



Aralık 2020/2 - Altı Aylık Kuramsal Dergi

DİSK/Genel-İş

araştırma dergisi

ISSN 1305 - 6182

www.emekarastirma.org

Editörden

Gamze YÜCESAN-ÖZDEMİR

Araştırma Makaleleri

COVID-19 Döneminde Eşitsizlikler: Çalışma İçerikleri ve Ücretler

Oytun MEÇİK ve Uğur AYTUN

Küresel Üretim Sistemlerinde Dönüşüm ve COVID 19 Salgını Ayşe CEBECİ

Covid-19 Salgını Sürecinde AVM ve Mağaza Çalışanlarının Sendikal Yönelimlerinin Değerlendirilmesi Meliha KAPLAN

Sermaye Birikim Rejimlerinin Oluşum ve Gelişim Sürecinde Kadın Emeği ve Hareketi

Derya Güler AYDIN, Hatice KARAÇAY ve
Özge Sanem ÖZATEŞ GELMEZ

Sosyal Dışlanma Kıskaçındaki Gençler

Beril BAYKAL

Fındık Tarımı Özelinde Tarım İş Aracılığının Sosyolojik Analizi Çetin YILMAZ ve Ayşe Seda YILDIRIM İŞLER

Cinsiyetlendirilmiş Kurumlar ve Ürettikleri Eril Dilin Kadın İstihdam Algısına Etkisi: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Örneği

Aytül Ayşe CENGİZ

Toplumsal ve Bireysel Boyutlarıyla Yaratıcılık ve Emek: Yaratıcı Endüstrilerde Yaratıcı Olan Ne?

Emre CANPOLAT

Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamanın Bir Aracı Olarak Kadın Komiteleri: Hak-İş Kadın Komitesine İçerden Bakış

Dilek KELEŞ

Kitap Eleştirisi

BANK-SEN'li Yıllar: Başlangıcından Beri Türkiye'de Bankacılık

Abdilcelil KOÇ

SALGIN VE İŞÇİ SINIFI



Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD)

DİSK/Genel-İş tarafından altı ayda bir yayınlanmaktadır

• Aralık 2020/2

• 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

Çağla Ünlütürk Ulutaş, Doç. Dr. Pamukkale Üniversitesi

Elif Hacısalihoğlu, Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi

Gamze Yücesan Özdemir, Prof. Dr., Ankara Üniversitesi

Metin Özügürlü, Prof. Dr., Ankara Üniversitesi

Orkun Saip Durmaz, Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi

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

Serhat Salihoğlu, DİSK/Genel-İş Genel Koordinatör

Sebiha Kablay, Doç. Dr. Ordu Üniversitesi

Editör Yardımcıları*

Çağrı Kaderoğlu Bulut

Mine Dilan Kıran

Özgün Millioğulları Kaya

* İsimler alfabetik sıraya göre düzenlenmiştir.

Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD), 2020/2

Sahibi: Genel-İş adına Genel Başkan Remzi Çalışkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Şükret Sevgener

Grafik Tasarım: Buket Şimşek Baykal

Adres: Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 7 Ulus/Ankara

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

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

Parayla satılmaz.

Basım tarihi: Aralık 2020

Baskı: Bizim Büro Basım Evi, Zübeyde Hanım Mah. Sedef Cad. No: 6/A Altındağ / 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.

Salgın ve İşçi Sınıfı

Editörden

Gamze YÜCESAN-ÖZDEMİR

v

Araştırma Makaleleri

COVID-19 Döneminde Eşitsizlikler: Çalışma İçerikleri ve Ücretler

Oytun MEÇİK ve Uğur AYTUN

1

Küresel Üretim Sistemlerinde Dönüşüm ve COVID 19 Salgını

Ayşe CEBECİ

27

Covid-19 Salgını Sürecinde AVM ve Mağaza Çalışanlarının Sendikal Yönelimlerinin Değerlendirilmesi

Meliha KAPLAN

51

Sermaye Birikim Rejimlerinin Oluşum ve Gelişim Sürecinde Kadın Emekçi ve Hareketi

Derya Güler AYDIN, Hatice KARAÇAY ve Özge Sanem ÖZATEŞ GELMEZ

77

Sosyal Dışlanma Kısıracındaki Gençler

Beril BAYKAL

97

Fındık Tarımı Özelinde Tarım İş Aracılığının Sosyolojik Analizi

Çetin YILMAZ ve Ayşe Seda YILDIRIM İŞLER

119

Cinsiyetlendirilmiş Kurumlar ve Ürettikleri Eril Dilin Kadın İstihdam Algısına Etkisi: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Örneği

Aytül Ayşe CENGİZ

151

Toplumsal ve Bireysel Boyutlarıyla Yaratıcılık ve Emek: Yaratıcı Endüstrilerde Yaratıcı Olan Ne?

Emre CANPOLAT

173

Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamanın Bir Aracı Olarak Kadın Komiteleri: Hak-İş Kadın Komitesine İçerden Bakış

Dilek KELEŞ

191

Kitap Eleştirisi

BANK-SEN'li Yıllar: Başlangıcından Beri Türkiye'de Bankacılık

Abdülcelil KOÇ

221



ASOS INDEX



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 Pandemic and the Working Class

From the Editor

Gamze YÜCESAN-ÖZDEMİR

v

Research Articles

Inequalities in the COVID-19 Era: Work Contexts and Wages

Oytun MEÇİK ve Uğur AYTUN

1

Transformation of Global Production Systems and Covid-19 Pandemic

Ayşe CEBECİ

27

In the Covid-19 Outbreak Process, Shopping Mall and Store Employees Assessment of Union Orientation

Meliha KAPLAN

77

Women's Labour and Movement in the Formation and Development of Capital Accumulation Regimes

Derya Güler AYDIN, Hatice KARAÇAY ve Özge Sanem ÖZATEŞ GELMEZ

97

Young People in Grip of Social Exclusion

Beril BAYKAL

119

A Sociological Analysis of Agricultural Intermediaries in Hazelnut Production

Çetin YILMAZ ve Ayşe Seda YILDIRIM İŞLER

151

The Impact of Gendered Institutions and their Masculine Discourse on Women's Employment: The Case of Turkish Confederation of Employer Associations

Aytül Ayşe CENGİZ

173

Creativity and Labor with Social and Individual Dimensions: What is Creative in Creative Industries?

Emre CANPOLAT

191

Women's Committees as a Means of Ensuring Gender Equality in Trade Unions: An Insider Look at the Women's Committee of Hak-İş

Dilek KELEŞ

221

Book Review

BANK-SEN Years: Banking in Turkey from the Beginning

Abdülcelil KOÇ

231

Editörden

Salgın günlerindeyiz. Geniş emekçi kesimlerin doğrudan tehdit altında olduğu günlerdeyiz. Emekçilerin sorunları çoğalıyor: Etkisizleşen sosyal haklar, iş hukukunun her geçen gün daha da daralan “koruma” işlevi, kapalı devre çalışma modelleri, sağlığa yönelik endişeler, uzun çalışma saatleri, işsizlik... Sorunlar çoğalırken, parçalı ve pansuman tedbirlerin bu süreçte seçenek olduğunu söylemek imkansızdır.

Emeğe dair sorunları gözlemleyebileceğimiz üç başlık var: çalışma yaşamı, sosyal politikalar ve emeğin temsili. Çalışma yaşamına baktığımızda, salgın koşullarında evde çalışma pratiklerinin arttığına tanık oluyoruz. Bu pratikler yeni değil kuşkusuz. Diğer yandan, salgın koşullarında hizmet sektöründe ortaya çıkan evde çalışma ne sermayenin ne de emek cephesinin daha önce bilmediği yeni bir duruma işaret ediyor: Zaman ve mekanın birlikte örgütlendiği çalışmanın, daha çok kullandığımız biçimiyle “mesai”nin eve taşınması. İşte bu süreç hem sermaye hem de emek cephesi için yeni bir durumdur.

Evde çalışmayla, sermayenin artı-değeri arttırma amaçlı kullandığı bir çalışma pratiği merkezileşmiş ve farklı emekçi kesimlerine yayılmış durumdadır. Sermaye bu durumu hem üretim maliyetlerini düşürmek için hem de mevcut ekonomik koşullarda ihtiyacı olan istihdamı daraltmak için kullanıyor. Emek cephesinden bakıldığında evde çalışma, mesai saatlerinin bulanıklaşması, sömürünün derinleşmesi, işyeri içi sosyal ilişkilerin yokluğunda yalnızlaşma gibi sonuçlar doğuruyor.

Salgın dönemi emek denetim mekanizmalarının daha despotik bir hal almasına imkan verdi. Salgından da yaralanarak emek üzerinde denetimi arttırmak, böylece salgından emek denetimi ve sömürüsü için yeni “fırsatlar” yaratmak eğilimi arttı. MÜSİAD 7 yıl önce “Orta Ölçekli Sanayi Bölgeleri” olarak başladığı projeyi “İzole Üretim Üsleri”ne çevirdiğini kamuoyuyla paylaştı. MESS tarafından geliştirilen SAFE adlı uygulamayla işçilerin sosyal mesafe kurallarına uyup uymadıklarını tespit etmek gerekçesiyle elektronik prangayla işçilerin tüm hareketlerinin ve sürelerinin denetlenmesi amaçlanıyor.

Salgın sürecinde işçi sağlığı ve iş güvenliği de önemli bir sorun alanıydı. Birçok işyeri Covid-19 vakası çıkmasına rağmen üretimi/hizmeti hiçbir ek önlem alınmaksızın sürdürdü. İşyerlerinde Covid-19'a yakalanan işçi sayısı giderek artarken, bazı işyerlerinde ise pozitif vakalar gizleniyor ya da bilinmesine rağmen hiçbir önlem almadan üretime devam ediliyor.

Salgının yarattığı işsizlik, ülkenin en ciddi sorunu kuşkusuz. Talepteki düşüş ve salgın nedeniyle alınan önlemlerle yüzbinlerce işyerinde üretim durdu. Bu da işçiler açısından iş kaybı ve işsizliktir. Bu devasa gelir ve iş kaybı karşısında alınan önlemler son derece sınırlıdır. Gelir kaybını gidermeye yönelik nakdi desteklerin çok zayıf kalması ciddi bir yoksullaşma ve gelir eşitsizliği yaratmaktadır.

Salgın nedeniyle kadın-erkek arasında ev içi iş yükü orantısız biçimde kadınların aleyhine arttı. Kadınlar açısından salgının en yıpratıcı etkileri okulların kapatılması, evin dışından hizmet alımının büyük ölçüde azalmasıdır. Ayrıca, uyulması gereken hijyen standartları, evde hastalanan ve bakıma muhtaç birisinin bulunma riskiyle birlikte ev içi iş yükünün dayanılmaz boyutlara yükselmesidir. Salgın sürecinde iş ve gelir kaybıyla düşen hane geliri nedeniyle satın alınamayan mal ve hizmetleri telafi etmenin yükü de büyük oranda kadınların sorumluluğuna kaldı.

Salgın günlerinde sendikali çalışanlar, sendikali işyerleri ile örgütsüz çalışanlar, örgütsüz işyerleri arasındaki önemli farklar ortaya çıktı. Sendikali işyerlerinde kısmen tedbirler alınmış olsa da bunlar işçilerin ölümüne çalıştırılmasına engel oluşturabilecek nitelikte değildi. Çalışılan işyerlerinde çalışma koşullarının ve sağlığı koruyucu tedbirler tümüyle sermayenin insafına bırakıldı. İşyerlerinde emeğin ve temsilcilerinin söz hakkı çok sınırlı kaldı. Emek için siyaset üretmesi beklenen Asgari Ücret Komisyonu, Yüksek Hakem Kurulu, Ekonomik ve Sosyal Konsey hiç gündeme gelmedi.

Bu sayımız salgın ve işçi sınıfı ilişkisini değerlendiren makale ve forum yazılarının yanı sıra tema dışı katkılarla da oluştu.

Salgın ve işçi sınıfı temasındaki araştırma makalelerinin ilki Oytun Meçik ve Uğur Aytun'a ait. *Covid-19 Döneminde Eşitsizlikler: Çalışma İçerikleri ve Ücretler* başlıklı makalelerinde Meçik ve Aytun, Türkiye'de emek piyasasında çalışma içerikleri ve ücretler arasındaki ilişkiler üzerinden sosyo-ekonomik bakımdan dezavantajlı ve eşitsizliğin hedefinde olan kesimleri belirlemeyi amaçlıyor. Yazarlar ayrıca, pandeminin eşitsizliklerle ilişkili sonuçlarını bertaraf etmek için kimi öneriler de sunuyor.

İkinci makale *Küresel Üretim Sistemlerinde Dönüşüm ve Covid 19 Salgını* adını taşıyor. Ayşe Cebeci tarafından kaleme alınan makale, salgınla başa çıkabilmek için alınan tedbir ve yasaklayıcı kararları incelemenin merkezine alıyor. Cebeci, makalesinde, uluslararası ekonomik kuruluşların ortaya çıkan eşitsizlikleri salgına bağlamasını sorgulamaktadır. Çalışmada, yaşanan dönüşümün salgından

kaynaklı olmadığı “genişleyen yeniden üretim sürecinin” devamlılığı için üretim sistemlerindeki dönüşümden kaynaklandığı ileri sürülmektedir.

Üçüncü makale salgın sürecinde AVM ve mağaza çalışanlarının sendikal yönelimlerini değerlendiriyor. Meliha Kaplan tarafından yazılan makalenin adı *Covid-19 Salgını Sürecinde AVM ve Mağaza Çalışanlarının Sendikal Yönelimlerinin Değerlendirilmesi*. Kaplan, makalesinde salgının sendikal ve sendikasız işyerleri ayırımını daha görünür kıldığını vurguluyor. Makalede yakın zamana kadar örgütlenemez bir kesim olarak görülen AVM emekçilerinin sendikal yönelimleri değerlendiriliyor. Makale, AVM’lerde faaliyet yürüten, yerli zincir mağazaların birinde sürmekte olan örgütlenme faaliyeti esnasında sahadan edinilmiş olan deneyimlere, işçilerle yapılan derinlemesine görüşmelere dayanıyor.

Tema yazıları kadar tema dışı yazılar da bu sayımızı oldukça zenginleştirdi. Bunlardan ilki Derya Güler Aydın, Hatice Karaçay ve Özge Sanem Özateş Gelmez tarafından yazıldı. *Sermaye Birikim Rejimlerinin Oluşum ve Gelişim Sürecinde Kadın Emegi ve Hareketi* adını taşıyan makale, farklı sermaye birikim rejimleri ile kadın emeği ve hareketi arasındaki karşılıklı ilişkiyi irdeliyor.

Beril Baykal tarafından kaleme alınan makale *Sosyal Dışlanma Kıskaçında Gençler* başlığını taşıyor. Makalede yazar Kocaeli ilinde 18-29 yaş arası gençlere ve karşılaştırma yapabilmek için 30 yaş ve üzeri yaşlardakilere sosyal dışlanma ölçeği uygulamıştır. Makalede gençlerde 30 yaş ve üzeri grup ile karşılaştırıldığında işsizliğin daha yüksek, istihdama katılımın ise daha düşük olduğu ve gençlerin daha fazla sosyal dışlanma yaşadığı bulguları ortaya konmaktadır.

Bir diğer makalede Çetin Yılmaz ve Ayşe Seda Yıldırım İşler, fındık tarımı özelinde tarım iş aracılığının sosyolojik bir analizini gerçekleştiriyor. *Fındık Tarımı Özelinde Tarım İş Aracılığının Sosyolojik Analizi* başlıklı makalede yazarlar, Düzcce ve Sakarya bölgelerinde on tarım iş aracı ile derinlemesine görüşmeler sonrasında, araçların mevsimlik işçi olarak alana girdiklerini, çok kısa bir süre sonra aracılığa geçtiklerini, aracılığa başladıkları ilk dönemde ilişki kurdıkları işçilerin daha çok yakın çevrelerinden olduğunu, araçlar arası rekabetin işçilerin sosyal ve ekonomik haklarına zarar verdiğini ortaya koyuyorlar.

Aytül Ayşe Cengiz tarafından kaleme alınan diğer makale ise *Cinsiyetlendirilmiş Kurumlar ve Ürettikleri Eril Dilin Kadın İstihdam Algısına Etkisi: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Örneği* başlığını taşıyor. Bu makalede, kadın istihdam algısının oluşmasında eril dilin hakim olduğu iş dünyasını temsilen Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun Genel Kurul Raporları inceleniyor.

Toplumsal ve Bireysel Boyutlarıyla Yaratıcılık ve Emek: Yaratıcı Endüstrilerde Yaratıcı Olan Ne? başlıklı makalede Emre Canpolat, yaratıcılık ve emek kategorilerini mercek altına alıyor. Yaratıcılık ve emek kategorilerinin bireysel ve toplumsal boyutlarını, kapitalist üretim tarzı ve endüstrileşme pratikleri içinde geçirdiği dönüşümle tartışıyor.

Dilek Keleş ise *Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamanın Bir Aracı Olarak Kadın Komiteleri: Hak-İş Kadın Komitesine İçerden Bakış* isimli makalesinde, sendika içi kadın örgütlenmelerinin bir örneği olarak Hak-İş Konfederasyonu ve bağlı sendikaların kadın komitelerini irdeliyor.

Kitap Değerlendirmesi bölümünde BANK-SEN'li Yıllar: Başlangıcından Beri Türkiye'de Bankacılık kitabı tanıtılıyor. Kitap, Turhan Ata ve Faruk Türkoğlu tarafından yayına hazırlandı ve 2019 yılında TÜSTAV Sosyal Tarih Yayınları tarafından basıldı. Kitap değerlendirme yazısını yazan Abdilcelil Koç, sosyal bilimler alanındaki veri ve kaynak yetersizliğini vurguluyor ve ekliyor, "Emek mücadelesi tarihini oluşturan sendikal örgütlenmelerin kurumsal hafızasını ve işçi liderlerinin deneyimlerinin gelecek nesillere aktarılmasını sağlayacak yazılı kaynaklar konusunda da bu sorun yaşanmaktaydı." Koç, BANK-SEN'li Yıllar kitabını bu alandaki eksikliği doldurmayı amaçlayan önemli bir girişim olarak değerlendiriyor.

Gerek tema konumuz gerekse tema dışı yazılarımızla oldukça zengin ve nitelikli bir sayı hazırlamaya çalıştık. Zorlu bir salgın döneminde bizlere çalışmalarını ve değerlendirmeleriyle katkı sunan tüm yazarlara ve hakemlere teşekkürlerimi sunuyorum.

Uzun, yorucu ve zor bir yılı geride bırakıyoruz. Sağlıklı, umutlu ve mücadele dolu bir yıl dileğiyle,

Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir



Araştırma Makalesi

COVID-19 Döneminde Eşitsizlikler: Çalışma İçerikleri ve Ücretler¹

Oytun MEÇİK* ve Uğur AYTUN**

ORCID: 0000-0002-7409-6266 ORCID: 0000-0002-1622-0046

Öz

Bu çalışmada, evden çalışma, hastalığa maruz kalma, fiziksel yakınlık ve gerekli işlerin ücret getirilerini hesaplamak için, Türkiye HİA ve çeşitli kaynaklardan derlediğimiz dört farklı çalışma içeriği verilerinden yararlandık. Bulgularımız; toplam işlerin yüzde 24'ünü temsil eden evden çalışanların en az yüzde 22 daha fazla ücret getirisini elde ettiğini göstermiştir. Hastalığa maruz kalma riski taşıyanlar ve mesleği fiziksel temas yoğunluğu gerektirenler sırasıyla toplam işlerin yüzde 16 ve yüzde 56'sını ihtiva ederken, bu kesimler için kriz öncesinde önemli ölçüde negatif ücret getirisi söz konusudur. Bu bulgular, pandemi sırasında ve sonrasında alınan evde kalma ve sosyal mesafe önlemlerinin halihazırdaki toplumsal eşitsizlikleri derinleştireceğini ima etmektedir. Son olarak, COVID-19 ile mücadelede işlerin gereklilik düzeyinin artışı ücret seviyelerini yüzde 12,5 oranında azaltmaktadır. Sonuç olarak, pandeminin eşitsizlikler ile ilişkili sonuçlarını bertaraf etmek için meslek bazlı olarak doğrudan gelir desteklerinden yararlanmanın önemli bir role sahip olduğunu öneriyoruz.

Anahtar Kelimeler: COVID-19, Eşitsizlikler, Evden Çalışma, Ücretler, Gerekli İşler, Hastalığa Maruz Kalma, Fiziksel Yakınlık

Makale gönderim tarihi: 10.10.2020 Makale kabul tarihi: 20.12.2020

* Sorumlu yazar, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İktisat Bölümü, oytunm@ogu.edu.tr

** Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisat Bölümü, ugur.aytun@dpu.edu.tr

¹ Çalışmamızdaki hastalığa maruz kalma, gerekli işler ve fiziksel yakınlık endekslerini edinmemizde yardımlarından dolayı Abel Brodeur'a, evden çalışabilirlik kısmındaki değerli katkılarından dolayı Cem Özgüzel, İstanbul Politika Araştırmalar Enstitüsü araştırma ekibine ve Bilim Akademisi'nin popüler yayın organı Sarkaç'ın editöryal ekibine teşekkür ederiz.



Inequalities in the COVID-19 Era: Work Contexts and Wages

Abstract

In this study, we used Turkish HLFs survey and four work contexts data obtained from various sources to obtain wage returns to working from home, exposure to disease, physical proximity and essential jobs. Our findings revealed that at least 22 per cent wage premium for those who are working from home which consist of 24 per cent total jobs. While those who are likely to exposure to disease and physical proximity are 16 per cent and 56 per cent of total jobs respectively, they face significant negative wage returns in the pre-crisis period. These findings imply that during and after the pandemic, stay home orders and social distance measures might deepen existing social inequalities of Turkey. Finally, essential job intensity to battle COVID-19 also reduces wage level by 12.5 per cent. Hence, to mitigate the consequences of pandemic related with inequality, we argue that occupation-based view has an important role to direct income support.

Keywords: COVID-19 Pandemic, Inequalities, Work from Home, Wages, Essential Jobs, Exposure to Disease, Physical Proximity

Giriş

Pandemi kavramı, küreselliği içermekte ve tüm dünya toplumlarını etkileyen bir salgın hastalık durumunu ifade etmekte kullanılmaktadır. Pandemi sözcüğü, bizleri bin yıllardır toplumları etkileyen bir olguya götürse de içinde bulunduğumuz çağda yeniden hatırlanan/hatırlanmak zorunda kalınan bir durum olan COVID-19 küresel salgınını tanımlamakta kullanılmaktadır. Bu kavramı bugün dünyada yaşayan nesillerin birçoğu ilk kez tecrübe etmiştir. Buna benzer şekilde, toplumsal yaşamdaki yeri itibarıyla büyük öneme sahip olan, ancak rolü ve önemi neredeyse unutulmuş olan halk sağlığı disiplini de bu süreçte yeniden hatırlanmak durumunda kalmıştır (Kayı, 2020: 97). Ancak COVID-19 salgını her ne kadar küresel bir olgu olarak tanımlansa da dünya üzerindeki müşterek deneyime rağmen küresel bir yanıt verilemeyen (Horton, 2020), ulus devletlerin kendi sınırları içerisinde mücadele etmeye çalıştığı, dolayısıyla etkileri de ülkeler ve toplumlar bazında farklılaşan bir tabloyu karşımıza çıkarmaktadır (Varlık, 2020: 31). Bu farklılaşma ülkelerin kendi kural ve uygulamalarından kaynaklansa da dünya geneline bakıldığında görülen resmin büyük bir kaosu andırdığını söylemek yanlış olmayacaktır.

COVID-19 pandemisi sürecinde hastalığın yayılımını azaltmak için tüm dünyada yetkililer enfeksiyon zincirini kırmak için insanların fiziksel olarak etkileşimlerini azaltıcı sosyal mesafe önlemleri almaktadır. Salgının oluşumundan yayılımına kadar geniş bir perspektifte toplumun farklı kesimlerinin bu süreçte farklı şekillerde etkilenmelerine yol açan nedenler sadece biyolojik temelde yatmamaktadır. Biyolojik koşulların yanında sosyal, ekonomik ve kültürel faktörler



de bu sürece eşlik etmektedir. Nitekim toplumlara “evde kal” mesajı verildiğinde, buna gönül rahatlığı ile uyabilen ya da hijyen önlemlerini kusursuz yerine getirebilecek kesimlerin hangileri olduğu mercek altında tutulması gereken bir konudur (Kayı, 2020: 106). Türkiye’de de büyük tartışmaya sebep olan bu önlem setinin belirlenmesinde hangi senaryoya başvurulması gerektiği konusunda farklı görüşler söz konusudur. Bununla birlikte bu durumda tam karantina ile bir baskılama uygulanmasının makroekonomik maliyetinin en düşük seçenek olduğuna işaret eden bir literatür söz konusudur (Çakmaklı vd., 2020).

Pandemi süreci, tartışmalı tedavi yöntemleri ve henüz ülkeler tarafından güçlü bir sesle açıkça yol haritası ortaya konulamayan aşı çalışmaları düşünüldüğü takdirde toplumların belirli kısıtlılıklar altında yaşamlarını sürdürmelerini sağlayacakları önlemler altında devam edecektir. Nitekim FED eski başkanı Bernanke, bu süreçteki sağlık problemleri ortadan kalkmadan insanların ekonomiye yeniden güven duymalarının mümkün olmadığını ve bu bağlamda önceki iktisadi eğilimlerin süremeyeceğini vurgulamaktadır (Demiralp, 2020: 184). Dolayısıyla salgın sürecinde uygulamaya konan bu tür önlemler, toplumsal yaşamı hem çalışma içerikleri hem de gelir dağılımı bakımından derinden etkilemektedir. Örneğin, fiziksel temas gerektiren işlerin yavaşlaması, buradaki işgücünün gelirlerinin azalmasına yol açabilmekte ya da artan maliyetler nedeniyle bazı işler sürdürülemez hale gelmektedir. Bu ve bunun gibi durumlar ve bunların muhtemel sonuçları, toplumdaki hangi grupların bu süreçten en çok etkileneceği çerçevesinde sosyo-ekonomik açıdan dezavantaja sahip grupların belirlenmesiyle ortaya çıkarılabilir. Toplumdaki kesimlerin pandemi süreci ve sonrasında ne tür etkilere maruz kalacağı politika yapıcılar tarafından başvurulacak uygulamalar (gelir destekleri, işsizlik ödemeleri vb.) açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de emek piyasasında çalışma içerikleri ve ücretler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi yoluyla sosyo-ekonomik bakımdan dezavantajlı ve eşitsizliğin hedefinde olan kesimlerin belirlenmesidir. Böylece toplumdaki bu kesimlere yönelik politika önerileri tasarlanabilmektedir. Bunun için dört tip çalışma (evden çalışabilirlik, hastalığa maruz kalma, fiziksel yakınlık, gerekli (kritik) işler) içeriğine sahip mesleklerin ücretlerle ilişkisi 2018 yılı Türkiye Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak incelenmiştir. Mincer denklemlerinden elde edilen bulgular; ilk olarak evden çalışma ile ücretler arasında pozitif bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Bir diğer deyişle bir çalışmanın evden yürütülebilme derecesi arttıkça ücret seviyesi de artmaktadır. Dolayısıyla her pandemi dalgasında ortaya çıkacak evde kalma önlemleri, işgücünün ciddi bir gelir kaybı yaşamayacağını bize göstermektedir. Bununla beraber işgücünün yalnızca yüzde 24’ü evden çalışabilmektedir. Diğer yandan mesleklerin hastalığa maruz kalma ve fiziksel yakınlık derecesinin ücret esneklikleri negatiftir. Yani çalışanların bulaşıcı hastalıklara yakalanma ve işlerinin fiziksel etkileşimlerinin artması durumunda ücretler diğer çalışanlara göre daha düşük olmaktadır. Pandemi sürecinde en gerekli olanlar dışında, bu çalışanların önlemler kapsa-



mında zaten pandemi öncesindeki nispeten düşük olan gelirlerini kaybetmeleri olasıdır. Özellikle fiziksel temas kuran çalışanların toplam istihdamdaki yüzde 56'lık görece yüksek payı olumsuz etkilenecek kişilerin boyutu açısından önem arz eder. Bir diğer önemli husus ise pandemi ile mücadele sürecinde kritik öneme sahip mesleklerin ücretlerinin diğer çalışan gruplarına kıyasla düşük olmasıdır.

Çalışmada ilk olarak COVID-19 pandemisinin eşitsizlik üzerindeki etkileri genel bir çerçevede tartışılmaktadır. Bunu takiben pandeminin çalışma koşullarına etkileri; evden çalışabilirlik, hastalığa maruz kalma, fiziksel yakınlık, gerekli (kritik) işler içeriklerine sahip mesleklerin ücretlerle ilişkisi bağlamında tanımlandıktan sonra, Türkiye'de genel ve bölgesel olarak bu etkilerin gelişimi incelenmiştir. Buna ilave olarak, Mincer ücret denklemlerine dayalı modellerin analizi ile bulgular ayrıntılı bir şekilde ele alınmakta ve bunlara dayalı politika çıkarımlarında bulunmaktadır.

COVID-19 Pandemisinin Eşitsizliğe Etkileri

Dünya 21. yüzyılı hızlı bir dijitalleşme süreci ile deneyimlerken, COVID-19 pandemisi ile bu sürecin çok daha hızlandığı bir gerçektir. Ekonomide sektörler arasında dijitalleşmeye yönelik bazı ayrımlar önceden beri var olduğu halde, bu süreçte sektörlerin geneli üzerinde bir dijitalleşme baskısının söz konusu olduğunu söyleyebiliriz. Doğal olarak, sektörler üzerinde oluşan bu etkilerin, bu sektörlerin çalışanları konumunda olan bireyler üzerinde de önemli etkileri olmaktadır (Lüküslü, 2020: 50). Öte yandan dünyanın hemen her bölgesinde gelir eşitsizliği artmakta, benzer gelişmişlik seviyelerindeki ülkeler arasında dahi farklılıklar oluşmaktadır. Bu durum, ulusal politika ve kurumların eşitsizliğin şekillenmesinde büyük bir role sahip olduğunu göstermektedir (Alvaredo vd., 2019). Kuşkusuz ekonomik alandaki eşitsizliklerin azaltılabilmesi, modern demokratik bir toplumun kilit özelliği olan fırsat eşitliği güvencesine katkıda bulunmuş olur (Atkinson, 2018: 267). Özellikle bugün pandemi koşullarının da üzerine eklendiği, küreselleşme ve teknolojik gelişmeler ile emek piyasasına gelen değişikliklerin, kazanan ve kaybedenler arasında aşırılıklar içeren dengesizlikler yaratmaması adına, devletin aktif bir rol üstlenmesi gerektiği vurgulanmalıdır (Stiglitz, 2015: 360). Esasen politika yapımcıların toplumların üstüne bir perde gibi inen teknolojik değişimleri bile devletin etki alanında tutarak daha fazla eşitlik yaratacak şekilde yönlendirmesi olanak dahilindedir (Rodrik, 2019: 279).

COVID-19 pandemisi sürecinin toplum üzerindeki etkileri öngörülenin üstünde gerçekleşmiştir. Özellikle kentsel nüfusun yoğun olduğu ve serbest piyasa ekonomisinin uygulama alanı bulduğu Batı Avrupa ve Kuzey Amerika başta olmak üzere önde gelen gelişmiş pek çok bölge ve ülkede, sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı gruplar üzerinde ağır sonuçların ortaya çıktığı gözlenmektedir (Ergönül, 2020: 86). Örneğin, ABD ve İngiltere için yapılan çalışmalar geliri düşük



kesimlerin ve geçici iş sözleşmelerine sahip kişilerin daha yüksek etkileneceğini tespit etmiştir (Adams-Prassl vd., 2020; Bell vd., 2020). ILO (2020) Küresel Ücret Raporu, 2020'nin ilk yarısında, COVID-19 pandemisinin bir sonucu olarak, ülkelerin üçte ikisinde ortalama ücretlerin seviyesi veya artış oranı üzerinde aşağı yönlü bir baskı gözlemlendiğini ortaya koymaktadır. Brezilya, Kanada, Fransa, İtalya ve ABD'de ise sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı olan düşük ücretli grup açısından etkili olan kompozisyon etkisi ile krizin istihdamın bileşiminde yol açtığı keskin değişiklikler çerçevesinde iş kayıplarının bir yansıması olarak büyük ölçüde ortalama ücret artışları görülmektedir. Üstelik pandeminin etkilerinin sadece kısa ve orta vadede değil, daha uzun dönemde de yapısal nitelikte başka değişimlere yol açması muhtemeldir. Nitekim dünya ekonomisinin yanı sıra ülkeler düzeyinde de yapılan tahminler, salgının en önemli etkilerinden birinin gelir eşitsizliğini artırması şeklinde gerçekleşeceğini ortaya koymaktadır (Günçavdı, 2020: 251).

Ülkeler ve bölgeler açısından toplumun sağlık koşullarındaki farklılıkların, orta ve uzun vadede büyük gelir farklılıklarının kökeninde yattığı konusunda bir uzlaşa söz konusudur. Bu bağlamda sağlığı iyileştirmenin yalnızca toplum yaşamını iyileştirmekle kalmayacağı ve aynı zamanda ekonomik gelişmeyi de teşvik edeceği kabul edilmektedir (Acemoglu ve Johnson, 2007: 975). Toplum sağlığının uzun dönem ekonomik büyüme açısından yadsınamaz öneminin yanında pandemi sürecinin toplum sağlığı ve ülkelerin sağlık sistemi üzerinde bıraktığı tahribat da dikkat çekici bir konudur.

Pandeminin ekonomiye etkilerinin yanı sıra toplumsal yaşamı biçimlendiren başka etkileri de söz konusudur. Zira pandemi süreci bireylerin gözetleme ve denetleme süreçlerinin yanı sıra kişisel özgürlüklerinin kısıtlanması bakımından rıza gösterdikleri/göstermeye mecbur kaldıkları bir dönem olmuştur. Toplumun bu eğilimi sergilemesi, ülkelerde veya kurumlarda daha otoriter sistemlerin ortaya çıkması yönünde beklentiler oluşmasına yol açmaktadır (Lüküslü, 2020: 50). Tarihsel sosyolojik perspektifler kriz anlarının o an yarattığı maliyetlere rağmen değişim için fırsatlar sunduğunu göstermiştir. Genellikle kriz öncesi dönemde olgunlaşan fikirler, güç ilişkileri ve aktörlerin pozisyonları bu süreçte hangi patikaya doğru adım atılacağına belirleyicisi olmaktadır (Balta, 2020: 219).

Türkiye ekonomisi açısından yapısal reform gereksinimlerinin uzun süredir vurgulandığı (Sayan ve Kaynak, 2020: 389) bir ortamda pandeminin yarattığı tahribat ile karşı karşıya kalınması, salgının yol açtığı ekonomik krizden en az kayıpla ve hızlı bir biçimde çıkılması umudunu ise önemli derecede zayıflatmaktadır (Aydoğuş, 2020: 250). Çünkü bugün Türkiye'de kamu kesimi kaynakları da zaten ekonomik göstergelerin kötümser olduğu bir dönemden geçilmekteyken böyle bir etki ile topyekûn mücadele edebilecek kapasitede değildir (Bayar, Günçavdı ve Levent, 2020: 18).



Türkiye ekonomisi açısından COVID-19 pandemisi kapsamındaki izolasyon tedbirlerinin de etkisi ile olası yük ve maliyetleri hesaplayan Voyvoda ve Yeldan (2020) GSYH'de yüzde 26,7, istihdamda yüzde 22,8 azalma olacağını öngörmektedir. Emek piyasası açısından dramatik sonuçlar ortaya koyan öngörüler, bu durumda işsizliğin yüzde 14'ler düzeyinden yüzde 33'lere kadar tırmanabileceğini ve hanehalkı gelirlerinin de önceki yıla kıyasla yüzde 46 azalabileceğine işaret etmektedir. Bu bağlamda, ekonominin kaynak kısıtları ve pandemi sürecinde derinleşmesi öngörülen gelir eşitsizliği çerçevesinde politika uygulamalarında önceliğin emek gelirlerine verilmesi gerektiği ortaya konmaktadır.

Türkiye'de COVID-19 Pandemisinin Çalışma Koşullarına Etkileri

COVID-19 pandemisi sürecinde Türkiye ekonomisi de dünyadaki diğer ülkeler de olduğu gibi önemli etkilere maruz kalmıştır. Bu etkilerin tüketim, tasarruflar ya da kamu maliyesi boyutuyla ele alınabilmesi mümkün olduğu gibi emek piyasası ve çalışma koşulları açısından da ele alınması oldukça büyük bir öneme sahiptir. Nitekim pandemi sürecinde iş ve çalışma koşullarında meydana gelen kimi hızlı değişiklikler, insanların dijitalleşme sürecinin geleceğine dair daha hızlı kestirimler yapabilmesini mümkün kılmıştır. Bu süreçte eğitim hızla uzaktan eğitim yöntemleri ile sürdürülmeye başlanmış; medya, finans, mühendislik alanlarında sürdürülen pek çok iş evden çalışma kapsamına alınmıştır. Dolayısıyla pandemi sonrası dünyasında artan evden çalışma ve dijitalleşmeyle birlikte aralıklı, yaşam boyu güvencesi olmayan işlerin yaygınlaşacağını beklemek gerekmektedir (Sak, 2020: 359).

Dünyada iş ve çalışma koşullarındaki bu genel eğilimlere paralel olarak, Türkiye ekonomisinde emek piyasasında son yıllarda yoğun biçimde oluşan geçici işlerde istihdam edilme eğilimi ve bunun yanında yüksek düzeylere ulaşan işsizlik -ve özellikle genç işsizliği- rakamları (Acun, 2020: 162) ve istihdamda görünen ancak düşük kapasite ile çalışan ya da hiç çalışmayan 4,5 milyon kişinin ve bunlara da ek olarak emek piyasasına girişini erteleyen önemli bir kitlenin varlığı (Gürsel ve Uysal, 2020: 339) düşünüldüğünde, pandemi sürecinin çalışma koşulları üzerindeki muhtemel etkilerinin ne denli önemli olduğu anlaşılmaktadır². Kuşkusuz ekonominin her alanını derinden etkileyen pandemi süreci, emek piyasası üzerinde ise telafisi çok güç, ağır bir tahribata yol açmıştır.

² Gürsel ve Şahin (2020) İŞKUR ve Kariyer.net öncü göstergelerinin bu beklentiyi teyit ettiğini vurgulamaktadır. Buna paralel olarak, Taymaz (2020) girdi-çıkı ilişkilerine dayalı bir hesaplama ile sektörel düzeyde daralma ve istihdam kayıplarının düzeyinin buna uyumlu şekilde gelişeceğini belirtmektedir.



Bu kapsamda Türkiye’de ön plana çıkan dört tip çalışma içeriğinin kapsamı, tanımları ve hesaplanış şekilleri ele alındıktan sonra, Türkiye ekonomisinde bölgesel olarak bu içeriklerin yoğunlukları incelenmektedir. Bu yoğunlukların hesaplanması için TÜİK’in 2018 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden yararlanılmıştır. Ancak veri seti çalışma içerikleri ile ilgili doğrudan bilgi içermediği için, literatürdeki gibi (Aytun ve Özgüzel, 2020; OECD, 2020; McLaren, 2020) başka ülkeler için her bir meslek kodu için hesaplanmış endeks değerleri, TÜİK verilerine empoze edilmiştir. Bunu yaparken de örneğin; evden çalışma endeksi değerleri Dingel ve Neimann’ın (2020) ABD ekonomisi için yaptığı çalışmaya dayandığı için ABD’de bir meslek evden çalışmaya ne kadar müsaitse, her ne kadar her ülke için bunun birebir aynı olması beklenmese de ortalamada büyük farklılıklar söz konusu olmayacağı gözetilerek, Türkiye’de de aynı derecede evden çalışabilir olduğu varsayılmıştır.

Bu çalışmada ilgili literatüre benzer yaklaşım bu başlık altında ayrıntılarıyla incelenen diğer çalışma içerikleri için de uygulanmıştır. Mesleklerin hastalığa maruz kalma ve fiziksel yakınlık endeksleri Béland, Brodeur ve Wright (2020)’ın ABD’de uygulanan O*NET anketlerinden elde ettikleri değerlerden, mesleklerin gereklilik dereceleri ise İşgücü Piyasası Enstitüsü (LMI) ve Toplum ve Ekonomik Araştırmalar Kurumu (C2ER)’nin derlediği veri setinden edinilmiştir (LMI ve C2ER, 2020).

Evden Çalışabilirlik

Evden çalışabilirlik, bir meslekteki bir işin çıktılarının kısmen veya tamamen o işyerinin esas faaliyetinin olduğu yerin dışında ortaya konulması olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla merkezi olarak belirlenmiş bir işyeri dışında teknoloji yardımıyla ifa edilen her türlü iş olarak tanımlanan evde çalışma kavramının bir alt dalı olarak düşünülebilir. Bu anlamda evden çalışma kavramı yalnızca evden değil, fiziksel olarak işyeri dışında çalışabilme olarak yorumlanmaktadır (Batut, 2020). Bu çalışma pratiği, kişinin haftanın belirli günlerinde evde çalışmasına karşılık geleceği gibi, tüm çalışma hayatının da yerine geçebilir.

Dünyada son yıllarda yaşanan dijital dönüşüm süreci ile esasen evde çalışmaya yönelik oluşan genel bir eğilim söz konusudur. Tüm fiziksel varlıkların, uçtan uca sayısallaştırılması ve yatay-dikey değer zincirleriyle birlikte dijital ekosistemlere entegrasyonunu ifade eden Endüstri 4.0 (PWC, 2016: 6) ile bu eğilimin işgücünün sermaye ile ikamesi ve özellikle düşük beceri/düşük ücret, yüksek beceri/yüksek ücret ayırımı derinleştirme yönünde gelişmeler yaratması beklenmektedir (Schwab, 2016). Yine teknolojik olanaklar çalışma koşullarının mekansal konumunun da değişmesinde etkili olmaktadır. Bu sürecin Toplum 5.0’ı, yani süper akıllı toplumu (Keidanren, 2016: 8) gündeme getirmesi, insan-makine etkileşiminin yoğun olarak gerçekleştirildiği üretim sistemlerinde, bağlantıyı sağlayabilmek ve en üst verimi alabilmek için toplumsal değişimleri beraberinde



getirmesi söz konusudur (Doğru ve Meçik, 2018: 1600). Dolayısıyla iş ve çalışma koşullarında meydana gelen paradigma değişiminin getirdiği evden çalışma eğiliminin, pandemi öncesinde de bazı iş kolları ya da sektörlerde halihazırda yerleşmeye başladığı söylenebilir. Bununla birlikte bu çalışma kapsamında kullanılan evden çalışma yaklaşımı, ampirik olarak hesaplanırken ya bu bilgi kişiye doğrudan sorularak elde edilmekte ya da ülke çapında uygulanan anketler yoluyla, kişinin çalışma içerikleri ile ilgili verdikleri cevaplar doğrultusunda dolaylı olarak işlerin ne kadarının evden yürütüleceği hesaplanmaktadır (Aytun ve Özgüzel, 2020).

Birinci yöntem genelde belirli bir bölge ile sınırlı olan ve temsil etme kabiliyeti düşük saha araştırmalarında uygulanabilmekte, uluslararası karşılaştırmalara veya bölgesel/ulusal çapta çıkarımlarda bulunmaya izin vermemektedir³. İkinci yöntemde ise evden çalışabilirlik geçmişten beri kullanılan ve temsil gücü yüksek verilerden yararlanılarak dolaylı bir biçimde hesaplanmaktadır (Dingel ve Neiman, 2020; Béland Brodeur ve Wright, 2020; OECD, 2020).

COVID-19 pandemisi sürecinde politika yapıcılara hızlı bir şekilde öneri sunabilmek için birçok çalışmada gerek evden çalışma gerekse de diğer çalışma içeriklerinin incelenmesinde bu tür dolaylı cevaplardan yola çıkılmaktadır. Bu çalışmada da benzer sebeplerden dolayı bu tür bir yaklaşıma başvurulmuştur.

Dingel ve Neiman (2020) ABD’de evden çalışabilirliği ölçmek için O*NET anketlerindeki “çalışma kapsamı” ve “genelleştirilmiş çalışma aktiviteleri” bölümlerindeki soruları esas alarak bir mesleğin çalışmaya uygun olup olmadığına karar vermektedir. Burada kullanılan meslek sınıflaması 6 haneli SOC sınıflamasıdır. TÜİK’in kullandığı sınıflama ise iki haneli ISCO sınıflamasıdır. Bu iki sınıflama arasında geçiş yapabilmek için, Aytun ve Özgüzel (2020)’in yaklaşımına başvurarak, öncelikle SOC sınıflaması dört haneli ISCO sınıflamasına dönüştürülmüştür. Fakat ISCO sınıflamasındaki bir meslek, SOC sınıflamasında birden fazla mesleğe karşılık geldiği için, her bir ISCO sınıflamasındaki meslek için evden çalışabilirlik değerinin ortalaması alınır. Nihayet dört haneli ISCO meslek sınıflaması her bir iki haneli meslek kategorisi için tekrar ortalamaları alındıktan sonra, TÜİK’in Hanehalkı İşgücü Anketi veri seti ile birleştirilmiştir⁴.

³ Bu konuda öncü bir çalışmaya, COVID-19 pandemisi öncesi Çin’deki bir çağrı merkezi firmasında evden çalışmaya izin verildiğinde, bunu tercih edenlerin iş tatminlerini inceleyen Bloom vd. (2015) örnek gösterilebilir.

⁴ Buna benzer bir uygulama, TEPAV’in yayınladığı; bilgisayarlaşmanın işgücü piyasasına etkisini ele alan araştırma notunda uygulanmıştır (Özen, 2017). Her biri altı haneli SOC mesleğinin bilgisayarlaşma derecesinin TÜİK verileri ile birleştirilebilmesi için ortalamalar alınarak iki haneye indirgenmiştir.



Açıklanan çerçevede elde edilen evden çalışmaya en müsait meslekler; yöneticiler, profesyonel meslek grupları (üretim, perakende, bilim ve mühendislik, eğitim profesyonelleri, bilgi ve iletişim, hukuk profesyonelleri) ve büro hizmetlerinde çalışanlar olurken; gıda hazırlama çalışanları, elektrik elektronik işleri çalışanları, makine operatörleri, tarımsal faaliyetlerde çalışanlar ve montajcılarının evden çalışmaya müsait olmayan işleri yürüttükleri anlaşılmıştır.

Evden çalışma konusu Türkiye için incelendiğinde, Türkiye’de evden çalışabilirliğin yüzde 24 düzeyinde olduğu görülür⁵. Dingel ve Neiman (2020)’a göre ülkenin kalkınmışlık derecesi ile evden çalışabilirliği arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu çalışmaya göre ABD’de işlerin yüzde 37’si evden yürütülebilmektedir. İşlerin evden yürütülebilme payı en yüksek olan ülke yüzde 50 ile Lüksemburg’dur. Dolayısıyla Türkiye’nin bu potansiyeli artırabilmek amacıyla mevcut kurumsal ve ekonomik altyapısını geliştirerek, evden çalışmaya dair içeriğini geliştirmesi gerekmektedir⁶. OECD (2020)’ye göre ise ülkelerin şehirleşme dereceleri ile evden çalışabilirlikleri arasında doğru yönlü bir ilişki vardır.

Türkiye’nin evden çalışabilirliğine NUTS-2 sınıflaması esas alınarak bölgesel bazda bakıldığında, Şekil 1’de yer aldığı üzere bölgeler arasında önemli ölçüde farklılıklar göze çarpmaktadır. Bulgular ışığında Türkiye’nin en büyük şehirleri İstanbul⁷, Ankara ve İzmir’in işlerin en yüksek düzeyde evden yürütülebilir şehirler olduğu görülmektedir⁸. Bu hesaplama göre, işlerin en düşük olasılıkla evden yürütüleceği bölgeler ise Van, Şanlıurfa ve Ağrı’nın da arasında bulunduğu bazı Orta Anadolu şehirleri ve büyük oranda Güneydoğu ve Doğu Anadolu şehirleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan genel olarak, Dingel ve Neiman (2020)’ın ülkeler arasındaki analizinde belirttiği gibi bölgeler arasındaki gelişmişlik ile evden çalışma arasında yakın bir ilişki olabilir. Dolayısıyla gelecek çalışmaların bu konuya ışık tutacak biçimde tasarlanması faydalı olabilir.

⁵ Bulgular, Aytun ve Özgüzel (2020) ile tutarlıdır.

⁶ Evden yürütülebilen işler ile yürütülemeyenler arasındaki tamamlayıcılık ilişkisinin gözden kaçırılmaması gerekir. Evden yapılamayan işler, pandemi süresince yapılmadığında veya pandemi sonrasında yavaşladığında, bu durumun bir süre sonra evden yapılabilen işleri de etkilemesi kaçınılmazdır (Irlacher ve Koch, 2020).

⁷ İstanbul’un payının yüksekliği sanayi bölgesinde olmasından ötürü çelişkili görünse de İstanbul’un imalat sanayii istihdam payı, Türkiye ortalamasına yakın bir düzeyde, yüzde 28 civarındadır. Marmara bölgesinde yer alan Kocaeli’nin payı ise yüzde 46 düzeyindedir. İstanbul’da evden çalışmanın yüksek olmasının muhtemel nedeni; profesyonel, bilimsel ve teknik faaliyetler ana endüstrisinin payının istihdam payının yüzde on civarında olmasıdır. Zira bu sektörün evden çalışabilirlik oranı yüzde altmışa yakındır.

⁸ Trabzon ve Doğu Karadeniz Bölgesinde evden çalışabilirlik yüksek görünmektedir. Sektörel bazda incelediğimizde bunun da nedeni; bu bölgede çalışanların yüzde 24’ünün (Türkiye ortalaması yüzde 16), yüzde yirmi civarında evden çalışabilirlik değerine sahip olan toptan ve perakende sektöründe istihdam edilmesidir.

Şekil 1. Türkiye'nin Evden Çalışabilirliğinin Bölgesel Payı

Kaynak: Yazarlar tarafından Aytun ve Özgüzel (2020)'in yaklaşımından yararlanılarak TÜİK HİA ve Dingel ve Neiman (2020) evden çalışabilirlik verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Evden çalışma ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki incelediğinde ise aralarında pozitif bir ilişki gözlemlenmektedir. Buna göre, örnekleme yüksek becerili (iki ya da dört yıllık üniversite mezunları) ve düşük becerili (lise ve altı) olarak ayırdığımızda, yüksek becerililer işlerin yaklaşık yüzde 49'unu evden yürütebilirken, düşük becerili grup için bu oran yüzde 17 olmaktadır. Buradan hareketle bu düşük becerili kesimlerin pandemiden daha fazla olumsuz etkileneceği ve bu doğrultuda başvurulabilecek gelir desteği politikalarında sosyo-ekonomik durumun da dikkate alınması gerektiği vurgulanmalıdır.

Hastalığa Maruz Kalma ve Fiziksel Yakınlık

Mesleklerin hastalıklara maruz kalma ve fiziksel yakınlık ölçütleri sırasıyla Béland, Brodeur ve Wright (2020) tarafından O*NET anketindeki “Yaptığınız iş ne sıklıkla hastalıklara/enfeksiyonlara maruz kalmayı gerektiriyor?”⁹ ve “İşinizi yaparken diğer insanlara fiziksel olarak ne kadar yakınsınız?” gibi beşli likert ölçeğine dayalı araştırma sorularına verilen cevaplara göre her bir mesleğin kodlanmasıyla elde edilmiştir¹⁰.

⁹ Buradaki tanımlama iş kazaları ile ilişkili değildir.

¹⁰ Evden çalışma bölümünde tartışıldığı gibi, bu iki değişkenin elde edilmesinde saha araştırmaları daha net cevap verebilmesine rağmen, ülke çapında tahminler elde etmek ve COVID-19 sürecinde hızlı bir şekilde sonuçları görmek ve politika önermelerinde bulunabilmek için, O*NET anketine verilen cevaplar doğrultusunda analiz gerçekleştirilmiştir.



Evden çalışma kısmında olduğu gibi, hastalığa maruz kalma ve fiziksel yakınlık bakımından da altı haneli olan SOC meslek sınıflaması ortalamalar yoluyla iki haneli ISCO sınıflamasına dönüştürülmüş ve Türkiye'deki durum saptanmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede elde edilen bulgular, Türkiye'deki işlerin yüzde 16'sında hastalığa maruz kalma riskinin söz konusu olduğunu göstermektedir. Bunlar arasında en ciddi riskle karşı karşıya olan gruplar; sağlık profesyonelleri, koruyucu hizmet çalışanları, çiftçiler, avcılar ve toplayıcılar ile kişisel bakım çalışanlarıdır. Bu kesimler arasında pandemi sırasında gerekli işe sahip olmayanlar dışında kalanlar (örneğin kişisel bakım çalışanları arasında yer alan kuaförler) ciddi gelir kayıpları ile karşı karşıya kalabilmektedirler. En düşük hastalığa maruz kalma riskine sahip meslekler ise montajcılar, iş ve yönetim profesyonelleri, bilgi ve iletişim teknolojileri profesyonelleri, eğitim profesyonelleri ve zanaatkarlardır.

İşlerin ne kadarının hastalığa maruz kalma riski içerdiği bölgesel bazda incelendiğinde, bazı kentlerde Türkiye genelindeki ortalamadan önemli sapmalar görmekteyiz. Buna göre, Erzurum (yüzde 19), Şanlıurfa (yüzde 18) ve Antalya (yüzde 17) en yüksek hastalığa maruz kalma paylarına sahipken, Bursa (yüzde 14), Tekirdağ (yüzde 15) ve İstanbul (yüzde 15) en düşük hastalığa maruz kalma paylarına sahiptir. Buna göre, evden çalışma açısından olduğu gibi bölgenin gelişmişlik seviyesi ile hastalığa maruz kalan işlerin payı arasında bir bağlantı kurulamamaktadır.

Ankara ve İzmir'de orta düzeyde risk potansiyelinin söz konusu olmasının temel nedeni, bu kentlerde sağlık çalışanlarının paylarının da yüksek oluşuyla beraber, ağırlığını güvenlik ve temizlik görevlilerinin oluşturduğu idarecilik ve destek hizmetleri sektörü çalışanlarının da varlığıdır. Bu sektör Erzurum'da en yüksek istihdam payına (yüzde 23,5) sahip olduğu için maruz kalma riski yüksek gözükmektedir. Şanlıurfa'daki yüksekliğin temel nedeni ise tarım sektörünün istihdamın önemli bir kısmını oluşturması (yüzde 22) ve bu sektörün hastalık riskinin yüzde 19 olmasından kaynaklanmaktadır. Son olarak Antalya'da ise konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetlerinin istihdam payının yüksekliği maruz kalma riskinin genel seviyesini artırmaktadır.



Şekil 2. Türkiye'nin Hastalığa Maruz Kalma Riskinin Bölgesel Payı



Kaynak: Yazarlar tarafından TÜİK HİA ve Béland, Brodeur ve Wright (2020)'in hastalığa maruz kalma verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Hastalığa maruz kalma işgücünün farklı eğitim düzeylerinde önemli farklılık göstermemektedir. Zira bu oran yüksek becerili işgücü için yüzde 13, düşük becerili işgücü için de yüzde 16 olarak hesaplanmıştır. Bunun nedeni meslek grupları içerisinde eğitim seviyesinin çalışanlar arasında heterojenlik göstermesidir. Bu açıdan bakıldığında pandemi sürecinde hastalığa maruz kalma riski eğitim düzeyleri farklılıkları bakımından net bir farklılık ortaya koymamaktadır.

Türkiye'de işlerin ne kadarının fiziksel yakınlık gerektirdiği incelendiğinde, bunun toplu bir şekilde işlerin yüzde 56'sı gibi önemli bir kısmını kapsadığı söylenebilir. Dolayısıyla pandemi koşullarında karşı karşıya kalınan olası sosyal mesafe önlemleri karşısında, gerekli işlerde çalışanlar dışında kalan kesimlerin kısmen veya tamamen gelir/istihdam kaybı yaşamaları söz konusu olabilmektedir. Bu da sağlığı önceleyen bir tam kapanma politikasının, ekonomik alandaki etkilerinin büyük olacağını göstermektedir.

Fiziksel yakınlığa yönelik hesaplamalara göre en çok fiziksel temas gerektiren meslekler; sağlık profesyonelleri, kişisel bakım çalışanları, satış elemanları, tarım, ormancılık ve balıkçılık çalışanları ve koruyucu hizmet çalışanlarıdır. En az fiziksel temas gerektirenler ise eğitim profesyonelleri, bilgi ve iletişim teknolojileri teknisyenleri, sokak vb. işlerinde çalışanlar, bilim ve mühendislik çalışanları ile şoförler ve operatörlerdir.

Şekil 3'e göre, bu payların bölgeler arasında önceki çalışma biçimlerinde olduğu gibi ciddi farklılıkları bulunmamaktadır. En yüksek fiziksel temas payına sahip bölge ile en düşük arasında yüzde 3'lük bir fark söz konusudur. Bununla beraber İstanbul, Tekirdağ, Mardin ve Bursa en düşük fiziksel temas gerektiren işlere sahiptirler. Şanlıurfa, Van, Trabzon, Adana ve Balıkesir'in ise en yüksek fiziksel temas gerektiren iş paylarına sahip olduğu görülmektedir.

Şekil 3. Türkiye'nin Fiziksel Temas Gerektiren İşlerin Bölgesel Payı



Kaynak: Yazarlar tarafından TÜİK HİA ve Béland, Brodeur ve Wright (2020)'in fiziksel temas verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Hastalığa maruz kalma riskinde olduğu gibi, fiziksel temas gerektiren işler de eğitim düzeyine göre değişiklik göstermemektedir. Üniversite mezunlarında bu oran yüzde 53, lise ve altı eğitim düzeyi için yüzde 58'dir. Burada da meslek kol-ları içerisinde beceri düzeyi bakımından değişkenliğin yüksek oluşu ve fiziksel temas riski oranının esasen ciddi değişimler göstermemesi, eğitim düzeyi bakımından fiziksel temasın anlamlı farklılıklar yaratmamasına yol açmaktadır.

İşlerin Gerekliliği

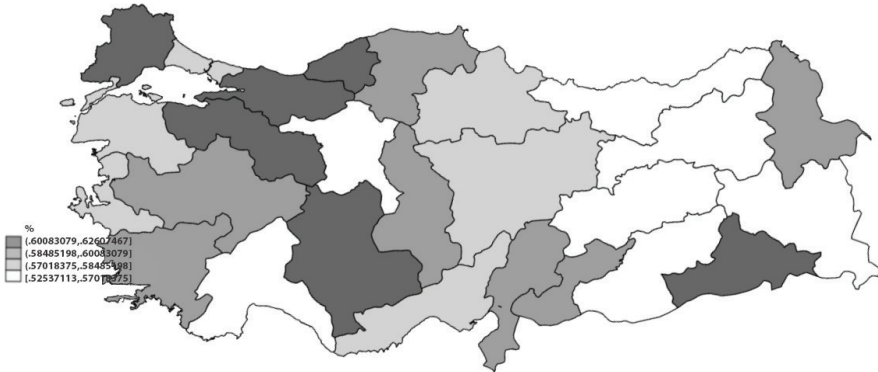
Mesleklerin gerekliliğine dair bilgi, ABD merkezli LMI ve Toplum ve Ekonomik Araştırmalar Meclisi (C2ER) tarafından ortaklaşa olarak derlenmiştir (LMI ve C2ER, 2020). İşlerin gerekliliği, mesleklerin COVID-19 ile mücadelede çalışanları ve toplumu korumak için, ekonomik ve ulusal güvenlik ile kamu sağlığını ve güvenliğini sağlamaya yönelik faaliyetlere uygunluk derecesidir. Bunu yaparken, ABD Ulusal Güvenlik Departmanı'nın COVID-19 ile mücadele boyunca kritik altyapı çalışanlarını belirlediği rehber esas alınmıştır. Bu çerçevede medikal ve sağlık hizmetleri, telekomünikasyon, bilgi ve teknoloji sistemleri, savunma, gıda ve tarım, ulaşım ve lojistik, enerji, su ve atık suyu, güvenlik ve kamusal işler sek-

töründe çalışan kişiler arasından bu kodlamanın yapılması söz konusu olmuştur. Bulgular, ABD'deki toplam işgücünün yüzde 71'inin (100 milyondan fazla kişi) COVID-19 ile mücadelede "kritik gereklilikteki altyapı çalışanları" statüsünde olduğunu göstermiştir. Ancak bu durum eyaletten eyalete göre farklılıklar göstermektedir. Mississippi, Kentucky ve Indiana eyaletlerinde bu durum yüzde 75'e kadar çıkarken, District of Columbia eyaletinde bu oran yüzde 48'dir.

Türkiye için aynı sistematikte gerçekleştirilen hesaplamalar; işgücünün yaptığı işlerin yüzde 58'inin pandemi sürecinde gerekli kategoride olduğunu göstermektedir. Buna göre, COVID-19 pandemisinde en gerekli meslek grupları; montajcılar, gıda hazırlama görevlileri, bilgi ve iletişim teknisyenleri, bilim ve mühendislik teknisyenleri ve elektrik-elektronik işlerinde çalışanlardır. Gerekliliği en düşük olanlar ise genel yöneticiler, ağırlama, perakende ve diğer servis müdürleri, yasal, sosyal ve kültürel ve bunlarla ilişkili uzman profesyoneller ile iş ve yönetim profesyonelleridir.

Son olarak, Şekil 4'te bölgesel bazda işlerin gerekliliği bakımından ciddi farklar bulunduğu gözlemlenmektedir. Doğu Karadeniz, Doğu ve Güney Doğu Anadolu bölgeleri, -şoförler ve operatörler ile madencilik, inşaat, imalat ve ulaşım işçilerinin istihdam paylarının sırasıyla yüzde 16 ve 15 ve bu iki meslek grubunun gereklilik derecelerinin de yüzde 76 ve 59 olduğu, dolayısıyla en fazla gerekli mesleklere sahip Mardin dışında- bu bakımdan gerekli mesleklerin en az olduğu bölgeler arasındadır. Üç büyük kentte ise hizmetler sektörünün yoğun oluşu ve buradaki iş kollarının gereklilik derecesinin düşük oluşu, özellikle -birçok bu tür faaliyetin yürütüldüğü kurum ve kuruluşun merkez teşkilatlarının bulunduğu- Ankara'da gerekli işlerin payının düşük kalmasına yol açmıştır.

Şekil 4. Türkiye'nin Fiziksel Temas Gerektiren İşlerin Bölgesel Payı



Kaynak: Yazarlar tarafından TÜİK HİA ve LMI ve C2ER (2020)'in işlerin gerekliliğini gösteren verileri kullanılarak hesaplanmıştır.



İşlerin gereklilik olasılığı eğitim düzeyine göre incelendiğinde, üniversite mezunlarının gereklilik olasılığı ortalama yüzde 52, lise ve altı düzeydeki işgücü için yüzde 60 olarak hesaplanmıştır. Buna göre COVID-19 ile mücadele sürecinde toplumsal düzenin belirli bir düzeyde devam etmesi için çalışan kesimler daha yüksek olasılıkla lise ve altı eğitim düzeyine sahip kişilerdir. Aynı zamanda bu kişilerin genel olarak düşük ücret alıyor oluşu ve üniversite mezunlarının daha yüksek ihtimalle evden çalışabilirliği, bu noktada eğitim boyutuyla ilişkili sosyo-ekonomik farklılıkların belirleyici etkisini ortaya koymaktadır.

Çalışma İçerikleri ve Ücretler

Bu bölümde önceki başlıklarda açıklanan dört çalışma içeriğinin ücretler ile ilişkisi ele alınmıştır. Pandemi öncesinde bu çalışma içeriklerini yoğun olarak gerçekleştirenler arasında sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı grupların tespiti, hem COVID-19 pandemisinin eşitsizliklere olan etkisi konusunda, hem de uygulanacak sosyal mesafe önlemlerinde ve “yeni normal” dönemde kimlere gelir desteği sağlanabileceği konusunda yol gösterici olacaktır.

Ekonometrik Model ve Kullanılan Veri Seti

Çalışma içeriklerinin ücretlere olan etkisini incelerken, çalışanın hem kendi demografik ve beşerî sermaye düzeyini, hem de çalıştığı sektör, bölge ve firma ölçeği gibi değişkenlerin kontrol edildiği standart Mincer modelinden yararlanılmıştır. Buna göre, i , o , j , k , f , alt indisleri sırasıyla kişi, meslek, sektör bölge ve firma ölçeğini temsil etmek üzere, tahmin edilecek regresyon modeli şu şekilde ifade edilebilir:

$$\ln W_i = \alpha + \beta' X_i + \theta \text{icerik}_o + \vartheta_j + \mu_k + \gamma_f + \varepsilon_i$$

Yukarıdaki eşitlikte W_i değişkeni çalışanın aylık ücretini gösteren bağımlı değişkendir. X_i ise kişinin eğitim, yaş, cinsiyet, tecrübe, medeni durum, sigorta sistemine kayıtlılık gibi kişisel özelliklerinin modele eklendiği diğer açıklayıcı değişkenler vektörüdür. icerik_o değişkeni bu modelde esas olarak ilgilendiğimiz, meslek düzeyindeki değişkendir ve bu dört çalışma içeriğinden birinin ücrete olan etkisini θ parametresi aracılığıyla görmemizi sağlamaktadır. ϑ_j , μ_k ve γ_f değişkenleri de sırasıyla sektör bölge ve firma ölçeğinden doğan gözlemlenemeyen farklılıkları kontrol etmemize yarayan kukla değişkenlerdir. Burada sektör için



NACE'nin iki basamaklı 84 adet kategorisi, bölge için de NUTS'un ikinci seviye Türkiye için 26 bölgesi kukla değişken olarak eklenmiştir. Firma ölçeğinde de TÜİK'in dördü sınıflaması (10 veya daha az kişi, 11-19 kişi, 20-49 kişi, 50 veya daha az kişi) kullanılmıştır. Son olarak ε_i hata terimini ifade etmektedir.

Yukarıdaki eşitliği tahmin etmek için 2018 yılına ait Türkiye Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verileri kullanılmıştır. Bu anket 2004 yılından itibaren Eurostat'ın Avrupa Birliği'nin işgücü istatistikleri ile uyumlu hale getirilen bir kesit veridir. Hanehalkı bilgileri, fertlerin kişisel nitelikleri, istihdam durumu, gelir, işsizlik ve faal olmama, geçmişteki iş, bir yıl önceki iş ve mevcut iş kategorilerindeki sorular üzerinden her sene bilgiler toplanmaktadır. Çalışmada düzenli ücret geliri alan 68.906 çalışan için yukarıdaki model tahmin edilmiş ve bu kişilerin tüm popülasyonu temsil etmesi için örneklem ağırlıkları kullanılmıştır.

Yöntem

Yukarıdaki eşitlik ekonometrik olarak tahmin edilirken sabit etkiler içeren çok değişkenli regresyon modelinden yararlanılmıştır. Bu kişiye özgü gözlemlenen ve gözlemlenemeyen sabit etkiler modellere dahil edildiğinde ilgilendiğimiz değişkene ilişkin daha doğru sonuçlar elde edilmektedir. Örneğin bu etkilerin olmadığı modelde iki farklı çalışanın evden çalışıp çalışmadığını incelediğimizde, bu iki çalışana ait birçok etmenin iki çalışanda da aynı olduğunu varsayabiliriz. Halbuki bu iki çalışanın ücretleri gözlemlenen (yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, cinsiyet, tecrübe) ve gözlemlenemeyen¹¹ (çalıştıkları sektör, yaşadıkları bölge ve çalıştıkları firmanın büyüklüğü) faktörler açısından farklılıklar gösterebilir. İşte anketlerde kişilerin bu sorulara verdikleri kategorik değişkenler kukla değişkenlere dönüştürülerek, kişiler arasındaki bu tür farklılıklar kontrol edilmekte ve esas ilgilendiğimiz değişkenin katsayısındaki sapma azalmaktadır¹².

¹¹ Buradaki gözlemlenemeyen ibaresi bu sektörler, bölgelere ve firmalara ilişkin tüm gözlemleyemediğimiz etkilerin bu kukla değişkenlerle kontrol edildiğini ima etmektedir.

¹² Sınıf büyüklüğünün öğrenci başarısına etkisini inceleyen Krueger (1999) öğrencilerin sınıflara atanması rassal ancak okullara atanması rassal olmadığı için, okul sabit etkisini modele dahil etmiştir. Benzer şekilde Irlacher ve Koch (2020) da gözlemlenemeyen etkilerin varlığı durumunda evden çalışmanın ücretleri daha fazla artırdığını tespit etmiştir.



Modelin tahmininde Basit En Küçük Kareler (OLS) yönteminden yararlanılmıştır. Kesit veriler ile yapılan OLS tahminlerinde karşılaştıran temel sorunlardan birisi değişen varyanslılıktır. Böyle bir durumda katsayılarla ilişkin varyanslar sapmalı hale gelecek ve güven aralıkları ile t-istatistikleri geçerli olmayacaktır. Bunu gidermek için sıkça kullanılan dirençli (robust) standart hatalar kullanılmıştır (Wooldridge, 2012).

Bulgular

Çalışma derecesinin ücrete etkisinin incelendiği Tablo 1'de; bölge, endüstri ve firma ölçeği kukla değişkenlerinin bulunup bulunmaması durumları ele alınmıştır. Buna göre, bu sabit etkilerden hiçbiri dikkate alınmadığı durumda evden çalışmanın getirisi yüzde 26 düzeyinde olmaktadır. Bu etkileri dikkate aldığımızda ise evden çalışmanın ücret getirisinde yalnızca yüzde 4 civarında bir düşüş meydana getirdiği görülmektedir. Irlacher ve Koch (2020)'un Almanya için yürüttüğü benzer bir analizde bu tür sabit etkilerin dikkate alındığı durumda, evden çalışmanın yüzde 21,5 civarında bir ücret getirisi elde edilmesini sağladığı ifade edilmektedir. Bu açıdan bulgular bu çalışmayla tutarlılık göstermektedir¹³. Ayrıca Dingel ve Neiman (2020) da evden çalışanların toplam ücret gelirinden daha fazla pay aldıklarını tespit etmiştir. Dolayısıyla pandemi sürecindeki önlemler kapsamında evden çalışmaya devam edebilenler ile bu tür bir imkanı olmadığı için gelir desteğinden mahrum kalan kesim arasında oluşan fark, toplumdaki gelir dağılımını ciddi anlamda olumsuz yönde etkileyebilecektir. Modeldeki diğer değişkenlerin iktisadi beklentilerle uyumlu olduğu söylenebilir.

¹³ Irlacher ve Koch (2020) meslek görevleri sabit etkileri ile meslek sabit etkilerini de modele dahil ederek, evden çalışmanın getirisini yüzde 12,5 olarak hesaplar. Meslek görevleri bilgisi TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketinde olmadığından, meslek sabit etkilerinin de eklenişi evden çalışma değişkenini düşürdüğünden dolayı modele dahil edilmemiştir.

**Tablo 1.** Evden Çalışma ve Ücret Geliri

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)
Evden Çalışma	0.262*** (0.009)	0.220*** (0.009)	0.231*** (0.009)	0.220*** (0.009)
Eğitim	0.038*** (0.001)	0.038*** (0.001)	0.034*** (0.001)	0.032*** (0.001)
Yaş	0.044*** (0.001)	0.044*** (0.001)	0.043*** (0.001)	0.043*** (0.001)
Yaş-kare	-0.049*** (0.002)	-0.049*** (0.002)	-0.048*** (0.002)	-0.048*** (0.002)
Tecrübe	0.009*** (0.001)	0.008*** (0.001)	0.011*** (0.001)	0.009*** (0.001)
Tecrübe-kare	0.006 (0.004)	0.011** (0.004)	-0.002 (0.004)	0.002 (0.004)
Kayıt dışı çalışma	-0.408*** (0.007)	-0.393*** (0.007)	-0.379*** (0.007)	-0.343*** (0.007)
Evli	0.046*** (0.005)	0.059*** (0.005)	0.049*** (0.004)	0.048*** (0.004)
Kadın	-0.187*** (0.005)	-0.198*** (0.004)	-0.170*** (0.005)	-0.169*** (0.005)
Gözlem Sayısı	68.906	68.906	68.906	68.906
R-Kare	0.376	0.406	0.451	0.461
Bölge Sabit Etkiler	Hayır	Evet	Evet	Evet
Sektör Sabit Etkiler	Hayır	Hayır	Evet	Evet
Firma Ölçeği Sabit Etkiler	Hayır	Hayır	Hayır	Evet

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Direncili (robust) hatalar ve örneklem ağırlıkları kullanılmıştır.

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Hastalığa maruz kalma derecesinin ücret gelirlerine olan etkisi ise Tablo 2'de görülmektedir. Çalışanın çevresel şartlarına ilişkin kukla değişkenler eklendikçe negatif ücret getirisi azalmasına rağmen, hepsinin dikkate alındığı dördüncü sütunda yüzde 16 civarında bir ücret kaybı söz konusu olduğu dikkat çekmektedir. Bir diğer deyişle, kişilerin çalıştıkları işin hastalığa maruz kalma içeriği arttıkça, bu durum ücretlerine azaltıcı bir etki yapmaktadır. Bu bulguların aksine Béland, Brodeur ve Wright (2020) bu kesimlerin ücret getirilerini ABD'deki çalışanlar için

pozitif bulmuştur¹⁴. Ancak Türkiye’de önlemlerin artırılması veya normalleşme sürecinde uygulanacak yeni kuralların bu işin yürütülmesine engel olduğu durumunda, bu kesimlerin anlamlı gelir kaybı yaşamaları ve bunun gelir dağılımını bozacağı muhtemeldir¹⁵.

Tablo 2. Hastalığa Maruz Kalma Riski ve Ücret Geliri

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)
Hastalık	-0.257*** (0.015)	-0.223*** (0.015)	-0.154*** (0.018)	-0.158*** (0.018)
Eğitim	0.046*** (0.001)	0.044*** (0.001)	0.039*** (0.001)	0.037*** (0.001)
Yaş	0.045*** (0.001)	0.045*** (0.001)	0.043*** (0.001)	0.043*** (0.001)
Yaş-kare	-0.050*** (0.002)	-0.049*** (0.002)	-0.048*** (0.002)	-0.048*** (0.002)
Tecrübe	0.010*** (0.001)	0.009*** (0.001)	0.011*** (0.001)	0.010*** (0.001)
Tecrübe-kare	0.003 (0.004)	0.008* (0.004)	-0.003 (0.004)	0.001 (0.004)
Kayıt dışı çalışma	-0.408*** (0.007)	-0.393*** (0.007)	-0.381*** (0.007)	-0.342*** (0.007)
Evli	0.040*** (0.005)	0.055*** (0.005)	0.048*** (0.005)	0.046*** (0.004)
Kadın	-0.164*** (0.005)	-0.179*** (0.004)	-0.160*** (0.005)	-0.159*** (0.005)
Gözlem Sayısı	68.906	68.906	68.906	68.906
R-Kare	0.367	0.400	0.444	0.455
Bölge Sabit Etkiler	Hayır	Evet	Evet	Evet
Sektör Sabit Etkiler	Hayır	Hayır	Evet	Evet
Firma Ölçeği Sabit Etkiler	Hayır	Hayır	Hayır	Evet

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Dirençli (robust) standart hatalar ve örneklem ağırlıkları kullanılmıştır.

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

¹⁴ Hatta bu çalışmada, pandemi sürecini de içeren anket verileri mevcut olduğundan, hastalık değişkeni pandemi dönemiyle interaksyona sokulmuş ve bu kesimlerin pandemi sürecinde ek gelir elde ettikleri tespit edilmiştir.

¹⁵ Bu durum, Güven ve Kara (2019)’da vurgulandığı üzere Türkiye’de riskli işler için telafi edici ücret farklılığı uygulanmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Fiziksel yakınlık derecesinin ücret getirisine etkilerine ilişkin bulguların yer aldığı Tablo 3'te de hastalık riskine benzer şekilde, yürüttüğü işte fiziksel temasın daha yoğun olduğu kişilerin ücret gelirlerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Dahası, tüm gözlemlenen ve gözlemlenemeyen etkilerin kontrol edildiği durumda bile (sütun 4) diğer çalışanlara göre yüzde 27'lik bir gelir kaybı yaşanmaktadır. Bu kesimler de sosyal mesafe veya evde kalma önlemleri kapsamında halihazırda dezavantajlı olan konumundan dolayı daha fazla gelir desteğine ihtiyaç duyabilirler.

Tablo 3. Fiziksel Yakınlık ve Ücret Geliri

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)
Fiziksel Yakınlık	-0.389*** (0.019)	-0.354*** (0.018)	-0.311*** (0.020)	-0.268*** (0.020)
Eğitim	0.046*** (0.001)	0.044*** (0.001)	0.039*** (0.001)	0.037*** (0.001)
Yaş	0.044*** (0.001)	0.044*** (0.001)	0.043*** (0.001)	0.043*** (0.001)
Yaş-kare	-0.049*** (0.002)	-0.049*** (0.002)	-0.048*** (0.002)	-0.048*** (0.002)
Tecrübe	0.010*** (0.001)	0.009*** (0.001)	0.011*** (0.001)	0.010*** (0.001)
Tecrübe-kare	0.005 (0.004)	0.010** (0.004)	-0.002 (0.004)	0.001 (0.004)
Kayıt dışı çalışma	-0.402*** (0.007)	-0.387*** (0.007)	-0.377*** (0.007)	-0.341*** (0.007)
Evli	0.039*** (0.005)	0.054*** (0.005)	0.047*** (0.004)	0.046*** (0.004)
Kadın	-0.166*** (0.005)	-0.181*** (0.004)	-0.159*** (0.005)	-0.159*** (0.005)
Gözlem Sayısı	68,906	68,906	68,906	68,906
R-Kare	0.368	0.402	0.446	0.456
Bölge Sabit Etkiler	Hayır	Evet	Evet	Evet
Sektör Sabit Etkiler	Hayır	Hayır	Evet	Evet
Firma Ölçeği Sabit Etkiler	Hayır	Hayır	Hayır	Evet

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Dirençli (robust) standart hatalar ve örneklem ağırlıkları kullanılmıştır.

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.



İşlerin gereklilik derecesinin ücret getirisine etkilerine yönelik bulgular Tablo 4'te verilmiştir. Burada da gözlemlenemeyen kontrol değişkenlerinin eklenmesi gerekli işlerde çalışan kişilerin ücret kayıplarını artırmaktadır. İlk durumda yüzde 9 olan ücret kaybı son sütunda yüzde 12,5'e çıkmaktadır. Dolayısıyla bu bulgu, kişilerin çalıştıkları işin gereklilik derecesinin artmasının, diğer kişilere göre daha az ücret geliri elde etmeleri anlamına geldiğini göstermektedir¹⁶. Bunun nedeni, yukarıdaki betimsel analizlerde de görüleceği gibi, gerekli işlerde çalışanların eğitim düzeyinin, diğer kesimlere göre daha düşük olması olabilir. Kuşkusuz bu durumun bunun ötesindeki nedenleri gelecek araştırmalarda incelenmelidir. Bulgulardan hareketle bu kişilerin pandemi dönemindeki hayati önemdeki pozisyonları göz önünde bulundurularak, çalışmayı teşvik edici gelir destekleri tasarlanması önerilebilir.

Tablo 4. İşlerin Gerekliliği ve Ücret Geliri

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)
Gerekli İş	-0.088*** (0.008)	-0.074*** (0.008)	-0.105*** (0.009)	-0.125*** (0.009)
Eğitim	0.046*** (0.001)	0.044*** (0.001)	0.039*** (0.001)	0.037*** (0.001)
Yaş	0.046*** (0.001)	0.045*** (0.001)	0.044*** (0.001)	0.044*** (0.001)
Yaş-kare	-0.051*** (0.002)	-0.051*** (0.002)	-0.049*** (0.002)	-0.049*** (0.002)
Tecrübe	0.010*** (0.001)	0.009*** (0.001)	0.011*** (0.001)	0.010*** (0.001)
Tecrübe-kare	0.004 (0.004)	0.009** (0.004)	-0.003 (0.004)	0.001 (0.004)
Kayıt dışı çalışma	-0.414*** (0.007)	-0.398*** (0.007)	-0.384*** (0.007)	-0.345*** (0.007)
Evli	0.042*** (0.005)	0.057*** (0.005)	0.048*** (0.005)	0.046*** (0.004)
Kadın	-0.172*** (0.005)	-0.186*** (0.004)	-0.162*** (0.005)	-0.162*** (0.005)
Gözlem Sayısı	68,906	68,906	68,906	68,906
R-Kare	0.364	0.398	0.445	0.456
Bölge Sabit Etkiler	Hayır	Evet	Evet	Evet

¹⁶ Béland, Brodeur ve Wright (2020)'in sonuçlarına göre bu kesimler daha yüksek ücret getirileri elde etmektedir.



Sektör Sabit Etkiler

Hayır

Hayır

Evet

Evet

Firma Ölçeği Sabit Etkiler

Hayır

Hayır

Hayır

Evet

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Dirençli (robust) standart hatalar ve örneklem ağırlıkları kullanılmıştır

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Sonuç

Bu çalışmada Türkiye’de emek piyasasında çalışma içerikleri ve ücretler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi yoluyla sosyo-ekonomik bakımdan dezavantajlı ve eşitsizliğin hedefinde olan kesimlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede toplumdaki bu kesimlere yönelik politika önerileri tasarlanması hedeflenmiştir.

Bulgular bölgeler arasında farklılıklar göstermesine rağmen, Türkiye’de evden çalışabilen yalnızca yüzde 24’lük bir kesimin istikrarlı bir ücret getirisine sahip olduğunu göstermiştir. Bu durum, bu kesimlerin pandemi öncesinde halihazırda avantaja sahip olduklarını göstermektedir. Bununla birlikte pandemi sırasında alınan sosyal mesafe önlemleri ve daha sonrasındaki yeni normalleşme sürecindeki yeni önlemlerden dolayı, bu ücret farklılıkları daha belirgin hale gelmiş ve sosyal eşitsizlikler de artış göstermiştir. Ayrıca bu noktada, evden yürütülebilen işler ile yürütülemeyenler arasındaki tamamlayıcılık ilişkisi unutulmamalıdır. Evden yapılamayan işler de pandemi süresince yapılamadığında veya pandemi sonrasında yavaşladığında, bu durumun bir süre sonra evden yapılabilen işleri de etkilemesi kaçınılmaz hale gelecektir.

Mesleklerin hastalığa maruz kalma ve fiziksel temas gerektiren kısmının toplam işlerin önemli bölümlerini kapsamına rağmen pandemi öncesinde bu iki çalışma içeriğinin yoğunluğunun artması, ücretleri düşürücü bir etki yaratmaktadır. Yine bu tür meslekleri ifa eden bireylerin pandemi sürecindeki halihazırda ki dezavantajlı konumunun daha da derinleşmesi söz konusu olabilir. Dolayısıyla politika yapımcıların pandemi sürecinde çalışanların istihdamına ve ücretlerine yönelik olarak kararlarında, bu kesimleri daha çok dikkate alması gerekmektedir.

Son olarak, pandemi ile mücadele boyunca gerekli işlerin meslekler içerisindeki payının artmasının pandemi öncesindeki duruma kıyasla bu mesleklere sahip kişilerin ücretlerini olumsuz etkilediği söylenebilir. Türkiye’deki emek piyasasının önemli bir kesimini kapsayan bu kesimlerin, COVID-19 pandemisi ile mücadele sürecinde ve pandemi sonrasındaki yeni normaller sürecinde, sürdürmekte oldukları özverili çabalarının karşılığının uygulanan gelir destekleri kapsamında gözden kaçırılmaması gerektiği vurgulanmalıdır.



Türkiye ekonomisindeki ve emek piyasasındaki yapısal sorunlara ilerleyen dönemde yenilerini eklemesi muhtemel olan pandemi sürecinin sona ermesi ile toplumdaki bu kesimler arasındaki eşitsizliklerin giderilmesi ya da en azından pandemi öncesi haline dönmesini beklemek -gereksiz- bir iyimserlik olarak düşünülebilir. Bu kapsamda başvurulabilecek telafi edici ücret ya da eşitleyici ücret farklılığı gibi düzenlemeler ile iktisadi açıdan söz konusu olan fırsat maliyetinin dikkate alınması ve piyasa dinamiklerinde dengeleyici bir yeniden yapılanmanın sağlanması mümkün olacaktır.



Kaynakça

- Acemoglu, D. ve Johnson, S. (2007) "Disease and Development: The Effect of Life Expectancy on Economic Growth", *Journal of Political Economy*, 115, 6, 925-985.
- Acun, S. (2020) "Türkiye'de Genç İşsizliğinin Görünümü ve Özellikleri Üzerine İnceleme", *Emek Araştırma Dergisi*, 11, 17, 141-164.
- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M. ve Rauh, C. "The large and unequal impact of COVID-19 on workers", VoxEU, <https://voxeu.org/article/large-and-unequal-impact-covid-19-workers> (8.04.2020).
- Alvaredo, F., Chancel, L., Piketty, T., Saez, E. ve Zucman, G. (2019) *Dünya Eşitsizlik Raporu 2018* (çev. H. K. Cimitoğlu), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Atkinson, A. B. (2018) *Eşitsizlik: Ne Yapılabilir?* (çev. Ö. Limanlı ve E. Kaya), Ankara: Efil Yayınları.
- Aydoğuş, O. (2020) "Salgında Türkiye Ekonomisi", *Salgın Ekonomisi* (der. Ö. F. Çolak), Ankara: Efil Yayınları, 231-250.
- Aytun U. ve Özgüzel C. (2020) *COVID-19 Sonucunda Evden Çalışabilirlik ve Eşitsizliğe Etkileri: Türkiye İçin Politika Önerileri*, İstanbul: İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü.
- Balta, E. (2020) "Salgın, Kriz ve Ulus Devlet", *Salgın: Tükeniş Çağında Dünyayı Yeniden Düşünmek* (der. D. Bayındır), İstanbul: Can Sanat Yayınları, 205-219.
- Batut, C. (2020) *The Impact of Covid-19 on Work: Telemigration, Relocation, Environment*, Groupe D'études Géopolitiques, Économie, Working Paper 3.
- Bayar, A. A., Günçavdı, Ö. ve Levent, H. (2020) *COVID-19 Salgınının Türkiye'de Gelir Dağılımına Etkisi ve Mevcut Politika Seçenekleri*, İstanbul: İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü.
- Béland, L., Brodeur, A. ve Wright, T. (2020) *The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response*, IZA Discussion Papers, No. 13159, Bonn: Institute of Labor Economics.
- Bell, B., Bloom, N., Blundell, J., ve Pistaferri, L. "Prepare for large wage cuts if you are younger and work in a small firm", VoxEU, <https://voxeu.org/article/prepare-large-wage-cuts-if-you-are-younger-and-work-small-firm> (6.04.2020).
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. ve Ying, Z. J. (2015) "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment", *The Quarterly Journal of Economics*, 130, 1, 165-218.
- Çakmaklı, C., Demiralp, S., Kalemli-Özcan, Ş., Yeşiltaş, S. ve Yıldırım, M. A. (2020) *COVID-19 and Emerging Markets: An Epidemiological Model with International Production Networks and Capital Flows*, Cambridge: NBER Working Series.
- Demiralp, S. (2020) "COVID-19 Salgının Ekonomik Etkileri", *Salgın: Tükeniş Çağında Dünyayı Yeniden Düşünmek* (Ed. D. Bayındır), İstanbul: Can Sanat Yayınları, 183-203.
- Dingel, J. I. ve Neiman, B. (2020) *How Many Jobs Can Be Done at Home?* (No. w26948). National Bureau of Economic Research.
- Doğru, B. N. ve Meçik, O. (2018) "Türkiye'de Endüstri 4.0'ın İşgücü Piyasasına Etkileri: Firma Beklentileri", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, Endüstri 4.0 ve Örgütsel Değişim Özel Sayısı, 1581-1606.
- Ergönül, Ö. (2020) "Pandemi ve Bilim", *Salgın: Tükeniş Çağında Dünyayı Yeniden Düşünmek* (der. D. Bayındır), İstanbul: Can Sanat Yayınları, 81-95.
- Günçavdı, Ö. (2020) "Salgınla Mücadelede Piyasanın Artan Önemi ve Ekonominin Büyümeye Olan Bağımlılığı", *Salgın Ekonomisi* (der. Ö. F. Çolak), Ankara: Efil Yayınları, 251-288.
- Gürsel, S. ve Şahin, M. C. (2020) *Korona Salgınının İşgücü Piyasasına Etkisi: Öncü Göstergeler Ne Söylüyor*. BETAM



- Araştırma Notu 20/250, <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2020/05/ArastirmaNotu250.pdf> (15.9.2020)
- Gürsel, S. ve Uysal, G. (2020) "Korona Günlerinde Türkiye İşgücü Piyasası", *Salgın Ekonomisi* (der. Ö. F. Çolak), Ankara: Efil Yayınları, 311-347.
- Güven, A. ve Kara, Ç. (2019) "Türkiye'de Riskli İşler İçin Telif Edici Ücret Farklılığı Uygulanıyor mu?", *Emek Araştırma Dergisi*, 10, 16, 97-122.
- Horton, R. (2020) *The COVID-19 Catastrophe: What's Gone Wrong and How to Stop It Happening Again*, Londra: Polity Press.
- ILO (2020) *Global Wage Report 2020-21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*, Geneva: International Labour Organization.
- Irlacher, M. ve Koch, M. (2020) *Working from Home, Wages, and Regional Inequality in the Light of COVID-19*, CESifo Working Paper, No. 8232, Munich: Center for Economic Studies and ifo Institute.
- Kayı, İ. (2020) "Pandemiyle Halk Sağlığını Hatırlamak", *Salgın: Tükeniş Çağında Dünyayı Yeniden Düşünmek* (der. D. Bayındır), İstanbul: Can Sanat Yayınları 97-122.
- Keidanren (2016) "Toward realization of the new economy and society – Reform of the economy and society by the deepning of "Society 5.0", http://www.keidanren.or.jp/en/policy/2016/029_outline.pdf (5.12.2020)
- Krueger, A. B. (1999) "Experimental estimates of education production functions", *The Quarterly Journal of Economics*, 114, 2, 497-532.
- LMI and C2ER (2020) SOC Codes for CISA Critical Infrastructure Workers. Data retrieved from LMI institute website, <https://www.lmiontheweb.org/more-than-half-of-u-s-workers-in-critical-occupations-in-the-fight-against-covid-19/> (12.9.2020)
- Lüküslü, D. (2020) "Küresel Belirsizliklerin Gölgesinde 21. Yüzyıl Toplumlari: Pandeminin Gör Dedikleri", *İktisat ve Toplum*, 119, 48-50.
- McLaren, J. (2020) *Racial Disparity in COVID-19 Deaths: Seeking Economic Roots with Census Data* (No. w27407). National Bureau of Economic Research.
- OECD (2020) *Capacity for remote working can affect shutdowns' costs differently across places*, OECD Policy Note, <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/capacity-for-remote-working-can-affect-lock-down-costs-differently-across-places-0e85740e/> (10.9.2020)
- Özen, E., (2017) *Bilgisayarlı Otomasyon ve Türkiye'de İşgücü Piyasasının Geleceği*. TEPAV Değerlendirme Notu.
- PWC (2016) "Industry 4.0: Building The Digital Enterprise", <https://www.pwc.com/gx/en/industries/industries-4.0/landing-page/industry-4.0-building-your-digital-enterprise-april-2016.pdf> (5.12.2020)
- Rodrik, D. (2019) *Daha Adil, Daha Makul Bir Küresel Ekonomi Mümkün Mü?* (çev. A. E. Pilgir ve M. Tekçe), İstanbul: Domingo Yayıncılık.
- Sak, G. (2020) "Çalışma Biçimleri ve Teknolojik Değişim: Virüs, Ofis Kavramını Dönüştürürken Çalışanlara Ne Olur?", *Salgın Ekonomisi* (der. Ö. F. Çolak), Ankara: Efil Yayınları, 349-361.
- Sayan, S. ve Kaynak, P. (2020) "Salgının İşgücü Piyasalarına Etkileri ve Yansımaları", *Salgın Ekonomisi* (Ed. Ö. F. Çolak), Ankara: Efil Yayınları, 363-391.
- Schwab, K. (2016) *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum.
- Stiglitz, J. E. (2015) *Eşitsizliğin Bedeli: Bugünün Bölünmüş Toplumu Geleceğimizi Nasıl Tehlikeye Atıyor?* (çev. O. İşler), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Taymaz, E. (2020) "COVID-19 Tedbirlerinin Türkiye Ekonomisine Etkisi ve Çözüm Önerileri", <https://sarkac.org/2020/04/covid19-tedbirlerinin-turkiye-ekonomisine-etkisi-cozum-onerileri/> (8.4.2020).
- Wooldridge, J. M. (2016) *Introductory Econometrics: A Modern Approach*, Nelson Education.



Varlık, N. (2020) "Geçmiş Pandemileri Anlamak Neden Önemli?", *Salgın: Tükeniş Çağında Dünyayı Yeniden Düşünmek* (der. D. Bayındır), İstanbul: Can Sanat Yayınları, 13-44.

Voyvoda, E. ve Yeldan, A. E. (2020) "Covid-19 Salgının Türkiye Ekonomisi Üzerine Etkileri ve Politika Alternatiflerinin Makroekonomik Genel Denge Analizi", *Salgın Ekonomisi* (der. Ö. F. Çolak), Ankara: Efil Yayınları, 187-229.



Araştırma Makalesi

Küresel Üretim Sistemlerinde Dönüşüm ve COVID 19 Salgını

Ayşe CEBECİ*

ORCID: 0000-0003-2973-2021

*Birbirinden farklı ekonomik çağların
ayrıt edilmesinde işe yarayan şey
yapılan eşyalar değil, bunların nasıl ve
hangi araçlarla yapıldıklarıdır.
Karl Marx*

Öz

Henüz içinden geçmekte olduğumuz pandemi ile başa çıkabilmek için birçok ülke çeşitli tedbirler ve yasaklayıcı kararlar almıştır. Bu önlemler, her ne kadar salgının yayılımını azaltmak için oluşturulmuş olsa da birçoğu temel insan hak ve özgürlüklerinin kısıtlanması haline gelmiştir. Bu yeni uygulamalardan toplumdaki çeşitli kesimler farklı şekillerde etkilenmiştir. Uluslararası ekonomik kuruluşlar ortaya çıkan eşitsizlikleri salgına bağlamakta ve salgın sonrası için “dünyanın yeni bir ekonomik sisteme hazırlıklı olması gerektiğini” belirtmektedir. Oysa bu çalışmada, yaşanan dönüşümün salgından kaynaklı olmadığı “genişleyen yeniden üretim sürecinin” devamlılığı için üretim sistemlerindeki dönüşümden kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Zira salgın, tarihsel süreçte kapitalist üretim sisteminin ihtiyacı olan radikal düzenlemelerin yapılması için önemli bir “fırsat” doğurmuştur. Çalışmada genişleyen yeniden üretim sürecinin mekanik bir tekrar olmadığı ortaya koyularak Fark Yaratarak Genişleyen Yeniden Üretim’in nasıl geliştiği ve hangi kurumsal müdahalelere gerek duyduğu tartışılmıştır. Ardından sermaye birikiminin krize girmemesi için üretim tekniklerindeki değişim irdelenmiştir. Sanayi 4.0 neticesinde ortaya çıkan işsizliğin, Taylorist, Fordist ve Post-Fordist üretim modellerinin ortaya çıkarttığı işsizlikten farkı ortaya konulmuştur. Sanayi 4.0’ın “küresel değer zincirlerini” parçalaması ve ortaya çıkacak yeni rekabet sürecinde hem sınıf içi (sermaye-sermaye) hem de sınıflar arası (sermaye-emek) çatışmanın daha da artacağı öngörülmüştür. Zira artan işsizlik



ve iflaslar toplumsal uzlaşmayı bozacağından siyasal yansımalar da olacaktır. Bu aşamada devletin daha etkin bir rol alması beklenmektedir. Salgınla birlikte yeniden “Refah Devleti” ve “Temel Gelir” gibi tartışmaların gündeme gelmesi de bu analizleri desteklemektedir. Covid 19 pandemisinin yayılımının önüne geçilmesi için alınan tedbirler, kapitalist üretim ilişkilerindeki dönüşümü hızlandırıcı ve destekleyici etkide bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, Küresel Değer Zincirleri, Sermaye Birikimi, Covid 19, Sanayi 4.0

Transformation of Global Production Systems and Covid-19 Pandemic

Abstract

Many countries have taken various measures and made prohibitive decisions in order to cope with the pandemic we are currently experiencing. Although these measures were created to reduce the spread of the pandemic, many of them have become restrictions of basic human rights and freedoms. Various segments of society have been affected in different ways by these new practices. International economic organizations attribute the emerging inequalities to the pandemic and state that “the world should be prepared for a new economic system” in the post-pandemic period. However, in this study, it is argued that the transformation experienced is not caused by the pandemic, but by the transformation in the production systems for the continuity of the “expanding reproduction process”. Because the epidemic has created an important “opportunity” for the radical arrangements needed by the capitalist production system in the historical process. In the study, it was demonstrated that the expanding reproduction process is not a mechanical repetition, and it was discussed how the Expanded Reproduction by Making a Difference has developed and which institutional interventions it needs. Then, the change in production techniques was examined in order to prevent capital accumulation from going into crisis. The difference between unemployment resulting from the Industry 4.0 and unemployment caused by Taylorist, Fordist, and Post-Fordist production models was demonstrated. It was predicted that Industry 4.0 will break the “global value chains” and in the new competition process that will emerge, both intra-class (capital-capital) and inter-class (capital-labor) conflict will increase even more. As the increasing unemployment and bankruptcies will disrupt social consensus, there will be political reflections. At this stage, the state is expected to take a more active role. The fact that discussions such as “Welfare State” and “Basic Income” came to the agenda once more with the pandemic supports these analyses

Keywords: Globalisation, Global Value Chain, Capital Accumulation, Covid 19, Industry 4.0



Giriş

Marx'ın Kapital'in birinci cildinde belirttiği gibi tüm toplumsal yaşamın ve gerçek tarihin temelinde maddi üretim koşullarındaki değişim diğer gelişmelerden çok daha etkilidir (Marx, 1993: 196). Günümüzde yaşanan COVID 19 Pandemisi de tarihin belirli bir döneminde yaşanan gerçeklik olarak karşımıza çıkacaktır ancak devirler açıp kapatmak ya da çağları değiştirmek Pandemi ile ilişkili olarak ortaya çıkmamaktadır. Her ne kadar birçok çalışmada COVID 19 Pandemisi değişimin kaynağı olarak gösterilse de gerçekleşen dönüşümün nedeni sadece pandemi değildir.

Bugün sosyal bilimler alanında salgınla ilgili olarak yapılan birçok çalışma “Post-Covid” dönemine odaklanmış durumdadır. Uluslararası kuruluşlar da salgın sonrası için çeşitli çalışmalar başlatmıştır. Örneğin Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), COVID 19 Sonrası Dünyada Kalkınmanın Geleceği (*The Future of Development in A Post-Covid'19 World*) başlığı ile COVID'19 sonrası dönemde kalkınmanın nasıl gerçekleşeceğini tartışmaya açmaktadır (UNDP, 2020). Uluslararası Para Fonu (IMF), Covid 19 Sonrasında Dünya Nasıl Farklı Olacak (*How will the World Be Different After Covid'19*) başlığı ile salgın sonrasında dünyanın nasıl değişeceğini tartışmaktadır (IMF, 2020). Oysa bu tartışmanın kapitalist üretim sistemindeki değişimden bağımsız olarak değerlendirilmesi mümkün değildir ya da analizin eksik kalmasına neden olacaktır. Zira maddi üretim koşullarındaki dönüşüm, kapitalist toplumsal formasyon içindeki ilişkilerin de farklılaşmasına neden olmaktadır. 2020 yılında pandemiye dönüşen COVID 19 salgını da gerek üretim sistemlerindeki dönüşümün hızlanmasını gerekse ortaya çıkan sınıfsal etkilerin daha ağır şekilde yaşanmasına neden olmuştur. Bu bağlamda toplumsal yaşamı doğrudan etkileyen tedbirlerin ve oluşturulan yeni politikaların salgın dolayısıyla değil, kapitalist toplumsal işleyiş/oluşun ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıktığının tespit edilmesi önemlidir. Böylece salgın yönetimini ve alınan kararları sınıfsal açıdan analiz etmek için sağlıklı bir düzenek elde edilecektir. Bu amaçla öncelikle salgının başladığı dönemde üretim koşullarının ne durumda olduğu, “genişleyen yeniden üretim” sürecinin hangi noktalarda sıkıntıya girdiği ve hangi dönüşümlere, düzenlemelere (kurumsal koordinasyona) ihtiyacı olduğunu belirlemek gerekecektir. Ardından sermayenin uluslararasılaşmasının geldiği noktada Sanayi 4.0 ve küresel değer zincirlerinde ortaya çıkan aksamalar tartışılacaktır. Salgın sonrasında özellikle kullanımının artırılması istenen yapay zeka ve robotik teknolojilerin emek ve sermaye üzerindeki etkileri değerlendirilecek ve sonuç bölümünde COVID 19 salgınının etkileri tartışılacaktır.



Genişleyen Yeniden Üretim Yerine Fark Yaratarak Genişleyen Yeniden Üretim

Sermaye birikiminin sürekliliği, sistemin krize girmeden devamlılığını sağlamak için gereklidir. Bu nedenle Marx sermayenin devam eden döngüsünü, genişleyen yeniden üretim süreci olarak adlandırır. Genişleyen yeniden üretim süreci tekrar eden mekanik bir süreç olarak analiz edilmektedir. Ancak genişleyen üretim süreci her defasında aynı ilişkiler üzerinden devam etmemektedir. Döngü esnasında sürekli açığa çıkan yeni çelişki ve çatışmaların çözülmesi gerekmektedir. Sistemin artı-değer üretmesi ve bu artı-değerin sürekli olarak yeniden değerlendirme (volarizasyon) zorunluluğu analiz ettiğimiz gerçeklikle birlikte ele alındığında mekanik ve sürekli aynı sistemin genişleyen bir süreç olmadığı görülmektedir (Cebeci, 2012: 115). Bu nedenle sermayenin devam eden döngüsünü fark yaratarak genişleyen yeniden üretim (FYGYÜ) olarak ifadelendirilmesi, olgusal alandaki yeni ilişkileri, çatışmayı ve dönüşümü daha iyi analiz etmeye olanak sağlamaktadır.

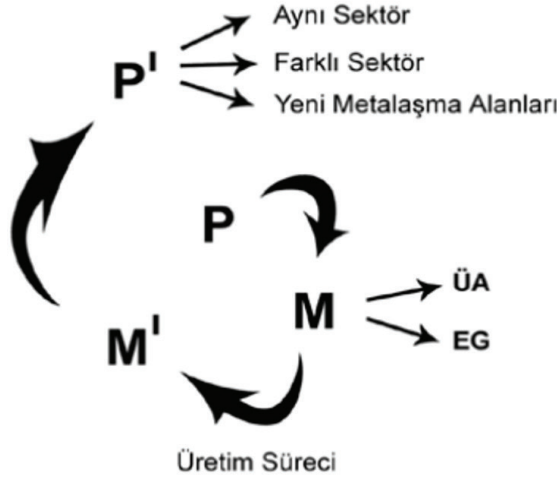
FYGYÜ olarak adlandırılan döngünün vurgu yaptığı farklı ilişkiler ve yeni çelişkileri ortaya çıkartması ile anlatılmak istenen nedir? Bu farklılıklara sistem neden ihtiyaç duymaktadır? Farklılıklar nasıl koordine edilmeli ve yeni düzenlemeler konusunda uzlaşa nasıl sağlanacaktır? Bu soruların hepsi yanıt aramaktadır¹. Özellikle sermaye birikiminin döngüsünün küresel ölçekte gerçekleştiği günümüzde farklı ilişkilerin ortaya çıkarttığı çatışma-uzlaşa ve yeni düzenlemeler sistemin devamlılığı için de elzem hale gelmektedir.

FYGYÜ sürecinde ortaya çıkan artı-değerin volarizasyon zorunluluğu yeni değerlendirme alanı bulunması noktasında önem arz eder. Dolayısıyla hem genel olarak sermayenin devrinin devamlılığı hem de bireysel sermayelerin piyasadaki rekabet sürecinde ayakta kalmaları için farklı ve yeni ilişkiler kurma gerekliliği doğar. Bu bireysel sermayelerin yenilik arayışını arttırır. Zira mekansal anlamda dünya genelinde sermayenin saçılmasının sınırlarına gelindikçe bireysel sermayeler arasındaki yenilik arayışındaki rekabet giderek artmaktadır.

¹ FYGYÜ sürecinde sermayenin geliştirdiği birikim stratejileri bağlamında rekabet sürecinde farklı sınıf içi ve sınıflar arası çatışmalar ortaya çıkmaktadır. Talepler ve bu taleplerin belirli bir düzeye gelip reform paketlerinde yer alması, kurumsal koordinasyonun gerçekleşmesi için gereken süreç, "2000'li Yıllarda Kamu Yönetimi Değişimini Çözümlemek" başlıklı çalışmada (Cebeci, 2013) Türkiye örneği üzerinden ayrıntısı ile analiz edilmektedir.

Grafik 1²

Fark Yaratarak Genişleyen Yeniden Üretim Süreci



Grafik-1'de ortaya koyulan FYGYÜ süreci üç farklı şekilde birikimin yeniden değerlendirilmesini sağlamaktadır. Birinci yöntem; artı-değer olarak ortaya çıkan farkın aynı sektörde değerlendirilmesidir. Artı-değerin aynı sektöre yönlendirilmesi, üretimi arttıracak ve artan metaların satılarak döngüye yeniden girmesi gerekecektir. Metaların satılarak realize olması sorununa karşı iki strateji geliştirilir. İlk strateji mevcut pazarda rekabetin artması dolayısıyla maliyet düşürücü üretim tekniklerinin sürece dahil edilmesidir. İkincisi ise yeni realizasyon alanları (yeni pazarların) aranmasıdır. Bireysel sermayeler artan rekabette ayakta kalmak için iki yöntemden birini ya da her ikisini de uygulama kararı alabilirler. Yeni pazarların oluşturulması tarihsel olarak meta sermayenin (ticari sermaye) uluslararasılaşması sürecinde yaşanmıştır. Zira bu dönem uluslararası ticaret anlaşmalarının da hızla imzalandığı ve ülkeler arasında meta ticaretinin arttığı dönemdir. Dış ticaretin arttığı bu dönemde liberal ticaret teorilerinin önerilerine uygun olarak çeşitli düzenlemelerin yapılması da gerekmiştir.

Artı-değeri aynı sektöre yönlendiren ve realizasyon krizine çözüm arayan bir kısım sermaye ise maliyet düşürücü üretim tekniklerini geliştirmek için teknolojik yatırımlar yapmayı tercih etmiştir. Bu nedenle teknoloji ve buna bağlı olarak geliştirilen üretim teknikleri FYGYÜ sürecinin devamlılığı için önem arz etmektedir. Ancak yeni pazarlarda realizasyon sorununun çözümü ile gerekli olan yeni ilişkiler gibi her yeni üretim teknolojisi ve üretim tekniği de yeni ilişkilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Benzer durum artı-değer olarak farkın, farklı sektörlerle ve yeni metalaşma alanlarına yönlendirilmesinde de ortaya çıkmaktadır.

² Bkz. Cebeci (2013).



Artı-değer olarak farkın yeni metalaşma alanlarına yönlendirilmesi ile kast edilen henüz sermaye birikimine açılmamış olan kamusal mal ve hizmetler alanı ile daha önce birikim alanı olarak görülmemeyen bazı yeni alanlardır. Her iki durumda da bu alanların birikime açılması ve yeni ilişkilerin kurulması için devlet tarafından çeşitli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Örneğin daha önce fayda-maliyet analizi yapılmaksızın toplumun genel faydası için devlet iştirakleri ile üretilen mal ve hizmetlerin özelleştirmeler ile sermayeye açılması, Kamu Özel Ortaklığı modelleri ile sermayenin bu alanlarda birikim elde etmesi sağlanmaktadır³. Diğer yandan daha önce birikim alanı olarak görülmemeyen yeni alanlarda mülkiyet haklarının tanımlanması ve bu alanların sermayeye açılması gerekmektedir. Örneğin karbon piyasası anlaşmaları ile daha önce sermaye birikimine konu olmayan karbon salınımı artık birikime konu olmaktadır⁴. Yeni metalaşma alanlarının tanımlanması ve yeni ilişkilerin kurulması için de önemli kurumsal düzenlemeler gerekmektedir. Rekabet sürecinde gereksizleşen ilişkiler ve değersizleşen birikim stratejileri ortadan kalkarken yeni ilişkiler gerektiren yeni birikim stratejileri için yeni düzenlemelerin oluşturulması gerekmektedir.

FYGYÜ sürecinin devamlılığı için ihtiyaç duyduğu yeni ilişkileri Marx Grundrisse’de rekabet üzerinden açıklar:

Sermayenin parçalayıp aştığı sınırlar, kendi devinimi, gelişimi, realizasyonu için ayak bağları idi. Yoksa bunları aşmakla ne tüm sınırları, ne de tüm ayak bağlarını ortadan kaldırmış olmadı; sadece kendi gereklerini karşılamayan, dolayısıyla kendi açısından birer ayak bağı olan sınırları ortadan kaldırdı. Sermayenin sınırları da, daha yüksek bir bakış açısından birer ayak bağı olarak gözükecekler ve bizzat sermayenin tarihi gelişimi içinde birer ayak bağı haline getirileceklerdir. (...) Sermayenin çeşitli düzenleri serbest rekabet yoluyla yıkışının tarihi anlamı, o halde, yeterince güçlenen sermayenin kendi yapısına uyan toplumsal ilişki tarzı aracılığıyla, kendi yapısına uygun devinimi engelleyen, bloke eden tarihi ayak bağlarını parçalamasından ibarettir (Marx, 2008:352).

Marx’tan yapılan alıntıdaki “yeterince güçlenen sermayenin kendi yapısına uyan toplumsal ilişki tarzı” ve “ kendi yapısına uygun devinimi engelleyen, bloke eden tarihi ayak bağları” ile ifade edilmeye çalışılan farklı ilişkiler üzerinden birikimlerini sağlayan sermayelerin çatışan çıkarlarıdır. Güçlenen sermayenin birikimini destekleyecek olan toplumsal ilişki tarzının oluşması, bu devinimi engelleyen ilişkilerin ve aktörlerin ortadan kalkması ile sağlanacaktır. Ancak ortadan kalkması istenen ilişkilerin aktörleri, yaşanan dönüşüme direnecekleri

³ Bu sürecin Türkiye örneğinde nasıl geliştiğini ortaya koyan bir çalışma için bkz. Cebeci (2014).

⁴ Karbon, su vb. doğanın metalaşmasına dair hem uluslararası anlaşmaları hem de ulusal düzenlemeleri inceleyen bir çalışma için bkz. Yılmaz (2013).



için çatışmanın yönetilmesi de güçleşmektedir. Zira “devinimi engelleyen, bloke eden” tarihi ayak bağları dönüşüme ne kadar ayak direrse çatışma da o kadar fazla olacaktır. Böylece FYGYÜ sürecinin ihtiyaç duyduğu yeni ilişkilerin tesisi geciktikçe, sermayenin krizi ortaya çıkacaktır. Bu noktada belirtmek gerekir ki COVID 19 salgını sonrasında ortaya çıkacak olan toplumsal ilişki tarzı da “güçlenen sermayenin” birikimini desteklemektedir. Bu “devinimi engelleyen, bloke eden tarihi ayak bağlarının” dönüşüme ayak diremeleri, salgın dolayısıyla alınan tedbirler neticesinde minimum seviyede tutulacaktır. Dolayısıyla salgın dönemi devinimi engelleyen ilişki ve aktörlerin ortadan kalkmasını hızlandıracaktır. Salgın döneminde rekabet gücü düşük olan sermayeler hızla iflas edecek, bu sektörlerde istihdam edilen işçiler, işsiz kalacak ve bu gelişmelerden salgın sorumlu tutulacaktır.

Tarihsel süreçte, belirtilen yeni ilişkilerin oluşması için gereken koordinasyon, uluslararası anlaşmalarla ve ülkelerin iç mevzuatlarında yeni düzenlemelerin yapılması ile sağlanmıştır. Sermayenin ululararasılaşmasında ve yeni alanların sermaye birikimine açılması sürecinde neoliberal politikaları uygulayacak olan kurum olarak devletlerin de dönüşümü söz konusu olmuştur. Dünya Bankası Kalkınma Raporları, kalkınma için gerekli olan kurumların nasıl olması gerektiği belirtilmiş ve GKÜ’lerde bu tanımlamalara uygun kurumların oluşması için ciddi reform paketleri hazırlanmasına neden olmuştur. Dünya Bankasının 1997’de yayınladığı “Dünya Kalkınma Raporu 1997: Değişen Dünyada Devlet” raporu bu dönüşümün ve kurumsal koordinasyonun⁵ izlerinin bulunabileceği önemli politika metinlerinden biridir (WB, 1997). Zira Dünya Bankası bu metinde FYGYÜ süreci olarak adlandırılan mekanizmanın ihtiyaç duyduğu kurumsal koordinasyonu sağlayacak devletin özelliklerini belirtmektedir. Ayrıca 1989’da “Washington Uzlaşısı” ile kamu harcamaları, vergi düzenlemeleri, finansal liberalizasyon, rekabetçi reel kur, uluslararası ticarete kısıtlamaların kaldırılması, Doğrudan Yabancı Yatırımların ülkeye girişi konusundaki engellerin kaldırılması, devlet işletmelerinin özelleştirilmesi ve mülkiyet haklarının güvence altına alınması gibi bir dizi neoliberal reform uygulamaya koyulmuştur (Tekgül ve Cin, 2014: 2). Bu reformlar FYGYÜ’ün devamlılığını sağlamak için engellerin ortadan kalkmasını sağlamıştır.

⁵ “Yeni piyasaların ortaya çıkması, mevcut piyasalara yeni aktörlerin girmesi ve piyasa aktörlerinin değişen stratejileri, piyasa düzeninin dinamik olmasına neden olur. Dolayısıyla koordinasyon sadece aktörler arasında bir uzlaşma olarak tanımlanmamalıdır” (Cebeci, 2012: 46). Bu dinamik sürecin koordinasyonunun sağlanabilmesi için FYGYÜ sürecinin ihtiyaç duyduğu kurumsal düzenlemelerin, reformların hızla gerçekleştirilmesi ile kurumsal koordinasyon sağlanmalıdır. Koordinasyon, piyasaya içkin koordinasyon ve kurumsal koordinasyon kavramlarının ayrıntılı analizi için bkz. Cebeci (2012).



Kurumsal koordinasyonu sağlayacak olan devletin, yeniden tanımlanması ve kendisinin dönüşüm geçirmesi FYGYÜ sürecinin ihtiyaç duyduğu yeni ilişkileri ve kurumsal düzenlemelerin hızla dönüşmesini sağlayacak mekanizmanın da oluşmasını sağlamıştır. Nihayetinde sermaye birikiminin alanı küreselleşirken, devletin düzenlemelerinin muhatapları da sadece egemenlik alanı içerisinde faaliyet gösteren vatandaşlar ve sermayeler olmaktan çıkmıştır. Bu dönem için Le-o-Panitch, savaş sonrasında Keynesyen/Bretton Woods düzeninin çelişkilerinden gelişen, sermaye birikiminin dünya ölçeğinde yeni aşaması olarak adlandırır ve dönemi boyut ve hız olarak artan Doğrudan Yabancı Yatırımlar (FDI) ve ticaret ile karakterize olduğunu ifade eder (Panitch, 1998).⁶

1990'lardaki gelişmeler ile sermaye ilişkileri dünyanın birçok bölgesine yayılmıştır. Eski Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) ülkelerinin ve Çin'in kapitalist üretim ilişkilerini benimsemeleri FYGYÜ'nün coğrafyasını da genişletmiştir. neoliberal politikaların uygulandığı dönemde üretken sermayenin uluslararasılaşması için gerekli her türlü ilişkinin tesisi için birçok düzenleme ve reform gerçekleştirilmiştir. Böylece sermayeler, rekabet sürecinde ayakta kalmak ve ellerinde biriken artı-değeri yeniden değerlendirmek için düşük maliyetlerin söz konusu olduğu coğrafyalara üretim süreçlerini taşımıştır. Özellikle düşük işgücü maliyetlerinin olduğu uzak doğu ve güney ülkeleri Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ) ve FDI çekmeye başlamışlardır. Bu süreçte düşük maliyet ile üretim yapan ülkelere biçilen rol ucuz hammadde, düşük ücretler ve esnek koşullarda çalışan işgücü ve çevreyi kirleten endüstrilerde bedelsiz çevreyi kirletme imkanları tanınarak üretim yapılan plantasyonlar oluşturmalarıdır. Ancak bu noktada özellikle belirtilmesi gereken bir unsur da bu sürecin dışarıdan içeriye zor ve baskı ile uygulandığı gibi bir ön kabulün yanlış olacağı yönündedir. Zira bahsettiğimiz geç kapitalistleşmiş ülke grubunun da FDI ile kendi sanayileşme ve kalkınma süreçlerini finanse etme beklentileri bulunmaktadır. İçeriden ve dışarıdan çıkarların uzlaşması neticesinde süreç hızla yaşanmıştır.

Ancak tüm bu dönüşüm, reform ve rekabet sürecinin işlerliğine rağmen sistem krize girme riski ile karşı karşıyadır.

Teknoloji ve Üretim Tekniklerinde Değişim

COVID 19 salgını ortaya çıktıktan sonra emek süreçlerinde önemli değişiklikler devreye girmiştir. Salgının yayılımını engellemek amacıyla seyahat kısıtlamaları, sokağa çıkma yasakları, vardiyalı çalışma gibi birçok önlem yürürlüğe koyulmuştur. Bu önlemlerin birçoğu üretim ilişkilerinin de dönüşümünü hızlandırmıştır. Bazı alanlarda bir işyerine bağlı olmaksızın evden üretim sürecinin gerçekleştirilmesi artmış, işyerine gitmek zorunda kalınan üretim süreçlerinde

⁶ <https://monthlyreview.org/1998/10/01/the-state-in-a-changing-world/>



ise birçok sektörde emek gücü yerine hızla sermayenin ikame edilmesi gibi uygulamalar başlamıştır. Ortaya çıkan bu değişim gerek üretim ilişkilerini gerekse bölüşüm ilişkilerini etkilemektedir. Ancak bu değişimi COVID 19 Pandemisi dolayısıyla bir anda ortaya çıkan, kerameti kendinden menkul bir dönüşüm olarak analiz etmek sorunludur. Bu uygulamaların hızı ve aniden dünya genelinde uygulanır hale gelmesi dolayısıyla Pandemi süreci önemlidir. Zira bu süreçte yeni üretim ilişkilerinde kendine yer bulamayacak olan önemli sayıdaki işçi kesimi işsiz kalacaktır. Tarihsel süreçte de teknolojik gelişime bağlı üretim tekniklerindeki değişim sadece çalışma koşullarını değil aynı zamanda tüm toplumsal ilişkileri de etkilemiştir. Bu amaçla teknoloji ve üretim ilişkilerindeki dönüşümün FYGYÜ sürecindeki işlevleri ortaya koyulduktan sonra COVID 19 Pandemisi sürecinde ortaya çıkan dönüşümün farklı yönleri ve sistemin ihtiyaçları ile örtüşen yönleri görünür kılınabilecektir.

Üretim ilişkilerindeki dönüşüm teknolojik gelişme ile yakından ilgilidir. Bir önceki başlıkta tartışıldığı üzere FYGYÜ sürecinin krize girmeden devam etmesinde teknoloji ve buna bağlı olarak geliştirilen üretim teknikleri önem kazanmaktadır. Zira “emek salt fiziki bir varlık olarak değil, işçinin üretimde kullandığı araçlarla beraber birim zaman başına gösterdiği üretim çabası olarak ele alındığında, teknolojinin emek-gücünü belirleyici özelliği de ortaya çıkmaktadır” (Alçın, 2008: 1101). Aynı zamanda üretim sisteminde ortaya çıkartılan bir teknolojik yenilik sadece sermayenin emek üzerindeki belirleyiciliğini değil sınıf içi (sermaye-sermaye arasındaki) çatışmayı da belirleyecektir. Sermayeler arasındaki rekabetin temel unsurlarından biri de üretim tekniklerini belirleyecek olan teknolojiye hakim olmaktır.

Teknoloji üzerine yapılan birçok çalışmada teknoloji emekten soyutlanmaktadır. Böylece teknoloji otonom gelişen ve emeği ikame edecek bir güç olarak görülmektedir. Teknolojinin emekten soyutlanması ile kast edilen emekten bağımsız olarak kerameti kendinden menkul bir şekilde ortaya çıkmasıdır. Yani teknolojiyi üreten emek değilmiş gibi bir algı yaratılmaktadır. Emek, kafa emeği ve kol emeği olarak ayrılmakta ve kol emeğinin yerine makineler ikame edilmektedir. Böylece sermaye, emeği salt kol emeğine indirgeyerek değersizleştirmekte ve yerine makineyi ikame edebileceğini düşünmektedir. Bu süreç Sanayi Devrimi sonrasında yeni üretim araçları ve üretim teknikleri ile gerçekleşmeye başlamıştır.

Taylorist üretim şekli; Frederick Winslow Taylor tarafından geliştirilmiş ve üretim organizasyonunda önemli değişikliklerin olmasını sağlamıştır. Bilimsel Yönetimin İlkeleri kitabında Taylor bu sistemin ilkelerini ortaya koyarak daha da gelişmesini sağlamıştır. Buna göre Taylorist üretim modelinde tasarım uygulamadan ayrılmış, işçiler makinelerin birer parçası haline getirilerek kafa emeği-kol emeği ayrımı gerçekleşmiştir. Yüksek kas gücü gerektiren işler makineler aracılığıyla gerçekleştirildiğinden sürekli tekrarlanan ve daha az güç gerektiren



işleri kadın ve çocuk işçiler de gerçekleştirebilir hale gelmiştir. Teknolojinin el verdiği ölçüde Taylorist ilkelere göre organize edilen emek sürecinde işçinin uyum sorunları ortaya çıkmış ayrıca görece daha ucuz olan kadın ve çocuk emeğinin istihdam edilebilir olmasıyla, ücretler üzerinde oluşturulan baskılar işçilerin direnişine yol açmış ve sendikacılığın gelişmesini hızlandırmıştır (Ansal, 1996: 4). Taylor, emek üretkenliğini arttırmak için her bir emek sürecinin ayrı ayrı tanımlanması ve zaman-hareket araştırması yapılarak standartlara bağlanması ve bu katı standartların uygulanması ile artabileceğini ileri sürmüştür (Alcorta, 1998: 23-24). Henry Ford'un 1913'de geliştirdiği bant sistemi de Taylor'un oluşturduğu ilkelere uyumludur ve bu ilkelerin hayata geçirilmesi için uygundur. Fordist sistem⁷, işçilerin zihinsel emeğe gerek duymadan kolay öğrenme ve hızlı hareket etmelerine dayalı olarak hem işbölümünü artırıyor hem de işçilerin üretim sürecinde geçirdikleri zamanı daha üretken olarak geçirmelerini sağlıyordu. Fordizm ile oluşan makine sistemlerinin üretim ve emek sürecinin örgütlenmesinde yarattığı en köklü değişim teknik işbölümünün oluşturulmasıdır (Alçın, 2008: 1103).

1900'lerin ilk yarısında Fordist sistem kitlesel seri üretimi sağlamış, üretim artışı Keynesyen politikalar ile desteklenmiş ve 1970'lere kadar üretimde artışla birlikte üretilen metalleri satın alacak kesim (efektif talep) oluşmuştur. Zira Fordist sistem süreli çalışma, iş koşullarına göre prim ödemeleri, tazminatlar, ücretli izin gibi uygulamalarla ve işçilerin sendikalaşması ile FYGÜ sürecinin realizasyon aşamasında kriz yaşamadan devamlılığını sağlamıştır. Ancak 1970'lere geldiğinde üretilen metallerin satılarak artı-değerin realize edilememesiyle FYGÜ süreci yavaşlamış ve yeniden değerlendirme sorunları yaşanmaya başlanınca sistem krize⁸ girmiştir. Kar oranlarının düşmesi ve sermayenin yeniden değerlendirilememesiyle birlikte yeni birikim stratejileri devreye girmiştir. Üretken sermayenin uluslararasılaşması için üretim ilişkilerinin yeniden düzenlenmesi ve yeni üretim tekniklerinin gelişmesini zorunlu kılmıştır⁹.

⁷ Fordist Sistem, üretimin kayan bir montaj hattı üzerinde özel-amaçlı makineler ve ağırlıklı olarak niteliksiz emek kullanılarak yapıldığı seri/kitlesel üretim sistemi olarak tanımlanmaktadır (Alçın, 2008: 1102).

⁸ "Üretim koşullarına dönüşemeyen bir para, ürüne dönüşmeyen üretim koşulu, paraya dönüşmeyen ürün, sermaye değildir, ölüdür. Ekonomik krizler bu ölümün ifadesidir" (Marx, 2008: 522)

⁹ "Üretim teknikleri, üretimde kullanılan sermaye ve emek oranı ve ürünün niteliğini belirler, teknoloji ise bu belirlenimi emeğin ve üretimin toplumsal örgütleniş düzeyinde belirler. Yani teknoloji, bilginin üretime içerildiği toplumsal bir süreçtir" (Gülsever, 1989: 2).



Post-Fordist esnek üretim sistemlerinin geliştirilmesi üretim organizasyonundan, iş sözleşmelerine ve tüketim kalıplarına kadar birçok değişimin gerçekleşmesine neden olmuştur. Fordist sistem standart ve kitlesel üretimi öngörürken standardize edilmiş bu ürünlerin satışı bir süre sonra sorun olmaya başlamıştır. Bu nedenle sermaye ürün farklılaştırmasına giderek talebi canlı tutmak istemiştir. Ürün farklılaştırmasının en ileri aşaması ise kişiye özel üretimlerin yapılabilir hale gelmesidir. Böylece talep canlı tutulabilecek ve bireysel sermayeler rekabet sürecinde ayakta kalabilecektir. Ancak ürün çeşitlenmesi Fordist üretim sistemine uygun değildir. Mevcut üretimin realizasyon sorunlarına çözüm olarak geliştirilen bir diğer strateji ise sermayenin henüz yeteri kadar yoğunlaşmadığı ülkelerin piyasalarında ürünlerin realize edilmesi için liberal politikaların benimsenmesidir. Bu strateji özellikle “ithal ikameci kalkınma” modelini benimsemiş olan ülkelerin dış ticarete kısıtlayıcı önlemleri ve yerli sermayeye tanıdıkları ayrıcalıkları ortadan kaldırmaları ile mümkün olabilecektir. Bu nedenle FYGYÜ sürecinin ihtiyaç duyduğu farklı ilişkilerin sağlanması için kurumsal koordinasyona ihtiyaç duyulmuştur. 1980’ler ve sonrası liberal politikaların hızlandığı ve sermayenin önündeki engellerin ortadan kalktığı döneme tekabül etmektedir. Sermayenin önündeki engellerin kalkması rekabetin daha yoğun şekilde ortaya çıkmasına neden olur:

Rekabet sayesinde, sermaye doğasının, sermaye kavramının gerekleri, sermayeye dayalı üretim tarzının gerekleri, tekil sermayeye dışsal birer zorunluluk olarak empoze edilir. Rekabette sermayelerin birbirlerine ve emeğe vb. uyguladıkları karşılıklı zor, (işçiler arasındaki rekabet, sermayeler arasındaki rekabetin sadece bir başka biçimidir) sermaye niteliğini kazanan zenginliğin özgür ve aynı zamanda reel gelişimidir (Marx, 2008: 533).

Böylece rekabet, tekil/bireysel sermayelerin de üretim tekniklerini ve süreçlerini dönüştürerek ayakta kalacak şekilde yeniden yapılanmalarını sağlar. Geç Kapitalistleşmiş Ülkeler (GKÜ)’deki sermayeler ya rekabet sürecinde ayakta kalamayarak iflas etmişlerdir ya da yeni koşullara uyum sağlayarak rekabetçi koşullarda birikimlerine devam etmişlerdir. Bu süreç üretken sermayenin uluslararasılaşması ile birlikte ele alındığında “küresel değer zincirleri”nin oluşturulması ve bu değer zincirlerine eklemlenme bireysel sermayeler için önem arz etmiştir.

1980’lerden sonra FYGYÜ sürecinin krizine çözüm olarak geliştirilen stratejilerin hepsi üretim sistemlerinde farklılaşmayı gerektirmiştir. Bunlar için de “esnek üretim teknolojileri” geliştirilmiştir. Üretken sermayenin uluslararasılaşması ve “küresel değer zincirlerinin” oluşması, üretim tekniklerinin GKÜ’lerle paylaşılmasına neden olmuştur. Alçın’ın ifadesiyle “gelişmiş ülkeler sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçerken sanayi ürünleri yerine sahip oldukları bilgiyi satar duruma geçmektedirler; sahip oldukları sanayi üretim bilgisini az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere transfer ederek kapitalist uluslararası işbölümü çerçeve-



sinde bu ülkelerdeki sanayileşmeyi sağlarlar” (Alçın, 2008: 1106). Metanın üretimi için gerekli teknik bilgi, maliyetlerin düşük olduğu coğrafyalardaki üreticiler ile paylaşılırken sadece fikri mülkiyet hakları, patent yasaları ve know-how anlaşmaları ile sağlanmamaktadır. Erken kapitalistleşmiş ülkelerdeki sermayeler tarafından üretilmiş olan sektör-I malları, (üretim araçları ve makineler) geç kapitalistleşmiş ülkelere satılırken son teknoloji ve tekniklerle üretilen sektör I malları Erken Kapitalistleşmiş Ülkeler (EKÜ)’deki firmanın kendisinde saklanmaktadır¹⁰.

Böylece EKÜ’ler gelenekselleşmiş ya da yaygınlaşmış teknikleri GKÜ’lere transfer ederken hem sınai ve mülkiyet haklarından faydalanarak birikim sağlarken hem de bu sanayilerin ortaya çıkarttığı çevre kirliliği ve amortisman giderlerinden de kurtulmuş olmaktadır. Amortisman giderleri ile kast edilen, hızlı teknolojik yenilik ve buna bağlı olarak da üretim tekniklerindeki değişim nedeniyle henüz üretim araçlarına yapılan yatırımın kendini amorti etmeden yeni bir üretim teknolojisinin devreye girmesidir. EKÜ’ler lisans anlaşmaları ve fason olarak ürettirdikleri bir ürün için tekniğin değişmesi halinde yatırım yapılan üretim araçlarının değersizleşmesi sorunu ile karşı karşıya kalmazlar. Yeni üretim tekniğine ve araçlarına sahip başka bir fason üretici ile anlaşma yaparlar. Değersizleşen, eskiyen sabit sermaye yatırımının maliyeti GKÜ’deki üretim yapan işletmelerin üzerine kalır. Bu nedenledir ki teknolojik yeniliğin hızlandığı dönemlerde belirli süreli sözleşmeler ile üretimi GKÜ’lerde yaptırmanın sadece ucuz kaynak kullanımı, düşük çevre standartları dolayısıyla daha az çevresel maliyete katlanma değil, aynı zamanda veri teknoloji ile kullanılan üretim araçlarının (makine, teçhizat, üretim bandı vb.) amortisman maliyetlerinden de kurtulmuş olunmaktadır. Bu tarz maliyetler GKÜ’lerde kalacaktır.

Sanayi 4.0 ve Küresel Değer Zincirlerinde Kopuş

Küresel Değer Zincirleri (*Global Value Chain*) “üretimin sürecinin aşamalara bölünmesi ve farklı ülkelerdeki firmaların ürünün tamamını değil sadece belirli aşamalarının üretilmesinden sorumlu olmasını sağlamaktadır” (WB, 2020a). Zincirin küresel düzeyde işlemesi bu değer zincirlerinin kurulmasına ve üretilen metaların organik bileşimine (sermaye/emek oranı) bağlı olarak çeşitli parçaların çeşitli ülkelerde üretilebilir hale gelmesine bağlıdır. Böylece nihai ürüne ulaşmak için birden fazla ülkede üretilmiş olan metaların bir araya getirilmesi gerekmiştir. Bunun için üretim teknolojisi, haberleşme ve lojistik hizmetlerin gelişmiş ve uygun maliyetlerle sağlanabiliyor olması gerekmektedir.

¹⁰ Ancak son otuz yılda Sanayi Devrimini yaşamamış olan ve geç kapitalistleşmiş olan ülkeler üretim teknolojisinin üretilmesi noktasında da önemli roller edinmişlerdir. Bu ülkelere en iyi örnek Çin ve Güney Kore gösterilebilir.



Üretim teknolojisinin parçalara bölünmeye izin vermesi yanında-Dünya Bankasının önerilerine göre zincire katılımın artması için uygulanan politikalar önemli bir hale gelmektedir. Başka bir ifadeyle FYGYÜ'nün devamlılığı, sermayenin ihtiyaç duyduğu yeni ilişkilerin kurulması ve gereken kurumsal koordinasyonun sağlanması ile mümkün olacaktır. Üretim teknolojisinin parçalara bölünmeye izin vermesi Post-Fordist üretim rejimleri ile sağlanmıştır. Esnek üretim, esnek istihdam koşullarını gerektirmiştir. Bu aşamada da devletler sermaye birikiminin ihtiyaç duyduğu esnek istihdam koşullarını yasal düzenlemeler ile hayata geçirmişlerdir. Hem ulusal mevzuatlarda hem de uluslararası anlaşmalarda yapılan düzenlemeler ile kurumsal koordinasyon ihtiyacı tamamlanmıştır. 1990'lardan sonra Çin'in ve Doğu Avrupa'nın dünya ticaretine ve serbest piyasa sistemine dahil olması, NAFTA, Uruguay Round gibi dış ticareti serbestleştiren anlaşmaların gerçekleşmesi ile süreç hızlanmıştır. Her ne kadar süreçten hem EKÜ'lerdeki sermayeler hem de GKÜ'lerdeki sermayeler kazançlı çıksa da bu süreçte değersizleşen ilişkiler ve bu ilişkileri taşıyan aktörler kaybetmiştir. Küresel Değer Zincirlerine (KDZ) dahil olma ve katma değeri yüksek ürünler üreterek ihracat yoluyla kalkınma, birçok GKÜ tarafından kabul edilip desteklense de bu ilişkilerin sürdürülebilirliği tartışılmaktadır.

İki temel sorun KDZ'de kopuş olabileceği beklentisini doğurmuştur. Bunlardan ilki KDZ sonucunda ortaya çıkan işsizliğin, Sanayi 4.0 kapsamında devreye giren teknolojik yeniliklerle birlikte çok daha farklı bir boyuta gelmesidir. Zira KDZ'nin oluşumunda hem FDI aracılığıyla ucuz emek gücü ve hammadde bulunan coğrafyalardaki maliyet avantajlarından faydalanmak mümkün olmuştur, hem de bazı çevresel ve yasal maliyetlerden muafiyet sağlanmıştır. EKÜ'ler açısından değerlendirildiğinde, -ÇUŞ ve FDI ile- üretimin belirli aşamalarının GKÜ'lere taşınması EKÜ'lerde işsizliğin armasına neden olmuştur. Ancak bu işsizlik görece niteliklerin düşük olduğu kesimde ortaya çıkmıştır. Yüksek nitelikli işlerde ise istihdam olanakları hala sunulmakta üstelik bu işlerde ödenen ücretler daha yüksek olmaktadır. EKÜ'lerdeki hükümetler de eğitim stratejilerini bu gelişmeye uygun olarak reform etmişlerdir. Ancak Sanayi 4.0 uygulamaları ile EKÜ'lerdeki işsizlerin yönlendirildiği yüksek vasıflı (kafa) emeği gerektiren işlerde de işsizlik artacaktır. Bunun en önemli nedenlerinden biri tasarım, mühendislik gibi işlerin artık firmaların bünyesinde istihdam edilen işçilere değil, "freelance" bağımsız çalışanlara internet ortamında da yaptırılmasıdır.

KDZ'deki olası kopuşa dair ikinci gelişme ise son yirmi yılda ucuz işgücüne dayalı olarak yaygınlaşmış olan/ortalama teknoloji ile üretim yapan GKÜ'lerin, artık ileri teknoloji makine ve robotları kendileri üretmeye başlamalarıdır. Çin, Güney Kore ve Japonya üretim araçlarının üretiminde ve robotik teknolojilerde EKÜ'lerin bu ülkelere biçtikleri rolün çok daha ötesine geçmişlerdir. Bu gelişmeler uluslararası ekonomik kuruluşların da dikkatini çekmektedir. Bu nedenle DB 2020 Kalkınma Raporunu "KDZ ile ticarete dayalı kalkınmanın devam ettirme



olasılıklarını” tartışmaya ayırmıştır. DB 2020 Kalkınma Raporu “yoksulluğun azaltılmasında, istihdam olanaklarına ve büyümeye katkısı olan KDZ’nin etkilerine” odaklanmıştır. Rapor, KDZ’nin kalkınmakta olan ülkelerde yapısal değişimle de ilişkili olduğunu ve işgücünü az üretken alanlardan daha fazla üretken endüstri ve hizmet faaliyetlerine yönlendirdiğini belirtmektedir. Buna göre teknolojik değişim katma değer emekten sermayeye yeniden tahsisine neden olmakta ve inovasyonun büyümeyi sağlayan ticareti daha da arttırdığı olumlu yönler olarak belirtilmektedir. Ayrıca 2017 yılında gerçekleştirilen uluslararası ticaretin yüzde 65’inin 1992’de var olmayan ürün kategorisinde gerçekleşmiş olması da KDZ’nin olumlu etkileri arasında gösterilmektedir (WB, 2020a: 3)

Ancak yeni teknolojilerin üretim tekniklerini değiştirmesi, bilgisayarın tüm üretim tekniklerinde etkin olması ve otomasyonun artmasıyla “emek yoğun metodların terk edilmesine ve gelişmekte olan ülkelerin emek yoğun mallarına olan talebin düşmesine” neden olduğu da tespit edilmektedir (WB, 2020a: 4).

Sanayi 4.0 ile ortaya çıkan teknolojik gelişim ve buna bağlı olarak ortaya çıkan üretim teknikleri, metallerin üretiminde ihtiyaç duyulan sermayenin organik bileşimini değiştirmektedir. Zira emek tasarruf edici teknolojik yenilikler, otomasyon ve 3D teknolojisi yurt içindeki ve yurtdışındaki işgücü talebini azaltmaktadır. Bu hali ile süreç emek yoğun ülkelerin aleyhine işliyor gibi gözükse de sermaye yoğun EKÜ’lerin de aralarındaki ticari anlaşmazlıklar KDZ’de parçalanmaya yol açabilecektir.

“Dijital teknolojiler üretkenliği artırır ancak, aynı zamanda özellikle işçi talebinde azalmaya yol açtıklarında yıkıcıdır da” (WB, 2020a: 137). Schumpeter’in¹¹ yenilik, için ifade ettiği “yaratıcı-yıkım” sürecinin, “yıkım” kısmı bu aşamada hızla ortaya çıkmaktadır. Schumpeter’e göre kapitalist sistemin temeli “yaratıcı-yıkım”dır ve bireyler yeniliğin yıkım kısmından çok yaratıcı kısmına odaklanmalıdır (Schumpeter, 1968: 137). Dünya Bankası da yaratıcılık kısmına odaklanarak “operasyonlarını ana ülkeye taşıyan şirketlerin sınırlı olduğunu bu nedenle robot teknolojisi ve 3D’nin kuzey-güney ticaretini özendirceğini ancak ülkeler üzerindeki etkisinin heterojen olacağını” ifade etmektedir (WB, 2020a: 137).

Eski ilişkilerin “yıkımı” sürecinde FYGYÜ yeniden yavaşlama ve krize girme eğilimine yönelmektedir. Bu nedenle yeni ilişkilerin kurumsal koordinasyonuna ihtiyaç artmaktadır. Yıkım halinin toplumsal uzlaşığı bozmadan devam etmesi için de tampon mekanizmalar ve yeni politikalar oluşturulması gerekmektedir. Gene DB Raporunda “Yapısal dönüşümden kaynaklı işsizliğin kalıcı olma eğiliminde olduğu” ve bu nedenle işgücü hareketliliğini kolaylaştıran ve işçileri yeni işler bulmaları için donatan uyum politikalarının oluşturulması önerisi bulunmaktadır (WB, 2020a: 6). Çünkü yapısal dönüşümden kaynaklı işsizlik kalıcı olma eğilimindedir. Bu nedenle “ücret sigortası” gibi işçilerin daha düşük ücretli işler-

¹¹ Schumpeter, yaratıcı-yıkımın ortaya çıkmasını teknolojik gelişmelere ve yeniliklere bağlamıştır. Yenilikler ortaya çıktıkça eski olanın yıkılacağı ve yerini yenisinin alacağını savunmaktadır (Schumpeter, 1968).



de gelir kaybına uğramadan istihdam edilmelerine olanak sağlayan uygulamalar ve Danimarka'nın uyguladığı "güvenceli esneklik/ *flexicurity*" modeli gibi önerilerde bulunmaktadır. Bu modellerin işverenlere birkaç kısıtlama altında işçileri işe alma ve işten çıkarma özgürlüğü vererek esnek istihdamı arttırırken, işsizlere yüksek işsizlik maaşları ve aktif işgücü piyasası programları ile de yeni işlere yerleştirilmeleri konusunda destek sağlayacağı (WB, 2020a: 7) ileri sürülmektedir.

İşsizlik, Yapay Zeka ve Robotlaşma

Çalışmanın giriş bölümünde de belirtildiği üzere salgın ve salgının etkileri üzerine yapılan birçok çalışma salgının işsizliği arttırdığını tespit etmektedir. Oysa salgından çok daha önce işsizliğin artması yapısal sorunlardan biri olarak ortaya çıkmıştır. 2011 ve sonrasında Sanayi 4.0 bağlamında üretim sistemlerinde kökten değişimin gündeme gelmesi uzak mesafelerdeki üretim tesislerinin internet ve anlık veri iletimi ile birbirine bağlanması, işsizliği daha önceki teknolojik gelişmelerin ortaya çıkarttığı işsizlikten farklı bir düzeye taşımıştır. Daha önceki teknolojik yenilikler ve makineleşme işsizliği arttırmış olsa da Sanayi 4.0 sonrasında ortaya çıkan değişim daha öncekilerden farklı bir aşamadır.

Üretim sistemlerinde değişimin irdelendiği başlıkta bahsedildiği üzere Taylorist ve sonrasında Fordist üretim sistemleri kafa emeği-kol emeği ayırımından hareketle kol emeğinin yerine makinelerin ikame edilmesini sağlarken, kafa emeğinin bu süreçlerden etkilenmediği aksine tasarım ve yenilik anlamında daha da önem kazandığı görülmüştür. Post-Fordist üretim sistemi ile emek-yoğun metalar, ucuz emek gücünün olduğu coğrafyalara taşınırken kafa emeği gene önemi korumuştur. Ancak Sanayi 4.0 ile yapay zekanın devreye girmesi, *Big Data* (büyük verinin) beslenmesi ile ciddi birikime sahip olan kafa emeğinin istihdam edildiği işleri de yapay zekanın yapmasına olanak sağlanmıştır. Böylece birçok nitelikli işçinin yapabileceği (beyaz yakalı) işlerde işsizlik rakamları hızla artmaya başlamıştır. Yapay zeka verilen görevleri yerine getirmek için insan zekasını taklit eden ve internet altyapısından topladığı bilgilere göre kendisini geliştirebilen (derin öğrenme) işletim sistemlerinden oluşmaktadır. Henüz farkında olmasak da birçok alanda yapay zekanın kullanımı devreye girmiş durumdadır. Üstelik yapay zekanın kullanıldığı alanlar gerçekten spesifik mesleki bilgi gerektiren alanları kapsamaktadır. Örneğin hukuk alanından yapay zekadan faydalanmak üzere yeni sistemler oluşturulmuştur. Estonya'da sözleşmeye dayalı anlaşmazlıkların çözümünde yapay zekanın kullanımına yönelik bir sistem geliştirilmiştir. Avusturya ise karar alıcı durumda olmasa da yargılama sürecinde hâkimin karar almasına yardımcı olacak yapay zeka kullanımı üzerine çalışmalar başlatmıştır (Altıparmak, 2020). Gene salgınla birlikte yapay zeka kullanımı artan bir başka alan ise sağlık sektörüdür. Sağlık sektöründe zaten birçok alanda teknolojik gelişimden ve makinelerden faydalanılıyordu ancak yapay zekanın devreye girmesi ile bizzat hekimin gerçekleştirdiği hizmeti yapay zekanın gerçekleştirmesinin



mümkün olabileceği beklenmektedir. Geliştirilen sistemde yapay zekanın koyduğu teşhislerin yüzde 98 doğruluk payı ile gerçekleştiği ileri sürülmektedir. Eric J. Topal'ın 2019 Ocak ayında yayınlanan makalesi yapay zekanın tıp alanında kullanımı ile yüksek bir performans sağlanacağını belirtmektedir. Yapay zeka ve derin öğrenmenin mümkün kılınabilmesi için tüm sektörlerde önemli ölçüde geliştirilen bilgi işlem gücü ve bulut depolama alanı sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır (Topal, 2019: 1). Yapay zeka bilgiye ulaşmak için insan gibi kitap okumadığından verilerin ve bilgilerin elektronik ortama yüklenmesi gerekmektedir. Salgın sürecinde özellikle eğitimcilerin sahip olduğu bilgiler ve diğer birçok meslek alanında mevcut bilgilerin elektronik ortama yüklenmesi sağlanmıştır. Yüz yüze eğitimden, uzaktan eğitim sistemlerine geçilmesi yapay zekanın ihtiyaç duyduğu elektronik ortamdaki bilgi altyapısını genişletmektedir (Cebeci, 2020).

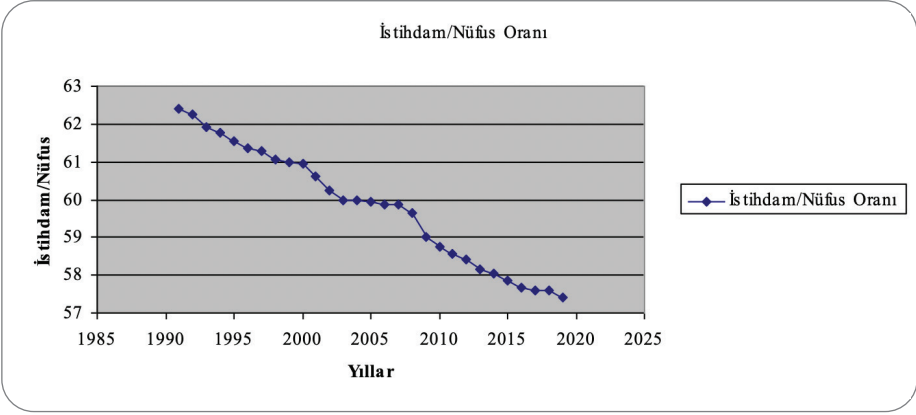
Yapay zekanın birçok alanda kullanılması, “nesnelerin interneti” kavramı ile birlikte ele alındığında kafa emeği ve kol emeğinin gerektiren mal ve hizmetlerin üretiminde emeğin yerini yapay zeka ile bağlantılı olarak yönlendirilen makine ve robotların alması beklenmektedir. Bu da her alandaki işsizliğin hızla artmasına neden olacaktır. Zira Dünya Bankası Kalkınma Raporu bu durumu; “Robot benimseyen ülkelerin piyasalardaki rekabeti yabancı robotlarla olacak ve bu da istihdamda önemli düşüşlere neden olabilir. Robotların benimsenmesi işgücü piyasasında eşitsizliği beraberinde getirir” (WB, 2020a) şeklinde ifade edilmektedir. Bu tespiti doğrular nitelikte dünyadaki birçok ülke, endüstriyel robot kurulumunda yarışa girmiş durumdadır. Çin, Japonya, ABD, Güney Kore ve Almanya küresel endüstriyel robot kurulumunun yüzde 74'üne sahiptirler. Uluslararası Robotik Federasyonu'nun verileri 2017 ve 2018 yıllarında robotlaşma yarışının hızlandığını göstermektedir (Cebeci, 2020: 1418).

Gene Dünya Ekonomik Forumu (WEF)'in 2016 yılındaki toplantısında Sanayi 4.0'in iki güce dayandığı ve bunların “aşırı otomasyon” ile “aşırı bağlantı” olduğu belirtilmektedir. Rapora göre hem özel sektörde hem de kamu kesiminde robotik ve yapay zekanın rolü artacaktır. İnsanlar ve makineler arasındaki hızlı iletişimin önündeki mesafe ve zaman gibi engeller ortadan kalkacaktır. Otomasyon vasıfsız işçilerin ücretlerini düşürürken birçok emek yoğun firmanın da pahalı işçilerin yerine robotları ve akıllı yazılımları koyacağı belirtilmektedir (WEF, 2016). Dolayısıyla WEF'de Sanayi 4.0'in üretim sistemlerinde ortaya çıkartacağı değişimin en önemli sonuçlarından birinin hem niteliksiz işlerde hem de nitelik gerektiren dolayısıyla “pahalı işçiler”in istihdam edildiği işlerde de istihdamın azalacağı öngörülmektedir. Uluslararası Robotik Federasyonu 2022 yılına kadar dünya genelinde 4 milyon endüstriyel robotun dünya çapındaki fabrikalarda çalışmasını beklediklerini rapor etmektedir. Aynı Federasyonun 2019 Dünya Robotik Endüstriyel Robotlar Raporunda 2018 yılında kurulan endüstriyel robotların bir önceki yıla oranla-ticaret savaşlarına rağmen- yüzde 6 artarak 422.271 adet olduğu belirtilmektedir (IFR, 2020). Görülmektedir ki Sanayi 4.0 ile üretim

sistemlerinde ortaya çıkan dönüşüm hem kafa hem kol emeği talebinde önemli seviyede düşüşlere neden olacaktır. Ayrıca 2030 yılına kadar 20 milyon imalat işinin robotlar tarafından yapılacağı belirtilmektedir (Cebeci, 2020: 1417).

Yıllar içinde dünya nüfusunun ne kadarına istihdam yaratıldığını gösteren verilerine bakıldığında benzer durum görülebilecektir.

Grafik 2¹²



Grafik-2’de yıllara göre dünyadaki toplam nüfusun ne kadarının istihdam edildiği görülmektedir. Buna göre sermaye birikiminin küreselleştiği ve küresel değer zincirlerinin oluştuğu dünyada büyüme yeteri kadar istihdam yaratamamaktadır.

Üstelik bu durum salgın döneminde daha da kötü bir hal almıştır ve salgın sonrasında da robotlaşma daha fazla hız kazanacaktır. Dünya Robotik Federasyonu başkanı Milton Guerry, “Dünyanın dört bir yanındaki hükümetlerin ve şirketlerin robotlar ve akıllı otomasyon sistemleriyle çalışmak için gerekli olan becerileri sağlamaya odaklanmaları gerektiğini” ifade etmektedir (Guerry, 2020). Bu çağırısı ile Guerry eğitim sisteminde hızla reformların yapılmasını ve FYGYÜ sürecinin ihtiyacı olan yeni niteliklerle donatılmış emek gücünün hazır olarak sunulması için kurumsal koordinasyonun sağlanmasını talep etmektedir.

Dünya Bankasının yayınladığı “Değişen Dünya: Covid 19 Salgını Döneminde Küresel Ekonomik Görünüm” Raporunda bu yıl 88 milyon ila 115 milyon insanın aşırı yoksulluğa sürükleneceğini ve ekonomik daralmanın ciddiyetine bağlı olarak 2021 yılına kadar bu rakamın 150 milyona çıkmasını beklediğini belirtmektedir (WB, 2020b) İki yılda bir hazırlanan “Yoksulluk ve Paylaşılan Refah Raporu ise “günde 1,90 doların altında bir gelirle yaşamak” olarak tanımlanan aşırı yoksulluğa maruz kalacak olanları, 2020 yılında dünya nüfusunun yüzde 9,1’i ila yüzde 9,4 olarak öngörmektedir (WB, 2020c).

¹² Cebeci (2020).



Nihai olarak robotlaşma ve bunun da ötesinde yapay zeka ile iletişimde olan robotların kullanımı önümüzdeki dönemde işsizliğin öngörülenden fazla artmasına neden olacaktır. Öngörülen yoksulluk istatistikleri de bu tespiti desteklemektedir. Ancak bu durum sadece geniş halk kesimlerinin –işçi sınıfının- sorunu değil aynı zamanda iktidarlarını sürdürmek zorunda olan hükümetlerin ve özel mülkiyetin korunmasına ihtiyaç duyan sermayelerin de sorunu haline gelecektir.

COVID 19 Salgınının Etkilerinin Değerlendirilmesi

Çin’de ortaya çıkan COVID 19 salgını kısa sürede tüm dünyaya yayıldığı için küresel salgının önemli etkileri olacağını artık tüm kesimler kabul etmektedir. Birçok uluslararası kuruluş salgının olası etkileri ve post-covid dönemi için öngörüler yapmaktadır. Örneğin Dünya Bankası “yeni yoksulların çoğunun zaten yüksek yoksulluk oranına sahip ülkelerde olacağını ve bazı orta gelirli ülkelerde önemli sayıdaki insanın aşırı yoksulluk sınırının altına düşeceğini ve bunların toplamının yaklaşık yüzde 82’sinin orta gelirli ülkelerde olacağını öngörmektedir (WB, 2020). Bu tespitlerin birçoğu olgusal alanda gözlemlenmeye başlamakla birlikte bu analizlerin sorunlu yanlarından biri ortaya çıkan ekonomik durgunluğun, işsizliğin ve gelir kayıplarının doğrudan salgına bağlanmasıdır.

Oysa makale boyunca gerek fark yaratarak genişleyen yeniden üretimin devamlılığı için gerekli yeni ilişkiler ile gerekse kapitalist üretim ilişkilerindeki dönüşüm ile ortaya koyulmak istenen, karşılaşılan ekonomik durgunluğun, işsizliğin ve gelir kayıplarının tek nedeninin salgın olmadığıdır. Bu durum, işleyişin/ oluşun kendine içkin dinamiklerinden kaynaklanmaktadır ve salgın bu süreci hızlandıran bir katalizör görevi görmektedir (Cebeci, 2020). Zira FGYÜ’ün krize girmeden devam etmesi için geliştirilen stratejiler ve sermayeler arasındaki rekabet süreci, teknolojik gelişme ile birlikte ele alındığında kapitalist sistemin giderek artan işsizlik oluşturduğu görülmektedir. Artan işsizlik neticesinde gelirden mahrum kalan kesimlerin muhalefeti toplumsal uzlaşının bozulmasına neden olmaktadır. Gene Sanayi 4.0 ile robotlaşma yarışında olan ülkelerde hızla işsiz yığınları oluşmaktadır. Sistemin ortaya çıkarttığı işsizliğin katlanılabilir olması ve bu durumun sosyal, siyasal yansımalarının olmaması için çeşitli yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir ve bu düzenlemeler üzerinde toplumsal mutabakatın sağlanması gerekmektedir. Örneğin; işsiz kalanlara “temel gelir” desteğinin verilmesi gibi konularda mutabık kalınması gerekmektedir. Bu aşamada COVID 19 salgını daha az emek gücü ile üretim yapılan bir düzenin kabul edilmesine yönelik düzenlemelerin kabulünü hızlandırmıştır. Salgın döneminde işsiz kalan birçok kişi hayati tehlike yaratan bir salgınla karşı karşıya kalmaktansa asgari düzeyde bir gelir ile evde oturmaya razı gelmektedir. Oysa salgın olmamış olsaydı hiçbir çalışanın işini kaybetmeyi ya da düşük bir gelirle evde oturmayı kabul etmeyeceği varsayılmaktadır. Fabrikalarda robotların istihdam edilmesi nedeniyle işlerini kaybetmek ile karşı karşıya olacak işçilerin sendikal



direnişte bulunması beklenirken, salgın dolayısıyla robotların kullanılmasına ses çıkartmamakta hatta sağlık için her alanda robotların kullanılması makul karşılanmaya başlanmıştır. Dolayısıyla COVID 19 salgını FYGYÜ sürecinin geldiği aşamada ihtiyaç duyduğu yeni ilişkilerin oluşmasına karşı işlevsizleşen ve sistemden elenecek olan aktörlerin - ilişkilerin- sürece muhalefetini engellemiş ve dönüşüm sürecini hızlandırmıştır.

Salgının hızlandığı kapitalist toplumsal ilişkilerdeki dönüşümden sadece emek değil aynı zamanda birçok ülkedeki sermaye de olumsuz etkilenmektedir. Schumpeter'in ifadesiyle yeniliklerin "yaratıcı yıkım" süreci hızlanmıştır ve "yıkım" kısmı önümüzdeki dönemde daha da hızlı ortaya çıkacaktır. Bu yıkım geniş kesimlerin işsiz kalmasına ve yeni üretim sistemlerine entegre olamayan sermayelerin iflaslarına neden olacaktır. Ancak süreç geçinmek için gerekli olan ücret mallarını¹³ dahi temin edemez hale gelen halk kitlelerinin muhalefeti ile karşılaşacaktır. Bu nedenle salgın gerekçe gösterilerek yaşanacak olan "yıkıma" muhalefet edecek geniş kesimlerin muhalefeti yönetilebilecektir. "Yıkım" döneminde bozulacak olan toplumsal uzlaşının yeniden tesis edilebilmesi için devlette¹⁴ yeniden görev düşmektedir.

"Sermayenin kendi yapısına uygun devinimi engelleyen, bloke eden tarihi ayak bağlarının parçalanması" ve bu ilişkilerin taşıyıcısı olan aktörlerin direnişini salgın süreci engelleyecektir. Ayrıca işsizliği arttıracak robotik teknolojilere, yapay zeka uygulamalarına ve aşırı otomasyona karşı çıkan kesim, salgın dolayısıyla birçok alanda robotlaşmanın sağlanmasını kabul eder hale gelmektedir. Üstelik şimdiden birçok araştırmacı salgın dolayısıyla devletlerin insan haklarına karşı uygulamalarını meşru görmeye ve göstermeye başlamıştır. Örneğin Daron Acemoğlu Post-Covid Dönemi için Küresel Ekonomik Düzen isimli online sunumunda "Devletin kuvvetlenmesi lazım, acil anlarda devletin insan haklarını kısıtlama hakkı olabilir"¹⁵ ifadeleriyle, normal zamanlarda kabul edilemeyecek uygulamaların salgın dolayısıyla meşrulaştırılmasına neden olmaktadır. Zira "acil anlar"ın hangi durumlar olacağı yetersiz tanımlanmıştır ve insan haklarının devlet eliyle işgal edilmesi önerisi tartışmaya açıktır.

¹³ Ücret malları ile kast edilen, kişinin kendisini ve bakmakla yükümlü olduğu ailesini yeniden üretmek için ihtiyaç duyduğu (gıda,giyim, barınma ve sağlık) mallarıdır.

¹⁴ COVID 19 salgını sürecinde gelirden mahrum kalan kesimler için "sosyal koruma sistemi" oluşturulmasına dair bir çalışma için bkz. Beken (2020).

¹⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=sYyDrcG0hag&list=PLMGWwuh6-mEdRdgRPWNrjXlFWQrNI2EUy>



Ancak Neoliberal politikaların önemli temsilcilerinden biri olarak Dünya Bankası'nın hazırladığı Kalkınma Raporunda, salgının yarattığı durgunluktan çıkmak için "(...) ülkeler, sermaye, emek, beceri ve yeniliklerin yeni iş alanlarına ve sektörlerle geçmesine izin vererek, Covid 19 sonrasında farklı bir ekonomiye geçişi hazırlamalıdır" (WB, 2020) önerisinde bulunulmakta ve bu süreçte IBDR¹⁶, IDA¹⁷, IFC¹⁸ ve MIGA¹⁹ gibi uluslararası kuruluşların ülkeleri destekleyeceği taahhüt edilmektedir.

İster sermaye birikiminin ihtiyaç duyduğu yeni ilişkilerin oluşturulması sürecinde eski ilişki ve aktörlerin "yıkımı" denilsin, isterse "salgının olumsuz etkilerinden kurtulmak" için denilsin, nihayetinde sistemin ihtiyaç duyduğu ilişkiler farklılaşmıştır ve bu farklı ilişkilerin kurulması için kurumsal koordinasyonu gerçekleştirecek bir otoriteye-devlet müdahalesine- gerek duyulmaktadır. Bu noktada uluslararası ekonomik kuruluşlar devleti yeniden göreve çağırmaktadırlar. Tıpkı 1997 "Değişen Dünyada Devlet" Raporunda olduğu gibi etkin ve kolaylaştırıcı rol oynayan bir devletin yeni reformlar ve düzenlemeler için sahneye çıkması için çağırıldığı gibi. Bu nedenle geçmişte emek ve sermaye arasındaki uzlaşmayı sağlayan "Refah Devleti"nin var olduğu gibi önümüzdeki dönemde devletin rolü ve geliştireceği politikalar üzerine de önemli tartışmaların başlatılması beklenmektedir.

Sonuç

COVID 19 salgını küreselleşmenin çok ileri boyutlarda olduğu bir dönemde ortaya çıktığından salgın dünya genelinde çok hızlı yayıldı. Kısa sürede pandemi haline gelen salgınla başa çıkmak için her ülke çeşitli tedbirler aldı. Bu tedbirler neticesinde tüm toplumsal hayat ve gündelik pratikler değiştiği gibi üretim ilişkilerinde de çeşitli değişiklikler gündeme geldi. Sokağa çıkma yasakları, evden çalışma uygulamaları, vardiya sistemine geçiş, bazı işletmelerin kapatılması ve yeni teknolojilerin daha hızlı bir şekilde üretim ilişkilerine dahil edilmesi ile karşı karşıya kalındı. Dolayısıyla COVID 19 salgını üretim sistemlerinde önemli değişimlerin hızla birçok sektörde uygulanmasını sağladı.

Çalışma, salgını üretim sistemlerindeki dönüşümün temel nedeni olarak analiz etmemektedir. Aksine üretim sistemlerindeki dönüşümün uygulanmasında çeşitli kesimlerden gelecek muhalefete karşı salgının meşrulaştırıcı bir işlev görerek katalizör etkisi yaptığını ortaya koymaktadır. Uluslararası ekonomik kuruluşlar ve birçok araştırmacı üretim sistemlerinde -emek süreçlerinde- ortaya çıkan değişimi doğrudan salgına bağlamakta ve salgın sonrası için "dünyanın yeni

¹⁶ *International Bank For Reconstruction and Development* (Uluslararası Yeniden Yapılandırma ve Kalkınma Bankası)

¹⁷ *International Development Association* (Uluslararası Kalkınma Derneği)

¹⁸ *International Finance Corporation* (Uluslararası Finans Kurumu)

¹⁹ *Multilateral Investment Guarantee Agency* (Çok Taraflı Yatırım Garanti Ajansı)



bir ekonomik sisteme hazırlıklı olması gerektiğini” belirtmekteyken, bu çalışmada yaşanan dönüşümün salgından kaynaklı olmadığı “genişleyen yeniden üretim sürecinin” devamlılığı için üretim sistemlerindeki dönüşümden kaynaklandığı ileri sürülmüştür. Zira salgın, tarihsel süreçte kapitalist üretim sisteminin ihtiyacı olan radikal düzenlemelerin yapılması için önemli bir “fırsat” doğurmuştur.

Çalışmada Fark Yaratarak Genişleyen Yeniden Üretim’in devamlılığı ve sistemin krize girmemesi için sürekli devinim içinde olan ve farklı yeni ilişkilere ihtiyaç duyan işleyişin tarihsel süreçteki uygulamalar ile geldiği aşama ortaya koyularak günümüzde ihtiyaç duyulan yeni düzenlemelerin COVID 19 salgınına yönelik tedbirler ile hızlandığı tespit edilmiştir. Bu düzenlemelerin sermaye sınıfında çeşitli sermayelerin iflaslarına, emek sınıfında ise işsizliğin giderek artmasına neden olduğu görülmüştür.

FYGYÜ’nün devamlılığı için geliştirilen stratejilerin sonucu olarak teknoloji ve üretim tekniklerindeki değişim irdelendiğinde Sanayi 4.0 neticesinde ortaya çıkan işsizliğin, Taylorist, Fordist ve Post-Fordist üretim modellerinin ortaya çıkarttığı işsizlikten farklı olduğu ortaya koyulmuştur. Zira yapay zeka, nesnelerin interneti ve robotik teknolojiler birlikte ele alındığında sadece kol emeği değil aynı zamanda kafa emeği gerektiren işlerde de istihdamın hızla daraldığı/daralacağı tespit edilmiştir.

Sanayi 4.0’ın “küresel değer zincirlerini” parçalaması ve ortaya çıkacak yeni rekabet sürecinde hem sınıf içi (sermaye-sermaye) hem de sınıflar arası (sermaye-emek) çatışmanın daha da artacağı öngörülmüştür. Zira artan işsizlik ve iflaslar toplumsal uzlaşmayı bozacağından siyasal yansımalar da olacaktır. Bu aşamada devletin daha etkin bir rol alması beklenmektedir. Salgınla birlikte yeniden “Refah Devleti” ve “Temel Gelir” gibi tartışmalarının gündeme gelmesi de bu analizleri desteklemektedir. Böylece yeni teknolojilerin devreye girmesiyle düzenli gelirden mahrum kalacak olan kesimlerin sisteme entegrasyonu için devlet eliyle yeni mekanizmaların oluşturulmasına yönelik çalışmalar başlatılmıştır. Çalışmanın temel tezini destekleyecek şekilde COVID 19 salgını bittiğinde küresel üretim sistemindeki dönüşümün kalıcı olacağı beklenmektedir.



Kaynakça

- Acemoğlu, D. (2020) "Post-Covid Dönemi İçin Küresel Ekonomik Düzen" <https://www.youtube.com/watch?v=sYyDrcG0hag&list=PLMGWwuh6-mEdRdgRPWNrjXIFWQrNI2EUy> (30.09.2020).
- Alcorta, D. (1998) *Flexible Automation in Developing Countries*, NY: Routledge
- Alçın, S. (2008) *Teknolojik Yenilik, Ekonomik Kurumlar ve Kavramlar Sözlüğü, Eleştirel Bir Giriş* (der. F. Başkaya), İstanbul: Maki Basın Yayın.
- Altıparmak, Ö. (2020) Adaletin Bu mu Yapay Zeka? <https://www.gazeteduvar.com.tr/konuk-yazar/2020/09/17/adaletin-bu-mu-yapay-zeka> (20.09.2020).
- Ansal, H. (1996) *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar: Post Fordizm'de üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?*, Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Beken, H. G. (2020) "COVID-19 ile Mücadelede Sosyal Koruma Sistemleri ve İşgücü Piyasaları", *Turkish Studies*, 15, 6, 169-187. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.45142>
- Cebeci, A. (2012) *Bilmediğimiz Kapitalizm, Gizli Elin Kurumsallaşması*: YOİKK, İstanbul: SAV Yayınları.
- Cebeci, A. (2013) "2000'li Yıllarda Türkiye'deki Kamu Yönetimi Değişimini Çözümlemek", *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 15, 2, 175-206.
- Cebeci, A. (2014) "Metalaşma Sürecinde Hukukun Etkisi: Türkiye'de Sağlık Alanının Metalaşması", *Türkiye'nin Hukuk Sisteminde Yapısal Dönüşüm* (der. A. M. Özdemir), Ankara: İmge Yayınları, 247-275.
- Cebeci, A. (2020) "Kapitalist Toplumsal İlişkilerde Dönüşüm-Dönüşümün Katalizörü Olarak Salgın", *Turkish Studies*, 15, 4, 1409-1428. <https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.44872>
- Fukuyama, F. (2006) *Devletin İnşası 21. Yüzyılda Dünya Düzeni ve Yönetişim* (çev.D. Çetinkasap), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Guerry, M. (2020) <https://ifr.org/> (25.09.2020).
- Gülsever, T. (1989) *Teknolojik Gelişme ve Emek Süreci*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- <https://doi.org/10.1038/s41591-018-0300-7>
- IFR (2020) "High Demand for "Robotic Skills" in Post Corona Recovery" <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/high-demand-for-robotics-skills-in-post-corona-recovery> (30.09.2020).
- IMF (2020) "World Economic Outlook Update: A Crises Like No Other, An Uncertain Recovery" <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/06/24/WEOUpdateJune2020> (27.08.2020).
- Marx, K. (1974) *Kapital Ekonomi Politikinin Eleştirisi Üçüncü Cilt* (çev. A. Bilgi), Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (1993) *Kapital Ekonomi Politikinin Eleştirisi Birinci Cilt* (çev. A. Bilgi), Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2008) *Grundrisse Ekonomi Politikinin Eleştirisi İçin Ön Çalışma* (çev. S. Nişanyan), İstanbul: Birikim Yayınları



- Oxford Economics (2020) "How Robots Change The World", <http://resources.oxfordeconomics.com/how-robots-change-the-world> (30.06.2020).
- Panitch, L. (1998) The State in a Changing World, <https://monthlyreview.org/1998/10/01/the-state-in-a-changing-world/> (26.08.2020).
- Petras, J. Ve Veltmeyer, H. (2006) *Çok Uluslu Şirketler Yargılanıyor: Yabancı Şirketlerin Tahrifatları* (çev. Ö.Akpınar), İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Project Syndicate (2020) "The Post Covid State" <https://www.project-syndicate.org/onpoint/four-possible-trajectories-after-covid19-daron-acemoglu-2020-06?barrier=accesspaylog> (30.09.2020).
- Schumpeter, A.(1968) *Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi* (çev. T. Akoğlu) İstanbul: Varlık Yayınevi.
- Tekgöl, D. ve Cin, M.F. (2015) "Neoklasik Paradigma Olarak Washington/Post Washington Uzlaşısının Yükselişi ve Düşüşü: Post-Keynezyen Alternatif Yaklaşım", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 2, 247-262.
- Topol, E. J. (2019) "High-Performance Medicine the Convergence of Human and Artificial Intelligence", *Nat Med*, 25, 44-56.
- UNDP (2020) "The Need For Universan Basic Income", <https://www.undp.org/content/undp/en/home/blog/2020/the-need-for-universal-basic-income.html> (30.08.2020).
- WB (1997) World Development Report 1997: The State in A Changing World. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/5980> (20.09.2020).
- WB (2020a) World Development Report: Trading for Development In The Age of Global Value Chains. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2020> (25.09.2020).
- WB, (2020b) The Global Economic Outlook During The Covid-19 Pandemic: A Changed World <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/06/08/the-global-economic-outlook-during-the-covid-19-pandemic-a-changed-world> (12.09.2020).
- WB, (2020c) "Covid 19 Add as Many as 150 Million Extreme Poor by 2021" <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/10/07/covid-19-to-add-as-many-as-150-million-extreme-poor-by-2021> (07.10.2020).
- WEF (2016) White Paper for the World Economic Forum, "Extreme automation and connectivity: The global, regional, and investment implications of the Fourth Industrial Revolution" <https://www.ip-watch.org/weblog/wp-content/uploads/2017/09/ubs-vierte-industrielle-revolution-2016-01-21.pdf> (27.08.2020).
- Yılmaz, G. (2013) *Suyun Metalaşması: Kıtlığın Nedeni Kıtlığa Çare Olabilir Mi?*, Evrensel Basım Yayın





Araştırma Makalesi

Covid-19 Salgını Sürecinde AVM ve Mağaza Çalışanlarının Sendikal Yönelimlerinin Değerlendirilmesi

Meliha KAPLAN*

ORCID: 0000-0003-3047-7048

Öz

Covid-19 salgını sendikalı ve sendikasız işyeri ayrımını daha görünür kılmıştır. Hizmet sektörünün önemli bir kesimini oluşturan çok büyük bir kısmı sendikasız olan alışveriş merkezi (AVM) ve mağaza emekçileri ise salgından en fazla etkilenen kesimlerden biri olmuştur. Bu araştırma Covid-19 salgını sürecinde AVM ve mağaza çalışanlarının örgütlenme arayışlarını, sendikal yönelimlerini değerlendirme amacı taşımaktadır. Araştırmada yakın zamana kadar örgütlenemez bir kesim olarak görülen AVM emekçilerinin sendikalarla kurmak istediği/ kurduğu ilişki, sendikalardan beklentileri ve sendikalara yönelik algıları açığa çıkarılmak istenmektedir. Türkiye geneli 47 farklı ilden 359 işçinin yanıtlamış olduğu anketler üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir. Hazır giyim sektöründe çoğunlukla AVM'lerde faaliyet yürüten, yerli zincir mağazaların birinde sürmekte olan örgütlenme faaliyeti esnasında sahadan edinilmiş olan deneyimlerden, işçilerle yapılan derinlemesine görüşmelerden ve gözlemlerin birikiminden de yararlanılarak araştırma desteklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: AVM emekçileri, sendikal algı, sendikal yönelim, sendikal örgütlenme

In the Covid-19 Outbreak Process, Shopping Mall and Store Employees Assessment of Union Orientation

Abstract

The Covid-19 outbreak made the distinction between unionized and non-unionized workplaces more visible. On the other hand, shopping centre and store workers, which constitute a significant part of the service sector and are largely un-unionized, were among the groups most affected by the epidemic. This research aims to evaluate the search for organization and union orientation of shopping mall and store employees during the Covid-19 outbreak. In the research,



it is aimed to reveal the relationship that the shopping mall workers, who were regarded as an unorganizable group until recently, wanted/established relationship with unions, their expectations from unions and their perceptions about unions. In this context, this research from 47 different provinces and 359 workers in Turkey have been analyzed. The research was supported by benefiting from the experience gained from the field during the ongoing organizational activity in one of the local chain stores, which mostly operate in the shopping malls in the ready-to-wear sector, in-depth interviews with the workers and the accumulation of observations.

Keywords: Shopping mall employees, union perception, union orientation, union organization

Giriş

Covid-19 salgını tüm dünyada ve Türkiye’de etkisini tüm hızıyla sürdürmektedir. Salgın sağlık alanı başta olmak üzere sosyo-ekonomik alanda ciddi bir tahribat yaratmıştır, yaratmaya da devam etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Covid-19 pandemisinin sosyo-ekonomik etkilerinin tüm dünyayı alaşağı ettiğini, salgınla birlikte ortaya çıkan ekonomik krizin 2. Dünya Savaşı’ndan bu yana yaşanan en ciddi kriz olduğunu belirtmektedir (ILO, 2020a). ILO’nun tahminlerine göre çalışılan saatler 2019’un son çeyreğine göre yüzde 10,7 azalacaktır ve (haftada 48 saatlik çalışma süresi varsayımıyla ve güncellenmiş referans çalışmaya dayalı olarak) bu oran 305 milyon tam zamanlı işe eşdeğerdir (ILO, 2020b). ILO’nun da vurguladığı gibi salgının ortaya çıkardığı kriz yalnızca küresel sağlık krizi değil, aynı zamanda insanlar üzerinde devasa etki yaratacak büyük bir emek ve iktisat krizine dönüşmüştür. Bu kriz kırılgan ve güvencesiz koşullarda çalışan gençleri, kadınları ve yaşlıları daha fazla etkilemekte, eşitsizlikleri derinleştirmektedir. ILO, Covid-19 salgınının yarattığı krizin, küresel işsizliği yaklaşık 25 milyon artıracığı tahmininde bulunmaktadır (ILO, 2020a). Buna karşılık pek çok ülkede salgının ekonomik ve toplumsal etkilerini azaltmaya yönelik tedbirler açıklanmıştır.

Türkiye’de ise 10 Mart 2020 tarihinde ilk vakanın görülmesiyle salgının yayılımını önlemeye yönelik tedbirler alınmaya başlanmıştır. Karantina tedbirleri kapsamında zorunlu mal ve hizmet üretimin yapıldığı işyerleri dışında kalan bazı işyerlerinde çalışmalar geçici olarak durdurulmuştur, uzaktan çalışmanın mümkün olduğu sektörlerde ise evden çalışmaya geçilmiştir. 18 Mart 2020’de ise 21 maddeden oluşan Ekonomik İstikrar Kalkınma paketini açıklanmıştır (NTV, 2020). 100 milyar TL kaynak ayrılan pakette çalışma hayatına dair de önemli düzenlemeler yer almıştır. Bu düzenlemeler arasında; perakende, AVM, demir-çelik, otomotiv, lojistik-ulaşım, sinema-tiyatro, konaklama, yiyecek-içecek, tekstil-konfeksiyon ve etkinlik-organizasyon sektörleri için muhtasar ve KDV tevkifatı ile SGK primlerinin nisan, mayıs ve haziran ödemelerinin 6’şar ay ertelenmesi, kısa çalışma



ödeneginin (KÇÖ) devreye sokulması ve ödenekten yararlanma şartlarının kolaylaştırılması, en düşük emekli maaşının 1500 TL'ye yükseltilmesi, istihdamdaki sürekliliği sağlamak amacıyla 2 aylık telafi çalışma süresinin 4 aya çıkarılması gibi maddeler yer almıştır. Aynı zamanda 17 Nisan 2020 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanan 7244 sayılı *Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanuna* eklenen geçici madde ile işverenin iş sözleşmesini feshetmesi üç ay süreyle yasaklanmıştır¹. 7244 sayılı kanuna eklenen bir diğer geçici madde ile işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık aylığı almamak kaydıyla ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 TL nakdi ücret desteği verilmesi kararlaştırılmıştır. Aynı zamanda Sosyal Destek Programı adı altında ihtiyaç sahibi olduğu belirlenen hanelere tek sefere mahsus 1000 TL gelir desteği verilmiştir. Sendikalar, meslek odaları, siyasi partiler ise istihdam ve gelir güvencesini korumaya yönelik tedbirlerin yeterli olmadığına dair salgın süresince sık sık uyarılarda bulunmaktadır. Covid-19 salgının çalışma yaşamına etkileri üzerine yayınlanan raporlar da alınan önlemlerin yetersizliğine dikkat çekmektedir (DİSK-AR, 2020; Yılmaz vd., 2020; Delen vd., 2020). Salgın günlerinde sendikali ve sendikasız işyeri ayrımı daha açık bir biçimde görülmüştür. İşçilerin sendikası olması onları salgın, ekonomik kriz gibi olağanüstü dönemlerde çok daha olumsuz etkilemektedir. Sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz işyerlerinde çalışan işçiler, salgın nedeniyle ciddi sorunlar yaşamaktadır.

Salgın sürecinde sendikalaşma oranının en düşük olduğu işkollarından biri olan ticaret, büro işkolunda faaliyet gösteren özellikle zorunlu hizmet üretiminin devam ettiği işyerlerinde (market, çağrı merkezi, e-ticaret) çalışan işçiler, alınan tedbirlerin yetersizliğine dair sosyal medya üzerinden tepkilerini dile getirmiştir. Bu işkolunun önemli bir kesimini oluşturan salgının yayılımı açısından riskli alanların başında gelen Alışveriş Merkezlerinde (AVM) çalışan işçiler ve sendikalar da AVM'lerin kapatılması için çağrılarda bulunmuştur (Tez-Koop-İş, 2020; Sosyal İş, 2020; Koop-İş, 2020). Diğer yandan bu süreçte sendikal örgütlenme ile yeni tanışan zincir mağaza çalışanları pandemide sosyal medyayı oldukça etkin kullanmıştır.

¹ Geçici maddeye, "25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında" istisnası konulmuştur.



AVM çalışanlarının ve sendikaların yaratmış olduğu baskının da bir sonucu olarak AVM'ler mart ayının ikinci yarısından itibaren parça parça kapatılmıştır. Kısa süre sonra “normalleşme” adı altında atılan ilk adımlardan biri ise AVM'lerin yeniden açılması olmuştur. AVM'lerin bir kısmı 11 Mayıs'ta geri kalanı ise 1 Haziran'da tamamen açılmıştır. Türkiye genelinde 436 AVM'de toplam 400 binin üzerinde çalışanın olduğu bu işyerlerinin salgının yayılımı açısından ciddi risk taşıdığına bilim insanları ve sendikalar tarafından dile getirilmesine rağmen geri adım atılmamıştır. Bu süreçte salgına açık bir biçimde çalışmak zorunda bırakılan AVM çalışanları, salgının başından beri “yüksek sesle” sorunlarını dile getirmeye çalışmaktadır. Özellikle sosyal medya üzerinden kolektif bir biçimde dile getirilen bu sorunların çözümünde sendikaların bir adres olup olmadığı ise tartışma konusudur. Bu araştırma, yakın zamana kadar örgütlenemez bir kesim olarak görülen AVM çalışanlarının salgın sürecinde örgütlenme eğilimini ve sendikal algılarını açığa çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın ilk kısmında AVM'lerde emek sürecine, sendikal örgütlenmede sınırlılıklara ve olanaklara değinilecektir. İkinci kısmında ise araştırmanın yöntemi ve elde edilen bulgular tartışılacaktır. Aynı zamanda çalışmada, hazır giyim sektöründe çoğunlukla AVM'lerde faaliyet yürüten, yerli zincir mağazaların birinde sürmekte olan örgütlenme faaliyeti esnasında sahadan edinilmiş olan deneyimlerden, işçilerle yapılan derinlemesine görüşmelerden ve gözlemlerin birikiminden de yararlanılacaktır.

AVM'lerde Emek Süreci

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de perakende sektöründe dönüşüm devam etmektedir. Geleneksel perakendeden organize perakendeye geçiş ekonomik krize rağmen sürmektedir. Türkiye'de 2018 sonu itibarıyla 1 trilyon TL'lik büyüklüğe ulaştığı tahmin edilen perakende sektörünün toplam GSYH'nın yaklaşık yüzde 20'sine karşılık geldiği hesaplanmaktadır. Bunun üçte ikisini geleneksel perakendenin temsil ettiği kabul edilirken, üçte birlik kısmını organize perakende sektörü oluşturmaktadır. Sektörün istihdam içindeki payı ise toptan ticaret ile birlikte değerlendirildiğinde yüzde 14 gibi bir paya sahip olduğu görülmektedir (TAMPF,2016). Bu çalışma perakende sektörünün üçte birlik bir kesimini temsil eden organize perakende sektörünün AVM'lerdeki gıda dışı sektörlerde çalışan mağaza çalışanlarını kapsamaktadır. Salgın sürecinde örgütlü sermaye yapısına sahip olan AVM'lere yönelik kapsamlı araştırmalar yapılmakta, sektör raporları yayınlanmaktadır. Ancak her şeyin satış odaklı olduğu, her şeyin “pazarlandığı” emek süreçlerinde adeta “vitrinin” bir parçası haline gelen çalışanların sorunları, beklentileri bu tür sektör raporlarında yer almamaktadır (Özkaplan, Ruben ve Öztan, 2017: 35-36).

Organize perakende sektörünün yüzde 30'luk bir kadın istihdam oranına sahip AVM mağazacılığı, genel itibarıyla özellikle gençler tarafından mezun olunduktan sonra geçici olarak çalışılabilecek, formel eğitim gerektirmeyen ve sosyal



beceriye dayanan bir iş olarak görülmektedir. Lise ve üniversite mezunu olan genç kadın ve erkekler mağazacılık sektörünü, çalışma hayatlarının ilk basamağı olarak kolaylıkla işe alındıkları, üniversite okurken ek gelir kaynağı olarak part-time çalışabilecekleri işyerleri olarak görmektedir (Özkaplan, Ruben ve Öztan, 2016: 14-15).

Hizmet sektörünün günümüzde en belirgin özelliklerinden biri kesintisiz devam eden bir ekonomi olarak yapılanmasıdır. 7/24 hizmet anlayışı müşterinin hemen her zaman hizmete erişimini hedeflemektedir. Hizmet sektöründe, hem müşteri talebinin hızlı bir biçimde karşılanması hem de işgücü maliyetlerinin azaltılması için uygulanan en önemli strateji esnekliktir. Sennett (2012); esnek kapitalizm olarak nitelenen bu sistemin işçilerden, seri hareket etmelerini, her an değişime hazır olmalarını, sürekli olarak risk almalarını, düzenlemelere ve formal prosedürlere daha az bağlı kalmalarını, insanların hayat boyu götürü usulü çalışmalarını, parça parça işler yapmalarını beklediğini belirtmiştir. AVM'lerdeki çalışma rejimi bu yeni kapitalizmin kriterlerini tam olarak sağlamaktadır. Uzun vadeli çalışma ilişkilerinden çok, kısa vadeli/ geçici çalışma ilişkilerine dayanan üretim sistemi işçilerin arasındaki dayanışmayı da güçleştirmektedir.

Perakende sektöründe "postüretim çalışanları" yani satış danışmanları kasa işinden, depodan ürün çekmeye, reyonlara ürün yerleştirmeden, ürün etiketlemeye, iade ve tadilat işlerine kadar çok sayıda işi kesintisiz bir biçimde yapmaktadır. Yani mağazalarda tekil vazifede uzmanlaşmış nitelikli emekten ziyade vasıfsızlaştırılmış/esnekleştirilmiş emek gücü istihdam edilmektedir (Özkaplan, Ruben ve Öztan, 2016: 16). Bu durum pandemi sürecinin getirdiği olumsuzluklarla da birleşince hem çalışma saatlerinde hem de çalışanların iş yüklerinde ciddi esneklik ve artış meydana getirmiştir. Bu sorunlar AVM çalışanlarının salgın sürecinde temel itirazlarını oluşturmuştur.

AVM'lerde emek süreci vardiya sistemine ve ekip çalışmasına dayalıdır, sektörde işgücü devir oranı yüksektir. Çalışma saatlerinin uzunluğu, fazla mesailerin, yol ve yemek paralarının ödenmemesi, çalışanların sürekli ayakta kalma zorunluluğu, dinlenme alanları gibi mekânsal düzenlemelerin yetersizliği AVM çalışanlarının önemli sorunlarındandır. Uzun süre ayakta kalmaktan ve kapalı mekânlarda yapay ışıklar altında çalışmaktan ötürü bel fıtığı, varis, gibi fiziksel rahatsızlıklar, sürekli satış baskısından kaynaklı stres gibi psikolojik rahatsızlıklar yaygındır. AVM çalışanlarının büyük kısmı çalışma saatlerinin esnekliği, hafta sonları ve resmi tatillerde çalışmanın sürmesi, boş zamanlarının sınırlı olması nedeniyle sosyal çevrelerinden soyutlanmıştır. Çalışanların duygularını sürekli gizlemesi ve müşteri memnuniyetini garanti altına alma çabaları, kendilerini değersiz hissetmelerine neden olmaktadır (Özkaplan, Ruben ve Öztan, 2016: 16). Bu sürdürülemez çalışma rejimi pandemiyle birlikte daha da ağırlaşmıştır. Salgın süreci AVM çalışanlarının sorunlarının daha görünür olduğu, çeşitli sosyal medya kanalları aracılığıyla taleplerinin daha kolektif dile getirildiği bir süreç olmuştur.



AVM'lerde Sendikal Örgütlenme: Sınırlılıklar ve Olanaklar

Sendikal örgütlenme, sendikaların yeni üye kazanmaya yönelik stratejileri, insan ve finansal kaynakları, örgütsel yapıları, işverenlerin davranışları, sosyal ekonomik yapı gibi iç ve dış faktörlerin karşılıklı etkileşimleri tarafından belirlenen karmaşık bir süreci ifade eder (Urhan, 2005: 55). Sendikaların örgütlediği geleneksel işçi sınıfı bugün artık farklılaşmıştır. 19. Yüzyıl kapitalizminin sanayi işçilerinden, büyük fabrikalarda kolay örgütlenen, erkeklerden oluşan, standart çalışma düzenine sahip işçilerden oluşan bir sınıf olmaktan ciddi ölçüde çıkmıştır (Çelik, 2007:105). Bu parçalanmış, katmanlaşmış, çıkarları, çalışma disiplinleri ve sendikalaşma eğilimleri birbirinden farklı olan işçi kesimlerinin artışı sendikaları farklı çıkarları da gözetten politikalar geliştirmeye zorlamaktadır. İşyerinde istihdamın çeşitliliği arttıkça sendikaların geleneksel politikalarına karşı işçilerin dirençleri de artmaktadır (Urhan, 2005: 68). Çünkü sendikalar, mevcut geleneksel yöntemlerle yeni çalışma biçimlerinin ve yeni işçi profilinin ihtiyaçlarına yanıt verememektedir. AVM çalışanları klasik mavi yakalı işçiden, bir önceki dönemin hizmet sektöründe çalışan işçilerinden de farklı özelliklere, alışkanlıklara, beklentilere ve kaygılara sahiptir. Sendikalar bu yeni işçi profilini tanıyan, ihtiyaçları gören yeni yöntemler geliştirmediği müddetçe AVM çalışanlarını örgütlemeye olanağına sahip değildir.

Son yıllarda sendikalar hızla üye kaybetmekte veya mevcut üyelerini korumada çok büyük güçlüklerle mücadele etmektedir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) tarafından yayımlanan Temmuz 2020 sendikalaşma istatistiklerine göre; sigortalı işçi sayısı 14 milyon 251 bin 655, sendikalı işçi sayısı 1 milyon 946 bin 165'tir. Buna göre sigortalı işçiler arasındaki sendikalaşma oranı yüzde 13,66 olmaktadır (Resmi Gazete, 30 Temmuz 2020). DİSK Araştırma Dairesi (DİSK-AR) tarafından kayıt dışı işçiler de dâhil edilerek yapılan hesaplamalara göre fiili sendikalaşma oranı yüzde 12,1'dir. 15 milyon 799 bin işçinin sadece 1 milyon 918 bini sendikalıdır. 13 milyon 881 bin işçi ise sendika üyesi değildir. Toplu iş sözleşmesi kapsamı ise genelde yüzde 7,8 özel sektörde ise yüzde 5,8 düzeyindedir. En büyük işkolu durumunda olan ticaret, büro işkolunda ise 3,8 milyon işçi çalışmaktadır. Sendikalaşma oranı yüzde 5,3 olan ticaret, büro işkolunda yalnızca 201 bin işçi örgütlüdür. (DİSK-AR, 2020). Sendikalı işçilerin oransal olarak en düşük olduğu yaş grubu yüzde 3,5 ile 15-25 yaş grubudur. 15- 35 yaş aralığı dikkate alındığında sendikalaşma oranı 26-35 yaş aralığında yüzde 7,5; 15-25 yaş aralığında ise yüzde 3,5'tir. 26-45 yaş aralığında yüzde 11; 46-55 yaş aralığında ise yüzde 14'tür (Çelik, 2015:180-181). Bu veriler Türkiye'de sendikal örgütlenmenin ve genç işçilerin sendikalaşma eğiliminin zayıf olduğunu göstermektedir. AVM ve mağazalarda çalışanların da önemli bir kısmını oluşturan gençlerin, sendikal eğilimlerinin zayıf olmasına yönelik genel kanının, gençlerin sendikalara karşı ilgisiz, bilgisiz ve sendikal ilişkilerinin yetersizliği ile ilgili olduğu bilinmektedir. Ancak gençlerin sendikal algı ve tutumları üzerine yapılan bazı araştırmalara göre ise gençlerin sendikal tutum ve davranışlarının genel olarak olumlu olduğu,



sendikaların ise kendilerini anlatma ve tanıtırma konusunda yetersiz ve işlevsiz kaldığı, işverenlerin sendikalara yönelik olumsuz tutumları ortadan kalktığında, işyerinde sendikal örgütlenme olduğunda sendikaya üye olmaya istekli oldukları ortaya konulmuştur (Palaz ve Poyraz, 2019: 69).

Sendikaların giderek güç kaybetmesinin arkasında yatan çok sayıda dışsal nedenden söz edilebilir. Kuşkusuz en önemli nedenlerin başında hükümetlerin ve özellikle de işverenlerin sendikalara karşı takındıkları olumsuz tutumlar vardır (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 165). Bir işverenin sendikayı tanıması ihtimalinin yüksek olduğu işyerlerinde işçilerin sendikalaşma olasılığı da daha yüksektir. Bu nedenle özellikle örgütsüz işyerlerinde işçilerin sendikaya üye olma kararlarında işverenlerin sendikalara karşı tutum izlemesi, sendikaların örgütlemeye karşılaştığı olumsuzlukları arttırmaktadır (Urhan, 2005: 75). Bu durum sendikaların yeni örgütlenmeye çalıştıkları işyerlerinde daha ciddi sorunlar doğurmaktadır. İşverenler sendikayı ciddi bir tehdit olarak görmekte, işçilere açık bir şekilde gözdağı vererek sendikalaşmanın önüne geçmeye çalışmaktadır. AVM'lerde yürütülen sendikalaşma süreçlerinde de işverenler benzer yöntemlerle işçileri sendikalardan uzaklaştırarak sendikalaşma eğilimini azaltmak istemektedir. Birçok sektörde olduğu gibi AVM'lerde de işverenlerin ilk kullandığı araç işten çıkarma tehdidi olmaktadır. İşsiz kalma korkusu genç işçiler için ciddi bir tehdidi oluşturmakta, sendikalaşma sürecinde de önemli bir engele işaret etmektedir. Bu tehdide çalışanların tepkileri çalıştıkları mağazaya göre farklılık gösterse de sendikaların bu korkutma aracına karşı kullandıkları argümanlar çalışanları ikna etme noktasında oldukça önemlidir.

Sendikaların, örgütlenme aşamasında karşılaştıkları bir diğer olumsuzluk ise işyeri sendikalaştığında işverene mali külfetinin artacağı bu nedenle de bu işyerinin ya kapatılacağı ya da başka bir yere taşınacağı tehdididir. Özellikle taşra kentlerinde bulunan AVM'lerde çalışan genç emekçiler için bu oldukça ürkütücü bir durum olarak görülmektedir. Çünkü taşrada genç, eğitilmiş kadın olan emekçilerin çalışabilecekleri "kurumsal" başka bir işyeri oldukça azdır. Diğer yandan taşra kentlerinde bulunan AVM'ler aynı yaş kuşağından kişilerin birlikte çalıştığı, duygularının, kaygılarının ve beklentilerinin benzer olduğu, birlikte molaya çıktıkları, gündelik hayatlarını birlikte planladıkları bir işyeri olması nedeniyle de önemli işyerleridir. Bu tür özelliklerden kaynaklı çalışanların kolektif hareket etmeleri daha kolaydır ve bu durum sendikal örgütlenmede de ciddi olanaklar yaratmaktadır.

Sendikaların AVM'lerde çalışan genç emekçilerle iletişim kurmakta yaşadığı sıkıntı çalışanların sendikal yönelimlerini etkilemektedir. Sendikaların kullandıkları dil çoğunlukla aşırı teknik, demode ve anlaşılması güç olarak değerlendirilmektedir. Genç işçilerin iletişim yöntemlerine yakın bir dil kullanılması, kullanılan dilin gençlerin koşullarına ilişkin empati kurulmasına dayanması gerekir. Sendikal örgütlenmede kullanılan geleneksel araçlar (bildiri, ilan vb.) ya da protesto eylemleri genç emekçilere daha az çekici gelmektedir. Onun yeri-



ne internet üzerinden yaygınlaştırılan, ilgi çekici görsellerle hazırlanmış bildiri, kısa video ve filmler daha cazip gelmektedir. Avustralya'da gerçekleştirilen bir anket çalışmasında, sendika yöneticileri gençlerin sendikanın web sitelerine ve sohbet odalarına girmek istediklerini, ancak, sendikaların büyük çoğunluğunun yeni teknolojilerden uzak olduğunu belirtmiştir (Marra, Akdoğan ve Aydın, 2016: 16). AVM çalışanlarının örgütlenme sürecinde de geleneksel sendikal yöntemlerin yetersiz kaldığı gözlenmiştir. Sosyal medya araçlarını hızlı ve yaygın kullanan genç emekçilere sendikalar da bu araçlar üzerinden ulaşma olanağına sahiptir. Ancak Türkiye'de sendikaların sosyal medya kullanımı üzerine yapılan araştırmalar ve gözlemler de göstermiştir ki sendikalar bu alanla tanışmaya ciddi direnç göstermektedir (Yücesan-Özdemir, 2009; Uçkan, 2012; Başaran, 2010). Sendikalar salgın sürecinde üyelerine ve işkolunda bulunan işçilere ulaşmak için yeni iletişim araçlarından yararlanmış ancak kalıcı ve kullanılabilir bir araç olarak görmemiştir.

İşverenlerin sendika karşıtı taktiklerinin, hükümetlerin tutumunun, yasaların, işgücü piyasasında meydana gelen değişimlerin ve sendikaların bu yeni işçi kesimine yönelik "bilgisiz" ve "ilgisiz" olmalarının yanı sıra AVM ve mağaza çalışanlarının sendikalara yönelik algı ve tutumları da sendikalaşma sürecini doğrudan etkilemektedir. Bu tutumlardan en önemlisini eğitilmiş ve genç işgücünün kendini "işçi" olarak görmemesi oluşturmaktadır. İşçilerin "kariyer" beklentileri ve geleceğe dair kaygıları sendikalarla buluşmasını engellemektedir. AVM'ler genellikle üniversite eğitimi sırasında çalışmak isteyenlerin ve üniversite sonrası yeni mezunların daha iyi çalışma koşullarına sahip bir meslek edinene kadar çalışılabilecek bir işyeri olarak görülmektedir. Bu durum mağaza emekçileri açısından birçok direniş pratiğini açığa çıkarsa da uzun vadede sonuca ulaşacak olan sendikal örgütlenme için önemli bir engeli oluşturmaktadır.

Diğer yandan AVM'lerde rekabete dayalı bir çalışma rejiminin varlığı çalışanlar arasında bir takım gerilimlere de yol açmaktadır. Kısa vadeli benmerkezci düşünme tarzı ve bireycilik, şirket kültürüyle beraber mesleğin karakteri haline gelmiştir. Bu durum da kolektif dayanışma ve sendikal örgütlenme açısından ciddi bir sınırlılığı ifade etmektedir (Özkaplan, 2019). Kısa vadeli çalışma ilişkileri uzun zaman zarfında oluşan sadakat, güven ve dayanışma gibi değerleri geliştirmelerini zorlaştırmaktadır. Çalışanların kendilerinden her an vazgeçilebilecek bir nesne konumuna getirilmesi güvensizliği ve kayıtsızlığı artırmaktadır (Urhan, 2005: 63). AVM çalışanlarının çalışma normlarının birbirinden farklı olması, geçici çalışma ilişkilerine tabi olmaları dayanışmayı güçleştirmekte, birbirleri arasındaki güvensizliği artırmaktadır. AVM'lerdeki çalışma rejiminin karakterinde de olan bu iki önemli durum çalışanların sendikal yönetimlerini de olumsuz etkilemektedir.

Diğer yandan sendikal örgütlenme sürecinde sahada karşılaşılan bir diğer durum ise AVM'lerde sendikal örgütlenmenin olduğu işyerlerinde çalışan genç emekçiler, uzun süredir çalışma hayatında olan kıdemli işçilere oranla sendikal



örgütlenmenin olduğu işyerlerinde daha fazla sendikalaşma eğilimi göstermektedir. Gençler çalışma hayatı deneyimlerinin az olması nedeniyle işyerleriyle daha zayıf bağ kurmaktadır. Sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarılma veya ayırmacılaşma maruz kalmaları karşısında kaybedeceklerinin kıdemli işçilere oranla görece daha az olması, özellikle mağazacılık sektöründe daha rahat ve hızlı iş bulabilmeleri bu eğilimde etkilidir.

Genç emekçilerin kendinden önceki kuşak işçilerden farklı olarak, kişisel özgürlüğe ve kendini ifade etmeye daha fazla önem verdikleri, hiyerarşik ilişkiye itiraz ettikleri, çoğulculuğu savundukları, bireysel söz ve eleştiri hakkının kolektif yapılarda etkisizleşmesine daha fazla duyarlılık gösterdikleri bilinmektedir. Ancak bu özellikler genç işçilerin kolektif hareket etmekten kaçındıkları sonucunu doğurmamalıdır (Selamoğlu, 2016: 772). Özellikle mağaza emekçilerinde bu tür özelliklerin sendikal örgütlenmeye ciddi katkı sunduğu sahada da görülmektedir. Herhangi bir sorun yaşadıklarında mağazada hızlıca organize olmakta, sorun çözülene kadar kolektif bir biçimde itirazlarını dile getirmektedir. Salgın sürecinde AVM'lerin geçici olarak kapatıldığı dönemin, çalışanların yıllık izinlerinden düşülmesi, AVM'lerin yeniden açıldığı dönemde çalışanları salgından koruyucu önlemlerin yetersiz olması ya da vaka görülen mağazalarda herhangi bir önlemin alınmaması nedeniyle çalışanlar birlikte hareket ederek sorunun çözülmesini sağlamaya çalışmıştır. Bunu yaparken sosyal medya aracılığıyla da kamuoyunda marka üzerinde baskı yaratmışlardır². Bu tür sanal ortamlarda hızlıca örgütlenen bu kesimin özellikle salgın sürecinde kolektif harekete geçme eğilimlerinin arttığı görülmektedir. Bu noktada sorun şu ki, hızın arttığı ve hareketin belirleyici olduğu bir dünyada, sabitlik ve durağanlıktan bir türlü sıyrılamayan sendikal hareket bu kesimlere nasıl ulaşacak? (Selamoğlu, 2016: 773). Bu önemli bir tartışma olarak sendikaların önünde durmaktadır. Sendikalar bu yeni işçi kesiminin sendikal tutum ve davranışlarını etkileyen, sendikalaşma eğilimlerini güçlendiren, mağazacılık sektöründe azımsanmayacak istihdam oranına sahip olan kadın ve göçmen işçilerin sorunlarını ve taleplerini de içeren politikalar geliştirmede müddetçe bu kesimlere ulaşma/kapsama şansı oldukça düşüktür.

Özkaplan'ın (2019) çalışmasından da anlaşıldığı üzere AVM ve mağaza çalışanları, çoğunluğu genç ve kadınlardan oluşan özgürlüklerine düşkün, kendilerini oldukça iyi ifade eden, taleplerini ve sorunlarını dile getirmekten çekinmeyen

² Salgın sürecinde çalışma koşulları daha da kötüleşen Şok Market işçileri, seslerini duyurabilmek için sosyal medya kampanyası başlatmıştı. Kampanya başarılı oldu, #YeterŞok etiketi twitter'da Türkiye gündemine girdi. İşçiler bu etiket altında, günde 14 saat çalıştıklarını, haftalık izinlerinin iptal edildiğini, mağazanın içindeki iş kalemlerinin artırıldığını, üstelik Cepte Şok uygulamasının başlamasıyla evlere yürüyerek sipariş götürmeye zorlandıklarını, mobbinge maruz kaldıklarını anlattı. Bkz. <https://www.birgun.net/haber/sok-market-iscileri-susmamakta-kararli-298709>. AVM çalışanlarının taleplerini ilettikleri #AVMlerKapatilsin etiketi twitterda gündem oldu. AVM çalışanları gün içerisinde binlerce insanla temas haline olduklarını belirterek, bu durumun hem kendilerini tehlikeye attığını hem de virüsün yayılmasını kolaylaştıracağı gerekçesiyle AVM'lerin kapatılmasını istedi. Bkz. <https://sendika.org/2020/03/iscilerden-avmler-kapatilsin-cagrisi-salgina-karsi-ciddi-risk-altindayiz-580362/>



kuşağın önemli üyeleridir. Sendikal kültüre oldukça uzak olan bu kuşağın Covid-19 salgını sürecinde işyerlerinde yaşadıkları can yakıcı sorunlar nedeniyle kolektif hareket etme eğilimlerinin ve sendikal yönelimlerinin arttığı görülmüştür. Uzun süre örgütlenemez bir kesim olarak görülen market ve mağaza çalışanlarının dilini anlayacak, sorunlarını ve taleplerini duyacak ve bunu sendikal mücadeleye dönüştürecek ciddi sendikal stratejiye ihtiyaç olduğu açıktır.

Araştırmanın Yöntemi

1 Temmuz- 15 Temmuz 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilen araştırma sendikalı ve sendikasız işyeri ayrımını daha görünür kılan Covid-19 salgını sürecinde özellikle AVM ve mağaza çalışanlarının örgütlenme arayışlarını, sendikal yönelimlerini değerlendirme amacı taşımaktadır. Bu doğrultuda hazırlanan anket; demografik özelliklere, çalışma şekillerine ve işteki pozisyonlarına, salgınla birlikte çalışma ilişkilerinde ve ücretlerindeki değişime, salgına karşı alınan işçi sağlığı ve güvenliği önemlerine ilişkin soruların yanı sıra salgın sürecinde sendikal yönelimlerini anlamaya yönelik sorulara da yer verilmiştir. Bu süreçte AVM çalışanların sendikalarla kurmak istediği/ kurduğu ilişki, sendikalardan beklentileri ve sendikalara yönelik algıları açığa çıkarılmak istenmiştir.

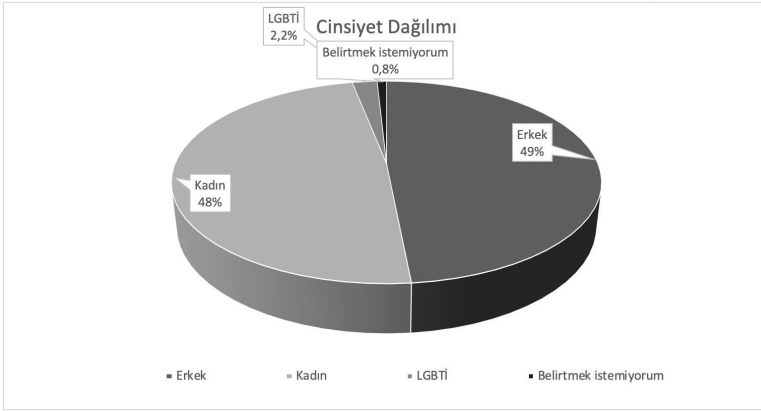
Salgının ilk günlerinden itibaren AVM'lere yönelik açılma ve kapatılma tartışmaları sürdüğü için işçilere doğrudan ulaşmanın sınırlılıkları göz önüne alınarak hazırlanan çevrimiçi (online) anketler sendikasız ya da sendikal örgütlenmenin olduğu ancak toplu iş sözleşmesi yetkisi için yeterli üye sayısına erişilememiş olan işyerlerinde çalışan bir bölümü sendikalı olan AVM ve mağaza çalışanlarına sosyal medya (twitter, facebook, whatsapp) ve telefon üzerinden ulaştırılmıştır. Türkiye geneli 47 farklı ilden 359 mağaza çalışanının yanıtlamış olduğu anketler üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları değerlendirilirken hazır giyim sektöründe faaliyet yürüten, yerli zincir mağazaların birinde sürmekte olan örgütlenme faaliyeti esnasında sahadan edinilmiş olan deneyimlerden, işçilerle yapılan derinlemesine görüşmelerden ve gözlemlerin birikiminden de yararlanılarak araştırma desteklenmiştir."

Araştırmanın Bulguları

Demografik Özellikler

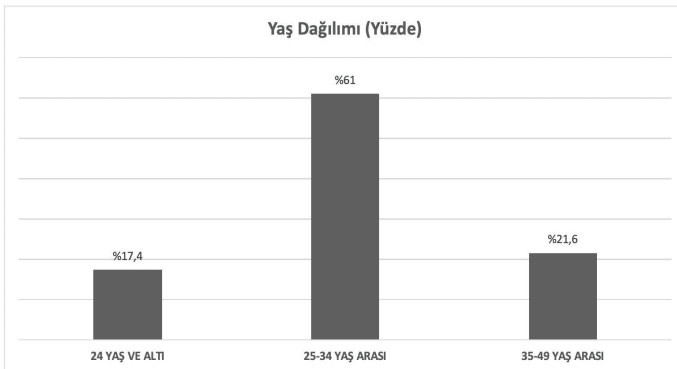
Cinsiyet Dağılımı

Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 49'u erkek, yüzde 48'i kadın, yüzde 2'si LG-BTİ'dir. Yüzde 1'lik kesim ise cinsiyetini belirtmek istememiştir. Araştırmanın ka-dın istihdamının yüzde 40'ın üzerinde olduğu mağazacılık ve perakende ticaret alanında gerçekleştirilmesinin bir sonucu olarak kadın- erkek- lgbti oranlarında dengeli bir dağılım ortaya çıkmıştır.



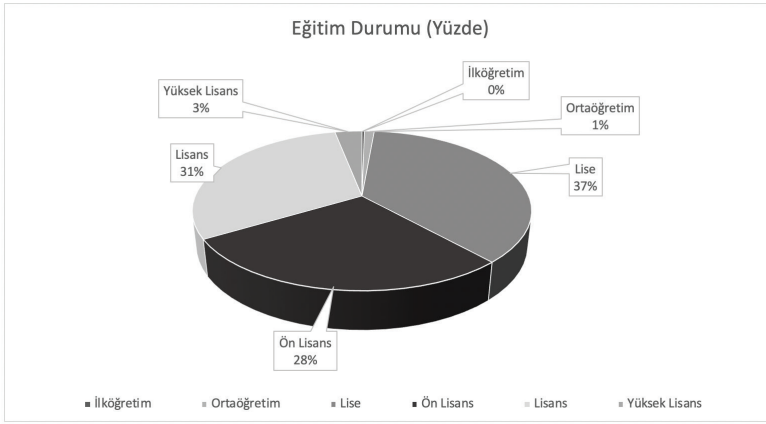
Yaş Dağılımı

Araştırma sonuçlarına göre AVM'lerde oldukça genç ve cinsiyet dengeli bir çalışan profili bulunmaktadır. Ankete katılan işçilerin büyük kısmının 25-34 yaş arasında yoğunlaştığı görülmektedir. 25-34 yaş arasında bulunan işçiler araştırmaya katılanların yüzde 61'ini oluşturmaktadır. Bu oran AVM çalışanlarının genç yaş profiliyle uyumlu bir sonuçtur. 24 yaş ve altında yer alan ankete katılan AVM çalışanlarının oranı ise yüzde 17,4'tür. 35-49 yaş arasında yer alan çalışanların oranı yüzde 21,6'dır. Araştırmaya katılan 49 yaş ve üstü çalışan bulunmamaktadır. AVM'lerde de 49 yaş ve üstü çalışan sayısı yok denecek kadar azdır.



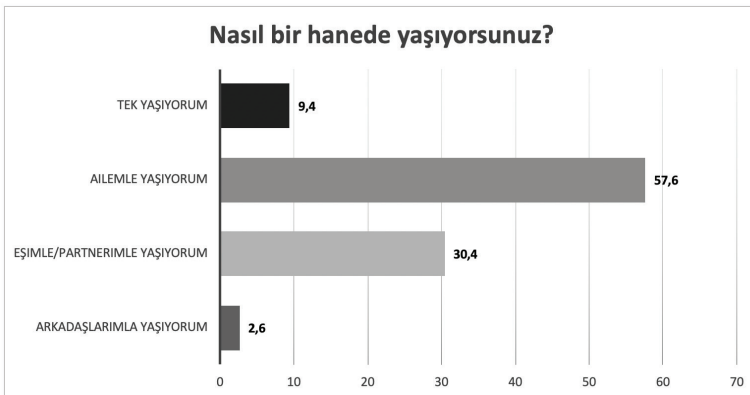
Eğitim Düzeyi

Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 0,3'ü ilköğretim, yüzde 1'i ortaöğretim, yüzde 37'si lise eğitimine sahiptir. Katılımcıların yüzde 28'i ön lisans, yüzde 31'i lisans, yüzde 3 'ü ise yüksek lisans eğitimine sahiptir. Üniversite eğitime sahip olan katılımcıların oranının fazlalığı dikkat çekicidir. Üniversite mezunu gençler AVM'leri kendilerini geçici olarak işsizlikten koruyan istihdam mekânları olarak görmektedir. Birçoğu kendi mesleklerini uygun bir iş bulana kadar çalışmayı hedefleyerek işe girmektedir. Ancak işsizlik nedeniyle uzun süre çalışmak zorunda kalmaktadır. Diğer yandan uzun süre mağazacılık sektöründe çalışan işçilerin kariyer beklentileri oluşmakta bu durum da işten ayrılmalari zorlaştırmaktadır.



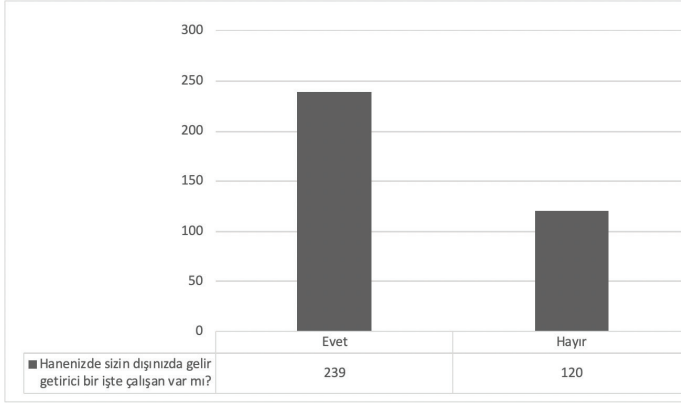
Hane Büyüklüğü

Araştırma kapsamında işçilere “Nasıl bir hanede yaşıyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. İşçilerin yüzde 57,6'sı ailesi ile birlikte yaşadığını belirtirken, yüzde 30,4'ü eşiyle veya partneriyle yaşadığını belirtmiştir. Tek yaşadığını belirtenlerin oranı yüzde 9,4 iken arkadaşlarıyla birlikte yaşadığını belirtenlerin oranı yüzde 2,6'dır.



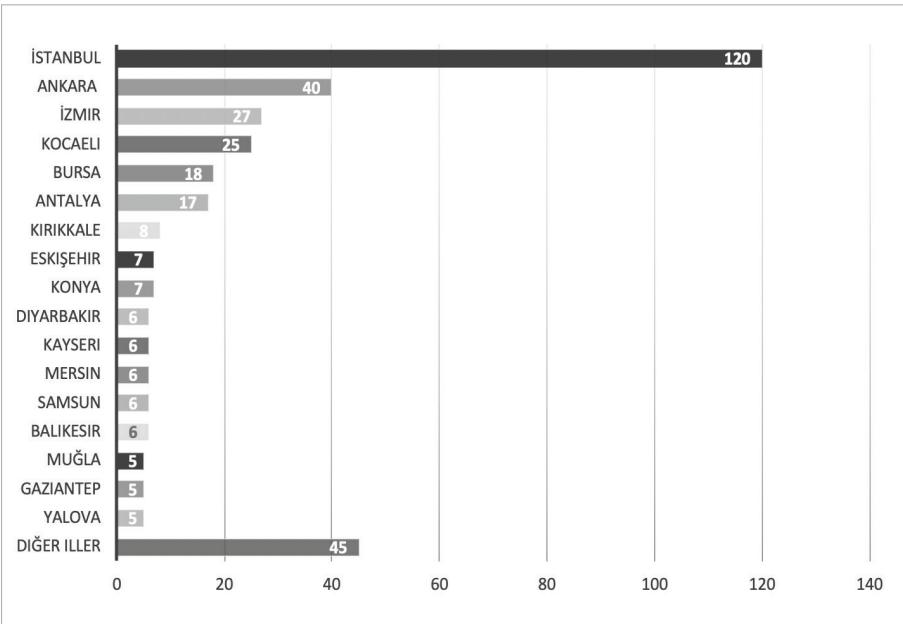


“Hanenizde sizin dışınızda gelir getirici bir işte çalışan var mı?” sorusuna araştırmaya katılanların yüzde 67’si (239 kişi) evet, yüzde 33’ü (120) ise hayır yanıtını vermiştir. Ailesiyle yaşayanların büyük kısmının (%58) hanesinde kendi dışında gelir getirici bir işte çalışan en az bir kişi olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların sendikaya üye olma kararlarında bu önemli bir sorudur. Hane içinde kendi dışında gelir getirici bir işte çalışan başka kimse yok ise işçiler ekonomik kaygılarla sendika üyeliğine daha çekinceli yaklaşmaktadır. Bu tür durumlarda işini kaybetme korkusu işçilerin kendi haklarını savunmasına dahi engel olmaktadır.



İllere Göre Dağılım

Araştırmaya Türkiye geneli 47 farklı ilden katılım sağlanmıştır. Katılan işçilerden neredeyse yarıya yakını İstanbul’da yaşamaktadır. İstanbul’u Ankara, İzmir Kocaeli, Bursa ve Antalya izlemiştir.

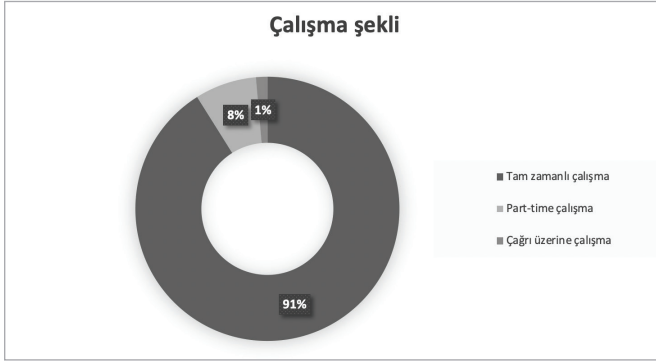




Çalışma Hayatı

Çalışma Şekli

Araştırmaya katılanların yüzde 91'i tam zamanlı çalışmaktadır. Part time çalışanların oranı yüzde 8, çağrı üzerine çalışanların oranı ise yalnızca yüzde 1'dir. AVM'lerin geneline baktığımızda ise part-time çalışanların çoğunluğunun öğrenci olduğundan söz edebiliriz. Özellikle kadın çalışanların hane içi yoğunlukları nedeniyle part-time çalışmayı daha fazla tercih ettiklerini görüyoruz.



İşteki Konum

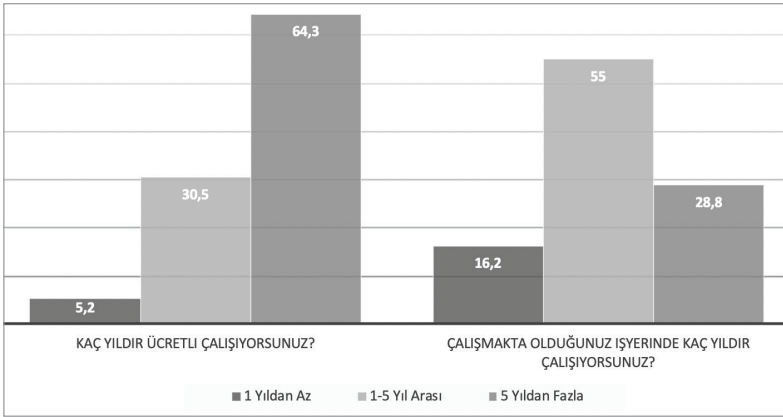
Mağaza çalışanlarının büyük kısmını satış danışmanları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların da yüzde 48,2'sini satış danışmanları oluşturmuştur. Mağaza müdürü pozisyonunda çalışanların oranı yüzde 17,3, müdür yardımcısı pozisyonunda çalışanların oranı yüzde 10, reyon sorumlusu/şef pozisyonunda çalışanların oranı ise yüzde 9,2'dir. Kasa görevlisi pozisyonunda çalışanların oranı yüzde 9,7, depo çalışanlarının oranı ise yüzde 5,6'dır. Sendikal örgütlenme sürecinde bu kesim iki ucu ifade etmektedir. Sahadan edinilen gözlemlere göre; kasa görevlileri pozisyonları itibariyle mağaza yöneticileriyle yakın çalıştıkları için sendikalaşmaya mesafeli yaklaşmaktadır. Depo çalışanları ise mağazada en düşük ücret almaları diğerlerine oranla daha zor şartlarda, pozisyon itibariyle yöneticilerden uzak, yalıtık bir alanda çalıştıkları için işyerlerinde bir sendikal örgütlenme olduğunda öncü rol üstlenmektedir.





Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 64,3'ü 5 yıldan fazla ücretli çalışmaktadır. Çalışmakta olduğu işyerinde 5 yıldan fazla çalışanların oranı ise yüzde 28,8'dir. Gözlemlerimiz de bu sonucu desteklemektedir. Mağaza çalışanları sık sık mağaza değiştirmekte ancak sektörde uzun süre çalışmaktadır. Aynı işyerinde ortalama çalışma süreleri 1-5 yıldır. Araştırmaya katılan işçilerin yüzde 55'i aynı işyerinde 1-5 yıl arasında çalışmaktadır. 1 yıldan az çalışanların oranı yüzde 5,2'dir. Aynı işyerinde 1 yıldan az çalışanların oranı ise yüzde 16,2'dir. AVM çalışanları genel itibariyle kıdem tazminatı alabilmek için bir yıllarını doldurmaya çalışmaktadır.



Kariyer Beklentisi

Araştırma kapsamında çalışanlara mağazacılık sektöründe bir kariyer beklentilerinin olup olmadığı sorulmuştur. Bu soruya ankete katılanların yüzde 51'i evet, yüzde 49'u ise hayır yanıtını vermiştir. Sahadan da edindiğimiz gözlemlere göre satış temsilciliği büyük oranda meslek olarak görülmemekte, kısa süreli geçici bir iş olarak algılanmakta bu nedenle sınırlı bir kariyer beklentisi oluşmaktadır. Yaptığı işi meslek olarak gören ve kariyer beklentisi olanların büyük kısmının görece uzun süre mağazacılık sektöründe çalışan, özellikle idari kademelerde bulunanlar olduğu gözlenmiştir.





Salgın Sürecinde Çalışma

Covid-19 salgınının görülmeye başladığı ilk zamanlarda zorunlu mal ve hizmet üretimin yapıldığı işyerlerinin dışında kalan yerlerin büyük bölümünde kısa süreli olarak mal ve hizmet üretimine ara verilmiştir. İşyerlerinin bir kısmında ise kısa veya dönüşümlü çalışma ile ücretsiz izin uygulamasına geçilmiştir. Araştırmaya katılanların yüzde 60,7'si salgının ilk günlerinde çalışmaya devam etmediğini, yüzde 39,3'ü ise çalışmaya devam ettiğini belirtmiştir. AVM'lerin geçici süre kapatılması nedeniyle çalışanların büyük kısmı kısa çalışma ya da ücretsiz izin ödeneğinden yararlandırılmış, bir kısmına yıllık izin kullandırılmıştır. Bir kısmı ise mağaza içerisinde özellikle depo bölümlerinde çalışmaya devam etmiştir.

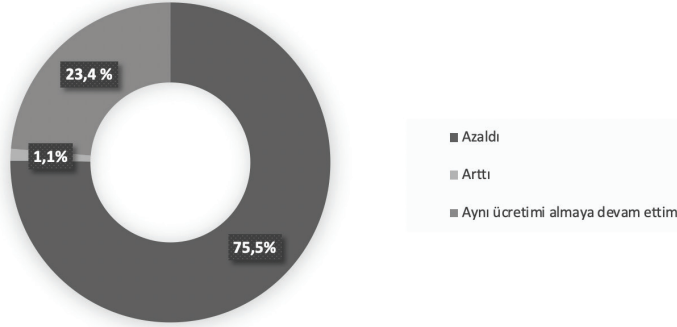


Gelir Değişikliği

Covid-19 salgını nedeniyle alınan önlemlere bağlı olarak işçilerin çalışma süreleri azalmıştır. Ekonomik gerekçelerle çok sayıda mağaza kapanmıştır. Buna bağlı olarak işçilerin ücretlerinde ciddi azalmalar meydana gelmiştir. Araştırmaya katılanların yüzde 75,5'inin salgın sürecinde geliri azalmıştır. Yüzde 23,4'ünün gelirinde bir değişiklik olmamıştır, yüzde 1,1'lik bir kesim ise gelirinin arttığını belirtmiştir. Mağazacılık sektöründe asgari ücrete ek alınan primler çalışanlar için önemli bir geliri ifade etmektedir. Salgın nedeniyle ekonomik durgunluk primleri doğrudan etkilemiş, çalışanların gelirlerinde ciddi azalmaya neden olmuştur. Sendikali, toplu iş sözleşmeli işyerlerinde çalışan işçilerin büyük kısmı ise gelirlerinde azalma olmadığını belirtmiştir. DİSK-AR (2020) tarafından Türkiye çapında DİSK üyeleri arasında yapılan araştırmaya göre; salgın sürecinde DİSK üyesi işçilerin yüzde 65'i ücretinin tamamını veya fazlasını aldığını belirtmiştir. Bu veri sendikal örgütlülüğün çalışanların gelir değişimi üzerindeki etkisini göstermesi açısından önemli bir bulgudur.



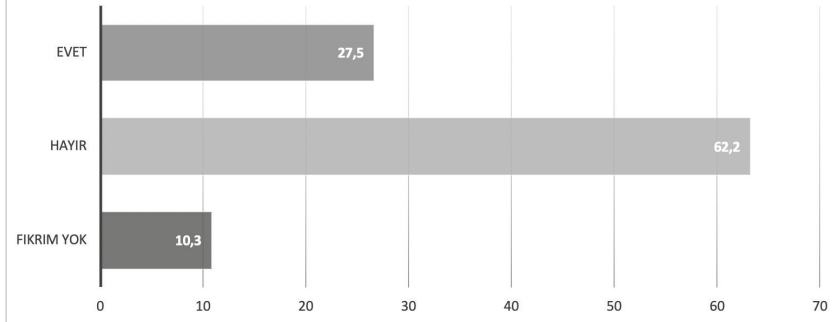
Salgın sürecinde gelirinizde bir değişiklik oldu mu?



İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Salgın sürecinde zorunlu hizmet üretimin devam ettiği işyerleri dışındaki yerlerin bir kısmı geçici olarak kapatılmıştır. AVM'ler de bu işyerlerinden biri olmuştur. Mart ayının ikinci haftasından sonra parça parça kapatılan AVM'lerin büyük kısmı 11 Mayıs'ta, geri kalanı ise 1 Haziran'da tamamen açılmıştır. AVM'lerin kapatılma sürecinde AVM çalışanları sosyal medya üzerinden kampanyalar örgütleyerek kamuoyu baskısı yaratmıştır. Geçici süre kapatılan AVM'lerin "normalleşme" adı altında açılan ilk işyerleri olması AVM çalışanlarının ciddi itirazlarıyla karşılaşmıştır. Salgının yayılımı açısından ciddi risk alanlarının başında gelen AVM'lerde çalışanları salgından korumaya yönelik yeterli tedbirlerin alınmadığı görülmüştür. Anket sonuçları da bu tabloyu desteklemektedir. Araştırma kapsamında "Salgın sürecinde işyerinizde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için yeterli önlem alındığını düşünüyor musunuz?" sorusu yöneltilmiş, katılımcıların yüzde 63,2'si hayır, yüzde 26,6'sı evet yanıtını vermiştir. Yüzde 10,8'i ise fikrinin olmadığını belirtmiştir.

Salgın sürecinde işyerinizde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için yeterli önlem alındığını düşünüyor musunuz?

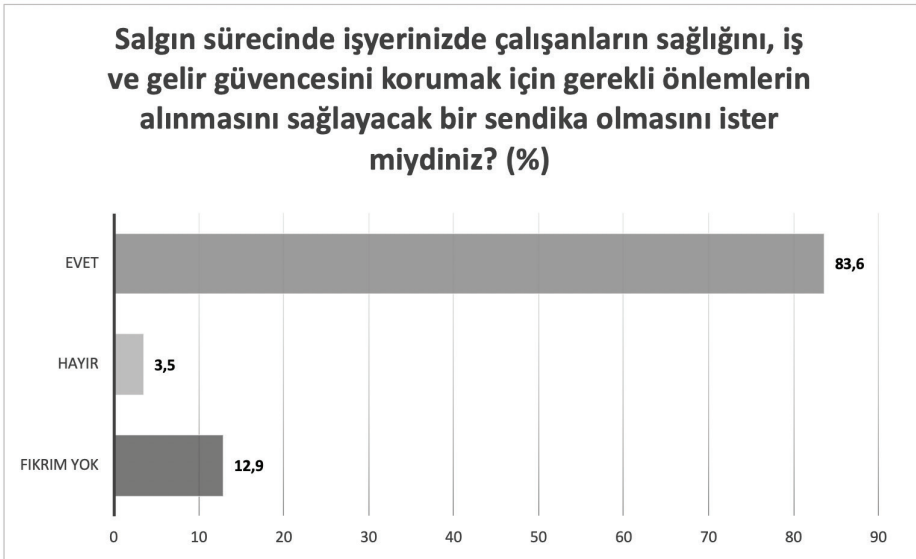




Pandemi öncesi market ve mağazalar işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından madden, metal gibi geleneksel işkollarına kıyasla daha risksiz işyerleri olarak görülmekteydi. Ancak salgınla birlikte yüz yüze temasın en yoğun olduğu market ve mağazalarda çalışan işçiler açısından yeni bir işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu ortaya çıkmıştır. Bu süreçte işçilerle yapılan yüz yüze görüşmelerde de maske, eldiven, siperlik temininde yaşanan aksaklıklar, hijyen ve havalandırma sistemi gibi sorunlar sık sık gündeme getirilmekte, alınan önlemlerin yetersizliğinden kaynaklı tepkiler oluşmaktadır.

Sendikal Algı

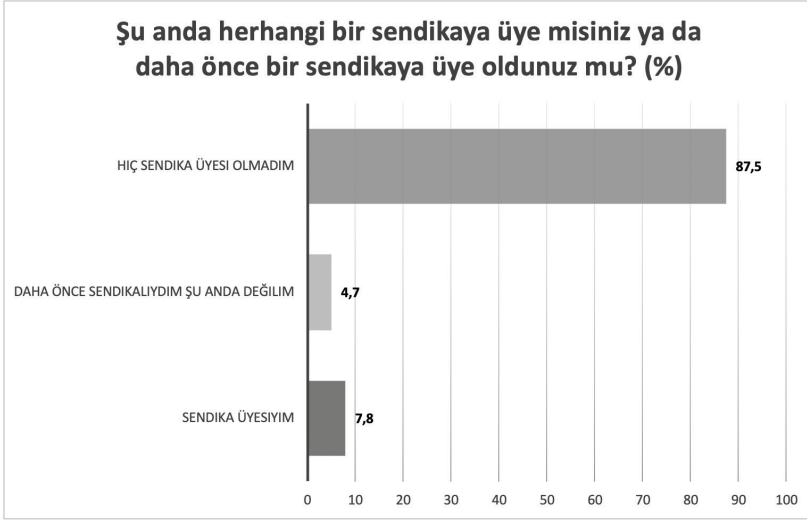
Araştırma kapsamında “Salgın sürecinde işyerinizde çalışanların sağlığını, iş ve gelir güvencesini korumak için gerekli önlemlerin alınmasını sağlayacak bir sendika olmasını ister miydiniz?” sorusu sorulmuştur. Ankete katılanların yüzde 83,6’sı evet yanıtını vermiştir. Yüzde 12,9’u fikrim yok yanıtını verirken, yüzde 3,5’lik kesim ise hayır yanıtını vermiştir. Katılımcıların oldukça önemli bir kısmının evet yanıtını veriyor olması AVM çalışanlarının örgütlenme talebinin sendikalar tarafından görülmesi açısından önemli bir veriyi ifade etmektedir. Bu süreçte sendikalı/ sendikasız işyeri ayrımı çalışanlar tarafından daha net görülmüştür. AVM’lerde çalışanların sağlığını, iş ve gelir güvencesini koruyacak bir sendikaya olan ihtiyaç her dönemden daha fazladır.





Sendika Üyeliği

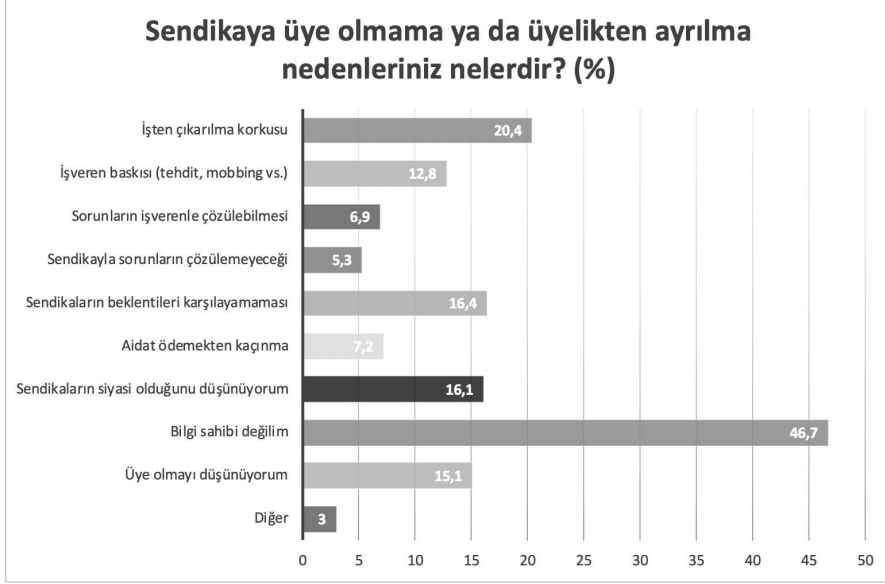
Araştırmaya katılanların çok büyük bir kısmı sendika üyesi değildir. Hiç sendika üyesi olmayanların oranı yüzde 87,4'tür. Daha önce sendikalı olan ancak şu anda sendika üyesi olmayanların oranı yüzde 5'tir. Anketin yapıldığı dönemde sendika üyesi olanların oranı ise yüzde 7,9'dur. Bu kesim toplu iş sözleşmeli bir işyerinde çalışanları değil, yalnızca sendikal örgütlenmenin olduğu ancak toplu iş sözleşmesi yetkisi için yeterli üye sayısına erişilememiş olan işyerinde çalışanları kapsamaktadır.



Sendikaya Üye Olmama Nedenleri

Araştırma kapsamında AVM çalışanlarına sendikaya üye olmama ya da üyelikten ayrılma nedenleri sorulmuştur. İşveren baskısı, işten çıkarılma korkusu gibi dışsal nedenlerin yanında sendika üyeliğinde işçilerin sendikaya yönelik algı ve tutumlarının etkisi açığa çıkarılmak istenmiştir. Sendikalara yönelik bakışın sendika ile ilgili bilgilendirme kaynaklarına bağlı olarak değiştiği söylenebilir. Ankete katılanların yüzde 46,7'si bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir. Sendikalara yönelik olumsuz bir tutumdan ziyade bilgi eksikliğinden kaynaklı sendikaya üye olmayanların oranı oldukça yüksektir. Bu bulgu daha önce AVM çalışanlarının da önemli bir kesimini oluşturan gençlerin sendikalara yönelik algı ve tutumlarını inceleyen çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Vandaele, 2012; Selamoğlu, 2016; Palaz ve Poyraz, 2019). Gençlerin sendikalara yönelik doğrudan olumsuz tutumları yoktur. Bu salgın sürecinde de açığa çıkmıştır. Genç emekçilerin sendikaya üye olmamasının en önemli nedeni sendikaların bu yeni işçi profiline ulaşmada yetersiz kalmasıdır. İşten çıkarılma korkusu ve işveren baskısı da sendikaya üye olmama ya da üyelikten ayrılmada etkili olan iki önemli nedendir. Bu tür dışsal nedenlerin yanı sıra sendikalardan kaynaklı olan nedenlerden ötürü

de sendikaya üye olmadığını ifade edenlerin oranı azımsanmayacak orandadır. Sendikaların işçilerin beklentilerini karşılayamadığı görüşüne katılanların oranı yüzde 16,4, sendikaların siyasi olduğunu düşünenlerin oranı yüzde 16,1'dir. Buna karşılık üye olmayı düşünenlerin oranı ise yüzde 15,1'dir.



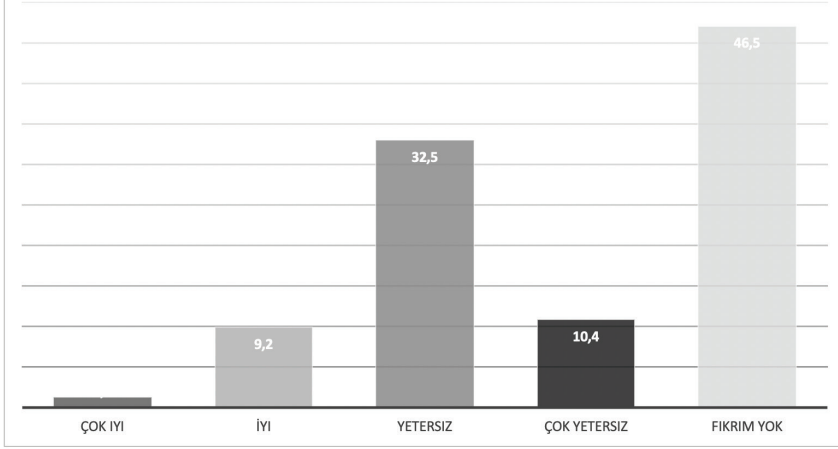
Sendikal Çalışmalar

Araştırma kapsamında işçilere “Salgın sürecinde sendikaların yaptıkları çalışmaları yeterli buluyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. İşçilerin yüzde 46,5’i çalışmalara dair fikrinin olmadığını belirtmiştir. Sendikaların çalışmalarını yetersiz bulanların oranı yüzde 32,5, çok yetersiz bulanların oranı ise yüzde 10,4’tür. İyi ve çok iyi bulanların oranı ise sırasıyla yüzde 9,2 ve yüzde 1,4’tür. Sendikaların salgın sürecinde çalışanların sağlığını ve haklarını korumaya yönelik çalışmalarının yetersizliği sahada da en fazla dile getirilen sorunlardandır. Çıkan bulgular da bunu desteklemektedir. Özellikle hizmetler sektöründe örgütlü olan sendikalar bu süreçte kendi üyelerinin karşılaştıkları sorunları dahi çözmekte yetersiz kalmıştır.

Araştırma kapsamında işçilere “AVM ve mağaza çalışanı olarak sendikalardan beklentiniz nelerdir?” sorusu sorulmuştur. En fazla beklenti yüzde 83,5 ile ücretlerin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Uçkan ve Kağmıcioğlu (2009:53) tarafından metal, gıda, tekstil ve petrol-kimya/lastik işkollarında özel sektörde çalışan işçilerin sendikal algı ve tutumlarını inceleyen benzer bir araştırma da bu bulguyu desteklemektedir.

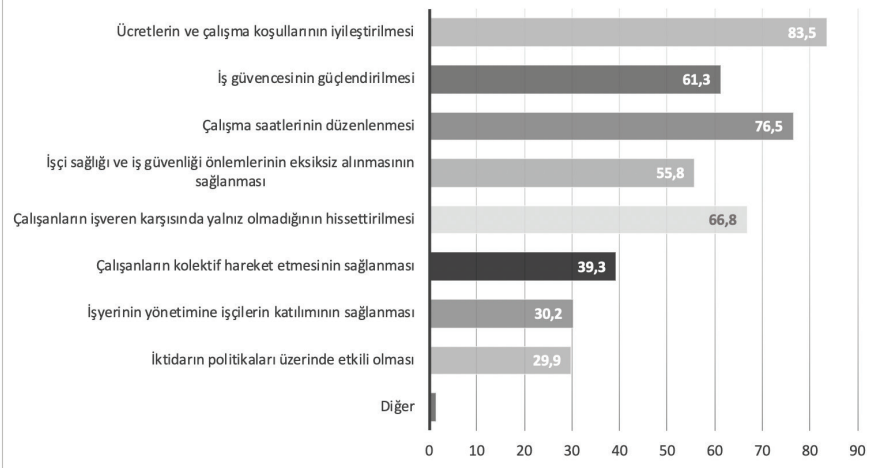


Salgın sürecinde sendikaların yaptıkları çalışmaları yeterli buluyor musunuz? (%)



Çok uzun ve öncesinde kestirilemeyen sürelerde çalışan AVM çalışanlarının sendikalardan ikinci en önemli beklentisi yüzde 76,5 ile çalışma saatlerinin düzenlenmesidir. İş güvencesinin güçlendirilmesi ise yüzde 61,3 ile önemli bir beklentiyi ifade etmektedir. Satış işindeki bireyci şirket kültürü ve rekabet çalışanlar arasındaki dayanışma duygusunu aşındırmıştır. Çalışanların büyük kısmı mağaza yöneticileri karşısında kendilerini yalnız hissetmektedir. Araştırmaya katılanların yüzde 66,8'i sendikalar aracılığıyla çalışanların işveren karşısında yalnız olmadığının hissettirilmesini istemektedir.

AVM ve mağaza çalışanı olarak sendikalardan beklentileriniz nelerdir?





AVM'lerde çalışan genç kadın ve erkeklere göre çalıştıkları mağaza/markalar onlara bir statü, modern bir kimlik sağlamaktadır. Çoğu zaman sattıkları ürünlerin ilk tüketicisi olan çalışanlar kendilerini markayla özdeşleştirmektedir. Çalışanlar sürekli biçimde benzer durumdaki diğer mağazaların cirolarıyla kendi mağazalarını kıyaslamaktadır. Salgın sürecinde bu düşüncenin değişip değişmediğini anlamak için araştırma kapsamında işçilere "İşyerinize/çalıştığınız markaya ilişkin düşüncelerinizin salgın sürecinde değişimine dair aşağıdaki ifadelere ne derece katılıp katılmayacağınızı belirtir misiniz?" sorusu sorulmuştur. "Kendimi çalıştığım markayla özdeşleştiriyordum artık öyle düşünmüyorum." ifadesine "Kararsız" diyenlerin oranı yüzde 30,72'dir. Bu ifadeye katılanlarla katılmayan oranları benzerlik göstermektedir. Yukarıda da belirttiğimiz nedenle bu fikrin ciddi oranda değişmediği görülmektedir.

"İş güvencemin olduğunu düşünüyordum ancak öyle olmadığını gördüm." ifadesine "Katılıyorum" diyenlerin oranı yüzde 32,4'tür. "Kesinlikle katılıyorum" diyenlerin oranı ise yüzde 21, 43'tür. Salgın sürecinde hizmet sektörünün tamamında olduğu gibi AVM ve mağaza çalışanları da en fazla iş güvencesi kaygısı yaşamıştır.

"İşverenler için çalışanların sağlığının hiç önemli olmadığını gördüm." ifadesine "Kesinlikle katılıyorum" diyenlerin oranı yüzde 32,54, "Katılıyorum" diyenlerin oranı ise yüzde 30,15'tir. Bu süreçte AVM'lerde çalışanları salgından korumaya yönelik tedbirlerin oldukça yetersiz olduğu, yalnızca AVM'lere gelen müşterilere yönelik önlemler alındığı çalışanlar tarafından sık sık dile getirilmektedir. Araştırma bulguları da salgın sürecinde çalışanların sağlığının göz ardı edildiğini göstermektedir.

Araştırmada AVM ve mağaza emekçilerinin hükümetin salgın politikasına yönelik düşüncelerini anlamak için "Salgın sürecinde ülkeyi yönetenlerin işçileri değil, işverenleri düşünerek karar aldıklarını düşünüyorum." ifadesine ne derece katılıp katılmadıklarını belirtmeleri istenmiştir. "Kesinlikle katılıyorum" diyenlerin oranı yüzde 58,4, "Katılıyorum" diyenlerin oranı ise yüzde 22,92'dir.



	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Kendimi çalıştığım markayla özdeşleştiriyordum artık öyle düşünmüyorum	12,35	22,89	30,72	21,08	12,95
İş güvencemin olduğunu düşünüyordum ancak öyle olmadığını gördüm	21,43	32,74	17,86	18,75	9,23
Diğer işyerlerine göre daha iyi durumda olduğumuzu düşünüyorum	8,63	27,98	21,13	21,73	20,54
Salgın, ücretten daha önemli şeylerin var olduğunu görmemi sağladı	28,06	43,28	13,13	10,45	5,07
İşverenler için çalışanların sağlığının hiç önemli olmadığını gördüm	32,54	30,15	17,01	14,03	6,27
Salgın sürecinde ülkeyi yönetenlerin işçileri değil, işverenleri düşünerek karar aldıklarını düşünüyorum	58,04	22,92	10,42	5,65	2,98

Tablodaki ifadeler AVM ve mağaza çalışanlarına aittir.

Sonuç ve Değerlendirme

AVM ve mağazalarda rekabete dayalı çalışma rejimi, uzun ve belirsiz çalışma süreleri, çoklu iş vazifeleri nedeniyle aynı anda birden fazla işin yapılması, satış işinde bireyciliği besleyen şirket kültürü, sürekli prim kaygısıyla yoğun bir tempoyla çalışan AVM emekçilerinin gündemine sendikayı dâhil etmek çok kolay olmamaktadır. Salgın sürecinin başında AVM'lerin kısa süreli kapatılması, ardından kısa çalışma ödeneği, ücretsiz izin ödeneği ve yıllık izin uygulamaları nedeniyle evlerinde kalan çalışanlara sendikaların ulaşması oldukça zordur. Ancak sendikal örgütlenmenin devam ettiği mağazalarda bu süreç sendika lehine dönebilmektedir. Bu noktada çalışanlara ulaşmak için kullanılan araçlar önem kazanmaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular; AVM çalışanlarının salgın sürecinde korunç bir boyut kazanan rekabetçi piyasa koşullarında kendilerini “kimsesiz” hissettiğini, salgın sürecinde yaşadıkları hak kayıplarının giderilmesi için her zaman olduğundan daha fazla sendikaya ihtiyaç duyduklarını ancak bu süreçte sendikaların kendilerini anlatmakta, işçilerin sorunlarına çözüm bulmakta yetersiz kaldıklarını ortaya koymaktadır. Çalışanlar sendikaların salgın sürecinde yaptıkları çalışmalardan haberdar değildir. Sendikaların bu kesime ulaşmak için kullandığı araçların sınırlılıkları da bu iletişimin kurulamamasında önemli bir etkidir.



AVM ve mağazacılık alanı parçalı ve dağınık işyerlerinden oluşan, standart dışı çalışma biçimlerinin yaygın olduğu alanlar olmaları nedeniyle sendikalaşma maliyeti yüksektir. Sendikalar bu alana dair daha fazla kaynak ayırmalı ve iyi bir örgütlenme stratejisi belirlemelidir (Vandaele: 2012: 205-206). Sendikaların her geçen gün büyüyen hizmet sektörünün önemli bir kesimini oluşturan AVM çalışanlarına ulaşabilmek için çalışanların sorunlarını gören ve önceleyen politikalar geliştirmesi, gençlerin hayatının önemli bir parçası haline gelen sosyal medya gibi iletişim araçlarını etkin kullanması gerekmektedir.

Son söz mağaza emekçisinde:

“Ne olacağını bilmiyoruz, tedirginiz. Kronik rahatsızlığım var ama işe gitmek zorundayım. AVM çalışma saatlerinin değiştirilmesi gerekiyor. Bu çalışma saatlerinde kendimize özel alan yaratamıyoruz. Sağlık giderlerimizi karşılayabilmek için maaşlarımızın iyileştirmesi gerekiyor. En başından beri sendikalaşmayı düşünüyorum çünkü AVM açısından çok büyük ihtiyaç. Uzun yıllardır AVM’de çalışıyorum. AVM çalışanlarını temsil edecek ve çalışanları kapsayacak şekilde bir sendikanın olmasını istiyorum. Var olan sendikaların bundan sonra çalışma alanlarını genişletmesi gerekiyor.”³

³ <https://sendika.org/2020/05/avm-calisanlari-anlatiyor-hakimizi-arayacak-bir-sendika-ve-nefes-almak-istiyoruz-artik-588903/>



Kaynakça

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) *Sendikal İstatistikler*, Ocak 2020 <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/35790/2020-ocak.pdf> (01.12.2020)
- Başaran, F. (2010) "Sendikal Yenilenme ve İletişim Teknolojileri", *Çalışma ve Toplum*, 1, 11-32.
- Çelik, A. (2007) "Sendikalar Krize Yol Açan Yapısal ve Örgütsel Faktörler.", *Sendikal Kriz Yaklaşımları: Sendikalar Krizi Tartışıyor* (der. F. Sazak), Ankara: EPOS Yayınları, 104-114.
- Çelik, A. (2015) (der.) "AKP Döneminde Sendikal Haklar: Sendikasız-Grevsiz Kaynaşmış Bir Kitleyiz!", *Himmet, Fitrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika* (der. M. Koray, A. Çelik), İstanbul: İletişim Yayınları, 157-193
- Delen, M. G. ve Peksan, S. (2020) *Covid-19 ve İşçiler: Salgının İlk Döneminde Sanayi İşletmelerinde Çalışan Sendikalı İşçiler (Mavi Yakalılar)*, İÜ İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi.
- DİSK-AR (2020) *Covid-19 Salgını Günlerinde Türkiye'de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması*, <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/04/Covid-19-G%C3%BCnlerinde-Sendikala%C5%9Fma-Ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1-Nisan-2020.pdf> (08.08.2020)
- DİSK-AR (2020) Salgın Çalışma Yaşamına Etkileri DİSK Üyesi İşçilere Yönelik Alan Araştırması <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/09/DISK-COVID-19-Alan-Arast%C4%B1rmas%C4%B1-2020.pdf> (10.08.2020).
- ILO (2020a) "Yeni Zorluklar, Yeni Fırsatları Getiriyor", https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_752509/lang--tr/index.htm, (08.08.2020).
- ILO (2020b) "ILO Gözlem: COVID-19 ve Çalışma Yaşamı, 5. Baskı Güncellenmiş Tahminler ve Analiz", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_752118.pdf (08.08.2020).
- Koop-İş Sendikası (2020) "AVM'lerde Acil Önlem Alınmalı", <https://www.koopis.org.tr/haber/alemdar-avm-lerde-acil-onlem-alinmali/378> (10.10.2020).
- Marra, S., Akdoğan, D. ve Aydın, T. (2016) *Sendikalarda Gençlik, Gençlik İçin Sendikalar: Avrupa ve Türkiye'deki Gençler İçin Pratik Bir Kılavuz*. Brüksel: ETUC.
- NTV (2020) "İşte Türkiye'de Corona virüse Karşı Alınan 19 Önlem", <https://www.ntv.com.tr/galeri/turkiye/iste-turkiyede-corona-viruse-karsi-alinan-19-onlem,DLj8be2F6USEH-SVoXlCHA/VMXODgw400yRUdsp-B3Vjw%2> (06.09.2020).
- Özkaplan, N., Ruben, E. ve Öztan, E. (2016) "Alışveriş Merkezinde Çalışan Kadın Satış Elemanlarının Çalışma Yaşamları: Meslek Algıları ve Kariyer Beklentileri", İstanbul: The World Bank. <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/ALI%C5%9EVER%C4%B0%C5%9E-MERKEZLER%C4%B0NDE-%C3%87ALI%C5%9E-AN-KADIN-SATI%C5%9E-ELEMANLARININ-%C3%87ALI%C5%9EMA-YA%C5%9EAMLARI.pdf>
- Özkaplan, N., Öztan, E. ve Ruben E. (2017) *AVM'lerin Yorgun Gençleri: Tezgahtarlıktan Satış Elemanlığına Emeğin Dönüşümü*, İstanbul: SAV Yayınları.
- Özkaplan, N. (2019) "AVM'lerde Mağaza Çalışanlarının Sendika Algıları", *Tez-Koop-İş Kadın Dergisi*, 6, 60-63
- Palaz, S. Ve Poyraz, O. (2019) "Gençlerin Sendikal Algı ve Tutumları Üzerine Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17, 2, 59-73.
- Sennett, R. (2012) *Karakter Aşınması Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri* (çev. B. Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Selamoğlu, A. (2016) "Gençler ve Sendikal İlişki Üzerine Değerlendirme: Yeni Bir Frekans Arayışının Kaçınılmazlığı", *Çalışma ve Toplum*, 2, 757-788.
- Sosyal İş Sendikası (2020) "AVM'lerde Alınacak Önlemler Konusunda Geç Kalındı", <http://www.sosyal-is.org.tr/index.php/guncel-haberler/sendikamizdan-haberler/412-avm-lerde-alinacak-onlemler-konusunda-gec-kalindi> (10.10.2020).



Resmi Gazete, 17 Nisan 2020, s. 31102.

Resmi Gazete, 30 Temmuz 2020, s. 31201.

TAMPF (2016) "Perakende Sektörü Raporu: Dönüşürken Büyüyen Türkiye Perakende Sektörü", <http://tampf.org.tr/wp-content/uploads/2016/09/doenuesuerken-bueyueyen-tuerkiye-perakende-sektoerue.pdf> (7.12.2020)

Tez-Koop-İş Sendikası (2020) "Koronavirüs Salgını İçin AVM'ler ve Toplu İşyerleri Unutulmamalıdır", <http://www.tezkoopis.org/contents/haberdetay/2038> (10.10.2020).

Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2009) "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 3, 35-56.

Uçkan, Ö. (2012) "Sendikalar ve Sosyal Medya", <http://www.youtube.com/watch?v=h2Pfl-KHfu8>, (08.08.2020).

Urhan, Betül (2005) *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum*, İstanbul: Petrol-İş Yayınları:97.

Vandaele, K. (2012) "Youth Representatives' Opinions on Recruiting and Representing Young Workers: A Two-fold Unsatisfied Demand?", *European Journal of Industrial Relations*, 18, 3, 203- 218.

Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010) "İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 25,2, 163-184.

Yılmaz, V., Gürbüzürk, A., Canbazer, C., Ekici E., Hışıl, O., Aktaş, P., Aslan, R.G., Serim, S., Şen, T. Z., ve Kesici, Z. (2020) *Covid-19 Salgınında İstanbul'da Çalışanların Deneyimleri: Niteliksel Bir İnceleme*, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu.

Yücesan-Özdemir, G. (2009) *Emek ve Teknoloji: Türkiye'de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri*, Ankara: Tan Kitabevi Yayınları.



Araştırma Makalesi

Sermaye Birikim Rejimlerinin Oluşum ve Gelişim Sürecinde Kadın Emeği ve Hareketi

Derya Güler AYDIN*, Hatice KARAÇAY** ve Özge Sanem ÖZATEŞ GELMEZ***

ORCID: 0000-0001-5110-7578 ORCID: 0000-0003-4017-0250 ORCID: 0000-0002-5990-4480

Öz

Sermaye birikim rejimlerini, üç temel paradigma altında sınıflandırmak mümkündür: Fordist paradigma, Neoliberal paradigma ve Post-Neoliberal paradigma. Bu paradigmaların inşa süreçlerinde yer alan temel aktörleri incelemek, hem her bir paradigmayı kavramak, hem de paradigmalar arası geçişi değerlendirebilmek açısından önemlidir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, bu süreçlerin temel aktörlerinden biri olduğu varsayımından hareketle, söz konusu paradigmaların oluşum ve gelişim süreçlerinde 'kadın'ın yerini sorgulamaktır. Çalışmada, farklı paradigma dönemlerinin kadın hareketlerinden nasıl etkilendiği ve kadın hareketini nasıl etkilediği ile sözü edilen dönemlerde kadın emeğinin nasıl görüldüğü ve kullanıldığı tartışılacaktır. Bir başka ifadeyle çalışmada farklı sermaye birikim rejimleri ile kadın emeği ve kadın hareketi arasındaki karşılıklı ilişki açığa çıkarılmaya çalışılacaktır.

Anahtar kelimeler: kadın emeği, kadın hareketi, fordist paradigma, neoliberal paradigma, post-neoliberal paradigma

Women's Labour and Movement in the Formation and Development of Capital Accumulation Regimes

Abstract

It is possible to classify capital accumulation regimes under three main paradigms: The postwar Fordist paradigm, the Neoliberal paradigm and the Post-Neoliberal paradigm. It is essential to examine the main actors involved in the construction processes of these paradigms in order to understand each paradigm

Makale gönderim tarihi: 23.03.2020 Makale kabul tarihi: 25.11.2020

* Prof. Dr. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü, guleraydinderya@gmail.com

** Prof. Dr. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü (Emekli öğretim üyesi), hatice@hacettepe.edu.tr

*** Dr. Arş. Gör. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, sanemozge@gmail.com



and to evaluate the transition between these paradigms. In this respect, the main aim of this study is to question the place of 'women' in the formation and development of these paradigms, assuming that women are among the principal actors of such processes. The study will discuss how different paradigms are influenced by women's movement and how they affected these movements in return. The study will also scrutinize how women's labor was seen and used in these paradigms. In other words, this study will try to unearth the interrelation of different capital accumulation regimes with women's labor and movement.

Keywords: women's labor, women's movement, fordist paradigm, neoliberal paradigm, post-neoliberal paradigm

Giriş

Sermaye birikim rejimlerinin biçimlendiği özgün koşullar, dönemin kadın hareketleriyle ilişkilendirilebilir. Devletin ekonomide aktif rol aldığı, refah artışından toplumun tüm bileşenlerinin faydalandığı Fordist dönemde, evin ekmeğini kazanan (*breadwinner*) olarak erkeğin, ücretli çalışmaya katılması teşvik edilmiş, kadının ise ev içi sorumluluklarına vurgu yapılmıştır. Bu dönemi önceleyen birinci dalga feminist hareketin odağında da, kadının annelik rolünü ön plana çıkartan haklar için mücadelenin olduğunu söylemek mümkündür. Ancak ilerleyen süreçte kitlesel üretimin artışıyla ilişkili olarak kadının ikili rolü dikkat çekmektedir. İlk olarak kadının, tüketim artışına olanak sağlayacak hane halkı gelir artışı için istihdama katılımı teşvik edilmiştir. Bu nedenle ev içi işlere ayrılan zamanı azaltan ürünler, örneğin farklı temizlik ürünleri ve hazır yiyecekler gibi tüketim ürünleri piyasaya sürülmüştür. Böylece kadının hem istihdama katılımı belirli alanlarda veya sektörlerde sınırlı tutulmuş hem de tüketici rolü desteklenmiştir. Bu dönemde kadın istihdamı, ev sanayinde, niteliksiz küçük ölçekli atölyelerde ve tarım işçiliğinde yoğunlaşmıştır. Ayrıca gıda ve hazır giyim sektöründe, restoran ve kafelerde, ev aletleri imalatında kadın istihdamı gözle görünür biçimde artmıştır. Dönemin ikinci yarısına denk gelen ikinci dalga feminist hareket ise kadınların ev içinde ve dışında çalışarak kapitalist üretim sürecinin devamına katkı sağladığını göstermeye çalışmıştır. Böylece 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren kadının kalkınmadaki rolü dikkate alınmaya başlanmıştır.

Kapitalizmin kriziyle birlikte ortaya çıkan Neoliberal paradigmayla devletin ekonomik ve toplumsal hayattaki konumu ciddi bir biçimde değişime uğramıştır. Bu dönemde küçülen devlet, üreten ve topluma hizmet sağlayan bir konumdan, düzenleyici ve kolaylaştırıcı bir konuma evrilmiş, kitle üretimi ve tüketimi yerini küçük ölçekli ve pazara yönelik üretime bırakmıştır. Neoliberal dönemde kadın istihdamı, özellikle kadınlar için uygun görülen ve erkek işine göre daha değersiz görülen işlerde yoğunlaşmış, erkeğin yanı sıra kadının da çalıştığı aile yapısında artış yaşanmıştır. Bu artışta, ikinci dalga feminist hareketin kadının işgücüne katılımı yönündeki talepleri etkili olmuştur. Ancak bu dönemde de erkeğin evin



ekmeğini kazanan rolü, kadının ise ekonomik açıdan erkeğe bağımlılığı sürdürülmüştür. Bu dönemde kadınlar, genel olarak düşük ücretli, güvencesiz işlerde istihdam edilmiştir. 1980'li yıllarla birlikte kamusal ve özel alan ayrımıyla devletin geriye çekilmesi ve ailenin daha fazla sorumluluk alması gerektiği vurgulanmış ve böylece kadınların, hem vasıfsız, hem de çoklu-yetenekli işlerde ve özellikle hizmet sektöründe istihdamının yanı sıra ev içi sorumlulukları da önceliğini korumuştur.

Post-Neoliberal dönemde devlet, sosyal politika alanlarına yeniden vurgu yapan, sosyal sorunlara daha fazla eğilen ve politika belirleme sürecinde toplumun tüm paydaşlarının katılımını sağlamaya çalışan yapısıyla karşımıza çıkmaktadır. Kitle üretiminin varlığı ile birlikte esnek üretimin ön planda olduğu bu dönemde daha önce sadece bir üretim faktörü olarak görülen kadın, mikro kredilendirme yoluyla küçük üretici konumuna gelmiştir. Kapsayıcı kalkınma yaklaşımı bağlamında, sosyal sorunları çözme adı altında, ikinci dalga feminist hareketin talepleri Neoliberalizmi meşrulaştırmak için araçsallaştırılmıştır. Hatta toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması bağlamında benimsenen demokratikleşme, çoğullaşma, yönetim, toplumsal cinsiyet eşitliği gibi söylemlerle kadın emeğinin piyasayla olan bağı daha da güçlendirilmiştir. Bu dönemde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması gibi politikalarla kadınların, ev içindeki bakım işlerini sağlamanın yanı sıra yeniden işgücü piyasasına girişleri teşvik edilmiştir. Kadınların, hem evde yoğun olarak çalışması hem de düşük ücretli, güvencesiz, sendikasılaştırılmış, uzun süreli işgücü piyasasına katılımı beklenmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel göstergesi olarak kadın istihdamındaki artışın temel alınması ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmak yerine kadınların yaşadıkları eşitsizliklerin devam etmesine hatta daha az görünür olmasına hizmet etmiştir.

Fordist Paradigma Döneminde Kadın Emeği ve Hareketi

II. Dünya Savaşı sonundan 1970'li yıllara kadar uzanan ve kapitalizmin altın çağı olarak da adlandırılan Fordist dönemde, kapitalizmde kayda değer bir üretim ve büyüme artışı elde edilmiştir. Kitle üretiminin ve tüketiminin hakim olduğu bu dönemde, elde edilen bu büyük üretim ve gelir artışının, toplumun tüm bileşenlerinin refah düzeylerine ve ulus devletlerin uyguladıkları sosyal politikalara yansıdığı gözlenmiştir.

Bu dönemde, özellikle özel yatırım harcamalarının istikrarsız¹ yapısı dolayısıyla kamu yatırımları ve harcamaları artmıştır. Devletin ekonomideki aktif ve müdahaleci rolünün gerekliliğini öne süren Keynesyen politikalar, dönemin temel

¹ Kapitalizmin girdiği krizleri efektif talep yetersizliğine bağlamış olan Keynesyen analizde toplam talebi canlandıracak politikalar önem kazanmaktadır. Toplam talep kalemlerinin en önemli üç ayağı tüketim, yatırım ve kamu harcamalarıdır. Tüketim harcamaları istikrarlı niteliktedir. Yatırım harcamaları, sermayenin marjinal etkinliğinin düşük olması, yatırım-tasarruf dengesizliği, likidite tuzağı vb- nedenlerle istikrarsızdır. Bu nedenle, gerek eksik tüketimin giderilmesinde gerek yatırımın istikrarsız yapısının kontrol edilmesinde kamu harcamaları önem kazanmaktadır.



iktisat politikasını oluşturmuştur. Bu yeni iktisadi ve toplumsal yapıda devlet, artan büyümenin ve refahın toplumun tüm bileşenlerine yansıtılmasını hedeflemiş; parasız eğitim, asgari ücret, emeklilik, işsizlik, sağlık, iş kazası sigortası gibi pek çok alanda uygulanan sosyal refah önlemleri ile toplumun dezavantajlı kılınmış kesimlerinin yararını gözetken politikalar benimsemiştir.

Bu dönemde, evin geçimini sağlayan erkeğin gelirin, ailenin temel ekonomik kaynağı olduğu kabul edilirken kadının geliri ikincil olarak görülmüştür. Kadının öncelikli sorumluluk alanı olarak kabul edilen ev içi işlerin, ücretli çalışma karşısında değersizleştirilmesiyle, kadın emeğinin toplumsal varlığı da görmezden gelinmiştir (Fraser, 2009; Cooke ve Baxter, 2010: 517). Bu çerçevede Fordist dönemde kadın, modern sanayinin vasıf isteyen alanlarında istihdam edilmezken, aile reisi olarak görülen erkeğin büyük fabrikalarda işçi olmasından dolayı boşalan hane içi üretim faaliyetlerine ve ev sanayine ya da dışarıdaki niteliksiz küçük ölçekli üretim birimlerine, atölyelere yönelmiştir (Toksöz, 2011: 144).

Fordist dönemde tarımda, geleneksel üretimden piyasa odaklı kapitalist tarımsal üretime geçişle yaşanan değişim, bilhassa Üçüncü Dünya ülkelerinde kendi topraklarında geleneksel biçimde üretim yapan köylü kadınların kendi üretim araçlarından, ekonomik kaynaklarından ve hatta kendi emekleri üzerindeki haklarından vazgeçmelerine neden olmuştur. Bu durum, kadını ya ücretli tarım işçiliğine ya da kırdan kente göçlerin artmasıyla birlikte göçmen işçi statüsüne yerleştirmiştir (Beneria ve Sen, 1981). İkinci Dünya Savaşı izleyen dönemde savaş sonrası düşük ücret seviyeleri, erkek nüfusunun savaş nedeniyle azalmış olması dolayısıyla pek çok Avrupa ülkesinde kadınların işgücüne katılım oranlarını arttırmıştır (Duggan, 1992: 250-251). Benzer durum sanayileşmekte olan ülkelerde de gözlemlense de, bu ülkelerde çalışma, hala erkek işi olmaya devam etmiş ve çalışan erkeklerin sayısı, kadınların sayısından iki ila üç kat daha fazla olmuştur (Lagrange, 2005: 423).

Fordist paradigmada, kitle üretiminin sürdürülebilirliği için bu üretime karşılık gelebilecek kitlesellikte bir tüketime ihtiyaç duyulmuştur. Bu dönemde kadınlar, ev işlerine ayrılan zamanı büyük ölçüde etkileyen temizlik ürünleri, hazır yiyecekler gibi modern tüketim ürünlerinin tüketicileri olarak görülmüştür. Kadınların geleneksel ev işleri yapmak yerine, bu işleri ikame edecek yeni hizmetleri ve ürünleri satın alma eğiliminin artması, ev işlerine eskisi kadar zaman ayırmamaları sonucunu doğurmuştur. Böylece kitle tüketimini desteklemek için gereken hane halkı reel gelir artışı da ev işlerinden zaman kazanan kadınların işgücüne katılımı ile elde edilmiştir. Bu dönemde kadınların özellikle evin ihtiyaçlarına yönelik mal ve hizmetleri üreten sektörler ve hizmet kollarında istihdam edildiği görülmüştür. Örneğin 1954 ile 1980 yılları arasında kadın istihdamı, gıda ve hazır giyim sektöründe yüzde 80, restoran ve kafelerde yüzde 150, ev aletleri imalatında ise yüzde 250 artmıştır (Lefaucher, 2005: 410-411).



Bu dönemde kadınlar hem üretim hem de tüketim zincirinin sürdürülmesi noktasında önemli bir göreve sahip olmuştur. Kadınlar bir taraftan kitle üretiminde kendine uygun görülen işlerde ve sınırlı ölçüde emek sürecine katılırken, diğer taraftan sistemi eksik tüketim krizinden koruyacak tüketim birimini oluşturmuştur. Bu dönemde gerek çoğu dayanıklı tüketim ürünün esas muhatabının, - gelenekçi roller ve sorumluluklar gereği - kadın olmasından gerekse toplumun cinsiyetçi öğretisi altında kadına empoze edilen alışveriş kültüründen dolayı, satın alma kararlarının büyük bir kısmı kadınlar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Fordist dönemi kadın hareketi açısından değerlendirdiğimizde, birinci dalga ve ikinci dalga olmak üzere iki feminist hareketin etkisinden söz etmek mümkündür. Her ne kadar Fordist dönem, tarihsel olarak birinci dalga feminist harekete denk gelmese de, hareketin etkileri dönemin ilk yıllarında hissedilmiştir². Birinci dalga feminist hareketin mücadelesi sonucu kadın oy hakkı kazanmış ancak ardından girilen durgunluk sürecinde kadınların haklarının aileye içkin olması gerektiği düşüncesi hakim olmuştur.

Birinci Dünya Savaşından sonra kadınların oy hakkına sahip vatandaşlar olmasının ardından kadın hareketi, 'anneliğin sosyal bir işlev' olarak kabul edilerek, annelerin durumunun iyileştirilmesine odaklanmıştır. Dolayısıyla dönemin feminist hareketinin, ücretli çalışsın ya da çalışmasın çocuk sahibi kadınların haklarını ve ihtiyaçlarını kabul edecek türden bir refah devleti ve vatandaşlık için mücadele ettiği söylenebilir. Ancak bu mücadeleyle eş zamanlı ortaya çıkan refah reformları, annelik haklarından ziyade babacı koruma niteliğine sahip olmuştur (Bock, 2005)³.

Böylece ikinci dalga feminizmin⁴ ortaya çıkışına kadar, Batıdaki kalkınma sürecinde kadının sanayinin dışında tutulması gerektiği ileri sürülmüş ve 'korumacı' yasal düzenlemeler, kadın kimliğine ilişkin burjuva idealler ve kadının evdeki mevcut konumunu 'olumlayan' ideolojik dayanaklar üzerinde temellendirilmiştir (Serdaroğlu ve Yavuz, 2008: 124).

İkinci dalga feminist hareket, üretim ve yeniden üretim ilişkileri üzerine başlattığı tartışmayla, kadınların hem ev içinde ve dışında çalışarak hem de geleceğin işgücü olan çocukları doğurup, yetiştirerek kapitalizmin toplumsal yapısının yeniden üretilip sürdürülmesine katkı sağladığını göstermeye çalışmıştır (Ramazanoğlu, 1998: 111). İkinci dalga feminist hareket, aile içi şiddetten, yeniden üretim haklarına, cinsel özgürlükten, sağlık sorunlarına kadar pek çok konuyu gündeme getirmekle birlikte, kadınların ücretli emeğinde yoğunlaşmış ve 1950'li

² Birinci dalga feminist hareketin, 1848 yılında Seneca Falls'te toplanan kadın konferansının ardından sunulan The Declaration of Sentiments ile başladığı ve 1920'li yıllara kadar devam ettiği kabul edilir. Bu hareketin belirleyici özelliği, kadının oy hakkı için mücadele vermiş olmasıdır.

³ 1941 yılında Avustralya'daki 'çocuk yardımı', 1944'te Kanada'daki, 1945'te Britanya'daki 'aile ödenekleri', gibi uygulamalar benzer nitelikleri taşımaktadır (Bock, 2005: 394).

⁴ İkinci dalga feminist hareket, 1960'lı yılların sonlarında, ücretli-ücretsiz çalışmaya ilişkin talepler, beden politikaları, kadına yönelik şiddete karşı çağrılar ve 'kişisel olanın, politik olduğu' söylemiyle birlikte ortaya çıkmıştır.



yıllarda kabul gören toplumsal cinsiyet rollerinin ortadan kaldırılmasını hedeflemiştir. Dolayısıyla bu dönemde kadınlar, ücret eşitliği, meslek içi yükselme olanaklarına erişim, erkek işi kabul edilen mesleklere girme hakkı için mücadele etmişlerdir (Eisenstein, 2005). Kısaca ikinci dalga feminist hareketin, Fordist dönemin sosyal politikalarındaki paternalist niteliğe karşı şekillendiğini söylemek mümkündür. Zira bu dönemde her ne kadar istihdamda artış hedeflenmiş, sosyal ve ekonomik haklar genişletilmiş olsa da bakım veren kişi olarak kadının, erkeğin ücretine ve sağladığı sosyal haklara bağlı olduğu yapı dönüştürülememiştir (Özateş, 2015: 35).

Özetle Fordist dönemde kadının, emek gücünü yeniden üretmesi, düşük ücretle kitle üretim sürecine sınırlı ve ölçülü katılımı ve kitle tüketim çarkının işlemedeki tüketici yönüyle kritik bir rol üstlendiğini söylemek mümkündür. Dönemin başlangıcında refah devletinin paternalist çizgisi ve kadın hareketi tarafından annelik haklarına odaklanılması nedeniyle, kadının üretim alanında istihdamını sınırlayan ve kadının geleneksel yeniden üretici rolünü destekleyen politikaların uygulandığını ileri sürmek mümkündür. Ancak dönemin sonlarına doğru ortaya çıkan ikinci dalga feminist hareketin, kadın emeğinin değerinin görünür kılınması için verdiği mücadele, bu dönemin sonlarında kadının istihdamda katılım eğilimini arttırarak, sonraki dönemlerde kadın emeğine bakışın da şekillenmesinde etkili olmuştur.

Neoliberal Paradigma Döneminde Kadın Emeği ve Hareketi

Neoliberal paradigma, kapitalizmin altın çağı olarak tanımlanan Fordist üretim sisteminin, 1960'lı yılların sonlarına doğru gerilemeye başladığı, ithal ikameci sanayileşme politikalarının ve uluslararası finansal sistemde ciddi biçimde aksamaların yaşandığı dönemin ardından benimsenmiştir. Ekonominin farklı alanlarında yaşanan sıkıntılara paralel olarak, 1970'lerin başı ve sonunda ortaya çıkan petrol krizleri, hemen hemen tüm dünya ülkelerini ciddi biçimde etkilemiştir. Fordist dönemde rahatlıkla dış borca başvuran gelişmekte olan ülkeler, artık dış borçlarını ödeyemez duruma gelmiş ve kimi ülkeler moratoryum⁵ ilan etmek durumunda kalmıştır. Bu dönemde 1950-60'lı yıllarda uygulanan ve gelişmekte olan ülkelere büyük vaatlerde bulunan kalkınma programları da ciddi biçimde başarısızlığa uğramıştır.

Fordist kalkınma paradigması çerçevesinde, gelişmekte olan ülkeler ile az gelişmiş ülkeler arasındaki farkın kapanmasının hedeflenmesine karşın bu iki ülke grubu arasındaki eşitsizliğin daha da açıldığı gözlenmiştir. Kalkınmanın iflas ettiği tezine kadar giden bu durum, gerek kalkınma gerek büyüme politikaların-

⁵ Moratoryum, dış borçlarının ödeyemeyeceklerini ilan eden borçlu devletlerin borçlarının vadesinin uzatılması için alacaklıları ile arasında yapılan anlaşma sonucunda, borçların vadesinin uzatılmasıdır.



da, özellikle ikinci petrol krizi sonrası gelişmiş ülkeleri yeni politika arayışlarına yönlendirmiştir. İlk petrol kriziyle (1973-74) Keynesyen politikaları sürdürmeye devam eden gelişmiş ülkeler, ikinci petrol krizinden (1979) sonra, Neoklasik ekonominin savunduğu politikalara dönüş yapmıştır⁶. Böylece teorik ve kavramsal açıdan akademik çalışmalarla desteklenen Neoliberal politikalar, hemen hemen tüm dünya ülkelerine dayatılmıştır. 1980'li yıllar boyunca, ağır borç yükü altında olan az gelişmiş ülkeler, uluslararası kuruluşlardan ve özellikle Uluslararası Para Fonu'ndan (IMF) destek alabilmek için IMF'nin empoze ettiği 'yapısal uyum ve istikrar programları'nda öne sürülen politika reçetelerini uygulamak zorunda kalmıştır. Aslında Williamson tarafından Latin Amerika ülkeleri için oluşturulan ve daha sonra Washington Uzlaşısı olarak adlandırılan on maddelik politika reçetesi, IMF'nin kendisine başvuran ülke ekonomilerine dayattığı politikaları birebir yansıtmaktadır (Rodrik, 2006: 977). Bu bağlamda hemen hemen tüm gelişmekte olan ülkeler, finansal serbestleşme, ticaret serbestleşmesi ile kamunun yeniden yapılanması ve özelleştirme olmak üzere üç temel alanda serbestleşme politikaları uygulamak zorunda kalmışlardır.

Bu çerçevede Neoliberal paradigmayla, devletin ekonomik ve toplumsal hayattaki yeri ve konumu ciddi bir biçimde değişime uğramıştır. Devlet, ekonomik ve sosyal hayatta aktif, müdahaleci ve belirleyici bir konumdan, güçlü piyasa mantığı çerçevesinde küçük devlete dönüşmüştür. Bu dönem, devletin ekonomideki rolü minimum düzeye indirgenmiş, toplumsal işlevi de geri planda kalmıştır. Bir başka ifadeyle devletin rolü, üreten ve topluma hizmet sağlayan bir konumdan, düzenleyici ve kolaylaştırıcı olmaya doğru evrilmiştir.

Neoliberal paradigmanın benimsediği Post Fordist üretim biçiminin yansımaları tüm piyasalarda ve toplumun tüm bileşenleri üzerinde, özellikle emek piyasası üzerinde etkisini göstermiştir. Standart malın kitle üretimi ve tüketimi dönemi kapanmış; niş piyasalarda uzmanlaşmış malların küçük ölçekte üretimi başlamıştır. Bu yeni üretim ve birikim rejimi, bir tarafta niteliksiz, diğer tarafta birden fazla ürünü ortaya koyabilme becerisine sahip çoklu yetenekli işgücü talebini yaratmış ve bu bağlamda kitle üretimi ve dolayısıyla örgütlü işçi yapılanması çözülmüştür. Bu dönemde kadınlar üretim sürecinde niteliksiz işlerde ve düşük ücretli çalışmaya devam etmişlerdir (McDowell, 1991: 405).

⁶ Zaten 1970'li yıllar boyunca, iktisat literatüründe, neoklasik karşı-devrimci olarak addedilen önemli bir grup iktisatçının (Krueger, Bhagwati, Olson, Baumol gibi), Keynesyen politikaların ekonomileri nasıl bir açmaza sürüklediğini, nasıl Pareto optimal durumdan uzaklaştırıldığını ispatlamaya yönelik çalışmaları ağırlık kazanmıştır. Burada devlet müdahalesinin yarattığı kamu aksaklıklarının (government failure), piyasa mekanizmasının ortaya çıkardığı piyasa başarısızlıklarından (market failure) çok daha problemli olduğu gösterilmeye çalışılmış; devlet müdahaleleri, özellikle lobicilik, rant-kollama faaliyetleri ya da üretken olmayan faaliyetler yaratması noktasında eleştirilmiştir.

⁷ Niş piyasalar, daha sınırlı bir tüketici grubunun ihtiyaçlarına yanıt olacak malların üretime odaklanan piyasalardır.



Boserup (1981) tarafından ithal ikameci sanayileşme dönemine ilişkin olarak geliştirilen kadın işgücünün marjinalizasyonu tezi, kadınların, erkeklere tanınan eğitim olanaklarından uzun süre yoksun kalması, kadınlara yönelik koruyucu yasaların işverenlerin kadınları istihdam etmekten kaçınmasına yol açması ve kadınların çocuk bakım yükü nedeniyle ev sanayini tercih etmesi gibi nedenlerle sanayileşmenin kadınların ekonomideki rolünü marjinal hale getirdiğini ortaya koymaktadır (Aktaran: Toksöz, 2011: 144-145). Dolayısıyla kadınların niteliksiz işlerde istihdam edildiği ve kadın işgücü ve istihdamının erkeklerin gerisinde kaldığı Fordist dönemin aksine Post Fordist üretim ve birikim rejiminin sanayileşme stratejisi olan ihracata dayalı sanayileşme, bölgeler ve ülkeler arasındaki farklı eğilimlere rağmen, ciddi ölçüde kadın istihdamına dayanmıştır (Toksöz, 2011: 147). Öyle ki o dönemin büyüme hızında büyük bir atılım sergileyen Doğu Asya ülkelerinde imalat sanayinde toplam emeğin yarıya yakını, kadın işçilerden oluşmuştur⁸.

Bu dönemde kadının, evin ekmeğini kazanan ve aile reisi olan erkeğe ekonomik açıdan bağılılığını ortadan kaldıracak bir politika geliştirilmemiş olmakla birlikte erkeğin ücretinin, hanede yaşayan diğer üyelere de yeter hale getirilmesi idealinin terk edilerek, kadının da ücretli çalışmaya katılması gerektiği kabulü yaygınlaştırılmıştır. Bu dönemde kadının toplam işgücündeki payı bir önceki dönemle kıyaslandığında önemli ölçüde artış kaydetmesine karşın, elde ettiği gelirin toplam ücret geliri içindeki payının düşük seyrettiği söylenebilir.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) (2020) verilerine göre toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkının Birleşik Krallık'ta 1970 yılında yüzde 47.58, Amerika Birleşik Devletleri'nde 1973 yılında yüzde 38.11, Avustralya'da 1975 yılında yüzde 21.58, Finlandiya'da 1977 yılında yüzde 27.69, İtalya'da 1986 yılında yüzde 17.24, Almanya'da 1992 yılında yüzde 26.94, Kanada'da 1997 yılında yüzde 24.71 olduğu raporlanmıştır. Bu dönemde kadının istihdamdaki payının artmasına rağmen bu artışın ücretine yansımamasının temel nedeni ise kadınların, geleneksel olarak kadınlarla ilişkilendirilen güvensiz, düşük ücretli, düzensiz çalışma alanlarında, erkeklerin ise yine onlarla ilişkilendirilen sendikali, yüksek ücretli ve istikrarlı çalışma alanlarında istihdam ediliyor olmasıdır (Standing, 1999: 600). 1980'li yıllarda yaygınlaşan emeğin değersizleştirilmesini ve dünya genelinde işgücü piyasalarının değişen yapısını tanımlamak üzere Standing (1989: 1077; 1999: 583) tarafından ortaya atılan 'emeğin feminizasyonu'nun hakim olduğu bu dönem, erkek istihdamındaki düşüşün karşısında kadın istihdamının artış eğilimi gösterdiği buna karşın kadınların işgücüne katılımında kayda değer bir artışın

⁸ Örneğin Dünya Bankası'nın 1998 yılı istatistiklerine dayanarak ortaya koyduğu tabloda Seguino (2000: 34), 1975 yılı itibarıyla imalat sanayinde Hong Kong'ta yüzde 46.8, Endonezya'da yüzde 47.1, Kore Cumhuriyeti'nde yüzde 34.2, Malezya'da yüzde 42.3, Filipinler'de yüzde 45.7, Singapur'da yüzde 40.7, Sri Lanka'da yüzde 32.3, Tayvan'da yüzde 47.9 ve Tayland'da yüzde 42.8 oranında kadın istihdamının varlığına dikkat çekmektedir.



olmadığı ve kadın doğasına uygun görülen 'kadın işi' ile ilişkili çalışma türleri, çalışma ilişkileri, güvencesiz, düşük ücretli çalışma koşullarının norm haline getirildiği bir esneklik çağını ifade etmektedir.

Kadının gelir getirici işlerle kendisini ve ailesini desteklemesinin teşvik edildiği bu dönem, düşük ücretli işlerle, iş güvencesinin azaltılmasıyla, yaşam standartlarının gerilemesiyle ve hane başına düşen ücretli çalışma sürelerinin artışıyla karakterize edilebilir. Bir başka deyişle bu dönemde, kadın ile erkek arasındaki ücret farkını haklı gösteren, kadınların aile ile işi bağdaştırmasına olanak veren, ev içi sorumluluklarını bir kenara bırakmalarını önleyen, kariyer olasılığı az, düşük ücretli ve düşük nitelikli olmakla birlikte işverenin emek maliyetini düşüren ve emek arzını talebe uyduran bir emek piyasası yaratılmıştır. Böylece "istihdamda eşitsizliği düzenleyen ilke olarak cinsiyetçi işbölümüyle, 'gerçek' işin erkekler için, 'tamamlayıcı' işin ise kadınlar için" tanımlanması sürdürülmüştür (Lagrange, 2005).

1980'li yıllarda ABD ve İngiltere'de Neoliberalizmle yakından ilişkili olarak ortaya çıkan Yeni Sağ'ın yükselişiyle kadının ev içi işlerden sorumlu olduğu, kamusal ve özel alanın birbirinden kesin çizgilerle ayrılması, devletin geriye çekilmesi ve ailenin daha fazla sorumluluk alması gerektiği çağrıları yapılmaya başlanmıştır. Bu dönemde feminist hareketin, aile değerlerini zayıflatıldığını; kadını, doğasına uygun işlerden uzaklaştırdığını ve bu nedenle kadına zarar verdiğini savunan aile yanlısı, ahlakçı, anti-feminist bir siyaset güdülmüştür. Bu siyasetin bir boyutunu oluşturan kürtaj karşıtlığı, ABD'de bizzat Reagan tarafından kürtajın kınanması ve kürtaj karşıtı örgütlerin desteklenmesi, Birleşik Krallık'ta ise 1970'ler ve 1980'lerde kürtaj hakkındaki parlamento tartışmalarının yaygınlaşması, kürtajın yapılabileceği şartları kısıtlamayı amaçlayan yasaların getirilmesi örneklerinde somutlaştı (Lee, 2003: 84-94). Böylece bir yandan yalnız yaşayan kadınlar, refah sisteminin 'beleşçileri' (*scroungers*) olarak ilan edilmiş, diğer yandan kadınlar için başta çocuk doğurma ve bakım olmak üzere ev içi sorumluluklar öncelenmiştir (akt. Hoggart, 2005: 152). Dönemin İngiltere'sinde pek çok kadın, küçük çocukların bakımı ve düşük ücretli işlerde çalışma zorunluluğuna ek olarak, ev içinde bakıma ihtiyaç duyan yaşlı, engelli ve hastaların bakımı için eve kapanmak zorunda kalmış ve yaşamın bu görünmez alanında çok önemli sosyal hizmetler sağlamışlardır. Dahası pek çok Batı Avrupa ülkesinde görülen bir buçuk kazananlı aile modelinde (*one-and-a-half earner model family*) kadınların istihdama katılım oranlarındaki artış çoğunlukla kısmi zamanlı işlerdeki istihdamıyla ortaya çıkmıştır (Lewis, 2009: 4). Kadınların aile gelirine katkı sağlayan bir statüde olduğu bir buçuk kazananlı aile modeli, kadınların düşük ücretli, düşük statülü işlerdeki yerlerini daha da sağlamlaştırmış, karar alıcı yüksek pozisyonlardaki düşük temsilcilerini pekiştirmiş ve ücretsiz bakım işlerine katılımda kadın ve erkekler arasındaki uçurumu da derinleştirmiştir (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 744). Dolayısıyla



kadınlar, yalnızca yapısal uyum politikaları sonucu düşen gelirle enformel sektörde krizin olumsuz etkilerini azaltmaya çalışmamış, aynı zamanda kamu mal ve hizmetlerde harcama düşürücü politikalar nedeniyle hane halkının bakım yükünü de sırtlamak durumunda kalmıştır.

1980'li yıllarda bir taraftan küçük ölçekli işletmelerde/atölyelerde, fason imalat altında örgütsüz, düşük ücretli, vasıfsız marjinal kesimdeki işçilerin çalıştırılması süreci yaşanırken ve bu marjinal kesimin önemli bir üyesi olan kadına yeni istihdam olanakları sunulurken⁹, diğer taraftan iktisadi gelişim süreci ile birlikte hizmet sektörünün daha ağırlıkta olduğu bir ekonomik yapılanma sürecine girilmiştir. Hizmet sektörüne en çok yakıştığı düşünülen grup olarak kadınlar, bu sektörde önemli istihdam olanakları kazanmış; bankacılıktan, temizlik sektörüne kadar geniş bir yelpazede kimi niteliksiz, kimisi ise çoklu yetenek gerektiren işlerde kentli istihdam sektöründe varlık kazanmıştır. Bu istihdam sektöründe kadınlar, iş yaşamlarında yükselmelerini engelleyen cam tavan durumuyla karşı karşıya kalmışlar ve aynı işte aynı düzeyde ücretlendirilmemişlerdir.

Neoliberal dönem kadın hareketleri açısından değerlendirildiğinde, ikinci dalga feminist hareketin etkilerini dikkate almak gerekir. Fraser (2009: 63) tarafından altı çizildiği üzere ikinci dalga feminist hareket, ortaya çıktığı 1960'lı yıllarda adaletsizliğin sınıfsal eşitsizliklerle özdeşleştirilmesine karşı çıkarak, adaletsizlik tanımını, hiyerarşik statü ve politik güç eşitsizliklerini kapsayacak biçimde genişletmiştir. Böylece ikinci dalga feminist hareketin sonucunda kadınların ücretsiz ev işlerinden sorumlu tutulduğu, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet temelli ayrışma yaşandığı, sosyal refah yardımlarının, kalkınma planlarının erkek merkezci olduğu gerçeği gözler önüne serilmiştir. Ayrıca kadının bakım hizmeti veren, erkeğin evin ekmeğini kazanan rolüne ilişkin kabul edilen 'kutsal işbölümü' de, ikinci dalga feminist hareketin etkisiyle sarsılmaya başlamıştır. Bu çerçevede çalışma koşullarına ve eşit ücrete ilişkin taleplerin dile getirildiği mücadeleyle, kadının ev içi işlerle meşgul olması gerektiği kabulü, yerini mümkün olduğunca çok sayıda kadının ücretli çalışmaya katılmasına bırakmıştır. Kısaca bu dönemde, piyasanın ihtiyaçlarını karşılamak için insanların gereksinimleri kadar kendilerinin de piyasaya çekilmesi hedefi, kadınları da kapsayacak biçimde genişletilmiştir (Özateş, 2015: 37).

⁹ "Yaşı 17 ile 30 arasında olan, bekar, çocuksuz, eğitim düzeyi en az ilkokul, en çok ortaokul düzeyinde olan bayan çalışanlar arıyoruz." Thompson'ın (1989: 182) Hilsom'dan alıntılıdığı bu ilan, daha ucuz işgücü bulmak amacıyla Meksika sınır bölgesine gelen ABD firmalarının işe alacağı kadınların niteliğini göstermektedir.



İkinci dalga feminist hareketin, kadının ücretsiz emeğinin görünür kılınması ve kadın emeğinin, erkek emeğine göre değer yitirdiğini göstermesine ilişkin analiz ve mücadelesi sonucunda (Ramazanoğlu, 1998: 114) 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren, kadının kalkınmadaki rolü ve toplumsal yapılanmadaki eşitsiz durumu dikkate alınmaya başlanmıştır¹⁰. Ancak kadının rolüne ilişkin ortaya çıkan bu bakış açısı değişikliği, bu dönemde hissedilmeye başlanan kapitalizmin krizine karşı, kadın emeğine yeniden ihtiyaç duyulması ve bu doğrultuda kadınların kalkınmadaki öneminin vurgulanmasıyla da yakından ilişkilidir¹¹. Bu nedenle ikinci dalga feminist hareketin olumlu sonucu olarak kadınlar, işgücüne katılımda kolaylıklar elde etmiş olsa da, kadının geleneksel rolü bu dönemde de devlet tarafından desteklenmiştir. Buna karşın Neoliberal devletin, toplumsal eşitlik ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında çeşitli araçlara sahip bir aktör rolünden sıyrılmasıyla, devletin korumacı rolünde bir çözülme görülmüştür. Ancak bu çözülme, devletin toplumsal cinsiyet eşitliğini benimseyen politikalarından ziyade, müdahaleci rolünden, piyasacı bir role evrilmesinden kaynaklanmıştır¹².

Özellikle 1980'li yıllarla birlikte¹³ genelde istihdamın, özelde kadın istihdamının, büyüme ve kalkınmada etkinliği ve verimliliği artırma hedefi doğrultusunda kullanıldığı görülmektedir. Esnek üretim modeli çerçevesinde kadınlardan, bir taraftan sistemin sürekliliği için esnek üretim modeliyle uyumlu işgücü piyasasına/üretim sürecine katılımları istenmiş, diğer taraftan da devletin emek gücünün yeniden üretimini ve diğer sosyal hizmetleri sağlayacak bir yapıyı sürdürmeleri de talep edilmiştir. Böylece Neoliberal dönemde kadınlar, feminize edilmiş ve dolayısıyla değer kaybına uğramış işlere ya da hiyerarşinin en alt basamaklarına gönderilmişlerdir (Lagrange, 2005: 431).

¹⁰ 1975 yılında Birleşmiş Milletler (BM), Meksika'da 'Eşitlik, Kalkınma ve Barış' temalı 'Dünya Kadın Konferansı'nı düzenlemiştir. Konferansın hazırladığı Eylem Planında, kadınların durumunu düzeltmek ve kalkınmaya entegre etmek için somut çabaların gösterilmesi talep edilmiştir (Mies, 2012: 223). Konferansın Eylem Planını desteklemek ve kadınlar için bir fon oluşturmak amacıyla 1976 yılında BM Kadınlar için Kalkınma Fonu (UNIFEM) kurulmuştur. BM, 1975-85 dönemini 'Eşit Haklar, Kalkınma ve Barış için Kadın On Yılı' olarak ilan etmiştir. Bu on yıl içerisindeki en önemli gelişmelerden biri, kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik hukuki bağlayıcılığı olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığı Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin (CEDAW) BM Genel Kurulu'nda, 1979 yılında kabul edilmiş olmasıdır (Erseçen ve Tosun, 2015).

¹¹ Boserup, 1975 yılında düzenlenen Dünya Kadın Konferansında sunduğu çalışmada birçok Üçüncü Dünya ülkesinin yanı sıra Birinci Dünya ülkelerinde de kadınların statüsünün pek çok alanda kötüye gittiğini ortaya koymuştur. Boserup'un çalışması, 'Kalkınmada Kadınlar Yaklaşımı'nın (Women in Development Approach-WID) temelini oluşturmuştur. 'Kalkınmada Kadınlar Yaklaşımı', dönemin hakim kalkınma paradigması olan, modernizasyon teorisinin öngörülerinin başarısızlığının eleştirildiği, kadınların, sermaye birikim sürecine katılmamasının bir kaynak israfı olarak görüldüğü ve çözümün, 'kadınların kalkınmaya entegrasyonu' olarak formüle edildiği bir dönemde biçimlenmiştir (Toksöz, 2011: 53).

¹² Bu nedenle devletin küçüldüğü, piyasanın güçlendiği bu dönem, genellikle kadın politikasında kayıp on yıl olarak görülmektedir (Simon-Kumar, 2011).

¹³ Bir önceki dönemin sonlarında gelişmeye başlayan 'Kalkınmada Kadınlar Yaklaşımı'nın (WID) etkisinin 1980'li yıllarda yaşanan gelişmeler sonucunda azaldığı gözlenmiştir. Bu dönemde, BM de 'Kalkınmada Kadınlar Yaklaşımı'nı terk ederek, 'Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma' (GAD - Gender and Development) yaklaşımının şekillenmesinde etkili olan çeşitli çalışmalar gerçekleştirmiştir.



Özetle Neoliberal dönem, kadınların ev içi sorumluluklarının bir öncelik değilmiş gibi gösterildiği buna karşın bir yandan kürtaj karşıtı ve nüfus arttırıcı söylem ve politikaların tartışmaya açıldığı, diğer yandan kamusal bakım kuruluşlarının kapatıldığı bir dönem olmuştur. İkinci dalga feminist hareketin kadınların ücretli çalışmaya katılımı, ev işlerinin ve bakım işlerinin paylaşımı, eşit ücret için yürüttüğü tartışma ve mücadele karşısında istihdam alanında 'kadın işi' olarak görülen işler norm haline getirilerek düşük ücretli, güvencesiz çalışma yaygınlaştırılmıştır. Örtük bir önkoşul olarak bu türden çalışma biçiminin dayatıldığı bu dönemde kadınların mümkün olduğunca istihdama katılımı da teşvik edilmiştir. Ancak kadının istihdam edildiği sektör ve istihdamın biçimi düşünüldüğünde uygulanan politikaların, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmak yerine arttırdığı, devletin küçülmesiyle kadın sorunlarının piyasanın öngördüğü politikalar çerçevesinde düzenlendiği söylenebilir.

Post-Neoliberal Paradigma Döneminde Kadın Emeği ve Hareketi

1980'li yıllarda uygulanan istikrar ve yapısal uyum programlarının ve Washington Uzlaşısının öne sürdüğü politikaların başarısızlığı ve Doğu Asya ülkelerinde devlet müdahalesinin ekonomik performans üzerindeki olumlu etkisi, Neoliberalizme ve Neoklasik iktisadın politika önerilerine şüpheyle yaklaşılmasına yol açmıştır (Karaçay, 2016: 95). Bu çerçevede, Yapısal Uyum Politikalarının yerini 'Yoksulluğu Azaltma Stratejileri Belgeleri (PRSPs-Poverty Reduction Strategy Papers), Washington Uzlaşısının yerini ise Post-Washington Uzlaşısı almış ve böylece 'Kapsayıcı Kalkınma Paradigmasına' ya da Post-Neoliberal paradigma ya yönelinmiştir (Karaçay, 2016: 104). Post-Washington uzlaşısında, sivil toplum örgütlerinin geliştiği, asimetrik bilginin ortadan kalktığı şeffaf bir yönetim hatta yönetim altında yurttaşların sesinin duyulacağı, ülkelerin doğru politikaları, gerçekçi ve sürdürülebilir biçimde uygulayabilecekleri öne sürülmüştür (Stiglitz, 2002: 176).

Post-Neoliberal paradigmda çoğu işlevini piyasaya bırakmış bir devletten, sosyal sorunlara daha fazla eğilen hibrit bir devlet tiplerine gidilmiştir (Simon-Kumar, 2011: 442). Bu hibrit devlet, 'üçüncü yol devlet', 'sosyal yatırım devleti', 'kapsayıcı devlet' (*inclusive*) gibi farklı tanımlarla adlandırılrsa da öz itibarıyla Neoliberal devlet ile sosyal demokrat refah devletinin bileşimi biçimindedir. Bu devlet biçimi üç temel özelliği ile eski diğer iki devletten ayrılmaktadır. Bunlardan ilki, özellikle yoksulluk ve refah gibi sosyal politika alanlarına yeniden vurgu ve yatırım yapılmasıdır. İkincisi, modernize edilen bir kamu sektörünün kabul edilmesi ve son olarak yönetişimin en belirleyici faktörü olarak, politika belirleme sürecine toplumun tüm paydaşlarının katılımını sağlamasıdır.

Bu paradigma altında ne Neoliberal paradigmda olduğu gibi kamunun bütünüyle ekonomiden dışlanması ve piyasa odaklı bir ekonomik düzen ne de Keynesyen refah devleti paradigmasında olduğu gibi keskin bir korumacı-müdaha-



leci devlet çizgisi kabul edilmiştir. Piyasa ve kamu aksaklıklarını dikkate alan bu yaklaşımda, devletin özellikle finansal alandaki gerekli düzenlemeleri yapacağı piyasa-devlet işbirliği öne sürülmüştür.

Post-Neoliberal paradigma, kitle üretiminin yanı sıra, esnek üretim rejiminin sürdürüldüğü bir dönem olmasına rağmen Post-fordist dönemdeki yapılanma-
dan farklı niteliklere sahiptir. Yönetimden yönetişime geçildiği bu dönemde, he-
terarşik¹⁴ küresel yapılanma, sermayenin kârlılığını sürdürme sürecinde oldukça etkili olmuştur. Sermaye, farklı kesimlerden sivil toplum örgütlerinin, devletin, üniversitelerin, sendikaların ve diğer tüm paydaşların yönetişimiyle kurulan he-
terarşik bir yapıda kârlılığını korumaktadır. Bu dönemde, kitle üretim sürecine adapte olan büyük firmaların yanı sıra yeni kapitalist yapılanmada uyum ve esneklik özelliğine sahip küçük ve orta ölçekli firmalar da ekonomide önemli bir role sahiptir. Bu firmaların yalnızca devlet desteğiyle değil, aynı zamanda bir kümelenme ve yenilik sistemi içerisinde, çok kapsamlı aktörlerle birlikte -üniversiteler, araştırma merkezleri, tekno-kentler, ilgili kamu kuruluşları vb.- hareket ettikleri gözlenmektedir. Böyle bir yapılanmada aile kurumuna da oldukça önem atfedilmiştir. Aile, devlet yönetişimin bir partneri, paydaşı ya da politik birimi olarak değerlendirilmiştir (Simon-Kumar, 2011: 450).

Küçük ölçekli üretimin ve birikimin yükseldiği bu dönemde, üretim ve tüketim zincirinin devamını sağlayacak yeni bir strateji benimsenmiştir. Daha önce sadece üretim faktörü olarak görülen emeğin bir kesimi, mikro kredilendirme yoluyla üretici konumuna getirilmiş ve böylece yeni bir sömürü biçimi ortaya çıkmıştır. Bu dönemde mikro birikim ve küçük ölçekli işletmeler, sermayenin olası krizlerine önlem amacıyla geliştirilmiş araçlardır. Dahası uluslararası kuruluşlar da, Kapsayıcı Kalkınma yaklaşımı bağlamında, sosyal sorunları çözme adı altında bu sürece destek vermişlerdir.

Bir önceki dönemde olduğu gibi bu dönemde de kadın, emek piyasasının güvencesiz, düşük ücretli, esnek, kısmi-zamanlı istihdam talebini/ihtiyacını kapatarak birikim sürecine önemli bir katkı sağlamış, tüketici rolünü ise devam ettirmiştir. Ancak bu dönemde farklı olarak, kadınlar, mikro kredilendirme yoluyla yeni bir sömürü sistemi içine çekilmiştir. Mikro kredilendirme ya da küçük bütçeli finansman temelli yatırımlarla kadın girişimciliği ön plana çıkartılmaya çalışılmıştır. Üstelik bu söylem 'kadının güçlenmesi' söyleminin odağında yer almış ve gerek anaakım gerekse de toplumsal cinsiyete duyarlı kimi kesimler tarafından ciddi destek almıştır.

¹⁴ Bu paradigma ile benimsenen yönetim anlayışının temel iddiası hiyerarşik olmayan, çeşitliliğe önem veren, farklı kesimlerin katılımının sağlanarak karşılıklı mutabakatla kararların alınabileceği yeni bir yapılanmanın mümkün olduğudur.



2010 yılında BM Genel Kurulu tarafından, BM Kadın ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) işbirliğinde, iş dünyasında kadınların güçlendirilmesini sağlamak üzere, Kadınları Güçlendirme İlkeleri (*Women's Empowerment Principles*)¹⁵ oluşturulmuştur. 'Eşitlik İş Demektir' sloganıyla yola çıkan bu politika ilkelerinin arkasında yatan kabul, toplumsal cinsiyet eşitliğini hedef alan girişimciliğin ve piyasa düzenlemelerinin kadının güçlenmesinde esas olduğudur (Karaçay vd., 2014: 25). Diğer bir ifadeyle, BM'nin bu girişiminde, kadının işgücü piyasasına daha aktif katılımını sağlayacak ve özellikle kadın girişimciliğini geliştirecek tüm politikalar -mesleki eğitim, kariyer geliştirme projeleri, kadın girişimciliğini geliştiren projelerin tedarik zinciri ve pazarlama uygulamalarının yapılması, krediye erişim kolaylığının sağlanması vb. politikalar-, kadının güçlenmesi yolundaki esas politikalar olarak değerlendirilmiştir (Karaçay vd., 2014: 26).

2000'li yıllarda tüm kesimler tarafından oldukça kabul gören kadının özgürleşmesi/güçlenmesi söylemi yalnızca mikro kredilendirme yoluyla kadın girişimciliğinin desteklenmesi mekanizması ile sınırlı kalmamıştır. Bir önceki dönemde kadının istihdama katılımını artırma politikası, bu dönemde özellikle kadının ekonomik bağımsızlığını elde ederek güçlenmesi söylemiyle sürdürülmüştür. Öyle ki, ikinci dalga feminizmin, kadınların ücretli çalışmaya katılarak erkeklerden bağımsızlaşma ve özgürleşme ideali çarpıtılarak, bu idealin, ucuz işgücü ihtiyacını karşılamak üzere, kadının istihdama çekilmesi için kullanılması uygulamaları, Post-fordist dönemde daha da açık bir hale gelmiştir (Özateş, 2015: 41). Zira 1980'li yılların Yeni Sağ ve Neoliberalizm işbirliğinde götürülen anti-feminist propaganda ve uygulamaları, 1990'lı yıllarda yerini ideolojik düzeyde, feminist ideallerin Neoliberalizmi meşrulaştırma aracı olarak kullanılmasına bırakmıştır (Özügürlü, 2016: 16). Ayrıca işgücü alanındaki yetkinin kadın işlerinden sorumlu politikacılara, yasa koyuculara, uluslararası komisyonlara devredilmiş olması ve

¹⁵ Kadınları Güçlendirme İlkeleri şunlardır:

1. (Toplumsal) cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik oluşturulması
2. İş yerinde, kadınlara ve erkeklere adil bir şekilde davranılması- insan hakları ve ayrımcılık yapılmaması ilkesine saygı gösterilmesi ve desteklenmesi
3. Tüm kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması
4. Kadınlar için eğitim, mesleki eğitim ve kariyer gelişiminin desteklenmesi
5. Kadınları güçlendiren girişim geliştirme, tedarik zinciri ve pazarlama uygulamalarının yapılması
6. Toplumsal girişimler ve destekler yoluyla eşitliğin geliştirilmesi
7. (Toplumsal) cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gelişmelerin ölçülmesi ve kamuoyuna açık olacak şekilde raporlanması (Women's Empowerment Principles, t.y.).



tüm yasaların kadınlardan taraf¹⁶ olduğu yanılması, kolektif feminizm bilincinin dağılmasına, eski eşitsizliklerin yeniden üretilmesine ve yeni eşitsizliklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Böylece statükonun bu meşruiyet görünümü karşısında kadınlar, karşılaştıkları ayrımcılık ve eşitsizliklerin gizli biçimlerine daha az ses çıkartabilmişlerdir (Lagrave, 2005: 448-449).

İkinci dalga feminist hareketin mücadelesiyle biçimlenen ‘Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma’ yaklaşımı, özellikle 1990’lı yıllarda, Post-Neoliberal kalkınma paradigması tarafından düzen içi bir niteliğe dönüştürülmüş, büyümenin, üretim ve etkinliğin arttırılabilmesi yolunda araçsallaştırılmıştır. Bir başka deyişle feminizmin kadının güçlenmesine ilişkin ayrımcılık karşıtı talepleri, kadınların toplumsal cinsiyeti dolayısıyla engellenmeyen ve işgücü piyasasında rekabet edebilen, kapitalizmin asal unsuru haline getirildiği politikaların yaygınlaştırılması için kullanılmıştır (Acar Savran, 2009: 201). Böylece toplumsal cinsiyet eşitliği söylemiyle kadınların, hem evde yoğun olarak çalışması hem de düşük ücretli, güvencesiz, sendikasılaştırılmış, uzun süreli işgücü piyasasına katılımı beklenmiştir (Özuğurlu, 2016: 17). 1990’lı yılların ortalarından itibaren anaakım paradigmanın, kadının güçlenmesi ve özgürleşmesi için benimsediği araç ve politikalar, anaakım paradigmaya alternatif gözle bakan yeni feminist yaklaşımların savunduğu politikalarla paralellik göstermektedir.

Neoliberalizmin, kadınlar kadar erkekler için de güvencesiz küresel bir işgücü piyasasının yaratılması yoluyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sürdürdüğünü, kamusal hizmetlerin azaltılmasının, kadınların ücretsiz emeğinin görünür kılınmasındaki başarısızlığın bir sonucu olduğunu iddia eden feministlerin aksine ulusötesi iş feminizmi (*transnational business feminism*) olarak adlandırılan liberal feminizmin yeni versiyonu, kapitalizmin kadınları ekonomik açıdan güçlendirebileceğini ve bu nedenle onları Neoliberal kapitalizmle uyumlamak gerektiğini iddia etmiştir (Roberts, 2016: 74). Devletler, finans kurumları, BM, şirketler, sivil toplum örgütleri tarafından geliştirilen bu proje, kadınlara yapılan yatırımların ölçülebileceğini savunarak toplumsal cinsiyet eşitliği için ‘iş modelini’ ileri sürmektedir. Ancak bu proje, emeğin küresel feminizasyonu, toplumsal yenden üretim için sunulan desteğin azaltılması ve kapitalizme yöneltlen feminist eleştirilerin parçalanması yoluyla toplumsal cinsiyet temelli baskı biçimlerinin yanı sıra diğer baskı biçimlerini yaratan ve sürdüren Neoliberal makroekonomik politikaların yeniden üretilmesine hizmet etmiştir (Roberts, 2015: 209). Döneme damgasını vuran ve söz konusu proje tarafından kadın istihdamını arttırmanın ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın reçetesi gibi sunulan iş ve aile yaşa-

¹⁶ BM, 1995 yılında Pekin’de düzenlediği Dördüncü Dünya Kadın Konferansı ile kadınların güçlenmesine ilişkin gündemi ortaya koyarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politika ve programların izlenmesi ve değerlendirilmesinde aktif ve görünür bir politika izleyeceğini ifade etmiştir. Konferansta toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bakış açısının, politika süreçlerinin her aşama ve seviyesine dahil edilmesi olarak tanımlanan ‘toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması’ (gender mainstreaming) yaklaşımı benimsenmiştir (United Nations, 1996).



mının uyumlaştırılması, bakım sorumluluklarını düzenleyen çalışma izinleri gibi politikalar, kadınların ev içindeki bakım işlerini sağlamasının yanı sıra yeniden işgücü piyasasına girişini teşvik eden politikaların temel hedefi haline gelmiştir (Lewis, 2009: 198).¹⁷

Özetle, küresel sermaye birikim rejiminin yeni yapısı altında, artık büyüme odaklı meta-merkezci bir rejimin sürdürülemezliği net bir biçimde görülmüştür. Rejimin devamı için daha önce kendilerine ihtiyaç duyulmayan ve bu bağlamda sistemin dışına itilmiş kadınlar, demokratikleşme, çoğullaşma, yönetim, ilerleme gibi naif söylemler altında sisteme angaje edilmeye çalışılmıştır. Bu dönemde, ekonomik gelişmenin merkezinde yer alan istihdam, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmanın tek aracı olarak görülmüş ve toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması, yalnızca istihdam ve üretim politikalarıyla ilişkilendirilerek gündemde tutulmuştur (Walby, 2005: 456). Bu çerçevede, toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel göstergesi olarak kadın istihdamındaki ya da kadın girişimindeki artışa bakılması, büyük çoğunluğu alt-düzey, kısmi zamanlı işlerde çalışan kadınların yaşadıkları eşitsizliklerin süregitmesine ancak bununla birlikte daha az görünür olmasına yol açmıştır (Lagrange, 2005: 448).

Sonuç

Fordist dönemde kadın, emek gücünü yeniden üretmesi, kitle üretim sürecine sınırlı ve ölçülü katılımı ve tüketici yönüyle karşımıza çıkmaktadır. Dönemin başlangıç yıllarının belirgin özelliği olan paternalist devlet yapısı ile annelik haklarına odaklanan birinci dalga kadın hareketi birbirini karşılıklı etkilemiş ve böylece kadın, kamusal ve ekonomik alandan dışlanmış. Ancak dönemin sonlarına doğru, ikinci dalga feminist hareketin de etkisiyle, kadınların üretim sürecine katılmaması bir kaynak israfı olarak görülmüş ve kadınların kalkınma sürecine dahil edilmesi yönünde bir eğilim ortaya çıkmıştır.

Devletin ekonomide aktif rolünün azaldığı, piyasalaşmanın hakim olduğu Neoliberal dönemde, kadınların istihdama katılımının arttırılmasının hedeflenmesine rağmen bir önceki dönemde olduğu gibi kadın, ev içindeki rollerini sürdürmeye devam etmiştir. Bir başka ifade ile bu dönemde bir yandan kadınlar, ev içi sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmiş diğer yandan ikinci dalga feminist hareketin de etkisiyle mümkün olduğunca kadınların istihdama katılımı teşvik edilmiştir. Ancak kadının istihdam edildiği sektörler ve istihdamın

¹⁷ 2006 yılında Avrupa Konseyi'ne üye devletler tarafından imzalanan 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi'nde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarıyla ev içi iş yükü ile ücretli çalışmaya katılımın birlikteliği için gerekli yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmalarının geliştirilmesi amaçlanmıştır (Koray, 2011: 23). Bu dönemde annelik, babalık, ebeveyn izinlerini ve diğer bakım sorumluluklarına yönelik çalışma izinlerini, okul öncesi ve okul çağındaki çocukların, hasta, yaşlı ve engelli bireylerin bakım gereksinimlerinin karşılanması için bakım hizmetlerine ilişkin kurumsal düzenlemeleri içeren uyumlaştırma politikalarının (İlkkaracan, 2010: 8) hedefinde kadın işgücü yer almıştır.



biçimi dikkate alındığında, uygulanan politikalar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmak yerine arttırmış ve devletin küçülmesiyle, kadın sorunları piyasacı politikalar çerçevesinde düzenlenmiştir. Bu dönemde karşımıza çıkan ikinci dalga feminist hareketin etkisi değerlendirildiğinde, hareketin kadının ev içi ücretsiz emeğini görünür kılma talebi göz ardı edilmiş, bunun yerine yalnızca kadınların istihdamına yönelik talepleri dikkate alınmıştır.

Demokratikleşme, çoğullaşma, yönetim, ilerleme gibi büyük iddiaların hakim olduğu Post-Neoliberal dönemde ise sözde kadının güçlenmesi yoluyla kadın, üretim sürecine bir kaç yolla dahil edilmeye çalışılmıştır. Kadının güçlenmesi, bir yandan kadın girişimciliği ve mikro kredilendirme, diğer taraftan kadının istihdamdaki payının artırılması yönündeki politikalara dayandırılmıştır. Bu dönemde özellikle istihdam politikaları, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmanın ve kadının güçlenmesinin temel bir aracı olarak işlev görmüş ve toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması, istihdam politikalarıyla ilişkilendirilmiştir. Ancak kadının istihdam edildiği sektörler dikkate alındığında bunun bir güçlenme değil, kadın emeğinin piyasalaşması olduğu ileri sürülebilir. Dahası düşük ücretli, niteliksiz işlerde çalışan kadınların yaşadıkları eşitsizlikler bu dönemde de sürdürülmüştür. Kadının güçlenmesine yönelik benimsenen politikadaki yetersizlikler yalnızca istihdam politikalarının eksiklikleriyle sınırlı değildir. Asıl mesele, kadının güçlenmesinde oldukça önemli olan ekonomi dışı unsurların göz ardı edilmiş olmasıdır. Özetle bu dönemde güçlenmenin ekonomi dışı tüm unsurları ikinci planda bırakılırken, ekonomik bağımsızlık ve liberasyon hedefi altında kadın, kapitalist üretim sürecine hizmet etmeye devam etmiştir.

Sonuç olarak sermaye birikim rejimleri farklı tarihsel süreçlerde farklı politikalarla karşımıza çıkmakla birlikte, kadının düşük nitelikli işlerde düşük ücretli istihdamı, tüketici ve yeniden üretici rolü değişmemiştir. Bir başka ifadeyle kadının bir yandan düşük ücretli istihdama katılımı diğer yandan da ev içi sorumluluklarını yerine getirmesi zorunluluğu, neredeyse her paradigma döneminde uygulanan politikalarının temel amacı olmuştur. Böylece kadın hem ev içi bakım yükünü tek başına taşımak hem de güvencesiz, niteliksiz işgücü piyasasında varolmak zorunda kalmıştır. Bunun yanı sıra özellikle son yıllarda benimsenen mikro kredilendirme ve kadın girişimciliğini teşvik etme politikalarıyla kadınlar finans kapitalin yeni bir aktörü haline getirilmiştir.



Kaynakça

- Acar-Savran, G. (2009) *Beden Emek Tarih Diyalektik Bir Feminizm İçin* (2. bs), İstanbul: Kanat Kitap.
- Benería, L. ve Sen, G. (1981) "Accumulation, Reproduction, and Women's Role in Economic Development: Boserup Revisited", *Signs*, 7, 2, 279-298.
- Bock, G. (2005) "Refah Devletlerinde Yoksulluk ve Annelik Hakları", *Kadınların Tarihi Cilt V: Yirminci Yüzyılda Kültürel Bir Kimliğe Doğru*, (der. G. Dubby ve M. Perrot) (çev. A. Fethi), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 373-400.
- Cooke, L. P. ve Baxter, J. (2010) "Families in International Context: Comparing Institutional Effects Across Western Societies", *Journal of Marriage and Family*, 72, 3, 516-536.
- Duggan, L. (1992) "The Impact of Population Policies on Women In Eastern Europe: The German Democratic Republic", *Women's Work in The World Economy* (der. N. Folbre, B. Bergmann ve B. Agarwal), London: Palgrave Macmillan, 250-264.
- Erseçen, D. ve Tosun, Z. (2015) *Kadın Danışma Merkezi İşleyiş Eğitimi El Kitabı*, Ankara: Kadın Dayanışma Vakfı.
- Eisenstein, H. (2005) "A Dangerous Liaison? Feminism and Corporate Globalization", *Science & Society*, 69, 3, 487-518.
- Fraser, N. (2009) "Feminism, Capitalism and the Cunning of History", *New Left Review*, 56, March-April, 97-117.
- Hoggart, L. (2005) "Neoliberalism: A Critical Reader", *Neoliberalism, the New Right and Sexual Politics* (der. A. Saad-Filho ve D. Johnston), London: Pluto Press, 149-155.
- İlkaracan, İ. (2010) "Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları", *Uzlaştırma Politikaları Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri* (der. İ. İlkaracan), İstanbul: İTÜ BMTKAUM, 7-57.
- Karaçay, H. (2016) "Bretton-Woods Kuruluşları, New York Uzlaşısı ve Yoksullukla Mücadele Politikaları", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34, 1, 93-114.
- Karaçay, H., Zülfükar, B. ve Güler Aydın, D. (2014) "Post-Neoliberal Kalkınma Paradigmasında 'Kalkınmada Kadın ve Güçlenme' Algısı: Dünya Bankası Örneği", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16, 2, 15-29.
- Koray, M. (2011) "Küreselleşen Eşitlik Politikalarına Karşı Küreselleşen Kapitalizm", *Birkaç Arpa Boyu 21. Yüzyıla Giren Türkiye Feminist Çalışmalar- Prof. Dr. Nermin Abadan Unat'a Armağan Cilt I*, (der. S. Sancar), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, 305-342.
- Lagrange, R. M. (2005) "Denetimli Bir Özgürleşe", *Kadınların Tarihi Cilt V: Yirminci Yüzyılda Kültürel Bir Kimliğe Doğru* (der. G. Dubby ve M. Perrot) (çev. A. Fethi), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 419-450.
- Lee, E. (2003) *Abortion, Motherhood, And Mental Health: Medicalizing Reproduction in the United States and Great Britain*, New York: Aldine De Gruyter.
- Lefaucher, N. (2005) "Annelik, Anne ve Devlet", *Kadınların Tarihi Cilt V: Yirminci Yüzyılda Kültürel Bir Kimliğe Doğru* (der. G. Dubby ve M. Perrot) (çev. A. Fethi), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 401-418.
- Lewis, J. (2009) *Work-Family Balance, Gender and Policy*, Cheltenham: Edward Elgar.
- McDowell, L. (1991) "Life without Father and Ford: The New Gender Order of Post-Fordism", *Transactions of the Institute of British Geographers*, 16, 4, 400-419.
- Mies, M. (2012) *Ataerki ve Birikim: Uluslararası İşbölümünde Kadınlar* (çev. Y. Temurtürkan), Ankara: Dipnot Yayınları.
- OECD (2020) *Gender Wage Gap* (Indicator), <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>. Erişim Tarihi: 16.10.2020.
- Özateş, Ö. S. (2015) *Malumun İlanı: Kadının Emeginin Saklı Yüzü, Ev İç Bakım Emegi*, Ankara: Notabene Yayınları.



- Özüğurlu, A. (2016) "21. Yüzyıl Feminizmine Doğru: Neoliberalizmin Ötesinde Bir Kadın Hareketi için Tartışmalar", *21. Yüzyıl Feminizmine Doğru* (der. A. Özüğurlu), Ankara: Notabene, 13-25.
- Ramazanoğlu, C. (1998) *Feminizm ve Ezilmenin Çelişkileri* (çev. M. Bayatlı), İstanbul: Pencere Yayınları.
- Roberts, A. (2015) "The Political Economy of 'Transnational Business Feminism' Problematising The Corporate-Led Gender Equality Agenda", *International Feminist Journal of Politics*, 17, 2, 209-231.
- Roberts, A. (2016) "The Limitations of Transnational Business Feminism: The Case of Gender Lens Investing", *Soundings*, 62, 62, 68-83.
- Rodrik D. (2006) "Goodbye Washington Consensus, Hello Washington Confusion? A Review of the World Bank's Economic Growth in the 1990s: Learning from a Decade of Reform", *Journal of Economic Literature*, XLIV: 973-987.
- Serdaroğlu, U. ve Yavuz, G. (2008) "Kalkınma ve Kadın (veya Toplumsal Cinsiyet) İlişkilendirilişinin Gelişimindeki Kavşaklar", *Ekonomik Yaklaşım*, 19, 121-164.
- Seguino, S. (2000) "Accounting for Gender in Asian Economic Growth", *Feminist Economics*, 6, 3, 27-58.
- Simon-Kumar, R. (2011) "The Analytics of 'Gendering' the Post-Neoliberal State", *Social Politics*, 18, 3, 441-468.
- Standing, G. (1989) "Global Feminization Through Flexible Labor", *World Development*, 17, 7, 1077-1095.
- Standing, G. (1999) "Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited", *World Development*, 27, 3, 583-602.
- Stiglitz, J. (2002) *Globalisation and Its Discontents*, New York: W. W. Norton & Company.
- Thompson, P. (1989) *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process* (2nd ed), London: Macmillan.
- Toksöz, G. (2011) *Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul: Varlık Yayınları.
- United Nations (1996) Platform for Action and the Beijing Declaration, Fourth World Conference on Women, Beijing, China 4-15 September 1995, UN Department of Public Information, New York.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015) "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70, 3, 723-750.
- Walby, S. (2005) "Introduction: Comparative Gender Mainstreaming in a Global Era", *International Feminist Journal of Politics*, 7, 4, 453-470.
- Women's Empowerment Principles (t.y.) <https://www.weps.org/sites/default/files/2019-11/FLYERYüzde20WEPsyüzde20web20191107165656.pdf> (01.02.2019).





Araştırma Makalesi

Sosyal Dışlanma Kıskaçındaki Gençler

Beril BAYKAL *

ORCID: 0000-0002-0769-459X

Öz

Sosyal politikanın önemli çalışma alanlarından biri olan sosyal dışlanma bağlamında en riskli gruplardan birisi gençlerdir. Sosyal dışlanma süreci gençleri yoksulluğa itmekte, kamu hizmetlerine erişme sorunları yaşamasına, dolayısıyla sosyal ilişkilerin ve kültürel entegrasyonun bozulmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı gençlerde sosyal dışlanmanın boyutların tespit edebilmektir. Bu amaçla Kocaeli ilinde 18-29 yaş arası 409 gence ve karşılaştırma yapabilmek adına 30 ve üzeri yaş 464 kişiye görüşme yöntemiyle sosyal dışlanma ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre gençler 30 yaş ve üzeri yaş grubuna göre daha çok sosyal dışlanmaya maruz kalmaktadır. Gençler kendi aralarında değerlendirmeye tabi tutulduğunda eğitim düzeyi düşük olan, ne eğitimde ne istihdamda olan ve gelir düzeyi 2000 TL altı olan gençlerin daha çok dışlanma yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: sosyal dışlanma, gençlik, işsizlik, yoksulluk

Young People in Grip of Social Exclusion

Abstract

One of the most risky groups in the context of social exclusion, which is one of the important fields of social policy, is young people. The social exclusion process pushes young people to poverty, causing problems in accessing public services, and thus disrupting social relations and cultural integration. In this context, the aim of the research is to determine the dimensions of social exclusion among young people. For this purpose, "Social Exclusion Scale" was applied to 409 young people between the ages of 18-29 and 464 people aged 30 and over in order to make comparisons by means of interview method. According to the



results of the research, young people are more exposed to social exclusion than the age group of 30 and older. In addition, when young people are evaluated among themselves, it is concluded that young people with low level of education, not in Education, employment, or training and income below 2000 TL experience more social exclusion.

Keywords: social exclusion, youth, unemployment, poverty

Giriş

Sosyal dışlanma olgusu daha çok politikacıların benimsediği bir olgu olsa da, ilk olarak sosyologlar tarafından eşitsizliğin yeni kaynaklarını göstermek için ileri sürülmüştür. Bireylerin toplum ile bütünleşmesinin engellenme biçimlerini ifade eden sosyal dışlanma, genellikle yeterli kaynak ve gelirden yoksun olma, işgücü piyasasından dışlanma, toplumsal ilişkilerden ve sosyal ilişkilerden dışlanma şeklinde oluşur (Giddens, 2012: 402). Çok boyutlu ve karmaşık bir olgu olan sosyal dışlanma genellikle yeni yoksulluk, eşitsizlik, ayrımcılık ve alt sınıf kavramları ile ilişkilendirilir (Silver, 1994). Bu çok boyutlu ve karmaşık olguyu H. Silver (1994), R. Levitas (2005), A. Sen (2000) ve Jehoel-Gijbers ve Vrooman (2007) farklı yaklaşımlar çerçevesinde açıklamaya çalışmıştır.

Nedenler ve sonuçları açısından incelendiğinde sosyal dışlanma, sadece gelişmekte ya da gelişmemiş ülkeler açısından değil; gelişmiş ülkeler açısından da sosyal politikanın güncel ve önemli konularından biridir. Özellikle küreselleşme ve neoliberal politikalar sonucu toplumsal ve ekonomik yapıda yaşanan sürekli dönüşümler, artan eşitsizlik, güvencesizlik, ayrımcılık gibi sorunlar beraberinde sosyal dışlanma sorununu gündeme getirmektedir (Sapancalı, 2005). Sosyal dışlanma bir yandan bireylerin ekonomik, sosyal ve kültürel hayatla bütünleşmesine engel olurken, diğer yandan da sosyal davranışlarda, dolayısıyla sosyal düzen ve sosyal yaşam kültüründe bozulmaya neden olabilir. Bu durum sosyal adaleti bozarak toplumsal barışı zedeleyebilir.

Sosyal dışlanmaya maruz kalan en büyük gruplardan biri gençlerdir. Süreç boyunca gençlerin barınma, istihdam, eğitim, sağlık hizmetleri ve demokratik katılım gibi haklardan, kaynaklardan, hizmetlerden ve fırsatlardan yararlanmaları engellenir ve gençler çevrelerindeki insanların ve kurumların desteğinden mahrum bırakılarak yalnız kalır. Gençlere yönelik olumsuz ve ayrımcı tutumlar da gençleri toplumun dışına iterek sosyal dışlanmaya neden olabilir.

Sosyal eşitsizliklere dayanan ve gençleri fırsat eşitliği dünyasının dışına iten bir süreç olan sosyal dışlanmanın, toplumsal statüsü ne olursa olsun (öğrenci, işgücü, ne eğitimde ne istihdamda) gençlerin yaşam koşullarına, sosyal ve ekonomik katılımına, duygusal yaşamına ve sağlık durumuna derin ve uzun vadeli zarar verdiği kabul edilir. Yaşam standartlarındaki düşüklük, politik ve sosyal izolasyon, yabancılaşma duyguları ve sağlıksız yaşam koşulları, mevcut sosyal dışlanma koşullarını ağırlaştırmakta ve bu durum sosyal olarak dışlanmış genç-



leri daha fazla yoksulluk, sosyal ve duygusal izolasyon ve sağlık sorunları tehlikesi içine atmaktadır. Sonuç olarak süreç, gençleri daha ciddi dışlanma risklerine maruz bırakan bir kısır döngü ile sonuçlanarak gençlere umutsuz bir gelecek sunmaktadır.

Sosyal içermeye politikaları ile gençlerin sosyal dışlanma sürecinin önüne geçilmesi önem teşkil etmektedir. İçermeye politikaları oluşturabilmek adına gençlerde sosyal dışlanma boyutlarının tespit edilmesi ve dışlanmış gençlerin demografik özelliklerinin bilinmesi önem taşır. Bu bağlamda çalışmanın amacı gençlerde sosyal dışlanma boyutlarını belirleyerek hangi gruptaki gençlerin hangi alanda daha çok dışlanmaya maruz kaldığını tespit edebilmektir. Bu amaçla öncelikle sosyal dışlanma hakkında kavramsal ve kuramsal çerçeve çizilerek gençlerin dünyada ve Türkiye'deki durumu hakkında bilgi verilecek, daha sonra araştırmanın yöntem ve bulgularından bahsedilecektir.

Sosyal Dışlanma Kavramı

İlk olarak 1960'lı yıllarda Fransa'da ortaya çıkan sosyal dışlanma kavramı; politikacılar, bürokratlar, gazeteciler ve akademisyenler tarafından yoksullardan ideolojik ve üstü kapalı bir biçimde "dışlanmış (*les exclus*)" şeklinde söz etmek amacıyla kullanılmıştır. Fransa'da dışlanma terimini ilk kullanan Rene Lenoir 1974 yılında yayınlamış olduğu kitabında, dışlanmışları ekonomik büyümenin sonuçlarından yararlanamayan kişiler olarak belirtmiş ve dışlanmışların, sadece yoksul kişiler olmadığını, bunun dışında engelliler, intihar eğilimli insanlar, madde bağımlıları, suçlular, tek ebeveynli aileler, asosyal kişiler ve diğer sosyal uyumsuz kişiler gibi çok çeşitli sosyal grupların da dışlanmış olduğunu belirterek tüm bu kişilerin sosyal koruma kapsamı dışında kalan sosyal gruplar olduğunu ifade etmiştir (akt. Sapançalı, 2005).

1970'li yıllardan sonra yaşanan gelişmeler sosyal dışlanmanın Avrupa'nın diğer ülkelerinde ve Avrupa Birliği (AB) düzeyinde de ön plana çıkmasına neden olmuş ve sosyal dışlanmaya yönelik politikalar üretilmeye başlanmıştır. Özellikle küreselleşme sürecinin etkisiyle artan işsizlik oranları ve uluslararası göç, refah devletinin ve refahın gerilemesi ve refah kavramının dönüşümü, sosyal dışlanma kavramına ilgiyi önemli ölçüde arttırmış; 1990'lı yıllardan itibaren olgu Avrupa Birliği'nin temel güncel sosyal politika konularından biri olmuştur (Sapançalı, 2005: 59 – 61).

Çok boyutlu, karmaşık ve dinamik yapısı nedeniyle sosyal dışlanma kavramının tek ve üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanımı yoktur. Tanımlamalar genellikle bir dizi risk faktörüne dayanır. Avrupa Komisyonu'na göre risk faktörleri; düşük gelir, vasıfsız emek, kötü sağlık, engellilik, göç, düşük eğitim düzeyi, cinsiyet eşitsizliği, ayrımcılık ve ırkçılık, yaşlılık, uyuşturucu bağımlılığı, alkolizm vb.dir (Council of European Union, 2004: 30). Alanyazındaki tanımlamalarda fikir birliği



ağırlıklı olarak gelir ve istihdamla ilgili göstergelerle ilgili olup; düşük gelir ve iş-gücüne katılım eksikliği genellikle sosyal dışlanma için ana risk faktörleri olarak görülür. Bunun yanında mikro düzeydeki risk faktörleri ise yaş, cinsiyet, vatandaşlık, aile durumu, etnik köken iken; makro düzeydeki risk faktörleri ekonomik durgunluk, bireyselleşme, bürokratikleşme, kentleşme, göç ve yaşlanan nüfustur (Jehoel-Gijsbers ve Vrooman, 2007: 19).

Sosyal dışlanma belirli kesimlerin toplumun sunduğu kaynak ve hizmetlerden adil şekilde yararlanmasını (Sapancalı, 2005) ve toplumla bütünleşmesini engelleyen (Yépez Del Castillo, 1994: 614) bir olgudur. Sosyal dışlanma coğrafi olarak belli bir bölgede yaşayan bireylerin içinde yaşadıkları toplumun dışında kalması ve bu toplumdaki yurttaşlığa ilişkin üretim (ücretli çalışma, eğitim, emeklilik vb.), tüketim, tasarruf (birikimler, mülkiyet sahipliği), siyasi ve sosyal (aile, arkadaş vb. ile ilişkiler, kendini bir kültürel grup ya da toplulukla tanımlama) faaliyetler gibi normal eylemlere katılamamasıdır (Burchardt vd., 1999: 230-231). Sosyal dışlanma sivil, ekonomik, politik ve sosyal vatandaşlık haklarından mahrum olma ya da edilme durumudur (Yépez Del Castillo, 1994: 614). AB Konseyi'ne göre ise sosyal dışlanma; bazı bireylerin yoksulluk, temel beceri ve yaşam boyu öğrenme imkanlarının eksikliği ya da ayrımcılık nedeniyle toplumsal hayata tam olarak katılmalarının engellendiği bir süreçtir. Bireyleri iş, gelir ve eğitim fırsatlarından ve sosyal faaliyetlerinden uzaklaştıran bu süreçte, bireylerin iktidar ve karar alma organlarına erişimlerinin yetersiz olması sonucu bu bireyler çoğu zaman kendilerini güçsüz hisseder ve günlük yaşamlarını etkileyen kararlar üzerinde kontrol sahibi olamazlar (Council of The European Union, 2004: 8).

Sosyal Dışlanmaya İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Sosyal dışlanmayı açıklamaya çalışan yaklaşımlar arasında Silver'in Üçlü Paradigması, Levitas'ın Tipolojisi ve Sen'in Yapabilirlikten Yoksunluk yaklaşımları öne çıkmaktadır. Silver sosyal dışlanmayı açıklarken dayanışma, uzmanlaşma ve tekel olmak üzere üç paradigma ileri sürer. Her paradigma, sosyal dışlanmayı farklı bir nedene bağlar ve farklı ideolojiye (Cumhuriyetçilik, Liberalizm ve Sosyal Demokrasi) dayanır. Ayrıca her paradigma sosyal dezavantajın çoklu biçimlerine (vatandaşlık, etnik-ırksal eşitsizlik, yoksulluk, uzun dönem işsizlik) ilişkin açıklama sağlar. Fransız Cumhuriyetçilik ideolojisine dayanan, Rousseau ve Durkheim'in "sosyal düzen" görüşlerinin etkili olduğu dayanışma paradigmasında sosyal dışlanma, toplumla birey arasındaki sosyal, kültürel ve ahlaki bağların kopmasıyla ortaya çıkar. Bu paradigmanda dışlanan bireyler yoksullar, işsizler ve etnik azınlıklardır. Anglo-Amerikan liberal düşünceye dayanan uzmanlaşma paradigması sosyal dışlanmayı uzmanlaşmanın (sosyal farklılaşma, işgücünün bölünmesi ve alanların ayrılması) bir sonucu olarak görür. Paradigmaya göre, değer yargıları ve psikolojik güdüler farklı olan bireylerin tercih özgürlüğüne sahip olmaları ve çıkar ilişkileri doğrultusunda hareket etmeleri sosyal bütün-



leşmeyi sağlayan unsurların zedelenmesine ve sosyal dışlanmaya neden olabilmektedir. Dolayısıyla sosyal dışlanma bireylerinin davranışlarının ve piyasanın işleyişinin bir sonucudur. Weber ve Marx'ın düşüncelerine dayanan tekelci paradigmada ise sosyal dışlanmanın nedeni ekonomik sömürü ve eşitsizlik oluşturan grup tekelidir. Buna göre sosyal dışlanma sınıf, statü ve siyasi gücün karşılıklı etkileşim halinde olması ve tekelci gruba dahil olanların kendi menfaatleri doğrultusunda hareket etmeleri sonucunda oluşur (Silver, 1994).

Levitas sosyal dışlanmayı nedensel ilişkiler üzerine odaklanan ve yeniden dağıtım, sosyal bütünleşme ve ahlaki sınıf-altı söylemi olarak adlandırdığı üç değişik tipoloji ile açıklamaya çalışır. Townsend'in yoksullukla ilgili yaklaşımının öne çıktığı yeniden dağıtım tipolojisi sosyal dışlanmanın nedeni olarak yoksulluğu görür. İşgücü piyasalarına vurgu yapan sosyal bütünleşme tipolojisi "ücretli iş" konusu üzerinde durmaktadır. Buna göre sosyal dışlanmanın oluşmasında bireylerin işgücü piyasalarına dahil olup olmamaları ve ücretli bir işe sahip olup olmamaları önemli bir göstergedir. Son tipolojide ise dışlanan kişilerin kültürel farklılıkları ve özellikle yoksulluğun ahlaki ve kültürel sebepleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Toplumun yapısından çok yoksulların davranışına odaklanan tipolojide en önemli göstergeler çalışma yaşında olan hanehalkı üyeleri arasında bir işte çalışmayanların oranı ya da sayısı ve bağımlı olma durumudur (Levitas, 2005).

Sen ise sosyal dışlanmayı "yapabilirlikten yoksunluk" yaklaşımı ile açıklamaya çalışır. Yapabilirlik açlık, eğitimsizlik, kötü barınma koşulları gibi bireylerin kaçınmak istediği durumlardan kaçabilme yetisidir. Sen sosyal dışlanmayı yapabilirlikten yoksunluğun bir parçası olarak görür. Yapabilirlikten yoksunluk yaklaşımına göre bireylerin yapmak istediklerini yapamaması, elde etmek istediklerini elde edememesi ya da engellenmesi sosyal dışlanmaya neden olabilir. Örneğin istihdam edilme ya da kredi alma olanaklarından mahrum kalmak, ekonomik olarak yoksunluğa yol açarak yetersiz beslenme ya da barınma olanaklarından yoksunluk gibi diğer yoksunluklara neden olabilir (Sen, 2000: 4-5). Sen, ayrıca sosyal dışlanmayı açıklarken araçsal özgürlüklerden bahseder. Siyasal özgürlükler (medeni haklar, siyasal ifade özgürlüğü, denetim özgürlüğü vb.), ekonomik imkanlar (üretim, tüketim ve değişim ilişkileri), toplumsal fırsatlar (eğitim, sağlık vb.), şeffaflık güvenceleri ve koruyucu güvenlik (işsizlik sigortası, gelir desteği, sosyal yardım vb.) olmak üzere beş tür özgürlüğe vurgu yapan Sen'e göre bu araçsal özgürlüklerden yoksunluk sosyal dışlanmaya neden olabilir (Sen, 2004: 107, 56-61).

Jehoel-Gijbers ve Vrooman sosyal dışlanma olgusunu ampirik olarak test edebilmek amacıyla kuramsal yaklaşımlardan yola çıkılarak kavramsal bir model geliştirmiştir. Jehoel-Gijbers ve Vrooman'a göre kuramsal yaklaşımlarda sosyal dışlanma kavramı kısmen yoksulluk kavramıyla karşılaştırılarak tanımlanır; ancak



olguyu yoksullukla ayırt etmekte kullanılan kriterler çok keskin değildir. Buna göre sosyal dışlanma hem maddi olmayan özelliklerle (ilişkisel boyut) hem de maddi özelliklerle (dağılımsal boyut) ilişkilendirilebilir. Sosyal dışlanmanın nedenleri kolektif düzeyde olabileceği gibi, sosyal dışlanmada bireysel özellikler ve davranışlar da önemli olabilir. Yoksulluk ve sosyal dışlanma arasında sayılabilecek tek ayırım, sosyal dışlanmanın farklı boyutları içermesi; yoksulluğun ise yalnızca maddi boyutla ilgili olmasıdır. Ancak bu ayırım sadece mutlak yoksulluk için geçerlidir ve daha kapsamlı yoksulluk tanımları için geçerli değildir (Jehel-Gijbers ve Vrooman, 2007: 16).

Sosyal Dışlanmanın Boyutları

Araştırmacılar ve sosyal bilimciler sosyal dışlanmanın farklı boyutlarına vurgu yapar. Kronauer (1998) sosyal dışlanmanın her zaman işsizlikle bağlantılı olduğunu savunur. Ancak işsizlik dışındaki diğer altı boyutun da dikkate alınması gerektiğini vurgular (akt. Kieselbach, 2003: 70):

- İşgücü Piyasasından Dışlanma: Nispeten az beceriye sahip olanlar için işgücü piyasasına girmek ya da yeniden girmek için engellerle karşılaşma durumu
- Ekonomik Dışlanma: (Yoksulluk) Refah devletine finansal bağımlılık ve kendini veya ailesini finansal olarak destekleme yeteneğinin kaybı
- Sosyal Koruma Sistemlerinden Dışlanma: (Özellikle yoksul ve işsizler) Sosyal koruma hizmetleri veren kurumlar tarafından dışlanma durumu
- Toplumsal Dışlanma: Sosyal ağların kaybedilmesi, sosyal temasların azalması ve geri çekilme durumu
- Kültürel Dışlanma: Sosyal olarak kabul edilen normlara ve değerlere göre yaşayamama, yozlaşma ve damgalanma durumu
- Mekansal Dışlanma: Yoksulluk, işsizlik ve yozlaşma sonucu genellikle benzer bir sosyal özelliklere sahip kişilerin mekansal olarak altyapısı yetersiz bölgelere yığılması ve gettolaşma

Burchardt ve diğerleri (1999)'a göre ise sosyal dışlanmanın boyutlarını belirleyen unsur vatandaşlar için katılımın önemli olduğu normal eylemlerdir. Burchardt'ın sözünü ettiği normal eylemler şu şekildedir:

- Tüketim Faaliyetleri: Geleneksel yoksulluk ölçümleri ile ilgilidir.
- Tasarruf Faaliyetleri: Tasarruflar ve ev sahipliği
- Üretim Faaliyetleri: Ücretli iş, eğitim veya öğretim gibi ekonomik veya sosyal açıdan değerli bir faaliyette bulunmak olarak tanımlanır.
- Siyasal Faaliyetler: Sosyal veya fiziksel çevreyi geliştirmek veya korumak için bazı toplu çabalarda bulunmak olarak tanımlanır,
- Sosyal Faaliyetler: Aile veya arkadaşlarla önemli sosyal etkileşime girme ve kültürel bir grup veya toplulukla özdeşleşme olarak tanımlanır.



Percy-Smith (2000: 9)'e göre ise sosyal dışlanmanın yedi boyutu bulunur:

- Ekonomik Boyut: Ekonomik faktörler, yalnızca yoksulluk ile değil tanımlanan aynı zamanda işgücü piyasasından dışlanma olarak da kabul edilir. İşsizlik, işten çıkarılma, geçici işler ve azalan iş güvencesini de içerir
- Sosyal Boyut: Geleneksel hanehalkının bozulması, evsizlik, suç ve hoşnutsuz gençliği içerir.
- Politik Boyut: Bireyin hayatlarını etkileyen karar alma süreçlerine katılma veya bu kararları etkileyebilme yeteneği ile ilgilidir. Sosyal olarak kabul gören siyasi katılım biçimlerinden kopmak, yetkisizleştirme, politik süreçlere yabancılaşma ve resmi politika kanallarına güvensizlik politik dışlanmanın başlıca biçimleridir.
- Mahalle Boyutu: Sosyal ve mekânsal yönlerle ilişkilidir. Barınma olanaklarının kötü olması, Yerel ve kamu hizmetlerinin eksikliği, destek ağlarının çökmesi, yüksek suç oranları mahalle boyutunun ana unsurlarıdır.
- Mekansal Boyut: Mekanın hem kendisinin hem de orada yaşayan bireylerin dezavantajlı olarak tanımlanan özellikleri ile ilgilidir.
- Bireysel Boyut: Bireyin sahip olduğu ruhsal ve fiziksel hastalık, düşük beceriler ve düşük özsaygı gibi bireysel özellikleri içerir
- Grup Boyutu: Yaşlılar, engelliler, gençler, etnik gruplar gibi dezavantajlı grupları içerir.

Jehoel-Gijsbers ve Vrooman (2007: 16-17) ise sosyal dışlanmanın maddi/dagılımsal (ekonomik/yapısal dışlanma) ve maddi olmayan/ilişkisel (sosyokültürel dışlanma) olmak üzere iki boyutundan bahseder. Maddi boyut temel ihtiyaçlar ve maddi mallarla ilgili eksiklikleri ifade eden maddi yoksunluk ve sağlık, eğitim, barınma, sosyal hizmetler, sosyal güvenlik vb. sosyal haklarda hükümet hizmetlerine yetersiz erişim olmak üzere ikiye ayrılır. Maddi olmayan boyut (sosyokültürel dışlanma) ise resmi ve gayri resmi sosyal ağlara katılım eksikliği, yetersiz sosyal destek ve sosyal izolasyonu ifade eden yetersiz sosyal entegrasyon ve aktif sosyal vatandaşlıkla ilişkili temel normlara ve değerlere uyulmaması, sosyal güvenlik sisteminin kötüye kullanılması, kadın ve erkeğin hak ve ödevleri hakkında görüş ayrılığı ve topluma katılımın olmamasını ifade eden yetersiz kültürel entegrasyon olmak üzere ayrılır.

AB'ye göre ise sosyal dışlanmanın ekonomik, sosyal ve politik olmak üzere üç boyutu vardır. İşsizlik, kredi ve mülk sahipliğine erişimsizlik ekonomik boyut iken; bireyin toplumla bütünleşme bağının kaybedilmesi sosyal boyut; politik haklardan ve insan haklarından yoksun olmak politik boyutu ifade eder (Peace, 2001: 27).



Sosyal Dışlanmanın Nedenleri

Sosyal dışlanmanın nedenleri değişen işgücü piyasaları ve işsizlik, gelir dağılımı eşitsizliği ve yoksulluk, sosyal korumanın yetersizliği, eşitsizlik ve ayrımcılık, göç (Sapancalı, 2005) gibi faktörlerdir.

İşgücü Piyasalarında Değişim, İşsizlik ve Güvencesiz Çalışma

Küreselleşme süreci ve neoliberal politikalar, örgütlenme ve üretim biçimlerini dönüştürerek işgücü piyasasının da dönüşmesine neden olmuştur. İşgücü piyasalarında dönüşüm artan işsizlik, atipik istihdam biçimlerinin ortaya çıkması, esneklik ve kuralılaşma, sendikaların güç kaybetmesi şeklinde kendini gösterir. Ayrıca işgücü piyasalarının bölünmesi, ücret ve çalışma koşullarını etkileyerek düşük ücretlerle ve güvencesiz çalışanların sayısını artırmaktadır. Bütün bu dönüşümler işsizliği de önemli oranda arttırarak kronik bir sorun haline getirmiş ve sosyal dışlanma riskini en fazla sahip grubun işsizler olmasına neden olmuştur. Esneklik ve kuralılaşma ile istihdam imkanlarının kısıtlanması hem yeni işsizler yaratmakta hem de halihazırda işsiz olanların iş bulma şansını da azaltmaktadır (Çakır, 2002: 89-90).

Gelir Dağılımı Adaletsizliği ve Yoksulluk

Küreselleşme sürecinde gelirin bölgeler, ülkeler ve bireyler açısından dağılımı adaletli değildir. Gelir dağılımında eşitsizlik olarak ifade edilen bu durum servet dağılımındaki eşitsizlik, işsizlik, ücret farklılıkları, nüfus artışı, sosyal normlar ve geleneklerden kaynaklanabilir (Yıldırım, 2018: 101-102). Gelir dağılımı adaletsizliğinin en çarpıcı sonucu olan yoksulluk ise sosyal bir varlık olan insanın insani ihtiyaçlarını (gıda, barınma, giyim, sağlık, eğitim, kültür vb.) karşılayacak bir gelire sahip olmasını ifade eder. Dolayısıyla yoksulluk insanların toplumsal hayata katılımını, sağlıklı ve huzurlu bir yaşam sürdürmelerini engelleyen bir olgudur. Bugün dünya nüfusunun yüzde 6,9'u günlük 1.90 \$'ın altında bir gelirle yaşamını sürdürmektedir (ILO, 2020a).

Sosyal Korumanın Yetersizliği

İş güvencesi, sağlık hizmetleri, eğitim teşvikleri gibi sosyal korumaya yönelik uygulamalar bireylerin toplumdan dışlanmalarını önleyerek toplumda yer edinmelerini sağlamaya çalışan uygulamalardır. Sosyal dışlanmanın meydana gelmesinin nedeni bu uygulamaların olmaması değil, koruma düzeyinin etkili olmaması ya da yetersiz olmasıdır. Sosyal koruma yetersizliğinin nedenleri işsizlik, düşük vasıf, düşük gelir, kötü barınma koşulları, suça eğilimli ortamlar, kötü sağlık koşulları gibi faktörlerdir (Çakır, 2002: 93- 94).



Eşitsizlik ve Ayrımcılık

Küreselleşme sürecinde artan rekabet, halihazırda var olan eşitsizliği daha da arttırmıştır. Küreselleşme her ne kadar ekonomik, sosyal, kültürel bütünleşme süreci olarak lanse edilse de; küreselleşme ile gelir dağılımında, ücretlerde, çalışma koşullarında, sosyal haklarda (eğitim, sağlık vb.) eşitsizlik ve adaletsizlik artmaktadır. Bu eşitsizlik durumu da dünya genelinde ve toplumlar özelinde bazı grupların dışlanmasına neden olmaktadır (Sapancalı, 2001: 121).

Bir diğer sosyal dışlanma nedeni olan ayrımcılık sonucunda bireyler eğitim, sağlık hizmetleri, barınma ve sosyal güvenliğe daha az erişebilir, düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışabilir ya da işsiz kalabilir; dolayısıyla topluma aktif katılımları engellenebilir. Cinsiyet, yaş, ırk, etnik köken, milliyet, mülteci statüsü, engellilik, cinsel yönelim, din, kültür ve kentsel veya kırsal yaşam ortamına dayalı ayrımcılık sosyal dışlanma nedenidir. Yaş ayrımcılığında belirli yaş aralıklarındaki bireyler -çocuklar, gençler, yaşlılar ayrımcılık nedeniyle yoksulluk, güvencesizlik, işsizlik, dışlanma gibi sorunlarla karşı karşıya kalma konusunda daha dezavantajlı konumdadır (Sapancalı, 2003: 115). Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları sonucu oluşan cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle neredeyse tüm toplumlarda kadınlar erkeklere nazaran daha dezavantajlı konumdadır. Kadınların çalışma yaşamı, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, sivil toplum örgütleri gibi toplumsal hayata katılımını sağlayan alanlara girememesi sosyal dışlanma nedenidir. Kadınlar işgücü piyasasına, gelir getirici faaliyetlere, eğitim-öğretim olanaklarına ulaşmakta sıkıntı çekerken; toplumsal ve çevresel ağlar kurmak konusunda da engellerle karşılaşmaktadır (Çakır, 27-26 :2008).

Göç

Göç, hem gelişmiş ülkeler için hem de gelişmekte olan ülkeler için sosyal dışlanmayı oluşturan en önemli faktörlerden biridir. Küreselleşme süreci gelişmekte olan ülkelerde gelir adaletsizliği, işsizlik ve yoksulluk gibi problemlerin artmasına neden olarak bu ülkelerde göç edenlerin sayısının da giderek artmasına neden olmaktadır (Yılmaz, 2014: 1689). Göç edenler genellikle en dışlanmış ya da en yoksul olan kişiler olmamakla birlikte, kendi ülkelerinde eğitim ve becerilere sahip olan ve çoğu zaman önceki göçmenlerle (göç ağları) bağlantıları olan kişilerdir. Ne var ki, bu kişiler, uluslararası perspektifte ve ev sahibi ülke tarafından, yoksul ve dışlanmış olarak görülür. Ev sahibi ülkeye geldiklerinde bu ülkenin dilini, geleneklerini, ilişkisel mekanizmalarını ve kültürel kodlarını bilmedikleri için dışlanacaklarına neredeyse kesin gözüyle bakılır. Göç nedeniyle yaşanan sosyal dışlanmanın bir diğer nedeni de yasa dışı konumuna düşen göçmenlerin güvencesiz, riski yüksek işlerde çalışmaları ve güvenli olmayan yerlerde kalmaları ve dolayısıyla eğitim, sağlık vb. hizmetlerinden dışlanmalarıdır (Dedeoğlu, 2011: 31).



Sosyal Dışlanmanın Sonuçları

Hangi nedenden kaynaklanırsa kaynaklansın bireylerin yoksunluğu ile sonuçlanan sosyal dışlanma hem birey hem toplum için olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bireysel sonuçlar bireyin ihtiyaçlarını karşılayamama durumu ve bu durumun devamlılığı halinde oluşacak ekonomik yoksunluk, ruhsal ve fiziksel sağlığın bozulması, stres, yabancılaşma, kendini güçsüz ve güvensiz hissetme ve sosyal işlevselliğin bozulmasıdır (Çakır, 99 :2002; Hatipler 2019: 59-60). Sosyal dışlanmanın toplumsal sonuçlarına bakıldığında bireyin kendisini ilgilendiren ekonomik, sosyal ve siyasi mekanizmaların dışında kalması toplumsal ayrışma ve kutuplaşma yaratarak toplumsal düzeni ve barışı tehdit edebilir (Hatipler, 2019-59-60).

Sosyal Dışlanma Kışkıracı Gençler

Gençler, gerek fırsat yetersizliği ve eşitsizliği, gerekse sosyal dışlanma gibi nedenlerden ötürü yüksek risk içeren bir grubu temsil eder. Gençler, sosyal dışlanma sürecine maruz kalan en büyük gruplardan biridir. Gençlerde sosyal dışlanmaya neden olan faktörlerden en önemlisi istihdamda yer alamama; yani işsizliktir. İşsizlik, gençlerin refahı için güçlü bir tehdittir. Gençlerde işsizlik, sadece kendine saygı ve özgüvenini tehlikeye atarak psikolojik rahatsızlığa neden olmakla kalmaz; aynı zamanda gençlerin kendilerine iyi bakmak için gerekli maddi kaynaklara sahip olamayacağı anlamına da gelir. Uzun bir süre işgücü piyasası dışında kalmak, gençlerin sosyal ve politik olarak marjinalleşmesine yol açarak bağımlılık, güçsüzlük vb. duygularını güçlendirir. “Ne eğitimde ne istihdamda olan gençler” (NEET)¹ daha kötü sağlık koşullarına ve daha fazla sosyal dışlanmaya maruz kalmaktadır (Paolini, 2013: 14).

ILO'nun 2020 Gençler İçin Küresel İstihdam Raporuna göre raporuna göre, 1999-2019 yılları arasında küresel çapta genç nüfus 1 milyardan 1,3 milyara yükselmesine rağmen, işgücü piyasasına katılan gençlerin sayısı 568 milyondan 497 milyona gerileyerek işgücüne katılım oranı yüzde 41 oranında gerçekleşmiştir. Küresel genç işsizlik oranı yüzde 13,6 olup gençlerin işsizlik oranı yetişkinlere göre üç kat daha fazladır. Ayrıca gençlerin beşte biri NEET olup bunların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır (ILO, 2020b). Eurostat (2019) verilerine göre ise Avrupa Birliği ülkelerinde 15 – 29 yaş arası gençlerin istihdamda katılma oranı yüzde 50,2; işsizlik oranı yüzde 11,2; NEET oranı ise yüzde 3,9'dur. OECD (2019) verilerine bakıldığında 15 – 29 yaş arası gençlerde işsizlik oranı yüzde 11 olup; gençlerin yüzde 15'i NEET durumundadır ve bu grubun 2/3ü iş aramamaktadır. Türkiye özelinde bakıldığında ise; TÜİK Şubat 2020 verilerine göre 15-24 yaş arası 5.182.000 genç işgücünün; işgücüne katılma oranı yüzde 39,1, istihdam oranı yüzde 29,5, işsizlik oranı ise yüzde 24,4'dür. NEET oranı ise yüzde 26,7'dir (TÜİK İşgücü istatistikleri, 2020).

¹ İstihdamda ya da eğitimde olmayan gençlerin (15-24) oranı olan NEET, istihdam ya da eğitimde olmayan gençlerin sayısının toplam genç nüfusun yüzdesi olarak ifade edilmesidir.



Sosyal dışlanmanın bir diğer nedeni olan işgücü piyasasının kuralılaşması gençleri oldukça etkilemektedir. Güvencesiz, düşük ücretli işler gençlerin barınma ve maddi güvenlik, kaliteli eğitim ve öğretim, iyi sağlık hizmetleri, kültürel ve eğlence faaliyetleri için yeterli kaynaklara sahip olamayacağı anlamına gelmektedir (Paolini, 2013: 14). Ayrıca kayıt dışı ve güvencesiz işlerde istihdam edilme gençlerin tam özerkliğe ve yetişkin yaşamına geçişini yavaşlatmaktadır. ILO 2020 Gençler İçin Küresel İstihdam Raporuna göre her dört gençten üçü düşük ücretli, güvencesiz ve kayıtdışı işlerde çalışmaktadır (ILO, 2020b). Eurostat (2019) verilerine göre ise gençlerin yüzde 31'i geçici yüzde 23,1'i yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Yarı zamanlı işlerde çalışan gençlerin yüzde 25,5'i, geçici işlerde çalışan gençlerin ise yüzde 25'i tam zamanlı bir iş bulamadığı için yarı zamanlı ve geçici işlerde çalışmaktadır.

Gelir dağılımı adaletsizliği ve yoksulluk da gençleri oldukça etkilemektedir (Paolini, 2013: 14). Gençlerin işgücü piyasasından dışlanması ve ekonomik büyümeden adil pay alamaması gelir eşitsizliğini arttırarak daha yüksek yoksulluk oranları ile kendini göstermektedir. ILO 2020 Gençler İçin Küresel İstihdam Raporu'na göre istihdamda olan gençlerin yüzde 30'u bir iş sahibi olmalarına rağmen yoksulluk sınırında yaşamaktadır. Dünya genelinde çalışan gençlerin yüzde 13'ü günlük 1.90 doların altında gelir elde ederek aşırı yoksulluk sınırında yaşarken, yüzde 17'si günlük 3.20 doların altında çalışmaktadır (ILO, 2020b). Düşük gelirli, geçici ve yarı zamanlı işlerde çoğunlukla gençlerin tercih edilmesi çalışan yoksullar kavramı içinde genellikle gençlerin yer almasına sebep olabilir. Birleşmiş Milletler Dünya Gençlik Raporu'na göre ise gelişmekte olan ekonomilerdeki gençlerin çoğu sadece kayıt dışı sektörde iş bulabilmektedir ve bu sektördeki iş güvencesizliği, düşük ücretler nedeni ile kendilerini genellikle çalışan yoksullar arasında bulmaktadır (UN, 2018: 56). Eurostat (2019) verilerine göre AB ülkelerindeki gençlerin yüzde 26,2'si yoksulluk riski ile karşı karşıya olup, gençlerde çalışan yoksulların oranı yüzde 10,4'dür. Türkiye'de de gelir dağılımı adaletsizliği ve yoksulluktan en çok gençler etkilenmektedir. Eurostat (2019) verilerine göre 16-29 yaş arası gençlerin yüzde 42,4'ü yoksulluk riski altındadır.

Gençlerin dışlanmasında bir diğer önemli neden ayrımcılıktır. Ayrımcılık gençlerin sağlığını ve duygusal refahını önemli ölçüde etkilemektedir. Kendi dine, rengine ve cinsel kimliğine karşı ayrımcılık hisseden gencin toplumla bütünleşmesi zorlaşmaktadır (Paolini, 2013: 17). Gençler özellikle işgücü piyasasına giriş aşamasında tecrübe eksikliği nedeniyle işverenler tarafından ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Ücret eşitsizliği açısından bakıldığında, ücret eşitsizliği genç çalışanlar arasında daha yüksek oranda olup bu kişiler daha düşük ücretlerle çalışmaktadır (ILO, 2020b).

Sosyal dışlanmanın bir diğer nedeni olan göç açısından bakıldığında ise; gençlerin göçü tercih etmelerinin sebebi, eğitim alma, iş bulma ya da yoksulluktan kaçma olabilir. Özellikle kalıcı göç kararı işsizlik, çalışan yoksulluğu, düzgün iş



olanaklarının azlığı gibi yerel işgücü piyasası olanaklarından etkilenmekte ve özellikle eğitilmiş gençler için beyin göçüne neden olmaktadır. Düzensiz ya da yasa dışı göç ise gençler için güvencesiz ve kayıt dışı istihdam gibi sonuçlar doğurmaktadır (ILO, 2020b). Ayrıca göç eden gençler evsiz kalma ve destek hizmetlerine erişim konusunda da riske maruz kalmaktadır (Paolini, 2013: 9). Birleşmiş Milletler Dünya Gençlik Raporuna göre de genç göçmenler göçün getirdiği risklere karşı savunmasızdır. Güvenceli bir iş için evlerini ve sosyal ağlarını terk eden gençler, özellikle de yasa dışı göç edenler, genellikle kayıt dışı istihdama dahil olarak sözleşmesiz çalışmakta ve emeklerinin karşılığı olan ücreti alamamaktadır. (UN, 2018: 47). ILO (2020b) verilerine göre küresel olarak göç edenlerin yüzde 11'i gençlerden oluşmaktadır. TÜİK uluslararası göç istatistiklerine göre en çok göç eden ve göçle gelen yaş grubu 20-29'dur (TÜİK, 2018).

Yöntem

Çalışmanın amacı gençlerde sosyal dışlanma boyutlarını ve demografik özelliklerine göre hangi gruptaki gençlerin daha fazla sosyal dışlanmaya eğilimli olduğunu tespit edebilmektir. Tarama modeli olarak tasarlanan bu çalışmada genç yaş aralığı 18-29 yaş olarak belirlenmiştir. Alt yaş sınırının 15'den 18'e çekilmesinin sebebi 12 yıllık eğitim süresidir. Üst yaş sınırı ise üniversite eğitimi ve işgücü piyasasına dahil olma gibi koşullar düşünülerek 29 olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda 2019 Ekim-Kasım tarihleri arasında Kocaeli ilinde 18-29 yaş arası 409 genç ile ve karşılaştırma yapabilmek adına 30 ve üzeri yaş 464 kişi ile olmak üzere tesadüfi olarak belirlenen toplam 873 kişiyle görüşme yöntemiyle anketler gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Araçları ve Veri Analizi

Çalışmada sosyal dışlanma düzeyini ortaya koyabilmek adına Jehoel-Gijsbers ve Vrooman (2007) tarafından geliştirilen ve Bayram, Sam, Aytaç ve Aytaç (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Sosyal Dışlanma Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte sosyal dışlanmanın maddi yoksunluk, sosyal haklar, sosyal katılım ve kültürel entegrasyon olmak üzere dört boyutu bulunmaktadır (Tablo 1).

**Tablo 1.** Sosyal Dışlanma Ölçeğinin Boyutları ve Tanımlar

Sosyal Dışlanma Ölçeği	Tanımlar
Maddi Yoksunluk	Zorunlu ödemelerin güçlüklerle yapılması, maddi durum ile ilgili endişe, vb. temel ihtiyaçların yeterince karşılanamaması.
Sosyal Haklar	Hastane, vergi dairesi, nüfus müdürlüğü gibi kamu kurumlarında sorun yaşama ve kötü muamele ile karşılaşma, kredi vb. müracaatlarının reddedilmesi, kamu kurumlarından ve yardımlarından faydalanılamaması Yaşanılan çevrenin gürültülü ve kirli olması, çevrede sürekli olaylar çıkması, komşuluk ilişkilerinin iyi olmaması, bireyin kendisini güvende hissetmemesi ve evde tek başına olmaktan korkması (uygun ev ve güvenli çevre koşullarına sahip olunmaması)
Sosyal Katılım	Bireyin kendisini toplumdan dışlanmış hissetmesi, sosyal ilişki kurabileceği kişi sayısının çok az olması, sırlarını paylaşabileceği arkadaşlarının olmaması ya da çok az olması, bireyin arkadaşlarından çok az sosyal destek görmesi ve diğer insanlarla olan ilişkilerinde sorun yaşaması.
Kültürel Entegrasyon	Bireyin arkadaşlarının yararına olacaksa yalancı şahitlik yapması, yakalanmadığı sürece kanunları çiğnemesi, ücretli olarak çalışanların ek bir işte daha çalışmalarını uygun bulması, işsizlik parası veya sosyal yardım parası alanların ek iş yapmalarını uygun bulması ve başkalarının emekli veya sigorta karnelerini kullanarak ücretsiz muayene olunmasını veya ilaç alınmasını uygun karşılaması

Kaynak: Bayram, Sam, Aytaç ve Aytaç, 2010: 84'den alınmıştır.

Çalışmada kullanılan sosyal dışlanma ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmış ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Tablo 2). Doğrulayıcı faktör analizi sonucu ölçekte dört boyut ortaya çıkmıştır. Çalışmada ortaya çıkan dört boyutun Jehoel-Gijsbers ve Vrooman'ın çalışması ile uyumlu olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.** Veri Toplama Aracının Güvenilirlik ve Faktör Analizi

	Cronbach Alpha	KMO ve Bartlett	
		KMO	Sig.
Sosyal Dışlanma Ölçeği	0,844	0,849	,000
Maddi Yoksunluk	0,815		
Sosyal Haklar	0,771		
Sosyal Katılım	0,658		
Kültürel Entegrasyon	0,628		

Araştırmadan elde edilen bulgular istatistik analiz paket programına (SPSS) işlendikten sonra ilgili analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin demografik özelliklere göre frekans dağılımları ve ölçekten alınan puanların ortalama değerleri ortaya konulmuştur. Sosyal dışlanma ortalama puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenebilmesi için öncelikle hesaplanan ortalama puanların Normal Dağılıma uygunluk gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Bu amaçla Kolmogrov Simirnov Testi uygulanmış ve basıklık ve çarpıklık değerinin belirlenen sınırlar içinde olduğu ve normal dağılıma uygunluk gösterdiği tespit edilmiş ve bu doğrultuda verilerin analizinde parametrik testler uygulanmıştır.

Çalışmanın ilk amacı olan gençlerin 30 ve üzeri yaş grubuna göre sosyal dışlanma düzeylerini tespit edebilmek amacıyla öncelikle tüm örnekleme t-testi uygulanmıştır. Daha sonra gençlerde sosyal dışlanma boyutlarını ve demografik özelliklerine göre hangi gruptaki gençlerin daha fazla sosyal dışlanmaya maruz kaldığını incelemek adına t-testi ve tek yönlü ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır. Yapılan tüm analizlerin sınamaları 0,05 anlamlılık düzeyine göre yapılmıştır.

Bulgular

Çalışmanın ilk önemli bulgusu sosyo-demografik özelliklerin incelendiği tanımlayıcı analizlerde ortaya çıkmıştır. Örneklemin sosyo-demografik özellikleri Tablo 3'de gösterilmektedir. Buna göre araştırmaya katılan gençlerin yüzde 52,3'ü kadın, yüzde 47,7'si erkektir. Araştırmada toplumsal statüleri bakımından gençler öğrenciler, işgücü piyasasına dahil olanlar (işsiz ve istihdamda olan gençler) ve NEET şeklinde sınıflandırılmıştır. Araştırmaya katılan gençlerin yüzde 13,7'si işsiz, yüzde 45,5'i istihdamda, yüzde 8,6'sı NEET ve yüzde 40,2'si öğrencidir. İşsiz ve NEET durumunda olan genç kadınların oranı daha yüksek iken, istihdamda olanların oranı daha düşüktür. Araştırmaya katılan gençlerin çoğunluğu (yüzde 47,7) lise/meslek lisesi mezunu olup çoğunluğun (yüzde 32,8) hanehalkı (HH) geliri 4001-6000 TL düzeyindedir. 30 yaş ve üzeri katılımcılarda ise çoğunluğun istihdamda (yüzde 70,9) ve lise/meslek lisesi mezunu (yüzde 38,8) olduğu ve 2001-4000 TL hanehalkı gelirine (yüzde 37,1) sahip olduğu görülmektedir.



Tablo 3. Örneklemin Sosyo-Demografik Özellikleri

18-29 Yaş Grubu		Kadın		Erkek		Toplam	
	N	yüzde	N	yüzde	N	yüzde	
Statü							
İşsiz	36	64,3	20	35,7		13,7	
NEET	21	60	14	40		8,6	
İstihdamda	78	41,9	108	51,8		45,5	
Öğrenci	79	59,8	53	40,2		32,3	
Eğitim Durumu							
Lise altı	6	1,5	5	1,2		2,7	
Lise/meslek lisesi	110	26,9	84	20,5		47,7	
Lisans	91	22,2	99	24,2		46,5	
Lisansüstü	7	1,7	7	1,7		3,4	
HH gelir							
0 -2000 TL	28	6,8	20	4,9		11,7	
2001- 4000 TL	70	17,1	60	14,7		31,8	
4001- 6000 TL	77	18,8	57	13,9		32,8	
6001- 8000 TL	25	6,1	31	7,6		13,7	
8001-10000 TL	9	2,2	15	3,7		5,9	
10000 TL üzeri	5	1,2	12	2,9		4,2	
Total	214	52,3	195	47,7		100	

30 ve Üzeri Yaş Grubu		Kadın		Erkek		Toplam	
	N	yüzde	N	yüzde	N	yüzde	
Statü							
İşsiz	21	4,5	19	4,1		8,6	
İstihdamda	122	26,3	207	44,6		70,9	
Öğrenci	1	0,2	0	0		0,2	
Çalışma istek ve iradesinde değil	76	16,4	4	0,9		17,2	
Emekli	1	0,2	13	2,8		3	
Eğitim Durumu							
Lise altı	59	12,7	49	10,6		23,3	
Lise/meslek lisesi	72	15,5	108	23,3		38,8	
Lisans	73	15,7	69	14,9		30,6	
Lisansüstü	17	3,7	17	3,7		7,3	
HH gelir							
0 -2000 TL	10	2,2	18	3,9		6	
2001- 4000 TL	80	17,3	92	19,9		37,1	
4001- 6000 TL	67	14,5	61	13,2		27,6	
6001- 8000 TL	26	5,6	27	5,8		11,4	
8001-10000 TL	26	5,6	28	6,0		11,7	
10000 TL üzeri	12	2,6	16	3,5		6	
Total	221	47,6	243	52,4		100	



Tanımlayıcı analizlerde 18-29 yaş grubu gençlerin çoğunluğunun eğitim düzeyinin lise olduğu (yüzde 47,4), toplumsal statüsünün istihdamda (yüzde 45,5) olduğu ve hanehalkı gelirlerinin orta düzey olduğu görülmektedir. Ayrıca işsiz ve NEET durumunda olan genç kadınların oranının daha yüksek, istihdamda olanların oranının daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. 30 yaş ve üzeri bireyler ile karşılaştırıldığında ise 18 – 29 yaş grubu gençlerde işsizlik oranının daha yüksek olduğu (yüzde 13,7) ve istihdam oranının (yüzde 45,5) daha düşük olduğu görülmektedir. Dünya genelinde ve Türkiye özelinde gençlerin işsizlik ve istihdama ilişkin verileri değerlendirildiğinde, araştırma sonuçlarının bu verilerle uyumlu olduğu söylenebilir.

Çalışmanın ikinci önemli bulgusu 29-18 yaş arası gençlerin 30 ve üzeri yaş grubuna göre daha çok sosyal dışlanmaya maruz kalmasıdır. Yaş grubuna göre sosyal dışlanma düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek adına tüm örnekleme “t-testi” uygulanmıştır. Yaş grubuna göre sosyal dışlanma ortalama puanında ve sosyal dışlanmanın maddi yoksunluk dışındaki alt boyutlarında oluşan farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (Tablo 4). 18-29 yaş grubu sosyal haklar, kültürel entegrasyon boyutunda ve toplamda 30 ve üzeri yaş grubuna göre daha çok sosyal dışlanmaya maruz kalmaktadır. Gençler sağlık, sosyal güvenlik vb. hükümet hizmetlerine yetersiz erişimi içeren sosyal haklardan dışlanmakta ve aktif sosyal vatandaşlıkla ilgili temel norm ve değerlere uymamakta, sosyal güvenlik sistemini kötüye kullanmak gibi davranışları içeren kültürel entegrasyon boyutunda da daha çok bu tür davranışlar sergilemektedir. Ortaya çıkan bu bulgular tanımlayıcı bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde gençlerde işsizliğin daha yüksek ve istihdama katılımın daha az olması, gençlerin özellikle sosyal güvenlik ve sağlık gibi hükümet hizmetlerine erişimini engelleyen bir durum olarak düşünülebilir. Sosyal haklardan yeterli düzeyde faydalanamayan gençlerin de sosyal güvenlik sistemini kötüye kullanmaya yönelik davranışlar geliştirmesi beklenebilir. Bunun yanında toplum dışına itilen gençlerin potansiyel suçlu ya da bağımlı olarak etiketlenmesi sosyal dışlanmayı daha da artırarak gençlerin temel norm ve değerlerden uzak davranışlar sergilemesine neden olabilir. Nitekim Aksungur’un (2006: 143-144), Roberts (2001: 49) ve Dean (2001) çalışmasında da benzer bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 4. Yaş Değişkeni ile Sosyal Dışlanma Boyutları Arasındaki İlişki

	18-29 Yaş	30 Yaş ve Üzeri	Sig.
	Ort	Ort.	
Sosyal Dışlanma	2,4993	2,4252	,030
Maddi Yoksunluk	2,6484	2,6038	,435
Sosyal Haklar	2,5214	2,3789	,001
Sosyal Katılım	2,4854	2,6176	,000
Kültürel Entegrasyon	2,2152	1,9249	,000



Gençlerin sosyal dışlanma düzeyinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlemek adına “t-testi” uygulanmış ve cinsiyete göre sosyal haklar ve kültürel entegrasyon boyutlarında oluşan farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (Tablo 5). Sosyal haklar açısından genç kadınların hizmetlere ulaşmakta daha fazla dışlandığı; kültürel entegrasyonda ise genç erkeklerin daha çok sistemi kötüye kullanan davranışlarda bulunduğu, toplumsal norm ve değerlerden daha fazla uzaklaştığı görülmektedir. Cinsiyet ve toplumsal statü verileri ile birlikte düşünüldüğünde erkeklere nazaran kadınların işsizlik ve NEET oranının daha yüksek ve istihdama katılım oranının daha düşük olduğu ortaya çıkmaktadır. İstihdama dahil olamayan kadınların hükümetin hizmetlerinden daha az faydalanarak bu alandan dışlanması söz konusudur.

Tablo 5. Cinsiyet Değişkeni ile Sosyal Dışlanma Boyutları Arasındaki İlişki

	Kadın	Erkek	Sig.
	Ort	Ort.	
Sosyal Dışlanma	2,5097	2,4698	,410
Maddi Yoksunluk	2,6431	2,6346	,916
Sosyal Haklar	2,5881	2,4356	,020
Sosyal Katılım	2,4984	2,4564	,417
Kültürel Entegrasyon	2,1131	2,3200	,012

Bir diğer bulgu eğitim düzeyi ve sosyal dışlanma ilişkisi ile ilgilidir ve maddi yoksunluk boyutunda ve genel sosyal dışlanma düzeyinde en fazla dışlanan grubun lise altı eğitim seviyesine sahip olan grup olduğu görülmektedir (Tablo 6). Eğitimi olmayan ya da eğitim seviyesi düşük bireyler iyi bir meslek sahibi olma konusunda dezavantajlı konumda olup iyi bir gelir sahibi olamamakta, sosyal güvenceden mahrum kalmakta ve toplumdan dışlanmaktadır. İyi eğitime sahip olan bireyler ise işgücü piyasasına daha kolay girebilmekte, daha iyi gelire ve sosyal güvenceye sahip olmakta ve dolayısıyla daha sağlıklı ve iyi koşullarda yaşamaktadır. Dolayısıyla eğitilmiş bireyin işsizlik, yoksulluk gibi bir sosyal dışlanmaya neden olan durumlarla karşılaşma olasılığı azalmaktadır (Sapancalı, 2005: 81; Paolini, 2013: 12). Düşük eğitim seviyesine sahip gençlerin daha düşük ücretli işlerde çalışması ve temel ihtiyaçlar ve maddi mallar ile ilgili eksiklerini gideremeyerek maddi yoksunluk yaşamaları ve sosyal olarak dışlanması olasıdır. Aksungur (2006: 138) çalışmasında düşük eğitim düzeyini düzgün iş için gerekli olan nitelik seviyesinin yetersizliği ile ilişkilendirilerek; Macdonald (2001) ve Roberts (2001) ise düşük eğitim düzeyini işsizlik ile ilişkilendirerek gençlerde sosyal dışlanma nedeni olarak ortaya koymuştur. Britanya Hanehalkı Araştırması'nın (akt. Keung, 2010: 42) düşük eğitim düzeyine sahip gençlerin dışlanmasına ilişkin sonuçları



da araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Eğitim-maddi yoksunluk ilişkisine dair Eurostat verileri de daha düşük eğitim düzeyine sahip gençlerin maddi yoksunluk yaşadığını ortaya koymaktadır (akt. Paolini, 2013: 13).

Tablo 6. Eğitim Değişkeni ile Sosyal Dışlanma Boyutları Arasındaki İlişki

	Lise Altı	Lise/Meslek Lisesi	Lisans	Lisansüstü	Sig.
	Ort	Ort.	Ort.	Ort.	
Sosyal Dışlanma	2,7662	2,5362	2,4356	2,3918	,042
Maddi Yoksunluk	3,1705	2,7075	2,5500	2,4821	,029
Sosyal Haklar	2,7133	2,5766	2,4389	2,5495	,157
Sosyal Katılım	2,5960	2,4725	2,4924	2,2778	,428
Kültürel Entegrasyon	2,5636	2,2722	2,1421	2,0429	,176

Toplumsal statü açısından maddi yoksunluk, sosyal ilişkiler, kültürel entegrasyon ve sosyal dışlanma bağlamında en dezavantajlı gençlerin NEET olduğu çalışmanın önemli bulgularındandır (Tablo 7). “Ne eğitimde ne istihdamda” olan gençlerin riskli durumlarını ve sosyal dışlanmalarını açıklamaya çalışan bir kavram olan NEET, düşük eğitim seviyesi ve düşük sosyo-ekonomik statü ile ilişkilendirilir. Düşük sosyo-ekonomik statü iyi bir eğitim almayı zorlaştırmakta, iyi bir eğitim alamamak ise istihdama girişi zorlaştırmaktadır. Eğitim ve istihdam yaşamında yer alamayan gençlerin temel ihtiyaçlarını karşılayacak bir gelire sahip olamamaları, sosyalleşme sürecinin önemli aşamaları olan eğitim ve çalışma hayatından uzak kalması sonucu sosyal ilişkiler geliştirememeleri dolayısıyla tüm bu dışlanmışlık sonucu değer ve normlara uymayan davranışlar sergilemesi olasıdır. Williamson’ın (2001: 75) çalışmasına NEET’lerin bir günlük rutinini geç saatlere kadar yatmak, dükkanların etrafında dolaşmak (ve muhtemelen hırsızlık yapmak), akşamdan sabaha kadar gezmek (ve muhtemelen uyuşturucu kullanmak) şeklinde açıklaması kültürel entegrasyon boyutunda yaşanan dışlanmışlıkla ilgili araştırma bulgularını desteklemektedir. Britanya Hanehalkı Araştırmasının (akt. Keung, 2010: 42) NEET’lerin daha çok dışlanmasına ilişkin sonuçları da araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Tablo 7. Toplumsal Statü Değişkeni ile Sosyal Dışlanma Boyutları Arasındaki İlişki

	İşsiz	NEET	İstihdamda	Öğrenci	Sig.
	Ort	Ort.	Ort.	Ort.	
Sosyal Dışlanma	2,5071	2,7714	2,4151	2,5159	,001
Maddi Yoksunluk	2,7857	3,1893	2,4597	2,6837	,000
Sosyal Haklar	2,4973	2,7363	2,4524	2,5531	,109
Sosyal Katılım	2,5000	2,6762	2,4869	2,4049	,050
Kültürel Entegrasyon	2,1000	2,3657	2,1172	2,3515	,038



Çalışmanın son bulgusu ise kültürel entegrasyon dışındaki tüm boyutlarda ve genel sosyal dışlanma açısından hanehalkı geliri 2000-0 TL seviyesinde olan gençlerin daha fazla dışlanmaya maruz kalan grup olmasıdır (Tablo 8). Bilindiği üzere yoksulluk sosyal dışlanmanın nedenlerinden biridir. Düşük bir gelir gençlerin, topluma tam olarak katılmasını engeller ve yaşam kalitesini etkiler. Yoksulluk gençlerin konut, maddi güvence, kaliteli eğitim ve öğretim, iyi sağlık hizmetleri, kültürel ve eğlence faaliyetleri için yeterli kaynaklara sahip olamayacağı anlamına gelir (Paolini, 2013: 14). Dolayısıyla hem açlık hem yoksulluk sınırının altında bir gelir olan 2000 TL'den az hanehalkı gelirine sahip gençlerin de temel ihtiyaçları karşılayamaması, sosyal haklara erişememesi, kötü yaşam koşullarına sahip olması kısaca sosyal olarak dışlanması olasıdır. Paolini'nin (2013: 15-16) aktardığı sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Tablo 8. Hanehalkı Geliri Değişkeni ile Sosyal Dışlanma Boyutları Arasındaki İlişki

	0-2000 TL	2001-4000 TL	4001-6000 TL	6001-8000 TL	8001-10000 TL	10001 TL ve Üzeri	Sig.
	Ort	Ort.	Ort.	Ort.	Ort.	Ort.	
Sosyal Dışlanma	2,8470	2,5648	2,4312	2,3291	2,3679	2,0924	,000
Maddi Yoksunluk	3,3958	2,7894	2,5438	2,2813	2,2083	1,8897	,000
Sosyal Haklar	2,8141	2,5947	2,4789	2,3352	2,4006	2,1086	,000
Sosyal Katılım	2,6991	2,5581	2,4046	2,3492	2,5139	2,2026	,000
Kültürel Entegrasyon	2,3208	2,1400	2,1761	2,3536	2,2750	2,1765	,571

Sonuç Yerine

Gençlerin sosyal olarak dışlanması önemli bir sorundur. Dünyada ve Türkiye'de gençlerin sosyal dışlanma açısından durumu alanyazında ayrıntılı olarak verilmiştir. Çalışmanın amacı da gençlerde sosyal dışlanmanın boyutlarını ortaya koyabilmektir. Bu amaçla Kocaeli ilinde 18-29 yaş arası genç ve 30 ve üzeri yaş grubu bireylerle anketler gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler araştırmanın amacı doğrultusunda analize dahil edilerek bulgular ortaya konmuştur.

Sonuçlar değerlendirildiğinde, gençlerde 30 yaş ve üzeri grup ile karşılaştırıldığında işsizliğin daha yüksek, istihdama katılımın ise daha düşük olduğu ve gençlerin daha fazla sosyal dışlanma yaşadığı söylenebilir. Gençler kendi yaş grupları içinde değerlendirildiğinde ise eğitim düzeyi düşük, “ne eğitimde ne istihdamda” ve hanehalkı geliri 2000 TL altında olan gençlerin daha çok sosyal dışlanma yaşadığı görülmektedir.



Sonuç itibariyle gençleri fırsat eşitliği dünyasının dışına iten bir süreç olan sosyal dışlanma, gençlerin yaşam koşullarını, sosyal ve ekonomik katılımını, duygusal yaşamını ve sağlık durumunu derinden etkilemektedir. Özellikle eğitim seviyesi düşük, işsiz, ne eğitimde ne istihdamda ve geliri düşük gençleri etkilediği görülen sosyal dışlanmayı engellemek ve gençleri kaybetmemek ve çok geç olmadan toplumla bütünleştirebilmek adına hedefe yönelik ve kapsamlı politikalar gerekir. Eğitim ve öğretimi teşvik ederek gençlerin eğitim seviyesinin yükseltilmesi, işgücü piyasasına giriş için somut fırsatlar yaratılması, ayrımcılıkla mücadele eden uygulamaların devreye sokularak gençlerin önünün açılması ve sosyal içerme sağlayacak tüm mekanizmaların güçlendirilmesi ve gençlerin hayatında olumlu ve etkili değişimler yaratılması gerekir.



Kaynakça

- Aksungur, U. (2006) *Experiences Of Social Exclusion of the Youth Living in Altındağ, Ankara*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Department of Sociology, METU, Ankara.
- Bayram, N., Sam, N, Aytaç, S. ve Aytaç, M. (2010) "Yaşam Tatmini ve Sosyal Dışlanma", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12, 4, 81-92.
- Burchardt, T., Le Grand, J. ve Piachaud, D. (1999) "Social Exclusion In Britain 1991-1995", *Social Policy and Administration*, 33, 3, 227-244.
- Council of The European Union (2004) *Joint Report by the Commission and The Council on Social Inclusion*, 5 Mart, Brussels.
- Çakır, Ö. (2002) "Sosyal Dışlanma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 3, 83-104.
- Çakır, Ö. (2008) "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, Temmuz-Aralık, 25-47.
- Dean, H. (2001) "Underclassed or Undermined? Young People And Social Citizenship", *Youth, The 'Underclass' and Social Exclusion* (der. E. R. Macdonald) USA: Routledge, Taylor&Francis e-Library, 55-69.
- Dedeoğlu, S. (2011) "Türkiye'de Göçmenlerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Hazır-Giyim Sanayinde Çalışan Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66, 1, 27-48.
- Eurostat (2019) <https://ec.europa.eu/eurostat/web/youth/data/database>, (01.05.2020).
- Giddens, A. (2012) *Sosyoloji* (çev. E. A. Kayhan), İstanbul: Kırmızı Yayınları
- Hatip, M. (2019) "Boyut ve Etkenleriyle Sosyal Dışlanmanın Yoksullukla Karşılaştırmalı İlişkisi", *Bilgi*, 21, 1, 39-77.
- ILO (2020a) ILOSTAT database. <https://ilostat.ilo.org/data/>, (01.05.2020).
- ILO (2020b) *Global Employment Trends for Youth*, Geneva: ILO.
- Jehoel-Gijsbers, G. ve Vrooman, C. (2007) "Explaining Social Exclusion: A Theoretical Model Tested in the Netherlands", SCP The Netherlands Institute for Social Research/scp, The Hague, July 2007.
- Keung, A. (2010) "Young People and Social Exclusion: A Multidimensional Problem", *Criminal Justice Matters*, 80, 1, 42-43.
- Kieselbach, T. (2003) "Long-Term Unemployment Among Young People: The Risk of Social Exclusion", *American Journal of Community Psychology*, 32, 1/2, 69-76.
- Levitas R. (2005) *Three Discourses of Social Exclusion in the Inclusive Society?*, London: Palgrave Macmillan
- Macdonald, R. (2001) "Dangerous Youth and the Dangerous Class", *Youth, the 'Underclass' and Social Exclusion* (der. E. R. Macdonald), USA: Routledge, Taylor&Francis e-Library, 1-25.
- OECD (2019), <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm> (01.05.2020).
- Paolini, G. (2013). "Youth Social Exclusion And Lessons From Youth Work" Brussels, Belgium: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
- Peace, R. (2001) "Social Exclusion: A Concept in Need of Definition?", *Social Policy Journal of New Zealand*, 16, July, 17-36.
- Percy-Smith, J. (2000) "Introduction: The Contours of Social Exclusion", *Policy Responses to Social Exclusion: Towards Inclusion* (der. J. Percy-Smith), Buckingham, Philadelphia: Open University Press, 1-21.
- Roberts, K. (2001) "Is There an Emerging British 'Underclass'? The Evidence From Youth Research", *Youth, the 'Underclass' and Social Exclusion* (der. E. R. Macdonald), USA: Routledge, Taylor&Francis e-Library, 39-54.
- Sapancalı, F. (2001) "Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 2, 115-140.



- Sapancalı, F. (2003) *Sosyal Dışlanma*, İzmir: İzmir Dokuz Eylül Yayınları.
- Sapancalı, F. (2005) "Avrupa Birliği'nde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri", *Çalışma ve Toplum*, 3, 51-106.
- Sen, A. (2000) *Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny*, Social Development Papers no. 1, Asian Development Bank, Philippines.
- Sen, A. (2004) *Özgürlükle Kalkınma* (çev.Y. Alogan), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Silver, H. (1994) "Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms", *International Labour Review*, 133, 5/6, 531 – 578.
- TÜİK (2020), İşgücü İstatistikleri, Şubat 2020, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33786>, (07.05.2020).
- TÜİK (2018), Uluslararası Göç İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1067, (07.05.2020).
- United Nations, (2018) *World Youth Report, Youth and the 2030 Agenda for Sustainable Development*, USA.
- Williamson, H. (2001) "Status Zero Youth and the 'Underclass': Some Considerations", *Youth, the 'Underclass' and Social Exclusion* (der. Er. R. Macdonald), USA: Routledge, Taylor&Francis e-Library, 70-82.
- Yépez Del Castillo, I. (1994) "A Comparative Approach to Social Exclusion: Lessons From France and Belgium", *International Labour Review*, 133, 5-6, 613-633.
- Yıldırım, S. (2018) "Yoksulluk Nedenleri", *Yoksulluk Farklı Boyutlarıyla* (der. G. Cerev ve B. Yenihan), Bursa: Dora Basım-Yayın Dağıtım, 99-114.
- Yılmaz, A. (2014) "Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri ve Etkileri", *Turkish Studies*, 9, 2, 1685-1704.



Araştırma Makalesi

Fındık Tarımı Özelinde Tarım İş Aracılığının Sosyolojik Analizi

Çetin YILMAZ* ve Ayşe Seda YILDIRIM İŞLER**

ORCID: 0000-0002-8784-1851 ORCID: 0000-0001-6728-9740

Öz

Teknolojik gelişmeler tarımda insan emeğine bağımlılığı azaltmış olsa da kimi ürünlerin (fındık, kayısı, patates, soğan vb.) özellikle hasat dönemlerinde işgücü açığı oraya çıkmaktadır. Bu işgücü açığı çoğunlukla mevsimlik gezici tarım işçileri tarafından karşılanmaktadır. Mevsimlik tarım işçilerinin hasat bölgelerine mobilizasyonu ve tarla sahipleriyle ilişkilerinin düzenlenmesi 'tarım iş aracıları' tarafından gerçekleştirilmektedir. Her ne kadar mevsimlik tarım işçiliği ve tarım iş aracılığı çeşitli hukuksal metinlerle düzenlenmeye çalışılsa da mevsimlik tarım büyük ölçüde enformel bir iş olmaya devam etmektedir. Bu enformel alanda tarım aracıları sosyal sermayeleri aracılığıyla var olabilmekte ve sermayeleri güçlü olan araçlar daha geniş ilişki ağları kurabilmektedir. Bu çalışmanın amacı tarım iş aracılarının sosyal sermayeleri çerçevesinde alanda verdikleri mücadeleleri sosyolojik bir bakış açısıyla incelemektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi benimsenmiş ve veriler Düzce ve Sakarya bölgelerinde on tarım iş aracıları ile 2019 Temmuz-2019 Eylül tarihleri arasında derinlemesine görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Çalışma kapsamında araçların mevsimlik işçi olarak alana girdikleri, çok kısa bir süre sonra aracılığa geçtikleri, aracılığa başladıkları ilk dönemde ilişki kurdukları işçilerin daha çok yakın çevrelerinden (akraba, hemşeri vb.) olduğu, araçlar arası rekabetin işçilerin sosyal ve ekonomik haklarına zarar verdiği öne çıkan bulgulardandır. **Anahtar Kelimeler:** Tarım İş Aracılığı, Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği, Sosyal Sermaye, Fındık Hasadı.

Makale gönderim tarihi: 30.04.2020 Makale kabul tarihi: 13.12.2020

* Dr. Öğretim Üyesi, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, cetin.yilmaz1977@gmail.com

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü, sedayildirim1327@gmail.com



A Sociological Analysis of Agricultural Intermediaries in Hazelnut Production

Abstract

Although technological developments have reduced dependence on human labor in agriculture, a labor gap occurs in the harvesting periods of some products such as hazelnuts, apricots, potatoes, onions etc. This labor gap is mostly supplied by 'seasonal migratory agricultural workers' (MGTI). The mobilization of seasonal agricultural workers to harvest areas and the regulation of their relations with the owners of the fields are carried out by 'agricultural intermediaries'. Although seasonal agricultural work and agriculture intermediaries are tried to be regulated through various legislation, seasonal agriculture remains largely an informal work. In this informal 'field', agricultural intermediaries can exist through their social capital, and intermediaries who have strong social capital can establish wider networks. The aim of this research is to examine the struggles of agricultural intermediaries, who come to Duzce for hazelnut harvest, within the framework of their social capital in the field from a sociological perspective. A qualitative research method was used in the study and the data were collected in Duzce and Sakarya between July 2019 and September 2019 by in-depth interviews with ten agricultural intermediaries. Within the cope of the study the findings such as intermediaries entered the field as a seasonal worker, soon after they became an intermediary, in the first years they usually take their relatives, countrymen as a worker and the competition between intermediaries is damaging the social and economic rights of workers.

Keywords: Agricultural Intermediaries, Seasonal Migratory Agricultural Workers, Social Capital, Hazelnut Harvesting

Giriş

Türkiye'de tarımsal faaliyetlerin sürdürülmesini sağlamak amacıyla tarımda gerçekleştirilen istihdamın önemli bir payını mevsimlik gezici tarım işçileri oluşturmaktadır. Hasat dönemlerinin kısa sürede gerçekleşmek zorunda olması, kırsal alanlarda nüfusun çoğunluğunun aynı tarımsal üretimi gerçekleştirmesi ve kırdan kente göçe bağlı olarak kırsal nüfusun azalmış olması dönemsel iş gücü ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Tarımda makineleşmenin bazı kesimlerde işgücü fazlası ortaya çıkardığı bilinen bir gerçektir. Bu durum bir taraftan kırsal alanlardan şehirlere göçü hızlandırmış iken; diğer taraftan da mevsimlik gezici tarım işçiliğini önemli bir nüfusun geçim stratejisine dönüştürmüştür (Çınar ve Lordoğlu, 2015: 1). Türkiye'nin coğrafi konumunun da etkisiyle yılın her döneminde farklı bölgelerde farklı tarımsal ürünler hasat edilebilmektedir. Ocak ayında başlayan tarımsal üretim süreci, öncelikli olarak güney illerinde gerçek-



leştirilirken; nisan ayından itibaren Orta Anadolu illerine, daha sonra kuzey bölgelerdeki tarımsal üretime doğru ilerlemektedir. İşçilerin de göçü iklime bağlı olarak güneyden kuzeye doğru seyretmektedir (Kalkınma Atölyesi, 2018). Bu da mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma dönemlerinin yaklaşık bir yıllık bir süreçte değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Gerek dönemin uzunluğu gerekse alanda istihdam edilen nüfusun yoğunluğu konu ile ilgili çalışma ve araştırmaları oldukça önemli kılmaktadır.

Türkiye’de büyük çoğunluğu kayıt dışı olarak çalışan mevsimlik gezici tarım işçilerinin sayısı Çalışma ve Güvenlik Bakanlığı verilerine göre 300 bin civarında olsa da mevsimlik tarım işçiliğinden etkilenen bireylerin sayısının en az bir milyonluk nüfusu kapsadığı tahmin edilmektedir (Semerci vd., 2014: 11). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporunda ise “henüz mevsimlik gezici işgücüne yönelik bir veri seti bulunmadığı belirtilerek Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri’ne göre Türkiye’de 15 yaş üzerinde 485 bin kişinin gezici mevsimlik tarım işgücüne katıldığı ifade edilmektedir. Bu veri, gezici işgücünün yoğunluğunun aile üyeleriyle birlikte tarım alanlarında çalıştığı ya da yaşadığı dikkate alındığında, 1 milyonu aşkın nüfus olduğu söylenebilir” denilmektedir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Araştırma Komisyon Raporu, 2015: 13). Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de mevsimlik tarım işçiliği daha çok enformel ilişki ağları üzerinden yürütülmektedir. Mevsimlik tarım işinin ve işçiliğinin örgütlenme sürecinde işveren ve işçileri bir araya getiren önemli toplumsal aktörlerin başında tarım iş araçları gelmektedir. Tarım araçları işçilerin hasat bölgelerine mobilize edilmesine, işçilerin hasat bölgelerindeki barınma yerlerinin ayarlanmasına, işçi ve işveren arasındaki ücret ilişkisinin düzenlenmesine, işçilerin çalışmalarının denetlenmesine ve işçilerin karşılaştıkları sorunların çözümüne kadar birçok işlevi yerine getirmektedirler. Bu çalışma kapsamında Düzce’ye fındık hasadına işçi getiren tarım araçlarının sosyolojik bir incelemesi yapılmaya çalışılacaktır.

Türkiye’de fındığın kültüre alınmış cinslerinin yetiştiriciliğine ilk olarak Doğu Karadeniz Bölgesi’nde başlanmıştır. 1964 yılından sonra fındığa alım garantisinin verilmesi, göçler ve diğer etkenlerle birlikte fındık üreticiliği önce Batı Karadeniz’e ardından da diğer bölgelere yayılmıştır. 2018 yılı itibariyle fındık dikim alanlarının yüzde 31’i Ordu, yüzde 16’sı Giresun, yüzde 15’i Samsun, yüzde 9’u Trabzon ve yüzde 9’u Düzce illerindedir. Fındık dikim alanlarının yüzde 74’ü Doğu Karadeniz Bölgesi’nde yer almaktadır. Türkiye’nin fındık üretim ortalaması 541 bin ton olup üretim yıllar içinde dalgalanmaktadır. 2015 yılında 646 bin ton olan fındık üretimi 2016 yılında 420 bin tona gerilemiştir (Toprak Mahsulleri Ofisi, 2019: 3).



Türkiye’de tarım ürünleri ihracatında en önemli pay, 2018 yılı verileriyle yüzde 10 ile fındığa aittir. Türkiye, fındık üretim miktarında, fındık dikim alanında ve fındık ihracatında dünyada ilk sırada yer almaktadır. Türkiye’de üretilen fındığın yüzde 80-85’i ihraç edilmekte, yüzde 15-20’si ise iç piyasada tüketilmektedir (Toprak Mahsulleri Ofisi, 2019: 5). Beş yıllık dünya fındık ihracat rakamları incelendiğinde Türkiye’nin payının yüzde 72 olduğu görülmektedir. 2013-2017 yılları arasında ortalama 707 bin ton fındık ihracatının yaklaşık 506 bin tonunu Türkiye tek başına gerçekleştirmiştir. Diğer önemli fındık ihracatçısı ülkeler İtalya, Gürcistan, ABD ve Azerbaycan’dır (Toprak Mahsulleri Ofisi, 2019: 4). Türkiye’nin fındık ihracatının 2018 verileriyle yüzde 74’ü Avrupa Birliği Ülkeleri’ne gerçekleştirilmektedir. Bununla birlikte Çin’e yapılan ihracat yıllar içinde artış göstermektedir (Toprak Mahsulleri Ofisi, 2019: 5).

Araştırmanın yapıldığı Düzce ilinde fındık tarımı en önemli gelir kaynaklarından biridir. Düzce’de 25 bin çiftçi tarım arazilerinin yüzde 85’ini oluşturan 63 bin hektar alanda fındık üretimi yapılmaktadır (Düzce Üniversitesi, 2018: 2). Fındık hasadı Ağustos-Eylül aylarını kapsayan kısa bir dönemde gerçekleştirilmektedir. Fındık hasadında yoğun olarak makineli tarıma geçilemediği ve yerel işçiler ile ortaya çıkan iş gücü ihtiyacı karşılanamadığı için bu dönemde bölgeye yoğun olarak mevsimlik gezici tarım işçisi göç etmektedir. Doğu ve Güneydoğu bölgelerinden 5 bin mevsimlik gezici tarım işçisinin hasat döneminde fındık bahçelerinde çalışmak üzere Düzce iline geldikleri tahmin edilmektedir (Kalkınma Atölyesi, 2020).

Düzce’ye fındık hasadına çalışmak üzere gelen işçilerin büyük çoğunluğu işverenler ile tarım araçları üzerinden iş ilişkisi kurmaktadır. Bu çalışma kapsamında araçların sosyal sermayeleri çerçevesinde fındık hasadında işçi ve işverenlerle olan ekonomik ve sosyal ilişkileri, alandaki aracı sayısının artmasıyla birlikte aralarındaki rekabetin boyutu ve bu rekabet sürecinde kullandıkları stratejiler, araçlar arası rekabetin işçilerin ekonomik ve sosyal hakları üzerindeki etkileri incelenecektir. Araçların işçilerle kurduğu ekonomik ilişkiler sosyal ilişkiler dolayısıyla gerçekleşmektedir. Bu ilişkide araçlar, işçiler üzerinde sosyal ilişkilerinin de katkısıyla tahakküm kurmakta ve alandaki stratejileriyle işçileri kendilerine bağımlı hale getirmeye çalışmaktadırlar. Aynı zamanda araçların işverenleri kendilerine bağlamaya yönelik kullandığı stratejiler de işçilerin alanda hak kayıpları yaşamasına sebep olmaktadır.

Türkiye’de Mevsimlik Tarımın Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de mevsimlik tarım işçiliğinin tarihsel kökleri Osmanlı İmparatorluğu döneminde 1830’larda Kavalalı İbrahim Paşa’nın Sudan’dan getirdiği işçi-kölelerin pamuk ekiminde çalıştırılmasıyla başlamıştır. Fakat pamuk ekimin çoğaltmasıyla birlikte bu işçiler ihtiyacı karşılamakta yetersiz kalmıştır. Bunun üzerine Çukurova Bölgesi’nin işçi ihtiyacı Doğu ve Güney Doğu Bölgesi’ndeki yoksul ve



topraksız köylüler tarafından karşılanmaya başlanmıştır (Akbiyık, 2008: 230). Osmanlı İmparatorluğu sonrası Cumhuriyet Dönemiyle birlikte iki önemli toplumsal değişim ve gelişme mevsimlik tarım işçiliğinde dönüşüme sebep olmuştur. Birincisi 1948-1970 yılları arasında tarımsal yapıların kapitalistleşmesi, ikincisi 1986-1995 yıllarında yaşanan çatışmalar sonucunda uygulanan 'zorunlu göç'. Türkiye'de tarımsal yapıların kapitalist üretim ilişkileri tarafından dönüştürülmesi bir yandan kırdan kente göçe sebep olurken diğer yandan geleneksel ortakçılık sisteminin -özellikle Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde- çözülmesine sebep olmuştur. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki ortakçılık sisteminin çözülmesiyle birlikte bölgede önemli bir nüfus mevsimlik tarım işçiliğine yönelmiştir (Çınar ve Lordoğlu, 2011: 5). II. Dünya Savaşı sonrası Türkiye, Marshall Planı çerçevesinde sağlanan kredilerle tarımda bir makineleşme hamlesi başlatmıştır. Bu süreç Türkiye'de çok hızlı bir kentleşme sürecinin katalizörü olarak önemli bir demografik dönüşümü beraberinde getirmiştir (Köymen, 2008). Fakat tarımdaki bu makineleşme hamlesi ekili alanlardaki artışla paralel ilerlemediği için hala önemli bir miktar toprak çift hayvanları kullanılarak işlenmeye devam etmiştir. Bu süreçte her ne kadar büyük toprak sahipleri makineleşmeyi artırmış olsalar da ortakçı ve yarıcılar emeklerine ihtiyaç duymuşlardır. Bu tarihsel dönüşümde 'ortakçı-yarıcılar' ve 'küçük köylüler' mevsimlik tarım işçilerine dönüşen iki toplumsal kesim olarak öne çıkmıştır. Süreçte ilk olarak küçük köylüler bu teknolojik dönüşüme uyum sağlayamadıkları için mülksüzleşerek mevsimlik tarım işçiliğinin ana kaynağını oluşturmuşlardır. Daha sonra ortakçı ve yarıcılar da topraklarını terk ederek kentlere göçmüşler ve mevsimlik tarım işçiliğine yönelmek zorunda kalmışlardır (Çınar ve Lordoğlu, 2011: 5).

II. Dünya Savaşı ve 1980'li yılların başına kadar geçen süreçte mevsimlik tarım işçiliğinin en önemli sebebi tarımsal yapıların kapitalistleşme süreciyken, 1980'li yılların ortasıyla beraber Güneydoğu Anadolu'da yaşanan çatışmalar kitlelerin mevsimlik tarıma yönelmesine sebep olmuştur. Bu çatışma sürecinde birçok kişi 'yerlerinden edilerek' zorunlu göçe maruz bırakılmıştır¹. Türkiye'de kaç kişinin terörle mücadele kapsamında yerinden edildiğine dair farklı rakamlar telaffuz edilmektedir. 1998 tarihli TBMM Raporu'nda OHAL kapsamındaki ve mücavir alandaki iller ile bazı çevre illerde, 1997 yılı itibarıyla 905 köy ile 2523 mezranın boşaltıldığı ve 378.335 kişinin göç ettiği belirtilmektedir. Fakat, uluslararası kuruluşlar ile yerli ve yabancı STK'lar bu sayının 1 ila 4 milyon arasında olduğunu belirtmektedirler (Ünalın vd., 2008: 74). Zorunlu göç mağdurlarının göç süreçleri farklı güzergâhlar izlemiştir. Ekonomik ve sosyal sermayeleri güçlü olanlar uzak kentlere göç ederken, daha sınırlı sermayeleri olan kitleler bölge illerine göç et-

¹ Ülke içinde yerinden olmuş kişiler, "Ülke İçinde Yerinden Olmaya İlişkin Yol Gösterici İlkeler"de şu şekilde tanımlanmaktadır: "zorla ya da zorunda kalarak evlerinden veya sürekli yaşamakta oldukları yerlerden, özellikle silahlı çatışmaların, yaygın şiddet hareketlerinin, insan hakları ihlallerinin veya doğal ya da insan kaynaklı felaketlerin sonucunda veya bunların etkilerinden kaçınmak için, uluslararası düzeyde kabul görmüş hiçbir devlet sınırlarını geçmeksizin kaçan ya da bu yerleri terk eden kişiler ya da kişi gruplarıdır."



mişlerdir. Güneydoğu illerine göç edenler göç ettikleri illerde önemli oranda bir işgücü fazlası oluşmasına neden olmuşlardır. Zaten emek piyasalarına eklemlebilecek niteliklere sahip olmayan bu kitleler için mevsimlik tarım işçiliği tek geçim kaynağı olarak öne çıkmıştır (Çınar ve Lordoğlu, 2011: 6).

Göç eyleminin bir sonucu olarak ortaya çıkan toplumsal ve sosyal sorunlar mevsimlik tarım işçiliği sürecindeki diğer sorunlarla birleştğinde işçilerin mücadele etmeye mecbur kaldıkları farklı alanlar ortaya çıkarmaktadır. Mevsimlik tarım işçilerinin karşılaştıkları sorunlar yaşam alanları ve çalışma alanları olmak üzere ikiye ayrılabilir. İşçiler yaşam alanlarında; barınma, beslenme, temiz suya erişim, sağlıklı çevre, altyapı sorunları, çocukların eğitimi ve sosyalizasyonu, kız çocukları ve kadınların sorunları, dışlanma, aşağılanma ve ötekileştirme gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. İş kazaları, tarımsal ilaç zehirlenmesi, trafik kazaları, düşme, ezilme ve göçük altında kalma riskleri, sosyal güvenlik durumları, çocuk işçiliği, çalışma saatlerinin uzunluğu ve düşük ücretler ise çalışma alanlarında karşılaşılan sorunlardır (Baş, 2019: 86).

Mevsimlik tarımda barınma alanları; işçilerin bahçelerinde çalıştıkları üreticiler tarafından sağlanan yapılar, kamu kurumları tarafından oluşturulan alanlar ve işçilerin kendi imkanlarıyla meydana getirdikleri çadır alanlar olarak üç şekilde oluşmaktadır. Fakat oda sayıları, mutfak konumları, banyo ve tuvalet imkanları sebebiyle konaklama alanları günlük ihtiyaçların karşılanmasında yetersiz kalmaktadır (Bulut, 2013: 35). Bu sebeple işçiler tarafından konumlandırılan çadır alanlarının taşıma su sağlanabilecek kaynaklara yakın yerler olduğu görülmektedir. Temiz suya erişim sorunu nedeniyle temel hijyen şartlarının sağlanamaması barınma alanlarında sağlık sorunlarının oluşmasına neden olmaktadır. Mevsimlik tarım işçilerinde en sık rastlanan sağlık sorunları; halsizlik, yorgunluk, bel ağrısı gibi kas iskelet sistemi yakınmaları, ishaller, solunum yolu enfeksiyonları, yara, çıban, egzama, uyuz, bit gibi cilt hastalıkları, güneş çarpması, baş ağrısı, tarım ilaçları ile zehirlenmeler, anksiyete, depresyon ve intihar girişimleri olarak belirlenmiştir (Mevsimlik İşçi Göçü İletişim Ağı (MİGA), 2012: 10).

Mevsimlik tarım işçiliğinde çalışma koşullarının düzenlenmesine yönelik kabul görmüş bir sistemin bulunmaması işçilerin hak kaybına uğramasına neden olmaktadır. Mevsimlik tarım işçilerinin oldukça zor koşullarda çalıştıkları bilinen bir gerçektir. Günlük çalışma saatleri, işe başlama ve bitirme saatleri ve dinlenme süreleri işin niteliğine göre değişiklik göstermektedir. Pamuk toplamada ücret toplanan pamuğa göre alındığından belirli bir çalışma ve dinlenme süresi yokken fındık hasadında ücret günlük çalışma saati üzerinden hesaplandığı için mola süreleri ve çalışma saatleri belirlenmiştir (Karacan, 1991: 39-40). İşçilerin çalışma alanlarına ulaşmaları işverenler tarafından organize edilmekte fakat genellikle yolcu taşımaya uygun olmayan araçlarla gerçekleştirilmektedir. Araçlarda işçiler ile birlikte yük taşınması, araçların eski olması ve bakımlarının yapılmaması ölümle sonuçlanan iş kazalarına sebep olmaktadır.



Tarım Aracılığı ve Sosyal Sermaye

Emek piyasalarında formel kurumların henüz oluşmadığı, iş sözleşmesinin kısa dönemli ve çoğunlukla tek seferlik olduğu ve nitelikli bir emek gücüne ihtiyaç olmadığı durumlarda işçi ve işveren ilişkileri sıklıkla aracılık faaliyetleri üzerinden kurulmaktadır (Kusadokoro vd., 2016: 51-52). Tarım araçları da emek-yoğun tarım sektöründe işçi ve işverenleri (tarla/bahçe sahibi) bir araya getiren önemli toplumsal aktörlerdir. Türkiye’de mevsimlik tarımın tarihsel dinamikleri incelenildiğinde aracılık faaliyetlerinin ilk olarak Adana’da 1930’lu yıllarda ortaya çıktığı görülmektedir (Çınar, 2012: 13). Her ne kadar o günden bugüne araçların toplumsal statülerinde bir değişim olmuşsa da yaptıkları işin niteliği çok değişmeden günümüze kadar gelmiştir (Çetinkaya, 2008). Mevsimlik gezici tarım işçileri, işverenlerle bir gün ile kırk gün arasında değişen sürelerde iş ilişkisi kurmaktadır. Bu ilişkisinin düzenlenmesi tarım iş araçları tarafından sağlanmaktadır. Tarım aracıları genellikle “elçi” veya “dayıbaşı” olarak da adlandırılmaktadır. Tarım iş araçları; mevsimlik tarımsal üretim süreçlerinde işveren ile işçiyi bir araya getiren, bunun karşılığında ücret/komisyon alan, iş süresince işçilerin başta çalışma olmak üzere günlük ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli roller üstlenmektedir. Tarım araçları, işin gerçekleştiği alanda (tarla, bahçe, arazi vb.) işçilerin çalışmalarını takip, kontrol ve düzenleme görevini bazı durumlarda kendileri adına çalışan çavuşlarına bırakırlar (Kalkınma Atölyesi, 2018: 155).² Tarımsal faaliyetlerde mevsimlik gezici tarım işçiliğinin başlamasıyla birlikte mevcut politikalar ve yerel-kültürel yapı ile uyum sağlayacak şekilde tarım iş araçlarının sorumlulukları da şekillenmiştir. İşgücü piyasalarında aracılık hizmetlerinin devletçi politika ile yapıldığı dönemde bile tarımda iş ve işçi bulma aracılığı kendi özgün yapısını korumayı başarmıştır (Divana, 2018: 33).

Tarım aracılığını ve tarım araçlarının yürüttükleri faaliyetleri sadece iş ve işçi bulma süreciyle sınırlamak yeterli olmayacaktır. Her ne kadar araçların en önemli fonksiyonları hasat öncesi, hasat ve hasat sonrası dönemde işverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücünü temin etmek olsa da işçiler ve işverenlerle kurulan ilişkiler salt ekonomik alanın sınırlarında kalınarak açıklanamaz. Araçların işçiler ve işverenlerle bağlantı kurmaları çoğunlukla sosyal ilişkileri ve sosyal sermayeleri ölçüsünde mümkün olabilmektedir. Bundan dolayı çalışma kapsamında araçların işçiler ve işverenlerle ilişkileri sosyal sermaye kavramı çerçevesinde tartışılacaktır. Bourdieu ve Wacquant’a göre (1992: 119) “sosyal sermaye, gerçek ya da sanal karşılıklı tanışıklık ya da tanımaya dayalı az ya da çok kurumsallaşmış, uzun ömürlü ilişki ağlarına sahip olmaktan dolayı birey ya da grubun payına düşen kaynakların toplamıdır.” Herhangi bir özne (birey, grup vb.) tarafından sahip olunan sosyal sermayenin hacmi mobilize edebildiği bağlantı sayısıyla oldukça

² Çavuşlar, 10-20 kişilik işçi gruplarının başındaki kişilerdir. Çoğunlukla hanenin büyüğü olarak işçi grubunun başında gelen çavuşlar araçlarla ilişkiyi sağlarlar. Çavuşlar, çoğu durumda işçilerden komisyon almazlar. Düzce’de fındık hasadına gelen çavuşlara çift yevmiye verilmektedir.



ilişkilidir (Bourdieu, 1986: 21). Aracıların işçi havuzları -özellikle aracılığa ilk başladıkları dönemlerde- çoğunlukla aile, akrabalar, komşular, hemşeriler vb. sosyal ilişkilerinin yoğun olduğu toplumsal kesimlerden oluşmaktadır. Aracıların bu kesimlerle kurdukları ekonomik ilişkiler çoğunlukla sosyal ilişkilerle iç içe geçmiş bir biçimde yaşanmaktadır (Çetinkaya, 2008).

Sosyal sermaye kavramının, alan kavramı ile ilişkilendirilerek tartışılması mevsimlik tarımda aracıların rekabet ve güçlenme stratejilerinin ve alandaki diğer toplumsal eyleyenlerle olan ilişkilerinin çözülmesi konusunda işlevsel olacaktır. Bourdieu ve Wacquant'a (2014: 81) göre "alan kavramıyla düşünmek bağıntısal düşündürmektir... alan, konumlar arasındaki nesnel bağıntıların konfigürasyonu ya da ağı olarak tanımlanabilir. Bu konumlar, varoluşları ve kendilerini işgal edenlere, eyleycilere ya da kurumlara dayattıkları belirlenimler açısından farklı iktidar ya da sermaye türlerinin dağıtım yapısındaki mevcut ve potansiyel durumlarıyla (sitüs), ayrıca diğer konumlara nesnel bağıntılarıyla (tahakküm, itaat, benzeşme vb.) nesnel olarak tanımlanır." Alan kavramının oyunla arasındaki benzerliğe vurgu yapan Bourdieu ve Wacquant (2014: 82) her oyunda olduğu gibi toplumsal alanlarda da farkı eyleyiciler arasında bir güç mücadelesi olduğunu ifade eder. Bu güç mücadelesinde toplumsal aktörler ellerindeki kartların (ekonomik, kültürel, sosyal, simgesel sermaye türleri) gücü oranında stratejiler geliştirmeye çalışırlar. Bir sermaye türü belli bir alanda hem bir mücadele silahı hem de uğruna mücadele edilen şeyleri simgeler. Dolayısıyla alan kavramı ilişkisel düşünmeyi içermekte, alandaki farklı aktörlerin sermayelerini korumak ve çoğaltmak için geliştirdikleri güçlenme stratejilerini -tabi oyunun kuralları izin verdiği ölçüde- analiz edebilmeyi olanaklı kılmaktadır.

Bourdieu'ye göre (2016: 138-140) her alan kendisini bir takım mücadele nesneleri üzerinden tarif eder. Alandaki mücadelenin konusu belirli bir otoriteyi ele geçirmek, belirli bir tür sermayenin dağılım yapısının muhafaza edilmesi veya alaşağı edilmesiyle ilişkilidir. Alana özgüyü sermayeyi ve yine alana özgü otoritenin tekeli ele geçirmiş failler muhafaza etmeye yönelik stratejiler geliştirirken daha az sermayesi olanlar, alana yeni girenler alaşağı etme stratejisine eğilim gösterirler. Alanda herhangi bir mücadelenin var olabilmesi için alandaki faillerin neyin mücadele edilebilir olduğuna dair ortak bir mutabakata varmış olmalıdırlar. Alanda alaşağı etme stratejisine eğilimli olan failler bile oyundan atılma korkusu nedeniyle belirli sınırları kabul etmek zorundadırlar.

Türkiye'de Tarım Aracılığına Yönelik Mevzuat

1936 ve 1971 yılları arasında özellikle iş ve işçi bulma konusunda çeşitli yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiş ancak tarım sektörü bu düzenlemelerin dışında bırakılmıştır (Kalkınma Atölyesi, 2018: 40). Süreç içerisinde aracılığa yönelik ilgili düzenlemeler gerçekleştirilmiş olsa da tarımdaki düzeni doğrudan kapsamadığı görülmektedir. 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu ile tarımsal alanın



dahil edildiği ilk düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Tarım kesimindeki aracılık hizmetlerine yönelik bu istisna alanda yasal düzenleme ihtiyacını doğurmuş ve bu alanda kurumun denetiminde bu görevi yapacak araçların taşıyacağı özellikler ve bu işi nasıl yapacaklarını belirlemek üzere kanunun kabulünden 7 yıl sonra 1978 yılında “Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkında Tüzük” ile “Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılarının Denetimi Hakkında Yönetmelik” çıkarılarak tarım kesimindeki istihdam hizmetlerinin yasal çerçevesi oluşturulmuştur. Günümüzdeki mevcut yapının oluşmasında 2003 yılında gerçekleştirilen çalışmalar etkili olmuştur. Daha önce bu alanı düzenleyen tüzük ve yönetmelik birleştirilerek “Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığına İzin Verilmesi ve Aracıların Denetimi Hakkında Yönetmelik” adı altında yeniden düzenlenmiştir. 2010 yılında çıkarılan “Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği” bu alanı düzenleyen son gelişmeyi oluşturmaktadır (Görücü ve Demirbaş, 135 :2013).

Tarım iş aracılığı yapmak isteyen gerçek ve tüzel kişiler için Tarım İş Aracılığı Yönetmeliği’nde beş farklı kriter belirtildiği görülmektedir. Bu kriterler; Türk vatandaşlığı olmak, 18 yaşını bitirmiş olmak, kamu haklarından yoksun bulunmamak, Türk Ceza Kanununun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak ve en az ilkökul mezunu olmaktır.

Bununla birlikte yönetmeliğin 5. maddesinin üçüncü bendinde İş-Kur’dan izin alınmadan tarım iş aracılığı yapılamayacağı belirtilirken iki farklı maddede aracılık hizmeti için işçilerin ücretlerinden kesinti yapılmaması gerektiği ifade edilmektedir. Yönetmeliğin 5. maddesinin dördüncü bendinde araçların işçilerden ücret almasının yasak olduğu ücretin işverenden alınacağı, 11. maddesinin b bendinde ise araçların işçilerden ücret almayacakları, hizmetlerinin karşılığını yalnız işverenlerden isteyebilecekleri, yine kurumca onaylanmış sözleşmelerde gösterilen dışında, harç, masraf ve ücret alamayacakları belirtilmektedir. Ayrıca, ilgili yönetmeliğin 11. maddesinin e bendinde; işçilerin günlük brüt kazançlarının 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39. maddesinde belirtilen asgari ücretin altında olmayacağı, ücretlerin kararlaştırılan ödeme biçimine göre işverence her işçinin kendisine ödeneceği belirtilmektedir.

Tarım İş Aracılığı Yönetmeliği’nin yanı sıra, ‘Mevsimlik Tarım İşçileri ile İlgili 2017/6 Sayılı Başbakanlık Genelgesi’ (METİP) ve bölgesel olarak valilik ve kaymakamlıklar tarafından oluşturulan komisyonların kararları da mevsimlik gezici tarım işçilerinin ve araçların çalışma koşullarını düzenlemektedir. Tarım İş Aracılığı Yönetmeliği’nde mevsimlik gezici tarım işçileri ile tarım araçları ara-



sındaki ilişkinin düzenlenmesi hakkında usul ve esaslar düzenlenirken METİP kapsamında mevsimlik gezici tarım işçilerinin süreç içerisinde yaşadıkları problemlerin çözümünde ilgili kurum ve kuruluşların üstlenecekleri rol ve sorumluluklar belirtilmektedir. Genelgenin 13. maddesi mevsimlik gezici tarım işçilerinin İş- Kur'a kayıtlı tarım iş aracıları ile istihdam edilmesine yönelikken 16. maddesinde göç alan ve veren illerde tedbirlerin doğru uygulanması amacıyla tarım iş aracılarına yönelik farkındalık çalışmalarının düzenleneceği belirtilmektedir. Tarımsal üretimin hasat döneminde mevsimlik gezici tarım işçilerinin yoğun olarak çalıştığı il ve ilçe düzeyinde bölgenin en üst kademe yöneticisi tarafından yönetilen komisyonlarda ise işçilerin sorunlarının çözümüne hizmet edecek ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri, özel sektör, köy muhtarları, işverenler ve tarım iş aracılarının çalışmaları belirlenip bölgenin özellikleri göz önünde bulundurularak ihtiyaca yönelik kararlar alınabilmektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, tarım aracılarının sosyal sermayeleri çerçevesinde mevsimlik tarım işçiliği alanında geliştirdikleri stratejileri ve aralarındaki rekabeti sosyolojik bakış açısıyla incelemektir. Bu ana amaç çerçevesinde araştırmanın iki alt amacı bulunmaktadır. Bu amaçlardan birincisi aracıların geliştirdikleri stratejilerin aracılar, işçiler ve işverenler arasındaki toplumsal ve ekonomik ilişkileri değerlendirmek, ikincisi ise aracılar arası rekabetin mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşulları ve ekonomik kazançları üzerindeki etkilerini incelemektir.

Verilerin toplanma sürecinde nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Veriler, Düzce ve Sakarya illerine fındık işçisi getiren on tarım iş aracılarıyla 2019 yılının Temmuz ve Eylül ayları arasında derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmış, görüşmeler katılımcıların izni alınarak kaydedilmiş ve bulguların sunumunda araştırmaya katılan tarım iş aracılarının mahremiyetleri korumak için isimleri değiştirilmiştir. Görüşmeler Düzce'nin Akçakoca, Gümüşova ve Cumayeri ilçelerinde çoğunlukla işçilerin tarlada oldukları saatlerde -aracıların iş yoğunluğu daha az oldu için- aracıların sıklıkla gittikleri ve gün içinde zaman geçirdikleri, hem birbirleriyle hem de tarla sahipleriyle ilişki kurdukları kahvelerde ve çay ocaklarında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 45 dakika ile 1 saat arasında sürmüştür. Tüm görüşmeciler araştırma hakkında açık ve detaylı bir şekilde bilgilendirilmiş ve araştırmaya gönüllü katılmışlardır. Aracılara kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. İlk tarım aracısına Gümüşova'daki bir tarla sahibi üzerinden ulaşılmış ve görüşülen kişilerden bazıları kaynak kişi olarak kullanılarak ilişki ağı genişletilmiştir.

Görüşmelerde temel olarak katılımcıların demografik özelliklerine (yaş, eğitim durumu, ikamet ettiği yer vb.), aracılık faaliyetine başlama süreçlerine, emek



sürecinin örgütlenmesinde üstlendikleri rollere, alanda karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlarla baş etme süreçlerine, işçiler ile kurdukları ekonomik ve sosyal ilişkilere, kendi aralarındaki rekabetlerde geliştirdikleri stratejilere ve bu rekabetlerin işçilerin çalışma koşullarına olan etkilerine odaklanılmıştır.

Tablo 1. Tarım Aracılarının Sosyo-Demografik Özellikleri

<u>Tarım İş Aracısının Değiştirilmiş İsmi</u>	<u>Eğitim Durumu</u>	<u>Yaş</u>	<u>Birlikte Çalıştığı Ortalama MGTİ Sayısı</u>	<u>Alandaki Çalışma Süresi</u>	<u>İkamet Edilen İl</u>	<u>Tarım İş Aracılığı Dışında Yapılan İş</u>
Ali	Ortaokul	48	450	27	Mardin	Hayvancılık
Mehmet	İlkokul	50	600	28	Mardin	Hayvancılık, Tarım
Ahmet	İlkokul	52	150	25	Batman	Sadece Aracılık
Hasan	İlkokul	50	150	33	Diyarbakır	Sadece Aracılık
Hüseyin	Okur-yazar	58	300	35	Şırnak	Sadece Aracılık
Mustafa	İlkokul	40	450	22	Şanlıurfa	Araba Galerisi İşletmecisi
Cafer	Okur-yazar	38	100	10	Şanlıurfa	Hayvancılık
Salih	Okur-yazar	33	200	10	Batman	Servis Şoförü
Orhan	Ortaokul	29	200	2	Batma	Esnaf
Ayhan	İlkokul	55	250	20	Şırnak	Sadece Aracılık

Araştırmaya katılan araçılara dair genel bilgiler Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1'de de görüldüğü üzere araştırmaya katılan araçılar 29 ile 58 yaş aralığındadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde üçünün okur-yazar (herhangi bir diploması yok), beşinin ilkokul mezunu, ikisinin ise ortaokul mezunu olduğu görülmektedir. Araçıların eğitim seviyelerinin düşüklüğü Pikolo'nun (2018) Ordu, Sakarya ve Düzce illerini kapsayan 'Tarım Aracısı Profil Çalışması'nda da tespit edilmiştir. Pikolo (2018) tarafından yapılan araştırmada, araçıların yüzde 79'unun ilkokul mezunu ve yüzde 5'inin de herhangi bir diploması olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmamıza katılan araçılar; Mardin, Batman, Diyarbakır, Şanlıurfa ve Şırnak'ta yaşamakta ve çoğunlukla kendi yaşadıkları bölgelerden işçi getirmek-



tedirler. Aracılar ortalama yirmi yıldır Düzce ve Sakarya illerinde tarım iş aracı-
lığı yapmaktadırlar. Aracıların getirdikleri işçi sayısı her yıl fındık rekoltesine göre
değişmekle birlikte araştırmanın yapıldığı 2019 hasadında bölgeye 100 ile 650
işçi getirmişlerdir. Katılımcıların dördü sadece aracılık faaliyeti ile geçinmek-
tedir. Üç katılımcı aracılık faaliyetinin yanı sıra hayvancılık ve tarımla, diğer üç
katılımcı ise serbest meslekle geçimlerini sağlamaktadırlar.

Araştırmanın bulguları üç tema çerçevesinde sunulacaktır: katılımcıların
mevsimlik tarım işçiliğinden aracılığa geçiş süreçleri, emek sürecinin düzenlen-
mesinde aracıların rolleri ve son olarak da aracıların sosyal sermayeleri çerçeve-
sinde alanda kullandıkları güçlenme stratejileri.

Bulgular

Mevsimlik Tarım İşçiliğinden Dayıbaşılığa

Tarım aracılığa başlama süreci birçok toplumsal ilişkinin ürünü olarak gerçek-
leşmektedir. Çetinkaya (2008: 71) aracılığa başlama sürecinde dört farklı tipoloji
tespit etmiştir. Birinci yol, aracılığın babadan devralınması, ikinci yol tarım iş-
çiliğinden aracılığa geçiş, üçüncü yol kendi tarlasında çalışacak işçi arama sü-
recinde aracılığı öğrenme sonucunda geçiş, dördüncü ve son yol ise tamamen
mevsimlik tarım işi süreci dışından aracılığa başlanmasıdır. Araştırmamıza katı-
lan tarım aracılarının hepsi aracılık faaliyetine mevsimlik tarım işçiliği üzerinden
geçmişlerdir. Aracılık faaliyetine başlamadan önce katılımcıların hepsi bölge-
ye mevsimlik gezici tarım işçisi olarak gelmişlerdir. Pikolo'nun (2018) daha ge-
niş katılımlı araştırmasında da aracıların yüzde 96'sının mevsimlik tarım işçiliği
geçmiş olduğu tespit edilmiştir. Aracıların önemli bir kısmının mevsimlik tarım
işçiliğine başlama sürecinde öne çıkan en önemli faktör Doğu ve Güneydoğu
Anadolu Bölgesi'nde yaşanan çatışmalar sonucunda ülke içinde yerinden edil-
miş olmalarıdır. Yaşanılan bölgenin terk edilmek zorunda kalınması ve zararların
telafisinin hemen karşılanmaması yerinden edilmiş kişilerin kent yoksullarına
dönüşmesine sebep olmuştur. Yoksullukla baş etme mekanizmalarından birisi
olarak gezici mevsimlik tarım işçiliği bu bölgelerde yaşayanlar için öne çıkan bir
geçim stratejisine dönüşmüştür. Mevsimlik tarım işçiliğine yönelmenin neden-
leri, göç edilen şehir ya da ilçe merkezlerinde bulunan işlerle hanelerin geçimle-
rini sağlayamamaları ve mevsimlik işçilikte yapılan işçilerin var olan becerilerine
uygun olmalarıdır (Kalkınma Merkezi, 2006: 54). Mehmet (50 yaş) köylerinin bo-
şaltılarak kente gelme, at arabasıyla yük taşıyarak geçinme ve mevsimlik tarım
işçiliğine başlama süreçlerini şu şekilde açıklıyor:



Biz bir köyü bir günde boşalttık altmış kamyonla. Altmış kamyon şehirlere, bir günde... Bizim asıl mesleğimiz bağcılık, hayvancılık, tarım işçiliği. Şehre geldik. İki yüz hayvanı sattık, şehirde bir ev alamadık. İki yüz hayvan da telef oldu zaten. Bildiğin gibi değil. Yani niye biliyor musun? Hayvanlar yok pahasına satıldı. Suriye'de göç oluyor ya, bizde de böyle oldu. Tüccarlar mesela bu paket 1 liradır, 2.5'a sattılar. Bir de köylünün gözü kapalıdır. Çok cahildir, iyi niyetlidir. İyi niyetinden dolayı kaybeder. Benim bir atım var. Atı satmadım. Babam, altı kardeşim, anam, ben şehre geldik. Erkek kardeşim yok. Şehre geldik. Hayvanların hepsini verdik. Allaha şükür 72 milyona 200 metrekare ev aldık. Atı satamadık ama. At elimizde duruyor. Belki siz duymuşsunuzdur ama görmemişsinizdir at arabacılığı yapan. At arabasının üzerinden günlük 2,3,5 milyon para alıyorduk. Yük taşıyorduk, bilmem ne yapıyorduk. Aile geçimi oluyordu o at arabası ile. O atla bir aileyi şehirde geçindirebiliyorduk, Allah'a şükürler olsun! Neyse bahar oldu, herkes işe. Bir arkadaş; Allah rahmet eylesin, geldi dedi babama senin çocuğun var, fındık sezonu geldi bizimle fındığa gelsin. Babam daha o küçüktür dedi. Ne yapılır o işten anlamam. Ben biraz merak ederim şeyleri. Dedim nedir bu fındık işçiliği. Yav dedi! Daldır işte toplarsın, yevmiyesi odur budur. Dedim kaç kişi, dedi 20 kişi bulunca çavuş olunur. Dedim ben 20 kişi yaparım dedim. İyi dedi sen çavuş olursun dedi. (Mehmet, 50 yaş)

Bir diğer dayıbaşı Hüseyin (58 yaş) 1988 yılında köylerinin boşaltılması nedeniyle ailesiyle birlikte Cizre'ye yerleşiyor, çok düşük bir tazminat alıyorlar ve bu tazminat onların Cizre'de bir iş kurmalarına imkan sağlamıyor. Bunun üzerine ailesiyle birlikte mevsimlik tarım işçiliğine başlıyorlar:

Biz o sene (1988) Şırnak Gabar'dan yeni göç edip Cizre'ye gelmişiz... O onu vurdu, o onu vurdu. Arada biz ezildik. Benim babamın bin beş yüz kök bademi vardı, bin beş yüz kök. Gitti, hiçbir şey kalmadı. Allah'a çok şükür can gitmedi. Tazminat davası açtık ama bir sefer aldık. Yüz milyar ama sonra alamadık. Hala mahkemede. Neler bizim başımıza geldi kardeşim. Çok hak yendi, dünya kadar. (Hüseyin, 58 yaş)



Aracıların yerinden edilmişlik sonrası yoksullukla mücadele stratejisi olarak başlayan mevsimlik gezici tarım işçiliği sürecinde karşılaştıkları sorunların çözümünde kendilerini getiren araçların ilgisizliği sonucunda haksızlığa uğradıklarına dair düşünceleri dayıbaşılığa başlama kararı vermelerine neden olmuştur. Bu sebeple bir tarım aracıyla mevsimlik tarım işçisi olarak fındık hasadına gelen “dayıbaşılar” bir ya da iki sene sonra kendileri tarım aracılığına başlamışlardır:

Ben ikinci sene yine geldim. Çavuş olarak geldim o zaman. İlk sene işçi olarak geldim. İkinci sene çavuş olarak geldim. O zaman Arifiye’ye tren geliyordu. Adam bize yer bulamadı. O gün orada perişan olduk. Dayıbaşı ortada yok. Sattı bizi yolda. Ben geldim burada Hendek Karadere’den işi buldum iki gruba. Kırk iki gün çalıştık. Rahmetli Raşo vardı. Neyse biz gittik. Dedim kırk iki günümüz doldu, yedi günde oradan var, kırk dokuz – elli gündür buradaysınız, arada yağmur falan da var. Adam bizi ne sormuş ne yanımıza gelmiş. Bize yol parası vermiş 10 milyon. Onu toplayacağız işçilere vereceğiz. O adamı ben hala daha görmedim. Valla şu an görsem de tanımam. Ondan sonra da dayıbaşılığına başladım. (Hasan, 50 yaş)

Dayıbaşılığın aracılık faaliyetine başlamadan önce hem işverenler hem de araçlar tarafından haksızlığa uğradıklarına dair düşünceleri, araçların kendilik algılarında hak savunuculuğu yaptıklarına dair çok önemli bir yer tutmaktadır:

Bir sene sonra evet. Baktım yani beni yöneten kişi yani benim kadar işçinin hakkını savunamaz. Ben kendimde o şeyi gördüm, yani ben işçi getirsem yani en azından işçi hakkını elimden geldiğince savunabilecek bir şey kendimde gördüğüm için ertesi sene başladım. (Ali, 48 yaş)

Mevsimlik tarım işçileri çoğunlukla gittikleri bölgelerdeki yerel halkla farklı etnik kökenlere sahip olduklarından dolayı sosyal bir dışlanmaya maruz kalmaktadırlar. Geçgin’in (2009) Polatlı’da gerçekleştirdiği alan araştırmasında işçilerin Doğulu olduklarından ve dil farklılığından dolayı yöre halkı tarafından dışlandıkları tespit edilmiştir. Ayrıca işçiler kazançlarının düşük olduğundan ve bölgelerinde iş imkanlarının az olmasından kaynaklı bir adaletsizliğe uğradıklarını hissetmektedirler. Yılmaz (2020) tarafından Düzce’de fındık hasadındaki mevsimlik tarım işçilerinin sosyal dışlanma süreçleri üzerinde gerçekleştirilen alan araştırmasında da işçilerin yüksek bir adaletsizlik hissine sahip oldukları tespit edilmiştir. İşçiler hem tarlalarda hem de yaşam alanlarında kendi aralarında Kürtçe konuştuklarında işverenlerin rahatsız olduklarını dile getirmişlerdir.



İşçilerle aynı etnik kökeni paylaşan araçlarda benzer ötekileştirme pratiklerini deneyimlediklerinden olsa gerek kendilerini işçilerin haklarını savunan kişiler olarak görmektedirler. Etnik köken üzerinden yaşanan bu dışlanma sürecinin dayıbaşı ve işçiler arasında bir dayanışma duygusunun gelişmesine olanak sağladığı düşünülebilir. Aracıların eşlerinin ve çocuklarının da işçi olarak bahçelerde, tarlalarda çalışıyor olmaları bu dayanışma duygusunu besleyen önemli bir başka faktör olabilir. Fakat işçilerin çoğunlukla gittikleri bölgelerdeki yerel halkın dilini bilmiyor olmalarının onları araçılara bağımlı kılan ve tarım işçilerinin emek-güçlerini yeniden pazarlamalarını engelleyen bir faktör olduğunu unutmamak gerekmektedir (Gürsoy, 2010: 57).

Emek Sürecinin Düzenlenmesinde Aracıların Roller

Tarım iş araçılarının en önemli görevi -yönetmeliklerle de düzenlenmiştir- tarla sahipleri ve mevsimlik tarım işçileri arasındaki çalışma ilişkilerinin düzenlenmesidir. Aracılar, fındık hasadı başlamadan önce bölgeye gelmekte, tarla sahipleriyle görüşerek işçi ihtiyaçlarını tespit etmekte ve bu çerçevede kaç işçi getireceklerini planlamaktadırlar:

Fındık başlamadan iki üç ay önce geliyoruz buraya. Bütün patronlarla irtibata geçiyoruz, herkesle konuşuyoruz. Mesela diyorum ki Ahmet abiye yirmi kişi, Veliye on kişi, diğerine on beş liste yapıyorum. Mesela beş yüz kişi yazıyorum illa elli-yüz sıkıntı çıkıyor, başkasıyla anlaşıyorlar falan. (Mustafa, 40 yaş)

Bu yıl iki yüz işçi getirdik. Mesela 2-3 ay önceden gelip yazdırıyoruz. Mesela üç grup anlaştık üç grup getiriyoruz. (Orhan, 29 yaş)

Emek sürecinin örgütlenmesinde araçılarının ilişki ağlarının çapı oldukça önemlidir. İlişki ağlarının genişliği hem işverenlere karşı hem de işçilere karşı araçılarının konumlarını güçlendiren bir faktördür. Bu ilişki ağlarının genişliği araçılarının esnek stratejiler geliştirebilmelerini ve işçiler üzerinde tahakküm kurabilmelerini sağlamaktadır. Aracıların işçiler üzerinde tahakküm kurma süreçlerinde ekonomik sermayeleri kadar sosyal sermayeleri de oldukça önemlidir. Çünkü araçılar ve işçiler arasındaki ekonomik ilişki sosyal ve kültürel ilişkiler dolayımıyla kurulmaktadır. Aracıların tarla sahibiyle işçi, işçiyle köydeki pazarcı, bakkal, hastane ve benzeri resmî kurumlarla aracılık işlevi görmesi, muhtemelen de kayda değer bir sermaye birikimine sahip olması, mikro ölçekte bir güç odağı olarak ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Aracılar, kimin nerede, hangi tarlada çalışacağına karar verdikleri kadar, hangi işte çalışacağına da karar vermekte,



kendi akrabalarına ya da kendisine yakın kişilere ayrıcalık tanımaktadır. Aracının işçileri arasında yakın/uzak akrabaları ve hemşerilerinin de bulunması, aracı ve işçi arasında sadece ekonomik bir ilişki olmadığını, hiyerarşik bir ilişkinin de var olduğunu göstermektedir (Semerci ve Erdoğan, 2017: 27-30). Bu ilişki ağları şu şekilde işlemektedir:

Bizim köydenidir. Biz aşiretiz. Benim namım da var. Davalara falan da girip çıkıyoruz... Benim işçiler akrabalar, yabancı yok, semtimden. Bir iki tane grubum var o da Urfalı. O da aslında uzaktan akrabalarımız var... Benim çocuklar burada. Benim çocuklarım çalışıyor. Eşim, çocuklarım çavuştur. Bir tane oğlum da Diyarbakır'da fırında çalışıyor. Kendi çocuğum, yeğen çavuştur. Onları çavuş yaparız. (Hasan, 50 yaş)

Aracıların işçilerle sıklıkla akrabalık ve aşiret ilişkileri üzerinden geliştirdikleri ilişkiler zaman içinde işçilerin de referanslarıyla genişlemektedir. İşçiler güvenilir olduğunu düşündükleri aracıları kendi yakın çevresiyle ilişkiye geçirmektedir (Çetinkaya, 79 :2008). Aracılar ilişki ağlarının genişlemesi ve ilişkide olduğu işçi sayısının çoğalması durumunda çavuşlar aracılığıyla işçilere ulaşmaktadırlar. Çavuşlara bağlı olan işçilerin çoğu hatta tamamı çavuşlarla akrabadır. Emek sürecinin enformel bir şekilde örgütlenmesi bu akrabalık ilişkileri üzerinden işçilerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaktadır. Birbirlerine akrabalık ilişkileriyle bağlı olan işçi grupları arasında daha az sorun çıkacağı düşüncesi işverenlerin de akraba işçi gruplarını tercih etmesini sağlamaktadır. Fakat bu akrabalık ve aşiret ilişkileri geleneksel düşünce de var olan 'saygı' anlayışından kaynaklı aracıların ve çavuşların işçiler üzerindeki tahakkümünü artırmaktadır (Çınar, 2012: 145-147).

Gezici mevsimlik tarım işçileri genellikle gittikleri bölgelerde şehir merkezlerine uzak bölgelerde çalışmakta ve konaklamaktadırlar. Sağlık gibi en acil ihtiyaçlarında dahi aracıları aramakta ve onların gelip kendilerini en yakın sağlık kuruluşuna götürmesini beklemek zorundadırlar. Çadır kentlerde kalan işçilerin kent merkezlerinden uzak olması işçilerin en temel gıda ihtiyaçlarına erişimlerini de zorlaştırmaktadır. Bu tür durumlarda dayıbaşılar belli tüccarlarla/satıcılarla anlaşıp kamp alanlarına periyodik olarak meyve, sebze, bakliyat vb. getirmelerini sağlamaktadır. İşçiler, paralarını iş bitiminde aldıkları için çoğunlukla bu hizmetten dayıbaşının verdiği avansla yararlanmaktadır. Kimi durumlarda ise ödemeler dayıbaşı tarafından yapılmakta ve işçiler borçlarını hasat sonrası ödemektedirler. Bu tür durumlarda tüm hesabı dayıbaşı tutmaktadır. Bu, dayıbaşının işçiler üzerindeki tahakkümünü artırdığı gibi kazandıkları paranın kullanımı üzerinde dolaylı da olsa tasarruf sahibi olmasına imkan tanıyan bir uygulamadır (Semerci vd., 2014: 62). Araştırmaya katılan aracılar işçilerin ihtiyaçlarının sağlanma sürecindeki rollerini şu şekilde anlatmaktadır:



On üç çavuş getiriyorum, en fazla yanlarına gittiğim, pazara götürdüğüm, hizmet ettiğim onlardır. Bana diyor ben benim çocuklarıma iki kilo domates getirmeyene ben dayıbaşı demiyorum. (Ahmet, 52 yaş)

Hastanelerde çektiğimiz çile. Adam arıyor, Karatavuk'tan sancılandım gel beni al dağın başında. Ya arasana ambulansı o kadar acilse ambulans gelsin alsın. Diyor yok ambulans gelmeyecek sen geleceksin. Gidiyorum alıyorum geliyorum onu götürüyorum hastaneye. Hastanede de sıra çok bekliyoruz zaten. Doktorlar da anlamıyor. Hemen diyor tahlil, tahlilde bazen bir şey de çıkmıyor. Sabahı ediyoruz. (Mustafa, 40 yaş)

Emek sürecinin örgütlenmesinde araçlar kimi zaman tarla sahiplerinden kimi zaman işçilerden kaynaklanan birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Araçların en sık karşılaştıkları sorunlardan birisi tarla sahiplerinin -hasat öncesi anlaşmaları- na rağmen- başka araçlarla anlaşarak dayıbaşından işçi almaktan vazgeçmeleri olmaktadır. Üreticilerin hasat dönemi anlaştıkları kadar işçiye ihtiyaç duymaması araçların zor durumda kalmasına sebep olmaktadır (Görücü ve Demirbaş, 2013: 150). Araçlar bu tür sorunları ilişki ağlarının yardımıyla işçileri başka bir tarla sahibine yönlendirerek çözmeye çalışmaktadır:

Götürüyorsun mesela işçiyi, Viranşehir'den bindirdin, gittin. Adamla konuşmuşuz, kapısına getirmişiz. Adam diyor ki ben işçiyi aldım, sen başka yere ver. Ya kardeş ben Şanlıurfa'dan, Mardin'den, Cizre'den getiriyorsam seninle konuştuğum için getiriyorum. Ben bu işçiyi nereye götüreceğim? Burayı bilmiyorsam o adamlar perişan oluyor. Bana denk geldi. Gelmiş işçiler adamlar caymışlar, adamlar petrollerde duruyorlar, yollarda duruyorlar. Ben geldim aldım öyle insanlara iş buldum, iş verdim. Çok denk geldi bana öyle.(Mustafa, 40 yaş)

Aracılık geçmişİ daha uzun ve bölgedeki ilişki ağları daha güçlü olan araçlar bu tür sorunları daha hızlı bir şekilde çözebilme kabiliyetine sahiptirler:

Otuz beş senem geçmiş burada, buranın tüm köylerini tanıyorum. Tüm köylerin muhtarlarını tanıyorum. Ben sıkıştığım zaman muhtar bana iş bulur. İllaki köyde iş bulur. Bazen bir kişiye getiriyorum, o kişinin kayış attığı zaman veya bir çocuk terbiyesizlik yaptığı zaman ya da münakaşa olup adam seni kovduğu zaman başka bir yer gidebileceksin. (Hasan, 50 yaş)



Bu sorunun yanı sıra dayıbaşlarının en sık karşılaştıkları bir diğer sorun ise tarla sahiplerinin işçi yevmiyelerini geç ödemeleri ve hatta kimi zaman hiç ödememeleridir. Bu tür durumlarda da aracılar hukuksal bir sürece başvurmak yerine sorunu bölgedeki bağlantıları aracılığıyla çözmeye çalışmaktadırlar. Hukuksal sürecin işletilememesinin en önemli sebebi mevsimlik tarımda emek sürecinin çoğunlukla enformel bir şekilde örgütlenmesidir. Bu enformelliğin en önemli nedeni tarım araçlarının aracılık belgesi olmadan çalışmalarıdır. Alandaki denetim eksikliği ve belgeli çalışan araçların tabi olduğu düzenlemeler haksız rekabete yol açmakta ve kayıtlı çalışmayı bırakın teşvik etmeyi cezalandırmaktadır (Görücü ve Demirbaş, 2013: 148). Alan araştırmasına katılan dayıbaşların sadece iki tanesinin aracılık belgesinin olması bu enformelliği kanıtlanmaktadır. Benzer şekilde Pikolo'nun (2018) araştırmasında araçların sadece yüzde 5'inin tarım iş aracı belgesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Mevzuatta yer almasına rağmen tarla sahibi, işçi ve dayıbaşı arasında imzalanması zorunlu olan iş sözleşmesi araçların belgesiz olmasından ötürü çoğunlukla yapılmamaktadır. Bu durum mevsimlik tarım işçilerini, çoğunlukla araçların ve işverenlerin tek taraflı belirlediği çalışma koşullarına uymak zorunda bırakmaktadır (Yıldırak vd., 2003: 43). Bundan dolayı sorunlar genellikle sosyal ilişkiler aracılığıyla çözülmeye çalışılmaktadır. Tarla sahiplerinin yevmiyeleri ödememesi hem işçileri hem de araçları mağdur etmektedir. Bu tür durumlarda araçlar işçilerin yevmiyelerini kendileri ödemekte ve bazen büyük borçların altına girmektedirler:

Benim bir arkadaşım var Burhan, geçen sene değil önceki sene Adana'ya işçi götürmüştü. 160 milyar! Patron vermedi. Mahkemeye verdi. Mahkeme hala devam ediyor. İki sene içinde milletin 160 milyar parasını ödedi. Hem de işçiler Suriyeli'dir. Adam dedi iki senedir eve gidemiyorum dışarıdayım, çalışıyorum. Çoluk çocuk memleketi bıraktı, gidemiyorlar ki! Artık çoluk çocuk ne yiyecek ne içecek? Büyük bir kumar oynuyoruz biz. Çok büyük bir risk. Her bir ekip 70-80 milyar. (Cafer, 38 yaş)

Mesela şurada muhtar var fındıkçı. Buranın da dernek başkanı. Mesela onda 30-40 tane işçim var. 100-150 milyarlık para var alacağım. Ama adam sağlam. Bir sıkıntı oldu mu adam tak el koysa ne yapacaksın? Hiçbir şey. Ben buradan memlekete gidemem. O parayı nereden getirirsen getir, o parayı cebinden ödeyeceksin. Ödedim de. Mesela Çilimli'de senet yaptığım insanlar var. İşçi parası için. Dört beş sene önce imzalanmış benim sandıkta duruyor. Paramızı istedik vermedi, adam rest çekti ne yaparsan yap parayı sana vermeyeceğim. Sonra aramıza girdi birileri, senet yaptık. Altı yedi senedir hala gönderiyor. Bankaya verdim falan ama hiçbir şey çıkmadı. Öyle, büyük sıkıntılar çekiyoruz. (Mustafa, 40 yaş)



Aracıların işçilere olan borçlarını ödeyememesi onların toplumsal saygınlıklarını aşındıracak bir durumdur. Tarım araçları, geldikleri bölgelerde yüksek statülü bireylerdirler. Fakat işgal ettikleri konumların biçimsel gerekliliklerini yerine getiremedikleri durumlarda statüleri -yani topluluk üyelerinin onlara yükledikleri anlamlar- zayıflayacaktır. Çünkü statü ile statüye sahip bireylerin gerçekleştirmeleri gereken performanslar paralel gitmek zorundadır. İşgal edilen statünün gereğini yerine getiremeyen toplumsal aktörler saygınlık kaybına uğrayacaklardır (Ceylan, 2011: 93). İşverenden işçilerin yevmiyelerini alamayan ama memleketine döndüğünde kendisini işçilerin paralarını borçlanarak da ödemek zorunda kalan bir aracı başına gelen bir olayı şu şekilde anlatmaktadır:

Geçen sana bana bir grup geldi. Adamlar patronun işini yarım bırakıp gitti yirmi kişilerdi, yalvardım. Bu adamın işini bitirelim diye. Dediler biz para da istemiyoruz işi de bitirmiyoruz. Patronun ablası bunlara laf atmış birkaç bir şey demiş. İki-üç kişi ne kadar yalvardık, ikna edemedik. İşçiyi ikna edemedik, çalışmadı. Bana da dediler patrona da dediler biz para falan istemiyoruz. Onlar gittiler. Ben direkt hanımı aradım, hanım dedim iki tane inek bağlayalım dama onlar paralarını isterlerse ondan veririz. İki tane simental inek. Üç ay geçti aradan baktım adamlar üç beş kişi ihtiyar heyeti benim evime geldiler. Dediler kardeşim sen bu adamın parasını neden vermiyorsun? Dayıbaşı bilinmiş kişi o yüzden çamur ona çabuk yapışır, görünür yani. Dedim ben senin parayı ne zaman vermedim. Dediler bizim çocuklar, amca-oğulları seninle geldiler. Dedim arkadaş sen bana böyle böyle demedin mi? Evet dedim. Adam zarar etmedi mi o kadar kayısı çöpe gitmedi mi? Adama telefon ettik adam parayı göndermiyor. Orada çavuşun amcası dedi ona, sen haksızsın ama Mehmet sana para verir. Mehmet'i sıkıştırma. Amcamın oğlu geldi dedi ne kadar borcun var dedim yirmi sekiz milyar, iki milyar benim yirmi sekiz milyar onların. Önceden ben onlara iki milyar vermiştim, kaldı yirmi altı milyar. Amcamın oğlu yedi buçuk milyar onlara çıkardı verdi. Ben de inekleri sattım o ineklerden dört milyar zarar ettim. Üç ay sonra da benim param geldi. Altı milyar zarar. (Cafer, 38 yaş)

Bir kişi veya ailenin ekonomik zenginliği güvenilir olma temelinde kurulduğu durumlarda, saygınlığı zedeleyecek, güveni aşındıracak performanslar sosyal ilişki ağlarının, ticaret ilişkilerinin ve diğer kaynaklara erişimlerin zayıflamasını da beraberinde getirecektir (Uskul ve Cross, 2019). Dolayısıyla araçların işçilere borçlu kalması ve bu borcu ödeyememesi durumu sosyal sermayelerini olumsuz yönde etkileyecek, yaşadıkları bölgelerdeki konumlarını/statülerini zedelenecek ve tüm bunların yanı sıra işçilerle arasındaki güven bağı aşınacak ve işçiler bir dahaki hasada onunla gelmek istemeyeceklerdir.



Aracılar, emek sürecinin düzenlenmesinde yürüttükleri faaliyetler karşılığında bir komisyon almaktadırlar. Aracıların yönetmelik gereği bu komisyonu işverenlerden almaları gerekmektedir. Fakat uygulamada aracılar bu komisyonu işçilerin yevmiyelerinden kesmektedirler. Pikolo'nun (2018) araştırmasında aracıcıların yüzde 69'unun komisyonu işçilerden kestiği tespit edilmiştir. Bu durumun en önemli sebebi alandaki aracıcıların sayısında yaşanan artış ve bununla birlikte hasat dönemi bölgeye gelen işçi sayısının yükselmesidir. Aracılar arasında dayanışmayı sağlayacak bir birliğin olmaması, aralarındaki rekabette hem kendilerinin hem de işçilerin hak kaybına uğramasına sebep olmaktadır. Zira aracıcılar komisyon ücretini hak sahibinden talep ettikleri durumda o tarla sahibinin başka bir aracıcıyla çalışacağını bilmektedirler:

Biz daha yol parası alamıyoruz, biz söyleyeceğiz bir de yevmiyeden yüzde on mu verecekler bize? Biz bunu söylersek ayağımızı basamayız bir daha buraya. (Hüseyin, 58 yaş)

Etmaz. Şimdi ben 8,5 lira (yevmiyenin yüzde 10'u) işçiden kesiyorum. Bu benim hakkım değil mevzuatta. Mal sahibi karşılamadığı zaman benim işçiden kesmem lazım. Yevmiye 10 milyon 2 milyon da dayıbaşı. Manisa'da öyle. Dayıbaşı varsa 33, yoksa 30 öyle açıklanıyor. İşçiden kesilmiyor. (Mehmet, 50 yaş)

Aracıların kendi aralarındaki rekabetten kaynaklı işçilerin yevmiyelerinin düşmesinin yanı sıra işveren tarafından sağlanan yol ve yemek parası gibi kazanılmış sosyal hakları da ellerinden alınmıştır. Eskiden bölgeye gelen işçilerin yol parasını ve yemeklerini tarla sahipleri karşılarken şu anda bu uygulama bölgede tamamen kalkmıştır:

Evet evet, bizim derken doğu kısmı yani 80'lerde işçiler geliyordu. O zaman işçilerin koşulları daha konforluydu. Mesela yol paralarını veriyorlardı gidiş geliş. İşveren tarafından karşılanıyordu o zamanlarda. Seksenlerde yani biz çocuktuk. '71 doğumluyum, demek ki seksenlerde dokuz yaşındayım, hatırlıyorum ben. Geliyorlardı, yol paralarını veriyorlardı, yemek erzaklarını kendileri getiriyorlardı, işveren sabah öğle akşam yemeklerini veriyorlardı. Ama şu an her şey kalktı. Her şey işçiye yüklendi. İşçiler kendi yemeklerini getiriyor. İşçiler çoğalınca böyle oldu. Mesela daha az gelirken işçinin kıymeti çoktu. (Ali, 48 yaş)

Eskiden işçi geliyor. Kaç paraya gelmiş 500 lira. Tık veriyordu işveren parayı. Artık onu kaldırdılar. Yemek veriyordu, kaldırdı. Eskiden yatak



falan da veriyordu, kaldırdı. On beş-yirmi yıl önce kaldırdı. Alaplı Çatak köyüne on sekiz yirmi işçi grubu indirdik köye, öyle sırayla. Orda on gün on beş gün çalışıyorlardı. Sen önce dedim ki ben orada dedim yol parasını vermezsen sana getirmeyeceğim. Tamam dedi vereceğim ama vermedi, vermediği için ben de işçi vermedim. Ama benim Urfalı, Cizreli arkadaşlarım verdi onlara işçi. Benim yerlerimi kaptı, ben vermedim işçi. Ben bu çevreye verdim işçi ama yol parası alacağım. Ama bir milyar ama iki milyar. Akçakoca'ya gittim, Kocaağzı'ya gittim. Oradan da iki milyar aldım. Günlük aslında 2 lira da yol parası vermeleri lazım ama yok, kalktı. (Hüseyin, 58 yaş)

Bölgedeki bağlantıları daha eski ve güçlü olan ve tarla sahipleriyle ilişkileri güvene dayanan dayıbaşılar uzun süre daha yol parası almış olmalarına rağmen son dönemde kendi aralarındaki rekabet onların da yol ve yemek parasından vazgeçmelerine sebep olmuştur:

Daha önceden alıyordum. İki senedir ben almıyorum. Bir patron dedi burayı karıştıran hep sensin dedi. Dedim işçinin yol parasını alırım ben. Adam dedi benim köyümden alamazsın, ben de dedim senin köyün de benden işçi almasın o zaman. Benim için hava hoş. Çünkü ben saçımı beyazlattım bu işte. Her türlü işçilik veriyorum. Ali'yi tanırsın, Diyarbakırlı. Gelirdi yol parası almazdı. Ben 30 yıldır buradayım, Ali yapma. Baktım başıma iş açacak. (Mehmet, 50 yaş)

Önceden yol parası veriliyordu mesela ama kaldırdılar. Dayıbaşıları arasındaki rekabet bunu kaldırdı. Dayıbaşıları arasında iş birliği olsa desek üreticiye 150 olacak, olur. Bu kadar dayıbaşı toplanıp gitse valiye dese neden 85,85 azdır dese. Ama demiyor. Mesela Nevşehir'de tüm bölgenin yevmiyesini bir dayıbaşı bozdu. Çuvalcı yevmiyesi vardı, şimdi onu da kaldırdılar, önceden vardı. (Salih, 33 yaş)

Aracılar işverenlerin istek ve dayatmalarına yönelik birlikte hareket etmeleri gerektiğini düşünmektedirler. Fakat bu birlikteliğin sağlanamayacağına dair ortak bir düşünceyi de paylaşmaktadırlar. Alanda tarım aracıları tarafından kurulmuş olan az sayıda da olsa örgütlenme deneyimleri mevcuttur. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde kurulmuş olan bu örgütlenmelerin büyük bir kısmı faaliyet göstermemekte, faal olanlarında üye sayılarının oldukça düşük olduğu bilinmektedir (Kalkınma Atölyesi, 2018: 130). Araştırmaya katılan dayıbaşıları da bir örgütlenme girişiminde bulunmuşlar fakat başarısız olmuşlardır:



Ben çok söyledim ama yapmadılar. Dayıbaşlarına dernek kuralım dedim. Abdulkadir Aksu döneminde. Ben de o zaman daha yeni evden ayrılmışım, iki sene onların lokanta parasını ödemedim. Milletvekiliydi. Cumayerine geldi. Adam dedi ki Hasan başkan olsun. Adamlar kabul etmedi. Ben de dedim ben olmayayım başkan, dernek kuralım, oy kullansınlar. Kim başkan olursa o olsun. Onu da kabul etmediler. Onu da ben kazanırdım, beni seviyordu çoğu. Adamlardan bazıları kabul etmedi. O zaman ben 25 milyon yevmiye yaptım. Katkıda bulunduk o zaman. Ama kimse yanaşmıyor. (Hasan, 50 yaş)

Örgütlenme konusunda nakliye sektöründen tecrübeleri olan Salih (33 yaş) birlikte hareket etmenin önemini vurgulamaktadır:

Bütün dayı başları bir arada olursa çok güzel olur. Ben taşıma işi de yapıyorum. Kooperatif kurduk mesela orada güzel oluyor. Dernek gibi bir şey kursak, bölgelere ayırsak. Mesela şu dayıbaşının şu köy, şunun ki şu daha kolay olur. Sorunlar çözülür, aynı kooperatifteki gibi...Eski dayıbaşları bir araya gelme noktasında çekinik kalıyor biraz. Büyük grup getirenler. Aslında yapılırsa işverenin de işi çözülecek.” (Salih, 33 yaş)

Salih’in alıntısından şu da anlaşılmaktadır ki özellikle aracılık geçmişi ve bölgeyle bağları daha sağlam olan dayıbaşılar örgütlenme konusunda isteksiz davranmaktadırlar. Çünkü bu dayıbaşların alandaki hakimiyetleri güçlü sosyal ilişkilerine dayanmaktadır. Fakat genç dayıbaşların sosyal sermayelerinin sınırlı olması alanda başarı şanslarını kısıtlamaktadır. Onlar da alanda var olabilmek ve güçlenebilmek için örgütlü hareket etmenin şanslarını artıracak bir strateji olduğunu düşünmektedirler.

Tarım İş Aracılarının Alanda Kullandığı Stratejiler

Her toplumsal alanda olduğu gibi mevsimlik tarım alanında da sermayelerinin dereceleri ve çapı birbirinden farklı olan failler bulunmaktadır. Failler kendi sermayeleri ve alanın sınırlılıkları çerçevesinde geliştirdikleri stratejilerle alanda var olmaya çalışmaktadırlar. Aracılar hem işçileri hem işverenleri kendileriyle çalışmaya ikna edebilmek, işçiler üzerinde tahakküm kurabilmek ve kendi aralarındaki rekabette öne çıkabilmek için çok çeşitli stratejiler geliştirmektedirler. Araştırma kapsamında aracılar tarafından kullanılan üç strateji öne çıkmaktadır: borçlandırma, işçi ziyaretleri ve işçi grupları arasında farklı komisyon uygulamaları.



Aracıların kullandığı stratejilerden birincisi borçlandırmadır. Mevsimlik işçiler ve araçlar arasında, işçileri araçlara bağımlı kılan bir borç ilişkisi söz konusudur. Mevsimlik tarım işçilerinin kazançları bir senelik geçim masraflarını karşılayamadığından dolayı, işçiler daha göç süreci öncesinde araçlara borçlanmaktadır. Bu durum emek gücünü satan işçilerin ilişkiden çıkış hakkını yok etmekte ve gezici mevsimlik tarım işçiliğinin 'özgür emek' formuna dönüşmesini engellemektedir. Kimi zaman göç edilen yerde işçilerin ihtiyacını -un, yağ, şeker, çay vb.- nakit paraya sahip olduğu için araçlar karşılamaktadır. Temel ihtiyaç harcamalarının yanı sıra çalışma ve barınma yerlerinde meydana gelen sağlık problemlerinin nakit giderleri de çoğunlukla araçlar tarafından karşılanmaktadır. Borçlandırma stratejisi işçilerin başka dayıbaşılarıyla anlaşmalarını engellediği gibi hasat döneminde de işçileri dayıbaşların verdiği her emri yerine getirmek zorunda bırakmaktadır. İşçilerin, tarım araçlarının bir daha kendileriyle çalışmayabileceğine dair duydukları korku onları hem araçlarla hem de tarla sahipleriyle aralarını iyi tutmaya mecbur kılmaktadır (Gürsoy, 2010: 53-58). İşçiler emek-gücü üzerindeki kontrollerini başkasına devrederek çalışma ilişkisini sonlandırma özgürlüğünden vazgeçmiş olmaktadır. Bu durum işçilerin kendi çalışma koşullarına etki edememe durumunu derinleştirmekte, işçinin emek-gücü karşılığı gösterdiği borcu almasıyla başka bir aracıyla veya başka bir yerde çalışması mümkün olmamaktadır (Çınar, 2012: 140). İşçilerle kurduğu borç ilişkisini bir dayıbaşı şu şekilde açıklıyor:

İşçiye de işsiz bırakmayacaksın. Memlekette de yardım edeceksin... Memlekette şimdi diyelim sen 6-7 kişisin, yağın şekerin yok, filanca dükkâna git ne ihtiyacın varsa al yazdır, fındıkta ben senin hesabından keserim derim. Ama o anda bakkala ben öderim aslında. O işçimi de mağdur etmem. O benim çavuşumsa yaz kış benden yiyebilir. (Mehmet, 50 yaş)

Fakat bu strateji özellikle ekonomik sermayesi güçlü olan dayıbaşlar tarafından daha sık kullanılmaktadır. Ekonomik sermayeleri çok güçlü olmayan araçlar bu stratejiye çok başvurmamaktadırlar:

Doğrudur, şimdi bazı yerlerde bazı dayıbaşları böyle yapıyor diyebilirim. Servet kadar para dağıtıyor işçi bağlamak için. Ama bende böyle bir şey yok, olmadığı için yok. (Ali, 48 yaş)



Dayıbaşılar özellikle uzun süredir kendileriyle çalışan ve güvendikleri işçilerle borç ilişkisine girmektedirler. Böylelikle bu işçilerin bir sonraki hasada kendileriyle gelmesini garanti altına almaktadırlar. Her ne kadar işçiler aracılara bağımlı olsa da araçlar da hem deneyimli işçilerle çalışmak istemekte hem de kendisine sorun çıkarmayacak işçileri tercih etmektedirler:

Tabi canım destek oluyoruz. Bakkala biz kefil oluyoruz. Diyelim ki adam başı ne alabilirse ay ay, o vermediği zaman biz veriyoruz. Yani yardımcı oluyoruz. Tanışmışsak yapıyoruz. Ama yabancıysa yapmıyoruz. Mesela diyor ki adam ben seninle geliyorum, arkasından da borç istiyor. Onu veriyoruz. Kimi zaman onu veriyorsun ama gelmiyor. Mesela şu an benim yaklaşık beş bin dört yüz lira param var işçilerde. Geleceğim dedi para aldı ama gelmedi. (Mustafa, 40 yaş)

Aracıların işçileri kendilerine bağlamak için kullandığı diğer bir strateji de işçi ziyaretleridir. Tarım araçları hasat döneminde günlük rutinlerindeki en önemli payı işçi ziyaretleri kaplamaktadır. Araçlar mesai bitimi sonrası her akşam en az iki, üç ev ziyareti gerçekleştirmektedirler:

Şu anda mesela araba burada sürekli oğlumla hareket halindeyiz, sorun olsun olmasın bir grubu en az iki günde veya üç günde ulaşıyorum. Görürüm, hâl hatırlarını soruyorum. Bu da gece vaktine denk geliyor, çünkü gündüz işler. Moral bakımından olsun, sorunları oluyor bazen de. Az önce de dedim ya bu yıl sorunsuz bir gün geçmedi. (Ali, 48 yaş)

Hani çok geziyoruz ya. Bir grubun yanına giderken elim boş gitmiyorum. Fanta götürüyorum. Patrona da götürüyorum. Benim bir ah-lakım var. Bizi bırakmak istemiyorlar. Bizim yanımızda kal diyorlar ama biz kalamıyoruz. (Hasan, 50 yaş)

Aracılar daha çok çalışmalarından memnun oldukları işçileri ziyaret ederek, bir sonraki hasatta işçilerin yine kendisiyle gelmesini sağlamaya çalışmaktadırlar. Araçlar işçilerin bu tür ziyaretlerden çok memnun olduklarını, kendilerini bir 'baba' yerine koyduklarını belirtmektedirler. Bu noktada araçlar ve işçiler arasında 'paternalistik' bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Sennett'in de (2011: 62) belirttiği gibi paternalistik ilişki ağında egemenlik erkeklerin babalık rollerine -koruyucu, güçlü kişi- dayanır. Baba ve patron arasında kurulan simgesel ilişki, patronun işçilerin iş disiplini ve itaati üzerindeki etkisini artırabilir. Fakat bu ilişkide güçlü olanın, tabi olana yönelik sevgisi sahte bir sevgidir. "Paternalist otoriteler, kendilerine bağımlı olanlara karşı sahte bir sevgi gösterirler. Sahte



bir sevgi çünkü lider kendisine bağımlı olanların bakımını kendisinin çıkarlarına hizmet ettikleri sürece üstlenir... Paternalist bir otorite kendisine bağımlı olanlara kendi kaynaklarını bir lütuf gibi sunar. Bu lütfun koşullarıysa tümüyle kendi denetimindedir.” (Sennett, 2011: 88-89). Mehmet’in (50 yaş) ve Mustafa’nın (40 yaş) anlatılarında bu paternalistik ilişkinin izini sürmek mümkündür:

Şu var, bir işçi benim yanımda çalıştığı zaman; bir çay içeceksin mesela lokantada, hastanede bütün masrafları bana ait. Sen hasta olduğun zaman doktora götürürüm, yemeğini yediririm, hastaneye götürürüm beş lira da almam. Neresi olursa olsun hastaneye götürürüm. Bu benim insanlık görevimdir. Kahvede oturacağıma işçilerimle ilgilenirim. İşçi gitti diyelim sen ürün sahibisin, paran yarısı hazır yarısı yok, ya da üç kağıtçısın ister para ver ister verme o işçiyi ilgilendirmez. O işçinin tüm parasını ben veririm. Bir lirasını bırakmam, ekstra yolda masraflarına bahşiş gibi yine atarım. Neden biliyor musun? İki, üç sene ileriye düşüneceksin. (Mehmet, 50 yaş)

Kendi arabamla geliyorum. Şu anda da arabasız ben duramam. Adam arıyor diyor ben hastayım. Gidiyorum dağdaki köyden alıyorum getiriyorum. Arıyor diyor kavga ettik, gidiyorum. Gece ikilere kadar biz uyuyamıyoruz... Kazanıyoruz doğru ama parasından, hastasından, olayından, kavgasından hep biz sorumluyuz... Ticaret bu. Ticaretin her şeyi risktir ama bu kendi başına bir risk. Çok zarar görüyoruz, maddi manevi. Mazotu var, hastaneye getir götür var, işçiler bana kola getir bana tavuk getir der hepsini yaparız para almayız. (Mustafa, 40 yaş)

İşçilerin bu tutumlarının -dayıbaşılara ‘baba’ figürü olarak yaklaşmaları ve onlara bir saygınlık atfetmelerinin- bir ‘yatırım stratejisi’ olabileceği düşüncesini ihtimal dışı bırakmamak gerekir. İşçilerin, ‘tabi/hükmedilen’ bir toplumsal kategori olarak otorite ve disiplin figürü olan araçlara bir ‘hürmet’ gösterisinde bulunarak sonraki hasat dönemlerinde de aynı aracıyla gelmek için rol yapıyor olabilecekleri gerçeği göz ardı edilmemelidir. Çünkü Scott’ın da (1995) ileri sürdüğü gibi ‘tabi’ toplumsal kesimler, yerleşik tahakküm yapılarının egemen olduğu durumlarda, hürmet ritüellerini ortaya koyma konusunda toplumsallaşmışlardır. Tabi toplumsal kesimler, egemen kesimlerle kamusal alanda girdikleri ilişkilerde ihtiyatlılık, korku ve göze girme isteklerinden dolayı davranışlarını sıklıkla egemenlerin beklentileri çerçevesinde şekillendirmektedir. Kamusal alanda, herkesin gözü önünde gerçekleşen bu davranış kalıplarını ‘kamusal senaryo’ olarak adlandıran Scott (1995) alt grupların hayatta kalma stratejisi olarak rol yapma davranışının kaçınılmaz olduğunu vurgulamaktadır. Fakat tabiyetin inandırıcı bir



alçak gönüllülük ve hürmet gösterisi gerektirdiği ölçüde, tahakkümünde inandırıcı bir üstünlük ve kibirlilik gösterisi sergilemesi gerekmektedir. Mevsimlik tarım işçileri ve araçlar arasındaki bu kamusal senaryoda işçilerin davranışları kadar araçların davranışları da kendilerinden beklenen üstünlükler çerçevesinde şekillenmektedir.

Borçlandırma ve işçi ziyaretlerinin yanı sıra araçların işçileri kendisine bağlama konusunda kullandığı bir diğer strateji ise işçi grupları arasında farklı komisyon yüzdelikleri uygulamaktır. Araçlar, kendisiyle uzun süredir çalışan, güvenildiği ya da akrabası olan işçi gruplarından daha az yüzdelik almaktadırlar. Araçlar komisyon ücretlerinin eskiden daha yüksek olduğunu ama gittikçe düştüğünü şu şekilde ifade ediyorlar:

O yüzde 10 eskidendi. Şimdi beş. Çavuş şimdi geliyor ailesi ile birlikte. Zaten on kişi falan oluyorlar, diyor benim ailemden yüzde 10 almayacaksın. Yabancıdan alıyoruz. O da yüzde 5 falan yapıyor. Ben de yabancıya diyorum zaten yüzde 10 ben almasam sizi götürmem. Kiminle giderseniz gidin. Ama gidiyorlar beş altı gün sonra yine bana dönüyorlar. İş bulamıyorlar. (Hasan, 50 yaş)

Evet şu anda öyledir. yüzde 10, yüzde 7 bazen hep böyle dört dörtlük olmuyor. Mesela senden memnun kalıyorum, sen de benden memnun kaldın, hepsini almıyorum. Çünkü senden memnun oluyorum, çalışmasından karşılıklı işverenle de memnun kaldıkları zaman diyorum sen de benden faydalanan hepsini dört dörtlük almıyorum. yüzde 5 alıyorum misal. Diyorum helal olsun benim hakkım sana. Bu tarz şeyleri de yaptığım oluyor. (Ali, 48 yaş)

İşçiler arası iletişim kanalları da kimi zaman dayıbaşıların daha düşük komisyon almalarına neden olabilmektedir:

Fındıkta da biz tam alırsak 8,5 lira almamız gerekir. Ya 6,5 ya da 7 alacağım. 7'yi zaten geçmez. Ben öyle anlaştım. Bazı dayıbaşıları, hani Hüseyin var ya, öbürkü sene beni çağırdı. Senin aşçı benim aşçıya söylemiş, bizim dayıbaşı 5 lira alıyor demiş. O zaman 6,5 lira falandı. Ya dedim ben hiç almayacaktım, sana ne? Zarar edecek olan benim. Baktım çekti gitti. Ne alacağım sana ne? Sana mı düştü? (Ahmet, 52 yaş)



İşçilerden alınan komisyon yüzdeliklerinin düşmesinin en önemli sebebi alandaki dayıbaşların sayısının çoğalması, dolayısıyla aralarındaki rekabetin artmasıdır. Bu durum kimi zaman işçilerin de aracılarla pazarlık etme kapasitelerini artırmaktadır. Mevsimlik tarım işçilik deneyimi daha eski olan işçi grupları aracılara daha az komisyon vermek için daha güçlü pazarlık edebilmektedirler. Bununla birlikte, dayıbaşların komisyon ücretlerinin düşme sebepleri arasında kimi zaman başka kişilerle kurdukları ortaklıklar da bulunmaktadır. Dayıbaşları, birlikte çalıştıkları işçiler ile kurdukları iş ilişkisini koruyabilmek için işçilere hasat dönemi boyunca iş bulma güvencesi vermektedir. Fakat aracılardan birbirleri arasındaki rekabet ve alandaki emek-gücü arzının fazlalığı kimi zaman aracılardan işçi gruplarına iş bulmalarını zorlaştırmaktadır. Bu sebeple aracılar kimi zaman bölgede önde gelen kişiler ve muhtarlarla ortaklık kurarak aldıkları komisyonu paylaşmaktadırlar. Aracılar işçilerle kurdukları güven ilişkisinin zedelenmemesi için ekonomik kazançlarını paylaşmayı göze almaktadırlar. Zira zedelenen güven ilişkisi aracılardan işçilerle olan ilişkisini zayıflatacak ve bu büyük bir hızla alandaki diğer aktörler tarafından duyulacaktır:

Şimdi benim çavuşum geldi. İki, üç tane grup yapabiliyor. Birine gidip diyor ki ben senin ortağın olarak geleyim. Öyle anlaşıyor, ortak oluyor. Ama doğru bir iş değil. Getirip işçileri burada başkasına ver, doğru değil. Benimle geliyor diyelim ki, adam sana diyor benim grubum çok. Ortaklık yapalım diyor. Yüzde 5'e ortaklık oluyor. Çoğu geliyor iş bulmak için muhtarla, patronlarla ortaklık yapıyorlar. İki üç bin muhtarlara veriyorlar. Muhtar onlara yer veriyor. (Hasan, 50 yaş)

Bunun yanı sıra tarım iş aracıları kendileri arasında da ortaklık geliştirmektedirler. Bu ilişki komisyon paylaşımı üzerinden kurgulandığı gibi arkadaşlık ilişkisi çerçevesinde herhangi bir ücret almadan da gerçekleşebilmektedir:

Bazen çalışacak yer bulamadığımızda başka dayı başları ile de birlikte çalıştığımız oluyor. O zaman ihtiyaç olduğunda yüzde 5-yüzde 5 paylaşıyoruz. (Orhan, 29 yaş)

Valla karşılıksız yardım etmiyor bazıları. Diyorlar yarısını alacağım. Almazsa yardımcı olmuyor. Mesela Aktaş'taki arkadaş falan değil de diğerlerine desek benim çavuşumu yerleştir. Yarısını almadan yerleştirmez. (Ahmet, 52 yaş)



Aralarında akrabalık ilişkisi olan ya da alanda uzun süredir birbirlerini tanıyan aracılar komisyon ücreti almadan da birbirlerine yardım edebilmektedirler:

Kızılüzüm'de bir üretici vardı. Adama söz vermiştim işçi için. Adamın da yirmi bir ton fındığı var. Bizim işçilerinde işi bitmedi, oraya geçemedi. Dedim böyle böyle. Adam dedi ya Cafer ben sana güvendim, sen beni perişan ettin. Dedim dur abi ben sağa sola bir bakayım, sana haber edeyim. Mustafa'yı aradım yok, öbür adamı aradım yok. Kayınpederim o da daynbaşı, telefon etti Yığılca'dan. Dedi işçiler 17-18 gün çalıştı boşa çıktı sende iş yok mu? Dedim var. Dedi ortaklaşa istersen verelim. Dedim niye ortaklaşa verelim, senin işçin getir. Adam da memnun oldu bu da memnun oldu ben de memnun oldum. Her üçümüzün de işini gördük. (Cafer, 38 yaş)

Mesela Mehmet beni aradı dedi Mustafa vallahi bu sene benim işim bozuldu. Dört - beş tane patron vardı bana söz veren, caydılar. Ben işçiye söz verdim. Ben nereye gideceğim, bana yardımcı olabilir misin? Dedim bana bir iki gün müsaade et. Ben on gün önceden geliyorum, işçi mağdur olmasın diye. Bir arkadaşla görüştüm dedim Mehmet işçini getir, işçi on gündür çalışıyor. (Mustafa, 40 yaş)

Sonuç ve değerlendirme kısmına geçmeden önce araştırma çerçevesinde elde edilen bulguların kısa bir değerlendirmesini yapmak yararlı olacaktır. Araştırmaya katılan aracılardan hepsi ilk olarak mevsimlik işçi olarak fındık hasadına gelmişler ve bir iki sene içinde kendi işçi gruplarını oluşturarak aracılık yapmaya başlamışlardır. Bugünle kıyaslandığında o dönemde bölgede daha az aracı ve işçi olması, 'alan'a girişin günümüze göre daha kolay olmasını sağlamış ve katılımcıları aracılık yapabilecekleri konusunda cesaretlendirmiştir. İşçilikten aracılığa geçişi hızlandıran bir başka faktör de işçilik sürecinde kendilerini getiren aracılardan onların haklarını savunmamaları ve mağduriyet yaşamalarıdır.

Aracılardan emek sürecinin düzenlenmesi noktasında kimi zaman işçiler ve işverenlerden kaynaklı sorunları çözmek durumunda kalmaktadırlar. Mevsimlik tarım işçiliğinin enformel yapısından dolayı aracılardan sorunlarını çoğunluklu enformel bir biçimde kendi sosyal sermayelerini kullanarak çözmeye çalışmaktadırlar. Emek sürecinin örgütlenmesinde aracılardan arası rekabet işçilerin yol ve yemek parası gibi eskiden var olan haklarının ellerinden alınmasına sebep olmuştur. Her ne kadar aracılardan bir araya gelerek işçilerin hak kayıplarını engelleyebileceklerini düşünseler de örgütlenmeyi başaramamışlardır.

Aracılardan birlikte çalıştıkları işçiler üzerinde tahakküm kurabilmek ve bir sonraki sene de işçilerin kendileriyle gelmelerini sağlayabilmek için çeşitli stratejiler kullanmaktadırlar. Araştırma kapsamında tespit edilen aracı stratejileri; borçlandırma, çalışmasından memnun kalan işçi gruplarının ziyareti ve yine memnun kalan işçi gruplarından daha az komisyon alınmasıdır.



Sonuç

Türkiye’de mevsimlik gezici tarım işçiliğın enformel bir biçimde örgütlenmesi ve devletin düzenleyici fonksiyonlarının yetersizliğı alanda aracılarn toplumsal bir aktör olarak öne çıkmasındaki en önemli faktördür. İşçi ve işverenler arasındaki her türlü ilişkinin düzenlenmesinden sorumlu olan araçılar bu sorumluluklarını alanda geliştirmiş oldukları sosyal ilişkiler ve bağlantılar üzerinden yerine getirmektedirler. Siyasi iktidarlar her ne kadar aracılık faaliyetlerini kayıt altına alma yönünde bir irade gösterse de aracılarn çok küçük bir oranı aracılık sertifikasına sahiptir. Aracılık faaliyetlerinin enformelliğı hem tarla sahiplerinin hem de aracılarn lehine işlemektedir. Bu durumdan en fazla olumsuz etkilenen toplumsal kesim işçiler olmaktadır. Zaten çok düşük yevmiyelerle çalışan işçiler, yevmiyelerinin belirli bir yüzdesini araçılara vermektedirler. Fakat mevzuatta araçılar, işçi ve işveren arasında bir sözleşme yapmak ve komisyonlarını tarla sahiplerinden almak zorundadırlar. Alanda devletin regülasyonlarının artması hem aracılarnın hem de tarla sahiplerinin sorumluluklarını arttıracaktır.

Aracılarn işçilerle kurmuş oldukları ilişkiler daha çok akrabalık, hemşerilik üzerinden gerçekleşmekte, ayrıca araçılar ve işçiler arasında çoğunlukla bir borç ilişkisi kurulmaktadır. Bu ilişkiler işçilerin özgür bir şekilde araçılarla ve tarla sahipleriyle ilişki kurmalarını engellemekte, en temel hak ve özgürlüklerini ellerinden almakta ve işçileri araçılara bağımlı hale getirmektedir. İşçilerin hak kayıpları sadece bununla sınırlı değildir. Mevsimlik tarım işçiliğının özellikle 1980’li yıllarla birlikte daha da kitlesel bir hale gelmesi alandaki işçi ve aracı sayısının artmasına sebep olmuştur. Aracılarn alandaki mücadelelerinde kullandıkları birçok strateji ve taktik de işçilerin hak kaybına uğramasına sebep olmuştur. Aracılar daha fazla tarla sahibini kendilerine bağlayabilmek ve alana daha fazla işçi getirebilmek için tarla sahiplerinin birçok dayatmalarını kabul etmek zorunda kalmışlar ve bu da işçilere olumsuz bir şekilde yansımıştır.

Aracılar arası rekabette sosyal sermayesi daha güçlü olanlar alanda daha hegemonik pozisyonadırlar. Daha çok ilişki ve bağlantıya sahip olmak alanda karşılaşılın kriz durumlarının çözümünde olduğı kadar bir sonraki hasat dönemi için de hem işçilerle hem de tarla sahipleriyle çalışmayı garantilemek anlamına gelmektedir. Hem işçilerin hem de işverenlerin kendi aralarındaki iletişim ağıları onları daha güvenilir ve daha saygın araçılara yöneltmektedir. Bu süreç alanda sosyal sermayesi güçlü olan aracılarn daha da güçlenmesini sağlarken henüz yeterli sermaye elde edememiş olan tarım aracılarnın güçlenmesini engellemiştir. Aracılarn kendi aralarındaki rekabetin yanı sıra işverenler ile yaşadıkları problemlerin çözümü ve işçilerin hak kayıplarının engellenmesinde örgütsel bir yapının kurulması oldukça önemlidir. İşçilerin kendi öz örgütlenmelerini de kurmaları hem işverenlere hem de araçılara olan bağımlılıklarını azaltacağı için oldukça önemlidir.



Kaynakça

- Akbıyık, N. (2008) "Türkiye'de Tarım Kesiminde İşgücü Piyasalarının Yapısı", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 24, 220-237.
- Baş, B. (2019) Türkiye'de Tarımsal Dönüşüm ve Mevsimlik Tarım İşçiliği: Adana Örneği, yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bourdieu, P. (1986) *The Forms of Capital*. J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood Press, 15-29.
- Bourdieu, P. ve Wacquant, L. (1992) *An Invitation to Reflexive Sociology*, Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P. ve Wacquant, L. (2014) *Düşünsel Bir Antropoloji için Cevaplar* (çev. N. Ökten) İstanbul: İletişim.
- Bourdieu, P. (2016) *Sosyoloji Meseleleri* (çev. F. Öztürk), Ankara: Heretik.
- Bulut, E. (2013) Mevsimlik Tarım İşçilerinin Yaşam ve Çalışma Koşullarına İlişkin Bir Saha Araştırması: Kocaeli Örneği, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ceylan, T. (2011) "Toplumsal Sistem Analizinde Toplumsal Statü ve Rol", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15,1, 89-104.
- Çetinkaya, Ö. (2008) Farm Labor Intermediaries in Seasonal Agricultural Work in Adana- Çukurova, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, ODTÜ, Ankara.
- Çınar, S. ve Kuvvet, L. (2011) Mevsimlik Tarım İşçileri: Marabadan Ücretli Fındık İşçiliğine. *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III Bildiri Kitabı*, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- Çınar, S. (2012) Bağımlı Çalışma İlişkileri Kapsamında Mevsimlik Tarım İşçilerinin Malatya Örneği Üzerinden Analizi, yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çınar, S. ve Kuvvet, L. (2015) "Mevsimlik Tarım İşçiliğinde Tekil Bir Analiz: Karasu Fındık Toplama İşçileri", *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 10, 38, 23-33.
- Divana, M. (2018) Mevsimlik Tarımsal Üretimde Çalışma İlişkileri Düzenleyicisi Olarak Tarım Aracıları, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Düzce Üniversitesi. (2018) Düzce Fındık Çalıştayı Sonuç Raporu https://www.duzcetb.org.tr/Dosyalar/duzce-findik-calistayi-2018_40172976268.pdf (23.04.2020)
- Geçgin, E. (2009) "Ankara-Polatlı Örneğinde Sosyal Dışlanma Açısından Mevsimlik Tarım İşçiliği", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1,1, 3-35.
- Görücü, İ., Demirbaş, M. (2013) "Türkiye'de Tarım Aracılığı: Uygulama, Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Hikmet Yurdu Düşünce – Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 6,12, 133-153.
- Gürsoy, Ö. B. (2010) "Bir Yaşam Biçimi Olarak Dışlanma: Türkiye'de Mevsimlik Tarım İşçileri" *Sınıftan Sınıfa Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları* (der. A. Buğra), İstanbul: İletişim Yayınları, 65-33.
- Kalkınma Atölyesi (2016) *Bereketli Topraklar, Zehir Gibi Yaşamlar / Suriyeli Göçmen Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri Adana Ovası Mevcut Durum Araştırma Raporu*, Ankara.
- Kalkınma Atölyesi (2018) 'Bir Yevmiye, Bir Yevmiyedir...' *Tarım Aracıları ve Türkiye'de Tarımsal Üretimde Çocuk İşçiliği Raporu*, Ankara.
- Kalkınma Atölyesi (2020) *Türkiye'de Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalıştığı Başlıca İller, Ürünler, Aylar ve COVID 19 Pandemisinin Mevcut Durumu- 7 Nisan 2020 tarihi itibarıyla*, Ankara
- Kalkınma Merkezi Derneği (2020) *Zorunlu Göç ve Diyarbakır*, Kalkınma Merkezi Derneği: İstanbul.
- Karacan, A. R. (1991) *Tarım Kesiminde Geçici Tarım İşçilerinin Çalışma Koşulları, Ücret Sistemleri ve Çalışanların Sosyal Güvenlikleri Üzerine Bir Araştırma: Manisa Örneği*, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı.
- Köymen, O. (2008) *Kapitalizm ve Köylülük Ağalar, Üretenler, Patronlar*. Ankara: Yordam.



- Kusadokoro, M., Takeshi M. ve Ufuk, G. (2016) "Networks and Intermediaries in Seasonal Agricultural Labor Markets in Turkey", *International Journal of Food and Agricultural Economics*, 4, 2, 51-67.
- Mevsimlik Tarım İşçileri ile İlgili 2017/6 Sayılı Başbakanlık Genelgesi (T.C. Resmi Gazete, 19 Nisan 2017, sayı 30043).
- Mevsimlik İşçi Göçü İletişim Ağı (2012) Tarımda Mevsimlik İşçi Göçü Türkiye Durum Özeti. İstanbul: Friedrich-Ebert-Stiftung Vakfı.
- Özbekmezci, Ş. ve Sare S. (2004) "Çukurova Yöresindeki Mevsimlik Tarım İşçilerinin Yerleşim Dokuları ve Yaşam Üniteleri", *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 19, 4, 375-391.
- Pikolo Derneği (2018) Tarım Aracısı Profil Çalışması, [http://www.pikolo.org/assets/raporlar/tarim-is-aracilarinin-veri-tabaninin-olusturulmasi-ve-farkindalik-olusturma-yontemi-ile-cocuk-isciliginin-sonlandirilmasi-projesi-\(kisa-rapor\).pdf](http://www.pikolo.org/assets/raporlar/tarim-is-aracilarinin-veri-tabaninin-olusturulmasi-ve-farkindalik-olusturma-yontemi-ile-cocuk-isciliginin-sonlandirilmasi-projesi-(kisa-rapor).pdf) (20.04.2020)
- Scott, J. (1995) *Tahakküm ve Direniş Sanatları Gizli Senaryolar* (çev. A. Türker), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Semerci, P. U., Erdoğan, E. ve Kavak, S. (2014) *Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği 2014 Araştırma Raporu*, Hayata Destek Derneği.
- Semerci, P. U. ve Erdoğan, E. (2017) *Ben Kendim Büyüdüm Demiyorum, Adana'da (Mevsimlik Gezici) Tarım İşçilerinin Çocuklarının Yaşam Koşullarının Çocuğun İyi Olma Hali Perspektifinden İyileştirilmesi Projesi Araştırma Sonuçları*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Sennett, R. (2011) *Otorite* (çev. K. Durand) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği (T.C. Resmi Gazete, 27 Mayıs 2010, sayı:27593).
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2015) Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu Raporu. ANKARA.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (1998) İstanbul Milletvekili Algan Hacaloğlu ve 9 Arkadaşının, Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da Boşaltılan Yerleşim Birimleri Nedeniyle Göç Eden Yurttaşlarımızın Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Tedbirlerin Tespit Edilmesi Amacıyla Anayasanın 98 inci, İçtüzüğü'nün 104 ve 105 inci Maddeleri Uyarınca Bir Meclis Araştırması Açılmasına İlişkin Önergesi ve (10/25) Esas Numaralı Meclis Araştırması Komisyonu Raporu. ANKARA
- Toprak Mahsülleri Ofisi (2019) 2018 Yılı Fındık Sektörü Raporu. <http://www.tmo.gov.tr/Upload/Document/findiksektorraporu2018.pdf>. (20.04.2020)
- Uskul, A. K. ve Cross, S. E. (2019) "The Social and Cultural Psychology of Honour: What We Have Learned from Researching Honour in Turkey", *European Review of Social Psychology*, 30,1, 39-73.
- Ünalan, T., Çelik, A. B ve Kurban, D. (2008) "Türkiye'nin Yerinden Edilme Sorunu: Sorun, Mevzuat ve Uygulama", *Zorunlu Göç ile Yüzleşmek: Türkiye'de Yerinden Edilme Sonrası Vatandaşlığın İnşası içinde* (der. Kurban, D., Yüksek, D., Çelik, A. B., Ünalan, T. ve Aker, A. T.), İstanbul: TESEV, 92-71.
- Yıldırak, N., Gülçubuk, B., Gün, S., Olhan, E. ve Kılıç, M. (2003) *Türkiye'de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları*, Ankara: Tarım-İş.
- Yılmaz, Ç. (2020) "Fındık Tarımında Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Dışlanma Süreçleri", *Sosyoloji ve Psikoloji Araştırmaları* (der. C. Aslan ve İ. Sanbek), Ankara: Akademisyen Kitabevi, 45-62.





Araştırma Makalesi

Cinsiyetlendirilmiş Kurumlar ve Ürettikleri Eril Dilin Kadın İstihdam Algısına Etkisi: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Örneği

Aytül Ayşe CENGİZ*

ORCID: 0000-0002-7090-289X

Öz

Bu çalışmada kadın istihdam algısının oluşmasında eril dilin hakim olduğu iş dünyasını temsil eden Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'nin Genel Kurul Raporları incelenmiştir. TİSK'in 2010-2019 zaman aralığındaki dört raporunun içerdiği kadın istihdamına dair ifadeler söylem analizi ile incelenmiştir. Bu analizin sonucunda neoliberal düzenin baş aktörleri olan sermaye sahiplerinin rekabet ve verimlilik kriterlerini kullanarak söylemlerini meşru kılmaya çalıştıkları, meşru kılmaya çalışırken yasalar, uluslararası düzenlemeler ve - dost görünümü - ifadelerden faydalandıkları görülmüştür. Niteliği düşük, istihdam edilmesi maliyetli, geleneksel rollerini uzlaştıramayan gibi ifadeleri ile tanımladıkları kadın emeğinin istihdam edilebilirliği içinse en sık başvurdukları çözüm önerisi esnekliktir. Esnek çalışma sistemi, raporlarda belirtildiğinin tersine tüm kadınların istediği bir çalışma düzeni olmadığı gibi, güvencesizlik ve temel haklardan yararlanamama riskleri barındırmaktadır. Bu raporların gösterdiği en önemli nokta, kadın lehine gibi gözüken tüm düzenlemelerin ve söylemlerin makyajdan öteye gitmediği, kalıp yargıların esiri olduğu ve ataerkillik ile kapitalist kurumların iç içe geçen çıkar paydaşlıklarıdır.

Anahtar kelimeler: Kadın, Eril dil, Ataerkillik, Kapitalist kurumlar

The Impact of Gendered Institutions and their Masculine Discourse on Women's Employment: The Case of Turkish Confederation of Employer Associations

Abstract

This study examines the masculine language of the business world which is effective in the formation of female labour perception by reviewing Turkish Confederation of Employer Association (TİSK)'s General Assembly reports. Statements

Makale gönderim tarihi: 01.05.2020 Makale kabul tarihi: 10.12.2020

* Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi ABD, aacengiz@anadolu.edu.tr



on the female employment, which are included in the four reports of TİSK in the period 2010-2019, were analyzed with discourse analysis. As a result of this analysis, it has been observed that capital owners, who are the main actors of the neoliberal order, try to legitimize their discourses by using the criteria of competition and efficiency, and they use laws, international regulations and "friendly-looking" expressions while trying to legitimate them. Flexibility is the most frequently proposed solution for the employability of the female labour, which they describe with their expressions of low quality, costly employment, which cannot compromise their traditional roles. Contrary to what is stated in the reports, the flexible working does not have a system that all women want, but it also includes risks of insecurity and lack of basic rights. The most important point that these reports show is that all the regulations and discourses that seem to be in favor of women do not go beyond make-up, they are the prisoners of stereotypes and the common intertwined interests of the patriarchy and the capitalist institutions.

Keywords: Female, Masculine language, Patriarchy, Capitalist institutions

Otorite, gerçektir ama gerçek, otorite değildir.

(Engin Geçtan, Zamane)

Giriş

Devletin piyasa için yönettiği, piyasanın ekonomik büyüme ve rekabet için toplumu düzenlediği neoliberal düzenin iktidar teknikleri özne haline getirdiği kadını ve ruhunu düzleştirmeye devam eder. Foucault'un (1992) işaret ettiği gibi piyasa ilkelerini yönetim sanatıyla ilişkilendiren neoliberalizm, günümüzde özne üretmeyi kısıtlayıcı, cezalandırıcı teknikler ile değil, özerklik vurgusu üzerinden yapar ve isteklerimizi, ihtiyaçlarımızı düşüncelerimizi dayatmadan, zorlamadan, -dost- görünümlü teknikleri ile manipüle eder. Chul-Han (2019: 24), *Psikopolitika* isimli kitabında bu durumu şöyle açıklar:

Neoliberal rejimin iktidar tekniği incelikli, kaygan, akıllı bir biçime bürünmüş olup hiç bir şekilde görünür değildir. Bu rejimde tabi durumdaki özne, tabiyetinin farkında bile değildir. Egemenlik ilişkileri tümüyle görüş alanı dışındadır. Bu yüzde n de kendini özgür sanır.

Neoliberal rejimin kendi işine gelen her şeyi, kendi işine geldiği haliyle kendine tabi kılması, yani ekonomikleştirmesi, emek yerine insan sermayesini getirerek, girişimci ya da kendi portföy değerini artırma odaklı davranış kodları üretir (bkz. Brown, 2018). Neoliberal düzen, bu davranış kodlarının içine aileyi



de eklemek zorundadır çünkü toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü olmadan bu ekonomik rejimin sürekliliği olamaz (Brown, 2018: 121-122). Bu bel bağlama, kadının görünmeyen emeğinin göz ardı edilmesine ya da yok sayılmasına imkan veren birey ve kurumların pratik ve düzenlemelerine içkindir.

Toplumsal cinsiyetin kültürden kültüre farklılaşsa bile kadına ilişkin yarattığı konumun devam etmesinde ataerkillik, kapitalizm ile çatışması beklenirken onunla birlikte hareket ederek hegemonik erkekliği yeniden inşa eder. Bu yeniden inşada sadece kültürün değil, yasaların, kapitalistlerin, entelektüellerin kadınlar üzerinde erkeklik denetimini işlettiğini söylemek mümkündür (Hearn, 2004). Bu çalışmada hegemonik erkekliğin devamlılığının sağlanmasında ataerkillik ile kapitalizmin işbirliğini göstermek açısından kurumlar üzerinden bir değerlendirme yapılmıştır.

Kurumların ürettikleri dil önemlidir çünkü dil, algıyı biçimlendirir ve öncelemeler, bireylerin kimliklerini, tutumlarını, davranışlarını belirler. İşte bu noktada toplumsal cinsiyet, kadınlar için bir taraftan kimlik ve rolleri, diğer taraftan kuralları koyma işlevini sürdürür. Yontma Taş Devri'nden başlayıp, Platon, Aristoteles gibi düşünürlerin döneminden günümüze kadar canlı kalmayı başarmış bu roller, 1820'li yıllardan itibaren fabrikalarda çalışmak zorunda kalan yoksul kadınların çocuklarına bakmak için açılan yuvalarda eğitimciler, laikler, din adamları tarafından üzerinde düşünülerek biçimlendirilmiştir; kız çocuklara bebek, erkek çocuklara silah verilmesi gibi (Heritier vd., 2014: 58). Geleneksel cinsiyet rollerinin gerektirdiği yükümlülükler ve kurallar etrafında şekillenen iş ve özel yaşam, kadını konumlandırır. Bu konumun dışında kendilerine başka bir konum/habitus oluşturma çabasında olanlar ise hem erkekler hem de hemcinsleri tarafından dışlanır (bkz. Glick ve Fiske, 1996; Sakallı-Uğurlu ve Glick, 2003). Örneğin kadın naif, kibar, ılımlı olmalıdır; kadın, agresiflik, kibir, rekabet gibi özellikler sergilediğinde iş yaşamında ya da sosyal yaşamında cezalandırılabilir (Rudman vd., 2012). Burada geleneksel cinsiyet rollerinin kural koyucu tarafını görmekteyiz. Bu roller aynı zamanda size ne yapıp ne yapamayacağınızı da söyler. Örneğin kadınlar, yönetici pozisyonları (Masser ve Abrams, 2004) veya terfi için olumsuz değerlendirilirken (Rudman ve Glick, 1999; Feather ve Boeckmann, 2007), kadınlar, kendilerini görünür kılacak yöneticilik gibi pozisyonlara isteklerini baskılamakta (Grijalva vd., 2014), statüsü yüksek işleri tercih etmemektedirler. Tercih etmek istememelerinin kişilik, kültür gibi mikro-meso ve makro bir çok analiz düzeyinde açıklaması bulunmaktadır. Burada dikkat çekilmek istenen unsur, hangi analiz düzeyi olursa olsun, kökeninde bilinçaltında yer alan şemaların olmasıdır: "Kadın, organizasyonu iyi yapar", "Kadın, çok konuşur", "Kadın, önce annedir" gibi öncelemeler, bilinçli ya da bilinçsiz kadının tercihlerini, davranışlarını, hatta bilişsel yeteneklerini bile şekillendirir¹.

¹ Çeşitli sosyal deneyler ile cinsiyetçi kalıpyargıların kadınlar üzerindeki etkisini gösteren çalışma için bkz. C. Fine (2014). Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması, İstanbul: Sel Yayıncılık.



Hartmann'ın (1992) erkek denetim olarak tanımladığı ataerkillik ve neoliberal rejimin birbirini beslediği noktasında bu çalışmada iş dünyasının üst sınıf erkeklik biçimini yansıtan ve buna bağlı olarak eril bir dile sahip olduğu düşünülen Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun yazılı metinlerindeki söylemleri incelenmiştir. Eril bir dile sahip olduğunun düşünülmesine yol açan iki etken vardır. Birincisi Türkiye'deki kadın işverenlerin oranı, ikincisi ise TİSK'in üst düzey yönetiminde yer alan kadın sayısının azlığıdır. Kurulduğu tarihten bu yana hiç kadın yönetim kurulu başkanı olmayan bu kurumun, yönetim kurulunda hali hazırda 25 üyenin sadece 1 tanesi kadındır². Cinsiyet rejiminin devam etmesinde işverenler ve sendikaların, diğer kurumlar için de geçerli olduğu gibi önemli rolü vardır. TİSK, işverenlerin çıkarlarını korumak için sendika çatısı altında bulunduğu eril değerlerin yansıtılmasında etkili olan eril dilin kadın istihdamı temasında nasıl kullanıldığı bu çalışmanın filizlendiği noktayı oluşturmuştur. Bu dil, farkında olarak ve olmayarak, kadınların kendilerine dair kimlik algılarını, diğer kadınlara dair algılarını, kısacası toplumsal cinsiyet algısının oluşumunda etkili olmaktadır.

Çalışma Yaşamının Örgütlenmesinde Kadın Temsili

Sendikal örgütlerin birçoğunun kurumsal belgelerinde ve tüzüklerinde farkında olarak veya olmayarak cinsel kimliklerin ve cinsel yönelimlerin temsil edilmesinde ne kadar dar bir alan yarattıkları görülmektedir (bkz. Güler, 2016, 2017). Bu makalede sadece kadın kimliği üzerinden bir analiz yapılacak olsa da, sendikal örgütlerin hegemonik yapısı ve işleyişinin kadın kimliği yanında farklı kimliklerin ve yönelimlerin de dışlanmasına sebep olduğu açıktır.

Türkiye'de sendikalar genelde erkeklerin egemenliğinde ve denetiminde kurumlar olarak faaliyet göstermektedir (Toksöz, 1994). Dolayısıyla ataerkil düzenin ve eril gücün sürekli kılınmasında rol oynayan kurumlardan biridir. Kağncıoğlu'nun (2015: 107) da ifade ettiği gibi "kurumların ve aktörlerin toplumsal cinsiyet karakterinin varlığının kabul edilmesi iş, işgücü ve endüstriyel yaşamın bütünüyle anlaşılabilmesini kolaylaştıracaktır." Ulusal yazındaki çalışmalar genel olarak işçi sendikalarında kadın üye sayısının azlığı ya da yönetimde kadın temsiline zayıf olmasının toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden ürettiğini belirtmiştir (bkz. Toksöz, 1994; Keleş, 2018) Bu çalışmada ise işveren sendikaları odak alınmıştır çünkü iş dünyasının sahip olduğu eril değerlerin ve özelliklerin kadınlar aleyhine olan düzenin devamına neden olduğu düşünülmektedir. Her ne kadar iş adamı terimi kullanım esnasında iş insanına dönüşse de, iş dünyasında daha çok erkeklerin temsil edildiği, açık ve örtük, doğrudan ya da dolaylı cinsiyete dayalı ayrımcılığın gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde devam ettiği apaçık ortadır.

² <https://www.tisk.org.tr/hakkimizda/yonetim.html>.



(bkz. Schein vd., 1996, Hausmann vd., 2014; Catalyst, 2019). Kadın çalışanların ve kadın yöneticilerin iş dünyasında güçlendirilmesi gerektiği söylemi, sosyal sorumluluk ya da işletme imajını destekleme niyetinden öteye gitmemekte, kendi içinde bir araçsallık özelliği taşımaktadır. Bu söylemin gerçek niyet olmadığını aşağıdaki rakamlarda da izlemek mümkündür:

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) İnsani Gelişim Raporu'na (2019) göre Türkiye'nin 15 yaş ve yukarısı işgücüne katılım oranları erkekler için yüzde 72,6, kadınlar içinse yüzde 33,5'dir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı'nın (OECD) 2020 İşgücü İstatistikleri raporuna göre erkek işsizliği yüzde 12,3'ken, kadın işsizlik oranı yüzde 16,4'dür. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO, 2019) raporunda Avrupa ve Orta Asya kümesindeki 47 ülke arasında Türkiye 2017 verilerine göre yönetimde kadın oranı en düşük olan ülkedir. TÜİK'in Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri'nde (2020), 2010-2018 verilerine göre yöneticilik pozisyonundaki kadınların oranı 2018'de sadece yüzde 16,3'dür. Bu çalışmada işverenlerin üye oldukları Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) yazılı metinlerindeki söylemleri analiz edilerek, bu metinlerdeki söylemin hakim olarak kullandığı eril dilin cinsiyet eşitsizliği bakımından nasıl bir kadın istihdam algısı oluşturduğu üzerinde durulmuştur. TİSK, 2019 ve 2020 yıllarında "Ortak Paylaşım" adı altında farklı kesimden temsilcilerin bir araya geldiği Forum'da Türkiye'de sendikaların yönetim basamaklarında kadınların temsil oranlarının artırılmasına dikkat çekmiştir³.

Buna karşın Konfederasyon'un mevcut yapısı içerisinde yönetim kurulunda 25 erkek ve 1 kadın, denetleme kurulunda 3 erkek ve disiplin kurulunda 4 erkek ve 1 kadın bulunmaktadır. Şu ana kadar hiç bir kadın başkanın olmadığı bu Konfederasyon'un kadın istihdamına ilişkin yazılı metinlerini incelemek baskın eril dilin algısını görmek açısından önemli olabilir.

³ <https://www.ortakpaylasimforumu.org/>



Yöntem

Eril değerlerin üretilmesinde ve farklı eril gruplar arasında paylaşılmasında yasaların, kapitalistlerin, işadamlarının kolektif ilişki ağları içerisinde olmalarının etkisi önemlidir (Hearn, 2004). Türkiye’de işverenleri temsil eden tek konfederasyon olması ve iş dünyasının eril dilini temsil edebileceği varsayımıyla bu araştırmada Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu⁴ inceleme alanını oluşturmuştur. TİSK’in 24. Genel Kurul Çalışma Raporu (2010), 25. Genel Kurul Raporu (2013), 26. Genel Kurul Raporu (2016) ve 27. Genel Kurul Raporu (2019) veri seti olarak Kabul edilmiştir. Bu raporlarda yer alan kadın istihdamının artırılmasına yönelik tespit edilen sorunlar söylem analizi ile incelenmiştir.

Söylem analizine başvurulmasının temel sebebi araştırmacının iktidarın eril gücünü pekiştiren kurumlar olarak bazı sendika ve/veya konfederasyonların ideolojik misyonlarının kadınlar üzerinde yaratılan erkeklik hegemonyasını beslediği görüşünde olmasıdır. Çünkü söylem, Eagleton’un (2011: 257) da belirttiği üzere ideolojik ilişkilere içkindir; üretilen bilgiyle meşru kılınan asimetrik güç ilişkilerinin baskısı sonucu öznenin sistemle uyum ve uzlaşma ilişkisi başlar (Foucault, 1992: 28-29). TİSK’in 2010-2019 yılları arasında yayımladığı çalışma raporlarında yer alan söylemlerinde söylemediğini duyabilmenin önemli olduğu düşünülmektedir. Raporlarda yer alan sorunlar ve çözüm önerilerindeki söylem, kadın istihdamı algısını nasıl etkiler? Doyuran’ın da (2018: 307) ifade ettiği gibi ”söylem bir noktada, söyleyenin olaylara bakışı (ekonomik, politik, tarihi, kültürel), hayat görüşü, mantalitesini ortaya koyar; bu yönüyle de ideolojik bir yapı arz eder.” Van Dijk’e (2003: 355) göre söylem analizi, güç, hâkimiyet, hegemonya, sınıf farkı, cinsiyet, ırk, ideoloji, ayrımcılık, çıkar, kazanç, yeniden inşa, dönüştürme, gelenek, sosyal yapı ya da sosyal düzen gibi temaları ön plana çıkaran ve araştırma alanı olarak bu konuları işleyen söylem çözümlemesi yöntemidir. Özetle, konunun güç kazanmak ve kontrol etmek üzerine kurulu erkeklik hegemonyası olması, hegemonyayı pekiştiren kurumların varlığı ve bu kurumların içine gömülü olduğu sosyal ve toplumsal yapının bu kurumların dilini oluşturmasındaki etkisi bu araştırmada söylem analizinin seçilmesine yol açmıştır. TİSK’in 2010-2019 yılları arasında sunduğu dört rapor söylemin kendisini oluşturmuştur ve bu söylemin konuyla ilişkisi kurulmuştur.

⁴ Çeşitli sektörlerden toplam 21 işveren üye sendikası bulunan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) 1962 yılında Şefkati Şahap Kocatopçu tarafından kurulmuştur. 1961 yılında işverenlerin kendi aralarında örgütlenme girişimi ile kurulan İstanbul İşveren Sendikaları Birliği’nin ulusal düzeyde örgütlenme ihtiyacı bir yıl sonra TİSK’in doğmasına yol açmıştır (Çekerek, 2019). Günümüzde Konfederasyon’un yönetim yapısı yönetim kurulu başkanı, 3 yönetim kurulu başkan vekili, 4 icra kurulu üyesi ve 18 yönetim kurulu üyesinden oluşmaktadır. Denetleme Kurulu, 1 başkan ve 2 üye, disiplin kurulu ise 5 üyeden oluşmaktadır. Çalışma alanlarını ”işletmelerin ortak sesi” olma rolünü ön plana çıkararak, asgari ücretten, uluslararası ilişkilere kadar geniş bir yelpazede belirleyen TİSK, çalışma amacını ”Çalışma yaşamına ilişkin asgari ücret, sosyal diyalog, çalışma barışı gibi ülkenin siyaset üstü olan konularında toplumsal düzenin oluşmasına katkı sağlamayı amaçlar.” olarak belirtmiştir (<https://www.tisk.org.tr/hakkimizda/hakkimizda.html>). Haftalık faaliyet raporları, üç yılda bir düzenledikleri Genel Kurul raporları ve çeşitli konularda yayımladıkları diğer raporları ile görüş ve beklentilerini iç ve dış paydaşlarıyla paylaşmaktadır.



Araştırma yönteminin geçerliliğinde bütünlük kriterinin sağlanmasına özen gösterilmiştir. Bütünlük, söylem yapısı içerisinde korunmaya çalışılmış, veri setlerinin bir bütün olarak analizine özen gösterilmiştir. Böylelikle söylemin parçalarla uyumu ve söylem yapısının etkilerini nasıl ürettiği gösterilmeye çalışılmıştır.

Bulgular

Açık Kodlama ile Elde Edilen Kavramsal Sıklıklar

Raporların içeriklerini analiz etmeden önce kaygan ve belirsiz çalışma hayatını şekillendiren ve şekillendirirken erkeklik türünün egemenliğini yeniden inşa ettiği bazı kavramlar üzerinde durulmuştur. Connell (2015: 360), toplumda hegemonik erkekliğin taşıyıcıları olarak kurumsal şirketlerin güvenlik, kazanç, bireysel özgürlük gibi kavramları öne çıkararak hissedilmeden ataeril düzenin nasıl savunulduğunu gösterir. Bu çalışmada ekonomik sistemin bilinçli olarak sıklıkla kullandığı diyalog, rekabet, nitelik, esneklik, verimlilik ve mutabakat-işbirliği kavramları seçilmiştir (Tablo 1).

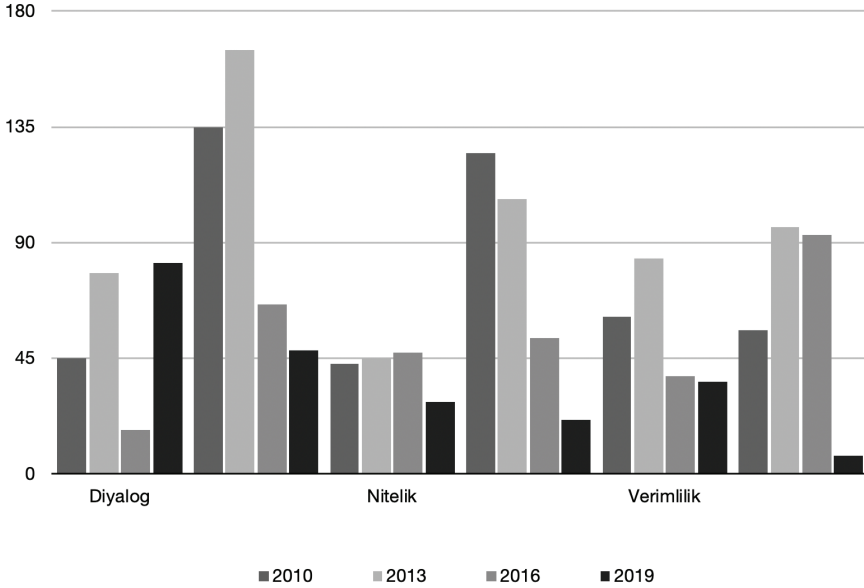
Tablo 1. Raporlar İtibariyle Kavramların Kullanım Sıklığı

	2010 (386 sayfa)	2013 (418 sayfa)	2016 (363 sayfa)	2019 (188 sayfa)
Diyalog	45	78	17	82
Rekabet	135	165	66	48
Nitelik	43	45	47	28
Esneklik	125	107	53	21
Verimlilik	61	84	38	36
Mutabakat-İşbirliği	56	96	93	7

Diyalog ve işbirliği kavramlarının seçilmesinde yeni düzenin cezalandırıcı teknikler yerine "aynı gemideyiz" söylemini öne çıkarması, özellikle karşıtlık yerine anlaşmayı vurgulayan yönetişimin neoliberalizm tarafından tercih edilmesi etkili olmuştur. Rekabet ve verimlilik, iş dünyasının argümanlarını temellendirdiği normatif kavramlardır. Bu temellendirme içinde verimli olmayan ya da rekabete katkı sağlamayan birey ya da süreçlerin yer almasına -gerek yok-tur anlayışı hakimdir. Dolayısıyla emeğin insan sermayesine dönüştüğü bu yapılandırma nitelikler önemli bir ayırma, sınıflama aracı olmuştur. Tüm bu sistemin tam ortasında ise esneklik manipülatif bir kavram olarak tehlikeli rolünü oynamak zorunda kalır. Sennett'in (2017) Karakter Aşınması isimli kitabında iş dünya-



sının esnek çalışma ile çalışana özgürlük vaat ederken, aslında yeni ve daha sıkı bir kontrol düzeni ördüğü belirtilir. Esnek çalışma, ideolojik bir rıza yaratırken, aynı zamanda bireylerin ruhlarını sömürmektedir. Bu nedenle veri setini oluşturan raporlarda açık kodlama ile bu kavramların raporlarda hangi sıklıkla yer aldığına bakılma ihtiyaç duyulmuştur. Tablo 1'den de görüldüğü üzere 2016 yılına ait genel kurul raporu hariç, diğer raporların her birinde iş dünyasını temsil eden Konfederasyon'nun yazılı metinlerinde bu kavramlara güçlü bir bel bağladıkları görülmektedir. Esnekliğin 2019 yılında azalması çalışma yaşamındaki ilgili mevzuatlarda daha önceki raporlarda talep ettikleri düzenlemeleri elde etmeleriyle açıklanabilir; bunun yanında 188 sayfalık raporda 82 kez diyalog kavramı kullanılması düşündürücüdür. Raporlara ilişkin söylem analizi ise aşağıda olduğu gibi şekillenmiştir:



Örtük Kodlama ile Elde Edilen Temalar

24.Genel Kurul Çalışma Raporu (2010)

24.Genel Kurul Çalışma Raporu'nda (2010), Kadınların, Gençlerin ve Özürlülerin İstihdamı genel başlığı altında Kadın İstihdamında Mevcut Durum ve Sorunlar başlığı yer alır. Başlığı takiben metin, kadın istihdam oranlarının düşüklüğüne, kadınlardan ekonomik ve kalkınma sürecinden yeterince yararlanılmadığına vurgu yapar. Burada kadın nüfusu-muz- kelimesi dikkat çekmektedir, çünkü bu rapor erkekler değil de kadınlar tarafından yazılmış olsaydı, kadınların erkek nüfusumuz ifadesini kullanma olasılığı oldukça düşük olabilirdi. Burada eril dil ve eril tahakkümün iç içe geçtiğini sezinlemek mümkündür:



Türkiye’de kadınların ekonomik ve sosyal konumlarına ilişkin göstergelerde sürekli bir iyileşme izlense de, kadın nüfusumuzdan ekonomik ve sosyal kalkınma sürecinde yeterince yararlanılmamaktadır (115).

Kadın nüfusunun işgücü oranlarını (2006-2009) ve eğitim durumuna göre kadın işgücünü (2009) gösteren iki tablodan sonra Türkiye’de kadın istihdam oranlarının düşüklüğü Dünya Bankası, OECD ve TÜİK verileri ile ayrı ayrı belirtilmiştir. Kadın istihdamının Türkiye’de neden düşük olduğuna ilişkin ana etkenler şu şekilde sıralanmıştır:

(...) eğitim alanında eşit fırsatlardan yararlanılmaması, tarımsal işgücünün hızla tarım dışı sektörlere kayması ve kadınların temelde nitelik eksikliği nedeniyle işgücü dışında kalması (...) (117).

Kadınların istihdamının neden düşük olduğuna ilişkin etkenlerden sonra hangi sektörlerde kadın işgücünün hangi yüzdeyle yer aldığı bilgisi verilerek, ev kadını statüsünde kadınların sayısının 12 milyon olduğu bilgisi yer almıştır. Bu rakamın fazla oluşu yine kadın istihdamını işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak niteliğe sahip olmaması ile ilişkilendirilmiştir:

Tarımın ekonomi içindeki payının sürekli olarak azalması ile açığa çıkan kadın işgücü, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak yeterlilikte niteliğe sahip olmaması ve sınırlı istihdam imkanları nedeniyle iş bulma ümidini kaybetmekte ve böylece iş aramayarak işgücü tanımı dışına çıkmaktadır (117).

Kadınların daha nitelikli olduklarında ve iş bulma ümitlerini kaybetmediklerinde istihdamda olacağı mesajını veren bu ifadeden sonra 25-29 yaşları arasındaki genç kızlardaki atalet oranının yüksekliği OECD verileri de ortaya konarak detaylı şekilde açıklanmıştır:

Çağdışı nitelenen bu durumun “kadının yeri evidir” gibi toplumsal cinsiyet rollerinin terk edilmesi gerektiği, aksi takdirde ülkemizin taşıyamacağı bir sosyal yardım yüküyle karşı karşıya kalacağı ifade edilmiştir (118).

Ardından gelen bilgilerde işsizlikten kadınların daha fazla etkilendiği, kadınların işgücüne katılımının temel belirleyicisinin eğitim olduğu, düşük eğitim düzeyinin kadınların işgücüne katılım düzeyini etkilediği açıklaması yapılmıştır (118).

Kadının istihdam rakamlarının düşük olmasını, kadın işgücünün niteliğinin düşük olmasıyla ilişkilendiren raporlarda, bu bilgilerin ardından kadının aile içindeki rolüne bağlı olarak “potansiyelini kullanamadığı” yönünde kalıpyargı içeren ifadeler yer almaktadır:



Toplum içinde kadına atfedilen rol, kadının aile içindeki konumu, ve değer yargıları (...) kadınları işgücü piyasasında etkin şekilde yer almaktan alıkoymaktadır (...). Çalışma yaşamına girebilen kadınların, çalışma hayatlarını kısa bir dönemde bitirmesi ve/veya kariyerde yükselmede tüm potansiyelini ortaya koyamamasının temel nedeni ev ve iş yaşamını uzlaştırma konusunda karşılaştıkları sorunlardır (118).

Bu söylemde ve daha önceki söylemde görüldüğü gibi kadının istihdama dahil olamaması temelde niteliklerinin eksikliğine, işe girdikten kısa bir süre sonra da kendi isteğiyle ayrıldığı, kariyerinde yükselmediği çünkü potansiyelini gösteremediği ve ayrılmasının nedeni olarak da onun sorumluluğunda olan ve uzlaştıramadığı aile yükleri olduğuna işaret edilmesi dikkat çekicidir:

Türk toplum yapısında kadın, aile yaşamında çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükleri üstlenmiş durumdadır ve bu konuda kreş, gündüz bakım evi gibi sosyal destek kurumları yeterince gelişmemiştir (118).

Bu söylemde kadına yüklenen değil de, kadının yüklendiği sorumluluklar ve yükümlülükler vurgusu vardır. Çocuk, yaşlı ve hasta bakımı içerisinde erkeğin yer almamış olması da ayrıca dikkat çekicidir. Bu söylemi takiben geleneksel değer yargılarının iş arama süreçlerini ve çalışabilecekleri işleri de sınırlandırdığı raporda yer almıştır.

Raporda bu bilgilerin ardından çalışma mevzuatının yeterince esnek olmaması ile kadın istihdamının düşüklüğü ilişkilendirilmiştir:

İşgücü piyasasının katılığı ve güvenceli esnek çalışma yöntemlerinin yeterince yaygınlaşmamış olması kadınların işgücü piyasasına girişi engellemektedir (119).

Kıdem tazminatı ödenmesi ve sözleşme sürelerine müdahale eden çalışma mevzuatının kadın istihdamının önündeki engeller olduğu belirtilmiştir:

Katı ve cömert bir istihdamı koruma mevzuatı, kadınlar ve gençler gibi istihdam edilmesi güç bireyler üzerinde olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Daha esnek işgücü piyasası düzenlemeleri ile işletmelerin daha fazla kadını istihdam etmelerinin önündeki engeller azaltılmalıdır. Öte yandan çalışma mevzuatımızda kadınları çalışma yaşamında korumaya yönelik bazı düzenlemelerde aşırılığa kaçılmış olması da, kadınların istihdam imkanlarını daraltmaktadır (119).



İnsana yakışır iş olgusu içinde yer alan yasal düzenlemelerin -koruma- olarak ifade edilmesi ve bu düzenlemelerde aşırılığa kaçıldığı vurgusu düşündürücüdür. Ardından gelen ifadeler ise doğum izni ve kreşlere ilişkindir:

ILO Sözleşmeleri, AB Direktifleri, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası düzenlemelerde doğum izni süresi 14 hafta olarak öngörülmüşken, Türkiye’de bu süre 4857 sayılı İş Kanunu ile 16 hafta olarak düzenlenmiştir. Ayrıca isteği halinde kadın işçiye doğum izni süresinin bitiminden sonra 6 ay ücretsiz izin verilmektedir ve bu konuda işverene herhangi bir insiyatif tanınmamıştır (119).

Bu ifadeleri takiben emzirme odası açma, kreş açma gibi yükümlülükler detaylı olarak açıklanmış ve bu uygulamaların mali yükünün işverene bırakılmasının kadınların işe girişini güçleştirdiği belirtilmiştir. Son olarak da evlenen kadının birikmiş kıdem tazminatını alabilmesinin kadınları çalışma hayatından uzaklaştırdığı raporda yer almıştır.

Bu rapora göre kadınlar, istihdamı güç olan bireylerdir; istihdamı güç olan bireyler olmasının temel nedenleri ise yeterli nitelikte olmamaları, aile-iş yükümlülüklerini uzlaştıramadıkları için işi bırakmaları ya da kariyerlerinde potansiyellerini gösteremediklerinden yükselemedikleridir. Çalışma mevzuatı kadınları aşırı korumakta, işverene emzirme odası, kreş yapma gibi yükümlülüklerin yanında 16 haftalık doğum izni, doğum sonrası izin kullanımında işverenin insiyatif kullanamaması, evlenen kadının isteği halinde işi bırakınca biriken kıdem tazminatını alması kadın istihdamının önündeki engeller olarak belirtilmiştir.

25. Genel Kurul Çalışma Raporu (2013)

Raporda Kadınların İstihdamı başlığını Toplumsal Cinsiyet alt başlığı takip etmiştir. Bu başlığın altında yer alan bilgiler, BM, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların kadın ve erkeğin fırsat eşitliğine vurgu yapan raporlarından alınmıştır. Türkiye Cumhuriyeti ve Atatürk’ün çağdaş Türk kadınına verdiği önem ifadelendirilmiştir. Ardından Türkiye’nin çeşitli uluslararası sözleşmeler ve deklarasyonlarda kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik maddeleri imzaladığı bilgisi verilmiştir (s.107). Ardından Türkiye’de 2004 tarihinde Anayasa’nın 10.maddesi olan "kadın ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliği sağlamakla yükümlüdür" hükmünün ilave edildiği, 2010 yılında da "Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz" cümlesinin eklendiği, ve bunun pozitif ayrımcılığa imkan tanıdığı raporda belirtilmiştir:



İş Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamaya, eşitlik ilişkisini güçlendirmeye ve ayrımcılığı önlemeye yönelik önemli hükümlere yer verilmiştir (108).

Raporun toplumsal cinsiyet eşitliği başlığı altında yer alan bilgiler psikolojik tacizin önlenmesi, kadın erkek eşitliği sağlanması, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, ayrımcılıkla müsaade edilmesine ilişkin yürürlüğe sokulan düzenlemelere ilişkindir. Ardından altı çizilen ilgili mevzuat değişikliklerine raporda yer verilmesi şaşırtıcıdır. 2010 tarihli raporda kadın istihdamının önündeki engeller olarak kadını koruma konusunda aşırılığa kaçıldığını ifade eden, doğum izninin Avrupa örneklerinden iki hafta uzun olmasını olumsuz olarak değerlendiren rapor, toplumsal cinsiyet başlığı altında ülkedeki gelişmeleri sıralarken 2011 tarihli 6111 sayılı Kanunla erken doğum yapan kadın işçilerin doğum sonrası eklenen izinlerinde geçici iş göremezlik ödeneği alabilme imkanına kavuştukları belirtilmiştir. Ardından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda değişiklik yapıldığını, önceden 1 yıl olan doğum süresi izninin 2 yıla çıkarıldığını, 3 gün olan babalık izninin 10 güne çıkarıldığını, süt izninin artırıldığını bilgisi verilmiştir (109).

Rapordaki yeni başlık ise 2010 tarihli bir önceki raporda olduğu gibi Kadın İstihdamında Mevcut Durum ve Sorunlar başlığıdır. Bu başlık da, bir önceki rapordan farklı olarak toplumsal cinsiyet ölçümlerinde Türkiye'nin zayıflığına, bu zayıflığın giderilmesi için kadın istihdamının artırılmasına vurgu yapmıştır. Ardından tablolar halinde 2010-2012 yıllarında kadın istihdamının dağılımı verilmiştir.

Bu rapor da bir önceki raporda olduğu gibi sorunlar arasında belirgin şekilde esnek çalışma sisteminin yaygın olmaması yer almıştır. Hatta bir önceki raporda s.119'da yer alan ifadeler de bile değişiklik yapılmamış, aynı cümle bir sonraki raporda da kullanılmıştır:

İşgücü piyasasının katılığı ve güvenceli esnek çalışma yöntemlerinin yeterince yaygınlaşmamış olmaması da, kadınların işgücü piyasasına girişini engellemektedir (113).

Ardından da bir önceki raporda s.119'da "aşırılığa kaçılmış" mevzuatın kadınların istihdamının önündeki engellere dair ifadelerde hiç bir değişiklik yapılmadan bu raporda da belirtilmiştir:

Öte yandan çalışma mevzuatımızda kadınları çalışma yaşamında korumaya yönelik bazı düzenlemelerde aşırılığa kaçılmış olması da, kadınların istihdam imkanlarını daraltmaktadır (113).



Mevzuatta yer alan maddelerin aşırıya kaçtığını düşünen Konfederasyon, bu ifadelerin ardından kadının doğum izinleri dışında aldıkları izinlerin onlar için dezavantaj oluşturduğunu belirten ifadeler kullanmıştır:

İş yaşamı dışında kadın çalışanlar doğum izinleri dışında ailevi sorumlulukları ve geleneksel toplum yapısı nedeniyle erkek çalışanlara göre daha fazla ücretli ya da ücretsiz izin almak zorunda kalmakta ve bu durum kadının işgücü piyasasında sürekliliğini ve karar alma mekanizmalarında rol üstlenmesini olumsuz etkilemektedir (113).

Bir önceki raporda “potansiyelini kullanamama” ifadesi raporun ilgili maddesinde olmasa bile, erkek çalışanlar göre daha fazla izin aldıkları varsayılmakta ve bu nedenle karar alma mekanizmalarında olamadıkları yönünde indirgemeci ve varsayımsal içerik yine bu raporda da yerini korumaktadır. Ardından ILO Sözleşmeleri, AB Direktifleri gibi uluslararası düzenlemelerin doğum iznine ilişkin ifadeleri bir önceki rapordan olduğu gibi bu rapora da eklenmiştir:

ILO Sözleşmeleri, AB Direktifleri, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası düzenlemelerde doğum izni süresi 14 hafta olarak öngörülmüşken, Türkiye’de bu süre 4857 sayılı İş Kanunu ile 16 hafta olarak düzenlenmiştir. Ayrıca isteği halinde kadın işçiye doğum izni süresinin bitiminden sonra 6 ay ücretsiz izin verilmektedir ve bu konuda işverene herhangi bir inisiyatif tanınmamıştır (119).

Bunu takiben, bir önceki raporda olduğu gibi, emzirme odası açma, kreş açmanın mali yükümlülüklerinin sadece işverende olmasının kadının işe girişini zorlaştırdığı, bu tür koruma amaçlı hükümlerin kadınları talep edilmeyen işgücüne ittiği belirtilmiştir:

(...) koruma amaçlı hükümler, kadın çalışanı erkek çalışana oranla daha pahalı ve verimsiz bir işgücüne dönüştürerek sonuçta kadının işgücü piyasasına girişini zorlaştırmaktadır (113).

Bir önceki rapora paralel şekilde evlenen kadının işten kendi rızası ile çıkması halinde kıdem tazminatı almasının yarattığı olumsuzluğa değinildikten sonra, Türk aile yapısında kadının çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi sorumluluklarına bu raporda engelli eklenmiştir. Geleneksel değer yargılarının iş arama süreçlerini ve çalışabilecekleri işleri de sınırlandırdığı ifadesi ile kadın istihdamının önündeki engeller tamamlanmıştır.



26. Genel Kurul Çalışma Raporu (2016)

Önceki iki rapordan farklı bir içeriğe sahipmiş gibi gözükse de, bu raporun söylemi de farklı anlamlar taşımamaktadır. Yapısal sorunları belirleyerek başlayan bu raporda işgücü piyasasındaki mevcut durum ve sorunlarda 64. Hükümet 2916 yılı Eylem Planı ve 65. Hükümet Programı'nda çalışma hayatındaki katılıkların azaltılmasının ve güvenceli esneklik mekanizmalarının geliştirilmesinin, kıdem tazminatı sistemine yönelik mevzuat düzenlemesinin yapılmasının olumlu etkisinden bahsedilmiştir. Ardından İşgücü Piyasasındaki gelişmeler başlığı altında genel olarak işgücü kompozisyonu hakkında detaylı bilgi verilmiştir.

Bunu takiben Kadın İstihdamında Mevcut Durum başlığı altında gelişmiş ülkelerde kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda aktif katılımlarının önemine değinilmiştir:

Ülkemizin gelişmiş ülkeler ligine çıkabilmesi, izlenecek kamu politikalarına bağlı olduğu kadar kadının aile hayatı ve sosyal, ekonomik ve siyasi alandaki rolüne ilişkin toplumsal zihniyetin kadın-erkek eşitliği yönünde geliştirilmesine bağlıdır (51).

Kadınların ekonomik ve sosyal yaşana katılımları konusundaki en önemli gösterge kadınların ne oranda istihdama katıldığıdır. Demografik yapıdaki değişim ve bağımlılık oranlarındaki artış, kadınların çalışma yaşamındaki ağırlığının artırılmasını gerektirmektedir. Kadın istihdamının nicelik ve nitelik yönünden geliştirilmesi, bölgesel gelişme farklılıklarının azaltılması bağlamında da önem taşımaktadır (51).

Bu raporda yine kadının eğitime erişimi konusundaki sıkıntılara işaret edilmiştir. Diğer raporlardan farklı olarak bir cümle ile “cam tavan” ilk kez bu raporda yer almıştır:

(...) mevcut istihdama bakıldığında kadınların belirli meslek gruplarına sıkıştığı ya da diğer alanlarda “cam tavanla” karşılaştıkları görülmektedir (51).

Bu ifadenin arkasından TÜİK (2015) verilerinde kadın istihdam oranlarının azlığını gösteren tablolar ile birlikte kayıt dışılığın, eğitim düzeyinin düşüklüğünün toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önündeki ciddi bir engel olduğu belirtilmiştir. Böylelikle bir önceki raporda geniş yer tutan toplumsal cinsiyet, bu raporda bir kelime ile kendine ancak yer bulabilmiştir. Bu ifadeler ise diğer iki rapordan alışıldığı üzere yine iş-aile yaşamını esnek çalışma ile ilişkilendirerek devam etmiştir.



Ülkemizde bakım hizmetlerine ilişkin kurumsal destek mekanizmalarının eksikliği ve iş ve aile yaşamını uyumlaştıracak güvenceli esnek çalışma seçeneklerinin yeterince gelişmemiş olması; çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakımı gibi yükümlülüklerin kadına ait olduğu şeklindeki toplumsal cinsiyet bakış açısını sürdürmekte ve kadınların işgücü piyasasındaki kalıcılıklarını engellemektedir. Söz konusu bakış açısı aynı zamanda kadınlara özgü işler olarak kabul gören alanlarda eğitim almalarına ve istihdam edilmelerine yol açarak, daha yüksek ücretli ve kariyer edinme fırsatı olan meslek alanlarında var olmalarını da önlemektedir (52-53).

Bir önceki yılın raporunda erkek çalışanlara göre daha fazla ücretli ya da ücretsiz izin almak zorunda kalmaları nedeniyle kadınların işgücünde sürekli olmadıkları ve karar alma süreçlerinde rol üstlenemedikleri ifadeleri bu raporda kaldırılmıştır. Onların yerine konan ifadelerden ise toplumsal cinsiyet nedeniyle kadınlara özgü işler olduğu, daha yüksek ücret ve kariyer imkanı olan erkeklere özgü işlere girememelerinin nedeni ise toplumsal cinsiyet nedeniyle kadına yüklenen sorumluluklar ile ilişkilendirilmiştir. Diğer raporlarda da olduğu gibi iş-aile uyumunun sihirli çözümü olarak esnek çalışma yine yerini korumuştur.

Hatta diğer iki Rapor'dan farklı olarak bu raporda İşgücü Piyasasının Sorunları başlığı altında uzun uzun kıdem tazminatının düzenlemesinden kaynaklı işverene getirdiği ağır yükler OECD ülkelerinden örnekler verilerek aktarılmış, arkasından güvenceli esnek çalışmanın yaygınlaştırılması önerisinde bulunulmuştur. Bu raporda bir önceki rapordan farklı olarak engellilere yönelik işgücü piyasasındaki mevcut durum analizine yer verilmemiş, kadınlar ve gençler olarak iki ayrı başlık halinde mevcut durum analizi sürdürülmüştür. Raporda engelli istihdam etmenin işveren için mali yükü yazılı hale getirilmiş, işyeri hekimi gibi hayati unsurlar içeren bir çalışan da aynı şekilde değerlendirilmiştir:

İşletmeler üzerindeki engelli, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, avukat, çevre görevlisi, mühendis istihdam etme, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturma, kreş açma gibi işçi çalıştırmaya bağlı çok sayıdaki yükümlülük, işgücü maliyetini artırarak, istihdamı doğrudan sınırlayıcı etki yapmakta ve kayıtdışılığı artırmaktadır (60).

İzleyen başlıkta İstihdam İçin Önerilerimiz başlığında ise -istihdam dostu- terimi kullanılarak yapılacak düzenlemelerde işveren çıkarlarının gözetilmesinin önerilmesi endişe vericidir:



Bu çerçevede kamu politikaları oluşturulurken mevzuattan bürokrasiye, vergi sisteminden finansmana kadar geniş bir yelpazede “istihdam dostu” düzenlemelerin ve uygulamaların gözetilmesi öncelikli olmalıdır (60).

Bu -istihdam dostu- uygulamaların istihdam üzerindeki vergi ve sigorta prim yükünün azaltılması, kıdem tazminatına zam yapılmaması gibi çalışan aleyhine sonuçları olan öneriler olduğu görülmektedir.

27.Genel Kurul Raporu (2019)

Bu raporda İşgücü Piyasası ana başlığı ile başlamakta, bu başlığın altında ise Rekabet Gücü alt başlığı ile ülkenin rekabet gücünün artırılması için istihdama bağlı yüklerini hafifletilmesi önerisi getirilmiştir. Dünya Ekonomik Forumu'nun (2019) Küresel Rekabetçilik raporuna göre ülkenin bulunduğu konum, diğer ülkelerle karşılaştırılarak, rekabet gücünün artırılmasına ilişkin getirilen öneriler arasında işgücü piyasasını düzenleyen kuralların hafifletilmesi ve esnekleşme yerini almıştır. Yaklaşık iki sayfa ise İşgücü Maliyetleri'ne ve bu maliyetlerin azaltılmasına ilişkin önerilerden oluşmaktadır.

Bu raporda kadınlara ilişkin istihdam analizinin yapıldığı başlık “Özel Politika Gerektiren Gruplar” olarak değişmiştir. Bir önceki raporda yer alan iki paragraflık metin burada da tek kelime değiştirilmeden aynı şekilde kullanılmıştır. Bu ifadeler ülkemizin gelişmiş ülkeler ligine çıkabilmesi, kadın-erkek eşitliği, demografik yapıdaki değişim ve bağımlılık oranlarındaki artışı, kadının niteliksel ve niceliksel yönden geliştirilmesi gerektiği yönündedir. Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu (2018) ve TUIK (2019) verileri ile kadının istihdamdaki yerine ilişkin analizler yapılmış ve diğer raporlardan farklı olarak hızlı bir şekilde Öneriler kısmına geçilmiştir:

Demografik yapıdaki değişim ve bağımlılık oranlarındaki artışı, kadınların çalışma yaşamındaki ağırlığının artırılmasını gerektirmektedir. Kadın istihdamının, nicelik ve nitelik yönünden geliştirilmesi, bölgesel gelişme farklılıklarının azaltılması bakımından da önem taşımaktadır. Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) "Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu 2018" verilerine göre Türkiye, "ekonomiye ve işgücüne katılım" alanında 149 ülke arasında 130'uncu sırada yer almıştır. Ülkemiz, kadınların "eğitime erişim" sıralamasında da 106'ncıdır. Rapora göre Türkiye, kadınların sağlığa erişiminde 67'nci sırada iken, siyasi hayatta temsilde ise 113'üncü sırada yer almıştır. Bu durum, kadınların eğitime ve çalışma hayatına katılımının yetersiz olduğunu, mevcut istihdama bakıldığında belirli meslek gruplarına sıkıştığını ya da diğer alanlarda "cam tavan" ile karşılaştıklarını göstermektedir (20).



Daha önceki raporlarda da yer alan bu ifadelerden sonra Öneriler kısmında toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması yönünde üretilen politikalarda STK'ların işbirliğinin sağlanması, bölgesel farklılıkları ortadan kaldıracak tedbirlerin alınması önerilmiştir:

Kadınlara yönelik eğitim programlarında geleneksel meslek alanlarının dışına çıkılarak, (...) yeni gelişen meslek alanlarına yer verilmeli ve kadınlara işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayan niteliklerin kazandırılmasına özen gösterilmelidir (21).

Kadınların geleneksel rolleri ve yükümlülükleri nedeniyle daha önceki raporlarda verimsiz olduklarına dair ifadeler bu raporda yer almamakta ancak konuya ilişkin getirilen öneri raporda yerini korumaktadır:

Bakım hizmetleri esas olarak devletin sorumluluğunda olmalı, bu hizmetlerin sunumunda kamu kaynakları kullanılmalı, sadece kadınların ve işverenlerin yükümlülüğü olmaktan çıkarılmalıdır. Kadınların aktif işgücü programlarına ve eğitime erişimi ile işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırmak için çocuk, hasta, yaşlı ve engellilerin bakımına yönelik merkezlerin sayısı artırılmalı, erişim şartları kolaylaştırılmalı ve merkezlerin kaliteli hizmet vermeleri sağlanmalıdır. Ayrıca, erken çocukluk dönemi, gerekli yasal düzenleme yapılarak zorunlu eğitim kapsamına alınmalı ve bu hizmet kamu tarafından ücretsiz olarak sunulmalıdır. Özel sektör işletmelerinin gönüllü olarak kuracakları merkezler ise devlet tarafından vergi, prim desteği, ücretsiz arsa tahsisi gibi araçlarla teşvik edilmelidir (21).

Özel sektörün gönüllü olarak katılacakları bu olanaklarda devletten destek önermelerini izleyen bu maddeyi takiben aşağıdaki öneri geliştirilmiştir:

İstihdam imkânlarının geliştirilmesi, özellikle kadınların, gençlerin, engellilerin iş ve yaşamın uyumlaştırılmasına yönelik taleplerinin karşılanması için güvenceli esnek çalışma modelleri uygulanmalıdır (21).

Bu öneride yine daha önceki raporlarda olduğu gibi iş ve özel yaşamın uyumlaştırılmasına yönelik çözüm esnek çalışma modelleri ile ilişkilendirilmiştir. Daha ilginç olan iş ve özel yaşamın uyumlaştırılması yönünde bu gruplardan bir talep olduğu ifadesidir. Bu raporda engellilerin istihdam edilmesinin mali yük oluşturduğu ifade edilirken, söz konusu olan esnek çalışma olduğunda kadınlarla birlikte engellilerin de burada kendilerine yer bulmuş olmaları ilginçtir:



Çalışma mevzuatında kadınları koruma amacıyla yapılacak düzenlemeler, kadının işgücü piyasasından dışlanması ile sonuçlanmamalıdır (21).

Bu ifade, korumanın dışlanma ile cezalandırılacağını söylerken, anne kadının süt iznine kadar getirilen öneriler düşündürücüdür. Örneğin kurumsal bir engel olan Cam tavan için bir öneri getirmeyen bu raporlarda süt izni gibi bir detayın yer alması ürkütücüdür:

Kadın işçilerin doğum sonrası kullandığı günlük süt izninin, kadın işçinin isteği halinde toplu olarak kullanılmasına imkân sağlanmalıdır. Doğum yapan kadın işçilerin doğuma bağlı ücretsiz izin sürelerinin artırılması, bu izinlerin belli koşullarda babaya ve evlat edinenlere tanınmış olması, ayrıca çocuk mecburi ilköğretim çağına gelene kadar geçecek süre içinde ebeveynlerden birine kısmi süreli çalışma imkânı getirilmesine yönelik düzenleme, işyerlerinde uyum sorunlarına yol açmış ve özellikle kadın istihdamındaki artışı yavaşlatmıştır. Düzenlemenin bütüncül olarak gözden geçirilmesi ve daha makul sürelerin belirlenmesi gerekmektedir (21).

Raporun kalan kısmı ise kadının girişimci potansiyelinin geliştirilmesi ve eğitim kanallarının artırılması ile sonlanmaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Modern yaşam kurgusunda kadın-erkek eşitliğini sağladığımızı düşünmek büyük bir kandırmaca olur. Biyolojik indirmegecilik, kadın ve erkeği özelliklerine göre sınıflandırmış, bunu yaparken din, bilim, devlet, ekonomi ele ele vererek üstün olduğunu düşündüğü özellikleri erkeklerle ilişkilendirmiştir. Kadının edilgen, koruyucu, bakım veren, besleyen özellikleri özel ve iş yaşamında onu erkek hegemonyası içerisinde ikincil konuma getirmiştir. Erkek hegemonyası, bu konumdan toplumsal sistem içerisinde hep pay alan taraf olmuştur; bu nedenle ataerkillik ve kapitalizm birbirini besleyerek varlıklarını sürdürebilmiştir (Acar-Savran, 2013: 39-42). Farklılıkların bireysel değil, cinsiyetten kaynaklandığı inancı kültürel olarak bir nesilden diğerine aktarılmıştır. Bu aktarımda sadece kültür değil, yasaların, işverenlerin, kurumların günlük pratiklerimiz ya da fikirlerimiz kadar etkili olduğunu görmek zorundayız, aksi halde gözlerimizi bağlayıp ruhumuzu söndüren bu sistemde gerçek konumlarımızı bulmamız giderek zorlaşacaktır.



Bu çalışmada hem erkek hegemonyasını yansıtan iş dünyasının temsilcileri hem de ekonomik sistemin bir tarafı/kurumu olan sendikaları temsil etmesi açısından Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) seçilmiştir. TİSK, kadın istihdamına dair bireysel ve toplumsal algının oluşumunda yönetim yapısı, politikaları, ilkeleri, kısacası varlığı ile rol oynamaktadır. Bu çalışmada bu kurumun sahip olduğu varsayılan eril dilin kadın istihdamına ilişkin algıyı ne yönde inşa ettiği sorusunu cevaplayabilmek için Konfederasyon'un Genel Kurul Raporları analize alınmıştır. Üç yılda bir yayımlanan Genel Kurul Raporları (2010-2019)'na söylem analizi uygulandığında sahip olunan eril dilin kadının konumunu şekillendirmede ne kadar olumsuz bir etki yaptığı görülmektedir. Çalışmaya başlamadan önce, ilk rapordan son rapora kadar geçen 9 yıllık süreçte Konfederasyon'un kadın emeğine dair bakışının olumlu yönde değişeceği beklenirken, çalışma tamamlandığında ezbere yapılan, alışılmış düşünce kalıplarının raporlarda bir tabu gibi nasıl yerini koruduğu görülmüştür. İncelenen dört raporda da çoğu zaman cümlelerin olduğu gibi yer aldığı, izlenen yöntemin uluslararası kuruluşların verileri ile tablolar oluşturularak kadın istihdamının desteklenmesi gerektiği ile başlayan bildik söylemlerin bir kaç sayfa sonra yasalarda kadının -aşırı korunmasının- kadın istihdamını nasıl engellendiği ile devam etmektedir. Önerilen politikalar ise kadın istihdamın ekonomik bir yük yaratmaması için ilgili yasalarda kıdem tazminatından, doğum iznine kadar işverenleri rahatlatacak düzenlemelerin getirilmesi yönündedir. Dört raporun da söyleminde örtük olarak yer alan düşünce kadının niteliksel olarak zayıf olması, anne ve çocuk sahibi olmasının çalışma hayatını kesintiye uğratması nedeniyle asla bir erkek kadar işletmelerde verimli olmadığıdır. Raporların tümünde dikkat çeken en büyük unsurun, esnekliğin işverenler için ne kadar tercih edilir olduğudur. Tablo 1'de yer alan kullanım sıklığından da bu durum görülmektedir. Asıl şaşırtıcı olan işverenlerin esnekliği tercih etmesi değildir; işveren dünyasının esneklik taleplerine meşruiyet kazandırmak için kadının iş ve özel yaşamdaki rollerine vurgu yapmalarıdır. Kadının sorumluluğunda olan ve kadının bir türlü uzlaştıramadığı bu çatışan rollerini barıştırmak için esnek çalışmanın kadınlar tarafından talep edildiğinin yazılması ve esnek çalışma ile verimliliğin ve kadın istihdamının artacağı raporlarda yer bulması iş dünyasının -istihdam dostu- rolüne işbirliği süsü getirmektedir. Kadının maddi olmayan hem fiziksel hem de duygusal emek barındıran evdeki karşılıksız bakım emeği, Acar-Savran'ın (2013: 34) ifade ettiği gibi "ekonomi fetişizmi" devam ettiği sürece ortadan kalkmayacaktır. Bu bakım işinin düzenlenmesi için devletin bakım veren kurumları yaygınlaştırmasını önermek hiç bir işe yaramayacak, kadın emeğinin içine düşürüldüğü kısır döngüden kurtarmayacaktır.



TİSK'in Genel Kurul Raporları'nda söylem analizi ile ortaya çıkan bir diğer unsur ise kadın işgücünü evli, anne, bakım hizmetlerinden sorumlu, niteliği düşük olarak betimlemesidir. Bu raporlarda, kadın olmak, evli, çocuk sahibi, evdeki bakım işlerinden sorumlu, niteliği düşük kategorisi içindedir. Farklı bir kimlik, yönelim, tarz, baskın erkek dünyasının ve dilinin içerisinde yer almamaktadır. İndirgemeci bu kimlik, dünyanın her yerinde kadının işlevini, kabiliyetini, karakterini belirlemeye devam etmektedir.

Yapılan bu araştırma, iş dünyasının eril dilini göstermeye katkı sağladığı gibi, bu eril dilin kapitalizmin çıkarları doğrultusunda sürekli inşa edildiğini ve yaşatıldığını göstermek açısından anlamlıdır. Bu raporlarda kadın istihdamının az olmasını düşük nitelik ve yüksek maliyet ile açıklayan eril dil, kadın işgücünün dezavantajlı konumunun sürmesine yol açarak, hegemonik ilişkilerin devamını da sağlamaktadır.



Kaynakça

- Acar-Savran, G. (2013) *Beden-Emek Tarihi: Diyalektik Bir Feminizm*, İstanbul: Kanat Kitap.
- Brown, W. (2018) *Halkın Çözülüşü, Neoliberalizmin Sinsi Devrimi* (çev. B. E. Aksoy), İstanbul: Metis Yayınları.
- Catalyst (2019) <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/> (11.02.2020).
- Chul-Han, B. (2019) *Psikopolitika: Neoliberalizm ve Yeni İktidar Teknikleri* (çev. H. Barışcan), İstanbul: Metis Yayınları.
- Connell, R. W. (2019) *Erkeklikler* (çev. N. Konukçu), Ankara: Phoenix Yayıncılık.
- Doyuran, L. (2018) "Medyatik Bir Çalışma Alanı Olarak Eleştirel Söylem Çözümlemesi (Televizyon Dizileri Örneğinde)", *Erciyes İletişim Dergisi*, 5, 4, 301-323.
- Feather, N. T., ve Boeckmann, R. J. (2007) "Beliefs about Gender Discrimination in the Workplace in the Context of Affirmative Action: Effects of Gender and Ambivalent Attitudes in an Australian Sample", *Sex Roles*, 57, 1-2, 31-42.
- Foucault, M. (1992) *Hapishanenin Doğuşu* (çev. M. A. Kılıçbay), Ankara: İmge Kitabevi.
- Heritier, F., Perrot, M. ve Agacinski, S. (2014) *Kadınların En Güzel Tarihi* (çev. Y. A. Dalar), İstanbul: İş Bankası Yayınları.
- Grijalva, E., Newman, D. A., Tay, L., Donnellan, M. B., Harms, P. D., Robins, R. W., ve Yan, T. (2014) "Gender Differences in Narcissism: A Meta-Analytic Review", *Psychological Bulletin*, 141, , 261-310.
- Güler, C. (2016) "Uluslararası Sendikal Harekete İlişkin Heteroseksüel Hegemonik Bir Söylem Sorgulaması", *Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VIII*, DİSK Yayınları, 185-199.
- Güler, C. (2017) "Türkiye Sendikal Hareketi İçinde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılıkla Mücadele Üzerine Bir Değerlendirme", *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 17, 64, 15-28.
- Hausmann, R., Tyson, L. D. A. ve Zahidi, S. (2012) *The Global Gender Gap Report 2012*, Geneva: World Economic Forum.
- Hearn, J. (2004) "From Hegemonic Masculinity to the Hegemony of Men", *Feminist Theory*, 5, 1, 49-72.
- Kağnicioğlu, D. (2015) "Endüstri İlişkileri Disiplininin Kayıp Halkası Olarak Toplumsal Cinsiyet", *Çalışma ve Toplum*, 45, 2, 89-110.
- Keleş, D. (2018) "Türkiye'de Sendika Kadın İlişkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açılarına İlişkin Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, 59, 4, 2047-2080.
- Masser, B. M. ve Abrams, D. (2004) "Reinforcing the Glass Ceiling: The Consequences of Hostile Sexism for Female Managerial Candidates", *Sex Roles*, 51, 9-10, 609-615.
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E. ve Nauts, S. (2012) "Status Incongruity and Backlash Effects: Defending the Gender Hierarchy Motivates Prejudice against Female Leaders", *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 1, 165-179.
- Rudman, L. A. ve Glick, P. (1999) "Feminized Management and Backlash toward Agentic Women: The Hidden Costs to Women of a Kinder, Gentler Image of Middle Managers", *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 5, 1004-1010.
- Sakallı Uğurlu, N. Ve Glick, P. (2003) "Ambivalent Sexism and Attitudes toward Women Who Engage in Premarital Sex in Turkey", *Journal of Sex Research*, 40, 3, 296-302.
- Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T. ve Liu, J. (1996) "Think manager–Think Male: A Global Phenomenon?", *Journal of Organizational Behavior*, 17, 33-41.
- Sennett, R. (2017) *Karakter Aşınması* (çev. B. Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.



Tekerek, M. (2019) "Türkiye'de İşveren Sendikacılığının Tarihi Seyri", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 74, 2, 601-629.

Tekerek, M. (2017) Sanayi Burjuvasının Üst Örgütü: Türkiye İşveren Sendikası Konfederasyonu, *yayımlanmamış doktora tezi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.

Toksöz, G. (1994) "Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49, 3, 439-448.



Araştırma Makalesi

Toplumsal ve Bireysel Boyutlarıyla Yaratıcılık ve Emek: Yaratıcı Endüstrilerde Yaratıcı Olan Ne?

Emre CANPOLAT*

ORCID: 0000-0001-9539-5217

Öz

Bu makalede, yaratıcılık ve emek kategorilerinin bireysel ve toplumsal boyutları, kapitalist üretim tarzı ve endüstrileşme pratikleri içinde geçirdiği dönüşüm ele alınmıştır. Hegel, Marx ve Lukács'ın emek ve yaratıcılık üzerine olan teorileri değerlendirilmiş ve kapitalist üretim tarzıyla yaratıcılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Böylece, yaratıcılık ve kapitalist endüstrinin işleyiş mantığı arasındaki çelişkilerin üzerinde durulmuş, yaratıcı endüstrilerdeki yaratıcılığın esas kaynağı sorgulanmış ve kavramsal düzeyde endüstrinin yaratıcılıkla olan ilişkisindeki dönüşümler gösterilmeye çalışılmıştır. Genel olarak, yaratıcı endüstriler alanında inceleme yapmak isteyenlere temel bir ontolojik bakış açısı önerilmeye ve yaratıcılığa kapitalist üretim tarzı içerisinde ne şekillerde ket vurulduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Emek, yaratıcılık, emek olarak yaratıcılık, çalışma, endüstrileşme, yaratıcı endüstriler.

Creativity and Labor with Social and Individual Dimensions: What is Creative in Creative Industries?

Abstract

In this article, the individual and social dimensions of creativity and labor categories are discussed in terms of the transformation in the capitalist mode of production and the industrialization. The theories of Hegel, Marx and Lukács on labor and creativity were evaluated and the relations between capitalist mode



of production and creativity was examined. Thus, the contradictions between creativity and the logic of the capitalist industry are tried to be revealed, the main source of creativity in creative industries has been questioned and at the conceptual level, the transformations in the relation between industry and creativity were tried to be shown. In general, a basic ontological point of view has been proposed to those who want to study in the field of creative industries, and it has been tried to reveal how the creativity has been prevented within the capitalist mode of production.

Keywords: Labor, creativity, creativity as labor, working, industrialization, creative industries.

Giriş

Yaratıcılık ve emek kategorileri, insan hayatına yön veren bireysel boyutları içerdiği gibi toplumsal boyutlara da sahiptir. Yaratıcı endüstriler, emek ve yaratıcılığın insan ve toplumu içine alan bu ikili yönünü yansıtır. Yaratıcılık, şüphesiz öncelikle bireysel bir nitelik, endüstrileşme ise yaratıcılığın günümüzdeki toplumsallaşmış halini içerir. Ancak bununla sınırlı kalmaz, endüstrinin kendi yasaları ve bireylerin buna dahil olma biçimleri arasında çok yönlü bir ilişkinin varlığından da söz edilmelidir. Kurulan bu toplumsal ilişkilerin niteliğinin yaratıcılığı da emeği de derinden etkilediğini belirtmek gerekir.

Emek ve yaratıcılık olguları üzerine düşünmek, insan üzerine düşünmek anlamına gelir kabaca. İnsan, herhangi bir inceleme için oldukça geniş bir tartışma kümesine karşılık gelse de, konuyu insan ve emek şeklinde daralttığımızda, insanın kendisini ve içinde yaşadığı toplumla olan ilişkisini anlama çabasına uygun olarak, biraz daha daraltılmış bir konumlanma noktasına (*vantage point*)¹ ulaşabiliriz. En basit şekliyle, insanın üretim yaptığını ve toplumsal olanın dışında, toplumdan yalıtık bir şekilde yaşamadığını biliriz. Bir şeyler üreten insan, taş yontarken de bilgisayar başında kod yazarken de bireysel niteliklerini yaptığı işe adıyor olsa da yalnızca bireysel bir faaliyet içinde değildir. Üretim faaliyetlerine yön veren bireyler üstü ilişkiler, basit de olsa karmaşık da olsa her zaman insanın yanı başındadır. Kapitalist-endüstriyel üretim tarzı, bu ilişkilerin en karmaşık biçimlerini temsil eder ve yaratıcılık gibi bireysel nitelikler de bahsedilen koşullar yaygınlaştıkça, ortadan kalkma eğilimindedir. Son yıllarda giderek popülerleşen söylemlerde de karşımıza çıktığı gibi, endüstrinin “yaratıcı” nitelikler kazanması ise bu eğilimlerle tümüyle çelişki içinde gibi görünür.

¹ *Vantage point*, yani konumlanma noktası, “Marx’ın yönteminde, belirlenen önceliğe göre araştırmanın odak noktasının farklılaşması anlamına gelir” (Ollman, 2012: 213).



Bu nedenle, elinizdeki çalışma, sermayenin ya da endüstrinin niteliği gibi görünen yaratıcılık nosyonunu inceleyerek yaratıcı endüstrilerde gerçekten yaratıcı olanın izini sürmeye odaklanıyor. Bunu yaparken, emek ve yaratıcılığın insan türü için olan tarihsel anlamından hareket ediyor ve bu pratiklerin genel olarak endüstrileşmeyle olan ilişkisini inceliyor. Bu çalışma, emek ve yaratıcılığı bu açıdan sorunsallaştırırken, bir araştırma alanı olarak görece yeni ortaya çıktığını söyleyebileceğimiz yaratıcı endüstriler alanına dair de temel bir bakış açısı kazandırmayı hedefliyor.

Sözü edilen bakış açısı yaratıcı endüstriler literatürünü konu edinmektedir. Dolayısıyla elinizdeki çalışma yaratıcı endüstriler literatürünün nitel bir çözümlemesini yaparak, alanda öne çıkmış çalışmaların eleştirel bir değerlendirmesini sunma ve emek ve yaratıcılık nosyonları etrafında, teorik bir bakış açısı kazandırma yolunu izlemektedir. Nitel bir çözümlemenin en önemli özelliklerinden birinin, parçadan bütüne, verilerden hareket ederek daha büyük bir soyutlama düzeyine erişmek (tümevarım) olduğu düşünüldüğünde, bu çalışmanın yorumlayıcı bir tarzda, olguları bağlamına göre değerlendirme anlamına da gelen “uygulamada mantık” yolunu izlediği söylenmelidir (Neuman, 2016: 221-226). Öte yandan, şu da önemle belirtilmelidir ki, çalışmada Karl Marx’ın diyalektik maddeci yönteminin hem tümevarımcı hem de tümdengelimci araştırma ve değerlendirme yolları da takip edilmiştir. Bu açıdan, yaratıcı endüstriler literatürü, yalnızca teorik bir değerlendirmeye tutulmamış, yaşanan somut gerçekliklerden hareket edilerek, parçadan bütüne ilerleyen bir yol da izlenmiştir.

En Büyük Yaratıcı Güç: Emek

Georg W. F. Hegel, Karl Marx ve Friedrich Engels’in emek, çalışma ve yaratıcılık üzerine ortaya koydukları ontolojik temel, kendilerinden sonraki bilim insanlarının fikirlerini derinden etkilediği kadar, günümüzde de oldukça önemli bir kaynak olarak görülmelidir. Emek, bugün gündelik dilde belki sadece ücretli çalışmanın bir karşılığı gibi kullanılsa da emeğin insanın en birincil türsel etkinliğinin adı olduğu vurgulanmalıdır. Yaratıcılığın ise emek etkinliği dışında başka tür bir üretim biçimine karşılık geldiği düşünülür çoğu zaman. Aslında emek de yaratıcılık da insanın en birincil türsel etkinliklerinin farklı biçim ve düzeylerdeki ifadelerinden başka şeyler değiller. Diğer yandan, emek ya da yaratıcılık kategorilerini anlamadan insanı anlamaya başlamış da sayılmayız. Emek ve yaratıcılık, bu nedenlerden dolayı, günümüzdeki insanın çelişkilerini ve endüstriyle olan ilişkisini kavrama açısından da önemli iki kategori olarak karşımıza çıkar. Öte yandan, bu iki etkinliğin nasıl ele alınması gerektiği konusunda yürütülecek ölçeği daha geniş bir tartışmanın kapılarını aralamaya da yarar. Yaratıcı endüstrilerin emek ve yaratıcılık nosyonlarıyla olan ilişkisi de sözü edilen bu bağlam açısından ele alınabilir.



Emeğin İki Farklı Formülasyonu: Hegel ve Marx

Hegel'de insan, aktif, kendini ve dünyayı yeniden yaratan, kendini ve çevresini olumsuzlayarak aşan, özgürlüğü hedefleyen ve tüm bunların bilincinde olan, tüm bunları başarabildiği ölçüde insan olan ve bu nedenle, neticelenmiş bir şey olmaktan ziyade oluş içinde olan bir varlıktır. Bu anlamda insan, hem kendini yaratır hem de doğal çevresinden farklı olarak, insana ait olan doğayı da yaratır.

Hegel'in insan kavrayışının sözü edilen bu niteliklerini, *Tinin Fenomenolojisi*'nde, özellikle efendi-köle diyalektiğine değindiği pasajlarda görmek mümkün (Hegel, 1977: 111-119).² Efendi ve köle arasındaki eşit olmayan ilişkide, birbirlerini karşılıklı olarak tanıyan özbilinçler olarak tarih sahnesindeki rollerini oynayan taraflar, kendilerini de bu ilişki dolayısıyla tanırlar. Kölenin çalışma yoluyla kendini dönüştürmesi, efendinin boyunduruğundan kurtulması ve *kendi için bilinç* olması, Hegel'in insan ve emek kavrayışının tinsel nitelikleri hakkında bize çok şey söyler. Köle özelinde insan, çalışma yoluyla kendini yaratır, kendinin bilincine varır, kendi kafasını kazanır ve nesneleşmiş konumundan kurtulur. Ancak bu ilişkiyi biraz açmamız gerekir.

Kojève (2016: 35), Hegel'in insan kavrayışını inşa edilen bir yapıyla kurduğu analogiyle anlatır: Tarih büyük bir yapıysa, insan o yapıyı oluşturan tuğladır, fakat insanın tarihsel süreç içinde duvardaki herhangi bir tuğla gibi edilgen bir rolü bulunmaz. İnsan kendi tarihini tasarlayıp inşa ederken, önceden verili bir bilgiye sahip de değildir. O tasarımlar, tarih içinde ortaya çıkar. Dolayısıyla, insan, tüm tarihi yaparken kendini de yarattığı o tasarımla dönüştürür.

İnsan, bu nedenle, kendi nesnel etkinliğiyle kurduğu yapının ve kendinin ne olduğuna dair, nesnel dünyayla güçlü bağları olan *zihinsel tasarımlara* sahiptir. Bu tasarımlar insanların doğal varlıklarının (fizyolojik varlıklarının) dışında, kendilerinin ne olduklarına ve ne yaptıklarına ilişkin ifadeler, görüşler ve hissedişler bütünüdür. Diğer bir ifadeyle, bu bütünlük insanın *tinini* (geist/spirit/ruh) meydana getirir. Hegel tinden bahsederken, insanların ortaya çıkardığı ama yine onları etkileyen, etkinliklerine yön veren her şeyden bahseder, fakat doğrudan doğaüstü bir şeyden bahsetmez (Matarrese, 2007: 179). "Birbirlerimize baktığımızda biz gerçekte tinlerimizi görürüz..." (Eroğul, 2004: 38), çünkü insanı insan yapan şeyin ardında en geniş toplumsal örüntüler alanı vardır.

Hegel'e göre, insan, deneyimledikleri aracılığıyla *kendinin bilincine* ulaşır, kendinin bilinciyle bir nesnellik ilişkisi kurar -kendisine başkası olması da diyebiliriz- ve bu da, insanla hayvanı ayıran en önemli farklılığın ortaya çıkması anlamına gelir (Hegel, 1977; Bumin, 1998: 25). Hayvanı hayvan yapan şey kendine mesafesiz etkinliğidir: "Hayvan ancak *Selbst-gefühl*'e, yani kendinin duygusuna (kendini-duyuşa) ulaşabilir ama *Selbst-bewusstsein*'e, Kendininbilincine ulaşamaz; yani kendisinden söz edemez, 'Ben..' diyemez" (Kojève, 2016: 43).

¹ Bu çalışmada, *Phenomenology of Spirit* kaynaklı alıntı ve atıflarda Oxford University Press'in 1977 basımlı İngilizce çevirisini dikkate aldım. Ancak Türkçe'ye aktarırken Aziz Yardımlı'nın (*Tinin Görüngübilimi*, 2011) çevirisinden geniş ölçüde yararlandım.



Kendine bir başkası olma durumunun, Hegel'de, insanın varoluşsal yolculuğunda kaçınılmaz olduğunu ve yabancılaşmayı deneyimleme ve aşma açısından da kritik önemde olduğunu belirtmek gerekir. İnsan hem toplumsal ilişkilerinde hem de doğayla olan ilişkisinde, yabancılaşmış bir varlık olarak, her ikisinin *kendindeliğinden* kurtulmak zorundadır (Hegel, 1977: 21). Bunun ilk koşulu harekete geçmektir. İnsan kendi varlığını doğanın kendiliği içinde bulamadığı için, en başta fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için bir şeyler yapar. Bu bir şeyler yapma hali, onu, edilgen durumdan, varlığını doğada verili bir halde bulma halinden uzaklaştırır. Bir başka deyişle, insan, edilgen ve “varlığını açığa-vurmakla yetinen seyredişle” değil, “verilmiş varlığı dönüşüme uğratan eylem”le kendinin bilincine sahip olur. İnsan, bu nedenle, bir *olumsuzlamadır*, var olan, verili koşulları değiştirir. Kendi olumlu ve edilgen varlığını, harekete geçerek olumsuzlar ve dönüştürür (Bumin, 1998: 41-42, *vurgu bana ait*).

İnsanın doğayla olan bu ilişkisi toplumla olan ilişkisinden bağımsız değildir. İnsan hem doğayla olan hem de toplumla olan ilişkisinde kendi için varlık olabildiği ölçüde, verili olanı kendi için dönüştürdüğü ölçüde yabancılaşmış ilişkilerden kurtulur ve deneyimlediği gerçeklik içinde kendini bulur, bulmak zorundadır (Hegel, 1977: 21). Bunun yanında, Hegel, kabaca, kendini ve çevresini olumsuzlayıp aşamayan bilinçleri *mutसuz bilinç* olarak tanımlar (Hegel, 1977: 126). Bir başka ifadeyle, mutсuz bilinç, değişim ve dönüşüm içindeki, bir eylem hali olan insanın, kendi öz niteliklerinin elinden alındığı bilinç durumuna karşılık gelir (Kojéve, 2016: 60). Dolayısıyla, insan dilediğince yapamadığı koşullarda insanlığını gerçekleştiremez, onu yaşayamaz.

Özetle ifade etmek gerekirse, Hegel'e göre, insan kendini yaratır. Dahası, insan, maddi ya da manevi boyutlarıyla şekil verdiği, doğal çevreden farklı olarak, *kendi-için* yaptığı bu nesnel çevreyi de yaratır ve bütün bunları yaparken, tin olarak ifade edilen bir takım zihinsel tasarımlar da yaratır. O zihinsel tasarımlar, türsel insan olarak insanı diğer hayvanlardan ayıran en önemli farklılığa işaret eder.

Yukarıda da ifade edildiği gibi, her ne kadar Hegel tinden bahsederken doğa üstü bir şeyden bahsetmiyor olsa da tinin bu niteliğini biraz açmak gerekir. Tin, tarihi oluşturan ve sürdüren, kendinden türeyen ve nihayetinde “*kendini tin olarak tanıyan tin*” olarak insanın bilinç etkinliğinin ta kendisi ve Hegel'in hem hareket noktası hem de vardığı yerdir (Callinicos, 2007: 75). Her şey tinden türer ve yine tine varır. Tin bu nedenle tözsel olandır ve doğaüstü bir nitelik kazanır. Kısacası, tin, insanın kendinin bilincine erişme sürecinin ifadesi olarak ve bütün bu nitelikleriyle, bireysel olanın sınırlarını aşar, toplumsal olanı her zaman taşıyarak insanın içinde yaşadığı, insana özgü anlamlar dünyasını tanımlar. Bu dünyada yaşayan insan, kendinin bilincine vardığı, tinini tanıdığı, onla bütünleştiği ölçüde insanlığını yaşayabilir. Hegel, bir başlangıç noktası, bir zemin olarak tanımladığı tini *evrensel iş kavramıyla* özdeşleştirir (Hegel, 264-263 :1977). Bu kavramla, insan



varlığının, oluş içinde ve sürekli hareket halinde olması, özünün tüm bu yapıp ettikleriyle özdeş olması vurgulanmıştır.

Lukács'a göre (2013), kısaca ifade etmek gerekirse, Hegel idealizmi türsel insanın üretici etkinliği ve kendini gerçekleştirmesinin koşulları açısından son derece değerli bir katkıyı temsil etmekle beraber, bütün bunları bir bilinç/tin hareketine hapsedmesi açısından da sorunlu ve yetersizdir. Hegel, tarihin insanların bir ürünü olduğunu vurgularken ve tarihin diyalektik evrimini, insan ve toplum arasındaki ilişkiyi ve insanın çelişkilerini ortaya koyarken olağanüstüdür; öte yandan, buna tamamen zıt, insanların genel kapitalist etkinliğini, onların öz etkinliği olarak olumlayan bir yere varması açısından da sorunludur (Lukács, 2013: 217). Her ne kadar Hegel'in çalışmayı özgürleştirici bir edim olarak ortaya koymasının, çalışmanın kapitalist biçimlerini olumladığı anlamına gelmediğine dönük fikirler olsa da -zira çalışma Hegel için boyunduruktan kurtulmanın bir aracıdır, yani o boyunduruk bir yerlerde vardır (Sayers, 2011: 14-31), Hegel, aslında, özgürlüğün koşullarını ortaya koyarken, pratik politik dünyada burjuva devrimini ve liberal insanı tarif eder (Matarrese, 2007: 171).

Hegel, hem "iktisadi teoride temel bir eğitime sahip olmaması" hem de diyalektik yönteminin idealist karakteri nedeniyle, kapitalist üretim tarzından kaynaklanan fetişist sorunları ve buna bağlı olarak çalışmanın geçirdiği dönüşümleri, belirli tarihsel ilişkilerin bir sonucu olarak değerlendirmekten ziyade, genel olarak emek etkinliğinin doğal sonuçları olarak görür (Lukács, 2013: 217). Efendi-köle diyalektiğinde, kölenin çalışma yoluyla dünyayı olumsuzlayıp kendi-için insan olabilmesiyle sonuçlanan öykü buna örnektir (Harris, 2013: 177; Bumin, 1998: 47).

Hegel, Lukács'a göre, emek etkinliğinin "yaşamın temel bir olgusu olduğunu" görebilmiştir, oysa Marx'a göre, emeğin gerçek ve güncel anlamı, en iyi biçimde, kapitalist toplumsal ilişkiler bütünü göz önünde bulundurularak ve yaşayan, somut insandan yola çıkılarak anlaşılabilir (Lukács, 2013: 228). Marx ve Engels, *Alman İdeolojisi*'nde (2013) tarih tezlerini ortaya koyarken bunu sıklıkla vurgularlar. Bu nedenle, emeğin toplumsal ve bireysel karşılığını, genel-geçer türsel insan kategorisi ekseninde değerlendirmekle yetinmek, yaşadığımız çağın pratik gerçekliğini ıskalamak ya da hakkıyla ele almamak anlamına gelir. Marx ve Engels'in konuyla ilgili ortaya koydukları ise tümüyle yaşadıkları çağın gerçekliğine dairdir.

Doğanın İnsanlaşması, Yaratıcılık ve Emek

Marx ve Engels'in maddeci tarih anlayışının çıkış noktası da hayvanlar ve insanlar arasındaki belirleyici o ayırmadan (tıpkı Hegel'de olduğu gibi, fakat Hegel insan bilincini esas olarak kabul eder), insanların üretici etkinliklerinin tespitinden köklenir: "İnsanlık tarihinin ilk öncülü canlı insan bireylerin varlığıdır" (Marx ve Engels, 2013: 30; Sayers, 2011: 14-31). Bu önerme, rastgele seçilmiş bir tespit



olmaktan çok daha fazlasına (ve tabii Hegel'e de) göndermede bulunur: "İnsanlar hayvanlardan bilinçle, dinle ya da başka herhangi bir şeyle ayırt edilebilir. İnsanlar, kendi geçim araçlarını üretmeye başlar başlamaz kendilerini hayvanlardan ayırmaya başladılar" (Marx ve Engels, 2013: 30). İnsan, geçim araçlarını üretir ve geçim araçlarını üretim tarzıyla kendini de üretir. İnsanı hayvandan ayıran şey üretim, yani emek olunca, insanın üretici etkinliğini onu yaratan esas etkinlik olarak kavramamız gerekir. Bu nedenle yazarlar, *Alman İdeolojisi*'nde sunulan tarih teorisini, kendi verdikleri isimle *tarihsel maddeciliği* inşa ederken, insana dair bu temel niteliğin tespitiyle işe başlamışlardır (Marx ve Engels, 2013: 38).

Buna bağlı olarak, Ollman, Marx'ın, kendisi asla derli toplu bir şekilde açıklamamış olsa da "her insanın sadece insan olmasından" kaynaklı bir takım güç ("yetenek, beceri, işlev ve kapasiteler") ve *gereksinimlere* ("birinin bir şey için; genelde de hemen bulunamayan bir şey için sahip olduğu arzu") sahip olduğunu belirttiğini ve bunları doğal ve türsel olarak ikiye ayırdığını vurgular -ki doğal olan bir güç türsel, türsel olan bir gereksinim doğal olabilir ya da tam tersi (Ollman, 2012: 131-149): Doğal güç ve gereksinimler diğer canlılarla ortak olanlardır. İnsanın biyolojik güç ve gereksinimleri olarak bunlar *emek, yemek ve cinsellik*dir.³ İnsan, bu aşamada, biyolojik gereksinimlerini karşılayan ve biyolojik güçlere sahip bir canlıdır ve Marx, bu aşamadaki insana hayvan gözüyle bakar.

İnsan türüne ait olan güç ve gereksinimler ise onu diğer hayvanlardan ayıran güç ve gereksinimlerdir. İnsanların insana ait emek ve yaratıcılık yetileri bu güç ve gereksinimlerden türer. Sadece insanlar tarafından sahip olunan güç ve gereksinimler olarak *beş duyumuz* da dâhil (görme, duyma, koku alma, tat alma, dokunma) *düşünme, farkındalık, hissetme, arzu*, tasarlayıp, uygulamak anlamında *hareket etmek* ve *aşk* sayılabilir. İnsanın beş duyusu, ilk bakışta doğal özellikler gibi görünse de insan gibi görmek ya da duymak (resim yapmak ya da müzik dinlemek örnekleri verilebilir) söz konusu olunca, başka bir şeye, yani türsel bir niteliğe dönüşür. Bütün bunlar, insan olarak üretmeye, tasarlamaya ve yapmaya için nitelikler olarak bizim için anlamlıdır.

Marx için de insan *kendi için* varlıktır. Tıpkı Hegel'in belirttiği gibi, insanın kendinin bilincinde oluşu ve özgür etkinliğinin peşinde olması vurgulanıyor bu kavramla. Kendi için varlık olarak insanın nesneyi sahiplenmesi "o şeyi yapıcı bir tarzda kullanma, kendinden bir şeyler katarak inşa etmeyi ima eder" (Ollman, 2012: 155). İnsanın doğayı kendi nesnesi haline getirmesi, diğer bir deyişle, *nesneleşme*, insanın doğayı kendi doğal ya da türsel güçleri doğrultusunda kullanmasıdır. Nesneleşme, *doğanın insanlaşması* anlamına gelir. Nesne insanlaşır, insana ait olur. Doğa, insana ait "ikinci doğa" olur. İnsanın organik parçaları da tam olarak bu yolla insanlaşır. "Göz, *insani* göz durumuna gelmiştir; tıpkı *nesnesinin* de insandan gelen ve insana yönelmiş toplumsal, *insani* bir nesne durumuna gel-

³ Burada bir "karmaşanın" önüne geçmek gerekiyor. İnsan ve diğer canlılarla ortak olarak gösterilen emek kategorisi, burada, biyolojik ihtiyaçları karşılamayı amaçlayan çaba olarak kullanılıyor. İnsana özgü emek ise türsel bir özellik olarak bundan farklıdır.



miş bulunması gibi” (Marx, 2005: 177). İnsan bu şekilde, bütün hayvanlarda doğal bir güç olarak karşımıza çıkan bakma eylemini, insana özgü türsel bir güç haline getirir. İnsanın nesnel dünyayı *kendi için dönüştürmesi* onun en önemli türsel etkinliğidir. “Emeğin amacı demek ki insanın türsel yaşamının nesneleşmesidir: çünkü insan, bilinçte olduğu gibi, kendini sadece entelektüel bir biçimde değil ama etkin bir biçimde gerçek bir biçimde *ikiler (duplicate)* ve böylece kendini yaratmış olduğu bir dünyada seyrederek” (2005: 147, *vurgu ve parantez içi bana ait*).⁴

Marx’a göre, insanın kendini de yaratan türsel etkinliği, önce doğayı olumsuzlayarak nesnesi haline getirmesine ve onu mülk edinerek dönüştürmesine, daha sonra ise mülkiyeti de olumsuzlayarak özgürleşmesine, yani *olumsuzlamanın olumsuzlamasına* dayanır (Raha, 1973: 66). Bu nedenle, insanın “asli ihtiyaçları... bir eylem ve hüküm düsturu olarak da kullanılırlar. Böylelikle, örneğin, tüm tarihin ilk öncülünü oluşturmada rol oynayan herhangi bir ihtiyaç, bir o kadar da insanın özgürleşmesinin ön koşuludur” (Geras, 2011: 75). Çünkü sözü edilen ve emek etkinliğinin esasları olan asli ihtiyaçlar, insanın en birincil yaşamsal gereksinimleri ve türsel güçleri olarak, insanın kendisini gerçekleştirmesinin ifadeleridir. Geras, Marx’ın eserlerinde karşımıza çıkan, yaşamsal gereksinimlerin dışındaki türsel gereksinimlerini şöyle sıralar (2011: 77): İnsanların meşguliyetlerde çeşitliliğe ve derinliğe, böylelikle kişisel gelişime duyduğu ihtiyaç. Marx bunu ‘çok yönlü faaliyet’, ‘bireylerin çok yönlü gelişimi’, ‘bireylerin serbest gelişimi’, ‘bir insanın kendi yeteneklerini her yönde geliştirmesinin araçları’ gibi ifadelerle dile getirmiştir.”

Belirtilen gereksinimler, şüphesiz beslenme gibi kelimenin gerçek anlamıyla yaşamsal ihtiyaçlar (fizyolojik ihtiyaçlar) kadar zaruri değildir. Ancak türsel varlık olarak insan söz konusu ise, Marx, insanın fizyolojik ihtiyaçları dışındaki gelişim olanakları ya da koşullarını da kendini gerçekleştirebilmesinin, mutlu ve tatmin olmasının olmazsa olmazları olarak görür. Bu nedenle, Marx için, insanın kendini gerçekleştirmesi açısından esas olan şeyler, biyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra yaptıklarıyla başlar. İnsan “zorunluluklar alanında”, bir başka ifadeyle, hayatı ihtiyaçları dışında üretmeye başlar başlamaz kendini gerçekleştirme olanağına sahip olur ve “özgürlükler alanına” geçiş yapmış olur. Bu nedenle, özgür emek etkinliği bireyin özgürlüğünün en güçlü öncülüdür. Açlık ya da susuzluk çeken insanın sanat ya da müzikle ilgilenememesi gibi, zorunluluklar alanında üreten insanın da özgürlüğünü duyumsaması mümkün değildir. Marx, özgürlüğü, “insanın hakiki bireyselliğini ortaya koyabileceği pozitif güç” olarak tanımlar ve bu hakiki bireysellik insanın “...güçlerinin ve gereksinimlerinin doruğunda olması” anlamına gelir (Ollman, 2012: 193).

O halde, şunu rahatlıkla ifade edebiliriz ki, Marx ve Engels için yaratıcılık ve emek, kelimenin en güçlü anlamıyla, türsel insanın var oluşunun dolaysız koşulu, fizyolojik bir varlık olmasının ötesinde, yaşayan türsel varlığının en önde gelen

⁴ Çeviri metindeki “cinsil” ifadesi “türsel” şeklinde aktarıldı.



özelliğidir. İnsan, doğayı kendi nesnesine dönüştürebildiği için insandır. Kendine ikinci bir doğa yaratır ve bu yolla, kendini de yaratır. İnsan için yaratıcılık ve emeğin en geniş anlamı budur. Resim yapan gözün insani bir göz olması gibi, zorunluluklar alanından kurtulduğu ölçüde özgürce yaratabilir.

Başka Bir Hikâye: Endüstri, Yaratıcılık ve Emek

Peki insanın türsel insan olarak ortaya çıkışında ve hayatını devam ettirmesinde bu kadar kritik bir yerde duran emek etkinliği, günümüze gelene kadar ne gibi dönüşümler geçirmiştir?

Sanayi devrimiyle beraber esas nitelikleri belirginleşen kapitalist üretim tarzı bu soruyu cevaplarken uğranılacak ilk duraktır. Sanayi odaklı üretimin yaygınlaşması, üretim kapasitesindeki artışı, buna bağlı olarak metaların dağıtımını ve pazarlanmasını gerekli kılmıştır. Çeşitli iletişim/ulaşım araç ve ağlarının icadı ve inşası, yönetim sistemlerinin düzenlenmesi ve yeni organizasyonel formasyonlar, kapitalist üretim tarzının endüstrileşmesinin doğrudan sonuçları arasındadır. Bu bağlamda, modern bürokrasinin icadı, karşımıza çıkan en kapsamlı organizasyonel gelişmedir (Beniger, 1986: 279). Sonuç, işyerinin ve genel olarak pazarın yönetiminde ortaya çıkan “sofistike işletmecilik ve düşünsel ve teknik mühendislik hünerleri”dir (Harvey, 2012: 173-174). Bu yeni üretim ve yönetim eğilimleri, ilerleyen yıllarda Fordizm ve Taylorizm olarak da bilinen, yirminci yüzyılın egemen üretim ve örgütlenme biçimlerinin doğuşu anlamına gelmektedir. İlk defa Henry Ford’un kullandığı yürüyen bant sistemi bu üretim tarzıyla simgeleşmiştir. Aynı ve çok miktardaki meta üretimini ifade eden *kitlesel üretim* tarzıyla her parça, aşama ve görev standart bir hal almıştır ve F. W. Taylor’ın ortaya attığı bilimsel yönetim ilkeleri gerekli olan yönetim ihtiyacına cevap vermiştir (Murray, 1995: 47).

Üretim-tüketim süreçlerinin bürokratik kontrolüne dayanan sanayi kapitalizminin, genel olarak, emek ve yaratıcılık yetileri üzerinde tam bir denetim kurduğu belirtilmelidir. Bu açıdan, sermayenin emek üzerinde kurduğu iki tür boyunduruktan bahsetmek önemlidir (Harvey, 2012: 171-172): (i) *Biri biçimsel boyunduruktur* ve artı değerın üretimi için emekçinin emek gücünü satması yoluyla kurulur. Bu, kapitalist üretim ilişkisi içinde işçinin özgür bir birey olarak emek gücünü satma zorunluluğuna işaret eder. İşçi emeğini nasıl kullanacağı konusunda, en azından yasal olarak serbesttir ama yaşayabilmesi için emek gücünü satmak zorundadır. (ii) *Diğeri ve konumuz açısından daha önemli olan boyunduruk ise gerçek boyunduruktur* ki “emeğin sermayeye gerçek biatı” *görelî artı değerın* üretimi için üretim sürecinin kendisinin yeniden organize edilmesi yoluyla mümkün olur ve kapitalist bir üretim formu ancak o zaman gerçek anlamda ortaya çıkar. “İşçiler, gittikçe ‘sermayenin varlığının özel biçimleri’ haline gelirler ve artan oranda sermayedarların ve onların temsilcilerinin ‘despotik’ kontrolüne



maruz kalırlar. Sermaye çalışma yaşamı ve biçimlerini kendi meşrebince düzenlemeye çalışırken “toplumsal ilişkilerin hiyerarşik ve otoriter yapısı, iş yerinde ortaya çıkar” (2012: 172).

Sonuç olarak, sermayenin emek üzerinde kurduğu bu iki boyunduruk biçimi, insanın türsel niteliklerinden olan emek ve yaratıcılık kategorilerini de dönüştürür. Genel olarak, üreten ve yaratıcı faaliyetlerle üretim sürecinde yer alan çalışanlar, sermayenin yeniden değerlendirme sürecinde ihtiyaç duyulan denetleme ve kontrol mekanizmalarına tâbi olurlar.

Yaratıcılığı Dışlayan Vasıflar

Bu boyunduruk ilişkisi çok boyutludur. Yeni yönetim biçimleri “iş sürecini kapsamlı kılma, işbirliği, işçi-idare entegrasyonu stratejileri, spesifik olarak, emek sürecine zorunlu olarak hakim olan temel hükmetme ve boyun eğdirme ilişkileri”ni kapsar (Harvey, 2012: 170). İmalatın “dar teknik temelleri” makinenin ve fabrika sisteminin organizasyonu ile sürekli olarak sermaye lehine fakat emek gücü aleyhine düzenlenir (2012: 173). Bunun ilk sonucu, standartlaşmış üretim ve dolayısıyla standartlaşmış bir emek gücüdür. Bu da vasıflı ve vasıfsız emek arasındaki ayrımının ortaya çıktığı aşamadır. İş basitleşir ve standartlaşırken, işçi “kişisel üretim gücünden yoksun kılınmak zorundadır” (2012: 172, vurgu bana ait). İşin basitleşmesi, işçiyi daha ucuz bir iş gücü haline getirmenin yollarını aramanın, makineye dayalı, standartlaşmış üretim biçiminin doğrudan bir sonucudur. Bunun emekçiler açısından ilk sonuçları görüldüğünden daha acı olmuştur: “Makinelerin kapitalist tarzda kullanımının ilk sonucu kadın ve çocuk emeğidir!” (Marx, 2011: 378).

Emek sürecinin kontrolü tekdüze bir yol izlememiş ve sürekli yeni gereksinimler ve çelişkiler ortaya çıkarmıştır. Öte yandan, gelişen yönetim sistemleri ve işletmecilik hünerleri, vasıfsızlaşmayı dayatırken bunla zıt gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Kişisel üretim gücünden yoksun kalan işçiler “her yeni teknolojiye adapte olmaya hazır ve bir üretim hattından diğerine serbestçe gönderilebilir hale gelirler. Çoğu zaman okuma yazma, işlem yapabilme, talimatları takip edebilme ve görevleri hızlıca rutin bir işe dönüştürme kabiliyetini kapsayan bu adaptasyon gücü, emeğin itibarsızlaşma sürecine karşıt birçok ve önemli açıdan zıt eğilim ortaya çıkarır” (Harvey, 2012: 174). Nihayetinde, şunu söyleyebiliriz ki, emek sürecinin yeni ve teknik biçimlerine ayak uyduran işçiler için yeni bir bireysel gelişim olanağı ortaya çıkmıştır. Okuma ve yazma öğrenmenin yaygınlaşmasının emekçi kitleler açısından böyle bir anlamı yok mudur?

Diğer yandan, emek gücündeki vasıfsızlaşma, bireysel vasıfların tümüyle kaybı olmaktan ziyade çok boyutlu toplumsal sonuçları olan bir dönüşüm sürecidir. Sermaye açısından kişilerin tekelinde kalan el sanatı ve zanaatkârlık gibi vasıfların bir anlamı yoktur: Sermaye tekeline alınabildiği vasıflarla ilgilenir ve bunlar



“esneklik, adaptasyon kabiliyeti ve her şeyden önce ikame edilebilirliğe izin veren”, yani bireyin tekelinde kalmayan ve onun kişisel yeteneği olmayan vasıflardır (2012: 174). Dolayısıyla, “Marx’ın bahsettiği “vasıfsızlaştırma” genellikle tekel altına alınabilen vasıflardan, tekel altına alınamayan vasıflara yönelik bir dönüşüm sürecini içerir” (2012: 174). Emek gücünün büyük bir kısmı kişisel üretim gücünden mahrum bırakılıp kitlesel üretimin standart işgücüne indirilirken, geçerli olan vasıflar, üretimin o tarihsel biçiminin ihtiyaç duyduğu uyum, esneklik, adaptasyon kabiliyeti ve ikame edilebilirlik gibi insanı üretim etkinliği karşısında nesneleştiren “vasıflar”dır.

Dolayısıyla, kapitalist üretim tarzında insanlar, meta üretiminin rasyonelliği ve parçalara ayrılmış yapısında, farklılaşan boyutlarda da olsa, “sistemin içerisine sokuşturulmuş” ve “mekanikleştirilmiş” bir konumda hayatlarını sürdürürler. Lukács’a göre, şeyleşmiş toplumsal ilişkiler, insan iradesi dışında gelişip kendini burjuva rasyonelliği içinde hazır ve bitmiş bir kalıp içinde sunduğunda, *seyreden (kontemplatif)* davranış kategorilerini yaygınlaştırır (2014: 216-217). Seyreden davranış kategorileriyle Lukács, insanların “şeylerin yapısına kendisinin hiçbir şekilde müdahale edemeyeceği o yasalara uyumlu, hareketi izleyen, tamamıyla pasif bir seyirci haline gelmesi”ni kastetmiştir (2014: 196).

Lukács, bu genel çerçeveyi, felsefesi ve ekonomik pratikleri çerçevesinde çözümler, ancak kimi yerlerde de diğer toplumsal düzeylere ilişkin açıklamalar geliştirir. Örneğin, *yaratıcılık* “ancak ‘yasaları’ uygulamanın -göreceli olarak- ne kadar bağımsızca ya da salt hizmetkârca yapıldığından belli olur; yani salt kontemplatif davranışın nerelere kadar geriye itildiğinden...” Yönetim kademelerinin biçimsel rasyonelleştirilmesi anlamına gelen *modern bürokrasi*, “bürokratik bireyin, şeyler arasındaki ilişkileri zorunlu olarak tamamıyla kendi karşılaştığı şeyler arası ilişkilere bağlaması, onun bu bağlantıya salt kendi ‘onuru’ ve kendi ‘sorumluluk duygusu’ nedeniyle itildiğini sanması ve hayal etmesi” şeklinde karşılığını bulur. Ya da *gazetecilikte*, “öznellik, bilgi, mizaç ve ifade gücü”nün “hem ‘sahibi’nin kişiliğinden hem de maddesel-somut özünden kopuk ve bağımsız olarak çalıştırılan bir mekanizma”ya devrinde seyredici davranış hâkim olur (Lukács, 2014: 231-233).

Çalışanlar, bu koşullarda, makinenin çarklarındaki herhangi bir dişliden farksız, disipline tabi, uzmanlaşmış ve duygularından arınmış iş gücü olarak kurgulanır (Garrett, 2020). Bütün bunlar, üreten ve yaratan insanların maruz kaldığı sömürü pratikleri olarak, modern dünyamıza dair çok daha kapsamlı bir resmi gözler önüne serer. Modern insanın yalnızlığı bu “kişisel-olmayan” “şeyleşmiş” dünyanın bağrında filizlenir. Günümüzde insanlar, geçmiş dönemlerde çok daha dar gruplarla hayatlarını sürdüren insanlara kıyasla, hayatlarını sürdürme konusunda topluma çok daha bağımlı olsalar da, ironik bir biçimde, toplum içindeki her bir bireye bir o kadar az bağımlıdır (Simmel, 2014: 283-284). Fakat, çağdaş toplumlar, kişisel bağımlılıkları tedavülde kaldırırken, kişi-üstü, uzmanlaşmış, teknik yeteneklere odaklı bir karakter kazanarak ve her bir bireyden bağımsızla-



şarak yoluna devam eder. Kapitalist üretim tarzının bu biçimi, yaratıcılık ve emek kategorilerini de bireylerden alarak “kişisel-olmayan” dünyaya devreder.

Yaratıcı Endüstriler?

Buraya kadar, emek ve yaratıcılığın insan varoluşundaki anlamı ve kapitalist üretim tarzının, özellikle yirminci yüzyılda gelişen ve esas olarak insanların emek etkinliği ve yaratıcılıklarını boyunduruk altına alan nitelikleri ele alındı. Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren ve hatta kimilerine göre ortalarından itibaren ise genel görünüşün biraz değiştiği sıklıkla dillendirilir. Kapitalist üretim tarzının emeği boyunduruk altına alan niteliklerinin ve yaratıcılığı sermayenin tekeline hapseden karakterinin ortadan kalktığı veya kalkmakta olduğuna dair iddiaları göz önüne almak gerekir. Bu iddiaların, temelsiz bir ideolojik söylem olmaktan ötesini içerdiğini de üretim tarzındaki kimi köklü dönüşümlerin buna kaynak olarak gösterildiğini de belirtmek önemlidir.

Yaratıcılığın, her ne kadar özünde bireysel bir nitelik olsa da günümüzde *yaratıcı endüstriler* adlandırılmasının da vurguladığı gibi, ticari ya da ticari olmayan kuruluşların da sahip olabileceği bir nitelik olarak karşımıza çıktığını belirtmiştik. Öyleyse şimdi şu soruyu sormamız gerekiyor: Bir şirket ya da kuruluşu yaratıcı yapan şey nedir? Öncelikle, yaratıcı endüstriler, DCMS'in⁵ 1998 yılında yaptığı tanıma göre, “fikri mülkiyetin üretilmesi ve kullanılması yoluyla iş ve servet oluşturma potansiyeline sahip bireysel yaratıcılık, beceri ve yetenekten kaynaklanan endüstriler”i içine almaktadır. Buna göre, ilk etapta, on üç sektör yaratıcı endüstrilerin kapsamına girmektedir: Reklamcılık, mimari, sanat ve antikalar, bilgisayar oyunları/eğlence yazılımı, el sanatları, tasarım, moda, film ve video, müzik, gösteri sanatları, yayıncılık, yazılım, televizyon ve radyo.

Görüldüğü gibi, yaratıcı endüstrileri yaratıcı yapan şeyin başında, sermaye birikiminin bireysel yaratıcılık, beceri ve yetenekten kaynaklanması gelmektedir. Bu nedenle, kendi içinde son derece değişkenlik arz eden sektörler yaratıcılık nosyonu etrafında buluşturularak, değerin ortaya çıkarılmasındaki esas öge açısından diğerlerinden ayrılmaktadır. Bu tip bir kategorileştirme, bilgi ve enformasyon toplumu, sanayi sonrası toplum ya da post-fordist toplum gibi toplumsal tasavvurları hatırlatsa da genel olarak emeğin yaratıcılık ekseninde dönüşen karakterine yapılan vurguyla onlardan ayrılır. Yaratıcılık, endüstrileşmenin bu biçiminde, insanın kültürel varlığının sermaye birikiminin bir girdisine indirgenmesini ifade eder ve dahası, emek etkinliğinden başka bir şeye karşılık geldiğini de ima eder (Lee, 2017). Nitekim, popülerleşmiş argümanlardan “sosyal sermaye” ya da “entelektüel sermaye” gibi, insan niteliklerinin başlı başına sermaye olarak tanımlanabileceğine dönük ön kabule paralel olarak, yaratıcılığın da emeğin bir biçimi olmasından ziyade bir tür “kişisel sermaye” olarak kabul edilmesine sıkça rastlanır (Lee, 2017: 1081-1083).

⁵ Department of Culture, Media and Sport.



Bu açıdan, Lee'nin (2017) önerdiği biçimiyle, *emek olarak yaratıcılık* nitelemesini önemsemek, yaratıcı endüstrilerin "yaratıcı" niteliğinin nereden kaynaklandığını ortaya koymak açısından önemlidir. Aslında yaratıcı olanlar bu sektörlerde çalışan insanlardır; sektörün kendisi, şirketler ya da bir bütün olarak sermaye değildir. Bu vurgunun ortaya çıkardığı diğer bir önemli nokta ise yaratıcılığın da bir tür sermaye olarak değil de emek kategorisi içinde değerlendirilmesi gerektiridir. Emek neden sermaye olarak değerlendirilemezse, yaratıcılık da aynı nedenle sermaye olarak kabul edilemez. Emek gücünün sömürüsü sermaye birikimi için ilk koşul ise yaratıcı endüstrilerdeki sermaye birikimi için de yaratıcı emeğin sömürülmesi sermaye birikimi için ilk koşuldur.

Yaratıcı endüstrilerin, endüstrinin diğer biçimlerinden ayrılarak tanımlanması ihtiyacı, ekonominin temel parametreleri açısından önemli ve önemli olduğu kadar da popüler birtakım söylemlerle ünlenmiş dönüşümlere dayandırılmaktadır (Garnham, 2005: 15-16). Kapitalizmin tarihinde tespit edilen kimi dalgalar ya da dönemlerin, ki bunlar odak noktasına göre oldukça çeşitlilik arz ederler (Törenli, 2003), bu açıdan önemi büyüktür (Hartley vd., 2018: 199-201). Yaratıcı endüstrilerin giderek ön plana çıktığı süre zarfında, kapitalizmin geçtiğimiz kırk yıllık zaman dilimine damgasını vuran sihirli sözcüklerinin başında *esnekleşmenin* geldiğini söylersek abartmış olmayız. Bilgisayarlaşmanın ve telekomünikasyon altyapısındaki teknik ilerlemelerin kullanılmasıyla ortaya çıkan yeni üretim mekanizmaları, kitlesel üretim ve tüketim biçimlerinden esnek üretim ve tüketim biçimlerine geçişin ortaya çıkardığı yeni bir üretim-tüketim yapısı, bütün bunların ulusal sınırları aşarak küresele yayılması, yaratıcı endüstrilerin bağrında büyüdüğü ve enformasyon toplumu teorilerine de kaynaklık eden esas toplumsal zemini teşkil eder (Hartley vd., 2018: 157-161, 199-201; Garnham, 2005: 15-16, 25; Yörük, 2018: 52, 54-55).

Hiç şüphe yok ki, yaratıcı endüstrileri oluşturan sektörler, işin örgütlenmesi, yönetilmesi ve çalışma koşulları açısından, hem kendi aralarında hem de imalata dayalı iş kollarıyla ve hizmet sektörünün diğer türlerine kıyasla belirgin farklılıklara sahiptirler. En önemli farklılığın, yaratıcı endüstrileri oluşturan sektörlerdeki çalışanların, diğer işkollarına nazaran daha kendine özgü ve bireye odaklı pratiklere sahip olmalarıdır diyebiliriz. *Yaratıcı sınıf* olarak da anılan bu çalışan kesim, kas gücüne değil yüksek teknolojiye bağlı çalışır ve "endüstriyi çalışanlar değil; endüstri çalışanları takip etmek zorundadır" (Hartley vd., 2018: 74-78; Yörük, 2018: 56-58). Çalışanların işe otonom ve bireysel dahil söz konusu olunca, çalışmanın bir zevke dönüşmesi ve emeğin bu yolla kendi ödülünü de alması, göz alıcı ama bir o kadar da üzerine düşünülmesi gereken bir tespittir (Miller, 2016: 26). Dolayısıyla, işin kişinin bireysel nitelikleri doğrultusunda ilerlemesi, çalışanlar açısından işin taşıdığı alışlagelmiş anlamlarından sıyrılmasının da nişanesi sayılır. Yaratıcılık nosyonunun, neoliberalizmin ideolojik paketi içinde, bürokra-



tik, eski ve hantal olandan kurtuluşun bir formülü ve yaratıcı olabilenlerin sınıf atlayacağına dönük beklentileri yükseltmesi nedeniyle özgürleştirici anlamlar taşıyan sihirli bir kelime olarak sunulduğu da not edilmelidir (Garrett, 2020).

Bu nedenle, yaratıcı endüstrilerin sunduğu ışıltılı çalışma ortamı, kapitalist üretim tarzının aşına olunan ve çalışanlarla arasında düşmanca bağlar kuran niteliklerinin ortadan kalktığını ya da giderek etkisizleştiğini de ima eder. Çalışanların endüstriye değil de endüstrinin çalışanlara olan bağımlılığı ve işin bir zevk/ödül gibi sunulması, Marx'ın *yabancılaşma*, Lukács'ın *şeyleşme*, Durkheim'in *anomi* kavramları, Weber'in bürokrasi üzerinden yaptığı ve modern insanın toplumla kurduğu sorunlu ilişkiyi çözümleyen değerlendirmelerin (Musto, 2010: 79-80) geçerliliğinin ortadan kalktığını da ilan etmez mi? Bilgi, enformasyon ve sanayi sonrası toplum teorilerinde sıklıkla görüldüğü gibi, yaratıcı endüstrilerin temel parametrelerine yönelik de bu tarz bir genel iyimserlik hali hakimdir.

Öte yandan, yaratıcı endüstrileri oluşturan sektörlerin çeşitliliğine paralel olarak, oldukça farklı çalışma pratiklerine rastlansa da güvencesizliğin, düşük ücretlerin ve hatta ücretsiz çalışma biçimlerinin genel bir eğilim ve önemli bir sorun olduğunu vurgulamak gerekir. Yaratıcı endüstriler literatürü, görece yeni olsa da, bu konuda güncel ampirik araştırmalara da konu edilmiştir. Yaratıcı endüstrilerin övgüyle bahsedilen çalışma biçimlerinin otonom ve bireysel nitelikleri, *yaratıcı ekonominin* emek açısından barındırdığı geçici ve güvencesiz çalışma ortamının ilk ve doğrudan nedeni olarak gösterildiği de unutulmamalıdır (Miller, 2016: 26). Geçici, güvencesiz ve hatta ücretsiz çalışma ortamı emek sömürsünün kazandığı güncel biçimler olarak yer edinirken, bunun kaynağı sektörün gereklilikleriyle izah edilir ve hatta yılları aşan uzun süreler boyunca ücretsiz çalışmak sektöre girişin neredeyse ana kuralı olarak kanıksanır (Siebert ve Wilson, 2013). Dolayısıyla, yaratıcı emeğin günümüzdeki durumunun prekarya tartışmalarına dokunan boyutları içerdiğini de göz önünde bulundurmak gerekir. Bilindiği gibi “Prekaryaya dair en baskın imge, uzunca bir süre ‘atipik’ ya da ‘standart olmayan’ çalışma biçimi diye adlandırılan sayısal esneklikten gelir” (Standing, 2019: 61). Çoğu zaman “havalı”, “yaratıcı” ve “eşitlikçi” gibi sıfatlarla anılan yeni medya sektöründeki çalışma pratiklerini inceleyen bir araştırma (Gill, 2002), adı geçen sektördeki çalışanların güvencesizlikten, düşük ücretlerden ve uzun çalışma saatlerinden mustarip olduğunu ortaya koymaktadır. Geleneksel sektörlerle özgü sanılan ve toplumsal cinsiyet rollerine dayanan ayrımcı ilişkilerin bu gibi “yenilikçi” sektörlerde de devam ettiğinin görülmesi önemlidir. Üstelik tüm bunların “eşitlikçi” söylemlerin ardına gizlenerek yapılması, sorunun daha da katmerlendiğine dair işaretler olarak kabul edilmelidir. Birleşik Krallık'ta yapılan bir diğer çalışma ise (Percival ve Hesmondhalgh, 2014) film endüstrisine girişte ücretsiz çalışmanın bir kural haline geldiğini ve dahası sektörde uzun yıllardır bulunan deneyimli çalışanların sektöre yeni adım atanlara kıyasla ücretsiz çalışma pratiğini daha az oranda onayladığını bir kere daha göstermektedir.



Öte yandan, yaratıcı emek nosyonu ve bu alanlardaki emek gücünün durumu, daha geniş bir perspektifle, kültür endüstrisi içinde ve onun da sınırlarının ötesinde, gayrimaddi emek ya da karşılığı ödenmeyen emek (*free labour*) tartışmaları içinde de ele alınabilir. Kavramın konu edildiği literatürün ölçeğini daha da büyüttüğümüzde, yaratıcı emeğin toplumsal karşılığı bir sektörü yaratıcı yapan ücretli emeğin güncel durumunun daha da ötesine, sosyal medyaya, bilgisayar oyunlarına, kullanıcı emeğinin sömürülmesine ve boş zamanın yitimine değin uzanan bir düzleme, bir bütün olarak toplumun fabrikaya dönüşmesi olgusuna da ulaşır (Hesmondhalgh, 2010; Lazzarato, 1996; Terranova, 2013; Standing, 2011: 38; Fuchs, 2016: 61). Bu koşullarda, kolektif yaratıcılığın kapitalist üretim tarzında ne ölçüde görünmez kılındığına dair farklı bir pencere açılmış olur. Üstelik, yaratıcılığa dair karşımıza çıkan bu görünmezlik, tam da kendisini endüstrinin adıyla özdeşleştirmişken gerçekleştirmektedir, fakat önemli bir farkla, yaratıcılığı sermaye lehine dolaşıma sokarak bunu olanaklı kılmaktadır.

Sonuç olarak, yaratıcı endüstrilerin, her ne kadar sektörel olarak oldukça farklılık ve çeşitlilik arz eden çalışma biçimlerini içerdiği bilinse de, çalışanlar açısından daha eşitlikçi ya da daha özgür bir iş deneyimi sunduğunu söylemek oldukça zordur. Yaratıcı sektörlerin, bant sistemine dayalı imalat üretimi ya da hizmet sektörünün yaratıcılığı dışlayan diğer çalışma biçimleriyle kıyaslandığında öne çıkan kendine özgü ve bireysel niteliklere dayalı çalışma ortamının, toplumsal üretimin sermaye birikiminin lehine olan görünümünü değiştirdiği de söylenemez. Yaratıcı endüstrilerin yüksek teknoloji ve bireysel niteliklere dayalı üretim pratikleri örnek gösterilerek yapılacak göz alıcı tespitlerin önünde ücretsiz, düşük ücretli, güvencesiz ve ayrımcılıklarla örülü çalışma ortamının sorunlarının yer aldığını önemle vurgulamak gerekiyor.

Sonuç

Emek, insanın bireysel olduğu kadar toplumsal var oluşuyla da sıkı bir ilişki içinde olan, insana özgü en önemli türsel etkinliktir. İnsan, diğer hayvanlardan farklı olarak, bilinçli emek etkinliğiyle doğayı *kendi için* yapar ve bunu yaparken kendini de sürekli olarak dönüştürür. Bu nedenle, emek etkinliği, insanın yalnızca bir takım geçim araçları üretmesinin bir ifadesi değildir. İnsan emeğiyle fikirleri de yaratır, sanatsal değeri olan şeyler de yaratır ve bir bütün olarak kendini de yaratır. Emek, bugün gündelik dilde her ne kadar ücretli işin bir karşılığı, yaratıcılık da birtakım yetenekli kişilere özgü bir potansiyel gibi algılsa da emek ve yaratıcılığın dayandığı en genel bireysel ve toplumsal temel budur.

Emek ve yaratıcılığın günümüz toplumlarında kazandığı yeni biçimleri bu iki kategorinin bireysel ve toplumsal karşılığını saptadıktan sonra değerlendirmeye başlayabiliriz. Bir bütün olarak emek ve yaratıcılık, özetlenen ontolojik karakteri nedeniyle, insanın biyolojik geçim araçları yaratmasından farklı olarak, kendini yarattığı bu "ikinci doğa" içinde mutlu hissetmesinin en önemli şartlarından bi-



rini oluşturur. Özgürce üretemeyen ve yaratamayan insan, biyolojik gereksinimlerini karşılamış olsa bile, türsel varlığını biyolojik varlığına indirgemiş olacağı için, henüz özgür insan olarak kabul edilemez. İnsan, ancak türsel güç ve gereksinimlerini özgürce gerçekleştirebildiği zaman gerçekten özgür bir birey olarak kendini gerçekleştirebilir.

Yaratıcı endüstriler, tıpkı diğer endüstriler gibi, insana özgü olan yaratıcılık ve emek etkinliğinin sermaye birikimine tahvil edilmesine dayanır. Bu nedenle, yaratıcı olan şey endüstrinin ya da sermayenin kendisi değildir. Yaratıcı olanlar bu endüstrilerde çalışan insanlardır ve bu vurgu görüldüğünden çok daha önemlidir, zira “yaratıcı sermaye” gibi yaratıcılığın bir tür sermaye olduğunu salık veren kimi kavramlar aracılığıyla, yaratıcılığın emeğin ayrılmaz bir parçası olduğu gerçeği görünmez kılınmaktadır. Şüphesiz, yaratıcı endüstriler, yürüyen bant sisteminde mekanikleştirilmiş ve herhangi bir makinenin herhangi bir dişlisi statüsüne indirgenmiş bir işçinin “yaratıcı” etkinliğiyle kıyaslandığında oldukça farklı bir üretim ortamına dayanır. Klasik işle simgelenmiş ve standartlaşmış üretim mekanizmaları dışında, doğrudan bireylere özgü, giderek daha çok esnekleşmiş ve genel olarak ileri teknolojiye dayalı üretim biçimleriyle yaratıcı endüstrilerin, sık sık bu niteliklerinden dolayı yabancılaşmanın ve sömürünün çok daha az gerçekleştiği bir çalışma ortamı sunduğu iddia edilse de bu endüstrilerdeki sömürü mekanizmalarının azımsanamayacak boyutlarda olduğu görülmektedir.

Yaratıcı endüstrilere dönük, kapitalist üretim tarzının sermaye birikimi için ortaya koyduğu o daimi mekanizmanın dışında işlediğine ya da hiç değilse, sunduğu çalışma ortamı ve biçimiyle yaratıcı niteliklere sahip olan emek gücünün bir tür sermayeye dönüşebileceğine dair ortaya atılan fikirlerin, yaratıcı emeğin üretim sürecindeki konumu ve mustarip olduğu sorunlar göz önünde bulundurulduğunda anlamsızlaştığı belirtilmelidir. Bu açıdan bakıldığında, teknolojiye kimi dönüşümlerle yaygınlaşan yeni çalışma pratiklerinin, kapitalizme içkin üretim ilişkilerinin çelişkilerini çözmekten çok, o ilişkileri yeniden formüle edilmesi açısından araçsallaştırıldığı söylenebilir.

Bunun yanında, bu tür değerlendirmelerin, Türkiye’de yapılan daha kapsamlı ampirik ve teorik araştırmalarla desteklenmesi gerektiği de açıktır. Yaratıcı endüstrilerin, özellikle Türkiye’deki bilimsel ilgiler bakımından oldukça yeni bir alan olmasına koşut olarak, sektörün Türkiye’deki görünümü de henüz yeterince incelenmekten çok uzaktır. Eleştirel bir teorik çerçeve sunan bu çalışma özelinde söylemek gerekirse, yaratıcı endüstrilerdeki yaratıcı emek gücünün güncel durumu, şehir, sektör, cinsiyet, yaş ve etnisite gibi bağlamlar gözetilerek ve genel soyutlamalara yön verecek olgusal gerçeklere ulaşılarak çeşitlendirilmeli ve daha bütünlüklü değerlendirmelerin önü açılmalıdır.



Kaynakça

- Beniger, J. R. (1986) *The Control Revolution. Technological and Economic Origins of Information Society*, Cambridge: Harvard University Press.
- Bumin, T. (1998) *Hegel*, İstanbul: Yapı ve Kredi Yayınları.
- Callinicos, A. (2007) *Toplum Kuramı* (çev. Y. Tezgiden), İstanbul: İletişim.
- Eroğul, C. (2014) *Birey Nedir?*, İstanbul: Yordam Kitap.
- Garnham, N. (2005) "From Cultural to Creative Industries", *International Journal of Cultural Policy*, 11, 1, 15-29.
- Garrett, P. M. (2020) "Getting 'Creative' under Capitalism: An Analysis of Creativity as a Dominant Keyword", *The Sociological Review*, <https://doi.org/10.1177/0038026120918991>
- Geras, N. (2011) *Marx ve İnsan Doğası* (çev. İ. Akça, M. ve G. Doğan), İstanbul: Birikim Yayınları.
- Gill, R. (2002) "Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender in Project-Based New Media Work in Euro", *Information, Communication & Society*, 5, 1, 70-89, DOI: 10.1080/13691180110117668
- Harris, H. S. (2013) (der.) "Öz-Bilinç" *Hegel* (çev. E. Ebetürk), Ankara: Doğu-Batı Yayınları, 176-188.
- Hesmondhalgh, D. (2010) "User-generated Content, Free Labour and the Cultural Industries" *Ephemera*, 10, 3/4, 267-284.
- Harvey, D. (2012) *Sermayenin Sınırları* (çev. E. Soğancılar), İstanbul: Sel Yayınevi.
- Hartley, J., Potts, J., Cunnigham, S., Flew, T., Keane, M. ve Banks, J. (2018) *Yaratıcı Endüstrilerde Temel Kavramlar*, (çev. A.Tolungüç, N. Gider Işıkman, S. Gençtürk Hızal, G. Bayraktutan ve E. Demir), Ankara: Başkent Üniversitesi.
- Hegel, G., W. F. (1977) *Phenomenology of Spirit*, London: Oxford University Press.
- Hegel, G., W. F. (2011) *Tinin Görüngübilimi* (çev. A. Yardımlı), İstanbul: İdea.
- Fuchs, C. (2016) *Critical Theory of Communication: New Readings of Lukács, Adorno, Marcuse, Honneth and Habermas in the Age of the Internet*, London: University of Westminster Press.
- Kojève, A. (2016) *Hegel Felsefesine Giriş* (çev. S. Hilav), İstanbul: Yapı ve Kredi Yayınları.
- Lazzarato, M. (1996) (der.) *Immaterial Labour*, Minneapolis: University of Minnesota Press, 133-147.
- Lee, H. K. (2017) "The Political Economy of 'Creative Industries'" *Media, Culture & Society*, 39, 7, 1078-1088.
- Lukács, G. (2013) (der.) "Tinin Fenomenolojisi'nin Merkezindeki Felsefi Kavram Olarak Entausserung ('Dışsallaşma)" *Hegel* (çev., D. B. Kılıç), Ankara: Doğu-Batı Yayınları, 213-252.
- Lukács, G. (2014) *Tarih ve Sınıf Bilinci* (çev. Y. Öner), İstanbul: Belge Yayınları.
- Marx, K. (2005) *1844 Elyazmaları* (çev. K. Somer), Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2011) *Kapital (Cilt I)* (çev. M. Selik ve N. Satlıgan), İstanbul: Yordam Kitap.
- Marx, K. ve Engels, F. (2013) *Alman İdeolojisi*, (çev. T. Ok ve O. Geridönmez), Ankara: Evrensel Yayınları.
- Matarrese, C. (2007) "Hegel's Theory Of Freedom", *Philosophy Compass*, 2, 2, 170-186.
- Miller, T. (2016) (der.) "Cybertarian Flexibility-When Prosumers Join the Cognitariat", *All That Is Scholarship Melts into Air*, California: University of California Press, 19-32.
- Musto, M. (2010) "Revisiting Marx's Concept Of Alienation", *Socialism and Democracy*, 24, 3, 79-101.
- Murray, R. (1995) (der.) "Fordizm ve Post-Fordizm", *Yeni Zamanlar* (çev. A. Yılmaz), İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 46-62.
- Neuman, W. L. (2016) *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar I* (çev. S. Özge), Ankara: Yayın Odası.
- Ollman, B. (2012) *Yabancılaşma* (çev. A. Kars), İstanbul: Yordam Kitap.



- Percival, N., ve Hesmondhalgh, D. (2014) "Unpaid Work in the UK Television and Film Industries: Resistance and Changing Attitudes", *European Journal of Communication*, 29, 2, 188–203, <https://doi.org/10.1177/0267323113516726>
- Raha, P. (1973). "The Place of Man in the Philosophy of Karl Marx", *Social Scientist*, 1, 8, 61–68.
- Sayers, S. (2011) *Marx and Alienation: Essays on Hegelian Themes*, New York: Palgrave Macmillan.
- Simmel, G. (2014) *Paranın Felsefesi* (çev. Y. Alogan), İstanbul: İthaki Yayınları.
- Siebert, S. ve Fiona W. (2013) "All Work and No Pay: Consequences of Unpaid Work in the Creative Industries", *Work, Employment and Society*, 27, 4, 711–721.
- Standing, G. (2019) *Prekary: Yeni Tehlikeli Sınıf* (çev. E. Bulut), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Terranova, T. (2013) (der.) *Free labor. Digital Labor*, New York, NY: Routledge Publishing.
- Törenli, N. (2013) "EİT Dolayımında Kapitalist Üretim İlişkilerinin Yeniden Yapılandırılması: Enformasyon Toplumu ve Düşündürdükleri", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 58, 2, 191-219.
- Yörük, E. (2018) "Yaratıcı Endüstriler Politikaları ve Yaratıcı Emek Üzerine Bir Tartışma", *Emek Araştırma*, 9, 13, 49-72.



Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamanın Bir Aracı Olarak Kadın Komiteleri: Hak-İş Kadın Komitesine İçerden Bakış¹

Dilek KELEŞ*

ORCID: 0000-0003-1477-9951

Öz

Bu makale, sendika içi kadın örgütlenmelerinin bir örneği olarak Hak-İş Konfederasyonu ve bağlı sendikaların kadın komitelerini konu edinmektedir. Sendikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın bir aracı olan kadın komiteleri, komite başkanlarının toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve kadın sorununa bakış açıları çerçevesinde ele alınmıştır. Bu nedenle çalışmaya veri sağlamak amacıyla komite başkanı kadınlarla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiş; bu görüşmelerden elde edilen veriler söylem analizi yöntemiyle incelenmiştir. Çalışmada söylem analizinin kullanılma nedeni ideolojilerin açığa çıkmasına olanak sağlayacak bir yöntem olmasıdır.

Anahtar kelimeler: sendika, kadın komitesi, Hak-İş, toplumsal cinsiyet.

Women's Committees as a Means of Ensuring Gender Equality in Trade Unions: An Insider Look at the Women's Committee of Hak-İş

Abstract

This study discusses the women's committees of the Hak-İş Confederation and its affiliated trade unions, as an example of intra-union women's organisation. Women's committees, as a means of ensuring gender equality in trade unions, are considered in terms of the viewpoints of the committee's presidents towards gender equality and women's problem. Accordingly, the committees' women presidents were interviewed in order to collect data for the study; and the data was analysed by using discourse analysis method. The reason of using discourse analysis in the study is that this method is likely to enable the disclosure of ideologies.

Key words: trade union, women's committee, Hak-İş, gender.

Makale gönderim tarihi: 24.08.2020 Makale kabul tarihi: 09.11.2020

* Dr. Öğr. Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, dkeles@ahievran.edu.tr

¹ Bu çalışma Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Proje Ofisi tarafından FEF.A4.19.004 proje numarasıyla desteklenmiştir.



Giriş

Kadınların tarihleri, deneyimleri, hakları, siyasi ve ekonomik çıkarları erkek egemen söylem altında görmezden gelinmekte, kadınlar yaşamın önemli bir parçası olan formel çalışma hayatından dışlanmaktadır. Bu çerçevede çalışma hayatının temel aktörlerinden olan sendikalar da ortaya çıkışından itibaren erkek egemen bir yapı göstermektedir.

Emek piyasasının yapısı, yasal boşluklar, sendikal sınırlılıklar, ev ve aileye ait sorumluluklar gibi nedenler kadın ve erkeklerin sendikal temsilde önemli bir fark yaratırken Türkiye’de sendikaların gündemine hakîm olan sorunlar da kadınların sendikalardaki ikincil konumunu pekiştirici rol oynamaktadır. Kadın ve erkeklerin sendikal temsildeki açık, hiyerarşi basamakları boyunca büyümekte, kadınlar sendikaların yönetim organlarında neredeyse hiç yer bulamamaktadır. Bütün bunların temelinde yatan neden ise aslında toplumsal yaşamın bütün boyutlarını içeren süreçlerin erkek bakış açısıyla yönetilmesi; yani toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıktır.

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı aşarak kadınların sendikalardaki ikincil konumunu değiştirmede sendika içi kadın örgütlenmeleri önemli rol oynayabilmektedir (Urhan, 2017). Fakat Türkiye’de sendikalarda kadın yapılarının oluşturulması eril sendikal zihniyet engeline takılmaktadır. Zira işçi sendikalarına konfederasyon düzeyinde bakıldığında, Türk-İş’te “kadın bürosu” adı altında aktif olmayan bir yapının oluşturulduğu, DİSK’te ise Kadın Dairesi’ne bağlı bir kadın komisyonu bulunmasına rağmen bu komisyonun tüzük hükümleri ile oluşturulmadığı görülmektedir². Esasen Türk-İş’teki kadın bürosu da uluslararası örgütlerin etkisi ve “kadın sorunu” kavramının 1980’lerde artan etkinliğinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Yeğen, 2000: 6). Hak-İş’te ve Hak-İş’e bağlı sendikalarda ise son yıllarda kadın üyelere ilgede bir canlanma yaşandığını söylemek mümkündür. Bu durumun temel sebebi Avrupa Birliği’ne giriş süreci ve küreselleşmeyle bütünleşmiş bir söylem değişikliğidir (Urhan, 2014: 38). Bununla birlikte daha fazla sayıda işçiyi örgütlenme ihtiyacı da Hak-İş’in kadınlara yönelmesini sağlamıştır. Dünyada sendikaların gücünün azaldığı bir dönemde örgütlenme temel mesele olarak öne çıkarken özellikle Türkiye’de sendikaların toplu sözleşme odaklı faaliyet yürütmesi, üye sayısının ve dolayısıyla kadın üyenin önemini arttırmaktadır. Bu etkenler neticesinde kadın üyeye ihtiyaç duyan Hak-İş, kurumsal düzeyde birtakım girişimlerde bulunmuş, kadın komitelerinin kurulmasını ısrarla teşvik etmiştir. Zira sendika içi kadın örgütlenmeleri, kadın işçileri sendikal harekete katılım konusunda motive edici ve dayanışmayı artırıcı bir işlev görebilmektedir. Bu tip örgütlenmeler, örgütlenme ile ilgili özgün sorunları açığa çıkarmak, sendikanın genel siyasi fikirlerini kadın bakış açısı ile donatmak ve açığa çıkan fikirleri kadınlara ulaştırmak gibi işlevlere sahiptir (Bal-

² DİSK Kadın Komisyonu’ndan bir kadın yetkili ile 30.10.2020 tarihinde gerçekleştirilen görüşmede, Kadın Komisyonu’nun fiili komisyon olarak bulunduğu ve bir tür danışma kurulu işlevi gördüğü ifade edilmiştir.



ta, 2017: 74). Özellikle kadın komiteleri açısından bakıldığında kadın sorununu gündeme getirme ve buna yönelik politikalar üreterek eylem planları hazırlama önemli bir işlev olarak öne çıkmaktadır (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 59). O halde kadın sorununun çözümüne yönelik politikaların belirlenmesi ve uygulanmasında önemli bir misyon yüklenmesi beklenen ve gereken Hak-İş Konfederasyonu ve bağlı sendikaların kadın komiteleri ne tür çalışmalar yürütmektedir? Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaları nelerdir? Komite başkanları, sendikalar da kadın sorunu ve toplumsal cinsiyet eşitliği meselesine nasıl yaklaşmaktadır?

Bu çalışma, Hak-İş ve bağlı sendikaların kadın komitelerinin çalışmalarını, komite başkanlarının sendikalarda kadın sorununa ve toplumsal cinsiyet eşitliğine bakış açıları ışığında açığa çıkarmayı amaçlamaktadır. Sendikal zihniyet ve geleneklerin ataerkil özellikler gösterdiği bir yapıda, kadın komitesini örgütlenme ve kadın sorununu gündeme getirme konusunda önderlik etmesi beklenen komite başkanlarının ne düşündüğü ve nasıl hareket ettiği önemlidir. Çünkü görülmektedir ki kadınlar da erkekler kadar ataerkil ve cinsiyetçi olabilmekte, eril sendikal zihniyeti pekiştirici eylemsel ve dilsel pratikler gösterebilmektedir (Keles, 2018).

Dolayısıyla çalışma, sendikalı kadınları anlama ve onların deneyimlerini açığa çıkarma çabasının bir ürünüdür ve bu yönüyle literatürde bulunan sınırlı sayıda çalışmadan³ ayrılmaktadır. Literatürdeki çalışmalar daha çok kadın komitelerinin çalışma şekli, karşılaşılan sorunlar ya da komitelerin genel sendikal politikalar içindeki yeri gibi konulara odaklanmaktadır. Örneğin Toksöz ve Erdoğan (1998) çalışmalarında, kadın komitelerinin kuruluş ve işleyiş biçimiyle bu konudaki sorun ve eleştirilere yer verirken Urhan (2017) sendika içi kadın örgütlenmelerini demokrasi modelleriyle ilişkileri bağlamında incelemektedir. Topgül (2016) ise çalışmasında, Hak-İş ve Türk-İş'teki sendika içi kadın örgütlenmelerini, kadınların sendikalara katılımlarının artırılmasının bir aracı olarak ele almakta ve sendika kadın ilişkisine dair genel bir incelemede bulunmaktadır.

Sendika içi kadın örgütlenmeleriyle ilgili literatürde var olan çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada, komite başkanlarının bakış açıları ve sendikalara ilişkin düşünceleri dikkate alınarak komite çalışmaları incelenmeye çalışılmıştır. Burada sendikaların kadınlara, kadın komitelerine ya da kadın sorununa bakışı değil; kadın komite başkanlarının bakış açısından sendikaların yapısı ve kadın komitelerinin gerçekleştirdiği çalışmalar değerlendirilmektedir. Bu çalışma kadın komitelerinin çalışma şekli, karşılaşılan sorunlar ya da komitelerin genel

³ Toksöz, G. ve Erdoğan, S. (1998) Sendikacı Kadın Kimliği, Ankara: İmge Yayınları., Topgül, S. (2016) "Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri Türk-İş ve Hak-İş İçin Bir Değerlendirme", International Journal of Human Sciences, Vol. 13, Issue:1, 2349-2367., Urhan, B. (2009) "Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri", Çalışma ve Toplum, 2/21, 83-110., Urhan, B. (2014) Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar, İstanbul: Kadav Yayınları., Urhan, B. (2012) "Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri: Karanlık Tablodan Yansımalar", M. N. Süalp, A. Güneş, Z. T. Akbal Süalp (der.) Sınıf İlişkileri: Sureti Soldurulmuş Bir Resim mi? içinde, İstanbul: Bağlam., Urhan, B. (2017) "Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 69, 29-58., Yeğen, M. (2000) "Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler", Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 1-2, 1-39.



sendikal politikalar içindeki yeri gibi konuları kapsamamakta; sorunları tespit etmeyi amaçlamamaktadır. Görüşmecilerin, kadın komiteleri ve sendikalarla ilgili söylemlerinden yola çıkmakta ve onları analiz etmektedir. Yani aynı zamanda bu çalışmada amaç, komite başkanı olan kadınların bakış açılarına ilişkin bir kesit sunarak gerçekleştirilen ya da gerçekleştirilecek çalışmaların kadın sorununa olası etkilerini değerlendirmeye çalışmaktır. Bununla birlikte yine literatür ışığında sendikal alanda kadınlarla ve kadın komiteleriyle ilgili tanımlı olan bütün sınırlılıklar ve sorunların farkında olarak bu çalışma yürütülmüştür.

Çalışmada öncelikle Hak-İş ve Kadın Komiteleri hakkında bilgi verilecek ardından sahadan elde edilen bulguların analizi sunulacaktır.

Hak-İş ve Kadın Komitesi

Hak-İş, 1976 yılında Milli Selamet Partisi (MSP) Milliyetçi Cephe Hükümetinin koalisyon ortağı iken kurulmuştur (Koç, 1995: 73). İslami bir sendikacılık anlayışını benimseyen Hak-İş, diğer konfederasyonlardan farklı olarak kuruluş ilkelerinde demokrasi, laiklik gibi kavramlara yer vermemiş, bunun yerine İslami politik düşüncede önemli yer tutan öğretileri kendine referans almıştır.

Kuruluş dönemi itibarıyla uzlaşmazlığın yerine yeni bir endüstri ilişkileri kültürü yaratma peşinde olan Hak-İş, sınıf ve ücret sendikacılığını modern endüstriyel toplumların bir sonucu olarak görmekte; bu nedenle sınıf sendikacılığının başarısızlığa mahkûm olduğunu iddia etmektedir. Çünkü Hak-İş açısından İslam, bütün problemlere ahlaki bir eğilim getirerek emek ve sermaye arasında mutlu bir evliliği sağlamıştır. Hak-İş, sınıf çatışmasını değil; işçi ve işveren arasında karşılıklı hak ve ödevlerin olduğu kardeşlik ruhunu temel alan bir bakış açısına sahiptir. Bu bakış açısı da bütün çalışanların paylaştığı ve kökleri şura olarak adlandırılabilir geleneksel korporatizme dayalı işçi-işveren ilişkilerinde temel lenmektedir. (Duran ve Yıldırım, 2005: 236).

“Ücret sendikacılığı”na alternatif olarak “hizmet sendikacılığı”nı savunan ve bunu sendikacılıkta yeni bir anlayış olarak tanımlayan konfederasyon, işçi ve işveren arasındaki uyumsuzluğu da yapay bir uyumsuzluk olarak görerek sermaye ve iş gücünün birbirini tamamlayan iki unsur olduğunu, biri olmadan diğerinin anlamsız olacağını savunmaktadır. Mevcut siyasi anlayışın sendikaları işveren ve hükümetle anlaşmaya yöneltmesinin etkisiyle bugün uzlaşmacı ve makbul bir sendikacılık anlayışı sergileyen Hak-İş (Erdoğan, 2014: 161), böylelikle işverenlerle karşı karşıya gelişlerin önüne geçmiştir⁴. Zaten sınıf mücadelesiyle yıldızının

⁴ Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, Hak-İş tarafından 2013 yılında düzenlenen 8 Mart programında olumlu karşıladığı Hak-İş’in uzlaşmacı tavrıyla ilgili şöyle söylemiştir: “Hak-İş’in ve işçilerinin mücadele konusunda ne kadar azimli, ne kadar kararlı olduklarını iyi biliyorum. Ancak Hak-İş, çalışma hayatına sendikal mücadeleye, diyalogun, uzlaşmanın, müzakere kültürünün hakim olması, bilimsel mücadelenin eylemin önünde gitmesi noktasında gerçekten istikrarlı bir çizgi çizdi.” (Hak-İş, 2013)



barışmaması ve bu konuya eleştirel bakış, Hak-İş tarihi içinden bakıldığında kimliğinin değişmez bir parçasıdır (Öztürk, 2018: 464). Özellikle barajlar ve iş kolları üzerindeki düzenlemeler olmak üzere hükümetin gerçekleştirdiği yasal değişikliklerle de konfederasyonun sendikal alanda önü açılmıştır (Çelik, 2012). Hükümetin siyasal ideolojisiyle ortak zeminde bulușan Hak-İş, bu durumun avantajlarından yararlanmış, sendikaların gücünün azaldığı ve sendikasızlaşma olgusunun öne çıktığı günümüzde Türkiye'nin ikinci büyük konfederasyonu olmayı başarmıştır⁵. Bu açıdan siyasal iktidarla olan bağı da tartışma konusu olan Hak-İş'in, bu gücünü korumak ya da arttırmak istemesi yeni üyeleri; yani kadın işçileri gündeme getirmiştir.

Hak-İş'in kadın işçileri teşvik etmek konusundaki atılımı, 2009 yılında konfederasyon bünyesinde kurulan; fakat 2014 yılında aktif faaliyet göstermeye başlayan Kadın Komitesi ile olmuştur. Yine bu dönemden itibaren konfederasyona bağı bazı sendikalarda kadın yöneticilerin atama ya da seçim yoluyla genel merkez düzeyinde temsili de sağlanmıştır. Kadın komitesinin kurulma fikri ortaya çıktığında konfederasyonun kadın üye oranının %1 olduğu ve komite kurma amacıyla konfederasyona kadın çalışan alındığı görüşmelerde ifade edilmiştir. Konfederasyon Başkanı Mahmut Arslan'ın kadın komiteleri konusunda teşvik edici tavrı da görüşmelerde sık sık dile getirilen bir başka ayrıntıdır. Konfederasyon ve bağı sendikalarda kadın komitelerinin kuruluşu en az altı ay en fazla beş yıl gibi bir süreci kapsamaktadır.

Hak-İş Genel Merkez Kadın Komitesi, konfederasyonun ve bağı sendikaların kadın komitesi temsilcilerinin, yöneticilerinin ve uzmanlarının yer aldığı 22 kişilik bir ekipten oluşmaktadır. Bu komite gündemli ve olağan olarak dört ayda bir olmak üzere yılda en az üç kez toplanmaktadır⁶. Sendikaların kadın komite başkanlarının tamamı da Hak-İş Kadın Komitesi başkanının yardımcısı pozisyonundadır. Öz İplik-İş ve Öz Gıda-İş dışındaki sendikaların kadın komiteleri, kurumsallaşmalarını ya yeni tamamlamış ya da tamamlamak üzeredir.

Hak-İş ve bağı sendikaların kadın komiteleri, tüzük hükümleri ile değil; yönetim kurulu kararlarıyla kurulmuştur ve komiteler üst yönetim organlarında temsil edilmemektedir. Örgütlerde kadınların yönetim pozisyonlardaki varlığının toplumsal cinsiyetçi düzene bozucu etki yaparken düşük pozisyonlarda yer almasının bu düzeni güçlendirdiği açıktır (Stainback vd., 2015: 2). Kadın yapılarının temsilcilerinin merkez yönetim kurulunda yer alması, kadın sorununun sendika gündemine alınmasını sağlayacak ve diğer kadınları sendikal harekete katılım konusunda motive ederek sendikalardaki cinsiyetçi düzene bozucu etki yapacaktır. Hak-İş'te böyle bir durum söz konusu olmadığı gibi kadın komitele-

⁵ Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu olan Türk-İş'in üye sayısı 973.300, Hak-İş'in üye sayısı 684.144, DİSK'in üye sayısı ise 171.428'dir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkındaki Tebliğler, Ocak 2019 İstatistikleri).

⁶ <https://www.hakis.org.tr/icerik.php?sayfa=13>



rinin karar alıp doğrudan uygulamaları da söz konusu değildir. Bununla birlikte komitelerin kendi bütçeleri de bulunmamaktadır. Türkiye’de sendikalar, kadın çalışmaları için eğitim veya örgütlenme bütçesinden para ayırmaktadır (Urhan, 2017: 54). Hak-İş’te ise komiteler herhangi bir program gerçekleştireceği zaman taslak ve maliyeti genel merkeze sunmakta ve genel merkezin onayı doğrultusunda hareket etmektedir. Bu durum, komite çalışmalarının erkek yöneticilerin inisiyatifine bırakılması anlamını taşımaktadır. Kadın komitelerinin kendine ait ayrı bir bütçesinin olmasıyla, hem çalışmaların bütçe yetersizliği bahanesiyle ikinci plana atılmasının önüne geçilmiş olacak hem de kadın sorununun marjinalleşmesi engellenecektir. Bu eksiklerle birlikte görüşmeciler, konfederasyonun, kadın komitesine önem verdiğini ve 2019 yılında gerçekleşen son genel kurulda komiteyle ilgili birtakım kararlar alındığı ifade etmişlerdir. Buna göre; Hak-İş Kadın Komitesi’nin çalışmalarını artan bir etkinlikle sürdürmesi; işyerlerinde psikolojik tacize karşı önlemlerin artırılması; kadına yönelik ayrımcılık ve şiddetin son bulması için yeni ve kararlı adımların atılması ve kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması için gereken adımların atılması gibi maddelerin karara bağlandığı söylenmiştir. Toplantıda alınan bu kararlar iyi niyet göstergesinden başka bir şeyi ifade etmemektedir. Zira bir şeylerin yapılması gerektiği söylenmekte; fakat bunlara ilişkin ciddi içerikler sunulmamakta ve kadın komiteleri tarafından bir eylem planı hazırlanmamaktadır.

Bugün gelineen noktada, Hak-İş’te ve bağlı sendikaların on beşinde kadın komiteleri kurulmuş durumdadır⁷. Fakat Hak-İş Konfederasyonu kadın komitesi ile iki sendikanın kadın komitesi dışındaki komiteler aktif olarak herhangi bir çalışma ya da proje yürütmemektedir. Geleceğe dönük somut planları da bulunmayan bu komiteler, Hak-İş Kadın Komitesi’nin düzenlediği etkinliklere katılmaktadır.

Yöntem

Bu çalışma açısından belirleyici olan, komite başkanlarının sendikaların eril yapısına ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin farkındalıklarıdır. Bu farkındalığın kadınların söylemlerinde açığa çıkacak olması, feminist bakış açısıyla yürütülen niteliksel bir çalışmayı zorunlu kılmıştır.

Feminist bakış açısı, feminist bilgi ile kadınların toplumsal cinsiyetli sosyal ilişkilerinin farklı deneyimlerini bağlayan olanakların tartışılmasının önemli bir alanıdır ve bilgi ile güç arasındaki ilişkiyi açığa çıkararak kadınların gücün biçimleriyle ilişki içinde konumlanan kendi doğrularını konuşmalarına olanak sağlamaktadır. Bilginin, daima taraflı bir bilgi olduğunu kabul eden feminist bakış açısı, kendini ya da başkasını sınıf, ırk, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim gibi sabit kimliklerle tanımlamaya karşı çıkan bir yaklaşımdır. Bu nedenle, feminist bakış

⁷ Kadın komitelerinin bulunduğu sendikalar şunlardır: Hizmet-İş, Öz Ağaç-İş, Öz Büro İş, Özçelik-İş, Öz Gıda İş, Öz Güven-Sen, Öz İnşaat-İş, Öz İplik-İş, Medya İş, Oleyis, Öz Taşıma İş, Öz Toprak-İş, Öz Sağlık-İş.



açısıyla yürütülen araştırmalar geleneksel yöntemlerin kullanıldığı araştırmalardan farklıdır (Ramazanoğlu ve Holland, 2002: 64-65). Geleneksel sosyal bilimin çözümlemeleri, sadece erkek deneyimlerini esas alarak erkeklere özgü sosyal deneyimleri sorun olarak kabul ederken feminist araştırmalar, sorunları kadın deneyimleri açısından ele almakta ve kadınlara yönelik olarak yapılmaktadır (Harding, 1990: 39-41). Çünkü feminist metodoloji, kadınların öznel deneyimlerinin erkeklerinkinden farklı olduğunu varsaymaktadır (Neuman, 2010: 152). Kadınların deneyimlerinin, çıkarlarının ve isteklerinin her sınıf, ırk ve kültüre göre değiştiği, tek başına kadın ve kadın deneyimleri olmadığı ve bunların her birinin kendi içinde anlamlı olduğu kabulüyle yola çıkan bu çalışmalar, ayrı ayrı kadın deneyimlerine yer vermektedir. Bununla birlikte, feminist araştırmalar, kadınların toplumsal cinsiyetle ilgili deneyimlerinin sadece ırk, kültür ve sınıfa göre değişmediğini, aynı zamanda bunların tek tek bireylerin deneyimleri ile de çelişebildiğini belirtmektedir. Bu durum, kadınların her birinin kendi biricikliği içerisinde çalışmaya dâhil olmasını sağlamaktadır. Feminist projelerde karşılıklı fayda ve kazanımları arttırmaya yönelik dönüşebilir bir çalışma yapıldığı için araştırmacı da kadınlara mesafeli durmamakta ve çalışmaya dâhil olmaktadır. Feminist bakış açısıyla yürütülen ve bir kadın araştırması olan bu çalışma da kaynağını sendikal hareketteki farklı kadın deneyimlerinden almakta, kadınların bu deneyim ve söylemlerini veri kabul etmektedir. Çünkü feminist bakış açısıyla yürütülen araştırmalar, sosyal olarak inşa edilen dünyanın, kadınların bilgi ve deneyimleri yoluyla anlaşılabilceği düşüncesinden hareket etmektedir (Kümbetoğlu, 2015: 53).

Çalışmanın Örnekleme

Hak-İş Konfederasyonu'nda ve konfederasyona bağlı 15 sendikada kadın komitesi bulunmaktadır. Çalışma kapsamında Hak-İş Konfederasyonu kadın komitesi başkanı da dâhil olmak üzere toplam 13 kadınla görüşülmüştür. Sendikalardan bir tanesi Kıbrıs merkezli olduğu için çalışma dışında bırakılmış; 2 kadın komite başkanı da görüşme yapmayı kabul etmemiştir. Dolayısıyla 16 kadın komite başkanından oluşan çalışma evreni içinden 13 kadın komite başkanı bu çalışmanın örnekleminde yer almıştır.

Bu çalışma, feminist metodolojiden hareket eden bir kadın araştırması olduğu için çalışma kapsamında toplanan veriler sadece komite başkanlarıyla yapılan görüşmelere dayanmakta, konfederasyonun herhangi bir yazılı kaynağını ya da erkek sendikacılarla görüşmeleri içermemektedir. Çalışma kapsamında veri çeşitliliğini arttırmak amacıyla kadın komitelerinin faaliyetlerine katılım da hedeflenmiş; fakat bu faaliyetler saha araştırmasının süresinin dışında kaldığı için bunlara katılım mümkün olamamıştır. Bu nedenle saha araştırması sırasında sadece 2019 yılı 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü programına katılım sağlanabilmiştir.



Çalışmada araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur. Görüşmeciler etik olmayacağı gerekçesiyle çalışmada kendi isimleriyle yer almadığı gibi yine aynı gerekçeyle sendikaların isimleri ile görüşmecilerin isimleri de aynı bağlam içinde birlikte kullanılmamıştır.

Veri Toplama Süreci ve Veri Analizi

Çalışmaya veri toplamak amacıyla Hak-İş Konfederasyonu ve bağlı sendikaların kadın komite başkanlarıyla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, sendika genel merkezlerinde 2019 yılı Mart-Ekim ayları arasında gerçekleşmiş; yaklaşık 40 ile 100 dakika arasında sürmüştür. Soruların önceden hazırlandığı görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmış; görüşmenin akışına göre ek sorular sorulmuştur. Görüşmelerde ses kaydı alınmış; kayıtların deşifresinden sonra ihtiyaç duyulan kısımlar için komite başkanlarıyla tekrar görüşülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşmeler söylem analizi yöntemiyle incelenerek kadın komitelerinin çalışmaları, komite başkanlarının kadın sorununa bakış açısı ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusundaki farkındalıkları çerçevesinde ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İçinde gerçekliğin inşa edildiği yolu aramayı hedefleyen bir yöntem olarak söylem analizi (Rathzel, 1997: 57), görüşmecilerin ideolojilerinin açığa çıkmasına olanak sağlayacağı için veri analiz yöntemi olarak seçilmiştir. Zira söylemlerin çoğu, özellikle de grupların üyeleri olarak konuşulduğunda ideolojik temelli görüşleri ifade etmektedir (Van Dijk, 2015: 18). Söylem kavramı, süregiden iktidar ilişkilerini, dilin anlamlandırma mücadelesi üzerinden okuyan ve böylece toplumsal gerçeklik tanımlarının bu anlamlandırma mücadelesi boyunca sürekli değiştiğini varsayan bir kuramsal yaklaşımın kilit kavramıdır (Durna ve Kubilay, 2010: 50). Söylem analizi ise en genel tanımıyla dilin incelenmesidir. Çünkü ideolojilerden etkilenen önemli toplumsal pratiklerden biri dil kullanımı ve söylemdir. Fakat söylem analiziyle, söylem ya da dil kullanımı sadece biçimsel yönü ile incelenmemekte; sosyal ve kültürel bağlamlara da odaklanılmaktadır. Söylem analizi, dili, bir eylem, iletişim formu, sosyal pratik olarak gören ve yorumlayan çok boyutlu, çok fonksiyonlu, tarihsel, reflektif ya da eleştirel bir analiz yöntemidir (Çelik ve Ekşi, 2008: 105-106). Feminist metodolojiden hareketle kadın bakışını esas alan ve bu nedenle ideolojik boyuta sahip olan bu çalışmada amaç kadınların deneyim ve söylemlerinde gömülü olan; yani toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve kadın sorununa bakış açılarını açığa çıkarmak olduğu için eleştirel bir analiz yöntemi olan söylem analizi kullanılmıştır.



Kadın Komitelerinin Öne Çıkan Çalışmaları

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Programları

Hak-İş Kadın Komitesi, özellikle 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü gibi önemli günler dolayısıyla büyük etkinlikler düzenleyerek geniş kadın kitlelerine ulaşmayı hedeflemektedir. Konfederasyon bünyesindeki diğer kadın komitelerinin de destek verdiği, kadın üyelerin yanı sıra erkek üyelerle onların eş ve kız çocuklarının da katıldığı bu etkinliklerde hiyerarşiye uygun olarak çoğunlukla erkek yöneticiler konuşmaktadır. Konuşmalarda, kadınlarla sendikal hareketin daha güçlü olacağı ifade edilirken sendikalara kadının eşit katılımının sağlanması, buna yönelik politika ve uygulamalardan çok onun, ev ve aile hayatı için önemini vurgulayan cinsiyetçi söylemlere yer verildiği görülmektedir⁸. Bu çerçevede, Hak-İş'in kadın sorununa bakış açısının İslami değerlerden ve ataerkil ideolojiden beslendiğini; kadın üyelere ilişkin politika ve söylemlerinin de buna uygun şekillendiğini söylemek mümkündür⁹.

Kural olarak kadın komitesi tarafından organize edilen 8 Mart etkinliklerini, konfederasyonun aynı zamanda ideolojik duruşunu ve sendikal hareketin bütününe ilişkin görüşlerini ifade ettiği bir araç olarak kullandığını iddia etmek yanlış olmayacaktır. Zira konuşmalar, ataerkil ve İslami içerikleriyle bu iddiayı doğrulamaktadır. Kadın komitelerinin ayrı bir bütçesi olmadığı için konfederasyonun 8 Mart programları konusunda izlediği yolun belirleyici olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanında kadınların da farklı içerikler hazırlamak için yeterli donanım ve farkındalığa da sahip olmadıkları görülmektedir. Görüşmecilerin söylemlerinden hareketle 8 Mart programlarının, gerçekleştirilen en önemli faaliyetlerden biri olduğu anlaşılmaktadır. Fakat görüşmeciler bu etkinlikleri, kendilerine verilen “değer”in bir göstergesi olarak yorumlamakta; ayrılan büyük bütçeleri, cumhurbaşkanının ve büyük kalabalıkların katılımını bu “değer”e bir kanıt olarak göstermektedir.

⁸ Örnekler için bakınız:

https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=1997,
https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=491.

⁹ Örneğin; 2015 yılındaki 8 Mart programında Hak-İş Başkanı Mahmut Arslan, “Modern çalışma sisteminde kadınların anne olmasına, eş olmasına izin vermeyecek uygulamalar var. Bunlar için bir an önce tedbir alınmalı.” sözlerini sarf ederken; AKP milletvekili Salim Uslu da şu ifadeleri kullanmıştır: “Cenab-ı Hakkın beytinde yer verdiği bir kadındır. Kadın bizim dinimizde yeri ayrı olan bir varlıktır. Veda hutbesinde Hz. Muhammed’in de söylediği gibi ‘Kadınlar size Allah’ın Emanetidir’ onlara emanet gözüyle bakarak sahip çıkmamız gerekmektedir.” (http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=951). Konfederasyonun 2013 yılındaki programında ise dönemin başbakanı Recep Tayyip Erdoğan, kadınlar için esnek çalışmanın önemini vurgulayan ve “esnek çalışma metodu ile anneliği rahatlatacak adımlar”ın atılacağını ifade eden bir konuşma yapmıştır (http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=491).



“Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik”

Çalışma kapsamında katılınan 2019 yılı 8 Mart programının teması, “Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik”tir. Temada her ne kadar “eşitlik”e yer verilse de “fıtrat”la bu eşitliğin sınırları belirlenmiştir. Zira fıtrat, biyoloji ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkinin yeniden İslami içeriğe kavuşmasını sağlayan bir vurgu (Yılmaz, 2015: 170) olarak temada yerini almıştır. Programda konuşan konfederasyon başkanı Mahmut Arslan da bu ideolojiye uygun olarak sendikası kadınları mücadeleye dâhil etmenin gerekliliğini ve bunun konfederasyon için önemini vurgulamış; fakat bir hedef olarak cinsiyet eşitliğinden bahsetmemiştir¹⁰.

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü’nün yerel seçimler öncesine denk gelmesiyle iktidar partisine mensup belediye başkan adayları ve siyasetçilerin de katıldığı 2019 yılı programı, kadın hakları mücadelesine ilişkin bir içerikten ziyade iktidara angaje siyasi bir etkinlik izlenimi vermiştir. Türkiye’de siyasi partilerin sendikalara yoğun müdahalesinin ve ataerkil etkilerinin kadın temsiliyetini olumsuz etkilediği bilinmektedir (Yirmibeşoğlu, 2012: 341). Bu olumsuz etkiye örnek teşkil edecek şekilde 8 Mart’ta kadınlardan çok erkekler konuşmuş; kadınlar cinsiyetçi politika ve söylemlerin hem aracı hem de hedefi yapılmıştır. Programın temasında “eşitlik” yer almasına rağmen, Hak-İş’te ve kadın komitelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir politika izlenmediği görülmektedir. Sendikal pratik ve söylemler bu durumu kanıtlarken görüşmecilere bu konuda ne düşündükleri sorulduğunda böyle bir kaygıların olmadığını anlaşılmıştır. Üstelik “toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramını doğru bulmadığını, kullanmayı istemediğini belirten görüşmeciler olmuş; örneğin Pelin, kavramın Türkiye için uygun olmadığını, kültürel yapıya ters olduğunu söylemiştir.

Sendikal geleneklerde kadın erkek eşitsizliğini önemli bir kadın sorunu olarak ifade etmek mümkünken (Urhan, 2014: 33-45) kavram karmaşası, önyargıların etkisi, farkındalık eksikliği ya da İslami ideoloji görüşmecileri toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda farklı noktalara itmektedir. Görüşmeciler genel olarak sendikaların yapısını eşitsiz bulmalarına rağmen sendikal hareketin genelinden Hak-İş’i ayırma eğilimindedir. Hak-İş’te eşitlikçi bir yapı olduğunu düşünen bütün görüşmeciler, bu açıdan özellikle konfederasyon başkanına duydukları sevgiyi ve kadın olarak kendilerine değer verildiği düşüncesini ön plana çıkarmaktadır. Sendikada kadın erkek eşitliği olduğunu düşünen ya da bu konuda olumsuz ifadelerden kaçınan komite başkanları, aynı zamanda çalışanı ve üyesi oldukları Hak-İş’e sanki ayıp etmek istememektedirler.

¹⁰ http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=2506



“Herhangi bir eşitsizlik yok”

“Ben genel merkez çalışanı olarak bakıyorum, fabrika olarak düşünmem. Burada herhangi bir eşitsizlik yok.” (Özge)

“Yani aslında sayı anlamında bir eşitlik yok demek haksızlık; çünkü aslında çok fazla kadın çalışan var evet, ama bunu yönetici bazında düşünürseniz orada bir eşitlik yok.” (Hale)

“Hak-İş, zorla kadın olsun diye direnen, isteyen bir yapı.” (Esma).

“Yani aslında gerçekten durumdan duruma değişiyor. Belli durumlar-da eşitler ama belli durumlarda değil.” (Ceyda)

“Şu an bizim oranlarımıza baktığımız zaman, belki %100 yok gibi gözükülebilir istatistiklere baktığımızda; çünkü kadın erkek eşitliğinden ne anladığımızla alakalı. (...) Ama biz o oranlar üzerinden değil de kadınların bu sendikal karar alma mekanizmalarında etkinliğinin artırılması, etkin olması bazında bakıyorsak biz 7 sene önce %2 olan kadın oranımızı bugün %20'lere çıkarttık.” (Pelin)

Sendikada genel merkez ve şubelerde hiç kadın yönetici olmadığı sendikanın web sayfasından görülebilmektedir¹¹. Örgütlerde toplumsal cinsiyet eşitsizliği, maddi kaynaklar, güç ve statü açısından kadın ve erkekler arasındaki hiyerarşi sırası olarak düşünüldüğünde (Ridgeway, 2011: 3), Hak-İş'te büyük bir açık ortaya çıkmaktadır. Konfederasyonda ve bağlı sendikalarda kadın yönetici sayısı sadece 5 olduğu gibi kadın üye oranı artmış dahi olsa bunu eşitlik olarak adlandırmak imkânsızdır. Üye temelinde konuşamayan görüşmeciler, büro ya da hizmet personelinde oluşan küçük bir örnekten genele ilişkin yorum yapmakta ve konfederasyonda eşitlik olduğunu iddia etmektedir. Kadınların büro çalışanı ya da servis ve temizlik elemanı gibi pozisyonlarda yoğunlukta olması eşitliğin değil; aksine nitelik gerektirmeyen bu işlerin kadınlar için uygun görülmesinin sonucudur.

Bununla birlikte kadınların sendikal harekete katılımını artırma yönünde atılan adımların ve Hak-İş'in ideolojisinin görüşmecileri eşitsizliği dillendirmekten alıkoyduğu düşünülmektedir. Zira Hak-İş'in temel referansı İslami ideolojiye göre eşitlik insan tabiatına aykırıdır ve kadın ile erkek sadece tanrı huzurunda eşittir. Bu eşitliğin dünyadaki karşılığı ise cinslerin birbirinin tamamlayıcısı ol-

¹¹ <https://www.ozgidais.org.tr/>



masıdır. Batıcı anlamda eşitlik karşıtı olarak öne sürülen bu sav ile kadın ve erkeğin yaratılış farklarına vurgu yapılarak İslam'da önemli olanın adalet olduğu ve ancak cinsler arasında gerçek adaleti tesis eden bir toplum düzeni olan İslam'da kadınların korunduğu ve daha geniş hak ve yetkilere sahip oldu görüşü öne çıkarılmaktadır (Acar, 2011: 80). Bu çerçevede sendikalarda eşitlik arayışı içinde olunmaması gerektiğini düşünen görüşmeciler buna gerekçe olarak “adalet” kavramına vurgu yapmaktadır. Ek olarak politik İslam'ın yükselişe geçtiği bir dönemde örgütsel gücü artan Hak-İş'in (Buğra, 2002) ortak politik zeminde bulunduğu Adalet ve Kalkınma Partisi'yle¹² benzer söylemlere sahip olduğu, görüşmecilerin de bu bakış açısından hareketle eşitsizliğe değil adalete odaklandığı düşünülmektedir. Fıtrata uygun olarak kadın ve erkeğe hak ettiğinin verilmesi gerektiğini düşünen görüşmeciler, toplumsal cinsiyet eşitliğini hedef olarak belirlemeyi doğru bulmamaktadır:

“Eşitlik yerine adalet sağlanmalı”

“Ben kadın erkek eşitliğine inanan bir insan değilim. (...) Adaletle eşitliğin aynı olduğunu düşünmüyorum. (...) Bizler daha hassas varlıklarız, işte anneyiz, eşiz, kızız, evladız. Hani bu tür şeylerde, iş konusunda ya da sendikal çalışma hayatında bizlere biraz daha pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini düşünüyorum.” (Burcu)

“Eşitlik olduğunu düşünmüyorum. Düşünmüyorum. Ama eşitliğin işte bir şey var... (...) işte eşitlikle adalet birbirinde farklı. Bence onun sağlanması gerekiyor.” (Didem)

“Eşitlik diye tutturmanın bir anlamı yok.”

“Ya biz kadınlar olarak sürekli eşitlik eşitlik diyerek her şeyi aynı olsun istiyoruz. (...) Mesela bizim Türk toplumumuzun güzel şeyi ne, kadının ailedeki rolü. Kadın ailede aslında, ailenin içinde çok güçlü. Yani evin içinde kadın çok güçlü, biz eşitliği sağlayacağız diye o kadının elindeki gücünü almamamız gerekiyor, evdeki gücünü. O annelik ruhunu vs.sini korumamız gerekiyor. Bunu korumak için de eşitsizlik üzerine adaleti sağlamamız gerekiyor. (...) Hani eşitlik diye tutturmanın bir anlamı yok. İşte ondan hep fıtrat diyoruz. Yani erkeğin de fıtratı, erkeğin de bazı rollerini almamak gerekiyor.” (Esmâ)

¹² Konfederasyonun programlarına katılan cumhurbaşkanının konuşmaları bu konuda oldukça yön göstericidir. Çeşitli örnekler için bkz. <https://www.milliyet.com.tr/siyaset/kadin-ile-erkegi-esit-konumagetiremezsiniz-cunku-o-fitrata-terstir-1974189>, http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/siyaset/1149027/Erdogan__kadin-, <https://www.trthaber.com/haber/gundem/cumhurbaskani-erdogan-kultur-koklerimizde-cinsiyet-ayrimciligi-yoktur-394993.html>, https://www.bbc.com/turkce/haberler/2014/11/141124_kadininfitrati_erdogan



Esma'nın söylemleri dikkate değerdir. Esma toplumsal cinsiyet eşitliğine karşı olma gerekçesini aile ve sendika arasında bağ kurarak açıklamakta ve kadının güçlü olduğu yere özel alanı; erkeğin güçlü olduğu yere de kamusal alanı işaret etmektedir. Burada “kadın ailede çok güçlü” söylemiyle, kadının annelik ve ev içi bakım hizmetlerinden doğan zorunlu sorumlulukları ile aile içi karar alma süreçlerinde söz sahibi olma / olamama konumunun birbirine karıştırıldığı düşünülmektedir. Ataerkil ideoloji kadının ailedeki gücünü doğurganlığına ve “evi çekip çevirme” işlevine; yani ev hanımlığına atfetmekte ve kadınlar ne iş yaparlarsa yapsınlar önce ev hanımı olarak kurgulanmaktadır. Bu süreçte ev ve eve ait işler de kadınlığın inşasında kültürel bir kod olarak kullanılmaktadır (Bora, 2012: 59). Görüşmeciler bu bakış açısından hareket etmekte; evi geçindiren, dışarıda çalışan erkeğin karşısına ev içi hizmetleri yerine getiren kadını yerleştirmektedir.

Ayrıca görüşmecilerin hemen hepsinin, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarını birbirine karıştırdığı; genel olarak toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalıklarının olmadığı görülmüştür. Kadın komitesi başkanları olarak toplumsal cinsiyet eşitliği hedefiyle hareket etmesi gereken görüşmecilerin böyle bir çaba içerisinde olmaması, sendikaların “erkeklerin alanı” (Keles, 2016: 70) gibi işlemesine katkı sağlayacaktır. Oysa Ledwith'in de söylediği gibi sendikalarda eşitlik içerde ya da dışarda olmanın hikâyesidir ve dışarıda olma toplumsal cinsiyeti içine alan taleplere karşı erkekleştirilmiş sendikacılığın dışlayıcılığının hikâyesidir (2012: 186). Cinsiyetçi dışlayıcılığın ortadan kaldırılmasında ve eşitliğe dayalı sendika kültürünün oluşturulmasında ise kadın komitelerine önemli görevler düşmektedir. Kadın komiteleri aracılığıyla uygulamaya konulacak politikalar, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının farkına varılması ve bunu sağlamada düzeltici önlemlerin devreye sokulması gibi yapısal değişiklikleri amaçlamalıdır. Fakat görülmektedir ki, eşitsizlik, bunu ortadan kaldıracak uygulamaları hayata geçirecek kişilerin dahi sorun ettiği bir durum değildir. Bu bakış açısı sendikalarda kadınlar için olumlu gelişmelerin yaşanmasının önünde bir engeldir. Erkeklerin zaten umursamadığı bir sorunu kadınların da görmezden gelmesi ya da görememesi atılacak adımlara ket vuracaktır.

Proje ve Eğitimler

Hak-İş Kadın Komitesinin öne çıkan bir diğer faaliyet alanı da projeler ve eğitim programlarıdır. Komitenin “Sendikal Harekette Kadın Katılımını Artırma Projesi” (2014), “Kadın Dostu İş Yerlerini Belgelendirme Projesi” (2016), “Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri Projesi” (2017), “Yenilikçi Yöntemlerle Kadın Çalışanların Eğitim Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi”, (2018), “Bilgi ve Deneyim Paylaşımı Yoluyla Sudanlı ve Türkiyeli Kadın Sendikacılar Arasında Yeni Köprüler Kurulması Projesi” (2019) isimleriyle çeşitli projeler yürüttüğü görüşmeciler tarafından ifade edilmiştir. Bu projeler kapsamında ko-



nularına göre kadınlara eğitimler verildiği ve işyerlerini kadınlar için daha uygun hale getirmek üzere çalışmalar yapıldığı belirtilmiştir. Sudan'la yürütülen proje çerçevesinde karşılıklı ziyaretler ve eğitimler gerçekleştirilirken ilişkilerin sıkı biçimde devam ettiği; Sudan'daki çalışma hayatı ve sendikal yapının kadın ve erkekler için eşit olduğu, Müslüman bir ülke olarak Sudan'ın bu açıdan Türkiye'den daha ileri olduğu görüşmelerde vurgulanan bir ayrıntıdır. Köklü birikime sahip Avrupa'daki sendikalar yerine Sudan'dan bir federasyonla¹³ iş birliğine gidilmesinin sebebi olarak ise her iki ülkenin de Müslüman ve kültürel olarak benzer olmaları gösterilmiştir. Hak-İş'in ulusal ve uluslararası iş birlik ve önceliklerinde İslami ideolojinin etkisinin olduğu görülmektedir.

İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Eğitimleri

Hak-İş birçok platformda kadının doğuştan getirdiği özelliklere, annelik vasfına ve İslami öğretilerde aileye ve anneye verilen kutsal değere vurgu yapmakta; kadın çalışanı, öncelikle anne ve eş gibi geleneksel rollerle ilişkilendirerek tanımlamaktadır. Bu açıdan Hak-İş'in genel sendikal faaliyetlerinde gözettiği muhafazakârlık ile değişim arasındaki çizgiyi kadın sorunu bağlamında da sergilediğini söylemek mümkündür (Urhan, 2014: 39). Bu çerçevede kadın istihdamında aile yapısını bozmayacak iş ilişkilerini hedefleyen konfederasyon, bunun kadının iş ve aile yaşamını uzlaştırma yoluyla mümkün olacağını savunmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümünün esaslarını bozmayacak bir biçimde düzenlenen çalışma yasasından yana olan Hak-İş, bu nedenle yarı zamanlı çalışmayı uygun görmektedir¹⁴ (Yeğen, 2000: 32).

Bu anlayışla Hak-İş Kadın Komitesi, sadece kadın üyelerine iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması eğitimleri vermekte; eğitimleri, Hak-İş'e bağlı sendikaların kadın komiteleri de destekleyerek üyelerin katılımını sağlamaktadır. Hak-İş, kadın ve erkek için ortak olan aile yaşamını yaratılış farkıyla beraber düşündüğü ve aile içinde normalleştirilen iş bölümünü kadınlarla erkekler arasındaki fıtrat farklılığına dayandırdığı için kadına biçilen geleneksel rolleri korumak istemekte ve bu nedenle iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması eğitimlerini sadece kadınlara vermektedir. Esasen iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına benzer şekilde aile dostu iş ve yarı zamanlı çalışma çeşitli ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada anahtar mekanizma olarak uygulanmaktadır. Fakat bu tür uygulamaların toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak yerine erkek aile reisi modelini güçlendireceği ve kadınların maaş ve iş olanaklarını olumsuz etkileyeceği yönünde eleştiriler de yapılmaktadır (Stratigaki, 2004; Kirton ve Greene, 2005; Walby, 2005). Türkiye'de de kadın istihdamını artırma amaçlı iş ve aile yaşamını uzlaş-

¹³ Sudan'daki tek işçi sendikaları federasyonu olan Sudanese Workers' Trade Union Federation (SWTUF).

¹⁴ Yarı zamanlı çalışma Hak-İş'in 2013 yılı 8 Mart programında dönemin başbakanı Recep Tayyip Erdoğan tarafından da dile getirilmiş; Erdoğan esnek çalışma modeli ile anneliği rahatlatacaklarını ifade etmiştir (https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=491).



tırma politikalarının geliştirilmesi gündeme gelmekte; fakat bu çerçevede düşünülen esnek istihdam modeli kadınların yarı zamanlı işlere sıkışması ve ev içi yüklerinin artması riskini taşımaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 746). Türkiye’de kadınlar açısından yarı zamanlı iş ise çoğunlukla kayıt dışı ve güvencesiz çalışma anlamına gelmektedir. Hükümetin Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde kadınlar için öngördüğü esnek istihdam modelini benimsemiş olduğu anlaşılan Hak-İş Kadın Komitesinin (Urhan, 2014: 39), iş ve aile yaşamını uzlaştırma eğitimlerini sadece kadınlara vermesinin, erkek aile reisi modelini öne çıkararak kadınların ev kadınlığı rolünü pekiştirmesi olasıdır.

Bununla birlikte iş ve aile yaşamını uzlaştırma eğitimlerini konfederasyona bağlı bir sendikanın kadın komitesi, kadın ve erkek üyelere birlikte vermiştir. Bu farkın komite başkanı Suna’dan kaynaklandığı düşünülmektedir. Suna’nın bilgi birikimi ve deneyiminin diğer görüşmecilere göre fazla olmasının bu farklılığı doğurduğu düşünülmektedir. Çeşitli projeler yürüten Suna, bu süreci şöyle anlatmıştır:

“Sendikalarda kadın liderler yetiştirilmesi diye bir proje yaptık. Bu projeye de işte niye karar verdik? Çünkü karar alma mekanizmalarında kadınlar neredeyse yok denilecek kadar az. (...) Liderlik, motivasyon, ikna, müzakere birçok eğitim verdik onlara. (...) Fakat bu sefer dediler ki, biz bunları yapabiliyor da olsak iş ve aile yükümlülüklerimiz yüzünden biz lider olmayı seçmiyoruz, seçmek istemiyoruz. Öyle olunca başka bir proje geliştirdik. Sendikalarda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması diye bir proje yazdık. Bu projede de erkek kadın birlikte eğitimlere aldık onları. Ama sendikalarda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması projesini yürütürken gördük ki şey var, yani hakikaten çok fazla bekâr, çok fazla dul, hani baba, abi... Bu işlerin içine çok girmeyen bir profille karşı karşıyayız. Projeyi bir başka şekilde geliştirdik, çalışma ortamında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması diye bu sefer ikinci bir projeyi yazdık. (...) Mesela bu yeni projeyi doğurdu yine. Şimdi masallarla, masallarla yine toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, evlenmeden önce, diye bir proje yazdık.”

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması gibi toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisi dikkate alınması gereken eğitimlerin, kadın ve erkek üyelere birlikte veriliyor olması önemli bir ayrıntıyken bu eğitimlerin içeriği ve verilme şekli de bir diğer önemli konudur. Saha çalışmasından önce gerçekleştiği için bu eğitimlere katılma imkânı olmamıştır. Bununla birlikte belli konularda sadece kadınlara eğitim vermenin gerekliliğini de vurgulamak gerekir. Erkek egemen bir hareket olarak gelişen sendikacılıkta kadınların güçlü ve özgüvenli hissetmesi kadınlara özel eğitimleri gerekli kılmaktadır. Esmâ bu konuya vurgu yapan bir görüşmecidir:



“2014 yılına gelindiğinde sendikal harekette kadın katılımını artırma projesi yapılıyor. (...) Ben de 2014’te bu eğitimi aldım. (...) Bi kadın olarak sendikada var olmamı sağlayan, beni tetikleyen, ‘burada olmam gereken şey’ dediğim şey o eğitimidir. Beni gerçekten çok etkiledi.”
(Esmâ)

Her ne kadar özgün koşulları farklı da olsa İngiltere’de yapılan bir çalışmada sadece kadınlar için olan eğitimlerin, kadınlara “arka koltuk” yerine büyümeleri, gelişmeleri ve tam olarak katılım sağlayabilmeleri için bir fırsat sunduğu belirtilmektedir. Örneğin bir kadın üye, kadınların, erkekler etrafta olduğunda farklı davrandıklarını, başrolü erkeklerle bırakma eğiliminde olduklarını; sadece kadınlar olduğunda ise risk almaya daha hazır olduklarını ve daha az engellendiklerini ifade etmektedir (Greene ve Kirton, 2002: 46). Fakat sadece kadınlara verilen eğitimin birtakım handikapları olduğu da açıktır. Sendikal hareketin erkek egemen gelişimine bağlı olarak erkeklerin bilgi birikimi ve deneyimlerinin kadınlardan çok daha fazla olması zaman zaman kadın üyelerin erkeklerle ihtiyaç duyması sonucunu doğurmaktadır (Greene ve Kirton, 2002: 52). Bu olumsuz sonucun çözümü elbette ki sendikal alanda kadın deneyimlerini çoğaltmakla ve kadınlara daha çok eğitim vermekle mümkün olacaktır. Hak-İş’te kadın komiteleri tarafından kadın üyelere kişisel gelişime yönelik, özgüven aşılayacak, davranış değişimi odaklı, aktiviteli ve dramalı eğitimler verildiği görüşmeciler tarafından ifade edilmiştir.

Kadın komitelerinin gerçekleştirdiği; fakat doğrudan sendikal hareketle ilgili olmayan birtakım faaliyetler de görüşmelerde dile getirilen başka bir konudur. 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü’ne dikkat çekmek amacıyla hazırlanan video içerikleri, iş yeri koşullarını düzeltmek veya kadın ve erkeklerin mesleki yeterliliğini belgelemek amacıyla yapılan çalışmalar, iftar yemekleri, tanışma toplantıları, 8 Mart’ta kadınlar için düzenlenen eğlenceler görüşmeciler tarafından kadın komitelerinin çalışmaları olarak ifade edilmiştir. Bu faaliyetlerin bazıları ilgili konuya dikkat çekme açısından önemli olmakla birlikte hiçbir doğrudan sendikalarda kadın sorununa yönelik değildir. Üstelik kadın sorununun ya da toplumsal cinsiyet eşitliğinin anlamını sorgulatan nitelikte olanlar da vardır. Görüşmeciler kadınlarla ilgili söylenen olumlu sözleri, kadın sorununun dile getirilmesi olarak; kadınlara özel gerçekleşen sosyal faaliyetleri ya da verilen hediyeleri de cinsiyet eşitliği olarak değerlendirme eğilimindedir. Örneğin Gülay, “Kadın çalışanlarımıza karanfil alıp dağıtıyoruz. Temsilcilerimize öyle bir gül dağıtıyoruz. Onların gününü telefonla arayarak kutluyoruz.” sözleriyle emekçi kadınların hak arama ve mücadele günü olan 8 Mart’ı kapitalizme eklemlenmiş bir kutlama günü gibi değerlendirmektedir. Bu şekilde anlamından farklı bir boyuta taşınan 8 Mart, istemeden de olsa cinsiyet ayrımının yeniden üretilmesinde bir araca dönüşmüş olmaktadır.



Genel olarak komitelerin kadın sorunu ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili etkin çalışmalar yürütmediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Zaten sendika içinde kadın komitelerinin fiilen kurulması etkili olacakları anlamına da gelmemektedir. Bu durumun çeşitli sebepleri vardır. Yukarıda açıklandığı üzere toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili farkındalığın olmaması ve eşitliğin komite başkanlarınca hedeflenmemesi ilk sebeptir. Bunları ayrıntılandırmak ve görüşmecilerin kadın komiteleri ve sendikalarda kadın sorunuyla ilgili düşüncelerine yer vermek aydınlatıcı olacaktır.

Kadın Komitelerinin Etkin Olamama Nedenleri

Kadın komitelerinin etkin çalışması açısından komisyon üyelerinin kimlerden oluşacağı, nasıl belirleneceği, komisyon kararlarının niteliği, komitelerin çalışma usul ve esasları, örgütlenme şeması, örgüt içindeki yeri ve diğer birimlerle ilişkisi, sorumluluk alanları ve bütçesi gibi temel kuralları gösterecek bir kurallar belgesinin belirlenmiş ve kabul edilmiş olması gerekmektedir (Urhan, 2017: 51). Hak-İş'te ve bağlı sendikalarda kadın komitelerinin tüzük hükümleri ile kurulmadığı, ayrı bütçelerinin olmadığı ve üst yönetim organlarında temsil edilmediği daha önce ifade edilmişti. Çalışmada yer alan 13 kadın komitesinin etkin çalışmıyor olmasında bu eksiklerin yanı sıra komitelerin yeni kurulmuş olması ya da kurumsallaşmalarının tamamlanamaması bir diğer sebep olarak öne çıkmaktadır.

“Biz Şu An Emekliyoruz”

“Şu ana kadar yapmadık yani (...) Çünkü yeni yeni anca hani biz şu an emekliyoruz, yürümeye daha başlamadık.” (Zehra)

“Daha çok yeni olduğumuz için sadece bir anket çalışması yaptık. Onu daha henüz okuyamadık.” (Ceyda)

“Biz şu anda şey yapıyoruz, daha teşkilatlanmayı tamamlamadık; çünkü yeni kurulduk. Kadın komitesi yeni kuruldu.” (Didem)

Görüşmecilerin, komite başkanlığını ikinci iş olarak yürütmesi de kadın komitelerinin etkin olamamasının bir diğer nedenidir. Sendikadaki asıl işlerinin kendi uzmanlık alanlarına göre başka başka olması görüşmecilerin komite faaliyetlerini ikinci plana atmasına neden olmaktadır. Görüşmecilerin hepsi üyesi oldukları sendikanın değil; çalışanı oldukları sendikanın komite başkanıdır. Yani birer büro çalışanı pozisyonundayken üye kadınlarla ve onların sorunlarıyla ilgilenmeleri istenen bu kadınlar, süreç içerisinde bu işi yürütür hale gelmiş; kadın komitesi



resmiyet kazanınca da komite başkanı olarak atamaları yapılmıştır. Aslında burada söz konusu olan, sendikanın zaten ilgilenmesi gereken konuların cinsiyet temelinde ayrıştırılarak kadınların çalışma hayatına ilişkin sorunlarının kadın komitesi aracılığıyla çözülmeye çalışılmasıdır. Kadın komitesi kurulmadan önce üye kadınların sorunlarıyla büro çalışanı olarak ilgilenen görüşmeciler, komiteler kurulduktan sonra kadın komitesi başkanı olarak üye kadınlarla ilgilenmeye başlamışlardır. Bu açıdan konfederasyonun kadın komitelerinin kurulmasını teşvik ederkenki amacının bir kadın politikası geliştirmek olduğunu söylemek fazla iyimser bir yaklaşım olacaktır. Komite başkanlarının, sendika üyesi işçi kadınlar arasından seçim yoluyla değil de ilgili sendikanın genel merkez çalışanıyken yine genel merkez tarafından atama yoluyla belirlenmesinin, kadın komitesi konusunda isteksiz, kadın sorununa ilgisiz, sendikal alanda yeterli donanımına sahip olmayan kadınların komite başkanı olmasına neden olduğu düşünülmektedir. Üye temelinde aktif bir sendikal yaşam da sürmediği anlaşılan bu kadınlar, kadın sorununu önemseyen, buna ilgi duyduğu ve bu konuda çalışmak istediği için özellikle bu göreve talip olmuş kişiler değildir. Bu durum da komite çalışmalarını verimsizleştiren üçüncü bir neden olarak öne çıkmaktadır. Zira görüşmecilerin söylemlerinden de anlaşılacağı üzere sendikaların kadın komitelerinin birçoğu Hak-İş bünyesinde gerçekleşen çalışmalara katılım sağlamakta yetersizdir.

“İstanbul’daki çok ciddi bir kalabalıkla çok güzel, çok coşkulu bir kutlama yaptık. Onlara falan tabi ki katılıyoruz. Zaten görevliyiz aynı zamanda kadın komite başkanı olduğumuz için.” (Hale)

“Ben de farklı şeyler öğreniyorum. Yani seminerlere gidiyorum, eğitimler yapıyoruz. Şu an mesela biz de artık bir şeyler yapmaya başlıyacağız.” (Şule)

“Zaten ben gidiyordum geliyordum. Resmi bir atama oldu, resmiyet kazandı yani evrak üzerinde. (...) Yani resmi olarak istemedim. (...) Kadının komite başkanı olarak da yani hiç böyle ‘Kadın komite başkanıyım, aa şöyle yapacağız, böyle yapacağız.’ o şeylerde değilim yani. Hep ben işimi yapayım ama evet adı konulmuşsa kadın komite başkanımı hani. O kafadayım. Ya ben sadece verilen işi yapayım.” (Özge)

“Benim zaten öyle bir vaktim yok. Hani ben kendi başıma sadece kadın komitesinde çalışıyor olsam, belki evet işim bu olabilir. (...) Burada bu görevi alacak olan kişinin işinin çok yoğun olmayıp hani biraz bunlarla ilgilenebilmesi lazım.” (Suna)

“Yazılı bir atama Nisan ayında oldu. Tüm aktivitelerine ben kendim katılıyordum 3 yıldır falan. (...) İş yoğunluğumuz çok fazla, bazen bazı şeylere sıra gelmiyor, biz de buradaki kadınlarla belli zaman



aralıklarıyla toplanıyoruz. (...) Hak-İş'in kadın komite toplantılarına katılıyorum." (Ceyda)

Yapılan çalışmalar kadınların varlığının sendikaların erkekler için olduğu mitini ortadan kaldırmaya ve rol model etkisi yaratarak sendikaları kadınlar için çekici kılmaya hizmet ettiğini göstermektedir (Kirtton, 1999: 217). Hak-İş bünyesindeki kadın komite başkanlarının da bu açıdan bir misyon yüklenmesi, komiteye aidiyet hissetmesi ve kadın sorununa sahip çıkması beklenirken görüşmelerin söylemleri, kendilerinin dışında, hâkim olmadıkları ya da onları doğrudan ilgilendirmeyen faaliyetlere görev icabı katıldıkları düşüncesini doğurmaktadır. Bununla birlikte kadın işçilerin sendikalara katılmasının önündeki engeller olan ev ve aileye ait sorumlulukların (Petro-İş, 2007: 4; Toksöz ve Sayılan, 1998: 300) kadın komitelerinin çalışmaları için de engel teşkil ettiği görülmüştür. Ayrıca cinsiyetçi önyargıların ve ataerkil bakış açısının içselleştirilmiş olması da görüşmecileri kadın komitesi başkanı olma fikrinden uzaklaştıran bir faktördür:

"Eski sendika başkanımız bana şey demişti işte 'Biz kadın komitesi kurmak istiyoruz. Hani sen yürütür müsün?' demişti. Ben de şey demiştim, 'Yani ben iki çocuklu bir kadınum, size hiçbir şekilde faydam olmaz. Ayrıca ben yapamam.' dedim yani." (Didem)

"Ben o kadınlarla uğraşamam.' dedim. Uğraşamam; çünkü şey, hani yapı itibariyle hep kaprisliyizdir, hep işte taleplerimiz bitmez vs. Hatta genel başkanımıza şey dedim; 'Söz, temizlik verin yapmaya razıyım ama komite istemiyorum. Yapamam.' dedim, ürküttü, korkuttu beni." (Sema)

Görüşmecilerin bu ifadeleri, kadın komitelerinin etkin çalışması için başkanlarının kim olacağı, nasıl belirleneceği sorusunu önemli hale getirmektedir. Kadın komitesine bir aidiyet hissedilmediği gibi kadınların ötekileştirildiği bir bakış açısının da söz konusu olduğu görülmektedir. Fakat bu bakış açısı nihai olarak erkek egemenliğini besleyecektir. Çünkü erkeklik kadınlar açısından hiçbir zaman öteki olarak görülmediği gibi kadınların kadınları ötekileştirmesi de erkek egemenliğinin bir parçası olarak ortaya çıkmaktadır (Bora, 2012: 47-48). Yani kadınlar diğer kadınları ataerkil dünyaya ait ahlaki ya da cinsiyetçi kalıp yargılar üzerinden ötekileştirmektedir. Sema'nın söylemindeki "O kadınlar" da ataerkil bakış açısının yansıması olan kapris yapan "ötekiler"dir. "O" kadınlarla uğraşmak için temizlik yapmaya razı olmak aslında sendikanın ataerkil yapısının güçlenmesine hizmet ederek kadınların eşitlik mücadelesine zarar verecek bir bakış açısının dile gelmiş halidir.



Sendikaların yönetim organlarında görev alan kadınların sendika faaliyetlerine aktif katılım göstermesi sendikal aidiyet edinmiş olmalarına ve bunun önemi-ne işaret etmektedir (Toksöz ve Sayılan, 1998: 300). Sadece kadınlara özgü yapı-lar olan kadın komitelerinde de benzer bir aidiyet hissine ihtiyaç olmakla birlikte durum biraz farklıdır. Komitelerde özellikle de komite başkanlarının sadece aktif katılımcı olması değil; aynı zamanda planlayıcı ve uygulayıcı olmaları da gerek-mektedir. Zira kadınlardan oluşan ve kadınlar için çalışan komitelerin nihai he-defi sendikal eşitliktir. Sahiplenilmeyen komitelerin verimli olması bekleneme-yeceği için komite başkanlarının kolektif bilinç kazanması ve sendikal aidiyet hislerinin gelişmesi komite çalışmalarının etkinliğini arttıracaktır.

Sendikalarda Kadın Sorunu Var Mı?

Cinsiyetçilik, sendikalara egemen kurumsal gelenek ve zihniyet örüntülerinin bir parçası olarak kadın sorunun temelini oluşturmaktadır. Bu çerçevede kadın-lara özgü sorunların gündeme gelmemesi, kadınların toplu iş sözleşmesi ve pa-zarlık süreçlerine dâhil edilmemesi, toplumsal cinsiyete ilişkin düzenlemelerin toplu iş sözleşmelerinde yer almaması (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 302); yö-neticilik pozisyonları söz konusu olduğunda erkeklerin birbirini desteklemesi, davranışlarına dikkat etmesi gereken tarafın daima kadınlar olması (Yirmibeşoğ-lu, 2008: 80-81) sendikalarda kadın sorununun somut örnekleridir. Kadın komi-telerinin etkin çalışabilmesi için komite başkanlarının kadın sorununun farkında olması bir gerekliliktir. Zaten kadın komitelerinin en önemli varlık sebeplerinden birisi bu sorunun çözümüne yönelik politikalar üretmektir. İslami muhafazakâr düşüncenin sendikal alandaki temsilcisi konumunda bulunan ve cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümünü normal gören Hak-İş ise cinsiyetçi iş bölümünün yarattığı eşitsizlik fikrine yabancıdır. Konfederasyona göre kadın sorunun sebebi cinsiyete dayalı iş bölümü değil; aksine bu iş bölümüne uygun gerekli düzenlemelerin olmayışıdır (Yeğen, 2000: 32). Görüşmecilerin söylemlerinde bu düşüncelerin izlerini bulmak mümkündür. Kadın ve erkekler arasındaki fitrat farkının dikkate alınması gerektiğini düşünen komite başkanları için sendikal bir eşitsizlik duru-mu söz konusu değildir. Konfederasyonun ideolojisine ters düşmek istemedikle-ri anlaşılan görüşmeciler, genel olarak sendikalarda bir kadın sorunu olduğunu düşünseler de Hak-İş açısından bunun geçerli olmadığı kanaatindedirler:

“Arka planda olma sorunu var herhalde.” (Özge)

*“Kadın sorunu işte kadınların temsilinin olmaması, başlı başına.”
(Suna)*

“Ya hep erkek işi olarak görülüyor sendika.” (Didem)



“Gerçekten bir sorun vardı. (...) Sendikaların genel merkezleri anlamında baktığımız zaman da sendikalar çok erkek egemen yapılar. Ama çok uzun yıllardan beri aslında bizim konfederasyonumuz da sendikalarımız da bunu aşmış bir durumda.” (Pelin)

“Sendika ve kadını bir araya getiremiyoruz, getiremiyorduk öncesinde. Erkek egemenliği diye bir şey, kuruluşu diyelim, STK ya da. O sorunu yavaş yavaş yenmeye başlıyoruz. Başladık hatta.” (Burcu)

Görüşmeciler, bilindik sorunları genel geçer ifadelerle dile getirmişlerdir. Konfederasyon bünyesindeki sendikalara üye kadın sayısının eskiye oranla artmış olmasının eşitlik fikrini doğuran bir sebep olduğu düşünülmektedir. Yönetim organlarında kadınların temsil edilmediği ve kadınlara yalnızca yeni üyeler olarak bakılan bir sendikal yapıda, eril sendikal zihniyetin ve örgütsel yapının değiştiğini iddia etmek fazla iyimser bir yaklaşım olmaktadır. Bununla birlikte konfederasyonla ve konfederasyon başkanıyla kurulan duygusal bağın da görüşmecileri gereğinden fazla olumlu konuşmaya ittiği düşünülmektedir. Kadın komitelerinin etkin çalışabilmesi ve kadın sorununun çözümüne yönelik politikalar üretebilmesi öncelikle o sorunun farkında olmayı ve onu kabul etmeyi gerektirmektedir. Bu açıdan daha derinlikli bakış açlarına; fakat öncelikle farkındalığa ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Kadın sorununun önemsenmediği ve komitelerin sahiplenilmediği bir ortamda kadın komitelerinin kuruluşu ve gerekliliği ile ilgili söylemler de farkındalık eksikliğini gözler önüne sermektedir.

Kadın Komitesine Gerek Var Mı?

Esasen sendikalarda kadınlara özgü ayrı yapıların kurulması ortaya çıkışından itibaren tartışma konusudur. Bu tartışmaların bir boyutunu sendikalardaki kadın çalışmalarının bu yapılar içinde gerçekleşiyor olması nedeniyle kadın sorununun marjinalleşmesi şeklindeki eleştiriler oluşturmaktadır. Bu eleştiriler, kadın sorununun kadın büro ve komisyonlarının içine hapsedilerek sendikaların genel politikalarından dışlandığı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin meselelerin de çoğunlukla sendikaların gündemlerinde yer bulamayıp kadın bürolarının meselesine dönüşerek gettolaştığı yönündedir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 58).

Fakat bir de kadın komitelerinin kurulmasının erkek sendikacılar tarafından ayrımcılık olarak değerlendirildiğini görüşmecilerden yola çıkarak söylemek mümkündür. Pelin'den aktaracak olursak “Niye var ki böyle bir yapı? Şimdi ne gerek var? O zaman bir de erkek komitesi mi kuralım?” şeklindeki tepkiler eril sendikal zihniyetin dile gelmiş halidir. Zihniyet değişimi bir süreç işi olduğu için bu tepkilerin gelecek olması öngörülebilir bir durumdur; fakat önemli olan bu durumun özellikle komite başkanlarında zihinsel bir karışıklık yaratarak mücadele gücünü kırabilecek olmasıdır. Kadın komitelerinin işlevsel olabilmesinde



önemli bir unsur komite başkanlarının bu yapıya olan bağlılığı ve inancıdır. Sendikalarda kadın sorununun varlığını kabul eden, bunu anlayan ve çözümüne katkı sağlamak isteyen komite başkanlarının bakış açısıyla, bu konularda farkındalığı olmayan komite başkanlarının bakış açısı ve komiteye yaklaşımı birbirinden farklı olacaktır. Bu açıdan görüşmecilerin komite başkanı olarak belli bir farkındalığa sahip olmaları beklenir ki gerçekleşecek çalışmalara yön verebilsinler. Özellikle kadın komitelerinin kuruluş amacının, kadın sorununun ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının farkında olmayan görüşmeciler, kadın komitelerinin pek de gerekli olmadığını düşünerek kendi konumlarını anlamsızlaştırmaktadırlar:

“Bunu aslında geçenki toplantıda da tartışmıştık. (...) Genel başkan yardımcısı ‘Niye böyle bir şey oluşturdunuz?’ hani falan diye bize böyle bir soru sordu, aynı soruyu, ‘Kendiniz kendinizi ayırıştırıyorsunuz.’ diye aslında. Bir bakıma doğru.” (Özge)

“Aslında bir kol olarak olmamalıyız. (...) Niye kadını ayrı tutuyoruz? Niye erkek kolu yok da kadın kolu var? Bu anlamda belki ama öbür taraftan da baktığım zaman da perdenin öbür tarafına baktığım zaman da ben özel hissediyorum ki bana özel bir alan da verilmiş.” (Burcu)

Kadın komiteleri kadınların kendilerini “özel” ya da “değerli” hissetmeleri için oluşturulmuş yapılar değildir. Cinsiyetçi bir yaklaşım olan bu söylemin ötesinde zaten “erkek kolu” gibi işleyen sendikalarda “erkek kolu”nun olmayışını sorgulamak da bilgi ve farkındalık eksikğine işaret etmektedir. Erkek egemen sendikal hareket içinde kadınların özerk ya da ayrı örgütlenmesi kendi aralarındaki dayanışmayı arttırmak ve güçlenmeyi sağlamak için bir anahtar strateji olarak ifade edilirken (Ledwith, 2012: 194), sendika içi kadın yapılarının ayrımcılık olarak değerlendirilmesi ataerkil bakış açısının yansıması olarak düşünülebilir. Kadın komiteleri ayrımcılık yaratan ya da kadınlara özel alanlar olarak değil; zaten toplumsal cinsiyet ayrımcılığına uğrayan kadınların genel sendikal politikalarından dışlanan sorunlarını gündeme getirmelerinin ve sendikal zihniyet dönüşümünü gerçekleştirmelerinin bir aracı olarak kurulmaktadır. Fakat kadın komitelerinin, başkanları tarafından bile tam olarak anlaşılamadığı izlenimi doğmaktadır. Zira bazı görüşmeciler de kadınların ihtiyaçlarının karşılanması, özel sorunlarının çözümü temelinde sendika içi kadın örgütlenmelerini gerekli görmektedir:

“Kadınlara yönelik ihtiyaçların veya sendikadan beklentilerini karşılayacak veya kadınların ne istediğini tespit edecek, sendikanın görevlendirdiği... (...) Başkanla arasına iletebilecek veya onların kendi hallerinde bile olsa sorunlarını çözebilmek için mutlaka böyle bir komite, böyle bir kişinin, görevlendirilmiş kişinin de olması gerektiğini düşünüyorum.” (Şule)



“Erkeğe söylemediği şeyi bir bayan bir bayana söyleyebilir, anlatabilir.” (Zehra)

“Bir kadın bir kadına ancak sorununu daha rahatlıkla anlatabiliyor ve kadın komite yapılanmaları olduğu zaman da kadınlara daha fazla ulaşabileceğimizi düşünüyoruz.” (Suna)

Kadın komitelerinin kadın üyelere destek olması elbette önemli ve beklenebilecek bir faydadır; fakat sorunların iletilmesi ve çözümü iş yeri temsilcileri ya da kadın yöneticiler aracılığıyla gerçekleşebilecekken bu çözümleri doğrudan kadın komitesinden beklemek komiteleri bir tür sekreteryaya dönüştürecektir. Kadın komitelerinin temel işlevi kadınların erkek egemen sendika kültürü içindeki sorunlarını çözerek rahat etmelerini sağlamak; yani onların bu kültüre uyum sağlamalarını kolaylaştırarak bireysel sorunlarına çözüm üretmek değildir. Sendika içi kadın komitelerinin en önemli işlevi kadın işçilerin ortak sorun ve çıkarlarını görünür hale getirmek, cinsiyet körü sendikal politikalara baskı uygulayarak anlayış değişikliğine gitmeye zorlamak; yani sendikaların erkek egemen kültürünü değiştirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere politikalar geliştirmektir (Urhan, 2017: 45). Sendikalarda kadın sorununu çözmek için kadınların bireysel sorunlarıyla ilgilenmekten daha fazlasına ihtiyaç vardır ki bu bireysel sorunlar da zamanla en aza inebilsin. Bu bilince sahip komite başkanlarının, komitenin gerçek işlevlerini yerine getirebilmesinde daha etkin olacağı düşünülmektedir. Fakat komite çalışmalarına öncülük edebilecek böyle bir başkan profilinin olduğunu söylemek biraz zor görünmektedir. Bu açıdan görüşmecilerin, komitelerin kuruluşu nedeniyle ilgili söylemleri de aydınlatıcıdır.

Kadın Komitesinin Kuruluş Nedeni: “Başkanımız Kadınlara Çok Değer Veriyor”

Görüşmeler neticesinde, kadın komitelerinin, başkanlık görevini yürüten kişilerin çabası ve talebiyle kurulmadığı anlaşılmıştır. Kadın komiteleri erkek yöneticilerin inisiyatifi; fakat daha çok konfederasyon başkanı Mahmut Arslan'ın ısrarı ile kurulmuştur. Görüşmeciler için bu durum kadına verilen değer bir göstergesi ve Hak-İş'in farklılığıdır. Hemen hemen bütün görüşmeciler konfederasyon başkanı Mahmut Arslan'ın kadınlara çok değer verdiğini bu nedenle sendikadaki kadın üyeler için çok çaba sarf ettiğini dile getirmişlerdir. Fakat bu çabalara; kadınlara verilen hediyeler, onlarla ilgili söylenmiş olumlu sözler ya da 8 Mart etkinlikleri örnek olarak gösterilmiştir:



“Bunda en büyük etken başkanımız. Başkanımız kadınlara çok değer veriyor, Mahmut Aslan. İnanılmaz değer veriyor. (...) Başkanımız kadınların daha aktif olmasını istiyordu. Biz de ona elimizden geldiği kadar yardımcı olmak istedik.” (Burcu)

“Bu işin mimari başta konfederasyon genel başkanımız Sayın Mahmut Aslan. Babamız bizim. Çünkü ciddi anlamda kadın komitelerinin sendikalarda var olması gerektiğini, kadın etkinliklerinde, kadınların eğitiminde, sendikaların aktif rol oynaması gerektiğini her fırsatta bize söylediği için kuruldu sendikamızda.” (Sema)

“Mesela geçen bizi çağırdı toplantıda, hepimize kitap hediye etti. (...) İşte eşarp hediye etti mesela. Küçük bir şey ama insanlar, kadınlar mutlu oldu. Ne bileyim işte her zaman yanımızda yani. Bunu hissettiriyor yani.” (Zehra)

Kadın komitelerinin kuruluşu değer bir göstergesi olmadığı gibi mesele değer verilip verilmemesi de değildir. Asıl mesele toplumsal cinsiyet eşitliğidir. Fakat “değer” söylemi ortaya çıktığı zaman kadınlar ya bir çiçeğe dönüşmekte ya da sendikaların annesi/ablası rolüne bürünmektedir. Çünkü ataerkil bakış açısıyla doğurganlıkları üzerinden tanımlanan ve annelik rolleri çerçevesinde değerli görülen kadınlar, sendikalarda da ancak bu şekilde kabul görebilmektedir (Keleş, 2018: 2077). Bununla birlikte “kadınlara değer verildiği” ifadesini söylemsel açıdan erkek egemenliğinin bir göstergesi olarak yorumlamak da mümkündür. Çünkü sendikalar gibi uygulama topluluklarında insanlar karşılıklı görevlerini ortak çabalarla yerine getirmekte ve bir şeyler yapmanın veya konuşmanın yolları ile değer ve güç ilişkileri bu ortak çabaların ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Kadın ve erkekler, daha yüksek sosyal statüyü ele geçirmek için bu yolda birbirinden ayrışmakta ve kadınlar, kendilerini gösterme sürecinde sabit bir baskı altında bulunmaktadır (Wodak, 1997: 9) “Erkeklerin alanı” gibi işleyen sendikalarda (Keleş, 2016: 70) kadınların söylemsel ve eylemsel pratiklerinin bu baskı altında şekillendiğini söylemek mümkündür.

Görüşmecilerin, erkeklerin kendilerine değer verdiğini ve bu nedenle sendikada kadın varlığına sıcak baktıklarını ya da kadınları istediklerini söylemeleri, sendikayı ve sendikacılığı erkeklere ait kılarken görüşmecilerin kendi sendikal varlıkları da erkekler dolayısıyla kurulmuş olmaktadır. Söylemsel açıdan bakıldığında erkekler istediği için, değer verdiği için kadın komitesi kurulmuştur. Diğer taraftan “değer” söylemiyle cinsiyetçi yargılar da onaylanmaktadır. Bu durum toplumsal cinsiyet nedenli dil kullanımı açısından egemenlik modeli çerçevesinde “kadınların güçsüz dili” olarak ifade edilmektedir (Wodak, 1997: 10). Çünkü kadınlar varlıklarına erkeklerin söylemleri üzerinden gerek-



çe üretmektedirler. Burada da farkındalık eksikliği, görüşmecilerin, komitelerin kuruluşuna konfederasyon başkanının söylemleri üzerinden meşruiyet kazandırmalarına neden olmaktadır. Erkekler onları değerli gördüğü için ya da onlara değer verdiği için değerli hissetmekte ve sendikal varlıklarını meşru kılmaktadırlar. Oysa kendi sözlerini söyleyebilmeleri kadın deneyimlerinin görünmezliğini ortadan kaldıracak; sendikal aidiyet hissini geliştirecektir. Kadınların sendikal deneyim ve sözlerinin erkeklerinkinden farklılığını ve özgünlüğünü ortaya koymaları bunu fark etmeleriyle; fark etmeleri de sendika içi eğitimlerle ve deneyimlerin çoğalmasıyla mümkün olacaktır. Sendikal aidiyet hissini geliştirecek en önemli etken belki de kadınların sendikal varlığının artmasıdır. Nitekim uluslararası bir çalışmada kadınlar erkeklerin varsayımlarına ve davranışlarına sendikal varlıklarıyla meydan okuduklarına inandıklarını ve bunun, sendikanın yeni kadın aktivistler için daha hoş, daha az tecrit edici bir ortam yaratmasına yardımcı olduğunu ifade etmektedirler (Kirtton, 1999: 219). Dolayısıyla sendikalardaki kadın sayısının artması yeni kadınların katılımında teşvik edici olacak; bu ise kadınların görünürlüklerinin ve deneyimlerinin artmasına; nihayetinde de sendikaların eril yapısının değişmesine yarayacaktır. Bu faydanın oluşmasına katkı sağlayacak tetikleyici güç ise bilinç düzeyi yüksek komite başkanları olacaktır.

Bununla birlikte kadınlara verilen değerden öte örgütlenmede kadın üyeye duyulan ihtiyaç kadın komitelerinin kuruluşunda önemli bir sebep olarak gözükmektedir. Konfederasyon Başkanı Mahmut Arslan birçok platformda “sendikal mücadeleyi kadınlarla geleceğe taşımak istediklerini vurgularken kadın komite başkanlarına ulaşmak amacıyla ön görüşme yapılan erkek yöneticiler de benzer bir yaklaşım sergilemiştir¹⁵. Çalışma kapsamında görüşülen komite başkanları da erkek yöneticilerle hemfikirdir:

“Biz sanki onlardan daha iyi olmak için bir yapı kuruyormuşuz gibi bir şey zannedilmesini istemedik. O yüzden de bu konuda sahada gezmek de çok büyük bir artı oldu. Yani şube başkanlarını da işin içine katarak ‘Bakın kadın demek örgütlenmede size yol arkadaşı demek. Örgütlenmede elinizi kolaylaştıracak kişi demek. Siz gidip kadınları örgütlerken Karaman’da mesela erkek olarak çok zorlanırsınız. Ama bir kadın gidip onları örgütlerse siz Karaman’da bin kadını aynı anda örgütleyebilirsiniz’ ki, oldu. Bunu yapabildiklerini gördüklerinde şim-di beni arıyorlar ‘Pelin Hanım Sakarya’ya gitmişsiniz, e buraya ne zaman geleceksiniz kadın komitesi toplantısına?’ şimdi artık şubelerden kendileri aramaya başladılar.” (Pelin)

¹⁵ Örneğin; Öz Gıda-İş’ten bir erkek yönetici kadın komitelerine başta karşı olduğunu; fakat kadın üyelerin sayısının artmasıyla güçlendiklerini görünce fikrinin değiştiğini ifade etmiştir.



“Önceden çok fazla kadın çalışan yoktu. Artık kadınlar her alanda sahada. (...) Bu anlamda sanki erkek yöneticiler de bunu fark etti, işte kadın idarecilere, kadın il başkanlarına, kadın temsilcilere daha çok ağırlık veriyorlar diye düşünüyorum.” (Gülay)

Öncelikle kadın sorununun çözümüne yönelik politika üretmesi beklenen kadın komitesinin, kadın örgütlenmesinde sağlayacağı fayda açıktır; fakat sendikaların örgütlenme birimlerindeki kadınlar ve kadın iş yeri temsilcileri aracılığıyla gerçekleşebilecek yeni kadın üye kayıtlarını kadın komitesinden beklemek ya da kadın komitelerini buna odaklamak, komitelerin fonksiyonunu ve etkisini küçümsemek anlamına gelmektedir. Görüşmecilerin, komitelerin işlevlerinin ve kadın sorununun farkında olmadığı, bunu önemsemediği ya da dillendirmediği izlenimi doğmaktadır. Oysa farkındalık kadın komitelerinin varlık zeminini güçlendirecektir. Çünkü kadın komiteleri yeni üyeler kazandırsa da bu durum sendikaların eril yapısının değişeceği anlamına gelmemektedir. Zira erkek egemen kültürün ürünü olan ‘sendika erkek işidir’ zihniyeti, sendikal güç yapılarında hüküm sürmekte; sendikal faaliyetlerin yürütülme biçiminden kullanılan dile ve mekânlara kadar yansarak kadınların sendikaya üye olma ve üyeliklerini devam ettirme konusundaki motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir (Urhan, 2009: 92). Farkındalığı olan komite başkanları, eril sendikal zihniyete karşı mücadelenin ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın yollarını bulacağı gibi kadınlar arasındaki bağı da güçlendirmiş olacaktırlar. Bu ise kadın komitelerinin amacına ulaşması demektir.

Sonuç

Hak-İş Konfederasyonu’nda ve bağlı sendikalarda kadın komitelerinin kuruluşunu önemli bir gelişme olarak nitelendirmek mümkündür. Zira sendika içinde “kadın” adını taşıyan ayrı bir örgütlenmenin, erkek ya da kadın üyeler tarafından sorgulanması bile kadın sorununa dikkat çekebilecek bir unsurdur. Fakat burada önemli olan kadın komitelerinin kalıcılığını ve işlerliğini sağlamaktır. Bu ise öncelikle komitelerin tüzük güvencesi altına alınmasıyla mümkün olacaktır. Hak-İş’te var olan bu eksiğin giderilmesi kadın çalışmalarının kalıcılığını sağlayacaktır. Bu konuda ise komite başkanlarına görev düşmekte; bu görev toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, kadın sorunu ve kadın komitesi konularında komite başkanlarının farkındalığının önemini ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte kadın komitelerinin kurulması etkin olacakları ya da amacına uygun çalışacakları anlamına gelmemektedir. Bu açıdan en az tüzük hükümleri kadar önemli bir husus da komite başkanlarının niteliği ve kimler olacağı meselesidir. Çünkü komite başkanları, konfederasyonda ve bağlı sendikalarda bir kadın politikasının oluşturulması ve hayata geçirilmesinde tetikleyici güç



olacaktır. Hak-İş'te kadın komitelerinin oluşturulmasında komite başkanları etkin rol oynamadığı gibi başkanlar bu göreve talip olmuş ve seçimle göreve gelmiş kişiler değildir. Her ne kadar komite başkanı olarak sadece varlıkları bile önemli olsa da; konuya ilgisiz, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalığı olmayan kadınların bu işi yürütmesinin uzun vadede olumsuz etkisinin olacağı düşünülmektedir. Kadın komitelerinin etkin olabilmesi için toplumsal cinsiyet ayrımcılığının farkında, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefiyle çalışan ve çalışmalara yön verebilecek bir başkan profiline ihtiyaç vardır. Hak-İş ve bağlı sendikaların kadın komitesi başkanlarının birçoğu için bu özelliklerin şimdilik söz konusu olmadığı görülmektedir. Sendikal sürece ve kadın sorununa hâkim, toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan kadınların komite çalışmalarını yürütmesi, komitelerin amacına ulaşmasını sağlayacaktır. Bu nedenle, öncelikle kadın komitesi başkanlarına toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesi, gelecek dönemlerde devamlılığı ve gelişmeyi sağlayabilmek için de komite başkanları aracılığıyla eğitimlerin yaygınlaştırılması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü maalesef görülmektedir ki Hak-İş'te kaynağını dinden alan ataerkil ideoloji, kadını geleneksel roller çerçevesinde konumlandırmakta ve sürekli bu bakış açısı üzerinden üretilen söylemler komite başkanlarının bunları sorgulamadan kabul etmelerine neden olmaktadır. Hak-İş Kadın Komitesi başkanları, eşitlik karşıtı ve cinsiyetçi söylemlerin karşısında durması gerekirken kaynağı konumundadırlar.

Günümüzde sendikalar güç kaybetmekte; kadınların örgütlenmesini arttırmak bu duruma çare olarak görülmektedir. Fakat kadınların sendikal harekete güç katmak için temel bir araç olarak görülmesinden öte örgütlenme hakkı temelinde sendikal haklarına kavuşmaları daha eşit bir toplumun yaratılmasına katkı sağlayacaktır. Kadınların sendikal katılımını arttırmak her şeyden önce eşit bir çalışma yaşamı ve dolayısıyla eşit ve demokratik bir topluma temel teşkil etmektedir. Bu açıdan sendika içi kadın örgütlenmeleri, üye sayısını arttırmada değil; öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir araç olarak görülmeli ve bu çerçevede gerçek işlevine kavuşturulmalıdır. Bu bakış açısı hâkim kılınarak eril sendikal zihniyet dönüşümü gerçekleştirdiği takdirde kadın üyelerle birlikte sendika üye sayısı zaten artacaktır. Fakat sendika içi kadın örgütlenmelerine bakış açısı, üye sayısının arttırma odaklı olmaktan öteye gitmediği sürece kadınlar kâğıt üstünde sayısal veriler olarak kalmaya devam edecektir. Bu durumun anlamı eril sendikal yapının hükmü altında kadınların ikinci planda kalması, kadın sorununun da görünmez olmaya devam etmesi demektir. Bu açıdan da komite başkanlarına önemli görevler düşmektedir.



Son olarak; Hak-İş Kadın Komitesi aracılığıyla gerçekleşen başta 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü olmak üzere çeşitli programların cinsiyetçi içerik ve söylemlerden uzaklaştırılması; bunun yerine toplumsal cinsiyet eşitliği hedefli politikalar üretilmesi gerekmektedir. Bu ise komite başkanlarının komite faaliyetlerinde etkin rol oynamasına ve özerk çalışabilmesine bağlıdır. Kadın komitelerinin özerkliğe kavuşabilmesi için başkanlarının, komitelerin işlevlerinin farkında ve bu konuda ısrarcı olmaları gerektiği düşünülmektedir. Kadın komiteleri tarafından ayrımcı uygulamaların değil; toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamaların hayata geçirilmesine ihtiyaç vardır. Aksi takdirde Hak-İş Kadın Komiteleri 8 Mart’larda kadınlara yönelik sosyal etkinlikler düzenleyen yapılar; komite başkanları da uygulayıcıları olarak kalacaktır.



Kaynakça

- Acar, F. (2011) "Türkiye'de İslamcı Hareket ve Kadın", *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* (der. Ş. Tekeli), İstanbul: İletişim Yayınları, 73-90.
- Balta, E. (2011) İstihdamın Değişen Yapısı ve Kadın Örgütlenmesi. <http://www.jmo.org.tr>, Erişim Tarihi: 13.07.2020.
- Bora, A. (2012) *Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Buğra, A. (2002) "Labour, Capital and Religion: Harmony and Conflict Among the Constituency of Political Islam in Turkey", *Middle Eastern Studies*, 8, 2, 187-204.
- Çelik, H. ve Ekşi, H. (2008) "Söylem Analizi", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 27, 27, 99-117.
- Çelik, Z. (2012) "Sendikal Mücadelede Yeni Bir Sayfa: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Yasası", <https://sendika63.org/10/2012/sendikal-mucadelede-yeni-bir-sayfa-sendikalar-ve-toplu-is-sozlesme-yasasi-zeynep-celik09.02.2020> /73476-).
- Duran, B. and Yıldırım, E. (2005) "Islamism, Trade Unionism and Civil Society: The Case of Hak-İş Labour Confederation in Turkey", *Middle Eastern Studies*, 41, 2, 227-247.
- Durna, T. ve Kubilay, Ç. (2010) "Söylem Kuramları ve Eleştirel Söylem Çözümlemeleri", *Medyadan Söylemler* (der. T. Durna), İstanbul: Libra Kitap, 47-81.
- Erdoğan, I. (2014) "AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler", *Çalışma ve Toplum*, 2, 41, 155-173.
- Greene, A. M. ve Kirton, G. (2002) "Advancing Gender Equality: The Role of Women-Only Trade Union Education", *Gender, Work and Organization*, 9, 1, 39-59.
- Hak-İş (2019) http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=2506 (04.03.2020).
- Hak-İş (2015) http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=951 (16.04.2020).
- Hak-İş (2013) http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=491 (15.04.2020).
- Hak-İş <https://www.hakis.org.tr/icerik.php?sayfa=13> (13.07.2020).
- Harding, S. (1990) "Feminist Yöntem Diye Bir Şey Var mı?", *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem* (der. S. Çakır ve N. Akgökçe), İstanbul: Sel Yayıncılık, 34-47.
- Keleş, D. (2018) "Türkiye'de Sendika Kadın İlişkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açısına İlişkin Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, 4, 59, 2047-2082.
- Keleş, D. (2016) "Türkiye'de Sendikacı Kadınların Sendikalarda Var Olma Biçimleri", yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kirton, G. (1999) "Sustaining and Developing Women's Trade Union Activism: A Gendered Project?", *Gender, Work and Organization*, 6, 1, 213-223.
- Kirton, G. ve Greene, A. (2005) "Gender, Equality and Industrial Relations in the 'New Europe': An Introduction", *European Journal of Industrial Relations*, 11, 2, 144-145.
- Kirton, G. (2015) "The Coalition of Labor Union Women: Still a Space of Social Creativity and a Force for Social Change?", *Labor Studies Journal*, 40, 2, 129-148.
- Koç, Y. (1995) *Şeriatçılar, İşçi Hakları ve Hak-İş*, Ankara: Öteki Yayınevi.
- Kümbetoğlu, B. (2015) *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Ledwith, S. (2012) "Gender Politics in Trade Unions. The Representation of Women Between Exclusion and Inclusion", *European Review of Labour and Research*, 18, 2, 185-199.
- Neuman, W. L. (2010) *Toplumsal Araştırma Yöntemleri 1* (çev. Ö. Akkaya), İstanbul: Yayın Odası.



Öztürk, A. (2018) "Islamists Against the class cleavage: identity formation and interest representation in the case of Hak-İş in Turkey", *Middle Eastern Studies*, 54, 3, 459-474.

Petrol-İş (2007) *Kadınlara Sendika Sendikalara Kadınlar*, İstanbul: Petrol-İş Sendikası Yayınları.

Ramazanoğlu, C. ve Holland, J. (2002) *Feminist Methodology*, London: Sage Publications.

Rathzel, N. (1997) "Gender and Racism in Discourse", *Gender and Discourse* (der. R. Wodak), Londra: Sage Publications, 57-80.

Ridgeway, C. (2011) *Framed By Gender*, New York: Oxford University Press.

Stainback K., Kleiner, S. ve Skaggs, S. (2015) "Women in Power: Undoing or Redoing the Gendered Organization?", *Gender & Society*, XX, X, 1-27.

Stratigaki, M. (2004) "The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of Reconciliation of Work and Family", *Social Politics*, 11, 1, 30-56.

Toksöz, G. ve Erdoğan, S. (1998) *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge Yayınları.

Toksöz, G. ve Sayılan, F. (1998) "Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, 53, 1, 297-306.

Topgöl, S. (2016) "Sendika İçerisinde Kadın Örgütlenmeleri Türk-İş ve Hak-İş İçin Bir Değerlendirme", *International Journal of Human Sciences*, 13, 1, 2349-2367.

Urhan, B. (2009) "Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri", *Çalışma ve Toplum*, 2, 21, 83-110.

Urhan, B. (2014) *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*, İstanbul: Kadav Yayınları.

Urhan, B. (2017) "Sendika İçerisinde Demokrasi ve Sendika İçerisinde Kadın Örgütlenmesi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 69, 29-58.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015) "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70, 3, 723-750.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. ve Pala, H. Z. (2012) "Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye'de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", *IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı*, İstanbul: Petrol İş Yayını: 117, 293-310.

Van Dijk, T. (2015) "Söylem ve İdeoloji Çok Alanlı Bir Yaklaşım" (çev. N. Ateş), *Söylem ve İdeoloji* (der. B. Çoban, B. ve Z. Özarslan), İstanbul: Su yayınları, 15-100.

Walby, S. (2005) "Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practise", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12, 3, 321-343.

Wodak, R. (1997) (der.) *Gender and Discourse*, London: SAGE Publications.

Yeğen, M. (2000) "Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler", *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 1-2, 1-39.

Yılmaz, Z. (2015) *Dişil Dindarlık İslamcı Kadın Hareketinin Dönüşümü*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Yirmibeşoğlu, Ş. G. (2012) "Türkiye'de Kadın ve Sendikacılık: Avrupa Birliği'nin Etkisi", *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın* (der. S. Dedeoğlu ve A. Y. Elveren), İstanbul: İletişim Yayınları, 329-353.

Yirmibeşoğlu, G. (2008) "Turkish Women in Trade Union Leadership", *Ekonomik Yaklaşım*, 19, 69, 67-88.



Kitap Eleştirisi

BANK-SEN'li Yıllar: Başlangıcından Beri Türkiye'de Bankacılık¹

Abdilcelil KOÇ*

Giriş

Türkiye'de sosyal bilimler alanında çalışma yapan araştırmacılar için önde gelen sorunların başında veri ve kaynak yetersizliği gelmektedir. Emek mücadelesi tarihini oluşturan sendikal örgütlenmelerin kurumsal hafızasını ve işçi liderlerinin deneyimlerinin gelecek nesillere aktarılmasını sağlayacak yazılı kaynaklar konusunda da bu sorun yaşanmaktaydı. Ancak son yıllarda bu alanda oldukça önemli gelişmeler yaşandı. Bu bağlamda, Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı² (TÜSTAV)'nın oluşturduğu “İşçi Hareketleri Arşiv Fonu” kapsamında yer alan DİSK ve üye sendikaların arşiv varlığının araştırmacılara sunulması, yine “Emek Hareketleri Kitaplığı”nın oluşturularak ücretsiz olarak araştırmacıların internet üzerinden erişimlerine olanak sağlanması örnek gösterilebilir. Tüm bu olumlu adımlara rağmen, Türkiye'de kapitalizmin gelişimine koşut olarak işçi sınıfının sayısal olarak artmasıyla birlikte sınıf mücadelesi de yükselmeye başlamıştır. Ülkemizde emek örgütlerinin tarihsel gelişimine bakıldığında; gerek politik iktidarların sınıf sendikacılığının gelişiminin engellenmesi için uyguladıkları anti-demokratik baskılara karşı verdiği demokrasi mücadelesi, gerekse işyerlerinde işverenlerin kendi güdülerinde oluşturmaya çalıştıkları uzlaşmacı sarı sendikalara karşı verdikleri mücadeleler yönünden oldukça zengin bir birikime sahip olduğu görülür. Bu zengin birikim içinde, tarihe mal olmuş şanlı grevler, elde ettikleri ekonomik-demokratik kazanımlar ve bu mücadeleler içinde yetişen sendika ve işçi önderleri dikkat çeker. Oysa, bu zengin deneyim ve tarihsel birikimi gelecek kuşaklara aktaran aynı ölçekte bir literatürün henüz yeterince oluşmadığı bir gerçektir.

* Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Öğretim Üyesi, acelikoc@gmail.com

¹ BANK-SEN'Lİ Yıllar: Başlangıcından Beri Türkiye'de Bankacılık, Yayına Hazırlayanlar: Turhan Ata-Faruk Türkoğlu. Sosyal Tarih Yayınları, TÜSTAV, 2019.

² <http://www.tustav.org/>



İşte bu çalışmanın konusunu oluşturan TÜSTAV-Sosyal Tarih Yayınları tarafından Şubat 2019'da çıkarılan “Bank-Sen’li Yıllar, Başlangıcından Beri Türkiye’de Bankacılık” kitabı bu alandaki eksikliği doldurmayı amaçlayan çok önemli bir girişim olarak değerlendirilebilir. Bu kitap, otuz üç kişilik Bank-Sen Onur Kurulu üyelerinin katkılarıyla, Turhan Ata ve Faruk Türkoğlu’nun yayına hazırladıkları ve yaklaşık sekiz yıllık yoğun bir emeğin sonucunda hazırlanmıştır. Bu kitabın kapsamının oldukça geniş ve ciddi bir arşiv taramasına dayalı olması yanında, diğer önemli bir özelliği de, hazırlayan ekibin 1960’lı yıllardan sonra ülkemizdeki artan emek mücadelesinin her anına tanıklık etmiş, hem kendi bankacılık-sigortacılık ve finans işkolunda sınıf sendikacılığının her kademesinde, hem de ülke çapındaki sendikal mücadelede görev almış, çeşitli bedeller ödemiş, hayatta olan sınırlı sayıdaki kişilerden oluşmasıdır. Yani anlatılan olaylar, yaşayan kişilerin canlı anlatımlarına ya da yazılı belgelere dayanmaktadır.

Kitabı yayına hazırlayanlardan BANK-SEN Onur Kurulu üyesi Turhan Ata, kitabın amacını şöyle açıklamıştır; “Türkiye’nin demokrasi ve özgürlük mücadelesinde sendikaların rolü, özellikle DİSK’in kuruluşundan sonraki mücadelesi işçi sınıfımızın tarihinde önemli bir yer kapsamıştır. Bu savaşımın gelecek kuşaklara aktarılması anlamında bu çalışma uzun ve yorucu yılların sonucunda bir araya gelen katılımcıların büyük emekleriyle meydana getirilmiştir” (s.11). Yine kitabın hazırlanmasında emeği geçen Onur Kurulu üyelerinden Rifat Çelebi ise kitabın tamamında yanıtı aranan soruları şöyle ifade etmiştir: “Bank-Sen’in tarih sahnesine çıktığındaki Türkiye koşulları neydi?”, “Bank-Sen’in örgütsel çalışmaları ve başarıları hangi siyasal, sosyal, kültürel ve ekonomik koşullar altında gerçekleşti?”, “O dönemdeki finans kapitalin durumu ve etkinliği neydi?”, “O dönemdeki sendikal mücadeleye egemen olan ve onu yönlendiren koşullar nasıldı?”, “Bank-Sen bu koşulları nasıl değerlendirdi? Ne yaptı? Neyi başardı?”, “O dönemdeki Bank-Sen’in çalışmaları nasıl bir genişlikte ve derinlikte gerçekleşti?”, “Yasal siyasal koşullar nasıldı?”, ve “Kadroların durumu neydi ve nasıldı? Yürüttüğümüz tarih çalışması bu çerçevede şekillendi” (s.17).

Her ne kadar kitabın düzenlenmesi biraz karmaşık olsa da içerik oldukça zengindir. Kitap salt Bank-Sen tarihinin hatta emek mücadelesinin de ötesinde daha geniş bir perspektiften ülkedeki ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmeleri de ele almaktadır. Bu bağlamda; Osmanlı döneminde bankacılık, Cumhuriyetin ilk yıllarında kurulan bankalar (1923-1939), Özel bankaların kuruluşu (1940-1962) ve 70’li yıllarda toplum, ekonomi ve finans sektörü alt bölümler halinde literatür özeti olarak incelenmektedir. Bunun dışında 1960-1980 arasında ülkemizdeki gelişen sosyal-ekonomik ve siyasal atmosfer içinde gelişen önemli olaylar ve süreçler de analiz edilmektedir. Bu bağlamda; Ülkedeki 60’lı yıllarla birlikte Sol’un yükselişi ve sendikal mücadeleye katkısı, 15-16 Haziran işçi direnişinin anlamı, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (DİSK) kuruluşu, Taksim Meydanı’ndaki kit-



lesel 1 Mayıs 1976 kutlaması, DGM'lerin iptaline yönelik başarılı olmuş bir direniş, 1977'deki 1 Mayıs Katliamı, Kriz koşullarında sendikacılık: 1979 ve 12 Eylül 1980 askeri darbesi ve sonrasında DİSK ve BANK-SEN konuları incelenmektedir.

Geçmişe yönelik emek tarihine ilişkin yapılan çalışmalarda yaşanan temel sınırlardan birisi de sayısal veri eksikliğidir. Pek çok araştırmacı, bu tür sektör ve tarihsel dönem çalışmalarında bu sayısal verileri görmek ister. Bunlar: İncelenen dönem içinde bankacılık ve sigortacılık işkolundaki yıllara göre toplam çalışan sayısı, sendika üyesi çalışanların sayılarının sendikalara göre dökümü, yıllara göre ortalama ücretler ve dönemin koşullarına göre en iyi bir toplu sözleşme örneği gibi. Ben de bu kitabı okurken bu saydığım verileri aradım, ancak kitabı hazırlayanların da belirttiği zorluklar nedeniyle olsa gerek, ne yazık ki bu tür sayısal verilere rastlanamadı.

Bankacılık Sektöründeki Sendikal Mücadele

Kitabın odak noktasını oluşturan bankacılık işkolundaki sendikal mücadeleler, sendikal örgütlenmenin tarihsel gelişimi ayrıntılı olarak irdelenmektedir. Bir yandan 60'lı yıllarda tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sol düşüncenin tüm toplum kesimlerinde olduğu gibi işçi sınıfı içinde de yaygınlaşmaya başlaması, ayrıca 1963 yılında Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasasının yürürlüğe girmesiyle birlikte sendikal örgütlenmede bir artış gözlenmiştir. 60'lı yıllarda ülkemizde sendikal örgütlenmeler tartışılırken "Türkiye Tipi" ya da "Milli Tip" örgütlenme esas alınmıştır. Yani işyeri bazlı sendikalar yerine işkolu düzeyinde sendikal örgütlenme oluşturulmuştur (s. 57).

Türkiye Banka, Sigorta Büro İşçileri Sendikası (Bank-İş) Deneyimi

26 Ağustos 1963 tarihinde Türkiye Banka, Sigorta Büro İşçileri Sendikası (Bank-İş) kurulmuştur. İlk sözleşmesini Türkiye İş Bankası ile yapmış, daha sonra pek çok bankada örgütlenmiş ve toplu sözleşmeler imzalamıştır. İlk genel kurulunda ise Türk-İş'e katılım kararı almıştır (s. 58-59). 1964 yılında Osmanlı Bankası, Türk Ticaret Bankası ve İstanbul Bankası'nda grev kararı almıştır. Tüm şubeler yerine işlem hacmi yüksek şubelerde grev uygulanmış ve çeşitli haklar elde edilerek toplu sözleşmeler imzalanmıştır. Yine 1964 yılında Türkiye Tütüncüler Bankası'nda Bank-İş'in yürüttüğü toplu sözleşme görüşmelerindeki uyuşmazlık sonrasında grev kararı alınmış ve grev 275 gün sürmüştür (s. 63-64).

Bank-İş, sonraki yıllarda işyeri sendikalarının kurulması nedeniyle üyelerinin önemli bir bölümünü kaybetmesi ve TÜRK-İŞ ile yaşadığı sorunlar nedeniyle 12 Şubat 1967'de yapılan olağanüstü genel kurulda TÜRK-İŞ'ten ayrılarak DİSK'e katılma kararı almıştır. Üye sayısı giderek azalarak 1971'de 321'e kadar gerilemiş, 1971'de ise 7. Genel Kurul'da DİSK'ten ayrılma kararı alınmıştır.



31 Ağustos 1963'te ise Türkiye Banka İşverenleri Sendikası (Bank-İşveren) kurulmuş, 1965 yılında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna üye olmuş, 1976'da bu konfederasyondan ayrılmış ve 1983 yılında ise feshedilmiştir (s. 58).

İşyeri Bazlı Sendikacılık ve Federasyonlaşma

İşkolu düzeyinde başlayan sendikal örgütlenme bankacılık sektöründeki işverenleri rahatsız etmiş, kendi kontrolleri altındaki işyeri sendikacılığını oluşturma girişimleri başlamıştır. Ne yazık ki bankalar arasındaki rekabet, banka çalışanlarının beyaz yakalı olması, kurum içindeki aidiyet duygusunun ağır basması, sınıf bilincinin oluşmaması nedeniyle işyeri sendikaları kurulmaya başlamıştır. Bu dönemde çok sayıda "... Bankası Mensupları Sendikası" kurulmuştur. Hatta bazı banka mensupları sendikalarının kurucuları arasında banka üst düzey yöneticileri de yer almış, daha da ilginç çok az çalışanı olan küçük bankalarda bile işyeri sendikaları kurulmuştur (s. 101).

Bu bağlamda, 1970'lere kadar yaklaşık 10 farklı banka mensubu sendikası (s. 61), 1970-75 arasında ise 12 farklı banka mensubu sendikası kurulmuştur (s. 101). Bu işyeri sendikaları, 3 Kasım 1971 tarihinde Türkiye Banka ve Sigorta Mensupları Sendikaları Federasyonu (BANKSİF)'i oluşturmuşlardır. BANKSİF 1983 yılında feshedilmiştir. Bankacılık, sigortacılık ve finans sektöründeki işyeri sendikalarından üç tanesi verdikleri mücadeleler ve sendikal örgütlenmede öne geçmiştir. Bu sendikalar; Yapı Kredi Bankası Mensupları Sendikası (YAPI-SEN), Türkiye Ticaret, Banka, Sigorta, Büro ve Eğitim İşçileri Sendikası (TEKNİK-İŞ) ve Türkiye Garanti Bankası A.Ş. Mensupları Sendikası (GAMSEN)'dir. Bu üç sendika zamanla DİSK üyesi olarak Devrimci Banka, Büro ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANK-SEN) adı altında birleşmiştir. Aşağıda bu üç sendikanın yürüttükleri faaliyetler açıklanmaktadır.

Yapı Kredi Bankası Mensupları Sendikası (Yapi-Sen) Deneyimi

YAPI-SEN, 28 Nisan 1972 tarihinde kurulmuştur. Yapı Kredi Bankası İzmir Şubesinde çalışan iki odacı Ezine ilçesine sürgün edilince, Sendika Bölge Temsilciliği emniyetten izin alarak bu olayı protesto etmek amacıyla bir İzmir Mitingi düzenlemiştir. Bu mitinge YAPI-SEN'in İstanbul, Ankara, İzmir ve Adana Şubelerinden pek çok katılım olması nedeniyle miting çok etkili olmuş, tüm sendika üyeleri üzerinde moral etkisi yaratmış, sürgün edilen personeller şubelerine geri dönmüşlerdir (s. 110-113). 1973 yılında yapılan olağanüstü genel kurulda Metin Denizmen genel başkanlığa yeniden seçilmiştir. 25 Mayıs 1974'te toplu sözleşme imzalanmış ve üye sayısı 6 bini aşmıştır (s. 121). 1974-76 arasında kurumsallaşma hız kazanmış, 1976-78 dönemi için ikinci toplu sözleşme de imzalanmıştır. Bu sözleşme işkolunun en iyi sözleşmesi olarak nitelendirilmiştir (s. 123). YAPI-SEN



kurucularından Altan Açikel İkinci Sözleşme ile ilgili olarak yaptığı değerlendirmede “Disiplin kuruluna üç üye sendikadan, dört üye ise işveren temsilcilerinden seçilmesini kabul ettirdik. Ama iş akdinin feshi için muhakkak sendika temsilcisinden birinin onay vermesi gerekiyordu../.. Sendikanın onayı olmadan Yapı Kredi’den tek bir kişiyi bile çıkaramadılar. Ya onlar bizi ikna etti, ya biz onları. Üyeler ve yöneticiler bu maddeyi iş güvencesi konusunda bir devrim olarak görüyorlardı.” (s. 124).

YAPI-SEN 30 Ekim 1976 tarihli 3.Genel Kurulda çok önemli üç karara imza attı. Birincisi işyeri sendikasıdan işkolu düzeyinde örgütlenen bir sendikaya dönüşme kararıydı. İkincisi bu amacı gerçekleştirmek için sendikanın adı “Devrimci Banka, Büro ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANK-SEN)” olarak değiştirildi. Üçüncüsü ise DİSK’e katılma kararı verildi. DİSK yönetiminin aldığı bir kararla 12 Kasım 1976’da BANK-SEN’in DİSK üyeliği kabul edildi. 1974’teki 2.Genel Kurulunda 10 bin civarında olan üye sayısı iki yıl içinde 18 bine yükselmiş, bu üyelerin 7 bini ise kadındı (s. 184).

Türkiye Ticaret, Banka, Sigorta, Büro ve Eğitim İşçileri Sendikası (Teknik-İş) Deneyimi

Kasım 1970’te 15 kurucu üye tarafından bağımsız bir sendika olarak ‘Ticaret, Büro ve Eğitim İşçileri Sendikası (TEKNİK-İŞ)’ oluşturuldu. Ağırlıklı olarak OYAK, Renault-Mais, Spor Toto ve Tübitak Gebze işyerlerinde örgütlenme gerçekleştirildi. 1973 yılındaki 2.Genel Kurulda yapılan tüzük değişikliği ile banka ve sigortacılık işkolunda da örgütlenmeye gidilmesi kararlaştırıldı. 1976 yılında aylarca süren toplu sözleşme görüşmeleri başarısızlıkla sonuçlanınca 17 Şubat 1977 tarihinde Ankara’da OYAK Genel Müdürlüğünde 350 işçi greve çıktı. Büyük zorluklar yaşanarak sürdürülen grev, 4 Nisan 1977’de sağlanan anlaşma ile sona erdi. İşçiler önemli kazanımlar elde ettiler. Aynı şekilde Silahlı Kuvvetler İstihlak Kooperatifi (SİLKO)’da yaşanan grev uygulamasının sonucunda TEKNİK-İŞ sayesinde işçiler, iş güvencesi, ekonomik ve sosyal haklar yönünden önemli kazanımlar elde ettiler (s. 128-139).

TEKNİK-İŞ, 20 Ekim 1975 tarihinde yaptığı 4.Genel Kurulunda Turhan Ata genel başkan seçildi ve oy çokluğuyla DİSK’e katılım kararı aldı. 12 Kasım 1975 tarihinde ise DİSK üyesi oldu. 1975 yılında kurulan Bağbank AŞ Mensupları Sendikası (Bağ-Sen) 15 Mayıs 1976’da TEKNİK-İŞ’e katıldı, Böylece TEKNİK-İŞ Bağbank’la ilk toplu sözleşmesini imzaladı (s. 151). 26 Mart 1978’de ise TEKNİK-İŞ ile BANK-SEN birleşerek DİSK çatısı altında ve BANK-SEN adı altında güçlü bir işkolu sendikası oluştu.



Türkiye Garanti Bankası A.Ş. Mensupları Sendikası (Gamsen) Deneyimi

Türkiye Garanti Bankası Mensupları Sendikası (GAMSEN) 23 Şubat 1975'te 61 kurucu üye tarafından kuruldu. Kısa bir süre sonra üye sayısı 1500'e çıktı ve işyeri sendikalarının federasyonu olan BANKSİF'e katıldı. Ancak işverenin GAMSEN üyelerine yönelik baskıları arttı. İşveren böyle bir sendikalaşma faaliyeti istemiyordu. İşyerinde örgütlenme döneminde 40 kişi başka şubelere sürgün edildi 25 kişi ise işten çıkarıldı. İşçilerin kararlılığı karşısında işveren iki ay sonra kendi güdümünde Garanti-Sen adında bir sendikanın kurulmasını sağladı. Bankanı Genel Müdürlüğü Garanti-Sen'le bazı şubelerdeki çalışanları kapsayan toplu sözleşme görüşmelerine başladı ve 27 Haziran 1975'te toplu sözleşme imzalandı (s. 166). GAMSEN işten atılan üyelerinin maaşlarının ödenmesi için dayanışma amacıyla üye oldukları üst kuruluş olan BANKSİF'ten destek istedi. Ancak bu istekleri karşılanmadı.

8 Ağustos 1975 tarihinde işverenle yürüttükleri toplu sözleşme görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlanınca 19 Ağustos 1975'te yaklaşık 100 şubede 3 bin çalışanla greve gitme kararı alındı. On bir gün süren grevin sonunda; işten atılan işçiler ve sürgüne gönderilenler işlerine geri döndüler, ücret artışları ve sosyal haklarda iyileştirmeler yapıldı ve en önemlisi işçilerin iş güvencesini sağlayan, sendika temsilcisinin onayı alınmadan kimsenin işten atılamayacağı, keyfi atamaları engelleyen kurallar getirildi (s. 170-171). 24 Nisan 1976 tarihinde yapılan olağanüstü genel kurulda; BANKSİF'ten ayrılarak DİSK'e üye olma kararı alındı. Yapılan tüzük değişikliği ile işyeri örgütlenmesi yerine işkolu düzeyinde örgütlenme ve sendikanın yeni adı "Türkiye Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası" oldu. Ayrıca faaliyette bulunduğu işkoluna büro ve eğitim işkolu da eklendi (s. 173).

İşkolu Düzeyinde Sınıf ve Kitle Sendikacılığı: Devrimci Banka, Büro ve Sigorta İşçileri Sendikası (Bank-Sen) Deneyimi

30 Kasım 1977 tarihinde bu işkolundaki üç sendikanın DİSK çatısı altında BANK-SEN adıyla birleşerek sınıf ve kitle sendikacılığı daha güçlü ve yığinsal hale geldi. Tüzükte değişiklik yapılarak, banka, büro, borsa ve sigorta işçilerini örgütleme görevini üstlendi. 1977-1980 arasında önemli kazanımlar elde edildi.

1977 yılında: Eylül ayında Agro-Merck'teki büro emekçileri için toplu sözleşme imzalandı. Kasım ayında Garanti Bankası emekçileri için iş güvencesi sağlayan, ekonomik ve sosyal haklar sağlayan toplu sözleşme imzalandı. Ağustosta Denizli İktisat Bankası'nda görüşmelerin tıkanmasından sonra grev kararı alındı, işverenin büyük baskılarına rağmen işçiler ve kitle örgütleri arasındaki dayanışma zaferle sonuçlandı ve çok yüksek oranlı zam ve iş güvencesi sağlayan toplu sözleşme imzalandı. Böylece ilk kez DİSK Denizli'de örgütlenerek toplu sözleşme imzaladı (s. 240). Aynı şekilde Eskişehir Bankası'nda grev kararı alındıktan hemen sonra işveren tüm talepleri kabul ettiğini bildirerek oldukça yüksek ücret artışları sağlayan bir toplu sözleşme imzalandı (s. 244).



1978 yılında: 1.5 yıllık bir örgütlenmenin sonucunda Ağustos ayında Anadolu Bankası'yla başarılı bir toplu sözleşme imzalandı (s. 261). Gima'da işçilerin yüzünü güldüren bir toplu sözleşme imzalandı. Yine ağustos ayında Milli Aydın Bankası ile işçilere çok ileri kazanımlar sağlayan toplu sözleşme imzalandı (s. 277). Aynı tarihlerde Gebze'de kurulu olan TÜBİTAK ile toplu sözleşme imzalandı. Sigorta sektörünün en iyi sözleşmesi 16 Nisanda Güneş Sigorta'da imzalandı. 27 Temmuzda Yapı Kredi Bankası'nda işkolunun en iyi sözleşmesi imzalanarak çalışanlara oldukça ileri ekonomik-sosyal kazanımlar sağlandı (s. 300).

1979 yılında: 28 Kasım'da 4100 Garanti Bankası emekçisini kapsayan toplu sözleşme imzalandı. 14 Aralıkta 1978'de başlayan Renault-Mais grevi 76 gün sürdü ve Bakanlar Kurulu Kararıyla sona erdirildi. Şubat 1979'da toplu sözleşme imzalandı. Şekerbank'ta da oldukça ileri haklar sağlayan toplu sözleşme imzalandı. 8 Haziranda Sümerbank'ta 300 işçinin çalıştığı 15 işyerinde grev başladı, 73 gün sonra toplu sözleşme imzalandı (s. 350). Güneydoğu Tarım Satış Kooperatifi'nde Gaziantep'te sıkıyönetim koşullarında yapılan grevin ardından komutanın araya girmesiyle toplu sözleşme imzalandı (s. 366).

1980 yılında: Türk Dil Kurumu'nda toplu sözleşme görüşmelerinde uyuşmazlık grevi 17 Temmuzda anlaşmayla sonuçlandı. Yapı Kredi Bankası'yla da toplu sözleşme imzalandı (s. 416).

1980 yılında DİSK'e bağlı 29 sendikanın toplam üye sayısı 523.700 kişi olup, BANK-SEN, 42.000 üye sayısı dördüncü sırada idi. İlk üçe giren sendikalar ise şunlardı: Genel-İş, Maden-İş ve Tekstil-İş (s. 427-428). 1980 yılında; metalürji, tekstil, cam, belediye, kooperatif ve diğer işkollarından 60 bine yakın işçi grevdedir. 38 grev ise milli güvenliğe aykırı oldukları gerekçesiyle ertelendi (s. 410). 12 Eylül ile birlikte hukuk dışı uygulamalar sonucunda 100'den fazla BANK-SEN yöneticisi ve üyesi gözaltına alındı, tutuklandı, yargılandı ve hapis yatı. Bir kısmı da zorunlu olarak yurtdışında mülteci olarak yaşamak zorunda kaldı. İşkolunda ise büyük mücadelelerle elde edilen iş güvenceleri yok edildi, pek çok hakları elinden alındı, binlerce sendika üyesi işten atıldı, reel ücretleri geriledi (s. 432).

Dolayısıyla 24 Ocak 1980 Kararlarıyla başlayıp ve 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle en üst düzeye çıkan bu süreç, sermayenin karşı saldırısı olarak değerlendirilmektedir. Zira bu süreçle birlikte 1960 sonrasında işçi sınıfının elde ettiği pek çok ekonomik-demokratik-sosyal ve siyasal kazanımlarını yok etmeyi amaçlamıştır. 1980 sonrasında oluşan Neoliberal uygulamalar da bu sürecin devamı niteliğinde olmuştur.

Kitapta ayrıca bu işkolunda sınıf mücadelesinde yetişmiş, sendikal mücadeleye büyük katkılar vermiş işçi önderlerinin yaşam öyküleri ve çeşitli konulardaki görüşlerine yer verilmiştir. Bu işçi önderler: Metin Denizmen (Yapı-Sen ve Bank-Sen), Bekir Arda(Bank-İş, Yapı-Sen ve Bank-Sen), Cemal Altan Açikel (Yapı-Sen ve Bank-Sen), Turhan Ata(Teknik-İş ve Bank-Sen), Ercüment Tahir Çil(Yapı-Sen ve Bank-Sen), Esat Özbayramoğlu(Yapı-Sen ve Bank-Sen), Ruhi İlkan(Yapı-Sen



ve Bank-Sen), Mehmet Ali Akyiğit (Yapı-Sen ve Bank-Sen), Dursun Yıldırım (Yapı-Sen ve Bank-Sen), Savaş Dizdar (Teknik-İş ve Bank-Sen), Kemal Hamzaoglu (Yapı-Sen ve Bank-Sen), Cahit Baylav (Teknik-İş ve Bank-Sen), Cabbar Kılıçoğlu (Gamsen), Sarper Güngör (Yapı-Sen ve Bank-Sen), Faruk Ergüven (Yapı-Sen ve Bank-Sen), Rıfat Çelebi (Bank-Sen), Fevzi Karadeniz (Teknik-İş ve Bank-Sen), Fatma Yıldırım (Bank-Sen), Emin Özüdoğru (Teknik-İş ve Bank-Sen), Armağan Yılmaz (Bank-Sen), Müfit Sakallı (Bank-Sen), Ali Mirzaoglu (Bank-Sen), Gün Bulut (Bank-Sen), Önder Atay (Bank-Sen), Avni Erakalın (Yapı-Sen ve Bank-Sen) ve Hülya Başokul'dur (Teknik-İş ve Bank-Sen).

Sonuç

Bu kitabın oluşumunda emeği geçenlerin anlatımları deneyimleri son derece kıymetli olup, ilerlemiş yaşlarına, zaman zaman yaşadıkları sağlık sorunlarına rağmen böyle bir eserin ortaya çıkmış olması büyük bir kazançtır. Dolayısıyla bu kitap, emek mücadelesi veren yeni nesil sendikacılar, bu alanda çalışma yapan araştırmacılar, sosyal bilimlerin lisans ve lisansüstü öğrencileri ve akademisyenler için önemli bir başvuru kaynağı olup, 1960- 1980 arası dönemde başta bankacılık işkolu olmak üzere genel olarak tüm emek mücadelesine ışık tutacaktır. Bu bağlamda emeği geçenleri kutlar, önümüzdeki süreçte diğer işkollarındaki sektörel temel verileri, toplam çalışan sayılarını, bunların içinde sendika üyelerinin dağılımları, sektördeki ortalama ücretler, yaşanmış sendikal faaliyetler, verilen mücadeleler, yaşayan tanıkların anlatımları ve belgeler ışığında, literatüre kazandırılması amacıyla benzer yeni çalışmalara ne kadar çok ihtiyaç olduğunu ilgililere iletiriz.



Kaynakça

Ata T. ve Türkoğlu F. (2019) BANK-SEN'Lİ Yıllar: Başlangıcından Beri Türkiye'de Bankacılık. Şubat 2019. İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.

Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı (TÜSTAV) <http://www.tustav.org/>





Emek Araştırma Dergisi Yayın ve Araştırma Etiği İlkeleri

Emek Araştırma Dergisi, Genel-İş'in ulusal hakemli yayın organıdır. TÜBİTAK/ULAKBİM, Asos ve Index Copernicus veritabanlarında taranmaktadır. Yılda iki kez yayınlanan dergimiz emekten yana bilimsel çalışma ve araştırmaları, güncel, kuramsal ve uygulamaya yönelik akademik tartışmaları sayfalarına taşımayı amaçlamaktadır.

I. Etik Kurallar

Emek Araştırma Dergisi, dergide yayınlanacak yazıların yayın sürecinde; yazarlar, hakemler ve editörlerden öncelikle **Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi**'nde belirtilen ve aşağıda yer verilen "bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemler"de bulunmamalarını beklemektedir.

a) İntihal: Başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek.

b) Sahtecilik: Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak.

c) Çarpıtma: Araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek.

d) Tekrar yayım: Bir araştırmanın sonuçlarını ya da bir yazının özgün fikirlerini aynen ya da büyük oranda içeren ve daha önce yayınlanmış bir yazının benzerini sunmak.

e) Dilimleme: Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla yazıda sunmak.

f) Haksız yazarlık: Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek, tez çalışmalarından üretilen makalelerde tez danışmanının ismine yazarlar arasında yer vermek,



g) Diğer etik ihlal türleri: 1) Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek, 2) Henüz sunulmamış veya savunularak kabul edilmemiş tez veya çalışmaları, sahibinin izni olmadan kaynak olarak kullanmak, 3) Yayınlarında hasta haklarına riayet etmemek, 4) İncelemek üzere görevlendirildiği bir eserde yer alan bilgileri eser sahibinin açık izni olmaksızın yayınında kullanmak, 5) Bilimsel bir çalışma kapsamında yapılan anket ve tutum araştırmalarında katılımcıların açık rızasını almadan ya da araştırma bir kurumda yapılacaksa ayrıca kurumun iznini almadan elde edilen verileri yayımlamak, 6) Araştırmalarda, çalışmalara başlamadan önce alınması gereken izinleri yetkili birimlerden yazılı olarak almamak, mevzuatın veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin ilgili araştırmaya dair hükümlerine aykırı çalışmalarda bulunmak, 7) Araştırmacılar veya yetkililerce, yapılan bilimsel araştırma ile ilgili olarak muhtemel zararlı uygulamalar konusunda ilgilileri bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğüne uymamak, 8) Bilimsel çalışmalarda, diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri ve bilgileri, izin verildiği ölçüde ve şekilde kullanmamak, bu bilgilerin gizliliğine riayet etmemek ve korunmasını sağlamamak, 9) Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar kapsamında Etik Kurul izni almamak.

Emek Araştırma Dergisi yazarlardan, hakemlerden ve editörlerden yukarıda belirtilen etik ilkelere ek olarak aşağıda yer verilen sorumluluklara da uymasını beklemektedir.

1. Yazarların Sorumlulukları

Yazarlar;

- a) Sunulan makalenin yazar(lar)a ait özgün bir çalışma olduğunu,
- b) Tüm yazarların bu çalışmaya fiilen katılmış olduklarını ve bu çalışma için her türlü sorumluluğu aldıklarını,
- c) Tüm yazarların sunulan makalenin son halini gördüklerini ve onayladıklarını,
- d) Makalenin başka bir yerde basılmadığını,
- e) Makalede bulunan metnin, şekillerin ve dokümanların diğer şahıslara ait olan telif haklarını ihlal etmediğini,
- f) Makalenin yayımlanması durumunda telif haklarını ücretsiz vermeyi,
- g) Kör hakemlik kuralı çerçevesinde gizli kalması gereken hakemin kimliğinin tahmin edilmesi ya da öğrenilmesi durumunda vakit kaybetmeden editöre haber vermeyi taahhüt eder.



2. Hakemlerin Sorumlulukları

Hakemler;

- a) Nesnel ve tarafsız bir değerlendirme yapmalıdır.
- b) Yazarlarla, çalışmayla, kurumlarla veya varsa yapılan araştırmaya maddi destek sağlayanlarla çıkar çatışması ya da uyuşması içinde olmamalıdır. Olduğunu fark ettiğinde hakemlikten çekilmelidir.
- c) Gönderilen makaleyi değerlendirmeye yetkin olmadığı kanaatine sahip olduğunda ya da makul süre içinde değerlendirmeyi tamamlayamayacağını öngördüğünde hakemlikten çekilmelidir.
- d) Gizliliği ihlal etmemeli, makale değerlendirme sürecinde editör kurulu dışında makalenin yazar(lar)ı ya da hakemleri olabileceğini tahmin ettiği kişilerle ya da konu ile ilgisi olduğunu düşündüğü üçüncü kişilerle makalenin kendisini ya da raporunu paylaşmamalıdır.
- e) Değerlendirmesini tamamladığı ancak henüz yayımlanmayan bir makaleye ait herhangi bir veriyi kendi çalışmalarında kullanmamalıdır.

3. Editörlerin Sorumlulukları

Editörler;

- a) Bir makaleyi kabul etmek, reddetmek ya da düzeltilmesi için tekrar göndermek konusunda sorumluluğu yayın kurulu ile paylaşır.
- b) Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makalelerin, özgün nitelikte bilimsel araştırmaların, derlemelerin, kitap incelemelerinin ya da belgelerin usulüne uygun olup olmadığını, etik kurallar, genel kurallar ve yazım kurallarına uygun olup olmadığını kontrol etmelidir.
- c) Yazarlarla, çalışmayla, kurumlarla veya varsa yapılan araştırmaya maddi destek sağlayanlarla çıkar çatışması içinde olmamalıdır. Olduğunu fark ettiğinde editörlükten çekilmelidir.
- d) Gizliliği ihlal etmemeli, editörler kurulu, yayın kurulu ya da hakemler dışında üçüncü kişilerle yazıyı paylaşmamalıdır.
- e) Yayına kabul ettiği ancak henüz yayımlanmayan bir makaleye ait herhangi bir veriyi kullanmamalıdır.
- f) Editör, editörler kurulu ve yayın kurulu tarafından belirlenen hakemlerin isimlerini yazarlardan saklamalıdır. Dergi editörünün ya da editörler kurulundan bir yazarın editörlük yaptığı sayıya gönderdiği makalenin hakemlik süreci yayın kurulu tarafından yürütülür. Yayın kurulu üyelerinden birinin gönderdiği makalenin hakemlik süreci editör ile birlikte editörler kurulu ve diğer yayın kurulu üyeleri tarafından yürütülür.



II. Genel Kurallar

1. 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 işletilir. 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 hakem incelemesinin ardından, yayımlanıp yayımlanmayacağına yayın kurulu karar verecektir.

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 Dergisi'ne çalışmalarını gönderen yazarlar derginin söz konusu hakem değerlendirme koşullarını ve sürecini kabul etmiş sayılırlar. Yazının yayımlanması konusunda nihai karar yayın kuruluna aittir.

2. Yazı Teslim Kuralları

Dergimize gönderilen yazıların daha önce başka bir yerde yayımlanmamış olması gereklidir. Ancak gönderilecek yazıların tez ya da kongre, sempozyum gibi bir toplantıda bildiri şeklinde sunulmuş olması yayınlanması 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 250-150 kelime civarında İngilizce ve Türkçe özleryazıyla 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 ulaşılabilecek e-posta adresi gibi bilgilere yer verilmemelidir. Bu bilgiler



ayrıca bir kapak sayfasına ya da Word dosyasına eklenmeli ve yazılar bu şekilde dergiye gönderilmelidir.

Gönderilen yazılarda, yazarların **ORCID numarası** da bulunmalıdır. ORCID numarası olmayan yazılar yayınlanmayacaktır.

TÜBİTAK ULAKBİM'in şartları doğrultusunda; dergiye gönderilecek yazılar için: Ölçek, anket, görüşme, gözlem gibi yollarla veri toplamayı gerektiren araştırmalar için **etik kurul onayı alındığının** (etik kurul adı, karar tarihi ve sayısı) makalenin ilk-son sayfasında ve yöntem bölümünde belirtilmesi ve belgelendirilmesi, Bilgilendirilmiş gönüllü olur/onam formunun imzalatıldığına ilişkin bilgiye makalede yer verilmesi,

Veri toplama sürecinde etik ilkelere özen gösterildiğinin kanıtlarının (başkalarının ölçek, anket, belgelerinin kullanılması için izin alınması gibi) makale içinde sunulması,

Makalelerde araştırma ve yayın etiğine uyulduğunun belirtilmesi gerekmektedir. Bu koşulları sağlamayan makalelerin *Emek Araştırma Dergisi*'nde yayınlanması mümkün olmayacaktır.

III. Yazım Kuralları ve Kaynak Gösterme İlkeleri

Notlar ve referanslar ayrılmalıdır. Notlar metin içinde numaralandırılmalı ve “dip-not” 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, sola yaslı

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.

Akbulut, Ö.(2007) *Küreselleşme Ulus- Devlet ve Kamu Yönetimi*, Ankara: TODAİ 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 Denhardt, 2007: 24).

Kaynakçada:

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

Metin içindeki yollamada (makale):

(McCombs 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. İkiiden 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: Colombia University Press.

IV. Derleme yayınlar içinde yer alan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

(Schramm, 1994: 53).

Kaynakçada:

Schramm, W. (1994) (der.) *Kitle Haberleşme Teorilerine Giriş* (çev. Ü Oskay), İstanbul: Derya Yayınları, 95-134.

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 Uzunsu:

(Sanal, 1995: 70).

Kaynakçada:

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

Sanal Kütüphanecilik ve Yeni Gelişmeler (1995) 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>. (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, Yunus, (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.



DiSK/GENEL-İŞ

Adres: Çankırı Caddesi No:28 Kat: 7 Posta Kodu: 06030 Ulus/ALTINDAĞ/ANKARA
e-posta: bilgi@genel-is.org.tr web: www.genel-is.org.tr