

T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

**KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İŞÇİLERİN DİRENME VE  
HAYATTA KALMA STRATEJİLERİ: DENİZLİ TEKSTİL İŞÇİLERİ  
ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

Hande ŞAHİN

Ankara-2012

T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

**KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İŞÇİLERİN DİRENME VE  
HAYATTA KALMA STRATEJİLERİ: DENİZLİ TEKSTİL İŞÇİLERİ  
ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

Hande ŞAHİN

Tez Danışmanı  
Prof. Dr Hayriye ERBAŞ

Ankara-2012

T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

**KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İŞÇİLERİN DİRENME VE HAYATTA  
KALMA STRATEJİLERİ: DENİZLİ TEKSTİL İŞÇİLERİ ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

Tez Danışmanı: Prof.Dr. Hayriye ERBAŞ

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

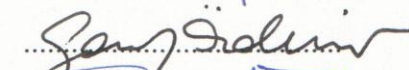
Prof. Dr. Mehmet Meder



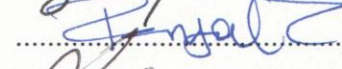
Prof. Dr. Hayriye Erbaş



Prof. Dr. G. Y. İbrahim



Doc. Dr. Feriye Turan



Yrd. Doç. Dr. Levent Ünsel



Tez Sınavı Tarihi ..... 20.01.2012

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**  
**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.(20..12^.../2012)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

.....Hande Sahin.....

İmzası



## TEŐEKKÖRLER

Tez sürecinde değerli zamanlarını benden esirgemeyen değerli hocalarım Prof.Dr Mehmet Meder, Prof.Dr Gamze Yücesan Özdemir, Doç.Dr Feryal Turan, Yrd. Doç. Dr Levent Ünsaldı'ya teşekkürü bir borç bilerim. Bu tezin her aşamasında yardımlarını benden esirgemeyen sevgili hocam Prof.Dr Hayriye Erbaş'a lisanstan doktora sonuna kadar bana sağladığı her türlü teorik ve metodolojik alt yapının yanı sıra, akademik ve insani bir duruşa nasıl sahip olunur konusundaki rol modelliği için sonsuz teşekkür ederim.

Tezin asıl aktörleri olan işçilere ulaşmamda bana sağladıkları yardımlardan dolayı Bahar Özkan, Buket Özkay ve Pınar Yavuzçehreye'ye, tez boyunca maddi manevi tüm destekleri için eşim Murat Şahin'e teşekkür ederim. Son olarak en özellerini benle paylaşmaktan çekinmeyen tüm işçilere yardımlarından dolayı teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

TABLOLAR LİSTESİ .....	IV
GİRİŞ .....	1
BÖLÜM I.....	6
1.1. Tezin Problemi .....	6
1.2 Tezin Önemi .....	7
1.3 Tezin Amacı .....	9
1.4 Sınırlılıklar.....	13
BÖLÜM II: KURAMSAL ÇERÇEVE.....	14
2.1. DİRENME VE HAYATTA KALMA STRATEJİLERİNİN SINIRLARINI ÇİZEN ARKA PLAN VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ .....	15
2.1.1 POST FORDİST UYGULAMALAR VE EMEK.....	20
2.1.1.1 Mekânsal Esneklik .....	24
2.1.1.2 Zamansal Esneklik .....	25
2.1.1.3 Ücret Esnekliği ve Düşen Ücretler.....	27
2.1.1.4 Yalın Üretim, Kalite Çemberleri, Toplam Kalite Yöntemi.....	28
2.1.2 EMEĞİN ENFORMELEŞMESİ: GÜVENCESİZLİK VE İSTİKRARSIZLIK .....	30
2.1.3 YOKSULLUĞUN DERİNLEŞMESİ: İŞSİZLİKTE ARTIŞ, ÜCRETLERDE DÜŞÜŞ .....	36
2.1.4 EMEĞİN ÖRGÜTSÜZLEŞMESİ: SINIF BAĞLARININ ÇÖZÜŞÜ, SENDİKAL HAREKETLERİN GERİLEYİŞİ .....	43
2.2 DİRENİŞ VE HAYATTA KALMA STRATEJİLERİ ÜZERİNE TEMEL TARTIŞMALAR VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ .....	51
2.2.1 DİRENİŞ KAVRAMI .....	51
2.2.2 DİRENİŞE TARİHSEL BİR BAKIŞ.....	54
2.2.3 DİRENİŞ LİTERATÜRÜ .....	60
2.2.4. DİRENİŞ STRATEJİLERİ .....	68
2.2.5 DİRENİŞ VE DİRENİŞ KÜLTÜRÜNÜ TÜRKİYE’DEKİ İŞÇİLER ÜZERİNDEN TARTIŞMAK.....	81
2.2.6 HAYATTA KALMA STRATEJİLERİ ÜZERİNE TARTIŞMALAR VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ .....	92
BÖLÜM III: ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ VE ARAŞTIRMA SÜRECİ..	99

3.1 ARAŞTIRMANIN ALANI: DENİZLİ İLİ VE SANAYİLEŞME SÜRECİ ..	99
3.2 ARAŞTIRMA, YÖNTEM, ARAŞTIRMA TEKNİKLERİ VE SORU FORMU OLUŞTURMA .....	104
BÖLÜM IV: BULGULAR VE DEĞERLENDİRME .....	120
4.1 İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI .....	120
4.1.1 Çalışma Ortamının Fiziksel Koşulları .....	120
4.1.2 Mesai Saatler, Fazla Mesai ve Ücretler .....	126
4.1.3 Sigortalı Olma .....	134
4.1.4 Örgüt Yapısı ve İş Akışı .....	139
4.1.5 Örgüt İçi İlişkiler .....	152
4.1.5.1 Yatay İlişkiler .....	153
4.1.5.2 Dikey İlişkiler .....	154
4.1.6 Denetim .....	159
4.1.6.1 Otorite Yapısı .....	160
4.1.6.2 Teknolojik Donanım ve Kameralar: Gözetim .....	163
4.1.6.3 Ceza .....	166
4.1.6.4 Yönetime veya Patrona Yakın İşçiler .....	169
4.2 İŞÇİLİK DENEYİMİ VE SINIF BİLİNCİ .....	171
4.2.1 İşçilik Deneyimi .....	172
4.2.2 Sınıf Bilinci .....	177
4.2.2.1. İşçilerin Kendilerini Tanımlama Biçimleri .....	179
4.2.2.2 İşçilerin Patron Algıları .....	190
4.2.2.3 İşçilerin İşçi-İşveren Çıkarlarına İlişkin Algıları .....	191
4.2.2.4 Formel İşçilerin Fason İşçileri Algılama Biçimleri .....	193
4.2.2.5 Fason İşçilerin Formel İşçileri Algılama Biçimleri .....	195
4.2.2.6 İşçilerin Sınıf Meselesine Bakışları .....	199
4.3. İŞÇİLER VE DİRENİŞ .....	201
4.3.1 İşçilerin Gözüyle İsyân .....	201
4.3.2 İşçilerin Gözüyle Direniş .....	204

4.3.3. İşçilerin Direnememe Nedenleri.....	206
4.3.3.1 İşçilerin İşlerini Kaybetme Korkusu .....	206
4.3.3.2 İşçi Dayanışmasınının Zayıflığı .....	212
4.3.3.3 Sendikal Bilincin ve Örgütlülüğün Olmayışı.....	215
4.4. İŞÇİLERİN DİRENİŞ STRATEJİLERİ.....	226
4.5 İŞÇİLERİN HAYATTA KALMA STRATEJİLERİ VE GÜNDELİK YAŞAM PRATİKLERİ .....	240
4.5.1 İşçilerin Hayatta Kalma Stratejileri .....	240
4.5.1.1 Geçinme Stratejileri .....	240
4.5.1.2 Aile İle Birlikte Yaşamak.....	251
4.5.1.3 Ek İş Yapmak.....	253
4.5.1.4 Alış Veriş Yapma Biçimleri.....	257
4.5.1.5 Borçlanma, Para Biriktirme, Yardımlaşma.....	261
4.5.1.6 Çocukların Bakımı .....	267
4.5.1.7 Köyle Olan Bağlar.....	270
4.5.2 İşçilerin Gündelik Yaşam Pratikleri .....	277
4.5.2.1 İşçilerin Sosyal Yaşantıları ve Boş Zaman Faaliyetleri, Tatil Alışkanlıkları.....	277
4.5.2.2 Hayatlarında Yapmak İsteyip de Yapamadıkları .....	281
4.5.2.3 İşçilerin Gelecek Beklentileri.....	286
SONUÇ: .....	289
KAYNAKÇA:.....	310
EK 1 DERİNLEMESİNE MÜLAKAT FORMU .....	327
EK 2: GÖRÜŞMECİ LİSTESİ .....	334
ÖZET.....	340
ABSTRACT.....	341



## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo1:</b> 1980-2010 Yılları Arasında Asgari Ücret ve Yoksulluk Sınırları Karşılaştırmaları.....	42
<b>Tablo2:</b> Tez Sürecinde Görüşme Yapılan Fabrikalar ve Fason Atölyeler.....	112
<b>Tablo3:</b> Katılımcıların Demografik Durumları.....	116

## GİRİŞ

1970 sonrası kapitalizmin içine girdiği kriz süreci, neo liberal politikalar ile aşılmaya çalışılmıştır. Bu politikalar, ekonomik, sosyal ve siyasal alanları sermaye lehine yeniden düzenlemeyi amaçlamaktadır. Ekonomik alanda yerel piyasaların uluslara arası pazarlara eklenmesini hedefleyen politikalar, fordizmin ve Keynesyen politikaların katılıklarını, aşma çabasıdadır. Fordizmin kitlesel üretime dayalı yapısı, talepler üzerinden ilerleyen, stoksuz bir üretim süreci ile aşılmaya çalışılmıştır. Esneklik uygulamaları ise ani ve hızlı değişen piyasa taleplerine en az maliyetle cevap verebilmede araç olarak görülmüştür. Esneklik uygulamaları, emek aleyhine bir takım gelişmelerin yaşanmasına neden olmuştur. Kitlesel işçi sınıfı mekânsal esneklik uygulamaları ile birlikte parçalanmıştır. Bir tarafta her türlü sosyal hak, güvence ve düzenli gelire sahip işçiler diğer tarafta sosyal güvence ve haklardan yoksun, düzensiz gelire çalışmak zorunda kalan işçiler yer almıştır. İşsizlik artmış, belirsizlik ve güvencesizlik derinleşmiştir.

Tüm bu gelişmeler, direniş olgusunun da bir değişim süreci yaşamasına sebep olmuştur. Emek aleyhine yaşanan bu gelişmeler, direnişi iki önemli açıdan etkilemiştir. Öncelikli olarak işsizlik tehdidi, sosyal güvence eksikliği gibi gelişmeler işçilerin direnme potansiyelini baskılamıştır. İkinci olarak da kollektif direniş biçimleri tüm dünyada gerileyen sendikal ve işçi hareketine bağlı olarak önemli ölçüde azalmıştır. Kollektif bir direnişten yoksun kalan işçiler ise, giderek yalnızlaşmakta ve daha bireysel tutunma çabaları arayışına girmişlerdir. Bu durum karşısında işçilerin daha örgütsüz, daha bireysel, gündelik hayatın içine daha parçalı olarak serpilmiş stratejiler geliştirmeleri beklenebilir. Böylesi bir varsayım, işçilere tüm olumsuzluklar karşısında dahi direnebilecekleri, varlık gösterebilecekleri bir

alanı açar. İşçilerin direnişlerinin salt kollektif ve örgütlü olduğu kabulü ise bu tip direniş biçimlerinin giderek azaldığı bir dönemde işçilerin tamamen edilgen ve kabullenici olduğu yönünde bir yanılgıya yol açabilir. Bu açıdan geleneksel Marksist bakış, yetersiz kalmaktadır. Ayrıca Marksizmin pratikte olanı açıklamakla ilgili sınırlılıkları, işçilerin yaşadıkları olumsuzluklar karşısında neden sınırlı direnişler gösterdiklerinin ya da hiç göstermediklerinin, aynı koşullara sahip işçilerin neden farklı direniş stratejileri geliştirdiklerinin anlaşılabilmesi konusunda problemlere sahiptir. Ancak işçilerin direniş, boyun eğme gibi durumlarının, fabrika dışındaki sosyo ekonomik yapılar çözümlenmeden anlaşılmasının imkânsız oluşu (Yücesan-Özdemir: 2000: 243), geleneksel Marksizmin sınıf çalışmalarında hâla önemli bir yere sahip olduğunun önemli bir göstergesidir.

Tüm bu yapısal sınırlılıklara rağmen işçilerin direnme imkânlarının olduğunun ortaya konabilmesi, birey ve yapıyı birleştiren çözümlemelere bağlıdır. Böylece hem direniş ve hayatta kalma stratejilerinin arka planı anlaşılabilir hem de bu stratejiler, işçilerin öznel deneyimleri üzerinden okunabilecektir. Bu çerçevede “Küreselleşme sürecinde Denizli tekstil sektöründeki işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerini” konu alan bu tezde, işçilerin mevcut koşullar karşısında ne tür direniş ve hayatta kalma stratejileri geliştirdiklerinin ortaya konulması, işgücü piyasalarına dair yaşanan dönüşümlerin, işçilerin çalışma ve gündelik hayatlarını nasıl etkilediğinin, işçilerin öznel deneyimleri üzerinden dinlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçları gerçekleştirebilmek için yöntemsel olarak öncelikle işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerinin arka planı sorgulanmıştır. Emek piyasalarında yaşanan gelişmeler, direniş odaklı olarak sorgulanmıştır. Sonrasında direnişle ilgili literatüre yer verildikten sonra işçilerin öznel deneyimlerine

geçilmiştir. Tez temelde iki ana düzlem üzerine inşa edilmiştir. Birinci düzlemi işçilerin çalışma koşulları ve direniş stratejileri oluştururken, ikinci düzlemi öznel yaşamları ve hayatta kalma stratejileri oluşturmaktadır. Tez sürecinde Denizli ilinde tekstil sektöründe yer alan bir büyük, bir orta ölçekli fabrikada, üç tane fason atölyede çalışan 45 işçi, bir fabrika sahibi, üç fason atölye sahibi, 3 yönetici (bir genel müdür, iki bölüm müdürü), üç denetçiyle (iki şef, bir ustabaşı) derinlemesine mülakatlar yapılmıştır.

Tez, 5 temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde tezin temel problemi, amaçları, önemi ve sınırlılıkları tartışılmıştır. İkinci bölümü, tezin kuramsal çerçevesidir. Bu bölümde işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerinin arka planını belirlerlediği varsayılan işgücü piyasasına dair yaşanan dönüşümler tartışılmıştır. Post fordizm, esneklik uygulamaları, emeğin enformelleşme süreci, işsizlik ve ücretlere bağlı olarak yoksullaşma süreci, emeğin örgütsüzleşme süreci bu bölümün alt başlıklarını oluşturmaktadır. Bu alanlarda yaşanan gelişmeler, işçilerin hayatta kalma ve direniş stratejileri odaklı olarak sorgulanmıştır.

Tezin ikinci bölümünün ikinci kısmını, direniş ve hayatta kalma stratejileri ile ilgili tartışmalar oluşturmaktadır. Bu kısımda direniş kavramının içeriği, direniş tarihsel bir bakış, direniş literatürü, direniş stratejileri, Türkiye'deki işçi direnişlerine yer verilmiştir. Tezin kuramsal çerçevesi bölümü, hayatta kalma stratejileri üzerine tartışmalar ve Türkiye Örneği alt başlığı ile bitirilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünü, araştırmanın metodolojisi ve araştırma süreci oluşturmaktadır. Bu bölümde öncelikli olarak araştırma alanı olan Denizli ili ve

sanayileşme süreci ele alınmıştır. Bölümün ikinci kısmında tezin yöntemi, araştırma süreci, bu süreçte hangi araştırma tekniklerinin kullanıldığına değinilmiştir.

Tezin dördüncü bölümü saha çalışmasında elde edilen bulgulardan oluşmaktadır. Bulgular, işçilerin çalışma ortamı, işçilik deneyimleri ve sınıf bilinçleri, direniş ve işçiler, işçilerin hayatta kalma stratejileri ve gündelik hayat pratikleri alt başlıklarında ele alınmıştır. Çalışma koşulları çerçevesinde işçilerin çalıştıkları fiziksel koşullar, mesai, ücret ve sigorta durumları, iş akışı ve örgüt yapısı, örgüt içi ilişkiler ve denetim mekanizmaları incelenmiştir. Dördüncü bölümün ikinci kısmını işçilerin direniş stratejileri ile doğrudan ilişkili olabileceği düşünülen işçilik deneyimi ve sınıf bilinci oluşturmaktadır. Sınıf bilinci ile ilişkili olarak işçilerin kendilerini ve patronu nasıl tanımladıklarına, işveren ile kendi çıkarlarını ortak görüp görmediklerine, fason ve formel işçilerin birbirlerini nasıl algıladıklarına, sınıf meselesine nasıl yaklaştıklarına yer verilmiştir. Dördüncü bölümün üçüncü ve dördüncü kısmında işçilerin direnme ve isyan etmeyi nasıl algıladıkları, direnememe nedenleri, fabrika içinde ne tür direniş stratejileri geliştirdikleri tartışılmıştır. Dördüncü bölümün son kısmı, işçilerin hayatta kalma stratejilerine ayrılmıştır. Bu bölüm, ağırlıklı olarak işçilerin gündelik yaşam pratikleri ile ilişkilidir. Sınırlı kaynaklara sahip olan işçilerin beslenme, barınma, çocukların bakımı gibi birçok alanda nasıl stratejilere başvurdukları, bu stratejilerle ilişkili olarak borçlanma, ek iş yapma, yardımlaşma durumlarına yer verilmiştir. Bu bölüm, işçilerin gelecek beklentileri ve hayatta yapmak isteyip de neyi yapamadıkları üzerine yapılan tartışmalarla bitirilmiştir.

Tez, sonuç kısmı ile bitirilmiştir. Tezin sonuç kısmı, tezin amaçlarına uygun olarak yapılandırılmıştır. Amaçlar kısmında oluşturulan soruların sonuç kısmında

genel bir değerlendirmesi yapılmış, bu sorular etrafında araştırma s¼recinde neler elde edildiği kuramsal çerçeveye paralellik gösterecek şekilde tartışılmıştır.

## BÖLÜM I

### 1.1. Tezin Problemi

1970 sonrasında dünyada yaşanan kriz, yeni bir sistemi zorunlu ya da kaçınılmaz kılmıştır. İdeolojik zeminini küreselleşme ve neo liberalizmin oluşturduğu bu yeni sistemde tüm ülke ekonomileri, açık pazarlar haline getirilmiştir. Devlet, hem piyasalar üzerindeki düzenleyici rolünü hem de sosyal devlet olma niteliğini sosyal sınıflar lehine giderek kaybetmiştir. Krizin aşılması için öncelikli olarak fordizm ve Keynesyen politikaların yeniden düzenlenmesi ya da terk edilmesi çıkış yolu olarak görülmüştür. Üretim dünyanın birçok yerine parçalanmış, böylece ucuz işgücü rezervlerine ulaşarak emek giderleri minimuma indirilmiştir. Post fordist uygulamalar aracılığıyla emek esneklik adı altında enformel zeminlere çekilmiş. Yarı zamanlı, sözleşmeli istihdam yaygınlaştırılmıştır. Öte taraftan sendikalaşma da dâhil olmak üzere, her türlü kollektif ve örgütlü direniş sınırlandırılarak, emeğin tüm bu gelişmeler karşısında savunmasız hale gelmesi sağlanmıştır. Neo liberal döneme eklenme süreci, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler ve onların temel sınıfları için çok daha sancılı olmuştur. Bu ülkeler, merkez konumundaki ülkeler tarafından ucuz işgücü rezervi ve hammadde kaynağı olarak görülmüş, iş gücü piyasalarını kendi lehlerine düzenlemeleri istenmiştir. Çevre konumundaki ülkelerde, devlet desteği ile yerel sanayi odakları yaratılarak, uluslararası pazarlara hizmet verir konuma getirilmiştir. Yapısal uyum politikaları ile de desteklenen süreç, işçilerin ücret, sendikal hak gibi geniş bir zeminde kan kaybetmeleri ile son bulmuştur. Dar bir alana sıkışan emek içinse direnebilmek ve hayatta kalabilmek gün geçtikçe daha zor bir hal almıştır.

Denizli ili de 1990 sonrası tekstil sektörü aracılığıyla uluslararası pazarlara eklenilen yerel bir sanayi odağıdır ve post fordizmin esneklik adı altında emeğin aleyhine işleyen birçok uygulamasının doğrudan gözlemlenebileceği bir alandır. İşçilerin bir kısmı sigortadan yoksun, bir kısmı sözleşmeli, bir kısmı ise düşük ücretli veya mesaisini alamadan çalışmaktadır. Fasonlaşma oldukça yaygındır. Özellikle kriz dönemlerinde bu durum çok daha belirginleşmektedir. Bunlara karşın tekstil sektöründe sendikalı işçi sayısı sıfırdır. Yani örgütlü tek bir işçi bile bulunmamaktadır Böylece her tür kitlesel mücadeleden de yoksun kalan işçiler için, bildik anlamda direnmek ve mevcut koşullara itiraz edebilmek neredeyse imkânsız hale gelmektedir.

Bu tezin tezin temel problemi, tekstil sektöründe istihdam edilen işçilerin örgütlenme ve direnme güçlerinin, farklı uygulamalarla nasıl sınırlandırıldığının Denizli tekstil çalışanları örneğinde incelenmesi ve direnme güçleri sınırlı olan bu insanların bu sınırlılık içinde ne tür hayatta kalma ve direniş stratejileri, geliştirdiklerinin açığa çıkarılmasıdır.

## **1.2 Tezin Önemi**

1980'lerle beraber emek aleyhine birçok gelişme yaşanmıştır. Aynı yıllarda sınıf temelli çalışmaların yerini, kimlik, etnisite gibi birey ya da grup odaklı çalışmalar almıştır. Sınıf yerine yoksulluk, kent yoksulluğu, etnik ya da cinsel kimlik odaklı çalışmalar bu yıllarda artmıştır (Erbaş ve Coşkun, 2007: 6-7). Ancak odağın bu çalışmalara kayması, sınıf olgusunun ve ona dair yaşanan sorunların ortadan kalktığı anlamına gelmemelidir. Esnek üretimle beraber işin daha enformel bir yapı kazanması, sınıflara dair tanımlamaların revizyona olan ihtiyacı, popüler kültürle beraber sınıfların kendilerini ağırlıklı olarak tüketim kalıpları üzerinden



ifade etmeleri, sınıfın değişen yapısı, sınıfa dair tüm niceliksel ve niteliksel değişimler, sınıf olgusunun yeni bakış açılarıyla yeniden ele alınmasını gerektirmektedir.

İşçi sınıfı ise, 1980 sonrası tüm dünyada etkin olmaya başlayan yeni sistem ve onun iş gücü piyasaları üzerinde yarattığı dönüşümleri, doğrudan deneyimlemek durumunda kalmıştır. Post fordist dönemle birlikte hem ücret, hem sendikal haklar hem de çalışma koşulları bakımından büyük kayıplar yaşayan işçilerin öznel deneyimlerinin incelenmesi, yaşanan bu makro dönüşümlere dair büyük ipuçları sunacaktır. İşçilerin çalışma ve gündelik hayata dair yaşadıkları, işçi hareketinin, küreselleşme süreci içinde evrildiği noktayı, işçilerin bu ağlar içinde hangi iktidar biçimleri ile muhatap oldukları, bu iktidar biçimleri karşısında direnip direnemediklerini ortaya koyma açısından anlamlıdır.

Bu çalışmanın önemi, küreselleşen pazarlara formel ve enformel<sup>1</sup> üretim biçimleri ile eklemlenmeye çalışan yerel bir sanayi odağı olarak Denizli tekstil sanayindeki işçilerinin öznel deneyimlerini kendi ağızlarından dinleyerek sınırlı da olsa bu süreçlere dair çıkarımlarda bulunabilmektir. Çalışma işçilerin formel ve enformel yapılar içinde nasıl tutunabildiklerini, ne tür hayatta kalma ve direniş stratejileri geliştirdiklerini, örneklemin sınırlılığı içerisinde ortaya koyma açısından

---

<sup>1</sup>Formel üretim biçimleri, sosyal güvenceye ve düzenli gelire sahip olarak yasal koruma altında haftanın beş günü günlük 7-8 çalışmaya tekabül eder (ILO, 1992: 560). Enformel emek ya da istihdam, tez boyunca Hataya (1993. 109)'ın tanımı çerçevesinde *yasal korumadan yoksunluk, düzensiz gelir, sosyal güvenliğin olmadığı* her türlü ekonomik faaliyet veya emek biçimi anlamında kullanılmıştır. Emegın enformelleşme süreci de düzenli gelir, sosyal güvence ve yasal korumadan yoksun kalma sürecini ifade etmektedir. Türkiye'de enformel istihdam bu öğelerin her biri üzerine kurulu olabileceği gibi sadece bazılarını da içerebilir. Araştırma sürecinde gidilen fason üretim yapan atölyelerde işçilerin sigortalarının düzensiz yattığı, bazı atölyelerinin işçilerini hiç sigortalatmadığı, ücretlerin işverenin öngördüğü tarihte değişebilen miktarlarda ödenebildiği görülmüştür.

önemlidir. İşçilerin öznel hikâyelerinden yola çıkarak, sürecin sorgulanması, direnişin olup olmadığının deşifre edilmesi, eğer direniş varsa sınıf mücadelesinin belli sınırlılıklar altında hâlâ devam ettiğini ortaya koyması açısından diğer işçilere de katkı sağlayacak, onlara direnebilme adına örnek teşkil edecektir.

### **1.3 Tezin Amacı**

Tezin amaçları oluşturulmadan önce teze temellik edebileceği düşünülen varsayımlar oluşturulmuştur. Tezin temel varsayımları:

1. Direnişi sadece sendika, grev, toplu iş sözleşmesi, kavramlarla açıklamak, zayıflayan sendikal hareket ve işçi hareketi karşısında direnişin hiç olmadığı gibi bir yanılgıya neden olabilmektedir. Oysaki formel direniş biçimleri zayıflasa dahi işçilere ait farklı direniş biçimleri varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Bu direniş biçimleri formel veya enformel olabilirler (Scott,1990: 13). Çalışma ve gündelik hayatın farklı alanlarında varlık gösterebilirler. Bu yüzden işçi direnişi, iktidarın işçiler üzerindeki taleplerini azaltmayı amaçlayan, egemen değer sisteminden farklı kendine özgü değerlerle güdülenen, iktidarın meşruiyetine yönelik her türlü bireysel ya da kollektif harekettir.

2. Gündelik hayatın içinde itaat, isyan, kabullenme ve direniş iç içe geçmiştir (Erdoğan, 2007: 77). Bu yüzden sadece itaat eden veya sadece direnen işçilerden ziyade hem gündelik hem de çalışma hayatı içinde itaat ve direnişi bir arada yaşayan işçilere rastlamak çok daha olasıdır.

3. Her işçi direnme potansiyeline sahiptir. İktidar sahipleri de bu potansiyeli bildikleri için farklı denetim mekanizmaları kullanırlar. Hem denetleme mekanizmaları, hem de direniş stratejileri, üretim ilişkilerinin ve emeğin

örgütlenme biçimlerinin değişen yapısına göre farklılık göstermektedir. Kapitalizmle beraber, direniş de evrim geçirmiştir (Fleming ve Spicer, 2003: 158).

4. Her toplumda olduğu gibi Türkiye’de de işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejileri, politik, ekonomik ve toplumsal dönüşümler etrafında şekillenmiştir. Tüm bu stratejiler, kendilerini sınırlandıran yapılar anlaşıldığı takdirde daha iyi analiz edilebilir (Yücesan-Özdemir: 2000: 243).

5. Dünyada ve Türkiye’de 1980 sonrasında yaşanan dönüşüm, emek aleyhine önemli kırılmalara neden olmuştur. Ancak bu durum, 1980 öncesi emek aleyhine hiçbir olumsuzluğun var olmadığı yönünde anlaşılmalıdır. Post fordist süreç, esneklik uygulamaları aracılığıyla, işçilerin ücretler, çalışma koşulları, direnme potansiyelleri, örgütlenme biçimleri ile ilgili problemlerini derinleştirmiştir (Harvey, 1993: 83).

6. Formel ve enformel şekilde istihdam edilen işçilerin çalışma koşulları, sosyal güvenceleri, ücretleri, sahip oldukları sosyal haklar birbirinden farklıdır (Dull, 2003: 5-6). Bu farklılıklar, formel ve enformel işçilerin tabi olduğu denetim mekanizmalarında da farklılaşmaya neden olabilir. Ayrıca tüm bu alanlardaki farklılıklar, formel ve enformel işçilerin farklı direnme ve hayatta kalma stratejileri geliştirmelerine yol açabilir.

Tüm bu varsayımlardan hareketle, tezin temel amacı, uluslararası pazarlara yönelik üretim yapan Denizli tekstil sektöründe, istihdam edilen işçilerin öznel deneyimlerinden yola çıkarak, ne tür direnme ve hayatta kalma stratejileri geliştirdiklerini ortaya koymaktır. Bu temel amaç, yukarıda da belirtildiği üzere iki alt düzlemde ele alınacaktır.

İşçilerin çalışma koşulları ve bu koşullar altında geliştirdikleri direniş stratejileri, çalışmanın birinci düzlemini oluşturmaktadır. Bu düzlemde cevaplanması amaçlanan sorular, doğrudan iş yaşantısına ve işçilerin direniş stratejilerine yoğunlaşmaktadır. Bu düzlemde cevaplanması amaçlanan sorular aşağıda verilmiştir.

1. İşçilerin çalışma koşulları, ücretleri, mesai ve sigortalı olma durumları nasıldır? Fason atölyede ve fabrikalarda çalışan işçiler arasında bu alanlarda bir farklılaşma bulunmakta mıdır?

2. Fabrika ve fason atölyelerde iş akışı nasıl sağlanmaktadır? Kalite kontrol çemberleri, toplam kalite yönetimi gibi uygulamalar bulunmakta mıdır?

3. Fabrika içi ilişkiler nasıldır? İşçilerin birbirleri ve üstleri ile olan ilişkileri bakımından fason atölyeler ve fabrikalar arasında bir farklılaşma var mıdır?

4. Fabrika ve fason atölyelerde denetim nasıl ve hangi mekanizmalar yardımıyla sağlanmaktadır? Fabrika ve fason atölyelerin farklı örgüt yapıları, işçilerin tabi olduğu denetim mekanizmalarında bir farklılaşmaya neden olmakta mıdır? Denetim mekanizmalarındaki bu farklılaşma, işçilerin direniş stratejilerinde bir farklılaşmaya neden olmakta mıdır?

5. Sınıf bilinci ve direniş stratejileri arasında bir ilişki bulunmakta mıdır? Sınıf bilinci ile ilişkili olarak işçiler, kendilerini ve patronlarını nasıl tanımlamaktadır? Fason atölye sahip olmak veya fason atölyede işçi olmak, sınıf bilinci bakımından bir farklılaşmaya neden olmakta mıdır? Fason

atölye ve fabrikada çalışan işçilerin birbirlerine bakışları nasıldır? Her iki grupta yer alan işçiler kendi çıkarları ve patronlarının çıkarları arasında nasıl bir bağ kurmaktadır? Ülke meseleleri içinde sınıf meselesini nereye koymaktadırlar? Fason atölye ve fabrikalarda çalışan işçiler arasında sınıf bilinci bakımından bir farklılaşma söz konusu mudur? Eğer böyle bir farklılaşma söz konusu ise bu farklılaşmanın nedenleri nelerdir? Bu durum direnme potansiyellerini ve direniş stratejilerini etkilemekte midir?

6. İşçiler direnme ve isyan etmeye nasıl bakmaktadır? Eğer direniş gösteriyorsa hangi stratejileri uygulamaktadırlar? Bu stratejiler, fason ve fabrikadaki işçiler arasında farklılık göstermekte midir? Eğer işçiler direniş göstermiyor ve sınırlı gösterebiliyorsa bunun nedenleri nelerdir?

Tezin ikinci düzlemini işçilerin hayatta kalma stratejileri ve gündelik yaşam pratikleri, oluşturmaktadır. Bu düzlemde iş dışı yaşam alanlarına odaklanılacaktır. Bu düzlemle ilişkili olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1. İşçiler, ne tür hayatta kalma stratejileri geliştirmektedirler? Barınma, beslenme, çocuk bakımı, alış veriş yapma konularında hangi stratejilere başvurumaktadırlar? Bu stratejiler, işçiler arasında hangi değişkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir?

2. İşçiler arasında ek iş yapma yaygın mıdır? Fason atölyedeki ve fabrikadaki işçiler arasında ek iş yapma bakımından bir farklılık söz konusu mudur?

3. İşçilerin borçlanma ve para biriktirme durumları nasıldır? İşçiler arasında para biriktirme açısından en avantajlı grubu kimler oluşturmaktadır?

4. İşçiler, boş zamanlarını ve tatillerini nasıl değerlendirmektedir? İşçiler arasında tatil yapma ve boş zaman değerlendirmede bir farklılaşma söz konusu mudur?

5. İşçilerin gelecekte bekledikleri ve hayatta yapmak isteyip de yapamadıkları, eksikliğini hissettikleri şeyler nelerdir? İşçilerin gelecek beklentileri ve eksikliğini hissettikleri şeylerde neler belirleyici olmaktadır, aralarında bir farklılaşma var mıdır?

#### **1.4 Sınırlılıklar**

Küreselleşme sürecinde Denizli ili tekstil sektöründeki işçilerin hayatta kalma ve direniş stratejilerini konu alan tezin en büyük sınırlılığı örnekleme ile ilgilidir. Konunun hassaslığı sebebiyle istenilen her tür fabrikaya ve fason atölyeye gidilememiştir. Bu yüzden ancak birincil ilişkiler aracılığıyla fabrika ya da atölyeye girilmiş, bir büyük ölçekli, bir orta ölçekli fabrikada ve üç fason atölyede çalışma fırsatı bulunmuştur. Kalan işçilerle evlerinde veya arkadaş toplantılarında görüşülmüştür. Özellikle fason atölyede çalışmayan ancak fason araçlarla günlük veya haftalık istihdam edilen işçilere oldukça sınırlı sayıda ulaşılabilmektedir.

Tezin bir diğer sınırlılığı mekânsal ve zamansal olarak işçilere ulaşmadaki zorluklardır. İşyeri içindeki görüşmeler ise işçilerin daha rahat ve açık cevap verebilme imkânlarını büyük ölçüde sınırlandırmıştır

## BÖLÜM II: KURAMSAL ÇERCEVE

Tezin kuramsal çerçevesini, direnme ve hayatta kalma stratejilerinin sınırlarını çizen arka plan, direniş ve hayatta kalma stratejileri üzerine tartışmalar ve Türkiye örneği bölümleri oluşturmaktadır. İşçilerin direnme ve hayatta kalma stratejilerinin, anlaşılabilmesi için öncelikli olarak bu stratejilere yön veren arka plan ele alınmıştır. Bu bölüm post fordist uygulamalar, esneklik tartışmaları etrafında ele alınmıştır. Ayrıca bu bölümde emeğin enformelleşme süreci, işsizlik artışı, ücretlerdeki düşüş, bu gelişmelere bağlı olarak derinleşen yoksulluk da alt başlıklar altında tartışılmıştır. Bu bölümde son olarak sınıf bağlarının çözülme ve sendikal hareketin gerileme sürecine de yer verilmiştir.

Tezin kuramsal çerçevesi bağlamında direnme ve hayatta kalma stratejileri ile ilgili teorilere yer verilmiş. Bu teoriler Türkiye örneği üzerinden tartışılmıştır. Öncelikli olarak direnme kavramı, tarihsel olarak geçirdiği dönüşüm ve direnme stratejileri alt başlıklar altında ele alınmıştır. Sonrasında işçilerin direniş ve direniş kültürü, Türkiye'deki işçiler üzerinden tartışılmıştır. Bu bölümde son olarak hayatta kalma stratejilerine dair tartışmalara yer verilmiş, bu tartışmalar Türkiye örneği üzerinden sorgulanmıştır.

## **2.1. DİRENME VE HAYATTA KALMA STRATEJİLERİNİN SINIRLARINI ÇİZEN ARKA PLAN VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

İş gücü piyasalarının yapısı, işçi sınıfı oluşumunun, nesnel temelini oluşturduğundan sınıflar arası ve sınıf içi ilişkiler üzerinde doğrudan belirleyicidir. İş gücü piyasaları, aynı zamanda bir çatışma alanı olarak direniş ve mücadelenin gerçekleştiği zemindir. Bu nedenle Denizli özelinde tekstil işçilerinin direniş ve hayatta kalma stratejilerinin anlaşılabilmesi, işgücü piyasalarındaki dönüşümler ve bu dönüşümlerin işçi sınıfı üzerindeki etkilerinin anlaşılmasına bağlıdır. Bu amaç doğrultusunda bu bölümde post fordist uygulamalar ve esneklik tartışmaları, emeğin enformelleşme süreci, işsizlik artışı ve ücretlerdeki düşüş, derinleşen yoksullaşma süreci, sınıf bağlarının çözülmesi ve gerileyen sendikal hareketler tartışılacaktır. Böylece bir sonraki bölümde tartışılacak olan direniş ve hayatta kalma stratejilerinin arka planının genel bir resmi ortaya konacaktır.

İş gücü piyasalarına ilişkin yapılacak çözümlerlerin, kapitalizmin özgül tarihinden bağımsız olması düşünülemez. Kapitalizmin kendi içinde geçirmiş olduğu süreç, işgücü piyasalarını doğrudan etkilemektedir. Günümüz işgücü piyasalarının sınırlarını, büyük ölçüde çizen ise, 1980'lerle beraber kapitalizmin küreselleşme ve neo liberalizm adı altında evirildiği yeni nokta ve onun üretim ilişkilerine yansımaları olan post fordist uygulamalardır. Neo liberalizm ve post fordizmin, 1980 sonrası tüm dünyada etkin hale gelmesi tesadüfi değil, kapitalizmin 1970'lerle beraber girdiği krizin bir sonucudur.

II. Dünya savaşı sonrasında devletlerin içine girdikleri hızlı kalkınma süreci, Keynesyen devlet anlayışı ve fordizm ile aşılmaya çalışılmıştır. Keynesyen politikalar, yoğun birikim rejimi, standart tüketim kalıplarının oluşturulması ve



geniş bir pazarın istikrarlı kılınması gibi öğeleri içermekteydi (Gökgöz, 2000: 17). Keynesyen politikaların etkinliği, tüketimin arttırılmasına bağlanmıştır. Tüketimin, ücret düzenlemeleriyle arttırılması, bir taraftan Keynesyen politikalara sosyal devlet niteliği kazandırırken, diğer taraftan sınıflar arası görece bir uyuma neden olmaktadır. Keynesyen politikalar, II. Dünya Savaşı sonrasında hızlı sanayileşme için gerekli olan işgücü ordusu yaratılmasına zemin hazırlarken aynı zamanda da bu işgücünü yaratmak için gerekli olan eğitim, sağlık, sosyal güvence, konut gibi hizmetleri sosyal devlet anlayışı içerisinde karşılamaktadır.

Tam istihdamın sağlanması, keyfi işten çıkarmaların önlenmesi, asgari ücret mekanizmaları, sosyal güvenlik ağı, hükümetler üzerinde bile etkili olan güçlü sendikacılık, o dönemki emek lehine sosyal devlet uygulamalarıdır. Keynesyen politikaların tamamlayıcısı niteliğinde olan fordist sistem, büyük hacimli işletmelerin ortaya çıkmasına sebep olmuş, üretim sistemi siyasi ve sosyal sözleşmeler üzerine yerleştirilmiştir. Kitlesel üretim ve kitlesel tüketimin uyumuna dayalı olan sistem, sermaye birikimine olanak sağladığı süre boyunca endüstri ilişkilerinin barış içinde devam etmesini sağlamıştır. Ancak 1970'ler sonlarına doğru mevcut sistem yavaş yavaş iktisadi ve siyasi sınırlarına ulaşmış, reel ücret artışları, verimlilik artış oranlarını aşmış, gelişmiş ülkelerde kâr oranları düşmüş, sabit sermaye yatırımları azalmış, işsizlik ve enflasyon artmıştır. 1973 petrol krizi ise bardağı taşıran sebep olmuştur. Kitle üretimi sistemlerine yapılan uzun vadeli ve geniş ölçekli sabit sermaye yatırımları, tasarımda esnekliği büyük ölçüde engelleyen istikrarlı büyüme varsayımları, fordist üretim sistemlerinin katı yapısı, yaşanan krizin nedenleri olarak görülmüştür (Harvey, 1999: 168).

Sermaye yeniden ayağa kalkabilmek için daha yüksek kârlara ihtiyaç duymuştur. Ücretlerin yüksek kılınması ile kitlesel tüketimin canlı tutulması mekanizması artık işlemez hale gelmiş, dünya piyasalarında tekel durumuna gelen çok uluslu şirketlerin beslenmesi için piyasalarda dönen sermaye yetmez olmuştur. Yeni pazarlar, daha ucuz işgücü ve hammaddeye ihtiyaç duyulmuştur. Tüm bu gelişmeler ise emek ve sermaye arasındaki bölüşüm ilişkilerinin yeniden yapılandırılması ihtiyacını doğurmuştur.

Yeni sistemin en temel hedefi, Keynesyen Dönemin sermaye aleyhine olan handikaplarını ortadan kaldırmak olmuştur. Bu yüzden emek için hiçbir şey artık eskisi gibi olmayacaktır. 1980 sonrası emek aleyhine yaşanan tüm olumsuz gelişmeler, bu çevrede değerlendirilebilir. Emeğin sermaye lehine yeniden düzenlenmesinde üç temel eğilimden bahsedilebilir.

Birincisi emek talebi azaltılmaya çalışılmıştır (Brenner, 1998: 17). Bu durum, tüm dünyada işsizliğin artmasına sebep olmuştur. İkincisi emek kullanım tarzları değişmiştir. Sigortasız, yarı zamanlı, güvencesiz istihdam yaygınlaştırılmıştır. Üretim fabrikalardan sokaklara taşmış, parçalara ayrılarak, her parça en ucuz maliyetle en verimli emeği kullanacak şekilde üretilmeye başlanmıştır (Ercan ve Özar, 2000: 35). İşsizlik artışları, emeğin parçalanma ve sokaklara taşma süreci, emeğin enformelleşme sürecini hızlandırmıştır. Üçüncüsü ise devlet desteği ile gerçekleştirilen düzenlemelerin de yardımıyla emeğin örgütlenmesi zayıflatılmış, sendikal hareketler geriletılmıştir. Devlet desteği ve sendikal güçten yoksun kalan emek, giderek güçsüzleşmiş, esneklik uygulamaları adı altında kendine dayatılan güvencesiz, istikrarsız iş imkânlarını ve düşük

ücretleri kabul etmek durumunda kalmıştır. Tüm bu gelişmeler için gerekli olan alt yapı ise neo liberal politikalar tarafından sağlanmıştır.

Neo liberalizm olarak adlandırılan yeni dönem, liberal dönemin devamı niteliğinde olsa da, klasik liberal dönemden devletin sosyal alanlardaki koruyucu işlevinin ve piyasalardaki müdahaleciliğinin azaltılması, sermayenin uluslararası boyutta serbestleşmesi gibi farklılıklar gösterir. Ekonomik anlamda kapitalizmin küreselleşmesini, sembolize eden dönem, sermayenin sınırsız hareket edebilmesi, serbest ticaretin önündeki engellerin kaldırılması, sanayi üretiminin ve yeni teknolojilerin dünya çapında yayılmasını ifade eder. Laissez Faireci küresel tek pazar ideali, farklı gelişmişlik düzeyindeki ülke ve toplumlar üzerinde gelir uçurumlarının oluşmasına, devletlerin eşitsiz gelişmelerine neden olmuştur. Bu dönem, aynı zamanda üretimin de küreselleşmesini sembolize eder. Şirketler sınır ötesi ortaklıklar kurmakta, bu ortaklıklar aracılığıyla kendi ülkeleri dışında mal ve hizmet üretmekte, bu uğurda fason<sup>2</sup> imalat anlaşmaları yapmaktadırlar. Bu yeni dönemde Keynesyen dönemin aksine devlet, temel aktör olma özelliğini yitirmiş,

---

<sup>2</sup>Tez boyunca fason, üretim, biri diğerine göre ekonomik üstünlüğe sahip iki taraf arasındaki ilişki üzerinden ekonomik üstünlüğe sahip olanın istediği türde, miktarda, kalitede ve sürede üretim yapılması anlamında kullanılmaktadır. Eraydın (1999: 133-4), fason üretimi, esnekliğin bir parçası olarak kabul ettiği tanım, tez için esas alınmıştır. Fason üretim modeli, esnek üretimin parçalanarak ayrımlaştırılmasına dayalı bir üretim modelidir. Eve iş verme şeklinde firma ile kişi arasında da olabilir, daha büyük ölçekli bir firmanın üretiminin bir kısmını veya tamamını başka bir firmaya vermesi ile de kurulabilir. Uzmanlık, arz, kapasite üzerinden çeşitlenebilir. Fason üretim ilişkileri enformel olarak düşünülmemelidir. Sigortalı ve düzenli ücretli işçi çalıştırılabileceği gibi tersine de olanak veren bir yapısı vardır. Örneğin fason üretimin oldukça yaygın olduğu Denizli ilinde enformel emek kullanımı giderek artmaktadır. Büyük işyerlerinin çalıştırdığı işçilerin çoğu sosyal güvenceye sahipken, küçük işletmelerde aynı koşullar olduğu söylenemez. Denizli’de dokuma ve konfeksiyon sanayinde kayıt dışı işçi kullanımı oldukça yaygın olup, bu işçilerin büyük bir çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Tezin örneklemine oluşturan fason atölyeler, Denizli’de yurt dışına üretim yapan büyük firmalar için nihai ürünün sadece bir bölümünü üreten işletmelerdir. Bu atölyelerde çalışan işçiler, fason işçi olarak kabul edilmiştir. Fason işçilerin, sigorta, ücret gibi, haklarında belli bir standartlaşma yoktur. O yüzden formel ya da enformel işçi demekte yaşanan güçlük fason işçi kavramıyla aşılmaya çalışılmıştır.

yerini çok uluslu şirketler almıştır (Yılmaz ve Çetin, 2007: 17). Emeğin koruyuculuğunu üstlenen devletin bu dönemde geri plana çekilmesi, emeği çok uluslu şirketlerin istekleri karşısında savunmasız bırakmıştır.

Erbaş'a göre bu yeni dönem, kapitalizmin küreselleşmesi sonucunda kapitalist ekonomik yapıların, Üçüncü Dünya ülkelerinde etkin olmaya başladığı ve aynı zamanda da bu ülkeleri finansal olarak yeniden yapılandığı bir süreçtir. Bu dönemde istikrarlı pazarlar çökmüş, sürekli değişen bir talep yapısı ortaya çıkmış, buna bağlı olarak kitle üretimi yerine stoksuz üretime geçilmiş, işçi sınıfı küçülmüştür (Erbaş, 2000: 144). Giddens (2000: 18-19)'a göre küreselleşme, dünyayı küresel bir köyden ziyade küresel bir yağmaya döndürmüştür. Bu yağma sürecinin merkezinde ise emek ve emeğin kontrolü yatmaktadır. Gelişmiş ülkelerin merkezlerinde bulunan çok uluslu şirketlerin, gelişmekte olan ülkelere yatırımlar yapması, bu ülkelerdeki iş gücü talebini hassaslaştırmakta, emeği esnek ve enformel zeminlere çekebilmektedir.

Küreselleşme süreci, merkez ve çevre ülkeler arasındaki ilişkiler üzerinden değerlendirilebileceği gibi, bağımsız güçler haline gelen çokuluslu şirketlerin tüm dünyadaki etkinliği temelinde de sorgulanabilir. 1960'lı yıllardan itibaren giderek güçlenen çok uluslu şirketler, vasıfsız ve yarı vasıflı işlerini, işçilerin çok daha ucuza istihdam edilebildiği çevre ülkelere kaydırırken, yüksek düzeyde uzmanlaşma gerektiren malların üretimini, merkez ülkelerde sürdürmektedir (Kutal ve Büyüksulu, 1996: 65).

Türkiye'nin bu sürece eklemlenmesi, neo liberal dönemin de başlangıcı sayılabilecek 24 Ocak Kararları ile başlamıştır. Devletten bağımsız bir burjuva

sınıfı yaratarak uluslararası pazarlara eklemeyi amaçlayan kararlar, piyasaların serbestleşmesini öngörürken, maliyetleri düşürmek için taban fiyatlarını ve ücretleri düşürmeyi hedeflemiştir. Anti sendikal önlemler yasalarla desteklenmiş, kamu personeli azaltılmış, bütçedeki sosyal harcamalar kısıtlanmıştır. Bu uygulamalarla devletin 1960'lı yıllardaki, farklı sınıfları da içine alarak ulusal çıkarlar etrafında birleşme ve örgütlenme arzusu, artık son bulmuştur. Önemle belirtilmesi gereken nokta, 24 Ocak Kararları ile birlikte iç pazarların dışarıya açık hale getirilmesi ve devletin sosyal devlet rolünün azalması ile birlikte, Türkiye'deki işgücü piyasalarının, daha önce hiçbir dönemde olmadığı kadar dış etkilere karşı savunmasız hale geldiğidir. Ücret, sosyal ve sendikal haklarda ciddi gerilemeler yaşanmıştır. Bu gerilemeler, Türkiye'de işgücü piyasalarının, günümüzdeki yapısının anlaşılması açısından oldukça önemlidir. Türkiye'deki işgücü piyasalarının yapısı ise işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerinin sınırlarını çizmesi sebebiyle tez için kilit noktadadır.

### **2.1.1 POST FORDİST UYGULAMALAR VE EMEK**

Tezin bu bölümünde post fordist uygulamalar kapsamında emek ile ilgili ne tür gelişmeler yaşandığı tartışılacaktır. Bu gelişmelerin, işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerini nasıl etkilediği, post fordist dönemle özdeşleşen esneklik uygulamalarının farklı biçimleri, toplam kalite yönetimi, kalite çemberleri ve yalın üretim sistemleri bağlamında sorgulanacaktır.

Kapitalizmin tarihinde endüstri ilişkileri bakımından iki önemli kırılma olmuştur. Birinci kırılma, bireysel üretime dayalı zanaatkârlıktan kitlesel üretime geçişle, fordizmle, ikinci kırılma kitlesel üretimin bireysel talepler doğrultusunda

parçalanması, post fordizmle ile gerçekleşmiştir (Amin, 1994: 14). Fordizm, kitlesel üretime dayalı, işbölümü ve iş tanımlarının katı olduğu, standart ürünler üzerinden verimlilik ve kâr elde etmeyi amaçlayan bir sistemdir. Kitle üretimine bağlı olarak, standart ürünler üretilmektedir. Bu yüzden de malın niteliği kolay değişim yapmaya uygun değildir. Üretilen malların, standart oluşu, üretim bandının aynı kısmında her daim rutin işler yapan işçilerin istihdam edilmesi ile yürümektedir (Eraydın, 1999: 15). Fordist dönemde birçok iş, fiziksel güce dayalı olduğundan çok vasıflı işçilere ihtiyaç duyulmamaktadır. Bu düzen içinde iş süreci ve işin yapısı, bütün işçiler için hemen hemen aynı şeyi ifade etmektedir (Dunk, 2002: 885). Rekabet, aynı üründen çok daha ucuza en fazla üretebilmeye, verimlilik artışı ise işçilere geniş sosyal haklar ve yüksek ücretler verilmesine bağlıdır (Yentürk, 1993: 45).

1970'lerle beraber, fordizmin kitle üretimi ve standartlaşmaya dayalı yapısının, farklı bireysel taleplere ve anlık değişen piyasa koşullarına cevap verememesi, post fordizm olarak adlandırılan esnekliğe dayalı yeni bir sisteme geçişle aşılmaya çalışılmıştır. Post fordist sistem, hem üretim ilişkileri hem de emeğin örgütlenmesi açısından fordist sistemden tamamen farklıdır. Katı iş saatleri, kitlesel üretim, üretimin tek bir mekânda yoğunlaşması, işçilere tanınan geniş sosyal haklar, büyük ölçüde yeni sistemle birlikte terk edilmiştir (Ercan, 1996: 46).

Neo liberal iktisat politikaları, yapısal uyum programları, yerelleşme hareketleri, bir taraftan katı bulunan öğelerin esnetilmesini sağlarken diğer taraftan da yeni birikim rejiminin, küresel ölçekte etkin olmasını sağlayarak, piyasaların bütünleşmesine imkân vermiştir. Küreselleşmenin ekonomik, siyasal ve sosyal boyutları ise bu süreç için gerekli olan zemini hazırlamıştır. Bu bağlamda post fordizm ve küreselleşme arasında işgücü piyasalarını doğrudan etkileyen bir

ilişkinin varlığından söz edilebilir. Küreselleşme, uluslararası sermayenin genişlemesi için gerekli olan hammadde, işgücü ve pazar imkânını sunmuş post fordizm ise emeği esnek zeminlere çekerek hem maliyetleri düşürmüş hem de emeğin direncinin kırılmasını sağlamıştır.

Esneklik, sabit olmayan, sürekli değişen pazar koşulları karşısında kapitalizmin varlığını devam ettirebilmek adına kullandığı bir savunma stratejisidir (Atkinson, 1987: 88). Küreselleşme sürecinde her an değişen ekonomik ve sosyal şartlara, hızla gelişen teknolojiye ve uluslararası pazarlardaki rekabete ayak uydurabilmek için işletmelerin çalışma biçimleri ve istihdam yapılarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestliğidir (Tuncay, 1995: 5). Sermaye sahipleri, istihdam yapılarını, piyasadan gelen talepleri karşılayabilecek ucuzlukta ve mobilitede yeniden düzenlemişlerdir (Atkinson, 1985: 9).

1960 sonlarında İtalya’da yaşanan deneyim, işgücü piyasalarının yeniden yapılanma sürecine ilham vermiştir. 1969 “sıcak sonbahar” işçi eylemlerinden sonra, güçlü işçi örgütlenmesine karşılık vermek adına üretim, birçok parçaya bölünmüş ve firma dışına taşınmıştır. Üretimin, alt sözleşmelerle fasonlara verilmesi nihayetinde işçi mücadelesi zayıflamıştır (Güler ve Akdemir, 2005: 166). Bu deneyim, sermayeye bir taraftan büyürken bir taraftan da üretim sürecinin esnetilmesi yoluyla emeğin kontrol altına alınabileceğini göstermiştir.

Esneklik kavramı, zaman, mekân ve ürün birliği olmak üzere üç temel bileşen üzerine kurulmuştur (Sönmez, 2006: 186). Küreselleşme sürecinde zaman gerekliliği ortadan kalkmıştır. ABD’deki bir işi Hindistan’daki bir şirket yapabilir. Her iki ülke arasındaki zaman farkı, işin tam zamanında bitirilmesini engellememektedir. Mekân birliği ise, üretimin farklı mekânlara bölünmesi ile

bozulmuştur. Aynı ürünün farklı parçaları, farklı mekânlarda, farklı kişilerce yapılmaktadır. Ürün birliği ise küreselleşmenin etkisiyle üretilen ürünlerde farklılaşmanın giderek artmasıyla bozulmuştur (Sönmez, 2006: 186-7).

Üretimin mekân, zaman ve ürün çeşitliliği açısından esnek hale getirilmesi, küresel bağlamda birçok zincirleme ilişkinin kurulmasına bağlıdır. Bu zincirleme bağ, merkez ve çevre ülkeler arasındaki ilişkiler ve onların işgücü piyasaları üzerinden kurulmaktadır.

Merkez ve çevre ülkeler arasında yerel küçük üretim birimleri aracılığıyla kurulan fason bağ, kriz anlarında alt halkaların feda edilmesini sağlayan bir sistemdir. Kolayca koparılabilecek şekilde düzenlenen halkalar, esas şoku zincirin en altındakilerin yaşamasına imkân vermektedir (Güler ve Akdemir, 2005: 171). Zincirin en güçlü halkasını, genellikle merkez ülkeler ve çok uluslu şirketleri oluşturmaktadır. Bu işletmeler, hammadde ve ucuz işgücü ihtiyacını karşılamak için çevre konumundaki ülkelerin işletmelerini kullanırlar. Bu işletmeler ise aynı ülke içinde kendi ucuz işgücü ihtiyaçlarını karşılamak için enformel yollara başvururlar. Merkez ve çevre ülkeler arasındaki bu ilişki, çevre ülkelerde birbirine bağlı, bir diğeri diğeri fasonluk yapan küçük ve orta ölçekli firmalar ağının bulunduğu, endüstri bölgelerini yaratır. Bu bölgelerin en önemli özelliği firmalar arası yardımlaşmanın ve ucuz işgücünün yaygın oluşudur. Zincirin en son halkasını, bu bölgelerde sigortasız, düşük ücretle ve yarı zamanlı çalışan işçiler oluşturmaktadır.

Post fordist süreçte esneklik uygulamaları ile birlikte iş olgusunun anlamı da değişmiştir. İş, artık ücret, saat, dönem, haftalık, yıllık gibi kavramlar üzerinden tanımlanamaz hale gelmiştir (Gorz, 2001: 83). Post fordist dönemde, iş örgütlenmesi de değişen üretim ilişkilerine bağlı olarak, köklü bir dönüşüme



uğramıştır. İşletmelerde yatay örgütlenmeler artarak, birimler arası çok yönlü bağlantılar kurulmuş, artan rekabet koşulları karşısında daha hızlı üretim yapılabilir hale gelinmiştir.

Makineler ve üretim sistemlerinin, birimler arası bağlantılara imkân verecek şekilde düzenlenmesi, aynı işletme içinde veya işletmeler arasında göçebeleştirilen, ne iş olsa yapan, giderek vasıfsızlaşan bir işçi sınıfının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Aytaç ve İlhan, 2008: 191). Esneklik ile birlikte işçilerin daha fazla vasıfsız hale getirilmesi, temelde sermayenin disiplin etme gücünü attırdığından sermaye lehine bir gelişme olmuştur (Harvey, 1993: 83). Vasıfsızlaşan ve kollektif bir aidiyetten yoksun kalan işçilerin bireysel ya da kollektif direnişler göstermeleri giderek zorlaşmaktadır.

#### **2.1.1.1 Mekânsal Esneklik**

1970'lerden başlayarak kâr oranlarının düşüğe geçmesi, sabit sermaye yatırımlarını parçalayarak dünyanın farklı bölgelerine yayılması ve maliyetlerin düşürülmesini zorunlu hale getirmiştir (Bromley, 1991: 129). Üretim mekânının merkez ülkelerden çevre ülkelere doğru genişlediği süreçte, eskiden 40-50 bin işçinin birlikte çalıştığı büyük fabrikalardaki iş parçalanmış, parçalar farklı coğrafyalarda daha küçük üretim yerlerine dağıtılmış, bu yerlerde de büyük firmaların kendi markaları adına üretilir olmuşlardır (Yılmaz, 2008: 162). Ercan (1997:28) bu süreci, sermayenin artık değer üretme koşullarını, mekânsal esneklik aracılığıyla maksimum noktaya çıkarması olarak yorumlar. Sermaye, alt sözleşme ilişkileri üzerinden enformel yapılarda, sosyal haklardan yoksun işçilerin çalıştığı küçük ölçekli üreticiler yaratır. Daha çok az gelişmiş ülkelerdeki bu üretim birimleri, çok çalışma ve iş yoğunluğuna dayanmaktadır. İşin parçalanıp, fasonlara verilmesi

yoluyla, işletmeler kitlesel bir işçi sınıfını istihdam etmek zorunda kalmaz. Böylece sigorta, yemek, servis gibi temel giderlerini azaltırlar. Aynı iş, daha ucuza hiçbir güvencesi olmayan, fason işçilere yaptırılır.

İşin parçalanıp farklı mekânlara dağıtılması yoluyla işçi kitlelerinin giderek daha atomize olmaları sağlanmaktadır. Öyle ki aynı firma için dünyanın farklı coğrafyalarında çalışan işçiler birbirini tanımaz, birbirlerinin sorunlarını bilmez hale gelmişlerdir. İşçilerin mekânsal olarak birbirlerinden koparılmaları, kollektif hareket edebilme imkânlarını, ortak bir sınıf bilinci geliştirebilmelerini sınırlandırmaktadır. Tüm bunların yanı sıra fason ilişki ağları içinde işçilerin birbirlerinin alternatififiymiş gibi gösterilmeleri, kollektif mücadelenin ve işçilerinin direnebilmelerinin önünü kesen diğer bir gelişmedir.

#### **2.1.1.2 Zamansal Esneklik**

Zamansal esneklik, dar anlamda tarafların çalışma sürelerini serbestçe düzenleyebilmeleri, geniş anlamda ise standart olmayan çalışma sürelerine dayanan her türlü standart dışı çalışma biçimidir (Şen,2000: 55-6). Kısmi süreli çalışma, geçici iş, mevsimlik iş, çağrı üzerine çalışma gibi uygulamalar, sermayenin, zaman esnekliğini, değişen piyasa koşullarına karşı kullanmakta sıklıkla başvurduğu zaman odaklı uygulamalardır. AB'nin 97/81 sayılı direktifinde "*karşılaştırılabilir tam zamanlı işçinin normal çalışma saatlerinden daha az olan çalışma biçimi olarak tanımladığı*" kısmi zamanlı çalışma, Türkiye'de 4857 sayılı kanunda *tam zamanlı işin üçte ikisine kadar yapılan iş olarak* tanımlanmaktadır. Türk İş Hukuku'nda özellikle tekstil sektöründe yaygın olarak kullanılan çağrı üzerine çalışma biçimine de yer verilmiştir: "*Kendisine herhangi bir ihtiyaç duyulduğu takdirde iş görme ediminin yerine getirilmesi üzerine kurulan iş ilişkisidir.*"

Türk İş Hukuku'nda bu istihdam biçimlerine dair tanımlamalara yer verilmesi, bu tarz çalışma biçimlerinin yasal olarak kabulünün bir beyanıdır. Öngen (2005: 57)'e göre çoğunluğu sözleşme üzerinden kurulan bu istihdam tipleri, sınıf türdeşliğini ve organik birliği bozmaktadır. Sendikalaşmanın da bu istihdam biçimleri içinde çok zor olması, işçilerin örgütsüzleşerek, sınıf aidiyetine kaybetmelerine, dolayısıyla da kimlik bunalımı yaşamalarına sebep olmaktadır.

Zamansal enseliğe dayalı uygulamaların işçiler için ciddi dezavantajları bulunmaktadır. Zamansal esneklik, işverenin keyfine dayalı olduğundan, çalışma düzeni ortadan kalkar, işveren o anki keyfine göre işçileri çok yoğun çalıştırabilir veya uzun bir süre işsiz bırakabilir. Bu keyfi uygulamalar sayesinde işçiden artık emek çalabilir (Marx, 2000: 518). İşçilerin esnek zamanlarda çalıştırılmalarının bir diğer dezavantajı, fazla mesai ücreti ve ücretli izin gibi uygulamaları ortadan kaldırmasıdır (Yavuz, 1995: 25). Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin işçiler için en tehlikeli yanı, sigorta primlerinin nasıl düzenleneceği konusunda belirsizliğe yol açmasıdır. Güvencesizlik özellikle geçici ve kısmi süreli çalışanlar, arasında oldukça yüksektir. Ayrıca kısmi süreli işçiler, tam zamanlı işçilere göre daha az kazanca da sahiptirler. Çoğunluğu bireysel hizmet akti ile kurulan bu istihdam biçimleri, işçilerin işten çıkarılmasını kolaylaştırdığından, işçilerin örgütlenme ve her türlü direnebilme girişimlerini sınırlamaktadır. Daimi kadroda olmayan bu işçilerin çoğunluğunun, herhangi bir sözleşme bile yapılmadan çalıştırılıyor olması, işten haksız çıkarmalar karşısında kendilerini savunamamalarına neden olmaktadır.

Esnek çalışma şekilleri ile birlikte değişen işçi profili, işçiler arasındaki ilişkilerin de değişmesine sebep olmuştur. İşçiler, bir işi yapmak için bir araya

gelmekte, iş bitince birbirinden ayrılmakta, sonrasında ise yeni bir grup ile çalışmaya başlamaktadırlar. Bu durum, işçiler arasındaki bağı zayıflatmaktadır.

### **2.1.1.3 Ücret Esnekliği ve Düşen Ücretler**

İşçiler aleyhine uygulanan bir diğer esneklik uygulaması da ücret esnekliğidir. Ücret esnekliği, işletmelerin ücret yapılarını, istihdam piyasasına göre ayarlayabilmelerindeki serbestlikleridir (Petrol-İş, 2000: 893). Ücret esnekliği, neo liberal yaklaşım içerisinde piyasanın yaratacağı sorunlarla başa çıkmada önemli bir araç olarak görülmektedir. İşçileri güdülemek ve maliyetleri piyasadaki dalgalanmalara paralel olacak şekilde esnekleştirmeye imkân verir (Erdut, 2003: 22). Temel mantığı ücretlerin aşağı doğru esnek olması ile ekonomik kriz dönemlerinde istihdam hacmi daraltılmadan ve işletmelerin ödeme zorluğu çekmeden süreci atlatabilmelerinin sağlanmasıdır. Ücret esnekliği, özellikle vasıfsız emeğin aleyhine bir durumdur.

Ücret esnekliğinin emek aleyhine önemli bir diğer etkisi, konvansiyonel ücretlerin yerini bireysel ücretlerin alması ve böylece kollektif pazarlığın yerine bireysel pazarlıkların geçmesidir. Kişilere göre değişebilen ücret uygulamaları, rekabet kavramını, sermayenin elinde başlı başına bir iktidar aracı haline getirmektedir (Gorz, 2001: 76). Ücretin bir iktidar aracı olarak kullanılması, işçilerin birbirlerini rakip olarak görmelerini pekiştireceğinden işçiler arasında dayanışmayı ve dolayısıyla da kollektif mücadeleyi zedeleyecektir. Ayrıca bu durum, kendinden daha fazla ücret alan başka bir işçinin yerine geçmek ya da onun kadar ücret almak isteyebilecek işçilerin daha çok çalıştırılmaları ya da işveren tarafından sunulan koşulları olduğu gibi kabullenmeleri yönünde kullanılabilir.

#### **2.1.1.4 Yalın Üretim, Kalite Çemberleri, Toplam Kalite Yöntemi**

Yalın üretim, kalite çemberi, toplam kalite yöntemi gibi uygulamalar, post fordist dönemle birlikte gündeme gelmişlerdir. Üretim sürecine, işçileri aktif bir şekilde dâhil ederek, işçilerin katılımlarını artırma iddiasında olan bu sistemler, yapısal özellikleri gereği, çıkış noktasından farklı olarak işçilerin sorumluluğunu arttırırken, işçiler birbirlerinin denetçisi konumuna getirerek direnmebilme potansiyellerini önemli ölçüde kısıtlar. Bu yöntemlere bu bölümde yer verilmesinin temel sebebi bu yöntemlerin hangi yapısal özelliklerinin bu duruma yol açtığını ortaya koymaktır.

Yalın üretim, tasarımdan sevkiyata tüm üretim ve hizmet aşamalarında hata, aşırı üretim, stok, beklemler gibi öğeleri en aza indirerek maliyetleri düşürmeyi, pazardan gelen talepleri ivedilikle karşılamayı amaçlayan, tepe yönetimden işçiye tüm kademeleri bir bütün olarak görme iddiasındaki sistemdir (Akçagün, 2006: 123). Toplam kalite yönetimi, merkeze müşteri, pazar ve rekabeti koyarak, kaliteyi çalışanlarının aktif katılımı ile arttırmayı amaçlayan bir sistemdir. Sistem çalışanların, kalitenin sorumlusu ve yaratıcısı olduğu kabulü üzerine inşa olur (Peker ve Aktürk, 2000: 27). Kalite çemberleri ise, herhangi bir işyerinde verimlilik, etkenlik, kalite gibi çok çeşitli problemleri çözmek için gönüllük ilkesine dayanarak oluşturulan düzenli olarak toplanan ve yönetime önerilerde bulunan sayıları 10 geçmeyen küçük çalışma gruplarıdır (Yüksel, 2000: 95). Japonya gibi ülkelerde oldukça yaygın biçimde uygulanan bu sistemler, işçiler ve yöneticiler arasındaki katı hiyerarşileri kırma iddiasındadır. Beyaz ve mavi yakalılar aynı mekânlarda yemek yer, aynı soyunma odalarını kullanıp, hafta sonu ve iş çıkışı etkinliklerinde bir araya gelir (Bozkurt, 1996: 66). İşçiler ve yöneticiler

arasındaki katı hiyerarşileri yumuşatarak, fabrika içi çatışma alanlarını ortadan kaldırmayı hedefleyen sistem, işçilerin sorumluluk ve denetim alanlarını genişletirken fabrika içinde sahte bir eşitlik duygusu yaratır.

Tüm bu sistemler, işçilerde anlam kargaşasına yol açmaktadır. Bu durumun en temel sebebi de işçileri denetim ve karar alma süreçlerine daha fazla dâhil etme iddiasında olmasıdır. Örneğin kalite kontrol gibi uygulamalarla işçiler, gruplara ayrılarak, hem kendi hem de diğer grupların hatalarından sorumlu hale getirilir. Böylece işçilerin sorumluluğu arttırılırken, iş tatmin düzeylerinin de artması sağlanır. Bu tarz uygulamaların en önemli noktası, işçilerin hem kendilerini hem de diğer işçileri denetlemelerini sağlamasıdır. İşçilerin diğer işçilerin kendini denetlediğini bilmesi, özellikle kollektif direniş adına önemli bir handikaptır. Bu yöntem sayesinde işçilerin birbirinden uzaklaşması sağlanırken fabrika içindeki denetim de derinleştirilmektedir. Hem arkadaşları hem de teknolojik altyapılar aracılığıyla sürekli olarak izlendiklerini düşünen işçilerin bedenlerinin ve zihinlerinin denetlenmesi çok daha kolay hale gelmektedir (Delbridge, 1995: 815).

Friedman (1977: 105-108) işçilerin denetleme ve karar alma süreçlerine katılımını, “sorumlu özerklik” adını verdiği kavramla açıklar. Sorumlu özerklik, işçilere bir miktar özerklik vererek, yönetime katılım duygusu uyandıran ve böylece işçi bağlılığını arttırırken çatışmayı da engelleyen bir stratejidir. İşçileri karar alma süreçlerine katmayı amaçlayan uygulamaların, işçiler tarafından nasıl algılandığı önemlidir. İşçilerin bu tarz uygulamalara mesafeli durduğu, ayrıca kendilerini doğrudan ilgilendirecek konularda karar almadan yoksun bırakıldıkları yönünde çalışmalar bulunmaktadır. Yıldırım (2000) Altan ve ark (2007) çalışmaları bu yöndeki bulguları içeren önemli çalışmalardır.

## 2.1.2 EMEĞİN ENFORMELEŞMESİ: GÜVENCESİZLİK VE İSTİKRARSIZLIK

Emeğin enformelleşme sürecini, güvencesizlik ve istikrarsızlık odaklı ele alacak bu bölümde, enformelleşme sürecinin ne olduğu, emeği hangi açılardan olumsuz etkilediği tartışılacaktır. Bu sürecin işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerine nasıl bir etkide bulunduğu sorusuna cevap aranacaktır.

Enformel emek, formel dışı olandır. Emeğin enformelleşmesi, formel dışına itilme sürecini ifade eder. Kayıt dışılaştırma, enformelleşme sürecinin en temel özelliğidir. Kısmi süreli istihdam, işin bir bölümün veya tamamının fasona verilmesi, gibi yöntemlerle emeğin kurlsız zeminlere çekilmesi, bu sürecin temel mantığını oluşturur. Düzensiz ücretler ve sosyal güvence eksiliğı, keyfilik enformelleşmenin diğere önemli özellikleridir (Lordoğlu, 2000: 871). Süreç aynı zamanda tüm bu keyfi uygulamalara karşın, emeğin korumasız kalma sürecidir. Bu süreçte çoğunlukla emek, kayıt dışı gösterilerek sermaye sahipleri, sigorta, düzenli maaş, sosyal haklar vb. giderden muaf tutulmakta, işçilere karşı sorumlulukları en aza indirgenmektedir.

Enformelleşme sürecinin zaman boyutunu, istihdam ilişkilerinin sürekliliğı ve işi kaybetme riski oluşturur. İşçiler artık daha geçici sürelerle istihdam edilmekte, aynı işyerinde çalışma süreleri azalmakta, iş kaybetme riskleri artmaktadır. Enformelleşmenin ekonomik boyutu ise düşük ve düzensiz ücret uygulamalarıdır. Sürecin özerklik boyutunu ise işçilerin çalışma koşulları ve süreleri üzerinde kontrollerinin olmaması oluşturmaktadır. Enformelleşmenin sosyal koruma boyutu ise sosyal güvencenin olmaması, işsizliğe ve çalışma sürecinde maruz kalınacak her tür olumsuzluğa karşı, işçilerin korunmadan yoksun kalmaları oluşturmaktadır (Dull, 2003: 5-6).

İş gücü piyasalarında enformelleşme giderek yaygınlaşmaktadır. Örneğin 1989–1992 yılları arasında 2 milyon tam zamanlı ve sigortalı işçi, ABD’de işten çıkarılmıştır. Buna karşın aynı yıllar içinde ABD’de yarı zamanlı işçi sayısında 1,5 milyonluk bir artış olmuştur. 1951 yılında ABD’de işgücü piyasalarının % 3’ünü oluşturan yarı zamanlı işçilerin oranı, 1993 yılına gelindiğinde % 25’e yükselmiştir (Naylor, 1994:480).

Emeğin enformelleşmesinde etkili olan önemli bir gelişme de işgücü piyasalarının giderek ikili bir yapı özelliği kazanmasıdır. Bu durumun temel sebebi sermayenin, piyasadaki ani dalgalanmalara karşı feda edebileceği, güvenceden yoksun işçiler yaratma arzusu ve kendini savunamayan bir işgücü ordusu yaratarak maliyetleri en aza indirme çabasıdır. Bu sürece yön veren çok uluslu şirketlerin istihdam politikası, nitelikli ve yüksek ücretli bir çekirdek işgücünün yanında, iş güvenliği olmayan, rutin işler yapan düşük ücretli, yarı zamanlı veya geçici işçi konumundaki bir kitleyi istihdam etmeye yöneliktir. Friedman (1977: 108), bu iki grup arasındaki en büyük farkın feda edilebilirliğine vurgu yapar. Küreselleşen pazarlarda rekabet etmek için vasıflı olan birinci gruba ihtiyaç vardır ve bu grubun devamlılığının sağlanması için sorumlu özerklik verilebilir. Sistem devamlılığını, özerkliğini paylaşıyormuş hissi uyandırarak sağlar, bunu bir kontrol mekanizması olarak kullanır. Bu süreçte vasfı olmayan, rutin işler yapan ikinci grupta yer alan işçiler, otorite bakımından en ağır şartlara maruz kalırlar. İkamesi çok kolay gözüken bu işçilere, şartları beğenmemeleri halinde hemen işi bırakabilecekleri empoze edilir. Doğrudan kontrol mekanizmaları ile denetlenirler ve gerektiğinde feda edilmekten hiç korkulmazlar.



Taylor ve Gooby (2004: 19)'e göre işgücü piyasalarının yeni yapısı, emek için bir takım riskleri barındırmaktadır. Öncelikli olarak işgücü piyasası içinde yer bulabilmek bir sorundur. İkinci olarak bulunan işin devamlılığının, sosyal güvencesinin ve düzenli gelirinin olması giderek zorlaşmaktadır.

Risk ve güvencesizlik, işgücü piyasaları için rutin bir durum haline gelmiş, fordizmin ömür boyu istihdam iddiası ise nesli tükenen bir olgu gibi gösterilmiştir (Beck, 1998: 55). Öyle ki insanlar işsiz de değildir ancak güvende hiç değildirlir. İşleri varmış gibi gözüken bu insanların ne düzenli bir işleri vardır ne de güvenceleri vardır (Beck, 2000: 131). Mythen (2005: 135)'e göre son yirmi yılda rekabetin, belirsizliğin ve güvensizliği arttırması, işçileri hayatta kalmak için bireysel çabalara bağımlı hale getirmiştir. Bu süreç aynı zamanda işçilerin yalnızlaştırılma sürecidir.

Gallagher (2007: 65-7)'e göre emeğin güvensizleşmesindeki en önemli unsurlardan biri bu istihdam tipleri ile birlikte işçilerin büyük bir çoğunluğunun emeklilik, sağlık sigortası, aile yardımı gibi sosyal güvence gibi haklardan yararlanamamasıdır. Öyle ki Amerika'da enformel sektörde çalışan işçilerin sadece % 16'sı emeklilik hakkı kazanabilmektedir. Enformel işleri, işçiler için güvencesiz kılan diğer bir noktada işsiz kalma olasılıklarının formel işçilere göre çok daha yüksek olmasıdır. Bu durumun farklı nedenleri bulunmaktadır. Birinci nedeni bu istihdam biçimlerinin geçici kontratlar üzerinden kurulmasıdır. İkinci neden enformel istihdam biçimlerinde ağırlıklı olarak, düşük eğitilmiş ve sınırlı iş deneyimi ve vasfı olan işçiler çalışmaktadır. İşsiz kaldıklarında bu işçilerin yeniden iş bulmaları çok daha zordur. Son olarak da işverenler bu işçileri geçici olarak gördüklerinden, onlara herhangi bir yatırım yapmazlar. Eğitim programlarına dâhil

etmezler. Sınırlı gelire de sahip olan işçiler, kendilerine vasıf kazandıracak edinimlerde bulunamazlar. Tüm bu nedenler, enformel sektörün formel sektöre geçişte bir köprü olduğu veya formel istihdam biçimlerinin arka odası olduğu yönündeki teorileri de çürütmektedir. Almanya Aile Araştırması'nın 2000 yılı sonuçlarına göre enformel sektörde çalışanların sadece % 10'u daha sonra formel bir işe geçebilmektedir. Bu oran kadın işçilerde çok daha düşmektedir (Need ve ark, 2005:166-73).

Emek piyasalarının enformelleşme süreci gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı yaşanmaktadır. Gelişmiş ülkeler, enformel emeğe olan ihtiyaçlarını, çevre ülkeler aracılığıyla sağlamaktadırlar. Bu yüzden çevre ülkelerde enformel sektörün payı, gelişmiş ülkelerin kat ve kat üstündedir. Schneider (2002: 7-12)'ın yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarına göre OECD ülkelerinde enformel sektörün ekonomi içindeki oranı, % 18'iken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran % 40'lara ulaşmaktadır. Toksöz (2006: 50)'ün araştırması da benzer bulguları içermektedir. Brezilya'da enformel sektörün oranı % 35, Hindistan'da % 44 iken ABD'de % 12'dir.

Merkez ülkelerin, ucuz işgücü ihtiyaçlarını çevre ülkelerde enformel işgücü piyasaları üzerinden sağlamaları hem merkez hem de çevre ülkelerdeki işçileri olumsuz yönde etkilemektedir. Bu süreçte çevre ülkelerdeki güvencesiz, geçici ve ucuza istihdam edilen işçiler, merkez ülkelerdeki işçiler için bir tehdit unsuru haline gelmektedir. İstihdamın bu ülkelerdeki ucuz işgücüne kayması, merkez ülkelerdeki işçilerin sınırlı iş imkânları karşısında kendilerine sunulanı kolaylıkla kabul etmelerine yol açmaktadır. Çelişkili bir biçimde aynı sınıfın üyeleri olan işçiler, diğer işçilerin direnişini kırabilmede araçsal bir rol oynarlar.

Bromley ve Gerry (1979: 9), enformeleşmenin bir tehdit unsuru olarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin işçileri arasında kullanılabileceği gibi aynı ülke hatta aynı fabrika içindeki işçilerin direnişi bile kırmada kullanılabileceğini savunur. İşletmelerin, düzenli işi olanları, geçici statüye aktarmakla tehdit ederek istediklerini kabul ettirmelerinin giderek yaygınlaştığının altını çizerek. Ayrıca işçiler arasındaki rekabetin sürekli olarak körüklenmesinin bir diğer yolu da enformel piyasaların sürekli değişen koşullarına tutunabilmenin bireysel meziyetlere bağlı imiş gibi gösterilmesidir. Tüm bu gelişmeler ise, işçileri kolektif arzular ve güdülerle mücadele etmekten alıkoyar. Kolektif kimliklerinden uzaklaştırılan işçiler ise kurtuluşun bireysel mücadeleye olduğuna inanır ve giderek içine kapanırlar. Beck (2000: 72)'e göre kolektivitinin çözülmesinin sebebi bizzat post fordist dönemin, risk rejimine ve enformelleşmeye dayalı yapısından kaynaklanmaktadır. Emek, bilgi, para, sürekli dolaşım halinde sabit olmayan bir yapıdadır. Bireylerin sürekli değişen yapılar içinde kendilerini, kolektif kimlikler içine yerleştirmeleri giderek zorlaşmaktadır. Bireyler anlık değişen koşullar karşısında yalnızdırlar ve hayatta kalmak için anlık kararlar almak zorundadırlar. “Bunu kendin için yap”, söylemleri, bireylere farklı araçlar yardımıyla benimsetilir. (Beck, 1992: 130). Bu bağlamda emeğin esnek ve güvensiz zeminlere çekilmesinin en önemli etkisinin, işçilerin örgütlü ve birlikte hareket edebilme şanslarını azaltması, kolektif bir kimlikten işçileri mahrum bırakarak yalnızlaşma ve bireyselleşmelerini sağlamasıdır. Böylece direniş de daha bireysel, cılız ve dağınık bir yapı kazanır.

Türkiye’de emeğin enformelleşme süreci, neo liberal politikalar eşliğinde küreselleşen piyasalara eklemlenme sürecinde derinleşmiştir. Süreç, emek

giderlerinin aşağı çekilmesi, esneklik uygulamaları ve fason üretimin yaygınlaştırılması, sendikal hakların sınırlandırılması ile gündeme gelmiştir.

Türkiye’de emeğin enformelleşme süreci sigortasız çalışma sorunun derinleştirmiştir. İşçilerin, sigortalı çalıştırılmaları, emeklilik, sağlık hizmetleri, kıdem tazminatı gibi yasal haklara sahip olabilmeleri açasından çok önemlidir. 4447 sayılı İş Kanunu’nun 506 sayılı Yasa’nın 9. maddesinin 1. Fıkrasına göre, işverenlere çalıştıracakları kimseleri "işe başlatmadan önce" örneği kurum tarafından düzenlenen işe giriş bildirgesiyle kuruma bildirme yükümlülüğu getirilmiştir. Ancak pratikte, bu yasa delinebilmekte, yasal düzenlemelere rağmen sigortasız işçi çalıştırılabilmektedir. TUIK 2009 işgücü verilerine göre toplam istihdamın % 42’si sosyal güvenceden yoksundur.

İşçilerin enformelleşme sürecinde savunmasız kalmalarının önemli bir sebebi de işçileri, bu uygulamalar karşısında koruyacak yasaların yetersiz oluşudur. Örneğin Türkiye’de kısmi süreli çalışan işçiler ile ilgili düzenlemelere, 1475 Sayılı İş Kanun’un 13. Maddesi’nde yer verilmiştir. Maddeye göre kısmi iş süreli çalışan işçiler, işverenin haklı bir gerekçesi olmadan diğer işçilerden farklı bir uygulamaya tabi tutulamazlar. Ücretleri, asgari ücret alan işçilerin çalışma sürelerine oranlanarak ödenir. Ancak madde oldukça muğlâktır. İşverenin haklı gerekçesinden neyin kastedildiği tartışmaya açıktır. Ayrıca 45 saatten fazla çalışmalarda ödenen mesai ücretinin, yıllık izin uygulamalarının, birden fazla işletmede çalışması muhtemel bu işçiler için nasıl uygulanacağı belirsizdir.

### **2.1.3 YOKSULLUĞUN DERİNLEŞMESİ: İŞSİZLİKTE ARTIŞ, ÜCRETLERDE DÜŞÜŞ**

Küreselleşme sürecinde neo liberal politikaların etkisiyle tüm dünyada istihdamda daralma ve ücretlerde bir düşüş yaşanmış, bu durumun sonucunda ise yoksullaşma giderek derinleşmiştir. Birbiriyle sarmal bir ilişki içinde olan bu üç olgu, işçiler de dâhil olmak üzere farklı sınıfların gündelik yaşam pratiklerini sınırlandırmış, direnebilme potansiyellerini daraltmıştır. Bu bölümde bu üç olgunun birbiriyle olan sarmal ilişkisi ve bu ilişkinin işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejileri nasıl etkilediği tartışılacaktır.

Neo liberal dönemde işgücü piyasalarını önemli ölçüde etkileyen bir gelişme, spekülâtif sermayenin yaygınlaşmasına bağlı olarak hizmet sektörünün, sanayi sektörünün önüne geçmesidir. Bu durum, tüm dünyada sektörel bazda bir istihdam farklılaşmasına sebep olurken, aynı zamanda istihdamı daraltıcı bir etkide de bulunmuş, işsizliğin hızla artmasını sağlamıştır. 1990'larla beraber işsizlik tüm dünyada ciddi rakamlara ulaşmıştır. Avrupa Birliği'nin resmi istatistiklerine göre 18 milyonu geçkin işsiz bulunmaktadır (Habermas, 2002: 117). Bu sayıya sözleşmeli, yarı zamanlı, gibi gizli işsizler de eklenince işsizliğin boyutları çok daha büyümektedir.

İşsizlik olgusu, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı şekillerde ortaya çıkmakta, bu ülkeleri farklı açılardan etkilemektedir. Gelişmiş ülkelerde, vasıfsız veya yarı vasıf gerektiren işler çevre ülkelere kaydırılırken, istihdamda bir daralma yaşanmıştır. Öyle ki ABD'de 1980 sonrasında işsizlik oranları, ilk defa çift haneli rakamlara ulaşmış, işsiz kişi sayısı 17 milyonu bulmuştur (ILO, 2008: 4). Bu durumu örneklerle açıklamak gerekirse; Britanya Krallığı'nın da tekstil sektöründe

çalışan işçi sayısı, 1979'da 723000'dir. 1980 sonrası Britanya Krallığı'nda bu alandaki yatırımlarını, Tayvan ve Güney Kore'ye kaydırmıştır. 1995 yılına gelindiğinde ise UK tekstil sektöründe çalışan işçilerin sayısı, 366200 düşmüştür (Beynon, 1997: 23). Ayrıca Tayvan'daki işgücü piyasalarında istihdam edilen işçilerin üçte biri, ABD kökenlidir (Uğur, 1993: 148-150).

Gelişmekte olan ülkeler ise neo liberal politikalarla uluslararası pazarlara ve piyasadaki dalgalanmalara açık hale gelmiş, yaşanan krizler karşısında istihdam daraltmak sıklıkla başvurulan bir yöntem olmuştur. Erbaş (2002: 183)'a göre Güney Doğu Asya ülkeleri, Rusya, Brezilya, Arjantin ve Türkiye ekonomik krizleri, kriz sonrasında artan işsizlik oranlarını ortaya koyması açısından anlamlı örneklerdir. Neo liberal politikalar etrafında bu ülkelerde uygulamaya konulan özelleştirme hareketleri de işsizliği artırıcı bir rol oynamıştır. Türkiye'de de işsizlik, benzer sebeplerden ötürü hızla artmaktadır. 1980-89 yılları arasında % 8,0 olan işsizlik oranı, 2002-2005 yılları arasında %10,4'e, 2008 yılında %11'e, 2009 yılında %14,0, 2010 yılında 11,9'a yükselmiştir. 2010 yılında Türkiye'de 5 milyon 103 bin civarında işsiz olduğu düşünülmektedir (Kutlu, 2011: 274).

İşsizlik, işgücü piyasaları için kendi başına büyük bir problem olmasının yanı sıra ücretleri aşağı çekmede ve esneklik uygulamaların yaygınlaştırılmasında bir tehdit unsuru olarak da kullanılabilir. Bu durum ideolojik olarak da desteklenmekte, işsizlik yapısal nedenlerden çok bireysel eksiklikler üzerinden açıklanarak mevcut koşullar kabul ettirilmeye çalışılmaktadır. Yeni klasik iktisatçılara göre, işsizler kendilerine sunulan düşük ücretleri kabul ettikleri sürece işsizlik diye bir sorun kalmayacaktır (Ercan ve Özar, 2000: 36). Bu anlayışı

benimseyenlere göre belirli bir ücret önerildiği halde kabul etmeyen bu işçiler, gönüllü işsiz olarak kabul edilmelidir (Cherry, 1987: 8).

İşsizlik artışı ve düşen ücretler temelde sermaye lehine bir durum olduğundan sermaye sahipleri tarafından desteklenmektedir. Artan işsizlik oranları, sermaye için Marksist anlamda yedek bir işgücü imkânı sağlamakta, işçiler için bir tehdit unsuru olarak kullanılmaktadır. Böylece işçiler düşük ücretlerle, güvencesiz koşullarda çalıştırılabilmektedir. Böylesi bir tehdidin varlığı, işçilerin direniş göstermelerini de zorlaştırmaktadır. Chossudovsky (1999: 95) dünya işsizliğini, küresel sermaye birikimin her bir ulusal ekonomideki maliyetini düzenleyen kaldıracı olarak görür. İşsizler ordusuna ekleneceğini düşünen işçiler için direnmek çok daha riskli bir hale gelmektedir. Bu yüzden de tüm eksikliklerine rağmen sahip olunan mevcut işi korumak öncelik olarak görülmektedir. Bales (2002: 19)'a göre işsizlik ve ülkelerdeki kaynakların tükeneceği korkusu, insanların umutlarını tüketirken, yaşamlarını da ucuzlatmaktadır. Chossudovsky (1999: 105)'nin araştırmasının sonuçlarına göre Üçüncü Dünya Ülkelerinin çoğunda modern sektördeki gerçek ücret gelirleri, 1980'lerin başından günümüze kadar % 60'tan daha büyük oranda gerilemiştir. Bu durum, gelişmiş ülke ve gelişmekte olan ülkelerdeki ücret farklarını giderek arttırmaktadır. Örneğin Bangladeş'te bir tekstil fabrikasında çalışan işçiye ödenen ücret, Kuzey Amerika'daki tekstil işçisine ödenenden 50 kat daha düşüktür.

Branine (1999: 411)'e göre esneklik uygulamalarının artı bir istihdam yaratıyormuş gibi gösterilmesi, derin çatışmaların önlenmesi için devlet eli ile desteklenen bir süreçtir. Almanya, Fransa, İspanya gibi birçok ülkede esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması yönünde devlet yasa çıkarmaktadır. Bu

yasaların en önemli işlevi, vergi, sigorta, işsizlik ödeneği, gibi giderleri hem devlet hem de sermaye lehine azaltması, işçilerde geçici de olsa bir işe sahip olma duygusu yaratmasıdır. Panitch (2002: 112), bu durum için anlamlı bir örnek verir. Fransa’da 2003 yılında işsizliği azaltmak amacıyla çıkarılan 35 saat yasası ile çalışma süresinden günlük 4 saatlik kısma yapılarak yeni istihdam olanakları yaratılmaya çalışılmıştır. Ancak uygulamada yasa, esnek uygulamaların yaygınlaşmasına ve fazla mesai ücretlerini minimize etmeye yaramıştır.

İşsizliğin tüm dünyada giderek artması, ücretlerin aşağı çekilmesi, enformel istihdamın yaygın hale getirilmesi, sosyal devlet anlayışının sekteye uğraması, dünyada yoksullaşma sürecini özellikle gelişmekte olan ülkeler adına derinleştirmektedir. Hindistan için yapılan bir çalışma, yoksulluk, istihdam daralması ve enformel sektörün yaygınlaşması arasındaki bağı ortaya koyar niteliktedir. Hindistan’da formel sektördeki istihdam alanları azalırken, kentsel yoksulluk artmış, enformel sektör hızla genişlemiş ve geçici istihdam biçimleri yaygınlaşmıştır. Hindistan’da gelir bazında yoksulluk oranını, düzenli istihdama ve sosyal güvenliğe sahip hane hakları arasında % 4-10 arasındayken, düzensiz işlerde çalışan işçilerde bu oranı % 53’e yükselmektedir (Şenses, 2001: 167).

Türkiye de işsizlik oranlarındaki artışı, ücretlerin düşüşünü ve yoksullaşma sürecini, 1980 sonrasında neo liberal politikaların bir kalkınma modeli olarak uygulanmasıyla yoğun olarak hissetmeye başlamıştır. 1980 sonrasında neo liberal politikalar etrafında uygulanmaya konulan yeni kalkınma modelinde dünya pazarlarına eklemlenmek için, ücret giderlerinin kısılması öncelik olarak görülmüştür (Savran,1985:15). Böylece ucuz işgücü arayışında olan yabancı



sermayenin kolaylıkla yatırım yapabilmesinin önü açılmıştır. Peker (1999: 301)'e göre neo liberal dönemle birlikte Türkiye'de fasonlaşma, eve iş verme, işten çıkarma, parça başı iş, sözleşmeli ve yarı zamanlı istihdam tiplerinin yaygınlık kazanması da ücretlerin aşağı çekilmesinde etkili olmuştur. Bu istihdam tipleri bir yandan ücretleri aşağı çekerken bir yandan da örgütsüz çalışma kanallarını arttırmıştır. Bu sürecin işçi sınıfı üzerindeki etkisi ise iki yönlü olmuştur. Birincisi örgütlülük gücü zayıflayan işçi sınıfı ücretlerin düşmesiyle yoksullaşmıştır. İkincisi ise gündelik yaşantıları içinde dolaylı ücret kategorisi içinde görülebilecek bir dizi kamu harcamasının kesintiye uğraması ile işçi sınıfının yaşadığı yoksulluk daha da derinleşmiştir. Yoksullaşmanın derinleşmesindeki en önemli etkenlerden biri, devletin ekonomik ve toplumsal yaşamdaki düzenleyici rolünün giderek azalmasıdır. Devletin sosyal alanlardan çekilme sürecine, özelleştirme politikaları da eklenince, yoksullaşma çok daha kaçınılmaz olmuştur. Özelleştirme politikaları sonucunda ise eğitim, sağlık, ulaşım, konut gibi toplu tüketim alanlarındaki hizmetlerin üretim ve sunumunun özel sektöre devredilmeye başlaması, bu alanlardaki mal ve hizmetlerin miktarı ve hedef kitesinde bir daralmaya yol açmıştır (Kaygalak, 2001: 127-9).

Türkiye'de yoksulluk sadece işçi sınıfı için değil birçok kişiyi de içine alarak büyüyen bir problem olmaya devam etmektedir. Yoksulluk ve işsizliğin artması ise işgücü piyasaları açısından enformel emeğin yaygınlaşması yönünde bir etkide bulunmuştur. Enformel istihdam biçimleri, yoksullukla mücadelede savunma stratejileri olarak da kullanılmaktadır. Özellikle kentlere göç etmiş kişiler, sahip oldukları sermayenin sınırlıkları sebebiyle, işgücü piyasalarında kendilerine yer bulamamakta, güvencesiz ve istikrarsız koşullarda çalışmayı kabul etmektedirler.

Çünkü yoksul ülkelerde yaşayanlar için işsiz kalmak büyük bir lükstür (Gillie,1996: 184). Peker (1999:301)'e göre bu süreç beraberinde yoksullukla mücadele etmek için aynı hanede birden çok kişinin çalıştığı veya bir kişinin birden çok iş yaptığı yeni aile stratejilerinin yaygınlaşmasını getirmektedir. Örneğin Amerika'da enformel işlerde çalışan kadın işçilerin % 65'i, haftalık 35 saat çalışmayı doldurabilmek için iki veya daha fazla işte aynı anda çalışmayı bir hayatta kalma stratejisi olarak kullanmaktadır (Gallagher, 2007: 64). Öte taraftan yoksullukla başa çıkmada kullanılan bu istihdam stratejileri, yoksulluğun yeniden üretilmesini sağlamaktadır. Çünkü enformel sektörden elde edilen gelirler oldukça düşük, istikrarsızdır. Ayrıca bu istihdam biçimlerinde sosyal güvencenin yaygın olmaması, sağlık hizmetleri alımı gibi giderlerin, ailenin geliri ile doğrudan karşılanmasını zorunlu kıldığından, yoksulluğun yeniden üretilmesine katkı sağlar.

Türkiye'de yoksulluk çemberi içinde yaşayan kişi sayısının, 13 milyon dolaylarında olduğu, bu kişilerin 1,5 milyonunun ise günlük gelirin bir doların altında olduğu düşünülmektedir. Türkiye'de yoksulluğun işsizlerin tümünü, küçük üreticiler ve ücretsiz aile işçilerinin bir bölümünü ve işgücünde yaklaşık % 45'lik bir paya sahip işçileri de ciddi ölçüde etkilediği söylenebilir (Makal, 2003: 14).

Türkiye'de yoksulluğun derinleşme sürecinin işçi sınıfına etkisinin anlaşılması için asgari ücret ve yoksulluk sınırı karşılaştırmaları kullanılmaktadır. Bu karşılaştırmalar aracılığıyla işçilerin ücretleri ve yoksulluk sınırı<sup>3</sup> arasındaki farkın yıl ve yıl nasıl açıldığı ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

---

<sup>3</sup> Yoksulluk sınırı bir anlamda asgari geçinme düzeyinin maliyetidir. Gıdanın yanı sıra yapılması gereken kira, ulaşım, yakacak, giyim, eğitim, kültür gibi temel gereksinimler doğrultusunda dört kişilik bir ailenin zorunlu giderler için yapması gereken aylık harcama tutarıdır.

**Tablo.1: 1980-2010 Arası Asgari Ücret ve Yoksulluk Sınırları Karşılaştırmaları**

Yıl	Ortalama Net		Ortalama Yoksulluk Sınırı	
	Asgari Ücret			
	TL/ay	\$/ay	TL/ay	\$/ay
1980	5400	-	7877	-
1983	16200	-	20705	-
1884	24250	-	29609	-
1987	74250	-	86028	-
1988	66235	44	530000	348
1989	107245	48	868000	391
1990	194591	72	1494000	551
1991	364978	87	2487000	393
1992	676881	98	4338000	642
1993	1189769	107	7127000	643
1994	2062100	69	15177000	507
1995	3738664	81	31004000	673
1996	7966767	97	57433000	700
1997	16222516	106	106996000	699
1998	28473718	108	202467000	770
1999	63125955	149	310065000	733
2000	83736900	133	459326000	732
2001	102508703	83	691105000	560
2002	173907737	122	977662000	685
2010	629,95	353	2,970,00	1716

Kaynak: 1980, 1987 ararsındaki veriler Aylık Asgari Ücret Verileri Türk Çalışma Hayatı ve Ekonomisi İle İlgili Tablolar'dan alınmıştır, Ankara, 1989, Kamu-İş Yayınları. Yoksulluk Sınırları Türk-İş Araştırma Merkezi'nden alınmıştır. Dolar bazında bir karşılaştırma yapılmadığından tablonun orijinal verilerine dokunulmamıştır. 1988-2002 arası Bağdadioğlu'nun çalışmasından alınmıştır. Bağdadioğlu, E. (2002) Türk-İş Gıda Harcaması, Ankara, Türk-İş Yayını, 2010 yılı verileri, Türk-İş'in Yoksulluk ve Gıda Harcaması yayınından alınmıştır. Türki-İş (2011), Yoksulluk ve Gıda Harcaması, Ankara: Türk-İş Yayınları.

Tablolardan da anlaşılacağı üzere 1979 sonrasında ücretlerdeki gerileme, yoksulluk sınırının, her yıl asgari ücretin altında kalmasını sağlamıştır. Yani Türkiye'de asgari ücretle geçinmeye çalışanlar, asgari geçinme düzeyinin maliyetini karşılayamamakta, işçiler temel ihtiyaçlardan mahrum kalmakta, asgari yaşam

---

Gıda harcaması dört kişilik bir ailenin sağlıklı ve dengeli beslenebilmesi için bir ayda yapması gereken asgari harcama tutarıdır. Bir işçinin ailesi ile birlikte fizyolojik ihtiyaçları ile tutarlı, yeterli ve dengeli beslenmesini sağlamak için gerekli olan kalori sayısı ve bunu karşılayacak besinlerin cins ve miktarı esas alınarak, çalışanların yoğun olarak alışveriş yaptıkları yerlerden fiyatlar derlenmekte ve yapılması gereken asgari düzeyde gıda harcamasına ulaşılmaktadır (Bağdadioğlu, 2002: 43-44).

seviyesini dahi tutturamamaktadırlar. 1980'li yılların mirası bu anlamda 2000'li yıllara taşınmıştır. 1980 yılları takip eden dönemde yoksulluk sınırı ve asgari ücret arasındaki farklar giderek büyümektedir. 1980 yılında, yoksulluk sınırı asgari ücretin 1,5 katıyken, 2000 yılına gelindiğinde yoksulluk sınırı asgari ücretin yaklaşık 5,5, 2010 yılında ise 4 katı kadardır (Şahin ve Meder, 2008: 131-132). Bu veriler, tezin konusunu oluşturan işçilerin kullandıkları savunma stratejileri açısından önemlidir. Yoksulluk sınırı ve ücretler arasındaki farkın giderek açılması, işçi hanelerinde bir takım savunma stratejilerini zorunlu hale getirmektedir. Alım güçleri, temel ihtiyaçları bile karşılamaya yetmeyen işçilerin, beslenmek, barınmak, ısınmak, çocuklarının ihtiyaçlarını karşılamak gibi ihtiyaçlarını karşılamak için bir takım stratejilere ihtiyaçları olacaktır. Bu stratejilerin neler olabileceği, ilerleyen bölümlerde alan çalışması ve başka çalışmaların sonuçları ile desteklenerek ortaya konulmuştur.

#### **2.1.4 EMEĞİN ÖRGÜTSÜZLEŞMESİ: SINIF BAĞLARININ ÇÖZÜŞÜ, SENDİKAL HAREKETLERİN GERİLEYİŞİ**

İşçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerinin sınırlarını, büyük ölçüde belirleyen değişkenlerden biri de emeğin örgütsüzleşme sürecidir. Bu süreç popüler kültürün tüm dünyada etkin hale gelip, sınıf kültürünü baskılamasına, sendikal mücadelenin farklı nedenlerle zayıflamasından, işçilerin yalnızlaşıp sınıf kimliklerinden giderek uzaklaşmalarına geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Bu bölümde tüm bu gelişmeler, işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejileri ile ilişkilendirilerek sorgulanacaktır. Kollektif bir mücadeleden ve kimlikten uzaklaşan işçilerin, direnmek ve hayatta kalmak adına yaşadıkları sınırlılıkların anlaşılması amaçlanmaktadır.

Emek, 1980 sonrası ekonomik, politik, ideolojik ve siyasi bir dizi kayba bağı olarak, ciddi bir örgütsüzleşme sürecine girmiştir. Emeğin örgütsüzleşme sürecinin maddi temellerini işgücü piyasalarının post fordist süreçte yaşadığı esnekleşme eğilimleri oluşurken, kültürel temellerini sınıf kültürü ve sınıf bilincinin farklı araçlar yardımıyla zayıflatılması oluşturmaktadır. Esneklik adı altında üretimin mekânsal ve zamansal parçalanması, işçileri birbirinden koparmış, sınıf bilinci ve kolektif hareket edebilme imkânlarını sınırlandırmıştır. İşçilerin kolektif hareket edebilmeleri için gerekli olan sendikalar ise tüm bu gelişmeler karşısında kendilerini revize etmekte sıkıntılar yaşamıştır. Bu yüzden emeğin örgütsüzleşme süreci içinde sınıf kültürü, sınıf bilinci, devlet aygıtının değişen işlevi, gerileyen sendikal hareket gibi birçok ögenin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçi sınıfı, her ne kadar ekonomik düzlemde kendini diğer sınıflardan ayıracak üretim ilişkilerine sahip olsa da üretim ilişkileri, toplumsal hayatın, gündelik insan ilişkilerinin sadece bir boyutunu oluşturur. Tüketim biçimleri ve gündelik hayat tarzı, işçilerin üretim düzleminde aldıkları nesnel yerle ilişkili olarak kendi kültürlerini oluşturmak için zemin hazırlar. Küreselleşme sürecinde popüler kültürün tüm dünyada oldukça etkin hale gelmesi, sınıf normlarının aşınmasına neden olmuştur.

Türkiye’de ise işçi sınıfı kültürünün günümüzdeki zayıflığı farklı değişkenlerin bir ardılığı ile açıklanabilir. Köylülük, karmaşık kentlilik, üretim ilişkilerinin yapısı, kitle tüketimi, yerleşik bir işçi sınıfı kültürünün olmayışı bu değişkenler arasında sayılabilir (Boratav, 1995: 108). Özellikle yerleşik bir sınıf kültürüne sahip olmak, sınıf bilinci ve sınıf hareketi üzerinde doğrudan belirleyicidir. İşçi sınıfının kendisini önceleyen bir kültürel miras içinde doğup

doğmaması, direnme potansiyellerini de büyük ölçüde etkiler. İşçiler yaşadığı ülkenin mevcut siyasal, ideolojik ve kültürel hegemonyasının, yönlendiriciliğini hisseder ve her türlü sosyalizasyonla içselleştirir. Bu süreci, Gramsci, yönetici sınıfın çıkarlarının evrensel çıkarlarmış gibi gösterilmesi için rızanın üretilmesi, olarak tanımlar. Bu süreçte sınıflar kendi çıkarlarının korunduğu yönünde ikna edilir. Bu yüzden, burjuva hegemonyası, büyük ölçüde işçi sınıfının yanlış bilincine dayanır (Gramsci, 2003: 240-4). Geleneksel işçi sınıfının doğduğu İngiltere hariç, steril bir ortamda kendine ait bir kültür yaratabilmiş bir işi sınıfından bahsetmek oldukça güçtür (Çulhaoğlu, 2005: 46).

Direnış kültürünün olmadığı, toplumsal hareketlerin zayıf olduğu bir kültürel miras içinde ise sınıfsal hareketlerin daha zayıf olması beklenebilir. Türkiye’de yerleşik bir işçi sınıfı kültürünün olmayışının kökleri, Osmanlı’dan aktarılan mirasa kadar dayandırılabilir. Osmanlı İmparatorluğu’nun siyasal, ekonomik ve sosyal bir takım yapısal özellikleri, geleneksel işçi sınıfı oluşum sürecini sınırlandırmıştır. Bugünkü anlamıyla işçi kavramı, Türkiye’de ancak 19.yüzyılın ilk yarısından sonra kullanılmaya başlamıştır (Kalaycıoğlu ve ark, 2008: 81). Cumhuriyet Sonrası dönemde sanayileşmenin uzunca bir süre devlet eliyle götürülmesi, sınıf kültürünün gelişmesini uzunca bir süre engellemiş, 1980 sonrası uygulamaya konan neo liberal politikalar ise böylesi bir kültürün gelişebilmesi için gerekli olan zemini ciddi oranda sınırlamıştır.

Boratav (1995:107)’a göre Türkiye’de işçi sınıfının, geleneksel proleter bir kimliğe bürünmemesi, kırsal bağların süregelmesinin yanı sıra kentsel geçmişin yakınlığı, kentlerindeki toplumsal yapının, küçük burjuva özellikleri fazlasıyla içeren heterojen ve karmaşık bir örgüde olmasına bağlanabilir. Örneğin işçilerin

bireysel hikâyeleri incelendiğinde, aile içinde farklı bireylerin bazen de aynı bireyin küçük üreticilik, ticaret, enformel uğraşlar ve işçilik arasında geçişler yaşadığı görülecektir. Bu durum, sadece işçiliği değil aynı meslekte hatta aynı işyerinde işçiliği kuşaktan kuşağa devreden 19.yüzyıl Avrupa proteryasından oldukça farklı bir mirasa sahip olunmasına neden olmuştur.

Marx ve Engels'in Alman İdeolojisi'nde (1999: 75) belirttiği üzere bütün dönemlerde toplumunda hâkim olan düşünce aslında egemen sınıfa aittir. Çünkü maddi gücü elinde bulunduranlar, toplumun genelinin düşüncelerini doğrudan etkileyecek gücü elinde bulundururlar. Günümüzde bu gücü elinde bulunduranlar sahip oldukları aygıtlar aracılığıyla işçilerin emekçi kimliğinin önüne “tüketici kimliğinin“ geçmesini sağlamışlardır (Öngen, 2002: 25). İnsanlar, tüketim tarafından yönlendirilmektedir. Gün boyu çalışma, fazla mesaiye bağlı kalmaya zorlayan bir sistem içine hapsedilen işçiler için televizyonun sunduğu imajlar ve hedefler, siyasal toplantılar ve siyasi hareketlerin önüne geçmiştir (Foucault, 2005: 126).

Türkiye de 1980 sonrası dönemde neo liberal politikalarla tüketim toplumu haline getirilmiştir. Bu süreç, zaten zayıf olan sınıf kimliğinin giderek cılızlaşmasına, neden olmuştur. İşçiler medyanın da yardımıyla orta sınıf tüketim kalıplarına özendirilmiştir. Farklı stratejiler kullanarak orta sınıf tüketim mallarına sahip olma şansı yakalayan işçiler ise, hayat tarzlarının üst sınıflarla benzerlik içinde olduğu yanılgısına düşmüşlerdir. Boratav (1995: 109) bu durumu, dayanaklı tüketim mallarının, belli bir eşik aşıldıktan sonra önemli ölçüde standartlaşması ile açıklar. Malların kalite farklarından doğan hayat standardı farklılaşması, mala sahip olma ve olmama ararsındaki farklılaşmanın yanında önemsizleşir.

Küreselleşme sürecinde sınıf bilincinin ve bağımsız bir sınıf kültürünün gelişmesinin önündeki diğer bir engel de post fordist süreç ve esneklik uygulamalarıdır. İşçiler, esneklik uygulamaları ile mekânsal ve zamansal olarak oldukça geçici ilişkiler kurmak zorunda kalmakta, aralarındaki paylaşımı giderek azaltmaktadır. Ayrıca giderek azalan istihdam olanakları karşısında birbirlerinin rakibi gibi gösterilen işçiler, her geçen gün birbirinden koparılmaktadır. Post fordist sürecin, işçilerin direnebilme imkânlarına, sınıf bilinci ve kültürünü baskılaması dışındaki bir diğer olumsuz etkisi de işçilerin kolektif mücadele alanlarını daraltmasıdır. Bu süreçte sendikaların yeni istihdam tiplerini ve işçi profillerini örgütlemeye zorluk yaşamaları, işçileri kolektif direnişten büyük ölçüde yoksun bırakmaktadır. Sendikalar zayıflama sürecine girmiş, ücret sendikacılığının giderek yaygınlaştığı iddia edilmiştir. Oysaki sendikalar, işçilerin sermaye mücadelelerinde eğitici ve güçlendirici örgütlerdir. Bu yüzden tez boyunca sendika, işçilerin ücret, sosyal hak gibi her türlü hakkını savunmanın yanısıra birer eğitim kuruluşu olarak da kabul edilmiştir.

Sendikaların zayıflaması, hem sınıf bilincini geliştirecek bir eğitim kurumundan, hem de işçiler arasındaki rekabeti kıracak bir mekanizmadan yoksun kalınmasına neden olmuştur (Engels, 1987: 228). İşçiler arasında rekabeti düzenleyecek bir mekanizmanın olmaması ise işbirliği ve dayanışmanın zedelenmesi bakımından son derece tehlikelidir (Marx ve Engels, 2002: 53).

Sendikaların gerileme süreci, kapitalizmin ve sermayenin yaşadığı dönüşümlerden bağımsız düşünülemez. Son çeyrek yüzyıldır kapitalizm, kâr oranlarını arttırmak ve bunun için de işçi sınıfını çok daha fazla denetimi altına almak istemektedir. Bunun için de ya güçsüz ya da istekleri doğrultusunda hareket



edebilecek sınıf örgütlenmelerine ihtiyaç duymaktadır (Akkaya, 2005: 128). Bu süreçte sendikalar, bölgesel ya da uluslararası ölçekte davranma kapasitelerini ve güçlerini yitirmişlerdir. Küreselleşme dinamiği ile çelişen bir tavır içine girmişlerdir. Küreselleşme yerel işgücü ağlarını birbirine bağlarken, sendikalar etkinliklerini ve önceliklerini, işyeri ve işkolu ölçeğinde sınırlandırmışlardır (Kapar, 2007: 94).

Şenkal (1999: 30)'e göre sendikaların gerilemesinde en önemli sebeplerden biri post fordist süreçte artan işsizlik oranları ve hizmet sektörünün imalat sektörünün önüne geçmesidir. Her iki gelişmede sendikaların temsil alanlarını zayıflatmıştır. Esneklik uygulamaları, örgüt yapılarının, iş süreçlerinin, çalışma gruplarının küçülmesi, ulusal çapta toplu pazarlığın işletme seviyesinde pazarlığa dönüşmesi, enformel istihdamın yaygınlaşması, sendikaların gerileme sürecinde etkili olan diğer gelişmelerdir. Standart olmayan yeni istihdam biçimlerinde çalışan işçileri, birçok sendika geleneksel işçi tanımına uymadığı gerekçesiyle üyesi yapmamaktadır. Böylece işçiler, tüm bu uygulamalar karşısında savunmasız hale gelmektedirler. Enformel sektörde sendikalaşma oranı, bu yüzden formel sektörün çok fazla gerisindedir. Çünkü güvencesiz ve geçici işler, zamansal ve yönetsel sınırlılıkları, işçilerde geçicilik duygusu yaratması bakımından sendikalı olmayı yapısal olarak engeller. Gallagher (2007: 70)'in çalışmasına göre ABD'de formel istihdam içinde sendikalaşma oranı % 18 iken, bu oran enformel sektörde çalışan işçilerde % 8'e düşmektedir.

İşçilerin direnme süreçlerinde, örgütleyici rol oynayacak olan sendikaların, esnek uygulamalarla birlikte gerilemesinin diğer bir sebebi de ücret ve çalışma koşullarının bireyselleşmesidir (Işık, 2009: 153). Farklı ücret alan ve farklı

koşullarda çalışan işçilerin giderek daha fazla heterojen bir yapıya bürünmeleri, ortak bir çatı altında örgütlenmelerini zorlaştırmaktadır. Tüm bu gelişmeler karşısında sendikalar hem niceliksel olarak işçi, hem de işçi kaybına bağlı olarak gelir kaybı yaşamıştır, siyasal güçleri giderek zayıflamıştır. 1975- 1995 yılları arasında sendikalı çalışanların oranı, Almanya'da % 37'den % 30'a, Fransa'da % 23'den % 9'a, İrlanda'da % 57'den % 32'ye düşmüştür. Bu oran Orta ve Doğu Avrupa'da çok daha yüksektir (Tarcan, 2000: 14). Sendikalaşma oranının azalmasına bağlı olarak dünyada işgücünün yaklaşık % 90'ı örgütsüz hale gelmektedir (Gallin, 2002: 88).

Harvey (1993: 35), sendikal mücadelenin zayıflayıp, işçilerin yalnızlaşma sürecinde devletin değişen işlevinin de önemli rol oynadığını vurgular. Günümüzde devletler, siyasi yaklaşımları ne olursa olsun çok uluslu yatırımları çekebilmek için emeği feda etmekte, sermaye lehine onu disipline etmenin yollarını aramaktadır. Çıkardığı yasalarla sendikaların kontrolünü sağlayarak, işçi hareketinin manevra alanını daraltmış, bir aktör olarak desteğini sermayeden yana kullanmışlardır.

Türkiye'de de sendikalaşma gerileme sürecine girmiştir. Şenses (2003)'e göre işgücü piyasalarının büyük bir kısmını, örgütsüz, düşük ücretli, sigortasız, niteliksiz işçiler oluşturur. Dar kısmı ise vasıflı, sosyal güvenlik kapsamındaki işçilerden oluşur. Bu yapı sendikal hareketi büyük ölçüde sınırlar. Çelik ve Lordoğlu (2006: 20-7)'un Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı verileri destekli çalışmaları, Türkiye'de sendikalaşma oranının giderek düştüğünü ortaya koymaktadır. Çelik ve Lordoğlu 1986 yılındaki sendikalaşma oranını 100 kabul etmişlerdir. 1987-1993 yılları arasında bu oran 110 kadar yükselmiş, 1994 yılıyla birlikte hızlı bir düşüşe geçmiştir. 1999'larda 73 olan oran 2004 yılına gelindiğinde

63 olmuştur. Geçen yirmi yıl içerisinde sendikalaşma oranı % 40'a yakın bir oranda azalmıştır. Başka bir şekilde ifade edilecek olunursa Türkiye'de çalışanlar içinde 1985 yılında % 46,9 olan sendikalaşma oranı, 2004 yılında % 18, 3'e düşmüştür. İşçiler arasında 1988 yılında % 22,2 olan sendikalaşma oranı, 2010 yılında % 9,3'e düşmüştür. Kayıt dışı istihdam göz önünde bulundurulduğunda bu oran çok daha düşecektir.

Türkiye'de 1980 sonrası sendikalaşmanın gerilemesinde, işverenlerin, dünya pazarlarına eklenme süreçlerinde yaşadıkları sıkıntılara paralel olarak giderek agresif bir tavır içine girmeleri de etkilidir. Bu süreçte enformel emeği ve esneklik uygulamalarını tercih edilir görürken, sendikaları tehlike olarak algılamışlardır Urhan ve Selamoğlu (2008: 174)' na göre özel sektörde işverenler, işten çıkarma tehdidini kullanmakta, etnik ayırım, hemşerilik, akrabalık ilişkilerinin yansırı yüz yüze görüşmeler gibi enformel ilişkilerden yararlanarak işçileri sendikasızlaşmaya ikna etmeye çalışmaktadırlar.

Türkiye'de sendikalaşmanın zayıf olmasının kültürel temellerini ise geleneksel ilişkilerin yaygınlığı oluşturmaktadır. Geleneksel ilişkilerin formel desteğin yerine alması, Türkiye'deki sınıf ilişkilerinin en özgül noktalarından biridir. Ekonomik krizler ve derinleşen yoksulluğa rağmen, büyük çatışmaların veya toplumsal hareketlerin yaşanmamasında bu ağların etkisi büyüktür. Özellikle kente göçle gelip, işgücü piyasalarına giren işçiler, aile bağları, hemşerilik, dinsel örgütlenmeler gibi geleneksel dayanışma biçimlerine sığınır. Bu ağlar içinde kendilerini soyutlarlar. Şengül (2002: 131)'e göre Türkiye'de geleneksel dayanışmanın ve ağlarının bu kadar yaygın olması, sınıf temelli bir dayanışmayı, örgütlenmeyi ve siyaseti gölgeler.

## **2.2 DİRENİŞ VE HAYATTA KALMA STRATEJİLERİ ÜZERİNE TEMEL TARTIŞMALAR VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Tezin kuramsal çerçevesinin ikinci bölümünü direnme ve hayatta kalma stratejileri ile ilgili olan literatür oluşturmaktadır. Bu bölüm direnme ve hayatta kalma stratejileri odaklı olarak iki ana eksenle ele alacaktır. Direnişle ilgili olarak direnme kavramının ne olduğu, direnme ve iktidar arasındaki ilişki, direnmenin sosyal, toplumsal ve ekonomik gelişmelere bağlı olarak geçirdiği değişim sürecine yer verilecektir. Bu değişim sürecine bağlı olarak direniş ile ilgili literatürün kendi içinde geçirmiş olduğu dönüşüm ve son olarak, direniş ve direnme kültürünü, Türkiye’de işçiler ve onların sınıf deneyimleri üzerinden tartışılacaktır.

Tezin bu bölümünde hayatta kalma stratejileri ile ilgili tartışmalara da yer verilecektir. Hayatta kalma stratejisinin anlamı, kavramın kendi içinde nasıl kategorize edilebileceği, hayatta kalma stratejileri hem dünyada hem de Türkiye’de üzerine yapılmış olan çalışmalar genel bir literatür değerlendirmesi şeklinde ele alınacaktır.

### **2.2.1 DİRENİŞ KAVRAMI**

Direnme, en yalın haliyle insanın gündelik hayatının her alanında karşılaştığı iktidar ilişkilerine karşı vermiş olduğu mücadele biçimlerinin tümü, bu ilişkiler içinde varlığını sürdürebilmek adına yaptıklarıdır. Direniş, iktidar ilişkileri içinde direniş alanları yaratmak için gerçekleşen, çok ilkel veya tamamen bilinçli, görünür veya görünmez, tutarlı veya tutarsız, kendiliğinden veya planlı, çatışmacı veya durum kurtarmak için, karmaşık veya basit, etkili ya da etkisiz çok geniş bir yelpazedeki her türlü eylemdir (Mumby, 2005: 71). Her türlü insan ilişkisinin içinde

vardır, yaşamın farklı alanlarında kimi zaman örtük kimi zaman açık biçimlerde ortaya çıkabilir. Scott (1990: 13)'a göre iktidar, hegemonya, direniş ve tabiiyet, birbirleriyle iç içe geçerek kişilerin gündelik hayatlarının her alanına yayılmıştır.

Direniş olgusu, ancak ve ancak iktidar olgusu ile birlikte düşünüldüğünde anlam kazanabilir. Dahrendorf'a göre insan doğasının evrensel yasası, tüm iktidar ilişkilerinde çatışma ve direniş bir arada barındırmasıdır (Barbalet, 1985: 531-2). İktidar olgusuna nerden bakıldığı direniş olgusuna nasıl yaklaşılacağına yön verir. İktidarı baskıcı, çevreleyen sınırlandırıcı gibi kabul etmek, direniş bir yanıt, bir karşı çıkış olarak görmeye neden olur (Karreman ve Alvesson, 2009:1117-8). Bir yerde direnişin olabilmesi için onu baskılayan veya baskılamaya çalışan, bir iktidarın olması gerekmektedir.

İktidarın da tarihi insanoğlunun tarihi kadar eskidir çünkü her türlü ilişkinin içinden fıskırır. İktidar, devamlı olarak yenilenmek ve savunulmak zorunda olan bir süreçtir. Aynı zamanda sürekli olarak sınırlandırılan, değiştirilmeye çalışılan ve meydan okunan bir şeydir (Gramsci, 2003: 57). Bu yüzden direniş, egemen olana uyum gösterme, egemen olanın bertaraf edilmesi, sonrasında tekrar uyum sağlama gibi öğeleri içinde barındıran kesintisiz bir süreçtir.

Her iktidar ilişkisi, kendi içinde direniş potansiyelini barındırır. Tam tersi de söz konusudur. Direniş de iktidarı yeniden üretebilir. Aralarındaki bağ ironiktir (Thomas ve Davies, 2005: 687). Weber, direniş ve iktidarın<sup>4</sup> biraradılığına inanır. İktidarın var olabilmesi, direnişle ne kadar başa çıkabildiğine bağlıdır. Başa çıkamadığında ise çatışma ortaya çıkar. Ancak bu durum, her direnişin çatışmaya

---

<sup>4</sup> Orijinal metinde Weber, iktidar yerine güç kavramını kullanmaktadır.

dönüŖeceđi anlamına gelmez. Ayrıca her direniŖ stratejisi, ampirik düzlemde varlık göstermeyebilir (Barbalet, 1985: 533-4).

İktidar, sınırlandırıcı bir güçtür. İnsanlara, başka insanların istediklerini yaptırmaya yarar. Yani B'nin A olmasa yapmayacağı bir Ŗeyi, A'nın isteği doğrultusunda yaptıran Ŗeydir. Makrodan mikroya tüm yapılar içinde çatışmayı engelleyici bir yönü vardır. Kültürel, ideolojik, toplumsal araçlar kullanarak sosyal ajanları belirli Ŗekilde davranmaya yöneltir (Karreman ve Alvesson, 2009: 1118).

Temelde iktidarın çok yalın bir yapısı vardır. Tüm iktidar ilişkilerinde bir yasa koyan bir de yasaya uyan vardır ve tüm bu ilişkilerin en temel özelliği, egemenliğin boyun eğdirme ve uyruk olma kiplerine dayanmasıdır. Eğer bir yerde iktidar ilişkileri, anlaşılmak isteniyorsa öncelikli olarak uygulandıkları alandaki güç ilişkileri, mücadeleler, karşı karşıya gelmeler, tüm bu güç ilişkilerinin zincirleme yapısı anlaşılmalıdır (Foucault, 2005: 67-73). Aktörler, iktidar ve direnme ilişkileri içinde hasım, hedef olabilir, bu ilişkiler içinde tavizkar, katılımcı, sert, planlı, davranabilirler (Canpolat, 2003: 15 ). Ancak, iktidar, yalın olduğu kadar dinamik bir olgudur ve karmaşık bir yapıya da sahiptir. Kendini sabitlemeye çalışırken, sürekli olarak tekrarlara dayanır ve kendini yeniden üretir. Bu yüzden iktidara dair tüm uygulamalar, denetleme, sınıflama ve rutinleşmeye dayalıdır (Focault, 1996: 224). Tüm bu ilişkiler ise yerel çatışma alanlarından geçer. Direnme noktaları, iktidarın her kısmında bulunabilir. Zaten büyük egemenlikleri de oluşturan bu çatışmaların yoğunluğu ve hegemonik Ŗekilde sürekli olarak desteklenmesidir (Foucault, 2005: 67-73). Giroux (1983: 290)'a göre kişiler içinde yaşadıkları iktidar ilişkilerine karşı tepki duydukları anda direniŖin filizleri atılmış olur. Bu filizler, mevcut iktidar ilişkilerini dönüŖtürecektir kadar güçlü olabilir de olmayabilir de. Bu

bağlamda, direnişin mevcut iktidar ilişkilerine bir meydan okuma olduğu söylenebilir. Ancak direnişin her zaman mevcut iktidar ilişkilerini yıkmak, yerine başka ilişki biçimleri koymak gibi büyük hedefleri olmayabilir.

### **2.2.2 DİRENİŞE TARİHSEL BİR BAKIŞ**

Bu bölümde direniş olgusunun üretim ilişkileri ile bağı kurularak, geçirmiş olduğu değişim süreci tartışılacaktır. Bu değişim, kapitalizmle ilişkilendirilerek, sanayi devriminden günümüze kadar olan süreç irdenecektir. Böylece işçilerin günümüzde geliştirdikleri her türlü direniş biçiminin tarihsel arka planına bakılabilecektir.

İster bireysel ister kolektif tüm direnişlerin başladığı nokta üretimdir (Roscigno ve Hodson, 2004: 14). Marx, gibi birçok teorisyenin kabul ettiği bu varsayım, üretim ilişkileri farklılaştıkça direnişin de değişen biçimlerinin anlaşılmasını kolaylaştırır. Scott (1990: 14)' e göre direniş biçimlerini, kültür ve tarihsel dönemle ilişkilendirerek açıklar. Her direniş stratejisi her ne kadar kendi alanını yaratarak varlık gösterse de onu biricik kılan içinde yer aldığı kültür ve tarihsel kesittir. Tarihsel maddeci bir bakış açısıyla her tarihsel dönemin kendine özgü üretim ilişkilerine sahip olduğu düşünülürse, bu üretim ilişkileri içinde farklı iktidar ilişkilerinin ve dolayısıyla da direniş biçimlerinin var olduğu söylenebilir. Direniş olgusu, bu bağlamda iktidar ilişkilerindeki değişime bağlı olarak bir evrim geçirmiştir.

Tilly (2008: 32)' e göre direniş, ilk zamanlar, dünyanın çoğu yerinde, yerel muhalefet, yerel bilgi ve kişiler arası doğrudan ilişkilere dayanmaktaydı. Scott (1990: 11)'e göre bu dönemde kolektif ve örgütlü bir mücadelenin olamamasının

en temel nedeni ise, çoğu tarım ve hayvancılıkla geçinen kişilerin çıkarlarının birbirinden farklılık göstermesi, tepkilerin ise bu bağlamda bireysel ve anlık olmasıdır. Böyle bir varsayım, büyük ölçüde doğru olmakla birlikte bu toplumlarda kolektif, güçlü direniş hareketlerinin olmadığı anlamına gelmemelidir.

18. yy 'la birlikte direniş, bir dönüşüm içine girmiştir. Bu dönüşüme öncüllük eden gelişme, önceleri sadece hayatta kalma adına bireysel ve ailesel bir etkinlik olarak yapılan işin, daha formel ve ücret karşılığında yapılan bir şey haline gelmesidir. İnsanoğlunun, sanayi devrimi ve sonrasında kâr ve artı değeri keşfi, iktidar olgusunun yapısında önemli değişikliklere yol açmıştır. Birçok işçinin kapalı mekânlar içinde örgütlenme zorunluluğu, insan emeğinin kontrolünün ilk defa kurumsal bir şekilde planlanması fikrini doğurmuştur. İktidarın giderek büyük kitlelerin emeğini kontrol etmek için örgütlenmesi, bir tepki olarak direnmenin de niteliğini değiştirmiştir. Marx ve Engels (1994: 14)'in Komünist Manifesto 'da belirttiği üzere ilk defa işçi hareketi ile birlikte, çoğunluğun ortak çıkarları temel mesele haline gelmiştir. Emeğin bir meta haline gelmesi, herkesin yaşamak için emeğini bir başkasına kiralamak zorunda kalması, din, dil, etnik kimlik demeden büyük kitlelerin buluşabilecekleri ortak bir payda yaratmıştır.

İşçi sınıfının niceliksel büyümesine paralel olarak kitlesel bir güç haline gelmesi, ilk kolektif direniş hareketlerini de beraberinde getirmiştir. Burjuvazi ile sınıfsal bir çatışmaya girmeye başlayan işçi sınıfı, öncelikli olarak emeğine değer biçme isteği ile ücretler için direniş göstermiştir. Gramsci (1990: 265) işçilere ait ilk kolektif hareketlerin görüldüğü bu yılları, işçilerin kendileri ile kapitalin gücü arasında denge sağlamaya çalıştıkları dönem olarak tanımlar. Sendikaların ortaya çıkışı da bu çerçevede ele alınabilir. Sanayileşme sürecine bağlı olarak, işçilerin



niceliksel büyümesine paralel olarak artan problemler ve bu problemlerin dile getirilme ve çözüme isteği kollektif hareketin daha kurumsal yapılara devredilmesine neden olmuştur. Buna karşın insanlar, emekleri üzerindeki hâkimiyetlerini başka insanlara devretmelerinden itibaren, yaşamlarının farklı alanlarına yayılmış, daha kurumsal bir iktidarla muhatap olmak durumunda da kalmışlardır.

Kapitalizmin kurumsallaşmaya başlaması ile birlikte emek ve sermaye arasındaki ilişki, rıza ve baskının birlikte var olduğu karmaşık bir yapıya bürünmüştür. Sanayi devrimini takip eden erken kapitalizmden II. Dünya Savaşını takip eden uzunca bir dönem, *baskı ve doğrudan denetim*, işçileri örgütleyebilme, kontrol altına almada temel araç olmuştur. Bu süreçte işçi hareketi de bir tepki olarak kurumsallaşmıştır. Sendikal örgütlenmelerin de güçlü olduğu bu dönemlerde, işçiler ücretler, sosyal haklar gibi birçok konuda belirleyici rol oynayabilmiştir. Fordizmin, kitlesel üretim ve tüketim üzerinden verimlilik ve kâr elde etmeyi sağlayan yapısı, işçilere bu imkânları sunmuştur. Ancak 1970'lerde yaşanan ekonomik kriz, hem bir üretim sistemi olarak fordizmin hem de bu sistem içinde yer alan işçi-işveren ilişkilerinin sermaye lehine yeniden düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Kapitalizmin küreselleşmesi, emeği bambaşka bir noktaya taşımıştır. Üretim süreci, ulus devletlerin tahakküm alanından çıkıp giderek ulus ötesi bir hâl almış, ulusal üretim sistemleri küreselleştikçe, rekabet de uluslararası bir boyut kazanmıştır. Artan rekabet koşulları ve değişen ani talep yapısı karşısında emeğin kontrolü çok daha önemli hale gelmiştir. Örgütlü ve güçlü bir işçi hareketi ise bu kritik yapılar içinde sermaye açısından arzu edilmeyen bir durum olmuştur. Disiplin ve denetim hiç olmadığı kadar önemli hale gelmiştir. Bu yüzden burjuva

toplumlarının en büyük başarısı, disiplin aracılığıyla yığınları, bir arada sıkı sıkıya tutabilmesi olmuştur (Gramsci: 2010: 39).

Devletin neo liberal politikalar altında sosyal sınıflar üzerindeki koruyucu elini çekmesi, sınıfları piyasa koşulları karşısında savunmasız hale getirmiştir. Tüm bu makro dönüşümler, üretim ilişkileri, emeğin örgütlenme biçimleri ve fabrika içi ilişkilerin yeniden düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Post fordizm ve esneklik uygulamaları, işgücü piyasalarının küreselleşme sürecinde uluslararası sermayenin hareketliliğine izin verecek şekilde yeniden düzenlenmesinin ürünleridir. İşçiler fordist süreçteki gibi doğrudan denetlenmek yerine bu uygulamalar aracılığıyla farklı denetim biçimlerine tabi tutulur hale gelmişlerdir.

Fabrikalar, bu süreçte kapitalizmin geçirdiği evrim sürecine göre değişim göstermişlerdir. Erken kapitalizm döneminde baskı, rızaya üstün gelirken, günümüzde baskının olduğu ancak rızanın daha baskın olduğu rejimler hâkim hale gelmiştir. Post fordist üretimin toplam kalite yönetimi, kalite çemberleri, hafta sonu piknikleri, yöneticilerle aynı kıyafetin giyilmesi, aynı yemekhanede yemek yenmesi gibi uygulamaları, işçiler ve işveren çıkarlarının bağdaşabilir olduğu, biz siz ayrımının olmadığı yönünde ideolojik telkinleri, emek sermaye çelişkinin olmadığı uzmanlaşmaya dayalı bir tablo çizer. Rızaya dayalı bu sistem, baskıyı ortadan kaldırmak yerine tam tersi, işçilere sorumluluk verdiğinden güç dengelerini hassaslaştırır. Yönetim ise baskı mekanizmalarına her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyar. Baskı iki koldan sağlanmaya başlanır. Teknik ve bürokratik denetim, ideolojik denetimle pekiştirilir (Yücesan Özdemir, 2000: 158). Böylece işçiler hem üretim süreci içinde mekânsal olarak denetlenmiş olurlar hem de ideolojik denetim mekanizmaları ile rızaya dayalı bir sistem içine yerleştirirler. Foucault 'un *disipline*

*edici* güç kavramı (Foucault, 1992: 272-273), bu süreçte fabrikaların işleyişi ve işçilerin denetim altına alınmalarını anlamada işlevsel bir kavramdır.

Disipline edici güç, sadece zorlamaya değil tâbi olanların durumlarını kabullenip, kendilerini disipline etmeleri ile olur. Bu süreçte gücü uygulayanlar, tahakkümlerini sağlamak için gözetleme, denetleme ve değerlendirme teknikleri kullanırlar (Foucault, 1992: 272-73). Bireyler ise çok anlamlandıramadıkları ya da hissetmedikleri, disipline çok fazla ses çıkarmazlar (Gramsci, 2010:39). Bu yüzden de kollektif direnişler görmek eskisi kadar kolay değildir. Ancak bu durum hiçbir zaman kollektif direnişlerin ortaya çıkmayacağı anlamına gelmemelidir. Kollektif ve güçlü eylemlerin ortaya çıkması için gerekli olan yapısal koşullar, mevcudiyetini korumaktadır. İktidar da bunun farkında olduğunu bildiği için post fordist dönemde disiplin araçlarını revize etmeye ihtiyaç duymuştur.

İktidar, yeni dönemde direnişin önünü kesmek için mekânı parçalar, böylece direniş potansiyelini de en aza indirmeyi hedefler. Tâbi insanları kategorilere ve değişik mekânlara böler. Günlük faaliyetleri, gözetleme gibi denetim mekânları ile ayrıntılı olarak düzenler. Her türlü organizasyonu, zaman dilimlerine böler. Bilgi toplama, depolama ve kontrolü sağlayan idari bir alt yapı kurar. Tüm bunları, doğasında isyankârlık olduğunu düşündüğü insanı uysal ve itaatkâr önelere dönüştürmek ve maksimum faydayı sağlamak için yapar.

İktidarın ve denetimin değişen yapısı karşısında işçilerin direniş stratejilerinin de değişmesi beklenebilir. Çünkü işçiler, fordizmde deneyimledikleri problemlerden çok daha farklı problemlerle başa çıkmak zorundadır. Emek açısından tehlikeli olan nokta ise kollektif mücadelenin giderek zayıflamasıdır. Post

fordist rejimle birlikte kollektif mücadelenin zayıflaması ise direnişin gündelik biçimlerinin giderek büyüdüğü bir alan yaratmıştır. Bu değişimle birlikte direniş olgunun anlamı da değişmiştir. Fordist dönemde direniş denince akla gelen oldukça nettir. İşçi ve işveren arasında olan, grev, toplu sözleşme, işi yavaşlatma gibi eylemlerin hepsi direniş olarak algılanmaktaydı. Ancak post fordist dönemde İnsan Kaynakları yönetiminde etkisiyle “Hepimiz birlikte varız”, “Aynı ailenin üyeleriz” gibi söylemlerle direnişin içi boşaltılmaya çalışılmaktadır. Biz zaten birlikteyiz, bir aileyiz öyleyse kime karşı direneceğiz mantığı ile direniş bir hak olmaktan çıkarıp bir sorun gibi göstermeye başlanmakta, böylece direniş sol literatürden kopararak, üretim süreci içindeki bir uyumsuzluk, bireysel bir sorun olmaya indirgenmektedir. Böyle davranan işçilere evde bir sorun mu var, stres altında mısın gibi sorular yöneltilerek yaşanılan sorun sınıfsal değil bireyselmış gibi gösterilmeye çalışılmaktadır. Direnişi, kapitalist üretim sürecindeki eşitsizliklerle ilgili bir sorun olmaktan çıkaran süreç, işçileri alternatif yollar aramaya itmiştir (Fleming ve Sewell, 2002: 861). Casey (1995: 124) gibi teorisyenlerin direnişin yok olduğu yönündeki iddiaları da, bu değişim sürecinden kaynaklanmaktadır. Görünürde çok az kollektif direniş olması veya işçiler arasında açıktan karşı koymaların giderek seyrekleşmesi, işçilerin bu değişimler karşısında stratejiler geliştirememeleri, Barker (1999: 144-4)’in da vurguladığı gibi direnişi birçoklarının gözünde işçilere ait bir olgu olmaktan çıkarmıştır. Fleming ve Sewell (2002:861), bu durumu birçok teorisyenin içine düştüğü karamsarlıkla açıklar, çoğu teorisyen bu karamsarlık içinde farklı koşullarda dahi ortaya çıkabilecek yeni direniş stratejileri olabileceği gerçeğini atlar. Oysaki bireysel tutunma çabaları daha öznel hayatta kalma ve direniş stratejilerinin kullanılmasını beraberinde getirmiştir. Çünkü çağdaş

örgütlerin, formel kollektif eylemleri ve sendikal hareketleri kısıtlayan yapısı, daha yaratıcı direniş stratejilerinin rutin iş akışına veya gündelik hayatın içine yerleşmesi ihtiyacını doğurmuştur (Prasad ve Prasad, 2000: 400). Özetle direniş, sanayileşme süreci ve ideolojik yeniden üretime bağlı olarak daha bireysel ve örgütsüz bir yapı kazanmıştır (Fleming ve Spicer, 2003 :158). Bu yüzden bu yeni stratejileri de içine alabilecek bir direniş tanımına ihtiyaç vardır.

### 2.2.3 DİRENİŞ LİTERATÜRÜ

Tezin daha önceki bölümlerinde direniş kavramı, direnişin tarihsel olarak geçirdiği değişim süreci tartışılmıştır. Bu bölümde direnişin geçirdiği değişim sürecinin literatürü nasıl etkilendiği tartışılacaktır. Direnişe ait literatürün temelleri, geleneksel Marksizm tarafından atılmıştır. Max Horkheimer, Theoder W. Adorno gibi Frankfurt Okulu'nun ilk temsilcilerinden Georg Lukacs, Antonia Gramsci gibi Batılı Marksistlere, Mikhail Bakhtin gibi post yapısalcılara kadar birçok düşünür, bu literatürden beslenmiştir. Sonrasında direnişi gündelik hayat içinde sorgulayan Henri Lefebvre, Michel De Certau, Agner Heller gibi teorisyenlerde de Marksizmin temel kavramlarından yararlanmıştır.

Geleneksel Marksizm, direnişi, üretim ilişkileri içinde çatışma temelli açıklama eğilimi içerisindedir. Ağırlıklı olarak iktidar, çatışma, bilinç, üretim ilişkileri, denetim gibi olgulara odaklanır. Direnişin köklerini, sermaye ve emeğin asimetrik ilişkisinde arayıp, direnişi, bilinçli ve aktif ajanların eylemleri olarak açıklar (Dick, 2008: 328). Direniş, praksisin<sup>5</sup> özel formlarıdır. Sosyal düzenin değişimi ve dönüşümü, çatışmalardan beslenen direniş hareketleri ile olacaktır.

---

<sup>5</sup> Marksist düşüncede praksis, dünyayı dönüştürmeye yönelik bedensel ve ruhsal eylem olarak kabul edilmektedir.

Direnif çoğunlukla, sendika, grev, toplu sözleşme, gibi daha kollektif eylemeleri ifade eder. Bu bağlamda geleneksel Marksist bakışın, direnişin kasıtlı, açıktan ve kollektif yönüne odaklandığı söylenebilir. Bu bakış açısının, en büyük eleştiri aldığı nokta, kollektif eylemelerin gücüne ve işçilerin dönüştürücülerine inansalar dahi, bu noktaya gelinceye kadar işçileri pasif, edilgen algılama eğilimi içersinde olmalarıdır (Mumby, 2005: 31).

Geleneksel Marksist bakış ile işçi direnişini sorgulayan çalışmaların günümüze yakın örneklerin de bu eğilimin devam etmektedir. Örneğin Harry Braverman ve Micheal Burawoy, 20.yy monopol kapitalizminin yapısal koşullarını ve üretim ilişkilerini eleştirirken, işçileri oldukça uysal ve edilgen olarak tasvir eder (Mumby, 2005: 31). Bu çalışmalar, sistem ile ilgili eleştirel olsalar dahi birçoğu işçi sınıfını, kabullenici, uyumlu, üretken olarak tasvir etmeye devam etmektedir (Fleming ve Spicer, 2003:159-161). Marksizmden beslenen tüm bu eleştirel yaklaşımların diğeri bir sınırlılığı ise, kimliğin inşası, kollektif eylem, sınıf kültürü ve ideolojinin nasıl yapılandığı üzerine odaklanırken, direnişin düzensiz, spontane katılımları da kapsayan yerel toplumsal üretimler olduğu yönünü ihmal etmeleridir.

Direnife ait literatür dünyada meydana gelen politik, ekonomik ve siyasal değışimlere paralel olarak değışime uğramıştır. Bu alanlardaki dönüşümler, direnişin de yeniden başka bir bakış açısıyla sorgulanmasını gerekli kılmıştır. Bu değışimin arka planında iki temel alandaki dönüşümün etkili olduğu söylenebilir. Öncelikli olarak küreselleşme sürecinde kapitalizmin geldiği nokta ve üretim ilişkilerinin post fordist dönemde değışen yapısı, iktidar, hegemonya, direniş, denetim, rıza, baskı gibi olguların yeniden sorgulanmasına neden olmuştur.

İkinci önemli gelişme ise politik düzlemde yaşanmıştır. İşçi sınıfının hem Avrupa'da hem de dünyada hem de devrimin motoru olan Sovyetler Birliği'nde beklenen başarıya ulaşamaması, sanayi toplumunu devrime götürecektir dinamiklerin, ekonomik ve siyasal dinamiklerden ziyade gündelik yaşamdaki etkinlikler arasında aranabileceğini akıllara getirmiştir. Devrimin başarısızlığı üzerine düşünme ise iki koldan ilerlemiştir. Birinci kolu Marksizm'in kendisinden gelmiş, diğer kolu ise Marksizm eleştirisi şeklinde olmuştur (Şahin ve Balta, 2001: 193-96). Bu yeniden düşünüş ise direnişle ilgili literatürün de kendini revize etmesini beraberinde getirmiştir.

Antonia Gramsci ve Georg Lukacs, Marksizm içinden ilk eleştiri çerçevesini geliştirenlerdendir. Gramsci, İtalya'da Fiat İşçi Konseyleri gibi büyük kolektif işçi direnişlerine rağmen, karşı devrimin zafer kazanmasının salt ekonomik faktörler ya da ideolojik manipülasyonla açıklanmayacağını savunmaktadır. Bu yüzden hegemonya kavramını, sınıflar ve diğer toplumsal güçler arasındaki ilişkileri tarif etmek için geliştirir ve salt siyasal bir kavram olmaktan çıkarır. Hegemonyaya karşı proletaryanın kendi hegemonyasını kurabilmek için öncelikli olarak bir ortak duyuya ihtiyaç olduğunu düşünür. Lukacs ise *şeyleşme* kavramı ile direnişin nasıl baskılandığını ortaya koymaya çalışır. Proletarya, burjuva yasalarını ya ahlaki açıdan iradesi içinde özümser ya da bu yasalara irade yoksunu bir kadercilikle boyun eğer. Gramsci ve Lukacs'ı direniş tartışmaları içinde değerli kılan ise ekonominin yanı sıra kültürel, ideolojik ve toplumsal süreçlerin içiceliğine vurgu yaparak fabrika yaşantısı da dâhil olmak üzere gündelik yaşam biçimlerinin, toplumsal dönüşüm olanaklarını zorlayabileceğine dikkatleri çekmeleridir (Şahin ve Balta, 2001: 194-5). Bu çıkış, direnişi gündelik hayat içinde arayacak birçok

kuramcının önünü açmıştır. Marksist ve Neo Marksist teoriden beslenen kültürel, feminist ve post yapısalcı çalışmalar bu çerçevede değerlendirilebilir. Bu çalışmalar, kolektif ve planlı olanın dışında daha bireysel, hayatının her alanına sızmış bir direnişin var olabileceği noktasında birleşirler (Mumby, 2005: 22-8). Birleştikleri diğer bir nokta ise işçi sınıfının toplumsal başkaldırısının, uğradığı başarısızlık karşısında, ekonomik olan kadar gündelik olanın da eleştirilip çözümlenmesi gerektiğidir. Makro olandan mikroya doğru bu kayış, direnişi, daha kurumsal daha kolektif bir algılamadan çıkarıp daha bireysel daha gündelik bir algılama içine sokmuştur. Mumby (2005: 31)'e göre bu süreç aslında sosyal bilimlerdeki kırılmanın önemli bir yansımasıdır. Siyasal ve toplumsal zeminde kolektif olanın çözülmesinin, sosyal bilimlere yansımasıdır. Yapısalcılıktan, post yapısalcılık ve post moderniteye doğru kayış, direniş denen olgunun daha gündelik daha örgütsüz daha bireysel zeminlerde sorgulanmasına neden olmuştur. Bu algılama sadece direnişle ilgili değil, onu besleyen var kılan iktidar algısı ile de ilgilidir. Marksist perspektifte tek, bütüncül görülen iktidarın Foucault'un çalışmaları ile birlikte daha saçaklı, bir yapı kazanması, literatürdeki bu dönüşümün anlamlı bir yansımasıdır. Direnişi, bu perspektiften ele alan çalışmaları önemli kılan nokta ise işçileri bir ajan olarak daha yaratıcı daha aktif bir konuma getirmiş olmaları, örtük, çatışmacı olmayan direniş stratejilerine de odaklanarak stratejik her türlü davranışı hesaba katmalarıdır.

Gündelik olana odaklanma, gündelik hayat içine sızmış tüm mücadelelerin de sorgulanmasını beraberinde getirmiştir. Michel De Certau, Henri Lefebvre, Agnes Heller gibi gündelik hayat odaklı çalışmalar yapan teorisyenler, bu alanın en büyük temsilcileridir. De Certau ve Lefebvre ve Heller'nin çalışmaları, sendikalar,



grevler, toplu sözleşmeler gibi direniş stratejilerinin yanı sıra gündelik hayatın içine sızmış direniş stratejileri de olabileceğini ortaya koymuştur.

Lefebvre'nin, II. Dünya Savaşı'nın hemen arkasından yazdığı Gündelik Yaşamın Eleştirisi kitabı, işçi sınıfının Fransa'da büyük bir toplumsal direnişle elde ettiği başarısını sürdürememesinden duyduğu rahatsızlığa bir çözüm arama çabası olarak değerlendirilebilir. Bu rahatsızlık Lefebvre'yi direnişe dair yeni kanallar aramaya itmiştir. Lefebvre (2007: 38-41) kitabında gündelik hayatı dengenin yeri olduğu kadar çatışmanın yeri olarak da görmesi, bu arayışının bir göstergesidir. Böylece Lefebvre, toplumsal hayatı dönüştürecek çatışmalar için gündelik hayatı zemin olarak görür. Çatışmanın, toplumsal dönüştürücülüğüne olan inancı noktasında, geleneksel Marksizm'den beslenirken, gündelik olan içinde bireysel olanın deneyimine atfettiği önemle, direnişi daha kolektif ve planlı gören Marksist ekolden ayrılır. Geleneksel Marksizm'den ayrıldığı diğer bir noktası ise yabancılaşmayı ekonomik temelli görmekten ziyade bireysellerin çarpık kapitalist ilişkileri içselleşerek toplumsallaşması ile açıklaması ve kavrama daha kültürel bir değer atfetmesidir.

Lefebvre'e göre kapitalizm, özel bilinçten bireysel arzulara, eğlence biçiminden, insanların kurdukları hayallere kadar birçok alana uzanan bir yabancılaşma üzerine kuruludur (Şahin ve Balta, 2001: 198). Bu yüzden de direnişin ortaya çıkabileceği alan olarak burayı görmektedir.

Direnişi, gündelik hayat üzerinden sorgulayan diğer bir teorisyen de Heller'dir. Heller, Marksist gelenekten yabancılaşma ve kavramı çerçevesinde etkilenir. Direniş potansiyelini burjuva toplumlarında baskılayan şeyin

yabancılaşma ve tikelleşme olduğunu savunur. Heller, yabancılaşma kavramını, Marxist literatürden etkilenerek insanın kendi özüne uzaklaşma süreci olarak tanımlar. Yabancılaşmanın salt üretim ilişkilerinden değil burjuva toplumlarının, gündelik yaşam biçimlerinden kaynakladığını düşülmesiyle de geleneksel Marksist bakıştan ayrılır. Burjuva toplumlarında, gündelik yaşam öyle bir yapılandırılmıştır ki birey, kendi çıkarlarının nerde başlayıp nerde sonlandığını göremez hale gelmiştir. Kapitalist sistemin çıkarlarını, bir süre sonra kendi çıkarları gibi görmeye başlar. Öte yandan giderek tikelleşir ve yalnızlaşır. Heller, doğrudan söylemese de bu yalnızlaşma süreci, burjuva toplumlarında direniş potansiyellerini en çok baskılayan olgudur.

Gündelik hayatın direnişi baskıladığını düşünen teorisyenlerin yanı sıra kişilere direnebilecekleri araçları ve imkânları sunduğunu düşünen teorisyenler de bulunmaktadır. Alf Lüdtke ve birçok düşünürün de belirttiği üzere, gündelik yaşam, formel olmayan, sembolik ve bireysel direnme noktalarının yakalanmasına olanak verir. Bu bireysel direniş noktaları, uzun soluklu, örgütlü direnişler kadar ideolojik ve politiktir. Çünkü politik olan Lüdtke (1982: 44)'e göre sadece politik partiler, ya da sendikalar gibi kitlesel örgütlerden ibaret değildir. Politik olan, gündelik hayat gerçekliklerinin içindedir. Bu yüzden de işçilerin gündelik yaşamlarına dair örgütlü olmayan davranışları da konuşulmaya değerdir. Çünkü işçilerin çalışma hayatlarının tek boyutlu analizi bütünü görebilmede yetersiz kalmaktadır. Lüdtke'nin önemle belirttiği bir diğer nokta, tüm bu süreçlerde işçilerin hayatlarında, boyun eğme, mesafe koyma, başkaldırı gibi birçok unsurun karmaşık ve iç içe geçmiş bir şekilde bulunduğudır. Gündelik hayatın içindeki tüm iktidar ilişkileri, itaat ve isyan, kabullenme ve ret etme gibi ikiliklerin ötesinde ne biri ne de diğeri veya hem o hem

o denebilecek üçüncü alanı, ortadaki, aradaki, eşikteki, karışık, muğlak pratikleri kapsar (Erdoğan, 2007: 77). Bu sebepten yapılacak olan çalışmalarda pür tipler arayışına girmek sonuçsuz kalabilecektir. Sadece boyun eğen ya da sadece başkaldıran işçi tiplerinden ziyade hem gündelik hem de çalışma yaşamında itaat ve başkaldırıyı kendi öznel deneyimleriyle harmanlayarak bir arada yaşayan işçilere rastlanılması çok daha olasıdır. Senettci anlamda sistem içinde kalarak manevra yapabilmek bu ikili yapı göz önünde bulundurulduğunda çok daha anlamlıdır.

De Certeau (2008:46)'ın da belirttiği üzere gündelik yaşam, her tür düzenbazlık yapmak, işini yürütmek için insanlara binlerce yol sunar. Dünyanın her yerinde insanlar, kendileri açısından varlıklarını sürdürmenin yollarını, gündelik yaşam içinde keşfederler (Şahin ve Balta, 2001: 185). Gündelik yaşam içinde kişiler, sistemi, sistem içinde kalarak, düzeni kabul etmiş, benimsemiş gibi görünerek yeniden üretirler. Bu yüzden Gramscici bir bakışla, baskı ve rıza bir madalyonun iki yüzü gibidir (Jones, 2006: 51). Fabrikalar ise rıza ve baskının, farklı düzlemlerde bir araya geldiği karmaşık ve çelişkili yapılardır (Burawoy, 1985: 158). Buroway'ın bu bölümde daha önce tartışıldığı üzere işçileri edilgen ve kabullenici gibi tasvir etmesi, bu varsayımına bağlanabilir. Gündelik hayatın, sistem içinde kalmak için sunduğu tüm yolların izlerine işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerinde rastlanabilir.

İşçilerin öznel yaşam hikâyeleri ve gündelik hayat pratikleri, işçi sınıfı kültürünün anlaşılmasına olanak sağlar. Poulantzacı bir bakış açısıyla, sınıf ilişkileri güç elde etme ilişkileri olduğundan, gündelik yaşam pratikleri de politik ve ideolojik unsurları içerir (Andersen, 1989: 29). Eğer işçilerin direnme noktaları tespit edilmek isteniyorsa mutlaka gündelik pratiklerine bakılmalıdır. Prasad (1998:

251)'a göre direniş ancak ve ancak kalıp davranışlar veya eylemler bütünü olarak görülmediğinde anlaşılabilir. Böyle bir bakış açısı direniş hayatın her köşesinde varlık bulan, her çatlaktan sızabilen bir olgu haline getirir (Mumby, 2005: 22). Munck (1995: 162)'un da vurguladığı üzere işçilerin kendilerine çizilen yazgılar içinde günlük yaşamlarını ve çalışma koşullarını nasıl deneyimledikleri, her türlü tahakküm ve direnişin birlikte algılanmasını kolaylaştırabilecektir.

Direniş gündelik hayat içinde yeniden sorgulayan bu çalışmalar dışında Marksist gelenekten kopmak istemeyen, direniş, sınıf temelli, kapitalist ilişkilere ve onun üretim biçimlere bir karşı duruş olarak yorumlayan ve fabrika içi güç ilişkilerine odaklanan çalışmalar da bulunmaktadır. Stephen Ackroyd ve Paul Thompson, Randy Hodson, David Knight ve Walter Nord, Rahendra Prasad, Angela Trethewey, Genevive Bell, Huw Beynon, Jeffrey D. Hyman, Andy Friedman, Paul Edwards çalışmalarında üretim ilişkilerine, bu ilişkiler içinde denetim kurma mekanizmalarına ve işçilerin geliştirdikleri direniş biçimlerine odaklanırlar. Mars (1982) “sabotaj”, Scott (1985)'in “gizli senaryo”, Ong (1987) “dolaylı direniş”, Kondo (1990) ‘un “öznel direniş” gibi kavramları, direnişin sıradan ve gündelik yapısına odaklanmaktadır. Bu çalışmalar, formel ve enformel direniş ayrımı yaparak, enformel direniş biçimlerini de gruplandırmaya çalışır. Ayrıca Burawoy (1979) ‘in atölye işçileri üzerine yapmış olduğu *Allied in Manufacturing Consent* adlı çalışması, daha rutin direniş kalıplarına odaklanması, işten yan çizme, üretimi kısıtlama, söylenenin tersini yapma gibi yöntemlerin direniş stratejisi olarak kabul edilip literatüre geçmesi bakımından bu ekseninde yapılmış anlamlı çalışmalardandır (Fleming ve Spicer, 2003: 159-161). Willmott (1993:162)'un yapmış olduğu çalışma da işçilerin açıktan ve doğrudan direniş

göstermeden, kendi değerlerini koruyarak ancak diğerlerinin değerlerini içselleştirmeden direnebileceklerini ortaya koymuştur. Bu çalışmaların birçoğu, giderek azalan kollektif ve açıktan direniş biçimleri karşısında işçilerin enformel yollara başvurarak da olsa direnemeye devam ettiklerini ortaya koyması ve işçilere ait farklı direniş stratejilerini deşifre etmesi açılarından oldukça önemlidir. Bu çalışmalar, tez için işçi direnişinin ne olduğu, farklı formlarının neler olabileceği ile ilgili önemli bir teorik destek sağlamıştır. Bu çalışmaların en büyük sınırlılığı ise işçilerin günü kurtarma ve kendi direniş alanlarını genişletme çabalarına odaklanırken sistem analizinden ve yapısal çözümlerden yoksun olmalarıdır. Direnişi çoğunlukla, düzensiz, tanımlanabilir ve çok fazla davranışsal olarak açıklarlar. Direnişin ideolojik, planlı, bilinçli yönünü ihmal ederler (Mumby, 2005: 31).

Tez sürecinde tüm bu yaklaşımlar arasındaki denge, yapı ve bireyi birleştirme çabası ile aşılmaya çalışılmıştır. Yapısal bir çözümlerden yoksun, bir direniş analizi, bağlamdan yoksun olacaktır. İşçilerin gündelik hayatlarında geliştirdikleri direniş ve hayatta kalma stratejileri ancak ekonomik, politik ve ideolojik zeminde gerçekleşen çatışmalar ve iktidar ilişkileri içinde anlam kazanabilecektir. Ancak yapıya odaklanırken bireye ait olanın da yakalanması son derece önemlidir. Çünkü ister kollektif ister bireysel, işçiler gündelik olan içindeki öznel deneyimleri ile direnmenin ve hayatta kalmanın yollarını bulurlar.

#### **2.2.4. DİRENİŞ STRATEJİLERİ**

Direnme, sözlü veya sözsüz bir eylem üretmektir (Raby, 2005: 153-8). Bir eylem biçimi olarak direnme, aktivist ve kollektif bir yapı sergileyebilir. Bu yapıdaki direniş stratejileri, egemen olan iktidar ilişkilerini değiştirmeye yönelik

açıktan, örgütlü, etkileri ve sonuçları doğrudan gözlemlenen eylemlerdir. Gay Hareketi, bir grup üniversite öğrencisinin bir program dâhilinde bir araya gelip yürüyüş yapması, bu direniş stratejilerine örnek verilebilir. Aktivist ve kollektif direnme biçimlerinin en tehlikeli yanı açıktan ve doğrudan, iktidar ilişkilerini değiştirmeye yönelik olması sebebiyle, tepki olarak yeni tahakküm biçimlerini doğurabilmesidir. Direniş stratejileri aktivist ve bireysel de olabilir. Yerel ve bireysel olan bu direniş stratejileri, egemen gruba karşı bir şeyleri değiştirmek amacıyla gerçekleştirilebilir. Bu tarz direnişlerin en büyük sınırlılığı, mikro düzeyde değişimlere yol açması veya faydasını sadece eyleyen bireyin görmesidir. Ancak mevcut iktidar ilişkilerinde doğrudan olmayan, küçük etkiler yaratabilirler. Bir işçinin kendisine yapılan haksızlık karşısında diğer işçilerin gözü önünde şefle tartışması bu direniş stratejilerine örnek verilebilir.

Direnış stratejileri, pasif kollektif veya pasif bireysel de olabilir (Raby, 2005: 153-8). Bu direniş stratejileri, doğrudan olmayan protesto ve eylem biçimleridir. Genellikle doğrudan ve örgütlü olmayan, toplumsal bir değişim sağlamayı amaçlamayan eylemlerdir. Ancak bu direniş stratejileri içinde yer alanlar, mevcut iktidar ilişkileri içindeki eşitsizliğin farkındadır ve bu ilişkiler içinde kendi varlıklarını korumak için yaşam kanalları açmayı hedeflerler. Bu tarz direniş stratejileri, ortaya çıktığında sapkınlık, isyan olarak nitelendirilir. Her ne kadar toplumsal değişim hedeflemeseler de bazen değişime neden oldukları da görülebilir. En büyük eksiklikleri ise, mevcut iktidar ilişkilerini ve statükoyu çok az değiştirebilmeleridir. Bir kişinin oy kullanmaya gitmemesi veya işçilerin birlikte işi yavaşlatması bu direniş stratejilerine örnek gösterilebilir.

Direnif stratejileri, çok daha çeşitlendirilebilir. Örneğin Weber direnişin örgütlü ve örgütsüz yapısına vurgu yapar. Bir direniş stratejisinin örgütlü ya da örgütsüz olmasındaki en büyük belirleyici, bilinçli olarak, bir karşıtlığa karşı aktif bir duruşu içermesidir (Barbalet, 1985:534). Farklı ortaklıklar üzerinden direniş, yeniden yeniden tanımlamak mümkündür. Çünkü insanın iktidar denen şeyi, yaşamının tüm alanlarında girdiği ilişkiler üzerinden deneyimlemek zorunda kalması (Foucault, 1978: 94), direnişin çok farklı şekillerde ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Direnişe çok katmanlı bir doğa kazandıran da iktidar ve direnişin gündelik yaşam içinde bu iç içe geçmiş yapısıdır.

Tüm bu iktidar ve direniş stratejileri, birbirinden çok farklı görünse de temelde belli ortak yanları vardır. Tüm iktidar ilişkileri içinde en temel kural tüm tabi olanların, kapalı ya da açık kendi muhalefetlerini yaratabilecekleri, kendilerini savunabilecekleri alanlar yaratmalarıdır. Her iktidar ilişkisi buna izin verir çünkü hâkim olan hiçbir zaman, tabi olanı mutlak şekilde denetleyemez (Scott, 1990: 16-26). Direniş ise bir eyleme biçimi olarak bu noktada yeşerir, bu boşluktan faydalanarak varlık gösterir.

İşçi direnişini, iktidarın işçiler üzerindeki taleplerini azaltmaya veya işçilerin taleplerini etkin kılmayı amaçlayan, mevcut değer sisteminden farklı kendine özgü değerlerle güdülenen, iktidarın meşrutiyetine yönelik bireysel veya grup odaklı her türlü hareket (Hodson,1995: 80), olarak kabul etmek farklı direniş stratejileri için kapsayıcı olabilir. Bu yüzden tez sürecinde işçi direnişini genel olarak işçilerin memnuniyetsizlikleri ve tatminsizliklerine dayanan, iktidar karşısında kendi özerkliklerini sağlayacak, hayatta kalmalarına imkân verecek alanlar yaratma çabaları (Fleming ve Sewell, 2002: 862-3) olarak kabul edilmiştir. Formel veya

enformel tüm direniş stratejileri, işçilerde iktidar tarafından sunulan değerlerden farklı bir doğruya inanma, açıkça ifade edilmese dahi farklı bir değer sisteminin varlığına bağlıdır (Hodson, 1995: 80). Direnişi böyle geniş bir perspektiften okumak, hem direnişin formal ve enformel biçimlerine yer açmayı kolaylaştıracak hem de işçilere ait direnişin farklı biçimlerde de olsa devam ettiğini ortaya koymaya yardımcı olacaktır.

Roscigno ve Hodson (2004:19)'ın da belirttiği üzere formal ya da informal direniş stratejileri birbirinden farklı gibi görünse de dahi her birinin ortaya çıkış süreçleri benzerdir. Her biri geçmiş bir mağduriyet veya çatışmadan beslenir. Bireysel, örtük, örgütsüz her türlü direniş stratejisi bir tür rahatsızlığın ifadesidir. Böylesi bir rahatsızlığın varlığı bile daha örgütlü, daha kolektif direniş stratejilerine ön ayak olabilmesi açısından incelenmeye değerdir.

Bourdieu'nun alan teorisi, işçilere ait direniş ve hayatta kalma stratejilerinin çözümlenmesinde yapı ve aktörü birleştirme çabası için oldukça işlevsel bir zemin sunmaktadır. Bourdieu'ya göre işçiler de diğer sınıflar gibi gündelik pratikleri içinde farklı alanlarda aktif rol alır, bir takım ilişkiler içine girerler. Üretim ilişkileri de olmak üzere içinde buldukları her alan bir çatışma/rekabet alanıdır. Bu çatışmanın farklı tarafları vardır. Taraflar, alanda etkin olabilmek için sürekli bir rekabet içindedir (Bourdieu ve Wacquant, 2003: 26). Direniş, ise alana girmek isteyenler ve alana farklı sermayelere sahip olma bakımından hâkim olanlar arasındaki mücadeleden doğar. Direniş bu mücadele içinde otomatik bir süreçtir (Bourdieu, 1984 akt Dick, 2008: 331).

Bourdieu, alan ile oyun arasında bir özdeşim kurar. Alan bir oyun olarak kabul edilecek olursa her oyun, oyuncular (failler), oyundan beklentiler (çıkarlar),



oyun içinde kalabilmek için geliştirilen stratejiler, açıkça ifade edilmeyen kurallardan(doxa) oluşur. Oyuncular oyun sonunda beklentilerini gerçekleştirmek için sahip oldukları sermayeyi ortaya koyarlar. Oyun içindeki etkinlikleri sahip olduğu sermayeye bağlıdır. Sahip olduğu sermayenin boyutları kazanma ve kaybetme şansını belirler (Bouerdiu ve Wacquant, 2003: 82-83). Bu bağlamda işgücü piyasası bir alan olarak kabul edilebilir. Fabrika, atölye içindeki tüm üretim süreci kendi kurallarıyla birlikte bir oyundur. İşçiler bu oyunların ajanlardır. İşveren ve onun temsilcileri ise sahip oldukları sermayenin biçim ve büyüklüğüne bağlı olarak iktidarın temsilcileridir. Her fabrikanın veya atölyenin ortaklıklar gösterse dahi kendine özgü kuralları (doxa) vardır. İşçiler çalışmaya başladıkları andan itibaren bu kuralları kabul ederler. İşçilerin bu kuralların dışına çıkmadan sistem içinde kalabilmek adına geliştirdikleri her türlü çaba, strateji olarak değerlendirilebilir. Bu stratejiler, mevcut kuralların sınırlılığı içinde geliştirebilirler. Stratejilerin sınırlarını, mevcut kurallar kadar işçilerin sahip oldukları sermayeler de çizer. İşçilerin sahip olduğu her tür ekonomik, kültürel, toplumsal sermaye alan içinde hayatta kalma ve direnebilmenin sınırlarını belirler. İşçiler sahip oldukları sermayenin niceliği ve niteliği kadar strateji geliştirebilirler. Stratejiler geliştirip, yeni durumlara ayak uydurmalarını sağlayan, yeni pratikler geliştirmelerini mümkün kılan kılavuzlar topluluğu ise habitustur. Habitus, pratik olanı açıklamamızı da kolaylaştırabilir. Habitus, düşünceleri, kabulleri, eylemleri, açıklamaları yönlendiren sosyal olarak inşa edilmiş yatkınlıklar bütünüdür (Bourdieu, 1990: 55). Sosyal dünyanın kendisinde eyleyenlerin isteklerinden ve bilinçlerinden bağımsız, onların eylemlerine ve temsiliyetlerine yön veren ya da karşılık gelen yapılar vardır. Habitus belirli bir sosyal sınıf veya gruba bağlı

olmaktan kaynaklı nesnel olasılıklar ve öznel beklentilerin neler olduğunu ve olabileceğini ortaya koyduğumuz, dış dünyanın algısını kurduğumuz ancak kendi pratiğimizi de yaşadığımız yerdir. Birey, içinde bulunduğu sosyal sınıfın özellikleri çerçevesinde gelir, meslek, yaşam tarzı ve tüketim alışkanlıklarına sahip olur. Böylece sınıf, salt bir ekonomik konum olmaktan çıkar. Tavırlarımızı, konuşmalarımızı, düşüncelerimizi doğduğumuz günden itibaren yerleşerek kültürel sermayemizi oluşturur. Bir işçi için yemek yemek karın doyurmakken üst sınıflar için seremonidir. Benzer şekilde sınıfsal konumumuza bağlı olarak soyut düşünce artar (Allan, 2006: 178-80). Bourdieu'nun habitus ve sermaye kavramları, benzer koşullar altında çalışan işçilerin neden farklı direniş ve hayatta kalma stratejileri geliştirdiğinin anlaşılması noktasında önemlidir. İşçiler, her ne kadar benzer sosyal yapılardan gelseler dahi sahip oldukları sermayelere bağlı olarak farklı farklı yatkınlıklar ve kapasitelere sahip olacaklardır. Böylesi bir bakış açısıyla işçilerin davranış, düşünce ve yatkınlıklarının sosyal yapılardan bağımsız şekillenemeyeceği gerçeği de kabul edilmiş olur. Habitusun bireylerin yapıp etmeleri sonucunda sürekli olarak yeniden inşa ediliyor olduğu kabulü de bizleri işçilerin edilgen değil yapısal sınırlılıklar içinde dahi kolektif ya da bireysel direnme potansiyeli olan aktörler olduğu gerçeğine götürecektir

De Certau da Bourdieu gibi bireylerin toplumdaki iktidar ilişkilerinden farklı derecelerde etkilendiğini kabul eder. Denetim, toplumdaki her bireyi aynı derecede etkilemez çünkü herkes mevcut denetim mekanizmalarına karşı kendince ufak tefek gündelik işlemler geliştirir. Teknokratik yapılar içinde, günlük yaşamın ayrıntılarına kaynaşan, işleyişin yönünü değiştiren ancak önemsiz, sıradan gibi gözükken taktikler aracılığıyla var olurlar. Dağınık, çeşitli fırsatlar karşısında ortaya

çıkan, bölük pörçük olan bu operasyonların da kendi içinde bir tutarlılığı vardır. Bu uygulamalar, belirli bir hareket ve eylem tarzıyla ortaya çıkan, bir şeyi kullanma, oluşturma sanatı, bir düşünce tarzıdır. De Certau bu noktada Bouediu'nun habitus kavramına yaklaşır. Zorunlu bir yapının ürünlerinin yeniden yeniden üretilmesi ve bu üretimin nasıl olacağı toplumlara ve güç ilişkilerine bağlıdır. Göçmen bir işçinin eleştirisi ve yaratıcılık alanı, orta sınıf bir Fransızdan farklıdır. Aynı alanda etkinlik gösteren iki taraftan bilgilenme araçları, finansal kaynaklar ve güvenceler bakımından zayıf olan taraf, sistem içinde varlığını devam ettirebilmek için daha kurnaz, daha çok çabalayan olmak zorundadır (De Certau,2008: 106-110). De Certau'nun bilgilenme araçları, finansal kaynaklar ve güvenceler, kavramları Bourdeiu'nun kültürel, ekonomik ve toplumsal sermayelerine denk gibi kabul edilebilir.

Bourdeiu (2006: 178-80)'a göre tüm stratejiler bir sonu değil bir süreci yansıtır ve süreç stratejik biçimde devam eder. Süreç içinde bireysel algılamamalarımıza soyso ekonomik yapılar yön verir, mikro alandaki yaşantılarımıza bunlar aktarılır. Bu yapılar, sosyal pratik içinde bilinçli bir amaç gütmeksizin sosyo-ekonomik araçlarla kendilerini ortaya koyarlar. Sistemin bileşenleri olan bu yapılar, zorunluluktan ziyade kararlılık ve düzenlilik gösteren şefi olmadan devam eden bir orkestra gibidir. Bu süreçte aktörler, toplumsal olanı içselleştirir, bu içselleştirme süreci, aktörlere yeni durumlar karşısında var olabilmek için gerekli olan kapasiteyi kazandırır (Burawoy, 1985 :4). Bu kapasite, oyuna giren herkese stratejiler geliştirme imkânı verir. Strateji, belli bir çerçeve içinde güç ilişkilerinin ölçülüp biçilmesidir. Stratejinin olabilmesi için bir aidiyetin

yani çerçevesi çizilen bir alanın olması gerekir. Stratejiler, ait olunan bir mekân ya da kurum aracılığıyla kurulan ve erkle nesnel hesaplamalar içinde olmalıdır.

De Certau bu noktada strateji kavramını tamamlamak için taktik kavramını geliştirir. Taktik bir mülkiyete sahip olmakla edinilen hak üzerine kurulu erkin, hâkim olduğu alanlara yavaş yavaş sızan düşünümsel yaratıcılıktan beslenen eylemlerdir. Yabancı bir gücün yasalarıyla düzenlenmiş bir alanda oyunu kurma zorunluluğunun bir sonucudur. Düşman görüş açısı içinde, düşman tarafından denetlenen bir alan içinde gerçekleşir. Bu yüzden taktik, bütüncül bir projeden yoksundur ve hiçbir zaman düşmanını ayrı bir alanda yakalama şansı yoktur. Fırsatları değerlendirmeye dayalı hamlelere bağlıdır. Buna karşın kazanımları toplayabilecekleri bir üsse sahip değildir. Her an her yerde her şekilde ortaya çıkabilir. Zamana bağlıdır çünkü taktik uygulayanlar, kendi çıkarları için kullanabileceği durumlar için her an her yerde tetiktedir. Çünkü erkin neden olduğu çatlakların çok iyi kullanılması gerekmektedir. Taktik aracılığıyla farklı, ayrışık öğeleri birleştirerek elverişli anlar yaratılır. Örneğin bir işçinin ustabaşının olmadığı bir anda yanlış yaptığı bir ürünü paketleyip, ustabaşının göremeyeceği bir hale getirmesi bir taktiktir. Bu süreçteki tüm ani karar değişiklikleri, bir fırsat yakalama amacıyla yapılır (De Certau,2008: 106-110).

Aslında gündelik yaşamı oluşturan birçok alışkanlık, tutum ve uygulama, zayıf olanın güçlü olana karşı geliştirdiği taktik türündendir. Taktik denen şeyin tarihi, tarih öncesine kadar dayanır. Taktik zayıf olanın sanatıdır. Eski Yunanlılarda, taktik geliştirmeye yarayan bilgiye metis denmektedir. Eski Yunandan günümüzün mega kentlerinin sokaklarına kadar uzanan taktik savaşları, aslında bir sürekliliğin ürünleridir. Bu yüzden gerçek düzen, halkın kendi özel amaçlarına göre manipüle

ettiği taktiklerin düzenidir. Bu düzen egemen tarafından sömürülüyor olsa da, aslında eyleme sanatından oluşur. Eyleme sanatının birinci düzlemini, karşılıklı geliştirilen alicenaplıklar, ikinci düzlemini karşılıklı operasyonlar, üçüncü düzlemini ise yerleşik düzenin bir yazgı olmadığına inanma oluşturur. Taktikler, işçilerin yaşadıkları bir şeyleri üretmenin zorunluluğu ile gönüllü yükümlülük oyunları arasındaki ağ içerisinde anlam kazanır. Tüm tabi olanlar gibi işçiler de olanla idare etmenin bin bir yolunu bulur. *Direnmek*, yaşam için dayatılan kuralların dışına çıkmadan, bu yer içinde çoğul ve yaratıcı olunma çabasıdır. İki arada olma sanatıdır (De Certau,2008: 106-110).

De Certau'yu tez için anlamlı kılan bir nokta da direniş ve hayatta kalma stratejilerinin birlikte ele alınması konusunda teorik bir zemin sunmasıdır. De Certau (2008: 101-103)'ya göre sistemi iş zamanları ve kültürel/ideolojik alanlar olarak ayırmak mümkün değildir. İki farklı etkinlik alanı olan bu bölümler, birleşik ve türdeştir. Öyle ki işyerinde kültürel teknikler kullanarak manipülasyon giderek yaygınlaşmaktadır. Bu iki alanın böylesi iç içe girmiş olması ise taktiklerin mekâna indirgenemeyeceği varsayımını destekler. Bu yüzden özel yaşantıda hayatta kalmak için geliştirilen stratejiler ile iştekliler birbirinden ayrı görülmemelidir. İşçiler bir yandan nesnel sınıf konumlarına uygun olarak elde ettikleri ile gündelik yaşamlarını devam ettirmeye çalışırken diğer taraftan da gündelik hayatlarını sürdürmek için gerekli olan çalışma eylemini mevcut kurallar içinde sistemin dışına atılmadan ancak kendileri için zaman zaman alanlar yaratarak gerçekleştirirler.

İşçilerin gündelik hayatları ve çalışma ilişkilerinde taktik ve stratejiler, geliştirerek varlıklarını sürdürdükleri kabulü, işçileri pasif ve edilgen olmaktan çıkarıp, aktif ve düşünebilen aktörler haline getirir. Bu çerçevede işçilerin

durumlarının farkında olmayan pür yanlış bilinçle donatılmış bireyler olduğu kabulü de ret edilmektedir. Ancak işçilerin fabrikada ustabaşı ya da şefle yaşadıkları denetim sorunların farkında olmaları, iktidarın gerçek kaynağını veya hangi araçlarla iktidarın etkin kılındığını anlamaya tam olarak yetmez. Ya da işçilerin esnek çalışma saatleri ve ücretlerden şikâyet etmesi, esneklik uygulamaları ile nasıl başa çıkabileceği konusunda detaylı bir stratejileri olduğu anlamına gelmez. Bu noktada sermaye kavramı önemlidir. Bourdieu için insanların mevcut kaynaklarla sisteme direnebilmesi için öncelikli olarak durumu anlayacak sermayeye ihtiyaçları vardır. Bu sermayeye sahip olamadıkları için sınırlı bir bilgiye sahiptirler. Ancak, sosyal bir gerçekliğe dair söz söyleyenlerin birçoğunun aslında ona dair bir şey bilmektedir. Örneğin işçiler birçok şeyi pratikte çok iyi bilmektedirler, ancak bu bilgiyi yayacak ve mücadele edebilecek araçlardan yoksundurlar (Bourdieu, 1991: 117). Ayrıca sahip oldukları sermaye sadece bilinç düzeylerini değil direniş gösterme potansiyelini de etkilemektedir. Kültürel sermaye ile ilişkili olarak yasal haklarının farkında olan bir işçinin karşılaşılabileceği bir tehdit karşısında daha az kabullenici olması beklenebilir. Ya da toplumsal sermaye ile ilişkili olarak köyle sıkı bağları olan bir işçinin, işsiz kalmaktan daha az korkması beklenebilir. Bourdieu sınırlı sermayeye sahip olsalar dahi stratejiler geliştirip oyunu kendi lehlerine çevirebilecekleri iddiası (Bourdieu, 2003: 83-83) ile direnişin önü her zaman açık bırakılır.

Scott (1990: 261)'a göre ise tabi olanlar boyun eğmeyi tercih ederler. Bu durum onların içinde buldukları durumun farkında olmamalarından veya durumu tamamen içselleştirmiş olmasından kaynaklanmaz. Gözetim, ödüllendirme ve cezalandırmaya dayalı bir sistem içinde boyun eğmeyi ihtiyatlılık olarak görürler.

Foucault (2005b: 43-45) da işçilerin içinde buldukları durumun, ne yapıp ne ettiklerinin farkında olduklarını savunur. İşçilerin bilgisi, kendi öznel durumlarıyla ilgili en doğru bilgi olduğundan çok da değerlidir. Ancak işçilerin problemi, yaşadıkları şeyin ne kadarının hakları olduğunu bilmemeleri, diğer işçilerin ve yardıma ihtiyacı olan insanlara sahip olduklarını aktaramamalarıdır. İşçilerin hem kamuoyunda hem de sendikaların nezdinde iyi niyetli ancak kendi başına düşünemez gibi algılanmalarını bu yüzden eleştirir. İşçiler düşünebilirler. Her ne kadar disiplin içinde çalışıyor gibi görünseler de yasadışıktan yanadırlar. İşlerine düzenli gelir, kurallara uyarlar. Bu durum işçiler üzerinde özellikle son yıllarda kurulan baskının, dayatmanın bir sonucudur.

Hiyerarşik bir ceza sistemi, yoğun gözetim ve işçilerin birbirine kırdırılması yoluyla, itaatkâr ve verimli işçiler yaratılmıştır (Focault, 1992: 224). İşçilerin vereceği tepkiler bile dışarıdan dayatılabilir. Buna karşın işçiler zihinlerinde özgürdür ve mücadeleye açıktır. Yasaya ve kurallara karşıdırlar, tüm bu kurallar kendi aleyhlerine düzenlendiğini bilirler (Fouacault, 2005b: 43). Her işçi direnme potansiyeline sahiptir. İktidar sahipleri de bu potansiyelin farkındadırlar. Bu yüzden hâkimiyetlerini doğallaştırmak için kamusal senaryolar düzenlerler ve farklı araçlar yardımıyla hegemonya kurmaya çalışırlar. Böylece meşruiyetlerinin pekiştirirler.

Scott (1995:49–51)'ın tanımı çerçevesinde kamusal senaryolar, elitlerin kendilerini göstermek istedikleri gibi kullandıkları oto portrelerdir. Kamusal senaryonun en temel özelliği sessiz bir itaatin olmasıdır. Maddi sömürü kadar itibar zedeleden de beslenirler. Örneğin çağdaş işçi sınıfının durumunda bile ezilme öykülerinin çoğunu, onurun çiğnenmesi, çalışmanın sıkı bir şekilde gözetlenmesi, işten çıkarılma tehdidi oluşturur. Ancak kamusal senaryolar içinde dahi tabi olanlar

kendi gizli senaryolarını oluştururlar. Scott (1995: 69)'a göre örgütlü, ideolojik, kollektif ve açık direniş stratejilerinin görülmediği ya da mümkün olmadığı zaman ve mekânlarda alt sınıfların gündelik yaşamda alttan alta sürdürdükleri ve siyasi iktidarı dolaylı biçimlerde etkileyen mücadele ve direniş stratejileri gizli senaryolardır. Tâbi olanlar mutlaka tahakkümle başa çıkmanın bir yolunu bulur bazen buldukları yol mevcut olanı değiştirmek bile olabilir (Ackroyd ve Thompson (1999: 47).

Scott'ın gizli ve kamusal senaryo kavramları üzerinden gruplandığı direniş stratejilerini, Prasad ve Prasad, formel ve enformel direniş olarak gruplandırır. Enformel direniş daha az görünür olan, daha dolaylı, gündelik hayatın içine serpiştirilmiştir. Daha spontane ve doğal olarak ortaya çıkar. Daha az görünür olmasına rağmen daha yaygın olandır. Örgüte zarar vermeyi, değişim sağlamayı, bireysel yaşamlarda daha fazla etkinlik ve esneklik kazanmayı amaçlayıp, spesifik bir retorik ve eylem üzerine inşa olurlar. Formel direniş biçimleri ise daha açıktan, daha planlı ve kollektiftirler (Prasad, 2000: 387-400). Scott (1984: 273) da benzer şekilde direnişi rutin ve formel olmak üzere iki gruba ele alır. Rutin direniş stratejileri olarak da nitelendirdiği, enformel direniş stratejileri, formel direniş biçimleri kadar önemlidir çünkü dünyevi ve olağan olana dair çok geniş bilgi sunar. Formel direniş stratejilerinin büyüüp olgunlaşabilmesi için gerekli olan temel yapıları hazırlar. Ya büyüyerek daha formel direnişlere yol açarlar ya da baskılanarak yeni eşitsizliklerin doğmasına sebep olurlar. Rutin direniş stratejileri, fabrika içinde direniş kültürüne dair alışkanlıklar yaratması, denetimle ilgili yumuşamalara neden olması açısından da önemlidir. Ancak rutin direniş stratejileri ağırlıklı olarak bireysel ve istikrarsız olduğundan bu tarz direniş stratejileri, hem



planlı hem rastlantısal, hem stratejik hem spontendir. Bu stratejilerin önemli bir handikabı da gizli yapıları gereği incelemenin oldukça zor olmasıdır. Bu direniş stratejilerinin tespit edilmesini zor kılan bir nokta da nerde başlayıp nerede bittiklerinin belirlenmesinin zor olmasıdır. Bu stratejiler bazen de işçilerin fabrika içinde adaptasyon süreci içinde geliştirdikleri stratejiler ile birbirlerine karışabilir (Prasad ve Prasad, 2000: 389-402).

Bir grup teorisyen, işçi direnişlerinin fabrika içindeki en yaygın biçimlerini kategorileştirmeyi, işçilerin direniş stratejilerini deşifre etmede yöntem olarak kullanır. Hodson (1995: 102) işçilerin direniş stratejilerini, dört ana kategori altında inceler. Birinci grubu kötü muameleyi savuşturacak davranışlar oluşturur. İkinci grubu işin yoğunluğu ve miktarını düzenleyici davranışlar, üçüncü grubu iş akışı ve çizelgelerde kontrol sahibi olabilmek adına yapılanlar, dördüncü grubu ise kendi özerkliğini muhafaza edecek davranışlar oluşturur (Hodson, 1995: 102). Smart (1985: 86), işçi direnişlerini, beden ve zaman odaklı olarak iki grupta toplar. İşçilerin geliştirdikleri stratejiler, işi yavaşlatma, işe geç kalma gibi zamanla ilişkili olabileceği gibi saygısızlık, itaatsizlik, çok konuşma, küstah davranışlar gibi bedensel de olabilir (Smart, 1985: 86).

Ackroyd ve Thopmson (1995:25) da işçilerin direnişi gruplandırarak açıklamayı tercih eder. Birinci grupta yer alan direnişler, zaman ile ilgili çatışmalardır. Örneğin işi yavaşlatma, işe gelmeme gibi. İkinci grupta iş odaklı çatışmalar bulunmaktadır. İşten kaytarma, toplu sözleşme gibi direniş stratejileri bu grupta yer alır. Üçüncü grupta ürün üzerine kurulu direnişler vardır. Hırsızlık, bozuk bir ürünü kamufle etme örnek gösterilebilir. Dördüncü grupta ise kimlikle ilgili çatışmalardan doğan direniş stratejileri vardır. Sınıf dayanışmasından beslenen

her tür direniş stratejisi bu grupta yer alabilir. Tucker (1993: 26) yapmış olduğu çalışmada işçileri ait en yaygın direniş stratejilerinin neler olduğunu yakalamak istemiştir. Çalışmasında işçiler arasında en yaygın direniş stratejilerinin dedikodu, hırsızlık, sabotaj, kollektif eylem, şiddet, hukuk kullanımı, istifa, tartışma olduğunu gözlemlemiştir.

### **2.2.5 DİRENİŞ VE DİRENİŞ KÜLTÜRÜNÜ TÜRKİYE'DEKİ İŞÇİLER ÜZERİNDEN TARTIŞMAK**

Her toplumda olduğu gibi Türkiye'deki işçi direnişleri, her dönem politik, ekonomik ve toplumsal dönüşümler etrafında şekillenmiştir. Bu yüzden Türkiye'de işçilere ait direniş kültürü, ancak kendi dönemi içindeki gelişmeler etrafında anlam kazanabilir. Türkiye'de işçi direnişlerine ait literatür de farklı dönemlerde farklı sosyo ekonomik etkilerle şekillenen direniş biçimlerinden beslenir. Gerçek hayatta olan bu eylemlerin dile getiriliş biçimidir. Bu yüzden hem işçi direnişleri hem de ona ait literatür, ne birbirinden ne de gerçekleştikleri dönemin şartlarından bağımsız düşünülemez. Bu temel varsayımdan hareketle bu bölümde Türkiye'deki temel sosyo ekonomik dönüşümler etrafında işçilerin direnişleri, sınıf temelli olarak ele anılacak, bu alana ait literatür tartışılacaktır.

Türkiye'de işçilerin direniş stratejileri ile ilgili alana dair iki genel eğilim, söz konusudur. Birinci eğilim, direnişi sınıf odaklı ele alan Marksist literatürden beslenen çalışmaları temsil eder. Bu çalışmaların temel özelliği direnişi daha kollektif, açıktan eylemler olarak kabul etmeleridir. Bu çalışmalar, işçi sınıfını homojen bir bütün olarak ele almakta, direnişi kitlesel bir hareket olarak yorumlamaktadır. Türkiye'de işçi hareketine ait literatürün büyük bir çoğunluğunu bu çalışmalar oluşturmaktadır. Bu çalışmaların en büyük sınırlılığı ise direnişi

sendikal hareketler, grevler gibi kolektif eylemler ile sınırlandırmalarıdır. Bu genel eğilim sebebiyle Türkiye’de işçi sınıfına ait direniş ile ilgili bir literatür tarandığında kaynakların çoğunluğu, sendikal hareketlerin ve grevlerin genel bir tarihi şeklinde olmaktadır. Bu alan ideoloji, sınıf bilinci, sınıf kültürü odaklı çalışmalar tarafından da desteklenmektedir. Özellikle 1960’larda dünyada ve Türkiye’de kolektif eylemlerin yaygınlığı, toplumsal dönüşümlerin kolektif eylemler aracılığıyla olacağı yönündeki inanç, kitlesel bir işçi sınıfı ve öğrenci hareketinin varlığı, literatürün bu yönde şekillenmesine imkân vermiştir. Ancak işçi sınıfının yaşadığı başarısızlıklar, küreselleşme sürecinin emek aleyhine işleyen yapısı, kolektif eylemlere olan inancı hem azaltmış hem de bu eylemlerin ortaya çıkma şansını sınırlamıştır. Bu süreç, Türkiye de dâhil olmak üzere neo liberal politikalar eşliğinde kalkınma sürecine giren gelişmekte olan ülkelerde çok daha sert hissedilmiştir. Neo liberal politikalar etrafında dünya pazarlarına eklenme sürecinde, her türlü kolektif mücadele tehlike olarak görülmüş, sınıf temelli kitlesel hareketlerin yerine birey odaklı daha cılız hareketler, tercih edilebilir olmuştur. Direnişe dair literatür de bu ekseninde bir dönüşüm sürecine girmiştir.

Erbaş ve Coşkun (2007: 5-19)’a göre 1980’li yıllarla beraber Batı’da direniş, yeni toplumsal hareketler üzerinden okunmaya başlanmıştır. Bu bakış tarzı, işçi sınıfının değişen yapısını, parçalanma sürecini, gerekçe göstererek işçi sınıfının ve dolayısıyla da işçi hareketinin devrimci potansiyelini red etmektedir. Böylece politikanın temeline sınıf ötesi, sınıfları kesen ya da kendini içinde bulunduğu sınıf üzerinden tanımlamayan grupları koyar. Demokrasinin gelişimi ise kültürel kimlikler üzerinden yükselen yeni toplumsal hareketlere bağlanır. Vurgu sınıf ve sınıfa dayalı toplumsal hareketlerden kültür, kimlik ekseninde tanımlanan yeni

toplumsal hareketlere çevrilir. Bu sürecin arka planında ise bireyi ön plana çıkaran yeni sağ ideoloji yatar. 70'li yıllarla birlikte kalkınma yerine demokratikleşme söyleminin hâkim olması, yerelleşmeyi ön plana çıkarmış, yerelleşme ise kimlik ve kültürel temellere dayalı sivil toplum hareketlerinin, demokrasinin temel taşları gibi görünmesini sağlamıştır.

Türkiye'de süreç benzer şekilde işlemiş, sınıf odaklı çalışmalar azalırken, kimlik, kültür, yeni toplumsal hareketler üzerine çalışmalar artmıştır. Sınıflara dair çözümler ise ya post fordist üretim ilişkileri ya da yoksulluk odaklı çalışmalar üzerinden sınırlı şekilde yürütülmüştür. Ayrıca neo liberalizmin bireyi, tekili ön plana çıkaran yapısı, 1990'larda Türkiye'de post yapısalcılığın ve post modernizmin etkin olmasına ortam hazırlamış, bireylerin öznel deneyimleri önem kazanmış, gündelik olan içersinde geliştirdikleri stratejiler sosyal bilimlerin odağına girmiştir. Göç ederek kente gelmiş ailelerin adaptasyonlarını konu alan çalışmalar, kadın çalışmaları, bu çerçevede değerlendirilebilir. Bu süreçte yaşanan bir diğer gelişme ise kollektif eylemlerin giderek azalması karşısında direnişin Batıdaki literatüre paralel olacak şekilde Türkiye'de de gündelik olan içinde daha dağınık ve parçalı olan hallerine odaklanılmaya başlanmasıdır.

Tüm bu gelişmeler, göç sonrası işgücü piyasalarına tutunmaya çalışan işçiler ve ailelerinin gündelik hayatı deneyimleme biçimlerine, ne yiyip ne içtiklerine, boş zamanlarını nasıl değerlendiklerine, sınıf odaklı olmaktan ziyade daha kültürel çözümler etrafında odaklanan çalışmaların artmasına neden olmuştur. Toplumda farklı kesimlerin hayatta kalma stratejilerine odaklanan çalışmalarda işçi ailelerine yer verilmesi bu çerçevede değerlendirilebilir. İşçi sınıfı ile ilgili yapılan diğer çalışmalar ise emeğin post fordist süreçte yaşadığı dönüşüm, enformelleşme

süreci ve işçilerin bu yeni süreçler içinde var olma çabalarına odaklanmışlardır. İşçilerin çalışma ve gündelik hayatta geliştirdikleri direniş stratejileri ise sınıf odaklı çalışmaların yeni gelişen kolunu oluşturmaktadır. Direnişin gündelik olan içine de serpiştirilmiş olabileceği, düşüncesi kollektif eylemelerin zayıfladığı bir dönemde, işçilere direnebilecek bir alanın yolunu açabilmede çıkış olarak görülmektedir. Ancak bu alanda yapılmış çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu sınırlılığın en temel sebebi hem enformel direniş biçimlerinin deşifre edilmesinin kollektif ve açıktan olanlara kadar kolay olmaması hem de bu literatürün oldukça yeni olmasıdır.

Türkiye'deki işçilerin günümüzdeki direniş biçimlerine, büyük ölçüde yön veren küreselleşme ve neo liberalleşme sürecinde yaşanan dönüştürmelerdir. Ancak günümüz işçi direnişlerinin şekillenmesinde mevcut, siyasal, ekonomik ve toplumsal gelişmeler kadar sahip olunan mirasın da etkisi büyüktür. Bu yüzden günümüze dair yapılacak her tür çözümlemede bu mirasa ve onun hangi sosyo ekonomik gelişmeler etrafında şekillendiğine başvurmak oldukça anlamlıdır. Böylece işçilerin direnme adına yaşadığı sınırlılıkların nedenleri daha bütünsel değerlendirilebilir.

Türkiye'deki işçilere ait bir direniş kültürünün var olup olmadığına dair bir sorgulama, Osmanlı İmparatorluğu'na kadar götürülebilir. Osmanlı İmparatorluğu'nun sanayileşme sürecine geç girmesi, fabrikaların birçoğunun saraya ait olması, tebaa kimliğinin sınıf kimliğinin önüne geçmesine neden olmuştur. Ayrıca işgücünün ana çatısını oluşturan lonca sistemi de bağımsız bir işçi sınıfına olanak vermemiştir. Bu yüzden Cumhuriyet Dönemi işçi hareketi, cılız bir direniş kültürü üzerine inşa olmuştur. Cumhuriyet döneminde direniş kültürünün gelişmesi önündeki sınırlılıklar devam etmiştir. Savaştan büyük darbelerle çıkmış,

hızlı bir sanayileşme ve yapılanma sürecine girilmiştir. Bu süreçte ortaya çıkabilecek her türlü karışıklık, kalkınma için büyük tehlike olarak görülmüştür. Ayrıca sanayileşme devlet eliyle yürütüldüğünden, fabrika kurmak ve işçi istihdam etme görevi devlete ait olmuştur. Bu sebepten ötürü direniş, milli birliği bozucu bir faaliyet olarak kabul edilmiştir. Sanayinin o yıllardaki cılızlığı, kitlesel bir işçi sınıfına ve sınıf hareketine imkân vermemiştir. İşçi *profili* ise köyle olan bağlarını henüz koparamamış, eğitim bakımından oldukça düşük seviyede bir kitleden oluşmuştur. Savaş sonrasının yokluk döneminde bir işe sahip olmak ise işçiler arasında büyük bir lütuf olarak görülmüştür (Şahin, 2010: 29).

İşçiler arasındaki zayıf örgütlenmeler ise işçilerin işçilere kırdırılması ve bir takım yasalarla baskılanmıştır (Koç, 1994: 92). Cumhuriyet'in ilk yıllarında da işçi hareketi bu genel sınırlılık içerisinde şekillenmiştir

Çok partili döneme geçişle birlikte işçi hareketinde önemli kırılmalar olduğu söylenebilir. Yazıcı (1996: 126-124)'e göre bu kırılmanın temel nedenleri olarak II. Dünya Savaşı sonrasında tüm dünyada demokrasiye doğru eğilimlerin güçlenmesi, Türkiye'de dâhil olmak üzere savaştan etkilenen halk kitlelerinin yaşadıkları huzursuzluklar sebebiyle taleplerde bulunmaya başlaması, gösterilebilir.

1946 sonrası Türkiye'de ilk sanayileşme hareketlerinin sonuçlarına bağlı olarak işçiler niceliksel olarak artmıştır. Güzel (1993: 405-6), 1940-50 arasındaki işçi hareketinin, işçi cemiyetleri ve yardımlaşma sandıkları ile sınırlı olduğunu ileri sürer. Bu sınırlılığın en temel sebebi 1938 yılında Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına dayalı dernek kurmanın yasaklanmış olmasıdır.

Işıklı'nın o dönemle ilgili tespiti, direniş kültürünün Türkiye'de neden batıdan farklı bir seyre sahip olduğunu ortaya koyar niteliktedir. Işıklı (1979: 353)'e

göre Türkiye’de ne batılı anlamda bir sömürü ne de sınıflar arası bir çatışman bahsedilebilir. Çünkü batıda kaba ve çıplak kapitalist üretim ilişkilerinin hâkim olduğu dönemlerde Osmanlı ve Türkiye’de dini ve politik öğelerle örtülmüş bir sistem mevcut olmuştur. Ancak sınırlı da olsa kollektif direnişlerin izlerine rastlanır. İzmir Liman İşletmelerindeki, İstanbul Çimento Fabrikası’ndaki, Ereğli Kömür İşletmelerindeki grevler bu döneme ait önemli kollektif hareketlerdir.

Türkiye’de işçi sınıfı hareketi içinde kollektif ve örgütlü direniş stratejileri kadar, gündelik yaşam içerisinde ekonomik zorlukları, yasakları, baskıları, tahakkümleri aşma pratiğinin önemli bir yeri vardır. Özellikle savaş sonrası dönemde Türkiye’nin hızlı kalkınma süreci, işgücü verimliliğini arttırmak amacıyla bir takım sosyal politikanın hayata geçirilmesini zorunlu kılmıştır. Savaş sonrası tüm dünyada yaşanan ekonomik kriz, Türkiye’yi de etkilemiştir. Savaş yıllarında fiyatlar artarken, darlıklar karşısında reel ücretler düşmüştür. Buna karşın zorunlu mesailer artmış, çalışma saatleri uzamış, sosyal haklar daralmıştır. Tüm bu gelişmeler etrafında örgütlü ve programlı bir sendikal hareket yürütmek zor olduğundan, işçiler gündelik yaşamlarının içine direniş ve mücadele biçimleri serpiştirmişlerdir. İş yavaşlatma, işi bırakma, sık iş değiştirme, iş yerinden mal kaçırma gibi yollarla tutunmaya çalışmışlardır (Metinsoy, 2006: 69-70). Bu bağlamda Türkiye’de işçi sınıfı hareketi içinde örgütlü, ideolojik ve kollektif olmayan ancak alttan alta sürdürülen, siyasi iktidarı ve işverenleri dolaylı ve göreceli olarak etkileyen, gündelik hayatın içine dağılmış bir direniş kültürünün varlığından bahsedilebilir. Bu direniş stratejilerinin önemli sonuçlarının olabileceği gözlemlenmiştir.

II. Dünya Savaşı sonrasında maden işçilerinin “zımnı grevleri”, pasif agresif bir direniş stratejisini sembolize etmesi ve sonuçları bakımından son derece önemlidir. Her bir maden işçisi çalışma temposunu yavaşlatıp, yaptıkları işin kalitesini düşürmüştür. Yalnız başlarına kaldıklarında kazmaları bırakırken biri geldiğinde Scott’un kavramlaştırması ile çalışıyormuş gibi yapmışlardır. Böylece üretimi yavaşlatabileceklerini göstermişlerdir. Başta bireysel direnişler gibi gözükten bu direnişleri anlamı kılan ise toplumsal ve ekonomik dönüşümlere neden olmalarıdır. Bu direnişin yaygınlaşması, kömür üretiminin hissedilir ölçüde düşmesine sebep olmuştur. Kentlerde kömür fiyatları artmış, gazeteler yakacak sıkıntısı konusunda yoğun haberler yapmışlardır. Kömür üretimindeki düşüş ise kentlerde birçok fabrikanın üretimin düşmesine neden olmuştur (Metinsoy, 2006: 86-88).

1950’li yıllar Türkiye’de işçi sınıfına ait direniş stratejilerinin kurumsallaşmaya başladığı yıllardır. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) 1957 yılında kurulmuştur. İşçi sayısı iki katına çıkmış, kayıtlara geçen 27 grev olmuştur (Akkaya, 2004: 144-45). Bu grevlerin birçoğu iş yeriyle sınırlı zayıf hareketlerdir (Makal, 1999: 452). Ancak kolektif ve örgütlü direniş stratejilerinin emekleme adımları olması bakımından önemlidirler.

1960-71’li yıllar işçilerin kolektif eylemlerinin arttığı yıllardır. 1962 Anayasası’nın 274 Sendikacılık Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun işçilere grev ve lokavt hakkı tanınması, Türkiye’de direniş kültürünün yerleşebilmesi adına önemli bir adımdır. 1967 yılında Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun kurulması sürecin tamamlayıcısı olmuştur. Bu dönemde 569 greve, 85 700 işçi katılmıştır. Alpagut Linyit Madenlerinde Grev,



1970 yılındaki Türk-İş Genel Grevi, 15-16 Haziran Grevleri, dönemin en büyük kollektif direniş hareketleridir (Güzel, 1996: 210-9).

1973-80 arası dönemdeki işçi direnişleri, dışa bağımlı sanayileşmenin neden olduğu yoksullaşma, işsizlik ve hayat pahalılığı çerçevesinde şekillenmiştir. İşçilerin eğitim seviyesi ve kentte yaşama süresi göreceli de olsa bilinçlerinde bir artışa sebep olmuştur. Tüm gelişmeler, grevlerin sayısının iki katına, greve katılan işçilerin sayısının ise üç katına çıkmasına neden olmuştur. Bu dönemdeki eylemlerin genel özelliği ücret artışı, sendika seçme konusundaki baskılar ve işten çıkarmaları protesto amaçlıdır. İş yavaşlatma, verim düşürme, oturma eylemi, yürüyüş, miting, sakal bırakma, yemek boykotu, viziteye çıkmama, rapor alma, bildiri dağıtma, ölüm orucu, fazla mesaiye kalmama gibi farklı biçimlerde gerçekleşmişlerdir (Sosyalizm ve Toplumsal Ansiklopedisi, 1988: 2282). Savran (1992: 97) bu dönemi, işçi sınıfının kitlesel bir harekete sahip olduğu ilk dönem olması açısından önemli bulur.

1973-80 arasındaki dönemi önemli kılan başka bir nokta ise açıktan, örtük bireysel, kollektif birçok direniş biçiminin farkına varılması ve bu direniş biçimlerinin yaygınlık kazanmasıdır. Bu direniş stratejileri, daha önceki dönemlerde de mevcut olabilirler. Ancak kaynaklara girecek kadar yaygınlık kazanması bu döneme denk gelir. İşçilerin, viziteye çıkmama, rapor alma, iş yavaşlatma, sakal bırakma, verim düşürme gibi pasif direniş stratejileri ile haklarını arayabileceklerini görmeleri, daha sonraki dönemlere örnek olması açısından önemli deneyimlerdir.

1980 sonrası direniş kültürü önemli ölçüde darbeler almıştır. Askeri darbe sonrası dönemde farklı halk kitlelerinin yaşadığı mağduriyetler, 1980 öncesi edinilmiş olan deneyimleri gölgesinde bırakmıştır. 1982 Anayasası ise sendikal

hareketler ve örgütlenme hakkına önemli sınırlamalar getirmiştir. Dernek ve sendikaların amaçları dışında toplanamayacağı, sendikaların siyasi amaç güdemeyeceği ve siyasi faaliyetlerde bulunamayacakları, grev ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı ve milli servete zarar verecek şekilde uygulanamayacağı, işyeri işgali, işi yavaşlatma ve verim düşürme gibi tüm direniş stratejilerinin siyasi amaçlı yapılamayacağı gibi maddeler, işçilerin direnme potansiyellerini önemli ölçüde baskılamıştır.

1980 sonrası dönemde işçilerin geliştirdikleri direniş stratejilerinin bu sınırlılıklar içinde gerçekleştiği göz önünde bulundurulmalıdır. 1984 Tuzla Tersanesi'ndeki işçilerin işçi arkadaşlarının işten çıkarılmasını protesto etmek için yaptıkları eylemler, 1986 yılındaki Bağımsız Otomobil-İş Sendikası'nın 93 günlük grevi, 1989-1990 yıllarında Demir Çelik İşletmelerinde 20 bin işçinin katıldığı 137 günlük grev, 1989 yılında Türk-İş üyesi işçilerin 15 işkolunu kapsayan 30 ilde süren ve literatüre Bahar Eylemleri olarak geçen işi yavaşlatma, işe geç gelme, toplu vizite, servis ve yemek boykotu, toplu oturma ve trafiğe yolu kapama, toplu boşanma davası dilekçesi verme, çocukları evlat verme girişimleri, çıplak ayakla yürüyüş, ailece yürüyüş, açlık grevi, tek kolla çalışma gibi protesto biçimleri, 1980-1990 yılları arasında işçi direnişi ile ilgili olan deneyimlerdir (Çavdar, 2005: 203). 1980-1990 arasındaki direniş stratejileri için, önceki dönemin deneyimlerinden beslendiği, örgütlü ve kollektif eylemlerin yanı sıra enformel direniş stratejilerinin de işçiler arasında kullanıldığı söylenebilir.

1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren grev ve toplu sözleşme gibi kollektif direniş stratejilerinde tekrar bir artış gözlenmiştir. 1980 sonrasında uygulanan ücret politikaları ve yaşanan ekonomik krizler, işçileri grev ve toplu

sözleşmelere yönelmiştir. 1992 yılının ilk yarısında İstanbul, Ankara, Adana, İzmir, Trabzon'da 40 bin belediye işçisi ücret artışı talebiyle greve gitmiştir. Belediyelere fason işçi alma tehdidi, grevlerin sonlandırılmasında etkili olmuştur. Bu yöntem günümüzde işçiler arasında ortaya çıkabilecek her türlü direniş stratejisini engellemek için sıklıkla kullanılmaktadır. Bu tehdidin, örgütlü ve açıktan direniş stratejilerinin giderek azalmasında diğer faktörlerle birlikte etkili olduğu söylenebilir.

Türkiye'de kolektif ve örgütlü direniş stratejileri içinde 1990 sonrasında özelleştirme karşıtı eylemler, önemli bir yere sahiptir. SEK, TEK, Et ve Balık Kurumu, Sümerbank, Karabük Demir Çelik Fabrikası'ndaki grevler, bu bağlamda değerlendirilebilir. Bu yıllarda Demokrasi ve Emek Platformu gibi kolektif direniş stratejileri ise işçilerin özeleştirme, emeklilik yaşının yükseltilmesi, işsizlik, fasonlaşma gibi konular karşısında ortak hareket edebilme adına geliştirdikleri önemli eylemlerdir. 2000'li yıllarda ise Tekel Direnişi, Tersane Eylemleri gibi önemli kolektif direnişler yaşanmıştır. Ancak bu direnişler, her ne kadar uzun bir dönem sonra kolektivist bir ruhla yapılan ve toplumun farklı kesimlerinde destek gören eylemler de olsa tekil ve işyeri ile sınırlıdır. Güçlü ve merkezi bir işçi direnişinden bahsetmek hâlâ oldukça güçtür.

Türkiye'de sendikalaşma oranlarındaki düşüş, artan işsizlik, emeğin enformelleşme süreci, işçiler üzerinde baskıyı arttırırken gün geçtikçe açıktan direniş imkânlarını azaltmaktadır. Bu yapı, kolektif ve örgütlü eylemlerin azalmasına, güçlü ve merkezi bir direnişin olmamasına neden olmaktadır. Ancak işçilerin bu koşullar karşısında hiçbir direniş stratejisi geliştirmedikleri, mevcut durumlarını olduğu gibi kabullenip içselleştirdikleri düşünülmemelidir. İşçiler bu

şartlar altında dahi direnmenin yollarını aramaktadırlar. Bu arayış ise enformel direniş stratejilerinin, giderek yaygınlaşmasına sebep olmaktadır.

Yücesan- Özdemir (2000), Parlak (1996), Geniş (2006), 'ın 2000 sonrasında yaptıkları çalışmalar, 1980 sonrası dönemde yaşanan gelişmeler karşısında Türkiye'deki enformel direniş biçimlerinin yaygınlık kazandığını ortaya koyan çalışmalardan birkaçıdır. Türkiye'de enformel direniş stratejilerinin giderek yayıldığını ortaya koyan başka çalışmalar da bulunmaktadır. Özellikle çalışma sosyoloji, yönetim organizasyon alanlarında doğrudan direniş odaklı olmasa da işçilerin yeni üretim sistemlerine adapte olma sürecinde neler yaşadıklarını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır.

Türkiye'de özellikle 1980 sonrasında emek aleyhine gelişmelerin kollektif direniş biçimlerini sınırlandırması, işgücü piyasası içinde işçilerin çok daha zor tutunmaları ağıktan, örgütlü direniş stratejilerinin yerine daha bireysel, örgütsüz, durumu kurtarmaya yönelik önceliğin gruptan ziyade birey olduğu stratejilerin gelişmesine neden olmuştur. Stratejilerin bu yönde dönüşüm geçirmesinde, küreselleşen pazarlara eklemlenme çabasında olan işgücü piyasalarının yapısal özellikleri, kadar 1980 sonra Türkiye'de yerleşmeye başlayan bireyciliğin siyasal kültür ve toplumsal yaşamda etkin olmaya başlaması da belirleyici olmuştur. Kollektif kimliklerden ve dayanışmadan yoksun kalan kişiler, birey veya grup odaklı çözüm yollarını, kendileri için çıkış olarak görmeye başlamışlardır.

Türkiye'de enformel direniş stratejilerinin deşifre edilebilmesi ise direnişi farklı açılardan farklı düzlemlerde sorgulayan çalışmaların artmasına bağlıdır. Emeğin enformelleşmesine bağlı olarak direnişin de enformel bir yapı kazanması, formel direniş potansiyelinin tamamıyla ortadan kalktığı anlamına gelmemelidir.

İşçilerin enformel direniş stratejilerine başvurmaları, mevcut koşulları tamamen içselleştirmediklerinin, üretim ilişkilerine dair bir memnuniyetsizlikleri olduğunun bir göstergesidir. Bu memnuniyetsizliğin varlığı, parçalı ve dağınık yapıda olan bu direniş stratejilerinin daha kollektif ve örgütlü olanlara dönüşme potansiyelini her zaman içinde barındırmaktadır.

## **2.2.6 HAYATTA KALMA STRATEJİLERİ ÜZERİNE TARTIŞMALAR VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

Tezin bu bölümünde hayatta kalma stratejileri üzerine olan tartışmalara yer verilecektir. Hayatta kalma stratejilerinin ne olduğu tanımlandıktan sonra, farklı teorisyenlerin hayatta kalma stratejilerine dair yapmış oldukları kategorileştirmelere yer verilecektir. Bu bölümde ayrıca hayatta kalma stratejileri ile ilgili olarak dünyada ve Türkiye’de yapılmış bazı çalışmalar yer verilecektir.

Hayatta kalma stratejileri<sup>6</sup>, yoksulluk, gündelik yaşam politikaları, göç, post modernizm, post yapısalcılık gibi tartışmalarla gündeme gelse de insanın var olma çabasına bağlı olarak çok eski bir maziye sahiptir (Amis, 1997: 97). Şenses (2001. 246)’e göre ise hayatta kalma stratejileri açısından neo liberal politikaların ayrı bir önemi vardır. Neo liberal politikaların olumsuz etkileri, karşısında hane halkları tepkilerini iki biçimde ortaya koymuştur. Birincisi Latin Amerika gibi çok sınırlı ülkede, sosyal içerikli protestolar ve sokak gösterileridir. Bu protestolar uzun soluklu mücadelelerden çok, yer yer şiddet içeren toplu protesto gösterileri gibi kısa deneyimli tepkilerdir. İkinci tepki ise neo liberal tahribat karşısında hane halkı

---

<sup>6</sup>Kavram bazı farklı çalışmalarda hane halkı stratejileri, uyum stratejileri, beka stratejileri, geçinme stratejileri, geçim stratejileri olarak kullanılmaktadır. Ancak tez sürecinde bu kaynaklardan yararlanılırken anlamsal bir bütünlük sağlamak için sadece hayatta kalma stratejisi kavramı kullanılmıştır.

içinde ve topluluk düzeyinde geliştirdikleri hayatta kalma stratejileridir. Sosyo ekonomik düzlemde meydana gelen bu dönüşümler, hayatta kalma stratejilerine ait sosyal bilimler içinde bir literatürün de şekillenmesine katkı sağlamıştır.

Hayatta kalma stratejileri ile ilgili literatür incelendiğinde temelde iki ana eğilimden beslendiği gözlemlenmiştir. Literatürün büyük bir kısmı, daha önce tartışılmış olan gündelik hayat politikaları odaklı çalışmalardan beslenmektedir. Michel De Certeau, Henri Lefebvre gibi teorisyenlerin çalışmalarından beslenen bu alan, toplumdaki farklı kesimlerin gündelik hayat pratiklerine odaklanmakta, bu kesimlerin yeme içme alışkanlıklarından, boş zamanlarını nasıl değerlendiklerine kadar geniş bir perspektifte gündelik olanı sorgulamaktadır. Bu çalışmaların çoğunluğu sınıf odaklı çalışmalardan ziyade kültürel çalışmalar olarak değerlendirilebilir.

Hayatta kalma stratejilerine odaklanan bir diğer kolu derinleşen yoksulluk karşısında kişilerin ve hanelerin verdikleri mücadelelere odaklanan çalışmalar oluşturmaktadır. Bu çalışmaların birleştiği nokta hayatta kalma stratejilerini, kıt kaynaklarla geçinme stratejileri olarak görmeleri ve bu stratejileri daha yapısalcı bir sorgulama ile ele almalarıdır. Bu çalışmaların büyük bir çoğunluğu bu stratejileri, yoksulluk, göç, kentleşme, enformelleşme ile ilişkilendirerek açıklar. Özellikle yoksulluk çalışmaları içinde hayatta kalma stratejileri oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu çalışmalar içinde de Latin Amerika kökenli teorisyenlerin ağırlığı büyüktür. Bu teorisyenler, kendi ülkelerinin öznel deneyimlerinden yola çıkarak yoksullukla mücadele edebilme adına geliştirilen hayatta kalma stratejileri üzerine odaklanmaktadır. Philip Amis (1989), Filemon. C. Rodriguez (1971), Mercedes

Gonzales de Larrocha (1995), Edwin Melendez (1999), Henrique Cardosa (1984)'nın çalışmaları, bu literatürde önemli bir yere sahiptir.

Türkiye'de benzer eğilimler söz konusudur. Post yapısalcılık etkisinde gündelik hayat politikalarını kültür odaklı değerlendiren çalışmaların yanı sıra bu politikaları hayatta kalma stratejileri özelinde, yoksulluk, göç, ekonomik kriz gibi yapısal sorunlar üzerinden sorgulayan çalışmalar da bulunmaktadır. Ersoy ve Şengül (2000)'ün kentsel yoksulluk ve geçinme stratejileri üzerine çalışmaları, Boratav (1991, 1995) 'ın farklı sınıfların geçinme stratejilerine yer verdiği çalışmaları, Şenses (2001)'in küreselleşme sürecinde yoksulluğun anlamını ve hanelerin hayatta kalma stratejilerini sorguladığı çalışması, Aksu Bora (2007)'nın yoksullaşma sürecinde hayatta kalma stratejilerini kadın emeği üzerinden sorguladığı çalışması, Erbaş ve Turan (2009)'ın 2001 ekonomik krizinin farklı kesimler üzerindeki etkilerini sorguladığı çalışmaları, Türkdoğan ve Bayat'ın yoksulluk kültürü içinde hayatta kalma stratejilerini sorguladıkları çalışmaları, bu alanda önemli örneklerdir.

Türkiye'de hayatta kalma stratejilerine ait literatür, sosyo ekonomik değişimlere bağlı olarak kendi içinde önemli değişimlere uğramıştır. 1990'lara kadar Türkiye'de hayatta kalma stratejileri, köyden kente göç üzerinden ele alınmıştır (Bora, 2007:98-99). Bu yıllar, Türkiye'de köyden kente göçün dalga dalga yaşandığı yıllardır Böylesi bir literatür ortaya çıkması rastlantısal değildir. Göçle gelen ailelerin hem ekonomik hem de eğitim bakımından oldukça zayıf olmaları, geleneksel tutunma çabalarını ön plana çıkarmıştır. Hemşerilik bağları, akraba ilişkileri, kentte hayatta kalmaya çalışan aileleri için en önemli hayatta kalma stratejisi olarak görülmüştür. Göç eden kişiler, sahip oldukları bu bağlar

aracılığıyla konut ve iş edinebilmişlerdir. Bu çalışmalar gecekondu ailesinin kente adaptasyonun hem kültürel hem de maddi öğeler üzerinde tartışması bakımından oldukça önemli çalışmalardır.

Bu dönem çalışmalarında hayatta kalma stratejiler tek, bütüncül ailenin ortak ürünü gibi görülmüştür. 1990'larla beraber haneyi bir bütün gören dolayısıyla da hayatta kalma stratejilerini bir bütünün ortak davranışı olarak değerlendiren çalışmalar değişmeye başlamıştır. Hayatta kalma stratejileri salt işbirliği ve dayanışmanın ürünü olmaktan ziyade çatışma alanları olarak görülmeye başlanmıştır. Hane içinde farklı bireylerin farklı stratejiler geliştirebileceği gündeme gelmiş ancak bu seferde kadın emeğine ve geleneksel bağlara vurgu ağırlık kazanmıştır (Bora, 2007:98-99). Bu çalışmaların beslendiği sosyo ekonomik gelişmeler ise 1990'larla beraber Türkiye'de enformel sektörün hızla yayılmasına bağlı olarak kadın ve çocuk emeğinin ek kazanç sağlamada bir strateji olarak kullanılmaya başlanılmasıdır. Katı geleneksel yapıların da zamanla yumuşamasına bağlı olarak kadınlar da işgücü piyasasında yer almaya başlamışlardır. Ancak sınırlı sermayeye sahip kadınların, formel işgücü piyasalarında iş bulmaları zor olmuştur. Bu yüzden bu ailelerde kadınların gündelikçi ya da fason işler yapmaları önemli bir hayatta kalma stratejisi olmuştur. 1980-90 yılları arasında Ankara ve İstanbul'daki gecekondu semtlerinde kadınların çalışma oranı, % 8 oranında artış göstermiştir (Boratav, 1991: 115). Bu yılları takip eden 1990'lar ve 2000'lerde geleneksel bağların çözülmesi, enformel istihdam biçimlerinin daha da yaygınlık kazanması, kadın ve çocuk emeği üzerinden kurulan stratejilerin yerleşmesinde etkili olmuştur.

Bora (2007: 99)'a göre hayatta kalma stratejileri ile ilgili Türkiye'de yapılmış çalışmaların en büyük sınırlılığı, bu stratejileri geleneksel yapıların bir



uzantısı olarak görme eğiliminde olup, kapitalizm boyutunun gözden kaçırılmasıdır. Bu tespit doğru olmakla birlikte hayatta kalma stratejilerini, enformel istihdam, kriz, yoksulluk gibi olgular üzerinden sorgulayan çalışmaların, bu sınırlılığı büyük ölçüde aşmaya çalıştıkları söylenebilir. Bu çalışmaların birçoğunda köyle kurulan bağlar, kentlerdeki hemşerilik ve akraba dayanışmaları, hane içi yiyecek ve içecek üretimi, önemli hayatta kalma stratejileri olarak görülmeye devam etmektedir. Ancak bu çalışmaların büyük çoğunluğu, geliştirilen bu stratejileri, kapitalist üretim ilişkileri ve bu ilişkilerin handikaplarından doğan zorunlulukları çerçevesinde sorgulamaları bakımından önemli bir kırılma yaratmışlardır.

Tez sürecinde, konut mülkiyeti, dayanıklı tüketim mallarına dayalı belli bir yaşam standardını koruyabilme ve geliştirmek adına verilen tüm çabalar, hayatta kalma stratejisi olarak kabul edilmiştir (Boratav, 1991: 112). Hayatta kalma stratejileri, tekil, parçalı, heterojen öğelerden oluşan bir idare etme sanatıdır. Bireylerin ve ailelerinin yaşamlarının temel ihtiyaçları olan barınma mekanı, kentsel kollektif tüketim, enformel işler, iş fırsatları, kamusal mekan elde etmek için sessiz, gösterişsiz, kollektif olmayan ve uzun süreli doğrudan eylemlerdir. Kaçak elektrik kullanmadan, kadınların yemek ve beslenme ile ilgili her türlü yaratıcı biçimlerine, seyyar satıcılık ve işportacılık yapmaya kadar geniş bir yelpazeyi kapsar (Türdoğan, 1996; Bayat, 1997 akt Erdoğan, 2007: 40).

Delarocha (1995: 15) hayatta kalma stratejilerini, hane içi ve dışı olmak üzere iki grupta toplar. Hane içi stratejiler, mal ve hizmet tüketimini sınırlandırmaya ve bunlara ilgili alternatifler bulmaya yöneliktir. Hane dışı stratejiler ise aile üyelerinin daha fazla oranda ve sayıda işgücüne katılmalarını kapsar. Şenses (2001: 247-49) hayatta kalma stratejilerini dört grupta toplar:

Birinci grubu, gıda üretmek, yakacak toplamak, geçimlik etkinlikler ve bu etkinlikler etrafında hane halkları ve topluluk bazında dayanışmanın arttırılmasıdır. Kentlerde tarımsal etkinliklerin arttırılması, kırsal eksimden gıda transferi, kırsal kesime ziyaretlerin sıklaşması gibi stratejiler bu bağlamda değerlendirilebilir. Erbaş ve Turan (2009: 57)'in sonuçları, Türkiye'de bu tarz stratejilerin özellikle ekonomik kriz dönemi gibi yoksulluğun belirgin şekilde derinleştiği dönemlerde yoğunluk kazandığını ortaya koymaktadır. İkinci grubu, daha ucuz mal ve hizmetlerin satın alınması, öğün sayısının azaltılması, çocukların okuldan alınması, ev eşyalarının ve sahip olunan araçların onarılarak yeniden kullanılması, sağlık, eğitim ve giyim harcamaları yanında sosyal amaçlı harcamaların kısılması gibi tüketim harcamalarını azaltıp, tüketimi salt gıda ile yönlendiren stratejiler oluşturmaktadır. Erbaş ve Turan (2009: 57)'nin çalışması, bu gruptaki stratejilerin, Türkiye'deki yaygınlığını ortaya koyar niteliktedir. Üçüncü grubu gelirleri arttırmak için hanenin yakınların katılımıyla genişlemesi veya doğumların önlenmesi gibi hane halkının büyüklüğü ve yapısı ile ilgili stratejilerdir. Dördüncü grup, daha fazla hane halkı bireyinin işgücüne katılımını sağlamak ya da yeni girişimlerle hane halkının gelirlerini arttırmak üzerine kurulu stratejilerden oluşmaktadır. Kadın ve çocukların çalışması, hane reisinin ek iş yapması, bu gruptaki stratejileridir. Çocukların okuldan alınması, kadınların gündelikçilik yapması kentlerde giderek yaygınlaşan bir hayatta kalma stratejisidir (Bora, 2007: 115-6).

Türkiye'de özellikle 1990'ların sonu ve 2000'lerle beraber dayanışma odaklı geleneksel stratejilerin birçok nedene bağlı olarak azaldığı söylenebilir. Bu varsayımı destekleyen çalışmalar yapılmaktadır. Şentürk (2008), Bora (2007), Erder

(1996)'ın çalışmaları geleneksel yapıların hayatta kalma stratejisi olarak giderek azaldığını ortaya koyan çalışmalarıdır.

Geleneksel stratejilerin yerini ise daha bireysel ve hane odaklı tutunma çabaları almaktadır. Aileler, ya kendi haneleri içinde geliştirdikleri stratejileri kullanmakta ya da sosyal yardım, yeşil kart gibi daha formal yollara başvurabilmektedir. Örneğin köyle bağların azalması, köydeki toprakların farklı nedenlerle artık ekilemez olması karşısında bu tür bir destekten yoksun kalan aileler, daha ucuza alışveriş yapmak temel gıda maddelerini almamak, evde gıda ve giyecek üretmeyi hayatta stratejisi olarak kullanmaktadırlar. Ayrıca enformel istihdam hem çocuk hem kadınlar hem de aile reisine ek iş sağlamak bakımından, önemli bir strateji haline gelmiştir. Tüm bu tartışmalar etrafında işçilerin hayatta kalma ve direniş stratejilerinin birbirlerini tamamlar nitelikte olduğu söylenebilir. Bu bağlamda üretim ilişkilerini, yalnızca ekonomik alandaki ilişkilerle sınırlayan bakış açısı aşılmalı, üretim ilişkileri, belirli bir toplumsal formasyonla birlikte ve onun içinde kurulan bir dizi ilişkiler bütünü olarak kavramalıdır. Kapitalist üretim ilişkilerine damgasını vuran sömürü mekanizmaları, hegomanya, üretim sürecindeki ve toplumsal yaşamdaki yabancılaşma ile birlikte var olurlar. Bütün bu süreçlerin, gündelik yaşamdaki yansımalarının neler olduğu, toplumsal ilişkiler içinde neye hizmet ettikleri eş zamanlı ve birlikte düşünüldüğü (Şahin ve Balta, 2001: 212) takdirde direniş ve hayatta kalma stratejilerine bir bütünün farklı parçaları olarak bakılabilir.

## **BÖLÜM III: ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ VE ARAŞTIRMA SÜRECİ**

### **3.1 ARAŞTIRMANIN ALANI: DENİZLİ İLİ VE SANAYİLEŞME SÜRECİ**

Az gelişmiş ülkelerin hemen hemen hepsinde sanayileşme ve uluslararası pazarlara eklenme, dokuma ve konfeksiyon sektörüyle başlar. Bu sektörlerin özellikle konfeksiyon aşamasının emek-yoğun niteliği ve bu ülkelerdeki emek maliyetinin düşüklüğü, bu ülkeleri standart tekstil ürünleri açısından cazip kılar (Erendil, 2000: 97). Denizli ili, bu gruptaki yerlere örnek gösterilebilir. Özellikle 1980 sonrası neo liberalizme geçişle birlikte ihracata yönelik sanayi politikalarının desteklenmesi ve yerel girişime verilen destekler yardımıyla ulusal ve uluslararası pazarlarda kendine yer edinebilmiştir. Kadınların istihdamdaki artışı ve esnek üretimle birlikte taşeronlaşmanın yaygınlaşması sayesinde üretim maliyetleri azaltılmış, Denizli ili bu pazarlar için çok daha cazip hale gelmiştir.

Erendil (2000: 103–111) Denizli'deki sanayileşme adına işleyen bu süreci, 1980 öncesi ithal ikameci dönem ve sonrası olarak iki ana dönemde ele almaktadır. 1980 öncesi dönem el tezgâhları dönemi, elektriğin kullanılması ve motorlu tezgâh dönemi, 1970 sonrası fason ilişkilerin yaygınlaşması ve sermayenin yoğunlaşmaya başladığı dönem olarak kendi içinde alt dönemlere ayrılabilir. 1980 sonrası sanayileşme süreci ise 1980–84 arası deneme yanılma dönemi, 1985–94 arası otomatik bilgisayarlı tezgâhlara geçiş ve olgunlaşma dönemi ve 1995 sonrası doygunluk dönemi olarak gruplandırılabilir.

1973 yılında yayınlanan Denizli İl Yıllığı'na göre, 1923–1938 yılları arasındaki dönemde, Denizli Sanayi, çoğunlukla imalat sanayinde dörtten fazla işçi

çalıştırmayan el dokumacılığı yapan küçük işletmelerden ve tarıma bağlı sanayi kuruluşlarından oluşmaktadır. Çillov (1970: 30)'a göre Cumhuriyetin ilk yıllarında Türkiye'de pamuklu dokuma ve iplik alımının % 30'lara varacak şekilde teşvik edilmesi de Denizli ilinde sanayileşmenin gelişimini olumlu etkilemiştir. Bu destekler öyle başarılı olmuştur ki 1940 yılına gelindiğinde Denizli'de yaşayan halkın % 58'i dokumacılıkla geçinmeye başlamıştır (Kodau, 1998: 70).

Denizli ilinde sanayileşmeye dair 1923-1938 dönemine ait söylenebilecek en önemli noktalardan biri, uluslararası pazarlara açılmanın ilk örneklerine rastlanmasıdır. İngilizler tarafından İzmir Demiryolu'nun Sarayköy'e kadar uzatılması, Adalar deniz bölgesini, Avrupa Sanayine açık hale getirmiştir. İhtiyaç duyulan hammaddeler, İzmir'e oradan da Avrupa pazarlarına yollanmıştır. Ancak bu durum, Denizli'de sanayinin gelişmesini olumsuz etkilemiştir. Çünkü Osmanlı son dönemi itibariyle, uluslararası pazarlara açık hale getirilen yerel Pazar, yurtdışından gelen malların ucuzluğu ile başa çıkamamış, bunun sonucunda da yeteri kadar sermaye birikimi sağlanamamıştır (Kodau, 1998: 68).

1940'lar boyunca el tezgâhlarının sayısı 10.000'e ulaşmıştır. Ancak 10'dan fazla işçi çalıştıran fabrika türü yok denecek kadar azdır. Elektriğin yaygın olarak kullanılması, önemli bir kırılma noktası yaratmıştır. Motorlu tezgâhlara geçilmesiyle birlikte üretim kapasitesi, genişlemiştir. Bu durum, Denizli'de sanayileşme sürecinde yaşanan birinci büyük dönüşüm olarak kabul edilebilir. Üretim ise ağırlıklı olarak Anadolu'daki diğer illere yöneliktir. 1960'ların sonu ile birlikte aile işletmelerinin yansıra, fabrika türü işletmeler de yaygınlaşmaya başlamıştır. Sarayköy Pamuklu Sanayi, Akseller Pamuklu Mensucat, Denizli Basma Boyama gibi ilk büyük ölçekli fabrikalar bu dönemde açılmıştır. 1970'li yıllar ise Denizli'de

taşeronlaşmanın sistematik hale geldiği yıllardır. Bu dönemde işletmeler, 100-300 el dokuma tezgâhını kendine bağlayarak mekâna yayılmış bir fabrika sistemi uygulamışlardır. Daha sonraları ise bu tezgâhlara sahip işletmeler, diğer aile şirketleriyle birleşerek ulusal pazarlara açılmıştır. 1973-1981 yılları arasında Denizli’de sanayileşme, hız kazanmaya başlamıştır. Bu durumu etkileyen önemli etkenlerden biri, Denizli’nin devlet tarafından Kalkınmada Öncelikli Yörelere kapsamına alınmış olmasıdır (Erendil, 2000: 100). Görülmektedir ki Denizli’de 1980 sonrası elde edilen başarının temel sebeplerinden biri bilgi ve becerinin aile işletmelerinin de etkisiyle el tezgâhlarından başlayarak kuşaklar arası aktarılmış olması, kentin böyle bir mirasa sahip olmasıdır. Bu aktarım, profesyonellikten ziyade ağırlıklı olarak babadan oğulla, uygulama esnasında bizzat öğretilen bir bilgi şeklinde gerçekleşmiştir. İşletmelerin birçoğu bu sebepten hala aile şirketi olma özelliğini korumaktadır. 2002 yılında yapılmış bir araştırmaya göre Denizli’deki işletmelerin % 65,3’ü aile şirkettir. Bu işletmelerin % 40’ına yakını 100’den fazla işçi çalıştırmaktadır (Emsen ve ark., 2002: 249). Eraydın (1999: 74)’ın aynı yıl yapmış olduğu çalışma aile işletmelerinin oranının % 84’lere varabildiğini göstermektedir. Her iki alan çalışmasının verilerine bakıldığında Denizli ilinde sanayileşme içinde aile işletmeciliğinin oranının giderek daha fazlaştığı söylenebilir.

1980 sonrası uluslararası pazarlara ilk açılabilen işletmeler, bu aile şirketleridir. 1980 sonrası iki tip üretim biçiminden bahsedilebilir. Birinci grupta desteklerin yardımı ve kaynaklara ulaşabilme avantajını kullanarak ihracata yönelik üretim yapan, ağırlıklı olarak aile şirketi olma özelliğini gösteren işletmeler yer almaktadır. Göreceli olarak teknolojik gelişmelere hâkim olan bu işletmeler, ihracata

yönelik üretim yapmakta, bu nedenle de uluslararası dalgalanmalardan, kotalardan ve krizlerden çok etkilenmektedirler. Diğer grupta yer alanlar ise teknoloji yenileme şansı olmayan, Anadolu pazarlarına yönelik üretim yapan ya da ağırlıklı olarak diğer işletmelerin taşeron işlerini yapan işletmelerdir. Bu grupta yer alanların bir kısmı birinci grupta yer alan işletmeler karşısında tutunamayıp kapanmak zorunda kalmıştır. Bu işletmelerde çalışan işçiler, birinci grupta yer alan işletmeler için çalışmaya devam etmişlerdir (Erendil, 2000: 100). Denizli sanayi sektöründe sermayedarlar arasında mevcut olan bu asimetric ilişki, büyük ölçekli işletmeler ve fason üretim yapan küçük ölçekli işletmelerde çalışan işçiler arasında çok daha derindir. 1980 öncesi ailenin el tezgâhlarında çalışan işçiler, 1980 sonrası düşük ücretler karşısında fabrikalara veya taşeron işletmelere geçmek zorunda kalmışlardır.

Denizli’de fason üretim, 1960’larda sermaye sahibi üreticilere el tezgâhları ile kendi hanelerinde hizmet veren aile tipi işletmeler ile başlamıştır. Bu durum sanayileşmenin ilk başladığı yıllarda İngiltere gibi birçok ülkede fabrikaların haneler üzerinden örgütlenen dağınık ve eve iş verme üzerinden işleyen yapısını çağrıştırmaktadır. Erendil (2000: 104)’e göre 1980 sonrası Denizli ilinde taşeronlaşmanın niteliği boyut değiştirmiştir. Sermaye birikiminin yoğunlaşmasında bu yeni biçimin etkisi büyüktür. Fason üretim bu yeni biçimiyle fabrikaların içine taşınmıştır.

Fason üretim Denizli’de sanayileşme ile paralel bir şekilde süregelmektedir. Gerek sanayileşmenin ilk başladığı yıllarda hanelere iş verme üzerinden yürütülen fason üretim ile gerekse 1980 sonrası ihracata yönelik üretim sürecinde fabrikalara taşınan fasonlaşma aracılığıyla sermaye birikimi sağlanmaya çalışılmış böylece emek giderleri azaltılabilmektedir. Denizli’de uzmanlaşmaya yönelik fason üretimin,

yaygın olarak uygulanması, dünya pazarlarına yönelik üretim yapan işletmeler için ani talepleri karşılamak adına sıklıkla başvurulan bir yöntemdir. Böylece bu şirketler büyük stokları olmadan kitlesel üretimden kaçarak dünya pazarlarına eklemelenebilmektedirler. 1980 sonrasında, Denizli’de boyama, dokuma gibi iş kolları, farklı işletmelerde fason ilişkiler üzerinden yürütülmektedir. Denizli’de uluslararası piyasalara girmenin öncelikli yolu büyük işletmelere fason hizmet vermektir. Yeterli sermayeye sahip olduktan sonra büyük ölçekli işler yapabilmektedirler. Öte taraftan düşük asgari ücret uygulamaları sayesinde fabrikaların bir kısmı ucuz emek rezervini fason üretime başvurmadan da sağlamaktadır.

Denizli sanayisinin yapısal özellikleri, esnek uzmanlaşmanın gerektirdiği yapı ile örtüşmektedir. Firmalar arası güvene dayalı alt sözleşmeler aracılığıyla yürütülen ilişkiler Denizli’nin geleneksel dokusu içinde karşılanabilmektedir. Aile bağları veya hemşerilik gibi unsurlar, işi zamanında daha ucuza yapma gibi avantajlara dönüşebilmektedir Sendikalaşmanın üstü örtük bir şekilde yasaklandığı birçok firmada işçilere ait sorunlar ise fabrika sahibi tarafından karşılanmaya çalışılmaktadır. İşçiler, hastalık, evlenme, boşanma gibi durumları işverenin öngördüğü ölçüde desteklenmektedir, Ramazan ve yılbaşında yardım alabilmektedirler. Bu yardımlar, işçi direnişini kırmada işlevsel bir öneme sahiptir. Bu yardımlar, işçilerin örgütlü her türlü mücadeleden de gönüllü olarak vazgeçmelerine ve kendilerini işverene borçlu hissetmelerine neden olmaktadır.

Erendil (2000: 111) çalışmasında Denizli’deki sanayi hareketinin genel yapısını, belli ürünlerde uzmanlaşan ve giderek artan sayıda firmanın uluslararası pazarda pay kapmaya çalıştığı, bu sebepten de fiyatı kırmak amacıyla ucuz emek



istihdamının yöntem olarak görüldüğü bir yer olarak tasvir eder. Erendil'in Denizli ili ilgili bu saptaması, tezin temel aktörleri olan işçiler açısından önemlidir. Çünkü Denizli'de hem ucuza istihdam edilme hem de taşeronlaşma tehlikesi ile karşılaşmaktadırlar. Buna karşın fabrika sahipleri kendi içinde sendikalaşmayı yasaklayan bir anlaşma içersindedirler. Açık olarak ortaya konmasa da böyle gizli bir anlaşmanın varlığı, işçilerin sendikaya üye olmaları konusunda korkmalarına neden olmaktadır. Sendikal bir örgütlenmeden yoksun kalan işçiler, uluslararası pazarlar, diğer sanayi bölgeleri ve il içindeki diğer işletmelerle girilen rekabetin, çalışma koşulları, ücretler, sosyal güvence üzerinde yarattığı olumsuzluklarla, mücadele etme sürecinde yalnız kalırlar.

Denizli'de geleneksel yapının korunmasına karşın teknoloji bazlı üretim adına da gelişmeler olmaktadır. Denizli'de teknoloji odaklı sanayi giderek yaygınlaşmaktadır (Pınarcıoğlu: 2000: 204). Eraydın (1999: 81)'in çalışmasına göre 416 işletmenin 60'ı yaratıcı nitelikte teknoloji temelli üretim yapabilmektedirler. Teknoloji kullanımının üretim sürecine girmesine karşın işçiler, yapacakları işi formel bir eğitimden ziyade işin normal rutini içinde birbirleriyle etkileşime girerek öğrenmeye devam etmektedirler. Denizli Sanayi Odası Eylül 2011 verilerine göre ise tekstil işletmelerinin sayısı, 631'e ulaşmıştır. Ancak bu sayı resmi kayıtlar içinde yer alan işletmelerin sayısıdır. Kayıt dışı fason atölyelerle birlikte sayı çok daha büyük rakamlara ulaşmaktadır.

### **3.2 ARAŞTIRMA, YÖNTEM, ARAŞTIRMA TEKNİKLERİ VE SORU FORMU OLUŞTURMA**

İşçilerin direnme ve hayatta kalma stratejilerinin anlaşılabilmesi için bu stratejilerin içinde geliştikleri koşulların hem makro hem de mikro düzlemde

anlaşılabilmesi önemlidir. Böylece bu stratejileri sınırlandıran koşullar, bir bağlam içine yerleşebilir. Bu yüzden yöntemsel olarak ilk başta işçilerin direniş ve hayat kalma stratejilerinin, geliştiği koşulların neler olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. İşgücü piyasalarının dinamikleri ve işçi sınıfının değişen yapısı, işçileşme sürecinin enformelleşmesi, işsizlik, esneklik uygulamaları, yoksulluk gibi yapısal faktörler incelenmiş, bu faktörlerin işçi sınıfının direnebilme potansiyelini ve hayatta kalma stratejilerini nasıl etkilediği sorgulanmıştır. Tez, bu ana çatı üzerine yapılandırılmıştır. Bu ana çatı üzerine iki temel düzlem yerleştirilmiştir. Bu bağlamda küreselleşme sürecinde işçilerin direnme ve hayatta kalma stratejilerini konu alan tezin, iki temel düzlemde yapılandırıldığı söylenebilir.

Birinci düzlemi, işçilerin nesnel sınıf konumlarına bağlı olarak işle doğrudan ilişkili alanda geliştirdikleri direniş stratejileri oluşturmaktadır. İkinci düzlemi ise işçilerin aileleriyle birlikte geliştirdikleri hayatta kalma stratejileri oluşturmaktadır. Tezin amacı işçilerin öznel deneyimleri çerçevesinde bu iki düzlemde ne tür stratejileri geliştiklerini, bu stratejileri sınırlayan, denetleyen mekanizmalarının neler olduğunu ortaya koymaktır. Araştırma sürecinde seçilen tekniklerin bu amaçlara uygun olmasına özen gösterilmiştir.

Araştırma süresinde öncelikli olarak direniş ve hayatta kalma stratejileri ile ilgili literatür taranmıştır. Bu stratejilerinin şekillendiği yapıların anlaşılabilmesi için küreselleşme sürecinde işgücü piyasalarının yaşadığı dönüşüme, değişen üretim ilişkilerine, esneklik uygulamalarına dair okumalar yapılmıştır. Direniş ve hayatta kalma stratejileri ile ilişkili olabileceği düşünülen, işsizliğe, istihdama yoksulluğa dair istatistiki veriler toplanmıştır. Böylece bu stratejilerin sınırlarını çizen

gelişmeler, bir bağlam içine yerleştirilmiştir. Bu kısım ile ilgili literatürün zenginliği geniş bir perspektif sunmuştur. Ancak işçi direnişlerine dair literatür kendi içindeki önemli bir sınırlılığa sahiptir. Sınıf temelinden kopmadan sosyo ekonomik yapıların sınırlılığını göz önünde bulundurarak, direnişi hem formel hem de enformel biçimleri ile sorgulamaya çalışan çalışmalar oldukça azdır. Literatürün büyük çoğunluğunu, Marksist gelenekten beslenen direnişi, sendikal hareket ve grevlerle sınırlayan çalışmalar oluşturmaktadır. Ancak bu çalışmalar, işçilerin gündelik olan stratejilerini, açıklama da yetersiz kalmaktadır. Buna karşın De Certau, Lefebvre gibi gündelik hayat teorisyenlerinin çalışmaları ise sınıf merkezli değildir. Bu yüzden direniş ile ilgili teorik çerçeve, geleneksel Marksist literatürden, Gramsci gibi çağdaş Marksist yorumculara, De Certau, Lefebvre, Heller gibi gündelik hayat teorisyenlerinden, iktidarın direnişle olan ilişkisini ve değişen yapısını inceleyen Foucault'ya, aktör ve yapıyı birleştirmeye çalışan Bourdieu'dan, Hodson, Prasad gibi fabrika içindeki işçi direnişlerini sorgulayan teorisyenlere kadar çok geniş bir alanın sentezleme çabası içinde yapılanmıştır. Teorik çerçeve bu okumalar etrafında oluşturulduktan sonra, dünyada ve Türkiye'de işçilerin direniş ve hayatta stratejileri ile ilgili yapılmış olan alan çalışmaları incelenmiştir.

Tüm bu okumalar sonrasında tezin yöntemine en uygun olacak örneklem grubu oluşturulmaya çalışılmıştır. Formel ve enformel statüde istihdam edilen işçilerin, farklı çalışma koşullarına sahip olduğu varsayımından yola çıkarak hem fason hem de fabrika da çalışan işçiler örnekleme dahil edilmiştir. Böylece ücret, denetim mekanizmaları, sosyal güvence, çalışma koşulları bakımından farklı olan her iki gruptaki işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerine dair bir karşılaştırma yapılabileceği düşünülmüştür. Benzer şekilde direnişin anlaşılabilmesi için iktidarın

da anlaşılması gerektiği kabulü çerçevesinde işveren ve işveren vekilleri ile görüşülmüştür. Ancak fabrika ve fason sahipleri işveren olarak küresel pazarlar içinde zincirin farklı halkalarını oluşturduğu varsayımından yola çıkarak her iki grubu da temsil edecek kişilerin örnekleme dâhil edilmesine karar verilmiştir. Bu süreçte çoğu işçi kökenli olan fason sahiplerinin kendilerini nereye konumlandıkları sorusunun cevaplanması önemli olmuştur. Ayrıca işçilerin iş ortamında doğrudan muhatabı konumda olan şef, usatabaşı, bölüm müdürü gibi işveren vekillerinin de sürece dâhil edilmesine ayrıca önem verilmiştir. Tüm bu amaçların incelenebilmesi için Denizli tekstil sektörünün işlevsel olabileceği düşünülmüştür.

Denizli tekstil sektörünün tez için seçilmesinin temel nedeni, büyük çoğunluğu uluslar arası pazar için üretim yapan sektörde hem formel hem de enformel üretim ağlarının birlikte olması, küreselleşme sürecinde emeğin örgütlenmesi ile ilgili yaşanan birçok gelişmenin somut düzlemde gözlemlenmesine olanak vermesidir. Aile içi zanaat tipi üretimden teknolojik gelişmeler aracılığıyla fordist üretim yapan fabrikalara geçilmesi ve bu süre zarfında öncü bir sermayedar grubun belli birikime ulaşması ile uluslararası pazarlara açılmış olması ve sonrasında da post fordizmin en temel yapı taşı olan esnekleşmenin farklı biçimlerinin gözlemlenebilmesi açısından anlamlı bir örnektir.

Tez için Denizli ili tekstil sektörünün seçilmesinin bir diğer nedeni geleneksel ve modern olanın birlikte gözlemlenebilmesine olanak sunmasıdır. Sanayileşmenin yerleşmesinde aile bağları önem taşımaktadır. Akraba hanelerdeki el tezgâhlarının birleşmesinden meydana gelen fabrika tiplerinde görülen geleneksel yapı özellikleri, modern üretime geçmiş birçok fabrikada boyut değiştirerek devam

etmektedir. Örneğin akrabalarla girilen taşeron ilişkilerin yanı sıra fabrika sahibinin köyünden işçi temin etmesi, çok yakın akrabaların ustabaşı, ya da yönetici yapılması, akraba olan işletmeler arasında makine desteği sağlama sıklıkla görülen geleneksel dokulardır. Bu bağlamda Denizli ili, kapitalist sisteme ve dolayısıyla da uluslararası pazarlara eklemlenme açısından gelişmekte olan ülkelerin yerel sanayi odaklarının yapısal özelliklerini sergilerken diğer taraftan da geleneksel bağlarını sürdürmektedir.

2009 yılın mayıs ayında Denizli'deki tekstil sektörüne dair genel çıkarımlarda bulunabilmek adına Organize Sanayinde pilot bir çalışma yapılmış. Daha sonra örnekleme de konacak olan fabrikalardan birinde gözlemler yapılmış, bir şef, bir müdür bir de işçi ile görüşmeler yapılarak, işçilerin çalışma koşulları, denetim mekanizmaları ile ilgili fikir sahibi olunmuştur. Görüşmelerde daha sonra alan çalışmasında sorulması muhtemel sorular yöneltilerek herhangi bir muğlaklığa yol açıp açmadığına bakılmıştır. Fabrika içinde mekâna ve işçilerin çalışma koşullarına dair yapılan gözlemler, sonrasında yapılacak olan alan çalışması için ipuçları sağlamış, derinlemesine mülakatlarda kullanacak olan formlara son biçimi verilmiştir.

Araştırma sürecinde pilot çalışma, gözlem ve derinlemesine mülakat tekniklerinden yararlanılmıştır. Farklı tekniklerin bir arada kullanılması ile Patton (1987: 61)'in vurguladığı üzere ampirik gerçekliğin farklı noktalarına farklı açılardan yaklaşılabilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Çalışmada derinlemesine mülakat tekniğinin kullanılma sebebi ise, daha öznel ve detaylı bilgiye işçilerin kendi cümleleri aracılığıyla ulaşılma isteğidir. Ayrıca direniş ve hayatta kalma

stratejileri, işçilerin oldukça mahrem alanlarını oluşturduğundan görüşmeci ve işçi arasında daha yakın bir ilişkinin kurulmasının faydalı olabileceği düşünülmüştür.

Derinlemesine mülakatlar, daha önceden yapılandırılmış tamamı açık uçlu sorulardan oluşan bir form üzerinden gerçekleştirilmiştir. Form, tezin amaçlarına cevap verecek şekilde üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işçilerin demografik durumları ile ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümdeki sorular işçilerin direniş stratejileri ile ilgilidir. Bu stratejileri sınırlandıran nesnel koşulları anlayabilmek için çalışma koşulları ve denetlenme mekanizmaları ile ilgili sorulara yer verilmiştir. İşçilerin direniş stratejilerinin etkileyebileceği düşüncesiyle sınıf bilinci ile ilgili sorulara da bu bölümde yer verilmiştir. İşçilerin sınıf bilinci ile ilişkili olarak kendilerini ve işverenlerini nasıl tanımladıkları, ülke meseleleri içinde sınıfsal problemleri nereye yerleştirdikleri, kendilerini kiminle karşılaştırma eğilimi içerisinde oldukları soruları sorulmuştur. Ayrıca işçiler arasında dayanışma olup olmadığı, eğer dayanışma yoksa neden olmadığı, sendikalı olmanın işçiler için neyi ifade ettiği, işçilerin direniş göstermelerini kısıtlayan şeylerin neler olduğu, tezin birinci düzlemini oluşturan direniş stratejileri ile ilgili cevap aranan diğer sorular olmuştur. Derinlemesine mülakat formunun üçüncü bölümünü, işçilerin hayatta kalma stratejileri ile ilgili sorular oluşturmaktadır. Bu bölümde işçilerin sınırlı kaynakları ile geçinmek ne hangi tür stratejilere başvurdukları sorulmuştur. Bu çerçevede beslenme alışverişi, barınma, boş zaman değerlendirme, ek iş yapma, yardımlaşma, borçlanma, çocukların bakımı ve eğitimi ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Bu bölümdeki sorular yapılandırılırken Erbaş ve Turan'ın 2009 yılında yapmış oldukları “2001 Ekonomik Krizinin Tüketim, Eğitim ve Sağlık Alanlarında Ücretli ve Esnaf Kesimlerine Yansıması” ve Şengül ve Ersoy'un 2000 yılındaki

“Kentsel Yoksulluk ve Geçinme Stratejileri: Anakara Örneği” adlı çalışmalardan yararlanılmıştır.

Araştırma sürecinde yaşanan en büyük zorluk, fabrikalarda ve fason atölyelerde çalışma yapmak için izin almada yaşanmıştır. Doğrudan gidilen hiçbir işletmede görüşme yapma imkânı bulunamamıştır. Bu da tanıdıklar vasıtasıyla girilebilen işletmelerin örnekleme dâhil edilmesine neden olmuştur. Bu konuda Denizli’de sıkı bir yapı olduğu söylenebilir. Tanıdık vasıtasıyla gidilen fabrikalarda işçilere bu durum yansıtılmamaya çalışılmıştır. Bu durumu sezinlemiş olan orta ölçekli farikadaki işçilerin cevapları oldukça çekingen olmuş, birçok şeyi anlatmak istememişlerdir. İkinci fabrikada işçilere bu hata göz önünde bulundurularak, bilimsel bir çalışma için fabrikayı denetlemeye geldiği söylenmiştir. İşçilerle görüşmeler esnasında fabrikada çalışan hiçbir şef, müdür, müdür yardımcısı ile görülmemeye çalışılmıştır. Bu durum iki örneklem grubunda da oldukça farklı bir tablonun ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Müdürleri vasıtasıyla geldiğini bilen işçiler son derece tutuk, sansürlü ve benzer cevaplar verirken, diğer gruptaki işçiler, çok rahat olmuşlardır. Görüşmeler toplamda her fabrikada iki haftaya yakın bir süre almıştır. Çünkü işçileri mesai saatleri içinde almak oldukça sıkıntılı olduğundan sadece öğle tatilleri ve çay molalarında görüşülmüştür. Bir işçi ile görüşme 30-45 dakikayı bulmuştur. Görüşmeler için müdür ve şeflerin odalarına ve diğer işçilerin çalıştıkları alana uzak bir oda seçilmiş, işçilerin kendini rahat hissetmesi sağlanmıştır. Tüm görüşmeler esnasında ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Başlarda işçiler rahatsız olmuş, isimlerinin sorulmayacağı konusunda ikna olduktan sonra rahat bir şekilde anlatmaya devam etmişlerdir. Görüşmelerin yapılmadığı sürelerde dikim, kesim, kalite kontrol, koli gibi birimler gezilmiş, işçilerle sohbet edilerek

yaptıkları işi anlatmaları istenmiştir. İşçilerin birçoğu sayı yetiştirmek zorunda olduğunda bu görüşmelerin çoğunluğu çok kısa olmuştur. Diğer vakitlerde işçilerle yemek yenilmiş, işçi servisleri kullanılarak eve dönmüş, işçilerle sınırlı da olsa yakınlaşma şansı elde edilmiştir.

Araştırma sürecinde en çok sıkıntı çekilen görüşmeler, fason atölyelerde yapılanlar olmuştur. Atölyelerin mekânsal özellikleri, işçilerle, dış etkilere uzak görüşme şansını oldukça azaltmıştır. Birçok görüşme atölye sahipleri tarafından uzaktan da olsa izlenmiştir. Görüşülen işçilerin çoğunun kayıt dışı olması, atölye sahiplerinde gerginlik yaratmıştır. İzlendiğini fark eden işçiler ise kimi zaman bazı soruları cevaplamak istemezken kimi zaman da işaretlerle verdikleri cevapların başka türlü olduğunu anlatmaya çalışmıştır. Örneğin sigortalı mısınız sorusuna evet cevabı verirken, gözleri ve mimiklerini kullanarak hayır diye kafa sallamıştır. Araştırma sürecinin en büyük sınırlılığını bu durum oluşturmuştur. Bu yüzden kalan işçilerle evlerinde veya dış mekânlarda buluşulmuştur. İşverenden uzak mekânda buluşmak, işçiler için çok daha rahatlatıcı olmuştur. Çok daha açık konuşma fırsatı yakalanabilmiştir. Özellikle hiçbir yere bağlı çalışmayıp, aracı ile fabrikalara gelen düzenli bir gelir ve güvencesi olmayan işçi grubuna ulaşmada kartopu tekniği oldukça işlevsel olmuştur. Böylece herhangi bir işletme ile daimi bağı olmayan bu işçilere de ulaşma imkânı bulunmuş, onların yaşadıkları problemler ve öznel deneyimleri de teze dâhil edilebilmiştir. En doğrudan ve sansürsüz cevapları bu işçiler vermiştir.

Fabrikalar, fason atölyeler ve dışarıda yapılan görüşmeler toplamda 2010 Mayıs ayından, 2010 Aralık ayına kadar altı aya yakın bir süreye yayılmıştır. 3 aylık bir



süre boyunca görüşmelerin ses kayıtları deşifre edilmiştir. Elde edilen bulgular, tezin iki temel düzlemi altına değerlendirilmiştir.

Denizli Sanayi Odası 2011 Temmuz istatistiklerine göre Denizli ilinde toplam 40358 resmi kayıtlı tekstil işçisi bulunmaktadır. Fason atölyelerde çalışan kayıt dışı işçilerin sayısı ile birlikte rakam oldukça büyümektedir. Resmi olmayan istatistiklere göre ise Denizli ilinde tekstil sektöründe 50000<sup>7</sup> işçi bulunmaktadır. Tez kapsamında toplamda 45 işçi, 1 fabrika sahibi, 3 fason atölye sahibi, 6 yönetim ve denetim (genel müdür, bölüm müdürleri, şef ve ustabaşı) personeli ile görüşülmüştür.

Örneklem seçiminde tezin amaçları çerçevesinde küreselleşme sürecinde yerel işgücü piyasalarının yaşadığı dönüşümlerin gözlenebilmesine olanak verecek fabrika ve atölyelerin seçilmesine öncelik verilmiştir. Bu yüzden üretimlerinin tamamına yakını uluslararası pazarlara yapan iki tekstil fabrikası ve uluslararası pazarlara yönelik üretim yapan fabrikaların fasonu konumunda üç tane atölye seçilmiştir.

**Tablo 2: Tez Sürecinde Görüşme Yapılan Fabrikalar ve Fason Atölyeler**

	Yapısı	Müdür	İdari Personel Sayısı
Büyük Ölçekli Fabrika	Aile Şirketi	Var	65
Orta Ölçekli Fabrika	Aile Şirketi	Var	25
Fason Atölye	Küçük Atölye	Var	Yok
Fason Atölye	Küçük Atölye	Yok	Yok

<sup>7</sup> Denizli Teksif İş Sendikası Genel Başkanı'nın görüşmeler esnasında iletildiği rakamdır.

Fason Atölye	Küçük Atölye	Yok	Yok
--------------	--------------	-----	-----

Böylece küresel pazarlara eklemlenme sürecinde işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerini etkileyen dinamiklerin gözlemlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca hem fabrika hem de fason atölye örnekleme alınarak, buralarda çalışan işçiler arasında direnme ve hayatta kalma stratejileri adına bir farklılaşma olup olmadığına bakılmıştır. İşçiler dışında işletme sahibi, müdür, ustabaşı ve şeflere yer verilmiştir. Direnişin, iktidar ve denetim ile birlikte varlık bulduğu düşünüldüğünde, ilişkinin diğer taraftakilerin öznel deneyimlerinin de dinlenmesinin önemli olduğu düşünülmüştür. Böylece işçilerin anlattıklarına başka bir açıdan bakılma şansı bulunmuştur. Ayrıca işçilerin direniş stratejilerini baskılayan ve sınırlandıran mekanizmaların, uygulayıcılarının dilinden dinlenmesi oldukça aydınlatıcı olmuştur.

Tez sürecinde gidilen tekstil fabrikalarından ilki, 1994 yılında Denizli'nin yerlisi iki büyük ailenin ortaklığı ile kurulmuş, orta ölçekli bir fabrikadır. Denizli Organize Sanayi Bölgesinde bulunmaktadır. Şu anda üretiminin tamamına yakını, Avrupa Ülkeleri, Amerika, küçük de olsa Çin ve Rusya'ya yapmaktadır. Şirketin büyümesinde en büyük yardım, şu anda üretimlerini yaptıkları uluslararası firmalardan gelmiştir. Bu firmalar, kendi makinelerini getirip fabrikanın içine yerleştirmiş, üretim yerleşene kadar kendi elemanlarını fabrikada bırakmışlardır. Fabrikanın üretimi kendi standartlarına uygun hale geldiğinde ise elemanlarını ülkelerine geri çekmişlerdir. Bu fabrika, küreselleşme sürecinde çokuluslu şirketlerin yerel dinamikleri kendi istekleri doğrultusunda nasıl dönüştürdüklerini ortaya koyabilmek adına anlamlı bir örnektir. Fabrika içindeki yemekhaneden,

montaj hattına, işçilerin giyinişlerinden üretilen malların tasarımına kadar her şeyi bu şirketler belirlemektedir. Buna karşın şirket aynı zamanda geleneksel yapısını da korumaktadır. Üretimden satışa tüm birimler, ailenin genel müdür konumundaki oğluna bağlı çalışmaktadır. Kararlar kurumsal bir yapıdan ziyade aile kararları şeklinde verilmektedir. Bu geleneksel dokuya işçi-işveren ilişkilerinde de rastlanılmıştır. İşçiler ve işveren arasında doğrudan yardımlaşmalar, tanıdıklar aracılığıyla işe alımlar gibi uygulamalarda geleneksel bağlar devam etmektedir. Fabrikanın genel müdürü, işçilerin haklarını kendinin sendikadan daha fazla gözetebileceğini belirtmiştir. Kurumsal bir işçi örgütlenmesi yerine ağabey kardeş ilişkisi çok daha tercih edilmektedir. Örneğin işverenin işçilerin nikâh şahitliğini yapması gibi sembolik uygulamalar oldukça yaygındır. Bu fabrikada bir genel müdür, 1 şef, 11 işçi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Dikim, kalite kontrol, kolileme gibi farklı bölümlerden işçi seçilmiş, kadın erkek sayısı birbirine yakın tutulmaya çalışılmıştır.

İkinci tekstil fabrikası, 1993 yılında aile şirketi olarak Denizli Organize Sanayi Bölgesinde kurulmuş, büyük ölçekli bir fabrikadır. Bu fabrika alan çalışmasına başlanmadan önce pilot çalışmanın yapıldığı fabrikadır. Fabrikada işleyiş, denetim mekanizmalarına, örgüt yapısına dair yapılan gözlemler, derinlemesine görüşmelerde kullanılan soruların yapılanmasında işlevsel olmuştur. İlk fabrikaya göre örgüt yapısı, daha farklıdır. Yönetim kurulu başkanı ailenin babası, üyeleri ise kardeşlerdir ancak uygulamada fabrika içindeki yönetim profesyonel bir ekip tarafından yürütülmektedir. Fabrikanın aile dışından genel müdürü ve bölüm müdürleri bulunmaktadır. Doğrudan müdahalelerde bulunmalar dahi üretimin her aşması ile ilgili bilgi almaktadırlar. Üretiminin % 90'nını

Amerika'da uzun süredir ilişki içinde olunan şirketler için yapılmaktadır. Bu şirketler, fabrikayı iki şekilde denetime tabi tutmaktadırlar. Yılda birkaç kez Amerika'dan kendi denetçileri gelip işçilerin çalışma koşullarından güvenlik sistemlerine kadar her şeyi kendi standartlarına uyup uymadığı konusunda kontrol etmektedir. Denetimin diğer ayağını bu şirketler adına Türkiye'de çalışan denetim firmaları oluşturmaktadır. Bu firmaların denetçileri, her yüklemeye önce fabrikaya gelip, ürünleri kontrol etmekte, gerekli gördükleri takdirde tüm yüklemeyi durdurabilmektedirler. Fabrikada toplam 3 idari personel, 1şef, 1 ustabaşı, 10 işçi ile görüşülmüştür. Her iki fabrikayı birbirinden farklı kılan noktalar, istihdam ettikleri işçi sayısıdır. Büyük ve orta ölçekli olarak değerlendirmelerinde bu kriterler kadar, sahip oldukları departmanlar da belirleyici olmuştur. Orta ölçekli fabrikada, diğer fabrika bulunan birçok departman bulunmamakta, bu departmanların yapıları işler ya fasonlar üzerinde ya da üretim yapılan uluslararası işletmeler üzerinden sağlanmaktadır.

Fabrikarda çalışan işçilerin durumları ile karşılaştırma yapma amacıyla 3 tane fason üretim yapan atölyedeki işçiler ve işverenler görüşülmüştür. Denizli'de tekstil fabrikaları şehrin çıkışında Organize Sanayinde kümelenmişken, fason üretim yapan atölyeler şehrin diğer ucunda gecekondulaşmanın da yoğun olduğu bir bölgede, genellikle evlerin bodrum katlarında bulunmaktadır. Bu atölyelerin bazıları kayıt dışıken bazıları da kayıt altındadır. Bu atölyeler 5-15 arasında işçi istihdam etmektedirler. Bazı atölyeler, sigortalı işçi çalıştırırken, büyük bir çoğunluğu kayıt dışı işçi istihdam etmektedir. Bu atölyeler aynı zamanda kendileri de kayıt dışıdır. Bu bölgede bulunan iki fason atölyede toplam 11 tane işçi, 2 tane atölye sahibi ile görüşülmüştür. Fason atölyelerde ağırlıklı olarak kadın işçi çalıştığından, 8 kadın 4

erkek işçi ile görüşülebilmektedir. Örnekleme dâhil edilen diğer fason atölye, Denizli il merkezinde çok katlı bir apartmanın bodrum katındadır. Bu atölyede fason sahibi ile görüşme yapılırken kendilerine ayrı ayrı izin verilmediği için işçilerle atölye sahibinin gözetiminde odak grup çalışması yapılmıştır.

Fabrika ve fason atölyelerde görüşmeler haricinde tanıdıkların vasıtasıyla kartopu tekniği ile işçilere evlerinde de görüşülmüştür. İşçilerin demografik durumları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 3: Katılımcıların Demografik Durumları**

	İşçi	Fason Atölye Sahibi	Genel Müdür	Müdür	Şef	Ustabaşı
<b>Sayısı</b>	45	3	1	2	2	1
<b>Cinsiyet</b>						
Kadın	35	2	-	1	2	1
Erkek	10	1	1	1	-	-
<b>Yaş</b>						
18 ve altı	1	-	-	-	-	-
19-25	10	-	-	-	-	-
26-35	24	-	-	-	2	-
36-45	8	2	1	2	-	-
46 ve üstü	2	1	-	-	-	1
<b>Eğitim Durumu</b>						
Okuma yazma Bilmiyor	2	-	-	-	-	-
İlkokul Mezunu	29	2	-	-	-	1
Ortaokul Mezunu	6	-	-	-	-	-
Lise Mezunu	8	-	-	-	1	-
Üniversite	-	1	1	2	-	-
<b>Medeni Hal</b>						
Evli	38	3	1	2	1	1
Bekar	3	-	-	-	1	-
Boşanmış	4	-	-	-	-	-

İşçilerin demografik bilgilerinin genel bir değerlendirmesi yapıldığında Fröbel ve arkadaşlarının küreselleşen pazarlara eklenmek durumunda kalan yerel fabrikalardaki işçi profiline benzerlik gösterdiği söylenebilir.

“Küresel fabrika” adını verdikleri bu fabrikalarda istihdam stratejisi, üretken ve ucuz bir işgücü istihdam etmektedir. Bu strateji etrafında ortaya çıkan işçi profili, çoğunlukla kadın, 16-25 yaş dilimleri arasında, vasıfız ya da yarı vasıflıdır. Özügurlu’un “Denizli’de Küresel Fabrika’nın Doğuşu” adlı çalışmasında elde ettiği bulgular da bu profile benzerlik göstermektedir. Çalışma, Denizli’deki işçilerin profili ile ilgili veri sunması ve böylece alan çalışmasında elde edilenlerle bir karşılaştırma yapma imkânı sağlaması açısından önemlidir. Çalışmanın sonuçlarına göre Denizli’de işçilerin yaş ortalaması düşüktür. Kadın işçilerin sayısı yüksektir. İşçilerin eğitim seviyeleri düşüktür (% 59’u ilkököl mezunu), bu oran kadın işçilerde daha da düşmektedir. İşçilerin büyük bir çoğunluğu kırsal kökenlidir (Özügurlu, 2008: 210).

Tez sürecinde elde edilen demografik bilgilere göre görüşmelere katılan 45 işçinin 35’i kadın, 10’u erkektir. Bu durum, tekstil sektörünün ağırlıklı olarak kadın emeğine dayalı olması ile ilişkilidir. Gidilen fabrika ve atölyelerde koli, boyama, kesin gibi belli bölümler haricinde erkek işçiye çok fazla rastlanılmamıştır. 19-25 yaş aralığında 10, 26-35 yaş aralığında 24, 36-45 yaş aralığında 8, 46 ve üstüde ise 2 işçi bulunmaktadır. Örneklem dâhilinde gidilen atölye ve fabrikalarda çalışan işçilerin ağırlıklı olarak orta yaş altında olduğu söylenebilir.

İşçilerin eğitim durumları ile ilgili olarak şu sonuç elde edilmiştir. İşçilerin 29 (üçte biri)’u ilkököl mezunudur. 2 tanesi okuma yazma bilmemektedir. 6 kişi ortaokul, 8 kişi ise lise mezunudur. İlkokul mezunu olan işçilerin tamamına yakını,

okuma yazma bilmeyenlerin ise tamamı kadındır. İşçilerden bağımsız olarak görüşülen genel müdür, bölüm müdürleri ve bir şef üniversite mezunu, diğer şefler lise mezunu, fason atölye sahiplerinden ikisi ilkokul mezunu, biri üniversite mezunudur. İşçilerin vasıf durumları ve eğitim seviyeleri arasında bir ilişki bulunmaktadır. Görüşülen işçilerin çoğunluğu vasıfsızdır. Sadece makineci olarak çalışan işçiler belli bir vasa sahiptir. Makinecilerin sahip oldukları vasıf ise herhangi bir teknik eğitiminden ziyade işçilik deneyimi ile elde edilmiştir.

İşçilerin medeni durumu sorulduğunda ağırlıklı olarak evli oldukları görülmüştür. Çalışmaya katılan işçilerden 38'i evli, 4'ü boşanmış, 3'ü bekârdır. Eşinden boşanmış olan işçilerin 3'ü kadın, bir tanesi erkektir.

İşçilerin tamamına yakını (38 kişi), köy kökenlidir. Bu kişiler arasında hâla köyde oturup toplu halde işe köyden gelenlerin oranı oldukça yüksektir. Bu işçiler, hafta sonları ve iş çıkışlarında toprakları ile uğraşmaya devam etmektedir. Anne babaları ağırlıklı olarak çiftçilikle uğraşan işçilerin, kardeş, kuzen gibi yakın akrabaları arasında işçi olarak çalışanların sayısı fazladır. Görüşülen işçi ailelerinde eşlerin de işçi olarak çalışması oldukça yaygındır. Erkek işçiler arasında eşleri çalışanların tamamının eşi de işçidir. Kadın işçilerde ise 4 kişinin eşi memur olarak çalışmakta, diğerlerinin eşleri tekstil de dâhil olmak üzere farklı işkollarında işçi olarak çalışmaktadır.

Görüşülen işçilerin çocuk sayısı ağırlıklı olarak 1-2'dir. Üç işçinin üç çocukludur. Üçten fazla çocuk sahibi olan işçiye rastlanılmamıştır. Bu durum köyde ve şehir merkezinde oturan işçiler arasında bir farklılık göstermemektedir. İşçi ailelerinin hem köyde hem de kentte az çocuk sahibi olmaları, Şenses (2001: 249)'in çocuk sayısının az tutulmasının, bir hayatta kalma stratejisi olabileceği

yönündeki varsayımını desteklemektedir. Görüşülen işçilerin yaşları ile ilişkili olarak çocuklarının yaşları ağırlıklı olarak 0-12 arasındadır. 15 yaş üstünde çocuğu olan işçilerde çocukların okula devam ettirilme oranı oldukça yüksektir.



## **BÖLÜM IV: BULGULAR VE DEĞERLENDİRME**

### **4.1 İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI**

İşçilerin çalışma koşulları, geliştirecekleri direniş ve hayatta kalma stratejilerinin nesnel zeminini oluşturmaktadır. Bu sebepten ötürü işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerine geçilmeden önce çalışma koşullarının ele alınacaktır. İşçilerin çalışma koşulları bağlamında, çalışılan ortamın fiziksel özelliklerine bakılacaktır. Sonrasında işçilerin hangi mesai şartlarında çalıştıkları, sigortalı olma durumları sorgulanacaktır.

Çalışma koşulları ile ilişkili olarak örgüt yapısı, iş akışı, örgüt içi ilişkiler ele alınacak, bu değişkenler bazında fason atöyler ve fabrikalarda bir farklılık olup olmadığı sorusuna cevap aranacaktır.

İşçilerin direniş stratejileri ile doğrudan ilişkili olacağı düşünülerek işçilerin tabi oldukları denetim mekanizmalarının neler olduğu tartışılacaktır. Fason atölyeler ve fabrikalar işçileri denetlemek için kullanılan yöntemlerde bakımından karşılaştırılacaktır.

#### **4.1.1 Çalışma Ortamının Fiziksel Koşulları**

Tez süresince bir büyük, bir orta ölçekli fabrika ve fabrikalara fason üretim yapan 3 atölyeye gidilmiştir. Gidilen bu mekânlarda işçilerin çalışma koşullarına dair gözlemler yapılmış, yemekhane, tuvalet, soyunma odası, üretim alanları gezilmiştir. Ayrıca çalıştıkları fabrika ve atölyeler de hakkında bilgi edinmek için görüşülen işçilerden çalışma ortamlarını, fiziksel koşulları tasvir etmeleri istenmiştir. İşçilerin çalışma koşullarını anlamak amacıyla fabrikaların gürültü, ışık,

ısı, ve hijyen durumları, makine ve teknoloji donanımları, işçilerin sağlığı ve güvenliğini etkileyen faktörler incelenmiştir.

Örnekleme dâhil edilen büyük ölçekli A fabrikası, iki ana binadan oluşmaktadır. Birinci binanın tamamı, boyahane ve stok depo olarak kullanılmaktadır. Boyanan kumaşlar, karşı binaya aktarılmakta, kesim, dikim, paket ve kalite kontrol işlemlerine tabi tutulmaktadır. Bu binanın arka kapısı ise konteynirlara yükleme yapabilecek şekilde tasarlanmıştır.

Boya bölümü, fabrikada iş akışının başladığı ilk bölümdür. Bu bölümde yoğun nem ve koku bulunmaktadır. Yoğun tiner ve kimyasal maddeye rağmen işçilerin maske takmaması, işçi sağlığı açısından oldukça tehlike bir durumdur. Bir sonraki bölüm olan kesim bölümünde bir birine paralel büyük kesim makasları ve başlarında ayakta bekleyen işçiler bulunmaktadır. Bu bölümde sorun oluşturacak düzeyde yoğun bir ses ve ışığa rastlanılmamıştır.

Dikim bölümü, gürültünün en yoğun olduğu bölümdür. Aynı anda onlarca dikim makinesi çalıştırıldığı bölümde işçiler oturarak çalışmaktadır. Aralarda getir götür yapan “ayakçı” olarak adlandırılan işçiler, ayakta beklemektedir. Kalite kontrol ve paket bölümündeki işçiler uzun, birbirine paralel masaların etrafında ayakta iş yapmaktadırlar. Bu bölümde ses yok denecek kadar azdır, işçiler birbirleriyle konuşmadan, rutin olarak aynı işi yapmaktadırlar. Fabrikanın genelinde sıcaklığın yüksek olduğu, havalandırmanın ise zayıf olduğu söylenebilir.

Aydınlatma tavandan masalara doğru sarkan büyük aydınlatmalar aracılığıyla yapılmaktadır. Fabrika içindeki ısının yüksek olmasında bu aydınlatma sisteminin etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Görüşülen işçilerin fiziksel ortamdan en

çok gürültü, sıcaklık, havlu ve giysilerden yükselen toz konularında rahatsız oldukları saptanmıştır. Özellikle tozun sağlıklarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Daha ileri yaşlardaki işçilerde ise gürültü ve ayakta çalışmak rahatsız edici temel konular arasındadır.

*“Fabrika içi çok sıcak oluyor. Makine sıcaklığından. Bizi pakette fazla etkilemiyor mesela da bornozları etkiler.” (G1:26K,Fabrika işçisi)*

*“Toz daha çok oluyor ya mesela burnuna boğazına doluyor. Bizim dış giyim olduğu için kot ince tozu çok olur, böyle hep tikanırsın ciğerin falan, öksürük olur.” (G2:22K,Fabrika işçisi)*

*“Benim kafam hiç gürültü kaldırmıyor, on yıl önce bana fazla gürültülü gelmezdi. Ama şimdi akşam hep bir kafam dolu, bir ağrı, gençlere kızarım ben söylenince ne gördünüz diyerekten.” (G3:40K,Fabrika işçisi)*

İşçiler, müdür, müdür yardımcıları, şefler ve idari personelle birlikte yemek yemekte, ancak yemekhane çok küçük olduğundan dolayı küçük gruplar halinde yemeğe gitmektedirler. İşçilerin, molalarda dinlenebilecekleri kafeterya gibi herhangi bir salona rastlanılmamıştır. Bu yüzden genellikle soyunma odaları, dış kapının önü, tuvalet gibi mekânlarda dinlendikleri ve sohbet ettikleri gözlemlenmiştir. Fabrika içinde işçiler kalabalık gruplar halinde bir araya gelememektedir. Üretim alanlarının da duvarlarla bölünmesi işçileri mekânsal olarak birbirlerinden koparmaktadır. İşçilerin mekânsal olarak bir araya gelmeleri, her türlü dayanışma ve örgütlenmenin önünü açabileceğinden işverenler tarafından istenen bir durum değildir. Bu yüzden fabrika içi mekânlar, işçiler arasındaki paylaşımı en aza indirecek şekilde düzenlenmiştir. Bu durumun, işçiler arasındaki diyalogu sınırladığı, kollektif hareket edebilmelerini zorlaştırdığı söylenebilir. Mekânsal olarak bir araya gelemeyen işçiler, kendileri ile aynı ve farklı bölümlerdeki diğer işçilerin problemleri konusunda sınırlı bilgiye sahip olabilmektedir.

*“Ben en çok bir yer olsun isterdim. Burada, sigara içsek, iki laflamaya, hiç görüşmeden akşam eve gittiğimiz oluyor bazen.” (G4:38E,Fabrika işçisi)*

*“Kışın çok zor oluyor be abla. Kadınlar gene iyi, onlar soyunma odasında konuşur, ama biz sigara içiyoruz, yağmuru var çamuru var, iki dertleşeyim dersin. İki kafam dağılsın nerde, biraz kalabalık olsa bu sefer de ustabaşı gelir niye yığın oldu, bak patron camdan görüyor bir şey var sanacak der, hemen girer sigarasını içen, çekinir” (G5:23E,Fabrika işçisi)*

*“Bazen çok yoruluyorum. Ben, molalarda oturmak istiyor insan mesela makinelerin arasında, ya da soyunma odasında dinleniyoruz ama öyle zor oluyor orda oturma yerleri zaten sayılı orda. Bir kafeterya olsa ne bileyim açık havada bir böyle çardak gibi bir şey” (G6:26K,Fason işçi)*

Çalışmanın gerçekleştirildiği diğer fabrika (B) ilk fabrikaya göre biraz daha küçüktür. Fabrikada kesim, dikim, kalite kontrol gibi tüm üretim alanları geniş bir mekânın içinde yapılmaktadır. Tüm işçiler birbirini görecektir şekilde çalışmaktadırlar. Ancak işçilerin kendi işlerini yetiştirme çabası, diğer işçileri gözlemlemeye imkân vermemektedir. Tüm bölümlerin açık bir alanda yan yana oluşunun en önemli dezavantajı ise gürültünün ve ısının yoğun olmasıdır. Bu fabrikada da işçilerin özellikle kış aylarında zaman geçirebilecekleri kapalı bir mekân bulunmamaktadır. İşçiler birlikte zaman geçirmek istediklerinde yemek ve çay saatlerinde fabrikanın önüne çıkmaktadırlar. Yemekhanenin küçük olması sebebiyle bu fabrikada da işçiler küçük gruplar halinde yemek molasına çıkmaktadırlar.

Fabrikaların işçilerin sağlıkları üzerinde herhangi bir olumsuz etkisinin olup olmadığı da sorgulanmıştır. İşçilerin çalışma alanları sürekli olarak temizlense de özellikle ipliklerin yoğun bir tozlanmaya neden olduğu gözlemlenmiştir. Boyahane bölümü de dâhil olmak üzere işçilerin hiç biri maske takmamaktadır. İşletme

müdürü sadece çalıştıkları yurt dışı firmalarının denetlemeleri esnasında işçilerin maske taktığını belirtmiştir:

*“Maske alıyoruz biz çocuklara veriyoruz Allah’ı var biz denetimlerde maske taktırıyoruz çocuklara denetimin geleceğini biliyoruz maskeler yanlarında hazır oluyor denetçi kapıdan geliyor bize haber geliyor hadi çocuklar maskelerinizi takın diyoruz, onlar gidince hepsi çıkarıyor.”*

Fason üretim yapan atölyelerin fiziksel şartları ise işçiler için oldukça elverişsizdir. Buna rağmen işçilere fiziksel şartlardan rahatsız olup olmadıkları sorulduğunda hiçbiri rahatsızlığını dile getirmemiştir. Araştırma süresince gidilen üç fason atölyenin ikisi binaların bodrum katına kurulmuştur. Denizli ilinin çıkışında bu tarz atölyelerin yoğunlaştığı Gümüşler semtinde bulunan atölyeler, evlerin bodrum katlarına kurulmuştur. Şehrin çıkışında olması bu atölyelerin denetimlerini de zorlaştırmaktadır. Her iki fason atölyede geniş tek bir odadan ibarettir. Odanın bir kısmı, plastik doğrama yardımı ile tuvalete dönüştürülmüştür. Tuvaletlerin yanında perde ile bir mutfak oluşturulmuş, mutfak bir lavabo, bir fırın ve duvara tutturulmuş ahşap tezgâhlardan oluşmaktadır. Mutfağın tuvaletle bitişik olması, işçilerin sağlığı için tehdit oluşturmaktadır. İşçiler her öğlen fason atölye sahibinin getirdiği yemekleri burada ısıtıp, kesim ve dikim yaptıkları masaların üzerinde yemektedirler. Atölyelerin bodrum katında olması, yoğun bir nem ve ısıya neden olmaktadır. Özellikle yaz ayında çok sıcak olan atölyede herhangi bir soğutma veya havalandırma bulunmamaktadır. İşçiler, çay molalarını ise kapının önünde yapmaktadırlar. Her iki atölyede de toplam 3–5 arasında değişen masa sayısı bulunmaktadır. Sayıları 5–15 arasında değişen işçiler, bu masaların etrafında genellikle fabrikadan boyanmış olarak gönderilen parçaların dikimini veya tamamen bitmiş halde gönderilen parçaların paketlemesini ve kalite kontrolünü

yapmaktadırlar. Atölyede çalışan işçiler fabrikalardaki işçilerden farklı olarak plastik masaların etrafındaki plastik sandalyelere oturarak çalışmaktadır. Çok zayıf bir ışıklandırma bulunmaktadır. İşçiler neredeyse karanlık denecek kadar loş bir ortamda çalışmaktadırlar.

Üçüncü fason üretim yapan atölye fiziksel olarak diğerlerinden oldukça büyüktür. Küçük ölçekli bir fabrika görünümünde olan işletme, yapımı yarım bırakılmış bir fabrikanın içine konumlanmıştır. Duvarları sıvasız boyasız olan mekânın, tamamlanmamış bir inşaat sahasını andırmaktadır. Herhangi bir pencere bulunmamakta, sadece kepenk şeklinde düzenlenmiş bir kapısı bulunmaktadır. Mekânda en çok göze çarpan nokta atölyeye kışın gidilmesi sebebiyle içersinin son derece soğuk olmasıdır. Mekânda çalışan işçilerin paltolarıyla çalışmak durumunda kaldıkları gözlenmiştir. Diğer önemli nokta ise, bazı işçilerin masada diğer işçilerin yerlerdeki taşların üzerine serilen örtülerin üzerinde çalışmasıdır. Burası da diğer atölyelerdeki duruma benzer şekilde çok loş bir ışıklandırmaya sahiptir. Ayrıca bir yemekhanesi bulunmamaktadır. İşçilerin öğle yemeklerini de yerde kucaklarında yedikleri gözlemlenmiştir.

Her iki fabrikada da özellikle kesim ve dikim için oldukça donanımlı makineler bulunmaktadır. Ancak tüm bu makinelerin aktif kullanımı bizzat işçilerin kendilerindedir. Örneklemin sınırlılığına rağmen genel olarak tekstil sektörünün emek yoğun bir sektör olduğu söylenebilir. İşçilerin bu durumu nasıl değerlendirdiği sorulduğunda onlar da makinelerin varlığına rağmen ağırlıklı olarak işin sorumluluğunun kendilerinde olduğunu belirtmişlerdir.

*“Canım makineyi de yöneten insan değil mi? Dikiş neylen yapılır makineylen. Dokuma makine ile kesme makine ile. Ama tabii ki de insan*

*daha çok. Çünkü temizlik yapacak mal temizleyecek, paketleyecek ondan sonra malın hatasına bakacak.” (G6:45K,Fabrika işçisi)*

*“Makine ağırlıklı ama onu da kullanan insandır sonuçta.” (G2:22K,Fabrika işçisi)*

Bu bölümde işçilerin direniş stratejilerini doğrudan etkileyebileceği düşünölen temel nokta işçilerin mekânsal olarak bir araya gelmelerinin çalıştıkları fiziksel koşullarla ilişkili olarak oldukça güç olmasıdır. Bu durum işçilerin arasında paylaşımı giderek azaltmaktadır. İşçilerin mekansal olarak birbirinden uzaklaşmaları, Myten (2005: 135) , Harvey (1993: 35) ve Delbridge (1995: 815) ‘in işçilerin yalnızlaşma süreçleri ile örtüşmektedir. Mekansal olarak işçilerin birbirinden kopmaları, daha bireysel ve içe dönük bir hayat yaşamalarına sebep olmaktadır.

#### **4.1.2 Mesai Saatler, Fazla Mesai ve Ücretler**

İşçilerin mesai süreleri ve fazla mesaiye kalmaları, çalışma koşullarının anlaşılabilmesi açısından önemlidir. Fabrikalarda ve fason işletmelerde işçilerin mesai saatleri arasında ciddi benzerliklere rastlanmıştır. Fabrikalarda işçilerin tamamı, mesaiye servisle gelip gitmektedir. Her bir işçi, giriş kapısında kartını okutmakta, böylece sistem hangi işçinin geç kaldığını takip edebilmektedir. Fason işletmeler, mesainin başlama ve bitiş zamanı, molalar ve öğle tatili konularında en az fabrikalar kadar dikkatli davranmaktadır. Üretim akışı, işbölümü, ücretler, sigorta gibi konularda oldukça esnek olan fason atölyelerin, mesai konusundaki hassasiyetleri oldukça dikkat çekicidir. Fason işletmelerde işçilerin sayısı az olduğundan, mesai saatleri konusunda doğrudan bir denetim sağlanabilmektedir. Örneklem dâhilindeki üç fason işletmenin ikisinde işçiler sabah atölyeye bizzat

atölye sahibi tarafından getirilmektedir. Dolayısıyla işçilerin işe geç kalma gibi bir durumları söz konusu olamamaktadır.

*“Sabah sekizde geliyoruz, akşam altıda çıkıyoruz. Öğlen yemek molası bir de öğleden sonra bir kere çay molası var. Çalışma saatleri aynı büyük fabrika gibi, asla aksamaz, bazen iş yetişmezse geç çıkarlar.”* (G8: 37E,Fason Sahibi)

*“Sabah 8’de mesai başlar. 9 30 da çay molası 12 00’ye kadar, 1 saat yemek molası veririz. Öğleden sonrada yarım saat çay molası var. Akşam yedide mesai biter. Vardiya bizde yok ama bornoz bölümü bazen uygular. Biz sadece yoğun olduğunda işler mesaiye kalırız. Gece 11’e kadar kaldığımız olur bazen cumartesi çalışırız. Normalde cumartesi iş yok.”* (G9: 45K,Fabrikada Ustabaşı)

Hem fabrika hem tekstil atölyesi işçileri genellikle sabah sekiz akşam yedi saatleri arasında çalışmaktadırlar. Bazen iş yetiştirmek için günlük ortalama 9-11 saat ararsında aktif olarak çalıştıkları da olabilmektedir. Biri sabah ve diğeri öğleden sonra olmak üzere iki çay molası bir de öğlenleri yemek molası verilmektedir. İşin durumuna göre şefler inisiyatifleri doğrultusunda işçilerin molaları ve yemek saatlerinde kısma yapabilmektedir. İşler yetişmediği zaman sıklıkla başvurulan bu yöntem, bazı durumlarda ceza mekanizması olarak da kullanılmaktadır. Özellikle işini yetiştiremeyen işçiler, yetişmeyen işlerini molalarda yapmak üzere cezalandırılmaktadır.

İşçilerin fazla mesaiye kalma durumları çerçevesinde işçilerin mesaiye kalmaları konusunda karar verebilmeleri, kaldıklarında mesai ücretini alıp almadıkları sorularına cevap aranmıştır. Örneklem kapsamında fazla mesaiye kalma ile ilgili olarak fabrika ve fason atölyelerde bir farklılaşma söz konusudur.

Fason olarak çalışan atölyelerde işçilere fazla mesaiye kalmalarından dolayı ayrıca ücret verilmezken, fabrikalarda çalışan işçiler mesai ücreti almaktadırlar. Bu durumun nedenleri, fason atölye sahiplerine sorulmuştur. Fason sahipleri fazla



mesai ödememelerini, haklı göstermek için işçilerin yasal hakları olan izinleri gerekçe gösterebilmektedir. Bu tavra iki fason atölye sahibinde de rastlanılmıştır. Fason sahiplerinden biri kendi yaptığını haklı göstermek için, fazla mesai ile ilgili Denizli'deki tekstil fabrikalarındaki uygulamaları örnek göstermiştir. Bir taraftan işçilere mesai ücreti ödemezken bir taraftan da Avrupa'daki sisteme gıpta etmektedir.

*“Büyük bir fabrikadansa fasonda çalışmak daha iyidir. Orda ücretlerini alamıyorlar. Şimdi çalıştırıp mesailerini 6 ay sonra ödüyorlar. Veya yazın işler şimdi iyi ya, şimdi çalıştırıp şuna mesai olan çalışma ücretlerini kışın iş olmadığı günlere saydırıyorlar. O günlerden düşüyorlar. Böyle uygulamalar çok, demokrasilerde çareler tükenmez. Türkiye’de işi kılıfına uydurmak kolaydır. Sen git bizim ev sahibinden Avrupa’ya dinle. “(G10: 40K,Fason Sahibi)*

*“İşçilere fazla mesaiye kaldıklarında, başka gün benden istedikleri izinlerine sayıyoruz, burası büyük fabrikalar gibi değil, akşam arar beni çocuğum hasta gelmeyeceğim der, büyük fabrikada olsa önce ustabaşına söyleyecek sonra o gidecek müdüre. Ooh uzun iş burası gibi olmaz, mesela sabahları eşim kendi arabasıyla servis yapıyor, zaten çoğu üst [Duacılı] mahallede oturuyor, kimin çocuğunu kayınvalidesine bıraktırır, kimi eşini aldırır, başka yerde olmaz böyle şeyler.” (G11: 37K,Fason Sahibi)*

Fabrikalarda ise fazla mesai ücretlendirilmekte, ancak işçiler, mesai ücretlerinin geç yattığından veya bazen yıllık izne sayılmasından şikâyetçi olmuşlardır. Ayrıca işçiler arasında fazla mesai ücretlerini özellikle ekonomik kriz dönemlerinde alamadıklarını söyleyenler çıkmıştır. İşçilerin yasal hakkı olan fazla mesai ücretleri, krizle başa çıkabilmede veya zaman zaman fabrikanın rutin giderlerini kısmada bir yöntem olarak kullanılmaktadır. İşçiler ise istemeseler dahi fazla mesaiye kalmakta, bu konuda herhangi bir tepki göstermemektedir. Kendilerine fabrika tarafından sunulan bahaneleri ise içselleştirmektedirler. Bu bahaneler, çoğunlukla işin yetişme zorunluluğu, iş yetişmezse maaşların dahi yatırılamayacağı gibi örtük tehditlerden oluşmaktadır.

*“Valla ben bizim fabrikadaki, her şeyden rahatsız oluyorum. Özellikle mesai paralarını alamamaktan, çalışıyoruz, paraya 3 ay sonra iki ay sonra alıyoruz. Hafta sonu ne zaman isterse mesaiye kalıyoruz. Ben hastayım desen olmaz derler, yerine nerden adam bulcam derler, canın istese de istemese de gitmek zorundasın. Çalışma saatleri çok uzun beni en çok o rahatsız ediyor. İşçiyiz diye biz sabrediyoruz, öyle hemen isyan etmiyoruz, sabrımız taşıyor taşıyor anca o zaman söylüyoruz ben mesailerimi alamıyorum diye.” (G12: 27K,Fabrika İşçisi)*

İşçilerin fazla mesaiye zorunlu kalma durumunu çoğunlukla kabul etme eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir.

*“Mesai burada şöyle oluyor mesela, fabrikaya mal yetişecek bugün o zaman yetişene kadar kalıyor, onun için ayrıca para almıyoruz, işi yetişince çıkmaya izin veriyorlar.” (G13: 22K,Fabrika İşçisi)*

*“Ben kalmıyorum çünkü kalanlar ücretini alamıyordu. Asgari ücreti alamadığımız günler oluyor.” (G14: 29K,Fabrika İşçisi)*

İşçilerin bazıları ise fazla mesaiye kalma sebebi olarak diğer işçilerin vereceği tepkilerden çekinmelerini gerekçe göstermiştir. Mesai kalma konusunda itiraz ettiklerinde, diğer işçilerin de bunu isteyeceği korkusu, işçileri fazla mesaiye istemeden de olsa kalmaya yöneltmektedir. Fazla mesaiye kalma, özellikle kadın işçiler arasında işten çıkma sebebi olabilmektedir. Özellikle akşam ve hafta sonları çocuklarına bakacak kimseyi bulamamak, kadın işçilerin işten ayrılmasına sebep olmaktadır. Fazla mesaiye kalmamayı talep etmek yerine, işten ayrılmak zorunda kalmaları, fabrikaların fazla mesai konusundaki katı tutumlarını ortaya koyar niteliktedir.

*“Ben iki firmada çalıştım. Daha önceki birinde gece 11’e kadar mesaiye kalınıyor. Her ikisinde de cumartesi çalışıyorduk. Ben ondan dolayı çıktım zaten. Bu çocuklar yüzünden. O zaman küçüktüler. Çok oluyordu orda, hafta sonu mesaiye kalınıyordu, iş yetişmiyorsa pazar bile kalıyordum. Mecburen, kalmayacağım desen de kalmak zorundasın. Sonuçta sen benim*

*işim var desen diğer işçiler bizim de var diyecek, o yüzden kimse diyemiyordu, korkuyordu herkes.” (G15: 45K, Fabrikada işçi)*

*“Krizden önce çalıştığım fabrikada hafta sonu mesaiye kalıyorduk, o zaman ben yeni evliydim hamileydim. Birkaç kere çağırdılar, gittim, sonra baktım olmuyor, eşim de kızıyor, mecburen çıktım. Benim gibi çıkan kızlar oldu. Koca izin vermeyen bir de çocuklara bakacak kimse de bulamıyorlardı. Allahtan şimdi işler az, öyle çok mesai olmuyor, olsa da az kişi kalıyor. Bize bulaşmasınlar da.” (G16: 23E, Fason işçi)*

*“Bazıları gönüllü kalır, bazıları kalmaz. Genelde bakarlar gönüllü kim kalır diye, mal yetişeceği zaman zorunlu kalır herkes zorunlu derler. Mecburen itiraz edemezsin. Kış dönemi daha çok oluyor. Mal yükleneyeceği zaman kalınıyor.” (G17: 50E, Fabrika İşçisi)*

Müdürler ise işçilerin verdiği cevaplara paralellik gösterecek şekilde işçileri fazla mesaiye kalmaya zorladıklarını kabul etmişlerdir. Gerekçe olarak da iş yoğunluğunu ve işin yetişme zorunluluğunu göstermişlerdir.

*“Cumartesi pazar değil hafta içi de oluyor bizde işin zorunda geldikçe [işler yoğunlaştığında, çok iş olduğunda] mecburen işçiler kalmak zorunda. Mesai mecburen işin yetişmesi için gereken zaman neyse günlük üç saat. Kanunun vermiş olduğu izin var günlük üç saat üstüne çıkamıyorsun.” (G18: 40E, Fabrikada işletme müdürü)*

İşçilerinin yasal hakları olan fazla mesai ücretlerinin, keyfi uygulamalarla verilmediğini ortaya koyan başka araştırmalar bulunmaktadır. Eskişehir’de 560 işçi kapsayan işçi profili araştırmasının sonuçlarına göre işçilerin % 43,2’si hafta sonu ve iç çıkışlarında fazla mesaiye kalmalarına rağmen ücretlerini alamamakta, bu duruma işlerini kaybetme korkusu sebebiyle ses çıkaramamaktadır.

İşçilerin almış oldukları ücretler, hayatta kalma stratejileri üzerinde doğrudan belirleyicidir. Örnekleme dâhil olan fabrikalardaki işçilerin ücretleri, fason atölyede çalışanların ücretleri ile karşılaştırılmıştır. Genel olarak işçilerin çoğunluğunun, asgari ücret aldığı gözlemlenmiştir. Bu durum fabrikalarda farklılık

göstermektedir. Ücret bir hiyerarşi göstergesi olarak kullanılmaktadır. Fabrika içindeki işbölümü farklılaştıkça alınan ücretler de farklılık göstermektedir. Yıllara göre daha deneyimli olanlara veya makineci gibi vasıf gerektiren işlere daha fazla ücret ödenmektedir. Ancak diğer işçilerin ücretleri ile aradaki fark, her zaman az tutulmaktadır. Aynı işi yapan işçilerin, birbirinden farklı ücret aldıklarına rastlanılmıştır. Bu çerçevede fordizmde de mevcut olan ücretler arası farklılıkların, post fordist dönemin esneklik uygulamaları ile birlikte daha da yaygınlaştığı, söylenebilir. Ayrıca ücret esnekliği sayesinde, işçiler arasında denetim de sağlanmış olmaktadır

*“Maaşlarımızı, genelde yıllara göre veriyorlar her işçi aynı almıyor. Yaptığı işe göre verdiği verime göre kendi işinde başarılı olursa ona göre veriyorlar. Bir de senesine göre bakıyorlar genellikle.” (G19: 25E, Fabrikada kalite kontrolcü)*

*“Ben asgari ücret alanlardan farklı alıyorum. Bizim fabrikada aldığın ücret yaptığın işe göre değişir. İyi çalışan olmaktan ya da kaç yıldır çalıştığından farklı oluyor, ya şimdi şöyle diyeyim sorumluluk taşıyorsun ya bir yerlere hesap veriyorsun yaptığın işten dolayı o.” (G20: 40K, Fabrika kalite kontrolcü)*

Ücret bakımından en altta temizlikçiler, sonra ayakçılar gelmektedir. Kalite kontrolcüler, kesimciler genelde aynı ücreti almakta, makineciler diğer işçilerden daha fazla ücret almaktadır. Makineciler de ücret bakımından kendi içinde farklılaşmaktadır. Çalıştıklara yıla bağlı olarak ücretleri arttığı gibi, bazen de niteliklerine göre ücret alabilmektedirler.

*“Maaşlar yaptığın işe göre değişiyor, makinecilere daha fazla para veriyorlar diyorlar ama aslında arada en fazla 5–10 milyon oynuyordu, en çok makineci en azı ayakçılar alır, makinecilerin yaptığı işi alıp götüren diğerleri ile bağlantısını sağlayana denir, makinecinin önündekileri temizliyor.” (G21: 27K, Fason işçi)*

*“Bizim fabrikada işçiler farklı para alır. Değişiyor, makineciler arasında. Herkes asgari ücret almaz. Basamak basamak. En iyi işi yapan daha çok alıyor. 10’ar, 20’şer fark olur. İşin zorluğuna göre. Ovarlok*

*kullanan mesela daha zor. Bazısı zor iş yapar bazıları kolay iş yapar. Küçüklerden giren daha çok para alır.” (G17: 50E, Fabrika İşçisi)*

Makinecilere her yılın sonunda ustabaşı ve şef tarafından verilen puan, bir sonraki yıl, ne kadar ücret alacağını belirlemektedir. İşçilerin ücret artışı konusunda, ustabaşı ve şefe bağlı olması, işçilerin direnebilme, beğenmedikleri durumlara itiraz edebilme, fabrika içinde haksız bir durum olduğunda tepki gösterme şanslarını azaltmaktadır. Ailesi ve kendisinin geçim standartlarını belirleyecek olan ustabaşı ve şefe işçilerin direniş göstermeleri böylece çok daha zor bir hale getirilmektedir. Daha fazla ücret almak isteyen işçilerin hem daha çok çalışması hem de daha kabullenici olmaları sağlanmıştır.

İşçilere yönelik farklı ücret uygulamaları, işçiler arasında güvensizliğe de neden olmaktadır. Öyle ki işçilerin birçoğu aldıkları ücreti diğer arkadaşlarından saklamaktadır. Buna karşın aynı işçiler ücretlerini saklayan işçilere de tepki duymaktadırlar.

*“Kıdeme göre değişiyor, bir de yaptığın işe göre farklı ücret alınıyor, 300 kişiyiz, biz orda çok eski olanlar daha çok alır, ütü makineci daha farklı kimse maaşını diğerine söylemez.” (G22: 30E, Fabrika işçisi)*

Ücret esnekliğinin işçiler üzerindeki bir diğer olumsuz etkisi, işçilerin daha fazla ücret almak adına birbirlerini rakip gibi görmeye başlamalarıdır. Birbirlerini rakip gibi gören işçilerin, birbirlerine tepki de duymaya başlamaktadırlar. Birbirlerine tepki duymaları, dayanışma göstermelerini, birlikte hareket etmelerini zorlaştırmaktadır. Esnek ücret uygulamalarının, işçilerin direnebilme potansiyellerini kırdığı, yöneticiler tarafından da kabul edilmektedir.

*“İşçilere aynı parayı vermemek bence doğru bir şeydir. Çünkü böylece hem vasfı daha çok olan işçiler ayrılmış oluyor hem de sana da aynı parayı vereceğim diyip işçileri çalıştırmak daha kolay oluyor. Kimse tabii açık açık bunu söylemez ama tüm işçiler bilir, patron bilir, ustabaşı yani*

*hepimiz farkındayız, göze giren daha çok ücret alır. Yani aramızda sessiz bir anlaşma var.” (G23: 30K, Fabrikada şef)*

Önemli olan nokta ise işçilerin esnek ücret uygulamaları karşısında farklı tutumlara sahip olmalarıdır. Vasıflı ve deneyimli işçiler, diğer işçilerle aynı ücreti almayı, haksızlık olarak görmekte, vasıfsız işçiler ise tam tersini düşünmektedirler. Fazla ücret alan işçiler, ücret farkının kendi başarılarından kaynaklandığını düşünürken, daha az ücret alan işçiler, fazla ücret almayı, şefler ve ustabaşları ile iyi ilişkiler kurmaya bağlamaktadır.

*“En çok haksızlığa sinir oluyorum, ben mesela benden daha az çalışıp benden daha çok ücret alırsa ben en çok ona sinir oluyorum. Ustalar belirliyor, zamlar olmadan önce şefler makinelerin seviyesini belirler, ben biliyorum onların ne kadar çalıştıklarını der ama başkalarına da sormaları gerekiyor, onun inisiyatifine göre olunca çok büyük haksızlık oluyor 30–40 milyon oynuyor bir ayda biz neye göre derece verdiklerini çözmedik, ama bence kişisel, şefin sevdiği ustabaşıysan ona göre derece alıyorsun çalışmana göre değil. Mesela ben doğum izninden döndüm, yıllardım çalışıyorum orda bir baktım ki hiç makine bilmeyenler işe alınmış ben alıyorum 550 lira, onlar alıyor 540 lira, beni eşek gibi her yerde kullanıyor. Ben her makineyi biliyorum diye bana numune diktiriyor, ama o tek bir makinenin önünde oturuyor sadece bir yeri tık tıklıyor, zikzak çekiyor alıyor 540 lira, haksızlık sonuçta.” (G24: 26K, Fabrika işçisi)*

*“Daha önce çalıştığım büyük fabrikada başka başka alıyorduk, ben makineci diye biraz daha fazla alıyordum işçiler kıızıyordu anlıyordum. Orda herkesin yaptığı işe ve kıdeme göre değişiyordu, burada herkes aynı alıyor.” (G25: 47K, Fason işçisi)*

Uzmanlaşmaya veya iş deneyimine bağlı olarak, farklı ücret alınmasına, fason atölyelerde rastlanılmamıştır. Çünkü en fazla 10 ya da 15 kişinin çalıştığı atölyelerde keskin uzmanlaşmalar gözlemlenmemiştir. Örneklem kapsamındaki üç fason atölyede gözlemlenen ortak özellik, her işçinin bir diğerinin işini yapabilmesidir. Gelen günlük taleplere bağlı olarak işçiler kimi zaman kesimci, kimi zaman makineci, kimi zaman kalite kontrolcü olabilmektedir. Bu yüzden işçilerin tamamına yakını asgari ücret almaktadır. Fabrikalarda ücretlerin

farklılaşması ve bu farklılaşmanın ustabaşı ve şeflerin inisiyatifine bırakılması, işçilerin direnebilmelerini sınırlandırırken, fason işletmelerde ise ücretlerin aynı olması işçilerde sahte bir eşitlik duygusuna sebep olmaktadır.

*“Aynı mı bilemiyorum kim ne kadar alıyor, aynıdır herhalde, çünkü biz hepimiz aynı işi yapıyoruz burada, yaptığımız iş eşit, aldığımız ücret de eşittir.” (G26: 23E, Fason işçisi)*

Post fordist tartışmalarla birlikte gündeme gelen ücret esnekliği, yeni bir kavram olmamakla birlikte giderek yaygınlaşarak kullanılmaktadır. Enformelleşmenin bir özelliğiymiş gibi gösterilen ücret esnekliği, formel yapılar içinde de gözlemlenmiştir. Ücretlerin, çalışma saatlerinin sınırlılarının oldukça net olduğu fabrikalarda da ücret esnekliğine rastlanılmıştır. Aynı işi yapan işçilere farklı ücretler, ödenebilmektedir. Farklı ücret ödemeleri, işçilerin direnme potansiyelini kırmada veya mevcut durumu kabullenmelerinde kullanılabilir. Bu bağlamda ücret esnekliğinin işçilerin aleyhine olduğu yönündeki tartışmaların belli ölçülerde doğru olduğu söylenebilir. Ancak ücret esnekliğinin salt post fordist dönem ve esneklik uygulamalarına indirgemek yanılgı olacaktır.

#### **4.1.3 Sigortalı Olma**

İşçilerin direnme stratejileri ile ilgili olarak değerlendirilen en önemli değişkenlerden biri sosyal güvenceye sahip olma durumlarıdır. İşçilerin bir sosyal güvenceye sahip olmaları, hem hayatta kalma hem de direniş stratejilerini, doğrudan etkileyecektir. İşçilerin sosyal güvenceye sahip olmaları, sağlık, emeklilik, düzenli maaş alımı gibi birçok hakkı beraberinde getirecek, işten çıkarılmalarını keyfilikten kurtaracaktır. Buna karşın hem dünyada hem Türkiye’de emeğin enformelleşme sürecinin, en çok etkilediği alanlardan biri sosyal güvencedir. Sosyal güvenceden yoksun işçi sayısı giderek artmaktadır. Sosyal güvence yoksunluğu, işçilerin asgari

ücretin çok daha altında, kötü koşullarda, uzun ve düzensiz saatlerde çalıştırılmalarına, keyfi uygulamalarla işten çıkarılmalarına, neden olmaktadır. Mekânsal ve zamansal esneklik uygulamaları ise işçilerin aleyhine işleyen bu sürece alt yapı sağlamaktadır. Bu süreci önemli kılan nokta tüm bu gelişmelerin aslında işçilerin direnebilme şansını azaltmasıdır. Aslında sosyal güvenceden yoksun olmak, yasal düzlemde çalışan kimliliğe sahip olamamaktadır da aynı zamanda. Bu durum beraberinde işçilerin hak arayışlarının, yasal zeminden yoksun kalmasına sebep olmaktadır. Yasal destekten mahrum kalmak, işçileri her türlü mücadelelerinden alıkoymaktadır. Fason bir işletmede, düzensiz koşullarda, düzensiz gelirlerle her an işten çıkarılma tehdidi altında çalışan işçilerin, direnebilme, mevcut koşullar karşısında herhangi bir hak talep etmeleri, imkânsız hâle gelmektedir. Sosyal güvence ile ilgili olarak öncelili olarak sendika başkanı, sonrasında işverenler ve işveren vekilleri, son olarak da işçilerin cevapları değerlendirilecektir. Sürecin farklı aktörlerinin sosyal güvence ile ilgili görüşleri alınacaktır.

Türkiye’de 4447 sayılı İş Kanunu’nun 506 sayılı Yasa’nın 9. maddesinin 1. Fıkrasına göre, işverenlere çalıştıracakları kimseleri "işe başlatmadan önce" örneği Kurum tarafından düzenlenen işe giriş bildirgesiyle Kuruma bildirilme zorunluluğu, getirilmiştir. Diğer bir ifadeyle işverene, işçilerini, daha çalışmaya başlamadan önce sigortalatma zorunluluğu getirilmiştir. Böylece kaçak işçi çalıştırılması, önlenmeye çalışılmıştır. Tez boyunca görüşülen işverenler ve işveren vekilleri, yasa ile birlikte sigortasız işçi çalıştırmanın oldukça güç hale geldiğini belirtmişlerdir. Denizli’deki tek tekstil sendikası olan Teksif Sendikası Denizli Şubesi Müdürü’ne göre ise yasanın işçileri korumadaki gücü, pratikte sınırlıdır ve sıklıkla delinebilmektedir:



*“Uygulamada deliyorlar. Ben bu işletmeyi şikâyet ettim. Ankara’dan müfettişler geldi. Geldikleri gün bu işçileri fabrikanın başka bir iş kolu olan seraya çıkardılar. Fabrikanın tam arkasında sera var. Sanki tarım yapan köylülermiş gibi gösterdiler. Oysaki işçileri rızaları olmadan başka bir iş kolunda çalıştırmak bile yasak.” (G27: 48E, Sendika Müdürü)*

Fason atölyelerde ve fabrikalarda sosyal güvenceye sahip olma bakımından bir farklılaşma olup olmadığı tez kapsamında cevap aranan sorulardan biridir. Güvencesiz koşullarda çalışan işçilerle, sosyal güvenceye ve düzenli gelire sahip işçiler arasında direniş ve hayatta kalma stratejileri bakımından bir farklılaşma olup olmadığı sorgulanmıştır. Bu sorulara cevap alabilmek adına işçilerin çalışma hayatları boyunca sigortalı olma durumları ile ilgili öznel deneyimleri dinlenilmiştir. Örnekleme dâhil edilen fabrika işçileri, sigortalı olarak çalıştırılmaktadır. Ancak özellikle işin yoğun olduğu veya ekonomik kriz dönemlerinde sigorta maliyetlerini de aşağı çekmek amacıyla fabrikalara fason işçi çağrılmakta veya işin bir kısmı fason atölyelere gönderilmektedir. Böylece fabrikalar, kendi işçilerini sigortalı gösterirken, geçici olarak kullandıkları işçileri sosyal güvenceden yoksun bırakmaktadırlar. Bu durum, fabrika içinde iki tür işçi profiline oraya çıkmasına sebep olmaktadır. Araştırma kapsamı dışında gidilen bir fabrikada, Örnekleme dışında gidilen bir fabrikada, bu konuda çok anlamlı bir veriye ulaşılmıştır. Fabrikadaki 500 tekstil işçinin 400 tanesi sigortalı 100 tanesi sigortasız çalıştırılmaktadır.

Fason atölyelerde işçilerin sigortalı çalışmaları daha esnek ve kontrolsüz bir yapıda, çoğunlukla fason sahibinin keyfine bağlı olarak gerçekleştirilmektedir. Örnekleme alınan atölyelerin ikisinde işçiler sigortasız iken, birinde tüm işçiler sigortalıdır. İşçilerini sigortalı göstermeyen atölye sahibi, sigorta primlerini bazen aksattığını söylese de işçiler, atölye dışındaki konuşmalarda sigortasız çalıştıklarını

anlatmışlardır. Sosyal güvence bakımından en kötü durumda olan işçiler ise fason olarak fabrikalara günlük olarak giden ancak mekânsal olarak hiçbir işyerine bağlı olmayan işçilerdir. Bu işçilerin durumu, esneklik uygulamalarının en uç ve anlamlı örnekleridir.

*“Burada çalışan işçilerin çoğunu sigortaladık, tabi hepsini henüz yapamadık, biz burada iki tür işçi çalıştırıyoruz, 8 tane işçiyi hep burada çalışıyor, anlaştığımız fabrikalardan gelen mallara göre iş yapıyorlar. Bu işçilerden bazılarını sigortaladık, diğerlerine bakacağız artık, diğer işçiler ise burada olmuyor, hiç buraya gelmiyorlar, eşimin anlaştığı farikalar var, onlar istedikçe götürüyoruz, yani ne bizim ne onların tam olarak işçisi, işte onların sigortası yok.” (G8: 37E, Fason Sahibi)*

*“Yatırıyorum ama iş olmadığında yatırmadığım oluyor.” (G10: 40K, Fason Sahibi)*

Sosyal güvenceye sahip olabilmek, işçiler için yaşlılıklarını garantiye almak olarak görülmektedir. Hem fason atölyede sigortalı çalışan işçiler hem fabrikadaki sigortalı işçiler, emeklilik hayalinin, içinde buldukları kabullenmelerinde, işten çıkarılmaktan çok daha fazla korkmalarında etkili olduğunu anlatmışlardır. İşçiler ararsında, emeklilik, sabredilerek hak edilmesi gereken bir hayâl olarak görülmekte, o hayâle ulaşmanın yolu olarak ise çok çalışmak ve işyerinde kabullenici olmak şart olarak görülmektedir. Bu durum işveren ve işveren vekilleri tarafından da bilinmektedir.

*“Biz sabredersek burada emeklilik var, çok çalışırsak, denileni yaparsak.” (G28: 27K, Fabrika İşçisi)*

*“ Annemden büyük bu kadının bütün gün ayakta durmasının sebebi bu emeklilik, sırf onun için çalışıyor.” (G29: 37K, Fabrikada İşletme Müdürü)*

İşçilerin geleceklerini güvence altına alma isteği köyden kente göç etmelerinde de etken olmuştur. Köyden kente sigortalı bir iş için göç eden işçiler, emekliliğini doldurur doldurmaz tekrar köye dönmeyi amaçlamaktadır.

*“Ben köydeydim, Ahmet ağabey (fason atölyenin sahibi) beni bu binanın inşaatı için köyden getirdi, sonra sen temelli çalış dedi, sigortanın şeyisine kaldık burada. Emeklilik dolsun köye gitmek istiyoruz orda yaşlanmak istiyorum ben.”* (G26: 23E, Fason işçisi)

Fason işletmelerde işçilerin sigortalı olma durumu ile ilgili yaşadıkları bir diğer ciddi problem de on bir ay çalıştırıp bir aylığına işten çıkarılmalarıdır. İşçiler bir işyerinde 12 ay kesintisiz çalışmaları halinde hak kazandıkları kıdem tazminatından bu yolla mahrum bırakılmaktadırlar. Uzun vadede ise bu durum işverenlere, yüksek tazminat ödemediği daha kolaylıkla işten çıkarma imkânı sunmaktadır.

*“İşe başladığımdan beri sigortam var ama ne yarıyor ki, sene de bir ay bizi işten çıkarıyorlar. Tazminat alamayalım diye, söylüyorlar bir de. Ama yapacak bir şey yok, ben işte sadece sigorta için çalışıyorum. Kızımın babası öldü, sigortası yoktu, şeker hastası olduğu için sürekli benim üzerimden bakılıyor. O yüzden mecburum çalışmaya.”* (G30: 29K, Fason İşçi)

İşçiler arasında sigortalı olmaya dair dikkat çeken bir diğer bulgu, küçük yaşta olan bazı işçilerin istihdam edilerek, sigortalarının yatırılmamasıdır. Böylece suç teşkil edecek şekilde hem küçük yaşta hem de sigortasız işçi çalıştırılmaktadır. Özellikle fason atölyelerde yaşı küçük kız çocuklarına rastlanılmıştır. Ekonomik nedenler, evlenince çalışmayı düşünmeme gibi sebepler, koşulların kabullenilmesinde etkili olmaktadır. Benzer sonuçlara Lordoğlu'un 1998 yılında İstanbul'daki enformel sektör üzerine yapmış olduğu çalışmasında rastlanılmıştır. Ekonomik nedenler, evlilik gibi sebeplerle işin geçici olduğu yönündeki inanç ve işsizlik, işçilerin sigortasız çalışmayı kabul etmelerinde başlıca nedenlerdir.

*“ Ben ilk zamanlar sigortasız çalıştım, işçiliğin ilk zamanları sigortasız çalıştırdılar. Elimiz mahkûmdu, babamın durumu kötü olunca hem kız kardeşim hem ben bayağı sigortasız çalıştık. Sonra ben fabrikaya geçtikten sonra sigortam başladı.” (G31: 28K, Fabrika İşçisi)*

*“Ben sigortasızım burada ama zaten en fazla iki yıl daha çalışırım, sonra evlenince zaten bırakacağım, ne gerek var, ben iş bulduğuma bakarım, okumuşlar bulamıyor.” (G32: 16K, Fason İşçi)*

#### **4.1. 4 Örgüt Yapısı ve İş Akışı**

Kapitalizmin küreselleşme süreci üretim ilişkileri ve biçimlerini değiştirmiştir. Esneklik uygulamaları, insan odaklı üretim ile fordizmin hem fabrika içi hem de dışındaki katı yapısı aşılmaktadır. Denizli tekstil sanayi gibi üretiminin tamamını, dış pazarlara yönelik yapan yerel bir pazarın, bu değişimlerden iş akışı bakımından ne denli etkilendiği bu çalışmada cevap aranan temel sorulardan biridir. Kalite çemberleri, toplam kalite yönetimi, farklı esneklik uygulamalarının, araştırma kapsamına giren fabrika ve atölyelerde uygulanıp uygulanmadığı sorgulanmıştır. Oldukça çelişkili bir tablo ortaya çıkmıştır. Örneklem kapsamındaki fabrikalarda ve atölyelerde kalite çemberleri, toplam kalite yönetimi, gibi işçilere daha çok katılım ve sorumluluk verme iddiasındaki tekniklerin hiçbirine rastlanılmamıştır. Buna karşın mekânsal, zamansal ve ücret esnekliği ile ilgili uygulamalara oldukça sık rastlanılmıştır.

İş akışı ise oldukça geleneksel yöntemlerle devam ettirilmektedir. Fabrikalarda ustabaşları, şefler, iş akışının düzenleyicisi konumundadırlar. Problem çıktığı zaman müdürler müdahale etmektedir. Çalışma çizelgeleri, belirli bir sürede belli bir sayıyı çıkarma zorunluluğu, katı ast üst ilişkileri gibi fordizmin temel öğeleri uygulanmaya devam etmektedir. Bu bağlamda örneklemin sınırlılığı içinde Denizli’de fabrika içi ilişkilerin ve iş akışının karma bir yapı sergilediği söylenebilir. Üretim ve denetim, fordist ilişkiler üzerinden sağlanırken, maliyetlerin

düşürülmesi, kâr oranlarının artırılması için mekânsal, zamansal ve ücret esnekliği kullanılmaktadır. Bu çelişkili yapı, işçiler için oldukça dezavantajlı bir durumdur. Çünkü işçiler, her iki sistemin de negatif sayılabilecek yönlerine maruz bırakılmaktadırlar.

Fabrika içi iş akışına yön veren önemli noktalardan biri, *ürünleri satın alan yurtdışındaki firmaların talepleridir*. Firmaların taleplerine göre fabrika içinde yapılan bu düzenlemeler, küreselleşen piyasaların yerel piyasalardaki yapıları dönüştürme gücünün anlamlı örnekleridir. Öyle ki yerli üreticiler, üretim yaptıkları yurt dışındaki firmalar tarafından denetlenmektedirler. Bu denetleme öyle noktalara varmaktadır ki hangi işçiyi hangi koşullarda çalıştıracaklarına bile bu firmalar karar vermektedir. Bu durum, Castells (2000: 251)'in küreselleşen iş gücü piyasalarındaki işçilerin, dünyanın herhangi bir yerindeki diğer işçilere, işverenlere, tüketicilere bağlı hale geldiği yönündeki tespitini de doğrular niteliktedir. Büyük bir tekstil fabrikasının en önemli noktalarında birinde 14 yıldır çalışan işletme müdürü bu durumu oldukça iyi ifade etmiştir.

*“Kalite çemberleri gibi modern uygulamaları uygulamıyoruz. Başka uygulamalar var çalıştığımız firmalara bağlı olarak. O firmalardan bize denetimciler gelir. Örneğin A firmasına mal yapıyorsunuz. Bu firmanın bana fason işçilerin uyması gereken kritikler bunlardır diye bir çizelgesi bir kitapçığı var. Siz zaten bu anlaşmaya başladığımızda bunu kabul ediyorsunuz ve bu şartları sağlamakla hükümlüsünüz böyle istiyorsunuz yani adamlar böyle anlaşıyorsunuz. Mesela diyor ki fason işçi çalıştırmayacaksın çalıştırsan bana haber vereceksin. Ben, benim malımı yaptırdığım adamların bilgisini almak istiyorum senden. Sigortasız adam çalıştırmayacaksın ondan sonra mesai devletin belirlediği kanuni sınırdaki mesai yapacaksın. Çocuk işçi çalıştırmayacaksın işte toz maskesi taktıracaksın. Makine kayışlarında koruyucu olacak kırık iğneler raporlanacak ki raporlanamayan bir iğne kırılma vakası varsa üründe iğne vardır detektöre götürüp bakacaksın o iğneyi bulacaksın ürün üzerinde iğneyle gitmeyecek gibi böyle bir sürü herkese göre değişken şeyler var ama temel aynıdır. Çocuk işçisi sigorta meselesi falan ama üretimin ne kadar bahsettiğiniz sistemlerden geçerek nasıl denetlendiğiyle ilgili değildir.*

*Denetçiler yangın çıkış şeyi var mı maske takmışlar mı makinenin kayışı var mı bunlarla ilgileniyorlar. Denetçiler, maaşını buradan alıyor adam geliyor buraya sen X Tekstil senin yangın çıkışın var mı? Sen X Tekstil bilmem nesin? Bunu kim için yapıyor? Bunu Amerika'da ki adamlar için yapıyor.”(G29: 37K, Fabrikada İşletme Müdürü)*

*“Bizim mallarımıza zaten her markanın kendi denetçisi bakar, hani o beğenmediği bir şey olursa zaten ilk başta söyler bu mallarda şu sorunlar var şöyle diye sürekli mallarımız kalite olur. Onlar bizi uyarırlar gerektiği yerde ustamıza söylerler. Hata olduğunda konuşulur bunlar açılacak gitmeyecek şöyle olacak böyle olacak yani ne yapılması gerekiyorsa o yapılır. Ustabaşları da üretim geldiği zaman diyorlar şu şöyle olacak paketi şu şöyle olacak diyorlar bize gösteriyorlar biz de onu o şekilde yapıyoruz.” (G33: 23E, Fabrika İşçisi)*

İşletme müdürü yaptığı şeyin anlamsız olduğunu düşünmesine rağmen inanmadığı bir sistemi, kendi işletmesinde uygulatmaktadır. Uluslararası şirketlerin, müdahaleleri öyle noktalara varabilmektedir ki, bazen bu şirketler, fabrikaların kurulum aşmasında yerel fabrikalara gelmekte, kendi makinelerini kendi istedikleri şekilde dizayn etmekte sonrasında ise bir süre kendi çalışanları tarafından fabrika çalışanlarını eğitime tabi tutmaktadırlar. Yerli sermayeyi temsil eden fabrika sahipleri ise bu müdahaleleri, içselleştirerek kalitenin ve başarının güvencesi olarak görmektedirler. Bu yüzden her iki fabrikada da kalite kontrol departmanı bulunmamaktadır. Kalite kontrol, sadece işçilerin paketlemeden önce yaptıkları bir işlemlle sınırlıdır. Üretimin tüm aşamalarını denetleyecek bir kalite departmanı yoktur. Bu durum nedeni olarak kalite kontrolün zaten üretim yapılan firmaların temsilcileri tarafından her yükleme öncesi yapıldığı, bu yüzden de ayrı bir birime gerek duyulmadığı gösterilmiştir.

*“İmalatta kullanılacak malzemedden ham maddeden kumaştan ham kumaştan boyalı kumaştan tutun pakete kadar her aşamayı kontrol ederler.” (G34: 38E, Fabrika Sahibi ve Genel Müdürü)*

Fabrika sahibine uluslararası pazarlara eklemleme biçimleri sorulmuştur. Fabrika sahibi, yerel fabrikaların kendi markalarını üretmedikleri ve üretimlerinin büyük kısmını uluslararası şirketlerin fasonu olarak yaptıkları sürece bu durumun böyle devam edeceğini söylemiştir. Bir marka yaratmanın ise oldukça maliyetli olduğunu, yerli piyasalara yönelik üretim yapmanın ise ödemelerin gecikmesi sebebiyle tercih edilmediğini anlatmıştır. Bu nedenlerden dolayı uluslararası şirketlerin yerli piyasada yer alan fabrikalara müdahaleleri kaçınılmaz olmaktadır. Çünkü bu fabrikaların var olmak, ürünlerini satmak, büyümeleri için gerekli olan sıcak parayı sağlamak için başka seçenekleri yoktur.

*“Çünkü firmaların kuruluş sistemleri gereği belli pazarlara kendilerini konsantre etmeleri, dikkatlerini belli pazarlara vermeleri gerekir. Bu şu anlama geliyor. Bizim finansal yapımızdan çalışan yapımıza kadar her şey ihracat fonksiyonları üzerine kurulmuştur. İhracat yapan tekstil konfeksiyon fabrikaları da genellikle başka markalara imalat yaparlar. Bu yüzde doksan dokuz böyledir. Yüzde birlik biz kendi markamıza yapıyoruz diyenler de aslında sembolik rakamlarla yaparlar yapılan ciro karlılıklar faaliyetler de şahsi görüşüm olarak söylüyorum pek ekonomik değer kazandıracak değil. Yurt içine imalat yapmanın yolu tabii markadan geçiyor. Ve tabii Türkiye'nin alışveriş kültürü ya da etik anlayışları Avrupa Birliği ülkeleri kadar ya da Batı Avrupa kadar yüksek değildir. Yani ödeme vadeleri böyledir. Kurulan sistem için de bu böyledir. Ayriyeten bu bir boyut ana boyutu belki de o daha önemli belli bir finansal güç ister. Bizim bugün ihracat pazarında yaptığımız çalışmanın katma değerinin yaratılması için kendi markanızla yapacağınız çalışmada ayıracağınız kaynak belki şu an ayırdığınızın on yirmi katıdır. Eğer böyle bir kaynak yoksa bu işe odaklanmanı bu şekilde yapmak en doğrusudur.” (G34: 38E, Fabrika Sahibi ve Genel Müdürü)*

Çalışmaya katılan üst düzey yöneticilere ve fabrika sahiplerine fabrika içinde iş akışını sağlamada kalite çemberi, toplam kalite yönetimi gibi teknikleri, kullanıp kullanmadıkları sorulmuştur. Fason atölyelerin yapıları zaten böylesi teknikleri uygulamaya elverişli değildir. Ancak örneklem kapsamındaki fabrikalarda da bu yöntemlerin uygulanmadığı gözlemlenmiştir. Çalışmaya katılan işletme müdürlerinden biri insan odaklı üretim biçimlerinin fabrikalarda

yaygınlaştığı yönündeki iddiaların, pratikte yalan olduğunu düşünmektedir. Bu düşünceye ise diğer fabrikalarda çalışan yönetici arkadaşları ile paylaştıkları deneyimlerden ulaştığını anlatmıştır. Örneklemin sınırlılığı içinde yöneticiler tarafından bu tarz tekniklerin, üretim sürecinden uzaklaştırıcı olarak görüldüğü söylenebilir. Üretimin her anına müdahale edebilmek ve denetimin sürekliliğini doğrudan sağlamak için geleneksel tekniklerin daha tercih edildiği görülmektedir.

*“Yani bilemiyorum şimdi o tarz şeyleri detayları çok dalarak yönetimdeki zaafı kaçırıyor olma ihtimali çok yüksek ki biz bunu kendi aramızda meslekteki diğer arkadaşlarla konuşmuşuzdur. Belki olmalı ama böyle olduğunda üretimle seninle aranda da öyle bir mesafe oluyor. Birebir o yüklenen maldan uzaklaşıyorsun mal da bir sorun var mı bilmiyorsun ama sen geçmişe sahip bir adamsın. Ben 10 sene önce yüklenen bu malı da biliyorum bugün yükleneni de biliyorum. Yani üretimin içindeki adamın hiçbir zaman bu kadar mesafe koymaması lazım o tozdan uzaklaşmaması gerekiyor. O teknikleri almanın yanı sıra doğru kullanmak önemli. Fabrikaların insan odaklı üretime geçtiği falan ise yalan. Ben burada iş akışını düzenli denetimler üzerinden sağlıyorum temizlikçilerin sayılarını birisi alır paketçilerin sayısını birisi alır herkes bir şekilde kontrol ederek gider. 6 tane lise mezunu adam lazımdır ürün kalitesini sayı vermek kayıpla korkmuyor musunuz dersiniz onunda ara kontrolcülerini vardır bunlardan 3 tane vardır. Biri dikilen malı sürekli kontrol eder günde 5 kere temizlikçileri kontrol eder aynı saatler olmaz değişken saatlerde bütün elemanları kontrol eder raporlar bana gelir. Makinelerin malın dikim özelliklerine göre bir tamir oranı vardır o orana göre yaptırımlar başlar. Günlük herkesin z raporu [her işçinin ne kadar üretim yaptığı] bana gelir gün sonunda. Bunun deneme süresi 2 aydır ben de 3 ay müsemma gösteririm en fazla tecrübeli 100 dikiyorsa yeni gelen 80 dikmesi normaldir. Ama kayıtlıdır onun kaç tane diktiği denetçi bana getirir sayısını 3 ay boyunca bir ceza vermem bir aptallık yapmadığı sürece. Numune gösterilir numune gösterilmeden başlanması yasaktır. 3 ay sonra bizim istediğimiz sayıları vermiyorsa gerekeni yaparız işine son veririz.” (G29: 37K, Fabrikada İşletme Müdürü)*

Fabrikadaki işçiler parça başına iş yapmamakta ancak her bir işçi için ortalama olarak günlük kaç parça iş yapacağı önceden planmaktadır. İşçilerin aldıkları ücretle kaç parça üretim yaptıkları arasında bir ilişki yoktur. İşçilerin gün içinde ürettikleri parça adedi işe devam edip etmemelerinde belirleyicidir.



Denizli tekstil sektörü yapısı gereği ağırlıklı olarak aile şirketlerinden oluşmaktadır. Fabrika içi yönetim ise aile bireyleri tarafından paylaşılmaktadır. Aile bireylerin çalışmadığı noktalarda ise aileye çok yakın müdürler çalıştırılmaktadır. Bu yüzden fabrikalar ne kadar büyük olursa olsun yönetim ve denetim çekirdek bir grup tarafından yürütülmektedir. Ancak uluslararası pazarlara eklenme sürecinde işlerin giderek artması, denetimin ise daha fazla önem kazanması fabrika içi denetimlerin eskiye nazaran biraz daha parçalanmasına sebep olmaktadır. Bu süreçte şefler, bölüm müdürleri ve yardımcıları daha etkin hale gelmiştir.

*“Fabrikadaki iş akışıyla ilgili anlatabileceğim diğer önemli şey tek adam mantığını değiştirme çabamızdır. Biz sistem değiştirdik tek ustayla çalışmıyoruz ama parçaları farklı insanlara verdik yani herkesten ayrı alanlarda maalesef ki aynı şey usta için de geçerli usta dediğiniz adam da maksimum lise mezunu oluyor ya da alaylı seçiyorsunuz. Usta da süreç içinde bu büyüklüğü bu hacmi kaldıramayıp ayarlarını gevşetebiliyor bunu da yaşadık o yüzden 120-160 kişinin sorumluluğunu tek bir adama vermektense bölmekten yanayım artık. Aman ben tek olayım vazgeçilmez olayım çok eski ilkel mantığı yani ben tek oldukça sağlık sebebi için bile izin alamaz hale geliyorsun vermeyeceklerinden değil gidemiyorsun yani iş o kadar aksar bir noktaya geliyor. Eskiden yanında yetiştirilen adamlar bilgiyi saklar söylemezdi öyle değil öylesi seni mutsuz eder huzursuz eder. Ama işçi için böyle değil. İşçi ne kadar çok işi toplarsa arıza büyüklüğü o kadar fazla oluyor. Kaprisler ağlamalar en ciddi idare problemleri en çok yüklediğin kendi niyetini içindekini anlattığın adamlardan yaşıyorsun ben büyük golleri hep bu üst statü dediğimiz işçilerden yemişimdir.” (G29: 37K, Fabrikada İşletme Müdürü)*

Yöneticilerin sorumluluklarını görece hafifleten bu uygulamalara, fabrika sahipleri şüpheyle yaklaşmakta, güvendikleri birkaç kişi üzerinden iş akışı ve denetimi sağlamaya örtük de olsa devam etmektedirler. Bu bağlamda geleneksel yapının sürdürüldüğü söylenebilir.

*“Mesela benim on kişim var. Benim adamlarım onlar. O on kişinin ikisi üçü var ismen hitap ederim çünkü ben bunlarla başladığımda işe şöyle demiştim. Burası o zaman on beş kişi falandı. Adam niye bende çalışsın ki büyükler varken. Bana gelmesi için hiçbir sebep yok. Şöyle demiştim. Söz vermiştim. Dedim ki bak. Fotoğrafımı çekin söz veriyorum hiçbir zaman*

*ayrılmayacaksınız buradan demiştim. Biz krizler gördük işçi azaltma dönemleri yaşadık bazen. Ama asla yöneticilerimizi değiştirmedik. Elimizde olan ilk onlardır. Onları kovmayacağımı bildikleri için. Onlar yazar biz onları biliriz.” (G34: 38E, Fabrika Sahibi ve Genel Müdürü)*

Fabrika içinde iş akışının müdürlerden ziyade şefler, müdür yardımcıları tarafından yürütüldüğü gözlemlenmiştir. İşçilerin cevapları da bu yöndedir. Yurt dışından gelen talepler, fabrika içinde önce pazarlama bölümüne oradan planlamaya en son üretim kısmına iletilmektedir. Hangi malın ne hızla üretileceği, gerektiğinde bölümler arasında işçi değişimlerine, şefler karar vermekte, bir aksaklık olmadığı sürece müdürler sürece dâhil olmamaktadır. Şefler ise iş akışı konusunda matematiksel hesaplamalar yaptıktan sonra birkaç işçiye örnek teşkil edebilecek modeller çıkarmakta, sonrasında ustabaşları aracılığıyla bu modelleri uygulatmaktadır. İşçilere iletmek istediklerini de doğrudan iletmek yerine ustabaşları aracılığıyla iletmeyi tercih etmektedirler. İş akışı içinde vasıflı ve deneyimli işçiler göreceli de olsa söz sahibi olabilirken diğer işçiler tamamen edilgen konumdadırlar. Görüşülen işçilerin bazıları bundan dolayı kendini değersiz olarak gördüğünü anlatmıştır. Bazı işçilerde ise bu durum korku yaratmaktadır. Çünkü yerlerine kolaylıkla birinin geçebileceğini düşünmektedirler. İşçilerde yaratıcılığın baskılanmasının, korku ve değersizlik hissi dışında başka etkileri de bulunmaktadır. Burris (1983: 457)'in çalışmasında, birçok işçi daha hızlı ve daha çok üretim yapabilmenin yollarını bilmelerine rağmen bilmiyormuş gibi davranmayı gizli bir inatlaşma olarak görmektedir. Bu tarz inatlaşmalara dair benzer bulgular elde edilmiştir. Bu bulgular, direniş stratejileri bölümünde detaylı olarak tartışılacaktır.

*“Şef geldiği zaman hepimizi sayı ile çalıştırmaya başladı, hepimize ne kadar iş çıkaracağımız veriyordu, hepimiz cayır cayır çalışıyorduk, yetişecek diye bazılarımız yetiştirmiyordu. Sen yüz yapcan sen de diyorlardı, ama bazılarının eli yavaş o ne yapsa yetişmez, on da yetiş kızım sen neden onun yaptığını yapamıyorsun diyorlardı. O insanın kapasitesi o kadar şef de anlıyordu. Bana onun kapasitesi senin kadar değil diyordu.” (G12: 27K, Fabrika İşçisi)*

*“Usta karar veriyordu önden masalarda 30 tane makine olurdu 30 taneden tek mal çıkar aynıyı çıkardı birisi hazırlar birisi bir şeyini yapar birisi çıkımını yapar oradan çıkanları sayanlar kaç mal çıktı diye.” (26K, Fabrika işçisi, sigortalı)*

İş akışının müdür, müdür yardımcısı, şef, ustabaşı ve işçiyi kapsayacak şekilde düzenlenmesi, işçinin bu zincirleme yapı içinde direnebileceği odaklardan uzaklaşmasına da sebep olmaktadır. Bu durum fason atölyelerle fabrikaların ayrıldığı en önemli noktalardan biridir. Fabrikalarda uzmanlaşmaya bağlı olarak işçiler, doğrudan yöneticiler yerine şefler, ustabaşları ile muhatap olurlar. Görüşülen işçiler arasında bölüm müdürü ile hiç konuşmamış işçilere rastlanılmıştır. Bu da işçilerin verecekleri tepkilerin, merkezden giderek uzaklaşmasına sebep olmaktadır. Fason atölyede ise tam tersi bir durum söz konusudur. Uzmanlaşmanın olmamasına bağlı olarak işçiler doğrudan faso atölye sahibi ile muhataplardır. Ancak onla kurdukları birncil ilişkiler, tepkilerini sınırlandırmaktadır.

İşçiler üzerinde iş akışı bakımından stres yaratan bir diğer nokta yeni karşılaşılan bir malın öğrenilme zorunluluğudur. Havlu ve bornoz üretimi yapan fabrikalarda işçiler genellikle bildikleri ürünleri üretmektedirler. Giysi üreten fabrikalarda daha önce hiç yapılmamış bir ürünle karşılaşılma olasılığı daha yüksektir. Yeni bir malı öğrenme süreci, kesim, dikim ve kalite kontrol bölümlerinde yer alan işçiler üzerinde ekstra bir strese neden olmaktadır. Ürün farklılaşması çok olduğundan dolayı hata oranı yüksek olabilmektedir.

*“Tabi bazı mesela yeni bir işe başlarken yeni bir mal gelmiştir bilmediğin zaman yapabilir miyim yapamaz mıyım anlayana kadar geçen bir zaman olursa o zaman sıkılırım. Diğer türlü pek sıkıntı çekmiyorum.”* (G35: 34 K, Fabrika İşçisi)

İş akışında hangi bölümdeki işçilerin daha fazla strese maruz kaldığı, hangi işçilerin daha fazla zorlandığı, işçilerin çalışma koşullarının anlaşılması açısından önemlidir. İşçiler tarafından bedensel ağırlığı olan işlerden ziyade sorumluluğu olan işler daha yorucu ve stresli bulunmaktadır. Özellikle kalite kontrol bölümünde çalışan işçiler, üretimin son halkası olmaları sebebiyle en önemli ve stresli işi, kendilerinin yaptığını savunmaktadırlar. Gözden kaçırdıkları hataların müşteri ile ilişkilerin bozulmasına, yüklemenin iptal olmasına sebep olabileceğini düşünmektedirler. Özellikle kendilerinden hemen sonra uluslararası şirketlerin Türkiye’deki denetimcilerinin kolileri açtırıp, en son bir denetim yapmalarının kendilerini çok gerdiğini belirtmişlerdir. Bu temsilcilerden, şefleri veya ustabaşlarından daha çok çekinmektedirler. Hatta şefleri ve ustabaşlarının da bu denetimlerde en az kendileri kadar stresli olduklarının altını çizmişlerdir.

*“Fabrikada en zor iş kalite kontrolüdür tabi ya. Ya bütün iş onda bitiyor bu sadece benim için değil son kontrol için bütünüyle söylüyorum.”* (G36: 40E, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

*“Yani her bölümün kendine göre yoruculuğu var. Ama benimki hem beyinsel hem fizikseldir yani. Sürekli sayı olduğu için yani mal tamamlaması dosyanın girişi çıkışı benim sorumluluğum. Malın en son zamanda eksik olması beni çok geriyor. Sonuçta bu durum benden kaynaklanmıyor. Malı sayan ya da tıglamada, lekede yani oradan bir yerden mal mutlaka eksik sayılmıştır o yüzden eksiktir.”* (G37: 24K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

*“Hayır, ben en çok beyinsel yoruluyorum. Mutlaka biriktirmemeye çalışıyorum. Düzeni fazla seven bir insanım. Balans [o gün hangi amlın ne kadar üretilmesi gerektiği, bunun için hangi işin neyi ne kadar üretmesi gerektiği ile ilgili tablo] çıkarıyorum artı makinelerimiz var onların tamir oranlarını hesaplama görevi verildi bana onları yapıyorum. Birçok zaman*

*eve ev ödevi götürüyorum bu da beni beyinsel olarak yoruyor.” (G38: 31K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

İşçiler arasında tüm bölümlerin aslında birbirine bağlı olduğunu düşünenlerin yanı sıra çalıştıktan sonra zor bir işin olmayacağını düşünen işçilere nadir de olsa rastlanılmıştır.

*“Ya çalıştıktan sonra pek zor bir bölüm yok yani. İş çalışmaya bakar, sen çalıştıktan sonra işin zor bir yanı yok.” (G39: 25E, Fabrikada işçi)*

*“Sonuçta her yer birbirine bağlı. Şurası kolay burası zor demek yanlış olur. Mesela biz burada bir hediye paketi yaptık ben kalitesini yaptım hazırladım Öznur paketini yaptı paketi bitti jelatine koyuldu hediye ambalajı için bir başkasına gitti. Dedim ya hepimiz birbirimize bağlıyız.” (G38: 31K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

İş akışı, bakımından araştırma kapsamındaki fabrikalar ve fason atölyeler arasında belirgin bir farklılaşmaya rastlanılmıştır. Her iki fabrikada da iş akışı, pazarlama, planlama, üretim bölümleri arasında koordinasyonla sağlanırken, fason atölyelerde günlük ve ani taleplere bağlı olarak esnek bir iş akışı anlayışı vardır. Atölyelerde iş akışının nasıl sağlanacağına ise doğrudan atölye sahibi veya onun eşi gibi birincil derece yakınları karar vermektedir. İşletmenin sahibi işçilerle birlikte üretim sürecini de katılmaktadır.

Örnekleme kapsamındaki işletme sahipleri işçilik deneyimden geldiği için fabrikalardan gelen işin dağıtılması, işçilere paylaştırılmasında zorluk çekmemektedir. Ancak vergi, sigorta yatırma, alacak verecek gibi konularda yetersiz kaldıklarında müdür ya da mali müşavir gibi birilerinden destek almaktadır. Müdür, fabrikadakinden farklı olarak sadece bu tarz resmi işlemlerle uğraşmakta, işletme içi işleri fason sahibi veya eşi bizzat kendi yürütmektedir. Bu bağlamda fabrika ve fason işletmelerin yönetim ve uzmanlaşma yapılarının oldukça farklı olduğu söylenebilir. Fabrikaların iş akışları, üretim ve denetim ilişkileri üzerinde

nasıl ki ihracat yaptıkları uluslararası firmalar karar sahibi ise çok ilkel şekliyle bu atölyeler üzerinde de fasonu olarak çalıştıkları fabrikalar etkilidir.

*“Ben, eşim, bir de müdür aldık. Biz hesap kitap işlerinden anlamıyoruz, onları aldığımız müdür yapıyor müdür de hep burada durmaz, fabrikalara gider, alacak verecek işlerine bakar, eşimle işçileri alır götürür. Buradaki her şeyi ben organize ediyorum, işçiler bugün hangi işçi yapacak, bugün ne yenecek, izin isteyen varsa benden ister, başka sorun oldu mu direkt bana söylerler, mola ne zaman verilecek, bugün kaçta çıkacaklar hep ben söylerim, eşimle müdür gün içinde uğrarlar.” (G11: 37K,Fason Sahibi)*

*“Yani büyük yerin de artısı olduğu kadar eksisi de oluyor. Her işin kendisine göre avantajı olduğu kadar dezavantajı da var. Tabi orda daha farklı daha sıkı çalışma sistemleri. Burada o kadar değil yani sonuçta biz burada aile gibiyiz. Hayır, büyük yerde her şey saatli ve orda sürekli işin devamı olduğu için sürekli aynı sayıyı yapmak zorundasın ama bizim sürekli değişiyor. Öyle oluyor bir de şeyler var arada kronometre tutanlar oluyordu. Mesela yeni bir ürüne başlandığında veya elemanların eli alıştığında sayıları daha da yükseltmek için hani mesela ben burada oturuyorum ama öndekine değil arkadakine tutuyor kronometreyi. Hani ne diyor nasıl diyor onları falan ayarlıyorlar ne deniyordu ona unuttum. Bir de mesela büyük yerlerde bornozcu sürekli bornoz diyor havlucu sürekli havlu diyor orda yani denetlemek de kolay biraz daha da katı yani çalışıyorlar.” (G10: 40K,Fason işçi)*

Bu atölyelerin en önemli özelliği, işçilerin görev tanımlarının oldukça esnek olmasıdır. Bir gün kalite kontrolcü olan bir işçi diğer gün dikimci olabilmektedir. Ayrıca mekânsal olarak da işçiler esnekliğe tabi olabilmektedirler. Aralarından seçilen bazıları, atölye sahibi tarafından anlaşmalı fabrikalara götürülmekte, iş çıkışına kadar orda çalışabilmektedir. Çalışma sürecinde elde edilen en anlamlı bulgularda biri oldukça esnek görev tanımları olan fason atölyelerdeki işçilerin bu durumu eleştirmek yerine olumlu karşılamasıdır. Beklenilenin aksine, fabrikalardaki düzenli iş akışı, işçiler tarafından resmi ve yorucu bulunmaktadır. Fason sahibinin ise çalışmanın her anında yanlarında bulunması, işçiler için motive edici bir duygudur.

*“Yok, patron, zaten ustabaşı gibi bizle beraber çalışıyor, kim ne yapacak bugün hangi iş çıkacak onu sabahtan söylüyor. Bir de müdür var, o*

*da para işlerine bakıyor, fabrikaya o gün işçi gidecekse onu götürüyor, fabrikadan yapılacakları getiriyor, ama çoğunlukla burada yok, o fabrikaları dolanıyor burada abla oluyor (patron) o başımızda, mesela biz para alıyoruz. O para da almıyor çalışıyor kendi işi diye. Orda [daha önce çalıştığı fabrika] çok yoruyordum mesela, burada yorulunca oturabiliyorsun, orda yemek arası 45 dakikaydı, o zaman dinleniyorduk. Onun dışında hep ayaktasın, ben bir kere yorgunluktan bayıldım ambulans çağırmışlar, o zaman bir tek otur dinlen otur dinlen diye ısrar ettiler.” (G 40:27K, Fason işçi)*

Çalışmaya katılan fason atölye sahipleri, kendi çalışma ortamlarındaki ilişkilerin, fabrikaya göre çok daha rahat olduğunu anlatmışlardır. Fason işletmelerde yatay ve dikey ilişkilerin birbiri içine geçmiş olması, işçiler için rahat bir ortam sunuyormuş gibi algılansa da uzun vadede işçilerin direnebilme şanslarını azaltan bir etki göstermektedir. Fason atölyelerde ast üst ilişkisinin gevşek olması, işçilere bir rahatlık sağlarken diğer taraftan yaşadıkları diğer mağduriyetleri gölgeleyebilmektedir. Curron ve Burrows (1987: 169-170)’a göre fason atölyelerdeki ilişkilerin daha sıcak ve doğrudan olması, işçilerin kötü koşullarını gizlemek adına kullanılan bir yöntemdir aslında. Oysaki Goss (1991: 7), bu tarz işletmelerin düşük ücret, kötü çalışma koşulları, sendikal örgütlenmeden yoksunluk, geçicilik gibi handikaplar sebebiyle işçileri çok daha fazla sömürüye ve kontrole açık hale getirdiğini savunur.

Scase ve Goffee (1982:116-155), fason atölyelerin handikaplarına rağmen işçilerin neden buralarda çalışmayı tercih ettikleri üzerine yaptıkları çalışma, fason atölyedeki ilişkilerin bir analizi niteliğindedir. Az sayıda işçinin çalıştığı bu atölyelerde paternalizm ve cemiyet tarzı ilişkiler hâkimdir. Fason sahibi ile işçi baba-oğul ilişkisi içersindir. Fason sahibi, işçilerini koruyup kollamak, işçiler ise babaları olarak gördükleri işverene saygı göstermek zorundadırlar. Bu ilişkiler,

işverene işçileri kontrol etme gücü verirken, işçilere sahte bir dayanışma ve birliktelik duygusu kazandırır.

*“Çalışma koşulları, mesela işçiler yoruldu mu, kızların sevgili mi arardı benden izin ister hemen derim şu havlu yıgınlınının oraya geç dinlen diye, ya da kapı önüne çık derim, o fabrikalarda ustabaşına böyle bir şey asla diyemezsin.” (G8: 37E,Fason Sahibi)*

Çalışma sürecinde örnekleme alınan fabrikalarda ve atölyelerde izin işlerini dair prosedürler incelenmiş, önemli bir farklılaşmaya rastlanılmıştır. Fabrikalarda izin işlemleri, ustabaşı, şef ve müdür arasındaki hiyerarşik yapı içinde çözümlenmektedir. İşçiler, öncelikli olarak ustabaşlarına izin taleplerini iletmekte, ustabaşı kendi içinde bir eleme yaptıktan sonra işçilere şefte bulunun izin talep formları doldurtmaktadır. İşçiler bu formlara neden izin istediklerini, ne kadar izin talebinde bulduklarını yazmaktadır. Formları inceleyen şefler ise kimlere izin vereceklerini karar verip, nihai formları müdüre imzalatmaktadır. Çalışmaya katılan işçilerin birçoğu bu prosedürel işlemde hoşlanmadıklarını, kimi zaman gerçek nedeni yazmak da zorlandıklarını söylemişlerdir. İzin taleplerinin bazen ret edildiğini bazen ise kısaltılarak verildiğini anlatmışlardır. En çok akraba ve çocukları doktora götürme, hastalanma, bir yakının vefatı, mahkeme, resmi dairede iş halletme gibi konularda izin talebinde bulunan işçilerin, bu konulara şeflerin duyarlı olduğu ancak nişan düğün hazırlığı, akraba ziyareti gibi daha keyfi buldukları konularda izin vermede daha sıkı olduklarını belirtmişlerdir. Bazı işçiler ise bazen acil sayılabilecek konularda dahi iş yoğunluğu nedeniyle izin almada güçlük çektiklerini anlatmışlardır. Bazı durumlarda ise yasal hakları olan yıllık izni alabilmeyi bir soysal haktan ziyade şükredilecek bir şans olarak görebilmektedirler.



*“Ben doğumdan sonra bakacak kimse bulmadığım için çalışmadım, ama işe başladıktan sonra Allah Rız olsun, iki kere çocuğum ateşli hastalık geçirdi, izin verdiler. Köyde idi o ona oraya yolladık baksınlar diye orda hastalanınca benim onun yanında kalmam gerekti izin verdiler, şimdi hakkını verecen, kulandım yıllık iznimi. Mesela geçen gün bizim fabrikadan iki kadın çocukları hasta olmuş izin almak için gittiler şefin yanına, çocukları köyde bakılıyormuş, izin vermedi. Sonra çok ağladılar, o zaman iki saat gidin dedi. İtiraz da edemediler, zaten o kadar saat hastaneye git gel yetmez, bir de işe geç kaldılar diye üstüne ceza aldılar, tutanak tuttular.” (G28: 27K, Fabrika İşçisi)*

Çalışmaya katılan fason işletmelerde çalışan işçiler arasında izin konusu, fabrikalardaki işçilere nazaran çok daha az sorun teşkil etmektedir. İzin, fason atölyelerde doğrudan kendileri ile birlikte çalışan fason sahibinden yani işverenden talep edilmekte, herhangi bir aracı veya prosedüre gerek duyulmamaktadır. Tamamen birincil ilişkiler üzerinden yürüten izin işlemleri, buradaki işçiler için kimi zaman bir övünç kaynağı olabilmektedir. Aralarından bazıları fason işletmelerde çalışma sebebi olarak daha rahat izin almasını, bir sorun olduğunda direkt olarak patrona veya patronun eşine bu durumu söyleyebilmesini göstermiştir.

*“Bizde büyük fabrikalardaki gibi değil, böyle gidiyorsun patrandan alabiliyorsun izni, o rahatlık mesela derdini ona anlatıyorsun, böyle ustabaşı falan yok, o da gidecek müdürden izin alacak, uğraş dur bizim öyle dertlerimiz yok şükür.” (G13:22K, Fason işçi)*

#### **4.1.5 Örgüt İçi İlişkiler**

Örgüt içi ilişkiler kapsamında işçilerin hem diğer işçilerle hem de üstleriyle kurdukları ilişkiler incelenmiştir. İşçilerin diğer işçilerle kurdukları ilişkilerin işçiler arasındaki dayanışma kültüründe, üstleri ile kurdukları ilişkilerin ise direniş stratejilerinde belirleyici olabileceği düşünülmüştür. İşçilerin kurdukları ilişkilerle ilgili olarak anlattıkları birçok şey, fabrika içindeki problemlere dair ipucu niteliği taşımaktadır. Ayrıca işçileri etkileyebileceği düşüncesiyle ustabaşı, şef ve müdürlerin birbirleri ile kurdukları ilişkilere de bu bölümde yer verilmiştir.

#### 4.1.5.1 Yatay İlişkiler

Yatay ilişkiler, ustabaşı, şef, müdürlerin birbirleri olan ilişkileri ve işçilerin birbirleri ile olan ilişkileri olmak üzere iki düzlemde ele alınmıştır. Şeflerin ve uzun iş deneyimine sahip ustabaşlarının yaptıkları iş ve aldıkları ücret bakımından birbirlerine yakın konumda olmaları sebebiyle aralarında yatay bir ilişkinin olduğu varsayılmıştır. Ast üst ilişkileri bakımından ustabaşları her ne kadar şeflere bağılıymış gibi kabul edilse de işçilerle ilgili birçok konuda ustabaşlarının kendi inisiyatiflerini kullandıkları, özellikle yaşları büyük ustabaşlarının bazen şefi atlayıp doğrudan müdürlerle ilişkiye girdikleri gözlemlenmiştir. Ustabaşları ve şefler arasındaki en büyük problem, alaylı mektepli çatışmasıdır.

Özellikle işçilik deneyiminden gelen ustabaşları, üniversite mezunu şeflerin kendi otoritelerini sarsmalarından şikâyetçidir. İşçilik deneyimi olmayan şeflerin, işçilerin kontrolünü kendileri gibi sağlayamayacaklarını savunmaktadırlar. Buna karşın kendileri ile ortak geçmişe sahip, işçilik deneyiminden gelen müdür ve şeflere sempati duymaktadırlar. Orr (1996: 68)'ın çalışması da benzer sonuçları içermektedir. Ustabaşı ve şefler, geçmişinde ustabaşlık deneyimine sahip müdürlerle daha çok anlaşır, bir arada olmaktan zevk duymaktadır.

Ustabaşları, izin, ceza gibi işçilerle bire bir muhatap olunması gereken konularda şeflerle görüş ayrılıklarına düştüklerini; özellikle yaşı ve iş deneyimi az olan şeflerin sadece üniversite mezunu olmaları sebebiyle kendilerine emir vermelerinin güçlerine gittiğini anlatmışlardır.

*“Eskiden şef yoktu. O gün ne üretilecek kim ne yapacak hepsini ben hesaplardım. Bugün kaç konteynır yüklenecek, kim kaç parça yaparsa kaç saatte yetişir. Hep beraber yapardık müdürümle. Sonra müdüre yardımcı aldılar adı şef diye geçiyor. Üniversite mezunu. Benim gibi alaylı değil. O hesaplıyor bilgisayar da kullanıyor. Şimdi tüm idare ona geçti. Memnun musun desen hiç değilim. Sorumluk belki yok ama böyle benim yarı yaşında birinden emir almak hiç güzel değil. O mesela ne bilecek işçinin halini anlamaz ki ben anlarım yüzünden anlarım ben de 12 yıl makinecilik yaptık, tabi böyle okullular gelince üstlerle bağ kopuyor işçi arasındaki, her şey ince ince hesap kitap. Başlarda çok üzldüm kendim işe yaramaz hissettim o geldikten 6 ay sonra istifa ettim kabul etmediler. Şimdi üzlmüyorum. Sadece yaşı benim yarım kadar. Bana emir verince hayıflanıyorum. Ben bu fabrikanın nerdeyse kuruluşundan beri varım.”(G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

Yatay ilişkilerin ikinci düzlemini oluşturan işçilerin birbiri ile olan ilişkileri incelendiğinde, fason atölyeler ve fabrikadaki işçiler arasında farklara rastlanılmıştır. Fason atölyede işçiler arasında daha yakın ilişkiler kurulurken, fabrikada çalışan işçiler arasındaki ilişkiler daha formeldir. İşçiler bu durumu, fabrikada çok işçi olmasına, işçilerin daha geniş mekânlarda daha dağınık şekilde çalışmalarına bağlamışlardır.

*“Burada işçiler çok aile gibi, hata yaptın mı yoruldu mu yardım ederler, daha önce çalıştığım fabrikada çok işçi vardı ama öyle bir şey görmedim, kötülük de görmedim, iyilik de görmedim.” (G25:47K,Fason işçi)*

*“Büyük yerin işi de büyük oluyor, küçük yer benim için daha güzel.” (G21:27K,Fabrikada işçi)*

#### **4.1.5.2 Dikey İlişkiler**

Fabrika içinde dikey ilişkiler bakımından işçilerin şefler ve ustabaşları ile olan ilişkileri sorgulanmıştır. İşçiler, ustabaşlarına şeflerden daha yakındır. Benzer uygulamaları ustabaşları yaparken tepki vermeyen işçiler, şeflere tepki duyabilmektedir. Bu noktada işçilerin işçilik deneyimden gelen ustabaşlarını kendilerine daha yakın gördükleri söylenebilir.

*“Hayır, kesinlikle olmaz, elemanlarla aramızda farklı bir diyalog vardır benim, ben de onların arasından makinecilikten geldiğim için ben diyorsam inanırlar, yaparlar benim istediğimi.” (G31: 28K, Fabrika İşçisi)*

İşçiler bazen de şefler ve ustabaşlarını işçi olarak görmekte buna karşın onları otorite gibi algılamakta, ustabaşları veya şeflerin işten çıkarılma durumlarını ise kendileri ile benzerlik kurmada kullanabilmektedirler. Bazı durumlarda ise ustabaşları ve şefler, işçilerle özdeşim kurmayı bir yöntem olarak kullanmaktadır. Örneğin ustabaşı ve şefler, işçilere istemedikleri bir şeyi kabul ettirmek veya yaptırmak istediklerinde, kendilerin de işçi/emir kulu olduğunu söylemektedirler.

*“Bence onlar da işçi, sonuçta o da patronun verdiği işi çıkarmak için sana yükleniyor. Sonuçta o da zor durumda biz söylüyorduk, şefe şikâyetlerimiz o da bize biliyorum ama patron öyle biri ben ne yapayım sonuçta ben de işçiyim diyordu. Orada bitiyordu olay, diyecek bir şey kalmıyordu bize,” (G28: 27K, Fabrika İşçisi)*

*“Ustabaşı ve şef de bence işçi. Örneğin bizim ustabaşı hiç işçi değil gibi davranıyordu. Sonunda onun da işçi olduğu ortaya çıktı. 12 yıllık ustaydı çıkmak zorunda bırakıldı. Emekliliğine 2 3 yıl vardı. Bir hata yaptı. Hatası onun düşüşü oldu yani.” (G42: 35K, Fabrikada işçi)*

İşçilerin, ast üst ilişkilerinde ustabaşı ve şeflerle ilgili en temel problemleri, şefler tarafından yaptıkları iş üzerinden değil de kendilerine yönelik önyargı veya hisler üzerinden değerlendirilmek durumunda kalabilmeleridir. Bazen şefler tarafından kara listeye alındıklarını, sonrasında sürekli olarak hatalarının kollandığını, bu durumun ise kendilerinde baskı yarattığını anlatan işçilere rastlanılmıştır. *Kara listeye alınmak* işçilerin sıklıkla kullandığı bir kavramdır.

*“Bizim şef mesela lise mezunu ama ilkokul mezunundan daha kötü, önemli olan insanlık bence, insan olmak önemli, şef bize burada orman kanunları geçerli diyordu. Bir kişiye taktı mı takıyordu çok iyi iş yapsa bile ilgilenmiyordu.” (G28: 27K, Fabrika İşçisi)*

*“Her zaman değil, mesela bizim önceki şef dışlardan geldi bizim onu kabul etmek istemedik ama iyiye kabul edebiliyorsun, ama bazı şefler var mesela takıntılı, bazı işçilere taktı mı mutlaka onların üstüne gider. Adlarını çıkarıncaya kadar işi gücü bırakır, kendi işleriyle ilgilenmez. O işçinin*

*üstüne gider canından bezdirinceye kadar, işi bıraktıncaya kadar uğraştığı işçiler vardı mesela fabrikada kaç yıldır çalışan çok yaşlı bir abla vardı. Onu çıkarıncaya kadar üzerine gitti.” (G31: 28K, Fabrika İşçisi)*

İşçilerin ast üst ilişkilerinde rahatsız oldukları önemli bir problem de fabrika içinde dedikodunun yaygın olmasıdır. İşçiler ustabaşları ve şeflerin, yönetimin diğer kademelerine kendileri ile ilgili bilgi aktarmalarından rahatsızlık duymaktadır. Yemekhane gibi çalışma dışı alanlarda yaşananların bile yönetime, aktarılmasının kendilerini huzursuz ettiklerinden bahsetmişlerdir. Westwood (1984: 25-26)’un çalışması da benzer bulguları içermektedir. İşçiler üstelerinin en çok dedikodu yapmasından, kendi üstleriyle işçiler hakkında konuşmalarından ve işçilerin kişiliklerini bastırmaya çalışmalarından rahatsız olduklarından şikâyetçi olmuşlardır.

*“Kadın ustabaşı veya şef istemem ben onlar biraz dedikoducu oluyor. Kişisel takılmalar çok oluyor. Aşağılıyorlar. Bir de dedikodu çok oluyor. Ahmet şunu yapmış Mehmet bunu yapmış, yemekhanede ne kadar yemek yediğinin lafı bile olur, yediğin tabakta bile gözleri oluyor. Sen çok kilo aldın fazla yemek yemek hep benim önüme bunu sürüyorlardı. Mesela bizim ustabaşı müdüre yemekhane de çok zaman geçiriyor bile demiş.” (G24: 26K, Fabrika işçisi)*

İşçilere kadın mı yoksa erkek ustabaşı ile çalışmayı tercih ettikleri sorulmuştur. Böylece işçilerin ast üst ilişkilerinde kendilerini rahat hissetmelerinde cinsiyetin önemli olup olmadığı sorgulanmıştır. Kadın işçiler arasında hem cinsi olan üstlerle çalışmayı tercih edenler kadar tercih etmeyenlere de rastlanılmıştır. Erkek işçilerin ise bu konuda çok fazla tercihlerinin olmadığı gözlemlenmiştir. Kadın işçiler ast üst ilişkilerinde daha duygusal tepkiler verirken erkek işçiler bu tarz tepkilerden kaçınma eğilimi içersindedir. Ustabaşları ve şeflere, kadın mı yoksa erkek işçilerle mi daha çok tartıştıkları da sorulmuştur. Ustabaşları ve şeflerin cevaplarına göre kadın işçiler, daha duygusal, anlık ve fevri tepki verirken, erkek

işçiler daha sert ancak çok nadir tepkiler vermektedir. Kadın ve erkek işçilerin üst ilişkilerinde yaşadıkları bir diğer farklılık, kadın işçilerin ailevi meseleler, sağlık sorunları gibi öznel konuları, üstleri ile erkek işçilere göre daha rahat paylaşabilmeleridir.

*“Erkek çünkü kadınlar daha ince düşünüyor daha titiz oluyor daha çok sıkıyor gibi geliyor bana bilmiyorum. Erkekler biraz daha yukarıdan bakıyor gibi geliyor bana derinden bakmıyor gibi.”* (G 43: 37K, Fabrikada işçi)

*“Kadınlar ağırlıkta ise o fabrikada avantajlı olan, kadın şef kadınların halinden daha çok anlar.”* (G31: 28K, Fabrika İşçisi)

Fabrika içi ilişkilerde işçilerinin problemlerinin anlaşılabilmesinde işveren vekili konumdakilerin durumlarının sorgulanmasının önemli olabileceği düşünülmüş; şef, ustabaşı, müdürlere işçilerle kurdukları ilişkilerde kendilerini nasıl konumlandıkları, patron ve işçiler arasında kalıp kalmadıkları, kendilerine verilen emirleri işçilere uygulatırken ne hissettikleri gibi sorular yöneltilmiştir. Görüşülen şef, ustabaşı ve müdürlerin hepsi, işveren vekili olarak arada kalmış hissettiklerini, çoğu zaman kendilerini nereye konumlandıracaklarını bilemediklerini anlatmışlardır. Ustabaşı ve şefler, müdür ve işçiler arasında kaldıklarını; müdürler ise patron, işçiler ve diğer işveren vekilleri arasında kaldıklarından yakınmışlardır. Bir taraftan fabrikanın kâr elde etmesi için maliyetleri aşağı indirmenin diğer taraftan ise işçiler arasında düzeni sağlamanın son derece zor olduğunu, çoğu zaman vicdanları ile mantıkları arasında kaldıklarını belirtmişlerdir. İşveren vekilleri bu durumla başa çıkabilmede üretimin devam etme zorunluluğunun, işçilerin işsiz kalmaması için gerekli olduğu yönünde kendilerini telkin etmektedir. Bu telkinleri hem kendileri hem de işçileri ikna etmede kullanmaktadırlar. Fazla mesaiye kalma, mesai ücretlerin geç yatması, ücretsiz izine

çıkarılma gibi konularda işçileri ikna etmede bu tarz telkinlere sıklıkla başvurmaktadırlar.

*“İşveren vekili olmak şey en zor şey neden dersiniz: burayı çalıştırmak zorundasın orayı tatmin etmek zorundasın. Maliyeti minimumda tutmak zorundasın, kalite ve verimi maksimum da tutmak zorundasın. Bu insanların hastalığı varmış problemi varmış insancıl şeyler varmış kapıda ki tır bunu dinlemiyor. Sen bu dengeleri çok iyi korumak zorundasın. Yani ben hem yönetenim hem yönetilenim ben de bu kanuna tabiiyim ama kanun uygulatıcısıyım burada her şeyi denetlemek zorundayım ama aynı şeyler benim içinde geçerli. Bir uçağın kitlemesini yaparsanız eğer o yılki kârınızın hepsini bırakırsınız. Nakliye müşteriye aittir uçak en pahalı ulaşımdır eğer siz bir malı yetiştiremezseniz o malı o tarihte yollamanızın tek yolu uçaktır uçak size aittir. Bitersiniz yani ya kapat yani dükkânı. Yani o yüzden bence en kötüsü işveren vekili olmak ben hep söylüyorum yani. Biz işimizi iyi yaparsak çalıştığımız kurum da mevzu yetini devam ettirecek mevzu yetini devam ettirirse 400 kişi maaşını düzenli bir şekilde alacak.” (G29: 37K, Fabrikada İşletme Müdürü)*

*“Olmaz mı mesela bazen elemanları korumak zorunda kalıyoruz. O zaman yönetimden saklıyoruz. Bazan yönetimi elemanlara karşı koruyoruz, her iki tarafta haksızsa o zaman arada kalıyoruz, sırf yönetimin istediklerini yapmak zorunda kaldığımız oluyor aslında onu yapmak istemiyoruz o zaman elemanlara karşı çok zor durumda kalıyoruz.” (G31: 28K, Fabrika İşçisi)*

Görüşülen işçilerin birçoğu ise işveren vekillerinin, arada kalmaktan ziyade işverene daha yakın olduğunu, özellikle işçilere kötü davranan şef ve ustabaşlarının ise yönetim tarafından daha çok sevildiğini anlatmıştır.

*“İşveren elemana kötü davranan şefleri sever onu kollar, o yüzden ses çıkaramazsın. Elemanları itip kakıyorsa şef o bir numaradır, mesela anket oldu burada işçiler iyi davranan şefi seçti ama ödülü diğer kötü davranan şefe verdiler o daha başarılı seçildi. Bizim için sıkıştırıyor diye düşünüyorlar.” (G24: 26K, Fabrikada İşçi)*

Ustabaşlarının, durumlarının diğer işveren vekillerine göre farklı olduğu gözlemlenmiştir. Çoğunlukla şefler, müdür ve işçiler ararsındaki ilişkileri düzenleyici bir rol oynamakta, tampon kurum işlevi görmektedirler.

*“Yönetim ve işçiler arasında kaldığım oluyor benim. Oluyor. En çok izin ve vizite konusunda sorun oluyor. Şef gelmeden ben kimlerin viziteye çıkacağını ve izin istediğini nedenleri ile öğreniyorum. Şefe götürüyorum. Eğer çoksa veya ona göre gerekli değilse izin alması bana kızdığı olur. En çok kadın işçilerde zorlanıyorum. Zaten kadın işçi bizim bölümde çok. Biçki dikişle çok işimiz var çünkü burada. Onların hamileliği olduğunda veya eşleri ile kavga ettiklerinde veya mahkeme ile işleyiş olduğunda izin almaları gerekiyor. Çok sık olursa tabi şef kızıyor. Mesela bir tane sara hastası kadıncağz var bir de bir kız var psikolojik bayılıyor hep. Onları çıkarmayı bile düşündüler. Ama genel olarak dinlerler beni. Ben olmasam müdür ve şef olanlardan çok zor haberdar olur. Bilemezler istiyor işçiler, işçiler de bilmez ne yapsalar daha iyi olur. “(G41: 45K, Fabrikada Ustaşa)*

#### **4.1.6 Denetim**

İktidarın olduğu yerde direniş, direnişin olduğu yerde iktidar olduğu varsayımından yola çıkarak örgüt içi denetim mekanizmalarının da neler olabileceği bu bölümde tartışılacaktır. İşçilerin direniş stratejilerinin ne olduğunu anlamak amacıyla tabi oldukları denetim mekanizmaları sorgulanacaktır. Burawoy (1985)’e göre örgüt içi denetimi belirleyen şey örgüt yapısıdır. Dolayısıyla örgüt yapısı işçilerin direnme potansiyellerini de etkileyecektir. Daha bürokratik daha kurumsal işyerlerinde, yöneticilerin kendileri de daha fazla baskı altında olduklarından denetim daha sıklıdır. Ortaya çıkabilecek çatışmalar karşısında sunulan çözümler de daha sert olacaktır. Bu bağlamda daha kurumsal ve formel işyerlerinde denetimin yoğunluğuna bağlı olarak direnişin de daha az olması beklenebilir. Bürokratik kontrolün yoğunluğu, görev tanımlarının son derece sıkı olması çatışmanın ortaya çıkma olasılığını da minimuma indirir. Buna karşın zayıf ve formel olmayan bir işyerinde bireysel ve kollektif direniş imkanın bol olmasına rağmen atölye içi ilişkilerin yakınlığı bunu engelleyebilir. Araştırma sürecinde denetim ve direniş arasında ilişki kurabilmek için işçilere denetimin yoğun olup olmadığı, hangi araçlarla sağlandığı, işçilerin denetim mekanizmaları karşısında hangi stratejiler geliştirdikleri sorulmuştur. Denetimin yoğunluğu ve niteliği ile işçilerin direnme



potansiyeli ve stratejileri arasında bir bağ olup olmadığı sorgulanmıştır. Burawoy'ın teorisine paralellik gösterecek verilere ulaşılmıştır.

Denetim, bürokratik ve kültürel olabilir. Ray (1986: 293)'e göre bürokratik denetim işçilerin öyleymiş gibi davranmasını sağlar. Ancak kurallara uyuyormuş gibi yapmak, kuralların içselleştirildiği anlamına gelmez. Ancak kültürel ve ideolojik denetim bunu yapabilir. Kunda (1992: 211) 'ın normatif denetim adını verdiği, denetim biçiminde işçiler salt ceza veya ödül için değil, şirketin en iyisi olduğunu düşündükleri için öyle davranırlar. Şirketin hedefleri ile kendi hedefleri arasında güçlü bir özdeşim kurarlar. Çalışma sürecinde fabrika ve fason atölyelerde denetim biçiminde bir farklılaşma gözlenmiştir. Kurumsal yapıları oldukça güçlü olan fabrikalarda daha bürokratik bir denetim varken, birincil ilişkilerin güçlü olduğu atölyelerde ideolojik denetim çok daha baskındır. Bu durumda birincil ilişkilerin güçlülüğü kadar, işçilerin sayısının az olması da etkilidir. Fason sahibi, işçiler üzerinde daha doğrudan bir denetim sağlamaktadır. İşçilere kendileri için önemli olduğu hissi uyandırması çok daha kolay olmaktadır. Bu tarz denetime tabi olan işçilerin, bürokratik denetime tabi işçilerden çok daha fazla mutlu olduğu ve çok daha az direniş geliştirdikleri gözlemlenmiştir. İdeolojik denetimin, işçiler için en büyük dezavantajı bu noktadadır. Çoğu zaman gerçek niyeti gizleyen bu denetim biçimi, işçilerde sahte bir değerli olma duygusu yaratır. İşveren çıkarlarını ile fazlaca özdeşim kuran işçiler, çalışma koşullarının tüm olumsuzluklarına rağmen mevcut duruma direnmeyi gerekli görmezler.

#### **4.1.6.1 Otorite Yapısı**

Araştırma sürecinde gidilen fabrikalarda denetimin, tepeden aşağıya doğru, klasik otorite yapısı ile sağlandığı gözlemlenmiştir. En üste genel müdür, sonra

bölüm müdürleri, bölüm şefleri, ustabaşları, yönetime yakın işçiler ve diğer işçiler olmak üzere üstten alta doğru bir yapı mevcuttur. Fabrika içi denetimin, ana eksenini bu yapı oluşturmaktadır. Teknolojik donanımlar, ceza sistemleri, iş akış süreçleri bu ana eksenin tamamlayıcısı konumundadırlar.

*“Ben de çok istiyorum ricayla minnetle çalışmak bir kere söylediğimde herkesin onu söylediğim şekilde tüm önemiyle anladığı anlamasıyla geri dönmeyi çok istiyorum ama olmuyor yani bir şekilde sesin yükselmeden o korkuyor caydırıcılığı vermeden bir şey alamıyorsun. Ben denetimi sürekli tepelerinde durarak hep kontrol ederek sağlıyorum. Kontrol edemediğim yerde adamlarım var. Çünkü işe başladığımdan beri günlük üretimleri ben girerim işletmenin. Günlük üretim demek bir gün önce yapılan üretimi bilgisayara kilolarını hesaplayarak kaydetmek dosya bazında geçmişe dönük veri oluşturur hem de ne kadar mal ürettiğini takip etmemizi sağlar. Bunları girerek bir gün önceki programla gerçekleşen arasında ki farkı görüyorsunuz bir yanlışlık var mı yok mu ki ona zaten ihtimal yok ben yönlendirdiğim için kesim dikim ayağını bireysel olarak da denetim olarak da makinecilerin sayısını da ilk mal ulaştığında etüt olarak belirliyorum. O saatlik sayıları işletmeye ben veriyorum planlamayı da veriyorum benim verdiğim sayılara göre program yapıyor. Böyle bir ürün var kaç saatte çıkar haber veriniz. Makinecilerin sayısını ona göre belirliyorsun otomatin sayısını metrajlarla kontrol ediyorsun. Her temizlikçinin makinecinin diktiğine temizlemesi gereken mal miktarı var her kalite kontrolcünün yaptığı işe göre yapması gereken sayı var paket masasının kullanılan aksesuara göre çıkan mal belli denetlenmesi gerekiyor kendi metraj kayıtları var oradan takip ediliyor. Adamlar malı sayarak bana getirirler.” (G29: 37K, Fabrikada İşletme Müdürü)*

Araştırma sürecinde ortaya çıkan bir diğer önemli bulgu da, fabrika içi denetimde ustabaşlarının kilit bir rol oynadığıdır. Ustabaşlar işçiler ve diğer işveren vekilleri arasında tampon bir kurum görevi görürler. Böylece işçiler, iktidarın gerçek temsilcilerinden uzaklaştırılmış olurlar. İşçi için müdür ya da şef doğrudan ulaşılabilecek tepki verilebilecek biri olmaktan çıkar. Onun muhatabı gene bir işçi olan ustabaşıdır. İşçiler, ustabaşlarına tepki verseler dâhi bunların birçoğunun daha üsttekilere varmayacağını bilirler. Bu durumdan ustabaşları da büyük zevk duymaktadırlar. İşçileri denetleyebilme hakkına sahip olabilme, ustabaşlarının kendilerini işçiden çok işveren gibi görmelerine sebep olmaktadır.

Ustabaşlarının özellikle işçilikten gelen şeflerle çok daha yakın olduğu, denetim kurma konusunda çok daha koordineli çalıştıkları gözlemlenmiştir. Buna karşın üniversite mezunu olan şeflerin ve müdür yardımcılarının denetim kurma biçimlerini modern ve hataya açık görmektedirler. İşçiler ise ustabaşlarına rahatlıkla tepki verebildiğini anlatmıştır. Buna karşın bazı işçiler ise ustabaşlarından yönetime yakın olmaları sebebiyle çekindiklerini söylemişlerdir.

*“Denetim ustabaşları sayesinde sağlanıyor. Zaten seni ilk ustabaşı görüyor. Onla irtibatlık yaparsın. Ustabaşı hayır bu iyi değil dedikten sonra alınmaz. Onun dediği dedik. Zaten makineye bütün şeyi yapan o. İş bilen o. İlk ustabaşına hesap verirsin. Ustabaşı denetler. Önden ne yapılacaktır mesela diyelim şort önden hazırlık başlardı arkaya gidene kadar biterdi. Mal biterdi mesela gömlek herkes bir parçasını dikerdi.” (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

*“Fabrika içi denetim bölümler içinde şefler tarafından sağlanıyor. Bölümler toplam kontrolü işletme birimleri tarafından patronlar da pek işletmelere karışmazlar çünkü sorumlu olunan bölümlerde sorumlu insanlar vardır. Hangi birimde hata olduğunu zaten mamul sırasıyla girdikten sonra hatayı bir birim yaptıktan sonra işi diğer birime aktarmak durumunda bir zincirin halkası gibi düşünün bir halkadaki sorun diğer bir halka tarafından tespit edilir.” (G18: 40E, Fabrikada işletme bölümü müdürü)*

*“Herkesin yaptığı iş belli, biri malı bir kişi poşet yapıyor bir kişi yapıyor bir kişi katlıyor oradan kimin hata yaptığı biliniyor. İşin akışında zaten kim hata yaptıysa ortaya çıkar. O zaman da seni ustabaşı, şef uyarır, bir daha düzgün olsun derler.” (G44: 24K, Fabrikada işçi)*

Fason atölyelerdeki işçiler, üzerlerinde kurulan denetimi fason sahibi veya onun eşiyle kurdukları birincil ilişkiler sebebiyle, fabrikadaki işçiler gibi hissetmemektedirler. Ayrıca bu işçiler, denetimin kaynağı olarak üretim yaptıkları fabrikaların müdürlerini görmektedirler. Kendi işverenlerinin de bu müdürler tarafından denetlendiğini, bu yüzden de işi çok düzgün yapmaları gerektiğine inanmaktadırlar.

*“Bizim atölyede kontrolleri müdür yapıyor, fabrikadan geliyor yaptığımız işe bakıyor, ona göre iyi yapmasak bırakır burayı. Abla (fason sahibi)l da biz de işsiz kalırız.” (G45: 25K, Fason İşçi)*

Fabrikada çalışan işçiler arasında denetimle ilgili diğer bir şikâyet konusu, denetimlerin, fabrikaların üretim yaptığı uluslararası şirketlerin temsilcilerinin fabrikaya geldiği dönemlerde çok daha fazla olmasıdır. Görüşülen işçiler, fabrika içi denetimin yoğun olduğuna denetime gelenleri inandırmak amacıyla yönetimin çok daha sertleştiğini, bazen işten çıkarma vakalarının bile yaşanabildiğini anlatmışlardır.

*“Çok sıkıntı çekiyoruz, denetim eşimin çalıştığı atölye gibi değil, ustabaşları sürekli gezer. Bir de biz Puma, Benetton gibi markaları üretiyoruz her altı ayda bir yurtdışından onun denetçileri gelir. O zaman bayağı ortam kötü olur, sırf onlar görsün diye ufacak bir iğneyi unut, beğenmezler ise seni işten çıkarırlar, ceza pek olmaz, onla uğraşmazlar.” (G22:30E, Fabrikada işçi)*

#### **4.1.6.2 Teknolojik Donanım ve Kameralar: Gözetim**

Çalışma sürecinde gidilen fabrikalarda kameraların, numara ve kart sistemlerinin, işçilerin denetlenmelerinde kullanıldığı gözlemlenmiştir. Ayrıca fabrikaların iç mekânları da işçiler üzerinde sürekli gözetim ve denetim yapmaya olanak sağlayacak şekilde düzenlenmiştir. Üretim hattı, tek bir merkezden gözlemlenebilecek şekilde tasarlanmıştır. Bu yapılanma, Bentham’ın panoptikon kavramını, çağrıştırmaktadır. Panoptikon, merkezi bir kontrol kulesi etrafında inşa edilmiş, çalışanların, hastaların ya da suçluların sürekli olarak gözlemlenmesine olanak sunan bir mimari şeklidir. Bu sistemde bireylerin yaptığı her şey, gözetleyen tarafından görülürken, gözetleyen kendini panjurlar, bölmeler, cam gibi nesnelere kamufle eder. Ancak herkes onun orda olduğunu ve kim olduğunu bilir (Foucault,2005:224).

İç ve dış güvenlik amacıyla da kullanılan kameralar, özellikle üretim hattı, paket ve koli bölümünde işçilerin de görebileceği noktalara yerleştirilmiştir. Kameraların zaman zaman kayıt dışı bırakılması, kamara sistemlerinin kontrol kadar işçiler üzerinde korku yaratmak amacıyla da kullanıldığının bir göstergesi sayılabilir. Fabrika içinde denetim amaçlı kullanılan bir diğer donanım işçilerin fabrikaya giriş çıkışlarını ve bölümler arası geçişlerini kontrol eden elektronik kartlardır. Bu kartlar sayesinde fabrika içinde işçilerin nerde oldukları, işe geç kalıp kalmadıkları kolaylıkla kontrol edilebilmektedir.

*“Denizli’de fabrikalarda denetimin nasıl sağlandığı üzerine birçok şey biliyorum. Çok uzun yıllar önce çalıştığım bir nakışçıyla konuşmuştum. Çok ilginç bir tespitlerini söylemişti bana tuvalette vakit geçirmeyle ilgili. Nasıl denetliyorsunuz dedi? Biz de sistem kartı vardır fabrikaya giriş ve çıkışlarımız o kartlarla kontrol ederiz kimlik kartları barkot okuyucu kart baskı makinesinde sabah girerken basıp çıkarken okutuyorlar onu. Aynı makineden onu tuvalete turnike koymuşlar. Turnike o kartla açılıyormuş girişte ve çıkışta çift yönlü turnike koymuşlar dehşet akıllica. Tabi o zaman ki zaman sigara içme olayı çoktu tuvaletlerde hem yangın bu tarz yerler için çok tehlikelidir hem de vakit kaybı. Adamlar girişte ve çıkışta turnike koymuşlar kartını okutmadan açamıyorsun orayı okutmadan da çıkamıyorsun senin tuvalette kaldığın süreçlerde kayıta. Ben bunu çok istememe rağmen bir türlü yapamadık. Ya biz gerektiği kadar vakit ayırmadık.” (G29: 37K, Fabrikada İşletme Müdürü)*

İşçilere kameralar tarafından izlenmenin iş verimlerini nasıl etkilediği sorulmuş, gözetimin işçiler üzerinde stres yaratıp yaratmadığı sorusuna yanıt aranmıştır. İşçilerin birçoğu kamera sistemlerinin, sürekli olarak kayıta olduğunun farkındadır. Başlarda alışmanın zor olduğunu belirten işçiler, bir süre sonra kameralara duyarsız hale geldiklerini söylemişlerdir. Bu durum, işçiler tarafından geliştirilmiş olan bir savunma stratejisi olarak değerlendirilebilir. Sürekli baskı altında çalışmanın zorluğu göz önünde bulundurulduğunda işçiler, bir süre sonra bilinçli ya da bilinçsiz olarak kameraları görmezden gelmeye başlamış olabilirler.

*“Denetim ustabaşları ve numaralarla sağlanıyordu bir de kameralar vardı ilk çok tuhaf geldi sonra alıştık, başta elin ayağına dolaşiyor sonra unutuyorsun herkesin bir numarası vardı. Burada öyle olmuyor herkes birbirinin hatasını hemen düzeltiyor, ama benim sıkıntım yoktu, alışmıştım, çıkarmasalar daha da çalışırdım.” (G21:27K,Fabrikada işçi)*

*“İçeri komple kamera döşeli özel bir güvenlik şirketi ile anlaşıldı, sürekli izleniyoruz, onlar kayıt oluyor sonrasında görşünler diye, bu durum işçileri rahatsız ediyor, ama en sonunda herkes alışıyor. ” (G22:30E, Fabrikada işçi)*

*“Kamera yüzünden kafanı kaldırmadan çalışıyoruz valla hiç kamera tarafına bakmamaya çalışıyorum.” (G24: 26K, Fabrikada İşçi)*

İş akışı esnasında hangi işçinin hata yaptığını kontrol edebilmek için numara sistemleri kullanılmaktadır. Her işçiye bir numara verilmekte, işçiler de yaptığı her ürüne kendi numarasını yapıştırmaktadır. Böylece bir sonraki bölümde hangi işçinin hata yaptığı kontrol edilebilmektedir. Hatalar ise ustabaşına bildirilmektedir. Her işçinin yaptığı hata düzeltmek için kendisine gönderilmekte, her işçi kendi yaptığı hatadan sorumlu tutulmaktadır.

*“Mesela ben paket bölümündeydim, bize konfeksiyondan mal geliyordu, iplik kalmayacak iyi temizleyin diyorlardı, herkes, kendi paketlediği malın üzerine kendi numarasını yapıştırıyordu, böylece kalite kontrolde kimin hata yaptığı ortaya çıkıyordu, ustabaşına o numarayı söylüyor, ama genelde işçi işçiyi kolluyordu. Mesela çok hatan çıktıysa o hafta, kontroldeki işçi idare ediyordu, elden veriyordu biz de düzeltiyorduk hemen, ama her zaman da kollayamayabilir.” (G 46:27 K, Fason işçi)*

Teknolojik donanım, numara ve kamera sistemlerinin denetim amacıyla kullanımına fason üretim yapan atölyelerde rastlanılmamıştır. Bu durumun temel sebepleri arasında denetimin fason sahibi veya birinci derece akrabası tarafından doğrudan sağlanması, mekânsal olarak atölyelerin bir odadan oluşması, niceliksel olarak doğrudan denetime imkân verecek sayıda işçi çalıştırılması sayılabilir. Çoğunlukla atölye sahibinin arabasıyla işe getirilen işçilerin giriş çıkışlarının kontrolü için ek bir kontrol mekanizmasına ihtiyaç duyulmamaktadır.

#### 4.1.6.3 Ceza

Ceza, iktidarın denetim kurma yöntemlerinden biridir. Her türlü kurumsal yapı içinde ceza vermenin temel mantığı, daha sonra ortaya çıkabilecek benzer olumsuz davranışları önlemektir. Bu yüzden her türlü ceza sistemi, örtük de olsa gözdağı verme üzerine kuruludur.

Araştırma süresince gidilen fabrikalarda işçilere ne tür cezaların uygulandığı, uygulanan bu cezalar karşısında işçilerin tepki verip vermedikleri sorgulanmıştır. En sık rastlanılan ceza, işçilerin kendilerinden talep edilen mal sayısını yetiştirememeleri durumlarında öğle yemeği veya çay molalarına çıkarılmamaları veya bu mola sürelerinin kısılmasıdır. Ceza, işçilere şef ya da ustabaşları tarafından uygulanmaktadır. Molalarda işçilere verilen çalışma cezası, cezayı uygulayanlar tarafından oldukça normal karşılanmaktadır.

*“Uyarıda bulunurum önce sözlü olarak yalnız bu dikkate alınmazsa yaptığı hatayı telafi etmesi için normal iş zamanı değil de molalarını kısarım, telafi etsin diye.” (G31: 28K, Fabrika İşçisi)*

Cezanın muhatabı konumundaki işçiler için durum farklıdır. Verilen sayıyı yetiştirememeleri korkusu, işçiler üzerinde büyük bir strese neden olmaktadır. Ceza alma korkusu, işçilerin hata yapma, verilen işi yetiştireme olasılıklarını da arttırmaktadır. Yemek veya çay molası cezası tek tek bireylere uygulandığı gibi bir bölüme ya da o bölüm içinde çalışan bir gruba toplu da uygulanabilmektedir. Çalışma sürecinde bu cezayı defalarca almış birçok işçi ile görüşülmüştür. Ancak hiçbiri yasal hakları olan molalarının kesilmesine itiraz etmemişlerdir. Gerekçe olarak ise işi yetiştirememelerini göstermektedirler. Bazı işçiler ise daha önceden işi yetiştiremediklerinde yevmiyelerinin kesildiğini, bu durumunun daha tercih edilebilir olduğunu vurgulamışlardır. İşçiler için en hayati noktalardan biri aldıkları

ücretler ve bu ücretlerin sürekliliğidir. Ücretlerinde yapılabilecek en küçük kesinti, gider dengelerinde bozulmaya neden olmaktadır. Bu yüzden en ağır ceza olarak ücretlerinden kesinti yapılmasını ve işten çıkarılmayı görmektedirler. İşçilere öncelikli olarak en ağır cezanın verilmesi, sonrasında ise daha hafif cezaların verilmesi, ortaya çıkabilecek direnişlerin engellenmesinde kullanılan bir yöntemdir. Aynı davranış karşısında önceden yevmiyeleri kesilen işçilerin, iş yetişmediği zaman yasal hakları olan molalarda çalışmayı kabul etmeleri, bu yöntemle sağlanmış olmaktadır.

*“Çıkarmak zorundasınız zaten o sayıyı yoksa çayından yemeğinden gidiyor. Tüm bunlar başımızdaki ustabaşı yüzünden oldu. Bizi savunmayıp yani direktten 140 diktiğimiz halde 180 e direk yükseltti. Bir arkadaşımız o sayıyı çıkardığı için bu kadar zamanda bu kadar mal dikilir dedi, bu sefer dikemeyenler çok oldu, o zaman da yemek, molaya çıkmama cezası alıyoruz. Öyle olunca da daha fazla strese giriyorsun. Mesela 10 sayı eksik olsa rahat rahat çalışsa insan belki o kadar sinire strese girmeyecek belki o kadarda hata yapmayacak. Âmâ sayıyı çıkaracağım diye mala bazen dönüp bakamıyorsun atıyorsun sana geriye geliyor hata olarak yazılıyor. Önceden yevmiyemiz kesiliyordu şimdi pek seslenmiyorlar. Ama tekrar kesilir diye korkuyoruz tabi.” (G42: 35K, Fabrikada işçi)*

*“Mesela grupça veya kişi de ceza alınabiliyor. Eğer bir masa işi yetiştiremezse hep beraber çay saatine çıkarılmadığımız oldu. Ya da yemeğe en son bizim bölüm gönderiliyor. Çok büyük hata olursa yevmiyeni keserler. En kötüsü işten çıkarılmaktır.” (G2: 22E, Fabrikada işçi)*

Ustabaşları ve şefler tarafından işçilere uygulanan bir diğer ceza yöntemi kızmak veya kısa süreliğine o işçi ile iletişimi kesmek veya o işçiye yeni işler vermektir.

*“Şef bütün masayı azarlar. Yükleme yetişmezse herkes kalır fabrikada. Ya da kimse molaya çıkamaz.” (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

*“İşçiye herhangi bir ceza herhangi bir şey olmaz ikaz edilir sadece. Öyle yani çok ağır büyük bir hasara neden olmadığı sürece yaptırımı budur. Ama zarar ettirirse büyük atılır. Tek tek ceza ile kimse uğraşmaz”(G18: 40E, Fabrikada işletme bölümü müdürü)*



Fabrika içinde uygulanan bir diğere ceza işçilerin mekânsal olarak yerlerinin değıştirilmesidir. Makineci gibi daha yüksek vasıf gerektiren işler yapan, işçiler işe dair hata yaptıklarında veya şefleri, ustabaşları ile tartıştıklarında diğere işçilere uygulanan sertlikte cezalara çarptırılmamaktadırlar. Bu işçilerin yerine aynı vasıflarda işçi bulmak zor olduğundan daha geçici ama aynı hatanın ortaya çıkmasını engelleyebilecek sertlikte cezalar geliştirilmektedir. Şeflerin ve bölüm müdürlerinin sıklıkla başvurduğu ceza, bu işçilerin başka bir bölüme paketçi, temizlik personeli olarak geçici gönderilmesidir. Bazen benzer uygulama, daimi kadroda olan işçilerin taşeron işçilerin yanına gönderilmesi şeklinde de uygulanmaktadır. Böylece bu işçilere gerekirse daha alt pozisyonlarda çalıştırılabilecekleri yönünde mesaj verilir. Daha vasıfsız işçiler içinse bu durum çok daha ürkütücüdür. Çünkü kendileri için aynı durum, işten atılma ile bile sonuçlanabilmektedir. Bu tarz uygulamalara tabi tutulan işçilerin, hem gittikleri yere hem de eski çalıştıkları bölüme kendilerini ait hissetmedikleri gözlemlenmiştir. Araştırma sürecinde bu uygulamaya tabi tutulmuş olan bir ustabaşı, çalıştığı fabrika için fason üretim yapan bir atölyeye geçici süreyle gönderilmesinin, ne kadar gurur kırıcı olduğunu anlatmıştır. Bu cezayı veren şefle görüşüldüğünde, ustabaşının sert bir ceza almasının diğere işçilere örnek olabileceği, mekândan uzaklaştırmanın da daha derin çatışmaları engelleyeceği düşüncesiyle böyle bir karar verdiğini açıklamıştır. Şavran (2007:120 )'ın çalışması da benzer sonuçları içermektedir. Çalışmaya katılan işçiler, bir şeye itiraz ettiklerinde 10 gün içinde başka bölüme gönderildiklerini belirtmişlerdir. Bu durum, esneklik uygulamalarının, baskı, sindirme, kısıtlama, gözdağı vermeyi örtük ve doğrudan olmayan bir şekilde sağlayan yapısı (Aytaç ve İlhan, 2008:205) ile ilişkilendirilebilir. Farklı işletmelerde

veya aynı işletmenin farklı birimleri arasında sürekli olarak yer değiştirmek zorunda bırakılan işçiler, yaptıkları işe ve dolayısıyla da kendilerine yabancılaşmaktadırlar (Senett, 2002: 73). Cairns ve Beech (1999: 19)'in bu uygulamaların işçiler üzerindeki etkileri ile ilgili yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarına göre sürekli yer değiştiren işçiler arasında, dışlanmışlık ve kendini yabancı olarak görme hisleri oldukça yaygındır.

#### **4.1.6.4 Yönetime veya Patrona Yakın İşçiler**

Fabrika içinde ustabaşı, şef ve müdürlerin denetim sağlamak için seçmiş oldukları bir yöntem de işçiler arasından kendilerine yakın kişileri seçerek böylece iş akış ile ilgili aksaklıkları hemen öğrenebilmekte, anlık müdahalelerde bulunabilmektedirler. Diğer işçiler, bu işçilerin kimler olduğunu bilmekte, bu işçilere karşı açıktan olmasa bile örtük tepkiler vermektedirler. Yönetime yakın işçiler genelde sevilmemekte, *yalaka* gibi isimler almaktadır. İşçiler, her ne kadar bu işçilere karşı tepkili dahi olsalar da yönetime yakınlıkları sebebiyle açık tepkiler vermekten çekinmektedirler. Yönetimin kendine yakın işçiler yoluyla denetim sağlaması, işçiler arasında bir bölünme sağlayarak, işçilerin kollektif direniş noktaları yaratmalarını zorlaştırmaktadır.

*“Büyük fabrikada da denetim çok, orda denetimi ustabaşları yapıyor, onlara patronun adamları deniyor. Öyle çalışıyorlar, işçileri hep onlar takip ediyor, zaten yakın akrabalarını alıyorlar, işçinin ama her şeyine karışıyorlardı, beni rahatsız ediyordu, sürekli gözetim altındasın, biri seni hep gözetliyor, böylesen istediğin kadar işini yap, başını kaldırdığında hep göz göze geliyorsun, daha çok hata yapıyorsun bu seferde işini doğru yap diye kızıyorlar. (G 46:27 K, Fason işçi)*

*“Yönetime yakın işçiler vardı, fabrika içinde olanı ustabaşına götürürlerdi, onlar bize göre daha çok sevilirdi, diğer işçiler bilirdi, ama bir şey yapmazlardı, bildikleri halde ne yapacaksın” (G21:27K, Fabrikada işçi)*

İşçileri denetlemekle yükümlü olan yönetime yakın işçiler ise bu durumu birer sorumluluk ve mecburiyet olarak görmektedir. Durumlarını, oldukça içselleştirdikleri gözlemlenen işçiler, arkadaşlarının durumlarını, hatalarını şef veya ustabaşına iletmeyi, iş akışının bir parçası gibi kabul etmektedir.

*“Eğer işçi yeni ise öğrenene kadar işi yetiremeyebilir. Sabahtan 10 havlu dikecekse 8 tane dikerse bir şey olmaz. Bir süre izlerim ben onu şefe söylüyorum. Ama haftalar geçiyor hala yetişemiyorsa önce onu başka bölüme alırlar. Mesela paket gibi bir yere. Gene yetişemiyorsa çok küçük şeyleri bile hata yapıyorsa temizliğe falan verir şef onu en son çıkarır. Ama pek bu yüzden çıkanı görmedim. Herkes eninde sonunda alışıyor yetiştirmeye.”* (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)

*“İşçileri ben kontrol ediyorum, tabi şefin gözetimi etrafında. İşçilerin bir hatasını gördüğümde düzeltilebilecek bir şeyse düzelttiririm, düzelmeyecek bir şeyse hemen şefe söylerim. Sonuçta sorumluluk onda olduğu için ben mecburum onu söylemeye an bir hata yapılırsa bir şey olduysa yani altından kalkamayacağım bir şeyse mutlaka yani.”* (G47: 34K, Fabrikada ustabaşı)

*“Her bölümde sorumlu işçiler var. Burada sorumlu bensem pakette bir başka bayan kalitede bir başka bayan o oranın sorumlusu yani bir sorun olduğunda o bir üstüne söyleyerek iletiyor. Yani buranın sorumlusu benim ben burayı kontrol ediyorum ben üstlerime yani şefe anlatıyorum o da müdüre anlatıyor.”* (G39: 25E, Fabrikada işçi)

İşçilerden bazıları yönetime yakın olma hallerini öylesine içselleştirmişlerdir ki bu durumlarını, kendi çalışkanlıklarına bağlamaktadırlar. Kendileri gibi işçilerin her fabrikada olduğunu, bu durumun son derece normal olduğunu düşünmektedirler.

*“Yönetime daha yakın işçi tabii ki her işletmede vardır. Bu çalışmayla alakalı çalışan insanı işi bilen insanı herkes sever.”* (G18: 40E, Fabrikada işletme bölümü müdürü)

Diğer işçiler ise bu işçileri sevmediklerini birçok kez vurgulamışlardır. İşçiler arasında bu tarz işçileri, işçi düşmanı olarak nitelendirenlere de rastlanılmıştır. Ancak fabrika içinde yapılan görüşmeler ve gözlemlerde bu işçilere

yönelik açık tepkiler gözlemlenmemiştir. Sadece görüşmeler esnasında böyle olduğu düşünülen işçiler geldiğinde susmalar, o gittikten sonra işaretleşmeler göze çarpmıştır. Bu bağlamda işçilerin yönetime yakın işçilere tepki duysalar dahi onlardan çekindikleri söylenebilir. İşçilerin korktukları şey aslında bu işçilerin temsil ettikleri iktidarın kendisidir. İktidarın, üretimin farklı aşamalarında kendine yakın işçiler üzerinden vücut bulması, diğer işçilerde sürekli olarak gözetlendikleri hissi uyandırmaktadır. Böylece işçilerin sürekli olarak denetim altında tutulması kolaylaşmaktadır.

*“Yalaka deriz biz onlara onlardan vardı çok, tekstilde vardır” (G28: 27K, Fabrika İşçisi)*

*“Olmaz mı öylesi de çoktu, işçi düşmanı işçiler, onlar sevilmeydi pek, bir onların kim olduğu bilinirdi zaten. (G 46:27 K, Fason işçi)*

#### **4.2 İŞÇİLİK DENEYİMİ VE SINIF BİLİNCİ**

İşçilik deneyimi ve sınıf bilincinin, işçilerin direniş stratejileri ile ilişki içinde olduğu varsayımından yola çıkarak bu bölümde bu iki değişken üzerinde durulacaktır. İşçilerin işçilik deneyimleri ile ilgili olarak işçilerin işkolunda geçirdikleri süre, vasıf durumları ve iş bulma deneyimleri değerlendirilecektir.

İşçilerin direnebilme potansiyelleri üzerindeki en önemli değişkenlerden biri de sınıf bilincine sahip olup olmadıklarıdır. Sınıf bilincine sahip işçilerin daha kollektif ve örgütlü direniş stratejileri, geliştirmeleri beklenebilir. Sınıf bilincili ile ilişki olarak işçilerin kendilerini, patronlarını nasıl tanımladıkları, diğer işçilerle ilgili algıları, işveren ve kendi çıkarlarını nasıl değerlendirdikleri ve sınıf meselesine nasık batkıları bu bölümde ayrıca tartışılacak konulardır.

#### 4.2.1 İşçilik Deneyimi

İşçilerin, belli bir işkolunda geçirdikleri süre ve iş deneyimine karşılık gelen işçilik deneyimi, sınıf bilinci ve işçilerin vasıf kazanmaları ile doğrudan ilişkilidir. Özügurlu (2008: 79)'a göre işçilik deneyimi, bir emekçinin yaşam öyküsüdür. Sınıfsal güzergâhlar içinde yolculuğun süresine ve yolun özelliklerine bağlı olarak, geliştirdiği yaşam bağları bu öyküyle yakından ilgilidir.

Sınıf bilinci ve vasıf durumlarının, işçilerin direnebilme stratejileri üzerinde doğrudan belirleyici olduğu varsayımından yola çıkarak, işçilere kaç yıldır aynı iş kolunda çalıştıkları, uzun yıllar aynı iş yerinde çalışmanın kendilerine sağladığı avantajın ne olduğu, vasıflı olmak ve olmamak arasında bir farkın olup olmadığı, vasıflı olmanın iş bulma ve işten çıkarılmada bir avantaj sağlayıp sağlamadığı gibi sorular, Erbaş (1993)'in *Class and Culture: The Cases of Kırıkkale and Ankara*, tezi baz alınarak sorulmuştur.

Çalışma sürecinde işçilik deneyimi, sınıf bilinci ve direnme stratejileri arasında ilişkiye rastlanılmıştır. İşçilerin, aynı iş kolunda kazanmış oldukları deneyimin uzunluğu, vasıf düzeylerini arttırmaktadır. Yüksek vasıflı işçiler ise nadir bulunduğu için, daha değerli olmaktadır. Bu işçilerin işten çıkarılmaları, yerine ikame edilecek işçi bulunmasının zorluğu sebebiyle oldukça güç olmaktadır. Bu durum ise işçilere, işveren karşısında güç kazandırmaktadır. Kolayca işten atılmayacağını bilen işçilerin tepkileri vasıfsız ve deneyimsiz işçilere göre daha fazla olabilmektedir. Bu işçiler iş akışı, mesai, fabrika içi ilişkiler gibi birçok konudaki düşüncelerini şef ve müdürlere daha rahatlıkla ifade edebilmekte, bazı durumlarda ise restleşebilmektedirler.

*“Eğer sen çok yılıksan mesela çok farklı makineyi kullanabiliyorsan korkma, onları hemen atamazlar. Kolay mı öyle ha diyince yerine bulacak aynı adamadan, ben burada bir abla bilirim, boydan tut da tüm makineleri kullanırdı, emekliliğe kadar burada çalıştı.” (G14: 29K, Fabrikada işçi)*

İşçilerin vasıf ve işçilik deneyimlerinin artmasının, onları daha vazgeçilemez duruma getirmesi, işveren vekilleri tarafından da kabul edilen bir durumdur. Şef ve ustabaşları aynı hata karşısında daha vasıfsız bir işçiye çok daha sert tepki verilirken, vasfı ve iş deneyimi yüksek olan bir işçiye çok daha hafif cezalar verebilmekte, bazı durumlarda hatayı görmezden bile gelebilmektedirler.

*“Bazı elemanlar vardır, çok deneyimli, onlar işin hem ayrıntısı bilir hem de burası nasıl işler iyi bilir, onlara gözün gibi bakarsın, öyle çat pat kızılmaz, bir gitse yanarsın. Ben çok bilirim, aynı şeyi başkası yapsa atarsın, ona ses çıkarmazsın, mesela rapor işi, o alır bir şey diyemezsin diğer işçiler almaya korkarlar.”(G18: 40E,Fabrikada işletme bölümü müdürü)*

İşçilerin deneyimlerinin fazla olması, hata yapma risklerini azaltmaktadır. Geçen süre zarfında farklı malları tanıyıp üretebilecek konuma gelen işçiler, daha az hata yaptıkça kendilerine duydukları güvenleri artmaktadır.

*“Çalışıkça deneyimli oluyorsun artık o aşamaları geçtiğin için. Mesela ben ilk sene çok stresli çalıştım. Malda hatalar geliyordu. Mal hangi hatası olacağını bilemiyordum. Çünkü mal öyle bir şey ki ufak bebeğin büyümesinde çeşit çeşit hastalıklar olur ya onun gibi bir şey yani. Hangi maldan ne tür bir şey geldiğini bilemezsin. Bilmiyordum çünkü acemi dim o zamanlar. Daha sonra kumaşları öğrendim hataları öğrenince her kumaştan nasıl bir hata gelir. Her şeyi artık planlayarak gittiğin için stres de ona göre azaldı. Onun dışında streste de şöyle bir şey var, kendine güvencin geliyor. Malına güvencin geliyor. Onları tanıyorsun o stres zaten artık kalkıyor.”(G48: 24K, Fabrikada kalite kontrolcü)*

İşçilik deneyimi, işçilere işten çıkarmada avantaj sağlasa da işe alımlarda bazen sorun olabilmektedir. Bazı müdürler, bölümlerine işçi alırken işi sıfırdan öğretebilecekleri, daha önce başka bir fabrikanın sistemine göre çalışmaya

alışmamış işçileri tercih edebildiklerini anlatmışlardır. Genç işçileri alıp, tamamen kendi sistemlerine göre yetiştirmeyi tercih ettiklerini, sonrasında ise fabrikalarında deneyim kazanmış bu işçileri kaybetmek istemediklerini belirtmişlerdir.

*“Valla en yaşlısı 60 yaşlarında en genci kanun olarak 18 ama biz 18 almayız 20’ler de falan yani daha küçüğü yoktur. Ama birikim dersiniz 35–45 yaşları arasındadır. Gene de benim tercihim bilmeyen almaktır bilmeyen alıp sıfırdan yetiştirmektir. Bence bizim yetiştirdiğimiz kurala göre yetişsin daha iyi ayarı gevşek adam istemem yani. Ama bir tek makineci de işlemez çünkü makinecinin makineyi bilmesi.”*(G29: 37K, Fabrikada İşletme Müdürü)

İşçilik deneyimi, işçilerin farklı ortamlarda çalışıp farklı deneyimler kazanmasına neden olmaktadır. Örneğin fason bir atölyede çalışmanın zorluklarını gören bir işçi, sonrasında sigortalı ve düzenli bir işte çalışmayı çok daha fazla tercih edebilmektedir. Başlarda kötü koşullarda çalışan işçiler, düzenli bir işe sahip olduklarında çok daha fazla tavizkar ve kabullenici olduklarını anlatmışlardır. Bu işçiler arasında işlerini kaybetmek korkusu çok daha fazladır. İsyan etme ve direnme konusunda çok daha fazla çekimser davranmaktadırlar.

*“Daha önce ben fasonda çalışıyordum. O yüzden bu iş benim için çok önemli, o çalışma koşullarını gördüm, yerin belli değil, sigortan belli değil, doğum yapınca artık orda çalışmazdım sonra buraya geldim.”* (G49: 32K, Fabrikada işçi)

İşçilik deneyimi ile ilgili olarak örneklem kapsamında ulaşılan önemli bir bulgu da araştırma sürecince görüşülen fason işletme sahiplerinin önceden işçi olarak çalışmış olmalarıdır. Belli ölçüde deneyim kazanan işçiler, ailelerinden aldıkları borçlar, köydeki arazilerini satmalarından elde ettikleri kazanç, kendi birikimleri ve banka kredisi gibi yollarla fabrikalara fason üretim yapan atölyeler kurmuşlardır.

*“5–6 yıl oldu burayı açalı öncesinde ben de işçiydim, eşimle toprağımızı sattık köyden tamamen buraya göçtük, önce ikimizde işçi olarak*

*çalıştık on yıla yakın sonra ikimizde işten ayrıldık. Biriktirdiklerimiz de köydeki toprağın parasının üstüne koyduk, burayı açtık. Söylemeyi unuttum bir de kredi çektik, sonra köyden akrabalarından kişileri arardık, buraya çağırdık. Burada hep beraber çalışıyoruz, buraya yakın bir mahalle var hepimiz oraya yerleştik, sabahları beraber gelip gidiyoruz.” (G8: 37E,Fason Sahibi)*

İşçi deneyiminden gelip kendi işine sahip olan fason atölye sahipleri sorumluluklarının artmasına rağmen, işçi olmaktan kurtuldukları için mutlu olduklarını, ancak işçi olmaları sayesinde işi öğrendiklerini de belirtmişlerdir.

*“Eşim hala tekstilde işçi, ben de büyük bir fabrikada çalıştım, 400 işçi vardı orda, makineci olarak, sonra ustabaşı olunca işi öğrendim, ya dedim kendi kendime ben niye fason iş yapmayım, zaten tanıyorum buradakileri. Bir cesaret geldi, o fabrikaya bu fabrikaya eş dost derken, ama bu sefer de sorumluluk arttı işçi gibi değil, bir kere işin içine devlet girdi. Vergisi, sigortası, gene de Allah’a şükür, artık işçi değilim.”(G37: 37K, Fason sahibi)*

İşçilerin iş bulma deneyimlerinin, işçilik deneyimleri ve sınıf kimliğinin oluşum sürecinde içinde önemli bir yeri vardır. İnsel, Buğra ve Adaman (2004)’ın “Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü” adlı çalışmanın sonuçları iş bulma süreci ve işçi kimliğinin oluşması arasındaki ilişkiyi ortaya koyar niteliktedir. İşçilerin hemşerilik, siyasal bağlantılar gibi ağlarla iş bulmaları, bu alanlardaki kimliklerinin sınıf kimliğinin önüne geçmesine sebep olmaktadır (İnsel ve ark., 2004: 20). Benzer sonuçlara araştırma sürecinde gidilen fason atölye ve fabrikalarda rastlanılmıştır. Özellikle fason atölyelerde çalışan işçilerin çoğunluğu, atölye sahibinin akrabası ya da köylüsüdür ve işi bu ilişkiler üzerinden bulmuştur. Bu işçiler, kendilerini işçi değil fason sahibinin yakını, atölyeyi ise aile ortamı olarak gördüklerini vurgulamışlardır.



Fabrikalarda görüülen işçiler ise işverenin tanıdığı veya akrabası olmaktan ziyade ustabaşı veya diğer işçilerin aracılığıyla daha dolaylı bağlantılarla işe alınmışlardır. İşçiler arasında kendi akrabası köylüsü veya eşini işe sokmak yaygın bir davranıştır. Aynı fabrika içinde eşiyile birlikte çalışan birçok işçiye rastlanılmıştır. Yıldırım'ın Gebze'de metal işkolundaki dört fabrikada yapmış olduğu çalışmanın sonuçları da benzer bulguları içermektedir. Çalışmaya katılan işçiler arasında aynı fabrikada en az bir akraba veya hemşeriye sahip olanların oranı % 84'lere ulaşabilmektedir (Yıldırım, 1996: 152). Bu oran, Nichols ve Suğur (2005:50)'un Gebze'de otomobil fabrikasındaki çalışmalarında % 96'a ulaşmaktadır.

*“Yakın akrabalar buldu, hep öyle değil mi kızım. Her ne iş olursa olsun mutlaka bir aracı lazım. Merdiven silmek olsun aracı olmadan olmaz.”* (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)

*“Ben köydeydim, çalıştığım fasonun sahibi, beni bu binanın inşaatı için köyden getirdi, sonra sen temelli çalış dedi, sigortanın hatırına kaldık burada, o zamandır bu zamandır hep burada çalıştım, başka bir yere gitmedim.”* (G16: 23E, Fason işçi)

*“Ben çocukken bu işe fason da ayakçı olarak başladım, ayakçı olmak oturmadan böyle makinecilere mal verme getir götür işleri yaparak, sigortasız başladım, ablamın arkadaşıydı oranın sahibi.”* (G31: 28K, Fabrika İşçisi)

Türkiye'de işçilerin genellikle geleneksel bağlar üzerinden iş bulduklarını ortaya koyan başka çalışmalar da bulunmaktadır. Tanıdığı, köylüsü işçiyi işe almak işveren tarafından da tercih edilen bir durumdur. Makofsky (1977: 69)'ın İstanbul'daki fabrikalar üzerine yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarına göre fabrika sahipleri genellikle kendi hemşehri ya da tanıdıklarını işe almayı tercih etmektedirler. Bu durumun gerekçesi olarak ise bu ilişkilerle istihdam ettikleri işçilerin geleneksel değerlere sahip olacakları ve böylece de kendilerine itaat etme

şanlarının yükseleceğini göstermişlerdir. Görüşülen işverenler, tanıdık ve bildik işçilerle çalışmanın, güven duygusuyla ilgili olduğunu anlatmıştır.

*“Çoğu akrabamızı, köyden, çağırdık, köyde işler eskisi gibi değil, kızlar da şehre gelmek istiyor, birçoğu geliyor, hem böyle daha güvenli, en nihayetinde işimizi emanet ediyoruz, onlara da ekmek oluyor. Bu civarda uygun bir ev buluyoruz, öyle öyle, ya da bir tanıdığın çok bildiği biri olursa alıyoruz.” (G8: 37E,Fason Sahibi)*

Fason işletme ve fabrikalarda işçiler tanıdıklar aracılığıyla bulunduğu gibi başka yöntemlerle de temin edilmektedirler. Fason atölyelerde çalıştırılan işçi sayısı az olduğundan işverenler arabalarına veya atölyelerinin camına yazı asarak da işçi alabilmektedir. Fabrikalarda ise civar köylerden toplu olarak işçi bulunması, yaygın bir yöntemdir.

#### **4.2.2 Sınıf Bilinci**

İnsanlar, kendi istemleri dışında daha önceden belirlenmiş üretim ilişkileri içinde doğarlar. Tüm üretim ilişkileri, sömürü ve çıkar çatışmasını içinde barındırır. İnsanların bu ilişkiler içinde işgal ettikleri yer ise nesnel sınıf konumlarıdır. Nesnel sınıf konumlarına, her türlü sınıf mücadelesinin geliştiği zemini oluşturur (Thompson, 1966:10). Ancak ne sınıf mücadelesinin ne de ona temellik edecek sınıf bilincinin kendiliğinden ortaya çıkması beklenemez. Kişiler, süreç içinde buldukları nesnel sınıf konumlarını bağlı olarak bir takım deneyimler yaşarlar. Bu deneyimler ise bilinçlerini şekillendirir, bir sınıf olarak davranmalarını sağlar. Bu bağlamda sınıf bilincinin, ağırlıklı olarak üretim ilişkileri tarafından belirlenen kültürel kodlamalarda karşılık bulan, insanların deneyimlemeleri sonucu elde edilen bir olgu olduğu söylenebilir (Thompson, 1994 akt Berber, 2003: 21).

Mann (1973:12), sınıf bilincinin dört aşamada oluştuğunu iddia eder. Birinci aşama sınıf kimliğinin oluşmasıdır. Kişinin öncelikli olarak kendini işçi sınıfının bir parçası olarak görmesi gerekmektedir. İkinci aşama birinci aşamayı bütünler niteliktedir. Kişinin kendini tanımlayabilmesi karşısındakini tanımlayabilmesine bağlıdır. Karşısındakini öteki olarak tanımlarken aslında kendini de tanımlamış olur. Üçüncü aşama sınıf kimliğini, toplumun ve bireysel durumunun temel belirleyicisi olarak görmesidir. Son nokta ise mücadele edilerek alternatif bir toplum modeli arzusu içinde olup olmadıklarıdır. Kuşkusuz ki Mann bu sınıflandırmasında ideal tiplerden yararlanmıştır. Her bir işçinin aynı aşamalardan geçmesi veya tüm aşamaları tamamlaması da beklenemez. Ancak Mann'ın sınıflandırması yardımıyla araştırmaya katılan işçilerin sınıf bilincine sahip olup olmadıkları hakkında sınırlı da olsa fikir sahibi olunabileceği düşünülmüştür. Bu yüzden Mann'ın sınıflandırmasından yola çıkarak işçilere işçi olmanın ne olduğu, işçi olmanın zor yanlarının neler olduğu sorularak kendilerini tanımlamaları istenmiştir. Esneklik uygulamaları ile birlikte işçilerin vardiyalı, yarı zamanlı gibi kategoriler altında istihdam edilmelerinin sınıf bilinci ve bütünlüğünü zedelediği konusunda varsayımlar bulunmaktadır. Örneklemin sınırlılığı içerisinde fabrikada ve fason atölyede çalışan işçilerin birbirleri hakkındaki düşüncelerinin neler olduğu sorgulanarak biçimsel farklılaşmaların işçilerin sınıf algısını etkileyip etkilemediğine bakılmıştır. Mann'ın sınıflandırmasının ikinci basamağı olarak işçilere patronun ne demek olduğu, patron ve işçinin çıkarlarının ortak olup olmadığı sorulmuştur. Üçüncü aşamada işçilere Türkiye'nin en önemli meselesinin ne olduğu sorularak sınıf meselesinin öncelikleri arasında olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

#### 4.2.2.1. İşçilerin Kendilerini Tanımlama Biçimleri

İşçilerin kendilerini tanımlama biçimleri hem üretim süreci hem de gündelik yaşamda girdikleri ilişkiler, deneyimler sonucunda oluşur. Çalışma ve gündelik yaşamı daha iç içe olan işçiler, biz ve onlar ayrımını daha kolaylıkla yapar ve kendilerini genellikle çatışma üzerinden tanımlar. Gündelik ve ev yaşamı ile iş yaşamı, birbirinden kopuk olan işçiler ise daha bireyselleşmiştir. İşçilerin bireysel bir yaşam sürmeleri, sınıf bilinci geliştirmelerini engeller. İkinci grupta yer alan işçilerin temel güdüleyicisi ücret ve tüketimdir. Sendikaya üye olsalar bile sendikaları ücret artışlarındaki araçlar olarak görürler (Lockwood, 1975: 21). Araştırma sürecinde işçilerin gündelik ve çalışma yaşamlarının birbirlerinden oldukça kopuk olduğu gözlemlenmiştir. İş dışı zamanlarda işçiler birlikte yok denecek kadar az zaman geçirmektedir. Özel hayatlarında oldukça sınırlı bir paylaşım içinde olan işçilerin, sendika veya meslek örgütüne de üye olmaması, işçilerin kendilerini bir sınıf olarak tanımlamalarını güçleştirmektedir. İşçilerin verdikleri cevaplar, bu varsayımı güçlendirmektedir. Öyle ki işçilere işçi olmanın ne demek olduğu sorulduğunda verdikleri cevaplar sınıfsal bir temelden yoksundur. İşçiler, kendilerini tanımlarken emekçi, üreten gibi sınıfla ilişkili olabilecek kavramların hiçbirini kullanmazken, patronun dediğini yapmak, kölelik, çalışmak, fakir olmak, mecburiyet gibi kelimeleri, tercih etmektedirler. İşçilerin kendilerini emekçi, üreten gibi kavramlar yardımıyla açıklamamaları, işçilerde sınıf bilincinin olmadığı gibi yorumlanabileceği gibi kendilerini köle gibi kavramlarla yardımıyla açıklamaları işçilerin sınıf konumuyla ilgili bazı şeylerin farkında oldukları ancak bu farkındalığının sınıf bilinci geliştirmek konusunda yetersiz kaldığı yönünde yorumlanabilir. Buna karşın sendikal örgütlenmenin mevcut olduğu Seydişehir

Alimunyum fabrikasında yapılmış olan bir çalışmada, işçilerin tamamı kendilerini tanımlarken emekçi kavramını mutlaka kullandığı saptanmıştır (Berber, 2003: 113). Benzer şekilde örneklemin üçte birinin sendika üyesi olduğu, Eskişehir İşçi Profili araştırmasında, işçilerin kendilerini tanımlama biçimleri arasında en yaygın cevap sosyal bir sınıf olmuştur (Altan ve ark, 2005: 81).

Araştırma sürecinde işçi olmayı “patronun dediğini yapmak” olarak gören işçilerin sayısı oldukça fazladır. İşçilere cevaplarının bir serzeniş mi olduğu sorulduğunda genellikle hayır cevabı alınmıştır. Görüşmelerin ilerleyen bölümlerinde aynı işçilere direnmek ve isyan etme konusundaki düşünceleri sorulduğunda, işverenleriyle çatışmadan kaçınma eğilimi içersinde oldukları gözlemlenmiştir. Bu cevabı veren işçilerin sendikalı olmak hakkında hiçbir fikirleri yoktur, daha önce hiç grev ya da örgütlü bir eyleme katılmamışlardır.

*“Patron ne diyorsa onu yapmak demek, başkaları ne yap derse onu yapmaktır.”* (G28: 27K, Fabrika İşçisi)

*“İşverenin verdiği işi yapmaktır.”* (G19:19K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

İşçi olmanın, patronun her dediğini yapmak olduğunu düşünen işçilerin birçoğu görüşmelerin ilerleyen kısımlarında işten çıkarılmaktan korktuklarını söylemiştir. İşten çıkarılma korkusu, işçilerin yaptıkları işi algılama ve yapma biçimlerini etkilemektedir. Öyle ki bu korku işçilerin işçi olmayı bile sadece verilen direktifleri yerine getirmek olarak algılamalarına neden olabilmektedir.

*“İşçi olmak işverenin verdiği işi yapmak belli bir süre yani istediği zaman çıkarır çıkarabilme yetkisi var yani. İyi işçi olmak verilen işi her koşuluyla doğru düzgün yapan kişi. Benim işçi olma sebepim okumamış olmam.”* (G37: 24K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

Bu grupta yer alan işçiler arasında belirgin olan başka bir davranış da, kendilerini suçlayıcı bir tavır içinde olmalarıdır. Yeteri kadar okumadıkları ya da zengin bir aileden gelmedikleri için işçi olduklarını, işçi oldukları için de patronun her dediğini yapmak zorunda kaldıklarını düşünmektedirler.

*“Sabah gelince akşama kadar denilen her şeyi yapmak gibi geliyor bana. Okumadığımdan işçi oldum herhalde okusaydım kendi mesleğim olurdu o zaman işçi olmazdım.”* (G 43: 37K, Fabrikada işçi)

İşçi olmayı işten ibaret gören işçilerin sayısı da oldukça fazladır. Bu işçiler arasındaki en yaygın tavır, işçi olmak ve memur olmak, işçi olmak patron olmak, işçi olmak veya herhangi bir mesleği yapmak arasında herhangi bir farkın olmadığını düşünmeleridir. Bu durum öyle noktalara varabilmektedir ki işçiler, patron olmakla işçi olmak arasında bir farkın olmadığını bile iddia edebilmektedir. Bu işçilerin de *işçi olmayı patronun her dediğini yapmak olarak gören işçilere* paralellik gösterecek şekilde direnmek, isyan etmek, örgütlenmek konusunda çekimser bir tutum içinde oldukları verdikleri cevaplardan çıkarılmıştır.

*“Sonuçta herkes işçi, devlet memuru da işçi o da devletin işçisi biz farklı bir işçiyiz. Birileri bir iş veriyor ya da bir işin yapılması gerekiyor onu da işte birileri gelip yapıyor ama o bugün ben olurum yarın bir başkası olur sonuçta o iş yapılıyor. İşçi gelir sabah yapacağı iş belli zaten kurallar çerçevesinde o işi yapar. Kendimi başkaları ile kıyasladığımda işçi olarak şanslıyım herkese göre değil de birtakım insanlara göre şanslıyım. Nedir sokakta çalışan insanlara karşı açık alanda karda kışta dışarıda çalışıyorlar. Parayı daha çok alabilirler belki ama daha zor şartlarda çalışıyorlar.”* (G36: 40E, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

İşçi olmayı sadece herhangi bir iş olarak gören işçiler, genelde kendi işleri ve diğer meslek gruplarındaki işleri kıyaslama eğilimi içinde olmuşlardır.

*“İşçi olmak demek işin en altından itibaren her şeyi öğrenmek demektir. İşten işe değişir yani inşaat sektörüne gidersen biraz daha zordur. Demiri var şeyi var tehlikesi daha fazladır. Fabrika açısından düşünürsen tabi ki iş kazalarını göze alarak çalışacaksın ama fabrikanın durumu diğer sektörlerle göre daha bir uygun yani. Tabi stres falan bulunuyor her iş gibi.*

*O bakımdan kömür yataklarında çalışan insanlardan ne kadar ölenler oldu. Onlarla tabi karşılaştırmak yanlış olur yani. Tabi ki fabrika tekstil sektörü işçi için daha uygun yani. Her meslekte kendine ait bir zorluğu vardır. Bu görüşte giderim zaten. Ben kendimi memurla, öğretmenle karşılaştırmam, diğer işçilerle karşılaştırmam bakalım benim onlar göre durumum nasıl” (G48: 24K, Fabrikada kalite kontrolcü)*

Araştırma süresinde görüşülen işçilikten gelme şef ve ustabaşları arasında da benzer eğilimlere rastlanılmıştır. Ancak şef ve ustabaşlarının yaptıkları iş ile işçi olmak arasında bir fark olmadığını düşünmeleri, bir çeşit serzeniş olarak yorumlanmıştır. Uzun yıllar işçi olarak çalışıp hayal kurdukları ustabaşlık veya şeflik pozisyonuna geldikten sonra hayatlarında bekledikleri kadar büyük değişiklikler olmadığı için hayal kırıklığına uğradığını anlatan ustabaşı ve şeflerle görüşülmüştür.

*“Ben de bir değişiklik olmadı, ama işçilerin gözünde ben farklı görülmeye başladım, artık bana idare olarak bakılıyorlar, aslında işçi olmakla şef olmak arasında bence bir fark yok. Makinecilik de yaptım. Ayakçılık da ama şef olmak çok zor çok sorumluluk isteyen bir şey, bazen diyorum keşke makineci olarak kalsaydım, bunların hiçbirini yaşamazdım.” (G31: 28K, Fabrika İşçisi)*

İşçiliği, zenginlik ve fakirlik arasındaki ilişkiden doğan bir fark olarak görmektedirler. Zengin olanların parası vardır ancak her işi yapamayacakları için işlerini yaptırarak birilerine ihtiyaç duyarlar. İşçiler de bu işleri yapmakla sorumludurlar. Sadece işçiler zengine muhtaç değildir, zenginler de işçiler muhtaçtır. İşçiler benzer şekilde mevcut olan toplumsal sisteme dair sınırlı bir bilgiye sahiptirler ancak daha bütünsel bir bakıştan yoksundurlar.

*“Zengin her zaman fakire fakir her zaman zengine muhtaçtır. Yani zengin de fakire muhtaçtır çünkü zengin her şeyi kendisi yapamaz. Mutlaka işçi çalıştırmak zorunda fakir de mecbur olduğu için çalışır. Muhtaçlık ilişkisidir bu yani.” (G50: 34E, Fason İşçi)*

Görüşülen işçilerden bazıları, işçi olmayı kendi işine sahip olmamakla ilişkilendirerek açıklamıştır. Kendi işi olmayan kişilerin başkası için çalışmak durumunda kalmasıdır. Bu işçiler arasında gelecekte kendi işine sahip olma hayali oldukça yaygındır.

*“Elin işini yapmaktır, en güzeli kendi işinin olmasıdır. Şimdi ben 600-650 lira alıyorum ama alın terimle o bana helal onun trilyonları var ama kim bilir nasıl nerden geliyor, senin benim sırtımdan geliyor, normal bir insanın çalışması ile olmaz o kadar para mümkün değil, onlar da birbiriyle dövüşüyor.”* (G26: 23E, Fason işçisi)

Görüşülen işçiler arasında işçi olmak ne demek sorusuna en çok verilen cevap *çalışmak* olmuştur. İşçiler, çoğunlukla sınıfsal konumlarını, çalışmaya indirgeyerek açıklama eğilimindedir. İşçi olmayı, çalışmak olarak gören işçilerin büyük bir çoğunluğu, çalışma koşullarından şikâyetçidir.

*“Bol bol çalışmak demek, ne demek olacak.”* (G28: 27K, Fabrika İşçisi)

*“Çalışmak aslında da bilmiyorum yani. Bir yerde çalışmak mesela bir memur olarak bir masa başında demek ama bir işçi her yerde çalışabiliyor yani.”* (G49: 32K, Fabrikada işçi)

Görüşülen işçiler arasında işçi olmayı bir mecburiyet olarak görenlerin sayısı da oldukça fazladır. İşçilere, işçi olmayı neden mecburiyet olarak gördükleri sorulduğunda okumadıkları için, ağırlıklı olarak kendi işleri olmadığı, için, sigortalı olmak istedikleri için, ekmek parası kazanmak zorunda oldukları için cevabını vermişlerdir. Bu cevabı veren işçilerin tamamında, mecburiyet durumunu kendi öznel durumu ile ilişkilendirerek açıklama eğilimi gözlenmiştir. İşçi olmayı okumayan, zengin olmayan insanların kaçınılmaz sonu olarak görmektedirler. Bu durumda olup ekmek parası kazanmak zorunda olanların işçi olması normal olarak görülmektedir.



*“İşçi olmak kendi maddi durumu iyi olmayan yani kendine bir iş kuramayan kişi mecburen başka bir yerde çalışarak işçilik yapıyor. Hep daha iyisini mi yapmaya çalışarak iyi işçi olursun. Mecburen maddi durumumuz iyi olmadığı için bir iş kuramadığımız için evi geçindirmek için mecburen işçilik yapıyoruz.” (G39: 25E, Fabrikada işçi)*

İşçi olmayı bir mecburiyet olarak gören işçilerin, kendilerini memur gibi daha güvenceli mesleklere sahip kişilerle kıyaslama içinde oldukları görüşmüştür. Memur olmak bir tercih gibi görülürken kendi noksanlıkları sebebiyle işçi olmak bir mecburiyet, bir şanssızlıktır.

*“Aman işçi olma mecburiyet. Mecburiyetten devam ediyor. Şanslı mı oluruz. Hele memurlar. Oturuyorlar bire beş var. Biz mesai iteceği zaman beş dakika ver diyelim ki beş dakika çalışacaksın, işçi diyebilir mi gideceğim diye.” (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

İşçi olmayı bir mecburiyet gibi gören işçilere fabrika içinde beğenmedikleri bir uygulamaya itiraz edip etmedikleri, ustabaşı ve şeflere tepki gösterip göstermedikleri sorulduğunda genellikle açıktan bir direnişten sakındıklarını anlatmışlardır. Neden tepki vermekten kaçındıkları sorulduğunda, eğitimsiz ve arkasız oldukları için başka bir fabrikaya gitseler dahi durumlarının farklı olmayacağı inandıkları cevabını vermişlerdir.

İşçiler arasında işçi olmak nedir sorusuna iyi bir şey, güzel bir şey cevaplarını veren işçiler de olmuştur. İyi ve güzel cevabı, sorulan sorunun karşılığı olmaktan ziyade işçi olmaktan hoşnut olup olmamanın bir cevabıdır. İşçiler, sınıf kimliklerini veya yaptıkları işi tasvir etmekten ziyade iyi ve güzel cevabı vererek işçi olmaktan duydukları memnuniyeti dile getirmişlerdir. İşçi olmak neden güzel bir şey diye sorulduğunda düzenli olarak maaşlarını alabilmelerini, hakarete uğramadan çalışabilmelerini gerekçe göstermişlerdir.

*“Nasıl desem iyi bir şey tabi patron olmak daha iyi bir şey ana işçi olmak da çalışıyorsun paranı ödüyorlar” (G21:27K, Fabrikada işçi)*

İşçi olmak nedir sorusuna işçiler arasında verilen en radikal cevaplardan biri “köle olmaktır”. İşçilerin sınıfsal konumları ile ilgili bir bilinç düzeyine sahip olma noktasında en anlamlı cevaplardan biri bu olmuştur. Ancak işçilerin bu cevabı vermeleri dahi onlarda bir sınıf bilincinin var olduğu yönünde bir kabule ulaşmaya yeterli olmaz. İşçiler arasında kendini köle olarak gören işçilerin sayısı oldukça azdır. Görüşmeler sırasında bu grupta yer alan işçilerin, gündelik yaşamları ve çalışma koşulları ile ilgili daha eleştirel bir tavır içinde oldukları gözlemlenmiştir. Sıklıkla çalışma koşullarını, ustabaşları ve şeflerinin onlara karşı tutumlarını, aldıkları ücretleri, ücretlerin geçinmeye yetmemesini eleştirmişlerdir.

*“Başkalarının kölesi olmak, onlar ne derse onu yapmak demektir.”*  
(G51: 30E, Fason işçi)

*“Kölelik değil ama öyleymiş gibi davranılıyor. Ben kendi hatamı çekiyorum siz kendi hatanızı çekiyorsunuz. Çoğu da maddi durumdan ailesinin yetersiz olmasından kırsal kesimden gelmesinden dolayı işçi oluyor. Ben kendi sorunumu çekiyorum ama benim eşim yokluktan işçi olmuş mesela.”* (G42: 35K, Fabrikada işçi)

İşçilere kendilerini neden köle gibi hissettikleri sorulduğunda, çok çalışmalarını ve çalışırken de söz sahibi olmamalarını gerekçe göstermişlerdir. Kimi işçiler ise çalışıp hakkını alamadıklarını düşündükleri için kendileri ile köle gibi gördüklerini anlatmışlardır. Çalışmaya katılan işçilerden yaklaşık % 11’i, işçi olmayı köle olmak olarak tanımlamıştır. İşçilerin kendilerini köle olarak tanımlamalarına başka araştırmalarda da rastlanılmıştır. Berber (2003: 112)’in yapmış olduğu çalışmasına katılan işçilerin % 10’4’ü de işçi olmayı köle/ırgat/amale olarak tanımlamıştır.

Araştırma sürecinde fabrikada çalışan işçiler ile fason atölyedeki işçiler arasındaki belirgin farklardan biri, fason atölyedeki işçilerin büyük bir

çoğunluğunun kendini işçi olarak görmemesidir. Birincil ilişkilerin çok daha ağırlıklı olduğu bu atölyelerde, fason işletmenin sahibinin, karısının ya da kızının bizzat orada çalışması, ya da bu kişilerin işçilerin yakın akrabası ya da köylüsü olması, işçilerde işçi olmadıkları yönünde bir yanılsamaya yol açmaktadır. Bu işçiler kendilerini işletmenin sahibi olarak da görmemektedirler. Ağırlıklı olarak bir aile olduklarını düşünmektedirler. Bu durum fason sahipleri tarafından da sıklıkla vurgulanmaktadır. İşçilerin kendilerini işçi olarak görmemelerinde öğle tatillerinde patronla birlikte aynı masada yemek yeme, patronun arabasıyla işe gelip gitme, patronla aynı saatlerde işe gelme ve gece işletmeyi hep beraber kapatma gibi paylaşımların de etkisi büyüktür. Görüşülen birçok işçi için bu tarz eylemler sembolik bir anlam içermektedir.

*“Biz burada işçi değiliz ki, iki tane de teyzemin kızı var, ablam bize hep öyle der, siz burada işçi değilsiniz der. Ben burada kendimi işçi olarak hissetmiyorum, mesela benim eşim işçi, o büyük fabrikada çalışıyor, onun tam kölelik, ben de çalıştım daha önce, işçi olunca orda ben en çok kendimi yalnız hissediyordum, kimseye derdimi anlatamıyordum, mesela gece ona kadar çalıştırıyorlardı, bir şey diyemiyorduk. Mesela benim yorgunluktan başım dönüyordu çok, bir hafta sonra işten çıkardılar” (G13:22K, Fason işçi)*

İşçilerden işçi olmayı tanımladıktan sonra işçi olmanın zorluklarını anlatmaları istenmiştir. İşçilerin büyük bir çoğunluğu uzun saatler çalışmanın sebep olduğu fiziksel rahatsızlıkları zorluk olarak değerlendirirken, önemli bir kısmı da mesleğin yarattığı stresin özel hayatlarını ve sağlıklarını etkilediğinden şikâyet etmiştir. Cinsiyet değişkeni işçilerin işçi olmanın zorluklarını değerlendirmesinde belirleyicidir. Kadın işçiler için işçi olmanın en zor yanı ailelerine yeteri kadar vakit ayıramıyor olmaktır. Özellikle anne olan işçiler, çocuklarını yeteri kadar zaman ayıramadıkları için vicdanen rahatsızlık duyduklarını belirtmişlerdir. Birçok kadın işçi, çocuğunun derslerine yardımcı olamadığından, çocuklarına zaman ayırdıkları

zaman ise eve yetemediklerinden sıkıntı duymaktadır. Çocuklarına zaman ayırmak istemelerine rağmen çalışmak zorunda olmaları kadın işçilere üzüntü vermektedir. Tüm bunlara rağmen kadın işçiler kendi parasını kazanıyor olmaktan mutluluk duymaktadır. Çoğunlukla kadın işçilerin, kendine yetme isteği ve geleneksel roller ararsında kaldığı gözlemlenmiştir.

*“Ailene fazla zaman ayıramıyorsun bana göre oğlumu akşamdan akşama görüyorum annem babam aynı şekilde hafta sonu tatillerinde ancak. Mesela istiyor oğlum okula ben götüreyim getireyim hep onun yanında olayım ama olmuyor yani çalışmak mecburiyetindeyim.”* (G 46:27 K, Fason işçi)

Kadın işçiler, yoğun çalışma saatleri sonrasında kalan zamanlarını ev işleri ve çocuklarına ayırdıklarından kendilerine ait sosyal hayatlarının olmamasından da rahatsızlık duymaktadır.

*“Yani sosyal hayat diye bir şey yok. Hafta sonu zaten çocuklarla uğraşamıyorsun temizlikle uğraşıyorsun.1 hafta boyunca çalışma düzenimiz zaten belli yedi buçukta çıkıyorsun eve gidene kadar sekiz buçuk oluyor. Hemen hemen 12 saat tekstilde geçiyor. Ondan sonra ne kalıyor geriye yemek bulaşık, onlar kalıyor.”* (G42: 35K,Fabrikada işçi)

*“Buradan gidiyorsun mesele çocukların da okulları olduğu için biri daha ilkokul ikiye gidiyor. Okumayı daha sökemedi onla uğraşırken zaten yemek bile zor yapıyoruz. Zaten hem kafam hem de vücudum yorgun oluyor”* (G49: 32K, Fabrikada işçi)

İşçilerin bu konudaki düşüncelerini etkileyen bir diğer değişken de yaptıkları işin niteliğidir. Kesimci, kalite kontrolcü gibi sürekli ayakta durarak iş yapan veya kolicilik gibi salt fiziksel güç ile çalışan işçiler, genellikle işçi olmanın fiziksel sıkıntılarından yakınmıştır. Yoğun fiziksel güç harcanışı, işçilerde yorgunluk, fiziksel rahatsızlıklar, bedensel deformasyonlara yol açabilmektedir.

*“Devamlı çalışıyorsun yani devamlı ayaküstü hareket eden bir insansın tek zorluğu o yani.”* (G19: 25K,Fabrikada Kalite Kontrolcü)

*“Benim için en zor yanı, fiziksel güçle yapılması, sonuçta bir nevi hamallık yapıyorum ben fabrika içinde. O yüzden takatten düştüğümde bu işi yapma şansım yok, fabrika içinde başka bir iş yapmayı da bilmiyorum, bir vasfım yok, sadece yükü indir boşalt, sonrası ne olur bilmiyorum.”* (G20: 40E, Fabrika İşçisi)

İşçiler arasında işçi olmanın zorluklarını çalışılan ortamın kötü koşulları ile özdeşiren işçiler de bulunmaktadır. İşçiler arasında toz ve gürültüden etkilenme oranı oldukça yüksektir. Özellikle havlu ve kumaşlardan çıkan toz, dikim ve kesim makinelerinin yapmış olduğu gürültü işçileri, olumsuz etkilemektedir. Benzer bulgulara Nichols ve Suğur (2005: 56)’un çalışmasında rastlanılmaktadır: otomotiv, beyaz eşya ve tekstil işkollarında çalışan işçiler arasında gürültü, toz ve sıcaklık, tekstil işçilerinin en çok rahatsız oldukları konudur. Lewchuk’un 1997 yılında Kanada’daki tekstil, kâğıt, elektronik işkollarındaki işçilerle yapmış olduğu çalışmaya katılan işçilerin yaklaşık % 40’ı çalışma süreleri boyunca fiziksel rahatsızlıklar duyduklarını belirtmiştir. Görüşülen işçilerin yarısı tozdan yarısı ise fabrika içi sıcaklıktan rahatsızlık duymaktadır (Lewchuk, 1997: 23).

*“Her işin zorluğu gibi onun da zorluğu var tabii. Eve çok yorgun gidiyoruz. Tozlu bir ortamdır bir kere. Bazen çok rahatsız oluyoruz. Hep oturarak çalışıyoruz, sırt boyun hep ağrıyor.”* (G52: 40K, Fason sahibi)

İşçilerin bazıları, fiziksel olarak eve yorgun gelmelerinin, aile yaşantılarını olumsuz etkilediğinden bahsetmiştir. Fiziksel yorgunluk, işçilerin ailelerine karşı daha sinirli ve tahammülsüz olabilmelerine neden olmaktadır. Ayrıca özellikle kadın işçiler, işteki sıkıntılarını eve yansıttıklarını, işten morali bozuk ya da çok yorgun döndüklerinde eşleri ile tartıştıklarını anlatmıştır. İşçilerin işteki sıkıntılar karşısında evde eşleri ile tartışmaları bir çeşit rahatlama biçimidir. İşçiler maddi, manevi sıkıntılarını eve yansıtarak rahatlayabilmektedir. Ancak işçilerin aile içi

tartışmaları tolere edilemeyecek boyutlara ulaştığında boşanmaların olabildiği işçiler arasında anlatılan başka bir durumdur.

*“Eve çok yorgun geliyorum. Yorucu. Ben ayakta iş yapıyorum. Sabahları 8.00 akşamları 7.00–7.30 kadar oluyor genellikle. Sadece öğlen 15 dak yemek yiyorum. Çay molasına çıkamıyorum işim var diye. Bitmiyor çünkü yetiştiremiyorum. Hafta onu da ev işine gittiğimden kendi işimi yapmam çok zorlanıyorum. Ama en çok sinirliysem etkiliyor. İşte şefe veya başka birine kızıp geldiysem eve çok sinirli geliyorum o zaman mutlaka birşey çıkıyor evde. (G49: 32K, Fabrikada işçi)*

İşçiler, fiziksel şartlardan rahatsız olabildikleri gibi ruhsal bir takım rahatsızlıklar da duymaktadırlar. Örneğin bazı işçiler, karşılık vermek istedikleri halde tepkilerini ortaya koyamamaktan şikâyetçidir. Bu işçiler arasında işçi olmayı muhtaçlık, mecburiyet olarak görenlerin sayısı oldukça fazladır.

*“İşçi olmanın en büyük zorluğu, bir şeylere karşılık veremedenden mecbur durumda olduğun için çalışmaktır.” (G42: 35K, Fabrikada işçi)*

Bazı işçilerin, yaptıkları işin zor yanlarını açıklamak için kıyaslama yaptıkları gözlenmiştir. İşçiler masa başında oturarak iş yapanlardan kendilerini daha şansız görmektedir. Masa başında iş yapmak birçok işçi için bir idealdir.

*“İşçi olduğum için kendimi bazen şanslı bazen şanssız görüyorum. Mesela işi daha rahat olanları görünce şanssız hissediyorum ama daha kötü durumda olanları mesela hasta olanları sakat olanları ya da daha kötü sorunları olanları görünce şanslı hissediyorum. Masa başında oturmak çok güzeldir herhalde. Gene de şükrederim ben hayatıma” (G 43:37K, Fabrikada işçi)*

İşçiler için işçi olmanın zor yanlarından biri de verilen sorumluluğu yetiştirme zorunluluğudur. Çoğunlukla zamanla yarışan işçiler için verilen işi, zamanında ve hatasız teslim etmek, baskı yaratan bir durumdur. İşçiler görüşmeler esnasında kronometre ile çalışmanın çok stresli olduğundan bahsetmişlerdir.

#### 4.2.2.2 İşçilerin Patron Algıları

Çalışma boyunca sıklıkla karşılaşılan bir durum, özellikle fason işletmelerde çalışan işçilerin, kafalarında net bir patron algısı bulunmamaktadır. Bu işçilerin büyük bir çoğunluğu için patron, fasona işveren büyük firma sahibidir. Büyük işletmelere kendi emeklerini kiralayan fason sahibini, kendileri gibi işçi olarak görme eğilimi içindedirler. Hatta bu durum öyle noktalara varmaktadır ki bazı işçiler, fason işletme sahibini kendileri gibi işçi olarak gördüklerini, hepsinin büyük işletmenin patronu için birlikte çalıştıklarını belirtmişlerdir. Horn (2005: 211-213)'e göre fason işletmelerde eğitim durumları oldukça düşük ve vasıfsız işçiler istihdam edildiğinden, bu işçilerin uzun üretim zincirleri içinde kimin patron kimin işveren olduğunun çok net bilememeleri oldukça normaldir. Asıl sorun bu işçileri, örgütleyebilecek kurumların olmamasıdır.

İşçiler sigortasız çalışmalarını, ücretlerinin düşük olmasını büyük fabrika sahiplerine bağlamaktadırlar. Oysaki büyük işletmeler tarafından fason sahiplerine yatırılmak üzere bu işçiler için sigorta bedeli verildiği gözlemlenmiştir. İşçilerin kendilerini istihdam eden fason sahibini patron olarak görmemeleri, yaşadıkları sorunlar karşısında kime nasıl direniş gösterecekleri konusunda karmaşıklığa neden olmaktadır. Aynı neden işçilerde sınıf bilinci gelişmemesi önündeki en önemli nedenlerden biridir de. Fason sahibi, düşük ücretlerin, yatmayan sigorta primlerinin, fazla mesaiye bırakmanın sebebi olarak büyük fabrika sahibini göstererek, doğrudan muhatap olduğu işçiler ile arasında çıkabilecek her türlü çatışmayı engellemektedir.

*“Ben “X” Beyi patron olarak görmüyorum ki görüyorsun işte içerde bizle birlikte çalışıyor. Sabah her birimizi o alıyor bazen biz çıksak bile o çalışmaya devam ediyor. Hangimiz patron hangimiz işçi ne belli ki? (G51: 30E, Fason işçi)*

Fabrikada çalışan işçilerde ise patronu, işçilere işveren, karını doyan, sorumluluğu çok fazla olan gibi algılamaktadır. Negatif bir tanımlamaya rastlanılmamıştır. Tam tersi birçok işçi patronun ne olduğunu tanımlarken övgü dolu sözcükler ve olumlular seçmiştir.

*“İşe ihtiyacı olanlara işveren kişi.”* (G37: 24K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

*“İşveren belirli kişilerin ay sonunda maaşını gelirini karşılayan, fabrika sahibi.”* (G39: 25E, Fabrikada işçi)

*“Patron olmak her şeyin sorumlusu aslında patrondur. Patron da benim gibi gidip geliyor her gün. Zenginliğin çalışma ile alakası yok o da çalışıyor ben de çalışıyorum o da işe geliyor ben de geliyorum. Ama onun yükü daha fazladır. 1 mal uğruna tonlarca maldan zarar edebilir yani. Malı falan kalınca zarara uğruyor olabilir yani. Ve bunun dışında devamlı düşünmek zorunda devamlı müşteri bulmak zorunda o gibi şeyler kafayı çok yorar yani. Her işin olduğu gibi o işin de kendine ait zorlukları var bence.”* (G48: 24K, Fabrikada kalite kontrolcü)

*“O nasıl bizim karnımızı doyuruyorsa o da şey yani büyük birisi bizim için”* (G49: 32K, Fabrikada işçi)

#### **4.2.2.3 İşçilerin İşçi-İşveren Çıkarlarına İlişkin Algıları**

İnsanlar ancak ortak deneyimleri sonucunda aralarındaki çıkarların özdeşliğini, çıkarları kendininkilerden farklı olanla kıyasladığında, fark edip duyumsadığında sınıf olabilir (Thompson, 2002: 40). Çalışmaya katılan işçilere kendi çıkarları ile ortak olup olmadığı sorulduğunda birçok işçi evet cevabını vermiştir.

İşçiler, üzerinde denetim kurmanın başka bir boyutu da ideolojik telkinlerdir. İdeolojik telkinlerle aracılığıyla ortaya çıkabilecek çatışmalar engellenebilir. Barley ve Kunda (1992: 282)'in çalışması, yoğun ideolojik telkinlere maruz kalan, işçilerin bir süre sonra kendi refahları ve şirket refahlarını birbirinden ayıramaz noktasına geldiklerini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Deetz (1992:



42)'in çalışması yeni kontrol ve yönetim sistemlerinin en büyük başarısını, işveren çıkarının işçinin kendi çıkarıymış gibi göstererek verim arttırması olarak görür. Fabrika içindeki kültürel programlar, bireylerin değerlerini ve hedeflerini, egemen olaninkine dönüştürmeyi amaçlar. Temel hedef işçilerin duygularını bu yönde harekete geçirebilmektir (Ray, 1986: 284). Böylece hem çatışma önlenirken hem de verimlilik arttırılır. Post fordist süreçte takım çalışması, hafta sonu işverenlerin tüm çalışanlarla birlikte eğlencelere katılması, ortak yemekhane kullanımları işçilerde kollektif bir kimlik yaratma çabasının ürünleri olarak değerlendirilebilir.

*“Patron kazanırsa sen de kazanırsın her zaman böyle. Burada çok kötü günlerimiz de oldu ben hep burada çalıştım zaten de genelde çok zor günlerimiz de oldu ama çok güzel günlerimiz de oluyor. Kötü günlerimiz az olmuştur genelde ama.”* (G 43: 37K, Fabrikada işçi)

*“İşçinin de zor işverenin de zor. Mesela işverenin güvenir verir işi, işçi yapmaz güvenini boşa çıkarır. İşçinin de çıkarıldığı zaman evi kiraysa ihtiyaçları çoksa bu yüzden zor.”* (G37: 24K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

*“Bence işverenin işi daha zordur. Belki bizim bir sorumluluğumuz olabilir ama onun çok sorumluluğu var. Her şey ondan mesela servisinden tutun yemeğine buradaki işçinin kılık kıyafetine her şeyden işveren sorumlu.”* (G39: 25E, Fabrikada işçi)

*“Herkes çıkar için çalıştığı için herhalde aynıdır. Herkes kendi için çalışıyor çünkü daha fazla para kazanayım diye patron da onun için uğraşiyor.”* (G 43: 37K, Fabrikada işçi)

*“Bence patronla benim çıkarım ortak. Yani biz dikkat edersek onun yaptığı işe sayısını çıkarırsak yüklemesini gününde yaparsak o da kazanır. Ama biz dikkatsiz yaparsak açılırsa onun da zararı olur. O zarar ederse olan bize olur.”* (G49: 32K, Fabrikada işçi)

İşçiler arasında farklı metodlarla sağlanan ideolojik telkinler, işçilerin birçoğunun kendi çıkarları ile işverenin çıkarlarını ortak görmesine neden olmaktadır. İşçiler, işverenlerinin kazanmasını kendi mevcudiyetinin devamı için zorunlu görür. Bu durum bir algı karışıklığına neden olarak işçiler de sınıf bilinci gelişimini olumsuz etkiler.

#### 4.2.2.4 Formel İşçilerin Fason İşçileri Algılama Biçimleri

Araştırma sürecinde fabrikalarda görüşülen işçilerin fason işçilere oldukça mesafeli oldukları gözlemlenmiştir. Fason işçileri çoğunlukla iş bilmemek, cahil olmak, yetersiz olmakla suçlamaktadırlar. Fason işçilerle kendinizi bir görüyor musunuz sorusuna birçoğu hayır cevabını vermiştir. Fabrikaya gündelik olarak gelen fason işçileri ise işçi bile görmediklerini söyleyen işçilere rastlanılmıştır. Bu işçilerin yardım etmekten ziyade işi bilmedikleri için kendilerini yavaşlattıklarından, onlara iş öğretecekleri zamanda daha verimli çalışabileceklerinden yakınmışlardır.

*“İş konusunda soruyorsanız biz taşeron işçi ile aynı değiliz. Bizim A Tekstil olarak kaliteye bakış açımız kalite konusunda yani ben sadece kalite bölümünde çalıştığım için ben kendi bölümümü konuşuyorum havlu bölümünü konuşuyorum. Bizim işimiz dört dörtlük bize göre ama adamlar öyle yerlerde çalışmışlar ki laylaylom diyelim. Tabi onun yaptığı işle benim yaptığım işi aynı kefeye koyamam.”* (G38: 31K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

*“Aynı değilim ama bizim burada genelde aynı olur yani fason sigortalı fark etmez. Ama diğer yerlerde farklı mesela onların sigortası yok aldıkları ücret düşük bazı özel hakları yok. Onların içinde de deneyimliler var çok gezdiklerinden çok tecrübe kazanmışlar.”* (G37: 24K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

İşçilere fason işçileri tehdit olarak görüp görmedikleri de sorulmuştur. Formel işçilerin birçoğu, fason işçileri tehlike olarak görmektedir. Bu duygu işçilerde özellikle işverenler ortaya çıkabilecek her türlü direnişi kırmak için de kullanılmaktadır. İşçiler arasında fason işçilere acımak da yaygın bir algılama biçimidir. İşçiler, fason işçilerle kendilerini kıyaslamaktadır. Böylesi bir kıyaslama ve acıma duygusu ise formel işçilerin de kendi içinde bulunduğu şartları kabullenmelerini kolaylaştırmaktadır.

*“Onları bizden daha şanssız görüyorum. Çünkü sigortası yok onların. Tabi başına bir şey geldiği zaman savunacak bir şeyleri yok.”*

*Masraflarını kendileri karşılıyorlar. En azında biz sigortalı çalıştığımız için devlet karşılıyor. Bu yüzden bizden daha şansız görüyorum ben. Âmâ ben şuan işten çıkarılısam belli bir şey olsa ben öyle değilim. Eğer fabrikalarda iş bulamazsam benim olacağım da o sonuçta. Ama onları tehlike olarak da görüyorum ben. Fabrikalar işçi bulamayınca dışardan fason geliyor. Fason gelince ne oluyor işveren sigortalı işçiye değil günlük yaptığı işe bakıyor. Sen çalışmasan da çalışma ben dışardan fason getirtebiliyorum diyor yani. Yani sen istersen çalış istemezsen dışardan ben fason günlük getiririm demeye getiriyor. O günkü işimi yaptırırım. Yevmiye hesabı çünkü. Âmâ sana belli bir ücret vermek zorunda senin sigortanı yatırmak zorunda devlete karşı. Âmâ onda bir sorun yok. Maaşını verir günlüğünü verir gönderir. Sigorta yok onu da yapabilir” (G42: 35K, Fabrikada işçisi)*

*“Bizim fabrikaya işçiler bir aracı var onunla geliyorlar. Bir minibüsle genelde Aydın’dan geliyorlar. Diyelim işler sıkıştı. Mesela yılbaşı öncesi çok yükleme oluyor. Yabancıların âdeti varmış Yılbaşında hediye havlu veriyorlarmış. O zaman bizim işler çok yoğun oluyor. 50 işçi gönder diyorsun. Gönderiyor. Günlük 30 lira veriyorlar burada aracıya o da gelen işçilere on lira veriyormuş. Geçenlerde bizim koliciler söylemiş, 10 liraya yapılır mı o iş diye, gerçeği söylemişler bunlara, kavga çıktı patronlarıyla. 3 tane kolicisi vardı taşerondan gelme bırakıp gittiler. Aslında bizle çok konuşmazlar. Beraber yer içer, bahçeye çıkarlar. Sadece kendi aralarında arkadaşlık yaparlar. Bir gelen işçi bazen bir daha hiç görmeyiz. O yüzden kim ne kadar alıyor ne yapıyor hiç bilmiyoruz. Çoğu Doğu Kökenli, abla-kız, anne-kız gelen oluyor, yaşları küçük gelen oluyor. Çoğu zaten böyle temizlik, koli gibi işlerde çalıştırıyorlar. Öyle dikimle ilgili ihtiyaç olduğunda biz mal gönderiyoruz başka bir fason var ona. Bir de buradan ustabaşı gidiyor, oradaki işçileri hiç görmüyoruz mesela. Öyle olunca zaten kıskanmak olmuyor, zaten bence açınacak haller var, neyi kıskanayım.” (G2: 22E, Fabrikada işçi)*

*“Onlar da işçiler de tabi de. Bizim gibi değil güvencesi yok, düzenli maaşı yok. Biz daha şanslıyız tabi” (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

Tezin kuramsal çerçevesinde tartışıldığı üzere esneklik uygulamaları aracılığıyla işçilerin niceliksel ve niteliksel olarak parçalanmaları birbirlerinden uzaklaşmalarına, birbirlerini ötekileştirmelerine neden olmaktadır. Tezin sınırlılığı çerçevesinde esneklik uygulamalarının sınıf türdeşliğini, birliğini bozan bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

#### 4.2.2.5 Fason İşçilerin Formel İşçileri Algılama Biçimleri

Araştırma sürecinde üç tip fason işçiye rastlanılmıştır. Birincisinde büyük işletmeler, yılbaşı gibi yoğun iş dönemlerinde, talepleri yetiştirmek için fason işçi istihdam etmektedirler. Bu işçiler çoğunlukla aracılar tarafından bulunmaktadır, fabrikanın sağladığı hiçbir sosyal haktan ve ücretten yararlanmakta, sosyal güvenceye sahip olamamaktadırlar. Ücret ödemeleri, genellikle aracı olan fason sahibine elden yapılmaktadır. İşçiler böylece hiçbir şekilde kayıt altına girmemektedirler. Aracı ödenen paranın yarısını kendine almakta, işçilere günlük 15-20 lira kalmaktadır. Bu işçilerin bazıları Denizli'nin yerlisi olup, civar köylerden getirilmektedir. Ağırlıklı bir grup ise Aydın gibi civar illerden getirilen doğu kökenli işçilerdir. Her iki grupta yer alan işçilerin ortak yönü ağırlıklı olarak yasal çalışma yaşının altında olmalarıdır. Özellikle kızlarda yaşlar 15'e kadar düşebilmektedir. Genellikle kolicı gibi yoğun fiziksel güç isteyen işlerde çalıştırılan erkek işçilerde ise yaş biraz daha büyüebilmektedir. Kadınların yaşları 15-25 arasında değişebilmektedir. Bu işçiler genellikle günübirlik olarak fabrikalara geldiklerinde, daimi işçilerle hiçbir iletişime geçememektedir. Sürekli istihdam edilen işçiler ise bu işçileri, sevmemekte, beceriksiz ve cahil olarak nitelendirmektedir. Bu işçilere genellikle kolicilik, temizlik, gibi çok fazla beceri gerektirmeyen işler verilmektedir. Araştırma sürecinde en zor ulaşılan işçi grubunu bu işçiler oluşturmaktadır. Ancak araştırma kapsamında sınırlı da olsa bu grupta yer alan işçilerle görüşme yapma imkânı bulunmuştur. Sınıf kimliği ve bilinci ile ilgili en çok sorun yaşaması beklenen bu işçiler, beklenilenin aksine en doğrudan ve açıktan direniş gösteren gruptur. Kendilerine yönelik her türlü olumsuzluk karşısında fabrikadaki şef ve ustabaşlarına itiraz etmekte bazen de açıktan ciddi tartışmalara

girmektedirler. Ancak bu işçilerin açıktan ve doğrudan direniş göstermeleri, sınıf bilincinden daha çok kaybedecek hiçbir şeylerinin olmaması ile ilişkilendirilmiştir.

Fason olarak çalıştırılan ikinci işçi tipi, büyük fabrikalar için düzenli olarak çalışan fason atölye işçileridir. Bu işçiler, hiçbir zaman ana fabrikaya gelmez, kim adına çalıştığını bilmezler. 5-15 kişilik atölyelerde çalışan bu işçiler, genellikle sigortasız ve asgari ücret altında istihdam edilmektedir.

Üçüncü grupta ise fabrika içinde sürekli olarak çalışan fason işçiler bulunmaktadır. Bu işçiler de araçlara bağlıdır. Ancak fabrikanın işçisi gibi fabrika içinde daimi olarak çalışmaktadırlar. Ücret ve sosyal güvence konusunda ise daimi işçilerin haklarına sahip değildirler. İşverenler böylesi bir istihdam tarzını, maliyetleri düşürmek ve diğer işçileri tehdit etmek için kullanmaktadır. Denizli'nin en büyük tekstil firmalarından birinin müdürü, fabrika dışındaki bir görüşme esnasında çalıştırdıkları 4000 işçinin 1000 tanesinin bu kadroda istihdam edildiğini anlatmıştır. Böylece bu işçilerin daimi kadroya geçebilme umuduyla çok çalışması sağlanmaktadır. Ayrıca daimi kadrodaki işçilerden bu kadrolara indirme korkusuyla daha fazla verim alınmakta ve daha uyumlu olmaları sağlanmaktadır. Tüm görüşmeler esnasında durumlarından en çok şikâyetçi olmalarına karşın en az direniş gösterebilen işçiler bu gruptadır. Kendilerini en az güvende hisseden işçiler, bu gruptadır. Günübirlik gelen fason işçilerin böyle bir kaygıları hiç yoktur, çünkü daimi olarak sahip olabildikleri hiçbir şey yoktur. Ancak daimi olmak için “uysal”, görülebilirler. Fason atölyelerde çalışan işçiler ise işverenlerle kurdukları birincil ilişkiler yüzünden böyle kaygılar hissetmemektedir. Buna karşın bu grupta yer alan işçilerin her zaman daimi kadroya geçme umutları vardır bu yüzden de her türlü direnişten kaçınmaktadırlar.

Fason olarak çalışan işçiler de benzer şekilde formel işçilere mesafeli davranmaktadırlar. Bu durum zamansal, mekânsal ve iş esnekliğine bağlı olarak işçilerin birbirinden koparılmasının, sınıf birliğini ve sınıf içi dayanışmayı zedelediği yönündeki tartışmaların geçerli olduğu yönünde yorumlanabilir. Temelde emeğini ücret karşılığında satması bakımından aynı şeyi yapan işçiler, birbirlerine ötekileştirilmekte, ortak hareket edebilecekleri dayanışma zemini zayıflatılmaktadır.

Fason olarak çalışan işçiler, arasında kendilerini daimi işçilerin ikamesi gibi görenlerin oranı oldukça yüksektir. Asıl işi daimi kadrolu işçiler yapıyorken kendi emeklerini destekleyici, tamamlayıcı olarak görmektedirler.

*“Biz fason iş yapıyoruz, ben fasonum ama öyle fabrikalara gitmiyorum, çalıştığım yere ipliğini gönderiyor fabrika, biz dokuyoruz, işin sadece dokuma kısmı bizim atölyede yapılıyor. Ben bazen şaka yapıyorum biz de fabrikadaki işçilerin işçisiyiz diye. Gerçi sigortamızı yatırıyor burası, diğer fasonların durumu çok kötü.” (G50: 34E, Fason İşçi)*

Fason çalışan işçiler arasında özellikle yaşı on sekizden küçük kadın işçilerin oranı yüksektir. Bu işçiler, yaptıkları işi geçici olarak görmektedir. Elde ettikleri geliri aile ekonomisini desteklemek veya kendilerine çeyiz yapmak için kullanmaktadır. Fason iş, diğer işçiler arasında da geçici olarak görülmektedir. Daimi bir iş buluncaya kadar fason bir işte çalışmak geçici bir hayatta kalma stratejisidir. Bazen de daimi bir iş bulmak için basamak olarak görülmektedir. Bu yolla gidilen fabrikalarda beğenip daimi bir kadroya geçmek birçok fason işçinin hayalleri arasındadır. Fason işlerin özellikle kadınlar arasında geçici olarak görüldüğünü ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Eraydın (1999: 136-7)’in çalışmasına göre İstanbul’da fason üretim içinde kadın emeğinin oranı, % 55’dir.

Kadınlar arasında fason atölyelerde çalışmanın yaygın sebepleri evlenmeden önce para biriktirmek ve daimi bir iş bulana kadar deneyim kazanmaktır.

*“Abla biz buraya çok yakın bir köy var, oradan geliyoruz. Bir ağabey var köyde, o söyledi böyle böyle günlük gel dedi. Hem çok yorulmuyorum hem de aldığımı biriktiriyorum evlenene kadar, köy işlerine de devam ediyorum. Üzüm falan var bizim, annemlerin başka birini tutacak gücü yok, sigortam yok ama ben zaten nişanlıyım, çalışmayacağım için sorun da yok, aldığım para çeyize gidiyor, çok kız var bizim köyden böyle hem muhabbet falan da oluyor, bana değişiklik oluyor.” (G53: 17K, Fason işçi)*

*“Biz köyden geliyoruz, yeni evlendim ben borç harç bitene kadar iyi oluyor. Günlük 15 -20 lira veriyorlar gittiğin fabrikaya göre değişiyor, öyle ben işçi falan değilim, ne bileyim öyle görmüyorum kendimi. Fabrikadaki işçiler işçi, ben onlar gibi değilim, istediğim an gitmem, onlar sıkı, başlarında hep birisi var, bizim kimse yok, sabah gel akşam git, patron yok mesela, aldı yok verdi yok.” (G54: 19K, Fason işçi)*

Fason olarak çalışan işçiler, daimi işçilerin kendilerine yönelik negatif tutumlarının büyük ölçüde farkındadırlar. Çoğunlukla kapalı olan bu tutumların ender de olsa açıktan hakarete, alaylara dönüşebildiğini anlatmışlardır. Fason işçilere göre bu gerginliğin en temel nedeni, daimi kadrodaki işçilerin kendilerini onların yerine geçebilecek olarak görmesidir. Bu işçilere imkân olsa geçer miydiniz sorusu sorulduğunda tamamına yakını evet cevabını vermiştir. Bu durum şöyle yorumlanmıştır, fason olarak çalışan işçilerden özellikle kadın olanlar, bu işi evleninceye kadar ya da ek gelir sağlamak için yapmaktadır. Ancak çalışmak istedikleri süre zarfında daimi kadroda ve sosyal güvence altında olmayı arzu etmektedirler.

*“Ben sürekli iş bulurum diye geliyorum. Krizden sonra işten çıkardılar bizi, biz de eski tanıdıklar aracılığıyla bu işe girdim. Hangi fabrika çağırırsa toplayıp götürüyorlar, gitmezsek ne yapacaksın, üç beş, kira falan çıkıyor, diyorum dün ben de sizin gibiydim, çok böbürlenmeyin içimden, böyle işçiyse böbürlenmeyecen, ben de zamanında öyle sanırdım, çok severdi beni ustalar.” (G54: 19K, Fason işçi)*

*“Bazen bizden bir hata yaptı mı işaretlemeler gülüşmeler olur. Hâlbuki aynısı sabahtan o da yapmış oluyor ama bizim adımız bir kere çıkmış ya.*

*Oysaki fırsat olsa ben onun yaptığının aynısını yaparım. Ama imkân vermeler. Bize daha basit şeyler verirler bir de pis ve yorucu olan işi bize yaptırırlar.” (G53: 17K,Fason işçi)*

#### **4.2.2.6 İşçilerin Sınıf Meselesine Bakışları**

Mann’ın sınıf bilincinin gelişimi teorisinde üçüncü basamağı sınıf kimliğini, toplumun ve bireysel durumunun temel belirleyicisi olarak görmek oluşturmaktadır. Bu basamakla ilişkili olabileceği varsayılarak işçilere Türkiye’nin en önemli meselesi olarak neyi gördükleri sorulmuştur. Bu soru aracılığıyla Türkiye’de sorun olarak kabul ettikleri meseleler içinde sınıf temelli olanları nereye konumlandıkları bakılmak istenmiştir.

İşçilerin Türkiye’nin en sorunları olarak neyi gördükleri ağırlıklı olarak iki grupta toplanabilir. Birinci grubu geçim sıkıntısı, yoksulluk, işsizlik gibi ekonomik problemler oluşturmaktadır. İşçiler bu problemlerden bahsederken sınıfla ilgili olabilecek hiçbir göndermede bulunmamaktadır. Bu problemleri üretim ilişkileri içindeki eşitsiz yapıdan çok, Amerika gibi ülkelerin zengin oluşu, dünyanın her yerinde yoksulluğun olduğu, ekonomik kriz gibi dışsal nedenlerle ilişkilendirmişlerdir.

*“Geçim sıkıntısı bence her yerde ön planda parasızlık.” (G37: 24K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

İşçiler arasında işsizlik sorunu kendisi veya ailesinden birileri yaşamış işçiler arasında, işsizliği Türkiye için önemli bir sorun olarak görenlerin oranı çok yüksektir. Bu çerçevede işçilerin ülke meselelerine bakışta öznel deneyimlerinin etkili olduğu söylenebilir.

*“Bence işsizlik. Çoğu insan mesela herkes memleketine döndü. Mesela bahçesi olan bahçesine olmayan başkasının malına elinden ne gelirse gücü neye yeterse onu işliyorlar. Eşimde iş bulamazsa biz de*



*döneceğiz orda evimiz bahçemiz hiçbir şeyimiz yok ama gene de oraya döneriz.” (G51: 30E, Fason işçi)*

*“Ekonomik sıkıntı ya başka hiçbir şey yok. Biraz da insanların bizlerin doyumsuzluğundan kaynaklanıyor galiba az ya da çok bir şekilde para alıyoruz hep fazlasını istiyoruz hep fazlaya göre harcama yapıyoruz sonra da açılıyoruz.”(G36: 40E, Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

Görüşmeler esnasında çok nadir de olsa ülke meseleleri arasında asgari ücret gibi sınıfla ilişkili olabileceği düşünülen problemleri de sayan işçilere rastlanılmıştır. Özellikle fabrikalara fason olarak giden ancak hiçbir sosyal güvencesi olmayan işçiler arasında Türkiye’de en büyük problemin adaletsizlik olduğunu düşünenler bulunmaktadır. Adaletsizliğin nedeni sorulduğunda ise tamamına yakını nedeni bilmediğini söylemiştir. İşçiler kendileri ile ilgili işsizlik, düşük ücretler gibi problemlerin farkındadırlar ancak bu problemleri yapısal nedenlerle açıklama konusunda yeterli sermayeye sahip değildirler. Bu yüzden gelişmiş bir sınıf bilincine sahip olduklarını söylemek oldukça zordur. Yoksulluk, işsizlik enflasyon gibi konular, Erbaş (1993: 182)’in çalışmasında da Türkiye’deki önemli problemler olarak görülmektedir. Ancak Erbaş (1993)’in çalışmasında nesnel sınıf konumlarının, Türkiye’deki sosyal problemleri değerlendirme açısından anlamlı olmadığını saptmıştır. Bu sonuç, araştırma sürecinde işçilerin Türkiye’deki problemleri sınıfsal bir temelden uzak açıklama eğilimleri ile örtüşmektedir.

*“Bence asgari ücretin çok düşük olması yani insanlara düşen payın çok düşük olmasıdır. Çok sorun var Türkiye’de de ancak yavaş yavaş düzeler sanırım bilemiyorum artık.” (G 43: 37K, Fabrikada işçi)*

Terör ve eğitim, işçilerin önemli gördüğü diğer sorunlardır. İşçiler arasında Türkiye’nin en önemli sorun olarak terör görülmektedir. En sık verilen cevabı terör ve Kürt sorunu oluşturmaktadır.

*“Şu andaki en önemli sorun herhalde PKK ile ilgili terörist şeyleriyle ilgili gündem genellikle. Haberleri çok fazla seyredemiyorum*

*buradan gittiğim için yemek yapmaya şey oluyorum ama hafta sonlarında genelde o açılım olayları işte.” (G28: 27K, Fabrika İşçisi)*

*“Kürt sorunudur. Tek kelimeyle en çok o zaten rahatsız ediyor. Önceden böyle bir şey yoktu zaten sonradan böyle şeyleri çıkarmaya başladılar o yüzden.” (G48: 24K, Fabrikada kalite kontrolcü)*

İşçiler her ne kadar ülke meselesi içersinde yoksulluk, adaletsizlik gibi konuları görseler dahi bu farkındalık doğrudan sınıf bilincinin var olduğu yönünde yorumlanamaz. İşçilerin belli konulardan rahatsızdırlar. Ancak bu konuları bir bağlamın içine yerleştirecek yeterli sermayeden yoksundurlar. Sınıfsal eşitsizliklerle bir bağ kuramamaları ise yeterli bir sınıf bilincine sahip olamamakla ilişkilendirilebilir. Ancak Mann’ın sınıflandırmasının bir ideal tip olduğunu vurgulamakta fayda bulunmaktadır.

### **4.3. İŞÇİLER VE DİRENİŞ**

#### **4.3.1 İşçilerin Gözüyle İsyân**

Tezin bu bölümüne kadar, işçilerin çalışma koşulları, üst ast ilişkileri, denetlenme biçimleri, direnişle ilişkilendirilerek isyan edip etmeleri sorulmuştur. Tezin bu bölümünde ise direniş kavramının kendisine odaklanılacaktır. Direniş kavramı, merkeze konulacaktır. İşçiler arasında isyan etme ile ilgili üç temel eğilim ortaya çıkmıştır. Birinci grupta yer alan işçiler, gündelik hayat ve çalışma koşulları ile ilgili yaşadıkları hiçbir şeye isyan etmediğini belirtmişlerdir. Bu işçilerin, tüm işçilerin yaklaşık üçte biri oranındadır. Bu işçiler arasında isyan etmenin günah olduğunu düşünenler oldukça fazladır. Bu işçilerin oranı % 35’e yakındır. İşçiler, durumlarından memnun olmaktan ziyade günah işlemekten çekindikleri için isyan etmeme eğilimi içersindedir. İsyân ettikleri takdirde işverene değil tanrıya karşı geleceklerini düşünmektedirler. Bu işçilerin yanı sıra işverene isyan etmenin hem

ayıp hem günah olduğunu düşünen işçilere de rastlanılmıştır. Bu işçiler için isyan etmek yemek yenilen yere nankörlük yapmakla eş anlamlıdır.

*“Allah’a şükür hiç olmadı, Ben burada çalışıyorsam ben çocuklarımın rızkı için geliyorum, Allah alıverir her şeyini görürsün sonra.”* (G49: 32K, Fabrikada işçi)

*“İsyan etmem ben. İsyan ettiğin zaman Allah’a isyan etmiş olursun. Onun için etmem. Şükretmeliyiz. Her şeyde şükür yapacaksın.”*(G36: 40E, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

Diğer grupta yer alan işçiler, çalışma koşulları, gelirleri, ast üst ilişkileri, geçim derdi gibi farklı konulara isyan ettiklerini söylemişlerdir. Bu grup içindeki işçiler, durumuna isyan ettiği halde bunu kendi içinde yaşayanlar ve isyanı eyleme dökenler olmak üzere kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. İşçilerin birçoğu isyan etmeyi, özellikle bireysel, anlık direniş biçimleri ile aynı anlamda kullanmıştır. İşçiler, uzun süre aynı şeylere sabrettikten sonra ani patlamalarla durumlarına isyan edebilmektedir. Bu durum Scott’ın gizli senaryolarının kimi zamanlarda öfke patlamalarıyla deşifre olduğu varsayımı ile örtüşmektedir ( Scott, 1995: 51-61).

*“Evet, sinirlendiğim zaman isyan ettiğim oluyor. Ufak bir tartışmada isyan ettiğim oluyor ama öyle çok aşırı bir isyankârlık değil yani. Gelip geçici o anda sinirle ağızdan çıkan bir şey yani düşünerek değil. Tabi insan sinirle hatasını bilemiyor belli bir zaman sonra hatasını biliyor ama biraz gurur ediniyor herhalde kendinde hatasını kabul edemiyor. Eğer hata yaptıysam özür dilerim yapmadıysam zaten dilemem.”* (G19: 25K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

İşçiler en çok adaletsiz bir durum olduğunu düşündüklerinde veya haksızlığa uğradıklarında isyan ettiklerini anlatmıştır. Hafta sonu mesaiye kalmak, mesai ücretlerinin yatmaması gibi durumlar da işçiler arasında isyana neden olabilmektedir. İşçiler kollektif isyan etmek, bir rahatsızlığa dile getirmek veya bunala ilgili toplu bir tepki vermemektedir. İsyen etmek, bireysel karşı çıkışlar, kısa süreli tartışmalar, şeklinde olmaktadır. İşçiler, şef, müdür, fason sahibine karşı isyan edemezken genellikle fabrika içi ilişkilerde kendilerine daha yakın gördükleri ustabaşlarına isyan etmektedirler. Ustabaşlarının bu çıkışları tolere edeceği işçiler tarafından büyük ölçüde bilinmektedir.

*“Ediyorum çok. İşyerinde haksızlığa uğradığımızı düşünüyorum. Öfke yaratıyor adaletsizlik bende. Herkesin hak ettiği parayı kazanması bence adalet, ben daha çok yapıyorum çok az para alıyorum. Adaletsizlik bu. Bazen her şeye öfke duyuyorum Çünkü benim çalıştığımın karşılığı bu değil. Daha çok para vermeliler bize. Hafta sonu evine gittiğim zengin kadınlara çok duyuyorum. Geçen gün 500 tl ayakkabı, 600 çanta almış. Bir eşarp dolabı var. Onlarca. Gene de üzülecek bir şeyler buluyor. Çok sinirleniyorum buna mı üzüliyor diye. Bu ülkenin zengini zengin fakiri fakir.. Benim de hafta sonu evine gittiğim geçen gün bir gün verdi. Tam altı çeşit pasta yapmış. Bir pasta yapmış içinde kaç çeşit malzeme. Bizim dinimizde ikinci elbise günahken nasıl oluyor ben anlamıyorum.” (G42: 35K, Fabrikada işçi)*

*“İsyen etmek günah mı diye düşünüyorum bazen, emek yediğin yere. Ama günah değil gibime geliyor. Adam seni eziyorsa hakkını vermiyorsa karşılık vermek günah değil, ama sen durduk yere adama satıyorsan o ayıp, seni eziyorsa, izin istiyorsan vermiyorsa, bir şey istediğinde yapmıyorsa mecburen yaparsın o zaman.” (G16: 23E, Fason işçi)*

*“Kendi aralarında isyan ederler ancak yani açık açık üstlerine söylemezler kendi aranda söylenirsin konuşursun değerlendirme yaparsın ancak o kadar yani yoksa üste yansıtmak yok yani şimdiye kadar olmadı. Ben kendi kendime de isyan ederim bazen. Sinir anında her şey oluyor bazen insanın atıyor. Kendi kendime çok söylenirim. İşime daha çok hırs yaparım ya oradan çıkarırım yani ama evime yansıtmamaya çalışırım çok aşırı bir şey olmadıktan sonra diğer türlü hırs yaparım.” (G21:27K, Fabrikada işçi)*

### 4.3.2 İşçilerin Gözüyle Direniş

İşçilerin üretim ilişkileri içinde ne tür direniş stratejileri geliştirildiklerinden önce işçilerin direnmeye nasıl baktıkları, direnmek ile ilgili ne tür düşüncelere sahip oldukları öğrenilmeye çalışılmıştır. İşçilere, direnmek ne demektir, işçiler direnebiliyor mu gibi sorular yöneltilmiştir. İşçilere direnebiliyor musun diye sorulduğunda direkt cevap vermekten çekinmektedirler. Ancak fabrika içinde beğenmedin neler var, sen beğenmediğin ya da kabul etmek istediğin bir şey olduğunda neler yaparsın şeklinde sorulduğunda cevap vermişlerdir. Ancak *direnmek kelimesinin kendisi* işçilerin gerilmesine neden olmuştur.

İşçilere işçilerin direnip direnmedikleri sorulduğunda bir çoğunluğu işçilerin direnme şansının olmadığını anlatmıştır. Bu durum daimi ve fason olarak çalışan işçilerde farklılık göstermemektedir. İşçiler arasında oldukça küçük bir grup, bazı işçilerin direnmek adına diğer işçilerden daha şanslı olduğunu düşünmektedir. Örneğin kendi evi, bağı bahçesi, vasfı, iş deneyimi olan işçilerin göreceli de olsa daha kolay direnebileceklerini düşünmektedirler. İşçiler böylesi bir açıklamayı çoğunlukla bu özelliklere sahip olmadıkları için direnemediklerini anlatmada kullanmaktadır.

*“Bir kesim işçi direnebiliyor. Arkası sağlam olan maddi durumu biraz daha iyi olan direnebiliyor. Yani maddi durumu biraz daha kötü olan daha sessiz kalıyor. Buraya mecburmuş gibi hissediyor kendini hani başka yerden iş bulamam korkusuyla haklı veya haksız olduklarında ses çıkarmıyorlar.”* (25 yaşında, kadın, lise mezunu, evli, bir çocuklu, kalite kontrolcü, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor)

*“İşçiler direnebiliyor mu yarı yarıya diyebiliriz yani her istediğini söyleyemez söyleyemiyor da zaten. Ya bir şey olacağından değil şöyle düşünür insanlar ya işte bir üstüm bana iyi gözle bakmaz bir dahaki sefer bir şey olduğunda sen bu şekildeydin yani damgalanma şekli. Damgalanırsam işimi kaybederim diye korkarlar. Mutlaka tekrar iş bulunur ama o aradaki iki üç aylık süredeki boşluk sarsar insanları. Çünkü aldığı ücret belli burada*

*atıyorum işte 600 lira gibi bir aylık alıyor onunla geçinmeye çalışıyor erkek veya bayan fark etmiyor. Sonuçta herkes alacak olduğu paraya göre bir harcama açılma yapıyor onun kapanması gerekiyor üç ay boşta gezdiğinde o bir sene öder yani.” (G35: 34 K, Fabrika İşçisi)*

İşçiler direnmek nedir sorusuna cevap vermeye çalışırken çoğunlukla direnememek nediri cevaplamışlardır. Birçoğu direnememeyi mecburiyet olarak görmektedir.

*“Bence direnebilmek söz söyleyebilmektir. Dinlerse söylerim ya da genel olarak söz hakkı verildi mi söylerim ben pek çekinmem ama sonrası kötü oluyor. Mesela şimdi ustamız yok bizim başımızda, ustamız çıktı. Önceden ustamız bizi hiç konuşturmuyordu. Yani biz direk şefimize gitmek istesek dinlemez ki seni derdi. Yani hiçbir sorunumuz içeri gitmedi o yüzden belki şimdi bu durumdayız. Çok sıkı bir ortamda çalışıyoruz. Biz arkamıza bile dönemeyiz şuanda.” (G42: 35K, Fabrikada işçi)*

İşçiler haklı olduklarını düşündüklerinde de kendilerini haksız gördüklerinde de direniş göstermekten kaçınmaktadırlar.

*“İşçiler haksızlığa uğradıklarında tepki veremezler, çünkü işini kaybetmekten korkarlar. Yeniden iş aramak zorunda kalır zaten genelde kriz oluyor geçti gerçi ama yine de aynı her yer bu fabrikadan çıkcan öbürküne gitcen o da aynı. Bulur iş bulunur belki ama insan ortamına alışıyor ondan sonra yeniden oraya gideceksin yabancı olarak daha zor alıştığın yerde durmak. Ne bileyim herkes her yer aynı zaten ha buradan çıkmışsın ha oradan aynı diye olduğu yerde durmak istiyor sanırım.” (G43: 37K, Fabrikada işçi)*

*“Bir haksızlığa uğradığımı düşündüğümde susarım sesimi çıkarmam, asla karşılık vermek istemem.” (G49: 32K, Fabrikada işçi)*

*“Başka fabrikalarda çalışan arkadaşlarım da var, onlar da cevap veremiyor, üstündekiler ne diyorsa yapıyorlar, ama mesela burada da diyemiyorsun, sonuçta burada çalışan bir insansın, onun emrindesin, o nerdeyse yapmak zorundayım yapmazsan çık der başka şansın yok. ” (G16: 23E, Fason işçi)*

### 4.3.3. İşçilerin Direnememe Nedenleri

#### 4.3.3.1 İşçilerin İşlerini Kaybetme Korkusu

Dünyada ve Türkiye’de daha önceki bölümlerde nedenleri detaylı olarak tartışılmış olan işsizlik artışı, işçilerin direnebilme şanslarını oldukça azalmaktadır. Genişleyen yedek işgücü ordusu, işçilerde her an yerleri yeni birinin kolaylıkla istihdam edilebileceği duygusu yaratmaktadır. İşverenler ise bu durumu işçilerin sundukları koşulları kabullenmelerinde bir tehdit unsuru olarak kullanmaktadır. Görüşmeler esnasında işçilerin en çok işsizlik korkusuyla direnemedikleri gözlemlenmiştir. 2008 ekonomik krizi sonrası Denizli’de işsizliğin arttığı yönündeki inanç işçilerin çok daha fazla tavizkâr ve kabullenici olmalarını sağlamaktadır. Özellikle işsizlikle ilgili hikâyelerin işverenler tarafından abartılarak anlatılması işçilerin çok daha fazla korkmalarını sağlamıştır.

*“Şu anda kimse direnemez, direnmeyi göze alamaz neden alamaz biliyor musun işten çıkarsa şu anda iş bulma olanağı çok az. Ben çok gördüm yani işten çıkıp beş altı ay bir sene bir buçuk sene iş arayan insanları çok gördüm. Biliyorum yani tanıdığım çevremde insanlar da var. Onun için kimse şu anda itiraz etmez. Onun için haklarını alamıyorlar. Ben daha önce büyük tekstilde çalışırken hakkımı alıyordum. Neden alıyordum benim zamanımda ben bugün işten çıksam ertesi gün iş bulabiliyordum 2005 yılında şu anda o imkânım yok. Olmadığı için hakkını arayamaz. Ben 2005 yılında işi bıraktığımda 550-600 tl maaş alırken şu anda ben biliyorum dokumacılar o parayı alıyor şu anda.” (G50: 34E, Fason İşçi)*

*“Sadece ses çıkardı diye işten çıkarılanlar oldu. Ustayla karşı çıktın mı oradan doğru şeflere gider o da müdüre gider. Yeni işçi isen çıkarılırsın hemen. Eski işçiyse, bir seneyi doldurmuş tazminat alacak gibiyse, hemen çıkarmaz, ceza olsun diye başka yerlere indirirler.” (G44: 24K, Fabrikada işçi)*

*“Bilmem. Belki hani biz hiç işveren olmadık ama belki onun işi de zordur. Hani bir işçiye işten çıkardıkları zaman çok düşünülüyor. Âmâ bazen de oluyor ki hiç gözünün yaşına bakılmıyor hatası falan göz önünde tutulduğu zaman anında çıkarılıyor. Neden kanunlar onu gösteriyor.” (G42: 35K, Fabrikada işçi)*

İşten çıkarılma korkusu fason atölyede çalışan işçilerde oldukça fazladır. Sosyal güvenceden yoksun olan işçiler, fason atölyenin sahibi ile birincil ilişkiler içinde olsalar dahi işten çıkarılma konusunda bu ilişkilerin geçersiz olduğunun farkındadırlar. Farklı sebeplerle tutanak tutup işten çıkarmak hem fason atölyelerde hem de fabrikalarda oldukça yaygın bir işten çıkarma yöntemidir. Bu tutanaklar yardımıyla işverenler işten çıkarma ile ilgili keyfiliğin önlenmesi yönündeki yasal zorunluluğu da aşmış olmaktadır.

*“Fason firma üzerinden çalışıyorum ben. Sürekli tehdit ediyorlar bizi. Üç tutanak bir işten çıkarma diye. Üniforman düzgün değil bahanesi ile bile tutanak tuttuklarını gördüm ben. O kadar çok işsiz var ki dışarıda özellikle krizden sonra. Hemen yerimize birini bulurlar. Bunu bildiğimizden tutanak tutmasınlar diye her şeyi yapı yoz. İşe girerken her şeyi kabul ediyorum diye bir belge imzalattılar zaten bize.” (G45: 25K, Fason İşçi)*

*“Direnen var ama yine de işverenin dediği oluyor. İşten çıkarmayla değil savunma yazdırıyorlar onu senin dosyana koyuyorlar sonra en küçük bir hatanda zaten senin bu kadar hatan vardı diye hani tutanak tutuluyor ya savunma. Yani üç tutanak bir şey kapının önüne koyuyorlar. Yani yevmiye kesmeydi gibi önce küçük cezalarla sonra büyük ceza.” (G13:22K, Fason işçi)*

İşçilerin, işsizlikten korkmalarında önemli bir sebep de vasıfsız oluşlarıdır. Bir şekilde iş bulma fırsatı yakalamış olan işçiler, işgücü piyasasının dışını itilmekten yeniden iş aramaktan çok korkmaktadırlar. Vasıflı işçiler arasında işsizlik korkusu çok yoğun olmamasına karşın gene de baskı yaratan bir durumdur. Vasıflı işçiler arasında birkaç ay işsiz kalmanın bile ailenin tüm ödeme dengelerini bozacağını düşünen işçilerin sayısı oldukça fazladır. İşçiler ve aileleri için kısa süreli işsiz kalmak bile oldukça ürkütücü görülmektedir. Özellikle kirada oturan



veya kart borcu, banka kredi gibi giderleri olan işçiler için bu ayları tolere edebilmek oldukça zordur.

*“Nerde direnecen de nerde karşı çıkcan kızım. Çalışyon çalışyon yakut çıkçen. Yakut ben şu makineye oturcem dicen o da biliyosan iyisen. Makinede çok iyiyse zaten cevap da verirsin. Öyle müdüre falan gidilmez. Ustabaşı ne derse o. O ustabaşı zaten oraya nasıl gelmiş bir düşünmek lazım. Ee onu tutacaklar, çağıracaklar, o da kendi menfaatine göre anlatacak. Hele bir de şef ustabaşıyla iyiyse tamam zaten. Zaten insanlar hep korkuyordu, ya malı az çıkarırsam, eskiye göre şimdi daha çok kokuyorlar eskiden daha çok iş vardı şimdi az iş var, krizden sonra toplu işten çıkardılar. Mecburiyetten, zaten o kapıdan girebilmek çok zor. Girdikten sonra öyle zaten ustabaşını geçip direkt müdüre gitmek de yok.” (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

*“Eğer senin o işe çok muhtaç olduğunu anlarsa sana daha kötü davranırlar, o yüzden bence kişiye göre davranıyorlar, ben bu işe muhtacım ama gerekirse giderim dese herkes böyle olmaz ama öyle diyemiyoruz” (G28: 27K, Fabrika İşçisi)*

*“Fabrika değiştiren var, ama kimse çok da iş değiştirmek istemiyor çünkü gideceği yer buradan çok da farklı çok da iyi olmayacak o zaman en iyisi olduğum yerde kalayım diyor.” (G24: 26K, Fabrikada İşçi)*

İşçilerin işsizlik korkusu sebebiyle direnememesinin diğer bir nedeni ise yasaların kendilerini koruyabileceğine inanmamalıdır. Yasal düzenlemelerin işveren tarafından farklı yöntemlerle delinmesi işçilerin korkularını arttırmaktadır. İşçilerin daha önceden yaşadıkları işten çıkarılma deneyimleri ve yakın çevrelerinde gözlemledikleri, korkularını pekiştirmektedir.

*“Bence işçiler direnemiyor, kimse işçilerin haklarını da korumuyor. Çünkü ben önceki işyerimden hamileyken çıkarıldım hiç kimse hakkımı korumadı dört beş senelik hakkım da kaldı. Ben bir gün öncesi doktora gittim hamile olduğum belli olunca ertesi gün çıkarıldım. Gereğe olarak ben geçimsizmişim arkadaşlarımla geçinemiyormuşum dört senedir aynı yerde çalışıyorum dört senedir geçinmeyen bir insansa dört sene çalışamaz bir yerde. Aydın Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurduğum şimdi onlar gelmiş. İki kere iş yerine biz yok zaten gelince işyerine adam benim çıkışımla imzalamış. Kendi benim yerime imza atmış ondan sonra arkadaşlarımla toplamış geçimsizdir diye imza toplamış o orda her şeyi hazırlamış, o geldiğinde ben olamadığım için ben kendi hakkımı savunamadım, gerçekleri anlatamadım, işveren kendince anlatmış, onlar da hak vermiştir yani beni haklı görmedi en azından.” (G21:27K, Fabrikada işçi)*

Belirsizlik, güvensizlik, değişim, istikrarsızlık üzerine kurulu bu yapı işçilerin, işlerini her an kaybetme korkusu duymalarına ve yoğun derecede kaygılanmalarına neden olmaktadır. Bu kaygıya salt işçilerde değil, şefler, müdürler gibi beyaz yakalılar da rastlanılmaktadır. İş kaybetme korkusunun çalışanlar üzerindeki etkilerini ortaya koyan birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin Intel Grubun Amerika'daki merkezinde yapılan çalışmada, şirketin genel müdürü, işi kaybetme korkusunun işçilerden verim almada önemli bir motive aracı olarak kullanıldığını anlatmıştır. Korkunun, işçileri motive etmede bu denli başarılı olmasının sebeplerinden biri de, işçiler kadar bu korkuyu müdürler, şefler ve diğer beyaz yakalı çalışanların da sürekli hissediyor olmasıdır (Senett, 2002.194). Alan çalışması esnasında yapılan görüşmeler ve gözlemler Senett'in bulgularını destekler niteliktedir. Büyük ölçekli bir tekstil fabrikasında 15 yıldır üretim müdürü olarak çalışan bir kişi, kriz döneminde kendisinden 100 işçiyi işten atmasını istediklerini belirtmiştir. İşçileri seçme sürecinde ise fabrika içinde genel müdürle göz göze gelmekten çok korktuğunu, aynı süreçte aynı şeyin kendi için genel müdürün de yapıyor olabileceğinden korktuğunu belirtmiştir.

*“İşten çıkarmak direnişini kırılmak için en önemli araçtır. Gözünüze görünmek istemez kimse o zaman hiçbir şekilde. Allah biliyor ki yani ben X Tekstilden atılmayı hiç düşünmedim ama o zamanlar ben bile genel müdürüm benimle ilgili karar verecek olan genel müdürümdür, ben bile hani bakışlarından rahatsız oluyorsun. İşten çıkarılan isimler açıklanacak o seçecek isimleri sanıyorduk ama o seçti bize isimleri en zoru da buydu yani kendi grubumuzdan çalışan insanlar seçtik. Çünkü kendi çalıştırdığınla ilgili çalışma kritikleri var en azından hani seninle benzer sıklıkta ki insanların nedense burada ki birçok insana yüzü daha sıcak geliyor birbiriyle çay içmişlikleri var ya biz en büyük kavgaları orada yaptık. Yeterince zaten sevimli tanınıyorsun işçide ki zaten işçinin katili sen olduğun belli işçi biliyor benim seçtiğimi idarede de söylemediğim de üstüme kaldı öylece. Böyle böyle kimse kimsenin gözüne görünmek istemiyor yani kuşlar çalışıyor herkes haber uçuruyor düşünsene bu kararı tabi ki yönetim verir. Biz 5 günde aldık bu kararı genel müdüre sözcü seçip gönderiyorduk yani en saklı olması gereken şey haber kuşları bir uctu seni mi atacaklar beni mi*

*atacaklar aman şunlara görünmeyelim. O zamanları hiç unutmuyorum ya o zaman bu fabrikanın en süt liman zamanıydı 8 sene önce.” (G29: 37K, Fabrikada İşletme Müdürü)*

İşten çıkarmalarla ilgili fabrikalarda gözlemlenen bir noktada bu görevin bölüm müdürlerine verilmesidir. Genel müdürlük İnsan Kaynakları Birimi ya da kendi inisiyatif kullanmak yerine işçilerle birebir çalışmış olan müdürleri görevlendirmeyi tercih etmektedir. Birlikte çalıştıkları, sınırlı da olsa birebir ilişki içinde buldukları işçileri işten çıkarmak, müdürler için oldukça stres yaratan bir durumdur. Vicdanen kendilerini daha iyi hissetmek için son girenin ilk çıkarılması gibi objektif kriterler kullandıklarını anlatmışlardır. Bu uygulama tazminat ödemelerinde fabrikaya önemli kazanımlar sağladığından işveren içinde avantajlı bir durumdur. Müdürler, çok sık olmamakla birlikte kimi zaman vicdanlarına göre davrandıklarından bahsetmiştir. Çok yaşlı ve vasıfsız bir işçiyi, bir daha çok zor iş bulur diye işten çıkarmaktan çekindiklerini ancak bu uygulamanın iş verimliliği yüksek olan işçiler için uygulandığını anlamışlardır. Özellikle kriz dönemlerinde işten çıkarmaların arttığını, çoklu çıkarmaların sonraki dönemler için ibret verici olduğunu vurgulamışlardır.

*“Ben kriz dönemi işten çıkarırken geleneksel olarak bakılan şeylerden daha farklı bir yol izlemeye çalıştım. Mesela benim 60 yaşlarımda bir işçim var onu atmadım mesela herkes bana garip baktı o durumda. Ben onu atsam kimse almaz ki kadın zaten o kadar geç başlamış ki çalışmaya o kadının emekliliğine daha var. Annemden büyük bu kadının bütün gün ayakta durmasının sebebi bu emeklilik ama diğer iş yerlerine bakarsanız bunlardan başlanır atılma politikaları. Yaşı büyük cahil okuma yazma bilmiyor kim alır bu kadını. 15 sene önce ki zamanda yoldan geçeni almışız o da dört elle sarılıyor yani ne yapıyım ki en zayıfları atmayacaksınız. Yeni alınmışlar var ilk onlar gider bir yerde de firmanızı korumasınız tazminat yükü var burada çok ciddi bir iştir bu. 15-20 senelik bir adam attığınız da çok büyük bir tazminat ödersiniz mümkünse bir seneyi tamamlamamışlardan attık. Hem buraya güvenip borçlanmamıştır o adam hem tazminat yükü firmanızı çok yormaz hem bir yıllık adam çok uzmanlaşmış bir adam değildir sizin için her açısını değerlendiriyorsunuz. İşte çocuk okutmamasına dikkat ettim mesela sağlık problemi olup da ne olur bana yol verin birkaç kişi vardı istirahat*

*nedeniyle tazminatı az olan birkaç tane onlardan seçtik. Hani gidişine sevineceklerle bize az küfür edecekleri seçtik. Ama çok lanet bir süreçti gerçekten yani.” (G29: 37K, Fabrikada İşletme Müdürü)*

İşçiler ise işten çıkarılma olasılıklarının her zaman olduğundan, bu olasılığı bilerek çalıştıklarını anlatmışlardır. Her an işten çıkarabileceklerini bilmek işçiler arasında korku yaratan bir durumdur. Korku ise işçilerde kaygı düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır. İşveren için işçilerde artan korku ve kaygı düzeyleri, verim almada bir motivasyon aracı olarak kullanılabilir.

*“Vardır hep o ama öyle sık söylenmez, hissettirilir, alttan alta herkes bilir, mesela mesaiye kalmayacaksan işte kapı, ücreti beğenmiyorsan işte kapı, işi doğru yapamıyorsan işte kapı.” (G21:27K, Fabrikada işçi)*

Kaygı düzeyinin bu kadar yükselmesi ve sürekli gerginlik hissi, Senett (2002: 101-102)’e göre işçilerin benlik saygılarının azalmasına, aileleri ve diğer işçilerle olan ilişkilerinin bozulmasına da sebep olmaktadır. Sürekli değişim, risk ve belirsizlik ve bunların yarattığı korku karşısında işçilerin kararlı ve istikrarlı kişilikler geliştirmeleri, diğer işçilerle kalıcı ilişkiler kurmaları giderek zorlaşmaktadır (Senett, 2002: 101-102).

*“İşimi kaybetmekten sürekli olarak korkuyorum, bazen uyuyamıyorum, midem çok ağrıyor baş ağrılarım oluyor.” (G45: 25K, Fason İşçi)*

İşçiler arasında işten çıkarılma korkusuna karşı geliştiren stratejiler bulunmaktadır. Bunların en başında işçilerin kendilerini, işlerini doğru yaptıkları sürece işten çıkarılmayacakları yönünde telkin etmeleridir. Bu telkinler kimi zaman hata yaparlarsa işten çıkarılmalarının haklı görülebileceği noktasına kadar varmaktadır. Bazı işçiler sıklıkla hata yaptıkları takdirde işten çıkarılabileceklerine inanmalarına karşın bazıları tek hata sonucunda işten çıkarılan arkadaşlarının olduğundan şikâyet etmişlerdir.

*“Çalıştığınız sürece bir sıkıntı olmuyor anladım. Ben bu dokuz senede patron olsun çalışanlar olsun ustamdan olsun bir şikâyet duymadım. Düzgün yapmak gerekiyor işini. Düzgün yaptığın zaman hiç sorun olmaz. Tek hatayla bir şey olmaz ama çok hata yaparsan tabi bir ceza keserler yani. Üç sefer dört sefer bir hatayı yaparsın o zaman bir ceza kesilir yani. Seni işten çıkaracaklar ki diğerleri yapmasın.”* (G36: 40E, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

İşçiler arasında işten çıkarılma korkusuna neden olan bir diğer neden de işten çıkarma ile ilgili keyfi uygulamalardır. İşçilerin büyük bir çoğunluğu, diğer işçiler önünde müdür ya da şeflerle sert tartışmalara girmenin işten çıkarma ile sonuçlanacağına inanmaktadır. Birçok işçi bu konuda yaşadığı deneyimi anlamışlardır. Bazı durumlarda ise işten çıkarma, diğer işçilere nispet olsun diye yapılabilmektedir. Her ne kadar işçiler böyle korkutmaların farkında olsalar dahi bu tarz uygulamalardan etkilenmektedirler. Örneğin herhangi bir konuda şef ya da ustabaşına direnen bir işçinin diğer işçilerin gözü önünde işten çıkarılması daha sonra direnme adına yaşanabilecek vakaları önlemeye yöneliktir.

*“Gördüm benim arkadaş ustabaşıyla kavga etti mesela işten çıkardılar. Boş yere çıkardılar, biraz da bize gösteriş olsun diye mi bilemem, hani böyle yaparsan sen de böyle olursun gibilerin.”* (G39: 25E, Fabrikada işçi)

#### **4.3.3.2 İşçi Dayanışmasının Zayıflığı**

İşçiler arasında dayanışmanın güçlü ya da zayıf olmasının işçilerin direnme potansiyelini etkileyeceği varsayılmıştır. Ortak hareket edebilen, hata yaptığında arkadaşları tarafından kollanan, işçilerin kendilerini daha güvende hissedebileceği ve dolayısıyla da kolektif ya da bireysel direniş stratejilerini daha kolay geliştirebileceği düşünülmüştür. Esneklik uygulamalarının, işsizlik tehdidinin, yoğun denetim mekanizmalarının işçiler arasındaki dayanışmayı negatif yönde etkileyip etkilemediği sorgulanmıştır. Araştırma sürecinde işçiler arasında dayanışmanın farklı sebeplerden dolayı giderek zayıfladığı görülmüştür. Ancak

sınırlı da olsa işçiler arasındaki dayanışma direniş stratejisi olarak kullanılabilir.

*“Görmedim kollanıyor gibi görünüyor ama değil bence. Güvensizlikten kaynaklanıyor olabilir. Ben onun yüzünden işimden olmayayım düşüncesiyle kimse kendini riske atmak istemiyor. Kendi yerimi sağlamlaştırayım diye yani işbirliği yok yani. Mesela geçen sene böyle işçi çıkarımlarda falan tabi millet korktu şu anda tekrar aynı şekilde geri gelse herkes tabi buradaki verdikleri emeğin kazancıyla geçiniyor tabi herkes korkuyor yani ister istemez. Bir de herkes kendi hakkından sorumlu olduğu için kendi savunmasını kendi yapsın düşüncesi oluşur.”* (G19: 25K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

İşçilerin diğer işçilerle dayanışma içinde olamamasının bir diğer sebebi çoğu vasıfsız olan işçilerin yerlerine diğer işçilerin geçebileceğinden korkmasıdır. Post fordist dönemin işçilerin direnebilme potansiyellerini azaltmak adına en büyük başarısı, işçiler arasında güvensizliğin esneklik uygulamaları aracılığıyla artırılmasıdır. Birbirine güven duymayan işçilerin dayanışma içinde olması beklenemez. Birçok işçi, etrafta şef ya da ustabaşı yokken kendi aralarında rahatlıkla konuştuklarından ancak şikâyetlerin iletilmesi noktasında kimsenin ortaya çıkmadığından şikâyet etmişlerdir. Böyle deneyimler işçiler arasında zayıf olan dayanışmayı giderek azaltmaktadır.

*“İşçiler birbirine akıl vermez. Ben neden ona akıl vereyim, benim yerime geçmesin diye mi, mesela ben şefin yeni gelen işçilere iyi davranmalarına sinir olurdum. Ben sonuçta her makineyi kullanıyorum sadece bir makineyi kullanabilen yeni çocukla aynı davranmasına sinir olurdum.”* (G28: 27K, Fabrika İşçisi)

*“İşçiler arasında dayanışma yok, sıfır yani. Çünkü korkuyorlar. En önce işsizlik korkusudur. Çoğu insan baktığımızda 30 yaşının üstü fabrikalarda dahi olsa, tekstil dahi olsa işçi seçiyor. Vasıfsız işçi almıyorlar. Mesele ben şuanda tekstilde makineciyim, girdiğim zaman makineci olarak her yerde iş bulabilirim. Âmâ yaş sınırı aramayan fabrikalarda. Tabi yaş sınırı aradığı zaman 30 un üstünde olduğum için çoğu fabrika kapıdan döndürür beni. Örneğin bizim bölümde temizlik bölümüne baktığımızda hep yaşlı. Yaşlı değil de vasıfsız geçiyor onlar çünkü. Havluyu herkes temizleyebilir bu yüzden iş bulmaları çok zor. İkincisi maaş. Burada maaşlar ve sigortalar düzenli yatıyor. İnsanların istediği de bu düzenli maaş ve*

*sigorta. Çoğu insan emekliliğini bekliyor çoğu insan işsizlik korkusundan cevap veremiyor.” (G42: 35K, Fabrikada işçi)*

*“İşçiler hiçbir zaman birlik olmaz, toplantı olmadan konuşmaz konuşmaz derler ama toplantıda müdür geldi mi hepsi susar. Zaten hakkını savunmuş olsalar çalışma yerleri çok daha farklı olur.” (G24: 26K, Fabrikada İşçi)*

İşçilerin arasında dayanışmayı zedeleyen bir diğer etken de işçilerin diğer işçilerin yaptığı hatayı üstlerine bildirme zorunluluğudur. Fabrika içi iş akışı, bu yönde düzenlenmiştir. Her işçi, işin sadece bir bölümü yaptığından bir sonraki bölüme geldiğinde hatası ortaya çıkmaktadır. Bir sonraki bölümdeki işçi ise hatanın üstüne kalabileceği korkusuyla ya da o hatayı düzeltmenin iş yükünü arttıracığını düşündüğü için üstlerine bildirmektedir. Birbirini denetleyen işçiler arasında dayanışma giderek zayıflamaktadır. Ustabaşları ve şefler ise bu konuda işçilerden daha acımasızdır. Uzun yıllar işçi olarak çalışan ustabaşları, işçiler hata yaptığında üstlerine şikâyet etmeyi fabrika içi sistemin devamlılığı için zorunlu olarak görürler.

*“İşçiler birbirini şikâyet ediyorlar genelde, kabatini saklayan da oluyordu, ama genelde birbirlerine dayanıyordu diyebilirim ama burada daha çok dayanışma aile gibiyiz (G51: 30E, Fason işçi)*

*“Olayın bir kere nereden çıktığını araştırırım. Eğer olay benden kaynaklıysa ben gerçekten görmediysem suçu kendim kabullenirim zaten. Ama hata şöyle bir şey var benden değil de dışarıdan olmuş da bakılmadan gitmiş olabilir kumaş acil olabilir bir şey olabilir. O zaman tabi ki üstlenemezsin. Hata raporu tutuyoruz biz devamlı bakıyoruz kumaşlara bakılıyor. şefe söyleriz dosya tutarlar kaç tane kırılmış veya ne kadar ne olmuş onu rahat halinde şefe veririz. Ne olmuş o da rapor tutar. Yazarlar yani verilir ona. Muhakkak söylenir ona. Zaten çok fazla da ceza vermiyorlar yani. Ama mesela daha önce 400–500 işçinin çalıştığı bir yerde işçiler birbirinin hatasını söylemezdi, cezalarda çok sertti, Cezadan korkuyordu işçiler. Altmış iki milyon ceza yazıyor. Zaten ne alıyoruz ki öyle cezalar vardı ki Araba yanaştırırken korkuluk var ya buraya çarpana altmış iki milyon ceza diyorlardı.” (G37: 24K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

*“Kavga değil de birbirlerini ispiyonlar olur mesela. Şundan yetişmedi diye. Ben bitirdim işimi diye.” (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

*“Şefe söylerim büyük ihtimal. Çünkü ona söylersem o işçi kesiminde saklanmış olur. Onu şefe veya müdüre söylemem gerekir bence. Ya sonuçta*

*kendisinin bilerek yaptığı bir hataysa buna müdürün veya şefin karar vermesi lazım benim karar verebilecek bir şeyim değil yani ben orda sadece bir işçiyim verilen işi yapıyorum. (G19: 25K,Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

#### **4.3.3.3 Sendikal Bilincin ve Örgütlülüğün Olmaması**

Sendikalı olmak, işçilere yasal haklarını meşru bir düzlemde savunulabilmek, örgütlü ve kolektif direniş biçimleri geliştirebilmek, sınıf kimliği kazandırmak gibi birçok avantaj sağlar. Roscigno ve Hodson (2004: 30-31)'un çalışması işçilerin açıktan ve kolektif direniş gösterebilmeleri ve sendikal örgütlenmelerin varlığı arasındaki ilişkiyi ortaya koyar niteliktedir. Çalışmanın sonuçlarına göre işçiler ve yöneticiler arasındaki çatışmaların kolektif bir direnişe dönüşebilmesinde, fabrika içinde sendikal bir örgütlenmenin olması büyük rol oynamaktadır. Sendikanın olduğu fabrikalarda işçiler açıktan ve örgütlü direniş sergilerken, sendikanın olmadığı işyerlerinde daha enformel direniş biçimleri sergilemektedirler.

Denizli'de tekstil sektöründeki sendikalı işçi bulunmamaktadır. İlde tekstil sektörü ile ilgili olarak tek bir sendika, Teksif İş Sendikası bulunmaktadır. Teksif İş Denizli Şubesi'ne kayıtlı hiçbir işçi yoktur. Resmi kayıtlara göre 40358 işçinin olduğu Denizli ilinde hiçbir sendikalı işçinin bulunmaması, işçilerin direnme potansiyelleri bakımından oldukça anlamlı bir veridir. İşçilerin sendikal bir örgütlenmeden yoksun olmaları, mevcut koşullara karşı örgütlü ve kolektif hareket edebilmelerini önemli ölçüde sınırlar. Örgütlü ve kurumsal bir mücadele alanının olmaması ise işçileri daha bireysel hareket etmeye zorlamaktadır.

Denizli tekstil sektöründe sendikal örgütlenmenin neden zayıf olduğu, işveren, sendikalı temsilcileri ve işçileri içine alacak çok yönlü bir sorgulamaya tabi



tutulmuştur. İşveren ve işçilerin sendikalı olmaya nasıl baktıkları, işçilerin sendikalı olmak hakkında yeterli bilgiye sahip olup olmadıkları sorularına cevap aranmıştır. Böylece sendikal örgütlenmenin zayıflığı, hem işçiler bazında hem de işveren bazında değerlendirilebilmiştir.

Denizli’de tekstil sektöründe sendikal örgütlenmenin zayıflığının işveren ve işçiler kaynaklı farklı nedenleri vardır. Öncelikli olarak tekstil sektöründe sendikal örgütlenme işverenler tarafından istenmemektedir. Sendikaların olduğu tekstil fabrikalarının 2008 ekonomik krizi sonrasında iflas etmesi, sendikal örgütlenmenin fiili olarak bitmesine neden olmuştur. Daha sonra bu durum işverenler tarafından yeni sendikal örgütlenmelerin önünün kesilmesinde kullanılmıştır. Özügürlü (2008: 214)’ nun, yerel bir sanayi odağı olarak Denizli ilinin küreselleşme deneyimine odaklandığı, Anadolu’da Küreselleşen Fabrikanın Doğuşu, adlı çalışmasında yer verdiği, Denizli’nin en büyük tekstil ihracatçı fabrikalarından birinin sahibinin, işçilerine yazdığı mektup, bu konuda oldukça manidardır.

*“Sevgili Çalışanımız,*

*Firmamızda ....tarihinden beri çalışmaktasınız. Giriş tarihinizden bugüne kadar günün getirdiği şartlara göre uyum içinde çalışmalarımızı sürdürdük.....Bu ahenkli abla-ağabey-kardeş çalışma hevesi sürerken kendi menfaatleri için sizin aylıklarınızdan birer ikişer yevmiye almak için Denizli’yi sendikalaştırmak gibi amansız bir çalışma içine girdiler. ....aylıklarınız artacak, size ikramiye alacaklar, odum kömür verecekler vs. gibi masallar anlatılıyor. Hepiniz çok iyi biliyorsunuz ki yoktan bir şey verilmez. ....Aynı işleri, iki sene önce Bursa Özdilek Havlu Fabrikası’nda ve Adana Teksa Havlu Fabrikalarında oldu. Bu teşkilatlanmaya gidilen kısımlar, bu iki fabrikada kapatılarak, fason iş yaptırmaya başladılar ve daha ucuza maliyet buldular. ....Namusunuz, iffetiniz için bunlara kanmayın. Yanılgıya kapılıp rahatınızı, huzurunuzu, iffetinizi, kıdeminizi yakmayın.*

Mektupta işveren işçilere karşı fason işçi istihdam ederek, onları işten çıkarabileceği yönünde tehdit etmektedir. Buna karşın işçileri, ağabey-abla- kardeş gibi geleneksel bağları kullanarak da sendikalaşmamaya ikna etmeye çalışmaktadır.

Sendikal örgütlenmeye izin vermeme konusunda işverenler arasında bir söz birliği vardır. Denizli Teksif İş Sendikası Başkanı, Organize Sanayin içine bile giremediğinden, girdiği andan itibaren işçilere ulaşamadığından şikâyet etmiştir. İşçilerin arka kapıdan servislere bindirildiğini ya da birileri görür korkusuyla kendiyile konuşmaktan çekindiklerini anlatmıştır. Çalışmaya katılan işçilerden büyük ve orta ölçekli fabrikalarda çalışanlar, işe alınırken kendilerine sendikalı olmayacakları yönünde kâğıt imzalatıldığını anlatmışlardır. Diğer bir önlem ise sendikalı olmuş veya olmaya çalışmış işçilerin bir listeye alınıp, işverenler arasında bu listenin dolaştırılmasıdır. Bu işçiler işten çıkarıldıktan sonra başka bir iş bulmakta güçlük çekmektedirler. Özüğurlu (2008: 214-5)'nun çalışması, 1990-2000 yılları arasında 687 işçinin sendikalı olmak için form doldurduğu, bu işçilerin 635 tanesinin işten atıldığını ortaya koymaktadır. Çalışmada işverenlerin sendikal örgütlenmenin önünü kesmek için sendikalı işçileri diğer işçilere bildirdikleri, işçilere sendikalı olmamaları yönünde toplu mektup yolladıklarını saptanmıştır. Bu bağlamda Denizli'de tekstil sektöründe, sendikal örgütlenmenin giderek daha da zayıflamasında, işverenlerin uzun yılları kapsayan çabaları bulunmaktadır.

*“Denizli, Türkiye’de sendikalaşmanın olmadığı tek yer diyebilirim. Başka hiçbir örneği yok. Krizden önce 55000 tekstil işçisi bulunmaktaydı. Kriz sonrasında 40000 işçi kaldı. Ancak şuan Teksif veya başka bir sendikaya üye sayısı 0. Zaten DİSK’İN Tekstil İşçileri Sendikasının Denizli’de şubesi bile yok. Hak- İş’in de üyesi yok zaten. Tekstil sektörünün geliştiği Antep, Çorlu, Kocaeli gibi birçok şehirde sendikamız aktif olarak çalışırken, üye birçok işçi bulunurken sadece Denizli’de böyle bir yapı var. Başka hiçbir yerde yok. Krizden önce biz üç fabrikada örgütlenmiştik. Önemli kazanımlarda elde ettik aslında maaşları diğer fabrikalardaki*

*işçilerin iki katıydı Krizle beraber bu fabrikalar kapandı. Fabrikaların kapanmasını sendikalaşmanın olmasına bağlayanlar oldu. İki tanesi küçük ölçekli fabrikalardı aslında. Bir tanesi Denizli'nin en büyük ve eski fabrikalarından biriydi. Orda çalışan işçiler için çok para alıyor söylentileri Denizli'de hala dolaşır. Battıktan sonra bile işçiye o kadar para verirsene batarsın gibi söylentiler oldu. Doğrudan sendikaya değil de işçinin yaşantı koşullarının iyi olmasına iyi ücret almasına bağladılar diyebilirim. Zaten sonra öğrendik ki işçilere 500 bin borcu olan bu işletme iflasını da istememiş, taşeron firmalar üzerinden ihracatını yapmaya devam ediyormuş.*

*“Denizli'nin çok özgün bir yapısı var. Bu özgün yapı sendikalaşmanın önündeki en büyük engeldir. Sermaye sahipleri hiçbir yerde olmadıkları kadar birbirlerine bağlıdır. Zaten birçoğu akraba ya da çocukluk arkadaşlarıdır. Çekirdekten yardımlaşarak yetişmişler. 1980 sonrası hep birlikte yükselmişler. Örneğin geçen gün bir fabrikada örgütlenmeye çalıştık. 100 işçi sendikalı oldu. Hepsi toplu işten atıldı. Sonrasında her bir fabrika 10'ar kalifiye elemanını yolladı. İşler aksamadan yenileri bulundu işçilerin. Türkiye'nin birçok alanında yatırım yapan çok büyük bir holdingin Denizlili sahibi ile İstanbul'da görüştüm. Bana benim fabrikalarımda örgütlenebilirsiniz tek bir şartla dedi. Oradaki arkadaşlarımla beni karşı karşıya getirmeyin. En büyük rakibinin adını söyleyerek onu ikna edin fabrikasının içine sendika girmesine izin versin sonrasında ben de kabul ederim dedi. Bu kadar birbirilerine bağlılar. Rakibini bile kolluyor söz konusu işçi olduğunda.”(G27: 48E, Sendika Müdürü)*

Teksif Denizli Şubesi Müdürü, Denizli'de sendikalaşmanın yaygınlaşmamasının sebeplerini anlattıktan sendikalaşmanın nasıl engellendiğini konusundaki deneyimlerini paylaşmıştır.

*“Hem içerde hem de dışarıda yürütülen bir süreç bu. Öncelikli olarak sendikaların fabrika içine girmesi yasak. Öyle ki sendika lideri olarak ben organize sanayinin kapısından girdiğimde kapıdaki güvenlikler fabrika müdürlerine haber veriyorlar. Tüm işçi servisleri arka kapıdan çıkarılıyor. Küçük el ilanları dağıttım servis duraklarında. İşçiler okumaya korktu. Okuyanları diğer işçi arkadaşları şeflere ve müdürlere haber vermişler. Sendikalaşmanın önündeki diğer bir engel işe girerken sendikalı olmayacaklarına dair bir belge imzalamaları ama o belgeyi kanıtlama şansım yok çünkü hiçbir insan kaynakları müdürü benle işbirliği içerisinde olmuyor doğal olarak. Doğal olarak bu sebepten işten çıkarıldıklarını da kanıtlayamıyorum. Diğer işçilerin sendikalı olanları haber vermesi açısından sendikalı olduklarını saklıyoruz. Denizli'ye özgü bir durumdur gizli sendikacılık. İşçilerin sendikalı olduklarını saklıyoruz. Onların tüm işlerini biz yapıyoruz. Onlar sadece notere gidip imza atıyor ortaya çıkmasını diye. Ancak gizli sendikacılık aracılığıyla herhangi bir talep etme şansımız yok.*

*Sendikalaşmanın önündeki diğer bir engel taşeronlaşmanın ya da başka bir ifade ile kayıt dışı istihdamın yaygın olarak kullanılması. Böyle olunca güvencesiz koşullarda çalışan işçiler için zaten sendika bir lüks oluyor. İşveren bu durumu bir tehdit unsuru olarak kullanıyor. Öyle ki 4000 işçi çalıştıran Denizli'nin en büyük işletmelerinden birinde 4000 işçinin 1000 tanesi sigortasız olarak çalıştırılmakta. 1000 tane işçinin sigortasız aynı fabrika içinde bulunmaları diğerleri için tehdit, gözdağı.”*

Sendika Başkanının öznel deneyimleri çerçevesinde, Denizli ilinin işveren dayanışmasının yoğunluğu bakımından, örgütlü bir işçi direnişini baskılayan özgün bir yapısının olduğu söylenebilir. Bu özgüllük, işçilerin köyde yaşamaya devam edip aynı zamanda da fabrikalarda çalışmasında olduğu gibi işçilerin sınıf bilinci ve direniş potansiyelleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Denizli tekstil sektörünün, 1990'larla beraber neo liberal politikaların yerel dinamikleri teşvikleri kapsamında gelişmeye başlaması, çatışmadan uzak bir sanayileşme sürecini beraberinde getirmiştir. Çoğu dış pazarlara üretim yapan fabrikalar, yeni yeni var olmaya çalıştıkları bu dünyada dayanışarak varlık göstermişlerdir. Dış pazarların genişliği, yerli parlara üretim yapılmaması ise sektörde yer alan üreticilerin birbirleriyle doğrudan rekabet içine girmelerini engellemiştir. Bu sürece yön veren diğer bir özellik de Denizli ilinin bir taşra kenti olması sebebiyle birincil ilişkilerin yoğun ve doğrudan yaşanmasıdır. Üreticilerin çoğu akraba, yakın arkadaş ya da hemşeridir. Sıkıştıkları zamanlarda makineci işçi ve nakit yardımı yapmaktadırlar. Birbirlerini ve kendilerini zor duruma sokacak her türlü girişimden, çekinmektedirler. Bu özellikleri ile özellikle Marmara'da yoğunlaşan sanayiden oldukça farklı bir yapıya sahip oldukları söylenebilir.

*“Ben şimdi sendikalı almıyorum. En büyük rakibim sendikasız işçi çalıştırırsa ben atarım diyor. O zaman onu da sendikalı yap gibi. Genel olarak yok. O kadar şey görmedim ben. Sendikalarla ilgili hiç böyle sorun olmadı. Buradaki kararları ben kendi başıma almıyorum. Mesela diyelim*

aylık toplantılar vardır. Kızarım ederim bazen ama aylık toplantılarda genelde problemlerini dinlerim yüzde seksenini de çözerim. Mesela bu adam ne ister. Maaşının zamanında ödenmesini ister. Şeytan kulağına kurşun bizde sekmez yani. Erken öderiz gerekirse. Sigorta sevimsiz bir boyutta bi maliye analisti geldiği zaman güler yani bizim yaptığımız işe biz sigortayı fazla mesaisini falan ödüyoruz. O kadar yani Ben herkesi mesela personelden işçiye herkesi asgari ücretten falan sigorta yapmıyorum. Ben ne alıyorsa herkes öyledir. Ben mesela maaşım üzerinden bağ-kur luyum. İçerdeki de kendi maaşı üzerinden sigortalıdır. Onu yapmıyorsan ne gerek var. Niye parasının bir kısmını bir birliğe versin. Ki o birliğin başında adam da jaguar biniyor. Bu da var içerde. Bu gibi sorunlar da var. Bu baktığın sahneye baktığın zaman ben babamın arabasına biniyorum. Öyle çok şey içinde yaşamıyoruz. Bir sendika başkanının lüksü yok yani bizde. Şimdi adamlar tabi bunu görüyor. Tekstil işçisi akıllıdır. Yani bir pamuktaki gibi tarım işçisi gibi eğitim düzeyi düşün değildir. Bizdekilerin çoğu yükseköğrenim değildir ama akıllıdır. Şimdi bunların sıkıntısı nedir mesela şikâyet kutularına son dönemde isim yazıyorlar. Adam diyor ki benim böyle bir şikâyetim var Ahmet Bey diyor yani biliyor benden şey çıkmayacağını hani burada kalacağını güvenini veriyor. Gerek duymuyor. Para durumlarında mesela düğün olacak o gün biz buradaydık doktora giderler mesela çok iş olduğunda ben adamı yolluyorum.” (G34: 38E, Fabrika Sahibi ve Genel Müdürü)

Çalışmaya katılan fabrika sahibi ve müdürlerin sendikalar ile ilgili düşünceleri ve deneyimleri, Teksif Başkanı ve işçilerin anlattıklarını destekler niteliktedir.

“Denizli’de sendikalaşma olmaya çalışmıştır ama oldurtmadılar. Bununla ilgili öznel bir deneyiniz var mı dersiniz yok. Sendika ile ilgili içindekiler ve dışındakiler çok farklı şey söylüyorlar. Yani benim sendikanın olduğu bir fabrikada çalışmış arkadaşlarım var, onlarsa bu sendikacılık işinde asıl cukkayı götürenin kimliğinin değiştiğini söylüyorlar yani patron değil de onu kazanan sendikanın başında ki adam. Bu yapının böyle işlediğini, her istedikleri olmadığında yönetimi durdurduğunu, ciddi üretimsel problem yaşandığını anlattılar. Buna ben de şahidim hani bu sendika yüzünden iş durdurulduğunu çok iyi biliyorum ya da yavaşlatıldığını. İş yavaşlatma ne demek bizim bugün yüklememiz var sendikanın olduğu fabrika malı vermezse dikemezsem giyemem. O fabrika da nasıl müşteriye gönderemediği malın bedelin tamamını kendi öder. Bu sıkıntıları duyduk ama her ne olursa olsun ben bireylerin cahilliğine veriyorum, onu sendikada ki işçilerin rehabetine çok iyi bilmediklerini düşünüyorum onların. Her ne olursa olsun eğitimsizlik vardır işin içinde ve tek mesleği tekstil işçisi olan insanlar daha sonra iş bulamadı. Almadılar işe diğer fabrikalar. Kendi arasında böyle bir ilişki var patronların, şaşkırtıcı olmamalı bence.

*Statülerinin aynı olmasından kaynaklanıyor çıkarlarının aynı olması diyelim.” (G29: 37K, Fabrikada İşletme Müdürü)*

Denizli’de daha önce sendikal örgütlenmenin olduğu fabrikalarda işçilere sendikaların olmadığı fabrikadaki işçilerden fazla ücret ödenmesi, işverenlerin sendikaları fabrikalarında istememesinde etkili olmuştur. İşverenlerin çoğu ücret, çalışma koşulları, sosyal güvence gibi konularda tek karar merciyi olmayı, üretimin daha hızlı ve maksimum kârla yapılabilmesi için gerekli görmektedirler. Sendikalaşmanın olmaması, işverenlere keyfi uygulamalara ve enformelleşmeye serbestlik sağlamaktadır.

*“Sendikaya izin verilmez. En yakın olduğun sorumlu insan kim varsa ona iletirsin o da bir üst kademeye iletir. Denizlide yok sendika. Ben şöyle söyleyeyim sendika hiçbir zaman işçinin haklarını aramaz sendika sadece bir göstermedir sendikalı çalışan hiçbir yerde hiç kimse doğru dürüst hakkını almıyordur. Diğer çalışan firmalara baktığınızda bugün beş yüz kişi lazımsa çalışmak için sendikalı çalışan yerlere baktığınızda bu yarı yarıya düşüyor. Daha çok ücret ödediğiniz için iş akışı daha kolay bulunuyor ne oluyor sendikalı yerlerde daha bilinçli insanlar çalışıyor hakkını araması daha basit o insanların ama üretime baktığınızda hiç de fark eden bir şey olmuyor.”(G18: 40E, Fabrikada işletme bölümü müdürü)*

Sendikal örgütlenmenin Denizli’de zayıf oluşunun bir diğer nedeni işçilerin sendika ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmamalarıdır. İşçilerin sendikal bilinçten noksan oluşları, eğitim durumları ile açıklanabileceği gibi sendika deneyimine sahip kişilerle sınırlı iletişimleri ile ilişkilendirilebilir. Fabrika içinde bir sendika bulunmaması, sendikalı işçinin çok az oluşu, olanların da fabrikalardan dışlanmaları, işçilerin sendikalı işçilerden sendika ile bilgili almasını da güçleştirmektedir. Böylece işçilerin tüm kanallar kapanmış olmaktadır. Sendikalaşma sürecinde işçiler arası dayanışma ve birlikte vakit geçirmenin önemi büyüktür. Yakın işçiler diğer işçilerin de aktivist olmasını güçlendirmektedir. İşçilerin içine

kapanması, diğer işçilerle bağlarının giderek kopması tehlike bir süreçtir. Benyon (1975: 74-75)'in Paint Trim Assembly adlı fabrika yapmış olduğu çalışmasında işçilerin fabrika içinde ve fabrika dışında bir araya gelmelerinin işçiler arası dayanışma ve sendikalaşmayı arttırdığını gözlemiştir. İşçilerin fabrika kantinde buluşmaları, zamanla fabrika dışında görüşmelere ve aile dostluklarına dönüşmüştür. Fabrika içindeki deneyimlerin işçiler arasında paylaşılması, Transport ve General Worker sendikasının kurulmasında etkili olmuştur. Çalışma sürecinde işçilerin işçilerle fabrika dışında son derece nadir görüştüğü, fabrika içinde ise paylaşımda bulunabilecekleri alanların olmadığı gözlemlenmiştir. İşçiler kendileri ile benzer problemler yaşayan diğer işçilerin çoğu zaman farkında bile değildir.

*“Sendikayı duydum ama hiç bilmiyorum nedir nasıldır çünkü hiç olmadım görmedim duymadım duydum da ne işe yarar bilmiyorum.”* (G28: 27K, Fabrika İşçisi)

*“Duydum ama merak etmedim hiç. Sendikalılar uzun süre çalışan insanlar mı yoksa paraları mı daha yüksek tam olarak bilmiyorum.”* (G19: 25K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

İşçilerin birçoğu sendikanın ne olduğunu bilmediği gibi sendikal örgütlenmenin ne işi yaradığı konusunda da yeterli bilgiye sahip değildir. Sendikaların görevini, ücret düzenlemesi ile sınırlandıran işçiler, ücretlerini aldıkları sürece zaten sendikaya ihtiyaçları olmadığını düşünmektedirler. Benzer bir sonuca Erbaş (1993: 138)'in çalışmasında rastlanılmaktadır. Kırkıkale ve Ankara'daki işçiler üzerine yapmış olduğu çalışmada işçilerin sendikayı, sınıf oluşumunda bir araç olarak görmediklerini oratay oymaktadır. İşçiler ağırlıklı olarak sendikaları, ücretlerinin iyileştirilmesinde gerekli görmektedirler. Berber (2003: 95)'in de sonuçları, işçilerin sendikaları, ücret artışı ve sosyal hakların

korunmasında araç olarak gördüklerini ortaya koymaktadır. İşçiler, sendikaları, bir işçi olarak kimliklerini var edebilecekleri, yeniden üretebilecekleri, diğer işçilerle mücadele edebilecekleri bir alan olarak görmemektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre sendikaya diğer işçilerle dayanışma içinde olmak için girenlerin oranı % 8,5'tir.

*“Bizim fabrikada yok sendikalı olan. Yasak sendikalı olmak. İşe alınırken söylenir. Tembihlenir. Biz de göz korkutuyoruz. Ben de işçiyim ama sendikalı olmayı hiç düşünmedim. Maşım var, sigortalıyım neden sendikalı olayım. Sendika dediğin işçilerin ücretlerini düzenlemeye alamadıklarında ücretlerini almaya yarar.”* (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)

*“Hiç düşünmedim. Burada hiç sendikallı yok ki, bir de yasak diyorlar.”* (G16: 23E, Fason işçi)

*“Daha önce duymuştuk boya fabrikasında olmuştu galiba grev falan yapmışlardı uzun süre duydum ama pek bir fikrim yok, ne işe yarar, bizim fabrikada her işçi kendi hakkını kendi savunuyor.”* (G28: 27K, Fabrika İşçisi)

Sendikanın ne olduğunu bilen işçiler ise işverenlerden kaynaklanan sebeplerden ötürü sendikalı olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu işçiler, sendikanın ne olduğunu yakın akrabaları ya da tanıdıkları aracılığıyla duymuş olup, korkudan veya fabrikalarında sendika bulunmadığından dolayı sendikalı olamamaktır. Ancak bu eğilime sahip işçiler arasında bile net bir bilgi sahibi olan işçi sayısı oldukça azdır. İşçilerden bazıları, fabrikalarında yasak olduğunu, işe başlarken sendikalı olmama yönünde uyarıldıklarını söylemişlerdir. İşçilerin sendikalı olmaktan korkmalarının en önemli sebeplerinden biri de daha önce sendikalı olan işçilerin işten çıkarılma deneyimleridir. Bu işçilerin birçoğu bizzat tanınmamasına rağmen, kulaktan kulağa dolaşan bu hikâyeler son derece etkili olabilmektedir. Bu bağlamda işçiler üzerinde ciddi bir korku kültürünün doğrudan veya dolaylı yollarla yaratıldığı söylenebilir.



*“Sendikalı olduğum için iki kere işten çıkarıldım. Bu üçüncüsü oldu. İlkinde ben söylemiştim sendikalyım diye saklamadım. İkinci fabrikada sakladım sendikalı olduğumu. İkincisinde arkadaşlar yetiştirdi. İspiyoncu arkadaşlar var. Onları tembihliyorlar. Teksife üye olduğum gerekçesiyle çıkarıldım. Bunu yüzüme bile söylediler. Saklamıyorlar zaten. Şimdi işçiler çok korkuyor. Özellikle sendikalı olmaktan çok korkuyorlar. Olanlar saklar. Diğerleri hemen söyler diye.” (G50: 34E, Fason İşçi)*

*“İşçilerin direnememesinin sebebi önder olarak konuşan direnen cesaretli biri bulunmadığı için. Benim eşim önceden sendikalı çalışıyordu. Sendikalı çalışıyor diye 2 defa işten çıkarıldı. Şuan sendikasız çalışıyor. Yani fabrika sendikayı tamamen kapattı. Birkaç fabrika vardı onlarda bitirdiler. Çünkü işçileri çıkardılar. Yenilerini alırken de sendikasız işçi adları. Direniş yok yani sıfır. Seni savunacak bir sendika yok ki. Ama benim eşimin hiçbir hakkını savunamadı sendika, on yıl para kesmesine rağmen.” (G42: 35K, Fabrikada işçi)*

*“Sendikalı olmak yasaktır. Kimse işini kaybetmek istemez. Daha önce sendikalı işçilerin başına neler geldi duyduk hep.” (G49: 32K, Fabrikada işçi)*

Denizli’de sendikalı işçilerin kara listeye alınıp işten çıkarılması, diğer işverenlere bu listenin gönderilmesi, İtalya’da 1920 yılında metal endüstrisi kolundaki fabrikalardaki eylemlerde aktif rol oynayan işçilerin kara listeye alınıp, sıklıklı iş değiştirmeye mecbur bırakılma sürecini çağrıştırmıştır. Bu işçiler, kendilerini daha küçük fabrikalarda izole etmiş veya yaşadıkları yeri terk etmişlerdir (Gramsci, 2010: 128). Araştırma sürecinde sendikalı olup, işten çıkarılan işçilerin benzer şekilde fason atölyelerde çalışmak durumunda kaldıkları gözlemlenmiştir. Böylece büyük işletmelerin sahipleri arasında dolaşan bu listeden kendilerini kamufle etme şansı yakalamışlardır.

*“Sendika duydum. Benim kayınpederimin çalıştığı yer sendikalı. Cam sanayi fabrikasında çalışıyor. Daha başka yönleri de var da ben pek sormadığım için belirli yönlerini biliyorum. Onlar üç aydan üç aya ikramiye alıyorlar ondan sonra ayakkabısından tut da elbisesi falan her şeyi veriliyor. Sendika bildiğim kadarıyla işçinin haklarını koruyor. Bizim bilmediğimiz öğrenmediğimiz çok haklar var mesela ama sendika bildiği için onları koruyor. İyi bir şeydir galiba evet işçinin hakkının korunması. Biz şimdi mesela her hakkımızı savunamıyoruz koruyamıyoruz. Sendikalı olsak daha*

*da iyi olurdu. Biz şimdi ustamızla konuşabiliyoruz en fazla belki o da yukarıya söylüyor ya da söylemiyor direkt patronla olmadığımız için. Onlar belki ya patronla oluyor ya gereken yerlerle konuşuyor ediyor. Sendikalı olsa bence daha iyi olur.” (G39: 25E, Fabrikada işçi)*

Teksif İş Sendikası Başkanına göre de işçilerin sendikalı olmayışının en önemli sebebi korku duymalarıdır. Diğer bir sebep de çoğu köyde yaşayan işçilerin, işverenden beklentilerin çok az olmasıdır. Birçok işçi işverenin verdiğienden fazlasını talep etmeye ihtiyaç duymamaktadır.

*“Korkuyorlar. En önemlisi haklarını bilmiyorlar. Bilebilseler. Ancak işten çıkarıldıklarında kıdem tazminatını nasıl alabiliriz diye sendikaya geliyorlar. Onun da sebebi avukata gitseler danışma ücreti alacak olmaları Buraya gelince para ödemededen bilgi edinebiliyorlar. İşçilerin örgütlenmeye karşı duyarsız olmalarının bir diğer önemli nedeni birçoğunun Denizli'nin civarındaki köylerden istihdam edilmiş olmaları. Köyde kendi evlerinde oturuyorlar. Giderleri yok denecek kadar az. Oradan yiyip içiyorlar. Genelde karı koca çalışıyorlar. Birlikte 1100 lira alıyoruz, Allah bereket versin bize dokunmayın diyorlar bana. Huzurumu bozmaya değmez diyorlar. Mesela geçen gün iç kız geldi işten çıkarılmışlar. Bu yüzden daha fazla örgütlenmeye ihtiyaç var. Öncelikli olarak DİSK ve Hak-İş ve Türk-İş birlikte hareket etmeliler. Bir araya gelip ne yapabiliriz diye düşünmeliyiz. Ben onlara dedim 40000 işçi var her birimiz 10000 işçi örgütlessek gene 10000 tane dışarıda kalır. Buradaki işçiler her bir sendikaya yeter dedim. Eğer dört bir koldan saldırırsak sermayeder mutlaka geri adım atar.”*

İşçilere sendikaların işçi hakkını savunmasına nasıl baktıkları sorulmuştur. Aralarında ciddi fikir ayrılıklarına rastlanılmıştır. Bir grup işçi, sendikaların bu konuda işlevsel olabileceğini düşünürken bir grup işçi de daha önceki deneyimleri sebebiyle buna inanmamaktadır. Bir grup işçi içinse hakkını, kolektif bir örgütlenme altında savunmak oldukça yabancı bir kavramdır. Böyle bir durumun nasıl olacağı konusunda işçilerin hiçbir fikri yoktur.

*“Benim hakkımı birisi savunsun bende isterim. Benim eşimin 10 yıl kesildi sendikaya parası ama hiçbir şeyi görmedik ti. Faydasını görmedik yani savunamadı tabi. Sadece ufak maaş zamanında savunabiliyordu. Orda da diyordu ki öyle olursa işçi çıkarırım aynı hani başbakan da dedi ya,*

*fabrikalar direndiler işçi çıkarırız maliyeti yarıya düşürürüz o da dedi açlık olmasın ama insanlar çalışsın. O yüzden asgari ücretin tamamına bakarsanız herkes öyle yani. İşçiler hep öyle çalışıyor. Karın tokluğuna yani. Aç değil çalışıyor” (G42: 35K,Fabrikada işçi)*

*“Benim haklarımı bir başkası savunuyor yani. İyi bir şey değil aslında. Ben kendi hakkımı kendim savunurum ya alırım ya da alamam. Yani alırım ya da alamam ama kendi düşüncemi kendim söylerim bir başkasına gerek yok diye düşünüyorum. Toplum için gerekiyorsa ayrı konu herkes söyleyemez o zaman gereklidir.” (G36: 40E, Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

Fason atölyede ve fabrikada çalışan işçilerin sendikaya bakışları ve sendikali olma durumları arasında bir farklılaşmaya rastlanılmamıştır. Tüm işçilerin sendikanın ne olduğu ve ne işe yaradığı konusunda oldukça sınırlı bir bilgileri vardır. Birçoğunun yakın çevresinde sendikali olup işten çıkarılmış veya çeşitli şekillerde mağdur olmuş, işçiler bulunmaktadır. Bu işçilerin öznel deneyimleri, işçilerin sendika hakkında sınırlı bilgiye sahip olmaları ve işverenlerin sendika aleyhine tutumları, sendikal örgütlenmenin Denizli’de zayıf olmasını etkilemektedir.

#### **4.4. İŞÇİLERİN DİRENİŞ STRATEJİLERİ**

Bu bölüme kadar yapılan tüm tartışmalar, işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerinin bir bağlama yerleştirilmesi içindir. Bu bölümünde ise tezin konusunu oluşturan işçilerin direniş stratejileri tartışılacaktır. İşçilere çalışma ortamlarında direnmek adına ne tür direniş stratejileri geliştirdikleri sorulduğundabirçoğu uzun bir süre anlatmaktan çekinmiştir. Geliştirdikleri stratejileri anlatmak için bir takım yöntemler izlemişlerdir. Bu yöntemler arasında en yaygın olanı, başka arkadaşları ile ilgili örnekler üzerinden bu stratejilerin neler olduğunu anlatmalarındır. Kendi öznel deneyim içinde kullandığı bir stratejiyi başka bir isim altında anlatmak, işçilerin görüşmeler esnasında sıklıkla başvurdukları bir yöntemdir.

İşçilerin direnme stratejilerini anlatırken kullandıkları diğer yöntem de çoğul üzerinden konuşmaktır. Koliciler geçen gün yükleme patlattı, kalite kontrolcüler hatalı malları şef görmeden işçilere dağıttı gibi ifadeler yardımıyla fabrika içinde uygulanan stratejileri daha dolaylı bir anlatımla deşifre etmişlerdir. Tüm bu anlatım şekilleri, işçilerin açıktan direniş göstermekten ne kadar fazla korktuklarının bir göstergesi olarak yorumlanmıştır. İşçilerle evde veya fabrika dışında yapılan görüşmelerde dahi bu anlatım şekli değişmemiştir. Benzer bulgulara Prasad ve Prasad (2000: 397) Amerika’da 163 işçi yapmış olduğu çalışmada rastlanılmaktadır. İşçilere direniş sorulduğunda kendi öznel deneyimlerini paylaşmaktan çekindikleri ancak başkalarının direniş stratejilerini kendilerini güvende hissettikleri ortamda gururla anlattıklarını gözlemlemiştir. Örneğin fabrika içinde çıkarılan yangından, şeflerinin ve müdürlerinin yanında iğrenç bir sabotaj gibi bahsederken, kendi aralarında bu yangının çok akıllıca planlanmış bir ders verme stratejisi olduğunu savunmaktadırlar.

Araştırma sürecinde işçilerin direnme adına geliştirmiş oldukları stratejiler formel ve enformel olmak üzere iki grupta değerlendirilmiştir. Bu iki grup kendi içinde kollektif, bireysel, açıktan ve gizli olmak üzere alt gruplar altında incelenmiştir.

İşçilerin grev, işyeri boykotu, toplu işi bırakma, basın açıklaması, yürüyüş gibi formel direniş biçimlerine hiç katılmadıkları gözlemlenmiştir. Özüğurlu’nun Denizli ilinde yapmış olduğu çalışmada benzer sonuçları içermektedir. Özüğurlu (2008: 217)’ çalışmasında formel direniş biçimlerinin, Denizli ilinde sürekliliği ve yaygınlığı olmadığını ortaya koymuştur. 1990-2000 yılları arasında Denizli’de direniş eylemlerini inceleyen Özüğurlu, on yılda sadece dört tane kollektif ve

açıktan direniş biçimine rastlamıştır. Bu direnişlerin tamamı 1-2 günlük işi bırakma eylemleridir. Biri düşük ücretler diğeri fazla çalışma süreleri ile ilgili yapılmıştır. Biri hariç diğeri hepsi işverenin isteklerini, işçilerin kabul etmesi ile sonuçlanmıştır. Bu eylemlerde işçiler yevmiye kesintisi, işten çıkarma gibi cezalar almıştır. Özügurlu'nun çalışması ve daha önceki bölümde daha detaylı olarak tartışılmış olan zayıf sendikal örgütlenme çerçevesinde Denizli ilinde tekstil sektöründe formel direniş kültürünün zayıf olduğu söylenebilir. Bu noktada işçilerin daha enformel direniş stratejileri geliştirmeleri beklenebilir. Araştırma sürecinde elde edilen bulgular da bu varsayımı destekler nitelikte olmuştur. İşçiler arasında enformel direniş stratejileri oldukça yaygındır. Bu stratejilerin büyük bir çoğunluğu ise örtük ve bireysel olarak geliştirilmektedir.

İşçilerin bireysel olarak geliştirdikleri en yaygın direniş stratejileri, Scott'un kavramı ile "miş gibi" yapmaktır. Bu stratejiler, Scott'un gizli senorya kavramı çok daha rahat anlaşılabilir. Gizli senaryo, ancak iktidar sahibinin kulak mevziinden çıkıldığında, görelî olarak özgürlük alanına girildiğinde geliştirilen direniş stratejileridir. Tabî olanlar, kendileri güvende hissettiklerinde, efendilerinin huzurunda bastırmak zorunda kaldıkları öfke, öç alma duyguları ortaya çıkar. Ancak gizli senaryoların birçoğu sahneye konmaz. Çoğu kamudan saklanır. Gizli senaryolar, yalnızca sözlerden değil bütün pratiklerden oluşur. Örneğin kötü iş çıkarma, işi yavaşlatma, gibi. Bu süreçte tabî olanla hâkim arasındaki iktidar ilişkileri devam eder. Gizli senaryo açığa da çıkabilir. Gizli bir senaryonun ilk açık beyanı, iktidar ilişkilerinin, görgü kurallarının, sessiz ve kabullenici rıza görüntüsünün kırılmasıyla olur. Sembolik bir savaş ilanının ifadesidir. Savaş ilanları her ne kadar bir anda ortaya çıkmış gibi gözükse de aslında defalarca içten içe prova

edilmişlerdir. Örneğin şefi tarafından daha önce defalarca azarlanmış olan işçi her seferinde içten içe karşılık vereceği günün provasını yapar. Bireysel çıkışlar, tabii grupların gizli senaryolarının kişisel tercümeleridir. Patlamalar olarak nitelendirilebilirler. Gizli senaryolar, çoğu zaman da gerçek duyguların örtülmesi için kullanılabilir. Hürmet gösterileri, bu durumun en anlamlı örnekleridir. Her türlü hürmet hareketi, dışarıya üsttekiler tarafından belirlenen kurallara uyma izlenimi vermeye yarar. Birey alışılmış bir edim olarak otomatikman hürmet gösterisinde bulunabileceği gibi, bu davranış sonucunda elde edeceği avantajları hesaba katarak da hürmette bulunabilir. Hürmet hareketlerinin arka planın anlaşılması, onları harekete geçiren iktidar ilişkilerinin analize bağlıdır. Daha yüksek bir statüye, maddi ve duygusal ödüllere sahip olmak için gösterilen hürmet bile bir gizli senaryonun parçası olabilir. Ancak istemediği “bir şeyi öyleymiş” gibi yapmaya çalışmak, duyguların bastırılmasını, kişinin kendi davranışlarını denetlemesini gerekli kıldığından otomatik bir şeyden ziyade gerginlik yaratan bir durumdur (Scott, 1995: 51-61).

İşçilerin birçoğu, iş akışında üstlerini söylediklerini onaylamış gibi yaparken işi kendi bildiği gibi yetiştirmektedir. Benzer bir stratejiye White (1987)ın çalışmasında da rastlanılmaktadır. White (1987: 51-68)’in elektrik malzemeleri üreten iki fabrikada yapmış olduğu çalışma, işçilerin üretimi kesintisiz yapabilmek adına bazı kuralları değiştirerek uyguladığını ortaya koymuştur. Bu durum ortaya çıktığında işçiler, üstleri tarafından hatası ile ilgili uyarılırken “hatasını anlamış” gibi yapmaktadır. İşçiler, öyleymiş gibi davranarak, çatışma içine girmeden daha rahat ve daha görünmez direniş biçimleri geliştirebilmektedir. Bu duygu işçilere,

sistem dışında kalabildiği, tamamen teslim olmadıkları hissi vermektedir (Fleming ve Spicer, 2003: 164).

İşçilerin birçoğu susmayı, sadece işini yapmayı Alverson ve Karreman (2009)'ın tanımlaştırması ile gölge olmayı bir strateji olarak kullanmaktadır. Susmak, kendi ile konuşmak, içinde kavga etmek işçilerin en yaygın kullandıkları direniş stratejileridir. Çalışanlar bu stratejiyi “hayalet olmak” ya da “gölge olmak” olarak nitelendirmektedir. Sadece çalışmak, zaman doldurmak ve süre zarfında da söylenen hiçbir şeye kulak asmamak hayalet olmaktır. Görüşülen işçiler, bu strateji aracılığıyla mümkün olduğunda kendini kamule etmeye çalışmakta, kendi dışında diğer işçilerle ilgili hiçbir soruna müdahale etmemektedir. İşçilerin kullandıkları diğer örtük ve bireysel strateji, üstlerinin duymayacağı ses tonunda küfür etmek ya da üstleri ile alay etmektir. Birçok işçi bu stratejilerin büyük patlamaları çoğunlukla engellediğini savunmaktadır. Tezin sınırlılığı içerisinde esneklik uygulamaları, sosyal güvenceden mahrum kalma, işini kaybetme korkusu gibi birçok faktörün “hayaletleşen işçiler” yarattığı söylenebilir.

Gölge olmakla ilgili olabileceği düşünülen bir diğer strateji de duyarsızlaşmadır. İşçiler, özellikle kamera sistemi gibi uygulamalar karşısında, duyarsızlaşarak gözetlenme ile başa çıkabildiklerini anlatmışlardır. Bu strateji işçilerin tamamen istemleri dâhilinde gerçekleşmemektedir. İşçilerin bazıları kameralara zaman içinde kendiliğinden duyarsızlaştıklarını anlatırken bazıları da kameraları görmeme konusunda kendilerini sürekli telkin ettiklerinden bahsetmiştir.

*“İsyan ettiğim olur. Ya yeter bu iş, dediğimiz tabi olmuştur mutlaka. Ortamına göre ya yani o anki ortama göre değişir. Her doğru her yerde her zaman söylenmiyor sonuçta yüzden susulması gereken yerde genellikle susarım.” (G49: 32K, Fabrikada işçi)*

Hata yapmak da işçiler arasında yaygın bir direniş stratejisi olarak kullanılmaktadır. Bu direniş stratejisi, bireysel olarak uygulanabildiği gibi kolektif olarak da uygulanabilmektedir. İşçiler, hata gibi görünen şeyleri, bazen bilinçli olarak yaptıklarını anlatmışlardır. Prasad'ın dikkatli dikkatsizlik ve Ong (1987)'in pasif agresif tanımına birebir uymaktadır. İşçiler yanlış koli etiketi basmak gibi yöntemlerle yetişmesi gereken yüklemeyi son anda durdurabilmektedirler. İş yavaşlatmak adına, işçiler arasında sıkça kullanılan bir direniş stratejisi de bildiği halde bilmiyormuş gibi yapmaktır. Birçok işçi yeni bir şey öğretilmeye çalışıldığında veya yeni bir sisteme geçildiğinde uzunca bir süre anlamıyormuş gibi yapıp, iş yükünü hafifletmeye çalışmaktadır. Böylece denetim ne kadar yoğun olursa olsun kontrolün kendinde olduğunu hissettiklerini anlamışlardır (Prasad ve Prasad, 2000: 394).

Yurtdışına gönderilecek olan yüklemeler, geciktiğinde yüksek tazminatlar ödenmekte, kimi durumlarda müşteri kaybedilmektedir. Bazen de geciken yükleme sonrasında havayolu ile çok daha maliyetli gönderilmektedir. Görüşülen şeflerin işçilerden en çok çekindikleri şeylerin başında yüklemeyi işçilerin sabotaj etmeleri gelmektedir. Bu tarz davranışları ispat etmek oldukça zor olduğundan, hem şirketi müşterilere hem de kendilerini işverene karşı zor durumda bırakmaktadır. Şefler için bu tarz davranışları önemli kılan nokta ise ceza verememeleri sebebiyle kendi otoritelerinin zedelenmesidir. Ayrıca bu direniş biçimleri, diğer işçileri cesaretlendirmesi bakımından son derece önemlidir. Açıkta olmasa bile işçilerin, arkadaşlarının direnebildiğini görmeleri, kendileri için örnek verici bir durumdur.

Maher (2010) ve Atzeni (2010)'nin yapmış oldukları çalışmalar, en örgütsüz direniş stratejilerinin bile farklı koşullar altında kolektif hareketlere



dönüşebileceğini ortaya koyması açısından önemlidir. Maher (2010: 254-57), bireysel direnişlerin kollektif eylemlere nasıl dönüştüğünü ortaya koymak için 1941-45 yılları arasındaki üç Nazi Kampı ile ilgili çalışma yapmış, kampa ait direnişlerle ilgili yazılı kayıtları derlemiştir. Çalışma sonucunda, bir grubun tamamı ya da büyük bir bölümünde, her şeyin giderek çok daha kötü olacağına veya başka alternatiflerinin kalmadığına dair ortak bir kanat geliştiğinde kollektif direnişlerin ortaya çıktığını bulmuştur. Benzer şekilde Goldstone ve Tilly (2001: 183) de sürekli deneyimlemek zorunda kalınan tehdit ve baskının, direniş sonunda yaşanacaktan çok daha fazla olduğu düşünüldüğünde kollektif direnişlerin gelişebileceğini iddia ederler. Maher (2010:257) çalışmasında direnişin kollektif bir yapı kazanmasında grubun homojen bir yapı sergilemesinin ve grup içinde daha önce direniş deneyimi olan kişilerin olmasının etkili olduğunu görmüştür. Olumsuz deneyimler ise tam tersi etki yaparak direnişin ortaya çıkma şansını azaltır. Başarısızlıkla sonuçlanmış direniş öyküleri hem umutları kırıcı hem de korku yaratıcı bir etkide bulunmaktadır. Goodwin (2001: 30) uygulanan baskının, cezanın artmasının kollektif eylemlerin ortaya çıkma şanslarını arttırdığını gözlemlemiştir. Ancak kollektif eylemlerinin ortaya çıkabilmesi için iktidarın bu eylem karşısında kendini koruyamayacak kadar zayıf olması gerekmektedir.

Atzeni (2010: 365-67)'in Arjantin'de 1989 yılından sonra başlayan özelleştirme sürecindeki otomobil fabrikalarında yaşanan işçi direnişleri ile ilgili çalışmasında Maher'in çalışması ile ortak sonuçlar bulmuştur. Ücretlerin aşağı çekilmesi, işten çıkarmaların yaygınlaşması, çalışma saatlerinin uzatılması, bir süre sonra işçileri patlama noktasına getirmiştir. Bireysel ya da küçük gruplar halinde gösterilen direnişler, fabrika işgallerine kadar varmıştır. Benzer koşulları paylaşan

diğer fabrikalara ulaşarak buradaki işçiler de eylemlere dâhil edilmiştir. Atzeni, tüm bu eylemlerin arkasındaki güdüleyicinin işçilerin kaybedecek bir şeyi olmadıklarına inanmaları olduğunu savunmaktadır. Bu direnişler, sendikal bir çatı altında birleşmeden sadece işçilerin öznel iradelerine dayalı bir hareket olması açısından ise oldukça önemli direniş deneyimleridir.

İşçiler izin, ve vizite işlemleri ile ilgilide bir takım stratejiler kullanmaktadırlar. Bu stratejileri bazen mecbur kaldıklarından bazen de kendilerine kötü davrandıkları gerekçesiyle şef ve ustabaşlarını cezalandırmak için kullanılmaktadırlar. Çalışmaya katılan şefler ise işçilerin izin almayı kimi zaman kendi lehlerine kullandıkları, izin alabilmek için kimi zaman hastalık, ölüm gibi konularda yalan söyleyebildiklerini belirtmiştir. İşçilerin bazıları da çekinerek kimi zaman izin alamama korkusuyla yalan söylediğini itiraf etmiştir. Arkadaşları aracılığıyla şefe haber iletme, tanıdık doktordan rapor alma gibi yöntemler, işçilerin izin almada kullandıkları stratejilerdir. Yoğun mesailerle çalışan işçilerin keyfilikten ziyade mecburiyetten ötürü bu tarz stratejiler geliştirdikleri söylenebilir. Örneğin çalışmaya katılan bayan bir işçi, komşusunun çocuğuna bakmaktan vazgeçmesi üzerine bakıcısız kalmış, bu durumu şefini iletmiş, ancak istenilen sürede bakıcı bulamadığı için rapor almak zorunda kaldığını anlatmıştır. Ancak işçilerin geliştirmiş oldukları bu stratejileri her zaman başarıyla sonuçlanmamakta yukarıdaki örneklerde olduğu gibi kimi zaman ceza ile sonlanabilmektedir.

*“İzin verme konusunda işe ilk başladığım yıllarda çok daha cömerttim. Her isteyen işçiye elimden geldiğince izin veriyordum, zaman zaman işletme müdürü ile ters düştüğüm zamanlar oluyordu. Sonra bir kaç olaydan sonra işçilerin beni zaman zaman kandırıldığını anladım. Doktora diye gidiyor belge getir diyorum yok. Sonra bir gün böyle yalan söyleyen bir*

*işçiyi diğer işçilere örnek olsun diye cezalandırdım. Çalıştığımız fasona yolladım. Fabrikadan dışlanmış gibi olduk. İzinlerle ilgili başka bir sıkıntı da mesela benden izin formu doldurmuyor, ben de yükleme planını ona göre yapıyorum, sonuçta burada makineci, kolici hepsinin sayısı belli. Son anda arayıp gelmiyor, bir de doktordan rapor alıyor, yapacak bir şeyim kalmıyor. Birkaç kere beni cezalandırmak için bu rapor olaylarını kullandılar. Yükleme patlayınca (yetişemeyen yüklemeye patlama diyorlar) sorumlu benim, bunu bildiklerinden bunu kullandıkları oluyor. Mesela bir kere bir makineciyle tartıştım, herkesin içinde kızdım, sonra ki gün çok önemli bir yükleme varken rapor alıp işe gelmedi, izin konusu oldukça karışık yani iki taraf için de. Bazen de vicdanıyla, kurallar arasında kalıyorsun. Sen izin vermek istiyorsun ancak ona versen hepsine aynı sebepten vermen gerekecek.” (G23: 30K, Fabrikada şef).*

*“Sorunu anlattıktan sonra alırsın ama işçiler yalan söylüyor izin almak izin hasta değilken hastayım diyor ölen yokken akrabam öldü diyen bile var, ustalarda görüyor, büyük yerlerde işçi çok olduğundan böyle şeyler ortaya çıkmıyor bazen de ustalar yakalıyor.” (G28: 27K, Fabrika İşçisi)*

İşçilerin, şefe veya fabrika içindeki bir olaya kızdıklarında yetişecek yüklemeleri tehlikeye sokacak şekilde işe gelmemeleri, çalışma sürecinde işçiler arasında rastlanılan en anlamlı direniş stratejilerinden biridir. Örneğin şef ve ustabaşı tarafından azarlandığı için ertesi günkü yüklemeye rapor alarak gelmeyen işçilere rastlanılmıştır. Özellikle kilit noktalarda çalışan veya yüksek vasıf gerektiren işçilerden, yönetimin vazgeçmesi zor olduğundan bu tarz direniş stratejilerine vasıflı ve deneyimli işçilerde rastlanılmaktadır. Bu grup da yer alan işçilerin bilinç düzeyleri de oldukça yüksektir. İşçiler, yurt dışına yapılan yüklemelerin zamanında yetişmesinin ne kadar önemli olduğunu, yetişmediği takdirde fabrikanın ödemek zorunda kalacağı tazminatların farkındadır. Bu yüzden de hem şefi hem de işvereni aynı anda cezalandırmaktadırlar. Metinsoy (2006: 89-95)'un Türkiye’de İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde işçilerin gündelik yaşamda geliştirdikleri direniş pratiklerini sorgulayan çalışmasının sonuçları da işçiler arasında devamsızlığın önemli bir direniş stratejisi olduğunu göstermektedir.

*“Ben tekstilde çalışırken işçiler arasında çok yaygındı yalandan rapor almak, hele bir de şef sana o gün muhtaçsa, hele bir suyuna gitmesin, ama sonra işten atılmalar artınca eskisi kadar çok olmadı. Bana kendi işçilerim yapamaz çünkü bilirim kim yalan söyler kim söylemez zaten sayıları az, gözünden anlarsın, fabrikada yüzlerce kim neyi anlayacak.” (G52: 40K, Fason sahibi)*

İşçiler, duygusal olarak da stratejiler geliştirmektedir. Ustabaşları ve şeflerin yaşadığı mağduriyetlerin, işçiler için teselli kaynağı olabildiği gözlemlenmiştir. İşçilerin bu mağduriyetler üzerinden teselli bulmaları, bir çeşit savunma stratejisi olarak değerlendirilmiştir. Kendine emir veren üstlerinin benzer mağduriyetler yaşadığını düşünmek, işçilerin kendi koşullarını kabullenmelerinde kolaylaştırıcı bir etkide bulunmaktadır.

İşçiler çalışma koşullarının fiziksel koşulları ile ilgili de direniş stratejileri geliştirmektedirler. Örneğin uzun saatler ayakta çalışma zorunda kalan işçiler, ustabaşı ve şeflerin olmadığı zamanlarda yere oturarak dinlendiklerini anlatmışlardır. Tuvalete gitme bahanesiyle tuvalette ve soyuna odasında dinlenmek, işçilerin kullandığı diğer bir stratejidir. Bazı işçiler hastalandıklarını söyleyerek revirde dinlendiklerini anlatmışlardır. Yoğun çalışma koşulları karşısında işçilerin bu tarz stratejiler geliştirmeleri oldukça normaldir. Ancak bu stratejiler, soyunma odasının kilitlenmesi, tuvalete sayı ile gönderme, kamera ile sürekli olarak işçileri izleme gibi karşı stratejilerle bastırılmaktadır.

İşçiler bireysel ve açıktan direniş stratejileri de sergilemektedirler. Ustabaşı ve şefle tartışmak, işçiler arasında oldukça sınırlı açıktan direniş biçimleridir. İşçiler, genellikle ustabaşına cevap vermek veya onla şiddetli olmayan tartışmalara girmeyi tepkilerini ortaya koymak için kullanmaktadırlar. Bu tarz tartışmalar özellikle kadın işçiler ve kadın ustabaşları arasında daha sık yaşanmaktadır.

*“Öyle şefe falan isyan etmem. Ustabaşıyla arada bir takışırız ama öyle çok şey değil. Öyle hafiftir yani kavga neticesinde değil ben ona bazı şeye itiraz ederim o bana bağırır yapacan diye öyle o kadar öle çok aşırı kavga etmeyiz kavga etmek yasak çünkü.” (G28: 27K, Fabrika İşçisi)*

Toplu olarak işi yavaşlatma, yüklemeyi patlatma, kollektif ve gizli direniş stratejileridir. Diğer kollektif ve gizli uygulanan direniş stratejisi, işçilerin grup halinde arkadaşlarının hatalarını şef ve ustabaşından saklamalarıdır. Bu strateji bazen bireysel olarak da uygulanabilir. Örneğin kalite kontrolde çalışan işçiler özellikle hata yüzdesi çok fazla olan arkadaşlarını korumak için hatayı tespit ettikleri noktada hatayı yapan arkadaşlarına malı geri yolmaktadır. Kalite kontrol aşamasına gelen malların hatalı olanları üzerindeki numaralar hangi işçinin ne kadar hata yaptığını ele vermektedir. Bu oranları kalite kontroldeki işçilerden şefler ve ustabaşları almaktadır. Hata yüzdesi çok olan işçiler ise kimi zaman işten çıkarılmaktadır. Eğer etrafta ustabaşı veya şef yoksa kalite kontrolcü işçiler, arkadaşlarını koruma eğilimi içersinde olmaktadırlar. Araştırma sürecinde işçiler ararsında gözlemlenen en anlamlı direniş stratejilerinde bir budur. Ancak eğer hata açıktan yapıldıysa, kimin yaptığı ve ne kadar ceza alacağı belliyse işçiler, birbirini kollamamaktadır. Dayanışma temelli diğer bir strateji de birbirlerine işi öğretmektir. Yeni çıkarılacak bir modeli çabuk öğrenen bir işçi diğerlerine yardım edebilmektedir. Yardımlaşma özellikle fason atölyelerde çalışan işçiler arasında veya fabrikaya fason olarak gündelik gelen işçiler arasında çok daha güçlüdür

Araştırma sürecinde işçilerin açıktan ve kollektif direniş stratejileri de geliştirdikleri de gözlemlenmiştir. Mesai saati veya arkadaşlarının işten çıkarılması gibi konularda kendi aralarında toplanıp, bir temsilci seçmek ve müdür veya şefin yanına göndermek, işçilerin geliştirdikleri kollektif ve açıktan direniş stratejileri adına sınırlı örneklerdir. Çok nadir görülen bu tepkiler, ustabaşı ile toplu görüşme

veya toplu dilekçe şeklinde olabilmektedir. Ancak işçilerin tehlikeli sonuçlar doğurabileceğini düşündükleri konularda çok fazla toplu tepki vermekten çekindikleri görülmüştür.

*“Geçen gün dayanışma örneği sergilediler bizde iki eleman kendi arasında küfür etmiş küfür iş kanununda açıktır atılır tazminatsız. İkisini yanıma çağırdım, ne oldu böyle böyle oldu bana mal dağıt dediler, dağıttım mali dağıttıktan sonra işte o bana kına yak dedi tamam Ayşe sen biliyor musun iş kanununa göre atıyorum seni ben, hiç parasız beş kuruşsuz, özür dilerim pişmanım dedi, özür dileyeceğin şeyi yapmayacaksın dedim. Neyse o gün içindeki önemli olay havlu bölümü toplanmış sözcü benim odama geldi ilk defa oluyor ayşeyi işten atmayın diye dedi ilk defa tepkisel bir şey yapıyor yani gurup olarak ilgimi de çekti hoşuma da gitti aslında birbirlerine sahip çıkmayı mı öğreniyorlar dedim. Ama yanlış yerden tuttular konuyu bu konu çok yanlış bir konu sonra toplandık bunlar 15 ya da 17 senelik bir çalışan var benden bile önce başlamış onu sözcü seçmişler. Siz birbirinize sahip çıkın bu sizin anladığınız gibi bir şey değil yarın öbür gün birisi size küfür eder, bana gelecek yüzünüz olmaz buranın kuralları belli iş kanununa tabisiniz bir ara oturun da öğrenin bunları dedim. Ne yaparsanız nelerinizden olursunuz öğrenin dedim hakkınız hukukunuz nedir bilmiyorsunuz dedim. Böyle saçma sapan bir yapıda çalışıyoruz.” (G29: 37K, Fabrikada İşletme Müdürü)*

İşçilerin kılık kıyafet yönetmeliğine uymaması açık ve kollektif direniş stratejilerine örnek verilebilir. Örneğin fabrika içinde bone veya başörtüsü güvenlik sebebiyle kadın işçilere zorunluyken, kendi aralarında anlaşarak bonesini ya da örtüsünü evde unuttuklarını söyleyerek bu yükümlülükten kaçmaktadırlar. Gottfried (1994)’de yapmış olduğu çalışmasında işçilerin giyinme biçimlerini bir direnme biçimi olarak kullandıklarını anlatmıştır. Özellikle kadın işçilerin üstlerine tepkili oldukları dönemlerde sıklıkla normal dışı giyindiklerini bulmuştur. Görüşülen şeflerden bir tanesi daha önce hiçbir konuda tepki vermeyen kadın işçilerden bazılarının üniforma giymeyi kabul etmede direniş gösterdiklerini, uzunca bir süre üniformalarını eksik bir biçimde giydiklerini anlatmıştır. Tüm uyarılara rağmen işçilerin toplu olarak maske takmayı ret etmeleri karşısında bir süre sonra maskenin sadece denetimlerde takılır olduğunu da eklemiştir

İşçilerin zor çalışma koşulları karşısında sıklıkla kullandıkları bir direniş stratejisi de iş değiştirmektir. Daha iyi şartlara sahip, daha iyi ücret veren başka bir fabrika bulunduğu iş değiştirmek bir direniş stratejisi olabilmektedir. İşçi devrinin yüksekliği, vasıflı işçilerin sürekliliğini kesintiye uğrattığı için işletmelerin verimliliğini düşüren bir durumdur. Türkiye’de hızlı kalkınmanın öncelik olduğu savaş sonrası dönemde vasıflı işçilerin işi bırakması, önemli bir direniş stratejisi olabilirken (Metinsoy, 2006: 88), günümüze yaklaştıkça kriz sonrası artan işsizlik karşısında bu strateji çok fazla uygulanamamaktadır.

İşçilerin istihdam edilme biçimleri, direniş stratejilerini doğrudan etkilemektedir. Fabrikada daha yoğun ve kurumsal bir denetime tabi tutulan işçiler arasında enformel direniş biçimlerinin oldukça yaygın olduğu gözlemlenmiştir. Bu stratejilerin büyük bir çoğunluğunu ise bireysel ve örtük stratejiler oluşturmaktadır. Ancak bu stratejiler, işçilerin gerçek isteklerini ortaya koymaktan ziyade gizleme amaçlıdır. Bu durum işçilerin bireyselleşme süreçleri ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca sendikal bir örgütlenmeden yoksun olan işçiler daha bireysel tutunma stratejileri geliştirmek durumunda kalmaktadır. İşçiler arasında dayanışmanın zayıflığı da ortak hareket edebilmelerini güçleştirmektedir. Birbirlerini birbirlerinin yerine her an geçecekmiş gibi görmeleri, işçilerin kolektif ve açıktan direniş stratejileri geliştirmelerini zorlaştırmaktadır.

Fason atölyede çalışan işçiler arasında bu tarz direniş stratejileri yok denecek kadar azdır. İşçiler çoğunlukla fiziksel yorgunluklarını giderecekleri stratejiler geliştirmektedir. İş akışının birincil ilişkiler üzerinden yürümesi, işçilerin sayılarının doğrudan denetlemeye imkân verecek kadar az olması, bu süreçte etkilidir. Fason atölyelerde en açıktan görülen direniş stratejileri, doğrudan fason

sahibi ile tartışmaktadır. Ancak bu tartışmalar çoğunlukla ağbi/abla kardeş ararsındaki tartışmalara benzetilmektedir.

Araştırma sürecinde en açıktan ve örgütlü direniş stratejilerine fabrikalara fason olarak gündelik olarak işçilerde rastlanılmıştır. Bu işçiler ustabaşları, şeflerle doğrudan sert kavgalara girmekte, zaman zaman işi yarım bırakıp fabrikayı terk etmektedir. İşçilerin arkadaşlarına yapılan bir haksızlık karşısında toplu olarak fabrikayı terk ettikleri gözlemlenmiştir. Formel olarak aralarında hiçbir bağın olmadığı işçilerin bu kadar örgütlü davranmaları son derece şaşırtıcı olmuştur. Bu durum işçilerin kaybedecek bir şeyinin olmaması ile ilişkilendirilmiştir. Günlük 10-15 lira karşılığında çalışan işçiler için o günkü kayıp büyük olarak görülmemektedir. Ayrıca hiçbir sosyal güvencesi olmayan bu işçiler birlikte hareket etmeyi bir çeşit hayatta kalma stratejisi olarak görmektedirler.

İşçilerin demografik durumları da, geliştirdikleri stratejilerde belirleyicidir. Doğrudan ve açıktan direniş stratejileri en sık bekâr, eşi memur olan veya fabrikalara fason olarak gündelikçi olarak gelen işçiler tarafından uygulanmaktadır. Sosyal sermaye bakımından daha güçlü olan işçilerin düşüncelerini ve hislerini göreceli de olsa daha rahat ifade ettikleri söylenebilir. Tam tersi de söz konusu olabilmektedir. Kaybedilecek daimi işi, sosyal güvencesi olmayan işçiler açıktan tepki verebilmektedir. Ayrıca kadın işçilerin erkeklerden daha fazla açıktan direnebildikleri gözlemlenmiştir. Özellikle ustabaşı veya şefe cevap vermede, kadınlar çok daha rahat davranabilmektedir. Bu durum, kadınların genellikle kadın olan ustabaşı ve şeflere daha rahat tepki verebilmeleri ile açıklanabileceği gibi Türkiye’de ev geçindirmenin ağırlıklı olarak erkeğin görevi olarak görülmesi ile de ilişkilendirilebilir.



*“Bir haksızlığa uğradığımda susmam, mutlaka söylerim. Şimdi susarsan ikincisinde daha fazla üstüne gelecek. Daha büyük hatalar olacak. Sen bir şeylere sustukça hatalar büyür. Daha da büyüyecek. Mesela ben bakıyorum bir haksızlık olduğunda kadın işçiler erkeklere göre daha fazla konuşuyor. Ufacık bir şey olsun kadınlar önce ayağa kalkar. Niye böyle oldu derler mesela”. (G48: 24K, Fabrikada kalite kontrolcü)*

## **4.5 İŞÇİLERİN HAYATTA KALMA STRATEJİLERİ VE GÜNDELİK YAŞAM PRATİKLERİ**

İşçilerin hayatta kalma stratejileri ve gündelik hayatları, tezin ikinci düzlemini oluşturmaktadır. İşçilerin gündelik hayatı nasıl deneyimlediklerinin göstergeleri olan hayatta kalma stratejileri, işçilerin nesnel sınıf konumlarından bağımsız düşünülemez. Bu bölümde tezin ikinci düzlemini oluşturan hayatta kalma stratejileri, geçinme stratejileri, aile ile birlikte yaşamak, alış veriş yapam biçimleri, borçlanma durumları, çocukların bakımı, köyle olma bağlantılar üzerinden tartışılacaktır. İşçilerin bu alanlarda sınırlı kaynaklarını kullanmak için ne tür stratejilere başvurdukları sorgulanacaktır.

Bu bölümde ayrıca işçilerin gelecekte bekledikleri, hayatta yapamk isteyip de neleri yapamadıkları, boş zaman faaliyetleri ve tatil alışkanlıkları gibi, gündelik hayatlarına dair önemli ipuçları sunacak alanlara dair sorgulamalar da yapılacaktır.

### **4.5.1 İşçilerin Hayatta Kalma Stratejileri**

#### **4.5.1.1 Geçinme Stratejileri**

İşçilerin hayatta kalma stratejilerinin gündelik yaşamdaki en somut halleri, tüketim alışkanlıklarıdır. İşçilerin gündelik hayatı deneyimleme biçimleri olarak tüketim alışkanlıklarının neler olduğu sorgulanmıştır. Öncelikli olarak işçilere gelirlerinin geçinmeye yetip yetmediği, eğer gelirleri geçinmeye yetmiyorsa geçinmek için neler yaptıkları, nelerden kısıtlandıkları, ne gibi önlemler aldıkları

sorulmuştur. Böylece işçilerin sınırlı kaynaklarla başa çıkmada ne tür stratejiler geliştirdikleri anlaşılmaya çalışılmıştır.

Çalışmaya katılan işçilerin en temel problemlerinden birisi geçim sıkıntısıdır. İşçiler arasında geçim sıkıntısını en yoğun hissedenler, fason atölyede çalışıp düzensiz bir gelire sahip olanlar, eşi çalışmayıp kendinden başka hiçbir geliri olmayanlar, eşinden ayrı olup tek başına çocuk büyütme durumunda kalanlar, çocukları orta öğretim veya yüksek öğretimde okuyanlar, aile fertleri arasında kronik bir hastalığa sahip olanlardır.

*“Tek maaş oldu mu yetmiyor da iki maaş olunca yetiyor, doğumdan sonra ben çalışmadım çok zor oldu, mesela benim aldığımı kiraya veriyoruz, onun aldığı yeme içme ve çocuğa gidiyor, birikim yapamıyoruz.” (G24: 26K, Fabrikada İşçi)*

*“İşçiler arasında asgari ücretle geçinen mecburen karı koca çalışmak zorundadır. Neden bugün asgari ücretle çalışan birinin bugün vereceği en düşük ev kirası 250 liradır. 600 lira bugün asgari ücret bunun 250 si elektrik suya gitse o yüzden mecburen karı koca çalışmak zorunda ya da anne babadan bir yerlerden ek gelir gelmek zorunda”(G18: 40E, Fabrikada işletme bölümü müdürü)*

Geçim sıkıntısının hissedilme derecesi, aile içi ilişkileri olumsuz etkilemektedir. İhtiyaçların karşılanmaması, aile içi tartışmalara, daha ileriki seviyelerde boşanmalara sebebiyet vermektedir. Çalışmaya katılan işçiler arasında medeni durumu boşanmış olan dört kişi bulunmaktadır. Bu işçilere boşanma sebepleri sorulduğunda biri hariç diğerleri, boşanmasını ekonomik nedenlere bağlamıştır.

*“Ben eşimden ayrırım tek başıma çocuk yetiştiriyorum, kazanç yetmiyor tabi, iyi kötü geçinmiyorum tek kişinin geliri neye yeterse annemin yanında kalıyoruz. Onun gideri kendine çok, Allahtan ev, kira değil dayımın bizden para almıyorlar bize yardımcı oluyorlar zaten alsalar bittik yani. Biz her şeyi kendimiz alıyoruz, köyden hiçbir şey gelmiyor, ben ne yalan söyleyeyim et alamıyorum şimdi et alıyorum dersem yalan olur, çocuğa da alamıyorum, çocuk bu sene okula başlayacak, masraf başlayacak, şimdiye*

*kadar götürdük de şimdi ne olacak bilmiyorum. Eşimle bile geçim sıkıntısı yüzden boşandık biz, bizim kazandıklarımızı ailesine vermek istedi, çok olsa versin ama az olanın nesi veriyor.” (G28: 27K, Fabrika İşçisi)*

*“Yetmiyor çünkü dört yıldır fiyatlar aynı ben bu işe başladım başlayalı. Burası açınca sorumluluklar attı, işin içine devlet girdi. Evde de çocuklardan kısımıyoruz ama kendinden kısıyorsun yani tatil yok denize gitmek özel bir hayat yok. Ev kira bizim, herkesin başında bir kira belası. Ne lazım gelirse yani neresi uygunsa oradan alırsın. Normal haftalık pazarımızı yapıyoruz. Pazardan uygun olursa pazardan veya ne bileyim market ucuzsa marketten.” (G52: 40K, Fason sahibi)*

İşçilere, geçim sıkıntısı ile ilgili neler hissettikleri sorulmuştur. Görüşülen işçilerin birçoğu geçim sıkıntısı çekmekten şikâyetçi olmasına karşın bu durumu değiştirilemez gördükleri için kabullenici bir tavır sergilemektedirler. Birçoğu için geçim sıkıntısı çekmek, bireysel değil toplumsal bir sorundur. Türkiye’de memurlar da dâhil olmak üzere herkes geçim sıkıntısı çekmektedir. İşçiler arasında çok nadir de olsa geçinememekten dolayı öfke duyanlara rastlanılmıştır. Özellikle çocuklarla ilgili ihtiyaçlarının karşılanamaması, işçilerde öfke yaratan bir durumdur. Ancak beklenildiğinin aksine bu öfke patronlarına, devlet yöneticilerine, ya da zengin insanlara yönelik değildir. Tam tersi işçiler kendilerinden biraz daha iyi şartlara sahip olup durumundan memnun olmayan insanlara daha fazla öfke duymaktadır. İşçilerin kendine daha yakın olana öfke duyması, daha soyut daha uzağında olanla bir kıyaslama yapma imkânı bulamaması ile ilişkilendirilebilir. İşçilerin, hem o kadar zengin olma imkânı yoktur, hem de zengin olan insanların gündelik hayatları içerisinde öfke duyacak kadar yer alamamaktır. Buna karşın düzenli işi ve sosyal güvencesi olan, kendinden biraz daha fazla kazanan ancak halinden memnun olmayan kapı komşusu, yakın akrabasına öfke duymak çok daha kolay ve muhatabı belli bir eylemdir.

*“Geçinmek çok zor, Yetmiyor, benim eşimde şuan çalışmıyor. 10 aylık bir bebeğim var, ev kirası 250 lira asgari ücret alıyorum, ev kira olmasa ben o parayla kendimi idare ederim, adamlar 1500 alıyor ağlıyor, ağlıyorlar, ben şahsen ev kira olmayacak 650 lira ile geçinirim, eşim önceden çalışıyordu, çıktı, çocuğa bakan olmayınca çıktı. Her sedyen kısıyorsun öyle nelerden kısıyorsun diye bir şey yok, paranın alırı belli ben senden 10 milyonluk bir şeyi fazla alsam diğer ay sıkışırım, en basitinden biz ete hasretiz valla, bayramdan bayrama biri getirirse eti görüyoruz. Şimdi çocuk küçük gideri az büyüdükçe artacak, o zaman zor, hiç büyük araba ile küçük araba bir olur mu?” (G16: 23E, Fason işçi)*

İşçilerin geçim sıkıntılarını ağırlaştıran ve hafifleten birçok faktör bulunmaktadır. Oturulan konutun mülkiyet durumu, köyle kurulan bağ, ek iş yapma, eş ve çocukların çalışması, eşin meslek ve gelir düzeyi gibi faktörler, işçilerin geçim sıkıntısını hissetme derecelerinde belirleyici olabilmektedir. Kira vermeyen, ek gelire sahip, köyle kuvvetli bağlar içersinde olan, eşi de çalışan işçiler, geçim sıkıntısını, diğer işçilere göre daha az hissetmektedir.

Araştırma sürecinde işçilerin gelirlerinin büyük bir kısmını kira, mutfak ve ısınma masraflarına ayırdıkları görülmüştür. Barınma, yemek yeme, ısınmanın, insan neslinin devamı için en temel ihtiyaçlar olduğu düşünüldüğünde, işçilerin bu ihtiyaçlardan feragat etmeleri beklenemez. Bu yüzden de işçiler bu giderleri en aza indirmenin yollarını aramaktadır. Türkiye’de alt ve orta sınıflarda feragat edilemeyecek besin maddelerinin azaltılarak tüketilmesinin bir hayatta kalma stratejisi olarak kullanıldığı, Erbaş ve Turan (2009), Şengül ve Ersoy (2000)’in çalışmalarında da yer almaktadır.

İşçilerin giderlerinin önemli bir kısmını çocuklarının okul ve diğer ihtiyaçları oluşturmaktadır. En az gider kalemini ise giyinme ve boş zaman faaliyetleri oluşturmaktadır. İşçiler, tüm bu alanlardaki giderlerini de en aza indirmek için bir takım stratejileri geliştirmektedir. Bu stratejilerin neler olduğuna

geçilmeden önce önemle vurgulanması gereken nokta, işçilerin geçinme algılarının, orta sınıfın geçinme algılarından çok farklı olduğudur. Gelirinin geçinmeye yettiğini belirten işçilerin aslında birçok şeyi yapma konusunda sınırlılıklar yaşamaktadır. Örneğin gelirim geçinmeye yetiyor diyen işçilerin, tamamına yakını hiç ailecek tatile çıkmamıştır, dışarıda ayda en az bir kere dahi yemek yememekte, ailecek ya da bireysel olarak sinemaya gidememekte, giyinmeye yok denecek kadar az bir bütçe ayırmakta, çocuklarını dershaneye, okul gezisine göndermekte güçlük çekmektedir. Görüşülen işçiler, ancak bu giderleri hayatlarından tamamıyla çıkardıklarında geçinebilmektedir. Bu yüzden işçilere geçinmekten ne anladıkları da sorulmuştur. Birçok işçi için geçinmek kirayı ödeyebilmek, çocukları okula göndermek, her ay düzenli olarak yapılan borçları diğer ay kapatabilmek, et gibi lüks sayılabilecek gıda maddelerini alamasa dahi ailecek karnını doyurmak, kendi deyimleriyle “evde iki kap yemek” pişirmektir.

*“Ama bizim fabrikanın durumu iyi. Maaşlar zamanında yatıyor, mesai veriyorlar. Ramazanda, kurbanda ve yılbaşında erzak sepeti verirler. O kaç ay idare eder bizi. Benim kızda bura çalışıyor bir sürü erzak oluyor kaç ay idare ediyor bizi. Eşi iler birlikte çalışanlara da iki sepet. Kurbanda et dağıtıyorlar. Başka fabrika arkadaşlar var hepimizin var mahalleden veya köyden. Onlarla karşılatınca durumumuz çok iyi. Onlar mesai parası vermiyorlar. Maaş zamanında yatmıyor. Bazılarının güvencesi yok hele de taşeronda çalışıyorsa.” (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

*“Çok şükür yetiyor, evimiz var, biz ev aldık birikim yaparak, ama ailelerimiz yardım etti, sekiz yıl bizi hep kurbanda bedava kattılar, et olarak onu yedik, kışlık erzakı babam yolladı, çekirdeği varıncaya kadar geliyor öyle düşün, çok sıkın bir insan değilim, çocuk olmadan çok iyiydi. Full mesaiye kalıyorduk. Zaten orda yiyorduk, maaşımızdan mesela çok azını alıp hemen diğerini birikiyorduk. Bir tek kirayı veriyorduk, faturaları yatırıyorduk, zaten eve gelmediğimizden pazarımız yemeğimiz de az oluyordu, her şeyden kısıyorduk, aldığımız maaşı hiç değirmeden yatırılmaya çalışıyorduk, (G28: 27K, Fabrika İşçisi)*

*“Kiracı olsam belki yetmezdi ama kira vermediğim için şimdilik yetiyor. Kayınpederimin, bir evi vardı onu da işte biz kiraya girmiştik bir aylığına evin bir iki işlerini yaptırmamış ben evlendikten sonra yaptırayım mı*

*dedim tamam dedi ben yaptırdım şimdi fazla bir borcum kalmadı işte onu ödüyorum aylık dört yüz dört yüz. Ev bizim oldu kira vermiyoruz” (G39: 25E, Fabrikada işçi)*

İşçilerin geçinme stratejileri mutfak, barınma ve ısınma gibi kategoriler altında incelenmiştir. Mutfak masrafları ile ilgili olan en yaygın strateji pazardan veya manavdan alış veriş yapmak yerine, köyden gelen erzakla idare etmektir. Eğer aile ile birlikte yaşanılıyor veya yakın oturulursa yemeklerin bir evde pişirilmesi, mutfak masraflarını azaltmak için kullanılan başka bir stratejisidir. Böylece tüp, elektrik gibi giderlerden de tasarruf edilmektedir. Bu stratejilerin uygulanabilmesi köyle kurulan bağların güçlü olmasına bağlıdır. Bu bağlardan yoksun olan işçiler ise kendilerine özgü stratejiler geliştirmektedir. Market yerine pazardan alış veriş yapmak oldukça yaygındır. Ancak pazara sıklıkla akşam saatlerinde sona kalan malları daha ucuza almak için gidilmektedir. Genellikle tek çeşit sebze ve meyve alınmaktadır. Kilolarca sebze ve meyve almak yerine sadece yetecek kadar alınarak hem israf önlenmekte hem de gider kısılmaktadır.

İşçilerin mutfakla ilgili başvurdukları diğer bir strateji, kırmızı et gibi lüks sayılabilecek gıda maddelerini ya hiç almamak ya da çocuklarına yetecek kadar almaktır. Tavuk gibi daha ucuz gıda maddeleri, etin ikamesi olarak kullanılmaktadır. İşçilerin birçoğu için kırmızı et, kurban bayramından bayrama yenilmektedir. Ete ayrılacak para ise daha temel ve öncelikli gıda maddelerinin alınması için kullanılmaktadır.

*“Balık türü tavuk türü hiç yemezsek haftada bir yemezsek 15 güne bir yeriz ama kırmızı eti de fazla alışımız yok yani yani.1 kilo et ayda 2 kere alırsak 60 milyon ki o benim çocuğumun süt parası. Büyük kız orta 1 e*

*gidiyor altıncı sınıf. Onun ek masrafları oluyor. Öyle geçiniyoruz yani. Ne yapalım çalışıyoruz yani geçinmeye çalışıyoruz. Hep ucuzuna gidiyoruz ki zaten. Gene mağazalardan alırım ama diyelim millet gibi 20 tlik alıp çok ta kısmam yani. Kızıma geçen sen ben iyisi olsun diye 60 tl ye çizme aldım. Çünkü 20 tlik aldığın zaman 1 ay giymiyor 2 3 kere almak zorunda kaldığımda da aynı şeyi buluyo. Ama alırım da sürekli almam. Değişik değişik olsun demem. Eskiince alırım. Eskiylene kadar giydiririm. Geçen sene bir numara büyüğünü aldım.” (G42: 35K,Fabrikada işçi)*

*“Mutfak içinse pazara gidiyoruz. Her hafta tek bir sebze seçiyorum bir hafta fasulye aldıysak diğer hafta kabak alıyoruz. Aynı şey meyve de öyle. Tek çeşit meyve alabiliyoruz. En uygun olanı elmadır. Kızım muz seviyor ama çok nadir alabiliyoruz. Genelde alamıyorum muz. Kırmızı et de alamıyoruz, onun yerine tavuk alıyoruz. Eğer hafta sonu temizlik işinden para kazandıysam çok nadir kızıma 250 gr kıyma alıyorum ve ondan köfte yapıyoruz. Eşim ve ben yemiyoruz sadece kızımız yiyor. Sütü, peyniri pazardan alıyorum ben köylülerden. Önce veresiyeleri kapatacaksın sonra kalanla geçinmeye çalışacaksın. Evvela yiyeceğinden içeceğinden kısacaksın. Pazara gideceksin anca akşamüstü gidersen iyi kötü bir şey alırsın. Eti kurbandan kurbana görüyorsun.” (G25:47K,Fason işçi)*

Marketten pastörize şekilde alınabilecek peynir, süt, yağ gibi gıda maddelerinin pazardan daha ucuza temin edilmesi mutfak giderleri ile ilgili işçilerin başvurdukları stratejiler arasındadır. İşçiler için ucuzluk kaliteden çok daha önemlidir. Hiç almamaktansa ucuz olanı almayı tercih etmektedirler.

*“Uğraşıp duruyorsun. Ben pazara hep kendim giderim. Akşamüstü giderim pazara hep. Ama iyi mal alırım dolaşarak alırım. Sütü peyniri de pazardan alırım. Eti param olur alırım olmazda almam.” (G36: 40E, Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

İşçiler arasında mutfak ile ilgili geliştirilen hayatta kalma stratejileri küçük farklılıklar göstermelerine rağmen büyük oranda birbirine benzemektedir. Bu stratejilerin ortak yanı ise kadın emeğine dayalı olmalarıdır. Bu stratejilerin tümünü kadınlar geliştirmekte, kendi ailelerine uyarlamaktadır. Pazara gitmek, pazardan daha ucuza daha çok gerekli olanı almak, mevsimsel olarak fiyatı daha uygun olan ürünü seçmek, yazdan kış için erzak hazırlamak, işçi ailelerinde kadın emeği üzerinden yürümektedir. Kadınlar bu stratejileri, gene kadınlardan

öğrenmektedirler. Ailenin büyüğü veya benzer koşullara sahip bir arkadaş, bu tarz stratejilerin geliştirilmesinde öğretici olabilmektedir. Örneğin bir markette yapılan indirim diğer arkadaşlara haber verilmesi, iş dışındaki zamanlarda toplu tarhana, salça, konserve, erişte yapılması, hem öğrenme hem de yardımlaşma süreci için anlamlı örneklerdir.

*“Evi eşim geçindiriyor, mesela pazara gider Üç milyonsa domates gider bir buçuk milyonluğundan alır. Siyah et yemediğimiz için beyaz et alıyoruz. Öyle öyle geçiniyoruz.”* (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)

*“Geçinmeye yetiyor mu derken kimseye muhtaç olmadan az ya da çok işte bu şekilde. Çocukların ihtiyacından kısamadan kendi ihtiyaçlarından kısarak, yaşıyoruz. Bir de dikkat ediyorum. Daha ucuzunu değil alışverişte ihtiyacım ne atıyorum. İki kilo et alacam gidip de 25 liraya 3 kilo et alacağıma 30 liraya 2 kilo et alırım yani 3 kilo yerine 2 kilo yerim ama atmadan. 3 kilo et aldığımızda ya da 3 kilo elma aldığımızda atıyorum bunun yarım kilosunu atıyorsak ucuza aldığımız zaman ben 2 kilo alırım atmadan yerim sonuçta öyle de iki kilo elma yiyeceksin böyle de.”* (G36: 40E, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

Mutfakla ilgili stratejiler, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde çok daha yoğunlaşmaktadır. Bu veriyi destekleyen başka çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Erbaş ve Turan (2009: 57) çalışması, 2001 ekonomik krizinin farklı kesimler üzerindeki etkilerini sorgulayan çalışmanın, sonuçlarına göre, hane içi yiyecek üretimi kriz sonrasında % 47,5 oranında artmıştır. Bu dönemlerde evde hamur işi yapmak, örgü örmek, sebze kurutmak, konserve yapmak gibi faaliyetler belirgin şekilde artmıştır. Çalışmaya katılanların % 92,5'i ekonomik krizle başa çıkabilmek için daha az alışveriş yaptığını, % 85'i ise daha ucuza alışveriş yaptığını, belirtmiştir. Az ve ucuza tüketmeye çalışmak, et, süt gibi ürünlerin ikamesini bulmak, Türkiye'de oldukça yaygın bir hayatta kalma stratejisidir. Benzer bir bulguya Şahin ve Meder (2010: 10-2)'in 2008 ekonomik krizinin Türkiye'deki farklı sınıflar üzerine etkilerini sorguladıkları çalışmalarında da rastlanılmıştır.



Çalışmaya katılanların yaklaşık % 30'u hane içi üretim yaparak, ekonomik krizin etkilerini azaltmaya çalıştıklarını anlatmışlardır. Özellikle hane içi giyecek ve yiyecek üretimi, kadın emeği üzerinden ilerlemektedir. Bu tarz stratejiler, kentlerde kadınların, diğer kadınlardan öğrendikleri hayatta kalma stratejileridir. Benzer şekilde Şengül ve Ersoy (2000:92), Ankara ilindeki kentsel yoksulluk ve geçinme stratejileri üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, tüketimden kısıtlama yapmanın, et gibi pahalı tüketim mallarını mümkün olduğunca almamanın, ev içinde sadece kendi tüketimlerine yönelik gıda üretmenin, oldukça yaygın stratejiler olduğunu gözlemlemişlerdir. Çalışmanın diğer önemli bir sonucu ise köyden gıda desteği gibi, 1980'li yılların önemli stratejilerinin giderek azaldığıdır. Bu destekten yoksun kalan aileler, çok az ve ucuz tüketim yapmayı, tercih etmektedir. Veresiye, borçlanarak, taksitle alışveriş yapmak ise başvuru olan diğer stratejilerdir.

İşçiler mutfak da dâhil olmak üzere geliştirdikleri tüm stratejilerde çocuklarını merkeze koymaktadırlar. Söz konusu çocukların ihtiyaçları olduğunda yaşadıkları tüm sıkıntılara rağmen ellerinden geleni yapmaya çalışmaktadırlar. Birçok gıda maddesini kendilerine alamazken, çocukların beslenmesi için gerekli olan temel besin maddeleri için bütçeden sınırlı da olsa pay ayırmaktadırlar. Özellikle çocukları kronik hastalığa sahip işçi ailelerinde, mutfak masraflarından kısmak çok daha zor olabilmektedir. Böyle durumlarda sıklıkla başvuru olan strateji sadece çocuğun yiyeceği kadarı almak şeklindedir. Birçok işçi ailesi için giyim en çok tasarruf edilen alan olmasına rağmen, çocuklar için giysi alışveriş yapılmaktadır. Bazı işçiler, kendileri pazardan giyinmelerine rağmen, çocuklarına mağazadan giyecek aldıklarını anlatmışlardır. Benzer durum okul masrafları için de geçerlidir. Gelirleri çocuklarını dershaneye yollamaya yetmeyen işçi ailelerinde ya

anne ya baba ek iş yaparak çocuklarını dershaneye yollamaktadır Ancak bazen ek iş yapmak bile çocukların bazı ihtiyaçlarını karşılamaya yetmemektedir. Örneğin okul gezileri, ders dışındaki kurslar lüks olabilmektedir. İşçilerin birçoğu çocukları ile bu kurslara gitme konusunda çatışma yaşadığından şikâyet etmiştir. İşçiler, önceliği temel eğitim masraflarının karşılanması olarak görseler dahi çocuklarını istedikleri kursa gönderememekten üzüntü duymaktadırlar.

*“Her şeyden kısıyorum, benim çocuğum var bazı şeyleri almak zorundayım. Zaten çocuğa az da olsa alıp yedirmek zorundasın, onun her istediğini alıyoruz, çocuğum kanserdi benim, o yüzden gelir hep oraya gidiyor. Şehir dışına gidiyoruz, her hafta İzmir’e gidiyoruz, yetmese de ona yettiriyoruz. Hocalar özel bakıyorlar, bir sefer için 150 lira alıyorlar.” (G 46:27 K, Fason işçi)*

*“Her şeyi aldığımız paraya göre ayarlıyoruz artık. Açılmamak istiyoruz. Bazen mesela alışveriş yapmayız. Çocuklara bırakıyoruz. Kendimizi artık düşünmüyoruz. Çocuklar hangi şeyi düşünüyorsa tavuk istiyorsa tavuk alıyoruz. Et istiyorsa et o da çok bir miktar değil yani, onların yiyeceği kadar.” (G49: 32K, Fabrikada işçi)*

*“Kazancımız yetmiyor. 350 kira, 600 kredi borcu, kredi kartları ve kışın doğal gaz, bir de kızın kreş ücreti. Benim maaşım kira ve faturaları ödemeye yetiyor. Kızım şeker hastası olduğundan dolayı mutfaktan kısımlıyoruz. Düzenli olarak meyve sebze yiyor. Doğal gazla. Kızım 3 yaşından beri şeker hastası, hastalanmasından korktuğumuz için sık sık yakıyoruz. Giyimden, ev eşyasından kısıyoruz. Genelde tavuk alıyoruz ama kırmızı et de alıyoruz kızım için. Biz de kim ne kadar yiyecek sayısı belli. Üçümüze 2’şer köfte çıkacak kadar et alıyorum. Diğer şeyleri pazardan alıyoruz.. Giysileri ise Bayram yerinden alıyoruz [Bayramyeri, Ankara’nın Ulusu ya da İstanbul’un Eminönü gibi bir yerdir] Giyimden ev eşyasına kadar birçok şey piyasa değerinin çok azına temin edilebilir) Şimdi küçük sadece kreş parası var. Keşke kreş olsa çalıştığım yerde hem para vermeyiz hem yanımda olur.” (G30: 29K, Fason İşçi)*

*“En çok giyimden kısıyoruz. Sonra mutfaktan kısıyoruz. Ben hafta sonu temizliğe gittiğim evlerde verdiklerini giyiyorum. Bir tek kızıma mağazadan alışveriş yapıyoruz. O da ancak indirim yaptıklarında. Kızımın giderlerini karşılamak için hafta sonları temizliğe gidiyorum. Ben onun dersane parası için hafta sonu ek iş yapmaya başladım. Bazı şeyleri tabi yapamıyoruz. Mesela Çanakkale’ye okul gezisi var. 150 tl istediler. Gönderemedik. Olmaz dedim. 150 ona versem bizim tüm giderlerimiz değişir. Çok üzüldü ama ne yapayım.” (G 46:27 K, Fason işçi)*

İşçilerin barınma ve ısınma ile ilgili başvurdukları stratejiler de vardır. Barınma ile ilgili olarak en yaygın olan strateji aile ile oturmaktır ya da aileye ait olan eve kat çıkmaktır. Eğer böyle bir imkân yoksa işçiler kirası düşük konutları ve semtleri tercih etmektedir. Bu yüzden genellikle sobalı evlerde yaşamaktadırlar. Örneklemin sınırlılığı içerisinde kaloriferli evde oturan işçi yok denecek kadar azdır. İşçiler sobalı evde yaşadığından dolayı kömür ve odun ayrı bir gider kalemi olmaktadır. İşçiler ısınma ile giderlerini azaltmak için yatma saatine kadar eve gelmemekte, çocukları ile yakın akrabalarının evlerinde vakit geçirmektedirler. Özellikle karı koca çalışan işçi ailelerinde çocuklar, geç saatlere kadar komşu ya da akraba evlerine yollanmaktadır. Doğal gaz faturasını ödeyemediklerinde veya odun kömür için para ayıramadıklarında elektrik sobası gibi geçici çözüm yolları da kullanmaktadırlar.

*“Geçinmeye yetmiyor. 300 kira, 250 kredi borcu en çok gider bunlara bir de odun kömüre gidiyor. Bu yüzden Hafta içleri kışın kayın babama gidiyoruz. Akşam yatmaya geliyoruz. Sobayı yakmadan uyuyoruz. Kız da iş çıkışı oraya gidiyor bizi orda bekliyor, soba fazladan gündüz yanmasın diye.” (G 46:27 K, Fason işçi)*

*“Düzenli harcarsan yetiyor, bizim en çok doğal gaza gidiyor, o yüzden yazları daha çok seviyorum faturalar düşük oluyor, kışın da eve gelinceye kadar yakmıyoruz, bir de yeme içmeye gidiyor. Bir de çocuğa, giyimden kısılabirsin, eğlenceden ama boğazdan kısamazsın sonuçta biz işçiyiz çalışıyoruz boğazdan kısamayız” (G31: 28K, Fabrika İşçisi)*

*“Kazancınız geçinmeye yetmiyor, eşim de işçi ama yetmiyor, en çok gider kiraya gidiyor. 245 lira ödüyoruz, soba ile ısıtıyoruz ,kira ve kömür fazla geliyor mesela iki ton kömür aldık hemen bitti, bazen yettiremiyoruz, ayın sonuna geldiğinde yetmiyor, o zaman birkaç gün soba yakmadan elektrik ocağı ile falan idare ediyoruz.” (G13:22K, Fason işçi)*

Barınma ile ilgili olarak işçilerin geliştirdikleri diğer bir stratejide kira ödeyememe durumlarında ev değiştirmektir. Çok nadir de olsa işçiler biriken

kiralarından kurutulmak için ev ve mahalleyi değiştirme yolunu seçtikleri de görülmüştür.

*“Kirayı deyemedik. 9 aylık oradan başka apartmana gittik, izimizi kaybettirdik.”(G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

#### **4.5.1.2 Aile İle Birlikte Yaşamak**

İşçiler arasında en sık rastlanılan hayatta kalma stratejilerinden biri aile ile birlikte yaşamaktır. İşçiler aileleriyle birlikte yaşayarak kira giderlerden kurtulmaktadır. Araştırma sürecinde işçilerin en büyük gider kaleminin kira olduğu gözlenmiştir. Bu yüzden işçilerin, kira giderlerini azaltmak ya da tamamen ortadan kaldırmak için böylesi bir strateji izlemesi oldukça anlamlıdır. Aile ile birlikte yaşamak iki biçimde olabilmektedir. Birinci biçimde aynı hanede tüm giderler ortak olacak şekilde birlikte yaşanmaktadır. Böylece ailenin tüm fertlerinin her türlü geliri tek havuzda toplanmaktadır. Paranın idaresi ise evin en büyük erkeğine aittir. Bu biçime hem köyde hem de şehirde yaşayan işçi ailelerinde rastlanılmaktadır. Ancak köyde yaşayan işçilerde oranın biraz daha fazla olduğu söylenebilir. Diğer biçim ise ailenin var olan evine kat çıkmak şeklindeydir. Bu biçimde ailenin diğer fertleri ile gelirler ayrı da olsa öğünler gene birlikte yenmekte, mutfak masrafları genellikle bölüşülmektedir. Böylece kira giderleri ve mutfak masrafları kısılabilmektedir. Bu tarz yaşam biçimine de hem köyde hem şehirde yaşayan işçilerde rastlanılmaktadır. Ancak şehir merkezinde yaşayan işçiler arasında biraz daha yaygındır.

*“Biz kayın pederimle altlı üstlü yaşıyoruz. Ayrıca sürekli kayınpederim olsun kayınvalidem olsun arkamızdalar. Yani tarhana bulgur kurutulmuş biberdir kuru fasulyedir taze fasulyenin kurusu onları hiç yapmam yani turşu konserve kişlik yenecek her türlü şeyi almam yapmam.” (G22:30E, Fabrikada işçi)*

Aile ile birlikte yaşayan işçilerin birçoğu evini kendi imkânları ile yapmıştır. Aileye ait bir arazi üzerine ortaklaşa ev yapılmış ya da var olan bir evin üzerine gene kendi imkânları ile kat çıkılmıştır. Böylece ev edinmek için gerekli olan maliyetler de aşağı çekilebilmiştir. Özellikle köyde yaşayan işçiler arasında imece usulü ev yapmak oldukça yaygındır.

*“Bizim ev kendimiz kayınvalidemin arsası vardı onlar yaptı sonra bize kat çıktılar, sobalı falan ama idare ediyor bizi” (G49: 32K, Fabrikada işçi)*

*“Ev kendimizin, kayın validem, alta, elim üstte oturuyor, beraber yaptık, kayın validemin üstüne kat çıktık biz.” (G28: 27K, Fabrika İşçisi)*

Bekâr işçiler gelirleri bir evi tek başına geçindirmeye yetmediğinden ya da evleninceye kadar para biriktirmek istediklerinden ayrı eve çıkmamaktadırlar. Bazen de tam tersi olarak, ailelerinin geçim sıkıntısı sebebiyle ayrı bir eve çıkmadan birlikte yaşamaktadırlar. Bekâr işçilerin aileleriyle birlikte yaşamaları, Türkiye’de evlilik öncesi ayrı eve çıkma geleneğinin olmaması ile de ilişkilendirilebilir. Özellikle bekâr veya boşanmış kadın işçilerin aileleriyle yaşamaları bir zorunluluk olarak görülmektedir. Aileleriyle birlikte yaşayan bekâr işçilerin, maaşlarını ailenin giderlerine ayırdıkları için kendi ihtiyaçlarını gideremedikleri gözlemlenmiştir. Kadın işçiler ise maaşın çok küçük bir kısmını aldıktan sonra tamamına yakınını baba, büyük ağabeye teslim etmektedir.

*“Ben özellikle ailemle yaşıyorum, Geçinebilelim diye, babam da işçiydi emekli oldu, annem ev hanımı, ev kendimizin, her şeyi ortak yapıyoruz, tüm keseler birlikte, zaten köyde yaşıyoruz, ev kendimizin. Köyde yaşamak her yönden avantajdır. Çünkü biz kendimiz üretiyoruz yiyeceğimizi. Çiftçi olduğumuz için ben köylüyüm sonuçta. Kendim eker kendim biçerim. Onlardan faydalanırız biz dışarıya bakmayız. (G13:22K, Fason işçi)*

Bir hayatta kalma stratejisi olarak aile ile birlikte yaşamak, işçilere birikim yapma imkânı da vermektedir. İşçiler, aileleriyle birlikte yaşayarak kiraya ayıracakları miktarı, birikim yapmak için kullanabilmektedir. Sınırlı da olsa birikim yapma imkânı bulan işçiler arasında en yüksek oran, aileleriyle birlikte yaşayıp ortak keseye sahip olanlara aittir. Birikim yapma imkânı bulan işçiler ise daha sonraları kendilerine ait ev satın almakta ve ailelerinin yanından ayrılmaktadır.

*“Gelirim geçinmeme yetiyor çünkü hep beraber kayınbabamın köyde yaptığı evde oturuyoruz, onların ekip biçtiğini yiyip içiyoruz, biz devamlı bir arada yatıp kalkmıyoruz bizim evimiz ayrı sadece yememiz içmemiz bir yerde. Öyle olunca benim kazandığımı ellemiyorlar, ben de kazandığımı eşime veriyorum. Onlar zaten şey der kendi ihtiyacın olanı al fazlasını ver ya da verme diğer ay hiçbir şey demezler yani. Ben kendim istersem öyle veriyorum yani.” (G19: 25K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

#### **4.5.1.3 Ek İş Yapmak**

İşçilerin, ek iş yapıp yapmama durumları, gelirlerinin geçinmeye yetip yetmemesi ile ilişkilidir. Bu bağlamda ek iş yapmanın, haneye ek gelir getirmek adına önemli bir hayatta kalma stratejisi olduğu söylenebilir. Bu yönde çalışmalar bulunmaktadır. Şengül ve Ersoy (2000: 79)' in çalışmasının sonuçlarına göre hane reislerinin, Ankara'da ek iş yapma oranı % 2 iken bu oran 2000 yılında % 11,7'e yükselmiştir. Bu işlerin % 70'e yakınının düzensiz işler olması, enformel istihdam biçimlerinin, hayatta kalma stratejisi olarak giderek daha fazla kullanıldığını desteklemektedir.

Ek iş kavramı, işçilerin köylerinde aile topraklarını ekip biçmelerinden, ayda birkaç kaç kere evlere gündelikçi olarak gitmelerine kadar çok geniş bir yelpazede kendi düzenli işleri dışında yaptıkları her türlü ek gelir getirici iş olarak kabul edilmiştir. Ancak ek iş yapabilmek, işçilerin çalışma saatleri, rutin olarak yaptıkları işin ağırlığı, kalan gün ve saatlerde ek iş bulabilmenin güçlüğü gibi

birçok faktörle ilişkidir. Araştırmaya katılan işçiler arasında geçim sıkıntısının çok yaygın olmasına rağmen ek iş yapma oranı da yaygın değildir. Bu durumun temel sebebi işçilerin de belirttiği üzere yoğun çalışma temposunun ve mesai saatlerinin ek iş yapmaya imkân vermemesidir. Birçok işçi ek iş yapmak istese dahi ek iş için gerekli olan zamana sahip olmadığından yakınmıştır.

Fabrikaların toplandığı Organize Sanayi Bölgesi, şehir merkezine yaklaşık bir saat uzaklıktadır. İşçiler, sabah sekiz akşam yedi saatleri arasında çalışmaktadırlar. Bazı akşamlar ve cumartesi günleri de mesaiye kalmaktadırlar. Çalışma saatleri dikkate alındığında işçilerin fabrika dışında ek iş yapmak için ancak pazar gününe sahip oldukları söylenebilir. Bu yüzden işçiler, ek iş yapma ihtiyaçlarını ancak fabrika içindeki ek mesai ile karşılayabilmektedirler. Ancak mesaiye kalma konusunda her zaman inisiyatife sahip olamamaktadırlar. Bazı işçiler, istemleri dışında mesaiye bırakılmalarından bazıları ise mesai ücretlerini düzenli veya hiç alamadıklarından şikâyet etmişlerdir. Bu yüzden fabrika içinde ek mesaiye kalmanın, düzenli gelir getiren bir ek iş olduğunu söylemek yanlış olur. İşçiler arasında ek iş yapma oranının düşük olmasının önemli bir sebebi de işçilerin büyük bir çoğunluğunun civar köylerde yaşıyor olmalarıdır. Köylerden servislerle işe gelen işçiler, özellikle kış aylarında gidiş gelişler için ciddi vakitler ayırmaktadırlar. Şehir merkezinde iş yapma olanağı olmayan bu gruptaki işçiler için köyde de ekstra iş imkânı bulunmamaktadır.

*“Aaa vakit bulsan. Vakit bulduktan sonra yapılıyor.”* (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)

*“Ekstra çalışacak vakit kalmıyordu ki. Yani organize zaten on saati normalde çalışma saati ama yani gidiş geliş on iki saati buluyordu bir saat sabah bir saat akşam. Yani ekstradan yapılacak bir şey yoktu zaten kadınlar evde fazlasıyla iş var.”* (G20: 40E, Fabrika İşçisi)

Fason atölyede çalışan işçilerin çalışma saatleri çok düzensiz ve yoğun olduğundan bu işçiler için ek iş yapmak çok daha zordur. Bu yüzden gelir bakımından en çok sıkıntı çeken grup fason işçilerdir. Ayrıca örneklem kapsamındaki fason atölyelerde ek mesai için ekstra bir ücret ödenmemektedir. İşçiler işe alınırken bu durum kendilerine iletilmektedir. Çalışılan fabrikalardan ani ve yoğun iş gönderildiğinde işçiler geç saatlere kadar veya pazar günleri de dâhil olmak üzere çalıştırılmaktadırlar. Fason atölye sahipleri için fason iş yapmanın doğası budur ve bu durumu kabullenen işçilerle çalışılmaktadır.

*“Bir pazarımız oluyor, onda ne işi yapacan ki zaten çok yorgun oluyoruz.” (G21:27K, Fabrikada işçi)*

İşçilerin ek iş yapmalarındaki belirleyici ekstra işe duydukları ihtiyacın büyüklüğüdür. Örneğin çocuk sahibi olma ya da eşlerin çalışma durumu, işçilerin ek işe ihtiyaçlarını etkilemektedir. İşçilerin ek iş seçimlerinde cinsiyetlerine bağlı bir farklılaşmaya rastlanılmıştır. Erkek işçiler arasında boya badanaya gitme, defolu malları temin edip pazarlarda satma, bağ bahçe ekimi gibi işler oldukça yaygındır. Hafta sonları düğünlere gidip bulaşıkçılık, aşçılık ve garsonluk yapmak da sıklıkla rastlanılan ek iş yapma biçimleridir. Örneklemin sınırlılığı içinde erkek işçilerin ek iş yapmak istediklerinde sıklıkla ev dışındaki işleri kadın işçilerin ise ev içindeki işleri tercih ettikleri söylenebilir.

*“Ben ek iş yapıyorum yetmiyor diye hafta sonu dolduruyorum fabrikadan defolu mallardan arabanın arkasına satıyorum. Köyleri dolaşıyorum, kendi fabrikamdan da alıyorum, başka fabrikaların da var öyle mallarını satıyorlar. O işi yaptım yapalı bayağı rahatladım, ne kahveye çıkarım ne başka bir yere giderim, işim biter bitmez hemen satışa giderim civar köylere.” (G22:30E, Fabrikada işçi)*

*“Çok, önceden gidiyordum ama şimdi pek müsait olamıyorum yemeklere gidiyoruz aşçı bir tane tanıdık var cumartesi günleri yemeklere*



*gidiyor onun yanında garsonluk gibi öyle ek iş yapmaya çalışıyorum.” (G39: 25E, Fabrikada işçi)*

Kadın işçilerde bağ bahçe ekimi, dikiş nakış, evlere temizliğe gitme yapılan ek işler arasındadır. Çocukların bakımı ve ev içi işlerden sorumlu olan kadın işçiler, ek iş yapmaya zaman bulmada erkeklere göre çok daha güçlük çekmektedirler. Kadınların ek iş yapmalarında eşlerinin düzenli bir işe sahip olup olmamaları ve gelir düzeyleri belirleyicidir. Evlere temizliğe gitmek, kadın işçiler arasındaki en yaygın ek iş yapma biçimidir. Kadın işçilerin, ek iş için evlere temizliğe gitmeyi tercih etmesinin en temel sebebi esnek çalışma zamanları ve çocuklarını da bu evlere götürme imkânı bulabilmeleridir.

*“Ben çalışmıyorum. Ama bizim fabrikada çok yaygın işe giden. Bayağı giden var hafta sonları kadınlardan temizliğe. (G21:27K, Fabrikada işçi) (29 yaşında, kadın, lise mezunu, evli, iki çocuklu, eşi işçi, sigortalı, 6 yıldır büyük ölçekli bir fabrikada çalışıyor)*

*“Asgari ücret yetmiyor. Özellikle kızım büyünce masraflar attı, ben de o dershaneye gitsin diye hafta sonu işini başladım, her hafta sonu hem cumartesi hem de pazar temizliğe gidiyorum.” (G25:47K, Fason işçi)*

Kadın işçiler, ek gelir için eve iş alma yöntemine de başvurmaktadır. Evde parça başı iş yaparak hem ekstra gelire sahip olmakta hem de evlerinde kendi işlerine devam edebilmektedirler. Böylece çocuklarından da uzaklaşmadan ek gelir elde etmektedirler. Evde örgü örme ve dikiş dikme de benzer sebeplerden dolayı kadın işçiler arasında tercih edilen ek iş yapma biçimleridir.

*“Ben dışarıya örüp satıyorum, ek gelir oluyor, azıcık bir zaman buluyorum hemen dürtüyor, mesela bir arkadaş işten çıkınca evde çiçek yapıyor, ben de onunla birlikte çiçek, nikâh şekeri yapıyorum, az da olsa çocukların üniversitesine katkı oluyor. Eşim, boyacı, alçıcı, kışın ona iş yok, biliyorsun boyacı da çok o çalışmadığı zamanlarda ben evlere temizliğe gidiyorum.” (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

*“Durumum iyi olmamış olsa yaparım. Âmâ yine de yapıyorum yani örgü falan kendim içim yapıyorum yani hediyeye için yapıyorum genelde*

*satmak için değil de mesela arkadaşlardan birisinin çocuğu falan olduğunda örüp veriyorum.” (G19: 25K,Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

*“Ben dikiş nakışta bilirim. Onları yaparım yani. Öyle dantel olmazda terzilik yaparım etek bluz ondan sonra ara sararım yaparım yani. Zamanında yaptım. Şimdi hala yapıyorum. Şimdide yastık nevresim falan boş zamanımda dikerim fabrikadaki işçilere satarım. Alırlar, etraftan alırlar.” (G42: 35K,Fabrikada işçi)*

İşçiler arasında ek gelir elde etmenin en yaygın biçimlerinden biri de köydeki aile topraklarını ekip biçmektir. İşçilerin birçoğu ek iş yapmak yerine kendi toprağını ekmeyi tercih etmektedir. Sebze meyve yetiştirerek aile için gerekli olan erzak sağlanırken özellikle üzüm gibi ticari ürünler sayesinde ek gelir elde edilmektedir. Bu yüzden işçiler, ek iş yapmaya ayıracakları zamanı köylerinde geçirmektedirler. Köyle bağlantısı olmayan işçiler için böyle bir imkân mümkün olmamaktadır.

*“Yazın hafta sonları köye gidiyoruz orda bağ bahçe var onlarla ilgileniyoruz. Oradan aldıklarımız ekstra gelir oluyor kış için. “(G36: 40E, Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

#### **4.5.1.4 Alış Veriş Yapma Biçimleri**

İşçilerin alış veriş yapma biçimleri, hayatta kalma stratejilerinin birer yansıması şeklindedir. İşçiler taksitle, kredi kartı ile ve nakit olarak alış veriş yapmaktadırlar. Kredi kartı kullanmaktan çekinen ve yeterli nakit parası olmayan işçiler, taksitle alış veriş yapmayı ve her ay azar azar borç ödemeyi tercih etmektedirler. Taksitler genellikle elden yapılmakta, bu yüzden tanıdık yerler alışveriş için tercih edilmektedir. Hemşerilik veya komşuluk gibi birincil ilişkiler, elden taksit yapmada işlevsel olmaktadır. İşçiler, köylüsü ya da mahalleden komşusuna gidip elden taksit yapma imkânı bulabilmektedir. Bu tarz bağlara sahip

olmayan işçiler, ancak kredi kartı ile taksitle alışveriş yapmaktadırlar. Ancak bu durum, işçiler için tercih edilen bir durum olmaktan ziyade bir çeşit zorunluluktur. Kredi kartlarının olmadığı güven temelli elden taksitle alışveriş yapma biçimi ise işçiler için eskide kalan, özlem duyulan bir hayatta kalma stratejisidir.

*“Taksit yapan bulunca öyle yapıyoruz, eskiden ne güzeldi elden taksit vardı, şimdi kredi kartına yapıyorlar sadece, biz de olmayınca yapamıyoruz, böyle bizim mahalle civarında yapanlar var tanıdık, onlardan alıyoruz, kömürü bile taksit yapıyorlar öyle alıyoruz, mesela satıcılar köylünse taksit yapıyorlar, pazarda bile taksit yapan tanıdık pazarcılar var.”* (G13:22K, Fason işçi)

*“Ben bakkaldan alışveriş yapıyorum, bir aylık anlaşma yapıyoruz çocuğun belli ihtiyaçları var onları bir ay oradan alıyoruz, mecbur olanları alıyoruz, eğer diğer ay ödemezsen adam vermeyeceğim geçen ay ödemedin diyor.”* (G16: 23E, Fason işçi)

*“Genelde taksitle oluyor. Kredi kartı kullanmıyoruz. Bir kere yüreğimiz yandı. Bir daha kullanmayacağız. Ne alacaksak peşin alıyoruz az alıyoruz ama peşin almaya gayret gösteriyoruz.”* (G49: 32K, Fabrikada işçi)

İşçilerin alışveriş biçimlerini belirleyen bir diğer değişken de yaptıkları alışverişin niceliğidir. Alınacak ürün sayısı arttıkça, işçiler toplu alışveriş yapabilecekleri büyük alışveriş merkezlerini tercih etmektedirler. Alışveriş merkezleri işçilere ailelileriyle birlikte eğlenme imkânı da sunmaktadır. Alışveriş merkezlerini, işçiler için cazip kılan bir diğer nokta da taksitle alışveriş yapma imkânı bulabilmeleridir. Mutfak alışverişi de dâhil olmak üzere aldıkları birçok ürünü kredi kartına böldürmek, işçilerin sıklıkla başvurduğu bir stratejidir.

*“Çok büyük alışveriş merkezlerine gidiyoruz biz hem çocuğa eğlence oluyor o gezsin diye hem de kredi kartı orda geçiyor ele aman demektense maaşlarımız alınca kredi kartını ödüyoruz, nakit geçen yerlerden alamıyoruz.”* (G21:27K, Fabrikada işçi)

*“Yaptığım alışverişin miktarına göre değişiyor dün mesela pazara gittim nakit markete gittim aldın elli liralık nakit yaparsın, yüksek olursa kredi kartı ile yaparsın.”* (G36: 40E, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

Bir alış veriş biçimi olarak kredi kartı kullanımı, işçiler arasında bir borçlanma stratejisi olarak görülmektedir. Kredi kartı kullanarak, işçiler borçlarını öteleme fırsatı bulmaktadır, arkadaş, akraba ve yakınlarından borç istemek yerine, kredi kartı kullanarak ödemelerini gerçekleştirebilmektedirler. Her seferinde birine rica etmektense, yüz yüze hiçbir ilişki içinde olmadıkları bankaların kredi kartlarını kullanmayı tercih eden işçilerin sayısı oldukça yüksektir.

*“Kazancım en çok kredi kartına gidiyor. Limiti 500 lira ama ben asgari ücret alıyorum zaten. Mesela ben çok taraftar değilim kredi kartı kullanımına. Kullanmayacaktım babamın demesinden dolayı kullanmaya başladım. Babam ufak tefek borç yapıyor. Sıkışıyor. Mecburen kredi kartından yiyorsun.”* (G48: 24K, Fabrikada kalite kontrolcü)

*“Kredi kartı kullanıyorum, ben aslında istiyorum da buradan bir kaç kişi batırdı, icra gelince korkuyorum, benim arkadaşşıma 15 milyarlık kredi kartı verdi banka çıkardı çok fena oldu sonları, burada işler bir arar kötü gitti hep oradan çektiler. Sonra birikince ödeyemediler.”* (G21:27K,Fabrikada işçi)

Kredi kartı kullanımı, işçiler arasında bir alışveriş şekli olmaktan ziyade kendini emniyete alma biçimidir. İşçiler, kredi kartını zor günlerde kullanmak için de edinmektedirler. Birçok işçi, rutin olarak kullanmamasına rağmen bir gün ani bir harcama için gerekli olabilir diye kredi kartı edindiklerini anlatmıştır.

*“Kredi kartı kullanıyorum amane bileyim hiç borç yapmadım aldım kredi kartımı öyle duruyor. Çünkü diğer kardeşlerimden abilerim vardı iki tane ben onlara yardım edeyim derken kredi kartı yüzünden ben de biraz zor duruma düştüm yüzden ilk zamanlar almıştım ama hiç kullanmadım zor durumda kalırsam belki kullanırım diye duruyor.”* (G39: 25E, Fabrikada işçi)

*“Zorda kalırsam kullanırım ama bilinçli olarak. Çünkü kredi kartı böyle insan harcarken bedavadan para geliyor gibi oluyor ama açılıverdimi o zaman da çok zor oluyor yani. Ama yani çok zorda kalmadıkça kullanmam tercih etmem yani.”* (G28: 27K, Fabrika İşçisi)

Kredi kartı kullanmak, işçilerde korku yaratan bir durumdur. Ailelerinde veya yakın çevrelerinde kredi kartı yüzünden ciddi sıkıntı yaşamış kişiler bulunmaktadır. Bu yüzden işçiler arasında önemli bir kısım da kredi kartı kullanmaya temkinli yaklaşmaktadır. Kredi kartı kullanmanın kendilerinde daha derin bir borçlanmaya yol açacağını düşünmektedirler. Kredi kartı kullandığı halde, kredi kartı kullanmaktan korkan işçiler de bulunmaktadır.

*“Kazancım en çok kredi kartına gidiyor. Limiti 500 lira ama ben asgari ücret alıyorum zaten. Mesela ben çok taraftar değilim kredi kartı kullanımına. Kullanmayacaktım babamın demesinden dolayı kullanmaya başladım. Babam ufak tefek borç yapıyor. Sıkışıyor. Mecburen kredi kartından yiyorsun.”* (G48: 24K, Fabrikada kalite kontrolcü)

*“Kullanma taraftarı değilim ben nakit alıyorum”* (G31: 28K, Fabrika İşçisi)

İşçiler arasında en az yaygın olan alış veriş biçimi nakit almaktır. Bazı işçiler için nakit alış veriş yapmak da bir stratejidir. Nakit alımlardaki indirimlerden yararlanarak bir ürünü daha ucuza alabilmektedirler. Ancak nakit alış veriş yapan işçilerin en temel özelliği köyle olan bağlantılarıdır. Erzak ihtiyaçlarının büyük bir bölümünü köyden getiren işçiler kalan sınırlı ihtiyaçları için nakit para ayırabilmektedirler. Benzer bir durum kira gideri olmayan işçiler için de geçerlidir. Kiraya ayıracakları parayı nakit alış verişe aktarmak işçilerin sıklıkla başvurdukları bir yöntemdir.

*“Kredi kartımız yok, köyden getiriyoruz köyde olmayanı nakit parayla alıyoruz.”* (G22:30E, Fabrikada işçi)

*“Nakit alıyoruz, büyük bir şey alınacaksa da nakit alıyoruz çünkü ikisi arasında çok fark ediyor. Eşim de ben de kredi kartı kullanmıyoruz.”* (G21:27K, Fabrikada işçi)

#### 4.5.1.5 Borçlanma, Para Biriktirme, Yardımlaşma

İşçilerin borçlanma, para biriktirme ve yardımlaşma biçimleri de hayatta kalma stratejileri çerçevesinde ele alınmıştır. Borçlanarak ayın sonunu getirme işçiler arasında oldukça yaygın bir stratejidir. İşçiler kimi zaman mahalle bakkalına kimi zaman da bankalara borçlanmaktadır. Araştırma sürecinde mahalle bakkalına borç yazdırma gibi geleneksel yöntemlerin yerini kredi kullanımının aldığı gözlemlenmiştir. Bir grup işçi hala erzak, beyaz eşya, odun kömür gibi ihtiyaçlarını tanıdıklardan borç yazdırma usulü ile almaya devam etmektedir. Aylık alınca eski hesabı kapatıp yerine yeni hesap açma şeklinde yürüyen sistemde eski hesap kapanmadığı takdirde yeni borçlanma imkânı bulunmamaktadır. Tanıdık esnafa elden borçlanma yöntemi işçilerin çocuk evlendirme, kendi düğün masraflarını karşılamada da sıklıkla kullandığı bir stratejidir.

Borçlanmanın, işçiler arasında önemli bir hayatta kalma stratejisi olduğunu destekleyen başka çalışmalar da bulunmaktadır. Eskişehir İşçi Profili Araştırması'nın sonuçlarına göre işçiler arasında ev, beyaz eşya, araba, çocukların eğitim masrafı gibi giderlerin büyük bir çoğunluğu ancak borçlanma yoluyla karşılanmaktadır. İşçilerin % 66'sının herhangi bir yere borcu bulunmaktadır (Altan ve ark., 2005: 108).

İşçilerin borç ihtiyacı olduğunda sıklıkla başvurdukları bir diğer yol da yakın akrabalarından ve tanıdıklardan nakit ya da altın almaktır. Talep edilen miktar ve geri ödenecek süre uzadıkça işçiler, borçlarını altın şeklinde almakta ve geri ödemelerini de altın şeklinde yapmaktadırlar. Tam tersi yönde çalışmalar da bulunmaktadır. Şengül (2008: 95-103)'ün Balat ve Koca Mustafa Paşa'daki göçle gelmiş aileler üzerine yapmış olduğu çalışması, özellikle yoksulluk arttıkça

akrabalar, hemşeriler ve komşular arası yardımlaşmanın, giderek azaldığını ortaya koymaktadır. Bu yardımlaşmaların yerini, muhtar ve siyasi partiler aracılığıyla ulaşılan erzak, odun-kömür, iş; yardım çadırları ve yeşil kart uygulamaları almaktadır. Bora (2007: 107-108)'ın çalışması da Türkiye'de akrabalar, hemşeriler arasında yardımlaşma azalırken yeşil kart ve diğer sosyal yardım uygulamalarının arttığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Erder (1996: 257)'in Ümraniye'deki çalışması da hemşerilik ilişkilerinin, artık zor durumda olan aileler için bir hayatta kalma stratejisi olmadığı iddiasındadır.

*“Çok az kaldı borcumuz, abimden ev alırken bilezik aldık onlar kaldı bir” (G28: 27K, Fabrika İşçisi)*

*“Kendine ait akrabalarından borç alıyoruz. Bankadan falan değil ondan patronun şeflerin müdürlerin haberi olmazdı. İşçiler pek birbiriden borç alamaz, bilir onda da olmadığını, eskiden düğün dernek odlumu toplu altın alırdık, o da pek yok artık.” (G24: 26K, Fabrikada İşçi)*

İşçiler hastalık, kaza, ölüm gibi beklenmedik durumlar karşısında da borç almak zorunda kalabilmektedirler. Bu durumun nedeni olarak birikim yapamamaları gösterilebilir. Kazançları sınırlı olan işçiler zor günler için birikim de yapamadığından beklenmedik giderlerle karşılaştıklarında borç almayı bir hayatta kalma stratejisi olarak kullanmaktadırlar.

*“Çocuğum hastalandığında yani kanser olduğunda tedavi için akrabalarından bulduk parayı çok şükür ama gene bir daha ameliyat gerekirse bankaya da gideriz. Mecbursun para bulmaya, hocaların özeline gitmezsen bakmıyorlar, bir yerden para bulmak zorundasın yani.” (G51: 30E, Fason işçi)*

Aileleri ve yakınlarında borç alamayan işçilerin başvurdukları stratejisi ise bankalardan kredi çekmek olmaktadır. İşçi arkadaşlarından ise borç alamamaktadırlar.

İşçiler çok zor durumda kalmadıkları sürece diğer işçilerden borç istememektedirler. İsteseler dahi çoğunlukla yardım istekleri karşılıksız kalmaktadır. Bu durumu diğer işçilerin de kendileri gibi geçinmekte zorluk çekmelerine bağlamaktadırlar ve işçi arkadaşlarına kırgınlık duymamaktadırlar.

*“Her işçi kendi halinde, anca kendini kurtarabiliyor. Herkesin kendine göre borcu harcı var, yardımlaşamıyoruz pek, düğün dernek olsa bile sadece gidiyoruz görünüyoruz öyle hediye falan da yok.”(G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

*“Akrabalar sağ olsun, yetmeyince önce akrabaların kapısına gideriz” (G49: 32K, Fabrikada işçi)*

İşçiler genellikle evlenirken, ev alırken, birikmiş borçlarını kapatmak için banka kredisi kullanabilmektedirler. Ancak bankadan kredi alan işçiler, özellikle faiz oranlarından ve geri ödemenin zorluklarından şikâyetle bulunmuşlardır.

*“Var. Biriken borçlarımızı kapatmak için tüketici kredisi aldık. Her ay 250 lira ödüyoruz bankaya. Sadece bankadan kredi çekebiliyoruz. Çünkü yakın çevremizdekilerin durumu ya bizimle aynı ya da daha kötü. Bizim işimiz var diye şanslı olduğumuz düşünenler var. Benim görümcem var mesela o iki yıllık mezunu, tekstilde işçi olarak çalışmaya da razı ancak iş bulamıyor o yüzden sadece temizliğe gidiyor. Belediyeden, başka yerden yardım istedik. Sigortalı çalışıyoruz diye bize yardım etmiyorlar. Çocuğun okuluna burs için başvurduk. Tek çocuğunuz var ikiniz de çalışıyorsunuz diyip gönderdiler.” (G45: 25K, Fason İşçi)*

*“Var. Evlenirken kredi çektik biz. Sonra krediyi ödemeyince yeniden çektik. Üzerine kredi kartları da eklenince tekrar çektik. Şimdi onu ödüyoruz. Akrabaların hali bizden kötüdür. Benim eşim memur diye biz gene iyiyiz. Ama biz de kimseye yardım edemiyoruz. Kardeşim ve kocası krizden sonra işten çıkarıldılar, köye döndüler. Sonra iş buluruz diye geri döndüler ancak evlerine icra geldiğinden ev bomboş şimdi. Kap kaçak alsam o bile yetecek ama alamıyorum.” (G48: 24K, Fabrikada kalite kontrolcü)*

Kredi kartı kullanma konusunda işçilerin durdukları korkunun benzerine banka kredisi konusunda da rastlanılmıştır. İşçiler, özellikle tanıdıkları ve akrabalarına icra gelmesi gibi kötü deneyimler sebebiyle bankalarla hukuksal bir



ilişki içine girmekten son ana kadar kaçınmaktadırlar. Ancak bir alternatifleri kalmadığı zaman bankaya başvurmayı tercih etmektedirler.

*“Bankalardan almıyoruz daha çok elden bankayla uğraşmak zor.”*  
(G52: 40K, Fason sahibi)

Bazı işçiler ise yakınları dâhil olmak üzere borç bulmakta zorlandıklarını, geçinmek için en büyük stratejinin kendine yetmek olduğunu anlatmışlardır.

*“Allahtan duacı oluyoruz başka yapacak bir şeyimiz yok destek çıkanımız yok, zaten devir kötü, herkesin durum belli, adamın parası varsa bile verirken düşünüyor, öz kardeşin bile birbirine borç verirken düşünüyor, o şekilde, kendine varsa var, kendine yoksa yok.”* (G31: 28K, Fabrika İşçisi)

Düğün, doğum gibi özel günlerde altın hediye etme, Türkiye’de oldukça yaygın bir yardımlaşma stratejisidir. Ancak bu tarz yardımlaşma biçimlerinin, borçlanma da olduğu gibi işçiler arasında giderek azaldığı gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan bir grup işçi, altın takamamaları konusunda herhangi bir üzüntü duymadığını, arkadaşlarının kendi özel günlerinde altın takmamalarını anlayışla karşılayacağını anlatmıştır. Bir grup işçi içinse bu tarz geleneklerin yerine getirilememesi rahatsız edici ve eksiklik hissine neden olan bir durumdur.

*“Yok. Öyle altın falan alamıyoruz. Bir tek anneler gününde anneme bardak çanak. Ben misafir gelecek diye kimseye bile gidemiyorum. Biri gelse bir kek yapmaya kalksan kaç lira. Onu da tek çeşit der beğenmezler. O yüzden kestik git gelleri.”* (G47: 34K, Fabrikada ustabaşı)

*“İşçi arkadaşlara da akrabalara da çok yardımlaşma yapamıyoruz. Mesela düğünler için arkadaşlar arasında para topluyoruz mesela 5 lira 10 lira kim ne verirse ama yalnız hediye almak yok pek. Utanıyorsun ama ne yapcan.”* (G48: 24K, Fabrikada kalite kontrolcü)

İşçiler birbirleriyle birbirlerinin sattıklarını alarak yardımlaşabilmektedirler. İşçiler bu yolla hem ucuza yiyecek veya gıda ürünleri temin etmekte hem de işçi arkadaşlarına maddi destek sağlamaktadırlar. İşçiler genellikle diğer fabrikalardan

ucuzla yolla temin ettikleri tekstil ürünlerini veya köylerinden getirdikleri pekmez, salça gibi gıda ürünlerini satarak kendilerini ek gelir sağlayabilmektedirler.

*“İşçiler arasında bazen şu şekilde yardımlaşma olur. Var, mesela birleri bir şey satar mesela giyecek iç çamaşır gibi, yiyecek mesela başka şeyler alır sonraki ay verirsin borç genelde akrabalarından alınır. Ama öyle düğün dernek falan hiç yardımlaşmıyoruz. Hiç altın takmıyoruz, onlar da bize takmasın, onlar bizden zengin deyip takmıyoruz.” (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

İşçilerin hayatta kalma stratejileri ile ilişki olabileceği düşünülerek işçilere, birikim yapıp yapmadıkları sorulmuştur. İşçiler, arasında birikim yapan işçi yok denecek kadar azdır. İşçilerin gelir düzeyleri göz önünde bulundurulduğunda birikim yapmalarının zor olacağı düşünülmektedir. Özellikle çocukları olan işçilerin birikim yapma şansı giderek azalmaktadır. İşçiler, gelirlerinin tamamını çocukları ve evlerinin giderlerine ayırmaktadır. Ayın sonunu getirebilmek, işçiler için birikim yapmaktan çok daha öncelikli gözükmektedir.

İstanbul'un tüm ilçelerindeki işçilerin örnekleme dâhil edildiği alan araştırmasının sonuçları da işçilerin birikim yapmada sıkıntı yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Çalışmaya katılan işçilerin % 94'ü tasarruf edememektedirler (Berksoy, 1989). Boratav ve Yalman (1988)'in araştırmasının sonuçlarına göre ise işçilerin % 85'i tasarruf edememektedir.

*“Şimdi biriktiremiyoruz, hayat şartları zor, kısımlıyorsun aldığın kendine anca yetiyor, küçük diye bebeğin bir gideri yok, bir tek marketten ona meyve alıyoruz, muz seviyor, bir de kraker öyle şeyler için para harcıyoruz “ (G31: 28K, Fabrika İşçisi)*

İşçiler arasında eşi işsiz veya düzensiz gelire sahip olanların diğer işçilere nazaran çok daha zor geçindikleri buna bağlı olarak da birikim yapma şanslarının giderek azaldığı gözlenmiştir. Ancak eşleri ile birlikte işçi olarak çalışanlar arasında da birikim yapabilen işçilerin sayısı da son derece sınırlıdır.

*“Birikim de olmadı eşimin düzenli işi olmayınca birikim olmadı.”*  
(G24: 26K, Fabrikada İşçi)

*“Çocuklar küçükken yapıyorduk. Şimdi çocuklar büyüdü masraf arttı birikim işi bitti.”* (G36: 40E, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

İşçiler arasında borçlanma oranı arttıkça birikim yapma oranının azaldığı gözlemlenmiştir. İşçiler, sahip oldukları borçları kapatmaya çalışırken birikim yapma olanağı bulamamaktadır. İşçilerin çoğu evliliklerinin ilk yıllarından itibaren borçlanmak durumunda kaldıkları için hiçbir zaman birikim yapma şansına sahip olmadıklarından yakınmıştır. İşçilerin yakındıkları bir diğer konu borçlarını kapatmaya çalıştıkça daha derin bir borçlanma süreci içine girmeleridir. Borçlarını kapamadıkça borç miktarının artmakta, işçiler yeni borç arayışları içine girmektedirler.

*“Birikim yapamıyoruz, eskiden kalma borçları ödüyoruz, banka borcu ödüyoruz. Kıssan da olmuyor gene borçlanamıyorsun fark eden bir şey olmuyor.”* (G51: 30E, Fason işçi)

*“Para biriktirmeyi bırak borçlanıyoruz, sürekli gittikçe açılıyoruz, Arkadaşlara, akrabalardan alıyorsun, bakkala borçlanıyorsun.”* (G16: 23E, Fason işçi)

*“Asgari ücret alıyorum ben eşimde öyle ve şuanda asgari ücret indirimlerle beraber 600 ben 600 o 1200. Her şeylerden kısıyorum borç oluyor ödemeye çalışıyoruz hep borçla yani.12 yıldır evliyiz hep borçla uğraşıyoruz. Alıyoruz ödemeye çalışıyoruz. Ev alırken kardeşlerimden borç aldım. Daha ödeyemedim.6 tane bilezik borcum var. Âmâ istemedikleri için ödemedik. Yoksa hani sıkıştırma sıkıştırma öderdik. Yani dediğim gibi dışarı harcama yapmamak için belli bir yerlere gitmiyorsun, gezmiyorsun yani.”* (G42: 35K, Fabrikada işçi)

İmkânı olan işçiler ise birikim yapmayı tercih etmekte, yapmasalar dahi gelecekte birikim yapabilmenin hayalini kurmaktadırlar. İşçilerin birikim yapabilmesi ise birçok temel ihtiyaçlarını ciddi oranda kısmaları ile gerçekleşebilmektedir.

*“Tasarruf şu ana kadar hiç yapamadım ama borcum bittikten sonra en ufak bir şey de olsa yapmayı düşünüyorum.” (G39: 25E, Fabrikada işçi)*

#### **4.5.1.6 Çocukların Bakımı**

İşçilerin sıklıkla başvurdukları hayatta kalma stratejilerinden biri de bakım çağında olan çocukların köyelerine ya da ailelerinin yanına yollamaktır. Kreş ve bakıcı masraflarını ödemek de güçlük çeken işçiler, çocukların bakımını, birincil ilişkiler üzerinden yürütmektedir. Özellikle kadın işçiler, doğum sonrası izinleri bittikten sonra çocuklarını köye annelerinin yanına göndermekte ya da çok yakın akrabalarına şehirde baktırmaktadırlar. Çocukların köye gönderilmesi ile hem bakıcı masraflarından hem de çocukların bakılması için gerekli olan temel besin maddelerinden tasarruf edilebilmektedir. Çocukların süt, yumurta gibi ihtiyaçları köyde karşılanmaktadır.

Araştırma süresince özellikle kadın işçiler arasında çocuklarından çok uzun yıllar ayrı kalmak durumunda kalan işçilere rastlanılmıştır. Köyleri yakın olan işçiler, hafta sonları gitme imkânı bulmalarına rağmen özellikle uzak köyde oturan işçiler, çocuklarını sadece uzun tatillerde görebilmektedirler. Birçok kadın işçi için çocukların köye göndermek bir tercihten çok bir zorunluluktur. Bakıcıların ve kreşlerin çok daha pahalı olduğundan dert yanmışlardır. Denizli ilinde kreşe sahip olan fabrika ise yok denecek kadar azdır.

*“Büyük kızama 7 yaşına kadar annem baktı. Küçük kızım 2 yaşına girecek elim bakıyor. Yani hep başkaları bakıyor. Büyük kızım köyde kalıyordu. Yedi yıl ayrı kaldım o yüzden küçük kızıma yanımda bakılıyor ama akşamları geliyor bazen geliyor bazen gelmiyor yakın sayılır aynı yerde duruyoruz ama mesafe uzak.” (G42: 35K, Fabrikada işçi)*

*“Şimdi ben evlendikten sonra hemen işe başladım ilk çocuğum olduğunda ona bir buçuk iki sene kayınvalidem baktı köyde. Ondan sonra onu aldım çünkü öbür çocuğuma hamile olunca yedi sene çalışmadım ondan sonra. Onlar büyüdü 9 yaşında biri 6 yaşındaydı. Onlar evde kendileri*

*duruyorlardı artık hala da kendileri duruyor beş senedir.” (G43: 37K, Fabrikada işçi)*

İşçilere gelecekle ilgili hayallerinin ne olduğu sorulduğunda kadın işçilerinin bazıları çocukları ile tekrar bir arada yaşayacakları günleri hayal ettiklerini anlatmışlardır. Ev satın alıp, işten ayrılmak ve çocuklarına tekrar kendi bakmak kadın işçilerin hayalleri arasındadır. Özellikle çok uzun yıllar çocuklarında ayrı kalan veya çok küçük yaşta çocuklarını uzağa gönderen işçiler arasında bu hayale daha sıklıkla rastlanılmıştır.

Okul çağına yaklaşmış ya da gelmiş çocuklar ise genellikle evde yalnız bırakılmakta, kendisinden yaşça daha büyük abi ya da ablaya, yakın komşulara emanet edilmektedir. Çocukların kendi başlarına kalması ise özellikle hasta olduklarında veya okulla gidip gelmelerinde bir takım sıkıntılara neden olabilmektedir. Çocukların evde tek başına kalmaları, birincil ilişkilerin daha zayıf olduğu büyük şehirlerde çok daha yaygındır. Ankara’da ket yoksulluğu üzerine yapılmış olan çalışmanın sonuçlarına göre çalışmaya katılan ailelerin % 47,8’i maddi olanaksızlıklar sebebiyle çalıştıkları süre zarfında çocuklarını evde yalnız başına bırakmaktadırlar. Aynı çalışmaya katılan kadınların % 33’ü çocuklarına bakacak kimseyi bulamadıkları gerekçesiyle çalışmadığını belirtmiştir (Şengül ve Ersoy, 2000: 148).

Araştırma sürecinde en dikkat çeken bulgulardan biri de özellikle kadın işçilerin çalışma saatlerindeki esneklik sebebiyle fason atölyeleri seçmeleridir. Oturdıkları mahallere çok yakın olan bu atölyelerde izin alma işlemleri, fabrikalara göre daha gevşek olduğundan, kadın işçiler kimi zaman sigortasız çalıştırılmayı bile

göze almaktadır. Birçok kadın işçi, fason sahibi ile yüz yüze ilişki kurarak çocuğu ile ilgili konuları paylaşabilmenin, gerektiğinde izin alabilmenin, servis, düzenli gelir sigortalı olma gibi haklara tercih edilebileceğini anlatmıştır.

*“Burada zaten yok, daha önce çalıştığım organizedeki büyük fabrikada da yoktu. Denizli’de kreşli fabrika bir kaç tanedir, bir de organizede fabrikaların arasında bir kaç tane kreş var işçi çocukları için ama onlar paralı, hatta fabrika içinde kreşi olanlar da para alıyorlarmış. Mesela benim komşum var onun akrabası İstanbul da fabrikada çalışıyormuş. Fabrika içinde bedava kreş varmış, keşke olsa yanımızda gider gelir, yemek saati yanına gideriz, hasta oldukları zaman çok zor oluyor, çocuk olunca her şey değişiyor, önce onu düşünüyorsun, ona göre ayarlıyorsun her şeyi, mesela ben burada bu yüzden çalışıyorum. Buranın sahibi abi, benim çocuğu servisle götürüp getiriyor, çıkışta ben gidene kadar annem bırakıyorlar, başka işyeri olsa yapamam. O zaman da çalışmam, büyük fabrikada olsam nerde beni evden alacaklar. Bir yer oluyor herkes oraya yürüyor bir grubu orda topluyorlar mesela ben büyük fabrika da çalışırken sabahın körü bayağı yol yürüyordum servisin oraya gitmek için.” (G21:27K, Fabrikada işçi)*

Kadın işçilerde çocukların anne gibi yakın akrabalara teslim edilmesi güven verici bir durumdur. Çocukların güvende olduğunu bilerek çalışmak, işyerinde daha verimli olunmasına sebep olabilmektedir. Çocukların hastalıkları gibi acil durumlarda çalışmak zorunda kalmak, işçilerde stres yaratan bir durumdur. Çalışmaya katılan erkek ve kadın işçiler arasında ustabaşı ve şefle daha önce hiçbir sorun yaşamamasına rağmen çocuğu ile ilgili konularda izin alamadığı için tartışmaya girmiş işçilere rastlanılmıştır. İşçilerin böyle durumlardaki tepkileri, araştırma sürecinde işçiler arasında rastlanılmış açıktan direniş biçimlerinin en nadir örnekleridir.

*“Açık ve net konuşayım ki sadece çocuğuma bir şeyler yapamama korkusu var ben de. Geçen hastalandı, izin vermediler buradan, kavga ettik şefle, anlattım, acil dedim, yok yüklemeyen sonra git dedi, ben de ağlaya ağlaya istifa ettim, sonra müdür çağırdı, izin verdiler, üç gün istifamı geri verdi.” (G49: 32K, Fabrikada işçi)*

#### 4.5.1.7 Köyle Olan Bağlar

Köyle bağına sahip olmak, işçiler için en önemli hayatta kalma stratejisidir. Örnekleme dâhil olan işçiler arasında hem fabrikalarda hem de fason işletmelerde çalışan işçilerin birçoğunda köyle bağına rastlanılmıştır. İşçilerin köyle kurdukları bağlar farklılık göstermektedir. Örneklemin geneli değerlendirildiğinde köyle kurulan bağ ve direniş arasında ters bir ilişkiye rastlanılmıştır. İşçilerin köyle bağları kuvvetlendikçe daha çok direniş gösterebilmeleri beklenebilir. Ancak araştırma esnasında tersi bir durum gözlenmiştir. Bağ kuvvetlendikçe işçiler mevcut durumlarından daha memnun hale gelmekte, daha az direniş göstermektedir. Bu ilişkinin doğru analizi için işçilerin köyle kurdukları bağların boyutları ve işçilere sağladıkları avantajların neler olduğunun anlaşılması gerekmektedir.

Görüşülen işçiler arasında fabrikada çalışanların büyük bir çoğunluğu köyde yaşamaya devam etmektedir. İşçiler, böylece kırsal bağlarından hiç kopmamış olmaktadır. Denizli’de özellikle tekstilde fabrikalarında şehir merkezine yakın köylerden işçi istihdam etmek oldukça yaygındır. İşçiler servislerle köylerinden toplu halde alınmakta, akşamları tekrar köyelerine bırakılmaktadır. Hafta sonları ve iş çıkışlarında köydeki toprağını ekip biçmeye devam etmekte, köyde kendine veya ailesine ait evde yaşamaktadır. İşçiler için önemli bir hayatta kalma stratejisi gibi algılanabilecek bu durum, işçilerin sınıf kimliğine sahip olamamalarında oldukça etkilidir.

İşçilerin köyle olan bağlarının hiç kopmadan doğrudan devam etmesi, onları kentli bir işçi sınıfından farklı kılmaktadır. Kentte, çekirdek ailesiyle yaşam mücadelesi veren işçi ailelerine göre daha güçlüdür. Özellikle büyük şehirlerde yaşayan işçiler için sosyal güvenceye sahip olma, düzenli gelir elde etme hayati bir

öneme sahipken, köyde yaşamaya devam eden işçiler için bunlar ek bir kazanım olarak görülmekte, bu bağlardan yoksun işçiler için olduğu kadar önem teşkil etmemektedir.

Köyde yaşamaya devam edip, karı koca fabrikada çalışan işçiler tarafından asgari ücret, oldukça yeterli görülmektedir. Bu işçiler çalışma koşullarına karşı en tamahkâr olan grubu temsil etmektedir. Bu grupta yer alan işçiler arasında kollektif ya da bireysel direniş biçimleri çok zayıftır. Kira vermeyen, köyde ürettiğini yiyip içen bu işçilerin, fabrika yönetiminden, ücretlerden, çalışma koşullarından beklentileri oldukça düşüktür. Örneklemin sınırlılığı içerisinde Denizli İli tekstil sektöründe direniş kültürünün zayıf olmasının sebepleri arasında köyle olan bağların güçlü olması gösterilebilir. İşçilerle görüşmeler esnasında sıklıkla, “eşimle ben bin liradan fazla para alıyoruz, kira yok, yememiz içmemiz buradan, bir de üstüne sigortamız yatıyor, neye itiraz edeceğiz “şeklinde cümlelere rastlanılmıştır. Bu cevabı veren işçilere işçi olmak ne demek sorusu sorulduğunda ağırlıklı olarak “çalışmak” cevabını vermişlerdir. Bu bağlamda kırsal bağların kuvvetli olmasının sınıfsal bağları da zayıflattığı söylenebilir. İşçi olmak, sadece çalışmanın bir şekli olarak görülmektedir. Her gün işe birlikte gelip gittiği, fabrikada birlikte çalıştığı arkadaşı ile sınıfsal bir bağ kurmaktan ziyade hemşerilik ilişkisi içersindedir. Hemşerilik bağları, işçiler için çok daha önce kurulmuştur ve sınıf bağlarının bu ilişkilerin önüne geçmesi oldukça zor görülmektedir.

*“Ev bizim, eşimin ailesi yaptı yani. Bizim evlendiğimizden itibaren evimiz var. Köyde annemlerin üzerine kat çıktık. Allah bin şükür bir de sigorta alıyoruz.”(G37: 24K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

Köyde yaşamaya devam edip fabrikada çalışmak, diğer işçiler için gıpta edilen bir durumdur. Kent merkezinde yaşayan birçok işçi için köyde yaşayan



arkadaşlarının durumu kendilerinden çok daha iyidir. Hem kira vermeyip, hem aileleriyle yaşayıp hem de çocukları güvendedir. Bu işçiler, kendilerini köyde yaşamaya devam eden işçilere göre daha yalnız hissetmektedirler. Bu grupta yer alan işçiler arasında direnişin zayıf olmasının sebebi de bu durumla ilişkilendirilebilir. Kollektif bir destekten yoksun olan işçiler, işlerini kaybetmekten çok daha fazla korkmaktadır. İşsizliğı deneyimlemiş işçiler, destekleyen biri olmadığı zaman birkaç ay işsiz kalmanın bile tüm ödemeleri zora soktuğunu, ailelerinde ciddi sıkıntılar yaşadıklarını anlatmışlardır. Çelişkili bir biçimde köyle kurulan bağların çok güçlü ya da çok zayıf olması benzer sonuçlar doğurmaktadır. Bağları güçlü olan işçiler de zayıf olan işçiler de bireysel ya da kollektif direniş geliştirme konusunda çekingen davranmaktadır.

*“Denizli merkezdeki köylerden Çardak falan o taraflardan gelirler. Orda daha rahat oraya ayrı servisler vardı servisle gelirlerdi. Giderleri yok, onların durumu bize çok iyi.” (G24: 26K, Fabrikada İşçi)*

Köyle olan bağlarını, bir savunma stratejisi olarak kullanan diğeri bir grup da köyde yaşamayan ancak, mutfak ihtiyaçlarının büyük bir bölümünü köyden gelen erzakla karşılayan işçilerden oluşmaktadır. Bu işçilere ve ailelerine düzenli olarak kuru erzak, konserve, meyve ve sebze, yağ, pekmez gelmektedir. İşçilerin bazıları bu erzakları hazırlamak için hafta sonları veya yaz tatillerinde, merkeze 1-2 saatlik uzaklıktaki köyelerine gitmektedir. Ağırlıklı olarak erzaklar, anneler, kayınvalideler veya kız kardeşler tarafından hazırlanmakta, köyden giden birileri veya yakın akrabalar aracılığıyla kent merkezinde yaşayan işçilere ulaştırılmaktadır. Araştırmaya katılan birçok işçi ailesi için gelen bu erzakların önemi oldukça büyüktür. Birçok işçi bu erzaklar sayesinde geçindiklerini, sadece maaşları ile market ve pazardan alışveriş yapmalarının mümkün olamayacağını dile

getirmişlerdir. Market ve pazara ayrılan para ise birikim yapmak, çocukların ihtiyaçları için kullanılmaktadır.

*“Annem köyden gönderiyor, annem hazırlar erzakımızı köyde, tarhana, bulgur gelir, konserve yapar yazdan sebzeleri, kurutur, yaprak yapar, pazardan almaya kalsak yetmeyecek, sadece sebze almaya yetmez. Allahtan çocuk de yetiyor, ne istese alabiliyoruz, ama büyüyünce ne olur bilmem, yetmez herhalde okula gidince.”* (G50: 34E, Fason İşçi)

*“Çok erzak geliyor. Kurutulmuş sebze ve kavanozlarda konserve geldi. Bütün kış o kavanozları yedik. Bulgur, üzüm, pekmez de geldi Bunlar gelmese halimiz nice. Ben başka şeyleri almak için gidiyorum pazara.”* (G48: 24K, Fabrikada kalite kontrolcü)

*“Köyden annem babamdan pek değil de kayınpederim tarafından biraz erzak geliyor. Gıda yönünden yani yeme içmemiz ortak sayılır beraber yiyip içiyoruz. Pek yani aramızda ayrı gayrı olmuyor bende varsa onlara onda varsa bana. Ortak oluyor yani. Bazı yönden evet kolaylaştırıyor. Âmâ olmasaydı baya bir zorluk çekerdim.”* (G39: 25E, Fabrikada işçi)

İşçiler, mutfak ihtiyaçlarını köyden karşılayabildikleri gibi köydeki tarlalarında yetişen mahsulleri satarak da kendilerine ek gelir sağlayabilmektedir. Zeytin, nar, üzüm, pekmez, işçilerin en çok gelir elde ettikleri ürünlerdir. İşçiler ellerine toplu olarak geçen parayı ev için gerekli olan daha büyük ihtiyaçlar için kullanmaktadır. Çocukların dersane gibi ihtiyaçları da bu paralarla giderilmektedir.

*“Eşim de çalışmıyor, ev kira, aldığım para yetmiyor. Allahtan köyde zeytinimiz var, narımız var onları satıyoruz onun kazancını ekliyoruz, bir de köyden getirdiklerimiz yiyip içiyoruz.”* (G36:40E, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

*“Yıllık izinde köye gidip orda yapıyoruz. Biz Denizlili olduğumuzdan köyümüz yakın. Oradan getiriyorum sonra geliyor. Geçen sene tüm kışı onla çıkardık. Gelmese halimiz nice. Kışın taze sebze almak çok zodur. Hep kurutulmuş sebzeleri yedik. Tarhana ve bulgur da geliyor. Alsak evin yolunu hayatta bulamam.”* (G38: 31K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

*“Erzak yolluyor hem annem hem kayıinvalidemin akrabaları, burada çalışanların çoğuna köyden erzak gelir yoksa yettiremezsin, kayıinvalidemlerin evinin üstüne ev çıkmasak bizim mümkün değil evimiz olmazdı.”* (G 46:27 K, Fason işçi)

Köyle bağlantısı olmayan işçiler ise giderlerini büyük bir kısmını kira ve mutfak masraflarına ayırmaktadır. Özellikle çocukları olan işçi ailelerinin en büyük gider kalemini, mutfak ve kira oluşturmaktadır. Bu destekten yoksun kalan işçiler ise geçinmekte zorluk çekmektedir. Köyle bağı olmayan işçiler arasında ek iş yapma oranı da artmaktadır. İşçiler köyden gelecek destek eksikliğini, bu yolla kapatmaktadır. Özellikle eşi çalışmayan işçilerde köyle bir bağı bulunmaması, çok daha zorlayıcı olabilmektedir.

*“Destek almıyorum ailemden biz buraya Samsun’dan göç ettik, bizim köy uzakta kaldı. O yüzden bizim gelir gıdaya gidiyor, biz hiç destek almadık. Ne annemlerden ne kayınvalidemlerden evlenirken de ne insanlar var kayın validelerinin yardımıyla ev kuruyorlar beş kuruş borcu olmadan evleniyorlar, böyle olmayan çok insan var, inan var bizim gibi. ” (G31: 28K, Fabrika İşçisi)*

*“Evvel geliyordu. Babamlar ölünceye kadar geliyordu, o zamanlar çok iyiydi. Bir tane bulgur bile pekiyi olurdu. Onun bile faydası olurdu. Mesela konserve yapar yollardı annem çok iyi olurdu sonra çok zorlandık.” (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

Köyden kente göç etmiş işçilere, göç etme sebepleri de sorulmuştur. İşçilerin kentte göç etmedeki en temel nedenleri düzenli ve sigortalı bir işe sahip olma arzusudur. Çalışmaya katılan işçilerin bir kısmının sigortalarını tamamladıktan sonra emekliliklerinde tekrar köye dönmek gibi hayalleri bulunmaktadır. Bazı işçiler, köyde işin çok yoğun ve günün her saatini yayılmış düzensiz yapısından şikâyetçi olurken, bazıları ise tam tersi köyde sadece bazı mevsimler iş olduğunu diğer zamanlar boş gezmenin kendilerini rahatsız ettiğini söylemişlerdir.

*“Şehir köyden biraz daha iyi köyde kalsam tek bir mevsimde yazın gelir oluyor kışın pek gelir olmuyor. Honaz’lıyım ben kiraz üzerine orda tek yazın oluyor iş yani kışın bir gelir olmuyor kışın evden kahveye kahveden eve gidiliyor. Ama burada bir işin var bir ay boyunca çalışıyorsun çalıştığının*

*karşılığını her ay alıyorsun, bu yönden tekstil daha iyi.” (G39: 25E, Fabrikada işçi)*

*“Ben köyden geldiğim için buranın işi bana rahat geliyor. Bura bir işin var, köyde birçok, yeri sulamaya iniyon, tarlayı biçmeye iniyon, inek bakmaya iniyon, iş hiç bitmiyor. Burada akşam bitiyor. burada işin belli giriş çıkış saati belli, orda öyle bir şey yok, ne saati belli, ama burada da geçim sıkıntısı var.” (G16: 23E, Fason işçi)*

*“Burayı tercih ederim yine de yani köyde dört dörtlük yaşıyorduk Allah için iki tane evimiz var hayvancılık yapıyorduk her şeyimiz çok şeydi ama yine de köy yaşantısı hiç iş bitmiyor. Yine burada çalışıyoruz akşam oldu mu evine gidiyorsun bir tatilin, hafta sonun var, bir eşini alıp gezmeye gidebiliyorsun özel bir şeyler yapabiliyorsun ama köyde yapamıyorsun hiç bitmiyor sabah kalkıyorsun aynı akşam yatana kadar. Bitmiyor yani.” (G 46:27 K, Fason işçi)*

*“Gelecekte en büyük hayalim, köyüme geri dönmek, bağımlı bahçemi ekeceğim tekrar, çocuklar şehirde kalsın isterlerse.” (G20: 40E, Fabrika İşçisi)*

Köyden kente göç etmiş işçiler, zor yaşam ve çalışma koşullarına rağmen, kenti bir özgürlük alanı olarak görmektedir. Bu durum kendi içinde önemli çelişkiler barındırmaktadır. İşçiler, kent yaşamının tüm sınırlılıklarına rağmen istediklerini yapabildiklerini, özgür olduklarını söylemişlerdir. Oysaki sinema, tiyatro, tatil gibi kentsel yaşamın temel öğelerinden faydalanamamaktadır. Çalışma saatleri ve koşulları bakımından işçilerin çok fazla boş zamanları da olmamaktadır. Zaman bulabilseler dahi bu alanlara ayıracak yeterli gelirden yoksundurlar. Gıda ve giyecek tüketimi açısından ise oldukça sınırlı tüketime sahip olan işçilerde böylesi bir algının maddi değil manevi öğelerle açıklanabileceği düşünülmektedir.

*“Burası iyi, köy sıkı, istediğini yapamazsın, burada öyle değil.” (G13:22K, Fason işçi)*

*“Benim oğlumlar da işçi, fabrikada çalışıyorlar. Bir sıkıntıları daha evlenemediler. Köyden evlenecek kız bulamıyoruz. Hepsi şehre gelsin istiyor, şehre gelmek için fabrikada çalışmaya razılar. Sabahtan akşama kadar fabrikada çalışalım da gene de buradan çıkalım havasındalar. Oysaki*

*bilmiyor, köyün işi ile burası bir olur mu, orda istediğini istediğin zaman yap, kim karışacak, görüşecek, çocuklarını rahat büyüt, illa şehre gidelim, orda yaşayalım. Ben çalışıyorum da ne oluyor, akşam sabah sadece fabrika içindeyim, bir buradakileri görüyorum.” (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)*

İşçi ailelerinde köyle kurulan bağların, bu denli güçlü olması Denizli’ye özgüdür. İşçiler bir taraftan köyde yaşamaya devam ederken bir taraftan da fabrikalarda çalışabilmektedir. Köyde yaşamayan işçilerin çoğu ise Denizli ili civarındaki köylerden şehir merkezine göç ettiğinden akrabalarından erzak, çocuk bakımı gibi konularda ciddi oranlarda destek görmektedirler. Oysaki işçiler üzerine yapılmış birçok çalışma, işçi ailelerinde kırsal bağların özellikler 1990’ların sonu ile birlikte giderek zayıfladığı yönündedir. Özellikle Boratav (1995: 107)’ın işçiler arasında kırsal bağların önemli bir strateji olduğunu savunduğu çalışması sonrasında yapılan birçok çalışma tersi iddiadadır. Berber (2003)’in çalışması’nın sonuçlarına göre işçilerin köyle kurdukları bağ maddi olmaktan ziyade manevidir. İşçilerin beşte ikisi köyden maddi destek almakta, % 12’si hafta sonu tarla, bağ bahçe işi ile uğraşmaktadır. Eskişehir İşçi profili Araştırması’nın sonuçları da benzerlikler içermektedir. İşçilerin sadece % 13,6’sının köyden gelir elde ettiği toprağı bulunmakta, % 18’ine erzak desteği gelmektedir (Altan ve ark., 2005: 183). Ankara’daki kent yoksulları üzerine yapılan çalışmanın sonuçları da köyden gelen desteğin hayatta kalma stratejisi olarak giderek daha az oranda kullanılabilirdiğini ortaya koymaktadır. Çalışmaya katılan ailelerin % 14, 3’ü köyden erzak desteği almaktadır. % 42’si köyelerine yılda sadece bir kez gidebilmektedir (Şengül ve Ersoy, 2000: 186-190). Denizli ilinde işçilerin köyle kurdukları bağın çok güçlü olması, sosyal sermaye bakımından onları güçlü kılarken, işçilerin mevcut koşulları tolere etme imkânlarını arttırmakta ve direniş potansiyelini azalmaktadır.

## 4.5.2 İşçilerin Gündelik Yaşam Pratikleri

### 4.5.2.1 İşçilerin Sosyal Yaşantıları ve Boş Zaman Faaliyetleri, Tatil

#### Aalışkanlıkları

İşçilerin, boş zamanlarını ve tatillerini nasıl değerlendirdikleri, sosyal yaşantılarını anlamak bakımından önemlidir. Öncelikli olarak işçilere boş zamanlarının olup olmadığı, sorulmuştur. İşçilerin boş zamanlarını nasıl değerlendirdikleri, cevaplanması istenilen bir diğer sorudur. İşçilerin boş zamanlarını nasıl değerlendirdikleri, kişisel gelişimleri ve bilinç düzeylerini doğrudan etkilemesi bakımından anlamlıdır. Örneğin düzenli gazete okuyan, tiyatro ve sinemaya giden, haberleri takip eden işçilerin farkındalık düzeyinin artması beklenebilir. Ancak görüşmeler esnasında böylesi bir bulguya rastlanılmamıştır.

İşçilerin birçoğu boş zamanın olmadığından ya da az oluşundan şikâyet etmiştir. İşçilerin kendi kişisel zevklerine ayırabilecek zamanları da maddiyatları da bulunmamaktadır. Zamansal ve maddi sınırlıklar, kadın ve erkek işçilerin boş zamanlarını değerlendirmelerinde bir farklılaşmaya da neden olmaktadır. Kadın işçiler için boş zaman, işten arta kalan zamanı ifade etmektedir. Bu zamanı, evin ve çocukların ihtiyaçları için kullanmayı tercih etmektedirler. Bu işleri tamamladıktan sonra ise televizyon izlemek, örgü örmek gibi ev içinde yapılan faaliyetlerle zamanlarını değerlendirmektedirler. Kadın işçiler arasında boş zaman değerlendirmek için en sıklıkla yapılan faaliyet televizyon izlemektir.

Evde vakit geçirmek maliyetsiz olması, sebebiyle işçiler arasında oldukça yaygın bir boş zaman değerlendirme stratejisidir. Benzer sonuçlar içeren başka araştırmalar da bulunmaktadır. Eskişehir’de 2005 yılında yapılmış olan İşçi Profili

Araştırması'nın sonuçlarına göre işçilerin % 45,4'ü tatillerini ve boş zamanlarını evde geçirmektedirler.

*“Zaten cumartesi bile birlikte geçiriyoruz bir günde ne bileyim anca evin işi öyle bir görüşelim olmuyor, erkekler belki hadi dışarı çıkalım kahve de falan buluşalım derler de kadınlar olmaz, ben üç aydır yanı semte oturduğum kardeşlerimi görmedim hiç. Gidemiyorum hiç gidemiyorum Bir tek Pazar var onda da evin işini. Bizim için boş zaman hemen ek iş demek, dışarıya örgü, elere temizliğe gitmek, bir de kendi evin işi. Hafta içi de çocuklar okuldan gelince onlar nerde ise oraya giderdik yemeğe mesela evde yanmasın diye soba, mesela iş çıkışı yengesine orda yerdik hep beraber.”* (G41: 45K, Fabrikada Ustabaşı)

Kadın işçiler, erkek işçilerden çok daha fazla oranda fiziksel yorgunluk hissettiklerinden yakınmışlardır. Bu yüzden ev içinde geçirilen zaman, kadın işçiler için çok daha fazla değerlidir. Kendilerine kalan sınırlı zamanda sadece ev işi yapmaktan, yakınlarını bile görememekten yakınmaktadırlar. Dışarıda geçirdikleri zamanı ise yakın akrabalar ya da komşularına ayırmakta, işçi arkadaşları ile fabrika dışında herhangi bir sosyal faaliyette bulunmamaktadırlar. Bulunanlar ise genellikle aynı köyden gelip giden işçilerdir, aralarındaki bağlar aynı fabrikada çalışmaya başlamadan çok daha önce kurulmuştur. Senett'in Amerika'daki işçiler üzerine yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarına göre de, işçilerin sadece % 10'u iş dışı zamanlarda görüşmektedir ve aynı işçiler işyerinde arkadaşları ile sahte bir dayanışma içinde olduklarını belirtmişlerdir (Senett, 2005 akt Aytaç, 2008: 137).

Practer, bu durumu işçi sınıfının gündelik yaşamının giderek *özelleştirilmesi* ile açıklar. İşçiler artık daha çekirdek aile temelli ev merkezli bir yaşam sürerler. İşçilerin sosyal ilişkileri de ev merkezli kurulmuştur. Newb Marshall, Rose gibi birçok teorisyen, işçilerin bu içe dönük hayatını, işgücü piyasalarındaki güvencesiz

ortama bağlar. İşsizliğin ve enformelleşmenin yaygınlaşması, işçileri kendilerini daha güvende hissedecekleri yerlere yöneltmektedir. Hosbawn, bu süreci işçilerin 1950 sonrasında yaşadıkları çözülme ile açıklar. İşçi sınıfının değerlerini yitirmeye başlaması, hemşerilik gibi ilişkilerin güçlenmesine neden olmuştur. Ev ve hane ile ilgili ilişkiler, kolektif eylem ve sınıf bilincinin yerini almıştır (Practer, 1990: 157-59).

*“Boş zamanlarımda genelde evimde çocuklarımla olurum. Çarşıya giderim. Genelde komedi dizileri çocuklar evde olduğu için öbür dizilere bakmıyorum. Belgesel bakarız biz genelde Osmanlı belgesi Afrika belgesi öyle haber falan. Tatil olarak ablam var İzmir’de onun yanına gidiyorum yani öyle pek sahil köyelerine gitmeyi tercih etmiyorum.” (G43: 37K, Fabrikada işçi)*

*“Boş zamanımda genelde dram aile dizilerini izliyorum. Şuan ki seyrettiğim ailemi dramı var ya onu çok izliyorum, o dizilerde gerçekten annemi görüyorum dediği gibi bazen kendimizi görüyorum. Benim babamda bizi yurtdışına bıraktı gitti. Annem beş çocukla kaldı bazen onu görüyorum gerçekten.” (G42: 35K, Fabrikada işçi)*

Erkek işçiler ise boş zamanlarını daha fazla dışarıda geçirmektedirler. Genellikle çarşıda gezmeyi, kahvede toplanmayı boş zaman faaliyeti olarak görmektedir. Erkek işçilerde de kadın işçilerle benzerlik gösterecek şekilde sinemaya veya tiyatroya gitmemektedir. İşçiler arasında sinema gitme düzeyi tiyatroya gidenlerden oldukça fazladır. Görüşülen işçiler arasında daha önce tiyatroya gitmiş olan hiçbir işçiye rastlanılmamıştır. Ayrıca işçiler evlenmeden önce sinemaya daha çok gittiklerini belirtmişlerdir. İşçiler için çocuklar ve eşlerle sinemaya gitmek oldukça maliyetli olabilmektedir.

*“Çarşıya gidiyoruz geziyoruz akrabalarımıza gidiyoruz köye gidiyoruz, işçi arkadaşlarla çok nadir görüşürüz, zaten burada görüşüyoruz yeteri kadar.” (G39: 25E, Fabrikada işçi)*

*“Boş zamanlarım da gezerim ben. Bir tek pazarları çalışmıyorum. Kitap sınavlara hazırlanırken ehliyet kursu gibi o zaman çalışmak için okuyorum. Onun dışında evlerle uğraşmayı seviyorum yani. Evdeyken de en*



*çok televizyon izlerim. En fazla haber izlerim. Onu hiç kaçırmam yani. Onun dışında programlara bakarım.” (G51: 30E, Fason işçi)*

İşçilerin tatil yapma alışkanlıklarına bakıldığında işçilerin hafta sonu tatillerinde ve yıllık izinlerinde ağırlıklı olarak köylerini gittikleri görülmüştür. Köye gitmek işçiler arasında en yaygın tatil değerlendirme biçimidir. Görüşülen işçilerin büyük bir çoğunluğu Denizli’dir ve kır kökenlidir. Köyleri ise Denizli merkeze çok yakındır. Bu yüzden hafta sonu tatilleri de olmak üzere sıklıkla köyelerine gitme imkânı bulabilmektedirler.

*“Tatile gidemiyoruz. Köye gidiyoruz ama o da hafta içi iş var diye yorucu dolmuşla, Boş vakitte sinemaya falan da gidemiyoruz, gezme de sinemada da parayla sadece kere gittim bu sene sinemaya.” (G13:22K, Fason işçi)*

*“Boş zamanım genelde Pazar günleri oluyor. Ailemin yanında beraberiz, köye babamgilin yanına gideriz. Hiç tatile gitmedim. Sinemaya değil de çarşıya gezmeye parka falan gidiyoruz.” (G19: 25K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

Görüşmeler esnasında elde edilen önemli bir bulgu da eşleri memur olarak çalışan işçilerin boş zaman faaliyetlerine ve tatil için daha rahat para ayırabilmeleridir. Bu işçiler, tatile çıkabilmek için sene içinde birikim yaparak veya borçlanarak tatile çıkma imkânı bulabilmektedir. Ancak görüşülen tüm işçiler arasında köy ya da akrabaya gitme dışında ayrı bir bütçe ayırarak tatile gidebilen işçilerin sayısı 2-4 kişi arasındadır. Bu kişilerin hepsinin eşi memur, belediyede ya da bir kamu kuruluşunda kadrolu olarak çalışmaktadır.

*“Kitap okurum gezerim. Ayda iki kere üç kere sinemaya gideriz.” (G37: 24K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)*

*“Boş zamanım olunca onları gezdirmeyi düşünüyorum. Genelde durmayız yazları hep Antalya’ya götürürüz Antalya bodrum tatile gideriz. O yüzden bir miktar ayırıyoruz böyle kısıyoruz bir yerlerden senin dediğin gibi pazardan mesela bir kilo alacağıma yarım kilo alıyorum onları hep bir*

*değişik yerlere götürürüz gezdirmek isteriz. Çünkü ben bu yaşıma geldim hiç bir yere götürmedi ki babam.*“ (G49: 32K, Fabrikada işçi)

İşçiler arasında bekâr işçilerin evli olan işçilere nazaran daha çok tatile gitme imkânı buldukları gözlemlenmiştir. Tek kişi olunca bireysel tercihler için daha çok para harcama imkânı bulabilmektedirler. Ancak bu tatiller lüks olmaktan ziyade arkadaşlarla çadır kurma, yakın akrabaların yanına denize gitme gibi düşük maliyetli tatillerdir. Özellikle erkek işçiler evlenmeden önce çok hem tatile ve sinemaya gittiklerinden yakınmışlardır.

*“Gideriz ama öyle lüks değil. Sizin kendi durumunuz gibi değil.”*  
(G12: 27K, Fabrika İşçisi)

*“Eskiden gazete okurdum o zamanlar şimdi okumuyorum. Dizi izlerim. Eskiden gençken yani sinemaya giderdim.”* (G20: 40E, Fabrika İşçisi)

#### **4.5.2.2 Hayatlarında Yapmak İsteyip de Yapamadıkları**

İşçilere hayatta yapmak isteyip de neyi yapamadıkları, neyin eksikliğini duydukları sorulmuştur. Bu soruların sorulmasındaki temel amaç, işçilerin gündelik ve iş hayatlarında en çok neyin yoksunluğunu hissettiklerini tespit edebilmektir. Bu yoksunlukların, işçilerin iş ve gündelik hayatlarını doğrudan etkilediği düşünülmüştür. İşçilerin verdikleri cevaplar, bu varsayımı destekler nitelikte olmuştur. Örneğin işçilerin yapmak isteyip de neyi yapamadıkları sorusuna en çok verdikleri cevap, “okumak isterdim” olmuştur. Bu işçilerin büyük bir çoğunluğu için işçi olmalarının temel sebebi okumamış olmaktır. İşçi olmayı, eğitimden yoksun olmanın bir cezası olarak görmektedirler. İşçilerin işçi olmayı bir bedel gibi görmeleri işçi kimliğinden duydukları rahatsızlığın bir yansıması olarak kabul edilebilir.

*“Sonuçta iyi bir iş yapabilmek için belli derecede bir tahsiliniz olması gerekir. Ki bu konuda gerçekten çok iyi bir öğrenciydim ailem beni çok okutmak istedi ama ben okumak istemedim çok salaklık yaptım zamanında. Keşke okusaydım diyorum şimdi keşke daha iyi yerlerde yapsaydım. Çünkü kendime güveniyorum bazı kapasitelerimin olduğunu düşünüyorum.” (G21:27K,Fabrikada işçi)*

*“Hayatta yapmak isteyip de yapamadığım en önemli şeylerden biri tekstilde çalışmak istemezdim. Keşke ilk başta annemi, babamı çok dinleseydim. Âma ilk başta evlendiğim zamanlar dahi aklımı kullansaydım birisi beni yönlendirseydi birazda maddi durum. Evlendiğim insanda aynı işçi oda tekstilde o iplikte ben havlu bölümündeyim.” (G42: 35K,Fabrikada işçi)*

Okumak isteyip de okuyamadıklarını belirten işçilere bu durumun nedeni sorulduğunda çoğunluğu maddi imkânsızlıklardan dolayı okuyamadığını belirtmiştir. İşçiler ekonomik sermaye noksanlıklarına bağlı okuyamadıkları gibi sınırlı sosyal sermayeye sahip olmaları sebebiyle de okuyamamışlardır. Örneğin birçoğunun ailesi kır kökenlidir veya işçidir. Bu işçiler arasında kendilerini yönlendirecek biri olmadığı için okuyamadığını iddia eden işçilerin sayısı oldukça fazladır. Rubin (1976)’in çalışması da benzer sonuçları içermektedir. Çalışmasında işçi sınıfının eğitim imkânlarını, orta sınıfın eğitim imkânları ile karşılaştırmıştır. Katılımcıların % 70’e yakını okumak istedikleri halde ailelerinden destek alamadıklarını, bu yüzden okul yıllarında kendilerini güvensiz hissettiklerini anlatmışlardır. Eğitim düzeyi oldukça düşük olan aileleri de tersi yönde bir girişimde bulunmamıştır. Gormon, Rubin’in çalışmasının sonuçlarını güncel verilerle desteklemek için benzer bir çalışma yapmıştır. Gormon’un çalışması da işçilerin ailelerinin de alt sınıftan geldiği ve çocuklarını destekleyecek imkânları olmadığı için çocuklarının öğrenimlerine devam edemediği yönündedir. Gormon, ekonomik sermaye kadar kültürel sermayenin de bu süreçte etkin olduğunu inanır. Yüksek eğitilmiş bir ailenin çocuğunu okumaya teşvik etme olasılığının düşük eğitim seviyesinden gelen bir aileye göre çok daha yüksek olduğunu altını çizerek (Gorman, 2000: 704-710). Erbaş

(1993: 117)'in çalışması da benzer sonuçlara sahiptir. Çalışma, yöneticiler, vasıflı ve vasıfsız işçilerle kıyaslandığında çocuklarının gelecekleri hakkında çok daha fazla beklenti içinde oldukları ortaya çıkmıştır.

*“Hayatta yapmak isteyip de yapamadığım şey böyle daraldığım zamanlarda okusaydım diyorum ama ben ailem açısından düşündüğüm için okusaydım daha kötü olacağını bildiğim için bıraktım. Onları zora sokacak olduğum için onları düşünerekten okumadım.”* (G37: 24K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

*“Mesela ben çok okumak istiyordum. Maddi durumumuz o zaman biraz kötüydü el vermedi bir o zaman çok şey olmuşum ama şu anda çok memnunum hayatımdan.”* (G16: 23E, Fason işçi)

Okumak isteyip de okumayan işçiler, çocuklarına okumaları yönünde yoğun telkinlerde bulunmalarıdır. Bu işçiler arasında başka mesleğe sahip olmak isteyip de olamamak da oldukça sık rastlanılan bir durumdur. Erkek işçiler kendi işine sahip olmak veya memur olmak, kadın işçiler ise öğretmen veya hemşire olmayı çok istediklerini ancak bu işlere sahip olabilecek eğitime sahip olmadıklarını anlatmışlardır.

*“Hemşire olmayı çok isterdim. Küçüklükten hedefim hep oydu maddi durumlardan dolayı o zamanlar da köydeydik köyde olduğumuzdan olmadı yani babam da benim biraz batırmıştı ondan okuyamadık mecburen işçi kesiminde kaldık. Çocuğum memur olsun istedim”* (G19: 25K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

*“Okumak isterdim okuyamadım çok pişmanım mesela hemşire olmak çok isterdim olmadım ya da bir öğretmen sonuçta onlar rahat yani tatilleri var, iznini kullanıyor, maaşını düzenli alıyor. Biz öyle miyiz Pazar gel deseler gitmek zorundayız, en fazla bir kere gitmiyorum dersin, ikincisinde çıkışını verirler eline.”* (G24: 26K, Fabrikada İşçi)

Kadın işçiler ve erkek işçilerin yoksunluğunu hissettikleri şeyler arasında bir farklılığa rastlanılmıştır. Kadın işçiler, annelik görevlerini yerine layıkıyla getirmek istediklerini ancak çalışma koşulları sebebiyle bunu yapamadıklarından

yakınmışlardır. Özellikle çocuklarının özel günlerinde yanlarında olamamaktan, derslerine yeteri kadar zaman ayıramamaktan şikâyet etmektedirler. Erkekler işçiler ise çocuklarına yeteri kadar maddi imkân sunamamanın eksikliğini hissetmektedirler.

*“Benim çocuğumun yarın doğum günü doğum gününü bugün okulda kutlamak istedi. Bugün çocuğumun pasta siparişini verdim her şeyini dört dörtlük yaptım ama çocuğumun yanında değildim. İsterdim ki doğum günü pastasını üfleyene kadar bana bir beş dakika bile yeterdi ama çalışmak zorundayım ve buradayım.”* (G38: 31K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

*“Yani o konuda biraz eksik hissediyorum kendimi çocuğum öyle şeyler söyleyince mesela bir şey diyemiyorum. Annem çalışmak zorundayım neden çalışmak zorundasın babam çalışsın babanın tek maaşı yetmiyor yani mecbur bir şeylerin olması lazım yani öbür türlü istediğim her şeyi yaparım Allah'ın izniyle.”* (G28: 27K, Fabrika İşçisi)

İşçiler, sosyal faaliyetlere zamana ayıramamaktan şikâyet etmişlerdir. Örneğin sinemaya ya da tatile gidememek işçilerin yapmak isteyip yapamadıkları faaliyetler arasındadır. Bazı işçiler bu faaliyetlerde bulunamayışlarını, çalışma koşullarının yoğunluğuna, eve yorgun dönmelerine, hafta sonu ek mesai yapmalarına bağlarken bazı işçiler maddi imkânsızlıklara bağlamaktadır. Birçok işçi çocukları ile diğer insanlar gibi tatile çıkmanın kendileri için ne kadar büyük lüks olduğundan, özellikle televizyonda gösterilen tatil görüntülerinin çocuklarını ne kadar üzdüğünden dert yanmıştır. Bu işçilere bazı insanlar tatile çıkarken kendilerinin çıkamamasına öfkelenip öfkelenmediği ya da bu durumun neden kaynaklanabileceği sorulduğunda, yaşadıklarını haksızlık olarak görmediklerini, o insanların okuyup büyük adam oldukları için bu imkânlara sahip olduklarını ya da ailelerinden servet kaldığı için bunları yapabildiklerini söylemişlerdir.

*“Yapmak isteyip de yapamadığım şey sosyal faaliyet, sosyal faaliyette bulunan insanları görünce ben neden tatile gidemiyorum neden sinemaya gidemiyorum diyorum. Mesela ben 12 yılda iki kere sinemaya gittim. Tiyatroya ortaokulda gittim en son.”* (G42: 35K, Fabrikada işçi)

*“Tatile çıkamıyorum, sinemaya, gidemiyorum, boş vaktim sadece hafta sonu onu da ev ve çocuklarla geçiriyorum. Çocuklarımın istediğini yapamıyorum mesela yaz gelince çocuklar denize gitmeyi istiyor başka bir yerlere gitmeyi istiyor ancak dayılarının yanına gidip gelebiliyoruz İstanbul’a onda da deniz göremiyoruz yani çocukları götüremiyorum fazla. Bunların hepsi yapmak isteyip de yapamadıklarım. Hayal olaraksa artık hayal kurmuyorum sadece çocuklar okusun yeter.”* (G35: 34 K, Fabrika İşçisi)

İşçiler arasında gözlemlen bir diğer eğilim de kendi yapmak isteyip yapamadıkları şeyler konusunda sınırlı imkânlarını çocuklarından yana kullanmalarıdır. Ailece sinemaya gitmenin çok maliyetli olduğunu düşünüp sadece çocuklarının gitmesine izin vermek, ya da alışveriş merkezlerine gezmeye gidildiğinde sadece çocuklara yiyecek bir şey almak, tatile gidileceği zaman çocukları yakın akrabaların yanına gezmeleri için yollamak işçilerin sıklıkla başvurdukları stratejilerdir.

*“Yapmak isteyip de yapamadığım şey tatile gitmek bir kere bile ailecek gidemedik. Köye bile yakın olmasına rağmen çok zor gidiyoruz. Bir de sinemaya gitmek eşimle. Geçen yıl bir kere kızımızı yolladık sadece.”* (G49: 32K, Fabrikada işçi)

İşçilerin gündelik ve çalışma hayatları ile ilgili yapmak isteyip de yapamadıkları, işçilerde mutsuzluğa, çocuklarının da aynı kaderi paylaşabileceği yönünde kaygıya neden olabilmektedir. Görüşülen işçiler hayatta yapmak istediklerini yapamamış olmanın verdiği mutsuzlukla mücadele etmek için çoğunlukla kendilerini aynı durumda veya daha kötü durumda olanlarla karşılaştırmayı bir savunma strateji olarak kullanmaktadırlar.

*“Yapmak isteyip de yapamadığım şey mutlu olmak, keşke mutlu olsaydım, bu dünyanın adaleti yok bence. Bazen mutlu insanları gördüğümde çok üzülüyorum sonra ne bileyim kendimden daha kötüsünü görünce daha iyi hissediyorum, o yüzden kendimi benle aynı durumda olanlar*

*karşılaştırıyorum. Hayalim çok da ne bileyim çocuğum okuyup kendini kurtarsın yeter ne yapayım tek istediğim o benim yüzüm gülmedi onun ki gülsün. Okumak güzel bir şey, ne bileyim bir öğretmen bir memur olmak çok güzel bir şey.” (G21:27K,Fabrikada işçi)*

#### **4.5.2.3 İşçilerin Gelecek Beklentileri**

İşçilere gelecekte beklenmelerinin neler olduğu sorulmuştur. İşçilerin gelecekte ne beklediklerinin, mevcut durumlarını değiştirme isteği ya da bu konuda herhangi bir beklentiye sahip olup olmadıkları konusunda ipucu verebileceği varsayılmıştır. İşçilerin verdikleri cevaplar, mevcut durumlarını kabullenmiş olduklarını ortaya koyar niteliktedir. İşçilerin birçoğunun gelecekte beklenmesi, kendinden çok çocukları ile ilgilidir. Çocuklarının kendinden daha iyi koşullarda olmasını, daha iyi eğitim almalarını istemektedirler. Birçoğunun en büyük hayali çocuklarının işçi olmamasıdır. İşçilerinin beklentilerinin bu yönde yoğunlaşması, işçilerin kendi konumlarında duydukları mutsuzluğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Gorman (2000: 710)'ın çalışması da işçilerin gelecekte beklenmelerinin karamsar olduğu yönündedir. İşçiler, içinde buldukları durumu tasvir ederken sıkıcı gibi tabirler kullanırken gelecek ile ilgili açıklamalarda karamsar sözcükler seçme eğilimindedirler. Özellikle sık iş değiştirmek zorunda kalan işçilerde, karamsarlık çok daha fazladır. Çalışmanın sonuçlarından Gorman'ın çalışmasını farklı kılan ise işçilerin, çocukları konusundaki beklentileri ile ilgili karamsarlık durumudur. Çalışmaya katılan işçilerin tamamına yakını çocuklarının okuyarak daha iyi bir geleceğe sahip olacağına inanmaktayken, Gorman'ın çalışmasına katılan işçiler hem kendi hem de çocuklarının durumu için kaygılanmaktadırlar. Her iki çalışmanın en büyük ortak sonucu ise işçilerin orta sınıf yaşam tarzına ait

öğelere sahip olma isteğidir. Gorman, ayrıca çalışmasında karamsar tutumların, vasıflı işçilerde daha azaldığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde çalışma sürecinde sosyal güvenceye sahip ve emekliliği yaklaşmış işçilerin gelecekte daha umutlu olduğu gözlemlenmiştir. Bu işçilerde emeklilik hakkına yaklaşmış olmak, umut verici bir durumdur. Emekliliğe olan mesafe arttıkça işçilerin karamsarlık dereceleri de artmaktadır.

*“Hayalim çocuklarımı sağ sağlam büyütme, onları okutabilmek onlar biz gibi işçi olmasını istiyoruz.” (G21:27K, Fabrikada işçi)*

*“Çocuklarımı iyi bir yerlere getirmek başka bir şey değil. Onlar okurlar herhâlde. Onların elinde olan bir şey ben her türlü zorluğa karşı sabah geliyorum çalışıyorum okuyun siz de hep böyle nasihatte bulunuyorum. Okumazlarsa ya benim gibi tekstillere gelirler. Yani her şey onlar için. Kendi yapamadığımı onlarla yapmaya çalışıyoruz. Eşimle ikimiz.” (G49: 32K, Fabrikada işçi)*

İşçiler arasında işi bırakmak gibi hayalleri olan işçilere de rastlanılmıştır. Köyle hala bağlantısı olan işçilerin büyük bir çoğunluğu, emekli olup köyüne dönme hayali içersindedir. Az da olsa kendi işini kurma hayali olan işçiler de bulunmaktadır. Ancak bu işçilerin sayısı örneklem içersinde oldukça azdır. İşçiler, aralarında bireysel girişimlerden ziyade mevcut şartlar altında çalışıp, emekli olmak daha tercih edilir bir yol olarak görülmektedir. İşçiler için emeklilik için gün tamamlamak en büyük beklentidir. Fason atölyelerde çalışan işçiler arasında ise bu beklenti çok daha yüksektir. Bu işçiler için emekliliği dolduracak günü tamamlamamak çok uzak bir hedef ya da olmazsı zor bir hayal gibi görülmektedir.

*“İşi bırakmak istiyorum, sorumluluğu çok olduğu için, çocuğumu anaokuluna yollamak isterim, diğer güzel okullara yollamak isterim, eğitimini tam almasını isterim.” (G31: 28K, Fabrika İşçisi)*



İşçilerin mesleki konumları ile ilgili beklenti içinde olmadığı yönünde başka çalışmalara rastlanılmıştır. Eskişehir İşçi Profili Araştırması'nın sonuçlarına göre işçilerin yaklaşık % 70'i işlerinde herhangi bir yükselmeyi beklememekte, mevcut durumlarını sürdüreceklerini düşünmektedir (Altan ve ark, 2005: 124).

İşçilerin maddi durumları ile ilgili hayalleri de bulunmaktadır. Görüşülen işçiler arasında köyde aileleri yaşamayan veya kentte evi olmayan işçiler arasında en sık rastlanılan cevaplardan biri "kendime ait evim olsun" dur. İşçiler için kendine ait bir eve sahip olmak, yaşanan geçim sıkıntısıyla mücadele edebilmede en önemli çıkış yoludur. İşçiler, bir eve sahip oldukları takdirde birçok sorunun çözülebileceğine inanmakta, sıklıkla kendilerini evi olan işçilerle kıyaslamaktadır. Bir evi olduğu takdirde çalışmak zorunda kalmayacağını düşünen kadın işçilerin sayısı oldukça fazladır.

*"Evim olsun çalışmamak çocuğuma kendim bakmak küçük bir evimiz olsun isterdim, anneden babadan destek olmayınca çok zor."* (G38: 31K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)

*"İki göz bir evim olsun üç göz de istemiyorum, kiradan kurtulayım ben, yeter kiralar 200- 250 lira bir de odun kömür ekleniyor. İmkânım olsa çocuğum okusun isterim ama zor bugünkü şartlarla okuması mümkün olmaz. Eksiklik bitmez insanoğlu nankör istediği olsun hemen bir üstündekini ister. Yarın ne olacağını kim bilir ki, bir tek Cenabı Allah bilir, yarına çıkacağımız garanti mi, belli olmaz hiç görünmeyen bir yerden bir kapı açar bana, bir iş verir, kurtulurum buradan."* (G26: 23E, Fason işçisi)

İşçiler arasında gelecekte beklenenlerle ilgili en çok gözlemlenen noktalardan biri hayal kurmalarına rağmen hayallerinin gerçekleşeceğine inanmamalarıdır. Özellikle fason atölyelerde çalışan işçilerde gelecekle ilgili duyulan karamsarlık düzeyi çok yüksektir.

*"Hayaller çok da nasıl olacak orası belli değil, bana hiç olmayacak gibi geliyor, en çok evim olsun isterdim, o zaman her şey çok rahat olurdu."* (G25:47K, Fason işçi)

## SONUÇ:

İş gücü piyasalarının yapısı, işçi sınıfı oluşumunun, nesnel temelini oluşturduğundan sınıflar arası ve sınıf içi ilişkiler üzerinde doğrudan belirleyicidir. İş gücü piyasaları, aynı zamanda bir çatışma alanı olarak direniş ve mücadelenin gerçekleştiği zemindir. Bu nedenle Denizli özelinde tekstil işçilerinin direniş ve hayatta kalma stratejilerinin anlaşılabilmesi, işgücü piyasalarındaki dönüşümler ve bu dönüşümlerin işçi sınıfı üzerindeki etkilerinin anlaşılmasına bağlıdır. Tüm bu dönüşümler işçilerin günümüzde geliştirdikleri direniş ve hayatta kalma stratejilerinin anlaşılabilmesinde büyük ipuçları sunacaktır.

İş gücü piyasalarına ilişkin yapılacak çözümler ise, kapitalizmin gelişim sürecinden bağımsız düşünülemez. Günümüz işgücü piyasalarına dair yaşananların sınırlarını, büyük ölçüde çizen ise, 1980'lerle beraber kapitalizmin küreselleşme ve neo liberalizm adı altında evirildiği yeni nokta ve onun üretim ilişkilerine yansıması olan post fordist uygulamalardır.

1970'lerle beraber girdiği krizin bir sonucudur. 1970 sonrası kapitalizmin içine girdiği kriz süreci, neo liberal politikalar ile aşılmaya çalışılmıştır. Bu politikalar, ekonomik, sosyal ve siyasal alanları dair önemli yenilikleri içermektedir. Ekonomik alanda yerel piyasaların uluslara arası pazarlara eklemlesmesini hedefleyen politikalar, fordizmin ve Keynesyen politikaların katılıklarını, aşma çabasıdadır. Fordizmin kitlesel üretime dayalı yapısı, talepler üzerinden ilerleyen, stoksuz bir üretim süreci ile aşılmaya çalışılmıştır. Esneklik uygulamaları, bu yeni dönem için anahtar olarak görülmüştür. Günümüzde esneklik uygulamaları ile ani ve hızlı değişen piyasa taleplerine en az maliyetle cevap verebilmektedir. Ancak esneklik uygulamaları, emek aleyhine bir takım gelişmeleri beraberinde getirmiştir.

Kitlesel işçi sınıfı, niteliksel ve niceliksel olarak parçalanmış, işçi sınıfı ikili bir yapı kazanmıştır. Bir tarafta her türlü sosyal hak, güvence ve düzenli gelire sahip işçiler diğer tarafta sosyal güvence ve haklardan yoksun, düzensiz gelirle çalışmak zorunda kalan işçiler yer almıştır. İşsizlik artmış, belirsizlik ve güvencesizlik derinleşmiştir. Bu gelişmeler ise işçilerin direnme ve hayatta kalma stratejilerinde önemli kırılmalara neden olmuştur.

Öncelikli olarak işsizlik tehdidi, sosyal güvence eksikliği gibi gelişmeler işçilerin direnme potansiyelini baskılamıştır. İkinci olarak da kolektif direniş biçimleri tüm dünyada gerileyen sendikal ve işçi hareketine bağlı olarak önemli ölçüde azalmıştır. Kolektif bir direnişten yoksun kalan işçiler ise, giderek yalnızlaşmakta ve daha bireysel tutunma çabaları arayışına girmişlerdir. Bu durum karşısında işçilerin daha örgütsüz, daha bireysel, gündelik hayatın içine daha parçalı olarak serpilmiş stratejiler geliştirmeleri beklenebilir. Mythen (2005: 135) rekabetin, belirsizliğin ve güvensizliğin arttığı, işçileri hayatta kalmak için bireysel çabalara bağımlı hale geldiği bu süreci işçilerin yalnızlaştırılma süreçleri olarak değerlendirir.

Esneklik uygulamaları ile birlikte emek kullanım tarzlarının da değişmesi, direniş ve hayatta kalma stratejilerinde yaşanan kırılmanın bir diğer önemli nedenidir. Sigortasız, yarı zamanlı, güvencesiz istihdam yaygınlaştırılırken, üretim fabrikalardan sokaklara taşmış, parçalara ayrılarak, her parça en ucuz maliyetle en verimli emeği kullanacak şekilde üretilmeye başlanmıştır (Ercan ve Özar, 2000: 35). Bu süreç emek maliyetlerini minimize edebilmede kullanılmıştır. Aynı zamanda devlet desteği ve sendikal güçten yoksun kalan işçiler, giderek güçsüzleşmiş, esneklik uygulamaları adı altında kendine dayatılan güvencesiz,

istikrarsız iş imkânlarını ve düşük ücretleri kabul etmek durumunda kalmıştır. Bromley ve Gerry (1979: 9)'e emeğin enformelleştirilme tehtidi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin işçileri arasında kullanılabileceği gibi aynı ülke hatta aynı fabrika içindeki işçilerin direnişi bile kırmada kullanılmaktadır.

Türkiye’de dünya işgücü piyasalarında yaşanan bu dönüşümlerin dışında kalamamıştır. Türkiye de işsizlik oranlarındaki artışı, ücretlerin düşüşünü ve yoksullaşma sürecini, 1980 sonrasında neo liberal politikaların bir kalkınma modeli olarak uygulanmasıyla yoğun olarak hissetmeye başlamıştır. Dünya pazarlarına eklenmek için, ücret giderlerinin kısılması öncelik olarak görülmüştür (Savran,1985:15). Ücretlerin aşağı çekilme süreci ise işsizlik artışı ile birleşerek derin bir yoksullaşma sürecini beraberinde getirmiştir. İşçilerin hayatta kalma stratejilerinin anlaşılabilmesi açısından bu sürecin anlamlandırılması son derece önemlidir. Yoksulluk ve işsizliğin artması ise işgücü piyasaları açısından enformel emeğin yaygınlaşması yönünde bir etkide bulunmuş, sarmal bir yapı kazanmıştır. Enformelleşme bir taraftan yoksullaştırırken, diğer taraftan yoksul kesimler ise enformel işleri kabul etmeyi çare olarak görmüşlerdir. Bu sarmal yapı işçilerin direnebilme potansiyellerini Türkiye’de baskılayan önemli nedenlerin başında gelmektedir. Dünya’da ve Türkiye’de yaşanan bu dönüşümler yerel bir sanayi odağı olan Denizli ilini de etkilemektedir. Özellikle 1980 sonrasında küresel piyasalara büyük firmaların fason ayağı olarak üretim yapan ve üretiminin tamamını bu piyasaların oluşturduğu Denizli tekstil sektörü’nün bu yüzden, tüm bu etkilerin direniş ve hayatta kalma stratejileri özelinde sorgulanmasına olanak vermesi açısından önemli bir örnek olabileceği düşünülmüştür.

Küreselleşme sürecinde işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerini Denizli tekstil sektörü özelinde sorgulamayı amaçlayan tez, iki düzlem üzerine yapılandırılmıştır. Bu bölümlerle ilgili cevaplaması amaçlanan alt başlıkları, tezin amaç kısmında verilmişti. Tezin sonuç bölümünde, bu sorulara dair araştırma sürecinde elde edilen ki bulguların genel bir değerlendirmesi yapılacaktır.

Birinci düzlemi işçilerin direniş stratejileri oluşturmaktadır. Bu düzlemde cevaplanması amaçlanan sorular, doğrudan iş yaşantısına ve işçilerin direniş stratejilerine yoğunlaşmaktadır. Bu düzlemde cevaplanması amaçlanan sorular ve elde edilenler aşağıda verilmiştir.

1. İşçilerin çalışma koşulları, ücretleri, mesai ve sigortalı olma durumları nasıldır? Fason atölyede ve fabrikalarda çalışan işçiler arasında bu alanlarda bir farklılaşma bulunmakta mıdır?

Araştırma sürecinde fabrika ve fason atölyede çalışan işçilerin çalışma koşulları, ücretleri, mesai ve sigorta durumları ile ilgili önemli farkların bulunduğu gözlemlenmiştir. Fason atölye ve fabrikalarda yapılan gözlemler sonucunda. Friedman (1977: 108)'in işgücü piyasalarının giderek ikili bir yapı kazandığı konusundaki savının doğru olduğu bulunmuştur. Bir tarafta ücretli ve sosyal güvenceye sahip bir işgücünün yanında, iş güvenliği olmayan, rutin işler yapan düşük ücretli, yarı zamanlı veya geçici işçi konumundaki bir kitleye rastlanılmıştır. İkinci gruptaki işçilere çoğunlukla fason atölyelerde ve fabrika içinde çalışan fason işçilerde rastlanıldığı söylenebilir. Bu bağlamda emeğin enformelleşme sürecinin salt fason işletmeler ve işler üzerinden ilerlediğini söylemek büyük yanılgı olacaktır. Bu süreç giderek *fasonlaşan fabrikalarında* ortaya çıkmasına sebep

olmuştur. Fabrikalar daimi kadrdaki işçilerinin yanısıra hem fason atölyelere iş vererek hem de fason işçileri bizzat bünyelerinde barındırarak ciddi bir fasonlaşma sürecine girmişlerdir. Böylece hem maliyetleri aşağı çekerken hem de daimi işçiler üzerinde bir tehtid oluşturabilmektedirler.

Fason ve daimi işçilerin istihdam koşullarında önemli farklılıklar söz konusudur. Bu farklılıklar, bu işçilerin direnme ve hayatta kalma stratejilerinin de farklı olmasının en büyük belirleyicisidir. En büyük fark sigortalı olmak ile ilgilidir. Fason atölyede çalışan işçiler arasında sigortalı işçi yok denecek kadar azdır. Fabrikada çalışıp, fabrikanın kadrosunda olan işçilerin ise tamamı sigortalıdır. Benzer bir farklılaşmaya ücret konusunda da rastlanılmıştır. Fason atölyede çalışan işçilerin, düzenli ücret alma konusunda sıkıntılar yaşamaktadır. Fazla mesai ücreti ise almamaktadırlar. Kendi aralarında uzmanlaşmanın olmamasına bağlı olarak, ücret konusunda da bir farklılaşma bulunmamaktadır. Fabrikalarda ise ücretler ve fazla mesailer düzenli yatması karşın ücret enseliliği bulunmaktadır. Aynı işi yapan işçilere bir farklı ücretler ödenmektedir. Ücret esnekliğinin işçilerin direnme potansiyelini baskılamada kullanıldığı görülmüştür. İşçilere farklı ücretler verilerek, birbirlerinin rakibi haline getirilmektedirler. Ayrıca işçilerin ücret artışlarının her sene ustabaşları ve şeflerden gelen raporlar doğrultusunda düzenlenmesi, işçilerin üstlerine karşı çok daha kabullenici olmalarını sağlamaktadır. Bu durum Gorz (2001: 76)'un kişilere göre değişebilen ücret uygulamalarının, rekabet kavramını, sermayenin elinde başlı başına bir iktidar aracı haline getirdiği yönündeki tespitini desteklemektedir. Fason atölye ve fabrikalarda çalışma koşulları ile ilgili en büyük ortaklık, mesai saatlerinin oldukça katı olmasıdır.

2. Fabrika ve fason atölyelerde iş akışı nasıl sağlanmaktadır? Kalite kontrol çemberler toplam kalite yönetimi gibi uygulamalar bulunmakta mıdır?

Fabrikalarda iş akışı hiyerarşik bir örgüt yapısı üzerinden sağlanmaktadır. En üstte genel müdürün, sonrasında bölüm müdürleri, şef, ustabaşları ve şeflerin geldiği sistemde zincirin en son halkasını işçiler oluşturmaktadır. Kalite çemberi, toplam kalite gibi yöntemlere rastlanılmamıştır. Fason atölyelerde ise iş akışı birincil ilişkiler üzerinden sağlanmaktadır. Kimin neyi ne kadar üreteceğine fason atölye sahibi günlük karar vermekte, tüm iş akışından sadece kendi sorumlu olmaktadır.

3. Fabrika içi ilişkiler nasıldır? İşçilerin birbirleri ve üstleri olan ilişkileri bakımından fason atölyeler ve fabrikalarda arasında bir farklılaşma var mıdır?

Fabrika içinde ilişkiler oldukça bürokratiktir. İlişkilerin çoğu yazılı veya herkes tarafından varlığı kabul edilmiş kurallar üzerinden ilerlemektedir. Fason atölyelerde ise geleneksel bir yapı vardır. İlişkiler, fason atölye sahibinin tekelinde düzenlenmektedir. Fason atölyede çalışan işçilerin, birincil ilişkilerin hâkim olduğu bu yapıdan son derecede mutlu oldukları gözlemlenmiştir. Geçmişinde fabrika deneyimi olan işçiler ise her iki ortamı karşılatırdıklarında fason atölyede çalışmaktan daha mutlu olduklarını belirtmişlerdir. İşçiler sosyal güvenceden yoksun, düzensiz gelirle çalışmayı, resmi ilişkilerin hâkim olduğu yapıya tercih etmektedirler. Bu durum tez sürecinde elde edilmiş en anlamlı verilerden biridir. Beklenilenin aksine fason atölyede işçiler, çalışma koşullarından çok daha mennundurlar. Bu durum Kunda (1992: 211)'in normatif denetim kavramı ile

açıklanabilir. İşçilerin çoğu ceza veya ödülde ziyade birincil ilişkilerden etkilenirler. Birincil ilişkileri öyle fazla içselleştirirler ki bir süre sonra kendi çıkarlarını görmemeye başlarlar. Ya da olumsuz olan bir koşulu doğalmış gibi algırlar. Bu durum sınıf bilincinin gelişmesi ve her türlü direniş stratejisini olumsuz etkiler. Fabrikalardaki bürokratik yapılar işçilerin direniş potansiyelini hem baskılayıp hem de etki tepki ilişkisi ile ortaya çıkmasına sebep olurken fason atölyelerde tam tersi bir durum söz konusudur. Birincil ilişkiler birçok çatışmayı gölgeler ve işçilerin farkındalıklarını düşürür.

4. Fabrika ve fason atölyelerde denetim nasıl ve hangi mekanizmalar yardımıyla sağlanmaktadır? Fabrika ve fason atöyelerin farklı örgüt yapıları, işçilerin tabi olduğu denetim mekanizmalarında bir farklılaşmaya neden olmakta mıdır? Denetim mekanizmalarındaki bu farklılaşma, işçilerin direniş stratejilerinde bir farklılaşmaya neden olmakta mıdır?

Fabrika içi denetimin, işçilerin direniş stratejileri ile yakından ilişkili olabileceği varsayılmıştır. Burawoy (1985)'e göre fabrika içi denetimi belirleyen şey örgüt yapısıdır. Dolayısıyla örgüt yapısı işçilerin direnme potansiyellerini de etkiletecektir. Daha bürokratik daha kurumsal işyerlerinde, yöneticilerin kendileri de daha fazla baskı altında olduklarından denetim daha sıklıdır. Ortaya çıkabilecek çatışmalar karşısında sunulan çözümler de daha sert olacaktır. Bu bağlamda daha kurumsal ve formel işyerlerinde denetimin yoğunluğuna bağlı olarak direnişin de daha az olması beklenebilir. Bürokratik kontrolün yoğunluğu, görev tanımlarının son derece sıkı olması çatışmanın ortaya çıkma olasılığını da minimuma indirir. Buna karşın zayıf ve formel olmayan bir işyerinde bireysel ve kolektif direniş imkanın bol olmasına rağmen atölye içi ilişkilerin yakınlığı bunu engelleyebilir.



Araştırma sürecinde denetim ve direniş arasında ilişki kurabilmek için işçilere denetimin yoğun olup olmadığı, hangi araçlarla sağlandığı, işçilerin denetim mekanizmaları karşısında hangi stratejiler geliştirdikleri sorulmuştur. Denetimin yoğunluğu ve niteliği ile işçilerin direnme potansiyeli ve stratejileri arasında bir bağ olup olmadığı sorgulanmıştır. Burawoy'ın teorisine paralellik gösterecek verilere ulaşılmıştır.

Araştırma sürecinde uygulanan denetim mekanizmaları ile direniş stratejileri arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Ray (1986: 293)'ın kültürel ve bürokratik denetim kavramları bu noktada anlam kazanmaktadır. İşçiler, bürokratik bir denetime tabi olabilecekleri gibi kültürel olarak da denetlenebilir. Kültürel denetlemenin büyük bir çoğunluğunu ideolojik telkinler oluşturur. Bir süre sonra işçiler, işverenin çıkarı ile kendi çıkarını ayırt edemez noktaya gelirler. Bu durum akrabalık, hemşehricilik gibi bağların ön plana çıkarılması ile de sağlanabilir. Tez sürecinde fabrikalarda bürokratik, fason atölyelerde ise kültürel denetimin ağırlıklı olduğu gözlenmiştir. Fabrikalarda denetim, ustabaşları ve şefler üzerinden sağlandığı gibi kameralar, kart ve numara sistemleri ile sağlanmaktadır. Bu sistemlerin birçoğu işçilerin yaptığı hatayı doğrudan ve anında denetleyebilmek olduğu gibi, işçiler üzerinde denetleniyor duygusu da yaratmaktadır. İşçiler sürekli olarak izlendiklerinden rahatsız olmakta, bu mekanizmaları delebilecekleri stratejiler aramaktadırlar. Fabrikaların fiziki yapısı da işçilerin denetlenmesine imkân verecek şekilde düzenlenmiştir. Kameralar, kart sistemleri ve üstabaşı ve şeflerin odalarının tüm işçileri görecektir şekilde dizayn edilmesi, işçilerin direniş potansiyellerini sınırlamaktadır. Ayrıca işçilerin fabrika içinde birlikte zaman geçirecekleri alanları bulunmamaktadır. Kapı önünde büyük gruplar halinde

toplanmaları ise yönetim tarafından yasaklanmıştır. Bu durum işçilerin ortak sorunlar yaşalar dahi, birbirleri ile bunları paylaşamamalarına neden olmaktadır.

Atölye sahipleri sayıca az olan işçilerini doğrudan denetlemektedir. İş akışının hatayı bir sonraki adımda ortaya çıkaracak şekilde düzenlenmesi de işçilerde korkuya neden olmaktadır. Fabrikalarda hâkim olan bürokratik denetimin yerini fason atölyelerde ideolojik denetim almaktadır. İşçilerle kurulan birincil ilişkiler de işçilerin direnme potansiyellerini olumsuz etkilemektedir. Fason sahibi ile kendini yakın gören işçiler, güvencesiz, düşük ücretle çalışmayı, daha bürokratik bir denetime tercih etmektedirler. Tez sürecinde elde edilen en ilginç verilerden biri bu olmuştur. Fason atölyelerde ise denetimin birincil ilişkiler üzerinde sağlanması işçilerin yok denecek kadar az strateji geliştirmesine neden olmaktadır. İşçilerin stratejilerinin büyük bir çoğunluğu, yere oturmak, gibi çalışma şartlarını yumuşatabilecekleri stratejiler uygulamaktadırlar.

5. Sınıf bilinci ve direniş stratejileri arasında bir ilişki bulunmakta mıdır? Sınıf bilinci ile ilişkili olarak işçilerin kendilerini ve patronlarını nasıl tanımlamaktadır? Fason atölye sahip olmak veya fason atölyede işçi olmak, sınıf bilinci bakımından bir farklılaşmaya neden olmakta mıdır? Fason atölye ve fabrikada çalışan işçilerin birbirlerine bakışları nasıldır? Her iki grupta yer alan işçiler kendi çıkarları ve patronlarının çıkarları arasında nasıl bir bağ kurmaktadır? Ülke meseleleri içinde sınıf meselesini nereye koymaktadırlar? Fason atölye ve fabrikalarda çalışan işçiler arasında bir sınıf bilinci bakımından bir farklılaşma söz konusu mudur? Eğer böyle bir farklılaşma söz konusu ise bu farklılaşmanın nedenleri nelerdir? Bu durum direnme potansiyellerini ve direniş stratejilerini etkilemekte midir?

İşçilerin sınıf bilincine sahip olup olmadıkları konusunda Mann'ın sınıflamasından yararlanılmıştır. Öncelikli olarak kendilerini, patronu tanımlamaları istenmiştir. Sonrasında Türkiye'nin en önemli sorunlarının ne olduğu sorularak bu sorunlara sınıfsal bir bakış açısıyla yaklaşıp yaklaşmadıkları anlaşılmaya çalışılmıştır. Ancak işçilerin verdikleri cevap sınıfsal bir bakış açısından oldukça uzak olmuştur. İşçiler sınıfsal konumları ile ilgili parçalı bir bilgiye sahip olsalar dahi, kendi konumlarını bütünün içine yerleştirmede yetersiz kalmaktadırlar. Bu durum ise işçilerin direnebilme potansiyellerini olumsuz etkilemektedir. Bu durum fason atölyede çalışan işçilerde çok da belirgindir. Bu işçilerin çoğu kendini işçi, fason sahibini de işveren olarak görmemektedir. Ağbi-abela-kardeş üzerinden yapılan bu ilişkiler, işçilerin algılarında bir bulanıklığa sebep olmaktadır. İşveren olarak fason sahibini görmemeleri, direnmek isteler dahi kimi muhatap alacakları konusunda bir yanılgıya neden olmaktadır. Ayrıca bu işçilerin birçoğu atölye sahibini fabrikalar için üretim yapan işçiler olarak görmekte, kendileri ile özdeşim kurmaktadır. Bu yanılgı, fabrikadaki işçilere göre daha az ücretle, sosyal güvenceden yoksun çalışan işçilerin, içinde buldukları karşı direniş gösterme şanslarını büyük oranda azaltmaktadır.

6. İşçiler direnme ve isyan etmeye nasıl bakmaktadırlar? Eğer direniş göstermiyor ve sınırlı gösterebiliyorsa bunun nedenleri nelerdir? Eğer direniş gösteriyorsa hangi stratejileri uygulamaktadırlar? Bu stratejiler fason ve fabrikadaki işçiler arasındaki farklılık göstermekte midir?

İşçilerin direniş göstermekten kaçınmalarının birçok nedeni vardır. Ancak tüm nedenlerin arkasındaki en temel neden işçilerin direniş ve içinde buldukları sistemi nasıl algıladıklarıdır. İşçilerin direnmeye dair algıları mevcut bir durumu

değiştirmekten ziyade geçici bir durum karşısında ustabaşı ya da şefe karşılık verebilmek, hakkını savunmak bazen de çok büyük olmayacak şekilde tartışmaya girebilmektir. İşçiler arasında direnerek rahatsız olan bir durumun değişebileceği yönünde bir algılama yoktur. Direnmek, kısa süreli, anı kurtarmak, geçici bir sorunu çözüme kavuşturmak adına verilen çaba olarak yorumlanmaktadır.

İşçilerin direneme sebepleri arasında işten çıkarılma, ceza alma gibi nedenler en yaygın olanlardır. İşsizlik kalma korkusu işçiler üzerinde oldukça stress yaratan bir durumdur. Kaygı düzeyinin yüksek olması işçilerin aileleriye ve işçi arkadaşları ile olan ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Senett (2002: 101-102)'e sürekli değişim, risk ve belirsizlik ve bunların yarattığı korku karşısında işçilerin kararlı ve istikrarlı kişilikler geliştirmemekte diğer işçilerle kalıcı ilişkiler kuramamaktadır (Senett, 2002: 101-102). Esneklik ve diğer uygulamalarla birbirlerinin rakibi gibi gösterilen işçiler, yoğun işsizlik kaygısıyla giderek birbirinden uzaklaşmaktadır. Bu uzaklaşma durumu ise işçilerin birlikte hareket edip, direnebilme imkanını büyük ölçüde sınırlamaktadır.

Tez sürecinde bir grup işçi ise durumlarına isyan etseler dahi bu durumun herhangi bir şeyi değiştirmeyeceğini bildikleri için, açıktan bir tepki göstermeyi anlamsız bulduklarını anlatmışlardır. İşçilerin mevcut durumlarını kabullenmelerinde içinde buldukları durumun değişmeyeceğine olan inançları çok belirleyici olabilmektedir. Çalışma koşullarının, aldıkları ücretlerin, fabrika içi ilişkilerin, gündelik hayatı yaşama biçimlerinin değişmeyeceğine inan işçiler için açıktan direniş göstermek son derece gereksizdir. Gereksiz olduğu kadar ceza almaya, işten çıkarılmaya da neden olduğu için tehlikelidir. İşçiler bu tehlikeyi değişmeyecek bir durum için göze almak istememektedirler.

Mevcut olan üretim ilişkileri, çalışma koşulları, fabrika içi ilişkilerin değişmeyeceğini düşünen işçiler için direnmek de daha yüzeysel bir şeyi ifade etmektedir. İşçiler içinde buldukları durumun sıkıntılı yanlarını, kendilerine zarar veren noktalarını bilmektedirler. Ancak yapısal olarak bu durumun normal, değişmez olduğunu düşünmektedirler. Bu yüzden de direnmek işçiler arasında yapısal bir şeyi değiştirmekten ziyade bu ilişkiler içinde yaşadıkları sorunları çözüme kavuşturmaya yöneliktir. İşçiler arasında özellikle kolektif bir direnişin olmaması veya çok sınırlı olmasının en temel nedeni, işçilerin böylesi bir bilinçten yoksun olmalarıdır. İşçilerin sahip oldukları sermayenin niceliksel ve niteliksel sınırlılıkları, işçilerin alternatif bir dünyaya sahip olabilecekleri düşüncesini sınırlamaktadır. Çoğu kent ya da kırdaki işçi bir ailenin çocuğu olarak dünyaya gelen işçiler gene aynı sebepten dolayı sınırlı bir eğitime sahip olmuşlardır. Ekonomik ve kültürel bakımından sınırlı sermayeye sahip bir ailede büyümek, sınırlı ekonomik ve kültürel sermayeye sahip olmayı yeniden üretmektedir. Tüm bu sınırlılıklara sahip olan işçiler toplumda egemen olan hegemonyaya karşı çok daha savunmasız hale gelmektedirler.

Gramscinci bir bakışla egemen iktidarın hem üretim ilişkileri hem de gündelik hayatın içine inceliklerle işlediği hegemonyaya karşısında zaten sınırlı sermayeye sahip olan işçilerin kendi alanlarını kurmaları giderek zorlaşmaktadır (Eagleton, 1996: 165). Marx'ın tasviri ile işçiler, tam olarak ne yaptıklarını bilmeden, toplumsal gerçekliğe ilişkin yanlış bir algılama içinde yaşamaya devam ederler (Wood, 1984: 23). Gramscinin de vurguladığı üzere işçilerin içinde buldukları durumu bu denli içselleştirmiş olmaları, hegemonyanın zaferi olarak bu genel tablonun bir parçasıdır. Bu durum işçiler tarafından gündelik hayatlarının

birçok alanını kapsayacak şekilde yapılandırıldığında fabrika içi direnişlerle çözümlenmeyecek kadar büyük bir sorundur (Eagleton, 1996: 165-69).

İşçilerin direnme stratejilerini doğrudan etkileyen bir diğer değişken de sendikalaşmadır. Roscigno ve Hodson (2004: 30-31)'un çalışmasında yer aldığı üzere işçilerin açıktan ve kolektif direniş gösterebilmeleri ve sendikal örgütlenmelerin etkisi büyüktür. İşçiler ve yöneticiler arasındaki çatışmaların kolektif bir direnişe dönüşebilmesinde, fabrika içinde sendikal bir örgütlenmenin olması büyük rol oynamaktadır. Sendikalı olmak işçilerin daha kolektif ve daha örgütlü direniş biçimleri geliştirmelerine imkân verecektir. Ancak Denizli tekstil sektöründe sendikalaşma oldukça zayıftır. Tekstif-İş tekstil sektöründeki tek sendikadır ve kayıtlı hiçbir üyesi bulunmamaktadır. Bu sendikaya daha önce üye olmuş işçiler, toplu olarak işten çıkarılmıştır. İşverenler, sendikaya üye olmayı engellemek için işçilere işe alımda belge imzalatmakta veya evlerine bu tarz telkinlerde buldukları mektuplar yollamaktadır. İşçileri sendikalı olmaktan alıkoyan işverenlerden kaynaklı bu tutumlar olduğu kadar sendikal bilinçten yoksun olmalarıdır. Sendikanın ne olduğu ve ne işe yaradığı konusunda yeterli bilgiye sahip olmayan işçiler, daha önceki işçilerin olumsuz hikâyelerinden de etkilenerek sendikalara üye olmaktan çekinmektedirler. Fabrika içinde sendikal bir örgütlenmenin de olmayışı, işçileri kolektif bir mücadele alanından büsbütün yoksun bırakmaktadır. Bu durum işçilerin formel direniş biçimleri geliştirmelerini de etkilemektedir İşçiler arasında grev, toplu iş sözleşmesi, işi bırakma gibi eylem biçimlerine rastlanılmamıştır.

İşçilerin vasıf durumları, iş deneyimleri ve istihdam biçimleri yani sahip oldukları sermayelerin niteliği ve niceliği de direniş stratejilerini doğrudan

etkilemektedir. Daha vasıflı ve deneyimli işçilerin direniş gösterme şanları daha fazla olabilmektedir. Bu işçilerin çıkarılmaları çok daha zor olduğundan daha rahat tepki verebilmektedir. Bu durum, hem şef ve ustabaşları hem de işçilerin kendisi tarafından bilinmektedir.

İşçilerin vasıf durumları ve iş deneyimlerinin, direnme stratejilerinde oldukça önemli olduğu gözlemlenmiştir. Vasıflı ve deneyimli işçi az bulunduğundan, bu işçiler diğer işçilerle kıyaslandığında göreceli de olsa daha açıktan ve doğrudan tepki verebilmektedirler. Vasıfsız işçilere ise her an başka bir işinin yerine geçebileceği duygusu yaşatılarak, mevcut durumlarını kabullenmeleri sağlanmaktadır. Fabrika içinde fason işçi çalıştırmak ise örtük bir tehdit olarak kullanılmaktadır. İşçilere her an yerlerine geçebilecek işçilerin olduğu gösterilirken diğer taraftan da daimi kadroya geçmek isteyen fason işçiler daha az ücretle sosyal güvencesiz çalıştırılabilmektedir. Bu durum işçiler arasındaki dayanışmayı giderek azaltmakta, işlerini kaybetme korkusunu ise arttırmaktadır.

Formel direniş stratejileri geliştirmeyen işçiler daha enformel direniş stratejilerine yönelmektedir. Çünkü çağdaş örgütlerin, formel kolektif eylemleri ve sendikal hareketleri kısıtlayan yapısı, daha yaratıcı direniş stratejilerinin rutin iş akışına veya gündelik hayatın her alanına dağınık bir şekilde yerleşmesi ihtiyacını doğurmaktadır (Prasad ve Prasad, 2000: 400). Bu süreçte direniş, sanayileşme süreci ve ideolojik yeniden üretime bağlı olarak daha bireysel ve örgütsüz bir yapı kazanmıştır (Fleming ve Spicer, 2003 :158). Tez sürecinde de benzer bir bulguya ulaşılmıştır. İşçiler arasında enformel direniş stratejileri oldukça yaygındır. Bu stratejilerin çoğunluğu bireysel ve örtüktür. Tezin kuramsal çerçevesindeki birçok temel tartışmaya paralellik gösterecek şekilde kolektif bir mücadeleden yoksun

kalan işçiler, işsizlik, sosyal güvencesizlik gibi tehditler karşısında giderek *hayaletleşmektedirler*. Hayalet işçilerin post fordist dönemin ve tüm esneklik uygulamalarının nihai bir sonucu olduğu söylenebilir. Sınıf kimliğinden giderek uzaklaşan işçiler, giderek yalnızlaşmaktadır. Buna karşın çalışma koşulları ve gündelik hayatlarına dair yaşadıkları problemler her geçen gün artmaktadır. Bu durum işçileri yeni ancak bir o kadar risksiz stratejiler geliştirmeye itmektedir. Bu da gizli, bireysel stratejiler geliştiren *hayalet işçilerin* giderek yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

Açıktan ve kolektif direniş stratejilerine az da olsa rastanılmıştır. Susmak, üstleri ile alay etmek, üstlerinin uyarısına uyuyormuş gibi yapıp bildiğini okumak, işi yavaşlatmak, gölge gibi davranmak, tanıdık doktordan rapor almak, üstlerinin olmadığı zamanlarda dinlenmek, revire gidip hasta numarası yapmak, arkadaşının yaptığı hatayı kamufule etmek, işçilerin sıklıkla başvurdukları bireysel ve örtük direniş stratejilerdir. İşçiler bazen de kolektif ve örtük direniş stratejileri geliştirebilmektedirler. Toplu olarak işi yavaşlatma ve ortak hata yaparak yüklemeyi durdurma işçilerin kullandıkları stratejilerdir.

İşçiler açıktan direniş stratejileri de geliştirebilmektedirler. İşçiler açıktan direniş stratejileri, genellikle şef ve ustabaşlarına doğrudan cevap verebilmek, çok şiddetli olmadan tartışmak şeklinde olmaktadır. Bazen kolektif şekilde açıktan tepki verebilmektedir. İşçilerin birlikte tepki vermekten anladıkları şey çoğunlukla aralarında bir temsilci seçip, şef ve ustabaşıyla konuşmaya göndermek olmaktadır. İstedikleri kabul edilmediği taktide tepkilerini uzakmamaktadırlar.



İşçilerin direniş stratejilerini etkileyen bir diğer değişken de istihdam biçimleridir. Fabrikada daha yoğun ve kurumsal bir denetime tabi tutulan işçiler arasında enformel direniş biçimlerinin oldukça yaygın olduğu gözlemlenmiştir. Bu stratejilerin büyük bir çoğunluğunu ise bireysel ve örtük stratejiler oluşturmaktadır.

Fason atölyede çalışan işçiler arasında bu tarz direniş stratejileri yok denecek kadar azdır. İşçiler çoğunlukla fiziksel yorgunluklarını giderecekleri stratejiler geliştirmektedir. İş akışının birincil ilişkiler üzerinden yürümesi, işçilerin sayılarının doğrudan denetlemeye imkân verecek kadar az olması, bu süreçte etkilidir. Fason atölyelerde en açıktan görülen direniş stratejileri, doğrudan fason sahibi ile tartışmaktadır. Ancak bu tartışmalar çoğunlukla ağbi/abla kardeş arasındaki tartışmalara benzetilmektedir.

Araştırma sürecinde en açıktan ve örgütlü direniş stratejilerine fabrikalara fason olarak gündelik olarak işçilerde rastlanılmıştır. Bu işçiler ustabaşları, şeflerle doğrudan sert kavgalara girmekte, zaman zaman işi yarım bırakıp fabrikayı terk etmektedir. İşçilerin arkadaşlarına yapılan bir haksızlık karşısında toplu olarak fabrikayı terk ettikleri gözlemlenmiştir. Formel olarak aralarında hiçbir bağın olmadığı işçilerin bu kadar örgütlü davranmaları son derece şaşırtıcı olmuştur. Bu durum işçilerin kaybedecek bir şeyinin olmaması ile ilişkilendirilmiştir.

Tezin ikinci düzlemini işçilerin hayatta kalma stratejileri oluşturmaktadır. Bu düzlemde iş dışı yaşam alanlarına odaklanılmıştır. İşçilerin hayatta kalma stratejileri ile ilişkili olarak barınma, beslenme, boçlanma, boş zaman değerlendirme, çocukların eğitimi, alış veriş şekilleri gibi birçok alandaki

faaliyetleri incelenmiştir. İşçilerin sahip oldukları sınırlı sermayeler karşısında hangi stratejileri geliştirerek hayatta kaldıkları sorgulanmıştır.

7. İşçiler, ne tür hayatta kalma stratejileri geliştirmektedirler?

Barınma, beslenme, çocuk bakımı, alış veriş yapma konularında hangi stratejilere başvurumaktadırlar? Bu stratejiler, işçiler arasında hangi değişkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir?

İşçilerin geliştirdikleri hayatta kalma stratejilerinde sahip oldukları sermayelerin niceliği ve niteliği büyük önem taşımaktadır. Örneğin ek iş yapan veya köyde gelir elde ettiği toprağı olan işçiler, diğer işçilere göre daha rahat olabilmektedirler. Benzer şekilde sosyal sermayesi daha güçlü olan işçiler, hayatta kalma stratejileri, diğer işçiler kadar sıkı olmamaktadır. Örneğin köyle bağı güçlü olan veya şehirde fazla tanıdık veya akrabası olan işçiler, diğer işçilere göre daha şanslı olabilmektedirler.

İşçilerin beslenme ile ilgili geliştirdikleri stratejileri az ve ucuz tüketimde bulunmak, et, süt gibi pahalı tüketim mallarını hiç kullanmamak ya da bunların ikamesini tüketmektir. Köyden gelen erzakla geçinmeye çalışmak, hane içinde yiyecek üretiminde bulunmak kullanılan diğer stratejilerdir. İşçilerin alışveriş biçimleri de hayatta kalma stratejileri ile doğrudan ilişkilidir. İşçilerin birçoğu veresiye ve borç yazdırarak alış veriş yapmaktadır. Böyle bir şansı olmayan işçiler ise kredi kartı kullanarak borçlarını ötelemenin yolunu seçmektedirler.

İşçiler barınma ile ilgili olarak aileleriyle birlikte yaşamayı veya ailelerinin evlerinin üstüne kat çıkmayı, köyde yaşamaya devam etmeyi hayatta kalma stratejileri olarak kullanmaktadır. Bu yönde bir imkâna sahip olmayan işçiler ise

ucuz kiralık bir evde oturmayı veya ödeyemedikleri kira biriktiğinde sıklıkla ev değiştirmeyi tercih etmektedir.

Çocukların bakımı ve eğitimi ile ilgili de stratejiler geliştirmektedirler. Çocukların ilköğretim çağına gelene kadar köye yollanması, işçiler arasında en sıklıkla başvurulan stratejidir. Özellikle kadın işçilerin başvurdukları bu strateji, uzun yıllar çocuklarından ayrı kalmaya yoş açsa da, çocukların bakım masraflarının ailete devredilmesi açısından tercih edilmektedir. Kadın işçiler bu stratejiye, şehirde çocuklarına bakacak kimseyi bulmadıkları, kreş ve bakıcı ücretleri pahalı olduğu için de başvurumaktadırlar.

8. İşçiler arasında ek iş yapma yaygın mıdır? Fason atölyedeki ve fabrikadaki işçiler arasında ek iş yapma bakımından bir farklılık söz konusu mudur?

İşçiler arasında ek iş yapmak, da sıklıkla başvurulan bir stratejidir. Ancak işçiler bu stratejiye çalışma koşulları sebebiyle çok kolay başvuramamaktadırlar. Özellikle diğer hayatta kalma stratejileri içinde büyük benzerlik gösteren işçiler arasında bu konuda önemli bir farklılaşma gözlenmiştir. Esnek çalışan fason atölyelerdeki işçilerin ek iş yapma şansları çok daha az olmaktadır. Ayrıca çocuk bakımı ve ev işlerinden sorumlu olan kadın işçilerin ek iş yapma oranları çok daha düşüktür. Kadın işçiler ek iş yasalar dahi bu işler çoğunlukla hane içinde olmaktadır. Parça başı iş almak veya çocuklarıyla beraber ev etmizliğine gitmek en yaygın ek iş yapma biçimleridir.

9. İşçilerin borçlanma ve para biriktirme durumları nasıldır?

İşçiler arasında para biriktirme açısından en avantajlı grubu kimler oluşturmaktadır?

İşçiler arasında borçlanarak ayın sonunu getirme oldukça yaygın bir hayatta kalma stratejisidir. Hem fason hem de fabrikada çalışan işçilerde sıklıkla gözlemlenmiştir. İşçileri arasında birikim yapma ise yok denecek kadar azdır. Kenedine ait evi olan işçiler, sınırlı da olsa birikim yapma şansına sahip olmuşlardır.

10. İşçiler boş zamanlarını ve tatillerini nasıl değerlendirmektedir?

İşçiler arasında tatil yapma ve boş zaman değerlendirmede bir farklılaşma söz konusu mudur?

İşçiler arasında boş zaman değerlendirme bakımında önemli farklılaşmalar gözlemlenmiştir. Öncelikli olarak cinsiyet değişkeni, işçilerin boş zamanlarını nasıl değerlendiklerini farklılaşmaya neden olmaktadır. Kadın işçiler, işten kalan zamanlarında evde ve çocuklarıyla olmayı tercih etmektedirler ve erkek işçilere nazaran daha az boş zamana sahiptirler. Erkek işçiler ise işten kalan zamanlarını hane dışında arkadaşlarıyla geçirmektedirler. Benzer bir farklılaşmaya fason atölyede çalışan işçilerde de rastlanılmıştır. Esnek çalışma saatlerine sahip fason atölye işçilerinin, oldukça sınırlı boş zamanı olmaktadır. İşçiler arasında boş zaman değerlendirme ile ilgili ortak özellik ise iş dışı zamanlarda işçi arkadaşlarına görüşmemeleridir. Bu durum, fabrika içinde oldukça sınırlı bir paylaşımına sahip olan işçilerin fabrika dışında da görüşmeyerek, birbirlerinden uzaklaşmalarına neden olmaktadır.

11. İşçilerin gelecekte beklenenleri ve hayatta yapmak isteyip de yapamadıkları, eksikliğini hissettikleri şeyler nelerdir? İşçilerin gelecek beklenenleri ve eksikliğini hissettikleri şeylerde neler belirleyici olmaktadır, aralarında bir farklılaşma var mıdır?

İşçilerin gelecekte beklenenleri arasında ortaklıklar ve farklılıklara rastlanılmıştır. En büyük ortaklık, işçilerin çocuklarına iyi bir geleceğe sahip olma isteğidir. İşçiler arasında ortak olan diğer bir istek ise kendine ait bir eve sahip olabilmektedir. İşçiler arasında gelecekte beklenti konusundaki farklılık ise fason atölyede çalışan işçilerin emekli olabilmek konusunda duydukları karamsarlıktır. Böylesi bir kaygıya fabrikadaki işçiler arasında rastlanılmamıştır.

Tüm bu tartışmalar ve çalışmalar çerçevesinde siyasal, ekonomik ve toplumsal alanda yaşanan dönüşümlerin, işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejileri üzerinde belirleyici olduğu söylenebilir. Değişen üretim ve iktidar ilişkileri, sendikal yapıların zayıflaması, işsizlik ve diğer birçok yapısal neden kolektif direniş imkânlarını azaltmaktadır. Ancak bu durum, işçilerin direnemediği anlamına gelmemelidir. Direniş olgusu daha enformel ve örgütsüz bir zemine de kaysa, işçilerin sahip oldukları sermayelerin sınırlılığı içerisinde direnişin zayıf olan formel biçimleriyle beraber varlık göstermeye devam etmektedir. Güçlü ve kolektif direnişler yerine, işçiler tüm bu denetleme mekanizmaları karşısında anlık, zayıf stratejiler geliştirmektedirler. Bu stratejilerin çoğu anı kurtarma odaklı savunma stratejileri olarak değerlendirilebilir. Ancak kolektif ve örgütlü bir direnişlere dönüşebilme potansiyelini içinde barındırmaları, işçilerin sistemle tamamen barışık olmadıklarının göstergeleri olmaları bakımından önemlidirler. Ayrıca Giroux (1983: 290)'un da vurguladığı üzere kişiler içinde yaşadıkları iktidar ilişkilerine karşı

teпки duydukları anda direnişin filizleri atılmış olur. Bu filizlerin mevcudiyeti daha kolektif ve örgütlü stratejilerin ortaya çıkma potansiyelini oluşturur.

## KAYNAKÇA:

- Ackroyd, S., Thompson, P., (1999), **Organizational Misbehaviour**, London: Sage Publications.
- Açıkalin, N., (2007), “Enformel Sektör ve Yoksulluk: Kentsel İşgücü Üzerine Etkileri: İstanbul ve Gaziantep Örnekleri”, **Sosyoekonomi Dergisi**, S.2, s.43-62.
- Allan, K., (2006), **Contemporary Social and Sociological Theory**, California: Dine Forge Press.
- Altan, Z., Kağnıcıoğlu,D., Şişman, Y., Sungur, Z., (2005), **İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri.
- Aka, A., (2009), “Antonio Gramsci ve Hegemonik Okul”, **BAÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 12, S.21, s.329-338.
- Akçagün, E., (2006), “Hazır Giyim İşletmelerinde Yalın Üretim Tekniklerinin Araştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Tekstil Öğretmenliği Bölümü.
- Andersen, S.A., (1989), “Working Class Culture as a Process”, **Working Class Culture**, der. B.S.Frykman, E.Tegner, An International Symposium Organized by Museum of Work, Gothenburg University, Sweden.
- Akkaya, Y., (2004), “1990’lı Yıllarda Endüstri İlişkileri”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, C.13, S. 215, s.144-149.
- Akkaya, Y. (2005) “Yeni Yasalar Arasında Sınıf Örgütleri”, İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar, Hareketler Sempozyumu Bildiri Kitabı: İstanbul: SAV Yayınları.
- Ash, A. (1994), **Post-Fordism: A Reader**, Cambridge: Blackwell.
- Amis, P., (1997), “Indian Urban Poverty, Where are the Levers of its Effective Aleviation”, **Institute of Development Studies Bultein**, C.28, S.2, s.94-104.
- Atkinson, J., (1985), “Flexibility, uncertainty and manpower management”, **IMS Report, No: 89**, Brighton :Institute of Manpower Studies .
- Atkinson, J., (1987), “Flexibility or fragmantation?” The United Kingdom Labor Market in Eighties, **Labor and Society**, C.12, S.1, s. 87-105.
- Atzeni, M., (2010), “Conflict and Repression in an Argentinian car factory: a cycle of resistance from a worker’s perspective”, **Work, Employment Society**, S.24, s.366-374.

Aytaç, Ö., İlhan, S., (2008), “Yeni kapitalizmin Kaotik Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlaki Kriz”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 10, S.1, s.182-210.

Bağdadıoğlu, E., (2002), **Türk-İş Gıda Harcaması**, Ankara: Türk-İş Yayınları.

Bagguley, P., (1991), “Post Fordism and Enterprise Culture: Flexibility, Autonomy, and Changes in Economic Organizations,” **Enterprise Culture**, der. R.Keat, N. Abercrombie, London: Routledge, s. 151-170.

Bales, K., (2002), **Kullanılıp Atılanlar Küresel Ekonomide Yeni Kölelik**, çev. P. Ögünç, İstanbul: Çitlembik Yayınları.

Barbalet, J.M., (1985), “Power and Resistance”, **The British Journal of Sociology**, Vol.36, No.4, s.531-548.

Barley, S.R, Kunda,G., (1992), “Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse”, **Administrative Science Quarterly**, S. 37, s. 363-99.

Barker, J.R., (1999), **The Discipline of Teamwork: Participation and Concertive Control**, London: Sage Publication.

Bauman, Z., (2006), **Küreselleşme Toplumsal Sonuçları**, çev. A.Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Beck, U., (1992), **Risk Society Towards a New Modernity**, London: Sage Publications.

Beck, U., (1998), **Democracy Without Enemies**, Cambridge: Polity Pres.

Beck, U., (2000), **The Brave New World of Work**, Cambridge, Polity Press.

Benyon, H., (1975), **Working for Ford East Ardsley**, England: E.P.Publishers.

Berber, Ö., (2005), **Toplumsal İlişkiler Bağlamında Sınıf Bilinci ve Sınıf Kültürü Seydişehir Eti Alimunyum Fabrikası Örneği**, Yayınlanmamış Yüksel Lisans Tezi, Ankara: T.C Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı.

Berksoy, T., (1989), **Enflasyonun Hane Halkı Üzerindeki Etkileri** , İstanbul: İstanbul Ticaret Yayınları.

Beynon, H., (1997), “The Changing Practices of Work”, **The Changing Shames of Work**, der. R.Brown, London: Macmillian, s.20-54



Bora, A., (2007), “Kadınlar ve Hane: Olmayanın Nesini İdare Edeceksin”, **Yoksulluk Halleri: Türkiye’de Kent Yoksulluğunun Toplumsal Görünümleri**, der. N.Erdoğan, İstanbul: İletişim Yayınları.

Boratav, K., (1991), **1980’li Yıllarda Türkiye’de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**, İstanbul: Gerçek Yayınevi.

Boratav, K., (1995), **1980’li Yıllarda Türkiye’de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**, İstanbul: Gerçek Yayınevi.

Burawoy, M., (1985), **The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism**, London: Verso Publications.

Bourdieu, P., (1990), **The Logic of Practice**, çev. R. Nice, Standford, CA: Standford University Press.

Bourdieu, P., Eagleton, T., (1991), **In Conversation Pierre Bourdeiu and Terry Eagleton**, London: Institue of Contemporary Arts.

Bourdieu, P., (1998), “Pierre Bourdeiu”, **Key Sociological Thinkers**, der. Rob Stones, London: Macmillan Press.

Bourdieu, P., Wacquant, J.D., (2003), **Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar**, çev. N. Ökten, İstanbul: İletişim Yayınları.

Bozkurt, V., (1996), **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, İstanbul :Sistem Yayıncılık.

Branine, M., (1999), "Part-time Work In The Health Service Of Denmark”, **France And The UK**", Vol. 10, No.3, s. 411-428.

Brewter, C., Mayne, L., Tregaskis, O., (1997), “Flexible Working in Europe”, **Journal of World Business**, Vol. 32, No. 2, s. 133-151.

Brenner R.,(1998), “The economics of global turbulence a special report on the world economy, 1950–1998”, **New Left Review**, No.229, s.1-265.

Bromley, S., (1991), *American Hegemony and World Oil*, Worcester, Great Britain: Billing&Sons Ltd.

Burawoy, M., (1985), **The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism**, New York:Verso Publications.

Burris, V., (1983), "The Social and Political Consequences of Overeducation", **American Sociological Review**, No. 158, s.454-467.

Cairns, G., Beech, N., (1999), "Flexible Working: Organisational Liberation or Individual Strait-Jacket?" **Facilities**, Vol.17, No. ½, s.18-23.

Canpolat, N., (2003), "Michel Foucault", **Kadife Karanlık**, İstanbul: Su Yayıncılık.

Castells, M., (2000), "**The Rise of Network Society**",Oxford: Blackwell Publications.

Casey,C., (1995), **Work, Self and Society: After Industrialism**, London:Sage Publications.

Cherry, R., (1987), "Theories of unemployment", **The Imperiled Economy Macro economics from a Left Perspectives**, der. B.Roberts vd, New York: URPE Pres.

Chossudovsky, M., (1999), **Yoksulluğun Küreselleşmesi**, çev. N. Domaniç, , İstanbul: Çivi Yazıları.

Cox, R. W., (1987), **Production, Power and World Order**, New York: Columbia University Publications.

Curron, J., Burrows,R., (1986), "The Sociology of Petite Capitalism: A Trend Report", **Sociology**, Vol. 20, No.2, s.265-279.

Çavdar,T., (2005), **Türkiye’de İşçi Sınıfı Tarihinden Kesitler**, İstanbul: Nazım Kitaplığı.

Çelik, A., Lordoğlu, K., (2006), "Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne", **Çalışma ve Toplum**, S.2, s.11-29.

Çillov, H., (1970), **Türkiye Ekonomisi**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Çulhaoğlu, M., (2005), "Türkiye’de İşçi Sınıfı’nın Oluşumu ve Sınıf Kültürü", **İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar**, Deneyimler, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları.

De Certeau, M., (2008), **Gündelik Hayatın Keşfi**, Ankara: Dost Yayınları.

Deetz, S., (1992), "Disciplinary Power in the Modern Corporation", **Critical Management Studies**, der. M.Alvesson, H.Willmott, London: Sage Publications.

Delbridge, R., (1995), "Surviving JIT: Control and Resistance in a Japanese Transplant", **Journal of Management Studies**, Vol.32, No.6, s.803-817.

Delarocha, M.G., (1995), "The Urban Family and Poverty in Latin America", **Latin American Perspective**, Vol.22, No. 2, s.12-31.

Denizli Sanayi Odası Yıllığı (2011), Denizli: Denizli Sanayi Odası Yayınları.

Dick, P. (2008) "Resistance, Gender and Bourdieu's Nation of Field", **Management Quarterly**, Vo.21,No.2, s.327-243.

Dicken, P., (1998), **Global Shift**, Londra: The Guilford Publications.

Dull, N., (2003), "Is Precarious Employment Shapin Labour Markets", **15 th Annual Meeting of Society of Advanced Economics in Aix-En Provence**, June 26-28, s.5-6

Dunk, T., (2002), "Remarking the Working Class Experience Class Consciousness, and the the Industrial Adjustment Process", **American Ethnologist**, Vol.29, No.4, s. 878-900.

Eagleton, T., (1996), **İdeoloji**, çev. M. Özcan, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Emsen, Ö. S., İrmiş, A., Deliktaş,E., (2002), "İktisadi Gelişmede Girişimciliğin Rolü-Karşılaştırmalı Bir Analiz: Erzurum-Denizli (I)", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.7, No.2, s. 243-256.

Engels, F., (1987), **The Condition of the Working Class in England**, New York: Penguin Publications.

Eraydın, A., (1999), "Türkiye'de Üretim Yapısının Dönüşümü ve Esnek Üretim Örgütlenmesi ile Yeni İstihdam Biçimlerinin Ortaya Çıkışı", **Bilanço 1923-1998: Türkiye Cumhuriyeti'nin 75. Yılına Toplu Bakış**, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, s. 131-143.

Erbaş, H., (1993) **Class and Culture: The Cases of Kırıkkale and Ankara**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Bölümü.

Erbaş, H., (2000), "Küçük Sevimli Dünya: Küreselleşme ve Bazı Yanılgılar", **Doğu Batı Dergisi**, S.10, S.139-151.

Erbaş, H., (2002), "Küresel Kriz ve Marjinalleşme Sürecinde, Göç ve Göçmenler", **Doğu Batı Dergisi**, S. 18, s.173-191.

Erbaş, H .,Cosşkun, M.K., (2007), “Giriş”, **Fark /Kimlik, Sınıf**, der. H.Erbaş, M.K., Coşkun, D.Yüzüak, Ankara: Eos Yayınları.

Erbaş, H., Turan, F., (2009), “2001 Ekonomik Krizinin Tüketim, Eğitim ve Sağlık Alanlarında Ücretli ve Esnaf Kesimlerine Yansıması”, **Gazi Üniversitesi Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, C. 15. S.50, ss. 47-67.

Ercan, F., (1996), “Altsözleşme İlişkilerine Dayalı Üretimi”, **İktisat Dergisi**, S.375, s. 46-53.

Ercan, F., (1997), “Tarihsel ve Toplumsal Süreç Olarak Kapitalizm ve Esneklik”, **95-96 Petrol İş Yıllığı**, İstanbul: Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, s.661-693.

Ercan, F., Özar, Ş.,(2000), “Emek Piyasası Toerileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bakış”, **Toplum ve Bilim**, S. 86, s. 22-71.

Erdal, Ü. M., (2003), **Makro İktisat**, Ankara: Turhan Kitapevi.

Erder, S., (1996), **Ümraniye: İstanbul’a Bir Kent Kondu**, İstanbul: İletişim Yayınları.

Erdoğan, N., (2007), “Garibanların Dünyası: Türkiye’de Yoksulların Kültürel Temsilleri Üzerine İlk Notlar”, **Yoksulluk Halleri: Türkiye’de KentYoksulluğunun Toplumsal Görünümleri**, der. N.Erdoğan, İstanbul: İletişim Yayınları.

Erdut, T., (2003), “Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kurasılsızlaştırma”, **Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.18, S.4,s.22-39.

Erendil, T.A., (2000), “Mit ve Gerçeklik olarak Denizli Üretim ve işgücünün değişen yapısı: Eleştirel Kuram Açısından Bir Değerlendirme”, **Toplum ve Bilim**, S. 86, s.91-116.

Fleming, P., Spicer, A., ( 2002 ), “Looking fort he Good Soldier, Svejik: Alternative Modalities of Resistance in Contemporary Workplace”, **Sociology**, No.36, s.857-853

Fleming, P., Spicer, A., ( 2003 ) “Working At a Cynical Distance Implications for Power, Subjectivity and Resistance”, **Organization Articles**, Vol 10, s. 157-169.

Fletcher, B.J., (1998), “Labor Education in the Maelstrom of Class Struggle” **In Rising from the Ashes? Labor in the Age of Global Capitalism**, der., E. M. Wood, P. Meiksins, M. Yates, New York: Montly Rewiev Press, s. 110-123.

- Foucault, M., (1978), **The History of Sexuality, Volume I: A Introduction**, New York: Vintage Books,
- Foucault, M., (1992), **Hapishanenin Doğuşu**, çev. M.A. Kılıçbay, Ankara: İmge Kitapevi.
- Foucault, M., (1996), **Entellektüeller ve Güç**, İstanbul:Cogito.
- Foucault, M., (2005a), **Büyük Kapaltılma**, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, M., (2005b), **İktidarla İlgili Alıntılar, Entellektüelin Siyasi İşlevi, Seçme Yazılar 1**, İstanbul: Ayrıntı Yayınları,
- Friedman, A.L., (1977), **Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism**, London: Macmillian Press.
- Gallin, D., (2002), “Organizing in the Informal Economy” Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy?” **Labour Education**, No.2, Genev: In ternational Labor Organization Bureau for Workers Activities, s.25-27.
- Gallagher, D.G., (2007), “Part-time Employment and the Worker”, **Changing Work Relations in Industrialized Economies**, der. I.U. Zeytinoğlu, Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.
- Giddens, A., (2000), **Elimizden Kaçıp Giden Dünya**, çev: O.Akınhay, İstanbul: Alfa Yayıncılık
- Gillie, A., (1996), “The Origin of The Poverty Line”, **Economic History Review**, , No.159,s.715-730.
- Giroux, H, (1983), “Theories of Reproduction and Resistance In the New Sociology of Education: A Critical analysis”, **Harvard Educational Review**, Vol. 53, No: 3, s. 257-293.
- Goldstone, J.A, Tilly, C., (2001), “Threat: Popular Sction and State Response in the Dynamics of Contentious Action”, **Silence and Voive in the Study of Contetntious Politics**, der. R.Aminzade, J. Goldstne, D.McAdam, C.Tilly, Cambridge: Cambridge University Press, s.179-94.
- Goodwin, J., (2001), **No other Way Out: Stakes ad Revolutionary Movements, 1945-1991**, Cambridge, MA: Cambridge Pres.
- Gorman, T.J., (2000), “Reconsidering World of Pain: Life in the Working Classes”, **Sociological Forum**, Vol.15, No.4, s.693-717.
- Gorz, A., (1967), **Strategy for Labour: A Radical Proposal**, Boston: Beacon Publications.

Gorz, A., (2001), **Yaşadığımız Sefalet, Kurtuluş Çareleri**, çev. Nilgün Tatal İstanbul: İletişim Yayınları.

Goss, D., (1991), **Small Business and Society**, London: Routledge Publication

Gottfried, H., (1994), “Learning the score: The duality of control and everyday resistance in the temporary help service industry”, **Resistance and Power in Organizations**, der. D. J.M, Jermier, W.R Nord, London: Routledge Publications, s. 102-127.

Gökgöz, G., (2000), **Post Fordist Üretim Yapılanmasının İşçiler/Çalışanlar/Emek Üzerindeki Sosyo Kültürel Yansımaları**, Yayınlanmamış Yüksel Lisans Tezi, Ankara: T.C Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu yönetimi Anabilim Dalı.

Gramsci, A., (1990), **Selection from political writings 1910-1920**, der. Q. Hoare, Minnesotai: University of Minnesotai Press.

Gramsci , A., (2003), **Hapishane Defterleri**, İstanbul: Belge Yayınları.

Gramsci, A., (2010), **Garmsi Kitabı, Seçme Yazılar 1916-1935**, çev. İ. Yıldız, Ankara: Dipnot Yayınları.

Müftüoğlu, G., Akdemir, B., (2005), **Üretimde Çözülme ve Tutunma Halleri**, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, Sınıf Çalışmalar Dizisi I.

Güzel, Ş.M., (1993), **Türkiye’de İşçi Hareketi**, İstanbul: Sosyalist Yayınlar.

Güzel, Ş.M., (1996), **Türkiye’de İşçi Hareketi**, İstanbul: Kaynak Yayınları.

Habermas, J., (2002), **Küreselleşme ve Milli Devletlerin Akıbeti**, çev: M. Beyertaş, İstanbul: Bakış Yayınları.

Harvey, D., (1993), Esneklik: Tehdit mi Yoksa Fırsat mı?, çev. A. Kurdoğlu, **Toplum ve Bilim**, No. 56-61, s. 82-93

Hayata, N., (1993), “Urban Informal Sector”, **Latin American Economy**, der. S. Nishijima, Y. Koike, Tokyo: Shinhyoron, s.106-23.

Heller, A., (1984), **Everydaylife**, London: Rouledge Chapman and Hall.

Hirst, P., Zeitlin, J., (1997), “Flexible Specialization: Theory and Evidence in the Analysis of Industrial Change”, **Contemporary Capitalism-The Embeddedness of Instutions**, der. R.Boyer ,J.R. Holilingswort, Cambridge: Cambridge University Press.

Hobsbown, E., (1984), **Workers: Worlds of Labor**, New York: Pantheon Books.

Hodson, R., (1995), “Worker Resistance: An Underdeveloped concept in the sociology of work”, **Economic and Industrial Democracy**, No. 16, s. 79-110.

Horn, P., (2005), “New Forms of Collective Bargaining Adapting to The Informal Economy and New Forms of Work, **Labour, Capital and Society**, Vol.38, No.1, s.219-224

Huzell, H., (2009), “Striving for Flexibility, Attaining Resistance Culture in the Swedish Rail Industry”, **Flexible Organizations and the New Working Life: A European Perspective**, der. E. J. Skorstad, H.R.Aldershot: Ashgate.

International Labor Organization., (1992), “**Part Time Work**” Report 5, Geneva: 80th Session International Labor Conference.

International Labor Organization., (2008) “**A global policy package to adress the global crisis**” Geneva:International Labour Organization, International Institute for Labour Studies.

Işık, V., (2009), “Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emeği Örgütsüzleştirme Stratejisi”, **Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi**, S. 11/3, s. 147-176.

Işıklı, A., (1979), **Sendikacılık ve Siyaset**, İstanbul: Birikim Yayınları.

İnsel, A., Buğra, A., Adaman, F., (2004), **Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü**, İstanbul:Boğaziçi Sosyal Politika Forumu.

Jones, S (2006)., **Antonio Gramsci**, London: Roudledge&Keagan Paul Publications.

Karreman, D., Alvesson, M., (2009), “Resisting Reistance: Counter-resistance, Consent and Compliance In a Consultancy Firm”, **Human Relations**, No.62, p.1115-1145.

Koç, Y., (1994), **Sendikal Eğitim Notları**, Ankara: Öteki Yayınları.

Kodau, T., (1998), “Atatürk Döneminde (1923-1938) Denizli Sanayisi”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.4, s. 67-73.

Kutlu, D., (2011), “Küresel Meta Zincirleri ve Esneklik Gölgesinde Türkiye’de Çalışma ve Hak: Kopmak Üzere olan Bir İlişki Üzerine”, **Kuramsal ve Tarihsel Boyutları ile Hak Mücadeleleri**, Cilt II, der. Y. Bürkev, M. Özüğurlu, Y. Özdek, E.V.Elgür, NotaBene Yayınları, s. 259-286.

Lenin, V.İ., (2008), **Ne Yapmalı**, Ankara : Sol Yayınları.

Lewchuk, W., (1997), **Human Centred Benchmarking: Work Reorganisation and the Quality of Work Life in the Clothing, Textile, Primary Textile, Box, Paper, Aluminium, Electrical and Electronic Products Sectors**, Toronto: York University Press.

Lockwood, D., (1975), "Sources of Variation in Working-Class Images of Society", **Working Class Images of Society**, der. M. Bulmer, London: Roudledge&Keagan Paul.

Lordoğlu, K., (1999), "Esnekleşme versus Enformelleşme", **1997-1999 Petrol-iş Yıllığı**, s.867-. 874.

Lüdtke, A., (1982), "The Historiography Of Everday Life: The Personal and Political", **Culture, Ideology and Politics**, der. R.Samuel, G.Stedman, London: Princeton Studies.

Lyon, D., (1997), **Elektronik Göz**, çev. D. Hattatoğlu, İstanbul: Sarmal Kitapevi.

Kalyacıoğlu, S., Rittersberger, Kılıç, H., Çelik, K., (2008) "Değişen İşçilik ve Sendika", **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, C.25, S.1, s. 75-102.

Kang, N., Johansson, S., (2000), "Cross-Border Mergers and Acquisitions: Their Role in Industrial Globalization" **STI Working Papers 2000/1**, Paris: OECD.

Kapar, R., (2007), "Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar", **Çalışma ve Toplum**, No.1, s.83-117.

Kaygalak, S., (2001), "Yeni Kentsel Yoksulluk, Göç ve Kentsel Yoksulluğun Mekansal Yoğunlaşması, Mersin Demirtaş Örneği", **Praksis Dergisi**, No. 2, s. 124-172.

Katznelson, I., (1995), "Levels of Class Formation", **Class**, der. P.Joyce, Oxford: Oxford University Press.

Knights, D.T., Vrudubakis, T., (1994), "Foucault, Power, Resitance and All That", **Resistance and Power in Organizational**, der. J.M. Jermier, D.Knights, W. Nords, London, UK: Routledge, s.167-197.

Koç, Y., (1994), **Sendikal Eğitim Notları**, Ankara: Öteki Yayınları.

Köse, A.H., Öncü, A., (2000), "1980 Sonrası Dönemde Türkiye İmalat Sanayii", **Toplum ve Bilim**, S. 86, Güz, s. 72-90.

Kunda, G., (1992), **Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation**, Philadelphia: Temple University Press.



Kumazawa, M., Yamada, J., (1989), “Jobs and Skills Under the Lifelong Nenko Employment Practise”, **The Transformation of Work? Skill, Flexibility and the Labor Process**, der. S.Wood, London: Unwind Human Pres.

Kutal, G., Büyüksulu, A., Rıza., (1996), **Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Teori ve Uygulama**, İstanbul:Der Yayınları.

Mann, M., (1973), **Consciousness and Action Among the Western Working Class**, Atlantic Highlands, N.J: Humanities Press.

Maher, T.V., (2010), “Threat, Resistance and Collective Action: The Cases of Sobibor, Treblinka and Auschwitz”, **American Sociological Review**, No.75, s.252-272.

Malinvaud, E., (1990), “Disequilibrium on the Labour Market”, **Keynesian Economics**, der. A. Barrere, London: Macmillian Press.

Makal, A., (1999), **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, İstanbul:İmge Kitapevi.

Makal, A., (2003), “Cumhuriyet’in 80.yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, **Ankara Üniversitesi Tartışma Metinleri**, No. 62, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.

Makofsy, D., (1977), “In the Factories: The Development of Class Conscionuess among Manual Workers in İstanbul”, **Urban Life**, Vol.6, No.1, s.69-96.

Marx, K., Engels,F., (1994), **Komunist Partisi Manifestosu**, İstanbul: Dönüşüm Yayınları.

Marx, K., Engels, F., (1999), **Alman İdeolojisi**, Ankara: Sol Yayınları.

Marx, K., (2000), **Kapital I.Cilt**, Ankara: Sol Yayınları.

Marx, E., Engels, F. (2002), **Gotha ve Erfurt Pragramlarının Eleştirisi**, Sol Yayınları

Metinsoy, M., (2006), “Gündelik Yaşamda Sınıf Mücadelesi ve Direniş, Türkiye İkinci Dünya Savaşı Sonrası Sosyal Politika Alanındaki Gelişmelerde İşçi Sınıfının Rolü”, **İktisat, Siyaset, Devlet Üzerine Yazılar: Prof.Dr Kemali Saybaşılı’ya Armağan**, der. İ.Akça, B.,Ülman,Ankara: Bağlam Yayıncılık.

Mumby, K.D., (2005), “Theorizing Resistance in Organization Studies: A Dialectical Approach”, **Management Communication Quarterly**, Vol.19, No.19, s.19-40.

Munck, R., (1995), **Uluslararası Emek Araştırmaları**, çev. C. Aygün, Ankara: Öteki Yayınları.

Müftüoğlu, G., Akdemir, B., (2005), **Üretimde Çözülme ve Tutunma Halleri**, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, Sınıf Çalışmalar Dizisi I.

Mythen, G., (2005), “Employment, Individualisation and Insecurity: Rethinking the Risk Society Perspective”, **The Sociological Review**, Vol.8, No.1, s.129-149.

Naylor, K., (1994), “Part-time Working in Great Britain”, **An Historical Anaysis Employment Gazette**, December, s.473-484.

Need, A., Steijin, B., Gesthuizen, M., (2005) “Long Term Effects of flexible work”, **Flexible Working and Organisational Change: The Integration of Work and Personal Life**, der. B. Peper, A. V. D. Huiskes, L. Dulk, USA: Edward Elgar Publishing.

Negri, A., (2006), **Yıkıcı Politika**, çev. A. Sarı, İstanbul: Otonom Yayıncılık.

Onaran, Ö., (2007), “İşsizlik ve Alternatif Politikalar”, **Türkiye’de İşsizliğin Çözüm Yolları ve Sendikacılık Çalıştayı**, DISK, s.3-4.

Ong, A., (1987), **Spirits of Resistance and Capitalist Discipline Factory Women in Malaysia State University**, Albany, N.Y: New York Press.

Orr, J., (1996), **Talking About Machines: An Etnography of a Modern Job**, New York: Cornell University Press.

Öngen, T., (2005), “İşçi Sınıfının Yapısı ve Mücadele Pratiklerini Belirleyen Nesnel Koşullar”, **Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları**, Sınıf Çalışmalar Dizisi I, İstanbul, s. 54-62.

Öngen, T., (2002), “Marx ve Sınıf”, **Praksis**, S.8, Güz, s.9-29.

Özügürlü, M., (2008), **Anadolu’da Küresel Fabrikanın Doğuşu, Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi**, İstanbul: Kalkedon Yayıncılık.

Ray, C.A., (1986), “Corporate Culture: The Last Frontier of Control?”, **Journal of Management Studies**, Vol.23, No.3, s. 287-97.

Patton, M.Q., (1987), **How to use Qualitative Methods in Evaluation**, London: Sage Publications.

Panitch, L., (2002), “Emek Stratejisi Üzerine Düşünceler”, çev. C. Kalfa, **Praksis**, No. 8, s.91-124.

Peker, M., (1999), “Türkiye’de İşgöçün Değişen Yapısı, **75. Yılda Köylerden Şehirlere**, der. O. Baydar, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, s.295-304.

Pınarcıoğlu, M., (2000), **Development of Industry and Local Change**, Ankara: ODTÜ Mimarlık Fakültesi Yayınları.

Practer, I., (1990), “The Privatisation of Working Class Life: A Dissenting View”, **The British Journal of Sociology**, Vol.41, No.2, s. 157-80.

Prasad, A., Prasad, P., (2000), “Stretching the Iron Cage: The conditions and Implications of Routine Workplace Resistance”, **Organization Science**, Vol.1, No.4, s.387-403.

Prasad, A., Prasad, P., (1998), “Everyday struggles at the workplace: The Nature and Implications of Routine Resistance in Contemporary Organizations”, **Research in the Sociology of Organizations**, No.15, s. 225-227.

Peker, Ö., Aktürk, N., (2000), **Yönetim Becerileri**, Ankara: Yargı Yayınevi.

Petrol-İş., (2000), **Petrol-İş 1997-1999 Çalışma Yıllığı**, Ankara: Petrol-İş Yayınları.

Raby, R., (2005), “What is Resistance”, **Journal of Youth Studies**, Vol.8, No.2, s. 151-171.

Robinson, W, I., (2002), “Küresel Kapitalizm ve Ulusötesi Kpitalist Hegemonya: Kuramsal Notlar ve Görgül Deliller”, çev.E.Türközü, **Praksis**, S.8, Güz, s. 125-168.

Robinson, W, I., (2001), “Social Theory and Globalization: The Rise of a Transnational State“, **Theory and Society**, Vol.30, No.2, s.157-200.

Rodgers, J., Streeck, W., (1994), “Productive Solidarities: Economic Strategy and Left Politics”, **Reinventing the Left**, der. D. Miliband, Cambridge: Polity Press.

Rodrik, D., (1997), **Küreselleşme sınırı aştı mı?**, çev. I.Akyol, F. Ünsal, İstanbul: Kızılelma Yayınevi.

Roscigno, J.V., Hodson, R., (2004), “The Organizational and Social Foundations of Worker Resistance”, **American Sociological Review**, No.69, s.14-39.

Savran, S., (1985), “24 Ocaktan Ekonakrasiye”, **İktisat Dergisi**, No. 242, s.11-23.

Savran, .S., (1992), **Türkiye’de Sınıf Mücadeleleri**, C.1, Ankara: Kardelen Yayınları.

Scase, R., Goffe, R., (1980), **The Real World of Small Business Owner**, London: Croom Helm.

Schneider, F., (2004), **Size and Measurement of the Informel Economy in 110 Countries around the World** , Austrian: Workshop of Australian Tax.

Scott, C.J., (1984), **Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance**, New Haven: Yale University Press.

Scott, C.J., (1990), **Domination and the Arts of Resistance: Hidden Transcripts**, Londra: Yale University Press.

Scott G., McNall,R., Levire, F., Fantasia, R., (1991), “Giriş Bölümü”, **Bringing Class Back In Contemporary and Historical Perspectives**, der. G. Scott, R.McNall, F.Levire, R., Fantasia, Colorado: Westview Press.

Scott, J. C., (1995), **Tahakküm ve Direniş Sanatları**, çev. A. Türker, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Senett, R., (2002), **Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri**, çev. B.,Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Smart, B., (1985), **Michel Foucault**, London: Tavistock Publications.

Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi., (1988), “1973-80 Arasında İşçi Hareketleri”, İstanbul:İletişim Yayınları.

Sönmez, P., (2006), “Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanılan Dönüşüm”, **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, C.5, No. 3, s.177-198.

Suğur, N., Nichols, T., Suğur, S., (2004), “Türkiye’de Toplam Kalite Uygulamaları: Beyaz Eşya, Otomotiv ve Tekstil Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi**, C.59, No.2, s.127-150.

Sweetland, S., R. (1996), “Human Capital Theory: Foundations of a field of inquiry” **Review od Educational Research**, C. 66, No.3., s.341-359.

Şahin, Ö., Balta, E., (2001), “Gündelik Yaşamı Dönüştürmek ve Marksist Düşünce”, **Praksis**, S.4, Güz, s.185-217.

Şahin, H., Meder, M., (2008), **Neo Liberal Politikaların İşçi Sınıfına Yansıması**, İstanbul:Ege Yayınları.

Şahin, H., (2010), “Türkiye’de İşçi Sınıfının Gelişim Süreci ve Geçmişten Günümüze İşçi Hareketi” **PAÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, No. 7, s. 21-30.

Şahin, H., Meder, M., (2010), “The Socio- Economic Effects of the 2008 Crisis on the different classes in Turkey”, İsveç: 17. Dünya Sosyoloji Kongresi.

Şavran, G.T., (2007), “Toplam Kalite Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Demokratikleşme İkilemi”, **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, Cilt 10, No.2, s.115-140.

Şen, S., (2000), “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, **Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.15, s.51-66.

Şengül, T., Ersoy, M., (2000), “Kentsel Yoksulluk ve Geçinme Stratejileri: Ankara Örneği”, Ankara: **ODTU Kentsel Politika Planlaması ve Yerel Yönetimler Anabilim Dalı 1999 YILI Stüdyo Çalışması**.

Şenkal, A., (1999), **Sendikasız Endüstri İlişkileri: Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’de**, Ankara :Kamu İş Yayınları.

Şenses, F., (2001), **Küreselleşmenin Öteki Yüzü: Yoksulluk**, İstanbul: İletişim Yayınları.

Şenses, F., (2003), **Neo Liberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasaları ve İstihdam**, 2000-2003 Petrol-İş Yıllığı, s.149-161.

Şentürk, M., (2008), **Yoksulların Yaşam Stratejileri: Küçük Mustafa Paşa ve Balat Örnekleri**, Sosyoloji Anabilim dalı yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: T.C İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tarcan, E., (2000), “Esnek İstihdamdaki Trendler ve İşletmelerdeki Çalışanlar Üzerindeki Etkileri”, **Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi**, No1 3, s. 1-18.

Taylor-Gooby, P., (2004), **New Risk New Welfare: the Transformation of the European Welfare State** , Oxford: Oxford University Press.

Taymaz, E., (1993), “Kriz ve Teknoloji”, **Toplum ve Bilim**, S.56-61, Bahar, s. 5-42.

Thomas, R., Davies, A., (2005), “Theorizing the Micro-Politics of Resistance: New Public Management and Managerial Identities in the UK Public Services”, **Organization Studies**,No. 26, s. 683-706.

Thompson, P., (1993), “Postmodernism: fatal distraction”, **Postmodernism and Organizations**, der. J.Hassard, M. Parker, London, : Sage Publications, s. 189-202.

Thompson, E.P., (1966), “The Peculiarities of the English”, **Socialist Register**, der. R. Miliband, J. Saville, London: Merlin Press.

Thompson, E.P., (2002), **İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu**, İstanbul: Birikim Yayınları.

Tilly, C., (2008), **Toplumsal Hareketler 1768-2004**, çev. O.Töz, İstanbul: Babil Yayınları.

- Toksöz, G.,(2006), **Uluslararası Emek Göçü**, İstanbul:İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Tregaskis, O., Brewster, C., Mayne, L.,(1998), “Flexible Working in Europe: The Evidence and The Implications” **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol.7, No.1, s. 61-78.
- Tucker, J., (1993), “Everyday Forms of Employee Resistance”, **Sociological Forum** No.8, s. 25-45.
- Tuncay, C., (1995), “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme” **İstihdam Dergisi**, S. 20, Temmuz-Eylül, s.57-74.
- Uğur, A., (1993), “İletişim, İşletmecilik ve Örgüt Sosyolojisi: Ağ Tarzı Örgüt Modeli”, **Toplum ve Bilim**, S.56-61, Bahar, s. 148-167.
- Urhan, B., Selamoğlu, A.,(2008), “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları Kocaeli Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, S.3, s.171-197.
- Uyanık, Yücel., (2003), “İşgücü Piyasalarında Esneklik Ve Bölünme”, **Kamu-İş Dergisi**; C.7, S.2, s.2-17.
- Yavuz, A., (1995), **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Ankara:Filiz Kitapevi.
- Yazıcı, E., (1996), **Osmanlı’dan Günümüze Türk İşçi Hareketi**, Ankara: Aktif Yayınları.
- Yentürk, N., (1993), “Post Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İşbölümünün Geleceği”, **Toplum ve Bilim**, S.56-61,Bahar, s.42-58.
- Yıldırım, E., (1996), “The Metal Workers of Gebze”, **Work and Occupation in Modern Turkey**, der E.Kahveci, N. Suğur, T. Nichols, Londra: Mansell Publications.
- Yıldırım, E., (2000), “Türkiye’de Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının İşçiler ve Endüstri İlişkileri Üzerindeki Etkileri”, **Toplum ve Bilim**, S.86, Güz, s.260-281.
- Yılmaz, A.S., Çetin, B.N., (2007), “Küreselleşmenin İşsizlik Üzerine Etkileri”, **E-Journal Of New World Sciences Academy Social Sciences**, Vol.3, No.1 , s. 15-27.
- Yılmaz, G., (2008), “Kapitalizmde Zaman-Mekan Sıkışması”, **Çalışma ve Toplum**, S.2, s.155-172.

Yücesan-Özdemir, G., (2000), “Direniş, Onay ya da Boyun Eğme? Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikâyesi”, **Toplum ve Bilim**, S.86, Güz, s. 241-300.

Yüksel, K.E., (2000), **Yalın Üretim ve Bazı Yalın Üretim Teknikleri**, Yayınlanmamış Proje, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Bölümü.

Walker, C.R., (1957), **Toward the Automatic Factory: A Case Study of Men and Machines**, New Haven, CT: Yale University Press.

Westwood ,S., (1984), **All Day Every Day: Factory and Family in the Making of Women’s Lives** , London: Pluto Press.

White, C., (1987), “Why do workers bother? Paradoxes in two English factories”, **Critique of Antropology**, Vol.7, s.51-68.

Willmott, G.S., (1993), “Strength Is Ignorance, Slavery is Freedom: Managing Cultures in Modern Organizations”, **Journal of Management Studies**, Vol.30, No. 4 s.515-552.

Wood, A.A., (1984), **Karl Marx**, London: University of College Publications.

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

World Bank., (1995), “Workers in An Integration World”, Washington: **World Development Report**.

## EK 1 DERİNLEMESİNE MÜLAKAT FORMU

### 1. Demografik Bilgiler

1. Kaç yaşındasınız,
2. Cinsiyet
3. Eğitiminiz
4. Medeni Durumunuz
5. Çocuğunuz var mı

### 2. Direniş Stratejileri ile İlişki Kurulacak Sorular

#### 2.1 Çalışma Koşulları ve İşçilik Deneyimi

1. Kaç yıldır tekstil işçisi olarak çalışmaktasınız? Hep bu işyerinde miydiniz? Daha önce nerelerde çalıştınız? Bu işi nasıl buldunuz?
2. Günde kaç saat çalışıyorsunuz? İşe kaçta gelip kaçta çıkıyorsunuz? Mola ve yemek sisteminiz nasıl?
3. Fabrika içinde ne olarak çalışmaktasınız? Yaptığınız işi anlatır mısınız?
4. Fabrika içinde makineler yoğun mu, yoksa daha çok insan emeği üzerinden mi işliyor? Her işçinin ne kadar iş yapacağı, kaç parçayı yetiştireceğine nasıl karar veriliyor? Eğer yetiştirmeniz gereken parçaları yetiştiremezseniz ne tür yaptırımlar uygulanıyor? Kimin yetiştiremediği nasıl anlaşılıyor? Eğer yapmanız gereken iş yetişmesiyse genelde ne yaparsınız, saklamaya çalıştığınız olur mu?
5. Fabrika içinde gürültü, ışık yoğun mu sizi rahatsız ediyor mu? Fabrikadaki fiziksel ortam sizce çalışmanız için uygun mu?



6. Fabrika içinde sürekli veya geçici olarak fason işçi çalışıyor mu? Fabrika diğer firmalarla ortak iş yapıyor mu? Onlara işçi yolluyor mu, onlardan işçi veya başka destekler alıyor mu?
7. Sence fabrika içinde en zor iş kim yapıyor? Tüm bölümleri düşündüğünde hangi bölümdeki işçilerin işi en zor? En çok fiziksel mi beyinsel olarak mı yorgun hissediyorsun kendini?

### **2.2 Sigortalı Olma Durumu ve Ücretler**

- 1 Sigortanız var mı? Düzenli olarak primleriniz yatıyor mu?
- 2 Fabrika içinde işçiler arasında ücretler nasıl belirleniyor? Tüm işçiler aynı ücreti mi alıyor? Yoksa parça başı veya kıdeme göre mi ücretlendirme yapılıyor? Siz ne kadar ücret alıyorsunuz?
- 3 Aile içinde sizden başka üret alan var mı? Eşiniz çalışıyor mu? Çalışıyorsa nerde çalışıyor? Hafta sonları veya iş çıkışlarında ekstra bir iş yapıyor musunuz?

### **2.3 İzin ve Vizite İşlemleri, Fabrikadan Yardım Görme**

- 1 İzin veya vizite işlemleri ile ilgili olarak sorun yaşadığınız oldu mu? Hastalık, doğum, ailevi meselelerde rahatlıkla izin alabiliyor musunuz?
- 2 Fabrika içinde gıda veya giysi yardımı gibi uygulamalar var mı? Ürettiğinizi indirimli alabiliyor musunuz veya size hatalı olanlardan verildiği oluyor mu?

### **2.4 Fabrika İçi Denetim ve İlişkiler**

1. Fabrika içinde denetim nasıl sağlanıyor? Kameralarla mı? Şefler ve ustabaşılar aracılığıyla mı, kontrol ve denetimin nasıl sağlandığını anlatır

mısınız?

2. Fabrika içindeki denetimin yoğun oluşunu düşünüyor musunuz? Rahatsız olduğunuz anlar oluyor mu? Bu rahatsızlıklarını kolayca dile getirebiliyor musunuz? Hoşunuza gitmeyen bir uygulama olduğunda bunu ifade eder misiniz? Bastırmayı mı ifade etmeyi tercih edersiniz? Bastırıyorsanız neden?
3. Ustabaşı veya şef hata yaptığınızda size nasıl davranır? Siz size bağırdığında veya kızdığında cevap verebiliyor musunuz? Ustabaşı veya şefle hiç tartıştığınız oldu mu? Tartışmaktan veya karşılık vermekten korkuyorsanız bunun sebebi nedir?
4. Haksız bir şey olduğunu düşündüğünde ne yaparsın?

### **2.5 Sınıf Bilinci ve Direniş**

1. İşçi olmak sizin için neyi ifade ediyor? İyi işçi olmak ne demektir? İşçi olmanın en zor kısmı nedir sence? Sence sen neden işçi oldun? İşçi olmanı neye bağlıyorsun? Patron olmak neyi ifade ediyor? Sizce patron olmak mı zor işçi olmak mı? Patron ile işçilerin çıkarları ortak mıdır? Patron kazanınca işçi de mi kazanır sence?
2. Fabrikaya geçici (fason) işçiler geliyor mu? Geliyorsa onları da sizinle aynı mı görüyorsunuz? Sence onlara da işçi diyebilir miyiz? İşinizi kaybetmede onları bir tehlike olarak gördüğünüz oluyor mu?
3. Fabrika içinde siz veya arkadaşlarınızın haksızlığa uğradığını düşündünüz mü? Böyle zamanlarda diğer işçilerle birlikte tepki verdiğiniz olur mu? Böyle durumları çözmek için nasıl davranırsınız? Tepki vermemek sizce daha güvenli mi? Tepki vermiyorsanız neden?

4. Sizce işçiler arasında dayanışma var mı? Yoksa neden işçiler birbirleri ile dayanışamıyorlar?
5. Hiç isyan ettiğiniz oluyor mu? Olmuyorsa neden? Sizce isyan etmek günah mı? Çalıştığı yerle veya patronla ilgili olarak kötü düşündüğünde kendi kötü hissettiğin olur mu?
6. Yakın çevrenizle(mahalle, akraba) kendinizi kıyasladığınızda kendinizi şanslı mı şansız mı görüyorsunuz? Kendinizi daha alttakilerle mi kıyalarsın yoksa daha çok para kazanan, koşulları sana göre daha iyilerle mi?
7. İmkânınız olsa işinizi değiştirimiydiniz? Ne iş yapmak istediniz? İlerde çocuğunuz işçi olsun ister misiniz? O ne iş yapsın istersiniz?
8. İşinizi kaybetmekten korkuyor musunuz? Daha önce böyle bir deneyiminiz oldu mu? Olduysa sebebi neydi? Fabrika içinde İşten kovulma yönünde açık veya imalı da olsa tehdit aldınız mı?
9. Sizce Türkiye'nin en önemli problemi nedir? Türkiye'de olan en önemli ayırım nedir? (işçi-patron, zengin- fakir, Türk-Kürt, Laik-Dinci)
10. Sizce sendika ne demektir? Hiç sendikalı oldunuz mu? Greve katıldınız mı? Veya yanlış olduğunu düşündüğünüz bir uygulama için imza topladınız mı? Sendikalı olmamanız konusunda iş yerinden uyarı aldınız mı? İşe gireken bu konuda size bir şey imzalattılar mı?

### **3. İşçilerin Gündelik Yaşamları ve Hayatta Kalma Stratejileri İle İlişkili**

#### **Sorular**

#### **3.1. Ev Yaşamı**

1. Nerde yaşıyorsunuz (köy, kent merkezi) Oturduğunuz konutun tip ne? Neyle ısıyorsunuz? Göç ettiniz mi yoksa Denizli'nin yerlisi misiniz? Göç ettiyseniz nerden geldiniz? Eviniz size mi ait? Öyle ise nasıl edindiniz?

#### **3.2 Hayatta Kalma Stratejiler**

2. Kazancınız geçinmenize yetiyor mu? Hangi giderleri karşılamaya yetiyor, gıda, çocukların eğitimi, giyim, sağlık gibi harcamalardan hangilerine daha sınırlı yetiyor? Ekstra bir masraf çıktığında ne yapıyorsunuz? Yetmiyorsa neleri karşılamakta güçlük çekiyorsunuz? Giderleriniz içinde ne çok neye para harcıyorsunuz? Hangi giderlerden en çok kısarsınız?
3. Alışverişi nerden yapıyorsunuz? Nakit, kart, borç yazdırmayı mı tercih edersiniz? Pazara gider misiniz? Et, süt, gibi gıda ürünlerini tüketirken kısıtlama yapar mısınız?
4. Hane içinde reçel, ekmek, salamura, turşu, konserve gibi gıdaları kendiniz yaptığımız olur mu? Çocuklara veya kendinize giysi ördüğünüz veya diktiğiniz olur mu?
5. Şuanda taksitle aldığınız herhangi bir ürün var mı? Yakın zamanda neyi almayı planlıyorsunuz? Borcunuz var mı? Varsa kime, ne için borçlandınız?

6. Beklenmedik bir durum olduğunda kimden borç alırsınız? İşçiler arasında yardımlaşma yaygın mıdır?
7. Kazancınız para biriktirmeye yetiyor mu?
8. Destek aldığınız herhangi bir yer var mı? (cemaat, belediye, muhtarlık)
9. Düğün, bayram gibi olaylarda eş, dost yakınlarla hediye alabiliyor musunuz? Yakın çevrenize yardım edebiliyor musunuz? Sık sık görüşür müsünüz?
10. Çocuklarınızın eğitimleri için yeteri kadar para harcayabiliyor musunuz? Eğitimleri ile ilgili olarak nelerden kısıyorsunuz? Neleri yapmaya gücünüz yetmiyor? Eğer yetmediğini düşünüyorsanız bu durum size ne hissettiriyor?
11. Çalışırken (kadın işçi veya eş çalışıyorsa sorulacak) çocuklara kim bakıyor? Çalıştığınız yerde kreş var mı?
12. Köyle sizin ya da eşinizin bağlantısı var mı? Köyden erzak geliyor mu? Geliyorsa neler geliyor? Toprağınız var mı? Bu topraktan gelir elde ediyor musunuz?

### **3.3. Sosyal Yaşam**

#### **3.3.1 Boş Zaman Faaliyetleri**

1. Boş zamanlarınızda neler yaparsınız? Kimlere geçirirsiniz? İşçi arkadaşlarınızla hafta sonu veya iş çıkışlarında bir araya gelir misiniz?
2. Televizyonda en çok neleri izlemekten zevk alıyorsunuz? Gazete okur musunuz? Hangi gazeteyi okursunuz? Sineme veya tiyatroya gidebiliyor musunuz?
3. Tatile gidebiliyor musunuz? Nelere gidirsiniz? Tatile gitmek için para

biriktirir misiniz?

### **3.3.2 Gelecekte Beklenti**

1. Gelecekle ilgili en büyük hayaliniz?
2. İş hayatınız, aile yaşamınız, sosyal hayatınız düşündüğünüzde neyi yapmak isteyip de yapamıyorsunuz? Neyi eksikliğini hissediyorsunuz? Ne olsun isterdiniz?

## EK 2: GÖRÜŞMECİ LİSTESİ

GÖRÜŞMECİ 1: 26 yaşında, kadın, ortaokul mezunu, evli, bir çocuklu, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 2: 22 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, bekâr, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor. (G2: 22E, Fabrikada işçi)

GÖRÜŞMECİ 3: 40 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, iki çocuklu, makineci, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 4: 38 yaşında, erkek, ilkokul mezunu kolici, evli, üç çocuklu, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 5: 23 yaşında, erkek, ilkokul mezunu, kolici, bekâr, sigortalı, orta ölçekli fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 6: 26 yaşında, kadın, ilkokul terk, evli, çocuğu yok, sigortasız, fason bir atölyede çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 7: 45 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, iki çocuklu, eşi gündelik olarak boya badanaya gidiyor, kendi sigortası var eşinin yok, 15 yıldır büyük ölçekli bir fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 8: 37 yaşında, kadın, evli, ilkokul mezunu, iki çocuklu, 5–6 yıldır tekstilde çalışıyor, eşi ile birlikte fason işletme sahibiler.

GÖRÜŞMECİ 9: 45 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, iki çocuklu, sigortalı, 15 yıldır büyük ölçekli fabrikada ustabaşı.

GÖRÜŞMECİ 10: 40 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, 2 çocuklu, 15 yıl tekstilde işçilik yaptıktan sonra kendi fason atölyesine sahip, eşi ve 5 işçisiyle birlikte orda kendi atölyesinde çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 11: 37 yaşında, kadın, evli, ilkokul mezunu, iki çocuklu, eşi işçi.

GÖRÜŞMECİ 12: 27 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, iki çocuk sahibi makineci, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor, eşi de işçi.

GÖRÜŞMECİ 13: 22 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, bir çocuklu, sigortalı, fason atölyede çalışıyor, eşi de işçi.

GÖRÜŞMECİ 14: 29 yaşında, kadın, lise mezunu, evli, iki çocuklu, sigortalı, 6 yıldır büyük ölçekli bir fabrikada çalışıyor, eşi de işçi.

GÖRÜŞMECİ 15: 45 yaşında, kadın, okuma yazma bilmiyor, evli, iki çocuklu, sigortalı, 15 yıldır büyük ölçekli fabrikada çalışıyor, eşi gündelik olarak boya badanaya gidiyor.

GÖRÜŞMECİ 16: 23 yaşında, erkek, evli, bir çocuklu, kesimci, ilkokul mezunu, eşi ev hanımı, 6 yıldır fasonda bir işletmede kesimci olarak çalışıyor. (G16: 23E, Fason işçi)

GÖRÜŞMECİ 17: 50 yaşında, erkek, ilkokul mezunu, evli, iki çocuklu, evli, sigortalı, makineci olarak büyük ölçekli bir fabrikada çalışıyor, eşi ev hanımıdır.

GÖRÜŞMECİ 18: 40 yaşında, erkek, açık öğretim fakültesi mezunu, evli, iki çocuk, işletme bölüm müdürü, eşi ev hanımıdır. (G18: 40E, Fabrikada işletme bölümü müdürü)

GÖRÜŞMECİ 19: 25 yaşında, kadın, lise mezunu, evli, bir çocuklu, kalite kontrolcü, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor. (G19: 25K, Fabrikada Kalite Kontrolcü)



GÖRÜŞMECİ 20: 40 yaşında, erkek, ilkokul mezunu, evli, 3 tane çocuklu, depocu, sigortalı, 9 yıldır orta ölçekli bir fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 21: 27 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, boşanmış, iki çocuklu, 14 senedir tekstilde çalışıyor, sigortasız, daha önceleri büyük ölçekli fabrikada çalışmış, şuan fason bir işletmede çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 22: 30 yaşında, erkek, lise mezunu, evli, bir çocuklu, çocuklu, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor, eşi fason atölyede işçidir.

GÖRÜŞMECİ 23: 30 yaşında, kadın, üniversite mezunu, bekâr, şef.

GÖRÜŞMECİ 24: 26 yaşında, kadın, lise mezunu, evli, bir çocuklu, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor, eşi oto galerisinde işçi.

GÖRÜŞMECİ 25: 47 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, iki çocuklu, sigortasız, 6 yıldır fason bir işletmede çalışıyor, daha önce büyük ölçekli bir fabrikada çalışmış, eşi işçi emeklisi.

GÖRÜŞMECİ 26: 23 yaşında, erkek, ilkokul mezunu, evli, bir çocuklu, kesimci, sigortasız, 6 yıldır fasonda bir işletmede kesimci olarak çalışıyor eşi ev hanımı.

GÖRÜŞMECİ 27: 48 yaşında, erkek, üniversite mezunu, Teksif Sendikası Denizli Şubesi Müdürü, evli.

GÖRÜŞMECİ 28: 27 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, iki çocuklu, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 29: 37 yaşında, kadın, üniversite mezunu, işletme bölümü müdürü.

GÖRÜŞMECİ 30: 29 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, bir çocuklu, sigortalı, 7 yıldır fason işletmede çalışıyor, eşi üniversitede temizlik işçisi.

GÖRÜŞMECİ 31: 28 yaşında, kadın, lise mezunu, evli, 1 çocuklu, makineci, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada şef, eşi işçi.

GÖRÜŞMECİ 32: 16 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, bekâr ailesiyle yaşıyor, gündelik olarak fabrikalara gidiyor.

GÖRÜŞMECİ 33: 23 yaşında, erkek, ortaokul mezunu, bekâr, paketçi, sigortalı, 7 yıldır büyük ölçekli bir fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 34: 38 yaşında, erkek, üniversite mezunu, orta ölçekli fabrika sahibi, evli, iki çocuklu.

GÖRÜŞMECİ 35: 34 yaşında, kadın, okuma yazma bilmiyor, evli, üç çocuklu, makineci, sigortalı, 12 yıldır orta ölçekli fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 36: 40 yaşında, erkek, ortaokul mezunu, evli, iki çocuklu, kalite sorumlusu, sigortalı, 16 yıldır büyük ölçekli fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 37: 24 yaşında, kadın, lise mezunu, evli, çocuğu yok, kalite sorumlusu, sigortalı, orta ölçekli fabrikada çalışıyor, eşi memur.

GÖRÜŞMECİ 38: 31 yaşında, kadın, lise mezunu, boşanmış, bir çocuklu, kalite kontrolcü, ustabaşı, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 39: 25 yaşında, erkek, ilkokul mezunu, evli bir çocuklu, kolici, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 40: 27 yaşında, kadın, ortaokul mezunu, evli, bir çocuklu, sigortasız, fason atölyede çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 41: 45 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, iki çocuklu, ustabaşı, sigortalı, 15 yıldır büyük ölçekli fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 42: 35 yaşında, kadın, lise mezunu, evli, 1 çocuklu, makineci, 12 yıldır büyük ölçekli fabrikada çalışıyor, eşi işçi.

GÖRÜŞMECİ 43: 37 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, iki çocuklu, sigortalı, 9 senedir büyük ölçekli fabrikada çalışıyor, eşi aynı fabrikada işten çıkarıldığı için şuan işsiz.

GÖRÜŞMECİ 44: 24 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, bir çocuklu, paketçi, sigortalı, 5 senedir orta ölçekli fabrikada çalışıyor, eşi tekstilde dokuma ustası.

GÖRÜŞMECİ 45: 25 Yaşında, kadın, ortaokul mezunu, evli, çocuğu yok, sigortasız, 4 yıldır fason atölyede çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 46: 27 yaşında, kadın, lise mezunu, evli bir çocuklu, sigortasız, fason atölyede çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 47: 34 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, bir çocuklu, birimler arası koordinasyonu sağlıyor, sigortalı, 13 yıldır büyük ölçekli fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 48: 24 yaşında, kadın, lise mezunu, bekâr, kalite kontrolcü, sigortalı, altı yıldır büyük ölçekli fabrikada çalışıyor, ailesiyle yaşıyor.

GÖRÜŞMECİ 49: 32 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, bir çocuklu, ayakçı, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 50: 34 yaşında, erkek, ortaokul mezunu, evli, iki çocuklu, dokumacı, sigortasız, fasonda bir atölyede dokumacı olarak çalışıyor, eşi tekstilde işçi.

GÖRÜŞMECİ 51: 30 yaşında, erkek, lise mezunu evli, 1 çocuklu, sigortasız, fason atölyede çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 52: 40 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, 2 çocuklu, 15 yıl tekstilde işçilik yaptıktan sonra kendi fason atölyesine sahip, eşi ve 5 işçisiyle birlikte kendi atölyesinde çalışıyor.

GÖRÜŞMECİ 53: 17 yaşında, kadın, ilkokul terk, bekâr, sigortasız, fason olarak fabrikalara gidiyor.

GÖRÜŞMECİ 54: 19 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, sigortasız fason olarak fabrikalara gidiyor.

## ÖZET

### **KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İŞÇİLERİN DİRENME VE HAYATTA KALMA STRATEJİLERİ: DENİZLİ TEKSTİL İŞÇİLERİ ÖRNEĞİ**

Küreselleşme sürecinde yerel bir sanayi odağı olan Denizli tekstil sektöründeki işçilerin geliştirdikleri direniş ve hayatta kalma stratejileri Tezin konusunu oluşturmaktadır. Tez, örneklemin sınırlılığın içinde işçilerin geliştirdikleri direniş ve hayatta kalma stratejilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Tezin diğeri bir amacı da bu stratejilerin formel ve enformel işçiler arasında farklılık gösterip göstermediğidir. Bu amaçlar doğrultusunda yöntemsel olarak işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerinin arka planı incelenmiştir. Sonrasında 45 işçi, 1 fabrika sahibi, 1 genel müdür, 2 tane bölüm müdürü, 2 tane şef, 1 ustabaşı, 3 tane fason atölye sahibi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Tez sürecinde işçiler arasında kollektif direniş stratejileri azalırken, enformel direniş stratejilerinin giderek yaygınlaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Tezin diğeri önemli bir bulgusu ise formel ve enformel işçilerin direniş stratejileri bakımından farklılık gösterdiğidir.

Anahtar Sözcükler: Küreselleşme, direniş stratejileri, hayatta kalma stratejileri, işçi sınıfı

## **ABSTRACT**

### **RESISTANCE AND SURVIVAL STRATEGIES OF WORKERS IN THE PROCESS OF GLOBALIZATION: THE EXAMPLE OF TEXTILE WORKERS IN DENIZLI**

Resistance and survival strategies are developed by textile workers in Denizli which is the focus of a local industry is the subtejt of the thesis. Thesis, intend to put forward resistance and survival strategies developed by the workers within the limitations of the sample. Another objective of this thesis also is shown that these strategies differ between the formal and informal workers. Methodologically, the background of the workers' resistance and survival strategies are examined for these purposes. And then, 45-worker, a factory owner, 1 general manager, 2 department manager of units, 2 chef, 1 foreman, 3 owner of subcontracting workshops were conducted with in-depth interviews. Collective strategies of resistance among workers decreased and informal resistance strategies icreasingly widespread were found during the study. The strategies of resistance of formal workes differ from the strategies of resistance of informal workes is the another important finding of this thesis.

Key words: Globalization, resistance strategies, survival strategies, working class