektörünün masabaşı olarak bağlayıcılığı fazladır. Ancak bu durum kurumdan kuruma değişiklik göstermektedir. Özel sektör ise genellikle saha çalışmalarına yönelik ve insan odaklı hizmet veren bir yapıya sahip olmalarından ötürü çalışma kapasitesi daha fazladır.”*

M3: *“Özel sektörde ise iş yükü ağır ve çeşitli. Beden gücü daha ön planda. Kamuda ise evraksal işlemler yoğunlukta. Özel sektörün kamuya göre yeniliklere daha açık olduğu kanaatindeyim. İşini seven bir özel sektör çalışanı bu durumu çok çalışarak avantaja dönüştürebilir. Kamuda böyle bir durum söz konusu değil. Kamu daha monoton, tek düze bir çalışma ortamına sahip. Bu durum kişisel gelişimi de engelleyebiliyor. Bu noktada kamunun biraz özel sektörleşmesi, özel sektörün ise biraz kamulaşması gerekir diye düşünüyorum.”*

M4: *“Çalışma şartları açısından özel sektörde performans önemli husustur. Bu durum daha yoğun çalışma şartlarını da beraberinde getirir. Özel sektörde bir ‘son’ yoktur daima kendinizi geliştirmeniz gerekir. Özel sektörde geliştirdiğiniz yeni ürün ya da fikirler ile iş yerine kazandırdığınız maddi kazanç ödüllendirme ve bu davranışın pekiştirilmesi için size ek gelir (mevki artışı ya da prim vb.) olarak dönebilir. Bunun yanında özel sektörde iş verenler çalışanların haklarını gözetmekten çok kuruluşlarının kazancına baktıklarından*

bir çalışanın sahip olması gereken temel haklardan dahi yararlanılmayıp, hafta sonları 1 gün tatil hakkı, sabah 8.00 akşam 22.00 çalışma saatleri belirleyebiliyorlar. Kamu sektöründe gelişim ihtiyacı yoktur. Devletine herhangi bir şey katma kaygısı duymayan bir personel, disiplin cezası gerektiren hal ve hareketlerden uzak durduğu müddetçe, işe girdiği mevcut bilgi seviyesi ile emekli olabilir. Kamu sektöründe çalıştığınız kuruma çok önemli ürünler kazandırmanız genellikle sadece manevi ödüllendirme pekiştirilir. Yaptığınız ek çalışmaların, ürettiğiniz fikirlerin dönütünü maddi olarak alamaz, hatta bu ürünleri üretmek için aldığınız eğitime kendi bütçenizden ve zamanınızdan harcama yapmak zorunda kalırsınız. Bunun yanında kamu personeli bir çalışanın sahip olması gereken temel haklara daima sahiptir. Mesai saatleri kesin çizgiler ile belirtilmiştir.”

M5: *“Kamu sektörü çalışma koşulları açısından daha mantıklı ancak kamuda mobing olayı özel sektörden daha baskın. Kamudaki yöneticilerin tutumları kamu personeli zorlayan bir düzeyde olabiliyor. Kamuda memura tutulan tutanaklar, açılan soruşturmalar nedeniyle ile çalışma şartları daha zorlaştırılabilir. Özel sektör de ise yoğun bir iş temposu var. Yöneticilerin mobing yapmasına gerek yok. Rahatsızlık duydukları bir çalışmanı kolaylıkla işten çıkartabiliyorlar.”*

M6: *“Her iki sektörde de çalışan biri olarak bazı yönlerden kamu sektörünün, bazı yönlerden de özel sektörün daha avantajlı olduğunu düşünmekteyim. Kamuda temiz, rahat bir çalışma ortamı varken, Özel sektörün genelinde çalışma ortamı iyi değildir. Kamuda hafif işler yoğunluktayken, özel sektörde beden işçiliği fazladır. Kamuda bürolarda masabaşı çalışma rahatlığı varken, özel sektörde açık havada, sıcak veya soğukta çalışma durumu vardır.”*

M7: *“Aslında kamu sektöründe ya da özel sektörde çalışılan alana bağlı olarak değişkenlik gösterebilir ama risk ve stres açısından kamu daha stabil bir yapıdadır. Bu durum kişinin ileriye dönük bireysel ve mesleki gelişimine ket vurabilmektedir. Özel sektörde ise çalışan sürekli bir gelişim içerisinde olmalıdır. Ya da performansı düşüş göstermemelidir.”*

Kamu sektöründe memur pozisyonunda çalışan kişiler, kamu ve özel sektör arasındaki çalışma şartlarına ilişkin düşüncelerini ifade ederken birçok farklı konuya değinmişlerdir. Görüşler genel itibariyle ele alındığında ise kamuda çalışmanın özel

sektörde çalışmaktan daha rahat olduğu, iş yükünün özel sektörde fazla ve ağır olduğu düşüncesinin öne çıktığı görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda çalışanların çalışma şartları hakkındaki değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

S1: “Bu durum çalıştığınız kamu kurumuna ve mesleki unvana göre değişir. A kamu kurumunda işler çok zorken B kurumunda rahat olabiliyor. Örnek vermek gerekirse Emniyet hizmetinde çalışan bir kamu görevlisi ile genel idari hizmetler sınıfında çalışan bir kamu görevlisi aynı çalışma şartları altında çalışmamaktadır. Kamuda böyle bir durum söz konusuysa, özel sektörde de benzeri durumlar vardır. Eşit koşul ve şartlarla kıyasladığınızda genel bir değerlendirme yapacak olursam, özel sektöre nazaran kamu sektörü daha iyi, rahat çalışma şartları sunar.”

S2: “Çalışma şartları açısından kamu sektörü daha iyidir. Çünkü özel sektör az maaş ile daha fazla performans isteyen bir sektördür ve çalışanlara fazla değer verildiğini düşünmüyorum.”

S3: “Bence bu değerlendirme meslekten mesleğe değişmektedir. Ama benim daha önce yaptığım mesleğe göre ve şuan çalıştığım yerle kıyasladığımda kamu sektörü diyebilirim. Çünkü çalışma şartlarım kanunlar ve yönetmeliklerle belirlenmiş bunun dışında çalışmayı reddedebilirim özel sektörlerde böyle olabileceğini düşünmüyorum.”

S4: “Bu soru yapılan işe göre değişir insanın öncelikle yaptığı işi sevmesi gerekir ancak ülkemizdeki çalışma şartları göz önünde bulundurulduğunda %90 oranla kamuda çalışmak vermiş olduğu iş güvencesi sayesinde şartlar açısından daha iyidir.”

S5: “Kamu sektörü daha avantajlı. Gerek maaşı, gerek çalışma şartları ve izin konusunda netlik var hakkınızı arayabiliyorsunuz. İş yoğunluğu, özel sektördeki gibi değil. Özel sektörde işverenler çalışanları çok baskı altında tutuyor. Aralıksız çalıştırabiliyor. Ağır şartlar altında çalışmak istemeyeni de bir gerekçeyle işten atabiliyor. Kamuda bu durum yasal bir düzenlemeye tabidir, yönetici dilediği zaman çalışanı işten çıkaramamaktadır.”

S6: “Bence kamu sektöründe çalışanlar daha rahat çalışmaktadırlar. Bu da işi biraz aksatıyorlar gibime geliyor. Özel sektörde ise daha çok baskı olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle de işi aksatmak çok zor. Özel sektörde iş de fazla, yük de fazla. Çalışma süresi de hakeza öyle.”

Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan kişiler, kamu ve özel sektör arasındaki çalışma şartlarına ilişkin düşüncelerini ifade ederken birçok farklı konuya değinmişlerdir. Görüşler genel itibariyle ele alındığında, kamuda çalışmanın özel sektörde çalışmaktan daha rahat olduğu, iş yükünün özel sektörde fazla olduğu düşüncesinin öne çıktığı görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe işçi pozisyonunda çalışanların çalışma şartları hakkındaki değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

Kİ/1: “Kamuda iş yükün çok değil, çalışma süren düzenli, yaptığın iş belli, çalışma ortamın özel sektörden daha rahat. Özel sektörde iş daha ağır, yorucu. Özellikle vasıfsızsan ve bedenen çalışıyorsan çok daha zor.”

Kİ/2: “Kamu daha iyi, çalışma saatleri belli, izinlerini kullanman rahat.”

Kİ/3: “Kamu sektörü daha iyi, çünkü düzen var. İş güvencesi var. Stres az. Çalışma şartları hafif. Beden işçiliği çok fazla değil”

Kİ/4: “Kamu sektörü daha iyi, iş yükü daha hafif. Özel sektörün çalışma saatleri belli değil. İş yükü ise yerine göre değişiyor. Özel sektörde çalışmak yoğun iş temposu nedeniyle zor. Ayrıca özel sektörde beden işçiliği de çok fazla. Saatlerce ayakta kalıyorsunuz. Dinlenme imkanı yok gibi. Bu durum insanı yıpratıyor.”

Kİ/5: “İzin bolluğu, çalışma saatleri açısından kamu daha rahat. Kamuda iş yoğunluğu özel sektöre nazaran az. Daha düzenli”

Kamu sektöründe işçi pozisyonunda çalışan kişiler, kamu ve özel sektör arasındaki çalışma şartlarına ilişkin düşüncelerini ifade ederken birçok farklı konuya değinmişlerdir. Görüşler genel itibariyle ele alındığında, kamuda çalışmanın özel sektörde çalışmaktan daha rahat olduğu, izin kullanımında sorun yaşanmadığı, stresin az olduğu, özel sektörde ise iş yükünün ve yoğunluğunun fazla olduğu düşüncesinin öne çıktığı görülmektedir.

➤ Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışanların çalışma şartları hakkındaki değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

Öİ/1: “Kamu sektörünü daha avantajlı buluyorum. Nedeni ise vardiyalı çalışıyor olmam ve uyum sağlamakta zorlanmamdır. Kamuda belirli bir düzende ilerlemek daha sağlıklı

gibi geliyor. Özel sektörde çalışma şartları yorucu. Düzenli değil. Ayrıca dinlenme süreleri de az.”

Öİ/2: *“Özel sektördeki bazı meslek gruplarının çalışma şartları ağır. Kaynakçı, boyacı, inşaatçı vb. Özel sektörde iş kazaları fazla. Kamu sektöründe ise daha rahat, temiz, güvenilir bir ortam var. Kamunun çalışma şartları öze sektöre kıyasla daha insani.”*

Öİ/3: *“Benim asıl işim kaynakçılık. Bu işin birçok zorluğu var. Bedenen insanı yıpratıyor. Yaşlılık sürecinde bu işin yapılması zor. Benim mesleğim gibi birçok meslek bedenen çalışma gerektiriyor. Özel sektörde bu tür işler yoğunlukta. Ancak kamu öyle değil. Devlet memurları masabaşı, sıcak bir ortamda çalışıyor. Yaşlandıklarında da mevcut işlerini yürütmekte zorlanmazlar. Ama bizim durum öyle değil.”*

Öİ/4: *“Bazen kamu, bazen özel sektörün çalışma şartları iyi veya kötü olabiliyor. Tamamen yapılan işin durumuna bağlı. Kamu da bulunmadığım için çok net bilğim yok. Öngörebileceğim bir konu değil.”*

Öİ/5: *“Kamu sektörü her zaman rahat çünkü kamu çalışanları evrak işi yapıyor. Kamu sektörü, çalışan için daha iyidir. Özel sektör daha rahatmış gibi gözüküyor ama yoğunlukla yönetici (işveren) olanlar için bu durum söz konusu.”*

Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışan kişiler, kamu ve özel sektör arasındaki çalışma şartlarına ilişkin düşüncelerini ifade ederken birçok farklı konuya değinmişlerdir. Görüşler genel itibarıyla ele alındığında, kamuda çalışmanın özel sektörde çalışmaktan daha rahat olduğu, iş yükünün özel sektörde fazla olduğu düşüncesinin öne çıktığı görülmektedir.

5.4. Sektör Tercihini Etkileyen Unsurlar

Katılımcılara “Sektör değiştirdiyseniz, bu değişimdeki en etkili unsurlar neler oldu? Sektör değiştirmediyse de değiştirmek ister misiniz?” sorusu yöneltildiğinde:

➤ Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda çalışanların sektörel tercih nedenleri ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

KY1: *“Sektör değiştirmedim. Liseden mezun olunca direkt kamu kurumunda çalışmaya başladım. Bizim zamanlarımızda devletin personele çok ihtiyacı vardı. Özellikle de lise mezunu personele. Özel sektörün imkanları daha iyi olursa kamudan ayrılmayı düşünürüm*

elbette. Ama şuan için özel sektörde böyle bir durum söz konusu değil. Ücretler kötü, iş güvencesi yok gibi, sosyal haklar az.”

KY2: *“Özel sektörde de çalıştım. Şuan ise kamu sektöründeyim ve memnunum sektör değiştirmeyi istemem. Kamu sektörü özel sektörden çok daha iyi. İş güvencesi, ücret düzeni nedeniyle kamuda çalışmaktan memnunum.”*

KY3: *“Özel sektörde kendime gelecek bulamadım. Özlük hakları daha sınırlı olsa da kamuda çalışma alanları daha kapsamlı, farklı pozisyonlar, kurumsallık, dünyada sistemleri/arayırları takip etme, toplum yararına iş yaptığınız duygusu doyunluk duygusu yaratıyor. İstemezdim.”*

KY4: *“Aile düzenimi rahatlatma nedeniyle özel sektörden kamu sektörüne geçiş yaptım. Özel sektördeki mevcut durum değişmediği sürece kamu sektöründen tekrar geçiş yapmak istemem. Kamu sektörü çalışma şartları, işgüvencesi, ücret düzeni gibi birçok husus nedeniyle özel sektörden ileride. Bu gibi durumlar benim gibi her çalışan açısından önem arz eden hususlar.”*

KY5: *“Evet sektör değiştirdim, özel sektörden kamu sektörüne geçtim. Çünkü özel sektörde çalıştığım yerde rüşvet vardı. Bu tür bir ortamda çalışmaktan rahatsızlık duyduğum için çalışmak istemedim. Kamu sektörü bu konuda bana göre daha iyi. Ayrıca iş rahatlığı, çalışma şartları, sosyal haklar açısından da özel sektörden üstün.”*

KY6: *“Sektör değiştirmedim. Sektör değiştirmenin bence en önemli nedeni huzursuzluktur. Eğer huzur bulamıyorsanız sektör değişimine gidilebilir. Ayrıca çok ciddi gelir farkı varsa da sektör değişimine gidilebilir. Şuan halimden memnunum, sektör değiştirmek istemiyorum.”*

Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda çalışan kişiler, sektör tercihini etkileyen unsurlara ilişkin düşüncelerini ifade ederken birçok farklı konuya değinmişlerdir. Görüşler genel itibariyle ele alındığında; ücret, iş güvencesi, sosyal haklar ile çalışma şartlarına ilişkin hususların öne çıktığı görülmektedir. KY1 özel sektördeki imkanların kamu sektöründen iyi olması durumunda sektör değiştirebileceğini ifade ederken, KY2, KY3, KY4, KY5, KY6 ise sektör değiştirmek istemediklerini belirtmişlerdir.

➤ Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışanların sektörel tercih nedenleri ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

ÖY1: “Sektör değiştirmek istemem. İsteseydim muhtemelen yine İnşaat sektörü olurdu. Çalıştığım firma kurumsal bir firma olduğu için kamu sektörü ile benzer şartlarda. İşimden de çalıştığım pozisyonundan da, mevcut haklarımdan da memnunum.”

ÖY2: “Hayır değiştirmedim, değiştirmek isterdim. Tabi mevcut şartlarımdan daha iyi bir imkan önüme çıkarsa sektör değiştirirdim. Çalışmak istediğim sektörde iyi bir ücret, sosyal hakların geniş olması, çalışma saatlerinin yorucu olmaması, kendimi rahat hissedeceğim bir çalışma ortamının olması benim için tercih sebebidir.”

ÖY3: “Değiştirmedim. Değiştirmek de istemiyorum. Tecrübe ve bilgi birikiminin önemli olduğunu düşünüyorum. Yıllardır çalıştığım sektörde bir tecrübe sahibi oldum. Sektör değiştirerek sıfırdan yeni bir çalışma ortamına başlamak benim için zor olurdu.”

ÖY4: “Sektör değiştirmeyi çok denedim ancak kısmet olmadı. Şuan özel sektörde çalışmak zorundayım. Kamu sektörü bana daha cazip geliyor. İş güvencesi, ücret düzeni, iş rahatlığı vb. nedenlerden ötürü kamuda çalışmak isterdim.”

ÖY5: “Hayır sektör değiştirmedim. 6 yıldır özel sektörde çalışıyorum. Yıllık izin fazla olması sektör değiştirmemde etkili olurdu. Çünkü özel sektörde yıllık izni istediğiniz zaman aralıklarında ve istediğiniz miktarda kullanmanız pek mümkün olmuyor. İşin durumuna göre izin alabiliyorsunuz. Bu da beni rahatsız ediyor. Kendime zaman ayıramıyorum.”

ÖY6: “Sektör değiştirmedim ve kısa zaman içerisinde sektör değiştirmeyi düşünmüyorum. Pozisyonumdan ve mevcut şartlarımdan memnunum.”

Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışan kişiler, sektör tercihini etkileyen unsurlara ilişkin düşüncelerini ifade ederken birçok farklı konuya değinmişlerdir. Görüşler genel itibarıyla ele alındığında; ücret, iş güvencesi, sosyal haklar ile çalışma şartlarına ilişkin hususların öne çıktığı görülmektedir. ÖY1, ÖY3, ÖY6 sektör değiştirmeyi istemediklerini, mevcut şartlarından memnun olduklarını ifade ederken ÖY2, ÖY4, ÖY5 ise imkan olsa sektör değiştirmek istediklerini belirtmişlerdir.

➤ Kamu sektöründe memur pozisyonunda çalışanların sektörel tercih nedenleri ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

M1: “Almış olduğum eğitim ile yapmış olduğum işin uyumsuzluğu olurdu. Sektör değiştirmek istemem çünkü bu bir kaçış yöntemi olur. Oysa değişim ve dönüşüm için mücadele etmek daha önemlidir.”

M2: “Sektör değiştirmedim ancak değiştirmek isterim. Kamu sektörü baskı unsuruna sahiptir. Hiyerarşik yapı kamuda oldukça fazla hissedilmektedir. Ayrıca kamunun kıyafet serbestliği yoktur.”

M3: “Özel sektörde yaptığım iş beden gücüne dayanıyordu. Ve asgari ücret veriyorlardı. Şuan özel sektörün şartları iyileşse sektör değiştirmek isterdim.”

M4: “2013 – 2015 yılları arasında özel sektörde görev yaptım. Çalıştığım iki kurumda da sadece maddi kaygı taşınması, yapılan özel çalışmaların desteklenmeye ihtiyaç duyulmaması ve kalifiye personel yerine ucuz personel tercih etmeleri beni özel sektörden uzaklaştırdı. İş garantisi, maaşın zamanında yatması, devletin güvencesi altında olmak ve aldığım yüksek lisans eğitimi ile ilişkili olan bir alanda çalışma düşüncesi beni kamu personeli olmaya yönlendirdi. Şuanda sektör değiştirmek istemiyorum. Çünkü özel sektörde değişen birşey olduğuna inancım yok. ”

M5: “Sektör değiştirdim, değişiklik sebebim tamamiyle maddi imkansızlıklar idi. Özel sektör çalışma koşullarıma rağmen hak ettiğim ücreti veremiyordu. Haftasonları da çalışmaları olunca kamuya geçme kararı aldım. Şuan kamudaki çalışma koşullarım ve aldığı ücret özel sektörden iyi. Özel sektörde ise durum halen bıraktığım gibi.”

M6: “Evet sektör değiştirdim benim için en etkili neden eşimin devlet memuru olması ve atamaya tabi bir personel olmasından dolayı şehir değişikliği yatığımızda iş hayatıma devam edebilmek adına kamu sektöründe çalışmayı tercih ettim. Özel sektörde tayin gibi bir durum söz konusu olmadığından ve eşimin gittiği yerde hemen iş bulma imkanım olmadığından özel sektörde çalışmak istemiyorum.”

M7: “Maaşın düzenli olması ve geleceğe dönük belli adımlar atabilmek adına Kamu sektörünü tercih ettim. Özel sektörde bir belirsizlik söz konusu. Şuan aldığım evin taksitlerini düzenli ödeyebilmem için hem işin devamlılığı hem de ücretin düzenli olması benim için önemli.”

Kamu sektöründe memur pozisyonunda çalışan kişiler, sektör tercihini etkileyen unsurlara ilişkin düşüncelerini ifade ederken birçok farklı konuya değinmişlerdir. Görüşler

genel itibariyle ele alındığında; ücret miktarı, ücret düzenliliği, iş güvencesi, kıyafet serbestisi ve tayin hususunun öne çıktığı görülmektedir. M2 sektör değiştirmek istediğini ifade ederken, M3 özel sektördeki şartların değişmesi durumunda sektör değiştirebileceğini belirtmiştir. Diğer katılımcılar ise kamu sektöründe çalışmaktan memnun olduklarını belirtmişlerdir.

➤ Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda çalışanların sektörel tercih nedenleri ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

S1: *“Yaşam disiplini ve gelecek kaygısı yaşama korkusu. Özel sektörden kamu sektörüne geçişin en temel sebebinin bu olduğunu düşünüyorum. Bende bu sebeplerden ötürü kamu sektörünü tercih ettim. Özel sektörde uzun vadeli plan yapma imkanınız yok. Bir borca girmeye korkuyorsunuz. Hatta evlenmekten bile çekiniyorsunuz.”*

S2: *“Sektör değiştirdim. Özel sektörden kamu sektörüne geçiş yaptım. Çalışma şartları, özlük hakları ve ücret unsurları etkili oldu. Şuan kamuda bu şartlar özel sektöre kıyasla çok daha iyi durumda. Halimden memnunum.”*

S3: *“Özel sektörden kamu sektörüne geçtim. En önemli etken fabrikada operatör olarak çalışıyordum ve bizden istenilen sadece parçaları daha hızlı monte edebilmektir. Kendimi önemsiz robot gibi hissediyordum ve beden yorgunluğu yaşıyordum benim için değişikliğin en önemli sebebi buydu. Şuan çalıştığım iş özel sektördeki işimden daha iyi. Hiç değilse robot gibi çalışmıyorum. Kamu sektörü özelden çok daha iyi.”*

S4: *“Sektör değiştirmek istemem, kamu sektöründen memnunum. Amacım bu kuruma hizmet ederek bu kurumda belirli noktalara ulaşmaktır. Özel sektörde insanın hiç değeri yok gibi. Ağır çalışma şartları, düşük sosyal haklar, düzensiz ödemeler, işten atılma riski, yoğun mesai vs.”*

S5: *“Sektör değiştirdim. Özel bir kurumda hemşirelik yapıyordum ve asgari ücret alıyordum. Akşamları çalıştığım için en yetkili kişi bendim amir konumundaydım ancak bekar olduğum için evli hasta bakıcı personellerden daha az maaş aldığım yetmezmiş gibi, benden az çalışan diğerler kişilerle de aynı maaşı alıyordum. Bu benim itibarımı zedeliyordu motivasyonumu da düşürüyordu. Çalışma saatlerim çok uzundu ve mesai ücreti de almıyordum. Maaşlarımız bazen geç yatıyordu. İzinlerimizde sıkıntılar*

yaşayabiliyorduk. Bunlar saydığım nedenler kamu sektörüne geçmemde etkili oldu. Şuan maaşlarım düzenli yatıyor. Özel sektörde aldığım ücretten daha iyi bir ücret alıyorum.”

S6: *“Değiştirmek istemem. Çünkü özel sektörde çalışma hayatı arzuladığım gibi değil. Kamuda kendimi daha rahat hissediyorum. Ücretim düzenli yatıyor. Geleceğe dair planlar kurabiliyorum.”*

Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan kişiler, sektör tercihini etkileyen unsurlara ilişkin düşüncelerini ifade ederken birçok farklı konuya değinmişlerdir. Görüşler genel itibariyle ele alındığında; ücret miktarı, ücret düzenliliği, iş güvencesi, sosyal haklar ile çalışma şartlarına ilişkin hususların öne çıktığı görülmektedir. Sözleşmeli Personel statüsünde olan katılımcıların tamamı mevcut sektörlerinden memnuniyetlerini ifade ederken, özel sektöre geçmek gibi bir düşüncelerinin olmadığını belirtmişlerdir.

➤ Kamu sektöründe işçi pozisyonunda çalışanların sektörel tercih nedenleri ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

Kİ/1: *“Özel sektöre geçmek istemem, kamu sektöründen memnunum. Çalışma şartlarım beklentimi karşılıyor. Rahat bir iş düzenim var. Mevcut düzeni bozmak istemem. Ayrıca maaşım yıllardır aksamadan yatıyor. Özel sektörde böyle bir iş bulmam mümkün değil.”*

Kİ/2: *“Sektör değiştirmek isterim. Bulduğum sektörden de memnun değilim ama özel sektörün hali ortada. Kamu sektörü ne kadar kötü olursa olsun mevcut şartlarda özel sektörden daha iyi durumda. Geçindirmek zorunda olduğum bir ailem var.”*

Kİ/3: *“Evet sektör değiştirdim. Özel sektörden kamu sektörüne geçtim. Kamudan özel sektöre de geçmek istemiyorum. Özel sektörde işçilerin çalışma şartları kötü, işçi hakları az. İnsanlara değer, önem verilmiyor.”*

Kİ/4: *“Değiştirdim, sigorta, ücret, çalışma saatleri, iş güvencesi. Tüm bunları kamu sektöründe bulduğum için kamuya geçtim.”*

Kİ/5: *“Evet sektör değiştirdim. Özel sektörde çalışma şartları kamudan daha ağır. Çok yoruluyordum. Kamudaki mevcut işim rahat. Çalışma saatlerim düzenli. İzinlerimi rahatça kullanabiliyorum.”*

Kamu sektöründe işçi pozisyonunda çalışan kişiler, sektör tercihini etkileyen unsurlara ilişkin düşüncelerini ifade ederken birçok farklı konuya değinmişlerdir. Görüşler

genel itibariyle ele alındığında; ücret düzenliliği, iş güvencesi, iş yükü, çalışma saatleri ile çalışma şartlarına ilişkin hususların öne çıktığı görülmektedir. Kİ/2 özel sektördeki mevcut şartların iyi olması durumunda sektör değiştirebileceğini ifade ederken, kamuda işçi pozisyonunda çalışan diğer katılımcılar ise sektör değiştirmek istemediklerini belirtmişlerdir.

➤ Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışanların sektörel tercih nedenleri ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

Öİ/1: “Sektör değiştirmedim ama değiştirmek isterdim. Kendi mesleğim gazetecilik kamu da basın yayın da çalışmak isterdim... Özel sektörde vardiyalı çalışıyorum, vardiyalar çok düzensiz. Bu durum beni yıpratıyor. İşin açıkçası daha düzenli bir işim olsun isterdim.”

Öİ/2: “Kamuya geçmek isterdim tabi. İş yükünün azlığından dolayı, beden işçinin fazla olmamasından dolayı. Kamudaki ücretlendirmenin iyi olması da bir diğer sebep. Kamudaki çalışma ortamının temizliği, düzeni daha iyi. Kamunun çalışma şartları özel sektöre kıyasla daha insani.”

Öİ/3: “Mesleki bir durum. Değiştirme imkanım çok kısıtlı. Ancak elimde böyle bir imkan olsaydı elbette değiştirmek isterdim. Kamuda çalışmak mevcut işimden daha rahat olurdu.”

Öİ/4: “Özel sektör ile başlayan iş hayatım devam edecekse, sanırım sağlığımız elverdiğince böyle özel sektörde devam edeceğim. Hem eğitimim dolayısıyla hem de yaşım dolayısıyla şuan sektör değiştirmem mümkün değil. Ancak kamuda çalışma imkanım olsaydı elbet kamuda çalışmak isterdim. Maaşlar düzenli yatıyor, ücret miktarı iyi...”

Öİ/5: “Bu satten sonra sektör değiştirmem zor. Fakat elimde imkanım olsaydı elbette kamu sektöründe çalışmak isterdim. Maaşın düzenli yatıyor, işi rahat, hakların geniş...Özel sektörde bu noktada çok geride. Milyonlarca kişi asgari ücretle çalışıyor. Maaşlarını düzenli alamıyor.”

Öİ/6: “Değiştirmedim değiştirsem de ancak bir kamu kurumuna geçersen de değiştiririm. Kamu sektörü çalışan için uygun imkanlar sunuyor. Çalışma şartları, ücret, iş güvencesi, rahatlık vb. Ancak herkesin kamuda çalışma imkanı yok.”

Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışan kişiler, sektör tercihini etkileyen unsurlara ilişkin düşüncelerini ifade ederken birçok farklı konuya değinmişlerdir. Görüşler genel itibariyle ele alındığında; ücret düzenliliği, iş güvencesi, iş yükü, çalışma saatleri ile çalışma şartlarına ilişkin hususların öne çıktığı görülmektedir. Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışan katılımcıların tamamı ellerinde imkan olsa sektör değiştirmek isteyeceklerini ifade etmişlerdir.

5.5. Sektör Tercihinde Ücret Unsurunun Önemi

Katılımcılara, “Sektör tercihinizde ücret konusu sizce önemli midir? Neden önemlidir?” sorusu yöneltildiğinde:

➤ Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda çalışanların ücret unsurunun sektör tercihindeki önemi ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

KY1: “Önemlidir, geçim şartları açısından önem arz ediyor. İnsanlar temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yeterli miktarda para kazanmak durumunda. Bu nedenle ücret önemli. Ücreti düşük bir işte çalışmak insanın ruhen, maddeten olumsuz etkiler.”

KY2: “Kesinlikle önemli, geçimsel nedenlerden ötürü. Çalışanlar ücret için çalışıyor. Emeginin karşılığını alabilmek elbette çok önemli. Bu nedenle düzenli maaş alabileceğim bir yerde çalışmak benim için önemlidir.”

KY3: “Önemli değildir. Salt ücret farklılığı sektör değiştirmemi gerektirmez diye düşünüyorum.”

KY4: “Önemlidir, insan çalıştığının karşılığını almak istiyor. Herkes geçim derdinde. İnsanların sorumlulukları var. Hele şu zamanda ücret her açıdan önemli. Birçok fatura var. Elektrik, su, doğalgaz, telefon, internet...Bu giderlerin karşılanması şart. Faturalar haricinde yiyecek, giyecek, barınma gibi temel ihtiyaçlar da var. Tüm bu giderler göz önüne getirilğinde ücret unsurunun neden önemli olduğu ortadadır.”

KY5: “Çok önemlidir tabiki, önemsiz olsa kamu sektöründe çalışmazdım. İnsanlar, ihtiyaçlarını karşılamak için gelir elde etmek zorundadır. Kimse kimseye bedavadan birşey vermez. İhtiyaçların istediğiniz şekilde karşılanabilmesi içinde iyi bir ücret şarttır. Ama ücretin yanında huzurun olması da çok önemlidir.”

KY6: “Gelişmekte olan ülkelerde yani ülkemizde ücret çok etkili bir unsurdur. Çünkü çalışana dolgun bir ücret veren ve ücretini düzenli ödeyen bir iş bulmak ülkemizde pek kolay değildir. Hal böyle olunca da insanlar için ücret önemli oluyor. Kamu sektörü bu açıdan özel sektörden iyi bence. Özel sektöre kurumsal şirketlerin haricindeki iş yerlerinde çalışanlara verilen ücretler düşük seviyelerde. Birçok kişi asgari ücret ile çalıştırılıyor. Kamuda ise en düşük memur maaşı asgari ücretin çok üzerinde. Keşke ücret değilde farklı şeyler ön planda tutulabilse ancak şartlar sizi buna mecbur ediyor.

KY3 kodlu yönetici haricindeki diğer kamu sektöründe yönetici pozisyonunda olan kişiler, sektör tercihinde ücretin önem arz ettiğini belirtmişlerdir.

➤ Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışanların ücret unsurunun sektör tercihindeki önemi ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

ÖY1: “Tabi ki ücret önemli, sonuçta ücret için çalışıyoruz. Aldığın ücrete göre hayatına yön verebiliyorsun. Şuan özel sektörde kurumsal bir firmada çalışıyorum. Bu nedenle ücret konusunda herhangi bir şikayetim yok. Ancak genel itibariyle özel sektör bu noktada kamudan kötü durumda. ”

ÖY2: “Hedeflere ulaşmak için ücret her insan için olduğu gibi benim için de önemli bir kriterdir. Hayatımızı idame ettirebilmemiz için gerekli. İyi bir ücret sektör tercihim elbet etkiler. Sonuçta aldığınız ücret hayat standardınıza etki ediyor.”

ÖY3: “Mutlaka ücret önemli. Günümüzde ücretsiz kimse çalışmaz. Çünkü her insanın ihtiyaçları, hayattan beklentileri var. İnsanlar hayat beklentilerini karşılayabilmek için çalışıyorlar. Çalıştıkları işten de emeklerinin karşılığını almak isterler. Ben de isterim. Yüksek bir ücret sektörel tercihim muhakkak etkiler.”

ÖY4: “Ücret unsuru herkes için olduğu gibi benim içinde çok önemli. Kendimce birçok giderim var. Günümüzde para çok önemli. Parasız birşey yapılamıyor. Her çalışan ücretin iyi olduğu bir işyerinde çalışmak ister. Çalışarak emek veriyorsunuz, emeğinizin karşılığını almak istemez misiniz?”

ÖY5: “Önemlidir. Yapılan işlerin %99 ücret için yapılır.”

ÖY6: “Sektör tercihinde ücret önemlidir. Çünkü yapılan işin karşılığını maddi ve manevi yönden alabilmek haz verici.”

Özel sektörde yönetici pozisyonunda olan yukarıdaki katılımcıların tamamı sektör tercihinde ücretin önem arz ettiğini ifade etmişlerdir.

➤ Kamu sektöründe memur pozisyonunda çalışanların ücret unsurunun sektör tercihindeki önemi ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

M1: “Ücretin hiç bir önemi yoktur, değerli olduğunuzu ve iş doyumunu yaşadığınızı hissettiğiniz bir iş her zaman daha iyidir. Çünkü en iyi para illegal işlerdedir ama herkes parası iyi diye illegal işleri tercih etmez.”

M2: “Önemlidir. Çünkü değer kattığımla orantılı maddi değer beklerim.”

M3: “Önemlidir. Benzer sektör çalışanlarının arasındaki ücret adaletsizliğinin motivasyonumu bozmasından ötürü.”

M4: “Evet önemlidir. Çalıştığım her iki özel kurumda da maaşların zamanında yatmaması veya olması gerekenden düşük olması nedeniyle kamu sektörünü seçtim. Bir aileye sahip olmak, maddi sorumluluğu da beraberinde getirdiğinden zamanında ve yeter miktarda maaş almak önemli bir kriterdir.”

M5: “Oldukça önemlidir. Yaşayabilmek için hayata tutunabilmek için maalesef ki paraya ihtiyaç duyuyoruz. Maaş alamadan aylarca çalışmak oldukça yıpratıcı bir hal alarak, psikolojik buhranlara sebep olabiliyor.”

M6: “Benim için sektör değiştirirken çok önemi değildi. Farklı nedenlerden dolayı değiştirdiğim için özel sektörde aldığım ücretten çok daha düşük bir ücretle kamu sektöründe görev almaya başladım.”

M7: “Eğer iki tercihiniz varsa ve verilen maaşlar aradaki farka rağmen istediğiniz hayat standartlarına yetiyorsa maaş değil iş ortamı daha önemlidir. Ne var ki temel ihtiyaçları giderme konusunda yeterli olmayacak iyi bir iş ortamındansa bu ihtiyaçlarınıza yetecek maaşı veren kötü bir iş ortamını tercih ederim.”

Kamu sektöründe memur pozisyonunda olan yukarıdaki katılımcılardan M1 ve M6 kodlu memurlar dışındaki diğer katılımcılar için sektör tercihinde ücretin önem arz ettiği görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda çalışanların ücret unsurunun sektör tercihindeki önemi ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

S1: “Kamu sektöründen özel sektöre geçme tercihi genellikle ücret bahanesiyledir. Hayat şartları yaşam kalitesi bunlar için bir sebep olabilir. Fakat özel sektörden kamu sektörüne geçiş için ücret tutarının önem arz etmediğini düşünüyorum. Zira şuan sözleşmeli çalışıyorum ve özel sektörde çalışanlar ile yakın miktarda bir ücret alıyorum. Ama benim ücretim düzenli yatıyor, geleceğe dair plan yapma imkanım var. Özel sektörde bu iki husus muallak.”

S2: “Geçim sağlayacak ve sosyal aktivitelerimi yapabilceğim kadar ücret önemlidir. Bunları sağlayacak miktarda ücret veren bir iş ararım. Bu durum elbette sektörel tercihimde de etkilemektedir.”

S3: “Evet ücret konusu benim için önemlidir ancak öncelikli değildir. Şuan çalıştığım işte aldığım ücret özel sektör maaşları ile aynı sayılır. Benim için öncelikli işin niteliğidir. Özel sektörde insani bir çalışma ortamının olduğunu düşünmüyorum. Sizi çok yıpratıyorlar. Bu da sizi farklı arayışlara itiyor. Kamu sektörü bu açıdan daha insani bir çalışma ortamı sunuyor.”

S4: “Çalışmamızdaki birinci amacımız ailemizi geçindirmektir. Ekonomik şartlar göz önünde bulundurulduğunda ücret önemli bir noktada bulunuyor tabii ki.”

S5: “Tabii ki önemlidir. Hayatımızı idame ettirebilmek için yeterli maaş unsuru gerekir. Şöyle örnek verecek olursak kirasını ödemekte zorluk çeken kişinin motivasyonu olmaz. Yaptığı işten keyif almaz keyif almadığı işte verimli olmaz. Bu böyle sürüp gider.”

S6: “Bence önemli. Nedeni ise kimse az ücretle çalışmak istemez. Çalışmamızın ana nedeni zaten geçinmek, para kazanmak.”

Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda olan yukarıdaki katılımcıların tamamı için sektör tercihinde ücretin önem arz ettiği görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe işçi pozisyonunda çalışanların ücret unsurunun sektör tercihindeki önemi ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

Kİ1: “Önemli, en önemli etken. Geçim şartları nedeniyle, özel sektörde asgari ücret ile çalışan çok fazla kişi var.”

Kİ2: “Ücret önemli, yaşam standartları, çocukların eğitimi, evin giderleri, herşeye paraya bağlı. İnsanlar bu giderleri karşılamak için çalışıyor.”

Kİ/3: “Önemli elbette, insanlar geçimlerini sağlamak, ailesinin ihtiyaçlarını karşılamak için çalışır. Bu ihtiyaçları karşılayacak bir işte çalışmak ister.”

Kİ/4: “Önemli, geçim şartları için önemli elbette. Özel sektörde maaşını zamanında yatırmıyorlar, düşük ücret veriyorlar. Şuan ise maaşım zamanında yatıyor.”

Kİ/5: “Önemli, yaşam standartlarınızı yükseltmek ve motivasyonuzu artırmak için aldığınız ücret önem arz ediyor. Düşük ücretli çalıştığınız bir işten zevk almazsınız. Sevdiğiniz bir ürünü almak isterseniz, paranız olmadığından alamazsınız. Bu da sizin moralinizi bozar.”

Kamu sektöründe işçi pozisyonunda olan yukarıdaki katılımcıların tamamı için sektör tercihinde ücretin önem arz ettiği görülmektedir.

➤ Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışanların ücret unsurunun sektör tercihindeki önemi ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

Öİ/1: “Yaşam standartlarını yüksek tutabilmek için tabiki çok önemlidir.”

Öİ/2: “Ücret konusu elbet önemli. Temel ihtiyaçlarının karşılanması için para gereklidir. Ücretin iyi olması insanların yaşam şartlarının iyileştiriyor. Ancak özel sektörde yüksek maaş verseler kamuya geçmek istemem.”

Öİ/3: “Tabii ki, hayat şartlarına göre her zaman önemlidir. Üç evladım var. Eğitim giderleri var. Ailemin geçimini yeterli bir ücret olmadan karşılamam mümkün olmaz.”

Öİ/4: “Önemlidir. Kamu da işe başlayan memur için artık maaş garanti, emeklilik garanti. Kız istemeye gidilince bile memur kamu çalışanı olmak bir artı. Özel sektörde, meslek kodlarına göre verilen aylık kazançlar, kamu da farklı birimler tarafından belirlenen sabit rakamlarla il ve ilçe fark etmeksizin standart kazançlar olabiliyor. Özel sektörde ise, aynı mesleği yapan oto boyacısı mahalle arasında ki dükkanda, bir yetkili servisdeki boya ustası kadar maaş alamıyor. Dolayısıyla, özel sektör kazanç açısından daha çeşitlilik gösteriyor.”

Öİ/5: “Daha iyi şartlarda geçinebilmek için elbet ücret önemli. Kim emeğinin karşılığını alamadığı bir yerde çalışmak ister ki? Herkesin kendince giderleri, ihtiyaçları var. Ödemesi gereken borçları var. Bunların karşılanması için paraya ihtiyaç var. Bu nedenle ücretin yüksek olduğu sektörde çalışmak isterim tabi.”

Öİ/6: “Önemlidir. İnsanlar para kazanmak için işe girer. Geçimlerini idame ettiremeyecekleri işte çalışmak istemez. Sektör seçimi de bu doğrultuda yapılır. Ancak herkesin kamuda çalışması pek olası değil. Zorunlu nedenler dolayısıyla özel sektörde çalışan milyonlarca kişi var.”

Özel sektörde işçi pozisyonunda olan yukarıdaki katılımcıların tamamı için sektör tercihinde ücretin önem arz ettiği görülmektedir.

5.6. Ücret Miktarı ve Ödeme Düzenliliğinde Sektörel Kıyaslama

Katılımcılara, “Ücret miktarı ve ödeme düzenliliği konusunda Türkiye’deki kamu sektörü, özel sektör kıyaslamasını yapar mısınız? Vadeli borçlanacak olsanız, hangi sektörde çalışıyor olmak istersiniz? Neden?” sorusu yöneltildiğinde:

➤ Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda çalışanların, ücret miktarı, ödeme düzenliliği ve vadeli borçlanma konusundaki sektörel değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

KY1: “Kamuda daha avantajlı, özel sektörde durum öyle değil. Bir bankaya gitseniz, kamu çalışanına rahatça kredi verebilirsek özel sektör çalışanında tereddüt yaşamaktadır. Aynı durum mağazalardan yapılan alışverişlerde de geçerli. Uzun vadeli borçlanmalarda gelirin düzenli olması önemlidir. Bu nedenle kamu sektörü daha avantajlıdır.”

KY2: “Kamu sektöründe çalışmak isterim. Uzun vadeli borçlanmalarda düzenli maaş getirisi her zaman borç vereni de borç alanı da düşüncesel olarak rahatlatır. Özel sektörde yarın ne olacağı belli değil. Ekonomik kriz, siyasal kriz özel sektörü hep etkiler. Ancak kamu çalışanları bu gibi durumlarda etkilenmez. Özel sektörde aylarca maaş alamayan çoktur ama kamuda maaşların gecikmeli verilme olayı çok nadirdir.”

KY3: “Ücrette özel sektör daha iyi, ödeme düzenliliğinde kamu. Kamuyu tercih ederdim. Özel sektörün devamlılığı yok, şirketlerin ortalama ömrü kısa.”

KY4: “Uzun vadeli borçlanmada gelecekte sorun yaşamak istemezsiniz. Bu nedenle kamu sektörü daha düzenli kamu sektöründe çalışmak isterim. Ücret miktarında ise özel sektör genel itibariyle düşük maaş vermektedir. Özellikle de alt tabaka çalışanlarına. Ancak yöneticiler ve nitelikli personelde ise özel sektördeki bazı büyük firmalar kamudan çok daha fazla ücret verebilmektedir. Lakin bu tür büyük kurumsal firmaların da sayısı az.”

KY5: “Tabiki kamu düzenli ödeme dolayısıyla kamuyu tercih ederim. Ücret hususunda da kamu özel sektörden iyi. Hiç değilse nitelikli personeli çalıştırırken asgari ücretle çalıştırmıyor. Özel sektörde nitelik personel ilk kez işe girdiğinde çok düşük ücretle çalıştırılıyor.”

KY6: “Bu soruda çok düşünülecek bir durum bulunmamaktadır. Ülkemizde ki kamu ve özel sektörün durumu değerlendirildiği zaman öncelikli olarak kamudaki ödeme düzenliliği tartışılmazdır. Özel sektöründe kamuya göre kıyaslama yapılırken yapılan üretime karşılık verilen ücretin çok düşük olduğu görülmektedir. Bu sebeple kamu çalışanı olarak borçlanmak iyi bir fikir.”

Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda olan yukarıdaki katılımcıların ücret miktarı, ödeme düzenliliği ve vadeli borçlanmada sektör tercihi konusunda görüşlerine başvurulmuş olup, KY3 kodlu kamu yöneticisi ücret miktarında özel sektörün daha iyi olduğunu belirtirken, ödeme düzenliliği konusunda ise kamu sektörünün daha iyi olduğunu belirtmektedir. Diğer katılımcıların ise ödeme düzenliliği, ücret miktarı ve vadeli borçlanma konularında kamu sektörünü tercih ettiği görülmektedir.

➤ Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışanların, ücret miktarı, ödeme düzenliliği ve vadeli borçlanma konusundaki sektörel değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

ÖY1: “Kamuda ücretler her zaman düzenli ve zamanında ödenir, Özel sektörde para yoksa 15-20-25 gün gecikebilir. Şu anda kurumsal bir firmada çalıştığım için vadeli borçlanabiliyorum. Sektör değiştirmeye ihtiyaç duymuyorum. Ancak genel itibariyle özel sektörde vadeli borçlanmak çalışanları tedirgin ediyor.”

ÖY2: “Tüm konularda kamu sektörü tercih edilmeli. Özel sektör tercih olması için standart üretim yapan ve 5 yıllık hedefi, iş programı ve ihracat yapan firmalarda çalışınca borçlanma kaygısı yaşanmaz. Tabi bu firmalarda da kabiliyet ve özverili çalışmanız şart.”

ÖY3: “Özel sektör bu konuda kamunun gerisinde kalır. Garanti gelir nedeniyle borçlanma kamu çalışanları için daha kolay olur. Ücret olarak da kamu özel sektörden iyi durumda.”

ÖY4: “Tartışmasız kamu işi diyorum. Bu çok bariz birşey. Özel sektör ücret miktarında da, ücretin düzenli ödenmesinde de sınıfta kalıyor.”

ÖY5: “Kamuda çalışmak daha rahat çünkü kısa vadeli sözleşme veya işten çıkarılma gibi endişeler olmuyor. Ücret konusunda, nitelikli bir personelseniz özel sektör deneyiminiz de varsa, özel sektörde de iyi ücretler veriliyor. Anca ödeme düzenliliği konusunda hep bir endişe içerisinde oluyorsunuz.”

ÖY6: “Ücret miktarı konusunda özel sektörde daha yüksek miktarlar kazanılabilir. Ödeme düzenliliği benim çalıştığım şirketi baz alırsam eşit seviyededir. Vadeli borçlanacak olsak kamu sektöründe çalışmak isterdim. Çünkü herhangi bir krizden yada tahmin edilemeyecek olumsuzluklardan etkilenme oranı daha düşük.”

ÖY5 ve ÖY6 kodlu özel sektör yöneticisi ücret miktarında özel sektörün daha iyi olduğunu ifade etmiş ayrıca ÖY6 kodlu yönetici ödeme düzeninde çalıştığı şirketin kamu sektörü ile eşdeğer olduğunu söylerken, vadeli borçlanma konusunda ise kamu sektöründe çalışmak isteyeceğini belirtmiştir. Diğer katılımcıların ise ödeme düzenliliği, ücret miktarı ve vadeli borçlanma konularında kamu sektörünü tercih ettiği görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe memur pozisyonunda çalışanların, ücret miktarı, ödeme düzenliliği ve vadeli borçlanma konusundaki sektörel değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

M1: “Kamu sektörünü tercih ederim. Kamuda personelin alacağı ücret belirlenmiş bir bütçe ile ayrılmıştır. Özel sektörde ise personel maaşları bir gider kalemidir ve işverene yüküdür. Vadeli borçlanma durumunda ücret ödeme düzenini dikkate alarak kamuyu tercih ederim.”

M2: “Kamu sektörünün ücret miktarı her ne kadar düşük olsa da ödeme düzenliliği sabit olduğundan daha tatmin edicidir. Ancak özel sektörün de prim vb. Ek ödemelerinin olması caziptir. Kamuda çalışmak şu anda benim için idealdir.”

M3: “Ücret miktarı bakımından kamu özel sektöre göre daha iyi ve düzenli, vadeli borçlanma konusunda kamuda çalışmak tercihimdir. Çünkü, borcumu düzenli olarak ödeyebileceğim için mal sahibi olabiliyorum.”

M4: “Ücretler kamu sektöründe daha iyi. Ayrıca kamu sektöründe maaşların ödenmediğine hiç şahit olmadım, kamu sektörü kriz ortamında bile personel maaşlarını gününde ve zamanında yatırabilir. Fakat özel sektör ekonomik kriz başta olmak üzere

birçok unsuru öne sürerek maaşları zamanında yatırmayabilir. Vadeli borçlanacak olsam kesinlikle özel sektörde olmak istemezdim.”

M5: *“Kesinlikle kamu sektörü. Kamunun bu ay maaşını veremiyorum gibi bir dayatması yok. Ayını dolduran her devlet çalışanı maaşını alabiliyor. Ücretlerde özel sektörden iyi durumda. Borçlanacak olsam tabi ki kamuyu tercih ederim. Çünkü özel sektörde o ay maaş alıp alamayacağınız garantisi yok.”*

M6: *“Ücret miktarı olmasa bile düzenli ödeme sebebiyle tabiki kamu sektörünü tercih ederdim. Çünkü iş güvencesi özel sektördekinden çok daha fazla kamu sektöründe. Vadeli borçlandığım zaman kamu sektöründe olmayı tercih ederim. Çünkü her ay ne kadar bir bütçeniz olduğunu bilmek bunun devamlılığını biliyor olmak borçlanma konusunda insanın önünü daha net görmesi sağlamaktadır.”*

M7: *“Kamu sektöründe düzenli ödemeler vadeli borçlanmaya fırsat vermektedir. Özel sektörde ise çalıştığınız konuma bağlı olarak bu riski göze alabilmek daha güçtür. Ücret miktarında ise kamu sektörü özel sektörden üstündür. Ben bir öğretmenim, özel sektörde öğretmen maaşları pek iyi değil. Dershane gibi işletmelerde öğretmenler çok düşük ücretlere çalıştırılıyor. Dershanelerde düşük ücretlere çalışmak istemeyen öğretmenler, mesleği ile alakasız olmasına rağmen kamuda polis vb. mesleklere yöneliyor.”*

M2 ve M6 kodlu memurlar ücret miktarı hususunda özel sektörü başarılı görürken, ücret düzenliliği ve vadeli borçlanma konusunda kamu sektörünü tercih etmektedirler. Diğer memurların ise sorulan tüm konularda kamu sektörünü özel sektöre tercih ettikleri görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda çalışanların, ücret miktarı, ödeme düzenliliği ve vadeli borçlanma konusundaki sektörel değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

S1: *“Kamu sektörü kısıtlı imkanlarla sınırsız ihtiyaçların karşılanabileceği iktisadi plan açısından özel sektöre kıyasla daha öndedir. Ücret miktarı, ödeme düzenliliği ve vadeli borçlanmada tabii ki kamu sektörü özel sektörden daha iyi bir imkân sunuyor.”*

S2: *“Kamu sektörü ücret miktarı, ödeme düzenliliği ve vadeli borçlanmada daha güvenilir. Özel sektörde önünü göremiyorsun ne yazık ki”*

S3: “Ücret miktarı ve ödeme konusunda kıyaslama yapacak olursam eğer, nitelikli ve kendini geliştiren bir insanın özel sektörde daha fazla kazanabileceğini düşünüyorum. Vadeli borçlanacak olsam kesinlikle kamu sektöründe çalışmayı tercih ederdim çünkü özel sektörde iş verenin her ay kâr etmesi lazım ki maaşınızı ödeyebilsin.”

S4: “Vadeli borçlanacak olsam kamuda çalışıyor olmak isterim. Kamu ekonomik krizlerden etkilenme oranı daha düşüktür. Düzenli ödemelerin yapılacağı kanaatindeyim. Ücret miktarında da kamu diyorum. Her sene düzenli olarak kamuda zam alıyorsunuz. Enflasyon farkları ödeniyor. Ama özel sektörde zam işi çok sıkıntılı bir durum.”

S5: “Kamu sektörü düzenlidir, ayın 15’i dedin mi maaşınız ödenir. Özel sektörde de çalıştım aksamalar oluyordu malesef. Vadeli borçlanacak olsam kamu sektöründe çalışmak isterdim düzenli bir maaş günüm olduğu için düzenli ödeme tabloları çıkarır acaba ödeyebilecek miyim ödeyemeyecek miyim derdiyle uğraşmazdım. Ücret miktarında da kamu daha iyi. Önceki sorularda da bahsetmiştim. Özel sektördeki işyerimde, nitelik açısından benden düşük çalışanlara benden fazla ücret veriliyordu. Kamuda böyle bir durum söz konusu değildir. Niteliğinize göre ücret belirleniyor.”

S6: “Daha kamu sektöründe çalışmaya başlayalı 3 hafta oldu fakat maaşların gününde yatması gecikmemesi çok önemli. Vadeli borçlanmada da bu durum önem arz ediyor. Ücret miktarında ise özel sektörde kendinizi gösterme fırsatı yakaladıysanız kamuda kazanacağınız ücretten kat kat üstün kazançlar elde edebilirsiniz.”

S3 ve S6 kodlu sözleşmeli personel ücret miktarı hususunda özel sektörü başarılı görürken, ücret düzenliliği ve vadeli borçlanma konusunda kamu sektörünü tercih etmektedirler. Diğer memurların ise sorulan tüm konularda kamu sektörünü özel sektöre tercih ettikleri görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe işçi pozisyonunda çalışanların, ücret miktarı, ödeme düzenliliği ve vadeli borçlanma konusundaki sektörel değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

Kİ1: “İş güvencesi nedeniyle kamuda çalışma isterim, çünkü uzun süreli borçlanmada iş güvencesinin faydası çok. Ücret konusunda da kamuda işçi olmak özel sektörde işçi olmaktan çok daha iyi.”

Kİ2: “Özel sektörde yarın ne olacağı belli değil, belki fabrika kapanacak, belki işten çıkartma olacak kamuda böyle bir şey yok. Bu nedenle kamuda gönül rahatlığıyla uzun

vadeli borçlanabilirsiniz. Ücret miktarı da kamuda daha iyi bence. Senede 4 kere ikramiye veriliyor. Maaşlarımıza düzenli zam yapılıyor. Özel sektörde böyle birşey mümkün değil.”

Kİ/3: *“Kamuda ücret ödemesi düzenli. Özel sektörde bu durum çok değişken. İşlerin seyrine göre maaşların ödemesinde sorunlar görülebiliyor. Uzun vadeli borçlanmada ücretin devamlı ödeniyor olması insanı rahatlatır ve gönül rahatlığıyla borca girer. Bu nedenle kamuda çalışmak bana göre daha uygun.”*

Kİ/4: *“Kamu da çalışmak isterim. Çünkü kamuda maaşların yatmama durumu yok gibi bir şey. Bu nedenle uzun vadeli borçlanmaktan çekinmiyor insan. Ama özel sektörde değil bir ay sonrası, bir gün sonra ne olacağı belli olmuyor.”*

Kİ/5: *“Kamu, kamuda olmak isterdim. Özel sektörde hak talep edilemiyor. Ücretim düşük artırın dediğiniz anda hemen kapı gösterilir. Kamuda ise düzenli maaş ödemesi var. Ücret artırım konusunda sendikalar hakkınızı savunuyor, düzenli zamlar alınıyor. Bunlar kamuyu daha avantajlı kılıyor. Ayrıca kamuda maaşlar düzenli ödendiği için uzun vadeli borçlanmaktan insan çekinmiyor.”*

Kamuda işçi pozisyonunda çalışan tüm katılımcıların ücret miktarı, ödeme düzenliliği ve vadeli borçlanma konusunda kamu sektörünü tercih ettiği görülmektedir.

➤ Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışanların, ücret miktarı, ödeme düzenliliği ve vadeli borçlanma konusundaki sektörel değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

Öİ/1: *“Vadeli borçlanacak olsam kamuyu tercih ederdim çıkarılma korkusu olmayacağı ve güvende olacağım için. Ödeme düzenliliği olarak ise çalıştığım şirkette erteleme olmaksızın her ayın aynı gün ve saatinde ücret yatmakta.. Kamudaki gibi ücret düzeni konusunda sorun yaşamıyoruz. Ancak özel sektördeki her şirket bizim şirket gibi midir, orası tartışılır. Ücret miktarı olarak ise özel sektörü pek tatmin edici bulmuyorum bir çok yer çalışanlara asgari ücret vermekte.”*

Öİ/2: *“Ödeme düzenliliği ile ilgili bulunduğum işyerinde çok şükür bir sorun yok. Fakat özel sektördeki her işyeri çalıştığım şirket gibi değil. Bizim şirket kurumsallaşmış bir şirket. Bu nedenle devlet kurumu gibi sistemli ve düzenli işliyor. Özel sektörde kurumsallaşmış şirket sayısı çok fazla değil. Genel itibariyle küçük çaplı işyerleri mevcut. Genel bir*

değerlendirme yapacak olursam, kamu sektörü üç hususta da özel sektörden daha tercih edilebilir durumda.”

Öİ/3: “Özel sektör, işin durumuna göre ödeme yapar (ithalatına, ihracatına göre). Kamu sektöründe çalışan kimselerse her ay düzenli maaşlarını alabiliyorlar. Vadeli borçlanacak olsam kamuda çalışmak isterim. Çünkü ödeme düzenliliği var. Ücret miktarında ise çalıştığınız şirkete ve şirketteki pozisyona göre durum değişebiliyor. Ama özel sektörde genellikle asgari ücret yaygın. Devlet çalışanları bildiğim kadarıyla asgari ücretin epey üzerinde maaş alıyor.”

Öİ/4: “Özel sektör de, tabi ki riskler hep var. Ekonomik kalkınma ve kazanç konularında pamuk ipliğine bağlı olarak kriz ortamı ve dövizin artması piyasanın durgun bir hal alması çalışma sürekliliği açısından risk oluşturuyor. Belki de işine son verilecek. Buna bağlı olarak kamu çalışanı olmak uzun süreli borçlanmak açısından mantıklı. Ücret miktarı ise çalışanların kalifiye olup olmama durumuna göre değişir. Özel sektörde kalifiye elemanlar değerlidir. Bu kişilere de tatmin edici bir ücret verilir. Kamudaki ücretler hakkında pek bilgim yok. Ancak özel sektörde çalışan işçilerden daha yüksek ücret aldıklarını haberlerden biliyorum.”

Öİ/5: “Kamu sektörünün maaş ödeme düzeni var çünkü devlete bağlı. Özel sektörde ise; işveren, kendine bile bu düzeni sağlayamayabiliyor. Vadeli borçlanacak olsam kamu sektöründe olmak isterdim çünkü maaş ödeme düzeni var. Ücret miktarında ise az olsun düzenli olsun düşüncesindeyim.”

Öİ/6: “Ücret önemli elbette. Kamuda zamanında ödeme yapıldığını düşünüyorum özel sektörde ise ücret ödemesi çok fazla değişkenlik göstermekte. Özel sektörde öyle işyerleri var ki, işçinin hak etmiş olduğu ücreti verirken dahi işçileri uğraştırıyor. Çalışanlar da bu nedenle yüksek ücret yerine, düzenli ücret veren kamuyu tercih ediyor.”

Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışan Öİ/4 kodlu çalışan ücret miktarı konusunda kalifiye, nitelikli çalışanların özel sektörde iyi ücretlerle çalışabildiğini ifade etmiştir. Ancak ödeme düzenliliği ve vadeli borçlanma konusunda ise kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu belirtmiştir. Diğer katılımcılar ise yöneltilen sorudaki tüm konularda kamu sektörünü tercih etmişlerdir.

5.7. İş Güvencesinin Sektörel Olarak Değerlendirilmesi

Katılımcılara, “İş güvencesi (kolayca işten çıkarılamama) konusunda Türkiye’deki kamu sektörü, özel sektör kıyaslamasını yapar mısınız?” sorusu yöneltildiğinde:

➤ Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda çalışanların, iş güvencesi konusundaki sektörel değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

KY1: “İşgüvencesinde kamu daha iyi durumda. Kamu çalışanları hem kanunen korunmakta hemde sendikal haklar açısından daha savunulur durumdadır. Kamu görevlisini hukukun belirlediği şartlar haricinde işten atamazsınız. Özel sektörde ise işten atılma işverenin iki dudağının arasında. Sigortası yaptırılmayan işçilerin işten atımı ise çok daha kolay. İş güvencesinde kamu sektörü tartışmasız daha sağlam.”

KY2: “Kamuda daha fazla işgüvencesi var. Bu işgüvencesinin fazlalığı kamu çalışanlarının çalışma performansına bence olumsuz etki ediyor. Özel sektörde işgüvencesi daha az diye özel sektör çalışanları daha yüksek performansla çalışmak zorundalar. Bu ise işteki verim miktarını arttırıyor.”

KY3: “Kamu bu konuda çok daha başarılı. Özel sektörde mobbing daha yaygın ve güvencesizlik daha yüksek düzeyde.”

KY4: “Kamu sektörü, kanunlar çerçevesinde koruma var, denetlemeler daha iyi. Sendikal haklar var. Tüm bunlar bir araya getirildiğinde kamu sektörü, iş güvencesi konusunda özel sektörden çok daha ileri durumda.”

KY5: “657 gibi bir kanundan söz ediyoruz burda özel sektör bu konuda çok acımasız. Çalışanları basit gerekçelerle işten çıkarabiliyorlar.”

KY6: “İş güvencesi noktasında kamu sektöründe çalışanların çok avantajlı olduğu bellidir. Her ne kadar elimde istatistiksel bilgiler olmasa bile kendi çalıştığım kurumda kamudan çıkarılan sadece 1 kişi biliyorum. Bu sebeple de özel sektörün ülke ekonomik durumu da göz önüne alındığı zaman maksimum üretim, minimum maaş politikası bir müddet daha bu şekilde gidecektir.”

Kamu sektöründe yönetici olarak görev yapanların tamamı, iş güvencesi konusunda kamu sektörünün daha iyi olduğunu belirtmişlerdir.

➤ Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışanların, iş güvencesi konusundaki sektörel değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

ÖY1: “Kamuda 657’ye tabi iseniz kolay kolay işten çıkartamazlar (KHK hariç), özel sektörde her zaman iki dudak arasındasınızdır.”

ÖY2: “Özel sektörde işten çıkarmalar anlıktır. Kamu sektöründe bilmediğin bir anda ve bilmediğin bir yere tayin yapılır ama kolay kolay işten çıkartma yapılmaz.”

ÖY3: “657 Sayılı Kanun ile Kamu çalışanları yeterince haklara sahipler. Özel sektör ile bu konuda kıyaslama dahi yapılamaz.”

ÖY4: “Kamuda işten çıkarılma zor diye biliyorum. Ki görüyoruz da zaten. Kaç kişi devlet memurluğundan atıldı, işsiz kaldı diye haber oluyor? Ancak özel sektörde hiç bir garantinin yok her an kapının önüne koyulma ihtimalin bulunuyor.”

ÖY5: “Özel sektörde işten çıkarılma daha kolay, çünkü sendikal bir korumanız yok. Ayrıca kamu görevlileri gibi kanunen sağlam bir iş güvencesine sahip değilsiniz.”

ÖY6: “Kolayca işten çıkarılma konusunda özel sektör daha acımasızdır. Bildiğim kadarıyla kamu sektöründe keyfi işten çıkarma söz konusu değildir.”

Özel sektörde yönetici olarak görev yapanların tamamı, iş güvencesi konusunda kamu sektörünün daha iyi olduğunu belirtmişlerdir.

➤ Kamu sektöründe memur pozisyonunda çalışanların, iş güvencesi konusundaki sektörel değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

M1: “Kamu sektörü iş güvencesi konusunda daha avantajlıdır. Özel sektörde veriminiz düştüğü anda mali bir yük olarak görülürsünüz.”

M2: “İş güvencesi kamu sektöründe daha güvenlidir. Özel sektörde işten çıkarılma çok kolay. İşlerin kötü gitmesi, ekonomik krizler ve daha birçok etken işçi çıkarımı için gerekçe olabiliyor.”

M3: “Kamuda işten çıkarma öyle kolay olmamaktadır. Özel sektörde ise kamuya göre işten çıkarma daha kolaydır. Kamuda çalışanları kanuni birçok hakkı var. Ayrıca işten hangi hallerde çıkarılacakları belli bir düzen içerisinde olmaktadır. Özel sektörde ise durum ne yazık ki tersine”

M4: “İş güvencesi açısından özel sektör hiçbir zaman kamunun önüne geçemez. Türkiye’de bazı özel sektör alanları belli unvanda personele sahip olması gerektiği için kadrosuna personel almaktadır. Bu durum kalifiye personel arayışından çok yeterli sayıda personel arayışına gidilmesine neden olmakta, nihayetinde ucuz iş gücü sağlayacak yeterli sayıda personel ile çalışılmaktadır.”

M5: “Günümüz şartlarında böyle bir kıyaslama yapmamız bence söz konusu değil. Kamuda da amirin memur üzerindeki hakimiyetini düşünürsek aynı tehlike kamuda da var.”

M6: “Kamu sektöründe iş güvencesi özel sektörden daha etkili. Ancak son zamanlarda sözleşmeli personel alımı bu konuda tereddüt oluşturmaktadır. Çünkü sözleşmeli personelin iş güvencesi memurlara nazaran daha düşüktür. Özel sektördeki gibi senelik sözleşmeleri yenilenir. Amirin olumsuz raporu, sözleşmenin yenilenmesine engel oluşturabilir.”

M7: “Kamu sektöründe belli suçlar dışında işten çıkarılmanın olmaması ama özel sektördeki bazı keyfi uygulamalar kişileri daha düşük maaşlı olsa bile kamu sektörüne yönlendirebilmektedir.”

Kamu sektöründe memur olarak görev yapanlardan M5 kodlu katılımcı dışındaki diğer katılımcıların tamamı, iş güvencesi konusunda kamu sektörünün daha iyi olduğunu belirtmişlerdir.

➤ Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda çalışanların, iş güvencesi konusundaki sektörel değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

S1: “Kamu sektörü iş güvencesi açısından özel sektöre göre daha kuvvetlidir. Ancak sözleşmeliler bu açıdan kadrolu çalışanlara nazaran daha az iş güvencesine sahip gibi.”

S2: “Kamu sektöründe işten çıkartılma özel sektöre göre daha zordur.”

S3: “Kesinlikle kamu sektörü çünkü kamuda işten çıkarılma şartları kanunlarla belirlidir. Özel sektörde, patronun, müdürün en ufak hatanda her an işten çıkartabiliyor.”

S4: “Bu konuda yapılabilecek bir kıyaslama olduğunu düşünmüyorum, özel sektörde her şartta işten çıkarılabilirsiniz ancak kamu sektöründe işten çıkarılmanız sizin hatanız ile ilgilidir.”

S5: “Kamu sektöründe haklı bir neden yoksa kolay kolay işten çıkarılma olmaz. Özel sektör öyle değildir. İşinizi iyi de yapsanız orada istenmiyorsanız baskıcı yıldırıcı politikalarla bir şekilde işten çıkar ya da çıkarılırsınız. Sözleşmeleri de onların şartlarına uygun imzaladığınız için elinizden pek bir şey gelmez.”

S6: “ Özel sektörde daha çok gözlem ve baskı olduğundan çıkarılma daha yüksek olduğunu düşünüyorum. Şirket de batabilir ve böylelikle tüm çalışanlar işsiz kalır. Bu yüzden kamu sektörü daha güvenilir.”

Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda görev yapanların tamamı, iş güvencesi konusunda kamu sektörünün daha iyi olduğunu belirtmişlerdir. Sözleşmeli çalışmanın, kamu sektöründeki işgüvencesi algısında olumsuz bir değişime neden olmaması, üzerinde durulması gereken bir konudur.

➤ Kamu sektöründe işçi pozisyonunda çalışanların, iş güvencesi konusundaki sektörel değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

Kİ/1: “Özel sektörde iş güvencesi kamuya nazaran daha kötü durumda. Bu su götürmez bir gerçek. Kamuda bu konuda çalışanların hakkı çok. Dava açıyor, sendika savunuyor. Yasal güvence var.”

Kİ/2: “Kamu sektörü daha iyi, arkanda duracak bir sendikan var. İşçiye işten çıkartmak kamuda daha zor. Özel sektörde bu durum daha kolay.”

Kİ/3: “İş güvencesi kamuda daha iyi. Çünkü patron devlet. Devletin belirlediği şartların dışına çıkılmadığı sürece işten atılmanız pek kolay olmuyor. Ancak Belediyelerde bu durum biraz farklı. Çünkü sözleşmeli çalışanlar, belediyenin farklı partiye geçmesi sonucu işlerini kaybedebiliyor. Özel sektörde ise iş güvencesi çok daha az. Her an kapıya koyulabilirsiniz. Karar mercii işverendir. Onun ağzından çıkan sözle bu iş biter.”

Kİ/4: “Kamuda iş güvencesi çok daha yüksek, özel sektörde böyle bir durum yok gibi. Ancak büyük şirketlerde olabilir. Büyük şirketlerdeki işgüvencesi de kamuya nazaran düşük bence. Özel sektörde ekonomik kriz olsa, işler kötü gitse hemen işten çıkarma yapılıyor ama kamu da durum böyle değil.”

Kİ/5: “Özel sektörde çok daha kolay işten çıkarılma var. Kamu sektörü bu konuda bence daha sağlam.”

Kamu sektöründe işçi pozisyonunda görev yapanların tamamı, iş güvencesi konusunda kamu sektörünün daha iyi olduğunu belirtmişlerdir.

➤ Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışanların, iş güvencesi konusundaki sektörel değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

Öİ/1: “Özel sektörde hiçbir şeyin garantisi yok. Performansa göre çalıştırabilirler bir anda işçi azaltımına gidebilirler. Tazminat ödenmeyebilir. Kamu da yüz kızartıcı suç olmadığı sürece böyle bir durum söz konusu olacağını düşünmüyorum ve denk gelmedim de şu ana kadar. Bu yüzden iş güvencesi olarak da kamu diyorum.”

Öİ/2: “Özel sektördeki işçi çıkarımı, işlerin azalmasına bağlı olarak daha kolay olabilmektedir. Ekonomik krizler işçi çıkarımını arttırmaktadır. Bu noktada özel sektör daha riskli. Kamuda işçi çıkarımı daha zor. Ekonomik kriz çıkması kamu sektöründeki çalışanlarını etkilememektedir. Ama özel sektörde böyle bir şey söz konusu değildir.”

Öİ/3: “Kamu sektörü daha sağlam. Kamu çalışanları haklarını arayabiliyor. Özel sektörlerde çalışanlar için aynı durum söz konusu değil.”

Öİ/4: “Kamu da belki yerel yönetim değişiklikleri bazı kamu çalışanları kadrosunu değiştirmiş olabilir. Ama bu her yönetim değişmesi personel değişimine gidecek anlamına gelmez. Dolayısıyla, iş güvencesi işten çıkarılamama kamu da daha geçerli gibi. Özel sektörde çalışanlar olarak İş Kanunu’na hakim olamadığımız için ne tür haklarımız olduğunu bilmiyoruz. Sorgulamıyoruz. Haklarımızı savunamıyoruz. Çoğu meslek grubunun daha sendikası bile yok. Tüm bu nedenlerden ötürü özel sektörde iş güvencesi daha düşük seviyede.”

Öİ/5: “Kamu sektöründe işten çıkarma daha zor oluyor. Kamu çalışanı yüz kızartıcı suçlar işlemediği sürece işten çıkarılması söz konusu değil. Özel sektördeyse, işveren, çalışanını kovuyor ve ‘istersen git mahkemeye ver’ diyebiliyor.”

Özel sektörde işçi pozisyonunda görev yapanların tamamı, iş güvencesi konusunda kamu sektörünün daha iyi olduğunu belirtmişlerdir.

5.8. Sektörel İş/Meslek Tercih Nedenleri

Katılımcılara, “Kamu sektöründe taşeron işçi de olsa düşük vasıflı olarak mı yoksa özel sektörde normal bir işçi olarak mı çalışmak istersiniz? Neden?” şeklinde bir soru yöneltildiğinde:

➤ Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda çalışanların, sektörel iş/meslek tercihleri ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

KY1: “Özel sektörde çalışmak isterim, hem konumsal itibarı daha iyi hem de vasıflı bir çalışan olmak benim için önemli.”

KY2: “Kamuda çalışmak isterim, maaş ve iş güvencesi nedeniyle.”

KY3: “Taşeron işçilerin özlük hakları çok sınırlı. Kurumsal bir özel sektör şirketinde normal bir işçi olarak çalışmak isterdim.”

KY4: “Çok fark yok aslında, işçiye daha az değer veriliyor. Ama vasıflı bir çalışan olmayı isterdim.”

KY5: “Taşeron işte de işgüvencesi özel sektördeki gibi, özel sektörden pek bir farkı yok ki. Bu nedenle özel sektörde vasıflı normal bir çalışan olmak isterdim.”

KY6: “Türkiye de özel sektörün ekonomik dalgalanmalara bağlı olarak güçlü olmaması sebebiyle özel sektörde işçi olarak çalışmak iyi bir fikir değil ancak taşeron işçilerin seçim zamanlarında kadroya geçme ihtimali de düşünüldüğü zaman kamu sektöründe taşeron işçi çalışmak daha umut vericidir.”

Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda görev yapanlardan KY1, KY3, KY4, KY5 kod adlı kişiler özel sektörde vasıflı bir işçi olarak çalışmak isteyeceklerini belirtirken, KY2 ve KY6 kod adlı kişiler ise kadro ihtimali, maaş düzenliliği, iş güvencesi nedeniyle taşeron işçi olarak kamuda çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir.

➤ Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışanların, sektörel iş/meslek tercihleri ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

ÖY1: “Kamuda taşeron işçisinin, özel sektör işçisi arasında hiç bir fark yok. Sonuçta her ikisinde de bir patrona tabisiniz ve yukarıda da belirttiğim gibi her zaman iki dudak arasındasınızdır. Farketmiyor.”

ÖY2: “Özel sektörde normal bir işçi olarak çalışmak isterim. Çünkü daha itibarlı. Hem de taşeron işçinin özel sektörde çalışmaktan bir farkı yok. Taşeron çalışanlar da özel sektördeki bir firmanın çalışanı olarak devlete hizmet ediyor.”

ÖY3: “Her ikisini de tercih etmem. Bu durumda hangisi daha fazla imkan ve ücret veriyor ona bakarım.”

ÖY4: “Şuan kamuda örnek olarak tarım bakanlığında taşeron olarak çalışan ancak kadro alan temizlikçiler bile kayda değer bir ücret almaktadır. Bu yüzden iş garantisi ve ücretin daha iyi olması nedeniyle kamuda çalışmayı düşünebilirim.”

ÖY5: “Özel sektörde kendini işinde kanıtlarsan özelde de sıkıntı yaşamazın. Bu nedenle taşeron çalışmaktansa özel sektörde normal bir işçi olarak çalışmak isterim. Taşeronda ilerleme imkanım bile yok. Ama özel sektörde bu konu daha avantajlı.”

ÖY6: “Kamuda taşeron işçiliğin artışı, özel sektörden fazlaysa taşeron çalışmak isterim ama durum öyle değil. Taşeron çalışmanın özel sektörde çalışmakla eş değer. Özel sektörde normal bir işçi olmak benim için daha anlamlı olurdu.”

Özel sektörde yönetici pozisyonunda görev yapanlardan ÖY1 yöneltilen soruya farketmiyor derken, ÖY3 ise “sunulan imkanlara göre tercihim değişir.” demiştir. ÖY4 de iş garantisi ve ücretin iyi olması nedeniyle taşeron olarak çalışabileceğini söylemiştir. ÖY2, ÖY5 ve ÖY6 özel sektörde vasıflı bir işçi olarak çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir. Genel itibarıyla değerlendirme yapıldığında; özel sektörde yönetici konumunda bulunan kişiler, özel sektördeki imkânların iyi olması durumunda özel sektörü tercih edebilecekleri görülmektedir.

➤ Kamu sektöründe memur pozisyonunda çalışanların, sektörel iş/meslek tercihleri ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

M1: “Kamuyu tercih ederim. Yaptığım işten keyif aldıktan sonra işin düzeyi ya da mevkiler önemsizdir. Zira en düşük iş olarak algılanan çöpçülük en önemli ve kutsal iştir. Zira, bir hafta çöp toplanmasa halimiz perişan olur.”

M2: “Özel sektörde işçi olarak çalışmak ücret açısından oldukça tatmin edicidir. Bu yüzden özel sektörünü tercih ederim.”

M3: “Kamuda çalışmak isterdim. Özel sektöre göre iş güvencesi olduğunu düşünüyorum.”

M4: “Bir iş yerine katkı sağlanabilmesinin ve mutlu çalışılabilmenin olmazsa olmaz gerekliliği öncelikle manevi doyum ve kazançtır. Bu anlamda vasfımdan düşük seviyede garanti maaş yerine, vasfıma uygun işte çalışmak öncelikli tercihim olur. Her iki sektörde de kendi işim haricinde gönlüm olmayan bir iş yapacaksam ancak o zaman kamu sektörünün garanti maaşını değerlendirmemde öne alırım.”

M5: “Kamuda taşeron çalışmayı tercih ederdim. Ücretin düzenli ödenmesi nedeniyle.”

M6: “Çalıştığım özel şirketlerde şirket politikaları ve çalışana verilen değerler genelde üst düzeyde idi. Ama farklı bir şirkette aynı durum söz konusu olur muydu bilemiyorum. Taşeron işçilerin hali ortada, özel sektördeki çalışanlardan iyi durumda olduklarını düşünmüyorum. Sanırım özel sektörde vasıflı bir çalışan olmak, vasıfsız bir çalışan olmaktan daha çok memnun ederdi beni.”

M7: “Bu sorunun cevabı yetiştirildiğiniz çevre, toplum ve içerisinde bulunduğunuz normlara göre değişiklik gösterebilir. Ancak daha net ve berrak bir gelecek için kamu sektöründe taşeron işçi olarak çalışmak isterdim.”

Kamu sektöründe memur pozisyonunda görev yapanlardan M2, M4 ve M6 yöneltile soruya özel sektörde çalışmak isteyeceklerini beyan ederken, M1, M3, M5, M7 ise işgüvencesi, ücret düzenliliği gibi nedenlerden ötürü kamuda taşeron işçi olarak çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir.

➤ Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda çalışanların, sektörel iş/meslek tercihleri ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

S1: “Özel sektörde normal bir işçi ile kamuda taşeron düşük vasıflı bir işçi arasında tercih yapacak olsaydım kamuyu tercih ederdim. Nedeni ise bir önceki soruda olduğu gibi iş güvencesi.”

S2: “Kamu sektöründe düşük vasıflı olarak çalışmayı tercih ederim. Çünkü özel sektörde gereken değer verilmiyor.”

S3: “Bu soruya verilecek cevap, tamamen yapacağım işin niteliğine bağlı. Kendimi değerli hissettiğim, beni tatmin edecek bir ücret aldığım işi seçerdim. Bunu hangi sektör bana sağlayacaksa o işe yönelirdim.”

S4: “Özel sektörde normal bir işçi olarak çalışmak isterdim, taşeron işçi de olsa düşük vasıflı olarak çalışmak istemem.”

S5: “Aslına bakarsanız gerekli şartları sağlıyorsam daha düşük bir vasıfta çalışmak istemem ancak maaş düzeni, devlet güvencesi varken özel sektörde çalışmak da istemem. Kaldı ki özel sektörde daha yüksek vasıflıyken taşeron bir işçiden daha düşük maaşlar alıyorsunuz çoğu zaman. Durum böyle olunca bulunduğum vasfın bir önemi olmuyor.”

S6: “Özel sektörde düşük vasıflı olarak çalıştığınızda size iş yükü çok binecektir bu yüzden kamu sektöründe taşeron işçi diyorum. Fakat özel sektörde düşük vasıflı olarak başlayıp yükselenleri de göz ardı etmemek lazım.”

Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda görev yapanlardan S4 özel sektörde vasıflı bir işçi olarak çalışmak isteyeceğini belirtirken, S3 ise işin niteliğine göre tercihinin değişeceğini ifade etmiştir. S1, S2, S5, ve S6 ise işgüvencesi, ücret düzeni, iş yükü gibi nedenlerle taşeron işçi olarak çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

➤ Kamu sektöründe işçi pozisyonunda çalışanların, sektörel iş/meslek tercihleri ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

Kİ/1: “Düşük vasıflı da olsa kamuda çalışma isterim. Taşeron işçinin devlet güvencesi, ücret miktarı, çalışma koşulları her halükârda özel sektörden iyidir bence”

Kİ/2: “Özel sektörde normal bir işçi olarak çalışmak isterdim. Vasıf önemli, itibar önemli.”

Kİ/3: “Kamuda çalışmak isterdim. Çünkü azıcık aşım, ağrısız başım. Maaşım az da olsa, düzenli ödenecek, iş yükü her halükârda özel sektörden az olacak.”

Kİ/4: “Kamu sektöründe taşeron işçi olarak çalışmak isterim. İş güvencesi ve düzenli maaş nedeniyle.”

Kİ/5: “Özel sektörde çalışmak isterdim. Taşeron bir işçi olarak hastanede temizlik görevlisi olarak, sevmediğim bir işi yapacağıma, özel sektörde sevdiğim bir işi yaparım daha iyi.”

Kamu sektöründe işçi pozisyonunda görev yapanlardan Kİ/2 ve Kİ/5 özel sektörde vasıflı bir işçi olarak çalışmak isteyeceklerini ifade ederken, Kİ/1, Kİ/3, Kİ/4 ise kamudaki

iş güvencesi, ücret miktarı, ücret düzeni gibi nedenlerle taşeron işçi olarak kamu sektöründe çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir.

➤ Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışanların, sektörel iş/meslek tercihleri ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi olmuştur;

Öİ/1: *“İş devamlılığı açısından taşeron firma ile özel sektör arasında bir fark göremiyorum. Eğer bu iki seçenek arasında bi tercihte bulunmam gerekiyorsa özel şirket derim bu durumda.”*

Öİ/2: *“Kamu sektöründe vasıfsız biri olarak çalışmaktansa, özel sektörde üreten normal, vasıflı bir işte çalışmayı tercih ederdim. Çünkü üretmek birşeyler yapmak bana daha faydalı geliyor. İnsanların ihtiyaçlarını karşılayacak işlerde yer almak daha doğru geliyor. Kendi eserini görmek bence daha değerli bir şey.”*

Öİ/3: *“Fark etmiyor. İkisnin de şartları aşağı yukarı aynı.”*

Öİ/4: *“Yıllar önce taşeron olarak uzun yıllar çalıştım. Sene 1990’da, ne sosyal haklarım, ne de iş garantisi vardı. Ssk’mız bile yoktu. Şimdiler de nasıl bilmiyorum. Taşeronlaşmayı tasvip etmiyorum. Vasıflı kalifiye ustaların işçilerin olmasını ve hakettiği yerde görmek istiyorum. Çok daha sanatkâr ustalarımız var. Bu nedenle özel sektörde çalışmak bana daha anlamlı geliyor.”*

Öİ/5: *“Özel sektörde normal işçi olarak çalışmak isterim çünkü taşeron işçiler de özel sektördeki çalışanlar gibi onların da iş güvencesi yok.”*

Özel sektörde işçi pozisyonunda görev yapanlardan Öİ/1, Öİ/2, Öİ/4, Öİ/5 yöneltile soruya, özel sektörde çalışmak isteyecekleri yönünde cevaplar verirken, Öİ/3 ise şartların aynı olması nedeniyle taşeron olarak çalışmak ile özel sektörde çalışmanın herhangi bir farkının olmadığını ifade etmiştir.

5.9. Derinlemesine Sorularla Sektörel Kıyaslama

Katılımcılara, *“Yönetici olabilme-yükselme, izinler-tatiller, performans sistemi, tavin, disiplin hükümleri, mesai saatleri, çalışma arkadaşlığı, kurumsal itibar ve stres konularında özel sektör kamu sektörü kıyaslamasını yapar mısınız? Bu hususlardan hangileri sektör tercihinizi etkilemektedir? Neden?”* şeklinde bir soru yöneltildiğinde:

➤ Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda çalışanların, sektörler arası kıyaslamaları aşağıdaki gibi olmuştur;

KY1:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektörde yöneticilik kamuya nazaran daha kolay gibi. Arada bürokrasi yok. Normal bir işçi yeterli görülüyorsa kısa sürede müdür yapılabilir. Ama kamuda durum böyle değildir. Yükselme sınavları, mülakatlar var. Hatta yeterlilik sağlanması için birçok şart mevcut.”

İzinler Tatiller: “Kamudaki izin konusu özel sektöre kıyasla daha düzenli. Çünkü yapılacak iş aşağı yukarı aynı. Ama özel sektörde iş yoğunluğuna göre izin meselesi zora girebiliyor. Ayrıca resmi tatillerde sorunlar yaşanabiliyor. Kamuda böyle sorunlar olmuyor. Kamunun izin noktasındaki en büyük sorunu, kriz anlarındaki çalışmalardır. Örneğin Ohal dönemlerinde gece geç saatlere kadar çalışsanız da kimse size ne izin ne de fazla mesai ücreti vermiyor.”

Performans Sistemi: “Özel sektör bu konuda kamu sektöründen daha ilerde denilebilir. Çalışan takibi özel sektörde daha etkin. Çalışanların iş kaybetme korkusu var.”

Tayin: “Özel sektörde böyle bir düzenleme var mı bilemiyorum kamu kurumlarında çalışanlar arasında var. Tayin çalışanın istediği yerde çalışmasına imkan sunduğu gibi istemediği yerlerde de çalışmasına neden olabiliyor (Rotasyon). Bir yerde sabit çalışmak, düzen açısından önemli bence.”

Disiplin Hükümleri: “Kamu sektörü bu noktada özelden daha düzenli. Disiplin hükümleri daha etkilidir. Ve aşama aşama ilerlediğinden özel sektöre kıyasla bence daha sağlıklı işliyor. Özel sektörde ise böyle ilerlemiyor. Çalışanın yaptığı bir yanlış, yönetici nazarında büyük bir yanlış olarak görülüyorsa hemen işten çıkarılma durumu olabilir.”

Mesai Saatleri: “Kamuda daha düzenli. Özel sektörde işlerin durumuna göre değişim gösterebiliyor. Vardiya usulü özelde daha yaygın. Çalışma saat süresi daha yüksek gibi.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Kamuda daha iyi, özel sektörde bence iyi değil. Özel sektörde hiç çalışmadım ama kamuda bu konunun daha iyi olduğunu düşünüyorum. Çalışanlar birbirine daha saygılı, seviyeli.”

Kurumsal itibar: “Bence özel sektörde daha iyi. Parasından dolayı. Özel sektörde müdür konumunda olan birinin ücreti, kamuda müdür olan birinin ücretinden çok daha fazla. Kurumsal konumun bu noktada fazla artışının olduğunu düşünmüyorum. İnsanlar paralı insana daha fazla itibar gösteriyor.”

Stres: “Özel sektörde daha çok stres var. Kamuda çalışma ortamı daha rahat. Özel sektörde hep birileri senden iş üretmeni, yüksek performans göstermeni bekliyor. Hasta dahi olsan çalışman isteniyor. Ama kamuda böylesine ağır bir psikolojik baskı yok.”

KY1, yönetici olabilme, kurumsal itibar, performans sistemi, tayin hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte ancak diğer konularda kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

KY2:

Yönetici olabilme-Yükselme: “Özel sektörde yönetici olmak daha iyi. Çünkü yöneticinin bir ağırlığı ve caydırıcı gücü var. Ancak kamuda durum öyle değil. Kamu sektöründeki yöneticilere dış unsurlardan çok baskı geliyor. Bu ise sağlıklı bir yönetim sergilenmesine engel oluyor. Özel sektörde performans kamudan daha fazla göz önünde bulunduruluyor. Bu nedenle iyi çalışan bir kişinin yükselmesi daha kolay. Kamuda ise ideolojik nedenlerden ötürü yükselme imkanı engellenebiliyor. Ve liyakatsiz insanlar kayırmacılık nedeniyle yükseltilebiliyor.”

İzinler-tatiller: “Kamuda izin ve tatil konusu daha düzenli, özel sektör bu konuda iyi değil”

Performans Sistemi: “Kamuda çalışanların performansı ölçülüyor. Herkes eşit maaş alıyor. Özeldede ise performansa göre maaşlarda oynama yapılabilir.”

Tayin: “Özel sektörde böyle bir hak yok, kamuda ise tayin hakkı var. İstedığınız yerde görev yapabiliyorsunuz. Bu konuda kamu daha avantajlı”

Disiplin Hükümleri: “Kamuda disiplin sisteminin sağlıklı işletildiğini düşünmüyorum. Birçok bürokratik nedenden ötürü sistem yavaş işliyor. Ayrıca yöneticilere bu konuda baskı yapılıyor. Bu ise personel üzerinde disiplin hükümlerinin uygulanmasını zorlaştırıyor. Özel sektörde ise disiplin daha katı. Yöneticilerin bu noktada eli daha güçlü. Çalışmayan, sorun çıkaran çalışan ile kimse çalışmak istemiyor ve yollarını rahatça ayırabiliyor. Ama kamuda

bu pek mümkün değil. Mahkeme, dava süreçleri derken, sorunlu personel ile yıllarca çalışmak zorunda kalıyorsunuz.”

Mesai Saatleri: *“Kamuda bu konu özel sektöre kıyasla daha iyi. Haftalık çalışma saati belli. Özel sektörde ise çalışma saatleri uzun. Mesai uzayabiliyor. Hatta aralıksız 2 hafta dinlenmeden çalışmak durumunda bile kalınabiliyor.”*

Çalışma Arkadaşları: *“Çalışma arkadaşları konusunda özel sektör bana biraz daha samimi geliyor. Kamu sektöründe menfaatlerden dolayı samimiyetsiz ilişkiler kurulabiliyor.”*

Kurumsal İtibar: *“Kamu sektörü bu konuda özel sektörden iyi. İnsanlar kamuda çalışana farklı bir gözle bakıyor.”*

Stres: *“İşin türüne göre bu durum değişkenlik gösterebilir. Özelde de kamuda da stresli işler mevcut. Ancak genel bir değerlendirme yapacak olursam kamu bence daha stresli. Çünkü sorumluluk yüksek. Olası bir yanlışta dava edilme, mahkemeye verilme ve hapse düşme durumları söz konusu. Özel sektörde ise işten atılırsınız mevzu biter.”*

KY2; yönetici olabilme, performans sistemi, çalışma arkadaşları, disiplin hükümleri, stres hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte ancak diğer konularda kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

KY3:

Yönetici olabilme-Yükselme: *“Kamu daha başarılı ve kurumsal ama nepotizm de var.”*

İzinler-Tatiller: *“Kamu bu konuda özel sektörden daha geniş imkanlar sunmaktadır. Özel sektörde de kurumsal firmalar bu konuda iyi sayılır.”*

Performans Sistemi: *“Özel sektör daha başarılı, kamu da performans sistemi çok sınırlı.”*

Tayin: *“Kamu daha başarılı, özel sektörde genel olarak sabitsiniz.”*

Disiplin Hükümleri: *“Kamu daha başarılı, özel sektörde yöneticinin kişisel algıları baskın.”*

Mesai Saatleri: *“Özel sektör daha başarılı, kamu duyarsız.”*

Çalışma Arkadaşlığı: *“Fark göremiyorum.”*

Kurumsal İtibar: *“Kamuda daha yüksek.”*

Stres: *“Kamu daha kurumsal, özel sektör daha stres kaynağı.”*

KY3; performans sistemi hususunda özel sektörü daha iyi olarak görmekteyken, çalışma arkadaşlığı konusunda ise sektörel bir fark göremediğini ifade etmektedir. Diğer konularda kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

KY4:

Yönetici Olabilme-Yükselme: *“Özel sektör daha rahat, hazır işliyor. Kamuda siyaset ve bürokrasi karşıması var. Özel sektörde net. Özel sektörde yükselme daha rahat bence.”*

İzin-Tatiller: *“Kamu bu konuda daha rahat. Özel sektörde izin konusunda sıkıntı çok.”*

Performans Sistemi: *“Özel sektör daha iyi, kamuda hantallık var.”*

Tayin: *“Kamuda bu imkan özel sektörden daha fazla. Ama zorunlu atama diye de bir sorun da var. Yine de istediğin yerde çalışma imkanı açısından, kamuda çalışmak daha iyi bu konuda.”*

Disiplin Hükümleri: *“Özel sektörde daha işlevsel, kamuda çok kullanışlı olduğunu düşünmüyorum. Kamuda mevcut birçok düzenleme var ama ne kadar etkin kullanılabiliyor ve ne kadar etkili oluyor? Özel sektörde disiplin hükmü olmasa da yöneticinin eli daha güçüdür. Caydırıcılık özel sektörde daha fazla.”*

Mesai Saatleri: *“Kamuda düzenli, özel sektör düzensiz.”*

Kurumsal İtibar: *“Kamu, makamın ağırlığı var. Özel sektörde alelade bir şirkette çalışıyorsanız kimsenin pek umurunda olmaz.”*

Çalışma Arkadaşlığı: *“Farketmiyor, ekibe göre değişiyor.”*

Stres: *“Özel sektör daha stresli. İşin durumunda göre belirlilik, yetiştirilmesi gereken işler dolayısıyla. Kamuda böylesine yoğun bir stres yok.”*

KY4; yönetici olabilme, performans sistemi, disiplin hükümleri hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte iken çalışma arkadaşlığı konusunda ise sektörel bir fark göremediğini ifade etmiş, diğer konularda da kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu belirtmiştir.

KY5:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Hem kamuda hem özel sektörde yükselmeler ne yazık ki liyakata göre değil, tanıdığına göre oluyor. Fazla fark göremiyorum.”

İzinler- Tatiller: “Kamu bu konuda daha düzenli ve net.”

Performans Sistemi: “Kamuda adamın varsa çalışmana gerek yok ne yazık ki. Özel sektörde ise performans önemli bir unsur.”

Disiplin Hükümleri: “Kanuna bağlı olduğu için kamuda disiplin daha ön planda, fakat işten atılma durumu özel sektörde daha fazla. Kamu çalışma açısından özel sektörden daha disiplinsiz olabilir ama çalışanların uyması gereken kurallar açısından daha katı bir disiplin var. Esneklik payı çok az. Basit bir örnek vereyim, kot pantolon ile işe gelmek kamuda garip bir durumken, özel sektörde kimse buna takılmaz.”

Mesai saatleri: “Kamuda daha stabil, özel sektörde ise belirsiz.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Ortada bölünecek bir pasta olmadığı için kamuda çalışma arkadaşlığı daha iyi”

Tayin: “Tanıdığın varsa kamuda tayin kolay yoksa çok zor, özel sektörde böyle bir imkan yok. Şirket neredeyse orada çalışmak zorundasın”

Kurumsal İtibar: “Kamu da çalışmak her zaman toplumda daha iyi bir imaj ve güven sağlar”

Stres: “Özel sektörde daha fazla stres var. Çünkü performans değerlendirmesi çok fazla. Kamuda böyle bir durum olmadığından daha az stres var.”

KY5; yönetici olabilme, performans sistemi, disiplin hükümleri hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte ancak diğer konularda kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

KY6:

Yönetici olabilme-yükselme: “Özel sektörde yönetici olabilmek için çok aktif, üreten, girişimci ruhlu, sosyal ve problemlere çözüm üretebilen kişiler genel olarak seçilmektedir. Kamu da ise bu durum % 100 olarak bu şekilde olmasa bile büyük bir çoğunluğu yine

yukarıdaki gibidir. Ancak kamudaki üst düzey yöneticiler de ise siyasi destek genel olarak şarttır.”

İzin-Tatiller: “Özel sektör genel olarak bu konuda sınıfta kalmıştır. Çalışanlara kurumsal özel sektör izin hakkı vermiş olsa bile kullanılan izinleri iş kaybı olarak görmektedir.”

Performans Sistemi: “Özel sektörde performans olayı çok gelişmiştir çünkü performansı düşük insanlar genel olarak özel sektörde barınamaz. Ancak kamuda bu performans özel sektörün çok altındadır.”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektörde henüz ülkemizde gelişmemiş olan bir kavramdır. Özel sektörün genel prensibi patron (iş veren) ile tartışma kabul edilemez iken kamuda bu kavramlar daha gelişmiştir.”

Mesai Saatleri: “Kamuda mesai saatleri genel itibariyle daha düzenli ve insanidir. Özel sektörde bu durum işin yoğunluğuna göre anlık değişkenlik gösterebiliyor.”

Tayin: “Kamuda bu hak var, özel sektörde büyük kurumsal firmalarda yer değişikliği şeklinde olabiliyor. İşin açıkçası pek aradığım bir durum değil. Fark etmiyor.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Özel sektör ve kamuda herhangi bir genel bir problemin olmadığı ve dikkat edilen bir husus olduğu kanaatindeyim.”

Kurumsal İtibar: “Bu durum çalıştığınız kamu kurumuna veya özel sektöre göre değişkenlik gösterebilir. Kamuda Aselsan’da çalışmak çok itibarlı bir durumken, ilçe belediyesinde çalışmak o kadar itibarlı değildir. Hakeza özel sektörde de durum böyledir. Kurumsal şirketler her zaman daha itibarlıdır.”

Stres: “Özel sektörde çalışan kişiler daha çok mobinge uğradığı için ve üst yönetim karşısında her zaman haksız görülmeleri sebebiyle stres özel sektörde daha fazladır. Kamu da çalışan kişilerin özellikle idare mahkemelerine açmış oldukları davalar istatistiksel bilgi olarak dikkate alınabilir.”

KY6; yönetici olabilme, performans sistemi, disiplin hükümleri hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığı konusunda ise sektörel bir fark olduğunu düşünmemektedir. Diğer konularda da kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

➤ Özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışanların, sektörler arası kıyaslamaları aşağıdaki gibi olmuştur;

ÖY1:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektörde yönetici olabilme imkanı kamudan daha hızlı ve rahat olabiliyor. Yetkinliğinize, performansınıza göre kısa sürede yönetici olabilirsiniz. Kamuda bu durum bildiğim kadarıyla daha zor.”

İzin-Tatiller: “Kurumsal şirketlerde izin ve tatil konusu kamudaki ile aynı denilebilir. Ancak yine de kamu bu konuda daha önde.”

Performans Sistemi: “Özel sektöre performans açısından kamudan çok ilerde. Performans olmazsa, üretim olmaz, üretim olmazsa kazanç olmaz. Bu durum da özel sektörün sonu demektir. Kamuda işlerin çoğu hizmet odaklı. Bu nedenle performans özel sektördeki gibi önem arz etmiyor.”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektörü bağlayan İş Kanunu’nda işten çıkarma ile ilgili bazı hükümler var ancak disipline dair bir şey yok. Kamu hakkında pek fikrim yok işin açıkçası. Özel sektörde disiplin tamamen işten çıkarılma çerçevesinde işletiliyor. Bu kamudan çok daha keskin bir durum.”

Mesai Saatleri: “Kamu bu konuda daha iyi, özel sektörde her daim bir belirsizlik olabiliyor.”

Tayin: “Kamuda olan bir durum, özel sektörde çoğunlukla çakılı çalışırsınız. Çakılı çalışmak daha iyi. Düzen kurabiliyorsunuz. 3-5 senede bir yer değiştirmek bence rahatsız edici bir durum.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Bu durum tamamen insanlarla ilgili bir durum, sektörel fark yok bence”

Kurumsal İtibar: “Kamu sektörünün patronu devlet olduğu için daha itibarlı gibi. Özel sektörde ise bireyler ön planda. Şirketinin büyük bir şirketse o zaman kurumsal itibardan söz edilebilir.”

Stres: “Özel sektörde iş yetiştirme, işten atılma stresleri var. Kamu da ise devlet işini yapmanın bir ağırlığı var. İşin içeriğine göre stres durumu değişkenlik gösterebiliyor. Yöneticiler için her iki sektör de risklidir.”

ÖY1; yönetici olabilme, performans sistemi, tayin hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığı konusunda sektörel bir fark görmemektedir. Diğer konularda ise kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

ÖY2:

Yönetici olabilme-Yükselme: “Özel sektörde bu imkan daha fazla ve kolay. Kamuda yönetici olmak için bir çok şart var.”

İzin-Tatiller: “Kamu sektörü bu noktada özel sektörden daha iyi. İstediğin zaman iznini kullanabiliyorsun. Resmi tatillerde”

Performans Sistemi: “Özel sektörden performans kamudan daha fazla ön planda.”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektör daha disiplinli, bunun en net göstergesi özel sektörde sergilenen performanstır.”

Mesai Saatleri: “Kamu, özel sektörden daha düzenli ve rahat”

Tayin: “Özel sektörde böyle bir durum yok, kamuda var. Esasen benim böyle bir beklentim yok.”

Çalışma arkadaşlığı: “Kamu daha iyi, özel sektörde iş yoğunluğu nedeniyle arkadaşlık fazla ilerleyemiyor. Kamu bu konuda daha geniş zamana sahip.”

Kurumsal İtibar: “Kamu daha itibarlı, devlet işinde çalışıyorum demek bile farklı”

Stres: “Bu konuda özel sektör stresli, iş güvencesinin olmayışı, ödemelerin düzeni, performansın yüksek tutulması insanı stresli hale sokuyor. Kamuda işler tekdüze ilerliyor.”

ÖY2; yönetici olabilme, performans sistemi, disiplin hükümleri hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte ancak diğer konularda kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

ÖY3:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektörde küçük işletmelerde çalışanlar için bu durum pek mümkün değil, ancak kurumsal şirketlerde olabilir. Kamuda ise bu daha bir mümkün gibi.”

İzin-Tatiller: “Kamu daha iyi konumda, özelde izne çıkmak sektörel değişkenlik gösterdiği için sorun olabiliyor.”

Performans Sistemi: “Özel sektörde performans beklentisi daha fazla, performans durumu daha yüksek.”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektör düzensiz ve keskin, kamu düzenli ama işlevsel değil.”

Mesai Saatleri: “Kamuda daha iyi, özel sektörde uzun çalışma saatleri olabiliyor.”

Tayin: “Kamuda bu tayin hakkı var, özel sektörde yok. Nerede işe girdiyseniz, orada çalışmak durumundasınız. Özel sektörün bu durumundan ben rahatsızlık duymuyorum.”

Çalışma arkadaşlığı: “Kamuda çalışmadığımdan bilemiyorum, özel sektörde gayet iyi.”

Kurumsal İtibar: “Kamu özel sektörden önde, çünkü herkes kamu kurumlarını tanıyor, biliyor.”

Stres: “İşe göre değişkenlik gösterir. Dağda terörist kovalayan bir asker veya hırsız kovalayan bir polis, fabrikada çalışan bir işçiden daha stresli bir iş yapıyor.”

“Genel olarak, özel sektör çalışanları işten atılma korkusu ile çoğu haklarını istemekten dahi çekinebiliyor.”

ÖY3; performans sistemi, çalışma arkadaşlığı, tayin hususlarında özel sektörden memnuniyetini ifade etmekte, stres konusunda ise işin niteliğine göre durumun değişeceğini belirtmektedir. Diğer konularda da kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

ÖY4:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Şuan çalışmış olduğum firmada yönetici olmak ve yükselme ihtimali çok düşük bir yüzdede. Şöyleki, mevcut yöneticiler işten çıkmadığı/çıkarılmadığı veya emekli olmadığı sürece yönetici pozisyonları dolu oluyor. Bu nedenle yükselme durumu kolay olmuyor. Kamu bu konuda daha iyi gibi geliyor bana.”

İzin-Tatiller: “İzin ve tatil konusunda devlet daireleri gibidir firmamız. Kurumsal bir firma olduğundan izin konusunda pek bir sorunumuz yok. Lakin özel sektörde her firma bizim firmamız gibi değildir. Kamu bu açıdan daha iyi şartlar sunuyor.”

Performans Sistemi: “Performans sistemine özel sektörde daha fazla önem veriliyor. Verilmek de zorunda. Çünkü özel sektör üretim odaklı çalışıyor. Kamu bu konuda iyi değil.”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektörde disiplin hükümleri bence daha katı, bir anda işsiz kalabilirsiniz. Kamu hakkında pek bir fikrim yok, ama kolay kolay işten çıkartma yok diye biliyorum.”

Mesai Saatleri: “Mesai saatlerimiz kamu sektörü gibidir. Hafta sonu tatili – dini ve özel günlerde izinlerimizi kullanıyoruz. Kurumsal bir firma olmamızın bunda payı çok. Özel sektördeki diğer firmaların bizim gibi izinlerini rahatlıkla kullanabildiğini düşünmüyorum.”

Tayin: “Özel sektörde tayin yok, olmasını ister miydim isterdim. İstedğim herhangi bir şehre taşınmak ve orada yaşamak güzel olurdu.”

Çalışma arkadaşlığı: “Kamu hakkında pek bir fikim yok. Gözlemlerime dayalı konuşacak olursam kamuda resmiyet ön planda. Özel sektörde daha içten bir ortam var.”

Kurumsal İtibar: “İsim yapmış büyük bir firmada çalışmıyorsanız, kurumsal itibarda kamu çok daha iyi bence.”

Stres: “Kamuda memurlar olsun işçiler olsun fazla stres yaşadıklarını sanmıyorum ancak özel sektörde hergün için bir stres yaşama ihtimaliniz çok yüksek. Çünkü sizden performans bekleniyor. Bunu sağlayamadığınız anda işiniz riske girebiliyor.”

ÖY4; yönetici olabilme, performans sistemi, çalışma arkadaşlığı hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte ancak diğer konularda kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

ÖY5:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektörde yükselme performansına bağlı ancak kamuda yükselme işi sınav ve mülakat ile oluyor diye biliyorum. Özel sektörde yükselmek biraz daha kolay gibi. Tabi boş pozisyon olması da önemli.

İzin-Tatiller: “İzin genelde kamuda daha iyidir, özelde çalışma sürene bağlı olarak değişir.”

Performans Sistemi: “Tartışmasız özel sektör. Kamuda performans takibi yapılmıyor ki, yapılırsa birçok kişiyi işten atmaları gerekir.

Disiplin Hükümleri: “Kamuda disiplin konuları resmi kurum olduğundan daha ciddi ele alınır özelde biraz daha esnek davranılabilir.”

Mesai Saatleri: “Mesai saatleri kamuda daha belirgin özelde anlık, günlük değişebiliyor.”

Tayin: “Tayin kamuda daha çok oluyor özel şirketlerde de ancak kurumsal şirket ise mümkün. Bu konuda kamunun imkânı geniş. Benim için bir tercih nedeni değil.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Arkışlık farketmez, kişiler arasındaki ilişkiye bağı. Sektörel bir fark olduğunu düşünmüyorum.”

Kurumsal İtibar: “Kurumsal itibar şirketteki pozisyona ve şirketin kurumsal olup olmasına bağı.”

Stres: “Kamuda üzerinde ki baskı daha az. Çünkü yaptığın işin tanımı olduğundan ve devlet güvencesi olduğundan özel sektöre göre daha iyi şartlar mevcut. Özelde ise iş tanımı çok olmuyor bazen anlık bazen günlük farklı iş yapman gerekiyor, itiraz etme şansı çok olmuyor bu da ister istemez stres yapıyor.”

ÖY5; yönetici olabilme, performans sistemi, disiplin hükümleri hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda kamu sektörünün özel sektörden daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

ÖY6:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektörde daha kolay ulaşılabilir. Yeter ki yönetim istesin, işe başlar başlamaz yönetici olarak görevlendirilebilirsiniz.”

İzin-Tatiller: “Kamu sektöründe daha esnektir. Özel sektörde istediğin zaman diliminde izin almak pek mümkün olamayabiliyor.”

Performans Sistemi: “Kamu sektöründe tecrübem olmadığından kıyaslama yapmam mümkün değil. Gözlemlerime dayalı cevap verecek olursam özel sektörde daha iyi.”

Disiplin Hükümleri: “Disiplin hükümleri kamu sektöründe daha katı. Şöyleki kılık kıyafetinize kadar karışılıyor. Saç uzatmak yasak, sakal bırakmak yasak vs. Özel sektörde böylesine derinlemesine disiplin hükümleri yok. Önemli olan performansınız.”

Mesai Saatleri: “Özel sektörde daha fazla, kamuda genel itibariyle 8/5.”

Tayin: “Tayin benim için sektör seçiminde büyük etken. Uzun vadede yaşayacağın yeri seçememek benim için olumsuz izlenim bırakmakta.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Eşit seviyede olabilir. Kamuda bir deneyimim olmadığından net bir cevap veremiyorum.”

Kurumsal İtibar: “Özel sektörde kamuya göre daha fazla kurumsal itibara sahip olunabilir. Şirketinizin piyasadaki konumuyla alakalı bir durum bu.”

Stres: “Özel sektörde kamu sektörüne göre daha fazladır. Çünkü iş yoğunluğu fazla ama iş güvencesi daha azdır.”

ÖY6; yönetici olabilme, performans sistemi, disiplin hükümleri, tayin hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

➤ Kamu sektöründe memur pozisyonunda çalışanların, sektörler arası kıyaslamaları aşağıdaki gibi olmuştur;

M1:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektörde daha somut çıktılara bağlı olduğu için daha zor ama başarılı iseniz yönetici olma ihtimaliniz daha yüksektir.”

İzin-Tatiller: “Kamu sektöründe daha stabil ve kullanılabilirdir. Özel sektörde ise herkes tatil yaparken çalışmak zorunda kalırsınız. İzin süreleri kamu da 10 yıla kadar 20 gün 10 yıl ve üzeri 30 gündür. Özel sektörde 10 gün izni zor alırsınız.”

Performans Sistemi: “Özel sektör daha iyidir. Ama bu firma portföyüne göre değişir. Kamuda da bunu çok iyi yapan yöneticiler vardır ama stabillik yoktur. Kamu da kişiye bağlıdır her şey. Aslında özelde de kişiye bağlıdır ama özelde patron değişmediği için daha güzel performans sistemi uygulanır.”

Disiplin Hükümleri: “Kamuda daha iyidir. Özelde disiplin ağızla olur, beğenmezse atar. Adli bir süreç olmadıktan sonra çok da disiplin hükmü olmaz.”

Mesai Saatleri: “Kamu daha iyidir. Başlama ve bitiş saatleri çoğu zaman bellidir ve kurala uyulur. Özelde bu durum müşteriye, gelen işe bağlı olarak değişir.”

Tayin: “Kamuda daha iyi uygulanır, çünkü özelde birden çok şubeye sahip olan firma ve yaygın şube ağı bulunması ihtimali daha düşüktür.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Her iki kesimde de aynı olduğunu düşünüyorum. Bu konu kültürel bir durumdur çünkü.”

Kurumsal İtibar: “Kamu da daha yüksektir. Özel sektörde ise çalıştığınız sektöre göre değişir. Türk Hava Yollarında pilot iseniz ya da ünlü bir hastahanein hekimi iseniz itibar konusu değişebilir.”

Stres: “Bu konu da çalışılan iş kolu ve yöneticilere göre değişir. Sürekli güvenlik kaygısı olan ya da amirleri, müşteriler vb. Ürün alanlar tarafından mobinge maruz kalan tüm sektörler kamu ya da özel sektör olsun zordur.”

M1; yönetici olabilme, performans sistemi hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Stres konusunda ise yapılan işin niteliğine göre değişkenlik olabileceğini belirtmektedir. Diğer konularda da kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

M2:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Yönetici olabilme ve yükselme imkanları özel sektörde daha olgunlaşmıştır. Kamu da kariyer basamakları oldukça kısıtlıdır ve tatmin edici değildir. Kamu sektöründeki yükselme imkanlarında sunulan unvan isimleri dahi (şef vb.) özel sektördeki verilen unvan isimlerine nazaran oldukça çağ dışı isimlendirmelere sahiptir. Bu durum dahi psikolojik yönüyle irdelenebilir bir haldir.”

İzin-Tatiller: “Kamu sektörü, özel sektöre oranla oldukça fazla tatmin edicidir. Özel sektörde sağlık durumundan ötürü raporlu olmak dahi bir sorun iken kamu da bu durum sorun teşkil etmemektedir. İzin alma prosedürü ve zamanlaması kamuda özel sektöre oranla esnektir.”

Performans Sistemi: “Profesyonel insan kaynağı yönetimi özel sektöre has bir durumdur. Dolayısıyla özel sektör bu yönüyle tercih edilen bir sektör haline gelmiştir. Kamu sektörü durağan ve kapasitesi düşük bir alana sahiptir.”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektörde daha iyi olduğunu düşünüyorum. Özel sektör çalışanların herşeyine karışmıyor. Kamuda ise kılığına kıyafetine kadar herşeye müdahale var. Bu durum insanı rahatsız ediyor. Özel sektörde çalışanın performansı ön plandayken, kamuda performans ilk sırada tutulmuyor. Yöneticinin ütüsüz pantolonla işe gelen veya bir gün traş olmadan işe gelen memura soruşturma açma imkanı var. Mevzuat buna uygun.”

Mesai Saatleri: “Özel sektör göz önüne alındığında kamu sektörü bu yönüyle iyi bir tercihtir.”

Tayin: “Kamu bu konuda daha iyi, özel sektörde çalıştığın yerde istemesen de kalırsın.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Çalışma arkadaşlıkları durağan yapılardan olan kamu sektöründe iletişime kapalılıktan ötürü tatmin edici değildir. Ancak özel sektör içerisinde yer alan kurumsal yapılarda iletişim esas olduğundan, çalışma ortamlarındaki arkadaşlık kavramı tatmin edicidir.”

Kurumsal İtibar: “Kurumsal itibar özel sektörde oturmuş bir düzene sahiptir. Kamu sektöründe kurumsal itibar ve iç ses olgusu yoktur. İtibarın kurumsal olduğu tüm yapılarda personelin de itibarı şüphesiz yüksek olacaktır.”

Stres: “Stres faktörü kamu sektöründe kurumdan kuruma göre değişmektedir. Özel sektörü baz aldığımızda ise satış, kota vb. nedenlerle çalışanlar stres içerisine girmektedir. Dolayısıyla stresin en aza inmiş hali kamu sektöründe gözlenebilir.”

M2; yönetici olabilme, performans sistemi, disiplin hükümleri, çalışma arkadaşlığı hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte, diğer konularda ise kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

M3:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektörde çok daha mümkün. Kamuda bu durum daha karmaşık ve uzun sürüyor.”

İzin-Tatiller: “Kamuyu daha istikrarlı buluyorum.”

Performans Sistemi: “Kamuda neredeyse hiç uygulanmamaktadır. Özel sektörde ise performans olmadan iş yürütmek pek mümkün değildir.”

Disiplin Hükümleri: “Kamuyu daha adil buluyorum, her ne kadar ciddi aksaklık olsa da.”

Mesai Saatleri: “Mesai saatleri bakımından kamu daha sistemli. Özelde belirsizlik her daim var.”

Tayin: “Kamuda çok daha düzenli ve oturmuş. Özel sektörde bu durum pek olası değil.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Sektörlerin farkları varsa da bunun gözle görülebilecek belirginlikte olduğunu düşünmüyorum.”

Kurumsal İtibar: “Kamu öne çıkmaktadır. Fakat özel sektörde çalışılan şirket ve pozisyon bu durumu değiştirebilir.”

Stres: “Stres konusunda özel sektörün daha stresli koşulları olduğunu düşünüyorum.”

M3; yönetici olabilme, performans sistemi hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

M4:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Yönetici olmak gibi bir idealim hiçbir daim olmadı, eğer olsaydı yüksek maaş getirisinden ötürü özel sektörü tercih ederdim.”

İzin-Tatiller: “Özel sektör -istisnalar hariç- kamunun sunduğu hakları sunamaz.”

Performans Sistemi: “Performans sistemi yönünden özel sektörün maddi ve manevi kazancı olabileceğinden ya da kamu sektöründe performansın sadece manevi yarar getirmekle birlikte maddi açıdan hiçbir getirisi olmadığından özel sektörü tercih ederdim.”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektörde disiplin hükümleri kanunla değil, iş verenin ihtiyacı ve talebi doğrultusunda belirlenebiliyor. Bu nedenle keyfi uygulamaya tabi olmaktansa yazılı kanunların geçerli olduğu kamu kuruluşunu tercih ederim.”

Mesai Saatleri: “Mesai saatleri kıstası açısından çalışma saatleri belli olan kamu sektörünü tercih ederdim. Personelin ek mesai yapması kendi inisiyatifinde olmalı, bir zorunluluk olmamalı diye düşünüyorum.”

Tayin: “Özel sektörde doğup büyüdüğünüz şehirde istediğiniz fırsatları bulamayıp, bir başka şehre taşınmanız gerekirse gittiğiniz yerde yaptığınız yatırımlar emekler göz önüne

alındığında doğup büyüdüğünüz şehre tekrar dönmeniz çok zor olabilir. Çünkü bu bir sıfırdan başlama anlamına gelebilir. Kamu sektörünün sunduğu tayin imkanı ile belli yıl hizmet ettikten sonra dilediğiniz şehre gitme özgürlüğüne sahipsiniz. Tayin mevcut düzeninizi bir başka şehirde devam ettirebilmeniz demektir. Kamunun tercih sebeplerinden de biridir.”

Çalışma Arkadaşlığı: *“Çalışma arkadaşlığı yükselme, öne çıkma telaşı olmayan kamu kurumlarında geçerlidir. Yükselme, performans kaygısı, öne çıkma teşviği bulunan kamu kuruluşları ile özel sektör arasında bir fark bulunmamaktadır.”*

Kurumsal İtibar: *“Devlet memuru olmak gurur verici. Kendi iş yerime sahip olacağım güne kadar bu düşüncemin değişeceğini sanmıyorum.”*

Stres: *“Stres faktörünün özel sektörde ve kamu kuruluşlarının özel birimlerinde çok daha ön planda olduğunu değerlendiriyorum. Normal düzeyde bir kamu kuruluşunun, bireysel özellikler haricinde ek stres kaynağı oluşturacağını düşünmüyorum. Özel sektörde genel itibarıyla daha stresli bir çalışma ortamı var.”*

M4; yönetici olabilme, performans sistemi hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

M5:

Yönetici Olabilme-Yükselme: *“Özel sektörde bu durum daha mümkün görünse de, pek de kolay değil. Çünkü yönetici sayısı sınırlı, çalışan sayısı fazla. Kamuda yöneticilik pozisyonu daha fazla. Ancak özel sektörde yönetici olmak için sınav şartı felan yok. Yöneticilerin inisiyatifi ile belirlenebiliyor. Ancak yine de özel sektör tercihimdir. Çünkü patron dilerse mevcut yönetici yerine bir başkasını yönetici yapabilir. Kamuda bu mümkün değildir.”*

İzin-Tatiller: *“Kamu bu konuda özelden geniş ve iyi imkanlar sunuyor. 10 senesini dolduran memura 30 gün izin veriliyor. İznini kullanmayan memur sonraki sene iznini kullanabiliyor. Özel sektörde durum böyle değil. Ayrıca hastalandığınızda kamu hastalık izni verirken de çok geniş imkanlar sunuyor.”*

Performans Sistemi: “Kamudaki yöneticiniz iyi ise, çalışan performansını üst düzeyde tutabilir. Yönetici memuru fazla kasmıyorsa, işler yavaş ilerler. Özel sektörde ise çalışanı istenen performansta çalıştırmayanı yönetici olarak tutmazlar.”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektörde çok belirsiz ve adaletsiz, kamuda belirli, sistemli ve daha adil.”

Mesai Saatleri: “Kamu çalışma saatleri açısından daha insani. Özel sektörde çok uzun süreler çalıştırılabilirsiniz.”

Tayin: “Kamuda böyle bir imkan var, özelde yok. Sevdiğim bir ile tayin yazsam gidip orada yaşamımı devam ettirebilirim. İşim hazır. Özelde istifa edip gitmek gerekiyor.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Farketmiyor, insana bağlı bir durum.”

Kurumsal İtibar: “Halk nazarında memuriyetin, devlet kurumlarının daha bir itibarı var gibi. Bana göre de öyle.”

Stres: “İşin niteliğine göre değişkenlik gösterir bu durum. Kamuda da çok stresli işler var. Ancak genellikle özel sektör daha stresli. İşinizin iki dudak arasında olması bile stres olarak yeter artar.”

M5; yönetici olabilme, performans sistemi hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

M6:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektör tercihimdir. En azından kendi bilgi ve becerilerimle gelebilirim, farklı yollarla değil. Kamuda yöneticilik konusunda liyakatsizlik ve kayırmacılık fazla.”

İzin-Tatiller: “Kamu sektörü tercihimdir. Çünkü her yıl var olan bir izni rahatlıkla kullanabiliyorum.”

Performans Sistemi: “Özel sektörde daha hakkaniyetli olduğunu düşünüyorum. Kamuda ne kadar fazla çalışırsanız çalışın, az çalışan diğer memurlarla aynı maaşı alırsınız.”

Disiplin Hükümleri: “Kamuda daha iyi işletiliyor bence. Özel sektörde yazılı bir disiplin hükümleri dahi yok. Olsa da buna uyan yok.”

Mesai Saatleri: “Kamu sektöründe eğer 7x24 esasına göre çalışmıyorsanız mesai saatleri bellidir ve kimse sizden ekstra bir durum olmadıkça mesaiye kalmanızı istemez.”

Tayin: “Geniş bir ağa sahip olduğu için kamu sektörü tercihimdir.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Bunu kamu ya da özel diye kıyaslayamam. İnsanın olduğu her yerde problemde de vardır, güzelliklerde.”

Kurumsal İtibar: “Kamu sektörü tercihimdir.”

Stres: “Kamu sektörü tercihimdir. Belli bir iş tanımınız vardır ve bunun fazlasını kimse istemez. Özel sektörde ise birçok işi yapmanız beklenebiliyor.”

M6; yönetici olabilme, performans sistemi hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

M7:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Kamu sektöründe, en azından benim çalıştığım alanda yönetici olabilme ya da yükselme maalesef tecrübe ya da mesleki donanıma göre yapılmamaktadır. Sendikal ve siyasi konumuz bunu belirlemektedir. Özel sektörde iş veren kendisine en çok fayda sunanı tercih edeceğinden kamu sektörüne nazaran özel sektörde daha adil kariyer fırsatları bulunmaktadır.”

İzin-Tatiller: “İzin ve tatil konularında çalışılan kurum ve idari amir izin konusunda yaptırım gücüne sahiptir. Yine de kamu sektöründe daha rahat bir uygulama mevcuttur izin ve tatil konusunda.”

Performans Sistemi: “Kamuda adil bir şekilde yapılmamaktadır. Getirilmek istenen performans sistemi normal şartlar altında ve kamu sektöründeki tembelliği aşabilmek adına gerekli bir adım olsa bile yapılacak performans değerlendirmesinin adil ve şeffaf olmayacağı, kişinin siyasi, dini ve sendikal tercihlerinin sergilediği performansın üzerinde kriterler olacağının bilinmesi kamu sektöründe performans değerlendirmenin en azından belli bir etiksel olgunluğa ulaşana kadar olmaması gerektiğini göstermektedir.”

Disiplin Hükümleri: “Kamuda daha iyi, özel sektörde disiplin hükümleri diye bir olgu yok. İşten çıkartırlar olur biter.”

Mesai Saatleri: “Kamuda mesai kavramı çok daha düzenli.”

Tayin: “Kamuda bu imkan var, dilerseniz ilçe dahi değiştirebiliyorsunuz. Özel sektörde bir yere bağlanmak durumunda kalıyorsunuz.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Bu durum sektörel bir durum değil, insana göre değişebiliyor.”

Kurumsal İtibar: “Ben bir öğretmenim, devlet okulunda öğretmenim demek ile dershanede öğretmenim demek arasında baya bir fark var.”

Stres: “Çalışandan beklentinin fazla olduğu bir ortamda stres her zaman fazladır. Özel sektör çalışandan her zaman daha fazla beklenti içerisindedir.”

M7; yönetici olabilme, performans sistemi hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

➤ Kamu sektöründe sözleşmeli personel pozisyonunda çalışanların, sektörler arası kıyaslamaları aşağıdaki gibi olmuştur;

S1:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektör liyakat ister, malesef kamuda referans (torpil) ön plandadır.”

İzin-Tatiller: “İzin kullanımı kamuda daha rahat. Resmi tatillerde izin verilme imkanı da var. Özel sektör bu açıdan sorunlu.”

Performans Sistemi: “Özel sektör performans dayalı temeller üzerinedir. Kamuda bu temeller performanstan bağımsız hareket eder.”

Disiplin Hükümleri: “Devlet ahlakı dediğimiz olgunun vücut bulmuş haliyse şayet tabii ki kamu sektörü bu işin ocağı rolündedir.”

Mesai Saatleri: “Her ne kadar esneklik açısından özel sektör bir tık önde gözüksede kamuda mesai saatleri başlı başına bir avantaj hükmündedir.”

Tayin: “Kamuda tayin alanı geniştir özelde ise yok denecek kadar kısıtlıdır. Sözleşmeli personele tayin hakkı benim çalıştığım kurumda bulunmakta ancak kadrolu memur kadar kolay tayin olamıyoruz.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Verimlilik açısından birbirini tamamlama noktasında özel sektör kamu sektörüne nazaran daha samimidir.”

Kurumsal İtibar: “Kurumsal itibar kamuda talep edilebilir bir durum değildir. Fakat özel sektörün olmazsa olmaz vizyonudur. Ancak bu konuda özel sektör ne kadar başarılıdır işte orası tartışılır. Halk nazarında kamu kurumları daha itibarlıdır. Bence de öyle.”

Stres: “Kamuda daha çok personeller strese sebebiyet veriyor. Özel sektörde ise meşgul olunan iş stresin ana sebebidir. Bu nedenle özel daha streslidir.”

S1; yönetici olabilme, performans sistemi, çalışma arkadaşlığı hususlarında özel sektörü daha iyi olarak görmekte, diğer konularda kamu sektörünün daha avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

S2:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Mevcut pozisyonum gereği kamuda yönetici olmayı düşünmüyorum. Özel sektörde ise uzmanlığınıza göre iş veriliyor. Ben sağlık memuruysam, sağlık memuru olarak değerlendirirler, yönetici olarak atayacaklarını düşünmüyorum.”

İzin-Tatiller: “Özel sektörde izin sayısı azdır ve izine ayrılmak kolay değildir. Kamu sektöründe bu konu daha kullanışlı.”

Performans Sistemi: “Özel sektör performansla her zaman önem veriyor. Performans alamadığı birini çalıştırmak da istemiyor.”

Disiplin Hükümleri: “Sözleşmeli personel için bu konu bildiğim kadarıyla belli değil. Memur değiliz, hangi disiplin hükümlerine tabiyiz bilemiyorum. Özel sektörde ise disiplin hükmü diye birşey yok.”

Mesai Saatleri: “Kamudaki çalışma saatleri benim için daha uygun. Mesai saatleri özel sektörde daha fazla.”

Tayin: “Özel sektörde tayin yok ancak istifa edip bir başka yerde işe başlayabilirsiniz. Tabi iş bulabilirsiniz. Ben sağlık görevlisiyim iş bulmam daha kolay. Ama herkes için durum öyle değil. Kamuda ise kadroya geçmesem dahi tayin yazma hakkım var.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Bence kamu ve özel sektörde fark etmiyor. Her yerde değişkenlik gösterebiliyor.”

Kurumsal İtibar: “Kamu daha itibarlı bence. Devletin bir çalışanı olmak gurur verir insana.”

Stres: “Şahsen yaptığım iş özel sektördeki işten daha stresli. Cezaevinde sağlık memuru olarak görev yapıyorum. Mahkumun birine mesai saatlerim içerisinde birşey olsa ilk mesuliyet bende. Bu durum özel sektördeki işimden daha stresli.”

S2; performans sistemi, stres hususunda özel sektörü daha iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Disiplin işlemleri konusunda kamuda bir belirsizlik olduğunu belirtmektedir. Diğer konularda kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

S3:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektörün daha adeletli olduğunu düşünüyorum. Çünkü iş verene yaptığın iş kazandırdığın ücret çalışma ahlakın kişiliğin karakterin göz önüne alınırken kamuda bunların hepsinden önce bi referansın açıkçası torpilin olması daha önemli.”

İzin-Tatiller: “Kamu sektörü daha iyi diyebilirim. Çünkü izin ve tatiller kanunlarla belirlidir. Özel sektörde iş yoğunluğu ya da farklı bahanelerle istediğin tarihlerde izne çıkarılamayabilirsin ya da hakkın olan kullanılamayabilir. Kamuda ise kanuni dayanağı olduğu için izin konusu daha rahat diyebilirim.”

Performans Sistemi: “Özel sektör daha iyi, kamuda performans takibatı yapılmıyor.”

Disiplin Hükümleri: “Kamu sektörü daha adaletli olduğunu söyleyebilirim çünkü yaptığın olumsuz davranışların kanunda, yönetmelikte yeri bellidir, özel sektörde ise iş verenin insifiyatine kalıyor.”

Mesai Saatleri: “Kamuda daha insancıl olduğunu düşünüyorum. Kanunda yeri bellidir. Özel sektörde çalışanlar, kamuda çalışanlara göre daha fazla çalıştırılıyor.”

Tayin: “Kamuda bu imkan var, benim memleketime tayin olma ihtimalim var. Ama özel sektörde tayin işi yok.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Kamu yada özel sektör ayrımı yapamıyacağım orada çalışan insanların kişilik ve karakterlerine kaldığını düşünüyorum.”

Kurumsal İtibar: “Özel sektörde büyük bir firmaların kurumsal itibarı var, kamuda ise genel itibarıyla bir kurumsal itibar var. Sonuçta devlete bağlı kurumlar.”

Stres: “Kamunun daha stresli olduğunu düşünüyorum çünkü yapılan hatalarda çok daha büyük ceza ve sorumluluklar getirebileceğini düşünüyorum. Özel sektörde en fazla işten atılıyorsunuz. Kamuda ise hapse kadar yolu var.”

S3; yönetici olabilme, performans sistemi ve stres hususunda özel sektörü daha iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

S4:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Sözleşmeli personelin görevde yükselme imkanı yok. Ancak sözleşmeli çalışma süresinde kadro gelme ihtimali, özel sektörde yükselme ihtimalinden daha yüksek olduğu için kamu sektörünü tercih ederim.”

İzin-Tatiller: “Kesinlikle kamu sektörünü tercih ederim, hangi tarihte izne ayrılacağım konusunda amirlerimin yetkisi daha az olması sebebi ile bu tercihte bulunurum.”

Performans Sistemi: “Kamu sektörünü tercih ederim bunun nedeni ise yaptığım işin karşılığını kamu sektöründe daha fazla alabilirim. Performans yönetimi açısından ise elbette özel sektör bu konuda daha başarılı ancak ne kadar insani tartışılır.”

Disiplin Hükümleri: “İşimi doğru yaptığım sürece kamuda disiplin soruşturması geçirmeyeceğime, geçirsem bile yasal süreçte haklı çıkma olasılığım bulunması sebebi ile kamu sektörünü tercih ederim.”

Mesai Saatleri: “Mesai saatleri sabit olması nedeni ile kamu sektörünü seçerdim.”

Tayin: “Özel sektörde tayin ihtimali olmaması nedeni ile kamu sektörünü tercih ederim.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Görecelidir, hangi sektörde hangi insanlarla çalışacağım belli olmadığı için bu konuda kararsızım.”

Kurumsal İtibar: “Kamu sektörünü bu konuda daha itibarlı buluyorum. Çünkü kamuda çalışmak insana her zaman bir artı katıyor.”

Stres: “İş kaybı stresim olmayacağı için kamu sektörünü tercih ederim.”

S4; performans sistemi hususunda özel sektörü kısmen iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

S5:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektörün avantajlı olduğunu düşünüyorum çoğu yerde sınavsız ya da mülakatsız yükselme olabiliyor. Sözleşmeliyim ve kamuda yükselme imkanım şuan için yok.”

İzin-Tatiller: “Kamu sektörü daha iyi durumda”

Performans Sistemi: “Özel sektörde önemlidir kamuda çalıştığım için söylüyorum çalışan ya da çalışmayan kişinin pek farkı yoktur hatta siz çalıştıkça size daha çok iş yüklenir.”

Disiplin Hükümleri: “Kamuda daha ağırdır, zira aldığınız cezalar sicilinize işlenir ve başka yerlerde önünüze çıkabilir ama özel sektörde böyle bir sorun yoktur. Özel sektörün en büyük disiplin hükmü işten çıkartmadır.”

Mesai Saatleri: “Kamuda daha uygundur özel sektörde uzun saatler ve düşük maaşlar vardır.”

Tayin: “Kamu sektörü iyidir başka bir ilde boş bir pozisyona tayininiz gerçekleşebilir aile birliği vb. Mazeret tayinleri bile vardır,özel sektör için aynı şeyi söylemek mümkün olmuyor.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Kamuyu tercih ederim çünkü ortam daha rahattır.”

Kurumsal İtibar: “Kamu daha itibarlı, devlet işi diye genel bir kanı var.”

Stres: “Stres kamuda daha azdır. İş yükü, çalışma şartları, iş güvencesi gibi konular kamuyu daha çalışabilir kılıyor. Özel sektörde ise bu nedenlerin yokluğu daha fazla strese sebep olabiliyor.”

S5; yönetici olabilme ve performans sistemi hususunda özel sektörü daha iyi olarak görmekte, diğer konularda ise kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

S6:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektörde çok iyi performans göstererek olunabilir fakat kamuda torpilinizin olması gerektiğini düşünüyorum.”

İzin-Tatiller: “Kamuda daha kolay ve rahatlıkla alınabilir, özelde ise bayram günlerinde bile çalışmanız gerekebilir.”

Performans Sistemi: “Özel sektörde çok gözetlendiği için kaytarma şansınız pek olmuyor, fakat kamuda maalesef çok gözlem yok.”

Disiplin Hükümleri: “Kamuda daha iyi işletiliyor. Hakkaniyet esasları gözetiliyor. Hiç değilse pat diye işten çıkarma yapılmıyor.”

Mesai Saatleri: “Kamuda daha rahat iken özelde gecelere kadar mesaiye kalılabilmektedir bu yüzden kamu diyorum.”

Tayin: “Özel sektörde pek tayin olmamakta fakat kamuda tayin olabilmek için de bazı kriterleri yerine getirmeniz gerekte. Eğer sevdiğiniz bir ilde çalışıyorsanız tayine ihtiyacını olmuyor, ancak sevmediğiniz bir ilde iseniz o zaman bir gereklilik oluyor. Bu imkanın varlığı bile bence güzel.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Pek farketmiyor. Ortama göre değişiyor bu durum.”

Kurumsal İtibar: “Kamu kesinlikle daha itibarlı. Bankalarda kredi çerkenken bu itibarı fazlasıyla görüyorsunuz.”

Stres: “Özel sektör bence daha stresli. İşten atılma stresi, maaşın yatıp yatmayacağı stresi, işin yetişip yetişmeyeceği stresi vb. daha birçok konu var.”

S6; yönetici olabilme ve performans sistemi hususunda özel sektörü daha iyi olarak görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

➤ Kamu sektöründe işçi pozisyonunda çalışanların, sektörler arası kıyaslamaları aşağıdaki gibi olmuştur;

Kİ/1:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektörde yönetici olmak daha mümkün. Kamudaki işçinin en fazla yükselebileceği yer kamuda ustalık ama özel sektörde daha iyi yükselme imkanı olabilir.”

İzin-Tatiller: “Kamuda izin meselesi özele göre daha rahat, herhangi bir sorun yok”

Performans Sistemi: “Özelde performans daha iyi durumda, iş takibi var. Kamuda bu noktada iyi düzeyde değil.”

Disiplin Hükümleri: “4857 kanuna göre disiplin kuralları işletiliyor. İlk önce maaştan kesme oluyor. Özelde disiplin işlemleri daha sert, işten atma durumu dahi var. Kamuda disiplin konusu özel sektöre göre daha yumuşak.”

Mesai Saatleri: “Kamu daha rahat, düzeni var. Özelde bu düzen yok.”

Tayin: “Kamuda tayin mümkün ancak adamına göre işletilebiliyor. Adamını bulan tayini yaptırıyor. Bazı yerlerde sistemli, puanlı ama bazı kurumlarda ise sistemsiz bir durum var. Sektör tercihimizi etkilemez bu durum.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Kamuda daha iyi, birlik beraberlik var. Özlük haklarını koruma var. Dostluk arkadaşlık daha çok var.”

Kurumsal İtibar: “Kamu sektörünün itibarı daha yüksek. Bunu maddi, manevi her şekilde hissediyorsunuz.”

Stres: “Özel sektörde stres daha çok, işyeri kazandı kaybetti meselesi var. Kamuda böyle bir endişe yok.”

Kİ/1; yönetici olabilme ve performans sistemi hususunda özel sektörü daha iyi olarak görmekte, diğer konularda ise kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

Kİ/2:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektörde yöneticilik daha iyi maaşları yüksek, standartları iyi. Kamuda yükselme yok gibi. Üniversiteye mezunuyum. Kamu işçisiyim. Sadece usta olabiliyorum. Ötesi yok. Özelde öyle değil.”

İzin-Tatiller: “Kamuda izinler daha rahat, istenilen zamanda kullanabiliyoruz. Özel sektörde böyle bir şey söz konusu değil.”

Performans Sistemi: “Özel sektörde çalışanlar daha çok çalışıyor, kamuda standart var. Özelde performans daha yüksek olmalı ki, işveren/işletme kâr elde etsin.”

Disiplin Hükümleri: “Kamuda da disiplini uygulamak zor, sendikanın avukatları hemen devreye giriyor. Bu nedenle disiplin hükümleri kolay işletilemiyor. Ama özel sektörde böyle bir durum yok.”

Mesai Saatleri: “Kamuda standart, özelde ise düzensiz. Giriş çıkışlar belli değil.”

Tayin: “Bu konuda kamuda imkan var, çünkü her ilde, ilçede bir kamu kurumu bulunuyor. Boş pozisyon olması tayin için yeterli.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Özel daha iyi. Kamuda mecbur olduğu için, işi düştüğü için yanıma gelenler çok. Bu durum bana samimi gelmiyor. Kamuda mesafe fazla.”

Kurumsal İtibar: “Kamu daha itibarlı görünüyor. Bankaya gittiğinde sana kolaylıkla kredi veriyor. Mağazalara gidince hemen taksit yapılıyor. Kefil dahi istenmiyor.”

Stres: “Özel daha stresli. Özelde yaptığın bir hata pahalıya patlabiliyor. İşten atılmaya kadar gdiyor. Ama kamuda hatalar örtülebiliyor, çok abartılmıyor.”

Kİ/2; yönetici olabilme, çalışma arkadaşlığı, disiplin hükümleri ve performans sistemi hususunda özel sektörü daha iyi olarak görmekte, diğer konularda ise kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

Kİ/3:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Kamuda yönetici olmak özel sektöre nazaran biraz daha kolay gibi. Bu durum tamamen çevreyle alakalı. Özel sektörde ise işin uzmanı olmanız şart. Çünkü iş bilmeyeni üst mevkiye getiren işveren, kâr kaybına uğrayabilir. Ama kamuda bu duruma çok fazla dikkat edildiğini düşünmüyorum. İşçi açısından yükselme ise özel sektörde mümkün kamuda ne yazık ki yükselme imkanı yok.”

İzin-Tatiller: “Kamu izin kullanımında, tatil süresinde özel sektörden çok daha rahat. Özel sektör firmalarının birçoğu çalışanlara sadece Pazar günleri izin verirken, kamuda Cumartesi Pazar tatildir. Özel sektörde, kurumsal firmalar haricindeki işyerlerinde resmi tatillerin kullanımı zordur. Kamuda ise vardiyalı çalışmıyorsanız, her resmi bayramda tatilinizi rahatça kullanabilirsiniz.”

Performans Sistemi: “Özel sektör çalışan performansına çok daha fazla önem veriyor. Çünkü verim elde edemezse kâr elde edemez. Kamu da böyle bir hassasiyet fazla yok. Kimsenin performansına bakılmıyor. Hiç çalışmayanlar bile var.”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektör bu konuda daha sert bence. Çok kısa sürede işten çıkarma yapılabiliyor.”

Mesai Saatleri: “Kamuda düzenli, özel sektörde değişken. Kamuda insani, özel sektörde uzun süreli çalıştırma var.”

Tayin: “Kamu sektöründe tayin sistemi daha yaygın. Ama bazı çalışanlar kullanamıyor. Örneğin belediyede çalışan işçiler, belediye haricinde başka bir belediyede çalışamaz.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Bu konuda pek bir şey diyemiyorum. Çünkü insandan insana değişiyor. Sektörden sektöre değil.”

Kurumsal İtibar: “Kamu sektörü, özel sektörden itibarlı. Özel sektör denilince akla sıradan işler geliyor. Ama kamu deyince insan farklı düşünüyor. Bu durum küçük yerleşim yerlerinde daha belirgin. Devlet kurumunda çalışan biri ile özel sektörde çalışan biri aynı görülüyor.”

Stres: “Özel sektör bence daha stresli, çünkü size stres yapacak çok şey var. İşler, ücretler, belirsizlik, gecikme ve daha birçok şey. Kamuda sizden istenen iş bellidir. Çok fazla stres unsuru yok.”

Kİ/3; yönetici olabilme ve performans sistemi hususunda özel sektörü daha başarılı görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda ise kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

Kİ/4:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “İşçilerin yükselme şansın yok. Bu konuda özel sektör işçiler için daha avantajlı”

İzin-Tatiller: “Kamu daha iyi. Düzenli. Özel sektörde bu konuda çok sıkıntı yaşıyor. İzin verilmiyor. Tatiller kısa veriliyor ya da uygunsuz zamanlarda veriliyor.”

Performans Sistemi: “Özel sektörde performans sistemi daha iyi işletiliyor ama çok çalışma var. İş yükü arttırılıyor. İyi iş yapan, daha iyi para alabiliyor.”

Disiplin Hükümleri: “Kamuda disiplin işlemleri özele nazaran daha yumuşak bence. Özel sektörde yönetici sizi kolaylıkla işten çıkarabilir. Kamuda ise durum böyle değil.”

Mesai Saatleri: “Kamuda düzenli çalışma saatleri var. Özel sektörde böyle bir şey birçok yerde yok. Zorunlu mesailer var. Fazla çalıştırma var.”

Tayin: “Kamuda tayin hakkım yok, özel sektörde de durum aynı. Benim için bu konuda fark eden pek birşey yok.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Özel ve kamu fark etmiyor”

Kurumsal İtibar: “Kamu da çalışmanın daha itibarlı olduğunu düşünüyorum. Çünkü devlete ait bir kurumda görev yapıyorsunuz. Bu çalışan olarak sizi daha itibarlı kılıyor.”

Stres: “Özel sektör daha stresli, hastaneye gidiyorsun senin sigortan yatmamış bakılamazsın diyorlar. Maaşın yatmamışsa, kirayı, faturaları ödeyemiyor, alışveriş yapamıyorsun. Kamuda ise düzen söz konusu. Böyle durumlar yok.”

Kİ/4; yönetici olabilme ve performans sistemi hususunda özel sektörü daha başarılı görmekte, çalışma arkadaşlığı ve tayin konularında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda ise kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

Kİ/5:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Kamuda böyle bir hakkım yok. Özel sektörde ise bence çok zor. Büyük firmalarda başarılı olursanız başarı ön planda tutuluyor ama küçük firmalarda bu pek mümkün değil. Yönetici sayısı az, patron tek.”

İzin-Tatiller: “Kamu daha iyi, özel sektörde tatil günlerinde dahi çalıştırma var.”

Performans Sistemi: “Özel sektör daha iyi. İşlerin yetişmesi için çalışma daha üst seviyede tutuluyor. Kamuda iş standart, çalışma saatleri belli”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektörde daha ağır disiplin, kamu da bir nebze olsa göz yumulabiliyor.”

Mesai Saatleri: “Kamu daha düzenli ve iyi, Çünkü mesai saatleri kanunen belli ve yöneticiler de bunlara uyuyor. Özel sektörde kanunu dikkate alan pek yok.”

Tayin: “Kamuda değişim imkânı var ama özel sektörde yok. Seçeneğin olması bile güzel”

Çalışma Arkadaşlığı: “Özel sektör daha iyi, kamuda iş yapanlar sevilmez. İş yapanlara düşmanlık vardır.”

Kurumsal İtibar: “Kamu daha itibarlı, bankalarda bunu hissediyorsunuz. Komşuluk ilişkilerinde dahi bunu görebiliyorsunuz. Kamuda çalıştığınız için güven alıyorsunuz.”

Stres: “İkisinde de stres var. Kamuda daha fazla stres var. Çalışma arkadaşlarından kaynaklı nedenlerden ötürü.”

Kİ/5; yönetici olabilme, performans sistemi, çalışma arkadaşlığı ve stres hususunda özel sektörü daha iyi görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda ise kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

➤ Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışanların, sektörler arası kıyaslamaları aşağıdaki gibi olmuştur;

Öİ/1:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Kamu sektöründe terfi gibi konular daha planlı ve çalışan odaklı olduğunu düşünüyorum. Özel sektörde durum bence kamudan iyi değil. Yönetici olmanız için herhangi bir sınav açılmıyor. Tamamen işverenin elinde bir durum. Kamuda sınavlar yapılıyor, sınavı kazananlar yönetici olabiliyor.”

İzin-Tatiller: “Özel sektör çalışanı olarak şirketin belirlediği tarihte izin yapmak zorundasınızdır. Ama kamu da tamamen çalışan talebine göre düzenlenmektedir.”

Performans Sistemi: “Özelde daha fazla önemseniyor. Kamu kurumlarında çalışmayan o kadar çok kişi görüyorum ki. Ama kimse onları işten atmıyor. Özel sektörde iki gün düşük performans göstermeniz işten atılmanız için geçerli bir sebep.”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektörde yanlış yaparsanız sözlü bir iki uyarılar, sonrasında yanlış aynen tekrarlanıyorsa kapı dışarı ederler. Kamuda işten atmak bu kadar kolay değil.”

Mesai Saatleri: “Kamuda daha düzenli. Çalıştığın saat belli, günün belli. Ben şuan vardiyalı çalışıyorum. Vardiyam dahi sabit düzenli değil. Bir hafta gece bir hafta gündüz çalıştırabiliyorlar. Bu hayatımı olumsuz etkiliyor.”

Tayin: “Özelde böyle bir hak yok, olmasını ister miydim isterdim. Kamuda çalışanlar istedikleri yere gidebiliyorlar.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Özelde iş yoğunluğu bazen çok fazla olabiliyor. Bu durum çalışma arkadaşlığını da etkiliyor bence. Kamuda çalışanlar ise kendilerine mesai saatleri içerisinde vakit ayırabiliyor.”

Kurumsal İtibar: “Kamu her zaman özel sektörden daha itibarlı. Verdiği ücret miktarı, iş güvencesi, sosyal haklar her konuda özel sektörden üstün.”

Stres: “Özelde her zaman beklenti yüksektir. Buna bağlı olarak streste kamuya göre çok daha fazladır.”

Öİ/1; performans sistemi hususunda özel sektörü daha başarılı görmekte, diğer konularda ise kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

Öİ/2:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektörde her an yükselebilirsiniz. Bu tamamen sizin performansınızla ve patronun talimatıyla ilgili. Kamuda ise daha yavaş ilerliyor diye biliyorum. Yıllardır memur olarak çalışan tanıdıklarım var. Ayrıca kamuda yükselme noktasında ahlaki olmayan meseleler de devreye girmektedir.”

İzin-Tatiller: “Şuan için çalıştığım şirketteki izin kullanımı kamuya yakın duruma geldi. Saatlik izinlerde dahi sorun yaşamıyorum. Ama özel sektördeki diğer şirketler benim şirketim gibi değil. Kamu kurumları ise her yerde aynı standardı uyguluyor.”

Performans Sistemi: “Özel sektör performans sistemini daha fazla göz önünde bulunduruyor. Kamuda ise bu durumun dikkate alınması özel sektöre nazaran daha az bence. Çalışmayı fazla umursayan olmuyor.”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektörde disiplin hükmü diye bir durum yok. Tek bir gerçek var o da işten çıkarma. Bu durum işçiler için caydırıcı bir disiplin hükmü. Kamu hakkında pek birşey bilmiyorum ancak disiplin konusunda çok başarılı bulmuyorum.”

Mesai Saatleri: “Kamunun çalışma saatleri daha az, kamuyu tercih ederim. Özel sektörün çalışma saatleri daha fazla. Kamuyu özel sektöre tercih ederdim.”

Tayin: “Özel sektörde tayin olmasını istemezdim. Bu durum tamamen kişinin ihtiyacına göre iyi bir şey. Sağlık, ailevi sebepler nedeniyle tayin gerekebilir ama ben özel sektör çalışanı olarak böyle bir talepte bulunmuyorum.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Kamudaki çalışanlar bence biraz ciddi. Ciddi insanların birbiri ile sıcak bir ilişki kuracaklarını zannetmiyorum. Ancak özel sektördeki ilişkiler daha sıcak, iletişim daha güçlü. Bu noktada özel sektörü tercih ediyorum.”

Kurumsal İtibar: “Kamuda kurumsal itibar daha avantajlı. Kamudaki itibarlar insanın işini halletmesi daha kolay. İnsanlar arasındaki yeri, insanların bakışı daha farklı. Özel sektörde ise bu durum kamuya nazaran daha düşük.”

Stres: “Bu konu kişinin yaptığı işe göre değişir. Çalıştığı pozisyona göre değişir. Ancak genel olarak değerlendirecek olursam kamuda stres daha fazladır. Çünkü sorumluluk daha fazla. Bu konuda özel sektörde çalışmak isterdim.”

Öİ/2; yönetici olabilme, performans sistemi, çalışma arkadaşlığı ve stres hususunda özel sektörü daha iyi görmekte, diğer konularda ise kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

Öİ/3:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektör çünkü verim daha erken fark ediliyor ve veriminin karşılığı daha erken veriliyor. Kamu sektöründe ise daha üst mevkide olan çalışan, alt mevkide olan çalışan için bu yükselmeyi sağlayamaz.”

İzin-Tatiller: “Kamu sektörü çünkü izin tarihleri daha net. Özel sektörlerde ise izin tarihini işin gidişatına göre veriyorlar.”

Performans Sistemi: “Özel sektör çünkü patron işin sürekli başında oluyor böyle olunca da performansın daha erken fark ediliyor. Kamu sektöründe ise performansın yüksek olsa bile fark edilmeme ihtimalin var.”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektör çünkü yöneticiyle birebir muhatapsın bundan dolayı daha disiplinli. Kamuda ise çok büyük sorun olmadığı müddetçe özel sektöre göre daha esnektir.”

Mesai Saatleri: “Kamu sektörü çünkü çalışma saatleri standarttır özel sektörde ise işveren mesai saatlerini keyfine göre ayarlıyor.”

Tayin: “Kamu sektöründe devlet tarafından belirleniyor. Özel sektörde tayin yok. Tayin gibi bir talebim de yok. Sektörel tercihime etkisi olmaz.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Farketmiyor, insana bağlı bir durum”

Kurumsal İtibar: “Kamu sektörü çünkü unvanın (bulunduğun mevki) sorun çıkmadığı sürece elinden alınmaz. Özel sektörde ise itibarın; ithalat-ihracat durumları, ülke ekonomisi vb. yüzünden bir anda değişebiliyor.”

Stres: “Özel sektörde her zaman stres vardır çünkü patron baskısı oluyor. Kamudaki yöneticinin mal sahibi olmaması kamu sektörü çalışanlarındaki baskıyı azaltıyor.”

Öİ/3; yönetici olabilme ve performans sistemi hususunda özel sektörü daha başarılı görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Tayin konusunun ise sektörel tercihini etkilemediğini belirtmektedir. Diğer konularda ise kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

Öİ/4:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Belli bir tahsil ve deneyiminiz yoksa yönetici olmanız özel sektörde zordur. Bir ceo olamazsınız. Kamu da tahsilinize bakar deneyimlerinizin önemi yoktur. Özelde yükselme, bir mağazada tezgahtar iseniz çok değil 6 ay sonra mağaza müdürü olabilme şansınız çok fazla. Kamu da sınava dayalı diye biliyorum.”

İzin-Tatiller: “Dini ve resmi tatiller kamu da tam anlamıyla kullanılırken, özel sektörde dini tatiller hariç resmi günler de çalışabilirsiniz.”

Performans Sistemi: “Özel sektörde performans daha önemlidir. Performans olmazsa üretim olmaz.”

Disiplin Hükümleri: “Disiplin, kamu da belli yönergelerle kılık kıyafet düzenlemeye alınmıştır. Gün içinde alınan izinlerin bile prosedürleri vardır. Özel de, rahat ve özgür giyim var. Ayrıca prosedüre gerek kalmadan izin alınabiliyor.”

Mesai Saatleri: “Kamu da standart olan çalışma saatleri sabittir. Özel de, esnek çalışma saatleri ve paydos sonrası mesai, belki de vardiya gibi durumlar olabiliyor.”

Tayin: “Performans, satış kotanızla aylık kazancınızı yükseltebilir ve bir üst departmana yükseltebilirsiniz. Kamu da şark görevi tabir acilen görevlerle pekişen deneyim kazanan personel daha büyükşehirliye yoğunluk sebebiyle tayin edilebilir. Zorunlu tayin meselesi bana hoş gelmiyor. Bu nedenle özel sektör daha iyi.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Kamuda çalışmadığımdan kıyaslama yapmam pek sağlıklı olmaz. Ancak bu durumun insanlara bağlı olarak değişkenlik göstereceğini düşünüyorum. Sektörel bir durum değil.”

Kurumsal İtibar: “Kurumsal itibar kamuda kanunlarla belirli sınırlar içersinde değişmez bir karakterde olabilir. Özel de, daha ziyade global olarak dünyaya açılma hususun da daha radikal davranabilirler.”

Stres: “Kamuda da stres olduğunu düşünmüyorum. Özel de hep işi teslim etme çabası vardır, yoğunudur ama prosodür çok yoktur. Zamanından önce yetiştirmesi ve gönderilmesi gereken işler vardır. Kamuda çok prosodür olduğunu düşünüyorum. Bu da işin işleyişine yansıyor.”

Öİ/4; yönetici olabilme, performans sistemi, disiplin hükümleri ve tayin hususunda özel sektörü daha başarılı görmekte, çalışma arkadaşlığında ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda ise kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

Öİ/5:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Kamu sektörü çünkü disiplinli/sistemli (kademe kademe) bir yükselme olur. Özel sektörde ise birden yükselebiliyorsun ve işverenken birden çalışan konumuna düşebiliyorsun.”

İzin-Tatiller: “Kamu sektörü çünkü tatilleri, izinleri belli. Özel sektörde ise işveren işin durumuna göre izin tayin ediyor.”

Performans Sistemi: “Özel sektörde performans daha yoğunudur. Çünkü her zaman işçiden çalışması beklenir. Kamu sektöründe de performans vardır ama çalışma şekli, şartları standarttır. Özel sektörde, işçinin yapabileceği performanstan çok daha fazlasını isteyebiliyorlar...Devlette devamlılık olduğu için kamu sektörü daima çalışır. Özel sektörde ise kurumlar maaliyeti karşılayamadığı için ya firma batır ya da işçi kovulur ama devlet parayı her zaman ödiyor. Mesela Ziraat Bankası, Halk Bankası çoğu zaman zarar etti ama kimsenin işten çıkarıldığını duymadık.”

Disiplin Hükümleri: “Özel sektörde daha ağırdır. Yöneticinin de çalışanın da üzerinde sürekli baskı vardır. Çünkü her zaman işinden olma korkusu var. Kamuda ise yönetici konumundaki kişi alt kademedeki kişilerin işlerine son veriyorum diyemez.”

Mesai Saatleri: “Özel sektörde daha ağırdır çünkü özel sektörde sürekli yaptığı işten kar etme beklentisi var. Bu yüzden de işçilerden çalışma süresi içerisinde daha fazla performans beklenir. Kamuda ise kar-zarara bakılmaz. Sadece çalışanın işini yapıp yapmadığına bakılır.”

Tayin: “Devlet sistemine dahil olduysan (kamu sektöründeysen) var. Özel sektörde bu durum çok karşılaşılmıyor ama bankacılık, büyük kuruluşlar, medya gibi sektörlerde tayin olabiliyor. Kamu sektöründe tayinler senelik belirleniyor ama özel sektörde bu yapılamıyor. Özel sektörün genelinde tayin yok. Benim içinde bir tercih nedeni değil.”

Çalışma Arkadaşlığı: “Özel sektörde çalışma arkadaşlığı pek samimi olmaz. Çünkü çalışanlar işini kaybetme korkusundan dolayı yöneticiye karşı arkadaşının ayağına çelme takabiliyor.”

Kurumsal İtibar: “Kamu sektörünü itibarlı görmüyorum. Özel sektör daha üretken olma çabasıyla iş yapıyor. Özel sektör, her zaman ürettiği şeyin kurumsal başarısı için daha fazlasını yapar, bekler. Kamuda da devlet başarısının sahibidir, özel sektörde başarı firmaya ve kişilere aittir. O yüzden özel sektördeki daha çalışkan ve üretken oluyorlar.”

Stres: “Özel sektörde de kamuda da aynıdır. İşin mahiyetiyle/yüküyle alakalıdır. Mesela bankacılıkta bir hesap hatası yapınca bütün işlem mahvolur bu da kurumları ve çalışanları sıkıntıya sokar. Kamu sektöründe de polis memurları, yaptıkları iş sebebiyle stres yaşayabiliyorlar.”

Öİ/5; performans sistemi hususunda özel sektörü daha başarılı görmekte, stres konusunda ise sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Diğer konularda ise kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

Öİ/6:

Yönetici Olabilme-Yükselme: “Özel sektördeki kurumsal firmalarda kamu kurumlarındaki gibi sistemliken, 5-10 kişinin çalıştığı işyerlerinde böyle bir durum söz

konusu dahi değildir. Kamu bu konuda daha avantajlı bir imkan sunuyor. Ancak kamuda da kayırmacılık çok fazla olduğundan, yönetici olmak kolay olmuyor.”

İzin-Tatiller: *“Kamu bu konuda sistemli ve adilane işliyor. Özel sektörde işin durumu, yöneticinin tutumu bu noktada çalışanları sıkıntıya düşürebiliyor.”*

Performans Sistemi: *“Özel sektör performansla dayalı bir sektördür. Performans olmazsa özel sektör var olamaz. Kamu sektörü ise vergiye dayalıdır. Performans olmasa da vergiler geldiğinden kamu sektörü devamlılığını sağlar.”*

Disiplin Hükümleri: *“Özel sektörde çalışanları disipline etmek için işten çıkartma tehdidi fazlasıyla yetip artıyor. Kamuda ise böyle bir durum olmadığından diğer disiplin işlemleri pek de önemli değil bence.”*

Mesai Saatleri: *“Kamuda daha düzenli, özel sektör de uzun ve düzensiz.”*

Tayin: *“Kamu kurumlarında olan bir durum, belki özel sektördeki büyük firmalarda da vardır. Bilemiyorum. Özel sektörde tayin durumu pek mümkün birşey değil.”*

Çalışma Arkadaşlığı: *“Özel sektördeki ilişkiler daha samimi geliyor bana. Resmiyet bana göre değil.”*

Kurumsal İtibar: *“Bu durumda çalıştığınız kuruma göre değişiyor. Ben özel sektörde Google Ofisinde çalışsam, bir devlet memurundan çok daha itibarlı olurum.”*

Stres: *“Çalışanın kendini rahat hissetmediği, memnun olmadığı bir ortamda stres vardır. Özel sektörde bu konular çok eksiktir. Birçok konuda çalışan kendini rahat hissetmiyor. Bu nedenle özel sektör daha stresli.”*

Öİ/6; performans sistemi ve çalışma arkadaşlığı hususunda özel sektörü daha başarılı görmekte, diğer konularda ise kamu sektörünün avantajlı olduğunu ifade etmektedir.

5.10. Sektörel Farkın Ortadan Kalkması

Katılımcılara, “Yakın gelecekte kamu sektörü ve özel sektör istihdam koşulları arasındaki farkların ortadan kalkacağını düşünüyor musunuz?” şeklinde bir soru yöneltildiğinde:

KY6: “Türkiye de ki ekonomik durum, insanların eğitim düzeyleri, toplumsal refah düzeyi cumhuriyet tarihinden günümüze kadar ileri düzeyde sürekli gelişme göstermektedir. Yerel yönetimlerde, özel sektör de ve kamuda çalışmış birisi olarak zaman içerisinde bu farklılığın kalkacağı hatta özel sektörün kamunun önüne geçeceği kanaatindeyim. Yurt dışındaki özel sektör çalışanlarının almış olduğu ücretler, toplum içerisinde verilen değer de dikkate alındığı zaman şahsi kanaatim en az üç kuşak sonra özel sektörün kamu ile eşit olabileceği ihtimali olabilir. Bir kuşak 20 yaş olarak kabul edilirse eğer yaklaşık olarak 60 yıl sonra özel sektörün kamuya yakın veya eşit bir düzeyde imkanlar sunacağı kanaatiyle...”

M4: “Tüm devlet kadrolarında sözleşmeli personel alımı politikası izleneceği biliniyor. Bu bağlamda değerlendirildiğinde tamamen olmasa da istihdam koşulları birbirine yakınlaşacaktır diye tahmin ediyorum.”

S3: “Bence yakın zamanda olmasa bile zamanla kalkacağını düşünüyorum”

S5: “Yakın gelecekte kamuda kadrolu personel değil de sözleşmeli personel istihdamının artacağını ve dolayısıyla bu durumun devlet memurluğu garanticiliğini ortadan kaldıracığını düşünüyorum. Özel sektör için ise izin ve haklar konusunda iyileştirmeler olabilir ancak maaşın yine kamuda daha iyi olacağı kanaatindeyim.”

Kİ/2: “Özel sektörde yavaş yavaş da olsa profesyonelleşiyor, aradaki fark ortadan kalkıyor gibi. Önceden olmayan birçok hak şimdi özel sektör çalışanlarında mevcut.”

Kİ/5: “Düşünüyorum, 657 kalkarsa kamu kurumlarında çalışma şartları aynı olacak.”

Öİ/1: “Düşünüyorum. Uzun vadede farkların kalkmasını ümit ediyorum.”

Kamu sektöründe çalışanlardan M4, S3, S5, Kİ/2, Kİ/5 ve Öİ/1 yakın gelecekte kamu sektörü ile özel sektör arasındaki farkların ortadan kalkacağına inanıyorken, KY6 ise uzun vadede de olsa bir değişimin gerçekleşeceğini ifade etmektedir. Diğer katılımcılar ise böyle bir değişimin yakın gelecekte gerçekleşeceğini düşünmemektedirler.

SONUÇ

Osmanlı'da ve Cumhuriyeti'in ilk dönemlerinde tarım ağırlıklı bir çalışma hayatı yaygınken, Cumhuriyetin ilerleyen yıllarında sanayi ve hizmetler sektörü gelişim göstermiş bu gelişimle birlikte kamu özel sektör ayrımı daha belirgin hale gelmiştir. Günümüzde yaklaşık 3,5 milyona yakın kamu çalışanı, 25 milyona yakın özel sektör çalışanı bulunmaktadır. Kamuoyundan da anlaşılabileceği üzere kamu sektöründe çalışmaya yönelim günden güne artıyorken, özel sektör çalışma hayatının sorunları da devasa bir şekilde karşımızda durmaktadır. Kamu sektörüne olan bu yönelimin ve özel sektöre olan olumsuz bakışın sebeplerini belirleyebilmek için 36 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak yapılan mülakatlar ele alındığında, katılımcıların yöneltilen araştırma sorularına verdiği cevaplar aşağıdaki gibi olmuştur.

S1: Kişilerin iş tercihinde kamu-özel sektör tercihi arasında bir farklılık var mıdır?

Katılımcıların değerlendirmelerine bakıldığında; sözleşmeli personelin tamamının, kamu yöneticisi, memur ve kamu işçisi pozisyonunda çalışanlardan birer kişi haricinde hepsinin, özel sektörde yönetici pozisyonunda olanlardan 3 kişinin ve özel sektörde işçi olarak çalışanların tamamının kamu sektöründe çalışmak istediği görülmektedir. Bu durum katılımcılar arasında, kamu sektörünün özel sektöre kıyasla daha fazla tercih edildiğini göstermekte ve sektör tercihleri arasında bir farklılık olduğu hipotezini doğrulamaktadır.

S2: Yüksek ücret ve düzenli ücret ödemesi ile sektörü tercihi arasında bir ilişki var mıdır?

Katılımcılara sektör tercihinde ücret unsurunun önemli olup olmadığına ilişkin bir soru yöneltildiğinde; KY3, M1 ve M6 kodlu katılımcılar haricindeki diğer tüm katılımcılar ücret unsurun sektör tercihinde önem arz ettiğini ifade etmişlerdir. Bu durum, ücret unsurunun sektör tercihinde önem arz ettiğini bizlere göstermektedir. Bu da hipotezi doğrulamaktadır.

Katılımcılara ücret miktarı ve ödeme düzenliliği konusunda sektörel kıyaslama yapmalarını ve vadeli borçlanmaları durumunda hangi sektörü tercih edeceklerine ilişkin bir soru yöneltildiğinde ise; KY3, ÖY5, ÖY6, M2, M6, S3, S6, Öİ/4 özel sektörde ki ücretlerin kamu sektöründen iyi olduğunu ifade etmiş ancak vadeli borçlanma ve ödeme düzenliliği konusunda kamu sektörünü tercih ettikleri görülmüştür. Katılımcıların tamamı,

ücret düzenliliği konusunda kamu sektörünü tercih etmektedir. Bu durum, ücret ödemesi ile kamu sektörü tercihi arasında bir ilişki olduğu hipotezini doğrular niteliktedir. Katılımcıların tamamının bu konuda hemfikir olduğu görülmektedir.

S3: İş güvencesi ile kamu sektörü tercih nedenleri arasında bir ilişki var mıdır?

Katılımcılara iş güvencesi açısından sektörel olarak bir değerlendirme yapmaları istenmiş, katılımcılardan sadece M5 günümüzde iş güvencesi açısından sektörler arası pek fark göremediğini ifade etmiştir. Diğer katılımcıların tamamı ise iş güvencesi hususunda kamu sektörünün daha iyi olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum, iş güvencesi ile kamu sektörü tercih nedenleri arasında bir ilişki olduğu hipotezini doğrulamaktadır.

S4: Çalışma şartları kamu sektöründe özel sektörden daha iyi midir?

Katılımcıların özel sektör ile kamu sektörü arasındaki çalışma şartlarını kıyaslamaları istendiğinde ise, katılımcıların ekseriyeti; özel sektördeki iş yükünün fazla olduğunu ve kamudaki çalışma şartlarının özel sektörden daha rahat olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların sektörler arasındaki çalışma şartlarına ilişkin belirttikleri diğer hususlarda ise; kamuda izin kullanımında sorun yaşanmadığı, özel sektörde ise izin konusunda sorun yaşanabildiği, kamu sektöründeki stresin özel sektörden daha az olduğu şeklinde görüş bildirmişlerdir. Bu durum, kamu sektöründeki mevcut çalışma şartlarının özel sektörden daha iyi olduğu yönündeki hipotezi doğrulamaktadır.

S5: Vadeli borçlanmanın sektörel tercihe etkisi var mıdır?

Katılımcıların tamamı, vadeli borçlanma hususunda kamu sektörünü özel sektöre tercih etmektedir. Bu durum, vadeli borçlanma ile kamu sektörü tercihi arasında bir ilişki olduğu hipotezini doğrulamaktadır.

İyi bir işte bulunması gereken özelliklerin neler olduğuna ilişkin yöneltilen soruda, katılımcıların büyük çoğunluğunun ücret konusunda hemfikir oldukları görülmüştür. Katılımcıların iyi bir işte bulunması gereken özellikler arasında saydıkları diğer hususlar ise; çalışma ortamı, çalışma koşulları, adalet, iş güvencesi, kariyer fırsatı, sosyal haklar ve çalışana değer verilmesi şeklinde olmuştur. Özel sektörde çalışan işçilerin iyi bir işte bulunması gereken özellikler arasında ücret ve çalışma koşullarını daha fazla önemsemesi, iş güvencesine ilişkin özel sektörden bir beklentisi olmaması düşündürücü bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Sözleşmeli personelin iş güvencesine ilişkin kamu sektöründen

herhangi bir beklenti içerisinde olmaması da dikkat çekmektedir. Memur pozisyonunda görev yapanların ise düşüncelerinin önemsenmesi, çalışana değer verilmesi ve kariyer fırsatı beklentisi içerisinde olması dikkat çeken bir başka konudur.

Kamu ve özel sektör arasındaki temel farkların neler olduğuna ilişkin yöneltilen soruda, katılımcıların büyük çoğunluğunun özellikle iş güvencesi ile ücret hususunu belirttikleri görülmüştür. Katılımcıların kamu ve özel sektör arasındaki temel farklara ilişkin diğer farklar ise; performans, çalışma saatleri, izin, çalışma şartları ve rahatlık şeklinde olmuştur.

Katılımcılara sektör tercihini etkileyen unsurların neler olduğuna ilişkin yöneltilen soruya, katılımcıların ekseriyeti; ücret miktarı, ücret düzenliliği, iş güvencesi, sosyal haklar, çalışma şartları ve iş yükü unsurlarının sektör tercihini etkilediğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların belirttiği diğer hususlar ise; çalışma saatleri, kıyafet serbestliği, tayin konuları olmuştur. Katılımcıların sektör değiştirme hususunda ise; KY2, KY3, KY4, KY5, KY6, ÖY1, ÖY3, ÖY6, M1, M4, M5, M6, M7, S1, S2, S3, S4, S5, S6, Kİ/1, Kİ/3, Kİ/4, Kİ/5 sektör değiştirmek istemediklerini mevcut sektörlerinden memnun oldukları belirtirken, KY1, M3, Kİ/2 ise özel sektördeki mevcut şartların değişmesi durumunda sektör değiştirebileceğini ifade etmiştir. ÖY2, ÖY4, ÖY5, M2, Öİ/1, Öİ/2, Öİ/3, Öİ/4, Öİ/5 ise sektör değiştirmek istedikleri yönünde görüş bildirmişlerdir. Özel sektörde işçi pozisyonunda çalışanların tamamı ile özel sektörde yönetici pozisyonunda çalışan 3 kişi sektör değiştirmek isterken, kamu sektöründe çalışan sadece 1 kişinin sektör değiştirmek istediği görülmektedir. Bu durum, özel sektörde çalışan katılımcıların kamu sektörüne geçme isteğinin yüksek olduğunu ancak kamu sektöründe çalışanların özel sektöre geçmek istemediklerini göstermektedir. Bu da, Türkiye'deki özel sektör çalışma hayatının çalışanları yeterli düzeyde memnun edecek unsurları barındırmadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Yapılan araştırmada katılımcıların ücret miktarının sektör tercihini etkilediği, yine düzenli ücret alma ve vadeli borca girme konusunda kamu sektörü tercih ettikleri tespit edilmiştir. Katılımcılara, özel sektörde vasıflı bir işte çalışmak mı yoksa kamuda taşeron işçi olarak çalışmak mı istersiniz şeklinde bir soru yöneltildiğinde, katılımcılardan KY1, KY3, KY4, KY5, ÖY2, ÖY5, ÖY6, M2, M4, M6, S4, Kİ/2, Kİ/5, Öİ1, Öİ2, Öİ4, Öİ/5 özel sektörde vasıflı bir işçi olarak çalışmak isteyeceklerini belirtirken, KY2, KY6, ÖY4, M1,

M3, M5, M7, S1, S2, S5, S6, Kİ/1, Kİ/3, Kİ/4 kamuda taşeron işçi olarak çalışmak isteyeceklerini ifade etmişlerdir. ÖY1, Öİ/3 ise taşeron ile özel sektörde vasıflı bir işçi olarak çalışmanın pek bir farkı olmadığı söylemişlerdir. ÖY3 ve S3 ise sunulan imkanlar ve işin niteliğine göre tercihinin değişeceğini belirtmiştir. Katılımcılar aslında kamu sektöründe düşük düzeyli bir işin yerine, beklentilerini daha fazla karşılayacak bir işi tercih edebilmektedir. Bu şartları, beklentileri hangi sektör karşılıyorsa, çalışanlar tarafından o sektöre karşı bir yöneliş olmaktadır.

Katılımcılara, “*Yönetici olabilme-yükselme, izinler-tatiller, performans sistemi, tayin, disiplin hükümleri, mesai saatleri, çalışma arkadaşlığı, kurumsal itibar ve stres konularında özel sektör kamu sektörü kıyaslamasını yapar mısınız? Bu hususlardan hangileri sektör tercihinizi etkilemektedir?*” şeklinde bir soru yöneltildiğinde:

Kamu sektöründe yönetici pozisyonunda bulunanlardan, KY2, KY4, KY5, KY6 yönetici olabilme-yükselme, performans sistemi ve disiplin hükümleri konularında özel sektörü daha iyi olarak değerlendirmektedir. KY1 kurumsal itibar ve tayin hususlarında özel sektörü daha başarılı bulmaktadır. KY2 ise çalışma arkadaşlığı konusunda özel sektörü iyi bulmakta ve stres konusunda ise özel sektörün kamudan daha az stresli olduğu ifade etmektedir. Çalışma arkadaşlığı konusunda KY3, KY4, KY6 sektörel bir fark olduğunu düşünmemekte, KY1, KY5 ise kamu sektörünün bu konuda iyi olduğunu söylemektedir. Performans sisteminde ise tüm katılımcılar özel sektörü kamu sektöründen daha başarılı bulmaktadır. Bu durum kamu yöneticilerinin performans sistemi konusunda kamuyu yetersiz gördüklerinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Mesai saatleri, izin-tatil, tayin, stres gibi konularda katılımcılar kamu sektörünü daha iyi olarak değerlendirmektedir.

Özel sektörde yönetici pozisyonunda bulunan katılımcılardan; ÖY1, ÖY2, ÖY4, ÖY5, ÖY6 yönetici olabilme konusunda özel sektörü başarılı bulurken, ÖY3 kamu sektörünü başarılı bulmaktadır. ÖY2, ÖY5, ÖY6 disiplin hükümleri konusunda özel sektörü daha etkili olarak değerlendirmekte, ÖY1, ÖY3, ÖY4 ise kamu sektörünü bu alanda başarılı görmektedir. ÖY1, ÖY3, ÖY6 tayin konusunda özel sektörü tercih ederken, ÖY2, ÖY4, ÖY5 kamu sektörünü tercih etmektedir. ÖY1, ÖY5, ÖY6 çalışma arkadaşlığı hususunda sektörel bir fark olmadığını ifade ederken, ÖY2, kamu sektörünün bu konuda daha iyi olduğunu belirtmektedir. ÖY3, ÖY4 ise çalışma arkadaşlığı hususunda özel

sektörü daha iyi bulmaktadır. Tayin konusunda ise ÖY1, ÖY2, ÖY3, ÖY5 ve ÖY6 sektörel bir tercih nedeni olarak görmemekte, ÖY4 ise tayin hususunda kamu sektörünü beğenmektedir. Katılımcıların tümü performans sisteminde özel sektörü kamu sektöründen daha başarılı bulmaktadır. Mesai saatleri, izin-tatil, stres, kurumsal itibar gibi konularda ise katılımcıların çoğunluğu kamu sektörünü daha iyi olarak değerlendirmektedir.

Memur pozisyonunda görev yapan katılımcıların tamamı yönetici olabilme ve performans sistemi hususunda özel sektörü başarılı bulmaktadır. M2 dışındaki diğer katılımcılar çalışma arkadaşlığında sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. M2 hem çalışma arkadaşlığında hem de disiplin hükümlerinde özel sektörü daha iyi görmektedir. M1 stres konusunda işin niteliğine göre değişkenlik gösterebileceğini ifade ederken, diğer katılımcılar stres konusunda kamu sektörünü özel sektörden daha az stresli olarak değerlendirmektedir. Mesai saatleri, izin-tatil, stres, tayin, kurumsal itibar gibi konularda ise katılımcıların çoğunluğu kamu sektörünü daha tercih edilebilir bulmaktadır.

Sözleşmeli personel pozisyonunda bulunan katılımcıların tamamı performans sistemi konusunda özel sektörü başarılı bulmaktadır. Yönetici olabilme konusunda ise S2 ve S4 kamu sektörünü başarılı bulurken diğer katılımcılar özel sektörü daha başarılı görmektedir. Çalışma arkadaşlığı hususunda S1 özel sektörü, S5 ise kamu sektörünü iyi olarak değerlendirirken, diğer katılımcılar çalışma arkadaşlığında sektörel farklılık olmadığını ifade etmektedir. S2 disiplin işlemleri konusunda kamuda bir belirsizlik durumu olduğunu ifade ederken, diğer katılımcılar kamu sektörünü bu konularda özel sektörden daha iyi bulmaktadır. Mesai saatleri, izin-tatil, stres, tayin, kurumsal itibar gibi konularda ise katılımcılar kamu sektörünü daha tercih edilebilir bulmaktadır.

Kamu sektöründe işçi statüsünde bulunan katılımcıların tamamı yönetici olabilme ve performans sistemi açısından özel sektörü başarılı bulmaktadır. Kİ/2 disiplin hükümleri açısından özel sektörü iyi bulurken, diğer katılımcılar kamu sektörünü başarılı görmektedir. Çalışma arkadaşlığı hususunda Kİ/2, Kİ/5 özel sektörü, Kİ/1 ise kamu sektörünü iyi olarak değerlendirirken diğer katılımcılar çalışma arkadaşlığında sektörel farklılık olmadığını ifade etmektedirler. Stres konusunda Kİ/5 özel sektörü iyi bulurken, diğer katılımcılar kamu sektörünü daha az stresli olarak değerlendirmektedir. Mesai

saatleri, izin-tatil, tayin, kurumsal itibar gibi konularda ise katılımcılar kamu sektörünü daha tercih edilebilir bulmaktadır.

Özel sektörde işçi statüsünde bulunan katılımcıların tamamı performans sistemi açısından özel sektörü başarılı görmektedir. Yönetici olabilme hususunda ise Öİ/2, Öİ/3, Öİ/4 özel sektörü iyi bulurken Öİ/1 ve Öİ/5 kamu sektörünü başarılı bulmaktadır. Öİ/2 ve Öİ/6 çalışma arkadaşlığı hususunda özel sektörü, Öİ/1, Öİ/5 kamu sektörünü olumlu değerlendirirken, Öİ/3, Öİ/4 ise çalışma arkadaşlığında sektörel farklılık olmadığını düşünmektedir. Öİ/2 stres konusunda özel sektörü tercih ederken, Öİ/5 sektörel farklılık olmadığını ifade etmektedir. Diğer katılımcılar ise stres konusunda kamu sektörünü daha iyi bulmaktadır. Öİ/4 disiplin hükümleri ve tayin konusunda özel sektörü tercih ederken, diğer katılımcılar ise kamu sektörünü tercih etmektedirler. Mesai saatleri, izin-tatil, kurumsal itibar, gibi konularda ise katılımcılar kamu sektörünü daha tercih edilebilir bulmaktadır.

Yakın gelecekte sektörler arası farkın ortadan kalkacağını düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevaplarda ise 5 katılımcının bu noktada bir değişim umudu olduğu, diğer 31 katılımcının ise böyle bir umudunun olmadığı görülmektedir.

Yukarıdaki katılımcı görüşlerinden de anlaşılacağı üzere, özel sektör ve kamu sektörü arasındaki farklarda; yükselme, iş güvencesi, ücret miktarı, ödeme düzenliliği, çalışma şartları, izin, sosyal haklar, iş yükü, performans sistemi, farklarının ortaya çıktığı görülmektedir. Özellikle iş güvencesi, ödeme düzenliliği, çalışma şartları, izin, iş yükü konusunda kamu sektörü katılımcılarca daha fazla tercih edilmekte, performans sistemi açısından ise tüm katılımcılar özel sektörü başarılı görmektedir. Bu da bize performans, verimlilik gibi konularda özel sektörün daha başarılı olduğunun bilinmesine karşın rahat bir çalışma ortamı olduğundan dolayı kamu sektörünün tercih edildiğini açık bir şekilde göstermektedir.

Sektör değişimine ilişkin yöneltilen soruya, kamu çalışanlarının büyük çoğunluğu hayır cevabını vermiş ve kamu sektöründeki çalışma düzeninden memnuniyetlerini ifade etmişlerdir. Ancak özel sektörde işçi pozisyonunda çalışanlarını tamamı ile yönetici pozisyonunda çalışanların yarısı sektör değiştirmek istedikleri yönünde fikir beyan etmişlerdir. Söz konusu bu durum, katılımcıların özel sektöre olan bakış açısını gözler önüne sermektedir.

Özel sektörün içinde bulunduğu şartlar dolayısıyla çalışanlarca pek tercih edilmemesi, çalışma hayatına atılacak olan gençlerin kamu sektöründe çalışma uğruna yıllarını KPSS'ye çalışarak geçirmesine neden olabilmektedir.

Üretimin, gelişimin amiral gemisi durumunda olan özel sektördeki şartların cazip olmaması nedeniyle nitelikli çalışanların bir kısmı kamu sektörünü tercih edebilmektedir.

Kamu sektöründe farklı istihdam türleri bulunmakta her istihdam türünün kendi içinde farklı hakları olduğu görülmektedir. Hatta kamu sektöründe dahi asgari ücretler çalışan kamu işçileri bulunmaktadır.

Çalışanların kamu sektörüne olan yönelimi, özel sektörün düzeltilmesi gereken sorunlara işaret etmesi açısından önemlidir. Bununla birlikte verimlilik ve etkinlik yönüyle kamu sektörünün özel sektörü yakalaması gerekliliği de ortadadır. Özellikle ücret düzenliliği, çalışma şartları, iş güvencesi gibi konularda özel sektörün kendisini daha iyi bir konuma getirmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- AĞAR, S. (2006) “Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları) Teorisi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 65, ss. 277-310.
- AKÇAKAYA, M. (2016) “Weber'in Bürokrasi Kuramının Bugünü ve Geleceği”, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Özel Sayı, ss. 275-295.
- AKSOY, C. (2017) “Çalışanlarda Adalet ve Yönetici Desteği Algısının Güven Oluşumundaki Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama”, **Journal of Aviation**, Yıl: 1, Cilt 1, Sayı 1, ss.8-17.
- AKŞİT AŞIK, N. (2010) “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı: 467, ss. 31-51.
- AKTUĞ, S.S., KIRACI, A. (2014) “Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Düzenlemelerinin İstihdama Etkilerine Yönelik Bir Değerlendirme”, **Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi**, Cilt 6, No 2, ss. 31-43.
- ALPARSLAN, E. ve ORHAN, K. (2016) “İşgücü Kaybının Nedenleri, Etkileri ve Alınabilecek Önlemler: Denizli Kablo ve Tel Üreticisi Bir Firmada Araştırma”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, ss. 41-64.
- ALTIN H., BAŞAR, E. ve Doğan S. (2010) **İşletme**, Ankara, Nobel Yayınları.
- ARAS, T. (2015) “İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt 28, Sayı 119, ss.429-456.
- AŞAN, Ö; ERENLER, E. (2008) “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 13, Sayı 2, ss.203-216.
- AYDEMİR, P., ERDOĞAN, Evrim. (2013) “İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 13, Sayı 2, ss. 127-153.
- AYDIN, H. (2010) “Ceza Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı 2010/1, ss.109-128.

- BAKAN, İ., BÜYÜKBEŞE, T. (2004) “Çalışanların İş Güvenesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 23, ss. 35-59.
- BALTACI, F., KAVACIK, M., ŞENTÜRK, F.K., KURAR, İ. (2014) “Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Alanya'da Bulunan 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 14, Yıl 14, Sayı 2, ss. 59-85.
- BAYAR, H.T., ÖZTÜRK, M. (2017) “İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 22, Sayı 2, ss. 525-546.
- BAYBORA, D. (2010) “İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, ss. 19-26.
- BAYRAK KÖK, S. (2006) “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 20, Sayı 1, ss. 291-317.
- BAYRAM, N.; DURSUN, S. (2013) “İş Güvenesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 15, Sayı: 3, ss. 23-27.
- BAYÜLKEN, Y.; KÜTÜKOĞLU, C. (2017) “Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (Kobi’ler)”, **Türkiye Makine Mühendisleri Odası Oda Raporu**, 4. Baskı, Ankara.
- BİLGİLİ, A. (2014) İŞE “İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 15, Özel S., ss.847-868.
- BUCAKTEPE, A. (2015) “Disiplin Makamlarının Disiplin Cezası Verme Yetkileri Üzerine Bir Değerlendirme”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt XIX, Sayı 2, ss.199-224.

- BULUT, Y. BAKAN, İ. (2005) “Yönetici ve Yöneticilik Üzerine Kahramanmaraş Kentinde Bir Araştırma”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 5, Sayı 9, ss. 62-89.
- ÇAĞLAYAN, R. (2016) “Hukukumuzda Kamu Tüzel Kişiliği Kavramı ve Kıstasları”, **Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi**, Cilt 0, Sayı 7, ss. 373-398.
- ÇALIK, E. (2017) “İnsan Hakları Meselesinin Gelişimi ve Siyasî ve Sosyal Faktörlerle İlişkisi”, **Eğitim ve Toplum**, Cilt 6, Sayı 16, ss. 41-67.
- CANDAN, M.A. (2002) “Ülkemizde İş Güvencesi Tartışmaları ve İş Güvencesi Yasa Tasarısı Üzerine”, **Türk Tabipler Birliği, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ocak, ss.7-11.
- ÇELİK, E., GÜNEY, A. (2017) “Kayıt Dışı İstihdam Olgusu ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam”, **İktisadiyat Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 213-248.
- CEYLAN, A., ERGÜN, E., ALPKAN, L. (2000) “Çatışmanın Sebepleri ve Yönetimi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 1, Sayı 2, ss. 39-51.
- COŞKUN, S., DULKADİROĞLU, H. (2009) “Ücret, Performansa Göre Ücret Ve Çalışanların Algısı: Abd’de Federal Düzey Örneği”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 64, Sayı 3, ss. 73-95.
- DAMA, N. (2017) “Sosyal Politika Perspektifinde Asgari Ücret”, **Seta Perspektif Dergisi**, Sayı 161, ss. 1-5.
- DEMİR, F.(2003) **İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanunun Başlıca Yenilikleri**, Türkiye Haber İş Sendikası
- DEMİREL, Y. (2009) “Örgütsel Adaletin Yönetici-Çalışan İlişkileri Üzerine Etkisi: Farklı Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 9, Sayı 17, ss. 137-154.
- DEMİRKAPI, E. (2013) “Ticari İşletmenin Tespiti Açısından Esnaf İşletmesi Kavramının Değerlendirilmesi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt XVII, Sayı 1-2, ss. 372-441.

- DERELİ, B. (2012) “İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl 11, Sayı 21, Bahar 1, ss.237-256.
- DIĞIN, Ö., ÜNSAR, S. (2010) “Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 26, ss. 133-145.
- ELMA, C. (2003) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)”, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, **Doktora Tezi**
- ERDİL, O., KESKİN, H.; İMAMOĞLU, S.Z.; ERAT, S. (2004) “Yönetim Tarzi Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Sayı 5/1, ss. 17-26.
- EREN H., GÖZAYDIN, N. (1988) **Türkçe Sözlük**, Ankara, Türk Dil Kurumu Yayınları
- ERKAN, H.(1993) **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- ERKEN, B.(2013) “Anayasal Çerçeve Türkiye’de Çalışma Hakkı”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt 1, Sayı 2, Ekim-Aralık, ss. 66-84.
- ESENER, T. (1978) **İş Hukuku**, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları
- FİDAN, F., YEŞİL, Y. (2018) “Asgari Ücret Artışına Yönelik İşverenlerin Yaklaşımları: Sakarya’da Bir Araştırma”, **Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 4/01, ss. 127-134.
- FRANCESCHELLI, R., Çev. Akar ÖÇAL (1979) “İtalyan Hukukunda İşletme Kavramı”, **Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi**, Cilt 15, Sayı 1, ss. 245-255.
- GÖK, S. (2009) “Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt 6, Sayı:2, ss. 587-605.

- GÖKSU, N., ÖZ, B. (2008) “Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algılamaları: Bir Alan Çalışması”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 20, ss. 419-436.
- GÖKTOLGA, Z. G., GÖKALP, B.(2012) “İş Seçimini Etkileyen Kriterlerin Ve Alternatiflerin Ahp Metodu İle Belirlenmesi”, **Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 13, Sayı 2, ss. 71-86.
- GÜNEŞ, H. (2013) “Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi** , Cilt 1, Sayı 1, ss. 62-79.
- GÜNGÖREN, M. (2017) “Algılanan Örgüt Kültürünün İş Tatmini ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırmada”, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, **Doktora Tezi**
- HASANOĞLU, M. (2004) “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı 52, ss.43-60.
- IŞIK, M., ZİNCİRKIRAN, M. (2016) “Kurumsal İtibar Algısının İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: Doğu Anadolu Bölgesindeki Üniversiteler Üzerinde Bir Uygulama”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 8, Sayı 3, ss.89-106.
- İŞCAN,Ö.F., TİMURÖĞLU, M.K.(2007) “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, **Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 21, Sayı 1, ss. 119-135.
- KALE, E. (2015) “Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü”, **Uluslararası İdari ve İktisadi İncelemeler Dergisi**, Sayı 14, ss.103-120.
- KANCA, O.C. (2012) "Türkiye’de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi", **Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 21, Sayı 2, ss. 1-18.
- KANTEN, P., KANTEN, S., DÜNDAR, G. (2016) “Ücret Tatmininin ve İşin Özelliklerinin İşe Gömülmüşlük Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Rolü”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 8, Sayı 3, ss.64-88.

- KARAKAYA, A., AY, F.A. (2007) “Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 31, No 1, ss.55-67.
- KARAKÖSE, T., KOCABAŞ, İ. (2006) “Özel Ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri” **Eğitimde Kuram ve Uygulama**, Cilt 2, Sayı 1, ss.3-14.
- KARCIOĞLU, F., TİMURÖĞLU, M.K., ÇINAR, O. (2009) “Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi -Bir Uygulama-“, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi**, Yıl 20, Sayı 63, ss. 59-76.
- KASAPLIOĞLU, M.M., MURAT, S. (2018) “Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikalarında Yerelleşme: İİMEK’e Dair Kısa Bir Değerlendirme”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt 7, Sayı 18, ss. 248-278.
- KAYA, G. (2015)“Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 14 Sayı 55, ss. 257-267.
- KAYA, H. (2008) “Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma”, **Balıkesir Üniversitesi Maliye Dergisi**, Sayı 155, ss. 119-143.
- KAYA, P.A. (2001) “İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme - 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi”, **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, ss. 3-13.
- KAYA, P.A.; ERTUĞRUL YILMAZER, I.U. (2016) “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt: 70 Sayı 1, ss. 55-80.
- KAYA, U., SERÇEOĞLU, N. (2013) “Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt 1, ss.311-346.
- KESER, A.(2005) “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt 0, Sayı 49, ss. 362-377.

- KESER, A. (2006) “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 11, Sayı 1, ss. 100-119.
- KHAN, A.R., KHANDER, S. (2016) "Public and Private Organizations: How Different or Similar are They", **Journal of Siberian Federal University Humanities & Social Sciences**, Cilt 12, s. 2873-2885.
- KIHRI, G. (2013) “Okul Öncesi Öğretmenleri Mesleğe Yabancılaşma Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Bir Örnek Uygulama”, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul
- KILIÇ, T. (2015) “Kurum Kültürü: Bir Kamu Kuruluşunda Mevcut ve Arzulanan Kurum Kültürü Üzerine Bir Araştırma”, **Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 4, ss. 57-74.
- KOÇ, H., YAZICIOĞLU, İ. (2011) Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, ss. 46-57.
- KOÇ, M. (2016) “Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik”, **Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, ss. 65-90.
- KOÇAK, R.D. ve ÖZÜDOĞRU, H. (2012) “Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkileri: Kamu ve Özel Hastanelerinde Bir Uygulama”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 1, ss.76-88.
- KORKMAZ, F., ALP N.S. (2014) **İş Hukuku**, Ankara, Seçkin Yayınları
- KÖSE, S.; TETİK, S.; ERCAN, C. (2001) “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler”, **Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi**, Cilt7, Sayı1, ss.219-242.
- KÜÇÜK, O. ve KOCAMAN, G. (2015) “Yöneticilerin Emir veya Talimat Biçimiyle Çalışanların Görevlerini Gerçekleştirme Düzeyi İlişkisi: Bir Araştırma”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, ss. 349-366.
- LAÇİNER, V. (2012) "İş Hukuku Ders Notları-2 / İş Sözleşmesinin Türü, İş Güvencesi, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve İşin Düzenlenmesi" **İş Hukuku Ders Notları**, Çanakkale, ss.86-197.

- LALE, S.(2010) “İş Güvencesinin Kapsamı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar” **Mali Çözüm Dergisi**, 98. Sayı, ss. 217-224.
- LORDOĞLU, K.; ÖZKAPLAN, N.; TÖRÜNER M.(1999) **Çalışma İktisadı**, İstanbul, Beta Yayınları 3. Baskı
- MARAL, T. (2016) “Türkiye’de Kamu Görevlileri Kavramı ve İşçi-Memur Ayrımı”, **TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi**, Cilt 8, Sayı 29, ss.40-44.
- MERCANLIOĞLU, Ç.(2012) “Örgütlerde Performans Yönetimi İle İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi** Cilt 4, Sayı 1, ss. 41-52.
- MERT, İ.S. (2011) “İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma”, **Savunma Bilimleri Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, ss.117-143.
- MÜTEVELLİOĞLU, N., ÇİZEL, R.B. (2010) "İşsizlik ve Sosyal Haklar: Bir Alan Araştırmasının Bulguları", **Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu**, ss. 279-298.
- NERGİZ, E., YILMAZ, F. (2016) “Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği”, **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 14, ss. 50-79.
- ODYAKMAZ, Z. (1998) “Genel Olarak İdarenin Sözleşmeleri” **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt II, Sayı 1-2, ss.141-195.
- ÖLÇER, F. (2005) “Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 25, ss. 1-26.
- ÖNDER, Ç.; WASTİ, S.A. (2002) “İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi”, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 23-47.
- ÖNDER, D. (2007) “Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı”, **Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi**, Cilt 6, Sayı 15, ss.131-150

- ÖREN, K.; ACAR, H.; KANDEMİR, H.(2016) “Refah Devleti Paradoksu Olarak Kamuda Taşeron Çalışma Sistemi: Isparta Örneği”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt 5, Yıl 5, Sayı 11, ss. 154-183.
- ÖRÜCÜ, E. ve KAPLAN, E. (2001) “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu”, **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, ss. 93-112.
- ÖVGÜN, B.(2009) **Türkiye’de Kamu İktisadi Teşebbüsü Olgusu**, Ankara, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları
- ÖZAYDIN, M.M., ÖZDEMİR, Ö. (2014) “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği” **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, ss.251-281.
- ÖZBAY, H.; ÖZTÜRK, E. (1992) “Gençlik”, İletişim Yayınları
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2002) “Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları Ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 19, ss. 115-134.
- ÖZEN KAPIZ, S.(2001) “ İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi”, **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, ss. 20-35.
- ÖZGÜR, B. (2011) “Yönetim Tarzları ve Etkileri”, **Maliye Dergisi**, Sayı 161, ss.215-230.
- ÖZKAL SAYAN, İ., KÜÇÜK, A. (2012) “Türkiye’de Kamu Personeli İstihdamında Dönüşüm: Sağlık Bakanlığı Örneği”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 67, No 1, ss.171-203.
- ÖZTÜRK, M. (2013) “Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 18, Sayı 2, ss. 269-285.
- PARMAKSIZ, A., ERSÖZ, T., ÖZSEVEN, T., ERSÖZ, F. (2013) “Çalışanların İş Memnuniyeti, İş Stresi ve Ergonomik Koşullarının Değerlendirilmesi”, **Gaziosmanpaşa Bilimsel Araştırma Dergisi**, Sayı 8, ss. 82-99.

- POYRAZ, K.; KAMA, B.(2008) “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi” **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 13, Sayı 2, ss.143-164.
- SABUNCUOĞLU, Z.T. (1991) **İşletme I-II**, Bursa, Rota Ofset Yayıncılık
- SAMSUM, N. (2017) “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar”, **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, Cilt 3, Sayı 3, ss. 160-210.
- SEVİNÇ, H. (2015) “Kamu Çalışanlarının Motivasyonunda Kullanılan Araçlar”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt 8, Sayı 39, ss. 944-964.
- SOYSAL, A.; TAN, M. (2013) “İş Tatminini Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği”, **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 6, Sayı 2, ss. 45-63.
- ŞAFAK, C., (2004) “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 51, ss. 111-132.
- ŞAHANKAYA, S. (2016) “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı 4, ss. 178-208.
- ŞAHİN, S., AYDOĞRDU, B., YOLDAŞ, C. (2012) “Eğitim Denetmelerinin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 10, Sayı 1, ss. 332-353.
- TINAR, M.Y. (1996), **Çalışma Psikolojisi**, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- TINAZTEPE, C. (2012) “Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 4, Sayı 1, ss. 53-63.
- TİMUROĞLU, M.K., BALKAYA, E. (2016) “Örgütsel İletişim ve Motivasyon İlişkisi- Bir Uygulama”, **Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, ss. 89-113.
- TOKMAK, İ. (2014) “Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 6, Sayı 3, ss.134-156.

- TÜRKÖĞLU, M. (2002) “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ’ler) in Bölgesel Kalkınmaya Etkileri ve Bölgesel Kalkınmada KOBİ Temelli Stratejiler”, **Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, ss. 277-300.
- ÜNSAR, A.S., İNAN, A., YÜRÜK, P. (2010) “Çalışma Hayatında Motivasyon ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması”, **Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, ss. 248-262.
- YEŞİLYURT DURAN, A.(2017) “İdari Hizmet Sözleşmesi”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, ss. 115-154.
- YILMAZ ESER, B.; TERZİ, H. (2008) “Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler”, **Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 22, Sayı 1, ss. 129-143.
- YILMAZ, M. (2013) “Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulanması”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt 1, Sayı 2, ss. 39-51.
- YÜCEL, İ., DEMİREL, Y. (2013) “Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi: “Başka Bir Yol Daha Olmalı!”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 27, Sayı: 2, s.159-177
- YÜCESOY, Y.; DEMİR, M. (2011) **Çalışma Yaşamında Haklar**, Ankara, İLO yayınları
- YÜKSEL, İ. (2005) “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 6, Sayı 2, ss. 291-306.
- (2015) **Temel İşveren Yükümlülükleri Rehberi**, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü.
- (2018) **2017 Kamu İşletmeleri Raporu**, Hazine ve Maliye Bakanlığı.
- (2015) **Birliği, Türkiye ve Dünyada Kamu İşletmeleri Karşılaştırmalı Araştırma, İnceleme Raporu ve Siyasa Önerileri**, Türkiye Kamu İşletmeleri.
- (2017) **Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu**, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Yayın no:58,

İnternet Kaynakları

AGATHOCLÉOUS, A., (2003) **Working conditions: comparing the public and private sectors** “Çevrimiçi”

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2003/working-conditions-comparing-the-public-and-private-sectors>, Erişim 15/06/2019

AĞAR, S. "Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları) Teorisi", (t.y), www.idare.gen.tr/agar-kamukurumlari.htm, Erişim 05/06/2018

ARGÜDEN, Y. (t.y) “Yaşamak Demek Çalışmak Demektir.” “Çevrimiçi” <http://www.arguden.net/tr/makaleler/yasamak-demek-calismak-demektir-2/>, Erişim 04/05/2019

BRİNDLE, D., (2010) "Public v private sector: Is the grass greener?" **The Guardian Newspaper** “Çevrimiçi”

<https://www.theguardian.com/money/2010/jan/23/public-private-sector-grass-greener>, Erişim 12/05/2019

ÇOLAK, H. (2017) “Çalışan Bağlılığı ve Motivasyon araştırmasında Ücret ve Performans Düzeyinin Etkisi” **İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi**, 2017, <http://www.hrdergi.com/tr/calisan-baglilik-ve-motivasyon-arastirmasinda-ucet-ve-performans-duzeyinin-etkisi/konuk-yazar/38>, Erişim 11/03/2018

DURAN, Ö. (2018) “Kamu Personel Rejimi Ders Notları” Sayıştay Başkanlığı “Çevrimiçi” https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/yayinlar/Kamu_Personel_Rejimi.pdf, Erişim 28/04/2019

ERSOY, B. (t.y) “İşçi Gözü İle İşçi ve İşveren Münasebetleri” adlı konferansta yaptığı konuşma “Çevrimiçi” <https://dergipark.org.tr/download/article-file/9175>, Erişim 20/06/2018

KILIÇOĞLU, M. (t.y) Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi "Çevrimiçi" <https://www.anayasa.gov.tr/media/3628/kilicoglucalismahakki.pdf>, Erişim 05/8/2018

- TOPÇU, E. (2016) “Kuvvetler Ayrılığı Temelinde Devlet Teşkilat Yapısı” “Çevrimiçi”
https://www.kaysis.gov.tr/Makaleler/EmrahTopcu_kuvvetler_Ayriligi.pdf, Erişim
04/04/2018
- ÜÇÜNCÜ, Kemal. (2016) “İş Tatmini ve Motivasyonu” “Çevrimiçi”
<https://aves.ktu.edu.tr/ImageOfByte.aspx?Resim=8&SSNO=97&USER=4049>,
Erişim 04/05/2019
- ÜNLÜ, A. (2018) “Memurlar ve İşçiler Arasındaki 10 Önemli Fark” **Yeni Şafak Gazetesi**,
“Çevrimiçi” <https://www.yenisafak.com>, Erişim 12/05/2018
- ÜNLÜ, A. (2017) "2018 Yılı Asgari Ücret Artışı Memurlardan İşsizlere 80 Milyonu Nasıl
Etkiler?" **Yeni Şafak Gazetesi** "Çevrimiçi"
[https://www.yenisafak.com/yazarlar/ahmetunlu/2018-yili-asgari-ucret-artisi-
memurlardan-issizlere-80-milyonu-nasil-etkiler-2041784](https://www.yenisafak.com/yazarlar/ahmetunlu/2018-yili-asgari-ucret-artisi-memurlardan-issizlere-80-milyonu-nasil-etkiler-2041784), Erişim 10/05/2019
- 12 Milyon Çalışanın Maaşı 3 Bin TL’nin Altında Yüzde 40 Asgari Ücretli**, 2017,
“Çevrimiçi” [http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/12-milyon-calisanin-maasi-3-bin-tlnin-
altinda-yuzde-40-asgari-ucretli-40680624](http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/12-milyon-calisanin-maasi-3-bin-tlnin-altinda-yuzde-40-asgari-ucretli-40680624), Erişim 16/04/2018
- 2017 Yılı Temmuz Ayına Göre Kamu Personel Sayıları**, 2017, "Çevrimiçi"
[https://www.memurlar.net/haber/691725/2017-yili-temmuz-ayina-gore-kamu-personel-
sayilari.html](https://www.memurlar.net/haber/691725/2017-yili-temmuz-ayina-gore-kamu-personel-sayilari.html), Erişim 05/06/2018
- 2018-2019 Yıllarını Kapsayan 4.Dönem Toplu Sözleşme Metni**, 2018, "Çevrimiçi"
http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/4.Donem_Toplu_Sozlesme_15122017.docx,
Erişim 09/11/2018
- 2019 Yılı İçin, Aile Yardımı Ödeneği Tutarı Ne Kadar Oldu?**, 2019, “Çevrimiçi”
[https://www.memurlar.net/haber/800463/2019-yili-icin-aile-yardimi-odenegi-tutari-ne-
kadar-oldu.html](https://www.memurlar.net/haber/800463/2019-yili-icin-aile-yardimi-odenegi-tutari-ne-kadar-oldu.html), Erişim 04/05/2019
- 2019 Yılı Ocak-Temmuz Dönemi Sendika Aidatı ve Toplu Sözleşme İkramiyesi**,
2019, "Çevrimiçi" [https://mevzuatinyeri.com/maas/2019-yili-ocak-temmuz-donemi-
sendika-aidati-ve-toplu-sozlesme-ikramiyesi.html](https://mevzuatinyeri.com/maas/2019-yili-ocak-temmuz-donemi-sendika-aidati-ve-toplu-sozlesme-ikramiyesi.html), Erişim 03/03/2019

AB Düzeyinde Temel Sosyal Hakların Korunması, 2014, "Çevrimiçi"

<https://politikakademi.org/2014/07/ab-duzeyinde-temel-sosyal-haklarin-korunmasi/>,
Erişim 07/10/2018

AB Düzeyinde Temel Sosyal Hakların Korunması, 2014, "Çevrimiçi"

<https://politikakademi.org/2014/07/ab-duzeyinde-temel-sosyal-haklarin-korunmasi/>,
Erişim 04/06/2018

Aselsan İçin Çalışan Yorumları, (t.y), "Çevrimiçi"

<https://tr.indeed.com/cmp/Aselsan/reviews?start=20>, Erişim 05/05/2019

Belediyedeki Sözleşmeli Personelin Hizmet Sınıfı Var Mı?, 2014, "Çevrimiçi"

<https://sorucevap.memurlar.net/soru/2646/belediyedeki-sozlesmeli-personelin-hizmet-sinifi-var-mi.html>, Erişim 12/07/2018

Betam: Asgari Ücret Artışı Kayıt Dışı Çalışmaya Yöneltti, 2018, "Çevrimiçi"

<https://kanalfinans.com/raporlar/ekonomi-raporlari/betam-asgari-ucet-artisinin-kayit-disi-calismaya-etkisi>, Erişim 03/02/2018

Cenaze Ödeneği (t.y) "Çevrimiçi"

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/olen_sigortalinin_haksahipleri/cenaze_odenegi, Erişim 15/04/2019

Cenaze Ödeneği, 2018, "Çevrimiçi"

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/olen_sigortalinin_haksahipleri/cenaze_odenegi, Erişim 10/03/2019

Çalışan Ne İster, 2014, "Çevrimiçi" <https://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/calisan-ne-ister?sayfa=3>, Erişim 03/02/2018

Çalışanlara Sağlanan Haklar, (t.y), "Çevrimiçi"

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/calisan/calisanlara_saglanan_haklar, Erişim 09/03/2019

Çalışanların Yüzde 84'ü İşini Sevmiyor, 2014, "Çevrimiçi"

<https://www.cnnturk.com/haber/ekonomi/genel/calisanlarin-yuzde-84u-isini-sevmiyor>,
Erişim 16/4/2018

Çalışma Hayatı, İnsan Hakları, Küreselleşme, 2006, “Çevrimiçi”

<https://www.kamusen.org.tr/arsiv/calisma-hayati---insan-haklari---kuresellesme/742/>,
Erişim 05/02/2018

Dünyada Her Yıl 2,3 Milyon İşçi İş Kazasında Ölüyor, 2017, "Çevrimiçi"

<https://www.yenisafak.com/ekonomi/dunyada-her-yil-23-milyon-isci-is-kazasinda-oluyor-2751239>, Erişim 10/12/2018

Geçici Personel (4/c) Rehberi, 2016, “Çevrimiçi” <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/haber/gecici-personel-4-c-rehberi-724>, Erişim 12/04/2018

Giyim Eşyası Cetveli, (t.y), "Çevrimiçi"

<http://www.turkseker.gov.tr/dokumanlar/Ek2NoluCetvel.pdf>, Erişim 03/03/2019

Hangi Savaşta Bu Kadar Arkadaşımızı Kaybediyoruz?, 2019, "Çevrimiçi"

<http://guvenlicalisma.org/19796-hangi-savasta-bu-kadar-arkadasimizi-kaybediyoruz-2018-yilinda-en-az-1923>, Erişim 05/05/2019

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 2004, “Çevrimiçi”

https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html, Erişim 02/03/2019

İş Güvencesi, 2013, "Çevrimiçi" <http://www.emreulusoy.av.tr/is-guvencesi-nedir-sartlari-nelerdir>, Erişim 08/10/2018

İş Sözleşmesi, Tanım ve Unsurlar, (t.y) “Çevrimiçi”

http://www.demirbas.av.tr/tr/icerik.goster_43_is-sozlesmesi-tanim-ve-unsurlar.html,
Erişim 03/03/2019

İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Kavramı, 2015, “Çevrimiçi”

<http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2565-is-ve-sosyal-guvenlik-hukukunda-isveren-kavrami/>, Erişim 02/03/2019

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, 2018, "Çevrimiçi"

<https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/ISG%20raporu%202018.pdf>, Erişim
06/09/2018

İşyeri, İşveren ve İşyerinin Bildirimi, (t.y) "Çevrimiçi"

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren>, Erişim 04/04/2019

İşyeri, İşveren ve İşyerinin Bildirimi, (t.y) “Çevrimiçi”

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren>, Erişim 09/03/2019

Kaç İşçi Kadroya Geçti, Bakan Açıkladı, 2018, “Çevrimiçi”

<https://www.bik.gov.tr/kac-taseron-isci-kadroya-gecti-bakan-acikladi/>, Erişim 10/03/2019

Kaç Taşeron İşçi Kadroya Geçti? Bakan Açıkladı, 2018, "Çevrimiçi"

<https://www.bik.gov.tr/kac-taseron-isci-kadroya-gecti-bakan-acikladi>, Erişim 01/02/2019

Kadro İstatistikleri, (t.y), “Çevrimiçi” <http://www.bumko.gov.tr/TR,908/kadro-istatistikleri.html>, Erişim 12/04/2018

Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi Meclis Kararı, 2018, “Çevrimiçi”

https://kahramanmaras.bel.tr/fs/fields/attachments/sozlesmeli_personel_disiplin_yonetme_ligi.pdf, Erişim 28/04/2019

Kamu Yönetimi ve Özel Yönetim, (t.y) “Çevrimiçi”

http://www.ekodialog.com/kamu_yonetimi/kamu_yonetimi_ozel_yonetim.html, Erişim 12/04/2018

Memurlar ve İşçiler Arasındaki 6 Önemli Fark, 2016, "Çevrimiçi"

<https://www.memurlar.net/haber/559355/memurlar-ve-isciler-arasindaki-6-onemli-fark.html>, Erişim 06/08/2018

Memurlara Yapılan 9 Sosyal Yardım, 2017, "Çevrimiçi"

<https://www.sgkrehberi.com/haber/106996/>, Erişim 05/06//2018

Nitelikli Çalışan Ne Bekler, (t.y), “Çevrimiçi” <http://www.kigem.com/nitelikli-calisanlar-ne-bekler.html>, Erişim 26/02/2018

Ölüm Yardımı Herkese Eşit Ödenmiyor, 2016, “Çevrimiçi”

<https://www.memurlar.net/haber/562417/olum-yardimi-herkese-esit-odenmiyor.html>, Erişim 04/05/2018

Örgüt İletişimi, 2012, "Çevrimiçi"

http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/%C3%96rg%C3%BCt%20İleti%C5%9Fim.pdf, Erişim 10/07/2018

Özel Sektör İçin Aile Yardımı ve Çocuk Yardımı İstisnaları, (t.y), “Çevrimiçi”

<http://www.thesis.org.tr/>, Erişim 10/04/2019

SSK'dan mı yoksa Emekli Sandığından mı emekli olurum?, 2016, “Çevrimiçi”

<https://sgkrehberi.com/haber/2646/>, Erişim 03/02/2019

Tanım ve Kavramlar, (t.y), “Çevrimiçi”

http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html, Erişim 18/02/2018

4857 Sayılı Türk İş Kanunu “Çevrimiçi”

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim 06/04/2019

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>, Erişim 05/05/2019

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu “Çevrimiçi”

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, Erişim 04/03/2019

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Kanunu “Çevrimiçi”

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, Erişim 02/04/2019

2802 Hakimler ve Savcılar Kanunu “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2802.pdf>, Erişim 05/05/2019

5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5953.pdf>, Erişim 03/04/2019

854 Sayılı Deniz İş Kanunu “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf>, Erişim 05/02/2019

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6102.pdf>, Erişim 10/02/2019

5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5362.pdf>, Erişim 08/04/2019

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, Erişim 15/05/2019

6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında

Kanun “Çevrimiçi” <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6216.pdf>, Erişim 18/02/2019

6495 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik

Yapılmasına Dair Kanun “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6495.pdf>, Erişim 19/02/2019

4924 Sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik

Yapılması Hakkında Kanun “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4924.pdf>, Erişim 15/03/2019

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>, Erişim 20/05/2019

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>, Erişim 21/02/2019

Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.399.pdf>, Erişim 16/04/2019

375 sayılı Kanun Hükmünde Karaname “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.375.pdf>, Erişim 03/03/2019

Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliği “Çevrimiçi”

<https://docplayer.biz.tr/84475-Memurlara-yapilacak-giyecek-yardimi-yonetmeligi.html>, Erişim 04/02/2019

Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.8611220.pdf>, Erişim 17/02/2019

Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği, “Çevrimiçi”

<http://www.edb-ankarapem.adalet.gov.tr/mevzuat/13-adaletbakanligiatamavenakilyonetmeligi.pdf>, Erişim 12/03/2019

Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik

“Çevrimiçi” <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.836525.pdf>, Erişim 15/04/2019

Emniyet Hizmetleri Sınıfı Mensupları Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği

“Çevrimiçi” <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.923393.pdf>, Erişim 19/03/2019

Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin

Esaslar “Çevrimiçi” <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/12/20141231M4-9-1.pdf>, Erişim 17/04/2019

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar “Çevrimiçi”

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/18.5.715754.pdf>, Erişim 28/04/2019

