

PAPER DETAILS

TITLE: OTOMOTIV ENDÜSTRISİNDE ÇALIŞMA İLİSKİLERİNE BİR ÖRNEK

AUTHORS: Özlen ÇETİN

PAGES: 61-78

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/659042>

Journal of Life Economics

Cilt / Volume 6, Sayı / Issue 1, 2019, pp. 61-78

E - ISSN: 2148-4139

URL: <http://www.ratingacademy.com.tr/ojs/index.php/jlecon>

DOI: 10.15637/jlecon.6.005

Araştırma Makalesi/Research Article

OTOMOTİV ENDÜSTRİSİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE BİR ÖRNEK AN EXAMPLE FOR LABOUR RELATIONS IN THE AUTOMOTIVE INDUSTRY

Özlen ÇETİN *

* Maltepe Üniversitesi, İstanbul/TÜRKİYE, E-mail: ozlencetin@ozlencetin.com,

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1833-2463>

Geliş Tarihi: 15 Aralık 2018; Kabul Tarihi: 24 Ocak 2019

Received: 15 December 2018; Accepted: 24 January 2019

ÖZET

Bu çalışmada, Türkiye'de otomotiv endüstrisinde faaliyet gösteren çok uluslu bir firmaya ait fabrikada, işçilerin çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri içerisindeki konumlarını araştırmaya yönelik gerçekleştirilen alan çalışmasının sonuçları tartışılacaktır.

Fabrika içerisinde 181 işçi ile altı ay süren bu çalışmada veriler görüşme ve anket yöntemleri ile toplandı. Fabrika şartlarında farklı hatlarda eşit sayılarda kişilere ulaşılma amacı ve görüşmelerin verilen izinler koşuluyla gerçekleştirilmesi araştırmanın uzun sürmesine neden olmuştur. Görüşmeler de örneklem gruba ait genel bilgiler elde edilmiştir. Derinlemesine mülakat soruları sekiz farklı başlık altında toplam 54 sorudan oluşmaktadır. Bu başlıklar; teknik bilgi ve beceri (10 soru), iletişim (6 soru), eğitim (7 soru), deneyim (7 soru), kurum hakkında (9 soru), cinsiyet (5 soru), sosyal yaşam (7 soru), beklentiler (4 soru) bölümlerinden oluşmaktadır. Bu soruların yanıtları derinlemesine mülakat şeklinde alınmıştır. İş durum anketi ise görüşmelerin sonunda toplanmıştır. İş durum anketi ise bireysel, kurum, sosyal statü ve çalışma ortamını içeren dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmada işçilerin; istihdam süreleri (kıdem), cinsiyetleri ve çalıştıkları bölümlere göre anket sorularına verdikleri yanıtlar karşılaştırılmıştır.

Araştırma sürecinde mülakata katılan işçilerin yüzde 7,2'si (13 kişi) ön lisans ve üzeri kadari yüzde 32'si (58 kişi) düz lise, yüzde 59,7'si (108 kişi) endüstri meslek lisesi, yüzde 1, 1'i (2 kişi) ilkokul mezunudur. Örneklem grubun kadın sayısı 22, erkek sayısı 159 kişiden oluşmaktadır. Çalışma pres-kalıp, kaynak, montaj, boyahane hatlarında gerçekleştirilmiştir.

Bu alan araştırmasında: “İşçinin niteliği işin niteliğine uygun mudur? ”, “Cinsiyet ile işin niteliği arasında ilişki var mıdır?”, “İşçinin çalışma koşullarından memnuniyetinin belirleyicileri nelerdir?”, “Teknik bilgi ve nitelik arttıkça işe adaptasyon azalıyor mu?” sorularına yanıt aranmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşin Niteliği, İşçinin Niteliği, Üretim Sistemleri, Otomotiv Sektörü

JEL Kodları: J24, D24, L23, L11

ABSTRACT

In this study, working conditions of workers and the results of a field study to identify the position within labor relations will be discussed. This study was conducted in Turkey at the factory owned by a multinational company operating in the automotive industry.

During the process, which lasted six months with 181 workers in the factory, data was collected by interview and questionnaire methods. In the factory conditions, the aim of reaching the equal number of people in different lines and having permitted interviews caused the research to take a long time. General information about the sample group was obtained during the interviews. In-depth interview questions consist of 54 questions under eight different subtitles. These subtitles are technical knowledge and skills (10 questions), communication (6 questions), education (7 questions), experience (7 questions), about the institution (9 questions), gender (5 questions), social life (7 questions), expectations (4 questions). The answers of these questions were taken by in-depth interview method. The business statement questionnaire was collected at the end of the interviews. The business statement questionnaire consists of four sections that are individual, institution, social status and work environment. In the study, the responses of the workers to the questionnaire were compared according to their employment time (seniority), gender and the departments they work.

In the research process, 7.2 percent (13 people) of the workers who participated in the interview has an associate degree or above, 32 percent (58 persons) have a general high school degree, 59.7 percent (108 persons) are from industrial vocational high school, 1,1 percent (2 people) graduated from primary school. The sample consisted of 22 women and 159 men. The work was carried out in press-mold, welding, assembly and paint shop lines.

In this paper will discuss the results of the survey: “Is the quality of the worker appropriate to the nature of the work?”, “Is there a relationship between gender and the nature of work?”, “What are the determinants of employee satisfaction from working conditions?”, “Does adaptation to work decrease as technical knowledge and qualification increase?”

Keywords: Quality of Work, Quality of Workers, Production Systems, Automotive Sector

JEL Codes: J24, D24, L23, L11

1. GİRİŞ

Tarım toplumunun hâkim olduğu dönemlerden sanayi toplumuna geçiş dünyada köklü değişimin başlangıcı olmuştur. İlkel üretim araçları yerine buharlı makinelerin icadı, çeşitli üretim sistemlerinin oluşmasına yol açmıştır. Tarım toplumu sanayileşmenin etkisi ile önemini yitirirken, iş gücü, mekânsal değişim ile fabrikalarda yerini almaya başlamıştır. Teknolojinin hızla ilerlemesi sonucu daha sonraki dönem birçok çalışmada “endüstri toplumu” olarak adlandırılmaktadır. Üretim faktörlerinin gelişmesi, emeğin üretimdeki konumunu da değiştirmiştir. Üretim sistemlerindeki değişime bağlı olarak emeğin niteliğinin değişiminin incelenmesi bu çalışmaya konu olan araştırmanın çıkış noktasını oluşturmıştır. Araştırmada üretim sistemlerindeki değişim ile işin niteliğinin tanımlanması yoluna gidilmiştir. İşin yapısal şeklinin açıklanması, iş gücünün niteliği üzerine de yorum yapma olanağı sağlamaktadır.

Günümüz üretim sisteminde işçi, ürünün tüm üretim sürecindeki üretim bilgisinin ne kadarına hâkimdir? Bu sorunun yanıtı arandığında aslında iktisat alanındaki birçok araştırmada rastlanan “yabancılaşma” kavramının sorgulanması gereğini ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmaya konu olan araştırmada farklı üretim hatlarında çalışan işçilere ürettikleri ürün (otomobil) ile ilgili üretim bilgisinin ne kadarına sahip oldukları sorulmuştur. Bu soruyla,

üretimin tüm süreçleriyle ilgili bilgi sahibi olmak yerine sadece o bölümde uzmanlaşmayı sağlayan bir iş yapısının olduğu saptanmıştır.

İşçilerin yaptıkları işin niteliğini nasıl değerlendirdiği, araştırma sorularının ana eksenini oluşturmaktadır. Burada “İşçi, niteliğini yani bilgi, tecrübe ve yeterliliğini yaptığı işe uygun olarak değerlendiriyor mu” sorusuna yanıt aranmıştır. “Eğitim ve tecrübe ile işin ve emeğin niteliği arasında ilişki vardır.” varsayımının incelenmesi araştırmanın amaçları arasındadır. Derinlemesine mülakat ve iş durum anket çalışması araştırma yöntemi olarak kullanılmıştır. Araştırmanın soru cümleleri aşağıdaki gibidir:

“Emeğin niteliği işin niteliğine uygun mudur?”

“Cinsiyet ile işin niteliği arasında ilişki var mıdır?”

“Farklı üretim hatlarında çalışan emeğin beklentileri değişiyor mu?”

“Teknik bilgi ve beceri arttıkça istek seviyesi azalıyor mu?”

“Emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyinin belirleyicileri nelerle ilgilidir?”

Bu veriler araştırmanın amacı doğrultusunda yaş, kıdem, eğitim durumu, cinsiyet, çalışılan bölümler gibi değişkenler göz önüne alınarak SPSS 16,0 istatistiksel paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. SPSS analiz sonuçları, işçilerin profiline ilişkin bilgiler sunmaktadır. Çıkan bazı sonuçlar benzer başka araştırma bulguları ile karşılaştırılmıştır.

Bu araştırmalardan biri Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından 1995-1999 yılları arasında yapılan “Üye Kimlik Araştırmaları”dır. Bu araştırma 78 fabrikada yaklaşık 1000 mavi yakalı çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Başka bir araştırma da Nichols ve Suğur tarafından 1999-2000 yılları arasında İzmit ilçesinde üç beyaz eşya, iki otomotiv ve iki tekstil firmasını içeren toplam yedi adet büyük ölçekli firmada 356 mavi yakalı ve 353 beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma 2005 yılında kitap haline getirilmiştir. Diğer bir çalışma da Aydoğan’ın İzmit ilçesindeki 423 metal işçisiyle çalışma koşulları ve işyerlerinde uygulanan denetim üzerine gerçekleştirdiği araştırmadır. Bu araştırma da 2011 yılında kitap haline getirilmiştir. Benzer alandaki bu üç araştırmanın kapsamı bu araştırmanın sonuçlarının kıyaslanması sonucunda bölümünde yer almaktadır.

Araştırma, Kocaeli’nin Gölcük ilçesinde faaliyet gösteren otomotiv firmasında yapılmıştır. Örneklem alan içerisinde kurum tarafından belirlenen işçiler ile görüşme konusunda zaman ve mekân açısından kısıtlamalar ile karşılaşmıştır. Çalışma saatleri içindeki görüşmeler için vardiya saatlerine uygunluk gözetilmiştir. Mekân olarak ise kurum üretim hattındaki kapalı ofislerde araştırmanın yöntem kısmına uygun şekilde gerçekleştirilmiştir.

2. ÜRETİM İLİŞKİLERİNDE DEĞİŞİM

İşin ve emeğin niteliği birçok faktöre bağlı olarak değişim göstermektedir. Bu çalışmada işin niteliğindeki değişim, öncelikle iş gücü ve üretim sistemlerindeki değişimle açıklanmaya çalışılmaktadır. İşin niteliği, ürünün üretim çıktısı haline gelene kadarki süreçte yapılan çalışma olarak tanımlanırken aynı zamanda iş gücü yoğun ya da teknoloji yoğun olarak sınıflandırılmaktadır.

Farklı üretim araçlarının kullanımı ile üretimin hız kazanması iş gücü-zamanın da hızlanmasında neden olmuştur. Mikro elektronik teknolojilerin devreye girmesiyle iş gücü-zamandan “tasarruf” edilmektedir. Tam zamanlı çalışmanın giderek yerini esnek çalışma biçimine bırakması aslında bu gelişimin bir sonucu olmuştur. Üretimin verimi açısından bu etki olumlu olarak algılanabilir, ancak işçi açısından olumsuz bir etki yaratmıştır.

İşin ve emeğin niteliğindeki değişim, üretim sistemlerinin değişimi ile yakından ilişkilidir. Üretim sistemleri ölçek artışı, rekabet ve teknoloji gibi farklı faktörlerin devreye

girmesiyle gelişim göstermiştir. İlk sistematik üretim yönetim biçimi olan Taylorizm, daha sonra Fordizm, günümüzde ise Post-Fordizm işletmelerdeki yönetim süreçleri ile işin yapısının değişmesine neden olmuştur. İşçinin niteliği ise üretim sistemlerinin gelişimine ayak uyduracak biçimde farklılaşmıştır.

2.1. İşin Niteliğindeki Değişim

Kapitalist üretim biçimi öncesinde basit iş bölümü ve manüfaktür üretim süreçlerinde zanaatkâr yaptığı işin tümünden sorumlu olurken, kapitalist üretim sonucunda işin tümü yerine sadece çalıştığı bölümden sorumlu tutulmaktadır. Dolayısıyla işçinin yapılan işin tümüne olan hâkimiyeti azal(tıl)mış, işçi ürünün bütününe yabancılaşmıştır. Araştırmada işçilere, uzmanlaşma ve ürünün tamamının üretim bilgisine sahip olma, vb. konularda yöneltilmiş sorular bulunmaktadır.

Çalışma biçimindeki köklü değişikliklerden biri de tek başına yapılan üretimin yerine toplu halde çalışılmaya başlanmasıdır. Üretimde çalışanların bütün üretim sürecinde yapılan işi paylaşmaları “iş bölümü” şeklinde tanımlanmaktadır. Smith (2009), iş bölümünü iğnecilik zanaatından örnek vererek anlatmıştır. Bu örnekte işçinin tek başına çalışarak ürettiği toplam iğne miktarı ile on kişinin bir arada çalışarak her birinin bir iğnenin değişik parçalarını üretmesi sonucu yaptıkları toplam üretim miktarı kıyaslanmıştır. İş bölümü yapıldığı takdirde üretim miktarının önemli derecede arttığı sayısal örnekler verilerek açıklanmıştır. Üretimin tek bir noktada yapılıyor olması, iki ayrı işin birbirine aktarımında yaşanan zaman kaybını ortadan kaldırırken, bu kazanç, iş bölümünün sağladığı bir artı olarak değerlendirilmiştir (Smith, 2009:7). Smith’e göre, üretimde iş bölümü verimliliği arttırmış ve zaman tasarrufu sağlamıştır.

Üretim sistemlerindeki değişim, işin niteliğinde teknolojiyle birlikte hızla gelişim göstermeye devam etmektedir. Üretim, müşteri merkezli satış anlayışı ile daha konforlu, daha ucuz, daha kaliteli ve çevreye duyarlı ürün beklentilerine hizmet etmek durumunda kalmıştır. Dolayısıyla üreticiler artan rekabetle birlikte müşterinin beklentilerini karşılayacak ürünlerin üretimi için Araştırma- Geliştirme (Ar-Ge) faaliyetlerini ve teknolojik yatırımlarını artmaktadır.

İlk üretim sistemlerinde, “... çok sayıda işçinin, bir ve aynı ya da farklı, ama aralarında ilişki bulunan süreçlerde bir arada yan yana çalışmaları” elbirliği etmek ya da elbirliği içinde çalışmak olarak tanımlanmıştır (Marx, 2009:316). Daha az zamanda daha fazla üretim yapacak büyük işçi kitlelerinin verimliliği, endüstriyel üretim şeklinin amacı olmuştur. İşçilerin en hızlı şekilde en fazla üretim hedefine ulaşmaları için yeni yönetim şekilleri ile disipline edilmelerine gerek duyulmuştur. Sırası ile Taylorist, Fordist ve Post-Fordist üretim sistemleri tüm dünyada hâkim olan üretim şekilleridir. Tüm bunların yanında üç üretim sistemi arasındaki geçişkenlikler ülkeden ülkeye ve sektörden sektöre farklılık göstermekle birlikte esasen üçünün karması uygulanmaktadır.

Taylorizm’de kullanılan modül sistemi fordizm’de yerini kayan banta bırakırken, post-fordist üretim sistemlerinin tipik özelliği esnek ürün sağlayan bilgisayarla tümleşik üretim robotlarıdır. Teknoloji geliştikçe üretim sistemleri daha esnek hale gelmiş ama aynı zamanda üretim teknolojisindeki değişimi de üretim sistemleri zorlamıştır.

Elbette üretim sistemlerinin tamamı verili ekonomik yönelişin yansımasıdır. Örneğin, Keynesyen refah devleti uygulamalarının öne çıktığı II. Dünya savaşı sonrasında 70’lere kadar geçen süreç toplu tüketimi olanaklı kılacak politikalar dizisini barındırırken fordizmin toplu üretimini de olanaklı kılmaktadır. Yine, 70’lerin sonuna doğru tüm kapitalist dünyada gelişen neo- liberal politikalar, deregülasyon adımları ve devletlerin ekonomik yaşam içindeki payının sınırlandırılması adımları ancak “esnek” üretim kalıplarıyla desteklenebilirdi. Bu haliyle post-fordizmin yaygınlığını belirleyen en üst seviyede uygulanan politikaların kendisidir. (Alçın,

2010: 62) Tüm bunların yanında üç üretim sistemi arasındaki geçişkenlikler ülkeden ülkeye ve sektörden sektöre farklılık göstermekle birlikte esasen üç sistemin karması uygulanmaktadır.

2.2. Çalışma Biçimlerinde Ortaya Çıkan Değişim

Değişen üretim sistemleri istihdam biçimlerini de etkilemiştir. Fordist üretim sisteminde istihdam ağırlıklı olarak “tipik” (standart-formal) biçimdedir. Post-Fordist üretim sisteminde ise “atipik” (standart olmayan) istihdam biçimi ortaya çıkmıştır.

Post-Fordist üretim sistemindeki esnek çalışma biçiminde işveren, işçi sayısını ve ücretini istediği gibi azaltma veya çoğaltma gücüne sahip olmuştur. İş gücü kullanımı rekabet durumuna bağlı daralıp, genişleyen Pazar olanaklarına bağlı olarak sürekli olarak artıp azalmaktadır.

Günümüzde hızla yaygınlaşan taşeronlaşma, belirli bir işin üretiminin dışarıdaki başka bir işletmeye veya işçi grubuna daha az maliyetle yaptırılması olarak tanımlanmaktadır. Bu tür çalışma biçiminde yer alan işçilerin sosyal haklarını elde etmek için örgütlenme olasılıkları düşüktür. Ayrıca kötü koşullarda güvencesiz olarak çalıştırılmaktadırlar.

Türkiye’de istihdam edilen iş gücünün çalışma biçimleri Türkiye’de 4857 sayılı Türk İş Kanunu’na göre düzenlenmektedir. Çalışma biçimleri tipik ve atipik çalışma biçimi olarak ayrılmaktadır. Tipik çalışma biçiminde iş gücünün tam zamanlı çalışması söz konusuysen atipik çalışma biçiminde esnek çalışma şekli hâkimdir. İsimlerinden de anlaşılacağı gibi tipik, standart bir yapı içerisinde yer alan iş gücünün çalışma biçimi iken, atipik, standart olmayan bir yapı içerisinde yer alan iş gücünün çalışma biçimidir.

2.2.1. Tipik Çalışma Biçimi

İşletmelerin üretimin kapasitesine göre çalışma zamanlarını çeşitli saat dilimlerine bölerek kesintisiz üretim yaptıkları durumda uygulama tipik çalışma biçiminin vardiyalı çalışma şeklidir. Dönüşümlü olarak iş günü gündüz, akşam ve gece vardiyalarına bölünmektedir. Ulaşım, iletişim, sağlık, hizmet veya kesintisiz üretim yapan sektörlerde daha sık uygulanmaktadır. Kurumlarda vardiyalı çalışma biçimleri gelen ürün ya da hizmet talebine bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Siparişleri yetiştirebilmek için gerekirse vardiya sayısı arttırılabilir ya da üretim kapasitesi azalırsa vardiya sayısı azaltılabilir. Bu çalışma biçimindeki işçilerin tam zamanlı çalışma biçimi gibi belirlenmiş iş saatleri yoktur. Vardiyalı çalışma biçiminde çalışanların, standart çalışma biçiminde çalışanlardan farklı olarak yaşadıkları bazı olumsuzluklar vardır. İşçiler normal yaşama ayak uydurmaya çalışırken psikolojik olarak zorlanabilmektedirler. Bu zorluklar genellikle gece çalışması sonucu sosyal ortamın dışında kalmaları ve gün ışığı yerine gece karanlığında çalışmak zorunda olmalarından kaynaklanmaktadır.

Araştırma alanı kapsamındaki bulunan firmada üç vardiya sistemi bulunmaktadır. Belirli dönemlerde dört vardiyaya da çıkılmaktadır. Vardiya sistemleri işçilerin işverenle yaptığı sözleşmeye ve İş Kanunu’nun gerektirdiği yasal düzenlemelere göre yapılmaktadır.

2.2.2. Atipik Çalışma Biçimleri

Üretim sistemlerinin farklılaşması sonucu işin niteliğinin değişmesi farklı çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Standart dışı çalışma şekli olan esnek çalışma biçimi günümüzde hızla artmaktadır. Atipik çalışma biçimleri; kısmi süreli çalışma, tele çalışma ve evde çalışma vb olarak sınıflandırılabilir.

Esnek üretim şeklinin bir sonucu olarak atipik çalışma biçimindeki çalışma sürelerinde esneklik vardır. Tipik çalışma biçimindeki standart çalışma saatleri, atipik çalışma biçiminde

yerini farklı çalışma dilimlerine bırakmıştır. İşverenler çalışma zamanı diliminden tasarruf etmek amacıyla, bazı işleri taşeron firmalara yaptırmaktadırlar. Post-Fordist üretim sisteminde en çok göze çarpan, işin bazı bölümlerinin dışarıdaki başka bir işverene devredilmesidir. Bu durumda işveren o iş kapsamındaki işçilerle temas etmeme özgürlüğünü kazanarak sadece taşeron firma ile ilişki içine girmektedir. Taşeronlaşmanın artmasının başka bir artısı da işçilere verilen fazla çalışma ücretlerinin ortadan kalkmasıdır. Bu da tamamen işverenin çıkarıdır. Bazı küçük işletmelerde ücretlerin çok düşük olması işçileri fazla çalışma ücreti almak için normal çalışma saatleri dışında da çalışmaya zorlamaktadır.

Atipik çalışma biçiminde küçük ölçekli işletmelerde karşılaşılan bir sorun da kayıt altında tutulmayan işçilerdir. Bu çalışma biçiminde yer alanlar çoğunlukla yabancı uyruklular, kadınlar ve çocuk işçilerdir. Kapitalist üretim ilişkilerinin etkisiyle esnekliğin artması kayıt dışı istihdamın da artışına neden olmaktadır. Kayıt dışı çalışma biçiminde işçiler toplu sözleşmesiz ve sosyal güvencesiz çalıştırılmaktadır. Artan işsizlik nedeniyle sendikalar da pazarlık güçlerini yitirmektedir. Sonuç olarak işveren çalışma biçimi olarak esnekleşmeden yana tutum sergilemektedir (Belek, 2010:116).

Bu araştırmanın uygulandığı firmada taşeron ya da mevsimlik işçi çalıştırılmamaktadır. Tüm çalışanlar sözleşmeli işçi kapsamında sendikalı olarak işe alınmaktadır. Sadece firma içindeki hizmetlerde taşeron firmalardan destek alınmaktadır.

3. İŞ GÜCÜ TÜRLERİ

İş gücü genel olarak insanların bir işte ortaya koydukları bedensel ve zihinsel çaba olarak tanımlanmaktadır. Tarım toplumundaki üretimde iş gücünün daha çok bedensel gücünden yararlanılmaktaydı. Sanayi toplumu sonrası ise iş gücünün bedensel gücü yerine makineler devreye girmiştir. Teknolojik gelişim, iş gücü üretim faktörleri içerisinde farklı bir konuma getirmiştir. Emegın harcadığı güç iş gücü olarak tanımlanırken, yaptığı işe göre zihinsel iş gücü, bedensel iş gücü olarak ayrılmıştır. Bedensel iş gücü daha çok kas gücünden yararlanılarak üretimde yer alırken, zihinsel iş gücü teknik olarak üretime katkı sağlamaktadır. Eski üretim sistemlerinde bu ayrım daha net yapılmış, iş gücünün niteliği ile iş gücünün gösterdiği çaba arasında ilişki kurulmuştur. Günümüzde iş gücü olarak üretime hem zihinsel hem de bedensel katkı sağlamaktadır. İş gücü, işin yapısına göre mavi yakalı ve beyaz yakalı olarak sınıflandırılmaktadır.

İktisat alanındaki çalışmalarda iş gücü kavramı ilk olarak üretken ve üretken olmayan iş gücü olarak ayrılmıştır. Üretken olmayan iş gücü geçinmeye yönelik ve hane içinde olandır. Kapitalizmde ücretli erkek “ekmek parası kazanan” olarak, erişkin ev işçisi kadın ise “ev kadını” olarak sınıflandırılmıştır. Erişkin erkekler iş gücünden sayılırken ev kadınları resmi kayıtlarda yer almamıştır. Cinsiyet ayrımcılığının kapitalist düzende böyle başladığı ifade edilmektedir. (Wallerstein, 2006:21-22)

Uzmanlığın kazanılması bakımından, atölye tipi üretim sistemlerinde ustalık belirli bir zaman geçirilmesi ile kazanılan tecrübeyle doğru orantılıdır. Fabrika sisteminde ise verilen kısa süreli eğitimle işçi, üretim sistemine dahil edilebilir. Burada sorgulanan, niteliğin kazanılmasındaki zaman ve tecrübe faktörü ile yapılan işin niteliğidir (Dikmen, 2011:38). İşin niteliğini farklılaştıran şey aslında işin küçük parçalara bölünerek olabildiğince basite indirgenmesidir ve bu durum, işçinin niteliğinin azalmasına neden olmaktadır.

Mühendisler, teknisyenler ve yöneticiler yeni işçi sınıfını oluşturmaktadırlar. Bu gruba giren işçiler beyaz yakalı olarak tanımlanırken, çalışma koşulları ve ücretlerinin mavi yakalıya kıyasla daha iyi olduğu belirtilmektedir. Zihinsel iş gücü yerine bedensel iş gücü gösteren işçi sınıfı ise mavi yakalı çalışanlar olarak tanımlanmıştır (Braverman, 2008: 55). Emegın niteliği,

iş gücünün bedensel ve zihinsel katkısına göre tanımlanmış, ayrıca iş gücü, ürüne kattığı değere göre üretken iş gücü ve üretken olmayan iş gücü olarak değerlendirilmiştir.

İş gücü piyasasında, sektörlere göre iş gücü türleri de farklılaşmıştır. Sanayi sektöründe istihdam edilen işçiler, mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar olarak ayrılmıştır. Beyaz yakalılar, mühendisler, teknisyenler ve idari işlerde çalışanlardan oluşmaktadır. Eğitimleri ve nitelikleri mavi yakalı çalışanlara göre daha üst seviyededir. Mavi yakalı çalışanlar, birebir üretim hattı başında çalışmakta kimi zaman bedensel kimi zaman zihinsel olarak da üretime katkı sağlamaktadırlar.

3.1. Mavi Yakalı Çalışanlar

Mavi yakalılar, mal veya hizmetin üretim sürecinde makine başında, ürün bandında, tezgâh başında veya sahada hareketli olarak çalışanlardır. Çoğunlukla iş gücü yoğun işlerde çalışırlar. Tüm gün yöneticilerinin zaman ve hedef baskısı altında oldukları için zihin gücü yerine beden güçleriyle çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Çalışmalarının karşılığını yevmiye veya sözleşmeli ise hak edilen ücret şeklinde alırlar. Fazla mesaiye kalındığında fazla çalışma ücreti alabilmektedirler. Mavi yakalı çalışanların ücretleri çok düşük olduğu için fazla mesaiye kalmak işçi için artı bir kazanç olarak görülmektedir.

3.2. Beyaz Yakalı Çalışanlar

Çalışan iş gücünün, yaptığı işin niteliğine, zihinsel ve bedensel olarak gösterdiği çabaya göre farklılaşması, sanayileşmenin gelişimi ile birlikte iş gücünün, nitelikli iş gücü ve niteliksiz iş gücü olarak ayrılmasına neden olmuştur. Taylorist üretim sisteminden itibaren işin yapısında meydana gelen gelişmeler, emeğin üretim girdisindeki konumunu ve önemini değiştirmiştir. Sanayi devrimi sonrasında ise üretimdeki teknolojik yenilikler ve otomasyonun üretim girdisi olması, işin yapısında köklü değişikliklere yol açmıştır. İş gücünde beyaz yakalı ve mavi yakalı ayrımı yapılmıştır. Üretimdeki yenilikleri bulan, geliştiren ve kontrol eden iş gücü beyaz yakalı, üretimde makine başında doğrudan ürünle temas eden iş gücü ise mavi yakalı olarak tanımlanmıştır. Beyaz yakalı çalışanların eğitim düzeyleri, mavi yakalı çalışanların eğitim düzeylerinden daha yüksektir ve beyaz yakalılar genel olarak mühendisler, teknikerler, vb. çalışanlardan oluşmaktadır.

Beyaz yakalılar daha çok masa başında çalışmakta, bedensel güç yerine zihinsel gücünü kullanarak üretimle ilgili planlama/koordinasyon, bakım onarım, araştırma-geliştirme, vb. faaliyetlerde bulunmaktadır. Beyaz yakalı çalışanların hem bilgi teknolojileri ve otomasyona yönelik hızlı gelişme ayak uydurmaları, hem de yaratıcılık, inisiyatif alma, vb. kişisel beceri ve niteliklerini de geliştirmeleri beklenmektedir. Tüm sektörlerde yaşanan rekabet kurumların bu tarz çalışanlara sahip olmalarını çok önemli hale getirmiştir.

4. OTOMOTİV ENDÜSTRİSİ

4.1. Dünyada Otomotiv Endüstrisi

Karayolu taşıt araçları otomobil, hafif ticari ve ağır ticari araçlar olmak üzere üç ana başlık altında sınıflandırılmaktadır (Binek, otobüs, midibüs, çekici, kamyon, traktör vb.). Otomotiv endüstrisi otomobil, hafif ticari araç ve ağır ticari araçları imal eden bir sanayi dalı olarak tanımlanmaktadır.

Otomotiv sektörünün tamamında istihdam edilen toplam nüfus sadece motorlu taşıt üretimi yapan firmalara değil, yan sanayi ve yedek parça, servis, bakım gibi araçların tamamlayıcısı durumunda olan diğer sektörlerle de aittir (Görener veGörener, 2008:1214). Otomotiv yan sanayi, parça ve komponent üretimleri, göstergeler, distribütör, fren, direksiyon, lastik, jant, koltuk, döşeme, cam silecekleri, egzoz, hava yastığı, yol yastığı, vb. parçaları imal

eden sektörleri içermektedir. Günümüzde ana üretici firmalarla ana tedarikçi firmalar iş birliği halinde çalışmaktadırlar.

Dünyada üretim yapan otomotiv üretici sayısı 85'ten 18'e kadar düşmüştür. Artan rekabet, yaşanan talep esnekliği ve ekonomik dalgalanmalar sonucu çok sayıda firma evliliği gerçekleşmektedir. Artan rekabet kar oranlarını düşürmüş, Ar-Ge ve teknolojiye yapılan yatırımların artması firmaların tek başlarına karşılayamayacakları maliyetleri doğurmuştur. Bu nedenlerle şirketler birleşme yolunu tercih etmektedirler. Şirket birleşmelerinin süreceği tahmin edilmektedir (Bayrakçeken, 2005:1).

Otomotiv sektöründeki üretim sistemleri “iş gücü yoğun üretim”, “seri üretim” ve “esnek-yalın üretim” şeklindedir. İlk otomobiller iş gücü yoğun olarak üretilmekteydi. Standart üretim yerine daha az sayıda üretim yapılmaktaydı. 1908 yılına gelindiğinde seri üretime geçiş standart olarak üretilen “T model” araba üretimi ile gerçekleştirilmiştir (Bedir, 2002: 9).

1960 yılı sonrası Japonya'da yalın üretim sistemi uygulanarak ülkenin, ABD ve Avrupa ülkeleri ile rekabet edecek üstünlüğe gelmesi sağlanmıştır. Yalın üretim, tedarikçi-üretici-satıcı üçgeninin örgütlenmesi ile gelecek dalgalanmalara karşı üretim miktarının yalın bir hale getirilmesini sağlamıştır. Kalite çemberlerinin, üretim standartlarının ve bilgisayar teknolojilerinin gelişimi otomasyona dayanan üretim sisteminde sıfır hata politikalarını desteklemektedir (Bedir, 2002; 4-9).

General Motors (Opel-Vauxhall-Daewoo), Toyota, Ford (Jaguar, Volvo), WalkswagenGroup, Daimler Chrysler en büyük otomotiv üreticileridir. (Görener veGörener, 2008:1215). Büyük firmaların toplam üretimlerinin yüzde yetmişini otomobil ve hafif ticari araç üretimi oluşturmaktadır. Dünya pazarında en çok talep edilenler otomobil ve hafif ticari araçlar olduğundan, kamyon ve otobüs gibi diğer araçların üretimi daha azdır.

4.2. Türkiye'de Otomotiv Endüstrisi

68

1954 yılında Türk WillysOverland Ltd. tarafından ordu için jip ve kamyonet üretimi ile ilk kez otomotiv sanayi ürünleri üretimine başlayan otomotiv sektörü, 1955 yılında Türk Otomotiv Endüstrisi A.Ş.'nin kamyon fabrikası ve daha sonra da Otosan ve Çiftçiler A.Ş.'nin ikinci ve üçüncü kamyon fabrikaları ile gelişmeye devam etmiştir. 1963 yılında İstanbul Otobüs Karöseri San. A.Ş., Magirüs otobüslerinin montajı ile otobüs üretimi gerçekleşmiştir (Bedir, 2002: 26).

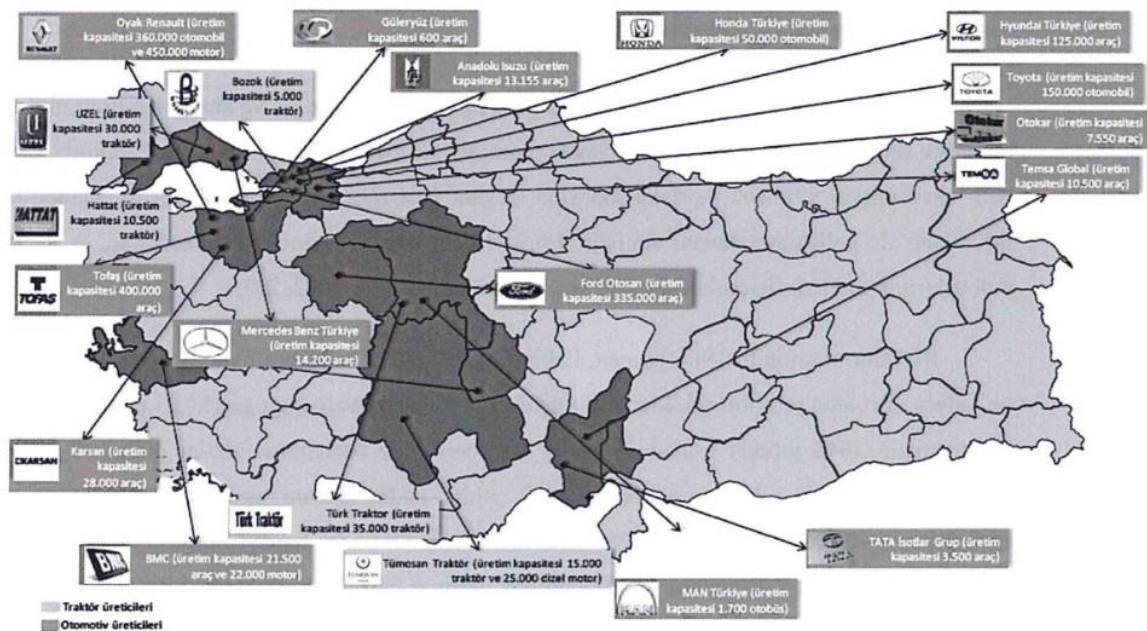
İlk Türk otomobili, 1961 yılında, Eskişehir Devlet Demiryolları Fabrikasında “Devrim” adıyla ve sadece dört adet prototip şekilde üretilmiştir. Talebi karşılayamadığı gerekçesi ile üretimine devam edilmemiştir. 1966 yılında “Anadol” marka araç üretimine başlanmış, üretim miktarı 7.200 adetten 87.000 adete kadar çıkmış ve üretim 1982 yılına kadar devam etmiştir. Türkiye'de otomotiv endüstrisinin asıl gelişimi 1968 ve 1969 yıllarında Bursa Organize Sanayi Bölgesinde kurulan Tofaş ve Oyak-Renault firmalarının 1971 yılında üretime başlaması ile gerçekleşmiştir (Bayrakçeken, 2005: 4). 2012 itibariyle yabancı sermaye ile ortak üretim yapan firma sayısı 17'dir.

Türkiye'nin ilk otomotiv üreticilerinden olan Tofaş, Fiat (İtalyan markası) ve Koç Holding iş birliği ile yaklaşık yüzde 601 hafif ticari olmak üzere araç üretimi yapmaktadır. Tofaş, 2009 yılında Türkiye'deki toplam otomotiv üretiminin yüzde 29'unu gerçekleştirmiştir. Ford Otosan San. 1959 yılında İstanbul'da, 1983 yılında Eskişehir'de, 2001'de Kocaeli'nde otomotiv üretim tesislerini kurmuş, otomotiv endüstrisinde yüzde 41 oranında yabancı sermaye ile faaliyet göstermektedir. Hyundai Assan, Hyundai ile Kibar Holding arasında yapılan ortaklık anlaşması ile 1997 yılında üretime başlamıştır. Honda ise Anadolu Grup ile birlikte 1998 yılında üretime başlamış, Ocak 2003'de şirketin tamamı Honda Japon firmasına devredilmiştir (URL-1, 2012).

Türkiye'de yüzde yüz yerli otomotiv firmaları da vardır. İzmir'deki B.M.C firmasının yıllık araç kapasitesi 20.000 adet olup kamyon, kamyonet, otobüs, minibüs, midibüs üretmektedir. Bursa'da kurulu Karsan firması ise yıllık 28.000 adet araç kapasitesine sahiptir ve B.M.C. firması ile aynı araçları üretmektedir. Sakarya ilindeki Otocar firması yıllık 8.800 adet araç kapasitesi ile kamyonet, minibüs, midibüs üretmektedir. Adana bölgesinde kurulmuş olan Temsa firması yıllık 10.500 adet araç kapasitesi ile kamyon, kamyonet, otobüs, midibüs üretmektedir (URL- 2, 2012).

Türkiye'de otomotiv sektöründe üretim yapan firmaların yüzde 79'u Marmara, yüzde 11'i Ege, yüzde 7'si İç Anadolu bölgelerinde kalan yüzde 3'ü ise diğer bölgelerdedir. Üretici firmaların özellikle Marmara Bölgesini tercih etmelerinin nedeni İstanbul'a yakınlığıdır. Bu bölgede kurulan otomotiv sektörü, yan sanayinin de bu bölgede gelişmesine neden olmuştur. Üretilen araçların ihraç kolaylığı için üretim yerlerinin limanlara yakın olması da oldukça önemlidir.

Harita 1.Otomotiv Ana Sanayinin Mekânsal Dağılımı



Kaynak: URL-3, 2011

Türkiye'de orijinal aksam parça üretim yapan yan sanayi firma sayısı 1.100 civarındadır (URL- 2, 2012). Firmaların çoğunluğu ana sanayi firmalarının bulunduğu Marmara, Ege ve İç Anadolu bölgelerinde bulunmaktadır. Ana sanayiye etkileyen ekonomik krizler doğal olarak yan sanayiye de etkilemektedir. Aşağıdaki tablodan da anlaşılabacağı gibi taşıt aracı ithalatının arttığı 2008 yılında aksam, parça ithalatının da artmış, aynı yıl en yüksek ihracat miktarına ulaşılmıştır.

Tedarikçiler ile ana üretici firmaların uyum içinde çalışmaları ve uzun vadede iş birliği içinde olmaları gerekliliği otomotiv sektörünün 2011-2014 raporunda belirtilmektedir.

Türkiye'deki otomotiv sektörünün 2009 ve 2010 yıllarında dünya otomotiv sektöründe hangi sıralarda olduğu aşağıdaki tablodan görülebilir. AB'ye üye ülkelerdeki otobüs üretiminde ikinci sıradadır. 2009 yılında hafif ticari araç üretiminde birinciyken 2010 yılında ilk altı ay verilerine göre ikincidir. Ağır kamyon üretiminde 2009'da onuncu sırada, 2010 yılında dokuzuncudur. Otomobil üretiminde 2009 yılında dokuzuncu, 2010'da sekizinci olmuştur. Toplam üretimde yedincilikten altıncılığa yükselmiştir.

Tablo 1. Türkiye'nin Üretim Miktarları Açısından Dünyadaki Yeri
(2009 -2010 yılı karşılaştırması)

ÜRETİM MİKTARLARI	09.2009	10.2010
Dünyada Otomotiv	17	17
AB'ye Üye Ülkelerde Otobüs	2	2
Hafif Ticari Araç	1	2
Ağır Kamyon	10	9
Otomobil	9	8
Toplam	7	6

*2010 yılı ilk altı aylık verileri baz alınmıştır.

Kaynak:URL-4, 2012

International Organization of Motor Vehicle Manufacturers(2009) verilerine göre, Türkiye'nin dünya otomotiv sektöründeki yerine ilişkin aşağıdaki tabloda da belirtildiği gibi, Türkiye 870 bin adet üretimle İtalya, Rusya ve Belçika'yı geride bırakarak dünya otomotiv sektöründe 17. sırada yer almıştır. Polonya ve Çek Cumhuriyeti ile rekabet halindedir.

5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Üretim sistemlerindeki değişimin iş gücü ve işin yapısı üzerindeki etkisini anlamak için derinlemesine mülakat ve iş durum anketi hazırlanmıştır. Bu anket hazırlığında danışman Bu anketlerde “İşçi, işin yapısını nasıl tanımlıyor?”, “Sahip olduğu teknik bilgi ve deneyimini nasıl değerlendiriyor?” ve “İşin yapısı ile kendi niteliğini uygun görüyor mu?” sorularına yanıt aranmıştır. Anket soruları araştırmanın literatür kısmında açıklanan üretim yapısındaki değişimlerden işçinin nasıl etkilendiği, işin yapısındaki değişimde yabancılaşmanın olup olmadığı, niteliği kazanmak için eğitim ile olan ilişkisi vb. konulara yönelik olarak hazırlanmıştır. Hem iş gücü ve hem teknoloji yoğun bir firmada çalışan mavi yakalı çalışanlar ile yapılan araştırma, otomotiv endüstrisindeki üretim ilişkilerinin günümüzdeki yapısı hakkında da birçok bilgi sunmaktır.

5.1. Araştırmanın Amacı

İşin niteliğindeki gelişim sürecinde emeğinde niteliğinin değişmesi olgusu iş gücü yoğun üretim sektörlerinden biri olan otomotiv sektöründe incelenmiştir. İncelemede “Eğitim ve tecrübe ile işin ve emeğin niteliği arasında ilişki vardır.” varsayımının irdelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada mavi yakalı iş gücünün yaptığı işin niteliği ile mavi yakalı iş gücünün niteliği arasında pozitif bir ilişki olup olmadığı araştırıldı.

Çalışanların yaşları, eğitim durumları, tecrübeleri, cinsiyetleri ve çalıştıkları bölümlere göre farklılıkları da inceleme alanı kapsamına alınmıştır. Emeğin yapılan işe uygunluğu ve işten aldığı tatmin düzeyi; bireysel, kurum, sosyal statü ve çalışma ortamı başlıkları altında incelenmiştir.

5.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, otomotiv endüstrisinde yer alan Gölcük'te kurulu olan fabrikada mavi yakalı çalışanlardan oluşan 181 kişiden oluşan örneklem grubunu kapsamaktadır. Bu sayı araştırmanın yapıldığı tarihlerde firmadaki 7.653 mavi yakalı çalışanın yüzde 2,3'üne karşılık gelmektedir.

Araştırmada sırasında yapılan derinleme mülakat soruları ve iş durum anketinde aşağıdaki soru cümlelerine yanıt aranmıştır:

“Emeğin niteliği işin niteliğine uygun mudur?”

“Farklı üretim hatlarında çalışan emeğin beklentileri değişiyor mu?”

“Teknik bilgi ve beceri arttıkça istek seviyesi azalıyor mu?”

“Emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyinin belirleyicileri nelerle ilgilidir?”.

“Cinsiyet ile işin niteliği arasında ilişki var mıdır?”. (Bu soru farklı üretim hatlarındaki iş yapısının kadın çalışanlara uygun olup olmadığının araştırılmasına ilişkin sorulmuştur.)

5.3. Araştırma ve Değerlendirme Yöntemi

İşin niteliği ile emeğin niteliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Modelin çatısı sekiz farklı başlık altında test edilmiş, örneklem gruptaki mavi yakalı çalışanların, istihdam süreleri, eğitim süreleri, cinsiyetleri ve çalıştıkları bölümlere göre farklılıklarına yönelik anket sorularına yanıtlar alınmıştır. Araştırma, genel olarak literatür taraması ve alan çalışması, betimleme, derinlemesine mülakat ve iş durum anketleri ile tamamlanmıştır.

Üretimde teknolojinin daha fazla kullanılması hem istihdamı azaltmakta hem de mevcut işçilere daha fazla iş yükü getirmektedir. Dolayısıyla günümüzde birçok çalışan iş yoğunluğundan şikâyet etmektedir. Bunun nedeni, yapılan işe göre çalışan sayısının düşük tutulmasıdır. İşverenin amacı iş gücünü maksimum verimle çalıştırmaktır. Fabrika ortamında çalışan işçilerin, ilerleyen hattın yoğunluğuna yetişmeye çalışmaları, “İşin niteliğinde zaman baskısının, işçi üzerinde nasıl bir etkisi var?” sorusunu akla getirmektedir. Araştırmada bu konu ile ilgili sorulara da yanıt aranmıştır.

5.4. Örneklem Alan

Araştırmanın örneklem alanı Kocaeli ili sınırları içindeki otomotiv sektörü çalışanlarından tesadüfi olmayan örnekleme yönteminden tesadüfi olarak seçilmiştir. Farklı hatlarda ve farklı görevlerde çalışan kişiler araştırma kapsamına alınmıştır. (Boyahane bölümünden 40 erkek, 7 kadın; pres bölümünden 45 erkek, 4 kadın; montaj bölümünden ise 39 erkek, 6 kadın; kaynak bölümünden 35 erkek, 5 kadın) Gruba, firmanın yönetim kadrosundan izin alınarak mesai saatleri içerisinde ulaşılmıştır. Örneklem grup içerisinde farklı üretim hatlarından tesadüfi olarak seçilmiştir. 6 ayda 181 mavi yaka işçi ile derinlemesine mülakat ve iş durum anketi yapıldı. Anket yapılan 7.653 mavi yakalı işçiler fabrikadaki işçilerin yüzde 2,3'üne tekabül etmektedir.

Araştırmanın çalışılan bölümler arasındaki farklılığı da ortaya çıkarması açısından örneklem gruptaki her bölümde kişi sayısı olabildiğince birbirine yakın tutulmuştur. Boyahane bölümünde 40 erkek, 7 kadın toplam 47 kişi, pres bölümünde 45 erkek, 4 kadın toplam 49 kişi, montaj bölümünde 39 erkek, 6 kadın toplam 45 kişi, kaynak bölümünde ise 35 erkek, 5 kadın toplam 40 kişi araştırma kapsamına alınmıştır.

Tablo 2.Örneklem Gruba Ait Özet Tablo

	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	159	87,8
Kadın	22	12,2
Yaş		
20-29 arası	43	23,8
30-39 arası	117	64,6
40-49 arası	21	11,6
Çalışma Süresi		
1 yıl ve altı	17	9,4
1-5 yıl	34	18,8
5 yıl üzeri	130	71,8
Eğitim Durumu		
İlkokul	2	1,1
Düz Lise	58	32,0
E.Meslek Lisesi	108	59,7
Ön lisans ve üzeri	13	7,2
Toplam	181	100,0

5.5. Uygulanan Anketler

5.5.1. Tanıma Anketi

Mavi yakalı çalışanlardan oluşan örneklem gruba ait genel bilgileri içeren veriler tanıma anketinde gösterilmiştir. Ad ve soyad bilgileri, mavi yakalı çalışanın kendini güvende hissetmesi ve sorulara rahat bir şekilde cevap verebilmesi açısından ankette belirtilmemiştir. Emegın cinsiyeti, çalıştığı bölüm, tecrübesi, eğitim durumu ve aldığı ücreti araştırmadaki örneklem grup hakkındaki bilgiler açısından önemlidir.

5.5.2. Derinlemesine Mülakat

Örneklem grup içindeki çalışan iş gücüyle birebir görüşmeler derinlemesine mülakatlar şeklinde yapılmıştır. Toplam 54 soru derinlemesine mülakat şeklinde sorulmuştur. Bu başlıklar ve her başlıktaki soru sayısı şu şekildedir:

Teknik bilgi ve beceri; 10 soru, iletişim; 6 soru, eğitim; 7 soru, tecrübe; 7 soru, kurum hakkında; 8 soru, cinsiyet; 5 soru, sosyal yaşam; 7 soru, beklentiler; 4 sorudan oluşmaktadır.

Derinlemesine mülakat sorularındaki başlıklar altındaki soruların bazıları çapraz soru niteliğinde olması nedeni ile değerlendirme ve analiz kısmında sorular farklı başlıklar altında toplanmıştır. Derinlemesine mülakat soruları altı ana başlık altında değerlendirmeye alınmıştır.

5.5.3. İş Durum Anketi

Araştırma sorularına (“Farklı üretim hatlarında çalışan emegın beklentileri değişiyor mu?”, “Teknik bilgi ve beceri arttıkça istek seviyesi azalıyor mu?”, “Emegın yaptığı işten memnuniyet düzeyinin belirleyicileri nelerle ilgilidir?”) ilişkin veri toplamak amacıyla iş durum yapılmıştır.

Bu anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “bireysel” başlığı altında çalışanın işe olan isteğine ilişkin dört soru sorulmuştur. İkinci bölümde “kurum” hakkında değerlendirmeleri içeren dört soru bulunmaktadır. Burada kurumun verdiği ücretten memnuniyet düzeyi, İş Sağlığı ve Güvenlik önlemleriyle ilgili yanıtlar aranmıştır. “Sosyal Statü” ile ilgili bölümde ise kariyer ve gelişim fırsatına ilişkin dört soru sorulmuştur. Dördüncü bölüm “Çalışma Ortamı”yla ilgili dört soruyu içermektedir. Bu bölümde yemek, sağlık, ses, ışık ve molalar ile ilgili değerlendirmeler alınmıştır.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örneklem bilgi formunda işçi profiline ait bilgiler ortaya çıkmıştır. 159'u erkek, 22'si kadın çalışan olmak üzere toplam 181 kişi ile görüşülmüştür. 117 kişi, 30-39 yaş aralığında, 43 kişi 20-29 yaş aralığında, 21 kişi 40-49 yaş aralığındadır. Örneklem grupta 30-39 yaş grubu ağırlıktadır. Beş yıldan fazladır çalışmakta olanlar grubun sayısı 130 kişidir ve çalışma süresine göre en kalabalık grubu oluşturmaktadır. Eğitim durumu açısından endüstri meslek lisesi mezunları 108 kişi olarak en yüksek gruptur. Örneklem grup içinde evli olanlar 136 kişidir. 51 kişi 1001-1501 TL aralığında ücret almaktadır. 119 kişinin evine başka gelir getiren yoktur. 108 kişinin eşi çalışmamaktadır.

Otomotiv sektöründeki üretim ilişkilerini incelerken beş araştırma sorusu hazırlanmıştır. Bu sorular ve verilen yanıtların yorumları şöyledir:

Soru 1: “İşçinin niteliği işin niteliğine uygun mudur?”

Örneklem alandaki mavi yakalı çalışanlar kendi niteliklerini şöyle tanımlamıştır: Makine kullanmaktadırlar. Çalıştıkları bölümün süreçlerine hâkimdirler. İş gereçleri ile işlerindeki kalite, vb. süreçler hakkında bilgi sahibidirler. İşe uygun eğitim almışlardır ve bununla ilgili sertifikaları vardır. İş için gerekli deneyime sahiptirler.

Örneklem alandaki mavi yakalı çalışanlar, işin niteliğini ise şöyle tanımlamışlardır: İş birbirine bağlı süreçlerden oluşmaktadır. Ekip çalışması uygulanmaktadır. Zaman baskısı ile işin yoğunluğu artmaktadır. Çalışanın iş sonuçları denetlenmektedir. İş bedensel çalışma ağırlıklıdır. Yapılan iş karşılık ücret düşüktür.

Araştırmanın bu sorusuna verilen yanıtlara bakarak, iş gücü yoğun üretim yapan üreticinin, işçinin niteliğinin işin niteliğine uyum göstermesi için tüm çalışanların işe ait bilgilerle geliştirmeye çalışmaktadır. Bölümler içerisinde ekiplerin kurulması ve bir dizi kalite ve yalın yönetim sistemi prosedürünün uygulanmasıyla, işçi sıkı bir kurallar zinciri içinde her dakika ne yapılacağına belirlendiği bir iş örgütlenmesiyle kuşatıldığı duygusuna kapılmaktadır. İşçinin niteliğinin artması işverenin daha çok üretim yapmasını ve daha az hatalı ürün döngüsünü sağlarken işçinin bireysel olarak sosyal ve ekonomik yaşamının nasıl etkilendiği tartışma konusudur.

Derinlemesine mülakatın nitelik başlığı altındaki sorulardan “Bölümünüzün tüm süreçlerine hakim olduğunuzu düşünüyor musunuz? sorusuna yaklaşık yüzde 50 oranında “evet” yanıtı alınırken, “işin tümüne hâkim olup olmadıkları” sorusuna yanıt ise büyük oranda “hayır” olmuştur. Ayrıca çalışılan bölüm ve yaş grubu değişkenlerine göre farklılık göstermiştir. Çalışılan bölüm değişkenine göre montaj hattı çalışanları yaklaşık yüzde 64,4 evet yanıtını verirken, pres hattı yüzde yaklaşık 38 oranında evet yanıtını vermiştir. Üretimin ilk hattı olan pres bölümünde çalışanlar işin tümüne hakim olmadıklarını belirtirken üretimin son noktasında bulunan montaj hattında çalışanlar tüm süreçlere hakim olduklarına ilişkin soruları yanıtlamışlardır. Yaş grubu kriterine göre ise en fazla 20-29 yaş grubu çalışanlar en yüksek oranda evet yanıtını veren grup olmuştur (Tablo 5.1). İşin yapısına ilişkin sorulardan biri olan “Başka bölümler ile ortak projelerde bulunuyor musunuz?” sorusuna verilen yüksek orandaki ‘hayır’ yanıtı da işin tümüne hâkim olabilme şansının aslında az olduğunu göstermektedir. Bu

yanıtlar, literatür çalışmalarında karşımıza çıkan “yabancılaşma” kavramının günümüzdeki durumunu yansıtmaktadır. Yabancılaşmaya büyük ölçekli üretim tesislerinde uygulanan iş bölümü neden olmaktadır. Sanayi çarşısında otomobil tamircisi olan bir ustanın arabanın tümünde ortaya çıkan bir arızanın giderilmesindeki uzmanlığı, araştırma kapsamında karşılaşılan bu sonucu yansıtmaktadır.

Tablo 3. “Bölümünüzdeki tüm süreçlere hakim olduğunuzu düşünüyor musunuz?” çalışılan bölüm ve yaş değişkeni kriteri

Bölüm		Bölümünüzdeki tüm süreçlere hakim olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	13	14	20	47
	Yüzde(%)	27,70%	29,80%	42,60%	100,00%
Kaynak	Sayı(N)	4	13	23	40
	Yüzde(%)	10,00%	32,50%	57,50%	100,00%
Montaj	Sayı(N)	9	7	29	45
	Yüzde(%)	20,00%	15,60%	64,40%	100,00%
Pres	Sayı(N)	17	13	19	49
	Yüzde(%)	34,70%	26,50%	38,80%	100,00%
Toplam	Sayı(N)	43	47	91	181
	Yüzde(%)	23,80%	26,00%	50,20%	100,00%
Ki-Kare:13,90 p=0,03<0,05					

Yaş Grupları		Bölümünüzdeki tüm süreçlere hakim olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	11	4	28	43
	Yüzde(%)	25,60%	9,30%	65,10%	100,00%
30-39 arası	Sayı(N)	25	34	58	117
	Yüzde(%)	21,40%	29,10%	49,60%	100,00%
40-49 arası	Sayı(N)	7	9	5	21
	Yüzde(%)	33,30%	42,90%	23,80%	100,00%
Toplam	Sayı(N)	43	47	91	181
	Yüzde(%)	23,80%	26,00%	50,20%	100,00%
Ki-Kare:14,9 p=0,005<0,05					

Soru 2: “Cinsiyet ile işin niteliği arasında ilişki var mıdır?”

Özellikle sanayi sektöründe kadın çalışanların toplam çalışana oranla çok az olduğu görülmektedir. Araştırmanın gerçekleştirildiği firmada kadın çalışanların oranı ise yüzde 18'dir. Ağır çalışma koşullarının kadın çalışanların daha az tercih edilmesine neden olduğu belirtilmiştir. Kadın çalışanın en az olduğu bölümler pres ve kaynak bölümleridir. Çünkü bu bölümdeki işlerin daha çok yapısı bedensel güç gerektirmektedir. Kadın çalışanın en fazla bölüm ise boyahane bölümüdür. Buradaki ince işçiliğin kadınlara uygun olduğu düşünülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak işin niteliği ile cinsiyeti arasında bir ilişki olduğu varsayımı yapılabilir.

Tüm örneklem grubunun kadın çalışanlarla ilgili düşünceleri değerlendirildiğinde kadın çalışan sayısı yeterli bulunmuştur. Analiz sonuçlarında işin niteliği nedeniyle çalışma ortamının kadınlar için uygun olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Erkek çalışanlar yaklaşık yüzde 68 oranıyla kadınlara uygun bir çalışma ortamı olmadığını belirtmiştir. Kadın çalışan sayısının artmasını ister misiniz? sorusuna erkek çalışanlar yaklaşık yüzde 64 “hayır” yanıtını verirken kadın çalışanlar yaklaşık yüzde 68 “evet” yanıtını vermiştir (Tablo 4.). Eşleri ile birlikte aynı işte çalışma konusunda olumsuz olanların sayısı çoğunluktadır. Kadın çalışanların kadın yönetici ile çalışma isteği yüksek orandayken erkek çalışanlar kadın yönetici istemediklerini söylemişlerdir yanıtını söylemişlerdir. Kadınların erkeklere oranla çalıştıkları kurumla daha fazla ve işle övünmeleri dikkat çekicidir. Erkek çalışanın hâkim olduğu bir ortamda var olmanın zorluğu görüşmeler sırasında birçok kadın çalışan tarafından belirtilmiştir.

Tablo 4. “İşinizdeki çalışma ortamının kadın çalışanlara uygun olduğunu düşünüyor musunuz?”, “Ekibinizde kadın çalışanların artmasını ister misiniz?”.

		İşinizdeki çalışma ortamının kadın çalışanlara uygun olduğunu düşünüyor musunuz?						Ekibinizde kadın çalışanların artmasını ister misiniz?			
Cinsiyet		Hayır	Kısmen	Evet	Toplam	Cinsiyet		Hayır	Emin değilim	Evet	Toplam
Erkek	Sayı(N)	109	18	32	159	Erkek	Sayı(N)	102	29	28	159
	Yüzde(%)	68,60%	11,30%	20,10%	100,00%		Yüzde(%)	64,20%	18,20%	17,60%	100,00%
Kadın	Sayı(N)	4	6	12	22	Kadın	Sayı(N)	6	1	15	22
	Yüzde(%)	18,20%	27,30%	54,50%	100,00%		Yüzde(%)	27,30%	4,50%	68,20%	100,00%
Toplam	Sayı(N)	113	24	44	181	Toplam	Sayı(N)	108	30	43	181
	Yüzde(%)	62,40%	13,30%	24,30%	100,00%		Yüzde(%)	59,60%	16,60%	23,80%	100,00%
Ki-Kare:20,79 p=0,00<0,05						Ki-Kare:23,20 p=0,00<0,05					

Soru 3: “Mavi yakalı iş gücünün yaptığı işten memnuniyet düzeyinin belirleyicileri nelerle ilgilidir?”

Motivasyon testi sonuçları değerlendirilerek bu sorunun yanıtı aranmıştır. Örneklem grupta işe istekli gidenlerin oranı yüzde 50'nin altında kalırken değişkenler arasında 5 yılın üstünde çalışanların en istekli grup olduğu görülmüştür. Tüm değişkenlere göre yapılan değerlendirmelerde çalışanlar yüksek oranda ekip çalışmasını tercih etmektedirler. Çalışanlar yoğunluk nedeniyle işleri yetiştirememeye kaygısıyla sıkça karşılaştıklarını bu nedenle stres ve endişe yaşadıklarını belirtmişlerdir. İşlerinin özel yaşamlarına engel olduğunu düşünenlerin oranı yüksektir. Yaptıkları işle ilgili heyecan duyanların oranı yüzde 50'nin altında kalmıştır; işlerini kaybetmekten korkanların oranı ise yüzde 61,9'dur. Daha az yorulacakları ve performanslarını arttıracakları bir bölümü tercih etmektedirler. Çalıştıkları kurumdan emekli olmayı düşünenlerin oranı yüzde 50'nin altındadır.

75

Bu bölümde en önemli kriter ücret konusu olmuştur. Çalışanlar yaptıkları işin yoğunluğu ve baskısı dikkate alınınca ücretlerinin yüzde 64 oranında düşük kaldığını belirtmişlerdir. Yaş değişkeni ve çalışma süresi kriterlerine göre farklılık göstermiştir. Ücretinden memnun olmayan grup 20-29 yaş ve 40-49 yaş aralığı ve 1 yıl üzeri çalışan grup olmuştur. Günümüzde bir işçinin aldığı ücret ile geçimini sağlamasının zor olduğu tahmin edilebilir bir şeydir. Araştırma bulgularından yola çıkarak, yaklaşık 350-400 TL. Ev kirası ödendiği düşünüldüğünde, geri kalanıyla dört kişilik bir ailenin yaşamının sürdürebilmesi, motivasyon konusunda en önemli kriterin ücret olduğunu göstermektedir.

Soru 4: “Farklı üretim hatlarında çalışan emeğin beklentileri değişiyor mu?”

Araştırmada pres, kaynak, boyahane ve montaj bölümlerinden oluşan dört hat üzerindeki çalışanların beklentileri karşılaştırılmıştır. Kaynak bölümü diğerlerine göre en fazla değişkenlik gösteren bölümdür. Kaynak ve boyahane bölümleri çalışanları motivasyon uygulamalarından ve kurumun sağladığı sosyal olanaklardan memnun olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca çalıştıkları kurumla övünme, kariyer fırsatı tanınması, eğitim ve gelişim planlarının sunulması ve yöneticileri ile yapılan performans görüşmelerinden memnuniyet sorularına olumlu yanıtlar en fazla kaynak ve boyahane çalışanları tarafından verilmiştir. Çalıştıkları kurumdan emekli olmayı düşünenler yine aynı bölüm çalışanları olmuştur.

Yukarıdaki verilere dayanarak kurum yetkililerine bunun nedeni sorulduğunda en fazla ekip çalışmasının kaynak ve boyahane bölümlerinde olduğu söylenmiştir. Ancak nedenin sadece bu olmadığı, konunun ayrıntılı bir şekilde sorgulanması gerektiği düşünülmektedir.

Soru 5: “Teknik bilgi ve beceri arttıkça istek seviyeleri azalıyor mu?”

İstek seviyesi yaş, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerine göre analiz edildiğinde, aşağıdaki sonuçlar bulunmuştur.

Yaş kriterine göre, işe giderken en istekli olan grup 20-29 yaş aralığındakilerdir. İkinci sırada 40-49 yaş aralığındakiler, en son sırada 30-39 yaş aralığında çalışanlardır. Eğitim durumuna göre ise ön lisans ve üzeri eğitim düzeyleri ilk sırada, ikinci sırada Düz Lise, en son ise Meslek Lisesi mezunları çıkmıştır. İşe duyulan istek sıralamasında 1 yıl ve daha az çalışanlar önce gelmekte, bu grubu 1-5 yıl arası çalışanlar ve 5 yıl üzerinde çalışanlar izlemektedir.

Bu veriler ışığında tecrübe ile istek seviyesi arasında negatif bir ilişkiyi gösterirken, eğitim durumu ile istek seviyesi arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Araştırmada uygulanan anketlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan bölüm ve kıdem gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edildiğinde yaş kriterinin sorulara verilen yanıtlarda en fazla yaş kriterinde değişkenliğin yaş kriterinde çıktığı görülmüştür. Farklılıklar genel olarak 20-29 yaş grubuna aittir. Bu yaş grubundaki çalışanlar işyerini tanıdıklarına önerme konusunda diğer yaş gruplarına göre daha olumlu yanıtlar vermişlerdir. Ayrıca kurumun sağladığı sosyal olanaklar ve motivasyon uygulamalarından memnun olduklarını belirtmişlerdir. İşlerinin gerektirdiği bilgiyi elde etmekte güçlükle karşılaşmadıklarını söylemişlerdir. Eşleri ile aynı işte çalışma ve kadın çalışan sayısını artırma konularında diğer yaş gruplarına göre olumludurlar. En dikkat çekici nokta ise aldıkları ücretten memnun olmadıklarıdır. Yine aynı yaş grubundakiler daha çok molaya ihtiyaç duyduğunu ve ailesi ile dostlarına yeterli zaman ayıramadıklarını belirtmişlerdir. İş sonuçlarının en fazla denetlendiğini düşünen grup da 20-29 yaş aralığındakiler olmuştur.

40-49 yaş aralığındakiler ise işlerinin denetlendiğini en az düşünen gruptur. İşlerini elde etmekte güçlükle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Molaya en az ihtiyaç duyan ve fazla mesaiye en çok kalan bu gruptur. Yaptıkları işle en çok övünenlerin 40-49 yaş aralığındakiler olması araştırmanın beşinci sorusundaki tecrübe ile işe duyulan istek arasındaki negatif ilişkiyi desteklemektedir.

Araştırmanın değişkenleri arasındaki yaş kriteriyle ilgili sonuçlar Nichols ve Suğur (2005) alan çalışmalarındaki yaş temelli farklılaşma ile paralellik göstermektedir. Genç işçilerin kent kökenli ve ikinci kuşak işçilere göre daha eğitilmiş olmaları onların çalışma yaşamına ilişkin beklentilerini değiştirmektedir. Araştırmada genç ve yaşlı işçilerin beklenti seviyeleri, işçilerin işlerinden tatmin olma düzeyine göre değerlendirilmiştir. Genç işçilerin yönetime karşı daha eleştirel oldukları ve daha çok saygı bekledikleri sonucuna varılmıştır (Nichols&Suğur, 2005:236). Yapılan araştırma sonuçlarının genç yaş aralığındaki işçilerin verdiği yanıtlar doğrultusunda ayrıca tartışılıp, bu yaş aralığındakilerin beklentilerinin başka bir makalenin sonucu olabileceği açısından yararlı görünmektedir.

İktisat alanındaki çalışmalarda yer alan teorilerin günümü koşullarında gerçekleştirilen ampirik bir çalışma ile açıklanmasının zorluğu bir kere daha belirtilmelidir. Araştırma bulguları iktisat alanındaki literatür çalışmaları ile açıklanmaya çalışmış, sonuçları bazı farklı alan çalışmaları ile kıyaslanmıştır.

KAYNAKÇA

- ALÇIN, S., (2010), *Teknolojik Determinist Kalkınma Aracı Olarak Teknoekonomi Politikaları*, İstanbul: Tarem Yayıncılık, ISBN: 9786058920071.
- AYDOĞANOĞLU, E., (2011), *Fabrikada Emek Denetimi*, İstanbul: Doğa Basım Yayın, ISBN: 9786054156474.
- BAYRAKÇEKEN, H., (2005), Dünya'da ve Türkiye'de Otomotiv Sektörünün Sektörel Analizi, *Makine Teknolojileri Elektronik Dergisi*, 2005(2), 1-11.
- BELEK, İ., (2010), *Esnek Üretim Derin Sömürü*, İstanbul: Kayhan Matbaacılık, ISBN: 9758271709.
- BRAVERMAN, H., (2008), *Emek ve Tekelci Sermaye*, İstanbul: Kalkedon Yayınları, ISBN: 9789944115053.
- DİKMEN, A. A., (2011), *Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan*, Ankara: Tan Kitabevi Yayınları, ISBN: 9786059020459.
- GÖRENER, A. ve GÖRENER, Ö., (2008), Türk Otomotiv Sektörünün Ülke Ekonomisine Katkıları ve Geleceğe Yönelik Sektörel Beklentiler, *Journal of Yaşar Üniversitesi*, 5, 1213-1232.
- INVEST IN TURKEY, (2012), Türkiye Cumhuriyeti Başkanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı, <http://www.invest.gov.tr/trTR/sectors/Pages/Automotive.aspx>, [Erişim: Ocak 2012].
- MARX, K., (2009), *Kapital, Birinci Cilt*, İstanbul: Sol Yayınları, ISBN: 9799757399321.
- ÖNGEL, F. S., (2011), Küresel Değer Zincirleri ve Mekansal Etkileri: Gebze Örneği, Şehir ve Bölge Planlama Ana Bilim Dalı Şehircilik Doktora Tezi, Mimar Sinan Üniversitesi Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- SMITH, A., (2006), *Milletlerin Zenginliği*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, ISBN: 9789754589276.
- SUĞUR, N. ve NICHOLS, T., (2005), *Global İşletme, Yerel Emek*, İstanbul: İletişim Yayınları, Birinci Baskı, ISBN: 9789750503306
- ŞAHİN, Ç. E., 2011, *Beşeri Sermaye ve İnsan Kaynakları: Eleştirel Bir Yaklaşım*, Ankara: Tan Kitabevi Yayınları, Birinci Baskı, ISBN: 6055668242.
- T.C. SANAYİ VE TİCARET BAKANLIĞI, Türkiye Otomotiv Sektörü Strateji ve Eylem Planı(2011-2014), http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/otomotiv_sektoru_strateji-23052011142305.pdf, [Erişim: Ocak 2012].
- ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ, Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2023), <http://www.genelis.org.tr/upresimler/resim6/taslak1.pdf>, [Erişim: Şubat 2012].
- URL-1, www.invest.gov.tr, [Erişim: Ocak 2012].
- URL-2, www.sanayi.gov.tr, [Erişim: Ocak 2012].
- URL-3, Türkiye Cumhuriyeti Başkanlık Yatırım Destek Ve Tanıtım Ajansı, Türkiye Otomotiv Sektörü Raporu (2010), <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/infocenter/publications/Documents/OTOMOTIV.SEKTORU.pdf> [Erişim: Aralık 2011].

URL-4, T.C. SANAYİ VE TİCARET BAKANLIĞI, Türkiye Otomotiv Sektörü Strateji ve Eylem Planı(2011-2014),
http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/otomotiv_sektoru_strateji-23052011142305.pdf, [Erişim:Ocak 2012].