

emar

DİSK/GENEL-İŞ
Emek Araştırma Dairesi

İSTİHDAM

KAMUDA VE GENEL İŞLER İŞKOLUNDA



DİSK/GENEL-İŞ
Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası



DİSK/GENEL-İŞ SENDİKASI

Bu araştırma DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından hazırlanmış ve Kasım 2023 tarihinde kamuoyuna sunulmuştur. Araştırma emar kaynak gösterilerek kullanılabilir.

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (DİSK/Genel-İş)



Sahibi: Genel-İş adına Genel Başkan Remzi Çalışkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Hüseyin Yaşar Gündoğdu

Adres: Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 7 Ulus/Ankara

Tel: 0312 3091547

Faks: 0312 3091046

DİSK/Genel-İş Web: www.genel-is.org.tr

DİSK/Genel-İş Araştırma Web: www.emekarastirma.org.tr

E-posta: emekarastirma@genel-is.org.tr

Parayla satılmaz

ÖZET

KAMUDA VE GENEL İŞLER İŞKOLUNDA İSTİHDAM RAPORU

- Türkiye’de GSYH İçerisinde Kamu Harcamalarına Ayrılan Pay, OECD Ortalamasının Altındadır!
- Kamuda Sosyal Harcamalar Yetersiz!
- Kamuda Eğitim, Sağlık ve Sosyal Korumaya Dönük Politikalar Yetersiz!
- Kamuda Eğitim ve Yargı Sistemine Dönük Memnuniyet ve Güven Azalıyor!
- Kamuda İstihdam Yetersiz: Türkiye’de Kamu İstihdamı OECD Ortalamasının 5 Puan Altında.
- Kamuda İstihdamın Sadece Yüzde 34’ü Kadın!
- Her 10 Kişiden 8’i Özel Sektörde, 2’si Kamuda İstihdam Ediliyor!
- Kamu İstihdamı Seçimlere Endeksli!
- Belediyelerde İstihdamın Yüzde 17’si Memur, Yüzde 82’si İşçi!
- Genel İşler İşkolunda İstihdamın Yüzde 70’i Belediyelerde Çalışıyor!
- Genel İşler İşkolunda Sendikalaşma Oranı Yüzde 58, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Oranı ise Yüzde 41,1’dir!
- Son Dört Yılda, Genel İşler İşkolunda 400’den Fazla İşçi İş Kazası Nedeniyle Hayatını Kaybetti!

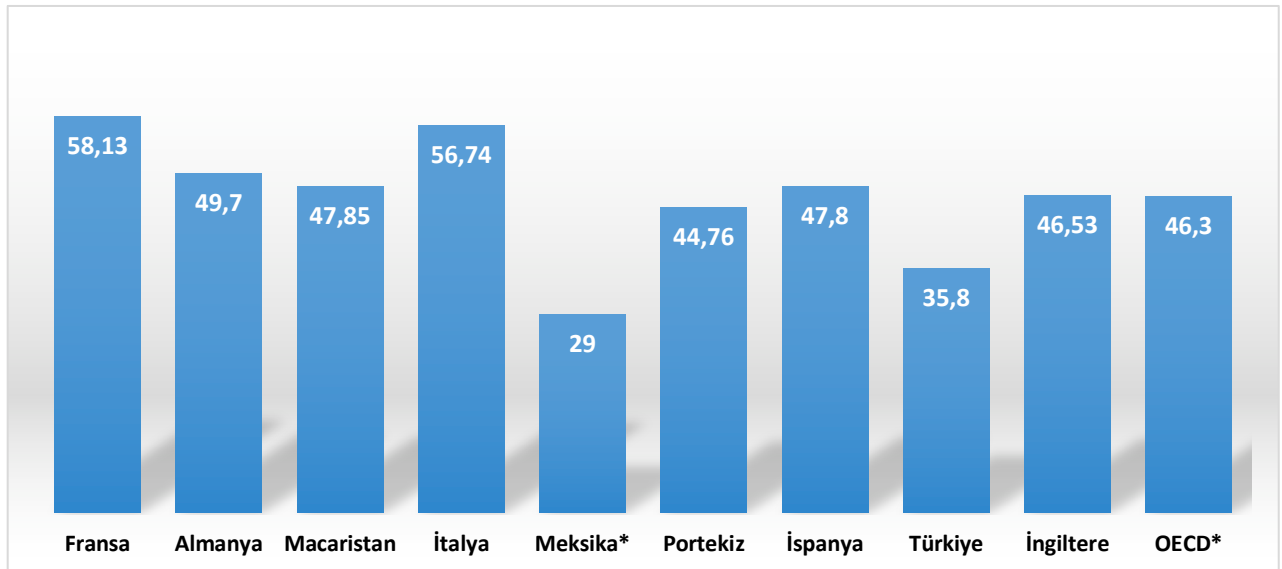
TÜRKİYE'DE GSYH İÇERİSİNDE KAMU HARCAMALARINA AYRILAN PAY, OECD ORTALAMASININ ALTINDADIR!

Kamu harcamaları, bir toplumun gelişim düzeyinin önemli göstergelerinden biridir. Kamu harcamalarına ayrılan pay, bir toplumun eğitim, sağlık gibi kamusal hizmetlere erişimini, faydalanmasını ve yaşam kalitesini yansıtır. Ülkelerin, genellikle GSYH'lerinin yaklaşık yarısını kamu harcamalarına ayırdıklarını görmekteyiz.

"Kamu harcaması", devleti temsilen hükümet, yerel yönetimler ve diğer kamu kurumları tarafından yapılan harcamaları içerir. Bu harcamalar genellikle kamu hizmetleri sağlama, altyapı geliştirme, eğitim, sağlık, savunma ve güvenlik gibi alanlarda gerçekleşir. Kamu harcamalarının, bir ülkenin ekonomik büyümesi, istihdamı, refahı ve sosyal güvenliği üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu nedenle, hükümetlerin kamu harcamalarını doğru bir şekilde yönetmesi ve dağıtması, bir ülkenin ekonomik istikrarını ve sosyal refahını sağlamak için kritik bir öneme sahiptir. Aynı zamanda, kamu harcamalarının büyüklüğü, hükümetlerin işsizliği azaltma, istihdamı artırma, çalışanların gelir düzeyini iyileştirme ve ekonomik dengesizlikleri düzeltme politikalarının bir göstergesidir.

Ancak, Türkiye'de bu politikaların hayata geçirilmesi için yapılan kamu harcamaları yetersizdir. OECD verilerine göre, GSYH içinde kamu harcamalarına ayrılan payın üye ülkelerdeki ortalaması yüzde 46,3'tür. Birçok Avrupa ülkesinde bu oran yüzde 40 ila 60 arasında değişmektedir. Örneğin, İngiltere'de bu oran yüzde 46,5; Fransa'da yüzde 58,1; Almanya'da yüzde 49,7 ve İtalya'da yüzde 56,7'dir. Türkiye'de ise bu oran, Avrupa ülkelerinin oldukça gerisinde ve OECD ülke ortalamasının 10 puan altında, yüzde 35,8'dir.

Grafik.1. GSYH İçinde Kamu Harcamalarının Payı (%) -2022



Kaynak: OECD.*2021, Türkiye 2020 verisidir.

KAMUDA SOSYAL HARCAMALAR YETERSİZ!

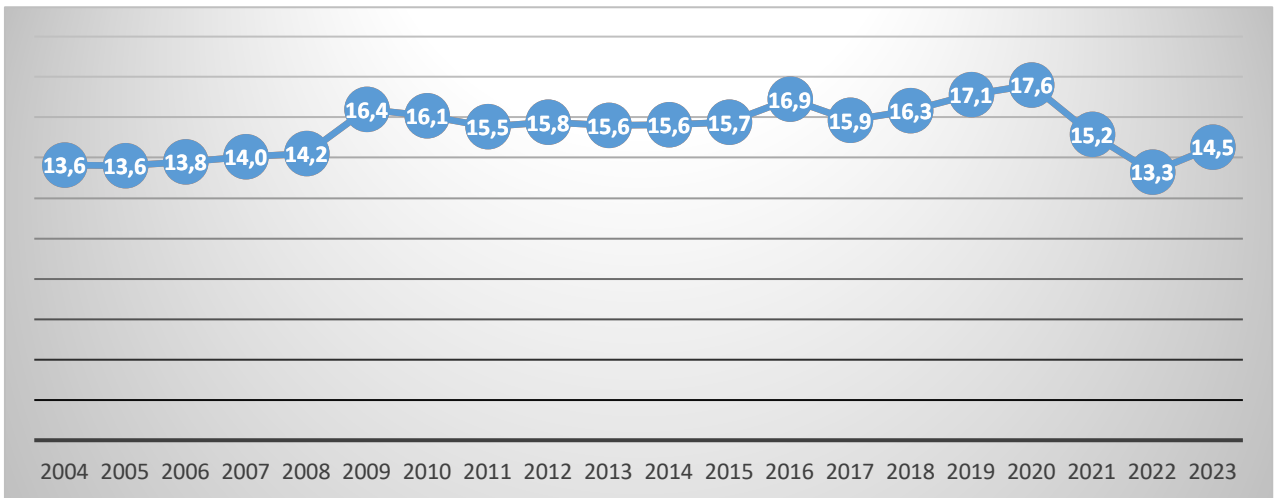
Kamuda sosyal harcamalar; bir ülkedeki kamu sektörü tarafından sosyal refahı artırmak, vatandaşların yaşam kalitesini iyileştirmek ve toplumsal adaleti sağlamak amacıyla yapılan harcamaları ifade eder. Bu harcamalar genellikle eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, çocuk bakımı, engelli bakımı, işsizlik yardımları, emeklilik maaşları, barınma yardımları, aile yardımları gibi alanlarda gerçekleştirilir.

Sosyal harcamalar, toplumun dezavantajlı gruplarını desteklemeyi, eşitsizlikleri azaltmayı ve genel olarak yaşam standartlarını yükseltmeyi hedefler. Bu harcamalar, genellikle sosyal devlet politikalarının bir parçası olarak kabul edilir. Sosyal devlet, vatandaşların temel ihtiyaçlarını karşılamak ve sosyal güvenliği sağlamak amacıyla devlet müdahalesi ile şekillenir. Türkiye’de yürütülen politikalara baktığımızda; kamu kesimi tarafından sosyal harcamalara ayrılan pay oldukça düşüktür.

Sosyal harcamalarda; 2009-2020 yılları arasında kısmi artışlar olmasına karşın 2020 yılından itibaren ciddi bir azalma eğilimine girilmiştir. 2022 yılındaki sosyal harcamalar, 2004 yılındaki en düşük oranın bile gerisinde kalmıştır. 2020 yılında kamu harcamalarına ayrılan pay GSYH’nin yüzde 17,6’sı iken; 2022’de 4 puan azalarak yüzde 13,3’e; 2023 ilk dönemi için ise yüzde 14,5’e gerilemiştir.

Son yirmi yıllık süreçte, Türkiye’de sosyal harcamalara ayrılan payın yalnızca 1 puan arttığını görüyoruz. Bu durum, hükümet politikalarının, vatandaşların ihtiyaçları doğrultusunda yeterince iyileştirme yapmadığını ve kamusal hizmetlerin giderek zayıflatıldığını göstermektedir. Nitekim son dönemlerde ülkemizde işsizliğin artması, alım gücünün düşmesi, eğitim ve sağlık hizmetlerinden sadece parası olanın yararlanabildiği, işçilerin ve emeklilerin insanca yaşam koşullarına ulaşamadığı bir döngüde yaşamaya mahkûm edilmemiz, bu politikaların açık bir göstergesidir.

Grafik.2. Yıllara Göre GSYH İçinde Kamu Kesimi Sosyal Harcamalarının Payı



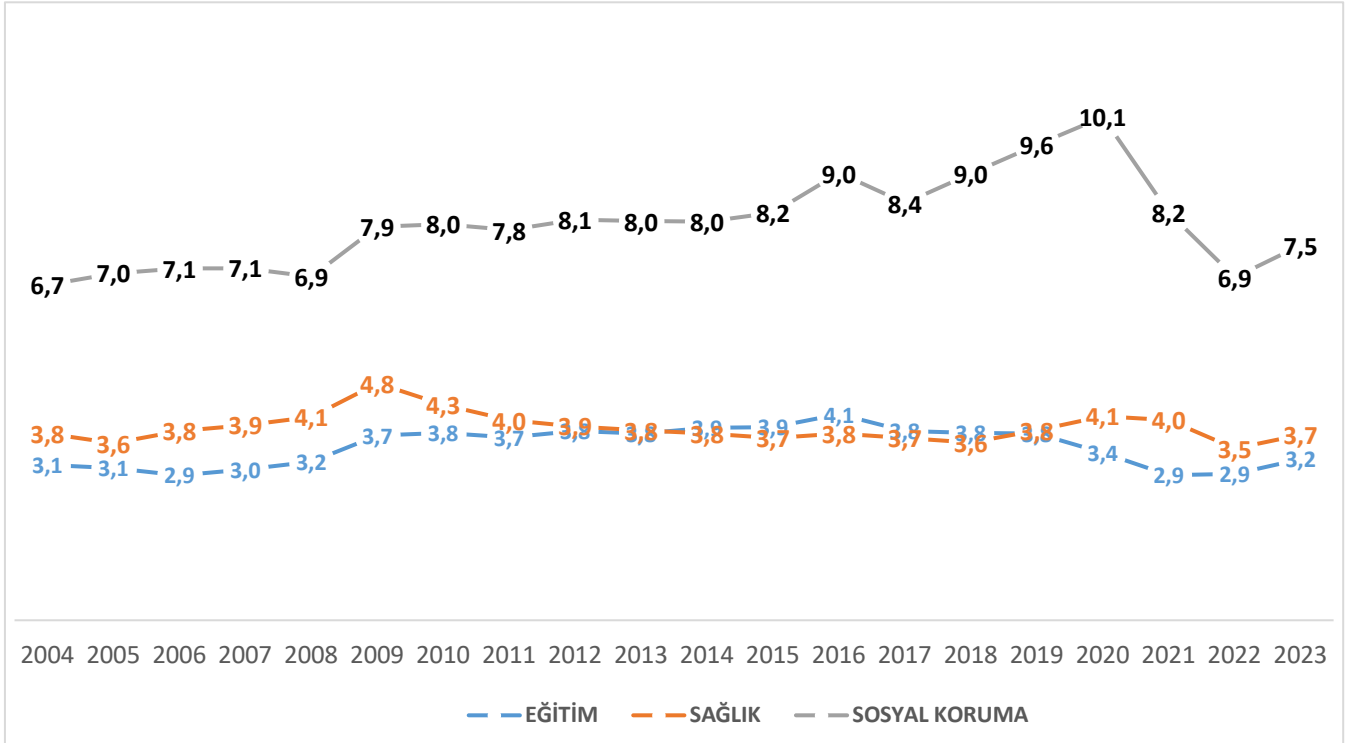
Kaynak: SBB verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Eylül 2023 verisidir.

EĞİTİM, SAĞLIK VE SOSYAL KORUMAYA DÖNÜK POLİTİKALAR YETERSİZ!

Kamu hizmetleri içerisinde eğitim, sağlık ve sosyal korumaya ayrılan payları incelediğimizde; GSYH'den kamusal hizmetlere en az ayrılan payın "eğitim" olduğu görülmektedir. GSYH içinde eğitime ayrılan pay yalnızca yüzde 3,2'dir ve son yirmi yılda eğitime ayrılan payın neredeyse hiç artmadığı gözlenmektedir (0,1 puanlık bir artış olmuştur).

Sağlık hizmetlerine ayrılan pay ise pandemi süreci haricinde hiç artmamış olup GSYH'nin yüzde 3,7'sidir. Emekli aylıkları ve diğer harcamaları¹, sosyal yardım ve primsiz ödemeleri² ile doğrudan gelir desteği ödemelerini içeren sosyal koruma harcamaları için GSYH'den ayrılan pay yüzde 7,5'tir ve yaklaşık yirmi yıllık süreçte sadece 1 puan artmıştır.

Grafik.3. Yıllara Göre GSYH İçinde Eğitim, Sağlık ve Sosyal Koruma Harcamalarının Payı



Kaynak: SBB verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Eylül 2023 verisidir.

¹ Sosyal güvenlik kuruluşlarınca ödenen emekli aylıklarının (ek ödeme hariç) yanı sıra, bu kuruluşların diğer giderlerini ve İşsizlik Sigortası Fonunun GAP kapsamındaki yatırımlar öncelikli olmak üzere ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarının finansmanında kullanılmak üzere merkezi yönetim bütçesine aktardığı tutarlar dışındaki giderlerini içermektedir. İşsizlik Sigortası Fonu'na yapılan devlet katkısını içermemektedir.

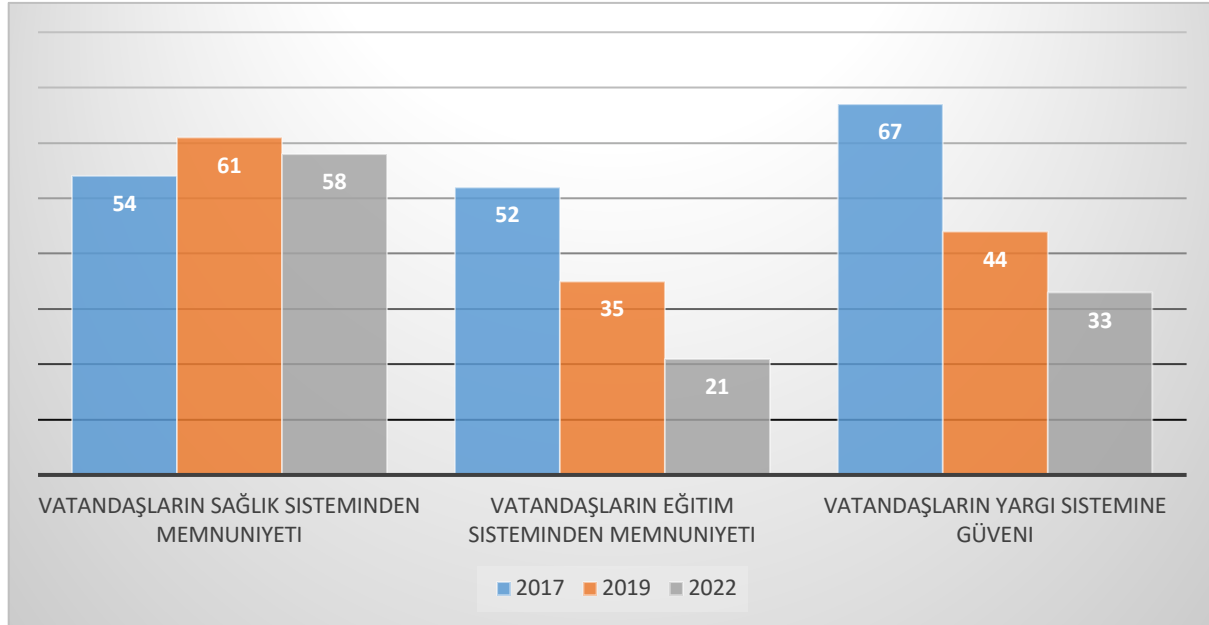
² Merkezi yönetim kapsamındaki kuruluşların sosyal güvenlik ve sosyal yardıma ilişkin harcamaları (sosyal güvenlik kuruluşları ile İşsizlik Sigortası Fonuna yapılan transferler hariç), kömür yardımlarından dolayı TTK ve TKİ'ye aktarılan görev zararı ödemeleri, SYDTF'nin sağlık ve eğitim dışı harcamaları ile SGK'nın faturalı ödemeler kaleminde yer alan primsiz ödemelere karşılık gelen harcamaları içermektedir. Prim ödeme gücü olmayanların GSS primleri dahil edilmemiştir.

EĞİTİM VE YARGI SİSTEMİNE DÖNÜK MEMNUNİYET VE GÜVEN AZALIYOR!

Kamu hizmetlerinden memnuniyet; toplumun, hükümetin sunduğu hizmetlerden ne kadar tatmin olduğunu, bu hizmetlerin beklentilerini karşılayıp karşılamadığını ve genel olarak yaşam kalitesini nasıl etkilediğini değerlendiren bir ölçüdür.

Verilere göre, Türkiye'de yaşayan vatandaşlar kamu hizmetlerinden memnun değildir. OECD tarafından yapılan araştırmaya göre; Türkiye'de kamusal hizmetlerden memnuniyet düzeyi her geçen yıl azalmaktadır. Eğitim, sağlık ve yargı gibi kamusal hizmetlerde memnuniyetsizlik ve güvensizlik artmaktadır. Eğitim sistemiyle ilgili memnuniyet düzeyi 2017'den 2022'ye kadar 31 puan azalmıştır. 2017'de yüzde 52 olan eğitim sisteminden memnuniyet oranı, 2019'da yüzde 35'e; 2022'de ise yüzde 21'e gerilemiştir. Kamusal hizmetlerde en fazla güven kaybı ve memnuniyetsizlik yargı sistemine yöneliktir. Yargı sistemine duyulan güven, 2017'de yüzde 67 iken 2019'da yüzde 44'e, 2022'de ise yüzde 33'e gerilemiştir. Türkiye'deki vatandaşların sağlık sistemiyle ilgili memnuniyeti ise 2017 yılında yüzde 54; 2019 yılında yüzde 61; 2022 yılında ise yüzde 58'e gerilemiştir.

Grafik.4. Yıllara Göre Kamu Hizmetlerinden Memnuniyet



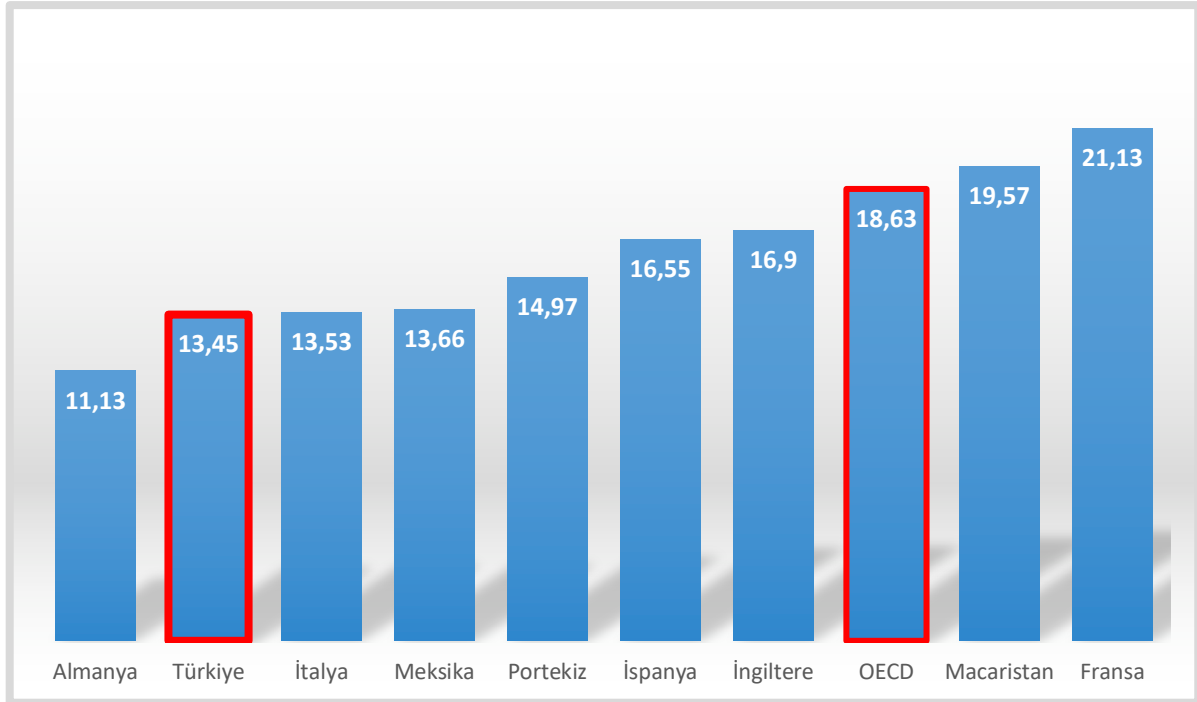
Kaynak: OECD.

KAMUDA İSTİHDAM YETERSİZ: TÜRKİYE'DE KAMU İSTİHDAMI OECD ORTALAMASININ 5 PUAN ALTINDA.

Türkiye'deki toplam istihdam içerisinde kamu sektöründeki istihdam oranı, birçok Avrupa ülkesine göre oldukça düşüktür. Bu durum, kamusal hizmetlerin yetersizliği ve halkın bu hizmetlerden memnuniyetsizliğiyle doğrudan ilişkilidir. Temel sorun, topluma nitelikli kamusal hizmet sunabilmek için yeterli sayıda kamu çalışanın istihdam edilmemesidir. Türkiye'de kamu sektöründeki istihdam oranı OECD ülkeleri ortalamasının 5 puan altında seyretmektedir. 2021 verilerine göre, Türkiye'de toplam istihdam içinde kamu sektöründeki istihdam oranı yüzde 13,4 iken; OECD üye ülkeleri ortalamasında bu oran yüzde 18,6'dır.

Bu durum, kamu hizmetlerine olan talebi karşılayamamanın yanı sıra ülkedeki işsizlik oranlarını da etkilemektedir. Nitelikli kamusal hizmetler sunabilmek ve toplumsal ihtiyaçları karşılayabilmek adına Türkiye'nin kamu sektöründeki istihdam politikalarını gözden geçirmesi gerekmektedir.

Grafik.5. Ülkelerin Toplam İstihdam İçinde Kamu İstihdam Oranı, 2021, %



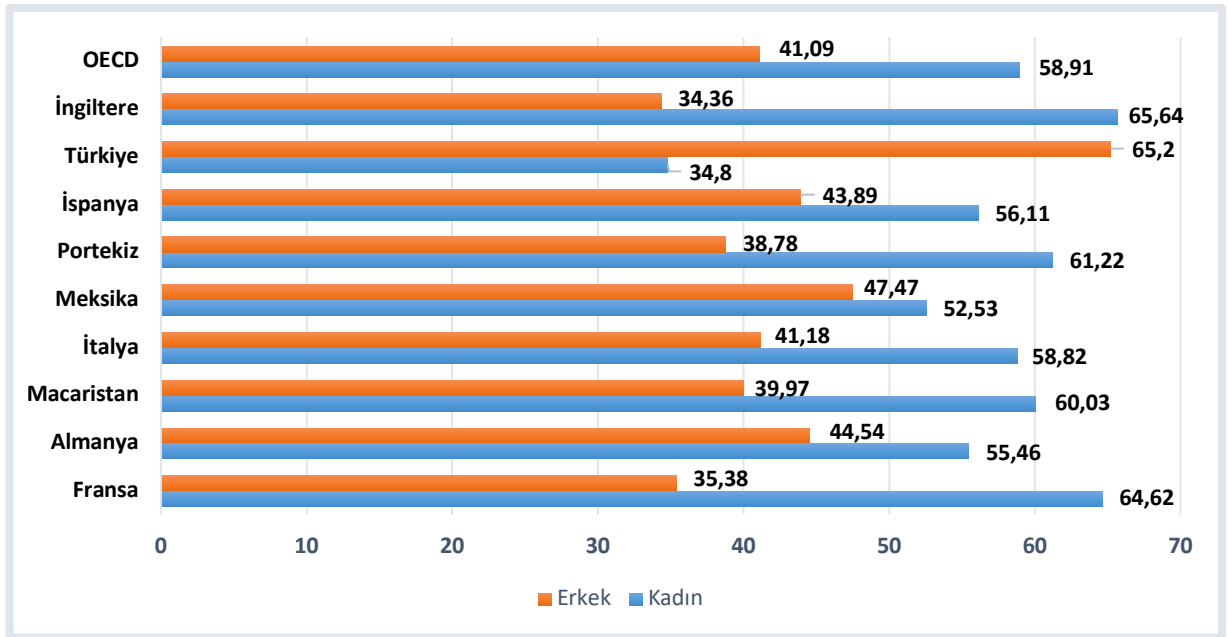
Kaynak: OECD.

KAMUDA İSTİHDAMININ SADECE YÜZDE 34'Ü KADIN!

Türkiye'de kamu sektöründeki cinsiyet ayrımını incelediğimizde, kadın istihdamının da Avrupa ülkeleri ve OECD üye ülkeleri ortalamasına göre oldukça düşük olduğunu görüyoruz. Diğer birçok Avrupa ülkesinde ve OECD üye ülkelerinde kadın istihdamının erkek istihdamından fazla olduğu bir eğilim vardır. Ayrıca kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının erkeklerle benzer oranlarda olduğu ülkelerde, kamuda kadın istihdamının da yüksek olduğunu görülmektedir.

Ancak Türkiye'de durum farklıdır. Türkiye'de kadın istihdamı oldukça düşük seviyededir ve bu durum kamuda da kendini göstermektedir. Diğer Avrupa ülkelerinde ve OECD ülkelerinde kamu sektöründe kadın istihdamı oldukça yüksekken Türkiye'de kamuda çalışan kadınların oranı oldukça düşüktür. Fransa'da kamu sektöründe çalışanların yüzde 64,6'sı kadinken Türkiye'de bu oran yüzde 34,8'de kalmaktadır. Türkiye'de kamuda çalışan erkeklerin sayısı, kadın çalışanların neredeyse iki katıdır. Bu durum iktidarın, kamu sektöründe istihdam politikaları belirlerken cinsiyet eşitliğini gözetmediğini ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalarının yetersiz olduğunu göstermektedir.

Grafik.6. Cinsiyete Göre Ülkelerin Kamu İstihdam Oranları (%), 2020

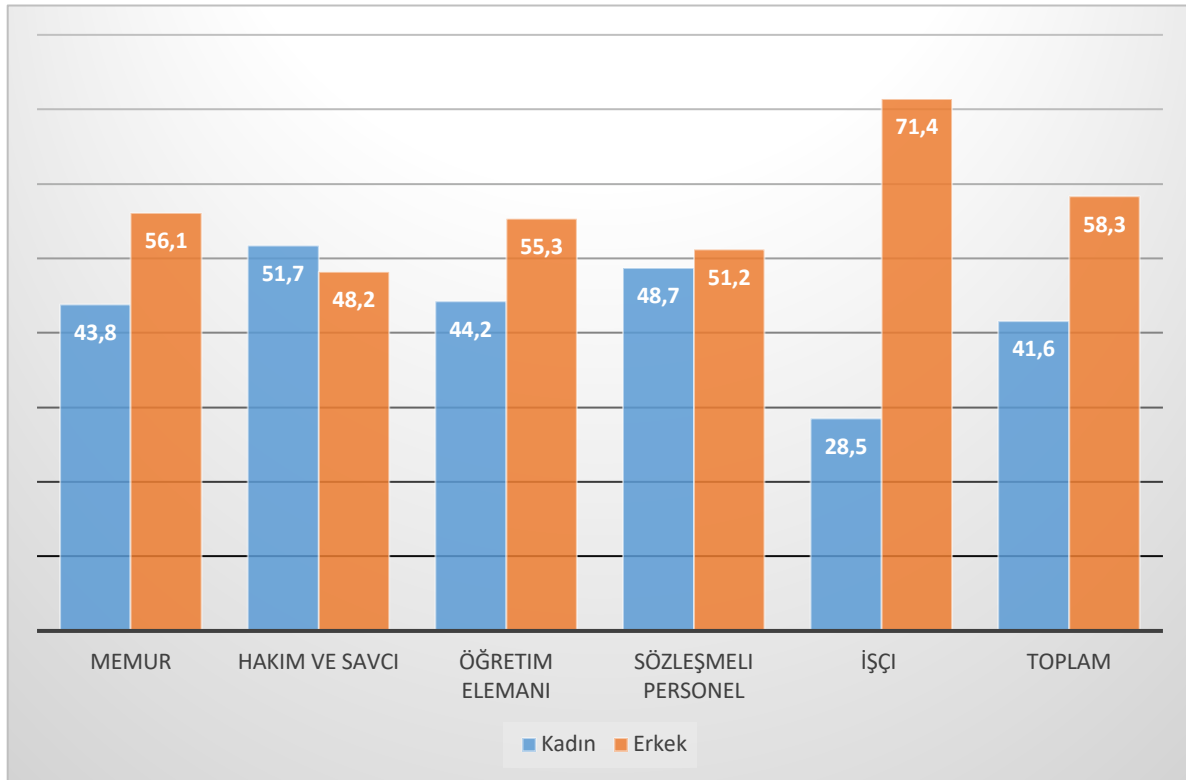


Kaynak: OECD.

Türkiye'de kamu sektöründeki cinsiyet ayrımını detaylı bir şekilde incelediğimizde, sadece hakim ve savcı pozisyonlarında kadın istihdamının erkek istihdamını geçtiği görülmektedir. Hakim ve savcıların yüzde 51,7'si kadın; yüzde 48,2'si erkektir. Kadın istihdamının ikinci en yüksek olduğu pozisyon ise sözleşmeli personel kadrosunda görülmektedir. Güvencesiz istihdam biçimlerinden biri olan sözleşmeli personel statüsünde çalışanların yüzde 48,7'si kadın; yüzde 51,2'si erkektir. En düşük kadın istihdamı oranına sahip pozisyon ise işçilerdir. İşçilerin yüzde 28,5'i kadın; yüzde 71,4'ü erkektir.

Bu veriler, kamu sektöründe cinsiyet eşitliği konusunda hâlâ önemli bir eşitsizlik bulunduğunu göstermektedir. Özellikle işçi pozisyonlarında kadın istihdamının düşük olması, cinsiyet temelli istihdam eşitliği konusunda daha fazla çaba gerektiğini göstermektedir. Bu alanlarda yapılan politika değişiklikleri ve cinsiyet eşitliğine odaklanan destek programları, kadın istihdamını artırarak daha adil bir işgücü piyasası oluşturmaya katkı sağlayacaktır.

Grafik.7. İstihdam Statüsüne Göre Kamu İstihdamında Cinsiyet Ayrımı (%).



Kaynak: SBB bilgi talebi sonucunda Araştırma Dairesi tarafından hazırlanmıştır. Haziran 2023 verisidir.

HER 10 KİŞİDEN 8'İ ÖZEL SEKTÖRDE, 2'Sİ KAMUDA İSTİHDAM EDİLİYOR.

Türkiye'de kamu istihdamı her geçen yıl artış gösterse de, bu artışın oldukça yetersiz olduğu gözlemlenmektedir. Nüfusa oranla kamu hizmetlerinin ihtiyacını karşılamak açısından, kamu istihdamının sadece yüzde 16,2 olması, kamusal hizmetlerin yeterince sunulmadığını işaret etmektedir. Özellikle, 2023 yılı 2. çeyrek verilerine göre toplam istihdamın yüzde 83,8'i, yani 26,4 milyon kişi özel sektörde çalışırken; sadece yüzde 16,2'si, yani 5 milyon kişi kamu sektöründe istihdam edilmektedir. Bu veriler, Türkiye'deki istihdamın büyük çoğunluğunun özel sektörde olduğunu ve kamu sektörünün daha fazla istihdam yaratması gerektiğini göstermektedir.

Tablo.1. Yıllara Göre Kamu ve Özel Sektör İstihdamı (2020-2023)

Yıllar	Toplam İstihdam	Özel Sektörde İstihdam		Kamu Sektöründe İstihdam	
		Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
2020	26.812.000	22.020.429	82,1	4.791.571	17,8
2021	28.797.000	23.919.730	83,0	4.877.270	16,9
2022	30.752.000	25.741.096	83,7	5.010.904	16,3
2023	31.507.000	26.408.307	83,8	5.098.693	16,2

Kaynak: SBB ve TÜİK verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Kamu verileri 31 Aralık tarihli verilerdir. 2023 2. çeyrek verisidir.

KAMU İSTİHDAMI SEÇİMLERE ENDEKSLİ!

Türkiye'de kamu istihdamına dönük politikalar, iktidarın seçim zamanlarında kullandığı bir araç haline gelmiştir. İktidar, her seçim döneminde oy oranını artırmak için kötü koşullarda çalıştırdığı sözleşmeli personeli “memur”; taşeron işçiyi ya da geçici işçiyi ise “sürekli işçi kadrosuna” almak gibi politikalar yürütmektedir. Bu seçim döneminde de bu yaklaşım değişmemiş ve kamuda istihdam artmıştır.

2020'den 2023'e kadar olan dönemde memur sayısında yaşanan artış 123 bin kişiydi. Bu rakam 14 Mayıs 2023 Genel Seçim öncesi yapılan düzenlemeler sonucunda 2022'den 2023'e geçişte 500 bin kişiye ulaşmıştır. Öte yandan, kamudaki sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesini içeren kanun teklifinin 2023 yılı başında kabul edilmesiyle 2022'de 591 bin 230 olan sözleşmeli personel sayısı, 2023'te 320 bin kişi azalarak 270 bin 568'e düşmüştür.

Kamu istihdamında sürekli işçi sayısındaki artış eğilimi ise, 2017 yılında çıkarılan 696 sayılı KHK düzenlemesinden dolayı gerçekleşmiştir. Bu düzenleme, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım ihaleleri ile taşeron firmalarda çalışan işçileri merkezi idarelerde sürekli işçi kadrosuna; belediyelerde çalışan taşeron işçileri ise belediye şirketlerine geçirme sürecini içermektedir. 2022 yılında 1 milyon 165 bin olan sürekli işçi sayısı, 2023 yılında 36 bin kişi artarak 1 milyon 201 bin kişiye yükselmiştir. 2023 yılında, kamu istihdamının yüzde 68'i memurlardan, yüzde 25'i ise işçilerden oluşmaktadır. Bu istatistikler, Türkiye'deki kamu sektörü çalışanlarının büyük bir kısmının memurlardan oluştuğunu ve sürekli işçi sayısındaki artışın devam ettiğini göstermektedir.

Tablo.2. Statülerine Göre Kamuda İstihdam (2020-2023)

Yıllar	Memur	Sözleşmeli Personel	Geçici Personel (4/C)	İşçi		Diğer	Toplam
				Sürekli İşçi	Geçici İşçi		
2020	2.970.210	502.554	-	1.162.439	49.863	106.505	4.791.571
2021	3.003.603	529.194	-	1.188.689	48.920	106.864	4.877.270
2022	3.093.557	591.230	-	1.165.522	52.651	107.944	5.010.904
2023	3.470.727	270.568	-	1.201.858	50.088	105.452	5.098.693
Değişim Oranı- %	16,8	-46,1	-	3,3	0,4	0,9	6,4

Kaynak: T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerinden yararlanılarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Kamu Sektörü İstihdam Verileri 2015-2022 yılları için IV. Dönem, 2023 yılı için II. dönem verisidir.

BELEDİYELERDE İSTİHDAMIN YÜZDE 17'Sİ MEMUR, YÜZDE 82'Sİ İŞÇİ!

Belediyelerdeki istihdamı statülere göre incelediğimizde, belediye istihdamında en büyük alanın işçilik olduğu görülmektedir. Belediye istihdamında, kamu istihdamındaki gibi 2020 yılından 2023 yılına kadar memurlukta artış; sözleşmeli personel sayısında ise azalış yaşanmıştır. Belediyelerde toplam istihdam, 2020'den 2023'e kadar 94 bin 195 kişi (yüzde 13,5) artarak 695 bin 510'dan 789 bin 705'e yükselmiştir.

Belediyelerde memurların sayısı 2022'den 2023'e 30 bin kişi artmış, sözleşmeli personel sayısı ise yaklaşık 26 bin kişi azalmıştır.

Belediyelerde istihdamın yüzde 82'si işçilerden oluşmaktadır. İstihdam biçimlerine göre belediye işçilerini incelediğimizde, sürekli işçilik olarak bilinen kadrolu istihdamın yerini belediye şirket işçiliğinin aldığını görüyoruz. Kadrolu işçilerin sayısı her geçen yıl azalırken belediye şirket işçiliği artmaktadır.

2020'den 2023'e kadar sürekli işçilik olarak bilinen kadrolu istihdamda yüzde 30 azalma yaşanmış, kadrolu işçi sayısı 2023'te 18 bin 713 kişi azalarak 43 bin 110'a gerilemiştir.

Belediye şirket işçilerinin sayısı ise yüzde 19 artmıştır: 2020'de 503 bin 163 kişi iken 2023 yılında 96 bin 80 kişi artarak 599 bin 243 kişi olmuştur.

Tablo.3. Statülerine Göre Belediyelerde İstihdam (2020-2023)

Yıllar	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	İşçi/ İstihdam Biçimi			Toplam
				Belediyelerde Sürekli İşçi Sayısı	Belediye Şirket İşçisi	Geçici İşçi	
2020	103.260	21.314	570.936	61.823	503.163	5.950	695.510
2021	104.436	24.526	596.382	56.414	536.580	3.388	725.344
2022	104.794	34.635	630.258	52.018	574.763	3.477	769.687
2023	134.357	8.731	646.617	43.110	599.243	4.264	789.705
Değişim Oranı	30,11	-59	13,2	-30,2	19	-28,3	13,5

Kaynak: T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerinden yararlanılarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Kamu Sektörü İstihdam Verileri 2015-2022 yılları için IV. Dönem, 2023 yılı için II. dönem verisidir.

GENEL İŞLER İŞKOLUNDA İSTİHDAMIN YÜZDE 70'İ BELEDİYELERDE ÇALIŞIYOR!

Genel işler işkolunda istihdamın büyük bir kısmı belediye istihdamından oluşmaktadır. Bu işkolundaki istihdamın yüzde 70'i olan 646 bin 617 kişi belediyelerde çalışan işçilerden oluşurken; yüzde 30'u olan 281 bin 263 kişi şirketler veya konut hizmetlerinde çalışanlardan oluşmaktadır. Bu veriler, genel işler sektöründe belediyelerin istihdamın büyük bir bölümünü sağladığını ve bu alanda çalışan işçilerin yoğunlukla belediyelerde istihdam edildiğini göstermektedir.

Tablo.4. Genel İşler İşkolunda Sektör Dağılımı

2023	Sayı	Oran
Belediyelerde çalışan işçiler (kadrolu, belediye şirket işçisi, geçici)	646.617	Yüzde 70
Şirketler ve konut hizmetlerinde çalışan işçiler	281.263	Yüzde 30
Genel işler işkolundaki toplam işçi sayısı	927.880	100

Kaynak: SBB 2023 2. Çeyrek ve ÇSGB 2023 Temmuz verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

GENEL İŞLER İŞKOLUNDA SENDİKALAŞMA ORANI YÜZDE 58, TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDAKİ İŞÇİ ORANI İSE YÜZDE 41,1'DİR!

Tüm işkolları içinde sendikalaşma oranı 2 milyon 421 bin kişi ile yüzde 14,7 iken genel işler işkolunda bu oran 537 bin 648 kişi ile yüzde 58'dir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısına baktığımızda ise tüm işkolları içinde sendikalı işçi sayısı 2 milyon 421 bin 940 kişi iken toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 2,3 milyon kişi ile yüzde 14,2'dir.

Genel işler işkolundaki sendikalı işçi sayısı 537 bin 648 iken toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı 221 bin 387'dir. Genel işler işkolunda toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamındaki işçi oranı yüzde 41,1'dir. Bu veriler, Genel işler işkolundaki işçilerin büyük bir çoğunluğunun sendika üyesi olduğunu ve toplu iş sözleşmeleri kapsamında olduklarını göstermektedir.

Tablo.5. Sendikalı ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayı ve Oranları

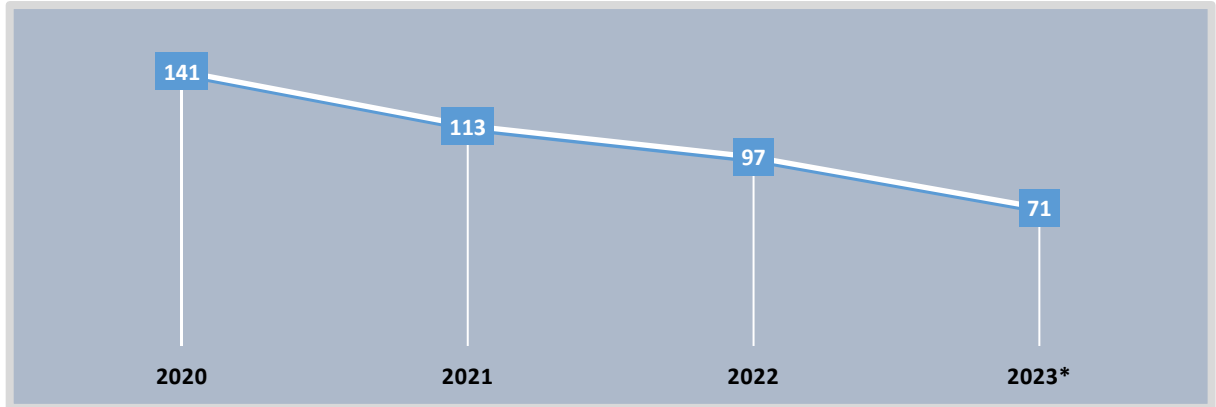
	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Oranı	Toplu İş Sözleşmesi Sayısı	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayısı	Toplu Sözleşme Kapsamındaki İşçi Sayısının Genel İşçi Sayısına Oranı
Tüm İşkollarında	16.413.359	2.421.940	Yüzde 14,7	5.562	2.346.368	Yüzde 14,2
Genel İşler İşkolu	927.880	537.648	Yüzde 58	1.145	221.387	Yüzde 41,1

Kaynak: ÇSGB bilgi talebi ve bülten verileri doğrultusunda Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. İşçi ve sendikalı işçi sayısı verisi Temmuz 2023, TİS kapsamı verisi tüm işkolları için Eylül, Genel İşler işkoluna ait veriler ise Ağustos 2023 tarihlerine dayanmaktadır.

SON DÖRT YILDA, GENEL İŞLER İŞKOLUNDA 400'DEN FAZLA İŞÇİ İŞ KAZASI NEDENİYLE HAYATINI KAYBETTİ!

Genel işler işkolunda,-özellikle belediyelerde- son dört yılda iş kazaları sonucu hayatını kaybeden işçi sayısı 400'ü aştı. İSİG Meclisi verilerine göre, 2020 yılında 141 işçi, 2021 yılında 113 işçi, 2022 yılında 97 işçi ve 2023 yılı ilk sekiz ayında ise 71 işçi, alınması gereken önlemlerin alınmaması nedeniyle iş kazalarında yaşamını yitirdi. Bu veriler, iş güvenliği önlemlerinin genel işler işkolundaki işçiler için daha etkili bir şekilde uygulanması gerekliliğini göstermektedir. İş güvenliği tedbirlerinin artırılması, iş kazalarının önlenmesi ve işçilerin güvenliğinin sağlanması için daha fazla çaba harcanması gerekmektedir.

Grafik.8. Genel İşler İşkolunda İş Kazası Sonucu Hayatını Kaybeden İşçi Sayısı (2020-2023)



Kaynak: İSİGM. 2020 yılında tespit edilen iş cinayetlerinin 61'i korona virüs nedenlidir. 2023 yılı ilk 8 ay verisidir.

NE OLMALI?

NE İSTİYORUZ?

1. Türkiye’de kamu harcamalarına daha fazla pay ayrılmalı ve nüfusa orantılı bir şekilde kamu istihdamı artırılmalıdır.
2. Kamuda sözleşmeli, geçici, ücretli personel istihdamı yerine kadrolu ve güvenceli istihdam sağlanmalıdır.
3. Merkezi idare ve yerel yönetimlerde çalışan kamu işçilerinin haklarında kayıp yaşanmamalıdır.
4. Belediye şirketinde çalışan işçiler de kamu hizmeti yapmaktadırlar, bu nedenle tüm belediye işçileri eşit haklara sahip olmalı ve belediye şirket işçilerine kadro ve ilave tediye hakkı verilmelidir.
5. İş güvencesi hakkı, tüm çalışanları kapsayan bir hak olarak yeniden düzenlenmeli ve kamu çalışanları arasındaki mali, sosyal ve özlük farklılıkları giderilmelidir.
6. 5393 sayılı Belediye Kanunu’ndaki norm kadro sınırlamaları kaldırılmalıdır.
7. Kamuya alımlarda torpilin, kayırmanın ve kadrolaşmanın önüne geçecek düzenlemeler yapılmalıdır.
8. Kadınlar kamuda sürekli ve güvenceli işlerde daha fazla istihdam edilmelidir.

Bu öneriler kamu sektöründe daha adil, demokratik ve eşitlikçi bir çalışma ortamı oluşturmak için atılması gereken adımlardır.