

emek

Haziran 2018/1 - Altı Aylık Kuramsal Dergi

DİSK/Genel-İş

araştırma dergisi

ISSN 1305 - 6182

www.emekarastirma.org

Editörden

Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR

Makale

Avukat Emeginin Yeni Yüzleri

Ali Murat ÖZDEMİR ve Koşun Özgür ÖZBEY

Duyguların ve Bedenlerin Ticarileşmesi:

Ankara'daki Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Kadın Satış Görevlileri

Zuhal Esra BİLİR

Yaratıcı Endüstriler Politikaları ve Yaratıcı Emek Üzerine Bir Tartışma

Evrım YÖRÜK

Üç Kuruşluk Opera:

Türkiye'de Sanat Emeginin Dönüşümü

Begüm MENGÜ

AVM'lerde Emek:

Sınıf İçi İletişim Ekseninde Bir Değerlendirme

Gökhan BULUT ve Ezgi KAYA HAYATSEVER

Dönüşen Toplum, Değişmeyen Emek:

Fabrika İşçileri ve Yazılımcıların Çalışma Koşullarına İlişkin Bir Araştırma

Mine Dilan KIRAN

Forum

Toplu Sözleşme Pazarlığını Etkileyen Değişkenler

Fikret SAZAK

Değini

"21. Yüzyıl İçin Planlama Bahar Konferansları"nın Ardından

Ayçin ÖZOKTAY

Kitap Eleştirisi

Güney'in İsyanı:

Radikal İşçi Sınıfı Hareketleri Üzerine Bir İnceleme

Bülent BULDUK

İŞÇİ SINIFININ YENİ YÜZLERİ



Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD)

DİSK/Genel-İş Sendikası tarafından altı ayda bir yayınlanmaktadır

• Haziran 2018/1

• Ulusal Hakemli Dergi

Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın • ISSN: 1305-6182

Yayın Şekli: 6 aylık - Türkçe

Editör

Gamze Yücesan Özdemir, Prof. Dr.

Yayın Kurulu*

Ahmet Alpay Dikmen, Prof. Dr., Ankara Üniversitesi

Aziz Çelik, Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi

Çağrı Kaderoğlu Bulut, Dr., Ankara Üniversitesi

Elif Hacısalıhoğlu, Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi

Gamze Yücesan Özdemir, Prof. Dr., Ankara Üniversitesi

Metin Özüğurlu, Prof. Dr., Ankara Üniversitesi

Özgün Millioğulları Kaya, Dr., DİSK/Genel-İş Araştırma Daire Müdürü

Serhat Salihoğlu, DİSK/Genel-İş Genel Koordinatörü

Editör Yardımcıları*

Çağrı Kaderoğlu Bulut

Mine Dilan Kıran

Özgün Millioğulları Kaya

* İsimler alfabetik sıraya göre düzenlenmiştir.

Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD), 2018/1

Sahibi: Genel-İş adına Genel Başkan Remzi Çalışkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Cafer Konca

Grafik Tasarım: Buket Şimşek Baykal

Adres: Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 4-9 Ulus/Ankara

Tel: 0312 3091547, **Faks:** 0312 3091046

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

www.emekarastirma.org.tr

Parayla satılmaz.

Basım tarihi: Haziran 2018

Baskı: Berk Matbaası Özer Han No:31/104 İskitler ANKARA

Tel: (0312) 342 19 13 **Fax:** (0312) 342 1914

Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD) ulusal hakemli bir dergidir.

Makalelerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayınlanan makalelerden kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz.

Genel yayın yönetmeninin yazılı izni olmadan tanıtım amaçlı kısa alıntılar dışında dergide yer alan yazılar hiçbir yolla çoğaltılamaz, dağıtılamaz.

Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD) tam metin makalelerine <http://www.emekarastirma.org/index.php> adresinden erişilebilir.

emek

araştırma dergisi

Cilt 9, Sayı 13, Haziran 2018/1

İşçi Sınıfının Yeni Yüzleri

Editörden

Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR

v

Makale

Avukat Emeginin Yeni Yüzleri

Ali Murat ÖZDEMİR ve Koşun Özgür ÖZBEY

1

Duyguların ve Bedenlerin Ticarileşmesi:

Ankara'daki Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Kadın Satış Görevlileri

Zuhal Esra BİLİR

19

Yaratıcı Endüstriler Politikaları ve Yaratıcı Emek Üzerine Bir Tartışma

Evrin YÖRÜK

49

Üç Kuruluşluk Opera:

Türkiye'de Sanat Emeginin Dönüşümü

Begüm MENGÜ

73

AVM'lerde Emek:

Sınıf İletişim Ekseninde Bir Değerlendirme

Gökhan BULUT ve Ezgi KAYA HAYATSEVER

93

Dönüşen Toplum, Değişmeyen Emek:

Fabrika İşçileri ve Yazılımcıların Çalışma Koşullarına İlişkin Bir Araştırma

Mine Dilan KIRAN

111

Forum

Toplu Sözleşme Pazarlığını Etkileyen Değişkenler

Fikret SAZAK

125

Değini

"21. Yüzyıl İçin Planlama Bahar Konferansları"nın Ardından

Ayçin ÖZOKTAY

133

Kitap Eleştirisi

Güney'in İsyanı: Radikal İşçi Sınıfı Hareketleri Üzerine Bir İnceleme

Bülent BULDUK

137



TÜBİTAK

ULAKBİM

TÜBİTAK ULAKBİM



ASOS INDEX

INDEX  COPERNICUS
I N T E R N A T I O N A L

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL / COPERNICUS ULUSLARARASI İNDEKS

DİSK/Genel-İş Emek Araştırma Dergisi **ULAKBİM (ULUSAL)**, **ASOS INDEX (ULUSAL)**
INDEX COPERNICUS (ULUSLARARASI) İndeksleri tarafından taranmaktadır.

Haziran ve Aralık aylarında yılda iki kez yayımlanır.

İletişim: Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 4-9 Ulus/Ankara, Tel: 0312 3091547,

Faks: 0312 3091046

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

Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD) sosyal bilimlerin her alanından emek ve sınıf tartışmasını merkeze alan bilimsel makalelere yer verir.

Türkçe makaleler yayımlayan Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD) hem iki hakemin, hem de yazarın değerlendirme süreci boyunca gizli kaldığı hakemli bir dergidir.

The New Faces of the Working Class

From the Editor

Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR

v

Articles

The New Faces of the Labour of Lawyer

Ali Murat ÖZDEMİR & Koşun Özgür ÖZBEY

1

The Commercialisation of Emotions and Bodies: Saleswomen Working in Shopping Centres in Ankara

Zuhal Esra BİLİR

19

A Critical Discussion on Creative Industries Policies and Creative Labour

Evrin YÖRÜK

49

The Threepenny Opera:

The Transformation of the Labour of Art in Turkey

Begüm MENGÜ

73

Labour at Shopping Centres:

An Analysis on the Communication Among the Working Class

Gökhan BULUT & Ezgi KAYA HAYATSEVER

93

Transformed Society, Unchanging Labour

A Qualitative Research On the Working Conditions of Factory Workers and Software Developers

Mine Dilan KIRAN

111

Forum

Variables Influencing the Collective Bargaining Process

Fikret SAZAK

125

Notes

On the "Planning for 21st Century Spring Conferences"

Ayçin ÖZOKTAY

133

Book Review

Southern Insurgency: A Study on Radical Working Class Movements

Bülent BULDUK

137

Editörden

Kapitalizmin 1970'lerden bu yana geçirdiği dönüşüm bir yandan yeni sektörleri ve çalışma alanlarını ortaya çıkarırken, diğer yandan kapsamlı bir proleterleşme dalgasını beraberinde getirmektedir. İşçi sınıfının yeni yüzlerini ortaya çıkaran başat mecralar büyüyen hizmet sektörü alanları, bilişim-iletişim teknolojilerinin açtığı yeni çalışma alanları ve proleterleşen meslek grupları olarak belirmektedir. Diğer bir deyişle, 21. yüzyılın başında iki eğilim, “yeniden proleterleşme dalgası” ve “yeni emek ve çalışma pratikleri” karşılıklı etki içerisinde şekillenmektedir.

Bu etki yalnız günümüz dünyasına değil, geleceğin şekillenmesine de olanak sağlayacak bir potansiyel taşır. Öyle ki, toplumsal sınıflar arası ilişkilerin tarihsel topuzunun sermaye lehine kaymış olması, refah devleti döneminin ara sınıflarını oluşturan profesyonel meslekleri, işçi sınıfı içine radikal bir şekilde sürüklemektedir. Söz konusu mesleklerin ve emek biçimlerinin giderek çözülmesi, günümüzün en önemli gelişmelerinden birini oluşturur. İşçi sınıfının yeni yüzleri bir yandan bu proleterleşme sürecinin bir ürünüdür. Diğer yandan ise, yeni iletişim teknolojileri ve dijitalleşme yoluyla adeta sıçrama yaşayan üretim araçları, sermaye sınıfının elinde önemli kontrol ve denetim araçları haline almaktadır. Bu süreç hem üretim anında hem de toplumsal ilişkilerde önemli bir belirleyici olmuştur. İşçi sınıfının yeni yüzleri tüm bu süreçleri işleyen, yenileştiren ve dönüştüren alanlarda yer alır.

Günümüz işçi sınıfını ve toplumsal süreçteki rolünü açıklayabilmek, bu iki kanalı bir arada değerlendirebilmeyi, geleneksel işçi sınıfının dönüşümü ile mevcut süreci ilişkilendirebilmeyi ve bu süreçteki çelişki ve ortaklıkları göz önüne alabilmeyi gerektirir. Bunun için işçi sınıfının yeni yüzlerini teknik ve toplumsal işbölümündeki yerleri ile tartışmak önemlidir. Teknik işbölümünde emek süreci örgütlenmesinin farklı boyutları vasıf, çalışma mekanı, işçi sağlığı, denetim ve bunların ideolojik yansımaları (kariyer vb.) kritiktir. Artan güvence-

sizleşme, yoğunlaşan kapitalist denetim, yiten vasıf ve giderek fiziksel ve psikolojik sağlığı daha çok tehdit eden çalışma koşulları öne çıkan eğilimlerdir. Tüm eğilimlere ilişkin rızayı yaratma süreçleri ise çok daha derin bir dönüşümü işaret etmektedir.

Sosyal işbölümünde, işçi sınıfının yeni yüzlerinin gündelik hayat pratikleri ile kültürel eylemlilikleri, itirazları, kabullenişleri ve talepleri ile karşı karşıya kalırız. Parçalanmış zaman ve mekanlar, zedelenen kolektivite ve dayanışma ile içe dönme, yalnızlaşma ve yabancılaşma her geçen gün belirginleşmektedir.

İşçi sınıfının yeni yüzlerinin, hem işyerlerinde hem de gündelik hayatta deneyimledikleri, sınıf mücadelesini tartışırken oldukça önemlidir. Onları sınıfsal haritanın neresine yerleştirmek gerekir? Hem dünya genelinde hem Türkiye’de her geçen gün artan yeni çalışma alanlarında istihdam altında olanlar ve proleterleşen meslek grupları toplumsal sınıflar haritasında nerede durmaktadır? Orta sınıf mı, prekarya mı yoksa 21. yüzyılın proletaryası mı?

Emek Araştırma Dergisi’nin, “İşçi Sınıfının Yeni Yüzleri” temalı sayısını tüm bu eğilimleri ve soruları tartışmak üzere hazırladık. Bu sayıyı sınıfa dair yeni tartışmalara bir katkı olması umuduyla oluşturduk. Sanat emeği, avukat emeği, yaratıcı emek, AVM’de çalışma ilişkileri ve yazılımcılar gibi son dönem çalışma yaşamının farklı emek pratiklerine ve sınıfsal konumlarına ışık tutan zengin bir sayı ürettiğimizi umuyoruz.

Bu sayının ilk makalesi Ali Murat Özdemir ve Koşun Özgür Özbey’e ait. “*Avukat Emeğinin Yeni Yüzleri*” başlıklı makalede, yazarlar, avukatların emek pratiklerini ve sınıfsal konumları inceliyor. Avukatların toplumsal ve teknik işbölümünde karşı karşıya kaldıkları metalaşma, proleterleşme ve vasıfsızlaşma süreçlerini tartışıyor. Yazarlar, bu süreçlerin karşısında emek örgütlenmesinin zayıf olduğu anlarda, avukatların “kendiliğinden” çözümlerle (“keşiflerle”) ilerlemek durumunda kaldıklarını ve ortaya çıkan “kendiliğinden” çözümlerin ise genelde örgütsüz emekçi-avukat aleyhine sonuçlandığını vurguluyorlar.

Zuhal Esra Bilir, “*Duyguların ve Bedenlerin Ticarileşmesi: Ankara’daki Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Kadın Satış Görevlileri?*” başlıklı makalesinde son dönemde hem işyeri hem de yeniden üretim alanı olarak gündelik hayatın merkezinde yer alan alışveriş merkezlerindeki (AVM) kadın satış görevlilerinin deneyimlerine ışık tutuyor. Kadınlarla gerçekleşen derinlemesine görüşmelere dayanan makalede, Bilir, duygusal emeğin yarattığı tahribatları gözler önüne seriyor. Duygusal emeğin ticarileşmesi ile sosyal ve kişisel kimliği aşınan çalışanlarda duygusal yorgunluk, tükenmişlik, iş memnuniyetsizliği, depresif ruh hali, bencilleşme, sosyal çevreden uzaklaşma, utanç ve suçluluk duyma gibi sonuçlar da görülmektedir.

Üçüncü makalemizin yazarı Evrim Yörük, “*Yaratıcı Endüstriler Politikaları ve Yaratıcı Emek Üzerine*” başlıklı yazısında yaratıcı endüstriler politikalarını ve çalışma hayatında yaratıcı emeği inceliyor. Yörük yazısında, yaratıcı endüstriler

politikalarını savunanların, çalışma hayatıyla ilişkili sorunları gözden kaçırmalarına dikkat çekiyor. Türkiye’de de benzer bir eğilim olduğuna işaret ediyor. Makale, dünyada ve Türkiye’de, kar elde etme mantığına dayanmayan bir yaratıcı emek anlayışını tartışmaya açmayı hedefliyor.

“Üç Kuruluşluk Opera: Türkiye’de Sanat Emeğinin Dönüşümü” makalesinde Begüm Mengü, Türkiye’de sanat emeğini mercek altına alıyor. Kamu hizmetlerindeki ve sanat politikalarındaki dönüşüm ile birlikte, sanat alanında gerek çalışma ilişkileri gerekse emek süreçlerinde ciddi bir dönüşümden söz etmek mümkündür. Mengü, sanatçılarla yaptığı derinlemesine görüşmelere dayanarak, bu dönüşümün onlar tarafından nasıl algılandığını ve onlar arasındaki ilişkileri ve dayanışma örüntülerini ne yönde etkilediğini anlamayı ve açıklamayı amaçlıyor.

Gökhan Bulut ve Ezgi Kaya Hayatsever, “AVM’lerde Emek: Sınıf İçi İletişim Ekleninde Bir Değerlendirme” başlıklı makalelerinde, sınıfın yeni görünümlerinden biri olarak ele alınan AVM emekçilerinin çalışma koşullarını, sınıf içi iletişime etkisi bağlamında değerlendiriyor. Yazarlar, “sınıf içi iletişim”in, sınıfın aynı ya da farklı katmanlarındaki işçiler arasında var olan benzer deneyimlerin, rahatsızlıkların ya da farklılıkların ortak taleplere çevrilebilmesinin önemli bir parçasını oluşturduğunu vurguluyor. AVM çalışanları ile yapılan derinlemesine görüşmelere dayanan makalede, çalışma koşullarının sınıf içi iletişimi önemli ölçüde erozyona uğrattığı ve işçiler arasındaki benzer deneyimlerin kolektivitete dönüştürülmesinin önünde ciddi bir sınırlılık oluşturduğu vurgulanıyor.

Altıncı makalenin sahibi Mine Dilan Kıran. “Dönüşen Toplum, Değişmeyen Emek: Fabrika İşçileri ve Yazılımcıların Çalışma Koşullarına İlişkin Bir Araştırma” başlıklı makalesinde yazar, teknolojik gelişmelerin emek piyasası ve çalışma koşulları üzerindeki etkisine ışık tutuyor. Hem fabrika işçisi mavi yakalılarla hem de bilgisayar mühendisi (yazılımcı) beyaz yakalarla derinlemesine görüşmelere dayanan makalede, teknolojinin çalışma hayatında işbölümü, iş güvencesi ve örgütlenme bağlamındaki etkisi inceleniyor. Kıran, bilgi işçilerinin ve fabrika işçilerinin çalışma şartları ve hakların güvencesi açısından ortak sorunlara sahip olduğunun altını çiziyor. Yazar, üretimde yer alan makinaların değişmesinin sınıf-sermaye ilişkisini de değiştireceği anlamına gelmediğinin altını çiziyor.

Derginin *Forum* bölümünde toplu iş sözleşmesine ve toplu pazarlık sürecine dair bir tartışma var. Fikret Sazak, “Toplu Sözleşme Pazarlığını Etkileyen Değişkenler” başlıklı yazısında, toplu pazarlık sürecinin pek görünmeyen/bilinmeyen ve tartışılmayan arka planına ışık tutmayı hedefliyor. Sazak, toplu pazarlık sürecini doğrudan ve dolaylı etkileyen ekonomik, sosyal, siyasal, demokratik başta olmak üzere bir dizi değişkeni ele alıyor.

Derginin *Değini* bölümünde ise Ayçin Özoktay, 21. Yüzyıl için *Planlama Konferansları*’nı değerlendiriyor. Ayçin Özoktay, yazısında, 21. yüzyılda kapitalizmin yarattığı tahribatlara karşı “başka bir dünya mümkün mü?” sorusunu sormanın

ve cevap aramanın önemli bir sorumluluk olduğunu vurguluyor. Bu sorumluluğu üstlenen bilimsel katkılar içinde 21. Yüzyıl için Planlama Grubu'nun çalışmalarına dikkat çekiyor. Özoktay, *21. Yüzyıl için Planlama Grubu, Mülkiyeliler Birliği ve Uğur Mumcu Araştırmacı Gazetecilik Vakfı (um:ag)* ortaklığında 17 Mart – 2 Haziran 2018 tarihleri aralığında Ankara'da her hafta bir konuşmacının sunumu ile gerçekleştirilen *2018 Bahar Konferansları*'nı değerlendiriyor.

Kitap Eleştirisi bölümünde ise Bülent Bulduk, Immanuel Ness'in "*Güneyin İsyanı: Küresel İşçi Sınıfının Gelişi*" adlı kitabını değerlendiriyor. Bulduk, Ness'in emek hareketlerine dair uluslararası ve karşılaştırmalı analizler ışığında ortaya koyduğu "21. yüzyılın başında küresel işçi sınıfının varlığı ve ve yoğunluğu Güney Yarıküre'ye kaymıştır" tezini inceliyor. Bulduk, bu tezin, bugünün dünyasında sınıf mücadelesinin önemini kavranması açısından kritik olduğunu vurgularken, işçi sınıfı mücadelesinin ancak dünya genelinde yaşanan mücadelelerin imkan ve olanaklarının bir bütün olarak anlamlandırabilmesi ile mümkün olacağını altını çiziyor.

İşçi sınıfının yeni yüzlerinin, üretim noktasındaki ve gündelik hayattaki deneyimlerinin, itirazlarının, taleplerinin ve örgütlenme pratiklerinin betimlenmesi, açıklanması ve daha da önemlisi siyasal ve sınıfsal bir anlama kavuşması bu sayının en önemli umududur. Bu umuda, makale ve çalışmaları ile katkı veren tüm yazarlara ve hakemlere teşekkürlerimi sunuyorum, herkese verimli okumalar diliyorum.

Aralık ayında yeni sayımızla buluşmak dileğiyle,

Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir



Avukat Emeğinin Yeni Yüzleri

Ali Murat ÖZDEMİR* ve Koşun Özgür ÖZBEY**

Öz

Bu çalışmanın amacı, avukatların emek pratiklerinde ve sınıfsal konumlarında yaşanan değişimin tartışılmasıdır. Sınıf ve işbölümü kavramları, bu değişimin tartışılabilmesi için ele alınması gerekli iki kavramdır; bu sebeple çalışmanın ilk kısmında, toplumbilimde sınıf kavramının ele alınış biçimleri ve anlam farklılaşmaları ile teknik ve sosyal işbölümü kavramları ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci kısmında ise, avukatlık hizmetinin yapısı ile büro içinde ve dışındaki işbölümünün avukatların sınıfsal bölünmesindeki etkileri tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: avukat, sınıf, proleterleşme, emekgücü, işbölümü.

The New Faces of the Labour of Lawyer

Abstract

The purpose of this article is to discuss the change in attitudes of lawyers in labor practices and class positions. The concepts of class and division of labor are two concepts that need to be addressed in order to discuss this change; For this reason, in the first part of the article, the ways in which the concept of class was discussed in sociology and the concepts of meaning differentiation and technical and social division of labor were discussed. In the second part of the article, the nature of the lawyers' services and the effects of division of lawyers on the division of labor within and outside the office are discussed.

Keywords: lawyer, class, proletarianisation, labour-power, division of labour.



Giriş

Avukatlık mesleğinin son yıllarda çok boyutlu bir değişim süreci içerisinde bulunduğu iddiası meslek mensupları başta olmak üzere çeşitli çevreler tarafından gündeme getirilmektedir. Buna göre, geçmişte bir “serbest meslek”¹ olan avukatlık, giderek bu niteliğini yitirmeye başlamış, bunun neticesinde avukatlar serbest mesleklerin bulunduğu toplumsal pozisyondan yani “orta sınıf”tan uzaklaşmaya başlamışlardır. Aynı tespit çizgisinden ilerleyen argümanlar serbest meslek olmaktan çıkan avukatlığın ‘niteliksizleşme’ ve teknikleşmesi eğilimlerini de barındırmaya başladığını gündeme getirmektedirler.

Söz konusu saptamalar, avukatlığın serbest meslek olması, bu uğraşın serbest meslek sahiplerinde bulunması beklenen özgün ve nitelikli emek kapasiteleriyle yürütülmesi ve dahi serbest meslekleri icra edenlerin de toplumsal olarak orta sınıf olarak adlandırılabilir bir yerde durması yolundaki genel kanaatin (meslek ideolojisinin) bir ifadesi olarak belirmektedir.²

Söylemler/anlatılar bizi saran toplumsal ve toplumsal olduğu için nesnel olan ilişkilerle kurduğumuz ilişkinin esaslı bir bölümünü oluşturur, hayatımız üzerinde doğrudan etkide bulunurlar. Onların etkileri bazen anlattıkları/açıkladıkları bazen de anlaşılmasını imkansız kıldıkları ile belirlenir. Okumakta olduğunuz çalışma söz konusu kanaati oluşturan temel kavramlarla, dolayısıyla avukatlık mesleğinin toplumsal işlevini anlamamızı sağlayan anlatıyla eleştirel olarak ilgilenecek, bu bağlamda sınıf analizinin ve değer kuramının yol göstericiliğinde bir başka açıklama önerisini okurun ilgisine sunacaktır.

Söz konusu maksada ulaşabilmek için öncelikle, avukatlık mesleğini değerlendirme süreçlerinde baskın olup temel unsurları kısaca verilen söylemin birleşenlerine ana akım çalışmalar üzerinden bakılacak, ardından, sınıf ve işbölümü kavramları üzerinde durulduktan sonra avukatlık mesleği sınıf ekseninden değerlendirilecektir. Son kısımda ise avukatın büroda ve toplumsal işbölümü karşısındaki durumu tartışılacaktır.

Avukatlık Mesleği Üzerine

Çalışmanın ilk kısmında, avukatlık mesleğine ilişkin ana akım çalışmaların savları ile sınıf tartışmalarına ilişkin bazı temel kavram tartışmaları incelenecektir. Ana akım çalışmaların hangi noktalar üzerinde durduğu, avukatlığı nasıl anladığı

¹ Serbest meslek kavramı, burada günlük kullanım anlamındadır. Serbest meslek, ‘Kişisel çalışmaya, bilimsel ve mesleki bilgiye, uzmanlığa dayanan ve bir işverene bağlı olmadan kendi adına kazanç sağlamak için yapılan iş’ olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2018). Böyle bir gündelik kullanım, sosyolojik değerlendirmelerde ‘orta sınıf’ kavramlaştırmasına yol açmaktadır. Bu husus, çalışma esnasında tartışılacaktır.

² Bu noktadan hareket eden Akbaş (2015), çalışmasının sonuç bölümünde avukatlık mesleğinde ücretliliğin yaygınlaşarak hakim konuma geldiğini işaret ettikten sonra şu sonuca varmaktadır: “Yapılan işler, büyük oranda yaratıcılık gerektiren ve kişiye bağlı işler olmaktan çıkmaktadır. Bir makine aracılığıyla ve biteviye yapılan işler avukatlık için gerekli vasıfları da azaltmaktadır. Buna paralel olarak ücretlerde yaşanan düşüş bir başka gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sonuçların hepsi birlikte değerlendirildiğinde, orta sınıfların işçileşmesi sürecine eş değer gelişmelerin avukatlık piyasası için de yaşandığı görülmektedir.”

ve hangi ön kabullerle eleştiriye açtığı tartışılacaktır. Bu kısımda avukatlık mesleği üzerinde durulurken ikinci kısımdaki tartışmalara hazırlık bakımından, sınıf kavramına ilişkin tartışmalar ile teknik ve toplumsal işbölümü kavramları hizmet üretimi süreçleriyle bağlantılı olarak ele alınacaktır. Söz konusu gayretin gayesi, avukatlık emeğinin daha iyi anlaşılması ve avukatların sınıfsal konumundaki değişimlerin tartışılması için gerekli hazırlığın yapılmasıdır.

Hakim Anlatıda Avukatlık Mesleği

Ana akım hukuk çalışmalarında, avukatlık mesleği mensupları genellikle Avukatlık Kanunu'nda bulunan "Avukatlığın mahiyeti"(1. madde) ve "Avukatlığın amacı"(2. madde) hükümleri ile mesleğe kabule ilişkin hükümler üzerinden tanımlanır (Tan, 1972; Aydın, 2003a; Aydın, 2003b; Güner, 2003; Yaltı, 2018). "Avukat" kavramı üzerinde durmayan çalışmaların önemli bir kısmı ise avukatlıkla/avukatlarla bağlantılı hukuksal kurumlar, sorunlar, sözleşmeleri vs. ele almaktadır (Arslan ve Ünal, 2008; Keçecioğlu, 2016; Çelik, 2008). Bu çalışmalarda avukatlar, belli bir sınıfı olmayan profesyonellerdir. Aralarındaki ilişki "meslektaşlık" ilişkisidir. Metinlerin satır aralarında bu fikir ortada durur. Bu çalışmalar için "avukat" kanunlarda anlatılan, verili bir öznedir. Söz konusu çalışmalar, avukatlığın bir "serbest meslek" ve "kamu görevi" olduğu üzerinde ısrar ederler. Referans noktaları bakımından düşünüldüğünde, bu konuda haksız sayılamazlar; zira bu ifadelerin kaynağı Avukatlık Kanunu'dur. Kanun hem hakim anlatının dayanağını anlamak için hem de bu anlatıyı dönüşümlere uyarlayabilmek için etkin bir göndergedir. Kanun metni üzerinden geliştirilen eleştiriler dahi (Aydın, 2003a), verili "avukat" kavramlaştırmasını bozmadan tartışmalarını yürütür. Meseleyi tarihsel olarak ele almak isteyen çalışmalar için de durum farksızdır (Kocaoğlu, 2010; Güner, 2003). Hatta avukatlık mesleği kapsamında çarpıcı boyutlara ulaşan proleterleşme eğilimlerini (işçileşmeyi) eleştirmek isteyenler bile, bu durumun Avukatlık Kanunu ile Türkiye Barolar Birliği'nin kabul ettiği Meslek Kuralları'na ne kadar aykırı olduğunu ifade etmekle yetinmektedir (Gürseler, 2007).

Temel nitelik olarak alınan "serbest meslek olma" halinin dayanağı, istisnalarla ve yan unsurlarıyla birlikte "iş seçiminde serbestlik"tir (Aydın, 2003a: 514). Buna göre, avukat istediği işi alıp istediğini almaz, hatta isteyerek aldığı işi istediği an bırakabilir; usulüne uygun olarak işi bırakması halinde sorumluluğundan da kurtulur. Avukatlık mesleği bağlamındaki uyarılarda ifade edilen avukatın üretim süreci bağlamında ücretli emekçi gibi yer almaması, tam tersi özgün bir yere sahip olması hususundaki kanıdır. Hakim anlatı bağlamında ifadesini bulan tepkilerde ortaya konulan husus, avukatın emek gücünü kimseye satmaya mecbur kalmaması "gerekliliği"dir. Söz konusu gerekliğin kaynağı ise avukat emeğinin genişletilmiş yeniden üretim şeması üzerinden düşünülemeyecek özgün bir faaliyetin unsuru olduğu yönündeki kanaat ya da inançtır. Söz konusu kanaatin bir diğer kaynağının da kapitalist üretim ilişkilerinin genişletilmiş yeniden üretimini



oluşturan süreç ve etaplarının -görece- sorunsuz olarak işleyeceği yönündeki ana-akım siyasal iktisat yaklaşımında bulunabilecektir.

Avukatlığın “serbest meslek” olarak kavramsallaştırılmasına yönelik tutumların can verdiği savlar silsilesini, avukatlık faaliyetinin fitratına mündemiç nitelikler üzerine gelişen ön-kabuller dizisi takip eder. Buna göre avukatlık mesleği, tabiplik, mühendislik ve diğer “orta sınıf” pozisyonlarla birlikte her daim yüksek vasıf içeren uğraş grupları içerisinde yer almak durumundadır. Anılan tutum içerisinde bakıldığında, avukatlık faaliyeti her dönem yüksek bilgiye dayalıdır. Söz konusu anlatının doğal uzantısı, avukatın, avukatlık hizmetinin üretim sürecinin tamamı üzerinde her daim bütünsel kontrol sahibi olacağı, müvekkil-avukat ilişkisinin de bu özgün ilişki bağlamında biçimleneceği ön-varsayımının tartışmasız kabulüdür.

Özgün bir emek sürecinin neticesinde biçimlenen avukatlık hizmeti de aynı mantık üzerinden sunulacaktır. Hizmete konu olan ürün (dilekçe, duruşmada ya da başka bir düzlemde gerçekleşen temsil, danışmanlık faaliyeti vs.) içerisinde biçimlendiği özgün üretim sürecinin yapısıyla uyumlu olarak şekil alacak, ücret ilişkisinin içerdiği bağımlılık unsurunu dışlayarak metalaşacaktır.

Avukatlık hizmetinin dayanacağı sözleşme tipi de özgün olmalıdır. Söz konusu sözleşme tipi vekalet sözleşmesidir. Ücrete dayalı sözleşmelerde emekçinin edimleri arasında bulunan ve “hizmetin görülmesi sürecinde işverenin emirlerine sadakat” şeklinde dışa vurulan bağımlılık unsuru, vekalet sözleşmesinde içerik değiştirir; temsil eden, temsil edilenin temel haklarının sağladığı bir çerçeve içerisinde, sürecin yönetiminde belirleyen haline gelir. Meslek olarak avukatlığı icra eden kimse olarak avukat, bir kişinin hukuksal temsilcisi olmakla ancak bir vekalet sözleşmesinin tarafı olabilir. Literatürde halen tam anlamıyla kabul görmeyen ‘işçi avukat’ kavramının, esaslı değişiklikler zuhur etmeksizin hukuk dilinde kodlanamayacak olmasının sebebi de burada aranmalıdır. Bir başka deyişle, söz konusu analiz içerisinde bakıldıkta, ‘işçi avukat’ olgusunun avukatlık hizmetine aykırı bulunması hususunun hakim anlatıya ters (en azından yampiri) durmasında şaşkıncu bir şey bulunmamaktadır. Mevcut hukukun sözcük haznesinin işçi avukatı gündeme getiren ilişkilere uyarlanması muhakkak ki vakit alacaktır.

Avukatlar ve Sınıfları

Çalışmanın ilk kısmının ikinci kesimini oluşturan bu bölümde, temel kavramlara ilişkin tartışmalar yapılacaktır. Bu bağlamda okumakta olduğunuz alt-başlığın maksadı avukatların sınıf konumunu incelerken karşımıza çıkabilecek ve işbölümünün toplumsal ve teknik boyutları bağlamında avukatlık hizmetini ele almamızı sağlayacak kavramsal çerçeveyi oluşturmaktır.



Kavramlaştırma Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar Üzerine

Bilim sorunsalını kavramlar üzerinden ifade eder. İfade ediş esnasında kullanılan kavramlar, çalışmanın nesnesinin kuruluş biçimini ve ele alınışını etkilediği kadar, ulaşılabilecek sonuçları da büyük oranda belirler. Bu sebeple, kavramlar kendi hesaplarına konuşmazlar ve asla tarafsız değildirler.

Sınıf, toplum bilimin farklı kesimlerinde, değişik anlamlarda kullanılmaktadır. Kavramın sosyal bilimlerin ilgi alanına girişi Marx'tan da Weber'den de öncesine dayanır (Öngen, 2014: 43); ancak kavramın günümüzdeki anlamı ve anlam ayrışması bu iki düşünürün ve takipçilerinin çalışmalarından kaynaklanır. Marx, kavramı nesnel toplumsal ilişkilerin varlık ve etkilerini değerlendirme çabasında merkeze koyarken, Weber, anti-tez arayışında normlar üzerinden ilerlemiş, "üretim alanının belirleyiciliğine" ve "toplumsal ilişkilerin nesnel etkilerine" dayalı kuramsallaştırmaları görmezden gelerek teorik husumetinin merkezine yerleştirmiştir. Ancak o da -dolaşım alanına endeksli- sınıf kavramını kullanır.

Marx'ın sınıf kavramına odaklanan düşünceleri yapıtlarına dağılmış halde bulunur. Düşünürün sınıf kavramına ilişkin en çok kullanılan tespitlerinden birisi Kapital'in üçüncü cildinde yer alır (2015: 865-866). Buradaki açıklamalar, "El yazmaları burada kesiliyor." notuyla yarım kalır. Ancak buraya kadar ki açıklamalar ile diğer yapıtlardaki dolaylı açıklamalar Marx'ın "sınıf" kavramıyla neyi kast ettiğini az çok ortaya koyar. Diğer yandan üretim alanının önceliği üzerinden geliştirilen Marksist sınıf yorumları ve bu alandaki tartışmalar geniş bir alanı kapsamaktadır.

Marx'ın sınıf kavramına yaklaşımı sömürü eksenli yapısal çelişki fikrinden beslenir. Buna göre farklı sınıf konumları ve farklı düzlemlerde eklenen üretim ilişkilerinin etkilerinden mütevellit yapısal çelişkiler ara sınıfların durumlarını belirleyen iki temel sınıf konumu üzerinden açıklanabilecek etkiler doğurur. İki temel sınıf, birbirinden, üretim ilişkileri içerisindeki yerleri ve üretim araçları ile kurdukları ilişki çerçevesinde ayrılır: Kapitalistler ve proleterler. Kapitalistler, üretim araçlarına sahip olarak üretim neticesinde ortaya çıkan ürüne ve emek gücünün kullanım değerinden kaynaklanan artığa (artık-değer) el koyarken, proleterler üretim araçlarının mülkiyetinden uzaklaşmış halde, emek güçlerini ücret karşılığı satarak yaşamlarını sürdürmeye çalışmaktadırlar. İki temel sınıf arasında ise geçiş halinde sınıflar ve tabakalar yer alır. Söz konusu sınıfsal spektrum önceki üretim ilişkileri ile eklemlenen başka çalışma/sömürü ilişkileriyle daha da karmaşıklaşır. Üstüne üstülük çizilen bu karmaşık yapı her zaman uluslararası etkileşime açıktır.

Burjuvazi sınıf üretim araçlarını kontrol edenlerle menfaati bu sınıfla bütünlük olanları kapsar. Bu bağlamda küçük burjuvazi sadece üretim araçları üzerindeki mülkiyete dayalı olarak kavramsallaştırılabilecek bir olgu değildir. Küçük burjuvazi kavramının karşılaştığı zorluklar orta sınıf kavramı ile çözülmeye çalışılmıştır. Ancak orta sınıf kavramı üretimdeki konuma (üretim araçları sahipliği ya da sınıf menfaati gereği üretim araçlarının yanında olma durumu) dayanma-



maktadır. Orta sınıf kavramının muğlaklığına (üretim değil dolaşım sürecini esas almasına) rağmen bazı Marksist yazarlar orta sınıf kavramını kullanmakta beis görmemişlerdir (Callinicos ve Harman, 2006). Marx, her ne kadar birbiri yerine kullanmış olsa da (2007), -yukarıda açıklandığı gibi- 'orta sınıf' ve 'küçük burjuvazi' kavramları aynı göndergeye sahip değildir. 'Küçük burjuvazi' kavramı İkinci Dünya Savaşı sonrası Marksist literatürde azalan bir kullanıma sahipken (Anderson, 2007), orta sınıf terimi refah kapitalizmi sonrası ortaya çıkan yüksek gelire sahip güvenceli çalışanları Marksist olmayan bir referans noktasına dayalı olarak kavramsallaştırmak için kullanılır olmuştur.³ Orta sınıf kavramı dolaşım süreçlerine ve gelir esasına dayalı olarak gelişen anlamıyla Weberci sınıf kavramsallaştırmasının ve meslek sosyolojisinin izlerini taşır.

Weber "sınıf"ı analitik bir kavram olarak ele alır. O'na göre, sınıf toplumun anlaşılmasında temel kavramlardan biri olsa da tek başına açıklayıcı değildir. Weber'in kavram dünyasında sınıf, dolaşım ilişkileri alanında var olur ve dolayısıyla meslek ve gelir temelli olarak ele alınır. Bu bakış açısı için üretim alanı (sömürü ilişkileri) belirleyici değildir. Weber'in toplum teorisi bağlamında eylemler olumsallık temelinde ele alınır. Eylemlerin ortaya çıkmasında, onları yapmaya iten nesnel koşullar, bu koşulları yaratan dönüşümler belirleyici değildir; belirleyici olan öznenin davranışını yapmayı olumlu, mantıklı(rasyonel) bulmasıdır. Weber'e göre sınıf, sadece bir kişinin başkalarıyla paylaştığı aynı veya benzer 'çıklar'lara işaret etse de tüm sınıflar arasında uzlaşmazlık bulunması mecburi değildir (Weber, 2012: 423-425). Bulunduğu durumlarda da bu uyumsuzluk tarafların olumsal hareketlerinin ürünü olacak, yapısal zorunluluk barındırmayacaktır.

Görülebileceği gibi, mülkiyeti bütün sınıf koşullarının temel kategorisi saymasına ve sınıfları ekonomik çıkar farklar ile birbirinden ayırıştırmasına rağmen Weberci kuram Marx'tan oldukça uzaktadır. Weber 'mülkiyet'i iktisadi faaliyetin dolaşım alanına sıkıştırmakta, doğrudan üreticileri üretim araçlarından koparan ilişkiler dizisi nedeniyle emek gücünün satılması zorunluluğunu olumsal bir faaliyet olarak kavramsallaştırmaktadır (Weber, 2012: 424). Bu "okuma" içerisinde sömürünün kuramsal/açıklayıcı bir yeri bulunmamaktadır.

³ Bir de her iki kavramı birden kullanan çalışmalar vardır. Örneğin Yurtsever, orta sınıf ve küçük burjuvazi kavramlarını bir arada, aynı anlama gelecek biçimde kullanmaktadır (2016). Savran ise, eski küçük burjuvazi-yeni küçük burjuvazi gibi bir ayrıma giderek, eski küçük burjuvazi kavramı ile kapitalizmin, kapitalizm öncesinden devraldığı ancak zaman içinde yok olmaya mahkûm küçük toprak sahipleri ve kentlerdeki zanaatkarlar ile esnafları; yeni küçük burjuvaziye ise kapitalizmin gelişmesi ile ortaya çıkan ve sürekli yeniden üretilen (başka bileşenleri ile birlikte) eczaneler, avukat yazihaneleri, doktor ve veteriner muayenehaneleri gibi "serbest meslek" mensuplarını işaret etmektedir. Savran'a göre, bu yeni küçük burjuvazi, eski küçük burjuvazi ile aynı maddi temellere sahiptir; ancak onları ortaya çıkaran etkenler farklıdır. Savran, yeni küçük burjuvazi ile orta sınıflar kavramlarını birlikte kullanır (2014: 37-39). Esasında (tahminimizce) bu nitelermeler, küçük sanayici, küçük tüccar, zanaatkarlar Komünist Manifesto'da 'orta zümreler' olarak (Marx ve Engels, 2013: 31) ele alınmasına dayanmaktadır. Ancak sorun, orta sınıf/lar kavramlaşmasına dayanmaktadır.122).



Weber, ölçütünü dolaşıma dayandırdığı için, mülk sahipleri(1), bilgi ve beceri sahipleri (2) ve işgücü sahipleri (3) olmak üzere üç temel gruba ayrılan sosyal sınıflar, piyasaya sunulabilecek hizmetler yelpazesi ve bunların toplumsal karşılıkları üzerinden geliştirilmiş olan negatif ayrıcalık ve pozitif ayrıcalık kriteri ile kazanç elde ederler. ‘Kazanç sınıfları’ düşüncesini mümkün kılan ise, ‘hüner/vasıf’ kavramıdır. Weber, emek gücünü klasik ekonomi politikte olduğu gibi bir gerçek meta olarak ele almakta ve hüneri/vasfı teknik iş bölümü içerisinde, emekçi-üretim aracı arasındaki ilişki olarak değil, mülkiyet biçimi olarak görmektedir. Böylece, pazarda (dolaşım alanında) sunulan hizmetlerin türleri, onları üretenlerin hangi sınıfsal kategori içerisinde olduklarını da gösterir. Bu haliyle sınıf, Marx’ın anladığı gibi bütünsel bir kavram olmaktan uzaktır. Aynı şekilde, Weber’in olumsuzluğa yüklediği anlam ile Marx’ın toplumun işleyişinin nesnel yasalarını gösterme çabasının çatışması, sınıfın iki farklı anlama bürünmesine yol açar. Marx’ta sınıflar arasında çıkarların uzlaşmazlığı ve karşıtlık söz konusu iken, Weber’de sınıflar arasındaki ilişki birbirini tamamlama ilişkisidir. İşte Weber’in bu yaklaşımı ve hünere/vasfa sahip olma kıstası, orta sınıf/ lar kavramının anlamında kaymaya yol açar. Unutulmamalıdır ki söylemler sadece açığa kavuşturdukları ile değil aynı zamanda görünmez hale getirdikleri ile etki üretirler (Özdemir, 2008).

Esasında orta sınıf kavramı, 1850’ye kadar burjuvaziyi anlatmaktaydı. Burjuvazi tarih sahnesine, feodal aristokrasi ve emekçi sınıflar arasında bir sınıf, yani ‘orta sınıf’ olarak çıkmıştı (Yurtsever, 2016: 63). Weber’den sonra, kavram toplumbilimde yeni bir anlam kazanır. Kavram artık, gelire ve mesleğe dayalı bir toplumbilim anlayışı içerisinde, toplumda “Profesyonel” diye nitelenen, belli bir eğitim alarak nitelikli hale gelmiş kişileri işaret etmektedir. Bu bakımdan, kavramlar arasında geçişkenlik/yer değiştirme imkanı doğmuştur.

“Orta sınıf” ile menfaati üretim araçlarının sahiplerinin menfaatıyla bağlantılı grupların kastedilmesi durumu söz konusu geçişkenliğin/yer değiştirmenin bir ürünüdür. Oysa Marx’ın anladığı anlamıyla “küçük burjuvazi” üretim süreçlerindeki konumlara referansla sürekli şekillenen bir sınıf konumudur. Üretim sürecindeki konuma dayanması, küçük burjuvazinin, kapitalist üretim ilişkilerinin genişletilmiş yeniden üretim süreçlerinde gerçekleşen dönüşümlerle bağlantılı yeni içerikler edinmesi sonucunu doğurur. Genişletilmiş yeniden üretim dinamik yapısı, hem küçük burjuva olarak adlandırılabilir konumları dolduran kimselerin süreç içerisinde temel sınıflardan birisine tahvil edildiği ve yeni küçük burjuva konumlarının olduğu sürekli dönüşümleri açıklamak hem de küçük burjuvazi kavramının taşıdığı belirsizlikleri açacak yeni önerilerin biçimlenmesi için önemlidir.

Kısacası, avukatlar ve onlarla benzer basınçlara tabi olan diğer meslek erbabının orta sınıf olarak kavramsallaştırılmaması, söz konusu uğraş alanlarının genişletilmiş yeniden üretim şeması içerisine alınarak, teknik ve sosyal işbölü-



mü kavramları üzerinden incelenmesinin ve bu bağlamda ilgili meslek gruplarının içerdiği emeğin yaratıcı/yaratıcı olmayan kriteri üzerinden irdelenmesinin ön-koşuludur. İlerleyen satırlarda yapılacak olan da budur.

İşbölümünün Toplumsal ve Teknik Boyutları Bağlamında Avukatlık Hizmeti

İşbölümü, üretim ilişkilerinin örgütlenmesi bağlamında, hayati önemi haiz basınçlara tekabül eden bir kavramdır. İşbölümünün gerçekleştiği uzam ve zamana göre çok sayıda işbölümü türü bulunmaktadır. Bunların bir kısmını örneklerle belirten Marx, temel olarak, üretim alanı içerisindeki iş bölümü ile üretim birimleri arasındaki iş bölümünü ayrıştırarak birincisini teknik iş bölümü; ikincisini toplumsal iş bölümü olarak kavramlaştırmaktadır (Özdemir, 2008: 1). Marx'a (2014: 347) göre, toplumsal iş bölümü yalnızca kapitalist üretim biçiminin hakim olduğu toplumlarda değil bütün toplumlarda (ilkel biçimiyle) görülürken, teknik iş bölümü kapitalizmin üzerinde büyük etkiler yarattığı özgül bir örgütlenmeye tekabül eder.

Öyle ki, teknik iş bölümü işçiyi belli bir iş alanında çalışmak zorunda bırakarak kapitaliste bağımlı kıldığı gibi, teknik iş bölümüne yöneltilen her türlü müdahale *dokunulmaz* mülkiyet hakkına, özgürlüğe ve bireysel kapitalistin *dehasına* bir müdahale sayılarak kınanır. Buna rağmen, teknik iş bölümü ile toplumsal iş bölümü ayrımı birbirinden ayrı düşünülmemelidir. Kapitalist üretim tarzına dayanan bir toplumda toplumsal iş bölümündeki anarşi ile teknik iş bölümünün despotizmi birbirlerini koşullandırmaktadır (Marx, 2014: 345). Belirli bir anda ve belirli bir uzamda söz konusu koşullandırmanın (fabrika içinde ve dışında) düzenlenişi neticesinde ortaya çıkan bütünsel kurumsal örgütsel ve normatif yapılanma da bize emek rejimini verir (Yücesan-Özdemir, 2014). Bunun yanı sıra, kapitalist bir toplumda emeğin teknik anlamda her iş bölümü, emeğin sosyal(sınıfsal) örgütlenmesinin ve bölünmesinin biçimi ve maskesidir (Althusser, 2014: 91).

Toplumsal/sosyal işbölümü bütün sınıflı toplumlarda (bir ölçüde) mevcuttur. Ancak -pre-kapitalist toplumlarda olanın aksine- kapitalist toplumsal formasyonlarda toplumsal işbölümü rekabet esasında belirlenir. Toplumun ihtiyaç duyduğu ayakkabı sayısını belirli sayıda üretici rekabet içerisinde üretirler. Kapitalist toplumsal formasyonlarda ayakkabıcılar arasındaki ilişkiyi lonca benzeri bir örgütlenme düzenlemez. Üretim, üretim faaliyetinden önce değil, piyasanın sonradan (*ad hoc*) vuku bulan etkileri ile gerçekleştirilir. Bir başka deyişle kapitalist toplumsal işbölümü kendi öncesinden radikal biçimde farklılaşmıştır. Teknik işbölümü ise neredeyse kapitalizmle özdeştir. Teknik işbölümünün amacı emek araçlarından ayrılmış (başkasının işliğinde çalışan ve/veya makinenin uzantısı haline gelmiş) emekçiyi sürecin bütününe bilgisinden kaynaklanan üretici iktidarından mahrum bırakmaktır. Teknik iş bölümü neticesinde, sadece bir parçayı yapabilen makinenin uzantısı halindeki işçi, (sürecin bütününe idare eden, kullandığı aletin uzantısı olmayıp da hakimi olan) zanaatkardan çok daha



farklı bir varlık olacak çok daha farklı bir sosyal ilişkinin tarafı haline gelecektir. Yetiştirilmesi uzun zaman alıp yerine sokaktan geçen birisini ikame edemeyeceğimiz zanaatkarın aksine, işçi kendisinden önceki her emekçi türünden fazla ikame edilebilir olmakla, kendisinden önceki emekçilerin bütününden daha zayıf bir hale gelecektir. Ancak bireysel işçiyi zayıf kılan şeyin kolektif işçinin gücüne dönüşebileceğini de burada belirtelim.

Kapitalist üretim ilişkilerinin mevcut toplumsal ilişkiler üzerindeki belirleyiciliği arttığı ölçüde; içinde

- bir dönem genişletilmiş meta üretiminin normları içerisinde üretilmeyen (ücrete dayanmayan, teknik işbölümünün tesis edilmediği (ya da emekçinin hizmet-üretim sürecinin büyük bir kısmını tek başına yönettiği)) mal ve hizmetlerin genişletilmiş meta üretiminin usulleri içerisinde üretilmeye başlandığı,
- değer-dışı biçimin (emeğin yeniden üretim alanının) değer biçime tahvil edildiği,
- daha önce alım satıma tabii olmayan faaliyetin alım satım için yeniden örgütlendiği (metalaştığı),

bir düzenleme mantığının şekillendiğini, bu mantığa ait emek rejiminin toplumsal ilişkilere parçalı olarak (bir yerde tamamlanırken diğer yerlerde akim kalarak ama her daim baskısını hissettirerek) etki ettiğini savlamak mümkündür. Avukatlık mesleğini düzenleyen normların dönüşümüne yönelik taleplerin yoğunlaşarak artmasının altında, kapitalist üretim ilişkilerinin derinlere doğru sirayet etmesinden kaynaklanan ve kısaca özetlenen bu baskılar aranmalıdır.

Söz konusu baskılar

- hem sosyal işbölümü bağlamında ihtiyaç duyulan avukatlık hizmetinin rekabet ilkesi dolayısıyla karşılanmasına (hizmet üretiminin piyasa üzerinden eşgüdümlemesine)
- hem de emekçi avukatın avukatlık hizmeti üretim sürecindeki kontrolünün azaltılmasına (dolayısıyla vasıflarının azalarak başka işçilerle ikame edilebilirliğinin artırılmasına) yönelik yeni düzenlemelerin ortaya çıkmasına, ortaya çıkabilmesi için gerekli itirazların ve önerilerin doğmasına
- ikame edilebilirliği artıracak teknolojik dönüşümlere neden olmaktadır.

Söz konusu baskıların, kendi geçerliliklerini, kendilerini oluşturan kavramlara, kendilerince verilmiş anlamlardan alan (kerameti kendinden menkul) zoraki ilişkilerle değil, ilişkilerde meydana gelen dönüşümün bilgisiyle cevaplandırılması/karşılanması gerekliliği de bu noktada belirtilmelidir.



Avukatların İşleri: Avukatın Üretim Sürecindeki Yeri

Çalışmanın ikinci kısmında, daha önce önerilen teorik üretim araçları kullanılmak suretiyle, avukatların üretim sürecindeki yerleri üzerinde durulacaktır.

Avukatlık Hizmetinin Yapısı Üzerine

Avukatlığa ilişkin iyi bilinen bir ifadede, onların köle kullanmadığı ama efendilerinin de olmadığı ifade edilir. Anılan ifadede geçen köle teriminden kastın “kendisi mülk haline getirilmiş emekçi” olmaktan ziyade ücretli emekçi olduğu açıktır. Açık olduğu ölçüde de Molierac’ın başka bir dönemde söylenmiş veciz sözü, Türkiye’de Avukatlık hizmetinin üretiminde son 25 senede artarak belirginleşen ücret ilişkisinin dinamikleriyle çelişmektedir.

Molierac’ın sözünün doğruluğu ya da yanlışlığı elbette tartışılabilir; ancak burjuvazi yükselen sınıftan, toplumsal ilişkiler alanında “değer-dışı biçim”e ayrılan alan henüz çok genişken, kapitalist üretim ilişkileri emeğin biçimsel tahakkümünü tamamlamış ancak tam tahakküm altına alamamışken (ve alamadığı ölçüde), bu sözde bir keramet bulmamak mümkün değildir.

Aynı veciz ifade, kendisine itirazların yükselmediği (avukatlık alanında proleterleştirici baskıların yoğunlaşmadığı) bütün dönemler ve mekanlar avukatlık hizmetinin görülmesi usullerine ilişkin ipuçları da sunmaktadır: Zanaatkar emeğinde olduğu gibi avukat emeği hizmetin üretim sürecinin bütün aşamalarında yetkin olacak şekilde biçimlendirilecektir. Bir başka deyişle avukat bürosunu kendi tutacak, döşeyecek, iş görme aletlerini (şerhler, kitaplar, kalem, daktilo ve benzeri yazı gereci ve sair edevat) tedarik edecek, olası müvekkillerini kendinden haberdar edecek, niza konusu mevzuu değerlendirecek, tartacak, iş görme stratejilerini oluşturacak (müvekkile danışmanlık hizmeti mi verecek dosyaya vekalet mi koyacak; diğer mağdurlara ulaşarak mı mevcut müvekkille mi işi ilerletecek, tanıklara nasıl ulaşacak; ihtar mı çekecek, karşı tarafla yüz yüze mi konuşacak; telgrafla mı haber verecek, telefonla mı görüşecek; icraya mı başvuracak, doğrudan dava mı açacak, açacağı dava kısmi mi olacak; işi bitirdiğinde müvekkiliyle nasıl muhatap olacak ve diğerleri..) ve çekişme ya da danışmanlık konusu işi başından sonuna kendisi ele alacaktır vasıf gerektiren konularda hiçbir yardım almaksızın!

Bu bağlamda geleneksel çizgide hizmet üreten avukat ve yazıhanesi özdeşdir. Elbette sekreteri, katibi, yardımcısı, asistanı veya başka bir isimde büronun işleyişi konusunda işbölümüne gittiği işçileri olabilir; ancak kendi işini ücretle yaptırması düşünülebilir değildir. Hizmet üretim sürecinde yine bu sürece bağlı olarak biçimlenmiş olan normlar (“serbest çalışma” pratikleri) buna engeldir. Öyle ya “serbest çalışan”/zanaatkar birisi, bir başka “serbest çalışan”a nasıl emredebilir, hizmet üretim sürecinde bağımlılık ilişkisini ön-varsayan komutları nasıl verebilir?

Kapitalist merkezlerdeki tarihi açısından bakıldığında avukatlık dahil hukuk alanındaki hizmetlerin üretiminde proleterleşme yeni bir olgu değildir. Bir başka deyişle avukat emeğinin istihdamında ücret sözleşmesine dayalı çalışma ilişki-



si ve bu ilişkinin gereği olarak avukatlık hizmetinin üretiminde teknik bir işbölümünün doğması hususları daha önce kapitalist merkeze ait başka toplumsal formasyonlarda tecrübe edilmiştir. Yukarıda bütünsel avukat emeğinin uğrakları olarak sunulan her bir basamağın ayrı bir grup hukuk emekçisi tarafından yapılması (ya da yapılabilir hale gelmesi) sürecin bütününe hakim hukuk emekçisinin (avukatın) bağımlılık ilişkisi kapsamında ücretli emekçiye dönüştürülmesi sürecinin merkezinde bulunur.

Avukatlık emeği ağırlıklı olarak (ve gitgide artan ölçüde) kapitalist üretim ilişkilerinin düzenlenmesi sürecinde etkinleşen normların bilgisini gerektirdiğinden yoğun eğitim gerektiren bir faaliyetin konusudur. Kapitalist üretim ilişkilerinin ve bunun düzenlenmesi sürecinin dinamik yapısı sürekli bir öğrenme ve tatbik etme faaliyetini içerir. Söz konusu dinamizm diğerleri arasında içtihatların yenilenmesi, mevzuatın değişmesi, retorik ve kavramların dönüşmesini kapsar. Salt bu olgu bile avukatlık hizmetinin düzenleme alanlarına göre (ticari işler, medeni işler, siyasal iktidarın işlerine karşı türetilen haklar vs.) farklı yönelimleri olan hukukçular tarafından yerine getirilmesi, neticesinde alana bağımlı bir işbölümünün oluşmasına neden olmaktadır. Aynı durumun yargı organlarının iç bölümlenmesi üzerinde de etkin sonuçlar doğurduğunu görüyoruz. Örneğin, Yargıtay'ın daireseleri belli konuları incelemek üzere bir işbölümüne tabi tutulmuştur. 2. Hukuk Dairesi sadece aile hukukuna ilişkin dava dosyalarına bakar.

Avukatların proleterleşmesi sürecinde en belirleyici form bir çalışma biçimi olarak ücretli avukatlığın yaygınlaşmasıdır. Ücretli avukatlıkta en yaygın akit belirsiz süreli iş akitleridir. Bunun yanı sıra danışmanlık ilişkisi ya da bir büro tarafından yürütülen işlerin parça başına aktarılması süreçleri de gözlemlenebilir olmuştur. Bu bağlamda bazı işlerin ücret karşılığı bir başka avukata yaptırılması durumu da sıklıkla gözlemlenmektedir. İş aktarma pratikleri iletişim teknolojilerindeki gelişmeler vasıtasıyla yaygınlık kazanmaktadır. Anılan bütün bu dönüşümler hukuk hizmetleri alanında verilen diplomaların sayısındaki aşırı artışla desteklenmekte, sektörde sayısı her gün artan bir yedek işgücü ordusunun mevcudiyeti proleterleşme süreçlerini hızlandırmaktadır.

Neticede, işçileşme eğilimleri, hukukçu emeğinin üretim ilişkilerinin dinamizmi nedeniyle sürekli eğitime tabi olarak “uzmanlık” kazanması ve teknik işbölümü gereği oluşan nitelik kaybını aynı anda içermesi yoluyla ilerlemekte, hukuk hizmetlerinin üretim alanındaki sosyal/toplumsal işbölümü karmaşıklılaşarak gelişmektedir.

Karmaşıklılaşma olgusu, standart ihtilafların yürütülme sürecinde artan vafsızlaşma ve proleterleşme eğilimlerinde kendisini açığa vururken; kapitalist üretim ilişkilerinin dinamizmi nedeniyle yaratıcı emek gerektiren alanlarda da “uzmanlaşma” ya da parça başına iş yaptırma (danışmanlık hizmetleri) bağlamında kendisini ortaya koymaktadır. “Uzmanlaşma” olarak adlandırılan olgunun da, “uzmanın” hizmet üretim sürecinin bütünsel bilgisinden yoksun, teknik geliş-



melerle desteklenmiş bir emekçi olduğu düşünüldüğünde, bir tür vasıfsızlaşma olarak yorumlanması mümkündür. Dolayısıyla vasıfsızlaşma ve “uzmanlaşma” eğilimleri bir ve aynı dönüşüm sürecinin çeşitlemeleri olarak kavranabilecektir.

Öyleyse teknik işbölümünü dönüştüren baskılar öncelikle avukat emeğinin bütünsel yapısının parçalanarak hukuk emekçisinin süreç üzerindeki kontrolünün zayıflatılmasına yönelik bir sınıf baskısı (proleterleşme ve işverenleşme süreçleri) ve ardından kapitalist düzenleme süreçlerinin derinleştikçe karmaşıklaşan yapısı, hukuk alanındaki hizmetlerin artan ölçüde metalaşması ve benzeri yapısal nedenlerde aranmalı, avukatlık mesleğine has faaliyet de aynı şekilde, üretim ilişkilerine referansla değerlendirilmelidir.

Üretim ilişkilerine referansla değerlendirme durumu, hukukçu emeğinin avukatlık formunun genişletilmiş meta üretim sürecine girdiği noktanın anlaşılmasında da önemli katkılar yapacaktır. Şöyle ki para formunda sermaye (P) üretim sürecine girerek başkalaşmaya başladığında önce emek gücü, hammaddeler, üretim araçları, enerji gibi unsurlara bürünüp meta biçime (M) dönüşür. Emek süreci söz konusu unsurları yeni bir biçim (ürün) halinde dönüştürdüğünde, sermaye meta biçiminde yeni bir uğrağa ulaşır (M^1). Daha sonra ürünün satımı ve ürüne mündemiç emeğin realizasyonu/gerçekleşmesi neticesinde sermaye meta biçimden çıkarak yeniden para formunu alır (P^1).

Ancak şematize edilen bu süreç son derece karmaşıktır ve kendiliğinden gerçekleşmez. Para formunda sermaye (P) üretime girmeden önce çeşitli kredi mekanizmalarına, sigorta süreçlerine bağımlıdır (P-P-P-P). Krediyi veren kuruluşların ve sigorta şirketlerinin geriye doğru sayısız bağlantıları vardır. Emek gücünün üretimi, yeniden üretimi, istihdamı çeşitli kaza, isyan, zor kullanma, rıza üretme pratikleriyle düşünüldüğünde, çok boyutlu bir pratikler alanını kapsar. Üretilen malın satımı, satım süreçleri arasındaki ilişkilerin yürütülmesi (ulaşım, perakendeci, mağaza ve sair uğrak), dağıtım, üleştirilmesi ve tüketimi süreçleri hakeza. Hukuki düzenleme (dolayısıyla hukuk emekçilerinin katılımı) bu paragrafta basitçe ve eksik olarak zikredilen bütün uğraklarda kendisini ortaya koyar. Bir başka deyişle avukat emeği, anılan uğrakların her noktasında, bazen bağımsız avukat, bazen banka avukatı, bazen bir büroda çalışan işçi avukat, bazen fabrikanın hukuk müşaviri ve sair kılıkta genişletilmiş yeniden üretim süreçlerinin doğrudan ya da dolaylı müdahili olarak (üretim ilişkilerinin işletilmesi bağlamında) iş görür. Bir kimsenin faaliyeti, neredeyse yaşam alanının bütününe kapsayan bu sürece bir yerden girdiğinde, o kişi de söz konusu örgün ilişkiler ağına iki temel sınıf ya da bunlar arasında bir konumdan dahil olur.

Ara sınıfsal konumlar, (pre-kapitalist üretim tarzlarının eklemelenmesi durumlarını bir yana koyarsak) emekçinin, “sermaye ilişkisinin kendiliğinden olmayan döngüsüne” koyduğu katkının yapısına göre belirleniyor olacağından, ara sınıfsal pozisyonu dolduran kimsenin temel sınıflardan hangisine yakın olacağını belirlememize imkan sağlayan ölçütler ilgili kimsenin kazandığı para değil, “serma-



yenin üretim araçları üzerindeki kontrolüne yaptığı katkının biçimi” ve “gelirinin türü”dür.

İlgili kimse sermayenin toplam karından pay almıyor ise, yaptığı iş sermayenin kontrol işlevinin sıradan gerekliliklerinin üzerine çıkmıyor ise bu kişi kullandığı düşük maliyetli emek araçlarının maliki olsa bile, işçi sınıfına yakın bir konum elde edecek ve kapitalizme içkin vasıfsızlaşma ve proleterleşme eğilimlerine maruz kalacaktır. Bu durumda gelirindeki yükseklik, onun yaratıcı bir emek türü olarak sonucu önceden kestirilemeyen sıkıntıların çözümüne ürettiği cevapların önemi ve sıra dışılığı ile belirlenecektir. Ancak belirtelim, bir dönem için kestirilemeyen sıkıntıların çözümüne katkı koyan emek türleri zaman içerisinde sermaye menfaatine gerçekleştirilen “keşiflerin” katkısıyla, sıradanlaşacak, bu alanlarda çalışanlar da yaratıcı emek vasfından mahrum kalmaya başlayacaklardır. Pek az avukatın gelirinin sermayenin karı üzerinden gerçekleştiği bunun dışındaki yüksek gelir durumlarının ücret maliyeti kapsamında kaldığı hatırlanır ise, avukatlık mesleği mensuplarının ezici çoğunluğu için (kazançlarına bakılmaksızın) proleterleşme eğilimlerinin iş üzerinde olduğu söylenebilecektir.

Diğer ücretli emek formlarında olduğu gibi teknik işbölümünün yaygınlaşp gelişmesi, bireysel avukatın ikame edilebilirliğinin artması, vasıfsızlaştırılması ve bu alanda bir yedek işgücü ordusunun oluşturulmasının önkoşullarını oluşturacaktır. Hizmet üretiminin uğrakları parçalanıp konusunda “uzman” emekçilere tevdi edildiğinde, avukatın basit üretim gereçleri üzerindeki doğrudan kontrolüne dayalı varoluşu da zayıflayacak, işçi olarak girdiği işyeri (yazıhane değil ofis ya da büro) ile işi bittiğinde, dışarı çıkarken yanına ceketinden fazla bir şey alması da gerekmeyecektir.

Teknik işbölümünü gündeme sokan ilişkilerdeki dönüşüm, bir dönem yazıhane olarak adlandırılan işyerinin adı başta olmak üzere teknik yapısını da belirleyecektir. Yazıhane yerine ofis/büro gibi tabirlerin ortaya çıkması ile proleterleşme süreçleri arasındaki bağlantı, iş gereçlerindeki dönüşümde de takip edilebilir hale gelmiştir. Hizmet üretimi kendi uğraklarına ayrıştırılıp her bir aşama gerektiğinde farklı bir mekanda bulunan farklı bir emekçiye tevdi edilebilir hale geldiğinde, her uğrak için işi “kolaylaştıracak” (vasıfsızlaşma eğilimlerine destek teşkil edebilecek) yazılım ve donanım, işi uzaktan kontrol etmeye imkan veren iletişim teknolojileri, işi uzaktan takip etmeye yarayan teknik buluşlar da bir zamanlar kapısından geçemedikleri avukatlık dünyasında belirleyici hale gelmeye başlayacaklardır (Unutmayalım: Kapitalizmin tarihinde, herhangi bir işyerinde, herhangi bir emekçinin refahına katkıda bulunacak, herhangi bir buluş henüz gerçekleştirilmemiştir. Bütün keşifler artı-değer üretiminin yoğunlaştırılmasına yöneliktir. Bu bağlamda teknoloji hep sınıf ilişkisinin bir türevi olagelmiştir). Söz konusu değişimler, hizmet üretimini uğraklara bölebilme imkanlarını artırdığı gibi, esas ya da yardımcı işler için daha az kişi çalıştırılmasına da imkan vermiştir. Burada hizmet üretim sürecindeki dönüşümün (işveren avukat ve işçi avukat arasındaki ayrımın) teknolojik dönüşüme öncel olduğunu vurgulamak yeterlidir.



Bir başka deyişle teknolojiadaki dönüşüm avukatlar-arası ilişkilerin dönüşümü takip edecektir, öncelenecektir.

Gelinen noktada avukatlık hizmetinin üretim süreci üzerine yapılan çalışmaların kısıtlılığı ve bu alandaki dil karmaşası nedeniyle birkaç temel hususu belirtme gereği doğmuştur. Alandaki en temel sıkıntı vasıfsızlaşma ve proleterleşme eğilimleri ele alınırken Marksist kuramdan, meslek sıkıntularına gelindiğinde ise Weberci yaklaşımlardan aynı anda yararlanma heveslerinde kendisini açığa vuran eklektizmdir. Yukarıda da belirtildiği gibi, Weberci yaklaşım toplumsal ilişkilerin nesnel yapısının yarattığı nedenselliği görmemek, sosyal faaliyeti bütünüyle olumsuzluğa (bireylerin zorunluluk içermeyen seçimlerin ürününe) sıkıştırmak, değer üretimini dolaşım alanına mahkûm etmek gibi özellikleriyle avukatlık alanında hizmet üretim süreçlerinin kavramsallaştırılmasını imkansız hale getirmektedir. Bu bağlamda, yukarıda avukat emeğinin genişletilmiş yeniden üretim süreci içerisindeki yeri ve ara sınıfları belirleyen unsurlar üzerine yapılan analiz esnasında belirtildiği gibi Marx'ın Kapital'deki serbest zanaatkar-manifaktür-fabrika analizleri ile Weber'in gelire dayalı sınıf analizlerini eklektik bir biçimde bir araya getirerek yanıt üretmek mümkün değildir.

Tekrar edelim: Hukuk hizmetlerinin üretiminde çalışarak genişletilmiş yeniden üretim sürecine katılan insanların tabi olması gereken normlar, ilgili kişinin teknik ve toplumsal işbölümündeki yeri dolayısıyla üretim ilişkileri ile bağlantılı olarak şekillenir.

İşbölümünün Sonuçları: Sermaye Karşısında Avukat

Avukatlık hizmeti, her zaman için aynı pratiklerle gerçekleştirilen bir hizmet değildir. Çalışma alanları, çalışma biçimleri ve müvekkiller çeşit çeşittir; aynı şekilde verilen hizmet de çeşitlidir: Klasik avukatlığın temel pratiği olan dava takibi, devletin yargı organlarına başvurmadan, "alternatif" uyuşmazlık yolları olarak bilinen alanlarda taraf vekili olarak etkinlik göstermek ya da danışman olarak hizmet vermek. Bu kadarla sınırlı da değildir. Bankalar vs. adına iş takibi (tapu işleri), arabuluculuk gibi izin verilen diğer işleri yapmak da mümkündür. Bunlar avukatların yapabilmesi, teorik olarak mümkün olan işlerdir.

Bir avukatlık ofisindeki teknik işbölümü avukatın genişletilmiş yeniden üretim sürecine katılma biçimi ile bağlantılı olarak biçimlenir. Bir başka deyişle, ofis içi teknik işbölümü, ofisin verdiği hizmetin genişletilmiş yeniden üretim sürecine dahil olma noktasının bir ürünüdür. Üretilen metaa mündemiç emeğin satış yoluyla realizasyonu dediğimiz (M^1-P^1) süreçlerde çıkan beklenmedik sorunlara (ürünü taşıyan gemiye el konulması ya da başka bir sebeple nakil işleminin uzaması örneği) uğraşan bir ofiste örgütlenme farklı olacakken üretim süreci ile ilgili standart sorunların ($M-M^1$) işçi-işveren boyutunda uğraş gösteren bir ofiste örgütlenme farklı olabilecektir. Aynı şey emek gücünün yeniden üretim alanında (boşanma davaları, eğitim akitleri, sağlık sorunları) faaliyet gösteren hukukçu-



larla, para sermaye formundaki sermayenin kendi iç ilişkileri alanında (P-P-P-P) uğraş gösteren büro ya da danışmanlık hizmetlerini dışarıdan sürdüren (sermayenin doğrudan ücretli emekçisi olmayan) hukukçuların örgütlenmesinde görülebilir. Aynı damardan ilerlersek, emek gücünün yeniden üretim alanına ilişkin (emekçilerin kira akitleri, boşanma, miras ve sair meseleleri, metalaşan eğitim hizmetlerinden yararlanma süreçlerinde ortaya çıkan sorunlar, metalaşan sağlık hizmetleri alanında beliren ihtilaflar vs.) hizmet veren hukukçuların klasik büro tarzını yürütebildikleri gözlemlenebilirken, taksitle satış üzerinden gerçekleşen realizasyon aşamasında (M^1-P^1) çıkan ihtilaflarla uğraşan bürolarda icra takibi üzerinden gelişmiş bir teknik işbölümü saptamak mümkün olabilecektir. Geline noktada belirtmek gerekir ki, genişletilmiş yeniden üretime katılma noktası ve yoğunluğu ile hukuk alanında meta formunda bilgi üretiminin örgütlenme süreçleri arasındaki ilişki üzerine geniş ve el değmemiş bir çalışma alanı günümüz hukukçu ve sosyal bilimcileri için açık bulunmaktadır.

Avukatların sınıfsal kompozisyonu da avukatlık hizmetinin genişletilmiş yeniden üretim döngüsüne katılması süreçleriyle bağlantılı olarak biçimlenir. Bir başka deyişle kendi bürosuna sahip olup bürosunu kendi emeğiyle işletenler, kendi bürosunu başkalarının emeğiyle işletenler ve dolayısıyla kendi bürosu olmayıp başka bir avukatın bürosunda sadece ücretle veya ücretin yanında başka menfaatlerle çalışanlar, kendi sınıfsal konumlarını, ilgili hizmetin genişletilmiş yeniden üretim döngüsüne katılma noktası tarzı ve yoğunluğu üzerinden deneyimler. Nokta, tarz ve yoğunluk hususları avukatları basitçe kendi bürosuna sahip olup bürosunu kendi emeğiyle işletenler ve kendi bürosunu başkalarının emeğiyle işletenler olarak sınıflamayı da olanaksız kılar. Şöyle ki, finans alanında çalışıp da uluslararası finansal problemlerin çözümünde bilgi ve pratik biriktirme imkanı bulan ve kazancı sermayenin karından karşılanan bir “kendi bürosuna sahip avukat”la, emeğin yeniden üretim alanında standart ihtilaflar konusunda pratik geliştirmiş ve geliri emekçilerin geliri ile bağlantılı olarak belirlenen bir “kendi bürosuna sahip avukat” salt “kendi bürosuna sahip olma” ölçütü üzerinden bir ve aynı kategoriye sokulamayacaktır. Kaldı ki farazi olarak ayrıştırılan iki büronun da zaman içerisinde pratikler ekseninde gelişen farklı vasıflar geliştirdiği düşünüldüğünde iş daha da karmaşıklaşacaktır. Geline noktada hem büro içi (teknik) hem de rekabet halinde avukatlık hizmeti veren birimler arasındaki (sosyal) işbölümünün merkezi/bütüncül bir düzenlemeye tabi kılınmasındaki güçlükler kendisini açığa vurur. Belirlenimsizliğin esas olduğu bir çalışma ilişkileri düzleminde, emek örgütlenmesi zayıf olur ise, düzenleme (meslek kurallarına ilişkin mevzuat, yargı kararları ve alanda beliren pratiklere dayalı adetler) -sermaye cephesinin talepleri kapsamlı bir müdahale içeren bir mevzuatı diletmedikçe- “kendiliğinden” çözümlerle (“keşiflerle”) ilerler. Bu koşullar altında emekçi yararına sonuç doğuran bir “buluşun/keşfin” henüz belirmediğini hatırlatalım.



Sonuç Yerine

Avukatlık hizmetinin üretim süreci ile genişletilmiş yeniden üretim arasında bağlantı kurulduğunda, avukatlık hizmetinin içinde yer aldığı daha geniş bir ilişkiler sisteminin bir cüzünü oluşturduğu görülmektedir. Hizmetin metalaşması sürecinde onu gerçekleştiren kesimin ayrı/müstakil bir unsur olarak yer alması durumu ile hizmetin daha geniş bir ilişkiler alanına bağımlılığı bir ve aynı sürecin neticesidir. Anılan nedenle avukatlık hizmeti veren birimlerin (ofislerin) kendi aralarındaki ilişkiler (toplumsal işbölümü) ve bu birimler içinde mevcut ilişkiler (teknik işbölümü), hizmetin alıcısı olan kimselerle (şirketler, emekçiler, emekçilerin yeniden üretim alanını oluşturan insanlar) kurulan ve muhtelif emek türleri gerektiren ilişkiler üzerinden belirlenirler. Bu bağlamda meslek kuralları ve ahlakı üzerinden bütüncül siyasi bir düzenleme kolay gözükmemektedir. Anılan nedene binaen ana-akım çalışmalarda, kanun metinlerinin tekrar edilmesi ya da geçerlilikleri daha önceki bir dönemin ürünü olan genel ilkelere başvurulması (bireysel ihtilaflarda taraflar için dayanak noktası teşkil edebilse de; bu nedenle değerli olsa da) meslek alanında ortaya çıkan sorunlara bütüncül cevaplar üretmez.

Tekrar edelim: Belirlenimsizliğin esas olduğu bir çalışma ilişkileri düzleminde, emek örgütlenmesi zayıf olur ise, öznesiz bir süreç olan toplumsal düzenleme (meslek kurallarına ilişkin mevzuat, yargı kararları ve alanda beliren pratiklere dayalı adetler, çeşitli kanaat, uzgörü ifadeleri, maksimler) -sermaye cephesinin talepleri kapsamlı bir müdahale içeren bir mevzuatı direktmedikçe- “kendiliğinden” çözümlerle (“keşiflerle”) ilerler. Ortaya çıkan “kendiliğinden” çözümler genelde örgütsüz emekçi-avukat aleyhine sonuçlanır.

Bugün avukatlık hizmetinin üretiminde istihdam edilen emek-gücünün sahiplerinin büyük bir kesimi proleterleşme süreçlerinin yapısal baskısıyla karşı karşıyadırlar. Toplumsal ve teknik işbölümünün neticesi olan metalaşma, vasıfsızlaşma ve proleterleşme eğilimleri, iradi-siyasi faaliyetle dönüştürülemez. Ancak anılan baskıları (metalaşma, proleterleşme ve vasıfsızlaşma) hissedenlerin örgütlenmeleri ve yaşanan dönüşümlerin bilimsel bilgisine sahip olma arzuları, öznesiz bir süreç olan toplumsal düzenleme üzerinde bir takım olumlu etkiler yaratabilir, bir yere kadar!



Kaynakça

- Akbaş, K. (2015) *Avukatlık Mesleğinin Ekonomi Politikği-Avukatların Sınıfsal Konumlarındaki Değişim*, Ankara: Notabene Yayınları.
- Althusser, L. (2014) *İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları* (çev. A. Tümertekin), İstanbul: İthaki Yayınları.
- Anderson, P. (2007) *Batı Marksizmi Üzerine Düşünceler* (çev. B. Aksoy), İstanbul: Birikim Yayınları.
- Arslan, İ., ve Ünal, M. (2008) "Avukatlık Ortaklığının Diğer Ortaklık Türleri ile Karşılaştırılması ve Hukuki Niteliği", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16, 1, 47-69.
- Aydın, N. (2003a) "Avukatlık Mesleğinin Niteliği", *Genç Hukukçular İçin Hukuk Okumaları Birikimler 1* (der. E. M. Balcı), İstanbul: Kurtiş Matbaacılık, 508-518.
- Aydın, N. (2003b) "Avukatlığın Hak ve Sorumlulukları", *Genç Hukukçular İçin Hukuk Okumaları Birikimler 1* (der. E. M. Balcı), İstanbul: Kurtiş Matbaacılık, 477-486.
- Callinicos, A., ve Harman, C. (2006) *Neo-Liberalizm ve Sınıf* (çev. O. Akınhay), İstanbul: Salyangoz Yayınları.
- Çelik, M. L. (2008) "Meslek Kurallarında Avukat-Mahkeme İlişkileri" *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 74, 282-296.
- Güner, O. S. (2003) "Avukatlık Mesleğinin Tarihçesi", *Genç Hukukçular İçin Hukuk Okumaları Birikimler 1* (der. E. M. Balcı), İstanbul: Kurtiş Matbaacılık, 489-508.
- Gürseler, G. (2007) "Ücretli Avukat", *TBB Dergisi*, 227-238.
- Keçecioğlu, B. (2016) "Avukatlık Sözleşmesinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Tüketici Hukukunun Uygulanması" *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22, 3.
- Kocaoğlu, D. İ. (2010) "Tarihsel Perspektifi ile Batı Hukukunda Savunma Hakkı ve Müdafî", *Ankara Barosu Dergisi*, 117-133.
- Marx, K. (2007) *Louis Bonaparte'ın 18 Brumaire'i*. (çev. S. Belli) Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2014) *Kapital 1* (çev. M. Selik ve N. Satlıgan), İstanbul: Yordam Kitap.
- Marx, K. (2015) *Kapital 3* (çev. M. Selik ve E. Özalp) İstanbul: Yordam Kitap.
- Marx, K., ve Engels, F. (2013) *Komünist Manifesto ve Hakkında Yazılanlar*, İstanbul: Yordam Kitap.
- Öngen, T. (2014) *Prometheus'un Sönmeyen Ateşi*, İstanbul: Yordam Kitap.
- Özdemir, A. M. (2008) "Belirsizliğin Düzenleyici Etkisi: Taşeronluk Müessesesi Üzerine Saptamalar", *Toplum ve Hekim*, 23, 4.
- Özdemir, A. M. (2008) *Sözün Mülkiyeti*, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Savran, S. (2014) "Sınıfları Haritalamak", *Marksizm ve Sınıflar* (der. S. Savran, K. Tanyılmaz, ve E. A. Tonak), İstanbul: Yordam Kitap, 25-67.
- Tan, M. (1972) *Meslek Olarak Hukuk ve Siyasette Hukukçu*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- TDK (2018, Mart 01) *Güncel Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a984068cb3c21.52660021
- Weber, M. (2012) *Ekonomi ve Toplum*(Cilt 1) (çev. L. Boyacı), İstanbul: Yarı Yayınları.
- Yaltı, B. (2018, Nisan 24). Avukatlık ve Fesefe. <http://www.basaryalti.av.tr/makaleoku.aspx?id=37>
- Yurtsever, H. (2016) *Orta Sınıf Efsanesi*, İstanbul: Yordam Kitap.
- Yücesan-Özdemir, G. (2014) İnatçı Köstebek: *Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf ve Direniş*, İstanbul: Yordam Kitap.





Duyguların ve Bedenlerin Ticarileşmesi: Ankara'daki Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Kadın Satış Görevlileri

Zuhal Esra BİLİR*

Öz

1970'lerden itibaren değişen üretim biçimleriyle, bedensel kuvvet gerektiren emeğin yerini duygusal ve bilişsel emeğe bırakması ve bununla birlikte işverenlerin düşük maliyetlerde, güvencesiz ve esnek bir işgücünü yeğlemesi; eğreti çalışma şekilleri ve koşullarında daha fazla kadının istihdam edilmesi -işgücünün femini-zasyonu- sonucunu yaratmıştır. Duyguların ekonomik faaliyetin önemli bir yönü haline getirildiği bir kültür olarak tanımlanan duygusal kapitalizmde, duyguların ticarileşmesi ve kişisel sermayelere dönüşümü kuşkusuz ki feminist araştırmalar için oldukça önemli ve dikkat çekici bir konudur. Yüzyıllarca akıl-duygu ikiliğiyle kadınların kamusal alana çıkışını engelleyerek özel alana ait ve kadın davranışları ve yeniden üretim faaliyetleri bağlamında görünmez kılınan duyguların piyasaya çıkması ile duygusal emeğin özellikle kadın istihdamının hızla arttığı hizmet sektöründe görünür ve ölçülebilir olması, feminist kadın emeği literatüründe konuya önem kazandırmıştır.

Bu çalışmada, duyguların piyasalaşmasının ve post-fordist üretim biçimlerinin Türkiye'de kadın emeğini ve istihdamını nasıl etkilediği sorusu, kadın istihdamının son yıllarda hızla arttığı perakende sektörü ve paralel olarak hızla sayısı artan alışveriş merkezlerinde çalışan satış görevlisi kadınların duygusal ve estetik emek süreçleri incelenerek cevaplandırılacaktır.

Çalışmanın dayandığı veriler, 2016 yılı Şubat-Mayıs ayları arasında gerçekleştirilen alan araştırmasında derinlemesine görüşme tekniği aracılığı ile toplanmıştır. Çalışma kapsamında Ankara'nın farklı semtlerinde bulunan ve farklı gelir gruplarına ait müşteri kitlelerine hitap eden dokuz farklı alışveriş merkezinde; giyim, kozmetik, mayo, iç giyim ve çorap, büyük mağazacılık, bijuteri ve aksesuar, ayakkabı, yapı market, mücevher, saat ve optik mağazalarında satış işi yapan 20 kadın satış görevlisi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış açık uçlu soruların sorulduğu derinlemesine görüşmelerde, feminist araştırma metodolojisi gereği, araştırmanın temel soruları; AVM'lerde çalışan kadınların deneyimlerinden ve yaşam anlatılarından derlenen bilginin önemini bilerek ve kişisel deneyimlerin çoğullaşp paylaşılan bir bilgi birikimine dönüştürülmesi hedeflenerek cevaplandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: duygusal emek, estetik emek, hizmet sektörü, perakende sektörü, satış danışmanlığı, kadın istihdamı.



The Commercialisation of Emotions and Bodies: Saleswomen Working in Shopping Centres in Ankara

Abstract

Physical labor has given its place to emotional and non-material labor concomitant to post fordist production significantly spreading after the 1970s. Besides this, employers wanted to form a more precarious and insecure labor force with lower cost due to increasing competition. These two facts are the main reasons of 'global feminization through flexible labor'. Commercialization and capitalization of emotions is a crucial and interesting issue for feminist research in the culture of emotional capitalism. As the emotional labor – accepted as invisible and a part of reproduction in private sphere for centuries– became apparent and measurable especially in service sector, made this issue very essential in feminist women labor research.

In this study, the question of how commercialisation of emotions and post-fordist production methods affected women's labor and employment in Turkey is answered by examining the process of saleswomen's emotional and aesthetic labor. In the study, qualitative research methods have been employed as the research methodology, and in-depth interviews have been conducted with 20 women who work as saleswomen or managers in nine shopping malls with customer profiles from various income levels in Ankara. Fieldwork of this study was completed between February to May in 2016. The study faithfully facilitates feminist research techniques. Interviews are designed taking full account of the significance of women's experience and their life narratives. Interviewees are the primary data source and are regarded as the knowing subjects. Research questions are answered in light of information and experience gained from the interviewees.

Keywords: emotional labor, aesthetic labor, service sector, retail sector, women's labor, saleswomen.



Giriş

Bazen kendimi boyalı, süslü Matruşka bebeklerine benzetiyorum. AVM zaten dört duvar; bir de mağazada bir dört duvarın daha içindediniz. Hem Matruşka gibi süslü bir şeysiniz hem de onun içinde osunuz. (Ece)

İnternette bir resim görmüştüm; böyle insanlar her sabah işe giderken sıraya girip askıdan demir bir şey alıyor. O demiri böyle çenelerine takınca ağızları gerilerek açılıyor, gülüyormuş gibi görünüyorlar. Mesela öyle bir şey bizim yaptığımız; bir sahtecilik, yani biz aslında her gün o maskeyi takıyoruz. (Meltem)

On dokuzuncu ve yirminci yüzyıllarda tarımı ve madenciligi hatta toplumsal yaşamın kendisini aile, okul, ordu gibi kurumlarla dönüştüren endüstriyel emek, yirminci yüzyılın sonlarına doğru giderek yerini enformasyon, duygulanım ve iletişime dayanan maddi olmayan emeğe bırakmaktadır. Nasıl yüz elli yıl önce endüstrileşme toplumun her anına ve alanına sirayet ettiyse bugün de emek ve toplum enformasyonel, iletişimsel ve duygulanımsal hale gelmektedir (Hardt ve Negri, 2004). Her ne kadar Marx'ın yaşadığı dönemde bile işçi mahallelerinde kömür madeni, tekstil fabrikası ve demir döküm atölyelerinde çalışanlardan çok daha fazla sayıda hizmetçi, ayakkabı boyacısı, çöpçü, aşçı, bakıcı, şoför, öğretmen, fahişe ve işportacının yaşadığı iddia edilse de (Graeber, 2014) Fordizmden Postfordizme geçişte fabrikayla piyasa arasındaki iletişimde ve üretim-tüketim ilişkisinde köklü değişiklikler olmuş; iletişim ve enformasyon üretimde merkezi bir rol oynamaya başlamıştır. Yirminci yüzyılın sonlarından itibaren değişen ekonomik paradigmada başat sektör olan hizmet sektörü, sürekli enformasyon ve iletişim modeli üzerine kuruludur. Günümüzdeki enformatikleşme; tüm dünyada 1970'lerin başından beri endüstriden sağlık, eğitim, finans, taşımacılık, eğlence, reklam gibi son derece geniş bir alanda değişken ve esnek beceriler gerektiren hizmet sektörüne kayma ve bu işlerin yapımında bilgi, enformasyon, duygulanım, iletişimin merkezi rol oynaması anlamına gelir (Hardt ve Negri, 2001; 2004; Lazzarato, 2005).

Yeni küresel kapitalist ekonomi içerisinde değişen üretim biçimlerinin ve duyguların piyasaya girişinin sonucunda; bir hizmet, kültürel ürün, bilgi ya da iletişim gibi maddi olmayan ve sermaye açısından en yüksek değere sahip malları üreten emek "maddi olmayan emek" olarak tanımlanmaktadır (Hardt, 1999). Hizmet sektöründe maddi olmayan emeğin ana biçimi olan *duygulanımsal emek*;¹ rahatlık, esenlik, tatmin, heyecan, tutku gibi hisleri üreten ve işleyen bir emektir (Hardt ve Negri, 2004: 122). İyi hal ve tavırları ve sosyal becerileri olan işçi duygulanımsal emekte uzmandır. Böylece satış görevlisi, uçuş görevlisi, hukuk

¹ Yazarlar duygulanımın duygudan farkını, sadece zihne değil, bedene de sahip olması olarak belirtmişlerdir.



danışmanı vb. mesleklerde işverenlerin çalışanlarda aradığı asli vasıflar; eğitim, tavırlar, kişilik, sosyal beceriler olarak belirlenir. Hizmet üretiminin temel yönü, insani ilişki ve etkileşimdeki duygulanımsal emektir. Her durumda gereken şey duygunun yaratılması ve manipülasyonudur. Sağlık hizmetinde özen, şefkat gibi duyguları gerektirirken, eğlence sektöründe heyecan, mutluluk, rahatlama gibi duygular gerektirir. Bedensel ve duygulanımsal maddi olmayan emek; rahatlama, ferahlama, tatmin/heyecan/tutku gibi duyguların üretimi için gerekir. Kişiyi özel hizmetler ve mahrem alandaki hizmetler ile ilk ortaya çıkan bu emek türü, insani ilişkiyle sunulan hizmet sektörünün tamamına yayılmıştır (Hardt ve Negri, 2001; 2004).

Duyguların kapitalizme dahil olarak piyasalaşmasının yarattığı etkileri ele aldığı çalışmada Illouz (2007), duygusal kapitalizmi; duygusal ve ekonomik söylem ile uygulamaların birbirlerini şekillendirdiği, dolayısıyla da duyguların ekonomik faaliyetin önemli bir yönü haline getirildiği bir kültür olarak tanımlar. Bu kültür ile kişilerin duyguları sergileme kapasitesi olarak tanımlanan ve belirli otoriteler tarafından belirlenmiş ve idealize edilmiş duygusal yeterlilikleri, piyasada ölçülebilen ve denetlenen, yönetilen sosyal sermayelere dönüşmüştür.

Maddi olmayan emeğin yapısında; güvencesizlik, aşırı sömürü, yüksek hareketlilik, belirsiz süreli veya kısmi zamanlı olmak, “serbest çalışma” vardır. Maddi olmayan emeği sarf eden bir işçi; entelektüel beceriler, yaratıcılık, teknik bilgi, girişimcilik, güçlü iletişim becerisi gibi becerilere sahip olmalı; özdenetimini sağlamalı, “ustabaşına” ihtiyaç duymadan kendi denetiminden ve motivasyonundan kendi sorumlu olmalıdır. Modernleşmenin bir önceki çağda yaptığı gibi, post modernleşme de insan oluşun bir tarzını yaratmaktadır. Ruhun üretimi ve insandaki değişimi anlamak, bu dönemi anlamak için yapılması gerektirir (Hardt ve Negri, 2001; 2004; Lazzarato, 2005). Hardt ve Negri’nin bahsettiği bu değişimi daha iyi anlamak için Sennett (2005); yeni kapitalizmin maddi olmayan emekten beklentilerini esneklik, her an değişime hazır olma, seri hareket etme, rutin işlere daha az vakit ayırma, düzenlemelere ve formel prosedürlere yani bürokrasiye daha az bağlı kalma, risk alabilme, sorumluluğu başkalarına devredebilme, belirsizliklerle baş edebilme olarak sıralamıştır. Bu kriterlerin bireylere yansması ise; yüzeysel iş anlayışı, üretimin enformasyona dayalı olması sonucu maddi olmayan emeğin uçucu hale gelmesi, insanların mesleki kimliklerinin zayıflaması şeklinde olur. Yeni çalışma biçimlerinin kısa süreli/geçici olması, esnek örgüt yapıları, çalışanlar arasında zayıf arkadaşlık bağları ve yüzeysel sosyalleşme imkanları toplumsal bağları zayıflatır. Böylece çalışmanın, bireyler için kendini gerçekleştirme aracı ve toplumsal bağın merkezi olma iddiası, ortadan kalkar.

Çalışmanın Amacı ve Kapsamı

Duyguların ticarileşmesi ve kişisel sermayelere dönüşümü kuşkusuz ki feminist araştırmalar için oldukça önemli ve dikkat çekici bir konudur. Düşünce ve mantığın aşağısındaki duygular, doğaya daha yakın oldukları ve gelişimlerini tamamlamadıkları için arzularına teslim olan ve akıl, irade yoluyla bağımsız olamayan kadınlara ait görülmüştür (Ahmed, 2015: 11-13). Yüzyıllarca akıl-duygu ikiliğiyle kadınların kamusal alana çıkışını engelleyerek özel alana ait görülen, kadın davranışları ve yeniden üretim faaliyetleri bağlamında yok sayılan duyguların piyasaya çıkması ile duygusal emeğin özellikle hizmet sektöründe görünür ve ölçülebilir olması, feminist kadın emeği literatüründe bu konuya önem kazandırmıştır. Türkiye literatüründe konuya ilişkin öncü makalesinde Özkaplan (2010); duyguların karşılıklı etkileşim ve empati ile “sağlıklı” iletişim kurmak için sınırlandırılmasıyla, güvencesiz ve kötü koşullarda çalışmasına rağmen sınırları alınmış, daima gülümseyen, kibar davranan ve her türlü sömürüye gönüllü hale getirilmek istenen çalışan kadınlar yaratılmasının hedeflendiğini vurgulamaktadır.

Kadınların yaygın biçimde istihdam edildiği hizmet sektöründe yoğun bir şekilde duygusal emeğin sarf edilmesi, çalışanların sosyal, duygusal, kişisel nitelikleri ve fiziksel özellikleri müşterinin hizmetine sunularak metalaşması da konunun özellikle feminist araştırma yöntemleriyle ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Literatürdeki çalışmalar kadınlardan beklenen duygusal yoğunluğun aynı işi yapan erkeklerden çok daha fazla olduğunu göstermektedir (Bellas, 1999; Lively, 2013; Leidner, 1991; Acker, 1990; Pettinger, 2005; Mulholland, 2002). Bununla birlikte, duygusal emeğin yoğun olduğu sektörlerin (çağrı merkezi, otel, sağlık, eğitim, tur rehberliği, satış, yaşlı bakımı) kadın istihdamının da yoğun olduğu sektörler olduğu görülmektedir. Hizmet sektörünün perakende-ticaret alanı Türkiye’de kadınların en yoğun istihdam edildiği ikinci sektördür. İŞKUR’un 2015 yılı İşgücü Piyasası Araştırma Raporu’na göre, satış danışmanlığı Türkiye’de kadınların en çok istihdam edildiği ikinci meslektir.² Alışveriş merkezleri (AVM) ise, gittikçe ekonominin lokomotifine haline gelen hizmet sektörü içinde oldukça yüksek bir paya sahip olan perakende sektörünün önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (TAMPF ve PWC, 2016). Satış görevliliğinin, Türkiye’deki istihdamda yüksek bir paya sahip olmasıyla işsizliğin çözümüne önemli katkı sağladığı iddiası, AVM’lerdeki emeğin güvencesiz yapısının görünürleşmesini engellemektedir. Bu nedenlerden dolayı çalışmada, duygusal ve estetik emek süreçlerinin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri ele alınmıştır.

Makalede, duyguların piyasalaşmasının ve değişen üretim biçimlerinin Türkiye’de kadın emeğini ve istihdamını nasıl etkilediği sorusu, kadın istihdamının son yıllarda hızla arttığı perakende sektörü ve bununla paralel olarak hızla sayısı

² http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_458655.pdf



artan alışveriş merkezlerinde çalışan satış görevlisi kadınların duygusal ve estetik emek süreçleri incelenerek cevaplandırılacaktır. Duygusal ve duygulanımsal emeğin birçok sonucunu inceleyen ampirik çalışmalarda çalışanların sözünü duyuran çalışmalara pek rastlanmamıştır. Bu çalışma, yapılan derinlemesine görüşmeler neticesinde satış görevlisi olarak çalışan kadınların duygusal emek süreçlerine ve bu emeğin çalışmalarda yarattığı sonuçlara yakından bakabilmektedir.

Bu kapsamda araştırmanın temel soruları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır: Duygusal emeği sergileyen çalışanlar işe alım ve çalışma süreçlerinde neler yaşamaktadır? Duygusal ve estetik emek standartlarının cinselleşmiş bir emek biçimi haline gelmesi kadın çalışanlara etkileri nelerdir? Çalışanlar, satış sürecinde karşılaştıkları zorlayıcı durumlarla nasıl başa çıkmaktadırlar? Göstermek zorunda oldukları davranışları sergilemek için harcadıkları duygusal emek, fiziksel ve psikolojik olarak ne tür sonuçlar yaratmaktadır? Duyguların metalaşmasının çalışmalarda yarattığı sonuçlar nelerdir? Müşterilerle ilişkilerde yaşanan çatışmalar ve yakınlıkların kuruluş biçimleri nasıl olmaktadır?

Yukarıda sıralanan araştırma soruları; AVM'lerde çalışan kadınların bakış açıları, duyguları, düşünceleri, değerlendirmeleri, deneyimleri ve anlatıları ışığında cevaplandırılmaya çalışılmıştır. Aktarılan deneyimler doğrultusunda satış görevlisi kadınların çalışma koşullarının ve duygusal emeğin gerektirdiği durumları yaşama, yorumlama ve anlamlandırma biçimlerinin öznelliklerin kurulumundaki etkileri tartışılmıştır.

Metodoloji- Saha Çalışması

Bu çalışmada veriler, yarı yapılandırılmış açık uçlu soruların sorulduğu derinlemesine görüşmelerle toplanmıştır.Çalışmada feminist bir araştırma yöntemi olarak derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak; görüşmeciler kadınları bilen özneler olarak kabul ederek, kadınlardan öğrenerek, duygu, düşünce ve deneyimlerini onların adına konuşmak yerine kadınların kendi cümleleriyle aktarmak mümkün olmuştur. Buna ek olarak, feminist araştırma için derinlemesine görüşme; toplumda sesi duyurulamayan grupların sesini duyurabildiği, kadınlar hakkında gizli bırakılmış bilgiyi onların sesiyle ortaya çıkarabildiği için tercih edilmiştir (Kümbetoğlu, 2012).

Feminist duruş noktası epistemolojisi gereği, araştırmacı araştırmanın her evresinde kendi duruş noktasını göz önünde bulundurarak ve görüşme esnasındaki pozisyonunun yarattığı hiyerarşiyi asgariye indirme çabasına girmiş ve objektif olmaya çalışmıştır. Feminist duruş noktası; araştırmacının kendi toplumsal konumunun ve geçmişinin araştırma sürecindeki etkisini fark etmesi, incelemesi ve anlamasıdır. Tıpkı araştırılan gibi araştırmacı da içinde bulunduğu toplumsal yapı ve kurumların bir ürünüdür ve araştırmacının geçmişi, inançları, duyguları bilginin üretilmesi sürecinin bir parçasıdır. Araştırmacı ve araştırılanın farklı toplumsal geçmişlerini, farklı sınıfsal ve kültürel aidiyetlerini, görüşme sürecin-



deki karmaşık, çok boyutlu toplumsal gerçekleri görmek ve görüşme sürecinde bu farklılıkların üstesinden gelebilmek için araştırmada “Katılımcı Model” ilkeleri benimsenmiştir. Araştırmacının kendi yaşamını ve deneyimlerini paylaşmanın bu hiyerarşiyi bozmasındaki öneminin vurgulandığı bu model ile araştırmacı, bazı görüşmelerde kendi hikayesini paylaşarak ve bazı görüşmelerde de görüşmecilerle araştırmasını paylaşıp tartışarak karşılıklılık ve eşitlik çerçevesinde ilişki kurmaya çalışmıştır (Ackerly ve True, 2010; Brooks, 2007; Hesse-Biber, 2007; Ramazanoğlu ve Holland, 2002).

Çalışmanın saha araştırması 2016 yılı Şubat-Mayıs ayları arasında tamamlanmıştır. Çalışma kapsamında alışveriş merkezlerinde satış işi yapan 20 kadın satış görevlisi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeciler, Ankara'nın farklı semtlerinde bulunan ve farklı gelir gruplarından müşterilere sahip dokuz farklı alışveriş merkezinde; giyim, kozmetik, mayo, iç giyim ve çorap, büyük mağazacılık, bijuteri ve aksesuar, ayakkabı, yapı market, mücevher, saat ve optik mağazalarında çalışmaktadırlar. Görüşmecilerin çoğunluğuna kişisel tanışıklıklar ve ortak tanıdıklar aracılığıyla ulaşılmıştır. Görüşmecilerin tamamından araştırmayı başka görüşmecilere yönlendirmeleri istenmiş, böylece dokuz görüşmeciye kartopu yoluyla ulaşılmıştır. Görüşmecilere ortak tanıdıklar yolu ile ulaşmanın görüşmecilerin güvenini kazanmak açısından araştırmaya faydası olmuştur. Çalışma esnasında kartopu örneklem yoluyla ulaşılan sadece bir görüşmeci adayı araştırmaya güven duymadığı ve babasının müsaadesi olmadığı için görüşmeden vazgeçmiştir. Yapılan görüşmelerin uzunluğu 40 dakika ile iki saat arasında değişmektedir. Tüm görüşmeciler, araştırma hakkında açık ve detaylı bir şekilde bilgilendirilmiş, araştırmaya gönüllü olarak katılmışlardır. Araştırma hakkında sorular sormaları, bilgi almaları sağlanmış ve istemedikleri hiçbir soruyu yanıtlamaya zorlanmamıştır. Görüşmelerin üç tanesi mağaza deposunda, üç tanesi mağazada, diğer tüm görüşmeler kafe, pastane gibi mekanlarda yapılmıştır. Çalışma boyunca görüşmecilerin, markaların ve alışveriş merkezlerinin gerçek adları kullanılmamaktadır.

Görüşmeciler, 21 ile 45 yaş aralığındadır. Sekiz görüşmeci 25 yaş altında, on görüşmeci 25-40 yaş aralığında ve sadece iki görüşmeci 40 yaş üzerindedir. Görüşmecilerin eğitim durumlarına bakıldığında, ortaokul ve üniversite mezuniyeti aralığında bir dağılım görülmektedir. İki görüşmeci liseyi yarıda bırakmış, ortaokul mezunudur. Yedi görüşmeci lise mezunu, üç görüşmeci ön lisans mezunudur. Sekiz görüşmeci ise lisans mezunudur. Bu görüşmecilerin üçü açık öğretim, beşi de örgün eğitim mezunudur. Mezun olunan bölümler; Kimya, Turizm ve Otelcilik, Astronomi ve Uzay Bilimleri, İktisat, Kamu Yönetimi ve İşletme bölümleridir. Görüşmelerde, görüşmecilere medeni durumları sorulmuştur. Altı görüşmeci hiç evlenmediğini, bir görüşmeci boşandığını, beş görüşmeci nişanlı olduğunu, sekiz görüşmeci de evli olduğunu söylemiştir. Evli görüşmecilerin üç tanesinin bir çocuğu, bir tanesinin iki çocuğu, bir tanesinin de üç çocuğu vardır.



Üç evli görüşmecinin çocuğu yoktur. Çocuğu olan tüm görüşmecilerin çocuklarının bakımı anneanne ya da babaanne tarafından üstlenilmiştir. Üç çocuğu olan tek görüşmeci de çalışma hayatına çocukları büyüdükten sonra, otuzlu yaşlarının sonunda katıldığını belirtmiştir.

Saha çalışmasının yürütüldüğü Ankara; 1989 yılında ilk AVM Atakule'den itibaren 2014 yılında 35, 2016 yılında ise 37 AVM ile alışveriş merkezi doygunluğu yaşayan şehirlerin başında gelmektedir. Ankara, bin kişiye 284 metrekare AVM alanıyla, Türkiye'de AVM yoğunluğunun en yüksek olduğu şehirdir. Bin kişiye düşen kiralanabilir AVM alanı bakımından da Ankara, AB ortalamasının üzerinde hatta birçok Avrupa ülkesinden (Danimarka, Hollanda, Norveç, Lüksemburg, Estonya) daha fazla kiralanabilir alana sahip bir şehirdir (Duman, 2014). Nüfus yoğunluğu bakımından Türkiye'nin ikinci büyük şehri olan Ankara'nın ekonomisinde kamu, eğitim, inşaat ve hizmet sektörleri önemli bir yere sahiptir. Ankara'daki kadın istihdamı ağırlıklı olarak kamu ve özel hizmet sektörlerinde yoğunlaştığından yükseköğretimli kadınların işgücündeki payı oldukça yüksektir. İstihdama katılan kadınların ise yaklaşık olarak yüzde 80'i hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Ancak Ankara'daki kadın işsizlik oranları Türkiye ortalamasının çok üzerindedir. Özellikle AVM'lerde satış görevlisi olarak istihdam edilen kadınların çoğunluğunu oluşturan 15-24 yaş arası lise mezunu kadınların işsizlik oranları yüzde 40'lara ulaşmaktadır. İldeki kadın istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında, toptan ve perakende ticaret; imalat ve idari-destek hizmet faaliyetlerinden sonra üçüncü sırada gelmektedir. Meslek gruplarına göre kadın istihdam dağılımında ise hizmet ve satış elemanları dördüncü sıradadır. Ana meslek gruplarına göre açık işlerin dağılımında ise hizmet ve satış elemanları ikinci sırada yer almaktadır (Memiş, 2016).

Memiş (2016), *Ankara İşgücü Piyasası Talep Araştırması* 2014 anket verilerini kullanarak kadınlar için potansiyel açık iş sayısının en yüksekte olduğu meslekler ve işverenlerin cinsiyete dayalı tercihleri doğrultusunda kadın istihdamının artırılmasına potansiyel katkısı en yüksek meslekleri güvenlik görevlisi, satış danışmanı ve temizlik görevlisi olarak belirlemiştir. Hizmet ve satış elemanları, temininde güçlük çekilen meslekler sıralamasında ilk sıralarda yer almaktadır. İşverenlerin kadın çalışan tercihini belirttikleri açık işlerde istihdam artışı beklentisinin en yüksek olduğu meslekler arasında satış danışmanlığı ilk sırada yer almaktadır. Genel meslek gruplarına göre beklenen kadın istihdam artışına bakıldığında en yüksek sayıda artışın profesyonel meslek gruplarında ve hizmet satış elemanlarında gerçekleşebileceği görülmektedir. Aynı analizde, kadın istihdamına potansiyel olarak en fazla katkıyı sağlayacak mesleklerde işverenlerin aradığı özellikler ve beceriler de incelenmiştir. Erkekler ve kadınlar için iş ahlakına sahip olma ve mesleki yeterlilik ilk üç özellik arasında yer almakta ancak kadın çalışan tercih edilen işlerde erkeklerde aranan fiziki yeterlilik yerine iletişim ve ifade yeteneği, satış ve pazarlama becerisi ikinci sırada yer almaktadır. Yapılan



bu analizin sonuçları, kentteki kadın istihdamı için satış danışmanlığı mesleğinin mevcut durumunu ve potansiyelini göstermesi bakımından oldukça önemlidir.

Duygusal Emek Davranışları Bakımından Satış İşi

Duygusal emek; çalışanların müşterilere iyi hizmet verebilmek için onlarla iletişim halindeyken herkes tarafından gözlemlenebilen yüz ifadeleri ve beden hareketleri ile duygularını yönetmek için harcadıkları emek olarak tanımlanmaktadır (Hochschild, 1983: 7). Bu emeği gerektiren işler; çalışanların müşterilerle yüz yüze ya da telefonla etkileşim içine girdiği ve hizmet sürecinde bileşen olarak yer alan müşterilerin duygularını ön planda tuttuğu, müşteri çalışan ilişkisinin değişken ve öngörülemez olduğu, özellikle bazı hizmet dallarında sunulan hizmetin soyut olması nedeniyle müşterinin aldığı hizmeti çalışanın davranışları üzerinden değerlendirdiği, işverenin çalışanların müşterilerle ilişkisi üzerinde denetiminin olduğu işlerdir. Tüm bu özellikler göz önünde tutulduğunda, AVM'lerdeki mağazalardaki satış işi bu özellikleri taşıması bakımından duygusal emeği gerektiren bir emek sürecine sahiptir.

Duygusal emeğin çalışanlar için en temel gerekliliği; işveren tarafından belirlenen uygun davranışları gerçekleştirme sürecinde duyguların kontrol altına alınmasıdır. Hochschild'a göre (1983); çalışanlar için kendilerinden beklenen davranışları sergileyebilmenin iki yolu vardır. Bunlardan ilki, hissedilen duyguyu değiştirmeden, davranışların düzenlenmesi olan *yüzeysel davranma*; ikincisi ise, çalışanların duygularını düzenleyerek hatta bizzat istenen duyguyu yaşayarak davranışlarını oluşturması anlamına gelen *derin davranmadır*. Ashforth ve Humphrey (1993), yüzeysel ve derin davranışa ek olarak *samimi davranış*; örgüt tarafından istenilen izlenimi oluşturmaya yönelik çalışan tarafından oluşturulan bir davranış olarak tanımlar. Duygusal emeği, bir izlenim oluşturma yönetimi yani müşteri etkileşimi esnasında müşterinin hizmete, ürüne ve markaya olumlu düşünceler beslemesini sağlamak için çalışanın davranışları ve duyguları üzerinde kontrol kurması olarak tanımlarlar. Belirlenmiş davranma biçimleri çalışanlarda belirli sonuçlar ve etkiler yaratmaktadır. Yüzeysel davranmanın hissedilen duygu ile gösterilen duygu arasında fark yaratmasının duygusal çelişkiyi; bu duyguları samimi olarak hissederek samimi davranma ise duygusal çaba harcamayı gerektirir. İşverenin çalışanların duyguları üzerindeki denetimi sonucunda çalışanın harcadığı duygusal çaba; şiddetli baş ağrıları gibi psikosomatik sonuçlar, işe devamsızlık, yakın çevrelerindeki kişilere karşı tahammülsüzlük, çirkin sözler söyleme gibi sonuçlar yaratmaktadır. Duygusal çelişki, çalışanda özsaygı kaybına ve işi bırakma isteğine sebep olabilmektedir. Morris ve Feldman (1996), daha önceki isimlere göre duygusal emeği sadece davranış boyutunda değil; istenen duyguları ve davranışları yansıtmak için daha karmaşık bir çaba, planlama ve kontrol süreci olarak tanımlamışlardır. Duyguların etkileşimdeki kişilere gösterilmesinin sıklığı; önceden belirlenen davranış kurallarını sergilemek için çalışanın har-



cadığı dikkat; sergilenen duyguların süresi, yoğunluğu ve çeşitliliği; çalışanın gerçekte hissettikleriyle göstermek zorunda kalıp gösterdiği duygular arasındaki fark; çalışanın cinsiyeti, olumlu/olumsuz duygulanım halleri; çalışandan beklenen duygusal davranış kurallarının açıklığı ve bu davranışların denetlenme yoğunluğu; yapılan işin rutinliği ve çeşitliliği, hizmet sunulanın güçlü konumu, yapılan işte yüz yüze iletişimin gereklilik derecesi yaşanan duygusal emek sürecinin zorluğunu, duygusal çelişkiyi ve tükenmişliği belirleyen faktörlerdir. Grandey (2000; 2015) duygusal emek sürecini, kişilerin hangi duyguları, kime, nasıl ve nerede yansıtmaları konusunda kendilerini düzenlemesi anlamına gelen psikoloji alanındaki duygu ayarı süreci ile birleştirmektedir. Duygu ayarlama *önlem odaklı ve tepki odaklı* olarak iki biçimde gerçekleşir. Önlem odaklı ayarlama; kişiler, daha duyguları hissetmeden önlemler alır, ya da önceden hissedeceği duyguyu anlayıp daha hissetmeden o duyguda ayarlamalar yapabilir. Tepki odaklı ayarlama ise; kişilerde bir duyguyla oluşan tepkilerin bazen bastırılması, bazen de tamamen gizlenmesi durumu söz konusudur. Hizmet sektöründe çalışanlardan müşterilere karşı her durumda göstermeleri beklenen duygu ve davranışlar, çalışanın bilişsel olarak kendini düzenlemesini ve her iki tür ayarlamayı da zorunlu kılmaktadır. Önceki çalışmalara benzer bir şekilde bu sürecin çalışanlarda duygusal tükenme, düşük iş tatmini, duygusal yabancılaşma gibi sonuçlara neden olduğunu ortaya koymuştur.

Duygusal Emekten Duygulanımsal Emeğe

Duygulanımsal emeğin ve duygulanım kavramının psikolojideki anlamına ve siyasi teoride ve sosyolojide kavramsal bir araç olarak kullanımlarına kapsamlı olarak baktığı çalışmada Akalın (2007); duygulanımı, kelimelerin tam olarak karşılamadığı, kavramadığı bir şeyi düşünmenin bir yolu; işaretler, söylemler dünyasında bedeninin dışarıdan müdahaleler sonucu ürettiği ve dışarı saldırdığı bir enerji yoğunluğu olarak tanımlamıştır.

Duygusal ve duygulanımsal emeğin zaman zaman birbirlerinin yerine kullanılıyor olması doğru değildir; çünkü duygulanımsal emek, duygusal emeği hem kapsar hem de ondan oldukça farklıdır. Duygusal emek, iş yerinde, üretim alanında duyguların ücret karşılığı alınıp satılan bir metaya dönüşmesini vurgularken; duygulanımsal emek, duyguların metalaşmasını iş yerini aşarak tüm yaşama sirayet eden bir bütünlük içinde anlamlandırır. Klasik bir hizmet üretimi ilişkisi, duygusal emek kullanımının sadece iş saatlerinde oluştuğunu ve çalışanın da üretim esnasında tabii olduğu bu etkiden daha sonra çıktığını varsayar. Çalışanın mesai saatlerinde kendinden beklenen duygu ve davranışları sergilediğini; ancak, bu dayatmanın mesai dışında sürmediğini iddia eder. Çalışanlar, kendilerine dayatılan bu rolle özbenlikleri arasında çatışma yaşar ve yabancılaşma ortaya çıkar (Hochschild, 1983). Duygulanımsal emek ise, iş yerinde karlılığı artırmak için kullanılan duygusal emeği, üretim alanını kapsayan ve aşan, tüm hayata için

bir emek olarak kavramsallaştırır. Hayatın her alanının sermaye tahakkümünde olduğunu ve emeğin de bunun parçası olduğunu gösterir (Hardt ve Negri, 2004). Duygulanımsal emek çok daha karmaşık bir süreçte oluşur. Kapitalizmin farklı bedensel biçim/durum kapasitelerinin yeni emek biçimleri olarak yaratılması sonucu oluşur. Sermaye, bedenlerin bir kısmını belirli dönemler boyunca kullanmak için almak yerine yeni bedensel maddeleştirme biçimlerine başvurur. Bedeni, imge ve söylem ile denetim altına alır. Daha sonra post-endüstriyel üretime dahil eder. Müşteriye güler yüz gösterme, inandırıcı rol yapabilme, güven sağlama gibi en belirgin davranışları içeren duygusal emek süreçlerini kapsayan hizmet sektörüne karşılık mankenliği örnekleyen Akalın (2007) bu örnek üzerinden ayrımı ortaya koymaktadır. Başında bir amir olmayan kendi isteğiyle aç kalan mankende işin gereği olan açlığı, kendi isteğiyle yapıyor olması gerçek iç benlik, korkular, beklentiler ve işin dayatmaları arasındaki sınırların çok net olmadığını gösterir. Maddi olmayan emek, ilişkisellik, birleştiricilik, bağlayıcılık yönleriyle bedensellik ve bedensel kapasitelerle ilişkili biçimde ortaya çıkar. Bireye ait, kişiye özgü, bedenin parçası gibi görülen her durumun, hareketin, organın sermaye tarafından kapitalist mübadelenin parçası haline gelmesine ve kapitalizmin ihtiyaç duyduğu her türlü emek gücü ve bedensel kapasiteyi yaratmasına sebep olur (Akalın, 2007; Özdemir, 2014).

Duygusal ve Duygulanımsal Emeğin Çalışanlarda Yarattığı Sonuçlar

Hochschild'ın 1983'te havayolları firmasında çalışan hosteslerin çalışma süreçleri üzerinden duyguların ticarileşmesi ve duygulara yabancılaşma kavramlaştırmasından sonra; kamu sektörü çalışanlarının, üniversite hocalarının, mavi yakalı çalışanların, modellerin, dansçıların, güzellik salonu çalışanlarının duygusal emek süreçlerini inceleyen çok sayıda çalışma yapılmıştır (Wharton, 2009). Otuz yıl içinde, başta psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış alanlarında, 506'sı makale başlığında olmak üzere akademik makalelerde 10 binden fazla kez duygusal emek kavramı kullanılmıştır (Grandey, Diefendorff ve Rupp, 2013). Hochschild duygusal emeğin bugünkü durumunu anlamak için kar amaçlı verimlilik yöntemlerine, küçülen kamusal hizmetlere, büyüyen gelir adaletsizliğine ve küreselleşmeye bakmamız gerektiğini söyler (Hochschild, 2011). Onun 1983'te uçuş görevlileri, bilet satıcıları üzerinden gördüğü duygusal emek süreçleri, bugün çeşitli işlerde çalışan milyonlarca hizmet sektörü çalışanının emek süreçlerini anlamak için hala geçerlidir.

Başka insanlarla ilgilenme ve onların bakımını yapma, onların arzu ve ihtiyaçlarını karşılama, işverenin isteklerini ve planlarını takip etme, temin etme ve öngörme, bunları gözlemlenme ve bunlarla ilgilenme gibi işler tarih boyunca kadın işi olarak görülmüştür. Hizmet, özellikle satış (gayrimenkul, sigorta, reklam, yatırım, gıda, ilaç, seyahat, kozmetik) işinde kadınların oranının hızla artması-



nın sonucu cinsiyete dayalı çalışmalar yapılmıştır. Duygusal emek süreçlerinin toplumsal cinsiyete bağlı olarak belirlendiğini, birçok işte kadınlardan beklenen duygusal yoğunlukla erkeklerden beklenenin farklı olduğunu, duygusal emek süreçlerinin toplumsal cinsiyete dayalı olarak çalışanların öznelliğinin kurulumundaki rolünü gösteren çalışmalar yapılmıştır (Bellas, 1999; Lively, 2013; Leidner, 1991; Acker, 1990; Pettinger, 2005; Mulholland, 2002).

Bu çalışmada AVM'lerde satış işi yapan kadınların güvencesiz iş koşulları altında yaşadıkları duygusal emek süreçleri ve bu sürecin kadınlar üzerinde yarattığı sonuçlar bir arada ele alınmıştır. İşverenin çalışanlardan beklentisi; çalışanın sergilediği duyguları gerçekten hissetmesi, ikna edici ve inandırıcı olmasıdır. Güvencesiz ve korumasız koşullarda çalışan da üzerindeki kontrolü ve kendisinden beklenen duygusal emeği sürdürürken hissettiği duygularını da değiştirmeyi, daima iyi görünmeyi işinin bir parçası olarak görmeye başlar (Guerrier ve Adib, 2003). Çalışan, müşteriyle kurduğu yapay ilişkiler sonucu, derin bir duygusal yabancılaşma yaşar. Ekonomik bir çaba içerisindeki çalışan, kurduğu ilişkiyi bu amaca yönelik bir ilişki olarak değerlendirir. Ancak, görünürde sıcak samimi dostça bir ilişki gibi gösterir. İlişki temel olarak bir çıkarı dayandır ama görünüşte öyle olmadığı için sahte ve kurgusaldır. Bu ilişki, işin bir parçası haline gelir ve işveren tarafından sürekli denetlenir (Leidner, 1999).

Duyguların ve davranışların işin parçası haline gelerek, işverenler tarafından denetlenmesi çalışanlarda yeni ve yoğun bir yabancılaşma yaşanmasına neden olur. İşverenin çalışanın duygularını basitleştirme, parçalama, standartlaştırma ve tekdüzeleştirme eğilimleri; çalışanların sosyal ve kişisel kimliğini, iradesini zayıflatır. İradenin işyerinde duygulanımsal deneyimlerle bağlantılı ve ilişkili olması nedeniyle duygulanımların yabancılaşması irade güvencesizliğini, karakter aşınmasını, özsaygının yıpranmasını beraberinde getirir. Sergilenmesi istenen sahte tavırlar, gerçek duygulara yabancılaşmaya sebep olur. Kişilerin kendi ilişkileri hakkındaki duygusal değerleri de bozar; kişileri, gerçek duygulara yabancılaştırır. Dürüstlük, güven, sadakat, bağlılık iyi bir iş/çalışma şeklinin değil, iyi bir karakterin özellikleriyken; duygulanımsal emeğin gerektirdiği duyguların manipülasyonu, iradeyle davranışı birbirinden koparır. İş ve iş dışının ayrımının muğlaklaştığı yerde, işteki duygusal manipülasyonun gündelik yaşamda da devam etmesi, çalışanların kendi yaşamları üzerinde kontrollerini kaybetmelerine ve çalışma yaşamlarını günlük hayatta bir anlatı olarak sunmalarına yol açar (Emirgil, 2010; Abiala, 1999).

Çalışanların duygulanımlarını kontrol altına alma, biçimlendirme ve tektipleştirme; işverenler tarafından verilen eğitimlerle, çalışanlar arası tecrübe aktarımlarıyla sağlanır. Duyguları kontrol etme, gerçek duyguları baskılayarak kontrollü davranma, standartlaşma en çok eğitimlerde ve çalışma esnasında sık sık verilen telkinlerle sağlanmaktadır. Özdemir (2014), eğitimlerle yerleştirilmiş telkinlerin ve iş öğretilirken kullanılan telkinlerin doğrudan vasıfsızlaşmayı işaret ettiğine



dikkat çeker. Müşterinin çalışanın “varlık” nedeni olarak kurgulandığı, müşteriye olumlu/olumsuz söylenecek her şeyin önceden belirlendiği bu ortamda insan ilişkisinin dramatik yapısının kar amacıyla standartlaştırılması, insani ilişki deneyiminin kaybına yol açmaktadır. Böylece kendilerini başkalarının özellikle de müşterilerin tanımlama ve değerlendirmesi üzerinden anlamlandıran “beyinleri kolonileştirilen” çalışanlar yaratılmaktadır (Kart, 2011). Beyinlerin kolonileştirilmesi; çalışanın bilişsel, duygusal ve davranışsal bağlamda belirlenmesi ve kontrol edilmesi sürecidir. Kendini ve yaşamsal gerçekliğini algılayışı zarar gören çalışanın kendilik duygusunu kaybetmesi iktidara karşı gelmesini de engeller. Bu süreçte kendisiyle ve yaşamıyla kurduğu ilişkide kendi değerler sisteminin dışında davranan çalışanlar, kişiliklerinden uzaklaşarak denetimi içselleştirir. Öyle ki çalışanın kendinden beklenen verimliliğe ulaşamayınca örneğin işverenin belirlediği satış hedefine ulaşamayınca yaşadığı utanç, suçluluk, eksiklik ve yetersizlik gibi duygular duygu dünyalarında olumsuz sonuçlar yaratarak, kendileriyle olan ilişkilerinin bozulmasına sebep olur (Jones vd., 2007). Burada suçluluk yerine sıklıkla utanç ve yetersizlik duygularının görülmesi dikkat çekicidir. Suçluluk bireysel sorumluluklara odaklanırken, utanç bireysel eksikliğe odaklanır. Çalışanın kendisinde var olan bilişsel, sosyal, duyuşsal yeterliliklere kuşkuyla yaklaşması, başarı ve başarısızlığın sorumluluğunu kendi yapamadıkları noktasında sorgulaması, daha varoluşsal bir hesaplaşmaya götürür (Kart, 2011). Duygusal emeğin en belirgin sonucu; gerçekte hissedilenle davranışa yansıtılan duyguların arasındaki farkın yarattığı duygusal uyumsuzluktur. Duygusal uyumsuzluk, duygusal yorgunluk, tükenmişlik, bıkkınlık, depresif bir ruh hali, psikosomatik şikayetler ve iş memnuniyetsizliği yaratır (Glomb ve Tews, 2004; Bulan vd., 1997).

Türkiye’de farklı hizmet sektörlerinde yapılan çalışmalarda; inanmadığı şeyleri sürekli söylemek zorunda kalan çalışanların duygu dünyalarının karmaşık hale gelmesi, kendilerini bozulmuş hissetmeleri, kimseyle görüşme isteği duymamaları, kendi ailelerinden uzaklaşmaları, giderek bencilleşme ve insanlara güvenlerinin kalmaması, kendilerine duydukları saygılarının azalması gibi sonuçlar ele alınmıştır. Özellikle Türkiye literatüründeki çalışmalarda sıklıkla konu edilen, yeni terhaneler (*sweatshop*) olarak isimlendirilen çağrı merkezlerinin yoğun ve stresli çalışma koşulları, yüksek işgücü devir oranları, bir kariyer mesleği olarak görülmemesi özellikleri bu çalışmanın konusu olan satış görevliliği mesleği için de geçerlidir (Man ve Öz, 2009; Başbuğ, 2010; Çabuk ve Keleş, 2011; Kart, 2011; Kaya ve Serçeoğlu, 2013 ; Özdemir, 2014).



Duygusal Emeğin Sahadaki Görünümü

Duyguların Terbiyesi

Duygusal emeğin en temel gerekliliği; çalışanın müşteri ile etkileşim halindeyken hangi üslupta ne tür sözlü ifadeler kullanacağı, konuşurken ses tonlamasının nasıl olacağı, sergileyeceği yüz ifadeleri, yaklaşım tarzları vb. durumlar, önceden belirlenmiş kurallar dahilinde olmasıdır. Bu çalışmada görüşmecilere bu kuralların nasıl ve hangi araçlarla öğretildiğini anlamak amaçlanmıştır. Bu kapsamda görüşmecilere satış işini nasıl öğrendikleri, müşterilere karşı nasıl davranmaları gerektiğine dair bir eğitim alıp almadıkları sorulmuştur. Çalışanlar ilk işe girdiklerinden itibaren hem eğitimlerle hem de yöneticilerin aktarımlarıyla bu davranış kurallarını öğrenmektedirler. Tüm çalışanlardan her an bu kurallar dahilinde davranması beklenmektedir. Bu belirlenmiş davranışları görüşmeciler de sıklıkla aktarmışlardır:

Bizde zaten olmazsa olmaz önemli şeyler var; müşteri mutluluğu. Rutinlerimiz var, beş temelimiz var; mutlaka merhaba diye karşılamak istiyoruz müşterimizi, göz göze gelirse mutlaka gülümsüyoruz. İşte yaka kartımızın olması gerekiyor. Benim isimle hitap etmesi gerekiyor. Ondan sonra, mutlaka güler yüzle karşılayıp merhaba deyip, gönderirken de mutlaka güler yüzlü olmamız gerekiyor. Bunlar çok önemli rutinler. Eğer bu rutinler uygulanmıyorsa, bölgeden uyarı alıyoruz. Ya da işte birbirimizi sürekli uyarıyoruz, mutlaka bunun olmasına dikkat ediyoruz. (Lale)

İstenilen davranışları gösterebilmek için çoğu görüşmeci çalışma esnasında duyguları ayarlama sürecinde harcanan çabaya benzer yoğun bir duygu kontrolü içerisinde olmaktadır (Grandey, 2000):

Her zaman diyoruz ki "Bütün duygularınız kapının önünde kalacak, çıkarken alıp götürebilirsiniz, izin veriyoruz." Çok insan tanıyorsunuz, insan modellerini öğreniyorsunuz, bir yerde psikiyatri oluyorsunuz; herkesin her duygusunu anlıyorsunuz zamanla. (Lale)

Duygusal Uyumsuzluğun Sonuçları

Çalışmada, görüşmecilerin çalışırken kendi gerçek duygularını bastırıp, kendilerinden istenen davranışlara uygun duyguları hissetmek için çaba sarf etmelerinin yüzeysel davranmaya ve bunun sonucunda da duygusal uyumsuzluk yaşamalarına sebep olduğu görülmektedir. Anlatılanlardan görüleceği üzere, bu durum bir süre sonra bir duygusal yorgunluk ve memnuniyetsizlik yaratmaktadır. Görüşmecilerin "sahte" olarak adlandırdıkları bu duygu ve davranış şekilleri kişilerin derin bir yabancılaşma yaşamalarına da sebep olmaktadır. Sürekli olarak gerçek duygularını bastırmak ve hissetmediği duyguları yaşıyormuş gibi yapmak görüşmecilerin kendilik duygularını zedelemekte ve duygusal olarak yıpratmaktadır. Görüşmeler esnasında duygularına dair sorular sorulduğunda

neredeyse tüm görüşmecilerin bu durumdan rahatsızlığını içtenlikle anlattığı görülmüştür. Görüşmeciler bu anlatılarda, duygusal emeğin yüzeysel davranışlarla sergilenmesi ve yüzeysel davranışların yüksek düzeyde duygusal çelişki yarattığı durumlardan sıklıkla bahsetmektedirler:

Hep anlayışlı, hep böyle tatlı olacaksın. Burası bir bahçeymiş gibi, çok güzel bir yermiş gibi çalışmak zorundasın. O topukluda sıcaktan şişmiş ayakların hiç umurlarında değil yani. Öyle yapmak zorundasın. Karnın ağrıyor, hastasın, ama hiçbir şey olmamış gibi, her şey süt limanmış gibi görünmek zorundasın. (Rengin)

Yani hani insanların bir günü bir gününü tutmayabilir. Yani ne biliyim her gün güler yüzlü olamazsın. Hasta olabilirsin, yorgun olabilirsin veya ne biliyim o günü kötü geçirmiş olabilirsin. İlla bir şeyler olabiliyor. Hep yani dört dörtlük performans bekliyorlar. Bir yere kadar iyi performans sergileyebilirsin. Biz de insanız ama yani! Ayy ben ne kadar dolmuşum di mi yaa? (Leman)

Hochschild'ın (1983) çalışanların oyuncu, müşterilerin izleyici, mağazanın tiyatro sahnesi, verilen hizmetin oyun benzetmesi, görüşmecilerden Nur'un yaptığı işi tanımlarken çalışma yaşamı rutinini ve içinde bulunduğunu söylediği "sahteciliği" tanımlamasına oldukça benzemektedir:

Senin moralin bozuk, karnın ağrıyor, sırtın ağrıyor, her yerin ağrıdan yıkılıyor, hani çok üzüldün, eşinle dostunla, ailenle tartıştın sabah gelirken kaza yaptın ufak da olsa, hani birinin bayıldığını gördün, hatta öldüğünü gördün hiç fark etmez. O şekilde de olsa, sen o kapıdan gelen müşteriye, yani sahte de olsa, bir maskeye bürünüp güler yüzlü olmak zorundasın. Güler yüzlü olacaksın. Sahtecilik oluyor. Tiyatro gibi işte benim için satış oldu mu olmadı mı o önemli. Hani orda numara yapmışım yapmamışım çok zoruma gitmiyor. Çünkü ilk girişinden beri zaten numara yapıyorsun. Her gün yeni bir sahne geliyor, her gün yeni bir sahne bugün de bitti o şekilde, her gün oh bugün de bitti bir ayı doldurduk. Oh bugün de bitti maaşı aldık. Bugün de bitecek, bugün de bitecek o şekilde. (Nur)

Satış İşini Tanımlamak

Çalışanların satış esnasında içinde buldukları durumu ve satış yapmak için kendilerinden beklenen davranışları sergileme konusundaki tutumlarını anlayabilmek adına, tüm görüşmecilere yaptıkları işi nasıl tanımladıkları sorulmuştur. Bu tanımlamayı yaparken birçok görüşmecenin benzer tanımlamalar yaptığı görülmüştür. Alınan cevaplardaki benzer tanımlamalar; *yalan söylemek, yalana alışmak, pohpohlamak, müşteriyle empati kurmak ve müşteriye karşı her zaman samimi olmak* olarak sıralanmıştır.



Yalan söylemek, yalana alışmak görüşmecilerin satış anında içinde buldukları durumu anlatırken sıklıkla kullandıkları eylemlerdir. Çalışanların, öz benliklerini, duygu ve değerlerini bastırarak, tam tersi şekilde dile getirmelerinin yarattığı çelişki ve yabancılaşma bu ifadelerle açığa çıkmaktadır:

İnsan sevdiği şeyi çok satar. Ya da bir kadını kışkandırarak satarsın. Sen ne kadar güzel duruyorsun ki bende de böyle durur herhalde imajı yaratmak. Onu kandırmak, yani yalan söylemek bence. İşe yarıyor. Yani öyle görünmek istiyor çünkü senin görüldüğün gibi görünmek istiyor. Ama orda ona söyleyemiyorsun "Günlük bu kadar makyaj yapılmaz.", "Saçmalama! "Düğüne mi gidiyorsun derler sana!" diyemiyorsun yani. Ama öyle... (Ezgi)

Hani müşteri ürünü deniyor, sen ona hiç yakıştırmıyorsun ama o kendine yakıştırıyor. "Ay evet bu daha iyi oldu, bedeni daha iyi" diyorsun ama... O kendine yakıştırdığı için "Yok, bence kötü olmuş; git, bir beden büyüğünü giy!" diyemiyorsun. "Aa evet efendim o size çok güzel olmuş" falan diyorsun. Ne oluyor, ister istemez yalancı oluyorsun, belli bir süre sonra yalana alışıyorsun ister istemez. Şeye alışıyorsun, sürekli hoş geldiniz, hoş geldiniz, buyurun buyurun... Önüne gelene buyurun diyorsun ya. Mesela işte yolda biri seni durduruyor, yol soracak, buyurun diyorsun. Efendim demek yok, sanki ona da servis vereceksin. Gerçekten öyle oluyor. Hani arızaya bağlıyorsun bir süre sonra. Mesela, bir kadına kilolu dememek için böyle Allah'ım Yarabbim ne söyleyeceğimi şaşırıyorum. (Leman)

"Pohpohlamak" da yalan söylemek gibi farklı görüşmelerde, satış konusunda sorulan soruların cevaplarında sık rastlanılan bir eylem olmuştur. Görüşmecilerin satın alma sürecinde müşterilerin görmek/hissetmek istedikleri ilgiye ve duygusal taleplere yanıt verirken gerçekte hissetmedikleri olumlu duygusal ifadeleri yansıtabilmek için kendilerini zorlamaları "pohpohlamak" anlatılarında görülmektedir. Satışın bir parçası olan bu ilgi ve iyi hissettirme süreçleri çalışanlar açısından yabancılaşmanın en temel nedenlerindedir:

Mesela bazısının ailesi, kocası mesela nasılsın diye sormuyor ama biz buraya geldiği zaman "Nasılsın? Hoş geldiniz, bugünün nasıl geçti?" diye soruyoruz. Yani, biraz pohpohlanmak herkesin hoşuna gidiyor. Mesela, geliyor kadın "Ay üstünüz ne kadar güzel, kıyafetiniz ne kadar güzel, saçınızın rengi ne kadar güzel, parfümünüz çok güzel" diyoruz. Ya insanlar böyle pohpohlanınca hoşuna gidiyor, o zaman daha çok alma isteği oluyor. Mesela tatlı dil yılanı deliğinden çıkarır derler ya aynen o hesap, biraz tatlı dilinle hani sana yakınlık gösteriyor. Zaten hani onları alacak, daha çok almak istiyor, hoşuna gidiyor çünkü sohbet havasında yapınca daha çok alması geliyor. (Meltem)



Benim için zor oluyordu özellikle son zamanlarda. Çünkü çok fazla egoyla uğraşıyorsun. Benim motivasyonumu en çok azaltan, işten soğutan şeylerden birisi oldu. Sürekli birilerini pohpohlamak. Yani yalan söylemek... Pohpohlayarak olmayan bir şeyi varmış gibi gösteriyorduk. “Oo ne kadar yakıştı bu size”, aslında pek yakışmadı yani ama tarzı o. “Güzel oldu mu?” diye soruyor, ben onu satmak için söylemek zorundayım. (Emine)

Satış yapmam lazım. Para alıyorum. Hiç sevmediğim bir ürünü satmak zorundayım. Sevmiyorum belki o rengi, sevmiyorum belki o kokuyu sevmiyorum ama ona satmak zorundasın. O ürünü çok seviyormuşsun gibi ona yansıtman gerekiyor. “Aa olur mu sabah akşam kullanıyoruz!” deyince sana bakıyor zaten bu kız su gibi diyor öyle alıyor, gencim tabi o zamanlar. (Ezgi)

Bazen de gerçekten egosunu tatmin etmeye gelen var. Pohpohlanmaya ihtiyacı olan var ya gerçekten. Bazen almayacak müşteriye işte “Ay ne kadar gençsiniz, çok güzel görünüyorsunuz, kıyafetiniz çok güzel olmuş, şeymiş” deriz. “Ay kızlar, teşekkür ederim, moralimi yerine getirdiniz, tamam şunu da alayım, şöyle yapayım” diyen var yani. (Ece)

Görüşmecilerin bazılarının da içinde buldukları bu zorunlu hali müşteri ve işveren gözünden anlamaya ve hak vermeye çalıştıkları da anlaşılmaktadır. Duygusal emeğin derinlemesine davranışının bir gerekliliği olan duygusal çaba da bu anlatılarda ortaya çıkmaktadır. Çalışanın karşısındaki müşteriyle empati kurması, onun satın aldığı hizmetten memnuniyet duymasını sağlaması ve onu zor/agresif hale getiren koşulları anlamaya çalışarak olumlu duygularla yaklaşması durumudur. Böylece çalışan kendini yaşayabileceği duygulara önceden hazırlamaktadır:

Bu tarz sektörlerde aynı modda olmanı istiyorlar. Bazen yeri geliyor gerçekten robotmuşsun gibi davranıyorlar. Her gün güleceksin, her gün şey yapacaksın, işte dinamik olacaksın. Değilsin, sen de insansın. Hani ben yöneticiyim. Personelin morali bozuk oluyor. Gidiyorum soruyorum “Neyin var?”. Hani çok şey ise diyoruz ki “Biraz çık, yüzünü yıka gel.” (Eda)

Her gün enerjik olacaksın. Güler yüzlü koşturacaksın, öyle yani. Ya uykulu modda gezen hiç kimse şey yapmaz, müşteri bile der yani. Siz ister misiniz mesela, bir yere girseniz “Burada niye çalışıyor kendine hayrı yok.”, ya da “Kendine hali yok, bu nasıl bakacak, nasıl ilgilenecek?” dersiniz. Ya da siz güvenir misiniz o kişiye? (Ece)



Samimiyet bazı görüşmelerde özellikle vurgulanan bir kavram olarak görül- müştür. Çalışanların müşteriye samimi duygularını ve fikirlerini ilettiğini vurgu- layan görüşmecilerin, kendilerinden beklenen duyguyu gerçekten hissedebildiği ve samimi davranışlar sergileyebildiği durumlar duygusal emeğin samimi davra- nış boyutuna örnek teşkil etmektedir. Saha çalışması boyunca, müşteriye karşı rol yapmadıklarını, gerçek duygularını ve ürünle ilgili fikirlerini söylediklerini, müşteriye gerçekte böyle davranılması gerektiğini vurgulayan görüşmeciler ol- muştur:

İyi bir satıcı da her şeyi bir müşteriye satmaya çalışan birisi değil- dir bence. Yani gerçekten müşteriye samimi yaklaştığınızda, yakışanı tavsiye ettiğinizde, eğer onu iyi analiz edebilmişseniz, şu size daha hoş olur dediğinizde müşteri bu güveni alıyorsa zaten siz iyi bir sa- tıcı oluyorsunuz. Sonrasında o müşteri hep size geliyor. Yani, benim müşterilerim hep böyleler. Ya işte biz şurada da görüyoruz ama sizin verdiğiniz gibi fikir vermiyorlar çünkü ben doğru fikir veriyorum, o olmadıysa "Hayır onu çıkarın, o olmadı, almayın!" diyorum. (Nazan)

Ya bence müşteriye böyle satış danışmanı gözüyle gitmemek gerekiyor. Kendini de onun yerine koymak gerekiyor. Klasik aa alıcı geldi satın alalım diye bir şey yok. Ben, ona o ürünü satıyorum ama gerçekten onun bedenine uygun mu, gerçekten kullanabilecek mi ona da doğru bedeni vermek lazım hani. Bugün satış yapayım, tamam gitsin diye bir şey yok. Çünkü müşterinin kalıcılığını sağlamak önemli, sana güve- nini sağlamak önemli. Sana güveniyor karşıdaki insan, ona göre şey yapıyorsun, zamanla tek bir sözünle de hani alıyorlar artık. (Ece)

Satış yaparken zorlanmadım ya. Yani çünkü ben şey için zorlanma- dım şey bir tipim; yalan konuşamayacak bir insan olduğum için müs- teriyle o samimiyeti kurabiliyorsun. O oradan sana güveniyor, tamam diyor "Bana bu doğru söylüyor". "Bakın bir de şunu deneyin isterseniz." derim beğenmediyse eğer. (Eylül)

Satışın Olmazsa Olmazı: Sosyal Beceriler

Görüşmelerde tüm görüşmecilere iyi bir satış danışmanı olmak için ne tür vasıflar gerektiği sorusu yöneltilmiştir. İyi hal ve tavırları ve sosyal becerileri olan işçinin satış işinde uzman olması ve başarılı sayılması durumu bu soruya verilen cevaplarda da görülmektedir. Formel ve teknik bilgidense kişilik özellikleri, tu- tum ve davranışlar gibi sosyal beceri denilen özelliklerden bahsedilmiştir. Güler yüzlü olmak gerekliliklerin ilk başında yer almaktadır. Konuşkan ve girişken ol- mak da daha fazla satış yapabilmenin gerektirdiği kişilik özelliklerindedir. Sa- bırlı olmak ise her koşulda, her durumda, müşteri ne yaparsa yapsın asla vazge- çilemeyecek bir zorunluluktur:



Yani bir defa güler yüzlü olmak şart. Çok sabırlı olmanız gerekiyor. Çok alttan alıcı olmanız gerekiyor. Yumuşak girmeniz gerekiyor. Kesinlikle karşı tarafı böyle şey yapmamanız gerekiyor. Huylandırmamanız gerekiyor. Güler yüz olursa, bir de tatlı dil olursa, halloluyor açıkçası. Sürekli diyalog halindesin. Sürekli konuşma halindesin müşteri ile. Hani zorladığı derken evet, bazen agresif müşteri oluyor. Alttan alıyorsun. Olayları yatıştırmaya çalışıyorsun. Sakinleştirmeye çalışıyorsun. “Sen haklısın” diyerek halledebiliyorsun bunu. “Siz haklısınız” diyerek halledebiliyorsunuz. Deliyle deli olmayalım diyoruz, şey yapıyoruz. (Fatma)

Kapıdan giren müşteriye güler yüzle işte hoş geldiniz, ne aramıştınız vs. diyeceksin. Çenenin iyi olması gerekir. Ve ağzının laf yapması gerekir. Tek olay bu. Yani ikna kabiliyeti yüksek olacak, güler yüzlü olacaksın, müşteri hiçbir şey almasa bile onu karşılayacaksın. Yani, çok işi ya da ürünü bilmene de gerek yok, yeter ki ikna kabiliyetin yüksek olsun. Zaten güler yüz her işte önemli olan bir şey. Zaten iç giyim biraz detaylı bir sektör. Ben çok konuşan bir tip değilim. Gereksiz muhabbet etmeyi de sevmem. Yalan söylemeyi hiç sevmem bu konularda. Kullandığım ürünleri tabii ki kullandığımı söylüyordum. Gerçekten güzel olan ürünleri söylüyordum. (Arzu)

Satış görevlisinin çok konuşkan biri olması lazım. Yani nasıl söyleyeyim, önce benimsemesi lazım. Zaten satacağı şeyi çok iyi bilmesi lazım. Çok iyi konuşması lazım. Satacağı şeyin her şeyini her şekilde bilmesi lazım. Yoksa hani başka türlü satılamayacak. (Ayşe)

Ancak, kurulan ilişkilerde güler yüzlü ve konuşkanlığın ölçüleri de müşteriler tarafından belirlenmektedir. Kimi zaman güler yüzlü olmak müşterilerin görüşmecileri azarlamasına neden olabilecek bir hale de gelebilmektedir. Burada çalışandan, her müşteriye göre duygu durumunu ve davranışlarını yenilemesi beklenmektedir. Karşıdaki müşteri ne istiyorsa, nasıl bir davranış bekliyorsa tam olarak onu bulup, davranışları şekillendirmek gerekliliği oluşmaktadır:

Güler yüzlü davranılıyor. Güler yüzlü davranırsın ama bir çift geldiği zaman yanlış anlaşılabilirsin. Bayan çok kıskançsa böyle ters bir şekilde cevap verebilir bana. Mesela bir kere bir müşteri beyefendi güldü, bayan da bana niye güldü diye, “Evet, ondan alacam” diye sert sert konuştu bana. Müşteri ne istiyorsa onu yapacaksın. Olay bu yani! Onun gönlünü hoş edeceksin. Hata sende değilse bile bizdeymiş gibi öyle olacak yani. Diyorum ki buraya girdim hani açıkçası duamla gireyim, derim ki müşteriye güler yüzlü davranmam gerekiyor, bu benim işim bunu yansıtmamam gerekiyor. Ha içim kan ağlasa da müşteriye



güler yüzlü davranırım giderim dinlenme odasında da ağlarım ama içerde ağlarım, müşteriye yansıtmam, öyle bir huyum var. (Aslı)

Sabırlı olmak, görüşmelerde, satış görevliliği için bir olmazsa olmaz olarak çıkmaktadır. Özkaplan'ın (2010) belirttiği gibi duygusal emek bakım alanının dışına taşındığında da bu alandan kalan özelliklerin devamlılığı söz konusudur. Müşteriye karşı sınırsız bir hoşgörü, alttan alma ve sabır gösterme zorunluluğu verilen satış hizmetinin de kurucusu olmaktadır:

İyi bir satışıççı olmak için sabır gerekli yani sabretmek ve sevmek gerekli. Zaten bunu istemek gerekiyor öncesinde. İstemeyen kimse yapamaz bunu. Yani, çünkü hakikaten şey bir iş değil, mantıklı bir iş değil. Şöyle, karşıdaki insanlar çünkü seni hiçbir zaman insan olarak görmüyor. O mağazanın bir şeyisin, parçasısın ve sen o karşıdakini bir şekilde tatmin etmek zorundasın. Yani egolarıyla seni bastıran çok insan oluyor. Yani işte "ben bilmem ne mezunuyum, ben bilmem ne şeyiyim, işte ben doktorum, ben hakimim" bilmem ne falan, gelip seni ister istemez eziyorlar orada. Hani sen orada robotsun. Şey zannediyor hani işte biz varsak siz varsınız. Bizim paramızla çalışıyorsunuz. Biz alışveriş yapmazsak siz olmazsınız falan gibi düşünüyorlar. Hani oradaki aslında emeğin şeyini göremiyorlar. Orada bir yapılan aslında bir şey var. İu nasıl anlatayım ki... Dediğim gibi, sevmeden yapılabilecek bir şey değil bu. (Keriman)

Bir kere inanılmaz sabırlı olmanız lazım, iyi müşteriye de kötü müşteriye de. Kötü derken kastım şu; seni ezen falan yani çok aşırı sabırlı olmak zorundasın. Şimdi çok dünya iyisi dediğin müşteri de seni üç saat esir alabiliyor, hiçbir şey yapamıyorsun. Konuşuyor, çay içiyor, kahve içiyor, her şeyini anlatıyor bütün vaktini alıyor. O üç saatte şimdi onun gönlünü kırarsan eğer bir daha gelmez. Onu o sabırla beklemen lazım. Şimdi diğer taraftan seni ezen, hiçbir şeymişsin gibi gösteren ve kendini sana o kadar değersiz hissettiren insanlara karşı da diyorum ya tek şeyin sabır. Sabırlı olacaksın, böyle ben çok içimden küfür ederek işlem aldığımı biliyorum. (Ebru)

Satış İşinin Bedenselliği: Estetik Emek ve Bedensel Denetim

Çalışanların sadece duyguları değil, bedenleri de ticari yarar sağlayacak şekilde firmalar tarafından düzenlenir. Estetik emek; çalışanın duruşundan yürüyüşüne, aksanından ses tonuna ve konuşma sekline birçok özelliğini kapsayan bir emek biçimidir. Estetik emek yeni hizmet endüstrisinde çalışanların tavırlarının işveren tarafından nasıl oluşturulduğunu ve şekillendirildiğini anlamak için kavramsallaştırılmıştır (Nickson vd., 2017).



Perakende sektöründe yüz yüze satış gerektiren işler için harcanan emeği anlarken, çalışanların bedenselliklerini içeren cinsiyetlendirilmiş emek ve çalışanların önceden belirlenmiş bir görünüme sahip olmasını gerektiren estetik emek analizi önemlidir. Satış emeğini anlamak için duygusal emek yaklaşımı yeterli değildir. Bu emeği anlamak duygusal emekten estetik ve cinselleşmiş emeğe uzanan bir kavramlaştırma ve analiz gerektirir. Çalışanın fiziksel görünüşü, bedenselliği ve cinselliğini anlamak ve analize katmak gerekmektedir. Estetik emek çalışanların dış görünüşlerinin analizi ve bu görünüşlerin cinsellik doğrultusunda belirlenişi markaların firmaların çalışanların cinselliğini belirleme biçimlerini anlamak için gereklidir (Warhurst ve Nickson, 2009; Lan, 2003). Estetik emek, çalışanın davranış, tutum ve karakter özelliklerinden oluşan sosyal beceri kavramından türetilmiş bir kavramdır. Bu beceriler teknik ve ölçülemez olduğundan değerlendirmesi oldukça sübjektiftir. Sosyal beceri gibi estetik emek de esasında bir beceri olmayıp çalışanlara yönelik ayrımcılığı derinleştiren kavramlardır (Williams ve Connel, 2010).

Müşteri ile yüz yüze iletişimi gerektiren satış işi çalışanların davranış ve tutumları kadar görünüş ve konuşma şeklini de yönetir. Görsel ve işitsel olarak müşteriye sunulma amacıyla firmalar tarafından eğitim, yönetim ve denetim yoluyla bedenselleşmiş bir hizmet üretimi gerçekleşir. Müşterinin taleplerine göre oluşturulan ve sürdürülen bir bedensellik, müşterilerin iyi görünümlü birinden hizmet alma beklentisini karşılamayı amaçlar. İşverenlerin karlılığı artırmak ve rekabet avantaj sağlamak için aradığı bu özellikleri işe aldıkları kişilerde zaten olmasını beklemekte; bu özellikleri çalışanlara kazandırmak için gereken eğitim ve yatırımdan kaçınmaktadırlar (Sarıoğlu, 2014; Nickson vd., 2003). Bu nedenle de literatürde çoğunlukla Bourdieu'nun (2013) habitus kavramı üzerinden tartışılan estetik emek; çalışanların halihazırda buldukları sınıfın içinde çocukluktan kazandıkları, sonradan kazanılması ve öğrenilmesi zor olan düşünme, hareket etme ve hissetme biçimleri, konuşma aksanları, tercihleri, durumlar karşısında geliştirilen tepkiler, jest ve mimikler gibi özellikleri kapsar.

Bu çalışmada da AVM'lerde satış işi yapan kadınlar arasında estetik emek deneyiminin nasıl gerçekleştiği ve bu deneyimin çalışma yaşamını ve istihdamı nasıl etkilediği sorularının cevabı aranmıştır.

İşe Alım Sürecinde Estetik Emeğin Rolü

Satış işinde işveren firmalar için satış elemanlarının fiziksel özellikleri ve dış görünüşlerinin işe alımlarda ve işin devamında etkilerini anlamak amacıyla görüşmecilere dış görünüşlerine dair zorunluluklarının olup olmadığı hakkında sorular sorulmuştur. Görüşmelerden elde edilen anlatılardan anlaşılmaktadır ki estetik emeği oluşturan fiziksel özelliklerin, firmalar tarafından işe alımdan itibaren devamlı bir şekilde denetlenerek sürekliliği sağlanmaktadır. İş mülakatlarında, kişisel hijyen, giyim tarzı, dövmeler, makyaj, sac sekli, sac uzunluğu gibi



fiziksel özelliklerin önemine vurgu yapılmaktadır. Özellikle kadınları kapsayan bu zorunluluklar kılık kıyafet, saç rengi, kilo, boy, ayak numarası, kişisel temizlik, diksiyon vb. özellikleri kapsamaktadır (Warhurst ve Nickson, 2007). İşe alınırken zaten bu kriterlerle değerlendirilen kadınlardan her an istenilen şekilde görünmeleri bir zorunluluk olarak beklenmektedir:

İşe alırken yani benim girdiğim zamanlarda 1.65'ti standartları. Zaten kilolu göremezsin. Çok sonradan geldi tek tük kilolu çalışanlar. Pantolon bedeni en fazla 38 olabilir. Ayak numarası 38-39'u geçmemeli. Zayıf olmak zorundasın. Zaten fotoğrafını çekiyorlar boydan. Saçları uzun olacak. Kısa saçlar yasak. Tırnak yiyen asla! Ondan sonra, diksiyonu düzgün olacak. Makyajsız çalışmak yasaktı. Ojesiz çalışmak yasaktı. Manikürsüz olmak yasaktı. Dışarda giydiğin ayakkabıyla çalışmak yasaktı. Bizde saç açık yasaktı. Tamam, saçlarını toplayarak çalışacaksın ama uzun ama toplu ya da fönlü toplayacaksın. (Ezgi)

Şimdi diyorum ya bazıları çok genç özellikle de Firma L çalışanları öyledir. Çok da nettir. Çünkü Firma L'nin bazı kriterleri vardır. İşte 36 beden üzerine kız çalıştırmaz, boy 1.75'in altında hiçbir kıza işe almazdı. Dikkat et, Firma L'nin üniformaları hep çok dardır, hep çok dardır yani. Pantolonlar da çok dardır, tişörtler de çok dardır. (Ebru)

Bir kere her şeyden önce iş görüşmesinde iş teklifini yaparken siz beklentiyi paylaşırsınız ya da atıyorum gelmiştir kişi saçı ya da makyajı size göre değildir; bunu anlatırsınız ya da hatta şey bile sormuşluğum var yani hani uzun saçlı çalışılmıyor, saçını kestirmen gerekir işi için keser misin? Hayır, kesmem, benim için saç çok önemli diyorsa ben o kişiyle çalışmam. Çünkü sen burada hayat mücadelesi içinde misin, yoksa stil peşinde misin mevzu bu; sonuçta çalışmak isteyen çok insan var. (Lale)

Çalışma Boyunca Sürdürülen Beden Denetimi

Çalışma kapsamında bedensel denetimin nasıl sürdürüldüğünü anlaamk adına görüşmecilere işe giderken fiziksel görünüşlerine dikkat edip etmedikleri sorulmuştur. Alınan yanıtlar göstermektedir ki bedensel denetim emek sürecinin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. İşe alımlarda çoğunlukla görünüş, konuşma sekline bakılarak alınan çalışanlar çalışma suresince çeşitli eğitimler, telkinler ve uyarılarla ne giyecekleri, nasıl görünecekleri ne konuşacakları ne konuşmayacakları önceden belirlenir. Esas hedef çalışanların görünüşü üzerinden firmanın markalaşmasını sağlayacak görünüşü yaratmaktır (Pettinger, 2004):



Şu anda yeni çıkmış bir cümleyle söylemem lazım. “Prezentabl olman lazım”. İşte hani bunu arıyorlar sende. Giyimine, kuşamına ne biliyim diksiyonuna, makyajına her şeye bakmak zorundasın. Yapmak zorundasın. Yani şu anda 27 yaşındayım ve makyaj yapmaktan bıktım. Gerçekten sıkılıyorsun. Onu da senden bekliyorlar. Makyaj yapmadan gittin mi hayırdır hasta mısın, git de bir makyaj yap diyorlar yani. Zorunlusun. Şişmansan seni hiçbir mağaza almaz, neden çünkü dış görünüşüne bakacak. Senin işte giyimine kuşamına bakacak, saçına makyajına bakacak hani o mağazaya uygun musun, o firmaya uygun musun? Bunların hepsine bakacak. (Nermin)

Mesela, Firma Q'da çalışan arkadaşlarımız sarı haricinde saçlarının başka renk olması yasaktı. Kırmızı ruj sürmek zorundalardı. Bir de bunun bu yönü var. (Ayça)

İşe alınırken belirlenen kriterler, çalışma süresi boyunca her gün yeniden denetlenmektedir. Çalışan kadınların en ufak bir “uyumsuzluğuna” mutlaka anında ve farklı biçimlerde müdahale edilmektedir:

Bana müdür şey demişti -bayan müdüdü o zamanki- “Nurcum biliyorum çok güzel kızsın ama müşteriler hani böyle istiyorlar. Bak bugün bir rimel sür, en azından göz kapaklarını kapatırsın, bir kalem sür.” Yani bakımlı olmanı istiyorlar. Mesela, bir arkadaşımızın ayakkabısı çok tozluysa. Spor ayakkabı, beyaz ama o artık çok kararmış etmiş. Hani onu bile şey yapıyordu, akşam çıkışta bir kere söylemişti. Küçük toplantı yaptığımızda işte, ayakkabılarını da cifersen belki bir etkisi olur falan gibisinden. (Nur)

Ben yönetici olarak daha arkadaşça yaklaşmayı tercih ederim, yani ojeleri çıkmıştır, çirkin duruyordur “Ya öğlen arası gidip eczaneye alıp gelsek mi de çıkarsan şu ojeleri, herhalde vaktin olmadı çıkartmaya falan.” Ya da ter kokuyorsa, en zoru odur; biri ter kokuyorsa, çok kokan öyle personelim oldu, ya şey derim “Ay ben bunu kullanıyorum, sen ne kullanıyorsun? Şunu kullanmanı öneririm, hatta getirebilirim sana ben.” Böyle hediye almışlığım falan var yani kibarca. (Eylül)

Üretim sektörünün aksine hizmet sektöründe biri işveren ve yöneticiler diğeri müşteriler olmak üzere iki patron vardır (Williams ve Connel, 2010). Melike'nin anlattıklarından müşterilerin de bu fiziksel kriterlerin denetiminde işverenle birlikte etkin bir rol oynayabilecekleri anlaşılmaktadır. Çalışanların kendilerinden beklenen fiziksel kriterlere uymamaları müşteriler tarafından şikayet edilebilmektedir:



Mis kokacaksın, temiz görüneceksin, bu! Bu sektörde görsel de önemli. Diksiyon falan... E birebir müşteriyle diyalog halindesin. İknâ etmen gerekiyor, satış yani. Görsellik de iknanın bir parçası. Düşünsene kokulu kokulu bir çalışan... İşte sigara içip geliyorsun ya da leş gibi ellerin kokuyor falan. O şikâyet boyutuna bile gidebiliyor. (Melike)

Sonuç

Duyguların çalışma yaşamına girişi ve özellikle müşteriyle etkileşim gerektiren hizmet sektörünün olmazsa olmazı haline gelişi, yakın dönemin konusudur. Artan küresel rekabet karşısında firmalar, çalışanlarının fiziksel, bilişsel, sosyal ve duygusal tüm özelliklerini metalaştırıp karlılık için araç haline getirmişlerdir. Bu durum da duygusal, bilişsel, estetik emek gibi yeni kavramların oluşmasına sebep olmuştur. Duygusal emek kavramı, eleştirel sosyal bilimciler tarafından duygulanımsal emek olarak geliştirilmiştir. Duygusal ve duygulanımsal emek kavramları arasında net bir ayırım yapmak güçtür. Hochschild, klasik bir üretim ilişkisi üzerinden duygusal emek kullanımını sadece iş saatlerinde oluşan ve çalışanın da üretim esnasında tabii olduğu bu etkiden daha sonra çıktığını varsayar. Hardt ve Negri ise, iş yerinde karlılığı artırmak için kullanılan duygusal emeği, üretim alanını kapsayan ve aşan, tüm hayata içkin bir duygulanımsal emek olarak kavramsallaştırmıştır. Estetik emek de duygusal emeğin ötesinde çalışanların fiziksel özellikleri, sosyal sermayeleri, cinsellikleri üzerinden bedenlerinin işverenlerce kontrol edildiği bir emek türü olarak incelenmiştir.

Bu kavramlar esasen post-fordist dönemde büyüyen hizmet sektöründe kullanılan emeğin yapısını anlatır. İnsanlar arası iletişime dayalı hizmet sektöründe çalışanların dış görünüşü, davranışları –bir fabrika işçisinden farklı olarak- emeğin bir parçası haline gelir. Böylece çalışanın kendine ait olması gereken duyguları da artık bir metaya dönüşmüş, verilen hizmetin parçası olmuştur. Hizmet sektöründe üretim, bir ilişkisellik kurmak üzerine kurulmuştur (Akalin, 2007; Özdemir, 2014).

Bu çalışmada; değişen üretim biçimleri sonucu duyguların piyasalaşmasının ve post-fordist üretim biçimlerinin Türkiye’de kadın emeğini ve istihdamını nasıl etkilediği sorusu, kadın istihdamının son yıllarda hızla arttığı perakende sektörü ve bununla paralel olarak hızla sayısı artan alışveriş merkezlerinde çalışan satış görevlisi kadınların duygusal ve estetik emek süreçleri incelenerek cevaplanmıştır. Çalışmada, AVM’ler farklı sınıfların karşılaşma mekanı olarak da incelenmiş; buradaki mağazalarda çalışan satış görevlileriyle müşteriler arasındaki ilişkiler bu bakımdan da dikkat çekici sonuçlar doğurmuştur. Duygusal emeğin yapısı itibarıyla çalışanlara gerçek duygularını yaşama izni vermemesi, farklı sınıflardan gelen tarafların kurduğu sahte ilişkilerin de temelini oluşturur. Çalışmada, duygusal emek ve estetik emek teorileri ve her iki tür emeğin de çalışanlarda yarattığı sonuçlar AVM’lerde çalışan satış görevlisi kadınlar bağlamında incelenmiştir.



Bu çalışmanın, görüşmecilerin deneyimlerinden ve elde edilen diğer verilerden yola çıkarak, duygusal emeği çalışanlarda yarattığı sonuçlar bakımından analizi önemlidir. Müşteri ile etkileşimi esnasında, karlılığı artırmak amacıyla kendisinden istenen, verili duyguları hissederek davranan çalışanlarda duygusal çelişki, yabancılaşma görülmüştür. Bu sahte durumun çalışanlarda özsaygının ve karakterin yıpranmasına, iradenin zayıflamasına neden olduğunu göstermiştir. Sosyal ve kişisel kimliği aşınan çalışanlarda duygusal yorgunluk, tükenmişlik, iş memnuniyetsizliği, depresif ruh hali, bencilleşme, sosyal çevreden uzaklaşma, utanç ve suçluluk duyma gibi sonuçlar da görülmektedir.

Çalışmada belirlenen tüm sorunların temelinde, devletin piyasadan elini çekmesi ve sermayenin sömürsünü kolaylaştırması olduğu düşünülmektedir. Özellikle sektörel olarak sendikal örgütlenmenin olmayışı, işçileri devlet ve piyasa işbirliğine karşı güçsüzleştirmektedir. Sektördeki ve AVM'lerdeki çalışmaya dair tüm düzenlemelerin; çalışanların insan onuruna yakışan koşullarda çalışmasına ve sosyal aktörlerin etkin bir şekilde devreye girerek çözüm geliştirmesine olanak sağlayacak şekilde yeniden ele alınması gerekmektedir.



Ek: Görüşmeci Listesi

İsim	Yaş	Medeni Durum	Sektör	Eğitim
Ayşe	23	Nişanlı	Eğlence	Önlisans-Turizm ve Otelcilik
Leman	27	Evli	Giyim	Lise
Eylül	36	Nişanlı	Giyim	Lisans İşletme
Nermin	24	Evli	Eğlence	Lise terk
Keriman	32	Bekar	Yapı Market	Lise
Fatma	44	Evli	Kozmetik	Lisans-Astronomi ve Uzay Bilimleri
Ece	26	Bekar	İçgiyim	Lise
Meltem	21	Nişanlı	İçgiyim	Lise
Melike	35	Bekar	Mücevher	Lise
Ebru	30	Evli	Giyim	Lisans-İktisat
Emine	30	Evli	Giyim	Lise terk- Açık Lise
Nur	24	Nişanlı	Giyim	Lisans
Eda	34	Evli	Kozmetik	Önlisans-Büro Yönetimi
Aslı	25	Bekar		Önlisans-Büro Yönetimi Açıköğretim-Çalışma Ekonomisi
Ayça	24	Bekar	İçgiyim	Meslek Lisesi-Tekstil
Lale	45	Bekar	Giyim	Açıköğretim-İşletme
Arzu	21	Nişanlı	İçgiyim	Meslek Lisesi-Çocuk Gelişimi Açıköğretim-Sosyal Hizmetler
Ezgi	30	Bekar	Kozmetik	Lisans-Kimya
Nazan	39	Evli	Bijuteri	Meslek Lisesi-Güzellik Uzmanlığı Açıköğretim-Kamu Yönetimi
Rengin	23	Evli	Bijuteri	Lise



Kaynakça

- Abiala, K. (1999) "Customer Orientation and Sales Situations: Variations in Interactive Service Work", *Acta Sociologica*, 42, 3 , 207-222.
- Acker, J. (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", *Gender & Society* 4, 2, 139-158.
- Ackerly, B. ve True, J. (2010) *Doing Feminist Research in Political and Social Science*, Palgrave&Macmillan.
- Ahmed, S. (2015) *Duyguların Kültürel Politikası*, İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Akalın, A. (2007) "Duygulanım Ve Duygulanımsal Emek Üzerine Notlar", *Birikim*, 217, 114-121.
- Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1993) "Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity", *Academy of Management Review*, 18, 1, 88-115.
- Başbuğ, G. (2010) "Duygusal Emegin İş Memnuniyetine Etkisi: Çağrı Merkezi Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58, 253-274.
- Bellas, M. L. (1999) "Emotional Labour in Academia: The Case of Professors", *The ANNALS of The American Academy of Political and Social Science*, 561, 96-110.
- Bourdieu, P. (2013) *Distinction: A Social Critique of The Judgement of Taste*, Routledge.
- Brooks, A. (2007) "Feminist Standpoint Epistemology: Building Knowledge And Empowerment Through Women's Lived Experience", *Feminist Research Practice* (der. Hesse-Biber, N. S. ve Leavy, P. L.), Sage Publications, 53-83.
- Bulan, H., Ferguson, Erickson, R. J. ve Wharton, A. S. (1997) "Doing For Others on The Job: The Affective Requirements of Service Work, Gender, And Emotional Well-Being", *Social Problems*, 44, 2, 235-256.
- Çabuk, S. ve Keleş, C. (2011) "Satış Yönetiminde Cinsiyet ve İş Tatmini", *NWSA: Social Sciences*, 6, 1 , 18-33.
- Duman, M. C. (2014) "Türkiye'de Neden Bu Kadar Çok AVM Var?", *İktisat ve Toplum*, [Http://www.İktisatvetoplum.Com/Turkiyede-Neden-Bu-Kadar-Cok-Avm-Var.Html](http://www.iktisatvetoplum.com/Turkiyede-Neden-Bu-Kadar-Cok-Avm-Var.Html)
- Emirgil, B. F. (2010) "Yeni Kapitalizmde Emegi Sorunsallaştırmak: Emegin Maddi-Olmayan Görünümler", *Çalışma ve Toplum*, 221-238.
- Glomb, T. M. ve Tews, M. J. (2004) "Emotional Labor: A Conceptualization and Scale Development", *Journal of Vocational Behavior*, 64, 1, 1-23.
- Graeber, D. (2014) "Caring Too Much. That's The Curse of the Working Classes", *The Guardian*.
- Grandey, A. A. (2000) "Emotional Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize Emotional Labor", *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 1, 95.
- Grandey, A. A. ve Gabriel, A. S. (2015) "Emotional Labor at a Crossroads: Where Do We Go From Here?", *Annual Review of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 323-349.
- Grandey, A. A., Diefendorff, J. M. ve Rupp, D. E. (2013) "Bringing Emotional Labor into Focus", *Emotional Labor in the 21st Century* (der. Grandey, A. A., Diefendorff, J. M. ve Rupp, D. E.), New York and London : Routledge, 3-27.
- Guerrier, Y. ve Adib, A. (2003) "Work at Leisure and Leisure at Work: A Study of the Emotional Labour of Tour Reps", *Human Relations*, 56, 11 , 1399-1417.
- Hardt, M. (1999) "Affective Labor", *Boundary 2*, 26, 89-100.
- Hardt, M. ve Negri, A. (2001) *İmparatorluk* (çev. A. Yılmaz) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Hardt, M. ve Negri, A. (2004) *Çokluk: İmparatorluk Çağında Savaş ve Demokrasi* (çev.B. Yıldırım) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Hesse-Biber, S. N. (2007) "The Practice of Feminist in-Depth Interviewing", *Feminist Research Practice A Primer* (der. Hesse-Biber, S. N. ve Leavy, P. L.), Sage Publications, 111-149b



- Hochschild, A. (2011) "Emotional Life on the Market Frontier", *Annual Review of Sociology*, 37 , 21-33.
- Hochschild, A. R. (1983) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, University of California Press.
- Illouz, E. (2007) *Cold Intimacies: The Making of Emotional Capitalism*, Polity.
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D. ve Roberts, J. (2007) "The Role of Overload on Job Attitudes, Turnover Intentions, and Salesperson Performance", *Journal of Business Research*, 60, 7, 663-671.
- Kart, E. (2011) "Bir Duygu Yönetimi Süreci Olarak Duygusal Emegin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi", *Çalışma ve Toplum*, 215-230.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013) "Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", *Çalışma ve Toplum*, 311-346.
- Kümbetoğlu, B. (2012) *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Lan, P. C. (2003) "Working in a Neon Cage: Bodily Labor of Cosmetics Saleswomen in Taiwan", *Feminist Studies*, 29, 1 , 21-45.
- Lazzarato, M. (2005) *Maddi Olmayan Emek: İtalya'da Radikal Düşünce ve Kurucu Politika* (çev. S. Göbelez ve S. Özer), İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Leidner, R. (1991) "Serving Hamburgers and Selling Insurance: Gender, Work, and Identity in Interactive Service Jobs", *Gender & Society*, 5, 2, 154-177.
- Leidner, R. (1999) "Emotional Labor in Service Work", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561, 1, 81-95.
- Lively, K. (2013) "Social And Cultural Influencers: Gender Effects on Emotional Labor at Work and at Home", *Emotional Labor in the 21st Century* (der. Grandey, A. A., Diefendorff, J. M. ve Rupp, D. E.) New York And London : Routledge, 223-248.
- Man, F. ve Öz, C. S. (2009) "Göründüğü Gibi Olamamak Ya Da Olduğu Gibi Görünememek: Çağrı Merkezlerinde Duygusal Emek", *Çalışma ve Toplum*, 75-90.
- Memiş, E. (2016) *Ankara İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi: Kadınlar İçin Daha Çok Ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş Yoluyla Kadınların Güçlendirilmesi*, Ankara: ILO.
- Morris, J. A. ve Feldman, D. C. (1996) "The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor", *Academy of Management Review*, 21, 4, 986-1010.
- Mulholland, K. (2002) "Gender, Emotional Labour and Teamworking in A Call Centre", *Personnel Review*, 31, 3 , 283-303.
- Nickson, D., Warhurst, C. ve Witz, A. (2017) "The Labour of Aesthetics and The Aesthetics of Organization", *The Aesthetic Turn in Management*, Routledge, 89-110.
- Nickson, D., Warhurst, C., Cullen, A. M. ve Watt, A. (2003) "Bringing in the Excluded? Aesthetic Labour, Skills And Training in The 'New' Economy", *Journal of Education and Work*, 16, 2, 185-203.
- Özdemir, G. Y. (2014) *İnatçı Köstebek*, İstanbul: Yordam Kitap.
- Özkaplan, N. (2010) "Duygusal Emek Ve Kadın İş/Erkek İş", *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet* (der. U. Serdaroğlu), Ankara: Efil Yayınevi, 38-49.
- Pettinger, L. (2004) "Brand Culture And Branded Workers: Service Work and Aesthetic Labour in Fashion Retail", *Consumption Markets & Culture*, 7, 2, 165-184.
- Pettinger, L. (2005) "Gendered Work Meets Gendered Goods: Selling and Service in Clothing Retail", *Gender, Work & Organization*, 12, 5, 460-478.
- Ramazanoğlu, C. ve Holland, J. (2002) *Feminist Methodology Challenges and Choices*, Londra: Sage Publications.



- Sarioğlu, E. (2014) "Finding The Modern Women Workers in Global Era: Hiring and Training Practices in the Corporate Retail Sector in Turkey", *Fe Journal: Feminist Critique/Fe Dergi: Feminist*, 6, 1.
- Sennet, R. (2005) *Karakter Aşınması* (çev. B. Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları .
- TAMPF, T. A., & PWC, P. W. (2016) *Dönüşürken Büyüyen Türkiye Perakende Sektörü*, Ticari Rapor, İstanbul.
- Warhurst, C. ve Nickson, D. (2007) "Employee Experience of Aesthetic Labour in Retail and Hospitality", *Work, Employment and Society*, 21, 1, 103-120.
- Warhurst, C. ve Nickson, D. (2009) "Who's Got The Look?'Emotional, Aesthetic and Sexualized Labour in Interactive Services", *Gender, Work & Organization*, 16, 3 , 385-404.
- Wharton, A. S. (2009) "The Sociology of Emotional Labor", *Annual Review of Sociology* 35, 147-165.
- Williams, C. L. ve Connel, C. (2010) "Looking Good And Sounding Right: Aesthetic Labor And Social Inequality in the Retail Industry", *Work and Occupations*, 37, 3, 349-377.





Yaratıcı Endüstriler Politikaları ve Yaratıcı Emek Üzerine Bir Tartışma

Evrım YÖRÜK*

Öz

Bu makale, yaratıcı endüstriler politikaları ve yaratıcı emek üzerine eleştirel bir tartışma yapmak amacıyla yazılmıştır. İlk olarak, yaratıcı endüstriler politikalarının ortaya çıkışı incelenmektedir. Ardından, yaratıcı endüstriler hakkındaki literatür ana hatlarıyla gözden geçirilmektedir. Makalede tartışılan temel konu, yaratıcı endüstriler politikalarını savunanların, çalışma hayatıyla ilişkili sorunları gözden kaçırmalarıdır. Bu bağlamda, Türkiye’de de benzer bir eğilim olduğuna işaret edilmektedir. Sonuç olarak, makalenin savunusu ise, gerek dünyada gerek Türkiye’de, kar elde etme mantığına dayanmayan bir yaratıcı emek anlayışının ortaya koyulması gerektiğidir. **Anahtar Kelimeler:** yaratıcılık, yaratıcı endüstriler, yaratıcı emek, yaratıcı sınıf, yaratıcı endüstriler politikaları.

A Critical Discussion on Creative Industries Policies and Creative Labour

Abstract

This article aims to provide a critical discussion of creative industries policies and creative labour. First, the emergence of creative industries policies is examined. Then, the literature on creative industries is outlined. The main issue discussed in this article is the tendency of those who defend creative industries policies to ignore the problems associated with working life. In this context, a similar trend in Turkey is also pointed out. In conclusion, the argument of this article is that an understanding of the creative labour not based on the logic of the production of profit, both in the world and in Turkey needs to be revealed.

Keywords: creativity, creative industries, creative labor, creative class, creative industries policies.



Giriş

“Her insan yaratıcıdır.” İnsanın kulağına hoş gelen bu iddia, pek çok ülkede yöneticileri, eğitimcileri, iş adamlarını, kültür-sanat profesyonellerini kapsayan genişçe bir kitleyi ikna etme gücünü kanıtlaması bakımından üzerinde durulmayı çoktan beridir hak etmiş gözükmektedir. Peki böyle bir iddianın ileri sürülmesi niçin gereklidir? Bu soruyu, söz konusu iddiayı uzunca süredir yılmadan sahiplenen Richard Florida’ya sorarsak, Florida’nın açıklamalarına hak verme olasılığımız yüksektir. Çünkü Florida, söze başlar başlamaz kendisini seçkinciliğe karşı çıkan, demokratik ve özgürlükçü bir kişilik olarak tanıtacak, “yaratıcılığın belli yetenekleri olan küçük bir insan grubu ile sınırlı olduğu” görüşünü kabul etmediğini, bu görüşü “modern zamanların en büyük yanılgılarından biri” saydığını bildirecektir (Florida, 2010: 74). Dolayısıyla Florida’nın izinden gidersek, en başta modern toplumun hepimize bellettiği bu “yanlış inancı” terk etmek gerekecek, sonrasında ise geriye “her bir insanın içindeki yaratıcı kıvılcımı ateşlemek ve canlandırmak”, “zamanımızın en büyük meydan okumasını” gerçekleştirmek işlerini üstlenmek kalacaktır (Florida, 2010: 74-75). Öyleyse neden bizleri tekdüze ve kötü işlerde çalışmaya zorlayan modern toplumun esiri olmayı hak edelim? Neden her insanın yaratıcı olduğunu savunmayalım? Hele ki Florida’nın söylediği gibi (2010: 75-76), yaratıcılık, her birimizin içinde taşıdığı “adeta sınırsız bir kaynak” ise ve de “cinsiyet, ırk, etnisite, cinsel yönelim ve dış görünüme boyun eğmeyen” yanlarıyla gerçekten de “muhteşem bir eşitleyici” kavrayış ise? Dahası, Florida’nın tavsiyesine uyup, “bilgi işçileri”, ‘bilgi toplumu’, ‘yüksek teknoloji ekonomisi” gibi “züppe” kavramların yerine “yaratıcı sınıf” kavramı benimsendiğinde, ekonomik kalkınmayı hızlandırıp toplumsal refahı artırmak mümkün ise? (Florida, 2010: 75).

Yaratıcılık meselesi ile ilgili olarak, Florida’nın 2000’li yıllar itibarıyla dünyada hızla dolaşıma giren görüşlerine yakın pek çok görüş, başkalarınınca da ateşli bir biçimde savunulmaya devam etmektedir. Nitekim son yıllarda Türkiye’de de yavaş yavaş işitmeye başladığımız “yaratıcı endüstriler” terimi, 1990’lı yıllardan beri pek çok ülkenin politik gündeminde yer almakta, yine pek çok ülkede akademik düzeyde tartışılmaktadır. Bu makalenin amacı, yaratıcı endüstriler politikalarını savunanların yaratıcılığa, yaratıcı emeğe ve yaratıcı sektörlerde çalışma hayatına ilişkin ileri sürdükleri görüşleri eleştirel biçimde ele almaktır. Ayrıca makalede, Türkiye’de şimdilik resmi politikalara bütünüyle yerleşmediği söylenebilecek olan yaratıcı endüstriler anlayışının, ilerleyen yıllar içinde, kapitalizmin krizlerini giderecek sihirli bir reçete şeklinde sunulma olasılığına dikkat çekmek amaçlanmaktadır. Çünkü bu olasılık, dünyadaki örneklere benzer biçimde, yaratıcı emeği ekonomik kalkınma için işe koşmak ve yaratıcı sektörlerin cazibesi içine çekilen işçileri gönüllü bir sömürü ilişkisinin öznelere kılmak isteğinin Türkiye açısından geçerli olduğunu ortaya koymaktadır.



Makalede ilk olarak, yaratıcı endüstriler teriminin ortaya çıkmasında önemli bir role sahip ülkelerin politikaları gözden geçirilecektir. Ardından, yaratıcı endüstrilerdeki emek süreçleri üzerine yapılmış bazı araştırmaların verileri etrafında bu politikaların eleştirisine yer verilecek, Türkiye'deki başlıca kurum ve kuruluşların yaratıcı endüstrileri nasıl bir çerçevede içinden ele aldıklarına bakılacak ve makalenin sonunda tüm bu tartışmaları toparlayıcı nitelikte bir değerlendirme yapılacaktır.

Yaratıcı Endüstriler Politikaları

David Hesmondhalgh (2010a: 14), “yaratıcı endüstriler’; sanatın kültürel, eğitimsel ve ruhani değerinden çok ekonomik değerine odaklanan yeni yaklaşımları ifade etmek için tercih edilmektedir,” diyerek, bu modelin “İngiliz Modeli’ (UK Model) olarak da adlandırıldığını” söylemektedir. Buna göre söz konusu modelde, “geleneksel sanatlar, ileri endüstriyel ekonomilerde en hızlı gelişen sektörleri içeren ticari medya endüstrileri ile birlikte gruplandırılmış”, sonrasında ise Richard Florida ve John Howkins gibi isimler “yaratıcı aktivitenin tanımını, ‘ticari medya ve sanat’ın ötesine taşımıştır” (Hesmondhalgh, 2010a: 14). Yine, Avustralya’daki Queensland Teknoloji Üniversitesi’nde kümelenmiş kültürel çalışmalar ekolünün temsilcilerinden John Hartley, Stuart Cunningham ve Terry Flew, yaratıcılığın desteklenmesini, ülkelerin ekonomik kalkınmasını hızlandırması yanında kültür ve eğitim politikalarının demokratikleşmesi açısından da önemli bir fırsat olarak değerlendiren yaklaşımlarıyla öne çıkmış isimler arasındadır (Hesmondhalgh, 2008: 561-562; 2010a: 15).

Avrupa’da 1990’lı yıllarda iktidara gelmiş olan sosyal demokrat politikacıların eliyle, yaratıcı endüstriler politikalarını hayata geçirmek üzere başlıca adımlar atılmıştır. David Lee’nin belirttiği gibi (2013: 3), 1994 yılında Avustralya’da, “*Australian Creative Nation*’ adıyla yayınlanan bir raporda ilk kez ‘yaratıcı endüstriler’ terimi kullanılmış ve bu terim İngiltere’de iş başına gelmiş olan İşçi Partisi tarafından büyük bir şevkle çabucak devşirilmiştir.” Söz konusu raporda, “kültürün zenginlik yarattığı” söylenerek, “Avustralya’daki kültürel endüstrilerin yılda 13 milyar dolar getirmesiyle”, ayrıca bu endüstrilerin istihdam da sağlayıp “336 bin civarında kişiye iş vermesiyle” övünülmüş, “ulus, ‘bilgi devrimi’ ve ‘yeni medya’ gibi kavramları kucaklamaya çağrılmıştır” (Hesmondhalgh vd., 2015: 55). “Ekonomik faydacılık ve modernizasyonun bir karışımı” şeklinde görülebilecek bu rapor, Tony Blair’in oldukça ilgisini çekmiştir (Hesmondhalgh vd., 2015: 54-55).

1990’lı yıllarda İngiliz İşçi Partisi’nin yaratıcı endüstriler politikalarının fikir babalığını yapan önemli isimlerden biri, dönemin *Marxism Today* dergisinin yazarları arasında olan Charles Leadbeater’dır. Leadbeater’in *Marxism Today* dergisinde çıkan bazı yazıları incelendiğinde, fikirlerinin neden İngiliz İşçi Partisi tarafından çekici bulunduğu anlaşılabilir. Örneğin, 1990’lı yıllarda sol düşüncenin yeniden güç kazanması için nasıl bir politik gündemle hareket etmesi



gerektiğine ilişkin önerilerde bulunduğu bir yazısında Leadbeater (1988: 15-20), Thatcher hükümetinin “muhafazakar-tüketici bireyciliğinin” karşısına “demokratik-ilerlemeci bireycilik” anlayışı ile çıkılmasını savunmuştur. Sol -eğer başarılı olmak istiyorsa- eski sosyalist stratejilerini bir kenara bırakacak, Thatcher’in damgasını vurduğu yanlış bir bireycilik anlayışı yerine, insanların temel hak ve özgürlüklerine, farklılıklara ve çoğulculuğa duyarlı başka türlü bir bireyciliği gündeme alacaktır. Çünkü Leadbeater’e göre sol düşünce (1988: 19), “bireysel çıkarlar ile kolektif eylem arasındaki bağlantıları yenilemek zorundadır,” ve bu da “kolektivizmin daha ateşli bir şekilde öne sürülmesiyle değil” ancak ve ancak “alternatif bir bireyciliğin öne sürülmesiyle” mümkün olabilecek bir şeydir. Demek ki, Leadbeater, artık ortada komünist toplum gibi bir hedef bulunmadığına herkesi inandırmak ister haldedir. Angela McRobbie (2002: 106), Leadbeater’ı değerlendirirken tam da bu noktaları vurgulamış ve onun “Anglo-Amerikan bir bakış açısıyla” hareket ettiğini, “İngiltere’ye ve iktidardaki hükümetin dikkatine, Silikon Vadisi’nden öğrenilmiş dersleri sunma misyonuna” sahip bir kişi olduğunu belirtmiştir. McRobbie’nin ifadeleriyle (2002: 106) Leadbeater, “her birimizin girişimciler olmasını istemekte”, “imalat ekonomisinin gerileyip bilgi ekonomisinin yükselmesinin” buna olanak verdiğini, “kafamızın içinde ne varsa pazarlayabileceğimizi” söylemektedir.

İngiliz İşçi Partisi’nin 1997’de iktidara gelişi sonrasında, *Department of National Heritage* dönüştürülerek *Department of Culture, Media and Sport (DCMS)* adını almış ve bu kurumun başkanlığına getirilen Chris Smith, İngiltere’de yaratıcı endüstriler anlayışının alt yapısını kuran bir diğer önemli figür olmuştur (O’Connor, 2010: 49). Burada atılan ilk adımlardan biri, *Creative Industries Task Force* adlı bir birim kurulmasıdır ki bu birim, 1998 yılında *Creative Industries Mapping Document* adlı çığır açan bir rapor ve 2001 yılında da bunu takip eden bir başka raporun hazırlanmasından sorumludur (BOP Consulting, 2010: 15). 1998 yılındaki ilk raporun önemi, “yaratıcı endüstrileri tanımlayan ve ölçümleyen ilk sistematik girişim” oluşundan kaynaklanmaktadır (BOP Consulting, 2010: 15). Aynı zamanda bu ilk rapor, yaratıcı endüstrilerle ilgili politikalar geliştirmeye istekli Avrupa, Latin Amerika ve Uzak Doğu ülkelerine rehberlik etmek üzere ihraç edilmesi bakımından oldukça önemlidir (O’Connor, 2010: 49). Söz konusu raporun, kendisinden sonra yazılan sayısız rapora temel oluşturan en önemli özelliği ise, yaratıcı endüstrileri sadece kültür-sanat alanıyla sınırlı tutmayıp pek çok alanı içine alacak şekilde tarif etmesidir. Buna göre raporda, “reklamcılık, mimari, sanat ve antikacılık, el sanatları, tasarım, moda tasarımı, film ve video, interaktif oyun yazılımı, müzik, gösteri sanatları, yayıncılık, yazılım ve bilgisayar hizmetleri, televizyon ve radyo” şeklinde sıralanan on üç ayrı üretim alanı bulunmaktadır (BOP Consulting, 2010: 16-17). İngiltere’de ilerleyen yıllar içinde DCMS’nin bunca geniş kapsamlı yaratıcı endüstriler tarifi bile yeterli görülmemiş ve 2006 yılından bu yana yazılan raporlarda, yaratıcılığı ekonomik hayatın neredeyse her alanı için

tanımlanabilir ve ölçülebilir kılan ‘yaratıcı ekonomi’ terimi kullanılır olmuştur (BOP Consulting, 2010: 18-19; Newbigın, 2010: 15-21).

Bu noktada şöyle bir soru sormak yerinde olacaktır: Neden “kültür” ya da “kültürel” terimleri yerine “yaratıcı” terimi tercih edilmiştir? Sorunun yanıtını aramak üzere en başta DCMS’nin 1998 tarihli raporundaki yaratıcı endüstriler tanımına bakılırsa, yaratıcı endüstrilerin; “kaynağını bireysel yaratıcılık, beceri ve yetenekten alan ve de fikri mülkiyetin üretimi ve kullanımı yoluyla zenginlik ve istihdam yaratma potansiyeline sahip olan” tüm faaliyetlere karşılık gelecek şekilde tanımlandığı görülebilecektir (O’Connor, 2010: 51). Dikkat edilirse, bu tanımda yaratıcılık, topluma ait değil, bireylerin kendilerine ait bir yeterlilikler toplamı olarak ele alınmaktadır. Ancak öyle görünmektedir ki, yaratıcılığa özgü bireysel yeterlilikler, bireylerin kendi tasarruflarına bırakıldığında pek bir anlam ifade etmemektedir. Bu durumda DMCS, bireysel yaratıcılığı bir sermaye kaynağı şeklinde yeniden ele almanın ve bu kaynağın kullanımını maddi kazanca ve elle tutulur işlere çevirecek yol ve yöntemler geliştirmenin yapılması gerekenler arasında olduğundan emindir.

Yaratıcı Endüstriler Politikalarına Yöneltilen Eleştiriler

DMCS’nin, kültür ya da kültürel terimleri yerine yaratıcı terimini tercih etmesinin ne anlama geldiği, üzerine epeyce fikir yürütülen konulardan biri olmuştur. Örneğin Hesmondhalgh (2008: 552), kültürel endüstriler ile yaratıcı endüstriler ifadelerini değerlendirmeye aldığı bir yazısında, bu ifadeler üzerine düşünmenin, “semantik bir inceleme yapmaktan daha fazlasını” gerektirdiğini belirtmiş ve her iki ifadenin de “apayrı kuramsal kökenler ve politik şartlar içinden ortaya çıktıklarını” hatırlatmıştır. Buna göre, kültürel endüstriler ile yaratıcı endüstriler terimlerinin kuramsal ve politik temellerine ilişkin en belirgin farklılık, ilkinin modern toplumlarda kültür ürünlerinin üretimi ve dağıtım sorununu eleştirel, toplumsal eşitlik meselesine duyarlı bir vizyon içinden ele alıp ülke yöneticilerini bu vizyona uygun kamusal politikalar geliştirmeye zorlaması; ikincisinin ise aynı sorunu neoliberal toplum tasavvuruna uyumlu bir vizyon içinden ele alıp ülke yöneticilerini bu tasavvuru somutlaştıran politikalar geliştirmeye ikna etme çabasında olmasıdır (Hesmondhalgh, 2008: 552-560). Hesmondhalgh (2008: 554-555), kültürel endüstriler teriminin kamu politikalarına girişi bağlamında, UNESCO’nun 1982 tarihli çalışması ile kültürel üretimde “uluslararası eşitsizlik” sorunu hakkında Bernard Miège’ye 1983 yılında hazırlattığı rapora değinmiş ve de İngiltere’de 1983’den 1986’ya kadarki dönemde *Greater London Council*’in (GLC), “elitist ve idealist sanat anlayışına” ve “sanat alanına tahsis edilen sübvansiyonlara” karşı çıkarak, modern toplumda, “pek çok insanın kültürün ticari formları ve kamu hizmeti yayıncılığı tarafından şekillendirilmiş kültürel zevk ve pratiklerini hesaba katmayı” savunan politikalarından söz etmiştir. Bu noktada, GLC’nin kültürel endüstriler politikalarının, kendisinden sonra gelen yaratıcı en-



düstriler politikalarına yer açar nitelikte bazı adımlar atmış olduğunun da vurgulanması gereklidir. Hesmondhalgh'ın belirttiği üzere (2008: 556-557), kültürel alanda işler üreten küçük ve orta ölçekli yatırımcıların desteklenmesi, şehirlerde ekonomik canlanma sağlamak amacıyla kültürel faaliyetleri destekleyen kamu yatırımları yapılması gibi bir dizi politika sahiplenilmiş ancak tüm bu politikalar-daki eleştirel unsurlar zaman içinde yitirilmiştir. Yani, GLC'nin kültürel endüstriler anlayışı temelinde daha adil ve eşitlikçi bir toplum kurmak adına ürettiği politikalar, 1990'lardan itibaren "yirmi birinci yüzyılın endüstrilerinin giderek yaratıcılık ve yenilikçilik vasıtasıyla bilgi üretimine bağlı olacağına" dair temel bir mantık içinden şekillenen neoliberal bir ekonomik ilerlemecilik anlatısına uyarlanmıştır (Hesmondhalgh, 2008: 557).

Kültür ve kültürel terimlerinden yaratıcı terimine geçilmesi hakkında tartışma yürüten isimlerden biri de Keith Negus'dur. Son dönemdeki yaratıcı endüstriler övgücülüğüne eleştirel bir tavır alması bakımından Hesmondhalgh ile ortaklaşan Negus, Hesmondhalgh'dan farklı olarak, kültürel endüstriler anlayışına da olumsuz eleştiriler yöneltmiştir. Negus (2006: 197-199), kültürel endüstriler anlayışının savunucularının, Theodor Adorno ve Max Horkheimer'in 'kültür endüstrisi' anlayışının eleştirel potansiyelinin yeterince farkına varamadıklarını düşünmekte, 'kültürel endüstriler' terimini kullanan kişilerin, "kültürel üretim kurumlarına daha revizyonist ve betimleyici bir tavırla yaklaşmayı" tercih ettiklerini söylemektedir. Negus'a göre (2006: 199), "Adorno'nun fazlaca spekülatif ve kavgacı düşüncelerine zaman zaman ruhunu veren paradokslar, gerilimler, alternatif ve hatta mistik bir insanlık olasılığına duyulan umut, sonradan ortaya çıkan çoğullaştırılmış kültürel endüstriler kavrayışında yitirilmiş bulunmaktadır." Bu bağlamda, 1980'li yılların ilk yarısında yapılan çalışmalar arasındaki UNESCO raporunu, Bernard Miège'nin kaleme aldığı kitabı ve de Nicholas Garnham'ın GLC için hazırladığı raporu, kültür endüstrisi anlayışından kültürel endüstriler anlayışına geçişi simgeleyen metinler olarak değerlendiren Negus (2006: 199), "her üç metnin de kültürel üretime kurumsal açıdan müdahale etmek üzere bir gündem kurma isteğiyle" yazıldığını söylemiştir. Ancak "Adorno'nun, kapitalist endüstrinin yaratıcı eyleme ve sanatçıya etkisi hakkındaki endişelerine" yeterli özeni gösterememiş tüm bu girişimlerin katkısı sonucunda varılan en son nokta, "kapitalist endüstrileri yaratıcı adı altında müphem biçimde tarif eden bir kategorinin tasarlanması" olmuştur (Negus, 2006: 201).

Burada, Negus'un eleştiriler yönelttiği kişiler arasındaki Garnham'ın, yaratıcı endüstriler politikaları hakkındaki tartışmasına yer vermek gereklidir. Nitekim kendisine yöneltilmiş olan, 'kültür endüstrisi' teriminin hakkını teslim etmeme eleştirisinde bir ölçüde doğruluk payı bulunsa da, Garnham'ın (2005: 15) "yaratıcı endüstriler' teriminin kullanımını ve bu terimin politik etkisini, ancak daha geniş çaplı bir enformasyon toplumu politikası bağlamı içinden anlayabileceğimizi" söylemesi, yaratıcı endüstriler ile ilgili tartışmalara önemli bir eleştirel



katkı sağlamıştır. Garnham'ın ifadeleriyle (2005: 15-16), “yaratıcı endüstriler’ teriminin kullanımı, ‘telif endüstrileri’, ‘fikri mülkiyet endüstrileri’, ‘bilgi endüstrileri’, ‘enformasyon endüstrileri’ gibi diğer bağlantılı terimlerde olduğu gibi, politik söylem içerisinde spesifik bir retorik gayeye hizmet etmektedir.” Bu retorik gaye, yaratıcı endüstriler teriminin, “bir slogan olarak”, üzerinde fazlaca düşünülmesi beklenmeden ortalıkta dolaşabilmesinde gizlidir (Garnham, 2005: 16). Garnham’a göre (2005: 16), işte tam da buradaki “düşünümsellik yoksunluğu”, yaratıcı endüstriler terimine “ideolojik kudretini” kazandıran şeydir. Garnham’ın bu eleştirileri, kapitalist gelişmenin belirli bir aşamasında ortaya çıkmış herhangi bir teknolojik buluşun, bir kültürel formun, bir politika tarzının, bir insanlık durumunun vs. -son dönemdeki “yapay zeka” tartışmalarında ya da gençlik ile ilgili “X, Y, Z kuşağı” adlandırmalarında olduğu gibi- yeni ve prestijli bir kavramlar setinin kullanımı aracılığıyla ve ayrıca bu kavramlar içerisinde ekonomik verimlilik/kalkınma vaadini de saklı tutmaya özen gösterir bir şekilde sunularda topluma nasıl kolaylıkla pazarlanabildiğini hatırlatması nedeniyle kayda değerdir.

Yaratıcı endüstriler politikalarına bir diğer güçlü eleştiri de David Schlesinger’den gelmiştir. Schlesinger (2007: 3; 2009), İngiltere’de “yaratıcı endüstriler söyleminin kademe kademe bir doktrine dönüşmek üzere şekillendirilmesine” ve de bu dönüşüm sürecinin gerektirdiği politikalar üretilirken çeşitli düşünce kuruluşlarının üstlendikleri aktif rollere odaklanan incelemeleri üzerinden eleştirilerini temellendirmiştir. Schlesinger’e göre (2007: 3; 2009: 12), İngiltere’deki yaratıcı endüstriler söylemi, başından bu yana iki ana politikanın sözcülüğünü yapmak üzere iş başındadır. Bu politikalarından ilki, bilgi ekonomisini giderek önemseyen BRIC ülkelerinden geri kalınabileceği endişesi ile İngiltere’yi “rekabetçi bir ulus” olarak tasavvur etmek; ikincisi ise, bilgi tabanlı ekonominin gelişimini güvence altına almak adına piyasaya “devlet müdahalesini” taşımaktır (Schlesinger, 2007: 3; 2009: 12-13). Görülebildiği gibi Schlesinger, yaratıcı endüstriler söyleminin ardındaki esas motivasyonun, enformasyon toplumu anlayışına uyumlu politikalar geliştirebilmek olduğu noktasında Garnham ile benzer düşünceleri paylaşmaktadır. Gerçekten de, Schlesinger’in yaptığı incelemede ortaya koyulduğu üzere (2009), İngiltere’de devletin yetkili organları ve bu yetkili organlarla ilişkili pek çok etkili düşünce kuruluşu, söz konusu söylem uyarınca, bilgi ekonomisine yaslanan bir ulus inşa etme isteğini somutlaştıran kararların alınmasında yıllardır sıkı bir işbirliği içinde olmuşlardır.

2000’li yıllardan bu yana gelen süreçte yaratıcı endüstriler politikaları ile ilgili gayet açık olan husus, dünya üzerindeki pek çok hükümetin, 1990’lı yıllarda Avustralya’nın ve İngiltere’nin temel çerçevesini çizdiği politikaların izinden gitmek istemeleri, hatta bu politikaları kendi ülkelerinin gereksinimleri uyarınca zenginleştirip geliştirmek için belirgin bir heves göstermeleridir. Bu bağlamda, yaratıcı endüstriler politikalarının artık tek tek ülkelerle sınırlı olmaktan çıkıp uluslararası anlamda büyük bir yaygınlık kazandığını da görmek gerekir. Elbette



tüm bu gelişmelerde, UNCTAD, UNESCO gibi uluslararası örgütlerin çatısı altında yapılan bir dizi toplantı ve raporlama çalışmalarının, yine “Yaratıcı Avrupa” (*Creative Europe*) gibi, Avrupa Birliği’ne üye ya da aday ülkelerdeki kültürel ve yaratıcı sektörleri destekleme, ülkeler arasında işbirliğine dayalı projeler gerçekleştirme hedefleriyle yola çıkmış çeşitli programların da önemli bir katkısı vardır.

Florida'nın Çıkmazları

Yaratıcı endüstriler politikalarına ilişkin olarak üzerinde durmayı gerektiren bir kritik soru ise şudur: Yaratıcı endüstriler politikalarını hayata geçiren ülkelerde, gerçekten bu politikaları savunanların görüşlerini doğrulayacak kadar iyi gelişmeler olmuş mudur? Hiç kuşkusuz, böyle bir soru yanıtlanırken seçilen değerlendirme ölçütleri, meseleye kimin tarafından bakıldığına göre değişkenlik gösterecektir. Eğer DMCS geleneğini takip eden yaratıcı endüstriler/yaratıcı ekonomiler başlıklı sayısız rapora gözler çevrilir ve bu raporlardaki yaratıcı sektörlerle ait ekonomik büyüme rakamları önemli bir veri kabul edilirse, soruya olumlu yanıt vermemek için geçerli bir neden kalmayabilecektir. Eğer yaratıcı endüstriler politikalarına dahil edilen çeşitli sektörlerde çalışanların emek süreçlerinin niteliğine dair sorunları gündemlerine alan araştırmacıların yazdıklarına gözler çevrilmek istenirse, bu kez, soruya verilen olumsuz yanıtlar artabilecektir. Ne var ki her iki tarafta da durum görüldüğünden daha karmaşıktır. Bu noktada, Florida'nın yaklaşımı üzerinde bir parça durmak, hem yaratıcı endüstriler politikalarının Amerika'da nasıl bir görünüm aldığı anlamaya hem de söz konusu politikaların çıkmazlarını görebilmeye yardımcı olacaktır.

Florida'nın (2012) yaklaşımına bakıldığında ilk göze çarpan unsurlar; Fordist üretim anlayışına dayalı ekonomik örgütlenme modelinin, yerini yeni küresel ekonomik örgütlenme modeline bırakması sonucunda toplumların süratle dönüştüğüne, bugünün insanların, eski toplumsal, kültürel ve ekonomik düşünce biçimlerini yıkıp yerine yenilerini koymanın sancılarını çektiğine ve de insanlığın tüm bu sancuları aşip eskisinden çok daha iyi bir toplumsal hayat kurabilme kabiliyetinin olduğuna dair, yer yer kaygılı gözükse de çoğunlukla iyimser ifadelerle bezeli satırlardır. Florida'ya göre (2012: xxi), Amerikan ulusu içinde, aralarında bilim insanlarından mühendislere, mimarlardan müzisyenlere, yazarlardan tasarımcılara kadar yüksek düzeyde eğitilmiş, şehrili ve profesyonel çalışanların bulunduğu otuz sekiz milyonluk kitle, ekonomiyi büyüten asıl kitle olarak, artık kendilerine ‘yaratıcı sınıf’ denilmesini gerektiren büyük bir insan potansiyeline karşılık gelmektedir. Eğer ülkelerdeki yöneticiler, Florida'nın 3T adını verdiği, teknoloji (*technology*), yetenek (*talent*) ve hoşgörü (*tolerance*) formülünü benimserlerse, ekonomik büyüme garanti altına alınacak, yaratıcı sınıf ise, “dünyamızı yeniden şekillendirmede büyük bir rol oynamak için gereken güce, yeteneğe ve sayısal çoğunluğa sahip olduklarımızın” farkına varıp üzerlerine düşen sorumluluğu alırlarsa, toplumsal refah yaygınlık kazanacaktır (2012: 11; xxiv). Anlaşılabilece-



ği gibi, buradaki yaratıcılık kavrayışı, başlı başına ekonomik hedeflerle örülü bir şekilde tasarlanmış ve Florida'ya düşen de bu tasarımı dilek ve temenni karakterinden çıkartıp somut bir uzmanlık bilgisi karakterine dönüştürerek olabildiğince etkili biçimde savunmak olmuştur.

Amerika'da ve diğer bazı ülkelerde, özellikle şehirlerin yönetim kademesinde bulunan kişiler tarafından görüşlerine verilen değere rağmen, Florida'ya, gerek muhafazakar gerekse sol düşünce içinden oldukça ağır eleştiriler yöneltildiği de bilinmelidir. Buna göre Florida'nın, yaratıcı insanları şehirlere çekebilmek için, farklılığa ve çeşitliliğe açık, hoşgörülü bir ortamın tesis edilmesi gerektiğini söylemesi, hatta söylemekle de yetinmeyip bu gerekliliklerin ne kadar yerine getirilip getirilmediğini ölçmek üzere "bohem hayat indeksi", "gay indeksi" gibi kategoriler icat etmesi, muhafazakar bakış açısına sahip kişilerce hiç hoş karşılanmamıştır. Burada hemen belirtilmelidir ki, tutuculuktan muzdarip birtakım eleştirilerindense, Jamie Peck gibi, neoliberal şehircilik anlayışı ve mutenalaştırma politikaları hakkında çalışmalar yapmış araştırmacılardan gelen eleştirilere kulak kabartmak çok daha sağlıklı olacaktır.

Peck'in tartışmaya açtığı üzere (2005: 756), Florida, "esnekleşen ekonomide, idealize edilmiş serbest işyerlerinin çocuksu özgürlüklerinin keyfini çıkarmaya meyleden" bir kişi olarak, "emeğin işbölümü", "şehir içindeki eşitsizlikler", "yoksulluk" gibi hayati konulara dikkat etmemiştir. Çünkü Florida'nın dünyasında, işçi sınıfının sendikal örgütlenme mücadelesi vermesi ya da devletin toplumdaki eşitsizlikleri gidermek için önlemler alması gibi olgulara pek yer yoktur (Peck, 2005: 756-759). O, bu tür olgular üzerine fikir üretmek yerine, "gayri-yaratıcı lümpen sınıfların, üst sınıfların çoktandır çözmüş bulunduğu "bizi koruyacak ne bir şirket ne de bir başka büyük kuruluş var -bizler tam anlamıyla kendi başımızdayız-" mottosunu zaman içinde öğrenmeleriyle ilişkili olan, bir yaratıcı aşağıya sızma (*trickle-down*) biçiminin savunuculuğunu yapmayı yeğlemektedir" (Peck, 2005: 759). Buna göre Florida, serbest piyasa ekonomisinin kurallarına göre oynamayı bilen herkesin sınıf atlayabileceğine yürekten inanmakta, güvencesizliği ise asla bir sorun olarak görmemektedir. Peck'in tartışmaya açtığı bir diğer konu (2005: 760), Florida'nın, şehirler için "yaratıcı ekosistemler" kurma önerisinin yöneticiler arasında neden bu kadar kabul görebildiğidir. Peck (2005: 760-761), yaratıcı ekosistem önerisinin canla başla sahiplenilmesini, bu önerinin, neoliberal şehircilik ve mutenalaştırma politikalarıyla aslında hiç çatışmıyor aksine bu politikaları besliyor oluşuyla açıklamıştır. O kadar ki, "San Diego'dan Baltimore'ya, Toronto'dan Albuquerque'ye kadar şehirlerin liderleri, yaratıcılık stratejilerini, tüketim ve mülkiyet temelli kalkınma stratejilerinin *alternatifleri* olarak değil, aksine, tam da bu stratejilerin az maliyetli, mutlu hissettiren *bütünleyicileri* olarak bağırklarına basmış durumdadır" (Peck, 2005: 761).

Florida'ya dair söylenebilecek tek bir şey varsa, o da, geliştirmiş olduğu yaratıcılık yaklaşımına gelen tüm eleştirileri göğüsleme kararlılığını uzun yıllar



boyunca korumasıdır. Ne var ki son yıllarda, kendisine duyulan güveni sarsar nitelikteki bir dizi ekonomik ve toplumsal krizle yüzleşmekten kaçamadığı da açıktır. Örneğin, 2013 yılı itibarıyla *Martin Prosperity Institute* çatısı altında yürüttükleri bir araştırmanın sonuçları uyarınca, yaratıcı insanların kümelenildiği şehirlerde toplumsal eşitsizliklerin ciddi şekilde arttığını açıklamak zorunda kalmıştır (Florida, 2013). Buna göre, yaratıcı insanların gelip yerleştikleri şehirlerde, aşağıya sızma etkisi hiç de beklenildiği gibi iyi işlememiş, zenginliğin nimetleri bir grup yüksek eğitilmiş çalışana akmış, hizmet sektöründe çalışanlar ve mavi yakalılar ise gelirlerinin artmasına rağmen, büyük ölçüde şehirlerdeki konut fiyatlarının anormal derecede yükselişine bağlı hayat pahalılığı nedeniyle geçinemez olmuştur (Florida, 2017). Tüm bu iç karartıcı veriler, Florida'ya önceki yıllarda üzerine düşünmekten imtina ettiği eşitsizlik, yoksulluk gibi yakıcı konularla artık bir biçimde hesaplaşması gerektiğini hissettirmiş olmalıdır ki, 2017 yılında 'The New Urban Crisis' (Yeni Kentsel Kriz) başlıklı kitap karşımıza çıkmıştır. Ancak, Florida'nın son çalışmalarına eskiye oranla daha eleştirel bir tonun sinmesi, bugüne kadar savunduğu fikirlerini değiştirdiği anlamına gelmemektedir. Bunun en temel nedeni, tahmin edilebileceği gibi, kapitalist dünya düzeninin önerdiği çözümler dışında kalan tüm diğer çözümlere kulakların kapalı olmasıdır.

Yaratıcı Endüstrilerde Emek Süreçleri ve Çalışma Hayatı

Mark Banks ve David Hesmondhalgh (2009: 416), İngiltere'de yaratıcı endüstriler anlayışının resmi düzeyde kabul görmesinden bu yana ortaya çıkmış kamu politikalarına etki gücü yüksek bir dizi raporu anmış ve tüm bu raporlarda çok çarpıcı bir eksiklik olduğuna işaret etmişlerdir. Bu eksiklik, söz konusu raporların, "yaratıcı emek süreçleri ve de yaratıcı işlerde çalışmayla ilişkili mevcut sorunlar hakkında çok az şey söylemesidir" (Banks ve Hesmondhalgh, 2009: 416). Banks ve Hesmondhalgh'a (2009: 416) göre, "bu tür 'sorunları' dillendirme veya tanımlama zorluğunun" ardında, "böylesi raporlarda, yaratıcı endüstri emeğinin, özü itibarıyla ilerici bir çalışma biçimi olarak sunulması veya varsayılması" durumu yatmaktadır. Bu duruma yol veren en temel etken, hem sol hem de sağ düşüncenin yaratıcı emeğe bir dizi olumlu anlam yüklemesidir ki sol, "yabancılaşma karşıtı bir istihdam fırsatı tanınması", "maddi zenginlik, kutsanma ve şöhret umudu vermesi"; sağ ise, "sermayeye katkı sağlaması", "işçileri daha mutlu ve daha uyumlu kılması" gibi gerekçelerle yaratıcı çalışma pratiklerinden yana bir tutum almıştır" (Banks ve Hesmondhalgh, 2009: 417).

Yaratıcı emekle ilgili saha araştırmalarına biraz daha yakından bakmak, hem yaratıcı endüstriler politikalarına dahil edilmiş çeşitli sektörlerdeki üretim ve çalışma pratiklerini hem de bu sektörlerdeki emek süreçlerinin durumunu anlamayı kolaylaştıracaktır. Bu bağlamda ilk olarak, kültürel çalışmaların yaratıcı endüstriler ve yaratıcı emek konularına yönelik akademik bilgi üretimine öncülük etmiş isimlerden Angela McRobbie'nin yaptığı bazı araştırmalar üzerinde durulabilir.



McRobbie, Londra'daki moda tasarımı sektörünü odağına alan 1998 tarihli araştırması ile yaratıcı emek konulu araştırmalara yol gösterici bir başlangıç noktası belirlemiştir. McRobbie'nin temel bulgularından biri, moda sektöründe çalışmanın, bir dizi "geçici iş sözleşmesi" yapmaktan ibaret olmasıdır (1998: 178). Bu durum, "mali güvencesizliği, sigortasız çalışmayı ve muazzam bir öz-sömürü potansiyelini barındıran bir dizi toplumsal sonuç" ortaya çıkarmıştır (McRobbie, 1998: 178). Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, moda sektöründe, sendikal üyelik ve kolektif örgütlenme gibi süreçlerle bağı koparmış, "iş tecrübesinin bireyselleştiği" bir çalışma hayatının geçerli olmasıdır (McRobbie, 1998: 178). McRobbie (1998: 186-187), çalışma hayatındaki bireyselleşmenin tehlikeli yanlarını etraflıca sergilemiş, öte yandan, "genç kadın moda tasarımcılarının, iş dünyasını sıkıcı ve rutin bir hayattan daha başka bir şeye dönüştürme" heveslerini de anlamlı ve değerli bulmuştur.

McRobbie, 2000'li yıllarda da yaratıcı endüstrilerle ilgili saha araştırmalarını sürdürmüştür. Ancak yaptığı bu araştırmalar sırasında karşılaştığı gelişmeler, Londra'daki moda tasarımı sektörü hakkındaki çalışmasını yürüttüğü yıllardaki ölçülü iyimserliğini koruyamamasına yol açmıştır. McRobbie (2005: 375) için kaygı verici olan en temel gelişme, 1990'ların "ilk dalga", "küçük ölçekli, bağımsız mikro-ekonomik" kültürel üretim ortamının yerine, 2000'li yıllarda "ikinci dalga", yoğun kapitalist çıkar ilişkileriyle örülü bir kültürel üretim anlayışının geçmesidir. Nitekim 2000'li yıllar itibarıyla, "dönemin gençlik kültürüne ait olan dans ve parti kültürünün enerjik ve girişimci dünyasının yaratıcı sektörlerle ihraç edilmesi" olgusu ortaya çıkmış, kültürel üretim sektöründe hızlı iş görme anlayışı egemen olmuş, aynı anda birkaç işi üstlenen, daima hareketli ve değişken bireylerin olduğu bir istihdam ortamı yerleşik hale gelmeye başlamıştır (McRobbie, 2005: 377). McRobbie'yi endişelendiren bulgulardan bir diğeri de, özellikle genç kadın çalışanlar açısından değerine inandığı bağımsız yaratıcı işçi konumunun, yeni dönemde büyük ölçüde sarsılmış olmasıdır: Öyledir ki, "önceki çalışmasında görüştüğü moda tasarımcılarının, uzun çalışma saatlerine ve nakit para akışını sürdürme sıkıntılarına rağmen, 'kendi işine' konsantre olabilme lüksünü ellerinde tuttuklarını", 1990'ların sonundan itibaren ise "moda tasarımcılarının 'bağımsız' olabilmelerinin tek yolunun *Kookai*, *Debenhams*, *Top Shop* gibi büyük firmalara 'bağımlı' olmaktan geçtiğini" söylemiştir (McRobbie, 2005: 383). Üstelik, "bu zincir firmalar, yeni mezun yıldız moda tasarımcılarının çok çok azını işe 'kabul etmekte', işe alınmış bu genç tasarımcılar sıklıkla aynı yıl içinde ıskartaya çıkarılabilmektedir" (McRobbie, 2005: 383).

Burada, televizyon ve film sektörlerinde yaratıcı emek süreçlerine ilişkin olarak biri İngiltere'de diğeri ise Amerika'da gerçekleştirilmiş iki araştırmayı da anmak gereklidir. Bunlardan biri, Gillian Ursell'in (2000) İngiliz televizyon sektörü; diğeri ise Susan Christopherson'un (2008) Amerikan televizyon ve film sektörü üzerine yaptıkları çalışmalarıdır. Her iki çalışmada da, 1980'li yıllardan itibaren



kültürel üretim sektörlerindeki neoliberal yeniden yapılanma sürecinin emek piyasalarını dönüştürücü etkisinin, emek süreçlerinin karakteristiklerini belirleyen çok temel bir olgu olduğu anlaşılabilir. Bir örnek vermek gerekirse; “İngiliz televizyon yayıncılığında 1987-1994 arasında BBC’de kalıcı olarak istihdam edilenlerin sayısı otuz binden, yirmi bine gerilerken, ITV’de bu oran, on altı bin beş yüzden, dokuz bin beş yüze gerilemiş, aynı tarihsel aralıkta serbest çalışanların oranı da, kabaca, yüzde otuz üçten yüzde elliye yükselmiştir” (Ursell, 2006: 137). Böylesine güvencesiz bir istihdam ortamında, Ursell’in (2000: 814), “her yıl medya eğitimi veren okullardan mezun olan pek çok gencin, ileride bir gün çalışmalarının karşılığını alacakları umuduyla ücretsiz ya da çok düşük ücretlerle çalışmaya rıza gösterdikleri” bir emek piyasasından söz etmesi tesadüf değildir. Yine, Christopherson’un değindiği gibi (2008: 75), başından bu yana “özel mülkiyetin ve ticari yönelimin” belirleyici olduğu Amerika’daki film ve televizyon sektöründe, emekçilerin çalışma şartları açısından İngiltere’ye benzer -1980’lerden sonra çok daha ağır- bir tablonun karşımıza çıkması da şaşırtıcı değildir. Hatta belki de bu yüzden, Christopherson’un araştırmasında (2008: 74), yaratıcı işçilerin kariyerlerinin şekillenmesi meselesini “endüstriyel bir bağlam içinde” tartışma isteği, Ursell’in araştırmasına göre daha baskındır.

Ursell (2000), sadece çalışma koşullarına bir eleştiri getirmekle yetinmeyip televizyon çalışanlarının motivasyonlarını da anlamayı hedefleyen bir araştırma kurgusu tasarlamıştır. Bu bağlamda araştırmada, hem Marksist emek süreci yaklaşımına hem de Nicolas Rose’un Foucault yorumuna yaslanan ikili bir hat tercih edilmiş, böylelikle hem endüstriyel şartlar hem de bu şartlar karşısında işçilerin tutumları tartışmaya açılabilmiştir. Örneğin, gönüllü çalışmaya rıza gösteren televizyon çalışanlarını “kapitalizmin kurbanları” olarak niteleyen bir yaklaşım tercih edilmemiş ve bu noktada özneleşme meselesi çözümlenmeye dahil edilerek, televizyon işlerinde çalışmayı kendileri için bir tür bireysel, duygusal yatırım yapmak şeklinde gören çok sayıda kişinin varlığına dikkat çekilmiştir (Ursell, 2000: 821). Buna göre, televizyonda çalışmak, “duyumsal hazlarının peşinde koşabilirsin, eğer şanslıysan, insanlar seni alkışlar ve eğer şanslıysan, sana para bile ödeyebilirler,” gibi bir düşünceyi harekete geçirmekte ve bu haliyle de insanların post-modern, bireyci bir anlayışla kendilerini içinde var ettikleri bir emek piyasasının taşlarını döşemektedir (Ursell, 2000: 821).

Christopherson’un araştırmasında, yukarıda da belirtildiği gibi, endüstriyel şartlara yönelik bir sorgulama ön plandadır. Çünkü Christopherson’a göre (2008: 75), 1980’li yıllardan bu yana Amerikan film ve televizyon sektörünü doğrudan etkilemiş olan “deregülasyon politikaları”, “büyüyen iş gücü arzı” ve “teknolojik yenilikler” gibi unsurların endüstriyel üretim ve çalışma pratiklerini nasıl şekillendirdiğine bakmak gerekmektedir. Bu bağlamda, üzerinde durulan en temel olgu, 1990’lı yıllarda Amerika’daki çok sayıdaki kablolu televizyon kanalının, düşük bütçeli yapımlara yönelik artan taleplerine karşılık veren büyük bir emekçi



kitlenin ortaya çıkmasıdır (Christopherson, 2008: 80-85). Düşük bütçeli yapımların sayıca öne geçtiği bir üretim ortamı, ilk elden, geniş bir emekçi kesim için istihdam olanaklarının genişlemesi anlamına gelse de, emek süreçlerinin niteliği açısından bir dizi olumsuz etkiyi beraberinde getirmiştir. Bunlardan ilki, “çekirdek/çizgi-üstü işçiler ve çevresel/çizgi-altı işçiler” arasında işe erişim, iş sürekliliği, çalışma saatleri, maddi kazanç vb. gibi hayati konular bakımından büyük eşitsizliklerle dolu bir kırılmanın hayata geçmesidir (Christopherson, 2008: 75). İkincisi, endüstriyel üretimin, teknolojik açıdan uzmanlaşmış ve çoklu beceriler geliştirebilmiş genç insanların emek gücüne yaslanır hale gelmesi ile önceden sendikalar içinde tanımlı bulunan profesyonel mesleki kimliklerin aşınmasına ve dolayısıyla sendikal kontrolün yitirilmesine yol verilmesidir (Christopherson, 2008: 75; 88-89). Üçüncüsü ise, film ve televizyon endüstrilerinin proje temelli üretim yapısı nedeniyle aslında daima mevcut oldukları bilinen kişisel ağların, çalışanların belirsizliklerle baş edebilmesini sağlayan çok kritik bir mekanizma haline gelip giderek güçlenmesidir (Christopherson, 2008: 75; 89-91). Christopherson’a göre bu ağlar (2008: 75), kadınların ve farklı etnik grupların iş ve kariyer fırsatlarını engellemek suretiyle, ayrımcı çalışma pratiklerini beslemeye de hizmet etmektedir.

Önceden söylendiği gibi, yaratıcı endüstriler politikaları, en temelde bilgi ve enformasyon toplumu idealini gerçekleştirmek üzere harekete geçirilmiş bir dizi karar ve uygulamaya bağlıdır. Bu ideal, neredeyse bütün sektörlerde yayılmak istenmiş olsa da, yaratıcı endüstriler politikalarının esas muhatabının, bilgisayar ve bilişim teknolojileri sektörü olduğuna dair pek çok sinyal vardır. Nitekim, çeşitli dev teknoloji şirketleri yanında pek çok irili ufaklı araştırma-geliştirme kuruluşuna ev sahipliği yapan Amerika’daki Silikon Vadisi ile sıklıkla anılan bu sektör, üretim faaliyetlerinin yenilikçiliği ve çalışma kültürünün özgünlüğü itibarıyla, pek çok genç insan için çekici bir istihdam seçeneği haline gelmiştir. Bu bağlamda Andrew Ross’un saha araştırmalarına bakıldığında, sektörün belli başlı özelliklerine ve sorunlarına ilişkin daha net bir resim çıkarılabilecektir.

Ross’un çeşitli araştırmalarında dikkat çektiği şekliyle (2008: 36; 2009: 45), 1970’lerin sonlarından başlamak üzere, insanların genç yaşlarda bir kez işe girdikten sonra emekli oluncaya kadar istikrarlı biçimde sürdürdükleri, sendikal bir örgütlülük içinde kazanılmış haklarını koruyabildikleri işlerin ortadan kaldırıldığı ve toplumun çok geniş kesimlerinin yarı zamanlı, esnek, eğreti, düşük ücretli işlerde çalışmaya itildiği bir ekonomik yeniden yapılanma söz konusudur. Yine 1970’lerden itibaren yaşanan bir diğer önemli gelişme de, hem mavi yakalı hem beyaz yakalı işçilerin, fabrika temelli bir üretim örgütlenmesinin kendilerine dayattığı tekdüze, sıkıcı işlere bir tepki olarak “çalışmaya başkaldırı” niteliğinde çeşitli eylemler örgütlemeleridir (Ross, 2008: 35-39). Dolayısıyla bu tarihsel aralıkta, ekonominin deregülasyonu ile emek cephesinden gelen özgürleşme taleplerinin kesiştiği bir ortam ortaya çıkmış ve halihazırda emek süreçlerinin



esnek ve güvencesiz bir hale bürünmesinden “müsrifçe” faydalanan sermaye sahiplerine, yüksek eğitime ve üstün beceriye bağımlı olan tüm diğer sektör- lere de benzer emek süreci biçimlerini taşıma olanağı doğmuştur (Ross, 2008: 34). Tahmin edilebileceği gibi, hem sermayedarlar hem de emekçiler tarafından farklı çıkarlarla desteklenmiş olan bu yeni ekonomik ilişkiler ağı içinde, çalışma mekanlarının tasarımından başlayıp işyerlerindeki hiyerarşik yapılanmaya ve oradan da işçi kimliğine uzanan bir dizi yenilikçi ideal tanım ortaya serilmiştir. Ross (2000: 11-12), sanatı için hayatını feda etmekten asla çekinmeyen, yaptığı işe aşkla, tutkuyla bağlı “açlık çeken sanatçı” mitinin yeni ekonomi işçilerine en iyi şekilde denk düştüğü fikrindedir. Öyledir ki, Silikon Vadisi’nin “yaratıcı içerik üreticileri” olarak anılan genç çalışanlar, “esnek iş sözleşmeleri altında, kendilerine fazla mesai ücreti ödenmeden haftada seksen beş saate kadar” çalışabil- mekte ve günü geldiğinde tüm bu çabalarının karşılığını almayı umut etmekte- dirler (Ross, 2000: 11).

Anlaşılabileceği üzere, Ross’un tariflediği işçiler, bohem hayat tarzının yeni ekonomiye taşınmasıyla kendilerini bir işçi gibi değil de bir sanatçı gibi hisse- den, bu hayat tarzının tüm maddi manevi yükünü sırtlamaya en baştan gönül- lü olan özerk, özgür, bağımsız yaratıcı figürlere karşılık gelmektedir. Ancak bu tür bir işçi figürünün etrafa yaydığı cazibe her ne kadar halen işlevsel olsa da, bilgisayar ve bilişim teknolojisi sektöründeki yoğun emek sömürsünün varlığı gizlenemeyecek bir hakikat olarak öylece durmaktadır. Örneğin, bu sektörle il- gili saha araştırmaları yapmış isimler arasındaki Nick Dyer-Witthford ve Greig de Peuter’in (2006) araştırmalarından birinin çıkış noktası, 2004 yılında ünlü bir online video oyun şirketi olan “*Electronic Arts (EA)*”ın bir çalışanın, şirkette çalış- tığı sırada maruz kaldığı ağır çalışma koşullarına dair bir internet bloguna yazdı- ğı açık bir mektup olmuştur. Söz konusu mektupta, şirket çalışanı, kendisinden haftada doksan saate varan bir çalışma temposu beklenmesi sonucunda nasıl ağır fiziksel ve ruhsal sorunlarla baş etmek zorunda kaldığını çarpıcı ifadeler- le anlatmıştır (Dyer-Witthford ve de Peuter, 2006). Yayınlandığı dönemde “çok fazla web sitesine yayılan ve tek bir kişiye ait bir vaka olmaktan ziyade, oyun en- düstrisindeki çalışanların birikmiş öfkelerine ve huzursuzlarına” işaret eden bu mektup, herkesin çalışmaya can attığı bir sektörde gerçekte neler olup bittiğini sergilemesi açısından oldukça önemlidir (Dyer-Witthford ve de Peuter, 2006).

Yaratıcı Emegın Büyüsü

Yaratıcı endüstrilerle ilişkili sektörlerde emek süreçleri açısından ortada çok parlak bir tablo gözükmezken neden halen tüm enerjisini bu sektörlerde çalış- mak için harcayan çok sayıda insanla karşılaşılmaktadır? Bu soruya bir çırpıda yanıt vermek hiç kolay değilse de olası bazı yanıtlar üzerine bir miktar düşün- mek gereklidir.

Chris Smith ve Alan McKinlay’in (2009: 29-30) belirttikleri üzere, yaratıcı endüstriler, “emek süreçleri, iş sözleşmeleri ve denetim mekanizmaları” baki-



mından diğer endüstriyel iş kollarından farklı birtakım özellikler taşımaktadır. Bunlar üzerinde sırayla durmak gerekirse, öncelikle, yaratıcı endüstrilerde “rekabet üstünlüğü sağlayabilmenin ve kar elde edebilmenin yolunun, işin rutinleştirilmesinden değil, bireysel ve kolektif yaratıcılığın kullanılmasından” geçtiği söylenmelidir (Smith ve McKinlay, 2009: 29). Bu durum, sermaye sahiplerinin, yaratıcı işlere imza atabilecek vasıflı bir emek gücüyle işbirliği yapmaları, başka bir deyişle, istihdam edecekleri kişilere daha özgür, özerk ve bağımsız bir alan açmaları anlamına gelmektedir ki yaratıcı endüstrilerin pek çok kişi tarafından çekici bulunmasının en temel nedeni de bu olsa gerektir. İkinci olarak, iş sözleşmelerine bakılırsa, yaratıcı endüstrilerde giderek “proje temelli bir üretim örgütlenmesinin” tercih edilmesi nedeniyle, işçilerin kadrolu olarak işe alınması yerine parça başı işlere göre düzenlenen süreli, geçici sözleşmelerle işe alınması yerleşik bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır (Smith ve McKinlay, 2009: 29-30). Burada, Ross’un değinmiş olduğu, işçi sınıfının çalışmaya karşı başkaldırı eylemlerine dönmek gereklidir. Buna göre, düzenli bir gelire kavuşulması ve çeşitli sosyal güvenceler elde edilmesi bağlamında kadrolu çalışma çok elverişli bir seçenek gibi dursa da, ömürleri boyunca “kendilerini makinenin bir dişlisi” gibi hissettiren, yabancılaşmaya yol açan işlerde çalışmaktansa kendi kaderlerini ellerine alıp yapacakları işleri özgürce seçme yönünde güçlü bir isteğin işçiler arasında mevcut olduğu hatırlanmalıdır (Ross, 2008: 38). Dolayısıyla, yaratıcı endüstrilere özgü proje temelli, esnek istihdam anlayışı, çalışanların özerklik arayışına yanıt veren etkin bir çözüm gibi durduğundan, pek çok kişi için çekiciliğini korumaktadır. Son olarak, yaratıcı endüstrilerdeki denetim mekanizmalarına da bakılırsa, buradaki kilit husus, yöneticiler tarafından doğrudan motive edilmekten ziyade “kendi kendini motive eden” işçilerin denetlenmesi gibi bir mekanizmanın varlığıdır (Smith ve McKinlay, 2009: 30). İşçilerin kendi kendini motive etmesi, yöneticilerin doğrudan müdahalesinden uzak bir öz denetim modelinin geçerli kılınmasıdır ki bu da, özerk bir çalışma hayatına göz kırpması nedeniyle işçiler açısından oldukça tercih edilir bir şeydir.

Hesmondhalgh (2010b: 243), Sarah Baker ile birlikte yaptıkları saha araştırmasında, “eleştirmenlerin haklı olarak dikkat çektikleri güvencesizlik ve öz-sömürü nev’inden kanıtlar kadar, kültürel endüstrilerde çalışmanın iyi yanlarına dair de bolca kanıt bulduklarına” işaret etmiştir. Buna göre Hesmondhalgh (2010b: 243), “kültürel endüstrilerin, pek çok politik karar vericinin iddialarına itimat edilebilir ölçüde iyi ve anlamlı çalışma sağlamadığını” söylese de, örneğin “bir televizyon programının üretiminde” çalışmanın, “temizlik” işinde çalışmaya nazaran çok daha iyi olduğunu yadsıyamayacağımızı düşünmekte ve “emeğin toplumsal işbölümü” gibi kritik bir meseleyi gündeme alıp “normatif” düzeyde bir tartışma yapmaktan çekinmeyen bir yaklaşım geliştirilmesi gerektiğine inanmaktadır.

Yaratıcı endüstrilerdeki emek süreçlerine dair, Hesmondhalgh’in savunduğu anlamda normatif bir tartışma zemini kurmanın birkaç açıdan faydası vardır.



Öncelikle, böyle bir tartışma, Laikwan Pang'ın işaret etmiş olduğu üzere (2009: 56), "halihazırdaki yaratıcı ekonominin, geleneksel kol emeğine nefretle doyurulmuş" bir karakter taşıdığını ve buna göre; "izbe işyerlerinin, gelişmiş ülkelerin çoğunda görünmez kılınp uzak diyarlara sürülmesi ve gelişmiş ülkelerde yalnızca en çok 'arzu edilir' türden işlerin elde tutulması" şeklinde bir eğilimin mevcut bulunduğunu görmeyi sağlayacaktır. Dyer-Witheyford ve de Peuter'in (2006) video oyun sektöründeki emek süreçleri ile ilgili araştırmalarına yeniden dönersek, dünyanın kuzey ülkelerinde konuşlandırılmış emekçiler ile Orta ve Güney Amerika, Asya ve Afrika ülkelerine dağıtılmış emekçiler arasındaki emek hiyerarşisinin nasıl önemli bir sorun olduğu daha rahat anlaşılabilir. Bu araştırmada isabetle ifade edildiği gibi, video oyun üretiminde çalışan işçilerin bir bölümü Kuzey Amerika'da ya da Kanada'da işin teknik ve sanatsal yanlarıyla ilgilenmekte, diğer bir bölümü Meksika sınırındaki fabrikalarda imalat işiyle uğraşmakta, yine diğer bir bölüm işçi ise Kongo'da ya da Hindistan'da, teknolojik ürünler için kıymetli maddelerden biri olan tantalit madenini çıkartmaya çalışmaktadır (Dyer-Witheyford ve de Peuter, 2006). Yine, üretimin yaratıcılık boyutuna dahil edilen işçiler için de normatif bir tartışma yürütmeyi gerektiren sancılı hususlar vardır. Hesmondhalgh'ın (2010b: 246) işaret ettiğince, bu hususlardan ilki, özellikle yaratıcı işlere erişim noktasında yoğun olarak yaşanan adaletsizlik ve eşitsizlikler, ikincisi ise yaratıcı sektörlerin kendi içinde hüküm süren emek hiyerarşisidir. Bunları biraz açmak gerekirse, Hesmondhalgh'dan başka, örneğin Rosalind Gill (2013) gibi araştırmacıların da dikkat çektikleri ilk husus, yaratıcı sektörlerdeki prestijli işlerde istihdam edilenlerin pek çoğunun avantajlı sosyal ve ekonomik çevrelerden geldiğini, yine bu sektörlerde toplumsal cinsiyet bağlamında çarpıcı eşitsizliklerin yaşandığını açık etmektedir. İkinci hususa gelindiğinde ise, burada da yaratıcı işlerin hayata geçirilmesi sırasında, "birilerinin çok daha yaratıcı, zahmetli ve zorlayıcı ama aynı zamanda maddi ve manevi karşılığı yüksek olan işler yaparken, başka birilerinin monoton ve rutin görevler üstlenmeleri" gerçeğiyle karşılaşılmaktadır (Hesmondhalgh, 2010b: 246).

Yaratıcı endüstriler politikalarıyla ilgili gözü kapalı güzellemelere düşmeden önce, hem günümüzde yaratıcı sayılmayan pek çok sektörde ciddi hayati tehlikelerle dolu ortamlarda çalışmak zorunda kalan büyük emekçi kitlelerinin varlığını hem de yaratıcı sayılan pek çok sektörde "uzun çalışma saatleri, yüksek stres ve kaygı vb." şekillerde görülen, "sömürü" ve de "öz-sömürü" örnekleriyle dolu çalışma pratiklerini sorunsallaştırmak acil bir ödev olarak karşımızda durmaktadır (Hesmondhalgh ve Baker, 2011: 383-384).



Türkiye'de Yaratıcı Endüstriler Politikaları Adına Atılan Adımlar

Türkiye'de yaratıcı endüstriler politikalarının resmi düzeyde gündeme gelişi, diğer pek çok ülkeye kıyasla, 2010'lu yıllar gibi geç sayılabilecek bir zaman dilimine tarihlenmiştir. Bu politikalar, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik müzakereleri ve AB müktesebatına uyum programı süreci içinde ortaya çıkmış, son yıllarda ise hükümetle AB ülkeleri arasındaki mevcut gerilim nedeniyle kesintiye uğramış durumdadır. Örneğin, Türkiye, AB Komisyonu çatısı altında yapılanmış olan 'Yaratıcı Avrupa' (*Creative Europe*) programına 2014 yılında katılmış, 2016 yılında ise bu programdan tek taraflı olarak çekilme kararı alınmıştır (Milliyet Sanat, 30.09.2016; L'Internationale, 2017: 151-152).

Türkiye'de, yaratıcı endüstriler terimini görünür kılan en temel gelişme, İstanbul'un 2010 yılında "Avrupa Kültür Başkenti" unvanını alması olmuştur. Buna göre, 5706 sayılı 'İstanbul 2010 Avrupa Kültür Başkenti Hakkında Kanun' 14.11.2007 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.¹ Bu kanun, "İstanbul'u 2010 yılı Avrupa Kültür Başkenti olarak hazırlama" amacı kapsamında bir dizi düzenleme yapmış ve 'İstanbul 2010 Avrupa Kültür Başkenti Ajansı' adı altında tüzel kişiliği olan bir kuruluşu hayata geçirmiştir. Söz konusu ajansın öncülüğünde 'İstanbul Kültür Mirası ve Kültür Ekonomisi Projesi'nin gün yüzüne çıkartılması ve bu proje bağlamında, İstanbul'un içinde barındırdığı "kültür değerleri"ne ilişkin bir envanter çalışmasının gerçekleştirilmiş olması oldukça önemlidir (Bilgili ve Kanpolat, 2011: 9-11). Nitekim, İstanbul merkezli bu envanter çalışmasından sonra, İzmir Kalkınma Ajansı tarafından Dokuz Eylül Üniversitesi Mimarlık Fakültesi'ne hazırlatılan "İzmir 2012 Kültür Ekonomisi ve Kültür Altyapısı Envanteri ve İzmir Kültür Ekonomisi Gelişme Stratejisi" ile T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Kültürel İrtibat Noktası'nın, Kültür Mirası ve Kültür Ekonomisi Envanteri Projesi kapsamında hazırladığı "Ankara Kültür Ekonomisi: Sektörel Büyüklüklerin Değerlendirilmesi" adlı başkaca il bazlı raporlama çalışmaları da karşımıza çıkmıştır.² Luciana Lazzeretti vd. (2014: 200), tüm bu çalışmalarda "DCMS ve UNCTAD tarafından önerilen sınıflandırma ve kavramlar üzerine temellenen melez metodolojilerin tercih edilmiş" olduğunu belirtmektedir. Buna göre, Türkiye'nin yaratıcı sektörlerine yönelik politikalar geliştirilmesi işini üstlenen başlıca kurum ve kuruluşların, daha çok "yaratıcı şehirler" yaklaşımından beslenen çalışmalar yürüttükleri açıktır. Örneğin, İstanbul 2010 Avrupa Kültür Başkenti Projesi kapsamında hazırlanmış çalışmalarda bu "proje ile, İstanbul'un kültür sektörünün ekonomik değerinin hesaplanabilmesi artık imkan dahilindedir," denilmiştir (Bilgili ve Kanpolat, 2011: 10). Aynı proje kapsamındaki çalışmalardan biri olan, 'İstanbul'da Medya: Coğrafi Dağılım ve Üretim' adlı yayında, İstanbul, "küresel kentler

¹ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5706.pdf>. (erişim tarihi: 19.03.2018)

² http://www.izka.org.tr/upload/Node/30925/xfiles/izmir_kultur_ekonomisi_envanteri_ve_kultur_ekonomisi_stratejisi_projesi.pdf (erişim tarihi: 04.02.2018); <http://www.envanter.gov.tr/files/kultur-ekonomisi/ake.pdf> (erişim tarihi 06.02.2018)



yarışında önemli bir aday” olarak tanıtılmış; İstanbul’da “geleneksel medyadan yeni medyaya ve dijital yaşama geçiş” olgusu, “eski kentsel yapının çözülüşü ile yeni kentsel yapıların oluşumu” çerçevesinden değerlendirmeye alınmıştır (Aksoy ve Enlil, 2011: 13-14).

Lazzeretti vd.’nin (2014: 200) belirttiği üzere, “kısıtlı sayıda” da olsa, “Türk yaratıcı ekonomisini analiz etmeyi hedefleyen”, “küçük ölçekli” başka çalışmalarla da karşılaşmakta, bu çalışmalarda “en çok odaklanılan alanın” ise “film endüstrisi” olduğu görülmektedir. Lazzeretti vd.’nin andığı film endüstrisiyle ilgili bu çalışmalarda, yukarıda söz edilen envanter çalışmalarına benzer biçimde, yaratıcı şehirler ve yönetim ekonomisi yaklaşımlarına uyumlu bir hat izlenmiştir. Yine, Lazzeretti vd.’nin (2014: 201, 210) kendi yaptıkları çalışmanın da aynı hattı izlediği; yaratıcı endüstrileri, “Türk ekonomisinin canlanması için istifade edilebilecek” önemli bir endüstriyel faaliyet olarak ele aldığı ve Türkiye’deki yaratıcı sektörlerin ekonomik değerini tespit edebilmek için de DMCS’ye ait sınıflandırma sisteminden yararlandığı söylenmelidir.

Türkiye’de yaratıcı endüstriler anlayışının resmi politikalar düzeyinde yaygınlık kazanmasına yönelik girişimlerde, yaratıcı endüstriler politikalarını destekleyen çeşitli yüksek öğrenim kurumlarının da önemli bir payı vardır. Bu kurumlar arasında, İstanbul 2010 Avrupa Kültür Başkenti Ajansı’nın desteğiyle, 11-12 Kasım 2010 tarihlerinde “21. Yüzyılda Yaratıcı Şehirler ve Endüstriler Sempozyumu”nu düzenlemiş olan Yıldız Teknik Üniversitesi Sanat ve Tasarım Fakültesi başı çeker gözükmektedir (Sinanlar Uslu, 2010). Temel çerçevesi UNCTAD’ın yaratıcı ekonomi vizyonuna göre çizilmiş bu konferans, Charles Landry, John Howkins gibi uluslararası alanda tanınır isimler yanında yurt dışındaki üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarından gelen davetliler ile Türkiye’deki devlet yetkililerinden sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerine, iş adamlarından akademisyen ve yazarlara kadar, UNCTAD’ın vizyonuyla uyumlu pek çok kişiyi bir araya getirme başarısını göstermiştir (Sinanlar Uslu, 2010: 17-19). Söz konusu vizyonun nasıl bir dünya görüşüne yaslandığını anlamak bakımından, sempozyumun üst düzey katılımcıları arasında bulunan, dönemin Devlet Bakanı ve İstanbul 2010 AKB Ajansı Koordinasyon Kurulu Başkanı olan Hayati Yazıcı’nın ifadeleri oldukça çarpıcıdır. Buna göre Yazıcı (Sinanlar Uslu, 2010: 6), “Bildiğiniz üzere Sanayi Devrimi dönemi koşulları, yerini sanayi sonrası bilgi toplumu koşullarına bırakalı çok oldu. Şehirler artık fabrika bacaları ile değil, işçi nüfusu ile değil ürettiği yaratıcı kültürle ölçülüyor,” demiş ve “küresel anlamda rekabetin kültür endüstrileri yoluyla yeniden tanımlandığını” vurgulamıştır. Yazıcı’nın burada sunduğu öneri ise (Sinanlar Uslu, 2010: 6-7), “bankacılıktan moda, hizmet sektöründen bilişim alanına kadar birçok alanda öncü bir kent” olan İstanbul’u bir “marka değeri” taşıyacak şekilde yeniden yapılandırmaktır.



Türkiye'deki yüksek öğrenim kurumları arasında, yaratıcı endüstrilerle ilgili politikalar geliştirme işinde etkili olduğu görülen bir diğer kurum da İstanbul Bilgi Üniversitesi'dir. Nitekim, İstanbul Bilgi Üniversitesi çatısı altında, "yaratıcılığı, yöneticilik bilgi ve becerileriyle birleştirerek kültür ve sanat sektörüne yön verecek profesyoneller ve kültür girişimcileri yetiştirme" amacıyla tasarlanan 'Sanat ve Kültür Yönetimi Bölümü' ile 2010'dan bu yana, gerek ulusal ve uluslararası düzeyde projelerin üretilmesi ve etkinliklerin düzenlenmesi gerek Türkiye'deki kültürel sektörlerle ilgili raporlama çalışmalarının hazırlanması görevlerini üstlenen "Kültür Politikaları ve Yönetimi Araştırma Merkezi" kurulmuş bulunmaktadır.³

Yaratıcı endüstrilerle ilgili politikaların geliştirilmesi adına, Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin öncülük ettiği tüm bu girişimler, Türkiye'deki diğer yüksek öğrenim kurumlarını da etkilemeye başlamıştır. Örneğin, 6 Kasım 2016 tarihli, 29880 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan yönetmelik ile "Başkent Üniversitesi Yaratıcı Kültür Endüstrileri Uygulama ve Araştırma Merkezi"nin (YAKEM) kuruluşu ilan edilmiştir.⁴ Bu yönetmelik gözden geçirildiğinde, YAKEM'in, "sinema, televizyon radyo, basın yayın, reklam, tasarım, mimari, moda tasarımı, sanat, müzik, performans sanatları, el sanatları, interaktif eğlence yazılımları, yazılımlar, turizm ve rekreasyon ve ilgili alanlarda", ulusal ve uluslararası düzlemde çalışmalar yapmaya aday bir düşünce ve eğitim merkezi olacak şekilde düzenlendiği anlaşılmaktadır. Bu tür merkezlerin ortaya çıkışındaki en önemli etken, Erman M. Demir'in UNCTAD 2010 verilerine yaslanarak ifade ettiği üzere (2014: 94), Türkiye'nin "yaratıcı emtia ihracatında" umut veren bir gelişme çizgisi yakalamış olmasıdır. Demir'e göre (2014: 94), "düşük yatırım maliyetleri ve olası uluslararası yatırım destekleri" de yaratıcı endüstrilere yönelik "kalkınmacı politikaları teşvik eder" niteliktedir. Buradan hareketle, Demir'in (2014: 94-95), Türkiye'deki yaratıcı endüstrileri "kalkınma stratejisi" olarak ele alabilmek için, yüksek öğrenim kurumları düzeyinde "bazı yapısal değişimler" yapılması gerektiğine dikkat çekmesi ve TÜBİTAK tarafından hazırlanan "Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi"ni bu konuya ilişkin bir örnek teşkil eder biçimde anması anlamlıdır.

Son yıllarda, Türkiye'de yaratıcı endüstrilerin gerek devlet gerek özerk sektör tarafından tanınan ve desteklenen bir üretim faaliyeti alanı olması için çalışan sivil toplum kuruluşlarının da çeşitli girişimlerine rastlanmaktadır. Örneğin, 30 Mayıs 2012 tarihinde, "ülkemizde yaratıcılığın lobisini yapmak, yaratıcı endüstrileri bir araya getirmek, yaratıcılığın değer-eder ilişkisini kurmak, kamu-bürokrasi nezdinde pozitif ayrımcılık yapılması için girişimlerde bulunmak üzere", "Yaratıcı Endüstriler Konseyi Derneği" (YEKON) kurulmuştur.⁵ Bu örnek dışında,

³ <https://www.bilgi.edu.tr/tr/akademik/iletisim-fakultesi/sanat-ve-kultur-yonetimi/hakkinda/> (erişim tarihi: 01.03.2018); <https://kpy.bilgi.edu.tr/tr/sayfa/hakkimizda/2> (erişim tarihi: 01.03.2018)

⁴ <http://yakem.baskent.edu.tr/index.php/yonetmelik/> (erişim tarihi: 01.03.2018)

⁵ <http://www.yekon.org/tarihce.htm> (erişim tarihi: 01.03.2018)



“İstanbul Kültür Sanat Vakfı (IKSV) Yenilikçilik Merkezi”, “KREKSA Kültür ve Sanat Araştırmaları” gibi araştırma, eğitim ve danışmanlık hizmetleri veren kuruluşlar da ortaya çıkmış bulunmaktadır.⁶

Türkiye’de yaratıcı endüstriler anlayışı, kısa sayılabilecek bir geçmişe sahip olmakla ve henüz kimilerinin arzu ettiği seviyeye ulaşmamakla beraber, kendisini kabul ettirebilme başarısını göstermiştir. Bugün, Türkiye’de siyasi olarak birbirleriyle en uzlaşmaz görünen pek çok kişi ve kuruluş için, yaratıcılık, yenilikçilik, girişimcilik, inovasyon gibi terimlerin zihinlerdeki olumlu çağrışımları, olumsuz çağrışımlarından çok daha yüksektir. Bu noktada hatırlanmalıdır ki, yakın dönemde, dünyadaki en baskıcı ve totaliter ülkelerden biri olan Suudi Arabistan, bütçesi 500 milyon dolara varan NEOM adlı bir proje ile, bir tür tekno-mega kent ve yaşam merkezi kurmaya hazırlandığını açıklamıştır. Suudi Arabistan örneği, yaratıcı endüstriler politikalarının, hiç de sanıldığı kadar eşit, adil ve özgür bir toplum tahayyülüne karşılık gelmediğini sergilemesi açısından, günümüz Türkiye’sinde bu politikaları desteklemeye hevesli her kesime ciddi bir uyarı olmalıdır.

Sonuç

Yaratıcı endüstriler politikaları, toplumların demokratik ve ekonomik ilerleme hedeflerinin gerçekleştirilebilir kılınması için, yaratıcılığın vazgeçilmez bir kaynak olduğunu savunmayı hız kesmeden sürdürmektedir. Bu politikalar, yaratıcılığı yalnızca kültürel-sanatsal üretimle sınırlamadığı ve özellikle son yıllarda hemen her sektörü yaratıcı adıyla etiketlemekten geri durmadığı için, insanlığa ait ekonomik faaliyetler ile kültürel-sanatsal faaliyetler arasında ayırım yapmaya istekli her tür girişim de bertaraf edilebilmektedir. Yaratıcı endüstriler politikalarına sinmiş tüm bu bulanıklıklar, bir yandan kültürel-sanatsal işlerin özgürleştirici, devrimci potansiyelini sakatlarken, öte yandan günümüz dünyasındaki çalışma hayatıyla ilişkili sorunları gözlerden irak tutmaya yaramaktadır.

Annie Thébaud-Mony’nin (2016: 14) çarpıcı verilerle sergilemiş olduğu gibi, günümüzde “nükleer, demir-çelik, otomobil, elektronik ve hizmet sektörü” gibi pek çok sektörde, “çalışanların hayatına, sağlığına ve onuruna yönelen saldırılar” sürekli artmaktadır. Bu olumsuzlukların, son dönemde Türkiye’deki büyük bir emekçi kitlesi için endişe verici boyutlara vardığı bilinirken, böyle bir ortamda, geleneksel imalat sanayi sektörleri yerine, kültür-sanat, medya, bilişim, moda gibi sektörlerde çalışmayı arzulayan pek çok insanla karşılaşmaktadır. Yine, Türkiye’de yaratıcı sektörlerin yaygınlık kazanmasına, hem ekonomiyi canlandırma hem de yaratıcı insanları ödüllendirme fırsatı sağlaması nedeniyle sıcak bakan geniş bir kesim mevcut bulunmaktadır. Bu durum, yaratıcı sektörlerle ilgili olarak basında çıkan haberlerden de anlaşılabilir. Örneğin, Hürriyet

⁶ <http://www.yekon.org/tarihce.htm> (erişim tarihi :01.03.2018)



Gazetesi'nde Ayşe Arman'ın art arda yapmış olduğu “Bu işyerinde uyku odası var” (11.02.2018) ve “7 yıl Google'da çalıştı, şimdi Türkiye'de... Silikon Vadisi'ni Türkiye'ye taşımak istiyorum” (13.02.2018) adlı iki söyleşinin ilkinde, *Yemeksepeti*'nin kurucusu Nevzat Aydın'ın İstanbul Levent'te yaptırmış olduğu yeni ofisi konu edilmiş; ikincisinde ise genç bir kadın mühendisin, Silikon Vadisi'nde öğrendiği çalışma anlayışını Türkiye'ye taşıma hayallerine yer verilmiştir. Her iki söyleşide de dikkat çekici olan noktalar; genç, dinamik, tutkulu bir çalışan modelinin övülmesi, çalışma zamanı-boş zaman ayırımını kıran, iş ile eğlenceyi harmanlayan bir çalışma anlayışına uygun düşen işyeri tasarımlarının yüceltilmesidir. Dolayısıyla bu söyleşilerde, proje, performans ve başarı odaklı, yeni nesil bir çalışma kültürünün Türkiye ekonomisi için önemi vurgulanmıştır.

Bu makalede yer verilen çeşitli araştırmalar ışığında görüldüğü üzere, yaratıcı sektörler, her ne kadar diğer sektörlerle göre daha tercih edilir dursa da, emek süreçleri açısından pek parlak olmayan bir tablo çizmektedir. Türkiye'de yapılmış bazı araştırmalarda da, yaratıcı sektörlerdeki emek süreçlerine ilişkin olarak benzer bir olumsuz tablo ortaya koyulmuştur. Örneğin Aysun Kıran (2010), film sektöründe taşeron oyunculuk ajanslarına bağlı çalışanların maruz kaldığı yoğun emek sömürüsüne işaret etmiş, Fırat Konuşlu (2013), dizi sektöründeki teknik işçilerin güvencesizlik sorununu ele almış, Ergin Bulut (2016) dizi sektöründe güvencesiz çalışma koşulları hakkında bir inceleme yapmıştır. Evrim Yörük'ün (2018) televizyon drama yazarlarının emek süreçlerine odaklanan çalışmasında da, yazarların sektörde tutunabilmek için kişisel ağlar kurmak zorunda olmaları, süreleri giderek uzayan diziler için zaman baskısı altında ve çok uzun saatler çalışmaları, telif ücretleri ödenmediği için hak ihlaline uğramaları gibi çeşitli sorunlara değinilmiştir. Hal böyleyken, Türkiye'de yaratıcı endüstriler politikaları geliştirme çabasındaki kurum ve kuruluşların, ekonomik kalkınmayı hedefleyen neoliberal bir perspektiften hareket etmeleri, emekçilerin sorunlarını gündeme almak bakımından isteksizlik içinde olduklarını göstermektedir. Oysaki, insanlığın tüm yaratıcı faaliyetlerinin hak ettiği şekilde değer görmesi için, yaratıcı endüstrilerle ilgilenen politikacılar ve akademisyenlerin, günümüzün çalışma hayatına ilişkin sorunları öteleyen bir tutuma karşı çıkmaları vazgeçilmez bir gereksinimdir.



Kaynakça

- Aksoy, A. ve Enlil, Z. (2011) "Önsöz", *İstanbul'da Medya Coğrafi Dağılım ve Üretim* (der. Yücesoy, E. Ü.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 13-14.
- Banks, M. ve Hesmondhalgh, D. (2009) "Looking for work in creative industries policy", *International Journal of Cultural Policy*, 15, 4, 415-430.
- Bilgili, A. E. ve Kanpolat, Y. (2011) "Sunuş", *Yaratıcı İstanbul: Yaratıcı Sektörler ve Kent* (der. Enlil, Z. ve Evren, Y.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 9-11.
- BOP Consulting (2010) "Mapping A Creative Industries: A Toolkit", Creativity, Culture and Education Series 2, https://creativeconomy.britishcouncil.org/media/uploads/resources/mapping_the_creative_industries_a_toolkit_2-2.pdf. (04.03.2018)
- Bulut, E. (2016) "Dramın Ardındaki Emek: Dizi Sektöründe Reyting Sistemi, Çalışma Koşulları ve Sendikalaşma Faaliyetleri", *İleti-ş-im*, 24, 79-100.
- Christopherson, S. (2008) "Beyond the self-expressive creative worker: An industry perspective on entertainment media", *Theory, Culture and Society*, 25, 7-8, 73-95.
- Demir, E. M. (2014) "Yaratıcı Endüstriler", *İlef Dergisi*, 1, 2, 87-108.
- Dyer-Witford, N. ve de Peuter, G. (2006) "'EA Spouse' and the Crisis of Video Game Labour: Enjoyment, Exclusion, Exploitation, Exodus", *Canadian Journal of Communication*, 31(3), <http://www.cjc-online.ca/index.php/journal/article/view/1771/1893> (10.10.2017)
- Florida, R. (2010) *Yaratıcı Sınıf Adres Değiştiriyor: Yetenek İçin Küresel Rekabet* (çev. Kökkaya Chalar, Z.) İstanbul: MediaCat.
- Florida, R. (2012) *The Rise of the Creative Class*, New York: Basic Books.
- Florida, R. (30.01.2013) "More Losers Than Winners in America's New Economic Geography", *Citylab*, <https://www.citylab.com/life/2013/01/more-losers-winners-americas-new-economic-geography/4465/> (12.02.2018)
- Florida, R. (04.09.2017) "The Service Class Deserves Better", *Citylab*, <https://www.citylab.com/equity/2017/09/the-service-class-deserves-better/538746/> (21.04.2018)
- Garnham, N. (2005) "From Cultural to Creative Industries: An Analysis of the 'Creative Industries' Approach to Arts and Media Policy Making in the United Kingdom", *International Journal of Cultural Policy*, 11, 1, 15-29.
- Gill, R. (2013) "Inequalities in Media Work", *Behind The Screen: Inside European Production Cultures* (der. Szczepanik, P. ve Vonderau, P.), Houndmills: Palgrave Macmillan, 189-206.
- Hesmondhalgh, D. (2008) "Cultural and Creative Industries", *Handbook of Cultural Analysis* (der. Bennett, T. ve Frow, J.), Oxford and Malden, MA: Blackwell.
- Hesmondhalgh, D. (2010a) "Medya Endüstrisi Üzerine Yapılan Çalışmalarda Siyaset, Kuram ve Yöntem", *Mülkiye*, 269, 11-28.
- Hesmondhalgh, D. (2010b) "Normativity and Social Justice in the Analysis of Creative Labor", *Journal for Cultural Research*, 14, 3, 231-249.
- Hesmondhalgh, D. ve Baker, S. (2011) "Toward a Political Economy of Labor in the Media Industries", *The Handbook of Political Economy of Communications* (der. Wasko, J. Murdock, G. ve Sousa, H.), MA, Oxford: Blackwell, 381-400.
- Hesmondhalgh, D. Oakley, K. Lee ve D. Nisbett, M. (2015) *Culture, Economy and Politics: The Case of New Labour*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Hürriyet (11.02.2018) "Bu işyerinde uyku odası var" <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ayse-arman/bu-is-yerinde-uyku-odasi-var-40738137> (03.06.2018)



- Hürriyet (13.02.2018) "7 yıl Google'da çalıştı, şimdi Türkiye'de... Silikon Vadisi'ni Türkiye'ye taşımak istiyorum" <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ayse-arman/7-yil-google-da-calisti-simdi-turkiyede-silikon-vadisi-ni-turkiyeye-tasimak-istiyorum-40740024> (03.06.2018)
- Kıran, A. (2010) "Türkiye'deki Sinema Emekçileri ve Sine-Sen", *Sınıftan Sınıfa: Fabrika Dışında Çalışma Manzara-ları* (der. Buğra, A.), İstanbul: İletişim, 69-88.
- Konuşlu, F. (2013) "Emek Süreci Analizinden Sınıf Tartışmasına Bir Yol Denemesi: Türkiye Özel Televizyon Dizile-rinin Üretim ve Emek Sürecinde Sınıfsal İlişkiler", *Praksis*, 32, 165-189.
- Lazzeretti, L. Capone, F. ve Seçilmiş, İ. E. (2014) "Türkiye'de Yaratıcı ve Kültürel Sektörlerin Yapısı", *Maliye Dergisi*, 166, 195-220.
- Leadbeater, C. (1988) "Power to the Person", *Marxism Today*, 15-20. <http://charlesleadbeater.net/1988/10/progressive-individualism/> (4.11.2017)
- Lee, D. (2013) "Creative Labour in the Cultural Industries", *Sociopedia.isa*, 1-13, <http://www.sagepub.net/isa/admin/viewPDF.aspx?&art=CreativeLabour.pdf> (12.10.2017)
- L'Internationale (2017) "Köprüleri Yıkamak: Türkiye'nin Yaratıcı Avrupa Programı'ndan (Creative Europe) Çe-kilmesi Üzerine", *Kültürün Bağımsız Cumhuriyeti* (der. Ada, S.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 151-152.
- McRobbie, A. (1998) *British Fashion Design: Rag Trade or Image Industry?*, London: Routledge.
- McRobbie, A. (2002) "From Holloway to Hollywood: Happiness at Work in the New Cultural Economy?" *Cultu-ral Economy* (der. du Gay, P. ve Pryke, M.), Londra: Sage, 97-114.
- McRobbie, A. (2005) "Clubs to Companies: Notes on the Decline of Political Culture in Speeded Up Creative Worlds", *Creative Industries* (der. Hartley, J.), Cornwall: Blackwell, 375-390.
- Milliyet Sanat (30.09.2016) "Türkiye Yaratıcı Avrupa'dan çekiliyor mu?" <http://www.milliyetsanat.com/haberler/diger/turkiye-yaratici-avrupa-dan-cekiliyor-mu-/6915> (20.10.2017)
- Negus, K. (2006) "Rethinking Creative Production Away From the Cultural Industries", *Media and Cultural The-ory* (der. Curran, J. ve Morley, D.), Londra: Routledge, 197-208.
- Newbiggin, J. (2010) "The Creative Economy: Introductory Guide", Creativity, Culture and Education Series 1 https://creativeeconomy.britishcouncil.org/media/uploads/resources/GuideToolkit_30_withCover_LR.pdf. (04.03.2018)
- O'Connor, J. (2010) "The Cultural and Creative Industries: A Literature Review", Creativity, Culture and Educati-on Series, <http://www.creativitycultureeducation.org/wp-content/uploads/CCE-lit-review-creative-cultu-ral-industries-257.pdf>. (04.03.2018).
- Pang, L. (2009) "The Labor Factor in the Creative Economy: A Marxist Reading", *Social Text*, 27, 2, 55-76.
- Peck, J. (2005) "Struggling with the Creative Class", *International Journal of Urban and Regional Research*, 29, 4, 740-770.
- Ross, A. (2000) "The Mental Labor Problem", *Social Text*, 63, 18, 2, 1-31.
- Ross, A. (2008) "The New Geography of Work: Power to the Precarious?", *Theory Culture Society*, 25, 7-8, 31-49.
- Ross, A. (2009) *Nice Work If You Can Get It: Life and Labor in Precarious Times*, New York, Londra: New York Uni-versity Press.
- Schlesinger, P. (2007) "Creativity: From Discourse to Doctrine?", *Screen*, 48, 3, 1-13, <http://eprints.gla.ac.uk/4896/1/4896.pdf> (10.12.2017)
- Schlesinger, P. (2009) "Creativity and the Experts: New Labour, Think Tanks, and the Policy Process", *The Inter-national Journal of Press/Politics*, 14, 1, 3-20.



- Sinanlar Uslu, S. (der.) (2010) "21. Yüzyılda Yaratıcı Şehirler ve Endüstriler Sempozyumu" http://www.yes.yildiz.edu.tr/Media/SEMPOZYUM_KITABI_THE_SYMPOSIUM_BOOK.pdf. (01.03.2018)
- Smith, C. ve McKinlay, A. (2009) "Creative Labour: Content, Contract, Control", *Creative Labour: Working in the Creative Industries* (der. McKinlay, A. ve Smith, C.), Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 29-50.
- Thébaud-Mony A. (2016) *Çalışmak Sağlığa Zararlıdır: Risklerin Alt İşverene Devri-Başkasını Tehlikeye Atma-Onura Saldırısı-Duygusal ve Fiziksel Şiddet-Mesleki Kanserler* (çev. Güren, A.), İstanbul: Ayrıntı.
- Ursell, G. (2000) "Television Production: Issues of Exploitation, Commodification And Subjectivity in UK Television Labour Markets", *Media, Culture and Society*, 22, 6, 805-825.
- Ursell, G. (2006) "Working in the Media", *Media Production* (der. Hesmondhalgh, D.), Oxford: Open University Press, 133-172.
- Yörük, Evrim (2018) "Türkiye'de Televizyon Drama Yazarlarının Emek Süreçleri", *e-GİFDER*, 6, 1, 806-835.



Üç Kuruşluk Opera: Türkiye'de Sanat Eməğinin Dönüşümü

Begüm MENGÜ*

Öz

Tüm dünyadaki dönüşümlere benzer biçimde Türkiye'de de kamu hizmetlerinin “reform” adı altında yeniden inşa edilmeye çalışılması, yeni yönetim tekniklerinin uygulanması, kamu kurumlarının örgütsel yapılarının dönüştürülmesi, istihdam ve ücret rejiminin revize edilmesi gibi politikalar sanat alanında da uygulanmaya çalışılmaktadır. Genel olarak kamu hizmetlerindeki özel olarak sanat politikalarındaki dönüşüm ile birlikte, sanat alanında gerek çalışma ilişkileri gerekse emek süreçlerinde ciddi bir dönüşümden söz etmek mümkündür. Bu çerçevede bu çalışmanın temel problemi, değişen emek süreçleri ve çalışma ilişkilerinin, sanat emekçileri tarafından nasıl algılandığını ve onlar arasındaki ilişkileri ve dayanışma örüntülerini ne yönde etkilediğini anlamak ve açıklamaktır. Çalışma, nitel araştırma tekniklerinin kullanıldığı bir saha araştırmasına dayanmaktadır. Söz konusu tekniklerle toplanan verilere, araştırmacının alana dair biriktirdiği ve 18 yıla yayılan katılımcı gözlemleri de eklenmiştir. Farklı çalışma rejimlerinde çalıştırılan 26 sanatçıyla yapılan görüşmeler sonucunda neoliberal istihdam politikalarının sanat üretiminin bütüncül yapısını zedelediği, farklı rejimlerin biraradalığının (güvenceli-güvencesiz çalıştırılanlar) kutuplaşmalara neden olduğu, yabancılaşmayı derinleştiren güvencesiz çalıştırılmanın insanı değersizleştirirken bir gelecek kurgulamasını da imkansızlaştırdığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: performatif emek, sanat emeği, emek süreci, güvencesizleşme, duygulanımsal emek.

The Threepenny Opera: The Transformation of the Labour of Art in Turkey

Abstract

The policies such as the restructuring of the public services under the name of “reform”, the new management techniques, the organisational transformation of the public institutions, and the changing regime of employment and salaries are applied to the field of art in Turkey. Together with the transformation of the public services and of the art policies, it is possible to underline the changing nature of work relations and labour processes in the field of art. The main problem of this study is to understand and explain how the changing nature of labour processes



and work relations are perceived by the labourers of art. This study is based on a case study and is based qualitative research techniques. The researcher's personal experiences and her participant observations during almost 18 years are also used. Based on in-depth interviews with 26 artists, this study argues that neoliberal employment policies have negatively effects on the total structure of the art production, the secure and precarious employments lead a polarisation between artists and precarious work deepens alienation and hampers the imagination of future.

Keywords: performatif labour, art labour, labour process, precarisation, affective labour.

Giriş

Bertold Brecht tarafından kaleme alınan 1928 tarihli *Üç Kuruluşluk Opera*, kapitalist dünyanın Marksist bir eleştirisi olarak tasarlanmıştır. Oyunda Brecht karakterleri yaşamın genel akışından haberdardır ve kendilerini bu akışın bir parçası olarak görür ve kabullenirler. Kendi hayatları ile aralarında bir mesafe vardır; İnsan çabasının yetersizliği, küçük haksızlıkların haklılığı, hayatta kalma kuralları bu farkındalığa dahildir. Hayatın totalitesi ile bağ kurabilen Brecht karakterleri dışarıdaki sisteme tutunmuş karakterlerdir. Kendi kişisel dramlarına akıl ya da hayatı, kaderi, tarihsel verileri kabullenerek adapte olmuş ve bu şekilde kendilerine yabancılaşmışlardır (Hubert, 1981: 47-53). 21. yüzyılın başında bu yabancılaşma, yalnızca hayatın "tutunamayanlarını" değil, hayatın en ayrıcalıklı alanlarından biri olarak görülen sanatı üreten ve icra edenleri de kapsayacak şekilde genişlemektedir. Bu çalışmada, söz konusu genişleme, Türkiye örneği üzerinden ele alınmaktadır.

Günümüzde neoliberal kapitalist aklın, tırmandırılmış bir rekabetle maksimize edilmiş verimlilik saplantısı sanat alanına da kendini dayatmaktadır. Esnek çalışma koşullarının sanatın üretimi noktasına sokulma çabaları Türkiye'de, öncelikle sanatın üretim noktasını yapısal olarak dönüştürmek (devlet destekli sanat kurumlarının yeni bir yapılanmayla sanat kuruluşlarına dönüştürülmesi) ve devamında da personel rejimlerinin neoliberal istihdam politikalarıyla uyumlu bir biçimde esnekleştirilmesi şeklinde somutlaşmaktadır. Bu sürecin hayata geçmesinde, iktidar partisi konumundaki AKP merkezi bir konumdadır. AKP'nin, toplumun üst yapı kurumları olarak sanat kurumlarına dair politikaları incelikli olmaktan çok, kabaca sanatın sektörleştirildiği ve serbest piyasa ekonomisi içine katılması gereken bir planlar dizisi olarak değerlendirilebilir.

Bu bağlamda birbirini tetikleyen bir dizi gelişmeden söz açmak yerinde olacaktır. Bunlardan ilki İstanbul şehir tiyatrolarının başına bir sanatçı yerine bir bürokratin atanması, böylelikle karar alma mekanizmalarının doğrudan idarenin denetimine bağlanmasının yolunun açılmasıyla gelişen protestolar karşısında

Başbakanın devlet tiyatrolarının özelleştirileceğini açıklayan demeçleridir.¹ Bir diğeri ise Başbakanın bu açıklamasının devamında, Kültür ve Turizm bakanlığının hazırladığı Devlet Opera ve Balesi ile Devlet Tiyatrolarının yapısını kurumsal bir yapıdan, kurul yapısına dönüştüren yasa taslağı TÜSAK² yasa taslağı çalışmasıdır.

TÜSAK'ın kuruluşunun genel gerekçesi, devlet eliyle gerçekleştirilen kültürel ve sanatsal etkinliklerin yetersizliği, çağdaş bir kültürel ve sanatsal etkileşim alanının yaratılmasına yönelik projelere duyulan ihtiyaç ve bu projelerin desteklenmesine yönelik mekanizmaların devreye girmesinin ertelenemez oluşuna dayanmaktadır.

Söz konusu mekanizmanın devlet sanat kurumlarının özel kuruluş yasalarını ilga ederek kurumsal kimliklerini devre dışı bırakmak suretiyle Türkiye'de tüm sanat alanlarına fon sağlamak üzere etkinleştirilmesi planlanmaktadır. Karar organının 11 kişilik bir kuruldan oluştuğu bu yeni yapının işleyiş ilkesi idari ve mali açıdan özerklikle tanımlanmaktadır. Taslağı göre kültürel ve sanatsal etkinlik projelerine verilecek destekleri tayin edecek TÜSAK'ın üyeleri bakanın teklifi üzerine bakanlar kurulu kararıyla atanacaktır. Özerkliğin temel işleyiş ilkesi olarak belirlendiği tasarıda bu merkezîyetçi tutum düşündürücüdür. Devletin sanata desteğinin maddi koşullarının ayrıntılı düzenlenmesine yer verilen metinde, sanatçının yaratım ve ifade özgürlüğüne yönelik herhangi bir düzenlenmeye rastlanmazken, sanatsal projelerin desteklenme ilkelerinde (4. Bölüm, 7. Md) belirtildiği şekliyle "kültür ve sanat hayatımızın ve birikimimizin zenginleşmesine ve korunmasına katkı sağlaması ilkeleri" ile tam olarak neye işaret edildiği, dolayısıyla da neyin desteklenip neyin desteklenmeyeceği belirsizdir.

Bu örneklerde de görüldüğü üzere, tüm dünyadaki dönüşümlere benzer biçimde Türkiye'de de kamu hizmetlerinin "reform" adı altında yeniden inşa edilmeye çalışılması, yeni yönetim tekniklerinin uygulanması, kamu kurumlarının örgütsel yapılarının dönüştürülmesi, istihdam ve ücret rejiminin revize edilmesi gibi politikalar sanat alanında da uygulanmaya çalışılmaktadır. Bu çerçevede bu çalışmanın temel sayıltısı, devletin genel olarak kamu hizmetlerindeki, özel olarak sanat politikalarındaki dönüşüm ile birlikte sanat alanında gerek çalışma ilişkileri gerekse emek süreçlerinde de dönüşüm yaşanmaya başladığıdır. Yukarıda vurguladığımız TÜSAK benzeri kanunların halihazırda başlamış olan bu dönüşümün yasal temellerini oluşturmayı hedeflediğini söylemek yanlış olmaz. Bu anlamda bu çalışmanın problemi, değişen emek süreçlerinin ve çalışma ilişkilerinin sanat emekçileri tarafından nasıl algılandığını ve onlar arasındaki ilişkileri ve dayanışma örüntülerini nasıl biçimlendirdiğini anlamak ve açıklamaktır. Bunun için makalede öncelikle sanat emekçilerinin sınıf ve statü konumlarının neden

¹ Bkz. Devlet Eliyle Tiyatro Olmaz, Hürriyet. (2012 Nisan 30)
<http://www.hurriyet.com.tr/devlet-eliyle-tiyatro-olmaz-20450098>

² Bkz. <https://www.kultur.gov.tr/TR,151761/tusak-kanun-tasarisi-taslagi.html>



ve nasıl dönüştüğü performatif emek ve sanat ilişkisi bağlamında tartışılacaktır. Devamında ise, sanat emeğinin dönüşümü sahadan notlar ve bulgular eşliğinde serimlenecektir.

Bu çalışmanın önemi, güvencesizliğin tüm çalışma alanlarına hızla yayıldığı günümüzde çoğunlukla özerk ve steril bir alan olduğu düşünülen sanatın -opera sanatı özelinde- üretim noktalarının da bu çalışma rejimine dahil edilmekte olduğunu aktarmaktır. Çalışma, yaşanan bu değişimin alandaki etkilerini anlamaya yönelik sosyolojik bir çabanın ilk adımları olarak değerlendirilmelidir.

İktisat Politikaları ve Kamu Personel Rejimlerine Genel Bir Bakış

Türkiye’de bir üst yapı kurumu olarak devletin sanat kurumları ve sanat üreticilerinin istihdam biçimleri ve bu biçimleri koşullayan iklim ve örüntüleri anlamayı kolaylaştırması açısından ülkenin iktisat politikası ve kamu personel rejimi süreçlerine göz atmak çalışmayı aktarmada berraklaştırıcı olacaktır. 20. Yüzyıldan bu yana iktisat politikası süreçleri ve bu politikalarla ilintili ideolojik tutumlara baktığımızda iki ayrı hattın sürekli olarak bir çatışma içinde olduğunu görmek mümkündür. Türkiye’de kapitalizmi hızlı bir biçimde köklendirmeye yönelik iki ayrı önerinin temel hareket noktası “kalkınmanın niteliğidir”. Bu hatlardan ilki kalkınmanın ideal koşullarını korumacı, ulusal müdahaleci-devletçi yaklaşımlarda tanımlarken; diğeri ise bu sorunsalın çözümüne dışa açık, entegrasyoncu ve piyasa serbestisine dayalı bir noktadan bakar. Bu iki çizgi arasındaki dalgalanma yalnızca Türkiye iktisat politikalarına özgü olmamakla birlikte ülkenin iktisat politikaları grafiğinin tipik özelliği olarak göze çarpar. İttihat-Terakki’nin açık pazar, serbest piyasa politikalarıyla, Birinci Dünya Savaşı yıllarının müdahaleci “millî iktisat” politikaları arasındaki dalgalanma, büyük buhranın öncesi ve sonrasında “liberal-açık kapı” politikaları ile “korumacı-devletçi” politikalar arasındaki çatışma; İkinci Dünya Savaşı süresince piyasa kontrollerine ve piyasa serbestisine dayalı savaş ekonomisi seçenekleri arasındaki gelgitler, 1946 sonrası siyasî iktidarlarına egemen olan ancak 1954’te olumsuz koşullar sonucu duraklatılan “liberalizm” ile 1960 sonrası planlamasına egemen olan ithal ikameci ve devletin denetiminde iktisat politikaları arasındaki dalgalanmalar ve bir diğer uğrak noktası olarak 1980’de içeride ve dışarıda “piyasa ekonomisine dönüş ve dışa açılma” arayışıyla başlatılan; devamındaki 37 yıla damgasını vuran Neo-liberal dönüşüm iktisat politikaları süreçlerinin ana uğraklarıdır (Boratav, 2005).

Yeniden inşa dönemi olarak da değerlendirilebilecek klasik cumhuriyet döneminin 1940’lı yıllarının sonuna gelindiğinde sanatın icracı kurumlarında güçlü bir merkezi yapılanmaya gidilmesiyle birlikte (5441 sayılı kanunla sanatçıların devlet tarafından istihdam edilmesine karar verilmesi) Performatif sanat üretimi, kapitalist üretim biçimi içerisinde kamu personel rejimince düzenlenir. 1929 bunalımı ve İkinci Dünya savaşı öncesi koşullarıyla biçimlenen Fordist birikim rejimi-



nin ortaya çıkması ile toplumsal ve siyasal yaşam bu birikim rejimiyle uyumlanır. Kapitalizmin tüm temel toplumsal koşullarının bütünüyle devlet tarafından doğrudan yeniden üretilmeye başlandığı bu süreçte emeğin maddi koşullarını bizzat üstlenen Fordist devlet emeğin yeniden üretimi için eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, kültür gibi alanlarda hizmetin doğrudan üreticisi konumundadır. Türkiye'de Fordist personel rejimi İkinci Dünya Savaşı sonrasında yeni sermaye birikimi rejimine geçilmesiyle birlikte 1965'e kadar olan dönemde parçalı olarak ilerlemiştir. 1965 sonrası bütüncül olarak kurulan Fordist kamu personel rejiminin temel istihdam biçimi güvenceli memurluk statüsüdür. 1970'lerin ikinci yarısından itibaren Türkiye'de Fordist birikim rejiminin tıkanması ile birlikte bu tıkanıklık yeni bir reçete olarak düşünülebilecek Post-Fordist birikim biçimiyle giderilmeye çalışılmıştır. Post-Fordist birikim rejimi kamu personel rejimine esnekliğiyle yansır. 1980 sonrasında ortaya çıkan esnek kamu personel rejimi öncelikle Fordist yapıları yıkılma yönünde hareket ederken, bu esnekliğin tek bir odağı olmamış, her yapı ve kategori üzerinde farklı araçlarla ivmelenmiştir. Bu doğrultuda memurluk rejimi esnek sözleşmeler aracılığıyla eritilmiştir. 1980'den itibaren parçalı olarak ilerleyen bu esneklik 1990'ların sonlarında ortaya çıkan bunalımla birlikte hız kazanarak 2001 sonrasında da bütüncül bir yeniden yapılanmayla rejime yayılmıştır. Böylelikle güvenceli memurlar yerine direnci kırılmış güvencesiz bir bürokrasi hayata geçirilmiştir (Aslan, 2005).

Neo-liberalizminin üretim kültürü olarak Post-Fordist çalışmanın giderek daha "esnek" ilişkilerle tanımlandığı günümüzde, Türkiye kapitalizminin "esneklik" parolasını kalkınma planları metinlerinden okumak mümkündür. 21. Yüzyılın başından bu yana kamu personel sisteminde kendini hissettiren şiddetli bir reform dalgasından söz edilmektedir. Kamu yönetimi, bürokrasisinin yetersizliği ve işe yaramazlığı ile sorunsallaştırılırken, bu yönetim rejiminde yeniden yapılanmanın gerekliliği şiddetle vurgulanmaktadır. Toplumsal güçlerin (demokrasi) idari aygıtı (bürokrasiyi) kesintisiz ve sıkı biçimde kendi kontrolü altında tutması, idari aygıtın personel sistemi aracılığıyla gerçekleştirildiğinden, kamu personel sisteminde büyük reform istekleri çoğunlukla toplumsal güçler dünyasında bir denge ya da aktör değişimine işaret eder (Güler, 2005: 16). Devlet dışındaki aktörlerle birlikte devleti yönetme, yani "yönetişim", temel olarak devletin toplumla ya da "aktörlerle" piyasa mantığı ile ilişkilmesi, yani piyasalaştırılması olarak tanımlanmaktadır (Özügürlü, 2012: 88). Bu doğrultuda dönüşümün belirleyici kavramları olarak, stratejik planlama, performans esaslı bütçeleme, orta vadeli harcama planlaması, mali saydamlık, hesap verebilirlik gibi kavramlar ön plana çıkmaktadır.³

³ Bkz. <http://sgb.kulturturizm.gov.tr/TR,139754/stratejik-plan.html>



Devletin pek çok anlamda dönüşümünü öngören yeni bir kavram olarak “yönetişim”in, yani bir anlamda piyasa için devlet anlayışının, personelinin çalışma rejimini düzenleyerek kamuda emek sürecinin koşullarını değiştireceği düşünülmektedir. Türkiye açısından kamu personel rejimi reformu emek süreçleri bakımından temel iki alana yöneliyor görünmektedir. Bu alanlardan ilki kamu personelinin istihdam edilme biçimi, yani memur kadrolarının olabildiğince daraltılarak personelin sözleşmeli kadrolara aktarılması, ikincisi ise biraz daha kapsamlı bir alan olarak kamu hizmetlerinde çalışma biçimlerinin, yani üretimin/hizmetin örgütlenme biçiminin değiştirilmesidir. Diğer alanlarda olduğu gibi “esnekleşme” olarak tanımlanan bu örgütlenme rejiminde performansa dayalı ücretlendirme, yani işe dayalı ücret politikası belirleyici bir değişken olarak karımıza çıkmaktadır (Özoğlu, 2003: 54).

Kapitalist aklın, tırmandırılmış bir rekabetle maksimize edilmiş verimlilik saplantısı sanat alanına da kendini dayatmaktadır. Esnek çalışma koşullarının sanatın üretimi noktasına sokulma çabaları Türkiye’de öncelikle sanatın üretim noktasını yapısal olarak dönüştürmek (devlet destekli sanat kurumlarının yeni bir yapılanmayla sanat kuruluşlarına dönüştürülmesi) ve devamında da personel rejimlerinin neoliberal istihdam politikalarıyla uyumlu bir biçimde esnekleştirilmesi şeklinde TUSAK kanun taslağı metninde somutlaşmaktadır. 1 Mayıs 2014 tarihinde Kültür ve Turizm Bakanlığı Web sitesinde yayınlanmış bu kanun tasarısı taslağı henüz yürürlüğe sokulmamış olmakla birlikte, bu çalışmanın evrenini oluşturan Ankara Devlet Opera ve Balesinde istihdam politikalarındaki kadrolu sanatçıların sayısını arttırmak yerine yeni bir “yönetişim” tercihi olarak değerlendirilebilecek sözleşmeli sanatçıların sayısını arttırmak yönündeki değişim dikkat çekicidir.

Performatif Sanat ve Emek

“Performatif sanat emeği” tamlamasını bileşenlerine ayırmadığımızda bu tanımlı bulanıklaştırma tehlikesiyle karşı karşıya kalıyoruz; zira performans (edim), sanat ve emek kavramları tanımları itibarı ile birbirlerine yaklaşmakla birlikte belli mesafeleri de içeriyor. Bu çalışmanın odaklandığı klasik gösterim sanatları bağlamdaki kullanımıyla “performans” (edim), sanat üretimini tamamlayan, gerçekleştiren bir yatınlığın edinilmiş bir beceriye dönüştürülmesine gönderme yaparken; “sanat” rastlantısal, hayal gücü ve hazza dayalı; Freud’un tanımıyla (2001: 104-105) yaşanan dış dünyanın nesnelere gerçeklikten soyutlanarak farklı bir düzleme öznel bir düzenlemeyle geçirilmesine gönderme yapar; işle ilgili olmaktan çok arzuya dayalı bir oyunla ilgilidir. Marx’ın (2011: 180-181) tanımıyla “emek” ise bu rastlantısal düzenlemeden farklı olarak şeylerin biçim olarak değiştirilmesinde bilinçli, işlevsel bir tasarlama sürecidir.

Performans sanatçısı, sanat eserini görünür kılarken sanat eserinin yaratıcısı ile sanat eseri arasındaki bağı da açığa çıkarır (Wikström, 2012: 25). Sanat üretici-



si ve nesnesi arasındaki bu bağı ise, dönüştürücü bir ara yüz olarak düşünülebi-
lecek bedeni aracılığıyla kurar. Seslendirilmediğinde ve görünür kılınmadığında
yalnızca grafik bir yazımdan ibaret olan opera ve bale gibi sahne sanatları ta-
mamlanmak için bedensel kapasitelerin ara yüzüne ihtiyaç duyarken bu gerçek-
leştirmenin koşulları alanın verili bilişsel ve fiziksel alıştırmalar repertuarı içe-
risinde tanımlıdır; bir diğer anlamda yukarıda aktarıldığı şekliyle Marx'ın emek
tanımında olduğu gibi performatif sanatçı sanatın nesnesini dönüştürürken bi-
linçli ve işlevseldir.

Sanat'ın üretim anında ihtiyaç duyduğu ilişkiler bize bu işleyiş içinde yer alan
sanatçının konumunu da vereceğinden bu süreci anlamak sanat emeğinin nite-
liğini ortaya koymakta kolaylaştırıcı olabilir. Becker'in tartıştığı şekliyle, kolektif
bir etkinlik olarak sanat üretimi işbirliğinden örülü ağlara ihtiyaç duyar. Bu ağ
performansın gerçekleştirilebilmesi için alanın gereksinim duyduğu yapay araç-
ların üretiminden (Ör: orkestra sazlarının üretimi, dekor ve kostümlerinin tar-
sarlanarak üretilmesi vb.) performans sanatçısının seyircisiyle bu deneyimi pay-
laşmasını olanaklı kılan geleneksel bir dilin yaratılmasına ve bunu mümkün hale
getiren sanatsal alıştırmaların ve eğitimin dengeli bir karışımına kadar genişler
(2003: 85-86). Buradan hareketle Negri'nin tanımlamasıyla (2013: 44-45) sanat,
kolektif emek tarafından inşa edilmiş, yapay bir boyutta yeniden biçimlendiril-
miş ve malzemesi soyut emek olan ve bu emeğin art arda birikimiyle bizzat do-
ğanın yerini almış genel bir belirlenimdir.

Fikirler, semboller, kodlar, metinler, dilsel figürler ve imajlar gibi iletişimsel
ve kültürel metalar üreten soyut (maddi olmayan) emek, kültürel ve sanatsal
standartları tanımlayarak sabitleyen bir dizi iş/çalışma olarak kabul edilmeyen
etkinliğe gönderme yapar (moda, kamuoyunun beğenilerinin ve daha stratejik
olarak tüketici normlarının yönetimi vb.). Bununla birlikte maddî olmayan emek
neredeyse her zaman maddî emek biçimiyle iç içe geçer ve maddî kalmaya de-
vam eder; bu emek bütün emek türleri gibi hem bedeni hem de zihni kapsar.
Burada maddî olmayan emeği belirleyen ürününün “soyut” olmasıdır. Maddî ol-
mayan emeğin diğer bileşeni ise “duygulanımsal emektir” (Hardt ve Negri, 2011;
Lazzarato, 2006).

Duygulanımsal emek kavramını bu noktada açmak ileride performatif sanat
emeğinin yapısını çözmek üzere kolaylaştırıcı olacaktır. Hardt ve Negri (2011) ta-
rafından kavramsallaştırılan duygulanımsal emek duygusal emeği kapsarken onu
kat eden bir sürece ilişkindir. İlk kez Hochschild'in (2012) tanımladığı şekliyle
duygusal emek kavramı, Post-fordist üretimle yaygınlaşan hizmet sektöründe
yüz yüze ilişkilere dayanan etkileşimde, çalışanların müşterilerde memnuniyet
hali tesis edebilmek için verili bir anda çalışanların kendilerine ait duygularını
denetledikleri, bir tür maske ile iletişime geçtikleri ve bu sabit duygu durumun
sürekliliğinin amirlerin denetimine tabi olduğu, bir başka ifadeyle çalışanların
beden kapasitelerinin belirli bir zaman aralığında bir katalizör olarak kullanıl-



dığı ve çalışanların kendilerine ait emek dışı olarak düşündüğümüz duyguların metalaşarak verdikleri hizmetin bir aracı haline gelmesiyle emeğin nasıl dönüştürdüğüne dikkat çeker. Ancak “duygulanımsal emek” bedeninin kullanımına dair duygusal emekten çok daha karmaşık bir işleyişi kapsar. Duygulanımsal emek duygusal emekten farklı olarak verili bir zamanda ve mekânda sıkışmaz. Bir süreç ilişkindir ve bir yaşam biçimi üretir. Massumi’ye (2015) göre duygulanım, yoğunlaştırılmış bir beden kapasitesi olarak alanda etkileme ve etkilenmeye açık olma yetisidir. Duygulanım duygudan farklı olarak yalnızca bir duyguya indirgenemez; öznel olmayan duygu, bir düşünce biçiminin içine yerleştirilir. Kişilere özgü olmaktan çok durumlara içkindir. Geçici düzenlemelerle sürekli yeniden şekillenen kapitalist ilişkilerin güvencesiz ve karmaşık evreninde çalışan kişi, bu ilişkilerle uyumlanırken Massumi’nin “duygulanım modülasyon teknikleri olarak tanımladığı” tekniklerle, kapitalist üretimin ilişkisel ve kolektif alanı içinde bir etki alanı yaratmak ve alanın etkisine açık kalmak zorundadır. Burada kastedilen, kişinin çalışma alanına dair yetenek, yatkınlık ve bedensel çalışma kapasitesini iş saatleri dışında da hatta işsiz kaldığında bile alana yeniden dahil olabilmek için mümkün olduğunca en canlı seviyede tutma becerisidir. Öznel olmayan, otomatik bir işleyişle reflekse dönüşmüş olan duygulanımsal emeği Hardt ve Negri toplumsal ilişkileri ve yaşam biçimlerini doğrudan ürettiği için biyopolitik bir üretim olarak niteler (Hardt ve Negri, 2011: 124-125).

Duygusal ve duygulanımsal emeği soyut bir tanımlamadan kurtarmak ve performatif sanat emeğinin özgüllüğünü daha iyi kavrayabilmek için, sahne sanatlarının ihtiyaç duyduğu bedensel kapasiteler, sanatın üretimine yönelik davranış repertuvarları ve zorunlu kıldığı yaşam biçimleriyle boyutlandırmak açıklayıcı olacaktır.

Sahne ilişkileri yapaydırlar, dolayısı ile gösterim sanatçısı bu yapaylığa inandırıcı bir güç aşılacak üzere bedeninin kas sistemlerini, eylemlerinin ve tepkilerinin fiziksel ağımlı keşfetmek zorundadır. Alıştırmalar yoluyla bedene oturtulan bu ağ yapısı beden tümünü katılıma çağırır. İnançsızlığın askıya alındığı oyuncularla seyirciler arasındaki bu ilişkinin, etkili hale gelebilmesi için öncelikle fiziksel bir tutarlılığın sağlam zeminine ihtiyaç duyulur. “Kinestetik” olarak kavramlaştırılan bu fiziksel tutarlılık izleyicilerin görünüşteki eylemsizliklerine rağmen, sahne üzerindeki hareketlerin karşılıklarını kendi bedenlerinde algılamalarını sağlamaya yöneliktir. Bu eylemler dizisi yapay bir bağlamda yer alsalar da özlüklerinde gerçek fiziksel eylemler olmalıdır. Sahne yaşamının temel düzeyinde, eylemlerin etkililiği, zihinsel ve fiziksel enerjiyi izleyicinin duygulanımını tetikleyecek ve dikkatini keskinleştirecek algılanabilir eylemler dizisine dönüştürülmesine bağlıdır. Oyuncunun seyircisi ile içine girdiği bu etkileşimde, öznel duygusal değişimler (kaygı/heyecan), ortaya çıkan istem dışı bağımsız tepkiler (kalp atışı, nefesin hızlanması, terleme) sahne ilişkileri dışına taşarak tepki verme itkisi, bir dizi bilişsel değerlendirme sonucunda bir davranış kararına varma gibi farklı

düzeyleerde duygu durumunu denetleme becerisi edinmiş olmasıdır. Bir başka biçimde açıklamak gerekirse sanatçıdan beklenen, sahne ilişkileri ve gösterimi, duygunun karmaşık yapısının kendilerini ele geçirmesi değil kendi duygularıyla sahne üzerindeki eş zamanlı birbirini dışlayan duygularını çeşitli düzeylerde örgütlemesidir (Barba ve Savarese, 2013).

Fenichel (1960) gösterim sanatçıları üzerine yaptığı psiko-analitik çalışmasında, bu duygulanımsal düzenlenmeyi tepkilerin yenilenecek dışa vurulması (abreaksiyon) olarak değerlendirir. Buradan devamla gösterim sanatları etkinliğinin emeğin aracı/iletkeni olarak bedenın tüm fiziksel ve duygusal kapasitelerini kapsadığı sonucuna varılabilir. İzleyiciler üzerinde bir etki yaratabilmek üzere duyguların bilişsel bir süreçte dönüştürülerek sabitlenmesi Hochschild'in kavramlaştırdığı duygusal emekle kesişiyor görünmekle birlikte bütünüyle sanat emeğini tariflemekte yetersiz olabilir. Zira gösterim sanatçısı, Freud'un (1960) da tespit ettiği üzere izleyicilerinin oyundaki karakterlerle özdeşleşebilmesi için onların duygulanımlarının katarsisi olarak kendi duygu dünyasının keşfedilmemiş noktalarını bulmak zorundadır; burada belli bir etki yaratmaya yönelik sabit bir duygu durumdan daha karmaşık bir işleyiş söz konusudur. Gösterim sanatçısı duygu dünyasını sanat üretimini mümkün kılacak biçimde dönüştürme gerekliliğiyle birlikte gündelik yaşamını da üyesi olduğu alanın fiziksel gereklilikleri uyarınca bu kapasiteleri canlı ve işler tutmaya yönelik bir dizi rejimle sınırlamak durumundadır. Örneğin Thurman ve Van Lawrence'ın (1980: 34-56) nitelediği biçimiyle "ses atletleri" opera şarkıcılarının belirli beslenme rejimleri (asitli, diüretik içeceklerin ve tütün ürünlerinin tüketilmemesi) kesintisiz sekiz saati doldurmuş bir uyku düzeni, meslekî sakatlıkları önleyici ve performans arttırıcı belirli egzersizlerin düzenli olarak gündelik yaşamın içine yerleştirilmesi, fiziksel olarak sürekli sağlıklı kalmaya yönelik destekleyici ilaç kullanımı gibi sterilize bir yaşam biçimini sürdürmeleri gerekir.

Tüm bunların toplamıyla gösterim sanatları emeğinin niteliğine bakıldığında, duygulanımsal emeğin en belirleyici özelliği olan çalışmanın belirli bir üretim anından taşarak tüm yaşama sızması, bir yaşam biçimi olarak bedene ve zihne sinmesiyle birleştiği söylenebilir.

Güven(ce)sizleşme

Kalleberg (2009: 1) çalışmayı, bireyleri birbirleriyle etkileşime sokarken aynı anda onları farklı toplumsal sınıflara yerleştiren, toplumsal düzenin ve dönüşümünün ipuçlarıyla bireysel meselelere ve kimliklere gönderme yapan temel bir toplumsal etkinlik olarak tanımlar. Bir toplumsal ilişki olarak çalışma, aynı zamanda verili bir üretim sürecinin tekilliğini de vurgular (Castel vd., 2009:127). Üretimin dayanağı çalışmanın, başka bir ifadeyle emek sürecinin örgütlenmesi, ekonomik boyutundan politik ve ideolojik etkilere dek derinleşmesiyle bir üretim siyasetinin sonucu olarak ele alınabilir (Burawoy, 2015: 17-18).



Bugün Çalışmanın örgütlenmesindeki muğlaklığı -kapitalizmin işleyişinin dönüşüme uğradığı, 1970'lerde ekonomik büyümenin daralan açısı, kar oranlarındaki hızlı düşüş, yüksek işsizlik oranlarıyla başlayan krizle 2000'lerin başlarına dek uzanan aralıkta- küreselleşmenin dinamiklerince düzenlenmiş yeni bir neo-liberal kapitalist üretim siyaseti üzerinden okumak mümkün.

Bireysel özgürlükler propagandasıyla cezbediyor görünen bu yeni ekonomi politik, insanlığın refahını kişilerin kendi girişimcilerine dönüşebilme yetileri ve özgürlüğü ilkesinde ararken, bireyleri kapsayacak biçimde genişlemiş bir piyasa köktencilği aracılığıyla şekillenir. Bu anlamada yeni bir toplumsal düzen öneren neoliberalizm, devleti de piyasa işleyişine müdahalesi bağlamında daraltılmış yetkileriyle bu işleyişe uygun alanı yaratmaya ve uygun koşulların sürekliliğini sağlamaya yönelik olarak yeniden ölçeklendirir (Buğra, 2014: 28-30; Duménil ve Lévy, 2005: 9-10).

Günümüz üretim siyasetinin kolay kavranabilirliği açısından iç içe geçmiş iki fenomen olarak küreselleşme ve neoliberalizm'in atıfta buldukları farklı noktaları belirtmek faydalı olabilir zira küreselleşme ya da bir diğer ifadeyle dünya ekonomisinin bütünleştirilmesi XIX.yüzyılın ortalarında Marx ve Engels'in *Komünist Manifesto*'da⁴ kapitalizme içkin bir eğilim olarak zaten tanımlıdır. Ancak günümüz çalışma ilişkilerini farklılaştıran neoliberalizm'in atıfta bulunduğu yeni bir *modus operandi* fikridir. Tüm bireysel eylemleri piyasanın alanına çekmeyi hedefleyen bu yöntem piyasa davranışlarını yönlendirecek bilgi teknolojileri, birikim kapasiteleri, transferler, analizler geniş veri tabanları gibi gelişmiş teknolojileri kullanırken, yatırımcı ve hissedarların çıkarlarıyla uyumlu sözleşmelerce düzenlenmiş yeni bir yönetim ve emek piyasasına ihtiyaç duyar. Üretimin zamanda ve merkezsiz küresel mekanda yoğunlaştığı bu ağ toplumunda üretimin coğrafyası genişledikçe piyasa sözleşmelerinin vadesi kısalmır (Buğra, 2014: 28-30; Duménil ve Lévy, 2005: 9-10; Castells, 2004; Harvey, 2005: 2-3; Petras ve Veltmeyer, 2012: 57). Dolayısıyla, sistem olabildiğince esnek, kestirilemez, riskli ve güvencesizdir.

Sosyal bilim literatüründe emeğin konumuna ilişkin güvencesizleşme, kapitalist üretim ilişkilerinin başladığı günden bu yana tartışma konusu olmuştur. Bugünü farklı kılan ise sosyopolitik düzlemde emeği üretim ilişkileri içinde görece koruyan mekanizmaların aşındırılmış olmasıdır. 1980'lerde başlayan dönüşümle birlikte emeğin görece örgütlü, sosyal politika uygulamalarını içine alan, çalışma koşullarının asgari düzeyde yasalarla koruma altında olduğu bir önceki toplumsal refah ve adalet politikalarının yerine sistemin hantallığının aşılması bağlamında sermayenin lehine düzenlemeleriyle neoliberal devlet geçirilerek refah devleti kazanımlarının zaman içerisinde yitirilmesidir. Sosyo-psikolojik düzlemde ise çalışanların kendi kendilerini yönetiyor olduğu iddiasından üreyen organik bir itaat ile piyasanın dayattığı sınırsız çalışma koşullarını işle en yoğun

⁴ Bkz. Marx, K.&Engels, F. (2014). *Komünist Manifesto ve Hakkında Yazılar*. Yordam Yayınları, 5. Baskı İstanbul.

biçimde özdeşleşecek biçimde ve merkezlessiz otorite anlayışı üzerine kurulu yeni bir üretim siyaseti geliştirmiş olmasıdır (Kashefi, 2007: 363-364).

Yöntem ve Saha Notları

Farklı istihdam biçimlerini deneyimlemiş (güvencesiz ve kadrolu) performatif bir sanat üreticisi olarak, esnek çalışma koşullarının sanatın üretim noktasında işler hale getirilmesiyle birlikte emek süreçlerinde ortaya çıkan farklı çalışma rejimlerinin (kadrolu ve güvencesiz istihdam) bir aradalığının, bu üretimin öznelere olan sanatçıların birbirleriyle ve üretimlerinin nesnesi olan sanatla kurdukları ilişkinin dönüşümüne tanıklık etmem bu araştırmanın tetikleyicisi olmuştur.

Bir araştırmanın tasarımı belirlerken amaçlanması gerekenin “doğru ya da yanlış bir yöntem” değil araştırmanın doğasına en uygun yaklaşımı belirlemek gerektiği fikrinden hareketle (Marvasti, 2004: 8), söz konusu ikili rejimde, görev tanımı ve sorumluluklarının eşit ancak istihdam rejimlerinin farklılığından kaynaklanan ayrıcalıkların eşitsizleştiğiyle ortaya çıkan emek sürecinin dönüşümü Ankara Devlet Opera ve Balesi'nde her iki çalışma rejimine tâbi sanatçılarla nitel araştırma yöntemleriyle derinlemesine görüşmeler yapılarak incelenmiştir. Araştırmayı nitel yöntemlerle yürütmeyi seçmemin nedeni, nitel yaklaşım araçlarının esnekliği ve konuyu bir çalışma boyunca odaklarken eldeki verilere göre daraltmaya elverişli olmasıydı (Neuman, 2013: 228). Aynı zamanda bir katılımcı gözlemci olarak da içinde bulunduğum araştırmada nitel araştırma tekniklerinin bu esnekliğinin saha çalışması boyunca ön sayıltılarımı değiştirmeye olanak sağlaması ve sahadayken elde edilen verilerce bu odağın merceğiyle oynayabil-meme yer açmasıydı. Nitel çalışmanın bu olanaklarının çalışmayı olabildiğince tarafsız bir düzleme taşımama yardım edeceğini düşündüm.

Alan olarak Ankara Devlet Opera ve Balesinin seçilmesinin belirleyicisi, Türkiye'de kamu kurumu olarak sahne sanatları alanında en eski kamu kurumu olması ve emek sürecinin dönüşümünün izini sürerken tarihsel olarak görece geniş bir zaman diliminde geriye dönebilmeyi mümkün kılmasıdır. Bu bağlamda söz konusu alan, kurumdan emekli olmuş ve halen 30 yılı aşkın süredir kurumda görev alan sanat emekçileriyle görüşmeler yapmaya olanak sağlamıştır.

Bunun yanı sıra araştırmanın alanını belirlememde bir diğer ve belki de en önemli etken, 1998 yılından bu yana içinde farklı istihdam rejimlerine tâbi olduğum ve sahne sanatlarındaki üretim süreçlerinin dönüşümünü deneyimlediğim kurumun Ankara Devlet Opera ve Balesi olmasıdır.

Araştırma katılımcıları, yaşları 25-66 arasında değişen opera sanatçılarından oluşmaktadır. Güvencesiz çalışma koşullarının daha anlaşılır kılınabilmesi için, her iki istihdam biçiminden (güvenceli-güvencesiz) de katılımcılara ulaşılmış, kadrolu ve sözleşmeli çalışan 10'ar sanatçı ile görüşülmüştür. Ayrıca her bir kategori için cinsiyet değişkeni gözetilmiş, her 10 kişilik grup, 5 kadın ve 5 erkek olmak üzere oluşturulmuştur.



Ankara Devlet Opera ve Balesinde beş ilâ on yıl arasında güvencesiz çalışmayı deneyimledikten sonra güvenceli çalışma koşullarına farklı bir kurumda (TRT Radyo Korosu) geçerken esas olarak eğitimini aldıkları sahne sanatçılığından feragat etmiş olan dört TRT Radyo Korosu sanatçısı da (iki erkek, iki kadın) bu ikiliğin anlatımını berraklaştıracağı düşüncesiyle katılımcılar arasına alınmıştır. Bir diğer yandan emek süreçlerindeki değişimi anlamayı kolaylaştıracağı düşünülerek iki emekli koro sanatçısı da (bir erkek, bir kadın) örneklem grubunun içine dahil edildi. Böylelikle toplam 26 opera sanatçısı ile derinlemesine görüşme gerçekleştirmiş oldum.

Saha görüşmeleri için açık uçlu sorulardan oluşan bir görüşme formu hazırladım ve dört katılımcıdan oluşan bir pilot grupta görüştüm. Açık uçlu sorular, bireylerin hikayelerini paylaşmak, onların seslerini duyurmak ve araştırmacıyla katılımcı arasındaki güç ilişkisini en aza indirmek üzere kullanılan en önemli nitel araştırma araçları olarak değerlendirilirler (Creswell, 2009: 40-42). Buradan hareketle görüşme sorularını belirlerken amacım, hazırladığım soruların katılımcıların deneyimlerini, üzerlerinde epistemolojik bir baskı yaratmadan aktarmalarına alan açabilecek nitelikte sorular tasarlamaktı. Hazırladığım soru formunda katılımcıların demografik bilgilerini; farklı istihdam biçimlerine tâbi sanatçıların çalışma koşullarını; bu koşullara ilişkin değişiklikler olup olmadığını; kurumda ast-üst ilişkilerinin doğasını; denetim mekanizmalarını; sendikalaşmaya bakış açılarını; meslekî aidiyetleri ve istihdam biçimlerinin sanatçı olarak kendileriyle kurdukları ilişkiye bir etkisi olup olmadığını anlamaya yönelik sorular tasarladım.

Pilot görüşmeler esnasında temel sorunsala dair merceğimi ayarlamamda beni yönlendirmesi açısından katılımcıların her birine sorular üzerine tartışabileceğimizi, kendilerine yöneltilmesini istedikleri farklı sorular olup olmadığını sordum. Katılımcılar sorulara eklemek istedikleri herhangi bir şey olmadığını, soruların içinde buldukları koşulları kavramayı ve aktarmayı kolaylaştırıcı sorular olduğunu belirttiler.

Görüşmecileri belirlerken, hem meslektaşları olarak onlardan biri hem de dışarıdan bir araştırmacı olarak melezliğimin araştırmanın nesnelliğini zedelememesi adına sahne üzerinde birlikte çalışmak dışında, görüşmecileri özel alanlarda kesişmediğim meslektaşlarımdan seçtim. Görüşme tekliflerimin hiçbirine olumsuz yanıt almadığım gibi görüşmelere devam ederken görüşmeci olmak isteyen gönüllü katılımcılarla araştırmama devam etmek araştırma sürecini kolaylaştırdı. Görüşmeleri kayıt cihazı kullanarak kayıt altına alacağımı, ancak rahatsızlık duyarlarsa görüşmeyi not olarak da kaydedebileceğimi görüşmecilerle paylaştığımda kayıt cihazıyla çalışmamızın bir rahatsızlık yaratmayacağını belirttiler. Tüm görüşmeler görüşmecilerin bilgileri dahilinde onlara isimleriyle hitap etmeksizin kayıt cihazıyla kaydedildi. Tüm görüşmelerin başında görüşmecilere araştırmanın birlikte sürdürüldüğü Üniversiteden aldığım aydınlatılmış onamla birlikte araştırmanın evreni olan Ankara Devlet Opera ve Balesinden al-



dığım araştırma izin belgesini de paylaştım ve isterlerse belgeleri kendilerine verebileceğimi söyledim ancak görüşmeciler çoğunlukla belgelere ihtiyaç duymadıklarını belirttiler.

Görüşmecilere görüşmeleri kendi önerileri doğrultusunda kendi evleri, dışarıda bir kafe gibi rahat hissedebilecekleri bir mekânda gerçekleştirebileceğimizi söylediğimde katılımcıların çoğunluğu prova sonrası kurumda görüşmeyi seçti. Kurumda gerçekleştirilen görüşmelerde kurum içi mekânı kendilerinin belirlemesini istediğimde kurum içi birebir görüşmeye farklı elverişli (Ör: egzersiz odaları gibi) mekân seçenekleri olmasına karşın şaşırtıcı bir biçimde kurum yöneticilerinin odalarının yoğunlukta olduğu fuayenin üst katını seçtiler. Bu seçim görüşmeler boyunca da sıkça belirtildiği üzere seslerini duyurma ihtiyacı ve örtük bir direnç olarak da okunabilir. Opera dışında gerçekleştirilen görüşmelerin dördü bir kafede, biri ise katılımcının evinde gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeler prova sonrası geniş zamanlarda yapıldığından çoğunlukla rahat bir sohbet havasında ilerledi. Görüşme anında meslek birliğimizin ara yüzü olan araştırmacı konumunun görüşmeyi etkilememesi için görüşmelere başlamadan önce katılımcılarla bir süre sohbet ettikten sonra görüşmelere geçtik. Görüşmeler boyunca görüşmecilerin çoğunluğunun kuruma ilişkin deneyimlerini, koşullara ilişkin düşünceleri ve hislerini opaklaştırmaksızın aktardıklarını söylemek mümkün. Zamanın da dar olmamasıyla birlikte çoğunlukla kayıt cihazını kapatıp iletişimimizin gündelik bir sohbe evrildiği anlarda katılımcıların içinde buldukları duruma ilişkin duygularına dair önemli ipuçları elde ettim. Katılımcılar kayıt dışı sohbetler esnasındaki bu paylaşımlarının kayda alınmasını ve eklenmesini kendileri talep etti. Tüm görüşmeler çalışma yoğunluğumuzdan kaynaklanan kesintilerle birlikte üç aya yayılan bir sürede tamamlandı. Görüşmelerin süresi ise, 15 dakika ile 1 saat arasında değişen uzunluklara sahiptir.

Sanat Emeğinin Dönüşümü

10 kadrolu (5 kadın, 5 erkek), 10 sözleşmeli (5 kadın, 5 erkek), daha önce Ankara Devlet Opera ve Balesinde geçici sözleşmelerle çalıştırılıp şu an TRT'de kadrolu olan 4 kişi (2 kadın, 2 erkek) ve 2 emekli (1 kadın-1 erkek) olmak üzere 26 kişiden oluşan görüşmecilerin yaşları 27 ile 48 arasında değişirken 34-35'li yaşlarda yoğunlaşıyor. Aileleri çoğunlukla Üniversite ya da Lise mezunu, halen memur ya da memur emeklisi ve anneleri çoğunlukla ev hanımı. Biri hariç tüm görüşmeciler konservatuvarın lisans derecesine sahip. Çalışma geçmişli farklı süreleri kapsayan 10 kişilik grubun 5'i bir yıl ya da bir yıldan daha az süredir sözleşmeli olarak çalışırken diğer 5'i en az 10 yıldır operada sözleşmeli olarak çalışıyor. Görüşmecilerden biri 20 yıldır operada sözleşmeli olarak çalışmakta. Biri hariç (Ayşe Meral 48) hepsi Konservatuvarın Lisans derecesi mezunu.



Çalışma İlişkileri ve Çalışma Koşulları

Çalışma süreleri 5 ay ile 20 yıl arasında değişen örneklem grubun ağırlık noktasını operada 10 yıldır geçici sözleşmelerle çalıştırılan sanatçılar oluşturmaktadır. Yaklaşık 20 yıldır uygulanan sözleşmeli personel çalıştırma rejiminde en belirgin değişiklik sanatçıların 2002'den önce çok az eserde görevlendirilmeleri ve yaptıkları iş başına ücretlendirilmeleri (yapılan prova ve temsil sayısına başına) biçimindeyken, 2002 yılında daha fazla ücret alabilmek için kendi talepleri üzerine daha fazla eserde çalıştırılmayı kabul etmeleriyle başlıyor. Bugün gelinen noktada sözleşmeli olarak istihdam edilen sanatçı, eser ve prova başına ücretlendirilmek yerine iş günü başına ücretlendirilirken (82 tl). Opera sezonunun kapalı olduğu üç ay boyunca ücret almıyorlar ve sigortaları da yatırılmıyor. Gün başına ücretlendirilmeye başlamalarıyla ücretleriyle asimetric olarak daha fazla eserde görevlendiriliyorlar; haftanın altı hatta yedi günü çalıştırılırlarken, çalışma saatleri yeni eser yoğunluğuna göre değişmekle birlikte sabah prova akşam temsil yaptıklarında 12 saati buluyor.

Gerçekleştirici bir özne olarak, sanat eserini görünür kılarken sanat eserinin yaratıcısı ile sanat eseri arasındaki bağı kurduğu kabul edilen performans sanatçısı, günümüz neoliberal üretim siyasetinin sınırsız çalışma koşullarında bedenin tümünü katılıma çağırarak bu alanda üretenden çok üretebilmek için tükenen, tüketilen bir "şey"e dönüşmüş görünüyor. 20 yıldır geçici sözleşmeyle çalıştırılan Ayşe (48) sanat üreten biri olmaktan çok makineye dönüşmüş bir "şey" olmayı "İnsan olarak sınırlarımız var o sınırların çok zorlandığını düşünüyorum, bazen üç farklı eseri aynı anda çalışıyoruz. Bize makineymişiz gibi davranılıyor ve ben bu tutumdan çok rahatsızım" şeklinde ifade ediyor.

10 yılı aşkındır sözleşmeli olarak çalıştırılan sanatçıların çalışma koşulları ve ücretlerinde herhangi bir değişiklik yapılmadığı gibi vasıflarının geliştirilebilmesi için de bir alan sağlanmamış. Duygulanımsal emek yoğun bir alan olarak iş saatleri dışında da çalışılması gerekirken uzun zamana yayılan çalışma programları buna olanak vermiyor. Bu çalışma rejiminin en büyük paradoksu, kurumda esasen bu güvencesiz sürecin kadro alma yolunda bir ön safha, kadrolu sanatçı statüsüne doğru bir adım olarak düşünülmesi. Bununla birlikte bugünün çalışma koşulları, olası bir sınava hazırlanmayı imkansız kılıyor. 10 yıldır geçici sözleşmeyle çalıştırılan Meltem (36) ileride bir kadro alabilme ihtimali üzerinden girdiği çalışma ortamında kendisini "bir bataklığa saplanmış" hissederken buradan çıkış ihtimalini de çalışma koşulları, bir sınava hazırlanabilmek için gereken araçlara erişim güçlüğü (özel olarak bir şan koçuyla çalışabilme vb.) ve ücret kısıtlılığı nedeniyle olanaklı bulmuyor "(...)Kadro sınavı için çalışmam gerekiyor ama o kadar yorgun çıkıyorum ki operadan halim kalmıyor, bazen yemek aralarında kendim çalışıyorum; bir şan koçundan ders almak istesem para yok."



Güven(ce)sizlik

Bir biçimde hafiflik akışkanlık çağrıştıran esnek çalıştırılmanın ne türden bir baskı ve ağırlık hissettirdiğini anlayabilmek için sorulan “güvencesiz olarak çalışmak üzerinizde bir baskı oluşturuyor mu? Bir iş kaybı kaygısı taşıyor musunuz sorusuna verilen cevaplardan bu çalışma rejiminin baş etmesi güç etkileri olduğu sonucuna varmak mümkün. Sürekli bir risk hesaplama ve dolayısı ile olumsuz olana odaklanmayı gerektiren koşulların gerilimi 11 yıldır geçici sözleşmeyle çalıştırılan ve sözleşme gereği herhangi bir neden bildirilmeksizin tek taraflı olarak işine son verilme ihtimali olan Poyraz'ın (34) “Bir İnsanın iki dudağı arasında her şey, bu da burada yaşanan her olumsuzlukta her an aklımda” kaygılısında somutlaşıyor. Benzer biçimde bir başka katılımcı Şirin (34) iş kaybı yaşama korkusuyla çalışmış olduğu 10 yıl boyunca yalnızca 4 gün rapor aldığını aktarıyor. Burada ifadeyi açmak için; alandan gelen biri olarak ses atletlerinin fiziksel olarak sürekli sağlıklı kalmaya yönelik destekleyici ilaç kullanımı gibi sterilize bir yaşam sürdürme zorunluluğunun 10 yıl gibi uzun bir zaman boyunca hiç hasta ol(a) mamak anlamına geldiğini belirtmek gerekir.

Yapılan araştırma verilerince, melez çalışma rejiminin güvencesizliğin olumsuz etkisini şiddetlendirdiği gibi görev tanımları sözde bir sanatçılar arasındaki çalışma ilişkilerini de asimetrikleştirdiğini söylemek mümkün. Kolektif bir üretim ihtiyaç duyan klasik sahne sanatlarının uygulamada olan bu melez istihdam rejimiyle birlikte birbirleriyle bütünleşmek yerine mesafelenmelere doğru gittiği katılımcıların ifadelerinde kendini açıkça ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda üç yıldır geçici çalıştırılan katılımcı Çağrı'nın (39) “Her ne kadar bir ayırım olmadığını söyleseler de aldığımız maaşlar bile farklı ben “ötekiyim” yani bir kadroluya figüranlık yaptırılmıyor ama bize her şey yaptırılıyor çünkü biz bir nevi bu kurumun amelesiyiz.” ifadesi özellikle güvenceli ve güvencesiz rejimlerin bir aradalığının örtük de olsa “içeride” ve “dışarıda” olanlar tasnifini beraberinde getirdiğini, “içeride” olamamanın meslekle ve meslek üyesinin bir sanatçı olarak kendiyile kurduğu ilişkiyi zedelediğini, dahası edinilmiş donanımlarla eşit olmayan işlerde kullanılıyor olmanın koyu bir değersizlik duygusuna neden olduğu söylenebilir. Bu anlamda bir başka katılımcı Güney (36) bu değersizlik duygusu, dışarıda kalmışlık halini kısacası içinde bulunduğu koşulları esir edilmişlikle birleştiriyor: “Bu ikicilik öyle bir hissediliyor ki, nihayetinde aynı işi yarı fiyatına yapan insanlarız; (gülüyor) biz sözleşmeliler kendi aramızda kendimize esirler korosu diyoruz”. (Burada ifadenin anlaşılabilirliği açısından; “esirler korosu” metaforunun G. Verdinin “Aida” operasında savaşta Mısır ordusuna esir düşen Habeşlilere gönderme yapmaktığını belirtelim).

Bu melez rejimde “içeride” olanlar -belli korunma mekanizmaları ve ayrıcalıklara erişimi olanlar- uygulamanın yarattığı eşitsizliği, şöyle aktardılar. Zafer (65, emekli) “Çalışırken ben aynı mahallede çok lüks bir yerde oturuyorum o da çok kötü bir yerde oturuyormuş gibi hissediyordum aynı statüdeydik halbuki”.



Benzer bir ifadeyle 33 yıldır kadrolu sanatçı statüsündeki Ayla (54) ise “içeride” olmayı “dışarıdaki” ile ilişkiselliğinde “onların karşısında sanki suçluymuşuz gibi bir duruma düşüyoruz” derken bu ikiliği mahcubiyet üreten bir uygulama olarak kavriyorlar.

Dayanışma

Güvencesiz çalışmanın erittiği bir başka kavram ise dayanışma. Çalışma koşullarındaki dönüşümlerin sanatçıların emek sürecinde ne tür çözümlere neden olduğunu anlamak üzere “İş yerinde bir sorunla karşılaştığınız nasıl çözersiniz? Çalışanlar arasındaki ilişkileri nasıl tanımlarsınız, ilişkiler sizce rekabetçi midir yoksa bir dayanışmadan söz etmek mümkün mü?” diye sorduğumuzda dayanışma ve bütünleşme reflekslerinin iş kaybı endişesi, mesleğin icrasının bir başka alanda mümkün olmaması gibi kaygılarla zayıfladığını gördük. İkinci olarak, bu araştırma çerçevesinde yaşamını kazanma güvencesi olmadığından sanatın üretim niteliğini geliştirecek bir rekabetten söz etmenin aslında pek de mümkün olmadığını, nitelikli sanat üretiminin, koşullara itaatın niceliğiyle yer değiştirdiğini söylemek mümkün. Sürekli iş kaybı endişesi ve “ikame edilebilir olma” hali ya da “gidilecek başka bir yerin olmaması” direnç ve kolektif hareket etme reflekslerini eritiyor görünüyor. 10 yıl geçici sözleşmeyle çalıştırıldıktan sonra şu an kadrolu sanatçı statüsündeki Olcay (39), güvencesizlik deneyimi süresince direniş, kurum üzerinde bir yaptırım ve dayanışma hevesinin nasıl kırıldığını şöyle aktarıyor:

Hepimiz çok çalışmaktan o kadar yorulmuş ve bunalmıştık ki birlik olup birlikte hareket edersek perde kapattırabiliriz böylece anlarlar önemimizi dolayısıyla isteklerimize daha ciddi cevaplar verirler diye aramızda hayalperest konuşmalar yapıyorduk. Evet perdeyi kapattırabilirdik ama ertesi gün sözleşmemiz anında feshedilirdi, çünkü kapıda bekleyen yeni mezun olmuş ve bizim olduğumuz gibi her koşulda çalışmaya razı olmuş belki en az otuz kişi vardı. Ayrıca opera sanatı deyince gidecek fazla kapı da yok ki. İşsiz kalsak nerede çalışacaktık? (Olcay, 39)

Güvencesizliğin çalışanın belli hukukî haklarını daraltarak savunmasız -sözleşmenin nedensizce fes edilebilmesi- yani belli korunma mekanizmalarından da yoksun bırakarak itaatkâr kıldığı ve bir dayanışma ihtimalini ortadan kaldırdığı görülüyor. Kadrolu sanatçı statüsünden emekli katılımcı Zafer (65) bu durumu; “Diyelim kurum içinde bir şey oldu mesela, haklı olarak direneceksin, kendini savunacaksın, sözleşmeliden kendini savunmasını bekleyemezsin çünkü ertesi sene sözleşmesini feshederler” şeklinde açıklıyor.



Vasıfsızlaşma ve Yabancılaşma

Çalışmanın bir diğer amacı olarak söz konusu çalışma koşullarında sanatçıların meslek aidiyetleri ve mesleğin icracısı olarak kendileriyle kurdukları ilişkiyi anlama çabasıyla “İşinizden tatmin oluyor musunuz çalıştığınız kurum size sanatçı olduğunuzu hissettiriyor mu? Görüşlerinize değer verildiğini düşünüyor musunuz?” soruları sorulduğunda alınan cevaplar sanat emekçilerinin yalnızca meslekleriyle kurdukları ilişkinin değil aynı zamanda derin bir değersizlik duygusuyla birlikte bu mesleğin üreticisi olarak kendileriyle kurdukları ilişkinin de bozulduğunu gösterdi.

Yapay sahne örüntülerini inandırıcı kılabilmek için öncelikle kendine inanabilme, bir sanat eserinin tamamlayıcısı, sonuca taşıyanı olarak yetkin ve değerli hissetme ihtiyacını koşullayan bir alanda vasıfsızlık bir anlamda yalnızca sanat üretimini değil onun nesnesi olan sanat eserini de biçimsizleştirir. 3 yıl geçici sözleşmeyle çalıştıktan sonra 9 yıldır kadrolu solist sanatçı statüsünde olan Barçın (35) bu değersizlik hissini yaratan sistematığı, istihdam edilenin vasıflarının israf edildiği yıpratıcı bir kurum politikası olarak değerlendiriyor:

Sözleşmeli çalışırken sana değer verilmediğini hissediyorsun, ne yaparsan yap sanatsal olarak kıymetinin olmadığını kurum sana empoze ediyor. Bunu da nasıl yapıyor, bir gün sana solo rol veriyor ertesi gün figürasyona yazıyor; yani sen doğru bir ayna bulamıyorsun etrafında bakıp da boyunun ölçüsünü görebileceğin. Bence burada temel sorun sanatçı egosunun sistematik olarak yıpratılması, kurum politikasıyla sistematik olarak yıpratılması asıl mesele.(Barçın, 35)

Sahnedeki bir illüzyon yaratmakla yükümlü sanatçının bu anlamda kendisiyle ve mesleğiyle kurduğu bağın önemini tahmin etmek güç değil bununla birlikte güvencesizliğin her anlamda “güvensiz” olmak anlamına geldiğini söylemek yanlış olmaz. Katılımcılardan Meltem (36) ayrıcalıklı bir konuma sahip olduğu düşünülen sanatçının aslında işçileştirildiğini düşünürken özgüven kaybını ve boş bir kalıp olarak gördüğü mesleğiyle kurduğu ilişkiyi şöyle dile getiriyor:

Ben özgüvenimi kaybettim bu kurumda, ilk mezun olduğumda figürasyon yaparken bile kendimi çok mutlu hissediyordum, hala sahnedeysen kendimi mutlu hissediyorum ama o kadar değersiz ve gurursuz hissediyorum ki şu an kendimi ben...Vasıfsız hissediyorum 36 yaşında bir insan olarak. Başlarda çok koymuyordu ama şimdi... Kendimi opera sanatçısı olarak görmüyorum baya işçi olarak görüyorum bu sadece verilmiş bir paye, statü değil bence dışardan bakınca öyle de, içi boş. Ben kendimi sanatçı olarak görmek isterim tabii de, bayağı çöpçü gibi hissediyorum; ne biliyim güvenlik görevlisi böyle üniformasıyla security falan (gülüyor) daha havalı benden bence. (Meltem, 36)



Sonuç Yerine

Freud'un tanımıyla; yaşanan dış dünyanın nesnelere gerçeklikten soyutlararak farklı bir düzleme öznel bir düzenlemeyle geçirirken arzu ve hazza dayalı bir oyun oynayan sanatçı, bugün daha çok bu oyunda kendisi ya da herhangi birisinin beğenisi için değil, neoliberal küresel üretim siyasetinin kestirilemez emri üzerine güvencesiz bir zeminde kendine olan güvenini yitirdiği, metalaştığı bir oyunu oynuyor görünüyor. Bir illüzyon yaratmak üzere tüm beden kapasiteleriyle gerçekliği askıya alarak içine girdikleri sahne ilişkilerinde, işin örgütlenme yapısındaki işlevsel esneklikle birlikte boş birer kalıba, kendileri bir illüzyona dönüşüyorlar. Mesleki gelişimi öncelemeyen esnek üretim uygulamalarıyla kendi mesleki potansiyellerini kontrol etme ve geliştirme kapasitelerinin zayıflaması (Standing, 2015: 72) sanatçıları her gün biraz daha vasıfsızlaştırıyor görünmekte. Güvencesiz çalışmanın sanatın üretim noktasına da sokulmaya çalışıldığı günümüzde, üreticilerinin belirli bir beceriye dönüştürdükleri yetkinliklerini mübadele ederken yabancılaştığını söylemek yanlış olmaz. Bu çalışmada görülüyor ki, korunma mekanizmalarının olmadığı bir üretim politikasında, sanatçılar kaçınılmaz bir biçimde itaatkarlaşarak doğalarının dayattığı mesleklerine dayanışmadan çözümlere tutunuyorlar.

İşin ya da çalışmanın bireysel kimliklere ve meselelere gönderme yapan temel ve toplumsal bir etkinlik olduğu kabulünden hareketle (Kalleberg, 2009: 1) araştırmaya katılan klasik gösterim sanatı performansçıların, genel bir kanı olarak sanatçı olmanın bir ayrıcalık olduğu fikriyle buluşmadığı, hatta bu kimliğe hayli uzaklaştıkları söylenebilir. Mesleki kimlikleri ile aralarını açan güvencesizlik "gidilecek başka bir yer" "yapılabilecek başka bir iş olmaması" sıkışmışlığında sanat üretimlerinin niteliğini koşullara itaatin niceliğiyle mübadele etmeye zorluyor görünmekte. Bir sanat eserinin tamamlayıcısı, sonuca taşıyanı olarak yetkin hissetme ihtiyacını koşullayan bir disiplinde yaşamın tüm alanlarını kat eden belirsizliklerin yol açtığı güvensizlik yalnızca sanatın gerçekleştiricisini değil onun nesnesi olan sanat eserini de biçimsizleştirir. Öyle ise şunu söylemek yanlış olmayabilir: Bireysel özgürlükler propagandasıyla cezbediyor görünen neoliberalizm iyi olanın kazandığı, rekabetçi bireylerle üretimin niteliğinin maksimize edildiği bir çalışma rejimi önermekten çok bu çalışmanın çerçevesinde daha çok işin niteliğini emeğin sömürüldüğü kanallardan tahliye eden bir formül önermektedir.

Bir kurumsal çalıştırma rejiminin yalnızca işin üretim anına içkin bir uygulama değil, bireyin kendini gerçekleştirme, yaşamını değiştirme yolundaki kişisel çabası üzerinde ne denli belirleyici olduğu, güvencesizlik deneyimleyen sanatçıların tüm yaşamlarını içine alan şimdiki zaman yoğun, yakın geleceğe dair opak, yalnızca risk hesaplayabildikleri ifadelerinde kendini buluyor.

Güvencesizlikle birlikte gelen vasıfsızlaşma ve yabancılaşma tüm emek türlerinde olduğu gibi bireyin yaşamla kurduğu ilişkiyi çetrefillendirirken, sahne



sanatları alanında şu noktada şiddetleniyor: Üreticilerinin tüm beden kapasitelerini katılıma çağıran bir alanda vasıfsızlaşmanın ve yabancılaşmanın etkileri -duygulanımsal emeğin belirleyici niteliği olan- üretim anı dışında da yeniden üretime katılabilmek üzere özel yaşamı bir sonraki üretim anı için düzenleme ve performans kapasitelerini canlı tutma nedenlerini zedeliyor.

Şu halde tıpkı Brecht'in *Üç kuruluşluk Operası*'nda gidilecek başka yer, yapılacak başka bir iş kalmadığından ele başı Pitchum'un dilenciler çetesine girebilmek için birbirleriyle yarışan oyun karakterleri gibi, performatif sanat üreticilerinin yaşamın genel akışından haberdar ve kendilerini bu akışın bir parçası olarak kabul- lendikleri bir oyunda.; İnsan çabasının yetersizliği, küçük haksızlıkların haklılığı, hayatta kalma kurallarının farkındalığıyla, hayatın totalitesi ile bağ kurabilmek üzere yaşam zamanlarını satarak dışarıdaki sisteme tutunmuş birer oyun kişilerine dönüştüklerini söylemek yanlış olmaz.

Kaynakça

- Aslan, O. E. (2005) Kamu Personel Rejimi: Statü Hukukundan Esnekliğe, TODAİE.
- Barba, E., Savarese, N. ve Candan, A. (2013) *Oyuncunun Gizli Sanatı: Tiyatro Antropolojisi Sözlüğü*, YKY.
- Becker, S. (2003) "Arts as Collective Action", *Sociology of Art: A Reader* (der. J. Tanner), Routledge.
- Buğra, A., ve Savaşkan, O. (2014) *Türkiye'de Yeni Kapitalizm: Siyaset, Din ve İş Dünyası*, İstanbul : İletişim.
- Boratav, K. (2005) *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002*, Ankara: İmge Yayınları, 9. Baskı
- Burawoy, M. (2015) *Üretim Siyaseti* (çev. Ç. Gümüşoluk), Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Castel, R., Edwards, P., Bagnasco, A., Piore, M. J., ve Lallement, M. (2009) "Le Travail: Une Sociologie Contemporaine", *Sociologie du Travail*, 126-144.
- Castells, M. (2004) *The Network Society: A Cross-Cultural Perspective*, Edward Elgar.
- Clarke, S. (2005) *The Neoliberal Theory Of Society. Neoliberalism: A Critical Reader*.
- Creswell, J. W. ve Creswell, J. D. (2009) *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Sage Publications. Third Edition
- Gielen, P. (2013) *Instituting Art in a Flat World*, Amsterdam: Valiz.
- Duménil, G., ve Lévy, D. (2005) *The Neoliberal (Counter) Revolution. Neoliberalism: A Critical Reader*.
- Fenichel, O. (1960) "On Acting", *The Psychoanalytic Quarterly*, 15, 2, 144-160.
- Freud, S. (2001) *Sanat ve Sanatçılar Üzerine* (çev. K. Şipal). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Freud, S., ve Bunker, H. A. (1960) "Psychopathic Characters on The Stage", *The Tulane Drama Review*, 4, 3, 144-148.
- Güler, B. A. (2005) *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*, Ankara: İmge Yayınları.
- Hardt, M. N., ve Negri, A. (2011) *Çokluk* (çev. B. Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları. İkinci Basım.
- Harvey, D. (2005) *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press.
- Hochschild, A. R. (2012) *The Managed Heart*, Routledge.
- Hubert, R. R. (1981) "The Encounter of Bertold Brecht and François Villon: A Commentary On The Threepenny Opera", *The Comparatist*,



- Kalleberg, A. L. (2009) "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations In Transition", *American Sociological Review*, 74, 1, 1-22.
- Kashefi, M. (2007) "Work Flexibility And Its İndividual Consequences", *The Canadian Journal of Sociology*, 32, 3 , 341-369.
- Lazzarato, M. (2006) *Radical Thought In Italy: A Potential Politics*, Choice Publishing Co., Ltd.
- Marvasti, A. (2004) *Qualitative Research in Sociology*, Sage Publications
- Marx, K. (2011) *Kapital I* (çev. M. Selik, N. Satlıgan), İstanbul: Yordam.
- Massumi, B. (2015) *Politics of Affect*, John Wiley & Sons.
- Negri, A. (2013) *Sanat ve Çokluk* (çev. S. Sönmezgil) İstanbul: Monokl Yayınları.
- Neuman, W. L. (2007) *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel Ve Nitel Yaklaşımlar I.Cilt*, (Çev. S. Özge), İstanbul: Yayın Odası Yay. 6. Basım
- Özoğlu, B. (2003) "Devlet Fabrika'ya Girince: Kapitalist Devlet ve Emek Süreçleri", *Mülkiye Dergisi*, 27, 239, 41-58.
- Özüğurlu, B. S. (2012) "Düzenleyici Devlet Modelinde İstihdam Rejimi", *Güvencesizleştirme: Süreç Yanılgı Olanak* (der. Ö. Göztepe) Ankara: Nota Bene Yayınları, 1. Basım.
- Petras, J., ve Veltmeyer, H. (2012) *Beyond Neoliberalism: A World to Win*, Routledge.
- Thurman, L., ve Lawrence, V. (1980) "Voice Care For Vocal Athletes in Training", *The Choral Journal*, 20, 9, 34-56.
- Wikström, J. (2012) "Practice Comes Before Labour: An Attempt To Read Performance Through Marx's Notion of Practice", *Performance Research*, 17, 6, 22-27.



AVM'lerde Emek: Sınıf İçi İletişim Ekseninde Bir Değerlendirme

Gökhan BULUT* ve Ezgi KAYA HAYATSEVER**

Öz

Çalışmanın temel problemi, sınıfın yeni görünümlerinden biri olarak ele alınan alışveriş merkezi (AVM) emekçilerinin çalışma koşullarını, sınıf içi iletişime etkisi bağlamında değerlendirmektir. Sınıf içi iletişim, sınıfın aynı yada farklı katmanlarındaki işçiler arasında var olan benzer deneyimlerin, rahatsızlıkların ya da farklılıkların ortak taleplere çevrilebilmesinin önemli bir parçasını oluşturur. AVM'lerdeki çalışma koşullarının maddi ve simgesel boyutları ise, bu sürecin belirleyici kalıbı olarak düşünülmelidir. Bu çerçevede çalışmanın temel varsayımı, söz konusu çalışma koşullarının sınıf içi iletişimi önemli ölçüde erozyona uğrattığı ve işçiler arasındaki benzer deneyimlerin kolektiviteye dönüştürülmesinin önünde ciddi bir sınırlılık oluşturduğudur. Bu çalışma kapsamında Ekim-Kasım 2015'te Ankara'daki beş AVM'de çalışan, 3'ü yönetici pozisyonlarında olmak üzere 11 kişi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Bulguların anlamlandırılabilmesi için, makalede öncelikle AVM'lerde çalışmanın kuramsal ve kavramsal boyutları mevcut literatür üzerinden tartışılmıştır. Ardından söz konusu emek biçimleri ve iletişim pratikleri üzerine kimi değerlendirmeler yapılmış ve son olarak araştırmanın bulguları serimlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: alışveriş merkezi, satış emeği, üretim ilişkileri, sınıf, iletişim.

Labour at Shopping Centres: An Analysis on the Communication Among the Working Class

Abstract

The main problematique of this study is to evaluate the working conditions of shopping centre workers, who are viewed as one of the new forms of working class, and the effect of these conditions on communication among the working class. Communication among the working class constitutes an important part of the process of transforming the common experiences, discontent or differences between the same or various strata of working class into shared demands. The material and symbolic dimensions of the working conditions should be considered as the determining pattern of this process. In this context, the main assumption of this study is that the working conditions have been particularly obliterating communication among the working class and hindering the process of transforming common experiences of the workers into collectivity. This study is based on the

Makale gönderim tarihi: 05.05.2018 Makale kabul tarihi: 02.06.2018

*Öğretim Görevlisi, Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Gazetecilik Bölümü, gokhanbulut79@gmail.com

**Araştırma Görevlisi, Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Gazetecilik Bölümü, ezgi.ky@gmail.com



data collected from in-depth interviews conducted in October-November 2015 with eleven workers employed in five different shopping centres in Ankara, five of whom are salespeople and three are sales managers. The article first discusses the theoretical and conceptual dimensions of work in shopping centres, then evaluates the relevant forms of labour and communication and finally presents the findings of the research.

Keywords: shopping mall, sales work, relations of production, class, communication.

Giriş

Bu çalışma, ağırlıklı olarak tüketim örüntüleri bağlamında incelenen alışveriş merkezlerini bir üretim noktası olarak konumlandırmakta ve üretim sürecinde sınıfın nesnel temelini oluşturan ilişkilerin AVM'lerde aldığı şekle odaklanmaktadır. Çalışma, AVM'de hizmet üretimi kapsamındaki çalışma ilişkilerinin aldığı özgül biçimler bağlamında, sınıf içi iletişime etkisini serimlemeyi ve bu biçimin ürettiği emek sürecine içkin mekanizmaların sınıf içi iletişimi nasıl sınırlandırdığını göstermeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın temel iddiası, sınıf içi ilişkilerin maddi temelini oluşturan ücret ve mesai ilişkilerinin, AVM'lerdeki emek sürecinde sınıf içi iletişimi parçalayan bir biçime büründüğüdür. Çalışmada öncelikle, AVM'lerin mevcut literatürde hangi toplumsal ilişkiler bağlamında konumlandırıldığı ve AVM'lerdeki çalışma ilişkilerinin sınıf içi iletişim açısından hangi bağlamda önem taşıdığı tartışılacaktır. Daha sonra AVM çalışanlarıyla gerçekleştirilmiş bir dizi görüşmeden derlenen verilere dayanılarak, AVM'lerde çalışma ilişkilerinin özgül biçimine ve bu biçimin sınıf içi iletişime etkisine dair çıkarımlarda bulunulacaktır.

Hizmet Sektörü Emeği ve Sınıfın Yeni Görünümleri

Son yıllarda, işçi sınıfının varlığı ve/veya yokluğu akademik tartışmaların önemli bir boyutunu oluşturmuştur. İşçi sınıfına veda edildiği veya yeniden doğuşunun selamlandığı, işçi sınıfının toplumu dönüştürme kapasitesinin başka toplumsal gruplara nakledildiği veya bu kapasitenin işçi sınıfına yeniden ait kılınması gerekliliğinin vurgulandığı metinler birbirini izlemektedir. İçinden geçtiğimiz tarihsel döneme ait aynı olguların bu derecede farklı bakışlarla değerlendirilmesi, sınıf kavramsallaştırması ile ele alınan olgusal temelin bir takım dönüşümler geçirdiğini, bu dönüşümleri anlamaya ve açıklamaya yönelik çabaların da karmaşıklaştığını göstermektedir. Bu tartışma ortamında bu dönüşümleri "sınıf" kavramıyla açıklamak, yalnızca olgusal bir zorunluluğu değil, bilinçli bir bilimsel tercihi de ifade etmektedir. İşçi sınıfını kavramsal alanda var edebilmek



için ise, öncelikle olgusal olarak emeğin, mevcut toplumsal koşullarda aldığı özgül biçimlere bakmak gerekir.¹

İlgili çalışmalar ve TÜİK verilerinden de takip edilebileceği üzere, işçi sınıfının bugünkü biçiminde hizmet sektörü emeği ciddi bir yer kaplamakta ancak, işgücü istatistiklerine bakıldığında çarpıcı bir biçimde ortaya konan bu durum, sınıfa dair gözlem ve analizlerde aynı netlikle karşımıza çıkmamaktadır. Sınıfı kuramsal kıstaslara yapılan katı referanslar aracılığıyla görmeye çalışanlar, alandaki başkalaşmış ve karmaşık toplumsal ilişkilerden toparlayıcı bir sınıfsal analiz çıkaramamaktadırlar. Kanımızca, sınıfın güncel biçiminin tespiti ve analizi, kuramsal ayrımları alandaki olgulara dayatarak değil, sınıfı oluşum sürecindeki bir toplumsal varlık biçiminde ele alarak ve sınıfı kendi başına bir bütünlük haline getiren ilişkileri kavramsallaştırarak mümkün olabilir.² Böyle ilişkisel bir sınıf analizinin ilk adımları, işçi sınıfını diğer sınıflardan farklılaştıran nesnel ilişkilerin belirlenmesi ve bu ilişkilerin, kapitalizmin günümüzdeki biçiminde, araştırılan alanın kendine özgü koşulları içinde nasıl şekillendiğine bakılması ile atılabilir. Bu bağlamda hizmet sektörü emeğinin sınıfsal analizini yapmak için, bu emek biçiminin sınıf oluşumunun temelindeki ücret ve emek zamanı ilişkilerine hangi biçimlerde dahil olduğuna bakmak; emek sürecinde zamanın nasıl örgütlendiğini ve ücret ilişkisinin nasıl tesis edildiğini incelemek gerekir.

Bu çalışma, günümüzde hizmet sektöründeki emeğin hem en sık hem de en zor görülür olduğu mekanlardan olan alışveriş merkezlerine ve AVM içindeki sınıfsal ilişkilere odaklanmaktadır. AVM'nin inşaattan mağazacılığa, hatta taşeron şirketlere kadar pek çok farklı sektörü bir araya getirmesi burayı, sermayenin genellikle seyreli, dağınık görünümüne aldığı bir zamanda yoğunlaşmış halini görebildiğimiz nadir mekanlardan biri haline getirmektedir.

Sermayenin bu kadar yoğun biçimde zuhur ettiği bir noktada, emeğin var olmadığı düşünülemez. AVM işçileri aslında, emekçi sınıfın gündelik hayatta en çok göz önünde olan, doğrudan iletişim kurulan ve diyaloga geçilen kesimini

¹ Günümüzde işçi sınıfının olgusal olarak tespitini karmaşıklaştıran önemli bir süreç, sermaye birikiminin yöneldiği sektörlerde yaşanan dönüşümdür. Bilim, iletişim, medya ve satış gibi sektörlerdeki büyüme, ücretli kesimin genel profilinde önemli değişimler yaratmıştır. İşçi sınıfının genel görünümü, sermayenin yönelim gösterdiği sektördeki emek biçimlerine göre değişiklik göstermiştir. Türkiye'de 1980 sonrasında yeniden yapılanan sermaye grupları, özellikle 1990'lı yıllarla beraber ihracat odaklı üretim sektörlerinde karlılıklarının düşmesiyle, perakendecilik gibi daha rekabetçi olabilecekleri sektörlerle yönelmişlerdir (Gültekin Karakaş, 2008, akt. Ercan, Karakaş ve Tanyılmaz, 2008: 240). Yine 1980-2007 arasında, hizmet sektörü GSYH içindeki sektörel dağılımda baskın payını (%52'den %56'ya yükselerek) korumuştur (TCMB verileri, akt. Ercan, Karakaş ve Tanyılmaz, 2008: 237). 2015-2017 yıllarında hizmet sektörü ürünleri, kamu hizmetleri ve destek hizmetlerle beraber toplamda yüzde 30'nin üzerinde seyrederek GSYH içinde en yüksek paya sahip faaliyet alanını oluşturmuşlardır (TÜİK Dönemsel GSYH verileri, Ekim-Aralık 2017). Perakendecilik ve hizmet üretiminin sermayenin istikrarlı bir yatırım alanı haline gelmesi, işgücünün önemli bir kısmının da bu alanlarda istihdam edilmesi sonucunu doğurmuştur. Ocak 2018 verilerine göre, 2017-2018 döneminde istihdam edilenlerin %55'i hizmet faaliyeti içerisindedir (TÜİK İşgücü İstatistikleri, Ocak 2018). Bu veriler, Türkiye'de iş gücü piyasasında baskın bir büyüme gösteren sektörün hizmet sektörü olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, Türkiye'de işçi sınıfının güncel görünümünde, hizmet sektöründeki emek biçimlerinin önemli bir yer tutacağı düşünülebilir.

² Süreç ve ilişki eksenindeki bir sınıf analizinin temelleri için bkz. Wood, 2008.



oluşturmaktadır. Ancak bu görünürlüğe rağmen AVM işçileri aynı zamanda sınıfsal niteliği en çok gözden kaçan emekçi grubunu oluşturmaktadır. AVM'nin rutin örgütlenişi ve işleyişi içinde AVM işçisinin varlığı, işçi olarak değil, sermayenin temsilcisi, onun görünen yüzü olarak karşımıza çıkıyor gibidir. Bu sermayeye tabi görünüm, AVM işçisinin, işçi sınıfının bugün aldığı bir biçim olarak görülmesini zorlaştırmaktadır. Bunun yanı sıra AVM çalışanları, aslında dar kapsamlı ve tekdüze ilişkilerle düzenlenen bir üretim alanında özellikle farklılaştırılmış ve sınıfsal konumun getirdiği hiyerarşiyi aşan çizgilerle birbirinden ayrılmış kademelere yerleştirilmekte, üretim noktasındaki bu farklılaşmalar ve onların toplumsal uzanımları da AVM emekçilerinin sınıfsal niteliğinin bütünlüklü olarak değerlendirilememesine sebep olmaktadır.

Toplumsal İlişkiler Ekseninde AVM'ye Bakmak

AVM'ler günümüzde toplumun çok farklı nitelikler taşıyan katmanlarının gündelik hayatının ortaklaşmış bir parçası haline gelmiştir. AVM'lerin içerdiği toplumsal ilişki biçimleri ve pratikler, kapitalizmin bugünkü biçiminde gündelik yaşamın örgütlenmesinin temel bir unsuru durumundadır. AVM, farklı sınıfsal konumlar işgal eden ve farklı toplumsal pratikler içinde bulunan insanları ortak bir gündelik pratikte; AVM'de vakit geçirme etkinliğinde bir araya getirmektedir. Boş zaman değerlendirme etkinliklerinin kentteki dağılımını inceleyen bir araştırmaya göre (Salihoglu ve Türkoğlu, 2016: 217) İstanbul'daki her yerleşim alanından en fazla 30 dakikada ulaşılabilecek bir AVM bulunmaktadır. Gündelik yaşamın gittikçe artan biçimde AVM odaklı örgütlenmesi, yalnızca tüketim pratiklerinin değil, perakende ve hizmet sektörlerinin AVM'lere yönelmesine, bu sektörlerdeki işgücünün ciddi bir kısmının da AVM'lerde yoğunlaşmasına neden olmuştur. AVM'nin gündelik hayattaki bu baskın konumu, onu pek çok açıdan önemli bir araştırma konusu haline getirmiş, AVM'lere değişik perspektiflerle yaklaşan ve AVM olgusunu farklı boyutlarıyla ele alan çalışmalar ortaya çıkmıştır.

Hem dünyada hem de Türkiye'de alışveriş merkezleriyle ilgili yapılan çalışmaların ana başlıkları, bir mekan olarak alışveriş merkezinin sosyal, ticari, mekansal ve yönetsel özellikleridir: Bu özellikler, çalışmanın odaklandığı bileşenlere göre fiziksel veya anlamsal boyutlarıyla ele alınırlar (Vural Arslan, 2009: 150). Konu, analiz birimi ve analiz düzeyi açısından büyük bir çeşitlilik barındıran bu çalışmalar, temel araştırma evrenini oluşturan AVM'leri kavramsallaştırma biçimlerine göre iki gruba ayrılabilir. İlk grupta, AVM'yi monolitik ve yalıtık bir mekan olarak kavramsallaştıran, dolayısıyla da AVM'nin iç işleyişine dair bir dizi olguya ayrı ayrı odaklanan çalışmalar yer alır. Belirli kent ve AVM örnekleri üzerinden AVM'lerin mimari niteliklerini inceleyen, AVM'lerde yer alan ticari faa-



liyetleri mercek altına alan, AVM'lerin mekansal düzenlenişlerini irdeleyen çok sayıdaki çalışma bu gruba dahil edilebilir.³

İkinci grupta ise, AVM'leri içinde barındırdığı toplumsal pratikler bağlamında, bu pratikler içindeki işlevine göre değerlendiren çalışmalar bulunur. AVM'lerin gündelik hayattaki rolünün giderek merkezileşmesiyle beraber, AVM temelli pratiklerin farklı türden toplumsal ilişki biçimlerinin içine sızarak onları dönüştürdüğü söylenebilir. Bu dönüşüm, farklı alanlarda çalışan sosyal bilimcilerin ilgi odağı haline gelmiş, AVM'lerin toplumsal işlevi farklı boyutlarıyla birer inceleme konusu oluşturmuştur. AVM'leri tüketim örüntüleri, kent yaşamının gündelik pratiği, boş zaman aktiviteleri, yeni kamusal mekanlar, ekonomik ve kentsel planlama gibi olgularla ilişkisi içinde inceleyen bu çalışmalar, AVM'leri bu ilişkilerin yoğunlaştığı ve pek çok farklı ilişki türünün gözlemlenebilir hale geldiği bir toplumsal bütünlük biçimi olarak kavramsallaştırırlar.

Ancak AVM'lerin içerdiği toplumsal pratiklere odaklanan çalışmalar da kendi aralarında büyük bir çeşitlilik barındırmaktadır. AVM'nin çok farklı nitelikteki pratikleri aynı mekanda bütünlüştürmüş olması ve bu pratiklerin farklı toplumsal dinamikleri etkilemesi, AVM'nin toplumsal niteliğine yönelik araştırmaların da kendi içinde tasnif edilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Bu araştırmaların, AVM'yi merkeze aldıkları toplumsal ilişkilerin ait olduğu alana göre kavramsallaştırdığını düşünebiliriz. Dolayısıyla, AVM'nin toplumsal işlevine odaklanan çalışmaların, AVM'yi üç ayrı toplumsal ilişki biçiminden birinin gerçekleştiği bir mekan olarak kavramsallaştırdığı söylenebilir: Yeniden üretim ilişkilerinin mekanı olarak, mübadele ilişkilerinin mekanı olarak ve üretim ilişkilerinin mekanı olarak.

AVM'lere dair literatürde en sık rastlanan çalışmalar, AVM'yi bir yeniden üretim mekanı olarak kavramsallaştırırlar. Yeniden üretim alanının toplumsal pratiklerinin mekanı olarak AVM'ye bakan bu araştırmalar, AVM'nin yarattığı tüketim örüntülerinin, AVM'nin boş zamanı örgütleme biçiminin, AVM'nin ürettiği yeni kamusal ilişki biçimlerinin analiz ve eleştirisine yönelik bir tartışma yürütürler.⁴ AVM üzerine araştırmaların diğer bir yönelimi ise, AVM'nin mübadele ilişkilerinin gerçekleştiği bir mekan olarak kavranmasını içerir. Bu tür çalışmalar, ticari bir girişim olarak alışveriş merkezlerinin sermaye döngüsündeki payı ve işlevine odaklanan ekonomik ve yönetsel analizlerdir.⁵

Ancak alışveriş merkezinin sadece yeniden üretim pratiklerindeki veya mübadele ilişkilerindeki rolüne odaklanan araştırmalar, AVM'deki ilişkilerin önemli bir boyutunu dışarıda bırakmaktadır. AVM yeniden üretim ve mübadele ilişkileriyle beraber – hatta bu ilişkileri mümkün kılan nitelikte – başka bir toplumsal ilişki

³ Alışveriş merkezindeki mağaza sayısı ve çeşitliliği, iç mekan tasarımı, yer seçimi, konfor gibi bileşenlere odaklanan çalışmaların bir tasnifi için bkz. Vural Arslan, 2009.

⁴ Bkz. Vural ve Yücel, 2006; Ritzer, 1998; Şentürk, 2012; Jackson, 1994.

⁵ Bkz. White ve Gray, 1996; Findlay ve Sparks, 2002. Ayrıca, hem Türkiye'de yapılan hem de uluslararası literatürde yer alan ve alışveriş merkezlerinin çekiciliğini arttırmaya odaklanan çok sayıda çalışma da bu kapsamda sayılabilir.



biçimini de barındırmaktadır: Burada şekillenen ilişkiler, aynı zamanda bir üretim mekanına ait ilişkilerdir. AVM'ler hem niceliksel olarak büyük miktarda, hem de niteliksel olarak çeşitli hizmet üreten mekanlardır. Bu hizmetin üretiminde de, diğer sektörlerde olduğu gibi, emek gücü ücret karşılığında satın alınır ve değerler gerçekleştirilme sürecinin bir bileşeni olarak kullanılır. Bu özellik, bu hizmeti ortaya çıkaran emeğin üretken emek olup olmadığından bağımsız olarak, AVM'ye bir üretim noktası niteliği kazandırmaktadır.⁶ Hizmet üreten emek, temelde diğer sektörlerdekine benzer sömürü ve denetim ilişkileri içinde işler, o kadar ki hizmet sektöründeki emek süreçlerine bakarak "hizmetlerin sanayileştiği" sonucu çıkartılabilmektedir (Yılmaz, 2016: 35). Ancak bu ilişkiler, AVM bağlamında denetim ve sömürü mekanizmalarının farklı biçimler sergilemesine bağlı olarak özgül biçimler kazanabilir.

Bu emek biçimlerinin literatürde nasıl incelendiğine geçmeden önce, AVM araştırmalarında oldukça geri planda kalan, oysa alışveriş merkezindeki gündelik pratiğin çok önemli bir parçasını oluşturan bir toplumsal ilişki biçimi olan iletişime değinmek gerekir. Aslında iletişim, AVM'de bahsedilen tüm ilişkilerin işleyişinin kurucu bir bileşeni olarak düşünülebilir: Bu ilişkiler, iletişim ortamının sağladığı düzlem aracılığıyla gerçekleşmektedir. Özellikle kurumsal firmaların müşteri ilişkileri araştırmaları çerçevesinde, satış elemanının müşteriye yaklaşımı boyutuyla ele alınan iletişim, çok farklı toplumsal grup ve katmanların AVM içinde karşı karşıya geldiği düşünüldüğünde, çok daha verimli ve ilgi uyandırıcı bir araştırma alanı oluşturmaktadır. AVM içindeki iletişim biçimleri ve yarattığı etkiler, hem yeniden üretim hem mübadele ilişkileri bağlamında da incelenebilir, ancak bu çalışma, üretim ilişkileri bağlamında iletişime odaklanacaktır. İletişim bu kapsamda hem sınıf ilişkileri hem de sınıf içi ilişkiler açısından ele alınabilir, ancak AVM'deki hizmet emeğinin büründüğü biçim sermayenin asli aktörlerini neredeyse tamamen görünmez kıldığından, AVM'deki emek sürecinde öne çıkan iletişim biçimi sınıf içi iletişimdir. Bu çalışmada da, bir üretim mekanı olarak kavramsallaştırılan AVM'deki çalışma ilişkileri bağlamında nasıl bir sınıf içi iletişimin ortaya çıktığı ele alınacaktır.

AVM'de sınıfın kendi arasındaki iletişimi üzerine düşünürken dikkat edilmesi gereken bir nokta, iletişimin nasıl kavramsallaştırılacağıdır. İletişimin sınıfsal boyutuyla bir arada ele alınabilmesi için, gönderici ile alıcı arasındaki mekanik bir ileti aktarımı çerçevesinden veya hedefi olan kişiyi belli bir davranışa yönlendirme faaliyeti gibi araçsal bir çerçeveden çıkarılıp, toplumsal yaşamın somut içeriğindeki ortaklıkların açığa vurulduğu ve deneyimlendiği bir süreç olarak düşünülmesi gerekmektedir (Bulut, 2015: 73). Böylece AVM'de sınıf içi iletişimi, işçi sınıfının maddi temelini oluşturan ilişkilerin deneyimlendiği ve bu deneyimin ortak bilincinin oluştuğu bir süreç şeklinde kavramak mümkün olacaktır.

⁶ Satış temsilcisi emeğinin üretken emek sayılıp sayılmayacağına dair bir tartışma için bkz. Yılmaz, 2016: 36.



AVM'de Satış Emeği ve İletişim

AVM'yi bir üretim noktası olarak kavramsallaştırmak, hizmet sektörü emeğinin AVM'de aldığı biçimi analizin merkezine yerleştirmeyi gerektirir. AVM, hizmet emeğinin pek çok biçimini barındıran bir mekandır: AVM'nin gündelik pratiğinin sürdürülmesi için idare, satış, temizlik, güvenlik gibi işlevlerin yerine getirilmesi gerekir. Dolayısıyla AVM'de, hizmet emeğinin bir dizi biçimini bir arada gözlemek mümkündür. Ancak, mekansal olarak bu kadar ortaklaşmış olan emek gücü, tabii olduğu ilişkiler bağlamında ise birbirinden hiç olmadığı kadar kopmuştur. AVM'de emeğin farklı görünümünü oluşturan satış, temizlik ve güvenlik işçilerinin hem emek süreçlerinin niteliğindeki farklılık hem gündelik iletişimlerdeki kopukluk hem de istihdam ilişkilerindeki kurum farklılıklarına bağlı çeşitlilik, AVM içindeki emeği bir bütün olarak incelemeyi güçleştirmektedir. Bir üretim mekanı olarak AVM, her grubun çalışma ilişkilerini farklı boyutlarda ve farklı mekanizmalarla dönüştürmektedir. Bir bütün olarak AVM emeğinin ortaklaştığı zeminleri tespit edebilmek için, öncelikle her grubun çalışma ilişkilerinin aldığı biçimi analiz etmek gerekecektir. Bu çalışma kapsamı gereğince mağazacılık ve satış alanına eğilecek, sınıfsal ilişkilerin bu alandaki temelini analiz etmeye çalışacaktır.⁷

Alışveriş merkezinde satış alanındaki emek gücünü analiz eden çalışmalar üç grupta ele alınabilir: emek gücünün görünümünü inceleyen çalışmalar, emek gücünün niteliğini vurgulayan çalışmalar ve emek gücünün içinde bulunduğu ilişki biçimine odaklanan çalışmalar. İlk gruptaki çalışmalar, AVM'deki satış emeğinin özellikle müşteriyle kurduğu ilişkide sergilediği görünümü ve bu görünümün gerektirdiği vasıf türlerini mercek altına alırlar. Satış emeğinin ilk göze çarpan özelliği, estetik gereklilikler barındıran bir emek biçimi olmasıdır; satış elemanları çalıştıkları firma tarafından belirlenen giyim, görünüş, konuşma, tavır kıstaslarına tabidirler. Satış elemanları bu açıdan markayı "cisimleştiren işçilerdir": görünüş ve davranışları, markanın satış stratejisinin ve imajının bir parçasıdır (Pettinger, 2004: 177). Estetik emek, yalnızca işe alındıktan sonraki emek sürecinde müşteriyle etkileşim sırasında değil, işe alınma sürecinde işverene karşı sergilenen tutum ve çalışma sürecinde diğer çalışanlarla kurulan ilişkiler bağlamında da harcanan bir emek biçimidir (Warhurst, vd., 2000: 11). Bu estetik gereklilikler kendi içlerinde sınıfsal bir boyut da taşırlar: markaların çalışanlarına zorunlu kıldığı bu görünüş ve davranış biçimleri genellikle "orta sınıf" değerlerinin ve alışkanlıklarının izini taşımaktadır (Williams ve Connell, 2010: 353-354). Satış elemanlarının emek sürecinde görünüş ve davranışa yapılan bu vurgu, hizmet emeğinin iki boyutunu daha açığa çıkarır: öncelikle satış emeği, emek gücünün bedensel sarfına başka bir biçim kazandırır. Bedensel emek sadece fiziksel güç harcamayı değil, tüm bedeni sermayenin buyruklarına göre bir

⁷ AVM'deki temizlik işçilerinin deneyimlerini aktaran çalışmalar için bkz. Brody, 2006; Ünsever, 2014.



kalıba sokmayı, otomatikleşmiş tavır ve hareketleri bile bu buyruklara göre baştan şekillendirmeyi içeren bir hale bürünür (Yılmaz, 2016: 47-48; Özkaplan vd., 2017: 158). Hatta bu nedenle bazı araştırmalar, daha lüks markaların özellikle orta sınıf değerlere halihazırda sahip olan, yüksek eğitilmiş satış elemanlarını tercih ettiğini savunurlar (Williams ve Connell, 2010).

Sermayenin zorunlu kıldığı estetik gereklilikler arasında sadece belli giyim ve davranış tarzları değil, aynı zamanda müşteriyle iletişimde olumlu bir duygu aktarımı gerçekleştirme zorunluluğu da bulunur. Bu aktarım, satış elemanlarının harcadığı duygusal emek aracılığıyla gerçekleşir. Bu duygusal emeğin içeriği, mağaza içinde hem müşteriye, hem de diğer çalışanlara karşı sergilenen pozitif bir duygusal performanstır: sürekli gülümsemek, müşteriyle sınırları belirli bir samimiyet ilişkisi kurmak, diğer satış elemanlarıyla ise kibar ve profesyonel bir iş ilişkisi görünümü oluşturmak bu performansın parçalarıdır. Bu performans, hem gerçekten hissedilmeyen duyguların yüzeysel olarak sergilenmesini, hem de hakiki bir çabayla markanın sergilenmesini istediği duyguların hissedilmeye çalışılmasını içerebilir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 316). Bu duygusal çaba, kimi çalışmalar tarafından örgütsel bağlılık göstergesi ve iş tatmini sağlamanın bir yolu olarak değerlendirilirken (Şentürk ve Tekin, 2015), kimi çalışmalar da bu duygusal zorlamanın yarattığı çelişkilerin yabancılaştırıcı etkisine vurgu yapar (Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

Satış sektöründeki emeğin bu bedensel ve duygusal boyutları, bu emek sürecini inceleyen çalışmalara başka bir yönelim de kazandırmıştır: Sermayenin beden ve duygu durumu üzerindeki kesintisiz denetimi, satış elemanlarının emek süreçlerinin öznellik inşa süreçlerini nasıl etkilediği gibi bir soru da doğurmuştur. Gelir ve sınıf farklarının belirginleştiği, bu farkların kişisel kimliğin özünü oluşturan beden ve duygu durumunu ne kadar derinden etkilediğinin fark edildiği bir emek sürecinde, çalışma biçiminin öznel kimliğin oluşumunu nasıl şekillendirdiği sorgulanmış, hatta satış emeği “kimlik kazandıran iş (*identity work*)” olarak tanımlanmıştır (Thompson ve Findlay, 1999: 169). Ancak bazı araştırmacılar, emek sürecinde kültürel kimlik inşasının analizine yönelik çalışmaların, emek sürecinin kapitalist bağlamını gözden kaçırdığını, emeği kapitalizmin belirlediği koşullarda var olma mücadelesi veren bir özne olarak kurgulayamadığını öne sürmekte ve “varoluşsal kimliğe yönelik soyut bir kaygı” yerine kapitalist emek sürecinin emek gücünün özne olma kapasitesini hangi “karşılıklı ancak tartışmalı” mekanizmalarla denetim altına aldığı tartışılması gerektiğini savunmaktadırlar (Thompson ve Findlay, 1999: 183).

Satış emeğiyle ilgili çalışmaların diğer bir yönelimi ise, emek gücünün en fazla öne çıkan niteliklerine odaklanırlar. AVM’deki satış emeği, yaş ortalamasının fazlasıyla düşük olduğu, çalışanların büyük oranda gençlerden oluştuğu bir özellik taşır. Bu durum, hem sermayenin estetik kriterleri açısından gençliğin tercih edilmesiyle hem de satış sektöründe çok hızlı bir işgücü çevrimi olmasıyla, uzun



soluklu kariyerlerin bulunmamasıyla ilişkilidir. Dolayısıyla bu alandaki çalışmalar, satış elemanlarının genç ve güvencesiz olmalarına vurgu yaparak, satış elemanlarının geldikleri kuşağın iş tanımlarına yönelik algılarını ve işten beklentilerini nasıl dönüştürdüğü gibi başlıklara odaklanırlar (Kim vd., 2009). Ayrıca, hizmet sektöründeki kadın çalışanların payının diğer sektörlerle oranla daha fazla olması da satış emeğine yönelik çalışmalara başka bir nitelik kazandırır. TÜİK verilerine göre, diğer sektörlerde kadın istihdamı %25'in üzerine çıkamazken hizmet sektöründe %60'a yaklaşmaktadır (TÜİK İşgücü İstatistikleri, Ocak 2018). Dolayısıyla kadın satış elemanları üzerine farklı perspektiflerden ve farklı sorunsallarla pek çok çalışma yapılmış, toplumsal cinsiyet ve emeğin satış sektöründeki özgül kesişim biçimleri incelenmiştir. Bu çalışmaların bulguları, kadın satış elemanlarının ev içi sorumluluklarıyla çalışma koşullarının çatışma halinde olduğunu, dolayısıyla da sektörün genç ve bekar kadınların istihdam edilmesi gibi bir eğilimi bulunduğunu göstermektedir. Satış sektöründeki çalışma, kadın satış elemanlarının öznellik inşa sürecinde hem bağımsızlaştırıcı hem de tabiyet yaratıcı bir rol oynamaktadır: maddi açıdan kadınlara aile hayatından ve bütçesinden sınırlı bir özerklik sağlarken, aynı zamanda kadın kimliklerinin sermayenin buyruklarına tabi bir biçimde inşa edilmesine ve kullanılmasına neden olmaktadır (Sözen, 2013; Özkaplan vd., 2017).

Emek gücünün bu alandaki görünümünü ve niteliğini incelemek, hizmet sektöründeki emek sürecinin ve çalışma ilişkilerinin analizi için çok değerli veriler sunmaktadır. Ancak bu tür çalışmaların sorunsalları, zaman zaman emeği üretim ilişkilerinden oldukça soyutlanmış bir biçimde ele almakta, o ölçüde de betimsel analizler olarak kalmaktadırlar. Satış emeğinin AVM'deki üretim ilişkileri bağlamında sorunsallaştırılabilmesi için, bu emeğin de ücretli emek olduğu ve sadece görünürdeki dayatmalar ve denetim nedeniyle değil, sermayeye içine girdiği ilişkinin biçiminden ötürü de sömürüldüğünün vurgulanması gerekir.⁸ Satış emeğinin sınıfsallığının maddi temeli, bu sömürü ilişkisinin kurucu bileşenlerinde yatar. AVM'deki satış elemanları, katı bir emek denetimine tabi oldukları için veya öznellikleri sermaye bağımlı bir biçimde inşa edildiği için işçi sınıfının bir parçası haline gelmezler. Onların sınıfsal konumunu belirleyen, ücret karşılığı emek güçlerini sermayeye satmaları ve bu emek gücünün, belirli biçimlerde kullanılarak, artık haline gelecek olan değer gerçekleştirilmesini mümkün hale getirmesidir. Satış emeğinin görünümüne ve niteliğine dair analizlerin, emeğin bu özelliklerinin ücret ilişkisini ve sömürü oranını nasıl etkilediğine dair analizlerle bütünleştirilmesi, hizmet emeğinin sınıfsallığının analizine önemli bir katkı sağlayacaktır. Satış emeğinde sergilenen bedensellik biçimleri, duygusal boyut,

⁸ Hizmet emeğinin nasıl bir işbölümüne tabi olduğu ve artı değer üretip üretmediğiyle ilgili bir tartışma için bkz. Sayer ve Walker, 1992. Satış emeğinin üretimle tüketimi birleştirdiğine ve kültürel boyutlar içerdiğine dair bir itiraz için bkz. Pettinger, 2006.



cinsiyetlenmiş emek vs. ancak bu sömürü ilişkisinin, hizmet sektörünün mevcut biçiminde barındırdığı özgül boyutlar olarak açıklayıcı bir nitelik kazanabilir.⁹

Hizmet emeğinin üretim ilişkileri eksenli analizi, sınıfın yeni biçimlerinin itiraz, dayanışma ve mücadele biçimlerini serimlemek açısından da önem taşır. Sınıfın bu hareket biçimlerinin temel düzlemini oluşturan iletişimin bu emek sürecindeki olanak ve sınırlılıklarını incelemek, hizmet emeğinin tabi olduğu sömürü ilişkilerinin hangi noktada kırılmaya uğratılabileceğinin veya hangi noktada rıza üreten bir biçime büründüğünün analizine de imkan verecektir.

Bu bağlamda bu çalışma, AVM mağazacılığındaki emek sürecinin, ücret ve mesai ilişkilerine nasıl özgül boyutlar kattığını ve bu boyutların sınıfın iletişimini nasıl etkilediğini tartışacaktır. Tartışmaya temel oluşturacak veriler, 2015'in Ekim ve Kasım aylarında on bir AVM çalışanıyla yapılan derinlemesine görüşmelerle derlenmiştir.

Görüşmelerin gerçekleşmesinde, alanın kendi doğal sınırı çerçevesinde amaçla dönük örneklem kullanılmıştır. Araştırma örneklerinin tamamı Ankara'daki beş AVM'de çalışan yönetici ve diğer çalışanlardan oluşmaktadır. Görüşmelerin yapılabilmesi için mesai saatleri sonrası veya mola zamanları kullanılmıştır. Mola esnasında yapılan görüşmeler kısıtlı zamana karşı daha yoğun veriler sunmuştur. Nitel araştırma teknikleri kullanılarak derinlemesine görüşme yapılan çalışanların üçü yönetici pozisyonundadır. Metinde çalışanların gerçek ismi kullanılmamıştır.

AVM'de Çalışmak: Bir Arada Ama Yalnız

AVM çalışanlarının iletişim dinamiklerini araştırmak aynı zamanda işçi sınıfının bu yeni görünümünün sınıf oluşumları hakkında da bilgi verecektir. Ayrıca, güvencesiz koşullarda çalışanların iletişim pratiklerine ilişkin bir araştırma, iletişimi belirleyen çalışma koşullarının saptanması anlamına da gelecektir. Bu nedenle, alan verilerinin ışığında, iletişim konu ve eğilimlerinin şu dört başlıkta belirtilen uygulama ve kavramlar etrafında şekillendiği söylenebilir: *Kota-Prim Uygulaması; Hiyerarşi; Görünmeyen AVM Kuralları; Sektörel Farklılıklar.*

Kota-Prim Uygulaması

Asgari ücret karşılığı çalışmanın neredeyse bir sabit olduğu AVM'lerde, özellikle konfeksiyon mağazalarında çalışanlar, gelirlerinin bir kısmını da kota-prim uygulamasıyla elde etmektedir. Kota uygulamasında, bir ay içinde önceden be-

⁹ Toplumsal cinsiyet örüntülerinin hizmet sektöründe oynadığı rol, emek süreci ve üretim ilişkileri bağlamında sınıfsal bir analize de tabi tutulabilir. Böyle bir analiz, sömürü oranı ve biçimindeki toplumsal cinsiyet eksenli farklılaşmalara odaklanarak, toplumsal cinsiyet üzerinden şekillenen niteliklerin nasıl değer gerçekleştirme sürecine tahvil edildiğini gösterebilir. Ancak burada bahsettiğimiz çalışmalarda, toplumsal cinsiyet daha ziyade öznel bir varoluş biçimi olarak ele alınmış ve çalışma ilişkilerinin bu öznel varoluşa etkisi sorgulanmıştır. 2006.



lirlenmiş bir satış limitinin yakalanması halinde çeşitli yollarla hesaplanan bir prim miktarı da, asgari ücretin yanı sıra çalışanların hesabına yatırılmaktadır. AVM'lerde, yemek işletmeleri dışında hemen her işyerinde rastlanan kota-prim uygulaması, çalışma koşullarının temel belirleyeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu özelliği nedeniyle, iletişim de büyük oranda kota uygulaması dolayımından geçmektedir.

Kota-prim uygulamasının iki biçimi olduğu görülmektedir. Birincisi, ilgili mağaza yönetimi veya merkez ofis tarafından belirlenen aylık satış kotasının tüm çalışanların yaptığı satışın toplamıyla ölçülmesidir. Bu durumda tek tek çalışanlara ait bireysel kotalar değil, mağazanın ulaşmaya çalıştığı toplam kota söz konusudur. İkinci kota uygulaması ise, mağaza için belirlenen toplam satış hedefinin çalışan sayısına bölünerek kişisel kotalar oluşturulmasıdır. Bu ikinci uygulamada da iki farklı yöntem söz konusudur: Kota toplamının çalışanlara eşit dağıtılması veya kişiye özel belirlenen hedefler konması. İkinci yöntemde satış personelinin bir önceki ayki satış performansı belirleyici olmaktadır. Çalışanlar, o ay içinde yaptıkları satışlar üzerinden prim almaktadır. Primlere genelde, belirlenen kotanın yüzde 85'i sağlandıktan sonra hak kazanılmaktadır. Kotayı tutturana çalışan, kotanın belirlenen bir miktarını -ki bu miktar genelde binde 1'dir- prim olarak almaktadır.

Kota-prim uygulamasının, AVM'lerdeki çalışma koşullarının en önemli belirleyeni olduğu söylenebilir. O nedenle, AVM'lerde sınıf içi iletişimin başat belirleyeni de bu uygulamadır. Öyle ki bu başlık, AVM çalışanlarına "onun dışında bir şey konuşulmadığını" düşündürecek kadar baskın bir konudur. Bu konuda kimi ifadeler şu şekildedir:

AVM mağazalarında çalıştığım süre içinde iş harici bir şey konuşamazsın... Satış ve kota haricinde bir meselen yok, olamaz. İnsanlar tamamen körleştirilmiş... Tek amaç satış. Satış yaptığın sürece iyisin. Hep başarılı olacaksın. Başarı da satış demek, başka bir şey değil. (Mehmet)

Konuların büyük çoğunluğu satışla ilgili. Bizim kotalarımız var. Yapasan da konuşursun yapmasan da yani. Başka bir şey konuşsan da kafanda o vardır yani. (Ferit)

İletişimin konuları içinde bu kadar baskın olan kota-prim konusunun, çalışanların ücretlerinin yanı sıra çalışma saatlerini de belirlediği görülmektedir. AVM'de altı yıllık çalışma deneyimi olan Mehmet, ayın sonuna doğru, kota hedefinin altında kalma riskinin görüldüğü durumlarda mağazada izinlerin kaldırıldığını ve herkesin satışları artırmak için daha fazla çaba gösterdiğini belirtmektedir:



Aynın son haftası mağazanın kotasına çok varsa izinler kaldırılır mesela. Herkes full çalışır. Çok istisnai durumlarda biri 1 saat geç gelir, biri 1 saat erken gider, o kadar ama izinler kaldırılır. Psikolojik olarak kaldırılır zaten, shifte yazsa da kaldırılır. Çünkü geleceksin, kotanı yapacaksın, senin başka şeyin yok, sadece kotanı yapacaksın. (Mehmet)

Kişisel kotanın mesai gün ve saatlerini uzatacak bir baskı unsuru olarak kullanıldığına da rastlanmaktadır. Mesai bitiminde mağazadan ayrılmak isteyen bir AVM çalışanı, şu yanıtlarla karşılaşabilmektedir:

Satışın yok, yöneticiye gidiyorsun, benim çıkış saatim geldi, çıkabilir miyim diyorsun, dediği laf şu: 'bu işle, bu satışla çıkabiliyorsan çık'. Sana psikolojik baskı yapıyor orada. 'Satışın yok, sen nasıl gidersin' diyor... kendinden fedakarlık yapmış olacaksın. (Mehmet)

Mesela arkadaş gidiyor, izin istiyor veya mesaisi bitmiş ben çıkıyorum diyor. Müdür de primin burada kalıyor, sen istersen çık diyor. Sen de çıkamıyorsun veya yerine göre izin gününde de çalışıyorsun. (Emrah)

Kota-prim uygulaması, iletişim konularının yanı sıra iletişimin yönelimlerini de belirlemektedir. Tutturulamayan veya tutturulması riske giren kotalar, çalışanlar arası iletişimi parçalı bir karaktere büründürmekte, dolayısıyla sınıf içi iletişimin dayanışmacı değil çatışmacı biçimlerde vuku bulmasına neden olmaktadır. Ferit, bu durumu şöyle ifade ediyor:

Kotayı tutturunca, hele de herkes tutturuyorsa diyaloglar iyi oluyor. Tutturamadın mı diyaloglar bozuluyor. Bu sefer ne oluyor, tartışmalar... çünkü stres artıyor. O zaman da herkes daha fazla hassas oluyor. Bir de zaten konuşmak istemiyorsun ki yani.

Hiyerarşi: Marka Özdeşleşmesinin Sınıfsal Karşılığında İletişimin Rolü

AVM çalışanları arasındaki iletişimin önemli ikinci belirleyicisi hiyerarşik farklardır. Yönetici pozisyonundaki çalışanlar mağaza ve markayla bütünleşerek kendilerini ücretli bir çalışandan çok mağazanın/markanın temsilcisi olarak görmektedir. Kendisini mağaza/marka ile özdeşleştiren yöneticiler, işe alımlarda ilk görüşmeleri yapma yetkisine sahipken işten çıkarılacak çalışanlarla mağaza/marka adına görüşme sorumluluğunu da taşımaktadırlar. Yöneticilerin yer yer, bu son görüşmedeki "bildirimde bulunmak" dışında da bir görevleri bulunmaktadır. Yöneticiler çalışanların tazminat haklarından faydalanamaması için onları istifa etmeye ikna etmekle de görevlendirilmektedir:

Birebir işletmeci sensin. Personel alımını, mülakatı sen yapıyorsun. İşten kovulacak birisi, neden kovulması gerektiğini sen anlatıyorsun, sen kovuyorsun. Sen veriyorsun önüne imzalaması gereken kağıtları, imzalamaya sen ikna ediyorsun. (Osman)



Bak o adama 40 yatmış sana 30 yatmış. Sen o seviyeye çıkamamışsın, bu şekilde hem markaya zarar veriyorsun hem kendine. Bak sen de para kazanamıyorsun, belki başka yerde şöyle böyle olur diyor, bir şekilde onu mantıkla ikna yoluna gidiyor. Sonra bakıyor, çoğu zaten kendisini bırakıp gidiyor. (Mehmet)

Tazminat vermemek için çalışanın istifa etmesini sağlamaya çalışmanın, bu “son görüşme” dışında da yöntemleri bulunmaktadır. Görüştüğümüz bazı yöneticiler kimi zaman angarya yüküyle de çalışanı işten istifa ettirmek için uğraştıklarını söylemiştir:

İnsan kaynakları, muhasebe, üst kademedeki diyorlar ki bu adamı tazminat vermeden nasıl göndeririz. Burada yöneticinin o insanı ikna edip edememesi becerisine kalmış bir şey. Markayı savunmak zorundasın ama bir yandan da o insanın da emeği var... Ne yapıyorsun, işi bıraksın diye adamı zorluyorsun. Ne iş yapılacaksa ona yaptırıyorsun, o da bir yerden sonra yeter artık deyip istifa edip gidiyor. Bunu yaptırmak için zorluyorsun. (Mehmet)

Bütün bunlar, çalışanlar arasındaki iletişimin dayanışmacı niteliklerini ortadan kaldıran ve ücretli emek-sermaye çelişkilerinin tarafları haline getiren sorumluluk ve dayatmalar olarak yaşanmaktadır. Yöneticiler, çalışanların haklarının ellerinden alınması için görevlendirilmekte, onlar da “marka/mağaza” özdeşliğiyle bu görevi, kimi zaman gönülsüz de olsa, işin bir parçası şeklinde görerek yerine getirmektedir. Aralarında iletişimin gerçekleştiği taraflar, sınıfsal karşıtlıklara itilmekte, hak olarak tanımlanan ve aksi durumda hukukun konusu geline gelebilecek bu durum, kişiler arası iletişim, meşrulaştırıcı bir araç olarak kullanılmak suretiyle, hukuk dışı bırakılmakta ve işveren lehine çözümlenmektedir.

Görünmeyen Kurallar: AVM'de Yapısal İletişimsizlik

AVM'ler, gerek mimari özellikleri gerek yazılı olmayan fakat herkesin uyduğu kendine özgü kurallarıyla, çalışanlar arasında derin bir iletişimsizlik durumunun yaşandığı çalışma mekanlarıdır. Çalışanların mesai saatleri içinde mağazanın dışına çıkması, yazılı olmayan bir kuralla adeta yasaklanmış durumdadır. Mağazaya giriş-çıkışlarında müşteri kapısını bile kullanamayan çalışanların diğer mağazalarda çalışanlarla iletişim kurabildikleri saat ve yerler, oldukça kısıtlıdır. Yalnızca mola saatlerinde AVM içindeki kafelerde veya AVM dışında iletişim kurabilen çalışanlar, mesai öncesi ve sonrası da ancak serviste sosyalleşebilmektedir:

Mağazadan çıktıktan sonra görüşebilirsin. Kapı kenarında falan öyle bir durum yok. (Ali)



Yan reyondaki arkadaşımızla yoğunluk olmadığı zaman konuşuyorsunuz ama AVM'den biriyle konuşmak için molanız olması gerekiyor. Molanız olmadığı sürece AVM'den ön kapıdan çıkıp gidemiyorsunuz. Personelin ön kapıyı kullanması yasak. Personel ön kapıdan çıkıp yan mağazadaki arkadaşını görmeye gidemiyor. (Cem)

Çok kısıtlı da olsa, başka bir iletişim kurma imkanı da bir mağaza çalışanının diğer bir mağazaya "müşteri" olarak gittiği durumlarda görülmektedir:

AVM'de iletişim kurmak biraz zor. Siz onun mağazasına alışverişe gidiyorsunuz, zaten yanınızda isminiz yazıyor, hangi mağazada çalıştığınızı yazıyor. Ufak diyaloglar başlıyor, onun harici çok zor. (Cem)

AVM'lerdeki mağazalarda uygulanan kota-prim uygulaması iletişimin konu ve eğilimlerini belirlerken, yukarıda ifade ettiğimiz görünmeyen kurallarla, başka mağaza çalışanlarıyla kurulabilecek iletişim de böylece büyük oranda engellenmektedir. Bu durum, AVM dışında da çalışma deneyimi olan kişilerce çok daha net görülmekte ve daha baskın bir şikayet konusu olarak dile getirilmektedir. Daha önce cadde üzerinde bulunan bir işyerinde çalışan Özlem, bu durumu şöyle ifade etmektedir:

AVM'de çalışmaktan memnun değilim, mağazada çalışırken hemen önu cadde zaten, çok sıkıldığımızda hemen orada bir sigara içmek mümkündü. Yan mağazalarla diyaloglar daha güçlüydü, aynı sırada birkaç tane daha kozmetik mağazası vardı, onlarla daha komşuluk ilişkilerini görebiliyordun. AVM'de zaman geçirmek istemiyorum, bitse de gitsek durumu daha çok oluyor.

AVM İçi Sektörel Farklar

AVM çalışanlarında net şekilde görülen ve açık bir iletişimsizlik sebebi olarak karşımıza çıkan bir durum da sektörel farklardır. Her AVM'de bulunan yemek katı çalışanlarıyla diğer mağaza çalışanlarının iletişimi yok denecek kadar az düzeydedir. Bunda, yemek işletmelerinde çalışanların eğitim düzeylerinin görece olarak daha düşük olmasının payının yüksek olduğu söylenebilir. Yemek siparişi almak ve yemeği hazırlamak işlerinin daha niteliksiz olarak görülüyor olması ve bu tür işlerin küçümsenmesi de diğer mağaza çalışanlarının yemek işletmesi çalışanlarıyla iletişimini kısıtlayan diğer bir unsur olduğu da söylenebilir.

Sektörel farkların yarattığı iletişimsizliğe hem yemek sektörü çalışanları hem de diğer mağaza çalışanları dikkat çekmektedir:

Tekstille çok fazla diyalogumuz yok zaten kimse tanımıyor, selamlaşmıyor... AVM içinde en rahat iş de onların zaten. (Davut)



O mağazaların çalışan seviyesi bir tık daha üstte. Biz burada yemeği verip gönderiyoruz çünkü ama orada daha fazla muhatap olunuyor. Farklı insanlar geliyor, farklı insanlar alışveriş yapıyor, biraz daha yükselmiş oluyor. Hem müşteri çıtası hem çalışan çıtası. (Ferit)

Yemek katında da kiminle konuşacaksın ki? Hamburgercideki kasiyerle mi konuşacaksın? Bugün hamburgerler iyi pişti mi diye mi soracaksın yani? (Mehmet)

Sonuç

AVM'ler, günümüzde üretim noktalarının küçülmesi eğilimine karşı çok fazla sayıda ücretli emeği bir araya getiren ender çalışma mekanlarıdır. Veriler ışığında söylenebilir ki, böyle olmasına rağmen AVM çalışanları arasında koyu bir iletişimsizlik söz konusudur.

AVM'de sınıf içi iletişimin gerçekleşme biçimlerini çözümlmeyi amaçlayan bu çalışma, öncelikle AVM'lerin sosyal bilim araştırmalarında hangi bağlamlarda ele alındığını incelemiş ve bununla ilgili bir tasnif yapmayı amaçlamıştır. Bu tasnif doğrultusunda ilgili literatürü inceleyerek AVM'de çalışmayı bir de iletişim disiplininin konusu haline getirmeyi amaçlayan çalışmamız, sınıf içi iletişimin gerçekleşme biçimlerine odaklanmıştır. Odağımız bize göstermiştir ki AVM'lerdeki çalışma koşulları, benzer sınıfsal pozisyona sahip işçiler arasında oldukça açık bir iletişim yarığı oluşturmaktadır. Aynı mağazada çalışanlar arasındaki iletişimsizliğin temel sebebi kota-prim uygulaması ve yöneticilerin kendilerini mağazayla/markayla özdeşleştirdiği hiyerarşik yapılanmalar iken farklı işyeri çalışanları arasındaki iletişim kopukluğunun temel sebeplerinin ise, AVM'lerde uygulanan genel kurallar ile AVM içi sektörel farklılıklar olduğu görülmüştür.

Estetik emeğin gerçekleşme biçimleri nedeniyle sınıfsal pozisyonları oldukça perdeli olan AVM çalışanları, hizmet sektörlerinin genişlemesiyle birlikte işçi sınıfının içinde niceliksel olarak da artış göstermekte fakat sınıfsal iletişim ve dayanışmalarının önünde, başka işyerlerinde olmayan engeller bulunmaktadır.

Genel olarak güvencesizlik, özel olarak da hizmet emeğinin gerçekleşmesinin özgün biçimleri nedeniyle çok katmanlı bir sömürüye maruz kalan AVM çalışanlarının, kendi deneyimleri üzerine düşündüğü durumlarda ise nesnel koşullarının farkına vardığı görülmüştür. İki AVM çalışanının aşağıdaki şu ifadeleri, tarafımızca, gittikçe bulanıklaşan kuramsal yaklaşımlar içinde temel metinlere tekrar başvurmamız konusunda bir işaret olarak değerlendirilmektedir:

İşin sonucu şu, benim vardığımkanı, bu modern kölelik, başka bir şey değil... (Mehmet)

Dünyanın en ezilen işçi sınıfı AVM çalışanları. (Osman)



Kaynakça

- Brody, A. (2006) "The Cleaners You Are Not Meant To See: Order, Hygiene And Everyday Politics In A Bangkok Shopping Mall", *The Dirty Work Of Neoliberalism: Cleaners In The Global Economy*, (der. Aguiar, L. M., ve Herod A) Blackwell Publishing.
- Bulut, G. (2015) "İletişim Çalışmalarına Sınıf Merkezli Yaklaşım: "Deneyim" Olarak İletişim", *İletişim Araştırmaları*, 13, 2, 67-79.
- Ercan, F., Karakaş, D., Tanyılmaz, K. (2008) "Türkiye'de Sermaye Birikimi, Sanayileşme Politikaları ve Sektörel Değişimler", *Çeşitli Yönleriyle Cumhuriyetin 85.Yılında Türkiye Ekonomisi*, (der. G. Elmas Arslan) Ankara: Gazi Üniversitesi Hasan Ali Yücel Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını No:4, 213-254.
- Findlay A. M. ve Sparks, L. (2002) *Retailing: Critical Concepts*. New York: Routledge.
- Jackson, K. T. (1996) "All The World's a Mall: Reflections on The Social And Economic Consequences Of The American Shopping Center", *The American Historical Review*, 101, 4, 1111-1121.
- Kaya U. ve Serçeoğlu, N. (2013) "Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", *Çalışma ve Toplum*, 2013/1, 311-346.
- Kim, H., Knight, D.K., Ve Crutsinger, C. (2009) "Generation Y Employees' Retail Work Experience: The Mediating Effect Of Job Characteristics", *Journal of Business Research*, 62, 548-556.
- Kolsuz, G. ve Yeldan, A.E. (2014) "1980 Sonrası Türkiye Ekonomisinde Büyümenin Kaynaklarının Ayrıştırılması", *Çalışma ve Toplum*, 2014/1, 49-66.
- Leidner, R. (1993) *Fast Food, Fast Talk: Service Work and The Routinization of Everyday Life*, University Of California Press.
- Özkaplan, N., Öztan, E. ve Ruben E. (2017) *AVM'lerin Yorgun Gençleri: Tezgahtarlıktan Satış Elemanlığına Emeğin Dönüşümü*, İstanbul: SAV Yayınları.
- Pettinger, L. (2004) "Brand Culture and Branded Workers: Service Work and Aesthetic Labour in Fashion Retail", *Consumption Markets & Culture*, 7, 2, 165-184.
- Pettinger, L. (2006) "On the Materiality of Service Work", *The Sociological Review*, 54, 1, 48-65.
- Ritzer, G. (2000) *Büyüsü Bozulmuş Dünyayı Büyülemek: Tüketim Katedrallerindeki Süreklilik ve Değişim* (çev. F. Payzın) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Salihoglu, T. ve Türkoğlu, H. (2016) "İstanbul'daki Boş Zaman Değerlendirme Mekanlarının Dağılımı Üzerine Niceliksel Bir Değerlendirme", *Planlama*, 26, 3, 204-218.
- Sayer, A. ve Walker, R. (1992) *The New Social Economy: Reworking the Division of Labor*, Cambridge: Blackwell Publishing.
- Sözen, Ü. (2013) "Young, Enduring and Patient: Gendered Experiences of the Female Retail Workers in İstanbul's Shopping Malls" *Kadın/Woman* 2000, 14, 2, 93.
- Şentürk, U. (2012) "Tüketim Toplumu Bağlamında Boş Zamanların Kurumsallaştırdığı Bir Mekan: Alışveriş Merkezleri (AVM)", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13, 63-77.
- Şentürk, F.K. ve Tekin, Y. (2015) "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve İş Arkadaşı Desteğinin İşgören Performansı Üzerine Etkileri: AVM Çalışanları Örneği", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7, 2, 195-206.
- Thompson, P. ve Findlay, P (1999) "Changing the People: Social Engineering in the Contemporary Workplace", *Culture and Economy After the Cultural Turn*, (der. Ray, L., ve Sayer, A.), Sage Publications, 162-188.
- TÜİK Ocak 2018 İşgücü İstatistikleri, Sayı: 27693, 16 Nisan 2018, (<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27693>, (29 Nisan 2018))



TÜİK Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, IV. Çeyrek: Ekim - Aralık, 2017, (<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27825>, (29 Nisan 2018)

Ünsever, A. (2014) *Class Experiences of Shopping Mall Workers in Ankara*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi Medya ve Kültürel Çalışmalar Programı, Ankara.

Vural, T. ve Yücel, A. (2006) "Çağımızın yeni kamusal mekanları olan alışveriş merkezlerine eleştirel bir bakış", *İTÜ Dergisi/a: Mimarlık, Planlama, Tasarım*, 5, 2 (1), 97-106.

Vural Arslan, T. (2009) "Türkiye'deki Alışveriş Merkezi İncelemelerine Eleştirel Bir Bakış: Yorumlar, Eleştiriler, Tartışmalar", *Uludağ Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 14, 1, 147-159.

Warhurst, C., Nickson, D., Witz, A. ve Cullen, A. (2000) "Aesthetic Labour In Interactive Service Work: Some Case Study Evidence From The "New" Glasgow", *The Service Industries Journal*, 20, 3 1–18.

White, J.R. ve Gray, K.D. (1996) *Shopping Centres and Other Retail Properties: Investment, Development, Financing and Management*, New York: John Wiley and Sons.

Williams, C.L. ve Connell, C. (2010) "Looking Good and Sounding Right": Aesthetic Labor and Social Inequality in the Retail Industry", *Work and Occupations*, 37, 3, 349 –377.

Wood, E.M. (2008) Kapitalizm Demokrasiye Karşı: *Tarihsel Maddeciliğin Yeniden Yorumlanması* (çev. Ş. Artan), İstanbul: Yordam Kitap.

Yılmaz, K. R. (2016) "Değişen Mekan, Değişen Sınıfsallıklar: Samsun Kenti Örneğinde AVM'lerde Çalışan Kadın Satış Temsilcileri", *Çalışma ve Toplum*, 2016/1, 31-58.





Dönüşen Toplum, Değişmeyen Emek: Fabrika İşçileri ve Yazılımcıların Çalışma Koşullarına İlişkin Bir Araştırma

Mine Dilan KIRAN*

Öz

Teknolojik gelişmeler toplumu her alanda dönüştürürken bu gelişmelerin emek piyasası ve çalışma ilişkileri üzerindeki etkisi kaçınılmaz ve büyük olacaktır. Bilgi toplumu kuramına göre bu yeni ve dönüşen toplumsal sistem içinde üretim işçilerinin yerini bilgi işçileri alacaktır. Bu büyük değişimin de işçiler açısından nasıl anlamlandırıldığı oldukça önemlidir. Çalışma, bu perspektifle mavi ve beyaz yakalı işçilerin bakış açılarını araştırmayı amaçlamaktadır. Hem fabrika işçisi mavi yakalılarla hem de bilgisayar mühendisi (yazılımcı) beyaz yakalarla derinlemesine görüşmeler yapılarak teknolojinin çalışma hayatında işbölümü, iş güvencesi ve örgütlenme bağlamındaki etkisi incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: bilgi toplumu, çalışma hayatı, teknoloji, iş bölümü, organizasyon, iş güvenliği.

Transformed Society, Unchanging Labour A Qualitative Research On the Working Conditions of Factory Workers and Software Developers

Abstract

While technological developments are transforming society in every sense, their impact on the future of labour market and work relations will be huge inevitably. According to the theory information society in this new way of social system manufacturing employees will be replaced by information workers. It is crucial to understand how this great change is perceived and conceived by the workers. In this context, this study aims the investigate the perspectives of both blue collar and white collar workers. Based on a qualitative method, factory workers and computer (software) engineers will be interview in depth around the questions of the effects of technological developments on work routine division, job security and work organization.

Keywords: information society, working life, technology, division of labour, organization, job security.



Giriş

20. yüzyılın başlarında üretimde hakim olan Fordist-Taylorist sistem 1980'lere kadar kitle üretimi şeklinde varlığını sürdürmüştür. Ancak gelişen teknolojiler ve bu teknolojinin bilgi, bilim, teknoloji ve iletişimle birlikte topluma ve emeğe yansımaları, bazı kuramcılar tarafından bilgi toplumunun ortaya çıktığı şeklinde yorumlanmıştır.

Bilgi toplumu *enformasyon toplumu*, *sanayi sonrası toplum*, *post modern toplum*, *ağ toplumu* gibi isimlendirmelerle benzer süreçleri anlatmak için kullanılmaktadır. Bu kavramda bilgi üretimi mal üretiminin yerine geçmekte ve kapitalist sanayi toplumlarının ekonomik ve sosyal yapılarında değişim ve dönüşüme neden olduğu savunulmaktadır (Parlak ve Çetin, 2007: 108). Ancak bu sürecin emeğe ve üretime yansımaları ne şekilde gerçekleşmiştir? Gerçekten de var olan üretim şekillerinin dışına çıkılarak yeni bir toplum yapısı oluşmuş mudur?

Sanayi toplumunun tamamen ortadan kalktığı ve artık üretimde bilgi toplumunun hakim olduğu tartışmalarının dışında ayrıca emeğin dönüşümü ile birlikte işçi sınıfının da dönüşüm geçirdiği yönünde görüşler vardır. Peki gerçekten kitle üretimi yapan mavi yakalı sanayi toplumu işçisi ile yüksek donanımlı, vasıflı bilgi işçilerinin yer aldığı alanlardaki emek üretimi birbirinden farklı mıdır? Kavramların, üretim yapısının veya maliyet unsurlarının değişimi emek üretimindeki yapısal sorunları ortadan kaldırmış mıdır? Bilgi toplumu kuramcılarının öne sürdüğü şekilde teknolojik gelişmelerin üretimdeki etkisi olumlu gelişmeleri beraberinde getirmiş midir?

Çalışmada “mavi yakalı” fabrika işçileri ve “beyaz yakalı” bilgisayar mühendisi yazılımcı işçilerle birlikte derinlemesine mülakat yapılarak bilgi işçileri ve beden işçileri arasında hangi noktalarda ayrım olduğu hangi noktalarda olmadığı ve teknolojik gelişmelerin çalışma hayatına etkileri; rutin, işbölümü, iş güvencesi, ve örgütlenme bağlamında incelenmeye çalışılacaktır.¹

Emeğin Dönüşümü

Emeğin dönüşümü sanayi devriminden günümüze üretimin dönüşümü ile gerçekleşmiş ve bu dönüşüm hala da devam etmektedir. Kapitalizmin üç evresi olarak tanımlanan dönüşüm süreci Mandel tarafından üç evrenin üç farklı teknoloji devrimine denk gelmesi ile eşleştirilmiştir. “1840'lı yıllarda buhar enerjili makineler, 1890'lardan 1940'lara elektrikli ve yanmalı motorlar, 1940'lardan günümüze ise nükleer enerji ve bilgisayar” (Witthoford, 2004: 125). Bu evrelerde ise işçiler *profesyonel işçi*, *kitleleşmiş işçi* ve *toplumsal işçi* olarak tanımlanmıştır. *Profesyonel işçi*, fabrika içindeki vasıflı işçiyi tanımlar. Negri'ye göre, büyük ölçekli sanayilerin hakim olduğu bu dönemde işçiler, makineleri kontrolleri altında tutarlar ve emekleri makinelere eklenmiş haldedir. Üretim sürecinin kontrolünde yer alan fabrika işçileri 19. yüzyıldan 1. Dünya Savaşı'na kadar güçlüdürler

¹Bu çalışma 2015 yılında gerçekleşen Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi sunumundan hazırlanmıştır



(Özgün, 1998). Bu güç karşısında sermaye, profesyonel işçinin teknik/bedensel gücünü ortadan kaldırma amacıyla teknolojik yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Emegın niteliksizleştirildiği, Fordist üretim sistemine geçilmesi ile de yabancılaşmanın ortaya çıktığı dönem ise işçilerin *kitlesel işçi* olarak adlandırıldıkları dönemdir. Bu dönemde var olan sosyalist tehdit karşısında da devletin toplumsal ve ekonomik alana müdahale etmesi için ilk adımlar atılmış ve kitlesel işçi çağında işçinin etki alanına fabrika dışından ama yeniden üretim sürecinde büyük etkisi olan ev içi emegın de dahil olması ve bu süreçte çalışma şartlarında yapılması planlanmış düzenlemeleri (ücret artışına karşı çalışma hızı ve yoğunluğunu arttırma vb.) kabul etmeyen işçilerle birlikte toplumsal hareketlenmelerin (öğrenci hareketleri, kadın hareketleri vb) başlaması ile *toplumsal işçi* kavramı ortaya çıkmıştır (Witheyford, 2004: 126). Toplumsal işçilere öğrenciler, kadınlar ve ucuz emek olarak bakılan işçiler dahil olmuşlardır. Kitlesel işçi ile üretimin yapıldığı dönemde, metaların tüketilmesi ve emegın yeniden üretilmesinde üretim ayrı alanlarda örgütlenirken, toplumsallaşmış işçi çağında bu sınırlar silinmiştir. 1970'lerden itibaren sermayeyi ve üretimi yeniden şekillendirme amacıyla bilgi ve teknolojinin üretime dahil olması hız kazanmıştır (Witheyford, 2004: 126).

Teknolojinin üretime dahil olmasıyla birlikte fabrika içinde çalışan kitlesel işçinin üretkenliği, montaj hattı üzerindeki performansı ile ölçülürken, toplumsallaşmış işçinin üretkenliği bilgisayar başında veya online yaptığı işlerle ölçülür olmuştur (Witheyford, 2004: 126).

Bu değişim sürecinin sonunda teknolojinin gelişmelerin üretimde yer alan işçiler için sürekli eğitim ve yenilenme getirdiği ve bu değişim içinde sanayi toplumunun temel değişkeni olan emek ve sermaye ilişkisinin yerini bilgi toplumuna değiştirdiği, bu ilişkinin yerini enformasyon ve bilginin aldığı söylenmektedir (Kumar, 1999: 25). Sanayi toplumunda enerji, hammadde, kol emeği ve beden gücü maliyet unsurlarını oluştururken, bilgi toplumunda maliyet unsuruna hammadde ve emekle birlikte tasarım ve fikir işliği de eklenmiştir. Bell bu değişimi sanayi toplumu mal üretimine dayanıyorsa, sanayi sonrası toplum da bilgiye dayalı enformasyon toplumdur şeklinde tanımlamıştır (Kumar, 1999:22). Teknolojik gelişmeler sonucu bilgisayarın, üretim ve yönetim sürecinde etkin olması ilk olarak zahmetli ve yorucu işlerin bilgisayar tarafından otomasyonunun sağlanmasıyla azaltılması ve bu şekilde işçinin özgürleşeceği, boş zaman elde edeceği bu sürede de daha yaratıcı işlerle ilgileneceği düşüncesini ortaya çıkartmıştır. Aynı şekilde bu süreçte bilgi ve teknolojinin emek üzerindeki etkisi arttıkça vasfında artması beklenmiştir. Ancak enformasyonla birlikte zahmetli ve yorucu işlerdeki iş yükünün azalmasıyla ortaya çıkan boş zaman başka bir iş yükü ile doldurulmuş, vasıflı işçinin iş yükünün azalması gerekirken artmıştır. Birden fazla işçi ile yapılan işler bir işçi tarafından yapılmaya başlanmıştır. Enformasyon teknolojisinin çalışmaya etkisinde, bazı işçileri işlerinden etmiş bazıları içinse birkaç alanda yeni istihdam yaratmıştır. Bilgi toplumunda teknoloji ile birlikte yeni istihdam alanları



oluşacağına dair beklentiler haklı olmakla birlikte eksiktir. Yeni istihdam alanları oluşmuştur ancak teknolojik gelişmelerle birlikte ortadan kalkan işler daha fazla olduğu için istihdam sorunu da artarak devam etmektedir (Kumar,1999: 38).

Teknolojik gelişmelerin emek üzerindeki etkileri hakkında farklı görüşler hakimdir. Ancak genel görüş “mal üreten bir ekonomiden bilgi üreten bir ekonomiye” geçildiği yönünde ortaklaşmaktadır (Parlak ve Çetin, 2007: 108). Bilgi üreten ekonominin bilgi toplumunu oluşturacağı görüşü emeğin de dönüşeceğini savunur. Bilgi toplumunda, işçi-işveren arasındaki hiyerarşinin ortadan kalkacağı, işyeri ve çalışma ilişkilerinde değişim olacağı ve bu değişimde toplu pazarlık, grev ve lokavt gibi kavramların önemini yitireceği üzerinde durulmuştur (Parlak ve Çetin, 2007: 111). Ancak günümüz pratikleri bu düşüncüyü yanıltmaktadır. Çağrı merkezi ve plaza çalışanlarının örgütlenme çalışmaları ya da *Yandex* işçilerinin işten çıkartılmaları sonucu verdikleri mücadele, aslında enformasyonun emeğe etkisinde vaat ettiği ekonomik ve sosyal iyileşmelerin gerçekleşmediğini göstermektedir. Yani emeğin kol gücünden bilgiye yönelmesi sermayeye bağlı olduğu gerçeğini değiştirmemiştir. (Fusch, 2015: 216)

Bilgi toplumunda işçi sınıfının, sınıfsal yapısıyla birlikte özelliklerinin değişeceği ve Gorz'un tanımlaması ile “sınıfsız-işçi olmayan” yeni bir yapıya dönüşeceği görüşü de vardır. Bu görüşe göre; artan bilgi ve teknolojik gelişmelerle birlikte entelektüel emek ortaya çıkacak ve işin kalitesi artacak, çalışma şartları iyileşecek ve rutin işler azalarak yaratıcılığı ortaya çıkartacak işler artacaktır (Parlak ve Çetin, 2007: 112). Ancak günümüz çalışma hayatı göstermektedir ki savunulan bu düşünceler gerçekleşmemiştir. Örnek vermek gerekirse, bilişim sektöründe bilgi işçiliğinin kitle üretimi sayılabilecek *Yandex*² işyerinde gerek kalmadığı gerekçesi ile çalışanların yaklaşık yarısı işten çıkartılmıştır. Bu örnek göstermektedir ki bilgi toplumunda teknoloji ile birlikte bir refah dönemi yaşanacağı düşüncesi gerçekleşmemiştir. Ayrıca yapılan görüşmeler de çalışma şartlarında köklü değişiklikler olmadığını ortaya koymuştur. Hiç kuşkusuz teknolojik gelişmelerin topluma ve emek üretimine etkisi göz ardı edilemez ancak bu etki sürecini sermayenin kendi çıkarları doğrultusunda yönlendirmesi ile ister mavi yakalı olsun, ister beyaz yakalı ya da yeni tanımlamalar ile altın yakalı³ işçi olsun emek üretimi ve çalışma şartları açısından aralarında belirgin farklılıklar bulunmadığını gösterir. Benzer şekilde *Yandex* işçilerinin, çağrı merkezi çalışanlarının talepleri ile metal işçilerinin talepleri arasında belirgin farklar olmadığı ortadadır.

² Yandex Türkiye bünyesinde “freelance” olarak çalışan 750 kişinin yarısından fazlası 1 Mayıs'ta işten atıldı. Yandex'te 750 freelance destek sağlayıcının yarısından fazlası bir e-posta aracılığı ile 1 Mayıs'ta işten atılmıştı. Üç yıla yakın süredir parça başı çalışma ücreti ile sigortasız ve Rusya Çalışma Hukuku'na bağlı olarak işçi çalıştıran Yandex, 6 ay önce 0,1 avro olan parça başı ücretini, 0,1 dolara düşürmüştü. Şirket, 15 Mayıs 2015 itibarıyla işine son verilmeyen çalışanların da 0,08 dolar parça başı ücretle çalışmaya devam etmek zorunda olduğunu duyurmuştu. <http://sendika62.org/2015/05/yandexten-isten-cikarmalara-hepsine-gerek-yoktu-gerekcesi-262564/> (12.04.2018).

³ Altın Yakalılar” olarak adlandırılan bilgi işçileri, “beyaz yakalı işçinin kafasını, mavi yakalı işçinin kolunu birleştiren, yüksek vasıflı ve çok yönlü işçi” olarak tanımlanabilmektedir. (Keser, 2005: 93).



Emek üretimindeki savunulan “dönüşüm” işçinin yeniden üretim alanına nasıl etki etmektedir. Aslında kitlesel işçi tanımlamasında yer alan fabrika işçisinin üretim süreci fabrika içinde olduğu sürede gerçekleşirken, bilgi işçileri yani toplumsal işçiler çalışma saatleri dışında da üretmeye devam etmektedirler. Enformasyon, teknoloji ve bilgisayarın üretim sürecinde işçiyi ve üretimi rahatlatacağı tezi bir bakıma doğrudur. Gelişen teknoloji üretim sürecinde konforu arttırmıştır ancak işçiler neredeyse kesintisiz bir üretim sürecine girmiştir. Ofislerden çıkıldıktan sonra yani mesai içinde yer alan çalışma süresi dolduktan sonra da bilgisayar, mail yolu ile de emek üretimine çoğunlukla birçok işte devam edilmektedir. Bu nedenlerle bilgi işçiliğinde emek ortadan kalkmamış aksine artarak devam ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Görüşme ve Değerlendirmeler

Araştırmanın Amacı

Bilgi toplumu tartışmaları arasında emeğin dönüşümü ile birlikte işçi sınıfının da dönüşüm tartışmaları yer alır. Peki gerçekten kitle üretimi yapan mavi yakalı sanayi toplumu işçisi ile yüksek donanımlı, vasıflı bilgi işçilerinin çalışma koşulları birbirinden farklı mıdır? Gelişen teknoloji ile işin rutinleşmesi ortadan kalmış mıdır? Bilgi işçileri; *bilgilerini mal ve hizmete dönüştüren, sahip oldukları bilgiyi satarak veya ticaretini yaparak herhangi bir şekilde verebilen, sürekli öğrenen/öğrenme isteği olan/öğrenmeye zorunlu olan, kendini geliştirmek zorunda olan işçiler olarak tanımlanmaktadır* (aktaran, Gümüştekin vd., 2013: 282). Bilgi işçileri ile fabrika işçilerinin çalışma hayatları tanımladığı şekilde farklılaşmış mıdır?

Kavramların, üretim yapısının veya maliyet unsurlarının değişimi çalışma hayatındaki sistemsel sorunları devam ettirirken, teknolojik gelişmeler bilgi toplumu kuramcılarının öne sürdüğü şekilde çalışma koşullarında da olumlu gelişmeleri beraberinde getirmiş midir? Örneğin teknolojik gelişmeler sonucu üretim süresinin azalması ile işçiye boş zaman kalacağı düşüncesi çürütülmüştür. Üretimdeki süre azalması sonucu ortaya çıkan boş zaman işçiye bırakılmamış aksine iş yükü daha da artmıştır. İşin ve çalışmanın sınırları neredeyse ortadan kalkmış, sürekli çalışıyor olma hali yaygınlaşmıştır. Aslında fabrika için yapılan üretimin dışına çıkılarak artık evlerden *home ofis* çalışmalardan sürekli mail kontrollerine kadar sadece iş saatleri içinde değil tüm günü işe ayırmayı ve sürekli çalışır hale hazır olmayı gerektirecek süreç ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada, bilgi işçileri ile beden işçileri arasında “bilgi toplumu işçileri” ile “sanayi toplumu işçileri” arasında emek süreci açısından fark olup olmadığı, fark var ise ne tür farklar olduğu ve artık bilgi toplumunda sınıflı toplumun sonuna gelindiği düşüncesi ile “sınıfsız-işçi olmayan” bir yapının oluşup, oluşmadığına dair emekçilerin algı ve deneyimlerinin araştırılması amaçlanmıştır.



Kapsam ve Yöntem

Araştırma kapsamını bilgisayar mühendisi işçiler ve fabrika işçileri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Kocaeli ilinde yer alan bir metal üretimi yapan fabrikanın işçileri ile İstanbul ve Ankara ilinde çeşitli yazılım firmalarında çalışan bilgisayar mühendisi işçilerle görüşülmüştür. Çalışma koşullarının analizinin daha ayrıntılı yapılması ve araştırma sürecinde görülmeyen ayrıntılarının olma ihtimaline karşı araştırmada nitel araştırma yöntemi olan derinlemesine mülakat yöntemi uygulanmış ve görüşmecilere açık uçlu sorular sorulmuştur. Bu yöntemin uygulanma nedeni, araştırmada konunun bütününe görebilmek, açık uçlu sorularla ayrıntılı görüş elde etmek ve birebir görüşmeler sırasında görüşmecilerin bilgi, tecrübe, duygu ve düşüncelerini daha net açıklayabilecek olmalarıdır.

Kimlerle görüşüleceğinin belirlenmesi için öncelikle sosyal ilişkiler üzerinden bir fabrika işçisine ulaşılmış ve diğer fabrika işçileri birlikte belirlenmiştir. Aynı yöntem yazılımcılar üzerinde de uygulanmış ve toplamda 10 fabrika işçisi 10 bilgisayar mühendisi işçi olmak üzere toplamda 20 işçi ve üç ilde görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Tablo.1. Görüşmecilerin Bölgesel Dağılımları

Bölge	Görüşülen İşçi Sayısı
İstanbul	7 kişi
Ankara	3 kişi
Kocaeli	10 kişi
Toplam	20 kişi

Yöntemin kısıtları kişilere ulaşmada birçok sorunla karşılaşmıştır. Öncelikli olarak araştırma örnekleme oluşturmada alanı oluşturan işçilerin sayısının oldukça fazla olması ve örnekleme sayısının az olması nedeniyle gerçekleştirilen görüşmeler tüm işçileri temsil etmemekle birlikte bir durum ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma bilgisayar mühendisi işçilerin ya da fabrika işçilerinin profilini çıkarma amacı taşımamaktadır. Bununla birlikte çalışma koşulları ve yaşadıkları tecrübeler, deneyim aktarımı çerçevesinde nitelendirilebilir.

Bu kısıtlama ve kapsamda gerçekleştirilen görüşmelerde iş tanımları, performans sistemi, çalışanlar arasında rekabet, işbölümü, işin rutinleşmesi, çalışma süreleri, fazla mesai sistemleri, iş için gerekli eğitimler, iş güvencesi ve örgütlenme hakkı konularında sorular sorulmuştur.

Bulgular ve Tartışma

Fabrika işçileri üretim alanlarında operatörler ve üretim elemanlarıdır. 3 ile 25 kişilik üretim bantlarında çalışmaktadırlar. Tüm farikada ise 350'den fazla işçi çalışmaktadır. Bilgisayar mühendisi işçiler ise savunma sanayinde ve bankacılık sektörlerinde, departmanlarda 7 ile 20 kişi arasında, tüm şirket kapsamında ise 180 ile 300 kişi arasındadır.



Çalışma Süreleri ve Fazla Mesai: “İnternet İmkanımız Olan Her Yerden Çalışabiliriz”

Bilgi toplumu kuramcılarına göre gelişen teknolojiler sonucu bilgi toplumunda işçiler işlerini kısa sürede bitirecek ve kalan zamanlarını yaratıcılıklarını ortaya çıkarmak, kendilerini geliştirmek üzere kullanacaklardır. Gelişen teknoloji hiç kuşkusuz işin ağır yükünü ortadan kaldırmıştır. Ancak işlerin ağır yükü ortadan kalkarken çalışmayı da daha esnek hale getirmiştir. Bu durumda bilgi işçileri hem mesai saatleri içinde çalışmak hem de mesai saatleri dışında gerektiğinde evde ya da internet imkanları olan her yerde çalışabilir hale gelmişlerdir. Bilgisayar mühendisi işçiler sürekli olmasa bile mesai saatleri dışında özellikle belirli dönemlerde işyerinde fazla mesai yaptıklarını işyeri dışında ise kimi zamanlarda hafta sonu akşamları evde ya da tatilde bile kısacası internet olan her yerden çalışabildiklerini ve işyeri içinde de işyeri dışında da gerçekleştirdikleri çalışmalar için fazla mesai ücretlerini almadıklarını belirtmişlerdir. Görünmez mesai olarak adlandırılan mesai saatleri dışında mail kontrollü veya internette çalışmaya devam etmeleri üzerine Fransa’da 2017 yılı Ocak ayında çıkarılan bir yasa ile “Fransa’da çalışanlar mesai saatleri dışında iş e-postalarına bakmak zorunda olmayacak.” Yine Almanya için de benzer durum söz konusudur. “2014’te Alman otomotiv şirketi Daimler’de başlatılan uygulamayla çalışanlar tatildayken, ofis dışında olduğuna dair otomatik cevap gönderme yerine, mesajların otomatik olarak silinmesi seçeneğini tercih edebiliyor.” (BBC,2017). Türkiye’de ise çalışanlar sürekli çalışmaya devam etmekte ve ücretlerini alamamaktadırlar:

Mesai saatleri dışında da çalışılıyor, işimiz genelde bilgisayar üzerinde olduğu için mesai saatleri dışında internet olan her yerden ve mailleri sürekli kontrol etme zorunluluğu ile çalışıyoruz maaşımız dışında mesai ücreti almıyoruz. (İstanbul, Yazılımcı-1)

Takvim planları fazla mesai yapmamak üzerine kuruluyor hep ama gerçek dünya hiçbir zaman bu şekilde işlemiyor. Takvimin çok gerisinde kalırsak toplu olarak fazla mesailer planlanıyor (Örneğin, Salı ve perşembeleri herkes 3 saat daha kalacak şeklinde) Kendi içimizde gecikmeler yaşanacağını öngörürsek de bireysel inisiyatifler olarak fazla mesailer yapıyoruz. (Akşamları iki saat daha kalmak, Cumartesi/Pazar gelip bir 5-6 saat çalışmak gibi) Teslimat zamanları ise şirkette sabahlamak zorunda kaldığımız da oluyor. (Ankara, Yazılımcı-1)

Sadece mesai saatleri içerisinde çalışmayı hedeflese de, mesai saati dışında da çalışmamızı gerektiren durumlar oluyor ve bu dönemsel olarak sıklaşabiliyor. İnternet bağlantısı olan herhangi bir yerden çalışabildiğim için, nadir de olsa evden veya tatilde çalışmamı gerektirecek durumlar olmuştur. (İstanbul, Yazılımcı-5)



Mesai ücreti almamaları ile birlikte kimi firmalar için mesaiye kalıyor olmanın performans değerlendirme sistemi içinde yer aldığını ve mesai için yapılan harcamaların (yemek, ulaşım vs) karşılandığını belirtmişlerdir:

Fazla mesai ücretlerimi almıyorum. Fakat çalıştığım kurum fazla mesailerim için giderlerimi karşılıyor. Mesailerimi göz önünde bulundurarak performans değerlendirmesi yapıyorlar. (İstanbul, Yazılımcı-4)

Fabrika işçileri için ise çalışma süreleri daha belirgin ve yazılımcılara göre daha kurallıdır. Üretimde teknolojinin girmesi ile işlerinin kolaylaştığı kesindir. Üretim fabrikada devam ettiği için evden ya da internet olan herhangi bir yerden çalışmaya devam etmeleri mümkün değildir. Görüşülen fabrika işçilerinin tümü sadece çalışma sürelerinde ve işyeri içinde çalışmaktadırlar. Fazla mesai olması ve işyeri içinde mesaiye kaldıklarında ise mesai ücretlerini alabilmekte-dirler. Fabrika işçilerin işyerinde sözleşmeleri olması ve örgütlü olmalarının da bu kurallı çalışma şartlarının sağlanmasında etkisi olduğunu belirtmek gerekir.

İşin Rutinleşmesi: “Rutinlik En Büyük Sorunlardan Biridir...”

Bilgi toplumu kuramcılarının görüşlerine göre bilgi toplumunda rutinin ortadan kalkacağı, işçinin yabancılaşmayacağı savunulan düşünceler arasındadır. Gelişen teknoloji sıkıcı ve rutinleşmiş işleri ortadan kaldıracak ve işçiler daha özgür bir alanca çalışabilecektir. Rutin işleri makinaların devralması ile işçilerin yaratıcılığını geliştirecek işlerle uğraşmasına zaman kalacaktır (Nurol, 2014: 96). Ancak yapılan görüşmeler, fabrika işçilerinin ve yazılımcıların işlerinin bir süre sonra rutine döndüğüne ve işçilerin otomatikleşmiş bir şekilde çalışmaya devam ettiğini ortaya çıkarmıştır. Brevarman bu duruma “günümüzde beyaz yakalı işler dahi tıpkı bir fabrikada olduğu gibi rutinleşip parçalanarak değersizleşmektedir.” şeklinde değinmiştir (aktaran, Nurol, 2014: 84).

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerde proje odaklı çalışan yazılımcılar işin uzun vadede rutinleştiğini ve daha sonra hep aynı işi yaptıklarını ve işin bir kaç projeden sonra rutine dönüştüğünü belirtmişlerdir:

Yazılım sektöründe rutinlik en büyük sorunlardan biridir ve bir süre sonra bu çalışanı yorar. İşinizi bir süre çok düşünmeden yapabilmek faydalı gibi gözükse de sonrasında çalışanın gelişimi açısından zarar verdiği görülmektedir. Bu rutinlik sizi çalıştığınız şirkete bağımlı bir hale getirebilir ve size sezdirilmeden aleyhinize kullanılabilir.(Şirketler sizin başka bir kurumda çalışamayacağınızı düşünerek haklarınızda kısıtlama geciktirme gibi yollara başvurabilirler). (İstanbul, Yazılımcı-2)

Savunma sanayi yazılımcılarında ise işin çok ayrıntılı olması nedeniyle işin rutinleşmesinin söz konusu olmadığını belirtmişlerdir:



Savunma sanayiinde AR-GE çalışmaları kapsamında sıfırdan ürün tasarlama ile uğraşan bir firmayız. birçok farklı adımda farklı işler yapmak durumunda kalıyoruz. Bu yüzden herhangi bir rutinleşme söz konusu değil. En ufak sorunda bile oldukça uzun düşünme-tartışma zamanı oluyor. (Ankara, Yazılımcı-1)

Araştırmada fabrika işçilerinde ise mal giriş çıkışları ve makinaların değişim dönemleri dışında işin rutin olduğu ortaya çıkmıştır:

Yapılan iş hep aynı, bir süre sonra düşünmeden yapılıyor. (Kocaeli, Fabrika işçisi-1)

Mal giriş çıkışlarında ve makine değişikliği dışında hep aynı, sorun ve problemler de sınırlı ondan belki de... (Kocaeli, Fabrika işçisi-9)

Performans Değerlendirme ve Rekabet: “..Özellikle Performans Değerlendirme Dönemlerinde Bir Rekabet Söz Konusu Oluyor”

Çalışma koşullarında bir değerlendirme söz konusudur. Görüşmecilerden fabrika işçileri de, yazılımcılar da performans değerlendirme sistemi ya da yönetici notu sistemi olduğunu belirtmişlerdir. Yazılımcılarda performans değerlendirme sistemi zamanları proje çalışmaları sırasında diğer çalışanlarda bir rekabet ortamına neden olduğuna değinmişlerdir. Görüşmelerde prim veya maaş artışlarında performans değerlendirmenin göz önünde bulunduğu durumlarda çalışanlar arası rekabetin çok olmadığını ancak terfi kararlarının performans değerlendirme sistemine göre belirlendiği şirketlerde rekabetin ciddi boyutlara ulaştığı ortaya çıkmıştır. Araştırmayla sınırlı olmak üzere performans sisteminin çalışanlar arasında rekabete yol açtığını söylemek yanlış olmayacaktır:

İşyerimde performans değerlendirme bulunmakta. Performans değerlendirme dönemlerinde(Mart ayı) bir önceki yılın değerlendirme-leri yapılır ve aynı dönem içinde yeni dönemin performans kriterleri belirlenir. Bu hedefler gerçekleştirilme durumuna göre yıl dönem sonunda yöneticimiz tarafından değerlendirilir ve bir ortalama puan verilir. Bu puana göre terfi belirlenir. Çalışma dönemi boyunca olmasa da özellikle performans değerlendirme dönemlerinde bir rekabet söz konusu oluyor. Fakat genel olarak yazılım sektöründe rekabet konusu ileri seviyelerdedir. (İstanbul, Yazılımcı-5)

Her yıl Şubat ayında 360 derece performans değerlendirilmesi yapılmakta. Beklentileri karşılamaya yönelik aldığımız zamlar belirlenmekte ve ileriye dönük terfi ve yeni pozisyon atamaları için temel teşkil etmekte. Çalıştığım şirket özelinde her iş için ayrı ayrı ekip-ler olduğu için bir rekabet söz konusu değil. Ama ileride terfi almak



istiyorsanız, açıktan olmasa da bireysel olarak aynı görevdeki diğer insanlardan daha kaliteli ve zamanında iş çıkarmak durumunda kalıyorsunuz.(Ankara, Yazılımcı-1)

Fabrika işçileri de performans değerlendirme sistemi olduğunu yıllık değerlendirmelerin planlar ve üretim hedeflerinin tutturulması üzerinden belirlendiğini vurgulamış ancak bu durumdan kaynaklı bir rekabet ortamı oluşmadığını ya da diğer işçilerle aralarında bir rekabet hissetmediklerini belirtmişlerdir.

İstihdam ve İş Güvencesi: “İş Güvencem Olduğunu Düşünmüyorum. İskolumda İstihdam Olanakları Gidenin Yeri Her Zaman Dolar”

Bilgi toplumu kuramcılarına göre bilgisayar ve teknoloji var olan istihdam alanlarını ortadan kaldıracak ve gelişen teknoloji ile birlikte yeni istihdam alanlarının ortaya çıkacaktır. Bu görüş kısmen gerçekleşmekle birlikte teknolojik gelişmelerle ortadan kalkan istihdam alanları yeni ortaya çıkan istihdam alanlarından fazla olduğu için işsizlik ve iş güvencesi temel sorunlar olarak varlığını sürdürmektedir.⁴

Araştırmada iş güvencesinin sektöre göre değiştiği gözlemlenmiştir. Görüşmelerde yazılımcıların iş güvencesi olduğu düşüncesi ortaya çıkmıştır. Ancak iş güvencesi istihdam açısından sektörde zorluk çekmemelerinden kaynaklı olduğunu da belirtmişlerdir. Yani şu anda çalıştıkları işyerleri için değil, sektör olarak diğer işkollarına göre daha kolay istihdam edildiklerini düşündükleri için iş güvenceleri olduğunu düşünmektedirler:

Sektörde yazılımcı olarak iş olanakları bulunuyor. Sirkülasyon fazla. Giden bir elemanın yerine yeni birisini almak, bazen uzun bir süreç olabilse de herkesin yeri bir şekilde dolduruluyor. (İstanbul, Yazılımcı-8)

Hayır, iş güvencem olduğunu düşünmüyorum. Yazılım sektöründe çok fazla iş imkanı olmakla birlikte bu alanda çok fazla personel olduğu da bir gerçek. Sektör büyük bir sektör gibi görünse de küçük bir sektör ve bir şekilde ilgili firma ile yürüttüğü projedeki sıkıntılar sektördeki insanlar tarafından öğrenilebilen bilgilerdir. Bu nedenle bugün ayrılsam yerime personel bulunması hemen olmayacaktır diye düşünüyorum. (Ankara, Yazılımcı-3)

Fabrika işçileri ise iş güvencelerinin olduğunu düşünmüyorlar. Bilgisayar mühendisi işçilerin sektör içinde iş güvencesi olduklarını belirtmelerinin aksine fabrika işçileri ne sektörde ne de diğer işkolları içinde iş güvencelerinin olmadığını belirtmişlerdir.

⁴ Örneğin süpermarketlerde uygulanan jet kasa yöntemi ile kasiyerler yerine müşteriler alım işlemini gerçekleştirmeye başlamıştır. Ayrıntılı bilgi için: <http://www.radikal.com.tr/ekonomi/migrosta-musteri-kasiyer-oldu-okutuyor-paketliyor-941927/>



İş güvencem olduğunu düşünmüyorum. İş kolumda istihdam olanakları gidenin yeri her zaman dolar.(Kocaeli, Fabrika işçisi-3)

Özel sektör olduğu için yarına garantimiz yok. (Kocaeli, Fabrika işçisi-6)

İş güvencesi ve istihdam koşullarının yanı sıra gerçekleştirilen görüşmeler bilişim sektöründe de taşeron çalışmanın olduğunu ortaya koymuştur:

Yazılım sektörünün en büyük sorunu kolay istihdam sağlamak için şirketleri yazılım danışmanlık firmalarından kaynak sağlamaları. Danışmanlık firmalarından sağlanan proje bazlı kaynaklar hem bu firmalarda çalışanlara iş güvencesi vermiyor, hem de danışmanlık firmasından kaynak sağlayan şirketlerin çalışanlarının iş güvencesini tehdit ediyor. Yeni mezun çalışan adaylarının hepsi de bu düzen içinde danışmanlık firmalarının ellerine teslim ediyor çünkü şirketler kendi kadrolarına çalışan almak yerine bu firmaların kaynaklarından belli süreli olarak faydalanma yolunu seçiyorlar. Böylelikle şirketler çalışan yükünden kurtuluyorlar. Kısacası bilişim dünyasının taşeronlaşma aracı olan danışmanlık firmaları yazılım çalışanlarının geleceğini tehdit ediyor. (İstanbul, Yazılımcı-7)

Örgütlenme : “Beni Temsil Edebilecek Bir Sendika Olsaydı Katılmayı Düşünürdüm...”

Kuramcıların üzerinde durduğu görüşe göre özellikle değişecek çalışma ilişkileri ile birlikte bilgi toplumunda bilgi işçilerinin çalışma koşulları değişecektir. Bu değişimle grev, toplu sözleşme, lokavt gibi kavramların ortadan kalkacağı savunulmaktadır. Savunulan bu görüşe karşın yapılan görüşmeler bu kavramların ortadan kalkmadığını, aksine çalışma koşullarının kötüleşmesinden kaynaklı örgütlenmenin önemini daha da attığını göstermiştir. Yazılımcılar da fabrika işçileri de sendikanın ve örgütlü gücün mutlaka olması gerektiğinde hemfikirler. Yazılımcılar genel olarak sendikalı olma konusunda derin fikir sahibi olmadıklarını ancak sendikanın bir güç olduğunu ve kendi sektörlerinde “gerçekten sendikacılık yapıp hak savunan“ bir sendika olması gerektiğini ve olması halinde sendikalı olabileceklerini ve çalışma şartlarında asgari standartlar sağlanabileceğini düşünmektedirler:

Sendika bence her iş grubu için işçiler tarafından (işveren tarafından değil) kurulmuş olması şartıyla gereklidir. Beni temsil edebilecek bir sendika olsaydı katılmayı düşünürdüm.(İstanbul, Yazılımcı-4)

Yazılım sektörü çalışanlarının haklarının savunulmasına çok ihtiyacı var. Bu konu da önce çalışanların bilinçlendirilmesi gerekiyor. Sendikamız var mı yok mu bilginiz bile yok. Hakkımızı arayacağımız bir



merci yok varsa da biz bilmiyoruz. Sendika gerçekten sendika gibi çalışacak haklarımızı savunacaksa tabii ki sendikalı olmak isterim ama günümüzdeki gibi sarı sendikalara ihtiyacımız açıkçası yok zaten yeterince işverenin elindeyiz sektör olarak. Ama her şeyin iyi olacağına inanarak sendikalı olmak isterim. (İstanbul, Yazılımcı-3)

Çalıştığım sektör bakımından işverenler, çalışanlarına yan hak olarak birçok imkân sunmaya çalışıyor ve bu haklar da çalışana tatmin ediyor. Bu sebeple sektör içinde kimse bir sendika ihtiyacı hissetmiyor. Ama sektör değiştiği anda daha zor koşullarda (maaş/yemek/çalışma saatleri/mobbing) çalışanlar için ortak birtakım haklar edinmesi için sendikanın gerekli olduğuna inanıyorum. (Beyin gücü de en az kas gücü kadar kuvvetlidir ve kullanıldığında büyük yorgunluklara sebep verir.) Fakat sendikaların da sadece siyasal bir mecra görüntüsünden sıyrılmaları gerektiğini düşünüyorum. (Gerçek bu şekilde olmayabilir ama işçi üzerindeki algı bence bu şekilde.) (Ankara, Yazılımcı-1)

Görüşmeler fabrika işçilerinin ise örgütlenme ve sendikalaşma hakkında daha bilinçli olduğunu ve sendikanın çalışma şartları iyileştirmek ve haklarını korumak için önemli bir güç olarak gördüklerini ortaya koymuştur:

Sendika işçi hakları için bir güven kapısıdır. Haklarımızı korur, sendika ile güçlüyüz. Sendikalıyım. (Kocaeli, Fabrika işçisi-7)

Sendika olmazsa olmaz sendika işçinin dayanacağı daldır. (Kocaeli, Fabrika işçisi-2)

Sendika bizim elimiz kolumuz. Yaşasın işçilerin birliği. Sendikalıyım Allah'a şükür...(Kocaeli, Fabrika işçisi-8)

Sonuç

Bilgi toplumu kuramcıları tarafından savunulan görüşe göre emeğin, istihdam yapısı, meslekler ve çalışma ilişkilerine etkisi değiştirecek bu değişimde sanayi toplumuna ait üretim yapıları ortadan kalkacak, bu üretim sistemine ait “rutin, monoton, bıktırıcı, kirli ve pis işler” ortadan kalkacaktır. Fiziksel güç gerektiren işlerin ortadan kalkması ile de yüksek vasıflı işler ortaya çıkacaktır (Parlak ve Çetin, 2007:130).

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna emek değişmektedir. Üretimdeki maliyetler, işin süresi, kontrolü, düzenlemesi değişmektedir. Değişmeyen durum ise sermayenin emek üzerindeki tahakkümüdür. Bilgi toplumunun çalışma şartlarında vaat ettiği değişim tanımladığı şekilde olmamıştır ancak sermayenin emek üzerindeki etkisi artarak devam ettiği için “elveda proletarya” söyleminin de gerçek olmadığı ortadadır.



Bilgi toplumuna ait görüşlerin aksine gerçekleştirilen görüşmeler ve yapılan çalışmalar bilgi işçilerinin de fabrika işçileri gibi çalıştıkları işlerin de rutin, iş güvencesinden yoksun olduğunu ve çalışmadan kaynaklı haklarını tam olarak alamadıklarını göstermektedir. Bilgi toplumu ile emek ortadan kalkmamış sadece üretim yapısının sistemi değişmiştir. Bilgi işçileri için çalışma şartları esnekleşmiş, ulaşılabilir oldukları sürece çalışabilir halde olmaya başlamışlardır. Özel hayat ve iş hayatının birbirine girdiği durumlarda çalışma saatleri belirsizleşmiştir. Görüşmelerde bilgi işçilerinin evde tatilde ya da hafta sonları bir iki bile olsa saat bilgisayar üzerinden çalışmaya devam ettiği ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte mesai saatlerinin dışında çalıştıklarında fazla mesai ücreti almamaktadırlar.

Bilgi ve teknolojinin emek üzerindeki etkisi sonucu sanayi toplumunun ortadan kalkacağı görüşünün aksine de sanayi toplumunun ortadan kalktığı söylenemez. Tarım toplumunun da, sanayi toplumunun da birbiri ile etkisi devam etmektedir. Aynı şekilde bilgi toplumu da birbiri ile iç içe geçmiş emek süreçlerini oluşturmuştur. Bilgi toplumu görüşlerinin hakim olduğu alanlarda maliyeti düşürmek amacıyla küresel merkezlerden çevre ülkeler geçiş söz konusudur (Man ve Öz, 2009: 85). Araştırma ve tasarımı bilgi işçileri tarafından dünyanın başka yerinde, üretimi dünyanın başka yerinde yapılan bir ürün için üretimdeki toplum yapılarının birbirinden bağımsız olduğu söylenemez.

Yapılan görüşmeler de göstermiştir ki aslında bilgi toplumu kuramcılarının öne sürdüğü şekilde bilgi toplumunda işçi sınıfı için öne sürülen çalışma koşullarının değişmesi ile grev lokavt gibi kavramlara gerek kalmayacağı, gelişen teknoloji ile ortaya çıkan boş zamanda işçi sınıfının kendini geliştireceği zaman olarak gören görüşlerin aksine, bilgi işçileri için de fabrika işçileri içinde çalışma şartları açısından hemen hemen benzer durumlar söz konusudur.

Bilgi toplumunda işçinin daha rahat, yaratıcı ve sürekli eğitim halinde bir gelişiminin olacağını savunan kuramcılara karşın görüşmeler göstermiştir ki çalışma şartları fabrika işçisi için de yazılımcılar için de kötüleşmektedir. Örneğin bir yerde mesai ücretleri ödenmezken ve sürekli her yerde çalışmaya hazır olma hali söz konusu iken bir yerde iş güvencesi kesinlikle yoktur. Toplum teknoloji ile değişim halindedir ancak bu değişimde emek üzerindeki tanımlanan dönüşüm gerçekleşmemiştir.

Sonuç olarak İster bilgi işçisi olsun ister fabrika işçisi sektörel olarak farklı avantaj ve dezavantajlara sahip olsalar bile genel olarak çalışma şartları ve hakların güvencesi açısından ortak sorunlara sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle üretimde yer alan makinaların değişmesinin sınıf-sermaye ilişkisini de değiştireceği anlamına gelmediğini söylemek yanlış olmayacaktır.



Kaynakça

- BBC. (2017) "Fransa'da Çalışanlar Mesai Dışında E-Postalarına Bakmak Zorunda Değil" <http://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-38483642> (20.04.2018).
- Fuchs, C. (2015) *Dijital Emek ve Karl Marx* (çev. T. E. Kalaycı ve S. Oğuz) İstanbul: Nota Bene Yayınları.
- Gümüştekin, G. (2013) "Bilgi Toplumunda Bilgi İşçisi ve Öğrenen Örgütler", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5, 1, 279-289.
- Kumar, K. (1999) *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma* (çev. M. Küçük), Ankara: Dost Kitapevi Yayınları
- Keser, A. (2005) "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", *Çalışma ve Toplum*, 7, 77-96.
- Man, F. ve Selek Öz, C. (2009) "Göründüğü Gibi Olamamak ya da Olduğu Gibi Görünmemek: Çağrı Merkezlerinde Duygusal Emek", *Çalışma ve Toplum*, 20, 75-94.
- Nurol, B. (2014) "Bilgi Toplumunda Zanaat Fikri: Beyaz Yakalı Emeğin Değersizleşmesi". *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*. 17, 1, 76-129.
- Özgün, A. (1998) "Otonomist Marksist Kuram İçerisinde Sınıf Kavramı", *Birikim Dergisi*, 113, <http://www.birikimdergisi.com/birikim-yazi/5242/otonomist-marksist-kuram-icerisinde-sinif-kavrami#.WxK4jNWF02w>.
- Parlak, Z. ve Çetin, B. (2007) "Bilgi Toplumu ve Bilgi İşçisi Bağlamında Çağrı Merkezleri" *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 52, 107-134.
- Whiteford, N.D. (2004) *Siber Marx: Yüksek Teknoloji Çağında Sınıf Mücadelesi* (çev. A. Çakıroğlu), İstanbul: Aykırı Araştırma



Forum

Toplu Sözleşme Pazarlığını Etkileyen Değişkenler

Fikret SAZAK*

Giriş

Düşünür diyor ki “her şey görüldüğü gibi olsaydı, araştırmaya, bilime gerek olmazdı.” Bir toplu iş sözleşmesi (TİS) pazarlığı asıl olarak, yasal olarak ve görünürde işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında yürütülen bir süreçtir. Bu ön plandaki, görünen resimdir. Aslında toplu pazarlık sürecinin pek görünmeyen arka planında başka bir resim vardır. Bu resim toplu pazarlık sürecini doğrudan ve dolaylı etkileyen ekonomik, sosyal, siyasal, demokratik başta olmak üzere bir dizi değişkeni içerir. Gerek işçi sendikası, gerekse işveren veya işveren sendikası toplu pazarlık sürecine çoğunluğu verili nitelikteki bu değişkenler ile otururlar. Bu yazıda, bir toplu pazarlık sürecini etkileyen çok sayıdaki bu değişkenden temel nitelikte olanları ele alınacaktır.

Ekonomik Gelişmeler

İTİS pazarlık süreçlerinde ekonomik gelişmeler oldukça belirleyicidir. Küresel ölçekteki gelişmelerle doğrudan ilişkili olarak ulusal düzeyde temel ekonomik gelişmeler, makro göstergeler ile sendikanın TİS pazarlığını yürüttüğü sektördeki temel göstergeler de TİS pazarlık sürecini etkileyen temel değişkenlerdir.

Makroekonomik Göstergeler

TİS pazarlık süreci başladığında ülke ekonomisinin durumu da bu süreci çok etkiler. TİS pazarlık sürecinde ülke ekonomisindeki büyüme oranları, milli gelir ve kişi başına gelirdeki artış seyri, sanayi üretim endeksi, sanayide kapasite kullanım oranlarının eğilimi, enflasyon oranları vb. ekonomik göstergeler de önemli unsurlardır.

Elbette ki, ekonomideki büyüme ve kişi başına gelirdeki artışı miktarları, yürürlük süresi biten TİS sürecinde gerçekleşmiş olan enflasyon ile pazarlığı yapılan TİS sürecindeki olası-öngörülen enflasyon oranları sendikanın TİS masasına getireceği teklifin hazırlanması açısından çok önemli değişkenlerdir. Gerçekleşmiş olan reel ücret aşınmasını telafi etmek, olası aşınmanın önüne geçmek, gerçekleşen milli gelir ve kişi başına gelir artışından işçilere pay almak açısından bu göstergeler baz alınacaktır. Büyüme, kişi başına gelir göstergelerinin pozitif düzeyi TİS pazarlığına temel olacak sendikanın teklifinin de düzeyini şekillendirecektir.

* Dr., Sendika eğitimcisi



Ancak, bunun da ötesinde, yukarıda belli başlılarını saydığımız makroekonomik göstergelerin pozitif seyri ile negatif seyri, TİS pazarlık sürecinde sendikaların pazarlık mücadelesini olduğu kadar, bu mücadeleye ilişkin olarak toplumsal desteğini de farklı etkileyecektir. Göstergelerin pozitif seyri sendikaların konumunu güçlendirecek, TİS taleplerine güçlü bir meşruiyet ve destek sağlayacaktır. Negatif seyir ise sendikaların ister istemez pazarlık sürecindeki etkinliğini, alacağı toplumsal desteği olumsuz etkileyebilecektir.

Sektördeki Göstergeler

TİS pazarlık sürecini etkileyen ekonomik koşullardan biri de ülke ekonomisindeki makro göstergelerin yanı sıra, sendikaların örgütlü olduğu sektördeki (işkolundaki) göstergelerin seyridir. Çünkü ülke ekonomisindeki makro gelişmeler, çoğu zaman sektörel düzeye bire bir yansımayaabilir. Ülke ekonomisi büyürken, sektördeki büyüme negatif olabilir. Sanayii sektörlerinde genel olarak kapasite kullanım oranları artarken, alt sektörde kullanım oranları düşebilir.

Örneğin, TÜİK'in açıkladığı verilere göre Türkiye ekonomisi son çeyrekte yüzde 3'ün üzerinde büyümüştür. Önceki çeyreklerde de büyümüştür. Ama aynı dönemlerde bir önceki yıla göre turizm sektöründe çok ciddi bir daralma vardır.

Bu nedenle, TİS pazarlık süreci başladığında sendikaların örgütlü olduğu sektördeki büyüme ve kapasite kullanım oranları da TİS pazarlık sürecinin etkileyecek bir ekonomik değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Tabii ki, sektördeki büyüme, kapasite kullanım oranı, ihracat gibi verilerin pozitif seyri TİS sürecinde sendikaların elinin güçlü olmasını, daha doğrusu masada sendikayı güçlendirecek, taleplerinin meşru ve dayanaklı kılacak bir unsurdur.

Ücret, Geçim, Yoksulluk Göstergeleri

Toplu pazarlık sürecinde değişkenlerden biri de, ülkedeki ortalama ücret, asgari ücret düzeyleri ile yoksulluk, açlık ve ortalama geçim göstergeleridir. Ülkedeki ortalama ücretler, ücretlerin reel seyri, sadece sendikaların TİS teklifindeki ücret artış oranlarını belirlemede bir unsur olmaz, aynı zamanda toplu pazarlık sürecinde sendikaların etkinliğini de etkiler. Çünkü, ortalama ücretler ister istemez bir baz oluştururken, ücretlerin reel olarak yukarı doğru seyri sendikaların TİS masasındaki etkisini de olumlu etkileyecektir. Yine, asgari ücretin miktarı, asgari ücretteki artış oranları da süreçte etkili olacak unsurlardır.

Ücretlerin dışında, toplu pazarlık sürecindeki açlık ve yoksulluk göstergeleri de belirleyicidir. Yani, açlık ve yoksulluk rakamları, hem sendikaların toplu pazarlık teklifini oluştururken bir temel veri, hem de TİS pazarlık sürecinde bir önemli dayanağı olacaktır.



İşsizlik

Kapitalizmde işverenler açısından “yedek işgücü ordusu“ olarak da nitelenen işsizliğin düzeyi, niteliği de TİS pazarlık sürecini etkileyen çok önemli bir değişkendir. Bu nedenle işsizlik her ne kadar ekonomik (ve sosyal) bir olgu olsa da, TİS sürecini etkileyen değişkenler sınıfında ayrı bir başlık altında değerlendirilmektedir. Çünkü, kapitalizmin bir üretim biçimi ve ilişkisi olarak başat hale gelmesinden (sanayi devrimi ve özgür-ücretli emeğin ortaya çıkışı) beri işsizler ordusu işverenlerin işçilerle, sendikalarla pazarlıklarında-güç mücadelelerinde en önemli kozları olmuştur. Bu nedenle kabul etmek gerekir ki, kapitalizmde hem sistemin doğası gereği, hem de kar hadlerinin yüksek tutulması isteği gereği “ tam istihdam” bir hedef olmadığı gibi, olamaz da. ABD’li romancı John Steinbeck’in Gazap Üzümleri adlı romanında ABD’de kapitalist çiftlik sahiplerinin işçileri düşük ücrete razı etmek için işsizliği 19.yüzyılda nasıl kullandıklarını anlatır.

TİS süreçlerinde işsizlik, sendikaların ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi taleplerine karşı işverenlerin kullandığı en büyük koz olmuştur. “ Dışarıda bu ücrete çalışacak yüzbinlerce işsiz var” sözü TİS masalarında sendikaların en fazla duydukları söz olmuştur.

TİS pazarlık süreci başladığında ülkedeki işsizliğin oranı TİS masasında sendikaların pazarlık gücünü etkileyen bir değişkendir. İşsiz sayısındaki, başka anlamıyla yedek iş gücü ordusundaki her bir artış sendikaların toplu pazarlık gücünü azaltan bir artıştır. Bu nedenle, yeri gelmişken belirtmek gerekir, sendikaların ülkeyi yönetenlerden istihdam artırıcı politikaları üretip uygulamaya koymalarını bir demokratik baskı grubu, emek örgütü olarak talep etmeleri ülkedeki işsizlik gibi en temel ekonomik, sosyal sorunun çözülmesini sağlamak kadar, TİS masalarında pazarlık gücünü artırmak açısından da önemlidir.

Sosyal (Toplumsal) Durum

Sosyal (toplumsal) ve siyasal değişkenler de toplu pazarlık sürecini doğrudan etkileyen unsurlardır. Toplu pazarlık sürecini etkileyen sosyal (toplumsal) değişkenden söz ederken birbiriyle ilişkili, birbirine geçmiş bazı toplumsal unsurlardan söz ediyoruz.

Bunlardan ilki “ toplumda tepki veya tepkisizlik “ durumudur. Sözü edilen toplu sözleşme pazarlık sürecinde toplumsal düzeyde genel bir hareketliliğin, devingenliğin olup olmaması durumudur. Toplumsal olarak sessizlik dönemleri (tepkisizlik), genel olarak toplumsal muhalefetin minimum seyrettiği dönemlerdir ki, toplumsal olarak her hak arayan kesim açısından olumsuz bir durumdur. Dolayısıyla, toplu pazarlık sürecinde de toplumsal sessizlik, tepkisizlik dönemleri bu süreçte sendika açısından olumsuz bir toplumsal durumdur.

Bir diğer sosyal durum da, yukarıda sözünü ettiğimiz toplumsal ses veya sessizlikle de ilişkili olarak, toplumun örgütlülük düzeyidir. Toplumda örgütlülük



düzeyinin (sınıfsal, mesleki, gençlik, demokratik, kitlesel vb. örgütlenme) yüksekliği (örgütlü toplum olma düzeyi) toplu pazarlık sürecinde sendikayı etkin-güçlü kılan bir süreçtir.

Kısaca, sosyal durum, toplu pazarlık sürecindeki sosyal iklim değişkenidir. Örgütlü hak aramaya, toplumsal dayanışmaya yukarıda sözünü ettiğimiz unsur çerçevesinde sosyal iklimin elverişli olup olmaması durumudur.

Demokratik Koşullar

Bir toplu iş sözleşmesi pazarlığını etkileyen değişkenlerden biri de TİS pazarlığının gerçekleştiği dönemde ülkede olağan demokratik bir dönemin olup olmadığı ve-veya Anayasa ve yasalarda öngörülen demokratik hakların kısmen veya tamamen kullanıp kullanılmadığı durumudur.

Örneğin, grev hakkının etkin bir şekilde kullanılıp kullanılmadığı, toplantı, gösteri, yürüyüş, kitlesel basın açıklaması gibi demokratik eylemlerin özgürce gerçekleştirilip gerçekleştirilemediğidir. Çünkü bu demokratik haklar, TİS pazarlık sürecinde kamuoyu oluşturmak, üretimi doğrudan ve dolaylı etkileyerek işveren üzerinde demokratik baskı oluşturabilecek demokratik, meşru, yasal eylemliliklerdir.

Kabul etmek gerekir ki, sendika, TİS pazarlık sürecinde bu hakları kullanmaya ihtiyaç duysun veya duymasın, demokratik hakların özgürce kullanılabilirdiği olağan demokratik dönemlerde TİS pazarlığında süreçte daha etkin-güçlü bir konumdadır.

Yasaların Çizdiği Çerçeve

TİS pazarlık sürecindeki bir başka önemli değişken de, sadece çalışma yaşamını, sendikal hak ve özgürlükleri değil, bu alanlar ile kesişik alanları ve temel hak ve özgürlükleri düzenleyen yasaların çizdiği çerçevedir. İlk olarak, Anayasa'dan başlayarak, İş Yasası, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Sosyal Güvenlik Yasası, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, Dernekler Yasası, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası, Borçlar Yasası başta olmak üzere bir dizi yasanın çizdiği çerçeve TİS pazarlık sürecinde sendikanın pazarlık gücünü olumlu ya da olumsuz etkileyen koşulları belirler. İkinci olarak bu yasalar, toplu iş sözleşmesi pazarlığının hem işveren, hem de sendika açısından kapsam ve sınırlarını belirler.

Sendikanın Gücü

Toplu sözleşme pazarlık sürecinde bir başka önemli değişken de sendikanın gücüdür. Sendikanın gücünü belirleyen temel unsurlardan birkaçı şöyle sıralanabilir:



Sendikanın Toplam Üye Sayısı

Sendikanın toplam üye sayısının-yani örgütlülük düzeyinin- toplu pazarlık sürecinde önemli bir etkisi vardır. Toplam üye sayısı toplu pazarlık masasındaki ağırlığını artırır. Örneğin; 10 bin üyeli bir sendika ile 100 bin üyeye sahip bir sendikanın toplu pazarlık masasındaki ağırlığı aynı değildir. Çünkü üye sayısının çokluğu ilerleyen zamanlarda toplu iş sözleşmesi mücadelesinde sendikanın gereksinim duyduğu güç unsurlarını (kitlesel dayanışma, temsil gücü, ekonomik güç vb.) sağlamada önemli olacaktır. Ayrıca, kabul etmek gerekir ki, sendikanın toplumsal etkinliği, kitlesel harekete geçirici gücü, yönetsel ve siyasal süreçlerdeki etkinliği temsil ettiği kitlenin büyüklüğü ile de ilgilidir.

İşyerindeki Üye Sayısı

Sendikanın toplu üye sayısı kadar, işyerindeki üye sayısı da önemlidir. Çünkü toplu pazarlık mücadelesi sürecinde hayata geçireceği gerek üretimi doğrudan etkileyen demokratik-meşru-yasal eylemliliklerinde, gerekse, bir grev oylaması durumunda ve daha önemlisi, olası bir grevin gerekli etkiyi oluşturmada işyerindeki üyesi işçilerin toplam çalışan içindeki oranı önemli bir etkidir. Üye işçi sayısının toplam çalışan içindeki oranı ne kadar yüksekse toplu sözleşme pazarlığında sendikanın etkinliği o kadar yüksek olacaktır.

Tabii ki, TİS'teki kapsam gereği sendika üye ol(a)mayan çalışanlar da, TİS pazarlık sürecinde, sonuçta sınıf kardeşleri olan sendika üyesi işçilerin TİS mücadelesini, sınıf dayanışmasının bir gereği olarak doğrudan ve dolaylı destekleyeceklerdir. Ancak, yukarıda belirttiğimiz gibi, sendika üyesi işçilerin oranının yüksekliği TİS sürecinde hem psikolojik olarak hem de fiili olarak sendikanın TİS masasında gücünü artıran önemli bir etkidir.

Sendikanın İşyerindeki İç Örgütlülük Düzeyi

TİS pazarlık sürecinde sendikanın gücünü oluşturan unsurlardan bir diğeri ise sendikanın işyerindeki “ iç örgütlenme düzeyidir.” Yani, işyerindeki üyelerinden ne kadarını iç örgütlenme süreçlerinden geçirerek “kendiliğinden işçi”den “kendisi için işçiye” dönüştürdüğüdür. Kendisi için işçi” sınıf ve sendika bilincine sahip, işçi-emekçi dayanışmasının bilincinde olan sendikal çalışma ve mücadeleye katılmaya istekli sendikal aktivist işçi demektir.

İç örgütlülük etkinlikleri ise “ sistemli eğitim amaçlı toplantılar (seminer, konferans, panel, işyeri toplantıları)”, “eylemlilikler” “dayanışma etkinlikleri” olarak sıralanabilir. Tabii ki, bunlara başta internet olmak üzere, yeni kitle iletişim ve bilgi üretim ve paylaşım araçları yapılan etkinliklerde katılabilir.

TİS pazarlığı, mücadelesi yapılan işyerinde sendika ne kadar yoğunlukta sendika içi örgütlenme çalışmaları yaparak TİS sürecine başladıysa, gerek TİS masasında gerekse olası mücadele süreçlerinde o kadar güçlü olacaktır.



TİS Sürecinde Tabanın Söz Sahipliği

Toplu pazarlık sürecinde sendikanın gücünü etkileyen bir diğer unsur ise sendikanın teklifinin oluşturulmasından başlayarak, TİS sürecinde tabanın söz ve karar sahipliğidir. Bu süreçte sendika içi demokratik katılım süreçleri ne kadar işletilir ve taban-işçi-üye süreçteki kararlarda ne kadar söz sahibi olursa sendika toplu pazarlık sürecinde o kadar güçlü olur.

Tabanın, üyenin katılımı, TİS teklifinin hazırlanması sürecinde başlatılmalıdır. Kendisinin katıldığı ve/veya onayının alındığı bir TİS teklifinin temel alındığı bir TİS sürecinde üye mutlaka ki, sürece her açıdan sahip çıkan, sendikanın aldığı kararlara uyma konusunda daha aktif olan bir konumda olacaktır.

Teklif hazırlanma sürecine katılan-onayı alınan üye TİS sürecinde bilgilendirilen, önemli aşamalarda gerektiğinde yeniden onayına başvuru alan üye-işçi sendikanın TİS mücadelesinde aldığı kararları hayata geçirmede çok istekli ve kararlı olacaktır.

Sendikanın Ekonomik Gücü

Sendikanın ekonomik gücü, üyelerine çeşitli hizmetleri sağlaması ve özellikle de başta eğitim çalışmaları olmak üzere iç örgütlenme çalışmalarını gerektiği düzeyde yapabilmesi için önemlidir. Kaldı ki, bütün sendikal faaliyetler, aynı zamanda bir parasal maliyet çıkartır. Ancak, bunların da ötesinde ekonomik güç, toplu pazarlık sürecinde önemli değişkendir. Çünkü, gerektiği durumlarda gerçekleştirilecek bir çok demokratik, meşru, yasal eylemler için yine yasal prosedürün gerektiğinde üretimden gelen gücün (grev) etkin ve kararlı bir biçimde kullanılabilmesi için sendikanın ekonomik gücünün olması, toplu pazarlık sürecinde önemli bir unsurdur.

Tarafların Toplumdaki Etkinliği

İşçi sendikası ve işveren (veya işveren sendikası) toplu iş sözleşmesi masasına toplumdaki etkinlikleriyle otururlar. Toplumsal etkinlik ve toplumsal destek, TİS pazarlık-mücadele sürecinde belki somut olarak görülmeyen, kolayca ölçülemeyen ama tarafların pazarlık sürecindeki ağırlıklarını-etkileyen koşullardır. Ama Toplumsal etkinlik veya toplumsal destek, genel olarak belirli bir süreçte toplumsal ve siyasal düzeydeki çeşitli değişkenlerin etkisiyle oluşur. Tabii ki, TİS sürecinde taraflar toplum desteğini almak için, kamuoyu oluşturucu çeşitli çalışmalar yaparlar. Bu çalışmalar tarafların söz konusu TİS sürecindeki toplumsal desteklerini belirli ölçüde güçlendirebilir. Ancak, Toplumsal olarak belirli yargılar, değerler belirli süreçlerde oluşur, çok kısa sürelerde, toplumsal alt-üst oluşların dışında hızla değişmez. Genel olarak ülkedeki sendikal örgütlülüğün düzeyi, örgütlülüğün işçi sınıfını nicel ve nitel olarak temsil düzeyi de dönemsel olarak sendikaların toplumsal etkinliğini artıran veya azaltan unsurlardır.



Bir örnekle somutlayacak olursak, 1980'in sonunda ve 1990'ların ilk birkaç yılında sendikal hareketin önemli bir toplumsal desteğe sahip olduğunu, toplumsal düzeyde etkin olduklarını söyleyebiliriz. Bu dönemdeki başta TİS olmak üzere örgütlü emek hareketinin mücadelesi toplumun da genel olarak desteğini almıştır. 1990'ın özellikle ilk yarısında neo liberalizmin ikinci yeni ideolojik saldırısı ve uygulamalarıyla bu destek hızla azalmaya başlamıştır: tekelleşen, holdingle- rin eline geçen, çalışanları sendikasızlaştırılan medyanın özelleştirmeye destek vermesi sonucu ağırlıkla KİT'lerde örgütlü sendikalara ve sendikalı işçilere karşı başlattığı saldırı, özelleştirme ve özelleştirmeye karşı sendikaların mücadelede etkisiz kalması, özelleştirme ve anti-sendikal uygulamalarla sendikaların sınıfı temsil düzeyinin daha fazla zayıflaması, artan düzensiz istihdam gibi neo liberal uygulamalar diğer sendikal ve toplumsal gelişmelerle birleşerek sendikaların toplumdaki etkinliklerinin azalmasına yol açmıştır. Hâlbuki ki, söz konusu dönemde, Türk-İş önderliğinde çeşitli platformlarda (Emek Platformu, Demokrasi Platformu vb.) bir araya gelen emek örgütleri tarihlerinin en kitlesel eylemlerini gerçekleştirmişlerdir. Lokal düzeylerde kalsa da, özelleştirmeye karşı birçok sendika etkin bir mücadele vermeye çalışmıştır.

Bütün bu eylemliliğe karşın, yukarıda saydığımız olumsuz etkenler sendikaların toplumsal etkinliğini azaltan bir süreci başlatmıştır. Ne yazık ki, 1990'ın ikinci yarısından sonra sendikalar TİS pazarlık süreçlerine toplumsal destekten daha yoksun olmaya başlamışlardır. Ancak, sendikalar yakın dönemdeki bu olumsuz gelişmeye karşın, toplumda işgücünü satarak geçinen kesimin hızla artmasının(işçileşme) avantajını da kullanarak, bütün olumsuz unsurlara karşın, toplumsal etkinliklerini yeniden güçlendirmeye başlamışlardır.

Kısaca, TİS pazarlık sürecinde sendikaların toplumdaki etkinlikleri, ya da, başka ifade ile toplumsal destekleri TİS pazarlığına, müzakeresine başlayan sendikayı masada daha güçlü ya da daha güçsüz kılan bir değişkendir.

İşletmenin-İşyerinin Koşulları, Durumu

Bir toplu pazarlık sürecinde bir önemli değişken de toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işletme veya işyerinin koşulları, durumudur. İşyerinin, işletmenin bilançosu, yani kar-zarar durumu, faaliyet gösterdiği sektördeki mevcut pazar durumu, ileriye dönük projeksiyonları (yatırım öngörüp görmediği, kapasite artırıp artırmayacağı, makineleşme-otomasyon durumu vb.) da toplu iş sözleşmesi pazarlığını etkileyen unsurlardır. Kabul etmek gerekir ki, bilançosunda ciddi miktarda kar görünen, ileriye dönük yatırımları planlayan, üretim kapasitesini artırmayı hedefleyen bir işyeri veya işletme için sürdürülen toplu pazarlık sürecinde sendikanın pazarlık gücü yüksektir.



Örneğin, İSO'nun her yıl düzenli olarak açıkladığı 500 büyük sanayii kuruluşuna ilişkin verilere göre, MESS grup sözleşmesi kapsamındaki işletmeler 2016 yılında ciddi miktarlarda karlar etmişlerdir. Dolayısıyla işletmelerin-işyerlerinin söz konusu karlılık durumu TİS masasında işçi sendikasının yine elini güçlendiren bir etkidir.

Sonuç

Bir toplu pazarlık sürecini etkileyen çok sayıda değişken söz konusudur. Bu yazıda, bunlardan belli başlıları ele alınmıştır. Bu değişkenlerin yukarıda anlatıldığı gibi niteliği TİS pazarlık sürecinin seyrini etkiler. Ama, şunu da unutmamak gerekir ki, bu verili değişkenlerin ötesinde, sürecin seyrini ve işçilerin-sendikasının TİS teklifindeki hedeflere ulaşım ulaşmayacağını belirleyecek bir diğer temel değişken ise, sendikanın demokratik bir süreçte oluşturduğu TİS mücadele stratejisini, akılcı, kararlı bir önderlikle hayata geçirmesi; üyesi işçilerin-emekçilerin de, sendikasının TİS sürecine ilişkin aldığı bütün kararlara tam bir emekçi dayanışmasıyla, her aşamada örgüt disiplinini koruyarak uymasdır.



Kongre Eleştirisi

“21. Yüzyıl İçin Planlama Bahar Konferansları”nın Ardından

Ayçin ÖZOKTAY*

Kapitalizmin krizlerinin giderek arttığı, emperyalizmin dünya çapında çıkış-sızlıklarla sürekli emekçi sınıfa saldırı üzerinden kendini restore etmeye çalıştığı bir yüzyılın içindeyiz. Böyle bir düzlemde 21. yüzyılın Türkiyesi’ni dışa bağımlı, gittikçe borçlanan, krizlere sürekli gebe olarak görmekteyiz. Bu sorunların faturasının emekçi sınıfa kesildiği kapitalist düzlemde, işçi sınıfının bütünsel bir çerçevede emek süreçlerini analiz etmek, işsizliği, çalışma koşullarını, sömürü deneyimlerini incelemek, 21. yüzyılın sermaye düzenini anlamak bakımından önemli bir yere sahip.

AKP’li yıllarla birlikte özelleştirmelerin ve emekçi sınıfına saldırıların daha da şiddetlendiği bir ortamda ideolojik saldırılar da kendini daha keskin bir şekilde ortaya çıkarmaktadır. Sermaye politikalarından bağımsız düşünemeyeceğimiz bu ideolojik saldırılar ise devletin din politikaları ve çalışma hayatındaki cinsiyet eşitsizliğine kadar uzanmaktadır. Din olgusunun devlet desteği ile birlikte yaygın bir şekilde kamu hizmeti olarak sunulması, bireyin hayatının her alanını kuşatan bir dinselleşme sorununu ortaya koyuyor. Böylece bilimsel ve aydınlanmacı düşüncelerin, laiklik olgusunun karşısında din ve “dinci gericilik” kendini var ediyor.

Kadınların çalışma hayatında yer alma sorunu ise üstesinden gelinemeyen tarihsel bir soruna tekabül ediyor. Kapitalizmin gelişim seyrinde kadının çalışma hayatına katılımı her zaman kısıtlı ve erkek iş gücüne oranla daha değersiz yerde görünmektedir. Tarihsel olarak ev işi ve günlük tüketim ihtiyacının karşılanması sorumluluğunun kadın için “fitrat” olarak algılanması, kadınların çalışma hayatına girmesinin önünde büyük bir engel teşkil etmektedir.

21. yüzyılın bize dayattığı ve işçi sınıfı açısından katlanılmaz hale gelen sermaye saldırıları, bilimsel çalışmalara bu sorun ile mücadele etme görevi yüklüyor. Kapitalist düzlemin yaşam içinde yarattığı tahribatları yorumlamak ve analiz etmenin yetersizliği her gün kendini kanıtlarken, bu analizlere “ne yapmalı?” sorunu ortaya koyma sorumluluğunu yüklüyor.

Bu sorumluluğu üstlenen bilimsel katkılardan biri de 21. Yüzyıl İçin Planlama Grubu’nun çalışmalarıdır. 2011’de yola çıkan 21. Yüzyıl İçin Planlama Grubu, Mülkiyeliler Birliği ve Uğur Mumcu Araştırmacı Gazetecilik Vakfı (um:ag) desteği ile

* Araştırma görevlisi, Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi, aycin.ozoktay@gmail.com



birlikte çalışmalarına devam ediyor. Kurulduğu 2011 yılından itibaren her sene konferanslar ve çeşitli seminerler düzenleyen Planlama Grubu, 2018 Bahar Konferansları adıyla bu yıl da bilimsel çalışmaların paylaşımına yer verdi. Konferanslar, 17 Mart – 2 Haziran tarihleri aralığında her hafta bir konuşmacının sunumu ile gerçekleştirildi.

17 Mart'ta ilk oturumunu gerçekleştiren Planlama Grubu'nun açılış konuşmasını Bilsay Kuruç yaptı. Kuruç, 21. yüzyıla dair yeni fikirlerin, sözlerin ve planlamaların yapılmasının yeni bir dünya için gerekli olduğunun altını çizdi. Yeni bir planlamanın omurgasının ise ancak yaratıcılık ile oluşturulabileceğini belirtti. Kuruç'un konuşması içinde en dikkat çekici olan ve belki de Planlama Grubu'nun neyi amaçlayarak yola çıktığını özetleyen ise "yeni bir kamu oluşturmak" adına söyledikleriydi. 21. yüzyılda daha yakıcı hale gelmiş bulunan ve giderek daha da vahim sonuçlara yol açan ekonomik sorunlar ve uluslararası ilişkilerin geldiği hali bir yana bırakacak olursak, kamunun "razı olan insan tipi"nden arındırılması gerekliliği ve "yeni insan"ın yaratılması için sarf edilmesi gereken çaba, Planlama Grubu'nun sorun alanları arasında öne çıktı. Bu bağlamda, Kuruç'un söylediği gibi "cehaletin bir yaşam tarzı haline geldiği dünyamızda yeni bir kamunun oluşturulabilmesi ve toplumsal akıl eşliğinde yeni bir kurumlaşma ve kadrolaşma ihtiyacı"nın, bilimsel araştırmaların merkezinde yer alacak sorunsallardan biri olarak görülmesi gerektiği vurgulanmalıdır.

Bahar 2018 konferanslarının ilk oturumu Prof. Dr. Korkut Boratav'ın *Türkiye Ekonomisi ve Dış Bağımlılık* sunumu ile 24 Mart'ta gerçekleştirildi. Emperyalizmin zayıf halkalarından biri olan Türkiye'nin, AKP'li yıllarla birlikte dışa olan bağımlılığında geldiği süreci Boratav, iktisadi analizler çerçevesinde ele aldı. Krizlerini aşamayan ve yeni olanaklar inşa edemeyen dünya ekonomisi içerisinde, Türkiye'nin içinden geçmekte olduğu süreci, dış bağımlılığın göstergeleri ile tespit etmek, ülke ekonomisinin gidişatını daha iyi kavramak açısından önemli bir yere sahip. Bu bağlamda Türkiye'nin sermaye hareketleri, yabancı yatırımlar ile ihraç edilen sermaye miktarı arasındaki uçurum ve dış borçlara dair nicel veriler, dış bağımlılığı olan bir ülke olduğumuzu gözler önüne seriyor.

13 Mart'ta yapılan bir sonraki konferans ise Doç. Dr. Aziz Çelik'in *Türkiye İşçi Sınıfı Raporu Eşliğinde Günümüz ve Gelecek* başlıklı sunumu ile gerçekleştirildi. Çelik, DİSK tarafından 2017 yılında Türkiye'de İşçi Sınıfı Gerçeği adıyla yapılan araştırmanın sonuçlarına dair değerlendirmelere yer vererek, sınıf sorunlarına dair bilimsel bir çalışmanın aktarımını yaptı. 36 ilde yaklaşık iki bin işçi ile yüz yüze yapılan anketlere dayanan bu araştırma, Türkiye'de işçi sınıfının emek süreci ve yaşam koşulları, toplumsal konulara dair tutum ve algılarının yanı sıra sendikalara bakış açısına dair de birçok bilgiyi içeriyor. Söz konusu rapor, sınıf ve emek sürecine dair bilimsel bir çalışmanın saha araştırmasına dayanması açısından, emek çalışmalarına oldukça önemli katkılar sunuyor. Çalışmanın bir diğer önemli boyutu ise işçi sınıfı açısından bütünsel bir analiz sunması. Gün-



müzde farklı iş kollarına ait birçok sendikanın sınıf araştırmalarına dair çalışmalarını görmekteyiz. Çelik'in sunmuş olduğu bu raporun özgünlüğünü ise, ilk kez bütün işçilerin bir evren olarak ele alınarak bunların üzerinden örneklerle Türkiye işçi sınıfına dair bütünsel bir bakış açısı geliştirmesi oluşturuyor. Böylelikle hem emek araştırmalarına katkı açısından hem de emek örgütlerine ve politikalarına Türkiye işçi sınıfı gerçeğine dair veriler sunabilmesi açısından önemli bir katkıdır.

Planlama Grubu'nun 7 Nisan'da yapılan bir diğer konferansı Prof. Dr. Onur Karahanoğulları'nın *Laiklik Üzerine Düşünceler* adlı sunuşuyla gerçekleşti. Türkiye'de devletin, dinin kurumsal örgütlenişindeki rolünü ele alan Karahanoğulları, Fransız laikliği ile Türkiye'deki laiklik modeli arasındaki ilişkiyi tarihsel bir çerçeve ile ele aldı. Günümüzde giderek yaygınlaşmış hale gelen dinselleşme ve devletin dini toplumsal örgütlenmelerini arttırması açısından bakıldığında laiklik tartışmalarının oldukça kritik bir hale geldiğini görmekteyiz. Türkiye'nin laiklik modelinin, söz konusu dini toplumsal örgütlenmeler açısından, Fransız laikliği ile arasındaki tezatlığı görmek açısından Karahanoğulları'nın çalışması önemi bir yere sahip.

Doç. Dr. Emel Memiş ve Prof. Dr. Gülay Toksöz'ün sunmuş olduğu *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Çalışma Hakkı* adlı konferans ise 21 Nisan'da yapıldı. Tarihsel süreçten günümüze kadar kadın sorunu hakkında her ne kadar düzenlemeler yapıldıysa da hala toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaygın olduğu bir sistem içerisinde kadınlar yer almaya çalışıyor. Bu bakımdan Memiş ve Toksöz'ün değindiği kadının kapitalizmin gelişimi ile birlikte çalışma hayatında karşılaştıkları düşük ücret, yoğun mesai ve sınırlı çalışma hakları gibi sorunlar oldukça güncel bir mesele olarak karşımızda duruyor. Söz konusu sorunların nedenlerini incelemek, kadınların çalışma hayatına katılabilmesi açısından uluslararası yasal düzenlemeler ve taahhütler ile Türkiye'deki uygulama arasındaki uçurumu analiz edebilmek açısından kritik bir çalışma olarak ele alınabilir.

5 Mayıs'ta yapılan konferansın diğer bir başlığı ise Dr. Necdet Kenar'ın sunduğu *Çalışma Hayatında Kadınlar* oldu. Türkiye'de kadının çalışma hayatına katılımını belirleyen faktörleri, istihdam koşullarını ve kadınların istihdama katılımındaki oranları ele alan Kenar, diğer ülkeler ve Türkiye açısından kadınların çalışmaya katılma süreçlerini değerlendirdi. Karşılaştırmalı bir analiz sunan Kenar, daha çok tarım sektöründe çalışan kadınların giderek hizmet sektöründe istihdam edilmeye başlanmasına değinerek, hizmet sektöründeki emek sürecinin sorgulanmasına da kapı açmış oldu.

Konferansın son oturumu Hakan Özyıldız'ın *Dış Borç Sorunu* adlı sunumuyla 2 Haziran'da yapıldı. Türkiye ekonomisinin gittikçe büyüdüğü iddiasını millî gelirler ve dış borçlar çerçevesinde analiz eden Özyıldız, gittikçe borçlara sürüklenen bir ülkenin tablosunu analiz etti. Buna göre borçları normalleştiren bir ülke yönetiminde, dikkati çeken bir nokta da özel sektörlerde borçlanmaların artma-



sıdır. Bu durum da Türkiye'nin neoliberal seyrinin, dış borca giderek daha fazla sürüklenmesi ve krizlere gebe bir ülke haline gelmesi olduğunu ortaya koyuyor.

2018 Bahar Konferansları'nda ele alınan başlıklar, bilimsel çalışmaların toplumsal sorunlardan uzaklaştığı bir dönemde oldukça önemli bir yere sahip. Konferansta, küresel sistemde Türkiye'nin iktisadi ve siyasi olarak nerede durduğunu görebilmek için dışa bağımlılık ve dış borçlar hakkında analizlere yer verilmesi, Türkiye ekonomisinin gidişatını değerlendirmek açısından verimli tartışmaların ortaya çıkmasını sağladı. Türkiye'de işçi sınıfına dair bütünsel bir saha çalışmasının aktarımı ise hem bilimsel çalışmalara alandan özgün verilerle katkı sunulması hem de sınıf mücadelesi perspektifinde, emek örgütleri için güncel veri sunulması açısından önemli bir katkı oldu. Aynı zamanda kadın emeğinin değersiz ve görünmez kılındığı bir sistemde kadının çalışma hakkı üzerine yapılan sunumlar, "eşit işe eşit ücret" talebinin tarihsel zemini ve kadının sınıf mücadelesi içindeki yeri açısından verimli tartışmalara olanak sundu. Laiklik tartışmalarının da konferansta yer alması, günümüzün en yakıcı sorunlarından biri haline gelen "dinselleşme", "dinci gerici" konularının sınıf mücadelesi içerisinde nasıl konumlandırılması gerektiğine dair önemli bir tartışma açılması bakımından oldukça anlamlıydı.

Konferanslardaki başlıklar, Türkiye'nin güncel sorunlarının özeti olarak ortaya çıkmakla kalmıyor, aynı zamanda bu sorunlara ilişkin emek-sermaye çelişkisi çerçevesinde bir tartışma zemini de sunuluyor. Bu bağlamda konferanslardaki bilimsel çalışmaların toplumsal sorunlar çerçevesinde seçilmesini ve bu sorunlara tartışma zemini sağlamasını, emek çalışmalarının üretkenliğini arttırması açısından önemli bir katkı olarak değerlendirmek mümkündür.



Kitap Eleştirisi

Güney'in İsyanı:

Radikal İşçi Sınıfı Hareketleri Üzerine Bir İnceleme

Bülent BULDUK*

Giriş

Immanuel Ness *Güney'in İsyanı* adlı eserinde günümüz emek hareketlerine dair uluslararası ve karşılaştırmalı analizler eşliğinde önemli verileri gözler önüne seriyor. Eserin temel önermelerinden biri 21. yüzyılın başı itibarıyla işçi sınıfının coğrafi olarak konumunun değiştiği tezidir. Ness eserinde işçi sınıfının küresel alanda varlığının ve yoğunluğunun, dünya nüfusunun büyük bir bölümüne ev sahipliği yapan Güney Yarıküre'ye kaydığını belirtiyor. Ayrıca eserinde işçi sınıfının yapısındaki değişimi ele alırken, 1980'lerden günümüze ticaret serbestisinin, neoliberal kapitalizmin ve küresel emperyalizmin genişlemesini de yakından inceliyor. Ness, Güney'in isyanı olarak nitelendirdiği yeni küresel işçi sınıfının durumunu üç ülke üzerinden veri alarak değerlendiriyor: Hindistan, Çin ve Güney Afrika. Bu üç ülke özneline son yıllarda gelişen neoliberal politikalar ve sınıf oluşumu, Ness'in ortaya çıkardığı tahlillerde örnek veriler olarak karşımıza çıkıyor. Özellik son dönemki grev dalgaları ve yoğun işçi eylemleri bu üç ülkenin sınıf mücadelesi alanında ortak özelliğini oluşturmaktadır. Post-endüstriyel ekonomik modellerin gelişimi ile neoliberal yeni birikim rejiminin temel alanları eserde yer alan üç ülkenin yeni ekonomik modellerinin ortak yönlerine işaret etmektedir.

Yeni Uluslararası İşçi Sınıfı

Kırk yılı aşkın bir süredir Güney Yarıküre'de yaşanan hızlı sanayileşmenin bir neticesi olarak, bugün Güney Yarıküre ülkelerinde baskıya dayalı emek politikaları hakim durumdadır. Güvencesiz ve kural dışı çalıştırma, taşeronlaştırmaya bağlı yoğun emek sömürsü ve düşük ücretler Güney Yarıküre ülkelerindeki çalışma koşullarını oluşturmaktadır. Bu durumun kendisine bağlı olarak Çin, Hindistan ve Güney Afrika'daki stratejik sanayi kollarında 2014 baharında büyük grev dalgaları ve işçi eylemlilikleri gerçekleşmiştir. Birçok sanayi kolunda, işçile-

* Sendika Uzmanı



rin ücretler ve çalışma koşulları için yaptığı protestolar, devletlerin silahlı müdahalesi ve şiddetiyle bastırılmıştır.

Ness eserinde ayrıca yeni küresel işçi sınıfı yoğunluğunun temel dinamiklerinden olan göçmen işçiliğine dikkat çekmektedir. Sermaye kendisi için gerekli olan düşük ücretli emeğe sahip olabilmek için, sürekli olarak taşeron firmalarda göçmen işçileri istihdam etmektedir. Ve 2000'li yıllarda dünya gündemini sarsan emek isyanlarında, küresel işçi sınıfının büyük bir bölümünü oluşturan göçmen işçiler aktif olarak yer almıştır.

Ness Güney Yarıküre' de son yıllarda artan işçi sınıfı nüfusuna dikkat çekmektedir. 1980 ile 2007 yılları arasında Kuzey Yarıküre'de endüstriyel üretim azalırken, Güney'deki üretim artmış ve işçi nüfusu 1,9 milyardan 3,1 milyara ulaşmıştır. Ness kitabında kapitalizmin tarihinde hiçbir zaman çalışan insan sayısının bu düzeyde olmadığını vurgular. Ayrıca Ness Güney'in yeni sanayi proletaryasının gün geçtikçe daha yoksullaştığını vurgularken, küresel alandaki büyük yabancı şirketlerin grev ve sendikal hakkı sınırlandırılmış bu yeni sanayi proletaryası üzerinden yükseldiğine dikkat çekmektedir.

Ness sermayenin kendi üretim krizini aşabilmek adına kitlesel üretimi coğrafi olarak yeni bölgelere kaydırma gayretinden hiçbir zaman vazgeçmediğini belirtirken, bu durumun sermaye adına yeni krizleri de beraberinde getirdiğini vurgular. Kitlesel üretimin taşındığı yeni bölgelerde en nihayetinde militan işçi hareketlerinin ortaya çıkıp, yüksek ücret ve güvenceli çalışma talebiyle sermayeye meydan okumasıyla sermayenin krizi tekrar gün yüzüne çıkmaktadır.

Ness, dünyanın en çok sömürülen ve baskı altına alınmış işçilerin varlığının ve mücadelelerinin şu an küresel ölçekte Güney Yarıküre'ye kaydığı düşüncesidir. Ness Güney Yarıküre'deki yeni işçi sınıfını üçüncü Dünya'da ikamet eden ve üretim kollarında çalışan, dayanışma ve doğrudan eylem yöntemleriyle kendi toplulukları içinde adil bir yaşam kurma çabasının özneleri olarak nitelendirir. Eserde temel vaka çalışmaları olarak Güney Yarıküre ülkeleri dikkate alınmış, 2009 krizi sonrası ortaya çıkan Kuzey ve Avrupa ülkelerindeki işgal hareketleri ile bağlantılı olarak tarif edilmemiştir. Ness 20. yüzyıl Avrupası ve Kuzey Amerika'sında seri üretim sektörlerinde açığa çıkmış olan emek hareketlerinin esin kaynağı olan dayanışmayı ve güçlü mücadele mirasını bugünün dünyasında Güney Yarıküre ülke işçilerinin taşıdığını iddia etmektedir.

Direnış Merkezleri

Ness eserinin üç, dört ve beşinci bölümlerinde vaka çalışmalarına odaklanarak Güney Yarıküre ülkelerinde yaşanan neoliberal dönüşümleri ve sınıf mücadelelerini yakından inceliyor. Küresel emek göçünün yoğun bir şekilde geliştiği bu ülkelerde, devletin ve uluslararası sermayenin baskısı altında kalan işçi sınıfının yarattığı yeni mücadele dinamikleri küresel emek hareketi açısından önemli deneyimler içermektedir. Bütünüyle güvencesiz ve tedirgin bir hayat süren yeni



endüstri proletaryasının aynı zamanda kapitalizm karşıtı mücadele ve dayanışma konusunda yeni bir umudu canlandırması kitabın önemli bir vurgusudur.

Hindistan

Hindistan'da hükümet neoliberal politikaları uyguladıkça, çokuluslu firmalar kesin bir itaatkarlık talep etmektedir. Hükümet çokuluslu şirketlerin programları çerçevesinde güvencesiz işçilere ağır sömürü koşullarını dayattıkça, ülkenin sanayi kuşağında yeni bir sınıf mücadelesinin de ortaya çıkmasına vesile olmaktadır. Ayrıca Hindistan'ın genç ve güvencesiz yeni sanayi proletaryası sınıf mücadelesinde yeni örgütlenmelerin oluşmasına bu sayede öncülük etmektedir.

Ness eserinde Hindistan özelinde gelişen otomobil ve imalat sektörünü ve bu alanda ortaya çıkan işçi militanlığını, çokuluslu şirketlere ve devlet güdümünde şekillenmeye çalışan eski tip sendikal örgütlenmelere verilen net bir cevap olarak nitelendirmektedir. Hindistan'ın Yeni Delhi, Chennai, Pune ve Ahmedabad civarlarındaki temel sanayi kuşağında sınıf mücadeleleri hızlı bir şekilde gelişirken buna bağlı olarak da yeni sendikalar işçi militanlığının önderliğinde kurulup serpilmiştir. Ness eserinde Maruti Suzuki ayaklanmasını ve mücadelesini tüm bu gelişen isyanların ortak bir çatı altında toplandığı en büyük başkaldırı olarak değerlendirmektedir. Uluslararası imalat firmalarının taşeronluğunu üstlenen özel şirketler sendikaları sınırlamaya çalıştıkça, sanayi kuşağında ve serbest üretim bölgelerinde işçilerin çıkarlarını temsil etmeyi amaçlayan bağımsız sendikalar kurulmaktadır. Hindistan'da işçiler ile yönetim arasındaki sınıfsal çatışma imalat sanayiinde hız kazanmışken, eski tip merkezi sendikalar emeğin hakları konusunda gün geçtikçe mevzi kaybetmektedir. Ness'e göre Hindistan'da hakim sendikalar şu sebeplerden ötürü işçilerin sorunlarını çözmekten acizdir: Üretim bölgelerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarından habersiz oluşu, işçileri genellikle cinsiyet ve yaş temelinde ayıran sözleşme sisteminin değiştirilmesi noktasındaki çekingen tavırlar ve sendikaların devletin baskısı karşısında sürekli olarak geri adım atması ve hakim politikalara boyun eğmesi. Bu durum işçilerin kendi demokratik özyönetimlerine dayanan yeni bağımsız sendikaları kurmasında önemli bir etkidir.

Endüstriyel üretimin küresel ölçekte hızla büyümesi, Hindistan'daki imalat işçilerini küresel emek gücünün merkezine yerleştirmiş durumdadır. 21. yüzyılın yeni emperyalizmi, yoksulluk ve güvencesizliğe, devletin işçilere yönelik baskısının ve şiddetinin tırmandığı Guragon gibi kentler, Hindistan'da yeni sınıfsal mücadelelerinin filizlenip serpildiği yerler olmuştur. Guragon kentinin yeni sanayi proletaryası Maruti ayaklanması gibi isyanlara öncülük etmiştir. Yeni sanayi proletaryası yeni mücadele dinamiklerinin ortaya çıkmasına öncülük etmiş, 2000'li yılların ortasına doğru Maruti Suzuki Emekçileri Sendikası ve Otomobil işçileri Emek Dayanışma Topluluğu gibi yeni sendikal yapılar ve taban örgütlenmeleri ortaya çıkmıştır. Guragon'da yer alan Maruti Suzuki İşçileri Sendikası, Hindis-



tan'da yer alan mevcut sözleşme sistemini reddedip tüm işçilere eşit statü verilmesini talep ederek, işçilerin arasındaki ayrımlara dayanan Hint üretim modeline meydan okumasını Ness eserinde yeni dönem mücadele aygıtlar aracılığıyla eski merkezi sendikal yapılara karşı verilmiş bir cevap olarak nitelendirir.

Ness eserinde yeni kuşak işçi sınıfının devlet ve sermaye ile olan mücadelesinde, devletin olağanüstü müdahalesinin nasıl yoğunlaştığına da dikkat çekmektedir. Hindistan'daki kolluk kuvvetleri işçilerin örgütlenmesini engelleme gayretinde olan çokuluslu yatırımcıların lehine müdahalede bulunmaya her an hazırdır.

Çin

Ness, Çin'deki devlet kapitalizminin gelişimini ve işçi sınıfının yeni bir güç olarak ortaya çıkmasını iki temel etken üzerinde incelemektedir. Bunlardan birincisi Çin'i dünyadaki en büyük mal ihracatçısı yapan hızlı büyüme, devlette ÇKP ile ona bağlı kuruluşlara rakip siyasi ve ekonomik yapıların kısıtlanmasına dayalı bir bürokratik denetim mekanizmasının oluşmasıdır. Bu durum kendisi aynı zamanda Çin'e yönelik "piyasa sosyalizmi" eleştirilerinin de başında gelmektedir. İkincisi ise Çin'de ortaya çıkan sistem yabancı yatırımcılarla devlet denetimini yan yana getiren devlet kapitalizmidir. diğ er bir deyiş le, yabancı yatırımcılar ile olan bağdaşlıktır.

Ness Çin'in politik ekonomisindeki üç temel değışimin işçi sınıfının yeniden ete kemiğ e bürünüp, itici bir güç olmasına yol açtığını belirtir. Bu üç temel dinamik yeniden yapılandırmalarla ve özelleştirmelerle kamu sektörünün hakimiyetinin gerilemesi, özel sektörde, kırsal bölgelerden gelen göçmen işçilerin oluşturduğu işgücünün yükseliş i ve yedek işçi ordusunun küçülmesi ile işçilere yönelik talebin artmasıdır.

Ness Çin'de sınıf mücadelesinin yeni dönemde iki nokta üzerinden şekillendiğini de ileri sürer. Bunlardan birincisi kırsal kesimden kent merkezlerine göç eden göçmen işçilerin durumu ve göçmen işçiler için çıkartılan Hukou sisteminin varlığıdır. Hukou sistemi kırsal kesimlerden kentlere yönelen nüfus hareketini düzenlemek üzere, göçmen işçilerinin denetlenmesi için çıkartılan bir düzenlemedir. Ve Hukou sistemi ülkede iş gücünün çoğunluğunu oluşturan kırsaldan gelen göçmen işçilerin yerleşim ve eşit çalışma hakları verecek şekilde düzenlenmemiştir. Bunun bir sonucu olarak da 1990'lardan beri Çin ekonomisinin sanayideki en önemli gücü olan göçmen işçiler, kentlerde ve iş yerlerinde ki durumlarını resmiyete kavuşturmak için devlete çağrıda bulunmakta ve protestolar düzenlemektedirler.

Ness Çin'2008 yılında kabul edilen Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile önemli bir değışim yaşandığına dikkat çekmektedir. Ortaya çıkan yeni kanunlar ile eskiden daha ürkek davranan Çin işçi sınıfının, grevler ve açık protestolar ile birlikte idarecilere karşı doğrudan direniş e geçtiğinin altı çizilmektedir. Ness, 2008'den



2014'e dek grevlerin sayısının, özellikle ihracat kollarını tamamlayan stratejik alanlarda arttığını belirtir.

Ness Çin'in yeni ekonomik planlamasının sonucu olarak işçi eylemlerinin yoğunlaştığı alanlara dair bir farklılaşma olduğunu belirtir. Son yirmi yıl boyunca Çin'deki işçi protestolarının odak noktası kamu sektöründeki KİT'lerden, ülkenin dev üretim sektörlerine yatırım yapan çokuluslu yabancı şirketlere kaymıştır. Ness sınıf çatışmalarının başta güneydoğudaki sanayi kuşakları olmak üzere kentsel bölgelerde görüldüğünün altını çizmektedir. Güvencesiz, yerleşim hakkı kısıtlanmış genç kadın ve erkek göçmen işçilerin Çin'deki işçi militanlığının ana dinamiğini oluşturması ayrıca dikkat çekicidir.

Ness Çin özelinde işçi sınıfının yeni taban örgütlenmeleri ve alternatif sendikal modeller geliştirme çabası karşısında önemli engeller olduğunu belirtmektedir. ÇKP ve Tüm Çin İşçi Sendikaları Konfederasyonu(TÇSF) ülkede her şeye hakim konumdadır ve tüm yerel bağımsız örgütlenmelere engel olmaktadır. Bu yapılar Çin'de işçileri itaatkar ve bağımsız bir şekilde örgütlenmekten aciz topluluklar olarak görürler. Bunun yanı sıra resmi sendikaları ve aracıları bulunmayan, iş durdurma veyahut iş yavaşlatma eylemlerinin şartlarını belirleyen yasalardan yoksun olan işçiler yerel düzeylerde greve gitmekte özgürdürler. Tüm bu hakimiyet alanını genişleten sendika ve parti organlarına karşı Çin'de işçilerin, rakip bir parti veya sendika kurmadan lakin işyerlerinde ve kendi topluluklarında doğrudan mücadele vererek başarıya ulaşma şansları oldukça yüksektir. Ness ÇKP ve TÇSF'nin çalışma kanununun kapsamını göçmen işçilerle ailelerini kapsayacak bir şekilde genişletmesini, yerel yönetimleri işçilerin yüksek ücret, sosyal yardım ve çalışma koşullarıyla ilgili taleplere yanıt vermeye zorlamasını işçilerin militan ve kararlı mücadelesine bağlamaktadır.

Güney Afrika

Güney Afrika emek rejimi Apartheid öncesi ve sonrası olmak üzere ikiye ayrılabilir. İşçilerin zorba, ırkçı işyerlerine karşı durmasıyla Apartheid rejimine son verme kavgası hem fabrikalarda hem de topluluklarda yaşandı. Fabrika zemininde zorbalığa karşı direnişin ortaya çıkıp resmileşmesi, siyahi sendikacılığın gelişimi sayesinde 1970'lerde ülke geneline yayıldı ve siyahi yerleşimlerdeki topluluklara uzandı. Bunun yanı sıra Beyazların sahip olduğu şirketlerin mal ve hizmetlerinin tüketiciler tarafından boykot edilmesi de bu mücadeleler arasındaydı.

Güney Afrika'da neoliberalizm, küresel olarak işyeri ilişkilerinin yeniden yapılanmasını da beraberinde getirmiştir. Üretimin giderek daha fazla üçüncü taraflara ya da yüklenicilere, diğer bir deyişle taşeronla yaptırılması, bu neoliberal yeniden yapılanmanın temel bir parçasıdır. Emek-sermaye ilişkilerinin, apartheid'in ırka dayalı zorbalığı ile karakterize edildiği Güney Afrika'da bu yeniden



yapılanmanın özgül etkileri olmuştur. Irkçılık hem işverenler tarafında emeğin sefaletine olabildiğince hoşgörü gösterilmesini, hem de en görünür hali madencilikte olmak üzere üretim ve yeniden üretim alanlarında işçiler üzerinde çok pratik bir denetim kurmayı amaç edinmiştir.

Ness, Güney Afrika'daki Apartheid sisteminin kaldırılmasını sağlayan temel etmenin, küresel kapitalist ekonomiye katılma ihtiyacından kaynaklandığını belirtir. Bu tez aynı zamanda birçok analizcinin görüşleri ile ortak bir noktadadır. Ticari yatırımlar belli başlı sektörlerde, özellikle madencilik ve otomobil üretiminde ekonomik büyümenin önünde engel teşkil etmiştir. Lakin 1990'da Güney Afrika ekonomisi ihracata yönelik politikalara ağırlık vermiş ve gittikçe küresel ekonomiye bağımlı hale gelmiştir. Bu tarih aynı zamanda Güney Afrika'nın neoliberal programları kabul etmeye başladığı bir dönem olarak adlandırılmaktadır. Apartheid sonrası kurulan rejim, Güney Afrika'nın siyahi çoğunluğuna siyasi alanda eşit haklar vermiş ancak eşit ekonomik haklar tanımamıştır. Ness eserinde ortaya koyduğu analizlerde, Güney Afrika'da ekonomik alanda özel bir öneme sahip olan madencilik ve imalat sektöründe çalışan işçi sınıfının ücretlerinde kayda değer bir artışın yaşanmadığına dikkat çekmektedir.

Ness Güney Afrika'daki korporatist sistemin, başta madencilik ve imalat sektörlerindeki işçi sınıfının çıkarlarını temsil etmediğini belirtmektedir. Güney Afrika'nın en önemli sendikal federasyonu COSATU, Apartheid rejimi sonrası dönemde siyasal alana hakim olmuş olan Üçlü İttifak'ın denetimine girmiş bulunmaktadır. Bu ittifak çokkatmanlı bir ücret sistemini yaratmış sözleşmeli emek düzenlemelerine izin veren neoliberal politikalara destek vermiştir.

Sonuç

Ness eserinde postmodern tartışmaların bir neticesi olan, gerek sağ gerek sol cenahta, işçi sınıfının ortadan kalktığı ve geleneksel Marksizme ait emek anlayışının artık geçersiz olduğu tezini ortaya koyduğu veriler ile çürütmektedir. Bunun yanı sıra eserinde 21. yüzyıl'da işçi sınıfının yapısında yer alan değişim ve mücadele imkanlarına dair önemli tartışmaları serimlemektedir.

İşçi sınıfının nüfus olarak yoğunluğunun Güney Yarıküre'ye taşındığı ve burada küresel bir işçi sınıfının varlığının ortaya çıktığı Ness'in temel önermelerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca Üçüncü Dünya'daki işçilerin emekgücünün ucuzlaması sayesinde Güney Yarıküre'de ucuz metallerin üretimi ve imalatı, Kuzey Yarıküre'deki konforlu hayat tarzlarını desteklemektedir.

Ness'in yeni küresel işçi sınıfının içerisinde yer alan göçmen işçilik konusunda ortaya koyduğu analizler de bir oldukça önemlidir. Bugün Güney Yarıküre'deki sanayileşme, geçmiş 19. ve 20. yüzyıllarda Avrupa ve Kuzey Amerika kıtalarındaki benzer bir şekilde ilerlemektedir. Ayrıca Güney Yarıküre'nin güvencesiz emekçileri kırsal kesimden sanayi bölgelerine göç eden ve buralarda marjinalleşen göçmen işçilerden oluşmaktadır. Ness bu dönem göçmen işçiliğinin küresel



sanayi politikalarının bilinçli bir tercihi olduğunu vurgulamaktadır. Çünkü Ness'e göre Güney Yarıküre'de göçmen işçilerin istihdam edilmesi, şirketlerin yedek iş gücünü arttırıp ücret oranlarını azaltmaya dönük bir stratejidir. Göçmen işçilerin özel olarak tercih edilmesinin bir diğer nedeni ise, yeni gelen göçmen işçilerin sendika vb. Haklardan mahrum olması ve bunun neticesinde iş verenlerin iş yerlerinde otoriter bir denetim kurmasını kolaylaştırmasıdır.

Tüm bu önemli verilere ve görüşlere rağmen Ness önemli bir ayrıntıyı gözden kaçırmaktadır. Küresel işçi sınıfının varlığından ve militan yapısından bahsederken, Ness uluslararası emek hareketinin ve dayanışmasının ortaya çıkabilmesi noktasında günümüz Avrupa kıtasını ve diğer ülke deneyimlerini es geçmektedir. Ness 2008 ekonomik krizi ve bunun sonucunda açığa çıkan işgal eylemlerini, bugünün Güney Yarıküre'sinde açığa çıkan işçi hareketliliği ile bağdaştırmaktadır. Oysa ki 2008 krizi ardından Avrupa ülkelerinde yaşanan Avro bölgesi krizi ve bunları takiben gelişen protestoların ortak özelliği sınıfsal bir karaktere dayanmasıdır. Güney Yarıküre dışında da dünya genelinde sınıf mücadeleleri sürmektedir. İrili ufaklı bir çok ülkede işçiler güvencesizliğe karşı harekete geçmiş durumdadır. Güney Yarıküre'nin hakim emek rejimi olan taşeronlaştırma ve kayıt dışı çalıştırma, bugün başta Avrupa olmak üzere bir çok Kuzey Yarıküre ülkesinde de geçerli durumdadır. Kısacası emek sömürüsü tüm dünya geneline yayılmış vaziyettedir. Ness'in küresel işçi sınıfının varlığı ve mücadelesi noktasında Güney ülkelerindeki deneyimlere odaklanması bugünün dünyasında sınıf mücadelesinin öneminin kavranması açısından şüphesiz önem taşımaktadır. Lakin uluslararası işçi sınıfı mücadelesinin küresel güç olarak kavranılabilmesi, tüm dünya genelinde yaşanan sınıf mücadelelerinin imkan ve olanaklarını bir bütün olarak anlamlandırabilmek ile mümkün olacaktır.

Kaynakça

Immanuel Ness, Güneyin İsyanı: *Küresel İşçi Sınıfının Gelişi* (çev. A. Emre Pilgir), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, 2018.

Leo Panitch, Greg Albo, Vivek Chibber, *Sınıflar Dönüşürken (Socialist Register)*, (çev. T. Öncel), İstanbul: Yordam, 2017.





Yazarlara Duyuru

Emek Araştırma dergisinde yayımlanacak yazılar derginin amaçlarına uygun bir biçimde ve açık, anlaşılır bir dil ve üslupla yazılmış olmalıdır.

Değerlendirme Süreci

Dergimize gönderilen yazılar öncelikle editör ve yayın kurulu tarafından bir ön değerlendirmeye tabi tutulur. Dergi kapsamına girmeyen veya bilimsel bir yazı formatına içerik ve şekil şartları açısından uymayan yazılar, hakemlik süreci başlatılmadan geri çevrilir ya da bazı değişiklikler istenebilir. Hakemlik süreci, yazar isimlerinin saklı tutulduğu çift kör hakemlik değerlendirmesi yoluyla işlenir. Bu süreçte yazılar iki hakem tarafından incelenir ve yazılı raporlar halinde değerlendirilir.

Hakemler kendilerine gönderilen yazıları; orijinallik, metodoloji, literatüre katkı, bulguların sunumu ve sonuçların desteklenmesi ile daha önce yapılan çalışmalardan yararlanma açısından değerlendirirler. Hakemler makaleyi kabul edebilir, reddedebilir veya yazarlardan biçime ve/veya öze yönelik düzeltme yapmalarını isteyebilirler. Bir makalenin yayına kabul edilebilmesi için en az iki hakemin olumlu görüş bildirmesi gerekmektedir. Hakem raporlarından birinin olumlu diğerinin olumsuz olması durumunda, yazı üçüncü bir hakeme gönderilir.

Hakem veya hakemlerin düzeltme istemeleri durumunda, yazarlar, hakemler tarafından yapılan eleştiri ve önerileri göz önünde bulundurarak istenen düzeltmeleri en geç 20 gün içerisinde tamamlayarak yayın kuruluna tekrar gönderirler. Yayına kabul edilmeyen yazılar, yazarlarına iade edilmez.

Emek Araştırma dergisine çalışmalarını gönderen yazarlar derginin söz konusu hakem değerlendirme koşullarını ve sürecini kabul etmiş sayılırlar. Yazının yayımlanması konusunda son karar yayın kuruluna aittir.

Yazı Teslim Kuralları

Dergimize gönderilen yazıların daha önce başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere eşzamanlı olarak başka bir yere gönderilmemiş olması gereklidir. Ancak gönderilecek yazıların kongre, sempozyum gibi bir toplantıda bildiri şeklinde sunulmuş olması yayımlanması için engel değildir.

Yazarlar, yazılarının kaynakça dahil 10 bin kelimeyi geçmemesine dikkat etmelidir. Yazılar Times New Roman fontunda, 12 punto ve 1,5 satır aralığı ile yazılmalı ve emekarastirma@genel-is.org.tr adresine gönderilmelidir. Makalelerin 150-250 kelime civarında İngilizce ve Türkçe özlere yazıyla birlikte gönderilmelidir. Özlere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler eklenmelidir. Dergiye gönderilen yazıların kaynakça ve yazım kuralları dergi kurallarına göre düzenlenmiş olmalıdır.



Gönderilen yazıların başlıklarının altında yazar adı, unvanı, görev yaptığı kurum ve kendisine ulaşılabilir e-posta adresi gibi bilgilere yer verilmemelidir. Bu bilgiler ayrıca bir kapak sayfasına ya da Word dosyasına eklenmeli ve yazılar bu şekilde dergiye gönderilmelidir.

Notlar ve referanslar ayrılmalıdır. Notlar metin içinde numaralandırılmalı ve “dipnot” şeklinde verilmelidir. Referanslar ise, APA sistemine göre düzenlenmelidir.

Kaynakçada, sadece yazıda gönderme yapılan kaynaklara yer verilmeli ve yazar soyadına göre alfabetik sıralama izlenmelidir.

Başlıkların Düzenlenmesi

Ana başlık: İlk harfleri büyük, 14 punto ve bold

Giriş, Öz, Abstract, Sonuç ve Kaynakça: Baş harfleri büyük, sola yaslı, on iki punto, bold

Başlıklar: Baş harfleri büyük, sola yaslı, 12 punto, bold

Alt başlıklar: Baş harfleri büyük, italik, paragrafa hizalı, 12 punto, bold

Metin İçi Kaynak Gösterimi

Yapılan çalışmalarda, başkalarının düşünceleri alıntı ya da gönderme şeklinde verilmelidir. Kısa alıntılar tırnak işareti içinde gösterilmelidir. 4 satırdan uzun alıntılar ise ayrı bir paragraf olarak 1 cm içeriden blok halinde, 10 punto ile yazılmalıdır. Bu durumda tırnak işareti kullanılmamalıdır.

Göndermelerde yazar soyadı, yayın tarihi ve sayfa numarası bilgileri parantez içinde aktarılmalıdır. Tek ve iki yazarlı yayınlarda her iki yazarın soyadına da parantez içinde yer verilmelidir.

İkiden fazla yazarı olan yayınlarda gönderme yapılırken sadece birinci yazarın soyadı verilir, diğer yazarlar için “vd.” ifadesi kullanılmalıdır.

Tüzel kişiler tarafından yazılmış yayınlarda tüzel kişi adı çok uzunsa veya kısaltılmış biçimi çok biliniyorsa ilk göndermeden sonra kısaltma yoluna gidilebilir. Kısaltma kullanılmasına karar verilirse ilk göndermede kurum adının açık hali yazılmalı ve yanında parantez içinde kısaltması verilmelidir.

Bir yazarın aynı tarihte yayınlanmış birden fazla yayınından yararlanılmışsa, yayınları birbirinden ayırmak için sırasıyla “a,b,c,…” ibareleri kullanılmalı ve bu kullanım gerek metin içinde kaynak gösterme sırasında gerekse kaynakça bölümünde yer almalıdır.



Kaynak Gösterme Örnekleri

I. Tek yazarlı kitaplar ve makaleler.

Metin içindeki yollamada (kitap):

(McQuail, 1987: 55)

Aynı yazarın, aynı yıl birden fazla eserine yollama yapılması durumunda:

(McQuail, 1987a: 55; 1987b: 40)

Alıntı yapılan yazarın başka bir yazardan alıntı yapmış olması durumunda:

(Aktaran: McQuail, 1987a: 55)

Kaynakçada:

McQuail, D. (1987) Mass Communication Theory: An Introduction, Beverly Hills, CA: Sage Publication Inc.

Akbulut, Ö. (2007) Küreselleşme Ulus- Devlet ve Kamu Yönetimi, Ankara: TO-DAİ Yayını.

Metin içindeki yollamada (makale):

(Akbulut, 2013: 168)

Kaynakçada:

Akbulut, Ö. (2013) "Küresel Kapitalizm ve Devlet", Toplum ve Hekim, 28, 3, 165-171.

II. İki yazarlı kitaplar ve makaleler.

Metin içindeki yollamada (kitap):

(Denhardt ve Denhard, 2007: 24)

Kaynakçada:

Denhardt, J. V. ve Denhardt, R. B. (2007) The New Public Service, New York: M. E. Sharpe.

Metin içindeki yollamada (makale):

(Mc Combs ve Shaw, 1998: 108)

Kaynakçada:

McCombs, M. E. ve Shaw D. L. (1972) "The Agenda-Setting Function of Mass Media", The Public Opinion Quarterly, 36, 2, 176-187.

III. İkiyden çok yazarlı kitaplar ve makaleler.

Metin içindeki yollamada (kitap):

(Lazarsfeld vd., 1996: 45)

Kaynakçada:

Lazarsfeld, P. F. Berolson, B. ve Gaudet, H. (1944) The People Choice, London: Columbia University Press.



IV. Derleme yayınlar içinde yer alan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

(Uçkan, 2014: 111)

Kaynakçada:

Uçkan, B. (2014) "Uluslararası İşçi Örgütlerinin Tarihsel Gelişimi, Faaliyetleri ve Üye Yapıları", Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler (der. P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi, 109-130.

Metin içindeki yollamada (kurum yayınları):

(DPT, 1989: 145)

Kaynakçada:

DPT, (1989) Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990-1994, Ankara.

V. Yazarı Olmayan Kitap:

Metin içindeki yollamada:

Kitap Adı Kısaysa:

(Kütüphaneciliğe Giriş, 1987)

Kitap Adı Uzunsa:

(Sanal..., 1995: 70)

Kaynakçada:

Kütüphaneciliğe Giriş, (1987) Ankara: Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Yayınları.

VI. Görüşme:

Metin içindeki yollamada:

(O. Koloğlu ile kişisel iletişim, 13 Mart 2007)

Kaynakçada:

Orhan Koloğlu ile 13 Mart 2007 tarihinde gerçekleştirilen görüşme.

VII. Elektronik Kaynak

Metin içindeki yollamada:

(Çubukçu, 2009)

Kaynakçada:

Çubukçu, M. (2009) "Bu Kimin Zaferi?", <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/473346.asp>. (erişim tarihi: 15.06.2010).

VIII. Yazarı Olmayan Elektronik Kaynak:

Metin içindeki yollamada:

(Dışişleri Bakanlığı, 2010)

Kaynakçada:

Dışişleri Bakanlığı (2010) <http://www.mfa.gov.tr/default.tr.mfa>. (erişim tarihi:16.06.2010)



IX. Gazete ya da Aktüel Dergilerde Yer Alan Yazılar:

Metin içindeki yollamada:

(Nadi, 1950)

Kaynakçada:

Nadi, Y. (1950) "Kuvvetin Sırrı", Cumhuriyet, 9 Temmuz.

X. Gazete ya da Aktüel Dergilerde Yer Alan İsimsiz Yazılar

Metin içindeki yollamada:

(Cumhuriyet, 7 Mayıs 1924)

Kaynakçada:

Cumhuriyet, 7 Mayıs 1924.

Metin içerisinde aynı gazetelerin farklı kopyalarına atıf yapılmışsa:

Cumhuriyet, 1950-1960, Hürriyet, 1948-1960.

XI. Belgeler

Metin içindeki yollamada:

(Ticaret Bakanlığı, Karar Sayısı, 21.48.26)

Kaynakçada:

Ticaret Bakanlığı, Muamelat Umum Müdürlüğü Kararları, Erişim: T.C. Başbakanlık Arşivi.

