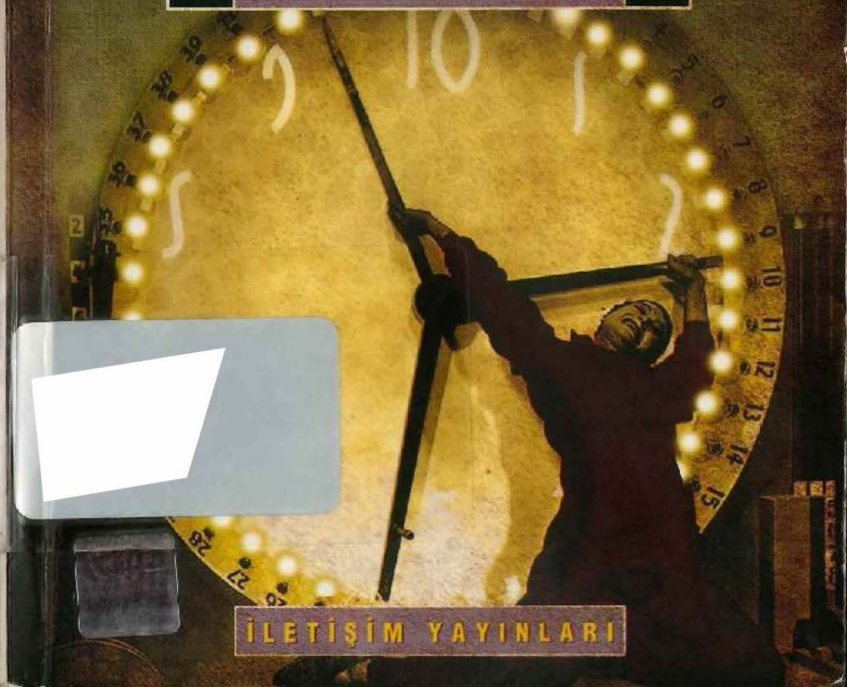
DERLEYEN
Ayşe Buğra

Sınıftan Sınıfa

Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları



İLETİŞİM YAYINLARI

Derleyen: Ayşe Buğra • SINIFTAN SINIFA

İletişim

İletişim Yayınları 1499 • Araştırma-İnceleme Dizisi 249
ISBN-13: 978-975-05-0789-2
© 2010 İletişim Yayıncılık A. Ş.
1. BASKI 2010, İstanbul

EDİTÖR Tanıl Bora - Kıvanç Koçak
DİZİ KAPAK TASARIMI Ümit Kıvanç
KAPAK Suat Aysu
KAPAK FOTOĞRAFI Yönetmenliğini Fritz Lang'ın yaptığı *Metropolis* (1927) filminden bir sahne
UYGULAMA Hüsnü Abbas
DÜZELTİ Oben Üçke
BASKI ve CİLT Sena Ofset
Litros Yolu 2. Matbaacılar Sitesi B Blok 6. Kat No. 4NB 7-9-11
Topkapı 34010 İstanbul Tel: 212.613 03 21

İletişim Yayınları
Binbirdirek Meydanı Sokak İletişim Han No. 7 Cağaloğlu 34122 İstanbul
Tel: 212.516 22 60-61-62 • Faks: 212.516 12 58
e-mail: iletisim@iletisim.com.tr • web: www.iletisim.com.tr

Derleyen
AYŞE BUĞRA

Sınıftan Sınıfa

Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları

ODTÜ KÜTÜPHANESİ
METU LIBRARY

iletişim

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ
AYŞE BUĞRA *7*

Yolda

BİR YAŞAM BİÇİMİ OLARAK DIŞLANMA: TÜRKİYE'DE MEVSİMLİK TARIM İŞÇİLERİ
ÖZGÜR BURÇAK GÜRSOY *33*

Yıldızların altında

TÜRKİYE'DEKİ SİNEMA EMEKÇİLERİ VE SİNE-SEN
AYSUN KIRAN *69*

TÜRK FUTBOLUNDA SENDİKALAŞMA VE İNGİLTERE ÖRNEĞİ
SEVECEN TUNÇ *89*

- **Metin Kurt'la Söyleşi** / *SEVECEN TUNÇ* *104*

Eğitim, sağlık ve sosyal haklar

TÜRKİYE'DE ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN DÖNÜŞÜMÜ
ESİN ERTÜRK *113*

DÖNÜŞEN SAĞLIKTA "ÇALIŞMANIN" HALLERİ
TAYLAN ACAR *149*

Hayat başka yerde

OFİS ÇALIŞANLARININ YALNIZLIĞI
EBRU IŞIKLI *181*

SONUÇ
AYŞE BUĞRA *209*

YAZARLAR *215*

GİRİŞ

AYŞE BUĞRA

Boğaziçi Üniversitesi'nde çalışma hayatı, işçiler ve işçi hareketleriyle ilgili bir süredir vermekte olduğum seminer, uzun hocalık hayatımda en severek yaptığım iş. Bu haftalık seminerlerin her birinden "ben şanslı bir insanım çünkü severek yaptığım bir işim var" diye düşünerek çıktığımı söyleyebilirim. Bu düşüncenin, her yıl her seminerdeki tartışmaları katkılarıyla biçimlendiren öğrencilerin de birlikte yaptığımız işi anlamlı bulduklarına inanmamla ilgili olduğu sanıyorum.

Seminerde, kapitalist toplumda çalışma hayatının ve çalışanların hayatının aldığı biçim üzerinde duruyoruz. Konumuz, yaşamak için çalışmak zorunda olan insanların iş ve yaşam deneyimleri, bu insanların işleri ve hayatları üzerindeki kontrollerini nasıl kaybettikleri, bunu yeniden kazanmak için giriştikleri mücadeleler ve bu mücadelelerin önündeki engeller. Bu konuyu ele alırken, bizim hep birlikte anlamlı ve yaratıcı bir iş yaptığımızı düşünerek çalışıyor olmamızın, emeğin metalaştığı yerde, sattığı emeğine indirgenen diğer insanları anlamamıza yardım eden bir

arka plan oluşturduğu söylenebilir. Yani, çalışmanın nasıl bir insan etkinliği olabileceğine dair bir süreçte kazandığımız bilincin, onun nasıl insani açıdan olmaması gereken bir şeye dönüştüğünü görmemize yardım ettiğini söylemek mümkün. 2007-08 akademik yılındaki seminer, benim "sınıftan sınıfa" bu perspektifle bakmamda özellikle etkili oldu. Bu derlemede yer alan makaleler de, bir tanesi hariç, o yıl semineri alan öğrencilerden bazılarının İngilizce yazıp bu kitapta yayımlamak için Türkçeye çevirdikleri ödevlerinden oluşuyor.[1]

O yıl semineri alan öğrencilerin çoğu, hizmet sektörünün çeşitli dallarında çalışmış ve çalışma hayatında neoliberal dönüşümün etkilerini bire bir tecrübe etmişlerdi. K. Marx'ı, E.P. Thompson'ı, H. Braverman'ı veya R. Sennett'i okurken, ister kol işçileriyle ister beyaz yakalılarla ilgili olsun, deneyimleriyle "insani" bir ilişki kurmayı becerebiliyor ve bunların birbirine nasıl bağlandığını görebiliyorlardı. Herkesin hikâyesinde ortak noktalar, benzer süreçler ve bu süreçlerin insan hayatı üzerindeki karşılaştırılabilir etkileri bulunuyordu. Bunu görmek, sınıf analizi üzerine çok iyi bilinen bir noktadan başlayarak bugüne özgü koşullarda ortaya çıkan sorunlar üzerine düşünmeye imkân verecek nitelikteydi. Buradaki ortak başlangıç noktası, Marx'ın kapitalizm analizinin de başlangıç noktasını oluşturan mülksüzleşme olgusuydu. Mülksüzleşme, üreticinin üretim araçlarından kopmasını izleyen toplumsal ilişkiler dönüşümünün içinde ortaya çıkan kapitalist sınıf ilişkilerinin ve yaşamak için eme-

1 Derlemedeki altı makaleden biri, aynı semineri bir yıl önce, 2006-2007 ders yılında, almış olan Taylan Acar'ın "Dönüşen Sağlıkta 'Çalışmanın' Halleri" başlıklı çalışması. Acar'ın çalışmasını, diğer beş makaleyi çok iyi tamamlayarak kitabın tematik bütünlüğüne önemli bir katkı yaptığı için derlemeye dahil etmeye karar verdik. Aynı şekilde, çok anlamlı ve başarılı çalışmalar olmalarına rağmen, 2007-08 yılı semineri kapsamında hazırlanan bazı ödevleri tematik tutarlılık kaygısıyla derlemeye almadık. Bu zor seçim sayesinde kitabın çok az derleme kitapta bulunan anlamlı bir bütünlük kazandığını düşünüyorum.

ğini satmak zorunda kalan insanların tarihinin başlangında yer alıyordu. Bu tarih, kapitalizmin Marx'ın çok güçlü bir biçimde anlattığı bütün dünyaya yayılma eğilimi ve "yaratıcı yıkıcılığı" içinde, pek çok çeşitlilik, bölünme ve ayrışma, kopuş ve yeniden yapılanma içeriyordu. Sınıf aktörlerinin ve sınıf ilişkilerinin niteliği durmadan değişiyor, ama emeğin metalaştığı ve insanın metalaşan emeğe indirgendiği her durumda, insanın hem toplumsal niteliğini hem de çalışma sürecinin, zamanının, yani hayatının üzerindeki kontrolunu kaybedişinin farklı biçimleri ortaya çıkıyordu. Elinizdeki kitap, bugün bu durumda olan insanlarla ilgili bir güncel tarih çalışması.

Amele pazarına giden yol

Marx'ın anlattığı biçimiyle bu insanların tarihi "özgür emek" kavramı etrafında biçimleniyor. "Özgür emek", Marx'ın bir "şey" değil bir ilişki olarak tanımlanması gerektiğini özellikle vurguladığı sermayenin, yani kapitalin ve dolayısıyla kapitalizmin, ortaya çıkışının ön koşuludur. *Grundrisse*'de Marx, tarımın ticarileşmesi ve zanaatkarların bağımsız çalışma koşullarını kaybetmeleriyle ortaya çıkan mülksüzleşme sonucu "*emek piyasasına* sürülen emek gücü kitlesinin" iki anlamda özgür olduğunu yazıyor: "Hem eski himaye, ya da taabiyet ve hizmet ilişkilerinden, hem de her türlü mal ve mülkten, her türlü nesnel, maddi varoluş biçiminden, her türlü ***mülkiyetten kurtulmuş ve özgür***; tek geçim kaynağı olarak çalışma yeteneklerini, emek güçlerini satmaya ya da dilenciliğe, serseriliğe ve soyguna terk edilmiş bir kitle. Bunların önce ikinci yolu denediklerini, ama zindan, pranga ve kırbaç zoruyla buradan emek pazarına giden yola sokulduklarını tarih belgeliyor" (Marx 1853: 507, Türkçe çeviri: 577).

Bugün Türkiye gibi ülkelerde tarımın ticarileşmesi, Marx'ın 16. yüzyıl anlatısındaki kadar büyük bir öneme sahip. Ama bugün, bu defa bütün dünyada, insanlar başka tür bir ticarileşmenin etkileriyle de sarsılmış durumdalar. Bu ticarileşmenin niteliğinden bahsederken, Polanyi'nin (1944) *Büyük Dönüşüm*'de kullandığı "meta efsanesi" ve "hayalî metalar" kavramlarını hatırlamakta yarar olabilir. Polanyi, 19. yüzyıl piyasa ekonomisinin özgün ve insan toplumuyla bağdaşmaz niteliğini anlatırken, bu ekonominin bir meta efsanesi üzerinde durduğunu öne sürüyor. Meta olmayan, yani satılmak üzere üretilmiş olmayan üç üretim unsuru, emek, toprak ve para –veya başka bir deyişle insan, doğa ve siyasi otorite tarafından yaratılan satın alma gücü– piyasada alınıp satılan ve değeri piyasada belirlenen mal muamelesi görmeye başlıyorlar. Bunun sonucunda ortaya çıkan insan sefaleti, çevre tahribatı ve ekonomik krizler piyasa ekonomisinin asli öğelerini oluşturuyor ve piyasa ekonomisinin sürdürülmezliğini kanıtlıyorlar. Günümüzde neoliberal küreselleşmenin yol açtığı tahribatı aynı terimlerle anlatmak mümkün. Ama bugün emeğin metalaşması, toplumun ticarileşmesinin yeni boyutlarıyla daha güçlü bir ivme kazanıyor ve meta olarak düşünmekte zorlandığımız emek biçimlerinin de meta efsanesi bağlamında yer almasına yol açıyor. Sanat ve spor, eğitim ve sağlık ticarileşirken, sanatçı ve sporcu, öğretmen ve sağlık sektörü çalışanı da, geçimi piyasaya havale edilip arz ve talep koşullarına göre belirlenen metalaşmış emek haline geliyorlar.

Dolayısıyla günümüzün büyük dönüşümü içinde çalışanların deneyimlerini anlamaya çalışırken hem tarımın dönüşümüne hem de baş döndürücü çeşitliliği için hizmet sektöründe olup bitenlere bakmak gerekiyor. Tarımın ticarileşmesi, geçmiş yüzyıllarda olduğu gibi bugün de insanların yollara dökülmesine sebep oluyor. Bu noktada, ilk olarak, E.P. Thomspson'ın (1966) İngiliz işi sınıfının oluşumunun

fabrikada değil yolda gerçekleştiğini söylediğini; E. Wolf'un (1982) Avrupa merkezli kapitalizm tarihi içinde "tarihi olmayan insanlar" bağlamında sözünü ettiği işçilerin deneyiminde köyden şehire, ülkeden ülkeye veya kıtadan kıtaya hareketliliğin merkezî bir öneme sahip olduğunu ve bu hareketliliğin günümüzde başdöndürücü bir ivme kazanarak sürdüğünü hatırlamakta yarar var. Bu da, fabrika merkezli bir işçi sınıfı anlatısının yol anlatılarıyla tamamlanmasının önemine işaret ediyor. Fabrika merkezli anlatının ötesine geçmek başka bir açıdan daha gerekli. Bugün dünyanın pek çok yerinde hizmet sektöründe istihdamın büyük önem kazanmış olduğunu düşünerek, bu sektördeki dönüşümlerin ve çoğu zaman işçi olarak görülmeyen hizmet sektörü çalışanlarının deneyimleri üzerinde durmak da önem kazanıyor.

Fabrika dışında olup bitenlere baktığımız zaman gördüklerimizin bizi "özgür emek" kavramı üzerinde biraz daha dikkatli düşünmeye zorladığı söylenilebilir. Bu kavramla ilgili olarak, bazı noktalara dikkat çekmek yararlı görünüyor. İlk olarak, Marx'ın kullandığı biçimiyle birinci anlamda özgürleşmenin, yani emek piyasasına girişten sonraki ilişkilerin ekonomi dışı sosyal bağlar ve zor unsurlarından tamamen muaf olduğu ve tek zorlamanın açlıktan ölme tehdidinden kaynaklandığı bir durumun, kapitalist gelişme içinde ne ölçüde gerçekleştiğini sorgulamak mümkün. Bazı sosyal tarihçilerin, "özgür olmayan emeği", kapitalizmin yer yer hep var olan bir özelliği olarak ele aldıklarını biliyoruz (Corrigan 1977, Brass 2003). Mesela madenlerde çalışanların işyerine ve iş sahibine bağlılığının içerdiği tabiyet ve hizmet ilişkilerinin İngiltere dahil pek çok farklı ülkede uzun süre geçerliliklerini sürdürdüklerine dair çalışmalar var. Farklı sektörlerde çalışmak üzere yol masraflarına borçlandırılarak getirilen ve borçlarını ödeyinceye kadar çalışmak zorun-

da bırakılan göçmen işçilerin durumunda da, özgür bir sözleşme ilişkisinden çok bir yarı kölelik durumundan söz etmek mümkün. Benzer bir biçimde, günümüzde göçmen işçilerin uluslararası emek piyasasının işlerliğine hizmet eden işçi simsarlarınca borçlandırıldıklarını, bu simsarlar veya işverenin kendisi tarafından pasaportlarına el konulduğunu ve işi terk etme imkânı olmadan çalışmak durumunda olduklarını biliyoruz (Trade Union Confederation UK, 2004). Genel olarak, ülke içinde veya dışında çalışmak için yer değiştirenlerin deneyimlerinde, akraba veya hemşeri ilişkilerinin özellikle önem kazandığı ve bu tür sosyal ilişkiler içinde piyasa dışı sömürü biçimlerinin hiç de önemsiz olmadığı görülebiliyor.

Hizmet sektöründeki dönüşümler ise, özgür emek konusunun, mülkiyet ilişkilerinin ötesinde, çalışma hayatının düzenlenişiyle ne kadar yakından ilgili olduğunu gösteriyor. Burada da bir anlamda "mülksüzleşme" olgusuyla karşı karşıya olduğumuz söylenebilir. Ama söz konusu olan, zaten ücretle çalışmakta olanların hakları ve sorumluluklarını belirleyen kuralların değişmesiyle ilgili bir mülksüzleşme. Bunun yanı sıra önemli olan, çalışılan kurumun özel sektör veya kamu sektörü içinde yer almasından çok, içerdiği ilişkilerin ve işleyişinin piyasa mantığına tabiyeti. Bu noktayı açıklarken, R. Coase'un 1937 yılında, bir ekonomi lisans öğrencisi olduğu dönemde yayımlamış olduğu ve 1990'da Nobel iktisat ödülünü almasında en önemli rolü oynamış olan "Firmanın Doğası" adlı makaleyi hatırlamak yararlı olabilir. Söz konusu makale, akıllı bir lisans öğrencisinin meslekte kendini kanıtlamış bir iktisatçının soramayacağı bir saflık ve netlikle sorduğu bir soru etrafında biçimleniyor: "Firmalar neden var?" Yani, özellikle makalenin yazıldığı dönemin iktisat teorisine neredeyse bütünüyle hakim olan piyasa analizlerine uymayan, piyasada yer alan değişim ilişkileri-

nin eşit,[2] anonim ve anlık niteliğine aykırı bürokratik, hiyerarşik, kalıcı ilişkilerin tanımladığı firma gibi bir kurumun ekonomideki yeri ve rolü neye bağlı olarak ortaya çıkıyor? Neden girişimciler üretimde kullandıkları girdileri, bu girdilere ihtiyaç duydukları süreyle sınırlı olarak piyasadan tedarik etmiyor ve kendilerini uzun vadeli sözleşmelerle, mesela işçilerine, bağlıyorlar? Coase'un bu soruya verdiği cevap da, Nobel ödülünün neden o kadar uzun süre sonra geldiği sorusu da, konumuzun dışında. Ama sorunun kendisi, piyasayla firma, değişim ilişkileriyle bürokratik şirket yapıları içinde yer alan ilişkiler arasındaki farka ışık tutması açısından önemli.

Bizim açımızdan bu fark, iş yeriyle amele pazarı arasındaki farka karşılık geliyor. İş arkadaşlıkları, birlikte yapılan işin içerdiği ortak sorumluluklar ve bu sorumlulukların paylaşımını tanımlayan açık veya zımni kuralların biçimlendirdiği bir çalışma ortamı, gerektiğinde kullanılıp gerekmediğinde bırakılacak emeğin alınıp satıldığı pazardan farklı bir ortam. Bu farklılık, ekonomik ve sosyal ilişkilerinin pazar ideallerine göre değerlendirildiği günümüzde, "bürokratik", "hiyerarşik", "katı" gibi kavramların içerdiği olumsuzlukla "esneklik" ve "bağımsızlık" kavramlarının olumlu tınısı arasındaki karşıtlığı çağrıştırabiliyor. Bürokratik bir şirket yapısı içindeki hiyerarşik ilişkiler ve katı kurallar, piyasa ilişkilerinin hem esneklikten kaynaklanan ekonomik etkinliği, hem de eşitsiz konum farkları içermeyen, baskıcı olmayan, özgürlüğü kısıtlamayan niteliğiyle karşılaştırılıyor ve olumlu bir gelişme olarak görülebiliyor.

Günümüzde yaygınlaşan esnek üretim süreçlerinin içerdiği bireyselleşmenin, bazı yüksek ücreti ve vasıflı çalışan-

2 Buradaki "eşit" ifadesi, eşit değerlerin mübadelesiyle sınırlı ve ekonomi dışı ast-üst, bağımlılık-sorumluluk-tâbiyet ilişkilerini içermeyen bir ilişkiyi tanımlıyor. Söz konusu olan, doğal olarak, ekonomik eşitlik değil.

lar için daha özgür bir çalışma ortamı yaratma potansiyeline sahip olduğu söylenebilir.[3] Ama bu, karşı karşıya olduğumuz durumun belirleyici özelliğinin, iş yerlerinin piyasa modeline uygun bir biçimde yeniden düzenlendiği ve iş yeriyle amele pazarı arasındaki farkın önemsizleşmekte olduğu gerçeğini değiştirmiyor. Amele pazarı modeli ise, her şeyden önce, sürekliliği ve kalıcılığı dışlayarak çalışanın üzerine büyük bir belirsizlik yükü bindiriyor. Bu belirsizlik, bazı durumlarda, ekmeğini günü gününe kazanmak ve hiç bir sosyal güvenceye sahip olmamak anlamına geliyor. Başka durumlarda, iş tanımının durmadan değişmesi ve sorumluluklarla yetkilerin muğlaklaşmasını birlikte getiriyor. Bunun yanı sıra iş sürelerinin de muğlaklaştığı ve bu muğlaklaşmanın daha uzun saatler boyunca çalışmaya veya sadece az çalışıyor görünmemek için iş yerinde daha uzun saatler boyunca kalmaya yol açabildiği görülüyor. R. Sennett'in *Karakter Aşınması* ve *Yeni Kapitalizmin Kültürü* (1998 ve 2006) adlı kitaplarında tartıştığı gibi, bu çalışma ortamında, pek çok eleştiriye hedef olmuş olan eski usul bürokratik ortamın aksine, insanlar ne yapmaları gerektiğini ve sorunlarla karşılaştıklarında kimden nasıl destek alacaklarını bilemez hale geliyorlar. İşteki tanımlanmış konumlar ve bu konumlara bağlı kalıcı insan ilişkileriyle birlikte, karşılıklı güven ve sorumluluk duyguları zayıflıyor.

Esnek zamanın kontrol edilemezliğiyle birlikte "zamanın oku kırıldı" diyor Sennett (1998: 98). Okun kırılması, çalışma hayatıyla sosyal hayatı birbirine bağlı olarak organize etmek ve kendine bir "hayat hikâyesi kurmak" imkânının ortadan kalktığına işaret ediyor. Çalışanın zamanına el konulması ve zaman kontrolunun onun elinden alınması, sanayi kapitalizminin ortaya çıkışından beri sınıf ilişkilerinin merkezinde yer almış bir olgu. Marx'ın sömürüyü

3 Bu konuda mesela Beck ve Giddens'in çalışmalarına ilerde değineceğim.

iş gününün süresiyle iş gücünün yeniden üretiminin gerektirdiği miktarda değerin üretildiği süre arasındaki farka atıfla tanımladığı "mutlak artık değer" kavramından yola çıkarak tartışmaya başlaması, zamanın bu merkezî önemine işaret ediyor (Marx 1887: 252-286). E.P. Thompson da, "Zaman, İş Disiplini ve Sanayi Kapitalizmi" başlıklı makalesinde, fabrikadaki saatle ölçülen zaman disiplininin daha önceki zaman kullanma ve çalışma ritmlerine ne kadar yabancı olduğunu ve 18. yüzyılda fabrikada çalışmaya başlayan İngiliz işçilerin, sömürgelerde hiç tanımadıkları çalışma ritmlerine ayak uydurmaya zorlanan "yerliler" gibi, bu disipline adapte olmakta ne kadar zorlandıklarını çok canlı bir biçimde anlatıyor. Ama Thompson, aynı makalede, nesilden nesile geçilirken işçilerin zamanın değerini gayet iyi öğrendiklerini ve öğrendikleri şeyi işverenle pazarlık ederken kullanmaya başladıklarını da yazıyor:

> "İlk kuşak fabrika işçilerine ustaları tarafından zamanın önemi öğretilmişti; ikinci kuşak, on saatlik işgünü hareketi içinde kısa-süre (short-time) komitelerini oluşturdular; üçüncü kuşak fazla mesai ya da bir-buçuk-süre (*time-and-a-half*) için grev yaptılar. İşverenlerin kategorilerini kabul ediyorlar ve o kategoriler içinde savaşmayı öğreniyorlardı. Derslerini, yani zamanın para olduğunu, çok da iyi öğrenmişlerdi" (Thompson, 1993: 390, Türkçe çeviri 2006: 479)

20. yüzyılın son çeyreğine kadar sanayi kapitalizmi içinde işçilerin hak mücadelesine zemin oluşturmuş olan bu zaman bilgisinin, esnek üretimin devreye girmesiyle etkisizleştiğini söyleyebiliriz. Yani işverenle pazarlık sürecinde işçilerin bastığı zeminin ayaklarının altından kaydığı söylenebilir. "Zamanın oku kırılırken" ortaya çıkan iş ilişkilerinin örgütlenmeyi ve örgütlü mücadeleyi fevkalade zorlaştıran başka bir boyutu da yalnızlaşmayla ilgili. Çalışma ortamının

kalıcılık, aidiyet, güven duygularını dışlayan niteliği, doğal olarak, çalışanların yalnızlaşmasına yol açıyor. Ama bu yalnızlaşma, aynı zamanda, çalışanlar arasındaki statü çeşitlenmelerinden de kaynaklanıyor. Özellikle kamu kurumlarının ticarethane mantığıyla çalışmaya başladığı günümüzde, çalışanların büyük bir kısmının "sözleşmeli", yani iş yerine bağlı olmayan, kullanılıp bırakılabilir veya yeri değiştirilebilir bir nitelik kazanmaya başladıkları görülüyor. Bu durum, yarattığı aidiyet sorununun yanı sıra, bir katmanlaşmayı da birlikte getiriyor. Kuruma bağlı "memur" statüsündeki daha kıdemli personelin yanında aynı işi yapan ama statüsü geçici ve hakları sınırlı bir kesim yer alıyor. Bazen iş yerindeki bu katmanlaşma daha da çeşitlenip daha fazla farklılık ve daha büyük bir bölünmeyle yer alıyor. Bu bölünmeyle birlikte çalışanların birlikte hareket ederek örgütlenmeleri ve hak aramalarının önündeki engeller daha da büyüyor. Türkiye gibi çalışma hayatının hâlâ 1980 askerî darbesinin yasal ve ideolojik etkileri altında düzenlendiği bir toplumda, işçi örgütlenmesi daha da zorlaşıyor.

Kitabın yapısı

Elinizdeki kitapta yer alan makaleler, günümüzdeki bu gelişmelerin, özetle piyasa mantığının hayatın her alanına yayılmasıyla ortaya çıkan ve sosyal hak kayıplarıyla yakından ilgili olan mülksüzleşme olgusunun, Türkiye'de, birbirinden çok farklı işler yapan bir grup insanı nasıl etkilediğiyle ilgili. Kitabın en önemli katkılarından biri, piyasa ideolojisinin hakimiyeti altında gerçekleşen dönüşümlerin, genelde sorunlarını birlikte düşünmediğimiz bu insanlar arasında bir kader ortaklığı yaratmış olduğunu ortaya koyması. Bu kader ortaklığı, yukarıda tartıştığımız unsurlar etrafında tanımlanıyor: Geçim mücadelesinin ilişkilerde kalıcılığı dışlayan bir

belirsizlik ortamında sürdürülmesi, çalışma hayatı içinde aynı işi yapan insanlar arasında ortaya çıkan statü farkları ve çeşitlilik, belirsizlik ve konum çeşitliliğinden kaynaklanan yalnızlık duygusu ve ortak çıkarlar etrafında birlikte hareket edebilme güçlüğü. Ama kitapta yer alan makaleler, bunu ortaya koyarken, başka bir gerçekliğe daha dikkat çekiyorlar: Sendikalar, "tipik işçi" olarak gördükleri, sosyal güvencesi olan, tam zamanlı, düzenli işlerde çalışan kesimin ötesindeki "dağınık" kitleye ulaşamadıkları sürece küçülmeye ve önemsizleşmeye devam edecekler. Sendikal örgütlenmeye herkesten daha çok ihtiyacı olan insanlar aynı zamanda örgütlenmesi en zor olanlar, ama bu zor iş başarılmadan sendikal örgütlenmenin kendini toparlaması da mümkün değil.[4]

Kitap dört bölümden oluşuyor ve *Yolda* başlıyor. Bu bölümde, Özgür Burçak Gürsoy mevsimlik tarım işçilerinden, yani o yılki geçimlerini sağlamak üzere yılın en az altı ayında Orta Anadolu'da soğan, mercimek, şeker pancarı ve havuç; Çukurova'da pamuk; Ege bölgesinde sebze, incir, üzüm ve zeytin; Karadeniz bölgesinde fındık ve çay hasadının peşinde dolaşan insanlardan söz ediyor. Bu insanlar, gittikleri her yerde yabancı –çoğu zaman da yerli halkın kuşkuyla baktığı "istenmeyen azınlık" konumundaki yabancı– olarak bulunuyorlar. Hakları olmadığı gibi iş ilişkisini somutlaştıran bir sözleşmeleri de yok. İşveren onları "dayıbaşı", "elçi" veya "çavuş" denilen aracılarla anlaşarak çalıştırıyor. İşçiler, bu aracılarla aralarındaki güven ilişkisine dayanarak yollara düşüyorlar ve hem yol masraflarını karşılamak hem de çalışmadıkları aylardaki geçim sıkıntılarını aşmak için aracılara borçlanıyorlar. Bu borçları çalıştıkları süre içinde kazanabildikleri parayla ödüyorlar. Dolayısıyla, işe girme ve işi bı-

4 Söz konusu fasit dairenin kırılmasının, bir süredir çoğu ülkede güç kaybetmekte olan sendikaların yeniden güçlenmesinin olmazsa olmaz koşulu olduğunu gösteren bir çok çalışma yapıldı. Bu konuyu Türkiye bağlamında tartışan bir çalışma için bkz. Adaman, Buğra ve İnsel (2009).

rakma imkânı özgür sözleşme ilişkisinin sınırları içinde tanımlanabilecek bir şey olmaktan çıkıyor. Gürsoy, bu konudaki ikincil kaynaklara dayanarak anlattığı mevsimlik tarım işçilerinin hikâyesini, özgür olmayan emek konusundaki kuramsal tartışmalara bağlayarak bu tartışmalara ilginç bir boyut getiriyor. Bu kuramsal katkıyı yaparken, bizi, ideoloji değerler matrisinin merkezine özgürlüğü yerleştiren günümüz kapitalizminin içinde, özgür emek sözleşmesinin dışında kalan ve özgürlük kavramıyla bağdaşır niteliği olmayan çalışma alanlarının varlığını fark etmeye zorluyor. Bu alanlarda örgütlü mücadelenin ne kadar güç, ama ne kadar da gerekli olduğunu gösteriyor.

Gürsoy, "mevsimlik tarım işçilerinin yaşadığı devasa boyuttaki iktisadi, sosyal, politik ve insani problemler"den yola çıkarak makalesine "Bir Yaşam Biçimi Olarak Dışlanma" başlığını seçtiğini yazıyor. Emeğin meta muamelesi gördüğü yerde, işin ve işi yapanın niteliği ne kadar farklı olursa olsun, aynı başlığın başka alanlarda da aykırı kaçmayacağını düşünülebilir. Nitekim kitabın ikinci bölümü olan *Yıldızların Altında*, mevsimlik tarım işçilerine hiç benzemeyen, gene de dışlanmayı bir yaşam biçimi olarak deneyimlediklerini söyleyebileceğimiz iki grup emekçiyle ilgili. Bu bölümün ilk makalesinde Aysun Kıran, tam bir amele pazarı hikâyesi anlatıyor ve bunu genellikle sadece yıldızlarıyla düşünülen sinema sektörüyle ilgili olarak yapıyor. Kıran'ın 2008 yılında araştırma yaptığı pazar, İstanbul Taksim'de, Atatürk Kültür Merkezi otoparkının bir köşesindeki açık alanda kuruluyor. Burada, iş bekleyen figüranların kullanabilecekleri iki bank, birkaç tabure ve bir çay ocağı var ama kapalı mekân yok. Kıran, araştırmanın yapıldığı günlerde, figüranların oturdukları bankın arkasındaki duvarda neredeyse bütün figüranların üye olduğu oyunculuk ajansının kocaman bir reklam panosu bulunduğunu ve figüranla-

rın, acı acı, ajansın reklamlara harcadığı parayla kendilerine kapalı bir bekleme mekânı yapmak için harcamadığı parayı karşılaştırdıklarını yazıyor. Figüranların tek derdi açıkta iş beklemek değil. İş güvencesi yokluğu, iş koşullarının düzensiz oluşu, çalışma saatlerinin belirsizliği ve bu belirsiz saatlerde birlikte çalıştıkları yıldızlarla aynı yemeği yemelerinin bile söz konusu olmayışı şikâyet konusu. Kıran'ın makalesindeki dikkat çekici noktalardan biri, yıldız olan ve olmayan sektör çalışanlarının, hep birlikte, sektördeki çalışma koşullarının düzelmesi için örgütlenme çabasına girdikleri eski günlerle bugünün örgütlü hak mücadelesinin acınacak durumu arasındaki farka işaret edilmesi. Makale, Sinema Emekçileri Sendikası'nın 12 Eylül öncesi ve sonrasındaki performansını karşılaştırırken, aynı zamanda darbe sonrasında sendikal hareketin zayıflamasının önemli sebeplerinden birinin sendikaların çalışanlar arasındaki farkları dikkate alarak, sosyal dışlanma tehdidi altındaki güvencesiz kesime de ulaşabilecek ve onları da içerebilecek bir örgütlenme modelini devreye sokamaması olduğununu da tartışıyor. Tarım işçilerini örgütlemeye çalışan sendikaların mevsimlik tarım işçilerini içermeleri ne kadar zorsa, sinema sektöründe de yıldızlarla figüranların bir ararda örgütlenmeleri o kadar zor ve o kadar gerekli.

İkinci bölümün ikinci makalesinde, Sevecen Tunç'tan gene yıldızların yaldızlı hikâyeleriyle tanınan bir sektörde yaşam mücadelesi veren ve gene işçi olarak düşünülmeyen başka bir kesimin hikâyesini dinliyoruz. Tunç'un "Türk Futbolunda Sendikalaşma ve İngiltere Örneği" başlıklı makalesi, astronomik transfer ücretleriyle alınıp satılan futbolcuların seyirciye yansıyan parıltılı görüntüsünün arkasındaki, hiç de parlak olmayan çalışma koşullarını, hayatın belirsizliklerini ve örgütlü hak mücadelesinin önündeki engelleri konu alıyor. Sakatlananı, morali bozulanı, performası dü-

şeni veya sadece alınıp satılan bir mal gibi davranılmayı kabul etmeyeni derhal ortada bırakan ve belki de dünyada çalışanını en genç yaşta ıskartaya çıkaran sektör olan futbol sektöründe, örgütsüzlüğün ne anlama geldiğini ve İngiliz Profesyonel Futbolcular Sendikası örneğine dayanarak, örgütlenmeyle neler başarılabileceğini anlatıyor. Tunç'un hikâyesi acıklı başlayıp umutla biten bir hikâye. Bu derlemenin yayıma hazırlandığı günlerde, Türkiye'de Spor Emekçileri Sendikası'nın kurulduğu haberi geldi. Tunç, sevinçle bana bu güzel haberi verirken, bir yandan da "ben şimdi makaleyi ne yapacağım?" diye düşünüyordu. Sonunda yazısını olduğu gibi bıraktı, yalnız sonuna sendika kurucusu Metin Kurt'la yaptığı, makaleyle gayet güzel bütünleşen bir söyleşi ekledi. Böylece haberin aydınlığı kitabımıza da yansımış oldu.

Eğitim, Sağlık ve İnsan Hakları başlıklı üçüncü bölümde, hak ihlali yoluyla mülksüzleştirmenin ne anlama geldiğini çok net bir biçimde ortaya koyan iki makale bulunuyor. Bu makaleler, neoliberal dönüşüm sürecinin tepeden tırnağa sarstığı eğitim ve sağlık sektörlerini konu alıyor ve bu sektörlerde söz konusu dönüşümün etkilerini, artan statü katmanlaşması içinde, farklı konumlarda çalışanlar açısından inceliyor. Türkiye'de eğitim ve sağlık çalışanlarının mücadelesinin, piyasa köktencisi hükümet yetkilileri tarafından ayrıcalıklı bir kesimin ayrıcalıklarını koruma çabası olarak kamu oyuna yansıtıldığını biliyoruz. Esin Ertürk'ün "Türkiye'de Öğretmenlik Mesleğinin Dönüşümü" başlıklı makalesinde, bu çarpıtılmış temsilin gizlediği şeyi, yani öğretmenlerin yeni koşullarda işlerini doğru dürüst yapamamaktan duydukları huzursuzluğu görüyoruz. Okul piyasa mantığına göre işleyen bir ticarethaneye, öğretmen iş güvencesi olmayan, iş güvencesi olduğunda bile sürekli performans ölçümleriyle etkin çalıştığını kanıtlamak durumun-

da olan işçiye dönüştüğünde, öğretmen-öğrenci ilişkisine ne olur? Okullara ayrılan kamu kaynakları kısıtlanır ve veli katkıları önem kazanırken, bu katkıların artarak sürmesi için velilerle "olumlu" ilişkiler kurmaya çalışan öğretmenin kendine ve işine olan saygısı nasıl değişir? Kendisi de öğretmen olarak çalışan Ertürk'ün farklı statüdeki öğretmenlerle yaptığı görüşmelerde durmadan karşılaştığı bu sorular, karşı karşıya olduğumuz sorunun, sadece öğretmenlerin sosyal haklarının ihlaliyle değil, eğitim hizmetlerinin temel insan hakları kapsamının dışına çıkartılıp, piyasa mantığına teslim edilmesiyle ilgili bir sorun olduğunu gösteriyor. Yani sorun, hizmeti veren kadar hizmeti alanın da sorunu olarak karşımıza çıkıyor.

Ertürk'ün makalesinin benim çok önemli bulduğum başka bir katkısı, çalışma ortamının piyasa mantığına göre düzenlenmesiyle bürokratikleşme arasındaki ilişkiye dikkat çekmesi. Piyasanın esnekliğiyle, toplumsal müdahalelerle düzenlenmiş çalışma ilişkilerinin bürokratik niteliği arasındaki, piyasa ekonomisi güzellemelerinde pek rağbet gören karşıtlık, günümüzde öğretmenlerin günlük deneyimlerinde biraz daha farklı bir biçimde karşımıza çıkıyor. Piyasa mantığı doğrultusundaki yeni düzenlemelerle, öğretmene, öğretme sorumluluğu dışında, sürekli performans kanıtlama ve değerlendirme ya da okula kaynak sağlama gibi sorumluluklar yüklenirken ortaya ciddi bir bürokratikleşme eğilimi de çıktığını görüyoruz. Test vermek ve form doldurmak günlük çalışma zamanının giderek artan bir kısmına el koyarken, öğretmen-öğrenci ilişkisi bir evrak ve tutanak yığını altında kalmaya başlıyor. Dolayısıyla, sadece eğitimi değil başka alanları da düşünerek, "acaba piyasa ilişkilerinin yayılması hayatımızdaki bürokrasiyi azaltıyor mu yoksa arttırıyor mu?" diye sormanın zamanı gelmiş gibi görünüyor.

Taylan Acar'ın sağlıkta dönüşümün bu sektörde taşeron

şirket aracılığıyla istihdam edilen çalışanlar açısından ne anlama geldiğiyle ilgili araştırması, esnek çalışma modelinin vaadettiği özgürlüğün nasıl bir özgürlük olduğunu ortaya koyuyor. Sağlık hizmetlerinin herhangi bir meta muamelesi görmeğe ve sadece özel hastanelerde değil kamu kurumlarında da özel işletmecilik anlayışıyla sunulmaya başladığı noktada, iş ilişkilerinin aldığı biçimi görüyoruz. Bazı sağlık çalışanlarına sanki çalıştıkları kurumda "yoklarmış gibi" davranıldığını, üretimine katkıda bulundukları sağlık hizmetlerinden dahi yararlanamaz konumda bırakıldıklarını görüyoruz. Hastalanan yakınını çalıştığı hastanede tedavi ettiremeyen sağlıkçının hikâyesini okurken insanın aklına 16. yüzyılda Lyon şehrinin hızla gelişen ipek sanayiinde çalışan dokumacıların şarkısı geliyor: "Biz ipek dokumacılarıyız/çırılçıplağız". Bunun yanı sıra Acar'ın çalışması, aynı işi yapan insanların nasıl radikal bir biçimde bölündüklerini ve bu bölünmenin, sosyal hak kayıplarının zaman içinde herkesi kapsayacak şekilde yayılması eğilimine karşı direniş imkânını nasıl ortadan kaldırdığını gösteriyor. Yalnızlık, güvensizlik, korku duyguları ortama hakim olurken, sorunların ortak olduğu ve birlikte hareket ederek çözülebilecekleri fikrinin, daha iyi bir gelecek umuduyla birlikte yok olduğunu görüyoruz. Acar makalesini, İngiltere'de sağlık sektörünün dönüşümü içinde ortaya çıkan sorunlar üzerine yazan Colin Leys'in sorduğu soruyla bitiriyor: "Buna değdi mi?" Türkiye'deki piyasa mantığıyla yürütülen sağlık reformunun sağlık harcamalarını azatmakta ve hizmet kalitesini yükseltmekte başarılı olduğunu söylemek mümkün değil. Dolayısıyla, çalışanların ödediği bedelin neyin bedeli olduğu sorusu, fevkalade rahatsız edici bir soru olarak ortada duruyor.

Kitabın son bölümü olan *Hayat Başka Yerde*'de Ebru Işıklı "Ofis Çalışanlarının Yalnızlığı"ndan söz ediyor. Işıklı'nın "yalnızları", sendikalaşmanın mümkün olduğu yarı-kamu

nitelikli bir kuruluşta çalışıyorlar. Ama çalıştıkları ortamın düzeni, ortak yapılan bir işin getirdiği paylaşma, dayanışma, karşılıklı güven duygularının kaybedilmiş olduğu, insanların birbirlerine güvenmemelerinin yanı sıra kendine güven duygusunun da aşındığı bir ortam. Nasıl aşılabileceği bilinmeyen sürekli bir yetersizlik duygusunun beslendiği, bu yetersizliğin çalışma süresiyle ilgili taleplerin dile getirilmesine de engel olduğu bu ortamda çalışanlar, yaptıkları işi pek de anlamlı bulmaksızın zamanlarının büyük bir bölümüne el konmasına katlanırken bazı savunma mekanizmaları geliştiriyorlar. Kendini diğerlerinden ayırarak sakınmaya çalışmak, bu savunma mekanizmalarının bir parçası olabiliyor. Ama bu yönelimin getirdiği bireyselleşme, kendi hayatıyla ilgili bir gerçeklik duygusu kaybına da yol açabiliyor. İnsanlar yaptıkları işi ve çalışma ortamındaki ilişkileri kendilerinden uzak tutmaya çalıştıkları ölçüde, günlük hayatlarında gerçeklik duygusunu kaybetmeye başlıyorlar. "Kendim" ve "hayatım" dedikleri şey, yaşamakta oldukları şeyden uzaklaşıp, başka bir mekâna ve tarihe taşınabiliyor. Işıklı'nın yaptığı görüşmelerde, "sahiden yaşanan" hayatla "sahici" hayat arasındaki ayırımının farklı biçimlerde ortaya çıktığını görüyoruz. Araştırma kapsamında sorulan "ne yapmak, nasıl bir iş yapmak isterdiniz?" sorularına verilen cevaplarda çiftçilikten ve öğretmenlikten söz edilmesi ise bütün kitabı yeniden düşünmemize ve bu işlerin bugün aldığı biçimleri hatırlamamıza vesile oluyor. Ziraat işi, eğitim işi ve pek çok diğer iş, ne olabilecekken ne olmuş diye düşünüyoruz. Çalışmanın hayatın asli bir parçası olduğunu, insanın kendisi olmak için yaptığı işle anlamlı bir ilişki kurma ihtiyacını hissettiğini ve emeğin metalaştığı bir dünyada bunun mümkün olmadığını görebiliyoruz.

Bu kitapta yer alan çalışmalar, doğrudan doğruya sınıf analizi bağlamında yapılmış çalışmalar değil. Ama emeğin

metalaşması teması etrafında biçimlendikleri ölçüde, işçi sınıfı tarihine katkı niteliğinde çalışmalar oldukları söylenebilir. Bu yüzden de, bu önsözü bitirmeden önce sınıf kavramıyla ilgili bir şeyler söylemek ihtiyacını hissediyorum.

Sınıftan mı söz ediyoruz?

Bu kitapta yer alan çalışmaların yapıldığı seminerde sık sık gündeme gelen kavramlardan biri sınıf kavramıydı. Seminer, sosyal bilim çalışmalarında bu kavramdan neredeyse hiç söz edilmediği bir dönemde yapılıyor ve bizi bu çok görünür boşluğun kaynakları üzerine düşünmeye itiyordu. Sınıftan söz edilmemesinin sebebi herhalde sınıfsız bir toplumda yaşamakta oluşumuz değildi. Nesilden nesile aktarılan ekonomik eşitsizliklerin varlığını sürdürdüğü, eğitim ve sağlık hizmetlerine ulaşımda ve hayat tarzlarında ekonomik olanakların belirlediği farkların azalmayıp arttığı bir dünyada, sınıf kavramının tedavülden kalkması neye bağlı olabilirdi? Bu soruya verilen cevapların bir kısmı, yapısalcılık sonrası sosyal bilim ortamında, "yapı" veya "düzen" gibi kavramların yerlerini "hareket" veya "akışkanlık" gibi kavramlara bırakmasıyla ilgiliydi. Belirli bir yapı içindeki verili konumların analizi yer değiştirme veya değiştirebilme vurgusuyla ikame edildiğinde, sınıf kavramının durağan niteliği sorunsallaştırılarak kavram artık işe yaramaz ilan edilebiliyordu. U. Beck ve A. Giddens gibi düşünürler bu tartışmaya "düşünümsellik" ve "bireyselleşme" kavramlarını kullanarak katılıyorlar ve daha önceleri modern bir aidiyet biçimine tekabül ettiği düşünülen sınıf aidiyetini doğuştan getirilen ve bireysel seçimlerden kaynaklanmayan kimliklerin arasına yerleştiriyorlardı. Küreselleşen dünyanın dinamik ortamında bireyselleşme eğilimi veya imkânı önem kazanırken, kendi hayat hikâyesini ve kendiliğini, düşünümsel bir

süreç içinde, kendi tercihleri ve seçimleriyle oluşturan çağdaş insanların deneyimleri sınıf kavramını anlamsız kılıyordu. Bu yaklaşımların, orta sınıf entelektüellerinin imkânlarını ve yaşam deneyimlerini yansıtan, 'hangi hareketlilik?' veya 'hangi seçim olanağı?' sorularını sormaktan özellikle kaçınan yaklaşımlar oldukları, Savage (2000) ve Skeggs (2004) gibi yazarlar tarafından güçlü bir biçimde eleştirildi. Bu eleştirel tartışma doğrultusunda, bazı düşünürlerin mevsimlik tarım işçilerinin veya sözleşmeli çalıştıkları okulla ilişkilerinin ne zaman kesileceğini bilmeyen öğretmenlerin hareketliliğiyle, yılın farklı dönemlerinde farklı kıtalardaki üniversitelerde ders veren parlak akademisyenlerin hareketliliğini birbirine karıştırdıkları da söylenebilir.

Ama sınıf kavramını kullanmanın sınırları üzerine biraz daha anlamlı bir biçimde düşünmek mümkün. Mesela şöyle bir soru bana önemli geliyor: Eğer insanlar kendi çalışma ve hayat deneyimlerini sınıf terimleriyle anlayıp anlamlandırmıyorlar, kendilerini bir sınıfa ait hissetmiyorlarsa, bizim bu deneyimleri sınıf deneyimleri olarak anlamlandırmamız ne ölçüde meşrudur? Bu soruya "meşru değildir" cevabını verme eğiliminde olan düşünürler var (Bottero, 2004). Ama bunu yanı sıra, kullandığımız kavramlar ve kuramların siyasi gerçekliği oluşturmakta belirli bir rol oynadığı fikrinden yola çıkarak, sınıf kavramının siyasi bir potansiyeli olduğunu öne sürenler de var (Bourdieu, 1987). Ayrıca, Skeggs'in yazdığı gibi (2004: 378), sınıftan söz edilmediği zaman varlığı inkâr edilen sınıfın özellikle işçi sınıfı olduğunu, ama mesela "elitizm" kavramı çerçevesinde iktidar ilişkilerinin, siyasi ve ahlâki konjonktüre uygun bir biçimde, pekala sınıfsal terimlerle yorumlandığını görebiliyoruz. Piyasaya atfedilen anti-elitist özellikler, piyasa ekonomisi savunusununa bir çeşit "sınıf mücadelesi" dili kazandırabiliyor. Muhafazakâr liberal iktidarı, Müslüman orta sınıfın yükselişinden duy-

dukları tedirginlikle ayrıcalıklarını kaybetmemek için mücadele eden "otoriter laiklerin" elitizmine karşı savunanların bol bol sınıftan bahsettikleri Türkiye'de de, aynı tür bir "kuramsal dile el koyma" örneğine rastlanıyor. Böyle bir ortamda, çalınan dilin geri alınmasının, çalışan sınıflar dahil herkesin yaşananları ve kendi yaşadıklarını anlamlandırma biçimini etkileyerek siyasi ortamı dönüştürmeye katkıda bulunacağını düşünebiliriz.

Ama sınıf kavramıyla ilgili olarak, yapısalcılık sonrası yaklaşımların kuramsal dünyasına hapsolmamaya dikkat ederek sorulması gereken bir soru daha var: "Belirli bir toplumsal yapı içinde sınıf kuramı işlerlik kazanır ama yapının kendisi değişirse ne olur?" (Polanyi, 1944: 152, Türkçe çeviri: 217). Polanyi'nin bu sorusu, yöntem kaygısıyla sorulmuş bir soru. Sorduğu şey aslında şu: Toplumsal dönüşümü anlamak için sınıftan ve sınıf çıkarlarından mı yola çıkmak gerekir yoksa toplumsal dönüşümden yola çıkarak sınıfları mı anlamaya çalışmalıyız? Kendi cevabı çok net: "... toplumun bütününün içinde bulunduğu durumun dışında, ne sınıfların doğuşu ve ölüşü, ne amaçları ve bu amaçlara nereye kadar ulaşılabileceği, ne de aralarındaki dayanışma ve zıtlaşma anlaşılabilir" (*a.g.e.*: 152, Türkçe çeviri: 217). Polanyi'ye göre, sınıf çıkarlarına bakarak toplumsal dönüşümü anlamak imkânsızdır, ama bunu söylerken şunu da vurgular: "Toplumsal değilim içinde sınıf çıkarlarının oynadığı hayati rol eşyanın doğası gereğidir" (*a.g.e.*: 152, Türkçe çeviri: 218). Bu rolün niteliğini anlamak için iki noktayı hiç unutmamak gerekir. Önce,: ".. bir sınıfın çıkarları, en dolaysız biçimiyle mevki ve mertebeyle, sosyal konum ve güvenlikle ilgilidir, yani temelde sosyaldir, ekonomik değil" (*a.g.e.*: 153, Türkçe çeviri: 219). İkincisi, ".. bir sınıfın oyun içindeki yerini belirleyen, onun toplumun içindeki konumudur; sınıfsal başarıları, bir sınıfın hizmet edebileceği, kendi çıkarları dışındaki çıkarların genişliği ve çeşitliliği belir-

ler. Gerçekten de, dar sınıf çıkarlarına yönelen bir politika, o çıkarlara bile iyi hizmet edemez. İstisnası olmayan bir kuraldır bu" (*a.g.e.*: 156, Türkçe çeviri: 222).

Burada, yapısalcılık sonrası kuramların sınıf kategorisini reddedişlerinden çok farklı bir eleştirel yaklaşımla karşı karşıya olduğumuz herhalde açık. Polanyi, *Büyük Dönüşüm*'de günümüzdeki duruma çok benzeyen bir metalaşma süreci içinde ekonomiyi ve toplumu, insanı ve doğayı tehdit eder hale gelen 19. yüzyıl piyasa ekonomisinin yayılmasında ve dizginlenmesinde farklı sınıfların nasıl rol aldıklarını ayrıntılı bir biçimde anlatırken söyle yazıyor: "Emekçi halk ise, farklı ölçülerde, sahipsiz kalmış ortak insan çıkarlarının temsilciliğini üstlendi" (*a.g.e.*: Türkçe çeviri: 195). Ama Polanyi'nin yaklaşımdaki temel analiz birimi, toplumun kendisi. 19. yüzyıl piyasa ekonomisinin çöküşünü anlatırken, bu çöküşü toplumun kendini koruma refleksine bağladığını biliyoruz. "Toplumun kendini koruyuşu" ise, çıkarları temelde ekonomik değil sosyal nitelikli olan sınıfların, kendi çıkarlarının ötesindeki çıkarları dikkate alarak yaptıkları ittifaklarla belirlenen bir tarihsel süreç içinde gerçekleşiyor.

19. yüzyıl piyasa ekonomisi, Büyük Krizin ve iki dünya savaşının ardından, bir dizi büyük felakete yol açtıktan sonra çöktüğünde, kapitalist ülkelerde ortaya çıkan toplumlar piyasa toplumları değildi. Günümüzün politik tartışmalarında kullanılan dille karşılaştırıldığında, o dönemin politik ortamına hakim olan dilin son derece radikal bir niteliği olduğunu görüyoruz. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1944 Philadelphia Şartı'nda net bir şekilde yer alan "Emek meta değildir" cümlesi, dönemin kapitalist toplumlarında uygulamaya konulan sosyal politika önlemlerine yansımış durumdaydı. Eğitim ve sağlık hakları, temel vatandaşlık hakları olarak hayata geçirilirken, liberal William Beveridge,

İngiltere'de refah devletinin oluşumunda çok önemli bir rol oynamış olan *Özgür Bir Toplumda Tam İstihdam* başlıklı ünlü raporunda, herkese tam güvenceyle istihdam sağlanmasını ekonomik öncelikler arasında ilk sıraya koyuyor ve özel mülkiyet ve özgür girişimcilik haklarının temel haklar arasında yer almadıklarını, ancak tam istihdamın önceliğine uyum sağlama şartıyla ikincil haklar olarak kabul görebileceklerini ifade ediyordu (Beveridge 1944: 23). Bu yaklaşımlar doğrultusunda biçimlenen çalışma hayatı, günümüzün amele pazarı modellerinden son derece farklıydı ve işçi örgütlenmesini mümkün kılarak kapitalist ilişkilerin daha da dönüştürülmesi için mücadele zemini hazırlıyordu. Bunun görülmesi ve "o da kapitalizm bu da, arada ne fark var!" görüşü doğrultusunda, kendini kısır bir radikalizminin çekiciliğine bırakma eğilimlerinin dizginlenmesi bana çok önemli görünüyor. Sahipsiz kalmış ortak insan çıkarlarını savunmak için, bu çıkarların ve bu çıkarlarla ilgili hak taleplerinin çok net ortaya konulması gerekiyor.

Ben bu önsözü yazarken, özelleştirilme süreci içinde hakları gaspedilen Tekel işçilerinin, bu hak gaspını yürürlüğe koyan hükümet yetkililerine karşı direnişleri sürmekteydi. Bu direniş, sınıf mücadelesinin haklardan, sınıf söyleminin hak söyleminden ayrılmaz niteliğini çok açık bir biçimde ortaya koyuyordu. Ortaya koyduğu başka bir şey de şuydu: Tekel işçileri, kendilerine yönelik tehditlerin ve kendi çıkarlarının ötesinde, çok geniş bir kesime yönelik tehditlere işaret etmeyi ve bu kesimlerin çıkarlarına seslenmeyi başarmışlardı. Direnişe verilen büyük toplumsal destek, ortak insan çıkarlarıyla ilgili kaygıların kapsayıcı niteliğini ve toplumsal bir korunma refleksine zemin oluşturma potansiyelini gösteriyordu.

Bugün Türkiye'de sahipsiz kalmış ortak insan çıkarları, her şeyden önce emekçi halkın çıkarları. Günümüz kapitalizmi içinde bu çıkarları koruma mücadelesi, metalaşan

emeğine indirgenmeye çalışılan emekçilerin, hem insanca yaşamak için gerekli geçim olanaklarına, sosyal güvenceye ve örgütlenme özgürlüğüne sahip olma, hem de çalışma sürecinin, zamanın, yani hayatın üzerindeki kontrollerini ve bununla birlikte toplumsal niteliklerini yeniden kazanma çabasıyla tanımlanacak bir mücadele. Ama insanı, doğayı ve satın alma gücünü metalaştırarak ekonomik krizlere, işsizlik ve yoksullukla birlikte toplumsal dokunun parçalanmasına ve çevre felaketlerine yol açan bir ekonomik düzenin tehdit ettiği çıkarlar, bunun da ötesinde bir alanı kapsıyor. Dolayısıyla, insanı ve insanın içinde yaşadığı toplumsal ve doğal çevreyi koruma mücadelesi, geniş bir sınıf ittifakını gerekli kılıyor. Tehdidin nelere yönelik olduğunun açık seçik ortaya konulmasıyla, bu ittifakın gerekliliği de daha net görülür hale gelecektir sanıyorum.

Bu derlemedeki yazılar, günümüzün çalışma hayatı manzaralarından bir kesit sunarak, hayatlarını çalışarak kazananların çıkarlarına yönelik tehdidin niteliğini göstermeye çalışıyorlar. Bunu yaparken, söz konusu çıkarların sahibi olan emekçi kesimin dar bir kesim olmadığını, pek çok farklı sektörde çalışan büyük çoğunluğu kapsadığını gösteriyorlar. Bu bağlamda, büyük çoğunluğun ortak çıkarlarının bilincine vararak örgütlenebilmesinin önündeki büyük engeller de tartışılıyor. İnsanların nasıl bir toplumda nasıl çalışacakları ve nasıl yaşayacakları da, bu engellerin aşılıp aşılamayacağına ve bunun ötesinde, gerekli sınıf ittifaklarının kurulup kurulamayacağına bağlı görünüyor.

KAYNAKÇA

Adaman, F., A. Buğra, A. İnsel (2009) "Societal Context of Labor Union Strategy: The Case of Turkey", *Labor Studies Journal*.

Bottero, W. (2004) "Class Identities and the Identity of Class", *Sociology*, cilt 38, s. 985-1003.

Bourdieu, P. (1987) "What makes social class?", *Berkeley Journal of Sociology*, 32, 1987, s. 1-17.

Coase, R. (1937), "The Nature of the Firm", *Economica*, cilt 4.

Jordan, S. (2001) "From Grotesque Bodies to Useful Hands. Idleness, Industry and the Laboring Class", *Eighteenth Century Life*, cilt 25, s. 62-79.

Marx, K. (1887), *Capital*, Moskova: Progress Publishers, 1974, cilt 1.

Marx, K. (1953), *Grundrisse: Introduction to the Critique of Political Economy*, Middlesex, England: Penguin, 1973. (Türkçe çeviri: Birikim Yayınları, 1979).

Polanyi, K. (1944) *The Great Transformation*, Boston: Beacon Press. [*Büyük Dönüşüm*, çev. Ayşe Buğra, İletişim Yayınları, 2000].

Savage, M. (2000) *Class Analysis and Social Transformation*, Buckingham, California: Open University Press.

Sennett, R. (1998) *The Corrosion of Character*, New York: W.W. Norton. [*Karakter Aşınması*, çev. Barış Yıldırım, Ayrıntı Yayınları, 2002].

Sennett, R. (2006) *The Culture of the New Capitalism*, New Haven: Yale University Press.

Skeggs, B. (2004) *Class, Self, Culture*, Londra ve New York: Routledge.

Thompson, E. P. (1966) *Making of the English Working Class*, New York: Vintage Book. (*İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu*, çev. Uygur Kocabaşoğlu, Birikim Yayınları, 2002].

Thompson, E.P. (1993) "Time, Work Discipline and Industrial Capitalism" *Customs in Common* içinde, Londra: Penguin, s. 352-403. [*Avam ve Görenek*, çev. Uygur Kocabaşoğlu, Birikim Yayınları, 2006].

Wolf, E.R. (1982) *Europe and the People without History*, Berkeley: University of California Press.

Yolda

Bir Yaşam Biçimi Olarak Dışlanma: Türkiye'de Mevsimlik Tarım İşçileri

Özgür Burçak Gürsoy

Giriş

Bu makale, Türkiye'de hasat mevsimlerinde kendi köylerinden verimli tarım arazilerinin olduğu bölgelere doğru göç eden yaklaşık bir milyon mevsimlik tarım işçisini konu ediniyor. Temel sorunsalı ise mevsimlik tarım işçiliği emeğinin bir emek türü olarak günümüz kapitalizmi koşullarındaki mahiyeti üzerine. Bunu belirlerken esas soru, mevsimlik tarım işçiliği emeğinin "özgür emek" mi, "özgür olmayan emek" mi ve/veya kapitalist sistem içerisindeki "herhangi" bir emek türü mü olarak değerlendirilmesi gerektiğidir. Bu değerlendirmeyi yaparken, Türkiye'de mevsimlik tarım işçilerinin yasal statülerini, yaşama ve çalışma koşullarını ve göç deneyimlerini, içinde bulundukları emek formuna etkileri bağlamında serimlemeye çalışacağım.

Modern kapitalizmi anlamaya dönük düşünce sistemlerinin temel tartışma ve ayrışma unsurlarından biri, kapitalizmi önceki iktisadi ve toplumsal sistemlerden ayırt eden özellikler üzerinedir. Bu özelliklerden belki de en tartışıla-

nı, "özgür emek" kategorisi ve bunun kapitalist üretim tarzı içindeki yeridir. İnsan emeğinin hem eski feodal bağlarından kopmuş olmak hem de her türlü mülkiyetten kopmuş olmak anlamında "özgürleşmesi" kapitalist üretim ilişkileri ile ortaya çıkmıştır. Bu "eş zamanlı ortaya çıkış" nedeniyle kapitalist üretim ilişkilerinin yaygınlaşması ve özgür emek kategorisinin diğer emek biçimlerine galebe çalışı arasında bir zorunluluk ilişkisi olduğu düşünülmüştür. Ancak görünen odur ki, kapitalist üretim ilişkileri gitgide yaygınlaşmış ve derinleşmiş ama özgür olmayan emek türleri özgür emek formuna dönüşüp ortadan kalkmamıştır. Bu tezat, 1980'lerden itibaren dünya genelinde hâkimiyetini ilan eden neoliberal düzen içerisinde iyiden iyiye görünür olmuş ve dolayısıyla pek çok yeni teorik tartışmayı tetiklemiştir. Makalede, mevsimlik tarım işçiliği emeğinin mahiyetini bu teorik tartışmalar içerisinde ele alacağım.

Özgür (olmayan) emek - kapitalizm ilişkisi üzerine olan bu tartışma, sadece modern kapitalizmi kavramsallaştırmaya çalışan kuramcılar ya da tarihini yazmaya çalışan tarihçiler açısından değil aynı zamanda politika yapıcılar açısından da merkezî bir konumdadır. Örneğin, Birleşmiş Milletler 2004 yılını "Köleliğe Karşı Mücadele ve Köleliğin Kaldırılmasını Anma Yılı" ilan ederken, Uluslararası Çalışma Örgütü 2005 yılında yayımladığı *A Global Alliance against Forced Labour* isimli raporu ile dünya genelindeki angarya/zorla çalıştırmanın kapsamını tahmin etmeye girişmek gibi "tehlikeli bir işe girişti." (Lerche, 2007: 425-426) Lerche'in de belirttiği gibi, konunun bu merkezî konumunu güncel olarak destekleyen en önemli etmenlerden biri de dünya genelinde göçmen işçiliğin ve yasadışı insan ticaretinin, özellikle kapitalist metropollerde giderek yaygınlaşması ve bunun yarattığı yeni emek örgütleniş biçimleridir. Dolayısıyla özellikle son yıllarda özgür olmayan emek biçimlerinin kapitalizm

koşulları altındaki varlığı, devamı ve/veya yaygınlığı konusu hem teorik hem de politik olarak daha fazla ilgi çeker hale gelmiştir.

Bu genel çerçeve ışığında, öncelikle son yirmi yılda dünyada ve Türkiye'de değişen tarım politikalarını ve bu değişimlerin etkilerini kısaca tartışacağım. Ardından Türkiye'de mevsimlik tarım işçilerinin yasal ve sosyo-ekonomik durumlarını ortaya koyarak bir profil çizmeye çalışacağım. Bu profili tarım işçilerinin hareketliliği ve çeşitliliği olgularını da hesaba katarak zenginleştirdikten sonra, bir emek türü olarak mevsimlik tarım işçiliği emeğinin değerlendirilmesine geçeceğim. Bu değerlendirme boyunca, özellikle tarımdaki aracıların varlıklarının ve rollerinin emek türünün mahiyeti üzerindeki etkilerini düşünerek, tartışmayı özgür olmayan emeğin kapitalizm koşullarındaki "direnişi"ni kavramsallaştırmaya çalışan teorik literatür içinde konumlandırmaya çalışacağım.

Dünyada ve Türkiye'de tarım sektöründe yaşanan neoliberal dönüşüm

Tarım sektöründe son yıllarda yaşanan politika değişiklikleri, serbest piyasa ekonomisini ve ticari serbestleşmeyi kutsayan küreselleşme ile eş zamanlı bir dünya-tarihsel bağlamda gündeme geldi. Bu küresel ortam, tarım politikalarının belirlenmesi sürecinde ulus-ötesi şirketleri ve Dünya Ticaret Örgütü, Dünya Bankası, IMF gibi küresel yönetişim kurumlarını güçlendirir ve öne çıkarırken, ulus devletlerin ekonomileri ve piyasaları üzerindeki hâkimiyetlerini de sınırladı. Bu bağlamda, tarımsal faaliyet, sanayi ile ilişkisi açısından yeniden tanımlandı ve dev ulus-ötesi şirketlerin hâkimiyetindeki işleme sanayileri tarafından dikte edilen bir piyasa mantığına teslim edildi. Bu süreçte, tarımsal politika paket-

leri, ekonominin "üretim" veçhesinden ziyade "mübadele" yönüne odaklandılar. Üretim hedefinden mübadele hedefine kayan bu değişim sonucu; neoliberal dönem öncesinde uygulanan üretim yapan çiftçiye verilen kredi destekleri, taban ve tavan destek fiyatları, ürüne özgü teşvik ve indirimler gibi politikalar "ticaret bozucu" olarak yaftalandı ve bütün ülkelerin bunları terk etmeleri vaaz edildi (Peine ve McMichael, 2005: 19-34; Cheshire ve Lawrence, 2005: 35-49).§ Bu politika değişikliklerinin ve tarımın ticaret ekseninde yeniden tanımlanmasının üreticiler açısından anlamı iki yönlü oldu. Bir yandan üreticilerin belirli kesimleri tarımdan elimine edilirken öte yandan da tarımda kalan üretici kesimleri arasında yeni bir katmanlaşma yaratıldı (Skarstein, 2005: 334-362; Murray, 2002: 425-441; Oya, 2001: 124-163). Ana hatları kısaca belirtilmeye çalışılan bu dönüşüm modeli, sürecin en güçlü politika yapıcılarından biri olan Dünya Bankası tarafından düşen tarımsal üretim ve yükselen gıda fiyatları dikkate alınarak 2008 yılı itibariyle revize edilmeye çalışılsa da,[1] son yirmi yılın belirgin iktisadi eğilimlerinin etkisini hemen yitirmesi ve değişmesi pek de olası değildir. Fiyatlar ve ticaret odaklı politika paketleri kısa ve orta vadede, özellikle Türkiye gibi daha az gelişmiş ülkelerde tarımı ciddi şekilde etkilemeye devam edeceğe benzemektedir.

Bu küresel politika değişikliklerinden Türkiye de payına düşeni almıştır. 1980'lerden itibaren tarım sektörünü hedefleyen pek çok yasal, iktisadi ve politik değişiklikler yapılmıştır.[2] Özellikle son on yılda, sadece çiftçiyi destekleme ve

1 http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:21519837~menuPK:34476~pagePK:34370~piPK:34424~theSitePK:4607,00.html. [Erişim tarihi: 29 Şubat 2008]

2 Türkiye'de yaşanan bu iktisadi ve hukuki değişikliklerin kapsamlı bir sunumu için, Huricihan İslamoğlu (ed.), *Türkiye'de Tarımda Dönüşüm ve Küresel Piyasalarla Bütünleşme Süreçleri* (TÜBİTAK: Ankara, 2008) Yayımlanmamış Araştırma Raporu; Abdullah Aysu, *1980-2002 Türkiye Tarımında Yapılanma(ma): Tarladan Sofraya Tarım* (İstanbul: Su Yayınları, 2002).

fiyat politikaları büyük ölçüde terk edilmemiş aynı zamanda tütün veya şekerpancarı gibi Türkiye tarımının önemli ürünlerine sağlanan pazar garantisi ortadan kaldırılarak üretimlerine dolaylı sınırlamalar getirilmiştir. Bu köklü değişiklikler üreticileri doğrudan etkilemiş, son yirmi yılda tarımsal istihdamda çarpıcı bir azalmaya yol açmıştır. 1988 yılında toplam istihdamda tarımın payı yaklaşık %47 iken, bu oran 2006 yılında %27'lere kadar düşmüştür.[3] Yani son yirmi yılda Türkiye çalışan nüfusunun neredeyse beşte biri tarımdan kopmuştur.[4] Geleneksel istihdam alanlarından kopan bu nüfus kesiminin bir bölümü sanayi ya da hizmetler sektöründe istihdam edilebilirken büyük bir bölümü ise kentlerdeki işsizler ordusuna katılmıştır.

Tarımsal istihdam rakamlarından da açıkça görülebilen tarım sektöründeki bu "çözülüşün" mevsimlik tarım işçileri üstünde iki türlü etkisi olduğundan bahsetmek mümkündür. Bir yandan, tarımsal üretimin bir bütün olarak azalması nedeniyle mevsimlik tarım işçilerinin çalışma/iş bulma olanakları azalmaktadır. Örneğin bu eğilim fındık, şekerpancarı ve çay üretiminde/hasadında mevsimlik tarım

3 1988 yılı rakamları için, http://tuikrapor.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?isgucu&report=ist_web_tur_top_yil_x.RDF&desformat=html&p_tur=1&p_kod=2&p_yas=15&p_yas1=999&p_x=kod_faaliyet&p_x1=1&p_x2=2&p_x3=3&p_x4=4&p_x5=5&p_x6=6&p_x7=7&p_x8=8&p_x9=9&p_x10=10&p_x11=11&p_x12=12&p_x13=13&p_x14=14&p_YIL1E=1988&ENVID=isgucuEnv.

2006 yılı için, http://tuikrapor.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?isgucu&report=ist_web_tur_top_2000_x.RDF&desformat=html&p_tur=1&p_kod=2&p_yas=15&p_yas1=999&p_x=kod_tarim&p_x0=0&p_x1=1&p_x2=2&p_x3=3&p_x4=4&p_x5=5&p_x6=6&p_x7=7&p_x8=8&p_x9=9&p_x10=10&p_x11=11&p_x12=12&p_x13=13&p_x14=14&p_YIL1E=2006&ENVID=isgucuEnv.

4 Tarımın toplam istihdamdaki payının azalması, kentlerde tarım dışı istihdam alanlarındaki nüfus artışı ile de ilgilidir. Yani toplam istihdamdaki tarımsal istihdam payının % 20'lik düşüşü, direkt olarak tarımdan kopan nüfusu temsil etmemektedir. Tarımdan kopan nüfusun toplam istihdamın beşte birinden daha az olduğunu düşünmek gerekir. Yine de bu değişimin, sadece son yirmi yıl içinde gerçekleşmiş olması son derece çarpıcıdır.

işçiliğine duyulan talebin düşmesinde kendini göstermektedir. Çünkü bu ürünlerin üretimleri ya yasal değişiklikler ya da kötüleşen iktisadi politikalar nedeniyle kısıtlanmaktadır (Yıldırak vd. 2003: 189). Öte yandan da, rekabetçi piyasa koşulları altında artık geçinemeyen ve/veya yasal değişikliklerle alım garantisi ortadan kaldırıldığı için üretimi kısıtlanan ürünleri üreten küçük üreticiler, mevsimlik tarım emeği piyasasına dahil olmaktadır. Bu durumun en çarpıcı örneği son beş-altı yıldır Adıyaman'da yaşanmaktadır. Adıyaman'dan diğer bölgelere giden mevsimlik tarım işçisi sayısı 2002 yılından itibaren ani bir artış göstermiştir. Bunun nedeni, Ocak 2002'de çıkartılan "Tütün Yasası"nın, Adıyaman'ın en önemli ürünü olan tütüne TEKEL tarafından sağlanan alım garantisini ortadan kaldırması sonucu tarım yapamaz hale gelen küçük üreticilerin mevsimlik tarım işçiliğine yönelmeleridir.[5]

Yine Türkiye özelinde konuşmak gerekirse, 2001 yılında yaşanan iktisadi krizin tarımdaki küçük üreticilerin durumunu kötüleştirici etkilerini de belirtmek gerekir. Fiyatların genel artışı karşısında ücretlerin aynı seviyeye ulaşamaması, bir yandan mevcut mevsimlik tarım işçilerinin geçinebilmelerini daha da güçleştirmişken, öte yandan daha fazla küçük üreticiyi tarım işçiliğine yöneltmiştir. *Express* dergisinin krizin hemen ardından, 2003 yılında Güneydoğu'dan Karadeniz'e fındık toplamak için gelen işçiler ile yaptığı mülakatlarda bu iki eğilim de açıkça görülmektedir. Uzun süredir mevsimlik tarım işçiliği yapanlar, kriz sonrasında özellikle temel gıda maddelerindeki fiyat artışları nedeniyle artık kazandıkları para ile kışı geçiremediklerini söylerlerken,

5 Tütün yasası üzerine, Huricihan İslamoğlu, "Yeni Düzenlemeler ve Ekonomi Politik: IMF Kaynaklı Kurumsal Reformlar ve Tütün Yasası," *Birikim*,158 (Haziran 2002: 20-27); Adıyaman örneği için, Yıldırak, Bülent Gülçubuk, Sema Gün (vd.), *Türkiye'de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları*, (Tarım-İş: Ankara), s. 189-90.

pek çok işçi de kriz sonrasında göçer tarım işçiliğine başlamak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir (Nuhoğlu, 2003: 35, 39-40).

Bütün bu makroekonomik politikaların sonuçlarının haricinde, mevsimlik tarım işçilerinin güncel koşullarını etkileyen ve Türkiye özelinde altının çizilmesi gereken başka bir önemli etken daha mevcuttur: Kürt meselesi nedeniyle Türkiye'nin Doğu ve Güney Doğu Anadolu bölgelerinde uzun süredir devam eden "savaş koşulları" ve bu koşulların doğrudan sonuçları olan yaygın köy boşaltmalar/göç, işsizlik ve yoksulluk. Kesin rakamlarla konuşulamasa da, Türkiye'de mevsimlik tarım işçiliği yapan kesimlerin ezici çoğunluğunun bu bölgelerden geldiği, etnik olarak Kürt olduğu ve "savaş koşullarının" tırmandığı 1990'lardan itibaren tarım işçiliğine yöneldikleri bilinmektedir (Yıldırak vd. 2003: 55; Nuhoğlu, 2003: 31-36).

Mevsimlik tarım işçilerinin yasal ve sosyo-ekonomik durumları

Yukarıda bahsedilen dinamikler, gerçekten de Türkiye'deki mevsimlik tarım işçilerinin güncel durumlarını önemli ölçüde etkilemiş ve değiştirmiştir. Ancak onların hikâyelerinin on yıllardır süregiden bu değişikliklerden etkilenmeyen "inatçı" bir bölümü de bulunmaktadır. Hikâyelerinin bu "değişime kapalı" bölümü, yasal ve örgütsel statüleri ile ilgilidir. Mevsimlik tarım işçilerinin büyük çoğunluğu, 4857 sayılı İş Kanunu ve onun iş yaşamını düzenleyen, işçi haklarını koruyan hükümlerinden yararlanamamaktadırlar. Bunun nedeni, yasanın, elliden az işçi çalıştıran tarım ve orman işletmelerini kapsam dışı bırakmasıdır. Dahası, tarımsal işletmede çalışan sayısını bildirmek de işverenin inisiyatifindedir. Dolayısıyla mevsimlik tarım işçileri elli kişiden çok da-

ha fazla işçi çalıştıran işletmelerde çalışsalar dahi, bunun yasal olarak tespiti ve dolayısıyla İş Kanunu hükümlerine uygun bir çalışma ilişkisi talebi neredeyse olanaksız hale getirilmiştir.[6] Bu yasal dışlanmanın anlamı açıktır: Mevsimlik tarım işçileri, İş Kanunu'nun taahhüt ettiği çalışma koşulları, ücretler, tatiller ve izinler, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi pek çok avantajdan faydalanamayacaktır. Bu yasal boşluk, Borçlar Kanunu'nun ilgili maddeleriyle kapatılmaya çalışılmış ve mevsimlik tarım işçileri çalışma koşullarının belirlenmesi açısından Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmesi ile ilgili hükümlerine bağlı kılınmışlardır. İş sözleşmesi ile ilgili bu hükümler ise İş Kanunu'nun işçilerin yararına öngördüğü herhangi bir koruyucu hükmü kapsamamakta, sadece tarafların konumları ve akit koşullarını tarif etmektedir (Yıldırak vd., 2003: 26).

Bu bariz yasal dışlanma, son dönemlerde kamuoyu tarafından daha fazla fark edilir olmuş ve kimi politik taleplerin konusu haline gelmiştir. Bunda bir yandan yaşanan trajik trafik kazaları ile mevsimlik tarım işçilerinin yaşam koşullarının daha fazla gündeme gelmesi etkili iken, öte yandan da Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinden DTP'li milletvekillerinin mecliste etkilidir. Nisan 2008'de yaşanan ve 9 işçinin ölümüne neden olan kamyon kazasından sonra CHP İstanbul milletvekili Çetin Soysal ve arkadaşları, TBMM'ye mevsimlik tarım işçilerinin içinde bulunduğu her türlü yasal güvencesizliğin giderilmesi talepli soru önergeleri vermişlerdir.[7] Aşağıda ayrıntıları da paylaşılacak olan, Ağustos 2008 yazında Ordu ilindeki fındık hasadında yaşananlar üzerine, DTP Diyarbakır milletvekili Gültan Kışanak'ın mevsimlik tarım işçilerine özel bir yasa çıkarılması talebi de

6 http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html. [Erişim tarihi: 15 Mayıs 2008]

7 http://www.kamudan.com/NewsDetail.aspx?NewsID=127119 [Erişim tarihi: 15 Mayıs 2008]

bu çerçevede düşünülebilir.[8] Ancak bu talepler, şu an için bir sonuca ulaşamamıştır ve mevsimlik tarım işçileri açısından bahsedilen açık yasal dışlanma halen sürmektedir.

Bu dışlanma, mevsimlik tarım işçilerinin sosyal sigortalar sistemince kapsanması söz konusu olduğunda da aynen geçerlidir. Kamu ve özel işletmelerde çalışan daimi tarım işçileri 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na binaen zorunlu olarak sigortalanırken;[9] 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'nda mevsimlik tarım işçilerini de içeren geçici tarım işçileri kategorisinin sosyal güvenliği isteğe bağlı ve işçilerin kendi prim ödemelerine dayalı olarak düzenlenmiştir.[10] 2925 sayılı kanunun öngördüğü, sigortalılığı zorunlu olmaktan ziyade isteğe bağlı bırakan ve bütün prim yükünü –ki bu, yasal olarak yıllık 180 günlük prim bedelinin her yıl düzenli yatırılabilmesi demektir– işçinin mesuliyetine terk eden sosyal sigorta sistemi, mevsimlik tarım işçilerinin sigortalı olmasını büyük ölçüde imkânsızlaştırmıştır.

Yasaların koruyucu çerçevesinden büyük ölçüde dışlanmış durumdaki mevsimlik tarım işçilerinin içinde bulunduğu koşulları ağırlaştıran bir diğer etmen de tamamen örgütsüz bir kesim olmalarıdır (Korkut, 2007). Tarım sektöründe faaliyet gösteren, Türk-İş'e bağlı Tarım-İş ve KESK'e bağlı Tarım Orkam-Sen olmak üzere iki adet sendika vardır. Ancak bu sendikaların üyeleri genellikle devlet tarım ve/veya orman işletmelerinde çalışan daimi işçilerdir. Bu sendikalardan, mevsimlik tarım işçilerini örgütlemeyi başaran bulunmamaktadır. Bu örgütsüzlük hali ise sadece işçileri değil genel olarak sendikaları da etkilemektedir. İşçiler açısın-

8 http://www.birgun.net/worker_index.php?news_code=1218101489&year=2008&month=08&day=07 [Erişim tarihi: 20 Ağustos 2008]

9 http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/!ut/p/_s.7_0_A/7_0_HE?cpid=353.] [Erişim tarihi: 15 Mayıs 2008]

10 www.tarim.gov.tr/mevzuat/kanun_son/TKB_Kanunlar/TARIMISCILERISOSYALSIGORTALARKANUNU.doc. [Erişim tarihi: 15 Mayıs 2008]

dan bu örgütsüzlüğün anlamı, çalışma koşullarının belirlenme sürecinde işveren karşısındaki pozisyonlarının güçsüzleşmesi ve işverenin belirlediği koşullara mahkûm kalmalarıdır. Sendikalar açısından ise bu durum bir "sürdürülemezlik" tehlikesine işaret etmektedir çünkü "çok geniş ve olanaklardan mahrum bırakılmış bir işçi denizi ortasında ayrıcalıklı sendika üyelerinin daralan bir adası" haline gelmek, sendikaların "temsiliyet" iddialarına gölge düşürecektir.[11] Burada altı çizilen sendikaların ve mevsimlik tarım işçilerinin birbirlerine karşılıklı ihtiyaçları, 2007 yılı sonbaharında Ankara'nın Polatlı ilçesinde yaşanan olaylar esnasında çok daha açık bir şekilde ortaya çıkmıştır.[12]

Bütün bu tartışmalar bizi Türkiye'de tipik bir mevsimlik tarım işçisi profili çıkartmaya yöneltiyor: Büyük çoğunlukla Doğu ve Güney Doğu Anadolu bölgelerinden, etnik olarak Kürt, İş Kanunu'nun kapsamı dışında, herhangi bir sosyal sigorta güvencesinden mahrum ve örgütsüz. Göçer durumdaki mevsimlik tarım işçilerinin genellikle aile olarak hareket ettikleri de bu profile eklenmelidir. Mevsimlik tarım işçisi aileleri dışında, kimi zaman geniş ailelerin işsiz, genç ve

11 F. Adaman, A. Buğra, A. Insel, "Societal Context of Labor Union Strategy: The Case of Turkey," *Labor Studies Journal*, 2009. Bu çalışma, Türkiye sanayi işçileri ve onların sendikalaşma durumları ile ilgili olsa da makalenin yerinde tespit ve uyarıları, mevsimlik tarım işçileri ve ilgili sendikalar için de büyük ölçüde geçerlidir.

12 2007 yılında Polatlı'da yaşanan olaylar, mevsimlik tarım işçilerinin tehlikeli ve tekinsiz iş ve çalışma koşullarının neredeyse bütün yönlerini yansıtıyordu. Bu nedenle Polatlı örneği aşağıda daha ayrıntılı bir şekilde tartışılacak. Bu örneği şimdi anmamın nedeni ise şu noktayı açık bir şekilde göstermesidir: Sendikalar eğer mevsimlik tarım işçilerinin yaşadığı devasa sorunları mücadele alanları içerisine alıp bu işçileri örgütlemek konusunda daha gayretli davranmazlarsa Polatlı örneği gibi ciddi ve aniden ortaya çıkan durumlar karşısında ancak birer "gözlemci" olarak kalacaklardır. Bu "gözlemcilik" durumunun, bir önceki dipnotta anılan makalede öne sürülen, sendikaların taşıdığı "sürdürülemezlik" riskini derinleştireceği kesindir. Polatlı'da yaşanan olayların ayrıntılı bir tasviri ve Tarım Orkam-Sen'in konu ile ilgili raporu için, http://www.kesk.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=547&Itemid=86. [Erişim tarihi: 15 Mayıs 2008]

bekar erkekleri de göçer işçilik yapabilmektedir. Evli olmayan kadınlar ise aileleri ile olmadıkça, göçer işçilik yapmamaktadır. Yani mevsimlik tarım işçiliği hem bekar ve evli erkekler hem de evli kadınlar, ve hatta çoğu durumda çocuklar, tarafından yapılan bir "meslek"tir.

Bu profilin en merkezî unsurlarından biri olan emek sürecinde tarım aracıların rolünü tartışmaya geçmeden önce mevsimlik tarım işçiliği deneyiminin ayrılmaz parçası konumundaki hareketlilik ve çeşitlilik olgularının etkilerinden bahsetmek istiyorum. İşçi sınıf(lar)ının oluşum süreçleri ile göç/hareket üzerine literatürün en göze çarpan isimlerinden Eric Wolf, sanayi kapitalizminin yayılması ve tarımın ticarileşmesi sonucu "hareket" etmek zorunda kalan "tarihsiz insanların" yeni işçi sınıfını oluşturduklarını gösterir. Wolf açısından, yerlerinden edilen bu "tarihsiz insanlarca" oluşturulan yeni sınıf homojen bir bütün olmaktan çok uzaktır. Irksal, etnik, toplumsal cinsiyet ve/veya ücretler bakımından "çeşitlilik" işçi sınıfı oluşumunun ayrılmaz bir parçasıdır. Bu anlamda, Wolf bu "tarihsiz insanlar" için kırdan kente olan göçün, en az bir ülkeden başka bir ülkeye göç kadar "yabancı" bir deneyim olduğunun altını çizer. (Wolf, 1982: 354-383) Göçerler, kentsel ortamların istenmeyenleri olarak "problem yaratan kimseler" şeklinde yaftalanırlar. Aynı literatürün başka bir önemli ismi olan Saskia Sassen de aynen Wolf gibi "hareket"in etkileri üzerine düşünmektedir ancak bir farkla: Sassen, Wolf'un tartıştığı tarihsel dönemden yaklaşık bir buçuk asır sonrasının küreselleşme ortamını analiz etmektedir. Sassen, göçer işçilerin karşı karşıya kaldığı suiistimalin, tutsaklık/bağımlılığın ve istihdam koşullarının kötüleşmesinin derecesinin göç –ve özellikle kaçak/illegal göç– koşullarında arttığını iddia etmektedir.[13] Yani göç

13 Saskia Sassen, "Countergeographies of Globalization: The Feminization of Survial," "Gender, Budgets, Financial Markets, Financing for Development"

etmek, bir yandan işçilere iş olanağı sağlarken öte yandan da onları güvenilmez yaşam koşullarını ve çalışma mekânında daimi "yabancılık" halini kabul etmeye mecbur bırakmaktadır. Bu "kabul"ün kendisi, mevsimlik tarım işçisi emeğinin "özgürlüğü"nü tartışma konusu yapan unsurların en önemlilerindendir.

Bu teorik literatürde işaret edilen durumu örneklemek gerekirse, mevsimlik tarım işçileri[14] evlerini genellikle ilkbaharda terk ediyor ve ancak sonbahar aylarında geri dönebiliyor. Elbette ki, bu zaman aralığı yeni işlerin bulunup bulunamamasına göre uzayıp kısalabiliyor.[15] Yani bir mevsimlik tarım işçisi ailesi yılda ortalama beş ya da altı ay göçebe bir yaşam sürüyor. Göç edilen bu aylar boyunca, mevsimlik tarım işçileri Orta Anadolu'da soğan, mercimek, şeker pancarı ve havuç; Çukurova'da pamuk; Ege Bölgesi'nde sebze, incir, üzüm ve zeytin; Karadeniz Bölgesi'nde fındık ve çay hasadında çalışıyor. Farklı ürünlerin farklı özelliklerine gore, işçiler genellikle hasat, çapa, sulama ve havalandırma işlerini yapıyor. (Yıldırak vd., 2003: 111-113, 167-184; Kor-

---

isimli konferansta sunulan makale Berlin, 2000 (http://www. transformaties. org/bibliotheek/sassgender.htm).

14 Türkiye'de iki tür mevsimlik tarım işçisi vardır. Birincisi, "geçici mevsimlik tarım işçisi" olarak adlandırılır. Bu gruptaki işçiler, tarımsal etkinliğin yürütüldüğü yer ile aynı bölgede yaşar, genellikle küçük üreticidir ve sadece kısa süreler için başkalarının tarlalarında çalışıp iş bitiminde günlük olarak kendi evlerine dönerler. İkinci grup ise "gezici mevsimlik tarım işçileri" olarak adlandırılırlar. Bu işçiler, kendi bölgelerinden başka bölgelere göç ederler ve iş süresi boyunca orada göçebe olarak yaşarlar. Kendi evlerine ancak hasat mevsimi sonunda dönerler. Şule Özbekmezci ve Sare Sahil, "Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal, Ekonomik ve Barınma Sorunlarının Analizi," *Gazi Üniversitesi Müh. Mim. Fak. Dergisi*, cilt 19, no. 3 (2004: 262). Bu makalede, "mevsimlik tarım işçisi" tabiri ikinci gruptaki işçileri belirtmek için kullanılmıştır.

15 www.egitimsen.org.tr/down/mevsimliktarimiscisi.doc: p. 6. [Erişim tarihi: 3 Mayıs 2008] Rapora göre, ailesi mevsimlik tarım işçisi olarak çalışan Şanlıurfalı kimi öğrenciler okullarını Mart ayının ortalarında terk ediyor ve ancak Kasım ayının sonlarında geri dönebiliyorlar. Yine *Express* dergisinin yaptığı mülakatlarda, Urfalı iki işçi 11 Mayıs'ta Urfa'dan çıktıklarını ve 1 Aralık gibi ancak geri dönebileceklerini belirtmişlerdir. (Nuhoğlu, *a.g.m.*: 2003)

kut, *a.g.m.*). İşçiler için tehlikeli koşullar daha yolculuklarının hemen başında, yani çalışma bölgelerine ulaşımları esnasında başlıyor. Çalışma yerine ulaşım, çoğunlukla işçilerin kendi yükümlülüğü olarak görülüyor ve ne işveren ne de aracılar ulaşım harcamalarını karşılamaya yanaşıyor (Yıldırak vd., 2003: 60-61) Hem ulaşım masraflarını olabildiğince kısmak hem de göçerlik yaşantısında gereken malzemeleri yanlarında götürebilmek için, yasal olarak uzun mesafe yolcu taşımacılığı yasak olsa da, işçiler çoğu zaman yakalanma riskini göze alarak gruplar halinde kamyonlarla yolculuk ediyor. İşçi grupları eğer şanslılarsa, sıkış tıkış ve havasız kamyon yolculuğunun güçlüklerini aşıp çalışma bölgesine ulaşmayı başarabiliyor. Ancak hem yolcu hem de yük ve erzak dolu çuvallar nedeniyle çok fazla yüklü kamyonlarla yapılan bu son derece tehlikeli ulaşım biçimi, pek çok trafik kazasına davetiye çıkarıyor ve çoğu işçi çalışacakları tarlaya dahi ulaşamadan yolda hayatını kaybediyor.[16]

İşçiler, çalışılacak bölgeye geldiklerinde, genellikle köy muhtarı, belediye veya işveren tarafından kendilerine gösterilen bölgelere yerleşiyorlar. (Yıldırak vd, 2003: 64) Yetkililerin ilgisizliğinden ötürü, mevsimlik tarım işçileri genellikle en temel alt yapı gereksinimlerinden yoksun boş arazilere yerleştiriliyorlar. Neredeyse hiçbir yerleşim yerinde tuvalet, içme ve kullanma suyu ve/veya elektrik bulunmuyor. Çadırların ve yerleşim bölgelerinin yetersiz ve sağlıksız ko-

16 Mevsimlik tarım işçileri ve onların içinde bulunduğu koşullar, ancak yaz aylarında sayısı bir hayli artan dramatik trafik kazaları sonucu kamuoyunun gündemine gelebiliyor. Bu makalenin kaleme alındığı yıl olan 2008'de ilk kaza, 15 Nisan günü gerçekleşti ve Şanlıurfa'dan gelen dokuz işçinin ölümüne neden oldu. Bu kazanın ayrıntıları ve bir önceki yılda gerçekleşen cinayet gibi kaza haberleri için, Bkz. http://www.kamudan.com/NewsDetail.aspx?NewsID=127119, http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=252847, http://bianet.org/bianet/kategori/bianet/106331/kazada-olen-tarim-iscilerinin-cenazeleri-topragaveriliyor, http://bianet.org/bianet/kategori/bianet/101226/iscileri-ne-isverenne-de-trafik-koruyor, http://bianet.org/bianet/kategori/cocuk/100904/mevsimlik-isciler-oluyor-cogu-cocuk

şulları nedeniyle, akrep veya yılan sokması, sıtma, ishal veya tifo mevsimlik tarım işçileri ve ailelerinin "gündelik" hastalıkları haline geliyor (Yıldırak vd., 2003: 63-65, 119-121, 125-126; Özbekmezci ve Sahil, 2004: 261-274; Nuhoğlu, 2003: 26-40).

Bu kötü barınma koşulları sadece işçilerin sağlığını ve güvenliğini tehdit etmiyor. Aynı zamanda da onların "yerli halka" ilişkilerini de olumsuz etkiliyor. Çalışılmaya gidilen bölgenin insanları, mevsimlik tarım işçilerinin köylerini "kirletmeye" geldiklerini düşünüyor ve işçilere karşı daha tepkili yaklaşıyor. Örneğin, Giresun'da büyükçe bir fındık bahçesine sahip ve Kürt işçi çalıştıran kadın bir işveren, *Express* dergisine verdiği mülakatta, bahçesinde yaşamalarına izin verdiği Siirtli işçilerin "hayvandan bile daha kötü koktuklarını" ve onların kokuları nedeniyle kendilerinin yukarıda yaşayamadığını bildiriyor. (Nuhoğlu, *a.g.m.*: 37) Yerli halk arasındaki bu tepki, çoğu zaman etnik ayrımcılığa ya da ırkçılığa varabilecek boyutlara da erişebiliyor. Mevsimlik tarım işçilerinin çoğunun Kürt olması, onlara sadece yöreyi "kirletmeye gelen göçerler" oldukları için değil aynı zamanda da "terörist/bölücü" olarak görüldükleri için de tepki duyulmasına neden oluyor. Dahası, bu tepki, sadece yerli halkı değil kimi zaman yetkili mevkide bulunanları da içine alabiliyor.[17]

17 Bu yazı Türkçe basım için hazırlandığı sıralarda, Ordu ve Giresun illerinde fındık hasadında yaşananlar bu ırkçılığa varan tepkinin nerelere uzanabileceğinin en somut göstergesi oldu. 2008 yılının Ağustos ayında her yıl olduğu gibi Ordu ve Giresun illerine, Diyarbakır ve çevre illerden fındık toplamak üzere gelen Kürt işçilerin, il sınırları içinde çadır kurup toplu şekilde barınmaları her iki ilin valilerinin genelgeleriyle yasaklandı. İşçi gruplarını "potansiyel terörist" olarak gören bir anlayıştan kaynaklanan bu barınma yasağı nedeniyle, işçiler il sınırlarında jandarma ve polis gözetiminde bekletildiler. Herhangi bir çözüm önerilmeden sefalete terk edilen işçiler ise ya kamyon kasalarında ya da kaldırımlarda yatmaya başladı. Bkz. http://www.birgun.net/worker_index.php?news_code=1218101489&year=2008&month=08&day=07 ve http://www.haberler.com/findik-toplamaya-gelen-mevsimlik-tarim-iscileri-haberi [Erişim tarihi: 20 Ağustos 2008]

Mevsimlik tarım işçileri, ailelerinin yıllık ihtiyacı olan parayı çalışabilir durumda oldukları ve iş bulabildikleri dörtbeş ayda kazanmaya çalıştıklarından bu zaman aralığında çalışma koşullarının güçlüğüne aldırmıyorlar. İşçilerin bu "zorunluluk" hali, hem işverene hem de tarım aracısının suistimaline açık geniş bir alan yaratıyor. Bu durumu, *Express* dergisinin mülakat yaptığı fındık işçilerinden biri, fazla söze gerek bırakmayacak şekilde ifade ediyor: "Yevmiye daha fazla olur da, işsizlik çok ya, insanlar buraya dökülmeye başlıyor, onu fırsat bilip yevmiyeyi az diyorlar. Biz de mecbur olarak çalışıyoruz, *başka bir imkânımız yok.*"[18]

Buraya kadar sunulan ağır yaşama ve çalışma koşulları büyük ölçüde göçün dolaysız ve dolaylı etkileri olarak ortaya çıkmaktadır. Mevsimlik tarım işçiliği profilini "çeşitlilik" unsuru ile tamamlamak gerekirse, tarımsal işçiler arasında ilk kalın çizgi, işçilerin devlet işletmesinde mi yoksa özel bir işletmede[19] mi çalıştığı ile çizilmektedir. Bu ayrımla birlikte düşünülmesi gereken bir diğer kalın ayrım çizgisi ise işçilerin yıl boyu "daimi işçi" olarak mı yoksa belirli bir süre için "geçici işçi" olarak mı istihdam edildiğidir. Bu iki kalın ayrım çizgisini, beklenebileceği üzere işçiler arası toplumsal cinsiyet ve yaş farkları da dikine keser. Bu makale boyunca odaklanılan mevsimlik tarım işçileri ise tarım işçileri arası bu ayrımların en dezavantajlı kesimini oluşturmaktadır. Ücret istatistiklerinden bir örnek vermek gerekirse, 2006 yılında hane halkı işletmelerinde çalışan mevsimlik bir kadın işçinin günlük ortalama ücreti 16,04 YTL, bir erkek işçinin 22,12 YTL iken; aynı yılın devlet işletmelerinde çalışan işçiler için mütekabil rakamları sırasıyla 25,37 ve 28,45 YTL olarak belirtilmiştir.[20]

18 (Nuhoğlu, agm.: 36) Vurgular bana aittir.

19 Tarım sektöründe "özel işletme"nin anlamı, başka bir haneye ait tarlalardır.

20 Bkz. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=48&ust_id=13 Mevsimlik tarım işçisi olarak çalışan çocuk işçilerin ücretleri ile ilgili herhangi bir resmi istatistik bulunmamaktadır.

Ücret istatistiklerine yansımasa da, mevsimlik tarım işçilerinin hayatlarında başka çeşitlilik eksenleri de yer alır. Bu tür eksenlerden biri, geçici ve göçer durumdaki gezici tarım işçileri arasındaki farklılaşmadır.[21] Aynı tarlada aynı işi yapsalar dahi, geçici işçiler genellikle göçer durumdaki gezici işçilere göre daha yüksek ücret alır. (Yıldırak vd., *a.g.e.*: 68-69, 178-181) Bu ücret farklılaşmasının temel nedeni, göçün çalışma koşullarını ağırlaştırıcı etkisidir. Şöyle ki, kendi memleketinden göç ederek bir hayli uzaktaki tarlalara çalışmaya gelmiş olan gezici işçiler en azından geliş masraflarını karşılamak için önerilen ücret az da olsa kabul etmek zorunda kalırken, zaten yakın yerlerde yaşayıp bir süre için işçilik yapmak isteyen geçici işçiler açısından böyle bir zorunluluk yoktur. Dahası, zaman zaman işçilerin etnik kimlikleri de bir ayrım ekseni haline gelebilmektedir. Bir örnek vermek gerekirse, 2003 yılında *Express* dergisinde yayımlanan mülakatlara göre, Giresun'da Gümüşhane'den gelen ve yatılı kalan işçiler yevmiye olarak 9 lira alırken, Kürtler aynı iş için 8 lira almaktadır. İşverenler tarafından bu ayrımın gerekçesi olarak ise Gümüşhanelilerin "bu memleketin çocukları olmaları, problem çıkarmamaları ve işi bilmeleri" gösterilmektedir. (Nuhoğlu, agm.: 37)

Toparlayacak olursak, hareket ve çeşitlilik olguları, yukarıda çıkarmaya çalıştığımız tipik bir mevsimlik tarım işçisi profilinin ayrılmaz bileşenleri olarak gözükmektedir. Göç deneyimi ve çalışılan yer, cinsiyet ve/veya etnisiteye göre ayrışan sınıf deneyimi, mevsimlik tarım işçilerinin içinde yer aldığı sosyo-ekonomik durumunu şekillendirmektedir. Dahası bu bileşenler işçilerin emeklerini pazarlama biçimlerini de dolaysız bir şekilde etkilemektedir.

---

21 Geçici ve gezici mevsimlik tarım işçileri arasındaki fark için, bkz. dipnot 14.

"Özgürleşemeyen" emek türü: Tarım aracılarının rolü

Mevsimlik tarım işçilerinin yukarıda ayrıntılarıyla tartışılan yaşam ve çalışma koşulları, onların göç/hareket deneyimleri tarafından ciddi şekilde etkilenmektedir. Bu deneyimler, aynı zamanda işçiler arası özgün çeşitlilik eksenlerini ve hayatta kalma stratejilerini de belirlemektedir. Bu noktada, mevsimlik tarım işçisi ile işveren arasındaki emek ilişkisinin gerçek mahiyetini daha detaylı bir şekilde tartışmaya geçebiliriz. Kanımca, bu mahiyeti belirleyebilmek son derece kritik çünkü bu ilişkinin özellikleri, kapitalist üretim ilişkilerinin temeli sayılan "özgür emek" kategorisi ile bir hayli uyumsuz yönler taşıyor. Dolayısıyla, öncelikle ulus-ötesi kapitalizm çağında "özgür olmayan emek" kategorisinin anlamını ortaya koymaya çalışarak, kapitalizm ile özgür emek arasında dolaysız bir ilişki gören yaklaşımları sorgulamak istiyorum. Sonrasında ise bu durumun Türkiye tarımındaki özgün biçimini ve işçiler açısından doğurduğu sonuçları ele alacağım.

Marx "özgür emek" kategorisini iki anlamlı olarak tanımlar ve *Grundrisse*'de "*emek piyasasına* sürülmüş canlı emekgücü kitlesi" için şöyle yazar:

> "Bu kitle iki anlamda özgürdü: Hem eski himaye, ya da tabiyet ve hizmet ilişkilerinden, hem de her türlü mal ve mülkten, her türlü nesnel, maddi varoluş biçiminden, her türlü *mülkiyetten kurtulmuş ve özgür*; tek geçim kaynağı olarak çalışma yeteneklerini, emek güçlerini satmaya ya da dilenciliğe, serseriliğe ve soyguna terk edilmiş bir kitle."[22]

Bu alıntıda açık bir şekilde görüldüğü üzere, Marx açısından, "özgür emek" sadece üretim araçlarından koparıl-

22 Karl Marx (1953), *Grundrisse: Introduction to the Critique of Political Economy*, Middlesex, Penguin, 1973: 577. İtalikler yazara aittir.

mış işçinin mülksüzleş(tiril)mesi değil, aynı zamanda da tarafların özgür bir şekilde/herhangi bir zorlama olmadan dahil olabilecekleri ve bitirebilecekleri bir sözleşme ilişkisi anlamına geliyor. Fakat bu tanımın özellikle ikinci bölümü Marksistler ve Marksist olmayan pek çok düşünür arasında hararetli tartışmalara yol açmıştır. Bu tartışmalardaki alışılagelmiş konumlardan biri, kapitalizm ile özgür emek kategorilerinin birbirine eşitlenmesidir. Bu eşitleme, çoğunlukla her iki kavramın da özcüleştirilmiş içeriklerine dayandırılır. Bu sav; serf, köle ve/veya göçmen emeği gibi özgür olmayan emek biçimlerinin ortadan kalkmamasını, kapitalist gelişmenin bir başarısızlığı olarak addeder. Aslında bu görüşü savunanlar, kapitalizmin gelişimi ile özgür emek kategorisi dışı diğer emek biçimlerinin ortadan kalkışı arasında evrimci/lineer bir zorunluluğu varsayarlar. Olması gereken, kapitalizm geliştikçe bütün "arkaik" emek türlerinin yok olması ve özgür emeğin tek, son ve hâkim emek ilişkisi formu olarak kalmasıdır. Bu görüşü savunan modernleşmeciler kadar Marksistler de özgür olmayan emek türlerini, daha geri bir iktisadi sisteme ait fenomenler ve tedricen temizlenmesi gereken "feodal kalıntı"lar olarak değerlendirir (Corrigan, 1977: 435-438; Brass, 2003: 102-103).

Philip Corrigan, bu görüşler hakkındaki eleştirilerine tam da bu "feodal kalıntılar" noktasından başlar. Corrigan, "özgür olmayan emeğin feodal bir kalıntı olmaktan çok, kapitalizmin en temel ilişkilerinin bir parçası olduğunu" iddia eder; bağlayıcı sınırların ve serf, köle ya da göçmen emeğindeki ücret-dışı zorun, kapitalizmin gelişmesiyle ortadan kalkmaktan ziyade arttığının ve yaygınlaştığının altını çizer. Ancak Corrigan bu eleştirisinde ücretli emek ilişkisinin içindeki zor öğesi ile serf ya da köle emeğindeki zor öğesi arasında herhangi bir ayrıma gitmez. Görüşlerini ise şöyle özetler: "*Bütün* işletmeler zor kullanımına dayanır; bir kısmı ise di-

ğerlerinden daha vahşidir."[23] Corrigan'ın bu genellemesinin kapitalizmin *tarihsizleştirilmesi*ne yol açabilecek ciddi bir risk taşıdığının altını çizmek gerekir. Bu riski yaratan faktör, özgür emek ilişkisini diğer bütün emek biçimlerinden ayırt eden tek özelliğinin "vahşilik derecesi" olduğu kanısıdır.

Bu noktada, Tom Brass'ın yaklaşımı faydalı olabilir. Brass, özgür olmayan emeğin bir anomali olmadığı ve hatta kapitalistler/kapitalizm tarafından gayet de tercih edilebilir olduğu konularında Corrigan ile benzer görüşlere sahiptir. Ancak neoklasik iktisatçılar, postmodernler ve "yarı-feodalizm" tezinin ideologları tarafından "gereksiz" ilan edilen özgür emek ile özgür olmayan emek kategorileri arasındaki analitik ayrımın, halen korunması gerektiğini düşünür. Brass, *bütün* bir ilişkinin yeniden üretimini kapsayacak bir şekilde, yani hem ilişkiye giriş hem de *ilişkiden çıkış* koşulları ile birlikte, sözleşme ilişkisinin kavramsallaştırılmasının öneminin altını kalın çizgilerle çizmektedir. Dolayısıyla özgür emek kategorisini, kişinin kendi emek gücünü *kişisel* olarak pazarlayabilme yetisine sahip olması ve bu yetisini *koruması* zorunlu koşulları ile tanımlamaktadır.[24] Dahası, "emeğin serbest piyasası ile özgür emek piyasası" arasında da bir ayrıma gider ve şu noktayı vurgular:

> "İkincisi sahibi tarafından kişisel olarak pazarlanan emek-gücünü kapsarken (= özgür olan emeğin kiralanması iken), birincisi emek-gücünün (= sözleşmeye bağlanmış işçiler, köleler, rehinli/bağlı işçiler) bir *başka* özne, yani emeğe sahip *olmayan* başka biri, tarafından pazarlanması anlamına gelir."[25]

---

23 Corrigan, "Feudal Relics or Capitalist Monuments? Notes on the Sociology of Unfree Labor", 438-452. İtalikler yazara aittir.

24 Brass, "Why Unfree Labor is Not 'So-Called': The Fictions of Jairus Banaji", 115-118. İtalikler yazara aittir.

25 *A.g.e.*, 119. İtalikler yazara aittir.

SOTİ KÜTÜPHANESİ

Özgür emek ile özgür olmayan emek arasında bu damıtılmış analitik ayrım sayesinde, Brass kapitalizm koşulları altında ücretli - emek ilişkisinin özgüllüğünü/tarihselliğini önemsizleştirmek isteyen yaklaşımlara karşı direnir. Yukarıda da belirttiğim üzere, her ne kadar bunu hedeflemese de Corrigan'ın yaklaşımı, kapitalizmi ve özgür emek ilişkisini tarihsizleştirme riskini taşımaktaydı. Bu açıdan Brass'ın hassasiyetle öne çıkardığı bu iki analitik ayrım noktası, yani sözleşme ilişkisinin emek gücünü satan kişiye çıkış seçeneğini halen sunup sunmadığı ve emek-gücünü kimin pazarladığı, özellikle Türkiye'de mevsimlik tarım işçilerinin içinde bulunduğu emek ilişkisi göz önüne alındığında bir hayli aydınlatıcı gözükmektedir. Bu yönlerden mevsimlik tarım işçiliği emeğinin mahiyeti irdelendiğinde kapitalist üretim ilişkilerinin pek de "özgürleştiremediği" bir emek biçimi olduğu görülür. Bu haliyle de, mevsimlik tarım işçilerinin emek ilişkisi, "modası geçmiş" emek biçimlerinin ulus-ötesi kapitalizm çağındaki "direnişi"ni gözler önüne sererek, kapitalizmin gelişimi ile özgür emek ilişkisine geçiş arasında düzçizgisel bir zorunluluk gören kuramsal görüşlerin geçerliliğini sorgular.[26]

Bu sorgulama, özgür olmayan emek kategorilerinin ulus-ötesi kapitalizm koşulları altındaki anlamını kavramsallaş-

26 Özellikle tarım sektöründe gözlemlenen bu "direniş," sadece Türkiye'ye özgü değildir. Ulus-ötesi kapitalizm çağında, tarımsal işlerde özgür olmayan emek biçimlerinin yeniden ortaya çıkması ve/veya yaygınlaşması başka coğrafyalarda da benzer şekilde yaşanmaktadır. Kimi örnekler için, Michael Watts, "Life Under Contract: Contract Farming, Agrarian Restructuring, and Flexible Accumulation," *Living Under Contract: Contract Farming and Agrarian Transformation in Sub-Saharan Africa* içinde, (ed.) Peter D. Little ve Michael Watts (University of Wisconsin Press, 1994: 10-74); Tanya Basok, "Migration of Mexican Seasonal Farm Workers to Canada and Development: Obstacles to Productive Investment," *International Migration Review*, cilt 34, no. 1 (2000): 79-97.; Laura T. Raynolds, "New Plantations, New Workers: Gender and Production Politics in the Dominican Republic", *Gender and Society*, cilt 15, no. 1 (2001: 7-28).

tırmaya dönüktür. Girişte belirttiğim üzere, özgür olmayan emeğin farklı biçimlerinden angaryanın, cebri çalıştırmanın, köleliğin, sözleşmeli işçiliğin, köleliğe benzer pratiklerin veya yasadışı insan ticaretinin "ne olduğu" ve aralarındaki farkların nasıl konulması gerektiği ile ilgili pek çok yasal ve politik tartışma da sürmektedir.[27] Bu tartışmalarda göçün, özellikle de yasadışı göçün, bir "bireysel tercih" gibi görünmesi hasebiyle "özgür emek" kategorisine girebilecek emek biçimlerini, "özgür olmayan emek/cebri çalıştırma" biçimlerine ne kadar hızlı bir şekilde dönüştürebildiğinin altı kalınca çizilmektedir. Bu "dönüşümü" tetikleyerek tabiyet yaratan bir diğer etmen ise borçlandırma mekanizmasıdır. Göç masraflarının karşılanması ile başlayan borç çemberi, emek gücünü satan kişinin ilişkiden çıkış hakkını giderek yok etmekte ve emeğin "özgürlüğüne" gölge düşürmektedir.[28] Bu tür etmenlerin emek biçimi üzerindeki doğrudan etkileri, Türkiye'deki mevsimlik tarım işçiliğinde de görülmektedir.

Türkiye'de işveren ile mevsimlik tarım işçisi arasındaki çalışma ilişkisinin tam orta yerinde tarım aracıları bulunmaktadır. Bu aracılara yöresel isimler verilmektedir: Ege bölgesinde "dayıbaşı", Çukurova'da "elçi," Karadeniz ve Orta Anadolu bölgelerinde ise "dayıbaşı" ya da "çavuş". Hasat mevsiminden önce, tarım aracısı işveren ile istediği işçi sayısı, çalışılacak gün ve günlük işçi ücreti konularında anlaşıyor. Sonrasında, bu koşulları mevsimlik tarım işçilerine aktarır ve onları işveren adına toparlar. (Yıldırak vd., *a.g.e.*: 49;

27 Trade Union Confederation (UK), *Forced Labour and Migration to the UK* (press release) 2004: 7-10 ve 14-23. www.tuc.org.uk..

28 *A.g.e.*, 36-40 ve 43-50. İngiltere'de inşaat, tarım ve temizlik işlerindeki durumu analiz eden bu sendika raporuna ek olarak, aynı hususta yine aynı ülkeden çarpıcı bir son dönem filmi olarak Ken Loach'ın "İşte Özgür Dünya" (2007) filmi örnek verilebilir. Film, göçmen işçilere iş bulma ofisi açan ve zamanla özellikle de yasadışı göçle ülkeye gelen işçilerin mağduriyetlerini kullanarak–ki film, bu mağduriyetleri etkileyici bir tarzla sergilemektedir– büyük kazançlar sağlayan Angie'nin sınıfsal dönüşümü üzerine kuruludur.

Nuhoğlu, *a.g.m.*: 31-33-38) Bu döngüde, işçiler ve işveren, iş koşulları ile ilgili herhangi bir ilişkiye ve/veya pazarlık sürecine girmez ve hatta birbirlerini görmez, tanımaz.

Daha da ilginci, Türkiye'de bütün bu mekanizma yasa ile tanınmakta ve düzenlenmektedir. 31 Mart 1978'de kabul edilen 7/15271 sayılı "Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkında Tüzük"e göre, aracıların Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu'nca (şu anki Türkiye İş Kurumu) verilen bir aracılık belgesine sahip olmaları gerekmektedir. Bu yasal düzenlemeyle tarımsal aracıya, aracı belgesi alabilmesi için şu özelliklere sahip olma zorunluluğu getirilmektedir: Türk vatandaşı olmak, 18 yaşını bitirmiş olmak, kamu haklarından yoksun olmamak, ağır hapis, kasıtlı bir suçtan dolayı altı ay veya daha fazla hapis yahut affa uğramış olsalar bile zimmet, ihtilas, irtikap rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı bir fiilden dolayı hapis cezasına hükümlü bulunmamak, okur yazar olmak. Yine bu tüzükle, tarımsal aracının yaptığı hizmet karşılığı mevsimlik tarım işçisinden herhangi bir ücret talep etmesi yasaklanmıştır. Aracılık belgesinin sadece bir yıl süre ile geçerli olacağı ve aracının İş ve İşçi Bulma Kurumu'nca tutulan siciline göre her yıl yenilenebileceği de öngörülmektedir. Yine bu tüzükle, aracının işveren ile kendisinin işverenden aldığı ücreti ve çalışma koşullarını da içeren yazılı bir sözleşme yapması ve her altı ayda bir İş ve İşçi Bulma Kurumu'na rapor vermesi zorunlu hale getirilmiştir.[29]

1978 yılından beri yasal olarak geçerli olan bu tüzük, 14 Mart 2004 tarihinde "Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığına İzin Verilmesi ve Aracıların Denetimi Hakkında Yönetmelik" adıyla tadil edilmiştir. Ancak 2004 yılında yapılan bu yenilik, 1978'de öngörülen çerçeveye çok ciddi bir değişik-

29 http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/5123.html [Erişim tarihi: 15 Mayıs 2008]

lik getirmektedir. Bu yeni yönetmelik ile üç temel değişiklik söz konusudur: Aracılık belgesi almanın son koşulu olan okur yazar olmak, en az ilkokul mezunu olmak olarak değişmiş; aracılık belgesine sahip olmadan ve/veya geçerliliği dolmuş aracılık belgesini yeniletmeden aracılık faaliyeti yapan kişilere bir milyar iki yüz seksen beş milyon lira tutarında idari para cezası uygulaması getirilmiş; tarımsal aracının yükümlülükleri, sözleşme düzenlenmesi, rapor vermesi, aracılık belgesinin iptali ve denetlenmesi 1978 yılındaki tüzüğe göre çok daha açık bir şekilde, bu yönetmeliğin 11, 12, 13, 14, ve 15. maddelerinde tanımlanmıştır.[30]

2004 yılındaki bu yasal değişiklik ile Türkiye İş Kurumu adına çalışan bir tarımsal aracılık modeli öngörülmektedir. Dolayısıyla bu değişiklik, 1978 yılındaki düzenleme gibi aracının sadece Türkiye İş Kurumu'na ya da tarımsal işverene karşı değil aynı zamanda da tarım işçilerine karşı olan yükümlülüklerini tanımlar. Aracıların, bu yönetmeliğe göre işçilere karşı yükümlülükleri şunlardır: Tarım işçilerini, onları işe yerleştirmeden önce, yapılacak işler, ücret, ödeme biçimi ve göç edilecek yerdeki yerleşme koşulları ile ilgili hususlarda tam ve eksiksiz bir şekilde bilgilendirmek; tarım işçilerininin oturdukları yerden iş yapılacak yere kadar en hızlı ve güvenli şekilde ulaşmalarını sağlamak; hizmetleri karşılığı işçilerden kesinlikle ücret talep etmemek; ücretlerin kararlaştırılan şekilde ve günde işveren tarafından doğrudan işçilere verilmesini sağlamak; sözleşme hükümlerine göre her bir işçinin hakkını işveren karşısında korumak. Ancak, tahmin edilebileceği üzere, yasalarca varsayılan bu "pürüzsüz" işleyiş, gerçek hayatta pek çok kırılmaya ve değişime uğrayarak ve/veya öngörülenin tam tersi gerçekleşerek yol almakta.

30 http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21782.html [Erişim tarihi: 15 Mayıs 2008]

Öncelikle, tarım aracılığı yapan kişilerin çok azının bir aracılık belgesine sahip olduğu söylenebilir. Aracılık belgesine sahip çok küçük bir aracı kesiminin ise belgelerini yeniletmeye yönelmedikleri görülüyor. Yıldırak ve arkadaşları 2000-2001 yıllarında yürüttükleri saha araştırmasında, görüştükleri 64 aracıdan sadece 15'inin aracılık belgesine sahip olduğunu tespit etmiştir. Geri kalan 49 tarım aracısından büyük bir bölümü ise ihtiyaçları olmadığı için bir tarım aracısı belgesine sahip olmadıklarını söylemişlerdir. Yine aynı araştırmada azımsanmayacak sayıda tarım aracısının, yasal olarak öngörülen bu belgeli sistemden hiç haberi olmadığı gözlemlenmiştir. (Yıldırak vd., *a.g.e.*: 58) Bu 64 tarım aracısının % 29,7'sinin hiçbir okul mezuniyetine sahip olmadıkları ama yine de okur yazar oldukları, % 17,2'sinin ise okuma yazmayı hiç bilmediği tespit edilmiştir. (Yıldırak vd., *a.g.e.*: 56) Aynı araştırmada, tarım aracılarının çok büyük bir çoğunluğunun Güney Doğu Anadolu bölgesinden olduğu ve işçileri de kendi akrabaları, aşiretleri ve/veya köylerinden seçtikleri de görülmüştür. *Express* dergisinin 2003 yazında fındık işçileri ile yaptığı mülakatlarda da, işçilerin büyük çoğunluğunun işi "dayıbaşı"ları aracılığıyla buldukları ve bu dayıbaşı ile akrabalık ya da aşiret bağı sayesinde ilişkileri olduğu görülmüştür. (Nuhoğlu, *a.g.m.*: 26-40) Dahası, bu görüşmelerde işçilerin "dayıbaşısız"/kendi başlarına hareket etmelerinin kendilerini daha çok mağdur ettiği ve iş bulmayı daha da güçleştirdiği dile getirilmiştir. (*A.g.e.*, 33)

Yukarıdaki teorik tartışmaları hatırlarsak, bu tür bir emek ilişkisinde işçinin kendi emek gücünü pazarlayabilme imkânının kendisine ait olmadığı, daha ziyade tarım aracısının takdirinde kaldığı açıktır. Akrabalık veya aşiret bağı taşımayan herhangi bir işçinin doğrudan "mevsimlik tarım işçiliği" mesleğini icra edemediği ve bir dayıbaşı tarafından seçilmesinin zorunlu olduğu bir emek ilişkisinde, işçinin eme-

ğini kime hangi koşullarda pazarlayacağı hususunda takdir yetkisine kendisinin sahip olduğunu iddia etmek güçtür. Hiç kimseyi tanımadığı ya da hiçbir yeri bilmediği bir kentte göçmen durumunda olan mevsimlik tarım işçilerinin kendi emek güçlerini yeniden-pazarlama imkânlarını, yani mevcut iş ilişkisinden çıkma imkânlarını da kaybettikleri söylenebilir. Dolayısıyla göçün, emeğin kendini yeniden-pazarlama imkânını ortadan kaldırıcı etkisi ile "özgür"lüğünü de ortadan kaldırdığını iddia edebiliriz. Mevcut emek ilişkisinden işçilerin çıkış imkânlarını kaybettiren bir diğer etmen de göç edilen yerdeki yerel halkla tarım aracısından bağımsız iletişime geçme ehliyetlerinin olmamasıdır, çünkü iletişim için gerekli koşul olan yerel halkla ortak bir dile sahip değillerdir. Daha önce de belirtildiği üzere, mevsimlik tarım işçilerinin büyük çoğunluğu etnik olarak Kürt'tür ve Türkçe bilmemektedir. Tarım işçisinin emek gücünü yeniden-pazarlama imkânının önündeki engellerden sonuncusu da sonraki yıllarda tarım aracısının kendileriyle çalışmayabileceğinden duydukları korku ve kaygıdır. İşçiler, bu kaygı ve korkudan ötürü mümkün mertebe tarım aracıları ile aralarını iyi tutmaya çabalamaktadır.

Tarım aracıları çoğu zaman işçileri işi buldukları yerdeki yaşama ve çalışma koşulları ile ilgili bilgilendirmektedir. Ancak şu da açıktır ki, bu bilgilerin doğru olmaması durumunda işçiler savunmasız bir konumdadır, yani aracıların suiistimaline açık bir çalışma ilişkisi mevcuttur. Bir örnek vermek gerekirse, Songül isimli bir kadın işçinin anlatımına göre çavuşları kendilerini Giresun'a işlerini garanti ederek getirmiş ancak beş gün hiçbir iş yapmamış ve her geçen gün daha fazla borçlanmışlardır. (Yıldırak vd. *a.g.e.*: 180) Songül'ün anlattığı örnek, işçi - aracı ilişkileri dikkate alındığında pek de istisnai sayılamaz.[31] Tarım aracıları ve işçiler

31 Benzer bir örnek olay için, Nuhoğlu, *a.g.m.*

arasında kimi zaman bir borç ilişkisi de oluşabiliyor. Mevsimlik tarım işçileri çalışmak için göç ettikleri aylar boyunca aracılarına borçlanabiliyor çünkü göç edilen yerde işçi gruplarının un, yağ, çay, gaz gibi temel ihtiyaçlarını, nakit paraya sahip olan aracılar yerli tüccarlardan satın alarak karşılıyor. Bu tip harcamaların dışında, çalışma yerlerinde meydana gelen sağlık problemleri –ki yukarıda anılan sağlıksız yaşama ve çalışma alanları düşünülürse bu problemlerin işçiler ve özellikle çocukları açısından çok da istisnai olmadığı tahmin edilebilir– ve bunların tedavisi sürecinde gereken nakit para da aracılardan borçlanılarak karşılanabiliyor.[32] İşçiler ise genellikle iş bitiminde kazandıkları para ile aracılara göç esnasında yaptığı harcamaların karşılığını veriyor. Dahası, işçilerin çalışma mevsiminde kazandıkları para, tüm bir yılın ihtiyaçlarını karşılamakta bir hayli yetersiz kaldığı için işçiler çalışmadıkları kış aylarında da aracılarına borçlanıyor. Bu alınan borç, aracılar tarafından "avans" olarak değerlendiriliyor ve işçinin bir sonraki sene kazandığı gelirden kesiliyor (Yıldırak vd. *a.g.e.*: 54-64; Nuhoğlu, *a.g.m.*: 40). Aracılar ile girilen bütün bu borç mekanizmaları nedeniyle, işçiler aracılar ile aralarındaki sözleşme ilişkisinin *bütününü* yeniden üretme kapasitelerini yitiriyor çünkü işçiler bu ilişkiden "çıkış" seçeneklerini kaybediyorlar. Ancak, bu noktada belirtilmelidir ki, bu makalede de bolca faydalanılan ve Türkiye'de mevsimlik tarım işçiliği ile ilgili yapılmış etnografik çalışmalarda açık bir şekilde dile getirilen bu borç ilişkisinin, gerçek boyutlarını ve yaygınlığını tespit etmek güçtür. Böylesi bir tespit için bu makaleden çok daha kapsamlı çalışmalara ihtiyaç olduğu kesindir.

Yukarıda, aracılık ilişkilerini düzenleyen yasal çerçevenin içeriği sunulmuştu. Bu çerçevenin sınırlarını aşan pratiklerden devam edersek, öncelikle aracıların hizmetleri karşılığı

32 Tipik bir örnek için, *A.g.e.*, 36.

sadece işverenden ücret almadığı aynı zamanda işçilerin ücretlerinden kendi paylarını da kestikleri görülüyor. Yani aracılar yasada öngörülenin tersine, hem işverenden hem de işçilerden para alıyor. (*A.g.e.*, 68-70.; Nuhoğlu, *a.g.m.*: 31-33-40). Bu durum, zaman zaman ciddi gerilimlere yol açabiliyor. 2007 yılının Ağustos ayında Şanlıurfa, Diyarbakır, Adana ve Batman'dan toplanan işçiler Polatlı'ya soğan toplamak için geldiler. Gelir gelmez ilk problemi çavuşlarıyla yaşadılar ve aralarında işçilerin günlük ücretleri konusunda anlaşmazlık çıktı. Çuval başına 1,70 YTL'ye anlaşmışlarken, çavuşları bunun % 25'ini kesintiye uğrattı ve işçilere çuval başına 1,30 YTL verdi. Sonrasında ise işçilerin ücret aldıkları birim olan çuvalların, ağırlıkları değiştirildi. Üzerinden ücret alınan çuvallar önceden 40-50 kilo arası soğan alırken bunlar 55-60 kiloya çıkarıldı. Ancak bu artışa mütekabil bir ücret artışı yaşanmadı. Yani işçiler daha fazla işi aynı ücrete yapmaya zorunlu bırakıldılar. Bütün bunlara ek olarak, Kürt işçiler yöre halkının kendilerine yönelik ayrımcı davranışlarından da bir hayli şikâyetçi idi.[33] Polatlı'da yaşananların kamuoyunun gündemine gelmesi ise işçilerin dört-beş gün süre ile tarlalarda çalışmayı kesmeleri üzerine işçiler ile yöre halkı arasındaki gerilimin yükselmesi sonucu oldu. Polatlı olayları, mevsimlik tarım işçilerinin aracıları, işverenleri ve hatta yerli halk karşısındaki güçsüz ve savunmasız sosyo-ekonomik konumunu bir kez daha kamuoyunun gözleri önüne serdi. Bunun üzerine sendikalar olayın üzerine daha fazla eğilerek konu ile ilgili raporlar hazırladılar ve işçilerin durumunu bir nebze de olsa düzeltmeye yarayacak sosyal politika önerileri ile gündemi politika yapıcılar açısından sıcak tutmaya çalıştılar.

Ancak bu konudaki çabaların çok da sonuç alıcı olamadığı bu yazının düzeltilme çalışmalarının yapıldığı 2008 yılı

33 http://www.kesk.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=547&Itemid=86 [Erişim tarihi: 15 May 2008]

yaz aylarında ortaya çıktı. 2008 yılı yaz ayları, mevsimlik tarım işçileri açısından yine cinayet gibi trafik kazalarıyla; sefalet denebilecek seyahat, göç ve göç edilen yerdeki ikamet koşullarıyla; "çavuş"ların ve işverenlerin suiistimalinin had safhalarda yaşandığı iş ilişkileriyle geçti. Yukarıda bahsedilen ve 2008 yılında yaşanan kamyon kazaları ile Ordu ve Giresun illerinde fındık hasadında yaşanan gerilimlere son ek ise yine Polatlı'dan geldi. 29 Ağustos 2008 günü Ankara'nın Polatlı ilçesinde soğan toplamaya gelen işçiler ile çavuşları arasında soğan çuvallarının içinden taş çıkması sonucu kavga 2 kişinin ölümüne ve 3 kişinin yaralanmasına neden oldu.[34] Görünen o ki, işçiler bir önceki sene çavuşlarının yevmiyelerinden yaptığı yüksek kesintinin ve daha fazla işi aynı paraya yapmaya zorlanmalarının hıncını bu yıl "kendi yöntem"leriyle çözmeye çalışmışlar, ancak sonuç ölümlere yol açacak kadar kötü olmuştur. Zaten yaptırım gücü olan herhangi bir yasal düzenlemenin ya da kurumsallığın olmadığı koşullarda, olumlu yönde ilerleyen bir sonuç beklemek de çok mantıklı olmayacaktır. Bütün bu gelişmeler bir kez daha gözler önüne seriyor ki, mevsimlik tarım işçilerinin bir yaşam biçimi olarak her türlü dışlanmaya itilmesi ve bu konuda daimi bir kayıtsızlık içerisinde herhangi bir sosyal politika üretilmemesi her geçen gün yeni ve daha tehlikeli bir toplumsal dinamiti ateşlemektedir.

Bu bölüme girerken yürütülen "özgür emek" ile ilgili teorik tartışmaya dönersek, Türkiye'deki mevsimlik tarım işçilerinin içinde bulundukları emek ilişkisinin "tipik" özgür emek ilişkilerinden ziyade özgür olmayan emek biçimlerine benzediği iddia edilebilir. Mevsimlik tarım işçilerinin emek biçimi düşünülürken, Brass'ın altını ısrarla çizdiği iki kriter –işçinin sözleşme ilişkisini yeniden üretme, yani ilişkiye girişi kadar çıkış hakkını da koruması ve işçinin emek gü-

34 http://www.ntvmsnbc.com/news/457848.asp. [Erişim tarihi: 30 Ağustos 2008]

cünü kimin pazarladığı– hatırlanmalıdır. Bu kriterlere göre mevsimlik tarım işçiliği emeğinin, "özgür emek piyasası"na değil "emeğin serbest piyasası"na dahil olduğu söylenebilir. Yukarıda sunulduğu üzere, mevsimlik tarım işçilerinin emek gücü kendileri tarafından değil tarın aracıları tarafından pazarlanmaktadır. Aracılar ile aralarında kurulan sözleşme ilişkisinde ise işçilerin ilişkiyi terk etme seçeneğini koruyarak onu yeniden üretme hakkına sahip olduğunu iddia etmek neredeyse imkânsızdır. Bu hakkı ortadan kaldıran faktörler aracı ile işçiler arasındaki akrabalık/aşiret bağları, işçilerin sonraki senelerde aracının kendilerine iş bulmayabileceğinden duydukları korku, hem iş olmayan kış aylarında hem de birlikte göç edilerek çalışılan yaz aylarında aracı ile girilen borç ilişkisi ve Kürt işçilerin çalışılmaya gidilen yerdeki halk ve işveren ile iletişimi için Türkçe bilen aracılarına ihtiyaç duymaları olarak sıralanabilir.

Sonuç yerine

Türkiye'deki mevsimlik tarım işçiliği emeğinin mahiyeti üzerine, özgür (olmayan) emek - kapitalizm ilişkisi üzerine şekillenen teorik literatürü feyz alarak düşünmeye çalıştım. Bunu yaparken, mevsimlik tarım işçilerinin güncel yasal ve sosyo-ekonomik durumlarını da ayrıntılarıyla ortaya sermeyi denedim. Bu güncel durum, son yıllarda yaşanan iktisadi ve sosyal dönüşümlerinden bağımsız değildir. Makalede bu neoliberal dönüşümlerin özellikle tarım politikaları ile ilgili olan kısmı hem küresel ölçekte hem de Türkiye ölçeğinde ele alındı. Bu bölümdeki temel soru, tüm dünyayı kapsayan bu radikal değişikliklerin Türkiye'deki mevsimlik tarım işçilerinin yaşam ve çalışma koşulları açısından ne tür etkileri olduğudur. Sonrasında, odak noktası daha genel olarak Türkiye'deki mevsimlik tarım işçilerine ve onların iktisadi,

sosyal ve yasal durumlarına çevrildi: Türkiye'deki mevsimlik tarım işçileri çoğunlukla Doğu ve Güney Doğu Anadolu bölgelerinden göç ediyor, etnik olarak Kürtler, İş Kanunu tarafından kapsanmıyorlar, sigortasızlar ve örgütsüzler.

Devamında, bu genel profili, mevsimlik tarım işçilerinin "hayatta kalma mücadeleleri"nin ayrılmaz bileşenleri durumundaki göçerlik ve çeşitlilik/ayrışma dinamikleri üzerinden zenginleştirmeye çalıştım. Buna göre, işçilerin göç edilen yerdeki yaşam koşulları özellikle yerleştirildikleri yerlerdeki altyapı problemleri nedeniyle hayli zorlu iken çalışma koşulları da göç nedeniyle kötüleşmektedir, çünkü işçiler mevsimlik göç başladığı andan itibaren tarım aracılarının ya da işverenlerinin "insafına" tamamen terk edilmiştir. Türkiye'de uzun süredir devam eden Kürt meselesi ve doğurduğu sosyal-politik problemler, işçilerin göç edilen yerdeki koşullarını daha da kötüleştirmektedir çünkü yerli halk, Kürt işçileri kendi bölgelerinde çoğunlukla istememekte ve bu tepki mevcut koşulları daha da ağırlaştırmaktadır. Ayrıca mevsimlik tarım işçileri, kendi içlerinde çalıştıkları bölge veya ürün, cinsiyet ve/veya etnitesite esaslarına göre iç ayrımlar barındırmaktadır. Bu çeşitlilik eksenleri, sadece işçi ücretleri arası farklılaşma ile kendini göstermemekte aynı zamanda işverenin veya yerli halkın işçilere farklılaşan muamelelerinde de kendini göstermektedir.

Bu profilin sundukları ile mevsimlik tarım işçiliği deneyiminin merkezî unsuru konumundaki tarım aracıları ve rollerini de tartışmaya çalıştım. Bu konuda, öncelikle Türkiye'de tarım aracılarını kapsayan hukuki çerçeve ve bu çerçeveye göre aracıların hakları ve sorumlulukları sunuldu. Ancak hukuken önerilen ve/veya zorunlu kılınan mekanizmaların büyük bir bölümünün gerçek hayatta bir karşılığının olmadığı ve mevsimlik tarım işçisi - tarım aracısı - işveren ilişkisinin "kendine has" yasalarının olduğu görüldü.

Tarım aracıları kendilerine ait olmayan/mevsimlik tarım işçilerine ait olan emek gücünü pazarlamakta ve yeniden-pazarlamaktadırlar. Dahası aracı - işçi ilişkileri öyle bir minvalde ilerlemektedir ki, işçiler sözleşme ilişkisinin doğasında olması gereken "ilişkiden çıkış hakları"nı da kaybetmektedir. Bu iki özgün yönden ötürü, mevsimlik tarım işçiliği emeğini "herhangi bir özgür emek" biçimi olarak değil, ulus-ötesi kapitalizm çağında bir tür "özgür olmayan emek" biçimi olarak değerlendirmek gerekmektedir.

Bitirirken, başlığa taşıdığım "bir yaşam biçimi olarak dışlanma" meselesine dönmek istiyorum. Beni bu başlığı atmaya, mevsimlik tarım işçilerinin yaşadığı devasa boyuttaki iktisadi, sosyal, politik ve insani problemler, konu ile ilgili olması gereken ancak muazzam bir kayıtsızlık ve yetersizlik içinde bulunan devlet, sendikalar veya siyasetçiler gibi çeşitli aktörlerin durumları itti. Dolayısıyla bu makale, hem bu duruma karşı içsel bir tepkinin hem de konunun kamuoyundaki bilinirliğini arttırarak politik mücadelelerin daha fazla gündeme gelmesi çabasının bir parçası olma isteğinin ürünü olarak görülmelidir.

KAYNAKÇA

Adaman, F., A. Buğra, ve A. İnsel. "Societal Context of Labor Union Strategy: The Case of Turkey, *Labor Studies Journal*.

Aysu, Abdullah (2002) *1980-2002 Türkiye Tarımında Yapılanma(ma): Tarladan Sofraya Tarım*, İstanbul: Su Yayınları.

Basok, Tanya (2000) "Migration of Mexican Seasonal Farm Workers to Canada and Development: Obstacles to Productive Investment", *International Migration Review*, cilt 34, no. 1, 79-97.

Brass, Tom (2003) "Why Unfree Labor is Not 'So-Called': The Fictions of Jairus Banaji", *Peasant Studies*, cilt 31, 101-136.

Cheshire L. ve G. Lawrence (2005) "Re-shaping the state: Global/Local Networks of Assosiation and the Governing of Agricultural Production", *Agricultural Governance: Globalization and the New Politics of Regulation*, (ed.) V. Higgins ve G. Lawrence, Londra: Routledge, 35-49.

Corrigan, Philip (1977) "Feudal Relics or Capitalist Monuments? Notes on the Sociology of Unfree Labor", *Sociology*, cilt 11, 435-463.

İslamoğlu, Huricihan (2002) "Yeni Düzenlemeler ve Ekonomi Politik: IMF Kaynaklı Kurumsal Reformlar ve Tütün Yasası", *Birikim*, 158, 20-7.

— (ed.) (2008) *Türkiye'de Tarımda Dönüşüm ve Küresel Piyasalarla Bütünleşme Süreçleri*, TÜBİTAK: Ankara, Yayımlanmamış Araştırma Raporu.

Lerche, Jens, (2007) "A Global Alliance against Forced Labour? Unfree Labor, Neo Liberal Globalization and the International Labour Organization", *Journal of Agrarian Change*, 7 (4): 425-52.

Marx, Karl (1953) *Grundrisse: Introduction to the Critique of Political Economy*, Middlesex, İngiltere: Penguin, 1973. [*Grundrisse: Ekonomi Politiğin Eleştirisi İçin Ön Çalışma*, çev. Sevan Nişanyan, Birikim Yayınları, 1979].

Murray, Warwick E. (2002) "The Neo-Liberal Inheritance: Agrarian Policy and Rural Differentiation in Democratic Chile", *Bulletin of Latin American Research*, cilt 2, sayı 3, (Temmuz): 425-441.

Nuhoğlu, Şahan (2003) "*Gazap Fındıkları*", *Express Dergisi*, sayı 31, Kasım, 26-40.

— (2004) "*Gazap Fındıkları*", *Express Dergisi*, sayı 42, Ekim, 36-44.

Oya, Carlos, (2001) "Large- and Middle-Scale Farmers in the Groundnut Sector in Senegal in the Context of Liberalization and Structural Adjustment," *Journal of Agrarian Change*, cilt 1, sayı 1, (Ocak): 124-163.

Özbekmezci, Şule ve Sare Sahil (2004) "Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal, Ekonomik ve Barınma Sorunlarının Analizi", *Gazi Üniversitesi Müh. Mim. Fak. Dergisi*, sayı 19, no. 3, 262-274.

Peine E. ve P. McMichael (2005) "Globalization and Global Governance", *Agricultural Governance: Globalization and the New Politics of Regulation* içinde, (ed.) V. Higgins ve G. Lawrence, 19-34. Londra: Routledge.

Raynolds, Laura T. (2001) "New Plantations, New Workers: Gender and Production Politics in the Dominican Republic", *Gender and Society*, cilt 15, no. 1, 7-28.

Sassen, Saskia (2000) "Countergeographies of Globalization: The Feminization of Survial", "Gender, Budgets, Financial Markets, Financing for Development" başlıklı konferansa sunulan tebliğ, Berlin. (http://www.transformaties.org/bibliotheek/sassgender.htm).

Skarstein, Rune (2005) "Economic Liberalization and Smallholder Productivity in Tanzania: From Promised Success to Real Failure, 1985-1998", *Journal of Agrarian Change*, cilt 5, sayı 3, 334-362.

Trade Union Confederation (UK), (2004) *Forced Labour and Migration to the UK*, (basın bülteni), (www. tuc. org.uk)

Korkut, Tolga (2007) "*Mevsimlik İşçiler: Dışlananların En Dışlananı*", http://www.bianet.org/bianet/emek/100752-mevsimlik-isciler-dislananlarin-en-dislanani, (Erişim tarihi: 15.04.2010)

Watts, Michael (1994) "Life Under Contract: Contract Farming, Agrarian Restructuring, and,

Flexible Accumulation", *Living Under Contract: Contract Farming and Agrarian Transformation in Sub-Saharan Africa*, (ed.) Peter D. Little ve Michael Watts, 10-74. University of Wisconsin Press

Wolf, Eric R. (1982) *Europe and the People without History*, Berkeley: University of California Press

Yıldırak Nurettin , Bülent Gülçubuk, Sema Gün (vd.) (2003) *Türkiye'de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları*, Ankara: TARIM-İŞ.

Web Kaynakları

http://www.bianet.org/
http://www.birgun.net/
http://www.egitimsen.org.tr/
http://www.kamudan.com/
http://www.kesk.org.tr/
http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/
http://www.ntvmsnbc.com/news/default.asp/
http://www.radikal.com.tr/
http://www.ssk.gov.tr/
http://www.tarim.gov.tr/mevzuat/
http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/
http://www.tuik.gov.tr/
http://web.worldbank.org/

Yıldızların altında

TÜRKİYE'DEKİ SİNEMA EMEKÇİLERİ VE SİNE-SEN

AYSUN KIRAN

Giriş

Türkiye'deki sinema sektörü, 1980 sonrası dönemde emek piyasasında görülen değişiklikleri pek çok yönleriyle bünyesinde barındıran bir alan olarak, emek alanında yapılacak çalışmalarda beklenmedik şekilde önemli bir noktada duruyor. Bu önemin beklenmedik türde olmasının nedeni, film endüstrisinin sistemle ilgili bozuklukları ya da ekonomik gelişmelerin sonuçlarını örneğin tekstil sektöründeki kadar keskin yansıtmayacağının düşünülmesidir. Bu düşüncenin aksine, hem emek piyasası hem de Sinema Emekçileri Sendikası'nın (Sine-Sen) işleyişi bakımından Türkiye'deki film sektörü tam bir post-Fordist üretim tarzı örneği teşkil etmektedir. Bu üretim tarzının belirleyici bir özelliği enformel emek piyasasının özellikle gelişmekte olan ülkelerde yükselişe geçişidir. Film endüstrisi zincirinde de enformel emek piyasası ne yazık ki, bütünün vazgeçilmez bir parçası durumundadır.

Bu makalede, Türkiye film sektöründeki emek piyasasını ana hatlarıyla anlatmaya çalışacağım. Enformel işgücünün

"formel" anlamda göz ardı edilen kilit bir yönü olarak alt sözleşme (ya da taşeronluk) faktörü, figüranların maruz kaldığı çalışma koşulları ve sahip olmaları gerekirken yoksun bırakıldıkları haklar sektörün kendi içindeki işleyişi noktasında üzerinde duracağım başlıklar olacak. Sonrasında, endüstri içindeki enformel emek piyasasıyla ilgili olarak Sinema Emekçileri Sendikası'nın görünürlüğüne ya da etkinlik alanına bakmaya çalışacağım. Bunu yaparken de dayanak noktası olarak sendikanın resmî internet sitesi üzerinden yaptığım araştırmaya ve Atatürk Kültür Merkezi otoparkının bir köşesinde, belirsizlik içinde gündelik iş bekleyen figüranlarla yaptığım söyleşilere başvuracağım.

Türkiye'deki durumun boyutlarını daha iyi kavrayabilmek için yakın geçmişte dünya ekonomisinde yaşanan dönüm noktalarının payına bakarak meseleyi daha geniş bir çerçeveyle ilişkilendirmeyi deneyeceğim. Bu noktada, ekonomik kriz dönemlerinde Amerika ve Avrupa'daki film endüstrilerinde emek piyasaları ve sendikaların rolünü de konuya dahil etmek gerekecek.

1980 sonrası dönemde değişen çalışma koşulları ve post-Fordist üretim tarzı

Büyük ve entegre işletme birimlerinde, kitle tüketimine yönelik geniş ölçekli üretim yapılan Fordist üretim modelinin yerini esnek üretim modeline bırakması, bütün dünyada çalışma koşullarını etkiledi. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, bu yeni model ucuz ve güvencesiz işgücü kullanımına dayanan bir nitelik kazanarak çalışanlar açısından çok daha acı bir deneyime dönüştü (Baca, 2004).

1970'lerde yaşanan Fordizm krizini izleyen "post-Fordist" dönemin kendine özgü mekanizmaları devreye girerken alt sözleşme ve taşeronluk ilişkileri önem kazandı. Üretim süre-

ci parçalara ayrıldı ve iş yükünün üretim süreciyle doğrudan ilişkili olmayan bir bölümü bir başka küçük (taşeron) şirkete aktarıldı (Ercan, 1994 ve 1996). Bu sayede küçük ölçekli şirketler rekabete ve artık kitlesel bir bütünlük arz etmeyen talebe yüksek ölçüde esneklikle karşılık verebilir hâle geldiler (Ansal, 1996: 16).

"Türkiye'deki Enformel Emek Piyasası Üzerine: Sendikalar İçin Muhtemel Siyaset Yolu" başlıklı makalede, taşeronlaşmayla kayıtdışı istihdam arasındaki ilişkiyi ortaya koyan teorik bir çerçeve bulmak mümkündür:

> "Ekonominin küreselleşmesi pek çok ülkede ve sektörde işgücünün enformelleşmesini yani kayıtdışı çalışan işçi gerçeğini getirmiştir (Standing, 1999). Bunun nedeni de küresel rekabetin formel şirketleri düşük ücretle ve yok denecek kadar az sosyal güvenceyle çalışacak işçi arayışında ya da mal ve hizmet üretimini taşerona vermesi konusunda cesaretlendirmesi, böylece iş ilişkilerinin aşınma eğilimi göstermesidir... Dolayısıyla, taşeronluk ilişkileri ve yarı-zamanlı iş kavramıyla enformelleştirilen piyasayı bundan böyle "esneklik ve serbesti" gerçekleri şekillendirir..." (Özdemir, Erel, Yücesan-Özdemir, 2004).

Bu noktada, Beneria'nın (2001) çok iyi bir tespitle altını çizdiği gibi, formel ve enformel sektörü birbirinden ayıran sınırların belirsizleştiğini görülmektedir. Kurallara uygun çalışan şirketler (mesela film yapım şirketleri), kayıtdışı işçi çalıştıran, başka bir deyişle, İş Hukuku'nu ihlal ederek sistemin içinde varlığını devam ettiren şirketlerle anlaşma yapıyorlar. Formel sektördeki bu şirketler niteliksiz işgücü talepleri karşılandığı için taşeron firmaların işçilerinin sosyal hakları ya da ücretleriyle ilgilenmiyorlar. Dolayısıyla formel sektör şirketleri ne kadar çok enformel işleyen şirketlerle çalışırsa, o kadar çok kayıtdışı iş yapan, hak sömürerek huku-

ka aykırı biçimde niteliksiz işçi çalıştıran küçük ölçekli şirket türüyor. Beneria'nın formel ve enformel arasındaki sınırların bulanıklaşmasından, iç içe geçmesinden kastettiği tam da bu durumdur.

Fuat Ercan, esnek üretimin ana hedefinin tespit edilmiş çalışma saatlerini, toplu sözleşmeyi ve iş bölümünü esnetip değişikliğe uğratarak örgütlülük halini ortadan kaldırmak olduğunu düşünmektedir. Ercan'ın görüşüne göre, kazanılmış hakları tek bir tarafın çıkarına göre değiştirmek maliyeti düşürmenin en kolay, en ucuz yolu olarak görülmektedir (1996: 46-47).

Bu küçük ölçekli ve merkezden bağımsız birimlerin devlet tarafından etkili bir şekilde denetlenmediğini düşünürsek, Ercan'a katılmamak mümkün değildir. Esneklik, önceden çizilmiş bütün sınırların yeniden ancak bu kez az vasıflı ya da vasıfsız işçiler aleyhine çizilmesi sonucunu getirir. Çalışma koşullarının düzensizleşmesinin yanı sıra, ücretini zamanında alamamak veya eksik almak da bu işçilerin sık sık karşılaştıkları bir durum haline gelebilmektedir (Adaman, Buğra, İnsel, 2009).

Türkiye'deki tezahürleriyle, bu sürecin başka bir boyutu da var. Hasan Basri Memduhoğlu, "Post-fordist Üretim Örgütlenmeleri ve İşgörenler Üzerindeki Etkileri" başlıklı makalesinde söz konusu sorunu az gelişmiş ülkelerdeki kırdan kente göç oranının yüksek olmasına bağlar. İşsiz kesimin kentlerde iş bulabilmek umuduyla kıyasıya rekabete girmeleri herhangi bir garantisi ve sürekliliği olmayan ucuz ve düzensiz işgücü arzının patlak vermesine yol açmaktadır (Memduhoğlu, 2007: 7).

Girişte kısaca değindiğimiz gibi, esnek üretim sürecinin çalışanlar üzerindeki etkileri açısından, film endüstrisi Türkiye'deki öteki sektörlerden pek de farklı değil. Aksine, günümüz sinema sektöründe 1970'lerdeki kırılma nok-

tasının bütün uzantılarını bulmak mümkün. Film sektöründe taşeronluk ilişkileri, oyunculuk ajanslarının figüranlar ile ana yapım şirketi arasında aracılık yapması şeklinde gelişiyor. Sektör farkı gözetmeksizin taşeronluk ilişkisiyle çalışan bütün işçilerin mağdur olması gibi, Türkiye'de bu oyunculuk ajanslarına bağlı olarak çalışan işçiler de ciddi anlamda kötü koşullarda, herhangi bir sosyal güvence verilmeden, her türlü sosyal haktan mahrum şekilde çalışıyorlar. Kayıtdışı çalışan figüranları ele alacağım bölümde, bu işçilerin maruz kaldıkları kötü çalışma koşullarına ayrıntılarıyla değinmeye çalışacağım. Türkiye'de göç olgusuna bağlı olarak ortaya çıkan vasıfsız işgücü artışı da, oyunculuk ajanslarının film sektörü üzerindeki gözle görülür hâkimiyetinin ve bunun emek ilişkileri üzerindeki etkisinin başka bir boyutu: Profesyonel olmayan oyuncularla yaptığımız görüşmelerden, her sabah Atatürk Kültür Merkezi otoparkının yanındaki bir alanda iş bekleyenlerin büyük kısmının kalacak yer bile ayarlamadan memleketlerinden kalkıp İstanbul'a göç ettiklerini öğreniyoruz.

Sektörde önem kazanmış oyunculuk ajansları, özerk birimler gibi hareket ederek az vasıflı işçileri uzayan saatler boyunca çalıştırıyor, bunun yanı sıra ücret ödemelerini de zamanında yapmayabiliyorlar. Bugünkü durumda, meselenin özünde iki yönlü bir sömürü olduğu sonucuna varılabilir. Film sektöründeki bu işçiler hem muhatap oldukları oyunculuk ajansları tarafından doğrudan hem de formel film yapım şirketleri tarafından dolaylı olarak sömürülüyorlar. Ne devlet ne de ilgili sendika durumu daha iyiye çevirme ya da enformel sektörün bu mağdurlarının emek piyasasında kabul görmeleri yönünde ciddi bir girişimde bulunuyor.

Film endüstrisinde yetenek skalası ve kayıtdışı çalışan işçiler

Film sektörünün işleyişini ve oyunculuk ajansları gerçeğinin boyutlarını daha iyi anlayabilmek için sektörün en korunmasız kesimiyle görüşmek, deneyimlerini onlardan dinlemek çok önemliydi. Bu da aslında film sektöründe yetenek skalasının, maruz kalınan ya da maruz kalmayı engelleyen koşulları belirleyen kilit nokta olmasından kaynaklanıyor. Dahası bu görüşmeler sadece figüran deneyimleri konusunda bize ışık tutmuyor, bu sayede onların çalışma koşullarını skalanın üstündeki oyuncularınkiyle karşılaştırma fırsatını da sunuyor.

Eskiden kadınlı erkekli figüranların toplanıp film setlerine götürülme umuduyla bekleştikleri bir kahvehane varmış. Figüranlar, bugün o kahvehanenin yerine dört duvarla dahi çevrili olmayan bir alanda sıralarını beklemeye devam ediyorlar; her biri ayrı bir sete yol alacak servislerin kalkma noktası, derme çatma bile denemeyecek nitelikte yarı kapalı bir alandan ibaret. Ne açıp "içeri" girebilecekleri bir kapısı ne de kış soğuğundan, yağmur çamurdan korunacakları bir çatısı var söz konusu mekânın. Her türlü iyiye ve kötüye sonuna kadar açık bu kapısız bacasız alan görüştüğümüz işçilerin sistem içindeki savunmasızlıklarını da garip bir şekilde temsil ediyor. Taksim'deki Atatürk Kültür Merkezi otoparkının girişine yakın bir köşesindeki bu açık alanda iki tane bank, birkaç tabure ve bir de çay ocağı bulunuyor. Figüranların banklarda otururken sırtlarını dayadıkları duvarda gözden kaçmayacak büyüklükte bir de pano var. Üstünde de, bekleşen neredeyse bütün figüranların üye olduğu oyunculuk ajansının reklamı. Duvardaki yazıyı sorduğumuzda, figüranların tepkisi tek ses oluyor: "Oyunculuk ajansı sahipleri buraya kapısı, penceresi olan kapalı bir yer yaptırmak

yerine tek bir panoya milyarlar harcayarak kendi reklamlarını yapmayı tercih ediyorlar."

Oyunculuk ajanslarına bağlı olarak kayıtdışı çalışma meselesinin iç işleyişini öğrenmek amacıyla görüştüğümüz figüranlara üyelik için ne yapmak gerektiğini, herhangi bir seçilme kriteri olup olmadığını soruyoruz. Yapım şirketleriyle en çok iş yapan ve kendilerinin bağlı olduğu oyunculuk ajanslarından birinde yüksek bir yetenek ya da sinema altyapısı aranmadığını, üyelik formunu dolduran herkesi kabul ettiklerini öğreniyoruz. Ancak formu doldurmak işe çağıracakları anlamına gelmiyor; üyelik formunun bir garantisi yok. Görüştüğümüz figüranların hep bir ağızdan iddia ettiklerine göre, arkasında sözü geçecek etkili bir tanıdığı olanlar ajansa başvuran sıradan birine göre daha çok tercih ediliyor.

Oyunculuk ajanslarının kuraldışı ve keyfi yönetiminin enformel emek piyasasına hâkim olduğu gerçeği pek çok uygulamada da görülebilir. Bunlardan bir tanesi çalışanlarla tek taraflı sözleşme imzalanması. Yaptığımız görüşmelerde, oyunculuk ajanslarının çalışanlara imzalanan sözleşmenin kopyasını dahi vermediği durumlar olduğunu öğreniyoruz. Adından da anlaşılacağı üzere, bu tür tek taraflı sözleşmeler çalışana herhangi bir hak talebinde bulunmak için çok fazla alternatif bırakmazken, çalışanın söz konusu şirkete bağımlılığını da garanti altına alıyor. Bir diğer uygulama ise bu düşük vasıflı işçilerin hiçbir sosyal güvence veya sosyal hak verilmeden işe alınması. Oyunculuk ajansları seçici olmadıkları, başvuranlardan ciddi bir eğitim ve yüksek performans talep etmedikleri için, sosyal güvence adına sağlayabilecekleri her ne varsa bunu asgari düzeyde tutma hakkına sahip olduklarını düşünüyorlar. Başka bir deyişle, İş Hukuku'nu ihlal ederek insanları kayıtdışı işe alıp sosyal güvencesiz çalıştırmayı hak olarak görüyorlar.

Bütün bunların dışında, öğrendiğimiz önemli bir bilgi da-

ha var: Film setinde çalışması için ilk defa çağrılan bir figüran bu ilk iş karşılığında ödeme yapılmıyor. Sıradan bir ayrıntı gibi verilen bu bilgi, bize ödemesiz geçen ilk çekimlerin aslında Türkiye'deki film sektöründe kabul gören yerleşik bir kural olduğunu gösteriyor. Oyunculuk ajansları, bu şekilde sektörde aktif olarak çalışmaya başlayan figüran sayısını artırıp tecrübesizlere bir şans verir gibi görünürken, aslında ödenmemiş emek yoluyla kârlarını artırmaktan başka bir şey yapmıyor. Bu da, aslında ucuz emeği sömürmenin doruk noktası olarak görülebilir.

Oyunculuk ajanslarının eliyle gerçekleştirilen bir başka enformel uygulama da post-Fordist dönemdeki esnek üretim tarzının bir uzantısı olan fazlasıyla esnek çalışma saatleri: Figüranlar her sabah 6.30-7.00 arasında buluşma noktasında toplanıyorlar. Servisler gelip onları koca şehrin birbirinden farklı semtlerine götürüyor. İşe ne zaman paydos verileceğini bilmedikleri gibi, eve ne zaman dönebileceklerini de bilmiyorlar. Türkiye'de bu konuyla ilgili yapılmış herhangi bir düzenleme ya da alınmış denetim önlemleri yok. Dolayısıyla mesele tamamen teknik ekibin ve o günkü yönetmenin vicdanına bırakılmış durumda.

Denetim önlemlerinin olmayışı ödemenin gecikmesi gibi sorunlarla karşılaşıldığında da ciddi biçimde hissediliyor. Sözleşme gereği ödemelerin haftalık yapılması gerektiğini öğreniyoruz. Ancak uygulamada haftalık ve aylık olarak değişiyor. Bu değişkenlikten de anlaşılacağı üzere, ne ödeme zamanını belirleyen bir düzenleme ne de ödeme yapılacağının garantisini kesinleştirecek bir durum söz konusu. Görüşme yaptığımız figüranların iddialarına göre, ajanslar her defasında bir bahaneyle ödemeyi geciktirmeye çalışıyorlar. Dolayısıyla çalıştıkları günün parasını alıp alamayacaklarını kendileri de bilmiyorlar.

Figüranların çalışma koşullarıyla ilgili, setteki insanların

vicdanına bırakılan tek meselenin bu olmadığını da anlıyoruz. Figüranların mesai süresince ne yiyip ne içecekleri gibi konularda da belli anlaşmalar yapılıyor. Ancak bizimle konuşan figüranlar sınırsız çay ve kahve içmelerine bile izin verilmeyen durumlardan bahsediyor. Özellikle teknik ekibin hoşgörüsüne bağlı olarak, kimi setlerde fazla çay içtikleri için uyarıldıklarını söylüyorlar. Böylece, yetenek skalasının sadece ödemelere ve çalışma saatlerine değil, çalışanın sette ne yiyip ne içtiğine yansıdığını da öğrenmiş oluyoruz. Mola sırasında figüranlara verilen öğün ile başrol oyuncularının yedikleri arasındaki farkın kayıtdışılığı açıkça vurgulayan bir yerde durduğunu görüyoruz görüşmemiz sırasında. Figüranlar da durumun farkında elbet. "Başrol oyuncuları bir tabak sulu yemek yiyebilirken kendilerine kuru soğuk bir sandviçin layık görülmesi" canlarını acıtıyor.

Figüranların geçmiş hayatları, önceki işleri ve kendi hayatlarıyla ilgili bilgi almak istediğimizde pek çoğunun Anadolu'dan, geçim sıkıntısı nedeniyle kalacak yer bile bulmadan göç ettiğini öğreniyoruz. Kalacak yeri olmadığı için gecelerini mezarlıkta geçiren bir figürana dahi tanık oluyoruz.

Göç edenler dışında iş bekleyen figüranların diğer yarısını emekliler oluşturuyor demek mümkün. 30 yıldır figüranlık yapan emekli marangoz bunlardan biriydi. 1970'lerde "Malkoçoğlu" serisinde Cüneyt Arkın'la birlikte oynamış figüranımızdan o günlerle bugünlerin set ortamını çalışma koşulları bakımından karşılaştırmasını istediğimizde, oyunculuk ajanslarının rolüne dikkat çekiyor. Eskiden sette kimin figüran olarak çalışacağını belirleyip ödemeyi yapanın ana yapım şirketi olduğunu, günümüzde ise bu işi taşeron oyunculuk ajanslarının yaptığını, böyle bir el değiştirmenin yaşandığını söylüyor. Figüranımız, geçmiş ile bugün arasında kıyaslama yaparken, o günün yapım şirketlerinin yüksek kriterleri olduğunu da vurguluyor: "Eskiden figüran dahi ol-

sa, kişinin kültürlü ve belli bir eğitim sahibi olmasına dikkat edilirdi."

Bu görüşmeleri ve iş ilişkileriyle ilgili aldığımız bilgileri bütün olarak düşününce enformel emek piyasasının genel çerçevesi bütün çıplaklığıyla ortaya çıkmış oluyor: Emek arz ve talebinde esneklik; düşük vasıflı yetenek, asgari düzeyde üretkenlik, buna paralel asgari düzeyde ücret ve sosyal güvence ve karşılığında maruz kalınan formel sektör sömürüsü (Portes vd.,1989).

Post-Fordist dönemde film endüstrisi ve sendikalar

Figüranlarla görüşmeler sırasında, Sinema Emekçileri Sendikası'ndan (Sine-Sen) haberleri olup olmadığını sormayı da ihmal etmiyoruz. Büyük çoğunluğunun böyle bir sendika ismini bile duymadıklarını, nerede olduğunu dahi bilmediklerini fark ediyoruz. 30 yıldır figüranlık yapan emekli marangozun bile sendikadan haberi yok. Sendikadan haberleri olsa da aktif bir üyesi olup olmayacakları elbette farklı bir konu. Ancak bana kalırsa bu noktanın vuruculuğu, Sine-Sen'in görünmezliğinin sektörün en savunmasız kesimi arasındaki görünürlüğünde yatıyor.

Türkiye film sektöründe enformel emek piyasasındaki işçilerin hayatında sendikanın olmayışının Türkiye'ye özgü olmayan çeşitli nedenleri var. Bu durum, bir ölçüde, bütün dünyada gözlemlenen bir olgu olarak post-Fordist dönemde sendikaların zayıflamasıyla ilgili. Bu süreci inceleyen Ebbinghaus ve Visser (1999), döngüsel ve yapısal olmak üzere iki ayrı yaklaşımdan söz ediyorlar. Döngüsel yaklaşıma göre, sendika hareketindeki iniş çıkışlar dönemsel değişiklik gösteren ekonomik yükseliş ve düşüşlerle paralellik gösteriyor. Yapısal yaklaşım ise sendikadaki büyüme ve küçülme-

nin ekonomide, toplumda ve politikadaki uzun vadeli değişiklikleri yansıttığını söylüyor. Dolayısıyla sınıfsal yapılanmaların değişmesi, yeni üretim modellerinin türemesi, emek piyasalarının esnekleşmesi ve bununla birlikte bireyci toplumsal değerlerin yayılması sendikal gücün gerilemesi sonucunu doğuruyor (Ebbinghaus ve Visser, 1999: 136).

Özelde Türkiye'deki Sinema Emekçileri Sendikası'nın post-Fordist dönem deneyiminin izini sürmeden önce ülke sınırlarının dışına çıkarak ABD ve Avrupa'daki sendikalarda söz konusu değişimin ne ölçüde yaşandığına bir göz atalım.

ABD'deki sinema endüstrisinin "gerçek anlamda bir endüstri" gibi işlediğini söylemek kesinlikle yanlış olmayacaktır. Türkiye'de sinemanın henüz emekleme çağında olduğu dönemlerde Amerikan film endüstrisi çoktan yükselişe geçmişti. Buna paralel olarak da, film endüstrisinin sendikalaşması, bekleneceği üzere, Türkiye'dekine göre çok daha erken başlayacaktı.

Türkiye tarihinde 1980 darbesinin yarattığı kırılmadakine benzer bir etki, Amerikan sinemasında, Komünist Parti'yle bağlantısı olduğu düşünülen oyuncu ve yönetmenlerin kara listeye alınması olayında yaşandı. 1930'lu ve '40'lı yıllarda güçlenip etki alanını genişleten Hollywood'daki dernekler ve sendikalar bu dönemde güç kaybettiler ve bir daha eski canlılıklarını kazanamadılar (Lewis, 2000). Jon Lewis bugünkü film sektöründe sendikaların geçmişe nazaran içinde bulundukları zayıf konumu şöyle bir örnekle açıklıyor:

> "Yeni Hollywood'ta dernekler o kadar zayıf bir konumdalar ki, tanınmış yetenekler söz konusu olduğunda bile grevlerin başarıya ulaşma ihtimali çok düşük. Örneğin 1980'de, video satışları, kiralamalar ve kablolu televizyon da dahil olmak üzere ülkede gösterime giren filmler için fazladan ödeme yapılması hedefiyle Sinema Oyuncuları Derneği bir grev

düzenlemişti. Stüdyoların bu greve tepkisi sendikalı işgücünün tamamını sektörden dışlamak oldu... Dernek üyeleri ise 1980 yılındaki bu tecrübeyle birlikte, stüdyoların para kazanmak için artık film ya da televizyon programı yapmaya ihtiyacı olmadıklarını fark etmiş oldular. Hollywood'daki Kızıl Korku döneminin mirası da böyleydi." (s.6)

Bu güç kaybına rağmen, yine de Amerikan film endüstrisindeki sendikaların istediklerini alma konusunda tamamen etkisiz olduklarını iddia etmek haksızlık olur. Başka bir deyişle, profesyonel meslektaşlar arasındaki işbirliğinin fark edilir oranda aktif olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin Hollywood'taki senaristlerin Kasım 2007'de başlattıkları grev karşı tarafın masaya oturup sözleşme imzalamaya razı olmasıyla sonra ermişti. Bu sözleşmeye göre, senaristler yıllık maaşlarına yüzde 3-3,5 oranında bir artış getirmeyi ve stüdyoların DVD gibi ek prodüksiyonlardan aldıkları gelirden kâr payı koparmayı başardılar.[1] Grev, sözleşme imzalanana dek, hatta Altın Küre Ödülleri'ni iptal ettirecek kadar kararlılıkla sürdürüldü. Dahası senaristlerin grevi uluslararası dayanışma kampanyalarıyla ve Sinema Oyuncuları Derneği'nin ünlü üyeleri tarafından da desteklendi. Senaristlerin bu grevinin sektöre maliyeti yaklaşık 700 milyon dolar civarında oldu. Grevin başarısının ne anlama geldiğinin son derece farkında olan Amerikan Yazarlar Derneği Başkanı düşüncelerini şöyle ifade ediyordu: "Bu grevin başarısı önemlidir, sadece bizler için değil, yaratıcılığıyla para kazanan herkes için. Şimdi ve gelecekte." Bu cümlelerin doğruluğuna inanarak şunu diyebiliriz ki, böyle bir başarı Türkiye'de elde edilmiş olsaydı Sinema Emekçileri Sendikası da sektörde gerçek anlamda kabul kazanırdı.

Grevin önemini takdir etmekle birlikte, Hollywood'taki

1 "US Writers Call off Strike", http://libcom.org/news/us-writers-call-strike-14022008

sinema sendikalarının iç işleyişine yöneltilen eleştirileri de göz ardı etmemek gerekiyor. Mesela "Günümüz Hollywood Yapımlarında 'Alacakaranlık' Kuşağı" başlıklı makalesinde Charles Tashiro sinema sendikalarının sadece üyelik esasına odaklanan korumacı politikalarını sert bir dille eleştiriyor. Tashiro, sendikaların bu anlamda çok katı bir sistemleri olduğunu ve sadece kendi üyelerinin hakları için savaştıkları, üyelerini her türlü haksızlığa maruz kalmaktan koruduklarını belirtiyor. Ancak Tashiro'ya göre, sendikaların tek ve hatta en önemli rolü bir yapım projesinin işleyişini bozmak veya toptan projenin hayata geçmesini engellemek. Dolayısıyla prodüksiyonun içeriğine herhangi bir müdahaleleri söz konusu değil, ne üretildiğini denetleme hakları yok (Tashiro, 2002: 30). Tashiro bundan başka, araştırmamızın ana ekseninde konuya çok yakın bir noktadan girerek, sektörün parçası olup dışlanan ve savunmasız bırakılan bir kesim sinema emekçisi olduğu üzerinde de duruyor. Türkiye'deki vahim durum gibi, Hollywood'taki film sendikalarının da bu düşük vasıflı emekçilerin çalışma koşullarına yönelik bir iyileştirme çabasına girmediklerinden bahsediyor.

Avrupa'daki film endüstrisine gelince, Türkiye'yle karşılaştırıldığında, kanunların ve sendikaların çok daha etkili bir şekilde sinema emekçilerinin haklarını gözetmeye yönelik işlediği görülüyor. Bu anlamda, ortak yapımda çalışma fırsatı da yakalamış bir oyuncunun, Türkiye'deki emek ilişkilerine de aşina bir isim olan Nejat İşler'in gözlemlerine dayanarak set ortamı bakımından Avrupa standartları ile Türkiye arasındaki farkı daha iyi anlayabiliriz. İşler, kendisiyle yapılan bir söyleşide Bulgaristan'da çekilen *Çalıntı Gözler* filminin setiyle ilgili izlenimlerinden bahsediyor:

> "Sendikaları var. Bunun için her şey belli. İş programı var. O gün kaç metre film çekileceği bile belli. Saat dokuzda

'Motor' diyor yönetmen, 12.00'de paydos oluyor, öğle yemeği, sonra 13.30'da çekimlere başlanıyor, saat 17.00'ye kadar. Sette sendika temsilcisi var, o paydos veriyor yönetmen değil."

Görüştüğümüz figüranlardan biri de yaşadığı benzer bir deneyimini paylaşıyor. Avrupa'dan bir yapım şirketinin ülkemizde çektiği bir reklam filminde görev alan figüranımız onların kurallarına göre sette o gün çalışan herkesin sigortalı olduğunu söylüyor. Bunlar da herhalde Türkiye'deki sinema emekçileriyle Avrupa Birliği ülkelerinde belli kurallara bağlı olarak çalışanlar arasındaki farkları göstermeye yeten örnekler.

Bütün bu düzenleyici - denetleyici uygulamalara rağmen, Avrupa'daki sendikaların post-Fordist dönemden etkilenmediğini söylemek de yanlış olacaktır. Ebbinghaus ve Visser'in yukarıda sözünü ettiğimiz döngüsel ve yapısal yaklaşımlarından yola çıkarak genel bir bağlantı kurmak adına şu söylenebilir: Avrupa sinema endüstrisinde sendikaların sektördeki hâkimiyetlerinin azalması –görünürlüklerinin değil– Fordist üretim biçiminden esnek üretime geçişle ilişkilidir. Günümüzden bakarsak, Avrupa'yı hafiften sarsan geçişin Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkenin sendikal hareketinde hayli ciddi, kapanması güç yaralar açtığı her haliyle ortadadır.

Post-Fordist dönem deneyimini Türkiye özelinde ve Sine-Sen bağlamında düşünmeye dönecek olursak, Türkiye film sektöründe çalışanlar için sendikanın önemli olmayışının nedenleri arasında en başta diğer bütün sendikalar gibi Sine-Sen'i de kapattıran 1980 darbesi mirasını saymak gerekir. "Sendika Stratejisinin Toplumsal Bağlamı: Türkiye Örneği" başlıklı makalede de açıkça ortaya konduğu gibi, hem sendika mevzuatı hem de işverenlerle genel halkın tutumu

1980'deki askerî darbeden kalan izlerin günümüzde hâlâ hüküm sürdüğünü gösteriyor (Adaman, Buğra, İnsel, 2009: 3). İkinci açıklama olarak, baştan beri vurgulamaya çalıştığım üzere, aracılık göreviyle türeyen oyunculuk ajanslarının sistem içinde artan görünürlüğünün etkili olduğu anlaşılıyor. Son olarak, aşağıda ayrıntılı şekilde değineceğim üzere, sendikanın iç işleyişindeki sorunların figüranların hayatındaki işlevsizliğinin sorumlusu olduğunu düşünüyorum.

1980 yılını bir dönüm noktası kabul edip Sine-Sen'in darbe öncesi ve darbe sonrası etkinliğini karşılaştırabilmek için sendikanın tarihine bakmak gerekiyor. Sine-Sen'den önce 1974'te Türkiye Film Emekçileri Sendikası kurulmuştu. Sinema Emekçileri Sendikası ise derneklerce düzenlenen, tanınmış tanınmamış pek çok oyuncu ve yönetmenin de katıldığı Ankara'daki sansür karşıtı yürüyüşten iki ay sonra 1978 yılının Ocak ayında kuruldu. Sendikaya destek verip üye olanların amacı emeklerinin karşılığında hak ettiklerini almaktı. Bu hak arayışının bir anlamda dönemin ruhunu yansıtan bir gelişme olduğunu söylemek yanlış olmaz. 1970'ler sendikalaşma hareketlerinin hız kazandığı yıllardı. Sine-Sen'in resmî internet sitesinde yayımlanan bir söyleşisinde Aytaç Arman, o yıllarda sendika eylemlerine katılmış bir aktör olarak, Yılmaz Güney sinemasının şekillendirdiği bir ideolojinin hâkim olduğu, insanların sosyal haklar, emek mücadelesi gibi meselelere kafa yormaya başlayıp toplumsal sıkıntıları aşmaya yöneldiği yıllar olarak anlatıyor 1970'leri.[2]

1980'deki kırılma noktasından önce, sendikanın film emekçilerinin hayatını iyileştirmeye yönelik somut işlerinden bahsetmek mümkündür. Sendikanın resmî internet sitesinden ulaştığımız bilgiden,[3] darbeyle kapatılmadan ön-

2 Özlem Mollamehmetoğlu ile söyleşi, .http://www.sinesen.com/aylik_bulten.php,

3 http://www.sinesen.org/Hakkımızda.php

ce aktif sendika çalışmalarına devam eden Sine-Sen'in tek taraflı sözleşmeler sonucu ortaya çıkan insanlık dışı uygulamaları İş Mahkemeleri kararıyla sona erdirmeyi başardığını öğreniyoruz. Yine o günlerin İş Mahkemeleri kararıyla, film emekçileri grev hakkını elde ediyor. Ancak bu kazanılmış hak 1980 sonrası dönemde emekçilerin elinden geri alınıyor. Ayrıca o dönemde her yapımcı, yeni bir projeye başlamadan önce grup sözleşmesi imzalamakla yükümlü. Bu uygulama sayesinde çalışma saatlerine de bir düzenleme getirilmiş oluyor. Günümüz koşullarından farklı olarak, o günlerde sendikaya üye olmayan bir işçinin sektörde çalışmasına da izin verilmiyor. Setlere işçi götüren servisler sıkı bir denetimden geçiyor, eğer sendika üyesi olmayan işçiler varsa figüran bile olsalar servisten inmeleri isteniyor. Sendika görevlileri de her seti ziyaret edip denetleme hakkına sahip. Böylece sendikaya da sette olup bitenlerin ayrıntılarını verebiliyorlar.

1980 darbesiyle Sine-Sen ve DİSK kapatılınca, sendikanın yeniden açılması 12 sene sürüyor. Ancak sektörde yaşananlar ve günümüz sinema emekçilerinin çalışma koşulları gösteriyor ki, sendikanın yeniden açılması pratikte sendikanın eski günlerine dönmesi demek olmuyor. Daha önce de belirttiğimiz gibi, 1980 darbesinin mirası sahneden inmeye hiç niyetli görünmüyor.

21. yüzyılın başlarından itibaren Türk film sektöründeki canlanmayla birlikte sektör içinde emekçilerin haklarını gözetecek bir sendikanın önemi daha derinden anlaşılmaya başladı. Bu noktada sorumluluğun artık Sine-Sen'in omuzlarında olduğu düşüncesindeyim. Peki ama sahiden de 1980 sonrası dönemde enformel emek piyasasında Sine-Sen'e nasıl bir görev düşüyor?

Sine-Sen'in en son faaliyetlerini araştırırken, grup sözleşmesinin yeniden uygulamaya konmaya çalışıldığını öğreni-

yoruz. Sendikanın bu yöndeki çalışmasına ve toplantılarına yönelik 2006'da gazetelere ve internet sayfalarına yansıyan pek çok habere rastlıyoruz. Bu toplantılarda öne çıkan vaat, 15 Eylül 2006 tarihinden itibaren sendika temsilcilerinin bütün setleri denetlemesi ve gereken durumlarda çekimlere müdahale etmesiydi. Ancak bugünün resmi, bu vaadin üzerinden iki yıl geçmiş olmasına rağmen, grup sözleşmesi hedefine henüz gerçek anlamda ulaşılamadığını gösteriyor.

Film sektörü her işçinin aynı düzeyde yeteneğe sahip olduğu ya da aynı sosyal tabakadan gelip benzer eğitimi gördüğü tek tip bir alan değil. Bu nedenle, post-Fordist dönemde, sendikanın yeniden canlanmasından, sistem içinde söyleyecek bir sözü olduğundan bahsedebilmek için bu çok katmanlı işçi sınıfının farklı kesimlerine ulaşıp onları örgütleyebilmek birincil etmen olarak karşımıza çıkıyor (Adaman, Buğra, İnsel). Ancak araştırmam sırasında, Sine-Sen'in sektörün en alt kesimini örgütlemektense, başroldeki kadın ve erkek oyuncuları sendika üyesi yapmaya odaklandığını fark ettim. Sendikanın varlığı figüranlar arasında zaten hiçbir şekilde hissedilmezken, Sine-Sen bunu kırmaya çalışmak yerine televizyon dizilerinin başrol oyuncularından biriyle sendikalaşmanın önemi üzerine söyleşi yapıp bunu resmî internet sitesinde yayımlıyor. Bu manzara karşısında, Sine-Sen'in hem ödeme hem de çalışma koşulları bakımından hakları zaten gözetilen ve ayrıcalıklı olan bir kesime ulaşarak etki alanını genişletmeye çalıştığı düşüncesi ön plana çıkıyor. "Sendika Stratejisinin Toplumsal Bağlamı: Türkiye Örneği" başlıklı makaleden alıntılayacağımız şu cümleler de Sine-Sen'le ilgili izlenimimizi doğrular nitelikte:

> "Sendikaların üye olmayan işçilerin sorunlarını çözmeye yanaşmadıkları aslında doğrudur. Her ne kadar toplam istihdam oranında yüksek bir payı olsa da küçük ve orta bü-

yüklükteki şirketlerin çalışma koşullarıyla ilgilenmezler. Ancak, belirlenen sosyal standartların en çok çiğnendiği ve hukuka aykırı uygulamaların görüldüğü yerler de yine bu işletmelerdir." (Adaman, Buğra, İnsel: 12.)

Sektörün kayıtdışı çalışan emekçileri de, sendikadan kendilerine uzanan bir el bulamadıkları için ne sendikanın bir şeyleri düzelteceğine inanıyor ne de üye olma fikrine sıcak bakıyorlar. İşçilerle sendika üyeliğinden ve bunun getireceği yararlardan konuşurken, kendi iradesiyle gidip sendikaya üye olmuş bir figüran sendikadakilerin tembel olduğunu iddia ederek Sine-Sen'i suçladı. Üye olunca hakkı aranır ya da en azından belli üyelik ayrıcalıklarından yararlanır umuduyla araştırıp sendikaya üye olduğunu anlattı. Üyelik kartını uzatırken, "Üyelik ücretini düzenli olarak ödememe rağmen, çalışma koşullarımda düzelen bir şey görmedim daha" diyordu bu figüran. Bütün bu bilgilerden yola çıkarak şunu söyleyebiliriz: Dönem ve ülke özelindeki koşullar da dikkate alınarak düşünüldüğünde, sendika üyeliği kayıtdışı çalışan film emekçileri için şu anda beklentilerin bir hayli ötesinde durmaktadır, ufukta karanlığı aydınlatan bir sendika ışığı da görünmemektedir (Adaman, Buğra, İnsel: 12).

Sonuç

Bu çalışmada Türkiye'deki enformel emek piyasasına sinema ayağından bakmaya ve sinema emekçilerinin post-Fordist üretim tarzından ne şekilde etkilendiğini anlamaya çalıştım. Esnekliğin sektöre damgasını vurduğu bir alan olarak Türkiye sinemasındaki vaziyetin, özellikle Avrupa ve Amerika'daki sendikal faaliyetlerle ve denetleyici düzenlemelerle bir arada düşünüldüğünde, ne kadar vahim olduğunu görmüş olduk. Emekçilerin her türlü sömürüye böylesi-

ne açık olduğu, hukukun işlemediği bir diyarda hakkın insanların kişisel vicdanına bırakıldığı, hâl böyle olunca da işverenlerin insanlık dışı tavır ve uygulamalarının alıp başını gittiği bir sistemsizlik sistemine yakından bakmaya çalıştık.

Daha da kötüsü, sistemi tamamlayıp yine aynı sistem tarafından dışlanan sinema emekçilerinin hakkı için savaşacak bir sendikanın görünürdeki varlığından, ancak ne yazık ki emekçi figüranların hayatındaki görünmezliğinden haberdar olduk. Bana kalırsa, bu uykudan uyanıp örülmüş duvarları yıkmak için Sine-Sen'in üstüne düşen, iç politikasını değiştirip, tabir caizse, oyunculuk ajanslarının pençesindeki bu mağdur insanlara ulaşmak ve toplu hareketin gücüyle mucizeler yaratılabileceğine onları inandırmak. En azından böylece, verilecek çabaların halkın gözünde takdir kazanacağına ve sendikanın somut faaliyetlerine, belki de senaristlerin grevinde olduğu gibi, medyadaki alternatif seslerden destek gelebileceğine inanmak istiyorum. Belki ancak bu şekilde 1980 darbesinin bıraktığı mirası bir parça da olsa değiştirebiliriz.

KAYNAKÇA

Adaman, Fikret, Buğra, Ayşe ve İnsel, Ahmet (2009) "Societal Context of Labour Union Strategy: The Case of Turkey", Labour Studies Journal, 34: 168-188.

Aktuğ, Erkan (2006) "Sinema Emekçileri Sendikası Setlere El Atıyor", http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=198074.

Ansal, H. (1996) "Teknolojik Gelişmelerin İşgücü Niteliğine Etkiler", (der.) Kuvvet Lordoğlu, *İnsan, Toplum, Bilim*, IV. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Bildirileri, İstanbul, Kavram Yayınları.

Baca, George (2004) "Legends of Fordism: Between Myth, History and Foregone Conclusions", *Social Analysis*, 48 (3): 169-178.

Beneria, Lourdes (2001) "Changing Employment Patterns and the Informalization of Jobs: General Trends and Gender Dimensions", Cenevre: International Labour Office.

Ebbinghaus, Bernhard ve Visser, Jelle (1999) "When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995", *European Sociological Review*, 15(2): 135-158.

Ercan, F. (1994), "Post Fordizmin Arka Bahçesi, Krizin Sevimsiz Çocuğu; Taşeronlaşma", *DİSK-AR Dergisi*, s: 15, Mart-Nisan.

— (1996), "Altsözleşme İlişkilerine Dayalı Üretim", *İktisat Dergisi*, s: 357, Mayıs-Haziran.

Lewis, Jon (2000) "We Do Not Ask You to Condone This", *Cinema Journal*, 39 (2): 3-30.

Memduhoğlu, Hasan Basri (2007) "Post-Fordist Üretim Örgütlenmeleri ve İşgörenler Üzerindeki Etkileri", *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 7 (4): 1-12.

Özdemir, Ali Murat, Erel, Derya ve Yücesan-Özdemir, Gamze (2004) "Rethinking the Informal Labour Market in Turkey: A Possible Politics for Trade Unions", *South East Europe Review*, 3: 79-92.

Portes, A., M. Castells ve L. A. Benton (1989) (ed.) *The Informal Economy*, The John Hopkins University Press: Baltimore.

Tashiro, Charles (2002) "The 'Twilight' Zone of Contemporary Hollywood Production", *Cinema Journal*, 41 (3): 27-37.

TÜRK FUTBOLUNDA SENDİKALAŞMA VE İNGİLTERE ÖRNEĞİ

SEVECEN TUNÇ

"Bu sömürü düzeninde atılan her gol, emekçinin kalesine girer."

Metin Kurt

Kimine göre "modern zamanların dini", kimine göre "duygusal veba"... Futbol, toplumsal hayatımızda işgal ettiği yer itibariyle tek bir tanıma hapsedilebilecek bir olgu değil. Popüler kültürümüzün en "popüler" öğesi, gerek kitlesel bir eğlence gerek kültürel bir ifade kanalı olarak çeşitlilik arz eden toplumsal anlamlara sahip. Futbolla yatılıp futbolla kalkılan ülkemizde zenginin den yoksuluna, kadınından erkeğine herkesin imgeleminde, mütenevvi çağrışımlar yaratan bu oyunun icracılarına *bakış*ta ise aynı çeşitliliğe rastlamak pek mümkün değil. Toplumsal algımızda, "imtiyazsız sınıfsız kaynaşmış *bir* imaj"a sahip olan profesyonel futbolcu, bir topun peşinde koşarak hem dünyanın en keyifli işini yapan hem de milyonlarca doları götüren *şanslı serseri*dir. (Kozanoğlu, 1996: 19) Başta medya olmak üzere, farklı toplumsal mekanizmalar tarafından sürekli üretilen 'ünlü, zengin ve rahatı yerinde' *yıldız futbolcu* imgesi, monolitik algımızı cilalayarak, futbolcuların ezici çoğunluğunun yaşadığı meslekî sorunları görmemizi engellemektedir. Yine bu hâkim anlayış bizlere, maalesef futbol adamlarını "ekmeğin-

den edebilecek" cürette sözler söyleyebilme gücünü verir. "Beklenmedik" mağlubiyetlerde, futbolcu kapı dışarı, teknik adam istifaya davet edilir. Oysa hangimiz başka bir meslek grubundan işçinin ekmeğiyle böyle pervasızca oynamaya cesaret edebilir ki? (Kıvanç, 2001: 14)

Belki de her şeyden önce yeşil sahada krampon eskitenlerin de birer emekçi olduğunu bir defa daha hatırlatmakta fayda var... Günümüzün profesyonel futbol dünyasında, futbolcu emeğini belli bir ücret karşılığında spor kulübüne satan bir işçi konumundadır. Her istihdam ilişkisinde olduğu gibi, futbolcu da spor kulübüne bir iş sözleşmesi ile bağlıdır. Buna rağmen profesyonel futbolcunun İş Kanunu'na tâbi olmaması, sportif faaliyetinin sonunda ortaya çıkan ürünün "atipik" özelliğinden kaynaklanmaktadır: Diğer işçilerden farklı olarak futbolcuların ürettiği, izlenen fakat elle tutulamayan, kısa bir süre için görünüp kaybolan ve parayla satın alınan özel bir ürün (Aydın, 2007: 21). Bu durum elbette futbolcuya "işçi" niteliğinden bir şey kaybettirmiyor. Futbolcuyla ilgili en güzel tanımı, oyuna içerden bir bakışla, futbolcunun "seyir üreten emekçi" olduğunu söyleyen sahaların "Halkçı Metin"i, Metin Kurt yapmaktadır.

Türk futbolunun vitrini o kadar cafcaflı, o kadar albenili ki, dükkânda ne var ne yok görmek için içeriye bir türlü adım atamıyoruz. Oysa İstanbul merkezli düşünülen, yıldız futbolcular üzerinden tahayyül edilen futbol dünyasının bir de taşrası var. Futbolun taşrası ise sadece İstanbul dışındakileri değil, bir İngiliz tabiriyle "underdog", yani alt sınıf takımlarda top koşturan tüm futbolcuları içine alıyor. Bu futbolcuların birçoğu, futbol endüstrisinin çarkları arasında, temel haklarından dahi mahrum bir şekilde meslekî hayatlarını sürdürmeye çalışıyor.

Üç büyüklerin mabedi olarak da bilinen, isimlerini sıkça duyduğumuz stadyumlar dışında, İstanbul'daki statların sa-

dece iki tanesinde sabit sağlık görevlileri bulunmakta. Sert bir darbe ile yere yığılan futbolcu, önce Allah'a, sonra kendisini hastaneye götürebilecek bonkörlükte bir kulüp yöneticisi varsa, onun vicdanına emanet! Oysa medyada gördüğümüz manzara bu değil: Sakatlıkları halinde, menajerlerinin, kulüp doktorlarının ve hatta yöneticilerinin basın açıklaması yaptığı yıldız futbolculara alışık olduğumuz için bu durum pek ikna edici gelmeyebilir... Peki maaşları asgari ücretten gösterilen ve emeklilikleri geldiğinde iş günlerini dolduramadan ortada kalan futbolculara ne dersiniz? Pazarlık masasında hiçbir gücü olmadığı için boş mukaveleye imza atmak zorunda kalanlara? Sebepsiz yere kadro dışı bırakılan, sözleşmesi tek taraflı feshedilen, bonservis esaretine boyun eğen, kulübü iflas ettiği için işsiz kalan veya hiçbir sağlık güvencesi olmadan top koşturan futbolcular da mı uzak size?

Maaşları ödenmediği için kulüplerini boykot ederek antrenmana çıkmayan Denizlisporlu futbolcular sadece "vatan haini" ilan edilmekle kalmamış, hem para cezasına çarptırılıp hem de süresiz kadro dışı bırakılmışlardı.[1] Beşiktaş, Koray Avcı ve Burak Yılmaz'ı, kişisel tercihlerini umursamadan adeta "köle ticareti" yöntemiyle Vestel Manisaspor'a satmıştı. Durum medyaya yansıdığında, "ya giderler ya da futbol hayatları biter" şeklinde konuşan kulüp menajeri Sinan Engin, kulüplerin futbolcular üzerindeki tahakkümünü açıkça ortaya koymaktaydı.[2] Yediği goller yüzünden kale direğine kafasını vurması ve maçın ortasında gözyaşlarına boğulmasıyla hatırlanan Beşiktaş'lı kaleci Fevzi'nin eski günlere geri dönmesinin yolu, ona daha fazla antrenman yap-

1 "Denizlispor'da Ceza Yağmuru", 10.04.2008, *Radikal*, www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=252599 [Erişim tarihi: 15.04.2010]

2 Tekin, Erkut, "Endüstriyel Futbolun Modern Köleleri", *Birgün*, 17.05 2009, http://www.birgun.net/sunday_index.php?news_code=1242560791&year=2009&month=05&day=17 [Erişim tarihi: 15.04.2010]

tırmaktan değil, psikolojik tedavi sağlamaktan geçmekteydi.[3] 1999-2000 futbol sezonunda Galatasaray kadrosunda yer alan ve kendisinden "geleceğin yıldızı" şeklinde söz edilen Alper Tezcan, UEFA Kupası'nda oynanan Bologna karşılaşmasında ayağını kırdığında henüz 19 yaşındaydı. UEFA Kupası'nı kazanarak apoletine en parlak yıldızını ekleyen Galatasaray, futbolcusuna "sahip çıkmadı." Kariyerinin doruğundan tepetakla yuvarlanan genç futbolcunun meslek hayatı üst üste geçirdiği on bir ameliyat ile sona erme noktasına geldi. Tezcan'ın geçimini sağlamak için bulduğu son çare, Türkiye'de futbolcu olmanın ne demek olduğunu trajik bir dille anlatıyordu: Eski futbolcu, UEFA madalyasını internet üzerinden satışa sundu![4] Son olarak Türkiye Futbol Federasyonu'nun aldığı "keyfî" karar, profesyonel futbolu meslek edinen binlerce insanın işsiz kalmasının önünü açarken, ülkemizde futbolcuların ne kadar korunmasız olduklarını bir kez daha gözler önüne serdi: Federasyon, 3. Lig'de 30 yaş ve üzerindeki oyuncuların oynamasına yasak getirdi. Ayrıca alınan karara göre kulüpler, 25-30 yaş arası en fazla 6 futbolcuyla sözleşme yapabilecekti.

Türk futbolundan derlediğimiz bu naçizane manzaraların, oyunun kendisi gibi seyr-i zevk verdiği söylenemez. Oysa futbolcular da her emekçi gibi, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma, işsizliğe karşı korunma, sosyal güvence ve örgütlenme gibi birtakım sosyal haklara sahipler. Bu nedenle onların çalışma koşulları ve iş ilişkilerine dair yaşadıkları sorunları, futbolun bir meslek olduğu gerçeğini kabul ederek anlamaya çalışmakta fayda var. Zira ülkemizdeki futbolcuların meslekî bir dayanışma üreterek bu sorunların üstesinde

3 "Fevzi'ye acil yardım gerek", *Sabah*, 05.11.2001, http://arsiv.sabah.com.tr/2001/11/05/g13.html [Erişim tarihi: 15.04.2010]

4 "Galatasaraylı Eski Futbolcu Alper Tezcan'dan Çarpıcı Açıklamalar", http://spor.haberler.com/galatasarayli-eski-futbolcu-alper-tezcan-dan-haberi, 26.06.2008. [Erişim tarihi: 15.04.2010]

gelme ve bir sendika çatısı altında örgütlenme girişimlerinin de ilk olarak profesyonelliğin dozunun arttığı 1960'lı yıllarda başlaması tesadüf değildir.

Türkiye'de ilk profesyonel futbolcular sendikası, 31 Mayıs 1965'te kuruldu. Gazetelere ismi Ankara Profesyonel Futbolcular Sendikası[5] olarak yansıyan sendika, 1975 yılında ismini Futbol-İş olarak değiştirerek, Türk-İş Konfederasyonu bünyesine katıldı. (Aydın, 2007: 30) En etkili olduğu dönemde bile en fazla 450 civarında üyeye sahip olan Futbol-İş (Aydın, 2007) Turgay Şeren'e göre bir "tabela sendikası" olmaktan öteye geçememişti.[6] Futbol-İş'ten ayrılan ve başını Metin Kurt'un çektiği bir grup futbolcu, kurdukları Amatör Sporcular Derneği bünyesinde 70 bin sporcuyu bir araya getirmeyi başardı. Bu iki spor örgütünün faaliyetlerinin bitiş düdüğü ise 12 Eylül 1980'de çalınacaktı.

Aradan geçen onca yılın ardından, son birkaç senedir futbolda sendikalaşma konusu, spor gündemimizde ağırlığını yeniden hissettirmekte. Dönemin Profesyonel Futbolcular Derneği Başkanı Turgay Şeren, Futbol Federasyonu Başkanı Haluk Ulusoy, Fatih Terim ve İstanbulspor Kulübü Başkanı Saffet Sancaklı gibi isimlerin yanı sıra, Başbakan Yardımcısı ve Spordan Sorumlu Devlet Bakanı Mehmet Ali Şahin, DİSK ve Türk-İş de böyle bir oluşuma destek vereceklerini açıkladılar.

Futbol dünyasını amatör ve profesyonel oyuncularıyla, antrenörleriyle, sağlık uzmanlarıyla binlerce sporcu ve çalışanı ilgilendiren, milyonlarca doların döndüğü bir endüstri olarak tanımlayan dönemin Türk-İş Başkanı Salih Kılıç'a göre bu büyük sektörde sporcu ve çalışanlar kötü koşullarda, ücretlerini alamadan, sözleşme koşulları yerine getirilmeden, sigortasız, sosyal güvencesiz, tazminatsız bir şekilde

5 *Cumhuriyet*, 01.06.1965.

6 Turgay Şeren ile söyleşi, 22.05.2008.

çalışıyor.[7] Spor endüstrisinin 19. yüzyılın düzensiz kapitalizmi gibi işlediğini vurgulayan DİSK'ten Tonguç Çoban ise sendikanın bu sektöre "kurallı bir çalışma yaşamı" kazandıracağının altını çizmekte:

> Sendika olursa, ücret görüşmeleri toplu pazarlık halinde gerçekleşebilir. Dinlenme, hastalık, tazminatlar, cezalar, emeklilik gibi şu an kulüplerce ve menajerler aracılığıyla belirlenen birçok konuda sporcuların hakları toplu pazarlıkla sağlanır. Sendika, kadın sporcular için gebelik, hastalık gibi durumlarda pozitif ayrımcılık yapma olanağı doğurabilir. Amatör sporcuların çalışma koşulları da kurallı hale gelir.[8]

Benzer şekilde, sporda sendikal mücadeleye yıllarını vermiş bir isim olan eski milli futbolcu Metin Kurt da, ancak tüm sektörü kucaklayan bir sendikanın topyekûn bir kurtuluş sağlayabileceğine inanıyor.

Bugün Cezayir'den Şili'ye, Mısır'dan Japonya'ya toplam 42 ülkede FIFA tarafından tanınan profesyonel futbolcu sendikaları var. Futbol dünyasında önemli söz sahibi olan bu sendikalar, gerçekleştirdikleri faaliyetler ile endüstride yaratılan ekonomik değerden önemli bir pay almakta ve bunu üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmek, ihtiyaçlarını karşılamak ve onlara yeni imkânlar sunmak gibi amaçlar doğrultusunda kullanmakta. (Aydın, 2007: 26) Bu sendikalar arasında en güçlü ve köklüsü ise şüphesiz İngiliz Profesyonel Futbolcular Sendikası (PFA). Deneyimi ve bilgisiyle dünyanın her yerinde spor oluşumları için bir rol model olan PFA'nın İngiliz futbol endüstrisindeki konumunu ve

7 Korkut, Tolga, "Köle Futbolcu Devri Sendikayla Kapanacak", Bianet, 05.01.2006, http://bianet.org/bianet/bianet/73094-kole-futbolcu-devri-sendikayla-kapanacak [Erişim tarihi: 15.04.2010]

8 Korkut, *y.a.g.m.*

futbolcuların hangi ihtiyaçlarına cevap verdiğini tartışmak "meraklısı için" yol gösterici olabilir.

İngiliz futbolunda sendika deneyimi

> "Sen hayatını futbola adarsın, o ise günü gelir seni unutur. Futbol kulüplerinin oyuncuları önce kendilerine mal edip, yaşlandıklarında ya da sakatlandıklarında onlardan kurtulmak gibi kötü bir alışkanlıkları vardır. İşte Profesyonel Futbolcular Sendikası da tam bu noktada harikadır, çünkü o hiç kimseyi unutmaz."
>
> Malcolm Macdonald [9]

19. yüzyılın ikinci yarısında İngiliz futbolunda yaşanan profesyonelleşme, bu sporun amatör olarak ilgilenilen bir boş zaman etkinliği olmaktan çıkıp, futbolcunun para karşılığında emeğini sattığı bağımsız bir iş koluna dönüşmesine işaret ediyordu. Bu durum, futbolcu için iki nedenden ötürü işsizliğe karşı korunma ve sosyal güvence gibi birtakım ihtiyaçlar doğurdu. Birincisi, futbol "iş kazası" riski yüksek bir meslekti. Yaşadığı sakatlıklar yüzünden oyuncunun kariyerinin bitmesi işten bile değildi. İkincisi, böyle bir şanssızlık yaşanmasa da bir futbolcu meslek yaşamını en fazla ortalama 36 yaşına kadar sürdürebilmekteydi. (Steckelmacher, *a.g.m.*)

Gerek icra ettikleri mesleğin mesai saatleri gerek ortaya çıkan ürün bakımından tipik işçi algısının dışında olmalarına rağmen, profesyonel futbolcular istihdam ilişkilerini düzenlemek ve haklarını korumak amacıyla örgütlenerek, 1897 yılında ilk futbolcu sendikasını kurdular. Üye sa-

9 Steckelmacher, Hugo, "How the PFA Helps the Players", http://soccerlens.com/professional-footballers-association/6096/, 27.02.2008. [Erişim tarihi: 15.04.2010]

yısının azlığı ve başarısız yönetimi nedeniyle ancak dört yıl sürebilen bu ilk deneyimin ardından, Manchester United'ın unutulmaz futbolcusu Billy Meredith, 2 Aralık 1907 tarihinde, kısa bir süre kendi ismiyle de anılacak olan İngiliz Profesyonel Futbolcular Sendikası'nı kurdu.[10]

"Meredith'in Sendikası"ndan günümüze uzanan yüzyılı aşkın tarihinde PFA'nın asıl işlevi *endüstri ilişkileri bağlamında üyelerini temsil etmek* olmuştur. Sendika bu süreçte endüstriyel temsiliyetin yanı sıra üyelerine sağladığı diğer hizmetlerle sadece niteliksel değil, niceliksel büyüme de yakalamıştır. PFA, İngiltere'deki yüzde 36'lık genel sendikalaşma oranına karşın, Premier Lig ve Futbol Ligi'nde (Birinci Lig) yüzde 100'lük bir sendikalaşma oranına sahiptir. Bu durum, İngiltere'de forma giyen profesyonel futbolcular arasında sendikalı olmanın adeta "sosyal bir norm" olduğunu göstermektedir (Aydın, 2007: 77). Sendikanın yıldız futbolcular ve daha alt düzey takımlarda forma giyen futbolcular arasında meslekî dayanışma üretebilmesi, onun futbol kamuoyunda etkin bir baskı unsuru haline gelmesini sağlamıştır.

Sendikanın futbolculara sağladığı kazanımlar, sunduğu hizmetlerin çeşitliliği ve toplum nezdinde yarattığı olumlu imaj, üyelikte yakaladığı başarının arkasında yatan nedenlerdir. Genel Başkanı Gordon Taylor'ın da belirttiği gibi PFA, toplu sözleşmelerle, tüm profesyonel futbolcuların haklarını korumayı, onların çalışma koşullarını ve toplumsal konumlarını iyileştirmeyi amaçlayan bir sendikadır.[11] Bununla beraber PFA'nın, futbolcuların bireysel hak ve çıkarlarını gözetirken, futbol endüstrisini koruyup geliştirmeye dönük çalışmalar yapması da dikkat çekicidir. Futbol endüstrisine karşı bu koruyucu tavrın, futbol çevreleri ve ka-

10 PFA'nın resmî internet sitesi: http://www.givemefootball.com/pfa/pfa-history/the-pfa-timeline

11 http://www.givemefootball.com/pfa/about-the-pfa/introduction

muoyu nezdinde PFA'nın imajını güçlendirdiği ve aynı zamanda diğer sendikal faaliyetlerine meşruiyet zemini sağladığı rahatlıkla söylenebilir (Walters, 2005: 10-13).

PFA, grev ve toplu pazarlığa gitmeden, izlediği ılımlı politikalar ve "stratejik endüstri ilişkileri yönetimi" sayesinde, üyelerine önemli haklar sağlamıştır. Sendikanın, tarihe Eastham Davası olarak geçen, hukuki mücadelesinin sonunda 1963 yılında, futbolcuların transferinde kulüpler tek söz sahibi olmaktan çıkmış ve futbolcular kendi ücret pazarlıklarını yapabilme hakkı kazanmışlardı (Aydın, 2007: 67-76). Sakatlıkları halinde asgari gelir güvencesi, yıllık ücretli izin ve kulüplerinden bağımsız kamuoyuna açıklama yapma hakkı, İngiltere'de top koşturan futbolcuların yine sendikal mücadelelerinin sonunda elde ettiği kazanımlardan bazılarıdır. Bunun yanı sıra, PFA'nın çabalarıyla İngiliz futbolunda tavan ücreti uygulaması kaldırılmış, iş piyasasındaki tek taraflı yaptırımların önüne geçilmiş ve futbolcu ücretleri dikkate değer bir şekilde yükseltilmiştir. Tüm bunlar, azınlıktaki yıldız futbolcular için olmasa bile, profesyonel yaşamlarını futboldan kazanan ezici çoğunluk için önemli kazanımlardır.

Profesyonel sporda sendikalaşma bağlamında PFA örneğini ayrıntılı bir şekilde ele alan Ufuk Aydın, PFA'nın, mevcut üyelerine ve profesyonel futbol hayatı sona ermiş eski üyelerine sunduğu hizmetleri "içsel faaliyetler", üyeleri dışındaki kesimlere (futbol endüstrisi, kamuoyu, medya) yönelik faaliyetlerini ise "dışsal faaliyetler" başlığı altında incelemektedir (Aydın, 2007: 38).

İçsel faaliyetler

PFA, profesyonel futbolculara yönelik çalışmalarının bir kısmını bütçesinden ayırdığı belli fonlar üzerinden, bir kısmını ise Premier Lig ve Futbol Ligi gibi kurumlarla iş birli-

ği içerisinde gerçekleştirmektedir. Üyelerinin meslek hayatlarının kısa sürmesi, sendikanın içsel faaliyetlerinde dikkate aldığı temel nokta olarak öne çıkmaktadır. Ücretsiz hukuki danışmalıktan, parasal destek ve eğitim kurslarına kadar üyelerine sunduğu bir dizi hizmetle diğer işçi sendikalarından ayrılan PFA, sadece kariyerleri boyunca değil, sonrasında da profesyonel futbolcuların ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlamaktadır (Steckelmacher, *a.g.m.*).

Sendika, *Yardımlaşma Fonu* ile ekonomik sıkıntı yaşayan futbolculara maddi destek vermektedir. (Steckelmacher, *a.g.m.*) Mali kriz içindeki kulüpler de bu fondan yararlanabilmektedir. 1980'lerde Middlesbrough ve Fulham, 1990'larda ise Crystal Palace ve Queens Park Rangers kulüpleri, PFA'in *finansal kurtarma paketi*nden istifade ederek iflasın eşiğinden dönmüşlerdi (Steckelmacher, *a.g.m.*). Walters'a (2005) göre taraftarlar, oyuncular ve medya, sadece üyelerinin haklarını değil, futbol endüstrisini bir bütün olarak korumaya ve geliştirmeye çalıştığından sendika hakkında olumlu bir algıya sahiplerdir.

İngiltere Ligi'nde ve Premier Lig'deki tüm futbolculara sunulan *Kaza Sigortası Fonu* kapsamında, kaza geçirip sakatlanan veya hastalanan futbolculara, parasal yardımın yanı sıra rehabilitasyon ve fizik tedavi gibi tıbbi yardımlar da sağlanmaktadır. Bunların dışında PFA, Futbol Ligi ile iş birliği içinde *Nakit Yardım Planı* denilen bir projeyle üyelerine maddi destek sağlarken, Premier Lig'in de dahil olduğu bir başka proje olan *Emeklilik Planı*'yla da futbolculara, gelirlerinden ayırdıkları bir prim karşılığında emeklilik fırsatı sunmaktadır. Ayrıca PFA'nın ticari kolu olan *Şirket Fonu*, sendikanın ve üyelerinin ticari çıkarlarını gözeterek, çeşitli iş ortaklıkları ile gelişen futbol endüstrisinin yarattığı imkânları değerlendirmekte ve bu şekilde sendikaya kaynak sağlamaktadır. Başlıca gelir kaynağı olan televizyon yayınları-

nın dışında, geliştirdiği iş ortaklıkları ve sponsorluk anlaşmalarıyla ekonomik gücünü arttıran sendika, İngiliz futbolunun dördüncü büyük gücü haline gelmiştir. (Banks, 2002: 159) PFA, üyelerine ayrıca yatırım kararları konusunda da yol gösterici olmaktadır. PFA'nın yatırım, vergi, emeklilik ve mortgage gibi konularda verdiği finansal danışmanlık hizmeti, kısa kariyerlerinde kazandıkları parayı en iyi biçimde değerlendirmesi gereken futbolcular için oldukça önemlidir. (Aydın, 2007: 81)

1979 yılında kurulan *Eğitim Fonu*, klasik bir işçi ile kıyaslandığında, meslek yaşantısı oldukça kısa olan futbolcunun ikinci bir meslek edinmesine imkân sağlamaktadır. 18 yaşında profesyonelliğe adım atan futbolcuların yüzde 75'inin, 21 yaşına geldiğinde futbol yaşamlarının sona erdiği gerçeği, PFA'nın sunduğu *rekonversiyon* hizmetinin önemini çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır (Steckelmacher, *a.g.m.*). Futbolculara yönelik meslekî eğitim olanakları arasında, futbolu bıraktıktan sonra da profesyonel oyunun içinde kalmak isteyenler için teknik adamlık, antrenörlük gibi eğitimler yer almaktadır.

Yaşadığı sakatlık yüzünden 26 yaşında futbola veda etmek zorunda kalan Totenham'ın eski oyuncularından Danny Thomas, PFA'nın sunduğu futbol sonrası kariyer fırsatını şu sözlerle anlatmaktadır:

> "26 yaşında futbolu bırakmak zorunda kaldığımda kendimi aniden futbol dışındaki o büyük dünyanın içinde kaybolmuş bir şekilde buldum. Oysa ben o zamana kadar sadece futbol oynamayı ve antrenman yapmayı biliyordum! (...) Şükürler olsun ki, PFA benimle iletişime geçti ve benim için uygun olan birkaç opsiyon sundu. Onlar olmadan, nereden başlayacağımı asla bilemezdim fakat onların rehberliği ve maddi desteği sayesinde, fizyoterapi eğitimi alma-

ya karar verdim. (...) Yardımları sayesinde geleceğe güvenle bakmaya başladım."[12]

Dışsal faaliyetler

Futbol endüstrisine karşı koruyucu tavrı ile kamuoyunda kabul gören PFA, çeşitli sivil toplum kuruluşları ve futbol endüstrisindeki diğer kurumlarla beraber gerçekleştirdiği sosyal projeler ile olumlu imajını güçlendirmektedir.

PFA'nın futbol sektörünü canlı tutmaya yönelik faaliyetleri arasında en büyük ilgiyi 1986'dan beri devam eden Toplumda Futbol (Foootball in the Community) programı görmektedir. Çocuklar başta olmak üzere toplumun her kesiminden insanın futbola katılımını arttırmak, futbol kulüpleriyle toplum arasındaki bağları güçlendirmek amacıyla başlatılan programa futbol liginden 90 ve yerel düzeyden 10 kulüp iştirak etmiştir. Her yıl dokuz yüz bini çocuk olmak üzere, bir milyondan fazla kişinin katıldığı bu program sayesinde, toplumun futbola ilgisinin belirgin bir biçimde arttığı, futbol maçlarındaki izleyici sayısının yükseldiği ve futbol kulüplerinin sosyal etkinliklere daha fazla katılmaya başladığı gözlemlenmiştir (Aydın, 2007: 83-84). Tüm bu gelişmeler, sendikanın futbolu yaygınlaştırarak sektörü güçlendirmek konusundaki başarısına işaret etmektedir.

Toplumda, özellikle çocuklar için, birer rol model olan futbolcuların sosyal sorumluluk projelerine aktif olarak katılımı, PFA'nın üzerinde hassasiyetle durduğu konulardan biridir. Sendika üyelerinin haftada en az altı saat toplum hizmetinde bulunmasını zorunlu kılan Genel Başkan Gordon Taylor, futbolcuların her yıl on bini aşkın toplumsal etkin-

12 Hayes, Alex, "Our Debt to the PFA: four Beneficiaries of the Union's Work Tell their Story", http://www.independent.co.uk/sport/football/news-and-comment/our-debt-to-the-pfa-four-beneficiaries-of-the-unions-work-tell-their-story-752146.html, 30.09.2001. [Erişim tarihi: 15.04.2010]

liğe katıldığını belirtmektedir.[13] Topluma dönük bu hizmetler arasında, Ulusal Okur-yazarlık Vakfı tarafından da desteklenen *Kick into Reading* projesi oldukça ilgi çekicidir. Popüler futbolcuların okullara giderek çocuklara kitap okuduğu bu proje ile çocukların okuma sevgisi ve dinleme alışkanlığı kazanmaları amaçlanmaktadır.

Futbolun kitleler üzerindeki gücünü topluma hizmet amacıyla kullanan PFA, ırkçı veya cinsiyetçi her türlü ayrımcılığa karşı duyarlı bir tavır sergileyerek de dünya kamuoyu nezdinde olumlu imajını bir kez daha pekiştirmiştir.[14] Sendika, "Irkçılığa Kırmızı Kart Göster" (Show Racism the Red Card), "Irkçılığı Futbol Dışına At" (Kick Racism Out of Football), "Futbolda Asyalılar" (Asians in Football) ve "Siyah Futbolcu ve Teknik Adamlar Forumu" (Black Players and Black Coaches Forum) gibi ırkçılık karşıtı oluşumlara koşulsuz destek vermektedir. Irkçılık karşıtı kampanyaların yanı sıra cinsiyet ayrımcılığı konusunda da hassas bir tutum sergileyen PFA'nın Genel Başkanı Taylor, eşitlikçiliğin sendikal bir prensip olması ve bir sendikanın her türlü ayrımcılıkla mücadele etmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kendi torunu da profesyonel bir kadın futbolcu olan Taylor'a göre futbol, kadın-erkek demeden tüm toplumu kucaklayan bir oyun olmalıdır. Son olarak, erkek egemen futbol dünyasında bir devrim yaparak, kadın futbolcuları da bünyesine alan Profesyonel Futbolcular Sendikası, onların da erkek meslektaşları gibi sendikanın sunduğu her türlü hizmetten yararlanmalarını sağlamıştır.[15]

Bugün, İngiltere'de forma giyen profesyonel futbolcuların ezici çoğunluğunu bünyesinde toplayan PFA'nın futbol sektöründeki pazarlık gücü tartışmasızdır. Sendika, 1992 yılında kurulan Profesyonel Futbol Görüşmeleri ve Danış-

13 http://www.kickitout.org/news.php/news_id/3031

14 http://www.guardian.co.uk/football/2008/mar/15/sport.comment

15 http://www.guardian.co.uk/sport/blog/2008/mar/16/girlsaloudinthepfa

ma Komitesi'ne katılarak, endüstriyel ilişkilerdeki temsiliyet gücünü arttırmıştır. Futbolcuların çalışma koşulları, ücretleri ve bağlı oldukları kulüpler ile yaşadıkları anlaşmazlıkların çözümü gibi konularda çalışmalar yapan bu komite sayesinde, İngiliz futbolunda PFA'nın onayı olmaksızın profesyonel futbolcuları doğrudan etkileyecek hiçbir kararın alınamayacağı garanti altına alınmıştır. (Walters, 2005: 3)

Sonuç yerine

Bugün İngiliz futbolunda önemli bir güç olan PFA, üyelerine ve kamuoyuna dönük bir dizi hizmetinin yanı sıra özellikle işçi/futbolcu ve işveren/futbol kulübü arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi noktasında tartışmasız bir ağırlığa sahiptir. Sendika, kulüplerin futbolcularına ilişkin ücret, sosyal güvence, yardım gibi yükümlülüklerinin eksiksiz yerine getirilmesinde denetleyici bir mekanizma olarak görev yapmaktadır. PFA'nın denetleyici ve dengeleyici rolü sayesinde, futbolcu ve kulüp arasında eşit bir güç ilişkisi gelişebilmiştir.

Türkiye örneğine döndüğümüzde ise futbolcu ve kulüp arasındaki eşitsiz ilişkinin her geçen gün derinleştiği rahatlıkla ifade edilebilir. Temel hak ve özgürlüklerini güvence altına alacak sendikal bir örgütlenmeden mahrum olan futbolcular, kulüplerinin kendileri ile ilgili tercih ve taleplerine çoğu zaman boyun eğmektedir. Liglerimizde yer alan spor kulüplerinin birçoğu, futbolcuları sosyal güvencesiz istihdam etmekte, sözleşme ile girdikleri yükümlülükleri yerine getirmemektedirler. Hak ve çıkarlarını koruyan bir sendikanın olmadığı futbol dünyasında, sağlıklı çalışma koşullarının özlemini çeken futbolcular ise kariyer basamaklarını hızla çıkarak daha "iyi" bir takıma transfer olmaya ve bu sayede birtakım sosyal haklara ve daha iyi imkânlara ulaşmaya çalışmaktadırlar. Örneğin, İkinci ve Üçüncü Lig'e naza-

ran Süper Lig'de gerek ücret ve sosyal güvence gerek çalışma koşulları bakımından, futbolcuların daha az sıkıntıyla karşılaştığı söylenebilir. Bir başka deyişle, Türk futbolunda performansa bağlı bir "hak kazanımı" söz konusudur. Alt liglerdeki futbolcular arasında, kendini gösterebilmek ve böylece daha iyi bir kulübe transfer olabilmek için kıran kırana bir rekabet yaşanmaktadır. Bu durum, gerek futbol altyapısını gerekse futbol kültürünü olumsuz biçimde etkilemektedir.

Meslekî açıdan daha sağlıklı koşullara ve yeni imkânlara kavuşmak isteyen futbolcular için bir başka seçenek ise enformel ilişkiler ağına tutunarak meslek-dışı bir dayanışma üretmekten geçmektedir. Kurumsal bir futbol ortamında sendikanın üstlenmesi gereken faaliyetlerin, Türk futbolunda çoğu zaman kişisel ilişkiler üzerinden yerine getirildiği gözlemlenmektedir.[16] Futbolumuzdaki cemaat, tarikat ve mafya ilişkileri, kimi futbolcu için sorunları daha kestirme bir yoldan çözmek anlamına gelmektedir. İdeolojik görüşü nedeniyle Metin Kurt gibi futbol dünyasından aforoz edilen bir başka futbolcu Kemalettin Şentürk'e göre, sırtını bir cemaat ya da reise yaslayan yıldız futbolcular sendikaya ihtiyaç duymamaktadır (Tekin, *a.g.m.*).

Oysa enformel ilişkiler üzerinden bulunan çözümler geçici olmakla birlikte futbolcu ve kulübü arasındaki eşitsiz ilişkiyi yeniden üretmektedir. Yıldız futbolcular ile "diğerleri"ni temel hak ve özgürlükler paydasında buluşturarak aralarındaki meslekî dayanışmayı güçlendirecek bir sendika, sadece futbolcuların çalışma koşullarını iyileştirmekle kalmayacak, orta vadede Türk futbolunun gelişimine ve futbol kültürümüze büyük katkı yapacaktır.[17]

---

16 Turgay Şeren ile söyleşi.

17 Bu çalışma yayına hazırlandığı sırada Spor Emekçileri Sendikası'nın kurulduğuna dair güzel bir haber geldi. Çalışmada içerik değişikliği yapmadan, sendikanın kurucusu Metin Kurt ile iletişime geçip, bir söyleşi yapmayı uygun gördüm.

METİN KURT

Söyleşi: SEVECEN TUNÇ

12 Şubat 2010 / Kadıköy

• *Dünya genelinde toplam 42 ülkede profesyonel futbolcuların sendikaları var. Siz bunun yerine, daha kapsayıcı bir şekilde spor sektöründeki tüm çalışanları bünyesinde toplayacak bir sendika kurmayı tercih ettiniz. Neden Profesyonel Futbolcular Sendikası değil de Spor Emekçileri Sendikası?*

– Günümüzde spor bir oyun, sporcular da oyuncu değildir. Amatörlük ve profesyonellik ayrımı yapay bir ayrımdır çünkü burjuva rekabet ideolojisi sporu metalaştırmış, sporcuyu da ister amatör, ister profesyonel sıfatta olsun, spor emekçisi konumuna getirmiştir. Yanılmıyorsam dünya genelinde silah sektörünün ardından ikinci sırada gelen spor sektöründe çalışan milyonlarca insan var. Ülkemizde de bu sayının yüz binlerle ifade edildiğini söyleyebilirim. Bu sektörün masöründen top toplayıcısına, antrenöründen kalorifer yakıcısına farklı alanlarda çalışanlarının meslek hayatlarında karşılaştığı sorunlar çözüm bekliyor. Biz Spor Emekçileri Sendikası olarak spora emek veren tüm emekçilerin sorunlarına çözüm bulma derdindeyiz.

• *Sporda amatör ve profesyonellik ayrımını doğru bulmadığınızı söylediniz. Bunu biraz açar mısınız?*

– Tarihe baktığımızda amatör ve profesyonel sporcu şeklinde bir ayrım aslında yok. Amatör sporcular sadece efendiler... Bir sporcunun spor yapması için ya masa altından ya da masa üstünden destek alması gerekiyor. Masa altından alanlara amatör, masa üstünden alanlara ise profesyonel deniyor. Bu da yöneticilerin işine geliyor. Amatörlük efsanesi sayesinde de oyunla sporun birbirine karıştırılması devam ediyor. Bugün Birinci Amatör Ligi'nde top koşturan futbolcuların aylık ortalama gelirleri 500-600 lira civarında. Süper Amatör'de ise bu rakam 1.000 lira dolaylarına kadar çıkmakta. Spor, endüs-

triyel bir sektör ise bunun amatörü profesyoneli olmaz. Bu ayrım spor gerçeğini bulandırmak için yapılmıştır. Amatör sporcular da profesyonel sporcular gibi "seyir endüstrisi"nde çalışan birer emekçi konumundadır.

• *Fakat amatör sporcuların bir sendika çatısı altında örgütlenmesi yasalara göre mümkün değil. Bu sizin için bir sorun yaratmıyor mu?*

– Biz mevcut yasalara göre amatör sporcuları örgütleyemiyoruz. Fakat amatör sporcularla ilişkiyi "dayanışma" adı altında kuruyoruz ve Spor İş Yasası çıkana kadar onları dayanışma üyesi olarak bünyemize alacağız.

• *Bildiğim kadarıyla üzerinde çalıştığınız Spor İş Yasası ile spor sektöründe çalışanların iş ilişkilerine yasal bir dayanak sağlamayı amaçlıyorsunuz.*

– Evet. Her şeyden önce spor yaptıranların işveren, sporcuların ise işçi olarak kabul edilmesi gerekiyor ve tüm sporcuların sosyal güvenlik hakkının olması gerekiyor. 12 yaşındaki futbolcu da sakatlanabiliyor. Esas onların sosyal güvenceye ihtiyacı var. Birinci Lig dışındaki maçlara gittiniz mi bilmiyorum ama saha kenarında bir sağlık memuru bile yok... Sakatlanan futbolcu, yöneticilerin ya da orada bulunanların insafına terk ediliyor. Spor Emekçileri Sendikası olarak bizim öncelikli amacımız, Spor İş Yasası taslağını meclisten çıkartmaya çalışmak. Bu konuda spor hukukçuları ile çalışmalar yapıyoruz. Bu sektörde çalışan var, çalıştıran var. Ama ne yazık ki bunun yasası yok. Sporcunun konumu şu anda belli değil. Örneğin profesyonel sıfatlı sporcular sosyal sigortalar kurumuna tâbi oldukları halde, sporun bir iş kolu olarak tanımı yok.

• *Peki Sendikalar Kanunu'nda "spor işkolu" bulunmuyorsa siz hangi işkolunda örgütlendiniz?*

– Sendikalar Kanunu ve İşkolları Tüzüğü'nde 25. sırada yer alan "Konaklama ve Eğlence Yerleri" işkolunda örgütlendik.

Bu işkoluna giren işyerleri arasında açık ve kapalı spor yerleri, hipodromlar, plajlar ve eğlence yerleri bulunmakta.

• *Siz sporcuların sendikal mücadelesine yıllarınızı verdiniz. 2009 yılının Aralık ayında kurduğunuz Spor Emekçileri Sendikası için 1970'lerden beri verdiğiniz mücadelenin devamı diyebilir miyiz?*

– Dediğiniz gibi bu mücadele yeni bir mücadele değil. 12 Eylül'de sekteye uğratılan bir mücadelenin devamı. Biz 12 Eylül öncesi 1975'te kurulan Amatör Sporcular Derneği ile 70 bin sporcuyu örgütlemiştik. Bunların arasında profesyoneller de vardı, amatörler de... O dönemde profesyonel futbolcular yönetmeliğinde tek taraflı mukaveleler söz konusuydu. İki yıllık bir sözleşme yapılırdı kulüple. Kulüp iki yıl bittiğinde senin mukaveleni sana sormadan uzatabiliyordu. Sen yine ondan sonra kulüpten bağımsız olamıyor, sadece satışını isteyebiliyordun kulüpten. O zaman ben bu mücadeleye giriştiğimde bana "Ya Metin Kurt, ne yapmak istiyorsun ki? Bu işler Batı'da da böyle yürüyor" dediler. Bosman adlı futbolcunun Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne kadar gidip hakkını aramasıyla işler değişti. O zaman benim 1970'lerde yaptığım mücadelenin haklılığı da anlaşılmış oldu.

• *Türkiye'deki futbolcuların da Bosman'dan sonra özgürleştiğini söyleyebilir miyiz?*

– Bunu söylemek çok zor. Futbolcuların sözüm ona sözleşmesi bittiği zaman serbest transfer hakkı var. Ama kulüpler bu hakkı onlara kullandırmıyor. Kulüpler, mukavelesinin bitimine 6 ay kala futbolcuya "mukaveleni uzat yoksa seni oynatmayız" diyor. Futbolcular da baskı altında sözleşmelerini uzatıyorlar. Sonuç olarak yöneticilerin vicdanı ve insafına terk ediliyor sporcular İşte benim yasal güvence dediğim olay bu. Biz belli bir süreden daha uzun sözleşmelerin yapılmasına karşı çıkacağız. Bu da en fazla iki sene. Mukavelenin yenilenmesi de sözleşmenin bitiminden sonra olacak. Kulübün dayatma ya da

baskı yapma şansı olmamalı. Sezon içinde mukavelenin uzatılması futbolcuların lehine gibi gözükse de aslında pratikte bu onlar için bir dezavantaj.

• *Kuruluş aşamasında kimlerden destek gördü Spor Emekçileri Sendikası?*

– Bugün "kimler destek veriyor?" sorusuna sendikamızın yanıtı şu oluyor: Bize karşı olduğunu açıklamayan herkes bizim destekçimiz! Öncelikli hedefimiz bu sektörün sağlıklı bir işleyişe getirilmesi. Bunun yolunun da sporun yasalaşmasından geçtiğini düşünüyoruz. Bu nedenle spor sektöründe demokratik bir baskı unsuru olabilmemiz için çok geniş kesimlere; demokratik kitle örgütlerine, taraftar gruplarına ve toplumun her kesimine açık bir şekilde bu işi sürdürüyoruz. Herkesin desteğini bekliyoruz. Beklediğimizden daha güzel tepkiler de geliyor. Örneğin DİSK bize maddi-manevi destek veriyor. Biz müstakil bir sendika olarak en yakın zamanda DİSK'e katılmayı istiyoruz.

• *Mevcut üye tabanınızdan söz eder misiniz?*

– Bu ülkede 1970'lerden beri kapanan veya varlığını sürdürmeyi başaran sporcu örgütleri oldu. Fakat bunların içlerinde sporcu tabanına sahip tek oluşum, 1975'te kurduğumuz Amatör Sporcular Derneği idi. Biz bugün Spor Emekçileri Sendikası ile benzer şekilde bir taban hareketi yakalamaya çalışıyoruz. ASD'den arkadaşların desteği ile bugün bu mücadeleyi sürdürüyoruz. Bu ülkede en az 6-7 bin işsiz antrenör ve teknik direktör var. Biz asıl örgütlenmeyi onların öncülüğünde yürütmeye alışıyoruz. Tabii ki bunun sağladığı avantajlar var. Örneğin her antrenörün yetiştirdiği sporcular var. Antrenörlerinin aracılığıyla sporculara yaklaşmak bizi daha inandırıcı kılıyor, demokratik kitle örgütleriyle çalışmak da bizi daha kalıcı kılıyor.

• *Sendika tartışmaları boyunca "hareket tavandan mı tabandan mı gelmeli" şeklinde çok konuşuldu. Bu konuyla*

olarak sizin tavrınız başından beri belliydi. Peki şu an size "tavan"dan destek var mı?

– Aslında biz sendikalaşmak için ilk adımı 1,5 yıl evvel *Sportmence* dergisini yeniden çıkararak attık. *Sportmence* ilk olarak 1981 yılında kesintiye uğrayan sendikal mücadelemizi sürdürebilmek ve tabanımızı kaybetmemek için çıkardığımız bir dergiydi. 25 bin basılan dergi 17-18 bin kadar satıyor, 6 bin civarında da üyesi bulunuyordu. Bugün yeniden çıkarttığımız *Sportmence*'de yaptığımız çalışmalarda gördük ki, üst düzey profesyonel sporcular da, antrenörler de bize destek veriyorlar. Hatta bizim bile ummadığımız arkadaşların başvurusu ile karşılaşıyoruz. Milli takım antrenörleri, *Sportmence* dergilerinden alıp kendi tabanlarına dağıtıyorlar. Bu işin böyle gitmeyeceğinden emin olan herkes bize katılmak istiyor. Medyadan ve özellikle genç kalemlerden büyük destek geliyor. Fakat bunlar belli bir düzeye gelinceye kadar destekçilerimizin isimlerini vermek istemiyoruz.

• *Şu anki gelir kaynaklarınız neler? Avrupa ve Amerika'daki sendikaların pekçoğu yasal bahis oyunları ve naklen yayın gelirlerinden önemli bir pay alıyor. Orta vadede bu konuyla ilgili beklentilerinizi paylaşır mısınız?*

– Şu anki çalışmalarımızı eski ASD'li arkadaşlarımızın desteği ile yürütüyoruz. Oluşumu sağlıklı bir biçimde kitlelere anlatana kadar üyelerimizden hiçbir ücret talep etmeyeceğiz. Dediğim gibi, amacımız Spor İş Yasası taslağını meclisten çıkartmaya çalışmak. Sesimizi duyurmak, tabanımızı genişletmek için Anadolu'ya gideceğiz. Kocaeli, Eskişehir, Zonguldak, Adana, Ankara, İzmir ve Diyarbakır gibi seçtiğimiz pilot bölgelerde sendikanın şubelerini açacağız. Tabii naklen yayın ve bahis oyunlarından gelir elde etmek bizim örgütlenme gücümüze bağlı. Tabanın desteğini sağladığımız müddetçe o mücadeleyi de daha aktif hale getireceğiz.

KAYNAKÇA

Aydın, Ufuk (2007) *Profesyonel Sporda Sendikalaşma: PFA ve Türkiye Örneği*, Ankara: Türk-İş Yayınları.

Banks, S. (2002) *Going Down: Football in Crisis*, Edinburg: Mainstream Publishing.

Hayes, Alex (2001) "Our Debt to the PFA: Four Beneficiaries of the Union's Work Tell Ttheir Story", http://www.independent.co.uk/sport/football/news-and-comment/our-debt-to-the-pfa-four-beneficiaries-of-the-unions-work-tell-their-story-752146.html, 30.08.2001.

Kıvanç, Ümit (2001) *Kesin Ofsayt*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Korkut, Tolga (2006) "Köle Futbolcu Devri Sendikayla Kapanacak", http://bianet.org/bianet/bianet/73094-kole-futbolcu-devri-sendikayla-kapanacak, 05.01.2006

Kozanoğlu, Can (1996) *Türkiye'de Futbol: Bu Maçı Alıcaz*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Steckelmacher, Hugo (2008) "How the PFA Helps the Players", http://soccerlens.com/professional-footballers-association/6096/, 27.02.2008.

Tekin, Erkut (2008), "Endüstriyel Futbolun Modern Köleleri", *Birgün*, 13.06.2008.

Walters, Geoff (2005) "The Professional Footballers' Association: A Case Study of Trade Union Growth", FGRC Research Paper 2004, No 1, Birbeck, University of London.

Turgay Şeren ile söyleşi, 22.05.2008.

Metin Kurt ile söyleşi, 12.02.2010.

Web Kaynakları

www.futbolistan.net
www.givemefootball.com
www.tff.org.tr
www.kickitout.org
www.guardian.co.uk
www.sabah.com.tr
www.radikal.com.tr

Eğitim, sağlık ve sosyal haklar

TÜRKİYE'DE ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN DÖNÜŞÜMÜ

ESİN ERTÜRK

Türkiye'de öğretmenler, toplumsal dönüşümün ve modernleşme sürecinin aktif özneleri, taşıyıcıları olarak görülmüş, bu nedenle öğretmen imajı geleneksel yaşam tarzlarının ve dinsel kimliklerin karşısında konumlandırılmıştır. Türk modernleşmesinin sonuçlarına ilişkin bugünlerin sıcak tartışmasında, modernleşmenin imam ve öğretmen arasındaki mücadele olarak kurgulanması; İslâm'ın gündelik hayat içinde ve politikada daha görünür hale gelmesiyle öğretmenin imam karşısında yenilgiye uğradığı sonucuna varılması, buna iyi bir örnek. Bu tartışmanın gösterdiği gibi öğretmen kimliği ve öğretmenlerin tarihi, modern ve geleneksel ikilemi çerçevesinde kurulurken, modernleşme projesinde kendilerine biçilen taşıyıcı misyoner rol dışında, eğitimin somut ve gerçek aktörleri veya bir sınıf pozisyonuna sahip aktörler olarak öğretmenler çok da ilgi görmemişlerdir. Türkiye'nin modernleşme sürecinde ve toplumsal dönüşümün gerçekleştirilmesinde eğitime ve öğretmenlere önemli görevler yüklendiği saptaması doğru bir saptamadır ancak farklı tarihsel süreçlerde eğitim ku-

rumlarının ve öğretmenlerin toplumla, piyasayla ve devletle kurduğu ilişkinin niteliğini açıklamakta yetersizdir. Eğitim tarihinin soyut bir modernleşme tarihi olmaktan çıkaran tarihsel çalışmaların artmasıyla, bu tarihin gerçek bir parçası olan öğretmenlerin konumunun tarihselliği daha okunaklı bir hale gelebilir. Zira eğitim tarihinin modern ve gelenek arasındaki mücadeleyi anlatan soyut bir modernleşme anlatısı olarak kurgulanması, sadece geçmişteki aktörlerin somut tarihsel konumlarını önemsizleştirmiyor; öğretmen - imam mücadelesi kurgusu sadece geçmişe gönderme yapmıyor aynı zamanda bugünden, yani modern ve geleneksel arasındaki ezeli mücadelenin son raundundan da haber veriyor. Buna göre bugün, moderniteyi temsil eden öğretmen yenilmiş durumdadır. Aslında bu saptamada da bir doğruluk payı vardır. Çünkü öğretmenlik mesleğinin son yıllarda radikal bir değişim süreci içinde olduğunu ve öğretmenliğin toplumsal statüsünün düşüşte olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Ancak bu durum, bahsedildiği gibi imamın zaferinden çok, piyasanın dilinin bütün yaşam alanlarını işgal etmesiyle birlikte, öğretmenlik gibi kamusal boyutu olan profesyonel mesleklerin, devlet, toplum ve piyasayla ilişkisinin değişmesi gibi daha çok bugüne ait dinamiklerin ürünüdür.

Bu makalenin amacı, son yıllarda Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin nasıl dönüştüğü sorusunu yanıtlamaya çalışmak. Bu doğrultuda, değişik statülerde çalışan öğretmenlerle yapılan görüşmelerde elde edilen veriler ve son yıllarda Türkiye'deki ve dünyanın pek çok ülkesindeki eğitim politikalarında meydana gelen değişiklikler ışığında, öğretmenlik mesleğinin ve öğretmen kimliğinin nasıl dönüştüğü üzerinde durulacaktır.

Eğitim reformu, yönetişimcilik ve öğretmenler

Son yirmi yıldır dünyanın pek çok ülkesinde ulusal eğitim sistemleri reform sürecine tâbi tutulmakta. Müfredat değişiklikleri, istihdam biçimlerinin esnekleşmesi, eğitim yönetimi ve finansmanındaki dönüşümler olarak karşımıza çıkan reform sürecinin en önemli boyutu, piyasa mekanizmasının ve piyasa aklının eğitim alanına tercüme edilmesidir. Bu süreç, 1980 sonrası sosyal güvence mekanizmalarının giderek zayıflamasıyla birlikte, devletlerin bütçelerinden kamu hizmetlerine ayırdıkları payı azaltma çabalarıyla, kamu yönetimi ve finansmanında piyasanın stratejilerini taklit etmeye başlamalarıyla ilişkilidir. Carnoy'a göre, eğitim reformlarının en belirgin amacı, öğretmen maaşlarının ve öğrenci maliyetlerinin azaltılması yanı sıra özelleştirme ve yerelleşme yoluyla devlet bütçesindeki eğitim harcamalarının da azaltılmasıdır. (Carnoy, 1995: 658) Bunun eğitime yansıması ise verimlilik ve rekabet adına eğitim alanındaki tüm toplumsal ilişkilerin salt birer ekonomik ilişkiymişçesine kurgulanması ve eğitimin bir hak ya da kamusal hizmet olduğu düşüncesinden uzaklaşılarak, eğitim kurumlarının birer işletme olduğu ve piyasa kurallarına uygun olarak işlemesi gerektiği fikrinin yaygınlık kazanmasıdır. Elbette ki, sözü edilen reformlardan öğrenciler ve tüm toplum kadar nasibini alan bir diğer grup da öğretmenlerdir. Son yılların eğitim literatüründe, Güney Afrika'da, Latin Amerika'da, Avustralya'da, Yeni Zelanda'da, Amerika ve İngiltere'de öğretmenlik mesleğinin dönüşümüne ilişkin kaleme alınan sayısız makale ve kitabın da gösterdiği gibi, bu durum öğretmenlerin istihdam biçimlerinin ve toplumsal konumlarının radikal bir biçimde dönüşmesine yol açmıştır.

Yeni yönetimcilik / yönetişimcilik

Eğitimi ticari bir iş, eğitim kurumlarını ise birer işletme olarak düşünmek, öncelikli olarak eğitimin özelleştirilmesini ve pazardaki diğerleri gibi alınır satılır bir meta olarak görülmesini meşrulaştırdı. Devlet/kamu okulları, çoğunlukla çocuklarının eğitim giderlerini karşılayamayanlara hizmet verecek okullar olarak görülmeye başlandı. Bu hizmeti kendi geliriyle ve belki daha iyi kalitede veya farklı bir eğitim vermek isteyenler ise çocuklarını özel okullara gönderecekti. Özel okulların sayısı arttı ve kamu - özel ayrımının giderek belirginleşmesiyle, eğitimdeki sınıfsal ayrışma da daha gözle görülür hale gelmeye başladı. Ancak değişim bununla da sınırlı kalmadı. Son yıllarda yeni yönetimcilik/yönetişimcilik anlayışıyla, kamu okullarındaki yönetim anlayışı da köklü biçimde değişti, mesele kamu ve özel sektör farklılığını da aşan bir noktaya geldi. Piyasa aklı ve yöntemleri kamu alanının işleyiş biçimini de daha fazla belirler hale geldi (O'Brien ve Down, 2002: 111).

Yeni yönetimcilik/yönetişimcilik diye adlandırılan yeni kamu yönetimi anlayışının en önemli boyutu, refah kurumlarının, en azından teorik olarak, ayrıcalıksız ve eşit hizmet vermek üzere örgütlenen bürokratik ve merkezî yönetim anlayışına dayanan yapısından bir kopuş gerçekleştiriyor olmasıdır. Bürokratik ve merkezî yönetim anlayışına karşı eleştiriler, özellikle 1970 sonrasının piyasacı yaklaşımları tarafından dillendirilmeye başlanmıştı. Bu eleştirilerin temel noktası, ayrıcalıksız kamu hizmeti aslında gerçekleşmediğinden, bürokratik ve merkezî yönetilen kamu sisteminin, bürokrasi sınıfının gizli çıkarlarına hizmet eden verimsiz bir yapıdan başka bir şey olmadığı idi. Üstelik devletin refah kurumlarının birer tekel haline gelmesi, onları maliyet verimliliği baskısından ve müşterilerin taleplerine cevap verme ça-

basından uzaklaştırmaktaydı (Beckmann ve Cooper, 2004). Dolayısıyla merkezî bir idare yerine yerel yönetimler ve eğitim alanında kendi kendini yöneten okullar, hizmet verdiği kitlenin finansal desteğini de alarak daha verimli olacak ve müşterilerin, piyasanın ve yerel toplulukların ihtiyaç ve taleplerine daha duyarlı hale geleceklerdi. Yerelleşme, okul yönetim birimlerini ve öğretmenleri eğitimin verimliliğinden sorumlu hale getireceğinden (buna "okulun ve öğretmenin hesap verebilirliği" de diyebiliriz); okullar arası, öğretmenler arası rekabetin oluşmasını sağlayacağından eğitimin kalitesini yükseltecekti.

Yeni yönetim anlayışının diğer boyutu ise öğretmenin konumunu radikal biçimde değiştirilmesi ve öğretmenliğin profesyonel kimliğinin tahrip edilmesi veya yeniden tanımlanması oldu. Robertson'a göre, 1980'lere kadar refah devletleri öğretmenlerle ilişkisini profesyonalizme dayalı olarak düzenliyordu. Öğretmenler emekleriyle çalışan bir kitleydi ancak diğerleri gibi kâr için meta üretmiyorlardı. Offe ve Ronge'nin bir tür kullanım değeri olarak tarif ettikleri şeyi, emeğini satacak olan gelecek nesil emekçilerinin sahip olması beklenen beceri ve bilgiyi üretiyorlardı (Robertson, 2000: 157). Özellikle kamu sektöründe çalışan öğretmenler bir profesyonel hizmet sınıfı olarak doğrudan piyasa mekanizmaları tarafından denetlenmediklerinden, göreli bir özerkliğe sahiptiler. Bu da, onların işleriyle ilgili bazı kararları alma konusunda daha özgür olmalarını sağlıyordu. Öğretmenlerle refah devleti arasındaki zımni kontratın temelinde ise iş güvencesi, yeterli gelir ve diğer sosyal güvenceler karşılığında, kamu yararını gözetmeye ve iyi niyete dayalı bir iş etiği vardı (Robertson, 2000: 158-159). Piyasa ilişkileri ve şirketlerden eğitim alanına devşirilen yönetim biçimlerinin öğretmenler üzerinde yarattığı en belirgin sonuç, bu zımni sözleşmenin bozulması, öğretmenlerin, onlara bel-

li bir özerklik sağlayan profesyonel kimliklerini ve bundan kaynaklanan otoritelerini ve ayrıcalıklarını kaybetmeleri oldu (Weber, 2007: 289).

Robertson'a göre, öğretmenlik mesleği şu dört politika aracılığıyla yeniden şekillendirildi: Metalaşma, yönetim, kontrol ve kodlama. Emeğin metalaşması; öğretmen istihdamının azaltılması, daha önceden sunulan bazı hizmetlerin özelleştirilerek artık kamuda sunulmaması, öğretmenlerin eğitim hizmetini satarak doğrudan gelir kazandıkları işlerle uğraşmaya başlamaları gibi pek çok biçimde gerçekleşti. Eğitimin metalaşması devletin finansal yükünü azalttı ancak öğretmenleri doğrudan piyasa benzeri mekanizmaların içine düşürdü. Devletin bu yeni politik projesinin parçası olarak öğretmenler, doğrudan veya dolaylı olarak kâr için ürün ve hizmet satan bir grup haline geldiler (Robertson, 2000: 158). Yönetim mantığı ise öğretmenin potansiyel emeğinin gerçek emeğe dönüştürülebilmesinin koşullarını yarattı. Bu; sözleşmelilik, yarım zamanlı çalışma, yardımcı öğretmenlik pozisyonu oluşturma gibi farklı çalışma koşullarına ve hizmet sürelerine sahip konumlar yaratarak, esnek emek kullanımını arttırmakla gerçekleştirildi. Tatil dönemleri ya da günün okulda geçirilmeyen saatleri çıkarılarak, öğretmenin karşılığında ücret aldığı çalışma, sadece sınıf içindeki çalışma zamanını kapsar bir hale geldi. Ayrıca performans değerlendirme, öğretmen konsülleri oluşturma ve baş/yönetici öğretmenlik gibi pozisyonlar oluşturularak veya kariyer sınavları ile yeni profesyonellik ölçütleri getirildi. Bireysellik, rekabet ve girişimcilik kavramları, bu yeni profesyonel kimliğin önemli bir parçası haline geldi. Böylece, tam zamanlı, yarım zamanlı çalışma gibi istihdama bağlı statü farklılıkları yanında yönetsel anlamda da farklı statüler oluşturularak, öğretmenler arasında yeni hiyerarşi biçimleri ve yeni kontrol mekanizmaları yaratıldı. Bazı öğretmenlere okul yö-

netimi ve bütçe ile ilgili ekstra görevler verilerek bizzat öğretmenlerin birbirlerini kontrol ettikleri, birbirlerine hesap verdikleri bir kontrol mekanizması yaratıldı. Kodlama ile ise öğretmenin emeğini ve eğitimin sonuçlarını ölçülebilir bir hale getirildi. Piyasa temelli yaklaşım okullar arası ve öğretmenler arası rekabeti eğitimin kalitesini arttırmak için temel araç olarak tanımladığından, rekabet eden birimleri birbiriyle karşılaştırabilmek ve öğretmen emeğinin sonuçlarını ölçülebilir hale getirmek meselesi, eğitim için hayati bir noktaya geldi. Sonuç odaklı ve en önemlisi ölçülebilir sonuçlara indirgenmiş bir öğretmenlik mesleği ise Keynesçi refah devletinin iyi niyet ve genel yarar ilkesine dayanan zımni sözleşmesini bozarak, mesleğe dair araçsal ve parasal bir ilgi ve alakayı getirdi (Robertson, 2000: 161).

Ayrıca, her ne kadar yeni yönetim anlayışıyla yerelliğe güzelleme yapılsa da; daha verimli, yerel ihtiyaçlara daha duyarlı ve demokratik bir yönetim anlayışının hayata geçirileceğinden söz edilse de bu politikalar tam tersine bir tür merkezîleşmeye, okul ve öğretmenlerin özerkliklerinin azalmasına, öğrencinin ihtiyaçlarının önemsizleşmesine ve hatta bürokratik işlerin artmasına yol açtı. Örneğin İngiltere ve Amerika'da yeni yönetim ve karşılaştırma politikası, merkezî bir denetim mekanizmasının kurumsallaştırılmasına yol açtı. İngiltere'de bu denetleme mekanizmasının örneği, dört yılda bir okulları denetleyen İngiliz Eğitim Standartları Bürosu'dur. Büronun teftişlerine ve öğrencilerin ulusal teste aldıkları puanlara göre okulların başarı seviyelerini gösteren okul ligi oluşturulmuş, hatta bu sonuçlara dayanılarak okulların statüsü değiştirilmiş ve bazı okullar başarısızlıkları nedeniyle kapatılmıştır. Amerika'da ise İngiltere'dekine benzer bir biçimde, ortak testler merkezî olarak yapılmaya başlanmıştır. Bugün pek çok eyalette, bazı akademik alanlarda ortak test zorunlu olarak yapılmakta ve bu testlerde-

ki skorlarına göre okulların sıralanması hatta öğretmenlerin terfilerinin, ücret düzeyinin öğrencilerinin bu sınavlardan aldığı skora göre belirlenmesi planlanmaktadır (Scott vd., 2001: 4).

Sonuçları bu ölçüde bağlayıcı olmasa da aslında bu tür merkezî değerlendirme sınavları, PISA ve PRILLS gibi uluslararası düzeyde de yapılmaktadır. Yeni yönetim anlayışının ölçme ve değerlendirme takıntısı, düzinelerce sayıda cevaplanması gereken formlar olarak, öğretmenlerin zaman ve enerji harcamak zorunda kaldıkları kırtasiye işlerine dönüşmüştür.

Bu değişimin öğretmenler tarafından nasıl deneyimlendiğine dair yapılan çalışmalarda dışsal kontrol mekanizmasının yarattığı baskının arttığı ve yaratılan rekabetçi kültürün öğretmenin özerkliğine zarar verdiği sonucuna ulaşılmıştır (Scot vd., 2001: 12). Solondz'a göre, yeni yönetim anlayışı personelin moralinin azalmasına, iş güvenliği ve profesyonel kimliğin zayıflamasına yol açmıştır. Robertson ve Soucek ise yeni yönetim anlayışının kaynak ve statü için öğretmenler ve branşlar arasında rekabeti arttırdığını, iş ve terfi konusunda bilgi saklama, politik davranma gibi davranış biçimlerinin oluştuğunu vurgulamışlardır. Woods ve diğerleri ise bugün öğretmenlerin iş yükünün arttığını, spontanlığın yok olduğunu, stres, belirsizlik ve kararsızlık duygusunun arttığını gözlemlemişlerdir. Smyth'e göre ise bu reformlar öğretmenlerin kalpleriyle işlerini birbirinden ayrıştırıyor ve daha da ötesi (1) Eğitimin sonuçlarından bireysel olarak sorumlu tutulmaları dolayısıyla meslekî kültür ve meslekî kimlik aşınıyor. (2) Yönetim ve liderlik giderek öğretme-öğrenme, eğitim işini desteklemekten giderek uzaklaşıyor ve şirket kültürünü/vizyonunu beslemeye başlıyor. (3) Eğitsel alanın özerkliğinin erozyona uğramasıyla öğretmenlerin pedagojik ve profesyonel aidiyetleri de erozyona uğru-

yor ve öğretmenler, yeni şirket ve piyasa kültürünün getirdikleri ile mesleklerinin şimdiye dek olmazsa olmazı olarak değerlendirdikleri profesyonel muhakeme ve özerklik arasında kaldıkları, giderek daha bölünmüş hayatlar yaşıyorlar (O'Brien, 2002: 112-113).

Türkiye'de eğitim reformu ve öğretmenler

Dünyada eğitimin ticarileşmesine paralel olarak Türkiye'de de piyasa dostu politikaların eğitim alanına yansıması, okul giderlerinde ailenin daha fazla sorumlu kılınması ve özel okulların teşvik edilmesiyle birlikte, 1980'li yıllarda başladı. Ancak eğitim ve piyasa ilişkisini güçlendiren daha radikal dönüşüm 2000'li yıllarda ve özellikle AKP hükümeti döneminde yaşanmaktadır. Eğitimin amaçlarının rekabetçi piyasa ekonomisinin ihtiyaçlarına göre yeniden tanımlandığı müfredat değişikliği süreci; eğitimin finansmanında özel şahısların, ailelerin, yerel toplulukların ve sermaye gruplarının payını arttıran kampanyalar düzenlenmesi ve eğitimin neredeyse özel şahıs ve şirketlerin hayırseverlikleriyle finanse edilir hale getirilmesi; kamu reformu çerçevesinde eğitim finansmanının ve yönetiminin yerelleştirilmesi planı; okul-aile birliklerinin şirket statüsüne kavuşturulması; 657 sayılı yasada eğitimle ilgili ve okuldaki bazı hizmetlerin taşeron şirketler aracılığıyla gerçekleştirilmesinin önünün açılması sayesinde sözleşmeli ve geçici işçilik statüsünün normalleştirilerek ücret esnekliğinin yaratılması; okulları şirket kültürü ve rekabetle tanıştıran performans yönetimi ve toplam kalite yönetiminin getirilmesi; öğretmenlerin kolektif kimlik ve pratiklerini zedeleyecek, ortak bir mücadele alanı geliştirmelerini zorlaştıracak kariyer basamakları sınavının yapılmaya başlanması hep 2000 yılından sonra ve çoğu AKP iktidarı döneminde gerçekleşen değişimlere örnek olarak gösterilebilir.

Eğitim alanında yapılması tasarlanan değişikliklerin tamamı gerçekleştirilememiştir. Örneğin Kamu Reformu Yasa Tasarısı ve 657 sayılı devlet memurlarıyla ilgili yasada öngörülen değişiklikler anayasal ve politik nedenlerle henüz hayata geçirilemedi. Toplam kalite yönetimi ve performans değerlendirme gibi uygulamalar ise eğitim alanındaki aktörlerin ilgisizliği hatta zaman zaman pasif direnişi, öngörülen değişikliklerin gerçekçi olmayışı ve hâlâ hâkim durumdaki bürokratik-merkezî yönetim içinde uygulanmasının pek de mümkün olmayışı gibi nedenlerle çok da yaygınlaşamadı veya kısmen uygulanabildi. Fakat pratik ve anayasal engellere rağmen bu reformlar bir ölçüde hayata geçirilmeye başlandı. Örneğin 657 sayılı yasada öngörülen değişikliklerin gerçekleştirilememesine rağmen, sözleşmeli ve geçici çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasıyla istihdam rejiminde esnekliği getiren değişiklikler fiilen yaygın olarak uygulanmaya başladı. Kamu Reformu Yasa Tasarısı'nın, dönemin cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer'in vetosu nedeniyle, eğitimin yönetim ve finansmanı yerel yönetimlere devredilememiş olmasına rağmen, okul aile birliklerine şirket statüsü kazandırılarak ve belediyelerin eğitimin finansmanında daha fazla rol üstlenmeleri sağlanarak fiili bir yerelleşme gerçekleştirilmiştir.

Esnek öğretmen yaratmak

Yaklaşık 600.000 çalışan sayısı ile Türkiye'de öğretmenler kamu sektörünün yüzde 40'ını oluşturmaktadır. Kamu sektöründe istihdam edilen öğretmenlerin büyük bir kısmı ise 657 sayılı yasanın 4/A maddesine uygun olarak memur statüsünde çalışmaktadır. Ancak ilgili yasada, sıra dışı durumlarda ve kurum içinden karşılanamayacak türde hizmetler için tanımlanmış, sözleşmeli (4/B) ve geçici (4/C) olmak üzere iki istihdam statüsü daha bulunmaktadır. İlk kez 1988

Eğitim Şurası'nda 4/B statüsündeki sözleşmeli öğretmen sayısının arttırılması kararı alınsa da, 2005 yılına kadar sözleşmeli ya da geçici personel istihdamı bir norm olmamıştır. Geçici ya da sözleşmeli statüde öğretmen istihdamı daha çok İngilizce ve bilgisayar gibi yeterli öğretmenin olmadığı branşlarda ya da kadrolu öğretmenlerin askerlik veya doğum izni aldığı durumlarda, iş gücü açığını kapatmak üzere başvurulan bir yöntemdi. Ancak 2000'lerden bu yana ve özellikle 2005'te, 657'nin 4/B ve 4/C maddelerine dayanılarak geçici ve sözleşmeli personel istihdamı dramatik bir artış gösterdi. 2001 de yapılmaya başlanan devlet memurluğu sınavı –bugünkü adıyla Kamu Personeli Seçme Sınavı– da bir biçimde, öğretmenlerin kadrolu atanamayışının nedenini öğretmenlerin düşük not alması gibi bireysel bir nedene dayandırılmasına olanak sağlayarak, sözleşmeli ve geçici personel alımının meşrulaşmasına hizmet etti. Her bir branş için, devletin kadrolu atayacağı kişi sayısı kadar, sınavda en yüksek notu alan adaylar kadrolu öğretmenliğe; devletin sözleşmeli atayacağı öğretmen sayısı kadar bu sıralamanın daha alt sıralarında yer alan öğretmen adayları sözleşmeli öğretmenliğe başvurabilirken, bunun da altında olanlar ancak ücretli, vekil öğretmen veya usta öğretici olarak geçici statüde çalışma olanağına sahip oldular.

Dolayısıyla bugün aynı iş yapan ancak 657 4/A'ya göre istihdam edilen memur, 4/B'ye göre istihdam edilen sözleşmeli, 4/C'ye göre geçici olarak istihdam edilen ücretli öğretmen ve usta öğretici, 657/86'ya göre istihdam edilen vekil öğretmen gibi farklı statüde öğretmenler mevcuttur. Eğitim-Sen'in istatistiklerine göre 2008 yılında sözleşmeli statüde çalışan öğretmen sayısı 39.000, geçici statüde usta öğretici sıfatıyla çalışan öğretmen sayısı 16.000'dir.[1] Bunların dı-

1 Eğitim-Sen, "Nitelikli Eğitim Nitelikli Öğretmenle Mümkündür", http://www.egitimsen.org.tr/index.php?yazi=1343 [Erişim tarihi: 04.03.2010]

şında sendikalarca tespit edilemeyen, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından da bilinmeyen veya açıklanmayan binlerce sayıda geçici statüde istihdam edilen ücretli ve vekil öğretmen vardır. Bugün, memur statüsünde iş güvencesine sahip öğretmen sayısı öğretmenlerin hâlâ yüzde 90'ından fazlasını oluşturuyor olmasına rağmen, sözleşmeli ve geçici personel sayısı giderek artmaktadır. Örneğin 2007 yılında atanan sözleşmeli öğretmen sayısı (20.000), kadrolu atanan öğretmen sayısının iki katına ulaşmıştır (10.000). Okul öncesi eğitimin yaygınlaşması bir devlet politikası haline geldiğinden bu yana, özellikle okul öncesi eğitim alanındaki öğretmen ihtiyacı, büyük ölçüde geçici personel statüsünde istihdam edilen usta öğreticilerle karşılanmaya çalışılmaktadır.

Kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli ve geçici statüde istihdam edilen diğer öğretmenler arasındaki en önemli fark, sözleşmeli ve geçici statüde çalışanların iş güvencesini yanı sıra diğer bazı sosyal haklarının da olmayışı, kadrolu öğretmenler gibi Emekli Sandığı'na değil Sosyal Sigortalar Kurumu'na bağlı olmalarıdır. [2] Ancak sözleşmeli ve geçici kadrolar arasında da önemli farklılıklar mevcuttur. Sözleşmeli öğretmenler, bir yıllık iş sözleşmesine sahip iken[3]; aynı durum ücretli ya da usta öğretici statüsündekiler için söz konusu değildir. Örneğin kadrolu bir öğretmenin, bir ücretli veya usta öğreticinin çalıştığı okula tayin istemesi ve bu tayinin gerçekleşmesi durumunda, geçici statüdekilerin sözleşmeleri anında sona ermektedir. Tayin durumu dışında, hastalık durumunda, 10 gün ve daha fazla rapor alan usta öğreticilerin sözleşmeleri feshedilmekte ve yeniden atanmak için bir sonraki atama dönemini beklemeleri gerek-

2 Milli Eğitim Bakanlığı, Kadrosuz Usta Öğretici Görevlendirmesiyle İlgili Sıkça Sorulan Sorular ve Cevapları, http://ooegm.meb.gov.tr/personel/ust_ogrt_sorular.pdf [Erişim tarihi: 04.03.2010]

3 Bu hak 2007 yılında elde edilmiştir. Bu tarihten önce MEB'in gerekli gördüğü durumlarda iş akdini tek taraflı olarak bozma hakkı vardı.

mektedir.[4] Bu nedenle geçici statüdeki öğretmenler sürekli olarak işsiz kalma riski ile karşı karşıdırlar. Ayrıca geçici statüde çalışan ücretli öğretmenlerin ve usta öğreticilerin sabit bir ücretleri de yoktur. Ücretleri, girdikleri ders saatine göre belirlenmekte ve hasta oldukları ya da rapor aldıkları dönemlerde, girdikleri ders saati azaldığı için ücretleri de düşmektedir.[5] Hafta sonları, yaz tatili, dönem tatili ve resmî tatil günlerinde çalışmadıkları için bu dönemlerde de ücret alamamaktadırlar. Geçici statüdeki öğretmenler, diğer sosyal hakları açısından da dezavantajlı bir konumdadırlar. Örneğin emekli olma olanakları neredeyse yok gibidir. Prim ödemeleri sadece çalıştıkları ayları ve günleri kapsadığından, bir ay için ayda maksimum 20 gün sigorta primleri ödenmektedir. Yapılan hesaplamalara göre bir ücretli veya usta öğretici statüsündeki öğretmenin emekli olma hakkını elde edebilmesi için yaklaşık 120 yaşına kadar çalışması gerekmektedir.

Geçici statüde çalışan öğretmenlere dair bir diğer sorun, kimlerin öğretmen olacağına kimin ve nasıl karar verdiği ile ilgilidir. Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin atamaları, 2001'den bu yana devlet memurlarının seçiminin yapıldığı merkezî sınavdan (Kamu Personeli Seçme Sınavı-KPSS) alınan puana göre gerçekleştirilirken, geçici statüdeki ücretli öğretmen ve usta öğreticilerin atanmasında objektif ölçütler bulunmamaktadır. Bu nedenle, politik manipülasyona ve okul, ilçe ve ildeki yönetiminin kişisel tercihlerine açık bir sistemin varlığından söz edebiliriz. Ki bu durum, gerek is-

---

4 Milli Eğitim Bakanlığı, Kadrosuz Usta Öğretici Görevlendirmesiyle İlgili Sıkça Sorulan Sorular ve Cevapları, http://ooegm.meb.gov.tr/personel/ust_ogrt_sorular.pdf [Erişim tarihi: 04.03.2010]

5 Her bir dersi için yaklaşık 5.5 TL ücret alıyorlar – ki bu rakam kadrolu öğretmenlerin maaş karşılığı dışında girdikleri her bir ek ders saati için ödenen ücrettir. Bir ücretli öğretmen ve usta öğreticinin bütün ders saatlerine girdiği düşünülürse alabileceği aylık maksimum ücret 700 TL'dir.

tihdam kararının verilmesinde gerek işin sürekliliğini sağlamak konusunda öğretmenlerin yöneticiler karşısında oldukça savunmasız bir konuma düşmesine yol açmaktadır. Vekil öğretmen statüsünde çalışanlar açısından da benzer sorunlar söz konusudur. Herhangi bir dört yıllık fakülte mezunu olmanın vekil öğretmenlik için yeterli olabilmesi, siyasi gücü elinde bulunduranların vekil öğretmenliği, çevrelerine iş sağlama aracı olarak kullanmalarına olanak sağlamaktadır.

4/B statüsünde sözleşmeli olarak istihdam edilen öğretmenlerin konumlarının geçici statüdekiler göre daha iyi olduğu söylenebilir. Sözleşmeli öğretmen adaylarının merkezî sınav sonucu oluşan sıralamaya göre iş başvurusu yapabiliyor olmaları işe alımlarında bir tür belirlilik ve objektiflik sağlamaktadır. Ancak, sözleşmeli bir öğretmenin söylediği gibi, iş güvencesine sahip olmamaları, kadrolu öğretmenlerle kıyaslandığında, okul idaresi karşısında daha güçsüz olmalarına ve bazen iş sözleşmesinde yer almayan angarya işleri üstlenmek durumunda kalmalarına yol açabilmektedir. Bu işleri yapmalarının nedeni ise bir sonraki sene sözleşmenin yenilenmesinde verdiği sicil notu ile fikri oldukça önemli olan idarî amirin haklarında olumsuz bir yargıya sahip olmasının önüne geçmek ve böylece sözleşmelerinin yenilenmesini sağlamaktır. Sözleşmeli öğretmenlerin bu kırılgan konumunun yarattığı bir diğer önemli sonuç ise yine işin sürekliliğini sağlamak için okul idarecisinin taraftarı olduğu sendikaya üye olma baskısını hissetmesi ya da kişisel konumunu güçlendirmek için hükümet yanlısı sendikalara üye olma eğiliminin öğretmenler arasında güçlenmesidir. [6]

6 "ben egıtım bır sene uyeyım . sagolsun bır telefonla her ısımı hallettıler. sadece esımı merkezden benım oldguum ılceye veremediler. aslında veriyorlardı da bakanlıktakı kalles adam asla yerlerınden oynatmayın dedı. sendıka baskanı sagosun valı yardımcısını bile aradı. sızde bence egıtım bır sene gırın cunku dıger sendikaların hıcbır yaptırım gucu yok. bu ak partının sendıkası oldugu ıcın kamu-sen le surekli ırtıbat halındeler ve özellikle de izin konularında

Genelde düşük maaşlar nedeniyle, ücret açısından kadrolu öğretmenlerle sözleşmeli öğretmenler arasında çok büyük fark bulunmamakla birlikte, bir eşitsizlik söz konusudur. Sözleşmeli öğretmenler için kıdem artışı olmadığından kadrolu öğretmenlerde olduğu gibi kıdeme göre ücret artışı söz konusu değildir. Yani yirmi beş yıllık bir sözleşmeli öğretmen ile bir yıllık sözleşmeli öğretmenin maaşı aynı olacaktır. Sözleşmeli öğretmenlerin yıllık sözleşmelerinde belirtilen aylık ücret hükümet tarafından tespit edilir ve bu maaş yeni başlayan bir kadrolu öğretmenin maaşı kadardır. Maaş karşılığı dışında girilen ek derslerin ücretlerinde kadrolu bir öğretmen ile ücretli öğretmen arasında bir farklılık yoktur ancak sözleşmeli öğretmenlerin ek ders ücretlerinden SSK kesintisi yapıldığından aldıkları ücret azalmaktadır. Ayrıca iller arasında farklılıklar olabilmekte ve ücretlerin zamanında yatırılmaması gibi sorunlarla da karşılaşılabilmektedir. Ücret dışında sözleşmeli öğretmenlerin kadrolulara göre başka dezavantajları da vardır. Örneğin evlilik gibi bir koşul dışında, iş yerlerini değiştirme yani tayin talebinde bulunma haklarının bulunamaması; tayin edildikleri takdirde yolluk yardımı alamamaları; eş, çocuk, doğum yardımı gibi sosyal haklardan yoksun olmaları; idareci ya da müfettiş olamamaları; kariyer sınavlarına girme ve başöğretmen, uzman öğretmen olma haklarının bulunmaması gibi.[7] Bunun yanında örgütlenme özgürlüğü ancak 2006 yılında, sendikaların itirazı sonucu, Danıştay kararıyla elde edilebilmiştir.

---

cok yardımcı oluyorlar .. aylık 1 ytl de kesılıyor maas tam karsılamadıgı ıcın.. BAZILARI ESEN RÜZGARA KARŞI KOYAR VE RÜZGARDA SAVRULUR BAZILARI İSE ESEN RÜZGARI ARKASIN ALARAK DAHA DA İLERİ GİTMEYİ AMACI.AR. siz siz olun rüzgarı arkanıza alın...", http//www.sozlesmeliogretmenler.com/showthread.php?t=3876 [Erişim tarihi: 04.03.2010] [Yazım biçimi ve hatalarına dokunmadım-E.E.]

7 Sözleşmeli Öğretmen - Kadrolu Öğretmenler Arasındaki Farklar, http//www.memurlar.net/haber/84221 [Erişim tarihi: 04.03.2010]

Yeni yönetimcilik/yönetişimcilik ve toplam kalite yönetimi

Yeni yönetimcilik anlayışının Türk milli eğitimindeki karşılığı toplam kalite yönetimidir (TKY). TKY, kamu okullarında, 1999 yılında pilot okullarda uygulanmaya başlanmış ve sonraki yıllarda diğer okullara yaygınlaştırılmıştır. TKY'yi kısaca piyasa aklının ve piyasanın kavramlarının eğitim tercüme edilmesi olarak tanımlayabiliriz. Nitekim MEB'in TKY uygulamasına dair belgelerinde de açıkça ifade edildiği üzere, eğitimin bütün paydaşları ve eğitim faaliyetlerinden etkilenen herkes müşteridir. Öğretmenler, okul idarecileri ve çalışanlar "iç müşteri"; iş dünyası, bütün toplum, öğrenciler ve aileler "dış müşteri" olarak tarif edilir. TKY'nin temel amacı ise müşteri memnuniyeti olarak tanımlanan, eğitimin niteliğinin arttırmaktır. Eğitimin niteliği müşteri memnuniyeti olarak tanımlandığından, okul ve öğretmen performansının iç ve dış müşteriler tarafından nasıl değerlendirildiğini ölçmek ve bu ölçümlerin sonuçlarını ilgili kişilere yansıtmak işi kritik bir hale gelmiştir. Nitekim TKY'nin ilkelerinden biri, "ölçülemeyen hizmet geliştirilemez anlayışından hareketle hedeflere ulaşma düzeyi sürekli ölçülür"dür.[8] Bu doğrultuda, TKY'nin önemli bileşenlerinden biri performans ölçümü ve bu ölçümlerin sonuçlarına göre öğretmenler arasında ücret ve statü farklılaşmasının oluşturulması hatta üst üste olumsuz performans gösteren çalışanların işlerine son verilmesidir. Ancak şimdiye dek performans ölçümü yaygınlaşabilmiş ve rutin hale gelmiş bir uygulama değildir. Bazı okullarda ve hatta TKY uygulamasının daha ciddiyetle uygulanmaya çalışıldığı Müfredat Laboratuar okullarında da-

8 Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı Toplam Kalite Yönetimi Uygulama Yönergesi, Temel İlkeler madde 5, *Tebliğler Dergisi*, no. 2506, 1999, mevzuat.meb.gov.tr/html/74.html

hi en fazla yılda bir iki kez uygulanmış ve bu ölçümlerin sonuçları 657 sayılı yasanın hükümlerine de uymadığından ücret ya da statü farklılaşmasına henüz yol açmamıştır. Ancak 2005 yılında uygulanmaya başlanan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı ile öğretmenler arasındaki statü ve ücret farklılaşmasının bir ölçüde yaratılmış olduğunu ya da en azından bunun giriş mahiyetinde mütevazı bir çaba olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim bu sınavla kadrolu öğretmenler arasında da başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmen olmak üzere hiyerarşik bir statü ve şimdilik az da olsa ücret farklılaşması yaratılmıştır.[9] Ancak hem bireysel olarak öğretmenler tarafından hem de eğitim sendikalarının başvurusu sonucunda Danıştay tarafından yürütmesi durdurulduğu için bu sınav sadece 2005 yılında uygulanabilmiştir. Sınavın iptali için Anayasa Mahkemesi'ne yapılan başvurular ise olumlu sonuç vermediğinden önümüzdeki yıllarda da büyük olasılıkla uygulanmaya devam edecektir.

Toplam kalite yönetiminin bir boyutu okulların ve öğretmenlerin performansının ölçülmesi ve bu sayede yaratılan rekabet ile eğitimin niteliğinin arttırılması iken, bir diğer boyutu eğitimin niteliği ve finansmanıyla ilgili okullara sorumluluk yüklenmesidir. Bu doğrultuda, okul müdürü, müdür yardımcısı, aileler ve okul bölgesindeki yerel esnaf ve iş adamlarından oluşan (bugünkü adıyla) Okul Gelişim Ekipleri (OGE) kurulmuştur. OGE'lerin temel görevi, milli eğitimin genel ilkeleri ile uyumlu olmak kaydıyla, bölgenin ih-

9 MEB, gerek bu statüye sahip olacak öğretmen sayısını gerek de ne kadar ücret farklılığı olacağını sınırlandırma hakkına da sahiptir. Örneğin başöğretmen sayısı yüzde 10, uzman öğretmen sayısı toplam öğretmen sayısının ancak yüzde 20'sini oluşturabilir. İkinci Bölüm madde 7'ye göre ise ücret farklılığı ise başöğretmenler için öğretmen maaşının yüzde 40'ını uzman öğretmenlerde ise yüzde 20'sini geçemez. Milli Eğitim Bakanlığı, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, *Resmi Gazete* elektronik arşivi, http://www.resmi-gazete.org/sayi/13428/ogretmenlik-kariyer-basamaklarinda-yukselme-yonetmeligi.html

tiyaçlarına göre okula özel amaçlar belirlenmesi, okulun fiziksel ihtiyaçlarının giderilmesi, eğitsel aktivitelerin fiziksel koşullarının hazırlanması ve bu doğrultuda projeler geliştirilmesidir. Hazırlanacak projelerin finansal kaynağı ise ya yerel toplum olacak veya bu ekipler devlet dışı başka finansman kaynağı bulabileceklerdir. Fakat performans yönetiminin pilot okullarda dahi oturmuş bir uygulama haline gelememesi gibi, OGE'ler bugün hemen her okulda kâğıt üzerinde kalan, ancak pratikte işleyen yapılar değildir. Buna karşın son yıllarda OGE'lerin yerine okul aile birlikleri bu role soyunmuştur. Okul aile birlikleri uzun yıllardır eğitimin bir parçası olan ve aileler, öğretmenler, müdür yardımcısı ve okul müdüründen oluşan küçük ve seçilmiş topluluklardır. Geçmişte bu kurumun yaptığı en belirgin görev gönüllü ailelerden gelen yardımları toplamak, okuldaki fakir öğrencilere yardım sağlamak ve eğitsel faaliyetlere destek sunmaktı. Ancak 2004 yılında şirket statüsü kazanan okul aile birlikleri, eski mütevazı havasını kaybetmeye başladı. Bugün birlikler, okullardaki kantin, spor salonları ve açık alanları işletme veya başka şirket veya kişilere işletmesini verme, ekonomik kazancı hedefleyen sosyal ve kültürel etkinlikler ve kampanyalar düzenleme ve okullarda para karşılığı ekstra eğitim faaliyeti düzenleme yetkisine sahiptir.[10]

Bu sayede MEB, öğretmen maaşları dışında –bazı okullarda okul aile birlikleri ücretli öğretmenlerin maaşına da katkı sunmaktadır– eğitimin finansmanının neredeyse tamamını okul aile birliklerine, yani ailelerin üzerine yüklemiş durumdadır. Bakanlık uzun yıllardır temizlik, sekretarya ve güvenlikten sorumlu kadrolu personel atamadığından, bu tür hizmetler dışarıdan satın alma yoluyla gerçekleştirilmek-

10 Milli Eğitim Bakanlığı Okul-Aile Birliği Yönetmeliği, http://www.nevzatayazaml.k12.tr/images/download/1170676766okul_aile_bir_yonet_resmi_gazete.pdf [Erişim tarihi: 04.03.2010]

te ve bu hizmetin bedeli okul aile birlikleri tarafından, yani ailelerden toplanan paralarla karşılanmaktadır. Hatta Bakanlığın elektrik, su, yakıt ve telefon faturaları için her eğitim öğretim yılının başında okullara tahsis ettiği ödenek çok yetersiz olduğundan, bu ödeneğin tükenmesi durumunda, fatura giderleri de yine okul aile birlikleri tarafından karşılanmaktadır. Bu fiili yerelleşmenin yarattığı en önemli sonuç, sosyo-ekonomik düzeyi yüksek ailelerin oturduğu bölgelerde okul ihtiyaçlarının aileler aracılığıyla bir biçimde karşılanabilmesi, yoksul ailelerin çocuklarının gittiği okullarda ise sıkıntılar yaşanması ve bu okulların eğitsel niteliğinin giderek düşmesidir. Bu da, varsıl ve yoksul bölgelerdeki okullardaki kamu eğitimin niteliğinin giderek farklılaşmasına ve eşitsizliğin artmasına yol açmaktadır.

Öğretmenlerin deneyimleri

Metalaşan öğretmen emeği, idealizm ve sömürü

Bahsedilen tablonun öğretmenler açısından yarattığı sonuç ise şudur: Her ne kadar toplumsal statüleri ve istihdam koşulları kötüleşmiş olsa da, öğretmenler (makro toplumsal sorunların yol açtığı) eğitimin açmazlarının sonuçlarıyla bireysel olarak yüzleşmek ve bu sorunları bireysel olarak çözmek zorundadırlar. Hatta karşılaştıkları sorunları çözemedikleri takdirde bunun sorumluluğunu yine bireysel olarak üstlenmek durumundadırlar. Çünkü başarı ya da başarısızlığı öğretmenin sorumluluğu olarak görmek eğilimi giderek yaygınlaşmaktadır. Bu yanıyla, öğretmenlik de artık daha bireysel bir iş haline gelmiştir. Ancak diğer yandan (her ne kadar eğitim işinin toplumsal bir hak ve hizmet olduğu, eğitimdeki sorunların toplumsal sorunlarla büyük ölçüde ilişkili olduğu ve ancak bunların çözümlenmesiyle birlikte

çözüleceği düşüncesi gözden düşmüş olsa da) öğretmenlik mesleğine yüklenen idealizm bir şekilde varlığını korumaktadır. Bunun bir iyi bir de kötü iki yanından söz edebiliriz: İyi yanı, eğitimin ve öğretmen emeğinin giderek metalaşmasına rağmen, toplumsal yarar fikrini, eğitime dair piyasa modeline alternatif tahayyülleri canlı tutuyor olasıdır. Kötü yanı ise eğitimin sorunlarının makro toplumsal çözümlemelerden giderek ayrıştırıldığı bu dönemde öğretmenlik mesleğine yüklenen idealizmin ve hümanizmanın, öğretmen emeğinin yoğunlaşmasında ve emek sömürüsünün meşrulaştırılmasında söylemsel bir araç olarak kullanılmasıdır. Görüşme yapılan bir ilkokul öğretmenin şu ifadeleri öğretmenlik mesleğinin toplumsal boyutunu ve bugünkü çelişkisini iyi anlatıyor:

> "Öğretmenin işini yapabilmesi için biraz da gönlünün rahat olması lazım. Kirasını veremiyorsa, çocuğuna beş kuruş harçlık veremiyorsa... Ama 'üç kuruş alıyorum ona göre eğitim veririm' mantığını da kabul etmiyorum. Ben toplumsal taleplerimin karşılığını çocuktan alamam. Maddi taleplerimin karşılığı için muhatap olacağım alanlar farklıdır. Yani öğretmen elinden geleni yapabilmeli. 'Ben bu kadar maaş alıyorum, bu kadar maaşa o kadar tıraş' derler ya, buna çok karşıyım. Öğretmen ne kadar verimli olabilirse, hani deniz yıldızı hikâyesi var ya, bir deniz yıldızının hayatını kurtarma, bir çocuğun hayatını değiştirsen bile bu büyük bir kazanımdır... Sevk alırken, eylem olduğu zaman vicdan azabıyla giderim ama gitmem gerektiğini bilirim; onların geleceği için, yetiştirdiğim öğrencilerimin geleceği için gitmem gerektiğini biliyorum. O günkü konuyu da kat kat vermeye çalışırım. Eylemlere mutlaka katılırım. Fakat inanın vicdan azabı çekerim. Hastaysam hasta olarak giderim, hiç olmazsa o gün yapmaları gereken ne var onu

söylerim, başlarında beklerim. Eğer rapor almışsam, lokmalar boğazımdan dizilerek gider. 'Ben nasıl bırakabildim' derim. Öğretmenlerde bu çok var, çok azında yoktur... Öğretmen artık öğrenciyi gelir kaynağı olarak görüyor. Gelir kaynağı olarak görmeye başlayınca da öğretmenlik bitiyor. Eğitim bugün belli bir düzeyde ise bu özveriyle çalışan öğretmenlerin çabasıyladır. Eğitim zaten iflas etmiş ama daha çok iflas edecek bu politikalarla. Şimdi OKS sınavına girecek, ders notları etkili olacak. Böylece ne olur? 'Benim özel kursuma öğrenci gelirse daha çok not alır.' Böyle de kullanabilir bunu öğretmenler." (N.E., Kadrolu ilkokul öğretmeni, 52, İstanbul)

İstihdam politikaları

Öğretmenlerin istihdam biçiminin değişimini deneyimleme biçimi, elbette bulundukları konuma göre değişiyor. Ama genel olarak görüşme yapılan öğretmenler sözleşmeli ve geçici çalışmanın olumsuzluklarına dikkat çekiyorlar. Geçici statüde istihdam edilenler en korunmasız grubu oluşturuyor ve değişimden en kötü etkilenen de onlar. Geçici olmanın getirdiği en büyük sorun konumlarının sürekli tehlike altında olması ve ertesi gün aynı okulda çalışıp çalışmayacaklarını bilmemeleri. Sürekli, işsiz kalma riski ile karşı karşıyalar. Bu nedenle meslekî aidiyetleri iş güvencesi olan öğretmenlerle kıyaslandığında çok daha zayıf:

"Her zaman görünmeyen bir riskle karşı karşıyasınız. Düşünün ki çalıştığınız okula kadrolu bir öğretmen tayin istedi ve atandı. Bu, işinizi kaybettiniz demek. Müdürünüz size 'yarın işe gelme' diyebilir. Bu çok yaygın. Hatta bazen öğrencilerinizle bile vedalaşamıyorsunuz. Ben bu duruma düşüp öğrencilerinden, öğretmen arkadaşlarından ayrıldı-

ğı için hüngür hüngür ağlayan öğretmenler gördüm... Geçici olduğunuz zaman kendinizi o okula gerçekten ait hissedemiyorsunuz. Böyle bir öğretmenin işini gerektiği gibi yapabileceğini düşünmüyorum. Sadece günü düşünüyorsunuz. Ama öğretmen olmak fabrikada buzdolabı üretmekten farklı bir şey. Çocuklarla çalışıyorsunuz. Öğretmen ve öğrenciler arasında güven ve sevgi olmalı. Bu da süreklilik ve zaman isteyen bir şey. Öğrencilere yakın olmanız gerekir. Ama böyle bir durumda öğrenciler ve hatta velilerle yakınlık kurmayı göze alamıyorsunuz. Onlar da biliyor sizin kadrolu kalıcı öğretmen olmadığınızı. 'Öğretmenim siz gidecek misiniz, bizi bırakmayın' diyorlar. Ben de öğretmen olarak çocuklara bir şeyler vermeye çalışıyorum ama..." (M.Ç., Ücretli ilkokul öğretmeni, 42, İstanbul)

"En felaket şey sözleşmeli öğretmen almaları... Kaldı ki şimdi yapılmak istenen şeyle atama yetkisini yerel yönetimlerin eline verecekler. Ben onların hoşuna gitmiyorsam, allame-i cihan olsam, düşüncem onlara yatkın değilse o görevi alamam. Öğretmen kendini baskı altında hisseder. Madem özgür beyinler yetiştireceksek önce sözleşmeli öğretmenliği kaldırmaları gerekir... Sözleşmelisiniz, geldiniz o sınıfa girdiniz. Eğreti gibisiniz. Ne verebilirsiniz? Oranın sahibi gibi göremiyorsunuz ki kendinizi. Ama ben o sınıfın sahibiyim, öğretmeniyim, ne yapacağım daha çok düşüneceğim, daha verimli olmaya çalışacağım. O ise [sözleşmeli] hep bir tedirginlik yaşayacak. 'Seneye burada olamayacağım ne yapabilirim acaba, hangi okula gidebilirim acaba?' Acabalarla geçirir zamanını insan. Kendi düşünceme göre yetiştirirsem öğrencilerimi okul iradesiyle ters düşeceğim. Fakat okul idaresi onay vermezse öğretmenliğe devam edemeyeceğim..." (N.E., Kadrolu ilkokul öğretmeni, 52, İstanbul)

"Seneye sözleşmemi yenileyip yenilemeyeceklerinden emin değilim çünkü müdürün birçok işini eleştiriyorum, yaptığı hukuksuz işlerin farkındayım ve eleştiriyorum. Bu durumda, seneye burada mıyım değil miyim bilmiyorum. Bunu bilmeden burada çalışmak bazen anlamsız geliyor. İstifa etmeyi düşündüm ama öğrencilerimi dönem ortasında öğretmensiz bırakmak içime sinmedi. Fakat sanırım seneye istifa edeceğim... Burada sözleşmeli öğretmenlere yönelik bazı ayrımcılıklar var. Okul idaresi bizim güvencesiz olmamızdan yararlanmak istiyor ve sözleşmede olmayan bazı angarya işler yüklemeye çalışıyor. Aşağıladıkları dahi oluyor." (F.A., Sözleşmeli İngilizce öğretmeni, 26, Muş)

"Milli Eğitim Bakanlığı farklı statülerde öğretmen çalıştırarak, öğretmenlerin örgütlenmesinin önüne geçmek direncini kırmak, toplumsal muhalefeti ortadan kaldırmaya çalışıyor. Öğretmenin sosyal güvencesi yoksa iş güvencesi yoksa tepki gösteremez, örgütlenemez. Geleceği Milli Eğitim Bakanlığı'nın iki dudağı arasında kalmış bir öğretmenin hiçbir uygulamaya karşı çıkma şansı da yok. Hükümetin derdi eğitimin kalitesini arttırmaktan çok kendine uygun kişiler yetiştirmek. Bunun için kalitenin arttırılması gibi bir çaba yok, tam aksine bozmak amaçlanıyor. Bozulunca herkes şikâyet eder. O zaman da ne oluyor? Yapıyı kendi istediği gibi değiştirebiliyor." (A.E., kadrolu ilkokul öğretmeni, 52, İstanbul)

Kariyer sınavı ve performans yönetimi

Görüşme yapılan öğretmenler kariyer sınavını eleştiriyorlar çünkü onlara göre bu sınav öğretmenlerin öğretmenlik becerisini ve yeterliliğini ölçebilecek bir sınav değil. Ayrıca sınavın öğretmenler arasındaki dayanışma ve yardımlaşma

ilişkilerine zarar vereceği, öğretmenler arasında çatışma ve anlaşmazlıklar yaratacağı görüşündeler:

"Başöğretmen ve uzman öğretmen sayısı sınırlandırılmış durumda. Örneğin bir okulda on tane deneyimli, iyi öğretmen var. Hepsi başöğretmen olmak isteyecektir ancak bunlardan sadece bir tanesi başöğretmen olabilecek ve onun maaşı daha yüksek olacak. Bu öğretmenlerin arasını açmak ve çatışma yaratmaktan başka bir işe yaramaz... Burası pilot okul olduğundan burada farklı müfredat uygulanıyordu. Bu nedenle yararlanacağımız çok sayıda kaynak yoktu. Ben gidiyordum Cağaloğlu'na, kaynak bulup okula getiriyordum, arkadaşlara veriyordum. Diyalog vardı, bayağı çalışıyorduk. Ama bu hale gelirse yani birilerine çok çalıştı diye fazla para verirsen, o zaman kimse birbiriyle yardımlaşmaz... Öğretmenlerin birbirini değerlendirmesi yapıldı ama iki üç senedir yapılmıyor. Herkes olumlu veriyordu, kimse kimseye yetersiz not vermedi. Herkes dedi ki, 'hepimiz çalışıyoruz'... Aslında iyi duygularla yola çıkıldı; okula akademisyenler geldi, sık sık toplantılar oluyordu, fikrimizi soruyorlardı. O zaman çok iyiydi ama sonra söndü." (A.G., Kadrolu ilkokul öğretmeni, Müfredat Laboratuar Okulu'nda öğretmen, 50, İstanbul)

"Kariyer sınavı ayrımcılık ve çatışma yaratır. Okulda başöğretmen var, uzman öğretmen var şimdi sen çocuğunu hangisine vermek istersin. Ama sınavla uzmanlık da olmaz, başlık da olmaz. Öğretmen deneyim kazanınca öğretmen olur. Beş yıldan sonra öğretmen, öğretmen oluyor." (A.E., Kadrolu ilkokul öğretmeni, 52, İstanbul)

"Kariyer sınavı öğretmenin bilişsel düzeyini ölçebilir. Ancak iyi öğretmen olmak sadece bilişsel kapasite demek değildir. Şimdi bazı öğretmenler başöğretmen, uzman öğret-

men oldular. Ama ben biliyorum ki, bazı çok iyi öğretmenler bu sınava girmediler. Girmediler çünkü bu sınavı eleştiriyorlar. Sınava girenler de bu sınavın bir şeyi ölçmediğinin farkındalar. Sınavın önemli olmadığını ve öğretmenin başarısını ölçemeyeceğini söylüyorlar. Yine de alttan alta bir rekabet duygusu oluşuyor. Bu iyi bir şey değil çünkü rekabet piyasaya ait bir şey. Eğitim için uygun değil. Eğitimde daha iyiye ulaşmak rekabetle değil dayanışmayla, paylaşmakla olur. Örneğin ben sınıfta öğrencilerimi geliştirmek için gruplar oluşturuyorum. Bu grupların içindeki çocuklar birbirinden farklı yeteneklere, ilgilere sahipler. Bu farklı kapasitelerdeki öğrencilerin birbirlerine yardımcı olmalarını sağlamaya çalışıyorum, bilgilerini paylaşmaya teşvik etmeye çalışıyorum. Bence bu öğretmenler için de uygun bir yöntem." (M.Ç., Ücretli ilkokul öğretmeni, 42, İstanbul)

Tahsildar olarak öğretmenler

Öğretmenlerin sorun olarak öne çıkardıkları bir diğer konu, eğitimin finansmanı sorunu. Onlara göre Milli Eğitim Bakanlığı okulların ihtiyaçlarını karşılamıyor. Faturalar ve temizlik giderleri dahil okulun zaruri giderlerini karşılamak için okul aile birlikleriyle beraber öğrencilerden para toplamak zorunda kalıyor olmaları ve bu durumun mesleklerinin bir parçası haline gelmiş olması öğrencilerle ve velilerle ilişkilerini olumsuz etkiliyor. Buna karşın, finansal meseleler dışında, gerek öğretmenlerin gerek ailelerin okulla ve eğitimle ilgili alınan kararlarda bir söz hakları bulunmuyor.

"Para toplamaktan işimizi yapamaz hale geldik." (A.E., Kadrolu ilkokul öğretmeni, 52, İstanbul)

"Velileri toplantıya okula çağırdığımızda gelmiyorlar çünkü onları para toplamak için çağırdığımızı düşünüyorlar.

Ne yazık ki, bu doğru. Veli toplantılarında en önde gelen gündem maddesi okulun maddi sıkıntıları ve velilerden dönemlik toplanan katkı paylarıdır. Parasızlık nedeniyle çocukla ve veliyle karşı karşıya geliyoruz. Müstahdem tutamıyoruz, okul aile birlikleri velilerden topluyor bu paraları. Kendi okulunu kendin yönet gibi bir şey oluyor. Okul aile birlikleri topluyor ama öğretmen söylemezse çocuklar para getirmiyor. Ben de mecburen karşı olmama rağmen her gün 'Çocuklar temizlik parasını yatırın' diyorum. Çünkü bakıyorum idaredekiler temizlik parasını nasıl ödeyeceğiz diye kara kara düşünüyorlar. Böyle olunca ben de mecburen elimi taşın altına koyup söylüyorum çocuklarıma. Eskiden çok mücadele ettik ama bu paralı eğitim öğretmenlerin örgütsüz oluşundan da yaygınlaştı. Kitlesel bir eylem koyabilseydik bunlar olmazdı. Eğitime yeterince kaynak ayrılmıyor." (N.E., Kadrolu ilkokul öğretmeni, 48, İstanbul)

"Bu okulda velilerden para toplamakta sıkıntı yaşanmıyor çünkü bu okulun velileri zengin. Örneğin yeni binamıza taşındık, perdeler için her bir öğrenciden 250 YTL istedik hemen hepsi verdi.

Çocuklara diyoruz ki, öğrenci merkezli eğitim, çok yönlü düşündüreceğim, beyin fırtınası yaptıracağım, özgür yaratıcı düşünce... Müfettiş çocuklara soruyor, 'Sınıf başkanını seçerken öğretmen mi seçti siz mi seçtiniz?' diye, demokratik yaşam biçimi uygulanıyor mu diye. Peki öğretmene böyle bir şans tanıyor musunuz? Programları seçme, ders kitaplarını seçme, dersin işlenişini seçme, yöneticilerini seçme. Mesela Almanya da çalışan bir öğretmen anlatıyor, sınıftaki öğretmen derse ki, 'Bu sınıfta ışık doğru değil, yansıması yanlış' vs. uzman gelip inceleme yapabiliyor. Burada böyle bir şey dediğinizde idareye, 'Hadi canım sen de, ne karıştırıyorsun' derler... Ek kitap aldıramıyorsun çünkü

yasak. Ancak okulun idaresi hoş görürse. Eskiden maddi bir kazanç sağlar etik olmaz diye engelliyorlardı. Milli Eğitim kendisi para alıyor şu yolla bu yolla öğrenciden, anayasada 'eğitim parasız' dediği halde. Peki bu etik mi? Ben bir katılımcılık olduğunu göremiyorum. Yine okul idaresinin, İl ve İlçe Milli Eğitim'in dediği oluyor." (A.G., Kadrolu ilkokul öğretmeni, 50, İstanbul)

"Bazı öğretmenler katkı payı temizlik parası toplamıyor ama bu çözüm olmuyor çünkü öğretmen reddettiğinde okul aile birliği topluyor bu paraları. Okul idarecileri için en iyi öğretmen bütün öğrencilerinden eksiksiz para toplayan öğretmen oldu. Okul aile birlikleri ise finansal konular dışında bir etkinliğe sahip değil." (M.Ç., Ücretli ilkokul öğretmeni, 42, İstanbul)

"Milli Eğitim Bakanlığı 'kendi okulunu kendin yönet' diyor. Fakat bu sadece para konusunda geçerli. Diğer konularda bizim düşündüklerimiz umurlarında değil. Öğretmene bir şey sorulmuyor. Sorulan şeylerde de aslında baştan ne olacağı belli. Öğretmene 'uygula' diyorlar. Sınıf geçme komisyonunda bize şunu dediler: 'MEB'den bir metin geldi, siz bunu onaylayıcı kurum olacaksınız.' Öğretmenler kendi aramızda sınıf geçme nasıl olmalı diye bir anket yaptık, en fazla kaç zayıfı varsa geçebilir diye konuştuk, karar aldık ve idareye götürdük. Ama tabii ki uygulanmadı. Dediler ki, 'Sınıfta kalma kesinlikle olmayacak. Biz bu modeli getiriyoruz siz de bunu uygulayacaksınız ve kimseyi sınıfta bırakmayacaksınız.' Öğretmenin bir yaptırım gücü olmadığı sürece eğitim düşer, ne olursa olsun. Çocuklar artık şunu düşünüyor: 'Ne yaparsam yapayım sınıfı geçeceğim.' Biz yukarıdan geleni uyguluyoruz. Ama kötü giden her şeyden de öğretmen sorumlu tutuluyor.

Veli eğitime katılmalı. Okulunda şu aksaklıklar var, sa-

dece kendi çocuğu için değil bütün çocuklar için olacaksa iyi. Ama daha çok para toplamak açısından bakılıyor. Velinin katılımı da bu açıdan oluyor. 'Velinin ne işi var gelmesin katılmasın' demem ama hem kendi çocuğuyla hem de diğer çocuklarla ilgili olmalı. 'Ben bu okula para veriyorum, benim çocuğum en önde oturmalı, en çok benim çocuğumla ilgilenilmeli' dememeli. Eğitimde bir aksama varsa bu herkesi ilgilendiriyor. Toplumsal bir sorundur bu. 'Bana ne beni ilgilendirmez' dememeli. Yarın çocuklar birbirleriyle karşı karşıya gelebilir. Ama biz de veliyi para kaynağı olarak görüyoruz." (N.E., Kadrolu ilkokul öğretmeni, 42, İstanbul)

Merkezî sınavlar ve bürokratik işler

Türkiye'de eğitim sisteminin en belirgin karakteri sınava dayalı olmasıdır. Bu da öğretmenlerin yaptığı işin niteliğini büyük ölçüde belirlemektedir. Çünkü sınav ve sınavda başarının esas olduğu bir sistem, öğrencinin ihtiyaçlarının ve öğretmenin özerkliğinin önemini yitirmesine ve sınav başarısının en önemli başarı ölçütü haline gelmesine yol açmaktadır. Diğer yandan merkezî sınav sistemi, sınava hazırlık endüstrisini besleyerek hem öğretmenin emeğinin giderek daha büyük ölçüde metalaşmasına hem de eğitimin bir endüstri haline gelmesine neden olmaktadır. 2004 yılında uygulanmaya başlanan yeni müfredatta her ne kadar eğitim-öğretimde sürecin değerlendirilmesi vurgulanıyor olsa da, merkezî sınav sisteminin giderek güçlenmesi, eğitim sürecinin değerlendirilmesini daha da önemsizleştirmektedir. Ayrıca merkezî sınavlar dışında yeni müfredatın ve yönetim anlayışının değerlendirme ve karşılaştırma takıntısı, bilginin merkezîleşmesine, kırtasiye işlerinin artmasına ve öğretmenlerin daha önceden yapmadığı işlerin de görevlerinin parçası haline gelmesine yol açmıştır.

"Türkiye'de eğitim sistemi sınava odaklı. Öğrencilerimin kendi yeteneklerini keşfetmelerini sağlayamıyorum. Sistem sınavda başarılı öğrenci istiyor. Aileler de çocuklarından ve okuldan bunu bekliyorlar. Öğrencilerimi müziğe ve resme yönlendirdiğimde aileler bundan rahatsız oluyor. Onlara göre en çok matematik öğreten öğretmen en iyi öğretmen. Ben de bunu yapmak zorundayım çünkü öğretmen olarak benim başarım da öğrencilerimin sınav başarılarına göre ölçülüyor. Yeni müfredatın öğrenci merkezli olduğu söyleniyor ama bence bu doğru değil eğitim hâlâ sınav merkezli.

Yeni müfredatın bürokratik işleri azaltacağı söyleniyordu ancak böyle olmadı. Aksine artık daha çok kırtasiye işi var. Her bir ünite için ve her bir öğrenci için değerlendirme formu dolduruyorum. Sınıfımda 57 öğrenci var. Bu o kadar çok zaman alıyor ki... Değerlendirme formlarında, her bir öğrencinin tek tek her ünite için tanımlanan davranışları kazanıp kazanmadığını belirtiyorsun. Düşünün tek tek her davranışı her amacı gözden geçireceksin ve 59 çocuğa tek tek yazacaksın. Bu bizi yıldırıyor. En çok yıldıran da bu işte... Her ünite sonunda aynı işi yapıyoruz. Bunun hiçbir işlevi yok. Kırtasiye ve kâğıt israfından başka bir şey değil. Ben değerlendirirken biliyorum sekiz-on ay elimde çocuk. Ben ona ayırdığım zamanı kitap okumaya harcasam daha iyi bir öğretmen olurum. Diyorum ki, 'Eyvah ünite bitti ve yeniden başlayacağım bunlara.' Mevcut az olsa çok kolay. Bunları doldurmak zorundayız müfettiş seni onunla değerlendiriyor. 'Görebilir miyim değerlendirme formlarını?' diyor, başka hiçbir şeyine bakmıyor. 'Benim için bitmiştir' diyor. Senin öğretmenliğin ne kadar değerlendirme formu doldurmuşsan onunla değerlendiriliyor. 'Öğretmen sınıfta neyi vermiş, neyi vermemiş ben bunlardan bakacağım' diyor. Bunu artık asıl görevimiz olarak görüyoruz. Ayrıca çocuk da kendini değerlendiriyor ve ben onu da değerlendi-

rip kendi formlarımla karşılaştırıyorum. 20 günde bir bunu yapıyoruz bütün dersler için. Yeni müfredatla geldi, ceza gibi bir şey... Öğrenci değerlendirme dışında başka formlar da dolduruyoruz. Velilerle ilgili bilgiler, çocuğun ve velinin kaç tane kitap okuduğu soruluyor örneğin. Sonra bunları internete giriyoruz. Çocukların notlarını, devamsızlık durumlarını vs. internete giriyoruz [e-okul]. O kadar zamanımızı alıyor ki. Çünkü kalabalık sınıflarımız. Başka birilerine yaptırsalar, öğretmenin çok zamanını alıyor. Çünkü sınıflarımız çok kalabalık. Öğrenci için harcayacağım zamanı ona sarf ediyorum. Tabi ki yoruluyorum. Çocuğuma, dersime hazırlayacağım iki tane soruya, konuya değil, zamanımı ona harcamak zorunda kalıyorum." (N.E., Kadrolu ilkokul öğretmeni, 48, İstanbul)

"Milli Eğitim Bakanlığı bütün ülke, il, ilçedeki bütün okullarda yapılan seviye tespit sınavları yapıyor. Bazen de dershaneler reklam amaçlı seviye tespit sınavları yapıyorlar. Mesela bu sınavların birinde en başarılı dört öğrenci benim sınıfımdan çıktı. Ben bunu çok önemsemiyorum ama bazı öğretmenler çok önemsiyor. Sınavda çıkacak sorulara benzer sorular vererek özel olarak öğrencilerini bu sınavlar için hazırlayanlar var. Hatta bunu diğer öğretmen arkadaşlarından gizlemeye çalışıyorlar." (M.Ç., Ücretli ilkokul öğretmeni, 42, İstanbul)

"Bazı formlar var doldurmamız istenen, öğrenci değerlendirme formları gibi. Ancak biz bu formları pek doldurmuyoruz çünkü çok zaman alıyor ve bir anlamı da yok. Ben öğrencilerimin kendilerini değerlendirmelerini, onların bu formları doldurmalarını istiyorum o kadar." (A.G., Kadrolu ilkokul öğretmeni, 50, İstanbul)

"Değerlerle birlikte öğretmenlik de değişti. Eskiden öğretmen topluma yön veriyordu. Özellikle köy enstitüsünden mezun olanlar köye gittiklerinde olumlu değişiklikler yapıyordu köyde. Öğretmen hâkimdi, doktordu, yargıçtı. Çünkü her şeyi biliyordu. Zamanla ahlâki değerlerimiz değiştikçe öğretmenlik mesleği de değişti. Öğretmen artık öğrenciyi gelir kaynağı olarak görüyor. Gelir kaynağı olarak görmeye başlayınca öğretmenlik bitiyor... Öğretmen bir modeldir. Bize bu öğretildi. Bu çocuklar bizim geleceğimiz. Bize böyle öğretildi... Çocuklar iyi bir yere geldiğinde kendimi çok iyi hissediyorum ama kötü bir şey olduğunda kendimi suçluyorum. Ama öğretmenler tek başına sorumlu değil tabii.

Öğretmenlik saygınlığını yitirdi artık. Kendimi bir eğitimciden çok figüran gibi hissediyorum. Eğitimde bir tarafta alan bir tarafta satan mantığıyla hareket ederseniz parası olan alır. Parası olmayanlar alamaz. Dünyanın her yerinde böyle. Yüzde 5'i eğitilecek, yüzde 95'i de güdülecek insanlar. Piyasa ekonomisi de kendi okullarını kurmuş, kendi yöneticilerini, kendi çocuklarını iyi eğitiyor, geriye kalan da... Bizim konumumuz ise figüranlık.

Ben merkez okulda çalışıyorum. Burada öğrenciler başarılı çünkü aileleri olanak sunuyor. Ama zengin yerlere gittikçe öğretmenin önemi kalmıyor. İşin içine maddiyat giriyor, elbisenize bakıyor, arabanıza bakıyor, yaşantınıza bakıyor, yani para ile değerlendiriyor. Veli artık öğretmenin her işine karışıyor. Eskiden bu kadar karışmıyordu, şimdi buradaki veliler sınıfın içine giriyorlar. İlçeye şikâyet ediyorlar. Eskiden öğretmenlik daha dinlenir bir şeydi. Şimdi dinlenilmiyor. Para girdiği yeri biraz bozuyor. Maddi çıkar anlayışı... 'Maddi karşılıksız bir şey yapmaz!' Herhalde

öğretmeni böyle görüyorlar. Öğretmen yalnız kalıyor; idareciler, Milli Eğitim'dekiler öğretmenin yanında olmuyorlar. 'Benim öğretmenim haklıdır' demiyorlar. Çağırıp seni suçluyor. Veli maddi bir takım şeyler yapıyor ya onu daha çok tutuyor. Öğretmen eziliyor gibi. Öğretmen merkezden kaçacak bence, kenar yerlere doğru itiliyor gibi. Hakikaten buralarda eziliyor öğretmenler. Biraz öyle hissediyor öğretmenler. Bende de var bu duygu, merkezden uzak okullarda veya Anadolu'da daha iyiydi. Daha diyalog vardı öğretmenler arasında, öğretmen - veli arasında. Ama şehirdeki okulda, burada, öğrenci öğretmeni, veli öğretmeni okulda tanıyor, dışarı çıkınca kimse birbirini tanımıyor. Öğretmen olduğumu yaşadığım çevrede daha çok hissediyorum, burada yine merkezî yerlerde değil de. Merkez okullarda görev yapanların çoğu bir iki araçlık yerlerde, uzak yerlerde otururlar.

Öğretmenliğe devam etmek istiyorum ama benim için her şey belirsiz. Aldığım ücret çok düşük ve böyle çalışmaya devam edersem emekli olabilmem mümkün değil. Öğretmenliği seviyorum, başka bir iş yapamam ama şu da bir gerçek ki, ben ikinci sınıf öğretmenim." (M.Ç., Ücretli ilkokul öğretmeni, 42, İstanbul)

"Ben okuduğum üniversitede eğitim topluluğunun üyesiydim. Eğitimci bir anne babanın kızıyım. İdealistlik var. Bu nedenle öğretmenlik bana uygun bir meslek. Aynı zamanda sendika üyesiyim, toplumsal alanda bir şeyler yapmak istiyorum ve öğretmenlik mesleğinde insanın kendisiyle ve toplumla ilgili bir şeyler yapmasının önü açık. Ancak mevcut eğitim müfredatı ve istenilen öğretmen tipolojisi bana biraz uzak. Tekdüze, ezberci, hayattan kopuk bir eğitim ve öğretmen profili hâkim Milli Eğitim'e. Bu da benim bulunduğum camiaya çok yakın olamamamı sağlıyor. Ayrıca iş

güvencesi bu mesleği tercih etmemde en önemli etkenlerden biriydi. Ancak sözleşmeliyim ve iş güvencem yok. Kadrolu olmayan öğretmenler kadro almak için KPSS'ye çalışıyor harıl harıl. Başka hiçbir şey yapmıyorlar. İyi bir öğretmen olmak ve öğrencilerimin daha özgür insanlar olmaları için çabalamak isterdim ama görüyorum ki, bu eğitim sistemi içinde bu pek mümkün değil. Bütün bunlara rağmen çocuklarla olmayı seviyorum ve onların sevgisini hissetmek çok güzel." (F.A., Sözleşmeli İngilizce öğretmeni, 26, Muş)

Sonuç

Türkiye'de Milli Eğitim, milliyetçi ve muhafazakâr değerlerin hâkim olduğu, bağımsız ve eleştirel düşünmeye teşvik etmekten çok belli bir düşünme biçimini dayatan son derece şekilci bir niteliğe sahiptir. Örneğin matematik dersinin sayılar konusunun Atatürk ilke ve inkılâplarıyla ilişkilendirilmesi beklenir. Öğrencilerin çıkardığı bir okul dergisinin başında İstiklal Marşı'nın ve Atatürk fotoğrafının olması zorunludur. Bu katı şekilci ve tutucu yapı içinde öğretmenlerin hareket alanı son derece sınırlıdır ve devletin hâkim ideolojik mesajını yayan anonim bir kitle olarak kurgulanırlar. Örneğin Milli Eğitim Bakanlığı'nın önerdiği kitaplar dışında kitap tavsiye etmek, öğrencilere izletilecek sıradan bir film veya bir oyun öğretmen hakkında soruşturma açılmasına neden olabilir. Ancak gerçekte öğretmenler bu derece sindirilmiş aktörler değillerdir. Hatta Türkiye tarihinde en örgütlü ve politik kesimlerden biri öğretmenlerdir. Meslekî ve politik örgütlülüğün dışında, öğretmenlerin sınıf içinde de göreli bir özerkliği vardır. Öğretmenlerin kişisel tarihi, politik yönelimleri, öğrencilerin sınıfsal ve kültürel konumları sınıf içi iletişimi, içeriği belirlenmiş dahi olsa eğitim materyallerinin üzerine nasıl konuşulacağını büyük ölçüde etkiler. Do-

layısıyla okulda her zaman denetlenemeyen bir alan vardır. Sınıfta ve genel olarak okul içinde öğretmenlerin özerk davranabilme olanağını sağlayan en önemli şey ise sahip oldukları iş güvencesidir. İş güvencesi, siyasi ve ekonomik baskılara ve mikro anlamda da okuldaki iktidar ilişkilerine karşı öğretmeni bir ölçüde korur. En azından keyfî olmaktan uzak bir iş hukuku sağlar.

Ancak son yıllarda sözleşmeli ve geçici öğretmen istihdamı bu hukuku değiştirerek iş güvencesini ortadan kaldırıyor. 657 sayılı yasaya bağlı devlet memuru olarak çalışanlar bugün için sayıları azımsanmayacak kadar fazla olsa da işin giderek esnekleştiği ve istikrarsızlaştığı bu dönemde istihdam toplumunun kalan izleri olarak ivedilikle ortadan kaldırılmaya çalışılıyor. Devlet ve resmî ideolojinin bütünüyle denetleyemediği alanı bugün esnek çalışma biçimleriyle, yeni yönetişim anlayışıyla, toplam kalite yönetimiyle ve eğitimin finansmanının özelleşmesiyle piyasa ve piyasaya özgü değerler sistemi işgal etmeye hazırlanıyor. Öğretmenlerin meslekî kimliğini şekillendiren kamusal yarar, kamusal hizmet yerini müşteri yönelimli bir etosa, rekabete ve bireysel yarara bırakıyor.

Bu sürecin çok sayıda sonucu makalede tartışıldı. Ancak vurgulamak istediğim, öğretmen öğrenci ilişkisinin olmazsa olmazı olan, uzun zamana yayılan tanıma, sevgi, güven ilişkisi kurma olanağının giderek zayıflıyor olmasıdır. Öğretmenler birbiriyle değiştirilebilir, belli bilgileri öğrenciye aktaran kimseler haline geldikçe, öğretmen - öğrenci arasındaki ilişki giderek mekanik bir ilişkiye dönüşecektir. Oysa eğitimdeki ilişkisel boyut onu şartlandırma, aşılama ve terbiye etmeden farklı olarak, bireyde özerk bir şekilde kendi sorumluluğunu üstlenme, yani kendisini kendisiyle, dünyayla ve ötekiyle ilişkisinin öznesi kılma kapasitesini ortaya çıkarması açısından çok önemlidir. Bu da ancak

çocuğun kendisini seven, özen gösteren, sevilmeyi hak ettiği hissini yaşatan ve öğrenme, yapma, girişimde bulunmasını sağlayan bir referans kişiye duygusal bağlılığıyla ortaya çıkabilir. "Özne, bir başka öznenin sevgisi sayesinde, özne olmaya davet edildiğinde bu ortaya çıkar ve bu öteki özne tarafından sevilme arzusuyla gelişir." (Gorz, 2001: 97) Bu rolü üstlenen yetişkin figürlerinden biri de öğretmenler ve özellikle ilkokul öğretmenleridir. Ancak esnek çalışma biçimlerinin işi süreksizleştirmesi ve öğretmenin giderek daha çok basit bir aktarıcıya dönüşmesiyle, ne çocuğa böyle bir bağlanma fırsatı ne de öğretmene bu ilişkinin sorumluluğunu taşımak üzere motive olabileceği çalışma ve yaşama olanakları sunuluyor.

KAYNAKÇA

Beckmann, Andrea ve Charlie Cooper (2004) "'Globalisation', the New Managerialism and Education: Rethinking the Purpose of Education in Britain", *Journal for Critical Education Policy Studies*, Cilt 2, No. 2, http://www.jceps.com/print.php?articleID=31

Carnoy, Martin (1995) "Structural Adjustments and Changing Face of Education", *International Labour Review*, Cilt 134, No: 6.

Gorz Andre, (2001) *Yaşadığımız Sefalet-Kurtuluş Çareleri*, çev. Nilgün Tutal, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

O'Brien, Pat ve Barry Down (2002) "What Are Teachers Saying About New Managerialism", *Journal of Educational Enquiry*, Cilt 3, No. 1.

Robertson, Susan (2000) *A Class Act Changing Teachers Work, The State And Globalization*, Falmer Press, New York.

Scott, Catherine, Barbara Stone ve Steve Dinham (2001) "'I love teaching but...'- International Patterns of Teacher Discontent", *Education Policy Analysis Archives*, Cilt 9, No. 28.

Weber, Evevard (2007) "Globalization, 'Glocal' Development, and Teachers' Work: A Research Agenda, *Review of Educational Research*, Cilt 77, No. 3.

Web Kaynakları

Eğitim-Sen, Nitelikli Eğitim Nitelikli Öğretmenle Mümkündür, www.egitimsen.org.tr, 2007. [Erişim tarihi: 04.03.2010]

Milli Eğitim Bakanlığı, Kadrosuz Usta Öğretici Görevlendirmesiyle İlgili Sıkça Sorulan Sorular ve Cevapları, ooegm.meb.gov.tr/personel/ust_ogrt_sorular.pdf [Erişim tarihi: 04.03.2010]

Milli Eğitim Bakanlığı, Okul Aile Birliği Yönetmeliği, http://www.nevzatayazaml.k12.tr/images/download/1170676766okul_aile_bir_yonet_resmi_gazete.pdf [Erişim tarihi: 04.03.2010]

Milli Eğitim Bakanlığı, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, http://www.resmi-gazete.org/sayi/13428/ogretmenlik-kariyer-basamaklarinda-yukselme-yonetmeligi.html [Erişim tarihi: 04.03.2010]

Milli Eğitim Bakanlığı, Toplam Kalite Yönetimi Uygulama Yönergesi, *Tebliğler Dergisi*, no. 2506, 1999, mevzuat.meb.gov.tr/html/74.html [Erişim tarihi: 04.03.2010]

DÖNÜŞEN SAĞLIKTA "ÇALIŞMANIN" HALLERİ[1]

TAYLAN ACAR

Giriş

Türkiye'de son döneme damgasını vuran en önemli tartışmalardan birisi sağlık alanında yaşanan değişim oldu. "Sağlıkta reform", şu an iktidardaki Adalet ve Kalkınma Partisi'nin (AKP), 2002 seçimi öncesinde en büyük vaatlerinden birisi olmakla kalmadı –ki seçim öncesinde bu konuda mevcut partiler arasında alternatifsiz olduğunun altını çizmeli– (Keyder, 2007), 2007 seçimi arifesinde de 2013 yılına kadar sağlık reformunun tamamlanarak yarının "Sağlıklı Türkiye'sini" kurma sözü verildi (AKP Seçim Beyannamesi, 2007: 62).

Peki, sağlıkta gerçekleşen reform nedir? AKP, iktidara gelmesinin hemen ertesinde "Sağlıkta Dönüşüm Programı"nı kamuoyuna duyurdu (Sağlık Bakanlığı, 2003). Program, bizzat Başbakan tarafından her gittiği yerde anlatıldı ve savunuldu. Reform programının Dünya Bankası, Uluslararası

1 Çalışma boyunca bana yardımcı olan danışman hocalarım Yrd. Doç. Dr. Ayşen Candaş ve Prof. Dr. Ayşe Buğra'ya teşekkür ederim.

Para Fonu (IMF) ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) sağlık alanında yaşanan krizlere reçete olarak başka birçok ülkede de öngördüğü reform programlarından bir farkı yoktu (Ağartan, 2007). Bu nedenle, AKP'nin sağlık alanında giriştiği büyük "reform" programı küresel konjonktür göz önüne alınarak değerlendirilmelidir (Keyder, 2007: 22). Hizmete erişimde yaşanan sorunlar, hizmet kalitesinin düşüklüğü ve artan sağlık harcamaları gibi sıkıntılar karşısında reform, aslında 1990'lı yıllardaki reform girişimlerinden önemli bir fark taşımıyor ve sağlık alanında yönetişimi gerçekleştirip verimliliği artıracağı iddiasıyla, sağlık hizmetinin ve devletin sağlık hizmetiyle olan ilişkisinin yeniden tanımlanmasına dayanıyor (Ağartan, 2005: 1-2).

Bu yazıda son 5-6 yıla damgasını vuran sağlık alanındaki dönüşüm ve alanın topyekûn yeniden örgütlenmesi girişimleri ışığında, sağlık iş kolunda çalışma koşullarına ve sağlık çalışanlarının vaziyetine dikkat çekmeye çalışacağım. Sağlığın dönüşmesi sürecinde ortaya çıkan; daha fazla verimlilik, rekabet edebilme kapasitesi ve kalite emeliyle piyasaya açılma/piyasanın baskılarına açık olma, özerkleşme gibi sağlık kurumlarının sağlık işletmeleri haline getirilmesinin önünü açan kavramların (Gider ve Top, 2007) sağlık çalışanlarının gündelik hayatlarında nasıl deneyimlendiğini ve sağlık çalışanlarının kendilerini "oyunun yeniden yazılan kuralları" bağlamında nasıl konumlandırdıkları üzerinde durmaya çalışacağım. Özelde de, sağlıkta taşeron ve güvencesiz çalıştırma dayatmasının sağlık çalışanlarına ve sağlığın evrensel bir hak olmaktan, piyasanın görünür elinin insafına bırakılmış bir meta haline gelmesi sürecindeki etkilerini tartışacağım. Bunu yaparken, uzun zamandır taşeron şirketler eliyle gördürülen temizlik, mutfak, güvenlik vb. dışında hemşire, teknisyen, hasta hizmetlisi gibi yardımcı sağlık çalışanlarının da taşeronlaştırılmaya başladığı üniversite has-

tanelerinden birinde[2] yapmış olduğum etnografik çalışmadan elde ettiğim verilere dayanacağım: Güney Tıp Fakültesi Hastanesi'nde 2007 yılı sonu ve 2008 yılı ilk yarısını kapsayan 7 aylık saha araştırması boyunca hem taşeron işçi olarak çalışan hem de halen devlet memuru statüsünde olan farklı meslek gruplarından kişilerle[3] görüşme fırsatı elde ettim. Bunlara ek olarak, dört öğretim üyesi doktorla da görüşme fırsatım oldu.

Altı çizilmesi gereken husus, araştırmanın gerçekleştiği dönemin sağlıkta dönüşüm programını "taçlandıran" 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu'nun "nihayet" yürürlüğe girdiği dönemi içine alıyor olması. Güney'de siyasi tansiyonu yükselten bu gelişmeler vesilesiyle, dönem boyunca gerek SSGSS'ye karşı hastane genelinde yürütülen gerek Güney'de taşeron işçi örgütlenmesi yürüten Dev Sağlık-İş ve Belediye-İş sendikalarının faaliyetlerini yakından izleme imkânı elde ettim.[4] Çalışanlara ulaşmamda Dev Sağlık-İş örgütlenme uzmanlarının ve bir öğretim üyesinin yardımları büyüktü. Ancak buradan görüşülenlerin sendikalı olduğu sonucu çıkarılmamalı. Yaptığım görüşmelerde, çalışanların kendi durumlarından yola çıkarak makro düzeyde dönüşen sağlık sistemi hakkında da fikirlerini dinleme imkânı buldum. Metodolojik anlamda kendi konumlanışımı; yaptığım yarı-yapılandırılmış birebir ve toplu görüşmeler, kimi zaman tesadüfî sohbetler, kimi zaman da sadece kulak misafiri olduğum konuşmalar dışında, katılımcı gözlemciden (participant-observer), gözleyen katılımcıya

2 Akıcılık açısından yazının geri kalan bölümünde "Güney Tıp Fakültesi Hastanesi" ismi ve kısaca "Güney" kelimesi kullanılacaktır.

3 Meslek gruplarıyla hemşire, hastabakıcı, temizlik personeli, teknisyen vb. farklı meslekler kastedilmektedir.

4 Hem Belediye-İş hem de Dev Sağlık-İş, Güney ile beraber iki başka üniversite hastanesinde de sendikalaşma faaliyetleri yürütmektedir. Belediye-İş tamamının taşeron işçiler olduğu temizlik iş kolunda yetkiyi 2007 senesinde aldı. Dev Sağlık-İş ise diğer taşeron çalışan personel kapsamında faaliyet yürütmekte.

(observing-participant) terakki eden bir yer olarak tarif edebilirim. Anderson'a göre bunlardan birincisi daha sınırlı, farazi ve daha dışarıdan bir ilişki halinde yürürken; ikincisi çalışma yapılan grupla daha yakın, etkin bir empati kurarak, araştırmacıya daha fazla onların durduğu yerden konuşabilme yetkinliğini vermektedir (Anderson, 2001, 16005). Bunda, beni yalnızca akademik bir çalışma yürüten bir üniversite öğrencisinden ziyade, kendi mücadelelerine gönül ve destek veren biri olarak gören Güney sağlık işçilerinin gösterdiği samimiyetin rolü büyük. Güney eczanesinde taşeron işçi olarak çalışan Kerim'in "Yani sen şimdi bizi mi yazıyorsun tezine? Hadi ya. Ama çok derdimiz var be kardeş" sözleri buna verilebilecek en güzel örneklerden biriydi.

Sağlık alanında taşeron ve güvencesiz çalıştırılan işçilerin deneyimlerine kulak vermeden önce "Sağlıkta Dönüşüm"ün genel anlamda çalışanlar için ne gibi öngörüler içerdiğine bakmak gerekiyor. Bu aşamada "devletin" sağlık hizmetiyle, vakıa sağlık bağlamında vatandaşlıkla olan ilişkisini yeniden tarif edişiyle ilgili bir tartışma açacağım. Yine bu tartışma vesilesiyle "devlet babanın" "en sevgili çocuklarını" yani memurları "hain evlatlar" olarak görmeye başlayarak genel anlamıyla memuriyeti tasfiye ettiğini ve bizzat kendi eliyle sağlık alanında "yeni kapitalizmin kültürü"nün (Sennett, 2006) bir yanını oluşturan ve esnek çalışma olarak nitelendirebileceğimiz atipik istihdam kalıplarını yerleştirdiği iddiasında bulunacağım. Yerleşmeye başlayan taşeron çalışma, yalnız çalışanların hayatlarını etkilemekle kalmıyor, alanı dolayısıyla aynı zamanda sağlık hizmetinin de bir metaya dönüşmesine yol açıyor. Üstelik tüm yaşananlar bu yazı özelinde üçüncü derece, en karmaşık sağlık hizmetlerinin sunulduğu Türkiye'nin en tanınmış üniversite hastanesinde yaşanıyor.

Bu makalenin gayesi, sağlık hizmeti alanında şimdiki AKP hükümeti tarafından yürütülen birkaç yıla yayılmış dönü-

şüm sürecinin Güney'deki sağlık çalışanlarını nasıl etkilediği üzerine bir tartışma açmak ve bu dönüşümün tamamlanmasının ileride sağlık çalışanlarını nelerin beklediği üzerine bir argüman geliştirmektir. Makalede ileri sürdüğüm argümanın başarısı, makro düzeyde gerçekleşen bu emsalsiz dönüşümün mikro düzeyde insanlar tarafından nasıl deneyimlendiği arasındaki ilişkiyi ne ölçüde göz önüne serebildiğine bağlı olacaktır. Bu bağlamda özellikle üzerinde duracağım sorulardan biri, geçiş süreci içindeki sağlık alanında, aynı kurum çatısı altında aynı işi yapan insanların farklı istihdam modelleriyle –657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre ve 4857 sayılı İş Kanunu'na göre– çalıştırılmasının ve aralarında yaratılan hiyerarşinin taşeron işçilerin gündeliğine nasıl yansıdığı sorusu olacak.

Sağlıkta dönüşüm: Peki neye?

İlk gündeme geldiğinden beri çokça tartışılan "Sağlıkta Dönüşüm Programı"nın üç ana izleği var: Bunlardan ilki Genel Sağlık Sigortası ve Temel Teminat Paketi'nin hayata geçirilmesiyle üç sosyal sigortalar kurumunun (SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur) birleştirilerek Sosyal Güvenlik Kurumu adı altında "tek çatıda" toplanması; ikincisi, Sosyal Sigortalar Kurumu'na (SSK) bağlı tüm sağlık birimlerinin, yani 148 hastane, 212 dispanser, 202 sağlık istasyonu, 9 ağız ve diş sağlığı merkezi, 2 hemodiyaliz merkezi, 1 huzur evi ve 1 ilaç fabrikasının (Kaan ve Atalay, 2004) Sağlık Bakanlığı'na devri; sonuncusu ise sağlık ocaklarının kapatılarak birinci basamak sağlık hizmetlerinde aile hekimliği sistemine geçilmesi. Bu üç noktaya son olarak henüz kanunlaşmayan "Kamu Hastane Birlikleri" tasarısını da eklemek gerek.

"Reformun" bu ayaklarının hepsi günümüzde sağlık hizmetinin dünya çapında değişen epistemolojisini ortaya koy-

maktadır: Sağlık hizmeti veren tüm kamu birimlerini piyasa koşulları çerçevesinde verimlilik ve performans ölçütlerine göre işletilen sağlık işletmeleri haline getirmek. Hükümetin hayata geçirmeye çalıştığı yeni "sağlık politikası", katkı paylarının artırılması, hastanelerin yardımcı sağlık ve destek hizmetlerini özel sektörden satın alması ve kendi kendini yöneten hastanelere geçiş politikaları sayesinde sağlığın "liberalleştirilmesi" olarak adlandırılabilir (Gider ve Top, 2007). Bu politikalar emsalsiz bir dönüşüme denk düşmektedir: Sağlığın kamu tarafından sunulan bir hizmet olmaktan çıkıp, piyasada pazarlanan bir meta haline getirilmesi. Buradan hareketle kamuya bağlı çalışan tüm sağlık hizmeti çalışanlarının istihdamı da piyasa koşullarına göre belirlenecek, kârlılık ve verimlilik gibi kutsal neoliberal ilkeler sağlık hizmet sunumuna hükmetmeye başlayacaktır.

Aile hekimliği sisteminin pilot olarak uygulanmaya başlandığı illerden İzmir'de, Tabip Odası bu sistemin aslında birinci basamak sağlık hizmetlerini özelleştirme politikası olduğu iddiasıyla geniş çaplı bir muhalefet yürüttü. İzmir Tabip Odası, sağlık ocaklarının sorumluluk alanlarında yaşayan insanların nüfus bilgilerini toplamasını, açılacak aile hekimi muayenehaneleri için müşteri veri tabanı oluşturma gayreti olduğunu ileri sürdü (İzmir Tabip Odası, 2006). Bu dönemde, aile hekimliğine karşı çıkan Türk Tabipleri Birliği üyesi hekimlere Sağlık Bakanlığı tarafından baskı yapıldığı basında yer aldı (İzmir Tabip Odası, 2007). Üstündağ ve Yoltar ise özellikle yoksul ve kırsal bölgelerde tarihsel bir rolü bulunan sağlık ocaklarının kapatılmasından sonra koruyucu sağlık hizmetlerini kimin sağlayacağı sorusunu gündeme getirmektedir. Ayrıca "reformun" öngördüğü şekliyle "aile hekimlerinin sağlık ocaklarının yerini almasıyla birlikte, prim ödemeyen ve sistemin dışında kalan vatandaşların, bir yandan öde(ye)medikleri primler sebebiyle borçları

artarken, bir yandan da birinci basamak da dâhil, hiçbir hizmetten yararlanamayacaklarını" da öne sürüyorlar (Üstündağ ve Yoltar, 2007: 87).

Özerkleşme ve özelleştirme politikaları, artık "kendini taşıyamaz hale gelen" ve "devletin sırtında bir kambur olan" sağlık sisteminin dönüştürülmesinin gerekli koşulları olarak görülmektedir (Gider ve Top, 2003: 14). Amaçlanan sağlık hizmetinin yerelleştirilerek, adem-i merkezîyetçi bir yapıya kavuşturulmasıdır. Böylece her hastane hazine yardımı olmaksızın kendi bütçesinden sorumlu, kaynak tasarrufunu hedefleyen, kendi içinde birer işletme haline getirilecek; tüm işleyişini kârlılık esasına, yani piyasa koşullarına göre düzenleyecektir. SSK'nın tüm kurumlarının bakanlığa devri sırasında, Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'nda yapılan değişiklikle, Maliye Bakanlığı'nın "Sağlık Bakanlığı'na bağlı tahsisli taşınmazlar ile Sağlık Bakanlığı kullanımında bulunan taşınmazlardan gerekli görülenleri" satmaya yetkili kılınmasıysa özerkleşmenin aslında özelleştirmeye geçiş oluşturduğunu ortaya çıkarmıştır (Kaan ve Atalay, 2004, 12). Kamu hastanelerinin özerkleştirilmesinin ilk adımı olan 1994 yılına ait "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık İşletmelerinin Yönetimi ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"te aynen şöyle denmektedir: "...özerk sağlık işletmelerine geçilmesi, daha sonraki safhalarda kamu hastanelerinin özelleştirilmesinin sağlanması bakımından birinci basamağı oluşturacak ve..." (Belek, 1995). En ileri, üçüncü basamak sağlık hizmetlerinin sunulduğu "üniversite hastaneleri ise küçül(tül)üyor. Piyasalaşmanın 'raconu', özel tekellerin önünün temizlenmesi ise, üniversite hastanelerinin küçültülmesi zorunlu." (Soyer, 2008)

Bunları takiben, asıl önemli adımsa Sağlık Bakanlığı'nın "genel sağlık politikalarının belirlenmesi, koordinasyon ve sağlık piyasasının denetim ve düzenlenmesinden sorumlu"

stratejik bir karar alma organı haline getirilerek, bakanlığa bağlı ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurumlarının sevk ve idaresinin yukarıda bahsedilen "Kamu Hastane Birlikleri"ne devredilmesiyle gerçekleşecektir (Ataay, 2007a: 4). Tasarıda öngörülen, birliklerin kendi bütçelerinden sorumlu olmaları ve devletin sağlık hizmetinin finansmanından çekilmesidir. Devlet katkısının "gerekli görülen durumlarda" yapılacak bir "yardım" olarak ifade edilmesi, birliklerin oluşumunun özelleştirmeye giden yolda en büyük adım olacağını gözler önüne sermektedir (Ataay, 2007a: 15). Kısaca, bütün dönüşümün ön varsayımı olan devletin doğrudan sağlık hizmeti sağlamasına bir son verme fikri adım adım hayata geçiriliyor. Keyder bunu, "tıpkı kapitalist pazar mekanizmasının işleyişinde farz edildiği gibi, insanların seçim yapmasının rekabet getirip, etkinlik yaratacağı, doktorların ve sağlık kurumlarının üzerinde bir disiplin oluşturacağı ve bu yolla hizmet kalitesinin yükselmesi" olarak ifade etmektedir (Keyder, 2007: 25).

Ne var ki, sorun bir harcama ve kaynak sorunu değildir. Sağlığa aktarılan para 1999'da ulusal gelirin yüzde 4,7'si, yani 4,7 milyar YTL iken, 2007 senesine gelindiğinde ulusal gelirin yüzde 8'ine, yani 35,8 milyar YTL'ye çıktığı görünmektedir (Yılmaz'dan aktaran Soyer, 2008). Sağlık sisteminin krizi üzerine birçok tartışma yaşanan Amerika Birleşik Devletleri'nde sağlık alanına harcanan para 1960'ta milli gelirin yüzde 5,2'siyken, bugün bu oran yüzde 16'lara çıkmış durumda. Krugman ve Wells, bu paranın çok büyük bir kesiminin çok küçük bir azınlığın pahalı tedavi giderleri için harcandığını ve hiçbir koruyucu sağlık politikasının üretilmediğini ileri sürmekte (Krugman ve Wells, 2006: 39). ABD'de nüfusun yalnız yüzde 1'lik kesiminin tüm sağlık harcamalarının yüzde 22'sinden sorumlu olduğuna dikkat çeken Krugman ve Wells, 80-20 oranına göre sağlık için harcanan paranın çok büyük bir kısmının, çok dar bir kesimi kapsayan has-

talıklar için yapıldığının altını çiziyorlar (Krugman ve Wells, 2006: 42). Sağlık pastasının bu kadar büyümesi ve sağlık hizmetinden bahsederken artık "piyasa", "sektör" gibi kavramlar kullanılması politikanın en önemli ayaklarından birini oluşturmakta ve insanlar daha fazla sağlık hizmeti "tüketmeye" yönlendirilmekte. Sağlığın bir meta olduğu ve harcanabilirliği bu politikalarla kanıksattırılmakta.[5]

Sağlıkta dönüşüm politikasının hayata geçirilmesi sürecinde, bu politikanın sıradan vatandaşların ve o alanda çalışanların gündelik hayatına söylemsel ve pratik yansımalarını iyi incelemek gerekiyor. Burada karşı karşıya olduğumuz durum, Shore ve Wright'ın deyişiyle, devletin, politikalarıyla ve onu vatandaşa sunuşuyla, yeni kapitalizmin gerekliliklerı çerçevesinde, edim aralığımızı, düşünme biçimlerimizi ve hayatı nasıl yaşadığımızı belirler hale gelmesidir. Shore ve Wright, devlet aktörleri tarafından üretilen politikaya dair söylemlerin, siyasi gündemi kontrol altına aldığını ve vatandaşların iktidarın nesneleri haline getirilmesinde oynadığı karmaşık rolün altını çiziyorlar (Shore ve Wright, 1997: 3-7). Bu doğrultuda politika, yönetimsellik ve öznellik çerçevesinde bir siyasal teknoloji olarak ele alınmakta; neoliberal veya "toplumsal sonrası" yönetişim rasyonalitelerinin hayata geçirilmesinin aracı işlevi görerek, yeni bireyi ve buradan yola çıkarak yeni toplumu kurgulamaktadır (Shore ve Wright, 1997: 29-35). Bu tartışma bu yazının konusuyla yakından ilgilidir. Zira Türkiye'de gerçekleşen sağlık "reformu" çerçevesinde sağlığın haktan metaya geçişinde de, sağlık hizmetinin "devletlik" durumunun dışında tanımlandığını ve bunun bir toplumsal sağduyu (commonsense) haline getirildiğini görüyoruz. Elbette spekülatif bir iddia olarak,

5 Türk Tabipleri Birliği Merkez Yürütme Komitesi üyesi Ali Çerkezoğlu ile yüz yüze görüşme. Bu görüşme TTB'nin bilinen "reform" karşıtı politikasını birinci ağızdan dinleyebilme açısından önemliydi.

vatandaşların kamu sağlık kurumlarından, devlet hastanelerinden "usandırılması" da buna eklemlenebilir. Son dönemde iki devlet hastanesinde yaşanan yeni doğan ölümleri ve sonrasındaki tartışmalar buna örnek olarak gösterilebilir.[6]

Bu yazının temel sorunsalını ilgilendiren hususta ise, yine adı geçen tasarıya dönecek olursak, tasarının birliklere "hizmet satın alma" ve "sözleşmeli" personel çalıştırma gibi olanaklar sağladığı, "aşırı istihdamı" engelleme gibi hükümler bulunduğu görülüyor (Ataay, 2007b). Ama bu iki olgu sadece bu tasarıya özgü değil; bunlar zaten birçok sağlık kurumunda fiilen uygulanan ve sağlık iş kolunda güvenceli çalışmayı, daha doğrusu kamu görevlisi kavramını dinamitleyen başlıca etkenler. "Reformun" tüm ayakları göz önünde bulundurulduğunda, uzun vadede tüm sağlık çalışanların sözleşmeli çalışanlar haline getirilmesi ve bunun doğal sonucu olarak da hekimler ve sağlık çalışanlarının iş güvencesinden yoksun, ucuz işgücü haline getirilmesi gerçeği ortaya çıkıyor (Kaan ve Atalay, 2004; Yeldan, 2005; Soyer vd., 2007). Bugün yaşadığımız geçiş sürecinde ise tasfiyeye uğrayan memurlarla taşeron çalışanlar arasında yalnız sosyal haklar anlamında bir fark oluşması değil, aynı zamanda bu durumun taşeron işçiler üzerinde yaralayıcı bir etki bırakıp bırakmadığı sorusu da önemli. Bu soruya cevap ararken, önce, yeni kapitalizmde esnek ve kuralsız istihdam modellerinin ortaya çıkışı ve norm haline gelişine değineceğim.

Esnek çalışma nedir?

Esnek çalışma, en kısa tarifiyle İkinci Dünya Savaşı sonrasında Keynesyen öğreti ışığında gelişmekte olan kapitaliz-

6 2008 yılı yaz aylarında yaşanan yeni doğan ölümleriyle ilgili tartışmalar tüm basın yayın kuruluşlarında yer almıştı. Ölümlerle ilgili ayrıntılı bir raporun da sunulduğu Türk Tabipleri Birliği'nin konuyla ilgili açıklaması için bkz http://www.ttb.org.tr/index.php/haberler/128-halk-sa/1125-bebek-olumleri

min ortaya çıkardığı iş güvenceli, sendikalı, yüksek maaşlı, birçok sosyal hakkı elinde bulunduran, ekseriyetle erkek, bir zamanların *the* işçisinin tarih sahnesinden çekilmesiyle yaygınlaşan atipik çalışma modellerin hepsinin (yarı zamanlı, belirli süreli, fazla mesai ücreti olmadan çalışma, denkleştirme, işçi kiralama vs.) genel adı olarak özetlenebilir. Keynesyen politikaların yürürlükte olduğu döneme özgü Fordist üretim modeli, 1960'ların sonundan itibaren, özellikle Amerika Birleşik Devletleri sermayesinin, emek maliyetlerini düşürme ve esnek bir işgücü yaratma hedefiyle yeni stratejiler geliştirmeye başlamasıyla yerini yeni bir üretim modeline bırakmaya başladı. Özellikle imalat sanayisinde emeğin ucuz olduğu, sendikalaşmanın olmadığı, kimi zaman da sudan ucuz kayıt dışı emeğin, çocuk emeğinin sömürüye müsait olduğu deniz aşırı ülkelere bir kaçış başladı (Goode ve Maskovsky, 2004: 4). Esnek ve özellikle kayıt dışı çalışma, başlıca öznesini kadınların, kaçak işçilerin ve alternatif etnik grupların oluşturduğu şekliyle de yaygınlaşmaya başladı. 1970'lerden itibaren, kadınlar küreselleşmeyle birlikte uluslararası iş gücü piyasasının önemli bir bileşeni haline geldiler (Beneria, 2001; Standing, 1999). Bu değişim, yalnız üretimin uluslararasılaştırılması çerçevesinde kadınların ucuz iş gücü olarak erkeklerin yerini alması ve manüfaktür üretimde daha fazla istihdam edilmeleri şeklinde değil, aynı zamanda kadınların başlıca nesnesi olduğu insan kaçakçılığında da ortaya çıktı (Sassen, 2000). Erkeklerin başat olduğu işgücüne ödenen "aile ücretlerinin" düşmesi de kadınların işgücüne, ucuz işgücü olarak katılmasının önünü açtı (Standing, 1999: 586).

Kamu sağlık sektöründe çalışanların güvenceli memur statülerini taşeronlaştırma yoluyla kaybetmeleri de emek süreçlerindeki bu değişiklikler çerçevesinde yer alıyor. Benim de altını çizmek istediğim nokta tamamen piyasaya odaklı,

"verimli sağlık işletmeciliği" perspektifiyle gerçekleştirilen hak olarak sağlık hizmetinden meta olarak sağlık hizmetine geçiş sürecinin, sadece sağlık hizmetinin değil, sağlık hizmeti emeğinin de metalaşması süreci olduğudur.

Bu gelişmelerin aşağıda göstermeye çalışacağım gibi, masrafların kısılmasıyla ortaya çıkan esnek çalışmayla çalışanların sosyo-ekonomik durumlarındaki bozulmanın yanı sıra, söz konusu sağlık çalışanlarının işteki durumlarından kaynaklı yeni öznellikler kurduklarını söylemek gerek. Richard Sennett, yeni kapitalizmin kişilik üzerine etkilerini incelediği *Karakter Aşınması* (2005) kitabında yeni dönemde ortaya çıkan esneklik biçimlerinde var olan örtük iktidar sisteminden dem vurmaktadır. Sennett, "rutinden esneğe geçişte" esnek istihdam modellerinin sözüm ona bürokrasiden arınarak daha özgürlükçü bir iş hayatı vaadiyle sunulduğunu ileri sürer. Ancak esnek istihdamın var olan iktidar sistemini koruduğunu, öngörülmezliği dayatarak kişiler üzerinde daha yıkıcı sonuçları olduğunu iddia eder. Sennett, esnek kapitalizmde var olan iktidar sistemini de üç öğeye dayandırır.

Bunlardan ilki zaman algımız üzerinde mühim dönüşümler yaratan ve esnek davranışı dayatan *kurumların kökten dönüşümü*dür. Sennett bu bağlamda katmansızlaştırma (delayering) ve dikey ayrışma (vertical disaggregation) gibi "yeniden tasarlama" (reengineering) tekniklerinin hayata geçirildiğini söyler. Bunun sonucunun ise işletmelerin verimlilik amacıyla işten çıkarmalara başvurması ve bürokratik hiyerarşileri tasfiye ederek "daha azla daha çoğu başarma" güdüsüyle hareket eder hale gelmesi olduğunu ileri sürüyor (Sennett, 2005: 49-51).

İkinci öğe, Sennett'ın ifadesiyle "piyasaya daha çeşitli ürünleri daha hızlı biçimde ulaştırmak" anlamına gelen *üretimde esnek uzmanlaşma*dır. Fordizmde icmal eden üretim modelinin tasfiye edilerek tamamen piyasaya duyarlı, onun

taleplerine cevap verebilecek, hatta piyasanın kurumun içini şekillendirmesine olanak sağlayacak kadar esnek bir üretim modelinin gerçekleştirilmesi anlamına geliyor esnek uzmanlaşma (Sennett, 2005: 54-55).

Sennett'ın argümanındaki üçüncü öğeyse yeni kapitalizmde çalışmanın doğasını anlama açısından en hayati değişimlerden birine işaret ediyor: Sennett buna Harrison'dan ödünç aldığı bir tanımla *merkezîleşme olmaksızın yoğunlaşma* diyor. Genel olarak üretimin, özel olarak da sağlık sisteminin yeni modeli konusunda bize vaat edilen "yeni iş organizasyonunun (...) merkezsizleşme yarattığı, yani organizasyonun alt kademelerindeki insanları daha özgür kıldığıdır." (Sennett, 2005: 57)

Sennett'a göre, esnekliğin kendini dayattığı yeni kapitalizm döneminde, modern kurumlar ne daha demokratiktirler, ne de daha küçük; aksine iktidarın yeniden şekillenmesi, daha da önemlisi iktidarın otoriteden ayrılmasıyla demokratikleşme, özgürleşme yaşanıyormuş yanılsaması yaratılmaktadır (Sennett, 2006: 181).

Taşeron ve güvencesiz çalışmanın ortaya çıkışıyla çalışanlar kendilerini artık tamamen farklı bir pozisyonun içine düşmüş bulmaktadır. Memuriyetin tasfiyesi süreciyle, çalışanlar artık kurumlara pamuk ipliğiyle bağlıdır, kendilerinden beklenen özellikler değişmektedir. Yeni esnek kurumların kültüründeki "ideal-kişilik" tanımlamalarında deneyimden ziyade, başkalarıyla kısa dönemli çalışabilme ve takım çalışmasına yatkınlık gibi özellikler başı çekmekte. Uzun erimli olabilecek her türlü planlama göz ardı edilmektedir (Sennett, 2006: 126). Çünkü yeni kurumlar piyasanın dışarıdan gelecek taleplerine göre kendi içini değiştirebilecek esneklikte yapılar olarak ortaya çıkmaktadır.

Sennett, bu noktada özellikle zamanın bu talepler çerçevesinde daha esnek bir şekilde örgütlendiğinin altını çizer.

Sözü edilen "kurumların yeniden şekillendirilmesi"; memuriyetin olmazsa olmazları olan kurumsal sadakat ve çalışanlar arasında resmî olmayan karşılıklı güvenin aşınması, aynı zamanda yeteneğin ve liyakatin ikinci plana düşmesi gibi toplumsal arızalar ortaya çıkararak çalışanları güçsüz kılmaktadır. Bu durum da çalışanları işe yaramazlık ve sürekli değişime açık olabilme üzerinden büyük ve sonu gelmeyen bir endişe içine düşürür (Sennett, 2006: 179-197). Elbette çalışanları yiyip bitiren bu endişe durumu ve bununla birlikte gelen kendine güven sorununun en önemli kaynağı güvencesizlik. Sennett'a göre güvencesizlik yalnızca piyasada yaşanan dalgalanmaların istenmeyen bir sonucu değil, aksine yeni kurumsal modele içkin bir özelliktir. Eski tip sosyal kapitalist örgütlenmenin katılığına karşı güvencesizlik, yeni tip kurumsal örgütlenmenin en merkezî unsurlarından biri haline gelmektedir (Sennett, 2006: 187).

Daha makro bir bakış açısıyla, Standing, toplumsal mücadelelerin temelinde kontrol, güvenlik ve esneklik gibi unsurların arasındaki gerilimin yattığını ileri sürer (Standing, 2002: 6). 1980'lerden itibaren üretim alanında yaşanan gelişmeler ışığında, istihdamda esneklik ve iktisadi kayıtdışılık ortaya çıktı. Bir önceki dönemin aksine, tüm ülkelerde iş güvencesine ilişkin düzenlemelerde geri adımlar atıldı, kanuni değişikliklerle ve toplu sözleşmelerle iktisadi liberalleşmenin olmazsa olmazı esneklik, emek piyasası, iş ve ustalık güvencesizliklerini ihdas ederek yerleşti (Standing, 2002: 45). Bu sürecin en olumsuz etkisi hiç kuşkusuz işçilerin ve sendikaların pazarlık gücü üzerinde oldu. Buna ek olarak Standing, E.P. Thompson'ın zaman kontrolünün her zaman kapitalizmin başlıca özelliklerinden biri olduğu tespitine atıfla, yeni dönemde zaman kavramında bir sıkışma meydana geldiğini ve modern teknolojilerin zaman üzerinde, dolayısıyla sermayeye emek üzerinde, kontrol sağlamak için birçok

güçlü araç yarattığını iddia etmekte (Standing, 2002: 68).

Bu gelişmelerin bire bir yansımalarını yalnız sağlık alanında değil, birçok alanda bürokratik ve hiyerarşik yapının ortadan kaldırılarak, daha esnek ve özerk işleyişlerin hayata geçirilmesi vaadinde görmek mümkündür. Ancak yeni sağlık örgütlenmesinin "kalite", "hasta/müşteri memnuniyeti", "verimlilik" açısından performans denetimine tâbi tutulacak olması (Soyer vd., 2007) hem alanın piyasaya tâbiyetini hem de hizmeti sunanlar üzerindeki baskıyı arttırmaktadır. Doğası dönüşen kurumların bireylere ve çalışanlara daha fazla özgürlük alanı yarattığı yalnızca bir yanılsamadan ibaret olarak kalacak gibi görünmektedir. Aksine çalışanlar açısından büyük bir güvensizlik içeren bir ortam yaratılmaktadır. Bu ortamın sakıncaları, hem hastayla çalışanlar arasındaki hem de hizmet veren kurum ve çalışanları alanındaki güven ilişkisinin hayatî önem taşıdığı sağlık alanında, özellikle ağırlaşmaktadır (Keyder, 2007: 11).

Bunun yanı sıra, güvensizliğin çalışanları "yarını belli olmayanlar" haline getirdiği ve insanların gelecekle ilgili bütün planlarını ve hayallerini derinden etkilediği görülmekte. Taşeron şirkete bağlı hemşire olarak çalışan Aysel şunları söylüyor:

> "Eskiden çalışanların bir evim olsun, bir arabam olsun hayali vardı. Şimdi böyle bir hayal yok çünkü olmayacağını biliyor herkes. Yani kiramı vereyim düzenli olarak, yiyeceğimi karşılayayım yeter. Günübirlik yaşamımı karşılasın yeter. Şöyle yapayım, böyle yapayım, bunlar artık hayal bile edilemiyor. Ama eskiden bunu hayal ediyorduk. 'Para biriktirip ev alabilir miyim?' gibi bir hayal vardı, şimdi hayal bile yok. Toplumun her kesiminde bunu görebiliyorsun zaten. Yani sorunlar ortak daha geniş ölçekte baktığımızda. Geçinememek, güvensizlik ve kendinde o değiştirme gücü-

nü göremememek; bunu da getiriyor zaten. Toplumun her kesimine verilmeye çalışılan bu. Sistemin aşmak zorunda olduğumuz yanı da bu. Aslında sorunlarımız ortak."

Ne var ki sistem, aynı zamanda, bu sorunların ortak sorunlar olarak görülmesini engelleyen unsurları da içinde barındırmakta...

Güney'de taşeron çalışmanın etkileri

"Şanslarına hastalardan yemek artarsa yerler, yoksa burada herkes aç."

"Taşeronda çalışan" Halil, çalışma esnasında tanışıp en samimi olduğum sağlık çalışanı. Röntgen teknisyeni olarak çalışıyor. Tanıştığımızda ilk çocuğunun doğmasına yalnızca birkaç hafta vardı. Burası dışında Nurtepe'de bir poliklinikte gece nöbet tutuyor. Orada da gece her türlü işi yaptığını söylüyor: "Çalışmayıp ne yapacağız oğlum? Şurada bebeğin gelmesine ne kadar kaldı? Nasıl büyüteceğiz onu?" Zaten Güney'de "taşeronda çalışanların" önemli bir kısmı ek iş yapıyor. Kimisi tekstil atölyesinde, kimisi Halil gibi dışarıda özel sağlık kurumlarında, kimisi kuaförde çalışıyor. Halil'le Göğüs Hastalıkları Anabilim Dalı'nın ikinci katında bankta oturmuş "hoca"nın gelmesini bekliyoruz. Öğle tatili olduğundan katta tam bir sessizlik hâkim. Katta bizden başka yalnızca yine taşeron şirkete bağlı çalışan temizlik elemanları ve sağlık hizmetlileri var. Kimisi camdan dışarı bakıyor, kimisi telefonunu karıştırıyor, kimisi de oturmuş gazete okuyor. Ben neden tek bir kelime etmeden tüm öğle tatilini burada geçirdikleri sorusunu Halil'e soramamaktan kıvranırken, servisin kapısı açılan kapısı sessizliği yırtıyor ve yemek dağıtma aracıyla beraber garson bir kadın kapıda beliriyor. Kattaki herkes bir anda yemek arabasına doğru yöne-

liyor heyecanla. Halil'in "Şanslarına hastalardan yemek artarsa yerler, yoksa burada herkes aç" sözleri taşların yerine oturmasını sağlıyor. Hastalar için pişen karavanalardan artanlar, taşeron sağlık işçilerinin yemeği oluyor!

Dev Sağlık-İş örgütlenme uzmanlarından Kazım, konuya açıklık getirdi. Normalde devlet kurumlarında, kurum, yemek şirketiyle anlaşılan kişi başına yemek fiyatının bir kısmını karşılıyor, geri kalanı da memurlar kendi cebinden ödüyor. İstanbul Tıp Fakültesi'nde ise kişi başına düşen 5 liralık maliyetin yüzde 70'i üniversite yönetimi tarafından karşılanıyor. Kalan yüzde 30'u yani 1,5 lirayı ise memurlar ödüyor. Elbette taşeron çalışanlar için böyle bir ayrıcalıktan yararlanmak mümkün değil, çünkü onlar üniversite personeli, yani "memur" değiller. Kimse onlara "yiyemezsin" demiyor ama yemek istedikleri takdirde 5 lirayı gözden çıkarmak zorundalar. Ancak buna, özellikle asgari ücretle veya bunun bir buçuk, iki katına çalışanların gücü yetmiyor.

Sosyal haklar anlamında, öğle yemeğinden mahrum olmak dışında kreşten ve personel servisinden yararlanma hakları da yok. Servis ihaleleri üniversitede çalışan memur sayısı üzerinden yapılıyor; taşeron çalışanlar işçi oldukları için teklif edilen ihalelerde dikkate alınmıyorlar. Kendisi de servisi kullanabilen şanslı taşeron işçisi Nurten, bazı servislerde kendilerinin binmelerine göz yumulduğunu söylüyor. Ancak ekliyor: "Bazı servislerde bu mümkün değil tabii. Geçen gün bir arkadaşım anlattı. Tam bilmiyorum neresi ama servisteki birkaç kişi, 'İnin aşağı' diyerek iki taşeronda çalışan arkadaşı servisten indirmişler." Memurların, işçilere karşı bu gibi tutumlar içine girmesinin çalışanlar arasındaki karşılıklı güven ilişkisini zedeleyen, hatta bağları koparan bir ortam yarattığını söylemeye gerek yok. Oysa güvenceli çalışma, memuriyet, herkes için ortadan kalkmakta.

Çalışanlar arasındaki farklar, taşeron çalışanların me-

mur olarak çalışanlardan farklı olarak (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na bağlı) işçi statüsünde (4857 sayılı İş Kanunu'na göre) çalıştırılmalarından kaynaklanıyor. Gider ve Top, bunun 2004 yılına ait "Sağlık ve Yardımcı Sağlık Personeli Tarafından Yerine Getirilmesi Gereken Hizmetlerin Satın Alma Yoluyla Gördürülmesine İlişkin Esas ve Usuller" adıyla bir düzenlemeyle hayata geçirilmeye çalışıldığını ancak bunun durdurulduğunu ve tam olarak gerçekleşmediğini belirtmekte (Gider ve Top, 2007: 20). Ancak bugün Güney'de ve genel olarak üniversite hastanelerinde yaşanan durum tam da bu: Hemşire, biyolog, patolog, laborant, teknisyen, hasta hizmetlisi gibi hekim dışında kalan tüm sağlık personeli yavaş yavaş taşeron firmalar aracılığıyla işe alınıyor. Üniversitelerde taşeron işçi örgütlenmesi yürüten Dev Sağlık-İş uzmanı Kazım, Danıştay'ın bu uygulamayı iptal etmesine rağmen üniversite hastanelerinde uygulamanın sürdüğünü söylüyor. Zira devlet hastanelerinde yardımcı sağlık personelinin taşeron şirketlere devri gibi bir durum henüz yok.

Yukarıda aktardığım sosyo-ekonomik haklar alanındaki eşitsizlikler, taşeron işçiler üzerinde yıkıcı etkiler bırakıyor. Haklar söz konusu olduğunda onlar "yok". Yaptıkları işin karşılığını alamamak şöyle dursun, bir de yıllarca "geçici" işçi olarak emek verip, hep "geçici" olmaktan dolayı kırgınlar. Standing'in dediği gibi, güya masrafları kısıp verimliliği artıran esnekleşme ve güvencesizleşme, işten çıkarılma korkusu ve sürekli endişe hali, yapılan işe bir türlü kendini verememe ve hiçbir zaman işle sağlıklı bir bağ kurulamamasını beraberinde getiriyor (Standing, 2002: 68).

Bu durum özellikle izin konusunda kendini açıkça belli ediyor. İzne çıkmak istedikleri zaman âdeta bin dereden su getirmeleri gerekiyor. Nalan, "Bir gün izin alıp gelmemeye göz açtırmıyorlar. Hastamız oluyor, çoluğumuz çocuğumuz

hastalanıyor. Gelmemek için illa, rapor getir, şunu getir, yok gidemezsin... Çok çekiyoruz. Hiçbir şeyimize izin vermiyorlar" diyor. İzin alabilmek için en çok başvurulan yollardan birisi "hocadan yardım istemek". Ancak bunun genel anlamıyla izin sorununa çözüm getirmesi mümkün değil. İhaleyle çalıştıkları için izin hakkından da söz edilemiyor. Hazal, şirketin geçen sene senelik izinleri kaldırdığını ve çok sıkıntı çektiklerini söylüyor: "Sorduk, ettik. Hocalarla konuştuk. Ama bir türlü doğru dürüst bir izne çıkamadık." İzin alabilmek için hocanın olmazsa şirketin kapısını çalmaları, müdüre dert anlatmaları ve onu ikna etmeleri gibi bir durum yaşanıyor. Yani her çalışan insanın hakkı olanı almak için bir dolu can sıkıcı girişimde bulunmaları gerekiyor.

Çalışma saatleri açısından bakıldığındaysa memurlar haftada 40 saat çalışırken, taşeron çalışanlar 45 saati tamamlamak zorunda oldukları görülüyor. Bu durum iki grup arasında mutlak bir ayrıştırma getirmenin yanı sıra, dışarıdan çok görünmeyen etkiler de yaratıyor. Ayten'in anlattıkları buna bir örnek: "Saat 4 oluyor mesela. Ancak iş henüz bitmemişse bile, kadrolu çalışan çıkıp gidiyor. Niye? Çünkü biliyor ki, ben nasıl olsa biraz daha oradayım. Umursamıyor. 'Zaten burada, yapıversin işi' diyor, çekip gidiyor." Dev Sağlık-İş uzmanlarından Piraye, bazı servislerin saat 4'ten sonra çalışmadığını, yani tamamen boşaldığını, ancak sırf 45 saati doldurmak için taşeron işçilerin boş serviste oturtulduğunu anlatıyor. Nuray hemşire de, nöbet konusunda çalışanlara haksızlık yapıldığını söylüyor. Normalde bir günlük nöbet karşılığı bir buçuk günlük ücret alınırken, taşeron çalışanlara nöbet karşılığında ek ödeme yapılmıyor. Yalnız izin veriliyor. Verilen izin de bire bir buçuk oranında değil, bire bir oranında.

Tüm bu sosyal ve ekonomik eşitsizlikler, bir ekip işi olması gereken sağlık alanında çalışanlar arasında bölünmeye yol

açmakta. Aynı yerde aynı işi yapan insanlar arasında yoğun bir ötekileşme söz konusu. Genel olarak taşeron işçilerin, memurlara karşı hamasi bir tavır içinde olduğunu söylemek güç ancak kimi zaman memurlardan gelen ters bir tavır ya da var olan eşitsiz durumdan yapılan bir çıkarsama, ister istemez kızgınlık yaratıyor. Taşeron çalışanlar, Poole'nin Peru devletinin marjinlerinde vatandaşlık durumları ve ulus-devlet kavramsallaştırılmasını incelerken kullandığı terimle, devamlı suretle bir üyelik/aidiyet gerilimi içinde gidip gidiyorlar (Poole, 2004: 35-65). Güney'de çalışıyorlar ama Güneyli değiller. Bugün varlar, yarın ne olacaklar belli değil. Piraye, senelerdir Güney'de vakfa bağlı işçi olarak çalışan, vakıflarla ilgili bir düzenlemeyle taşeron firmaya geçirilen yaşlı bir hastabakıcının halini anlatırken, bu durumu "Yahu insan 19 yılını işten atılacağım korkusuyla geçirir mi?" diye açıkladı.

Aysel, 18 senelik hemşire, 4 sene devlette çalışıp istifa etmiş, uzun süre özel sektörde çalıştıktan sonra, taşeron olarak Güney'de çalışmaya başlamış. "13 sene sonra kamuya döndün yani?" soruma "Kamuya dönmedim, taşeronda çalışıyorum" diye cevap veriyor ve kamuda, kamu çalışanı olmaksızın çalışmanın altını çiziyor. Aysel, belki de sendikalı olmanın verdiği farkındalıkla, durduğu yerden taşeron çalışmaya ve bunun iş yaşamına yansımalarına dair çarpıcı çözümlemeler yapıyor.

> "İnsanlar birbiriyle tanıştırılırken bile sözleşmeli mi kadrolu mu olduğu söyleniyor. Mesela Ahmet arkadaş kadrolu, Mehmet arkadaş sözleşmeli gibi. Anlatabiliyor muyum? Burada artık ekip işi diye bir şey kalmıyor zaten. Sen zaten parçalanmışsın. Bir art niyet olduğunu da söylemiyorum. Sana bunu öğretiyorlar ve sen de bunu uyguluyorsun. Çalışma saatlerinde bunu yaşıyorsun zaten. Sağlık içindeki görevlendirmeye baktığımızda katiyen bir ekip işi olamaz,

olamayacak noktaya getirildi. Zaten biz eskiden bunu doktor, hemşire, hastabakıcı ekibiyle hayata geçirmeye zorlanıyorduk. Şimdi çok daha zor; bu ekibi oluşturmak, onun duygusal anlamda bir birliktelik sağlaması çok zor. Üstelik artık bunun içine taşeron temizlikçisi girdi, taşeron hastabakıcısı girdi, taşeron hemşiresi girdi. Kadrolularla sözleşmeliler arasında fark var. Bu da ilişkilere yansıyor zaten. Çoğu servislerde arkadaş grubuna bile yansıyormuş. Kadrolular birlikte, sözleşmeliler birlikte geziyorlarmış. Ya da lojmanda kalırken mesela. Lojman odalarında kadroluların birlikte kalıp sözleşmelileri almadıkları oluyor. Adı konmamış ayrımcılıklar var. Çok bariz, belli aslında bunlar. Pratik yaşantıda her gün böyle şeyler karşınıza çıkıyor."

Bir kontrol teknolojisi olarak girdi-çıktı

Görüldüğü gibi, hastanelerde taşeron çalışmanın ortaya çıkmasıyla yalnızca sınıf içi bir bölünme değil, bununla birlikte aynı işyerinde aynı işi yapanlar arasında da bir ayrışma ortaya çıkmaktadır. Bunun en önemli sonucu, Sennett'ın de ileri sürdüğü gibi insanların birbirine karşı güvenlerini tamamen yitirmesi. Kimseye güvenmeme mefhumu özellikle taşeron çalışmanın başlıca özelliklerinden biri olan "girdi-çıktı" pratikleri sayesinde yerleştirilmekte. Bu olgu, Güney'de konuştuğum her bir taşeron işçi tarafından dile getirildi. Görüşmenin başında "Aslında fazla bir sorunumuz yok. Sigortamız yatıyor. Çok şükür orada bir mağduriyetimiz yok" diyen Hazal bile sonunda lafı girdi-çıktının yarattığı sıkıntılara getirdi.[7]

7 Hazal'ın sigortayla ilgili söyledikleri bir açıdan çok düşündürücü. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kendi rakamlarına göre 11 milyon insanın kayıtdışı, yani sigortasız çalıştığı bir ülkede SSK açıklarından dem vurulurken devletin bu konuyla ilgili kılı kıpırdamıyor. Son tahlilde geldiğimiz nokta, Güney Üniversite Hastanesi Patoloji Servisi'nde çalışan, yüksek okulu henüz bitirmiş bir biyologun sigortası yattığı için duacı hale gelmiş olmasıdır!

Girdi-çıktı, çalışanların belirli süreli sözleşmelerle istihdam edilmesi ve her ihale sonunda "yeniden işe alınması" anlamına geliyor. Böylelikle, o işyerinde kâğıt üstünde bir yılı tamamlamadıkları için, kıdem tazminatı ve izin haklarını elde edemiyorlar.[8] Girdi-çıktı sadece taşeron çalışmaya özgü bir "teknoloji" değil. Birelma'nın da belirttiği gibi bir fabrika içerisinde üç şirket bulundurarak ve işçileri belli sürelerle bu farklı üç şirkette çalıştırıyor göstererek izin hakkı ve kıdem tazminatının gasp edildiği durumlara rastlamak mümkün (Birelma, 2007).

Bu uygulamanın varlığı çalışanlar üstünde müthiş bir baskı ve işi kaybetme korkusuyla beraber büyük bir güvensizlik de yaratıyor. Belediye-İş'in temizlik iş kolunda yetki alıp, yaptığı geniş çaplı örgütlenme faaliyetinin ardından[9] temsilci seçilen Hasan Şevket bile "Bugün bizi seçtiler ama yarın ne olur bilinmez" diyor. "Yani sağ olsun arkadaşlar. Ben bugün seçildim ama yarın burada olur muyum ondan emin değilim? Arkamda beni rahat hissettirecek birilerini pek göre-

8 Dev Sağlık-İş sendikası uzmanları ve Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu devamlı suretle mahkeme yoluyla kıdem tazminatının tahsil edilebileceği görüşünü savunuyorlar. Görüşüne başvurduğum hukukçu İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Görevlisi Mehmet Cemil Ozansü de aynı şekilde düşünüyor. Bu konuda, yalnız sağlık alanında değil tüm alanlarda çalışanların sendikalar, uzmanlar vb. tarafından bilgilendirilmesi gerekiyor. Çünkü yaptığım görüşmelerde işçilerin çok küçük bir kısmının mahkeme yoluyla kıdem tazminat hakkının elde edilebilme olasılığından haberdar olduğu ortaya çıktı.

9 2007 ortalarında Belediye-İş Sendikası, deneyimli sendikacı Saadettin Öztürk öncülüğünde, Güney ve bir başka üniversite hastanesinde örgütlenme faaliyetine girişti ve kısa sürede 700 kişiden fazla temizlik personelini üye yaparak toplu sözleşme yapma hakkı elde etti. Tamamen taşeron şirkete bağlı çalışan temizlik personelinden Güney'de çalışan 400 kişiden 395'i sendikaya üye oldu. Ancak rektörlük nezdinde kendini tanıtmayı başaramayan sendikanın yaptığı toplu sözleşme, taşeron firmanın değişmesiyle boşa çıktı çünkü artık başka işveren vardı. 1 Temmuz 2008 tarihinde yürürlüğe giren ihaleyle de eski çalışanlardan başta sendikal faaliyet içinde olanlar olmak üzere, ilkokul diploması olmayan ve 55 yaşın üzerinde olan toplam 88 kişi işten çıkarıldı, daha doğrusu işe alınmadı. Taşeron işçi oldukları için zaten orada çalışmıyorlardı bile. Yalnızca ihaleyle geçici olarak işe alınıyorlardı.

miyorum. Bu iş nereye gidecek emin değilim."

Aynı şekilde Halil, "Maaşları geciktirdiler diye hep beraber konuşmaya gidecektik şirkete, bir tek ben gittim, kimse gelmedi başka" diyerek insanların güvensizliklerini aktarıyor. Sevilay sendika toplantısına gelip gelmeyeceği sorusuna şöyle cevap veriyor:

> "Gidiyorsun burada bu işlere, arkandan kimse gelmiyor ki. Biz üç kişi kalmıştık. Haydar vardı personel bir çocuk, onu da attılar zaten o dönemde. Allahtan beni hoca bırakmadı, yoksa beni de atıyorlardı. Hiç kimse yoktu, o kadar şaşırdım ki. O günden sonra dedim ki, 'burada kimseye güvenilmez artık'."

Lise mezunu olmasına rağmen, şirketin belgelerinde ilkokul mezunu olarak görünen, bunun maaş ya da herhangi bir şekilde durumunu etkilemeyeceğini bilmesine rağmen buna isyan eden Temel Bilimler çalışanı Ayşe de çalışma arkadaşlarına güvensizliğini siyasi bir eleştiriyle dile getiriyor:

> "Ben oy falan vermedim. Ben kılımı dahi vermedim bu AKP'ye. Verenler düşünsün. Maalesef bizim arkadaşlarımız beyin olarak hiçbir zaman değişmeyecek. Yani daha ortada bir şey yok. 20-25 kişi birden 'Nereye gidiyorsun, ne yapıyorsun, ya işten çıkartılırsan ne olacak' demeye başladı. Yani sendikaya karşı öyle bir şey var. İnsanlar hemen korkuveriyor."

Süleyman, Dev Sağlık-İş'in Ankara'da yapılan eylemine gelmeye çekinen arkadaşlarına kızıyor:

> "Memnun değiller üstelik bir de korkuyorlar. Sitem ediyorlar ama haklarını aramıyorlar. 'Git söyle' dediğin zaman çekiniyorlar. 'Ya işte bizi işimizden atarlar', 'işsiz kalırız', bilmem ne. 'Önce bir bakalım, görelim.' Bakalım, görelim ol-

maz. Sen uğraşacaksın ki, göresin. Uğraşmazsan göremezsin. Yalan mı?"

Araştırma boyunca konuştuğum tüm hemşire ve teknisyenler gibi eğitimli taşeron çalışanlar, dışarıda iş bulabilme imkânlarının farkındaydılar. Sermayenin sağlık alanına yaptığı yatırım ve her geçen gün artan özel sağlık kuruluşu sayısı göz önünde bulundurulduğunda, temizlik personeline, hastabakıcılara veya tıbbi sekreterlere nazaran iş olanaklarının daha fazla olduğunu söylemek zor değil. Ancak özel hastanelerde çalışma koşullarının daha ağır olduğunu biliyorlar. Güney'de canlarını çok sıkan bir durumdan söz etmek gerekiyor: Bir hastanenin asıl işi olan yardımcı sağlık hizmetini sunan çalışanların taşerona yani alt-işverene devredilmesi kanunen yasak olduğu için ihale şartnamesinde "hasta hizmetlisi" olarak anılıyorlar. Bu duygusal anlamda özellikle hemşireler üzerinde büyük bir gerilim yaratıyor. Hemşire olmalarına rağmen hemşire olarak görülmemek, anılmamak özellikle genç, yeni mezun, daha idealist hemşirelerde yaptıkları işten doyum alamamayla birleşince, işle kurdukları ilişki olumsuz yönde etkileniyor. Piraye, bunu şöyle açıklıyor: "Hepsi bir yandan özelleri kolluyor. Burayı her an gidebilirim diye görüyorlar. Hiçbiri kalıcı olarak görmüyor burayı. Zaten birçok serviste hemşire açısından açık var." Çalışmanın dördüncü ayında hemşirelere yapılan büyük maaş zammını da üniversite ve şirketin hemşire bulamama telaşına, var olanları elde tutma niyetine bağlıyor.

Burada, Sennett ve Cobb'un "sınıfın gizli yaraları" bağlamında tartıştıkları bir eğilimin varlığından söz etmek mümkün. "Beyaz yakalı" bir işe sahibi olmak genel olarak kişisel bir gelişme ve başarı olarak görüldüğü için insanlar bu işlerde yaşadıkları sıkıntıları ve hayal kırıklılıklarını, kişisel bir başarısızlık ve bu ayrıcalıklı pozisyonun getirdiği olanaklar-

dan yeteri kadar istifade edememe beceriksizliği olarak görme eğilimindedir (Sennett ve Cobb, 1972: 179-181). Toplum içerisinde muteber bir yeri olan, sembolik olarak saygın bir konumda bulunan beyaz yakalı çalışanların, işin "hakkını veremediklerini" düşündükleri durumlarda daha fazla sarsıntı yaşadıkları ve bireysel sorgulama içine düştükleri görülebiliyor.

Bu güvensizlik ve devamlı endişe durumu, taşeron çalışanları devamlı, olmayacak bir yerden medet umma durumuna itiyor. Bunu, işçilerin konuşmalarının satır aralarında okumak mümkün. Ama ben bu konuyla ilgili değerlendirmeyi sendika uzmanları Kazım ve Piraye'ye borçluyum. Kazım bunu şöyle açıkladı: "Yılda üç dört kez dedikodu yayılıyor. 'Kadro gelecekmiş, şu kadar kişilik kadro açılacakmış, hepimizi üniversite bünyesine geçireceklermiş' diye. Bunlara bel bağlıyorlar. Ancak bu gibi yanılsamalar, hayaller, insanlarda daha büyük hayal kırıklıkları yaratıyor. Hiçbir şeyin değişmeyeceği başından belli ama yine de bir umudun peşine takılıp gidiyorlar. Tabii bu durum sürekli olduğu için mücadeleyi, sınıf mücadelesini kötü yönde etkiliyor. İnsanlar o haberi beklemeye koyuluyorlar". Piraye ise daha bireysel çözüm arayışlarına değiniyor: "Hiç boş durmuyorlar. Sürekli gidip gelip hocalarla konuşuyorlar. Olur da bir şey çıkar diye onlardan yardım istiyorlar. Kapılarını aşındırıyorlar. Ancak onların da yapacağı pek fazla bir şey yok."

Görüldüğü gibi, Güney'de taşeron çalışmanın ortaya çıkmasıyla birlikte yitirilmeye başlayan sosyal haklardan, sağlık hizmetlisi olmaktan alınan memnuniyetin kaybolmasına kadar birçok olumsuz etkiden söz etmek mümkün. Girdi-çıktı pratikleri öyle bir hal alıyor ki, devamlı yenilenen ihaleler için işçilerin durmadan evrak tedarik etmeleri gerekiyor. Nüfus cüzdanı, diploma fotokopisi, aile durumunu gösteren belge gibi her resmî veya işe alınma gibi işlemde iste-

nen, Türkiye'de vatandaş/devlet ilişkilerinde hatırı sayılır bir yeri olan ve akademik bir ilgiyi hak eden bu "belge ritüeli" artık taşeron işçiler için hayatın bir parçası. İhale yenileneceği her zaman tüm belgeleri yeniden şirkete teslim etmek zorunda olan işçiler artık bunun için zaman harcamaktan usanmış. Yaptıkları masraf da cabası. Galip anlatıyor: "Geçen sefer sağlık taraması için Haseki'de bir yerle anlaşmışlar. İlla ki oradan istiyorlar. Verem Savaş'tan getirdiğimizi kabul etmiyorlar. Kişi başı 60 milyon lira para aldılar bizden. Düşün bak biz burada kaç kişiyiz. Deli para kırdılar. Ama dedim ben, 'Kim bilir nasıl yiyeceksiniz bu paraları' dedim". Acil'de hastabakıcı olarak çalışan Ahmet de, "Bir de noter işi çıkardılar başımıza, üç kuruş zam verdiler. nasıl geri alacaklarını bilmiyorlar" diyerek noter masraflarının çokluğundan yakınıyor: "Bütün izinler buna gidiyor. Her seferinde sıfırdan başlıyoruz. Ne kayıt var ne bir şey. Bütün vaktimizi, paramızı bunlara harcıyoruz."

Burada artık sözün bittiği yere geliyoruz. Güney'de çalışan hiçbir taşeron firma elemanı için işyerinde herhangi bir dosya tutulmuyor. Her ihale döneminde belgelerini sanki orada yeni işe başlıyormuş gibi teslim etmek zorundalar. Bu noktada buranın bir üniversite hastanesi olduğunu tekrar hatırlatmak gerekiyor. Her gün onlarca farklı rahatsızlığı olan hastayla, hastanenin tıbbi atıklarıyla burun buruna çalışan bu taşeron çalışanlar için ne personel sağlık dosyası tutuluyor ne düzenli bir sağlık taraması yapılıyor ne de koruyucu aşıları yapılıyor. Bunlar yapılmıyor çünkü eğer yapılırsa, bu taşeron işçiler "Güney'in personeli haline" gelecekler; "Güneyli" olacaklar. Niyet bu insanlara "sağlıklı" bir çalışma ortamı yaratmak, onları hastalıklarla iç içe çalıştıkları bu ortamda gereken değeri vermek değil. Niyet "geleceğin sağlıklı Türkiye"sini inşa etmek!

Sonuç: Buna değecek mi?

Sağlıkta hayata geçirilen "reformun" etkilerinin hiç de olumlu olmadığı, daha SSGSS kanunlaşmadan önce başlanan bu araştırmanın başlıca iddiasıdır. Gidilen yön gelecek için iyimser olmayı gerektirmekten uzaktır. Sağlık alanında yaşanan "reformunun" neoliberal güdülerle hareket ettiği aşikârdır. Reformu hayata geçirenlerin iddiası evrensel bir sağlık sistemine geçişin adımının atıldığıdır. Ancak yeni sistemin Türkiye'nin işteki duruma bağlı sağlık ve sosyal güvenlik sisteminin yerine evrensel bir sağlık sistemi getirdiğini söylemek gerçekten zordur (Keyder, 2007: 20). Kısa bir süre gözlerimizi kapatıp, son üç yılda televizyonda ve gazetede gördüklerimizi ya da kendi deneyimlerimizi hatırlamak bile sağlık sisteminin içine düştüğü keşmekeşi anlamaya yetecektir. Krugman ve Wells'in dediği gibi gerçeklik, sağlık alanında güçlü çıkar grupları ve serbest piyasa ideolojisi bileşimi aşılmadan önce, işler çok daha kötüye gidebilir (Krugman ve Wells, 2006: 46). Bugün durum, Güney'de çalışan ve babasını gözünden ameliyat olması için kendi çalıştığı hastaneye yatıran bir pratisyen hekime şu sözleri söyletebilecek hale geldiyse, yaşananlara bir dur demenin zamanı geldi de geçiyor demektir:

> "Başımıza gelmeyen kalmadı. Böyle olacağını bilseydim verirdim 1 milyar Dünya Göz Hastanesi'ne giderdik. Hem ben hem de babam rahat ederdik. Burada da az para harcamadım ki. Üstelik de onca zaman beklemek zorunda kaldık, sıraya girdik. Ayrıca doktorla da tıbbi terimlerle konuşuyoruz. Demiyor ki, 'Siz de doktor musunuz, nerenin doktorusunuz?' Yüzümüze bile bakmadı. Burası iyice berbat bir yer olmuş artık."

Bu yazıda, bir geçiş dönemi yaşayan sağlık alanının en gelişmiş kurumlarından olan üniversite hastanelerinden biri çer-

çevesinde taşeron çalışmayla istihdam edilen sağlık hizmeti sağlayıcılarının deneyimlerini görünür kılmaya çalıştım. Onların burada aktaramaya çalıştığım gündelik hayatları, hem sağlık çalışanları olarak daha yoksun bir hale düştüklerini hem sağlık hizmetindeki aşınmayı hem de sağlık hizmeti vermenin, hayat kurtarmanın verdiği manevi hazzın yitip gitmesi gerçekliklerini anlatıyor. Bu yolla, bir yandan kamuda sağlık çalışanının emeği değersizleştiriliyor, diğer yandan da bir hak olarak sağlık mefhumu yerini piyasaya terk edilerek metalaştırılıyor. Son olarak taşeron işçilerin çalıştıkları yer olan Güney Tıp Fakültesi Hastanesi'nde muayene ve tedavi olma haklarının olmadığını söylemek isterim. Onlar hasta olunca, yakınları hasta olunca üniversitenin kapıları onlara kapalı. Birer SSK'lı olarak başlarının çaresine bakmak durumundalar. Colin Leys'in İngiltere'de yaşanan sağlık sisteminde gerçekleşen özelleştirme süreci ve bunun sonucunda yaşanan karmaşadan sonra sorduğu soruyu Türkiye'de bir gün sormak zorunda kalabiliriz: Buna değdi mi? (Leys, 2007).

KAYNAKÇA

Adalet ve Kalkınma Partisi (2007) *AKP Seçim Beyannamesi*, www.akparti.org.tr

Anderson, Elijah (2001) "Urban Ethnography", *The International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* içinde, N.J. Smelser ve P.B. Bates, Elsevier Inc., s. 16004-16008.

Ağartan, Tuba (2005) "Health Sector Reform in Turkey: Old Policies New Politics", ESPA.NET Genç Araştırmacılar Çalıştayı'nda sunulan çalışma.

Ağartan, Tuba (2007) "Sağlıkta Reform Salgını", *Avrupa'da ve Türkiye'de Sağlık Politikaları* içinde, (der.) Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan ve Çağrı Yoltar, İstanbul: İletişim Yayınları.

Ataay, Faruk (2007a) "Kamu Hastane Birlikleri Tasarısı: Yerelleştirme, Özelleştirme ve Yönetişim", YAYED, www.yayed.org.tr.

Ataay, Faruk (2007b) *Kamu Hastane Birlikleri Tasarısı Üzerine Değerlendirme*, Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayınları.

Belek, İlker (1995) "Desantralizasyon ve Özerkleştirme", *Toplum ve Hekim*, 10 (69-70), Eylül-Aralık, 147-150.

Beneria, Lourdes (2001) "Changing Employment Patterns and the Informalization of Jobs: General Trends and Gender Dimensions", ILO Publications, Cenevre, 1-24.

Birelma, Alpkan (2007) *Three Cases of Worker Mobilization in Contemporary Turkey*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi Enstitüsü, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

Gider, Ömer ve Mehmet Top (2003) "Otonominin Hastane Yönetim Politikasına Getirdikleri", *Verimlilik*, sayı 4, s. 147-168.

Gider, Ömer ve Mehmet Top (2007) "Kamu Hastane Sektöründe Liberalleşme ve Türkiye'de Yansımaları", *Ekonomist*, www.e-konomist.net

Godde, Judith ve Jeff Maskovsky (2001) *The New Poverty Studies: Ethnography of Power, Politics and Impoverished People in the United States*, New York ve Londra: New York University Press.

İzmir Tabip Odası (2006) *İzmir'de Sağlık Çalışanlarına Baskı ile T.C. Kimlik Numarası Toplatılması Devam Ediyor!*, 29.09.2006 tarihli basın açıklaması.

İzmir Tabip Odası (2007) *Aile Hekimliğini Seçmeyen Hekimlerimiz Üzerindeki Baskıya Son Verilsin!*, 19.04.2007 tarihli basın açıklaması.

Kaan, Tufan ve Selçuk Atalay (2004) *SSK Gerçeği*, Ankara Tabip Odası, www.ato.org.tr

Keyder, Çağlar (2007) "Giriş", *Avrupa'da ve Türkiye'de Sağlık Politikaları* içinde, (der.) Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan ve Çağrı Yoltar, İstanbul: İletişim Yayınları.

Krugman, Paul ve Robin Wells (2006) "Health Care Crisis and What to Do About It", *New York Review of Books*, Cilt 53, No. 5, s. 39-46.

Leys, Colin (2007) "Piyasa ile Politika Arasında Sağlık Hizmetlerinin Konumu", *Avrupa'da ve Türkiye'de Sağlık Politikaları* içinde, (der.) Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan ve Çağrı Yoltar, İstanbul: İletişim Yayınları.

Poole, Deborah (2004) "Between Threat and Guarantee: Justice and Community in the Margins of the Peruvian State", *Anthropology in the Margins of the State* içinde, (ed.) Veena Das ve Deborah Poole, Santa Fe, New Mexico: School of American Research Press; Oxford: James Currey, s. 35-65.

Sassen, Saskia (2000) "Women's burden: Counter-geographies of globalisation and feminisation of Survival", *Journal of International Affairs*, Bahar, Cilt 53, No. 2, s. 503-524.

Sağlık Bakanlığı (2003) *Sağlıkta Dönüşüm Programı*, www.saglik.gov.tr.

Sennett, Richard (2005) (1998) *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*, çev. Barış Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sennett, Richard (2006) *The Culture of the New Capitalism*, New Haven ve Londra: Yale University Press. [*Yeni Kapitalizmin Kültürü*, çev. Aylin Onacak, İstanbul: Ayrıntı Yayınları]

Sennett, Richard ve Jonathan Cobb (1972) *The Hidden Injuries of Class*, New York: Vintage Books.

Shore, Cris ve Susan Wright (1997) "Policy: A new field of anthropology", *Anthropology of Policy Critical Perspectives on Governance and Power* içinde, (ed.) Cris Shore ve Susan Wright, New York: Routledge, s. 3-39.

Soyer, Ata, Bülent Aslanhan, Eriş Bilaloğlu, Güray Kılıç, Osman Öztürk, Cavit Işık Yavuz ve Mehmet Zencir (2007) *Sağlıkta Piyasacı Tahribatın Son Halkası: AKP*, Ankara: Türk Tabipleri Birliği.

Soyer, Ata (2008) "Sağlık Harcamalarında AKP'nin "Pembe Tablosu"nun Akıbeti", BİA Haber Merkezi, www.bianet.org, 13 Mart.

Standing, Guy (1999) "Global Feminization Through Flexible Labour: A Theme Revisited," *World Development*, Cilt 27, No. 3, s. 583-602.

Standing, Guy (2002) *Beyond the New Paternalism: Basic Security as Equality*, Londra ve New York: Verso.

Türk Tabipleri Birliği (2008) "Yenidoğan Ölümlerine Dair Açıklama", www.ttb.org.tr, s. 16:40.

Üstündağ, Nazan ve Çağrı Yoltar (2007) "Avrupa'da ve Türkiye'de Sağlık Sisteminin Dönüşümü: Bir Devlet Etnografisi", *Avrupa'da ve Türkiye'de Sağlık Politikaları* içinde, (der.) Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan ve Çağrı Yoltar, İstanbul: İletişim Yayınları.

Yeldan, Erinç (2005) "Sağlıkta Dönüşüm Programı ve Gerçekler", *Cumhuriyet*, 12 Ocak.

Hayat başka yerde

Ofis Çalışanlarının Yalnızlığı

Ebru Işıklı

Kütüphanelerde emek konusu ile ilgili kitapların olduğu raflarda verimlilik, üretim kontrol, toplam verimli bakım, kalite sistemleri, şirket kültürü, performans değerlendirme, insan kaynakları konulu olanlarla emek hareketleri, sendika, sınıf oluşumu, üretimin örgütlenme biçimlerinin sosyal nedenlerini konu edinenler yan yana durur. Genelde birini okuyan diğerini okumaz. Oysa teknik olduğu düşünülen her uygulamanın insani ve sosyal niyetleri, sonuçları da vardır. Ama tekniklerle sınırlı bir okuma bunların görülmesine imkân vermez. Gene de, işletme yönetimi teknikleriyle tanışıklık, çalışanların deneyimlerini anlamlandırmak ve direniş imkânları üzerine düşünmek için yararlıdır.

'80 sonrası ve özellikle '90'lı yıllar, kol gücüyle çalışanlar için olduğu kadar ofis çalışanları için de işyerinde rasyonalizasyon süreçlerinin işlediği bir dönemdi. Verimlilik artışı, işte geçirilen zamandan en yüksek performansın alınması, her türlü işin tanımlanması ve kayıt altına alınması, tüm süreçlerin (üretim, hata, hurda, kayıp zaman vs.) ölçülebilir olması, tam kontrol sayesinde hatanın sıfıra ve belirsizlikle-

rin en aza indirilmesi, bu arada işin mümkün olduğunca yoğunlaştırılması rasyonalizasyon sürecinin somut tezahürleriydi. Bu süreç sadece üretim maliyetlerini değil, çalışanların hayatlarını ve zihinsel dünyalarını da etkiledi. Ofis çalışanlarıyla yapılan bir dizi görüşmeye dayanan bu yazı, görüşülenlerin var olan iş koşulları içinde hayat hikâyelerini nasıl kurduklarını, kendilerini işte ve iş dışında nasıl konumladıklarını incelemeyi amaçlıyor.

Braverman'ın eleştirdiği gibi, çalışma ilişkilerini çalışanlar açısından inceleyen birçok yaklaşım iş koşullarını verili bir durum olarak alırken asıl meseleyi iş tatmini olarak ele alır (Braverman, 1974); iş koşullarının değil de çalışanın işe adaptasyonun üzerinde durarak, işin niteliğini verili bir koşul olarak tanımlar. Bu çalışmada söz konusu yaklaşımdan kaçınılmış, bireylerin değişen koşullara adaptasyonunun imkânları değil, tam tersine, geniş bağlamdaki değişimleri nasıl anlamlandırdıkları, bunlara nasıl tepkiler geliştirdikleri, sürece müdahale imkânlarının bulunup bulunmadığı sorgulanmıştır. Esas olarak "değişim sürecinin gündelik yaşamda yarattığı kırılganlık, sürecin hazmedilmesine değil değiştirilmesine nasıl hizmet eder" sorusu üzerinde durulmuştur.

Ofis çalışanlarına, organizasyondaki konumlarını merkez alarak yaklaşmak ve onları orta sınıf içinde değerlendirmek mümkündür (Savage, 2000). Ancak ofis çalışanları da kol gücü ile çalışanlar gibi konumları üretim teknikleri ile değişebilen kapitalist ilişkilere tâbidirler (Smith, 1997). Esnek üretimde üretim ve yönetim süreçlerinin karmaşıklaşması zihinsel ve fiziksel çalışanları birbirine yaklaştırmıştır. Duncan Gallie bu durumu fiziksel çalışanların durumunda bir iyileşme olarak görür (Gallie, 1996). Ne var ki, geçmişte ortalama lise eğitimi ile ofis işi bulabilecek insanlar günümüzde, işsizlik nedeniyle, en alt düzeyde işçilik yapabilecekleri işlere de razıdırlar. Birçok kalifiye insan herhangi ni-

telik aranmayan işgücüne katılmıştır ve bu, iyileşmeden çok bir geri düşmenin işareti olmuştur. Bu durumda kol gücü ile çalışanlar ofis çalışanlarına değil, ofis çalışanları ya da bir zamanlar ofis çalışanı olanlar fiziksel çalışanlara yaklaşmaktadırlar. Söz konusu durum ofis çalışanları açısından sömürü ilişkilerinin daha net görülür hale geldiğinin tespitidir. "Yeni sistem, beyaz yakalılar (ofis çalışanları) için başlangıçtan çok uzaklaşmış, fiziksel ve zihinsel çalışanları tekelci kapitalizm kuşatmasına almıştır." (Edwards, 1979)[1] Tüm bu anlamlarda bu yazıda ofis çalışanları işçi sınıfının bir parçası olarak kabul edilmektedir.

Özellikle Taylor'un zihinsel ve fiziksel iş arasında koyduğu ayrımdan beri ofis çalışanlarının sınıfsal durumu tartışmalıdır. Braverman ofis çalışanlarının sınıfsal durumuna atfen ileri sürülen yeni kavramları gereksiz bulur ve "sınıfın seçilmiş bir parçası yerine bir bütün olarak üzerinde durulması gerektiğini" belirtir (Braverman, 1974: 26). Çalışma aynı zamanda bir sosyal süreçtir. Braverman bu sosyal süreç için şöyle der: "Çevremizde gördüğümüz üretim biçimleri, emeğin organize edilmesi ve işe koşulması biçimleri bizim kapitalist olarak bildiğimiz sosyal ilişkilerin ürünüdür." (Braverman, 1974: 21) Bu yaklaşım iş organizasyonlarını verili teknik olgular olarak gören anlayışın karşısındadır (Öngen, 2000). Çoğu zaman ofis çalışanlarının durumu, bu geniş tanımın, işverenin temsilcisi olan, işverenin işlerini yapan yöneticileri de içine aldığı ölçüde tartışmalı bir nitelik taşıyabilir. Dolayısıyla bu çalışmada sadece yönetsel pozisyonda olmayan ofis çalışanları konu alınacaktır.

Bu konumdaki eğitimli kadın ve erkeklerle yapılan görüşmeler, yarı devlet kuruluşu olan büyük bir kurumda ger-

---

1 Aktaran Pallar, Stevan Peter, "Workers, Firms, And The Dominant Ideology: Hegemony and Consciousness in the Monopoly Core", *The Sociological Qarterly*, sayı 32, 1991, s. 61-83.

çekleştirildi. Görüşmeler önceden belirlenen sorular etrafında, iki saati aşan sohbetler şeklinde yürütüldü. Çalışanların bir kısmı rasyonalizasyon süreçlerinin öncesini de bilen, uzun süredir bu kurumda çalışanlar arasından, diğerleri ise iş tecrübesi daha az ve kontrol sistemlerinin içinde iş hayatına başlamış olanlardan seçildi. Yarı devlet kuruluşu bu kurum, binlerce çalışanı olan ve neredeyse özel kurumların tümünden farklı olarak ofis çalışanlarının sendikada örgütlenebildiği bir yerdi; görüşülen altı çalışanın dördü sendika üyesiydi.

Araştırmanın yapıldığı firmanın yarı kamu kurumu olması, gözlemlerimizin özel sektördeki firmaları da kapsayacak bir genellenmeye gitme konusunda dikkatli olmayı gerektirmektedir. Politik değişimlerin daha doğrudan hissedilmesi (kadro değişimleri), ofis çalışanlarının sendikalı olabilmesi özel sektörde çok rastlanan durumlar değil. Tamamen özel sektördeki firmalar, rasyonalizasyon süreçlerinin daha net anlaşılmasını sağlayabilirler. Mülakat sayısının daha çok olacağı bir çalışmanın da, bu süreçler hakkında daha fazla fikir vereceği kesindir. Ayrıca buradaki tartışma, bünyesinde çok sayıda çalışan bulunduran, iş süreçlerini sayısal verilere dönüştüren verimlilik ölçümleri, performans değerlendirme gibi çeşitli teknikler kullanan, kurumsal olma iddiasındaki bir firma ile sınırlı tutulmuştur. Doğal olarak, küçük çaplı ofislerde çalışanların daha enformel nitelikli çalışma şartlarına maruz kalmaları beklenir. Dolayısıyla bu konuda yapılacak başka bir çalışma tartışmayı genişletmeyi sağlayacaktır.

Araştırma kapsamındaki sohbetler, görüşülen kişilerin işlerini nasıl yürüttükleri, iş üzerindeki kontrolleri, sendika, kolektif tutumlar, işte zaman kullanımı, yaptıkları işi nasıl anlamlandırdıkları, çalışmaya maddi olarak ihtiyaçları olmasa ne yapacakları, iş ve iş dışı arasındaki ilişki, işyerin-

deki sosyal ilişkiler, iş koşullarına gösterilen rıza, direniş ve nesiller arası farklar etrafında şekillendi.

Katılımcıların mahremiyetini korumak için isimleri değiştirildi. Kişilikleri farklı da olsa karakterlerinin ortak tarafları, yani sosyal hayatla nasıl ilişki kurdukları konusunda benzerlikler bulunmaya çalışıldı. Bu noktada kişilik ve karakter arasındaki farkı netleştirmek için Sennett'e başvurmak yerinde olacaktır:

> "Horatius bir insan karakterinin, onun dünyayla nasıl bağlantı kurduğu ile ilintili olduğunu yazar. Bu anlamda 'karakter', insanın içinde beslediği arzu ve duyarlılıkları ifade eden 'kişilik' adlı modern türevinden daha kapsayıcı bir ifadedir." (Sennett, 2005: 10)

Katılımcıların yaptıkları işler ve ideolojik tutumları da farklıydı. Bu çalışma, çalışanların ortak deneyimlerini birbirine bağlama amacını taşıdı. Ancak bu sayede çalışanların deneyimlerinin "insanlarca paylaşılan bir mücadele anlatısı ve dolaysıyla ortak bir kader"e (Sennett, 2005: 155) dönüşebileceği fikri çalışma boyunca kılavuz oldu.

Dinlediğimiz anlatılar, bir ortak çıkar bilincinden çok giderek artan bir bireyselleşme ve bununla birlikte giden yalnızlaşmayla ilgiliydi. Ofis çalışanları işveren ve çalışan arasındaki çıkar çatışmalarının farkındaydılar ama iş üzerinde artan kontrol mekanizmaları ile giderek bireyselleşmekte oldukları görülüyordu. Bireyselleşme ofis çalışanlarını iş yerinde yaşanan değişime karşı daha kırılgan hale getiriyordu. Değişimin getirdiği yeni gerekliliklere uyum sağlama çabasının sonucu olan **sürekli yetersizlik** hissinin yarattığı korku, bu kırılganlığın derecesini artırmaktaydı. Bulunduğu konumu kaybetme korkusu aynı zamanda çalışanların talepte bulunmalarını engellemekte, var olan durumu koruma çabalarını ön plana çıkarmaktaydı. Çalışanların ortak hareket et-

me bilinci, özellikle politik müdahale ile birlikte "çalışan ve işverenin ortak çıkarı" terminolojisi içinde eritilmekte, "çalışan hakları" kavramı "işverenler ya da temsilcileri neden bizim kötülüğümüzü istesinler ki?" ifadesi ile yer değiştirmekteydi. Bu değişim sendikadan yana olan çalışanları "imtiyazlarını hak gören ve kaybetmek istemeyen" insanlar konumuna yerleştirmekte, talep etmenin engellenmesi dışında sürekli bir savunma durumunda bırakmaktaydı.

Ofis çalışanlarının bireyselleşmelerinin nedenleri sadece rasyonalizasyon süreçlerinde değil aynı zamanda ofislerin organizasyonunda, ofiste yapılan işin biçiminde de aranmalıdır. Ofis ortamında bireylerin teknik çalışanlara kıyasla görünürlüğünün daha yüksek olması, yani sabit bir noktada iş görmeleri, görevlendirildikleri işin sadece kendileri tarafından yapılıyor olması, diğerleri arasından seçilerek yükselme ihtimalinin rekabeti artırması, yönetime mesafe olarak yakın olmaları ve onlarla bireysel iletişim halinde bulunmaları ofis işlerinin biçimini belirleyen özelliklerdir.

Ofis çalışanlarının gitgide bireyselleşmesi bir çeşit hiçleştirilmeye, işin yoğunlaşması ile sadece işi yapan "el"e indirgenmeye karşı bir direniş tavrı olarak yorumlanabilir. Fakat bu tavır, içinde bulunduğu durumu kavramsallaştıramama ve kendi durumunu diğerlerininki ile ilişkilendirememe, "ruhen evsiz" (Kracauer, 1998) olma tuzağına da yol açmaktadır. Hayatla ilgili planların daha gerçek bulunan ileri bir tarihe ertelenmesi, yıllarca çalışılan işlerin hep geçici olarak algılanması da bu bağlamda değerlendirilebilir. Yaptığımız görüşmelerde, bulunduğu durumu "geçici", ileriki bir tarihi "gerçek" görme hali önemli bir yer tutmaktaydı ve gerçekliğin "kendi olabilme", "rol yapmama", "istekler ve iş arasında uçurumun olmaması" ifadeleri ile ilişkilendirilmesinde en net halini alıyordu.

Bu durumun kökenleri, tezahürleri ve kolektif direnişin

önünde oluşturduğu engelleri görüştüğümüz ofis çalışanlarının anlatıları bağlamında tartışacağız.

Yalnızlığın kökenleri ve tezahürleri

Şirketlerde yaşanan keskin değişimlerin amaçlarından biri, kontrol dışı bir zaman dilimi bırakmamaktır. Zamanın en küçük birimine kadar kontrolü girdiden en fazla sonucu almayı ve herhangi bir belirsizliğe yol açacak alan bırakılmamasını sağlar. Bu değişim işin yoğunlaşmasını ve öncesinde basitçe yapılan işlerin yürütülmesinin daha da karmaşık hale gelmesine yol açar ve"kurumsal yapı basitleşmek bir yana, daha da dolambaçlı bir hal alır. De-bürokratizasyon yani bürokrasisizleşme kelimesinin kulak tırmalayıcı olduğu kadar yanıltıcı da olmasının nedeni budur." (Sennett, 2005: 59)

Performans sistemi gereğince çalışanın günlük görevlerini, yapılacakları ve sonrasında neler yapıldığını raporlaması gerekmektedir. Ancak çalışan performansını ölçecek bu sistem ona ek iş getirir. Aynı işi daha karmaşık biçimde yapmak çalışanı daha iyi hissettirmez, tersine bu durum çalışanlara can sıkıcı gelir ve gerçekçi bulunmaz. 10 yıldır firmada çalışan Bilge (39), ek yükün can sıkıcı olduğunu söylemekle birlikte, yeni uygulanmaya başlanan performans sistemini kaotik ancak dinamizm sağlayan bir uygulama olarak gördüğünü de eklemektedir:

> "Eğer saksı gibi durmuyorsan bu tarz uygulamalardan korkmazsın, açık ve şeffaf olmalısın. Senden bir şeyler bekleniyor, kazandığın parayı hak ettiğini göstermelisin. Yarış atı gibi çalışılmalı da demiyorum tabii ancak şu durumda, raporlama ile 7 saat çalıştığını kanıtlaman isteniyor ve görünüşe göre ben bir haftadır hiç çalışmadım. Çünkü bizim iş bir sürü belirsizlikle dolu ayrıca raporu yazacak vak-

tüm olmadı. Bu tarz sistemleri uygulamadan önce sorabilecekleri insanlar vardı, sorunlar çok açık ve herkes biliyor, bize özel bir sistem yaratılabilirdi ama müdürler paket sistemleri seviyorlar."

Çalışanın sistemle ilgili bir eleştiri yapmadan önce uygulamanın amacıyla çatışmadığını kanıtlaması gerekmektedir. Bu nedenle çalışanlar, iş üzerindeki kontrolü eleştirirken önce savunma vermekte, işten kaçmadığını anlatmakta, sonuç olarak sadece uygulamada çıkan problemlerden bahsetmektedirler. Uzun yıllardır çalışanların eleştirilerinde daha rahat davranacağı düşüncesine rağmen iş üzerindeki kontrolün artmasına eleştiri yöneltilmemektedir. Çünkü bu tarz argümanları ileri sürmek, işyeri ile çatışma ve "işten kaçan" damgasını yeme tehlikesi içermektedir. Çalışanlar zaman üzerindeki katı kontrolden hoşlanmasalar bile gizleyecek bir şeyleri olduğu zannedilmesin diye bunu serbestçe söylemekten çekinmektedirler.

Tüm katılımcılar, şu anki işlerinden memnun olduklarını söylemekle beraber, eğer geçim için çalışmak zorunda kalmasalardı ve gelecekten korkuları olmasaydı şu anda yaptıklarından başka uğraşlar edineceklerinden bahsetmektedirler. Mevcut durumda ise memnuniyet işin içeriğinden değil, "bir iş beceriyor", "işe yarıyor" olma hissi vermesinden edinilmektedir. Tatmin; problem çözme, zor bir durumun üstesinden gelebilme, engel aşma, yeni şeyler öğrenmeye zorlanma gibi kendini kanıtlama işareti olan ifadelerle ilişkilendirilmektedir. İşin kontrolünün tamamen kaybedilmesi, kendi varlığını kanıtlayan çalışanlardan sadece iş gören çalışanlara geçiş demek olacaktır. İş zamanının rasyonalize edilmesi böylece kontrolün artırılması ve "kayıp zamanın" azaltılarak maliyetlerin düşürülmesi, bunun için kullanılan sistemler (performans sistemi, 5S, kalite güvence vs.) girdileri (ça-

lışma zamanı) ölçülebilir ve rapor edilebilir hale getirmeyi amaçlar. Çalışanlar için ise iş süreçlerinde belirsiz alanların olması, işin tam kontrolünden daha gerçekçidir. Kontrolle beraber, başka bölüme gitmesi gereken bir çalışan masasında olmadığında çalışmıyor denilecektir ve çalıştığını sürekli olarak kanıtlaması gerekecektir. Çalışanlar işlerinin bu belirsizlik içeren, manevi tatmini sağlayan kısmının varlığının kabulünü ellerinde tutmaya çalışmaktadır, çünkü ancak bu belirsizlik içeren zamanın manevi tatmin sağlayan engel aşma, zor durumun üstesinden gelebilme duygusunu verebileceğini ve "işe yarar" olabileceklerini hissetmektedirler. Belirsizlik ise "kervan yolda düzülür" anlayışı değildir. Beklenmedik işlerin işin parçası ve işe içkin olmasıdır. Tanımlanmış iş dışında iş yapmak gerektiği halde, tanımlanmış işe uygunluğun beklenmesi çalışanı sürekli savunma halinde bırakmaktadır. İşin tanımlanamayacak kısmı görünmez kılınmaktadır. Sürekli çalıştığını kanıtlama zorunluluğu ile sürekli savunma halinde bırakılan çalışanlar işlerinde ne kadar iyi olurlarsa olsunlar hep "eksiktirler" çünkü normal iş zamanın tam kullanılması çalıştığını kanıtlamak için yetmeyecektir. Sistemler kibirli bir hâkime benzemekte, çalışanı ağzıyla kuş tutsa yaranamayacağına dair bir ruhsal zayıflığa terk etmektedir. Bilge, performans sistemini savunmasına rağmen eski müdürünün ne kadar sert olduğundan bahsederken "Eğer ağır bir kontrol altındaysan sorumluluk ve inisiyatif almak istemezsin çünkü bilirsin ki, alırsan yaptığın şey nasıl olsa kabul edilmeyecek" demektedir. Kontrolü çalışanın elinden alınmış bu iş süreci Braverman'ın dediği gibi, "sadece işi görenlerin bir ele indirgendiği, üretim birimlerinin uzaktan bir beyin tarafından düzeltilip, kontrol edildiği" bir süreçtir (Braverman, 1974: 125) ve Sennett'ın işaret ettiği gibi, bulunduğu ortama kayıtsızlığı (Sennett, 2005: 72) üretir. Katılımcılar ise yükselmek için kendini kanıtlamanın

şart olduğuna samimi olarak inanmaktadırlar. İş tatmini için gerekli görülen yeni şeyler öğrenme işte gerçekleşememekte, bu tatmin edilememiş isteğin yarattığı gerilim çalışanlar arası ilişkilere zaman zaman kişisel çatışma ile sonuçlanacak şekilde aktarılmaktadır. Bu ise ortak çıkarların farkına varmanın önünde bir engel olmaktadır.

Performans sisteminin iddiası, kontrol dışı zamanı azaltmaktır. Her dakikadan belirli işlerin beklenmesi ve belirsizlik içeren zamanların yok sayılması ile daha önce işin parçası olduğu düşünülen küçük boş zamanlar, nefes alma anlarını da içeren iş zamanı yerine zaman sadece işle dolu geçmekte, yoğunlaşma artmaktadır. Nefes alma, kendinle ilgilenme anları iptal edilmekte, beklenmedik işler görünmez kılınmakta, bunun sonucu olarak çalışan çaresiz bir çabalamaya itilmektedir. Yedi saatte tanımlanan işlerin yetişmesi için karşılığı beklenmeyen fazla mesailer yapılmaktadır.

Eskiden normal iş zamanının parçası olarak düşünülen diğer eylemlerin artık marjinalize ediliyor olmasının çalışanlarda da işi algılama değişikliğine yol açtığı görülmektedir. Ortaya çıkan, çalışanlarda oluşan şuna benzer bir algıdır: "Sistem çalışmayanları ortaya çıkaracaktır, bu da demektir ki çalışmayan birileri var ve onları bulmalıyız. Senden beklenen 7 saati tamamen doldurduğunu kanıtlayamazsan, çalışmıyorsun demektir." Bu algı yöneticiler hiç de için şikâyet edilecek bir durum değildir. Çalışma zamanı içinde şimdiye kadar kayıp zaman olarak değerlendirilmeyen öğle yemeği zamanını biraz aşmak, kendi yerinde ya da başka yerde ofis arkadaşı ile sohbet gibi aktif iş zamanı olmayan eylemler artık aylaklığın işaretleri olmuştur ve marjinalize edilmiştir. Kimse aylak olarak tanımlanmak istemez, özellikle bu işini kaybetmek tehlikesini de birlikte getiriyorsa. Bugünkü durumda, çalışılmamış en küçük zaman birimleri tartışılmaya başlanmıştır. Katılımcılar zaman kontrolündeki artışı kendi-

lerinin kontrol edildiğini telaffuz etmeden değerlendirirken karşı bir tavır geliştirmek daha da zorlaşmaktadır. Katılımcılara iş saatleri içinde aktif işle uğraşmadıkları zaman olup olmadığı sorulduğunda "İnternette normalde de zaman geçirmem", "Zaten işleri bile yetiştiremiyorum" cevapları "savunma" olarak verilmektedir. Önemli olan bu cevapların gerçek olup olmadığı değildir, dikkat çekici olan aktif işle uğraşılmayan zamanın da iş süresinin bir parçası olduğu düşüncesinin yokluğudur.

Bilge, iş yoğunluğu nedeniyle eleman talebinde bulunduğunda başına geleni hatırlıyor: "İnternette ne kadar zaman geçirildiği izlenmiş ve rapor edilmiş. Mevcut elemanların zamanlarını yeterince verimli kullanmadığı gerekçesiyle eleman talebim reddedildi". Feraye (24), iş zamanında geçirilen aktif olmayan eylemler için başka bir önemli noktaya değiniyor: "Belki teknik bölümdekiler için daha kolaydır ama burada herkesin masası var, bu seni daha görünür yapıyor, eğer masanda değilsen çalışmıyorsun demektir." Görünürlüğün ve daha az sayıda çalışanın olduğu ofis ortamlarında kontrol mekanizmaları da güçlü olmakta ve ofis çalışanı bir fabrikada, akan üretim hattında olduğu gibi işini bırakamayan üretim işçisi ile benzeşmektedir. İşin yoğunlaşmasının sonucu çalışanları (özellikle daha az belirsizlik içeren iş yapanları) sadece iş yapan bir ele indirgemektir.

Teknisyenlerin bu durumun kısmen dışında kalan bir grup oluşturdukları söylenebilir. Onlar özel eğitim gerektiren işleri ile daha vazgeçilmezlerdir ve bu durum iş koşulları üzerinde daha fazla söz sahibi olmalarını, karşı tavır geliştirmelerini kolaylaştırmaktadır. İş için kritik öneme sahip bir yerde olmak iş üzerinde kontrolün güçlü olmasını ve talepler için daha ısrarlı olabilmeyi sağlamaktadır. Ayrıca teknisyenler arasındaki sosyal ilişkiler de daha güçlü ve sağlıklı olabilmektedir. Bundan sonraki bölümde değineceğimiz gi-

bi, teknisyenlerin sendikayı ofis çalışanlarından daha güçlü bir biçimde benimseyerek örgütlenebilmeleri de bununla ilgili görünmekte.

İş yoğunlaşmasının diğer bir sonucu da sadece iş vesilesi ile değil sosyal diyalog ile oluşan deneyimlerin paylaşabileceği iletişim imkânlarının kaybolmasıdır. Teknik bölümde çalışırken ofise geçen Feraye, daha önceki iş ortamı için şunları söylüyor:

> "Birbirini tamamlayan işler yapan insanlar arasındaki arkadaşlık daha iyi çünkü birinin işi diğerininkini doğrudan etkiliyorsa bu aradaki rekabeti azaltıyor. Zaten rekabete neden olan yükselme umudunun gerçekleşebileceği çok az pozisyon var. Teknik bölümdekilerin ilişkileri daha samimi, dışarıda buluşuyorlar. Teknikte daha çok ortak iş yaptığın için başkasını engellemen işi aksatır seni de etkiler, sen yorulursun, o yüzden işbirliği var. Ama burada, ofiste her şey daha resmî, insanlar rol yapıyorlar, ketumlar. Kendim olamıyorum, özel hayatımla ilgili bir şey bilmesinler diye cep telefonu ile bile konuşamıyorum. Teknikte içerisi - dışarısı farkı daha az, başında işi yapman için müdür olması gerekmediğinden daha samimiler. Burada nasıl davranacağımı, kaktüs zamanla kendi yapraklarını küçültmeyi öğrenir ya, ben de öyle öğreniyorum."

İşin yarattığı içerisi ve dışarısı, ofiste iş dışı unsurların yok edilmesi ile birbirinden gitgide uzaklaşmaktadır. Feraye, sosyal ilişkilerin mesai arkadaşları arasında iş yerinde yaşanan gerilimi azaltabileceğini düşünmekte. Bu tür ilişkilerin ofis işinde yaşanamayacağına inandığından, iş dışı etkinliklerin faydalı olacağı görüşünde. Demir ise iş dışında iş arkadaşları ile buluşmayı uygun bulmuyor ve "İş iştir, iş arkadaşlarımı iş dışında görmem" diyerek burada yaratılan dengenin dışarıda bozulmaması gerektiğini ifade ediyor. Fakat he-

men ardından ofis ortamına gelmeden önce bulunduğu teknik bölümde ilişkilerin daha sıcak olduğundan özlemle bahsediyor: "Ama burada bütün oturup kimseyle konuşmasam bile günü geçirebilirim, eğer diğerleriyle bir işim yoksa kimse de bir şey sormaz". Bilge, "İş arkadaşlarımı dışarıda görmem. İşte aslında gerçekten kendim değilim, benimle ilgili hiçbir şey bilmezler. Belki de bu durum benim kişiliğimle ilgilidir ama kimseye güvenmiyorum, dedikodu malzemesi olmaktan korkuyorum." derken, Emre de (32) aynı şekilde, dışarıda görüştüğü iş arkadaşları olmadığını söylüyor.

Sosyal iletişim ve bu yolla kendini ve diğerlerini tanıma artık dışarıya ait nosyonlardır. Dışarıya ait olan sosyal iletişim fazla mesaiden vakit kalırsa yapılabilecektir. Öbür türlü ancak işe başlamadan önce kurulmuş sosyal ilişkiler varsa bu iş yaşamını etkileyen tek sosyal alan olarak kalacaktır ve yeni sosyal diyaloglar kurulamayacaktır.

Sennett, Adam Smith'ten aktararak sempatinin "hemen değil, uzun süreli bir inatlaşma veya yanlış anlama sürecinden sonra bir insana karşı aniden hissedilen anlayış" olduğunu söylemektedir (Sennett, 2005: 151). Emre de işyerinden arkadaşlığın neden zor olduğunu benzer bir şekilde, "Dışarıda buluştuğun zaman iş yerindeki statüleri de getiriyorlar. Arkadaşlık uzun süre ister, bu da işte mümkün değil" şeklinde ifade ediyor.

Her gün görülen iş arkadaşları, işin yoğunlaşması ile sadece sessiz görüntülere dönüşmekte, insan ilişkilerinin karmaşıklığına yer bırakılmamakta, kalabalık çalışma ortamının ortak bilinci oluşturacağı düşüncesinin altı oyulmaktadır. Makineye bağlı işçiden farklı olarak zihinsel olarak da "kendini işe adama" beklentisi ve buna bağlı olarak ortaya çıkan yoğun "rol yapma" ve "kendi olamama" durumu, bu bilincin oluşmasını iyice zorlaştırmaktadır. Emre, her ne kadar işteki statülerin dışarıya taşınacağı endişesi ile iş dışı buluşma-

lara olumsuz baksa da, ideal iş ortamını "ortak ilgi alanlarına sahip olduğu insanlarla beraber çalışmak" olarak tanımlamakta. Selin'in (43), iş dışı zamanda görüştüğü arkadaşları ofis hayatına geçmeden önce beraber çalıştığı insanlar. Bugün çalıştığı ofisten ise görüştüğü kimse yok. Önceden kalan arkadaşlıklarının güçlü olmasını isteyken rekabetin olmamasına ve yaptıkları işin birbirini tamamlayıcı niteliğine bağlıyor. Şu anki durumu içinse şunları söylüyor: "Ama burada gel-git, herkes birbirinin ne marka giydiğini konuşuyor." İş yerinden, iş dışında da görüştüğü yakın arkadaşı olan tek katılımcı Ceyda (29). Ceyda, özel eğitim gerektiren, kritik işi ile yüksek stres altında çalışan, diğerlerine göre iş üzerinde kontrolü daha fazla olan bir çalışan. Ceyda, iş sürecini rasyonalize eden kalite güvence sistemleri dışında herhangi bir uygulamadan haberdar değil. Kalite güvence sisteminin de sadece yapılan işlerin tanımlanmasını gerektiren, tek sefer yapması beklenen kısmından haberdar. Rekabetin, işin çalışanların işbirliğine bağlı olduğu yerde daha az olduğu; rekabetin az olduğu yerde ise arkadaşlığın gelişme ihtimalinin yüksek olduğu katılımcıların ifadeleri ile netleşmektedir. İşin bu niteliğinin teknik çalışanlar ve kritik işe sahip ofis çalışanlarında daha fazla olduğu gözlenmektedir. İşin gerektirdiği işbirliği, sosyal ilişkiler için de bir kolaylaştırıcı olmakta, içerisi - dışarısı (iş - iş dışı) ayrımını azaltmaktadır.

Çalışanların sınıfsal konumu açısından sorun, insanların birbirlerine bu kadar mesafeli olduğu iş yerinde çıkarların ortak tanımlanamıyor olmasıdır. Aynı yerde bulunan insanların benzer deneyimleri birbirine bağlanarak anlamlı bir anlatıya dönüşmemekte, insanlar iş yerlerinde bir arada olmamakta, bir araya gelmektedirler. Herhangi bir ortak direniş ya da talep, birleşme için bir fırsat bulamamaktadır. İş yeri ile ilgili ortak kaygılar kimsenin duyamayacağı bireysel mırıltılar halini almaktadır. Herkesin sahip olamaya-

cağı kritik, spesifik bilgi yokluğunda bu sesin tonu daha da düşmektedir. Ortak taleplerin yerini, çalışanların birbirlerine karşı hırçınlıkları ya da yöneticilerle iyi geçinme çabaları almakta, ortak sorunlar kişisel dertler biçiminde kendini göstermektedir. Sadece iş dışında dile getirilebilen hoşnutsuzluklar şans eseri iş dışında başka hoşnutsuzluklarla buluşabilir. Ancak işle ilgili hoşnutsuzlukları iş dışında dile getirmek sosyal itibar kaybına neden olabileceğinden iş dışında da kendine bir ses bulamayabilir. Etraftaki insanlar "büyük bir firmada çalışıyorsun" diyerek çalışanın konumuna itibar ettiklerinde, gerçekte sahip olunmayan itibarı reddetmek zor gelebilmektedir. Bu özellikle üniversite mezuniyetinin tek başına "başarılı bir kar yer" için yeterli görüldüğü yerde daha da zordur. Başarılı bir kariyer için genel bağlamdan kopuk, bitmeyen umutlar, iş ararken ve çalışırken hayal kırıklığına dönüşmektedir. Kendileri için değerli olan ama toplum/sistem tarafından o kadar da değerli görünmeyen çalışanlar, toplumsal itibarı çalıştıkları büyük firmanın itibarından sağlamaya çalışmaktadırlar. Emre –yaptığı iş rutin, bürokratik bir iş olmasına rağmen– "daha ciddi" oldukları için büyük firmaları tercih ettiğini, bu firmaların öğrettiklerinin daha kıymetli olduğunu, piyasayı yönlendiren firmaların büyükler olduğunu söylüyor. Büyük firmada rutin bir iş yapıyor olmak küçük bir firmada aynı işi yapıyor olmaktan daha itibarlı bulunuyor. Büyük firmada çalışmanın getirisi hakkında öncelikli olarak zamanında ödenen maaşların veya gerçek maaş üzerinden hesaplanan sosyal güvenlik kazanımlarının değil "itibarın" ifade edilmesi, büyük firmaların da enformel ilişkilerin yaşandığı küçük firmalarda yaşanabilecek sömürü biçimlerini uygulamada sorun yaşamayabileceğini akla getirmektedir.

Muhatabını bulamayan talepler gerçekleşmediğinde, şirket ile uyumsuz görünmemek ve yalnız kalmamak için hoş-

nutsuzlukların nedenleri meşrulaştırılmaktadır. Yukarı kademelerden gelen baskı Sennett'ın belirttiği kadar amorf olmayabilir (Sennett, 2005: 59). Her noktaya erişen, erişilmemiş yer ve zaman bırakmama amacını güden kontrol araçları sahte bir serbestlik duygusunu bile vermez, aksine gayet doğrudandırlar. Tahakküm görünür, dokunulur ve gerçektir ancak telaffuzu neredeyse imkânsızdır. Hakkında seslice şikâyet üretilebilecek tek konu, zaten kimsenin başa çıkamayacağı ülke koşullarıdır.

Talepleri dile getirmenin önündeki bir diğer engel yönetimle olan birebir ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Bu durum en net şekilde fazla mesai yapıldığında ortaya çıkmaktadır. Bu işyerinde fazla mesai için yapılacak işlem, çalışanın fazladan çalıştığı zamanı gösteren bir belge düzenlemesi ve belgeyi müdürüne imzalatması. Daha sonra belge muhasebeye gidiyor ve ödeme onaylanıyor. Bilge, Feraye ve Demir'in bu konuda başkalarının başına gelenlerden bahsederken söyledikleri benzeşmekte. Fazla mesai talebi için hazırlanıp yöneticiye verilen belge yöneticiden küçük düşürücü notlarla geri dönmüş: "Bu zamanı gün içinde çalışmadığın zamana say" ya da "iş aralarında zaten çok zaman harcadın". Demir bu durumu, yöneticilere hak vererek, diğerlerinden farklı yorumlamaktadır: "Gün içinde çok yoğun olmayan bölümlerde, bazı yöneticiler, akşam kalınıyorsa fazla mesai ödenmesine izin vermez. Kart bastığımız için fazla mesai görünüyor ama yönetici fazla mesai belgelerine 'görev için kalmamıştır' kaydını düşer ve ödemeye izin vermez." Demir, insanların işe kattıkları değere göre ücret alması gerektiğini düşünmekte ve performans sistemini onaylamakta. Ancak daha sonra işini neden sevdiğini açıklarken kimsenin işine karışmadığını söylemesiyle, iş üzerindeki kontrol artırıcı araçları onaylaması çelişmektedir. Katılımcılardan hiçbiri resmî hakları olduğunu bildikleri ve pratikte var

olduğunu söyledikleri fazla mesai ödemesi için bir talepte bulunmamakta. Hatta "Zaten işlerimi yetiştiremiyorum ve bu benim sorumluluğum, yetiştirememek benim sorunum" ifadeleri ile bunu talep edememe durumlarını da meşrulaştırmakta. Çalışanlar bu haklarını küçük düşürülme korkusu ile kullanmamakta ve durumu kişiselleştirerek kullanmamalarını da meşrulaştırmaktadırlar. Sonuç olarak sahip oldukları hakları, kendilerinde hak olarak görmemektedirler.

Feraye, yine bir başkasının başına gelen olayı şöyle anlatmaktadır: "Müdür birisine 'Bu iş ne zaman bitecek?' dediğinde arkadaş 'Çay saatinden önce biter' demiş. Ardından müdür herkese mail atmış ve 'Arkadaşlar bundan sonra çay saatinden önce demeyelim, mesela 10:15 diyelim' demiş." Zaman üzerinde gittikçe artan vurgu, işini Thompson'ın deyimi ile daha "insancıl bir şekilde kavrayan" (Thompson, 2006: 443) çalışanlarda kızgınlık, gücenme ve endişe yaratmaktadır. Çünkü zamana yapılan vurgu iş ile hayat arasındaki uçurumu daha da derinleştirmektedir. Zamanın kendilerinin değil işverenin zamanı olduğu hatırlatması çalışanı sürekli savunmada bırakmaktadır.

Kolektif hareketin önündeki engeller

Görüşmelerin yapıldığı şirket, sendikası olan bir yarı devlet şirketi olduğu için burası iş güvencesinin piyasa ortamına göre daha güçlü olduğu bir yer. Ancak iş güvencesinin olması iş yerinde sahip olunan konumun garanti olduğu anlamına gelmemekte. Kritik bir işte çalışmadığı için iş üzerindeki kontrolü sınırlı olup firma içinde çatışma yaşayanlar açısından şirket içinde "sürülmek" olası. Demir ve Selin, çalışma arkadaşlarıyla anlaşamadıkları ya da çalışma koşullarından şikâyetleri nedeniyle bulundukları bölümü birçok kez değiştirmişler. Söz konusu değişimler her zaman kendi

istekleri ile gerçekleşmemiş. Selin kendisini ancak yeni bir şeyler öğrenebildiği, onu zorlayacak bir işte kanıtlayabileceğini düşündüğü için bu değişimlerden mutlu değil. Sürekli bölüm değiştirmenin yeni şeyler öğrenmesine, mevcut bilgisini artırmasına ve kendi sınırlarını zorlamasına engel olduğunu düşünüyor. Değişen her bölümde yeni şeylerle karşılaşmakta ancak bu değişim yeteneklerini artırmamakta tersine birbiriyle alakasız olan her yeni iş onu sadece yormakta, nihayetinde onca niteliklerine rağmen en basitinden bir işi bu yorgunluğa tercih etmekte:

> "Çalışmayı seviyorum ama bana sormadan gönderdiler buraya. 43 yaşındayım, bana her seferinde yeni şeyler öğretmek zaman alıyor ve zahmetli. 'Bari evrak takibine, basit bir işe verseydiniz' dedim. Bana öğrettiğini 20 yaşlarındaki birine öğretsen onu 20 yıl kullanırsın ama benim 4 senem var. Incık cıncık bir sürü iş var, ben onları algılayana kadar bir sürü zahmet. Ben söylersem doğruyu söylerim. Yükselmek için yalakalık yapmam, böyle bir derdim yok. Her insan bir işe başladıktan sonra belli aşamalardan geçmek ister. Biriyle çıkmak gibi; çıkarsın arkasından nişanlanırsın, evlenirsin, çocuğun olur, ikinci çocuk yaparsın. Bir yerden sonra işte de belli aşamaları istiyorsun. Gençler için daha büyük sorun, kariyer planlaması yapamıyorsun, öğrenilmiş çaresizlik var."

Çalışma ortamını etkileyen iktidar ilişkilerine karşı en eleştirel bakışa sahip olan Selin, bu gücü uzun yıllardır burada çalışmış olmaktan alıyor ve yanlış bulduğunu söyleme hakkını kendinde buluyor. Firmada 20 yıldır çalışan ve yüksek lisans eğitimine sahip Selin'in geçirdiği yıllara ve eğitimine göre daha yüksek bir pozisyonda olması beklenirken iş güvencesinin olduğu bu yerde, işini kaybetme korkusu değil birikimini kaybetme korkusu yaşamaktadır ve kalifiye olma-

yı gerektirmeyen işlerle pasifize edilmektedir. Uzun yıllarını geçirdiği yere karşı daha eleştirel olması, çalışma koşullarını beğenmediğinde bu koşulları görmezden gelen ve meşrulaştırmak için yeni argümanlar üreten daha kısa zamandır çalışanlar tarafından da "eski imtiyazları kaybetmeme" çabası olarak yorumlanabilmekte ve çalışanı tehlike gören anlayışa hizmet etmektedir. Eski çalışanların eleştirel tavır alma konusunda gençlerden farklı olmalarını Sennett şöyle yorumlar: "Eski çalışanların bunu yapmalarının ardında, belirli bir yöneticiden çok kurumun bütününe karşı bir sadakat hissetmeleri yatar. Oysa genç çalışanlar yukarıdan gelen hatalı emirlere daha kolayca göz yumar. Sorun yaşadıklarında da, içeride kalıp mücadele etmek yerine, işi bırakma eğilimindedirler." (Sennett, 2005: 98) Daha genç bir çalışan olan Emre, iş kaybı ile karşılaşma durumunda ne yapacağı sorusuna iş kaybı gibi düşünceleri aklına getirmediğini, böyle şeyler düşünmenin anlamsız olduğunu, geçmişte çalıştığı yerlerde yaşadığı kötü şeyler üzerinde durmadığı cevabını vermekte ve ona düşenin elinden geleni yapmak olduğunu söylemekte: "Her şey olacağına varır. Zaman neyi gösterir bilemezsin, kötü bir şeyle karşılaşırsan bu kötü durumu olabildiğince çabuk nasıl terk edersin ona bakarsın." Genç çalışanların kaygan ortamı değerlendirip karşı tedbir almaması, işyerine teslim olurken kendi hakkında düşünmeyi de bırakması, güven kırılmasından kaçınmak için geçmiş tecrübeleri yok sayması bastıkları zemini daha da kaygan hale getirmektedir. Anlık tepki geliştirmeye vurgu, son ana kadar dayanma ve dayanamazsa en kısa kaçış yolunu arama, yangın çıktığında yapılacaklara benziyor; yangın biter ve hayatına kaldığın yerden devam edersin. Yine tecrübeli bir çalışan olan Bilge, genç çalışanlarla arasındaki farkı şöyle ortaya koyuyor: "Gençler problemle karşılaştıklarında problemi çözmek yerine kendilerini korumanın yollarını arıyor-

lar." İş yaşamı sosyal bir organizasyonun parçası olmayı öğrettiğinden, çalışanın çevresinde sadece kendi seçtikleri insanlar olmadığını bilen, ekonomik ve sosyal olayların yansımasını doğrudan ve kendi tercihlerini aşan bir ortamda yaşamış olan deneyimli çalışanlar "sadece bir parçayı değil bütünü düşünmeyi" daha iyi başarabiliyorlar. Bu nedenle kendi durumlarını açıklarken kendileri dışındaki dinamikleri de dikkate almaktalar.

Bilge, uzun yıllardır burada çalışmasına rağmen, iş güvencesini garanti olarak görmemekte. Bunun için yeni işe alınanlardan istenen özelliklerle kendininkileri karşılaştırmakta, kendinde olmayanları tamamlamaya çalışmaktadır. İleride kendinden de isteneceğini düşündüğü uluslararası geçerliliği olan İngilizce sınavını, ondan istenmediği halde almayı planlamaktadır. Yılların birikiminin zamanı gelince kolayca vazgeçilebilir hale gelmesi ihtimali çalışanlar üzerinde sürekli yetersizlik hissi yaratmaktadır. İşe gerekli özelliklere sahip olmak için iş yerinin desteği beklenmemekte, iş dışı bireysel (maddi ve fiziksel) çaba harcanmaktadır. Son yıllarda bu korkunun beslediği sektör ise özel eğitim olmuştur. Üniversitelerin sürekli eğitim merkezleri, her türlü sertifika programı çalışanın vazgeçilme korkusunu azaltmaya yetmemektedir.

Çalışanları sürekli yetersiz hissettirenlerden biri de taşeron çalışanların istihdam edilmesidir. Selin'in ofisinde taşeron bir firmanın sağladığı sekreter çalışmaktadır. Daha savunmasız iş koşulları altındaki taşeron çalışanların varlığı diğer çalışanlara "sahip olduğun koşullar birçoğundan daha iyi, yani daha kötüsü de olabilirdi" duygusunu vermektedir. Bu duygu kadrolu çalışanların talepte bulunmalarını engellemekte ve onları ancak sahip olduklarını koruma noktasında tutmaktadır.

Bilge, iş yerindeki zihniyet değişikliğini; maliyet hesaplarının yapılmadığı, asıl amacın çalışanları kabiliyet sahibi

yapmak olduğu, istihdam yaratmanın öncelikli olduğu ve bu yüzden iş yerinin fazladan çalışanlarla doldurulduğu bir dönemden iş üzerinde artan kontrol ile maliyetleri düşürecek bir uygulamaya dönüş olarak açıklıyor hatta gerekli görüyor. Bu bakış sorunlu olması ile birlikte önemli bir noktaya değinmekte ve yeni yaklaşımın "düşük ücretli konumlarda şevkle çalışacak çalışkan ve disiplinli çalışanların yaratılması" (Pihen, 2002) olduğunu hatırlatmaktadır.

Ofis çalışanları için sosyal ilişkilerin zorluğu bir dizi çelişki ile birlikte ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın kendisi başka insanlarla beraber hareket etmeyi ve diğerlerini göz önünde bulundurmayı öğretirken, zararlı sonuçlar yaratan bir iş söz konusu ise aynı anda başkaları hakkında düşünmeyi bırakmayı da öğretiyor. Mesela yapılan iş doğayı kirletiyorsa bununla başa çıkılamadığı için iş bütünden çıkarılıyor ve kirlenen doğanın başkaları üzerindeki etkisi hakkında düşünmemek için çaba sarf ediliyor.

Doğal olarak işte belirli bir iletişim mevcuttur. Normalde paylaşılanın başarı hikâyeleri olduğu düşünülse de, iş kontrolünün ağır olduğu yerlerde paylaşılan daha çok birilerinin yaşadığı kötü deneyimler olmaktadır. Bu deneyimlerin ortak özelliği ise birinin yönetimle/yöneticiyle herhangi bir konuda çatışmış ve karşılığında yönetim/yönetici tarafından nasıl cezalandırılmış olduğudur. Deneyimin kimin başına geldiği çoğu zaman asıl konuyu oluşturmamaktadır, asıl konu deneyimin kendisidir. Bu tarz deneyimlerin paylaşımı ise çalışanlar arasında dayanışma duygusuna değil korkuya yol açmaktadır. Kötü deneyimlerin sadece aynı işyerinde çalışanlarla değil etraftaki diğer çalışanlarla da paylaşılmakta ve aynı korkuyu yaymakta olduğunu Demir'in deneyiminde görmekteyiz. Demir, bu işe başlamadan önce internet üzerinden 240 iş başvurusu yapmış ve 120'ye yakın iş görüşmesine girmiş. Bu kadar çok iş görüşmesi yapmasının nedeni

ise 15 yıllık deneyimden sonra işten çıkarılan bir aile dostunun verdiği "yapabildiğin kadar iş görüşmesi yap, çünkü iş görüşmesi de başlı başına bir iştir" tavsiyesi olmuş.

Hakları olan vatandaş kavramı, politik müdahale ile de aşındırılabilmektedir. İş yerinde sendikalı çalışanlar olmasına rağmen kişiselleştirilen haklar, yöneticiden hiç gelmeyecek bir beklentinin konusu olmakta, sonuçta çalışan, talebini dillendirmekte kendini yalnız hissetmektedir. Mücadele kişisel çatışmalara indirgenmekte ve anlamsız hale getirilmektedir. Politik değişim sonucu değişen yöneticiler sendika gibi diğer yapıları bu yolla aradan çıkarmaktadır. Talepler, var olan hakların korunması ve kaybedilmemesi ile sınırlandırılmaktadır. Katılımcılardan birinin "Beni evden alıyorlar, yemek veriyorlar, işimi seviyorum bir de üstüne para veriyorlar" ifadesinde ulaşım, yemek gibi işin parçaları, hak edilen değil fazladan edinilen lütuflara dönüşmektedir.

Teknik çalışanlar ofis çalışanlara göre ortak çıkar bilincini daha çabuk geliştirebilmektedirler. Yaptıkları işin kolektif yapısı, yükselmek için çok az pozisyonun olması, iş üzerindeki kontrolün daha fazla olması rekabeti azaltmaktadır. Rekabetin daha az olduğu ortamda sosyal ilişkiler de daha kolay kurulabilmekte, ortak çıkarlar etrafında örgütlenmek mümkün hale gelmektedir. Ofis çalışanları, yaptıkları iş açısından birbirlerinden daha bağımsız ve ayrı, daha az sayıda çalışanla beraber daha görünür ve bu yüzden daha kontrole açık bir ortamda çalışmakta; yükselmek ya da ödüllendirilmek için rekabetin daha güçlü olduğu ve yöneticilerle doğrudan iletişim kurdukları çalışma ilişkilerin içinde bulunmaktadırlar. Bu özellikler iktidar ilişkilerini ağırlaştırmaktadır. Müdür ya da yönetici iş ortamında adaleti sağlaması beklenen tek kişi ve hakem olarak görülmektedir. Bu durum yöneticiler için sorunlu bir durum değildir çünkü bireyselleştirerek çözmeye çalıştıkları çatışmalara işleri bozacak

sendika gibi yapılar dahil olmamaktadır. Selin, yöneticisinin iş konularını bireyselleştirmesinden rahatsızlık duymakta:

> "Kişisel bir durum yok, ben sendikalıyım, bunu anla, ben çalışanım. Ben sendikaya güvenmişim, haklarımı sendikaya devretmişim. Ben greve hayır dersem, sendika masada düşerse benim haklarım zaten gidiyor. Bu olaylar yöneticiler arası yarışa dönüşüyor. 'Bu personel benim arkamda', 'benim arkamda 100 personel var' gibi şeyler demek istiyorlar. Ne aşağılanmamız kaldı, ne gerizekalılığımız kaldı. Biz şirketle değil yönetici ile dalaşık vaziyete geçtik. Yöneticimiz 'Ben sizin için o kadar şey yaptım, şimdi ise arkamda kimse yok' diyor. Kimse bu şirketi daha kötüye götürmek için uğraşmıyor, personel de aynı şekilde çünkü ben burasıyla varım. Eğer bu kadar gelir var diyorsan ondan bir miktar personele de vermen gerekiyor, çünkü personelle çalışıyorsun sen."

Teknik çalışanlara göre daha bireysel ilişkiler içinde bulunan ofis çalışanları işlerin üstesinden gelebilmek için kendi stratejilerini geliştirmekte ve olduklarından başka görünmek zorunda hissetmektedirler. Konumlarının kırılganlığı nedeniyle kendilerini dile gelmemiş taleplerine layık görmekte zorlanmakta ve yöneticilerinin kıymetlerini anlamasını beklemektedirler.

Başka bir hayat mümkün mü?

İş yerinde kendi olamama, bulunduğu ortamı "gerçek", "ciddiye alınası" bir yer olarak görmeye de engel olmaktadır. Bu nedenle ofis çalışanlarının hayalini kurdukları işler maddi getirisinin ne olduğu düşünülmeksizin kendileri olabilecekleri işler olmaktadır. İdeal işlerini yapmak için ön koşul olarak görülen tek şey ise iş güvencesi ve geçim sağlaya-

bilmek. Böyle bir işin yapıldığı hayat, "gerçek" olarak tanımlanmaktadır. Geçici - gerçek ayrımı en net Bilge'nin konuşmalarında ifadesini bulmakta:

> "Çelişkilerim var: Çevreciliğe meyilliyim ama çevrenin canına okuyan bir sektörde çalışıyorum. İşimi ancak bütününden ayırarak yapabiliyorum. Rüzgâr tribünlerinin bakımında çalışsaydım daha mutlu olurdum. Daha gerçek, birebir hayat çiftlikte olur. Orada domates ekersin onu yersin. Yaşadığım yeri çok hissetmiyorum şu anda. Ama bunlar varoluşsal sorunlar, herkes yaşıyordur herhalde. Planım SSK günüm dolduğunda emekli olmak. Daha sonra ise bir çiftlikte yaşamak isterim."

Çelişkilerin gayet katı olduğu şu andaki iş yaşamlarından başka bir hayata geçiş, bir adaptasyon süreci gerektirecek gibi görünmektedir. Şu anda bireyin çelişkilerle başa çıkmasını sağlayan denge durumu ve uyumu, bireyin kendi olabildiği bir ortamda bozulacaktır. Bugünkü ortamda geliştirilen taktikler, yapılan işi ancak büyük bütünden çıkararak yapabilmek gibi çelişkilerle başa çıkma yöntemleri, kendi olabileceği ve yaptığı işle çelişmeyeceği başka bir alternatif ortaya çıktığında, hatırlanmak istenmeyen kötü bir hatıra olacaktır. Bilge, işini kaybetmeden bir sene ara verme düşüncesi hakkında, "Böyle bir aranın, aynı şeye geri döneceksem anlamı yok. İhtiyacım olan değiştirmek ve karar verebilmek" diyerek, bıraktığı yere dönmek istemediğini dile getirmekte. Edinilen deneyimin dışına çıkılması halinde, geri dönüşün düşünülmeyeceği, geçmiş deneyimin sahiplenilmeyeceği ve kötü geçmişin hafızdan silinmeye çalışılacağı görülmektedir. Bilge, geri dönmek istemeyeceğini şimdiden bilmektedir.

Katılımcılar eğer maddi nedenlerle çalışmalarına gerek olmasaydı yapacaklarını düşünürken "çalışmak" terimini daha az kullandıkları başka işlerin hayalini kelimelere dök-

mektedirler. Emre, öyle bir durumda daha etkin olacağını çünkü zorunluluk nedeniyle çalışmanın, yaptığı işi olumsuz etkilediğini ve hayalindeki işin kitaplı kahve işletmek olduğunu dile getiriyor. Kendine onca iş görüşmesinden sonra bir yer açarak girdiği iş yaşamından Selin'in evlilik metaforu ile açıkladığına benzer bir değişim ve yükselme beklentisi olmamasının nedenini "İş sana göre şekil almaz, senin adaptasyonun önemli, sadece seçebilirsin" sözleriyle açıklarken, beklentilerin sadece var olmakla sınırlandırılması, geleceğin ürkütücü boyutları için ipucu olabilmektedir. Bilge, benzer bir durumda çiftlik işleri ile uğraşacağı daha doğrudan ve daha çelişkisiz bir yaşamı seçeceğini, eğer mümkün olsaydı öğretmen ya da akademisyen olmak istediğini, bu şekilde ahlâki olarak daha mutlu olabileceğini ve iz bırakmanın daha mümkün olduğunu söylerken böyle bir yaşamı çalışmaktan çok eylem olarak görmektedir. Hayal gücü, çalışmadığı bir durum için zorlanmakta ve "Engel aşmaya çalışmış, bundan zevk alan bir insan için bunun olmadığı durumdan rahatsız olmamak öğrenilmesi gereken bir şey" demektedir. Hayalini kurduğu çiftlik yaşamı için de endişelerini ifade ederken, "Çiftlikte sosyal engelleri nasıl aşacağım bilmiyorum. Gerçekçi yaşam için bir şekilde toplumsallığın da parçası olmalısın ama nasıl yapılır bilmiyorum" diyerek iş yerinin, insani ilişkileri zayıf bırakan yanının "daha gerçek" hayatta insanı her şeyi yeniden öğrenmeye zorlayacağını hatırlatmaktadır. Selin, çalışmak zorunda olmadığında sosyalleşebileceği başka bir işte çalışmaya devam edeceğini; dans, resim, yoga gibi kişisel ilgi alanları geliştireceğini belirtirken Feraye ve Demir böyle bir fırsatları olsaydı öğretmen olmak, kendi okullarını açmak istediklerini ifade ediyor. İş üzerindeki kontrolü en az yaşayan, süreçlerin kendisine kritik olarak bağlı olduğu Ceyda ise bulunduğu durumdan memnun olduğunu ve yine aynı şeyi yapacağını söylemekte.

Katılımcıların hiçbiri hayalini kurdukları işlerde paradan bahsetmemekte, –bir katılımcı dışında diğerleri– kendileri ile çelişmedikleri, şu andaki işlerinden farklı, daha "gerçek" başka uğraşları hayal etmektedirler.

Sonuç yerine

İşveren çalışanının motivasyonunu artırmak istediğinde "biz bir aileyiz" derken ve çalışanların sadakatinin, güven duygusunun ne kadar önemli olduğundan bahsederken aslında tek taraflı güven ilişkisinde kendisi kontrol mekanizmalarını artırmaktadır. Yönetimsel tekniklerle çalışana taleplerini engelleyici, onu zorlayan, sürekli aşması gereken yeni limitler ortaya çıkarılmaktadır. Bu teknikler çalışanın başardığını düşündüğü noktada onu yine eksik hissettirecek, yeni hedefler yaratacaktır. Kontrol mekanizmaları en acımasız halini yerleştirilen kameralarda, hangi bilgisayar dosyasında ne kadar süre kalındığının hesabının tutulmasında, çalışanların birbirine karşı hafiyelik yapmaya sürüklenmesinde göstermektedir. Bulunduğu durum karşısında duruşu gitgide zayıflayan çalışan, yaşadığı şeyi ciddiye alamamakta ve gerçek hayatı hep bu geçici saydığı durumun bittiği andan itibaren başlatmakta ya da bulunduğu bağlamdan kopuk, olmayacak bir hayatın hayalini tüm inancı ile kurmaktadır.

Braverman işin sosyal bir süreç olduğunu, bugünkü şeklini alana kadar uzun zaman geçtiğini, bu yönetim biçimlerinin hazır formüller olmadığını söyler (Braverman, 1974: 130). Başka türlü bir yaşam anlayışının bireyleri hiçleştirmeyen hale gelmesi için de hazır bir formüle değil birikime ihtiyaç vardır. Bunun için bugünün kodlarını çözmek önem taşımaktadır.

Çoğu insanın, çalışma ve pazara bağımlı insan kavramları ile yaratılmış kapitalist dünyada başka bir yerde, başka bir

şey yapıyor olmak istediği, gerçek hayatın gelmesini beklerken yıllarını geçirdiği fikrinin ipuçlarını veren bu kısa çalışma bize "yaşamın yalnızca üretim demek olmadığını aynı zamanda eylem demek olduğunu" (Meda, 1995: 309) hatırlatmaktadır. Thompson'un "gerçek" yaşam için "zamanın koşullu kullanımının" önemini azaltması gerektiği önerisi son söz için en uygun cümle herhalde:

> "Eğer zaman kullanımının erekli kaydı daha az zorlayıcı olursa, o zaman insanlar sanayi devriminde kaybedilmiş yaşama sanatlarının bir kısmını; gün içindeki kimi gedikleri daha zengin, daha rahat kişisel ve toplumsal ilişkilerle nasıl dolduracaklarını; iş ve hayat arasındaki barikatları bir kez daha nasıl ortadan kaldıracaklarını yeniden öğrenebilirler." (Thompson, 1993: 491-492)

KAYNAKÇA

Braverman, Harry (1974) *Labor and Monopoly Capital*, New York ve Londra: Monthly Review Pres.

Edwards, Richard C. (1979) *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York: Basic.

Gallie, Duncan (1996) "New Technology and the Class Structure: The Blue-Collar/White-Collar Divide Revisited", *The British Journal of Sociology*, Cilt 47, No. 3, Lockwood özel sayısı.

Kracauer, Siegfried, (1998) *The Salaried Masses*, New York: Verso.

Öngen, Tülin (2000) "Teknik Emek Gücünün Sınıfsal Profili", Mühendisler ve Mühendislik Ideolojisi, *Toplum ve Bilim*, sayı: 85.

Pallar, Steven Peter (1991) "Workers, Firms, And The Dominant Ideology: Hegemony and Consciousness in the Monopoly Core", *The Sociological Qarterly*, Sayı 32.

Pihen, Frances Fox, Joan Acker, Margeret Hallock ve Sandra Morgen (ed.) (2002) *Work Welfare and Politics*, University of Oregon Pres.

Savage, Mike (2000) *Class Analysis and Social Transformation*, Buckingham, California: Open University Pres.

Smith, Vicki (1997) New Forms of Work Organization, *Annual Review of Sociology*, Sayı 23.

Sennett, Richard (2005) (1998) *Karakter Aşınması-Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*, çev. Barış Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı.

Thompson, E.P. (2006) (1993) "Zaman, İş Disiplini ve Sanayi Kapitalizmi", *Avam ve Görenek* içinde, çev. Uygur Kocabaşoğlu, İstanbul: Birikim Yayınları.

Meda, Dominique (2004) (1995) *Emek-Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?*, çev. Işık Ergüden, İstanbul: İletişim Yayınları.

SONUÇ

AYŞE BUĞRA

Bütün dünyanın bir dizi sosyal ve ekonomik dönüşümle sarsıldığı bir dönemde yaşadığımızın farkında olmayan yok zannediyorum. Bu dönüşümlerin en önemlilerinden biri, herhalde, 2000'li yılların ortasında şehirli nüfusun dünya tarihinde ilk defa köylü nüfusu geçmesi ve giderek yükselen bir ivmeyle artmayı sürdürmesi. Bunun yanı sıra, tarımdaki çözülmenin sanayi sonrası toplumuna geçiş ortamında yer aldığını, sanayi üretiminin gelişmekte olan ülkelere kaydığını ama şehirleşen nüfusun tamamının sanayide iş bulmasının söz konusu olmadığını da hatırlamak gerekiyor. Nitekim, 2000'li yılların ortasına rastlayan başka bir tarihsel gelişme de, hizmet sektöründe istihdamın dünya genelinde ilk defa tarımda istihdamı geçmiş ve bu sektörün toplam istihdamda en büyük paya sahip olmuş olması. Bu bağlamda, hizmet sektöründe çalışanların çeşitliliğinin de azalmayıp arttığını, farklı iş kategorilerini ve vasıfları aşarak, aynı işi yapanlar arasındaki büyük ayırımlarda da kendini göstermeye başladığını dikkate almak gerekiyor.

Bu yapısal dönüşümlerin içinde yer aldıkları siyasi ve ide-

olojik ortamın, büyük bir yıkımla, reel sosyalizmin giderek daha açık görülen ve en önemlileri ekonomik nitelikli olmayan büyük başarısızlıklarının ardından çöküşüyle tanımlanan bir ortam olduğunu biliyoruz. Daha çöküş gerçekleşmeden, reel sosyalizmin "iyi bir şey" olmadığı gözardı edilemeyecek bir gerçek olarak ortaya çıkmış ve modern çağın en güzel umudu, yani eşitlik, özgürlük ve dayanışma ideallerinin birlikte hayata geçebilecekleri umudu sarsılmaya başlamıştı. Bu umudun sarsılmasına sevinenlerin sevinci, baskı rejimlerinin sona ermesinin yarattığı rahatlığın arkasına saklanarak bir süre çirkin yüzünü sakladı. Gizlenen çirkinlik, umutları yıkılanların suskunluğundan cesaret alarak su yüzüne çıkmaya başladığında, Thatcher'in ünlü "Alternatif Yok" sloganı küresel düzeyde kabul görür olmuştu.

Alternatifsizlik fikri, gelişmiş refah devletlerinde ve ulusal kalkınmacılık modelinin uygulandığı gelişmekte olan toplumlarda emeğin meta haline gelmesini engelleyen, formel veya enformel nitelikli farklı siyasi ve sosyal mekanizmaların rahatça ortadan kaldırılmasına yol açtı. 19. yüzyıl piyasa ekonomisinin ardından gelen sosyal haklar da, piyasa ekonomisinin henüz yerleşmiş olmadığı toplumlarda varolan "ahlâki ekonomi" mekanizmaları da yok olmaya başladı. Kendilerini özellikle üretimin esnek örgütenişinde gösteren yenilikler, Marx'ın 19. yüzyıl sanayi teknolojisindeki ilerlemeleri ele alırken belirttiği gibi, işverenin işçiye karşı kullandığı bir silah niteliği kazandılar. Bu silah hem sanayi işçilerine hem de her kesimden hizmet sektörü çalışanlarına karşı etkin bir biçimde kullanıldı.

Gelişmiş ülkelerde sosyal hak kayıplarına karşı direnme imkânı daralır, bir zamanların örgütlü sanayi işçileri ve iş güvencesine sahip memurları emek piyasasında oluşan talebe uyum sağlamaya zorlanırken, yoksul ülkelerde tarımın

ticarileşmesiyle ivme kazanan şehirleşme, tamamının sanayide istihdam edilmesi mümkün olmayan, genel olarak formel istihdam olanaklarından ve sosyal güvenceden tamamen yoksun bir kitlenin ortaya çıkmasına yol açtı. Bu ülkelerde yeni iş olanaklarının ezici çoğunluğu kayıt dışı sektörde yer alırken, dünya bir "Gecekondu Gezegeni" haline geldi (M. Davis, 2006). Bu süreçler kitle iletişim olanaklarının fevkalade gelişmiş, ülke içinde ve uluslararası düzeyde hareketliliğin fevkalade artmış olduğu bir dünyada yer aldıkları ölçüde, "aydınlıktakilerin karanlıktakileri görmeme" imkânı da epeyce sınırlı bir hal aldı.

Gene de, "tanıdık yoksulların", mesela vasıfsız tarım işçilerinin halini nispeten olağan karşılamak, mağduriyetin bu insanlar için kaçınılmaz olduğu fikrine sığınıp başka tarafa bakmak imkân dahilinde olabilirdi. İşleri karıştırma potansiyeli olan gelişme, "bizim gibi" okumuş yazmış, kültürel sermaye bakımından orta sınıf nitelikleri taşıyan bir kesimin görmezden gelinmesi iyice zorlaşan mağduriyetiydi. Bu mağduriyetin güvencesizlikle ilişkisi ise, yoksullar, vasıfsız ve vasıflı işçiler, mavi ve bayaz yakalılar gibi ayırımları kesen bir kader ortaklığının varlığına işaret ediyordu. Alternatifsiz piyasa ekonomisinde herkesin emeği metalaşmış ve herkes metalaşan emeğine indirgenmişti. Amaç, ekonomik ve sosyal hakları ortadan kaldırmak suretiyle herkesi güvenceden yoksun bir hale getirerek "özgürleştirmek", herkesin geçimini arz-talep mekanizmasına havale etmek, çalışmanın bir aidiyet unsuru olarak görülebilmesini sağlayan süreklilik unsurlarını yok etmekti. Bu kaygan zeminde iş arkadaşlıkları kurmak güçleşirken, ortak çıkarlar etrafında örgütlenme imkânı da iyice azalmıştı. Ortam umutsuzdu, ama belki de daha önce varolamayan bir imkân içeriyordu. Bu, güvensizliğin ve hayatın kontroldan çıkışının oluşturduğu kader ortaklığının fark edilebilmesi imkânıydı. Eğer bu umutsuz or-

tamda bir umut ışığı aranacaksa, bu ışığın nereden geleceği belliydi. Işık, ziraat işçilerinin deneyimini hizmet sektörünün farklı kesimlerinde çalışanların deneyimine, bütün bu deneyimleri birbirine bağlama imkânından kaynaklanıyordu. Bu yapılabildiği takdirde, olağan mağdurların mağduriyetini görünmez kılan kanıksama duygusu yerini gerçek bir dayanışma çabasına, emeğin meta olmadığı bir düzen arayışına bırakabilirdi.

Bu kitabın sonuç bölümü yazılırken halen sürmekte olan Tekel direnişi, bunun çok da imkânsız olmadığını gösteriyor. Tekel işçileri haklarını kaybetmemek için direndiler ve bunu yaparken hak ihlalinin ne anlama geldiğini herkese göstermeyi başardılar. Eğer direnişe verilen destek apaçık bir adaletsizliğin uyandırdığı infial duygusunun ötesinde bir şeyden kaynaklanıyorduysa, eğer bu destek insanların hakları ellerinden alınanların deneyimini kendi deneyimleriyle ilişkilendirebilmelerine bağlıydıysa, o zaman ortak çıkarlar etrafında oluşmaya başlayan bir dayanışma zemininden, bu zemin üzerinde piyasa modelinin karşısına ortak hak arayışları temelinde oluşabilecek bir birlikte yaşama modeli koyma çabasından söz edebiliriz. Tabii bütün bu gelişmeler henüz çok muğlak. Muğlak olanın netlik kazanmasına yapılabilecek en büyük katkılardan biri, farklı deneyimler arasındaki sebep ve sonuç benzerliklerinin görülmesini sağlamak olabilir. Elinizdeki kitabın buna hizmet etmiş olduğunu umuyoruz.

Bunu ne ölçüde başarabildiğimizden bağımsız olarak, kitabın, sözünü ettiği çalışma deneyimleri vasıtasıyla, günümüz kapitalizminin çalışan insanlar üzerindeki etkisini ortaya koyan bir doküman oluşturduğunu düşünüyoruz. Bunun için de, sonuç bölümünü çalışma hayatından gelen seslerle bitirmek istiyoruz:

"Yevmiye daha fazla olur da, işsizlik çok ya, insanlar buraya dökülmeye başlıyor, onu fırsat bilip yevmiyeyi az diyorlar. Biz de mecbur olarak çalışıyoruz, başka bir imkânımız yok" (Mevsimlik ziraat işçisi)

Oyunculuk ajansı tek bir panoya milyarlar harcayıp kendi reklamını yapıyor da buraya kapısı penceresi olan kapalı bir yer yaptırmak işinegelmiyor (Yeşilcam figüranı, açık pazar mekânında iş beklerken)

"Bu sömürü düzeninde atılan her gol emekçinin kalesine girer" (Metin Kurt, Spor Emekçileri Sendikası)

"Gecici olduğunuz zaman kendinizi o okula gercekten ait hissedemiyorsunuz. Sadece günü düsünüyorsunuz. Ama öğretmen olmak fabrikada buzdolabı üretmekten farklı bir şey. Çocuklarla çahsıyorsunuz. Öğretmen ve öğrenciler arasında güven ve sevgi olmalı. Bu da süreklilik ve zaman isteyen bir şey. Öğrencilere yakın olmanız gerekir. Ama böyle bir durumda öğrenciler ve hatta velilerle yakınlık kurmayı göze alıyorsunuz. Onlar da biliyor sizin kadrolu kalıcı öğretmen olmadığınızı. 'Öğretmenim siz gidecek misiniz, bizi bırakmayın' diyorlar" (Sözleşmeli öğretmen).

"Eskiden çalışanların bir evim olsun, bir arabam olsun hayali vardı. Şimdi böyle bir hayal yok çünkü olmayacağını biliyor herkes. Yani kiramı vereyim düzenli olarak, yiyeceğimi karşılayayım yeter. Günü birlik yaşamımı karşılasın yeter. Şöyle yapayım, böyle yapayım, bunlar artık hayal bile edilemiyor. Ama eskiden bunu hayal ediyorduk. Para biriktirip ev alabilir miyim gibi bir hayal vardı. Şimdi hayal bile yok. Toplumun her kesiminde bunu görebiliyorsun zaten. Ortak biraz sorunlar yani daha geniş ölçekte baktığımızda. Geçinememek, güvensizlik ve kendinde o değiştirme gücünü görememek. Bunu da getiriyor zaten. Toplumun her ke-

simine verilmeye çalışılan. Sistemin aşmak zorunda olduğumuz yanı da bu. Aslında sorunlarımız ortak" (Hemşire)

"Gerçekçi yaşam için bir şekilde toplumsallığın da parçası olmalısın, ama nasıl yapılır bilmiyorum" (Ofis çalışanı)

KAYNAKÇA

Davis, M. (2006), *Planet of Slums*, Londra: Verso [*Gecekondu Gezegeni*, çev. Gürol Koca, Metis Yayınları, 2007].

C. TAYLAN ACAR 1982 Ankara doğumlu. İstanbul Erkek Lisesi'nden mezun olduktan sonra, lisans ve yüksek lisans eğitimini Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler bölümünde tamamladı. 2008 yılında FIF araştırma bursuyla Yale Üniversitesi'ne gitti. 2009 yılından itibaren Wisconsin Üniversitesi-Madison Sosyoloji ve Çevre Sosyolojisi bölümünde doktora eğitimine devam etmektedir. Başlıca çalışma alanları, devlet kuramı, emek ve emek piyasaları ve iş sosyolojisidir.

AYŞE BUĞRA Yüksek öğrenimini Kanada'da tamamladı ve McGill Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden doktora aldı. Halen Boğaziçi Üniversitesi Atatürk Enstitüsü'nde öğretim üyesi ve Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu merkezinin kurucu başkanlarından biri. Uzmanlık alanları: iktisadi düşünce tarihi ve iktisat metodolojisi, karşılaştırmalı sosyal politika, gelişme iktisadı. Kitapları: *Kapitalism, Yoksulluk ve Türkiye'de Sosyal Politika* (İletişim Yayınları, 2008); *Reading Karl Polanyi for the 21st Century: Market Economy as a Political Project* (Kaan Ağartan ile birlikte derleme, Palgrave Macmillan, 2007 [*21. Yüzyılda Karl Polanyi'yi Okumak*, İletişim Yayınları, 2009]); *Bir Temel Hak Olarak Vatandaşlık Gelirine Doğru* (Çağlar Keyder ile birlikte derleme, İletişim Yayınları, 2007); *Sosyal Politika Yazıları* (Çağlar Keyder ile birlikte derleme, İletişim Yayınları, 2006); *Devlet - Piyasa Karşıtlığının Ötesinde* (İletişim Yayınları, 2000), *Islam in Economic Organizations* (TESEV/Friedrich Ebert Vakfı, 1999), *State, Market, and Organizational Form* (Behlül Üsdiken ile birlikte derleme, Walter de Gruyter, 1997); *State and Businessmen in Modern Turkey* (State University of New York Press, 1994 [*Devlet ve İşadamları*, İletişim Yayınları, 1995]); *İktisatçılar ve İnsanlar* (Remzi Kitabevi, 1989; İletişim Yayınları, 1995). Ayrıca akademik dergilerde ve derleme kitaplarda yayımlanmış çeşitli makaleleri bulunuyor. Ayşe Buğra, Karl Polanyi'nin *Büyük Dönüşüm* adlı eserini Türkçe'ye çevirmiştir (Alan Yayıncılık, 1986; İletişim Yayınları, 2000).

ESİN ERTÜRK 1978 yılında İstanbul'da doğdu. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji bölümünü bitirdi. Yüksek lisans eğitimini Mimar Sinan Üniversitesi Sosyoloji bölümünde tamamladı, tezinde ilköğretim ders kitaplarındaki yurttaşlık, milliyetçilik ve ekonomi anlayışının son yıllardaki dönüşümü üzerinde çalıştı. Halen Boğaziçi Üniversitesi Modern Türkiye Tarihi bölümünde doktora eğitimine devam etmekte. İlgi alanları: Eğitim, eğitim tarihi, emek tarihi, çalışma-iş sosyolojisi, milliyetçilik, yurttaşlık.

ÖZGÜR BURÇAK GÜRSOY 1982 yılında Ordu'nun Mesudiye ilçesinde doğdu. Yüksek öğrenimini 2005 yılında Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümü'nde tamamladı. Yüksek lisans derecesini 2007 yılında Boğaziçi Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü'nden "The Opium Problem in Turkey, 1930-1945" konulu tezle aldı. Doktora öğrenimine aynı enstitüde devam etmektedir. Cumhuriyet dönemi Türkiyesi'nin sosyal ve siyasal tarihiyle, daha özelde ise farklı tarihsel kesitlerdeki tarımsal güç ilişkileri ve bunların yarattığı toplumsal mücadeleler ile ilgilenmektedir. Halen Boğaziçi Üniversitesi Atatürk Enstitüsü bünyesinde okutman olarak görev yapmaktadır.

EBRU IŞIKLI 1976 Yozgat doğumlu. Antalya'da büyüdü. İstanbul Üniversitesi Endüstri Mühendisliğinin ardından dört sene üretimde çalıştı. İTÜ ve Oslo Üniversitesi'nin sosyal bilimler bölümlerinin ortak programı "Teknoloji, Bilim ve Toplum"da yüksek lisans yaptı. Araştırma sektörüne geçti. Halen Boğaziçi Üniversitesi Atatürk Enstitüsü'nde doktora öğrencisidir ve araştırma sektöründe uzman olarak çalışmaktadır.

AYSUN KIRAN 1984 yılında Adana'da doğdu. 2007 yılında Boğaziçi Üniversitesi Mütercim-Tercümanlık bölümünden mezun oldu. Yüksek lisans eğitimini aynı üniversitede Atatürk Enstitüsü'nde Modernleşen Türkiye Tarihi alanında tamamladı. Serdar Akar'ın iki filmi üzerinden ele aldığı "1990 sonrası Türkiyesi'nde Başıboş Şiddet Olgusu" başlıklı yüksek lisans tezi Lambert Academic Publishing tarafından İngilizce olarak basıldı. Şu anda Marmara Üniversitesi İngilizce Mütercim-Tercümanlık bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışıyor, yasaklanan/yargılanan çeviriler ve şiddet kültürü arasındaki ilişki üzerine araştırma yapıyor.

SEVECEN TUNÇ Bir Sinop aşığı olarak 1984'te Samsun'da doğdu. Boğaziçi Üniversitesi'nde aldığı iktisat eğitiminin ardından, Atatürk İlkeleri Enstitüsü'nde yüksek lisans yaptı. Şiir yazdı, top oynadı. Çocukluğundaki doyumsuz futbol muhabbetlerinin kendisini bu oyunun içine bu kadar sürükleyeceğini kuşkusuz tahmin edemezdi. Bugünlerde Trabzon futbolunun toplumsal tarihine ilişkin tezini kitaplaştırarak, babasından aldığı "şiir gibi" pası golle taçlandırmaya çalışıyor.



şçi/emekçi kavramı, hâlâ öncelikle fabrikayı, atölyeyi, kısacası modern endüstriye özgü üretim ve çalışma ilişkilerini çağrıştırıyor. Büyük sanayi üretiminin yerini yeni teknolojilere bırakıyor olmasının, işçi sınıfını önemsizleştirdiği hatta sona erdirdiği yanılsaması, biraz da bu çağrışımdan destek alıyor. Oysa, tek varlığı emek gücü olanların sayısı artmakta. Kapitalizmin esnek üretim örgütlenmesinin emek "piyasasında" yol açtığı büyük ayrışma, parçalanma ve çeşitlenme, global düzeyde oluşan "amele pazarını" görmeyi güçleştiriyor.

Özellikle istihdamdaki payı gitgide artan hizmet sektörü, kitlesel emek gücünün çevrimine dayanıyor. Bu sektördeki birçok işte çalışanların eğitim ve formasyon itibarıyla orta sınıftan sayılması, onların işçi olduklarının "farkına varılmasını" (çoğu zaman kendilerinin de bunun farkına varmalarını) zorlaştırıyor.

Zamanımızın amele pazarı olgusunu belirleyen etken, güvencesizleşmedir. Ekonomik ve sosyal hak kaybının yanı sıra, çalışmanın insanlara sunabildiği aidiyet ve sosyalliğin de kaybına yol açan bir süreç, güvencesizleşme. Çalışanların zamanları ve hayatları üzerindeki hâkimiyetlerini sıfırlayan bir süreç...

Ayşe Buğra'nın hazırladığı derleme, genç araştırmacılar Taylan Acar, Esin Ertürk, Özgür Burçak Gürsoy, Ebru Işıklı, Aysun Kıran ve Sevecen Tunç'un katkılarıyla, Türkiye'de emek ilişkilerinin (ve sömürüsünün) çarpıcı manzaralarını gözler önüne seriyor. İşçi/emekçi deyince hemen akla gelmeyen işçiler: Mevsimlik tarım işçileri, sinema emekçileri, futbol emekçileri, öğretmenler, sağlık çalışanları, ofis çalışanları ve onların "işçi olma" deneyimleri...

METU LIBRARY
2550702010611017 94

İLETİŞİM 1499
ARAŞTIRMA İNCELEME 249

Derleyen: Ayşe Buğra • SINIFTAN SINIFA

İletişim