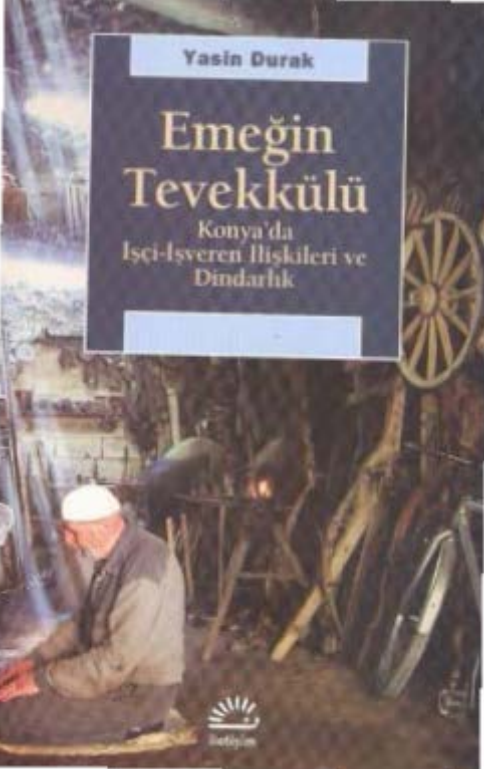

Yasin Durak
Emeğin Tevekkülü
Konya'da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık

YASİN DURAK

Emeğin Tevekkülü

Konya'da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık

iletişim

YASİN DURAK 16 Temmuz 1984 İzmit doğumlu. Selçuk Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nde lisans (2003-2007), Ankara Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nde yüksek lisans eğitimini (2008-2011) tamamladı. *Tezkire, Yurt ve Dünya, Birikim* ve *Politik Sosyal Bilim* dergilerinde makaleleri yayımlandı. Halen Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Sosyoloji Bölümü'nde doktora öğrencisi ve araştırma görevlisidir.

İletişim Yayınları 1682 • Araştırma-İnceleme Dizisi 277
ISBN-13: 978-975-05-0977-3
© 2011 İletişim Yayıncılık A. Ş.
1. BASKI 2011, İstanbul
2. BASKI 2012, İstanbul

EDİTÖR Tanıl Bora
DİZİ KAPAK TASARIMI Ümit Kıvanç
KAPAK Suat Aysu
KAPAK FOTOĞRAFI Burak Taşpınar
UYGULAMA Hüsnü Abbas
DÜZELTİ Ahmet Batmaz
BASKI ve CİLT Sena Ofset SERTİFİKA NO. 12064
Litros Yolu 2. Matbaacılar Sitesi B Blok 6. Kat No. 4NB 7-9-11
Topkapı 34010 İstanbul Tel: 212.613 03 21

İletişim Yayınları SERTİFİKA NO. 10721
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

İçindekiler

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR 7

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ 11
Neden Konya? 14
Neden "kültürel hegemonya"? 22

İKİNCİ BÖLÜM

EŞİTSİZ BİR UZLAŞMA: "DİNDAR-MUHAFAZAKÂR ÜTOPYA" 33
"İslam Protestanlaşması" metaforu 38
Araçsalcı dindarlık 40
Dil hapishanesi olarak din 44
Hizipsel dayanışma 48
Kutsal girişimcilik 51
Karınca ile Azrail 53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ESNEKLEŞME VE ENFORMEL İLİŞKİ AĞLARI:
"GÜLÜMSEYEN SÖMÜRÜ" 57
Birikim rejiminin küresel dönüşümü 59
Esnekleşme 62
Türkiye'de düzenleme tarzının dönüşümü ve İslamlaşma 68
Enformel güvence 73
Enformel ilişki ağlarından kaçınmalar 81
Köpek ve at 84

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KÜLTÜREL HEGEMONYANIN SINIRLARI: "HASSAS RIAYET" *87*
Kolektivizmin dışlanması *88*
İşverene riayetin saikleri *94*
Eşitsizliklerin uhrevi yorumları *96*
Taviz verme sınırları *98*
Hegemonik kültürden kopma eşiği *103*
Alâeddin Keykubat ve yıkık kale *108*

BEŞİNCİ BÖLÜM

BÜYÜLÜ GERÇEKLİK: "FİLLER VE EBABİL KUŞLARI" *111*
Tarihe göz hizasından bakmak *112*
Karşı-manipülasyonlar *114*
Semboller mücadelesi *120*
Eyüp Peygamber ve mağarası *122*

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ *127*

EK 1: İŞVERENLERE SORULAR *134*
EK 2: İŞÇİLERE SORULAR *137*

KAYNAKÇA *139*

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Türkiye'de egemen sınıfların "herkesi" içerisine sürüklediği neo-liberal kapitalist vahşet çağımızın musibeti olarak tüm dünyayı sararken, bir taraftan da gerçek ilişkilerin acımasızlığı, dünyanın her yerinde eşitsizliklerden çıkar sağlayanların bin bir türlü oyunuyla örtbas ediliyor. İşte bu araştırmada, bu "oyunlardan" yalnızca bir tanesinin, "kültürel hegemonyanın", yalnızca bir görünümü, Konya'daki çalışma ilişkilerindeki "dindar-muhafazakâr" görünümü konu edilmiştir.

Her ne kadar kapitalizmin kasveti tüm burjuva aktörlerin yönetiminde kaçınılmaz olsa da, Türkiye'nin son yıllardaki ekonomi-politik seyri, eşitsizliği pekiştiren uygulamaların büyük ölçüde neo-liberal İslamcı iktidar bloğu eliyle yürütüldüğünü işaret ediyor. Öyle ki tek başına 2000'li yılların genel çerçevesi dahi, dindar-muhafazakârlığın neo-liberal kapitalizme bağlılık yemini ettiğinin ispatıdır. Bu "sürecin" işçi sınıfı üzerinde yarattığı tahribat çalışma ilişkilerinde fazlasıyla net bir tecessüme sahip. Bu nedenlerden ötürü bu araştırmada dindar-muhafazakârlığın "kalesi" olan Kon-

ya'da, yeni birikim rejiminin teşvik ettiği KOBİ'lerdeki çalışma ilişkileri bahis konusudur. Çalışma boyunca, Konya'da işçi sınıfı kültürünün dindar-muhafazakâr manipülasyonu ve işçilerin egemen sınıflara tabiiyetinin nedenleri anlatılmaktadır. Bu bakımdan *Emeğin Tevekkülü* başlığı dindar-muhafazakârlığın işçi sınıfı temayüllerindeki karşılığına bir gönderme olarak düşünülebilir. Herhangi bir konuda elinden geleni yapıp daha sonrasını Allah'a bırakmak anlamına gelen "tevekkül" kavramı, Konya'daki işçilerin mevcut eşitsiz ilişkiler ve ağır çalışma koşulları karşısındaki genel tavrını oldukça iyi betimler. Dolayısıyla burada ne emekçi sınıfların ne de Müslümanların yaşam tarzına ilişkin bir parodileştirmenin söz konusu olmadığını ve ek olarak, "din" denildiğinde kitabî atıflarla hararetle övülmesi yahut yerilmesi moda haline gelmiş bir "İslami özü" anlamadığımı, her zaman bunun gündelik hayattaki pratik karşılığını göz önüne aldığımı belirtmem gerekli.

Araştırmanın ortaya çıkışında yardımlarını sunanlara teşekkür etmek boynumun borcudur: Öncelikle başından sonuna kadar destek veren Bilgesu Sümer'e, önerileri için Sibel Özbudun ve Tanıl Bora'ya, kıymetli yorum ve eleştirileri için Polat Sait Alpman, Özkan Öztürk, Emre Pekdemir ve Ertuğrul Tut'a, kaynaklara ulaşmamı kolaylaştıran Özgür Yıldız ve Ulaş Dayı'ya, saha çalışması boyunca beni Konya'daki evinde konuk eden annem Yıldız Durak'a, yine destekleri için Murat Arpacı, Gökhan Alpuğan, Engin Abat, İrem Yeşilyurt, Günnur Ertong, Akın Bakioğlu, Önder Tilci, Hüseyin İzmir, M. Cabir Öztürk ve Ayla Sercan Fundalar'a, ayrıca bana bu araştırmanın oluşmasını sağlayan perspektifi kazandıran, başta Mustafa Kemal Coşkun olmak üzere tüm D.T.C.F Sosyoloji Bölümü öğretim üyelerine ve yükümü hafifleterek çalışmamı kolaylaştıran aynı bölümdeki araştırma görevlisi arkadaşlarıma teşekkür ederim. Son olarak bu araş-

tırmaya katılım sunan işletmeci ve işçilere, ama en çok işçilere, dünyayı her gün yeniden yaratan ellere, bize, kapitalist zulmün yenilmeye mahkûm olduğu tarihin şu anki kaybedenlerine teşekkürler.

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

"Sanki din bir ticarethanedir onlar için, işlettiklerinde kazanıp ihmal ettiklerinde zarara uğradıkları."

– HALİL CİBRAN

Bu araştırma genel hatlarıyla Konya'da işçi sınıfının dindar-muhafazakâr manipülasyonunu açıklama girişimidir. Teorik ve ampirik çözümlemenin bir arada yürütüldüğü çalışma altı kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım araştırmanın genel çerçevesinin sunulduğu girizgâhtır. İkinci kısımda dindar-muhafazakârlık ekseninde şekillenen değerler sisteminin çalışma ilişkileri açısından ne tür bir öneme sahip olduğu ve üçüncü kısımda yüz yüze ilişkiler ile enformel ilişki ağlarının çalışma ilişkilerindeki rolünün, teorik öncüller ve ampirik bulgular eşliğinde çözümlenmesi söz konusudur. Dördüncü kısımda kültürel hegemonyanın sınırlarının nerede başlayıp nerede bittiğinin ayrıntılı bir analizine ulaşmak hedeflenmiş, beşinci kısımda da bu hegemonyanın kırılma imkânının sorgulaması yapılmıştır. Son kısım ise ulaşılan sonuçların genel bir değerlendirmesinin ve önerilerin yer aldığı sonuç kısmıdır.

Türkiye'de bugün oldukça erişkin formuna kavuşan yeniden yapılandırmalar sonucunda emek piyasasına yönelik düzenlemelerin ibresi vahşi kapitalizme öykünen bir işçi-işveren ilişkisini işaret etmektedir. "Emeğin toplumun kuru-

cu unsuru olmaktan dışlandığı" bu süreçte emeğin kolektif temsili meşruiyetini yitirdiği (Yücesan-Özdemir; Özdemir, 2008: 94-20) görülmektedir. Bu bakımdan işçi-işveren ilişkilerin içerisinde bulunduğu toplumsal/kültürel bağlamın ayırt edici özellikleri, emekçi sınıfın tabi olma biçimleri üzerinde belirleyici olmaktadır.

Bu araştırmayı ortaya çıkaran soru; söz konusu tabi olma biçimlerinden birini, özellikle Anadolu sermayesine emek gücü sağlayan ve neo-liberal İslamcı iktidar bloğunun meşruiyet tabanını oluşturan emekçi kesimin tabiiyetini ortaya çıkaran toplumsal/kültürel bağlamın ne olduğu sorusudur.

Araştırmanın çalışma ilişkileri üzerine odaklanmasının nedeni, çalışma ilişkilerinde sınıf ilişkilerinin net bir görünümünün söz konusu olmasıdır. Bununla beraber araştırmada söz konusu çalışma ilişkileri, yeni birikim rejiminin teşvik ettiği yegâne ekonomik örgütlenme biçimi olan KOBİ'lere odaklanarak incelenmiş, ağır sanayi ve büyük işletmeler kapsam dışı bırakılmıştır. KOBİ'ler dindar-muhafazakâr burjuvazinin elde tuttuğu birikimin temel unsurlarını oluşturmaktadır.

Alan çalışmasının yapıldığı Konya, Türkiye'de İslamcı siyasal partilerin kalesi olarak bilinmekle beraber, Anadolu sermayesinin yükselişinde de tartışmasız en önemli rolü oynayan illerden birisi olma özelliğine sahiptir. Bu bakımdan Konya'nın seçilmesi araştırmada betimlenen dindar-muhafazakâr işletmeci ve dindar-muhafazakâr işçi profiline ulaşmayı kolaylaştırmıştır. *Organize Sanayi Bölgeleri Yer Seçimi Yönetmeliği*'ne (*Resmi Gazete*, 17 Ocak 2008) uygun yapılandırılmış Konya Organize Sanayi, benzer özellikleri taşıyan pek çok sanayi bölgesi gibi yerleşim alanlarından uzak bir bölgede bulunmaktadır. İşverenlerin birbiriyle münasebetini güçlendiren alışveriş imkânını yaratmak için aynı türden meta üretimine yönelik üretim tesislerinin genellikle bir arada bu-

lunduğu, fakat işçilerin birbirleriyle ilişki kurarak sosyalleşmesine yönelik kamusal ortamların sınırlı olduğu Konya Organize Sanayi Bölgesi, tamamen küçük ve orta boy işletmelerden oluşmaktadır. 28 ayrı sektörde faaliyet gösteren 311 firmanın bulunduğu alanda yaklaşık 40.000 işçinin istihdamı sağlanmaktadır. Bu araştırma kapsamında Konya Organize Sanayi'nde çalışan 15 işçi, 10 işveren ve bu sanayi bölgesinde çalışma deneyimine sahip 5 işsiz olmak üzere toplam 30 katılımcı yer almaktadır.[1] Başat araştırma tekniği olarak "yarı yapılandırılmış görüşme formuna dayalı derinlemesine görüşmelerin" (Kümbetoğlu, 2005: 75) kullanıldığı söylenebilir. İşçi ve işverenler için ortak niteliklere sahip iki ayrı görüşme formu hazırlanmış (bunlar Ekler kısmında sunulmaktadır) ve sınırları görüşme formuna bağlı olarak belirlenen, süresi 30 dakika ila 90 dakika arasında değişen görüşmeler yapılmıştır. İşçilerle yapılan görüşmelerden 10'u işyeri dışında, 3'ü çalışma esnasında ve 2'si patronlarıyla birlikte gerçekleştirilmiştir. Temel çözümlemelere konu edilen işçileri işyeri dışında görüşülen 10 kişi oluşturmakla beraber, spesifik çözümlemelerde iş başında görüşülen 3 işçinin ve patronla birlikte görüşülen 2 işçinin ifadeleri kullanılmıştır. (Bunlar araştırma içinde belirtilmektedir) İşverenlerle yapılan görüşmelerin tamamı işletmelerdeki işverenlere ait ofislerde gerçekleştirilmiştir. İşsizlerle yapılan görüşmelerin her birinde ise görüşmecilerin araştırmacıyla baş başa olmalarına özen gösterilmiştir. Ek olarak saha çalışması boyunca yakalanan gözlem olanağıyla oluşturulan notlarının da asli bir veri kaynağı olarak kullanıldığı söylenebilir. Araştırma boyunca işçi ve işverenlerle kurulan ilişkiler yalnızca görüşmelerle

1 2010 Şubat ayı içerisinde niceliksel araştırma tipini hedefleyerek kapalı uçlu sorulardan oluşan bir anket formu kullanılması yoluyla başarısız bir pilot uygulama yapılmıştır. Daha sonra araştırmanın kesin sınırlarının çizilmesiyle birlikte 10 Nisan 2010 tarihinde başlayan saha uygulaması süreç içerisinde kesintilere uğramakla birlikte 15 Mayıs 2010 tarihinde son bulmuştur.

sınırlandırılmamış, özellikle işçilerin işyeri dışındaki gündelik hayatına mümkün mertebe dahil olmak hedefiyle hareket edilmiştir. Araştırmanın imkân tanıdığı saha deneyimi birçok çözümlemenin ortaya çıkışını kolaylaştırmıştır:

İlk olarak, işsiz bırakılmış katılımcılarla yapılan görüşmeler başlangıçta araştırma planında yer almamış fakat saha çalışması sırasında Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde iş arayanlara rastlanılmasıyla mümkün olmuştur. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde görüleceği üzere bu görüşmeler fevkalade önemli bulguların ortaya çıkışını sağlamıştır.

İkinci olarak, araştırmacının işçi ve işverenlerle birlikte katıldığı ritüeller –özellikle de Cuma namazları– derin bir gözlem olanağı sağlamış, işçi ve işverenlerin bu türden ritüellere yaklaşım ve beklentilerinin tahlili konusunda faydalı olmuştur.

Üçüncü olarak, Konya Organize Sanayi Bölgesi ile şehir merkezi arasında 45 dakika süren otobüs yolculuğunun ve otobüs duraklarında işçilerle kurulan tanışıklığın araştırmaya katkısı büyük olmuş, işçilerin evlerinde yapılan görüşmelerin çoğu bu otobüs yolculuğu esnasında organize edilmiştir.

Son olarak saha araştırması boyunca görüşmecilerin kullandığı dindar-muhafazakâr jargonun tesiri fazlasıyla hissedilmiştir. Örneğin İslami geleneklere uygun şekilde selam vererek görüşmelere başlamanın ya da araştırmacının adının (Yasin) dahi bazı görüşmeleri mümkün kılan anahtar olduğu söylenebilir.

Neden Konya?

AKP'nin Türkiye genelindeki seçmenlerin yarısının oyunu alarak üçüncü defa iktidara geldiği 2011 seçimlerinde, Konya'daki oy oranı %70'e erişmişti. Bu göstergeye göre Konya,

dindar-muhafazakâr burjuvazinin etkili biçimde rıza ürettiği kentlerin başını çekiyordu. Bu bakımdan bu kentin yerel gündeminde AKP'nin ne gibi anlamlara tekabül ettiği sorusu, dindar-muhafazakâr hegemonyanın mevcut işleyişini kavrayabilmek açısından önemlidir.

Seçimden birkaç ay sonra, Recep Tayip Erdoğan "Ferhat'ın Şirin'e sahih, samimi aşkı, bizim milletimize duyduğumuz sevda, hem çetin dağları deldi, hem de yeni emniyetli geniş yolları açtı" sözleriyle (Milliyet, 24 Ağustos 2011) Konya-Ankara yüksek hızlı tren hattının açılışını yaptı. Ferhat ile Şirin'e atıf yapan bu sözler, Cumhuriyet tarihi boyunca başkentteki zümrelerin Kemalist modernleşme projelerine karşı "nazlanan" şehirlerden biri olan Konya'nın, yıllar boyu sırtını döndüğü başkentle bu demiryolu hattı sayesinde artık iç içe olduğunu ima eder niteliktedir.

Aslında pek dikkat çekilmese de, raylı sistemler bu kentin yakın tarihinde ilginç bir öneme sahiptir. Zira hızlı trenden yirmi yıl kadar önce şehir içi ulaşımda tramvayın hizmete girmesi de, Konya'da İslam'ın modernleşmeyle iç içe düşünüldüğü dönemin başlangıcına tekabül etmesi bakımından miladi bir niteliktedir. Doksanlı yıllar boyunca, teknik rasyonaliteyle, kapitalizmle ve modern dünyanın başka öğeleriyle barışık bir İslami dünya tasavvurunun oluştuğu, "liberal-İslami" yönetimin ilk denemelerinin yapıldığı kentlerden birisi Konya olmuş,[2] zamanla bu "liberal İslami" yönetim, –bünyesinde çok sayıda RP kökenli eski yerel yöneticinin bulunduğu AKP temsilinde– yurt genelinde uygulanan bir model haline gelmiştir.

Geçtiğimiz yirmi yıl içerisindeki gelişmeler sonrasında, Konya artık "gericiliğin ve yobazlığın kenti" olarak değil "aşkın ve inancın kenti" olarak yeni bir imajla anılır ol-

2 Konya'nın doksanlı yıllardaki dönüşümünü daha ayrıntılı konu edinen bir makale (Durak, 2010a) *Birikim* dergisinin 250. sayısında mevcuttur.

maya başlamıştır. Fakat yine de kentin dinsel karakteri baki kalmış, Konyalılık da yerine göre "dindarlıkla" yerine göre "dincilikle" bağlaşık bir kimlik olmaya devam etmiştir. İşte bu kimliğin, Konya'ya ilişkin sosyolojik tahlillerde hesaba katılması gereken yönü, dinî motivasyonla var olan bir "kabul görme tutkusuna" karşılık gelmesidir.

"Yobazlık" Konyalılar için bir dışlanmışlığın ifadesidir. Bu dışlanmışlığın kökenlerinin, Cumhuriyetin ilk yıllarından bu yana Türkiye'de dindarlarla laik elitler arasında süregelen statü mücadelesinde gizli olduğu söylenebilir. Kemalist elitlerin dindarlığa yönelik pejoratif atıfları ile İslamcı kesimlerin manipülasyonu arasında –hali hazırdaki dinî dokusuyla– kalan Konya'da, "yobazlık" bu çatışmanın her iki tarafının söylemsel dayatmalarıyla "üretilmiş" bir şeydir.

Konya'da dindarlığın ve dinciliğin Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadarki grafiklerini çizebilecek türden verilere ulaşmak pek mümkün değildir. Ancak bilinmektedir ki; Mustafa Kemal'den Ahmet Kaya'ya kadar, bu kente gelen her bir "politik şahsiyet" dinden bahsetmiş, her türden politik tahayyül buraya gelindiğinde "seçmece" dinî referanslarla meşrulaştırılmaya çalışılmıştır. Konya'da dindarlığın seyri her ne olursa olsun, kentin dindar kimliğine yapılan vurgu hiç eksik edilmemiştir. Üstelik dinselleşmiş bir yaşamın sembolü olan kentin, gerektiğinde keyfi olarak misal gösterilmesi yahut gerektiğinde keyfi olarak kötülenmesi de Türkiye siyasi tarihinin neredeyse bir alışkanlığıdır. Böylelikle isteyerek ya da istemeyerek söylemsel düzlemde Konyalılığın marjinalleştirilmesi, onları "resmî kültür" tarafından maruz kaldıkları dışlanmaya karşı hissettikleri duyguları sahiplenen tarafın manipülasyonuna fevkalade açık hale getirmiştir.

Konya'da "yobazlık", aslında Anadolu'nun her köşesinde görülebilecek sıradan taşra tutuculuğundan devşirildi. Dinî

motivasyon, periferinin kabul görme tutkusuyla bütünleştikçe bu potansiyel açığa çıktı. Necmettin Erbakan 1969 yılında Konya'dan bağımsız milletvekili seçilerek "Milli Görüş" hareketini başlattığında, bu kent İslamcılığın kurumsallaşma sürecinde kritik bir rol oynamaya başladı. Ancak yine de, o dönemki İslamcı hareketin romantik manipülasyonu oldukça etkili olmuşsa da, Konya'da dinci refleksin "yobazlık" aşamasına vardığı ve bunun "ayyuka çıktığı" dönemler çok daha geç ortaya çıktı. Bu bakımdan Konya'daki dinci refleksin "yobazlık" yaftasını hak edecek ölçülere varan ilk büyük kitlesel görünümünün, 12 Eylül darbesinin meşruiyet göstergelerinden biri olarak işaret edilen Kudüs'ü Kurtarma Mitingi olduğu söylenebilir.

6 Eylül 1980'de Konya'da düzenlenen mitingde, bir kısmı sarık ve cüppe giyinmiş, sayısı yüz bin kişiyi aşan bir kitle, şeriat talep eden pankartlar taşıyarak alkollü içecek satan yerler başta olmak üzere "dine uygun olmadığı" düşünülen işletmeleri "dinci" sloganlar eşliğinde taşlamıştı. Kalabalığın içerisindeki bir grup tarafından ulusal marşın yere oturarak protesto edilmesiyle, resmî ideolojiye karşı tam bir meydan okumaya dönüşen mitingde, organizatörler kalabalığı yatıştırmakta fazlasıyla zorlanmıştı. Konya'daki 6 Eylül olaylarında ayyuka çıkan "dinci" refleks, muhafazakâr kesimlerde dahi korkuyla karşılanmış ve rahatsızlık uyandırmıştı.

6 Eylül olaylarının ilginç bir özelliği, mitinge katılan kalabalığın o günkü eylemlerinin Konyalılar tarafından hâlâ içselleştirilememiş olmasıdır. Olaylara tanıklık edenlerle yapılan görüşmelerde katılımcıların her biri, 6 Eylül 1980'de Konya'da toplanan kalabalığın "tamamının şehir dışından ge(tiri)ldiğini, Konyalıların olaylarla hiçbir ilişkisinin bulunmadığını, hatta Konyalıların bu olayların bizzat mağduru olduğunu" ifade etmektedir. 6 Eylül olaylarının "kimliği bilinmeyen şahıslar" tarafından provoke edildiğine ilişkin

yaygın bir kanaat mevcuttur.[3] Fakat gerçekten Konyalıların olaylarla hiçbir ilişkisi yoksa bile, Konya'nın böyle bir mitinge ev sahipliği yapması dahi, bu kente iliştirilen "yobazlık" yaftasının bu tarihten itibaren artık tescillendiği anlamına gelmektedir. Nitekim doksanlı yıllara gelindiğinde, "yobazlık" hayaleti bu sefer bizzat Konyalılar tarafından tarih sahnesine geri çağırılacaktır.

Doksanlı yılların ortalarında RP'nin kalesi olan Konya'nın yerel gündemi din adına yürütüldüğü söylenen bir mücadele ekseninde oluşmaktaydı. Dinî jargonla sürdürülen propagandaların gündelik hayatı istila etmesi bir tarafa, o sıralar İmam Hatip Liselerinin ilköğretimdeki etkinliğinin sona erdirilmesine karşı düzenlenen Cuma eylemleri de dinci refleksin iyiden iyiye canlanmasını sağladı. Üstelik Cuma eylemlerinde gazetecileri tartaklayan, sloganlarında "şeriat" isteyen, hatta kollukla çatışacak kadar radikal faaliyetleri ortaya koyan kitleler, "örgütlü-militan" İslamcılar değildi, bunlar sıradan cami cemaatlerinden müteşekkildi. Fakat aynı dönemde, bir taraftan laik elitler ve seküler devlet organlarına karşı en şiddetli tepkilerin ortaya çıktığı görülürken, diğer taraftan da İslamcılığın daha "uyumcu/uzlaşımcı" yorumlarına temayüllerin de artmaya başladığı söylenebilir. Aslında bu yıllarda romantik motivasyonla ortaya konulan eylemler devlet yaptırımlarıyla karşılandıkça, İslamcılığın reformist kanadı irtifa kazanıyordu. Nitekim İsrafil 28 Şubat borusunu çaldığında da, Milli Görüş cephesinde yer alanlar tasfiye edilirken, refor-

3 "İhtilal sebepleri arasında sayılan meşhur Konya mitinginin sabahında, Belediye başkanı Keçeciler şehri dolaşmaya çıkar. Ve kentin 'kimseye zararı olmayan, halkın harçlık verdiği' delileriyle karşılaşır. Örneğin Deli Kazım, Deli İsmail... **Yeşil** cüppeleri giyinmişler, başlarında yeşil sarık, ayaklarında çizme. Konya sokaklarında 'şeriat istiyorlar' [Keçeciler'in 'bu kılık kıyafet ne böyle' sorusuna karşılık 'bizi giydirdiler' yanıtını veren] Konyalı delileri kimlerin giydirdiği hiç öğrenilemedi" (Donat, 2007).

mist kanat ayrı bir siyasi irade olarak kendisini oluşturmaya başlamıştı.

Yükselişe geçen reformist/uzlaşımcı İslami hareketin, "yobazlığa" kök yaratan radikal romantizmin tesirini alaşağı etmek için özel bir çaba harcadığı, seküler devlet organlarının yaptırımları karşısında ortaya çıkan dinci refleksi uyumcu kalıplara doğru manipüle ederek ılımlı bir anlayışı ortaya çıkardığı söylenebilir. Doksanlı yıllardaki (holdingler dönemindeki) ticari girdilerin farkında olan Konya'da, bu ılımlı İslami anlayış çok sayıda destekçi bulmuş, zamanla İslami dünya görüşünün ibresi de romantik-ideolojik hedeflerden rasyonel-ekonomik hedeflere doğru yönelmiştir. Son tahlilde, Konya'da İslamcı siyasal elitlerin romantizmiyle pekiştirilen yobazlık, yine İslamcı siyasal elitlerin rasyonalizmiyle kırılmaya çalışmıştır.

İslamcı yerel yöneticilerin doksanlı yıllar boyunca yüzleştikleri, modernlik ve radikal İslamcılık arasındaki nihai uzlaşmazlık, onları ilkin modern olanı İslamlaştırmaya, daha sonra da İslami olanı modernleştirmeye yönelik çabalara yöneltmiştir. İslamcı yerel yöneticiliğin kısa tarihi boyunca, zaman zaman biri diğerine baskın çıkan bu iki temayülün birlikte var olmaya devam ettiğinin görülmesi, laik elitlere süregelen mücadelede alternatif bir modernleşme projesine duyulan ihtiyacının baskınlığını hissettirmesi nedeniyledir. Böylelikle Doğan'ın (2007) Kayseri örneğinde "eğreti kamusallık" olarak ifade ettiği yeni bir kentsellik biçimi ortaya çıkar.[4]

Bu yeni sosyal mekân üretiminin ve İslami bir kamusal alan yaratma girişimlerinin ilk denemelerinin yapıldığı Kon-

4 "Eğreti kamusallık, hem neo-liberal siyasaların olumsuzluklarının hem de kapitalist rasyonaliteye uygun rant ve otomobil merkezli fiziki mekan düzenlemelerinin muhafazakar yapıyı dönüştüren içeriğinin üzerini örten bir kentsellik biçimi olarak, İslamcı belediyelerin yönetimindeki günümüz kentleşmesine damgasını vuran bir gerçekliktir" (Doğan, 2007: 41).

ya, liberal-İslami yönetim tarzının doğum sancılarını en fazla çeken kentlerin başında gelmekteydi. Örneğin bir dönem Konya Belediye Başkanı Halil Ürün'ün belediye otobüslerinde haremlik-selamlık uygulamasını denemesi ve –Konya'da dahi tepkilerle karşılandıktan sonra– kısa bir süre içinde tedavülden kaldırması, içki ruhsatı vermemek konusundaki ısrarcı tutumunu alkollü içki satışı yapan lokantaların kent merkezinden uzak yerlere taşınmasına yönelik bir düzenlemeyle değiştirmesi böylesi doğum sancılarıydı. Halil Ürün başlangıçta İslami vurguyla teslim aldığı kenti daha sonra tekniğin olanaklarıyla da kucaklaştırmak zorunda olduğunu fark ederek yeni bir gündelik hayatın imkânlarını yaratmaya girişmişti.

Bugün gelişkin modellerine erişen liberal İslami yönetimin karakteristikleri, Konya'da sonraki dönemlerdeki yerel yönetimler eliyle de korunmuş ve "resmî kültüre" alternatif olan "modern" bir gündelik hayatın, resmî kültür tarafından dışlanan insanların kabul görme tutkusuyla bütünleşerek doya doya tecrübe edilmesini sağlamıştır.

Konya'nın kendi iç dinamiklerine yönelik değişim arayışı, bir dönem her şeyin İslami versiyonunu yaratmaya yönelik girişimlere dönüşmüştü: İslami dershaneler, kapalı çardaklarla donatılmış İslami park-bahçe yapımı, faiz yerine "kâr payı" vaat eden İslami holdingler, İslami radyo ve televizyonlar, İslami giyim mağazaları ve hatta Konya'da tasarlanan bir İslami bilgisayar oyunu... Bu bakımdan denilebilir ki, AKP'nin kuruluşundan çok daha önce, İslami usullere uygun modern unsurların reklamlarıyla donatılan Konya'da neo-liberal projeyle barışık bir "İslami tüketicilik" zaten mevcuttu. Ancak AKP devrinin başlangıcıyla, dindar-muhafazakârlığın (Konya gibi kentlerde test edilen modernleşme deneyimlerinden hareketle) neo-liberal muhafazakâr yaşam biçimini yurt genelinde hâkim zümreler eliyle teşvik

edilen ve sistematik olarak yürütülen proje haline getirdiği görülmektedir.

Dindar-muhafazakârlığın bu yerel yönetim denemelerinde teknikle kucaklaşması, bugün yaygınlaşan "din endüstrisinin" oluşum koşullarını ortaya çıkarmıştır. Doksanlı yıllarda Türkiye'nin ilk yerel televizyonlarının peş peşe açıldığı Konya'da, dinin teknik olanaklarla yeniden üretilebilirliğinin klasik radyo ve televizyon propagandasına nispeten çok daha önemli olduğunun keşfedilmesi, birçoğu İslami holdinglerin uzanımları olarak kurulan ajanslarda dinî içerikli film, dizi, belgesel ve çizgi filmlerin üretilmeye başlamasına neden olmuştur. Dinî meta üretiminin kendinden menkul bir sektör olarak ortaya çıkışı ve bu yolla sağlanan kültür üretiminin kitlesel tüketime sunulması sayesinde "endüstri dininin" standartları oluşmuş ve meşrulaşmıştır. Dindar-muhafazakarlığın modern bir yaşam biçimi olduğunun çeşitli tecrübelerle ispatlanması, bugün hâlâ "muhafazakar demokrasinin" mümkün olduğunu işaret eden en önemli argüman olarak sunulmaktadır.

AKP devrinin başlangıcıyla, Konya'nın imajı Mevlana ile Tebrizli Şems'in ilahi diyaloguna atıfla "aşkın ve inancın kenti" olarak yeniden kurulmuştur.[5] Ancak Mevlana'yla birlikte yeniden kente çağırılan bu hayalet, Konya'da yobazlığın hışmına ilk uğrayanlardan biridir. Tebrizli Şems'in Konya'da ahali tarafından linç edildiği anlatılır Bu bakımdan Şems'in dönüşü, Konya'da romantik radikal İslami tahayyül-

5 1995 yılının Nisan ayı içerisinde Aziz Nesin'in bir kitabevinin davetlisi olarak Konya'ya gideceği öğrenildiğinde, imza gününün düzenleneceği kitabevi daha o gelmeden saldırıya uğramıştı. Ardından şehirdeki hiçbir otelin kendisini almak istememesi üzerine Aziz Nesin "Mevlana'nın bulunduğu bir kentin insanlarına böyle bir tavrın yakışmadığını" (Milliyet, 7 Nisan 1995) söylemişti. Bu olaydan yaklaşık on beş yıl sonra bugün, AKP'nin Konya'sında Mevlana'ya yönelik vurgu artmış, sermaye birikiminin önünü tıkamayacak ölçüde hoşgörülü ve hegemonyanın meşruiyetini sarsmayacak ölçüde itaatkâr bir dindarlığın göstergesi olan bu ikon, Konyalılar için bir model kişilik haline getirilmiştir.

lerin pekiştirdiği "yobazlığın" yerini, rasyonel ve uzlaşımcı tahayyüllerin "yobazlık sonrası" yahut "post-yobaz" denilebilecek bir gündelik hayat pratiğine bıraktığını işaret eder. Böyle bir gündelik hayat pratiği içerisinde, aslında dinin somut karşılığı çok daha fazla canlanmış, dinî olanın meşruiyet alanı çok daha fazla genişlemiştir.

Necmeddin Erbakan Konya'daki son konuşmasında, "bu kent ile arasındaki aşkın 42. yılına girdiğini, Konya'nın plaka numarası olan 42. yılda tüm Türkiye'nin 42 olacağını" söylemişti. Gerçekten de Konya'da erişkin karşılığına ulaşan model olarak gündelik hayatın dindar-muhafazakâr manipülasyonu yahut "post-yobaz gündelik hayatın", bugün yurt genelinde geçerli olan bir sosyal gerçekliğe tekabül ettiği söylenebilir. Dindar-muhafazakâr liberalliğin çağrışımlarını gündelik hayatın somut kaygılarıyla ilişkili kılan bu yaşam tarzının, AKP'nin nasıl böylesine yüksek bir oy oranına sahip olduğu sorusunun yanıtlarının önemli bir kısmını içerdiği söylenebilir: Dindar-muhafazakârlık artık çeşitli toplumsal kesimlerin taleplerinin meşru ifadesinin yaratılacağı terminoloji olarak işlerlik kazanmaya başlamıştır.

Neden "kültürel hegemonya"?

Dünya kapitalizmi 1970'lerde başlayan krizle birlikte bir yeniden yapılanma dönemine girmiştir. Bu dönemde ileri teknoloji kullanımı, emek süreçlerinde esneklik, küçük işletmelerin yaygınlaşması ve sosyal devlet anlayışının terk edilmesi gibi dönüşümler söz konusudur. Kapitalizmin uluslararası ölçekte yeniden yapılanma sürecine bağlı olarak, Türkiye'deki çalışma ilişkilerinin de bugün iyiden iyiye neo-liberal parametrelerle şekillenmekte olduğu artık şüphe götürmeyen bir olgudur. Bir taraftan devletin istihdam sahalarını terk ederek özel teşebbüsleri desteklemeye başlamasıyla

süregelen aceleci bir özelleştirme süreci, diğer taraftan üretim ilişkilerinde esnekleşme, taşeronlaşma ve emek piyasasındaki diğer değişiklikler yoluyla çalışma ilişkilerinin yeniden düzenlenmesi söz konusudur. Yine bu süreçte çalışanların sosyal güvenliğini sağlayan verili resmî kuruluşların emek piyasası üzerindeki etkisinin azaldığı ve emekçi kesimler lehine olan sigorta hakkı gibi resmî düzenlemelerin uygulamada hükümsüzleşmeye[6] başladığı görülmektedir. "Sosyal devlet modelinden vazgeçilmesi"[7] olarak ifade edilebilecek olan bu süreç Türkiye'de 1980 darbesi sonrasındaki hızlı dönüşümlerle belirginlik kazanmıştır. Bu gelişmelerin bir sonucu olarak Türkiye'deki emek piyasalarında işçi-işveren ilişkilerinde "dolaysız kaba sömürü" hâkim olmuştur. Bu durum kapitalist yaptırımların en önemlisi olarak "işsiz bırakmanın" kudretini arttıran ve işçi sınıfının tüm eylemliliğini bir savunma biçimine hapsedecek dönemin başlamış olduğunun göstergesidir. Bu dönemde sendikal mücadelelerin formel kazanımlara yönelik hamleleri de anlamını giderek yitirmekte ve emekçi reaksiyonları pasifize olmaktadır.[8]

Kısacası Türkiye'de 1980 sonrası gerçekleşen birikim rejiminde ücretlilik ilişkisinin yeni ortaya çıkan biçimleriyle, artı değer üretiminin meşruiyetini ve sürdürülebilirliğini sağlayan mekanizmaların ağırlık merkezinin hukuki-siyasal üstyapıdan ideolojik-kültürel üstyapıya doğru kaydığı söylenebilir.

---

6 Örneğin 2000'li yılların başında sigorta kapsamında olanların genel nüfusa oranı %85,17 iken, sigortası aktif olanların oranı %15-20 civarında seyretmiştir (Özbek, 2006: 47).

7 Türkiye'de tam bir sosyal devlet uygulamasının gerçekleşmiş olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu bağlamda buradaki "sosyal devlet modelinden vazgeçilmesi" ifadesi bir ideal olarak sosyal devlet modelinden vazgeçilmesi anlamına gelmektedir.

8 Çalışma ilişkilerindeki dönüşümler nedeniyle 1980 öncesinde etkili bir yöntem olarak kullanılan grevlerin de 1995'teki son etkili girişimlerin ardından kaybolmaya başladığı görülmektedir (Akkaya, 2004: 154).

İdeolojik-kültürel üstyapının öne çıkışı demek, ideolojik-kültürel yetkeyi elde bulunduran sınıfsal fraksiyonun "ekonomik tahakkümünden" öte bir anlama gelmekte, yani bir "iktidar bloğunun" yanı sıra bağımlı sınıfların rızasını da içeren bir "hegemonya projesini" işaret etmektedir (Jessop, 2004: 197). Dindar-muhafazakâr burjuvazinin merkezinde yer aldığı bu yeni iktidar bloğunun oluşum temelleri İslamcılığın değişen sınıfsal karakteri ekseninde görülebilir. RP ve AKP birbiriyle mukayese edildiğinde, bu iki partinin arasındaki farklılık ve benzerlikler bu değişimi açıkça gösterir. 1995 seçimlerinde Erbakan'ı iktidara getiren oyların büyük oranda yoksul kesimlerden gelmesinin bu bakımdan özel bir önemi vardır. RP 1990'larda CHP'nin 1970'lerde oynadığı role benzer bir niteliğe bürünerek yoksul kesimleri hedef alır (Gülalp, 2003: 72). Bir kurtuluş ve mücadele çağrısı yapan RP'nin taban aktivitelerine bakıldığında gündelik ilişkilere önem verdiği, birtakım kültürel ilişki ağlarını seçim propagandası için çok iyi kullandığı görülmektedir (Delibaş, 2001). AKP ise yoksul kesimlere yönelik politikalarında gündelik ilişkilere karşı aynı hassasiyeti devam ettirirken, kurtuluş yerine istikrar ve mücadele yerine de itaat çağrısında bulunmaktadır. Üstelik AKP, katı bürokratik gelenek karşısında liberteryen çağrışımlarda bulunmakta ve seçim deklarasyonunda kendisini liberal ve demokratik bir hareket olarak sunmaktadır.[9]

Tuğal (2010) bu değişimi Gramscian "pasif devrim" kavramı ile açıklamaktadır. Ona göre "80'lerden sonra Türki-

9 Haenni (2011: 21) "piyasa İslamı" adını verdiği bu eğilimi Müslüman dünyanın bütününde bulunan genel bir eğilim olarak değerlendirmektedir. Buna göre; "söz konusu olan, paradoksal bir şekilde, Amerikalı muhafazakârların merhametli muhafazakârlık (compassionate conservatism) doktriniyle ideolojik eklemlenmedir. Bu buluşmanın felsefi arka planında yatan ise açıktır: Fransız aydınlanmasının laik ve kamu yönelimli mirasından azat olmuş yeni bir modernite tarifinin dayatılması"

ye'de kapitalizme tek kitlesel direniş noktası" olan İslamcılığın "sistem tarafından massedilmesi" söz konusudur. AKP iktidarının uygulamalarına karşın partinin İslamcı tabanının devam eden itaatkârlığı söz konusu "pasif devrimin" bir göstergesidir:

> "AKP'nin kuruluş ve iktidara geliş süreci İslamcıların emilme hızını katladı. Partinin ideologları sadece kapitalizmi değil, neo-liberal projeyi 'alternatifsiz' olarak sundular dindar kitlelere. Partiye yakın gazeteler esnek üretimin karşısında duranları 'karanlık güçler' olarak yaftaladılar. Daha da çarpıcısı, ABD'nin Müslüman ülkelere müdahalesi ve Türkiyeli Müslümanların buna desteği siyasetin ve dış ilişkilerin bir gereği olarak benimsetilmeye çalışıldı. Bunlar bir taraftan din-dışı teknik gerekçelerle desteklenirken, diğer taraftan da aklı başında her Müslümanın mutlaka savunması gereken politikalar olarak anlatıldı siyasetçiler ve gazeteciler tarafından" (Tuğal, 2006: 29).

Sonuçta bugün Türkiye'de neo-liberal İslamcılığın olgunlaşmış bir egemenliği söz konusudur. Bu yeni iktidar bloğunun oluşumu 12 Eylül[10] ve 28 Şubat[11] müdahaleleri eksenindeki dönüşümlerle özetlenebilir: 12 Eylül 1980 müdahalesiyle Türkiye'de işçi sınıfı hareketleri baltalanmış, yeni birikim rejiminin gereği olarak yapılan düzenlemeler sonu-

10 12 Eylül 1980 müdahalesiyle siyasi partiler kapatılmış, TBMM geçici olarak tasfiye edilmiş, 1961 anayasası kaldırılarak yerine çok daha sert hükümler barındıran 1982 anayasası hazırlanmış, 1981'de YÖK kurulmuş ve bu doğrultuda üniversitelerde bir tasfiye süreci başlatılmış, binlerce kamu personeli görevden alınmış ve binlercesi de istifaya zorlanmış, DİSK kapatılmış ve yöneticileri tutuklanmış, 1983'e gelindiğinde gerçek ücretler 1977'ye oranla neredeyse yarıya inmiş ve 24 Ocak paketinin mimarı Turgut Özal seçimi kazanarak hükümeti kurmakla görevlendirilmiştir.

11 1997'de "28 Şubat süreci" olarak anılan zaman diliminde RP-DYP hükümeti istifaya zorlanmış, RP'ne kapatılma davası açılmış, parti yöneticilerine çeşitli siyasi yasaklar getirilmiş ve sermaye birikiminde tıkanmalara yol açabilecek türden radikal kriterlere sahip İslamcı romantizm etkisiz hale gelmiştir.

cunda emek piyasası, güvencesiz koşullar, esnekleşme, özelleşme ve taşeronlaşma gibi nitelikleriyle yeni bir forma ulaşmıştır. Fakat 1990'ların siyasal konjonktürü, Türkiye'de sermaye sahibi sınıfın 12 Eylül'ün ardından rızaya dayalı hegemonik bir iktidar kurmakta başarısız olduğunu ortaya koymuştur. 28 Şubat'ın ardından ortaya çıkan neo-liberal İslamcı iktidar bloğu tam da bu ihtiyaca yanıt vererek "muhafazakâr demokratlık" ekseninde uzlaşma aralığı bulmuştur. Bugün emekçi sınıfların "itaati ve rızası" bu iktidar bloğunun yarattığı tecrübe ve ilişki biçimlerinde yeniden üretilmektedir.

Bu çerçevede neo-liberal birikim rejimine uygun olarak, yerel bağlamda oluşan cemaat tipi ilişki ağlarının, emekçi sınıf üzerinde kurulan hegemonik kontrolün (baskının ve rızanın) araçlarını sunmakta olduğu görülmektedir. Öyle ki hemşeri cemaatleri, etnik cemaatler hatta akraba grupları belirli alanlarda ücretlilik normlarının ya da siyasal kararların yönünü tayin edebilecek durumdadır. Örneğin Kurtoğlu (1998: 331) araştırmalarının sonucunda hemşerilik bağının siyasi partilerden güçlü olduğunu[12] ve bu bağı kullanarak kültürel yetkeyi tekeline alan birtakım "etnik elitlerin" var olduğunu öne sürmüştür. Bu etnik elitler hemşerilik bağı sayesinde siyasal temsillerinin meşruiyetini kökensel olarak oluşturmaktadır. Etnik elitler kendilerine tabi olan grubun üyeleri için iş bulma, işçi bulma, barınak bulma hatta "görücülüğe" kadar varan işleri üstlenmektedir. Benzer şekilde, yerel bağlamda yüz yüze ilişkilerin kudretinin tesiriyle, dinî değerlere bağlı olarak örgütlenen cemaatler de neo-

12 Kurtoğlu'nun (2000: 315) saptamasına göre, siyasetle ilişkileri bulunan hemşeri örgütlenmeleri: "kahvehaneler, köy dernekleri, ilçe dernekleri, ilçe vakıfları, il dernekleri, il vakıfları, bölge dernekleri ve bölge vakıflarıdır. Bunlar arasında kahvehaneler, diğer dernek türlerinin tersine formel olarak örgütlenmiş ilişki-kurdurucu etkileşim kanallarından biri değildir [fakat] siyasi partiler için diğer hemşeri derneği türleri kadar önemli mekanlardır"

liberal birikim rejimini meşru kılan hegemonyanın yenileme ünitelerinden biri olarak işlev görebilmektedir.[13] Bu doğrultuda neo-liberal İslamcı iktidar bloğunun meşruiyetinin kökensel temelini oluşturan Sünni İslam'ın sağladığı referanslar özel bir öneme sahip olmaktadır. Zira Türkiye'de dinin "kültürel bir özerkliğe" (Mardin, 2008: 54) ve "gündelik hayatta somut bir yere" (İnsel, 2009: 37) sahip olduğu düşünüldüğünde, kültürel yetkenin çeşitli biçimlerinin kullanılması yoluyla geçerlilik kazanan iradenin teşvik ettiği "hegemonik kültürün" etkinliği belirginlik kazanmaktadır. Bu doğrultuda içerisinde bulunduğumuz dönemde sınıf ilişkilerinde "görenek ve bilincin temayülünün" fazlasıyla güçlü olduğu görülmektedir. Neo-liberal İslamcı egemenliğinin gündelik hayatta kendini gerçekleştirmesini sağlayan şeyin, gündelik hayatın her alanında "uygulanabilir olanın sınırlarını tayin eden" (Thompson, 2006a: 109) kültürel hegemonya olduğu aşikârdır.

Türkiye'de dindar-muhafazakârlık ekseninde gelişim gösteren kültürel hegemonyanın çalışma ilişkilerindeki karşılığı olarak, ücretlilik ilişkisine emekçilerin tabiiyetinin kültürel bağlamda hâkim sınıf hegemonyasının sunduğu ölçütlere sıkışmış olduğu söylenebilir. Bugün çalışma ilişkilerinde emek kontrolü, yani işin denetlenmesi gündelik hayatı saran "kültürel hegemonya" ile sıkı bir bağlılık taşımaktadır. AKP iktidarında gelişkin temsiline kavuşan neo-liberal İslamcı iktidar bloğunun teşvik ettiği tecrübe ve ilişki biçimlerinin ücretlilik ilişkisinin normlarını belirlemesi söz konu-

13 Öngen'e (2004) göre bunun temel nedeni esnekleşmenin emek pazarında bir katmanlaşmaya yol açmasıdır. Bu katmanlaşma, devamlı bir işi olmayan ve sürekli güvencesiz işlere girip çıkan kitleleri ortaya çıkarmakta yani "lümpenleşmeye" neden olmaktadır. Emekçiler arasındaki bu lümpen kitlelerin emeğini satma "zorunluluğu" nedeniyle dinî cemaatlerin güdümüne kolaylıkla teslim olduğu görülmektedir. Bu sayede cemaatlerin demografik hâkimiyeti çok geniş bir tabanı içermektedir.

sudur. Bu sayede eşitsiz sosyal ilişkilerin meşruiyeti sağlanmakta, çalışma ilişkileri açısından "uygulanabilir olanın sınırları" tayin edilmekte, emekçi sınıfın ağır çalışma koşullarına karşın rızası, emekçilerin işverenlere bağlılığı yahut itaati sağlanmaktadır.[14]

Çalışma ilişkileri üzerinde kültürel hegemonyanın izini sürerken (1) Marx'ın (2004) "sermayenin tarihsel hareketine" ilişkin çözümlemesi, (2) Düzenleme Okulu'nun "dönemleme metodolojisi" ve (3) Thompson'ın (2006a) kültürel hegemonya konseptine "tabandan yaklaşımı" temel kuramsal dayanakları sağlayan üç sacayağını oluşturmaktadır. Bu üç teorik öncül araştırmanın çerçevesiyle ilgileri bağlamında şöyle açıklanabilir:

Marx (2004: 584) kapitalist üretim ilişkilerinde emek ve sermaye arasındaki kop(artıla)maz bağı işaret ederken "sermayenin teknik bileşimi" ile "sermayenin organik bileşimi" arasındaki farklılığı belirtir. Buna göre sermayenin teknik bileşimi emeğin üretkenliği ile doğrudan ilintili olarak "maddi girdi kitlesi (geçmişte sarf edilmiş emeklerin ürünleri) ile bunları çıktıya dönüştürmek için gerekli canlı emek arasındaki fiziksel orandır", sermayenin organik bileşimi ise "canlı emeği özümseyen" üretim araçlarının değerini tanımlamaktadır. (akt: Saad-Filho, 2006: 140). Bu bağlamda Marx (2004) sermayenin tarihsel hareketi içerisinde "değişen sermaye" olarak emek gücü ücreti ve "değişmeyen sermaye"

14 Bu araştırmada incelenenlere benzer şekilde KOBİ'lerdeki çalışma ilişkilerine ve enformel ilişki ağlarının çalışma hayatındaki rolüne değinen başka çalışmalar da (Akdemir, 2008; Geniş, 2006; Suğur, 1995; Ozuğurlu, 2008) Türkiye'deki sosyal bilimsel yazında mevcuttur. Yine bu araştırmayla kesişebilecek nitelikte Türkiye'de iktisat ve din ilişkisine odaklanan belli başlı çalışmalar da (Arslan, 2008; Demirpolat, 2002; Özdemir, 2006; 2010; Yanbay, 2009) mevcut olmakla beraber, tüm bunlara bu araştırmada mukayese olanağı sağladıkları ölçüde göndermeler bulunmaktadır. Fakat son tahlilde bu araştırmada yapılmaya çalışıldığı gibi Türkiye'de özel olarak küçük ve orta boy işletmelerdeki dindar-muhafazakâr emek denetimini sorunsallaştıran başka bir araştırmaya henüz rastlanmamıştır

olarak üretim araçlarının mülkiyeti arasında bir ayrım yapar. Böylelikle artı-değer üretiminin ve kapitalist kârın doğrudan değişen sermayeye bağlı olarak gerçekleştiği saptamıştır. Son tahlilde ulaşılan sonuç kapitalist birikimin bir yasası olarak sermayenin büyümek için artı değer üreticisi olan canlı emeğe bağlı olduğu ve dolayısıyla sermaye birikiminin proletaryanın büyümesi anlamına geldiğidir.

> "Sermayenin kendisini genişletmesi için sermaye ile durmadan kaynaşmak zorunda kalan ve sermayeden kopup ayrılması olanaksız bulunan, sermaye köleliği, yalnızca kendisini sattığı bireysel kapitalistlerin başka başka olmalarıyla gözlerden saklanan bu emek gücü kitlesinin yeniden üretimi, aslında sermayenin kendisinin yeniden üretiminin kökü ve esasıdır. Bu yüzden sermaye birikimi, proletaryanın çoğalması demektir" (Marx, 2004: 586).

Yukarıdaki çözümleme, Konya'daki sermaye birikim süreçleri açıklanırken emeğin bu sermaye birikimini yaratan asli kudret olarak dikkate alınmasını sağlamıştır. Üretimin örgütlenebilmesi için, emeğin sermaye birikim sürecine entegrasyonunun organize edilmesi gereği ortaya çıkmaktadır. Bu organizasyonun tespitinde ise, Düzenleme Okulu'nun (Savran, 2010: 90) her birikim rejiminin kendisine uygun bir düzenleme tarzını tarihsel olarak zorunlu kıldığı yönündeki argümanı araştırma için uygun bir çerçeve sunmaktadır. Çünkü bu argüman aynı zamanda bir dönemleme metodolojisini öne çıkarmakta ve kapitalizmin farklı tarihsel dönemlere ayrılarak incelenmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda her bir kapitalist dönemde egemen olan bir "birikim rejimi ve düzenleme tarzından"[15] bahsetmek mümkündür. Üre-

15 "Birikim rejimi, net ürünün tüketim ve birikim arasında tahsis edilmesi sürecinin uzun vadede istikrara kavuşturulmasını tanımlar; üretim koşulları ve ücretli emeğin yeniden üretiminin koşulları arasında bir bağıntıyı ima eder. Yanı sıra, kapitalizm ve diğer üretim tarzları arasındaki bazı bağlantı biçimleri-

timin sosyal sistemlerinin her biri zayıflıklara ve avantajlara sahip olmakla beraber organizasyonların spesifik bir tipini ve kurumsal düzenlemeleri gerektirir. Bu bağlamda birikim rejimi açısından kapitalizmin birbirini izleyen üç temel tarihsel döneme ayrıldığı söylenebilir:

(1) Yaygın birikim rejimi ya da Taylorizm, kitlesel tüketim olmaksızın yoğun birikim,
(2) Kitlesel tüketimle birlikte yoğun birikim ya da Fordizm,
(3) Yeni birikim rejimi ya da post-Fordizm (Belek, 1999: 245).

Bu araştırmada, yukarıdaki dönemlemenin üçüncü maddesinde "yeni birikim rejimi" olarak ifadesini bulan ve temel karakteristiği esnekleşmeyle anlaşılabilecek tarihsel periyodun genel özellikleri dikkate alınmıştır.[16] Türkiye'de yeni birikim rejimini gereğince küçük işletmelerin yaygınlaşması ve üretim ilişkilerinde istikrarı sağlayan düzenleme tarzının büyük ölçüde insan ilişkilerinin ve enformel ilişki ağlarının hakimiyetine dayalı olması söz konusudur. Bu çerçeveden hareketle çalışmada bu ilişki ağlarının emekçiler üzerindeki bağlayıcılığı irdelenmiştir. İşte Thompson'ın (2006a) insan

ni de îmâ eder. Matematiksel olarak, bir birikim rejimi bir yeniden üretim şemasıyla tanımlanabilir. Bir birikim sistemi mevcuttur, zirâ yeniden-üretim şeması uyumludur: Bütün birikim sistemleri mümkün değildir. Aynı zamanda, bir rejimin yalnızca mümkünlüğü, mevcudiyetini belirlemek için yeterli değildir; zirâ, bütün bir bireysel kapitaller ve birimler kümesinin, onun yapısına göre davranması gerekliliği yoktur. İlişki ağlarını düzenleyen ve böylece sürecin bütünlüğünü, yani bireysel davranışların yeniden üretim şemasıyla yaklaşık bir tutarlılık içinde olmasını sağlayan normlar, alışkanlıklar ve kanunlar biçiminde bir birikim rejiminin gerçekleşmesi de mevcut olmalıdır. Bu içselleştirilmiş kurallar ve toplumsal süreçler bütünü, düzenleme tarzı olarak adlandırılır" (Lipietz, 1993: 62).

16 Türkiye'de özellikle 1994 krizinin ardından reel işgücü maliyetiyle işsizlik oranı arasındaki ters yönlü ilişki esnekleşmenin ne denli etkili hale geldiğini göstermektedir. İşsizlik %0,4 oranında artarken reel işgücü maliyetleri özel imalat sektöründe %27,2 düşmüştür (Onaran, 2004: 227).

ilişkilerine ve gündelik hayata vurgu yapan "tabandan yaklaşımı" ve "kültürel hegemonya" nosyonu bu ilişkiler sarmalının açıklanması için gerekli anahtarları sunmaktadır.

"Kültürel hegemonya" Thompson'ın (2006a; 2006b) 18. yüzyıl İngiltere'sinde tespit ettiği asilzade-avam ilişkisinde görülen bir denetim biçimidir. Gramsci'nin (1986) yaklaşık olarak "bağımlı sınıfların rızasının sivil toplumda örgütlendiği bir güç ilişkisi" anlamında kullandığı "hegemonya" kavramından hareket eden Thompson (2006a: 110), bu denetim biçiminin "deneyim" tarafından kolayca yalanlanabileceğine ve dolayısıyla "yöneticilerce maharet, tiyatro ve tavizlerle" sürekli "yeniden üretilen" bir dünya görüşü gerektirdiğine dikkat çeker.[17] Bu doğrultuda hegemonik kültür, bağımlı sınıfların itiraz ve taleplerini sunacağı birtakım referansları da barındırmak zorundadır. Ancak yine de birçok durumda bu itiraz ve talepler üretim ilişkilerinin eşitsiz yapılanışının yarattığı geniş toplumsal çerçevenin caydırıcılığıyla karşılanır. Sonuç olarak bu ilişki biçiminin açıklanması açısından Thompson'ın (2006a: 96) şu tespiti önem arz etmektedir:

> "...plep kültürü, sonuçta gentry hegemonyasının parametreleri içine sıkışmıştır: Plepler bu sıkışmışlığın çok iyi bilincindedirler, gentry-ahali ilişkilerinin karşılıklılığının farkındadırlar, kendi yararlarına olacak noktalar konusunda dikkatlidirler. Plepler ayrıca gentrynin retoriğinin bir kısmını kendi çıkarları için de kullanırlar"

Thompson (2006a: 25) 18. yüzyıl İngiltere'sinde "çalışan insanların" davranışını incelerken "bu davranış kodu-

17 "Demek oluyor ki, batı Avrupa'nın kimi Marksist ve yapısalcı çevrelerinde popüler olan, hegemonyanın yönetilenler üzerinde –ya da entelektüel olmayan herkes üzerinde– onların deneyimlerinin kapı eşiğine kadar uzanan ve daha doğumda kafalarına, deneyimlerinin değiştirmekte yetersiz kalacağı, bağımlılık kategorileri aşıladığı şeklindeki görüşü kabul etmiyorum" (Thompson, 2006a: 111).

nun açılması ve onun sembolik ifade biçimlerinin ortaya konarak, görülmeyen kurallarının açıklanması" gereğini ortaya koyar. Bu bakımdan Thompson'ın (1994: 119) sosyal olgulara "tabandan yaklaşımı" gereği yapısal çelişkilerin yarattığı nesnel durumu her gün tecrübe eden bireylerin bu nesnel çelişkilerle nasıl yüzleştiği fazlasıyla önem arz etmektedir. Bu doğrultuda emekçi sınıfın "ortak deneyimleri" hegemonyanın çözümlenmesi için gerekli tanımlama kriterlerini oluşturmaktadır.[18] Bu araştırmada kültürel hegemonyanın Konya'daki görünümü incelenirken bu temelden hareket edilerek, emekçilerin çalışma hayatındaki gündelik tecrübeleri ve bu tecrübeler hakkındaki kanaatleri temel alınmıştır.

Son olarak araştırmada kültürel hegemonyanın görünümleri olan tecrübe ve ilişki biçimleri analiz edilirken bunların çalışma ilişkileriyle bağlantılı olması dikkate alınmıştır. Yani araştırmada konu edilen ilişkiler hegemonik kültürün yarattığı geniş meşruiyet çerçevesinin tamamını değil belirli bir görünümünü ortaya çıkarmaktadır.

18 Bu bağlamda sınıfın "yapısal bir oluşumdan çok bir süreç" (Renton, 2004: 20) olarak tanımlamasının nedeni anlaşılabilir. Thompson (2006b: 985) İngiliz işçi sınıfının oluşumunun kültürel bir içerikle ve özgün bir "başkaldırı geleneğiyle" doğrudan ilintili olduğunu savunmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

EŞİTSİZ BİR UZLAŞMA: "DİNDAR-MUHAFAZAKÂR ÜTOPYA"

> "Küçük adam, küçük burjuva, proleterleşmiş ama proleter bilincine sahip değil, bu nedenle, elindekini bilen mülklü burjuvadan çok daha fazla ay sarayı rüyası görür."
>
> – ERNST BLOCH

Kültürel hegemonyanın ilk uğrağı sınıf ilişkilerinde erkin sürekliliğini amaçlayan tarihsel bloğun ortaya koyduğu "dünya görüşü" olarak belirginlik kazanmaktadır. Bu "dünya görüşü" hegemonyanın arka planında var olan idealistik tasavvurdur ve hegemonik ilişkiyi ideolojik olandan ayırt etmeye yarayacak bağlamı ortaya koymaktadır.[1] Bu "dünya görüşü" hâkim sınıf çıkarlarının sistematik bir ifadesini gündelik hayatta/pratiklerde/ilişkilerde açımlanabilecek "ortak duyular" anlamında somut bir forma kavuşturduğunda hegemonik bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir.

> "Kültürel hegemonyayı gerçekleştirmek için bir tarihsel bloğun liderleri toplum içerisindeki diğer grupları içeren, geniş bir alana çağrıda bulunan bir dünya görüşü geliştirmek zorundadır ve kendi özel çıkarlarının toplumun genel

1 Crehan (2006: 242-256) benzer bir sorunu "hafif hegemonya" başlığı altında Gramsci'nin (1986) "hegemonya" kavramınınayırt edici bir tanımına ulaşmak için tartışmaktadır. Ona göre: "Gramsci hiçbir zaman ideolojiyi hegemonyanın eş anlamlısı olarak kullanmamıştır. Hegemonya... daima 'pratik bir eylemi' ve eşitsizliği üreten toplumsal ilişkileri ve bu eşitsizliği doğrulayan, açıklayan, normalleştiren ve benzeri fikirleri kapsamaktadır"

çıkarları olduğunu en azından biraz akla yatkın olmakla beraber iddia edebilmek zorundadır. Bu iddia boyunduruk altındaki grupların arzularını uzlaştırmaya gereksinim duyabilir. Hegemonik kültürü oluşturmak sadece bir ideolojik mistifikasyon sağlamakla kalmaz, aynı zamanda boyunduruk altındakilerin zararı pahasına iktidardaki grupların çıkarlarına hizmet eder" (Lears, 1985: 571).

Türkiye'nin son otuz yıllık siyasal ekonomik dönüşümü bağlamında bugünkü sınıfsal erkin "dünya görüşüne" uygun olarak, Anadolu sermayesinin örgütlenmesi "dindar-muhafazakâr burjuvazi" olarak adlandırılan burjuva fraksiyonun teşvik ettiği tecrübe ve ilişki biçimlerinin çerçevesinde gerçekleşmektedir. Bu doğrultuda işletmeciler ve işçiler ekonomik faaliyetlerini bu çerçeveye uygun olarak sürdürmekte, emek kontrolünün meşruiyeti bu çerçevede yer alan değerler ekseninde sağlanmaktadır. Yani Thompson'ın (2006a: 62) yerinde bir ifadesiyle "tâbi olmanın popüler mantığının" çalışma ilişkilerinde bu çerçeveye uygun olarak gerçekleştiği söylenebilir. Bu bakımdan dindar-muhafazakâr burjuvazinin ekonomik faaliyetlerine özgün meşruiyet kalıplarının çözümlenmesi bu mantığın görünümlerini yansıtacaktır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki bu meşruiyet kalıplarının ana gövdesini oluşturan "dindar-muhafazakârlık" daha çok dikey ilişkiler bağlamında ve emekçi sınıfın nirengisinde çözümlendiğinde hegemonik görünümünü ortaya koyacaktır.

Demir'in (2005: 877) ifade ettiği üzere "dindar-muhafazakâr burjuvazi, kazanç peşinde koşmasının meşruluğunu dinî ve milli olmak üzere iki temel üzerine" oturtmaktadır. Buna göre bu meşruiyet sağlama sürecinde "dindar tabana karşı daha çok dini, devlet elitlerine karşı da milli argümanlarını" kullanmaktadır. Konya Organize Sanayi'nde faaliyet-

lerini sürdüren işletmecilerin çoğunluğunun ifadelerinde aynı şekilde dinî ve milli vurguları bir arada bulmak mümkündür.[2] Üstelik bu işletmeciler yaptıkları işin ülke ekonomisi açısından fevkalade önemini sürekli vurgulamakta ve "milli menfaatler" yahut dindarlığın getirdiği kamusal vicdan gereğince üstlenilen "milli sorumluluklar" gibi meşruiyet kalıpları çerçevesinde kendi öz çıkarlarını genel ortak çıkarlar olarak ifade etmektedir. Bu durum bazı işletmecilerin ülkeleri için ne yaptıklarına yönelik sorulara verdikleri yanıtlar eşliğinde açıkça görülebilir:

> "Rahmetli Turgut Özal'ın birinci hedefi gökyüzünde uçan uçakların en azından bir tanesinde bir Türk müteşebbisinin, efendim bir Türk ihracatçının, Türk işadamının olması gerektiğiydi. Biz o zamanlar yapacağımız işi de, tamam nihayet biz orda bir kazanç elde ediyoruz kendi geçimimizi temin ediyoruz ama burada ülke yararına istihdam yaratma ve ülkemizin istifade edeceği ürün yapıyoruz" (9. Görüşmeci - İşveren).

> "Biz hep şunu düşündük: Türkiye'nin kalkınmasında lokomotif şeylerden birisi ihracattır. Bütün dünyada bu böyle olmuştur... Ben burada üretilen bir ürünü buradan yurt dışına gönderip oradan para girişi sağlıyorsam Türkiye'ye çok şey katıyorum demektir. Bu büyüme demektir. Bu işin bir yönü... Ben Avrupa'dan mal aldım Orta Doğu'da başka bir ülkeye sattım. Bizim ülke üzerinden geçti. Bizim limana geldi mal, bazen işlem gördü bazen görmedi, başka bir ülkeye gitti. Benden 5 lira çıktı 6 lira aldım, 1 lirası bizim ülkede kaldı" (6. Görüşmeci - İşveren).

---

2 Bununla beraber bu işletmecilerin dinî olanı milli olandan ayırt ettiğini söyleyebilmek mümkün değildir. Bu çalışma kapsamında kendisiyle görüşme yapılan işletmecilerin ifadelerinde görüldüğü kadarıyla, bu işletmeciler için "millet" zaten aynı zamanda bir din birliğini simgelemektedir.

"Her zaman için ben şunu düşündüm: Üretken biri olmalıyım. Ülkeme, insanlara faydalı olmalıyım. Yani hazır oturup bir yerlerden bir şeyler beklemek yerine ben bir şeyler yapmalıyım mantığıyla hep hareket ettik. Onun için de belki babadan da gelen yani hücrelerimizde de belki o şey var bizde, sanayicilik gerçekten zor bir meslek zor bir iş, bir yatırım yapmak, ama güzel duyguları olan da bir şey, sorumluluklarınız çok fazla, riskleriniz çok fazla ve bu toplum tarafından çok fazla algılanmayan, bilinmeyen yönleriniz sizin. Ama diğer taraftan baktığınız zaman bir şey üretiyorsunuz, ortaya bir ürün çıkıyor... Yani devletten maaş almak değil de, aksine o maaşların verilebilmesi için, devletin işleyişi için, ülkemiz için biz bir şeyler verebilmenin mutluluğunu yaşıyoruz" (3. Görüşmeci - İşveren).

Yukarıdaki üç katılımcının ifadelerinden de anlaşılacağı üzere işletmecilerin kendi çıkarlarını ortak çıkarlarla bir bütün halinde kavrayışlarının meşruiyetini dayandırdıkları temeller (1) üretim, (2) istihdam yaratma ve meslek edindirme, (3) ihracat ve ticari girdi sağlama, (4) vergi ödeme ve (5) yatırım yaparak ekonomik sorumluluk alma olarak tasnif edilebilir.

Bloch (2007: 191) burjuva iktisadında kapitalist girişimciliğin "bencil çıkarlarının" böyle "diğerkâm mazeretler" ile birlikte süregelmesini bir tür "ütopyacılık" olarak değerlendirmektedir.[3] Benzer şekilde dindar-muhafazakar işletmecilerin namuslu ve dürüst kazanca olan inançlarının bu şekilde "milli menfaatler" olarak ifadesini bulan bir ütopyacılığa bağlı olduğu, yani bu işletmecilerin "çıkarlarının ütopik bir tesir altında" olduğu görülmektedir.

Bu "ütopyacılık" sadece işletmecilerin kendi zihin dünya-

3 Bloch'a (2007:190-193) göre bu aslında kusursuz dünya arzusu olarak "ütopyanın yanlış bilinçle buluşması" idi. Onun ifadeleriyle denilebilir ki burjuvazi bu şekilde "bencilliğini örten bir erdeme" ihtiyaç duymaktadır.

larında kalan bir şey değil, aynı zamanda çalışanlarına da sınıfsal bir uzlaşma noktası olarak dayatmak istedikleri bir tasavvurdur. İşletmeciler, kendi çıkarlarının –başta çalıştırdıkları işçiler olmak üzere– herkesin çıkarlarına uygun olduğu kanısını sürekli vurgulayarak sınıfsal çelişkilerin uzlaşmazlığını örtbas etme yahut öteleme eğilimindedir. Nitekim bu çalışma kapsamında kendisiyle görüşme yapılan işletmecilerin çoğunluğu, kendi özel konumlarının gerektirdiği sorumluluğu işçilerinin paylaşmadığından, işçilerinin muhtelif "genel çıkarlar" (yani işletmenin çıkarları) için bir türlü yeteri kadar özveride bulunmadığından şikâyet etmektedir [4]

İşletmecilerin, verili iktisadi düzende "herkes elinden geleni en iyi şekilde yaparsa her şeyin kusursuz olacağına" dair yinelenen ifadelerinde görebildiğimiz bu ütopik tesirin özellikle İslami bir dünya tasavvuruna odaklandığı görülmektedir. Zira bu işletmecilerin ifadelerinde yer alan "milletin genel çıkarları" vurgusu sıklıkla "Müslümanların çıkarları" yahut "İslam âleminin başarısı" gibi vurgulara da dönüşebilmektedir. Bu ütopik tesirle süregelen sınıfsal uzlaşma arayışı "İslami" olarak addedilen sermaye birikiminin kaderinin tayininde hayati derecede önemli olmuştur.

Tuğal (2007: 102) doksanlı yıllarda Refah Partisi'nin "adil düzen" ütopyasında simgeleşen böyle bir sınıfsal uzlaşma arayışını işaret etmektedir:

> "Küresel pazarların yayılması, ucuz işgücü ve esnek üretim, küçük ve orta ölçekli ihracat odaklı firmaları 'Anadolu Kaplanları'na dönüştürdü. Ancak parti tabanında aynı firmaların çalışanları vardı. Refah Partisi'nin 1991 yılındaki program beyanı, 'Adil Düzen', bu çelişkileri yansıtıyordu. Özel

4 Örneğin katılımcılardan biri şunları söylemekteydi: "Sipariş almışız, bekliyorlar, biz işçiye yarım saat fazla çalış dediğimizde küfretmişiz gibi bakıyor... Bu koşullar altında ihracat yapıyoruz burada" (2. Görüşmeci - İşveren).

girişimcilerin faziletlerinin altı çizilirken, işçi hakları ve sosyal adalet vurguları ağır basıyordu"

Bu ütopik çağrının karşılığı elbette ki salt siyasal olarak açıklanamaz. "Adil düzen" sloganının emekçi tabana çağrısı, emekçilerin dindar-muhafazakâr işletmecilerin çalışanları olarak sermaye birikim sürecindeki rolüne bir gönderme yapmaktadır. Dindar tabanın dindar işverenlerle uzlaşma yahut herhangi bir çatıda dayanışma içerisinde olması, artı değer üretiminin garanti altına alınması demektir. Çünkü emek gücü kitlesinin katılımıyla sermaye birikiminin esas koşulu sağlanmış olacaktır. Zira Marx'ın (2004: 586) tespit etmiş olduğu üzere, kapitalist birikimin bir yasası olarak, sermaye büyümek için artı değer üreticisi olan canlı emeğe muhtaçtır. İşte dindar-muhafazakâr burjuvazinin ve aynı zamanda İslami müteşebbisliğin yükselişini sağlayan şey, Anadolu'da gerçekleşen bu sermaye birikiminin temelinde yer alan, bu dindar tabanın yani dindar-muhafazakâr emekçi kesimin üretken gücüdür.

"İslam Protestanlaşması" metaforu

Doksanlı yıllarda sıklıkla "yeşil sermaye" ya da "Anadolu kaplanları" olarak adlandırılan bu İslamcı-muhafazakâr sermayedar grubun yükselişine ilişkin Weberyen terminoloji ekseninde sürdürülen "İslam Protestanlaşması" tartışmalarında bu emekçi tabanın rolü yadsınmıştı. Girişimciler Anadolu sermayesinin birikim sürecinin yegâne öznesi olarak görülmüş ve girişimciliğin dinî referanslarla tahakkuk bulması ise "iktisadi zihniyet" nosyonu çerçevesinde bir "zihniyet dönüşümü" olarak anlaşılmıştı (Özdemir, 2006; Demirpolat, 2002). Weber'in (2002; 2004) çalışmalarında –bir defaya mahsus– "tarihsel bir özgünlük" olarak yer alan "Püri-

ten girişimci" ideal tipi[5], Anadolu'da gerçekleşen sermaye birikiminin temelinde "yeni bir girişimci profilinin" olduğu doğrultusundaki savlar için iyi bir dayanak oluşturmaktaydı. Bu bağlamda, ortak karakteristiği küçük ve orta boy işletmecilik temeline oturan, büyük ölçüde MÜSİAD tarafından temsil edilen ve İslamcı siyasal elitlere yakınlığıyla göze çarpan bu girişimci profilinin yükselişinin metaforik olarak Protestanlıkla bağdaştırılması söz konusuydu.

"İslam Protestanlaşması" olarak ifadesini bulan bu metaforik bağ, İslami müteşebbislerin iki farklı niteliğine gönderme yapmak için kullanılmıştır: Birincisi bu sermayedar grubunun "özsel" değerlerinden uzaklaşarak rasyonel amaçlarla kitabi referansları ve dini araçsallaştırmaya başlaması (Demirpolat, 2002: 253-269) biçiminde "araçsalcı" bir anlama gelmektedir. İkincisi ise bu sermayedar grubunun tıpkı Protestan mezheplerine üye olan girişimciler gibi bir dayanışma ağı kurarak aynı değerler ekseninde örgütlenmesi (Özdemir, 2006: 165-188) biçiminde "hizipsel" bir anlama gelmektedir. Yani birincisi Weberyen terminolojideki "kapitalist ruh" ile ilintili bir vurguya sahip iken, ikincisi daha çok "püriten meslek örgütlenmesi" ile ilintili bir vurguya sahiptir.[6]

---

5 Weber (2002; 2004) Protestan ahlakı ve "kapitalist ruh" arasında bir ilişki kurmaktaydı. Buna göre, Batı kapitalizminin oluşum sürecinde, Protestan mezheplerinin taşıdığı ödev ahlakı ile çalışma ve biriktirmeye yönelik mesleki bir davranış biçiminin bütünleşmesinin ortaya çıkardığı toplumsal eylem tipi, bireysel anlamda rasyonel bir icraata teka bül etmesinin yanı sıra normatif olarak da kutsanmış durumdaydı. Kapitalizmin ortaya çıkışının ardından ise rasyonel girişimcilik Protestanlığın ahlaki kalıplarına uygun bir şekilde devam etmekteydi. Örneğin Protestan mezheplerine kayıtlı işletmeciler, yeni açacakları işyerleri için herkesin gözleri önünde vaftiz ediliyor, bu ritüel onlara kutsal motiflerle süslü bir güvenilirlik niteliği kazandırıyordu (Weber, 2004: 387). Bu doğrultuda Protestanlığa has belirli davranış kalıpları "kapitalist öz-ahlakın" yaratttığı "ekonomik dürtülere" kutsallık ve meşruiyet atfediyordu.

6 Ek olarak "Protestanlaşma" kavramı Türkiye'de rasyonel temellere oturan bir dinsel reform arayışının ortaya çıktığı iddiasını da barındırmaktaydı. Bu nedenle bu kavram İslamcı yazında eleştirilerle karşılandı. "Protestanlaşma" tezinin karşısında "İslam'ın özsel olarak püriten bir nitelik taşımadığı fakat özellik-

Araçsalcı dindarlık

Demirpolat (2002: 299-314) tarafından Konya'da yapılan çalışmada bu "araçsalcılık" girişimcilerin İslami "iktisat ahlakından" paradigmatik bir "kopuş" gerçekleştirmesine bağlanmaktadır.[7] Buna göre Cumhuriyet döneminde bu iktisadi ahlakın "son taşıyıcısı" olan esnaf ve küçük burjuvazi 1970'lerde bu kültürel etkinliğini yitirmiş ve yerini bir tür "mühendislik ideolojisinin" taşıyıcısı olarak yükselen orta sınıf temelli dinî gruplara bırakmıştır. Söz konusu "mühendislik ideolojisi" gereği olarak geleneksel İslam yeniden yapılandırılmaya çalışılmış ve Batının tekniğiyle yerel İslami değerlerin kaynaşması imkânı aranmaya başlamıştır. 1980'ler ve 1990'larda yaşanan çözülmeler sonrasında ise dinî grupların iktisadi faaliyetleri bir "verimlilik ve kazanç ideolojisinin" üzerine inşa edilmektedir. Bu doğrultuda yükselen İslami burjuvazinin iktisadi eğilimleri ise dinî araçsallaştırıcıdır.

Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde girişimciliğin ve girişimci faaliyetin dinsel olarak anlamlandırılmasının "araçsalcı" karşılığına ilişkin birçok kanıt mevcuttur. Bu araştırma kapsamında kendisiyle görüşme yapılan katılımcıların bazı ifadeleri bunların fazlasıyla net belirtilerini barındırmaktadır:

---

le siyasal alandan uzaklaştırılmak için püritenleştirilmeye çalışıldığı" (Kaplan, 2002: 28) ya da "dinin kendisini zamanın ruhuna uygun olarak yenilemesinin" zaten İslam'da "tecdit" olarak yeri olduğu ve "bu sürecin adının Protestanlaşma olarak konulamayacağı" (Aktay, 2006) gibi itirazlar öne sürülmüştür.

7 Demirpolat'a (2002: 305) göre Müslüman toplumlardaki dinsel rasyonalizasyonun yahut "İslam Protestanlaşmasının" nedeni bu toplumlarda var olan içsel etkiler değildir. Tüm bunlar İslamcı yöneticilerin, yükselişe geçen İslamcı entelektüellerin ve yahut genel olarak "İslamcı modernistlerin" Batıya karşı tekrar güç kazanmaya yönelik projelerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Yani İslami rasyonelleşmenin temel nedeni bu "güç istencine" bağlı olarak ortaya çıkan uygulamalardır. İslami burjuvazi ya da Anadolu Kaplanları, bunların ilişkili olduğu dinî gruplar ve İslamcı siyasi partiler bu güç istenciyle hareket etmiş ve İslami değerleri modern yapılaşmalarla kaynaştırmaya girişmiştir.

"...Ben dindar olduğumu söylemekten utanmam. Allah'a inanmanın nesi kötü? Sıkıntınızın ne olduğunu anlamadım. Yani şimdi bunun bir getirisi bir kârı oluyorsa da hayır demek mi lazım? Şimdi sizin söylediğiniz gibi bir şey varsa, insanlar bu yüzden bana güveniyorsa benim suçum ne? Ben işimi de ibadetimi de eksiksiz yaparım, bunu da herkes bilir" (8. Görüşmeci-İşveren).

Dindar bir girişimci olmanın somut ekonomik çıkarla ilişkilenmesinin önemli bir nedeni, yukarıdaki işverenin ifadelerinde, dindarlığın yarattığı güvenilirlik olarak belirginlik kazanmaktadır. Ancak araçsalcılığın yahut dindarlık ve güvenilirlik arasında kurulan anlam birliğinin[8] esas karşılığı dikey ilişkiler bağlamındaki kazanımlarda kendini sunmaktadır. Bir işletmeci diğer işletmecilerle ilişkilerinde dindar (ve dolayısıyla güvenilir) olduğu gibi, kendi işletmesindeki çalışanlarla ilişkilerinde de dindar (ve güvenilir) bir çizgiye sahip olmaktadır. Yani dinsel referanslarla sağlanan bu güvenilirlik, işçi-işveren ilişkisinde de fazlasıyla önemli bir yere sahiptir. Bu durum işverene göreli bir "manevi otorite" sağlamaktadır ki bu da çoğu zaman emek kontrolü için önemli dayanaklardan biri olabilmektedir.

"...Abiye [patrondan bahsediyor] Allah yardım etmiş zamanında... Zaten namazını kaçırmaz, kul hakkı yemez... Hele o kadar kriz oldu, burada bir sürü yer kapandı, hepimiz gördük, millet battı, aç kaldı burada ama onun işi gücü rast gitti... Neden? Çünkü harama el uzatmadı da ondan. Yok, bütün batanlar haram yedi demiyorum tabi ama haram yiyen adamdan o bir şekilde çıkar" (13. Görüşmeci-İşçi).

8 İzmir, Konya ve Mersin'de ekonomik faaliyetlerde bulunan katılımcılarla (ilginç bir dinî tutum ve davranış ölçeği kullanılarak) yapılan başka bir araştırmada, dindarlık ve güvenilirlik arasındaki bu "anlam birliği" ampirik olarak tanıtlanmakta ve kalkınmanın önemli bir dinamiği olarak sunulmaktaydı (Arslan, 2008: 193).

Bu ifadelerde görüldüğü üzere, bu işçinin dindar girişimcinin "haramdan" uzak duracağına ve "kul hakkı yemeyeceğine" dair güveni aynı zamanda zihninde yer alan başarılı girişimcinin dindar olduğu kanaatiyle bütünlük halinde nüfuz etmektedir. Üstelik bu dindar olma niteliği namus, fazilet, dürüstlük gibi erdemlerin de işletmeciye atfedilmesini beraberinde getirmektedir. İşletmecinin ahlaki üstünlüğü bununla da kalmaz, etkili biçimiyle "manevi otorite" çoğunlukla işçiye ücret ödenirken, prim ödenirken, izin verilirken, geç kalmak gibi herhangi bir "uygunsuz" davranışı hoş görülürken ve hatta işçi cezalandırılırken dahi bu ahlaki donanımın "hissettirilmesi" yoluyla sağlanır.

Yoğun olarak ahlaki karakteristiklerle süslenmiş bu türden bir otoriter kimliğin kabul görmesini sağlayan şey esasta işçilerin patronlarına ilişkin maddi deneyimleridir. Kâğıt üzerinde fazlasıyla hayali bir kategori gibi görünen bu "uhrevi yetke", işçilerin ifadeleriyle; "işçisinin hakkını veren", "maaşları gününde ödeyen", "ekmek kapısı sağlayan", "işçisine sahip çıkan" patronun etkili bir denetim stratejisi olarak çalışma ilişkilerinde yer etmiştir. Öyle ki, maaşları gününde ödeyerek işçilerin sigorta poliçelerini yatıran, yani ortalama resmî prosedürleri yerine getiren herhangi bir işveren, doğru referansları kullanarak bu türden bir otoriteye sahip olabilir:

> "İşimi doğru yaparım, hakkımı aldığım sürece öyle nasıl diyeyim savsaklama olmaz. ...Abi [eski patronundan bahsediyor] görmüyor diye öbürleri gibi [eski çalıştığı işyerindeki arkadaşlarından bahsediyor] sigara içmeye gitmedim ben. Çünkü o görmese de sen doğru ol hakkını bulursun yani. Ha ...Abi insandır, hata yapar.. hepimiz yapabiliriz o onu ilgilendirir. Ama adam [eski patronundan bahsediyor] hakkımızı veriyor diye, adam dürüst diye öyle yap-

tılar [eski çalıştığı işyerindeki arkadaşlarına kızıyor]. Şahsen ben yapmam öyle bir şey, hâlâ daha da yapmam. ...Abi [şimdiki patronundan bahsediyor] görmese de işime bakarım, çalışırım. Yarın öte tarafta hesap vereceğiz..." (19. Görüşmeci - İşçi).

Yukarıdaki ifadelerden anlaşıldığı kadarıyla, böyle bir işçinin çalışma temposunun denetlenmesine yahut gözetlemesine pek fazla gerek yoktur. Zira işverenin ya da idarecinin yerine "uhrevi bir panoptikon" olarak Tanrı bu işi zaten yapmaktadır. Fakat asıl önemli olan şey bu katılımcının Tanrıya karşı sorumlulukları ile işverenine karşı sorumluluklarının bu noktada fazlasıyla uyuşmasıdır. Dindar-muhafazakâr işçinin bağlı olduğu "dünya görüşünün" yörüngesinde anlaşılabilecek olan bu türden bir iş barışının işveren lehine başka önemli sonuçları da olmaktadır.

Bu bağlılık sonucunda işçilerin çoğunluğu sorun çıkarmadan çalışmayı ya da kendi ifadeleriyle "sadece önüne bakarak işini yapmayı" gurur verici bir nitelik olarak kavramaktadır.[9] Olağan koşullarda itiraz eden, problem çıkaran yahut işverenin taleplerini yeterince karşılayamayan bir işçinin yüzleşmek zorunda kalacağı "ahlaki düstur" böylelikle ilkin işçiler arasında oluşmaktadır. İşçiler bu türden bir çalışma ahlakına olan bağlılıklarını kendi taleplerinin meşruiyet çerçevesi olarak görmektedirler. İşverenler ise halihazırda kabul gören bu ahlaki düsturun sunduğu referansları özellikle işten çıkarmalarda etkili bir şekilde kullanmaktadır. Bu doğrultuda patrona karşı çıkan, özveriyle çalışmayan yahut işe geç kalma alışkanlığına sahip bir işçi rahatlıkla "ahlaksız" olarak yaftalanabilir. Onun işten çıkarılması çalışma disiplinsizliğinden ziyade bir dünya görüşüne uygunsuzluğuna bağlanarak meşrulaştırılır. Nitekim işten çıkarılmış olan gö-

9 Görüşme yapılan işçilerin neredeyse hepsi sözlerine bu özelliklerini belirterek başlamıştır.

rüşmecilerin çoğunun ortak niteliği Konya'daki çalışma ilişkilerinde geçerli olan bu türden ahlaki yaptırımlara elverişli olmayan, yani çalışma ilişkilerinin meşruiyet çerçevesini oluşturan dünya görüşünü paylaşmayan işçiler olmalarıdır. Çalıştığı işyerinden yeni ilişiği kesilmiş bir işçinin şu ifadeleri bu işleyişi gözler önüne sermektedir:

> "Üretimde değil de satış bölümünde çalışıyordum... Üretimde çalışıyorsan müsaade ederler mi bilmiyorum... Alkol kullandığını biliyorlardı hiçbir şey demediler. Konuştuk hatta kaç kere... Daha sonra ilerleyen zamanda başka sorunlar oldukça bunu söylediler, bu göze batmaya başladı. Müdürle dağıtım yüzünden bir bağırıştık... sonra konuşurken [barıştırılmışlar] içki içmememi söyledi... Biraz daha çalıştım... Sonra bizim [kendisinden bahsediyor] uygunsuz olduğumuzu, davranışlarımızın firmaya yakışmadığını söylediler, yollarımızı ayırdık" (27 Görüşmeci - Işsiz).

Çalışma ilişkilerinin dindar-muhafazakâr meşruiyet kalıplarına uymayan bir işçinin işten çıkarılmasıyla sonuçlanan bu deneyimi, söz konusu ortaklaşmış dünya görüşünü paylaşmayan işçilerin savunmasızlığının güzel bir örneğidir. Çalışma hayatında karşılaştığı sıradan sorunları yöneticiler tarafından onun işyeri dışındaki yaşantısıyla ilişkilendirilmekte, onun genel çerçeveye yahut dindar-muhafazakârlığa pek uymayan yaşam tarzının sonucu olarak görülmektedir. Burada dinsel olanın mutlak bir hâkimiyetinden ziyade, dinsel referansların gerekli görüldüğünde başvurulan bir çerçeve olarak işlerlik kazanmasını söz konusudur.

Dil hapishanesi olarak din

Araştırmada incelenen ilişki biçimlerinin tümünde ziyadesiyle görüldüğü üzere, din iktisadi kalıpların yönünü belir-

leyen bir "zihniyet" olmaktan ziyade, bunların ifade edildiği referansları sunan bir "dil" olarak etkilidir. Bu dille ifade edilmediği sürece talepler anlamsızdır ve meşru değildir. Çalışma ilişkilerinde işverenin sahip olduğu yaptırımın, baskının, hoşgörünün, alçakgönüllülüğün yanı sıra işçilerin taleplerinin, riayetinin ve kuşkusuz "nankörlüğünün" de ifade edildiği bu dil, dindar-muhafazakâr burjuvazinin dilidir.

Doherty'nin (2007) özel olarak bu dile, yani dindar-muhafazakâr burjuvazinin diline odaklandığı araştırmasında, bu dilin "Türk-İslam geleneğini ve kapitalizmi ihlal etmeden" oluşturulduğu ifade edilmektedir. Söz konusu araştırmada (Doherty: 2007: 98) MÜSİAD üyeleriyle yapılan görüşmeler sonucunda, dindar-muhafazakâr burjuvazinin zengin fakir kutuplaşmasını aşmanın yolu olarak, bu dil çerçevesinde İslam'ın getirdiği (zekât, fitre, sadaka gibi) ekonomik tekabüllere sahip ödev ve sorumlulukları gördüğü ifade edilmektedir.

Sınıf ilişkileri açısından dindar-muhafazakâr burjuvazinin meşruiyet çerçevesinde oluşturulmuş bu "dil hapishanesinin"[10] en önemli özelliği (yukarıda ödev ve sorumluluklara ilişkin olan saptamada kendisini gösteren) ritüelistik içeriğidir. Dinsel ödev ve sorumlulukların işverenler tarafından yerine getirilmesi yoluyla yinelenen ritüellerin, Konya'da da neredeyse çift yönlü bir anlaşmanın ihlal edilemez maddeleri olduğu söylenebilir.

> "Her bayram şekerleri alır dağıtırım yani, hiç eksik etmem... Biz toparlanıp iftar açarız, [çalışanlarından bahsediyor] hep beraberce açarız, onlar ayrı ben ayrı yemeği yemem. Hepimiz aynı orucu tutuyoruz... Herhalde yani düğününe, cenazesine gideriz... Yapmasak ayıptır zaten" (1. Görüşmeci - İşveren).

10 "Dil hapishanesi" ifadesi buradaki ilişkilerde sembolik olanın hâkimiyetini ifade etmek üzere kullanılmaktadır.

Bu ifadelerden de anlaşılacağı gibi işverenin ritüellere bağlılığı "düzenli" bir hal almıştır. Konya'daki işletmecilerin hemen hepsinde bu türden ritüelistik bir sorumluluk mevcuttur. Ramazanda verilen iftar yemekleri, bayramlar, düğünler, cenaze merasimleri gibi ritüellere işçi ve işverenlerin birlikte iştirak etmesi çalışma hayatının ve işyerlerinin olağan bir görüngüsüdür. Dindar-muhafazakâr işletmecilerin bu ritüelistik sempatikliği birçok bakımdan Thompson'ın (2006a: 65) "tiyatro metaforunu"[11] hatırlatmaktadır. İşveren ve işçilerin birlikte katıldığı ritüeller iş denetimini sağlayan kültürel yetkenin yeniden üretilmesini sağlamaktadır. Dindar-muhafazakâr burjuvazinin yarattığı dil hapishanesinin burada görülen "tiyatrovari üslubu" gerçekte "sembolik otorite için verilen mücadelenin" karşılığı olarak anlaşılabilir.

Çalışma ilişkilerinin ifadesinin sıkıştığı bu dil hapishanesinin yarattığı sınırlar işletmeciler tarafından da keyfi olarak ihlal edilemez. Özellikle "dindarlık ve güvenilirlik" arasında kurulu anlam birliği nedeniyle birçok işveren, ekonomik faaliyetlerini dinselolarak kavramakta ve ifade etmektedir. Hatta bazı görüşmecilerin ifadelerine bakılırsa Konya Organize Sanayi'nde birçok durumda çıkarları dinsel olarak ifade etmeye ilişkin bir tür zorunluluk hali olduğu dahi söylenebilir. Örneğin işletmeciler çoğunlukla "kendi öz sermayeleriyle" çalıştıklarını ve böylelikle "faizden uzak durabildiklerini" [ve dolayısıyla İslami kaidelere bağlı kaldıklarını] ifade etmektedir. Ancak görüşmecilerden birisi[12], adeta tüm bu ifadelerin çalışma ilişkilerinde hâkim olan dinsel bir "söylemin" gereğince ortaya çıktığını gösterir nitelikteki şu sözleri sarf etmiştir:

---

11 "Siyasetin ve hukukun önemlice bir bölümü her zaman tiyatro olmuştur; bir toplumsal sistem bir kez 'yerleşti' mi, (her ne kadar sistemin hoşgörüsünün sınırlarını belirtmek üzere ara sıra güç kullanımı işaretleri görülürse de) iktidar gösterileriyle her gün onaylanması gerekmez; daha gerekli olan devamlılığı olan tiyatrovari bir üsluptur" (Thompson, 2006a: 65).

12 5. görüşmeci, iflasın eşiğinde olduğunu dile getiren bir küçük işletmecidir.

"Konya'da kişiler oturup sohbet etmeye başladığında oradaki konuşanların hiçbirisinin kredi kullanmadığına inanırsınız. Öyledir. Ama biz birbirimizi biliriz hesabı o konuşurken gidersin onun bankacıdan, tefeciden, faktöringden, her yerden çalıştığını görürsünüz. [Gülüyor] Bu biraz da Konya'nın kapalılığının getirdiği bir zorunluluk... Piyasada aksini zorunlu tutuyor... Çok hızlı değişiyor piyasa, eninde sonunda krediye ihtiyaç duyuyorsunuz... Bankalar sizi buluyor, onların da işi bu, onlar da bu işin erbabı... ödeyemiyorsunuz, sonra kredi muslukları da kapanıyor. Bundan sonra elinizde bir de kredi kartı var, zaten bankalar onu da 'keşke kullansın' diyorlar... Şimdi bu şeyde borçlanma başlıyor. E n'oldu? İnanıyorduk faiz almayacaktık, inanıyorduk yalan söylemeyecektik, inanıyorduk aldatmayacaktık, hepsi var" (5. Görüşmeci - İşveren).

Yukarıdaki işverenin "itiraf" niteliğindeki sitemli ifadeleri bu dil hapishanesinin çelişkilerini ortaya koymaktadır. Dindar-muhafazakârlığın çalışma ilişkilerindeki bağlayıcılığı, rasyonellik ile dindarlık arasında sıklıkla kurgulanan uyuşmazlığı altüst edebilecek kanıtları sunmaktadır. Bu bakımdan Demirpolat'ın (2002) araştırmasında ulaştığı sonuca, yani dinin otantik yahut masumane olarak ön varsayılan "iktisat ahlakının" İslami burjuva elinde "bozulduğu" ve bu şekilde rasyonel bir hesabın ilahiyatına dönüşerek "araçsallaştığı" sonucuna varmak mümkün değildir. Buradaki ilişki biçimleri, başlangıçta masumane olup sonradan araçsallaşan bir dinsel motivasyonu değil, başından itibaren sınıfsal bir araç olarak var olan dinsel anlamlandırmaları işaret etmektedir.

Hizipsel dayanışma

Dindar-muhafazakâr burjuvaziye ilişkin olarak kurgulanan Protestanlaşma metaforunun "hizipsel dayanışma" anlamına gelen karşılığı, TÜSİAD tarafından temsil edilen sanayi burjuvazisiyle laik devletin uzlaşısına tepkisel olarak genellikle Anadolu'da küçük ve orta boy işletmecilik yapan, dindar ya da geniş bir ifadeyle muhafazakâr sermayedarların dayanışmaya başlaması olarak tarif edilebilir. Aktay (2000: 136-144) bu hizipsel dayanışmayı iktisat dışı bir çatışmanın ürünü ya da kendi ifadesiyle "ekonomik olanı tümüyle aşan bir antagonizmanın" ürünü olarak görmektedir. Ona göre İslami müteşebbislik, seküler devletin baskısı altında gelişen bir diaspora[13] koşulundaki tutunma kaygısının ve mücadelesinin sonucu olarak ortaya çıkan romantik denilebilecek türden bir "motivasyona" sahiptir.

Özdemir (2006: 214) ise dindar-muhafazakâr hizipleşmenin temsili olarak MÜSİAD'ın "girişimciliğe elverişsiz koşullar ile güçlü rakipler karşısında ayakta kalmaya ve büyümeye çalışan birtakım işadamlarının bir araya gelerek oluşturdukları" bir dayanışma ağı olduğunu ifade etmektedir. Buna göre MÜSİAD'ın sağladığı dayanışma ortamı hem çağcıl rekabetin gereklerine uygun girişimcilik ölçütlerine ilişkin ortaklık, haberleşme ve birtakım profesyonelleşmiş imkânlara, hem de zayıflamış geleneksel bağların yeniden yaratılmasına olanak sağlamaktaydı. Bu doğrultuda bahis konusu olan hizipsel birlikteliğin yahut KOBİ sahibi girişimciler arasında kurulan dayanışma ağlarının, ortak çıkarlar

13 Aktay (2000:137) "Protestanlaşma" metaforunu reddetmekle birlikte bunun yerine Sombart'a (2005: 247) atılla cemaat dayanışmasını simgeleyen "Yahudileşme" metaforunu kullanmaktaydı. Sombart (2005: 247) kapitalist girişimcilik için "en uygun nitelikler toplamının" Yahudilerde bulunduğunu ve kapitalizmin gelişim süreçlerinde Püritenlikten ziyade Yahudiliğin yarattığı karakteristiklerin etkili olduğunu iddia etmektedir.

ya da taleplerin ortak ifadesi ekseninde olduğu kadar, ortak kültürel karakteristikler ekseninde de düşünülmesi gerektiği söylenebilir.

Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde bu türden bir "dayanışmacılığı" görmek mümkündür. Kendisiyle görüşme yapılan işverenlerin hemen hepsi bir taraftan dayanışmanın önemine vurgu yaparken bir taraftan da bu dayanışmanın günden güne azalarak yetersizleştiğinden veryansın etmektedir. Katılımcılardan birisinin aşağıdaki ifadeleri bu durumun kısmi bir betimlemesidir:

> "Birbirimize yeterince destek veremiyoruz. Bu beni üzen bir şey. Konya'yı Konyalı firmaları ve şehri tanıtım noktasında ciddi bir seferberlik yapılması lazım... Konya'da Sanayileşme çok eski değil. Rahmetli babam buranın ilk sanayicilerinden... Onun anlattıklarıyla mukayese ettiğimde ciddi bir farklılık söz konusu... Tabi ki şunu da göz ardı etmemek lazım, işlerin başında yeni jenerasyon var. Konya'da üretilen bir ürün varsa biz hep onu tercih etmeliyiz ve gittiğimiz yerde onun reklamını yapmalıyız. Bunu yapmıyoruz. Mesela bazıları Konya'da üretilen malzemeyi tercih etmekten çekiniyor. Nakliye masrafı bir tarafa dediğim gibi o zaman biz birbirimize destek olmuş olmuyoruz... Bunun bilinçaltında yani sanki 'oradan alırsam o beni geçiverirse, daha büyürse' mantığının yattığı kanaatindeyim ben... Güven vardır o konuda bir sıkıntı yok ama ben bunu Konyalıların son yıllarda birbirine destek olmadaki eksikliğini göstermek için söyledim" (3. Görüşmeci-İşveren).

Anadolu'da gelişim gösteren küçük ve orta boy işletmeciler için bu hizipsel dayanışma fazlasıyla önemlidir. Aynı şehirde yatırımları bulunan işletmeciler için söz konusu dayanışma yerel konjonktür içerisinde gerçekleştiğinden, yerel kültürel karakteristikler de bu dayanışma ağlarının oluşma-

sında ciddi derecede etkili olmaktadır. Yukarıdaki işverenin ifadelerinde vurgulanan "Konyalılık" da böyle bir yerel dayanışma çatısıdır. Kimi zaman "Konyalılık" gibi dar kimi zaman da "İslam âlemi" gibi geniş bir bağlamda düşünülen bu dayanışma çatıları, yine işletmeciler arasında kurulan dayanışma ağlarının göstergesi olduğu kadar, işverenler ve işçiler arasında da söz konusudur.

> "Maaşları veremeyeceğim iki ay yatın dediler. Biz iki ay çok dedik... Sonra kimse yatmadı. İki üç ay para görmedik. Ben babamın evinde kaldım o sıra... Allah'ıma şükür sonradan ...Abi [patronundan bahsediyor] hepsini böyle az az da olsa verdi. Başka yerde olsa çıkın gidin derler. Ama burası [işyerinden bahsediyor] bildiğimiz yer. ...Abi [patronundan bahsediyor] bizi bilir, biz onu biliriz... O zaman bıraksak şimdi daha kötü olurduk belki tabi" (16. Görüşmeci - İşçi).

Bu ifadelerde de görüldüğü üzere, özellikle kriz durumlarında böylesi somut dikey dayanışmalar ortaya çıkabilmektedir. İşçinin maaşından belirli bir dönem feragat etmek yoluyla işverenine destek olduğu bu türden bir uzlaşmanın Konya'daki çalışma ilişkileri bağlamında son derece sıradan olduğu rahatlıkla söylenebilir. Belirli dönemlerde maaşların ödenmediği bu araştırma kapsamında görüşme yapılan birçok işçi ve işveren tarafından belirtilmektedir. Aslında bu durum tam da işletmecilerin arzu ettiği türden bir "özgeciliğin" Konya'daki işçi sınıfı kültüründe[14] artık iyiden iyiye yer etmeye başladığının somut bir göstergesidir.

Dindar-muhafazakâr çalışma ilişkileri dikey ilişkiler bağlamında ve emekçi sınıf perspektifinden sorgulandığında bu

14 Bu çalışma boyunca "işçi sınıfı kültürü" ifadesi her kullanıldığında; burjuva sanatsal üretimi gibi bireysel yaratımları içermekten ziyade, kendisini öncelikle sosyal ilişkilerde gösteren, (Williams, 1983: 237) işçi sınıfının ortak deneyim ve kanaatleri sonucu ulaşılan kolektif yaratımlar/anlamlandırmalar/yönelimler anlaşılmalıdır.

ilişkinin hegemonik içyüzü açığa çıkmaktadır. Aynı konuya burjuva iktisadi varsayımlarla yaklaşarak işletmeciğin yahut girişimciliğin nirengisinde yapılan açıklamalar bu gizi ortaya çıkarmaya muktedir değildir. Protestanlaşma metaforuna bağlı olarak ortaya çıkan Weberyen görüşün her iki ayağı da, kurgusal bir bağlamda girişimci öznenin "iktisadi zihniyetine" odaklanmakta ve emekçi sınıfın sermaye birikimindeki rolünü yadsımaktadır. Halbuki burada girişimciliğin dinsel olarak anlamlandırılmasının hegemonyanın özgün tarihsel referansları çerçevesinde gerçekleşen tipik bir üstyapısal meşrulaştırma olduğunun aşikâr görünümü söz konusudur. Girişimciliğin bu türden üst anlamlandırmalarla süregelmesi zaten burjuva ideolojisinin tipik bir karakteristiğidir. Artı değer üretiminin meşruiyetin tartışılmaması için başarılı girişimcinin tüm çalışanlara ve geniş anlamda topluma örnek bir iktisadi model olarak sunulması söz konusudur. Bunun pek çok yolu vardır.

Kutsal girişimcilik

İlk olarak; girişimcilik bilim aracılığıyla tanıtlanır, önemsenir ve teşvik edilir. Örneğin Gilder'in (1992: 78) yaptığı gibi girişimciliğin verili bir toplumda değişimin –üstelik ahlaki değişimin de– temel dinamiği olduğu sosyal bilimsel bir sav olarak öne sürülebilir. Ya da Roper (1998: 12-24) gibi girişimci eylemin –liderlik yetisi, başarı motivasyonu, bireysel sorumluluk alma becerisi, fırsatçılık gibi– belirli kişisel karakteristiklere dayandığı ve ancak bu özel karakteristiklere sahip olanların girişimci olabileceği savunulabilir. Girişimcilerin üstün nitelikli olduğu kanısının burjuva iktisadının temel kategorilerinden birisi olduğu kısmi bir irdelemeyle dahi kolaylıkla görülebilir.

İkincisi; başarılı girişimcilerin yükselişine ilişkin anlatı-

lar gündelik hayatta sıklıkla yer bulur. Bu tip anlatılar insanlar arasında konuşulan şehir efsaneleri olarak var oldukları kadar, birçok durumda yakın bir akrabanın, komşunun yahut canlı örnek olarak iyi tanınan başka birisinin bilindik bir hikâyesi olabilir. Örneğin bu çalışma kapsamında kendisiyle görüşme yapılan işçilerden biri, kendi patronunun nasıl sınıf atlayarak yükseldiğini anlatırken ilginç bir özdeşleştirme duygusuyla övünç içerisindeydi:

> "...Amca [babasının arkadaşından bahsediyor] halı satarmış eskiden. İki-üç tane halıyı sırtlanıp dolaşırmış. Düğünlerin ne zaman olduğunu önceden bilir, götürür kız evine çeyizlik halıları koyuverirmiş. Sonra çarşıdan dükkân almış, oranın getirdiğiyle de marangozlardan yer almış" (17. Görüşmeci-İşçi).

Bu anlatılar birçok durumda medya aracılığıyla da insanlara sunulabilir. Örneğin 2000 yılında Konyalı yapımcı Hüseyin Türkyıldırır tarafından üretilerek Kanal 7'de gösterime giren *Kimyacı* adlı dizi, bir kimya öğretmeninin[15] girişimciliğiyle "dürüst" bir şekilde iş dünyasındaki yükselişini konu ediniyordu. Konya için özel bir önem taşıyan bu dizinin yanı sıra benzer anlatıları yerli dizi ve filmlerde ya da Hollywood sinemasında birçok farklı şekilde bulmak mümkündür. Başarılı girişimci tipi, "faziletli, cesur, girişken ve dürüst" olmak gibi "üstün" niteliklere sahip bir model biçiminde tüm bu anlatıların odağında yer almaktadır.

Üçüncü olarak; girişimciliğin devlet eliyle ya da özel kuruluşlar aracılığıyla teşvik edilmesi ve pekiştirilmesi söz konusudur. Sanayi Bakanlığı yıllardır girişimciliği desteklemek ve geliştirmek üzere oluşturduğu projeler kapsamında, gi-

15 Dizide Metin Aydın ismini taşıyan kimya öğretmeninin maceralarının anlatılması, aslında Haşim Bayram'ın yükselişinin ve Kombassan Holding'in kuruluş sürecinin temsili bir şekilde aklanmasını ifade ediyordu.

rişimcilere kefilsiz ve karşılıksız krediler vermektedir. Yeni oluşturulan sanayi sitelerinde girişimcilere devlet eliyle yer tahsis edilir. Girişimcilerin devlete olan vergi borçları sayısız vadelere bölünür, hatta girişimciler ekonomiyi kalkındırma amaçlı düzenlemeler kapsamında bazı dönemlerde birçok vergiden muaf tutulur. Bunlar gibi devlet eliyle yapılanlara ek olarak, TÜSİAD (2002: 23) ve benzeri kuruluşlar da girişimciliği geliştirmek ve kalkındırmak için neler yapılması gerektiğine ilişkin önerilerde bulunmaktan uluslararası anlaşmalar imzalamaya, çeşitli eğitim programları ve staj olanakları oluşturmaya kadar, girişimciliği yeniden üretmek için gerekli buldukları her türlü olanağı yaratmaktan kaçınmamaktadır. Yani girişimciliğin önemsenmesi ve teşvik edilmesi artık kurumsallaşmış bir şekilde sirayet etmektedir.

Karınca ile Azrail

Kapitalizm için zaten fazlasıyla önemli bir nitelikler bütünlüğüyle ifadelendirilen girişimciliğin, son yıllarda Türkiye'de dinsel bir anlamlandırmayla buluşması söz konusudur. Konya'daki işletmeciler ise ekonomik yaşamın yükünü çeken "üstün nitelikli" girişimcilerin heroik özelliklerine atıfla kurgulanan bu "emektar girişimcilik" tahayyüllerine sıkı sıkıya bağlıdır. Bu araştırma kapsamında kendisiyle görüşme yapılan işletmeciler sürekli üstlendikleri sorumluktan bahsetmekte ve üstlendikleri riskin[16] insanlar ya da toplum tarafından yeterince fark edilmediğinden veryansın etmektedir:

16 İşletmecilerin kendilerinin "özel" olduğuna yönelik kurgusu bu "riski" her gün yeniden tecrübe etmelerine bağlanabilir. Sürekli kaybetme korkusuyla yüzleşen bu girişimci faaliyet illa ki bir "motivasyon" nosyonu ile açıklanacaksa, bunun bir "püriten etiğinden" ziyade risk almaya yönelik bir "kumarbaz etiğiyle" açıklanması gerektiği söylenebilir.

"İşçi işten çıkarıldığında ertesi günü gider başka yerde işe başlar. Ama burası batsa ertesi günü yeniden kurulmaz. Hem bir sürü kişi de ekmeğinden olur... Bunları kimseler bilmez. Bindiğimiz araba, otomobilimiz bile suç oluyor. Ama bizim işlerimiz için mecbur arabamız olması gerek. Hatta size bir şey söyleyeyim... sanayicilerin kesinlikle özel şoför de kullanması gerekli... Ben şimdi buraya gelirken bir kaza yapsam n'olcak?... Bunca insanın ekmeğini kolluyoruz... Türkiye'nin yükünü biz çekiyoruz" (3. İşletmeci - İşveren).

İşletmecilerin çıkarlarının –ve yalnızca onların– genel/ortak çıkarlara tekabül ettiğine ilişkin böylesine olgunlaşmış bir kanaatin dindar-muhafazakâr bir yaşam tarzıyla buluşması sonucunda, verili bir dindarlığın getireceği sınıfsal kazanımların işletmeciler tarafından kuşku duymaksızın kullanılması kadar kuvvetli bir ihtimal daha yoktur. Konya'da, dinsel bir anlamlandırmayla birlikte süregelen ekonomik faaliyetlerde, dindarlığın sağladığı kültürel kazanımların işletmeciler için emek denetiminin sağlanmasından mutlak sömürü artışına kadar birçok açıdan fazlasıyla "kullanışlı" olduğu aşikârdır. Bu doğrultuda "ortak çıkarların" yahut ortaklaşa arzunun/istencin son noktası olarak "İslami bir dünya tasavvuru" paydasındaki ütopik uzlaşma arayışını teşvik eden yegane itkinin artı-değer olduğu, yani emekçinin "özgeci" sadakatinin sağlanması yoluyla elde edilecek ekonomik kazanım olduğu ortadadır.

Konya'daki çalışma ilişkileri bu "ütopik uzlaşmanın" kısmi görünümlerini barındırmaktadır. Fakat burada, bu uzlaşmanın ortaya çıkışında, çok önemli bir nüans söz konusudur. Uzlaşmayı sağlayan "ortak dünya görüşü" olarak din ya da "İslami ütopya" son derece cinaslı bir niteliğe bürünmüştür. Aşağıdaki iki farklı anlatının basit bir mukayesesi bunu göstermesi bakımından dikkate değerdir:

"Ormanda yangın çıkmış, herkes kaçışırken karınca sırtında bir damla suyla yangını söndürmeye gidiyormuş... Bizimki de o hesap... Sistemin düzelmesi çok zor şu anda... Biz temiz kalmaya çalışıyoruz hepsi o yani... Biz bireysel olarak kendimizi düzelttiğimiz zaman, İslami dediğimiz ve İslamiyet olarak algıladığımız olayı gerçekten birebir yaşadığımız zaman toplum ve devlet düzene girecektir. Bunun düzelmesi bir anda olacak değil elbette..." (7. Görüşmeci - İşveren).

"Azrail efendimiz aleyhi selam bir kavmi helak ederken bir kişi görüyor Kuran okuyan. Allahüteala'ya soruyor, diyor ki 'bir kişi var seni zikrediyordu yapamadım'. Allah 'onun da canını al' diyor. [Azrail] Dönüyor 'niye' diyor. [Allah] 'Kendinden başka kimseye faydası yok ki' diyor, yani benim ona ihtiyacım yok ki diyor yani... Onun için bizim insanlarımıza kıymet vermemiz gerek, yani ben çıktım girdim ne fark eder?" (21. Görüşmeci - İşçi).

Bu ifadelerde görüldüğü üzere din ya da "İslami ütopyaya erişmek" fikri işletmeci için fazlasıyla bireysel, rasyonel ve korunaklı pratiklerle karşılanabilirken, işçi için aynı ütopyaya erişmek kolektif, romantik ve özgeci pratiklerle karşılanır. İşletmeciler ve işçiler aynı dil hapishanesi içerisinde, aynı "dünya görüşünü" savunurlar, fakat bu "dünya görüşü" işletmecilerin sınıfsal çıkarlarının ütopik karşılığından öte bir dünya yaratmaya muktedir değildir. Böylelikle dindar-muhafazakârlık ekseninde eşitsiz bir uzlaşma sağlanır. İşte bu "kültürün birbiriyle zıt çıkarlara tekabül eden diyalektiğidir" (Thompson, 2006a: 94).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ESNEKLEŞME VE ENFORMEL İLİŞKİ AĞLARI: "GÜLÜMSEYEN SÖMÜRÜ"

"Her gün sabah uyandığımızda Tayyip Erdoğan'ın öldürüldüğü haberini almaktan korkarak yaşıyoruz."
– Konyalı İşletmeci

Kültürel hegemonya, somut kanıtlarım ağırlıklı olarak gündelik hayatta gösteren bir ilişki biçimidir. Bu ilişkinin "tâbi olan" tarafını oluşturan boyunduruk altındaki nüfus, gündelik hayatta ortak deneyimleri, ortak sorunları, ortak kaygıları paylaşmakta ve çözüm yollarında ortak kültürel referanslara başvurmaktadır. Bu nedenledir ki tâbi olmanın meşruiyetini oluşturan mantığın görünümleri esas olarak tâbi olan nüfusun gündelik pratiklerinde açığa çıkar. Kültürel hegemonya söz konusu olduğunda gündelik hayatın manipülasyonunun erke mazhar olan zümrelerin asli denetim stratejisi olduğu söylenebilir.

Çalışma ilişkileri bakımından bu ilişkinin tezahürü şöyle ifade edilebilir: Çalışma ilişkilerinde tâbi olan kesim olarak emekçilerin denetimi, gündelik hayatı saran "hegemonik kültürün" teşviki (Lears, 1985) ve bu sayede "sosyal ilişkilerin manipülasyonu" (Boissevain, 1974) yoluyla sağlanmaktadır. Bu bakımdan enformel ilişki ağları ve yüz yüze ilişkilerin içerisinde geliştiği meşruiyet çerçevesinin dayanakları, emek kontrolünü sağlayan yegane "manipülas-

yon aygıtları" vazifesini üstlenmektedir. Bugün sermaye birikimine yönelik düzenlemelerin, bu "manipülasyon aygıtlarının" çalışma hayatındaki etkinliğini fazlasıyla arttırdığı söylenebilir.[1]

Konya'daki çalışma ilişkilerinde, yüz yüze ilişkiler ile enformel ilişki ağlarının işverenlerin ve işçilerin üzerindeki bağlayıcılığı ampirik olarak gözlemlenebilir. İş bulma, işçi bulma, işten çıkarma, işyerindeki sorunları çözme, işçinin ağır çalışma koşullarına karşı rızasını yahut itaatini sağlama, işverenle uzlaşma, işverenden taleplerde bulunma gibi durumlar yani genel olarak çalışma hayatının normları büyük ölçüde bu ilişki ağlarının eşliğinde şekillenmektedir:

> "Daha işin başındaki safhada zaten onlar birbirlerini tanıdıkları için, ailenizden, akrabalarınızdan birilerinin sözüyle gidiyorsunuz. O kişi benim yeğenim, benim kuzenim, kardeşim diyor. İşte gönderiliyorsunuz. Gittiğiniz yerde sizi zaten yabancı gibi algılamıyorlar o zaman. Yani o gözle bakıyorlar. Burada şimdi şöyle bir şey doğuyor. Evvela şunu düşünüyor sizi oraya alırken; 'bu insan bana amcasının aracılığıyla geldi, amcasının bizim arkadaşımız olduğunu biliyor ve bunun bilincinde olduğu için yanlış hareketlerde bulunamaz'. Bu işin başında daha senin üstüne etiket gibi yapışıyor. Sonra onların yaşam tarzına uygun olmayan... [patronundan bahsediyor] işine gelmeyen şeyler yaptığınızda zaten dışlanıyorsunuz. Akrabanız, tanıdığınız neyse onunla da aranız bozuluyor... Bir de işten öyle direkt çıkar-

1 Enformel ilişki ağlarının etkinliğinin gelişmekte olan ekonomilerde son yıllarda fazlasıyla belirginlik kazandığı kabul edilmektedir. Fakat bunun yanı sıra gelişmiş ekonomilerde de tamamen "formel" ilişkilerin geçerli olduğunu iddia edebilmek mümkün değildir. Örneğin İngiltere'de yapılan bir çalışma (Ram; Edwards; Jones, 2007: 317) özellikle göçmen işçilere yönelik sömürü politikaları artık tamamen enformel ilişki ağları temeline oturmuş durumda olduğunun örneklerini sunmaktadır. Enformel ilişki ağlarının böylesi bir teşvikinin neo-liberalizmin genel trendlerinden bağımsız olmadığı aşikardır

tılma olayı nadir oluyor hatır gönül olduğu için arada" (14. Görüşmeci - İşçi).

Peki, çalışma hayatının böyle bir organizasyonu nasıl açıklanmalıdır? Bu araştırmada çalışma ilişkilerinin sosyal çerçevesinde enformelliğin[2] yapılaşması olarak ifadesini bulan bu oluşun/sürecin arka planında iki temel dinamik (1) neo-liberal kapitalist birikim rejiminin dönüşümü ve (2) buna bağlı olarak Türkiye'de ortaya çıkan neo-liberal düzenlemeler bulunmaktadır. Dolayısıyla söz konusu oluşu/süreci kapitalizmin dünya çapındaki çağcıl trendlerinden bağımsız düşünebilmek pek mümkün değildir. Bu bakımdan kapitalizmin bu çağ dönümünün tarihsel kökenleri içerisinde Fordist birikim rejiminin ve refah devleti modelinin egemenliğinin sona ermesi miladi bir nitelik taşıdığı söylenebilir.

Birikim rejiminin küresel dönüşümü

Fordist üretim organizasyonu Henry Ford'un hareketli montaj hattında seri üretim biçiminde kitlesel üretim ve kitlesel tüketim hedefiyle kurduğu modele atıfla ifade edilir. Ford ilk olarak talep eksikliğinin yarattığı 1929 krizinin ar-

2 "Enformelleşme" kavramının Türkiye'deki sosyolojik araştırmalarda genellikle gecekondu alanlarına içkin bir fenomeni ifade etmek üzere kullanıldığını iddia etmek mümkündür (Akdemir, 2008: 51). Kıray'ın (1982) "saçaklanma" modeli ekseninde enformel ilişki ağlarının yahut "enformel kamusal ortamın" köyden kente taşınan ilişki biçimleriyle birlikte düşünülmesi söz konusudur. Bu doğrultuda enformel ilişkiler "kent hukukunun" (Erder, 1996: 86) ya da "modernitenin meşruiyet kalıplarının" (Işık ve Pınarcıoğlu, 2002: 50) dışında kalan ilişki biçimleri olarak değerlendirilir. Ancak formel ve enformel süreçlerin özellikle siyasi ve ekonomik faaliyetlerde iç içe geçmişliği söz konusudur. Örneğin Kamrava (2004: 65-71) "gelişmekte olan ekonomilerin genel bir özelliği" olduğunu iddia ettiği benzer bir durumu Türkiye örneğinde "yarı formel sektör" olarak tanımlamaktadır. Bu doğrultuda çalışma ilişkilerinin sosyal çerçevesi üzerindeki bağlayıcılığı anlamında enformelleşmeyi "birikim sürecinin yapısal özelliklerinden" muaf olmaksızın "sermaye birikiminin çelişkili doğasının aktörlerin etkileşim süreçlerinde açığa çıkması" (Akdemir, 2008: 128) olarak düşünmek gerektiği söylenebilir.

dından alım gücünü yükseltmek üzere -ki bunda büyük şirketlerin gücünün toplumu düzenleyeceğine dair inancı oldukça etkiliydi- yüksek ücret uygulamasına geçmişti. Bu uygulama sayesinde hem işçinin üretkenliğini arttıran çalışma disiplini sağlanmakta, hem de piyasadaki kitle ürünlerinin tüketicileri olarak işçilerin de yeterli gelire sahip olması sağlanmaktaydı. Bununla beraber sermayenin ihtiyaçlarına ve taleplerine dayalı rasyonel bir tüketici bireyi oluşturmak üzere hegemonik stratejiler de bu üretim organizasyonunun işlerliği açısından son derece önemliydi. Bu amaçla Henry Ford ahlaki dürüstlüğü, iyi aile hayatını ve belirli tüketim normlarını aşılamak üzere işçilerinin evlerine sosyal hizmet uzmanları göndermekteydi (Harvey, 1997: 148). Degiuli ve Kollmeyer'e (2007: 501) göre Fordist hegemonya "iki uçlu" bir stratejiye dayanıyordu. Birincisi "günde sekiz saate beş dolar" uygulamasında görülen ekonomik boyuttu. Bu uygulama üretkenlik açısından teşvik edici bir işleve sahipti. İkincisi ise Fordist hegemonyanın işçi davranış kalıplarını kitlesel tüketime uygun hale getirmeye yönelik girişimiydi.

Fordist üretim organizasyonu II. Dünya Savaşı'ndan sonra olgunlaşmış haline geldi ve egemenlik kazandı. Bu dönemde Fordist hegemonyanın "iki uçlu" stratejiyle uygun olarak Keynesyen refah devletinin yükseldiği görülmekteydi. Talep yetersizliği gibi bir sorunla karşılaşmamak üzere Keynesçi makro ekonomik politikaları uygulayan ülkelerde Fordist üretim organizasyonunun önü açılmıştı (Jessop, 1996: 168). Fakat 1970'lere gelindiğinde kapitalizmin üretim anarşisinden kaynaklanan bir buhranla karşı karşıya olduğu görülmüştür. Krizin sonuçları olarak ortaya çıkan yüksek enflasyon oranları ve işsizliğin artışıyla görülen stagflasyon, kâr oranlarının engellenemeyen düşüşü gibi olgular Fordizmin ve refah devletinin kitlesel talebi arttırmaya yönelik stratejilerinin tıkandığını işaret etmekteydi. "Petrol şoku" ola-

rak anılan bu buhranla birlikte birikim rejiminde bazı köklü değişiklikler söz konusu olmuştur.[3] Bu dönemde kapitalist ekonomiler üretim süreçlerinde esneklik ve güdümlenmiş pazarlama temelinde bir yeniden yapılanma sürecine girdiler (Taymaz, 1993: 5).

Fordist kitlesel üretimin içine düştüğü krizin nedenini piyasadaki talep açığını karşılayamamasına bağlayan Piore ve Sabel'e (1984: 4) göre kitlesel üretime dayalı gelişme modeli artık son limitine ulaşmıştır. Bu nedenle toplumsal tezahürleri son derece geniş olan bir yeniden yapılanma söz konusu olmuş ve "ikinci endüstriyel döneme" geçilmiştir. Kapitalizmin bu ikinci büyük endüstriyel döneminde emek-sermaye ilişkisinde dönüşümler ortaya çıkmış, makro düzenleyici kurumsal ilişkiler yerini mikro düzenlemelere bırakmış, siparişe yönelik üretim artmış, özel amaçlı makinelerin yerini genel amaçlı makineler almış, üretim süreçlerindeki temel eğilimin ibresi büyük ölçekli kitlesel üretimden küçük ölçekli zanaat üretimine kaymıştır.[4]

Sanayileşmenin bu yeni dönemini açıklamak üzere Piore ve Sabel (1984) yeni birikim rejimini krizden çıkış bağlamında değerlendirerek uluslararası normların hâkimiyetine dayalı bir sistematiğin ortaya çıktığını savunmaktayken, Düzenleme Okulu böyle bir şeyin olabilmesi için krizin sona ermiş olması gerektiği fakat krizin devam etmekte olduğu yönünde bir itiraz ortaya koydu. Dolayısıyla 1970'ler-

---

3 1970'lerde sermayenin genişletilmiş yeniden üretim sürecinin meydana getirdiği dönüşüm "neo-Fordizm", "yalın üretim", "post-fordizm", "esnek uzmanlaşma" gibi kavramlarla açıklanmaya çalışılmıştı. Çeşitli toplumsal dinamiklere vurgu yaparak bu sürecin "sanayi sonrası toplum" kuramı ekseninde açıklanmaya çalışılması dahi söz konusu olmuştur (Frankel, 1991: 14-38).

4 Piore ve Sabel (1984: 279) "ikinci endüstriyel dönemde" meydana gelen en önemli değişikliklerden birisinin, küçük ve orta boyişletmelerin öneminin artması, hatta imalat üretiminde bu küçük skalanın asli unsur haline gelmesi olduğunu söylemekteydi. Bu nedenle bu dönemde küçük işletmelerin bir arada bulunduğu sanayi sitelerinin de artışı söz konusudur.

den beri gördüğümüz şey bir geçiş ve dönüşüm süreci olarak sermayenin yeni birikim rejiminin yarattığı yeni ilişki biçimlerini işaret etmekteydi. Bu bağlamda bu yeni birikim rejimi ve düzenleme tarzındaki değişiklikler sonucu ortaya çıkan forma "post-fordizm"[5] denilebilirdi. (Amin, 1997: 8). Jessop (1996: 172) tüm bunların yeni bir ekonomik düzenlemenin sosyal biçimini işaret ettiğini ifade etmektedir. Bu nedenle Fordizmin krizi bağrında yeşeren post-Fordist birikim rejimi çağcıl dünyada başat olan yeni ekonomik eğilimdir.

Adına ister "ikinci endüstriyel dönem" ister "post-Fordizm" denilsin, kapitalizmin uluslararası ölçekte yeniden yapılanışına ilişkin modellerin ortak varsayımının kitlesel üretime yönelik birikim rejiminden ürün çeşitlemesine dayalı bir modele doğru kayma olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda çalışma ilişkilerinin süreçsel uğraklarını büyük ölçüde ifade edebilecek anahtar kavram "esneklik" olarak belirginlik kazanmaktadır (Savran, 2010: 91).

Esnekleşme

Esnekliğin bugün yeni birikim rejiminin temel karakteristiğini yansıtan önemli bir kavram olmasının yanı sıra neoliberal trendlere kolaylıkla uyum sağlayabilen bir istihdam yapısı da "esneklik" ekseninde anlaşılabilir. Konya'da bu is-

5 Jessop (1996: 170) post-Fordizmin tanımlanması için ayırt edici üç temel özellik tespit eder:

(1) Bir emek süreci olması bakımından post-Fordizm, genel amaçlı makineler ya da sistemler ve bunlara uygun esnekleşmiş iş gücüne dayanan esnek üretim süreci olarak tanımlanabilir.

(2) Makro-ekonomik büyümenin durağan bir biçimi olarak post-Fordizm, bir esnekliğin egemenliğine ve birikim kalıplarının sürekli devrimselliğine dayandırılacaktır.

(3) Ekonomik düzenlemenin bir sosyal biçimi olarak post-Fordizm, düzenlemenin her bir önemli alanında esneklik ve arz yönlü yenilikler gerektirecektir.

tihdam yapısının muazzam ölçüde geçerlilik kazanmış bir görünümü mevcuttur.[6] Esneklik birçok farklı görünümü ifade eden bir iktisadi soyutlama olduğundan bu araştırmada karşılık geldiği anlamın en iyi tanımını aşağıdaki işçilerin ifadelerinden çıkarsamak mümkündür:

> "Şimdi şöyle... Kalifiye işçi yok derler ya, hah, aslında kalifiye patron yok [Gülüyor]. Ne iş yaptığımız belli değil. Şimdi adam beni tezgâha alıyor döküme yolluyor, sonra tekrar öte tarafa çağırıyor, yeri geliyor çay dağıttırdığı oluyor" (21. Görüşmeci - İşçi).

> "Evet, profesyonelce değil, şimdi ben sorumluluğumu bilmezsem nasıl çalışacağım ki... Yok, bizim buraya has bir durum değil bu. Konya Sanayi'nde her yerde böyle... Kriz oldu mesela maaş alamadık, sonra bir ara kapatacağız dediler yattık, devam edeceğiz dediler döndük" (18. Görüşmeci - İşçi).

> "Ya sigortasız çalıştırmadığını söylüyor da, usta, şimdi, burada İkinci Organize'nin çoğunda mesela sigortasız çalıştıran yer de var... Vatan Sanayi'nde hiç bulundunuz mu siz? Orda da adam kırk sene seni dökümde çalıştırır sigortanı bile yapmaz senin. Her işte de kullanır. Kalıpçı olarak giren, kurncu olarak giren, ocakçı olarak çalıştırır... İşini yaptırıyor, sonra zamanı gelince de şutluyor seni... Ben sigortasız çalıştım. Burada iki buçuk senedir sigortalı çalışıyorum geri kalanı tüm sigortasız... Asgari ücret düşüğü veriyor adam. Dengi de üstü de vermiyor. İki üç saat mesaiye kalırsan onun farkını veriyor bir de... Burası yine iyi durumda, burada çok bir şey bulamazsın. Şu an Organize Sanayi'nde,

6 Esneklik ideal tipik bir model olarak düşünüldüğünde bu tespite karşı çıkılabilir. Buna karşın çeşitli biçimlerde gündelik hayata sirayet eden bu istihdam yapısının Konya Organize Sanayi'deki gerçek ilişkilere kaba bir bakışla dahi ampirik olarak gözlemlenebileceği söylenebilir.

zaten yüzde yirmisi kapalıdır da, geri kalan yüzde seksenin de yüzde altmışı filan sigorta yapıyor. Öbürleri de yapmıyor, yapıyor gösterir seni ama" (25. Görüşmeci - İşçi).

Yeni birikim rejiminin yarattığı bu esnek istihdam yapısının genel karakteristiği yaygın olarak şu tasnifle açıklanmaktadır:

Fonksiyonel esneklik; işgücünün üretimin farklı aşamalarında çalışabilecek şekilde kullanılmasıdır. Bu amaçla işbölümündeki parçalanma tersine çevrilmiş ve tek bir işçi birçok görevi üstlenebilir hale getirilmiştir. Bu stratejinin hayata geçmesi için toplam kalite çemberleri ve hizmet içi eğitim gibi insan kaynakları gelişimine ilişkin uygulamalar söz konusudur. İşlevsel esneklik emek gücünün çok yönlü kullanımı, hatta emekçinin zihinsel faaliyetlerinin ve yaratıcılığının tümüyle işverenin sömürüsüne açık hale gelmesini ifade etmektedir. Bu strateji genellikle karar verme süreçlerine işçinin katılımıyla gerçekleşen çalışma koşullarında otonomi olarak ifadesini bulmaktadır. Fakat burada yatırımlara yönelik değil salt üretim sürecine ilişkin teknik konularla ilintili bir karar yetkesi söz konusu olmaktadır (Choi; Leiter; Tomaskovic-Devey, 2008: 423).

Sayısal esneklik; herhangi bir işletmede işverenin işgücü kapasitesini istediği gibi daraltıp genişletebilmesi anlamında, işe alım ve işten çıkarma uygulamalarının serbestisini ifade eder. Damarin'e (2006: 434) göre sayısal esnekliği işgücünün kullanımına ilişkin teknikler nedeniyle fonksiyonel esneklikten bağımsız düşünmemek gerekmektedir. Ekip çalışması ve kolektivite birçok durumda sayısal esnekliğin önünü açmaktadır. Bunun yanı sıra yeni birikim rejimine ilişkin düzenlemelerin sermaye sahiplerinin lehine olarak bu tür uygulamaları kolaylaştırması söz konusu olmuş ve neo-liberal stratejilerle desteklenmiştir. Nihai olarak

sayısal esnekliğin iş güvensizliği kavramı ekseninde anlaşılabileceği söylenebilir.

Çalışma sürelerinde esneklik; işverenin inisiyatifiyle oluşan keyfi çalışma uygulamasıdır ve sayısal esneklik ile birlikte düşünülebilir. Yeni birikim rejiminde part-time işçi çalıştırmaktan, meta üretiminin tamamlanma aşamasına kadar işçi kiralamak gibi stratejiler söz konusu olmakta ve işgücü istihdamının sürekliliğinden bahsetmek mümkünsüzleşmektedir (Belek, 1999: 86).

Ücretlerde esneklik; "ücretlerin hem bireysel hem de kurumsal performansa bağlı olarak belirlenmesidir" (Belek, 1999: 88). Yine işverenin inisiyatifi temelinde gerçekleşen bu stratejinin sendikal mücadelenin güçlü olduğu alanlarda uygulanması oldukça zordur. Ücret esnekliğinin uluslararası rekabet ölçütünde ucuz emek gücü kullanımının öneminin artmasıyla ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Yukarıdaki dört temel karakteristikle[7] ifade edilen modele büyük ölçüde uygun olan Konya Organize Sanayi'deki istihdam yapısı işçilerin çoğunluğu tarafından olumsuz kanaatlerle anılırken işverenler ise esnekliğe karşı işçilerin gösterdiği direncin nedenini anlayamamaktadır:

> "Buraya mesela vasıfsız olarak geliyor, müracaat ediyor elemanlar... Vasıfsız eleman, yani adı üstünde vasıfsız yani, herhangi bir vasfı yok, çok rahatlıkla iş seçiyor. Ben bunun bir mantığını oturtamadım. Yani nasıl bir mantıkla bu adam iş beğenmiyor, o işi yapmam diyor anlamadım. Sanki çalışmak keyfi bir durum gibi...

7 Bunlara "uzamda esnekleşme" de eklenebilir. Uzamda esnekleşme, özellikle teknolojik gelişimin sağladığı bir imkân olarak parçaüretiminin yaygınlaşması, hatta montaj hattının dünyanın dört bir tarafına dağıtılması biçiminde ve evde çalışma gibi olgularda görülebilir (Harvey, 1993: 89). Dağınık bir şekilde örgütlenen bu türden bir üretim organizasyonunda iş disiplininin emekçiler tarafından içselleştirildiği ve üretkenlik seviyesinin arttığı görülmektedir (Hyman; Scholarios; Baldry, 2005: 720).

...Bir şey daha anlatacağım: Bizim burada on sene kadar çalışmış bir aşçımız vardı. Onun yanında da bir çırak oldu her dönemde, çırağı yetiştirdik. Çırak bizim yanımızda çalışmadı ama yetişti gitti. Daha sonra ustamızı çağırdık, dedim ki 'ya usta bak çırak gitti. Sen bizim burada üç tane odamız var, bunları temizleyeceğiz', çırak yapıyordu çünkü 'lavabomuz var, lavabomuzu sileceğiz, başka da bir işimiz yok, gene mutfağına devam edeceğiz'. Ve bu adam saat iki buçuk üçten sonra mutfakta oturuyor. Oturuyor! Yani sadece çay servisi yapıyor. Bunu arada bir yap dedim yani her gün de zaten buranın paspası yapılıp tozu alınmaz ki zaten. Döndü bana 'abi' dedi 'hadi sana iyilik olsun' dedi, 'hadi buranın tozlarını alıvereyim de' dedi, 'ama temizliğe adam' bul dedi. Yani bak sen kendinde misin yani [aşçıya sitem ediyor] bu işi zaten senin eleman yapıyordu, bunda bir şey yok. Sonra gitti kahve yaptı geldi, ben dedim ki 'usta kırk beş vereyim helallaşalım' Bu usta iki sene önce ayrıldı sekiz yüz elli lira civarı alıyordu yani piyasadaki aşçılar o vakit dediğim işleri yapmak koşuluyla beş yüz elli liraya çalışıyordu..." (5. Görüşmeci - İşveren).

"Eleman geliyor buraya 'ben şuralarda bilmem kimin yanında çalıştım şu konuda usta oldum, şu işi yaparım' diyor. Ben bu çocuktan iş yapmasını istediğimde 'onu yaparım bunu yapamam' derse bana ne hayrı olacakmış... Evladım ne edeyim ben senin ustalığını? Bana usta lazım değil ki helva karacak adam lazım... Söylediğimi ikiletmeyecek adam lazım bana" (10. Görüşmeci - İşveren).

Yukarıdaki ifadelerden anlaşıldığı üzere işletmeciler için herhangi bir işçinin farklı işleri bir arada yapması, örneğin aşçının tüm işyerini temizlemesi ya da dökümcünün taşımacılık yapması mümkün olduğu kadar olağan ve gereklidir de. Bu bakımdan vasfı sınırlamaya yönelik özel bir çabala-

rı olmamasına karşın işletmecilerin perspektifinde "emeğin türdeşliğinin" (Yücesan-Özdemir; Özdemir, 2008: 26) söz konusu olduğu söylenebilir. İşverenler ve işçilerin esnekliğe ilişkin ortak kanaatleri ise görüşmelerde sıklıkla yinelendiği üzere "tüm bunların piyasanın gereği olarak ortaya çıktığı" ve dolayısıyla "elden çok fazla bir şey gelmeksizin" bu istihdam yapısına "uyum sağlandığına" yöneliktir.

"Piyasanın gerekleri" olarak ifade edilen bu bağlayıcı koşullar, işçiler için "işsizlik", "ücretlerin her yerde düşük olması" ve "başka yerlerde daha ağır çalışma koşullarının var olduğu" gibi emek pazarının zorlayıcı koşulları anlamına gelirken işverenler ise "piyasanın gerekleri" olarak genellikle rekabetin zorlayıcılığını[8] işaret etmekteydi. Şu ya da bu şekilde "piyasa" sözcüğünün mevcut ilişkileri olumlayan bir "mecaz"[9] olarak sıklıkla telaffuz edilmesi, bu bağlayıcılığın eşzamanlı olarak ideolojik de olduğunu, yani kendi kurallarına göre işleyen bir "piyasanın" bu zorunlulukları yarattığı fikrine itibarın iyiden iyiye gelişkinlik kazandığını göstermektedir. Bu şekilde söz konusu piyasanın "aşırı yapaylığı" ve çalışma ilişkilerinin bu yeni formunun oluşumunda devletin düzenleyiciliği[10] görünmez.

---

8 Görüşmeciler arasında özellikle ihracata yönelik üretim yapan bazı işletmeciler uluslararası rekabetin eşitsizliğinden fazlasıyla veryansın etmektedir. Bir işletmeci (4. Görüşmeci - İşveren) son yıllarda Çin'in ve Batılı ulusaşırı şirketlerin dünya pazarındaki hâkimiyeti karşısında ihracatın fazlasıyla zorlaşmasına ilişkin olarak "Ye'cüc ile Me'cüc bu mudur, neye uğradığımızı şaşırdık" ifadesini kullanmaktaydı.

9 "Piyasa gerçekten de her türlü çatışma ve çelişkilerini gözlerden gizleyerek kapitalist değişim biçimlerinin yarattığı yeni ihtiyaçlar (ve tercihler) ve ortaya konan enerji için mükemmel, büyüleyici bir mecazdır. Piyasa (bu açıdan bakıldığında) 'ulusun' ya da 'topluluğun' çıkarlarıyla uyuşmayan ama her şeyden önce, böyle olduğunu sanmaya hevesli belirli çıkarların yüzüne geçirdiği bir maskedir. Böyle bir piyasanın gerçekten de var olabileceğini sanan tarihçiler onu bize belgelerde göstermelidir. Bir mecaz, entelektüel şeceresi ne denli büyük olursa olsun, yeterli değildir" (Thompson, 2006a: 384).

10 Wood (2007: 139) Britanya devletinin İngiliz kapitalizminin gelişim sürecindeki rolünden hareketle şunu öne sürer: "Devlet müdahalesinin tipik biçimi,

Türkiye'de düzenleme tarzının dönüşümü ve İslamlaşma

Türkiye'de bu istihdam yapısının gelişmesinde 1980 müdahalesinin ardından gerçekleş(tiril)en düzenlemelerin fazlasıyla etkili olduğu görülmektedir. Kapitalizmin uluslararası trendlerine uygun olarak ortaya çıkan yeniden yapılan(dır)manın ilk adımlarının 24 Ocak kararları ve 12 Eylül müdahalesiyle atıldığı söylenebilir:

> "Silahlı Kuvvetler, 12 Eylül 1980'de müdahale ettikten hemen sonra IMF [Uluslararası Para Fonu] anlaşmasına bağlı kalacağını ilan etti, devrilen AP hükümetinde ekonomi politikasını yürüten sivil teknokratı yetkili bir makama getirdi ve yeni gelişme stratejisinin gerektirdiği önlemleri hızla tamamlamaya koyuldu. Bu önlemler, parlamentonun önceki siyasal ortamda çıkaramadığı vergi yasalarını yürürlüğe koymaktan, grevlerin yasadışı ilan edilip ücretlerin belirlenmesinde merkezi bir mekanizmanın oluşturulmasına kadar uzanıyordu. Bu müdahalenin Türkiye'nin toplumsal ve ekonomik gelişmesinde bir aşamanın sonuna ve bir yenisinin başlangıcına işaret ettiği en başından belliydi" (Gülalp, 1993: 41).

1980 müdahalesinin temel nedeni, cunta rejiminin anayasa değişikliği ve yürürlüğe koyduğu düzenlemelerde de görüldüğü gibi işçi sınıfı hareketinin manevra alanını ortadan kaldırmak, yani politik bir işçi sınıfını ortadan kaldırmaktır. Temel gaye, yeni birikim rejimi gereğince mutlak artı değer artışını hızlandırmaktır. Bu nedenle 12 Eylül 1980 darbesi tüm yönleriyle işçi sınıfına karşı yapılmış bir darbedir. Böy-

---

sermayenin yeniden yapılandırılmasında ya da üretimin yeni organizasyonunda doğrudan yer alarak değil, daha çok sermaye işçi ilişkilerini mümkün olduğu kadar sermaye birikimi lehine düzenleyen yasalar aracılığıyla olmuştur"

lelikle sınıf mücadelesi kısmen de olsa dizginlenirken yeni düzenlemelerin hayata geçirilmesinin görece kolay olduğu söylenebilir.

12 Eylül Cuntası'ndan sonra yönetime gelen Özal hükümeti bu yeni istihdam yapısının oluşması için gerekli düzenlemeleri yürürlüğe sokmaya devam etti. Bu dönemde dışa açık bir piyasa ekonomisini geliştirebilmek için yerli yabancı yatırımlar teşvik edilmiş, döviz alım satımı serbest bırakılmış, finansallaşma ve özelleştirme sürecine hız verilmiştir. Fakat bu yeni düzenlemelerin gerektirdiği sosyal kurumsallaşmaların yeterince geliştirilmediği ve önemsenmediği görülmektedir. Bu doğrultuda özel/gönüllü kuruluşların sosyal güvenlik ağına dahil olması (Özbek, 2006: 372) söz konusu olmuş, bireysel emeklilik ve özel sigortaların teşvik edilmesinin yanı sıra devlete ait sosyal güvenlik kuruluşlarında "naylonlaşma"[11] ortaya çıkmıştır. Ek olarak, "bir elinde Kuran diğer elinde bilgisayar olan bir Türk gençliği" yetiştireceği şiarını kullanan Özal'ın[12] sağ ideolojilerin yönelimleri üzerinde ciddi bir tesirinin olduğu görülmektedir. Bora'ya (2005: 595) göre Özal'ın "genel olarak milliyetçi-muhafazakârlığı modernleştirici bir etkisinden söz edilebilir"

90'ların kriz koşullarında ortaya çıkan siyasal gerilimlere rağmen bu yeniden yapılan(dır)ma sürecinin pekişmeye devam ettiği görülmüştür. Bu yıllarda İslamcı tabanın merkez

11 Aşırı öznel bir kavramsallaştırma olarak görülebilecek "naylonlaşma" 80'lerden bu yana özellikle Fak-Fuk-Fon, İşsizlik Sigortası gibi "göstermelik" düzenleme ve kuruluşların birer "tabela" halinde sosyal güvenlik ağını istila etmesine bir gönderme olarak anlaşılabilir. Bunun anlamı ise mesela Deniz Feneri ve Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği örneklerinde görüldüğü üzere sermaye sahibi sınıf dilimlerinin uzantıları olarak işlevini sürdüren kuruluşların yoz uygulamalarının sosyal güvenlik alanında hâkimiyet kazanmasıdır.

12 "Türkiye'de 1980'lerin başında, toplam 57.000 civarında cami olduğu bilinmektedir ve bu sayı 1990'a doğru 75.000 sınırını aşmıştır. Bunlara ek olarak 374 tane imam-hatip okulu ve 6.000 civarında Kuran kursu, toplumda İslamiyet'i öğreten temel kurumlar olarak faaliyet göstermektedir" (Kumbaracıbaşı'ndan akt: Şaylan, 1992: 130).

sağdan yeniden özerkleşmeye başlaması ve MSP'nin devamı olarak kurulan RP'nin özellikle yerel yönetimleri ele geçirerek yükselişi söz konusuydu. Yerelliğin, enformel ilişki ağlarının ve yüz yüze ilişkilerin fevkalade politik önemini kavrayan İslamcı partiler 90'lar boyunca taban aktivitelerinde mahalli örgütlenmelere devasa bir önem vermiştir (Kurtoğlu, 1998; Delibaş 2001). Bu bakımdan yüz yüze kurulan somut ilişkilerin uzaktan seslenen soyut ifadelere nispeten öncelenmesinin İslamcı yerel denetim tarzının da tipik özelliği olduğu söylenebilir:

> "...Milli Görüş'ün partileri, diğer parti ve hareketlerin de seçim günü geldiğinde kabul etmek zorunda kaldıkları hemşeri örgütlenmelerini 'taviz vermek zorunda olduğumuz gerici kuruluşlar' olarak görmek yerine, hemşeriliği örgütlenme ilkelerinden biri haline getirdiler. Özellikle Kemalist entelijensiya bütün kökenlerin ötesinde bir metropol aidiyeti yaratmaya çalışırken, İslamcı partiler Bingöllülerle Bingöllü olarak, Bayburtlularla Bayburtlu olarak ilişki kurdular. Kamusal alanda dahi bu metropol-dışı kimliklere atıfta bulunmaktan çekinmeyerek, bütün Türkiye'nin önünde 'İstanbul aynı zamanda bir Gümüşhane'dir, aynı zamanda bir Kars'tır' gibi açıklamalarda bulundular. 80 öncesi sosyalist hareketin mahalle faaliyetlerinden de örnek alınarak oluşturulan İslamcı yerel siyaset tarzı, ülke sorunlarının ahiret ve imanla iç içe tartışılması sayesinde kitle çalışmasına yeni bir boyut kazandırdı" (Tuğal, 2002: 65).

Yüz yüze ilişkilerin İslamcı partilerin bu denli ilgisini çekmesi medyada ve popüler yazında genellikle "irticai faaliyetler" kapsamında değerlendirilmişti. Ancak 2000'li yıllarda İslamcılığın tüm fraksiyonlarının yerel örgütlenmelere önem vererek halen faaliyetlerine devam etmesi söz konusuydu. 28 Şubat'ın ardından RP'nin merkezi meşruiyeti cid-

di ölçüde zedelenmişse de yerel belediyeler geçmişteki ilişkilerini sürdürmüş ve 90'lar boyunca sahip olunan hegemonik kazanımlar ile taşralı-muhafazakâr sermayedarlarla aralarındaki bağlılığı büyük ölçüde korumayı başarmıştır. Bu doğrultuda bugün neo-liberal İslamcı iktidar bloğunun hegemonyasını sürdüren AKP'nin kuruluşunda Recep Tayip Erdoğan, Halil Ürün ve Melih Gökçek gibi yerel yöneticilerin payının fazlasıyla büyük olması asla rastlantısal değildir.

İslamcı yerel yöneticiler modernizm ve İslam arasındaki uyuşmazlığın yarattığı sorunlarla çok daha somut koşullar içerisinde 90'larda hesaplaşmış ve gündelik hayatta geçerlilik kazanacak belirli çözüm yolları üretmişlerdi. Bu bakımdan AKP'nin kurucularının "siyasete bir parti lideri olarak giren" ve bu konum için "kimseyle rekabet etmek zorunda kalmayan" Erbakan'ın (Özdalga, 2007: 118) idealist, romantik tutkuları ve uluslararası planlarının akıldışılığı karşısında daha rasyonalist ve uyumcu bir çizgiye yaklaşması kaçınılmazdı. 2001'de Türkiye ekonomisini derinden etkileyen devalüasyon aynı zamanda erken seçimin de habercisiydi. SP'den ayrılarak "muhafazakâr demokratlık" ekseninde örgütlenen AKP, 2002 genel seçimleriyle iktidara geldi. Erdoğan'ın "Özal misyonunu" üstlenerek İslami olanın modern olanla uzlaşısının simgesini sunması Erbakan'ın romantizmine nispeten daha geniş bir meşruiyet çerçevesi yakalamıştı. Tuğal (2010: 16-17) AKP'nin 2002 seçimlerindeki başarısını "aydınlar, akademisyenler ve liberal işadamları" başta olmak üzere "yeni laik destekçileri" ile "kayıt dışı sektörde çalışan birçok işçi ve aktif İslamcı" gibi "eski destekçilerinin" gücünü birleştirmesine bağlamaktadır.[13]

13 Yavuz (2005: 347) AKP'nin 2002 seçimlerinde "henüz yeni kurulmuş bir parti olarak mahallelerdeki seçmenleri harekete geçirecek geleneksel dayanışma ağlarını" kullanmadığına dikkat çekerek bu başarının "dinsel kaynaklı ağların kendi kendilerini seferber ederek aşağıdan yukarı bir siyasal değişim yaratması" sonucu olduğunu öne sürmektedir.

AKP'nin 2001 devalüasyonunun izlerinin sürdüğü bir dönemde iktidara gelmesi, hükümetin yaptığı yeni ekonomik düzenlemelerin büyük ölçüde meşruiyet kazanmasına neden olmuştur.[14] Böyle bir ortamda AKP'nin (iktidara geldikten kısa bir süre sonra) meclise sunduğu 4857 Sayılı İş Kanunu (*Resmi Gazete*, 10 Haziran 2003) kamuoyunun ciddi bir itirazı olmaksızın kabul gördü. Bu düzenleme şu anki çalışma ilişkilerinin ve kültürel hegemonyanın salahiyetini sağlaması bakımından fevkalade bir öneme sahiptir. Bu düzenleme ile Türkiye'de esnek istihdam yapısına yönelik yapılandırmalar olgunluğa erişmiş, sözleşmeli çalışma, taşeronluk, geçici iş ilişkileri, çağrı üzerine çalışma gibi biçimler garanti altına alınmıştır. Yücesan-Özdemir ve Özdemir'e (2008: 107) göre bu kanun "kendi yayımından önce doktrin ve Yargıtay kararlarında zaten büyük ölçüde belli olmuş olsa da, iş hukukunun yorumunda hangi söylemin geçerli olacağına dair tartışmaları kökünden silip atmıştır" Kuşkusuz değişiklikleri yönlendirecek bu söylem "esneklik" olarak belirginlik kazanmaktadır.[15]

4857 Sayılı İş Kanunu'nun görünmeyen yüzü ise AKP hükümetiyle siyasal temsiline kavuşan neo-liberal İslamcı iktidar bloğunun kültürel hegemonyasını pekiştirecek çalışma koşullarını onamış olmasıdır: İş hukukunun "sözleşme-

14 O yıllarda Türkiye'yi derinden sarsan buhrana acilen çözüm olabilecek her türden iktisadi düzenlemeyi sorgulamaksızın desteklemeye yönelik bir eğilim mevcuttu. Hatta bir devlet memurunun, maaşının yarısını başbakana göndererek "iç ve dış borçların kapanması için kendisine düşeni yaptığını" bildirmesi üzerine bir maaş ve ziynet eşyası gönderme furyası başlamış, sonunda Ankara Ticaret Odası'nda borçların ödenmesine yardımcı olmak amacıyla hükümete yapılan bağışların toplanacağı bir "Gönül Havuzu" dahi kurulmuştu (Zaman, 6 Nisan 2003). Hal böyle iken AKP'li siyasetçiler partinin sermayeyi bütün prangalarından kurtarma emelini açıktan ifade etmek ve bunun meşruiyetinin gerekçelerini kamuoyuna uzun uzadıya aktarabilmek imkânı bulmuştur.

15 "[AKP'nin] ideologları sadece kapitalizmi değil, neo-liberal projeyi 'alternatifsiz' olarak sundular dindar kitlelere. Partiye yakın gazeteler esnek üretimin karşısında duranları 'karanlık güçler' olarak yaftaladılar" (Tuğal, 2006: 29).

cilik" esasına oturtulması yoluyla çalışma alanındaki birçok eşitsizlik devletin "demokratik sorumluluk alanının dışına" (Wood, 2006: 23) taşınmıştır. Böylelikle söz konusu düzenleme güvencesizliği pekiştirmekle kalmamış aynı zamanda "tipik olarak daimi olmayan, geçici, tesadüfî, güvensiz ve şans eseri" olan riskli/kırılgan çalışmayı [precarious work] (IMF, 2007: 18) asli çalışma biçimi olarak meşrulaştırmıştır. Buna bağlı olarak bu düzenlemenin işçi sınıfının gündelik hayatına sirayeti maddi öngörüden yoksun, güvensiz ve rizikolu bir var oluş koşulu [precarity] ortaya çıkarmaktadır. İşte bu kırılgan var oluşun sosyoekonomik güven ihtiyacı işçi sınıfını enformel ilişki ağlarının pençesine sürüklemektedir. Bugün çalışma ilişkilerinde güvencesizlik ancak enformel güvencelerle karşılanabildiğinden işçiler enformel ilişki ağlarına ve mevcut (hegemonik) kültürel referanslara kendi iradeleriyle uygunluk göstermektedir.

Enformel güvence

Konya Organize Sanayi'de görüşme yapılan işçilerin neredeyse hepsi "tanıdığı bildiği" işverenlerle çalışmanın "istenmedik" sorumlulukları olsa da daha "güvenli" olduğunu düşünmekteydi. "Piyasanın koşullarının çok kötü" olması hemşerilerin, akrabaların işletmelerinde çalışmak için ya da tanıdık işverenlerle çalışmak için tercih sebebiydi:

> "Vallahi genelde tanıdıklar aracılığıyla [iş] buluyoruz... İlanla zor. Gerçi ilanla da bulursun ama zaten yarının belli olmaz... Nasıl güveneceksin ki? Hem adam [işveren] sigortanı yaptım der sana yapmaz, maaşını vermez belki, belki oradakilerle anlaşamazsın, belki iki günde çıkarır... Tanıdık olsa daha iyi oluyor... Zaten ilanla işe başlayan adam bir taraftan tanıdıklarına haber salmıştır. Tanıdık bir yer

olunca bırakır. Çok yapan var öyle, çok oluyor" (12. Görüşmeci - İşçi).

Yukarıdaki ifadelerde bir örneği görüldüğü üzere Konya Organize Sanayi'de işçilerin enformel ilişki ağlarının iş hayatındaki etkinliğine ilişkin kanaatleri de büyük ölçüde olumluydu. İşletmeciler ise personel seçiminde aynı enformel ilişkilerin bağlayıcılığını hissetmekle beraber "tanıdık hatta akraba olsa dahi" işini iyi yapmayan, iş disiplinine uymayan bir işçiyi asla çalıştırmayacaklarını ifade etmektedir:

> "Çocuk geliyor buraya, hatır gönül uğruna almak zorunda kalıyoruz. Sonra başlıyor yaymaya. Bak şimdi [gülüyor]. Ben bir bakıyorum, iki bakıyorum değişmiyor, sonra çağırıyorum uyarıyorum. Ha yine mi düzelmedi, bu sefer diyorum ki 'yolun açık olsun'... Biz de ekmeğimizin peşindeyiz burayı işletmek zorundayız sonuçta seninle mi [işçiden bahsediyor] uğraşacağız yani" (4. Görüşmeci - İşveren).

İşletmecilerin birçoğunun ifadelerine bakılırsa tanıdıklarının çocukları ya da akrabalarına iş sağlamanın "omuzlarında bir yük" haline geldiği, çalışanların genellikle iş ilişkisi öncesinde tanıdıkları (ya da tanıdıklarının tanıdıkları) insanlar olmasının esas nedeninin işçilerin bu referanslarla kendilerine gelmesidir. Bu bakımdan kaba bir ampirizmle enformelliğin burada bizzat işçilerin yönelimleriyle oluştuğunu hatta iş yaşamında öncelikle işçilerin davranışlarının enformel ilişki ağlarını teşvik ettiğini iddia edebilmek dahi mümkündür. Fakat işçileri enformel ilişki ağlarına yönlendiren "piyasanın" yapaylığı dikkate alındığında, işçilerin bu yönelimlerini ortaya çıkaran şeyin esnek istihdam olduğu görülmektedir. Bu bağlamda esnekliğe bağlı olarak çalışma ilişkilerinin sosyal çerçevesinde enformelliğin yapılaşmasından söz edilebilir: Bir taraftan enformel ilişki ağları aktörle-

rin yönelimlerini tayin etmekte, diğer taraftan da enformelliğin kudreti aktörlerin yönelimleriyle artmaktadır.

Küçük ve orta boy işletmelerin bir arada bulunduğu bir çok yerde olduğu gibi, Konya Organize Sanayi'de de çalışma ilişkilerinde geçerliliği olduğu tespit edilebilen enformel ilişki ağları akrabalık, hemşerilik, komşuluk, tanışıklık ya da arkadaşlık ve son olarak dinî cemaatlere bağlı olarak oluşan ilişki ağlarıdır. Bunların çalışma ilişkilerinin dokusuna işlemiş değerler kümesiyle bir olarak, bu değerler kümesinden ve birbirlerinden ayrılmaz bir bütünlük halinde gündelik hayatta varlığı söz konusudur. Böylelikle iş yaşamı iş dışı yaşamdan, çalışma ilişkileri genel sosyal ilişkilerden ve en önemlisi emek kontrolü gündelik hayatın kontrolünden bağımsız değildir.

Enformel ilişki ağlarının etkinliği büyük ölçüde hâkim sınıflar lehine sonuçlar doğurmaktaysa da bunların hâkim sınıf (ya da dar anlamda işverenler) tarafından yekûn olarak kontrol edildiğini söylemek mümkün değildir. İşverenlerin daha çok karşılıklı tavizlerle süregelen bir ilişkiler sarmalı içerisinde bu ilişki ağlarını manipüle etmeleri söz konusudur. Boissevain'ın (1974: 7) dikkat çektiği üzere "bu türden sosyal ilişki ağları genellikle birer manipülasyon aygıtı" olarak işlerlik kazanmakta, her ne kadar "bazı aktörlerin bu ilişki ağlarını yönlendirmesi, manipüle etmesi" yahut teşvik etmesi söz konusu olsa da asla "tam kontrol" sağlayamadıkları bir süreç ortaya çıkmaktadır.

Enformel ilişki ağları birçok durumda karşılıklı tavizlerin, uzlaşmaların, riayetin, baskının ve rızanın gerçekleşmesine aracılık eder. Hem işverenler hem de işçiler bu ilişki ağlarını manipüle etme yetisine sahip olsa da, sosyal ilişkiler üzerindeki etkili manipülasyon, sıklıkla "görünüşte mecbur olmaksızın" verdikleri tavizler nedeniyle işverenlerce sağlanır. "Piyasanın" acımasızlığı işverenin "koruyuculuğuyla"

karşılandıkça hegemonik ilişki sağlamlaşır. Konya Organize Sanayi'de bu türden taviz ve "korumaların" birçok örneğini bulmak mümkündür:

> "Şöyle bir örnek verebilirim tabi ki: İsim vermeyeceğim. Yani bu olayı pek öyle dile getirmekten hoşlanmayız. Anlatmayız... Yedi sekiz sene evvel bizim burada çalışanlarımızdan birini kaybettik... Eşi ve iki çocuğu vardı... Vefat etti... Ortaklarla oturduk konuştuk, karar verdik... İnanmayabilirsiniz ama bu çalışanımızın vefatından beri maaşını her ay gününde ailesine gönderiyoruz... Şimdi yani demek istediğim burada çalışanımız bize yeterli güveni verdiği zaman biz kimseyi yarı yolda bırakmıyoruz... O çalışanımız vefat etti, onun amel defteri kapandı ama bizimki hâlâ açık" (6. Görüşmeci - İşveren).

İşletmecinin anlattığı bu olay işçiler için "koruyucu patron" modelinin pek de "efsanevi" olmadığının göstergesi olarak değerlendirilebilir. İşverene yeterli ölçüde güven verildiğinde elde edilecek kazanımlar somut ve hızlı bir şekilde ortaya çıkmakta, böylelikle pek çok işçi açısından "işverenin güvenini sağlamak" esaslı bir gaye haline gelmektedir. Fakat her işçi böyle bir güvene mazhar olamayacağından işverene yakınlığa göre işçiden işçiye değişen bir "enformel güvence" ortaya çıkmaktadır.[16] Bu ise Konya Organize Sanayi'de "kayırıcılığın" [kliyentalizm] etkili bir denetim stratejisi haline gelmesini beraberinde getirmektedir.[17]

---

16 "İktidar ve sömürünün mekanizmalarının çok daha rahat işlemesi için bu jestler toplumsal bir yağlayıcı işlevi görür. Değiştirilemez durumlarına alıştırılmış olan yoksullar çoğu kez, kendi iyi tabiatları sayesinde kendi ezilmişliklerine aksesuar yapmışlardır" (Thompson, 2006a: 66).

17 Bu "kayırıcılığın" sonucunda yeterli güveni sağlayan işçilerin patronları tarafından "akraba" statüsüne "yükseltildikleri" söylenebilir. İşverenler böyle işçilerden genellikle "aileden biri" ya da "bizim çocuğumuz/kardeşimiz artık" gibi ifadeler kullanmaktadır. Bu araştırma kapsamında patronuyla birlikte görüşme yapılan 2 işçi (22. ve 23. Görüşmeciler - İşçi) de patronları tarafından fazlasıy-

Kayırıcılık küçük işletmelerdeki (genel olarak KOBİ'lerdeki) çalışma ilişkilerinin belirgin bir özelliği olarak düşünülebilir. Kâr marjının düşük olduğu küçük ölçekli işletmelerin iç dinamikleri büyük firmalara ve hammadde imalatçılarına sıkı sıkıya bağlı olduğundan, bunlar alt mukavele sistemine tâbi olmuş kısıtlı girişimlerdir ve ekonomik büyüme imkânının daraldığı bir kısırdöngü içerisindedirler. Bu nedenle bu tip işletmelerdeki kâr arayışlarında emek gücünden beklentilerinin görece yüksek olduğu ve firma içi uzlaşmanın da özellikle "yüz yüze ilişkilere" bağlı olarak arttığı (Geniş, 2006; Suğur, 1995, Young, 2009) söylenebilir.

Tamamen küçük ve orta boy işletmelerden oluşan Konya Organize Sanayi'de yüz yüze ilişkiler yoluyla kurulan uzlaşmanın pek çok görünümü mevcuttur. Özellikle işçiler işverenleriyle yüz yüze konuşmanın sorunları çözdüğüne ilişkin belirgin bir kanaate sahiptir.[18] Bazı orta boy işletmelerde görülen hiyerarşik kurumsallaşmalar (ve işçi-işveren arasında yöneticilerin devreye girmesi) nedeniyle işverene ulaşmanın zorlaşması işçiler tarafından olumsuz bulunmaktadır. Böyle işletmelerde yüz yüze ilişkilerle kurulacak uzlaşmalar bu sefer yöneticilerle –ki bu yöneticiler sıklıkla işletmecinin ailesinden ya da yakın akrabalarından oluşur– işçiler arasında gerçekleşmektedir.

İşçi-işveren arasındaki yüz yüze ilişkinin önemli bir tesiri de işverenlerin karşılaştığı sorunların (ödeme güçlüklerinin, alacaklıların, vergi borçlarının v.s) birçoğunu işçile-

---

la güven duyulan işçilerdi. Her ikisi de askerdeyken izin kullanarak "memlekete" [Konya'ya] geldikleri dönemlerde işverenlerini ziyaret etmelerini bu "yakın bağın" göstergesi olarak ifade etmekteydi.

18 Bu araştırma kapsamında görüşme yapılan işçilerin çoğunluğu "Patronunuzla aranızda önemli bir sorun oluştuğunda bu sorunu nasıl çözersiniz" sorusuna karşılık işyerindeki sorunları doğrudan işverenin kendisiyle konuşarak çözüme ulaştırdıklarını ifade etmekteydi. Bununla beraber başarısız olunduğunda ikinci bir çözüm yolu olarak "tanıdıkların" devreye sokulmasının tercih edildiği de ifade edilmiştir.

rin de yakından gözlemlemesidir. Bu durum işçilerin tahayyülünde işletmecilerle aralarında bir "kader birliği" olduğu fikrini yaratmaktadır ki bunun işverenlere en önemli getirisi işçilerin belirli aralıklarda ödeme gecikmeleri, ücretsiz izinler veya yarım maaş almak gibi –"çetin piyasa koşulları" ve "kriz" nedeniyle ortaya çıktığı söylenen– durumlar karşısındaki anlayışları ve taviz vermeleridir. Ek olarak yüz yüze ilişkilerin getirdiği "samimiyetin" taraflar üzerinde duygusal bir bağlayıcılığı olduğu da söylenebilir. Bir işletmecinin işçilere dağıtması için maaşları teslim ettiği ustabaşı ile arasında geçen bir olaya ilişkin anlattığı hikâye, bu samimiyetin ve karşılıklı verilen tavizlerin göstergelerini sunar:

> "Kriz döneminde, işin doğrusu şimdi siz personelinize para vermezken kendiniz alabilir misiniz, alamıyorsunuz. Ben bir şey olduğu zaman ilk kendi alacağım paradan keserek hesap yaparım. Yani kendimden kesmezsem [işçilere] ödeyeceğim paradan da kesemem. Şimdi [olay] şöyle; kesiyorum, kesiyorum 'ya şunu da çıkaralım' diyorum, kendime ödeme almıyorum. [Ustabaşı'na] 'bunu da böyle yapalım' diyorum, 'bu sefer ben almayayım' diyorum. Birkaç sefer [ustabaşı] bana kızdı. Sonunda bir gün 'olur mu abi ya' dedi, 'parasız geçer mi, al bakalım şu yüz elli lirayı' dedi [masaya vurarak uzun müddet gülüyor] kendi parasından verdi. Bunu da yaşadık yani, bana posta koydu 'al şunu' dedi." (5. Görüşmeci - İşveren).

Suğur (1995: 200) Ankara OSTİM'de yaptığı araştırmasında küçük işletmelerdeki işverenler, ustalar, kalfalar ve çıraklar arasında "ağabey-kardeş ilişkisi" benzeri bir diyalog olduğunu tespit etmiştir. Bu işletmelerde çalışan işçilerin sendikal hareketlere ya da işverenle ilişkilerini bozacak herhangi bir antagonist faaliyete karışmak istememeleri bir tarafa, işletmenin çıkarlarını içselleştirmeleri söz ko-

nusudur. İşletmecilerin işçilerle kurduğu samimiyet küçük işletmelerde birçok durumda gündelik olarak işverenle işçi arasındaki temel bir ayrımın yapılmasını dahi zorlaştırabilmektedir.

Konya Organize Sanayi'de de OSTİM örneğine çok benzer bir durum söz konusudur. Fakat burada işçi işveren arasındaki ayrımın görece daha belirgin olduğu söylenebilir. İşletmecilerin ifadelerinden[19] anlaşıldığı kadarıyla baba otoritesi benzeri [paternalistik] bir model (Thompson, 2006a: 40) Konya Organize Sanayi'deki işçi işveren diyalogunu ifade etmek için daha uygundur. İşletmeciler düğün hazırlığında olan bir işçiye kredi olanağı sağlamaktan kira sözleşmelerine kefil olmaya kadar birçok faaliyette bulunmakta, kendilerine görece yakın olan işçilerin yaşamıyla ve sorunlarıyla yakından ilgilenmektedir.[20] Bu araştırma kapsamında görüşme yapılan birçok işletmeci bunu gurulu bir tebessümle ifade etmiştir. İşverenlerin çoğunluğu bu ilginin nedenini "karşılıklı sevgi saygıdan dolayı" yahut "güven gereği" gibi değerler ekseninde ifade etmekteyken bir işletmeci (7 Görüşmeci - İşveren) "işçilerin gündelik hayatlarındaki problemlerin her zaman işyerinde de huzursuzluğa yol açtığını" bu yüzden "işçilerin sorunlarıyla yakından ilgilenmenin işletmeciliğin bir gereği" olduğunu ifade etmiştir:

---

19 "Burada çalışanlar için iyi olanı onlardan daha iyi bilmeliyiz" (3. Görüşmeci - İşveren).

20 Bu "paternalistik" otoritenin belirgin bir görünümü kadın işçilerle kurulan ilişkilerde söz konusudur. Konya Organize Sanayi'nde kadın işçiler genellikle mutfakta aşçı olarak, sekreter olarak ya da temizlik elemanı olarak çalışmaktadır. Üretimde / makine başında çalışan kadın yok denecek kadar azdır. Bu araştırma kapsamında görüşülen 2 kadın işçinin (11. ve 15. Görüşmeciler - İşçi) ifadelerinden anlaşıldığı kadarıyla makine başında işe başlayan kadın işçiler olmakta fakat bunlar kısa süre sonra mutfağa ya da temizliğe aktarılmaktadırlar. Üstelik yine bu görüşmelerdeki ifadelere göre işverenlerin kadın işçilere yönelik tutumları daha "kollayıcı" olmaktadır. Örneğin işletmede çalışan erkekler tarafından rahatsız edilip edilmedikleri sıklıkla kendilerine sorulmaktadır.

"Her tarafa kameraları döşemek yerine birlikte çalıştığımız insanları tüm yönleriyle tanımayı tercih ediyoruz" (7 Görüşmeci - İşveren).

Bu türden bir işletme yönetimi Konya Organize Sanayi'deki firmaların çoğunluğunun "aile işletmesi" olmasıyla da yakından ilişkilidir. Aileler söz konusu olduğunda çalışanların çoğunluğunun akrabalar yahut akrabaların tanıdıkları olmasının bu ilişkiyi pekiştiren bir tesiri vardır. Yine bir işletmecinin (3. Görüşmeci - İşveren) ifadesiyle "herhangi bir işçinin ayıbı işletmenin ayıbı anlamına gelirken, işletmenin ayıbı ise ailenin ayıbı sayılmakta" olduğundan işverenler çalışanlarının yaşam tarzının seyrine ve gündelik hayatına fazlasıyla önem vermektedir. (Bu durumda yeni muhafazakâr normların da bu ilişkilerde ne denli önemli olduğu açıklıkla ortaya çıkmaktadır.) İşçilerle kurulan iyi ilişkilerin birçok durumda "başarılı işletmeciliğin" göstergesi olarak kabul edildiği söylenebilir.

"Gerçi yeni kuşak biraz bu yapıyı bozdu. Çok kötü davrananlar var. Hakarete varan lafları edenler, işçilere bağırıp çağıranlar var. Biz de böyle şeylere başka işletmelerde, bir iş için gittiğimiz zaman, işimiz olduğu zaman, biz de tanıklık ediyoruz... Ama böyle işletmelerin ömrü uzun olmaz" (6. Görüşmeci - İşveren).

Konya Organize Sanayi'de dinî cemaatler ekseninde oluşan ilişki ağlarının da (örtük bir süreç dahilinde) enformel güvence sağlayan unsurlar olarak işlerlik kazandığı söylenebilir. Fakat cemaatlere ait işletmelerin tespit edilmesi oldukça güç olmakla beraber tüm görüşmecilerde cemaat ilişkilerini mahrem tutmaya yönelik bir eğilim mevcuttur.[21] Ancak

21 Örneğin bir "cemaat üyesi" olduğunu belirten bir işçinin evinde yapılan toplantıda görüşülen 5 işçi "cemaat üyesi olmadıklarını ve cemaatlere dair hiçbir şey bilmediklerini" söylemiştir. Görüşme yapılan işçilerden birisi cema-

Konya Organize Sanayi'de çalışma deneyimine sahip işsizlerle yapılan görüşmelerin her birinde cemaatlerin faaliyetlerinden bahsedilmesi bu gizi açığa çıkarmaktadır. Bu görüşmecilerin hepsi işsiz bırakılmalarının nedenini cemaat üyesi olmamalarına bağlamaktadır. Bu bağlamda dinî cemaatlerin çalışma ilişkilerinde en azından dindar muhafazakâr yaşam tarzının pekiştirilmesi ve hegemonik kültürün teşviki yönünde "kapalı/gizil" bir etkisi olduğu söylenebilir.

Enformel ilişki ağlarından kaçınmalar

Konya Organize Sanayi'deki işletmecilerin çoğu, işçilerle kurdukları yakın ilişkilerin ve enformel bağların bazı durumlarda "suiistimal" edildiğinden şikayet etmektedir. Genellikle işverenden alınan yüklü kredilerin[22] geri ödenmediği, kendilerine "iltimas" gösterilen işçilerin performansının bazı durumlarda düştüğü, işçilerin işletmenin çıkarları için yeterince çaba sarf etmediği gibi şikâyetler söz konusu olmakla beraber, "suiistimal" olarak adlandırılan durumlar "paternalistik" bağlam nedeniyle çok daha karmaşık bir hale gelebilmektedir:

---

atlerle ilgili olarak şu sözleri sarf etmiştir: "Bizim milletimizde bir korku var. Şimdi yardım eden tarikat dediğin zaman cemaat dediğin zaman televizyonlar bunu arar. Millette korku oluştu yani... Ben de gidip de bir cemaat içine giremem korkarım. Abdestimi alırım, namazımı kılarım, evimde kuranımı okurum, evimde ibadetimi yapıyorsam ne mutlu, cemaat şöyle dursun. Ama güzel bir şey tabi, buna katılmak orda güzel bir şeyler yapmak... Konya da mı? Yok [cemaat]. Görmedim. Valla duyduklarımız oluyor ama ne derece doğru bilmiyorum" (24. Görüşmeci - İşçi).

22 Konya Organize Sanayi'de işçilerin toplu paraya ihtiyaç duydukları (düğün, hastalık v.s) bazı durumlarda, işverenler yakınlık duydukları bir kısım işçilere (kendi ifadeleriyle "bu işçiler banka kredisi kullanıp faiz ödemek zorunda kalmasın düşüncesiyle") "faizsiz" krediler vermektedir. Bunların ödemesi maaşlardan yapılan kesintiler yoluyla gerçekleştiğinden bazı işçiler işi bıraktığında hâlâ işverene "borçlu" kalabilmektedir. Bu uygulamanın esas gayesinin işçileri "içeri" borçlandırarak elde tutmaya, rızayı ve kontrolü arttırmaya yönelik olduğu işçi-işveren çatışmalarında kolaylıkla hissedilebilir.

"Bizim burada staja başladı [staj için gelen bir meslek lisesi öğrencisinden bahsediyor]. Son sınıfta, çalışkan bir çocuk. Fakat baktım bu çocuk her gün yorgun geliyor. Araştırdık: 11 Kardeşler, en büyük erkek bu, babası çöplerden kâğıt, metal topluyor fakat bazen hastalanıyor o nedenle 'ben bakamayacağım' diyor falan... Çocuk okula gidiyor, bize de staja geliyor, gece de içkili bir lokantada garsonluk yapıyor veya komilik yapıyor işte oradan aldığıyla da aileye destek oluyor. Ben bu çocuğun içkili ve alkollü bir ortamda daha bu yaşta servis yapmasını doğru bulmadım. Kendi çocuğum için de böyle düşünürüm. Sarhoşlarla, ayyaşlarla, seviyesi ne olduğunu bilmediğimiz adamlarla uğraşmak kötü. Ben bu çocuğa dedim ki 'sen bizde çalışacaksın, stajyere verdiğimiz ücret belli, bu ücreti alacaksın' dedim. 'Tamam' dedi. 'Sen oradan ne alıyorsun' dedim. '80-100 lira alıyorum' dedi. Ben de dedim ki 'ayrıca bu 80-100 lirayı sana vereceğim, yani ayda 400 lira ekstra vereceğim, ama bunu sen hak ettiğin için değil, orada çalışmaman için, sen okulunu okuyacaksın' dedim. 'Tamam' dedi, okuluna başladı. Hocalar [okuldaki] çok memnun. Kontrol ediyorlar çocuk iyi. Burada da içeride iyi çalışıyor. Haftada üç gün geliyor iki gün okula gidiyor. Bir gece dökümhanede bir arıza oldu ben onu bıraktım. 'Babaannemde kalıyorum' dedi bir yere bıraktım arabayla. Daha sonra [okuldaki] hocalarla sohbet ederken bu delikanlının evden kurtulmak için evlendiğini öğrendim...

Şimdi bakın, ben bu çocuğun yetişmesi ve kurtulması için destek olmaya çalıştım. Fakat herhalde desteği fazla verdim. Çocuk baktı evde durum sıkıntılı, bu destekle en azından evleneyim mantığıyla, belki bulunduğu ortamda haklı olabilir ona bir şey demiyorum ama adam evlenmiş. Şimdi üniversite imtihanına girecek, fakat tabi benim bildiğimi bilmiyor. Ben de kimseye bahsetmedim tabi ki. Ama

bu [duraksıyor] şimdi bunu hangi çerçeveye koyacağımı şaşırdım... Zoruma gitti açıkçası" (5. Görüşmeci - İşveren).

Bu hikâyenin tüm hazinliğiyle birlikte ortaya çıkardığı önemli bir şey vardır: Yukarıdaki ifadelere dikkat edildiğinde işverenin sağladığı "enformel güvencenin" karşılığını vermediği düşünülen işçinin işyerindeki pratiklerinde hiçbir kusuru yoktur. Hatta işveren bu işçinin "içeride iyi çalıştığını" ifade etmektedir. Buradaki beklenti tamamen işçinin işyeri dışındaki yaşamına ilişkin bir beklentidir. Bu doğrultuda –hikâyedeki değişkenlerle [işçinin koşulları, yaşı] birlikte ne kadar "meşru" yahut "haklı" olursa olsun– işletmecinin, işçinin gündelik hayatını manipüle etmeye ve yönlendiremeye yönelik ilgisinin ne kadar derinleşebildiğinin burada iyi bir örneği görülmektedir.

İşverenlerin ifadelerine simetrik olarak, Konya Organize Sanayi'de pek çok işçi de enformel ilişki ağlarının ve yüz yüze ilişkilerle kurulan bu yakın ilişkilerin işverenler tarafından "istismar" edildiğinden şikâyetçidir. Genellikle maaşların gecikmesi ya da hiç ödenmemesi, ücretsiz izinler verilmesi veya bu ilişkilerin yarattığı samimiyete dayanarak işverenlerin beklentilerin çok fazla artması gibi durumlar söz konusudur. Yakın bir akrabasının [halasının eşinin] yanında çalışma deneyimine sahip bir işçinin aşağıdaki ifadeleri bu "istismarın" güzel bir örneğini sunmaktadır:

> "Yok abi, ben artık öyle tanıdık, akraba filan olsun istemem... Enişte dedik bağrımıza bastık adam [küfrediyor]... Ben normalde çalışacağımdan daha fazla çalıştım... Sürekli bana 'sen bizim oğlumuzsun, akrabamızsın' ayağı çektiler. Ben de seviniyordum o zaman [buna]... Bir müddet sonra bir baktım sabah ben açıp akşam ben kapıyorum, sigorta yok, iki maaş borcu var, ödemiyor. Elektrik kesilecek evde, para lazım, gittim istedim, 'yok' dediler, 'sen elek-

trik faturasını ver halledelim' dediler. Sabrettik, bir ay daha çalıştım. Sonra bir daha baktık ki adam beni fazla fazla işe koşuyor. Arkadaşının evi taşınacak beni yolluyor. Para istediğimde anca gaz veriyor, 'sen bizim oğlumuzsun' diyor" (18. Görüşmeci - İşçi).

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı üzere, işverenlerin belirli durumlarda kısmen gösterdikleri "tavizler" ve işçilerin somut kazanımları olmadan enformel ilişki ağlarının ve yüz yüze ilişkilerin işçiler üzerindeki bağlayıcılığı pek kudretli değildir. Daha genel bir ifadeyle denilebilir ki işverenlerce sergilenmesi gereken "tiyatrolar" olmaksızın bu "manipülasyon aygıtları" çalışmazlar. Elbette ki bu ilişki ağlarının işverenler üzerindeki bağlayıcılığı da daimi değildir. "Suiistimal" olarak adlandırdıkları durumları sezen işverenler hızlı bir şekilde işçilerle aralarına mesafe koyabilmektedir. Dolayısıyla yaklaşma ve kaçınmanın böyle bir birliğini oldukça iyi ifade etmesi bakımından, bir işletmecinin kendi otoritesini "gülümseyen ciddiyet" olarak tanımlaması fazlasıyla manidardır.

Köpek ve at

"Enformelliğin yapılaşması" ve yüz yüze ilişkiler aracılığıyla kurulan "güven" duygusu kapitalizmin son çağ dönümünden beri fazlasıyla ihtiyaç duyduğu bir şeydir. Bu nedenledir ki, liberal-demokratik kapitalizmin etkili ideologlarından birisi olan Fukuyama'nın (2005: 367) son yıllarda "geleneksel" kaynaklardan beslenen bu "güven" duygusunun çeşitli biçimlerini yüceltmesi rastlantısal değildir.[23] Fakat bu sosyal adalet temalı güven "tamponunun" aşamayacağı bir çelişki olarak sınıfsal çıkarların uzlaşmaz karşıtlığı varlığını sürdürmektedir.

23 Fukuyama (2005: 367) bu güven duygusuna atıfla "modernliğin en başarılı biçimlerinin asla bütünüyle modern olmadığını" savunmaktadır.

Konya Organize Sanayi Bölgesi göz önüne alındığında söz konusu "güven mitinin" karşılığı olarak "hegemonyanın yalnızca empoze edilmediği (ya da buna karşı çıkılmadığı) ama cemaatin günlük ilişkileri içine eklemlendiği ve (iyi zamanlarda) yalnızca himaye ve ödün, kötü zamanlarda ise en azından koruma jestleriyle sürdürüldüğü" (Thompson, 2006a: 429) söylenebilir. Zira bu araştırma boyunca görülmekte olduğu üzere, Konya Organize Sanayi'deki işletmecilerin ve işçilerin [sınıfsal] çıkarları birbiriyle nihai olarak asla uyuşmaz. "Enformelliğin yapılaşması" ve yüz yüze ilişkilerin yarattığı "güven duygusu" sayesinde ne ölçüde güçlü uzlaşmalar ortaya çıkarsa çıksın, son tahlilde kültürel hegemonyanın karşılıklı jest ve tavizlerle süregelen uğrağındaki bu ilişkinin, metaforik olarak aşağıdaki fabla eşdeğer olduğu söylenebilir:

> "Bir köpek ile bir atın dost oldukları anlatılır. Köpek at için en iyi kemikleri saklar, at ise köpeğin önüne en yumuşak saman destelerini koyarmış ve böylece her biri diğerine elinden gelenin en iyisini yapmak isterken, neticede hiçbiri karnını doyuramazmış" (Bloch, 2010: 24).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KÜLTÜREL HEGEMONYANIN SINIRLARI: "HASSAS RIAYET"

> "Proleterler aslında tam da sınıf olmak istemeyen yegâne sınıftır."
>
> – ERNST BLOCH

Kültürel hegemonya, sürekli "tavizleri" ve "tiyatroları" barındıran bir denetim stratejisi olmasının yanı sıra "göreneksel temayülü" nedeniyle de kendisinin mümessili olan otorite(ler) üzerinde bir bağlayıcılık arz eder. Böyle bir denetim biçiminin –her ne kadar "siyasi ve toplumsal olarak uygulanabilir olanın sınırlarını tanımlamakta" ve "uygulananı biçimlendirmekte" (Thompson, 2006a: 119) olsa da– süreçsel/tarihsel olarak otoriteye sağladığı manipülasyon yetkesinin bizzat kendi "meşrulaştırıcı öğeleri" tarafından sınırlandığı görülmektedir:

> "...iktidar yine de, yalnızca göreneğin hukuki bir bağlayıcılığı ve bizatihi kendisinin bir 'mülk' olabileceği için değil fakat aynı zamanda göreneksel hakların kötüye kullanılmasının halkı kızdırabileceği ve iktidara tehlike teşkil edebileceği için, birtakım sınırlamalara tâbi idi" (Thompson, 2006a: 140).

Göreneğin ve diğer meşrulaştırıcı öğelerin bağlayıcılığı boyunduruk altında tutulan nüfusa da "hegemonyanın re-

toriğini" kendi taleplerini ifade etmek için kullanma olanağı sunmaktadır (Thompson, 2006a: 96). Bu şekilde ortaya çıkan ilişkiler, kültürel hegemonya bağlamında tanımlanan denetimin tamamlanmış/kristalleşmiş bir "yapısının" olmadığını, sürekli güncellenmesi gereken otoritenin sürdürülebilmesi için gerekli olan "karşılıklılığı" ve kültürel örüntülere kök salmış riayetin hassas doğasını ortaya koyar. Bu bakımdan kültürel hegemonyanın sürekli bir "oluş" halinde olduğu, onun diyalektik olarak otoritenin çıkarlarına karşı zaman zaman hâsıl olabilecek bir tehdidi de içerdiği, hatta işlerliğini büyük ölçüde bu "karşılıklılığa" borçlu olduğu söylenebilir. Ancak hegemonyanın bağlı bulunduğu bu çerçevede boyunduruk altında tutulan nüfusun talepleri genellikle (ayrıksılaşmış) bireysel talepler olarak ifadesini bulduğu müddetçe meşruiyet kazanmakta, bunun dışında talep ve çıkarların sınıfsal ifadesi "hegemonik kültür" tarafından dışlanmaktadır.

Kolektivizmin dışlanması

Konya Organize Sanayi'deki çalışma ilişkilerinde, sendikal faaliyetlerin yerel ve yerli göreneksel motiflere sirayet eden "hegemonik kültür" tarafından böyle bir dışlanmışlığı söz konusudur.[1] Burada "sendikalı olmak" fikri dahi çalışma ilişkilerini sarıp sarmalayan göreneksel çerçevenin meşruiyeti dışında tutulmaktadır.[2] Bununla beraber araştırma

1 Sendikaların ve sendikal faaliyetlerin buradaki çalışma ilişkilerinin göreneksel çerçevesinden dışlanmışlığı demek, sendikal örgütlenmenin burada imkansız olduğu demek değildir. Nitekim 2011 yılı Ekim ayı içerisinde Petrol-İş sendikası Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde çalışan 300 işçiyi üye yapmayı başarmıştır. Fakat bu işçilerin tamamı aynı işletmede (orta ölçekli bir işletmede) çalışmaktadır ve özellikle bu spesifik örneğin Konya Organize Sanayi'nin genel dokusuna uygun olduğunu söyleyebilmek pek mümkün değildir.

2 "Vallahi Konya'da sendika yok gibime geliyor da yani zaten o da [sendika] maden ocaklarıdır hani öyle yerlerde olmuyor mu?" (12. Görüşmeci - İşçi).

kapsamında görüşülen işçilerin hiçbirisi herhangi bir sendikal örgütlenme deneyimine sahip olmadığı halde, sendikalara ilişkin olumsuz kanaatler buradaki işçilerin ifadelerinde hayli sık yer almaktadır:

> "Ülkemizde sadece belli çevrelerde şekillenmiş... Bazı sendika liderleri direkt milletvekili oluyorlar. Yani halkın adamı değil... Hiçbir şekilde hiçbirisi güven vermiyor... [Konya'da sendika] görmedim diyebilirim, yani gördüm ama tabelada... [Konya Organize Sanayi'de] tanıdığım [sendikalı işçi] hiç yok" (12. Görüşmeci - İşçi).

> "Valla ben sendikalara hiç bulaşmadım. On sene öncesinde filan vardı ortalıkta... Eskiden ben daha önceki firmada çalışırken bazı sendika isimleri duyduydum o zamanlar. İşte sağı solu rahat bırakmıyorlardı, elemanları sıkıştırıyorlardı, işte 'gelin sendikamıza üye olun, şöyle olun, böyle olun, patron işçi' filan diye söylüyorlardı, biz pek sıcak bakmayız böyle şeylere" (14. Görüşmeci - İşçi).

> "Öyle şeyler bize ters. Eğeceksin başını işine bakacaksın... ha öyle bir şey olduğunda [bir sorun oluştuğunda] gideceksin konuşacaksın" (17. Görüşmeci - İşçi).

> "[Sendikalı olmamak] benim için daha iyi. [Sendikalı olduğunda] kendini bir yere bağımlı hissetmek zorundasın, her türlü işte eylem olsun onlara katılmak zorundasın, gerek yok yani" (19. Görüşmeci - İşçi).

> "Sendika iyi midir bilmem. Devlet kadrosunun çalışanlarında şu anda iyi gibi. Özel sektördeki durumlarını tam bilmiyorum... Konya piyasasında göremezsin" (20. Görüşmeci - İşçi).

Sendikaların "özel sektörde etkili olamayacağı", işçi haklarını savunmaktan ziyade "belirli çevrelere hizmet ettiği" ve

"istenmeyen bir bağımlılık getirdiği" gibi fiili süreçlere ilişkin düşüncelere paralel olarak sendikalara "bulaşılmaması gerektiğine" ilişkin tüm bu kanaatlerin ortaya çıkışı, esasta burada sendikaların göreneksel bir yerleşikliğinin olmamasından kaynaklanmaktadır. Çoğunlukla işçilerin sendikaların nasıl bir işleyişe sahip olduğuna dair bir fikri bile yoktur. Fakat hegemonik kültürün salık verdiği üzere buradaki işçilere göre "sendika kötü bir şeydir"

Benzer bir durum grevler, toplu protestolar yahut başka türlü "örgütlü işçi direnişleri" için de geçerlidir. Konya Organize Sanayi'de herhangi bir örgütlü işçi direnişi bugüne kadar görülmemekle birlikte, bu araştırma kapsamında görüşülen işçilerin (ve şüphesiz işverenlerin de) çoğunluğu bu tür faaliyetleri meşru görmemektedir. Üstelik buradaki işçilerin yurt genelinde özelleştirmeler karşısında örgütlü mücadele yürüten işçi sınıfı ile arasında herhangi bir özdeşlik hissetmediği aşikâr olmakla birlikte, buradaki işçilerin örgütlü mücadele içinde olan işçi sınıfına karşı ideolojik olarak cephe aldığı görülmektedir. Görüşmecilerin özellikle TEKEL[3] işçilerine yönelik ifadeleri bu tutumu açığa çıkarmaktadır:

> "Ben şöyle tahmin ediyorum, bu TEKEL işçilerinin grevi, zannediyorsam bunun içinde PKK bağlantılı insanlar da var. Geçen de arkadaşımdan duydum bunu. İnternette de izledim. Adamın TEKEL işçiliğiyle hiçbir bağlantısı yok, dört kişi de gözaltına alındı belki izlemişsinizdir, tamamen

3 TEKEL işçiler eylemi: Türk-İş bünyesindeki Tekgıda-İş Sendikası üyelerinden oluşan TEKEL işçilerinin, çalıştıkları kurumun özelleştirilerek 4-C statüsünde, düşük maaşlı, sözleşmeli, özlük hakları ellerinden alınarak çalışmaya zorlanmaları sonucu, 15 Aralık 2009 tarihinde başlattığı, Ankara'da Türk-İş merkezi önünde kurulan çadırlarla TEKEL Mahallesi olarak simgeleşen direniş. Bu araştırmada görüşmecilere TEKEL işçilerinin direnişi ile ilgili herhangi bir soru yöneltilmemiştir. Fakat görüşmelerin çoğunluğunun yapıldığı 2010 yılının Nisan-Mayıs aylarında TEKEL direnişinin yankıları sürmekte olduğundan görüşmecilerin birçoğu bu konuya ilişkin fikirlerini dile getirme ihtiyacı hissetmiştir.

PKK üyesi, ortalığı karıştırmak amacıyla girmiş adam oraya, eylem diye. Yüzde sekseni PKK'lı diyeyim artık yani, bölücü. Yoksa TEKEL işçilerinin de yani grev yapma gibi bir şeyi [kararı] yok bence... Bu adamları geçmiş zamanlarda, atıyorum, devlet almış, 'gel seni TEKEL'e koyayım' demiş, koymuş. Zaten TEKEL işçilerinin yüzde sekseni Kürt... Git yap araştırınayı yüzde sekseni Kürt'tür. Ha zaten bu insanı da kandırmak çok kolay olur. Yani gerçekten, Doğu'nun insanını kandırması çok kolay olur. Zaten Doğu'da olup da PKK'yla ilişkisi olmayan çok nadir insan var... Yani aslında amaçları TEKEL'miş, paraymış, pulmuş değil. Tamamen ülkeyi karıştırmak" (13. Görüşmeci - İşçi).

"[TEKEL'i özelleştirerek] ...çok güzel yaptılar... TEKEL işçilerine de tamamen karşıyım ben onlara. [TEKEL işçilerine söyleniyor] Arkadaşım çok güzel maaş alıyorsun. O kadar maaş alınana rağmen, asgari ücretli ne yapsın peki, sen gitmişsin orada grev yapıyorsun. Ne hakkına senin? Neymiş bir buçuk milyar maaş alıyormuş yetmiyormuş. Ayağını yorganına göre uzat arkadaşım! İki yiyeceğine bir ye bugün. Kendini ona göre hazırlamışsın sen ama, tamam. Ama ömrünün sonuna kadar senin her zamda yüksek alman gerekmiyor ki. Sen zaten sırtını devlete dayamışsın. Senin sigortan yatıyordur, ne bileyim aldığın maaşın belli, çalışma saatlerin belli, sosyal faaliyetlerin belli daha ne istiyorsun sen? Yani ben çok karşıyım yani. O işçilerin o grev yapmasına ben karşıyım. [Vurguluyor]. Hatta yeri geldi babamgillerle oturup muhabbet ederken ben bağırdım bile [bu yüzden] babamgillere, televizyonda haberleri izlerken... Sizin neyinize? Bunların hepsini amele pazarına göndereceksin, güzel bir çalıştıracaksın, ondan sonra o TEKEL şeyini görecekler. Hakkını verecekler ondan sonra. 'Ulan biz grev yapmasaydık keşke' diyecekler" (16. Görüşmeci - İşçi).

"O adamlarla [TEKEL işçileriyle] benim yolum kesişmez. Ben ekmeğime bakıyorum onlar lüksüne..." (17 Görüşmeci - İşçi).

"Ben aynısını Seydişehir'deyken Eti Alüminyum Tesisleri'nin olayını canlı olarak gördüm... Yok, orda çalışmıyordum, başka yerde tekstilde çalışıyordum... Böyle yerlerin [devlete ait üretim yerlerinin] özelleşmesinden yanayım... Çünkü 1.800 Lira maaş alıyor o adam, ben ve benimle birlikte çalışanlar, belki ben ondan bin kat daha fazla işgücü sarf ediyorum ben ondan aşağı maaş alıyorum. ['Hepiniz 1.800 Lira alsanız daha iyi olmaz mı' sorusuna karşılık] Bir ülkenin zenginleşmesi için herkesin zengin olması gerekmiyor amayani... Böyle bir şey mümkün değil ki? Bizim patron bizim maaşları zor ödüyor. O nasıl olacak? Devlet o kadar güçlü değil ki" (20. Görüşmeci - İşçi).

Yukarıdaki ifadelerde açıkça görüldüğü üzere TEKEL işçilerinin sınıfsal haklarına yönelik örgütlü mücadelesi Konya Organize Sanayi'deki işçiler için meşru değildir. TEKEL işçilerinin "koşullarının rahat" olduğu, aslında "lüks için" eylem yaptıkları, hatta "PKK'lı oldukları" gibi kanaatlerin gösterdiği üzere, özellikle kendilerinden daha iyi koşullarda çalıştığı düşünülen devlet kadrolarında istihdam edilmiş işçilerin eyleme yeltenmesi dahi buradaki işçiler için "nefret" sebebidir. Konya Organize Sanayi'de görüşülen işçilerin çoğunluğu AKP'nin ekonomi politikalarını "başarılı" bulduklarını, bilhassa da özelleştirmeleri "onayladıklarını" çeşitli şekillerde ifade etmiştir. "Piyasanın" ve "özel sektörün acımasızlığına" kendilerinin "katlandıklarını" belirten bu işçiler, "kötü koşulların" ortaya çıkmasının "esas sorumlularının" devlet kadrolarında istihdam edilen işçiler olduğunu düşünmektedir. Üstelik bu kanaat Konya Organize Sanayi'deki işverenlerin aynı konuya ilişkin ortak kanaatiyle özdeştir:

"Şimdi bakın burada insanlar canla başla çalışıyor. Ben istemez miyim daha fazla ücret vermek, isterim tabi ki. Ama yok ki veresin. Neden? Devletin bize desteği sınırlı, piyasa koşulları ortada, burada canımız çıkıyor hesapları denkleştireceğiz diye... Tamam, o insanlar da [TEKEL işçileri de] kendilerini haklı sanıyor olabilirler. Hatta mağdur olabilirler. Ben işin tarafı değilim... Ama Allah aşkına sizin insafınıza bırakıyorum artık, bu hale gelmemizin sebebi yıllardır devlete sırtını dayayıp yatanlar değil mi yani" (2. Görüşmeci - İşveren).

"İnsanlar gerekli sorumluluğu üzerine almıyorlar. Daha önceki o 'vatan, millet, Sakarya' olayı insanlarda yok. 'Ben kendimi düşüneyim' diyorlar, 'burası benim ekmek kapım, burası binlerce kişinin ekmek kapısı, burası sayesinde ülke kalkınacak, gelişecek' diyemiyorlar. Eskiden devlet sektöründe çalışan adamlar işine sahip çıkıyordu ama şimdi öyle değil. Bu mantık değişti... [Bu yüzden] verimlilik yok, verimlilik düşük. Devlet ayağında böyle bu işin. Bu biraz da bizim değişen kültürümüz yüzünden" (6. Görüşmeci - İşveren).

"Sabahleyin bu TEKEL işçilerinin tekrar eylem yapma olayını haberlerde seyrettim. Şimdi TEKEL işçileri de tabi ki kendilerine göre haklı insanlar ben bir şey demiyorum. Ama bu ülkede o KİT denilen yerlerde o kadar çok istismar var ki, o kadar çok bu milletin ödenen fazladan paraları var ki, bunu görerek ve bilerek hâlâ bu [eylemi] devam ettirme[leri], diğer bizim gibi bu ülkeye katkı sağlayan, ihracat yapan, adam istihdam eden insanların hakkını yemek anlamına gelir. Oradaki en basit bir TEKEL işçisi 3.000 Lira aylık alabiliyorsa eğer, benim burada 600 Liraya çalışan adamım aradaki farkı ödüyor. Resmen kul hakkı denilen olayı o insanlar yapıyorlar. Bu SEKA'da da böyle oldu, Sey

dişehir'de de böyle oldu, aynı şeyler yaşanacak. Şimdi sizin gelir seviyeniz var o seviyede yaşıyorsunuz. O bir anda kesiliyor. Bu adamlar diyorlar ki 'biz bunu kestirmeyeceğiz'. Kestirmeyin ama buradaki insandan senin farkın ne? Sen orada 3.000 Liraya hiçbir iş yapmazken burada 700 Liraya üç tane çocuk geçindirip sabahtan akşama kadar köle gibi [kendi işçilerinden bahsediyor] çalışan insanlar var. Bunun hiç hesabını yapmıyorlar. Bence iyi oluyor, özelleştirmeler devam etsin" (7. Görüşmeci - **İşveren**).

Özetle Konya Organize Sanayi'deki işçilerin ağır koşullarda (yukarıdaki işverenin ifadesiyle) "köle gibi çalışmalarına" neden olan şeyin "devlet kadrolarındaki işçilerin çalışmamaları" olduğu hususunda buradaki işçiler ve işverenler arasında kusursuz bir fikir birliği mevcuttur. Rahatlıkla görüldüğü üzere AKP'nin "özelleştirilmesi gereken kuruluşların devletin sırtında bir kambur" olduğuna yönelik propagandaları burada fazlasıyla etkili olmuştur. İşçi ve işverenlerin ortak kanaatlerinin siyasal iktidarın politikalarıyla da ideolojik olarak örtüşmesi söz konusudur. Denilebilir ki Konya Organize Sanayi'de çalışma hayatını sarıp sarmalayan hegemonik kültür, işçi ile işveren arasında fikir birliği kurduğu kadar, buradaki çalışma hayatının tüm aktörleriyle iktidar bloğu arasında da bir fikir birliğini işaret etmektedir.

İşverene riayetin saikleri

Neo-liberal İslamcı iktidar bloğunun teşvik ettiği değer ve ilişki biçimlerinin meşru görülmesinin, buradaki sermaye sahipleri için –çıkarlarının sürdürülebilirliği bakımından– son derece makul olduğu söylenebilir. Fakat sürecin kaybedenlerinin, yani buradaki (taşralı-muhafazakâr) işçilerin, iktidar bloğuna olan bağlılığının –hatta AKP'nin "işçi sınıfı

karşıtı" politikalarına arka çıkacak ölçülere erişen "kraldan çok kralcı" tutumlarının– saikleri biraz daha farklıdır:

Birincisi; burada sınıfsal tahakküm sosyal ilişki ağlarının somut bağlayıcılığıyla harmanlanarak gerçekleşmektedir. Kültürel hegemonyanın –burada büyük ölçüde enformel ilişki ağları kanalıyla– gündelik hayata sirayet eden bir denetim biçimi olması nedeniyledir ki işçiler için birçok durumda hegemonik kültüre bağlılık, aileye, akrabalara, hemşerilere, komşulara, arkadaşlara bağlılık anlamına da gelir. İktidar bloğunun meşruiyet çerçevesine sırtını dönmek, tüm sosyal bağlara sırtını dönmek anlamına gelebilir. Bu doğrultuda her gün tecrübe edilen sosyal sorumluluklarla bezenmiş değer ve ilişkilerin "kültürün gereği" olarak meşru olduğu kanaati, bunların hâkim sınıfın çıkarlarının gereği olduğu fikrine itibarı ortadan kaldırır.

İkincisi; buradaki işçiler için bu değer ve ilişkilerin meşruiyetini savunmak, güvencesiz çalışma yaşamında işverenlerin sunduğu "enformel güvenceye" kavuşmak demektir. İşverene riayetini kanıtlamak isteyen her bir işçi, bu dünya görüşünü paylaşmak, hegemonyanın lisanını konuşmak zorundadır. Paternalizm-riayet denkliğinde bu meşruiyeti savunmak acil bir şekilde işverenlerin jest ve tavizleriyle karşılandığından, hegemonik kültüre bağlılık işçiler için bireysel kazanımlara tekabül eder.

Son olarak üçüncüsü; kültürel hegemonyanın temel dayanaklarından olan ortak dünya görüşü dindar-muhafazakârlığa bağlı olarak, burada hegemonik kültür "kutsal" bir meşruiyete[4] kavuşur. Hegemonyanın lisanını oluştu-

4 Konya Organize Sanayi'de örneklendiği türden, dindar-muhafazakâr karakteristiklere sahip bir hegemonik denetimin akıbetine yahut sürdürülebilirliğine ilişkin tartışmanın ya da kültürel hegemonyanın gerçek ilişkilerde görülen sınırlarının ne olduğu sorusunun yanıtlarına büyük ölçüde bu kutsal meşruiyet çerçevesinin tespitiyle ulaşılabilir. Çünkü bu meşruiyet çerçevesi "olası deneyimin bir kısım formlarını –başka türlüsünü göz ardı ederken ya da bastı-

ran din (Sünni İslam) buradaki ilişkilerin temel referanslarını sunmakta olduğundan, Konya Organize Sanayi'deki eşitsizlikler din âleminin sislerini örtünür. Gerçek ilişkiler uhrevi atıflarla sürdürüldüğünden, hegemonik kültüre olan bağlılık aynı zamanda örneğin Tanrı'ya bağlılık anlamına gelebilir. Bu sayede buradaki işçilerin gündelik hayatında eşitsiz ilişkilerin "efsunlu" yorumları fazlasıyla revaç bulmaktadır.

Eşitsizliklerin uhrevi yorumları

Mevcut eşitsizliklerin meşruiyetine ilişkin "uhrevi atıfların" Konya Organize Sanayi'deki çalışma ilişkileri dahilinde son derece "sıradan" olduğu söylenebilir. Kültürel hegemonyanın barındırdığı çelişkileri ve çözemediği açmazları yaratması bakımından olduğu kadar, alternatif tahayyüllerin mevcut olan tarafından asimilasyonunu sağlaması bakımından da bu "uhrevi atıflar" özel bir önem taşımaktadır. Eşitsiz ilişkilerin efsunlu yorumları, bunların işçiler tarafından katlanılabilir yahut katlanılması gereken ilişkiler olarak kavranmasında fazlasıyla etkilidir. Eşitsizlikleri ve ağır çalışma koşullarını meşrulaştıran dinsel nosyonların çeşitli örnekleri işçilerin ifadelerinde sıklıkla yer bulmaktadır:

> "Ben hep şöyle derim: Hepsinden önce sabredeceksin kardeşim. Mesela bizimkiler [iş arkadaşları] en ufak bir şeyde başlıyorlar hemen ağlamaya. 'Yahu bir durun' diyorum, 'sabredin' diyorum, [beni] dinlemediklerinde kendileri de pişman oluyorlar... Her şey olur, yalan olur, iftira olur, pey-

---

nirken– kolayca bilinçte oluşturan kamusal söylemin eğilimini" (Lears, 1985: 577) ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu meşruiyetin sınırlarının çizilmesi, aynı zamanda buradaki hegemonik ilişkinin bekasını, rızanın tükendiği o son noktayı, yani kültürel hegemonyanın kapsamının nereye kadar uzandığını işaret etmektedir.

gamber efendimizin bile başına gelmiş bunlar... o ne yapmış, sabretmiş" (13. Görüşmeci - İşçi).

"Sınavdır bu dünya... Yok hepsi Allah'tandır... Tamam, onu da [işvereni] zenginlikle sınıyor işte. Onun sınavı o [zenginlik] benim sınavım bu [fakirlik]" (16. Görüşmeci - İşçi).

"Birinde, zengin adamın biri demiş ki ha 'şu mezarda bir gece yatana bütün mirasımı veririm' demiş. Bir tane oduncu, bak yalnız bir baltasıyla ipi varmış [bu] oduncunun, başka şeyi yokmuş ha, işte bu oduncu demiş 'ben yatarım' demiş. Yani adam fakir, gözünü kararmış 'ben yatayım' demiş. Sonra bir gece gitmiş [mezara] yatmış. Sabah kalktığında herkes ona sormuş 'ne oldu' diye. Sonra zengin adam gelmiş demiş ki 'tamam' demiş, 'malımı mülkümü sana devredeceğim' demiş. Oduncu 'yok istemem' demiş. Sormuşlar 'niye' diye. [Oduncu] 'Ben sabaha kadar bir baltayla bir ipin hesabını [kabirde hesap soran meleklere] zor verdim, o kadar malın mülkün hesabını veremem, istemez senin olsun' demiş yani... Şimdi size nasıl diyeyim, elindekine şükredeceksin, canın sağ mı, karnın tok mu ona bakacaksın, gerisi yalan. Allah'a şükür burada karnımız doyuyor, benim de başka şeyde gözüm yok" (17 Görüşmeci - İşçi).

"[İşsiz kalmak, iş kazası gibi felaketlerin] Olacağı varsa olur ama işime bakarım. Yani işimi gücümü rast getirsin Allah'ım diye dua ederim de yine de işimi de tam yaparım. Sen doğru olduktan sonra gerisini Allah'a bırakırsın. O seni kazadan beladan korur. [Felaketler] Olursa da olacağı vardır demek ki, engel olamam ki buna" (19. Görüşmeci - İşçi).

Yukarıdaki ifadelerde örneklenen dinsel kavrayışın verili eşitsizliklerin işçi sınıfı tarafından kabulü bağlamında kültürel hegemonyaya sağladığı başlıca referanslar (1) sabır, (2)

sınav, (3) şükür, (4) tevekkül ve (5) kader nosyonları olarak belirginlik kazanmaktadır. Buna göre; "dünyanın bir sınav olduğu" ve bu doğrultuda sınıfsal eşitsizliklerin içselleştirilmesi gereği, ağır çalışma koşullarının zorlayıcılığına "sabredilmesi", çok şey istemeksizin mevcut kazanımlara "şükredilmesi", riskli koşullar içerisinde "tevekkül edilmesi" ve ne olursa olsun "kaderine razı olmak" fikirleri, işverenlerin bu fikirlerin geçerliliğine ilişkin "tiyatral manipülasyonuyla" pekişerek işçi sınıfı tutumları üzerinde etkili olmaktadır.

Taviz verme sınırları

Kültürel hegemonyanın dinsel retoriği, buradaki işçilerin gelecek tahayyülleri üzerinde de etkilidir. Örneğin; Suğur (1995: 204) OSTİM'de yaptığı çalışmasında KOBİ'lerde çalışan işçilerin ağır çalışma koşulların karşın rıza göstermelerinin sebeplerinden birisi olarak işçilerin bu koşulların "geçici" olduğunu düşünmesine dikkat çekmekteydi. OSTİM'deki işçilerin "bir gün kendi işini kuracak" olduklarına dair inançları ağır çalışma koşullarına karşın rızanın ortaya çıkmasında önemli bir faktördü. Fakat Konya Organize Sanayi'de görüşülen işçilerin neredeyse tamamı ağır çalışma koşullarının "geçici" olduğunu düşünmediği gibi "kendilerine ait bir iş kurmak" fikrinden de oldukça uzaktır.[5] Aslında söz konusu "geçiciliğin" burada dinsel nosyonlar (özellikle dünyanın bir sınav olduğu fikri) aracılığıyla yorumlanması nedeniyle işçiler mevcut ilişkiler içerisinde bir "kurtuluş" tahayyül etmemekte, eşitsizliklere ilişkin hesaplarını "öteki dünyaya" bırakmaktadır.

Kültürel hegemonyanın dinsel referanslara pekişerek ar-

5 Hatta burada görüşülen işçilerin bir kısmı çocuklarının geleceğine ilişkin olarak "helal kazandıktan sonra ne iş yaptıklarının önemli olmadığını" ifade etmekteydi.

tan şümulünde oluşan dinsel retoriğin başka karşılıkları da mevcuttur. Bu dinsel retorik işverenlerin yaptırımlarını olduğu kadar işçilerin de bazı taleplerini meşrulaştırabilir. Konya Organize Sanayi'de işverenlerin dindar-muhafazakâr retoriğinin işçiler tarafından tersyüz edilmesi yoluyla mümkün olan göreneksel "namaz izinleri" bunun en güzel örneğidir. Dindar-muhafazakârlığın işletmecilere emek kontrolünde sağladığı kolaylığın kefareti, her gün çalışma saatleri dahilinde işçilere verilen ve her biri 15-20 dakika süren üç vakit namaz izinidir.

> "Namaz saatlerinde izin vermek için düzenleme yaptık. O kesilen vakti 'mesai bitimine ekleyeyim' dedim diye ortalığı ayağa kaldırdılar. 'Tamam' dedik... Sonra bir baktım bunlar [işçiler] bu izin sürelerinde namaz filan kılmıyor. Adam [işçi] çıkmış dışarı sigara içiyor. Yine bir şey demedik... Şimdi aşağı iniyorum, bakıyorum adam [işçi] yerinde yok... 'Nerdeydin' diye sorunca hemen 'namazdaydım' diyorlar. Yani bakar mısınız... bizim iyi niyetimizi nasıl suiistimal ediyorlar. Bu ne pişkinlik... Hâlâ bu izinlerin kavgası var. Kaldıracağım ama" (6. Görüşmeci - İşveren).

Yukarıdaki işverenin ifadelerinde görüldüğü üzere "namaz izini" tiyatrosunun taviz ölçüleri işverenin kontrol edemediği boyutlara ulaşabilir. Fakat burada işverenin (istemeyerek de olsa) küçük bir ödün vermesi bile kültürel hegemonyanın işlerliği bakımından fevkalade önemlidir. Göreneksel meşruiyete sahip böylesi bir uygulamanın kaldırılması işçilerin mukavemetine yol açmakta, özellikle de işverenin en güçlü dayanağına, yani dindarlığına zeval getirecek çatışmaları ortaya çıkarmaktadır.

> "Şu an tek sıkıntım şimdi şöyle söyleyeyim namazlara yetişemiyorum... Tamam, verdikleri izin onlara [diğer işçilere]

yetiyor ama benim üstüm başım pasak içinde. Yedek [kıyafet] getiriyorum ama giyinip çıkarmaya vakit yok. Uzattığım zaman ...abi [işvereni] kızıyor. E abdest de alınam lazım her vakit. Bir ara bıraktım namazı bu sefer ben huzursuz oldum... Var burada kılınayan arkadaşlar da ama ben vakitleri kılıyorum. ...abi [işvereni] söyledi, [bu sıkıntıyı gidermek için] ayarlayacak bir şeyler, bekliyoruz" (24. Görüşmeci - İşçi).

"Şimdi özellikle namaz saatlerinde, yani benim de kıldığım zamanlar oluyor, öyle zaman oluyor ki başlıyorum bir iki ay boyunca kılıyorum filan, elemanlar abdest almaya gittiğinde patron yanlış tavırlar sergiliyor. Ondan sonra, namaz kılma saatlerinde olsun ayarlama yapmaya çalışırken işte 'hepsini birleştirsin' diyor veya işte 'akşamı da evinde kılsın' diyor ya da ne bileyim 'kaza edin' diyor ama vakit geçmiş oluyor. Bu yönden bana uygun değil şu anda çalıştığım işyeri" (20. Görüşmeci - İşçi).

Namaz izinlerinin yarattığı çatışmanın bir başka özelliği, işveren-işçi arasındaki "samimi" ilişkileri zedelemesidir. İşverenler bu tavizin yarattığı "pervasızlığın sonunun gelmeyeceğine" yani bunun bir tavizler silsilesine yol açabileceğine ilişkin kaygılarını açıklıkla ifade etmektedir. Aslında kültürel hegemonyayı pekiştiren "tiyatrolar" için son derece kullanışlı bir görünüme sahip olan namaz ritüelinin, Konya Organize Sanayi'de işverenler için fazlasıyla sorun çıkardığı söylenebilir. Buradaki işverenler (iftar, cenaze, bayramlaşma gibi) diğer ritüellerde sergiledikleri "ortaklaşmacı" tavrı namaz ritüelinde asla göstermemektedir. İşverenler, vakit namazları bir tarafa, "cemaat halinde kılınması farz olan" Cuma namazlarını dahi kendi işçileriyle birlikte kılmayı istememekte, bunun için sanayi bölgesi-

nin dışındaki bir camiye gitmeyi tercih etmekteydi.[6] Bunun temel nedeni işverenlerin işçileriyle aralarındaki mesafeyi önünde sonunda korumak istemeleridir. Zira namaz ibadetinin biçimsel özellikleri işverenlerin işçileriyle aynı safta sıra tutup aynı Tanrı'ya secde etmelerini gerektirir ki böylesi bir faaliyetin yaratabileceği risk (eşitliğin böylesine somutlaşması) sembolik otoritenin büyüsünü bozacak seviyelere ulaşabilir.

İşverenlerin "mesafeyi koruma isteğinin" başka görünümleri de mevcuttur ve bunlar kültürel hegemonyanın işleyişini kısmen sekteye uğratabilir. İşverenler birçok durumda "patronun kim olduğunu unutturmamak" adına "başarısız tiyatrolar" ortaya koyabilirler.

> "Geçen sene bayramdan evvel... [işçilerin] kömürlerini yolladık, harçlıklarını verdik [işveren maaşlardan keseceği avansları harçlık olarak ifade ediyor], gittik şekerlerini de aldık. Bakın şimdi ne oldu? Çağırdım bunları [işçileri] şekerleri vereceğim. Şimdi ...bey, buraya bir sürü misafirim geliyor. Onlara ikram edelim diye böyle alır koyarım masaya bunları [çikolataları gösteriyor]... Şimdi bu [işçi] geldi, baktı şekerlere, 'cık' dedi [omuz silkme hareketi yapıyor], 'almam' dedi. 'Ne oldu evladım' diye sorarım susar, hey Allah'ım [gülüyor] bunlara [çikolatalara] bakar öyle. Güya kendime daha iyisini aldım ya, ondan burun kıvırıyor bana... 'Yahu' dedim 'benimki de azıcık iyisinden olsun' ne var. Haksız mıyım yani 'ben de patron adamım azıcık iyisini alayım' dedim. Şimdi ayrımız gayrımız yok ama seninle [işçisinden bahsediyor] ben her zaman bir olacak değiliz ya, değil mi ama... Allah seni inandırsın ...bey bununla [işçiyle] bir daha yıldızımız barışmadı ondan sonra.

6 Söz konusu bulgu gözlem sonucu elde edilmiştir. İşverenler Cuma namazını neden işçilerinden farklı bir camide kıldıklarına ilişkin olarak "sanayi bölgesi içerisindeki camilerin kalabalık olduğu" gerekçesini sunmaktaydı.

> Bir de burada millete gaz verdi, öbürleri de surat yaptı bir ara [gülüyor]. Zaten sonra [işten] ayrıldı gitti" (10. Görüşmeci - İşveren).

Yukarıdaki örnekte görüldüğü üzere, son derece önemsiz görünen konularda bile başarısız tiyatrolar söz konusu olduğunda işçiler ile işverenler arasında ihtilaflar çıkar. Böyle ihtilafların şu anki durumda işçilerin "bireysel kızgınlığı, gizil protestoları ve intikam eylemleri" (Kaye, 2009: 256) gibi karşılıklarına (yani işçinin patrona omuz silkmesi, kızgınlığını belli etmesi ve diğer işçilere patronu kötülemesi gibi karşılıklara) neden olduğu söylenebilir. Bu tür ihtilaflar, günden güne kültürel hegemonyanın meşruiyet çerçevesinin çelişkilerini serimleyerek artmaktadır. Ancak bu ihtilaflar esaslı kopuşlar ortaya çıkarmaktan ziyade "çatışmalı itaat" olarak ifade edilebilecek bir tâbi olma biçimi ortaya çıkarır. Bununla beraber, herhangi bir şekilde basit görünen bir tiyatronun çöküşü, işçiye çalıştığı koşulları[7] hatta üretim araçları karşısındaki konumunu hatırlatması bakımından hayati sonuçlara da neden olabilir:

> "Çoğu işçi mücadelesi tikelden başlar. İnsanlar ortak koşul ve sorunları olduğunu fark eder ve bu koşulları değiştirmek ya da sorunları çözmek için birlikte çalışmaya karar verirler. Yoksulluk kültüründe bu tür bir çabanın mutlak denilebilecek bir biçimi vardır. Bu çok fakir ve zorluklar içindeki [insanların] düşünceleri ne olursa olsun ve hatta geçici bir rahatlamayı amaçlıyor olsalar bile genel çıkar kavramı onlar için hâlâ geçerlidir" (Williams, 1989: 158).

7 "Şimdi şöyle, mesela adam [işveren] böyle yaptığında [bir düğüne katılması için izin vermemiş] direkt yirmi dört aydır zam almadığım aklıma geldi" (20. Görüşmeci - İşçi).

Hegemonik kültürden kopma eşiği

Hegemonik kültürün çelişkileri sıklıkla kapitalizmin genel trendlerin gereğinin buradaki kültürel bağlama aykırı düştüğü durumlarda ortaya çıkar. Bu çelişkileri bastırabilmek için hegemonik kültürün "cinaslı" bir niteliğinin ortaya çıktığı söylenebilir. Örneğin bu araştırma kapsamında görüşülen işverenlerin "hepsine" göre iş yaşamının gereği olarak "herkesle", en başta da Yahudi işadamlarıyla alışveriş yapılabilir. Konya Organize Sanayi'de özellikle dış ticaretle uğraşan işletmeciler, Yahudi işadamlarına övgüler yağdırmakta, Yahudi işadamlarının alışverişte çok dürüst olduğuna, ödemeleri ve nakliyeleri günü gününe teslim ettiğine dikkat çekmektedir. Fakat işçiler için iş yaşamında kimlerle birlikte çalıştıkları, hatta patronlarının kimliği fazlasıyla önemlidir. Görüşülen işçilerin çoğunluğu işverenlerinin önemsedikleri özelliklerini ifade ederken, deşifre amaçlı olarak sorulan "mesela patronunuz Yahudi olsaydı onunla yine çalışmak ister miydiniz" sorusuna olumsuz yanıt vermiştir. Buradaki nüans, hegemonik kültürün bağlayıcılığının işverenler ve işçiler için eşit ölçüde olmayışıdır. Öyle ki bu hegemonik kültür aynı anda hem Yahudilerle çalışmak istemeyen işçilerin hem de onların Yahudilerle çalışmayı çok seven patronlarının kanaatlerini birbiriyle çelişkisiz hale getirebilir.

Tüm bunlarla beraber birikim rejiminin zorlayıcılığıyla hegemonik kültürde böylesi "cinaslı" manevraların aşamayacağı çelişkiler de ortaya çıkar. Örneğin sermayenin finansallaşmasının bariz bir sonucu olarak mevcut kapitalist üretim tarzının artık "doğal" bir özelliği sayılabilecek olan faizler böylesi bir zorlayıcılığa sahiptir. Faiz İslam inancı tarafından açık ve seçik biçimde yasaklanmıştır. Kuran'daki birçok ayette (2: 275; 2: 276; 2: 278; 3: 130; 4: 161, 30: 39) faizin yasak olduğu hükmünün belirtilmesinin yanı sıra, bura-

daki işçi ve işverenlerin göreneksel donanımına göre faizle iş yapmak tasvip edilmez ve bir kabahattir. Bu nedenle burada, mevcut kapitalist ilişkiler içerisinde faizin kaçınılmazlığını karşılayabilecek kültürel, göreneksel ya da dinsel bir atıf bulunmamaktadır.

Böyle bir çelişkinin karşısında Konya Organize Sanayi'de görüşülen işletmecilerin büyük kısmı faizden kaçındıkları iddiasını hararetle savunurken, birkaç işletmeci faizin "kaçınılmaz" olduğunu kabul etmekteydi. Fakat faizle iş yaptıklarını kabul eden işverenler de yalnızca "zarar etmemek için başkalarına ödedikleri kadar faiz aldıklarını" belirterek işletmelerine faiz yoluyla herhangi bir girdi sağlamadıklarına dikkat çekmekteydi. Buradaki işçilerin çoğunluğu ise kesinlikle faiz almadıklarını fakat mevcut koşullar içerisinde sürekli faiz ödemek zorunda kaldıklarını ifade etmekteydi. Özetle görüşmecilerin ifadelerinden çıkarımla elde edilen sonuç; Konya Organize Sanayi'de "hiç kimsenin" faiz almadığı fakat "herkesin" faiz ödediğidir.

Faiz konusunun daha önemli boyutu buradaki işçiler için mevcut ilişkilerin meşruiyetine en ciddi hasar veren çelişkilerden birini oluşturmasıdır. Görüşmelerde faiz konusunun açılması dahi işçileri öfkelendirmek için yeterliydi:

> "Bizi buna [kredi kartını gösteriyor] mecbur ettiler. Şimdi patron dedi ki maaşları bundan sonra ...Bankası'na yatıracağım, siz hesaptan çekeceksiniz... Gittim bankaya, bana kredi kartı çıkarmış ya, dedim ki 'ben bunu istemiyorum'. Tutturdular 'almak zorundasınız, biz sizin firmanızla anlaşma yaptık bunu almazsanız maaş da alamazsınız' dediler. Kandırdılar yani... O günden beri belimi doğrultamadım. Şimdi her yere bunun cırcırını [post makinelerinden bahsediyor] koymuşlar... Illa ki kullanıyorsun... Sonra ne oluyor, faiz..." (25. Görüşmeci - İşçi).

"Mevlana'nın orda bir kuyumcu sırf bizim bu halimizden ciro yapıyor... Gidiyorsun abi, o sıra ne kadar paraya ihtiyacın varsa söylüyorsun. Adam [kuyumcu] hesaplıyor onun faizini, kendi payını da hesaplıyor, çekiyor kartı nakit veriyor sana" (18. Görüşmeci - İşçi).

"Nereye kaçınacaksın [faizden]... Bu [kredi kartını gösteriyor] artık delirtecek beni... Ödeyecek adama zaten vermezler bunu... Ona faiz, buna faiz, her bir şeyine faiz, bildiğin şeytan işi" (12. Görüşmeci - İşçi).

Araştırma kapsamında görüşülen işçilerin çoğunluğu faiz konusundaki sıkıntılarının nedeni olarak "maaşlarının sürekli gecikmesini" ve "yeni düzenlemelerin kendilerini bankalara mecbur etmesini" göstermekteydi. İşçilerin kullanmak zorunda olduğu kredi kartları, mevcut ekonomik düzenlemelerin göreneksel meşruiyete aykırı olduğunun bir kanıtı olarak, bir "şeytan işi" olarak işçilerin günlük alışverişlerinde somut bir yer edinmektedir. İşçiler tarafından "tefeciler" olarak ifade edilen bankaların ekonomik ilişkilerdeki etkinliği son derece rahatsızlık vericidir. Dikkat edilmesi gerekir ki, bu rahatsızlığın sebebi sadece ekonomik "borçlanma" değil, aynı zamanda buradaki göreneksel meşruiyet çerçevesince dışlanan "faiz" gibi bir uygulamanın gündelik hayatta varlığını sürdürmesidir.

"Başarısız tiyatrolar", "cinaslı manevralar" ve "faiz" gibi aşınmalar her ne kadar meşruiyet çerçevesine ters düşerek hegemonik kültürde çelişkiler yaratsa da, dinsel anlamlandırmalar ve tiyatrolarla süregelen hegemonik denetimin işçiler üzerindeki bağlayıcılığının kalkması ancak maddi çelişkilerin çıplak bir şekilde ortaya çıkmasına bağlıdır. Konya Organize Sanayi'de bu sis perdesini aralayarak maddi çelişkileri ortaya koyan, yani işçileri kültürel hegemonyanın tesirinden azat edebilen tek bir şey vardır; deneyim.

"Deneyim kapıyı vurmadan içeri girer ve ölenleri, sağ kalanların çığlıklarını, savaş siperlerini, işsizliği, enflasyonu, soykırımı dile getirir. İnsanlar açlıktan ölür: Ölenlerin yaşayan yakınları piyasayı yeni bir tarzda düşünürler. İnsanlar hapsedilir: Hapishanede yasaları yeni bir tarzda tasarlarlar. Böylesi genel deneyimler karşısında eski kavramsal sistemler uf alanabilir ve yeni sorunlar onların varlığı üzerinde ısrar eder (Thompson, 1994: 48).

Konya Organize Sanayi'de işçilerin işverenlerine karşı gerçek bir itaatsizliği, hatta meydan okumaları, genellikle tavizlere itibarı sona erdiren onarılamaz müşküllüklerin yani kaba sömürünün çetin koşullarının ifşa olmasını sağlayan tecrübelerle mümkündür. Bu araştırma kapsamında görüşülen işçilerin ifadelerine göre, böyle tecrübelerin başlıca örnekleri maaşların ödenmemesi[8], işverenlerin bazı yalanlarının ifşa edilmesi[9] ve en önemlisi sakatlıklara sebep olan iş kazaları olarak belirginlik kazanmaktadır. Özellikle iş kazaları işçilerde hegemonyanın referanslarından "kopuş" denilebilecek ölçüde ani bir algı dönüşümü yaratmaktadır ve işverenlerin de en fazla korktukları kâbusları oluşturmaktadır:

"Delidolu halinden dolayı iş bulamayan bir çocuk vardı... Onu buraya aldık o delidolu haline de katlanarak. Bir de şeyi var, pepeliği var, özrü var, yani fiziksel olarak bir özrü var... [İşe] Aldığımın ikinci günü onu bir yere gönderip, bir malzeme getirmesi bahanesiyle bir yere gönderip, diğer arkadaşları [işçileri] toplayıp, 'arkadaşımızın böyle bir ra-

8 Maaşların ödenmemesi ilk birkaç ay işçiler tarafından mazur görülebilmekte fakat bu sürenin uzaması yaşam pratiklerinde (ödenmeyen faturalar, borçlar, ev sahibinin homurdanmaları gibi) aksamalar yaratmaya başladığından işverenlere karşı ciddi mukavemetler ortaya çıkarmaktadır.

9 Örneğin, Konya Organize Sanayi'de sigortasının yapılmadığını çalışmaya başladıktan sekiz ay sonra öğrenen bir işçinin (18. Görüşmeci - İşçi) patronunu dövmeye yeltenmesi gibi.

hatsızlığı var, hiç kimse alay etmeyecek, dalga geçmeyecek, Allah'tan gelen bir şey bu, hepimizde olabilir, böyle bir şey görürsem kalbinizi kırarım, karşınızda beni bulursunuz' diye arkadaşlara tembih etmişim. Kendisindeki o eksiklikten dolayı toplumdan dışlanma, küçümsenme gibi bir şey hissetmesin diye, aşağıya [işçilerin yanına] indiğim zaman, arkadaşlarla [işçilerle] konuştuğumuz zaman en çok ona iltifat eder onun hatırını sorardım. Ancak bir gün hiç olmadık bir şekilde parmağının ucunu kestirdi ki hiç işle alakası yok. 'Ben' diyor 'kendim merak ettim, bir bakayım dedim, göremedim, elimi soktum' diyor. Yani hiç ona git de elini sok diyen filan yok, makinenin içine elini sokuyor parmağını kestiriyor. Bu [olaydan] haberimiz olup da hastaneye bu arkadaşımızı ziyarete gittiğimizde, 'geçmiş olsun, nasılsın' dediğimde, başını öteki tarafa çevirip 'avukatım gelmeden konuşmayacağım' deyip bizi mahkemeye verdi... Şu anda adli sicilden ben kaydımı istediğim zaman, taksirle adam yaralamaktan, hukuki bir terim bu ben de orada öğrendim, istemeyerek adam yaralamaktan suçlu bulunmuşum ve sicilimizde böyle bir şey çıkıyor" (6. Görüşmeci - İşveren).

Yukarıdaki olayda örneklendiği üzere, Konya Organize Sanayi'de iş kazası geçiren işçi işverenine karşı hukuki mücadelelere girişmekte, tazminat almakta ve en önemlisi iş kazasının ardından işverenin (hastane ziyareti gibi) tiyatrolarına karşılık vermemektedir. Özetle işverene riayetin böyle durumlarda kesin olarak son bulduğu görülmektedir. Konya Organize Sanayi'deki bir işletmecinin (5. Görüşmeci - İşveren) belirttiği üzere iş kazaları sonrasındaki hukuki mücadeleleri kazanan işçiler, aldıkları tazminatların "faizlerini de kuşku duymadan" harcamaktan çekinmemektedir.

İş kazası sonucu oluşan sakatlıklara ilişkin olarak açılan

davalar göstermektedir ki; ne tür bir hegemonik kültür yahut göreneksel itaatkarlık mevcut olursa olsun, devletin işçi sınıfına yasal haklar tanıması –bugün bu "yasal haklar" işçi sakat kalana değin "de facto" olarak geçersizdir– önünde sonunda işçilere hukuki olarak meşru olan bir ifade alanı yaratmakta ve işçi taleplerinin "hegemonyanın lisanını" aşmasını sağlamaktadır. Üstelik bu tür davalarda buradaki ağır çalışma koşullarının barındırdığı sorunlar, yani işverenlerin sağlık ve güvenlik tedbirlerine aldırış etmemesi gibi sorunlar gündeme gelmekte, yani işverenlerin sunduğu "enformel güvencenin" gerçekdışılığı yahut bunun gerçek/maddi güvensiz çalışma ortamıyla karşıtlığı ortaya koyulmaktadır.

Maddi çelişkiler özellikle mekânsal olarak fazlasıyla hissedilir. İşverenlerin "puro kokulu" ofislerinde yapılan görüşmelerde sıklıkla "aşağısı" olarak tabir ettikleri alanların, yani işçilerin üretim faaliyetini gerçekleştirdikleri alanların genel özellikleri büyük ölçüde paternalistik otoritenin "aile işletmesi" metaforuna ters düşer. Örneğin ofisten döküm atölyesine inildiğinde içerisinden lav akan kocaman kapların altında, kafasını kuma sokarak ürettiği pistonun yeterince düzgün olup olmadığını kontrol eden bir işçiye rastlamak buradaki fiziki çalışma ortamı açısından son derece olağandır.

Alâeddin Keykubat ve yıkık kale

Sonuç olarak denilebilir ki; gerçek ilişkilerin, gerçek koşulların ve gerçekliğin deneyiminin her an hegemonik denetimi şeffaflaştırma olasılığı mevcuttur. Böyle bir hegemonya sonsuza kadar süremez. Bu nedenle işverenlerin tiyatro ve tavizleri bu "sürecin" işleyişinde hayati derecede önemlidir. İşçiler çalışma ilişkilerin göreneksel çerçevesini oluşturan hegemonik kültürün bağlayıcılığına –işverenler bu gö-

reneksel çerçevenin meşruiyet ölçütlerini aşmadığı sürece– rıza göstermektedir. Deneyim tarafından kolaylıkla yalanlanabilen böylesi bir denetimin sürdürülebilirliği işçi sınıfının "hassas riayetinin" korunmasına bağlıdır. Bunun içindir ki kültürel hegemonya; her bir işçinin riayetini ispatlamak için gerçekleştirdiği edimlerin yanı sıra, işverenlerin kendilerine denetim yetkesi sunan hegemonik kültürün sınırlarını aşınamasına bağlı olarak var olmaktadır. Aslında Konya'daki Alâeddin Tepesi'nin[10] inşa edilmesine ilişkin anlatılar arasında yer bulan bir rivayet (Küçükbezirci, 2009: 108) kültürel hegemonyanın sınırlarını (ya da bu "süreci") ifade etmek için oldukça güzel bir metafor sunar:

> Rivayet odur ki asırlar evvel Alâeddin Tepesi'nin bulunduğu alan düzlükmüş. Dönemin sultanı bir ferman vererek "dul kadın dahi olsa herkes getirip buraya bir avuç toprak atacak" diye buyurmuş. Sultana riayetini kanıtlamak isteyen ahalinin avuçlarıyla taşıdığı toprakların yığılmasıyla Alâeddin Tepesi oluşmuş.
>
> Rivayet şöyle devam eder: Selçuklu Sultanı Alâeddin Keykubad bu tepenin üzerine büyükçe bir kale yaptırmış. Bu kalenin burçlarından o zamanki Konya'nın her yeri görülebiliyormuş. Bir gün Alâeddin Keykubad burçlara çıktığında, bir evin avlusunda yıkanan çırılçıplak bir kadın görmüş. Bu yüzden "ben bu kalenin burçlarından milletin namusuna bakamam" diyerek kaleyi yıktırmış. Yalnız kalenin bir duvarının [belki de erkin meşruluk ölçütlerini aşanlara] ibret olsun diye kalmasını emretmiş.

10 Çoğunlukla düzlük arazilerden oluşan Konya'nın şehir merkezinin ortasında bulunan, üzerinde bir Selçuklu sarayı ve bir de Selçuklu kalesinin yıkıntıları bulunan, Konya'nın Selçukluların başkenti olduğu dönemde "kontrol noktası" olarak kullanılmak üzere yapıldığı (yapay olduğu) söylenen tepe.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BÜYÜLÜ GERÇEKLİK: "FİLLER VE EBABİL KUŞLARI"

> "Aynı zamanda kültürün gelişmesi ya da büyümesi demek olmayan ekonomik büyüme diye bir şey olmaz ve toplumsal bilincin gelişmesi, bir şairin kafasının gelişmesi gibi, son tahlilde hiçbir zaman planlanamaz."
>
> – E. P. THOMPSON

Keskin ve kristalleşmiş bir "yapısından" bahsedilemeyecek ölçüde "süreçsel" bir dokuya sahip olan kültürel hegemonya, büyük ölçüde erke mazhar olmuş zümrenin gündelik hayata çaldığı maya ile mümkün olan bir sürdürülebilirliğe sahiptir. –Buraya kadar çeşitli biçimleri görüldüğü üzere, gündelik hayatın manipülasyonu, bu ilişkinin sürekliliği için hayati derece önem arz eder – Buna koşut olarak bu ilişkinin "tâbi olan" tarafını oluşturan nüfusun, yaklaşımalar ve kaçınmalarla süregelen itaati, hegemonik kültürün sunduğu referanslardan ancak çelişkilerin doğrudan deneyimi ile ayrışabilmektedir. Fakat tâbi olan kesimin deneyimlerinin ortaklaşabileceği alan olarak gündelik hayat, fevkalade teferruatlı manipülasyonlarla kıskaca alındığından, deneyimler sonucu oluşabilecek ortak kanaatlerin ifade edilebileceği dil de hegemonik kültürün merceği altındadır. Dolayısıyla kültürel hegemonyanın kaybeden tarafı için bir çıkış, başkaldırı olasılığı yahut bir "umut kıvılcımından" bahsedilecekse, bu ancak ortaklaşmış ifadenin kendisini bulabileceği aynı referansların sunduğu farklı ihtimaller dahilindedir.

Bunun dışında, göreneksel motiflerin dışladığı bir başkaldırı temasının hareket ettiriciliğinden söz edebilmek çok güçtür. Son tahlilde –kâhinliğe soyunmaksızın– kültürel hegemonya gibi sürekli oluşum halinde olan ilişkisel bir denetim söz konusu iken, umudun da umutsuzluğun da ebedi bir yuvasından bahsedilemeyeceği, itaatin mayasının aynı zamanda başkaldırı temayüllerini de tetikleyebileceğini ifade etmek mümkündür.

Konya'da dindar-muhafazakârlığın rahminde yinelenen bu ilişkisel denetim sürecinde, işçi sınıfının işverene, devlete ve hatta piyasaya riayetinin günden güne pekişen karakteristiği, uzaktan bakıldığında Konya gibi bir örnekte işçi sınıfının oluşumunu tartışmayı fazlasıyla "hayalperest" bir çaba olarak gösterebilir. Ancak burada, bu "sınıfın" temayüllerinde, itaatin yanı sıra meydan okumanın, riayetin yanı sıra başkaldırma "anlarının" da –"kendinde" olarak– mevcut bulunması, söz konusu "hayalperestliğin" anlamının "sınıf" nosyonundan ve kuşkusuz tarihten ne anladığımıza göre değişeceğini işaret etmektedir.

Tarihe göz hizasından bakmak

Thompson (2006b: 39) "işçi sınıfı belirlenen bir zamanda güneş gibi doğmadı. Kendi oluşumunda oradaydı" derken "sınıftan, ilişkisiz ve birbirine benzemez gibi görünen bir dizi olayı hem deneyimin hammaddesinde hem de bilinçte birleştiren tarihsel bir fenomeni" anladığını ifade etmekteydi. Bu kavrayış biçimi sıklıkla "kendinde sınıf - kendisi için sınıf"[1] ayrımını göz ardı ederek, sınıfı "kendisi için

1 Bu ayrıma göre "kendinde sınıf" sermayenin karşısında konumlanmasına karşın herhangi bir birliğe ya da bunun da ötesinde bulunduğu konumun farkındalığına sahip değildir. "Kendisi için sınıf" ise bulunduğu konumun politik ifadesini ortaya koyar ve örgütlü bir şekilde sınıfsal çıkarlarını savunur. Dolayısıyla "kendinde sınıf" daha çok ekonomik bir kategori olarak tanımlanabi-

sınıfa" indirgeyen bir tür "iradecilik" olmak ithamıyla[2] karşılanmaktaydı. Oysaki Marx'ın (1999) belirli tarihsel süreçleri analiz etmek üzere yüksek soyutlama düzeyinde yaptığı "kendinde sınıf" ve "kendisi için sınıf" tanımlarının, genellikle tarih-üstü kavramlar olarak düşünülmesi ve buna dayanarak sınıf bilincinin dahi "oluşumsal" değil "yapısal" bir kategori olarak anlaşılması, gerçek ilişkiler tarafından sıklıkla yalanlanan bir teorik tahayyüldü.[3] Bu bakımdan, Öğütle ve Çeğin'in (2010: 157) son derece haklı olarak işaret ettiği gibi, "kendinde sınıftan kendisi için sınıfa geçiş sahte sorunsalı" ile uğraşmak yerine, "mevcut bilinç formlarının devrimcileşmesi" imkânına dikkat yöneltmek daha makuldür. Zira gündelik hayattaki sınıfsal temayüller toplumsal ilişkilere içkindir ve sürekli bir oluş halindeki ilişkisellikler içerisinde, kristalleşmiş görünümler sunan bilinç uğraklarının dahi altüst oluşu bazen sadece an meselesidir.

Mevcut bilinç uğraklarının böylesi bir anlık dönüşümü, tarihsel ilişkilere "yukarıdan" bakıldığında neredeyse hep ihtimal dışı görülür. Yapısal "koşulların olgunsuzluğu" bilgisi, ideal tipik bir tahayyül olarak "homojen ve devrimci işçi sınıfının"[4] ampirik noksanlığıyla buluştukça, tarih nada-

---

lirken "kendisi için sınıf" bu ekonomik ifadenin yanı sıra politik bir içeriğe de sahip olan kategori olarak tanımlanmaktadır.

2 Anderson (akt. Wood, 2003: 105) bu nedenle Thompson'u "üretim biçiminin kendisi yerine, üreticilerin anlık tecrübeleri üzerinde yoğunlaşarak [tarihsel] denklemin sadece öznel unsurlarını" ortaya koymakla itham eder. Benzer şekilde Cohen (1998: 97) "bir sınıfın kendi bilincinde olması" ile açıklanamayacağı doğrultusunda Thompson'un "kendinde sınıf" kategorisini yadsıdığını ifade eder. Her iki eleştiri de Thompson'un "iradeci" olduğu konusunda hemfikir olmakla birlikte Cohen (1998: 94) buna ek olarak Thompson'un önem verdiği "bilinç", "görenek" ve "başkaldırı geleneği" gibi üstyapı unsurlarının sınıfsal ilişkiselliğin de tanımlanması için geçerli kriterler olmadığını vurgular.

3 Nitekim sosyal gruplaşmaları ortaya çıkaran tüm ilişkileri ve sosyal ilişki ağlarını hesaba katmayan, sınıfsal olanın ekonomik olana indirgendiği sınıf tanımlarının yalnızca teorik olarak var olan bir tahayyüle tekabül ettiği söylenebilir (Erbaş, 1993: 209).

4 Bu "ideal tipik tahayyül" esasen entelektüel bir beklentidir. İşçi sınıfından de-

sa bırakılır. Buna karşın başka bir perspektiften, tarih-üstü varsayımlara değil gerçek ilişkilere ve tecrübelere odaklanan bir perspektiften bakıldığında, şu an için çelişkileri olumlayan bilinçlilik hallerinin çoğunun oluşumsallığı/tamamlanmamışlığı fark edildiğinden, söz konusu dönüşümün gerçekleşmesi "her an mümkün" görülmeye başlar.

Böyle bir perspektif öncelikle her türden ortaklaşmış "deneyime" (Thompson, 1994: 71) itibar etmeyi, özgürlüğü "geleceğin mutfaklarında" hazırlanacak bir proje olmaktan ziyade "şimdinin" bağrında filizlenen bir "imkân" olarak (Benjamin, 2008: 47) anlamayı ve en önemlisi, analitik düzlemdeki hesapları dahi oldukça zora sokan bir soyutlama olan "mümkün" kategorisini "bizzat dünyanın reel sorunu" (Bloch, 2007: 305) olarak kavramayı gerektirir.

"Mümkün", belirli "anlar" söz konusu olduğunda (yahut olmadığında) "-ması gerektiği" söylenegelen modellere nispeten gerçek ilişkilerde çok daha fazla kendisini gösterir. Bununla da kalmaz, "mümkün" tahlile açıktır, üstelik ampirik olarak da tanıtlanabilir. "Mümkün" tamamlanmamış bilinçlilik durumlarının birçoğuna her an sirayet edebilir, zira erkin mümessilleri bu "riskin" farkındadır ve onların sürekli olarak "mümkünün inkârını" teşvik edecek telâşeler yaratmak zorunda olması bu yüzdendir.

Karşı-manipülasyonlar

Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde yapılan görüşmelerde, işverenlere "iyi niyetlerinin işçileri tarafından suiistimal edilip edilmediği" sorulduğunda alınan yanıtlardan, bireysel

yim yerindeyse "yazıldığı" gibi olması istenir. Tüm eşitsizliklere aynı anda karşı çıkması ve bunu yaparken mümkünse eril, milliyetçi, muhafazakâr v.s tüm tutunmalarından arınmış olması beklenir. Oysaki işçiler özgürlük şövalyeleri değildir, her şeyden önce kendi (sınıfsal) hak ve taleplerini çeşitli biçimlerde savunmaya ihtiyaç duyarlar.

ihtilaflara nispeten işçilerin ortaklaşmış kanaatleri işverenler için çok daha fazla "can sıkıcı" olabildiği anlaşılmaktadır. İşverenler, işçilerin kendileri hakkında yaptığı olumsuz değerlendirmeleri ve kendileri hakkındaki dedikoduları son derece "tehlikeli" bulmaktadır.[5] Hatta işverenlerin konuya ilişkin yakınmalarında sıklıkla görülen bir deyim mevcuttur; işçilerin birbirlerine "gaz vermeleri" İşverenler bu konuda endişelenmekte haklılardır, zira işçilerin kendi aralarında yaptıkları dedikodular, en iyi ihtimalle (Konya'da işverenin arabasının farlarını kırmak, bilinmeyen numaralardan arayarak taciz etmek gibi biçimlerine rastladığımız) "anonim tehdidi"[6] ateşlerken, daha kötüsü işverenlerin günaşırı yenilediği manipülasyonları kıran "karşı-manipülasyonların" ortaya çıkışını sağlar. "Gaz verme" retoriği, böyle karşımanipülasyonların temelsiz olduğuna bir gönderme olduğu kadar, bunlara kulak verenlerin "safdilliğini" de ima eder.

> "Burada kalan personel ilk başta bizim neden hoşlandığımızı veya neden hoşlanmadığımızı [bilir]. Yani mesai saati dışında, fabrika dışında çok samimi olabiliriz ama fabrikaya girdiği zaman abim [kendisinden bahsediyor] şundan hoşlanmaz, bu izlenime zaten ilk girdiği sıralarda sahip oluyor... Biz personelin niyetinin bozulduğunu ilk bu samimiyeti suiistimal ettiğinde anlıyoruz zaten... Benim 'kardeşim' dediğim kalfa bile burada başkalarının gazıyla geldi kafa tuttu bana zamanında" (1. Görüşmeci - İşveren).

---

5 İşverenler, bu tür sorunlardan bahsederken tek bir işçiyle ilgili dahi olsa çoğunlukla ("personel hep böyledir", "işçi bunu hep yapar" gibi) genelleyici ifadeler kullanmaktaydı.

6 "Anonim tehdit"; Thompson'ın (2006a: 88) mutlak bağımlılık ve uşaklık ilişkisinin egemen olduğu 18. yüzyıl İngiltere'sindeki kırsal kesimlerde, "riayet madalyonunun öbür yüzü" olarak ortaya çıkan benzeri bir duruma ilişkin kavramsallaştırmasıdır. Buna göre: "Gündüz efendiye temana eden –ve tarihe bir riayet örneği olarak geçen– aynı adam, gece onun koyunlarını öldürebilir, sülünlerine tuzak kurabilir ya da köpeklerini zehirleyebilir"

"İlk görüştüğümüzde olur dediydi. [Ücretle ilgili bir anlaşmazlıktan bahsediyor] Sonra bu tekrar geldi yanıma, 'cık' diyor, 'olmaz' diyor. 'Ama seninle konuştuk ne oldu şimdi', yok anlatmıyor. Tabi arada içeriden gazı almış bu [gülüyor], yok falanca yerde filanca aynı işi bilmem ne kadara yapıyormuş filan diye işte gazlamış yollamışlar. 'Sen bilirsin' dedim yolladım ben bunu. Üzüldüm de sonra ama. Aslında hangilerinin gazladığını da biliyorum ben onu, o zaman orda iki tanesi var, benim haberim yok zannediyorlar bunlar, ha bire konuşur dururlar. Bir iki ay sonra ikisine de yol verdim zaten... Sinek küçük, küçük ama mide bulandırır" (8. Görüşmeci - İşveren).

"Bizim çok değerli ustalarımız vardı. Fakat yanında gelen kişiyle, yani yanındaki diğer arkadaşıyla, işte aleyhimizde konuşmalar yaptı[lar]. İşte efendim, 'biz akşama kadar çalışıyoruz' filan gibi, sanki bizim kazandığımız parada gözleri varmış gibi... İşte o zaman... ortamda bir dedikodu vesaireler çoğalmaya başlayınca, biz bunun sebebini araştırıyoruz. Bazen toplantılar yapıyoruz, 'problemleriniz varsa kendi aranızda konuşmayın, gelin derdinizi bize anlatın' diyoruz. Ama bunların kendi aralarındaki dedikodu öyle bir duruma geliyor ki [ilk başlatan] kendi attığı yalana ya da dedikoduya sonunda kendine geldiği zaman inanıyor... Birisi dedikoduyu ortaya atıyor, öbürü de affedersiniz bize yalakalık yapmak için haber ulaştırıyor, biz ikisinden de rahatsız oluyoruz. Ama öncelikle burada yaptıkları işten biz durumu fark ederiz... Evet, böyle şeyler üretime yansıyor... Arada bir tanesi çıktığında öbürlerine de gaz veriyor. Biz bunu bildiğimizden, böyle olacağını bildiğimizden sürekli dikkat ederiz böyle şeylere... Çocuktan beri yanımızda olanları var mesela, onlarda böyle sorunlar olmaz. Biz kendi prensiplerimizle yoğurduğumuz için

olmaz... öyle işte, işçiyi sürekli yoğurmak gerekir" (9. Görüşmeci - İşveren).

Buradaki ifadelerde de görüldüğü gibi, kendi manipülasyonlarına koşut oluşturan her türden işçi dayanışması karşısındaki en etkili strateji, –yukarıdaki işverenlerden birinin– ifadesiyle "işçiyi sürekli yoğurmak", yani –toplantılar yahut dertleşmeler gibi yollarla– itirazları tekrar manipülasyonla karşılamak, endişeleri gidermek yahut son çare olarak problemleri ifade edenleri [genellikle başka bahanelerle ve bir süre bekledikten sonra] işten atmaktır. Ancak ne olursa olsun, karşı-manipülasyonların ortaya çıkışı nihai olarak engellenemez.

Scott (1995: 27) burada "karşı-manipülasyon" şeklinde ifade ettiğimiz ilişkilere çok benzeyen söylemsel bir "mücadeleyi", "gizli senaryo" kavramıyla açıklar. Buna göre, gizli senaryolar tâbi olanlar ve hâkim olanların birbirlerinin "doğrudan gözleminin ötesinde" ürettikleri "söylemlerdir" (Bunların birbirleriyle kurduğu –"hürmet ve rıza gösterilerini" içeren– açık ilişki ise "kamusal senaryo" olmaktadır). Kuşkusuz, tâbi olanların daha sonradan –tam da iktidarın lehçesiyle– kamusal olarak ilan edecekleri itiraz ve taleplerinin mayalandığı yerler olarak gizli senaryolar, dedikodu yahut arkadan konuşma yoluyla tatminden çok daha fazlasıdır. Bu nedenle Scott (1995: 259) bir tür "alt politika" olarak gördüğü gizli senaryoyu, "pratik direnişin bir koşulu" olarak düşünmenin daha doğru olduğu fikrindedir.

Konya Organize Sanayi'deki işçilerin zaman zaman bu tür "gizli senaryo" benzeri karşı hamleler ürettiği söylenebilir. Aile ziyaretlerinde, iftar sofralarında, aynı işletmede çalışan işçiler birbirleriyle komşu olduğunda, hatta bazen otobüs yolculuklarında, halı saha maçlarında dahi ortak deneyimlerin paylaşıldığı ve ortak tavırların geliştirildiği bu tür

konuşmalar yapılır. Ancak yine de bunların bir tür "alt politikayı" sistemleştirebilecek ölçülere vardığını söyleyebilmek çok güçtür. Bunun en önemli ve belki de tek nedeni şudur: Konya'da işçilerin "gizli senaryolar" üretebileceği, işverenlerin manipülasyon alanından bağışık, apayrı bir dünyaları neredeyse yoktur. Başta akrabalık olmak üzere enformel ilişki ağları, yüz yüze ilişkilerle kurulan kayırıcılığın sağladığı yoğun bilgi akışı, bunların nerelere uzandığının işçiler için eninde sonunda bilinemezliği ve hatta mekansal ayrımlar dahi gizli senaryonun yaratılabileceği alanları yok eder. Bu bakımdan karşı-manipülasyon dediğimiz hamleler gizli senaryolara nispeten aşikar olabilmekle birlikte, çoğunlukla erkin ve erk mümessillerinin –yüzüne karşı haykırılmasa da– bilgisinden muaf olmadığı düşünülerek üretilir. Karşı-manipülasyonların başka bir yönü de, tam da işverenlerin kullandığı manipülasyon aygıtları olan sosyal ilişki ağlarını hedef alabilmesi, bunlar üzerindeki işveren manipülasyonunu (yani gülümseyen sömürüyü) tersyüz etmeye yönelik bir girişim olabilmesidir:

> "Amcamın arkadaşıydı... [küfrederek eski patronundan bahsediyor]. Bin bir dalavere etti [küfrediyor]... İki ay [maaşımı] alamadım. Baktım sürekli oyalıyor [beni], 'yarın' deyip duruyor. Bir de üstüne her işe koşuyor, eziyet ediyor... [küfrediyor]. Ben o zaman böyle, nasıl diyeyim saygısızlık da etmek istemiyorum. Neticede tanıdığımızdır filan diye... Bir gün beni malzeme almaya toptancılara yolladı bu [patronundan bahsediyor], güya tanıdığıyım diye bana güvendiğinden yolluyormuş, öyle dedi. Ama ben biliyorum o gün bunun işi var, müşteri bekliyor, fabrikada durması gerek yani, ondan beni yolluyor... Gittim baktım, malzemeyi hazır etmemişler daha, 'bekle' diyorlar. Dedim 'ben bir amcama uğrayayım gelirim' [amcası toptancı]... Oturdum ya-

nına, adam [amcası] yüzüme bakmıyor. Niye olduğunu anlamadım önce. Çayımızı içiyoruz... durdu durdu, ' abinin [patronunun] haberi var mı burada olduğundan' dedi. 'Yok' dedim ben de [durumunu açıklamış]... Sonra birden kızmaya başladı. Vay efendim 'sen niye benim yüzümü millete kara çıkarıyorsun', vay efendim 'adam gibi işini yapsana' bağırıyor adam. Anlamadım önce. 'Ne oldu' dedim. Meğer bu [küfrederek eski patronundan bahsediyor] gitmiş amcama bir sürü yalan atmış. Para vermiyor ya, üste çıkacak. Minareyi çalan kılıfını hazırlar [gülüyor]. 'Dur' dedim [amcasına] 'sakin ol bir' dedim. Anlattım her şeyi. 'İnanmazsan git abiye [aynı yerde çalışan başka bir işçi] sor' dedim... Sonra amcam benimle geldi fabrikaya. Beni yolladılar içeri. Bayağı bir konuştu bunlar [patronu ile amcası]... Sonra [amcam] geldi yanıma, 'yürü lan gidiyoruz' dedi. Çıktık.

Abi de çıkmış benden bir iki gün sonra. Bir de amcamla enişte alışverişi kestiler bununla. Zaten duyduk batakmış, beter olsun" (29. görüşmeci - İşsiz).

Bir işçinin, işverenin kullandığı aygıtları tersyüz etmek yoluyla bazı ticari ilişkilerini feshederek ona zarar vermeyi başardığını anlatan bu hikâye, karşı-manipülasyonun ulaştığı boyutu göstermesi bakımından iyi bir örnektir. Fakat bu karşı-manipülasyonlar –ortaya çıkışları fazlasıyla seyrek olmakla beraber– genellikle kolektif mahiyete kavuşan sınıfsal tepkiler haline gelmekten oldukça uzaktır. İşverenlerin otoritesini ve meşruiyetini yok ederek işçilerin kolektif meydan okumalarını ortaya çıkaran asıl şey, [önceki kısımda bahsedildiği üzere] işverenlerin kendi otoritelerini meşrulaştıran kültürel atıfları çiğnemeleridir.[7]

7 Scott (1995: 152) iktidar ilişkisindeki "simgesel Aşil kirişi" olarak ifade ettiği bu durumun, hâkim olanlar üzerindeki bağlayıcılığı konusunda Thompson (2006a: 140) ile oldukça yakın bir düşünceye sahiptir: "Bu simgesel Aşil kirişine odaklanan saldırılar, hegemonya içi eleştiriler olarak adlandırılabilir. Bu

Semboller mücadelesi

"Kültürel hegemonyanın sınırlarını" tayin eden referanslar, sömürüyü olduğu kadar başkaldırıyı da meşrulaştırabilir. Konya'da dindar-muhafazakâr hegemonik kültürel atıflar ekseninde ortaya çıkan namaz izinlerine ilişkin mücadelede görüldüğü gibi, kendi kullandıkları retoriğe dayanan kolektif talepler hâkim olan zümreleri birçok durumda ödün vermeye zorlayabilir. Denetimin sürekliliğini sağlamak adına verilen bu ödün, birçok durumda hâkim grupların karşılık veremeyeceği talepleri de meşrulaştırabilir. Ancak hâkim ideolojilerin örüntülerini taşıyan böylesi taleplerin politik itibarının ne olduğu sorusu hâlâ tartışmaya açıktır. Çünkü özellikle Türkiye'de işçi sınıfının ve yoksul kesimlerin muhafazakâr ideolojilere olan bağlılığı, "sınıf bilinci" teorik tahayyülünün muhafazakârlık kefenine sarılı olduğu düşüncesini pekiştirir. Buna karşın ortak deneyimler başlayan sınıf oluşumlarında, muhafazakârlığın ortadan kalktığını söyleyebilmek fazlasıyla güçtür. Bunun somut bir kanıtı; kuşkusuz, 2010 yılının ilk aylarında Türkiye gündemine oturan TEKEL işçileri eylemidir.

TEKEL işçileri eyleminin belki de en önemli özelliği hâkim ideolojinin dayandığı muhafazakâr temanın tersyüz edilmiş "tabandan" bir yorumu içermesiydi.[8] Deneyimlerin ortaklaş-

saldırıların savuşturulmasının özellikle zor olmasının bir nedeni, işe elitin ideolojik referans terimlerini kabul ederek başlamalarıdır. Bu tür eleştiriler ikiyüzlü ve kinik olabildikleri halde, o sırada kutsal güveni ihlal ettikleri için değilse bile ikiyüzlülükle suçlanan elitin kamusal sözlerini benimsedikleri için fitnecilikle suçlanamazlar. Hâkim tabaka, argümanın terimlerini formüle edip yaydığı için, kendi seçtiği bu alanda kendini savunmaktan kaçınamaz. Aslanı bir cesaret metaforu olarak gören bir halkın folklorunda, korkak aslan alay konusu olan acıklı bir imgedir... hiçbir hakim grup, bu kadar fazla yatırım yaptığı simgelere hiçbir şekilde hürmetsizlik edemez" (Scott, 1995: 152)

8 Böyle bir iddiaya hemen Diyarbakır çadırından alınan notlarla karşı çıkılabilir. Fakat çadır alanını ziyaret eden "sol entelejensiyanın" en fazla ikamet ettiği Diyarbakır çadırı gibi birkaç örnek dışında, TEKEL işçileri eyleminde direni-

masıyla meydana çıkan itiraz ve taleplerin bir araya getirdiği işler, Türk bayraklarıyla süsledikleri çadır alanında kolluk kuvvetlerine karşı durmakta ve dindar-muhafazakâr iktidara karşı, kendi savlarını aynı retorikle sunabilmekteydi. Hatırlanacağı üzere, TEKEL işçilerinin kolluk kuvvetleriyle ilk defa fiili çatışmaya girişmesi dahi, sabah namazını kıldıktan sonra Kocatepe Camii'nden direniş çadırına dönerken bir cipin kendisine çarpması sonucu hayatını kaybeden Hamdullah Uysal'ın arkadaşları tarafından "şehit" ilan edilmesiyle gerçekleşmişti. TEKEL işçileri direnişi, elbette ki dünyayı değiştirme girişimleri için muhafazakârlıkla süslenmiş bir reçete sunmuyordu, fakat bu direniş, sınıf oluşumu süreçlerinde muhafazakârlığın tersyüz olmuş bir yorumunun, yani "mevcut bilinç uğraklarından birinin devrimcileşmesinin" ne denli etkili olabileceğini ortaya koymaktaydı.

Konya'daki işçilerin "çatışmalı itaat" olarak betimlediğimiz tutumlarından hareketle şu an için bir "sınıf oluşumundan" bahsedebilmek oldukça güçtür. Fakat burada ve benzer ilişkilerin söz konusu olduğu birçok yerde, tam da "hegemonyanın sembolizmi"[9] nedeniyle Thompson'a (2006a: 139) kulak verilmeli, yani "görenek sınıf çatışmasının bir alanı" olarak düşünülmelidir.

Konya'da işverenler tarafından üretilen manipülasyonların da işçilerin ürettiği karşı-manipülasyonların da aynı sosyal ilişki ağlarını hedef alabildiği ve dindar-muhafazakâr sembolik dizgenin referanslarıyla kurulan retoriğin işçilerin içerisinde bulundukları koşulları anlamlandırmalarında olduğu kadar, taleplerini ifade etmelerinde de fazlasıyla etkili olduğu görülmekteydi. Burada esasen, sosyal ilişkilerin ma-

şin genel konseptinin muhafazakâr unsurlarla donanmış olduğu, eylemin muhafazakâr dilinin, ilk günden çadırların kaldırıldığı güne, hatta 26 Mayıs grevine kadar sürdüğü kolaylıkla gözlemlenebilmekteydi.

9 Ki bu sembolizmin "dizinsel" olduğu kadar, "keyfi" olarak da kurulduğunu söyleyebilmek mümkündür.

nipülasyonu ve dindar-muhafazakâr sembolik dizge üzerinde genellikle işverenlerin kazandığı sınıfsal bir mücadele söz konusuydu. Fakat tüm bunlarla beraber, aynı dindar-muhafazakâr sembolik dizgenin farklılaşmış tahayyüller yaratabildiği gibi, farklılaşmış referanslar barındırdığı da görülebilmekteydi. İlk kısımdaki iki farklı anlatıyı (karınca ile Azrail) hatırlarsak, bu farklı referanslar, işverenler için fazlasıyla rasyonel ve bireysel anlamlara sahip bir dinî dünya tasavvuru yaratırken, işçiler için bunun çok daha romantik ve kolektif bir karşılığını ortaya çıkarıyordu. İşte bunun temel nedeni işçilerin gündelik hayattaki dinî tahayyüllerinin, işverenlere nispeten daha fazla mitolojik ve büyülü figüratiflerle donanmış olmasıdır.

Eyüp Peygamber ve mağarası

Konya Organize Sanayi'de işçi dindarlığının, işverenlerinkinden farklı olarak fazlasıyla büyülü ve mitolojik bir tahayyülün varsayımlarına itibar eden görünümü, işçilerin gündelik pratiklerini kökensel olarak işverenlerin manipülasyonundan bağışık kılmaz. Ancak bu durum, aynı dünya görüşüne bağlı farklılaşmış iki dünya algısı ortaya çıkarır. Daha doğrusu, bu durum aynı dünyanın, aynı terminolojiyle, iki farklı ifadesini mümkün kılar. Örneğin türbe ziyaretlerine ilişkin aşağıdaki iki kanaat bu farklı iki yorumu işaret etmesi bakımından önem arz etmektedir:

> "Adam çalışmıyor, gelmiş burada ağlıyor... Sen işine sahip çıkma, üzerine düşeni yapma, sonra bekle Allah bekle, işin gücün rast gitsin. Dua ediyor bir de utanmadan... Tamam, hayır da şer de Allah'tandır ama gitmişsin türbeye dua ediyorsun. Puttan medet umuyorsun yani" (7. Görüşmeci - İşveren).

"[İşsiz kalması hakkında] Olacağına varır abi sonuçta. Allah'ım yardım eder... [Önceki işsiz kalışında] borç geldi gırtlağa, ev sahibi söyleniyor, iş arıyorum arıyorum yok, millete haber saldım ses seda yok... Birinde çıktım yine iş aramaya diye, sanayiye gelmedim, öyle içimden geldi gittim Tavus Baba'nın duvarına yazdım, oradan atladım gittim Mevlana'ya duamı ettim... Eve bir döndüm, [dayısının oğlu] gelmiş, "hayırlı olsun, senin iş oldu" dedi. O zaman da öyle halloldu" (28. Görüşmeci - İşsiz).

İşverenler İslam'ın daha çok kitabi referanslarına bağlı bir tür "kuralcılık" tutumu geliştirirken, işçilerin daha esnek –görüşmelerde anlatılarıyla süsledikleri– bir İslami tasavvura sahip olduğu söylenebilir. Bu esnek tasavvurun barındırdığı "naif" yorumlar ve paranormal kabuller, çoğunlukla işverenler tarafından dışlanır.[10] Bu dışlanan inanışların (yahut mitsel bilincin) sözel kullanımının gevşekliğinin, "bitmemişliğinin", yani bunların sürekli yeniden yorumlanmaya açık olma özelliğinin (Bloch, 2007: 201), buradaki işçi sınıfının oluşum pratiklerine referanslar sunabilecek kültürel muhtevaları barındırdığını söyleyebiliriz.[11] Genellikle

10 Bu tür inanışların sınıfsal ayrımlara uygun olarak birbirinden farklılaşması konusunda Latin Amerika'ya kaba bir bakışla bile birçok ampirik kanıta rastlanabilir. Taussig (1977) bunlara benzer inanışların proleterlere ait bir kavrayışının güzel bir örneğini verir: "Cauca Vadisi'nin güneyinde, yerel halk –kasaba ahalisi ve kırda yaşayanlar, proleterler ve köylüler– tarafından erkek plantasyon işçilerinin bireysel verimlerini dolayısıyla da kendi ücretlerini arttırmak için bazen şeytanla kişisel ve gizli anlaşmalar yaptıklarına yaygın olarak inanılır. Genel olarak söylemek gerekirse, verimliliğin büyük ölçüde münferit işçi tarafından böyle bir anlaşma yapması kaydıyla yükseltilebileceği hissedilir. Bu topraksız ücretli işçiler genellikle üretkenliği devam ettirmek ya da çoğunlukla arttırmak için ruhlarını şeytana satmak durumundadır. [...] Fakat [bu insanlar] bunu kendi arazilerinde çalışan çiftçiler olarak yapmazlar. Şeytanın bu şekilde sahneye çıkması yalnızca onlar proleterleşmiş olduklarında söz konusudur. Tanrının ve iyiliğin ya da atalarının ve doğanın ruhlarının imgeleri bu kırsal üretim tarzında emeğin ethosuna hükmederken, şeytan ve kötülük ise kapitalist üretim tarzı ile ilişkili olarak bu yerel metafiziğin içine işler"

11 Mitsel ve gerçeküstü olanın kavranışını sınıf mücadelesi açısından daha geniş

umutla ilişkilendirilen bu mitsel atıflarla kavranılan gerçekliğin, işverenlerin perspektifiyle çarpıştığı bir örnek aşağıdaki gözlemde mevcuttur:

> Araştırma kapsamındaki görüşmelerden birini yaptıktan sonra, işverenin odasında yaptığımız sohbete, orada çalışan işçilerden (işverenin yakın olan) birinin katılmasıyla ilginç bir diyalog ortaya çıktı: İşveren "Yahudilerin dünyadaki egemenliğinin yarattığı sorunlardan" bahsederken söze giren işçi "Müslümanlar birlik olduğunda bu egemenliğin ortadan kalkacağını" söyledi. Bunun karşısında işveren "Yahudi kökenli firmaların ticari büyüklüğünden bahsederek gerçek koşullarda böyle bir şeyin neden mümkün olmadığını" anlatmaya çalışırken, işçi sözünü keserek "Kuran'daki bir ayette, Ebabil kuşlarının küçük taşlar atarak filleri nasıl yendiğinin anlatıldığını" hatırlattı. Bundan sonra da devam eden diyalog uzadıkça, işveren "fillerin yenilmezliğini", işçi ise "ebabil kuşlarına Allah'ın yardım edeceğini" farkında olmadan savunur hale geldi. Aslında her ikisi de kendi konumlarına uygun vurguyu seçmekte, fakat işveren savını rasyonel gerekçelerle savunurken, işçinin uhrevi ve romantik atıflara dayandığı görülmekteydi.

Tüm bu "farklılaşmaya" rağmen, burada iki farklı varoluş alanının oluşum imkânı genellikle işveren ve işçilerin birlikte katıldığı ritueller yoluyla engellenir. İşverenlerin tiyatral manipülasyonları sayesinde, birçok durumda, bu mitolojik atıflar ve naif inanışların yarattığı tahayyüller de hegemonik kültürle eklemlenebilir. Özellikle hegemonyanın yarattığı temayüle uygun mitlerin çoğunlukla eşitsizlikleri meşrulaştıran uhrevi atıflara kaynak teşkil ettiği görülebilir:

---

tartışan teorik bir makale (Durak, 2010b) *Politik SosyalBilim* dergisinin 2. sayısında mevcuttur.

"Sabredeceksin arkadaşım, ayağını yorganına göre uzatacaksın. Buraya bir sürü adam [başka işçilerden bahsediyor] geldi gitti, şimdi şöyle, en ufak bir şey oldu[ğunda] hemen dönüp 'vay patron şöyle yaptı, vay böyle yaptı, vay böyle olur mu' Arkadaşım patron kötü niyetliyse onun cezasını Allah verir zaten. İşinize bakın. Yahu her işin bir zorluğu vardır değil mi ama... Hazreti Eyüp aleyhi selam Allah onu çile çeksin diye mağaraya koyduğunda dönmüş 'Allah'ım ben bu mağarayı beğenmedim' mi demiş? Olur mu öyle şey? Sabredeceksin arkadaşım... Orası da [çalıştığı yer] bizim çilemiz (21. Görüşmeci - İşçi).

Eyüp Peygamber'in hikâyesine gönderme yaparken "sabrı" kutsayan bu ifadeler, Konya Organize Sanayi'deki işçilerin ağır çalışma koşulları ve eşitsizlik karşısındaki genel tutumunun "efsunlu" niteliğini pek güzel özetler; "sabretmek" ve "tevekkül etmek" Ancak böylesi büyülenmiş bir pratiğin, başka türden peri tozlarının tesirine kapılıp kapılmayacağı son tahlilde hiçbir zaman bilinemez. Ağır koşullar karşısındaki "Eyüp sabrının", adaletsizliğe karşı "Ömer öfkesine" dönüşmesi belki de sadece "an" meselesidir.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ

"Ne de olsa insan henüz keşfedilmesi gereken bir şeydir."

– ERNST BLOCH

Bu çalışmadan çıkarılabilecek yegâne sonuç şudur: Konya Organize Sanayi'de örneklendiği üzere; küçük ve orta boy işletmeler olarak örgütlenen üretim tesislerinde, esnekliğe bağlı olarak çalışma ilişkilerinin sosyal çerçevesinde enformelliğin hâkimiyeti söz konusu olduğundan, emek kontrolü gündelik hayatı sarıp sarmalayan "kültürel hegemonya" ile sağlanmaktadır, fakat bu hegemonyayı kırabilecek temayüller de mevcuttur.

Araştırma kapsamında görüşülen işçi ve işverenlerin ifadeleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde, burada işçi sınıfı için tâbi olmanın popüler mantığını oluşturan ve dindar-muhafazakârlık temelinde şekillenen bir hegemonik kültürün varlığı görülmektedir. Çalışma ilişkilerinin göreneksel çerçevesinin bağlayıcılığıyla mevcut ilişkiler meşru kılınmış, alternatif deneyimler dışlanmıştır. Üstelik bu meşruiyet sadece çalışma hayatına içkin değildir. Hegemonik kültür aynı zamanda gündelik hayatı kuşatarak iş dışı yaşamın referanslarını da belirlemektedir. Bunun sonucu olarak işçi sınıfı kültürü, büyük ölçüde hâkim sınıfın uyumcu kü

lıplarına sıkışmıştır. Konya Organize Sanayi'de (şu an için) işçilerin mevcut eşitsizliklere karşı olası reaksiyonları hegemonik kültür tarafından karneye bağlanmıştır.

Araştırma sonucunda; kültürel hegemonyanın işleyişinin, Konya Organize Sanayi örneğinde üç temel karakteristiğe sahip olduğu görülmektedir:

Birincisi; dindar-muhafazakârlık ekseninde sağlanan ütopik uzlaşmadır. İslami dünya tasavvuru olarak ortaya çıkan ortak dünya görüşü buradaki işçiler ve işverenler arasında bir uzlaşma çatısıdır. Bu nedenle işçilerin yaşama ilişkin tahayyüllerinde işverenleriyle aynı safta bulundukları fikri belirleyici olmaktadır. İşverenlerin rasyonel hesaplarla yaklaştığı, işçilerin ise romantik bir bağlılık gösterdiği bu ütopik uzlaşma, işverenlere emek kontrolü için kullanışlı olabilecek uhrevi dayanaklar sunmakta, işverenlerinin çıkar ve yaptırımlarını İslami kaidelere uygunluğu bağlamında meşrulaştırmaktadır. Böylelikle burada çalışma ilişkilerinin normları İslami atıflarla şekillenmekte, taleplerin ve çatışmaların ifade edilebileceği meşru biçimleri belirleyen bir dil hapishanesi oluşmaktadır. Özetle, bu ütopik uzlaşmanın geçerli kıldığı normların çalışma hayatındaki hakimiyeti "çalışma ilişkilerinde İslamlaşma" sonucunu işaret etmektedir. Nitekim araştırmada Konya Organize Sanayi'de ortaklaşmış dünya görüşü olan dindar-muhafazakârlığa mukavemet edenlerin çoğunun işsiz bırakıldığının bulgulanması da bu sonucu desteklemektedir.

İkincisi; enformel ilişki ağlarının çalışma hayatının sosyal çerçevesini kuşatmasıdır. Kapitalizmin küresel dönüşümlerine uygun olarak Türkiye'de 1980 sonrası dönemde üretim ilişkilerinde ortaya çıkan esnek istihdam yapısının AKP iktidarıyla gelişkin bir forma kavuşması, enformel ilişki ağlarının çalışma hayatındaki etkililiğini muazzam ölçüde yükselmiştir. Konya Organize Sanayi'de kültürel hegemonya yo-

luyla sağlanan emek denetiminin önemli bir özelliği işverenlerin çalışma hayatının sosyal çerçevesini saran bu enformel ilişki ağlarını manipüle ederek kontrolü arttırmasıdır. Esnek istihdam yapısının yarattığı çetin koşulların sonucunda oluşan güvencesiz çalışma ortamı nedeniyle emekçilerin genel eğilimi, buradaki işverenlerin sağladığı enformel güvencelere itibar etmektir. Bu şekilde enformel ilişki ağları rızanın (ve kuşkusuz riayetin) üretiminde önemli bir işleve kavuşmaktadır. Üstelik bu enformel ilişki ağları emek kontrolünü sağlamaya yönelik manipülasyonun iş dışı yaşama ve genel olarak gündelik hayata sirayet etmesinde de önemli bir etkiye sahiptir. Enformel güvence birçok durumda işçinin yaşam tarzını işvereninin paternalistik beklentilerine uygun hale getirir.

Üçüncüsü; kültürel hegemonyanın meşruiyet çerçevesinin aşılmamasıdır Konya Organize Sanayi'deki işverenler büyük ölçüde işçilerin kendilerine gösterdiği riayetin hassaslığının farkındadır. Bu nedenle rızanın yeniden üretimini sağlayan şey işverenlerin bu meşruiyet çerçevesine sadık olduğunu kanıtlayan "tiyatroları" ve tavizleridir. İslami ritüellerin işverenler ve işçiler tarafından birlikte/beraberce gerçekleştirilmesi ya da işçilere çalışma saatleri içerisinde verilen namaz izinleri bunun örneklerini sunar. Böylelikle çalışma ilişkilerinin işverene riayet ekseninde şekillenen göreneksel çerçevesi, işçilerin bireysel taleplerine kısmi ifade olanağı sağlarken sınıfsal talepleri dışlar. Tiyatro ve tavizlerin kültürel hegemonyanın İslami retoriğiyle sürdürülmesi, gerçek ilişkilerin efsunlanmış bir kavrayışını (sabır, sınav, şükür, tevekkül, kader nosyonlarında görüldüğü gibi) ortaya çıkarmaktadır ki böylelikle mevcut ilişkiler uhrevi atıflarla meşrulaşır. Fakat tüm bunlarla beraber araştırmada işverenlerin taviz vermekten çekindiği ya da başarısız tiyatrolar sergilediği durumlar da tespit edilmiştir. Böyle durumlarda

işçilerin gösterdiği çatışmalı itaat hegemonik kültürün işverenler üzerinde de bağlayıcı olduğunu, yani karşılıklılığını işaret etmektedir. Bununla beraber kapitalist ilişkiler gereğince hegemonik kültürde (faiz gibi) çelişkilerinin ortaya çıkması kültürel hegemonyanın meşruiyetini aşındırmaktadır. Tüm bunlar göz önüne alındığında buradaki denetim ilişkisinin (kültürel hegemonyanın); tamamlanmış/kalıplaşmış bir yapıdan ziyade (iş kazaları örneğinde de görüldüğü gibi) deneyim tarafından kolaylıkla yalanlanabilen, hassas bir süreç/oluş olarak değerlendirilebilecek özelliklere sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmanın bulguları benzer nitelikli çalışmalarla kesişim kümesi bağlamında bir değerlendirmeye tâbi tutulduğunda şunlar ortaya çıkmaktadır:

Araştırmaya en yakın tarihli olan ve benzer ilgilere sahip çalışma, Özdemir'in (2010) Konya'da MÜSİAD üyesi 6 işyerinin 24 işçisiyle "2007 yazında" görüşerek yaptığı araştırmasıdır. Özdemir'in (2010: 56) ulaştığı, "Konya'da işçi ve işverenlerin dindarlıkları gereği olarak bir 'karşılıklılık' prensibi geliştirdikleri" sonucu Konya Organize Sanayi'deki alan araştırmasında doğrulanmıştır. Fakat Özdemir'in (2010) çalışmasının diğer bulguları bu araştırmanın bulgularıyla taban tabana zıttır. Örneğin Özdemir (2010: 56) Konya'da görüştüğü işçilerin ifadelerinden "sendikal örgütlenme ve sınıf bilincinin serpilmekte olduğu" sonucunu çıkarmıştır. Konya Organize Sanayi'de görüşülen işçiler için böyle bir durum söz konusu olmadığı gibi, şu an için sendikal örgütlülüğün yaygınlığı, hatta bir işçi sınıfı tahayyülü bile mevcut değildir. Özdemir'in (2010) "dinin çalışma yaşamındaki işlevselliğinin eşitlikçi" olduğu yönündeki kanaatine koşut olarak bu araştırmanın sonucunda dinin sınıfsal eşitsizlikleri meşrulaştırdığı görülmektedir. Ek olarak Özdemir'in (2010: 50) işçilerle görüşmelerinden çıkardığı "si-

gorta primleri ile maaşların düzenli yatırıldığı" ve "söz konusu araştırmanın evreninin olumlu ücret ve sosyal haklarla donanmış olduğu" sonucu Konya Organize Sanayi'deki işçilerin ifadelerinin tam aksini işaret etmektedir. Kesişen örneklemlerin söz konusu olduğu bu iki araştırmada işçilerin ifadelerinden hareketle elde edilen sonuçların böylesine farklı olmasının nedeni; Özdemir'in (2010: 46) derinlemesine görüşmeleri "işyerlerinde ve çalışanlar işlerinin başından patronlarının izniyle çağırılarak" gerçekleştirmesi olarak açıklanabilir. Zira bu araştırmada da işyerlerinde görüşülen 3 işçi çalışma hayatının kusursuzluğundan dem vurmakta ve patronlarına övgüler yağdırmaktaydı. Bunun nedeni işyerinde görüşülen işçilerin araştırmacıyı "patronun bir arkadaşı" gibi algılaması ve genellikle işverenlerine iletmek istedikleri mesajları "uygun bir dille" ifade etmeleridir. Daha da ötesi, kültürel hegemonyanın bir gereği olarak, burada işyerine bir araştırmacının gelerek işçilerin sorunlarını dinlemesi dahi işverenler tarafından bir "tiyatroya" dönüştürülmektedir. Bu bakımdan buradaki işçi sınıfı profilini "işyerinde ve patronun izniyle" yapılan görüşmelerle tespit etmek mümkün değildir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, ücretlerde aksamalar, kısmen sigortasızlık, sendikasızlık, esnek istihdam yapısının karakteristiğine uygun olarak ağır şartlarda güvencesiz ve riskli çalışma biçimlerinin yaygınlığı göze çarpmaktadır. Kültürel hegemonyanın sürdürülebilirliğine bağlı olarak "İslamlaşmanın" yarattığı spesifik farklılıklar göz ardı edildiğinde, buradaki çalışma kültürünün Türkiye'de küçük ve orta boy işletmelerin çoğunda görülen genel karakteristiklere (Suğur, 1995; Geniş, 2006) uygun olduğu söylenebilir. Tamamı küçük ve orta boy işletmelerden oluşan Konya Organize Sanayi'de yerel değerler ve işçi-işveren arasındaki yüz yüze iliş-

kilerin (ağabey-kardeş benzeri) bağlayıcılığı söz konusudur.

Araştırmaya yakın tarihli ve benzer nitelikli olan başka bir çalışma (Yanbay, 2009) Adana Organize Sanayi örneğinde "işçi dindarlığı" üzerinde durmaktadır. Söz konusu çalışmada, Adana Organize Sanayi'de 301 işçiye uygulanan anketin bulgularına dayanarak varılan "dini kimliğin işçi sınıfı kimliğinin önüne geçtiği" (Yanbay, 2009: 207) sonucunun Konya Organize Sanayi'deki işçi sınıfı eğilimleri için de geçerli olduğu görülmektedir. Bununla beraber söz konusu çalışmanın temel problemini oluşturan işçi dindarlığının kitabi olmaktan uzaklığı ya da Yanbay'ın (2009: 213) ifadeleriyle; işçi dindarlığının "gevşek" olduğu, "yetersiz olduğu" ve işçilerin dinî inançlarının İslam inancından "sapmalar" barındırdığı durumu özel bir ilgiyi hak etmektedir. Konya Organize Sanayi'de işçilerle yapılan görüşmeler de benzer bir durumu işaret etmekte, burada işçilerin İslamî algılarının işverenlere nispeten daha romantik olduğu ve mitolojik figüratifler barındırdığı görülmekteydi. Örneğin görüşülen işçilerden birisi (21. Görüşmeci - İşçi) çalıştığı atölyeyi "Eyüp peygamberin çile çektiği mağaraya" benzeterek sabır gösteriyor, uzun süre işsiz kalan bir görüşmeci (28. Görüşmeci - İşsiz) "iş bulabilmek için Mevlana türbesine gidip dua ettiğini" ifade ediyordu. Konya Organize Sanayi'deki bir işletmecinin (7. Görüşmeci - İşveren) alaycı tebessümlerle karşıladığı, Yanbay'ın ise (2009: 213) "sapma" olarak betimlediği bu türden edimler, dinsel öğretilerin popüler karşılığı olarak, üstelik gündelik hayatta sıklıkla yer bulan pratik bir karşılık olarak, işçi sınıfı kültürünün bir parçası haline gelmiştir.

Son olarak, denilebilir ki; kültürel hegemonya ne ölçüde kudretli bir denetim sunarsa sunsun, sınıfsal çıkarların uzlaşmaz karşıtlığı buradaki varlığını korumakta, tıpkı bir pusulanın sürekli kuzeyi işaret etmesi gibi, mevcut eşitsiz ilişki biçimlerinin "faniliğini" haykırmaktadır. Araştırma kap-

samında görüşülen işçilerin ifadelerinden "sezildiği" kadarıyla; belki de bu çelişkinin kültürel karşılığı işçi sınıfının işverenlerden farklılaşmış "naif" inançlarında ya da daha doğrusu Bloch'un (2007: 172) belirttiği gibi bu naif inançların "bitmemişliğinde" bulunabilir. Belki de bu naif inançlar ekseninde "henüz-bilincine-varılmamış-olan", yani gerçekten de işçi sınıfına ait olan alternatif kültürel tahayyüller ortaya çıkabilir. "*Ne de olsa insan henüz keşfedilmesi gereken bir şeydir*"

EK 1
İŞVERENLERE SORULAR

İş yaşantınızın nasıl başladığını ve bugüne kadar nasıl devam ettiğini anlatabilir misiniz?

Size göre müteşebbisler ve işverenlerin Türkiye'ye ne tür katkıları olabilir?

Siz bu ülkeye katkıda bulunmak için neler yapıyorsunuz? Mesela istihdam yaratmak için çaba gösteriyor musunuz?

Tanıdığınız diğer işletmecilerin eleştirdiğiniz özellikleri var mıdır?

İşletmenizde çalışanların gündelik yaşantısıyla ilgilenir misiniz? Mesela yardıma ihtiyaç duyduklarında destek olmaya çalışır mısınız?

İşletmenizde çalışanların işyeri dışında kurumun adını karalayacak şeyler yapmasını önlemek için neler yaparsınız?

Çalışanların sizin iyi niyetinizi suiistimal ettiğini hissettiğiniz oluyor mu? Bu tür durumlarda neler yaparsınız?

Birçok araştırmanın sonuçlarına göre işverenler tanıdıklarını ya da kendi sosyal çevrelerine yakın insanları çalıştırmayı tercih ediyor? Sizce bunun nedenleri nelerdir?

Sizin personel seçiminde en çok dikkat ettiğiniz şeyler nelerdir?

AKP iktidarının ekonomi politikalarını nasıl buluyorsunuz? Şu anki iktidarın özel olarak "doğrudur" dediğiniz düzenlemeleri ve hiç tasvip etmediğiniz düzenlemeleri hangileridir?

Ekonomik krizden etkilendiniz mi?

Ekonomik etkinliklerinizde faizden ve haksız kazançtan kaçınır mısınız? Nasıl?

Dinî kaideler çalışma prensiplerinizde önemli bir yer tutar mı?

Size göre İslam dini nasıl bir çalışma ahlakı gerektirir? Bugünkü piyasa koşulları İslami çalışma ahlakına uygun mudur?

Son yıllarda iktisatçılar dinî cemaatlere ait işletmelerin ekonomik başarılarından söz ediyor. Size göre bunun nedenleri nasıl açıklanabilir?

Dinî cemaatlerin yoksul insanlara destek olduğu, hayır için barınak ve iş imkânı sağlayarak birçok insanı topluma ve çalışma hayatına kazandırdığı bilinmektedir. Bunu siz nasıl değerlendiriyorsunuz? Buna benzer durumlara Konya sanayinde tanıklık ettiniz mi? Anlatır mısınız?

Bazı yazarlar [Örneğin Mahmud Taha, Ali Şeriati v.s] gerçek Müslümanlığın ancak eşitlikçi ve adaletli bir toplum ile mümkün olabileceğini savunuyor. Sizin bu konudaki görüşleriniz nelerdir?

İşyerinde eşitliği ve adaleti sağlamak için siz neler yaparsınız?

İnsanlar eşit olmayan yaşam standartlarına sahipken adalet sağlanabilir mi? Nasıl?

EK 2
İŞÇİLERE SORULAR

İş yaşantınızın nasıl başladığını ve bugüne kadar nasıl devam ettiğini kısaca anlatabilir misiniz?

Patronunuzun hangi özellikleri sizin için önemlidir? Mesela patronunuz Yahudi olsaydı onunla yine çalışmak ister miydiniz?

Patronunuz sizin gündelik hayatınızla ilgilenir mi? Mesela yardıma ihtiyaç duyduğunuzda size destek olmaya çalışır mı?

Patronunuzla işyeri dışında da münasebetiniz var mıdır? Mesela hemşeriliğiniz var mıdır ya da ailecek görüşür müsünüz?

Birçok araştırmanın sonuçlarına göre işverenler tanıdıklarını ya da kendi sosyal çevrelerine yakın insanları çalıştırmayı tercih ediyor? Sizce bunun nedeni nedir? Siz de işe başlarken tanıdıklarınızın referansına ihtiyaç duydunuz mu?

Patronunuzla aranızda önemli bir sorun oluştuğunda bu sorunu nasıl çözersiniz?

İşyerinde haksızlığa uğradığınızı düşündüğünüzde ne yaparsınız?

Sendikaların faaliyetlerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

AKP iktidarının ekonomi politikalarını nasıl buluyorsunuz? Şu anki iktidarın özel olarak "doğrudur" dediğiniz düzenlemeleri ve hiç tasvip etmediğiniz düzenlemeleri hangileridir?

Ekonomik krizden etkilendiniz mi?

Ekonomik etkinliklerinizde faizden ve haksız kazançtan kaçınır mısınız? Nasıl?

Dinî kaideler çalışma prensiplerinizde önemli bir yer tutar mı?

Size göre İslam dini nasıl bir çalışma ahlakı gerektirir? Bugünkü piyasa koşulları İslami çalışma ahlakına uygun mudur?

Son yıllarda iktisatçılar dinî cemaatlere ait işletmelerin ekonomik başarılarından söz ediyor. Size göre bunun nedenleri nasıl açıklanabilir?

Dinî cemaatlerin yoksul insanlara destek olduğu, hayır için barınak ve iş imkânı sağlayarak birçok insanı topluma ve çalışma hayatına kazandırdığı bilinmektedir. Bunu siz nasıl değerlendiriyorsunuz? Buna benzer durumlara Konya sanayinde tanıklık ettiniz mi? Anlatır mısınız?

Sizce hemşerilik, komşuluk ya da aynı cemaate üye olmak gibi sosyal bağlar çalışma hayatında etkili oluyor mu? Nasıl?

Bazı yazarlar [Örneğin Mahmud Taha, Ali Şeriati v.s] gerçek Müslümanlığın ancak eşitlikçi ve adaletli bir toplum ile mümkün olabileceğini savunuyor. Sizin bu konudaki görüşleriniz nelerdir?

İnsanlar eşit olmayan yaşam standartlarına sahipken adalet sağlanabilir mi? Nasıl?

Akdemir, Nevra (2008) *Taşeronlu Birikim –Tuzla Tersaneler Bölgesinde Üretim İlişkilerinde Enformelleşme–*, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.

Akkaya, Yüksel (2004) "Düzen ve Kalkınma Kıskacında İşçi Sınıfı ve Sendikacılık", *Neoliberalizmin Tahribatı: Türkiye'de Ekonomi, Toplum ve Cinsiyet* içinde, (s. 139-164), der: Neşecan Balkan; Sungur Savran, İstanbul: Metis Yayınları.

Aktay, Yasin (2000) *Türk Dininin Sosyolojik İmkânı*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Aktay, Yasin (2006) "İslam Reformuna Kimin İhtiyacı Var?", http://www.yasinaktay.com/git.asp?nereye=Ayrinti&id=644 erişim: 22 Temmuz 2010, 17:12.

Amin, Ash (1997) "Post-Fordism: Models, Fantasies, And Phantoms Of Transition", *Post-Fordism A Reader* içinde, (s. 1-39), ed: Ash Amir, Oxford: Blackwell.

Arslan, Hasan (2008) *Ekonomik Kalkınmada Dinsel Tutum ve Davranışların Çift Yönlü Rolü*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Doktora Tezi.

Belek, İlker (1999) *Postkapitalist Paradigmalar*, İstanbul: Sorun Yayınları.

Benjamin, Walter (2008) *Son Bakışta Aşk*, çev: Nurdan Gürbilek, İstanbul: Metis Yayınları.

Bloch, Ernst (2007) *Umut İlkesi –Cilt 1–*, çev: Tanıl Bora, İstanbul: İletişim Yayınları.

Bloch, Ernst (2010) *İzler*, çev: Suzan Geridönmez, İstanbul: İletişim Yayınları.

Boissevain, Jeremy (1974) *Friends of Friends –Networks, Manipulators and Coalitions–*, Oxford: Basil Blacwell.

Bora, Tanıl (2005) "Turgut Özal", *Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce Cilt 7 –Liberalizm–* içinde, ed: Murat Yılmaz, (s. 589-601), İstanbul: İletişim Yayınları.

Choi, Seunghee; Leiter, Jeffrey; Tomaskovic-Devey, Donald (2008) "Contingent Autonomy: Technology, Bureaucracy, And Relative Power In The Labor Process", *Work And Occupations*, (s. 422-455), Vol. 35, No: 4.

Cohen, Gerald A. (1998) *Karl Marx'ın Tarih Teorisi –Bir Savunma–*, çev: Ahmet Fethi, Istanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.

Crehan, Kate (2006) *Gramsci Kültür Antropoloji*, çev: Ümit Aydoğmuş, Istanbul: Kalkedon Yayınları.

Damarin, Amanda Kidd (2006) "Rethinking Occupational Structure: The Case Of Web Site Production Work", *Work And Occupations*, (s. 429-463), Vol. 33, No: 4.

Degiuli, Francesca; Kollmeyer, Christopher (2007) "Bringing Gramsci Back In: Labor Control In Italy's New Temporary Help Industry", *Work, Employment And Society*, (s. 497-515), Vol. 21, No: 3.

Delibaş, Kayhan (2001) *Political Islam and Grassroots Activisim in Turkey A Study of Pro-Islamist Virtue Party's Grassroots Activists And Their Affects on The Electoral Outcomes*, Canterbury: The Universty of Kent Doktora Tezi.

Demir, Ömer (2005) "Anadolu Sermayesi ya da Islamcı Sermaye", *Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce Cilt 6 –Islamcılık–* içinde, ed: Yasin Aktay, (s. 870-886), Istanbul: Iletişim Yayınları.

Demirpolat, Anzavur (2002) *The Rise of Islamic Economic Ethic, Rationality and Capitalism in Modern Turkey: The Case of Konya*, Ankara: ODTÜ Doktora Tezi.

Doğan, Ali Ekber (2007) *Egreti Kamusallık –Kayseri Örneğinde Islamcı Belediyecilik–*, Istanbul: Iletişim Yayınları.

Doherty, Joseph S. (2007) *Islamic Economics: The Islamic Bourgeoisie and The Imagined Community*, Istanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.

Donat, Yavuz (2007) "Al Sana Derin Devlet" http://arsiv.sabah.com.tr/2007/02/11/donat.html erişim: 30 Agustos 2011, 22:10

Durak, Yasin (2010a) "Zamanımızın Bir Başşehri: Milli Görüş'ten AKP'ye Konya", *Birikim Dergisi*, (s. 96-103), Sayı: 250.

Durak, Yasin (2010b) "Teolojiden Mitolojiye: Sınıf Mücadelesinin Gerçeküstü İzlekleri", *Politik Sosyal Bilim Dergisi*, (s. 59-74), Sayı: 2.

Erbaş, Hayriye (1993) *Class and Culture: The Cases of Kırıkkale And Ankara*, Ankara: ODTÜ Doktora Tezi.

Erder, Sema (1996) *Istanbul'a Bir Kent Kondu: Ümraniye*, Istanbul: Iletişim Yayınları.

Frankel, Boris (1991) *Sanayi Sonrası Ütopyalar*, çev: Kamil Durand, Istanbul: Iletişim Yayınları.

Fukuyama, Francis (2005) *Güven –Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması–*, çev: Ahmet Buğdaycı, Istanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Geniş, Arif (2006) *İşçi Sınıfının Kıyısında: Küçük Sanayi İşçileri Üzerine Bir Inceleme*, Ankara: Dipnot Yayınları.

Gilder, George, (1992) *Recapturing The Spirit of Enterprise*, San Francisco: ICS Press.

Gramsci, Antonio (1986) *Hapishane Defterleri*, çev: Adnan Cemgil, Istanbul: Belge Yayınları.

Gülalp, Haldun (1993) *Kapitalizm, Sınıflar ve Devlet*, çev: Osman Akınay; Abdullah Yılmaz, İstanbul: Belge Yayınları.

Gülalp, Haldun (2003) *Kimlikler Siyaseti*, İstanbul: Metis Yayınları.

Haenni, Patrick (2011) *Piyasa İslamı*, çev: Levent Ünsaldı, Ankara: Özgür Üniversite Kitaplığı.

Harvey, David (1993) "Esneklik: Tehdit mi yoksa fırsat mı?", *Toplum ve Bilim*, (s. 83-92), Sayı: 56-61.

Harvey, David (1997) *Postmodernliğin Durumu*, çev: Sungur Savran, İstanbul: Metis Yayınları.

Hyman, Jeff; Scholarios, Dora; Baldry, Chris (2005) "Getting On Or Getting By? Employee Flexibility And Coping Strategies For Home And Work", *Work, Employment And Society*, (s. 705-725), Vol. 19, No: 4.

International Metalworkers Foundation [IMF] (2007) "Global Action Against Precarious Work", *Metal World*, (s. 18-22), No: 1. http://www.imfmetal.org/files/07032015092779/WEB_spotlight_0107-2.pdf erişim: 6 Mart 2011, 20:11.

Işık, Oğuz; Pınarcıoğlu, Melih M. (2002) *Nöbetleşe Yoksulluk –Gecekondulaşma ve Kent Yoksulları: Sultanbeyli Örneği–*, İstanbul: İletişim Yayınları.

İnsel, Ahmet (2009) *Türkiye Toplumunun Bunalımı*, İstanbul: Birikim Yayınları.

Jessop, Bob (1996) "Post-Fordism And The State", *Comparative Welfare Systems* içinde, (s. 165-184), ed: B. Greve, London: McMillan.

Jessop, Bob (2004) "Birikim Stratejileri, Devlet Biçimleri ve Hegemonya Projeleri", *Devlet Tartışmaları –Marksist Bir Devlet Kuramına Doğru–* içinde, (s. 193-224), der: Simon Clarke, çev: İbrahim Yıldız, Ankara: Ütopya Yayınevi.

Kamrava, Mehran (2004) "The Semi-formal Sector and The Turkish Political Economy", *British Journal of Middle Eastern Studies*, (s. 63-87), Vol. 31, No: 1.

Kaplan, Yusuf (2002) "İslâm'ın Özne Olarak Yeniden Tarih Sahnesine Çıkışı ve İslâm'ı Protestanlaştırma Projesi", *Umran Dergisi*, (s. 26-36), Sayı:96.

Kaye, Harvey J. (2009) *İngiliz Marksist Tarihçiler*, çev: Arif Köse, İstanbul: İletişim Yayınları.

Kıray, Mübeccel (1982) *Toplumbilim Yazıları*, Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları.

Kurtoğlu, Ayça (1998) *Local Politics and Social Networks in Urban Turkey The Case of Hemşehrilik in The Keçiören*, Ankara: ODTÜ Doktora Tezi.

Kurtoğlu, Ayça (2000) "Hemşehrilik Dernekleri, Yerel Siyaset ve Elit Stratejileri", *Mübeccel Kıray İçin Yazılar* içinde, (s. 307-320), İstanbul: Bağlam Yayınları.

Küçükbezirci, Seyit (2009) *Konya Halkbilimi –Folklor Güldestesi–*, Konya: T.C Konya Valiliği İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü Yayınları.

Kümbetoğlu, Belkıs (2005) *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, İstanbul: Bağlam Yayınları.

Lears, T. J. Jackson (1985) "The Concept of Cultural Hegemony: Problems and Possibilities", *The American Historical Review*, (s. 567-593), Vol. 90, No: 3.

Lipietz, Alain (1993) "Uluslararası İşbölümünde Yeni Eğilimler: Birikim Rejimleri ve Düzenleme Tarzları", *Toplum ve Bilim*, (s. 58-82), Sayı: 56-61.

Mardin, Şerif (2008) *Din ve İdeoloji*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Marx, Karl (1999) *Felsefenin Sefaleti*, çev: Ahmet Kardam, Ankara: Sol Yayınları.

Marx, Karl (2004) *Kapital –Birinci Cilt–*, çev: Alaattin Bilgi, Ankara: Sol Yayınları.

Milliyet Gazetesi (7 Nisan 1995) "Aziz Nesin Konya'da Lanetli Gibi", http://gazetearsivi.milliyet.com.tr/GununYayinlari/lEzqkgkv4v_x2F_NSHYFSGEC1Q_x3D__x3D_ erişim: 12 Ekim 2011, 22:00.

Milliyet Gazetesi (24 Ağustos 2011) "Hızlı Tren 12 Gün Ücretsiz", http://siyaset.milliyet.com.tr/hizli-tren-12-gun-ucretsiz/siyaset/siyasetdetay/24.08.2011/1430698/default.htm erişim: 24 Ağustos 2011, 10:23.

Onaran, Özlem (2004) "Emek Piyasasına Dayalı Yapısal Uyum: Katılık Miti", *Neoliberalizmin Tahribatı: Türkiye'de Ekonomi, Toplum ve Cinsiyet* içinde, (s. 211-223), der: Neşecan Balkan; Sungur Savran, İstanbul: Metis Yayınları.

Organize Sanayi Bölgeleri Yer Seçimi Yönetmeliği (17 Ocak 2008) *Resmi Gazete*, Sayı: 26759. http://www.resmi-gazete.org/sayi/478/organize-sanayi-bolgeleri-yer-secimi-yonetmeligi.html erişim: 10 Mart 2011, 13:10.

Öğütle, Vefa Saygın; Çeğin, Güney (2010) *Toplumsal Sınıfların İlişkisel Gerçekliği: Sosyo-Tarihsel Teorinin Sınıfla İmtihanı*, Ankara: Tan Yayınları.

Öngen, Tülin (2004) "Türkiye'de Siyasal Kriz ve Krize Müdahale Stratejileri: 'Düşük Yoğunluklu Çatışma'dan 'Düşük Yoğunluklu Uzlaşma' Rejimine", *Sürekli Kriz Politikaları: Türkiye'de Sınıf, İdeoloji ve Devlet* içinde, (s. 76-104), der: Neşecan Balkan; Sungur Savran, İstanbul: Metis Yayınları.

Özbek, Nadir (2006) *Cumhuriyet Türkiyesi'nde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar*, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

Özdalga, Elisabeth (2007) *İslamcılığın Türkiye Seyri –Sosyolojik Bir Perspektif–*, çev: Gamze Türkoğlu, İstanbul: İletişim Yayınları.

Özdemir, Şennur (2006) *MÜSİAD –Anadolu Sermayesinin Dönüşümü ve Türk Modernleşmesinin Derinleşmesi–*, Ankara: Vadi Yayınları.

Özdemir, Şennur (2010) "İslami Sermaye ve Sınıf: Türkiye/Konya MÜSİAD Örneği", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, (s. 37-57), Sayı: 1. http://www.calismailiskileridergisi.org/?menu=pages&p=details_of_article&id=2 erişim: 5 Nisan, 2011, 21:30.

Özuğurlu, Metin (2008) *Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu –Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi–*, Ankara: Kalkedon Yayınları.

Piore, Michael J.; Sabel, Charles (1984) *The Second Industrial Divide: Possibilities For Prosperity*, New York: Basic Boks.

Ram, Monder; Edwards, Paul; Jones, Trevor (2007) "Staying Underground: Informal Works, Small Firms, and Employment Regulation in the United Kingdom", *Work and Occupations*, (s. 318-344), Vol. 34, No: 3.

Renton, David (2004) "E. P. Thompson: History and Commitment", *New Correspondence*, (s. 20-24), Vol.1, No: 1.

Roper, Stephen (1998) "Entrepreneurial Characteristics, Strategic Choice And Small Business", *Small Business Economics*, (s. 12-24), Vol. 11, Issue 24, No.1.

Saad-Filho, Alfredo (2006) *Marx'm Değeri –Çağdaş Kapitalizm İçin Ekonomi Politik–*, çev: Ertan Günçiner, İstanbul: Yordam Yayınları.

Savran, Sungur (2010) "Keynesçilik, Fordizm, Refah Devleti", *Devrimci Marksizm*, (s. 86-130), Sayı: 10-11.

Scott, James C. (1995) *Tahakküm ve Direniş Sanatları –Gizli Senaryolar–*, çev: Alev Türker, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sombart, Werner (2005) *Kapitalizm ve Yahudiler*, çev: Sabri Gürses, İstanbul: İleri Yayınları.

Suğur, Nadir (1995) *Small Firms in A Developing Economy: A Social and Economic Case of the OSTIM Industrial Estate at Ankara Turkey*, Bristol: University of Bristol Doktora Tezi.

Şaylan, Gencay (1992) *Türkiye'de İslamcı Siyaset*, Ankara: V Yayınları.

Taussig, Michael (1997) "The Genesis of Capitalism Amongst a Shouth American Peasantry Devil's Labor and the Baptism of Money", *Comparative Studies in Society and History*, (s. 130-155), Vol. 19.

Taymaz, Erol (1993) "Kriz ve Teknoloji", *Toplum ve Bilim*, (s. 5-41), Sayı: 56-61.

Thompson, Edward P (2006a) *Avam ve Görenek –İngiltere'de Geleneksel Popüler Kültür Üzerine Araştırmalar–*, çev: Uygur Kocabaşoğlu, İstanbul: Birikim Yayınları.

Thompson, Edward P. (2006b) *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu*, çev: Uygur Kocabaşoğlu, İstanbul: Birikim Yayınları.

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

Tuğal, Cihan (2002) "Enformalitenin ve İslamcılığın Kenti Yeniden Kuruşu: Hâkim Kentin Ötekileri", *Birikim Dergisi*, (s. 56-67), Sayı: 154.

Tuğal, Cihan (2006) "AKP İktidarı: Sermayenin Pasif Devrimi", *Birikim Dergisi*, (s. 26-30), Sayı: 204.

Tuğal, Cihan (2007) "Nato'nun İslamcıları", çev: Emine Duygu Dölek, *New Left Review 2007 Türkiye Seçkisi* içinde, (s. 95-125), İstanbul, Agora Kitaplığı.

Tuğal, Cihan (2010) *Pasif Devrim –İslami Muhalefetin Düzenle Bütünleşmesi–*, çev: Ferit Burak Aydar, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği [TÜSİAD] (2002) *Türkiye'de Girişimcilik*, İstanbul: Lebib Yayınları.

Weber, Max (2002) *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*, çev: Zeynep Gürata, Ankara: Ayraç Yayınevi.

Weber, Max (2004) *Sosyoloji Yazıları*, çev: Taha Parla, İstanbul: İletişim Yayınları.

Williams, Raymond (1989) *İkibin'e Doğru*, çev: Esen Tarım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Williams, Raymond (1983) *Culture & Society: 1780-1950*, New York: Columbia University Pres.

Wood, Ellen M. (2003) *Kapitalizm Demokrasiye Karşı –Tarihsel Maddeciliğin Yeniden Yorumlanması–*, çev: Şahin Artan, Istanbul: Iletişim Yayınları.

Woocl, Ellen Meiksins (2006) *Sermaye Imparatorluğu*, çev: Sami Oğuz, Ankara: Epos Yayınları.

Wood, Ellen Meiksins (2007) *Kapitalizmin Arkaik Kültürü –Eski Rejimler ve Devlet Üstüne Tarihsel Bir Irdeleme–*, çev: Oya Köymen, Istanbul: Yordam Yayınları.

Yanbay, Yakub Ömer (2009) *Adana Organize Sanayi Bölgesinde Sanayileşme ve Din Ilişkileri*, Adana: Çukurova Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.

Yavuz, Hakan (2005) *Modernleşen Müslümanlar–Nurcular, Nakşiler, Milli Görüş ve AK Parti–*, çev: Ahmet Yıldız, Istanbul: Kitap Yayınevi.

Yazır, Elmalılı M. Hamdi (2004) *Kur'an-ı Kerim'in Yüce Meali*, Istanbul: Ravza Yayınları.

Young, Kevin (2009) "Zayıf Aktörlerin Sımsıkı Sarılması: Avrupa Birliği'ndeki Küçük Ölçekteki İşletmeler Örneği Üzerinden Ekonomik Serbestleşmeye Yönelik Toplumsal Desteği Açıklama", *21. Yüzyılda Karl Polanyi'yi Okumak –Bir Siyasi Proje Olarak Piyasa Ekonomisi–* içinde, çev: Azer Kılıç, der: Ayşe Buğra, Kaan Ağartan, Istanbul: Iletişim Yayınları.

Yücesan-Özdemir Gamze; Özdemir, Ali Murat (2008) *Sermayenin Adaleti –Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika–*, Ankara: Dipnot Yayınları.

Zaman gazetesi (6 Nisan 2003) "Kapıcı da Maaşını Başbakana Gönderdi", http://arsiv.zaman.com.tr/2003/04/06/ekonomi/h4.htm erişim: 6 Mart 2011, 21:00.

4857 Sayılı İş Kanunu (10 Haziran 2003) *Resmi Gazete*, Sayı: 25134. http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1243.html erişim: 6 Mart 2011, 20:30.