

PAPER DETAILS

TITLE: Isparta`da Çalışma Hayati İlişkileri

AUTHORS: Doç Metin ÖZKUL

PAGES: 113-135

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/101039>

ISPARTA'DA ÇALIŞMA HAYATI İLİŞKİLERİ

Doç. Dr. Metin ÖZKUL*

1- ÇALIŞMA HAYATI İLİŞKİLERİNİN GENEL ÇERÇEVESİ

1.1. Sanayileşme Süreciyle İlgili Değişmeler

Çalışma davranışı insanın organik varlığının devamı ve dolayısıyla ihtiyaçlarının karşılanması açısından bütün zaman ve mekanlarda sergilenen bir davranıştır. Ancak insanın bilinen tarihi içinde, çalışma davranışları toplumun yapısını şekillendirme, ferdin toplum içindeki yerini belirleme bakımından etken bir faktör olmuştur. Günlük hayatımızda sık sık kullandığımız bu basit sözcük bütün toplumu ve içindeki insanları kucaklayan bir anlama sahiptir. Özellikle insanlık tarihinin son iki yüz yılı açısından ele alındığında, Çalışma ve Çalışma ilişkileri kavramları çağdaş toplumları belirgin bir şekilde niteleyen kavramlar haline gelmiştir. Bunun nedeni, hiç kuşku yok ki endüstriyel hayattaki gelişmelerdir. 1792 yılında, İngiliz makine ipliklerinin Avrupa pazarlarında satılmaya başlamasıyla tarihlenen bu gelişme, zaman içerisinde, demir-çeliğin makine yapımında ve buhar gücünün makinelerin çalıştırılmasında kullanılması, ulaşırmada lokomotifin ve buharlı gemilerin devreye girmesi, Kimya alanında meydana gelen suni gübre üretimiyle ilgili değişmeler, alüminyum, amilin boyalarının icat edilmesi, ardından elektrik enerjisinin kullanılmaya başlanması, telefon ve telgrafın icadıyla iletişimin kolaylaşması, benzinli motorların icadı gibi teknolojik değişmeler ekonomik faaliyeti olduğu gibi toplumsal hayatı da her yönüyle etkisi altına almıştır. Nitekim bu değişmelere paralel bir şekilde 1750'lerden itibaren köylerden şehirlere doğru büyük göç dalgaları meydana gelmeye başlamış ve bu göçler, yeni üretim birimleri olarak ortaya çıkan fabrikalarda çalışacak işçilerin kaynağı olmuştur. Artık, şehirlerde

* S.D.Ü. Fen-Ed. Fak. Sosyoloji Bölümü.

çalışan klasik sanatkar grupları fabrikasyon üretimle rekabet edemeyip endüstri işletmelerine katılmaya başlamışlardır. 1900'lü yıllara kadar işçi adı verilen kitle, nüfus içerisindeki oranını devamlı surette artırmıştır. Ancak, sanayide kullanılan bilgi ve teknolojinin artışı işçi sayısının nüfus içerisindeki oranını düşürmeye başlamıştır. Yeni mesleklerle birlikte, hem sanayideki işgücünde kalitatif farklılaşmalar meydana gelmeye başlamış, hem de hizmete yönelik bir çok meslek ve çalışma alanları ortaya çıkmıştır. Bütün bu değişimler topyekûn sosyal hayatı da etkilemiş ve eskinin nispeten yeknesak, durağan toplumu hiç kimsenin tek başına vakıf olamayacağı bir karmaşık yapı haline gelmiştir¹. Ortaya çıkan bütün bu değişme ve gelişmeler hem birey açısından hem de toplum açısından önemli sonuçları da beraberinde getirmiştir.

1.2. Sanayileşme Sürecinin Çalışma İlişkilerinde Meydana Getirdiği Değişmeler

Çalışma birey tarafından mal ve hizmet üretmek gayesiyle girişilen etkinlikler ya da çabalardır diye tanımlanabilir². Çalışmanın karşılığı ferdi ihtiyaçların giderilmesidir. Bu bakımdan çalışma bir zorunluluk olarak düşünülebilir. Hoşa gitmeyen, sıkıcı, pis işlerde çalışmanın gerekçesi bu zorunluluktur³. Bireylerin belirli konulardaki çalışma davranışlarını kazanma yönünde gayret sarf etmeleri, bu zorunluluğu biraz daha eğlenceli, hoşlanılabilir ya da çalışmanın karşılığı olarak alacağı ödülün kendisine daha yüksek bir hayat standardı sağlayacağı düşüncesinden ileri gelir. Bu sebeple birey eğitime talep duyar, bir işin öğrenilmesi sürecine katılır, başka insanlardan yardım ister...

Çalışma davranışlarının kazanılmasında bireyin çevresini oluşturan şartlar önemlidir. Herhangi bir üretim ya da hizmete yönelik etkinliği tercih etmek, her şeyden önce bireyin çevresinde bulunan seçeneklerle sınırlıdır. Seçeneklerin çokluğu, bireyin vasfı ve kabiliyetlerine uygun iş bulabilmesini sağlar. Seçeneklerin sayısı fiziki çevreyle, toplumsal kurallarla sınırlıdır. Az veya çok bunlardan birisinin tercih edilmesinde bireyin kabiliyetleri, sağlığı, ideolojisi, ailesi, toplumsal örgütler, bireyin ilişkide bulunduğu diğer insanlar etkili olmaktadır. Bu etkilerin sonucunda kazanılan çalışma davranışı, artık bireye, sadece ihtiyaçlarını karşılama imkanı vermekle kalmamakta, aynı zamanda, ona sosyal çevresi içinde bir statü temin etmektedir. Birey bu statüyü elde ettikten sonra, toplumun ondan beklediği, statüsüne uygun roller olmaktadır. Bundan dolayı çağdaş toplumlarda çalışma davranışlarını simgeleyen statüler, sadece işyerinde

¹ Hans Freyer, *İndüstri Çağı*, İstanbul Univ., Edebiyat Fakültesi Konferansları, İstanbul-1954, s.3-35.

² Richard H. Hall; *Sociology of Work*, Pine Forge Press, Thousand Oaks, 1994-California. s.5.

³ Michael Argyle, *The Social Psychology of Work*, Penguin Books, 1972, s.1.

değil sosyal ilişkilerde de hangi rollerin oynanacağını belirleyicisi olmaktadır. Bulunulan statüleri bir meslek ismiyle tanımlarsak, doktor, mühendis, öğretim üyesi vb. sıfatları taşıyan bireyler, çalışma hayatı dışındaki faaliyetlerinde de bu sıfatlarıyla anılmaya başlanırlar.

Endüstriyel hayatın ilk üretim birimleri fabrika ismiyle anılmış, ancak hizmet üretimlerinin doğması ve yaygınlaşmasıyla üretim birimleri işletme ya da örgüt ismini almaya başlamıştır. Bu üretim birimleri nüfusun gittikçe daha büyük bir kısmı için, modern çalışma davranışlarının gerçekleştiği alanları oluşturmuşlardır. İnsanlar daha önceleri, hemen hemen hiç olmadığı bir biçimde, birlikte ve mülkiyeti başkasına ait olan bir işte çalışmaktadırlar. Bir çoğu, geçmişte, köyünde tabiatla mücadele ederek ve ona uyum sağlayarak hayatlarını kazanırken, artık insanlarla mücadele ederek ve onlara uyum sağlayarak ihtiyaçlarını karşılamak zorunda kalmışlardır. Yine önceleri çalışma davranışının mükafatı, tabiatı yenerek daha fazla ürün elde etmek iken, endüstriyel hayatta çalışmanın ödülü başka insanları yenmek ve onlardan olabildiğince daha önde olmakla elde edilmeye başlanmıştır. Dolayısıyla çalışma karşılığı elde edilen ödül, aynî, nakdî ve toplumsal olarak çeşitlenmiştir de.

Endüstriyel hayatın ilk yüzyılı endüstri toplumlarının kendi yapısal özelliklerinden doğan bazı mücadele ve çatışma aşamalarından geçmiştir. Bu başlangıç yıllarında örgütlerin yapısını ele aldığımızda, yönetici, işveren, müteşebbis ve sermayedar genellikle tek bir şahsı karakterize eden sıfatlardır. Bu statünün altında azami 3-5 kişiyle temsil edilen ve "beyaz yakalılar" diye de isimlendirilen denetim, muhasebe, sekreteryâ işlerini yürüten statüler, daha altta ise örgütün amaçladığı üretimi yapan ve beden gücüyle çalışan büyük bir kitle örgüt, hiyerarşisini meydana getirmişlerdir. İşçi adıyla anılan ve örgüt hiyerarşisinin tabanında yer alan bu kitle, üretim araçlarının sahibi ve örgütte mevcut olan her şey üzerinde mutlak hakimiyet kuran, hep daha yüksek bir kar elde etmeyi amaçlayan işvereninden, öncelikle, makul bir ücret ve iyi çalışma koşulları, yaptığı işte yetki ve sorumluluk, toplum içinde iyi bir yere gelmek, dinlenmek ve başka sosyal ihtiyaçlarını giderebileceği serbest zaman beklentisi içerisindeydiler. Marksist teorinin temelini de teşkil eden çatışma kavramının muhtevasını işçinin ve işverenin bu beklentilerindeki zıtlık oluşturmuştur. Ancak, daha sonraki zamanlarda üretim artışı, insan haklarıyla ilgili aydınların geliştirdiği düşünceler, demokratik siyasi hayatın yerleşmeye başlaması, devletin, çalışma hayatı ilişkilerinin sınırlarını hukuki kurallarla belirlemesi, işçinin işveren karşısındaki mağduriyetinin engellemesi imkanını ortaya çıkardı. Dolayısıyla bugün endüstriyel ilişkiler sistemi olarak tanımladığımız; işçilerin sendika oluşturması, grev ve lokavt hakkı, toplu sözleşmelerle hakların elde edilmesi ve korunması, sağlık hizmetleri, emeklilik hakkı, işten çıkarılma tazminatları,

çalışma sürelerinin sınırlandırılması gibi birçok konu yasal temellere oturtulmuş, artan üretim, daha adil bir paylaşım için işçi ve işverenin uzlaşmasını gerektirmiştir. Bunlara ek olarak, zaman içerisinde, teknolojinin gelişmesine paralel olarak istihdam imkanı bulan işgücünün kalitesi de ön plana çıkmaya başladı. Belirli bir süreçten sonra işverenin ya da örgütün karlılığı, doğrudan iş verimliliğiyle bağlantılı hale geldi. Dolayısıyla verimlilik artışı, işçinin sadece maddi bakımdan değil, moral bakımdan da doyurulması gereğini ortaya çıkardı⁴. Günümüzde işçinin yönetime ve kararlara katılması, tasarruflarıyla işyerine ortak olması vb. gelişmeler moral tatmin vasıtaları olarak kullanılmakta ve **Katılmalı Yönetim** kavramının⁵ esas unsurları olarak belirginleşmektedir. Eğitimin ekonomik değerinin anlaşılması, eğitim imkanlarının bütün topluma yaygınlaştırılmasına yol açmış ve nesiller arası bir karşılaştırma yapıldığında sürekli kendini üreten, yenileyen, değiştiren, geliştiren, farklılaştıran bir toplumsal sistem ortaya çıkmıştır. Gittikçe farklılaşan bu toplumsal sistemin oluşmasında çalışma hayatında meydana gelen değişmelerin önemli ve karşılıklı etkileri olduğu tartışma götürmez bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sanayileşme sürecinde başarı kazanmış ülkelerin sosyal tabakalaşma piramidi ile örgüt yapısının piramidi birbiriyle karşılaştırılabilir benzerliklere sahiptir. Aynı durum sanayileşmenin başlangıç safhalarında olan bir toplumun tabakalaşma piramidiyle ortalama bir sınıai örgütünün yapısı açısından da mevcuttur. Bilindiği gibi sanayi öncesi ve sanayileşmenin zayıf kaldığı toplumlarda sosyal tabakalaşma piramidi bir üçgen biçimindedir. Bu üçgen tabakalaşma ve sınıflaşma kriterleri açısından nüfusun çoğunluğunun alt tabakalarda olduğunu, nispeten daha az bir kısmının ise orta tabakada, çok daha az bir kısmının ise üst tabakada olduğunu ifade eder. Bu durum toplumun farklılaşmadığını, işbölümünün yeterince gerçekleşmediğini, sosyal adalet tedbirlerinin yetersizliğini, sosyal mobilite imkanının geniş nüfus grupları açısından mevcut olmadığını, eğitim imkanlarının yaygınlaştırılmadığını ve daha birçok yetersizliği ifade eder. Aynı toplumun (yani sanayileşmenin başlangıç safhalarında olan bir toplumun) ortalama bir sanayi örgütü de benzer bir yapılanma içerisindedir. Örgütün alt tabakası en çok işgücünün istihdam edildiği bir tabakadır ve vasıfsız işçilerden oluşmuştur. Bunlar, eğitim seviyesi düşük, bu yüzden de örgüt içerisinde üst statülere çıkma ihtimali olmayan bir nüfustur. Kaldı ki üst tabakalarda elde edilebilecek statüler de çok azdır. Örgütün alt tabakasını oluşturan teknolojik değişmelerden "işini kaybetmek anlamında" çok etkilenirler. Orta tabaka ise denetim, kontrol ve örgüt kararlarının uygulanmasına nezaret

⁴ Amiran Kurtkan Bilgiseven; **Genel Sosyoloji**, Genişletilmiş 3. Baskı, Divan Yayınları, İstanbul-1982, s.289.

⁵ Sacit Adalı; **Katılmalı Yönetim**, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yay., No:21, İstanbul-1986, s.63.

eden ve sekreteryâ işlerini yürüten bir kısım personelden oluşur. Üst tabaka ise, yukarıda da belirttiğimiz gibi genellikle sermayedar, müteşebbis, yönetici gibi sıfatları birlikte taşıyan bir ya da birkaç kişiden oluşur.

Sanayileşmenin ileri safhaları ise gerek toplum açısından gerekse örgüt açısından; iş bölümü, yapılan işlerin mahiyeti, işgücünün kalitesi gibi bir çok yönden farklılaşmış bir özellik arz eder⁶. Bilimsel gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan teknolojik yenilikler örgüt içerisinde üretim sürecinin çok küçük parçalara ayrılmasına, bu durumun da verimliliğin artmasına yol açmıştır. Rutinleşme adı verilen bu değişimle elde edilen fazla ürün ya da gelir, gelecek nesillerin içinde yer aldığı ya da faydalandığı çok kapsamlı toplumsal değişimlere yol açmıştır. Bu değişimlerin başlıca unsurları; işbölümünde farklılaşma, eğitimin, ekonomik değeri nedeniyle bütün nüfusa yaygınlaştırılması, yeni ve daha önceki toplumsal yapılarda görülmeyen bir mesleki farklılaşmadır. Akademik meslekler, mühendis, laboratuvar uzmanları, yöneticiler, teknik elemanlar, hesap uzmanları vb. meslekler bu farklılaşmanın somut sonuçlarıdır. Çağdaş dünyada, bu gelişme, uzmanlaşma olarak ve bu mesleklere sahip olanlar da, profesyoneller olarak isimlendirilmektedir. Dolayısıyla, sanayileşmiş ülkelerin tabakalaşma piramidi; alt ve üst tabakaları oldukça daralmış, orta tabakası ise nüfusun büyük çoğunluğunu barındıracak şekilde genişlemiştir.

Endüstrileşmiş toplumların tabakalaşma piramitlerini oluşturan fertler, işgücü nitelikleri açısından tabakalaşma içerisindeki yerlerini almaktadırlar. Artık klasik toplumsal tabakanın en üstünde doğuştan kazanılan statüler, miras yoluyla servet edinenler, iş adamları ya da sermayedarlar bulunmamaktadır. Çünkü, sermaye bölünmüş ve kolektif bir hal almıştır. Ayrıca, sermaye; bankalar, kredi merkezleri, leasing kuruluşları vb. örneklerinde gördüğümüz üzere, kurumlaşmıştır. Dolayısıyla bugün gelişmiş bir ülkenin toplumsal yapısı yukarıdan aşağı şu mesleklere sahip fertlerin bir dizilişi olarak düşünülmektedir⁷:

- "üst düzey uzmanlar, idareciler, müdürler ve iş adamları (müteşebbisler),
- alt düzey uzmanlar, idareciler ve müdürler, üst düzey teknik elemanlar ve beden işçilerini denetleyenler,
- beden işçisi olmayan büro elemanları, memurlar, satış personeli ve diğer dosyalama ve sınıflandırma işi yapanlar, hizmetliler,
- küçük işyeri sahipleri; zanaatkarlar ve diğer kendi hesabına çalışanlar,

⁶ Erkal, Mustafa E.; *Sosyoloji (Toplumbilimi)*, Der Yayınları, Genişletilmiş 6.Basım, İstanbul-1995, s.200.

⁷ Tony Watson; *Sociology, Work and Industry*, London-1987, s.127.

- alt düzey teknik elemanlar (teknisyenler), ustabaşılar,
- vasıflı-ücretli işçiler, yarı vasıflı ve vasıfsız işçiler.

Bu tabakalandırma içinde yer alan insanlar, müştereken oluşturdukları bir ortak güç ve ihtiraslarıyla piyasada hizmetlerini satmaktadırlar. Fakat onların ücret karşılığı yaptıkları işler daha önceki ücretli işlerden farklıdır. Bu fark üç açıdan önem taşır;

1. Daha güvenli bir ortamdadırlar,

2. Bu güvenli ortam onların hem maddi endişelerini gidermiş hem de statüleriyle ilgili beklentilerine ve ümitlerine istikrar kazandırmıştır,

3. Hizmetleriyle ya da çalışma davranışlarıyla ilgili olarak kendilerinin koydukları prensip ve ölçülerle hareket eder hale gelmiştir.

Böylece kendileri dışından kaynaklanan faktörler karşısında edilgen bir tutum takınmaktan uzaklaşarak, pazarlık yapan, inisiyatifi elinde tutabilen bir ortama sahip olmuşlardır⁸.

Toplumda meydana gelen bu değişikliklere bağlı olarak ortaya çıkan tabakalaşma ve farklılaşma biçimi örgüt yapısında da meydana gelmiştir. Üst tabakayı oluşturan yönetim, yukarıda belirtildiği gibi, teşebbüs sahibinin liderliğinde kolektiftir. Orta tabaka yukarıdaki mesleki sıralamanın hemen hepsini kapsamaktadır. Teknoloji beden gücüyle yapılan işlerin yerine geçtiğinden vasıflı ve yarı vasıflı işçi ile bunlara nezaret eden usta başılar ortadan kalkmaya yüz tutmuştur. Bu değişme örgüt içi ilişkilerin emir komuta zinciri içerisinde olmaktan ziyade, demokratik katılımla, kararların örgüt amacına uygun olarak birlikte alındığı daha yumuşak ilişkiler sistemine geçilmesini sağlamıştır⁹. Başka bir deyişle, otoritesinin kaynağını, sahip olduğu mülkiyetten alan bir işveren tipinin yerini, bilgi, beceri ve başarısından alan yönetici-işveren tipi ortaya çıkmıştır. Günümüz sanayi toplumlarında, bilgi, beceri ve başarı işgörenlerin de sahip oldukları niteliklerdir. Yönetimin karmaşılaşması, örgüt içindeki diğer statülerle paylaşılması ihtiyacını doğurmuş ve karşılıklı nitelik yükselmesi ve benzeşme ve uzmanlaşma işgören ve işveren arasındaki sosyal mesafeyi azaltmış ve aralarında başlangıçta görülen mücadele ilişkisini uyuma ilişkisine dönüştürmüştür.

⁸ a.g.c., s.148.

⁹ Bu konuda daha geniş bilgi için bakınız; Özkul, Metin; *Çalışma Sosyolojisi, İşgücünün Sosyolojik Özellikleri*, Isparta-1997.

2. ÇALIŞMA HAYATININ KURUMSAL YAPISI

Çalışma hayatı endüstrileşme süreci içerisinde kurumlaşmıştır. İşgörenler açısından toplu sözleşmeler ferdi sözleşmelerin yerini almıştır. Çalışma hayatının kuralları bütün örgütlerde uygulanmak üzere devlet tarafından oluşturulmaktadır. İşverenler ise gene kendi oluşturdukları sendikalar vasıtasıyla işgörenlerle irtibat kurmaktadır. Çalışma hayatını çerçeveleyen bütün bu ilişkiler sistemine Endüstriyel İlişkiler Sistemi adı verilir. Aktörleri ise devlet, işçi ve işveren sendikalarıdır. Endüstriyel ilişkiler işçi ve işveren arasında meydana gelen çatışma ve mücadelenin, devlet gözetiminde müesseseseleşmiş bir şekli olarak da tanımlanabilir. Mücadelenin mahiyeti; toplumsal gelenekler, ideolojiler, sanayileşmede alınan mesafe, adil gelir dağılımı, toplumsal tabakalaşmanın yapısı, işletme mülkiyetinin tek elde bulunması ya da çok ortaklı olması, üretim sürecinde istihdam edilen fertlerin eğitim, beceri ve başarı seviyeleri, aktörler arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuki çerçevenin mahiyeti ve piyasa şartlarına göre değişebilmektedir. Dolayısıyla belirli bir anda işçi-işveren ilişkilerini etkileyen faktörler bütün toplumsal yapılarda aynı etkenlere bağlı olmadığı gibi, işçi işveren ilişkilerin boyutu da aynı olmamaktadır. Mücadelenin kurumlaşmış olması, sanıldığıının aksine toplumun genel dengesi açısından bir tehlike teşkil etmez. Çünkü kurumlaşmış bir mücadele fonksiyonları belirlenmiş ve toplum içerisinde görev üstlenmiş bir unsurdur¹⁰. Bunun olmaması ya da zayıflaması, toplumsal denge açısından bir tehlike olarak düşünülmelidir. Özellikle ülkemizde 1980 sonrası sendikal ilişkilerin hukuki yapısı mücadele sürecini ve sendikal ilişkileri işgörenler aleyhine zayıflatmıştır. Eğer kötü örnekler hukuki düzenlemelerde esas alınacak olursa bunun örnekleri çoğaltılabilir. Mesela istihdam edilemeyen işgücü dolayısıyla kaybedilen işgünü, grev yoluyla kaybedilen işgününden her zaman daha fazladır. Dolayısıyla sendikaların eğitim, istihdam, kontrol ve yeni yatırımları teşvik verimliliği artırmaya yönelik fonksiyonları da dikkate alınarak hukuki mevzuatın yeniden ele alınması gerekmektedir. Endüstriyel hayat, geleneksel toplum hayatıyla kıyaslandığında oldukça karmaşıklaşmış bir görünüm arz etmektedir. Yeni toplum tipinde, "grupların, örgütlerin, mesleklerin birbirlerine sıklıkla sıkıya bağlılıkları yanında aralarındaki hak, çıkar, itibar ve toplumsal statü bakımından farklılıklar dolayısıyla, aynı zamanda mücadele ve zaman zaman kavgalar da görülmektedir. Sanayi toplum yapısının özellikleri, mücadeleyi kaçınılmaz kılmaktadır. Bu nedenle, işçi-işveren arasındaki ilişkileri bir yandan belirli ortak amaçlara yönelik koordine ve işbirliğine dayalı bir süreç, diğer yandan birçok noktalarda mücadele süreci olarak kabul etmek, mantık açısından çelişkili görülebilirse de, toplumsal

¹⁰ A.Kornhauser, 1954, 18. Zik.; Şevki Güler; *Çağdaş Sanayide İşçi-İşveren İlişkileri*, Ankara Üniv. Dil-Tarih-Coğrafya Fak. Yayın No: 283, Ankara-1979, s.126.

gerçekliğin aslına uygun olan bir gözlemdir"¹¹. Dolayısıyla çatışmadan uzlaşmaya giden bu süreçteki tecrübelerin toplum tarafından hiç değilse daha yumuşak ilişkiler bazında yaşanılmasına imkan tanımak, grupların sosyalleşmesine yönelik stratejiler geliştirmek devletin görevleri arasında olmalıdır. Başka türlü sosyal ve ekonomik planlamaları yapmak üzere oluşturulmuş "Devlet Planlama Teşkilatı"nın esprisi zayıflamış olur.

Devletin çalışma hayatına etkisi; hemen hemen bütün toplumlar açısından hukuki kuralların oluşturulması ve bunların yaptırımlarının belirlenmesidir. Dolayısıyla devlet, çalışma süreleri, işten çıkarılma biçimleri, çalışma yaşı, emekli yaşı, kıdem tazminatı, sigorta primleri, sendikal ilişkilerin kuralları gibi bir çok konuda düzenleyicidir. Devletin kural koyucu olması, işgücünün artan nitelikleri, üretim sürecindeki statülerin değişmesi ve karmaşıklaşması, sermayedar-işveren ve yöneticilik statülerinin mahiyet değiştirmesi başlangıç safhalarında görülen işçi-işveren çatışmasını işçi-işveren uyuşmasına götürmüş ve bu durum son yıllarda sendikaların önem ve güçlerini de azaltmaya başlamıştır. O halde, Türkiye gelişmiş ülkelerdeki tecrübeyi göz önüne alarak hukuki düzenlemeleri yaparsa, tabii gelişmenin sonucunda sendikalar bazı fonksiyonlarını üzerlerinden atacaktırlar. İşçi-işveren ilişkilerinin müessesesevi yollardan, yani sendikalar kanalıyla yapılması alışagelmis egemenlik ilişkilerini değiştirmiştir. Bugün, tipik bir sanayi işletmesinde "yöneticilik", bir statü ve bu statüyü taşıyan bireyler işletme yönetimini icra ediyor olmakla birlikte, bu icra faaliyetinin dayanağını teşkil eden kurallar sendikalar yoluyla da belirlenebilmektedir. Dolayısıyla, somut durumda işçi "yöneten" olmamakla birlikte, sendika yoluyla en azından kendisinin nasıl yönetilmesi gerektiği konusunda bazı kuralları işverene ya da örgüt yönetimine kabul ettirebilmektedir. C.Kerr de Kornhauser gibi; işçi işveren mücadelesinin özgürlükçü, demokratik sanayi toplumunun vazgeçilmez, toplumsal bir parçası olduğunu fakat hiç bir zaman mücadelenin bir hastalık belirtisi, akıl dışı bir duygusal patlama..." olmadığını belirtmiştir¹².

Sendikal ilişkilerin uygun bir şekilde yürümesi sanayileşme sürecinde elde edilen mesafeyle doğrudan alakalıdır. İşgücü arzı ve buna talepteki dengesizlikler sendikal ilişkileri etkilemektedir. Mesela gelişmiş ülkeler II. Dünya savaşı sonrasında işgücü talebini nüfuslarıyla karşılayamamışlar ve sendikaların talep ettiği ücretlerin üzerine çıkarak işgücü temin etmeye çalışmışlardır. Hatta bu durum gerek işverenlerin gerekse işgücünün sendikalara girme arzusunu olumsuz bir şekilde etkilemiştir¹³.

¹¹ Şevki Güler, a.g.e., s.127.

¹² Şevki Güler; a.g.e., s.126.

¹³ Nusret Ekin; "Türkiye'de Endüstri İlişkilerini Etkileyen Ekonomik ve Sosyal Faktörler", Uluslararası Deneylerin Işığında Türkiye'de Endüstri İlişkileri, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Koferans Heyeti, İstanbul-1977, s.292.

Endüstriyel ilişkiler üzerine yapılan incelemeler, sendikalaşmanın olumlu ve olumsuz etkilerini ortaya koymaktadır. Türkiye örneğinde sendikalaşmanın olumsuz etkileri;

1. Sendikali işçiler ile sendikasızlar arasındaki gelir dağılımını artırmıştır,
2. Sendikalar arası rekabet endüstriyel barışı tehlikeye sokmuştur,
3. Yasal grevlerden ziyade siyasi genel grevlere araç olmuştur.

Olumlu etkileri ise ekonomik ve sosyal açıdan değerlendirilmiştir. Bunlar;

1. Toplu pazarlık süreci işverenleri daha rasyonel ve verimli artırıcı stratejiler geliştirmeye zorlamıştır,
2. İş şartları ve güvenliğinde daha fazla tedbir alınmasına yol açmış, ayrıca yönetime ve kararlara katılma eğilimlerini ortaya çıkartarak işçinin moral tatminine ve dolayısıyla daha verimli çalışmasına neden olmuştur,
3. Çalışma hayatında işçilerin sosyalleşmesini sağlayarak sosyal bir denge ve kontrol aracı olmuştur.
4. Demokratik kültürün daha alt gruplar seviyesinde oluşmasını sağlamıştır.
5. İşçi ve işveren gibi genelde zıt kutuplarda kabul edilen tarafları karşılıklı görüş alış verişi yapabilme ortamı hazırlayarak, bu kutuplaşmayı yumuşatmıştır,
6. Üyelerini çalışma hayatına hazırlama, iş eğitimi, yeniliklere adaptasyon gibi hizmetleri yapmıştır¹⁴.

Türkiye açısından bile sendikal ilişkilerin olumsuz olarak değerlendirildiği tarihlerde tespit edilen bu faydaların, günümüz Türkiye'sinde, geçmişe nazaran daha uygun bir ortamda daha da artırılması mümkündür. Belirtildiği gibi, endüstriyel ilişkilerin makul bir düzeyde yürümesi, demokrasi kültürünün, doğrudan siyasi mekanizmalarla ilişki kurmadan da gelişmesine sebep olmaktadır.

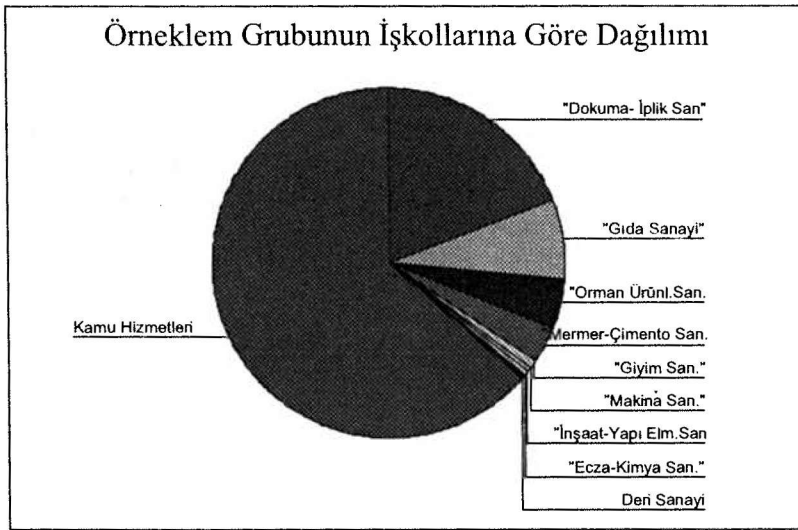
3. ISPARTA'DA ÇALIŞMA HAYATI İLİŞKİLERİ

3.1. Varsayım ve Metot

Isparta çalışma hayatını teşkil eden işgücü genel çalışma alanları, ekonomik ve sosyal nitelikleri açısından sanayileşme sürecinin ilk safhalarına tekabül eden özelliklere sahiptir. Bu durum araştırmanın temel varsayımı olarak

¹⁴ Toker Dereli; "Türkiye'de Sendikacılığın ve Toplu Sözleşme Düzeninin Ekonomik ve Sosyal Etkileri", Uluslararası Deneylerin Işığında Türkiye'de Endüstri İlişkileri, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, İstanbul-1977, s.170-173.

kullanılmıştır. Bu çalışmada, sanayide ve kamu hizmetlerinde istihdam edilmiş işgücünün nitelikleri üzerinde durulacaktır¹⁵. Araştırma, belirtilen alanlarda istihdam edilen işgücü üzerinden yaklaşık %8 tabakalandırılmış örneklem alınarak yapılmış ve yüz yüze mülakat usulüyle veriler elde edilmiştir. Böylece sanayi kesiminde mevcut iş kollarında çalışanlar üzerinden 302 kişi, kamu sektöründe ise 546 kişi olmak üzere toplam 848 kişilik bir örneklem grubu oluşturulmuştur. %95 güvenirlilik hudutlarına sahip olan çalışmanın verileri, bilgisayar ortamında SPSS adı verilen bir programla, değerlendirilmiştir.



3.2. Araştırmanın Amacı

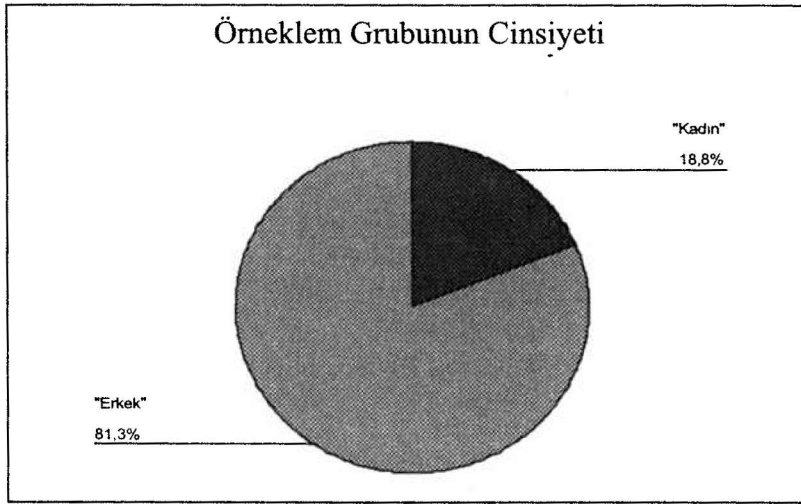
Araştırmanın amacı, Isparta'nın İşgücü nitelikleri; çalışma alışkanlıklarının ve ilişkilerinin oluşmasında etkili olan faktörler, işgücünün eğitim, doğum yeri, yaş, cinsiyet gibi kategoriler açısından değerlendirilmesi ve çalışma alanlarında karşılaştıkları problemlerini, işgücünün sosyal çevresinin özelliklerini de dikkate alarak, tespitine yöneliktir. Elde edilen verilerle, yukarıda ge-

¹⁵ Sanayide istihdam edilen işgücüyle ilgili araştırma 1996-1997 yıllarında yapılmış ve buradan elde edilen neticeler yukarıda zikredilen **Çalışma Sosyolojisi** isimli kitabımızda değerlendirilmiştir. Kamu hizmetlerinde istihdam edilen işgücünün özelliklerine yönelik araştırma ise 1997 yılında yapılmış ilk defa genel hatlarıyla ve bir önceki araştırmayla birleştirilerek, bu makalede bahsedilmektedir. Ayrıca ticari alanlardaki işlerle istihgal eden işgücünün nitelikleri de halen devam etmekte olan bir araştırmayla tespit edilmektedir. Küçük sanayide istihdam edilen işgücünün nitelikleri ise danışmanlığını yaptığımız bir yüksek lisans tezi ile ele alınmıştır. İmkân bulunduğu takdirde bütün bu araştırmalar tek bir kitap olarak yayımlanacak ve tarım dışındaki işgücü, sektör ve meslek temelinde çok ayrıntılı bir şekilde incelenmiş olacaktır.

nel özelliklerini vurgulamaya çalıştığımız sanayileşme sürecindeki değişmelerle kıyaslama yapmak , konuyla ilgili milli politikaların oluşmasına zemin hazırlamak ve mevcut teorik modellere bir katkı sağlamak amacı da güdülmektedir. Ancak, konu bir bildiri sınırlarının çok üzerinde olduğu için, bu makaleyle güdülen amaç ilgilileri araştırmadan haberdar etmek ve genel özellikleri vurgulamaktır. Dolayısıyla sunulan bu bildiride karşılaştırmalı ve ayrıntılı tahlile yönelik değerlendirmeler yapılmadığı gibi, konuyla ilgili tablolara da yer verilmemiştir.

3.3. Sanayide ve Kamu Sektöründe İstihdam Edilen İşgücünün Demografik Özellikleri

Isparta şehir nüfusuyla işgücü nüfusunun hane halkı ortalaması beklendiği gibi birbirine çok yakındır. Örnekleme dahil olan işgücü ortalama 4 kişilik ailelere sahiptir. İşgörenlerin, cinsiyet itibarıyla %18.8'i kadın, %81.3'ü erkeklerden oluşmaktadır.

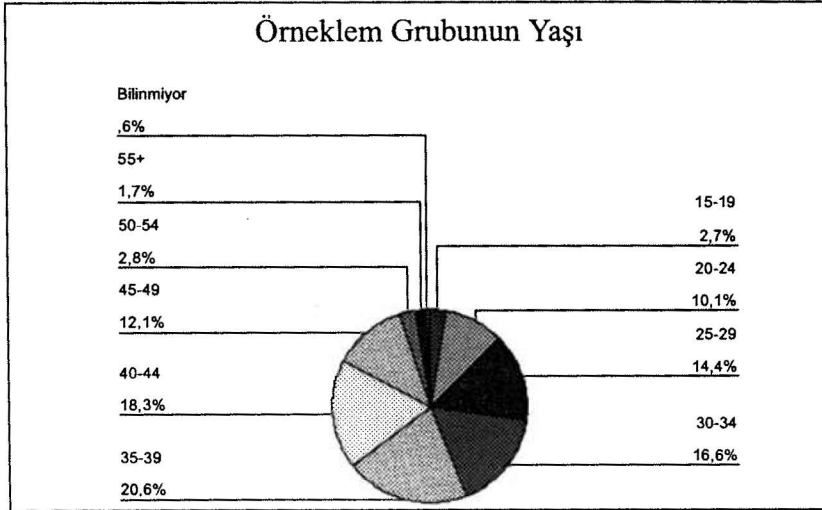
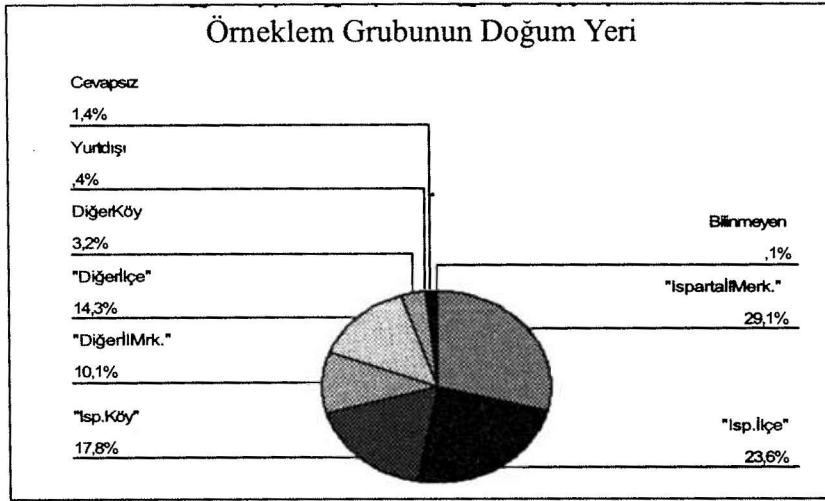


Kadın işgücü en çok kamu-hizmet sektöründe ve imalat sanayinde doku- ma ve iplik işkolunda istihdam imkanı bulmuştur. Kadın işgücü oldukça genç bir yaş grubunu oluşturmaktadır. Erkeklerin yaklaşık %41'i 30-39 yaş grubunda bulunmaktayken, kadınların %46'sı 20-29 yaş grubundadır.

İşgücünün doğum yerleri itibarıyla dağılımında ise %72.6'sı Isparta doğumlu olduğu, yaklaşık %25'inin ise diğer il ve ilçe doğumlu oldukları tespit edilmiştir. Gerek Isparta doğumluların gerekse diğer il doğumluların çoğunluğu

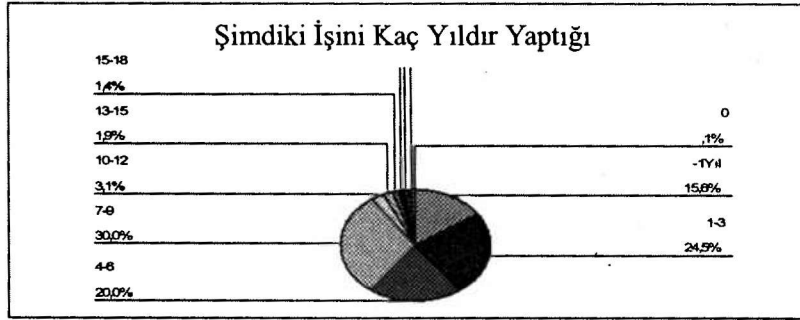
ilçe ve köy doğumlulardan oluşmaktadır (Isparta doğumluların %58'i, diğer illerde doğanların %62'si). Diğer il ve ilçe doğumluların %22'si kamu-hizmet sektöründe çalışmaktayken, Isparta doğumluların bu işkolundaki oranı tüm işgücünün %42'sini teşkil etmektedir.

Medeni hali bakımından %83'ü evlidir ve %73'ü ise aile reisi statüsünde bulunmaktadır. Eğitim durumları bakımından ise %27'si ilkokul, %9.5'i Orta Okul, %41'i lise ve dengi, %23'ü Meslek Yüksek Okulu ve Üniversite mezunlardır. Konut durumları açısından da, %49'u ev sahibi, %45'i de kiracı olarak ikamet etmektedirler.



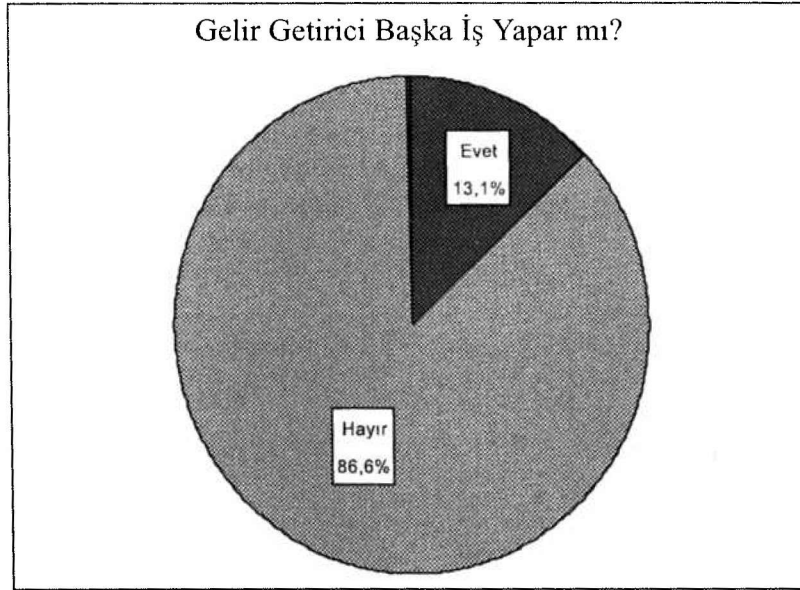
3.4. İşgücünün Çalışma Hayatıyla İlgili Genel Özellikleri

Araştırma grubunun oldukça genç bir yaş grubuna sahip olduğunu belirtmiştik. Bu duruma bağlı olarak halen yaptıkları işte de fazla kıdemleri bulunmamaktadır. Yaklaşık %16'sı şimdiki işlerinde 1 yıldan daha az, %25'i 1-3 yıl, %20'si 4-6 yıl ve %30'u da 7-9 yıldır çalışmaktadırlar. Başka bir deyişle işgücünün %90'ı 9 yıllık çalışma süresi içerisinde yer almaktadırlar. Bu durum da Isparta'da imalat sanayi ve kamu hizmet sektörlerindeki istihdam alanlarının son 10 yılda geliştiğini ortaya koymaktadır.



Ancak, işgücünün önemli bir kısmı için bugünkü işleri, ilk çalıştıkları işler değildir. Isparta dışından gelenlerin %15'i, bütün grubun ise %34'ü şimdiki işlerinin dışında bir veya birkaç değişik işlerde çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Gerek bu durum gerekse işgücünün istihdam sürelerinin kısalığı, aynı zamanda, belirli bir işgücü devrinin varlığının söz konusu olduğunu düşündürmektedir. Özellikle imalat sektöründe, vasıfsız işgücünde, bunun daha yüksek boyutlarda olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Bunun birtakım sosyal ve ekonomik sebepleri vardır. Bu sebeplerden bir tanesi kadının toplumsal statüsüyle ilgilidir. Özellikle imalat sektöründe çalışan kadınlar evlilik öncesinde çalışmaktayken, evlilik sonrasında çalışma hayatından ayrılmaktadır. Nitekim, örneklem içerisinde yer alan erkeklerin %90'ı evli iken kadınların %59'u evli bulunmaktadır. Bu oranlar kadın açısından imalat sektöründe daha da artmaktadır. İkinci bir sebep, sendikal ilişkilerin zayıflığından kaynaklanmaktadır. Sendikalı işgücünün oranı %34'dür. İmalat sektöründe bu oran %38'e çıkmakla birlikte sendikalı işgücünün daha çok nitelikli işgücünden oluştuğu görülmektedir. Yasal mevzuatın verdiği imkanla, imalat sektöründe işgücünün taşeronlar aracılığıyla temin edilmesi, sendika üyeliğinin işverenlerce hoş karşılanmaması, işgücünün vasıfsızlığı ve düşük ücretler, işgücü devrini artıran en önemli faktörler olarak dikkati çekmektedir.*

* Araştırmanın yapıldığı sırada ve sonrasında, imalat sektöründe sendikalaşma oranının düşmekte olduğu gözlenmiştir. İşletmeler kendi içlerinde taşeron firma oluşturarak sendikalı işçileri işten çıkartmaktadır.

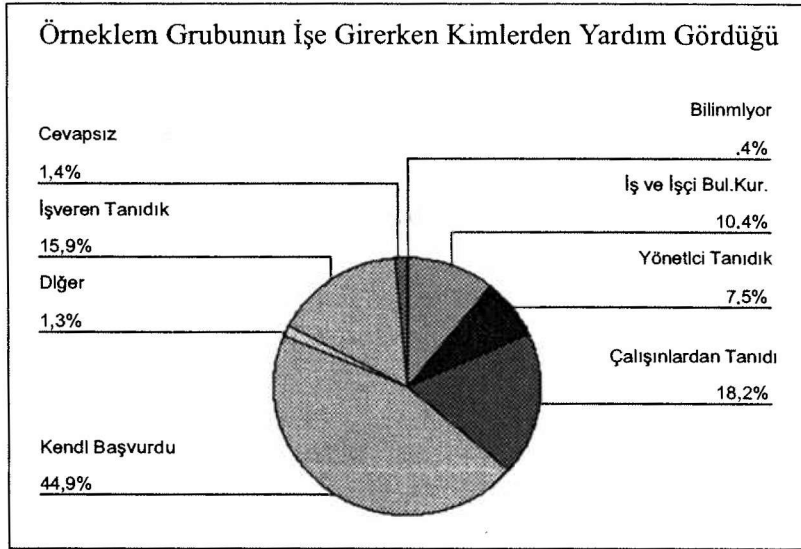


Bugün gelişmiş ülkelerde de sendikaların geçmişe oranla zayıfladığı dikkat çekmektedir. Ancak oradaki zayıflık sendikal ilişkilerin hukuki normlarla kısıtlanmasından ileri gelmemekte, toplumun doğal gelişiminin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁶. Dolayısıyla gelişmiş ülkelerde işgücü devri, işgücünün işe devamsızlığı, işten ayrılması vb. problemler işgücünün değil işverenin problemi olarak gözlemlenmektedir. Isparta'da, özellikle kamu sektöründe istihdam edilen işgücü örneklemin eğitim seviyesini yükseltmekle birlikte, imalat sektöründeki işgücünün eğitim seviyesi oldukça düşüktür. Yine de işgücü eğitimin kendi hayatlarındaki önemini idrak etmektedirler. Kendilerinin yetersiz oldukları konuları dile getirirken, %62'si eğitim yetersizliği üzerinde durmuştur. Ancak kamu alanındaki eğitim seviyesi de genel eğitim veren lise seviyesinde yoğunluk kazandığı için, bunun verimlilik açısından sonuçları fazla olumlu olmamaktadır. İşgücünü etkileyen üçüncü bir sebep de tam istihdam şartlarının oluşmamasıyla ilgilidir. Yani Isparta İşgücü Pazarında arz fazla talep ise azdır. Hem genelde hem de imalat sektöründe emek yoğun istihdam imkanlarının olması niteliksiz işgücünün, işveren nezdinde vazgeçilebilirliğini artırmaktadır.

İşgücünün çalıştıkları işleri nasıl buldukları konusundaki beyanları,

¹⁶ Everett M.Kassalow; "Sanayileşmiş Ülkelerde Endüstri İlişkilerinde Son Gelişmeler", Uluslararası Deneylerin Işığında Türkiye'deki Endüstri İlişkileri, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, İstanbul-1976, s.18-19.

ışgücü temininin çok objektif kriterlerle olmadığını ortaya koymaktadır. Mesela bu konuyla doğrudan ilişkili olan İş ve İşçi Bulma Kurumu %10'5 civarında etkili olduğu tespit edilmiştir. Örneklemin %24'ü işverenle tanış olması, %18'i iş yerindeki bir yakını vasıtasıyla, %45'i ise kendi başvurusunun işverence olumlu karşılanmasıyla işe girdiklerini belirtmektedirler.



İşgücü çalışma hayatına bilinçli bir şekilde hazırlanmamaktadır. Vasıfsız işgücü açısından bilinçli bir çalışma alanının tespit edilmesi oldukça güç olmakla birlikte, diğer işgücü açısından da bilinçli bir hazırlık döneminin olmadığı söylenebilir. Uzmanlaşmanın olmaması nedeniyle işgücü sahip oldukları işi tercih edişinde tesadüf (%5), daha iyi bir iş bulamaması (%22.7), ailenin etkisi (%25), çalışma şartlarının iyi olması (%5.5), ve bu işi biliyor olması (%30) gibi sebeplerin rol oynadığını ifade etmişlerdir. Ailelerin etkisi özellikle kadın işgücü üzerinde daha fazladır.

3.5. Çalışma Şartları

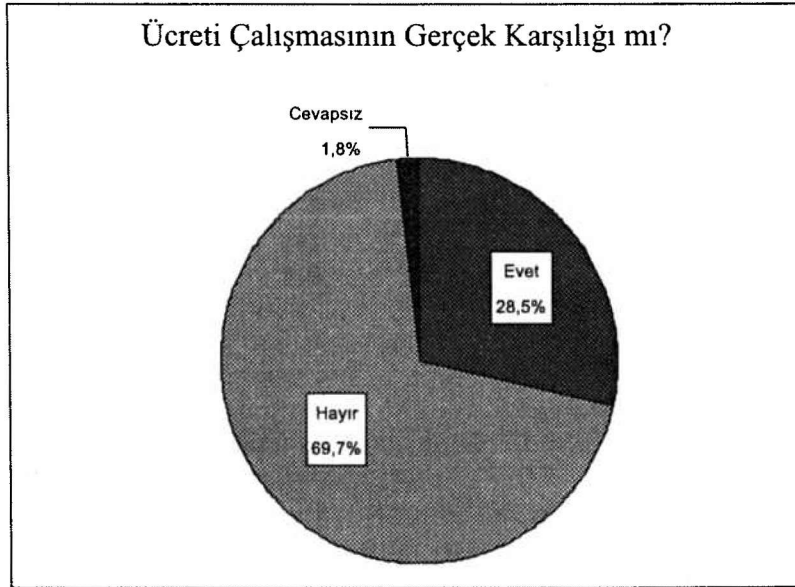
Çalışma şartları işgücünün verimliliği açısından oldukça önemlidir. Şartların kötü olması işgücünün daha iyi şartlarda çalışabileceği bir ortamı örgüt dışında aramaya sevk eder¹⁷. Bu durum işgücü devrini hızlandırır ve işgücünün maliyetini artırır. Ancak, genelde ülkemizde, özelde de Isparta'da istih-

¹⁷ James March-Herbert A.Simon; **Örgütler**, çev.; Ömer Bozkurt-Oğuz Onaran, TODEİE yay., No.144, Sevinç Matbaası, Ankara-1975.

dam alanlarının darlığı ve işgücü arzının fazla olması bu konunun yeterince önemsenmemesine yol açmaktadır.

3.5.1. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Bazı Problemler

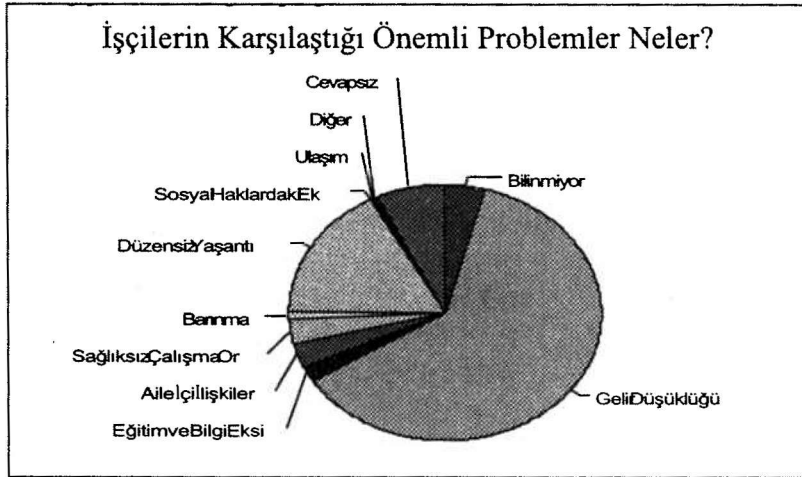
İşgörenlerin %43'lük bir bölümü işyerlerinde rahatsız edici şartların varlığından söz etmektedirler. Rahatsız edici şartları, işyerinin tozlu ve sağlıklarını tehdit edici (%15), gürültülü (%13.5), soğuk (%7), sıcak (%2.5), gece çalışma zorunluluğu olması (%7.2) şeklinde belirtmektedirler. Bunların dışında ücret yetersizliği genel bir şikayet konusudur. Ücretlerin yetersizliğini işgücünün en önemli problemi olarak gösterenlerin oranı %54 civarındadır. %70'i de almış oldukları ücretin çalışmalarının gerçek karşılığı olmadığını belirtmektedirler.



İşgücünün problemlerinin ortadan kaldırılması konusunda sendikalarından medet umanlar %1.2 civarındadır. %30'un üzerinde sendikalı olan işgücünün böyle bir cevap vermesi sendikalara olan itimadın oldukça zayıfladığını göstermektedir. Çözüm önerisi olarak, üretimin ve pazar alanlarının artmasıyla sorunlarının çözümlenebileceğini belirtenler %29 civarındadır. İmalat sektöründe vasıfsız işgücü ya da işçi statüsünde olanlar asgari ücret düzeyinde bir gelire sahiptirler. İşgücünün büyük bir çoğunluğu (%75) temel gıda, barınma ve giyinme dışında herhangi bir harcama yapamadıklarını belirtmektedirler. Dolayısıyla bunların bir kısmı imkan buldukları zamanlarda ek bir iş yapma eğilimi içerisine

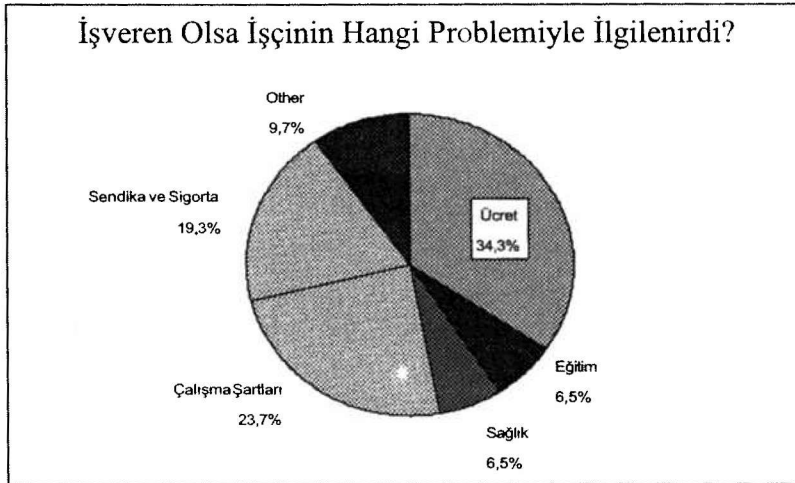
girmektedirler. Örneklemin yaklaşık %13'ü ek bir iş yaptıklarını, bunların %9'u ise daha çok çiftçilikle ve hayvancılıkla meşgul olduklarını ifade etmişlerdir. İşgücünün %45'i de ailelerinde gelir getiren bir başka kişinin de olduğunu belirtmişlerdir. Ki bunlar bekar işgücü, anne ve babasıyla ikamet edenler ile eşi çalışan işgörenlerden oluşmaktadır. Günlük çalışma limitleri 8 saat olmakla birlikte bazı işletmelerde bu süre 9 saate kadar çıkmaktadır. İşgörenlerin yaklaşık %40'ı fazla mesai yapmaktadırlar. Vardiyalı çalışan işletmelerde vardiya sırayla ve zorunlu olarak yapılmaktadır. İşgörenlerin bir kısmı vardiyalı çalışmada, öncelikle gönüllülük esasının getirilmesini arzu etmektedirler.

İşgücünün problemlerinden bir diğeri de yukarıda da kısmen değinilen örgütlü çalışma ilişkilerine sahip olmamalarıdır. Sendika dışında herhangi bir sivil toplum örgütüne üye olan işgücü oranı %5 civarındadır. Sosyal güvenlik kuruluşu olarak da, yaklaşık %5'lik bir grup, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna üye olmadıklarını belirtmişlerdir. Kır kökenli işgücü ve uzmanlık alanlarında istihdam imkanı bulanlar kendilerini nispeten güvencede hissetmektedir. Diğerleri ise (%43) işlerini kaybetmesi durumunda; tasarrufları olmadığı (%25), tazminatların azlığı (%24) ve sosyal güvenlik kurumlarının yetersizliği (%29) sebepleriyle güvensiz bir ortamda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Yine işgörenlerin %88'e yakın bir kısmı yaptığı işten memnun olmakla birlikte bu memnuniyetin işsiz kalmamanın verdiği bir kanaatkarlık düzeyinde olduğu söylenebilir. Çünkü sorulan başka bazı sorulara verilen cevaplar bu durumu teyit etmektedir. Mesela %15'lik bir grup kendisine uygun bir işte çalışmadığını belirtmektedir.



İşyerinde işgörenlerin çevreleriyle ilişkilerinde de bir takım problemlerin olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin %70'lik bir kısmı işlerini yapma doğrul-

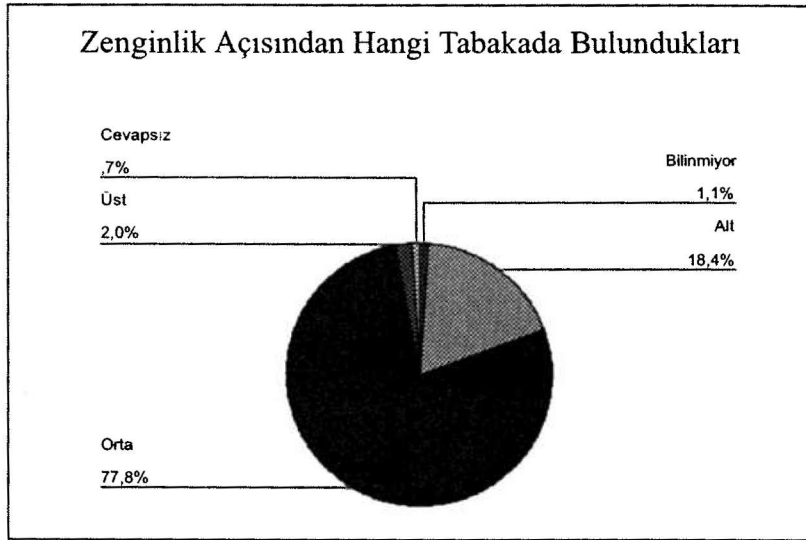
tusunda, kendilerinin yeterli çabayı harcadıklarını belirtmekle birlikte, %30'u bu çabanın yetersiz olduğu üzerinde durmaktadırlar. Kamu ve hizmetler sektöründe (yaklaşık %20'lik bir grup), işyerindeki yöneticilerle gerektiğinde temas kuramadıklarını, kursalar bile işle ilgili düşüncelerini olumsuz karşıladıklarını belirtmektedirler. Yine aynı grup özel problemleriyle çok az ilgilenildiğinden söz etmektedirler. İmalat sektöründe de benzeri oranlarda cevap verildiği dikkati çekmektedir. Bu grupta problemlerini aktardıkları yöneticilerin işle ilgili bir problemi %54 oranında olumlu karşıladıklarını, özel problemleri de %40 oranında olumlu karşıladıklarını belirtmektedirler. Bu durum örgüt içi dikey ilişkilerde hiyerarşik iletişimin yeterli olmadığını düşündürmektedir. İşgücü, kendilerinin işveren ya da yönetici olması durumunda, işgörenler lehinde yapılması gerekenlerin, başta ücret artışı olmak üzere (%36), çalışma şartlarının düzenlenmesi (%25), sendikal ilişkileri kabul edilmesi (%20), eğitim ve sağlık konularının önemsenmesi (%10) olacağını belirtmişlerdir. Dolayısıyla bu problemler işgücünün en önemli problemleri olarak görülebilir.



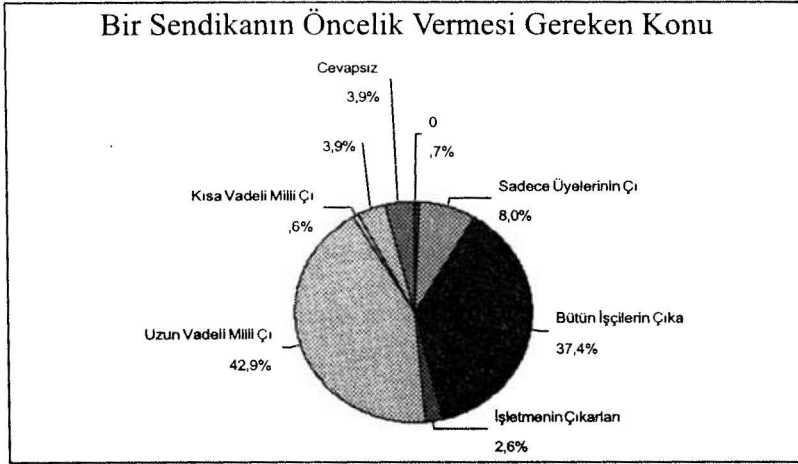
Teknolojik yenilenme kısa vadede istihdamın daralmasına ya da işgücünün işten çıkartılmasına sebep olur. Ülkemizde kamu sektöründe, memur statüsündeki işgücü açısından böyle bir tehlike olmamakla birlikte imalat sektöründe ve işçi statüsündeki işgörenler için teknolojik yenilenmenin olumsuz etkileri vardır. Ancak, işgörenlerin önemli bir kısmı bu riske rağmen işletmelerinde teknolojik yenilenme olduğu takdirde üretimin artabileceğini belirtmektedirler (%33). Dolayısıyla teknolojik yenilenmeye olumsuz bakmamaktadırlar.

3.5.2. Çalışma Hayatıyla İlgili Beklentiler ve Düşünceler

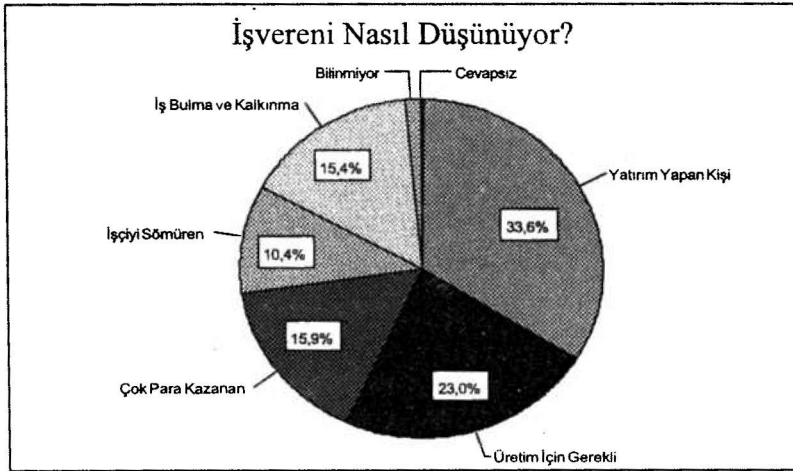
İşgörenlerin eğitim seviyeleri arttıkça daha kritik edici bir bakış açısına sahip oldukları gözlenmiştir. Kendilerini maddi gelirleri açısından toplumun hangi tabakasında gördüklerine dair görüşleri bu doğrultuda değerlendirilebilir. Herhangi bir eğitim kurumundan mezun olmayanların %80'i, ilkokul mezunlarının %77'si, Orta Okul mezunlarının %70'i, Lise ve Dengi Okul mezunlarını %80'i, kendilerini orta tabakada görmekteyken Yüksek Okul mezunlarında bu oran %77'dir. Düşük eğitilmiş işgücünün kır kökenli olması, vasıfsızlığı, bu işe girmeden önce istikrarsız bir yaşantıya sahip olması, bekar işgücünün genellikle kadınlardan olması ve evlerinde gelir getiren bireylerin olması daha kanaatkâr düşüncelere sahip olmasının nedeni olarak ortaya çıkmaktadır.



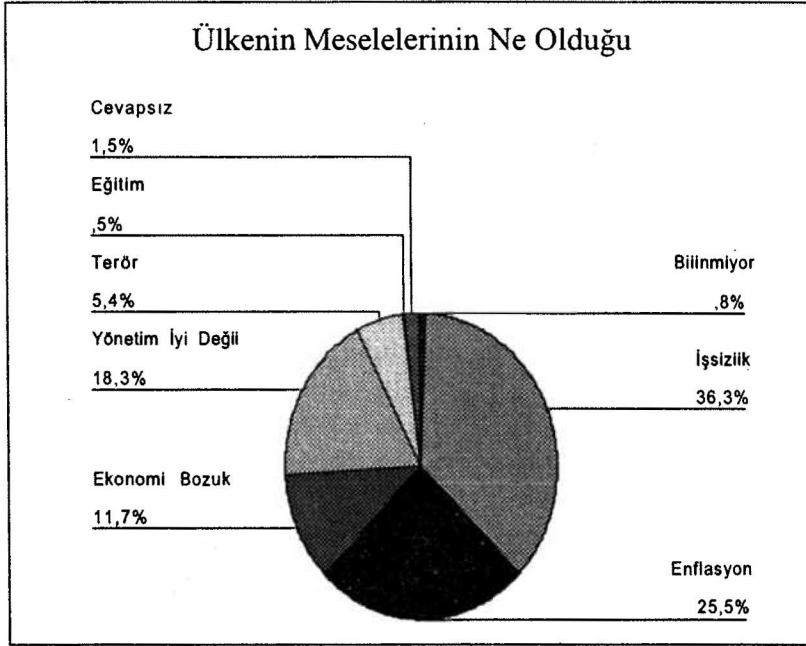
Aynı eleştirel yaklaşım sendikalar konusunda da mevcuttur. İmalat sektöründe eğitim seviyesi düştükçe sendikadan uzaklaşıp işverene daha çok bağlanma söz konusuysen, eğitim seviyesinin yükselmesine paralel olarak sendikaların gerekliliğine verilen önem artmaktadır. Ancak, işgörenlerin oldukça önemli bir kısmı günümüz sendikalarının faaliyetlerinden hoşnut değillerdir. Sendikaların öncelik vermesi gereken konulardan söz ederlerken uzun vadeli milli çıkarların ve sendikalı olsun ya da olmasın bütün işçilerin çıkarlarının göz önünde bulunması gerektiğini belirtmektedirler.



İşverene ve yöneticilere karşı yaklaşımlarında da benzer eğilimler söz konusudur. Eğitim seviyesi arttıkça işvereni "çok para kazanan", "işçiyi sömüren" kişi gibi değerlendirmeler yapan işgörenler, daha düşük eğitim seviyelerinde işvereni olumlu bir şekilde değerlendirmektedirler. Ücret düşüklüğünün eğitim seviyesine uygun bir hayat standardı sağlamamasının olumsuz değerlendirmelerdeki rolü büyüktür. Diğer taraftan işgücü piyasasının yukarıda belirtilen özellikleri, düşük eğitilmiş işgücünün, işvereni daha olumlu değerlendirmesine neden olmaktadır. İşgörenlerin büyük çoğunluğu çalışma şartlarından ve gelir düzeylerinden memnun olmamakla birlikte, marjinal düşünceler içerisinde değildir. İşverenlerine ve yöneticilerine karşı düşmanca bir tutum içerisinde olmanın yanında, hal-i hazırda yöneticilerini, "insancıl" ya da başka bir deyişle "kendilerine yakınlık gösteren insanlar" olarak görmektedirler (%75).



Ülke meseleleri konusunda da genel kamu oyuna paralel düşünceler taşımaktadırlar. En büyük problem olarak işsizlik gösterilmekle birlikte, enflasyon, yönetimin iyi olmaması, ekonomik olumsuzluklar diğer önemli görülen hususlar arasında bulunmaktadır.



4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Isparta çalışma hayatı, imalat ve kamu sektöründe nispi farklılıklar olmakla birlikte, sanayileşme sürecinin başlangıcında görülen özellikleri taşımaktadır. İşgücünün nitelikleri hemen her kriter açısından henüz olumlu bir seviyeye gelmemiştir. Doğum yerleri itibariyle dağılımları da sosyal ve coğrafi mobilitenin hızlı bir şekilde devam ettiğini, dolayısıyla tabakalaşma piramidinin henüz istikrar kazanmadığını göstermektedir.

İşgörenlerin çalışma hayatıyla ilgili nitelikleri, belirli bir işe yönelik çalışma davranışları kazanmak doğrultusunda eğitim almadıklarını göstermektedir. Sosyalleşme sürecinde kazandıkları çalışma alışkanlıkları daha çok tarımsal faaliyetlere yönelik alışkanlıklardır. Özellikle erkek işgücü, şu andaki işine yerleşinceye kadar, değişik alanlarda değişik çalışma davranışlarının gerektirdiği işlerde çalışmışlardır.

İşgörenlerin düşüncelerinden ve mevcut niteliklerinden çıkan bir başka sonuç, kendilerinin işçi-işveren ve devlet ilişkilerine oldukça serin kanlı bakmalarına rağmen, haklarında, devlet ve işverenlerin daha kısa vadeli değerlendirmeler yaptıklarını ortaya koymaktadırlar. İşverenler, henüz müesseseseleşmiş ilişkilerin şahsi akitlerle kurulan ilişkilerden daha faydalı olduğu düşüncesine ulaşamamışlardır. Teşebbüs riskini göze alırken gösterdikleri cesareti, sendikal ilişkilerde sergileyememektedirler. Bu durumun işçilerini tanıyamamaktan ve kamu oyuna yansımış ideolojik yaklaşımların kendilerinde bıraktığı etkilerden kaynaklandığı düşüncesini taşımaktayız. Ancak, ileride işverenler üzerinde yapılacak bir araştırmayla bu tutumların gerçek sebepleri ortaya konmaya çalışılacaktır.

İşçi-işveren ilişkilerinde yaşanan problemlerin anlaşılmasında, bir çözüm önerisi olarak; örgüt kültürünü oluşturmak, geliştirmek ve daha verimli çalışma ilişkilerinin doğmasına yönelik araştırma birimlerinin kurulması ve buralarda sosyolojik araştırmalar yapabilen personel istihdam edilmesi, bu tür problemlerin ortadan kaldırılması açısından etkin olacağı düşüncesindeyiz. Böyle bir birim örgüt iletişimin daha hızlı, doğru bir şekilde işlemlerini sağlayabileceği gibi, örgütün dış çevreyle olan ilişkilerini de düzenleyebilir. Çağdaş sanayi ilişkileri sisteminde, örgütün bütün stratejileri mevcut işgücünün nitelikleri üzerinde oluşturulmaktadır. Örgütün hiyerarşik sistemi içerisinde iletişimin çok önemli bir yeri vardır. İletişimin, işgörenlerin tüm özelliklerine vakıf olacak şekilde kurulması, örgütün daha istikrarlı bir devamlılık sürecini oluşturması bakımından olduğu gibi, istikrarsız dönemlerde, işgücünün fedakarlık duygularını da azamiye yükseltir.

Sendikalar çalışanlar nezdinde güven sağlayıcı bir görünüme sahip değildirler. Sendika temsilcileri bilgilendirme faaliyetlerinde bulunmamaktadırlar. Bu da onların çalışanlarca kendi yararlarına olmayan teşekküller, işverenler tarafından da sermaye düşmanı olarak değerlendirilmesine sebep olmaktadır. Isparta'da hiç bir sendikanın kamu oyu oluşturma, bilgilendirme ve işten çıkarılmalara tepki gibi konularda her hangi bir faaliyetleri bulunmamaktadır. İşgörenler buna rağmen çatışmacı bir bakış açısına sahip değildirler. İşverenlerin bu durumu dikkate alarak sendikal ilişkileri yeniden değerlendirmeleri, ileride yaşanabilecek daha kötü tecrübelerin önlenmesi açısından faydalı olacaktır. Yaşanmış tecrübelerden ders almak, onlardan yararlanmakla ve çıkarılan sonuçları uygulamaya koymakla mümkün olur. Isparta çalışma hayatını yönlendirenler, bugün bu tecrübeleri, makul bir düzeyde dahi yaşamama eğilimindedirler. Bu tür araştırmalara alışık olmayan işverenlerin bir çoğu, araştırma sürecinde "İşçilerin kafasına sendika sokmayın" diye tembihte bulunmuşlardır. Bir kaç tanesi de işletmesinde araştırma yapmamıza izin vermemiştir. Dolayısıyla, işverenleri-

miz işletmesiyle ilgili bilgileri, sadece kendi gözlemleriyle elde etmektedirler. Kişinin her yeni gözlemi, alışılmış şartlar altında, konuyla ilgili sahip olunan düşünceleri değiştirecek şekilde değil, destekleyecek şekilde olur.

SUMMARY

The work of life has highly changed since beginning of industrialisation in eighteenth century. One of the important changes has been urbanisation. The people who had struggled with the nature at the beginning they started to struggle with the other people after industrialisation in big cities. In this article the work progress in industrial life, and particularly sociological characteristic of workers who are working in manufacture and public sectors in Isparta, Turkey, was investigated.