

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ VE SİYASET BİLİMİ (SİYASET BİLİMİ)
ANABİLİM DALI

**TOPLUMSAL İLİŞKİLER BAĞLAMINDA
SINIF BİLİNCİ VE SINIF KÜLTÜRÜ:
SEYDİŞEHİR ETİ ALÜMİNYUM FABRİKASI ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Özge BERBER

Ankara - 2003

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ VE SİYASET BİLİMİ (SİYASET BİLİMİ)
ANABİLİM DALI

**TOPLUMSAL İLİŞKİLER BAĞLAMINDA
SINIF BİLİNCİ VE SINIF KÜLTÜRÜ:
SEYDİŞEHİR ETİ ALÜMİNYUM FABRİKASI ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Özge BERBER

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Tülin ÖNGEN

Yardımcı Tez Danışmanı
Doç. Dr. Tarık ŞENGÜL

Ankara - 2003

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ VE SİYASET BİLİMİ (SİYASET BİLİMİ)
ANABİLİM DALI

**TOPLUMSAL İLİŞKİLER BAĞLAMINDA
SINIF BİLİNCİ VE SINIF KÜLTÜRÜ:
SEYDİŞEHİR ETİ ALÜMİNYUM FABRİKASI ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Tülin ÖNGEN

Yardımcı Tez Danışmanı
Doç. Dr. Tarık ŞENGÜL

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tez Sınavı Tarihi: ... / ... / 2003

TABLOLAR VE GRAFİKLER

TABLO 1: Fabrikanın Birimleri ve İstihdam Ettiği İşçi Sayısı	198
TABLO 2: Görüşme Yapılan İşçilerin Çalıştıkları Birimler	198
TABLO 3: İşçilerin Eğitim Durumuna Göre Sahip Olduğu Çocuk Sayısı	199
TABLO 4: İstihdam Biçimine Göre İşçilerin Eğitim Durumu	199
GRAFİK 1: EĞİTİM DURUMU	200
TABLO 5: İstihdam Biçimine Göre Baba Mesleği	200
GRAFİK 2: İstihdam Biçimine Göre Baba Mesleği	201
TABLO 6: Seydişehir'e Geliş Nedeni	201
TABLO 7: İşçilerin toprakla bağlantısı	202
TABLO 8: toprak sahipliği ve maddi yardım	202
TABLO 9: İstihdam Biçimine Göre İşçilerin Elde Ettiği Aylık Net Gelir	202
TABLO 10: Dört Kişilik Ailenin Gıda Harcaması	203
TABLO 11: İstihdam Biçimine Göre Eşya Sahipliği	204
TABLO 12: Görüşme Yapılan İşçilerin Statüsü	204
TABLO 13: İstihdam Biçimine Göre İşçilerin İşyerine İlişkin Beklentisi	205
TABLO 14: Kamu İşçilerinin Sendikaya Üye Olma Nedeni	206
TABLO 15: Kamu İşçisinin Sendikaya Katkısı	206
TABLO 16: Eski-Yeni İşçi Ayrımında Sendikanın Etkinliklerini Takip Etme	207
TABLO 17: sendikanın yerine getirdiği görevler	207
TABLO 18: Sendikanın Başarısız olmasının Nedeni	208
TABLO 19: Sendika Temsilcisini “Kısmen” Başarılı Bulma Nedeni	208
TABLO 20: Sendika Temsilcisinin BAŞARISIZ OLMA NEDENİ	209
TABLO 21: Taşeron İşçilerinin Sendikalı Olamama Nedeni	209
TABLO 22: Taşeron İşçilerin Bir Sendikaya Üye Olma İsteminin Nedeni	209
TABLO 23: Birinci Grevin Başarısız Olmasının Nedeni	210
TABLO 24: Birinci Grevin Başarılı Olmasının Nedeni	211
TABLO 25: Grev Dönemindeki Geçim Kaynakları	211
TABLO 26: Grev Döneminde Sendikanın Yerine Getirdiği Görevler	212
TABLO 27: Sendikaya Olan Güvensizliğin Nedeni	212
TABLO 28: İşçi Sınıfının Tanımı	213

TABLO 29: İstihdam Biçimine Göre İşçi Sınıfının Tanımı	214
TABLO 30: İstihdam Biçimine Göre İşçi ile İşverenin Ortak Çıkarları	215
GRAFİK 3: İstihdam Biçimine Göre İşçi ile İşverenin Ortak Çıkarlarının Varlığı	215
TABLO 31: İşçi ile İşverenin Çıkarlarının Ortak Olmasının Nedeni	216
TABLO 32: İşçi ile İşverenin Çıkarlarının Farklı Olmasının Nedeni	216
TABLO 33: Desteklenen Siyasi Partiye Göre İşçi-İşverenin Ortak Çıkarları	217
TABLO 34: İstihdam Biçimine Göre Kamu ve Taşeron İşçilerinin Ortak Çıkarları	218
GRAFİK 4: İstihdam Biçimine Göre Taşeron ve Kamu İşçilerinin Ortak Çıkarı	218
TABLO 35: Kamu ve Taşeron İşçilerin çıkarlarının farklılaşma nedeni	219
TABLO 36: Kamu ve Taşeron İşçilerin çıkarlarının ortaklaşma nedeni	220
TABLO 37: Taşeron İşçilerinin Tehdit Unsuru Olmasının Nedeni	221
TABLO 38: Kamu ve Taşeron İşçileri Arasındaki En Önemli Üç Ayrım	221
TABLO 39: İstihdam Biçimine Göre Kamu Taşeron Arasındaki Farklar	222
TABLO 40: Fabrikada Var Olan Ayrımlar: Birinci Sıra	222
TABLO 41: Fabrikada Var Olan Ayrımlar: İkinci Sıra	223
TABLO 42: Fabrikada Var Olan Ayrımlar: Üçüncü Sıra	223
TABLO 43: Türkiye Genelindeki En Önemli Birinci Ayrım	224
GRAFİK 5: İstihdam Biçimine Göre Türkiye Genelindeki Ayrımlar 1	224
TABLO 44: Türkiye Genelindeki En Önemli İkinci Ayrım	225
GRAFİK 6: İstihdam Biçimine Göre Türkiye Genelindeki Ayrımlar 2	225
TABLO 45: Türkiye Genelindeki En Önemli Üçüncü Ayrım	226
GRAFİK 7: İstihdam Biçimine Göre Türkiye Genelindeki Ayrımlar 3	226
GRAFİK 8: İşçilerin Kendini İfade Ederken Kullandığı Tanımlar: 1	227
GRAFİK 9: İşçilerin Kendini İfade Ederken Kullandığı Tanımlar: 2	227

GRAFİK 10: İşçilerin Kendini İfade Ederken Kullandığı Tanımlar: 3	228
GRAFİK 11: İşçilerin Kendini İfade Ederken Kullandığı Tanımlar: 4	228
TABLO 46: 1995 Genel Seçimlerinde Oy Verilen Partiler	229
TABLO 47: 1999 Genel Seçimlerinde Oy Verilen Partiler	230
TABLO 48: 2002 Genel Seçimlerinde Oy Verilen Partiler	231
TABLO 49: Son Yerel Seçimlerdeki Oy Tercihleri	231
TABLO 50: AKP Hükümetinin Politikalarına İlişkin İşçilerin tutumu	232
TABLO 51: Yeni İş Yasası Hakkında Bilgi	232
TABLO 52: Devlet ve Özel Sektörün Verimliliğine İlişkin Düşünce	233
TABLO 53: Devlet ve Özel Sektöre İlişkin Tutumların Özelleştirilmeye İlişkin Tutumlarla Karşılaştırılması	233
TABLO 54: Devlet ve Özel Sektöre İlişkin Tutumların Fabrikanın Özelleştirilmesine İlişkin Tutumlarla Karşılaştırılması	233
TABLO 55: İstihdam Biçimine Göre Özelleştirmeyi Kabul Etme Nedeni	234
TABLO 56: İstihdam Biçimine Göre Özelleştirmeye Karşı Olma Nedeni	234
TABLO 57: İstihdam Biçimine Göre Fabrikanın Özelleştirilmesi	235
TABLO 58: İstihdam Biçimine Göre Ödenen Kira Bedeli	235
TABLO 59: İşçiler ile Yöneticiler Arası Mekansal Farklılaşma	235
TABLO 60: Üye Olunan SİYASİ Partiler	236
TABLO 61: İşçilerin Yakın İlişki İçinde Bulunduğu Kişiler	236
TABLO 62: İşçilerin Sohbet Konusu	237
GRAFİK 12: Gazete Okuma Eğilimi	237
TABLO 63: İşçilerin Tercih Ettiği Gazeteler 1	238
TABLO 64: İşçilerin Tercih Ettiği Gazeteler 2	238
TABLO 65: Tercih Edilen Televizyon Kanalları	238

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ

1. ARAŞTIRMA KONUSUNUN VE AMACININ BELİRLENMESİ	7
1.1. PROBLEM	7
1.2. AMAÇ	8
1.3. SINIRLILIKLAR	13
2. SINIF OLUŞUMUNUN NESNEL TEMELLERİ	15

2.1. "SINIF"A İLİŞKİN TARTIŞMALARIN DAYANAK NOKTASI	15
2.2. NASIL BİR "SINIF" TANIMI VE SINIF DENEYİMİ	17
2.3. DEĞERLENDİRME	30
3. SINIF OLUŞUMUNUN ÖZNEL TEMELLERİ	33
3.1. SINIF BİLİNCİ: TOPLUMSAL YAŞAMI ANLAMLANDIRMA VE DEĞİŞTİRME EDİMİ	33
3.2. EMEK GÜCÜNÜN YENİDEN ÜRETİM ALANI: İŞÇİ SINIFI KÜLTÜRÜ	44
3.3. KENT MEKANININ SINIFSA DÜZENLENİŞİ	50
3.4. GÜNDELİK YAŞAM PRATİKLERİ	56
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KAPSAMI	60
4.1. ETİ ALÜMİNYUM FABRİKASINA İLİŞKİN TEMEL BİLGİLER	60
4.2. ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI	64
4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE ANKETİN UYGULANMASI	67
5. ARAŞTIRMA SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	76
5.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	77
5.1.1. İşçilere İlişkin Genel Bilgiler: Yaş, Cinsiyet, Eğitim Ve Sosyal Hareketlilik	77
5.1.2. İşçilerin Memleketleriyle Ve Toprakla Bağlantısı	81
5.1.3. Gelir Ve Tüketim	85
5.1.3.1 Geçim Kaynakları: Aylık Ücret Ve Ek Gelir Sahipliği	85
5.1.3.2. Tasarruf Ve Tüketim	87
5.2. İŞÇİLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI	90
5.3. İŞÇİLERİN ÖRGÜTLENMESİ VE SENDİKAL MÜCADELE	94
5.3.1. Kamu İşçilerinin Yaşamında Sendikanın Yeri	95
5.3.1.1. İşçilerin Sendika İle Olan Bağlantısı	95
5.3.1.2. Sendikaya Yönelik Eleştiriler Ve Beklentiler	98
5.3.1.3. İşçi Eylemleri	103
5.3.2. Taşeron İşçileri Ve Sendika	105
5.4. GREV DENEYİMİ	106
5.5. SINIF BİLİNCİ VE SİYASAL DAVRANIŞ	112
5.5.1. Sınıf Kimliğinin Ve Sınıflar Arası Karşıtlık İlişkisinin Kurulması	112
5.5.1.1. İşçi Sınıfının Ve Sınıf Kimliğinin Tanımlanması	112
5.5.1.2. Sınıflar Arasında Karşıtlık İlişkisinin Kurulması	116
5.5.2. Sınıf İçi Çatışma Dinamikleri	120
5.5.3. Siyasal Parti Tercihleri	135
5.5.4. AKP Hükümetinin Politikalarına Ve Yeni İş Yasasına İlişkin Tutum	140
5.5.5. İşçilerin Özelleştirmeye İlişkin Tutumu	143
5.6. ÇOCUKLARA İLİŞKİN TUTUM	150
5.7. SINIF İÇİ VE SINIFLAR ARASI MEKANSAL FARKLILAŞMA: LOJMAN VE MAHALLE DENEYİMİ	151

5.8. TOPLUMSAL YAŞAMDA SINIF KÜLTÜRÜNÜN İZLERİ	156
5.8.1. Sosyal Yaşamda Örgütlülük	156
5.8.2. Gündelik Yaşam Pratikleri	158
5.8.3. Sosyal Yaşamın Düzenlenmesi	161
SONUÇ	166
EK 1: İŞÇİ ANKETİ ÖRNEĞİ	180
EK 2: TABLOLAR VE GRAFİKLER	197
KAYNAKÇA	240
ÖZET	246
SUMMARY	248

TEŞEKKÜR

Kendi içinde barındırdığı eksiklikleri ve sınırlılıkları ile yüksek lisans tezi olarak hazırlanmış olan bu mütavazi çalışmanın yürütülmesinde ve sonuca ulaştırılmasında bir çok kişinin kolektif emeği bulunmaktadır. Öncelikle, hiç bilmediğim bir alanda çalışmama ön ayak olan, eleştirileri ile çalışmanın bir adım daha ileri gitmesini sağlayan ve her konuda beni yürekten destekleyen tez danışmanım Prof. Dr. Tülin Öngen'e; yoğun programına rağmen çalışmanın her aşamasında usanmadan sorunlarımla ilgilenen ve çalışmanın en zor kısmında saha araştırmasına ilişkin anket sorularının oluşturulmasında ve verilerin değerlendirilmesinde bana yol gösteren yardımcı tez danışmanım Doç. Dr. Tarık Şengül'e; değerli eleştirileri ve yorumları ile araştırmam üzerinde yeniden düşünmemi sağlayan jüri üyem Doç. Dr. Hayriye Erbaş'a; Seydişehir'de bulunduğum ve fabrikada çalıştığım sürece bana her konuda yol gösteren, destek veren ve en önemlisi beni yaşamlarına dahil eden sevgili dostlarım Şaziye'ye, Saadettin'e, Savaş ağabeye, Mustafa ağabeye, Durmuş ağabey'e; ismini burada saymadığım ancak araştırmam sırasında verdikleri bilgilerle ve anket görüşmelerine katılarak araştırmama destek olan işçi ağabeylerime; fabrika yönetimi ile iletişimimi sağlayan ve gerekli her bilgiye ulaşmamda bana kolaylık sağlayan sevgili Kamil ve Nilgün Çınaroğlu'na, Tevfik ağabeyime; çalışmanın her safhasında gerek bilgi ve görüşleri ile gerekse de moral motivasyonları ile bana destek olan sevgili Necla Okur'a, Gökhan Atılğan'a, Özkan Ağtaş'a; yaşamımı her yönüyle yaşanılabilir kılan ve her koşulda bana destek olan aileme, can dostlarıma sonsuz teşekkürler.

Marx'dan Engels'e Telgraf:

Sosyalizm tedavülden kaldırıldı ...

Ruhumuz küreselleştirildi ...

Yüreğimiz özelleştirildi ...

Vicdanımız borsaya açıldı ...

İnsanlık karaborsaya düştü!

Alüminyum Müdürlüğünde çalışan işçilerin,
çalışma odalarına astığı gazete
broşüründen ...

GİRİŞ

Türkiye’de özellikle 1980 sonrası Özal dönemi ile kendini göstermeye başlayan özelleştirme ve taşeronlaşma politikaları, dünyadaki gelişmelere paralel olarak ülkemizde yeni bir boyut kazanmıştır. Buna göre, 1940’lardan itibaren ülkenin sanayileşmesi ve kalkınması için Kemalist projenin temel araçlarından biri olan KİT’leri artık istenmeyen kurumlar haline gelmiştir. KİT’ler bir yanıla ülkenin ekonomik kalkınmasında itici güç rolünü üstlenirken, bir diğer yanı ile devlet eliyle yeni bir işçi profiline oluşmasında önemli bir rol oynamıştır. İthal ikameci ekonomi politikaları ile KİT’ler kendine gelişim yolu bulmuş ve bu süreçte de Türkiye’de işçi sınıfının gelişimi yeni bir ivme kazanmıştır. Dönemin sosyal refah devleti uygulamaları işçilere hem sendikal haklar getirirken hem de sosyal güvence sağlamıştır. Ancak bir süre sonra devlet güdümünde ve denetiminde oluşturulmaya çalışılan ve sus payı olarak sunulan sosyal hak ve güvencelerle sessizleştirilmek istenen işçi sınıfının bir süre sonra ters tepki verdiği görülmüştür. 1960’ların sonlarından itibaren kendini hissettirmeye başlayan işçi hareketi, 1970’lerden itibaren başlayan kitlesel eylemleri ve DİSK’in kuruluşu ile yeni bir anlam kazanmıştır. Bu dönemde bir yandan örgütlü mücadelenin getirdiği kazanımlar diğer yandan ise toplumsal dayanışma ve birlikte hareket etme örüntüleri ile sınıf bilincinin ve kültürünün gelişiminde önemli kazanımlar sağlanmıştır. İşçilerin kurdukları dayanışma örgütleri, grev döneminde geliştirdikleri ortak yaşam ilkeleri, işyerinde oluşturdukları eylem komiteleri, düzenlenen yürüyüş ve gösteriler veya düzenledikleri şenlikler o döneme ilişkin sınıf bilincinin ve kültürünün gelişiminde önemli bir paya sahip olmuştur. Ve bugün bile, geçmiş deneyimlerden ve mücadelelerden elde edilen bu kazanımların görünümüleri, işçi sınıfının bünyesinde kendini yaşatmaktadır.

Ancak, 12 Eylül askeri darbesi ile işçi sınıfının bu kazanımlarının üzerinden adeta bir “silindir” ile geçilmiş, sonrasında neo liberal ekonomi politikaları ve yeni burjuva değerleri ile bu kazanımlar silikleşmeye başlamıştır. Sınıflar arası karşıtlık ilişkisinden beslenen ve örgütlü mücadeleler ile yeniden üretilen işçilerin bilinci, yerini uzlaşmacı ve sorun çözcü bir anlayışa bırakma tehlikesi ile yüzleşmektedir. Bu tehlike aynı zamanda beraberinde yeni burjuva değerleri ve anlayışları getirmektedir. Yaşamımıza dayatılan bu yeni hegemonik süreç işçi sınıfının mücadelesine karşı yürütülen yıldırma politikaları ile kendini yeniden üretmektedir. Bir yandan özelleştirme ve işsizlik tehdidi ile emekçilere göz dağı veren ekonomi politikaları ile diğer yandan çatışma yerine uzlaşmayı, mücadele etme yerine anlaşmayı esas edinen yeni değerler sistemi ile işçi sınıfı mücadelesi yerinden edilmeye çalışıldığı bir darboğazdan geçilmektedir. İşte bu darboğazın işçi sınıfının mücadele sonucu kazandığı geçmiş deneyimlerini ne kadar yıpratmış ve bu kazanımların bugüne ne kadar yansıdığını görebilmek, günümüz şartlarında işçi sınıfının ve mücadelesini anlayabilmek adına çok değerlidir.

Çalışmadaki, temel amaç kamu işçilerinin ve bunun yanı sıra kamu işçisi ile aynı işyerini paylaşan ancak ücretler, sosyal hak ve güvenceler bakımından çok daha geri bir seviyede olan taşeron işçilerinin sınıf bilincine ve kültürlerine ilişkin genel bir kanı edinebilmektir. Bu nedenle çalışmamızda araştırma alanı olarak özellikle bir KİT tercih edilmiştir. Çünkü aynı işyerini paylaşan ancak birbirlerinden çok derin farklılıklarla ayrılan kamu ve taşeron işçilerini bir arada

gözlemleyebileceğimiz en uygun mekan kamu fabrikalarıdır. Bu çalışma ile kamu ve taşeron işçilerinin bilinç düzeylerine gerekse de gündelik yaşamlarına ilişkin veriler elde edilen veriler sunulacak, çözümlenecek ve tartışılacaktır. Buna göre, çalışmada sınıf kültürü ve bilinci tartışmaları bağlamında, günümüz Seydişehir’deki işçilerin bir yandan sınıf olma aidiyetleri ve bu bilincin oluşumunda mekanın etkisi tartışılırken, diğer yandan da işçilerin toplumsal, kültürel ve ideolojik boyutlarıyla toplumsal yaşamı, dünyayı ve Türkiye’yi algılayışı, geliştirdikleri savunma mekanizmaları incelenecektir. Kısaca bu çalışmada anlatılan emekçilerin hikayesi olacaktır. Bir başka deyişle, Marx’ın ifade ettiği gibi, “De te fabula narratur!” yani “Anlatılan senin hikayendir” (Marx, 1978:17).

Bu temel problematik dahilinde çalışmamız altı ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışmanın amacı ve temel problemi, araştırmanın içerdiği sınırlılıklar gözetilerek sunulmaktadır. Buna göre, işçilerin çalışma yaşamı ile ilişkili olarak toplumsal yaşamda kendini nasıl ve hangi araçlarla ifade ettiği ve bunun görünümünün ne olduğu sorusu temel problemi oluşturmaktadır. Bu problem içinde, işyeri deneyiminin ve yaşam deneyiminin oluşturduğu bir bütünlük içinde, sınıf içi çelişkileri derinleştiren ve sınıf içindeki ayrımlara yön veren kırılma noktaları önemli bir yere sahiptir. Çünkü bu kırılma noktaları bize, işçilerin sınıf bilincine ve kültürüne dair sürdürdüğümüz izlerde klavuzluk edecektir. Sınıf oluşumunun tartışıldığı ikinci bölümde, “sınıf” kavramından ne anlaşıldığına ilişkin tartışmalar ortaya konulmaktadır. Bu tartışmalar için de özellikle başta Marx olmak üzere E.P.Thompson’a ve E.M.Wood’a referans verilmektedir. Bu tartışmalar bağlamında oluşan ortak kanı şudur ki, işçi sınıfı kendi oluşum süreci içinde, nesnel konular ile toplumsal yaşam arasında kurulacak ilişkisel bir süreç içinde ele alınmalıdır. Buna göre, sınıflar yalnızca üretim sürecinde bir araya gelmiş insanlardan oluşmaz. İşçilerin sınıf aidiyetini, üretim ilişkilerinden kaynaklanan, toplumsal ve kültürel yaşamda şekillenen yaşanmış ve yaşanmakta olan deneyimler belirlemektedir. Thompson’un belirttiği üzere, nesnel belirlemeler kendilerini boş ve edilgen bir hammaddeye değil, etkin ve bilinçli tarihsel varlıklara dayatırlar. Bu nedenle de sınıf oluşumu, “erkekler ve kadınlar, ‘toplumsal ilişkilerin bütünlüğü’ içerisinde, miras aldıkları kültür ve beklentilerle, üretim ilişkilerini yaşadıkça ve belirlenmiş durumlarını deneyimledikçe ve bu deneyimleri kültürel bimlerde yaşadıkça” doğar ve gelişir (aktaran, Wood, 2001:95). Bu deneyimlerin dolayımı ise sınıf mücadelesi ile sağlanmaktadır. Tam da bu nedendir ki, çalışmada kamu ve taşeron işçilerinin kendi yaşam deneyimlerinden süzerek getirdiği ve çalışma yaşamı içinde şekillenen tutum ve davranışları arasında oluşan farklılaşmalar ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu anlamda, araştırmaya kamu veya taşeron işçilerinin kendi benzerlikleri içinde ortak tavırlar geliştireceğine ilişkin bir öngörü ile başlanılmamıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, “sınıf” tanımından hareketle sınıf bilinci, sınıf kültürü ve mekanın sınıfsal düzenlenişi konuları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Burada “sınıf”ın nasıl değerlendirildiği kilit noktadır. Çünkü, eğer işçi sınıfı sadece nesnel sınıf konuları üzerinden statik bir düzlemde tanımlanacak olursa, bu bize, üretim sürecindeki nesnel konuların doğrudan işçi sınıfı bilincine ve kültürüne yol açacağına ilişkin bir öngöründe bulunmaya olanak tanıyacaktır. Ancak, yaşanan deneyimler bize göstermiştir ki böylesi bir çıkarsam gerçekliğin

ancak eksik bir görünümünü vermektedir. Çünkü bu öngörü, bize Ayşe hanımın sendikal faaliyetlere katılımında neden sessiz kaldığını veya neden sağ ideolojiye sahip partilere oy verdiğini ya da kendini tanımlarken “işçi” kimliğini ortaya koymadığını göstermede yetersiz kalacaktır. Bu nedenledir ki, sınıf bilinci ve kültürü, mekan faktörünü de göz önünde bulunduran ve sınıf mücadelesi ile somutlaşan yaşam ve üretim alanı arasındaki diyalektik ilişki içinde ele alınmaktadır.

Çalışmada sınıf bilinci işçilerin, sınıflar arası karşıtlık ve sınıfsız bütünlük temeli üzerinden kendilerini ve dünyayı anlamlandırma pratiklerine olduğu kadar yaşama müdahil olma edimlerine de işaret etmektedir. Benzer şekilde, sınıf kültürü de güncel varoluş halini içermekle birlikte, işçilerin sınıf bilincinin gelişimiyle birlikte ortak çıkarlar çerçevesinde örgütlenmesini de ifade etmektedir. Bu nedenle çalışmada sınıf bilincine ve kültürüne ilişkin olan sorular iki boyutlu hazırlanmıştır. Buna göre, sınıf bilincini ölçmeye yönelik olarak ilk önce kamu ve taşeron işçilerin kendi konumlarını ve gerek diğer işçilerle gerekse de işveren ile olan ilişkilerini nasıl yorumladıkları, toplumsal ve siyasal sorunları nasıl değerlendirdikleri ortaya konulmuştur. İkinci olarak ise, işçilerin sendika içindeki rolü ve yeri gösterilmiştir. Bununla birlikte işçilerin sınıf kültürüne ilişkin olarak bilgi edinebilmek için, bir yandan işçilerin gündelik yaşamlarında ne yaptıkları, hangi gazeteleri okuyup, televizyon kanallarını izledikleri ortaya konulmaya çalışılmış, diğer yandan ise sendika haricinde partilerde ve derneklerde somutlaşan toplumsal örgütlenmelerin işçilerin yaşamındaki yeri gösterilmeye çalışılmıştır.

Ancak burada önemli bir noktanın altı çizilmelidir. Buna göre, mekanın sınıfsal düzenlenişi ve yaşam ile işyeri mekanları arasındaki farklılaşma, sınıf oluşum süreci içinde tartışılması gereken önemli değişkenlerden biridir. Katznelson’un (1992) da belirttiği üzere, sınıf oluşum sürecinin iki önemli mekansal boyutu vardır: İlki, yaşam mekanı ile işyeri mekanı arasındaki ayrım, diğeri ise yaşam mekanı içinde sınıflar arasında yaratılan mekansal farklılıklardır. Sınıflar arasında yaratılan mekansal farklılıklar, bir yanı sıra işçi sınıfının, sermaye sınıfının gözetiminden uzakta, özerk bir yaşam alanı ve sınıf kültürü yaratabilmesine ve işçi sınıfının sermaye sınıfı ile arasında yaratılan bu ayrım üzerinden sınıf bilincinin gelişimine imkan verdiği ölçüde sınıf bilincinin ve sınıf içi dayanışmanın gelişiminde ilerici bir role sahiptir. Bu nedenle, çalışmada kamu işçileri ile yöneticiler arasında “lojman” sınırları içinde yaratılan mekansal farklılaşmanın, işçilerin bilincini nasıl etkilediği üzerinde özellikle durulacaktır. Ancak, çalışmada da aynı zamanda, kamu ve taşeron işçileri örneğinde karşımıza çıkan sınıf içindeki mekansal farklılaşmanın, sınıf içi çelişkileri yaşam mekânında nasıl yeniden ürettiği üzerinde de durulacaktır.

Alan araştırmasının sonuçlarının değerlendirildiği dördüncü ve beşinci bölümde ana hatları ile araştırmanın yöntemine, işçilerin demografik özelliklerine, çalışma yaşamına, sendikal faaliyetlerine, grev deneyimine, sınıf bilinci ve siyasal davranışına, çocuklara ilişkin tutumuna, lojman-mahalle ikiliğinde şekillenen yaşam deneyimine ve son olarak toplumsal yaşamına ilişkin veriler ve bunların değerlendirilmesi sunulmaktadır. Niceliksel ve niteliksel veri toplama tekniklerinin birlikte kullanıldığı saha araştırmasında, Eti Alüminyum Fabrikasında çalışan kamu ve taşeron işçilerinden oluşan 135 işçiye yüz yüze görüşme tekniği ile anket uygulanmıştır. Saha araştırmasında elde edilen sonuçlar

değerlendirilirken, özellikle çalışma evreninin kendi özgüllükleri belirleyici rol oynamıştır. Bu özgüllükleri; (a) çalışılan fabrikanın bir kamu iktisadi teşebbüsü olması, (b) fabrikada özellikle kamu-taşeron işçisi ikiliğinde karşımıza çıkan sınıf içi çelişkilerin belirleyici role sahip olması ve (c) lojman-mahalle ayırımında gözlemlenen mekansal farklılaşmanın varlığı olarak sıralamamız mümkündür. Elde edilen veriler de göstermektedir ki, Seydişehir Eti Alüminyum Fabrikasında çalışan kamu ve taşeron işçilerinin arasında var olan çalışma yaşamında var olan temel ayrımlar ve mekansaş farklılıklar, işçilerin gerek kendi çıkarlarına ilişkin olan temel konularda gerekse de toplumsal ve siyasal sorunlara karşı bakış açılarında belirgin kopuşların oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu kopuşlar ise, işçiler arasında dayanışmacı bir kültürün ve sınıf kimliğine dayalı birleşik sınıf bilincinin ve dolayısıyla kolektif işçi hareketinin gelişimine etki eden engeller olarak somutlaşmaktadır.

ARAŞTIRMA KONUSUNUN ve AMACININ BELİRLENMESİ

PROBLEM

Çalışmanın temel problemi bir kamu iktisadi teşekkülü olan Seydişehir Eti Alüminyum fabrikasında istihdam edilen işçilerin iş yaşamını ve bununla birlikte toplumsal yaşamda işçilerin içinde bulunduğu dünyayı anlayabilmektir. Buna göre araştırmada, çalışma mekanı ile yaşam mekanı arasında analitik bir ayrım yapılacaktır. Bu ayrım bağlamında, işçilerin işyeri deneyimi ile toplumsal yaşam deneyimi birbirleriyle ilişkisel olarak değerlendirilecektir. Bu anlamda çalışma yaşamı ile ilişkili olarak, işçilerin “gündelik yaşam” olarak adlandırabileceğimiz iş dışındaki sosyal yaşamda kendilerini hangi araçlarla ve tarzlarda ifade ettiği ve bunun görünümünün ne olduğu çalışmanın temel problemini oluşturmaktadır. Günümüz işçi sınıfını anlayabilmek ve ona dair politikalar geliştirebilmek için, özellikle işçilerin yaşama bakışının nasıl şekillendiğinin ve bu dünyada kendilerini var etme pratiklerinin anlaşılması gerekmektedir. Bu ise, yapısalcı sınıf analizinin aksine, yapı-özne, belirlemecilik- görececilik tartışmalarının

arasında ilişkisel ve deneyime dayalı bir sınıf analizini gerektirmektedir. Bu anlamda çalışmada, makro ekonomik ve üretim ilişkilerine dayalı nedensellikleri bir kenara bırakmayan ancak toplumsal ilişkilerin tarihselliklerini ve görececiliğini içinde barındıran tarihsel bir yaklaşım benimsenmiştir. Bugüne kadar sınıfı toplumsal yapılanmanın temel taşı olarak ele alan önemli pek çok teorik çalışma yapılmıştır. Ancak bu teorik çalışmaları destekleyecek ve günümüz işçi sınıfının profilini çizmekte bize yol gösterecek olan ampirik çalışmalar aynı yoğunlukta değildir. Bu konuda en kapsamlı verileri, özellikle 1980 öncesi İngiltere’inde yapılmış olan çalışmalar sağlamaktadır demek çok abartılı olmaz sanıyorum. Bugün bile, 1840’larda Engels’in İngiltere işçi mahallerinde yapmış olduğu *İngiltere’de Emekçi Sınıfın Durumu* veya E.P Thompson’un *The Making of the English Working Class* adlı çalışmaları bizim için önemli veriler sağlamaktadır. Ancak, 1980 sonrası neo-liberal ve post-modernist akımların “sınıf”ın ölüm fermanını yazması dünyada olduğu gibi ülkemizde de yankısını bulmuş ve sınıf analizine dayalı çalışmalar güncelliğini ve önemini 1980 sonrasında giderek kaybetmeye başlamıştır. İşte, elinizdeki bu araştırma, moda akımların tam tersine dünyada toplumsal ve siyasal yapılanmaya ilişkin açıklamaların ancak sınıf analizi ile yapılabileceği temel varsayımından hareketle yapılmıştır.

AMAÇ

Çalışmanın temel amaçlarını şu ana başlıklar altında sıralamak mümkündür:

- Toplumsal yaşamda Seydişehir özelinde kamu ve taşeron işçileri nasıl bir profil sergiler?
- İşçilerin gündelik yaşamlarının temel görünümü nasıldır?
- Seydişehir’de işçilere özgü, geçmiş deneyimleriyle bugünde harmanlanmış olan bir işçi kültüründen söz edilebilir mi?
- İşçilerin gündelik yaşamı ile çalışma hayatı arasında nasıl bir bağlantı kurulabilir? Bu bağlamda işçilerde sınıf bilincine dayalı bir kolektif bakış açısından ve tutumundan söz edebilir miyiz?

- Tüm bu sorular bağlamında, kent mekanının işçilerin yaşam alanı olarak lojmanlar-işçi mahalleri ikileminde düzenlenmesinin ne gibi etkisi vardır.

Maddeler halinde açıklanmaya çalışıldığı gibi, temel sorun alanımız şudur: Üretim sürecinde aynı konumu paylaşan insanlar olarak işçilerin yaşamında, üretim ilişkilerinin, sınıf bilincine ilişkin etmenlerin ve mekansal faktörlerin etkisini nasıl gözlemleyebiliriz? Bu gündelik ve sosyal yaşam işçiler arasında ne kadar ve hangi noktalarda ortaklaşmaktadır? İşçiler boş vakitlerinde ne yaparlar, hangi gazeteleri okur ve televizyon programlarını seyreder ya da bir işçi olarak dünyayı, Türkiye'yi ve kendilerini nasıl kurgular ve tanımlar? Bu anlamda, işçilerin diğer sınıflarla ya da gruplarla olduğu kadar kendi içinde ne gibi benzerlikleri ve farklılıkları taşıdıklarını ortaya koymak araştırma açısından önemli bir çıkış noktasıdır. Bu farklılıklar, emek sürecinde karşımıza çıkan ilişkileri temel alan ancak buna ek olarak toplumsal ilişkiler bağlamını da göz ardı etmeyen bir anlayışla ortaya konulmaya çalışılacaktır. Maddeci tarih anlayışı üzerine inşa edilecek olan bu çalışmada, teorik tartışmaların kılavuzluğunda, Eti Alüminyum Fabrikasında istihdam edilen işçilerin yaşamına ve düşünüş tarzına ilişkin veriler sunulmaya çalışılacaktır.

Ancak belirtmek gerekir ki, maddeci tarih görüşüne dayalı sınıf çözümlemeleri zaman zaman kuramsalcı bir metodolojik yaklaşıma saplanma eğilimindedir. Bundan kastedilen şudur: Daha önceden oluşturulmuş kuramsal bir senaryonun içinde toplumsal sınıflar, rolleri önceden belirlenmiş soyut aktörler olarak tarih ve toplum sahnesinde yer alır; bunlara belli tavırlar, tutumlar, tepkiler atfedilir; ampirik/tarihsel malzeme de bunları doğrulamak ve kanıtlamak amacıyla oldukça selektif ve gevşek bir biçimde kullanılır. Ortaya ilginç bir hikaye çıkabilir; ancak aynı derecede ilginç ve tamamen farklı bir hikayenin inşası da mümkündür (Boratav, 1999:21). Bu nedenle, çalışmanın bütününde kuramsal bir senaryo ve bu senaryoya uygun insan profillerinin yaratılmamasına özellikle özen gösterilecektir. Bu anlamda teoriler maddi nesnel gerçekliğin içinde ve pratikle etkileşim halinde kurgulanmalı ve tartışılmalıdır. Marx'ın da ifade ettiği gibi "teori kitleleri kucakladığında maddi güç haline gelir". Bu nedenle amacımız, var olan teorik tartışmaların birer küçük maketlerini oluşturmak ve de böylelikle bunları canlandırmak değil, bu teorik tartışmalar ışığında, araştırmaya konu olan işçilerin yaşamlarına ve içinde buldukları toplumsal ilişkilere dair bir resim çizebilmektir. Çalışmamın ve kendi sınırlılıklarımın farkındayım, bu nedenle de çalışma çerçevesinde Türkiye ve dünya ölçeğinde genellemeler yapma imkanına sahip olmayabilirim. Ancak buna rağmen, Seydişehir'deki işçilere ve onların yaşamlarına dair elde ettiğim bulgular ve edindiğim gözlemler ile, bir kamu fabrikasında birlikte çalışan kamu ve taşeron işçilerinin tutum ve bilinçlerine ve bunu etkileyen değişkenlere ilişkin yorum yapma imkanımın olacağını düşünüyorum. Bu nedenle bu araştırma, var olanı gözler önüne serme amacını taşımakla birlikte bundan daha önemli olarak bu bulgular üzerinden bugünün toplumsal ilişkilerine dair yorum yapabilme çabasının bir ifadesidir. İlk bölümde yapılacak olan sınıf analizine ilişkin teorik tartışmalara geçmeden önce, çalışmanın temelinde yer alan *tarihsel maddeci yaklaşım* üzerinde durmak yerinde olacaktır.

“Maddeci tarih görüşünün temel bir önermesine göre, belli bir sınıf yapısı belirli üretim ilişkilerinden türer ve dolayısıyla bu ilişkilere tekabül eder. Sınıflı toplumlardaki çeşitli üretim ilişkileri ise, dolaysız üreticiler tarafından yaratılan artı-ürüne el koymanın farklı mekanizmaları ile tanımlanır ve birbirinden ayrılır. Sınıf farklılıkları, bu bağlamda eşitsizlik değil, *sömürü* sorunsalı içinde ortaya çıkar. Bu formülasyonu bir kez kabul ettikten sonra, toplumsal sınıfların tek başlarına ve birbirlerinden bağımsız olarak tanımlanamayacağını da kabul etmemiz gerekir. Yani her sınıf bir diğerine hem bağımlıdır; hem de onunla karşıtlık içindedir” (Boratav, 1999:9).

Bu bağlamda, çalışmada üretim sürecindeki konumlarına ve sömürü ilişkisine göre tanımlanan ve sürece dayalı ilişkiel bağlamda kurulan bir sınıf tanımından yola çıkılacaktır. Bu yaklaşıma göre iki noktanın açıkça ortaya konması gerekmektedir. Her şeyden önce, toplumsal sınıflar, tek tek ele alınıp incelenmezler; artıya el koyma ya da sömürü mekanizmaları çerçevesinde girdikleri karşılıklı ilişkiler içinde, ki bu sömürü ilişkisine işaret eder, kavranabilir. Bu anlamda sınıf analizi, durağan ya da statik değil, karşılıklı ilişki ve etkileşimi barındıran bir alanı konu alır. Diğer taraftan toplumsal sınıflar, oluşturulmuş kategoriler değil ancak belirli bir süreç içerisinde kavranabilecek tarihsel oluşumlardır. Burada tarihsellik üzerinde yapılan vurguya dikkat etmek gerekir. Buna göre, toplumsal sınıflar gibi toplumsal yapılar ve ilişkiler, kültür, ideoloji vb. belirli tarihsel koşullar altında ortaya çıkar. Bu nedenle de toplumsal sınıflar toplumdan yalıtılmış ve tarih dışına itilmiş soyut bir düzlemde ele alınmazlar (Özügurlu, 2002b:33-37). Marx’ın *Alman İdeolojisi* kitabında da belirttiği gibi tarihsel maddeci yaklaşımının temeli insandır;

“... ama bu bireyler kendilerinin ya da başkalarının kafalarında canlandırdıkları bireyler değil, *gerçek* bireyler, yani etkide bulunan maddi üretim yapan, dolayısıyla belirli maddi ve kendi iradelerinden bağımsız sınırlılıklar, verili temeller ve koşullar altında faaliyet gösteren bireylerdir” (Marx ve Engels, 1999:44).

Bu noktada, benimsenen yaklaşımın daha iyi anlaşılabilmesi için, tarihsel maddeci sınıf analizinin üç temel özelliğini kısaca ele almak gerekir. Buna göre, tarihsel maddeci yaklaşımının, *tarihsellik*, *nesnellik* ve *belirlemecilik* olmak üzere üç özelliği vardır. Bunları kısaca açıklamak gerekirse (Özügurlu, 2002a:10-32):

- 1.** Tarihsel maddeci yaklaşımın *tarihsellik* özelliği sınıf teriminin iki boyutuna vurgu yapar. İlki, sınıf sadece kavramsal bir soyutlama değil bundan öte tarihsel

bir oluşumdur. Bu tarihsel oluşum içinde sınıflar, benzer koşullarda düzenli tepkiler ortaya koymuş, bu tepkiler içerisinde de sendikalar gibi kurumsal örgütler ve sınıf kültürü gibi kültürel formlar geliştirmiştir. Bununla birlikte sınıf kavram aynı zamanda, belirli bir zaman ve mekan içinde ele alınabilecek soyutlamalardır.

2. Tarihsel maddeci yaklaşımın *nesnellik* boyutu, insanların kendi iradeleri dışında belirli maddi üretim koşulları içinde yer almalarına atıf yapar. Marx'ın belirttiği gibi, “varlıklarının toplumsal üretiminde, insanlar, aralarında, zorunlu, kendi iradelerine bağlı olmayan belirli ilişkiler kurarlar” (1993:23). Kişiler bu ilişkiler çerçevesinde belirli nesnel sınıf konumları içinde yer alır ve bu nesnel sınıf konumları, çıkar çatışmasını ve antagonistik ilişkileri içerdiği için sınıf mücadelesinin de koşulunu oluşturur. Bu mücadele içinde, insanlar kendi konumunun deneyimini edinir ve sınıf oluşumu ile sınıf bilinci bu deneyimler dolayısıyla şekillenir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, nesnel sınıf konumları içindeki bireyler, nesnel belirlenimin edilgen görüngüleri değildir aksine etken ve bilinçli tarihsel varlıklardır. Marx ve Engels bunu *Kutsal Aile*'de şöyle belirtir:

“... tarih hiçbir şey yapmaz, “engin zenginliğe sahip *değildir*” o, “savaşımara *girişmez*”! Tersine, bütün bunları yapan, bütün bunlara sahip olan ve bütün bu savaşımara girişen *insandır*, gerçek ve yaşayan insan; ... tarih, kendi öz ereklere ardından koşan insanın etkinliğinden başka bir şey değildir” (1994:129).

3. Tarihsel maddeci yaklaşımın *belirlemecilik* boyutu, bir yandan sınıfların ya da aktörlerin nesnel sınıf konumlarının ya da toplumsal yapının edilgen bir görüngüsü olmadığını belirtirken, bir diğer yandan da sınıf ilişkilerinin toplumsal yapıdan kaynaklandığını ve bu bağlamda değerlendirilmesi gerektiğini öngörür. Bir başka ifadeyle, ne aktörler toplumsal yapının güdümündeki edilgen faillerdir ne de toplumsal yapı toplumsal sınıflara tamamen dışsaldır. Yukarıda yaptığımız alıntının bir devamı niteliğinde Marx'ın *Louis Bonaparte'in 18 Brumaire'i* kitabında belirttiği gibi “insanlar tarihlerini kendileri yaparlar, ama kendi keyiflerine göre, kendi seçtikleri koşullar içinde yapmazlar, doğudan belirli olan ve geçmişten gelen koşullar içinde yaparlar” (1990:13).

Açıklamalardan da görülebileceği gibi, tarihsel maddeci sınıf analizinin her üç boyutu da birbiriyle bağlantılı ve ilişkili olan niteliklerdir. Bu üçünü birbirinden ayrı ve parçalı olarak değerlendirmemek gerekir. Bu anlamda, çalışmanın kuramsal bölümünde yapılmış olan teorik tartışmaların, tarihsel maddeci sınıf analizinin bu bütünlüğü içinde değerlendirilmesi önemlidir.

SINIRLILIKLAR

Çalışmada sınıf kültürünü öncelikli olarak işçilerin, işyeri deneyimi göz ardı edilmeden toplumsal yaşamı dikkate alarak incelendi. Bu nedenle ayrı bir çalışmayı gerektiren, fabrika içi ilişkilere dayanan ve iş sürecine ilişkin işçi sınıf kültürünü çalışmanın kapsamı dışına bırakıldı. Ancak gözlemlerimden yol çıkararak, işyeri kültürüne ilişkin yakaladığım kimi ip uçlarını da değerlendirme şamasında yansıtmaya çalıştım. Çalışmanın bir yüksek lisans tezi olması nedeniyle, her iki alanı da kapsayacak kapsamlı bir çalışma yapmamın olanağı yoktu. Bununla birlikte, her iki alanda genel bir fikir edinmek yerine, sadece bir alana yoğunlaşmanın daha verimli olacağı kanısındayım.

Alan araştırmasına sadece fabrikanın üretim hattında çalışan işçilerin dahil edilmesi çalışmanın bir diğer sınırlılığdır. Çünkü, fabrikadan yaklaşık olarak 35-40 km uzaklıkta olan Maden İşletmesinde çalışan işçiler dahil edilmedi. Bunun temel nedeni, madene ulaşımın ve işçilerle görüşme olanağının çok sınırlı olması ve madendeki çalışma koşullarının fabrikaya göre çok daha farklı olmasıdır. Bu nedenle yaklaşık 50 kadar maden işçisi çalışma kapsamının dışında tutulmuştur. Çalışmada açısından bir diğer sınırlılık, kadın işçi istihdamından kaynaklanmaktadır. Fabrikada çok az kadın işçi (yaklaşık 19 kişi) istihdam edilmekte ve bu işçiler de üretim sürecinin dışındaki departmanlarda (temizlik işlerinde olduğu gibi) çalıştırılmaktadır. Bu nedenle, az sayıda kadın işçi ile görüşülmüş olmasına rağmen, araştırmanın değerlendirme aşamasında kadın işçilerin verilerine ayrı olarak yer verilmemiştir.

Bununla birlikte, çalışmada Marksist sınıf analizine dair yapılan teorik tartışmaların çok büyük bölümüne değinilmeyecektir. Ayrı bir tez konusu olabilecek bu geniş ve derin tartışma alanlarına, ancak kendi sınıf perspektifim ve tarihsel maddeci sınıf analizi bağlamında ele almak mümkün olacaktır.

SINIF OLUŞUMUNUN NESNEL TEMELLERİ

“SINIF”A İLİŞKİN TARTIŞMALARIN DAYANAK NOKTASI

Çalışmanın “amaç” bölümünde de belirtildiği gibi, bu bölümde öncelikle tarihsel maddeci yaklaşım bağlamında sınıf analizine ilişkin tartışmalar üzerinde durulacak, ardından da bu tartışmalar çerçevesinde genel bir sonuca ulaőılmaya çalışacaktır. Araştırmanın bütünlüğünün sağlanabilmesi ve temelinin sağlam kurulabilmesi için, öncelikle *sınıf* kavramından ne anlaşıldığına açıklık getirmek gerekiyor. Zira, diğer bölümlerde sınıf bilincine, kültürüne ve mekanın düzenlenişine ilişkin yürütülecek tartışmalar, bizzat *sınıfın* nasıl kavramlaştırıldığı ve teorik bir temele oturtulduğu sorularıyla doğrudan bağlantılı olan bir zemin üzerine inşa edilecektir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, sosyal bilimlerde uzun zamandır gerek Marksist kuram içinde gerekse de dışında (Weberci yaklaşım ya da post-marksizm örneklerinde olduğu gibi) yapılan tartışmaların ayrıntılarına, çalışmanın sınırlılığı nedeniyle girebilme imkanı olmayacak. Çalışmada Marksist bir sınıf analizini benimsenmesi nedeniyle, Marksist kuram içinde yer alan yaklaşımlar çerçevesinde konu irdelenmeye çalışılacaktır.

Sınıf kavramına ilişkin yürütülen tartışmaların temelinde yapı-özne ikiliği yatmaktadır. Bu ikiliğin bir ucunda yapının doğrudan belirleyici olduğu anlayışı üzerinde kurulu olan *belirlemecilik* (determinizm), diğer ucunda ise aktörlerin ya da sınıfların öznelciliğine dayanan *öznelcilik/iradecilik* (voluntarizm) tartışmaları yer almaktadır. Marx'dan sonra ortaya çıkan bu kuramsal ve politik görüş ayrılıkları, birbirleriyle ilişkili olarak alt yapının üst yapıya nasıl yansıdığı, sınıfların nesnel sınıf konumlarından toplumsal özneye nasıl dönüştüğü ve yapı ile özne arasında nasıl bir belirlenim ilişkisi olduğu konuları üzerinde odaklanmıştır. Bu görüş ayrılıkları bağlamında, yapı ile özne arasında kurulan ilişkiye bağlı olarak Marksizim içinde iki kuramsal tartışmadan söz etmek mümkün: İlki, yapı-özne ilişkisi içinde, tarihsel süreçte *özneye, öznenin etkinliğine* öncelik veren Tarihselci Okul (Lenin, Gramsci, Lukacs, Korsch, Thompson gibi), ikincisi, tarihsel hareketi *yapının/yapıların etkinliğinin* bir yansıması olarak değerlendiren Yapısalcı Okul (Althusser, Poulantzas, Balibar gibi). Her iki yaklaşım da, Marx'ın *Komünist Manifesto*'da belirttiği "bütün toplumların tarihin sınıf savaşmaları tarihidir" (1998:116) önermesini ilke olarak benimsemekte yani tarih ile sınıf, özne ile devrimci pratik arasında bir ilişkinin olduğunu varsaymaktadır (Öngen, 2002:11-12). Ancak bu iki kuram arasındaki ayırım, her ikisinin yapı-özne ilişkisinde önceliği hangisine verdiği sorusunda yatar. Buna göre, tarihselci Marksistler toplumsal yapıdan çok sınıf mücadelesine ve öznenin etkinliğine öncelik verirken, yapısalcı Marksistler yapının özne üzerindeki belirleyicilik ilişkisine öncelik vererek özneye sınırlı bir özerklik alanı tanır. Buna göre, özne bizzat toplumsal yapı tarafından yaratılır ve sadece toplumsal yapının taşıyıcısıdır.

Marksist kuramdaki bu iki temel yaklaşım göz önünde bulundurulduğunda, özne-yapı ve siyasal pratiğe dayalı olarak, ileride yapılacak tartışmalar çerçevesinde çalışmanın Tarihselci Okul yaklaşımına daha yakın bir seyirde ilerlediği izlenimi oluşabilir. Ancak bu, toplumsal yapının ve nesnel sınıf konumlarından kaynaklı üretim ilişkileri belirleniminin ihmal edildiği anlamını taşımamaktadır. Bu anlamda, çalışmada sınıfsal yapıdan kaynaklı nesnel sınırlamalar ve gelişim güzergahlarının¹ belirleyiciliği kabul edilmekle birlikte, işçi sınıfı bu sınıfsal yapı içinde edilgen yerine etken ve kimi zaman da belirli bir özerkliğe sahip aktörler olarak ele alınmıştır. Bu nedenle işçi sınıfı kendi *oluşumu* içinde, ilişkisel bir süreç olarak ele alınacak. Buna göre, sınıf oluşumu kapitalist üretim ilişkilerindeki nesnel konumlar ve toplumsal yapı tarafından belirlenmekte ancak aynı zamanda, sınıfsal yapı da sınıflar mücadelesi tarafından şekillenmektedir. Bu anlamda burada yapı-özne arasında, dışsallık ilişkisi yerine diyalektik bir ilişki olduğu görüşünü benimsenmektedir. Denilebilir ki, sınıf tanımının temelinde yapısal bir bakış açısının yerine, E.M.Wood'un ve E.P.Thompson'un üzerinde yoğun olarak tartıştığı ilişkisel ve deneyime dayalı bir sınıf anlayışı yatmaktadır.

NASIL BİR "SINIF" TANIMI VE SINIF DENEYİMİ

¹ M. Özügürlü E.P. Thompson'a ait olan 'sınıfsal güzergahlar' terimini 'class-ways'in dilimizdeki karşılığı olarak kullanmıştır (2001b:38).

Marx ve Engels, sınıf kavramının niteliğine ve anlamına dair, bütün eserlerinde dolaylı olarak atıflarda bulunmuş ise de, sınıf kavramı sistematik bir biçimde ifade etmemiştir. Bu uğraşın bir başlangıcı olan Kapital'in üçüncü cildinin "Sınıflar" başlığı altındaki bölümü ise bir iki paragraf dışında yarım kalmıştır. Ancak, yapı-özne ilişkisine, nesnel sınıf konumları ile toplumsal özneler arasında kurulabilecek köprüye ilişkin olarak Marx'ın görüş ve düşüncelerini anlayabilmek için *Louis Bonaparte'in 18 Brumeire'i* ve *Felsefenin Sefaleti* kitaplarına başvurabiliriz. Marx adı geçen kitaplarında, bize Hegel'in diyalektik sürecin mantıksal bir zorunluluğu içinde ele aldığı "örtük ve belirtik"² kavramlarını anımsatan *kendinde sınıf ve kendi için sınıf uğraklarına* ilişkin açıklamada bulunur. Kısaca burada *kendinde sınıf uğrağı* sınıfların üretim ilişkilerindeki nesnel konumunu, *kendi için sınıf uğrağı* ise bu nesnel belirlenimin bilinçteki algılanışını, işçi sınıfının toplumsal profilini ifade etmektedir. Bu anlamda Marx sınıfın nesnel konumu ile bu konuma ilişkin öznel kavrayışı, yani sınıf üyeliği ile sınıf bilinci arasında bir ayırım yapmıştır. Marx *Felsefenin Sefaleti* kitabında konu ile ilişkili olarak şöyle yazar:

"Ekonomik koşullar ülkenin halk yığınlarını ilkin işçi haline getirir. Sermayenin dayanışması, bu yığın için ortak bir durum, ortak çıkarlar yaratmıştır. Bu yığın, böylece, daha şimdiden sermaye karşısında sınıftır, ama henüz kendisi için değil. Ancak birkaç evresini belirtmiş bulunduğumuz bu savaşım içinde bu yığın birleşir, ve kendini kendisi için bir sınıf olarak oluşturur" (1999:171-72).

Marx *18 Brumeire'i* de ise, bu alıntı ile bağlantılı olarak şöyle devam eder:

"Milyonlarca aile hayat tarzlarını, çıkarlarını ve kültürlerini diğer sınıflardan ayıran ve onları diğer sınıflarla karşıtlık içine koyan ekonomik şartlarda yaşadığı sürece bir sınıf oluştururlar. Bu küçük mülk sahibi köylüler arasında yalnızca yerel bir bağlantı olduğu ve çıkar özdeşliğinin bir topluluk, ulusal çapta

² Hegel diyalektiği, tez-antitez-sentez arasında zorunlu olarak işleyen bir sürece işaret eder. Buna göre, her tez kendi içinde, kendi zıddını barındırır (antitez) ve aklın zorlayıcı zorunluğu ile ilerlemekte olan tez kendi zıddı ile çelişir ve yeni bir sonuca yani senteze ulaşır. Yani, süreç içindeki her adım kendinden öncekini kendinde taşır ve kendinden sonra gelene aktarır. Böylece tez sentezi 'örtük' bir biçimde barındırırken, sentez ise tezi 'belirtik' olarak kendi içinde barındırır. Hegel'in ifade ettiği 'belirtik' terimi 'kendinde ve kendi için', 'örtük' terimi ise 'kendinde' anlamına gelir. Hegel'in diyalektik yöntemi, özellikle sınıf bilincinin kendiliğinden gelişeceğini ileri süren birçok Marksist düşünürü etkilemiştir. Diyebiliriz ki Marx Hegel'den hem esinlenmiş hem de yok etmiştir. Hegel'in diyalektik yöntemi için bkz. W.T. Stace (1986), Hegel Üzerine, çev. Murat Belge, Ankara:Verso.

bağ ve aralarında bir siyasal örgütlenme doğurmadığı sürece bir sınıf oluşturamazlar” (2002:122).

Bu alıntılardan da anlaşılacağı üzere, *kendinde sınıf* uğrağı, bir sınıfın üyesi olma anlamında, yalnızca nesnel bir aidiyeti ve üretim ilişkilerinde yer alan nesnel sınıf konumlarını gösterir. Ancak bu aidiyetlik ya da ortak sınıf konumu içinde yer alma, sınıfın oluşumu için yeterli değildir. Sınıf oluşumunun ilk aşaması olarak düşünülebilecek kendinde sınıf uğrağından, sınıf oluşumunun bir sonraki uğrağına geçmek gerekir ki o da *kendi için sınıf uğrağıdır*. Bu konumun koşulu ise siyasal örgütlenme ve sınıf mücadelesidir. *Kendi için sınıf* burada işçilerin üretim ilişkileri içinde kolektif eylem deneyimlerine, ortaklaştığı çıkarlar doğrultusunda birleşmelerine işaret eder. Marx’a göre, asıl önemli olan, sınıf üyelerinin kendi nesnel ve çelişkili durumlarının ve öteki sınıflarla antagonistik ilişkilerinin farkına varmaları, dolayısıyla çıkarlarını korumak için belirli bir siyasal bilince (sınıf bilinci) ve sınıfsal bütünleşmeye (örgütlenmeye) sahip olmalarıdır. Bu ise ancak siyasal mücadele ile olanaklıdır. Kitleler ancak mücadele içinde bir araya gelirler ve “kendi için sınıf” düzeyinde oluşumlarını sağlarlar (Öngen, 1994:55). Bu noktada denilebilir ki, üretim sürecindeki konumlar kendinde sınıf uğrağı; sınıf bilinci ve sınıf kültürü, örgütlü mücadele ve siyasal eylem ise kendi için sınıf uğrağı bağlamında değerlendirilmelidir. Bu iki uğrak arasındaki bağlantıyı sağlayacak olan ise sınıf mücadelesidir.

Bununla birlikte, *kedinde sınıf* ve *kendi için sınıf* arasındaki ayrımı sadece nesnel sınıf yapısı ve öznel sınıf bilinci arasındaki analitik bir ayrım olarak ele almamak gerekir. Bu ayrım, sınıf oluşumu sürecindeki iki farklı evreye ve yapı ile bilinç arasındaki iki tarihsel ilişki biçimine gönderme yapar (Wood, 2001:113). Bu nedenle de bu iki uğrağı, sınıf oluşumunun iki farklı aşaması ya da boyutu olarak değerlendirmek daha uygun olacaktır. Hemen belirtmek gerekir ki, altyapı-üstyapı arasında olduğu gibi, bu iki uğrak arasında da diyalektik bir ilişki vardır. Bu iki uğrak da karşılıklı olarak birbirini belirler ve şekillendirir. Aralarında sadece, kendinde sınıf konumunun tek yanlı belirlemeciliğine dayanan güdümlü bir ilişki yoktur. Başka bir deyişle, ne nesnel sınıf konumlarından yoksun bir toplumsal öznenin bahsetmek olanaklıdır, ne de toplumsal özne olarak sınıfların oluşumunu doğrudan nesnel sınıf konumlarından türetmek olanaklıdır. Burada diyebiliriz ki, sınıflar yalnızca üretim sürecinde bir araya gelmiş, belirli konumlarda yer alan insanlardan oluşmaz. Onların sınıf aidiyetini sınıf konumları ile birlikte, üretim ilişkilerinden kaynaklanan ancak toplumsal ve kültürel yaşamda şekillenen yaşanmış ve yaşanmakta olan deneyimleri belirlemektedir. Bu anlamda, *kendinde sınıf konumu* sınıfın eksik bir görünümüdür. Bu nedenle, bir adım daha atmalı ve insanların toplumsal ilişkileri ve yaşamsal deneyimleri ile şekillenen *kendi için sınıf* düzeyine geçmeliyiz. Şunu da unutmamalıyız ki, toplumsal özneye işaret eden bu düzey sadece nesnel sınıf konumlarının bir yansıması değildir. Basitçe örneklemek gerekirse, Eti Alüminyum fabrikasında çalışan işçi Ahmet’in geçmişten ve ailesin edindiği deneyimleri, önyargıları, içinde bulunduğu toplumsal ve kültürel ortamın değerlerini, ülkesinin içinde bulunduğu siyasal ve ekonomik koşulları bir kenara itip, fabrikada işçi olur olmaz devrimci bir bilinç geliştireceğini ve bu yolda mücadele edeceğini varsaymak/öngörmek eksik bir sınıf analizi olacaktır. Tarihsel maddeci anlayış

içinde düşünürsek, içinde bulunulan tarihsel süreç ve düzlemde, varolan toplumsal, siyasal, ekonomik ve kültürel ilişkileri, aynı zamanda bu ilişkilerin özgünlüğünü göz önünde bulundurmamız gerekir. Bu tartışmayı daha açık ifade edebilmek için E.P.Thompson'ın ve Thompson'ın çağdaş savunusunu geliştiren E.M.Wood'un *deneyim* bağlamında, *ilişki ve süreç* olarak değerlendirdiği *sınıf* tartışmasına geçebiliriz.

Thompson, üretim ilişkilerinin insanları nesnel sınıf konumlarına yerleştirdiğini, bu konumların da sömürü ilişkisi içinde temel antagonizmalar ve çıkar çatışmalarını içerdiğini, bunun da sınıf mücadelesinin zeminini oluşturduğunu kabul eder. Sınıf oluşumu ve sınıf bilincinin keşfi ise, insanların bu sınıf konumlarını *deneyimledikçe* ve *yaşadıkça*, dahil olduğu bu mücadele sürecinden doğar (Wood, 2001:95). Burada Thompson önceki sayfalarda Marx'dan yapılan alıntı ile ortak bir çizgide olduğu görülür: Üretim ilişkileri, “insanların içine doğduğu ya da gönülsüzce girdiği belirlenmiş durumları” (Thompson, 1968:10) ifade eder. Ancak bundan öte, Thompson sınıf oluşumunda, nesnel sınıf konumları ve üretim ilişkileri gerçeğini bir kenara itmeden, önemli olan temel noktanın bu ilişkilerin insanlarca nasıl *deneyimlendiği* ve yaşandığı üzerinde odaklanması gerektiği görüşündedir. Thompson *deneyim* kavramını üretim ilişkileri ile sınıf oluşumu arasında bir dolayım sağlamak amacıyla kullanmaktadır. Buna göre, üretim ilişkilerinin canlı deneyimi aracılığı ile toplumsal bilinç belirlenir ve işçiler bir sınıf olarak davranma eğilimi gösterirler. Bu bağlamda, deneyim kavramı sosyal varlık ile bilinç arasında dolayımı sağlayan bir ara terimdir (Özügürlü, 2002b:44). Bir başka ifadeyle, deneyim yoluyla üretim biçimi ve nesnel sınıf konumları kişinin diğer faaliyetleri üzerinde bir basınç uygular. O halde denilebilir ki, Thompson'a göre sınıflar; üretim ilişkilerinin belirlenimi içinde ortak bir deneyimi paylaşan insanların, ortak çıkarlarının farkına vardığı ve yaşama sınıfsal bir perspektif içinde bakmaya başladığı zaman oluşmaktadır. Başka bir ifadeyle, insanların üretim birimlerinde, fabrikalarda vs. bir araya gelmesi sınıf oluşumu için yeterli değildir. Bu tür bireysel birimleri aşan biçimde, işçilerin sınıfsal oluşum sürecinde bir araya gelmesi ise bu insanların ortak bir deneyim ve ortak çıkarlara dair bilincine ve bunlar üzerinde hareket etmesine bağlıdır (Wood, 2001:104). Kısaca belirtmek gerekirse sınıf deneyimi hem nesnel konumun gerektirdiği pratik yaşantıları hem de bu konumun sürdürülmesini/yeniden üretimini dolayımlayan bütün bir ilişki, düşünce ve anlamları içermektedir. Böylece deneyim, üretim ve yeniden üretim arasındaki etkileşimsel ilişki içinde şekillenir; aynı zamanda kültüre de rengini verir. Çünkü, “kültüre, değerlere ve düşünceye rengini veren deneyimdir-çoğunlukla da sınıf deneyimidir-“ (Thompson, 1994:177).

Tam da bu noktada *deneyim* kavramına ilişkin olarak Bourdieu'den katkı yapmak anlamlı olacaktır. Bourdieu, Wood'un ve Thompson'ın deneyim kavramını kullandığı gibi, sınıfın yapılanmasında tek tek aktörlerin yaşam deneyimi ile yapısal dinamikler arasındaki ilişkiselliği açıklamak için *deneyim* kavramı yerine *habitus*³ kavramını kullanır. Kısaca Bourdieu'nün *habitus* kavramı ile anlatmak

³ *Habitus* P. Bourdieu'nün toplumsal yapılar ile toplumsal pratik (ya da toplumsal eylem) arasındaki bağı oluşturduğunu düşündüğü, bir dizi edinilmiş düşünce, davranış ve beğeni kalıpları için kullanılan bir kavramdır. Bourdieu'ye göre *habitus* kavramı, yapısal eşitsizliğe kültürel açıdan yaklaşmayı sağlayabilecek bir temel sunmakta ve eylemlilik üzerinde odaklanmaya olanak tanımaktadır.

istediği, aktörlerin denetim altına alamayacakları, işleyiş ilkelerinin çoğu zaman farkında olamayacakları yapısal süreçlerden aynı zamanda hem kendi dünyalarını yonttukları, hem de bunu yaparken çeşitli eşitsizlik ve sömürü düzeneklerini yeniden ürettikleridir (Göker, 2001:244). Buna göre, *habitus* kavramı yapı-özne arasında diyalektik bir ilişkiyi sağlayacak olan ara bir düzeydir.

Yukarıda verilen örnekte de ifade edilmeye çalışıldığı gibi, insanlar J. Locke'ın "tabula rasa" (boş beyaz kağıt) kavramıyla anlatmaya çalıştığı gibi boş ve edilgen değildirler ki, nesnel belirlenimler kendilerini doğrudan dayatabilsinler. Aksine, insanlar etkin ve bilinçli tarihsel varlıklardır. Bunun içindir ki, Thompson *The Making of the English Working Class* adlı eserinde sınıf oluşumlarının, "erkekler ve kadınlar, 'toplumsal ilişkilerin bütünlüğü' içerisinde, miras aldıkları kültür ve beklentilerle, üretim ilişkilerini yaşadıkça ve belirlenmiş konumlarını deneyimledikçe ve bu deneyimleri kültürel biçimlerde yaşadıkça" doğup ve geliştiğini ifade eder (aktaran Wood, 2001:95). Thompson sınıfların durağan ve statik olarak kurulmadığını, işçi sınıfının oluşturulduğu kadar kendini de oluşturduğunu belirtir: "İşçi sınıfı, güneşin belirlenmiş bir zamanda gökyüzünde yükselmesi gibi yükselmemiştir. O kendi oluşumunda, kendisini var etmiştir" (Thompson, 1986:8). Bu oluşum sürecinde üretici güçlerdeki ve üretim ilişkilerindeki değişim ya da gelişmeler etkili olduğu kadar, işçi sınıfının geçmiş dönemlerden miras edindiği, kültürel, politik ve toplumsal ilişkilerin de önemli bir etkisi vardır (Yıldırım, 1994:28). Buradan Thompson'ın ve de Wood'un sınıf kavramını *ilişki* ve *süreç* bağlamında nasıl değerlendirdiği konusuna geçilebilir. Buna göre, sınıfın temeli sadece yapısal konumlar üzerinden değil, aynı zamanda verili üretim ilişkilerinin taraflarının sınıflar olması nedeniyle, sınıf oluşum süreçlerinin saikini oluşturan sömürü, çatışma ve sınıfsal mücadeleyi içeren ilişkiler üzerinden atılır. O halde sınıf aynı zamanda bir ilişkidir de. "İlişki olarak sınıf" temel olarak iki farklı ilişkiyi ifade eder: Sınıflar arasındaki ilişki ve aynı sınıfın üyeleri arasındaki ilişki (Wood, 1995:93). Wood'un belirttiği gibi sınıf oluşumu, maddi belirlenimlerin ya da toplumsal yapının mantığı tarafından biçimlenen tarihsel bir süreçtir (2001:96). Bu süreç içinde, sınıf kendisini, gerek diğer sınıflarla kurduğu antagonistik ilişki, gerekse de kendi üyeleri arasındaki ilişki içinde oluşturur ki bunun temel aracı da sınıfsal mücadeledir. Munck'a göre de işçi sınıfı tarihsel bir gerçek ve toplumsal bir ilişki olarak ele alınmalıdır. Sınıflar, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda politik, toplumsal, ideolojik ve kültürel bir süreç olan toplumsal işbölümündeki rollerine göre tanımlanır (Munck, 1995:149). Bu anlamda, sınıf yapıdan ya da bir kategoriden çok *tarihsel bir olgudur*, yani belirli bir tarihsel dönem boyunca kendini gösteren süreçlerden kaynaklanan toplumsal ve kültürel bir oluşumdur. Onun içindir ki, sınıf oluşumu tarihsel olarak analiz edilmelidir. Üstelik, "işçiler kendi tarihlerinin öznelere olarak görülmelidir, önceden belirlenmiş kaderlerini amansızca izleyen, üretim ilişkilerinin basit 'taşıyıcıları' olarak değil" (Munck, 1995:168).

Sınıfın ilişkiyel bir süreç olarak ele alınmasının temelinde, sınıf oluşum sürecinin devamlı olduğunu ve sınıfların süreç içinde sürekli olarak örgütlendiğini, örgütsüzleştiğini ve yeniden örgütlendiğini öne süren bir varsayım yatar. Buna göre, daha önce belirtildiği gibi, sınıfların yapısal olarak ifade edilen özellikleri verili ve statik değildir, daha çok bunlar somut mücadeleler içinde elde edilir ve zaman içinde değişir. Zaten bunun içindir ki, sınıfların toplumsal özne olarak kuruluşunun temelinde sınıf mücadelesi yatar. Benzer şekilde, işçilerin sendikal,

siyasal vb. her tür örgütlülüğü ve mücadelesi, işçilerin üretim sürecindeki ve toplumsal ilişkiler içindeki konumlarını idrak edebilmeleri için çok önemlidir. Bu nedenle grevler, gösteri yürüyüşleri ya da daha somutlaştırırsak bugüne kadar 1 Mayıs gösterileri için verilmiş mücadeleler ve işçilerin örgütlü eylemleri, işçilerin ekonomik mücadele ile birlikte siyasal mücadeleye dahil olmalarının temel araçları olmuştur. Bu konuya ilişkin Engels *İngiltere’de Emekçi Sınıfın Durumu* kitabında 1844 yılında İngiltere’nin kuzeyinde, dokuz hafta kadar süren ve işçi aileleri ile birlikte yaklaşık 40.000 kişiyi kapsayan grev için şöyle bir yorum yapar:

“Her şeyden önce dokuz hafta süren bu grev Kuzey İngiltere maden işçilerini, o zamana kadar içinde buldukları entelektüel ölümden, sonsuza dek çekip çıkarmıştı; uykudan uyandılar, kendi çıkarlarını savunmak için artık tetikteler ve uygarlık hareketine, özellikle işçi hareketine girdiler. Maden sahiplerinin tüm hoyratlığını gözler önüne seren grev, burada sürüp gidecek bir işçi muhalefetinin yerleşmesine neden oldu ve en azından üçte-ikisini Çartist yaptı. Ayrıca, bu uzun soluklu ve de dolaysız grev, kamuoyunun dikkatini maden işçilerinin üzerinde topladı” (1997:337).

Bu nedenle Thompson sınıf mücadelesinin sınıflara öncel olduğunu belirtir. Sınıflar mücadelesi sınıfların oluşumundaki temel öğedir, sınıflar bu mücadele içinde kendi kimliklerinin ve varlıklarının farkına varır. İşçi sınıfı, Thomson’ın bakış açısıyla düşünürsek, sömürüyü ve sınıflar arasındaki çelişkileri deneyimlediği, bu düzenin sıkıntılarını bizzat yaşadığı için ve bunlara çözüm bulabilmek amacıyla mücadeleye girişir. Bu görüşü Thompson şöyle ifade eder:

“... sınıflar ayrı entiteler olarak varolup, etraflarına bakıp düşman sınıflar bulmak için mücadeleye girişmezler. Aksine, insanlar kendilerini üretim ilişkilerinde belirlenen yapılanmış bir toplumda bulur; sömürüyü deneyimler, antagonistik çelişkilerde kendini tanımlar ve bu konular etrafında mücadeleye başlar; bu mücadele sürecinde kendilerini sınıf olarak keşfeder; sınıf bilinci bu fark edişin bilgisine sahip olmak demektir. Sınıf ve sınıf bilinci her zaman gerçek tarihsel sürecin sonunda yer alır, başında değil” (1995: 136).

Thompson, *The Making of the English Working Class* adlı kitabında ise, bu paragrafın devamı niteliğinde işçi sınıfının yükselişini şöyle yazar:

“... ifadesini ilk olarak sınıf bilincinin gelişiminde buldu: Bu, diğer sınıfların çıkarlarının karşısında, çalışan insanlar arasındaki tüm farklı grupların çıkarlarının özdeş olduğunun bilinciydi. Ve işçi sınıfının yükselişi, ifadesini ikinci olarak da buna denk düşen siyasal ve endüstriyel örgütlenmenin gelişiminde buldu. 1832 yılına gelindiğinde, sağlam temelli ve bilinçli işçi sınıfı kurumları -sendikalar, yardımlaşma dernekleri, eğitsel ve dini hareketler, siyasal örgütler ve süreli yayınlar- işçi sınıfı entelektüel gelenekleri, işçi sınıfına özgü cemaat ağları ve duygu yapısı mevcuttu” (1986:194).

Bu alıntı aynı zamanda, Thompson’un sınıf kültürü ile kolektif mücadele arasında kurduğu ilişkiye de işaret eder. Hobsbawn da Thompson’ın bu görüşünü paylaşır. Ona göre de, sınıf ve sınıf bilinci birbirinden ayrılmaz (1984). Sınıf tam anlamıyla, sınıfların kendilerinin ya da varlıklarının bilincinin farkına vardığı tarihsel anda, var olmaya başlar (Thompson, 1995:136). Her ne kadar işçilerin üretim ilişkilerindeki nesnel konumu ve sermaye karşısındaki çıkarları işçi sınıfını siyasal mücadelenin temel aktörü haline getirirse de, bu nesnel konumların ve çıkarların varlığı, siyasal ve ideolojik düzeyde bir sınıf olgusunu ve sınıf bilincini doğrudan getirmez. Bunun için bu iki düzey arasında ilişkiyi sağlayacak bir aracıya ihtiyaç vardır ki, o da sınıf mücadelesidir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, toplumsal sınıflar kendilerinin bilincinde olmasalar bile, ortak çıkarlar üzerinden hareket etmeseler bile, toplumsal sınıflar gene de maddi ve tarihsel olarak kendi sınıf konumlarını korurlar (Mısır, 2001:123).

E.P.Thompson ve E.M.Wood gibi I.Katznelson’a göre de sınıf, tarihsel süreç içinde ele alınması gereken bir oluşumdur. Katznelson, sınıf oluşumuna dair, *kendinde sınıf-kendi için sınıf* uğrakları arasındaki diyalektik ilişkiyi sağlayabilmek için, birbirleriyle bağlantılı olan dört düzey geliştirir. Böyle bir modelin geliştirilmesinin altında yatan temel amaç ise, yapı ve toplumsal özne arasındaki ilişki bağlamında geliştirilen determinizm ve voluntarizm tartışmaları arasında bir bağ kurabilmektir. Katznelson, her iki kutup arasında bir tercihin yapılmasının, sınıf analizine ilişkin bir çok önemli noktanın gözden kaçmasına sebep olacağı görüşündedir. Bu nedenle de her iki yaklaşım arasında, eklektik olmamakla birlikte, bağlar kurabilecek bir diyalektik bakış açısının geliştirilmesi gerekmektedir (1992). İşte, birazdan açıklanmaya çalışılacak model böylesi bir kaygının ürünü olarak tasarlanmıştır.

Sınıfın tanımı atomlaştırılmış bireylerde değil, kapitalist üretim tarzının sosyal ilişkilerinde aranmalıdır (1992:53). Katznelson da sınıf kavramını ve oluşumunu *deneyim* kavramının dolayımı ile açıklar. Ancak Katznelson’a göre, sınıf oluşumu iki anlamda deneyim ile ilişkili olan bir süreçtir: yaşamın deneyimi ve bu yaşam içinde ona dair mücadele etmeyi öğrenmenin deneyimi (1992:204). Bu yönüyle deneyim, sadece kapitalist üretim tarzından kaynaklı sömürü düzeninde ve karşıt

sınıflar arasındaki çatışma ilişkilerini yaşamayı betimlemez, aynı zamanda toplumsal ve siyasal düzlemde mücadele anlayışının deneyimlenmesini içerir. Katznelson'nun modeline göre, sınıf oluşumuna ilişkin, birbiriyle bağlantılı olan dört farklı düzey ya da aşama belirlenebilir. Katznelson bu düzeyleri sırasıyla, sınıfların üretim sürecindeki konumlarına, sınıfsal konumlarla ilişkili olarak işçilerin belirli bir mekansal düzlemdeki yaşam şartlarına, işçilerin nasıl bir bilince sahip olduğuna ve son olarak mücadele pratiklerine ilişkin olarak düzenlemiştir. Ancak Katznelson'un da ifade ettiği gibi, bu düzeyler birbirini sırayla takip eden bir seri/dizin değildir (1995:145). Çalışmanın bütünlüğü açısından bu düzeylerin kısaca açıklanması yararlı olacaktır (Katznelson, 1986:13-22):

İlk düzey, kapitalist üretim sistemine ve üretim ilişkilerindeki sınıf konumlarına işaret eder. Bu, Marx'ın *Kapital*'de varsaydığı sınıfa karşılık gelmektedir. Kapitalist üretiminin gelişim süreci, birbirine benzeyen ya da birinden farklı olan tüm toplumlarda geçerli olan temel yasaları içerir. Proleterleşme ve sömürü mekanizması ise bu sürecin temel elementlerini oluşturur. Sınıf oluşumuna ilişkin bu ilk aşamada, hem kapitalizmin genel özelliklerinin ve yasalarının, hem de ülkelerin kendi toplumsal, siyasal ve kültürel yapılarına özgü gelişim özelliklerinin sorgulanması gerekir. Bu aşamada sınıflar, üretim sürecinde yer aldıkları nesnel konumlara göre, üretkenle artık değere el koyanlar arasındaki farklılığa göre adlandırılır. Bu anlamda nesnel sınıf konumları, işçilerin yaşam tarzına, niteliklerine ve kolektif hareketlerine dair genel bir fikir verir. Ancak, bu genel fikir sınıf oluşumuna, işçilerin sınıf bilincine ya da örgütsel ilişkilerine dair bir fikir edinmemiz için yeterli değildir. Bunun için, işçilerin sosyal yaşamlarına ve toplumsal ilişkilerine bakmak gerekir.

İkinci düzeyde, ilk düzeyle doğrudan ilişkili olarak, toplumsal ilişkiler ağı içinde işçi sınıfının toplumsal hayatta nasıl bir yaşam tarzına sahip olduğu sorgulanır. Buna göre, çalışma düzeniyle, üretim ilişkileriyle ve işçilerin yaşadığı mekanlarla bağlantılı olan, sınıfa dayalı yaşam tarzları ilgi alanımıza girer. Yani, bu düzey insanların belirli yaşam ve sosyal ilişki ağları içinde, yaşamlarını nasıl sürdürdüğü ile ilgilidir. Burada özellikle, kapitalist gelişimin işçilerin yaşam koşullarını ve tarzlarını nasıl belirlediği üzerinde durulur. Sınıf bu düzeyde, iş yaşamındaki ve iş dışındaki sosyal yaşamın içindeki varlığı ile ele alınır. Bu bölümde Katznelson, kapitalist toplumların çalışma yaşamı içinde ve dışında sınıflara nasıl bir dünya kurduğu sorusuna cevap arar. Cevabının temelinde ise, kapitalist üretim tarzının gelişimine koşut olarak gelişen endüstriyel şehirler ve bunların sosyal coğrafyasında gözlemlenen değişim yatar. Buna göre, sanayileşme ile birlikte artık ev ile fabrikada simgelenen yaşam ve çalışma alanları birbirinden ayrılmaya başlar. Bu ayrılma aynı zamanda, üretim ile yeniden üretim alanlarının birbirinden ayrılmasının bir ifadesidir. Kentler, çalışma alanları (fabrikalar, atölyeler vb.) ile ev gibi yaşam alanlarının ayrıştığı bir düzenleniş içermektedir. Bu ayrımın yanında, yaşam alanları da artık kendi içinde, üretim sürecindeki ayrışmayla paralel olarak birbirinden ayrılmaktadır. Ev ile çalışma yaşamı arasındaki ayrım mekansal bir ayrışmaya neden olmuş ancak bu mekansal ayrım burada kalmamıştır. Üretim sürecinde karşımıza çıkan ayrım toplumsal sınıfların mekanda da farklılaşması ile daha da derinleşmiştir.

Böylelikle, işçi sınıfı belirli mahallerde toplanırken, orta sınıflar ve sermaye sınıfı farklı bölgelerde yerleşmişlerdir. Yaşam alanları, sınıfsal farklılıkların yeniden

üretildiği mekanlar haline dönüşmüştür. Bu nedenle mekanın sınıfsal düzenlenişi, Katznelson için sınıf oluşumuna etki eden en önemli belirleyicilerden birisidir. Bununla birlikte, iş yaşamı ile ev yaşamı yani üretim ile yeniden üretim alanı arasındaki varolan boşluk, işçilerin içinde buldukları yaşam şartlarına dair bir açıklama getirebilme yeteneğini zayıflatmakta ve bütünsel bir sınıf bilincine set çekmektedir. Çünkü, çalışma yaşamı dışındaki alan, en azından bir derece işteki yabancılaşmayı telafi etmektedir. Bu ise işçilerin, çalışma düzenine veya patronlarına ilişkin şikayetlerini fabrika duvarları arasında saklamalarına neden olabilmektedir. Ancak bu demek değildir ki, işçilerin yabancılaşma deneyimi ortadan kalmaktadır (Mann, 1973:35).

İkinci düzey ile birinci düzey yani üretim (fabrika) ile yeniden üretim alanı (sosyal yaşam, ev vb.) arasında sıkı bir ilişki vardır. Bu sıkı ilişkiye rağmen, bu iki aşama tek bir kategori olarak ekonomiye indirgenmemelidir. Aslında her dört aşamanın temelinde de birinci düzeyin yani kapitalist üretim ilişkilerinin doğrudan ya da dolaylı mutlaka etkisi vardır. Sonuç olarak burada tartışılan, kapitalist üretim ilişkileri bağlamında şekillenen toplumsal, siyasal ve kültürel ilişkiler ağında işçi sınıfının yerinin ve belirleyicilerinin ne olduğudur. Ancak şunu da unutmamak gerekir ki, ne işçi sınıfının toplumsal ve siyasal yaşamı ne de sınıf bilinci ve kültürü, üretim ilişkilerine dayanan temelin basit bir yansıması, edilgen bir görüngüsü değildir. Bu ikinci düzeydeki sınıf analizi ile işçilerin nasıl var olduğu ve yaşadığı hakkında fikir edinilebilir, ancak işçilerin nasıl düşünüp ve nasıl hareket ettiklerine dair bilgi edinebilmek için üçüncü ve dördüncü bölümlere geçmek gerekir.

İlk iki düzey işçilerin nasıl düşündüğü ve hareket ettiği hakkında çok az bilgi verir. Bu nedenle sınıf oluşumunun bu üçüncü düzeyi, üretim sürecinde aynı konumda yer alan grup olarak işçilerin ortaklaşa paylaştıkları özellikleri, iş ve yaşam deneyimini kapsar. Bu düzey, insanların belirli kültürel, bilişsel ve söylemsel edinim ve alışkanlıkları tarafından çerçevelenen bir biçimde yaşamı nasıl algıladıkları ve dışarıya sunduklarına ilişkindir (Şengül, 2001:24). Paylaşılan ortak sınıf özellikleri, işçilerin ekonomik ve politik sistemi algılayışı ve kendi konumlarını anlamlandırması yoluyla kültürel görünimleri şekillendirir. Literatüre baktığımızda sınıf oluşumunun bu boyutu, *sınıf bilinci* kavramı ile bağlantılı olarak ele alınmaktadır. Ancak Katznelson özellikle bu terimi kullanmaktan kaçınır. Çünkü, Katznelson sınıf bilincine ilişkin tartışmalarda karşımıza çıkan, işçilerin *gerçek* ya da *doğru* bilinci gibi kavramlaştırmalara karşıdır ve bu anlamda bir karışıklık doğmasını istemez.

Bu aşamada, sınıflar aynı özellikleri, mizaçları taşıyan grupları oluştururlar. Katznelson sınıfın bu üçüncü aşamasını Thompson'dan yaptığı bir alıntı ile açıklar:

“Daha çok kurumsal ifadelerde bulunan sosyal ve kültürel formasyon olarak sınıf izole edilerek ya da soyut olarak tanımlanamaz, ancak diğer sınıflarla kurduğu ilişkiler bağlamında tanımlanabilir. Nihayetinde bu tanımlama sadece *zaman* dolayımı ile yani, değişim ve çatışma, etki ve tepki ilişkisi içinde yapılabilir. Sınıftan söz ettiğimiz zaman,

kendilerini, diğer sınıflarla olan mücadelelerinde ve kendi bilinçlerinde sınıfsal olarak tanımlamak için aynı çıkarları, sosyal deneyimleri, gelenekleri ve değer sistemlerini paylaşan ve sınıf olarak hareket etme özelliğine sahip insanlardan bahsediyoruz demektir” (aktaran, Katznelson, 1995:145).

Üçüncü aşamada sınıfın görünümüleri, işçilerin içinde bulunduğu durumlara verdiği mantıklı ve anlamlı cevaplarda yatar. Aktörler olarak, sınıf üyeleri verili olan kültürel düzende ve bunun farklı tercih ve olasılıklar setinde kurulurlar. İşçiler işyerinde ve oturdukları mahallerde çok yakın ilişkiler kursa, bu karşılıklı ilişki güçlü topluluk kimliğini ilerletse ve işçiler, onları sınıf güzergahında hareket etmeye yöneltecek ortak anlamlar sistemini paylaşırsa bile, işçiler toplu mücadeleyi yürütmek için bir araya gelebilir. Bu nedenle örgütlenmiş işçilerle, ki bu üçüncü düzeye tekabül ediyor, kitlesel mücadele ve örgütlerle toplumu ve toplumdaki sınıfın yerini değiştirmek için hareket eden işçiler arasında ayırım yapmak yararlı olacaktır.

Dördüncü düzey, işçilerin kendi çıkarlarına dayalı olan örgütlerde olan mücadelelerini, belirli bir örgütlülük ve hareket bağlamında kolektif eylemi içerir. Bunun temelinde de işçi sendikaları yatar. Bu düzeyde sınıf, işçilerin kolektif hareketi ile ilişkili olarak ele alınır. Bu düzey, toplumu ve toplum içinde sınıfların konumunu etkilemek için örgütlenen ve bu örgütlerle hareket eden işçilerin analizini gerektirir. Bu aşamada Bourdieu'nün katkısından ilerlenirse, dördüncü aşama daha iyi ifade edilebilir:

“Deneyim sınıfsal durumdan/konumdan sınıfsal bilince uzanan karmaşık süreçte yeniden yapılanmaktadır. Bu süreçte, işçilerin kendini bir grup olarak kurmasında, kimliğini oluşturmasında ve kendini sembolleştirmesinde, bir işçi topluluğundan bir işçi hareketine ya da işçi sınıfına geçişinde, önceden oluşmuş eylemler ve kolektif eylem modelleri (grev, gösteri vb.) önemli rol oynamaktadır” (1997:227).

Bu dört aşama arasındaki ilişki kısaca, sınıf oluşum sürecinin sınıfsal yapının mantıksal bir sonucu olmadığını gösterir. Sınıf oluşumu, daha çok bu düzeyler arasında, koşullara bağlı olarak (ama rastlantısal olarak değil) kurulan bir ilişkiye dayanır. Her dört düzeyin içeriği toplumdaki topluma değişir ve düzeyler arasındaki her bağlantı koşullara bağlıdır. Bununla birlikte, işçi sınıfının özellikleri ülkeden ülkeye değiştiği için, işçi sınıfının kolektif hareketlerinin biçimi de aynı şekilde değişim gösterir. Kısacası Katznelson'ın yaklaşımına göre, sınıf oluşum süreci durağan ve bir defaya mahsus olarak ortaya çıkan, çıktığı andan itibaren da insanların yaşamını belirleyen bir durumdan çok, her an ve farklı düzeylerde tezahür eden, belli sınırlar içinde somut insanlar tarafından yorumlanan ve yeniden tanımlanan dinamik bir süreçtir (Şengül, 2001:25).

DEĞERLENDİRME

Şimdiye kadar ele alınan tartışmalar da göz önünde bulundurulduğunda şöyle bir sonuca varılabilir: “Sınıflar tarihsel bir süreçte ilişkisel olarak oluşur” önermesi, yapı ile öznenin birlikte kavranması gerektiğine vurgu yapar. Başka bir ifadeyle, bu, yaşamın nesnel ve kültürel yönlerinin birlikte, diyalektik bir ilişki içinde değerlendirilmesi gerektiği anlamına gelir. Somutlaştırmak gerekirse, işçiler üretim süreci dahil toplumsal ve günlük yaşamlarında, sömürüyü, sınıflar arasındaki eşitsizliği, çelişkili çıkarları ve çatışmayı ancak yaşayarak, deneyimleyerek anlamlandırır. Bu sadece işçiler için geçerli olan bir durum değildir, aynı şekilde sokaktaki insanlar da varolan sömür ilişkilerini, insanlar arasındaki ve toplumda var olan eşitsizlikleri ya da çelişkileri ancak bu toplumda yaşayarak, bunları kendi yaşamlarının deneyim haznesine yerleştirdiği zaman görebilir ve anlamlandırabilir. Örneğin, bugün düzene karşı gelmekten çekinen insanlar bile savaşa karşı çıkmak için bir şeyler yapıyorsa, bunun nedenini geçmiş savaş deneyimlerinde aramak gerekir. Ya da bir KİT işçisinin kendi yaşamına tehdit oluşturduğu halde neden özelleştirme yanlısı bir partinin yandaşı olduğunu ya da neden sendikalar yerine dinsel örgütler içinde yer aldığını açıklayabilmek için nesnel sınıf konumları yetersiz kalacaktır. Yaşam üretim ilişkileri, toplumsal, siyasal ve kültürel ilişkileri ile, gelenekleri, farklı yaşam biçimleriyle bir karmaşık ilişkiler yumağıdır. Bu nedenle, işçilerin üretim sürecindeki konumları dolaysız ve bir örnek özelliklere yol açmaz. İşçilerin işyeri deneyimleri, işyeri ortamı, aile, mahalle, arkadaş çevresi, hemşerilik, akrabalık ilişkileri, dinsel ve etnik bağlar vb. ilişkiler ve bağlantılar içinde gerçekleşen toplumsallaşma deneyimleri, bağlı oldukları siyasi görüşler, yer aldıkları örgütler ve siyasal bilgilenme kaynakları işçilerin yaşamını ve yaşama bakış açısını biçimlendirmektedir. Tam da bu nedenle, çalışmada mekansal farklılıklar, hemşerilik ilişkileri, etnik ve dinsel bağlantılar, aile ilişkileri ve işyeri ortamı olarak kamu iktisadi teşebbüsünde çalışma gibi işçilerin sınıf deneyimini şekillendiren etmenler önemli bir yere sahiptir. İşçiler fabrikanın duvarları arasında yaşadıklarını, kendi günlük yaşam alanlarında taşıyabildiği ve bunu örgütlü mücadele ile destekleyebildiği ölçüde kendilerini sınıfın bir üyesi olarak görmeye başlar. Bu nedenle de sınıf bilincinin ve kendine özgü bir kültürün yaratılabilmesinde zaman ve mekanın sınıfsal düzenlenişinin, gündelik yaşam pratiklerinin önemli bir yeri vardır. Bu noktada Katznelson’un gerek sınıf oluşumuna ilişkin gerekse de mekana ilişkin katkıları çalışmada belirleyici olmuştur.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, işçi sınıfının oluşumunu belirleyen etkenler şöyle sıralanabilir:

- Üretim tarzı ve sınıfsal yapı
- Sınıflar mücadelesi ve sınıf bilinci
- Devlet politikaları

- Sanayileşme ve kentleşme ile kendini somutlaştıran mekanın sınıfsal düzenlenişi
- Sınıf kimliğinin ve bilincinin yeniden üretim alan olarak sınıf kültürü ve gündelik yaşam pratikleri
- Toplumsal, siyasal ve kültürel ilişkiler, etnik kimlik, kadın sorunları, din vb.

Bu sıralama araştırmamın yönünü de tayin eden bir sıralamadır. Ancak dikkat edilmelidir ki, bu beş şıkta özetlemeye çalışılan her öge, birbiriyle diyalektik bir ilişki içinde yorumlanmalıdır. Buna göre, örneğin, kent mekanının düzenlenişi sınıflar mücadelesine ya da işçi sınıfı kültürüne nasıl zemin hazırlayıcı bir etkiye sahipse, aynı şekilde sınıflar arasındaki her türlü mücadele de kent mekanının yeniden düzenlenmesinde önemli bir paya sahiptir.

SINIF OLUŞUMUNUN ÖZNEL TEMELLERİ

SINIF BİLİNCİ: TOPLUMSAL YAŞAMI ANLAMLANDIRMA VE DEĞİŞTİRME EDİMİ

İşçi sınıfı bilinci ve kùltürüne dair bakış ağısı, aslında *sınıf* kavramından ne anlaőıldıđı ile doğrudan ilişkilidir. Marx ve Engels'in ve M. Mann'ın sınıf bilincine ilişkin tartışmaları, bu konudaki önemli kaynaklardır. Ancak bundan da öte, Marx ve Engels'in özellikle *Alman İdeolojisi* kitabında belirttiği görüş ve düşünceler çalışmanın temelini oluşturacaktır. Bu noktada denilebilir ki, Marx "yaşamı belirleyen bilinç değil, bilinci belirleyen yaşamdır" (1999:12) derken çok haklıdır. Aslında bu bir tek cümle bile burada sayfalarca yazılacak olan her düşünceyi açıklamakta yeterli olacağı ileri sürülebilir. Bunun içindir ki çalışmanın bütününde, işçilerin toplumsal yaşamı nasıl yorumladığı ve bununla birlikte bu bakış açısının oluşumuna etki eden toplumsal, siyasal, kùltürel ve mekansal ilişkiler sorgulanacaktır.

Sınıf bilinci sorunu, klasik Marksist yaklaşımın iki temel varsayımı çerçevesinde geliştirilmiştir: Birinci varsayım temelinde, insan kùltürü ve deneyiminin emek

süreci ve maddi üretime bağlı olduğu görüşü yatar. Bununla ilişkili olan ikinci varsayım ise, maddi yaşamı belirleyen idealist felsefecilerin iddia gibi bilinç olmadığı, aksine bilinci belirleyen toplumsal yaşam olduğudur. Tartışmanın bir diğer boyutu, toplumsal özneler olarak işçi sınıfına ilişkin önceki bölümde ele alınan, yapı-özne ilişkisine uzanır. Nasıl ki, sınıfa ilişkin iki farklı kutup bağlamında ele alınan yaklaşımlar mevcut ise, bu ikili yapı sınıf bilinci ve kültürü tartışmalarında da karşımıza çıkar. Buna göre, bir yanda maddi üretimin doğrudan bir sonucu olarak işçi sınıfının sınıf bilincine ulaşacağı görüşü yer alırken, bir diğer uçta ise sınıf bilincinin temelini maddi üretim sürecinden kopartan anlayış yer alır. Katznelson'ın bu iki kutuplu bakış açısının sınıf analizine dair bir çok önemli noktayı kaçıracağı görüşünden bahisle, sınıf bilincine ilişkin tartışmalar için de aynı tehlikenin var olduğu öngörülebilir. İşçi sınıfının üretim sürecindeki nesnel sınıf konumları, işçilerin belirli bir bakış açısına sahip olmalarının nesnel temelini, gerekçesini oluşturmakla birlikte; işçilerin düşünüş ve bu yaşamı sorgulayış tarzını, aile ve akraba bağlarından tutun da hemşerilik ilişkileri, gelenekler, eğitim durumu, mekansal farklılaşma, mevcut toplumsal, ideolojik ve siyasal bağlantılar, dinsel ve etnik örüntülere kadar daha burada sayılamayan bir çok makro ve mikro ölçekteki kültürel, siyasal ve toplumsal etmenler yönlendirmektedir. Böylesi bir açıklama tarzı, işçi sınıfının içinde bulunduğu suskunluk dönemine ve bunun nedenlerine ilişkin, daha gerçekçi politikalar üretmemize de yardımcı olacaktır. Aksi taktirde, bugün bir işçinin neden dinsel ya da milliyetçi söylemleri ön plana çıkaran bir partiye oy verdiğini sadece ve doğrudan sınıf konumları ile ilişkili olarak açıklayamaya çalışırsak, varolan düzeni dönüştürme gücüne sahip toplumsal bir *özne* olarak işçi sınıfının öldüğünü ilan eden söylemlerin tuzağına düşme tehlikesini yaşayabiliriz.

Bu bölümde öncelikle *sınıf bilinci* kavramına dair bir ön bilgi verilecek, sonrasında, sınıf bilincine ilişkin kimi yaklaşımlardan yola çıkılarak daha ayrıntılı bir açıklama geliştirilecektir. Çalışmada *sınıf bilinci* kavramı ile kastedilen, işçilere bir sınıf olma özelliğini kazandıran kendini ve dünyayı *anlama/anlamlandırma ve değiştirme edimidir*. Yani burada söz konusu olan herhangi bir bilme, eyleme geçme ve farkında olma değildir; tekil bir durum ya da zaman kesitinde herhangi bir bilinçli dışavurumdan daha çok, tarihsel olarak oluşmuş deneyimden çıkan, deneyime yön veren ve işçilerin kendi yaşama ve çalışma koşullarını dönüştürecek olan kolektif donanımın kendisidir (Sayılan, 2001:30). Çünkü, burada önemli olan, sınıf üyelerinin kendi konumlarını ve yaşamı nasıl anlamlandırdığı kadar, işçi sınıfının ortak çıkarları ve hedefleri doğrultusunda neyi yapması gerektiğini görmesi ve bu yönde örgütlü olarak hareket etmesidir. Görüldüğü üzere *deneyim* kavramı sınıf bilincinin de anlaşılmasında bize uygun bir dolayım sağlamakta. Bu bağlamda, sınıf bilinci işçilerin farklı deneyimlerinden çıkan farklı bilme ve görme yollarını ifade eden bir kavramdır. Sınıf bilinci ve sınıf olarak davranma eğilimi bireylerin yaşam deneyiminin dolayımı ile şekillenir (Wood, 1995:96). Bunun içindir ki, sınıf bilinci dinamik bir süreci ifade eder.

Marx, *Ekonomi Politiğin Eleştirisine Katkı* adlı eserinin önsözünde, sınıf bilincine ilişkin olarak bizlere şunu söyler:

“Varlıklarının toplumsal üretiminde, insanlar, aralarında, zorunlu, kendi iradelerine bağlı olmayan belirli ilişkiler kurarlar;

bu üretim ilişkileri, onların maddi üretici güçlerinin belirli bir gelişme derecesine tekabül eder. Bu üretim ilişkilerinin tümü, toplumun iktisadi yapısını, belirli toplumsal bilinç şekillerine tekabül eden bir hukuki ve siyasal üst yapının üzerinde yükseldiği somut temeli oluşturur. Maddi hayatın üretim tarzı, genel olarak toplumsal, siyasal ve entelektüel hayat sürecini koşullandırır. İnsanların varlığını belirleyen şey, bilinçleri değildir; tam tersine, onların bilincini belirleyen, toplumsal varlıklarıdır” (1993:23).

Burada anlatılmak istenen iki temel nokta bizim için önemlidir: Birincisi, kapitalist üretim ilişkilerinin, kendi varlığını devam ettirebilmesi ve kendini yeniden üretebilmesi için, “üstyapı” olarak nitelendirilen alandaki hukuki, ideolojik, kültürel, toplumsal ve siyasal ilişkilerin kendisiyle uyumlu olması gerekir ki bu tarihsel materyalizmin ana tezlerinden biridir. Buna göre, *maddi hayatın üretim tarzı, genel olarak toplumsal, siyasal ve entelektüel yaşam sürecini koşullandırır* ve bu koşullandırılmış süreç içinde çalışan, yaşayan, düşünen insanların da bu süreçle ilişkili olarak bir muhakeme yeteneği geliştirmesi beklenir. Çünkü, belirli bir tarza göre üretici faaliyette bulunan, belirli üretim ilişkileri içinde yer alan bu bireyler, aynı zamanda belirli toplumsal ve siyasal ilişkilerin de içine girmiştir (Marx ve Engels, 1999:44). Bir başka ifadeyle, üretim ve emek süreci, toplumsal formasyon düzeyinde de etkili olur ve insanlar arasındaki tüm ilişkileri biçimlendirir. Çünkü, üretim ilişkilerinin genel işleyiş tarzı maddi üretim alanıyla sınırlı kalmaz, toplumsal örgütlenmenin her alanına yansır. Örneğin, son otuz yıldır üretim sürecinde karşımıza çıkan “esnek üretime” dayanan anlayışla birlikte, yeni devlet anlayışları, siyasi rejim anlayışı, ideolojik ve kültürel değerler gündeme gelmiştir. Bu yeniden yapılanma sürecinde işçi sınıfı da, gerek iş yaşamında gerekse de gündelik yaşamında karşısına çıkan düzenlemelerden nasibini almaktadır. İkincisi, ki bu sınıf bilincine ilişkin temel çerçeveyi çizer, insanlar kendi varlıklarının toplumsal üretiminde, zorunlu, kendi isteklerine bağlı olmayan ilişkiler kurarlar. Bu maddi hayatın üretim tarzı ve üretim ilişkileri yaşamın toplumsal, siyasi ve entelektüel süreçlerini koşullar. Bu nedenle “yaşamı belirleyen bilinç değil, tersine, bilinci belirleyen yaşamdır” (Marx ve Engels, 1999:12). Maddi üretim sürecinin ve ilişkilerinin içinde barındırdığı çelişkilere ve eşitsizliklere dair sınıf bilinci, işçilerin üretim sürecindeki doğrudan ve pratik deneyimlerinden ortaya çıkar. Bu yönüyle insanın bilinçli ve tasarlanmış eyleminin bir ürünü olmayan üretim ilişkileri, kişinin bilinçli etkinliğinin ortamını hazırlar. Ancak hemen belirtelim ki, bilinç belirli bir nesnelliğin doğrudan zihne yansımaları olarak görülmemelidir. Yani toplumsal varlık ile bilinç arasındaki ilişki doğrudan değildir. Bu ilişki ancak kolektif mücadele dolayımı ile sağlanır. İşçiler maddi üretim sürecinde, sömürü ilişkisini ve sermaye sınıfı ile arasındaki çatışma pratiklerini deneyimler ve bunu örgütlü mücadele alanına taşır. Mücadele alanında ise bilinç yeniden

üretir. Bu nedenle işçi sınıfı bilinci, işçinin sendikalarındaki, siyasi partilerdeki ve üretim alanı içindeki deneyimi ile *diyalektik* olarak gelişir.

Marx ve Engels'in *Alman İdeolojisi* kitabında belirttiğine göre, fikirlerin, anlayışların ve bilincin üretimi, her şeyden önce doğrudan doğruya insanların faaliyetine ve karşılıklı maddi ilişkilerine, yani gerçek yaşamın diline bağlıdır (1999:44). O halde "yaşamın gerçek dili" bize kendini nasıl göstermektedir? Sağlıksız çalışma koşullarında asgari ücrete günde sekiz saatten fazla çalışmak ve bu kadar sarf edilen emeğin karşılığında karın tokluğuna yaşamı idame ettirmek zorunda kalmak, bu deneyimin en basit ama gerçekçi bir örneği olsa gerek. Peki, bir işçi gerek üretim sürecinde gerekse gündelik yaşamında tüm gerçekliği ile yaşadığı bu deneyime rağmen, nasıl olur da kendi yaşam gerçeğine ters rüzgarlarla savrulur? Hemen burada, Marx ve Engels'den bir ek alıntı daha yapmak yerinde olacaktır:

"Egemen sınıfın düşünceleri, bütün çağlarda egemen düşüncelerdir, başka bir deyişle, toplumun egemen *maddi* gücü olan sınıf, aynı zamanda egemen *zihinsel* güçtür. Maddi üretim araçlarını elinde bulunduran sınıf, aynı zamanda, zihinsel üretim araçlarını da elinde bulundurur, bunlar o kadar birbirinin içine girmiş durumdadırlar ki, kendilerine zihinsel üretim araçları verilmeyenlerin düşünceleri de aynı zamanda bu egemen sınıfa bağımlıdır. Egemen düşünceler, egemen maddi ilişkilerin fikrîsel ifadesinden başka bir şey değildir, egemen düşünceler, fikirler biçiminde kavranan maddi, egemen ilişkileridir, şu halde bir sınıf egemen yapan ilişkilerin ifadesidirler; başka bir deyişle, bu düşünceler, onun egemenliğinin fikirleridir" (1999:75).

Burada anlatılmak istenen burjuva ideolojisinin birleştirici rolüdür. Buna göre egemen sınıf, zihinsel üretim araçlarını elinde bulundurarak emekçilerin zihinleri, bilinç biçimleri ve ideolojik ya da kültürel değerler üzerinde güçlü bir sosyal kontrol kurar (aktaran, Öngen, 2002:25). Marx ve Engels, bilinci belirleyen maddi yaşam olduğunu söylerken, sanırım bir yönüyle yukarıda yazılan bu alıntıya atıfta bulunuyordu. Neden mi? Çünkü, bugün de hepimizin bizzat yaşadığı gibi, toplumsal, siyasal ve kültürel ilişkilerin her alanında kapitalist üretim sürecinin ağırlığı hissedilmektedir. İnsanlar arasındaki ilişkinin giderek bireyselleştiğinin ve kimliksizleştiğinin ya da giderek artan tüketim çılgınlığı ile metaların nasıl fetişleştirildiğinin ister farkında olalım ister olmayalım, bu yaşamımızın her alanına sızan burjuva değerlerinin varlığını ortadan kaldırmaz.

Meta fetişizmi⁴ ile birlikte artık çalışanlar üretici kimliklerinden uzaklaşmakta, giderek “tüketici kimliğini” sahiplenmeye başlamıştır (Öngen, 2002:25). Ve bugün bu değerler, bir işçi çırağının son model lüks otomobil sevdasında, atölyelerdeki genç kızların magazin programlarına takılan hayallerinde ya da insanların marka tutkularında olduğu gibi bir çok farklı örnekte kendini göstermektedir. Bunun yanında unutmamak gerekir ki, içinde bulunduğumuz toplumun değerleri, etnik ve dinsel bağıntıları, kentleşme ve mekan faktörü, toplumsal ve kültürel ilişkileri vb. bireylerin yaşama dair düşünceleri ve bilinçleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çoğu zaman bu değerlerin ya da toplumsal ilişkilerin yaşamımıza nasıl yön verdiğinin farkında bile değilizdir, çünkü onlar hayatımıza öyle yerleşmiştir ve biz onları öyle içselleştirmişizdir ki artık bizim için doğaldır. Aynı şekilde kültürün doğal hali insanlarda sanki doğal olarak düzenlenmiş bir ilişki gibi yansır; üretim ilişkilerinin, mülkiyet tarzının yarattığı ve zorunlu olarak dayattığı biçimler egemen hale gelir. (Çubukçu, 1991:36) Önemli olan işte bu olağanlıkların işçi sınıfının yaşamındaki şifresini çözmektir. Ne olursa olsun bu olağanlıklar şu ya da bu şekilde kendi içinde karşıtlıkları, çelişkileri de içermektedir. Ve bu çelişkiler bizzat insanların maddi yaşamından kaynaklanır.

Belki burada sergilenen tavır, işçi sınıfının giderek burjuva değerlerinin altında kimliksileştiği ve bu nedenle toplumsal dönüşümü gerçekleştirmeye muktedir olmadığı anlamında yorumlanabilir. Evet, bu “yaşamın gerçek dili” çerçevesinde işçilerin sınıf bilinci ve yaşamı değiştirme edimi, sermayenin hegemonik olarak dayattığı toplumsal, siyasal ve ideolojik belirlenimler bağlamında şekillenmektedir. Bu şekillenme bağlamında işçilerin kendi sınıfsal konumlarını algılayışından, dünyayı ve yaşamlarını kuruşlarına kadar, her alanda işçi sınıfının bilinci üzerinde setler çekilmekte ve işçi sınıfı her geçen gün biraz daha fazla yaşamını burjuva ideolojisinin penceresinden yorumlamaktadır. Ancak, unutmamalıdır ki; işçi sınıfı bilincinin ve kültürünün görelî bir özerkliği vardır. Bu Marx’ın ekonomik düzey ile siyasal düzey arasında kabul ettiği görelî bir özerkliğin varlığı ile ilgili bir olgudur. Marx’a göre, siyasal alan toplumsal formasyonun yeniden üretimine dönük tüm kurum, kural ve etkinlikleri kapsayan bir alandır; buna karşılık toplumsal yapının çeşitli düzeylerinde (ekonomik, ideolojik, kültürel vb.) yürüyen pratiklerin tümü de siyasal mücadelenin birer parçası niteliğindedir (aktaran, Öngen, 2001:24). Tekrar hatırlatmada fayda var ki, Marksizm’de altyapı ile üstyapı ve sınıf yapısı ile sınıflar mücadelesi arasında diyalektik bir ilişki olduğu kabul edilir. Buna göre, üstyapı kurumları (ideoloji, kültür, siyaset vb) altyapının doğrudan yansımasını ifade eden bir ürün olmadığı

⁴ Marx Kapital I’de meta fetişizmine ilişkin şunları yazar: “Demek ki, metanın gizemli bir şey olmasının basit nedeni, onun içinde insan emeğinin toplumsal niteliği, insana, bu emeğin ürününe nesnel bir nitelik damgalamış olarak görünmesine dayanmaktadır; üreticilerin kendi toplam emek ürünleri ile ilişkileri, onlarla kendi aralarında bir ilişki olarak değil de, emek ürünleri arasında kurulan toplumsal bir ilişki olarak görünmesidir. Emeğin ürünlerinin, metalar haline, niteliklerinin duyularla hem kavranabilir hem de kavranamaz toplumsal şeyler haline gelmelerinin nedeni budur. ... Burada, insanlar arasındaki belirli toplumsal ilişki, onların gözünde, şeyler arasında düşsel bir ilişki biçimine bürünüyor. ... Emek ürünlerine, meta olarak üretildikleri anda yapışveren ve bu nedenle meta üretiminden ayrılması olan şeye, ben, fetişizm diyorum” (2000:82-83).

gibi, üstyapısal alanda yürütülen siyasal mücadeleler de üretim sürecinin şekillenmesinde etkili olur.

Thompson'ın belirttiği gibi hegemonya⁵ sadece bir sınıfın tahakkümü, diğerinin ise boyun eğmesinin bir ifadesi değildir. Aynı zamanda hegemonya sınıflar mücadelesini ve sınıfların direnişlerini, alternatif projelerini de içeren bir kavramdır (aktaran, Wood, 2001:115). Bu anlamda, işçi sınıfının karşı hegemonik bir bilinç ve kültür geliştirmesi ve de işçi sınıfı hegemonyası kurması her zaman olasıdır. İşçi sınıfının kendini anlamlandırmasında ve bu alternatif projelerin oluşumunda, önceden gerçekleştirilmiş ve bugün içinde yer aldıkları eylemler ve kolektif eylem modelleri (grev, toplu yürüyüş, işyeri duvarlarına poster yapıştırma gibi) önemli rol oynamaktadır. Örneğin, bir grev yalnızca, patrona karşı topluca hareket etmenin kurallarını koymakla kalmaz; işçilerin birbirine karşı sorumluluklarını, dayanışma ve birlikte hareket etme ahlakının ilkelerini ve biçimlerini de geliştirmesine olanak sağlar. Bu nedenle işçilerin örgütlü mücadeleleri, işçilerin özerk sınıf bilinci ve kültürü geliştirmelerine olanak sağlayan önemli bir etkidir. Bununla birlikte, işçilerin pratiğini ve bilincini kavrayabilmek için, –onları yalnızca dışsal faktörlerin basit birer uzantısı olarak görmeksizin- işçilerin içerisinde kendi yazgılarına terk edildikleri, günlük mücadelelerini sürdürdükleri ve kendi toplumsal bilinçlerini biçimlendirdikleri fabrika duvarları arasında ve dışında ne olup bittiğini, toplumsal ve siyasal olaylara karşı reaksiyonlarını ve toplumsal ilişkilerini incelemek gerekmektedir (Munck, 1995:162).

İşçi sınıfı bilincinin görece özerkliğine dair Bourdieu'den kısa bir parantez açmakta fayda var. Bourdieu, sınıfsal davranışların ve düşüncelerin toplumsal farklılıklara yön veren içselleştirilmiş sistemler (habitus) yoluyla ayırdedici özelliklerini kazandığını belirtir. Bir sınıfın geçmiş deneyimlerinin içinde bütünleştiği bu 'yatkınlıklar' (habitus) sınıfa özgü algılara, tutum alışlara ve eyleme yön verir. İnsan eylemleri, gündelik yaşamın sürekliliği içinde toplumsallaşmış ve yapılanmış yatkınlıklar sayesinde bir birlik ve tutarlılık kazanır. Alışkanlığa dayalı davranışlarımızın kendi doğallığı içinde, “belirli bir durumda yapılması gereken şeye ilişkin bir pratiklik duygusu sayesinde” derinlere yer etmiş bazı norm ve değerleri yeniden üretiriz (1995:45). Bu çerçevede gündelik yaşamı ören süreklilikler ve alışkanlıklar içinde edinilmiş görme, bilme, anlamlandırma ve yorumlama çerçeveleri sınıflara ve topluluklara özgü bilişsel stilleri ve düşünme alışkanlıklarını biçimlendirir. Bu nedenle işçi sınıfının da kendine özgü bir bilme ve görme biçimi vardır ve işçiler dünyayı kendi perspektifinden (habituslarından) görür (2001:31-32). Bourdieu'den habitus ile ilgili yapılacak alıntı bu konuya daha açıklık getirecektir:

⁵ Gramsci'nin sınıf egemenliği ile bağımlı sınıfların konumunu açıkladığı hegemonya, egemen veya yönetici sınıfların bağımlı sınıflar üzerindeki siyasi, ahlaki ve entelektüel liderliğini ifade eder. Egemen sınıf ya da gruplar bu liderliği, üretim sürecindeki hakim rolleri ile birlikte, sivil toplumdaki aile, eğitim sistemi, kitle iletişim araçları vb. kültürel ve ideolojik kurumlar aracılığı ile bağımlı sınıfların rızasını alarak sağlar. Hegemonya ilişki bir sürece işaret eder. Buna göre, bu süreç içinde egemen sınıflar bir yanda hegemonik projeler inşa edip bunlar etrafında ittifaklar oluştururken, diğer yandan da bu çabalara karşı bağımlı sınıflarca alternatif projeler geliştirilir. Bu anlamda hegemonya kavramı, her zaman için karşı-hegemonyanın oluşturulabilme ve alternatif stratejilerin geliştirilebilme olanaklılığını da içinde barındırır (Üşür, 1997:25-41).

“*Habitus*, bir konumun içkin ve bağıntısal özelliklerini birlikçi (üniter) bir yaşam stilinde, yani insanların, malların/varlıkların, pratiklerin tercihindeki birlikçi bir bütünde dile getiren can verici ve birleştirici kökendir. Tıpkı kendilerini üreten konumlar gibi, *habitusler* de farklılaşmıştır; ama aynı zamanda da farklılaştırıcıdır. Ayrılmıştır, ayrıdır, ama aynı zamanda da ayrımları getirir: farklı farklılaştırma ilkelerini hayata geçirir ya da ortak farklılaştırma ilkelerini farklı biçimlerde kullanırlar.

Habitusler ayrı ve ayrıştırıcı pratikler doğurur -bir işçinin yediği şey, özellikle de yeme biçimi, yaptığı spor ve yapma biçimi, sanayici patronun bunlara tekabül eden tüketimleri ve etkinliklerinden sistematik olarak farklıdır; ancak bunlar, aynı zamanda da, sınıflandırıcı şemalardır, farklı sınıflandırma ilkeleri, farklı görü ve bölünme ilkeleri, farklı zevklerdir. İyi ile kötü olanın, saygın ile kaba olanın, vb arasında farklılıklar görürler ama bunlar aynı farklılıklar değildir. Örneğin, aynı davranış ya da aynı eşya birisine saygın, diğerine fazla iddialı ya da gösterişli, bir üçüncüye de çok kaba görünebilir” (1995:23).

Marksist literatürde sınıf bilinci kavramı, sınıfların kendi varlığını kavrayışı, kendi konumunun farkında olması ile tanımlanır. Bu kavrayış ise diğer sınıfla olan karşıtlık ilişkisi üzerinden kurulur ve bunda örgütlü mücadelenin önemli bir payı olduğu varsayılır. Hobsbawn’a göre, sınıf bilinci örgütler yoluyla yaratılır. İşçiler içinde yaşadıkları dünya ile olan mücadelelerinde ve bu dünyayı düzenlerken sınıf bilincini geliştirirler (Hobsbawn,1984). Thompson da benzer bir görüşü savunur. Buna göre, işçi sınıfı kendi istemleri dışında üretim ilişkilerince belirlenmiş toplumsal yapıda, sömürüyü ve atagonistik çıkarları deneyimler ve bunlar üzerinde mücadeleye başlar. İşte bu mücadele sürecinde işçiler kendini sınıf olarak keşfeder ve sınıf bilinci de işçilerin bu fark edişin bilincine sahip olması demektir. Bu nedenle sınıf ve sınıf bilinci birbirinden ayrılmaz ve sınıflar mücadelesi ile yeniden üretilir (1995:136). Sınıf mücadelesi deneyimi, işçilerin varolan emek ve sermaye arasındaki karşıtlığın ve kendi güçlerinin farkına varmalarını kolaylaştırdığı ve işçi sınıfının ufkunu düzenin değişmesi gerektiği inancı doğrultusunda genişlettiği için, sınıf bilincinin gelişiminde önemli bir veridir (Öngen, 2001:27).

Bu açıklamalar ışığında sınıf bilincine ilişkin M. Mann’ın *Consciousness and Action Among The Western Working Class* adlı kitabında yer alan sınıf bilinci kavramının dört ögesi üzerinde durmak yerinde olacaktır. Mann’ın çalışmasının

temelinde, sınıf bilincinin diyalektik bir süreç olduğu anlayışı yatar. Buna göre, öznel bilincin oluşabilmesi için bunu sağlayacak olan nesnel koşulların var olması gerekir. Mann'a göre, Marx nesnel koşullar ile öznel koşullar arasında kurduğu bu diyalektik ilişkiyi, *Alman İdeolojisi* kitabında, bilinci belirleyen yaşam olduğunu (1999:46) söyleyerek göstermiştir (1973:12).

Mann'a göre, sınıf bilinci kavramını açıklayabilmek için dört temel öge arasında bir ayrımına gitmek gerekir (1973:12). Buna göre,

1. Bu ayrımın ilk olarak *sınıf kimliği* yer alır –kişinin kendisini işçi sınıfının bir parçası olarak görmesi ve toplumdaki sınıfsal bölünmüşlüğü farkında olması: Üretim sürecindeki diğer işçilerle paylaştığı ortak rolü tanıma ve kendini işçi sınıfı olarak tanımlama.
2. İkinci olarak *sınıf karşıtlığı* gelir –işçinin kapitalisti ve onun temsilcilerini, kendisinin karşısında, işçilerin ortak çıkarına karşıt olarak algılaması. Bu ilk iki öge, birbirini diyalektik olarak etkiler. Bir başka ifadeyle karşıtlık, kimliğin desteklenmesini ya da pekiştirilmesini sağlarken, kimlik de sınıflar arasındaki karşıtlığın pekiştirilmesini sağlar.
3. Üçüncü olarak *sınıf bütünlüğü* gelir –ilk iki ögeyi, kişinin kendi sosyal durumunun ve toplumun karakteristiğini tanımlayıcısı olarak görmesi: Toplumsal yapıyı ve bunun içinde kendi rolünü, konumunu tanımlarken birinci ve ikinci ögeyi tanıma.
4. Son olarak, karşı tarafla mücadele edilerek ulaşılabilecek bir amaç olan *alternatif bir toplum anlayışı ya da kavrayışı* gelir. Bu son öge, uğruna mücadele edilecek bir hedef olarak alternatif bir toplum imgesine işaret eder.

Mann'a göre gerçek devrimci bilinç bu dört ögenin birleşiminden oluşur. Marksizm bilincin birinci ögeden dördüncüye doğru ilerlediğine ilişkin bir teori sağlar ancak bu doğrusal ve kümülatif bir ilerleme değildir (aktaran, Mann, 1973:13). Buna göre, kendini işçi sınıfı içinde konumlandıran ya da sınıflar arasındaki karşıt çıkar ilişkilerini üretim sürecinde deneyimleyen her işçinin doğrudan alternatif bir toplum anlayışına sahip olduğunu söylememiz olası değildir. Ya da bir işçinin toplumdaki sınıfsal farklılığın farkında olması zorunlu olarak işçinin bu sınıfların çıkarları arasında karşıtlıklar/zıtlıklar kuracağı anlamına gelmez. Örneğin, İngiltere ve Amerika'da işçiler arasında yapılan bir araştırmada, işçilere *futbol takımı* benzetmesinden yola çıkılarak, patronlarla işçilerin aynı takımda ve tarafta olup olmadıkları sorulmuş. Amerikalı ve İngiliz

işçilerin yarısından çoğu, işçi ve patronun çıkarları doğrultusunda aynı tarafta yer alabileceğini söylemiştir (aktaran, Mann, 1973:35).

Mann'ın da belirttiği üzere, sınıf bilinci gelişen ve oluşan bir süreç olarak ele alınması gereken bir olgudur. Buna göre sınıf bilinci fabrikada olduğu kadar topluluk ortamında da gelişim gösterir. İşçi sınıfı ekonomik, politik, sosyal ve kültürel faktörleri içeren bir alanda biçimlenir. Doğal olarak sınıf bilincinin gelişimi de bu duruma denk düşecek bir süreç olacaktır. Bolivya'da bir maden kasabasının topluluk lideri Domitila Barrios de Chungara'nın sözleri bu durumu göstermektedir: "Biz kadınlar, erkeklerin yol arkadaşları (*companeras*), çalıştıkları işlerde onlarla birlikte çalışıyoruz Siglo XX Ev Kadınları Komitesi her zaman sendikalar ve diğer işçi sınıfı örgütlerine ayak uydurmuş, aynı nedenlerle mücadele etmiştir". Burada işyeri ve topluluk arasında veya işçilerin kamusal ve özel yaşamları arasında bir ayrım olmadığı görülür. Ve Domitila şöyle ekler: "... işçi sınıfı cephesi çok geniş bir cephe, çünkü yalnızca erkekler değil onların karıları ve çocukları da bu cepheye dahildir". Böylece işçi hareketi ve topluluk fiilen birbirinden ayırt edilemez hale gelir (Munck, 1995:170-71).

EMEK GÜCÜNÜN YENİDEN ÜRETİM ALANI: İŞÇİ SINIFI KÜLTÜRÜ

Mann'ın da belirttiği gibi, işçi sınıfı ve sınıf bilinci ekonomik, toplumsal ve siyasal alanda olduğu gibi kültürel alanda da biçimlenir ve yeniden şekillenir. Sınıf bilinci gibi sınıf kültürü de işçi sınıfının oluşumunda ve yeniden üretilmesinde pay sahibi olan ve göz ardı edilemeyecek olan önemli bir etkidir. Bunun için, işçi sınıfı bilincine dair yürütülmeye çalışılan bu tartışmada sınıf kültürüne de yer ayırmak gerekir. Bu bağlamda, ilk olarak "kültür" kavramından ne anlaşıldığına dair bir ön bilgi verilecek, ardından sınıf kültürünün sınıf bilincindeki ve sınıf oluşumundaki yerine odaklanılacaktır.

Kültür, maddi hayatın üretimi ve yeniden üretimi sürecinde insanın doğayı ve bu arada kendisini değiştirme faaliyetinin çeşitli alanlarını birleştiren, genel bir ilişki ve etkileşme düzeyi olarak kendisini gösterir. Kültür, gündelik hayat içinde, gündelik ilişkilerin ayrılmaz bir yanı ve her bir etkinliği, her bir düşünüş ve davranış biçimini yönlendiren, yeniden ve kendisine benzer tarzda üreten bir bütünlük olarak görülmelidir. Bununla birlikte bir *soyutlama* olarak kültür, ancak sınıfsal yapı, ekonomik sistem ve siyasal örgütlenme kavramlarıyla bağlantılı düşünüldüğünde bir anlam ifade eder. Troçki'nin belirttiği üzere,

"Kültürün yeşerdiği temel ekonomidir, yani halkın geçim araçlarını üretip mübadele ettiği ortamdır. Kültür faaliyeti dediğimiz şey, bütün çeşitleri ve sonuçlarıyla hep bu maddi tohumdan yeşerir" (2000:8).

Bu nedenle kültür, emek gücünün yeniden üretiminin bir faktörü olarak taşıdığı işlev içinde anlaşılmalıdır. Ancak böyle, kültürün unsurları olarak bugüne kadar kabul edilmiş maddi ve manevi nesnelere, ilişkilerin ve bağıntıların nasıl olup da hayatımızın içinde ve bize yön veren bir bütün oluşturduğunu, sürekli kılındığını ve kuşaktan kuşağa aktarıldığını anlayabiliriz (Çubukçu, 1991:32-33). Kültür, sınıfsal ilişkilerden bağımsız, kendi işleyiş kuralları olan özerk bir alan değildir. Aksine kültür, bir toplumsal ilişki ve pratikler bütünü oluşturduğu toplumun – ekonomik, siyasal ve eğitsel gibi- çok sayıdaki düzlem veya yapıları içinde ve bunlar aracılığı ile gelişen tarihsel ve özgül bir olgudur (Swingewood, 1996:51). Ancak şunu unutmamak gerekir: Her ne kadar kültürün temeli ve gelişimi belirli bir üretim tarzına ve işbölümüne bağlıysa da, kültür hiçbir zaman bu maddi güçlerin basit bir yansımasını ifade etmez. Bu yüzden ki, kültür ile sınıf arasındaki ilişki çelişkilidir ve diyalektik bir sürece işaret eder. Marksist sınıf çalışmalarında karşımıza çıkan ve yapı-özne ikiliğine dayanan temel tartışmaların, doğal olarak, kültür çalışmalarında da geçerli olduğunu görürüz. Marx'ın mirası açısından, tarihselciler (örneğin E.P. Thompson) insanların "tarihlerini kendilerinin yaptığını" vurgularken, yapısalcılar toplumsal yapılar ve onların belirleyiciliği üzerinde odaklanırlar. Buna göre bir yanda, "nasıl ki sınıf oluşumu dinamik bir sürece ve deneyime dayanıyorsa, sınıf oluşumunun bir faktörü olan sınıf kültürü de benzer bir dinamik süreç içinde ele alınmalıdır" görüşünü savunanlar yer almaktadır. Diğer yanda ise, sınıf konularından yükselen, statik ve benzer bir sınıf kültüründen bahseden bir yaklaşım vardır. Bu tartışmalar bağlamında düşünüldüğünde, sınıfsal yapı ile sınıf kültürü arasında diyalektik bir ilişkinin kurulması daha elverişli bir ortam sağlayacaktır. Çünkü, toplumsal ve tarihsel çözümlemenin esası, üretim tarzı, sınıfsal yapı, toplumsal ilişkiler, kültür, bilinç ve praksis⁶ arasındaki karmaşık ilişkilerin keşfinde yatmaktadır. Elbette ki, üretim ilişkileri düzlemi toplumsal hayatın, günlük insan ilişkilerinin temel bir ögesidir; ancak tek ögesi değildir (Boratav, 1999:108). Bu nedenle çalışmada işçi sınıfı kültürü, üretim ilişkileri üzerinde temellenmekle birlikte, sınıfsal yapı ile arasında diyalektik bir ilişki bulunan, toplumsal ilişki formlarını içeren dinamik bir süreç olarak ele alınacaktır. Bu sürecin dolayımı ise kolektif mücadele ile sağlanır.

İşçi sınıfı kültürünün temelinde, sınıf bilincinin gelişimiyle birlikte işçilerin ortak çıkarlar çevresinde örgütlenmesi, toplumsal mücadele alanında etkin özneler olması yatar. Bu anlamda işçi sınıfı kültürü, bir güncel var oluş halini içermekle birlikte, topluma ilişkin gelecek tasarımlarıyla ve bunları hayata geçirebilmek amacıyla oluşturulan kolektif örgütlülüklerle ilişkili olarak kurulur. Başka bir ifadeyle, işçi sınıfı kültürü kavramı ile sadece işçilerin ortak yaşam tarzı, değer ve tutumları ifade edilmemekte, aynı zamanda ortak sınıf çıkarları etrafında örgütlenme ve mücadele etme nosyonunun da altı çizilmektedir. Bu bakış açısının çıkış noktası ise, işçi sınıfının toplumsal pratiğin kurucu öznesi olmasıdır. Yani, işçi sınıfı, toplumsal hiyerarşinin herhangi bir ampirik kategorisi değil, toplumsal

⁶ Praksis yani toplumsal pratik, insanların toplumsal yaşam içinde durmaksızın devam eden ve kendi yaşamını devam ettirme amacına yönelik emeğinin ve yaratısının bir ürünüdür. Bu anlamda praksis, insanların maddi varlıklarını ve toplumsal ilişkilerini bilinçli ve duyarlı eylemleriyle üretme ve yaratma pratiğidir. İnsanlar bu sayede hem doğayı, hem toplumu hem de kendini dönüştürerek var olur (Üşür, 1997:18).

mücadelenin ana aktörü, sınıflar mücadelesi de toplumsal ilerlemenin temel tetikçisidir.

Bu nedenle kolektif örgütlülük ve sendikal mücadele işçilerin kendilerine özgü bir yaşam tarzı oluşturmada önemli bir rol üstlenmektedir. Bir “işçi hayatı”na özgü değerlerin, alışkanlıkların ve geleneklerin oluşma koşulları, kolektif mücadelenin en sıradan biçimleri içinde bile bulunabilir. Bir grev, yalnızca patrona karşı topluca hareket etmenin kurallarını koymakla kalmaz, aynı zamanda işçilerin birbirlerine karşı sorumluluklarını dayanışma ve birlikte hareket ahlakının ilkelerini ve biçimlerini de geliştirerek ilerler. Her işçi eyleminde, eylem sürecindeki işçilerin toplu çıkarları bakımından anlam taşıyan (olumlu ya da olumsuz) her ilişki ve davranış, mücadelenin ortaya çıkardığı ve geliştirdiği örgütlenme biçimleri ve kurallar, açıkça, karşıtlık üzerine kurulmuş bir dünyanın ifadesi olarak doğarlar: bir yanda “işçilerin dünyası” vardır, diğer yanda ise “patronun dünyası” (Çubukçu, 1991:96).

Kolektif mücadelenin yanı sıra, yardımlaşma derneklerinden, spor ve sanat kulüplerine, işçilerin sürekli toplandıkları kahvelere ya da işçilerin içinde örgütlendikleri ve belirli bir sınıf içeriği taşıyan her örgüt, işçi sınıfı kültürünün gelişmesinde etken olabilir. Geçmiş deneyimler bunun örnekleri ile doludur. Örnek olarak, 15-16 Haziran 1970’in hemen öncesinde ve sonrasında fabrikalarda, oyuncusuyla, yazarıyla işçilerden kurulmuş tiyatrolar, her işçinin ilgi gösterdiği kitaplıklar, düğün-dernek komiteleri; 12 Eylül öncesi, Ümraniye 1 Mayıs Mahallesi’nde kurulmuş olan eğitim, sağlık, güvenlik, yardımlaşma komiteleri ya da Yeni Çeltik’te işçilerin üretimi ve denetimi üstlendikleri ocaklarda geliştirdikleri demokratik ilişkiler, kadın örgütleri ve sanatsal etkinlikleri söylemek mümkün (Çubukçu, 1989:2285). Benzer şekilde buna Rusya’da 1905-1917 yılları arasında oluşturulan alternatif tiyatrolar da örnek teşkil eder. O dönemlerde işçiler için tiyatrolar, toplumsal ve siyasal mücadelerinde kendi alternatif kültürlerini oluşturmalarında ve işçilerin eğitimlerinde en önemli araçlardan biri olmuş. Biraz daha yakın bir tarihe gelirse, Arjantin’de ekonomik krizden sonra işçilerin işgal ettikleri Bounos Aires’de yer alan IMPA demir fabrikasını örnek verebiliriz. Bu fabrikayı artık işçiler birlikte yönetmekte ve fabrikanın üst katında işçilerin ve diğer insanların resimlerini sergileyebilecekleri, tango yapabilecekleri ve tiyatro oyunlarını sergileyebilecekleri bir atölye yer almaktadır (Temelkuran, 2003:13). Sendikalar başta olmak üzere, sınıfın kendi farkını ortaya koyan her türden örgüt, sınıf kültürünün gelişme olanaklarının bir göstergesidir. Bu nedenle, Seydişehir’deki işçilerin, gerek tiyatrolar yoluyla olsun gerekse de çıkardıkları dergiler, görüşme mekanları olarak kahveler, düzenledikleri toplantılar, konserler ya da eğitim programları yoluyla olsun kendilerini ifade ettikleri ve içinde yer aldıkları her türlü örgütlülük ve aktivite çalışmada üzerinde durulacak konular içinde yer alacaktır.

Bu örneklerin aksine, P.Anderson işçi sınıfı kültürüne farklı açıdan bakmaktadır. Ona göre, işçi sınıfı kendini toplumdan keskin bir şekilde ayıştıramamış ve burjuva hegemonyasına karşı kendi özerk hareketini oluşturamamıştır. Bu nedenle de Anderson işçi sınıfını, egemen kapitalist hegemonya ile eklemellenmiş ve onun içinde eritilmiş, onunla bütünleşmiş bir sınıf olarak tanımlar.

Anderson’ın sınıfa yaklaşımı, sınıf kültürü kavramına da olumsuz bir anlam yüklemesine neden olur. Ona göre işçi sınıfı kültürü, diğer alternatif değerleri

dışlayacak şekilde burjuva değerleri tarafından şekillenmektedir (aktaran Swingewood, 1996:59). Aronowitz'e göre de sınıf temsili geniş ölçüde kitle kültürü tarafından yapılandırılmaktadır. İşçilerin üretim sürecinde ve örgütlü mücadelelerinde geliştirdikleri sınıf kimliği ile onların yurttaş, futbolsever, çevreci, tüketici gibi çeşitli toplumsal kimlikleri arasında kitle kültürü dolayımı ile ilişki kurulmaktadır. Bu bağlamda, özellikle kitle iletişim araçlarının oluşturulan toplumsal anlamlar, işçilerin düşüncelerini, yaşama tarzlarını ve beklentilerini etkilemekte ve aynı zamanda sınıflar arasındaki farklılıkları belirsizleştirmektedir (1989:198-200). Bu belirsizleşmenin temelinde bir yanda yeknesaklık etkeni olarak kitle kültürü efsaneleri olarak değerlendirilen televizyon programları ve gazeteler yatarken, diğer yanda ise, etnik kökene dayalı gruplaşmalar, çevreci ve kadın hareketleri gibi sınıf içi bölünmeye neden olan ayrılık etkenleri yatmaktadır. İşçiler, geçmişte olduğu gibi bugün de, cinsiyet, din, etnik köken, eğitim düzeyleri, nitelik veya çalıştıkları sektör vb. bakımlardan bölünmüştür.

Bu yorumlar üzerinde düşündüğümüzde sormalıyız, gerçekten Anderson'un ileri sürdüğü gibi, işçiler, burjuva değerlerine karşı gerek üretim sürecinde gerekse de gündelik yaşam pratiklerinde kendi kültürlerini, yaşam tarzlarını oluşturmaktan yoksun mudur? Bu sorunun cevabı geleneksel Marksist kuramın kabulüne göre hayırdır. Marksist toplum kuramı toplumu, aynı tempoda gelişmeyen, ayrı ama birbiriyle ilişkili ve böylelikle de kısmen özerk düzeylerden oluşan bir bütün olarak görür. Bu anlamda nasıl ki işçi sınıfı bilincinin görel bir özerkliğe sahip olduğunu söyleyebiliyorsak aynıısının sınıf kültürü için de geçerli olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca Bozon'un da belirttiği gibi kültürel bağımlılık nedeniyle işçi sınıfı kendi benlik imajını kısmen kontrol edemiyorsa olsa da, tamamen sessiz bir aktör de değildir (1989:317). Benzer şekilde E.P.Thompson'un belirttiği gibi, işçi sınıfını her yönden edilgenleştiren bu tür formülleştirmeler, kaçınılmaz olarak sadece yalnızca egemen ya da yönetici sınıfı hegemonyacı olarak tanımlar ve tabi durumdaki sınıfı da her zaman egemen söylem içinde eritir. Oysa ki, Thompson için hegemonya, bir sınıfın tahakkümü ve diğerinin boyun eğmesiyle eşanlamlı değildir. Tersine, sınıf mücadelesini kapsar ve tabi sınıfların, etkinliklerinin ve direnişlerinin damgasını taşır (aktaran, Wood, 2001:115). Ve tarih bu direnişlerin örnekleri ile doludur. İşçi sınıfının bugüne değin elde etmiş olduğu kazanımları, kendilerine sunulan bir lütuf değil, aksine sınıf savaşımının bir ürünüdür. Bu nedenle kültürel yaşamın da bizzat bir mücadele alanı olduğunu ileri sürebiliriz. Günümüze dönersek, en azından Türkiye'de ve dünyada var olan işçi sınıfının örgütsel mücadelesi bile, egemen kültürün içinde, fakat ona karşıt bir işçi sınıfı kültürünün olanaklarının bulunması demektir. Bununla birlikte, sözü edilen sınıfların sınırları arasındaki belirsizleşme, sömürü ilişkisine dayanan kapitalist üretim tarzı ve sınıflar arasındaki uçurumun her geçen gün biraz daha derinleştiği gerçeğini ortadan kaldırmamaktadır. Ve insanlar bu uçurumu gelir düzeyinde, gündelik yaşamlarında, mutfaklarında, işsizlikte, yoksullukta yani yaşamın her alanında deneyimlemektedir. İsteddiği kadar işçi, televizyonda patronuyla aynı programları izlesin ya da gazetelerde benzer haberleri okusun. Bu onların yaşam düzeyindeki ve tarzındaki uçurumu azaltmayacaktır. Bununla birlikte kültür sadece örgütlü mücadeleyi ifade etmez, yaşam ve giyim tarzından, yemek kültürüne, tüketim alışkanlıklarına; eğlence mekanlarından, gittikleri kahvelere ve üye oldukları derneklere, yaşadıkları mekanlara kadar toplumsal yaşamın her

alanı ile ilişkilidir. Bu nedenle işçi sınıfı kültürü üzerinde düşünürken olabildiğince geniş bir pencereden bakmak gerekir.

S. Andersen toplumsal yapıdaki karmaşık ilişkiler ağı içinde, işçilerin sınıf kültürlerinin ve bilinç dünyalarının ancak işçi sınıfının heterojenliğinde yani işçi sınıfını içindeki yaşam tarzı ve zihniyet çoğulluğu içinde anlaşılabileceğini ileri sürer. Bu nedenle de Andersen tekil bir işçi kültüründen değil, ancak içinde etnik kimlik, cinsiyet, farklı işyeri deneyimi, aile ve arkadaş ortamı, mekansal farklılıklar, mensup oldukları alt gruplar, bağlı oldukları siyasal görüşler ve siyasal bilgilenme kaynakları vb. temelinde farklılıkların barındığı çoğul bir işçi kültüründen söz etmenin daha doğru olacağını belirtir (1989:34). Andersen bu çoğul işçi sınıfı kültürü anlayışını, işçilerin gündelik yaşam kültürünü emek hareketinin kültüründen farklı olduğu düşüncesi ile devam ettirir. Bu görüşünü, Gothenburg liman işçileri üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, aktif sendikacılar ile sıradan sendikalı ya da sendikasız işçiler arasındaki ideolojik tutumlar ile yaşam tarzları arasında gözlemlediği açık farklılığa dayandırmaktadır. Buna göre, gündelik yaşam tarzı ile kurumsal işçi kültürü, birbirlerini karşılıklı olarak etkilemekle birlikte, aynı sürecin farklı düzeylerini ifade eder (1989:32-33).

Son olarak, işçilerin çalışma ile yaşam alanlarının örtüşmesinin ya da farklılaşmasının, sınıf kültürü üzerindeki etkisi üzerinde durmak uygun olacaktır. Daha önce de ifade edildiği gibi, mekanın sınıfsal düzenlenişi işçi sınıfının oluşumunda ve sınıf bilinci üzerinde etkiye sahip olan önemli değişkendir. Benzer bir durum sınıf kültürü için de geçerlidir. Bourke'ye göre, işçi sınıfının yerleşim özellikleri kendilerini bir grup olarak tanımlamalarında önemli bir rol oynamakta; işçilerin çalışma ve yaşam alanları arasındaki örtüşme ise kendi kültürlerinin oluşumunda ve gelişiminde belirleyici olmaktadır. Belirli bir mekanda yoğunlaşmanın, fiziksel-toplumsal engeller nedeniyle (fabrika ile ev arasındaki mesafe gibi) mekansal hareketliliğin sınırlandırıldığı koşullarda, toplumsal etkinliklerin belirli bir mekanda yoğunlaşmasına yol açtığını, bunun da o mekanda yaşayanların topluluk bilincini pekiştirdiğini belirtmektedir (1994:138-39). Bourke'ın açıklamalarında da görüleceği üzere, gerek sınıf deneyiminin oluşumunda gerekse de ortak bir kültürün oluşumunda mekansal yoğunlaşmanın önemli bir etkisi vardır. Bu nedenle çalışmada mekansal yoğunlaşma ve farklılaşma bağlamında, işçilerin belirli mahallerde yoğunlaşması ile bu kişilerin lojmanda oturan işçilerden mekansal olarak farklılaşma ve işçilerle yöneticiler arasında lojmanlar içinde yaratılmış olan mekansal farklılaşma inceleyecektir. Şimdi bu konuyu daha ayrıntılı inceleyebilmek için, üçüncü ve son bölüme geçebiliriz.

KENT MEKANININ SINIFSAK DÜZENLENİŞİ

Birinci bölümde, Katznelson'ın sınıf oluşum sürecine ilişkin geliştirdiği dört düzeyden söz edilmişti. Katznelson'un sınıf oluşumu ile ilgili bu tanımlamasında, mekanın düzenlenişine ilişkin ip uçları bulmak mümkün: Sınıf oluşumunun birinci düzeyi bir kenara bırakılırsa, ki bu soyut ve mekansız bir düzeye karşılık

gelmektedir, diğ er üç düzeyin her birinde önemli mekansal öğeler iç sel bir biçimde mevcuttur. Örneğ in, sınıf oluş umunun ikinci düzeyinde, insanların verili koş ullar altında yaş amlarını sürdürmeleri, hem iş yeri mekanındaki hem de yaş am mekanındaki ilişkilerini ve davranış larını iç ermektedir. Üçüncü düzeyde sözü edilen kültürel, biliş sel ve söylemsel kazanım ve alış kanlıklar, hemen her boyutuyla mekansal bir nitelik taş ımaktadır. Kentin belli mekanlarının belli gruplarla özdeşleştirilmesi, belli mekanların karşı sınıfların mekanı olarak görülmesi ve o temelde davranılması sınıfsal konumların tanımlanması ve yeniden üretilmesinde merkezi bir konuma sahiptir (Ş engül, 2001b:25). Ayrıca, iş çilerin örgütlenmesine ve toplantı yerlerine ilişkin olarak da mekanın önemi karş ımıza çıkar. Katznelson'ın belirttiğ i gibi iş çiler, mahallerinde yer alan ve iş çilerin uğ rak yeri olan kahvelerde ya da "pub" adı verilen barlarda, iş çıkış ında bir araya gelerek sorunlarına ilişkin görüş alış veriş inde bulunuyor ve kimi zamanda eylem öncesi toplantılarını sendika yerine buralarda düzenliyorlardı (1992:212-217). Bu nedenle, kahveler, arkadaş dernekleri ya da publar iş çilerin gerek kendi kimliklerini pekiştirdiğ i gerekse de örgütsel faaliyetlerde bulunduğ u mekanlar haline dönüş ebildikleri için sınıf oluş umunda bir etkiye sahiptir. Özellikle iş ç i sınıfının yaş am tarzı ile ilgili olan ikinci düzeyde Katznelson, üretim ile yeniden üretim alanları arasındaki ayırım ve bununla bağlantılı olarak da mekanın sınıfsal düzenleniş i üzerinde durur. Katznelson, sanayileş me ile birlikte gündeme gelen ç alış ma alanı (üretim) ile yaş am alanı (yeniden üretim) arasındaki ayrış mada olduğ u gibi, sınıf oluş umunda ve sınıf bilincinde mekansal farklılaş manın önemli bir etkiye sahip olduğ unu düşünür. Ona göre, üretim ile yeniden üretim alanları arasında birbirine dış sal değil aksine iç sel bir iliş ki vardır. Bu nedenle, sınıf oluş um sürecinin en önemli boyutundan birisi, iş yeri ile yaş am mekanı arasındaki ayırımdır. Katznelson, bu ayırımın niteliğ inin sınıf oluş um sürecinde belirleyici olduğ unu ve bunun toplumdaki topluma değ iş ebileceğ ini öne sürer. Bu görüş ünü desteklemek için de, İngiltere ve ABD örneklerini verir: İngiltere'de, ABD'de ve diğ er batılı Avrupa ülkelerindeki yeni sanayileş miş kentler, insanların ücret için ç alış tıkları mekanları yaş adıkları (ve kadınların ücretsiz ev iç i üretiminde buldukları) mekanlardan ayıran mekansal yeniden-düzenleniş i yaş amaktadır ki bu ayırım toplumsal sınıfları mekansal olarak birbirinden ayırmaktadır. Aynı zamanda bu ayırım sosyal sınıflar arasındaki gelire ve yaş am tarzına dayanan farklılaş mayı da üretmektedir. Kimi kasabalarda, ç alış ma ve yaş am alanları arası kısa bir yürüyüş mesafesinde olsa da, bunlar birbirinden ayrılmış mekanlardır ve iş çiler ç alış ma ücretine göre diğ er sosyal sınıflardan farklı mekanlarda toplanmış lardır (1992:212-217). Benzer şekilde Katznelson, ABD ve İngiltere örneklerini ele alarak iki ülkede ortaya çıkan iş yeri ve yaş am mekanı ayrış masının nasıl farklılaş tığ ını gösterir. Örneğ in İngiltere'de kapitalizmin geliş imi içinde iş ç i örgütleri (sendikalar, iş ç i kulüpleri ve dernekleri) gerek iş yeri gerekse de yaş am mekanında talepleri örgütlemiş, iş yerinde bu talepler iş verene yönelirken, yaş am mekanında söz konusu taleplerin muhatabı devlet olmuştur. Söz konusu örgütlenmenin iş ç i örgütleri tarafından yapılması, iş yeri ile yaş am mekanı arasında keskin bir ayırımın yapılmasını önlemiştir. Ancak ABD'de durum son derece farklıdır. İş ç i örgütleri taleplerini iş yeri ile sınırladığı için, yaş am mekanı sınıf süreçlerinin neredeyse dış ında görülen bir içerik kazanmıştır (aktaran, Ş engül, 2001b:25).

Bu örneklerden de anlaşılabilceği gibi, üretim ile yeniden üretim alanları olarak iş ve yaşam alanları arasındaki ayrımı temel etkisini işçi sınıfının bilinci üzerinde göstermektedir. İlk örnekte olduğu gibi, sınıflar arasındaki mekansal farklılık, işçi sınıfı açısından düşündüğümüzde, işçi için patronların denetiminden uzak özerk yaşam alanları yarattığı için sınıf kimliğinin gelişiminde önemli bir itici güçtür. Ancak, çalışma ile iş dışı yaşam alanları arasında karşımıza çıkan boşluk ya da kopukluk ABD örneğinde olduğu gibi, işçi sınıfının yaşam mekanında kendisini sınıf olarak tanımlamasına engel teşkil edebilir. Bu durumda, işçiler kendilerini işyerinde işçi olarak görürken, günlük yaşamlarında kendilerini sınıf kimliği dışındaki kimliklerle (etnik, dinsel kimlikte ya da kadın kimliğinde olduğu gibi) tanımlar. İngiltere örneğinde gördüğümüz gibi, işçilerin kolektif örgütlülüğünün, yaşam ve çalışma alanları arasında yaratılan ayrımın etkilerini azaltmada ve her iki alanda da sınıf kimliğini korumada önemli bir rol üstlendiği görülür. Bunun içindir ki işçi sendikaları gibi işçi örgütleri, sınıf oluşumu ve bilinci ile kent mekanı arasında dolayımı sağlayan önemli bir faktör olarak da ele almak gerekir. Şengül'ün de belirttiği üzere, bir yandan işyeri ile yaşam mekanı çerçevesinde ortaya çıkan farklılaşmalar, diğer yandan da işçi sınıfının kendi içinde yaşadığı etnik kimlik, toplumsal cinsiyet vb. temelli farklılaşmalar, işçi sınıfının kapitalizmi bir bütün olarak kavraması ve karşısında kolektif bir bilinç ve mücadele stratejisi geliştirebilmesini zorlaştırmaktadır (2001b:27). Bu mücadele stratejilerinin geliştirilebilmesinde ise işçi sendikalarına, partilerine ve hatta işçilerin örgütlendikleri sınıfsal temeli ağır basan derneklere önemli görevler düşmektedir.

Engels, Manchester kentinde yaptığı gözlemlerine dayanan *İngiltere'de Emekçi Sınıfın Durumu* adlı kitabında, üretim sürecindeki sömürü ilişkilerinin ve yoksulluğun, yeniden üretim alanı olarak yaşam alanında da nasıl şekillendiğine ilişkin ip uçları sunar. Engels bu çalışmasında özellikle, kent mekanında toplumsal sınıflar arasındaki mekansal ayrımların sınıfsal niteliği üzerine vurgu yapar. Engels araştırmasında, kentin mahalleleri birbirinden sınıfsal temelde çok keskin bir şekilde ayrıldığını gözlemlemiştir. Bu ayrım öylesine derindir ki, işçi sınıfı ile burjuvazi kent mekanında zorunlu kalmadıkça hiçbir şekilde ilişkiye girmemektedir. Engels kitabında bu durumu şöyle ifade eder:

“Manchester kenti öyle garip kurulmuştur ki, kişi kendini işi ve eğlence gezintileri ile sınırlarsa, bu kentte yıllarca yaşasa da, her gün sokağa çıksa da emekçi mahalleleriyle hatta işçilerle bile karşı karşıya gelmeyebilir. Bunun başlıca nedeni, ... emekçi halkın mahalleleri, orta sınıf için ayrılan kent mahallelerinden bıçakla keser gibi ayrılmıştır. ... Emekçi mahalleleri ticaret merkezinin çevresinde uzanan bir kuşak gibidir. Dışarıda, bu kuşağın ötesinde üst ve orta-burjuvazi yaşar; orta-burjuvazi emekçi mahallelerinin hemen yakınında düzenli bir biçimde yapılmış caddelerde, özellikle Cheetham Hill'in alt mahallelerinde oturur; üst burjuvazi Cheetham Hill'in rüzgarlı

tepelerinde yani daha uzak yerlerde, bahçeli, villa tipi rahat ve hoş evlerde, kır havasını içlerine çekerek özgürce yaşarlar. Ve düzenlemenin en incelikli yanı odur ki, bu para aristokrasisinin mensupları, kendi işyerlerine, bütün o emekçi mahallelerinin ortasındaki kısa yoldan, sağda-solda gizlenmiş iç karartıcı sefaletin ortasında olduklarını görmeksizin geçip gidebilirler” (1997:95-96).

Ne gariptir, aradan yüzyıllar geçmesine rağmen, bugün aynı manzarayı, aynı keskinliğiyle yaşıyoruz. Düşünün bir kere, Ankara’nın en lüks semtlerinin eteklerinde dizilmiş gecekondulu mahallelerini: Oran sitesinin sırtlarındaki ya da Yıldız’ın çeperlerinde yer alan gecekondulu mahallelerini. Arabalarıyla işlerine ya da alışverişe gitmekte olan kaç kişi, Yıldız’ın göbeğinde sabahın erken saatlerinde, inşaatlara gitmek için bir araya gelen inşaat işçilerinin ya da halk ekmeği büfelerinin önünde biriken kadınların ve çocukların farkına varmaktadır? Bu noktada Engels’in verdiği cevabın bugün için de geçerli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Engels’in gözlemlerinden devam edilecek olunursa, Manchester’de işçilerin yoğunlaştığı bu mahalleler bir yandan diğer sınıfların yaşam mekanlarından ayrılırken, diğer taraftan da işçilerin fabrikada yaşadığı pisliğin ve sefaletin bir diğer örneğini teşkil etmektedir. Fabrikada ve işçi mahallelerinde yaşam koşullarının ağırlığı, işçilerin her iki alan da (üretim-yeniden üretim) benzer sefaleti ve yoksulluğu deneyimlemelerine neden olmaktadır. Bu da bir anlamda işçilerin gözünde, çalışma ile yaşam mekanları arasındaki kopukluğun ortadan kalkmasına ve böylece sınıf kimliğinin yaşam alanında da pekiştirilmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte Engels, çalışma ile yaşam mekanları arasındaki farklılaşmanın, işçilerin kendilerince, görece patronların denetiminden uzakta, özerk bir kültür oluşturabilmesine vesile olabileceğini belirtir. Gerçekten de o dönemlerde, işçilerin kurdukları çalışma odaları, kulüpler, dernekler ve publar, işçilerin çalışma ve günlük yaşamlarına dair sıkıntılarını, sorunlarını tartıştıkları ve bunların çözümüne yönelik stratejiler geliştirdikleri mekanlar haline gelmiştir. Sendikacılar, Çartistler ve sosyalistler, işçilerin ve işçi çocuklarının eğitimi geliştirmek için çok sayıda okul ve okuma odası açmışlardır. Bu okullarda, çocuklar burjuvazinin etkilerinden arındırılmış saf bir proleterya eğitimi alırlar; okuma odalarında ise hemen hemen yalnızca proleter dergileri ve kitapları bulunur (Engels, 1997:315). İşçilerin yarattıkları bu tür bir paylaşım ortamı, işçilerin, sadece işyerinde değil aynı zamanda yaşam alanında da sınıf kimliğini geliştirebilmelerine olanak sağlamıştır. Bu örnekte de görüldüğü gibi, sınıf oluşumu üretim ilişkilerinden başlayıp, kent mekanında ve sosyal ilişkiler alanında oluşumunu devam ettirir. Bu nedenledir ki, bizzat kent mekanı çelişen çıkarların ve sınıflar mücadelesinin bir alanıdır.

Kent mekanı da, her toplumsal ilişki ve süreç gibi diyalektik bir nitelik arz eder. İçinde aynı anda hem ilerici hem de gerici unsurları barındırabilir. Gerici unsurları taşıdığı ve bunlara aracı olduğu ölçüde bir engel teşkil eden kent mekanı, yeni olan ve dönüşüm potansiyeli olan güçlerle içiçe geçtiğinde devrimci

bir potansiyeli taşıyacaktır (Şengül, 2001b:10). Ancak hangi unsurun mekanda ağır basacağı, hegemonik mücadele ile belirlenecek bir süreçtir. Siyasal ve ekonomik olarak etkin olan sınıf ya da grup, üretim ve yeniden üretim alanında da bu egemenliğini devam ettirmek isteyecek ve mekanı kendi çıkarları doğrultusunda düzenleyecektir. Bu nedendir ki, mekanı denetleyebilmenin kendisi bir iktidar mücadelesini gerektirir. Mekan toplumsal iktidar mücadelesinin taşıyıcısıdır. Bu iktidar mücadelesinin bileşenleri ise, toplumsal sınıflar, sermaye birikim süreci ve devlettir. Her ne kadar bu mücadelede, üretim süreci, toplumsal yaşam ve mekan üzerinde belirli bir sınıfın ya da grubun hakimiyeti ağır basacak ise de, bu, diğer sınıfların ya da grupların tamamen egemen sınıfın hakimiyeti altına gireceği ve her anlamda pasifleşeceği anlamına gelmez. Egemen sınıfa tabi ve bu anlamda edilgen olarak kabul edilen sınıflar ya da gruplar, açık veya örtük bir biçimde hakim düzene direniş gösterebilir, kentin belirli alanlarına kendi damgalarını vurabilirler (Şengül, 2001a:9).

Hegemonya sürecinde, ekonomik, toplumsal ve kültürel alan üzerinde bir sınıfın hakimiyetini sağlayacak hegemonik projeler inşa edilir ve bunlar etrafında, diğer sınıflarla olan mücadelede tarihsel bloklar ve ittifaklar oluşturulur. Bu nedenle, hegemonik mücadele ilişkisel bir sürece işaret eder. Bu ise, bir hegemonik projenin nihai olamayacağını ve sürekliliğinin bir garantisi olmadığını gösterir. Hegemonik projelerin inşası sırasında, bu projelere karşı direnişlerin, huzursuzlukların baş göstermesi ve gerek toplumsal ilişkiler ve kültür üzerinde gerekse mekanın düzenlenişinde alternatif projelerin ortaya atılması her zaman için olasıdır. Örneğin, Türkiye’de Aleviler yoğunlukla yaşadıkları mekânlarda, hakim dinsel söylemin tersine ve devlet politikalarına rağmen, camiler yerine Cemevleri yaparak kendi mekansal düzenlerini kurabilmiştir. Bir başka örnek, Arjantin’de Piketerosların⁷ (barikatçılar) başlattığı comodore (ortak mutfak) ve değiş tokuş pazarları mekân üzerinde karşımıza çıkan direniş öykülerinden birisi olsa gerek. Örnekler çoğaltılabilir ve bu örneklerin bir çoğu gündelik yaşamımızın içinde, biz farkına varmasak da varlıklarını sürdürmektedir.

GÜNDELİK YAŞAM PRATİKLERİ

İnsanlar için kent her şeyden önce günlük yaşamın örgütlendiği bir mekandır (Şengül, 2001a:34). Çünkü gündelik yaşam, kentsel mekân gibi kapitalist üretim

⁷ Piketeros, Arjantin’de son yaşanan ekonomik krizden sonra işsizlerin başlattığı “İşsiz İşçiler Hareketi”nin adı. Ekonomik krizin giderek derinleşmesi ve açlığın artması nedeniyle, gecekondü mahallelerinde insanlar, devlete, egemen söyleme, ekonomik krize ve açlığa karşı örgütlenmiş ve literatüre her alanda kolektif yaşamının örneğini veren insanlar olarak geçmişlerdir. Piketerosların örgütlendiği her mahallede, ortak mutfaklar (comodore), her türlü ürünün ve emeğin takas edildiği değiş tokuş pazarları, eylem planlarının alındığı ve çözüm stratejilerinin ortaklaşa oluşturulduğu Asemble’ler ve işçilerin yönetip çalıştırdığı atölyeler yer alır. Bu anlamda Piketeros’lar komünal bir yaşamın inşa edildiği mekânları ifade eder (Temelkuran, 2003 :15).

sürecinin ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmekte ve yeniden üretilmektedir. Lefebvre, *Modern Dünyada Gündelik Hayat* kitabında şunu yazar:

“Son yılların en önemli olayı, kapitalist üretim ve mülkiyet ilişkilerinin hakim olduğu bu toplumda, sanayileşmenin yarattığı bir sonuçtur: kendisine uygun bir *kentsel çerçeve* içindeki programlanmış bir *gündelik hayat*” (1998:70).

Ve bir sonraki sayfada Lefebvre, büyük işletmelerin veya devletin organlarının, ekonomik bir birim ya da birimlerin toplanma noktası olmakla veya politika alanında baskı uygulamakla yetinemeyeceğini, elindeki üstünlüğü koruyabilmek ve yaşamın her alanında yeniden üretebilmek için, toplumsal pratiği ele geçirmeye yöneleceğini ileri sürer. Bunun için de;

“Örgütlenme ve yönetim modeli olarak, tüm topluma kendi akılcılığını gösterir, Şehrin yerine geçer ve onun rolünü kendi tekeline almayı ister; bir iletme veya ortaklığa dönüşen “toplum”, kente ait olan ve gelecekte topluma ait olması gereken yerleşim, eğitim, teşvik, boş zaman gibi işlevleri ele geçirir. Çalışanlarını, hiyerarşiyi yansıtır tarzdaki meskenlere yerleştirerek özel yaşamı zorlamalarının pençesine alır ve yabancılaştırır” (1998:71-72).

Toplumun sibernetikleşmesi denen şey de tam da bunu yansıtır. G. Orwell’in *1984* adlı kitabında anlattıkları da bu değil midir aslında. İnsanlar, günlük yaşamlarında, düşüncelerinin ve hareket alanlarının sınırlarını belirleyen kuralların var olduğu bir fanusta yaşar ve bu yaşam öyle belirlenmiştir ki insanların aksini düşünmeye güçleri yoktur artık. Bununla birlikte mekansal alan gibi gündelik yaşamın da, bizlere dayatılan ve bizim adımıza kurulan bir düzen içinde bir şekilde şekillendiğini kabul etmekle beraber, gündelik yaşamın her yönüyle türdeşleştiğini iddia etmenin gerçek yaşamdan kopuk bir iddia olacağı kanısındayım. Çünkü, tıpkı kültür örneğinde ya da mekanın düzenlenişinde olduğu gibi, gündelik yaşam da dinamik ve ilişkisel bir sürece işaret eder. Bu anlamda, gündelik yaşam hayat mücadelesinin yürütüldüğü bir savaşım alanıdır. Bu alan üzerinde, belirli baskı güçleri kurulabilir ya da egemen söylemler hegemonik projelerini yeniden bu alanda üretebilir. Ancak bu demek değildir ki, bu yaşam durağan bir yapı arzeder ve değişmezliği garanti altındadır. Burjuva hegemonyası kavramı, burjuva ideolojisinin işçi sınıfı yaşamının her alanına girdiği ve her türden muhalefeti etkisizleştirdiği anlamına gelmez. Böyle olmadığını sokakta akıp giden yaşam bize bizzat göstermektedir. İnsanlar her geçen zaman yeni köye yeni adetler getirmekte, alternatif ve kimi zaman da muhalif projeler geliştirmektedir.

Peki gündelik yaşam nedir, neyi kapsar? İnsanların aile yaşamı, evi, işi, giyim tarzı, tüketim ve beslenme anlayışı, oturduğu mahalle, gittiği mekanlar, boş

zamanın değerlendirilmesi, iş ve mahalle arkadaşları ve hatta evin döşenme tarzı bile gündelik yaşam içinde ele alabileceğimiz olgulardır. Görüldüğü gibi, gündelik yaşam var olan üretim ilişkilerinden ve toplumsal yapıdan ayrıksı bir yerde duran, kendi özgüllüğü olan bir alan değildir. Gündelik yaşamın bir yanı üretim ilişkilerine dayanıyor ve üretim sürecinin çelişkilerini barındırıyor, bir diğer yanı belirli bir grubun kültürüne ait pratikleri ya da sıradan insan pratiklerini (her sabah aynı bakkaldan ekmek ve gazete almak gibi) içerir. Ancak bu tartışmada unutulmaması gereken önemli bir nokta vardır: İnsanlar gündelik yaşamdaki ilişkilerine, birbirine tam tamına benzer konumlardan değil, üretim araçlarının mülkiyeti ekseninde oluşmuş ayrı ayrı konumlardan ve bu konumların belirlediği farklı deneyimlerden hareketle yönelirler. Elbette ki bu demek değildir ki, insanlar gündelik yaşamdaki ilişkilerinde maddi üretimle doğrudan ilgili olmayan başka insanların, grupların, kurumların vb. üretip geliştirdikleri düşünceleri taşıyamazlar. Ancak bu iki ayrı bilgilenme ve deneyim alanı arasında gerektiğinde ‘tali olan/olmayan’ ayrımının yapılması gerekmektedir.

Gündelik hayat aynı zamanda temel ilişkilerin yeniden üretim alanıdır. Emek gücünün yeniden üretilmesi, yalnızca ve basit olarak kol gücünün yeniden kazanılması için yemek yemekten ibaret değildir. Bir biçimde dinlenmek, “hoşça vakit geçirmek”, “iş gününün stresini üzerimizden atmak” gibi gündelik dilde sıkça kullandığımız sözlerle anlatılagelen şeyi, yani emek gücünün yeniden üretilmesi için gerekli olanları yapmak zorundayız. Ama bunun için ne yapılacaksa bu, bize önceden dayatılmış olanlar içinden “seçilerek” yapılacaktır. (Çubukçu, 1991:38) Bu anlamda, lojman yaşamında işçilere ve diğer çalışanlar sunulan sosyal yaşam alanı da kendi sınırlılıkları içinde dayatılmış mekanlardır. Bu mekanlarda nelerin nereye kadar ve kimler tarafından yapılacağı az çok belirlenmiştir. Örneğin Dokuz Katlı adıyla anılan misafirhanenin bardo ve oyun salonundan üst yöneticiler haricinde kimsenin yararlanma hakkı yoktur. Ya da lokaldeki masaların bir bölümünde sadece yöneticiler yemek yiyebilir. Evet lokal, işçilerin, memurların ve üst yöneticilerin akşam yemeği için gidebileceği ortak bir mekandır, ancak burada bile işçiler ile yöneticiler yan yana oturamazlar, aralarında fabrikadaki hiyerarşik mesafe korunur.

Bir işçinin gündelik hayatının başlıca iki yanı vardır: emek gücünün kullanılması: *üretim* ve emek gücünün yeniden üretilmesi: *tüketim*. Ekonomizm açısından, işçi yalnızca işçi olduğu için, bir işçi mahallesinde oturduğu ve emek sermaye çelişkisinin bütün gerilimlerini kendi hayatının bir özelliği olarak sürekli yaşadığı için, kendisine özgü bir kültür yaratmanın yeterli koşullarına sahip olarak görülmelidir. Yani, işçi, üretim sürecindeki hali ne ise, emek gücünün yeniden üretim sürecinde de o haliyle var olur. Ancak, bu açıklamada, işçinin olağan kapitalist koşullarda sermayenin bir parçası olduğu gerçeği göz ardı edilmektedir. Yani, burjuva dünyasının kısıntılarıyla “beslenerek” de bir işçi, aşağı ir burjuva ruh hali içinde makineleri çalıştırabilir. Bu noktada, özellikle işçi sınıfı kültürü söz konusu olduğunda, kültürün, emek gücünün yeniden üretilmesinin bir ögesi olarak tanımlanmasının önemi daha iyi görülecektir. (Çubukçu, 1991:95).

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KAPSAMI

ETİ ALÜMİNYUM FABRİKASINA İLİŞKİN TEMEL BİLGİLER

ETİ HOLDİNG A.Ő. GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Etibank 14.06.1935 tarihinde Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü'nce bulunan, işletmeye elverişli madenlerin işlenmesini sağlamak ve Elektrik İşleri Etüd İdaresi'nce geliştirilecek projeye göre enerji üretimi ve dağıtımını yapmak için kurulmuş bir kamu iktisadi devlet kuruluşudur. Etibank, temel sanayi, maden ve enerji işletmelerinin kurulmasında, moderne işletmecilik tekniklerinin uygulanmasında, sanayide istihdam edilecek insan gücünün yetiştirilmesinde motor gücü olmuştur. Sümerbank ve Etibank tarafından kurulan bir çok işletme daha sonra kurulan bazı KİT'lerin çekirdeğini oluşturmuştur. Bu bağlamda Etibank bünyesinde kurulan demir madenciliği 1955 yılında Türkiye Demir Çelik İşletmelerine, kömür madenciliği 1957 yılında T.K.İ'ne, enerji üretimi 1970 yılında T.E.K'na devredilerek Etibank bünyesinden ayrılmış ve ayrı teşekküller haline getirilmiştir

Sermayesinin tamamı devlete ait bir KİT olan Etibank, kendisine bağlı müesseseler, işletmeler ve iştirakleri ile bütün olarak faaliyetini sürdürürken, özelleştirme işlemlerinin daha kolay yapılabilmesi amacıyla 26.01.1998 tarih ve 98/1052 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile bağlı ortaklıklara ayrılmıştır. Etibank bu karar ile, Eti Holding A.Ş.'ye bağlı Eti Bor A.Ş., Eti Alüminyum A.Ş., Eti Krom A.Ş., Eti Elektrometalürji A.Ş., Eti Gümüş A.Ş., Eti Bakır A.Ş. ve Eti Pazarlama ve Dış Ticaret A.Ş. Genel Müdürlükleri adı altında yedi adet bağlı ortaklık halinde yeniden yapılandırılmıştır.

Buna göre, Eti Holding A.Ş., teşekkül ve bağlı ortaklıkları dahil 657 sayılı kanuna tabi 513 memur, 2189 sözleşmeli personel ve 5152 işçi olmak üzere, istihdam ettiği toplam 7854 adet personel ile 100 trilyon TL'lik nominal sermayesinin tamamı devlete ait olan büyük bir kamu iktisadi teşekküldür. Yeniden yapılandırma projeleri sonucunda Özelleştirme İdaresi Yüksek Kurulunun 28.07.2000 tarihli kararı ile Eti Bakır A.Ş. Genel Müdürlüğü, 10.10.2000 tarihli kararı ile de Eti Gümüş A.Ş. Genel Müdürlüğü özelleştirmeye devredilmiştir. Bunun yanında Anayasanın tabii servet ve kaynakların devletin tasarrufu altında olduğunu belirten 168. maddesine rağmen Eti Holding A.Ş. 20.01.2001 tarihli Özelleştirme Yüksek Kurulu kararı ile özelleştirme kapsamına alınmıştır.

SEYDİŞEHİR ETİ ALÜMİNYUM A.Ş. GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

1962 yılında MTA tarafından merkeze 26 km uzaklıkta Toros Dağlarında üretime uygun miktar ve kalitede boksit rezervinin bulunması nedeniyle, Türkiye'de alüminyum sanayinin kurulması Etibank'a verilmiş ve 13.10.1969 tarihinde tesislerin temeli atılmıştır. 4 Mayıs 1973 tarihinde alümina üretimi gerçekleşmiş olup, 1979'a kadar geçen sürede profil, sıcak-soğuk hadde ürünleri ile folyo üniteleri devreye alınarak entegre bir tesis olan Seydişehir Alüminyum Tesisleri tam kapasite ile üretime başlamıştır.

15.03.1979 tarihine kadar Etibank bünyesinde grup başkanlığı olarak faaliyetini sürdüren tesisler, 15.03.1979 tarihli Etibank Yönetim Kurulu kararı ile müessese haline dönüştürülmüştür. Etibank'ın yeniden yapılandırılması projesi çerçevesinde 26.10.1998 tarihli Bakanlar Kurulu kararı ile Etibank Eti Holding A.Ş. haline getirilmiş, Etibank Alüminyum Tesisleri de Eti Holdinge bağlı olan yedi bağlı ortaklıklardan biri ve genel müdürlük olarak yeniden düzenlenmiştir. 1968 yılında 397 işçi ile maden tesislerinin temellerinin atıldığı fabrika, geçen yıllar içinde hızla büyümüş 1976 yılında 8.000 işçinin istihdam edildiği entegre bir fabrika haline gelmiştir. Fabrika kurulduğundan bu yana, kentin gelişiminde ve düzeninde belirleyici bir role sahip olmuştur. 1975 yılı itibariyle merkezde nüfus sayısının 25.699 olduğu dikkate alındığında, 1980 öncesinde kentin tam bir işçi kenti olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. İşçi nüfusunun bu kadar yoğun olduğu bir mekanın düzenlenişinde, işçilerin ve sendikal mücadelenin önemli bir paya sahip olmuştur. Örneğin, 1970'lerin sonlarından başlayan ve bugün de kısmen varlığını devam ettiren bir uygulamaya göre, işçilere sözleşme gereği her yıl belirli oranda kıyafet ve yiyecek yardımı yapılmaktadır. Bu yardım genellikle işçilere doğrudan para şeklinde değil ancak çek olarak verilmektedir. İşçiler de bu çeklerin karşılığını, çeklerin geçerli olduğu mağazalardan karşılamaktadır. Bir başka örnek de grev döneminden verilebilir. Yaşanan iki grevde de çoğunlukla esnaf işçilerle birlikte hareket etmiş, esnaf işçilere destek olmak için bu dönemde

işçilere veresiye satışlar yapmıştır. Görüşme yaptığım işçilerden biri, grev zamanında ev sahibinin kendisinden ev kirasını almadığını ve böylelikle işçilerin eylemine olan desteğini gösterdiğini söylemiştir. Esnaf ile işçiler ve fabrika arasındaki bu ilişki, bugün fabrikanın özelleştirilmesine karşı yürütülen örgütlenmelerde de kısmi olsa da kendisini göstermektedir. Ancak, özelleştirilme politikaları ile başlayan fabrikanın sönümlenme süreci ile birlikte, fabrikanın kent içindeki başat rolü de sönümlenmeye başlamıştır. Bugün merkezde kent nüfusu 50.000 civarındayken, fabrikadaki işçi sayısı 2000'lere kadar düşmüştür. Bu süreç ekme kapısı olarak fabrikadan olan beklentileri azalttığı gibi işçilerin kent içindeki öneminde de gerilemeye yol açmaktadır.

FABRİKA LOJMANLARI

Alüminyum tesisleri 473.925 m²'lik bir alanda şehrin dışında kurulmuş olan, insanlar arasında lojmanlar olarak anılan bütünlüklü bir yapıdır.

Lojmanlar, insanların günlük ihtiyaçlarını karşılayabilecek hemen hemen tüm olanaklara sahiptir. Dışarıdan bakıldığında şehrin dışında çevre duvarı ile çevrili güvenlik görevlilerince korunan, kendi kendine yeten, ilçeden soyutlanmış ayrı bir küçük şehir resmi çıkar karşımıza. Lojman sınırları içinde.

- 792 adet lojman
- 182 yatak kapasiteli 2 adet misafirhane ile 227 yatak kapasiteli bekar işçi sitesi
- 300 kişi kapasiteli lokal ve oyun salonları
- Bir bütünlük içinde lojmanların merkezinde kurulu olan kasap, bakkal, gazete bayii, ekonomaya diye adlandırılan bir tüketim kooperatifi, bay bayan kuaför, parfümeri ve sağlık ocağı
- Bir ilköğretim okulu ve iki çocuk kreşi
- Yüzme havuzu, tenis, basketbol ve futbol sahaları, çocuk bahçeleri, parklar yer almaktadır.

Tesisler içinde yer alan 792 dairenin 48 tanesi tek katlı evlerden geri kalan kısmı da 3 ve 4 katlı bloklardan oluşmaktadır. 2001 tarihi itibarıyla lojmanlarda ikamet eden personelin unvanlarına göre dağılımı ise şöyledir:

- Müdürler: 39 daire
- Memur ve mühendis: 356 daire
- İşçi: 387 daire

Bu dağılımda dikkate alınması gereken diğer önemli bir konu da tek katlı bahçeli evlerin sadece idareci müdürlere ve baş mühendislere tahsis edilmiş olmasıdır. Kendilerine lojmanlardan 387 dairenin tahsis edilmiş olan işçiler, genellikle teknisyen ve ustalardan oluşmaktadır. Bekar işçiler için de lojmanlarda üç öğün yemek veren bekar bir işçi sitesi mevcuttur, bekar işçiler burada barındırılmaktadır. Geri kalan işçilerin büyük bir kısmı da şehir de yaşamaktadır. Lojman dışında kalan işçilere lojman tahsis edilememesi nedeniyle lojman tazminatı ödenmektedir. Ancak bu kısmi düzeydedir: Toplu iş sözleşmelerinin 77. Maddesine göre işçilere ödenen kira ve aydınlatma yardımı, 26 milyon TL'dir.

ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI

Öncelikle neden Seydişehir'i ve Eti Alüminyum fabrikasını çalışma alanı olarak seçtiğimi açıklamam gerekiyor. Bu tercihi yapmamdaki ilk neden, yaşamımın önemli bir bölümünün Seydişehir'de Eti Alüminyum lojmanlarında geçmesi ve bu nedenle gerek Seydişehir'i gerekse de lojman yaşamını çok iyi biliyor olmamdır. Yaklaşık 16 yıl lojmanda yaşamış biri olarak, lojman hayatının kendi içsel dinamiklerini ve dışarıdan nasıl değerlendirildiğini iyi biliyorum. Alanı iyi tanıyor olamam, gerek araştırma alanının tespitinde ve soruların hazırlanmasında, gerekse de insanlara ulaşabilmemde çok yardımcı olmuştur.

Tel örgüleri ile şehirden ayrılan ve sakinlerine bambaşka bir dünya sunan lojmanları o dönemlerde bugünün tatil köyleri olarak tarif etmek abartılı olmayacaktır. Düşünün bir kere, 1980'li yıllar ve küçücük bir kentin içinde sineması, çocuk yuvası, havuzu, basketbol ve tenis sahaları, restoranı ve pastanesi olan, ormanın içinde kaloriferli dairelerden oluşan bir sitede yaşıyorsunuz. O dönemin şartları düşünülürse, bu imkanlar lojmanda yaşayan insanlar için çok büyük bir ayrıcalıktı. Bir yerde modern kent yaşamı diğer yanda ise henüz emeklemeye başlamış bir şehir. Bu ayrıcalık ve sınıflar arası yaratılan mekansal farklılaşma insanların ve hatta çocukların birbirlerine karşı olan ilişkilerine doğrudan yansımaktaydı. Örneğin lojmanda büyümüş çocuklar mahalleli çocukların gözünde, günlük yaşamın getirdiği sıkıntılardan uzaklaştırılmış bir fanus içinde yaşayan "şımarık" lojman çocuklarıydı. Mahallede büyümüş çocuklar ise lojmanlı çocuklar için uzak durulması gereken "serseri" çocuklardı. Çocukların dünyasında bile yer eden bu ayırım, kentte var olan lojman ve mahalle ayırımının basit bir görünümüdür.

Ancak, kent içindeki farklılaşma giderek eski önemini yitirmektedir. Fabrikanın özelleştirme politikaları çerçevesinde sürekli zarara uğratılması ve eskimeye bırakılmış olması, lojmanların ve fabrikanın kent içindeki yerini ve önemini kaybolmasına neden olmaktadır. Bu süreç içinde fabrikayla birlikte lojmanlar da giderek sönümlenmektedir. Artık fabrikanın her bölümünde olduğu gibi, lojmanlarda da lokal, pastane gibi yerler taşeron firmalarına verilmektedir. Fabrikada içinde başlayan taşeronlaşma lojmanlarda kamusal alanda hizmet veren lokal, restoran, pastane gibi mekanlarda devam etmiştir. Önceleri, lojmanlarda ikamet eden çalışanlarının her türlü ihtiyacını titizlikle karşılayan devlet, fabrikanın bir çok biriminde olduğu gibi, artık görevini aracı kurumlara

devretmektedir. Bu ilginç bir sonucu da beraberinde getirmiştir: Lojmanlar ile mahalle yaşamının bütünleşmesi. Lojmanlardaki içine kapanık yaşam, taşeron firmaların lojman içine girmesi ile birlikte dışarıya açılmaya başlamıştır. Bu açılma, öncelikle lojman dışından herkesin kapılardan kimliksiz ve izinsiz alınması ile başladı. Daha önceleri lojman dışından gelecek insanların lojman girişindeki güvenlik görevlilerinden izin alması gerekiyordu. Sırf bu uygulama bile, lojman ile mahalle sakinleri arasında doğrudan bir set çekmekteydi. Bu kuralın ortadan kalmasıyla, lojmanlara giriş ve çıkışlar daha kolay hale gelmiştir. Bu açılmanın ikinci adımı ise, lojman sakinlerine sunulan ve kamusal hizmet veren birimlerin (restoran, pastane gibi) taşeron firmalara ihale yoluyla kiralanması ile atılmıştır. Bu ise, lojman dışından gelen insanların da bu mekanlardan yararlanabilmesini olanak sağlamıştır. Bir başka ifade ile lojmanların kapısı büyük oranda şehirde yaşayan insanlara açılmıştır. Bu iki adım da, önceleri çok net olan lojman-mahalle ayrımını silikleştirmiştir. Ancak ortadan kaldırmamıştır. Bugün hala lojman dışından gelen insanların lojman içinde giremeyeceği mekanlar vardır. Örneğin lokalın oyun salonu ya da yüzme havuzu lojman dışındaki insanlara açık değildir. Bu nedenle eskisi gibi olmasa da kent içindeki lojman-şehir ayrımı varlığını devam ettirmektedir.

Eti Alüminyum fabrikasını çalışma alanı olarak seçmemde etkili olan ikinci neden, fabrikanın, tek geçim kaynağı tarımcılık olan bir Anadolu kasabasını işçi kenti haline dönüştüren ve kentte yaşayan hemen herkesini ailesinden birinin yaşamında yer etmiş olan bir mekan olmasıdır. Entegre bir fabrika olan Eti Alüminyum fabrikası Seydişehir'in yaşamını doğrudan belirlemiş ve değiştirmiştir. Fabrika ile birlikte şehir bir işçi kentine dönüşmüştür. Son yıllarda kent işçi gömleğini yavaş yavaş üzerinden çıkartıyor olsa da fabrikanın ve işçilerin kent hayatında hala önemli bir yeri vardır. Bununla birlikte, Eti Alüminyum fabrikası 1980 öncesi sol hareketin oldukça güçlü olduğu bir kentmiş. 1980 öncesinde DİSK'in ve Özgür Alüminyum-İş sendikalarının fabrikada örgütlü olması, işçiler arasında ve kentin yaşamında "sol" kültürün gelişiminde önemli bir rol oynamıştır. Bugün bu kültürün yansımalarını ancak eski işçilerin yorumlarında ve anılarında yakalayabilsek de, bu kültür dolaylı olarak işçilerin kent yaşamında ağırlığını farklı bir boyuta taşımıştır.

Eti Alüminyum fabrikasını çalışma alanı olarak seçmemde etkili olan üçüncü neden, fabrikanın bir kamu iktisadi teşekkülü olmasıdır. Çalışmanın başında, sadece kamu işçilerinin bilinci ve kültürü üzerine çalışmayı planlamıştım. Bu nedenle de çalışmaya, bir kamu iktisadi teşekkülünde çalışan işçilerin devletle kurmuş olduğu yakın bağdan nasıl etkilendiğini ve bu bağın işçilerin bilincini nasıl belirlediğini görebilmek amacıyla başlamıştım. Ancak pilot çalışmasını yürütmek için fabrikaya gittiğimde farklı bir manzarayla karşılaştım. Fabrikada, kamu işçilerinin neredeyse dörtte biri kadar taşeron işçisi de istihdam edilmektedir. Bu bir kamu fabrikası için oldukça yüksek bir orandır. Fabrikada kaldığım ve işçilerle görüşme yaptığım süreçte, taşeron işçileri ile kamu işçileri arasın derin uçurumların olduğunu gördüm. Bu farklılıklar ise işçilerin işyeri deneyimini ve yaşam deneyimini, dolayısıyla bilinçlerini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle çalışmanın kapsamını biraz daha genişletip, taşeron işçilerini de çalışmaya dahil ettim. Böylelikle, işçilerin kendi içindeki kırılma noktalarını, iki farklı işçi profili bağlamında değerlendirme şansım doğmuş oldu.

Çalışma alanımı seçerken beni yönlendiren son bir neden daha vardır. Bilindiği gibi, işçiler üzerine anket, gözlem ya da görüşme tekniklerini kullanarak araştırma yapmak isteyen araştırmacıların çoğu, işçilere ulaşabilmek için fabrika yöneticilerinin olurlarını almakta oldukça güçlük çekmektedir. İşçilerinin çalışırken veriminin düşmesinden ya da işçilerin aklına olmadık fikirler sokulmasından endişe eden yöneticiler, bu tür çalışmalara karşı hep şüpheyle yaklaşmıştır. Araştırma öncesinde ve sırasında karşılaşılan bu tür bürokratik engelleri daha rahat aşabilmek için bu fabrika benim için idealdi. Her şeyden önce, kentin yerlisi olmam ve babamın burada uzun yıllar çalışmış olması benim için çok iyi bir referans oldu. Bu yüzden, yapılması gereken birkaç bürokratik işlem haricinde, fabrika içindeki çalışmam sırasında ciddi bir engelle karşılaşmadım. Aksine bana işçilere rahat ulaşmamı sağlayacak her tür imkan sunuldu. Örneğin, araştırmamı rahat yapabilmem amacıyla bana verilen kimlik kartı ile, görevlilerin dışında girilmesi yasak olan yerlere bile ulaşabilme, fabrikanın hemen her biriminde rahat dolaşabilme şansım oldu. Zaten çalışmamın ilerleyen döneminde, işçiler beni öylesine kabullendiler ki fabrikanın tüm kapılarını bana açtılar ve bana yardımcı olmak için ellerinden geleni yaptılar. Bu yüzden, alan araştırması yapan birçok araştırmacıya göre çok şanslı olduğumu itiraf etmeliyim.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE ANKETİN UYGULANMASI

Araştırmada öncelikle niceliksel araştırma tekniklerinden biri olan anket tekniği ve bunun yanı sıra gözlem tekniği birlikte kullanılmıştır. Sınıf bilincine ve kültürüne ilişkin bir çalışmada niceliksel araştırma teknikleri yerine daha çok niteliksel araştırma tekniklerinin (örneğin derinlemesine mülakat gibi) tercih edildiğinin ve bu konuda anket tekniğinin fazlaca eleştirildiğinin farkındayım. Ancak, fabrika işçilerinin genelini yansıtacak verilere ulaşabilmem ve buradan genellemeler yapabilmem için anket tekniğini kullanmam gerekiyordu. Bu anlamda kendi çalışmam açısından, fabrikanın ve işçilerin genel profilini yansıtacak bir araştırma tekniğinin daha verimli olacağını düşünmekteyim. Araştırma yapmak için sahaya çıkmadan önce, Eti Alüminyum Fabrikası Genel Müdürlüğünden çalışmam için izin aldım. Bu izin için, savcılıktan alacağım bir iyi hal kağıdı ile birlikte dilekçe yazıp, genel müdürlüğe başvurmam gerekti. Bu başvurum sonucunda, araştırmamın bir örneğini fabrikanın kütüphanesine vermek koşulu ile bana fabrikanın her biriminde araştırma yapmam için izin verildi ve fabrikaya giriş ve çıkışlarımın kolay olması için kimlik kartı düzenlendi. Araştırma için üç kere Seydişehir'e gittim. Seydişehir'e ilk ziyaretim 2002 Kasım ayında gerçekleşti. Bu ziyaretimde fabrikaya ilişkin genel bilgiler edinme ve sendika başkanı ile görüşme yapma fırsatım oldu. Seydişehir'e ikinci yolculuğum Nisan ayında gerçekleşti. Bu gidişimde, iki hafta boyunca işçilerle görüşmeler yaptım ve anket sorularım için materyaller topladım. Burada 10 kamu işçisi ile sosyal yaşamlarına, sendikal faaliyetlerine ve iş yaşamına ilişkin derinlemesine mülakat yaptım. Bu süre içinde işçilerin dışında, sahayı ve işçileri daha iyi tanıyabilmek için fabrikanın kendi mühendisleri ve taşeron firmanın mühendisleri ile görüşmeler yapıp, onların eşliğinde üretim sahasını gezdim. Ankara'ya

dönüşümde, elde ettiğim sonuçlardan yola çıkılarak anket soruları hazırlandı. Anket sorularının düzenlenmesinin ardından Haziran ayında tekrar Seydişehir'e gittim ve bu gidişimde bir ay fabrikada çalıştım. Daha öncesinde mülakat yaptığım ve görüştüğüm işçiler ve mühendisler sayesinde, Seydişehir'e bu gidişimde işçilere ulaşmam çok daha kolay oldu.

135 işçiyle anket görüşmesi yaptım. Çalışmamda yapılandırılmış ve yapılandırılmamış ya da ucu açık soruların birlikte kullanıldığı, 116 sorudan oluşan bir işçi anketi uygulandı. Ankette işçilerin demografik bilgileri, toplumsal kökenleri, işçilik ve sendika serüvenlerinin yanı sıra, işçilerin bilinci, gündelik ve kültürel yaşamları ile lojman ve mahalle ayrımı bağlamında ele aldığımız yaşam mekanına ilişkin deneyimleri sorgulandı. Ankette özellikle, işçilerin yorumlarını görmeye yönelik ucu açık sorular çok kullanıldı. Bu nedenle, birçok sorunun ardından verilen cevaba ilişkin işçilere “neden” ve “niçin” soruları yöneltildi. Bunun yanı sıra kimi sorularda, sunulan seçeneklerin dışında işçilerin kendi önerilerini ifade edebilmeleri için “diğer” seçeneği de kullanıldı. Böylelikle işçilerin yönlendirilmeden, soruları olduğu gibi cevaplaması sağlanmaya çalışıldı. İşçilerin yorumlarından oluşan bu cevaplar, sonrasında ortaklaştırılarak kodlandı ve sayısal veriler haline dönüştürüldü. Elde edilen bu veriler ise SPSS programı kullanılarak değerlendirildi. Anketlere dinsel davranış ve inançlara ilişkin sorular sorulmadı. Dinsel tutumlara yönelik sorulardan kaçınılmasındaki en önemli sebep, görüşme yapılacak işçilerin bu konu hakkında konuşmaktan çekineceği ve tedirgin olacağı endişesidir.

Anketin uygulandığı 135 işçinin 118'i kamu işçisi ve 17'si de taşeron işçisidir. Çalışmanın başında, fabrikada çalışan kamu ve taşeron işçilerinin en az %5'ine ulaşmayı hedeflemiştik. Hedefimin biraz üstünde (%5,6 oranında) işçi ile görüşme yapma şansım oldu. Bu işçiler ise rastlantısal örnekleme tekniği kullanılarak seçildi. Ancak, görüşme yapılacak işçi sayısı belirlenirken, fabrikadaki her birimin çalıştırdığı işçi sayısına göre temsil edilmesine dikkat ettim. Böylelikle birimler arasında dengesizliğin oluşması engellenmeye çalıştım. Araştırmada fabrikanın her birimini çalışmaya dahil etmek yerine, sadece bir birim üzerinde de yoğunlaşmak mümkündü, ancak böylesi bir tercihte fabrikanın geneline ilişkin verilere ulaşamama riskini göz önünde bulundurmam gerekirdi. Bunun için, fabrikanın üretim sahasındaki temel birimlerin hepsini çalışmaya dahil ettim. Anket yapılacak işçilerin sayısının belirlenmesi ise, bu birimlerde çalışan işçilerin fabrikadaki oranlarına göre yapıldı. Fabrikanın üretim sahasında toplam 2403 işçi çalıştırılmaktadır. Fabrikada çalıştırılan 2403 işçinin 2044'ü kamu işçisi ve 359'ü taşeron işçisidir. Bununla birlikte, alan çalışmasına fabrikadan yaklaşık olarak 35-40 km uzaklıkta olan Maden İşletmesinde çalışan işçiler dahil edilmedi. Bunun temel nedeni, madene ulaşımın ve işçilerle görüşme olanağının çok sınırlı olması ve madendeki çalışma koşullarının fabrikaya göre çok daha farklı olmasıdır. Bu yüzden yaklaşık 50 kadar maden işçisi çalışma kapsamının dışında tutuldu. Anket görüşmesi, fabrikanın 5 ana birimden seçilen işçilerle yapıldı. Bu birimler şöyledir: Alüminyum Müdürlüğü, Alümina Müdürlüğü, Dökümhane, Haddehane ve Yardımcı Birimler. Bu birimlerde çalıştırılan işçilerin sayısı ve toplam kamu işçi sayısına oranı ise şöyledir:

1. Alüminyum Müdürlüğünde toplam 641 kamu işçisi çalıştırılmaktadır. Bu ise fabrikada çalıştırılan toplam işçi sayısının yaklaşık %31'ine denk

düşmektedir. Bu nedenle görüşülecek işçi sayısının bu müdürlük için taban oranı %31'dir. Yani, Alüminyum müdürlüğü anketimizde %31'lik oran ile temsil edilmelidir.

2. Yardımcı Birimler fabrikanın ikinci büyük birimidir. Burada 615 kamu işçisi çalıştırılmaktadır. Bu birimdeki işçiler, toplam işçi sayısının %30'unu temsil etmektedir.
3. Alümina Müdürlüğünde 320 kamu işçisi çalıştırılmaktadır. Bu 320 işçi, fabrikada istihdam edilen toplam kadrolu işçi⁸ sayısının yaklaşık %16'sına denk düşmektedir. Bu nedenle bu birimin çalışmamızda en az %16 düzeyinde temsil edilmesi gerekmektedir.
4. Haddehane Müdürlüğünde 257 kişi çalıştırılmaktadır. Bu birimdeki işçiler %13'lük bir oranla fabrikada temsil edilmektedir.
5. Dökümhane Müdürlüğü çalıştırdığı 211 kadrolu işçi ile fabrikada %10 düzeyinde temsil edilmektedir.

Ancak elde edilen bu veriler sadece kamu işçilerini kapsamaktadır. Görüşmelerin yapıldığı Haziran ayında fabrika yönetiminden hem kamu hem de taşeron işçilerin birimlere göre dağılımı istenmiş, bunun karşılığında sadece kamu işçilerinin bilgisine ulaşılabilmektedir. Taşeron işçileri bakımından derli toplu bilgilere ulaşma şansım ise olmadı. Bunda Haziran ayının ihalelerin yapıldığı, sözleşmelerin yenilendiği bir dönem olmasının önemli bir payı vardır. Her yıl fabrikada, bir önceki yıl imzalanan sözleşmeler genellikle Mayıs sonu Haziran başı gibi yenilenir ya da iptal edilip yeni firmalarla anlaşma yapılır. Ancak bu yıl fabrikanın özelleştirilmesine yönelik çalışmaların varlığı nedeniyle ihaleler geç yapılmış, bu nedenle de Haziran sonuna kadar sarkmıştır. Bu belirsizlik nedeniyle sözleşmeleri biten birçok firmanın işçileri fabrikada bulunmasına rağmen, fiilen çalışmaya başlamamıştır. Bu karmaşa içinde fabrika yönetimi de bana kesin rakamlar sunamamıştır. Bu nedenle anket görüşmelerinin yürütüldüğü dönemde fiili olarak çalışan 359 taşeron işçisini esas alındı. Buna göre, 359 işçinin %5'ine tekabül eden toplam 17 taşeron işçisi ile görüşme yapıldı.

Görüşme yapılan kamu işçilerinin birim olarak dağılımı ise şöyledir: Alüminyum müdürlüğünden 37 (görüşme yapılan işçilerin %31,3'ü), Yardımcı Birimlerden 35

⁸ Burada belirtilen "kadrolu" ile "kamu" birbirinin yerine kullanılan kavramlardır. Fabrikaya ilişkin verilen resmi verilerde daha çok "kadrolu" kavramı kullanılmaktadır. Ancak taşeron işçileri, kadrolu işçileri "kamu" işçileri olarak nitelendirmektedir. Bunun için, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ve anket sonuçlarının değerlendirilmesi kısmında "kamu işçisi" kavramı kullanılacaktır.

(%26,6), Haddehane'den 19 (%14,4), Alümina müdürlüğünden 24 (%20,3) ve Dökümhaneden 10 (%8,4) işçiye anket uygulanmıştır. Buna göre toplam 118 kamu işçisi ile anket görüşmesi yapılmıştır.

Fabrika tam olarak erkek işçilerin egemen olduğu bir fabrikadır. Fabrikanın genelinde sadece 19 kadın işçi istihdam edilmektedir. Fabrikadaki çalışma şartlarının çok ağır olması bu sonucun temel nedenidir. Kadın işçilerin önemli bir bölümü (16 işçi) üretim sahasının dışında, Genel Müdürlük bölümünde memurlarla birlikte çalışmaktadır. Diğer üç kadın işçi ise üretim sahasında laboratuarlarda çalışmaktadır. Kadın işçilerinin hepsi büro işçisi statüsündedir. Üretim sahasını çalışma alanım olarak belirlediğim için, burada çalışan bu üç kadın işçi ile de görüşme yaptım. Bununla birlikte büro işçisi statüsünde olan iki erkek işçi ile de görüşme yaptım. Ancak değerlendirmede kadın işçilerin ve büro işçilerinin verilerini ayrı olarak ele alınmadı.

Fabrika üç vardiya sistemi ile çalışmaktadır. Bu nedenle fabrikada üretim haftanın yedi günü boyunca 24 saat durmadan devam etmektedir. Kamu işçileri için vardiya sistemi uygulanırken, taşeron işçileri için bu geçerli değildir. Taşeron işçileri sabah 08:00 akşam 16:00 arasında çalışmaktadır. Kamu işçilerinin vardiya saatleri ise şöyledir: Sabah 08:00-16:00 arası gündüz vardiyası, 16:00-24:00 arası akşam vardiyası ve 24:00-08:00 arası da gece vardiyası. Görüşmelerimi taşeron ve kamu işçilerinin vardiyalarını denk getirecek şekilde, gündüz vardiyasında sabah 08:00 ile 16:00 arasında yaptım. İşçilerin çalışma saatlerine ben de uyum sağladım ve her sabah, Cumartesi günleri de dahil, fabrikaya 08:00'de giriş yaptım. Fabrikada çalışmaya başladıktan kısa bir süre sonra artık ben de fabrikanın monoton seyrine ayak uydurmuştum. Buna göre, her sabah ilk yarım saat işçilerin odalarında yaptıkları çay ve kimi zaman da kahvaltı sohbetlerine katıldım. Sonrasında öğlen 12:00'ye kadar bir önceki günden görüşmek için olurunun aldığım işçilerle, dinlenme odalarında anketleri tamamladım. 12:00-13:00 arası öğle yemeği molasından sonra, işçilerin banyo saatine (saat 15:30'a) kadar günün ikinci tur görüşmelerini yaptım. Araştırmam sırasında fabrikada, işçilere daha yakın olabilmek ve mümkün olduğunca onlar gibi fabrikayı soluyabilmek için, fabrikanın hemen her birimini dolaşıp oradaki işçilerle sohbet etmeye ve neden fabrikada olduğumu anlatmaya çalıştım. Bu arada, araştırmamı yaptığım Haziran ayı boyunca, fabrikada her yıl geleneksel olarak sendikanın desteği ile yapılan voleybol turnuvalarını düzenli olarak takip ettim. Bu turnuva seyri çok zevkli bir turnuva olduğu kadar, işçilerin arasına girmemi kolaylaştırmanın bir yolu oldu.

Görüşmeler çoğunlukla işçilerin dinlenme odalarında yapıldı. Ancak, işçilerin odaları çok kalabalık olduğunda o birimin teknisyeninin odasını ya da boş olan herhangi bir odayı kullandık. Görüşmeler sırasında, özellikle işçilerin rahat edebileceği ortamları tercih ettim. Görüşmelerin önemli bir bölümü yüz yüze ve yalnız yapıldı. Çoğunlukla işçiler anket sorularını kendileri okuyup cevaplandırdı. Kimi işçiler ise, soruları benim okumamı ve cevaplarını yazmamı tercih etti. Her anket, çoğunlukla 45 dakika ile 1 saat arasında değişen sürelerde tamamlandı. Bununla birlikte, kimi görüşmelerde özellikle işçi sayısı çok olduğu zamanlarda,

fabrikada mühendis olarak çalışan arkadaşım Şaziye⁹ bana eşlik etti ve kimi görüşmeleri o yaptı. Bu arkadaşımın çalıştığım konu ile yakından ilgilenmesi, anket sorularını ve soruların nasıl sorulması gerektiğini çok iyi bilmesi nedeniyle bu görüşmelerde herhangi bir sorun yaşanmamıştır.

İşçilerden anket sorularını cevaplandırmadan önce, soruları dikkatlice incelemeleri ve kendilerini rahatsız eden sorular olduğu takdirde ankete başlamamaları istendi. Bu nedenle anketlerden önce, araştırmamın amacını ve ne yapmak istediğimi işçilere açık bir dille anlattım, gerektiğinde onların sorularını cevaplandırdım. Böylelikle işçilerin anket sorularını gönüllü olarak ve herhangi bir şüphe taşımadan cevaplandırmalarını sağlamaya çalıştım. Anketler gönüllülük esasına dayalı olarak uygulandı. Anket sorularını incelemenden veya inceledikten sonra soruları cevaplandırmak istemeyen işçiler, hiçbir şekilde zorlanmadı. Anketlerin gönüllülük esasına dayalı olarak yapılması, işçilerin daha samimi cevaplar vermesine imkan sağlamış olabileceğini düşünüyorum. Ancak, her alan araştırmasında karşılaşılabilecek sorun benim için de geçerliydi: Görüşmecilerin soruları doğru ve dürüst olarak yanıtlaması ve düşüncelerini bu doğrultuda yansıtabilmesi. Bu konuda Mübeccel Kıray'ın tespitinin gerekli cevabı verdiği kanısındayım. Buna göre, “bir kimse vereceği cevabı ne kadar ayarlamak isterse istesin, ne kadar değiştirirse değiştirsin, cevap kendi yaşantılarının, bilgilerinin, değerlerinin sınırı ile sınırlanmış kalır. Kişi, bütün çabasına rağmen, bu sınır dışına çıkamaz. Bilmediği bir hayattan yaşantılar aktaramaz. Bu bakımdan samimiyetsiz cevaplar bile o cevabı verenin dünyasını aksettirir (2000:28)”. Fabrika içinde bir ay süren araştırma maceramda, işçilerden kaynaklı çok ciddi bir tepkiyle karşılaşmadım. Ancak özellikle ilk zamanlarda, fabrikanın özelleştirilme ile ilgili kabusunun yeniden gündeme gelmesi ile işçilerin bir kısmında başlayan endişe, benim onların gözünde “casus” olabilme ihtimalini kuvvetlendirdiğine tanık oldum. Özellikle özelleştirmeye ve AKP hükümetine ilişkin sorularımdan yola çıkarak kimi işçilerin, yüzüme söylememekle birlikte, benim hükümetle bir ilişkimin olup olmadığını çevrelerinden soruşturduğunu öğrendim. Sonra sendika ile ilişkili sorularım işçilerin kafasında, sendikanın göndermiş olabileceği bir denetçi ya da gözetmen olduğum şüphesini uyandırmış ve birkaç işçi bunu bana açık olarak sormuştur. Gene işçilerin bir bölümü, sorularıma bile bakmadan benim fabrika yönetiminin adamı olabileceğim düşüncesinden hareketle, bana ve araştırmama oldukça şüpheyle yaklaşmıştır. Bu şüphelerden dolayı kimi işçiler doğrudan anketimi cevaplandırmayı reddetmiştir. Ancak belirtmeliyim bu şüpheleri taşıyan kişiler çoğunlukla kamu işçilerinden çıkmıştır. Sahip oldukları iş güvencesine ve yasal haklarına rağmen, kamu işçilerinin bir bölümü bu anket sorularının başını belaya sokabileceğini düşünebilmiştir. Oysa ki, hiçbir sosyal güvenceye sahip olmayan ve sırf bu çalışma yüzünden bile işte atılabilecek olan taşeron işçilerinden hiçbiri bu kadar sorgulayıcı olmamıştır. Aksine, görüşmeyi kabul eden taşeron işçilerinin bir çoğu,

⁹ Alüminyum müdürlüğündeki bir taşeron firmasında maden mühendisi olarak çalışan arkadaşım Şaziye ve aynı taşeron firmada gözetmen olarak çalışan işçi arkadaşım Saadetin, fabrika içinde işçilerle ilişki kurabilmemde bana çok yardım oldular. Odalarını rahat çalışabilmem için bana tahsis eden ve her sıkıntıda bana destek olan, her şeyden önemlisi benimle sofralarını paylaşan bu arkadaşlarımdan adını anmadan bu çalışmayı bitirmemeliyim. Her ikisine de çok teşekkür ederim.

bu görüşmeleri kendi sorunlarını ifade edebileceği bir araç olarak görmüş ve anket sorularını titizlikle cevaplandırmıştır. Sadece görüşmek istediğim iki taşeron işçisi, kendi mühendislerine güvenmediği ve bununla birlikte bu çalışmanın onların yaşamında somut hiçbir değişime yol açamayacağı için bu çalışmaya dahil olmayı reddetmiştir. Bu iki işçinin söylediği şey çok açıktı: Bu işçilerin, üzerlerinde bulunan işten atılma tehdidine rağmen, işlerini bir kenara bırakıp, anket sorularına cevap verme lüksleri yoktu. Bu kimi olumsuzluklara rağmen, özellikle eski işçiler beni, üniversitede okuyan kendi çocuklarının yerine koyduğu ve bu çalışmanın okulu bitirebilmem için ne kadar önemli olduğunu düşündüğü için, bana yardımcı olabilmek amacıyla ellerinden geleni yapmış, her tür kolaylı sağlamıştır.

Araştırmada anket tekniğinin yanı sıra, katılımsız gözlem tekniğini de kullandım. Öncelikle belirtmeliyim, işçilerden kimliğimi saklamadım. Aksine, onlara fabrikaya niçin geldiğimi, neden işçilerle görüşme yolunu seçtiğimi ve onlardan ne istediğimi açık olarak anlattım. Ancak, işçilerin hiçbirine ideolojim ve siyasi görüşlerim hakkında ipuçları vermedim. Özellikle anket sırasında yapılan konuşmalarda, işçileri kendi görüşlerimle yönlendirmem için oldukça çaba harcadım. Anket sonrası çay molalarında ya da yemek sofralarında yapılan sohbetlerde ise, işçileri özellikle ilgilendiren özelleştirme, yeni iş yasası gibi konularda ve güncel Türkiye sorunlarına ilişkin kimi yorumlar yapsam da hiçbir zaman bu tartışmalarda düşüncelerimi onları tedirgin edecek şekilde ortaya koymadım. Fabrikada bulunduğum süre içinde, gerek işçilerin çalışma yerlerine giderek ve onların çalışmasını izleyerek, gerekse de boş zamanlarında onlarla sohbet ederek işçileri dışarıdan gözlemledim. Böylelikle, farklı bir noktadan onları nesnel olarak gözlemlemeye ve elde ettiğim verilerden yola çıkarak genellemelere ulaşmaya çalıştım. Bu sohbetlerin özellikle, anket cevaplarına yansımayan, sınıf bilincine ve kültürüne ilişkin veriler yakalamama olanak sağladığına inanıyorum.

ARAŞTIRMA SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmada, fabrikanın beş temel biriminden seçilen 118'i kamu ve 17'si taşeron olmak üzere toplam 135 işçi ile görüşme yapıldı. Fabrikanın temel birimleri ve istihdam ettiği işçi sayısı Tablo 1'de gösterilmiştir. Görüşme yapılan kamu ve taşeron işçilerinin, çalıştıkları birime göre dağılımı ise Tablo 2'de gösterilmiştir. Fabrikanın hemen her biriminde taşeron işçisi çalıştırılmaktadır. İşçilerle anket görüşmelerinin yapıldığı dönemde (Haziran ayı boyunca) fabrikada 359 taşeron işçisi fiili olarak çalışmaktaydı. Ancak bilindiği üzere taşeron firmaların ve dolayısıyla taşeron işçilerin sözleşmeleri her yıl yenilendiği için istihdam edilen taşeron işçi sayısı sabit değildir. Bununla birlikte bu görüşmelerin yapıldığı aylarda, sözleşmesi yeni bitmiş ve henüz ihalesi yapılmadığı için çalışmayan taşeron işçileri bulunmaktaydı. Bu işçilerle birlikte fabrikada çalıştırılan taşeron işçi sayısının yaklaşık 500'e kadar çıktığı belirtilmiştir. Ancak belirtilen bu sayının spekülatif olması nedeniyle, çalışmada anket görüşmelerinin yürütüldüğü dönemde fiili olarak çalışan taşeron işçi sayısı göz önünde bulundurulmuştur. Buna göre istihdam edilen taşeron işçisinin %5'i 17 kişi ve kamu işçisinin %5,6'sı 118 kişi olmak üzere toplam 135 işçi ile görüşme yapılmıştır.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

İŞÇİLERE İLİŞKİN GENEL BİLGİLER: YAŞ, CİNSİYET, EĞİTİM VE SOSYAL HAREKETLİLİK

Görüşme yapılan 135 işçinin %44.4'ü 1980 öncesi fabrikada çalışmaya başlamış işçiler grubunda yer almaktadır. %35.4'ü ise 1980-1996 yılları arasında işe başlamış olup, orta yaş işçi grubu içinde yer aldığını söyleyebiliriz. Geri kalan işçiler ise (toplam işçi sayısının yaklaşık %19.9'una denk düşmektedir) 1997 sonrasında iş başı yapan yeni işçiler grubu içinde yer almaktadır. Burada eski ve yeni işçiler arasında yapacağımız analitik ayırım bizim için önemlidir. Çünkü, ileride kuracağımız ilişkilerde de görüleceği gibi, Eti Alüminyum Fabrikası özelinde eski ve yeni işçiler arasında, örgütlenme, sendikal deneyim ve siyasal eğilimler vb. tutum ve davranışlarda kimi farklılıklar göze çarpmaktadır. Ancak öncelikle “eski ve yeni işçi” ayırımının hangi kriterlere göre yapılacağını belirtmek gerekiyor.

Eski-yeni işçi ayırımında belirleyici faktör “sendikalı olma yılı”dır. Bu anlamda “yaş” ikinci düzeyde kalmaktadır. “Sendikalı olma süresi¹⁰” ise ilk olarak işçilerin fabrikada gerçekleşen iki greve katılıp katılmama esasına dayanmaktadır. Çünkü, başta grev olmak üzere, işçilerin gerek iş gerekse de sosyal yaşamlarını doğrudan etkileyen kolektif eylemleri, sınıf bilincinin ve sınıf dayanışmasının oluşumunda ve şekillenmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle fabrikada gerçekleşen 1995 grevinden sonra alınan işçiler “yeni işçi” olarak ele alınacaktır. İkinci olarak ise, farklı sendika deneyimi yaşanması temeline dayanmaktadır. Türk Metal-İş sendikasının yerine, işçilerden gelen talep nedeniyle ve gene işçilerin faaliyetleri ile Hak-İş'e bağlı olan Özçelik-İş sendikası getirilmiştir. Böylelikle 1996 sonrası işe başlayan işçilerin eski işçiler gibi gerek 1980 öncesi DİSK ve Öz Alüminyum-İş gibi gerekse de 1980 öncesi ve sonrası Türk Metal-İş sendikaları ile gelişen bir sendika deneyimine sahip değildir. Bununla birlikte “eski-yeni” işçi ayırımı sadece kamu işçileri açısından geçerlidir. Çünkü, taşeron işçilerinin sendikalı olma ve sendikal faaliyetlerde bulunma gibi bir hakkı ve olanağı yoktur. Ayrıca, fabrikada taşeron firmaların sistemli olarak çalıştırılması 7-8 yıllık bir meseledir. Bu nedenle bu firmaların çalışmaya başladığı ilk yıldan beri çalışan taşeron işçilerin bile fabrikada çok eski bir mazisi yoktur. Kaldı ki taşeron işçilerinin iş güvencesi olmadığı için, sözleşme bitiminde işlerine devam edip etmeyecekleri belli değildir.

Fabrikanın geneline bakıldığında eski işçiler çoğunluktadır. Ancak özellikle 1996 ve sonrasında Anavatan Partisi'nin iktidarda olduğu dönemlerde önemli oranda işçi alımı gerçekleştirilmiştir. Fabrika, Turgut Özal döneminden bu güne kadar sürekli özelleştirme uygulamalarının tehdidi altında olduğu için, 1980'lerin

¹⁰ Et i Alüminyum fabrikası bir kamu iktisadi teşekkülü olduğu için, işçiler işe başladıkları tarihten itibaren sendikaya üye yapılıyor. Böylece işçilerin sendikalı oldukları yıl ile bu fabrikada çalıştıkları süre arasında bir denklik söz konusudur. Bu nedenle, “eski-yeni” işçi ayırımı yapılırken “sendikalı olma yılı” kriterinden hareket edilmiştir.

sonlarından itibaren fabrika işçi alımları gerektiği oranda gerçekleştirilmemiştir. Görüşme yapılan işçilerin en yaşlısı 1947 ve en genci ise 1979 doğumludur. Fabrikada “yeni” olarak adlandırabileceğimiz 33 kamu işçisi çalışmaktadır. Doğum yılı esas alındığında görüşme yapılan tüm işçilerin genel dağılımı şöyledir: 1947-1966 arası doğumlu olan 90 işçi (% 66,6) ve 1968-1979 arası olan 45 (%33,4) işçi ile görüşme yapılmıştır. Bu 45 işçinin 33’ü kamu işçileri arasında “yeni işçi” olarak adlandırdığımız gruba girmektedir. Görüşme yapılan işçilerin üçü (%2,9) kadın işçidir. Fabrikanın genelinde ise sadece 19 kadın işçi istihdam edilmektedir ki bu fabrikada istihdam edilen toplam kamu işçisinin yaklaşık %0,9’una tekabül etmektedir. Taşeron işçi olarak kadın işçi çalıştırılmamaktadır.

Görüşme yapılan işçilerin %98,5 gibi (133 işçi) büyük bir oranı evlidir. İşçilerin yarısından fazlası bir veya iki çocuk sahibidir. Bu anlamda işçilerin geleneksel aile yapısından çok, çekirdek aile yapısına sahip olduğu söylenebilir. Çocuk sayısı iki ve daha az olan işçilerin eğitim durumuna baktığımızda, bu işçilerin yarısından fazlasının meslek lisesi mezunu olduğunu görürüz. Bununla birlikte, 3 ve üzeri çocuk sahibi olan işçilerin yarıya yakını da meslek lisesi mezunudur. Bu nedenle, işçilerin eğitim düzeyi ile sahip olunan çocuk sayısı arasında bir doğru orantı kurmamız mümkün değildir. İşçilerin eğitim durumuna göre sahip olduğu çocuk sayısı için bkz. Tablo 3.

Görüşme yapılan işçilerin beşte üçü meslek yüksek okulu mezunu, sekizde biri ise lise mezunudur. Eğitim durumlarına bakıldığında fabrikada genel olarak kalifiye işçilerin istihdam edildiği görülecektir. Eğitim oranının yüksek olması işçilerden beklentinin de artmasına neden olabilir. Eğitimli işçilerin gerek toplumsal ve siyasal sorunlara gerekse de sendikal faaliyetlere ilişkin tutum ve davranışlarının daha etkin olacağı varsayılabilir. Bu anlamda eğitimle birlikte sınıf bilincinin ve sendikal faaliyetlerin gelişeceği gibi bir sonuca ulaşmanın mümkün olacağı öngörülebilir Ancak yalnızca eğitim etmenine bağlı olarak bu varsayımdan yola çıkmak sorunlu bir çıkarsama olacaktır. Eğitimin beraberinde belirli bir bilinç unsurunu da getireceğini kabul etsek bile, sadece eğitim düzeyi ile işçilerin sınıf bilincine ve sendikal faaliyetlere katılımına ilişkin doğrudan sonuçlara ulaşmamız gerçeğin eksik yansıtılmasına neden olacaktır. Sınıf bilincine ve işçilerin toplumsal yaşama katılımına ilişkin öngörülerde bulunabilmek için başka değişkenlerin ve koşulların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu nedenle çalışmada istihdam biçimi, kırla olan bağlantı, sendikal faaliyetlere katılım, siyasal davranış ve mekansal farklılaşma gibi farklı etmenler göz önünde bulundurulacaktır.

İşçilerin eğitim durumlarına ilişkin olarak şu sonuçlar elde edilmiştir: Taşeron işçilerinin üçte biri, kamu işçilerinin ise yaklaşık onda biri ilkökul mezunudur. Orta okul mezunu altı kamu işçisi ve iki taşeron işçisi bulunmaktadır. Orta okul ve ilkökul mezunu işçilerin toplamı, görüşme yapılan işçilerin dörtte biri kadardır. Taşeron işçilerinin beşte biri kamu işçilerinin ise sekizde biri lise mezunudur. Kamu işçilerinin yarısından fazlası, taşeron işçilerinin ise yaklaşık üçte biri meslek lisesi mezunudur. Yüksek öğrenim mezunu ise yedi kamu işçisi ve bir taşeron işçisi bulunmaktadır. İşçilerin istihdam biçimine göre eğitim durumu için bkz. Tablo 4 ve Grafik 1.

Eti Alüminyum fabrikasında bugün ikinci ve üçüncü kuşak işçiler çalışmaktadır. İlk kuşak işçiler, özellikle fabrikanın kuruluş aşamasında çalışmaya başlamış ve

bugün emekli olmuş işçilerdir. İkinci ve üçüncü kuşak işçileri barındıran bu fabrika kurulduğundan beri Seydişehir'in en önemli ve hatta tek istihdam alanı olmuştur. Özelleştirme politikaları ile birlikte fabrika giderek daha az işçi istihdam etmeye başlasa da fabrikanın kent yaşamındaki belirleyiciliği devam etmektedir. Kendi çocukları için işçiliği en uygun geçim kaynağı olduğunu düşünen ilk kuşak işçiler çocuklarını da bu amaca uygun olarak meslek liselerine göndermeyi tercih etmiş. Bu nedenledir ki, kadrolu eski ve yeni işçiler arasında meslek lisesi mezunlarının oranı oldukça yüksektir. Eski işçilerin %64'ü, yeni işçilerin %75'i ve taşeron işçilerinin ise %29,4'ü meslek lisesi mezunudur. Yeni ve eski kuşak işçilerin sosyal kökenlerini ve bir anlamda işçi ailesinin sahip olabileceği bir kültür içinde yetişip yetişmediğini görebilmek, bunun yanı sıra kuşaklar arası sosyal hareketliliğin yönünü daha iyi izleyebilmek için, işçilerin baba meleşine dikkat etmek gerekiyor. Bunun için bkz. Tablo 5 ve Grafik 2. Sosyal hareketlilik, Hayriye Erbaş'ın çalışmasında gösterdiği gibi (1993) sınıf oluşumunun temel göstergelerinden biridir. Sosyal hareketlilik bağlamında inceleyebileceğimiz sınıflar arası hareketlilik bize, hem kuşaklar arası hem de kuşaklar içi sınıfsal hareketliliğin yönünü izleme olanağı verecektir. Bu anlamda özellikle kuşaklar arası hareketliliğe dair bilgi edinebilmek için, görüşme yapılan işçilere baba mesleği sorulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre işçilerin hemen hemen yarısı bir işçi ailesinden gelmektedir. Bu işçilerin babaları da aynı fabrikadan emekli olmuş ilk ya da ikinci kuşak işçilerdir. İşçilerin yaklaşık üçte birinin babası ise çiftçidir. Fabrika kurulmadan önce tek geçim kaynağının topraktan sağlanıyor olması bu sonucun temel nedenidir. Ünsal Oskay'ın Zonguldak maden işçileri için yaptığı çalışmasında belirttiği gibi, fabrikada işçi olmak geleneksel bir meslek olarak varlığını sürdürmektedir. Çevrede seçim olanağı verecek ölçüde iş alanlarının bulunmaması, işçilerin sahip olduğu toprakların dönüm olarak küçük olması, dolayısıyla toprağın parasal gelir getirecek nitelikte olmaması ve elde edilen ürünün işçi ailesinin ancak kendisine yetmesi, işçiliğin gelir getiren geleneksel bir meslek olmasına yol açmıştır (1983:99-101). Kamu işçileri gibi taşeron işçilerinin de babaları çok büyük oranda zamanın işçi olarak çalışmış. Babası işçi olan taşeron işçilerinin kendi içindeki oranı, kamu işçilerine göre çok daha yüksektir. Buna karşılık, babası çiftçilikle uğraşmış olan kamu işçilerinin kendi içindeki yüzde oranı ise, taşeron işçilerinininkine göre daha yüksektir. Bununla birlikte işçiler arasında memur veya esnaf çocuğu olan oldukça az sayıda kişi vardır.

Büyük oranda işçi ailesinden gelen işçiler kendileri için kurtuluş yolu olarak gösterilen fabrikada, babaları gibi, çalışmak zorunda kalmıştır. Fabrika adete işçilerin yaşamında babadan oğla geçen bir meslek görünümündedir. Bugün de işçiler, babaları gibi çocuklarını meslek lisesine göndermektedir. Ancak iki kuşak arasında önemli bir fark vardır. Çünkü bugün işçilerin dörtte üçü, çocuklarının gelecekte iyi bir üniversiteden mezun olduktan sonra iyi bir işe sahip olacağı inancını taşımaktadır. Bu anlamda işçiler kendileri başaramamakla birlikte çocukları için, eğitim yolu ile sınıf atlamanın ve bir kariyere sahip olmanın mümkün olabileceğini düşünmektedir. Son 20-30 yıllık süre içinde Türkiye gerçeğine bakıldığında bu umudun gerçekleşme olasılığının giderek düştüğü ortadır. Çünkü sınıflar arası toplumsal hareketlilik, iddia edildiğinin aksine her geçen gün biraz daha sekteye uğramaktadır.

İŞÇİLERİN MEMLEKETLERİYLE VE TOPRAKLA BAĞLANTISI

İşçiler arasında yerli-yabancı işçilerin varlığını ve işçilerin göçle olan bağlantısını görebilmek için, işçilere memleketleri soruldu. Elde edilen sonuçlara göre, işçilerin %76,9'u gibi önemli bir bölümünün Konya kökenli olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra işçilerin yarısı ise Konya'nın Seydişehir ilçesini veya Seydişehir'e bağlı merkez köyleri memleketi olarak göstermiştir. İşçilerin yaklaşık %47'si (64 işçi) köy kökenlidir. Fabrikadaki işçilerin geneline baktığımızda ise benzer bir manzara ile karşılaşırız. Fabrikada istihdam edilen 2044 kamu işçisinin 1722'si Konya merkezi ve çevre ilçelerindedir. Buna göre 1722 işçinin 51'i Konya merkezi, 930'u Seydişehir'i ve 741'i ise Konya'ya bağlı ilçeleri doğum yeri olarak göstermiştir. Fabrikada istihdam edilen toplam işçilerin yaklaşık %16'sı (322 işçi) ise Konya ili dışında kalan kentlerden Seydişehir'e göç etmiştir¹¹. Görüşme yapılan işçilerin geneline baktığımızda, işçilerin dörtte üçünün Seydişehir'e göç etmiş işçiler olduğunu görürüz. Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir konu vardır. Görüşme yapılan işçilerin %23,1'i ise Konya dışından göç etmiş yabancı işçilerdir. Göç eden bu işçilerin de dörtte üçü ise Konya ilinin içinden , ilçelerinden ve çoğunlukla da Seydişehir'in köylerinden gelmiş insanlardır. Kısaca göç eden işçilerin büyük çoğunluğu gene bu yörenin insanlarıdır.

İşçilerin Seydişehir'e göç ediş tarihine ilişkin olarak iki önemli kırılma noktası vardır: İlki, fabrikanın kurulma aşamasından sonra faaliyete başladığı dönem olan 1970-1974 yıllarıdır. Bu dönemde hem halen fabrikada çalışmakta olan eski kuşak işçiler hem de zamanında babalarının fabrikada işe başlaması nedeniyle göç etmiş olan yeni kuşak işçiler aileleri ile birlikte göç etmiştir. İkincisi ise 1998 yılıdır. Bu yıl içinde fabrikaya yeni işçi alımının gerçekleşmesi ile gerek Seydişehir'in dışından (Mersin'den, Anamur'dan örneğin) gerekse de civar köylerden önemli oranda işçi göçü yaşanmıştır. 30 işçi ise doğduğundan beri Seydişehir'de yaşadığını belirtmiştir.

İşçilerin Seydişehir'e göç etmesindeki temel neden fabrikada ya babalarının ya da kendilerinin çalışmaya başlamasıdır. Bu nedenle göç eden işçilerin beşte dördü¹² geliş nedeni olarak "ekonomik sıkıntı" şikkını işaretlemiştir. İşçilerin gösterdiği diğer nedenler için bkz. Tablo 6.

¹¹ Fabrikadaki işçilerin bu genel bilgiler Eti Alüminyum A.Ş. Genel Müdürlüğünün Personel Müdürlüğü tarafından çıkarılan 2003 yılı faaliyet raporundan elde edilmiştir.

¹² Kimi sorular işçiler tarafından cevaplandırılmadığı için yüzde oranları cevaplayan sayısı dikkate alınarak belirlenecektir. Bu nedenle aksi belirtilmediği sürece bütün oranlar 135 işçi ya da ayırım yapılan grupların kendi sayıları (örneğin kamu ve taşeron işçileri için) dikkate alınarak belirlenecektir. Ancak, şu noktaya dikkat edilmelidir: Cevaplandırılmamış sorular iki şekilde oluşmaktadır: İlki işçilerin dikkatsizliği sonucu kimi soruların cevaplandırılmaması sonucu oluşmuştur. İkincisi ise, işçiler daha önce verdikleri cevaplar doğrultusunda belirli sorulardan muaf tutulması ve bu nedenle soruları cevaplandırmamaları sonucu oluşmuştur. Örneğin, sendika üyesi olmayan işçiler sendikaya ilişkin sorulardan muaf tutuldukları için bu soruları 135 işçinin hepsi cevaplandırmamıştır.

Daha önce de belirtildiği gibi, işçilerin %34,8'inin babası çiftçidir. Fabrika kurulmadan önce tek geçim kaynağının topraktan sağlanıyor olması bu sonucun temel nedenidir. Fabrikanın kuruluşu ile birlikte sanayileşme ve kentleşme adımlarının atılması, işçilerin tam olarak topraktan kopması ve mülksüzleşmesi sonucunu beraberinde getirmemiştir. Özellikle ilk kuşak işçiler fabrikadaki işlerini ikinci bir iş olarak görmüş ve çiftçilikten vazgeçmemiştir. Toprağa olan bu bağlılık zamanla azalmışsa da tamamen son bulmamıştır. Köyde toprak sahipliği, kırsal kırsal kökenliliği ve kırsal yaşamla olan bağlantıyı belirleyen güçlü bir öge olarak karşımıza çıkar. Fabrika bünyesinde halen toprak sahibi olan ve bundan gelir elde eden işçiler bulunmaktadır. İşçilerin yarıya yakınının kendisine ya da ailesine ait bir toprağı bulunmaktadır (bkz. Tablo:7). Ancak burada toprak sahipliğinin yanı sıra toprağın işletilmesi ve bundan düzenli bir gelirin elde edilmesi de önem taşımaktadır. Toprak sahibi olan işçilerin tamamı buradan düzenli bir gelir elde etmemektedir. Buna göre görüşme yapılan işçilerin ancak dörtte biri, toprak sahibi olan işçilerin ise beşte ikisi memleketlerinden/tarlalarından maddi yardım almaktadır (bkz. Tablo:8). İşçilerin %49,6'sı toprak sahibidir. Bu nedenle işçilerin tam olarak mülksüzleşme sürecini tamamlamadığını, önemli bir kısmının hala toprağa bir şekilde bağlı olduğunu ileri sürebilir. Ancak işçilerin yarısından fazlası toprak sahibi olduğu halde, işçilerin büyük çoğunluğu buradan herhangi bir gelir elde etmemektedir. Bu sonuç, ücret dışında elde edilen bir gelirin varlığına ilişkin sorumuza verilen cevapla da örtüşmektedir. Çünkü, düzenli gelir elde ettiğini ifade eden işçilerin sadece dörtte biri köyünden ya da tarlasından gelir elde ettiğini belirtmiştir. Tarla sahipliğinin işçilerin sosyal yaşamında nasıl bir yer işgal ettiğine bakacak olursak, toprak sahibi işçilerin hafta sonu tatillerinde veya yıllık izin dönemlerinde zamanını tarla işleri ile uğraşarak geçirdiğini de söylememiz mümkün değil. Buna göre, tarla sahibi işçilerden sadece 10 tanesi (%14,9) hafta sonunu tarla ve bağ işleri ile uğraşarak geçirdiğini, 19 işçi de yıllık iznini bahçe işleri için kullandığını ifade etmiştir. Tabii burada işçilerin yaşadığı mekanın da önemi vardır. Bu nedenle özellikle hafta sonunu ve yıllık izinlerini tarla işleri ile uğraşan işçilerin köyde mi yoksa kentte mi yaşadıkları sorusuna cevap aramak gerekir. Buna göre, köyde oturan 13 kişinin 11'inde toprak mülkiyeti mevcuttur. Bu 11 kişinin yansı hafta sonu ve yıllık izinlerinde tarla işi ile uğraştığını söylemiştir. Buna göre, toprak sahibi olan işçilerin çok büyük bölümü bugün kentte ikamet etmekte ve büyük oranda toprakla olan ilişkisini sadece yasal mülkiyet ilişkisi üzerinden devam ettirmektedir. Bu anlamda kentte yaşayan işçiler için toprağı ekip biçme ve buradan düzenli bir gelir elde etme anlayışı kısıtlı düzeydedir.

İşçilerin önemli bir bölümü toprak sahibi olsa da, az sayıda işçi köylülük ve işçilik işlevlerini yıl boyunca birlikte yürütmektedir. Bununla birlikte, işçi ailelerinin kırsal yaşamdan uzaklaşmasını kesin sınırlar içinde değerlendirmemek gerekir. Çünkü, toprak sahibi olan işçilerin yanı sıra kimi işçilerin aileleri ya da yakın akrabaları köyde yaşamakta ve memleketleri ile bağlantıları devam etmektedir. Dolayısıyla işçilerin geneli için, endüstriyel üretim ön plana geçmiş olmasına rağmen, kırsal yaşamla bağıntısının ilişkiler düzeyinde ve buna bağlı olarak kültürel düzeyde devam ettiğini söyleyebiliriz. Bu anlamda gözlemlerimize dayanarak diyebiliriz ki, köyle ve tarla ile işçiler arasındaki bağlar zayıflamaya yüz tutmuş olsa bile, köy kültürünün görünümüleri işçi evlerinde kendini

yaşatmaya devam etmektedir. Örneğin, evlerine misafir olduğum işçilerin ev düzenini gözlemlediğim kadarıyla, bugün köydeki alışkanlıkların devamı niteliğinde, yemeklerini yer sofrasında yiyen, evinin bahçesinde mutfak ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde sebze-meyve eken, tavuk besleyen işçilere veya kadınların bir araya gelerek birkaç evin birden ekmek ihtiyacını karşılamak için yufka açan, salça yapan işçi eşlerine rastlamak mümkündür. İşçilerin memleketleri ile toprak üzerinden ekonomik olarak kurdukları zayıf bağın aksine, toplumsal ilişki üzerinden kurduğu bağlar oldukça kuvvetlidir. Buna göre, göç etmiş işçilerin %74'ünün (78 kişi) memleketinde birinci dereceden yakın akrabası bulunmaktadır. Göç etmiş işçilerin %54,1'i ise (73 işçi) düğün, bayram, yıllık izin gibi günlerde akrabalarını ziyaret ettiğini belirtmiştir. Sadece 10 işçi memleketi ile ilişkisinin kalmadığını söylemiştir.

GELİR VE TÜKETİM

5.1.3.1. GEÇİM KAYNAKLARI: AYLIK ÜCRET VE EK GELİR SAHİPLİĞİ

İşçilerin aylık net geliri en düşük ve en yüksek maaş arasında, asgari ücret düzeyine¹³ göre düzenlenmiş dilimler içinde değerlendirilmiştir. Buna göre 200-300 milyon, 301-600 milyon, 601-900 milyon ve 901-1.200 milyon arasında maaş alan işçiler olmak üzere dört dilim oluşturulmuştur (bkz. Tablo:9). Buna göre, taşeron işçilerinin maaşı ilk dilim içinde yer almaktadır. Taşeron işçilerinin çoğu aylık asgari ücretin altında, 200-220 milyon civarında maaş almaktadır. Sadece iki taşeron işçisi emekli maaşı ile 400 milyon aylık net gelire sahip olduğunu belirtmiştir. Taşeron işçilerinin maaşları her yıl sözleşmeleri yenilenirken müteahhit ile yaptıkları “anlaşma” ile belirlenmektedir. Ancak bu daha çok tek taraflı bir dayatma ile yapılan bir görüşmedir. Özellikle ihale ücretlerinin düşük tutulduğu dönemlerde, ki son yıllarda bu hep böyle olmaktadır, müteahhitler taşeron işçilerinin maaşlarından ve yemek ücretlerinden kısıntıya giderek maliyetleri azaltma eğilimindedir. Buna göre, taşeron işçileri sözleşmeleri yenilenirken, fabrika yönetimine verilmek üzere, üzerinde asgari ücret düzeyinde maaş aldığını belirten bir dilekçeyi imzalamak zorundadır. Fabrika yönetiminin taşeron işçileri için asgari ücreti zorunlu tutması ve bunu firmalardan yazılı belgeler halinde istemesi nedeniyle, yasal prosedüre uygun bir işlemin yapıldığını gösterebilmek için müteahhitler bu yola başvurmaktadır. Bu nedenle birçok taşeron işçisi fabrikada asgari ücretin altında maaş almaktadır. Bununla birlikte, gene fabrika yönetiminin zorunlu tutması nedeniyle müteahhitler taşeron işçilerine her ay düzenli olarak günlük öğle yemeği için fiş vermek zorundadır. Ancak müteahhitler gene yüksek maliyet silahını kullanarak işçilere 15 günlük yemek fişi vermektedir ve bunu işçilerine dayatmaktadır. Buna karşın taşeron işçileri ise yemek fişi almak yerine bu fişlerin ücretini almayı tercih etmektedir. Böylece taşeron işçisinin maaşı 250-270 milyona kadar yükselmektedir.. Taşeron işçilerinin ücreti “aylık” olarak hesaplanırken kamu işçilerinin ücreti “yevmiye” üzerinden hesaplanmaktadır. Kamu işçilerinin aylık gelirleri kıdeme,

¹³ 01.01.2003 – 31.12.2003 tarihlerinde geçerli olmak üzere, 16 yaşını doldurmuş işçiler için günlük 10.200.000 TL., aylık asgari ücret ise 306.000.000. TL'dir.

statüye, çalışma primine göre farklılaşmaktadır. Ancak kamu işçisinin çoğunluğu aylık 914.000.000 TL net gelir elde etmektedir. Bu net gelir içinde yılda dört kez yaklaşık bir maaş tutarında olan ikramiyeler, üretim primleri, öğle yemeği fişleri ve sosyal yardımlar dahil değildir. Bunlar maaşlara yansıdığı zaman bir kamu işçisinin maaşı yaklaşık 1.200.000.000 ile 1.300.000.000 TL arasında değişmektedir. Anketi cevaplayan kamu işçileri, maaşlarını olduğu gibi yazmaktan çekinmiş ve genelde ikramiye ve primleri hariç tutarak aylık gelirlerini yazmıştır. Çünkü, gerek fabrika içinde gerekse de kentte kamu işçilerine yönelik, yaptıkları işe göre çok yüksek maaş aldığı eleştirisi getirilmektedir. Bunun yanı sıra çok daha ağır koşullarda çalışmalarına rağmen taşeron işçilerinin maaşlarının kamu işçilerinininkine göre çok daha düşük düzeyde olması bu eleştirilerin daha da yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Sekiz kamu işçisi 301-600 milyon, 100 kamu işçisi (%74,1'i) 601-900 milyon ve 10 kamu işçisi de 901-1.200 milyon arasında maaş aldığını beyan etmiştir.

Türk-İş'in hazırladığı rapora göre Haziran 2003'de bir ailenin açlık sınırı 452.530.000 TL ve yoksulluk sınırı 1.375.509.000 TL'dir (bkz. Tablo: 10). Buna göre taşeron işçisi açlık sınırının çok altındaki bir seviyede yaşamaktadır. Kamu işçisinin geliri, taşeron işçilerinin geliri ve kentin yaşam koşulları dikkate alındığında oldukça iyi düzeydedir. Ancak buna rağmen, kamu işçisi de bugün yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Tablodan da dikkat edileceği üzere, açlık ve yoksulluk sınırına ilişkin bu rakamlar her yıl artmakta, ancak benzer bir artış işçilerin maaşlarında gözlenmemektedir.

İşçilerin önemli bir bölümü, aylık gelirleri dışında ek bir gelir elde etmemektedir. İşçilerin %34,3'ü (46 kişi) maaşları haricinde düzenli bir ek gelire sahip olduğunu belirtmiştir. Ev sahipliğine dayalı "kira geliri" en çok işaretlenen gelir türü olmuştur. 16 işçi (%37,4) kira geliri elde etmektedir. 12 işçi (%25,5) de eşi ya da çocuklarının maaşlarından ek gelir elde ettiğini söylemiştir. Köyden/tarlardan elde edilen gelir üçüncü sırada yer alıp, ek gelir sahibi olanların %19,1'ine (9 kişi) tekabül etmektedir. Ek bir gelire sahip olduğunu belirten bu 46 işçinin sadece dördü taşeron işçisidir. Taşeron işçilerinin ikisi daha önce gene bu fabrikada çalışıp emekli olmuş işçilerdendir. Bu nedenle emekli maaşları ek bir gelir sağlamaktadır. Ancak hemen belirtelim, bu işçilerin emekli maaşları ile birlikte aylık net gelirleri 500 milyonu aşmamaktadır. Diğer iki taşeron işçisinden biri köyden ek gelir elde ettiğini, bir diğeri ise ikinci bir işte çalıştığını söylemiştir. Bu taşeron işçisi haricinde ikinci bir işte çalışan başka taşeron ve kamu işçisi yoktur. Görüleceği üzere, işçilerin temel geçim kaynağı aldıkları aylık maaş geliridir.

5.1.3.2. TASARRUF VE TÜKETİM

Tüketim kalıplarının ve tasarruf edebilmenin en temel belirleyicisi elde edilen gelirdir. Nitekim kamu işçilerinin işçilerin yarıya yakını, %47,9'u (56 kişi) tasarruf edebilirken, taşeron işçilerinden biri hariç, diğer 16 taşeron işçisi tasarruf edememektedir. Bu işçinin ise diğer taşeron işçilerinden bir farkı vardır: İkinci bir işe sahiptir. Gündüz vardiyasından sonra bu kişi, akşam da bir parkta kapı görevlisi olarak çalışmaktadır. Yoksa, taşeron işçileri ayda aldıkları yaklaşık 250 milyon maaş ile bırakın tasarruf edebilmeyi, her ayı borçsuz zor kapatmaktadır. İşçiler tasarruflarını değerlendirirken daha çok dövizi (15 kişi, %25,9: 57 kişide) ve gayri menkulü (11 kişi, %19) tercih etmektedir. Yatırım aracı olarak gayri

menkulü kullanan işçilerin sayısı yanıltmasın sizi. Çünkü kamu işçileri arasında ev sahipliği oranı oldukça yüksektir. Kamu işçisinin %70'ine yakını (81 işçi) bir veya birden fazla ev sahibidir. Ancak bu işçilerin %54,4'ü kendi evinde oturduğu ve %28,3'ünün ise evi boş ya da inşaat halinde olduğu için, evden gelir elde eden ve bunu yatırım aracı olarak gören işçi sayısı azdır. Bununla birlikte son yıllarda popüleritesi giderek artan borsa, tahvil/bono veya faiz gibi diğer yatırım araçları işçiler arasında pek ilgi görmemektedir. Sadece birer kişi tasarruflarını tahvil/bono, faiz ve borsa ile değerlendirmektedir.

İşçilerin büyük çoğunluğu mutfak ihtiyaçlarını sırasıyla pazar, market ve bakkaldan karşılamaktadır. Market ve pazar toplam işçi sayısının %94'ünün gıda ihtiyaçlarını giderdiği iki temel alışveriş merkezidir Tüketim kooperatifi ise işçilerin çok rağbet etmediği bir alışveriş yeridir. Lojmanlar içinde yer alan tüketim kooperatifinden lojmanda oturan işçilerin %52,7'si (19 işçi) alışveriş yapmaktadır. Şehir merkezindeki market gerek kamu ve taşeron işçilerinin gerekse de fabrikanın üst yöneticilerinin alışveriş yaptığı ortak mekandır. Marketteki kimi malların daha ucuz olması ve kredi kartlarına taksitlerin uygulanması işçilerin bakkaldan çok marketten alışveriş etmesini sağlamaktadır. Görüşme yaptığım taşeron işçilerinden bazıları ise mühendislerinin kredi kartını kullanarak merkezdeki marketten taksitle mutfak giderleri için alışveriş yapmaktadır.

İşçilerin tüketimlerinde lüks ev eşyalarının/aletlerinin hangi oranda olduğunu görebilmek için belirli eşyalara sahip olup olmadıkları soruldu (bkz. Tablo:11). Bu sorudaki amaç, tüketim düzeyi ile özellikle çalışmamızda kendini kamu-taşeron işçisi örneğinde gösteren sınıf içi çelişkiler arasında bir ilişkinin var olup olmadığını görebilmektir. Alınan cevaplarda ise kamu işçisinin lüks tüketimde modayı iyi takip ettiğini sonucuna ulaşabiliriz. Diyebiliriz ki, kamu ve taşeron işçileri arasında, bir çok konuda olduğu gibi, tüketim düzeyi açısından da belirgin bir fark bulunmaktadır. Buna göre, kamu işçisinin tamamı, taşeron işçisinin ise tamamına yakını otomatik çamaşır sahibidir. Çamaşır makinesine sahip olmayan üç kişi de taşeron işçisidir. Kamu işçisinin yarıya yakını bulaşık makinesi sahibidir. Sadece bir taşeron işçisi bulaşık makinesine sahiptir. Bu işçi ikinci bir işte çalıştığı için diğer taşeron işçilerine göre daha yüksek bir gelir elde etmektedir. Kamu işçisinin %75,4'ü, taşeron işçisinin ise %41,2'si mutfak robotu sahibidir. Kamu işçilerin %64,4'ü, taşeron işçilerinin ise %29,9'u müzik seti sahibidir. Kamu işçilerinin tamamına yakını, taşeron işçilerinin ise tamamı televizyon sahibidir. Sadece bir kamu işçisi televizyona sahip olmadığını belirtmiştir. Ancak bu bilinçli bir tercihtir. Kendisi televizyon programlarını beğenmediği için evine televizyon almamaktadır. İşçiler için çamaşır makinesi gibi televizyon da evin vazgeçilmez demirbaşlarından. Ancak kamu ve taşeron işçileri, sahip olunan televizyon sayısında farklılaşmaktadır. Kamu işçilerinin yarıya yakını ikinci bir televizyona sahipken, taşeron işçilerinde bu oran %11'e düşmektedir. Sadece iki taşeron işçisinde ikinci bir televizyon vardır. yedi kamu işçisi ise ikiden fazla televizyona sahiptir.

Son yıllarda moda olan ve tüketim giderek artan bilgisayar, VCD ve DVD sahipliğinde kamu işçisi gene taşeron işçisine fark atmaktadır. Buna göre kamu işçisinin %47'si VCD, %15'i DVD ve %25'i ise bilgisayar sahibidir. Bununla birlikte taşeron işçilerinin hiçbiri ne DVD ne de bilgisayar sahibidir. Ancak taşeron işçisinin %17,6'sı VCD sahibi olduğunu söylemiştir. Gene son yılların

popüler tüketim ürünlerinden biri de cep telefonudur. Bir çok insanın yaşamına bir anda giren ve vazgeçilmez hale gelen cep telefonu, kamu ve taşeron işçilerinin de yaşamında önemli bir yere sahiptir. Kamu işçisinin %86'sı, taşeron işçisinin ise %59'u cep telefonu sahibidir. Görüldüğü üzere taşeron işçilerinde de cep telefonu sahipliği azımsanmayacak düzeydedir. Ancak taşeron ve kamu işçileri arasında, cep telefonunun kullanımı açısından belirgin bir fark bulunmaktadır. Taşeron işçileri cep telefonunu daha işlevsel kullanmaktadır. Şöyle ki; taşeron işçileri fabrika içinde çalıştıkları mekanlarda telefon bulunmadığı ve işle ilgili olarak diğer arkadaşları ile iletişim kurmaları gerektiği zaman, birbirlerine cep telefonu aracılığı ile çağrı bırakmaktadır. Böylece işyerinde işçilerin birbirine ulaşması kolaylaşmaktadır. Bir başka ifade ile, taşeron işçileri için cep telefonu özel ihtiyaçlarını karşılamak için değil, işyerindeki iletişimi ve böylece iş sürecini kolaylaştırmak için alınan bir gereksinimdir.

İşçilerin otomobil sahipliğine baktığımızda ise, kamu ve taşeron işçileri arasındaki farklılık burada da kendini gösterir. Buna göre, kamu işçisinin %80'i otomobil sahibi iken, sadece bir taşeron işçisi otomobil sahibidir. Özellikle gündüz vardiya çıkışında kentin caddelerine baktığımızda, yaklaşık altmış bin nüfuslu bir kent için oldukça yoğun bir trafikle karşılaşırız. İşçilerin önemli bir bölümü servis araçlarından yararlınsa bile, birçok işçi kendi aralarında beşer kişilik gruplar oluşturarak işe her gün gruptan bir kişinin arabasıyla gelmektedir. İşçiler hem daha rahat hem daha ucuz olması için bu yolu tercih etmektedir.

İŞÇİLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI

Görüşme yapılan işçilerin %38'i vasıflı işçilerdir (bkz. Tablo:12). Vasıflı işçilerin kendi içindeki tabakalaşmasında "usta"ların oranı, "teknisyen"lere göre biraz daha fazladır. Düz işçi oranı ise, toplam işçi sayısının %13'üne tekabül etmektedir. Genel görünüm itibariyle, fabrikada çalışan işçilerin önemli bir bölümü kalifiye elemandır. Bu işçilerin eğitim oranları ile tutarlı bir sonuçtur. Görüşme yapılan 17 taşeron işçisinin %29,4'ü düz işçi, %47'si vasıflı işçi, %17,6'sı usta ve %5,8'i teknisyendir. Taşeron işçileri arasında da vasıflı işçi oranı oldukça yüksektir. Görüşme yapılan toplam 118 kamu işçisinin %11'i düz işçi, %36,4'ü vasıflı işçi, %27,9'u usta, %20,3'ü teknisyen ve %4,2'si ise büro işçisi statüsündedir.

İşçilerin tümü, taşeron işçileri de dahil, sigortalıdır. Fabrika yönetimince taşeron işçilerinin sigorta primlerinin düzenli olarak yatırılmasına özellikle dikkat edilmektedir. Ancak aynı özen taşeron işçilerinin maaşları konusunda gösterilmemektedir. Taşeron işçileri açısından çalışma şartlarının çok zor olmasına ya da ücretlerin çok düşük olmasına rağmen, sigorta primlerinin düzenli yatırılması çok önemlidir. Görüşme yapılan işçilerin çoğu sırf sigortalı olmak için bu işte çalıştığını belirtmiştir.

İşçilere, işyerindeki konumlarına ilişkin olarak beş yıl içinde herhangi bir beklentilerinin olup olmadığı soruldu (Bkz. Tablo:13). Bu sorudaki amaç hem işçilerin kendilerinin geleceğine ilişkin ne gibi bir beklenti içinde olduğunu hem

de fabrikanın özelleştirilme ihtimalinin¹⁴ bu beklentiye nasıl yansıdığını görebilmektir.

Kamu işçisinin yaklaşık %35'i emekli olmayı beklemektedir. Görüşme yapılan kamu işçilerin yarısından fazlasının eski işçi olduğu ve 25 yılı aşkın bir süredir fabrikada çalıştığı düşünülürse, işçiler arasındaki emeklilik beklentisi gayet olağandır. Taşeron işçileri ise, geçim sıkıntısı nedeniyle, genel olarak böyle bir beklenti içinde değildir. Bu beklentinin ardından işçilerin %23'ü ise beş yıl içinde iş yaşamında herhangi bir değişimin olmayacağı, aynı birimde çalışacağını düşünmektedir. Taşeron işçileri arasında, oranı az olmakla birlikte, beş yıl içinde aynı birimde çalışacağını düşünen işçilerin olması ilginçtir. Çünkü, taşeron işçilerinin sözleşmelerinin her yıl yenilenmesi ve iş güvencesinin olmaması böyle bir beklentiye fiili olarak geçersizleştirmektedir. İşçilerin sadece dokuzda biri terfi etmeyi beklemektedir. Terfi etmeyi bekleyen işçilerin hepsi kamu işçisidir, taşeron işçisinin böyle bir beklentisi yoktur. Terfi etmeyi bekleyen 17 işinin %70,5'i meslek lisesi, %23,5'i lise ve %5,8'i yüksek okul mezunudur. Toplam 21 kamu işçisi ve altı taşeron işçisi ise özelleştirme nedeniyle ya işsiz kalacağını ya da şu an fabrikanın içinde bulunduğu belirsizlik nedeniyle herhangi bir beklentisi olamayacağını söylemiştir. Son üç yıldır fabrikanın özelleştirilmesine ilişkin hükümetler tarafından uygulanmaya çalışılan programlar Seydişehir kentinin gündemindeki en önemli sorundur. Fabrika özelleştirme kapsamına alınmadan önce, işçilerle görüşme yaptığım Haziran ayında, gayri resmi olarak Fransız-Alman ve Rus ortaklığına bağlı olan şirket elemanları bir hafta boyunca fabrika içinde araştırmalar yapmış, her birimin üretimine ve çalışma düzenine ilişkin veriler toplamıştır. Bu görüşmeler, fabrikanın özelleştirilmesine adım adım nasıl yaklaşıldığının bir belirtisiydi. Ve beklenen özelleştirme kararı yaklaşık üç hafta önce verilmiştir. Bu nedenle toplam işçi sayısının yaklaşık %20'sine birine denk düşen bu 27 işçinin beklenti konusunda çok daha gerçekçi bir tutum içinde olduğu kanısındayım.

Bununa yanı sıra taşeron işçisinin beşte biri gelecekte kamu işçisi olmayı beklerken iki (%11,8) taşeron işçisi ise yönetici olmayı beklemektedir. Yönetici olmayı uman bu iki işçiden biri meslek lisesi diğeri ise yüksek okul mezunudur. Bu arada kamu işçilerinden hiçbiri gelecekte yönetici olmayı beklememektedir. İşçilerin işyeri memnuniyeti, onların bilincini belirleyecek faktörlerden birisidir. Buna göre, işyerindeki çalışma koşulları veya diğer işçilerle ya da amirlerle kurulan ilişkiler, işçilerin işyeri deneyimini ve dolayısıyla bilincini belirlemektedir. Buna göre çok ağır çalışma şartları altında çalışmak zorunda kalan, yaptığı işten mutlu olmayan ya da amir baskısı gören bir işçinin, tam tersine çok rahat iş ortamına sahip olan, beklentilerini her düzeyde karşılayan bir işe sahip olan işçiye göre içinde bulunduğu sisteme karşı daha eleştirel olması garipsenmeyecek bir tutumdur. Bunun için, aralarında sosyal hak ve güvencelere sahiplik başta olmak üzere, ücret, çalışma koşulları gibi konularda belirgin farklar bulunan taşeron ve kamu işçilerinin, özellikle işyerini ve çalışma düzenini

¹⁴ Burada özellikle "ihtimali" kavramını kullandım. Çünkü anket sorularının düzenlendiği ve anket görüşmelerinin yürütüldüğü dönemde, Eti Alüminyum fabrikasının özelleştirilmesine ilişkin AKP hükümeti tarafından yürütülen çalışmalar mevcuttu. Ancak henüz fabrika özelleştirilme kapsamına alınmamıştı. Fabrika, bu görüşmelerin yapılmasından yaklaşık bir ay sonra özelleştirilme kapsamına alındı.

sorgulamasında da belirli farkların olacağını düşündüm. Bu nedenle de işçilere işyeri memnuniyetine ilişkin sorular soruldu. Görüşme yapılan işçilerin %84,4'ü (114 işçi) çalıştıkları birimde mutlu olduğunu belirtmiştir. Çalıştığı birimde mutlu olmadığını belirten 21 işçinin %61,9'u kamu işçisi %38'i ise taşeron işçisidir. Toplam taşeron işçisinin %47'si çalıştığı birimde mutlu değilken, kamu işçisinin sadece %11'i çalıştığı birimde mutlu değildir. Kamu ve taşeron işçi arasındaki bu ayrımın temelinde, taşeron işçilerinin ücretlerine, çalışma koşullarının ağırlığına ve sosyal haklardan yoksun olmalarına yönelik olan şikayetleri yatmaktadır. Kamu işçisi açısından da birimde mutlu olmamanın temelinde yatan neden çalışma koşullarının ağırlığıdır. Çalışma koşullarının ağırlığından şikayet eden işçilerin çoğu Alüminyum müdürlüğüne bağlı olan Elektroliz biriminde çalışmaktadır. Buradaki işçilerin çoğu manyetik akımın kuvvetli olduğu ve yaklaşık 960 derecede alüminyumun eritildiği hücrelerden sorumludur. Bu nedenle çalışma koşulları oldukça zor ve yıpratıcıdır. Sadece bir kamu işçisi düşük ücretten dolayı şikayet etmiştir. Bunun nedeni, bu işçinin diğer kamu işçilerine göre daha düşük seviyede 301-600 milyon arasında maaş almasıdır. Kamu işçileri taşeron işçilerinden farklı olarak, mutsuzluk nedeni olarak işçiler arası kişisel sorunları ve siyasi baskıyı göstermiştir. İşyerinden memnun olan taşeron işçilerin memnuniyetini, taşeron işçilerinin sahip olduğu kaderci yaklaşım bağlamında düşünmek daha gerçekçi olacaktır. Çünkü bu işçiler, yaşam şartları ve çalışma koşulları ne kadar zor olursa olsun, elde edebilecekleri en iyi imkanlara sahip olduğu görüşündedir. Onlara, göre eğer Seydişehir'de bu fabrika dışında başka bir yerde çalışacak olsalardı çok daha kötü koşullarla karşı karşıya geleceklerdi. Burada en azından sigorta primleri düzenli olarak yatırılmakta ki bu taşeron işçileri açısından çok önemli. Bu nedenle de taşeron işçilerinin önemli bir bölümü, içinde bulunduğu şartları nedenleri sorgulamadan kabullenmekte ve daha kötüsü ile karşılaşmadığı için şükretmektedir.

İşçilerin yaptıkları işten memnun olup olmadıklarına ilişkin soruda işçilerin %91,1'i (123 kişi) olumlu cevap vermiştir. Sadece 12 işçi işinden memnun olmadığını belirtmiştir. Bu 12 işçinin %58,3'ü taşeron ve %41,6'sı kamu işçisidir. Taşeron işçisinin önemli bir bölümünün ilişkin ciddi şikayetleri bulunmaktadır. Bunun en temel nedeni de çalışma koşullarının ağırlığı ve ücretin düşüklüğüdür. İşinden memnun olmayan işçilerin büyük bölümü (8 kişi) gene Alüminyum müdürlüğündendir. Bununla birlikte işçilerin sadece %7,4'ü (10 işçi) amiri ile arasında sorun olduğunu söylemiştir. Bunun temel nedeni de amirlerin işçiler arasında eşitsiz ve haksız muamelesidir. Bunun aynı sıra amir baskısı da sorun yaratan bir diğer nedendir.

İşçilerin çoğunluğu görüldüğü üzere gerek çalıştıkları gerekse de yaptıkları işten memnundur. Ancak bu memnuniyet, yapmak istedikleri iş konusuna gelince bir anlam ifade etmemektedir. Çünkü, sadece 20 işçi (%15, 2) gene "aynı işi yapmak" istediğini ve işçi olmak istediğini söylemiştir. Bu 20 işçinin %85'i kamu ve %15'i ise taşeron işçisidir. Görüşmeler sırasında işinden memnun olan işçilerin gösterdiği neden çoğunlukla, işin kendisini sevmekten değil, fakat öncelikle "ekmek kapısı" olmasından kaynaklanmaktadır. Bununla paralel olarak işçilerin %34,7'si (49 işçi) elinde fırsatı olsa "ticaretle" uğraşmak istediğini söylemiştir. Buna ek olarak işçilerin %9,2'si (12 işçi) kendilerine ait, alüminyum ile ilgili bir "imalat atölyesi açmak" istediğini söylemiştir. Geri kalan 50 işçinin iş tercihi ise oldukça çeşitlidir. İçlerinde "Formula 1 pilotu" olmak, "profesyonel

siyasetle uğraşmak” ya da “konservatuarda okumak”, “arkeolog olmak” isteyen işçiler bulunmaktadır. Kamu ve taşeron işçilerinin ortak eğilimi “ticaret” ile uğraşmak, kendi işinin patronu olmak yönündedir. Ticaretle uğraşmak isteyen işçilerin %80,1’i (34 işçi) sağ ideolojiye sahip piyasa ekonomisinden yana partileri desteklemektedir. Tekrar işçi olmayı isteyen kişilerin %66’sı ise piyasa ekonomisinden yana olmakla birlikte işçi haklarını da gözettiğini iddia eden sosyal demokrat partileri desteklemektedir.

İŞÇİLERİN ÖRGÜTLENMESİ VE SENDİKAL MÜCADELE

Kamu işçilerinin, fabrikada işe başladığı tarihten itibaren sendikaya üye yapılmıştır. Görüşme yapılan işçilerin fabrikada çalışma süreleri iki yıl ile 32 yıl arasında değişmektedir. Yine görüşme yapılan işçilerin %72’sinin (85 işçi) on ve daha uzun yıldır sendika üyesi oldukları ortaya çıkmışken, %28’inin (33 işçi) de yedi ve daha az yıldır sendikaya üye olduğu tespit edilmiştir. Bugün Eti Alüminyum fabrikasının kadrolu işçileri Hak-İş federasyonuna bağlı, Çelik-İş sendikasına üyedir. Bununla birlikte taşeron işçilerinden hiçbiri sendikalı değildir. Çünkü, taşeron işçilerinin önünde, sendikalı olmalarını engelleyecek birçok fiili engel bulunmaktadır. En önemlisi ise taşeron işçilerinin iş güvencesinden yoksun olması ve işten atılma korkusudur. Bu korku görüşme yapılan taşeron işçilerinin cevaplarına da yansımıştır. Bir sendikaya sahip olmak ve bunun getirilerinden yararlanabilmek kamu ve taşeron işçisi arasında var olan önemli ayrımlardan birisidir.

Eti Alüminyum fabrikasında 1980 öncesinde Türk Metal-İş, DİSK’e bağlı Maden-İş, Türk-İş’e bağlı Maden-İş ve yerel sendika olarak kurulan Özgür Alüminyum-İş sendikaları örgütlenmiştir. Özgür Alüminyum-İş sadece Seydişehir’de örgütlenmiş bir sendikadır. Uzun süre yetkisiz olarak çalışmış, ardından DİSK’e bağlanmıştır. Türk-İş’e bağlı olan Maden-İş madende örgütlü iken, DİSK’e bağlı Maden-İş fabrika içinde örgütlenmiştir. Türk-İş’e bağlı olan Maden-İş bugün de madende örgütlü olan sendikadır. Eti Alüminyum fabrikası bünyesinde, fabrika içinde ve madende olmak üzere iki farklı sendika örgütlüdür. 1980 sonrasında ise, sadece Türk Metal-İş (fabrika içinde) ve Türk-İş’e bağlı olan Maden-İş (madende) örgütlenmiştir. Türk Metal-İş 1996’ya kadar fabrika içinde tek örgütlü sendika olmuş, 1996’dan sonra ise yerine Özçelik-İş sendikası gelmiştir. Fabrikadaki eski işçilerin çalışmaları sonucunda, işçiler arasında çoğunluğa dayalı bir ortaklık sağlanmış ve işçiler Hak-İş’e bağlı Özçelik-İş sendikasına üye olmuştur. Bugün de bu sendika örgütlüdür. Ancak bugün kamu işçileri arasında, Türk Metal-İş sendikasını destekleyenler ile Çelik-İş sendikasını destekleyenler arasında görünür olmayan ancak kriz zamanlarında kendini gösteren bir gruplaşma ve sendika içi bir çekişme vardır.

KAMU İŞÇİLERİNİN YAŞAMINDA SENDİKANIN YERİ

5.3.1.1. İŞÇİLERİN SENDİKA İLE OLAN BAĞLANTISI

Kamu işçilerinin sendikaya üye olma nedenleri, işçilerin sendikaya ve örgütlü mücadeleye nasıl baktığını yansıtan bir gösterge olduğunu düşünüyorum (bkz. Tablo:14). İşçilerin yarıya yakını sendikaya “haklarını koruyabilmek ve güvence altına alabilmek” için üye olduğunu belirtmiştir. İşçilerin dörtte biri ise sendikaya “toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek” için üye olmuştur. Her iki neden açısından bakıldığında görülecektir ki, sendika işçilerin gözünde bir araçtır, ücretlerini artırabilmenin, sosyal haklarını koruyabilmenin bir aracıdır. Ücrete dayalı sendikacılığın hakim olduğu bir ülkede, işçilerin sendikaya ücretlerini koruyan ve yükselten bir organ gözüyle bakması şaşırtmamalı bizi. Bu anlamda sendika işçilerin yaşamında, bir işçi olarak kendi kimliğini var edebileceği ve yeniden üretebileceği bir alan, bunun yanı sıra diğer işçilerle birlikte mücadele edebileceği, dayanışma içinde olabileceği bir platform değildir. Bununla birlikte işçilerin sadece %8,5’i sendikaya diğer işçilerle birlikte dayanışma içinde olma ve örgütlü topluma olan inançları nedeniyle üye olduğunu söylemiştir. İşçilerin %6,8’i sendikaya herkes üye olduğu için, %9,2’u ise zorunlu olduğu için sendikaya üye olmuştur. Bu her iki neden de, işçilerin sendika ile kurulan zorunlu ilişkinin üstünü vurgulamaktadır.

Eski ve yeni işçilerin sendikaya bakışında bir farklılığı olup olmadığına ilişkin yaptığımız karşılaştırma sonucunda, yeni işçilerin sendikaya zorunlu olarak veya herkes üye olduğu için üye olduğunu gördük. Buna göre, yeni işçilerin yarıya yakını haklarını koruyabilmek için sendikaya üye olduğunu ifade etmişse de üçte biri de sendikaya ya zorunlu olduğu için ya da herkes üye olduğu için sendikaya üye olmuştur. Oysa bu eski işçilerin kendi içinde çok daha düşüktür. Bunun yanı sıra yeni işçilerden hiçbiri, diğer işçilerle dayanışma içinde olmak ve örgütlenmek gibi nedenler ileri sürmemiştir.

İşçilerin sendikaya üye olmak dışında sendika içinde ve sendika ile birlikte ne gibi etkinliklerde bulunduğu, kolektif örgütlülüğün içinde ne gibi görevler üstlendiği özellikle sınıf bilincine ve kültürüne ilişkin verilerin elde edilmesi için önemlidir. İşçilerin sendikaya ve sendikal mücadeleye ilişkin deneyimlerini ve tutumlarını ölçmeye yönelik sorulardan ilki, işçilerin sendikaya nasıl katkıda bulunduğuna ilişkindir¹⁵. Kamu işçisinin yaklaşık dörtte üçü sendika ile bağına sadece aidatlar üzerinden kurmaktadır (bkz. Tablo:15). Bunun dışında kalan işçilerin önemli bir bölümü sadece bireysel olarak sendikanın etkiliklere katılmakta, sendika içinde aktif olarak çalışmamaktadır. Görüşme yapılan işçilerden sadece işçi sendika içinde aktif olarak görev aldığını belirtmiştir. İşçiler arasında sendikal faaliyete katılma, sendika içinde örgütlü hareket etme eğilimi zayıftır. İşçiler ancak belirli dönemlerde (grev gibi) sendika ile olan bağlarını güçlendirmekte, bunun haricinde sendika işçilerin yaşamında etkin bir rol oynamamaktadır.

Sendika ile zayıf ilişkiler kuran işçilerin genel tutumu, sendikanın faaliyetlerini takip etmede de karşımıza çıkmaktadır. Sendikanın etkinliklerini takip etme sorusuna cevap veren 124 işçinin, ki bunun içinde taşeron işçileri de vardır,

¹⁵ Sendikaya ilişkin soruların bir çoğunu, sendikalı olmadıkları için taşeron işçileri cevaplandıramamıştır. Bu nedenle bu bölüme ilişkin soruların büyük bölümünün oransal değerleri, 118 kamu işçisine göre değerlendirilecektir.

%13,7'si sendikanın etkinliklerini "sürekli", %33,8'i "genellikle", %40,3'ü "arada bir" takip etmektedir. %12'si de sendikanın etkinliklerini takip etmemektedir. Sendikalı olmadığı halde, dört taşeron işçisi sendikanın etkinliklerini "genellikle" ve beş taşeron işçisi de "arada bir" takip ettiğini belirtmiştir. Sendikal faaliyetler, görüşme yapılan işçinin yarısından fazlasının hayatında bir yer teşkil etmemektedir. İşçilerin önemli bir bölümünün, ne sendikayla ne de sendikanın düzenlediği etkinlikler ile arasında sıkı bağlar vardır. Sendika birçok işçinin gerek işyerinde gerekse de sosyal yaşamında dışarıda kalmaktadır. Bu kopukluk, bir taraftan sendikanın işçilere yeterince ulaşmamasından diğer taraftan ise işçilerin sendikaya ve sendikal faaliyete olan ilgisiz tavrından kaynaklanmaktadır.

Bununla birlikte, sendika ile işçiler arasındaki bu zayıf bağın eski ve yeni işçiler arasında değişebileceğini ve eski işçilerin yeni işçilere göre, geçmiş deneyimlerinden de kaynaklı, daha etkin olacağını beklemiştim. Ancak beklediğim sonucu ulaşamadım. Buna göre, eski ve yeni işçiler arasında sendikal etkinliklere katılım bakımından belirgin bir farklılık göze çarpmamaktadır (bkz. Tablo:16). İki yeni ve beş eski işçinin soruyu cevaplandırmadığı sonuçlara göre, eski ve yeni işçilerin yarıya yakını sendikanın etkinliklerini nadiren takip etmekte ya da hiç katılmamaktadır. Yeni işçilerin %16,6'sı (5 işçi) sendikanın etkinliklerini "sürekli", %26,6'sı (8 işçi) "genellikle", %40'ı (12 işçi) "arada bir" takip etmekte, %16,6'sı (5 işçi) ise "takip etmemektedir". Eski işçilerin ise %14,8'i sendikanın etkinliklerini "sürekli", %34,5'i "genellikle", %38,2'si "arada bir" takip ederken, %12,3'ü "takip etmemektedir". Eski işçilerle yeni işçiler arasında oransal olarak belirgin bir fark yoktur. Çalışmamızın başında uzun yıllar sendika deneyimini yaşamış ve en az bir greve ve daha çok eyleme katılmış eski işçilerin, henüz hiç grev yaşamamış ve sendika deneyimi de az olan yeni işçilere göre daha etkin sendikal faaliyet içinde olacağı öngörülmüştü. Ancak anket sonuçları bunu doğrulamamaktadır. Bu sonuçta işçilerin üstüne çöken rehabet kadar sendikanın da gerektiği kadar işçiler ve sendikal mücadele için çalışmamasının büyük etkisi vardır.

Kamu işçisinin gündeminde, eylemler ne kadar yer işgal ediyorsa işçi sorunları ve sendikal faaliyet de o kadar yer işgal etmektedir. Kamu işçisinin yarıya yakını kendi arasında, sendika ve işçilerin sorunları hakkında "genellikle" konuşurken, diğer yarıya yakın bölümü ise bu konular hakkında fazla sohbet etmemektedir. Sendikal etkinlikleri ve işçilerle bağlantılı konuları gündeminde sürekli tutan çok az kamu işçisi bulunmaktadır.

İşçilerin işyerinde ve işyeri dışında işçi sorunlarından ve sendikal faaliyetlerden konuşma tutumları arasında bir ilişki kurulduğunda ise şu sonuçlar çıkar karşımıza: Fabrika içinde kendi sorunları ve sendika hakkında "sürekli" veya "genellikle" yorum yapan işçilerin önemli bir bölümü, bu konuları sosyal yaşamında da arkadaşları ile tartışmaktadır. Bir başka ifade ile, kamu işçilerin yarısı çalışma yaşamı ile sosyal yaşam arasında çizilen sınırları bir şekilde birbiri ile bütünleştirmektedir. İşyerinde arkadaşları ile kendi sorunlarından "genellikle" bahsettiğini söyleyen işçilerin yarıdan fazlası işyeri dışında arkadaşları ile sohbet konusu olarak işçi sorunlarından konuşmaktadır. İşyerinde işçi sorunlarından "çok sık" konuşan 18 işçinin tamamına yakını ise benzer tutumu sosyal yaşamına yansıtmaktadır. Bununla birlikte işyerinde işçi sorunlarından "arada bir" ve "nadiren" konuştuğunu belirtmiş olan işçilerin yarıya yakını sosyal yaşamında,

işyerinden farklı olarak arkadaşları ile işçi sorunlarından konuştuğunu söylemiştir. Son olarak işçi sorunlarından hiç konuşmayan iki işçiden biri fabrika dışında bu sorunlardan arkadaşları ile konuştuğunu belirtmiştir.

Kamu işçilerinin yarısından fazlası işçilerle ve sendikayla ilişkili olan kendi gündemlerini sadece işyeri içinde işçi arkadaşları ile paylaşmamakta, aynı zamanda kendi sorunlarını sosyal yaşamına da taşıyabilmektedir. Bu çok önemlidir. Zira, sınıf bilinci kendini işyeri sürecinde ürettiği gibi toplumsal yaşamda da kendini yeniden üretir. Bu nedenle işçilerin gündelik ya da sosyal yaşamları ile işyeri yaşamı arasında kurulacak köprüler çok önemlidir. Taşeron işçileri için de benzer bir durum geçerlidir. Taşeron işçilerinin %70,5'i (12 işçi) de kendi sorunlarını gündelik yaşamlarında arkadaşları ile paylaşmaktadır.

5.3.1.2. SENDİKAYA YÖNELİK ELEŞTİRİLER VE BEKLENTİLER

İşçilerin sendikalarına yönelttiği eleştiriler ve sendikalarının yapmasını istediği görevler, aynı zamanda işçilerin sendikal mücadeleye ve sendikal faaliyete bakış açısını yansıtmaktadır. Buna göre, işçilerin gözünde sendikanın yerine getirdiği ve getirmediği görevler Tablo 17'de gösterilmiştir.

İşçiler genel olarak sendikalarının yukarıda sayılan temel görevleri yerine getirdiği kanısındadır. Ancak işçilerin sendikalarını başarısız bulduğu iki temel konu vardır: işçiyi bilinçlendirmek ve işçiyi siyasal alanda söz sahibi yapmak.

Bunun dışında genel olarak işçiler sendikalarının asli görevlerini yerine getirdiğini düşünmektedir. Ancak burada belirtilmesi gereken bir ayrıntı vardır: İşçilerin bugün örgütlü olduğu Çelik-İş sendikası, 1996 yılından bu yana Seydişehir'de faaliyette bulunmaktadır. Yeni bir sendikadır. Bu nedenle bu sendika ile birlikte işçiler hiç grev deneyimi yaşamamıştır. Her iki grev de daha önce, yaklaşık 18 yıl boyunca örgütlü olan Türk Metal-İş sendikası döneminde yaşanmıştır. Bu nedenle bu soruda sendikanın grev, gösteri vb. düzenleme görevini kısmen yerine getirdiğini düşünen işçiler, bu sendika ile grev deneyiminin yaşanmamış olması gerçeğini göz önünde bulundurarak cevap vermiş işçilerdir. Benzer şekilde, sendikanın grev dönemindeki yeterliliğine ilişkin değerlendirme yapan işçilerin hemen hepsi, Türk Metal-İş sendikasını göz önünde bulundurmıştır. Çünkü, daha önce de belirtildiği gibi, son yedi yıldır fabrikada örgütlü olan sendika ile hiç grev gidilmemiştir.

Evet işçilerin çoğunluğu sendikanın yapması gereken temel görevleri yerine getirdiği kanısındadır, Ancak, buna rağmen kamu işçisinin %55'9'u sendikasının başka görevler üstlenmesi gerektiği görüşünü de paylaşmaktadır. İşçilerin sendikalarından beklediği görevleri şöyle sıralamak mümkün:

1. Sosyal ve kültürel faaliyetlerde bulunmak: İşçilerin %24,6'sı (16 kişi) bu istemini dile getirmiştir. Bu istem bir yanılla işçilere yönelik düzenlenecek olan konserleri, şenlikleri kapsarken bir diğer yanılla da işçi ailelerinin eğitim, sağlık vb. ihtiyaçlarına yönelik etkinlikleri de kapsamaktadır. Örneğin bazı işçiler sendikanın işçi çocuklarının eğitim

masraflarının karşılanmasında sendikanın yardımda bulunması gerektiği görüşündedir.

2. İşçiyi her konuda bilinçlendirmek (%13,8'i:9 işçi): Daha önce belirttiğimiz gibi, 47 işçi sendikanın işçiyi bilinçlendirme konusunda yetersiz olduğu kanısındadır. Ancak sendikanın bu görevi yerine getirmesi gerektiğini doğrudan ifade eden sadece dokuz kişidir.
3. İşçi sağlığı ile ilgilenmek (%12,3'ü:8 kişi): Sendika işçi sağlığına ilişkin olarak fabrikada bir sağlık tarama ünitesi kurduğunu. Ancak işçiler bu üniteye kontrol için işçilerden para alınmasından şikayet etmektedir. Bunun haricinde sendikanın düzenli olarak işçileri sağlık kontrolünden geçirmemesi, özellikle Alüminyum müdürlüğündeki üretim hattında var olan manyetik alandan dolayı işçilerin kanser olma tehlikesine karşın sendikanın önlemler almaması ve kanseri işçi hastalığı olarak kabul etmemesi gibi nedenlerle sendika eleştirilmektedir.
4. Fabrikanın modernizasyonuna ve üretimine katkı sağlamak (%12,3'ü:8 işçi): Son yıllarda fabrikanın özelleştirilmesine ve dolayısıyla kapatılmasına karşı işçiler fabrikanın modernize edilmesini ve böylelikle verimliliğin artırılarak üretime devam edilmesini istemektedir. Sendikanın ise buna katkı sağlaması istenmektedir. İşçilerin bu istemi özelleştirmeye ilişkin tutumlarında da karşımıza çıkar. Bu konuya ileride ayrıntılı olarak değineceğiz.
5. Sendikanın mevcut görevlerini tam olarak yerine getirmesi (%9,2'si:6 işçi).
6. Sendikanın işçiye her konuda sosyal hak ve güvenceler sağlaması (%9,2'si:6 işçi).
7. Türkiye'nin toplumsal sorunları ile ilgilenmek (%7,7'si:5 işçi): Ücret sendikacılığına karşı olan bu işçiler, sendikaların Türkiye'nin gündemini takip edip toplumsal, ekonomik ve siyasal sorunları ile ilgilenmesi gerektiği kanısındadır.

8. Örgütlü bir toplum için çalışmak: Sadece iki işçi (%3,1'i) sendikanın örgütlü bir toplum için ve işçilerin dayanışması için mücadele etmesi gerektiği düşüncesindedir. Bu oran işçilerin sendikaya üye olma nedeni ile de tutarlıdır. Görüşme yapılan işçilerin çok azı, sendikayı toplumu dönüştürmek ve örgütlenmek için işçilerin sahip olduğu en etkin silahlardan biri olarak görmektedir. İşçilerin yaşamında sendika artık sadece ücretlerin artırılması için kullanılacak bir araçtır.
9. Bir işçi ise sendikaların hükümetlerle ve sivil toplum örgütleri ile uyumlu olarak çalışması gerektiği düşüncesindedir. Çatışmacı bir sendika anlayışı yerine daha uyumlu bir sendikayı tercih etmektedir.
10. İki işçi sendikanın yeni istihdam alanları sağlaması gerektiği düşüncesindedir. Bu işçilerden biri, sendikanın işçilerden topladığı para ile fabrika yakınında bir alüminyum atölyesi kurabileceğini ve böylelikle yeni iş alanları yaratabileceğini savunmaktadır.
11. Son olarak iki işçi sendikanın daha etkin ve güçlü olması gerektiğini söylemiştir. Bu işçiler sendikanın gerek işçilerin sorunlarını çözme de gerekse de diğer sorunlara ilişkin pasif kaldığından şikayet etmektedir.

İşçilerin sendikalarından beklentilerinden de anlaşılacağı üzere, işçilerin büyük çoğunluğu sendikal faaliyeti başta ücret ve sosyal hakların korunması olmak üzere sadece işlerin sorunları bağlamında düşünmektedir. Bunun haricinde çok az sayıda işçi kendi gündemi içine kapanmış bir sendikacılık anlayışı yerine, toplumsal ve siyasal gelişmelere müdahil olan ve mücadele alanını bu gündem içinde belirleyen bir sendika istemektedir. Bu görüşü paylaşan işçilerin tamamı eski işçilerdir.

İşçilerin sendikanın faaliyetlerine ilişkin yorumlarında ve sendikaya ilişkin beklentilerinden sonra, işçilere sendikalarını başarılı bulup bulmadığı sorulmuştur: İşçilerin %44,1'i (52 kişi) sendikanın başka görevler üstlenmesine gerek olmadığını düşündüğü halde, bu oran sendikayı başarılı bulanlar arasında sağlanmamaktadır. İşçilerin sadece %9,4'ü (11 kişi) sendikalarını başarılı bulmaktadır. İşçilerin %60'ı (82 işçi) sendikasını "kısmen" başarılı bulmakta ve sendikanın yerine tam olarak getiremediği görevler olduğunu görüşünde ortaklaşmaktadır. İşçilerin %20,5'i (24 işçi) ise, her yönüyle sendikayı başarısız bulmaktadır. Aslında sendikayı başarısız bulan işçilerin oranının bu kadar düşük olması, işçilerin sendikalarından beklentisinin de o kadar düşük olduğunu göstermektedir. İşçilerin sendikalarını başarısız bulma nedenleri Tablo 18'de gösterilmiştir.

İşçilerin sendikayı başarısız bulmasındaki en önemli neden, sendikanın görevlerini yerine getirememesidir. Ancak burada işçilerin sendikasını kendi çıkarları ve kadroları için çalıştığı yönünde eleştirmesi de önemlidir. Bunun yanı sıra sendikanın ücret sendikacılığı yapmasını ve toplumsal sorunlarla ilgilenmemesi de işçilerin dile getirdiği diğer eleştirilerdendir.

İşçilerin sendika temsilcisine yaklaşımı da, sendikaya olan tutumunun bir parçasıdır. Kamu işçilerinin %32,2'si (38 işçi) sendika temsilcisinin işçileri yeterince temsil ettiğini düşünürken, %41,5'i (49 işçi) temsilcinin bu konuda "kısmen" başarılı olduğu görüşündedir. Geri kalan 31 işçi ise (%26,3'ü) sendika temsilcisini kendilerini temsil etmede yetersiz bulmaktadır. Sendika temsilcisinin işçileri "kısmen" temsil etmesinin nedeni Tablo 19' gösterilmiştir. Sendika temsilcisinin işçileri temsil etmedeki başarısızlığın nedeni ise Tablo 20'de gösterilmiştir:

Dikkat edilecek olunursa gerek sendikaya gerekse de sendika temsilcisine yönelik eleştirilerde ortak noktalar bulunmaktadır. Örneğin sendika yöneticilerinin veya temsilcisinin işçinin çıkarlarından çok kendi çıkarlarını gözetmesine ilişkin eleştiri ya da görevlerini yerine getirmemesine yönelik eleştiri. Bu ortak noktaların da gösterdiği gibi, işçiler sendikayı ve temsilcisini kendilerinden ayrı olan bir bütün olarak yorumlamaktadır. Buna göre, sendika temsilcisinin işçi kimliği yerine "temsilci" kimliği geçmektedir. Bu nedenle de işçiler çoğunlukla temsilcileri işçi yerine koymamakta, onları kendi istek ve şikayetlerini dinleyecek olan bir merci olarak görmektedir. Bunun yanı sıra, işçilerin önemli bir bölümü sendikalarına ve sendika temsilcilerine yönelik doğrudan eleştiride bulunmamaktadır. Bunun yerine, sendikanın ve temsilcinin kısmen görevlerini yerine getirdiğini söyleyerek yumuşak bir dil kullanmaktadır. Bu işçilerin sendikadan ve temsilcilerinden fazla beklentilerinin olmaması ile ilgili olduğu kadar, işçilerin sendikayı ve temsilciyi eleştirmede çekimser kalmasıyla da ilgili bir durumdur.

5.3.1.3. İŞÇİ EYLEMLERİ

Kuramsal bölümde de tartıştığımız üzere, işçilerin kolektif eylemleri işçiler arasında dayanışma bağlarını güçlenmesinde ve sınıflar arasında karşıtlık ilişkisi kurabilmesinde önemli bir yere sahiptir. Bunu yanı sıra, eylemler sırasında ve sonrasında işçiler arasında oluşacak her tür birliktelik ve bütünlük ruhu işçilerin kendilerine özgü bir kültür yaratabilmesinin önemli araçlarından biridir. Bugüne kadar, fabrikada 1980 öncesi çok yoğun olmakla birlikte, 1980 sonrasında da çeşitli eylemler düzenlenmiştir. Ancak bunların içinde en önemlisi yaşanan iki grev deneyimidir. Bu grev deneyimlerinden sonra, son üç yıldır fabrikanın özelleştirilme kapsamına alınmasına karşı 2000-2002 yılları arasında gerçekleştirilen özelleştirme karşıtı eylemler de dikkate değer.

1980 sonrasında fabrikada grev haricinde de bugüne kadar gerçekleştirilen eylemler:

1. Fabrikada, işçilerin anımsadığı kadarıyla bugüne kadar 3'e yakın **iş bırakma** eylemi yapılmıştır.
2. Bugüne kadar, fabrikada 7'ye yakın **iş yavaşlatma** eylemi yapılmıştır.
3. Fabrikanın yemekhanelerinde bu güne kadar 6'ya yakın **yemek boykotu** yapılmıştır. Yapılan bu yemek boykotlarından biri özelleştirme karşıtı eylemler içinde yer almıştır. Bu eylem, işçilerin yemekhanede yarı çıplak oturması nedeniyle, basına "hopdediksler" benzetmesi ile yansıtılmıştır.

4. Fabrikada en çok düzenlenen ve işçiler arasında katılımın en çok sağlandığı eylem modeli **basın açıklaması ve yürüyüş**tür. Basın açıklaması ile yürüyüş eylemleri birlikte gerçekleşmiştir. Eylemlerin temel nedeni, fabrikanın özelleştirme kapsamına alınmasıdır. Bugüne kadar fabrikada 10'a yakın basın açıklaması ve yürüyüş düzenlenmiştir. Bu basın açıklamaları genellikle ya fabrikanın ana giriş kapısı önünde ya da sendikanın önünde gerçekleştirilmiştir. Fabrikanın önünde yapılan basına açıklamaları ardından sendikanın önüne, sendikanın önünde yapılan basın açıklamalarından sonra ise fabrikanın önüne yürüyüşler gerçekleştirilmiştir.
5. Fabrikada 3'e yakın **vizite eylemi** gerçekleştirilmiştir.
6. Son üç yıldır 1 Mayıs günü işçilere fabrika girişinde bir bildiri ile karanfil dağıtılmaktadır. Bunun yanı sıra, Çelik İş sendikası şube başkanı Muharrem Oğuz son birkaç yıldır, Konya'nın yerel gazetesi olan Yeni Meram Gazetesine 1 Mayıs ile ilgili ilan vermektedir.
7. Tesislerin özelleştirme kapsamından çıkartılması için, işçiler bir hafta boyunca işyerine yürüyerek gitmiştir.
8. Özelleştirme karşıtı eylemlerden biri de **saç kestirme** eylemidir. Fabrikanın özelleştirme kapsamın alınması kararını ve hükümeti protesto etmek için, 30 sendikacı ile 110 kadar işçi sendikanın önündeki meydana saçlarını sıfır numaraya tıraş ettirmiştir.
9. 2001 yılında fabrikanın özelleştirilmesine ilişkin düzenlenen **faks** eyleminde dönemin başbakanına, bakanlarına ve milletvekillerine fabrikanın özelleştirme kapsamından alınması için faks çekilmiştir.

Grev başta olmak üzere, Seydişehir'de 1980 sonrasında gerçekleştirilen bütün eylemler yasal sınırlar içinde yapılmış ve güvenlik güçleri ile herhangi bir çatışma yaşanmamıştır. Örneğin, fabrikada hiç işgal deneyimi yaşanmamış ve eylemlerin hepsi sendikanın öncülüğünde gerçekleşmiştir. Sendikaya rağmen işçilerin eylem koyduğu olmamıştır. Bunun yanı sıra, gerçekleştirilen eylemlerin hepsi ya iş sürecine ilişkin karşılaşılan zorluklara karşı ya da özelleştirme gündemine karşı yapılmıştır. Bunun haricinde, Türkiye gündemini işgal eden toplumsal sorunlara ve olaylara ilişkin, örneğin savaşa karşı, eylemler düzenlenmemiştir. Bu nedenle işçiler arasında yapılan eylemlerin geneli, işçilerin geleceğini veya iş yaşamını doğrudan etkileyecek olan programlara karşı yapılmıştır. Özellikle özelleştirmeye karşı yapılan eylemlerde, sendika başta Atatürkçü Düşünce Derneği, KESK olmak üzere Seydişehir'de var olan diğer sivil toplum kuruluşları birlikte hareket etmiştir. Son üç yıllık süreç içinde, kamu oyunda Bor madenlerinin özelleştirilmesi olarak bilinen bu özelleştirme politikalarına karşı bir tepki oluşturulmuş ve hükümet içindeki iktidar çatışmaları sonucunda fabrika özelleştirilme kapsamından alınmıştır. Bu karar ardından sendika başkanı Muharrem Oğuz'un hükümete yönelik yerel bir gazete

yayınladığı “teşekkür bildirisi” ise oldukça manidardır. Bugüne kadar eylemlerde hükümeti bu konuda sert bir dille eleştiren bir sendika başkanının, sonrasında fabrikanın özelleştirilmesi için büyük uğraş veren hükümet yetkilileri başta olmak üzere diğer kabine üyelerine teşekkür etmesi, sendikanın işverenle işçi arasında durduğu konunun ne kadar muğlak olduğuna ilginç bir örnektir.

TAŞERON İŞÇİLERİ VE SENDİKA

Daha önce de belirtildiği gibi taşeron işçilerinin hiçbiri sendikalı değildir. Bu olguya karşı taşeron işçilerin gösterdiği nedenler, taşeron işçilerinin içinde bulunduğu durumu oldukça iyi yansıtmaktadır (bkz. Tablo:21).

Taşeron işçilerinin ileri sürdüğü nedenleri, esas olarak işten atılma korkusu belirlemektedir. Bunun yanı sıra neden olarak gösterilen “sendika hakkının yokluğu” ile “taşeron işçisi olmak” gibi cevaplar da işten atılma tehlikesinin dolaylı bir ifadesidir. Bu nedenle diyebiliriz ki, taşeron işçilerinin %70,5’i (12 işçi) sendikalı olamamalarının nedeni olarak işten atılma tehdidini göstermektedir. Görüşme yapılan taşeron işçilerin çoğu, yarın kendileri işten atıldıktan sonra patronlarının yerlerine adam bulmakta hiç zorlanmayacağını, dışarıda bu işte çalışmak için bekleyen birçok işsiz olduğunun ve bu nedenle kendilerinin patronun gözünde bir değeri olmadığını bilincindedir. Bu nedenle de taşeron işçileri, kamu işçilerine göre yaşadıkları sorunlara karşı çok daha eleştirel ve gerçekçi bakmaktadır. Ancak buna rağmen taşeron işçileri bu sorunlarla yaşamayı kabullenmek zorunda kalmıştır. Çünkü, karşılarında kendilerinin ve ailelerinin yaşamlarını doğrudan değiştirecek bir silah durmaktadır: işten atılma tehdidi. Aslında bir anlamda bu tehdit yoluyla da ki, taşeron işçileri geleceklerini iş silahı ile ellerinde tutan patronları ile kendi aralarında bir karşıtlık ilişkisi kurabilmektedir. Çünkü, bu aynı zamanda parayı verenin (işveren) aynı zamanda düdüğü (işçiyi) çalma hakkına sahip olduğu gerçeği ile taşeron işçilerini yüzleştirmekte ve işçi ile işveren arasındaki kutuplaşmanın altını çizmektedir. Zaten bunun içindir ki, taşeron işçilerinin çok önemli bir bölümü işçi ile işveren arasında bir çıkar ortaklığının kurulamayacağı görüşündedir. Bu konuya ileri ayrıntılı olarak değineceğiz.

Bununla birlikte, taşeron işçilerinin önemli bir bölümü bir sendikaya sahip olmayı istemektedir. Taşeron işçilerinin dörtte üçünden fazlası sendikalı işçilerden biri olmayı isterken, %11,7’si bunu istememektedir. Bunun nedenleri Tablo 22’de gösterilmiştir.

Taşeron işçilerin bir sendikaya sahip olmayı istemesindeki en önemli neden, bugün sahip olamadıkları iş güvencesine ve sosyal haklara sahip olmaktır. Taşeron işçilerinin %70,5’i (12 işçi) bunu neden göstermiştir. Geri kalan iki işçi de ücrete yönelik nedenleri göstermiştir. Taşeron işçileri için iş güvencesi ve ücret başta gelen temel sorunlardan biridir. Bu sorunlar farklı biçimlerde de taşeron işçileri tarafından sürekli olarak yansıtılmaktadır. Sendikalı işçilerden biri olmayı istemeyen iki işçiden biri “mevcut sendikacılığın yetersizliğini” neden olarak göstermiştir. Diğer işçi ise “taşeron işçilerinin işten

atılma tehlikesini” neden göstermiştir. İşten atılma tehlikesi o kadar can yakıcıdır ki, bir taşeron işçisinin sendikalı ola istemini ve bunu aklından geçirmesini bile engellemektedir.

GREV DENEYİMİ

Eti Alüminyum fabrikasında toplam iki grev yaşanmıştır. Her iki grevin nedeni toplu iş sözleşmesindeki ücret anlaşmazlığıdır. Her iki greve toplam 82 işçi (görüşme yapılan işçiler açısından) katılmıştır. Sadece üç eski işçi, askerde olmaları nedeniyle grevlerden birine ya da her ikisine birden katılamamıştır. Fabrikada bu iki grev dışında grev kararı alınıp, greve gidildiği olmamıştır. Bununla birlikte fabrikada her iki grev için işçilerin geniş katılımı ile gerçekleşen grev oylaması da yapılmamıştır.

Her iki grev döneminde sendikanın ve işverenin ortak karar alması sonucu, fabrikanın üretiminin durmaması için belirli sayıda işçinin çalıştırılmasına karar verilmiş¹⁶. Buna göre bu ortak karar sonucu isimleri belirlenen işçiler fabrikada düzenli olarak çalıştırılmış ve her ay düzenli olarak maaşını almıştır. Ancak bu işçiler de çalışmalarına ve düzenli olarak maaşlarını almalarına karşın greve katılan işçilerden biri olarak kabul edilmiştir. Görüşme yapılan kamu işçilerinden sekizi bir grevde, 19’u da her iki grevde birden çalıştırılmıştır. Eti Alüminyum bir kamu iktisadi teşekkülü olduğu için burada bir grev kararı alındığında bütün işçiler greve katılmak zorundadır¹⁷. Özel sektörden farklı olarak, kamu sektöründe kanuni zorunluluklara uyulması gerekmektedir. Çünkü, her yıl bu kurumlar gerek kurumun kendi müfettişleri gerekse Başbakanlık Denetleme Kurulunun müfettişleri tarafından denetlenmektedir. Ayrıca, greve katılmayan işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını yitirmektedir. Bu nedenle de kamu sektöründe grev kısıcılığı gibi örneklerle karşılaşmak pek mümkün değildir. Ancak, mecburen çalıştırılan işçilerin seçimi konusunda işçilerin arasında kimi bölünmeler yaşanmıştır. Bu işçilerin nasıl belirlendiği, neden bu işçilerin çalıştırıldığı konusunda işçiler arasında tartışmalar olmuş ve kimi zaman bu işçilerin çalışması engellenmeye çalışılmıştır. Ancak işçilerin çoğunluğu, fabrikanın grev döneminde de çalışır halde olmasına karşı çıkmamıştır. Eti Alüminyum fabrikasında gerçekleşen ilk grev 1987 yılında Türk Metal-İş sendikası döneminde olmuştur. Grev toplam 62 gün sürmüştür. O dönemde işçilerin maaşı 40.000. TL.’dir. Grev sonrasında yapılan görüşmelerin ardından

¹⁶ 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun 39. maddesi gereğince, üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını sağlayacak, fabrikanın makine ve demirbaş eşyasının ve hammaddelerin bozulmasını önleyecek sayıda işçi kanuni grev sırasında çalışmaya, işverende bunları çalıştırmaya mecburdur.

¹⁷ 2822 sayılı TİSGLK Kanunu’nun 38. maddesine göre; greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip işyerinde çalışmaya devam eden işçiler (zorunlu olarak çalıştırılanlar hariç) grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

işçilerin maaşına yaklaşık %85 oranında zam yapılmıştır. 62 gün süren bu grev döneminde Türk Metal-İş sendikası işçilere 30.000 TL tutarında (iki maaşın toplamının %37,5'i tutarında) para yardımında bulunmuş. Bunun yanı sıra işçilere erzak yardımı (patates vb.) yapılmıştır. İşçilerin gözünde bu grevin başarısına baktığımızda, birinci greve katılmış işçilerin %52'si grevin başarısız olduğu görüşündedir. İşçilere göre birinci grevin başarısız olmasının en önemli nedeni, işçilerin grev sonucu uğradıkları maddi kayıpla ilgilidir (bkz. Tablo:23). Buradaki maddi kayıp, grev süresinde işçilerin maaşlarını tam olarak alamaması ve sendikanın bu konuda işçilerine yeterince destek olmaması ile ilgilidir. Grevin sendikacıların çıkarı uğruna yapıldığına ilişkin işçilerin eleştirisi ise, sendikaya ve sendika temsilcisine duyulan güvensizlikle ilgilidir. Bu eleştiri kimi işçilerin sendikaya olduğu kadar sendikal mücadeleye olan güvenini de sarsmıştır. Bir başka işçi grev döneminde fabrikanın üretimine devam etmesi nedeniyle grevin zorlayıcı bir etkisinin olmadığını ileri sürmüştür. Bu görüşü savunan işçi kendi şöyle ifade etmiştir: *“Grev yapıldığı halde burada üretim devam ettiği için, grevin caydırıcılığı olmadı. Tamam bu devlet bizim devletimiz ama ben işçiyken devlet benim işverenim olur.”* Kamuda çalışan bir işçi için bu oldukça bilinçli bir tavrıdır. Çünkü, kamuda çalışan işçilerin maaşlarını patrandan değil de devletten alması ve bunu yanı sıra işçilerin piyasa için değil de kamu yararı için üretimde bulunması, kamu işçilerinin devlet ile bütünleşmesine neden olan en önemli etkendir. Bu bütünleşme ile devletin sınıfsal özü karanlıkta kalır. Bu anlamda bir kamu işçisinin, devlet ile kendisi arasında bir karşıtlık kurması ve devleti işveren olarak görmesi önemlidir. Ancak bu bakış açısına görüşme yapılan işçilerden sadece birinin sahip olması üzerinde düşünmeye değer bir konudur. Bunun kadar bir kamu işçisinin grevi, devlet ya da ülke zarar gördü diye eleştirmesi de devlet-işçi bütünleşmesine uygun bir örnektir.

İşçilerin %48'i ise birinci grevin başarılı olduğu görüşündedir (bkz. Tablo:24). İşçiler açısından bir grevin başarılı olmasının en önemli kriteri, grevle birlikte görüşmeler sonucunda işçi ücretlerinde ne kadar bir artışın sağlandığıdır. Çünkü işçiler açısından görüşmelerin başarılı olması ve hakların elde edimi, ücretlerindeki artışın bir ifadesidir. Bu aynı zamanda işçilerin gözünde grevin ne anlama geldiğine ilişkin bize ip uçları sunmaktadır. Buna göre, birinci greve katılan işçilerin yaklaşık üçte biri için grev, işçilerin haklarını elde etmek ve işçilerin kendi arasındaki dayanışmayı güçlendirmek için giriştiği bir mücadele örneği olmaktan çok, sadece ücretlerin artışını sağlayabilmek için girişilen bir eylemdir. Grevin başarısına ilişkin benzer sonuçlar ikinci grev döneminde de karşımıza çıkar.

İkinci grev deneyimi gene Türk Metal-İş sendikası döneminde, 1995 yılında yaşanmıştır. Bu grev ilk greve göre daha kısa bir sürede, 45 gün içinde sona ermiştir. Bu dönemde yaklaşık 7.000.000. TL civarında olan işçi maaşları, grev sonrasındaki pazarlıklar sonucu %91 oranında artarak 13.000.000. TL 'ye yükselmiştir. Sendika bu 45 günlük süre içinde işçiye 2.000.000. TL (%20 oranında) tutarında bir yardımda bulunmuştur. İkinci grev döneminde sendikanın yardımı, ilk greve göre daha düşük olmuş ve bu süreç Türk Metal-İş sendikasına yönelik eleştirilerin artması ve fabrikada başka bir sendikanın örgütlenmesi ile sonuçlanmıştır. Görüşülen işçilerin ifadesine göre, uzun zamandır sendikanın işçilere yönelik antidemokratik tutumu ve grev döneminde işçiye gerekli desteği sağlamaması nedeniyle işçiler kendi aralarında örgütlenip başka bir sendika

arayışına yönelmiştir. “Sosyal demokrat” olarak tanımlanan işçilerin öncülüğünde başlayan bu arayış sürecinde, işçiler arasında farklı sendika tercihleri tartışılmış ve çoğunluğun olurunun alınabileceği bir sendika üzerinde karar kılınmış: Hak-İş’e bağlı Özçelik-İş sendikası¹⁸. Bu girişimde öncü olan ve “sosyal demokrat” olarak nitelendirilen işçilere neden Hak-İş Konfederasyonun seçildiği sorulduğunda ise, cevap olarak işçilerin dini tutumlarının bu tercihte belirleyici olduğu söylenmiştir.

İkinci greve ilişkin işçiler arasındaki memnuniyetsizlik, birinci greve oranla biraz daha artmıştır. İkinci greve katılan 82 işçinin % 56,9’u bu grevin başarılı olmadığını düşünmektedir. İkinci grevin başarı ya da başarısızlık nedenleri ile birinci grevde gösterilen nedenler aynıdır.

Grev döneminde işçiler, geçimlerinin çoğunlukla tasarrufları ile ya da borçla sağlamıştır (bkz. Tablo:25). Sendikanın grev döneminde işçiye yeterli maddi gelir sağlamaması, işçilerin kendi başlarına çözümler üretmesine neden olmuş ve çoğunlukla işçiler bu dönemi, gerek yastık altındaki tasarruflarını harcayarak ve gerekse de zorunlu tüketimlerinden tasarruf ederek geçirmiştir. Dışarıdan aldıkları borç ise işçilerin, grev dönemindeki maddi sıkıntısının grev sonrası dönemde borçların ödenmesi ile devam ettiğini göstermektedir.

Grev döneminde köyden ya da tarladan gelir elde eden işçi sayısı da düşüktür. Greve katılan işçilerin ancak %9,8’i grev döneminde köyden/tarladan bir gelir elde ettiğini söylemiştir. Az sayıda işçi grev döneminde sendikanın sağladığı maddi yardım ile geçindiğini belirtmiştir. Daha önce de açıkladığımız gibi, Türk Metal-İş sendikasının grev döneminde işçilere gerekli maddi yardımı sağlamamış ve bunun üzerinde işçilerin de tepkisini çekmiştir. İşçilerin bir bölümü ise grev döneminde dışarıda çalışarak geçimini sağlamıştır. Yaklaşık 1,5 ile 2 ay arasında süren her iki grevde de, kimi işçiler ya Seydişehir çevresinde ya da başka şehirlerde buldukları işlerde çalışmışlar ve böylelikle geçimlerini sağlamıştır¹⁹. Sadece bir işçi geçim kaynağı olarak işçiler arasındaki yardımlaşmayı ve dayanışmayı göstermiştir. Görüşme yapılan işçilerden birinin ifadesine göre, 1987 yılındaki grev döneminde Lastik-İş sendikasına bağlı işçiler grev döneminde kendilerine erzak yardımında bulunmuştur. Görüşmeler sırasında, bir işçi grev döneminde esnaftan ve yakın komşularından çok destek gördüğünü, hatta ev sahiplerinin kendisinden grev süresince ev kirasını almadığını anlatmış grevle birlikte işçiler ile esnafın bütünleştiğini vurgulamıştır. Buna karşın bir başka işçi, grev döneminde her zaman alışveriş ettiği bakkalın veresiye alışverişini kestiğini ve bu yüzden çok mağdur olduğunu anlatmıştır.

Grev döneminde işçilerin bir arada toplandığı mekanların varlığı, işçilerin birlikteliğinin pekiştirilmesinde önemlidir. Greve katılmış toplam 82 işçinin

¹⁸ Fabrikada ilk örgütlendiği yıllarda Öz-Çelik İş olarak geçen sendikanın adı geçtiğimiz Mayıs ayında Çelik-İş olarak değiştirilmiştir.

¹⁹ Ancak burada işçiler yasaya aykırı hareket etmiştir. Çünkü, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun 43. maddesine göre, kanuni bir grev dolayısıyla hizmet akdinden doğan hak ve borçları askıda kalan grevci işçiler başka bir iş tutamazlar. Aksi halde, grevci işçinin hizmet akdi işverence ihbarsız ve tazminatsız olarak feshedilebilir. Bundan daha önemlisi, grev döneminde işçilerin başka işyerlerinde çalışması, grevci işçilerin bütünlüğünü ve dayanışmasını zedeleyecek olan önemli bir etkidir.

%57,3'ü (47 işçi) grev döneminde diğer işçilerle toplandığı mekanlar olduğunu söylemiştir. İşçilerin toplandığı mekanlar arasında sendika binası ve kahveler öne çıkmaktadır. İşçilerin önemli bir bölümü (%65'i) grev döneminde sendikalarda ve kahvelerde toplanmış, buralarda grevdeki gelişmeleri takip etmiştir. Kahveler işçilerin yaşamında önemli bir yere sahiptir. Kahveler kimi zaman işçilerin grev döneminde bir araya geldiği ve gelişmeleri takip ettiği bir merkez iken, kimi zaman da sosyal yaşamında işçilerin arkadaşları ile bulunduğu ve boş zamanını geçirdiği bir merkez haline gelebilmektedir. Bu nedenle, gerek kahveler işçilerin kimliklerini pekiştirdiği ve örgütsel faaliyette bulunduğu mekanlar haline dönüşebildiği gerekse de işçilerin sosyalleşmesinde önemli bir rol oynadığı için sınıf oluşumunda etkisi olan etmenlerden birisidir.

Greve katılmış işçilerin %59,7'si (49 işçi) grevle birlikte işçiler arasındaki dayanışmanın güçlendiği kanısındadır. Bu işçiler için önemli bir kazanımdır. Birlikte aynı kaderi paylaşma ve buna karşı birlikte mücadele etme fikri, grev döneminde işçilerin bir araya gelişini kolaylaştıran bir etmendur. Bununla birlikte, işçilerin %58,3'ü (48 işçi) grev sonucu sendikaya olan güvenini yitirmiştir (bkz. Tablo:26). Bunun en temel nedeni, sendikanın grev döneminde görevlerini tam olarak yerine getirememesi, özellikle de maddi yardımda bulunmamasıdır.

Türk Metal-İş sendikası işçiler tarafından, özellikle grev dönemindeki ilgisiz tavrı nedeniyle oldukça eleştirilmiştir. Bu nedenle greve katılmış işçilerin yaklaşık %60'ı grev sonrasında sendikaya olan güvenini yitirmiştir. Yukarıda bu güven yitiminin nedenlerini ortaya koyduk ancak bir kez daha sendikanın grev dönemindeki faaliyetlerini işçilerin gözünden görmek istedik. Bu amaçla sendikanın yapması gerektiğini düşündüğümüz kimi görevleri Türk Metal İş sendikasının yerine getirip getirmediğini işçilere sorduk. Bunun yanı sıra kendilerinden farklı yorumları varsa eklemelerini istedik. İşçilerin bu konudaki yorumları için bkz. Tablo 27.

İşçilerin sendikalarına yönelttiği eleştiriler göz önüne alındığında, greve katılmış işçilerin %54'ünün (43 işçi) sendikanın grev döneminde kısmi gelir sağladığını ileri sürmesi bir tezatlık oluşturabilir. Ancak hemen belirtmeli ki burada işçilerin belirttiği kısmi gelir, sendikanın her iki grev döneminde kendilerine yaptığı ancak yetersiz olan yardımı ifade etmektedir. Sendika her iki grev döneminde işçilere belirli bir düzeyde parasal yardımda bulunmuştur ancak bu yardım çok düşük düzeyde kalmıştır. Dolayısıyla bu oran daha önceki sonuçlarla çelişmemektedir. İşçilerin çoğunluğu sendikanın yukarıda sayılan görevleri yerine getirmediği görüşündedir. Buna göre, greve katılan işçilerin %89'una göre sendika işçilerin sorunları ile ilgilenmemiş, %69'una göre ise sendika grev döneminde işçiye yönelik bilgilendirici toplantılar düzenlememiştir. İşçilerin yaklaşık %69'u sendikanın toplu sözleşme görüşmelerine katılmak dışında işçiler için bir şey yapmadığı görüşündedir. Görüldüğü üzere, sendika grev döneminde yapması gereken asgari görevlerini bile tam olarak yerine getirememiştir. Fabrikadaki her iki grev dönemi de oldukça sakin geçmiştir. Grev süresince işçilerle gerek polis ya da jandarma gerekse de fabrikanın kendi güvenlik görevlileri arasında herhangi bir çatışma yaşanmamıştır.

SINIF BİLİNCİ VE SİYASAL DAVRANIŞ

SINIF KİMLİĞİNİN VE SINIFLAR ARASI KARŞITLIK İLİŞKİSİNİN KURULMASI

5.5.1.1. İŞÇİ SINIFININ VE SINIF KİMLİĞİNİN TANIMLANMASI

Kuramsal çerçevede tartışıldığı gibi, sınıf bilinci kavramı ile kastedilen, işçilere bir sınıf olma özelliğini kazandıran kendini ve dünyayı anlama/anlamlandırma ve değiştirme edimidir. Bu anlamda burada önemli olan, sınıf üyelerinin kendi konumlarını ve yaşamını nasıl anlamlandırdığı kadar, işçi sınıfının ortak çıkarları ve hedefleri doğrultusunda neyi yapması gerektiğini görmesi ve bu yönde örgütlü olarak hareket etmesidir. Bu nedenle bir önceki bölümde işçilerin örgütlenmesi ve kolektif hareket etmesi üzerinde durduk. Bu bölümde ise işçilerin kendi konumunu ve sınıf kimliğini nasıl anlamlandırdığı üzerinde durulacaktır. Sınıf bilincinin değerlendirilmesinde ilk adım sınıf kimliğinin oluşumu ve işçinin kendi sınıfını nasıl anlamlandırdığı üzerinde odaklanır. Bu nedenle, işçilere işçi sınıfı tanımından ne anladıklarını sorduk. Görüşme yapılan toplam işçi sayısının beşte üçü, işçi sınıfını “üretim yapan emekçi” olarak tanımlamıştır (bkz. Tablo:28). Bu anlamda işçi sınıfı tanımına ilişkin olarak işçiler arasında bir mutabakatın olduğunu söylemek mümkün. Bununla birlikte, bu işçilerin hepsi işçi sınıfını tanımlarken “emekçi” kavramını mutlaka kullanmıştır. İşçilerin önemli bir bölümünde (%59,3), işçiye dair “üreten ve emek harcayan” emekçi nosyonu bulunmaktadır. İşçilerin %12,6’sı işçi sınıfını “çalışan kesimler” olarak tanımlayarak çalışan herkesi işçi sınıfı tanımı içinde ele almaktadır. İşçilerin %10,4’ü, işçi sınıfını “köle/amale/ırgat” olarak tanımlamıştır. Bunun yanı sıra altı işçi (%4,4)’ü işçi sınıfını “para karşılığı emeğini satan”, iki işçi (%1,5’i) toplumsal işçi hareketi ve bir işçi de (%0,7’si) işçi dayanışması ve hakları olarak tanımlamıştır. Bu üç tanım, bir yanı sıra işçi sınıfını işveren-işçi karşıtlığı içinde tanımlarken diğer yandan ise sınıf mücadelesi nosyonunu içermektedir. Yani, işçi sınıfı kavramı sadece işverene emeğini satan ve üreten emekçileri değil aynı zamanda üretenlerin işverene karşı yürüttüğü mücadelesini de kapsamaktadır. İlginçtir üç işçi, işçi sınıfını “çalışarak emeğinin karşılığını alan kişiler” olarak tanımlamıştır:

Kamu ve taşeron işçilerinin işçi sınıfından ne anladığına ilişkin yapılan bir karşılaştırmada elde edilen verilere göre, taşeron işçisini çoğunluğu, işçi sınıfı tanımını çalışan bütün kesimleri kastederek yapmaktadır (bkz. Tablo:29). Yoksullaşan ve giderek proleterleşen bir dünyada, kol emeği dışında çalışan kesimlerin (mühendisler, öğretmenler vb.) de proleterleştiğini ve bunların da işçi sınıfı tanımı içinde yer aldığını düşünmek oldukça gerçekçi bir tutumdur. Ancak kamu ve taşeron işçilerinin bu tanımı hangi kriterleri göz önünde bulundurarak yaptığını bilmiyorum. Bununla birlikte, ayda 200 milyona oldukça zor çalışma koşullarında çalışan işçilerden birinin dahi işçi sınıfını tanımlarken “çalışarak emeğinin karşılığını alanlar” ifadesini kullanması ise bir o kadar tartışmalıdır. İki taşeron işçisi, diğer kamu işçileri gibi, kendilerini de dahil ederek işçileri köle ya da amale olarak yani hiçbir hakkı olmadan karın tokluğuna hatta sefalet içinde çalıştırılan kişiler olarak tanımlamaktadır. Taşeron işçilerinin, aldığı ücret, çalışma koşulları ve yaşam şartları göz önünde bulundurulduğunda böylesi bir tanıma başvurması garipsenmeyecek bir durumdur. Ancak, kamu işçileri açısından düşündüğümüzde iş biraz değişmektedir. Çünkü, kamu işçilerinin,

taşeron işçileri ile karşılaştırıldığında, görelî olarak aldıkları maaş, çalışma koşulları ve yaşam şartları çok daha iyidir. Başka bir deyişle, taşeron işçisi bu tanımda kendi yaşam gerçeğini yansıtırken, kamu işçisi için bu geçerli değildir. Bunun yanı sıra kamu işçisi, kendi konumu işin içine katarak işçi sınıfını tanımlarken, işçilere ülkenin yükünü taşımak ya da fabrikanın temel taşı olmak gibi atıflar yükleyerek, işçilerin fabrikanın vazgeçilmez unsurları ve ülkede en ağır işleri yapan kişiler olduğunu anlatmaya çalışmıştır. Oysa ki, taşeron işçilerinden kendini ve işçi sınıfını böyle ifade eden işçi olmamıştır. Sınıf bilincinin en önemli etmenlerinden birisi de, işçilerin kendini nasıl tanımladığı ile ilgilidir. Buna göre, işçinin kendini ve içinde bulunduğu nesnel sınıf konumunu nasıl yorumladığı ve aynı zamanda kendi varlığını ifade ederken hangi dolayimleri (etnik köken, sınıf, cinsiyet vb.) kullandığı, işçilerin bilincini etkileyen etmenleri görebilmek için önemlidir. Bu nedenle araştırmada işçilere dört temel kavram sunulmuştur: Etnik köken, işçi, yerel bağlantı (hemşerilik ilişkisi) ve dinsel mezhep. İşçilerden bu dört kavramın hepsini ya da istedikleri kadarını kullanıp, önem sırasına göre kendini ifade etmesi istenmiştir. İşçilerden yalnızca beşi bu kavramlardan hiçbirinin kendini ifade etmediğini söylemiştir. Bununla birlikte işçilerin %30'u, her dört kavramı kullanarak bir önem sırası yapmış, geri kalan işçiler ise en az bir, en çok ise üç kavramı kullanmıştır. Çalışmanın teorik tartışmanın yapıldığı bölümünde de ifade edildiği gibi, işçi sınıfının oluşumunda ve dolayısıyla sınıf bilincinin ve kültürünün oluşumunda, işçilerin nesnel sınıf konumları kadar, içinde buldukları toplumsal, kültürel ve ideolojik ilişkilerin de önemli bir etkisi vardır. Buna göre işçi sınıfı bilinci ve kültürü ekonomik, politik, toplumsal ve kültürel alanda biçimlenir ve yeniden üretilir. Bunun yanı sıra, işçilerin nesnel sınıf konumları dışında kalan *ikincil* kimlikler ile kendini tanımlaması ve *birincil* olan *sınıf kimliğinin* bu kimliklerin gölgesinde kalması, bir yandan işçiler arasındaki sınıf içi çelişkilerini derinleştirirken diğer yandan işçilerin toplumsal yaşama bu kimliklerin gözlüğü ile bakmasına neden olabilir. Bu ise, işçi sınıfının burjuva ideolojisinin hegemonyasına girmesini kolaylaştıracak olan bir etkidir. Görüşme yapılan işçiler kendilerini tanımlarken en çok “etnik köken” ve “işçi” kimliklerine başvurmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre toplam işçi sayısının üçte ikisine yakını, “etnik kimliği”nin kendisi için birinci sırada yer aldığını belirtmiştir (bkz. Grafikler: 3,4,5 ve 6). İşçilerin çok önemli bir bölümü için etnik kimlik olmazsa olmaz koşuludur. İşçilerin %25'i ise kendini sadece “işçi” olarak tanımlamaktadır. Kendini “sadece işçi” olarak tanımlayan işçilerin hemen hepsi eski işçidir. Sadece iki yeni işçi kendini sadece işçi olarak tanımlamaktadır. Kendilerini sadece işçi olarak tanımlayan görüşmeciler, bir işçinin etnik kökeni ya da dini farklı olsa da her yerde işçi olacağını, bu tür kimliklerin önemsiz olduğunu ve bu nedenle Türk-Yunan ya da Alevi-Sünni diye işler arasında ayrımların bir öneminin olmadığını belirtmiştir. Bu nedenle bu görüşü savunan işçilerin doğrudan, işçilerin birliğine ilişkin bir düşünceye sahip olduğunu söyleyebiliriz. İşçilerin kendilerini tanımlarken başvurduğu ikinci kavram ise “işçi” kimliğidir. İkinci sırada “etnik köken”i belirten işçi sayısı azalmış, bunun yerine diğer üç kavramı belirten işçi sayısı artmıştır. İkinci kimliği işaretleyen 84 işçinin %25'i kendini ifade ederken ikinci sırada “yerel kimliği” ya da “dinsel mezhebi” kullanırken, %40'ı ise “işçi kimliğini” kullanmaktadır. Üçüncü sırada da benzer bir manzara çıkar karşımıza: bu bölümü işaretleyen 55 işçinin %40'ı

“işçi” kimliğini”, %25’i “yerel kimliği” ve %18’i ise “dinsel mezhebi” kullanmaktadır. Dördüncü sırayı işaretleyen toplam 30 işçinin ise yarısı “dinsel mezhebi” diğer yarısı ise “yerel kimliği” kendini ifade ederken dördüncü sırada kullanmaktadır.

Bu sonuçlara göre, işçiler için din ve yerel kimlik kendini ifade etme araçlarından biri olmakla birlikte, işçilerin kendini ifade ederken kullandığı iki temel kimlik vardır: Etnik köken ve işçi kimliği. İşçilerin çok büyük bir bölümü etnik kökeni birinci sırada kullanmaktadır. Çok az sayıda işçi etnik kimliği ikinci sıraya yerleştirmiştir. Etnik köken hiçbir işçi için üçüncü ya da dördüncü sırada yer alamamaktadır. İşçi kimliği ise, işçilerin önemli bir bölümü için hep ilk üç sırada yer almıştır. Yerel kimliği ve dinsel mezhebi birinci sırada kullanan çok az işçi vardır. İkinci ve üçüncü sırada da kullanılan yerel kimlik ve dinsel mezhep, en çok son sırada kullanılmıştır. Ancak bu demek değildir ki, işçiler için özellikle din olgusu önem taşımamaktadır. Aksine, işçilerin çok büyük bölümü için din ve dini görevlerin yerine getirilmesi çok önemlidir. Görüşme yaptığım ustalardan birisi buna güzel bir örnek vermiştir: Kendisi aslında ne dine ne de Allah’a inandığını, ancak buna rağmen Ramazan ayında işçilerini çalıştırabilmek ve diğer işçilerin arasında marjinal kalmamak için mecburen oruç tuttuğunu anlatmıştır. Çünkü, Ramazan ayında işçilerin hepsi oruç tutmaktadır ve çalışma düzeni de fiili olarak buna göre düzenlenmektedir. Örneğin, aynı usta, öğleden sonra iftar saati yaklaştıkça fabrikada acil bir durum olmadıkça işçilerin odalarında uyduğunu, buna da mühendislerin göz yumduğunu anlatmıştır. Bunun gibi, her Cuma günü resmi izinleri olmadığı halde nöbetçi olmayan işçilerin çok büyük bir bölümü çevre camilere gitmektedir. Benzer şekilde, işçilerin dinlenme odalarında büyük oranda üstünde namaz kılacakları bir tahta bulunmaktadır. Bununla birlikte özellikle yabancı işçilerin geneli için kendi yerel kimlikleri çok önemli değildir. Çünkü, bu işçilerin ifade ettiğine göre, onlar için *doğdukları kentten çok doydukları kent* daha önemlidir. Buna karşın Seydişehirli işçilerde “Seydişehirli olma” anlayışı daha kuvvetlidir.

Bu işçilerin genel eğilimi içinden taşeron işçilerini ayrı olarak ele alırsak, taşeron işçileri birinci sırada daha çok yerel kimliği ön plana çıkarmıştır. Ancak, bunun yanı sıra etnik kökeni işaretleyen işçilerin sayısı da az değildir. İkinci sırada ise taşeron işçilerinin gene önemli bir bölümü yerel kimliği öne çıkartmıştır. Bu nedenle taşeron işçileri açısından, kamu işçilerinden farklı olarak yerel kimliğin önemi büyüktür. Taşeron işçilerinin hemen hepsi (iki kişi hariç) Seydişehirlidir. Bununla birlikte üç taşeron işçisi kendini sadece işçi olarak tanımlamakta, bir taşeron işçisi ise bu kimliklerden hiçbirinin kendini ifade etmediğini söylemiştir. Taşeron işçileri işçi kimliğini daha çok üçüncü sırada kullanırken, dinsel kimliği ise son sırada kullanmaktadır.

5.5.1.2. SINIFLAR ARASINDA KARŞITLIK İLİŞKİSİNİN KURULMASI

Sınıf bilincinin önemli göstergelerinden biri de, işçi-işveren arasında karşıtlık ilişkisinin kurulabilmesidir. Bir başka deyişle, işçinin işvereni ve onun temsilcilerini, kendisinin karşısında, işçilerin ortak çıkarına karşı olarak algılaması sınıf bilincinin ve sınıf kimliğinin gelişiminde önemli bir etkidir. Bu nedenle işçilere, işveren ile işçiler arasında çıkar temeline dayan bir ortaklığın olup olmadığı soruldu. Buna göre, soruyu cevaplandıran 134 işçinin (bir işçi eksik) yaklaşık %70’i, işçi ile işverenin çıkarlarının ortak olduğu görüşündedir

(bkz. Tablo:30 ve Grafik:7). Sınıflar arasında bir karşıtlık ilişkisinden çok, ortaklaşma zemini üzerinden kurulan bu argüman, işçilerin işveren ile ne kadar bütünleştiğine ilişkin bize önemli ipuçları sunmaktadır.

Ancak işçilerin geneli açısından elde edilen bu sonuç, taşeron ve kamu işçisi ayrımında farklı bir boyut kazanmaktadır. Buna göre, taşeron işçilerinin %30'u işçi ve işverenin çıkarlarının ortak olduğunu düşünürken, geri kalan %70'i ise ortak olmadığı görüşündedir. Taşeron işçileri ile kamu işçileri arasında, işçi- işverenin çıkar ortaklığına ilişkin tutumlarında tam bir tezatlık vardır. Taşeron işçilerinin büyük çoğunluğu işçi ile işveren arasında çıkarlar temelinde bir karşıtlık ilişkisi kurmaktadır. Ancak kamu işçileri için benzer bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Kamu işçilerinin %70'i işverenle işçinin çıkarlarının ortak olduğunu, geri kalan %30'u ise ortak olmadığını düşünmektedir. Bu veriler ışığında, kamu işçisinin işveren kimliğinde devletle kurduğu ilişkinin farklılığı ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, kamu işçisinin, taşeron işçi de olduğu gibi, karşısında doğrudan maaşlarını aldığı ve ona hizmet ettiği bir "patron"un olmayışı ve işçilerin işverenin kendi çıkarları için değil de devletin ve toplumun çıkarları için hizmet ettiğine ilişkin bir nosyona sahip olması, genellikle bir yandan kamu işçilerinin devletle bütünleşmesine diğer yandan ise devletin sınıfsal kimliğinin silikleşmesine yol açabilmektedir. Tabi burada, bu öngörünün değişmez bir nitelik taşımadığını belirtmek gerekir. Bu anlamda, kuramsal tartışmada da belirtildiği üzere işçi sınıfının bilinci, işyeri deneyimi ve devletle ve sermaye sınıfı ile olan ilişkisi, toplumsal, siyasal ve ekonomik konjonktür içinde şekillenen sınıflar mücadelesinin seyri ile doğrudan ilişkilidir.

İşçilerin bu tutumunun altında yatan nedenleri incelersek, kamu ve taşeron işçisi arasındaki bu görüş ayrılığının sebeplerine ilişkin fikir edinebilmemiz mümkündür. Taşeron ve kamu işçileri için, işçinin ve işverenin çıkarlarının ortak olmasının temel nedeni, her ikisinin de amacının üretim yapmak ve para kazanmak olmasıdır (bkz. Tablo:31). Ortak amaçta birleşen işçilerin ve işverenin çıkarları da ortaklaşacaktır. Bu mantığın temelinde ise şu yatmaktadır: İşçi ne kadar çok ve verimli üretim yaparsa, işveren de o kadar çok kazanır ve işçilerine o kadar çok para verir. Kamu işçisi, çalıştığı birime ve işyerinde gösterdiği performansına göre her ay belirli oranda pirim almaktadır. Bu pirim sisteminin amacı işçinin daha verimli çalışmasını sağlamak ve bunun sonucunda da işçiyi ödüllendirmektir. Bu nedenle kamu işçileri, kendi işyeri deneyimlerinden yola çıkarak böyle bir sonuca ulaşması görece olarak anlaşılabilir. Ancak taşeron işçileri için ne bir prim sistemi vardır ne de maaşlarını artırmanın başka bir yolu. Taşeron işçileri için ödüllendirme sistemi yerine, verimsiz çalışma nedeniyle işten atılma tehlikesini içeren bir cezalandırma sistemi geçerlidir. Ayrıca taşeron işçileri için belirli dönemlerde ücretlerine zam yapılması gibi bir durum da söz konusu da değildir. Bugüne kadar hiçbir taşeron işçisi, patronu bu sezon çok kar etti diye kendisine belirli oranda pirim ödendiğine şahit olmamıştır. Aksine, taşeron işçileri her yıl ihale bedelinin ve maliyetlerin yüksek olması nedeniyle, müteahhitlerin ücretlerde indirimine gitmesi gerçeği ile yüzleşmektedir. Bu nedenle özellikle taşeron işçisinin %23,5'ine tekabül eden bu dört işçinin böyle bir yorum yapması dikkat çekicidir.

10 kamu işçisi, işçi ile işveren, bir elmanın iki yarısı misali, bir bütünün iki parçası olduğu için, bu ikilinin çıkarlarının ortak olduğu görüşünü paylaşmaktadır. Buna göre işverenin var olabilmesi için fabrikasında çalışacak

işçilerin olması gerekir. Aynı şekilde işçilerin var olabilmesi için de çalışacakları bir işyerinin ve işverenin olması gerekir. Kapitalist üretim ilişkileri bağlamında düşünüldüğünde bu “nesnel” bir gerçekliktir. Buna göre, toplumsal sınıflar tek başlarına ve birbirinden bağımsız olarak tanımlanamaz. Yani her işçi sınıfı ile sermaye birbirine bağımlıdır ama aynı zamanda karşıtlık içindedir. Bu karşıtlık da sömürü sorunsalı bağlamında kurulur. Ancak bu nesnel gerçeklik ileri sürülerek, mülkiyet ve sömürü ilişkilerinin üstü tamamen örtülmektedir. Kapitalist sömürü ilişkilerinin olağanlaştırıldığı ve içselleştirildiği böyle bir düşünce gerçekliğin saptırılmış bir ifadesinden başka bir şey değildir.

İkisi kamu ve biri taşeron üç işçi, işvereni ve işçiyi görevlerine yerine getiren birer görevli olarak görmektedir. İşçilerin böyle düşünmesinin altında yatan neden ise, fabrikanın üst düzey yöneticilerini işveren olarak yorumlaması olabilir. İşveren kimliği devlet memuru kimliği ile özdeşleştiği zaman bir yandan üretim ilişkilerinin diğer yandan da sömürü mekanizmasının işleyişi işçilerin zihninde silikleşecektir. Benzer şekilde, bir kamu işçisi, çalıştığı işyerinden yola çıkarak, fabrikanın kamu kuruluşu olması nedeniyle, işçiler ile işverenin çıkarları ortak olduğunu söylemiştir. Çünkü, işçi de devlet kimliğindeki işveren de ülkenin kalkınması için çalışmaktadır. Bu nedenle, her ikisi de topluma hizmet etmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, topluma hizmet etme anlayışı bir yandan işçi ile işveren arasındaki karşıtlık ilişkisinin muğlaklaşmasına diğer yandan ise işçilerin devlet ile bütünleşmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte bir kamu işçisi işçi ile işveren arasındaki bu bütünleşmeye atıfta bulunarak, ironik bir dille sendika ve işverenin uyum içinde çalışmasını örnek göstermiş ve bundan dolayı işçi ile işverenin çıkarlarının ortaklaştırıldığını söylemiştir.

İşçi ile işverenin çıkarlarının ortak olmadığını düşünen işçilerin, ileri sürdüğü nedenler ise Tablo 32’de gösterilmiştir. Buna göre, işçi ve işverenin çıkarlarının farklı olduğunu düşünen kamu ve taşeron işçilerinin üzerinde en çok durduğu neden, işverenin sadece kendi çıkarını düşünmesidir. Bu düşünceyle yakından ilişkili olan işverenin işçinin haklarını korumaması da taşeron işçisi ve kamu işçileri tarafından neden olarak gösterilmiştir. İşçi ile işveren arasında doğrudan karşıtlık ilişkisi kuran biri taşeron ve 13’ü kamu olmak üzere toplam 14 işçi vardır. Buna göre, altı kamu işçisi işverenin çalıştıran işçinin ise çalışan olduğunu, dört kamu işçisi işçi ile işveren arasında çatışma olduğunu ve üç kamu işçisi ve bir taşeron işçisi de doğrudan işçi ile işverenin sınıflarının farklı olduğunu belirtmiştir. Bu sayıyı, toplam işçi sayısında oranlarsak, görüşme yapılan işçilerin sadece %10,3’ü işçi ile işveren arasında doğrudan bir karşıtlık ilişkisi kurmaktadır. Bununla birlikte bir kamu işçisi ve bir taşeron işçisi olmak üzere iki işçi, işçi ile işveren arasında paylaşım farklılığı olduğunu belirterek işçi- işveren karşıtlığına atıfta bulunmuştur. Son olarak bir kamu işçisi, işçi ile işverenin arasında çıkar farklılaşmasını sınıf temelinde değil de statü temelinde ele almaktadır. Bu anlamda statüleri farklı olan işçiler ile işçi ve işveren arasındaki çıkar farklılığının birbirinden farkı yoktur.

İşçilerin işçi ile işverenin ortak çıkarlarına ilişkin tutumu ile desteklediği siyasi partiler arasında kurulacak bir ilişki, siyasi görüşlerin işçilerin bu konudaki tutumunu nasıl belirlediğini görebilmek için bize yol gösterici olabilir (bkz. Tablo:33). İşçi işverenin ortak çıkarlarına ilişkin sorumuzu bir işçi cevaplandırmamıştır ve bu işçi Saadet Partisini desteklemektedir. Bunun haricinde, işçilerin %24’ü (33 işçi) de herhangi bir partiyi desteklemediğini

belirtmiştir. Buna göre, oranlar 101 işçinin verilerine göre değerlendirilmiştir. Serbest piyasadan yana olan sağ partilere oy vermiş işçilerin, önemli bir bölümü (%68'i) sağ ideolojiye uygun olarak işçi ile işveren arasında bir çıkar ortaklığının olduğu görüşündedir. Sağ ideolojiye sahip işçilerin %32'si ise, işçi işveren arasında var olan karşıtlık ilişkisinin farkındadır. Bu ise dikkate değer bir orandır. Bununla birlikte, daha çok emekten yana tavır sergilediklerini iddia eden “sosyal demokrat” partilere oy vermiş işçilerin de önemli bir bölümü (%57,8'si) işçi ile işverenin çıkarlarının ortak olduğunu düşünmektedir. Bu anlamda diyebiliriz ki, işçilerin siyasal düşüncelerinin ve ideolojilerinin, işçi sınıfı ile sermaye sınıfı arasında var olan karşıtlığı ve çatışma dinamiklerini anlamlandırmasında doğrudan bir etkisi yoktur. Kaldı ki, işçiler bu karşıtlık ilişkisinin bilincinde olsalar dahi, bu, işçilerin piyasa ekonomisinden yana olan bir siyasi partiyi desteklemesini engellememektedir.

SINIF İÇİ ÇATIŞMA DİNAMİKLERİ

Sınıf içi çatışma dinamiklerinin farklı boyutlarını ve bu etmenlerin işçilerin bilincini nasıl etkilediğini görebilmek amacıyla, görüşme yapılan işçilere farklı ikilikler üzerinden yorum yapmaları istenmiştir. Bu İşçilerin bu ikilikler üzerinden yapacağı yorumların iki boyutu vardır: Birincisi işçilerin hem fabrika özelindeki işçiler hem de Türkiye genelindeki insanlar arasındaki farklılaşma noktalarını belirlemesini içermektedir. İkinci boyutu ise, insanlar ve işçiler arasındaki bu gruplaşmaların işçilerin bütünlüğüne, ortak eylemine nasıl etkide bulunduğu sorusuna cevap aramaktadır.

i. İşçiler arasındaki sınıfsal bütünlüğü ve sınıf içi çelişkileri görebilmek için, bir önceki soruya benzer bir soru sorduk. Buna göre işçilerden, taşeron ve kamu işçilerinin ortak çıkarlarının olup olmadığına ilişkin yorum yapmasını istedik. Görüşme yapılan toplam işçi sayısının %52,6'sı (71 işçi) taşeron işçiler ile kamu işçilerinin aynı takımın üyeleri olmadığını yani çıkarlarının ortak olmadığını söylemiştir (bkz. Tablo:34 ve Grafik:8). İşçilerin geri kalan %47,4'ü (64 işçi) ise kamu ve taşeron işçilerinin ortak çıkarlara sahip olduğunu görüşündedir. Kamu işçileri tarafından bu soruya ilişkin verilen olumlu ve olumsuz cevaplar arasında keskin bir ayrım söz konusu değildir. Buna karşın taşeron işçileri, söz birliği etmiş gibi “hayır” cevabı üzerinde odaklanmıştır. Sadece bir taşeron işçisi kamu ve taşeron işçilerinin çıkarlarının ortak olduğunu görüşünü savunmuştur. Bununla birlikte hem kamu hem taşeron işçilerinin çoğunluğu açısından, taşeron ve kamu işçilerinin çıkarları ortak değildir. Sınıf içi bölünmeye bir örnek veren bu sonucun nedenleri bize bu değerleri yorumlamamızda yol gösterecektir (bkz. Tablo:35). Buna göre, bu soruda hem kamu hem taşeron işçisinin yoğunlukla tercih ettiği bir cevap vardır: Taşeron ve kamu işçileri arasında başta ücret olmak üzere, sendika hakkı olmak üzere sosyal hak ve güvencelere sahiplik, sahip olunan yaşam standartları vb. konularda belirgin farklar vardır. Ve bu farklar işçilerin gözünde taşeron ve kamu işçisini birbirinden ayırtmaktadır. Öyle ki, görüşme yapılan 17 taşeron işçisinin beşte dördü bu farklılığa vurgu yapmıştır. Kapitalist sistemin işçiler üzerinde tahakkümünü kurmak için kullandığı temel araçlardan biri olan sınıf içi çelişkiler ve bölünmeler, işçiler arasında dışsal olarak

yaratılan farklılıklar (ücret farklılığı, iş güvencesi farklılığı, yaşam standardı farklılığı vb.) yoluyla kendini yeniden üretmektedir.

Burada, işçiler arasında yaratılan bu ayrımlar ve bölünmeler bağlamında “işçi aristokrasisi”ne ilişkin olarak bir parantez açmak yerinde olacaktır. “Emek aristokrasisi”, işçi sınıfı içinde yer alan, ancak burjuva ideolojisinin taşıyıcısı konumunda olan bir katmandır. Bu anlamda emek aristokrasisi, sınıf içindeki hiyerarşik yapılanma içinde yer alan bir katmana işaret eder. Nesnel olarak işçi sınıfı içinde yer alan dolayısıyla sömürü ve baskı altında bulunan, bu ayrıcalıklı işçiler diğer işçilere göre daha fazla ücret elde ederler. İş güvencesine ve eğitim, sağlık başta olmak üzere çeşitli sosyal haklara sahip olan bu işçilerin kendi yaşamsal çıkarlarına ilişkin kaybedeceği çok şeyi vardır. Bu nedenle emek aristokrasisi içinde değerlendirilen işçilerin kapitalist üretim biçiminin devamında çıkarı vardır. Aynı zamanda bu işçiler siyasal, sosyal ve ideolojik düzeyde, statükoyu devam ettirmek için burjuva ideolojisinin yeniden üretiminde baş rol oynayabilirler (Öngen, 1994:198-9). Bu nedenle, emek aristokrasisi, sınıf içi bölünmeyi tetikleyen, dolayısıyla sınıf bütünlüğüne ve sınıf mücadelesine zarar veren önemli etmenlerden biridir.

Eti Alüminyum fabrikası özelinde düşündüğümüzde, kamu işçilerinin emek aristokrasisine uygun bir örnek olduğunu düşünebiliriz. Gerçekten, kamu işçilerinin sahip olduğu sosyal hak ve güvenceler, aldıkları ücret bizi bu yönde düşünmeye teşvik edebilir. Ancak bu noktada yüksek enflasyon oranlarının işçilerin reel ücretlerinde nasıl büyük bir düşüşe yol açtığı, IMF politikalarının ve stand-by anlaşmalarının emekçilerin sırtına vergilerle, zorunlu emeklilik vb. politikalarla yüklendiği ve siyasi krizlerle süslenen kapitalist ekonominin yapısal krizlerinin faturasının nasıl emekçilerden çıkartıldığı gerçeğinin gözden kaçırılmaması gerekmektedir. Bununla birlikte kamu işçilerine sağlanan sosyal yardımlar giderek ya işlevsizleşmekte ya da teker teker elinden alınmaktadır. Bu nedenle kamu işçileri de özel sektördeki işçiler gibi, günden güne yoksullaşmakta, satın alma gücünü ve bunun yanı sıra sosyal haklarını yitirmektedir.

İşçilerin gösterdiği diğer nedenlere baktığımızda, kimi taşeron ve kamu işçisinin, taşeron işçilerini sömürülen ikinci sınıf işçiler olarak adlandırıldığını görürüz. Buna anlayışa göre taşeron işçilerinin durumu kamu işçilerine göre çok daha kötüdür ve bu nedenledir ki taşeron işçileri ezilmekte ve sömürülmektedir. Bu durumda üretim sürecindeki sömürü mekanizması sadece taşeron işçileri için geçerlidir, kamu işçileri açısından böyle bir durum söz konusu değildir. Benzer şekilde üç kamu işçisinin, işçilerin çalıştıkları sektörler ile bağlı oldukları işverenlerin ayrı olmasını taşeron-kamu işçisi ayrımına neden olarak göstermesi, sınıf bilincinin önemli unsurlarından biri olan “sınıf bütünlüğü” nosyonuna aykırı bir kavrayıştır. Bu anlayışa göre, işçilerin ortak çıkarının olabilmesi için ortak işverene bağlı olarak ortak sektörlerde çalışması gerekir ki bu işçi sınıfının çok küçük adacıklara bölünmesi, sınıf birliğin dağılması demektir.

Kamu ve taşeron işçilerinin çıkarlarının ortak olduğunu düşünen işçilerin yaklaşık %64’ü, kamu ve taşeron işçilerinin aynı kaderi paylaştığı yani ikisinin de işçi olduğu gerçeği üzerinde birleşmektedir (bkz. Tablo: 36). Buna göre, kamu ve taşeron işçileri arasında yaratılan ve sınıf içi çelişkileri derinleştiren farklılıklar, kadrolu ya da taşeron olarak çalıştırılan kişilerin işçi olduğu gerçeğini örtemez. Bununla birlikte sadece iki işçi (her ikisi de kamu işçisidir), taşeron ve kamu

işçilerinin bütünlüğünü göstermek için “sınıf” kavramını kullanmış ve taşeron ve kamu işçilerinin aynı sınıfın üyeleri olduğu görüşünü savunmuştur. 16 kamu işçisi ise, taşeron ve kamu işçilerinin ortak çıkarlarını savunurken daha pragmatist bir tutum içindedir. Buna göre, taşeron ve kamu işçilerini ortaklaştıran zemin, çalışmak ve bunun karşılığında para kazanmaktır.

Bu soru ile bağlantılı olarak, kamu işçilerine taşeron işçilerini bir tehdit olarak görüp görmedikleri sorulmuştur. Sonuçlara göre kamu işçisinin %36,4’ü (43 işçi) taşeron işçilerinin bir tehdit unsuru olarak görmektedir. Burada, elde edilen sonuçlar bile bize, sınıf içi çelişkilerin ne kadar derin olduğunu ve işçiler arasındaki çatışmanın boyutlarını vermektedir. Ancak burada kamu işçisinin bu tutumunun altında yatan nedenleri incelemek, değerlendirmemiz açısından önemlidir (bkz. Tablo:37).

Bu nedenler genel olarak incelendiğinde kamu işçilerinin, taşeron işçilerini özellikle sendikasılaşma sürecinde doğrudan sorumlu tuttuğunu görürüz. Buna göre, taşeron işçileri sanki sendikasılaştırmanın veya özelleştirmenin baş rol oyuncusu gibi algılanmaktadır. Oysa ki, taşeron işçileri yeni esnek üretim sisteminin birer piyonu ve kapitalist üretim sisteminin bir ürünüdür. Bu anlamda yaşanan bu süreçte taşeron işçileri bu sorunların yaratıcısı değil, aksine birer mağdurdur. Taşeron işçilerinin kamu işçilerinin yaptığı işi taşeron işçilerinin çok daha az bir ücret alarak yapması, kamu işçilerinde gelecek kaygısına neden olmaktadır. Buna göre taşeron işçileri *kamu işçilerinin ekmeği ile oynamaktadır*. Elbetteki taşeronlaşma bir yandan sendikasılaşmayı diğer yandan ise ucuz emeği ve emeğin zayıflatılmasını beraberinde getirmektedir. Ancak bunun sorumlusu arandığında taşeron işçileri değil, bizzat kapitalist sistemin kendisi sorgulanmalıdır. Sistem yerine taşeron işçilerinin sorumlu kabul edilmesi sınıf içi birlik temelini kaygan bir zemine oturtulmasına neden olacaktır. Bu aynı zamanda, işçilerin hedefini şaşırıp başka yönlere savrulmasına neden olmaktadır. Görüşme yapılan işçilerin tamamı (135 işçi), taşeron ve kamu işçileri arasında belirgin farklar olduğu görüşündedir. Zaten bu farklardan dolayıdır ki, toplam işçi sayısının üçte birinden fazlası, taşeron ve kamu işçileri arasındaki çıkar farklılığı olduğu görüşünü savunmuştur. İşçilerin gözünde taşeron ve kamu işçisi arasındaki en önemli üç ayırım için Tablo 38’e bakılabilir.

İşçilerin önemli bir kısmı, %77’si, taşeron ile kamu işçisi arasındaki ayrıma ilişkin olarak “ücreti” birinci sırada göstermiştir. Daha önce de belirttiğimiz gibi, kamu ve taşeron işçilerinin aldıkları ücretler arasında en az üç kat fark vardır. Alınan ücretin düzeyi, işçilerin yaşamsal sorunları içinde ön sırada yer almaktadır. İşçilerin beşte üçü, ikinci sırada “sendika ve toplu sözleşme hakkını” göstermiştir. Fabrikada taşeron işçilerinin hiçbiri sendikalı değildir. Bununla birlikte görüşme yapılan taşeron işçilerinin %88,2’si sendikalı olmayı istemektedir. Görüşmeler sırasında yapılan sohbetlerde, kamu işçileri de taşeron işçilerinin örgütlenmesinden yana olduklarını belirtmiştir. Ancak işçilerin örgütlenme hakkının önemini birinci sırada vurgulayan sadece dokuz işçi (%6,7) mevcuttur. üçüncü. sırada ise, işçilerin üçte biri “iş güvencesini” göstermiştir. İş güvencesi taşeron işçilerini tehdit eden önemli unsurlardan biridir. Taşeron işçilerin sözleşmesinin her yıl ihale sonuçlarına göre düzenlenmesi ve bu bir yıl içinde de işçilerin işten atılmasını engelleyecek herhangi bir yaptırımın mevcut olmaması nedeniyle, iş güvencesi taşeron işçileri için yaşamsal bir öneme sahiptir. Bu üç farklılık dışında, “çalışılan birim” açısından bir ayırımın olduğunu

sadece iki işçi söylemiştir. Bu iki işçi haricinde diğer işçilerin de farkında olduğu gibi, fabrikada hemen her birimde taşeronlaşma mevcut. Bu nedenle kamu ve taşeron işçileri arasında çalıştıkları birimler açısından belirgin farkların olduğunu söylemek mümkün değildir.

Kamu ve taşeron işçileri arasında belirlenen bu en önemli 3 fark, taşeron ve kamu işçileri ayrı ayrı dikkate alındığında da varlığını korumaktadır. Ancak, sıralamada bir fark ortaya çıkmaktadır (bkz. Tablo:39). Taşeron işçisi açısından sonuçlara baktığımızda, işçiler kendileri için iş güvencesini sendika hakkından daha çok önemsemektedir. Çünkü, taşeron işçileri için ücret kadar sürekli bir işe sahip olabilmek, her an işten atılma korkusunu yaşamamak da yaşamsal bir gerekliliktir. Ancak bu demek değildir ki, taşeron işçileri sendika hakkını önemsemiyor. Aksine, taşeron işçisini üçte biri, üçüncü sırada “sendika hakkı” üzerinde durmuştur. Kamu işçileri içinse sendika ve toplu sözleşme hakkına sahip olmak, iş güvencesinden daha önemlidir.

Yukarıdaki sorularla bağlantılı olarak, görüşme yapılan kamu ve taşeron işçilerinden, fabrikada işçiler arasında belirgin olan en önemli üç ayrımı²⁰ önem sırasında göre belirtmeleri istenmiştir. Buradaki amaç, işçiler arasında *potansiyel* olarak var olan çatışma dinamiklerini görebilmektir. Bir başka deyişle, doğrudan ve net bir şekilde kendini göstermese bile, işçilerin ilişkilerini ve tutumlarını dolaylı olarak etkileyen, bununla birlikte zorunlu olarak işçiler arasında çatışmaya yol açmayan ancak bu potansiyeli taşıyan dinamikleri gözlemleyebilmektir.

İşçiler arasında var olan gruplaşmaları ve bölünmeleri görebilmek amacıyla sorulan bu soruda, işçilerin üçte ikisi “kamu ve taşeron” işçi ayrımını birinci sıraya yerleştirmiştir (bkz. Tablo:40). Bu işçilerin yüzde oranı olarak en çok tercih ettiği ayrımdır. Yeni işçiler de eski işçiler gibi, taşeron ve kamu işçisi arasındaki farklılıkları birinci sıraya yerleştirmektedir. Ancak, yeni işçilerin yaklaşık yarıya yakını “eski-yeni işçi” arasındaki ayrımı birinci sıraya yerleştirmiştir. Tabloda görülen 17 işçinin %83’ü yeni işçidir. Tablo üzerinde görülebileceği üzere, sadece iki işçi (%1,5’i) fabrikadaki işçiler arasında belirgin ayrımların olmadığı görüşündedir. Bu iki kişi haricinde diğer 133 işçinin odaklandığı özellikle dört ayrım göze çarpar: Kamu-taşeron işçiler arasındaki ayrım, eski ve yeni işçiler arasındaki ayrım, işçiler arasındaki kıdem ve statü farklılığı ve son olarak işçiler arasındaki siyasi görüş farklılığı. Kamu ve taşeron işçileri arasındaki ayrımın birinci sırada yer alması, daha önce de tartıştığımız gibi, kamu ve taşeron işçileri arasında başta ücret, sosyal hak ve güvenceler olmak üzere birçok konuda derin uçurumların olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuç aynı zamanda, bir önceki sorumuzda işçilerin hepsinin kamu ve taşeron işçileri arasında belirgin ayrımlar olduğunu belirtmesi ile de tutarlıdır.

²⁰ Burada *ayrım ve farklılık* kavramları bir arada kullanılmıştır. Her iki kavram da işçiler arasındaki gruplaşmaları tanımlamak için kullanılmıştır. Ancak burada ikili bir ayrım da söz konusudur. Buna göre, işçiler arasında yaratılan bu ayrımlar ve bunların neden olduğu gruplaşmaların bir bölümü doğrudan *çatışma potansiyeli* taşıırken, bir kısmı ise bunu dolaylı olarak taşımaktadır. Bir başka ifade ile, işçiler arasında karşıtlık ilişkisi üzerinden kutuplaşmayı tetikleyen ayrımların (örneğin kamu-taşeron ya da eski-yeni işçi ayrımı gibi) yanı sıra belirgin olarak kendini karşıtlık ilişkisi üzerinden kurmayan dolayısıyla işçiler arasında çatışmayı berberinde getirmeyen ayrımlar da (vardiyalı-gündüzcü, çalışma koşulları gibi) söz konusudur.

İşçilerin önem sırasında ikinci sıraya yerleştirdiği ayrım ise “eski-yeni işçi” ayrımıdır. 17 işçinin birinci sıraya yerleştirdiği bu ayrımı 48 işçi (işçilerin %40’ı) ikinci sıraya yerleştirmiştir (bkz. Tablo: 41). Daha önce tartıştığımız gibi, fabrikanın genelinde eski ve yeni işçiler arasında gerek sendikal deneyim gerekse de toplumsal yaşamı ve sorunları anlamlandırma pratikleri açısından kimi farklar mevcuttur. Bu farklar bir yandan işçilerin ilişkilerini olumsuz etkilemekte diğer yandan ise sınıf içi bölünmelere yeni bir boyut katmaktadır. Gözlemlerimden edindiğim kadarıyla eski işçiler yeni işçileri, işe giriş süreci başta olmak üzere, bugüne kadar iş yaşamına ilişkin hiçbir ciddi sorunla karşılaşmadıkları için²¹ sendikal bilinçten ve örgütlü mücadeleden yoksun, sadece parayı düşünen, iş ahlakına sahip olmayan işçiler olarak görmektedir. Aynı şekilde yeni işçiler de eski işçileri “dinazor” olarak nitelemekte ve eski işçilerin çalışmayıp odalarında oturdukları için, emekli olup yerlerine yeni işçilerin alınmasını istemektedir. Görüşme yapılan yeni işçilerden biri eski işçilere yönelik eleştirisini şöyle ifade etmiştir: “Fabrikada iki tür işçi vardır: Hilton’daki odalarında oturan işçiler ve sahada üretimde çalışan işçiler.” Bu işçinin Hilton’daki işçilerden kastı eski işçilerdir.

Üçüncü sırada ise işçiler en çok, işçiler arasındaki statü/kıdem farklılığına vurgu yapmıştır. Burada kıdem farklılığı eski-yeni işçi ayrımı ile ilişkilidir. Çalışma yılına göre işçilerin kıdemlerinde farklılık oluşmaktadır. Statü ise teknisyen, usta ve operatör gibi unvanları ve aynı zamanda birinci, ikinci ve üçüncü sınıf usta unvanlarını da ifade etmektedir. Kıdeme ve statüye göre işçilerin maaşlarında farklar oluştuğu ve çalışma koşulları da değiştiği için, işçiler açısından bu farklar önemlidir. Örneğin, sahada üretim hattında çalışan işçi kendini işçi olarak tanımlarken, üretimde çalışmayan ve sadece denetleme ve kontrol görevlerini yerine getiren, kendilerine ait özel odaları bulunan teknisyenleri işçiden saymamaktadır. Onları daha çok yönetici olarak algılamaktadırlar. İşçilerin üçüncü sırada belirttiği diğer ayrımlar ise Tablo 42’de gösterilmiştir.

Üçüncü sırada diğer ayrımlardan farklı olarak “mezhepsel farklılık” örneği verilmiştir. Ancak her üç sıralamaya bakacak olursak çok az işçi “etnik ayrım”dan ve “mezhepsel farklılık”tan söz etmiştir. Bu ayrımları ifade eden işçiler de, bundan mağdur olan Kürt işçilerdir. Fabrikanın etnik köken ve mezhep bakımından genel olarak homojen bir yapıya sahip olması nedeniyle bu tür ayrımlar işçiler arasında yaygın bir çatışmaya yol açmamaktadır. Fabrikada çalışan Kürt işçilerin önemli bir bölümü, 1990’ların sonlarında doğudaki Etibank işletmelerinin kapatılması ile buraya nakil yoluyla gelmiş işçilerdir. Bununla birlikte, işçiler arasında “sosyal güvence” ve “sendikalı-sendikasız” olarak gösterilen ayrımlar daha çok “taşeron ve kamu işçileri” arasındaki ayrımı nitelemektedir.

İşçiler arasındaki belirgin ayrımların sorulmasındaki amaç, işçilerin penceresinden sınıf içi çatışma dinamiklerini görebilmektir. Burada önemli olan

²¹ Sohbet edilen birçok işçi, özellikle 1998 yılında Anavatan Partisinin yandaşı olan birçok işçinin torpille fabrikaya alındığını belirtmiştir. Bu nedenle eski işçiler arasında bu dönemde fabrikada çalışmaya başlamış işçilere karşı bir önyargı mevcuttur. Eski işçiler, yeni işe başlamış işçileri gerek iş sürecindeki olumsuz tavırları gerekse de sendikal faaliyetlere katılımdaki ilgisiz tutumları nedeniyle sürekli eleştirmekte ve bu işçilerin birbirleri ile ilişkisini olumsuz yönde etkilemektedir.

bu ayrımlar arasında işçilerin bir önem sıralaması yapmasıdır. Bu önem sırası bize, hangi ayrımların birincil, hangilerinin ise ikincil olduğunu gösterecektir. Bu ise, verileri değerlendirmemizde birincil olan değerlere yönelmemizi ve tali değerler üzerinden genellemeler yapmamızı önleyecektir. İşçilere göre fabrikada geçerli olan dört temel ayırım mevcuttur. Bunlar önem sırasına göre şöyledir: Kamu-taşeron işçi ayrımı, eski-yeni işçi ayrımı, statü/kıdem farklılığı ve siyasi görüş farklılığı. İşçiler arasındaki bu ayrımlar işçilerin gerek fabrika içinde gerekse de sosyal yaşmalarında birbirleriyle olan ilişkisini doğrudan etkilemekte ve işçiler arasında gruplaşmalara yol açmaktadır. Örneğin, fabrikadaki eski işçiler daha çok kendi yaşlıları ile birlikte olmakta veya bugünlerde eski işçilerin tekelinde olan “sosyal demokrat” işçiler ile sağ ideolojiye sahip işçiler kendi siyasi görüşlerine uygun olan işçilerle birlikte olmaktadır. Ancak şu da bir gerçektir, bu farklılık aynı birimde çalışan ve farklı ideolojilere sahip olan işçiler (özellikle eski işçiler) arasında, 1980 öncesinde işçiler arasındaki var olan kutuplaşmalar gibi, keskin çatışmalara yol açmamaktadır. Farklı siyasi görüşlere sahip işçiler, sendikaları ile birlikte ortak eylemlere katılabilmektedir. Benzer şekilde, potansiyel olarak çatışma dinamiği taşıyan, aralarında statü veya kıdem farkı olan işçiler birbirlerine mesafeli dursalar ve genellikle kendi içlerinde ilişkiye girseler bile sendikaları ile birlikte ortak eylemlere katılabilmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken önemli bir ayrıntı vardır: Araştırmamızda yer alan fabrikada 1980 sonrası hep tek sendika yetkili olmuştur. 1980 öncesinde ise Türk Metal-İş ve DİSK’e bağlı Maden-İş sendikası yetkili olmuş ve bu sendikalara üye işçiler arasında kutuplaşmalar yaşanmıştır. Ancak bugün tek bir sendika yetkili olduğu için, fiili olarak kamu işçilerinin farklı sendikalar ile birbirlerinden ayrı hareket etmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Sadece kimi işçilerin sendikal etkinliklere katılmaması söz konusu olabilir. Bununla birlikte, son yıllarda özelleştirme karşıtı yapılan eylemlerde de olduğu gibi, kamu işçileri kendi aralarındaki farklılıkları bir kenara bırakarak bir araya gelebilmiştir. Ancak bütün bu ayrımların yanında, bugün kamu işçileri arasında, Türk Metal-İş sendikasını destekleyenler ile Çelik-İş sendikasını destekleyenler arasında bir gruplaşma ve sendika içi bir çekişme vardır. Her iki taraf da, işçiler arasında kendi hakimiyetini kurabilme ve bunun sürekliliğini sağlayabilme uğraşısı içindedir. Bu çekişme işçiler arasında fazla dillendirilmemekle beraber, varlığını özellikle kriz dönemlerinde belirgin olarak göstermektedir.

Bununla birlikte, kamu ve taşeron işçileri arasındaki farklılıklar, işçileri derin çizgilerle birbirinden farklılaştırmaktadır²². Özellikle kamu ve taşeron işçileri arasındaki farklılaşma *doğrudan çatışma potansiyeli* taşıyan ve dolayısıyla aralarında karşıtlık ilişkisi üzerinden bir kutuplaşmanın var olabileceği bir ayrımdır. Buna göre, her ne kadar kamu işçileri taşeron işçilerinin içinde bulunduğu durumu ve sefaleti eleştirseler de, taşeron işçileri ile iş ilişkisi haricinde ilişkiye girmemektedir. Keza taşeron işçileri de çoğunlukla kendi çalışma arkadaşları ve diğer taşeron işçileri ile ilişkiye girmektedir. Bununla birlikte taşeron işçileri, kamu işçilerini, kendilerinden çok daha az çalışmasına rağmen daha yüksek ücret almalarından ve sendika başta olmak üzere bir çok sosyal hak ve güvenceden yararlanmalarından dolayı eleştirmekte ve hatta onlara karşı kimi zaman “husumet” beslemektedir. Bu ise işçilerin beyinlerinde, kamu ve taşeron olmak üzere iki farklı işçi profilinin yer almasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra, işçilerin belirttiği kimi ayrımlar işçiler arasında var olan ve *doğrudan çatışma potansiyeli* taşımayan ayrımları ifade etmektedir. Örneğin işçilerin “çalışma koşullarındaki farklılık”, “eğitilmiş-eğitimsiz işçiler” ya da “vardiyalı-gündüzcü işçiler” arasındaki ayrımlar işçiler arasında doğrudan bir kutuplaşmaya ve çatışmaya yol açmamaktadır. Evet kimi işçilerin çalışma koşullarının daha kolay kiminin ise daha zor olabilmektedir ve işçiler bu durumdan şikayet edebilmektedir. Ancak bu şikayetler işçiler arasında herhangi bir çatışmaya yol açmamaktadır. Bunun yanı sıra, bu ayrımlar işçilerin dışında yaratılan ve onlara dayatılan bir sürecin ürünüdür. Bu anlamda bu ayrımlar işçilere dışsaldır ve işçiler bu ayrımlar içinde *edilgen* konumdadırlar. Ancak bu madalyonun bir yüzüdür. Diğer yüzünde ise işçiler bu ayrımların yeniden üretim sürecine katkı sağlayan *etkin aktörlerdir*. Şöyle ki, taşeron ve kamu işçisi örneğini ele alacak olursak, fabrikada taşeronlaşmanın başlamasıyla 1990’ların ortalarından itibaren kamu işçileri, fabrikada taşeron işçileri ile kendi dışlarında gelişen bir süreç nedeniyle tanışmıştır. Ancak, işçiler arasında yaratılan bu bölünme, kamu işçilerinin ve taşeron işçilerinin birbirlerinden ayrı kendi içlerinde ilişki kurmaları ve yeri geldiği zaman aralarında gerginlik yaratmaları ile bu sürecin yeniden üretilmesine ve işçiler arasındaki çelişkilerin derinleşmesine katkı sağlamaktadır.

Her üç sıralamayı tam olarak işaretleyen 97 işçi vardır. Geri kalan 38 işçinin ikisi fabrika içinde hiçbir ayrımın olmadığı, diğerleri ise en fazla iki ayrımın olduğu

²² Buna ilişkin, görüşmelerimi yaptığım sırada fabrikada yaşanmış bir olaydan bir örnek vermek istiyorum. Alüminyum Müdürlüğünün Elektroliz biriminde birlikte çalışan bir taşeron işçisi ile kamu işçisi arasında iş ile ilgili bir tartışma çıkmış. Bu tartışma sonrasında, kamu işçisinin taşeron işçiye yumruk atması nedeniyle, taşeron işçisi mühendisine bu kişiyi şikayet etmiştir. Taşeron mühendisi bu konuyu önce kendisinden sorumlu olan kamuda çalışan baş mühendise, ardından da o firmanın müdürüne iletiyor. Bu durum karşısında, birimdeki diğer mühendisler olaya müdahale etmiş ve olayı kapatmaya çalışmıştır. Eğer bu durum iki kamu işçisi arasında yaşanmış olsaydı doğrudan disiplin kurulu toplanır ve suçlu olan işçiye disiplin cezası verilir. Ancak, bu olayda şikayette bulunan taşeron işçisi mağdur olduğu halde, diğer kamu mühendisleri tarafından işten atma tehdidi ile karşılaşmış, taşeron mühendisi ise kendi işçisinin şikayet dilekçesi vermeye teşvik ettiği için suçlanmış ve sonuçta bu konunun üstü, kamu işçisine yaptırım uygulanmadan kapatılmıştır. Taşeron mühendisi, fabrikada bu tür olayların sürekli yaşanmasından dolayı kamu ve taşeron işçileri arasında sürekli bir gerginliğin olduğunu ve bu tür durumlarda taşeron işçilerinin hep mağdur duruma düştüğünü ifade etmiştir.

görüştüğüdür. Ancak işçilerin %98,5'i, fabrikada işçiler arasında en az bir ayrımın olduğu kanısındadır. İşçilerin önemli bir kısmı, statü, istihdam biçimi ya da eski-yeni işçi olmak gibi işçilerin dışında yaratılan ve işçiler arasında çıkar çatışmalarına yol açan etmenler üzerinde odaklanmıştır. Oysa ki, siyasal görüş dışında, kendilerinin etken olduğu ve dışarıdan dayatılmayan ayrımlar üzerinde durmamıştır. Örneğin iki işçi “sendikal çalışmadan yana olanlar ile olmayanlar” arasında bir ayrımın olduğunu belirtmiştir. Bunun yanı sıra, geçmiş dönemlerde işçiler arasında oldukça belirgin olan yerli ve yabancı işçi ayrımı da önemini yitirmiştir. Uzun zaman önce göç etmiş olan işçiler artık kendilerini Seydişehirli olarak nitелеmekte, diğer yeni işçiler ise “doğduğum kent değil, doğduğum kent daha önemlidir” düşüncesinden hareketle kendilerini bu kentle bütünleştirmiştir. Bununla birlikte, artık dışarıdan fazla işçi alımının olmadığı ve daha çok çevre ilçe veya köylerden işçiler alındığı içindir ki, kentin yerlileri de bu konuda olumsuz bir tutum içinde değildir.

Yukarıda açıklanan soruyla bağlantılı olarak işçilerin, Türkiye'nin geneline ilişkin toplumsal yaşamda karşımıza çıkan en önemli üç ayrımı belirlemeleri istenmiştir²³. Böylelikle işçilerin toplumsal yaşamda var olan çatışma dinamiklerini bütünsel olarak nasıl değerlendirdiği hakkında bir fikir edinebilmeyi amaçlandı. Bununla birlikte işçilerin içinde yaşadıkları toplumu nasıl değerlendirdiği, bu insanların toplumdaki farklılaşmaları ve bu farklılaşmalar üzerinde gelişmiş olan bölünmelere nasıl baktıkları ile yakından ilgilidir. İşte bunu görebilmek için, işçilere Türkiye'deki temel ayrımlar sorulmuştur. İşçilerin %40'ı, birinci sırada en çok “zengin-yoksul” ayrımını görmektedir (bkz. Tablo:43). Buna göre işçiler, giderek artan bir eğilim içinde insanların yoksullaştığı bir ülkede, kendilerinin de geleceğini tehlike altına sokan yoksulluk olgusunu ön plana çıkarmaktadır. Ancak yoksulluk burada sadece elde edilen gelir ile tanımlanmakta, bunun altında yatan temel neden olarak kapitalist

²³ Bu soruda işçilerden özellikle kendi düşüncelerini yansıtılmaları istenmiştir. Kimi işçiler bu soruyu yanıtlarken, Türkiye'nin şu anki gündemine göre mi yoksa kendi düşüncelerine göre mi cevaplandırması gerektiğini sormuş ve buna karşılık işçilerden kendi düşüncelerini yansıtması istenmiştir. Görüşme yapılan her işçiye de burada dikkat edilmesi gereken konu açıklanmıştır. Ancak unutmamak gerekir ki, özellikle kitle iletişim araçlarının (gazete, televizyon gibi) işçilerin bilincinin oluşumunda ve gelişiminde önemli bir etkiye sahiptir. İşçilerin düşüncelerini değerlendirirken, onların içinde bulunduğu toplumsal yaşamı göz ardı etmemiz mümkün değildir. Bu nedenle, bu ve diğer sorularda olduğu gibi, işçilerin “saf” ve burjuva ideolojisinden arındırılmış veya içinde bulunduğu yapay gündemden “soyutlanmış” bir bilinç geliştirebilmesinin ve bunu sorulara yansıtabilmesinin yolları burjuvazinin ideolojik araçları ile tıkanmıştır. Ancak bu, işçilerin kendi sınıf çıkarlarından yola çıkarak bir bilinç geliştirmeyeceği ve her yönüyle burjuva değerler tutsak olduğu anlamına gelmemektedir.

sistem ve var olan sınıfsal yapı sorgulanmamaktadır²⁴. Bununla birlikte işçilerin %21'i, işçi ile işveren ayrımını Türkiye'nin bir numaralı ayrımlarından biri olarak görmektedir. Ancak daha önce belirtildiği üzere, işçilerin üçte ikisi, işçi ile işverenin çıkarlarının ortak olduğu görüşündedir. Örneğin, önem sırasına göre Türkiye genelindeki ayrımlarda birinci sıraya aday olarak "işçi-işveren" ayrımını gösteren 28 işçinin %53,5'i (15 işçi), işçi ile işverenin çıkarlarının ortak olduğu görüşündedir. Bununla birlikte, işçilerin %23'ü, Türkiye gündeminde son yıllarda üzerinde özellikle durulan ve Kemalist ideolojinin var olan statükoyu korumak adına 28 Şubat "müdahalesi" ile tetiklediği "laik-dinci" tartışmasını Türkiye'nin bir numaralı ayrımı olarak nitelemiştir.

Birinci sıra için gösterilen ve diğer sıralamalarda da işçiler tarafından ifade edilecek olan, "zengin-yoksul", "işçi-işveren" ve "laik-dinci" ayrımları dışındaki diğer ayrımların üzerinde işçiler çok durmamıştır. Buna göre, örneğin bir çok işçi bu soruyu cevaplandırırken "solcu-sağcı" ayrımının artık kalmadığını, "Sünni-Alevi" ayrımının da önemini yitirdiğini belirtmiştir. Bunun yanı sıra sadece üç işçi (%2,2'si) Türkiye'de hiçbir ayrımın olmadığı görüşündedir. İki işçi ise, toplumsal yapı içindeki sınıfsal farklılıkların sınırlarını ortadan kaldıran ve insanları devlet karşısındaki konumları ile tanımlayan ve bu anlamda işveren ile işçileri aynı potada eriten bir anlayışla "yöneten-yönetilen" ayrımını göstermiştir. Türkiye gündemindeki en önemli üç ayrıma ilişkin ikinci sırada işçiler en çok "laik-dinci" ayrımının üstünde durmuştur. İşçilerin %32'sine göre, "laik-dinci" ayrımı Türkiye'de var olan ikinci sıradaki en önemli ayrımdır. İşçilerin ikinci sıraya aday olarak gösterdiği diğer ayrımlar ise Tablo 44'de gösterilmiştir.

Bu bölümde cevap veren işçi sayısında azalma olmuştur. Buna göre sekiz işçi ikinci sıra için herhangi bir tercihte bulunmamıştır. Bunun nedeni ise, bu işçilerin Türkiye'de birden fazla önemli bir ayrımın olmadığını düşünmesidir. Birinci sıra ile karşılaştırıldığında, ikinci sırada "zengin-yoksul" ve "işçi-işveren" ayrımlarını öne çıkaran işçi sayısında bir azalma olmakla birlikte, bu ayrımlar ikinci sıra için de önemlerini korumaktadır. Bununla birlikte, birinci sıra için fazla kişi tarafından gösterilmeyen "solcu-sağcı" (11 işçi) ve "Türk-Kürt" (16 işçi) ayrımlarını ifade eden işçi sayısında artış olmuştur. "Solcu-sağcı" arasındaki ayrımın artık önemini yitirmeye başladığını düşünen işçiler, "Türk-Kürt" ayrımı için aynı görüşü paylaşmamaktadır. Burada birinci sırada farklı olarak iki işçi (%1,5'i) Türkiye'de "Sünni-Alevi" ayrımının belirgin olduğu kanısındadır. Ancak bu oldukça düşük bir oranda temsil edilmektedir.

²⁴ Bu çalışmada işçilerin kapitalist sisteme ilişkin eleştirilerini ve alternatif dünya anlayışlarını içeren sorular sorulmadı. Sınıf bilincine yönelik çalışmalarda üzerinde durulması gereken bu önemli konulara ilişkin doğrudan sorular sorulmamasındaki en temel amaç, araştırmacıya ilk dönemlerde oldukça sorgulayıcı yaklaşan işçilerin tepkisini çekmemek ve onları tedirgin edici sorularla rahatsız etmemektir. Ancak, hemen her işçiyle anketlerden sonra belirli bir zaman diliminde görüşme fırsatları doğmuş ve işçilerle özellikle Türkiye'nin ve işçilerin gündemine ilişkin olarak sohbet edilmiştir. Bu sohbetlerde işçilerin kapitalist sisteme ilişkin düşünceleri yakalanmaya çalışılmıştır. Bu sohbetlerden de edinilen izlenime göre, neredeyse parmakla sayılabacak kadar çok az sayıda işçinin kapitalist sisteme ilişkin eleştirileri vardır. Ancak bu işçiler bile alternatif bir toplum anlayışına sahip değildir. Böyle bir anlayışa sahip olsalar bile, bu alternatif düzenin adını koymakta, kendi içlerinde dahi oldukça çekimserdirler.

Türkiye genelindeki üçüncü sırada yer alan diğer önemli ayrım için işçilerin tercihi daha çok “Türk-Kürt” ayrımı üzerinde yoğunlaşmıştır. İşçilerin %25’ine göre, “Türk-Kürt” ayrımı üçüncü sırada yer alabilecek olan en önemli ayrımdır. Dikkat edilirse, bu ayrımı belirten işçilerin oranı birinci sıradan üçüncü sıraya doğru artarak gelmiştir. Buna göre işçilerin gözünde, “Türk-Kürt” ayrımı önemini hala korumaktadır ancak Türkiye’nin artık bir numaralı gündemi de değildir. Belirtilen diğer ayrımlar ise Tablo 45’de gösterilmiştir.

Bu bölümde, diğer iki bölümde belirtilen ayrımlardan farklı olan kimi ayrımlar ifade edilmiştir: bir işçi, Eti Alüminyum fabrikasının ve dolayısıyla işçilerin gündeminde olan özelleştirme konusunu Türkiye gündemine taşımış ve özelleştirmeden yana olanlarla özelleştirme karşıtları arasında bir ayrımın olduğunu belirtmiştir. Bir başka işçi ise “bölgesel farklılıkların” Türkiye genelinde önemli olan ayrımlardan biri olduğu görüşündedir. Bir diğer işçi ise “eğitilmiş-eğitimsiz” insanlar arasında da bir ayrımın olduğunu düşünmektedir. Kamu ve taşeron işçilerinin Türkiye genelindeki ayrımlara ilişkin tercihlerini inceleyecek olursak, birinci sırada her ikisi de “zengin-yoksul” ayrımını görmektedir (bkz. Grafikler 8,10 ve 11). Ancak burada taşeron işçisi için “işçi-işveren” ayrımı da önem taşımaktadır. Buna göre taşeron işçisinin %47,1’i birinci sırada “zengin-yoksul” ayrımını, %41,2’si de “işveren-işçi” ayrımını belirtmiştir. Taşeron işçilerde “işçi-işveren” ayrımına vurgu kamu işçisinden daha fazladır. Bu sonuç, taşeron işçilerinin önemli bir bölümünün (%70,6’sının, 12 işçi), işçi ile işveren arasında karşıtlık ilişkisi kurması ile de tutarlıdır. Bunun altında yatan neden ise, taşeron işçilerinin üretim ilişkilerinde işçi-işveren çatışmasını tüm somutluğu ile yaşaması ve bununla yüzleşmesidir. Bu yüzleşme ise taşeron işçilerinin patron ve işçileri arasında bir karşıtlık ve çatışma ilişkisi kurmasını sağlamaktadır. Ancak hemen belirtelim, taşeron işçilerinin kurduğu bu karşılıklı ilişkisi doğrudan işçilerin zihninde sömürü ilişkisi olarak yansımamaktadır. Bunun yanı sıra, taşeron işçilerinin çoğunluğu, işçi ile patron arasındaki bu farklılığın bir kader olduğu ve bunun değişmesinin mümkün olmadığı görüşünü paylaşmaktadır. Oysa ki, kamu işçileri, taşeron işçileri gibi doğrudan bir patrona tabi olmadığı ve devlete hizmet ettiği için, bu karşıtlık ilişkisinin kuramamaktadır. Daha önce tartıştığımız gibi bu kamu işçilerinin devletle olan bütünleşmesinin bir ifadesidir. Bu bütünleşme ise, gerek devletin sınıfsal karakterini ve dolayısıyla sömürü mekanizmasını gizlemekte gerekse de sınıflar arası çatışma dinamiklerinin silikleşmesine neden olmaktadır.

Kamu işçisi gibi taşeron işçisi de ikinci sıraya “laik-dinci” ayrımını yerleştirmiştir. Üçüncü sıraya ise kamu işçisi “Kürt-Türk” ayrımını yerleştirirken, taşeron işçisi ise “solcu-sağcı” ayrımını yerleştirmiştir. Taşeron işçileri kamu işçilerinden farklı olarak, Türkiye genelinde geçerli olan çok çeşitli ayrımlar üzerinde durmamıştır. Örneğin, taşeron işçisi kamu işçisi gibi, “yöneten-yönetilen”, “eğitilmiş-eğitimsiz” ya da “özelleştirme yanlıları-karşıtları” gibi ayrımları ifade etmemiş, verili olan altı seçenek arasından tercihlerini yapmıştır.

ii. İşçiler arasındaki gruplaşmaları ve *potansiyel çatışma dinamiklerini* görmek için sorulan soruların ikinci boyutunu ise işçiler arasındaki bu kırılma noktalarının sınıf içi bütünlüğe ne derece etki ettiğine ilişkindir. Buna göre işçilere, gerek fabrikada işçiler arasındaki ayrımların gerekse de Türkiye genelindeki ayrımların, işçilerin birlikte hareket etmesinde olumsuz bir etkisinin olup olmadığı sorulmuştur. Bu soruyu cevaplandıran 134 işçinin yaklaşık %59’u,

bu ayrımların işçilerin ortak hareket etmesini engellemediği görüşündedir. İşçilerin yaklaşık %33'ü varolan ayrımların işçilerin birlikteliğini engellediğini, 10 işçi (%7,4'ü) ise bu konu hakkında bilgisi olmadığını belirtmiştir. Ancak taşeron ve kamu işçilerinin bu konu hakkındaki görüşleri farklılaşmaktadır. Buna göre, taşeron işçilerinin %52,9'u (9 işçi), işçiler arasında var olan bu ayrımların işçilerin ortak hareket etmesine, eylem yapmasına engel olduğu görüşündedir. Taşeron işçilerinin %35,3'ü (6 işçi) ise bu ayrımların bir etkisi olmadığını, iki taşeron işçisi ise (%11,8'i) bu konu hakkında bilgisinin olmadığını belirtmiştir. Oysa ki, kamu işçilerinin 62,4'ü (73 işçi), taşeron işçilerinin aksine işçiler arasında var olan ayrımların işçilerin ortak hareket etmesine, işçilerin bütünlüğüne engel olmadığı görüşündedir. Taşeron işçilerinin böyle düşünmesinin temel nedeni, kamu işçilerinin sendikası olması ve sendikanın sadece kendi üyeleri için etkinliklerde bulunmasıdır. Bu nedenle taşeron işçileri kendilerini dışlanmış ve bir anlamda da tamamen korumasız hissetmektedir. Benzer şekilde taşeron işçileri fabrikada kendilerinin ikinci sınıf işçi muamelesi gördüğü kanısındadır.

SİYASAL PARTİ TERCİHLERİ

Siyasal davranış tutumları, işçi sınıfının bilincinin değerlendirilmesinde kullanılan önemli değişkenlerden biridir. Oskay'ın kendi çalışmasında da gözlemlediği gibi (1983:204), işçilerin politik değer yargılarının, düşüncelerinin ve davranışlarının aile çevresi, iş yaşamı, arkadaşlık ilişkileri, çeşitli siyasal partilerin iktidarları dönemlerinde elde ettikleri deneyimler (yarar ve zarar olarak) içinde ve kitle iletişim araçlarının etkisiyle oluştuğu bir gerçektir. Bu ilişkiler bütünü somut olarak gözlemleyebilmek için öncelikle işçilere, bugüne kadar son üç genel seçimde hangi partiye oy verdiği ve bugün hangi partiyi desteklediği sorulmuştur. Böylelikle sekiz yıl gibi kısa bir zaman diliminde de olsa, ortaya çıkan siyasi tutum farklılaşmaları tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna göre sonuçları sıra ile değerlendirelim:

1995 genel seçimlerinde görüşme yapılan toplam işçi sayısının %81,5'i oy kullanmış, %18,5'i (25 işçi) ise oy kullanmamıştır. 110 işçi içinden 9'u taşeron işçisidir. Geri kalan 25 işçinin ise %30'u taşeron işçisidir. İşçilerin tercih ettiği partiler arasında %28'lik oy oranı ile C.H.P ilk sırada yer alırken, M.H.P. %16'lık oy oranı ile ikinci sırada ve Refah Partisi de %14'lük oy oranı ile üçüncü sırada yer almaktadır. İşçilerin seçimlerde tercih ettiği partiler göz önünde bulundurulduğunda, sol partilerin %41'lik bir oy oranına sahip olduğu görülür. Oysa ki, kent içindeki oy dağılımına bakıldığında sol partilerin çok daha düşük bir oy oranına sahip olduğu görülür. Buna göre, kent genelinde geçerli oy verenlerin yaklaşık %28'i sol partilerden yana oyunu kullanmıştır. Buna karşın %32'si Refah Partisinden, %26'sı sağ partilerden ve %14'ü ise MHP'den yana oyunu kullanmıştır. Bu sonuçlardan görüleceği üzere, işçilerin 1995 seçimlerindeki genel eğilimi sol partilerden yana iken, kentin genel eğilimi İslami ve muhafazakar partilerden yanadır. Ancak ileriki seçimlerdeki partilerin oy dağılımı bize gösterecektir ki, işçilerin tercihleri ile kent genelindeki tercih edilen partiler arasında 1995 seçimlerin var olan bu farklılık, zamanla yerini

ortaklaşmaya bırakacaktır. Taşeron ve kamu işçilerin 1995 yılında oy verdikleri partilerin ve kent içinde oy alan partilerin dağılımı Tablo 46'da, gösterilmiştir. 1999 genel seçimlerinde ise oy kullanan işçilerin oranında bir artış yaşanmıştır. Buna göre, işçilerin %89,6'sı seçimlerde oy kullanmıştır. Oy kullanan 121 işçinin 16'sı taşeron ve 105'i ise kamu işçisidir. 1999 genel seçimlerinde oy kullandığını belirten 121 işçinin 2'si herhangi bir partiye oy vermemiştir. Bu seçimlerde işçiler arasında tercih edilen ilk üç parti, bir önceki seçimde karşımıza çıkan partiler ile aynıdır. Ancak yüzde dağılımlarında farklar vardır. Buna göre, işçilerin %26'sı C.H.P'ye, %23'ü M.H.P.'ye ve %16'sı Fazilet Partisine oy vermiştir. Bu seçimlerde C.H.P. oy kaybına uğrarken, M.H.P. ve Fazilet Partisi oy oranlarını artırmıştır. Ancak işçiler arasında gözlemlediğimiz bu olgu, kentin genelinde elde edilen sonuçlarla farklılaşmaktadır. Buna göre, C.H.P. kent genelinde %11'lik bir oy oranına sahip olurken, Fazilet Partisi %24'lük oy oranı ile kentte en çok oy verilen parti olmuştur. Kent genelindeki sol partilerin oy dağılımına baktığımızda, bir önceki seçimlere göre oy oranlarında dramatik bir düşüşün yaşanmış olacağı görülecektir. Sol partiler kentin ancak %12'sinden oy alabilmiştir. Seçimlerdeki parti tercihleri bize göstermektedir ki, giderek muhafazakalaşan kentin havası artık işçiler arasında da solunmaya başlamıştır. Taşeron ve kamu işçilerin 1999 yılında oy verdikleri partilerin ve kent içinde oy alan partilerin dağılımı Tablo 47'de gösterilmiştir.

Son genel seçimlerde ise, işçilerin oy kullanma eğiliminde de bir önceki seçime göre biraz daha artış yaşanmıştır. Buna göre, 112'si kamu ve 16'sı taşeron işçisi olmak üzere toplam 128 işçi oy kullanmıştır. Taşeron işçileri bir önceki seçim döneminde sağladıkları oy oranını bu dönemde de korumuş, ancak kamu işçilerinin oy oranı artmıştır. İşçilerin önemli bir bölümü, yaklaşık %49'u, oyunu AKP'ye vermiştir. Bir önceki seçim döneminde olduğu gibi C.H.P. işçiler arasındaki oy oranını koruyabilmiştir. Kentin genelindeki tabloya baktığımızda ise bu sefer işçilerin tercihleri ile kentin genelindeki tercihler arasında ortaklığın var olduğunu görürüz. Buna göre, Seydişehir kentinde yaşayan insanların %54'ü gibi önemli bir bölümü oyunu AKP'ye vermiştir. Sol partilerin toplam oy oranı ise %16'da kalmıştır. Buna göre, toplam 127 taşeron ve kamu işçilerin 2002 yılı genel seçimlerde oy verdikleri partilerin ve kent içinde oy alan partilerin dağılımı Tablo 48'de gösterilmiştir.

Yeni işçiler ile eski işçilerin oy tercihlerine baktığımızda ise, yeni işçilerin büyük oranda sağ partileri tercih ettiği görülecektir. Buna göre, oy kullanmış 31 yeni işçinin %64,5'i (20 işçi) AKP'ye, %16,1'i (5 işçi) MHP'ye, %3,2'si (1 işçi) Anavatan Partisine, %3,2'si, DYP'ye, %9,6'sı CHP'ye ve %3,2'si de ÖDP'ye oy vermiştir. 1980 sonrası sağ ideolojinin şahlanması, genç kuşak üzerinde nasıl etkili olduğu bu örnekten de anlaşılmaktadır. Oysa, geçmiş yaşam ve sendika deneyimlerinde, sınıf mücadelesini ve sol mücadeleyi bizzat yaşamış veya en azından bu mücadeleye tanık olmuş eski işçiler bu deneyimlerinin ürünü bugünün "sosyal demokrat" partileri üzerinden bize göstermektedir.

Son üç genel seçimde işçilerin genel eğilimine bakılacak olursa, 1995'en 2002'deki seçimlere kadar "sosyal demokrat" partilere oy veren işçilerin sayısında bir azalma olurken "sağ partilere" oy veren işçilerin sayısında önemli bir artış olmuştur. Ancak CHP'nin her üç genel seçimdeki genel dağılımını ele aldığımızda, CHP'nin işçiler arasında kemikleşmiş bir oy potansiyeline sahip olduğunu söyleyebiliriz. Bununla birlikte işçilerin oy verdiği partilerin dağılımı,

Türkiye genelindeki eğilimi de yansıtmaktadır. Buna göre, 1999 seçimlerin MHP'nin Türkiye genelinde yükselen oy potansiyeli, fabrikadaki işçilerin oylarında da kendini göstermiştir. Bununla birlikte, 28 Şubat sürecinden sonra ise, Fazilet Partisinin oy oranlarında, Türkiye genelindeki olumsuz havaya rağmen bir artış yaşanmıştır. Bunun yanı sıra, son seçimlerdeki AKP'nin başarısında işçi oylarının önemli bir paya sahip olduğu bilinmektedir. Eti Alüminyum fabrikası bunun güzel bir örneğini vermektedir. Son seçimlerde oy kullanan 127 işçinin %49,6'sı oyunu AKP'ye vermiştir. Ancak son seçimlerde %7,2'lik oy oranı ile beklenilmeyen bir çıkış yapan Genç Parti'nin görüşme yapılan işçiler arasında benzer yükselişi sağlamadığını görülür.

Her üç genel seçim sonuçlarını incelenmesinde kimi ayrıntılara dikkat etmek bizi farklı bir manzarayla karşılayacaktır. Örneğin her üç genel seçim sonuçları bize, kent içinde sabit diyebileceğimiz belirli sayıda etnik kökene dayalı oy potansiyelinin var olduğunu gösterir. 1995-1999 seçimlerinde HADEP ve 2003 seçiminde DEHAP kent içinde 250-300 arasında oy almıştır. Bu oyların sahibinin özellikle, işletmelerin kapatılması nedeniyle Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinden göç eden işçilerin olduğunu söylemek mümkün. Çünkü, Seydişehir bugüne kadar Kürt halkının göç ettiği kentlerden biri olmamıştır. Bu nedenle kent, etnik köken bakımından oldukça homojen bir yapı arz eder. Bunun yanı sıra, ulusal solda yer alan İşçi Partisi de her üç genel seçimde oy almış partilerden biridir. Ancak İP 1995'de bu yana oy oranında oylarını oldukça artırmıştır. 1995 seçimlerinde 66 kişinin oy verdiği parti, 2002'de 250 kişinin oyunu almıştır. Bu artışın ardında İP'nin yayın organı olan Ulusal Kanal'ın, MHP'li belediye başkanı ile yaptığı anlaşma sonucu, kentte izlenebilir hale gelmesinin önemli bir payı olduğu kanısındayım. Ayrıca kentte Marksist partiler arasında sayabileceğimiz TKP ve ÖDP'nin de son iki genel seçimde belirli bir oy oranına sahip olduğunu görürüz. Bunun yanı sıra, son genel seçimlerde %7 oy almış olan Genç Parti, benzer bir sonuca Seydişehir kentinde ulaşamamıştır. Kentin %2'sinin oyunu alabilmiştir.

İşçilerin son genel seçimlerde oy verdiği partiler incelendiğinde, geçmişte özellikle 1980 öncesinde sol muhalefetin ve sendikacılığın hakim olduğu ve işçilerin yoğun olduğu bir kent oldukça muhafazakar olduğu görülür. Bugün işçilerin önemli bir bölümü, kendi çıkarlarının tam tersi politikalara sahip olan sağ ideolojiye sahip partileri desteklemektedir. Bu ise bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gereken önemli bir konudur.

. Son genel seçimlerde oy kullanan işçilerin sendikalı olma yılı ile oy verdikleri partileri incelediğimizde, yeni işçilerin çok büyük bölümü oyunun sağ partilerden yana kullandığını görürüz. Buna göre yeni işçilerin %55'i oyunu AKP'ye vermiştir. Yeni işçilerin %15'i ise oyunu MHP'den yana kullanmıştır. CHP'ye oy verenlerde ise yeni işçilerin oranı oldukça düşüktür: %0,8. 1980 öncesinde işçi haklarından yana propaganda yapan "sosyal demokrat" partiler işçilerin umudu olmuş ve bu partiler işçiler arasından önemli bir oy potansiyeline sahip olmuştur. Ancak bugün önemli ölçüde gündeminden işçi haklarını ve sorunlarını çıkaran benzer bir parti, geçmişten kalma bir alışkanlıkla veya işçilerin alternatif bir parti bulamamaları nedeniyle eski işçiler arasında varlığını koruyabilmektedir. İşçilerin genel seçimlerdeki oy tercihleri ile kendini gösteren muhafazakar tutumu, yerel seçimlerde de oldukça belirgin olarak görülmektedir. Ancak işçilerin yerel seçimlerdeki tercihi ile genel seçimlerdeki tercihi arasında bir fark

vardır. Buna göre, yerel seçimler doğrudan kentin yönetimi ve dolayısıyla insanların kent yaşamı ile ilgili olduğu için, çoğunlukla oy tercihleri başkan adaylarının üye olduğu partiden çok, kişiliğine göre şekillenmektedir. Yerel seçimlerde oy verilen parti göz önünde bulundurulduğunda, işçilerin önemli bir kısmının oyunu partiye değil kişiye verdiği görülecektir: İşçilerin %36'sı oyunu MHP'ye vermiştir²⁵. Geçmiş üç genel seçimin sonuçlarına bakıldığında, MHP'nin oy oranı hiç bu kadar yüksek olmamıştır. Buna karşılık CHP'nin işçiler arasında var olan kemikleşmiş oy potansiyeli yerel seçimlerde de varlığını korumuştur: 32 işçi (%23,8'i : 115 işçide) yerel seçimlerde oyunu CHP'li adaya vermiştir. Diğer partilerin dağılımı Tablo 49'de gösterilmiştir.

İşçilerin son genel seçimlerde oy verdiği parti, zorunlu olarak işçinin bugün desteklediği parti anlamına gelmemektedir. Bu nedenle işçilere aynı zamanda destekledikleri siyasi partinin adı sorulmuştur. Buna göre, görüşme yapılan işçilerin %75,6'sı (102 işçi) bir siyasi partiyi desteklerken, geri kalan 33 işçi (%24,4'ü) herhangi bir partiyi desteklememektedir. Bununla birlikte 128 işçi (%94,8'i) son seçimlerde oy kullandığını dikkate alırsak, 26 işçinin son seçimlerde oy kullanmış olmasına rağmen bugün herhangi bir partiyi desteklemediğini görürüz. Bugün herhangi bir partiyi desteklemeyen ancak son seçimlerde oy kullanmış olan 28 işçinin %64,2'si (18 işçi) oyunu AKP'ye, %10,7'si (3 işçi) CHP'ye, %7,1'i (2 işçi) Anavatan Partisine, %7,1'i (2 işçi) MHP'ye, %3,5'i (1 işçi) DYP'ye ve son işçi de Genç Parti'ye vermiştir. Bir işçi ise hangi partiye oy verdiğini belirtmemiştir. Son seçimlerde AKP'ye oy veren 63 işçisinin %26,9'u (17 işçi) bugün desteğini bu partiden çekmiştir.

AKP HÜKÜMETİNİN POLİTİKALARINA VE YENİ İŞ YASASINA İLİŞKİN TUTUM

İşçilerin, AKP hükümetinin Türkiye'nin önemli gündem maddelerine ilişkin politikalarını nasıl yorumladığına ve böylelikle bu sorunlar hakkında ne düşündüğüne ilişkin bir fikir edinebilmek amacıyla işçilere altı ayrı başlık verilmiştir. İşçilerden bu konulara ilişkin AKP hükümetinin politikalarına katılıp katılmadığı sorulmuştur (bkz. Tablo:50).

Bu verilere göre AKP hükümetinin Irak savaşına ilişkin işçiler arasında keskin bir görüş ayrılığı yoktur. İşçilerin yaklaşık %34'ü Irak savaşını desteklerken, %32'si ise buna karşı çıkmaktadır. Bu politikaya karşı çıkan işçilerin çok büyük bölümü başta CHP olmak üzere AKP dışındaki partileri destekleyen işçilerdir (38 işçi)²⁶. Sadece altı işçi AKP'yi desteklemekle birlikte, Irak politikasını eleştirmektedir. AKP hükümetinin özelleştirme politikalarına ise işçilerin yaklaşık olarak %39'u katılırken, %41'i ise karşı çıkmaktadır. Ancak işçilerin %40'sinin özelleştirme politikalarına kısmen katıldığını göz önünde bulundurursak, görüşme yapılan

²⁵ Seydişehir'in bugünkü belediye başkanı MHP'den aday olmuş Muammer Urhan'dır.

²⁶ Buradaki karşılaştırmada, son seçimlerde oy verilen parti yerine işçilerin bugün desteklediği partileri kullandık. Çünkü, bazı işçilerin son seçimlerde oy kullandıkları partiler ile bugün destekledikleri partiler arasında fark bulunmaktadır.

işçilerin genelinde tamamen özelleştirme karşıtı bir eğilimin söz konusu olmadığını görürüz. Bu sonuç, işçilerin Türkiye genelindeki ve Seydişehir özelindeki özelleştirmeye ilişkin tutumu ile tutarlıdır. Bu karşılaştırmayı ileride ayrıntılı olarak yapacağız. İşçilerin istihdam biçimleri ile özelleştirmeye ilişkin tutumlarını karşılaştırdığımızda, taşeron işçilerinin %82,4'ünün, kamu işçisinin ise %32,2'sinin özelleştirme politikalarını doğrudan desteklediğini görürüz: Bununla birlikte, işçilerin desteklediği siyasi parti ile hükümetin özelleştirmeye ilişkin politikası arasındaki ilişki incelendiğinde, AKP'yi destekleyen işçilerin %61'i partisinin uygulamalarına katılırken, %17,4'ü ise bu uygulamalara karşı çıkmaktadır. DSP'yi destekleyen bir işçi ile CHP'yi destekleyen sekiz işçi (%23,5'i) ise özelleştirme politikalarından yanadır.

İşçiler arasında AB politikalarına ilişkin olarak bir ortaklaşma eğiliminin olduğunu söyleyebiliriz. Buna göre, işçilerin %49'u hükümetin AB politikalarına tamamen, %24'ü ise "kısmen" katıldığını ifade etmiştir. İşçilerin desteklediği partiler ile işçilerin bu konudaki tutumu arasında bağlantı kurulduğunda ise, CHP'yi destekleyen 34 işçinin %55,8'i (19 işçi), AKP'yi destekleyen 46 işçinin %91,1'i (41 işçi), MHP'yi destekleyen 10 işçinin %60'ı (6 işçi), DYP'yi destekleyen dört işçiden %75'i (3 işçi), Saadet Partisini destekleyen iki işçiden biri, DSP'yi destekleyen bir, DEHAP'ı destekleyen bir ve Genç Partiyi destekleyen işçi iki işçi, AB politikalarını kısmen veya tamamen desteklemektedir.

İşçilerin %47'si AKP hükümetinin ekonomi politikalarına tamamen katılırken, %27'si ise katılmamaktadır. Ekonomi politikalarına karşı olan 36 işçinin %55,5'i (20 işçi) CHP'yi destekleyen işçilerdir. AKP'yi destekleyen işçilerin %80,4'ü (37 işçi) ekonomi politikalarına da katılmaktadır.

AKP hükümetinin toplu sözleşme ve ücret politikalarına ise ilk defa işçilerin önemli bir bölümü karşı çıkmaktadır. Konu toplu sözleşme ve ücret pazarlığı olduğu ve bu pazarlık işçilerin ücrete dayalı olan maddi çıkarlarını doğrudan etkileyeceği için, işçilerin %64'ü, hükümetin bu konudaki olumsuz yaklaşımına karşı çıkmaktadır. İşçilerin desteklediği siyasi partiler dikkate alındığında, AKP'yi destekleyen işçilerin %50'si (23 işçi) kendi partilerinin politikalarına karşı çıkmaktadır. CHP'li işçilerin %88,2'si (30 işçi), MHP'li işçilerin %80'i (8 işçi) ve DYP'li işçilerin %75'i (3 işçi) hükümetin ücret politikalarını eleştirmektedir. Bu konuda olumlu görüş bildiren işçilerin bir kısmı, görüşmeler sırasında zamanı geldiğinde herkesin fedakarlık etmesi ve işçilerin de ellerini taşın altına sokması gerektiğini belirtmiş ve bu nedenle sıfır zamma razı oluklarını söylemiştir. Tabi burada işçiler, ne için ve kim için fedakarlık edilmesi gerektiği gibi basit ama bir o kadar önemli soruları tartışmamaktadır.

AKP hükümeti tarafından kabul edilen yeni iş yasasına işçilerin yarıya yakını (%46'sı) katılmamaktadır. Esnek çalışma sistemini yasalaştıran ve işçilerin başta sendika hakkı olmak üzere birçok sosyal hakkına sınırlamalar getiren böyle bir yasaya işçilerin karşı çıkması çok doğaldır. Ancak bu soruda yeni iş yasası hakkında olumlu ya da olumsuz görüş bildiren bir çok işçi aslında bu yasa hakkında bilgi sahibi değildir. Şöyle ki, bir başka soruya cevaben işçilerin %61,5'i (83 işçi) yeni iş yasası hakkında bir bilgiye sahip olmadığını belirtmiştir. Buna göre, AKP hükümetinin çıkardığı yeni iş yasası hakkında bilgi sahibi olmadığını belirten 21 işçinin dışında, bu konu hakkında görüş bildiren işçilerin önemli bir bölümü, %54'ü, yeni iş yasası hakkında bir bilgiye sahip değildir.

İşçilerin %61,5'i (83 işçi) gibi önemli bir bölümü, işçilerin çalışma yaşamını ve edinmiş olduğu sosyal hak ve güvencelerini doğrudan etkileyecek ve sınırlandıracak olan yeni iş yasası hakkında bilgi sahibi değildir. İşçilerin %17'si (23 işçi) kısmen ve %21,5'i (29 işçi) ise tam olarak bu konu hakkında bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir. Yeni iş yasası hakkında bilgi sahipliği konusunda taşeron ve kamu işçilerinin dağılımı Tablo 51'de gösterilmiştir.

Taşeron işçilerinden yeni iş yasası hakkındaki bilgi sahibi olanlarının oranı (%11,8) kamu işçilerine oranla daha düşüktür. Taşeron işçilerinin çok önemli bir bölümü (%82,4'ü) yeni iş yasası hakkında bilgi sahibi değildir. Kamu işçilerinin taşeron işçilerden farklı olarak bu konu hakkında bilgi edinebileceği bir kanala (sendika gibi) sahipken, kamu işçilerinde de bu oran oldukça düşüktür. Bunun altında, işçilerin genel duyarsızlığı kadar sendikanın bu konuda hiçbir şekilde çalışmaması, işçilere seminerleri vermemesi yatmaktadır. Görüşmeler sırasında bir çok işçi, bu konudaki gelişmeleri en fazla gazete ve televizyon aracılığı ile takip edebildiğini söylemiş ve sendikanın ise bu konuda kendilerini bilgilendirmediğinden şikayet etmiştir.

Yeni iş yasası hakkında bilgi sahibi olan işçilerin, yasanın getirdiği olumsuz yaptırımlara ilişkin yorumlarının başında, iş güvencesine ile sosyal hakların kısıtlanmasına yönelik yaptırımlar gelmektedir. Bunun yanı sıra iş yasası hakkında bilgi sahibi olan işçilerin önemli bir bölümü, yeni iş yasasının esnek çalışma sistemini ve işçi transferlerini gündeme getirdiğini, bu uygulamanın ise çalışma hayatını doğrudan olumsuz etkileyeceğini ve işçinin çalışma alanını belirsizleştirdiğini belirtmiştir. İşçilerin yeni iş yasası ile ilgili olarak üzerinde durduğu bir diğer önemli konu ise kıdem tazminatlarına ilişkin düzenlemedir. Bu konu üzerinde duran birçok işçi, kıdem tazminatlarının nasıl düzenleneceğine ve işçilerin bundan ne gibi kayıplarının olacağına ilişkin bir belirsizliğin olduğu görüşündedir. Bu üç temel konu dışında, işçilerin bir bölümü de sendika barajının 30 kişiye çıkartıldığından söz etmiştir.

İŞÇİLERİN ÖZELLEŞTİRMEYE İLİŞKİN TUTUMU

Dünya da ve Türkiye'de yeni sağ ideolojisinin yükselişi ile gündeme oturan özelleştirme politikaları gerek Türkiye gerekse de Seydişehir için önemli bir problemdir. İşçilerin çalışma ve sosyal yaşamını doğrudan etkileyecek olan bu uygulamalar hakkında işçilerin yaptığı yorum ise çalışmamız açısından çok önemlidir. Çünkü özelleştirme politikalarının yıkım etkisi öncelikli olarak özelleştirilecek olan fabrikanın bulunduğu kentin insanları ve işçileri üzerinde yoğun olarak hissedilmektedir. Özelleştirme kent yaşamı ve fabrika üzerinde bu kadar somut vücut bulurken, işçilerin buna kayıtsız kalması beklenemez. Bu nedenle görüşme yapılan işçilere hem Türkiye genelindeki hem de Seydişehir genelindeki özelleştirme politikaları hakkında ne düşündükleri sorulmuştur. Türkiye geneli ve Seydişehir özeli olarak sorumuzu iki ayrı başlık altında sormamızın nedeni, işçilerin kendilerini Türkiye genelinde "dolaylı" ve Seydişehir özelinde ise "doğrudan" etkileyecek olan bu politikaya karşı farklı bir tutum içinde olabilmeleri ihtimalidir.

Özelleştirme politikalarından önce, işçilerin devlet ve özel sektöre ilişkin tutumlarına ve bununla bağlantılı olarak özelleştirmeye ilişkin düşüncelerine

ilişkin genel bir fikir edinebilmek amacıyla işçilere ilk olarak hangi sektörün daha verimli olduğu sorusu yöneltilmiştir.

Buna göre işçilerin %40'ı ikisi devleti daha verimli bulurken, %60'ı özel sektörü daha verimli bulmaktadır (bkz. Tablo:52). Kamu işçisinin %40,7'si devletin, %59,3'ü ise özel sektörün daha verimli olduğu görüşündedir. Ancak konuya yeni işçi ve eski işçi ayrımı çerçevesinde bakacak olursak, yeni işçilerin %54,5'inin devleti daha verimli bulduğunu görürüz. Taşeron işçisinin ise %64,7'si özel sektörü, %35,3'ü devleti daha verimli bulmaktadır. Bu noktada işçilerin neden devleti ya da özel sektörü verimli bulduğu önemlidir. Özel sektörü verimli bulan kamu işçisinin %72,9'u ve taşeron işçisinin %72,7'si özel sektörün çalışma disiplininin ve iş veriminin daha iyi olduğunu düşünmektedir. Yedi kamu işçisi (%10:70'de) ve bir taşeron işçisi (%9;1:11'de) özel sektörde bağımsız karar ve yönetim mekanizmasının olmasını neden olarak göstermiştir. Dört kamu işçisi (%5,7:70'de) ve bir taşeron işçisi (%9,1:11'de) özel sektörde çalışanın hakkı verildiği için özel sektörün daha verimli olduğu görüşündedir. altı kamu işçisi (%8,6:70'de) ise kamu sektöründeki aksaklıklar nedeniyle özel sektörü daha verimli bulmaktadır. Bir taşeron işçisi ise yeni hakların elde edilmesi nedeniyle özel sektörü daha verimli bulmaktadır. Bu cevaplardan farklı olarak sadece bir kamu işçisi özel sektörün işçiden çalması sonucu kar ettiğini ve bundan dolayı da daha verimli olduğunu söylemiştir.

Hem taşeron hem kamu işçisi için devletin daha verimli olmasındaki en önemli neden devletin işçinin haklarını koruması ve güvence altına almasıdır. Kamu işçisinin %33,3'ü ve taşeron işçisinin %66,7'si bu görüşü paylaşmaktadır. 13 kamu işçisi (%27,1) verimlilik nedeni olarak kamu yararı ve sosyal devlet anlayışını göstermiştir. yedi kamu işçisi (%14,6:48'de) ve bir taşeron işçisi (%16,7:6'da) ise devletin çalışma düzeninin daha iyi olduğu görüşünü savunmuştur. bir taşeron işçisine göre, kamunun daha verimli görülmesinin altında yatan neden "kamu sektörünün çiftlik olmasından" kaynaklanmaktadır. Yani bu işçiye göre, kamuda çalışmak işçiler çalışmak yerine yattığı ve bunun karşılığında da iyi bir ücret aldığı ve sosyal hak ve güvenceler sahip olduğu için kamu fabrikaları işçilerin babalarının çiftliğidir. Bunu yanı sıra, iki kamu işçisi özel sektörün sömürü düzeni olduğunu düşünmektedir. Görülebileceği üzere, devleti daha verimli bulan işçilerin geneli, kamu yararını ve işçi haklarının korunmasını ön plana çıkartmaktadır. Oysa ki, özel sektörü verimli bulan işçilerin önemli bir bölümü, özel şirketlerde iş sürecine ilişkin olarak çalışma disiplini ön plana çıkartmıştır.

Devlet-özel sektör arasında verimlilik temelinde yapılan karşılaştırmaya işçilerin verdiği yanıt ile Türkiye genelindeki ve Eti Alüminyum fabrikası özelindeki özelleştirmeye ilişkin işçilerin bakış açısı arasında kurulacak ilişki bize anlamlı sonuçlar verebilir. Ancak burada, işçilerin özelleştirmeye ilişkin tutumları değerlendirilirken, fabrikanın özelleştirilmesi konusunda işçilerin yaşamsal çıkarlarını göz önünde bulundurmak gerekecektir. Zira, ileride daha ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz gibi, özelleştirme taraftarı olan pek çok işçi kapanma ya da işten atılma tehlikesi nedeniyle bu fabrikanın özelleştirilmesini istememektedir.

Devletin daha verimli olduğunu düşünen 48 işçinin %18,5'i özelleştirmeden yana iken, %63'ü özelleştirmeye karşıdır (bkz. Tablo:53). 10 işçi ise (%18,5'i) özelleştirmeyi kısmen kabul etmektedir. Devletin verimli olduğunu düşünen

taşeron işçilerinden (6 kişi) sadece biri aynı zamanda özelleştirmeye karşıdır. Bu işçinin özelleştirmeye karşı olmasının altında yatan neden ise, özelleştirme ile birlikte iş güvencesinin ve sosyal hakların kısıtlanacağıdır. Aynı işçi, Seydişehir'in geleceği olumsuz etkilenir kaygısıyla Eti Alüminyum fabrikasının da özelleştirilmesine karşıdır. Özel sektörün daha verimli olduğunu düşünen işçilerin %54,3'ü özelleştirmeye olumlu yaklaşırken, %27,2'si özelleştirmeyi kısmen kabul etmekte, %18,5'i ise özelleştirmeye karşı gelmektedir. Bu anlamda işçilerin devlet-özel sektör verimine ilişkin soruya verdikleri cevaplar ile özelleştirmeye ilişkin verdikleri cevaplar arasında bir tutarlılığın olduğunu söylememiz mümkündür. Özel sektörü verimli bulanlar %60, özelleştirmeden yana olanlar da %63,7 düzeyindedir. Devleti daha verimli bulanlar %40, özelleştirmeye karşı olanlar %36,3 düzeyindedir .

Devletin daha verimli olduğunu düşünen 54 işçinin %77,8'i Eti Alüminyum fabrikasının özelleştirilmesine karşıdır (bkz. Tablo:54). Diğer iki (%3,7'si) işçi fabrikanın kimsen özelleştirilmesinde, 10 (%18,5'i) işçi de tamamen özelleştirilmesinden yanadır. Özel sektörün daha verimli olduğunu düşünen işçilerin %43,2'si, Eti Alüminyum fabrikasının özelleştirilmesinden yanadır. 12 işçi (%14,8'i) fabrikanın kimsen özelleştirilmesinden yana olduğunu, 15 işçi de (%18,5'i) fabrikanın özelleştirilmesine karşı olduğunu belirtmiştir. Burada işçilerin özelleştirmeden kaynaklı beklentilerinin ve korkularının ne olduğunu ve özelleştirmeyi nasıl yorumladığını anlayabilmek için işçilerin ileri sürdüğü nedenlere bakmamız gerekiyor. Aynı şekilde taşeron ve kamu işçilerinin konuya nasıl yaklaştığını görmek gerekir.

Görüşme yapılan işçilerin %64'ü Türkiye genelindeki özelleştirmeden yanadır. Ancak özelleştirmeyi kabul eden bu işçilerin %23'ü, özelleştirme uygulamalarına ilişkin kimi şartlar koymaktadır. İşçilerin genelinde karşımıza çıkan özelleştirme yanlısı tutum, yeni-eski işi ayırımında farklı bir boyut kazanır. Buna göre, yeni işçilerin %45,4'ü özelleştirmeye karşı çıkmaktadır. Özelleştirmeye doğrudan kabul eden yeni işçi sayısı ise sadece dördtür (%12,1). Yani işçilerin %42'si ise özelleştirmeyi kısmen kabul etmektedir. Kamu ve taşeron işçilerinin özelleştirmeye ilişkin tutumlarını ayrı ayrı inceleyecek olursak kamu işçisinin yaklaşık %60'ı, taşeron işçisinin ise tamamına yakını (%94'ü) özelleştirmeden yanadır. Bununla birlikte kamu işçilerinin %40'ı özelleştirmeye karşı iken, sadece bir taşeron işçisi özelleştirmeye karşı çıkmaktadır. Bu taşeron işçisi aynı zamanda devletin de daha verimli olduğunu düşünmekte ve Eti Alüminyum fabrikasının da özelleştirilmesine karşı çıkmaktadır.

Herhangi bir şart göstermeksizin özelleştirmeden yana olan işçilerin bu tutumlarına ilişkin kamu işçilerinin ileri sürdüğü nedenlerin başında, özelleştirme ile verimliliğin artacağı beklentisidir (bkz. Tablo:55). Bunun takip eden ikinci neden ise özelleştirme ile devletin küçültüleceği ve böylelikle atıl işçilerin atılacağı beklentisidir. Taşeron işçilerinin özelleştirmeden beklentisi daha farklıdır. Buna göre taşeron işçileri, özelleştirme ile birlikte kamu fabrikalarındaki kadrolu ve taşeron işçiler arasındaki ücret başta olmak üzere sosyal hak ve güvenceler konusunda bir denkliğin sağlanacağı görüşündedir. Görüşmeler sırasında kimi taşeron işçileri, özelleştirme ile birlikte kamu işçilerinin de artık taşeron işçiler gibi maaş alacağını ve onlar gibi çalışmak zorunda kalacağını, bununla birlikte belki kendi maaşlarının da kısmen de olsa yükselebileceğini öngörmektedir. Onlara göre, özelleştirme ile taşeron işçilerinin

kaybedecek hiçbir şeyi yok, zaten çok zor koşullar altında çalışıyor ve yaşıyorlar. Oysa, taşeron işçilerine göre, özelleştirme ile birlikte ücretlerinde bir yükselme söz konusu olabilir. O zaman neden özelleştirmeye kaşı çıkılsın ki? Taşeron işçileri doğrudan kendi somut yaşamsal ihtiyaçlarından yola çıkarak özelleştirmeyi değerlendirdiği ve kendisine özel fabrikalarda iyi ücret alan çekirdek işçi kadrosunu örnek aldığı için, özelleştirmeyi yaşamı için bir çıkış yolu olarak görmektedir. Kamu işçisi ise taşeron işçilerinden biraz daha farklı olarak devletin çıkarılını ön plana çıkarmaktadır. Buna göre kamu işçisinin özelleştirmeden beklentisi devletin küçültülerek üretimde verimliliğin ve kalitenin artmasıdır.

Özelleştirmeyi kısmen kabul eden işçilerin önemli bir bölümü, özelleştirmenin stratejik önemi olan madenleri ve özellikle verimli olan kimi sektörleri kapsamaması şartıyla özelleştirmeyi kabul etmektedir. Bunun yanı sıra fabrikaların üretime devam etmesi de işçilerin ileri sürdüğü diğer önemli şarttır. Özelleştirmeye karşı çıkan işçilerin ileri sürdüğü nedenlerin başında ise işçilerin haklarının sınırlandırılması ve fabrikaların kapatılması, dolayısıyla işsizliğin artması endişesi yatmaktadır (bkz. Tablo:56). Bunun yanı sıra işçilerin bir bölümü, KİT'lerin özelleştirme ile yok pahasına elden çıkartıldığı görüşündedir. Buna göre işçilerin özelleştirmeye karşı çıkmasının iki temel nedeni olduğunu söyleyebiliriz: İşçilerin sosyal hak ve güvencelerine getirilecek sırlamalar ve kamu zararı.

Özelleştirmeye karşı olan işçilere, bunu engellemek için nasıl bir yöntemin uygulanması gerektiği sorulduğunda ise, işçilerin önemli bir bölümü sendika ve sivil toplum örgütlerinin birlikte eylem düzenlemesi gerektiği görüşündedir. İşçilerin bir bölümü ise, işçilerin daha verimli çalışarak üretimi artırmasının ve modernizasyon yapılmasının özelleştirmeyi engelleyeceği inancındadır. Önerilerin önemli bir bölümü işçilerin ortak hareketine dayanmaktadır. Ancak burada sıyrılan iki farklı öneri vardır: İşçilerden biri özelleştirmenin, açlık grevleri ile, bir diğeri işçi ise İşçi Partisinin iktidara gelmesi ile engellenebileceği kanısındadır.

İşçilerin Seydişehir özelindeki özelleştirmeye ilişkin tutumlarına baktığımızda ise, işçilerin yarısından biraz fazlası özelleştirmeye karşı çıkarken, geri kalan yarıya yakını ise özelleştirmeyi istemektedir. Ancak işçilerin genelini yansıtan bu tablo, kamu ve taşeron işçisi ayrımında farklı bir görünüm kazanır (bkz. Tablo:57). Taşeron işçilerinin neredeyse tamamı Türkiye genelinde olduğu gibi Eti Alüminyum fabrikası için de özelleştirmeden yana bir tutum içindedir. Oysa, kamu işçileri Türkiye genelinde özelleştirmeye itiraz etmezken, çalıştıkları ve ekmeklerini kazandıkları fabrikanın özelleştirmesine karşı çıkmaktadır. Taşeron işçileri özelleştirme ile her iki halde de şu an içinde buldukları olumsuz şartlardan daha kötüsü ile karşılaşmayacakları görüşünde iken, kamu işçilerinin bu fabrikanın özelleştirilmesinden doğan ve yaşamlarını doğrudan etkileyecek olan zararı olacaktır. Bu anlamda kamu işçisinin çalıştığı fabrikanın özelleştirilmesine ilişkin tutumunu, bizzat özelleştirme fikrinin kendisi değil, özelleştirme ile kendi somut çıkarlarına zarar verecek olan olumsuz etkiler belirlemektedir.

Eti Alüminyum fabrikasının özelleştirilmesine ilişkin yeni işçilerin tutumuna baktığımızda ise, işçilerin yaklaşık %78,7'sinin fabrikanın özelleştirilmesine karşı çıktığını görürüz. Kamu işçilerinin önemli bir bölümü fabrikanın

özelleştirilmesine karşıdır ancak bu yeni işçilerde çok daha belirgindir. Sadece üç yeni işçi özelleştirmeden yanadır. Yeni işçilerin özelleştirmeye ilişkin tutumunu belirleyen en önemli etken, fabrikanın kapatılma tehlikesi ile birlikte yüzleşecekleri işsizlik gerçeğidir. Çünkü bu işçilerin hiçbirinin eski işçiler gibi emekli olma gibi bir şansı yoktur. Durum böyle olunca, emekliliği gelmiş eski işçiler için, kendi yakın çıkarları doğrultusunda bakıldığında, fabrikanın özelleştirilmesinin doğrudan kendilerine yönelik herhangi bir olumsuz etkisi olmayacaktır. Bugünlerde bu nedenle işçiler arasında yoğun bir emeklilik telaşı başlamıştır. Fabrikanın özelleştirilme kapsamına alınmasının hemen ardından eski işçilerin önemli bir bölümü emeklilik için dilekçelerini vermeye başlamışlar bile. Yeni işçilerde ise, bir kamu işçisi olmasına ve sosyal güvencelerden yararlanmasına rağmen yarına ilişkin gelecek kaygısı bastırılmış durumdadır. Eti Alüminyum fabrikasının özelleştirilmesini isteyen kamu işçilerinin bunun için ileri sürdüğü iki önemli neden vardır. Buna göre işçilerde özelleştirme ile birlikte, düzenli ve disiplinli çalışma sisteminin kurulacağı ve bununla bağlantılı olarak fabrikanın üretiminin ve rekabet gücünün artacağı düşüncesi hakimdir. Taşeron işçileri ise özelleştirme ile birlikte kamu ile taşeron işçiler arasındaki sosyal hak ve güvencelere dayalı olan ayrımların ortadan kalkacağı düşüncesindedir. Görüleceği üzere hem kamu hem taşeron işçileri burada gösterdikleri nedenlerin aynısını Türkiye genelindeki özelleştirme politikası için de söylemiştir. Özellikle kamu işçilerinin önemli bir bölümünün Eti Alüminyum fabrikasının özelleştirilmesine karşı çıkmasının ana nedeni ise, fabrikanın kapatılma endişesidir. Bunun yanı sıra işçilerin bir bölümü, fabrikanın özelleştirilmesi yerine yarım kalan modernizasyonunun yapılmasını isterken, bir diğer bölümü ise özelleştirme politikalarının stratejik önemi olan fabrikaları kapsamaması gerektiği görüşünü savunmaktadır. İki yıl önce fabrikanın özelleştirilme kapsamına almasıyla birlikte başlayan ve buna karşı yürütülen kampanyalarda, sendikanın ve diğer sivil toplum örgütlerinin temel sloganı Eti Alüminyum fabrikasının ve alüminyum madenin bor madenleri ile birlikte Türkiye için stratejik bir öneme sahip olmasıdır. Bu nedenle özelleştirmeye karşı alternatif olarak fabrikanın modernize edilmesi gündeme getirilmiştir. Bu kampanyalar sonrasında özelleştirme kapsamından çıkartılan Eti Alüminyum fabrikası yaklaşık bir ay önce AKP hükümeti tarafından tekrar özelleştirme kapsamına alınmıştır. İşçilerin fabrika yönetimine ilişkin ileri sürebilecekleri alternatif yönetim biçimlerinin ne olduğunu görebilmek amacıyla, işçilere fabrikanın en iyi nasıl yönetilebileceğini sorduk. Buna göre işçilerin beşte ikisi fabrikanın en iyi devlet, beşte biri ise özel şirket tarafından yönetilebileceğini görüşündedir. Bunun yanı sıra işçilerin beşte biri, fabrikanın en iyi bütün çalışanlar tarafından yönetilebileceğini düşünmektedir. Azımsanmayacak sayıda işçi (%23'ü), fabrikanın en iyi bütün çalışanların ortak yönetim ve denetiminde çalıştırılabileceğini düşünmektedir. Bu ise işçilerin bir bölümünün, çalışanların kolektif yönetime ve üretime dayanan bir nosyona sahip olduğunu göstermektedir.

ÇOCUKLARA İLİŞKİN TUTUM

İşçilerin çocuklarının eğitime ve geleceğine ilişkin tutumları ve beklentileri de sınıf bilinci içinde ele alınması gereken konulardan biridir. Görüşme yaptığımız işçilerin büyük bölümü kız/erkek ayrımı yapmadan çocuklarını, ekonomik olarak karşılayabildikleri sürece üniversiteye kadar okutmak eğilimindedir. Anket sonuçlarına baktığımızda, işçilerin ilkokuldan üniversiteye kadar her eğitim düzeyinde okuyan ve mezun olan çocukları vardır. Bu, işçilerin çocuklarının geleceğine ilişkin tutumları ile de tutarlıdır. Buna göre görüşme yapılan işçilerin %73'ü (99 işçi), çocuklarının iyi bir üniversiteden mezun olduğu takdirde iyi bir işe sahip olacağına dair bir inancı paylaşmaktadır. Böylece, eğitim önemli sayıda işçi için bir sınıf atlama aracıdır ve bu konuda işçiler arasında bir birlik söz konusudur. Bununla birlikte 14 işçi çocuklarının para kazanıp kendi işini kurabileceğini düşünmektedir. Sadece altı işçi, çocuklarının ancak kendileri gibi bir işçi ya da en fazla bir memur olabileceğini düşünmektedir. Sınıfsal hareketliliğe ilişkin bu tutumla tutarlı olarak işçilerin %78'i (105 kişi) çocuklarının işçi olmasını istememektedir. Buna göre bu işçilerin önemli bir kısmı çocuklarının öğretmen ya da mühendis olmasını tercih etmektedir. Bu tercihlerinin altında yatan en önemli neden ise, işçilerin bir meslektan beklediği en önemli unsurun "süreklilik" olmasıdır. İşçilerin beşte üçü, çocuklarının sürekli bir işte çalışmasını tercih etmektedir. Statü veya yüksek gelir, bir işin sürekli olmasından daha önemli değildir. Çocuklarının işçi olmasını tercih eden az sayıda işçi, çocuğunun ya bir kamu fabrikasında üretim işçisi olarak ya da özel sektörde büyük bir fabrikada işçi olarak çalışmasını tercih etmektedir. Bu tercihleri belirleyen unsur da bir işin sürekli olup olmadığıdır. İşçiler, kamu sektöründe işçilerin iş güvencesi hakkına ve özel sektördeki büyük fabrikalardaki işçilerin sahip oldukları "geniş" imkanlara güvenerek bu tercihi yapmaktadır.

SINIF İÇİ VE SINIFLAR ARASI MEKANSAL FARKLILAŞMA: LOJMAN VE MAHALLE DENEYİMİ

İşçilerin yaklaşık %52'si apartman dairesinde ve geri kalanı ise müstakil tek ya da iki katlı evlerde yaşamaktadır. Taşeron ve kamu işçisi arasında oturlan evin modeli konusunda da bir farklılaşma mevcuttur. Buna göre kamu işçilerinin %57'si apartman dairesinde otururken, taşeron işçilerinin ancak %23'ü apartman dairesinde, geri kalanı ise müstakil evlerde oturmaktadır. Bunun iki ana nedeni vardır: İlki, kamu işçilerinin bir bölümünün, kendilerine lojmanlarda tahsis edilen apartmanlarda ikamet etme hakkı bulunması, taşeron işçilerinin böyle bir hakkı ve olanağı olmamasıdır. İkincisi neden ise doğrudan taşeron işçilerinin geliri ile ilgilidir. Seydişehir gelişim halinde bir kent olduğu için kentte apartman şeklindeki yapılaşma yenidir ve bu daireler genellikle kaloriferli olduğu için kira ücretleri de yüksektir. Onun için taşeron işçileri ancak kendi gelirlerinin elverdiği eski yapılardan olan müstakil evlerde kalmaktadır.

Görüşme yapılan işçilerin yaklaşık %70'i ise ev sahibidir. Ev sahibi olan işçilerin yarısı evini kendi yaptırmıştır. Bunun yanı sıra, işçilerin %35'i ikinci bir ev

sahibidir ve bu işçilerin yarıya yakını sahip oldukları evden kira geliri elde etmektedir. Ev sahibi olan işçilerin hemen hepsi kamu işçisidir. Sadece bir taşeron işçisi ev sahibi olduğunu ancak bu evin de kendisine miras kaldığını belirtmiştir. Taşeron işçilerinin aldığı ücretler ve ek bir gelirleri olmadığı düşünülürse, bu işçilerin kamu işçileri gibi tasarruf ederek gayri menkul sahibi olma olanağı yoktur. Bir kamu işçisi sahip olduğu evin sayısını üç olarak belirtmiştir.

Görüşme yapılan işçilerin yaklaşık dörtte ikisi ise kirada oturmaktadır. Kiracı olan işçilerin yaklaşık yarısı ise lojmanlarda ikamet etmektedir. İstihdam biçimine göre ödenen kira bedeli için bkz. Tablo:58. Taşeron işçilerinin ödediği en yüksek kira bedeli 70 milyon iken, kamu işçilerinin ödediği kira bedeli 150 milyona kadar çıkabilmektedir. Lojmanda oturan işçiler, yaklaşık 100-112 milyon arası bir kira bedeli ödemektedir.

İşçilerin önemli bir kısmı (%63'ü) mahallede ikamet ederken, yaklaşık %27'si lojmanda ve sadece %10'u köyde yaşamaktadır. Ancak burada, toplam işçi sayısına göre işçilerin lojmanda ikamet edilmesi oranına ilişkin bir ayrıntıyı belirtmek gerekiyor. Buna göre, fabrikada istihdam edilen toplam 2044 kamu işçisinin ancak %19'u (387 işçi) lojmanda ikamet edebilmektedir. Bu nedenle, bizim görüşme yaptığımız işçiler arasındaki %27'lik oran bizi yanıltmamalıdır. Fabrikada istihdam edilen işçilere kısıtlı sayıda lojman hakkı tanınmaktadır. Bu, bir yandan lojmanda yaşayan işçileri daha ayrıcalıklı bir konuma getirirken diğer yandan sınıflar arasındaki mekansal farklılaşmanın ne derece keskin olduğunu göstermektedir. Buna göre, çok az sayıda işçiye sağlanan bu ayrıcalık kamu işçileri arasında, bu ayrıcalıktan yararlanan çok az sayıdaki işçiler ile dışarıda bırakılan çoğunluk arasında mekansal olduğu kadar sınıf içindeki çelişkileri bileyen bir farklılaşmaya yol açmaktadır. Lojman dışında ikamet eden işçilerin yarısına yakını fabrika yakınındaki mahallelerde otururken, geri kalan işçiler kent içinde farklı mahallelere dağılmıştır. Mahallede oturan işçilerin %54'ü mahallede çoğunlukla işçi ailelerinin olduğunu belirtmiştir. Köyde oturan işçiler ise, Seydişehir'in merkeze yakın olan köylerinde ikamet etmektedir.

İşçilerin lojman ve mahalle gibi iki ayrı mekanda yaşaması çalışmamızda sınıf içi farklılaşmanın temel değişkeni olarak ele alınmaktadır. Çünkü, lojmanlar ve mahalle arasında sahip olunan sosyal imkanlar ve sağlanan hizmetler bakımından belirgin farklar bulunmaktadır. Yaşam mekanı işçilerin bütünleşmesinde ve diğer sınıflardan ayrışmasında rol oynadığı gibi kimi zaman sınıf içi bölünmelerin de tetikleyicisi olabilmektedir. Buna göre, yaşam mekanı olarak lojman-mahalle ayrımı bir yandan kamu işçileri arasında diğer yanda ise taşeron ve kamu işçileri arasında farklılaşmaya yol açmaktadır.

Mahallede ve köyde oturan işçilerin önemli bir bölümü lojman ve mahalle arasında belirli farklar olduğu görüşündedir. Bu farkların başında ise, lojmanların sosyal imkanlarının çok daha geniş olmasıdır. Lojmanlarda, sakinlerinin yararlanması için sağlık ocağı, restoran, oyun salonu, pastane, çocuklar için oyun ve spor sahaları gibi imkanlar bulunmaktadır. Bununla birlikte, lojmanların daha düzenli olması ve lojmanlarda kaloriferli konutların bulunması işçilerin üzerinde durduğu diğer farklardan biridir. Ancak, görüşme sırasında bir çok işçi, lojmanların geçmişte sahip olduğu imkanlar ile mahalle yaşamının insanların sahip olduğu imkanlar arasında çok belirgin farklar olduğunu ancak bugün bu farkların, kentin gelişimi ve lojmanların ise giderek bakımsızlaşması ile birlikte

giderek azaldığını ifade etmiştir. Sadece yedi işçi mahalleden farklı olarak lojmanlarda resmi ilişkilerin var olduğunu, fabrikadaki çalışanlar arasındaki hiyerarşik ilişkinin burada da devam ettiğini belirtmiştir. Benzer şekilde lojmanlarda ikamet eden işçilerin üçte biri, lojmanların kendi yaşamlarına getirdiği kimi dezavantajların olduğunu söylemiştir. Bunun temel nedeni ise lojmanlarda kalan çalışanlara amirlerinin rahat ulaşabilme imkanının olması ve lojmanlarda çalışma yaşamındaki resmi ilişkilerin devam etmesidir. Bununla birlikte, lojman dışında oturan işçilerin %50'si (49 işçi) bu imkanların varlığından dolayı lojmanlarda yaşamının bir ayrıcalık olduğunu düşünürken, diğer yarısı ise bu görüşe katılmamaktadır. Lojmanda yaşamını bir ayrıcalık olmasının nedeni ise doğrudan lojmanların sağladığı imkanlar ile ilgilidir. Buna göre, lojmanlarda var olan sosyal imkanların genişliği ve yaşamın ucuz olması, düzenli bir çevrede kaloriferli konutlarda oturmak lojmanları ayrıcalıklı konuma getirmektedir. Lojmanların sağladığı bu imkanların, işçilerin özelleştirmeye ilişkin tutumlarında belirleyici olduğunu düşünüyorum. Şöyle ki, lojmanda oturan işçilerin %55,5'i Türkiye genelindeki özelleştirmeye karşı çıkarken, mahallede oturan işçilerin sadece %23,8'i buna karşı çıkmaktadır. Bu oranlar fabrikanın özelleştirilmesine ilişkin cevaplarda daha da artmaktadır. Buna göre, lojman oturan işçilerin %72,2'si fabrikanın özelleştirilmesine tamamen karşıdır. Mahallede oturan işçilerin ise %53,7'si fabrikanın özelleştirilmesine karşıdır. Oranlardan da görüleceği üzere, lojmanda oturan işçilerin gerek Türkiye genelinde gerekse de Seydişehir özelindeki özelleştirme politikalarına karşı tavrı, mahallede oturan işçilere göre çok daha olumsuzdur. Aslında bu da çok doğaldır. Çünkü, lojmanda oturan işçilerin özelleştirme ile kaybedeceği çok şeyi vardır: İşini kaybetme tehlikesinin yanı sıra, gündelik yaşamında sahip olduğu, konut, sağlık, eğlence gibi sosyal yaşamı kolaylaştıran ve renklendiren imkanları da kaybetme tehlikesi vardır. Bu ise işçilerin sahip olduğu mütevazı ancak bir çok işçinin sahip olmadığı lüksleri yaşamında çıkarması anlamına gelecektir. Bununla birlikte kimi işçiler, lojmanlarda herkesin değil ancak kıdemli kişilerin oturabilmesi nedeniyle lojmanların ayrıcalıklı olduğunu belirtmiştir. Bu önemlidir. Çünkü, işçiler arasında kıdeme ve statüye dayalı farklılaşma, kendini yaşam alanında lojmanların tahsisinde somut olarak göstermektedir. Lojmanlarda işçiler için sınırlı sayıda ayrılmış dairelere işçilerin yerleştirilmesi çoğunlukla, kıdem ve statü esasına göre yapılmaktadır. Çoğunlukla diyorum çünkü, kimi zaman üst yöneticilerin tanıdıklarına veya akrabalarına, bu yöneticilerin inisiyatifi ile lojman tahsis edilebilmektedir: Lojman dışında oturan işçilerin %80'i, lojmanlardaki sosyal imkanlardan lojman dışında oturanları yararlanmadığını ifade etmiştir. Var olan imkanlardan yararlanma anlamında işçiler arasında bir ayrımın var olması, gerek kamu işçilerinin kendi içinde gerekse de kamu ve taşeron işçileri arasında bir farklılaşmaya yol açmaktadır. Yaşam mekanının sınıfsal düzenlenişinin bir diğer ayağını ise sınıflar arası mekansal farklılaşma oluşturmaktadır. Sınıflar arası mekansal farklılaşma öncelikli olarak, lojmanlar içinde işçilere ve müdürlerin de dahil olduğu memurlara verilen daire sayısında kendini göstermektedir. Buna göre, fabrikada çalışan toplam 549 memur ve mühendisin %71'i (395 kişi) lojmanda ikamet etmektedir. Buna karşılık, fabrikada istihdam edilen kamu işçilerinin sadece %19'u lojmanlarda oturmaktadır. Fabrikada çalışan işçilerin çok önemli bir

bölümü lojmanların dışında bırakılmıştır. Bu ayrım ise, daha önce belirttiğimiz gibi dışsal faktörler tarafından yaratılan ve dayatılan sınıf içi çelişkilerin somut görünülerinden biridir.

Lojman içindeki yaşamda oluşturulan yöneticiler ile işçiler arasındaki sınırları, işçileri gözüyle değerlendirebilmek için işçilere yönetici-işçi temelinde lojman içindeki farklılaşmayı sorduk. Buna göre lojmanlarda ikamet eden 38 işçinin %73'ü, yöneticiler ile işçilerin lojmanlarda kaldığı mekanlar arasında belirgin farklar olduğunu söylemiştir (bkz. Tablo:59).

Lojmanda yaşayan işçilerin %85'i, yöneticiler ile işçiler arasında lojmanlarda konut yapısı bakımından bir farklılaşma olduğu konusunda hem fikirdir.

Yöneticilerin evleri bahçe içinde güneş enerjisi olan tek katlı müstakil evlerdir.

Oysa işçiler apartman dairesinde oturmaktadır ve işçiler ayrılan bölüm lojmanların arka yamaçlarına bakmaktadır. Lojman düzeninde işçiler belirli bölgelere yerleştirilmiştir. Bu nedenle lojmanda yaşayan işçilerin %67'sinin de belirttiği üzere, işçilerin yakın komşuları çoğunlukla işçilerdir. Yöneticiler ile işçiler arasındaki yerleşim alanına ilişkin bu farklılığı işçilerin yarısı anket formunda da belirtmiştir. Bununla birlikte lojman içindeki pastane, lokal, restoran gibi kamusal alanlarda mutlaka yöneticiler için ayrılmış özel bölümler bulunmasına rağmen işçilerin çoğu bu farkların olmadığı kanısındadır. Bunun yanı sıra, işçilerin penceresinden bakıldığında, işçiler ile yöneticiler lokalin gerek restoran gerekse de oyun salonunda, gene lokal içinde yer alan Amerikan barda ve pastanede bir araya gelebilmektedir. Evet, adı geçen bu mekanlarda işçiler ile yöneticiler aynı çatının altına bir araya gelebilmektedir ancak bu ortaklık daha ileriye gidemez. Çünkü herkesi oturacağı ve uyacağı kurallar yazılı olmasa da belirlenmiştir. Bununla birlikte, bırakın kamusal alandaki protokol bölümlerini, Dokuz Katlı adındaki oyun salonlarına ya da A Misafirhanesindeki odaları ve restoran kısmını işçilerin kullanabilmesinin imkanı yoktur. Bu ise lojmanda yaşayan herkes tarafından iyi bilinen bir gerçektir. Yalnız lojmanda kurulu olan bu düzen, lojman sakinleri tarafından o kadar kanıksanmıştır ki, hiç kimse var olan bu sistemi eleştirmemeyi aklına bile getirmemektedir.

İşçilerin çoğunluğu yöneticiler ile işçiler arasında yaşam mekanı arasında fark olduğuna inanmakla beraber, işçiler ile yöneticilerin sosyal yaşamı arasında bir farkın olduğu görüşünde bu çoğunluk sağlanamamaktadır. Lojmanda yaşayan işçilerin %57'si böyle bir farkın olmadığını düşünmektedir. %43'lük dilim içinde kalan işçiler ise, yöneticiler ile işçilerin sosyal yaşamları arasında farkların olduğunu, bunun da gelir ve kültür farklılığından kaynaklandığını düşünmektedir.

TOPLUMSAL YAŞAMDA SINIF KÜLTÜRÜNÜN İZLERİ

SOSYAL YAŞAMDA ÖRGÜTLÜLÜK

İşçilerin geneline baktığımızda dernek üyeliğinin çok sınırlı düzeyde kaldığı görülür. Buna göre işçilerin sadece %16,3'ü (22 kişi) dernek üyesidir. Dernek üyesi olan işçilerin hepsi kamu işçisidir. Dernek üyeliği çoğunlukla eski işçiler arasında yaygındır. Buna göre, dernek üyesi işçilerin sadece %13'ü yeni işçidir. Üye olunan dernekler içinde en çok Atatürkçü Düşünce Derneği'nin ADD) üyesi vardır. Sekiz işçi (%36,3:22 kişide) ADD²⁷ üyesidir. ADD dışında kalan diğer önemli dernekler ise, belirli ihtiyaçların karşılanması için okul yönetimi ile ailelerin birlikte çalıştığı dernekler ile köylerde örgütlenen ve köylerin kalkınmasını hedef alan köy dayanışma dernekleridir.²⁸ Dernek üyesi olan işçilerin %63'ü bireysel olarak derneğin etkinliklerine katıldığını, üç işçi de üye oldukları derneğin yönetim kurulunda olduğunu, üç işçi sadece derneğe aidat ödediğini ve diğer üç işçi ise sadece üye olduğunu söylemiştir. Dernek üyesi olan işçilerin %70,8'i dernek içinde faaliyette bulunmaktadır.

İşçiler arasında dernek üyeliğinde olduğu gibi parti üyeliği de çok yaygın değildir. Buna göre işçilerin yaklaşık %28'i (39 işçi) halen bir partiye üyedir. Bir partiye üye işçilerin de sadece üçü yeni işçilerdendir. Üye olunan partiler arasında, son genel seçimlerle paralel olarak AKP ve CHP sıyrılmaktadır. İşçilerin halen üye oldukları partilerin dağılımı Tablo 60'da gösterilmiştir. İşçiler arasında bu partiler dışındaki partileri (örneğin DEHAPP, ÖDP gibi) destekleyen birkaç işçi bulunmakla birlikte, bu işçilerin hiçbiri bu partilere üye değildir. Bununla birlikte yeni işçiler arasında dernek ve parti üyeliğinin çok düşük düzeydedir. İşçilerin geneline yansıyan yerel veya ulusal düzeyde örgütlenme ve bu örgütlülük içinde mücadele etme yönündeki ilgisiz tutum, yeni işçilerde çok daha belirgin olarak hissedilmektedir.

İşçilerin üye oldukları partiye katkıları daha çok partinin düzenlediği toplantılara ya da etkinliklere bireysel olarak katılım yönündedir. Parti üyesi dört işçi sadece partiye üye olduğunu söylemiştir. Altı işçi üye oldukları partinin yönetim kurulu üyesi, bir işçi CHP ilçe başkanı, iki işçi parti delegesi ve iki işçi de AKP'nin mahalle temsilcisidir. Diğer işçiler üye oldukları partinin etkinliklerine katılarak partiye katkı sağlamaktadır. Parti üyesi olan işçiler, oy tercihlerini de üye oldukları parti yönünde kullanmaktadır. Ancak sadece bir işçi MHP'ye üye ve

²⁷ ADD için burada küçük bir parantez açmak gerekiyor. Zira, dernek ulusal ölçekteki bir derneğin şubesi olmaktan öteye gidip, kent içinde "sol" ideolojiye sahip insanların, özellikle 1980 öncesi DİSK'le birlikte mücadele etmiş ancak bugün kendisini ifade edebileceği bir sendikaya ya da bir örgüte sahip olmadığını düşünen işçilerin bir araya geldiği bir çatıdır. Bu dernek, özellikle KESK'e bağlı sendikalarla ve Çelik-İş sendikası ile birlikte sürekli işbirliği halindedir. Öyle ki bu dernek, kent içinde Et Alüminyum fabrikasının özelleştirilmesine ve Türkiye genelindeki özelleştirme politikalarına karşı yürütülen mücadele içinde başı çeken ve bu konuda oldukça gayret gösteren en önemli, belki de tek kuruluştur. ADD genel merkezinin aksine, bu dernek işçilerin sorunları ile yakından ilgilenen ve işçilerin mücadelesinde önemli bir rol üstelenen bir işçi örgütü görünümündedir.

²⁸ Seydişehir'in Kesecik kasabasında yaşayan bir kamu işçisi kasabalarında kurdukları Okul Yaptırma ve Yaşatma Derneği aracılığıyla belediyeden kiraladıkları 40 dönüm araziye pancar ektiklerini ve böylece burada köylü için bir istihdam alanı yarattıklarını anlatmıştır. Buradan yaklaşık 30 milyar gelir elde edilmiş ve bu gelirin bir bölümü ile öğrencilerin eğitim giderleri ve hastaların sağlık giderleri karşılanmış, geri kalan bölümü ile de bu yıl tekrar, buğday ekilmek üzere 40-50 dönüm arazi kiralanmış.

son seçimlerde oyunu MHP'ye vermiş olmakla birlikte, bugün AKP'yi desteklediğini söylemiştir.

Görüşme yapılan işçilerin %76,3'ü (103 işçi) bir siyasi partiyi desteklemektedir. Ancak işçilerin %28,1'i (38 işçi) desteklediği partiye üyedir. Parti üyesi olan işçilerden sadece üçü (%7'si : 38'de) taşeron işçisidir. Kamu işçilerinin ise %17,6'sı parti üyesidir. Taşeron işçilerinden biri (%33,3) CHP'ye, bir diğeri (%33,3) AKP'ye ve son işçi de Anavatan Partisine üyedir. Parti üyesi iki taşeron işçisi partiye sadece üye olduğunu bunun haricinde parti ile birlikte etkinlikte bulunmadıklarını söylemiştir. Diğer işçi ise bu soruyu cevaplandırmamıştır. Bununla birlikte taşeron işçilerin %76,4'ü (13 işçi) bir siyasi partiyi desteklediğini söylemiştir. Gerek kamu gerekse de taşeron işçisi açısından genel eğilim destekledikleri parti içinde aktif olarak çalışmak yerine, dışarıdan daha pasif olarak, sadece oy vererek desteklemektir.

Peki sendika haricinde farklı örgütlerde çalışan işçiler, bağlı oldukları bu örgütlerde işçilerin gündemini ve sorunlarını ne derece yansıtmaktadır? Sendika haricinde farklı örgütlere bağlı olan işçilerin sadece %33'ü bağlı oldukları örgütlerde işçilere yönelik çalışmalarda bulunmaktadır. Seydişehir'in temel geçim kaynağının bu fabrika olduğu, 1970'li yıllardan beri iki üç kuşak işçinin bu fabrikada çalıştığı düşünülürse sendika haricindeki örgütlerin gündeminde işçilerin ve işçi sorunlarının yer almaması oldukça manidardır. İşçilere yönelik çalışma yapılan örgütlerde ise daha çok seminer, panel gibi toplantılar, şenlikler ve yürüyüşler düzenlenmektedir. Bu konuda özellikle, Atatürkçü Düşünce Derneği'nin özellikle fabrikanın ve bor madenlerinin özelleştirilmesine karşı yaptığı çalışmalar ve düzenlediği toplantılar kayda değer etkinliklerdir.

GÜNDELİK YAŞAM PRATİKLERİ

Fabrikada çalıştıkları süre haricinde ne yaptığı çalışma yaşamının içinde olmakla birlikte gündelik yaşamın bir parçasıdır. Bu nedenle de işçilere fabrikadaki boş zamanlarında ne yaptıkları soruldu. Buna göre işçilerin yarıya yakını boş zamanlarını odalarında dinlenerek veya arkadaşları ile sohbet ederek geçirmektedir. Boş zamanın dergi ya da kitap okuyan hemen hemen hiç kimse yoksa da (sadece iki işçi), işçilerin önemli bir bölümü odaya alınan gazeteyi okumaktadır. Bununla birlikte görüşme yapılan işçilerin %21'i aktif olarak sporla uğraşmaktadır. Fabrikanın her biriminin bir voleybol takımı vardır ve her yaz bu birimler arasında geleneksel olarak voleybol turnuvası düzenlenir. Yazın voleybol ve kısmen de futbol ile ilgilenen işçiler, kış aylarında ise pipon maçları düzenlerler. Bununla birlikte, fabrikanın belirli birimlerinin etrafında yer alan boş alanlarda işçiler kendilerin ufak sebze bahçeleri düzenlemiştir. Zehirli gazların oldukça keskin olduğu fabrika içinde, her bitki yetişirse de çilek gibi meyveler oldukça yaygındır. Görüşme yapılan işçilerden biri işte, diğer işçi arkadaşları ile kurduğu bu bahçede boş zamanını değerlendirdiğini söylemiştir. İşçilerin gündelik yaşamında ise kahve ve lokalin büyük önemi vardır. Mahallede ve lojmanda oturan işçilerin önemli bir bölümü, iş çıkışında boş zamanını kahvede ya da lokalde geçirmektedir. Kenti dolaştığınızda ise, karşılaştığınız manzara bu sonuçla paralellik göstermektedir. Kentin her mahallesinde adım başı bir kahveye rastlamak olasıdır. Öyle ki, Seydişehir kent merkezinde Seydişehir

Esnaf ve Sanatkarlar Odasının son verilerine göre toplam 108 kahvenin var olduğu belirtilmektedir.

Eve gitmeden önce mutlaka kahveye ya da lokale uğrayan işçiler için bu mekanlar bir yandan arkadaşlarla buluşma mekanı diğer yandan ise işyeri stresinin oyun kağıtları ile bir kenara bırakıldığı bir mekan olarak işlev görmektedir. Kahveler ve lokal bir yanıyla işçilerin bir araya gelip işçi sorunlarından ve güncel siyasetin konuşulduğu, bir diğer yanıyla ise işçilerin zamanlarını taş ve kağıt oyunları ile öldürdüğü bir mekan rolünü oynamaktadır. Ancak her şekli ile kahveler işçilerin sosyalleşmesinde önemli bir paya sahiptir. Çünkü, işçilerin buralar haricinde biraya gelebileceği özel mekanlar yoktur. Sendika binası işçilerin toplanma mekanı olma koşullarından tamamen yoksundur. Çünkü sendikanın bu konuda özel bir çabası yoktur. Dernek ya da parti üyesi işçiler bile, iş çıkışında derneğe ya da partiye gitmek yerine arkadaşları ile buluşabilmek için kahveye veya lokale gitmektedir. Lokale veya kahveye gitmeyen işçilerin buluşma mekanı ise şehir merkezindeki (çarşıdaki) parklar ve çay bahçeleri ile spor sahalarıdır. Taşeron işçilerinin lojmanda ikamet etme olanağı bulunmadığı için, mahallede oturan diğer kamu işçileri gibi onların da iş çıkışında lokale gitme gibi hakları yoktur. Çünkü, lokale lojman dışından kişiler girememektedir. Ancak gerekli amirlerden izin alındığı takdirde lokale girme şansları doğar ki, bu pek uygulanmamaktadır.

Hafta sonu tatillerinde ise işçilerin önemli bir bölümü genellikle (%83'ü) aileleri ile birlikte olmaktadır. Taşeron işçileri Cumartesi günleri de çalıştığı için, sadece Pazar günleri kendilerine kalmaktadır. Bu nedenle taşeron işçilerinin dörtte üçü hafta sonun ailesi ile birlikte geçirmektedir. Kamu işçileri de hafta sonu tatilini genellikle aileleri ile birlikte geçirme eğilimindedir. Özellikle bahar ve yaz aylarında, işçiler çoğunlukla aileleri ile birlikte piknik alanlarına gitmektedir. Seydişehir'de oldukça geniş piknik alanları ve yaylalar bulunmaktadır. Özellikle hafta sonları bu alanların nasıl insan seli içinde boğulduğuna bizzat şahit oldum. Bununla birlikte işçiler aileleri ile birlikte hafta sonlarını, yaz aylarında çok sık olan düğün ve sünnet törenleri²⁹ ve kış aylarında yapılan ev ziyaretleri ile geçirmektedir. Bunun dışında, lojmanda oturan işçilerin yaklaşık yarısı lokale, mahallede oturanların dörtte biri ise ailesi ile birlikte olmadığı zamanlarda kahveye gittiğini söylemiştir. İşçilerin sadece %8'i hafta sonu tarla-bahçe işi ile uğraştığını belirtmiştir.

Yıllık izinlerini ise işçiler, genel olarak kendi içinde bölerek farklı uğraşlar için değerlendirmektedir. Ancak burada kamu ve taşeron işçisi arasındaki temel bir farkı belirtmek gerekiyor. Buna göre, taşeron işçilerinin ücretsiz yıllık izin kullanma hakkı ve olanağı yoktur. En fazla ücretsiz olarak izin kullanabilirler ki, bu pratikte işlemeyen bir süreçtir. Çünkü on günlük bir izin, taşeron işçisinin

²⁹ İşler arasındaki geleneğe göre, oğlunu sünnet ettiren veya oğlunu/kızını evlendiren her işçi çalıştığı birimin panolarına düğün davetiyesini asar. Böylelikle, birimde çalışan işçiler ortak olarak düğüne davet edilir. Bu davet üzerine, mazeret belirtmeden, düğüne katılmamak ise işçiler arasında büyük ayıp sayılır. Bu nedenle işçilerin düğünleri oldukça kalabalık misafiri ağırlar. Aynı zamanda düğün sahibi, düğünün ertesi günü çalışma arkadaşlarına bir kutu çikolata ya da gofret dağıtması da usul gereğidir. Benzer uygulama, emekli olan veya işten ayrılan, tatilden dönen veya oğlu askerden gelen işçiler için de geçerlidir.

önemli bir gelir kaybı anlamına gelmektedir. Kamu işçisinin ise yasal ücretli izin kullanma hakkı vardır.

Seydişehir, Toroslar üzerinden açılan yeni yol ile Antalya'ya ve Alanya'ya yaklaşık iki-üç saatlik bir mesafededir. Bun nedenle işçilerin yarısından fazlası yıllık iznini bir bölümünü deniz kenarında geçirdiğini söylemiştir. Kamu işçilerinin yarıya yakını yıllık izinlerinin bir bölümünde memleketini ve ailesini ziyaret ettiğini, yaklaşık dörtte biri ise tatile çıkmayıp Seydişehir'de kaldıklarını belirtmiştir. Bununla birlikte işçilerin %14'ü yaz tatilini tarla-bahçe işleri ile uğraşarak geçirdiğini söylemiştir. Bu genel eğilimin dışında bir kamu işçisi ailesi ile birlikte Türkiye turuna çıktığını ve bugüne kadar sadece görülmemiş altı ilinin kaldığını söylemiştir. Gittiği her ilden o yörenin kendine özgü eşyalarını toplayan bu işçinin gezdiği şehirlere ilişkin oldukça zengin bir de kart koleksiyonu bulunmaktadır.

SOSYAL YAŞAMIN DÜZENLENMESİ

İşçilerin sosyal yaşamlarına ilişkin bu bölümde öncelikle, işçilerin yakın olarak görüştükları insanlar üzerinde durulmuştur. Buradaki amaç, komşuluk, iş arkadaşlığı veya diğer kişisel ilişkileri ayrıntıları ile incelemek değildir. Bizim için önemli olan arkadaşlık ilişkisinde sınıfsal aidiyetin yeniden üretilip üretilmediğidir. İşçilerin en yakın görüştüğü insanlar kendi çalışma arkadaşlarından oluşmaktadır. İşyerinde işyerini paylaşan işçiler, iş çıkışı işçi arkadaşları ile birlikte zamanını kahvelerde veya lokalde geçiren işçilerin yarıya yakını çalışma arkadaşları ile görüştüğünü söylemiştir (bkz. Tablo:61). BU anlamda diyebiliriz ki, görüşme yapılan işçilerin önemli bir bölümünün çalışma yaşamında diğer işçilerle zorunlu olarak kurduğı ilişkiyi, sosyal yaşamında gönüllü olarak devam ettirmektedir.

Sosyal yaşamında da kendine işçilerle çevrili bir dünya oluşturan işlerin, bir araya geldiklerine en çok sohbet ettikleri konuların başında işçilerin sorunları, sendikal faaliyetler ve işyerine ilişkin problemler gelmektedir. İşçilerin yarısından fazlası bu konular üzerinde sohbet ettiğini belirtmiştir. Bu çalışma mekanına ilişkin temel problemlerin ve konuların yaşam mekanına taşınmasının bir göstergesidir. "İşçi" olmak sadece işyerindeki bir konumu değil, aynı zamanda sosyal yaşama da yansıyan bir kimliktir. Bununla birlikte çok daha fazla sayıda işçi, işçilerin hemen hemen tamamı, işyeri dışında arkadaşları ile bir araya geldiğinde Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve siyasal gündemini ve sorunlarını tartıştığını söylemiştir. Türkiye'nin gündemi, işçilerin kendi gündeminden daha önceliklidir. Ardından, işçilerin yarıya yakını dünyadaki gelişmelerin de kendi aralarında sohbet konusu olduğunu belirtmiştir. İşçiler arasındaki sohbet konusu olarak dördüncü sırada ise spor gelmektedir. Bu dört ana başlık dışında, işçiler kendi ilgi alanlarına göre belirli konular seçmiştir. İşçilerin bir araya geldiklerinde sohbet ettiği konular Tablo 62'de gösterilmiştir.

İşçilerin kültürel yaşamına ilişkin değişkenlerden bir diğeri de gazete, kitap ve dergi okuma alışkanlığı ve bunların tercih edilen gazete, dergi isimleri. Görüşme yapılan işçilerin hemen hemen hiçbirinin kitap ya da dergi okuma alışkanlığı bulunmamaktadır. Sadece iki işçi düzenli olarak dergi ve kitap okuduğunu söylemiştir. Ancak, gazete okuma oranı işçiler arasında yüksektir (bkz.

Grafik:12). İşçilerin yaklaşık %34'ü her gün ve %60'ı ise haftada birkaç kez gazete okumaktadır. Sadece bir işçi ilgisini çekmediği için gazete okumadığını söylemiştir.

Bununla birlikte işçilerin hangi gazeteleri okuduğu, işçilerin ideolojik eğilimlerinin belirlenmesi açısından önemi bir göstergedir. Bu nedenle, işçilere altı gruptan oluşan gazete isimleri verilmiştir. Bu grupların oluşunda ise, gazetelerin siyasi eğilimleri göz önünde bulundurulmuştur. Buna göre gazete grupları şöyledir:

1. Popüler/Liberal gazeteler: Milliyet, Hürriyet, Sabah, Akşam, Vatan ve Star.
2. Liberal/Sol gazeteler: Cumhuriyet ve Radikal.
3. İslamcı/Muhafazakar gazeteler: Zaman, Vakit, Milli Gazete, Türkiye, Yeni Şafak, Yeni Asya ve Tercüman.
4. Milliyetçi gazeteler:Yeni Çağ ve Ortadoğu.
5. Spor gazeteleri: Fotomaç ve Fanatik.
6. Popüler/Magazin gazeteleri: Posta, Bulvar, Güneş ve Tan.

Bu gazete grupları dahilinde, işçilerden okumayı tercih ettikleri üç gazeteyi belirlemeleri istenmiştir. Ancak bu soruda işçilerden bir önem sırası yapması istenmemiştir. Birden fazla tercih yapmalarını istemenin nedeni ise, işçilerin birden fazla tercihte bulunma yönündeki eğilimidir. Buna işçilerin hepsi tek gazete, yarısı ise iki gazete okuduğunu belirtmiş ve buna göre gazete tercihlerini göstermiştir. Tercihleri arasında üçüncü bir gazeteyi de koyan işçiler çok azdır. Bu nedenle, işçilerin gazete tercihlerini belirleyebilmek için ilk iki gazete tercihlerinden yola çıkacağız. İşçilerin okumak için birinci olarak tercih ettiği gazetelerin dağılımına baktığımızda, popüler/liberal basın grubunda yer alan gazetelerin oranının (%30) daha yüksek olduğunu görürüz. Bunun ardından işçilerin beşte biri İslamcı/muhafazakar gazeteleri okumayı tercih etmektedir. Gene işçilerin yaklaşık beşte biri Star gazetesini okumaktadır. Diğer gazetelerin oranları ile karşılaştırıldığında Star gazetesinin okunma oranı oldukça yüksektir. Bunun temel nedeni ise işçilerin bu gazeteyi çok beğenmelerinden değil patrik bir zorunluluktan kaynaklanmaktadır. Çünkü, fabrikanın giriş kapısında sadece Star gazetesini satılmaktadır. Sabah çok erken saatlerde işe gelen işçiler, mahallelerindeki bakkalların açık olmamasından ya da gazetelerin gelmemiş olmasından dolayı, fabrika kapısından bu gazeteyi almak zorunda kalıyorlar. Sol eğilimli gazete olarak nitelendirdiğimiz Cumhuriyet ve radikal gazetelerini ise işçilerin yaklaşık onda biri tercih etmektedir. sekiz işçi ise gazete konusunda herhangi bir tercihinin olmadığını, gün içinde eline hangi gazete geçerse onu okuduğunu söylemiştir. Diğer gazetelerin oranları ise Tablo 63'de gösterilmiştir.

İşçilerin desteklediği siyasi parti ile okuduğu gazete arasında kurulacak olan bir ilişkide, CHP'yi destekleyen işçilerin üçte birinin Cumhuriyet veya Radikal gazetesini düzenli olarak okuduğu görülecektir. Bununla birlikte AKP'yi ve Saadet Partisini destekleyen işçilerin ise yarıya yakını, İslamcı ideolojiye sahip gazeteleri takip etmektedir. MHP'yi destekleyen işçilerin ise ancak beşte biri Milliyetçi ideolojiye sahip gazeteleri okumaktadır. Bunun yanı sıra, İşçi Partisini destekleyen bir işçi Cumhuriyet veya Radikal gazetesini, DEHAP'ı destekleyen tek işçi boyalı basın grubunda yer alan gazetelerden birisini ve ÖDP'yi destekleyen diğer bir işçi ise Star gazetesini okumaktadır. Görüleceği üzere, AKP'yi ve Saadet Partisini destekleyen işçilerin önemli bir bölümü kendi ideolojilerini yansıtan ve bu ideolojinin yeniden üretilmesini sağlayan gazeteleri okumayı tercih ederken, CHP'li ya da MHP'li işçiler gazete tercihlerini çoğunlukla ideolojileri bağlamında yapmamaktadır.

Görüşme yapılan işçilerin ancak yarıya yakını ikinci bir gazeteyi takip ettiğini belirtmiştir (bkz. Tablo:64). İkinci olarak tercih edilen gazeteler içinde Star işçilerin ikinci bir gazeteyi de okuyan işçilerin üçte biri tarafından takip edilmektedir. Star gazetesinin ardından magazin gazeteleri içinde yer alan Posta, Bulvar gibi gazeteler yer almaktadır. İşçilerin yaklaşık üçte biri kadarı popüler/magazin gazetelerini tercih etmektedir. Bu iki gazete sonrasında ise İslamcı/muhafazakar olarak nitelendirilen gazeteler gelmektedir.

İşçilerin düzenli olarak takip ettiği gazeteler kadar, izledikleri televizyon kanalları da işçilerin ideolojilerini sosyal yaşamlarına ne kadar yansıtabildiğini görmek adına önemlidir. Bu nedenle araştırmamızda işçilerden izledikleri ve tercih ettikleri televizyon kanallarından üç tanesini belirtmeleri istenmiştir. Bu soruda da işçilerden tercih ettikleri televizyon kanalları arasında bir önem sırası yapması istenmemiştir. Birden fazla tercih yapmalarının istenmesindeki temel neden ise, işçilerin genel eğilimini daha iyi görebilmektir. İşçilerin yaklaşık %65'i düzenli olarak televizyon izlemektedir. Sadece bir işçi televizyon izlememektedir, çünkü bu işçi evine televizyon almayı reddetmektedir. İşçilerin önemli bir bölümü üç farklı televizyon kanalını takip ettiğini söylemiştir. Bu soruda da gazetelerde olduğu gibi, televizyon kanallarının temsil ettiği ideolojiye göre farklı gruplar halinde değerlendirdik. Buna göre yedi ayrı grup oluşturduk:

1. Kamusal televizyon kanalları: TRT 1, TRT 2 ve TRT 3
2. Popüler/liberal televizyon kanalları: ATV, Kanal D, Show TV, Star TV ve Kanal 6.
3. İslamcı/muhafazakar televizyon kanalları: STV, TGRT ve Kanal 7
4. Milliyetçi televizyon kanalı: Işık TV
5. Ulusal sol televizyon kanalı: Ulusal Kanal
6. Seçkin/liberal haber kanalları: NTV ve CNN Türk

7. Kürtçe yayın yapan Medya TV

Bu kanallar arasında işçilerin yarsında fazlası ilk tercih olarak TRT 1, 2 ve 3 kanallarını tercih etmektedir. Birinci ve ikinci tercihlerde ise ATV, Kanal D ve Show TV kanalları işçilerin yaklaşık %30'u tarafından ya birinci ya da ikinci tercihlerde yer almaktadır. İşçilerin yarıya yakını İslamcı/muhafazakar olarak nitelendirilen STV, TGRT ve Kanal 7 kanallarını izlemektedir. Buna karşılık işçilerin %10'u Ulusal Kanalı izlemektedir. Bununla birlikte NTV ve CNN Türk haber kanalları da işçilerin yarıya yakını tarafından takip edilen kanallardan biridir. Sadece bir işçi düzenli olarak Medya TV'yi izlediğini belirtmiştir. Bunun yanı sıra, işçiler arasında Star gazetesinin okunma oranı ne kadar yüksekse, Star TV ve Kanal 6'nın izlenme oranı o kadar düşüktür. Gazetenin okunma oranı ile aynı grubun televizyon kanallarının izlenme oranı arasında oluşan bu tezatlık, Star gazetesini neden çok okunduğu ile birbirini tamamlamaktadır. Tablodan da dikkat edileceği üzere, Discovery adlı belgesel kanalını izleyen kişiler bulunmaktadır. İşçilerin izlediği üç televizyon kanalının sıralaması Tablo 65'de gösterilmiştir.

SONUÇ

Giderek proleterleşen ve yoksullaşan bir dünya ve ülke gerçeği ile yüz yüze iken, gözümüzü işçi sınıfı gerçeğine kapamak ne kadar gerçekçi olacağı çok tartışmalıdır. Özelleştirmeyi ve taşeronlaşmayı teşvik eden yeni-liberal üretim politikalarının üretim sürecinde vuku bulmasıyla başlayan ve üst yapı kurumlarındaki ideolojik yeniden yapılanma süreci ile sosyal bilimler alanında post söylemler bağlamında sınıfın ve dolayısıyla sınıflar mücadelesinin öldüğünü ilan eden tartışmalarla kendini yeniden üreten burjuva ideolojisi, toplumsal yaşamın her alanında farklı yüzlerle karşımıza çıkmaktadır. Ancak, istenildiği kadar sınıftan kaçış teorileri gündemin baş rol oyuncusu olsun. Bu içinde bulunduğumuz proleterleşen dünya gerçeğini ortadan kaldırmamaktadır. Buna göre Hill'in belirttiği gibi, sermayenin sosyal evreninde yaşadığımız ölçüde, sınıf olgusu bizim etrafımızda, bizim içimizde (insan sermayesi olarak) ve her yerde çelişkili bir gerçeklik olarak önemini artırmıştır (aktaran, Ercan, 2003:612). Seydişehir özelinden hareketle konuya yaklaşıldığında, özelleştirme gündemi ve taşeronlaşma ile birlikte, kent insanının çok büyük bir bölümünün yaşamını etkileyen bir fabrikanın sönümlenme süreci ve bununla birlikte işçiler arasındaki çelişkilerin, özellikle kamu ve taşeron işçileri bağlamında, sürekli derinleştiği bir bölünme hikayesi bizim için önem kazanmaktadır. Bu nedenle, özelleştirme gündemi altında sanayisizleşme sürecine doğru sürüklenen bu fabrikanın hikayesinde baş kahramanları işçiler oluşturmaktadır. Ana tema ise işçilerin, kendi kimliklerinden yola çıkarak toplumsal yaşamı sınıf penceresinden nasıl yorumladığı ve bunun görünümünün ne olduğudur. Şimdiye kadar ele alınan tartışmaların özünde sınıfların tarihsel bir süreçte, ilişkisel olarak oluştuğu önermesine vurgu yapılmıştır. Başka bir ifadeyle bu, yaşamın nesnel ve kültürel yönlerinin birlikte, diyalektik bir ilişki içinde değerlendirilmesi gerektiği anlamına gelir. Bu nedenle, işçilerin üretim sürecindeki konumları dolaysız ve bir örnek özelliklere yol açmaz. İşçilerin işyeri deneyimleri, işyeri ortamı, aile, mahalle, arkadaş çevreleri, hemşerilik ve

akrabalık ilişkileri, dinsel ve etnik bağlar vb. ilişkiler ve bağlantılar içinde gerçekleşen toplumsallaşma deneyimleri, bağlı oldukları siyasal görüşler, yer aldıkları örgütler ve siyasal bilgilenme kaynakları işçilerin yaşamını ve yaşama bakış açısını biçimlendirmektedir. İşçilerin gerek işyeri gerekse de yaşam deneyimi arasındaki farklılaşmalar ise sınıf bilincini doğrudan etkileyecek ve şekillendirecek olan etmenlerdir. Bu nedenle, araştırmanın gidişatını mekansal farklılıklar, taşeron ve kamu işçileri temelinde derinleşen sınıf içi çelişkiler ve bölünmeler, bir kamu kuruluşundaki işyeri ve sendika deneyimi gibi işçilerin sınıf oluşumunu ve bilincini şekillendiren etmenler belirlemiştir. Bu bağlamda, araştırma sonuçları iki temel kırılma noktasına işaret etmektedir:

i. Sınıf İçi Bölünme Dinamikleri (Kamu-taşeron farklılaşması):

Türkiye’de uygulanan iktisadi politikalar açısından bakıldığında, işçi sınıfının oluşumunda devlet politikalarının büyük bir öneme sahip olduğu görülür. Kemalist sanayileşme ve modernleşme projesinin iki temel ayağı bulunmaktaydı: devlet eliyle sanayileşme (KİT’lerde olduğu gibi) ve sanayileşen kentler ile modernleşmenin geliştirilmesi. KİT’ler eliyle bir taşla iki kuş vurulması amaçlanmıştır: bir yandan sanayileşmeye ve kalkınmaya hız verilecek diğer yandan ise toplumsal alanda da modernleşme, kentleşme sağlanacaktı. Bu amaçla, 1930’lu yıllardan itibaren devlet eliyle kalkınma süreci içinde, özellikle gelişmemiş kırsal bölgelerde büyük fabrikalar kurulmuş ve böylelikle işçileşmenin önü açılmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, taşranın zor yaşam koşullarını çekici bir hale getirtmek ve üretim sürecindeki sınıfsal yapının sosyal yaşamda da yeniden üretilmesini sağlamak amacıyla, genellikle kurulan fabrikaların yakınında toplu konutlarla, kreşlerle, spor tesisleriyle ve çalışanların günlük ihtiyaçlarını giderecek her tür etkinliklerle donatılmış bir lojman yaşamı da yaratılmıştır. Devletin gerek ekonomi alanında gerekse de toplumsal ilişkiler üzerinde bu kadar belirleyici olması, “kamu işçisi” olarak nitelendirilebilecek farklı bir işçi profilinin oluşumuna ön ayak olmuştur.

Burada ‘farklı bir işçi profili’ ifadesinin altında yatan neden, değerlendirme kısmında da dikkat edileceği üzere “kamu işçisini” farklı kılan kimi özellikler bulunmasıdır. Bu özelliklerin başında kamu işçilerinin sömürü ilişkisini ve sermaye sınıfı ile işçi sınıfı arasındaki karşıtlık ilişkisini doğrudan yaşayamaması gelir. KİT’lerde işverenin devlet olması ve maaş ödemelerinin patrondan değil de kamu gelirlerinden yapılıyor olması, sınıf kimliğinin oluşumunda ve sınıf mücadelesi açısından önemli bir faktördür. Bu faktör, özellikle paternalist devlet anlayışı, işçilerin karşıt çıkar grupları arasında ayırım yapması önünde bir engel teşkil etmektedir. En basit örneği, işçilerin patron yerine devletten yani kamu gelirlerinden maaş alması ya da kendilerini kamu hizmeti gören çalışanlar olarak görmesi, sınıflar arasındaki karşıtlığı muğlaklaştırmaktadır. İşveren devlet kimliği ile işçinin karşısına çıktığı zaman, devletine ve toplumuna hizmet ettiğini düşünen bir işçi için devlet elbette ki benzer çıkarları paylaştığı bir partner olacaktır. Araştırmada elde edilen sonuçlar da bu argümanı doğrular niteliktedir. Buna göre, kamu işçilerinin %70’ine yakını, işveren ile işçinin çıkarlarının ortak olduğu görüşünü savunmuştur. Aynı şekilde, işçilerin topluma hizmet ettiğine ilişkin bir düşünceye sahip olması, işçilerin devlet ile bütünleşmelerine neden olabilir. Bu bütünleşmeyle de devletin sınıfsal özü gözden kaçırılır ve sınıflar mücadelesinin stratejik hedeflerinden sapmalar oluşabilir (Öngen, 1994:193-97). Buna karşın, aynı kamu fabrikasında istihdam edilen taşeron işçileri iş sürecinde,

kamu işçilerinden farklı olarak doğrudan sömürü ilişkisini ve sınıflar arası karşıtlık ilişkisini tüm somutluğu ile yaşamaktadır. Her şeyden önce taşeron işçiler, kamu farikasında çalışsa bile devlet için değil bir patron için çalışmaktadır ve ücretini de bu patronun belirlediği kriterler üzerinden almaktadır. Anket sonuçları bu öngörünün, işçi-işveren ortaklığına ilişkin taşeron işçilerden elde edilen veriler ile tutarlı olduğunu göstermektedir. Buna göre, taşeron işçilerinin önemli bir bölümü, %70'i, açısından işveren ile işçinin çıkarlarının ortaklaşmasının imkanı yoktur. Çünkü taşeron işçilerine işyeri deneyiminden edindiği izlenime göre, işveren sadece kendi çıkarlarını düşünmekte ve işçilerin haklarını yok saymaktadır.

Bununla birlikte, KİT'lerde istihdam edilen kamu işçileri, her ne kadar 1980'lerden itibaren gerilemeye başlasa da, sosyal devlet politikaları ile diğer işçilere göre geniş güvence ve haklar elde etmiştir. Kamu işçileri sendikalaşma hakkı ve toplu iş sözleşmesi güvencesinden, işçilerin yeniden üretimine dönük eğitim, sağlık, konut vb. sosyal hizmetlere kadar bir çok sosyal haktan yararlanmaktadır. Bu geniş olanaklardan yararlanma işçilerin devlet ile biraz daha bütünleşmesine neden olurken aynı zamanda bu ayrıcalıkları yaşamının getirdiği farklılıklar sınıf içi çelişkilerin artmasına neden olmaktadır. Gerek devletin politikası sonucu gerekse de işçilerin mücadelesi ile elde edilen bu haklar, özelleştirme politikaları ve yeni iş yasası örneğinde olduğu gibi üstyapı kurumlarındaki yeniden yapılanma süreci ile işçilerin elinden alınmaktadır. Ancak buna rağmen kamu işçilerinin sahip olduğu birçok avantaj varlığını korumaktadır. Oysa, özel sektörde çalışan işçiler özellikle taşeron işçileri, kamu işçilerinin sahip olduğu bu ayrıcalıkların hiçbirine sahip değildir. Aksine, kamu işçilerine göre çok daha zor çalışma koşulları altında ve hiçbir sosyal güvenceye sahip olmaksızın çalışmakta ve karın tokluğuna yaşamlarını idame ettirmek zorundadır. İşyeri süreci ile başlayan, elde edilen gelir ve işyeri deneyimi ile bağlantılı olarak sosyal yaşamda da kendini yeniden üreten bu yaşam deneyimi, özel şirket işçilerini kamu işçilerinden farklılaştırmaktadır. Bu farklılık o kadar belirgindir ki, görüştüğümüz kamu işçileri gerek anket formunda gerekse de sohbetlerimizde taşeron işçilerini *sömürülen işçiler veya köleler* olarak tanımlamıştır. Bunun yanı sıra, bu farklar kamu ve taşeron işçilerini ortak bir paydada buluşması önündeki en önemli engellerden biridir.

Sınıf içinde var olan bu ayrımlar işçilerin kendi geleceklerini ilgilendiren konulardaki beklenti ve tutumlarını da farklılaştırmaktadır. Bunun en güzel örneği özelleştirmeye ilişkin tutum ve beklentilerde öne çıkmaktadır. Taşeron işçilerinin önemli bir bölümü, kamu işçileri ile aralarında var olan ücret başta olmak üzere, sosyal hak ve güvencelerdeki ayrımların sona ereceği beklentisi ile gerek Türkiye genelindeki gerekse de Seydişehir özelindeki özelleştirme uygulamalarından yana bir tutum içindedir. Ayrıca, asgari ücretin altındaki aylık kazancından başka kaybedeceği bir şeyi olmayan taşeron işçileri, özelleştirme ile kurulacak yeni düzenin bundan daha kötü bir yaşamı beraberinde getireceği endişesini taşımamaktadır. Oysa ki, kamu işçileri sahip oldukları hak ve güvenceleri

kaybetme endişesi ve yaşamsal çıkarlarının doğrudan olumsuz etkilemesi korkusu, özellikle Seydişehir özelindeki özelleştirmeye karşı tepki duymalarına neden olmaktadır. İşçilerin geleceklerini her yönüyle olumsuz etkileyebilecek böylesi bir olguya karşı işçilerin birlikte bir tavır koymak yerine, aralarında derin görüş ayrımlarını olması işte bu farklı işyeri ve yaşam deneyiminden kaynaklanmaktadır. Wood'un belirttiği gibi, sınıf oluşumu ve sınıf bilinci, insanların nesnel sınıf konumlarını deneyimledikleri süreçte keşfedilebilir (2001:95). Bu anlamda, hiçbir model bize doğru ve kendi içinde tutarlı bir sınıf bilinci çizemez. Sınıf oluşumu gibi sınıf bilinci de, sınıflar mücadelesi dolayısıyla şekillenen, kendi içinde çelişkileri barındıran ama aynı zamanda ortak dayanışma ve kolektif hareket zeminine de yol veren diyalektik bir sürece işaret etmektedir. Bu bağlamda, saha çalışmamızda kamu ve taşeron işçileri arasında karşımıza çıkan, gerek işyeri gerekse de yaşam deneyimindeki farklılaşma, işçilerin ortak bilinç geliştirmesine ve kolektif hareket etmesine engel teşkil eden çelişkilerin somut örneklerini oluşturmaktadır.

Bu somut örnekleri, elde edilen veriler ışığında çoğaltmak mümkündür. Buna göre, işçilerin ortak çıkarlarının varlığına ilişkin soruda, kamu işçilerinin önemli bir bölümü kamu ve taşeron işçilerinin çıkarlarının ortak olduğunu düşünürken, taşeron işçilerinin hemen hemen tamamı ise bunun tersini düşünmektedir. Kamu ve taşeron işçileri arasında var olan belirgin farklar (ücret, sosyal haklar ve güvenceler gibi), taşeron işçilerinin kamu işçilerini kendilerinden daha ayrıcalıklı ve farklı bir konumda görmelerine neden olmaktadır. her şeyden önce kamu işçilerinin haklarını koruyacak bir sendikası ve iş güvencesi vardır. Oysa taşeron işçileri, kamu işçileri ile aynı işyerinde çalıştığı ve benzer işleri yaptığı halde, kamu işçilerine sağlanan olanaklardan hakkı olduğu halde yararlanamamaktadır. İşçiler arasında yaratılan bu haksızlık ise, taşeron işçileri arasında kamu işçilerinin adeta birer “düşman” olarak görülmesine neden olmaktadır. Bu ise, işçilerin gerek işyerinde gerekse de yaşam mekanında ortak hareket etme olanaklarını kısıtlamaktadır. Kamu ve taşeron işçileri arasındaki bu farklılaşma, işçilerin Türkiye'nin toplumsal yapısındaki belirgin olan gruplaşmalara ilişkin görüşlerinde de karşıt görüşlere yol açmaktadır. Buna göre, kamu işçilerine göre Türkiye genelindeki en önemli ayırım yoksullar ile zenginler

ikincisi ise laikler ile dinciler arasındaki ayrımdır. Kamu işçileri açısından işçi ile işveren arasındaki ayrım üçüncü sırada yer almaktadır. Oysa ki, taşeron işçileri zengin ile yoksul arasındaki ayrımla işçi ile işveren arasındaki ayrımı hemen hemen aynı oranda önemsemektedir. Bu anlamda, taşeron işçilerinin işçi ile işveren arasında kurduğu karşıt bir ilişki ile bu karşıtlığı Türkiye geneline taşıması arasında bir tutarlılık söz konusudur.

ii. Mekanın lojman-mahalle ikiliğinde düzenlenişi: Çalışmaya yön vermiş olan bir diğer önemli etken yaşam mekanının lojman ve mahalle ikilisi bağlamında düzenlenmesidir. Mekanını lojman ve mahalle arasında farklılaşmasının ise iki boyutu bulunmaktadır. Buna göre, lojmanda ve mahallede yaşayan işçiler arasında yaratılan mekansal farklılık sınıf içi bölünme dinamikleri arasında yer almaktadır. İkinci olarak lojmanlar içinde, yöneticiler ve işçiler arasında gerek yerleşim mekanı gerekse de sosyal mekanlar bakımından bir farklılaşma yaratılmıştır ki bu çalışmada sınıflar arası farklılaşmanın bir bileşeni olarak ele alınmıştır. Lojmanlarda yaşayan işçiler ile mahallede ikamet eden işçilerin sosyal ve gündelik yaşamlarının hangi noktalarda farklılaştığı ya da ortaklaştığı ve bunların görünümünün ne olduğu çalışmanın güzergahı için önemlidir. Lojmanların eğitim, sağlık, tüketim, konut alanında sunduğu imkanlar ve yüzme havuzu, spor sahaları, yeşil alanlar ve çocuk parkları gibi lojmanlarda sahip olunan imkanlar, lojman yaşamını mahalle yaşamından farklı bir yere koymaktadır. Ayrıca var olan bu imkanların sadece lojman sakinlerine sunulmuş olması lojman yaşamını ayrıcalıklı bir konuma taşımaktadır. Bu ise lojmanlarda ayrıcalıklı bir yaşama sahip olan insanlar ile olmayanlar arasında gizli bir sınır çekmektedir. Öyle ki, lojmanda yaşayan işçiler arkadaşları ile buluşmak için lojman içindeki lokali tercih ederken, mahalledeki işçiler kahveleri tercih etmektedir. Bu ise, işçilerin bir araya geldiği ve boş zamanlarının önemli bir bölümünü geçirdiği mekan olan oyun salonlarını farklılaştırmaktadır. Burada basit bir mekan farklılaşması değil, işçiler arasında var olan temel bir farklılaşmanın yansıması görülmektedir. Bununla birlikte, lojmanda ve mahallede ikamet eden işçilerin fabrikanın özelleştirilmesine ilişkin görüşleri dikkate alındığında, lojmanda oturan işçilerinin çok önemli bir bölümünün (%73'ünün) fabrikanın özelleştirilmesine karşı çıktığı görülecektir. Bu kendi mantığı içinde

anlaşılır bir sonuçtur. Lojmanların sunduğu olanaklardan (toplu konut, eğitim, sağlık, sosyal faaliyetler vb.) yararlanan işçiler fabrikanın kapatılması ile bu haklarından mahrum kalacak ve diğer işçiler gibi mahallenin zor yaşam koşullarında hayatını sürdürmek zorunda kalacaktır. İşçilerin yaşam alanında ortaya çıkan bu farklılaşma ise, işçilerin kendi ortak yaşamsal çıkarlarını doğrudan etkileyecek olan en önemli konularda bile farklı düşüncelerine neden olmaktadır.

Bununla birlikte, lojman içinde de işçilerin yerleşim mekanları ile üst yöneticilerin yerleşim mekanları arasında farklılaşma bulunmaktadır. Yöneticiler ile işçilerin yaşam mekanları ve oturlan evler arasında belirgin bir ayrım söz konusudur. Buna göre üst yöneticiler, tek katlı evlerin bulunduğu ve “Tek katlılar” olarak da nitelendirilen küçük bir adacıkta yaşamaktadır. Lojmanların girişinde yer alan bu bölgede yeşil alanlar ve evler oldukça bakımlıdır. İşçilerin yoğunlukla yaşadığı bölgede ise eski apartman daireleri vardır ve çevre düzenlemesi apartmanlar gibi oldukça bakımsızdır. İşçilerin yaşam mekanında deneyimledikleri bu mekansal farklılaşma, işçi-işveren arasında karşıt ilişkinin kurulmasında önemli bir işleve sahip olabilir. Ancak, saha araştırmasında lojman yaşamı aynı zamanda, işyeri mekanı ile yaşam mekanı arasında bir köprü işlevini gördüğü gözlemlenmiştir. Buna göre, fabrika içindeki hiyerarşik denetimle şekillenen resmi ilişkiler lojmanlarda da varlığını devam ettirerek, bu ilişkilen yaşam alanında da yeniden üretilmesini sağlamaktadır. Ancak bu ilişki, insanların yaşamında olağan bir sürecin ürünü olarak varlığını korumaktadır.

İşçilerin ortak bir sınıf bilinci geliştirmesini belirleyen bu temel etmenlerin olumsuz görünümü varlığını korumakla birlikte, araştırmada işçilerin ortak ve benzer bir kültür geliştirdiği gözlemlenmiştir. Bu benzerliği sağlayan ise işçilerin geçmişten gelen köyle kurdukları geleneksel bağlardır. Buna göre köyle ve tarla ile işçiler arasındaki mülkiyete dayalı bağlar zayıflamaya yüz tutmuş olsa bile, köy kültürünün görünümüleri işçi evlerinde kendini yaşatmaya devam etmektedir. Örneğin, evlerine misafir olduğum işçilerin ev düzenini gözlemlediğim kadarıyla, bugün köydeki alışkanlıkların devamı niteliğinde, yemeklerini yer sofrasında yiyen, evinin bahçesinde mutfak ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde sebze-meyve eken, tavuk besleyen işçilere veya kadınların bir araya gelerek birkaç evin birden ekmek ihtiyacını karşılamak için yufka açan, salça yapan işçi eşlerine rastlamak mümkündür. Bununla birlikte, işçi aileleri köydeki geleneklerini gündelik yaşamlarında devam ettirmekle birlikte, çağdaş yaşamın dayattığı tüketim

kalıplarına da ayak uydurmuş durumdadır. Yemeklerini yer sofrasında yemeğe devam etse bile, işçi eşleri mutfağı için mutfak robotunu ya da bulaşık makinesini aldirmaktan da geri kalmamaktadır. Ya da oturma koltuklarında oturmak yerine, yere serilen minderlerin tercih edildiği evlerde VCD ya da DVD çalara rastladığınızda şaşırmanız gerekir. Yani, işçi ailelerin gündelik yaşamında köy kültürü ile “modern” çağın tüketim kültürü arasında ilginç bir bağ kurulmuştur. Ancak bu bağın işçilerin gelirleri ile doğrudan bir bağlantısının olduğunu da unutmamak gerekir.

Köylerdeki imece geleneğinin bir benzeri olan dayanışma kültürü işçiler arasında varlığını hala devam ettirmektedir. Örneğin, bir işçinin evini taşınacaksa eğer, o gün aynı ya da farklı mahallede oturan işçi arkadaşları toplanır ve evin eşyaları arabaya birlikte taşıyıp ve yeni eve yerleştirirler. Benzer şekilde, yeni ev yapılacaksa ya da evin herhangi bir yanında tamir yapılacaksa, işçiler bir araya gelir ve kendi ustalıklarını sergiler. Onun içindir ki, ev sahibi olan çok sayıda işçi evini kendi yaptırdığını belirtmiştir. Bunun yanı sıra benzer, işbölümü fabrika içinde de yaşanmaktadır. Örneğin, yaklaşık on kişinin kaldığı, çalışma saatleri dışında dinlenebildiği işçi odaları bulunmaktadır. Bu odalarda işçiler arasında günlük işbölümü çizelgesi yapılır. Buna göre, bir hafta öncesinde odanın temizliğinin kime ait olacağı, çay demleme ve servis işini kimin yapacağı belirlidir. Aynı şekilde, işçilerin çay, şeker, kahve gibi sürekli tüketilen ürünlerin alışverişini her ay bir işçi, aralarında topladıkları para ile toptan almakla sorumludur. İşçiler kendi aralarında öyle düzenli bir işbölümü kurmuş ki, odalar sanki işçilerin evleri ve kendileri de bu ailenin bir parçası. Ancak bu ailede, sosyal yaşamlarındaki aile yapılarından farklı olarak herkes zorunlu olarak iş paylaşımı yapmak durumundadır. Odalarına gittiğinizde, işçiler sanki evine misafir gelmiş bir ev kadınının inceliğinde ve titizliğinde sizinle ilgilenir. Büyük ihtimal evlerinde kadınlarının görevi olan yemek yapmak, temizlikle ilgilenmek ya da çay demlemek gibi pek çok işi burada işçiler kendileri yapmaktadır. Kimi zaman bu işbölümünde görevini yerine getirmeyen işçilerle diğer işçiler arasında tartışma yaşansa da, çoğunlukla düzgün işleyen bir süreçtir.

Gündelik yaşamda ve üretim sürecinde kendini farklı şekillerde gösteren bu dayanışma ve işbölümü örüntüleri, işçilerin yeniden ürettiği bir kültürdür. Giderek bireyselleştirici burjuva kültürünün karşısında, Seydişehir’deki işçiler kendilerine özgü bir dayanışma kültürü geliştirebilmiştir. Bu ise bize, işçi sınıfının kapitalist sistemde ve burjuva ideolojisinin değerleri altında görece özerk bir kültür geliştirebileceğini göstermektedir. Bu anlamda denilebilir ki, Anderson’un (1996) işçi sınıfı kültürünün diğer alternatif değerleri dışlayacak şekilde sadece burjuva değerleri tarafından şekillendiğine ilişkin argümanı bu çalışma açısından geçerli değildir. Ancak belirtmek gerekir ki, bu dayanışma ve işbölümü işçilerin birlikte mücadele etmesi için yeterli bir zemin oluşturamamaktadır. İşçilerin işyerinde ve gündelik yaşamlarında çok yakın ilişkiler kurması ve aralarında sınıf kimliği temelinde dayanışma kültürünü yaşatması doğrudan işçileri toplu mücadeleyi yürütmek için bir araya getirmeyebilir. Bu bağlamda fabrikadaki işçilerin örgütlenme ve kolektif hareket etme tutumlarına bakıldığında iki farklı profille karşılaşılır: Bir yanda örgütlenme hakkında ve olanağından yoksun taşeron işçileri diğer tarafta bir örgüt çatısı altında toplanmış kamu işçileri. Taşeron işçileri hem işyerinde hem de gündelik yaşamlarında deneyimledikleri zor çalışma ve yaşam koşulları nedeniyle kamu

işçilerine göre kapitalist sistemi çok daha sert eleştirebilmektedir. Ancak, taşeron işçileri için, içinde buldukları zor çalışma ve yaşam koşulları öyle vazgeçilmez ve alternatifsizdir ki, işçiler bu durumu sanki yaşamın zorunlu bir kuralıymış gibi kabullenmek zorunda bırakılmışlardır. Taşeron işçilerinin içinde bulunduğu dayatmacı koşullar bu kabullenışı zorunlu olarak beraberinde getirmektedir. Kendilerine doğrudan yansıyan patron baskısı ve her an işten atılma tehlikesinin varlığı, taşeron işçilerinin bırakın örgütlenme ve kolektif hareket etme için girişimde bulunmasını, bireysel olarak bile patrona karşı bir karşı duruş sergilemesini engellemektedir. Seydişehir'in küçük bir kent oluşu ve bu fabrika dışında çalışma imkanlarının çok sınırlı olması, fabrikadaki işi alternatifsiz bu anlamda da zorunlu hale getirmektedir. Bu dayatmacı koşulların ayı sıra, elbette ki işçilerin bilincini "kader" anlayışı ve dini inançlar belirgin olarak etkilemektedir. Bu güçlüklerin hepsi bir anlamda işçilerin ve diğer insanların kaderidir ve bunun değiştirecek olan kendileri değil başka ilahi bir güçtür. Ancak bu manevi ve nesnel zorluklara rağmen, taşeron işçileri arasında sıyrılan ve haklarını aramak için patrona karşı direnen işçilerle de karşılaşmak mümkün. Sohbetler sırasında kimi taşeron işçilerinin patronun haksız tavırlarına karşı çıktığı ve yeri geldiğinde bu konuda tartıştığı için işten atıldığı anlatılmıştır. Ancak bu bireysel direniş örnekleri taşeron ve kamu işçilerinin kolektif mücadelesine dönüştürülemediği içindir ki, sonuçları itibariyle yeni kazanımların ve hakların yolunu açamamıştır.

Taşeron işçilerinin yanı sıra, gerek geçmiş deneyimlerin kamu işçilerinde bıraktığı kötü anılar ve umutsuzluk duygusu gerekse de sanki varolan sosyal hak ve güvenceler ellerinden bir gün alınmayacakmış gibi içine düştükleri rehabet ortamı kamu işçilerini ortak mücadele zemininden gittikçe uzaklaştırmaktadır. Fabrikadaki kamu işçileri arasındaki birliktelik ve dayanışma bağları özellikle grev sürecinde kendini daha belirgin olarak göstermiştir. Bununla birlikte son üç yıldır, Seydişehir kenti üstüne kabus gibi çöken özelleştirme gündemine karşı koymak ve özelleştirmeye karşı kendi alternatiflerini savunmak için işçiler bir araya gelmiş ve eylemler düzenlemiştir. Bu süreçte, işçiler kendilerince eylem modelleri (saç kestirme gibi) geliştirmiş ve kent içinde bir baskı unsuru oluşturmaya çalışmıştır. Bor madenlerinin özelleştirilmesi ile birlikte bu eylemlerin kamuoyuna yansması ve belirli bir baskı unsuru oluşturması işçilerin mücadelelerine daha da sarılmasına yol açmıştır. İki yıllık mücadele sonucunda bu eylemler başarıya ulaşmış ve fabrika özelleştirme kapsamından çıkarılmıştır. Eylem süreci işçiler arasında dayanışma bağlarının gelişmesine ve işçilerin bilincinde birlikte hareket etme nosyonunun kuvvetlenmesine zemin hazırlamıştır. Ancak, işçiler arasında giderek artan, mücadeleye ve dayanışmaya olan bu inanç bugüne kadar varlığını sürdürememiştir. Çünkü, bir ay önce fabrika AKP hükümeti tarafından tekrar özelleştirme kapsamına alınmış olmasına rağmen, işçiler arasında ciddi bir karşı örgütlenme ve mücadele ile karşılaşılması. İki yıl öncesinde işçiler arasındaki birliktelik artık yerini parçalanmaya ve vurdumduymazlığa bırakmıştır. İşçilerin tutumlarında kısa sürede yaşanan bu değişimin iki temel nedeni bulunmaktadır: İlki, Çelik-İş sendikasının Seydişehir şube başkanının bireysel çabaları haricinde, sendikanın genel merkezinin ve bağlı bulunduğu Hak-İş konfederasyonunun bu konuda ilgisiz tavrı, sendikanın bir bütün olarak özelleştirmeye karşı çıkmasını ve işçileri yönlendirmesini engellemektedir. İşçiler arasında, sendikanın ve

konfederasyonun özelleştirme ile ilgili gizli hesapların içine dahil olduğuna ve rant çatışmalarının yaşandığına ilişkin bir düşüncenin var olması işçilerin sendikaya olan güvensizliğini pekiştirmiştir. Bunun yanı sıra, geçmiş yıllarda hükümetten kimi bakanların ve kamu oyunun desteğini alan ve bu anlamda mücadelelerini meşru bir zeminde gören işçiler, benzer desteği bu hükümetten göremeyince kendilerini yalnız hissetmiştir. Bu yalnızlık sendikanın sessiz tutumu ile birleşince, işçiler özelleştirmeye ve hükümetin politikalarına karşı ciddi bir direniş geliştirememiştir. Ancak buna rağmen, özelleştirme örneğinden yola çıkılacak olunursa, işçilerin yarısı bu politikaya karşı çıkma yöntemi olarak hala kolektif mücadeleyi ileri sürmekte ve ortak eylemler ile bu girişimlerin engellenebileceğini savunmaktadır.

Daha önce de tartışıldığı gibi işçi sınıfı kültürünün gündelik yaşama ilişkin iki boyutu bulunmaktadır: Birinci boyut işçilerin gündelik yaşam haritasından, görüştüğü insanlara, sohbet ettiği konulara okuduğu gazetelere, kitaplara ve izlediği televizyon kanallarına kadar uzanan geniş bir yelpazeyi kapsar. Bununla birlikte sınıf kültürünün ikinci boyutu ise işçilerin dahil olduğu her türden örgütlülüğü ve mücadeleyi kapsar. Buna göre, görüştüğümüz işçiler açısından sınıf kültürünün bu iki boyutu incelediğinde de, işçilerin örgütlenme düzeyinin ne kadar zayıf olduğunu görülür. Sendika kentte işçilerin bir araya geldiği en önemli örgüttür ancak bu sadece kamu işçileri için geçerlidir. Sendika haricinde ise işçilerin örgütlenme oranı çok düşüktür. Taşeron işçilerinin hiçbiri herhangi bir deneğe ya da kuruluşa üye değilken, kamu işçilerinde ise farklı bir örgüte üye olan işçi sayısı çok düşüktür. Parti üyeliği içinde benzer bir durum geçerlidir. İşçiler arasında, kendi ideolojisi yönünde siyasal partiler aracılığı ile örgütlenme ve hareket etme anlayışı çok kuvvetli değildir. Siyasal partiler işçilerin yaşamında bir mücadele alanı olma işlevini yitirmiştir. İşçiler çoğunlukla kendi ideolojilerini bireysel olarak, örneğin seçimlerde oy kullanarak veya kendi ideolojisine uygun haber yapan gazeteleri okuyarak veya televizyon kanallarını seyrederek, sosyal yaşamlarında yeniden üretmektedir.

Kamu ve taşeron işçilerinin, işçiler için kritik önemde olan konularda çoğunlukla farklı bir tutum sergilediğini görürüz. Özelleştirmeden tutun de işçi ile işverenin ortak çıkarlarına kadar bir çok konuda farklı düşünmektedirler. Ancak, taşeron işçileri yaşadıkları işyeri ve yaşam deneyiminden yola çıkarak, kamu işçilerine göre çok daha gerçekçi yaklaşmaktadır. Bununla birlikte taşeron işçilerinin gerçeklerin farkında olması, onları doğrudan sistemi sorgulamaya ve alternatif projeler için mücadele etmeye yönlendirmemektedir. Kamu işçileri ise, ellerinde sendika ya da grev gibi yasal silahları olmasına rağmen bu silahları kullanmak için bir girişimde bulunmamaktadır. Bir anlamda diyebiliriz ki, kamu işçileri sahip oldukları haklar ve güvenceler sayesinde mücadele ruhunu giderek yitirmektedir. Oysa bu işçileri uyandıracak ciddi araçlara ihtiyaç bulunmaktadır. Bunun için öncelikle yapılması gereken sendikaların işler ile olan bağlarını güçlendirmek ve sendikaları harekete geçirmektir.

Bugün sendikalar, giderek pasifize edilmeye başlanmış olmalarına karşın, işçilerin kolektif mücadelesi için önemli bir kazanımdır. İşçi ile sendikalar arasında ilişkinin kuvvetlendirilmesi için, sendikaların eğitim seminerlerine gerekli önemi vermesi ve toplumsal muhalefeti geliştirecek yeni politikaları hayata geçirmesi bir başlangıç olarak kabul edilebilir. Ancak burada, sendikaların mücadele alanını sadece işçilerin ekonomik çıkarları ile sınırlandırmaması,

bundan öte Türkiye'deki ve dünyadaki toplumsal sorunları bir bütün olarak içerecek bir politika geliştirmesi ve böylelikle mücadele zemininin genişletilmesi gerekmektedir. Burada önemli olan sınıf mücadelesinin önemini kavranmasıdır. Çünkü Thompson (1995) ve Hobsbawn'ın (1984) paylaştığı gibi, nesnel sınıf konumlarının ve çıkarlarının varlığı, siyasal ve ideolojik düzeyde bir sınıf bilincinin doğrudan getirmez. Bu iki düzey arasında ilişkiyi sağlayacak bir aracıya ihtiyaç vardır ki, o da sınıf mücadelesidir. Sınıf mücadelesi alanının genişletilmesine yönelik bu stratejiler, öncelikli olarak işçi sınıfını bölen dinamiklere karşı geliştirilmelidir. Bu anlamda, kamu ve taşeron işçileri arasında yaratılan farklılıkların ortak paydalar ve çıkarlar üzerinden kurulacak mücadele alanında ve örgütlenme modelinde eritilmesi gerekmektedir.

Bununla birlikte bugüne kadar, çoğunlukla işçilerin çalışma yaşamına ilişkin sorunları üzerinden mücadele stratejileri geliştirilmiştir. Benzer şekilde sınıfa ilişkin araştırmalar da üretim sürecine odaklanan çalışmalar üzerinden yürütülmüştür. Bu anlamda hegemonik mücadelenin esas olarak yürütüldüğü alan olan toplumsal yaşam, mücadele alanının çoğunlukla dışında tutulmuştur. Oysa ki, yeniden üretim alanı olarak yaşam alanı, gerek burjuva ideolojisine gerekse de işçi sınıfı ideolojisine ilişkin stratejilerin hayata geçirilmesinde önemli bir merkezdir. Bu merkezin her alanıyla, sınıf mücadelesine kanalize edilmesi gerekmektedir. Çünkü, Thompson'un da belirttiği gibi, hegemonya sadece bir sınıfın tahakkümünü kurduğu, diğerinin ise bu tahakküme boyun eğdiği bir alana işaret etmez. Bu alan aynı zamanda, sınıflar mücadelesini ve sınıfların direnişlerini, alternatif projelerini içeren bir alandır (aktaran, Wood, 2001:115). Bu anlamda, işçi sınıfının karşı bir hegemonik bilinç ve kültür geliştirmesi ve işçi sınıfının hegemonyasını kurması her zaman olasıdır. Bu nedenle, toplumsal yaşamda işçilerin kendi değerlerini ve kültürlerini üretebileceği merkezleri de, sınıf mücadelesi bağlamında değerlendirmek gerekmektedir. Bu merkezler içinde işçilerin sürekli toplandığı kahveleri, dernekleri ya da kulüpleri göstermek mümkün. Örneğin, araştırma sonuçları göstermiştir ki, kahveler işçilerin yaşamında çok önemli bir yere sahiptir. Engels İngiltere'nin Manchester kentinde yaptığı araştırmada elde ettiği sonuçlara göre, işçilerin kurdukları çalışma odaları, kulüpler, dernekler ve publar, işçilerin çalışma ve günlük yaşamlarına dair sıkıntılarını, sorunlarını tartıştıkları ve bunlara dair çözümler geliştirdikleri mekanlar haline almıştır (1997:315). Seydişehir'de de kahveler, işçilerin bir araya geldiği ve sorunlarını tartıştığı merkezler haline almıştır. Buna göre, kahveler bir yanda grev zamanında işçilerin toplandığı ve burada grev sürecini değerlendirdiği bir merkez, diğer yandan ise işçilerin boş zamanlarının önemli bir bölümünü geçirdiği, Türkiye ve dünya sorunlarının masaya yatırıldığı buluşma mekanı haline gelmiştir. İşçilerin grev zamanında bile sendika merkezinden çok kahvelerde toplanıyor olması önemlidir. Bu nedenle, kahveler gibi burjuva ideolojisinin sızdığı her alanın keşfedilmesi ve buralarda alternatif sınıf alanlarının yaratılması sınıf mücadelesine farklı bir boyut kazandıracak ve mücadele alanlarını genişletecektir. Bunun ise mümkün olduğunu sınıflar mücadelesinin yüzyıllara dayanan tarihi göstermektedir. Geçmişte 1840'lı yıllarda İngiliz işçi sınıfının toplanma merkezi haline gelen publar, işçi dernekleri, 1917 Ekim Devrimi öncesi Rusya'da işçilerin kurduğu tiyatrolar ve günümüzde ise Arjantin'deki Piketerosların (barikatçıların) başlattığı comodore (ortak mutfak) girişimi ve değiş-tokuş pazarları, İstanbul'da 1 Mayıs

mahallesinde işçilerin kurduğu sağlık, eğitim ve yardımlaşma dernekleri veya Yeni Çelttek'te işçilerin denetiminde olan ocakların bünyesinde geliştirilen örgütlenmeler ve sanatsal etkinlikler bu öngörünün en somut örnekleri olarak karşımızda durmaktadır.

EK 1: İŞÇİ ANKETİ ÖRNEĞİ

1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Doğum yılınız nedir?

2. Cinsiyetiniz?

1 () Kadın

2 () Erkek

3. Medeni durumunuz nedir?

1 () Evli

2 () Bekar

3 () Diğer (belirtiniz)

4. Kaç çocuğunuz var?

1 () 1

2 () 2

3 () 3

4 () 4'den fazla

5. Eğitim düzeyiniz nedir?

1 () İlkokul

2 () Orta okul

3 () İlköğretim

4 () Lise

5 () Meslek Lisesi

6 () Üniversite/yüksek öğrenim

6. Babanızın mesleği nedir?

1 () İşçi

2 () Memur

3 () Çiftçi

4 () Esnaf

5 () Diğer (belirtiniz)

7. Memleketiniz neresidir?

Kent merkezi:

İlçe:

Kasaba:

Köy:

8. (Seydişehir dışından gelenlere sorulacak) Seydişehir'e hangi tarihte göç ettiniz?

9. Seydişehir'e göç etmenizdeki en önemli neden hangisidir?

1 () Ekonomik sıkıntı, geçinememek

2 () Çocukların eğitimi

3 () Köydeki geçimsizlik (kan davası vb.)

4 () Diğer (belirtiniz)

2. MEMLEKETLE BAĞLANTI

10. Memleketinizle bağlantınız nasıl devam etmektedir?

1 () Birinci dereceden yakın akrabalarım var (toplumsal bağ)

2 () Düğün, bayram, yıllık izin gibi günlerde akraba ziyareti (toplumsal bağ)

3 () Kendisi, akrabası veya ortakçı tarafından işletilen toprağının ve hayvanlarının olması (ekonomik bağ)

4 () Maddi yardım alması (un, bulgur, ekin gibi) (ekonomik bağ)

5 () Memleketimle ilişkim kalmadı

6 () Memleketimde oturuyorum

7 () Diğer (belirtiniz)

11. Ücret dışında, düzenli bir ek geliriniz var mı?

1 () Evet

2 () Hayır

12. (Evetse) Nedir, belirtiniz?

1 () Köyden elde edilen gelir

2 () Eşim, çocuklarım çalışıyor

3 () Kira geliri

4 () Faiz geliri

5 () Diğer (belirtiniz)

13. Aylık gelirinizin içindeki sabit masraflarınızı (kira, elektrik, su bedeli, taksit gibi) çıkardığınızda, gelirinizden tasarruf edebiliyor musunuz?

1 () Hayır

2 () Evet → Tasarruflarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

14. Mutfak ihtiyaçlarınızı daha çok nereden karşılıyorsunuz?

1 () Pazar

2 () Market

3 () Tüketim Kooperatifi

4 () Bakkal

5 () Köyden gelen erzak

15. Aşağıda belirtilen alet/eşyalardan hangilerine sahipsiniz?

a. Çamaşır makinesi (otomatik/ merdaneli)

b. Bulaşık Makinesi

c. Müzik seti

d. Televizyon (Sayısı: ...)

e. VCD-DVD

f. Bilgisayar

g. Mutfak robotu

h. Otomobil

1. Cep telefonu

3. İŞYERİNE İLİŞKİN BİLGİLER

16. Şu an fabrikanın hangi biriminde çalışıyorsunuz?

17. İşyerindeki şu anki statünüz nedir?

1 () Düz işçi

2 () Vasıflı

3 () Usta

4 () Teknisyen

5 () Büro İşçisi

18. İstihdam biçiminiz nedir?

1 () Kamu/kadrolu işçi

2 () Taşeron işçisi

3 () Mevsimlik/geçici işçi

19. Sigortalı mısınız? 1 () Evet 2 () Hayır

20. (Evetse) Kaç yıllık sigortalısınız?

21. Aylık net geliriniz ne kadar?

22. Ücretiniz neye göre hesaplanıyor?

1 () Saat

2 () Parça-başı

3 () Yevmiye

4 () Haftalık

23. Çalıştığınız işyerinde 5 yıl sonra hangi pozisyonda olmayı bekliyorsunuz?

24. Çalıştığınız birimde mutlu musunuz?

1 () Hayır → Neden?

2 () Evet

25. Yaptığınız işten memnun musunuz?

1 () Hayır → Neden?

2 () Evet

26. Elinizde fırsatınız olsa, ne iş yapmak isterdiniz?

4. İŞÇİLERİN ÖRGÜTLENMESİ VE SENDİKA

(Bundan sonraki ilk 11 soruyu kamu işçileri cevaplandırarak)

27. Örgütlü olduğunuz sendikanın ismini belirtir misiniz?

28. Daha önce üye olduğunuz sendika isimlerini belirtir misiniz?

29. Kaç yıldır sendikalısınız?

30. Sendikaya üye olmanızdaki en temel nedeni açıklar mısınız ?

1 () Herkesin üye olması

2 () Zorunlu olması

3 () Toplu sözleşmeden yararlanabilmek

4 () Haklarımı koruyabilmek ve güvence altına almak

5 () İşçilerle dayanışma içinde olmak

6 () Diğer (Belirtiniz)

31. Sendikanıza nasıl katkıda bulunuyorsunuz?

1 () Sadece aidatımı ödüyorum

2 () Yönetim kurulundayım

3 () Etkinlik komitesi içindeyim

4 () Bireysel olarak etkinliklerine katılıyorum

5 () Diğer (belirtiniz)

32. Sendikanız hangi görevleri yerine getirmektedir?

Evet Kısmen Hayır

1) Toplu iş sözleşmesi yapmak

- 2) İşçinin ücretini artırmak
 - 3) İşçiye eğitim seminerleri vermek
 - 4) İşçinin sosyal haklarını korumak
 - 5) İşçiyi işverene karşı korumak
 - 6) İşçiyi her konuda bilinçlendirmek
 - 7) İşçinin siyasi alanda söz sahibi olmasını sağlamak
 - 8) Grev, gösteri ve toplantı vb. düzenlemek
 - 9) Grev zamanında işçiye maddi ve manevi destek sağlamak
33. Sizce, sendikanız bu görevler dışında başka görevler üstlenmeli midir?
- 1 () Evet → Nedir?
 - 2 () Hayır
34. Sendikanızı başarılı buluyor musunuz?
- 1 () Hayır → Neden?
 - 2 () Kısmen
 - 3 () Evet
35. Sizce sendikanız işçilerin çıkarlarını yeterince koruyabiliyor mu?
- 1 () Evet
 - 2 () Kısmen
 - 3 () Hayır → Niçin?
36. Sizce, sendika temsilciniz sizi yeterince temsil ediyor mu?
- 1 () Evet
 - 2 () Kısmen → Niçin?
 - 3 () Hayır → Niçin?
37. İşyeri arkadaşlarınızla, sorunlarınız ve sendikanın faaliyetleri konusunda konuşur musunuz?
- 1 () Çok sık
 - 2 () Genellikle
 - 3 () Arada bir
 - 4 () Nadiren
 - 5 () Hiç
38. İşçilere yönelik sendikanın ya da diğer örgütlerin düzenlediği etkinlikleri takip eder misiniz?
- 1 () Sürekli
 - 2 () Genellikle

3 () Arada bir

4 () Takip etmem

39. (Sendikasız işçiler için) Bir sendikaya üye değilseniz bunun nedenleri nedir?

1 () Patronum izin vermiyor

2 () Sendikaya güvenmiyorum

3 () Sendikalıların işten atılma tehlikesi var

4 () Çevremde kimse sendikalı değil

5 () Diğer (belirtiniz)

40. (Sendikasız işçiler için) Fabrikada çalışan diğer sendikalı işçilerden biri olmak ister miydiniz?

1 () Evet → Neden?

2 () Hayır → Neden?

41. Seydişehir'deki işçilik yaşamın boyunca çalıştığınız işyerinde aşağıdaki toplu işçi eylemlerinden hangileri gerçekleşti?

Eylem türü

Sayısı

1 () Yasal grev

2 () İş bırakma

3 () İş yavaşlatma

4 () Yemek boykotu

5 () Basın açıklaması, yürüyüş

6 () Diğer (belirtiniz) ...

5. GREV DENEYİMİ

(Bundan sonraki sorular greve katılmış işçilere sorulacak)

42. Katıldığınız grevlerin temel nedeni neydi?

1 () Toplu sözleşmedeki ücret anlaşmazlığı

2 () Hak ihlali

3 () Yeni haklar elde etmek

4 () Bilmiyorum

43. Grevler hangi yıllarda gerçekleşti, kaç gün sürdü ve sizce başarılı oldu mu? Niçin?

	Yıl	Süre	Yapılması İyi Oldu	Yapılması İyi Olmadı
1. Grev → Niçin? → Niçin?
2. Grev → Niçin? → Niçin?
3. Grev → Niçin? → Niçin?

44. Grev döneminde geçiminizi nasıl sağladınız?

1 () Sendikanın verdiği parayla

2 () Tasarruflarımızla

3 () Borçla

4 () Köyden gelen ek gelir ile

5 () Diğer (belirtiniz)

45. Grev döneminde işçilerle sürekli olarak toplandığınız mekanlar var mıydı?

1 () Evet

2 () Hayır

46. (Evetse) Daha çok hangi mekanlarda toplanırdınız?

1 () Sendikada

2 () Kahvelerde

3 () Fabrika önünde

4 () Diğer (belirtiniz)

47. Grev sizce işçiler arasındaki dayanışmayı güçlendirdi mi?

1 () Evet

2 () Hayır

48. Grev sendikaya olan güveninizi artırdı mı?

1 () Evet

2 () Hayır → Niçin?

49. Sendikanız grev döneminde işçiler için ne yapmıştır? (Birden çok seçenek işaretlenebilir)

1 () Kısmi gelir sağladı

2 () Sorunlarımızla yakından ilgilendi

3 () Gelişmeler ve grev konusunda bilgilendirici toplantılar düzenledi

4 () Kumanya dağıttı

5 () Toplu sözleşme görüşmelerine katılma dışında bir şey yapmadı

6 () Diğer (belirtiniz)

50. Grev döneminde yönetimle veya güvenlik güçleri ile (polis, jandarma, fabrikanın güvenlik birimi gibi) işçiler arasında çatışma yaşandı mı?

1 () Evet

2 () Hayır

6. SINIF BİLİNCİ VE SİYASAL DAVRANIŞ

51. İşçi sınıfı denince siz bundan ne anlıyorsunuz?

52. Sizce işverenin ve işçinin çıkarları ortak mıdır?

1 () Evet → Niçin?

2 () Hayır → Niçin?

53. Sizce taşeron işçiler ile kamu işçileri aynı takımın üyeleri midir?

1 () Evet → Niçin?

2 () Hayır → Niçin?

54. Taşeron ve kamu işçileri arasında çalışma koşulları, ücretler vb. belirgin farklar var mıdır?

1 () Evet

2 () Hayır

55. (Evetse) En önemli üç farkı önem sırasına göre belirtir misiniz?

1 () Ücret

2 () Sendika ve toplu sözleşme hakkı

3 () İş güvencesi

4 () Çalışma koşulları

5 () Sağlık, sigorta gibi sosyal hak ve güvenceler

6 () Çalışılan birim

56. (Sendikalı işçilere sorulacak) Taşeron işçilerini sendikalı işçiler için bir tehdit olarak görüyor musunuz?

1 () Evet → Neden?

2 () Hayır → Neden?

57. Sizce fabrikadaki işçiler arasında aşağıda yazılı olan ayrımlardan en belirgin olan üç ayrımı belirtiniz? (önem sırasına göre)

1 () Kamu- taşeron işçisi

2 () Eski- yeni işçi

3 () Mezhepsel farklılık

4 () Siyasi görüş farklılığı

5 () Statü farklılığı

6 () Diğer (belirtiniz)

58. Sizce aşağıda belirtilen ayrımlardan hangisi bugünün Türkiye'sinde çok önemlidir? (Cevaplarınızı önem sırasına göre üç şıkta belirtiniz)

1 () İşçi-işveren

2 () Zengin-yoksu

3 () Solcu-sağcı

4 () Laik-dinci

5 () Türk-Kürt

6 () Sünni-Alevi

7 () Diğer (belirtiniz)

59. İşçiler arasındaki bu ayrımlar, işçilerin birlikte hareket etmesine, eylem yapmasına engel midir?

1 () Evet

2 () Hayır

3 () Bilmiyorum

60. Kendinizi şu tanımlamalardan hangisiyle özdeşleştiriyorsunuz? (Önem sırasına göre belirtiniz)

1 () Etnik Köken (Türk- Kürt)

2 () Yerel Kimlik

3 () İşçi

4 () Dinsel mezhep (Sünni-Alevi)

5 () Hiçbiri

61. Desteklediğiniz bir siyasi parti var mı?

1 () Evet → Hangisi?

2 () Hayır

62. Son üç genel seçimde hangi partiye/partilere oy verdiniz?

1 () 1995:

2 () 1999:

3 () 2002:

63. Son yerel seçimde hangi partiye oy verdiniz?

64. AKP hükümetinin politikaları hakkında ne düşünüyorsunuz?

Katılıyorum Kısmen Katıl. Katılmıyorum Bilmiyorum

1 () Irak savaşına ilişkin yaklaşımı

2 () Özelleştirme politikaları

3 () Yeni iş yasası

4 () AB ile ilişkiler

5 () Ekonomi politikaları

6 () Toplu sözleşme ve ücretler

65. AKP hükümetinin çıkardığı yeni iş yasası hakkında bilgi sahibi misiniz?

1 () Evet

2 () Hayır

66. (Evetse) Bu yasanın işçiler için getirdiği olumsuz yaptırım ve uygulamaları üç başlık altında sırlar mısınız?

1)

2)

3)

67. Sizce devlet mi, özel sektör mü daha verimlidir?

1 () Devlet → Neden?

2 () Özel Sektör → Neden?

68. Türkiye genelindeki özelleştirmeden yana mısınız?

1 () Evet → Neden?

2 () Kısmen → Neden?

3 () Hayır → Neden?

69. Eti Alüminyum fabrikasının özelleştirilmesinden yana mısınız?

1 () Evet → Neden?

2 () Kısmen → Neden

3 () Hayır → Neden?

70. Özelleştirmeye karşıysanız, sizce özelleştirme nasıl engellenebilir?

71. Sizce bu fabrika en iyi kim tarafından işletilebilir?

1 () Devlet

2 () Özel şirket

3 () Sendika

4 () Bütün çalışanlar

5 () Diğer

7. ÇOCUKLARA İLİŞKİN TUTUM

72. Çocuklarınızın eğitim durumu nedir?

1 () İlkokul

2 () Orta okul

3 () İlköğretim

4 () Lise

5 () Meslek Lisesi

6 () Yüksek okul/üniversite

73. Çocuklarınızın geleceği hakkında ne düşünüyorsunuz?

1 () İyi bir üniversiteden mezun olursa iyi bir işe sahip olur

2 () Çok çalışırsa iyi bir gelire sahip olur

3 () Benim gibi o da ancak işçi olabilir

4 () Kendi işini kurup para kazanabilir

5 () Diğer (belirtiniz)

74. Çocuğunuzun gelecekte sizin gibi işçi olmasını tercih eder misiniz?

1 () Evet

2 () Hayır

75. (Evetse) Hangi sektörde çalışmasını tercih edersiniz?

1 () Kamu sektöründe, saha işçisi olarak (üretim hattında)

2 () Kamu sektöründe, büro işçisi olarak

3 () Özel sektörde, müteahhitte bağlı olarak

4 () Özel sektörde, atölyede

5 () Özel sektörde, büyük bir fabrikada

76. (Hayırsa) Hangi mesleğe sahip olmasını istersiniz?

1 () Devlet memuru

2 () Öğretmen

3 () Asker- Polis

4 () Mühendis

5 () Esnaf-kendi işinin sahibi

6 () Diğer (belirtiniz)

77. Çocuklarınızın mesleği açısından sizin için hangisi daha önemlidir?

1 () Yüksek gelir

2 () Statü/mevki

3 () Süreklilik

8. SINIF İÇİ MEKANSAL FARKLILAŞMA

78. Oturduğunuz evin tipi?

1 () Gecekondu

2 () Müstakil tek katlı ev

3 () Müstakil iki ve çok katlı

4 () Apartman dairesi

79. Evin mülkiyet durumu?

1 () Ev sahibi

2 () Kiracı

3 () Lojman

4 () Diğer (belirtiniz)

80. Sahip olduğunuz başka ev var mı?

1 () Evet

2 () Hayır

81. (Evetse) Evin sayısı, nerede olduğu, tipi, kirada olup olmadığı ve kiradaysa şu an evde kimin oturduğunu belirtir misiniz?

Sayı:

Kullanım Durumu:

Kira Geliri:

82. Kiracı veya lojmanda oturuyorsanız ödediğiniz aylık kira miktarı nedir?

83. Nerede ikamet ediyorsunuz?

1 () Lojman

2 () Şehir/mahalle

3 () Civar köy

i. MAHALLE DENEYİMİ

(Bu bölümdeki soruları lojman dışında oturanlar cevaplandıracaktır)

84. Oturduğunuz mahallenin ismi?

85. Oturduğunuz mahallede daha çok işçi aileleri mi oturuyor?

1 () Evet

2 () Hayır

86. Sizce mahalledeki yaşam ile lojmandaki yaşam farklı mıdır?

1 () Evet

2 () Biraz farklılık var

3 () Hayır

87. (Evetse) Bu farklılıkları belirtir misiniz?

88. Sizce lojmanda oturmak bir ayrıcalık mıdır?

1 () Evet

2 () Hayır

89. (Evetse) Bunun nedeni nedir?

1 () Lojmanlarda herkes oturamaz

2 () Lojmanlarda yaşam daha kolay ve ucuz

3 () Lojmanlar daha düzenli ve güzel

4 () Sunulan sosyal hizmetlerden yararlanabilmek

5 () Lojmanlarda ancak kıdemli kişiler oturabilir

6 () Diğer (belirtiniz)

90. Sizce lojman dışında oturanlar da lojmanlarda sunulan sosyal hizmetlerden yararlanabiliyor mu?

1 () Evet

2 () Hayır

ii. LOJMAN DENEYİMİ

91. Lojmanda oturmanın getirdiği avantajlar nelerdir? (Birden fazla şık işaretlenebilir)

1 () Düzenli ve güvenli bir ortamda yaşamak

2 () Sosyal hizmetlerden yararlanmak

3 () Ucuz ve kaloriferli konutlarda oturmak

4 () Spor sahalarının ve oyun bahçelerinin varlığı

5 () Belirli statü ve eğitim düzeyine sahip insanların yaşaması

6 () Diğer (belirtiniz)

92. Lojmanda oturmanın getirdiği dezavantajlar var mıdır?

1 () Evet

2 () Hayır

93. (Evetse) Bu dezavantajlar nedir? (Birden fazla şık seçilebilir)

1 () İşten aradıklarında müdürlerin çalışanlara kolay ulaşabilmesi

2 () İnsanlar arasında dedikodunun çok olması

3 () Lojmanlarda da müdürlerle olan resmi ilişkinin devam etmesi

4 () Şehirden ayrı bir yerde oturmak

5 () Sürekli yöneticilerin gözetimi altında olmak.

9. SINIFLAR ARASI MEKANSAL FARKLILAŞMA

94. Sizce lojmanlarda, işçiler ile yöneticilerin kaldığı mekanlar arasında belirgin farklar var mıdır?

1 () Evet

2 () Hayır

95. (Evetse) Bu farklar nedir? (Birden fazla şık seçilebilir)

1 () Konut yapısı farklı

2 () Yerleşim yerleri farklı

3 () Oyun salonları farklı

4 () Kamusal alanlarda (lokal, restoran gibi) protokol var

5 () Sunulan hizmetin kalitesi farklı

96. Sizce, işçilerin sosyal yaşamı ile yöneticilerin sosyal yaşamı arasında fark var mıdır?

1 () Evet → Neden?

2 () Hayır

97. Lojmanlarda müdürlerinizle ve üst yöneticiler ile bir araya gelebildiğiniz mekanlar var mıdır?

1 () Evet

2 () Hayır

98. (Evetse) Hangi mekanlarda bir araya gelebiliyorsunuz? (Birden fazla şık seçilebilir)

1 () Lokalde (oyun salonu)

2 () Lokalin restoran kısmında

3 () Amerikan barda

4 () Dokuz katlının oyun salonunda

5 () Pastanede

99. Lojmandaki yakın komşularınız daha çok hangi meslek grubundandır?

1 () İşçi

2 () Memur

3 () Mühendis

4 () Müdür

5 () Üst düzey yönetici

10. GÜNDELİK YAŞAM PRATİKLERİ

100. Fabrikada öğle yemeği arasında veya molalarda daha çok ne yaparsınız?

1 () Odamda dinlenirim

2 () Arkadaşlarımla sohbet ederim

3 () Yürüyüş yaparım

4 () Yakın kahvelere giderim

5 () Spor yaparım (belirtiniz)

6 () Diğer (belirtiniz)

101. Boş zamanlarınızda arkadaşlarınızla buluşmak veya oyun oynamak için nereyi tercih edersiniz?

1 () Lokal

2 () Şehirdeki kahveler

3 () Parti

4 () Sendika

5 () Diğer

103. Günlük yaşamınızda, işten çıktıktan sonra rutin olarak ne yaparsınız?

1 () Doğrudan eve giderim

2 () Lokale giderim

3 () Kahveye giderim

4 () Yürüyüş yaparım

5 () Bara giderim (Amerikan Bar)

6 () Diğer (belirtiniz)

104. Hafta sonu tatilinizde gününüzü nasıl geçirirsiniz?

1 () Genellikle hafta sonunun tamamında ailemle birlikte olurum

2 () Lokale giderim

3 () Kahveye giderim

4 () Bara giderim (Amerikan Bar)

5 () Diğer (belirtiniz)

105. Yıllık tatilinizi nasıl değerlendirirsiniz?

1 () Deniz kenarına veya kaplıcaya gideriz

2 () Memlekete gideriz

3 () Tarla işi ile uğraşırım

4 () Seydişehir'de kalırız

5 () Yıllık izinim yok

6 () Diğer (belirtiniz)

11. KÜLTÜREL VE TOPLUMSAL YAŞAM

106. Bağlı olduğunuz dernek veya parti varsa isimlerini belirtir misiniz?

Dernek:

Parti:

107. Bağlı olduğunuz dernek ve partiye nasıl katkıda bulunuyorsunuz?

1 () Sadece aidatımı ödüyorum

2 () Yönetim kurulundayım

3 () Etkinlik komitesi içindeyim

4 () Bireysel olarak etkinliklerine katılıyorum

5 () Diğer (belirtiniz)

108. Bağlı olduğunuz örgütlerde (sendika haricinde) işçilerle ilgili etkinliklerde bulunuyor musunuz?

1 () Evet

2 () Hayır

109. (Evetse) Bugüne kadar ne tür etkinliklerde bulundunuz?

110. En yakın ilişkide bulunduğunuz kişiler kimdir?

1 () Akrabalarım

2 () Hemşerilerim

3 () Çalışma arkadaşlarım

4 () Komşularım

5 () Diğer (belirtiniz)

111. İşyeri dışında, en yakın arkadaşlarınız en çok hangi meslek grubunda yer almaktadır?

1 () İşçi

2 () Memur

3 () Esnaf

4 () Mühendis

5 () Diğer (belirtiniz)

112. İşyeri dışında, arkadaşlarınızla bir araya geldiğinizde en çok bahsettiğiniz üç konu hangisidir?

1 () İşçilerin sorunları ve sendikal faaliyetler

2 () Türkiye'nin sorunları

3 () Dünyadaki gelişmeler

4 () Spor

5 () Magazin

6 () Diğer (belirtiniz)

113. Düzenli olarak gazete okur musunuz?

1 () Evet her gün okurum

2 () Hafta birkaç kez okurum

3 () Sadece hafta sonları okurum

4 () Hayır okumam → Niçin?

114. (Evet diyenler için) Düzenli olarak hangi gazeteyi okursunuz?

1 () Milliyet

2 () Cumhuriyet

3 () Zaman

4 () Hürriyet

5 () Star

6 () Radikal

7 () Akit

8 () Milli Gazete

9 () Yeni Şafak

10 () Diğer

115. Düzenli olarak televizyon izliyor musunuz?

1 () Evet

2 () Hayır

116. (Evet diyenler için) En çok takip ettiğiniz üç televizyon kanalını belirtiniz?

1 () TRT 1

2 () ATV

3 () Kanal D

4 () Show TV

5 () Ulusal Kanal

6 () TGRT

7 () Kanal 7

8 () Işık TV

9 () NTV

10 () CNN Türk

11 () STV

12 () Discovery

13 () Diğer

EK 2: TABLOLAR VE GRAFİKLER

TABLO 1: FABRİKANIN BİRİMLERİ VE İSTİHDAM ETTİĞİ İŞÇİ SAYISI

Fabrikanın Temel Üretim Birimleri	İstihdam edilen kamu işçisi	Yüzde oranları	İstihdam edilen ³⁰ toplam taşeron işçisi
Alüminyum Müdürlüğü	641	%31,3	
Alümina Müdürlüğü	320	%15,6	
Dökümhane	211	%10,3	
Haddehane	257	%12,5	
Yardımcı Birimler	615	%30	359
Toplam	2044	%100,0	359

TABLO 2: GÖRÜŞME YAPILAN İŞÇİLERİN ÇALIŞTIKLARI BİRİMLER

Görüşme Yapılan İşçilerin Çalıştığı Birim	İstihdam Biçimi		Sütun Toplamı
	Kamu İşçisi	Taşeron İşçi	
Alüminyum Müdürlüğü	37	12	%36,3
Alümina Müdürlüğü	24		%17,8
Dökümhane	10		%7,4
Haddehane	17	2	%14,1
Yardımcı Birimler	29	3	%24,4
Toplam	118	17	135

TABLO 3: İŞÇİLERİN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE SAHİP OLDUĞU ÇOCUK SAYISI

Çocuk Sayısı	Eğitim Durumu					Satır Toplamı
	İlkokul	Orta okul	Lise	Meslek Lisesi	Yüksek okul/ Üniversite	
0	1			4		5 %3,7
1	3	1	4	15	1	24 %17,8
2	7	1	8	33	3	52 %38,5
3	4	4	6	21	2	37 %27,4
4 ve üzeri	6	2	2	5	2	17 %12,6
Sütun Toplamı	21 %15,6	8 %5,9	20 %14,8	78 %57,8	8 %5,9	135 %100,0

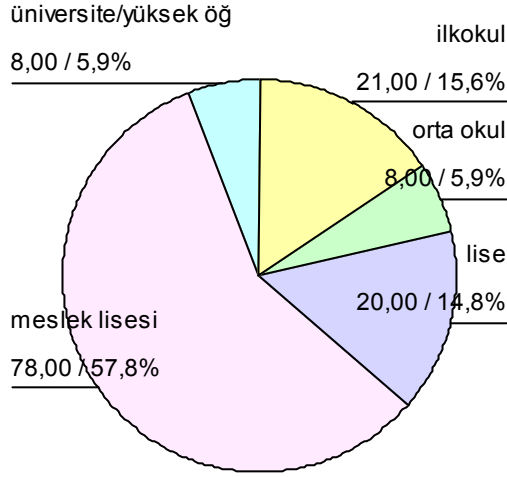
TABLO 4: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE İŞÇİLERİN EĞİTİM DURUMU

Eğitim Durumu	İstihdam Biçimi		Satır Toplamı
	Kamu İşçisi	Taşeron İşçisi	
İlkokul	15	6	21 %15,6
Orta Okul	6	2	8 %%9
Lise	17	3	20 %14,8
Meslek Lisesi	73	5	78 %57,8
Yüksek okul/	7	1	8 %5,9

³⁰ Fabrika yönetiminden, Haziran 2003 tarihi için geçerli olmak üzere, istihdam edildiği birimlere göre taşeron işçilerinin sayısı hakkında bilgi istenmiş ancak istenilen verilere ulaşılamamıştır. Bu nedenle çalışmada, sadece Haziran ayı içinde istihdam edilen ve fiili olarak çalışan toplam taşeron işçi sayısı dikkate alınmıştır.

Üniversite			
Sütun Toplamı	118 %87,4	17 %12,6	135 %100,0

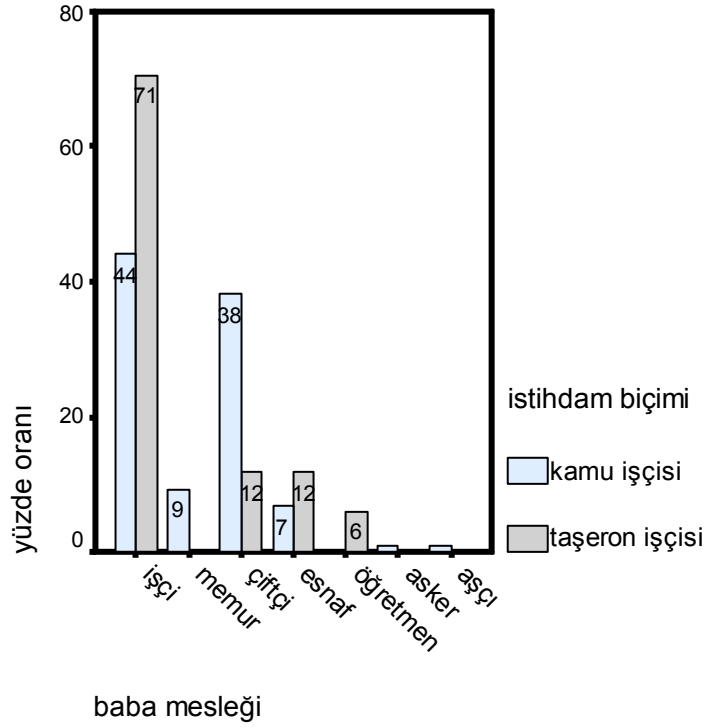
GRAFİK 1: EĞİTİM DURUMU



TABLO 5: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE BABA MESLEĞİ

Baba Mesleği	İstihdam Biçimi		Toplam
	Kamu İşçisi	Taşeron İşçisi	
İşçi	52	12	64 %47,4
Çiftçi	45	2	47 %34,8
Memur	11		11 %8,1
Esnaf	8	2	10 %7,4
Öğretmen		1	1 %0,7
Asker	1		1 %0,7
Aşçı	1		1 %0,7
Toplam	118 %87,4	17 %12,6	135 %100,0

GRAFİK 2: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE BABA MESLEĞİ



TABLO 6: SEYDİŞEHİR'E GELİŞ NEDENİ

Seydişehir'e Geliş Nedeni	Kişi Sayısı	Yüzde Oranı
Ekonomik sıkıntı/geçinememek	80	%80
Kendisinin/çocuklarının eğitimi	8	%7,6
Köydeki geçimsizlik (kan davası vb.)	3	%2,9
Nakil	7	%6,7
Lojman Tahsisi	1	%1
Yetiştirme yurdundan çıkış	1	%1
Eş durumundan/evlilik	2	%1,9
Vardiyalı çalışma düzeni	1	%1
Fabrikaya yakınlık	2	%1,9
Toplam	105	%100,0

TABLO 7: İŞÇİLERİN TOPRAKLA BAĞLANTISI

Toprakla Bağlantı	Kişi Sayısı	Yüzde Oranı
Kendisine ait toprağın varlığı	67	%49,6
Köyden/topraktan maddi yardım alma	32	%23,7

TABLO 8: TOPRAK SAHİPLİĞİ VE MADDİ YARDIM

Kendisine Ait Toprağın Varlığı	Köyden/tarlada Maddi Yardım Alınması		Toplam
	Evet	Hayır	
Evet	29	38	67 %49,6
Hayır	3	65	68 %50,4
Toplam	32 %23,7	103 %76,3	135 %100,0

TABLO 9: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE İŞÇİLERİN ELDE ETTİĞİ AYLIK NET GELİR

Aylık Net Gelir	İstihdam Biçimi		Yüzde Oranı
	Kamu İşçisi	Taşeron İşçisi	
200-300 milyon		16	%11,9
301-600 milyon	8	1	%6,7
601-900 milyon	100		%74,1
901-1.200. milyon	10		%7,4
Toplam	118	17	%100,0

TABLO 10: DÖRT KİŞİLİK AİLENİN GIDA HARCAMASI

Dört Kişilik Ailenin Gıda Harcaması (Ay/TL)				
	Haziran'2002	Aralık'2002	Mayıs'2003	Haziran'2003
Yetişkin İşçi	92.796.000.-	104.236.000.-	125.308.000.-	125.480.000.-
Yetişkin Kadın	76.134.000.-	86.435.000.-	103.643.000.-	103.667.000.-
15-9 Yaş Grubu Çocuk			132.752.000.-	132.694.000.-
4-6 Yaş Grubu Çocuk	66.975.000.-	77.910.000.-	91.719.000.-	90.702.000.-
AÇLIK SINIRI	334.041.000.-	380.056.000.-	453.423.000.-	452.543.000.-
YOKSULLUK SINIRI	1.015.322.000.-	1.155.185.000.-	1.378.185.000.-	1.375.509.000.-

* Gıda harcaması tutarı bin liraya tamamlandığından toplamda farklılık söz konusu olabilmektedir.

TABLO 11: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE EŞYA SAHİPLİĞİ

Eşya Sahipliği	İstihdam Biçimi			
	Kamu İşçisi		Taşeron İşçisi	
	Evet	Hayır	Evet	Hayır

Çamaşır Makinesi	118 %100	—	14 %82,4	3
Bulaşık Makinesi	54 %45,8	64	1 %5,9	16
Müzik seti	76 %64,4	42	5 %29,4	12
Televizyon	117 %99,2	1	17 %100	—
VCD	56 %47,5	62	3 %17,6	14
DVD	18 %15,3	100	—	17
Bilgisayar	29 %24,6	89	—	17
Mutfak Robotu	89 %75,4	29	7 %41,2	10
Otomobil	95 %80,5	23	1 %5,9	16
Cep Telefonu	100 %86,2	18	10 %58,8	7

TABLO 12: GÖRÜŞME YAPILAN İŞÇİLERİN STATÜSÜ

İşçilerin Statüsü	Kişi sayısı	Yüzde Oranı
Düz işçi	18	%13,3
Vasıflı	51	%37,8
Usta	36	%26,7
Teknisyen	25	%18,5
Büro işçisi	5	%3,7
TOPLAM	135	%100,0

TABLO 13: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE İŞÇİLERİN İŞYERİNE İLİŞKİN BEKLENTİSİ

5 Yıl İçinde Beklenen Pozisyon	İstihdam Biçimi		Sütun Toplam
	Kamu İşçisi	Taşeron İşçisi	
Terfi (ustabaşı, teknisyen, operatör vb)	17	—	17 %13,3
Emekli	42	1	43 %33,6
İşsiz	5	1	6 %4,7
Yönetici	—	2	2 %1,6
Aynı görevde/birimde	28	3	31 %23,4
Gündüzcü/iş rotasyonu	1	—	1 %0,8
Ücret artışı	—	1	1 %0,8
Birim/iş değişimi	2	1	3 %2,3
Kamu İşçisi	—	3	3 %3,1
Belirsizlik (özelleştirme nedeniyle)	10	2	12 %7
Beklentim Yok	6	3	9 %9,4
Ara Toplam	111	17	128 %100,0
Cevaplandırmayan	7	—	—
Toplam	118	17	135

TABLO 14: KAMU İŞÇİLERİNİN SENDİKAYA ÜYE OLMA NEDENİ

Kamu İşçilerinin Sendikaya Üye Olma Nedeni	Kişi Sayısı	Yüzde Oranı

Haklarımı koruyabilmek ve güvence altına almak	57	%48,3
Toplu sözleşmeden yararlanabilmek	32	%27,1
Herkesin üye olması	11	%9,3
Zorunlu olması	8	%6,7
İşçilerle dayanışma içinde olmak	8	%6,7
Örgütlü bir topluma olan inanç	2	%1,7
Toplam	118	%100,0

TABLO 15: KAMU İŞÇİSİNİN SENDİKAYA KATKISI

Kamu İşçilerinin Sendikaya Katkısı	Kişi Sayısı	Yüzde Oranı
Sadece aidatımı ödüyorum	85	%72,6
Bireysel olarak etkinliklere katılıyorum	24	%20,5
Sendikada deleğeyim	4	%3,4
Yönetim kurulundayım	2	%1,7
Etkinlik komitesi içindeyim	1	%0,9
Sendika temsilcisiyim	1	%0,9
Toplam	118	%100,0

TABLO 16: ESKİ-YENİ İŞÇİ AYRIMINDA SENDİKANIN ETKİNLİKLERİNİ TAKİP ETME

Eski –Yeni Kamu İşçileri	İşçilere yönelik etkinlikleri takip etme				Sütun Toplamı
	Sürekli	Genellikle	Arada bir	Takip Etmem	
Yeni işçi	5	8	13	5	31 %26,9
Eski işçi	12	30	32	10	84 %73,1
Satır Toplamı	17	38	45	15	115%100

TABLO 17:SENDİKANIN YERİNE GETİRDİĞİ GÖREVLER

Sendikanın Yerine Getirdiği Görevler	Evet	Kısmen	Hayır	Bilmiyorum
Toplu iş sözleşmesi yapmak	109 %92,4	8 %6,8	1 %0,8	—
İşçinin sosyal haklarını korumak	77 %65,3	33 %33	8 %6,8	—
İşçiye eğitim seminerleri vermek	55 %46,6	32 %27,1	31 %26,3	—
İşçiyi işverene karşı korumak	70 %59,3	38 %32,2	10 %8,5	—
İşçiyi her konuda bilinçlendirmek	35 %29,9	35 %29,9	4 %40,2	—

İşçiyi siyasi alanda söz sahibi yapmak	17 %14,4	24 %20,3	77 %65,3	—
Grev, gösteri vb. eylemler yapmak	53 %45,3	47 %40,2	15 %12,8	2 %1,7
Grev döneminde işçiye maddi/manevi destek sağlamak	35 %28,2	35 %29,9	35 %29,9	14 %12

TABLO 18: SENDİKANIN BAŞARISIZ OLMASININ NEDENİ

Sendikayı Başarısız Bulma Nedeni	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Belirli bir siyasal görüşü temsil etmesi	1	%4,2
Toplumsal sorunlarla ilgilenmemesi	2	%8,3
Ücret sendikacılığı yapması	3	%12,5
Kendi çıkarları ve kadroları için çalışması	6	%25
İşçilerle ilişkisinin kopuk olması	3	%12,5
Görevlerini yerine getirmemesi	8	%33,3
Milli çıkarları korumaması	1	%4,2
Toplam	24	%100,0

TABLO 19: SENDİKA

TEMSİLCİSİNİ "KİSMEN" BAŞRILI BULMA NEDENİ

KİSMEN: Sendika Temsilcisinin Temsil Yeteneği	Kişi sayısı	Yüzde oranı
İşçilerin sorunları ile yeterince ilgilenmemesi	14	%28,6
İşçilerle yeterince iletişim kuramaması	12	%24,5
Bilinçsiz oluşu	9	%18,3
Yasal haklara sahip olmaması	7	%14,2
Sendika-işveren ilişkisine bağımlı olması	5	%10,2
İşçiler arası ayırım yapması	2	%4
Toplam	49	%100,0

TABLO 20: SENDİKA TEMSİLCİSİNİN BAŞARISIZ OLMA NEDENİ

Sendika Temsilcisinin Başarısız Olmasının Nedeni	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Görevini yerine getirmemesi	21	%72,4
Kendinin ve yakın çevresinin çıkarını koruması	7	%24,1
İşverenle uyum içinde olması	1	%3,5
Toplam	29	%100,0

TABLO 21: TAŞERON İŞÇİLERİNİN SENDİKALI OLAMAMA NEDENİ

Taşeron İşçileri İçin Sendikali Olamama Nedeni	Kişi Sayısı	Yüzde Oranı
Patronum izin vermiyor	4	%23,5
Sendikali işçilerin işten atılma tehlikesi var	3	%17,6
Sendika hakkının yokluğu	4	%23,5
Çevremde kimse sendikali değil	3	%17,6
Taşeron işçisi olmak	1	%5,9
Sendikanın üye yapmaması	1	%5,9
Sendikaya duyulan güvensizlik	1	%5,9
Toplam	17	%100,0

TABLO 22: TAŞERON İŞÇİLERİN BİR SENDİKAYA ÜYE OLMA İSTEMİNİN NEDENİ

Taşeron İşçilerin Bir Sendikaya Üye Olma İsteminin Nedeni	Kişi Sayısı	Yüzde Oranı
İş güvencesine sahip olmak	5	%33,3
Sosyal haklardan yararlanmak	3	%20
Bir sendikaya üye olabilmek	3	%20
Kadrolu bir işte çalışmak	2	%13,3
Ücret	1	%6,7
Yaşam standardının yükselmesi	1	%6,7
Toplam	15	%100,0

TABLO 23: BİRİNCİ GREVİN BAŞARISIZ OLMASININ NEDENİ

Birinci Grevin Başarısızlık Nedeni	Kişi sayısı	Yüzde oranı
İşçilerin maddi kaybının olması	12	%46,2
Yeni hakların elde edilmemesi	7	%26,9
Grevin sendikacıların çıkarı için yapılması	3	%11,5
Ülke ekonomisine zararı olması	2	%7,6
Zorlayıcı bir etkisinin olmaması	1	%3,8
Grevin yanlış bir eylem tarzı olması	1	%3,8
Toplam	26	%100,0

TABLO 24: BİRİNCİ GREVİN BAŞARILI OLMASININ NEDENİ

Birinci Grevin Başarı Nedeni	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Görüşmelerin başarılı olması ve hakların elde edimi	16	%66,6
İşçilerin tepkisini ve gücünü göstermesi	8	%33,3
Toplam	24	%100,0

TABLO 25: GREV DÖNEMİNDEKİ GEÇİM KAYNAKLARI

TABLO 26: GREV DÖNEMİNDE SENDİKANIN YERİNE GETİRDİĞİ GÖREVLER

Grev Dönemindeki Geçim Kaynakları ³¹	Kişi sayısı
Tasarruflar	30
Fabrikada mecburen çalışma	27
Borç	16
Sendikanın yardımı	8
Köyden/tarladan gelen ek gelir	8
Başka işyerinde çalışma	8
Eşin çalışması	3
Ailenin yardımı	3
İşçiler arası yardımlaşma	1

Grev Döneminde Sendikanın Yerine Getirdiği Görevler	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Kısmi gelir sağladı	43	%53,8
Kumanya dağıttı	29	%36,3
Bilgilendirici toplantılar düzenledi	25	%31,3
Sadece toplu sözleşme görüşmelerine katıldı	25	%31,3
Sorunlarımızla yakından ilgilendi	9	%11,3
Görevlerini yeterince yerine getirmede	4	%5

TABLO 27: SENDİKAYA OLAN GÜVENSİZLİĞİN NEDENİ

³¹ İşçilerin bazıları geçim kaynağı olarak bu soruda birden fazla seçenek işaretlemiştir. Bu nedenle burada elde edilecek toplam işçi sayısı ile, greve katılmış işçi sayısı arasında bir denklik söz konusu değildir

TABLO 28: İŞÇİ SINIFININ TANIMI

İşçi sınıfının tanımı	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Üretim yapan emekçi	80	%59,3
Çalışan kesim	17	%12,6
Köle/amele/ırgat	14	%10,4
Para karşılığı emeğini satan	6	%4,4
İşçi dayanışması ve hakları	3	%2,2
Çalışarak emeğinin karşılığını alanlar	3	%2,2
Ülkenin yükünü omuzlarında taşıyanlar	3	%2,2
Kamuda çalışan işçiler	2	%1,5
Toplumsal işçi hareketi	2	%1,5
Sivil toplum örgütlerinin bir parçası	1	%0,7
Fabrikanın temel taşları	1	%0,7
Sınıf tanımına karşıyım	1	%0,7
Bilmiyorum	2	%1,5
Toplam	135	%100,0

Sendikaya Olan Güvensizliğin Nedeni	Kişi Sayısı	Yüzde Oranı
Sendika görevlerini yerine getirmedi	20	%42,6
İşçinin grev sonrası maddi/manevi kaybı oldu	16	%34
Grev amacına ulaşmadı	5	%10,6
Greve sendikacıların çıkarı için gidildi	1	%2,1
Ülke zarara uğratıldı	5	%10,6
Toplam	47	%100,0

**TA
BL
O
29:
İST****İHDAM BİÇİMİNE GÖRE İŞÇİ SINIFIN TANIMI**

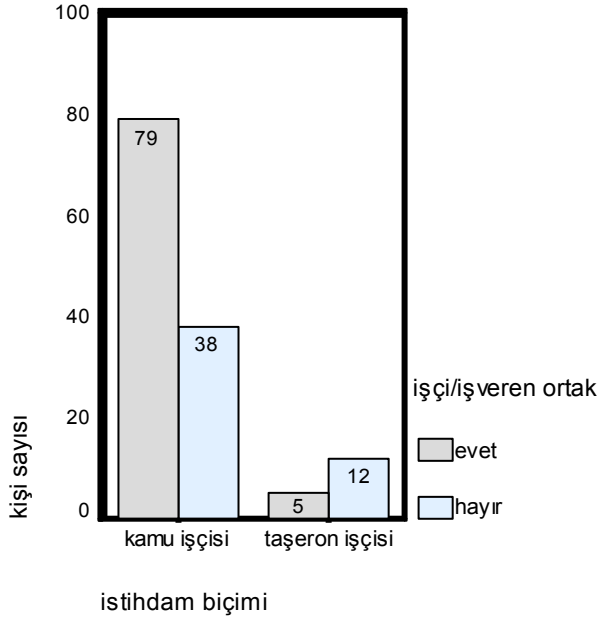
İşçi sınıfının tanımı	Taşeron İşçisi		Kamu İşçisi	
	Kişi sayısı	Yüzde oranı	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Üretim yapan emekçi	3	%17,6	77	%65,3
Çalışan kesim	6	%35,3	11	%9,3
Köle/amele/ırgat	2	%11,8	12	%10,2
Para karşılığı emeğini satan	1	%5,9	6	%4,3
İşçi dayanışması ve	1	%5,9	2	%1,7

hakları				
Çalışarak emeğinin karşılığını alanlar	1	%5,9	2	%1,7
Ülkenin yükünü omuzlarında taşıyanlar	—	—	3	%2,5
Kamuda çalışan işçiler	—	—	2	%1,7
Toplumsal işçi hareketi	1	%5,9	1	%0,8
Sivil toplum örgütlerinin bir parçası	—	—	1	%0,8
Fabrikanın temel taşları	—	—	1	%0,8
Sınıf tanımına karşıyım	—	—	1	%0,8
Bilmiyorum	2	%11,8	1	%0,8
Toplam	17	%100,0	118	%100,0

TABLO 30: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE İŞÇİ İLE İŞVERENİN ORTAK ÇIKARLARI

İşçi-İşverenin Ortak Çıkarlarının Varlığı	Şimdiki İstihdam Biçimi				Toplam	
	Kamu İşçisi		Taşeron İşçi			
Evet	79	%67,5	5	%29,4	84	%62,7
Hayır	38	%32,5	12	%70,6	50	%37,3
Toplam	117	%100,0	12	%100,0	134	%100,0

GRAFİK 3: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE İŞÇİ İLE İŞVERENİN ORTAK ÇIKARLARININ VARLIĞI



TABLO 31: İŞÇİ İLE İŞVERENİN ÇIKARLARININ ORTAK OLMASININ NEDENİ

İşçi-işverenin çıkarlarının Ortak Olmasının Nedeni	Şimdiki İstihdam Biçimi			
	Kamu İşçisi		Taşeron İşçisi	
İşçi-işveren bir bütünün parçasıdır	10	%12,8	—	—
Amaç ve çıkar birliği: para ve üretim	59	%75,6	4	%80
Ülke ekonomisine katkı sağlıyorlar	5	%6,4	—	—
Görevlerini yerine getiriyorlar	1	%1,3	1	%20
Sendika ve işveren uyum içinde çalıştığı için	2	%2,6	—	—
Kamu kuruluşu olduğu için	1	%1,3	—	—
Toplam	78	%100,0	5	%100,0

TABLO 32: İŞÇİ İLE İŞVERENİN ÇIKARLARININ FARKLI OLMASININ NEDENİ

İşçi-işverenin çıkarlarının farklı olmasının nedeni	Şimdiki İstihdam Biçimi			
	Kamu İşçisi		Taşeron İşçisi	
İşveren kendi sadece çıkarlarını korur	20	%52,6	7	%58,3
İşveren çalıştıran, işçi çalışandır	6	%%15,8	—	—
İşveren işçisinin haklarını gözetmez	2	%5,3	3	%25
İşçi-işveren arasında çatışma vardı	4	%10,5	—	—
Sınıflarımız farklı	3	%7,9	1	%8,3
Paylaşımında farklılık vardır	1	%2,6	1	%8,3
Statülerimiz farklıdır	1	%2,6	—	—
İşveren daha güçlüdür	1	%2,6	—	—
Toplam	38	%100,0	12	%100,0

TABLO 33: DESTEKLENEN SİYASİ PARTİYE GÖRE İŞÇİ-İŞVERENİN ORTAK ÇIKARLARI

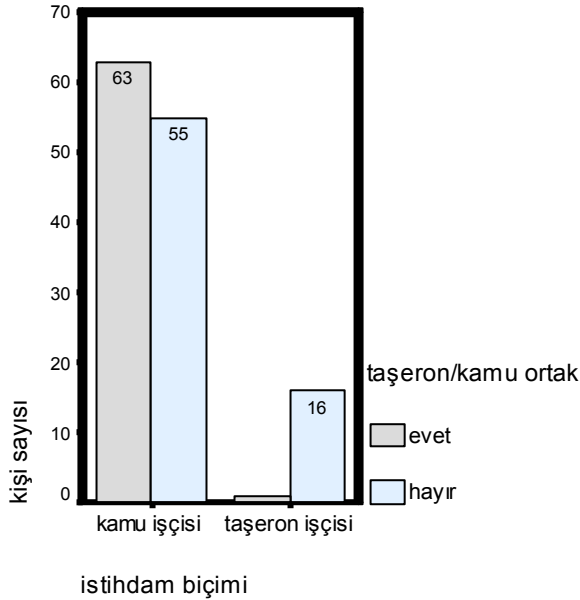
Desteklenen siyasi partinin adı	İşçi ve işverenin ortak çıkarlarını varlığı	
	evet	Hayır
C.H.P.	20 %30,8	14 %38,9
A.K.P.	34 %52,3	12 %33,3
M.H.P.	5 %7,7	5 %7,7
D.Y.P.	2 %3,1	2 %5,6
Saadet Partisi	1 %1,5	
Genç Parti	1 %1,5	1 %2,8
İ.P.	1 %1,5	
D.S.P.	1 %1,5	
Ö.D.P.		1 %2,8
DEHAP		1 %2,8

TABLO 34: İSTİHDAM

BİÇİMİNE GÖRE KAMU VE TAŞERON İŞÇİLERİNİN ORTAK ÇIKARLARI

Kamu ve taşeron işçilerin ortak çıkarlarının varlığı	Şimdiki İstihdam Biçimi				Toplam	
	Kamu İşçisi		Taşeron İşçi			
Evete	63	%53,4	1	%4,9	64	%47,4
Hayır	55	%46,6	16	%94,1	71	%52,6
Toplam	118	%100,0	17	%100,0	135	%100,0

GRAFİK 4: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE TAŞERON VE KAMU İŞÇİLERİNİN ORTAK ÇIKARI



TABLO 35: KAMU VE TAŞERON İŞÇİLERİN ÇIKARLARININ FARKLILAŞMA NEDENİ

Taşeron ve kamu işçilerinin çıkarlarının farklı olmasının nedeni	Şimdiki İstihdam Biçimi				Toplam	
	Kamu İşçisi		Taşeron İşçi			
Taşeron-kamu işçileri arasında belirgin farklar var (ücret vb.)	46	%82,1	14	%87,5	60	%83,3
İşverenler ve çalışılan sektörler farklı	3	%5,4	—	—	3	%4,2
Taşeron işçisi ezilendir/sömürülendir	3	%5,4	—	—	3	%4,2
Eğitim farklılığı var	2	%3,6	—	—	2	%2,8
Taşeron işçileri geçici işçilerdir	1	%1,8	—	—	1	%1,4
Taşeron işçileri ikinci sınıf işçi olarak görülür	1	%1,8	2	%12,5	3	%4,2
Toplam	56	%100,0	16	%100	72	%100

TABLO 36: KAMU VE TAŞERON İŞÇİLERİN ÇIKARLARININ ORTAKLAŞMA NEDENİ

Taşeron ve kamu işçilerinin çıkarları ortak olmasının edeni	Şimdiki İstihdam Biçimi				Toplam	
	Kamu İşçisi		Taşeron İşçi			
Her ikimiz de işçiyiz	39	%62,9	1	%	40	%63,5
Amacımız ortaktır (üretmek ve para kazanmak)	16	%25,8	—	—	15	%25,4
Aynı işyerini paylaşıyoruz	4	%6,5	—	—	4	%6,3
Aynı sınıfın üyeleriyiz	2	%3,2	—	—	2	%3,2
Her ikimiz de ırgatız	1	%1,6	—	—	1	%1,6
Toplam	62	%100,0	1	100,0	63	%100,0

TABLO 37: TAŞERON İŞÇİLERİNİN TEHDİT UNSURU OLMASININ NEDENİ

Taşeron işçilerinin tehdit unsuru olmasının nedeni	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Sendikasızlaşmayı yaygınlaştırıyorlar	20	%46,5
Eylem/grev kırıcılığı yapıyorlar	2	%4,7
Ucuz emek	17	%39,5
Özelleştirmenin başlangıcı	1	%2,3
Bilinçsiz olmaları	2	%4,7
Emek zayıflatıyorlar	1	%2,3
Toplam	43	%100,0

TABLO 38: KAMU VE TAŞERON İŞÇİLERİ ARASINDAKİ EN ÖNEMLİ ÜÇ AYRIM

Kamu ve taşeron işçileri arasındaki en önemli üç ayırım	Ücret	Sendika ve top. iş sözleşmesi	İş Güvencesi	Çalışma Koşulları	Sağlık vb. haklar	Çalışılan Birim	Toplam
1.Sıra	104 %77	9 %6,7	20 %14,8	2 %1,5	—	—	135 %100
2.Sıra	13	58	46	13	5	—	135

	%9,6	%43	%34,1	%9,6	%3,7		%100
--	------	------------	-------	------	------	--	------

Kamu ve taşeron işçisi arasındaki en önemli 3 fark	İstihdam Biçimi	
	Kamu işçisi	Taşeron işçisi
Ücret	94 %79,7 1. sıra	10 %58,8 1. sıra
Sendika ve toplu sözleşme hakkı	53 %44,9 2. sıra	6 %35,3 3. sıra
İş güvencesi	43 %35,3 3. sıra	6 %35,3 2. sıra

3.Sıra	10 %7,4	43 %31,9	47 %34,8	20 %14,8	13 %9,6	2 %1,5	135 %100
--------	------------	-------------	---------------------------	-------------	------------	-----------	-------------

TABLO 39: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE KAMU TAŞERON ARASINDAKİ FARKLAR

TABLO 40: FABRİKADA VAR OLAN AYRIMLAR: BİRİNCİ SIRA

Fabrikada İşçiler Arasında Belirgin Olan Ayrımlar: Birinci Sıra	Kişi Sayısı	Yüzde Oranı
Kamu-taşeron işçi ayrımı	90	%66,7
Eski-yeni işçi ayrımı	17	%12,6
Statü/kıdem farklılığı	11	%8,1
Siyasi görüş farklılığı	9	%6,7
Etnik köken	2	%1,5
Çalışma koşulları	1	%0,7
Vardiyalı-gündüzcü ayrımı	1	%0,7
Ücret farklılığı	1	%0,7
Sosyal güvence	1	%0,7
Belirgin bir ayrım yok	2	%1,5
Toplam	135	%100,0

TABLO 41: FABRİKADA VAR OLAN AYRIMLAR: İKİNCİ SIRA

Fabrika İşçileri Arasında Belirgin Olan Ayrımlar: İkinci. Sıra	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Eski-yeni işçi ayrımı	48	%39,7

Türkiye Genelindeki En Önemli Üç Ayrım ³² : Birinci Sıra	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Zengin-yoksul	54	%40
Laik-dinci	32	%23,7
İşçi-işveren	29	%21,5
Türk-Kürt	7	%5,2
Solcu-sağcı	7	%5,2
Yöneten-yönetilen	2	%1,5
Gelir adaletsizliği	1	%0,7
Hiçbiri	3	%2,2
Toplam	135	%100,0

Statü/kıdem farklılığı	31	%25,7
Siyasi görüş farklılığı	20	%16,5
Kamu-taşeron işçi ayrımı	17	%14
Çalışma koşulları	1	%0,8
Eğitilmiş-eğitimsiz	1	%0,8
Sendika yanlıları-muhalifleri	1	%0,8
İş ahlakına sahip olanlar	1	%0,8
Ücret farklılığı	1	%0,8
Toplam	121	%100

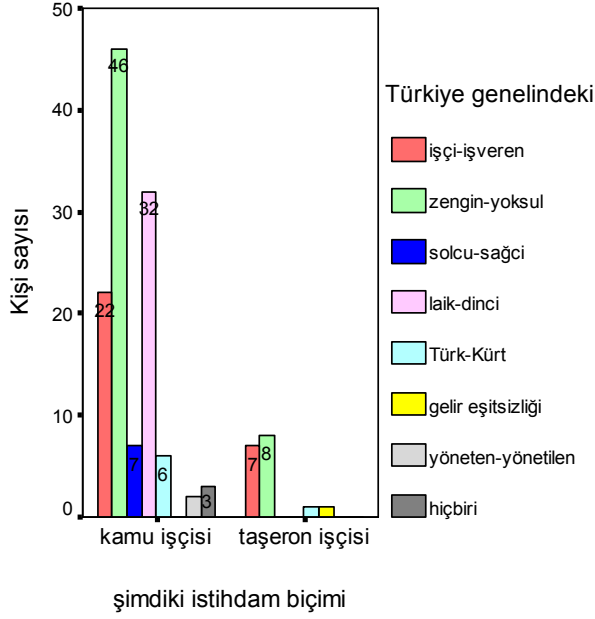
TABLO 42: FABRİKADA VAR OLAN AYRIMLAR: ÜÇÜNCÜ SIRA

Fabrika İşçileri Arasında Belirgin Olan Ayrımlar: Üçüncü Sıra	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Statü/kıdem farklılığı	34	%30,6
Siyasi görüş farklılığı	21	%21,6
Eski-yeni işçi ayrımı	19	%19,5
Kamu-taşeron işçi ayrımı	11	%11,4
Yerli-yabancı ayrımı	2	%2,6
Eğitilmiş-eğitimsiz ayrımı	1	%1
Çalışılan birim farklılığı	1	%1
Çalışma koşullarındaki farklılık	1	%1
Sendika yanlıları ve muhalifleri	1	%1
Ücret farklılığı	1	%1
Sosyal güvence	1	%1
Etnik köken	1	%1
Sendikalı-sendikasız	1	%1
Mezhepsel farklılık	1	%1
Toplam	97	%100

TABLO 43: TÜRKİYE GENELİNDEKİ EN ÖNEMLİ BİRİNCİ AYRIM

³² Bu soru Arif Geniş'in O.D.T.Ü.'de yapmış olduğu "Workers in The Small Industry: Employment, Social Space and Patterns of Class Formation" adlı yayınlanmamış doktora tezinde yer alan anket sorusundan esinlenerek oluşturulmuştur.

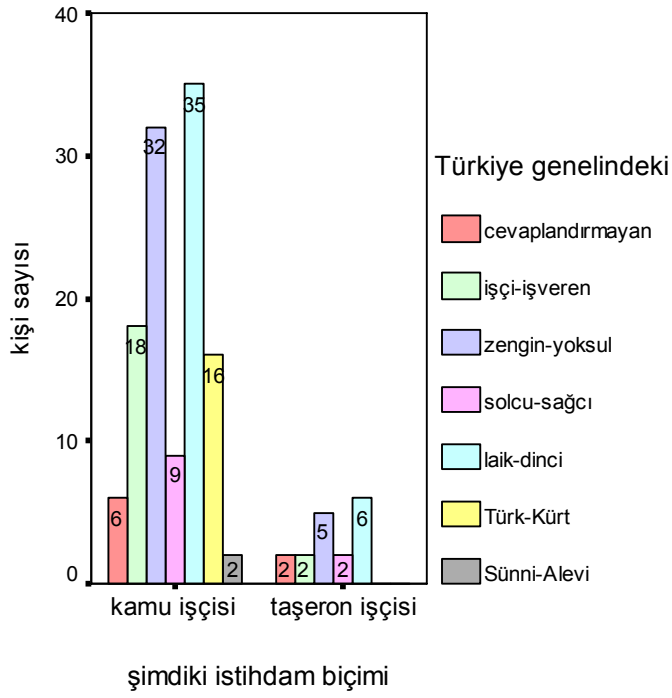
GRAFİK 5: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE TÜRKİYE GENELİNDEKİ AYRIMLAR 1



TABLO 44: TÜRKİYE GENELİNDEKİ EN ÖNELİ İKİNCİ AYRIM

Türkiye Genelindeki En Önemli Üç Ayrım: İkinci sıra	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Laik-dinci	41	%32,2
Zengin-yoksul	37	%29,1
İşçi-işveren	20	%15,8
Türk-Kürt	16	%12,4
Solcu-sağcı	11	%9
Sünni-Alevi	2	%1,5
Toplam	127	%100

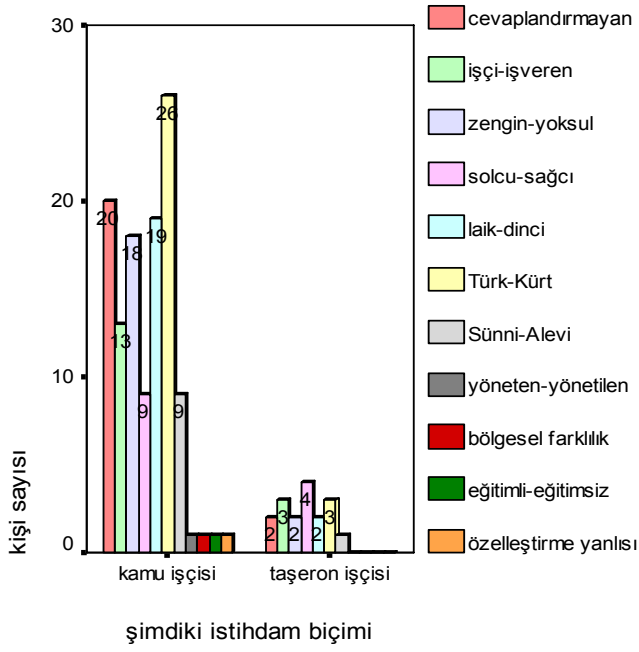
GRAFİK 6: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE TÜRKİYE GENELİNDEKİ AYRIMLAR 2



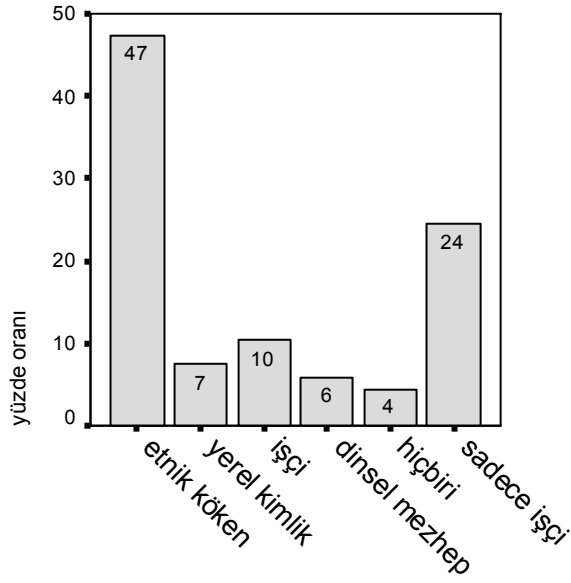
TABLO 45: TÜRKİYE GENELİNDEKİ EN ÖNEMLİ ÜÇÜNCÜ AYRIM

Türkiye Genelindeki En Önemli Üç Ayrım: Üçüncü sıra	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Türk-Kürt	29	%25,6
Laik-dinci	21	%18,6
Zengin-yoksul	20	%17,8
İşçi-işveren	16	%14,2
Solcu-sağcı	13	%11,6
Sünni-Alevi	10	%8,8
Yöneten-yönetilen	1	%0,8
Bölgesel farklılıklar	1	%0,8
Eğitilmiş-eğitimsiz	1	%0,8
Özelleştirme yanlısı-karşıtı	1	%0,8
Toplam	113	%100,0

GRAFİK 7: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE TÜRKİYE GENELİNDEKİ AYRIMLAR 3

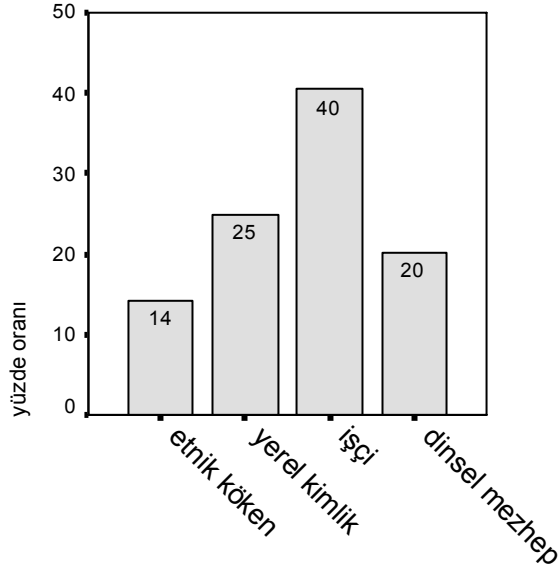


GRAFİK 8: İŞÇİLERİN KENDİNİ İFADE EDERKEN KULLANDIĞI TANIMLAR: 1



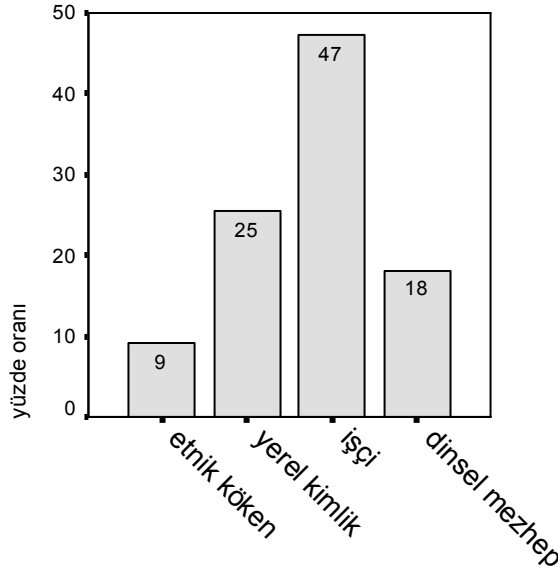
kendini ifade ederken kullanılan kavramlar: 1.sıra

GRAFİK 9: İŞÇİLERİN KENDİNİ İFADE EDERKEN KULLANDIĞI TANIMLAR: 2



kendini ifade ederken kullanılan kavramlar: 2 sıra

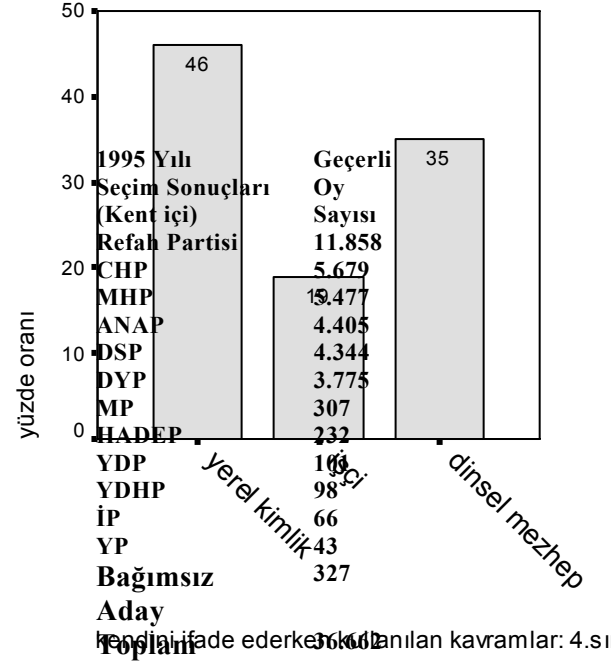
GRAFİK 10: İŞÇİLERİN KENDİNİ İFADE EDERKEN KULLANDIĞI TANIMLAR: 3



kendini ifade ederken kullanılan kavramlar: 3.sıra

GRAFİK 11 : İŞÇİLERİN KENDİNİ İFADE EDERKEN KULLANDIĞI TANIMLAR: 4

1995 Genel Seçimlerinde İşçilerin Oy Verdiği Partiler	İstihdam Biçimi		Sütun Toplamı
	Kamu İşçisi	Taşeron İşçisi	
C.H.P.	30	1	31
D.S.P.	9	1	10
S.H.P.	3	—	3
EMEP	1	—	1
D.E.P	1	—	1
Anavatan Partisi	14	1	15
D.Y.P.	12	2	14
Refah Partisi	13	3	16
M.H.P.	17	1	18
B.B.P.	1	—	1
Satır Toplamı	101	9	110



TABLO 46: 1995 GENEL SEÇİMLERİNDE OY VERİLEN PARTİLER

TABLO 47: 1999 GENEL SEÇİMLERİNDE OY VERİLEN PARTİLER

1999 Genel Seçimlerinde İşçilerin Oy Verdiği Partiler	İstihdam Biçimi		Sütun Toplamı
	Kamu İşçisi	Taşeron İşçisi	
C.H.P.	28	3	31
D.S.P.	12	1	13
HADEP	1		1
Anavatan Partisi	11	2	13
D.Y.P.	9	3	12
Fazilet Partisi	18	2	20
M.H.P.	24	4	28
B.B.P.	1		1
Satır Toplamı	104	15	119

1999 Yılı Seçim Sonuçları (Kent içi)	Geçerli Oy Sayısı
MHP	9.838
FP	9.200
DYP	5.559
CHP	4.048
ANAP	3.675
BBP	419
HADEP	264
MİLLET P.	148
EMEP	124
ÖDP	85
LDP	80
DP	78
İP	57
SİP	47
DOĞUŞ	44
DBP	27
Bağımsız Aday	30
Toplam	37.739

TABLO 48: 2002 GENEL SEÇİMLERİNDE OY VERİLEN PARTİLER

TABLO 49: YEREL SEÇİM SONUÇLARI

1999 Yerel Seçimlerdeki	Kişi sayısı	Yüzde oranı			2002 Yılı Seçim Sonuçları (Kent içi)	Geçerli Oy Sayısı		
2002 Genel Seçiminde	İstihdam Biçimi		Sütun					
Misliğin Oy	Kamu İşçisi	Taşeron İşçisi	Toplamı					
Çırdığı Partiler	42	%36,5			AKP	20.992		
Fazilet Partisi	32	%27,8			CHP	5.576		
Adalet Partisi	17	%14,7	34		MHP	3.927		
AD S. Partisi	3	%11,3	1		DYP	2.563		
AKP Hükümetinin Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Bilmiyorum	ANAP	1.510		
Devletle ilişkili	8	%6,7	2		SP	1.175		
Devletin Tutumu	2	%1,7	2		GENÇ P.	998		
İrak savasına ilişkin Bağımsız Aday Yaklaşımı	46	%34,1	45	44	DEHAP	352		
Özellikle Birme politikaları	59	%38,5	27	63	BBP	253		
Anavatan Partisi Yeni İş Yasası	18	—	34	5	İP	250		
D. Y. P.	%13,3	1	%25,2	1	DSP	219		
AB ile ilişkiler	66	1	33	35	MP	185		
Saadet Partisi	%48,9	1	%24,4	2	YP	162	135	
Ekonomi Genç Parti	63	1	36	2	YTP	112	%100,0	
TMMOB sözleşme ve Ücretler	23	1	19	14	BTP	75		
B.B.P.	1	—	1		LDP	69	135	
Satır Toplamı	112	15	127		TKP	45	%100,0	
					Bağımsız Aday Toplam	66	135	
						38.479	%100,0	

TABLO 50: AKP HÜKÜME

TİNİN POLİTİKALARINA İLİŞKİN İŞÇİLERİN TUTUMU

TABLO 51: YENİ İŞ YASASI HAKKINDA BİLGİ

İstihdam Biçimi	Yeni İş Yasası Hakkında Bilgi			Sütun Toplamı
	Evet	Kısmen	Hayır	
Kamu İşçisi	27 %22,9	22 %18,6	69 %58,5	118 %100,0
Taşeron İşçisi	2 %11,8	1 %5,9	14 %82,4	17 %100,0
Satır Toplamı	29	23	83	135

TABLO 52: DEVLET VE ÖZEL SEKTÖRÜN VERİMLİLİĞİNE İLİŞKİN DÜŞÜNCE

İstihdam Biçimi	Devlet-Özel Sektör Verimi		Toplam
	Devlet Verimlidir	Özel sektör Verimlidir	
Kamu İşçisi	48	70	118
Taşeron İşçisi	6	11	17

Toplam	54 %40	81 %60	135
--------	--------	--------	-----

TABLO 53 DEVLET VE ÖZEL SEKTÖRE İLİŞKİN TUTUMLARIN ÖZELLEŞTİRİLMEME İLİŞKİN TUTUMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI

Devlet-Özel Sektör Verimi	Özelleştirmeye İlişkin Tutum			Toplam
	Evet	Kısmen	Hayır	
Devlet verimlidir	10	10	34	54
Özel sektör verimlidir	44	22	15	81
Toplam	54 %40	32 %23,7	49 %36,3	135 100,0

TABLO 54: DEVLET VE ÖZEL SEKTÖRE İLİŞKİN TUTUMLARIN FABRİKANIN ÖZELLEŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN TUTUMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI

Devlet-Özel Sektör Verimi	Eti Alüminyum Fabrikasının Özelleştirilmesine İlişkin Tutum			Toplam
	Evet	Kısmen	Hayır	
Devlet verimlidir	10	2	42	54
Özel sektör verimlidir	35	12	34	81
Toplam	45 %33,3	14 %10,4	76 %56,3	135 %100,0

TABLO 55: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE ÖZELLEŞTİRMEYİ KABUL ETME NEDENİ

Özelleştirmeyi Kabul Ete Nedeni	İstihdam Biçimi		Sütun
	Kamu İşçisi	Taşeron İşçisi	Toplamı
Verimlilik artışı	17	3	20
Atıl işçilerin atılması ve devletin küçültülmesi	10	2	12
KİT'lerdeki kadrolaşmanın ve yolsuzluğun giderilmesi	6	—	6
Yeni iş alanlarının açılması	4	2	6
Ülkenin çıkarı ve	5	—	5

kalkınması için			
Kamu-taşeron işçi arasında dengenin sağlanması	—	5	5
İşçilerin yeni haklar Elde etmesi	—	1	1
Satır Toplamı	42	13	55

TABLO 56: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE ÖZELLEŞTİRMEYE KARŞI OLMA NEDENİ

Özelleştirmeye Karşı Olma Nedenleri	İstihdam Biçimi			Sütun Toplamı
	Kamu İşçisi	Taşeron İşçisi		
KİT'ler yok pahasına elden çıkarılıyor	11	—		11
İstihdam Biçimi	Eti Alüminyum Fabrikasının Özelleştirilmesine İlişkin Tutum			Sütun Toplamı
	Evet	Kısmen	Hayır	
Kamu İşçisi	30 %25,4	14 %11,9	74 %62,7	118 %100,0
Taşeron İşçisi	15 %88,2	—	2 %11,8	17 %100,0
Satır Toplamı	45	14	76	135
İş güvencesinin ve sosyal hakların sınırlandırılması	9	1		10
Fabrikaların kapatılması, işsizliğin artması	11	—		11
Uygulamaların denetim dışı yürütülmesi	6	—		6
Devletçilik ilkesine aykırı olması	5	—		5
Stratejik fabrikalar özelleştirildiği için	2	—		2
Ulusal ekonominin Zayıflaması	3	—		3
Satır Toplamı	47	1		48

TABLO 57: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE FABRİKANIN ÖZELLEŞTİRİLMESİ

TABLO 58: İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE ÖDENEN KİRA BEDELİ

Ödenilen Kira Miktarı	İstihdam Biçimi		Sütun toplamı
	Kamu İşçisi	Taşeron İşçisi	
40-70 milyon	6	8	14
75-150 milyon	62	—	62
Satır toplamı	68	8	76

TABLO 59: İŞÇİLER İLE YÖNETİCİLER ARASI MEKANSAL FARKLILAŞMA

İşçiler ve yöneticiler arasındaki mekansal farklılaşma	Evet	Hayır	Sütun toplamı
Konut yapısı farklı	23 %85,2	4 %14,8	27 %100,0
Yerleşim alanları farklı	14 %51,9	13 %48,1	27 %100,0
Oyun salonları farklı	9 %33,3	18 %66,7	27 %100,0
Kamusal alanlarda (lokal, restoran vb) protokol var	8 %29,6	19 %70,4	27 %100,0
Sunulan hizmetin kalitesi farklı	14 %51,9	13 %48,1	27 %100,0

TABLO 60. ÜYE OLUNAN PARTİLER

Üye Olunan Parti İsimleri	Kişi Sayısı	Yüzde Oranı
C.H.P.	15	%38,5
A.K.P.	13	%33,3
M.H.P.	4	%10,3
D.Y.P.	3	%7,7
Anavatan P.	2	%5,1
Saadet P.	1	%2,6
D.S.P.	1	%2,6
Toplam	39	%100,0

TABLO 61: İŞÇİLERİN YAKIN İLİŞKİ İÇİNDE BULUNDUĞU KİŞİLER

İşçilerin Görüştüğü Yakın İnsanlar	Kişi sayısı	Yüzde Oranı
Çalışma arkadaşları	62	%46
Akrabalar	39	%29
Komşular	17	%12
Yakın dostlar	8	%6
Hemşeriler	5	%4
Siyasi çevre	3	%3
Ara toplam	134	%100

TABLO 62: İŞÇİLERİN SOHBET KONUSU

İşçilerin Sohbet Konuları	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Türkiye'nin ekonomik, siyasi ve Toplumsal sorunları	124	%91,9
İşçilerin problemleri ve sendikal faaliyet	92	%68,1
Dünyadaki gelişmeler	71	%52,6
Spor	69	%51,1
Magazin	21	%15,6
Ailevi sorunlar ve çocukların geleceği	7	%5,8
Tarım ve balıkçılık	3	%2,2
Yerel sorunlar	3	%2,2
Üyesi oldukları partinin sorunları	2	%1,5
Dinsel konular	1	%0,7

GRAFİK 12: GAZETE OKUMA EĞİLİMİ

Tercih Edilen Gazeteler 1	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Milliyet, Hürriyet, Sabah, Akşam ve Vatan	41	%30,6
Cumhuriyet ve Radikal	11	%8,2
Zaman, Vakit, Akit, Milli Gazete, Türkiye, Yeni Asya, Yeni Şafak ve Tercüman	26	%19,4
Yeni Çağ ve Ortadoğu	8	%6
Star	29	%21,6
Fotomaç ve Fanatik	2	%1,5
Posta, Bulvar, Güneş ve Tan	9	%6,7
Tercihim yok	8	%6
Toplam	134	%100,0

gazete okumam

,7%

sadece hafta sonları

4,4%

haftada birkaç kez

60,7%



TABLO 63: İŞÇİLERİN TERCİH ETTİĞİ GAZETELER 1

Tercih Edilen Gazeteler 2	Kişi sayısı	Yüzde oranı
Star	20	%35,1
Posta, Bulvar, Güneş ve Tan	18	%31,6
Zaman, Vakit, Akit, Milli Gazete, Türkiye ve Tercüman	9	%15,1
Cumhuriyet ve Radikal	7	%12,3
Yeni Asya, Yeni Şafak ve Yeni Çağ	3	%5,3
Toplam	57	%100,0

TABLO 64: İŞÇİLERİN TERCİH ETTİĞİ GAZETELER 2

TABLO 65: TERCİH EDİLEN TELEVİZYON KANALLARI

Tercih Edilen Televizyon Kanalları	1. sırada	2. sırada	3. sırada
TRT 1, 2, ve 3	75		
ATV, Kanal D ve Show TV	41	40	
STV, TGRT, Kanal 7	12	43	11
Işık TV		4	3
Ulusal Kanal	1	9	2
Medya TV	1		
NTV ve CNN Türk		18	55
Discovery	1	11	5
Star ve Kanal 6		3	5
Tercihim yok	3		
Toplam	134	128	81

KAYNAKÇA

Akçakaya, E. (2000) **Soru ve Cevaplarla İşçi Rehberi**, Ankara: Özçelik-İş Sendikası Eğitim Yayınları

Aktaş, A. S. (2001) “Türk Örneğinde Sınıf Analizleri ve Sınıf Şemaları”, **Toplum ve Bilim**, n.90, s.210-229

Andersen, S. A. (1989) “Working Class Culture As a Process”, in Frykman, B. and Tegner, E. (eds.), **Working Class Culture**, Norrköping: Ethnological Publications, p.23-42

Aronowitz, S. (1989) “Working Class Identity and Celluloid Fantasies in the Electronic Age”, in Giroux and Roger (eds.), **Popular Culture: Schooling and Everyday Life**, London: Bergin and Garvey N. Y., p. 197-218

Balçın, E. (1995) **Türkiye’de Demiryolu İşçileri Araştırması**, Ankara: Demiryol-İş Sendikası Yayınları

- Boratav, K. (1995) **İstanbul ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri**, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları
- Boratav, K. (1999) **Türkiye'de Sosyal Sınıflar**, İstanbul: Gerçek Yayınları
- Bottomore, T. (2001) **Marksist Düşünce Sözlüğü**, çev. Mete Tunçay, İstanbul: İletişim Yayınları
- Bourdieu, P. (1995) **Pratik Nedenler**, çev. Hülya Tufan, İstanbul: Kesit Yayınları
- Bourke, J. (1994) **Working Class Cultures in Britain 1890-1960**, London: Routledge
- Bozon, M. (1989) "The Situation of Working Class Culture in France", in Frykman, B. and Tegner E. (eds.) **Working Class Culture**, Norrköping: Ethnological Publications, p.307-316
- Çubukçu, A. (1989) "İşçi Sınıfı Kültürü ve Türkiye", **Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi**, İstanbul: İletişim Yayınları, c.7, s.2284-2285
- Çubukçu, A. (1991) **Kültür ve Politika**, İstanbul: Evrensel Basın Yayın
- Engels, F. (1997) **İngiltere'de Emekçi Sınıfın Durumu**, çev.Y. Fincancı, Ankara: Sol Yayınları
- Erbaş, H. (1993) **Class and Culture: The Cases of Kırıkkale and Ankara**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, ODTÜ Sosyoloji Bölümü, Ankara
- Eti Alüminyum A.Ş. Genel Müdürlüğü (2003) **Personel Müdürlüğü 2003 Faaliyet Raporu**, Seydişehir
- Fantasia, R., Mcnall, S. G. and Levine, R. F. (eds.) (1991) **Bringing Class Back In**, San Francisco: Westview
- Frykman, B. and Tegner, E. (eds.) (1986) **Working Class Culture**, Norrköping: Ethnological Publications
- Geniş, A. (2002) **Workers in the Small Industry: Employment, Social Space and Patterns of Class Formation**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, ODTÜ Sosyoloji Bölümü, Ankara

- Göker, E (2001) “Durkheim’in Sol Eli: Pierre Bourdieu’nün Muhalefeti”,
Praksis, n.3, s.228-252
- Gramsci, A. (1997) **Hapishane Defterleri**, çev. Adnan Cemgil, İstanbul:
Belge Yayınları
- Güven, S. (2001) **Toplumbiliminde Araştırma Yöntemleri**, Bursa: Ezgi
Kitapevi
- Hayter, T. and Harvey D. (eds.) (1994) **The Factory & The City**, London:
Mansell
- Hobsbawn, E. J. (1984) **Workers: Worlds of Labor**, New York: Pantheon
- Joyce, P. (ed.) (1995) **Class**, Oxford: Oxford University Press
- Kahveci, E., Suğur N. and Nicholas T. (eds.) (1996) **Work and Occupation in
Modern Turkey**, London: Mansell
- Katznelson, I. (1992) **Marxism and the City**, Oxford: Clarendon Press
- Katznelson, I. (1995) “Levels of Class Formation”, in Joyce, P. (ed.) **Class**,
Oxford: Oxford University Press, p.142-150
- Katznelson, I. and Zolberg, A. (eds.) (1986) **Working Class Formation:
Nineteenth Century Patterns in Western Europe and the United
States**, Princeton: Princeton University Press
- Kıray, M. (2000) **Ereğli: Ağır Sanayiden Önce Bir Sahil Kasabası**, İstanbul:
Bağlam Yayınları
- Korsch, K. (2000) **Karl Marx, Marksist Kuram ve Sınıf Hareketi**, çev. M.
Okyayuz, Ankara: Doruk Yayınları
- Lefebvre, H. (1998) **Modern Dünyada Gündelik Hayat**, İstanbul: Metis
Yayınları
- Lenin, V. I. (1990) **Proletarya Kültürü**, İstanbul: Yar Yayınları
- Mann, M. (1973) **Consciousness and Action Among the Western Working
Class**, London: Macmillan Press

- Marx, K. (1993) **Ekonomi Politigin Eleştirisine Katkı**, çev. S. Belli, Ankara: Sol Yayınları
- Marx, K. (1999) **Felsefenin Sefaleti**, çev. A. Kardam , Ankara: Sol Yayınları
- Marx, K. (2000) **Kapital, I. Cilt**, çev. A. Bilgi, Ankara: Sol Yayınları
- Marx, K. (2002) **Louis Bonaparte'in 18 Brumaire'i**, çev. S. Belli, Ankara: Sol Yayınları
- Marx, K. ve Engels, F. (1994) **Kutsal Aile**, çev. K. Somer, Ankara: Sol Yayınları
- Marx, K. ve Engels, F. (1998) **Komünist Manifesto**, çev. M. Erdost, Ankara: Sol Yayınları
- Marx, K. ve Engels, F. (1999) **Alman İdeolojisi**, çev. S. Belli, Ankara: Sol Yayınları
- MısıR, M. B. (2001) "Tarihsel ve Toplumsal Çerçeveler Olarak Sınıf", **Praksis**, n.1, s.120-136
- Munck, R. (1995) **Uluslararası Emek Araştırmaları**, çev. C. Aygün, Ankara: Öteki Yayınları
- Munck, R. (2003), **Marx@2000, Marksist Perspektifler**, çev. Y. Yusufoglu, İstanbul: Kitapyayinevi
- Oskay, Ü. (1983) **Geçiş Dönemi Tipi Olarak Zonguldak Kömür Havzası**, İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları
- Öngen, T. (1993) "İşçi Sınıfı ve Sınıf Mücadelesi", **Yeni Marksizm ve Gelecek**, n.6, s.123-146
- Öngen, T. (1994) **Prometheus'un Sönmeyen Ateşi: Günümüzde İşçi Sınıfı**, İstanbul: Alan Yayınları
- Öngen, T. (2002) "Marx ve Sınıf", **Praksis**, n.8, s.9-29
- Özüğurlu, M. (2002a) **İşçi Sınıfının Oluşumu Üzerine Bir Çözümleme Çerçevesi: Anadolu'da Bir 'Küresel Fabrikanın' Doğuşu (Denizli**

Örneği), Yayınlanmamış Doktora Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ankara

Özügurlu, M. (2002b) “Sınıf Çözümlemesinin Temel Sorunsalları”, **Praksis**,
n.8, s.29-51

Punch, F.K. (1998) **Introduction to Social Research: Quantitative and
Qualitative Approaches**, London: Sage Publications

Sayılan, F. (2001) **Yetişkin Eğitimi Bağlamında İşçi Eğitimi, Üç İşçi
Sendikasında Etnografik Örnek Olay İncelemesi**, Yayınlanmamış
Doktora Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Halk Eğitim Ana Bilim
Dalı, Ankara

Swingewood, A. (1996) **Kitle Kültürü Efsanesi**, çev. A. Kansu, Ankara:
Bilim ve Sanat Yayınları

Şengül, T. (2001) **Kentsel Çelişki ve Siyaset Kapitalist Kentleşme Süreçleri
Üzerine Yazılar**, İstanbul: WALD Demokrasi Kitaplığı

Şengül, T. (2001a) “Sınıf Mücadelesi ve Kent Mekanı”, **Praksis**, n.2, s.9-32

Temelkuran, E. (2003) “Buenos Aires’te Son Tango 1, 2, 3, 4 ve 5” Yazı
Dizisi, 12-16 Şubat, 2003, **Milliyet**

Thompson, E. P. (1968) **The Making of The English Working Class**,
London: Penguin Press

Thompson, E. P. (1994) **Teorinin Sefaleti**, çev. A. Fethi Yıldırım, İstanbul:
Alan

Thompson, E. P. (1995) “18th Century English Society: Class Struggle without
Class”, Joyce, P. (ed.), **Class**, Oxford: Oxford University, p.133-142

Thrift, N. (1987) **Class and Space**, London: Routledge Press

Troçki, L. (2000) **Gündelik Hayatın Sorunları**, İstanbul: Yazın Yayıncılık

Üşür, S. S. (1997) **İdeolojinin Serüveni: Yanlış Bilinç ve Hegemonyadan
Söyleme**, Ankara: İmge Yayınları

Wood, E. M. (1995) **Democracy Against Capitalism**, Cambridge: Cambridge University Press

Wood, E. M. (2001) “İlişki ve Süreç Olarak Sınıf”, **Praksis**, n.1, s.92-120

Yazıcı, E. (1992) **Sosyo-kültürel Değişme Sürecinde Karabük'te İşçi Ailesi**, Ankara: Özçelik-İş Yayınları

Yıldırım, E. (1994) **Working Class Formation in Turkey: A Historical and Cross-sectional Investigation**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Manchester Üniversitesi Sosyoloji Bölümü, İngiltere

Yücesan, G. (1998) **The Changing Nature of the Capitalist Labour Process: A Study of Factories and Workers in the Turkish Manufacturing Industry**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sussex Üniversitesi Kalkınma Çalışmaları Enstitüsü, İngiltere

Yücesan, G. (2000) “Başkaldırı, Onay ya da Boyun Eğme?: Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikayesi”, **Toplum ve Bilim**, n.86, s.241-260

ÖZET

Sınıf oluşumu, sınıf bilinci, sınıf kültürü, mekanın sınıfsal düzenlenişi ve sınıflar mücadelesi gibi faktörlerin diyalektik ilişkisine dayanan bir sürece işaret etmektedir. Bu nedenle, mekanın sınıfsal düzenlenişi, sınıf mücadelesi, işçi sınıfı bilinci ve kültürü, sınıf oluşum sürecinin temel dinamikleri arasında yer alır. Buna göre, işçi sınıfı mücadelesi sınıf bilincinin gelişiminde olduğu gibi işçi sınıfına özgü bir kültürün oluşumunda da önemli bir etkiye sahiptir. Bunun yanı sıra, kent mekanının düzenlenişi sınıflar mücadelesine veya işçi sınıfı kültürüne zemin hazırlayıcı bir etkiye sahip olduğu gibi, benzer şekilde sınıflar arasındaki her türlü mücadele de kent mekanının yeniden düzenlenmesinde önemli bir paya sahiptir. Bu nedenle kent mekanının sınıfsal düzenlenişi, bir yandan işçilerin sosyal yaşamına ve gündelik yaşam pratiklerine yön verirken, diğer yandan işçi sınıfının örgütlenme ve mücadele etme edimlerini belirlemektedir.

Sınıf oluşum sürecinin bu temel belirlenimleri ışığında, çalışmamızda bir kamu iktisadi teşebbüsü olan Eti Alüminyum Fabrikasında çalışan kamu ve taşeron işçilerinin toplumsal yaşam alanında nasıl bir sınıf bilinci ve kültürü geliştirdiğine ve bunun yansımalarının ne olduğuna ilişkin bir alan araştırması yapılmıştır. Gözlem, mülakat ve anket teknikleri ile desteklenen olan bu çalışmada, ortaklaşma ve farklılaşma düzlemi içinde işçilerin bilincinde, siyasal davranışlarında, kolektif hareketinde, sosyal yaşamında ve gündelik yaşam pratiklerinde hangi etmenlerin belirleyici olduğu ve bunun görünümünün ne olduğu, elde edilen veriler ışığında ortaya konmaya çalışılmıştır.

SUMMARY

Class formation designates a process based on the dialectical relation of class consciousness, class culture, class arrangement of the place and class struggle. Thus class arrangement of the place, class struggle, consciousness and culture of working class are among the basic dynamics of class formation process. In this respect, working class struggle has an important effect on the formation of culture peculiar to working class, as well as on the development of class consciousness. Moreover, whereas the arrangement of urban area has an effect that provides some basis for class struggle or working class culture, it also has a similar role on the rearrangement of urban area in any struggle between classes. Therefore, while the class arrangement of urban area dominates the social life and daily practices of workers, it also establishes organization and struggle actions of the working class.

In the light of these fundamentals of class formation process, a field research on how public and subcontractor workers of Eti Alüminyum Factory, a public enterprise, developed a class consciousness and culture, and the reflections of this was made in our study. In this research, supported by the techniques of observation, interview and survey, we tried to put forth which factors were determinants on consciousness, political actions, collective actions, social lives and daily practices of workers in the plane of varieties and commons, and the reflections of this taking the collected data into consideration.