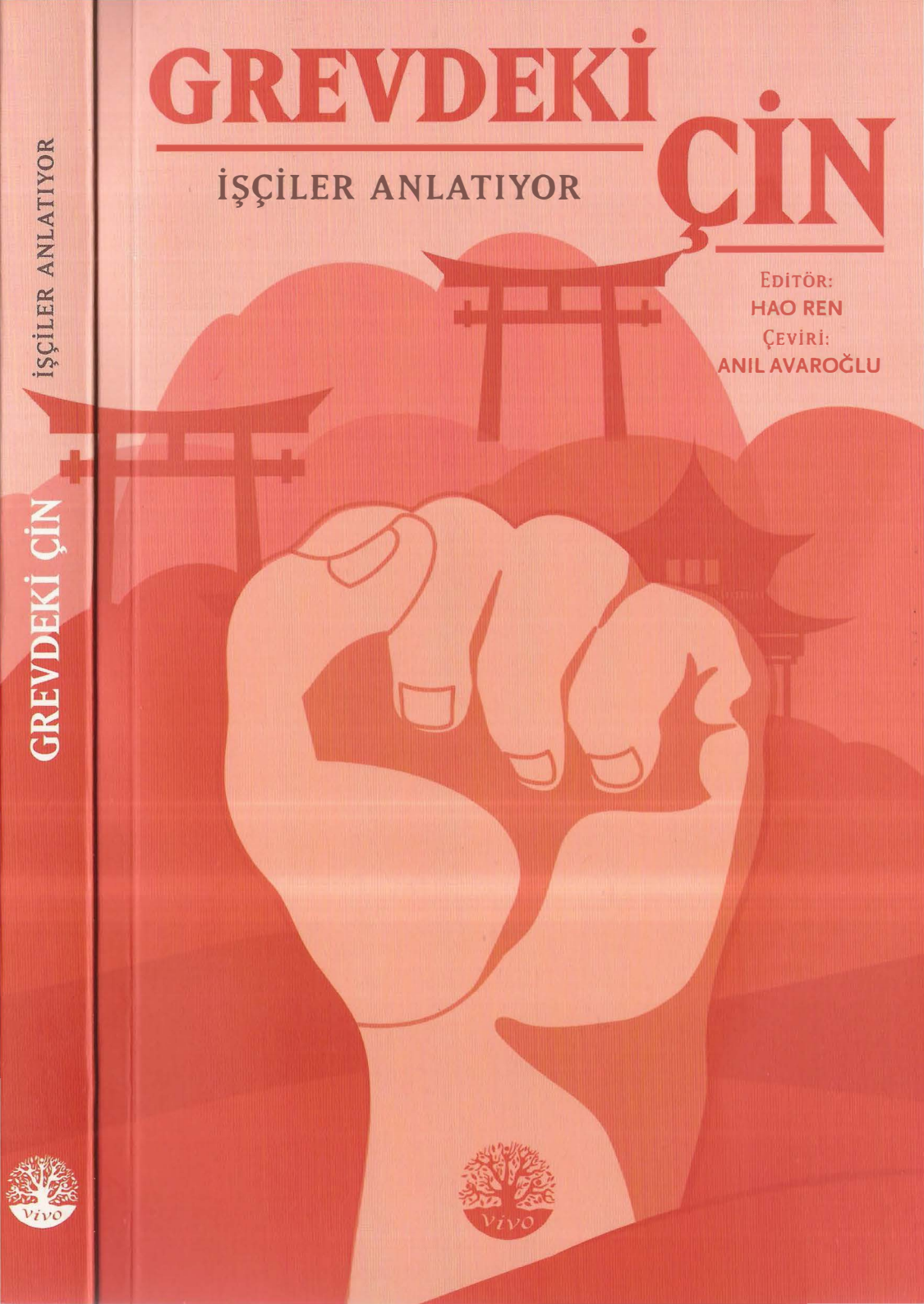
GREVDEKİ ÇİN

İŞÇİLER ANLATIYOR

EDİTÖR:
HAO REN
ÇEVİRİ:
ANIL AVAROĞLU



GREVDEKİ ÇİN
İŞÇİLER ANLATIYOR

vivo

GREVDEKİ ÇİN

İŞÇİLER ANLATIYOR

Editör

Hao Ren

İngilizce Yayın Editörleri

Zhongjin Li

Eli Friedman

Çeviren: Anıl AVAROĞLU



GREVDEKİ ÇİN

İŞÇİLER ANLATIYOR

Editör: Hao Ren

İngilizce Yayın Editörleri: Zhongjin Li - Eli Friedman

Çeviren: Anıl AVAROĞLU

Özgün Adı: China on Strike - Narratives of Workers' Resistance

Bu kitap Haymarket Books (Chicago - ABD) orijinal İngilizce baskısından Türkçeye çevrilmiştir.

1. Baskı 2018
Kapak Tasarımı : Duygu GÜVEN
Mizanpaj : VİVO Yayınevi
ISBN : 978-605-81906-1-0

© VİVO Yayınevi
Yayıncı Sertifika No : 30501
Genel Yayın Yönetmeni : Ali Rıza ŞİMŞEK
Vivo Yayınevi Merkez Mah. Tayyareci Mehmet Ali Bey Sok.
No:4/A İşyeri No:21 ŞİŞLİ/İSTANBUL
Tel : 0212 234 25 42
Web adresi : http://vivoyaylnevi.com
e-mail : info@vivoyayinevi.com

Baskı : Yön Basım Yayın Matbaacılık San. Tic. Ltd.Şti.
Adres : Davutpaşa Cad. Güven San. Sit. B Blok 1. Kat No:366
Topkapı/İstanbul
Tel : (0212) 544 66 34
Matbaa Sertifika No : 12573

© Bu kitabın Türkiye'deki basım, yayın, satış hakları Vivo Yayınevi'ne aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz.

Grevdeki Çin'e Övgüler

"Çin'in küresel bir ekonomik güç olarak yükselişi kendi işçi sınıfı içinde artan bir mücadeleciliğe paralel olarak gerçekleşti. Ortaya çıkan bu süreçte, işçiler grev yapmak ve kazanmak için gerekli güven, deneyim ve kararlılığı edindiler. Ülkeyi yöneten Çin Komünist Partisi'nin uyguladığı sansür ve siyasi baskı bu mücadelelerin –özellikle İngilizce olarak- ilk ağızdan anlatımlara ulaşılmasını çok zorlaştırmaktadır. *Grevdeki Çin,* bu boşluğu Çin'in yeni kuşak işçi militanları ve grev liderlerinin ufuk açan ve merak uyandıran anlatılarıyla dolduruyor. Okunması gereken bir kitap."

- Paul Mason, Channel 4 News ekonomi editörü, *Postcapitalism and Live Working or Die Fighting: How the Working Class Went Global* kitabının yazarı

"Bu etkili olay incelemelerinin de gözler önüne serdiği gibi, uyuyan asıl ejderha –Çin'in muazzam büyüklükteki fabrika proleteryası– tamamen uyandı ve öbür sınıfa her yönden karşı koyuyor. Doğrusu bu kitap, başkan Xi Jinping'in yakın zamanda tarihteki en büyük işçi ayaklanmasıyla karşı karşıya kalacağına dair ilk elden sağlanan bir kanıt niteliğindedir."

- Mike Davis, University of California, Riverside'da emeritus profesör ve *Planet of Slums* kitabının yazarı

"*Grevdeki Çin,* Çin'in endüstriyel üretiminin kalbi olan Pearl River Deltası'ndaki işçi mücadelelerinin çok ihtiyaç duyulan detaylı bir anlatımıdır. Bu kitap, dünyanın fabrikasının çalışmaya devam etmesini sağlayan göçmen işçilerin perspektifinden ustaca anlatılmış bir hikayedir."

- Hsiao-Hung Pai, *Scattered Sand: The Story of China's Rural Migrants* kitabının yazarı

"Bu kitap, özgünlüğü ifade ediyor. *Grevdeki Çin,* işçiler, öğrenciler, işçi olan öğrenciler ve temel amacı Çin'de sahada gerçekte neler olduğunun bilinmesini sağlamak olan ilgili alanlardaki entelektüellerin oluşturduğu iletişim ağının topladığı sözlü hikayelerin bir derlemesidir. Anlatılan olaylar 1930'larda ABD'de kendiliğinden örgütlenmiş aşağı

tabakadan işçilerinkine çok benziyor. Umalım ki Çinli yoldaşlarımız daha organize ve güçlü hale gelsinler ve bu dikkat çekici kitabın başlarında anlatılan eylemlerdeki müthiş canlılıklarını sürdürebilsinler.

- Staughton Lynd, emek tarihçisi ve Alice Lynd ile birlikte *Rank and File: Personal Histories by Working-Class Organizers* kitabının editörü

"*Grevdeki Çin,* Çin'in reformlarının ve sanayileşmesinin güç merkezi olan Pearl River Deltası'ndaki göçmen işçilerin mücadelelerinin en detaylı ve yalın anlatımlarını içeriyor. Bu kitabın yazarlarının çoğu genç, iyi eğitimli ve tutkulu birer işçi sınıfı aktivistidir. Okuyucular yeni bir işçi sınıfının nasıl kendi kendine ortaya çıktığını, olaylara bu organik entelektüellerin gözlerinden ve kalplerinden bakarak anlayabilirler. Bu kitap Çin'in, küreselleşmenin ve işçi hareketinin geleceğinin tasavvur edilmesine ilham kaynağı olacak."

- Chris King-Chi Chan, City University of Hong Kong

"Çin sadece küresel kapitalizm meydanındaki fil değil aynı zamanda dünyada süregelmekte olan işçi ayaklanmalarının yaşanmakta olduğu en büyük yerlerden birisidir. Çin'deki işçi sınıfı bütün olumsuzluklara -tek parti diktatörlüğü, Komünist Parti tarafından kontrol edilen 'sendikalar', ülke içindeki göç dalgaları ve tabii ki küresel sermayenin kendisi- rağmen büyük çaplı grevler düzenlemiştir. Yine de Çin'in çoğunlukla genç olan işçileri arasında başkaldıranların sayısı giderek artıyor, ki bu durum büyük şirketlerle birlikte bürokratik devleti de ödün vermeye zorluyor. *Grevdeki Çin,* son yıllarda bu grev hareketi gerçekleştikçe gelişen bilincin ve bu cesur işçilerin hareketlerinin eşsiz bir görünümünü bizlere sunuyor. Her yerde işçi sınıfının gücüyle ilgili geleceğe dair olasılıkları dert eden herkes tarafından okunması gereken bir kitap."

- Kim Moody, *In Solidarity: Essays on Working-Class Organization and Strategy in the United States* kitabının yazarı

"Çin kapitalist dünyanın sadece "atölyesi" olmakla kalmadı, aynı zamanda küresel sınıf mücadelesinin merkez üssü haline geldi. Çin'deki işçiler tarih yazıyorlar. Sıradan işçiler, işçi aktivistleri ve onların ge-

lecekte daha iyi bir dünyada yaşamak için nasıl mücadele ettikleri hakkında bir kitap olan *Grevdeki Çin'i* şu anda okumanın tam zamanıdır."

- Minqi Li, University of Utah'da Ekonomi alanında Doçent Doktor

"Dünyanın her tarafında işçiler ücret kesintileri, kötü çalışma koşulları ve denetimsiz işyerleriyle mücadele ediyorlar. Çinli işçiler, başka yerlerde bulunan haklar ve tedbirler olmadan, bunlar ve başka konular üzerine binlerce kez greve gittiler. *Grevdeki Çin,* ABD'de nadiren haber olan fabrikalardaki mücadeleleri anlatıyor ve tabandan gelen işçi liderlerinin yeni bir kuşağının oynadığı merkezi rolü gözler önüne seriyor. Onların bu ilham veren üretim birimlerindeki gücü buradaki işçi sınıfı aktivistleri tarafından daha yakından incelenmeyi hak ediyor."

- Steve Early, eski CWA idarecisi ve *Save Our Unions: Dispatches from a Movement in Distress* kitabının yazarı

"Çin geçtiğimiz yirmi yılda endüstriyel bir güç merkezi olarak ortaya çıktı ve ülkenin patlayıcı büyümesi küresel ekonomide önemli bir öğe oldu. Şimdiyse Çin'in işçileri ön plana çıkıyorlar. *Grevdeki Çin,* Çin'in "üretim mucizesinin" kalbindeki çalışma koşullarını, her sene yaşanan on binlerce işçi eylemi ve işçi-işveren anlaşmazlıklarına neden olan dürtünün yalın ve ilk elden görünümünü tasvir ediyor. *Grevdeki Çin'de* yeralan hikayeler günümüz fabrika işçilerinin çaresiz kurbanlar oldukları yönündeki düşünceyi tümüyle yıkıyor. Tam tersine, dünyanın en güçlü şirketlerine ve taviz vermeyen tek partili devlete karşı bile, çalışırken direnip kazanmanın halen mümkün olduğunu gösteriyor. Bu kitap dayanışmanın kalıcı gücünün ve işçiler ayaklanıp karşı koyduklarında ortaya çıkan yaratıcılığın bir kanıtı niteliğindedir."

- Mark Brenner, *Labor Notes*

İÇİNDEKİLER

İNGİLİZCE BASKIYA ÖNSÖZ / 9
ÖNSÖZ / 15
GİRİŞ 1990'lardan bu yana Çin'in Kıyı Bölgesindeki Özel İşletmelerde Çalışan İşçilerin Yaşamlarını Devam Ettirmeleri ve Toplu Mücadeleleri / 19
I. KISIM - FABRİKA KAPANMALARINA KARŞI MÜCADELELER / 47
1. BÖLÜM - İflas Etmiş Bir Fabrikaya Ziyaret / 55
2. BÖLÜM - Hong Kong Sermayeli Bir Şirketin Kapanması / 63
II. KISIM ÜCRET KESİNTİLERİNE KARŞI MÜCADELELER / 73
Birinci Kesit: Sıradan Grev Katılımcıları / 74
3. BÖLÜM Bir Japon Fabrikasındaki Yüksek Sıcaklık İçin Ek Yardım Talep Eden Grev / 79
4. BÖLÜM - 2002'de Bir Elektronik Fabrikasında Yaşanan Grev / 87
5. BÖLÜM - Ödemesi Geciken Ücretlerin Tetiklediği Bir Grev / 99
6. BÖLÜM - Erkek Bir İşçinin Tecrübe Ettiği İki Grev / 107
Kısa Bir Kişisel Giriş / 107
7. BÖLÜM - 2005'te Bir Elektronik Fabrikasındaki Grev / 117
İkinci Kesit: Grev Liderleri / 132
8. BÖLÜM - Bir Kadın İşçinin Üç Grev Tecrübesi / 137
Kişisel Geçmiş / 137
9. BÖLÜM - Shenzhen'deki Bir Fabrikada Grevdeki Bir İşçiyle Yapılan Görüşme / 151
Kişisel Geçmiş / 151
10. BÖLÜM - Artan İş Yoğunluğu Sonucu Yaşanan Bir Grev / 175
11. BÖLÜM - Kötü Yemeklerin Tetiklediği Bir Grev ve Yol Kapatma Eylemi / 187
12. BÖLÜM - Ücretlerin Gecikmeli Olarak Ödenmesi Nedeniyle Yaşanan Bir Grev / 197
İşlerin Kötü Gitmesi, Toplumu Tecrübe Etmek için Bir Fabrikada İşe Girmek / 197
III. KISIM - ÜCRET ARTIŞI İÇİN YAPILAN GREVLER / 211
13. BÖLÜM - Bir Kalıplama Fabrikasındaki Toplu İş Yavaşlatma Eylemi / 217
14. BÖLÜM - 2007'de Büyük Bir Elektronik (Motor) Fabrikasında Yaşanan Grev / 229
15. BÖLÜM - 2010'da Ücret Artışı İçin Yapılan Bir Grev / 243
Fabrika Hakkında / 243
Ek not / 251

İNGİLİZCE BASKIYA ÖNSÖZ

Çin'in mevcut sistemi göz önüne alındığında, patronlara karşı üretimi durdurmak en iyi seçenek.

Shenzen'den bir elektronik işçisi

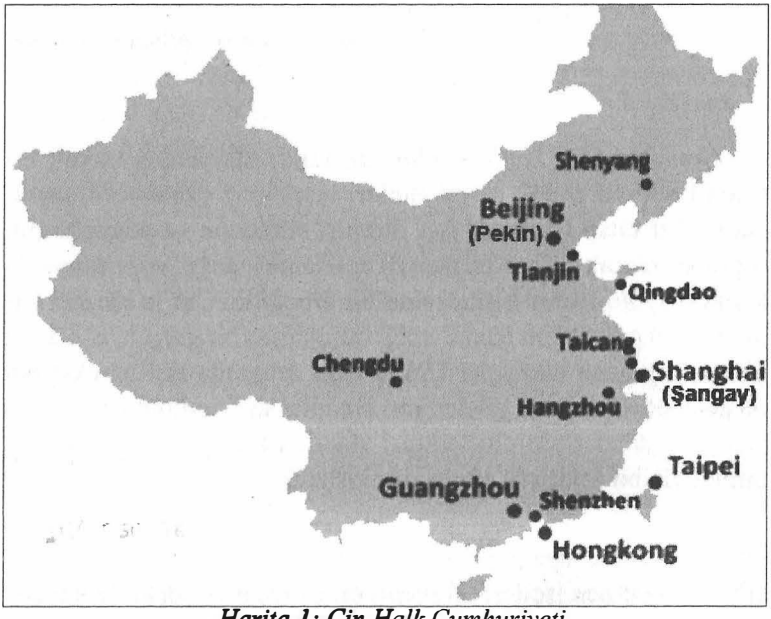
Grevdeki Çin: İşçiler Anlatıyor, farklı ülkelerden birçok insanın kollektif olarak sergiledikleri inanılmaz çabalarının sonucudur. Bu kitap Çin'deki işçi direnişi sürecinin ve sonuçlarının İngilizce olarak sadece en detaylı açıklaması değil, aynı zamanda kamu sosyolojisinin[1] birinci sınıf bir örneğidir. Çin'in küresel kapitalizmin geleceğini temsil ettiği tartışılmaz bir gerçek, ancak bu kitapta toplanan hikâyeler Çin'in aynı zamanda işçi hareketinin de geleceği olduğunu gösteriyor. Bu bilgilerin ışığında, Çin'deki işçi mücadelelerinin uluslararası alanda daha fazla sergilenmesi umuduyla bu İngilizce çeviriyi hazırladık.

Kitap, Çin'deki işçi mücadelelerinin tamamının detayına girmiyor. Daha ziyade Guangdong eyaletinde Pearl River Deltası'ndaki göçmen işçilerle ilgileniyor. Çince metindeki "göçmen" ifadesi şehirde çalışmak için kırsal bölgeleri terk eden 270 milyon insanı kastediyor. Sınırlayıcı hane halkı kayıt sistemi (*hukou*) nedeniyle bu insanlar çeşitli sosyal hizmetlerden mahrum bırakılarak ikinci sınıf vatandaş sayılıyorlar. Şu anda göçmenler sanayinin birçok alanında -imalat, inşaat ve alt sınıf hizmet işleri

1 Çevirmenin Notu: Kamu sosyolojisi, en çok Amerikalı sosyolog Michael Burawoy ile ilişkilendirilen, sosyolojinin bir alt alanı.

dahil- işgücünün büyük çoğunluğunu oluşturuyorlar ancak hiçbir şekilde çalışan sınıfın bütününü temsil etmiyorlar.

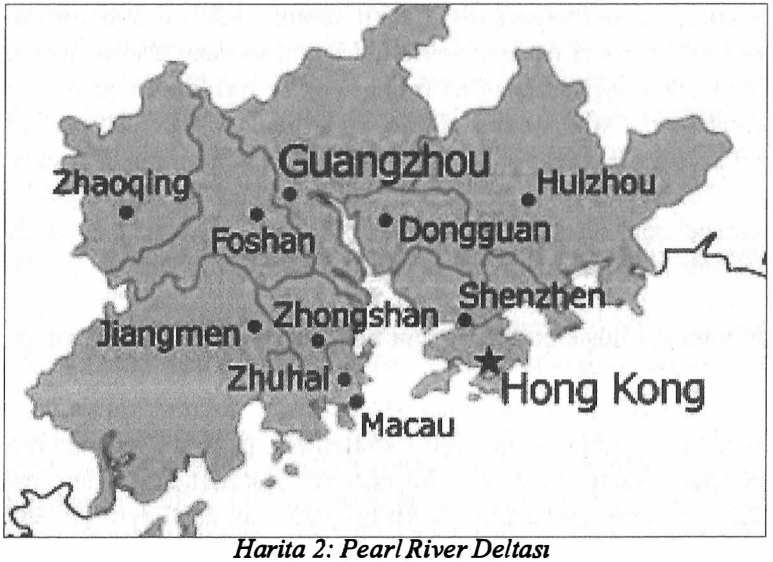
Benzer şekilde, Pearl River Deltası çok büyük bir ülkenin (aşağıdaki haritaya bakın) sadece bir bölgesidir. Bu bölge Çin'deki diğer bölgelere göre daha fazla imalatçıyı kendine çekti ve son otuz yılda en dinamik bölgesel ekonomi oldu. Bu bölge aynı zamanda göçmen işçilerin çoğunu kendine çekti ve artan işçi direnişi için başlangıç noktası işlevi gördü. Guangdong'un Çin'in geleceğini temsil ettiğini varsaymak yanlış olsa da şurası kesin ki burada gerçekleşen işçi eylemleri diğer yerlere kıyasla daha sık ve yoğundur. Editörler bu nedenlerden ötürü çalışmalarını bu bölge üzerine odaklamıştır.



Harita 1: Çin Halk Cumhuriyeti

Okuyucu için kitabın ortaya çıkmasını sağlayan süreci anlamak önemli. Bu kitap ortak bir çabanın ürünü olsa da kitabın yayınlanmasından büyük oranda orijinal Çince baskının editörü olan Hao Ren sorumluydu. Hao Ren üniversiteden mezun olduktan sonra 2009'da Guangdong eyaletinde bir sivil toplum örgütünde çalışmaya başladı ve en sonunda bir fabrikada çalışmak

üzere buradan ayrıldı. Bazısı idealist sebeplerle, diğerleri ise sırf paraya ihtiyacı olduğu için fabrikalarda çalışmaya gitmiş bir dizi Marxist yönelimli öğrenciyle iletişim kurdu. Bu gayri resmi şekilde oluşturulan iletişim ağı sayesinde spesifik olarak grevlerin nedenleri, süreçleri ve sonuçları hakkında daha sistematik bir anlayış sağlama amacıyla işçilerle boş zamanlarında görüşmeler yapmaya başladı. Bu aktivistler farklı tip aktörlerin -işçiler, yöneticiler, sendika, sivil toplum örgütleri, avukatlar ve devlet- rollerini dikkatlice değerlendirirken aynı zamanda endüstriyel bölgelerde o zamanlar yaygın olan dergilerden konu ile ilgili pratik bilgi derlemekle ilgileniyorlardı. Fabrikalara yerleşmiş bu insan ağı olmadan bu kadar detaylı bilgi elde etmek mümkün olmazdı. Grevler Çin'de halen siyasi olarak oldukça hassas bir şekilde değerlendiriliyor ve bu yüzden insanlar tecrübelerinden açıkça bahsetmeden önce neredeyse her seferinde yüksek seviyede bir güven duygusunun sağlanması gerekiyor.



Harita 2: Pearl River Deltası

2009'da, Guangzhou'da Sun Yat-Sen Üniversitesi'ndeki Uluslararası Ortak İşçi Araştırmaları Merkezi sayesinde bir grup öğrenci "İşçi Materyallerini Çeviri Grubu" için gönüllü oldu. Sürekli olarak üyeliklerini değiştirmeleri sayesinde bu grup birçok kitabı, akademik ve popüler makaleyi, işçi bloglarını, filmi, mev-

zuat ve yönetmeliği, toplantı ve konferansları, eğitim ile ilgili materyalleri ve daha fazlasını İngilizceden Çinceye ve Çinceden İngilizceye çevirdiler. Kitabın çevirisi bu çeviri grubuna katılan farklı kıtalardan çok sayıda insanın ortak ve gönüllü bir çalışmasıdır. Sun Yat-Sen Üniversitesi'nden Ellen David Friedman bu çeviri faaliyetini başlattı ve çevirmen alımlarına yardım etti. Zhongjin Li öncelikle çevirinin kontrol edilmesinden sorumluydu ve Kevin Lin, "ZSL," Sean Li, Thomas Peng ve Ralf Ruckus da önemli katkılarda bulundular. Kitabın orijinalinde bariz tutarsızlıklar ve tam doğrulanmamış bilgilerin bulunduğu bölümler var. Bu gibi durumlar için bazı notlar ekledik ama orijinal metne de olabildiği kadar bağlı kalmaya çalıştık.

Bu kitap kamu sosyolojisinin parlayan bir örneğidir. Kitaba dahil ettiğimiz hikayeler tabii ki Çin'deki öğrencilerin dikkatli araştırma ve gözlemlerine dayanıyor ancak en başından beri bu projenin katılımcıları ilk olarak akademik sonuçlardan çok pratik sonuçlarla ilgileniyorlardı. Çeşitli topluluklara ve araştırmalarını yürüttükleri çalışma yerlerine dağılmış olan araştırmacılar birçok kez işçi arkadaşları (gongyou) ile birlikte omuz omuza çalışmıştır. Onlar, okulda gördükleri radikal teoriden ilham almış bir şekilde kendileri için dünyanın çalışma atölyesindeki hayatın nasıl olduğunu görmek istediler. Başka bir deyişle araştırmacılar sadece işçi mücadeleleri üzerine çalışmayı değil aynı zamanda bu mücadelelere ilham vermeyi umut ettiler. Bu kitaptaki açıklamalar bu yüzden sermayenin hakimiyetine karşı direkt eylemde bulunmayı düşünen işçiler için bir çeşit kılavuz işlevi görüyor. Bu materyalleri okuyan işçiler isteklerini nasıl ifade edeceklerini ve aralarından nasıl temsilci seçeceklerini, patronların temsilci seçerken uyguladıkları çeşitli stratejileri, patronun ödenmemiş borçlarla kaçıp gidebileceğini gösteren işaretler için nelere bakılması gerektiği ve hatta farklı tip polislerin nasıl ayırt edilebileceği hakkında bir şeyler öğrenebilirler. Bu nedenle bu araştırma, öğrencileri sadece yeni bir sosyolojik bilgi elde etmek için fabrikalara getirmedi. Bu araştırmanın sonuçları doğrudan pratik değer taşıyor.

Fakat biz bu pratikliğin sadece Çinli işçilerle sınırlı olmadı-

ğını ve Dünya'nın her yerinden eylemciler için bir ilham kaynağı işlevi görebileceğini göstermek istiyoruz. Bu, Çin'deki işçi siyasetiyle ilgili yanlış bir algıyı düzeltmekle başlar. Çinli işçiler medyada ve hatta akademik çalışmalarda çoğunlukla bütünüyle mağdur, uluslararası sermayenin baskıcı gücü ve son derece otoriter olan Komünist Parti karşısında bir direniş göstermekten aciz olarak gösteriliyor. Batıda, etik tüketim yaparak bu acınası ruhların yararına hareket etmenin bizim sorumluluğumuzda olduğu bize söyleniyor. Toplu eylem ve işçi hareketleri küreselleşen dünyada açıkçası pek mümkün değil. Bu yüzden bu anlayışın bireyselleşen ve piyasalaşan formlarını belirlememiz gerekir.

Kitaptaki bu hikayeler Çin'deki ya da güney yarımkürede başka bir yerdeki işçi hakları ihlallerinin ölçeğini azaltmadan üç şeyi öne sürüyor. Birincisi, Çin'deki işçi direnişi ülkenin gayri safi milli hasılası kadar patlayıcı bir ölçüde büyüdü. Ne kadar denerse denesin, sermaye tarihte hep karşıtı olan işçi sınıfını sürekli olarak çoğaltmadan büyüyemez. İkincisi, çok düşük bir ihtimal olmasına rağmen, üretim noktasında karşı tarafla direkt olarak yüzleşmek Çinli işçiler için neredeyse diğer bütün yollardan daha etkilidir. Bir yanda devlet ve sermayenin diğer yandaysa işçilerin olduğu iki grup arasındaki güç asimetrisi korkutucu olmasına rağmen başarı kısmen de olsa mümkün. Ve eldeki bulgular Çin'deki işçi eylemlerinin (güçlü kolektif pazarlık, grevleri takiben yapılan demokratik seçimler ve grevlerin ana nedenlerine değinmeyi amaçlayan yeni yasalar dahil) etkisinin etik tüketiciliğin bir sonucu olarak ortaya çıkan marjinal iyileşmelerin etkisini epey aştığını açıkça gösteriyor. Son olarak, toplu eylemler Çin'de bir işçi hareketinin gelişimi için siyasal ve toplumsal olarak tek güvenilir temeldir. Bir işçi grev yapmayı 2010'da Foxconn işçileri tarafından ortaya konan örnekle karşılaştırdı : "Kötümser bir şekilde intihar etmek yerine katılımcıların kendinden emin ve güçlü hissetmesini sağlayacak herhangi bir faaliyet için yapılacak toplu müzakerelerin zorunluluğunu vurguladı."

Ancak bu kitabın önemi Çin işçi sınıfını nasıl algılamamız gerektiğiyle ilgili kavramlarla sınırlandırılmamalı. Biz daha ziyade Çinli işçilerin mücadelelerinin başka yerlerde de benzer biçimdeki direnişlere ilham vermekte yardımcı olacağını ümit edi-

yoruz. Aslında sözde "sosyalist" Çin, kapitalist dünyada yaşayan bizlerin de tecrübe ettiği birçok sorunu (düşük ücretler, sosyal haklardan faydalanamama, işyerlerinde kanunsuzluklar, sendika karşıtı işverenler ve hükümetler, bozulmuş bir siyasi temsilcilik sistemi) aşırı bir biçimde ortaya koyuyor. Olgun kapitalist ülkelerdeki işçiler, sendikaları veya hükümetleri üzerinden giderek daha az güç uygulayabildiklerini görürken ve giderek daha da acımasızlaşan işverenlerle karşı karşıya kalırken başka ne seçenek kalmıştı ki? Dünya'da giderek daha fazla yerde işyerlerinde direkt yüzleşme ve örgütlenme tek seçenekmiş gibi görünüyor.

Pollyanna gibi görünmek veya "doğrudan düşmanlığı" yüceltmek istemiyoruz. Doğrusunu söylemek gerekirse, kısmi zaferler ve mutlak yenilgiler Çin'deki grevci işçiler için alışılmış sonuçlardır. Sermayenin coğrafi hareketliliği emek üzerinde halen büyük bir stratejik avantaj olmaya devam ediyor ve bu tek bir işyerindeki grevin üstesinden gelemeyeceği bir şey. Çinli işçiler sağlam örgütlenmeler oluşturamamış ve bu yüzden sınıf düzeyinde siyasi olarak hareket etmeleri engellenmiş olmaya devam ediyorlar. İşçiler bazen belli başlı grevlerde başarılı olmuş olsalar bile göçmen işçiler halen katı ve eşitsiz bir vatandaşlık rejimiyle, yaşamın her evresinde büyük bir güvencesizlikle, dışlayıcı ve baskıcı bir siyasi sistemle karşı karşıya kalmakta. Ancak bu durumlara siyasi bir güç olarak başarılı bir biçimde karşı konulacaksa, ki kesinlikle öyle olacak, o zaman işçi hareketi bir temel görevi görmelidir. Bunun Çin'in içinde olduğu kadar dışında da doğru olduğuna inanmak çok yerinde bir düşüncedir.

Zhongjin Li and Eli Friedman

Aralık 2015

ÖNSÖZ

Kapitalizmin son yıllardaki canlanmasıyla birlikte Çin'deki işçi hareketleri de giderek daha aktif olmaya başladı. Şimdiye kadar, devlete ait işletmelerde (Kamu İktisadi Teşebbüsleri) çalışan işçilerin yeniden yapılandırma reformlarına karşı yürüttükleri mücadeleye ek olarak, Çin'in kıyı bölgelerinde bulunan özel fabrikalardaki işçiler tarafından organize edilen protestolar da ölçek, sıklık ve süre bakımından önemli ölçüde arttı.

Sanayideki eylemlerin yoğunlaşması şüphesiz sermayenin gücünü tehdit etti ve bu nedenle protestolar, özellikle grev şeklinde olanlar, Çin'de halkın bir hayli ilgisini çekti. Resmi sansürün seviyesi zaman zaman değiştiği için medya, sivil toplum örgütleri ve akademik çevrelerin hepsi grevleri haber yapmaya, üzerinde çalışmalar yürütmeye ve hatta grevleri desteklemeye dahil oldular. Ancak çoğu çalışma ya işçiler için çok az bir anlayış gösteriyor ya da sermaye-emek arasındaki ilişkide "uyumu" sağlamak için önerilerde bulunuyordu. Ayrıca kişisel itibarlarını arttırmaya çalışan bazı entelektüeller tarafından yapılan belli bir düzeyde fırsatçılık da oldu. Sonuç itibariyle bu konudaki söylemler işçilerin kendi sesinin çoğunlukla bastırılmasının bir sonucu olarak işçilerle neredeyse hiç ilişkisi bulunmayan insanlar tarafından domine edildi. Sürpriz olmayan bir şekilde, grev organizasyonu süreci ile ilgili kayıtlar, belgeler veya grevden alınan derslerle ilgili analizlerin yanında işçilerin perspektifinden verilen işçi mücadeleleriyle ilgili haberleri nadiren okuyoruz.

Bu nedenle bu kitabın editörü 2010-12'de yüz yüze yapılan görüşmelerden bu protestolarla ilgili birkaç hikayeyi kayda geçmiştir. Bu açıklamalar, çoğunlukla işçilerin kendi anlatımıyla, bu

grevlerin nedenleri, süreçleri, sonuçları ve etkileri üzerine odaklanıyor. Görüşmelerin çoğu sadece anlaşılabilirlik bakımından yeniden düzenlenmiştir.

Bu kitap üç kısımdan oluşuyor. *I. Kısım,* lokavt ve fabrika kapanmalarına karşı işçi mücadelelerinden bazı vakaları belgelendiriyor, *II. Kısım,* ücret kesintilerine karşı yapılan mücadelelere odaklanıyor ve *III.Kısım,* daha yüksek ücretler için yapılan mücadelelere ayrılıyor. Okuyuculara kitabın bu düzeni, *II. Kısım* 'da on bölüm varken *I. Kısım* ve *III. Kısım*'da sırasıyla sadece iki ve üç bölüm bulunması bakımından "dengesiz" gibi gözükebilir. Yine de bu dengesiz yapı gerçekte tanık olduğumuz şeye karşılık geliyor: son yirmi yılda yapılan çok sayıda grev arasında neredeyse her gün yer alan, toplu protestolara en yaygın biçimde sebebiyet veren şey ücret kesintisidir.

Aslında biz bu görüşmeleri yayınlamak için derlemeyi planlamamıştık. Üstelik bazı kısıtlamalardan dolayı görüşme yaptığımız kişileri bilimsel bir şekilde "seçemedik". Okuyucular kitapta birçok kısıtlama bulabilir; örneğin, bazı temsilci vakaları kitaba dahil edilmedi ve kitabın yapısı hala az çok taslak halinde. Yine de biz bu derlemenin genel olarak tüm okurların ve özellikle işçi olan okurların ilgisini çekmesini ve onlara ilham vermesini ümit ediyoruz. Ayrıca daha fazla insanın bu projeye kendi tecrübe ettikleri ya da gözlemledikleri işçi protestolarını dile getirerek veya yazarak ya da kendi yöntemleri ile daha fazla görüşme elde edilmesine katkıda bulunarak katılacağını ümit ediyoruz.

Bu çalışma işçilerle bağlantı kurmamıza yardımcı olan, görüşmeler sırasında notlar alan ve çok sayıda materyali düzenleyen arkadaşlarımızın desteği olmadan mümkün olmazdı. Onların hepsine teşekkür etmek istiyoruz. Geçimimizi sağlamak için fabrikalarda çalışırken, anketlerimizi yapabilmek için sahip olduğumuz zaman ve kaynaklar çoğunlukla sınırlıydı. Bu nedenle kayda geçme uğraşını devam ettirmek ve işçilerin hikayelerini şimdi ve gelecekte paylaşmak, bize kaynak bulmakta, kayıtları yazıya dökmekte, görüşmelere katılmakta ve işçilerin hikayelerini yazmakta yardım edebilecek gönüllüler en yakıcı ihtiyacımızdır.

İleride Çinli işçilerin kendi ağzından anlatılan hikayeler daha

fazla yayınlanmış olacak. Her türlü destek veya işbirliği çok makbule geçer. Daha fazla bilgi için lütfen ghqting@gmail.com ile irtibata geçin.

Hao Ren

4 Aralık 2011

GİRİŞ

1990'lardan bu yana Çin'in Kıyı Bölgesindeki Özel İşletmelerde Çalışan İşçilerin Yaşamlarını Devam Ettirmeleri ve Toplu Mücadeleleri

Qin Ling

1 Temmuz 2011

Çin'deki kapitalizmin restorasyonu bir anda gerçekleşmedi. Kırsal alanlarda piyasa reformu başladı ve "hane halkı sorumluluk sistemi"[2] ile yavaş yavaş ilerledi. 1980'lerin başından itibaren kırsaldaki çoğu aile kendi arazisini aldı. Köylülerin artan gayreti[3], sulama tesisi yapımındaki artış, kimyasal gübre, böcek ilaçları ve biyolojik teknolojilerin geniş çaplı kullanımı gibi birkaç faktörden dolayı tahıl üretimi arttı. Tarımsal ürünlerin fiyatlarındaki artış nedeniyle köylülerin kazançları büyüdü. Ancak yeni yeni kendi kendine yetecek duruma gelmiş köylüler hemen iyi bir hayata sahip olmadı. Gelirlerindeki artış temel yiyecek ve giyecek ihtiyaçlarını karşılamaya yetse de köylülerin aile giderlerini karşılayabilmek için halen başka yöntemlere ihtiyacı vardı.

2 Editörün Notu: Önceden var olan komünler yerine kırsal ev hanelerinin ekonomik üretimin başlıca birimi olduğu bir sistem.

3 Editörün Notu: Kendi arazilerini almak için.

1980'lerin başında KKİ'lerin (Kasaba ve Köy İşletmeleri) geliştirilmesi yeni gelir kaynakları sağladı. Ama 1990'ların başından itibaren tarımın daha fazla gelişebilme potansiyeli kalmadı, vergileri ve aidatları arttırmak köylüler üzerinde gittikçe artan büyük bir yüke dönüştü. Yeni piyasa ekonomisinde birinci nesil göçmen işçiler, şehirlere akın eden kırsaldaki işçilerin büyük fazlalığının içinden ortaya çıktı.

1979'da merkezi hükümet, Shenzhen gibi girişimci yatırımları kendine çeken yerlerde ÖEB'leri (Özel Ekonomik Bölgeler) oluşturmaya karar verdi. Bu bölgeler kırsal kesimlerden gelen birinci nesil göçmen işçiler için yavaş yavaş tercih edilen yerlerden oldu. Bunlar gerçek "köylü işçilerdi"[4]. Bazıları fabrikaların üretim hattında, bazısı şantiyelerde ve bazıları da hizmet sektörlerinde işçi oldular. Çoğu tarımı bırakmadı; şehirde çalışmak sadece fazladan para kazanmak içindi. Bu yüzden fabrikalardaki yüksek iş yoğunluğu, çalışma şartlarının emniyetsizliği ve düşük ücretler dahil olmak üzere katlanamayacakları hiçbir şey yoktu. Şehre yerleşmemişlerdi ve evlenmeye hazır olduklarında taşraya geri dönmeleri gerekiyordu. Kadın işçiler çocukları okula başlayana kadar birkaç sene memlekette kalır ve daha sonra ailelerini maddi olarak destekleyebilmek için işlerine geri dönerlerdi. Bunlardan bazıları birkaç sene dışarıda çalıştıktan sonra biriktirdikleri parayla kendi işlerini kurmayı denediler; bazısı fabrikalarda çalıştırılmak için fazla yaşlı olarak görülmeye başlandıktan sonra tarlaları işlemek için memlekete dönmek zorunda kaldı. Genel olarak kıyı şeridindeki şehirlerde çalışan birinci nesil göçmen işçilerin kırsaldaki memleketleriyle aralarında derin bir bağ vardı.

1990'ların öncesinde kıyı bölgelerindeki göçmen işçilerin mücadelelerine dair belgeleri bulmak, yani eğer gerçekten varlarsa, çok zor. Şimdilik bunu bir kenara koyalım. Bu bölüm kıyı bölgelerindeki göçmen işçilerin 1990'dan sonraki mücadelelerine ve yaşamlarını devam ettirmelerine odaklanıyor. Belirtilen unsurlar ilk olarak benim işçi sivil toplum örgütlerindeki tecrü-

4 Editörün Notu: "Köylü işçiler" (nongmingong) oturdukları yerin dışında bir yerde ve en çok da geniş kentsel bölgelerde çalışan ancak ikamet ettiği yer kırsalda olmaya devam eden (hukou - sınırlayıcı hane halkı kayıt sistemi) insanları anlatmak için söylenen Çince bir ifadedir.

belerim ve gözlemlerime, ikinci olarak da Pearl River Deltası'ndaki sanayi işçileriyle yapılan bir dizi görüşmelere dayanıyor. Kıyı şehirlerindeki özel işletmelerde çalışan işçi sınıfının oluşumu, varlıklarını sürdürmeleri ve mücadeleleri farklı dönemlerdeki ekonomik durumla, sanayinin gelişmesiyle ve hükümet politikalarıyla oldukça bağlantılı. Bu giriş dört evreyi özetliyor.

1. 1992–2003

1992'de Deng Xiaoping'in güney turu konuşması[5] Çin kapitalist ekonomisinin gelişimini hızlandırdı. "Kalkınma zor olan tek hakikattir" şeklindeki demeci bürokrat sınıfı ve yeni zengin sınıfı kapitalist kalkınmaya yatırım yapmaya teşvik etti. Yabancı sermayeli işletmeler Çin'e aktı ve yerli özel işletmeler de gelişmeye başladı. Kırsal bölgelerdeki kısıtlamalar arttıkça gitgide daha fazla insan çalışmak için şehirlere akın etti.

1.1 İşçilerin durumları

Kıyı bölgelerindeki işçilerin durumu, aşağıdaki maddelerde ortaya konulduğu gibi, kötüydü:

1. Üretim yapılan ortam acımasızdı: Sıklıkla endüstriyel yaralanmalar, meslek hastalıkları ve yangın gibi ciddi iş kazaları oluyordu. Yabancı sermayeli işletmelerin ve KKİ'lerin (Kasaba ve Köy İşletmeleri) yangınlar nedeniyle verdikleri kayıplar Guangdong eyaletinde 1990'dan sonra yangın nedeniyle verilen bütün kayıpların yarısından fazla olarak hesaplandı. 1994'ün Ocak ayı ile Ağustos ayı arasında, Guangdong eyaletinde, 133 insanın ölümüne ve 153 insanın yaralanmasına neden olan 869 yangın gerçekleşti.[6] 19 Kasım 1993'te, Zhili Oyuncak Fabrikası'nda 84 işçi bir

5 Editörün Notu: Deng'in 1992'nin başlarında Shenzhen'e yaptığı ve hükümetin piyasalaştırma ve "açılma" politikalarına bağlı olduğunu doğruladığı bu tur bir hayli sembolikti.

6 Zhou Shan, "Keep Out the Devil of Fire; Guangdong Province Deploys the Administration of Fire Safety for Foreign-Invested and Township and Village Enterprises," Entrepreneurs (chuangyezhe), no. 11 (1994)

yangında can verdi. 13 Aralık 1993'te, Fujian eyaletindeki Gaofu Tekstil Atölyesi'nde 61 kişi bir yangında can verdi. 16 Haziran 1994'te, Zhuhai şehrindeki Qianshan Tekstil Atölyesi'nde 93 kişi bir yangında yaşamını yitirdi. 1 Ocak 1996'da, Shenzhen'deki Shengli Noel Aksesuarları Fabrikası'ndaki yangın 19 kişinin ölümüne ve 37 kişinin yaralanmasına sebep oldu.[7] Bunlar resmi medyada yer alan haberlerin yalnızca küçük bir bölümüydü. Bu çok sayıdaki ağır facianın ana sebebi çıkarcı fabrika yöneticilerinin işçilerin canını önemsememesiydi. Ayrıca hükümet sadece ve sadece yatırımları cezbetmeye odaklandığı için gereken düzenlemeler yapılmamaya devam etti.

2. Ücretler düşüktü, çoğunlukla parça başına veya aylık olarak hesaplanıyordu ve ücretlerin ödemesinin gecikmesi olağandışı bir durum değildi. Bir zamanlar Yangtze River Deltası'nda bir sanayi kasabasında kaldım. Burada kazak üretiminde çalışan işçilere yılda sadece bir kere ödeme yapıldığını gördüm, işçilere aylık yaşam giderleri için sadece 200 veya 300 yuan "ödünç" veriliyordu. Ücretlerinin geriye kalan kısmı sadece yıl sonunda ödenirdi. İnşaat sektöründe bu durum daha da kötüydü.

3. İşçilerin az dinlenme ve yüksek iş yoğunluğu ile yaptıkları ek mesaileri vardı, yönetim tarzı acımasızdı ve işçiler sert bir biçimde azarlanır ve dövülürdü. 1 Ocak 1995'te yürürlüğe giren İşçi Kanunu fiilen hiçbir yaptırımı olmayan önemsiz bir kağıt parçasıydı.[8]

1.2 Gizli direniş

Ekonomik kalkınma ve devlet araçlarının işçileri mümkün olduğu kadar kontrol edebilme ümidinin hakim olduğu bu dönem

7 Bu büyük kazalara dair haberler internette anahtar sözcükler aranarak bulunabilir.

8 Detaylardan China Labor Bulletin'in bir haberinin dördüncü bölümünde söz edilmiştir ("How Labor Management Conflicts Have Become a Social Misery: A Look Back on Developments in Labor Relations and the System for Managing Them")

boyunca göçmen işçilere birçok yasak dayatıldı. Bunların arasında en çok telaffuz edilen yasak, amacı ve kimlik kartı olmayan, geçici oturum kartı olmayan ve çalışma izni kartı olmayanları (yani üçü birden olmayanları, sanwurenyuan) ortadan kaldırmak ve başka yerlere sürmek olan *Geçici Oturma İzni Düzenleme Sistemi* idi. Polis ve diğer güvenlik organları bu düzenleme sistemi sayesinde çeşitli belgeler satıp, para cezaları, alıkoyma ve zorla çalıştırma yollarıyla göçmen işçilerden muazzam miktarda para elde etti ve bu, yasal ve yasadışı sayısız trajediye neden oldu. Göçmen işçilerin hareket özgürlüğü olmadığı ve bu işçiler sürekli "memleketlerine geri gönderilme" korkusuyla yaşadığı için bir iş bulduklarında ücreti çok düşük olsa da -gelirleri kendi memleketlerinde çiftçilik yapmaktan daha iyi olduğu sürece- ısrarla bu işlere bağlı kalmayı sürdürdüler. Bir göçmen işçi Shenzhen'de 1992'de tecrübe ettiklerini şöyle açıkladı: "Kendi memleketimde aylık en fazla 30-40 yuanlık gelirle bir çiftçi olarak çalışmakla karşılaştırınca bir göçmen işçi olarak aylık 120-130 yuanlık gelirle çalışmak çok daha iyi."

Yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı işçi sınıfının üretim rejimine karşı mücadeleleri çoğunlukla işçiler ve yönetim arasında bireyselleşmiş şiddetli bir çekişme şeklini aldı. Yöneticiler çoğu kez işçileri azarladı ve onlara hakaret etti, işyeri veya fabrika dışındaysa işçiler ilgili yöneticileri tehdit etti ve onlara misilleme yaptı. Bu genelleşmiş, toplumsal bir olgu haline geldi. 1992'de Shenzhen'e gelmiş bir göçmen işçi durumu, "Birçok yönetici personel ve patron bize kötü davrandı, bazıları elimizi ve ayaklarımızı bile kırdı ama her seferinde bunun bedelini ödediler. Bir keresinde bize insan değilmişiz gibi davranan ahlaksız bir patronla karşılaşmıştım. Sonuç olarak hak ettiği şekilde bıçaklandı... Kaçmayı başaramasaydı ölümcül şekilde yaralanabilirdi... İşçiler sonuç olarak onun gitmesine izin verdiler çünkü her şeye rağmen çekiniyorlardı" şeklinde açıklıyor. Bir başka göçmen işçi "Eskiden yöneticiler işçilere kolayca sinirlenen kötü birer şeytanlardı. Mesai saatleri dışındaysa gölgelerin içinde

yürürken gözleri kapalıydı ve kafalarına bir şeyler atılıyordu ve sıkı bir dayak yiyorlardı."

Bu durumlardan ötürü işçi direnişi daha çok gizli ve dolaylıydı. Grevlerin "mahalle örgütlenmeleri" ve "çeteler" tarafından nasıl başlatıldığına dair çok sayıda hikaye var. Bir yandan bu yasal olmayan örgütler toplu direnişin yapılmasında sahiden de bir rol oynamıştır. Ancak diğer yandan işçilerde sahip oldukları sınıfsal güç ve güvenin farkındalığında bir eksiklik olduğu da ortadaydı. Bir grev başarılı olsa bile bu sırf işçilerin kendilerine değil daha çok (çetelerin müdahalesi gibi) dışsal faktörlere dayanıyordu.

1.3 Toplu mücadeleler

Bu dönem boyunca toplu mücadeleler çoğunlukla daha fazla maaş ve hak veren yabancı sermayeli işletmelerde görüldü. Direniş biçimleri farklılık gösterdi. 2000 yılında yayınlanan bir makalede Shenzhen Şehri Longgang Bölgesi Emek Bürosu o dönemde görülen farklı tiplerdeki işçi direnişlerini şöyle özetledi: "İlk durum esas biçimler olan dilekçeler ve toplu grevlerdi. İkinci durum yerel otoritelere aldırmadan hareket eden dilekçe sahipleriydi. Üçüncü durum devlet dairelerine saldırmaktı. Dördüncü durum sloganlar ve posterlerle yürüyüş ve mitingler yapmaktı. Beşinci durum, ki bu durum oldukça yaygın olarak görülüyordu, toplu işyeri kapatmalar ve mahkeme yönetimindeki teftişler ve kapatmalar sonucu açılan davalardı."[9]

Grevlerin başlıca sebepleri düşük ücretler, ücretlerin alıkonulması veya çeşitli hilelerle verilmemesi, zorunlu ek mesai, acımasız yönetim ve buna benzer sebeplerdi. İstatistiklere göre "1992'de Shenzhen şehrinin Bao'an ilçesindeki yabancı sermayeli işletmelerde çalışan 3.607 işçinin şikayetlerinden 1.114'ü düşük ücretler üzerineydi."

9 "Case Studies for Current Labor-Management Conflicts," Labor Forum (laodongluntan) 190, no. 5 (2000).

1993'te Mart'tan Mayıs'a Pearl River Deltası'ndaki Yabancı Sermayeli İşletmelerde Görülen Grev Hareketine Kısa Bir Giriş[10]

1993 yılında 31 Mart'tan 5 Nisan'a kadar Zhuhai şehrindeki Canon'a bağlı bir kuruluşta bir grev yaşandı ve bu grev bir dizi başka grevin de kıvılcımını ateşlemiş oldu. 9 Mart ile 23 Mayıs arasındaki yetmiş beş gün içinde Zhuhai şehrinde 7.263 katılımcıyla on iki grev bunu takip etti.

Bu grev hareketi çoğunlukla yabancı sermayeli işletmelerde, özellikle de Japonya ve Tayvan sermayeli olanlarda görüldü. Toplamda on iki grev gerçekleşen on işletmeden dördü Japon, ikisi Tayvanlı, biri Hong Konglu, biri Makaolu iken diğer iki şirketse Tayvanlı taşeronlardı. Altı greve, grevlerin yaşandığı fabrikalardaki bütün işçiler katıldı. Grevcilerin hepsi ücretlerinde artış ve yaşam koşullarında bir iyileşme talep ediyordu. Bazıları maaşlarında önemli bir artış istedi; üç şirkette grevciler yüzde ellilik bir artış talep etti.

Canon işçilerinin Zhuhai şehrindeki yabancı sermayeli işletmeler arasında en yüksek maaş ve en iyi sosyal haklara sahip olduğu söyleniyordu. Aylık maaşları örnek olarak ele alırsak, işçiler için en düşük seviye 620 yuan, yönetici personel için 884 yuan ve en fazla maaş 1.300 yuandı. O zaman bu kadar "iyi" bir fabrikada böyle büyük ölçekli bir grev neden yaşandı?

O zamanki araştırmalara göre bunun birkaç olası sebebi vardı:

1. Enflasyon maaş artışlarından çok daha yüksekti. Zhuhai şehrinde 1993'ün birinci çeyreğindeki Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) yüzde 22 gibi yüksek bir rakamdı ve maaş artışları genellikle yüzde 10'un altında kaldığı için işçiler oldukça hoşnutsuzdu.

2. Çalışma ortamı kötüydü ve zorunlu ek mesai çok fazlaydı. Yue Yuen Sanayi Holding'inin Qianshan Ayakkabı

10 Gu Wanming, "Detailed Analysis of Strikes from Foreign-Invested Enterprises in Zhuhai," Reporters' Notes (jizhe guancha), no. 119 (1993)'den alıntıdır.

Fabrikası gibi özel şirketler sıklıkla işçilerinden ek mesai yapmalarını istiyordu. Mayıs ayının ilk yarısında her gün fazladan dört saat mesai vardı. İşçiler sabah 7'den gece 1'e veya 2'ye kadar yorgun ve akşam yemeği bile yemeden çalışmak zorundaydı. Bu muamele 460 işçinin greve gitmesine sebep oldu. Bazı şirketlerin atölyelerinde havalandırma sistemi yoktu ve bu, işçilerin sağlığını tehlikeye atan zararlı gazların ortaya çıkmasına sebep oluyordu.

3. Bazı yabancı sermayeli işletmelerdeki işçilerin yaşam koşulları acınasıydı. Zhuhai Belediyesi'nin işletmeler faaliyetlerine başlamadan önce işçilere düzgün yaşam olanakları sağlaması gerektiğine dair koşullarına rağmen birçok yabancı sermayeli işletme personellerine ve işçilerine kalacak bir yer sağlamadı. Dışarda yüksek kiralarla karşılaşan işçiler sefil yaşam alanlarına sığışmak zorunda kaldı. Rutubetli ve çok pis bir oda, iki kişinin tek kişilik bir yatağı paylaştığı balık istifi şeklinde ondan fazla insanı barındırabiliyordu. Şirketin kalacak yer için verdiği para 20 ile 30 yuan arasındayken her kiracının 50 ile 100 yuan arası kira ödemesi gerekebiliyordu. Bazı işçiler şirketin yemekhanesinde verilen kötü yemeklerden ve suya erişmekteki zorluktan şikayetçiydi.

Sonuç olarak hükümet bu anlaşmazlıklarda arabuluculuk yapmak için devreye girdi[11] ve şunları talep etti: bütün işçiler çalışmaya devam etmeli ve müzakere etmeyi sonraya bırakmalı, fabrikalar uygunsuz uygulamalarına son vermeli, işçiler "mantıksız" ücret taleplerinden vazgeçmeli (yani aldığı ücret zaten yerel asgari ücretten fazla olanlar), şirketler işçilere ev, yiyecek ve ulaşım için yaptıkları yardımları yeniden düzenlemeli veya arttırmalı. Bu müdahaleler yabancı sermayeli şirketlerdeki grev hareketini hızlıca sonlandırdı.

Yukarıda bahsedilen durumlar nispeten başarılı, olumlu mü-

11 Editörün Notu: Hükümet bütün şirketler için, özellikle işveren ve çalışanlar kendileri bir anlaşmaya varamadığında, bir düzenleyici ve arabulucu işlevi görüyordu.

cadelelerdi. Ancak çaresizlikten ötürü ortaya çıkan spontane ayaklanmalar aslında daha yaygındı.

2. 2003–2007

2.1 Arka plan

Dünya Ticaret Örgütü'ne (DTÖ) girişi ve küresel kapitalizme entegre olması sonrası Çin ekonomisi hızla büyüdü. Ucuz işgücü arayan yabancı yatırımlar Çin'e aktı. Hukou (hane halkı kayıt sistemi)[12] ekonomik gelişmeye bir engel yarattı. İşgücünün serbest dolaşımını kısıtlayan Gözaltı ve Geri Gönderme Düzenlemesi 2003'teki Sun Zhigang[13] olayından sonra yürürlükten kaldırıldı. O zamandan itibaren kırsaldan göçmüş işçiler şehirde kısmen daha sabit kalır oldular ve şehirlerde yaşamaktan ve çalışmaktan daha fazla şey beklemeye başladılar. Aynı zamanda, 2004'ten başlayarak, bir "göçmen işçi yetersizliği" ortaya çıktı (yani düşük ücretli işçi talebi arzdan fazlaydı). Bu, işçilerin daha fazla iş fırsatına sahip olmasına ve hakları veya çıkarları ihlal edildiğinde harekete geçebilmelerine imkan verdi.

Daha fazla direniş oldukça işçilerin durumu bir nebze iyileşti. 1990'larla karşılaştırıldığında bazı sektörlerdeki, özellikle bazı büyük ölçekli elektronik fabrikalarında, işgücü yoğunluğu belirli bir oranda azaldı. Genel olarak işçilerin kaldığı ek mesai günde üç saatten azdı ama bu İş Kanunu'nda[14] şart koşulan aylık

12 Hukou sistemi yerleşim yeriyle sosyal hizmetlerin sağlanması arasında bağlantı kuruyor, yani uygulamada birçok göçmen işçinin şehirlerdeyken bu hizmetlerden mahrum kalması anlamına geliyor.

13 Editörün Notu: Sun Zhigang Guangdong'da kimlik kartı yanında olmadığı için alıkonulduktan sonra gözaltındayken ölümüne dövülen bir göçmendi.

14 İş Kanunu'nun 41.maddesine göre "İşverenler, sendika ve işçilere danıştıktan sonra üretim veya işin gereksinimlerini sağlayabilmek için mesai saatlerini uzatabilir ama günlük ek mesai bir saati geçmeyecektir; eğer böyle bir uzatma özel nedenlerden ötürü yapılıyorsa, işçi sağlığı güvence altına alınmak kaydıyla, günlük ek mesai üç saati geçmeyecektir. Bununla birlikte, bir ay içindeki toplam ek mesai otuz altı saati geçmeyecektir."

en fazla 36 saatlik ek mesaiden çok daha fazlaydı. Endüstriyel yaralanmalar ve mesleki hastalıklar bir miktar azaldı. Özellikle 1990'larda yaygın olan işçilerin yöneticiler tarafından azarlanması ve darp edilmesinde de büyük ölçüde azalma görüldü.

2001'den 2007'ye, Çin ekonomisi çifthaneli Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) büyüme oranlarıyla hızlı büyüdü (Tablo 1). Ancak aynı dönemde işçilerin geliri çok az arttı (Tablo 2). Shenzhen'i örnek olarak alırsak, 2001'den 2004'e kadar olan süreçte ÖEB'lerdeki (Özel Ekonomik Bölgeler) asgari ücret sadece 36 yuan arttı. Aynı süreçte, Çin'in ortalama GSYİH büyüme oranı yaklaşık yüzde 9.4 iken, ÖEB'lerin dışında ücretler sadece 40 yuan arttı. Bu ekonomik mucizeyi yaratan işçiler sadece temel geçimlerini sürdürebilmek için bile hiç durmaksızın fazladan çalışmak zorundaydı. Eğer mücadele edebilmek için zamanları olursa başka tür bir mucize yaratacaklar.

Tablo 1 – 2001'den 2008'e Çin'de yıllık GSYİH büyüme oranları[15]

Yıl	GSYİH Büyüme Oranı %
2001	8.3
2002	9.1
2003	10.0
2004	10.1
2005	10.4
2006	11.6
2007	13.0
2008	8.9

15 Editör'ün Notu: Orijinal versiyonda bu tablolar gösterilmedi. Dünya Bankası verileri biraz daha yüksek büyüme oranları gösteriyor ama 2007'den itibaren artan büyümenin genel yapısı aynı.

Tablo 2 – 2001'den 2008'e Shenzhen şehrinde asgari ücret standartları[16]

Yıl	Aylık Ücret (Yuan)	
	ÖEB'lerde	ÖEB'lerin Dışında
2001	574	440
2002	595	460
2003	600	460
2004	610	480
2005	690	580
2006	810	700
2007	850	750
2008	1000	900

Ekonominin iyi gidişi kadar işçi direnişlerinin de yarattığı baskı nedeniyle hükümet daha yüksek ücret standartları belirlemek zorunda kaldı. İşçileri yatıştırmak için yapılan bu girişim 2005'ten 2008'e kadar olan süreçte ücretlerde muazzam büyüklükte bir artışa yol açtı. Ancak bu rakamlar işçilerin fiziki durumlarının ille de büyük ölçüde iyileşmiş olduğu anlamına gelmiyordu. Kıyı bölgelerinde iş tecrübesi olan herhangi biri ticari malların fiyatlarının ücretlere göre daha hızlı arttığını bize kolayca söyleyebilirdi. Her sene asgari ücret standardı yükseltilmeden hemen önce konut maliyetleri, yiyecek ve başka birçok şeyin fiyatı, genellikle asgari ücret standardından daha önemli ölçüde, çoktan artmış olurdu. Hatta birçok küçük ve orta ölçekli fabrika işçilere yerel asgari ücretten daha düşük bir ücret veriyordu. İşçilerin verdikleri mücadele nominal ücretlerin artmasıyla sona ermedi, daha çok direnişin bir başka safhasına geçilmesini sağlamış oldu.

Bu dönem boyunca, işçilerin bastırılmış öfkesi bir sel gibi ortaya çıktı. 2004-2006 yılları arasındaki grevlerde, nispeten daha iyi ücret ve sosyal hakları olan büyük yabancı sermayeli

16 Shenzhen Asgari Ücret Standartları Yasası, çeşitli yıllar.

elektronik fabrikalarında yoğunlaşarak, bir artış gösterdi.Bunun nedenleri şunlardı: 1) Bu fabrikalar daha karlıydı; küçük ölçekli ve düşük karlı sektörlere kıyasla bu fabrikaların işçilere ücret artışı ve yaşam koşullarında iyileşme sağlayabilmek için imkanları daha fazlaydı; 2) Bu fabrikalardaki işçiler bu iyileştirmeler için mücadele etmek konusunda kendinden daha eminlerdi çünkü bu fabrikaların karlılığıyla ilgili içerden bilgi edinmişlerdi; 3) İşçiler durumun haksızlığıyla ilgili güçlü bir kanıya sahipti; nispeten iyi sayılabilecek ücretleri fabrika sahiplerinin muazzam miktardaki kazançlarıyla kıyaslandığında neredeyse bir hiçti.

Bu dönemdeki grevlerle ilgili başlıca özellikler, kadın işçilerin hakimiyetinde olmaları, spontane gelişmeleri ve örgütlü olmamaları, yol kesme, gösteri, devlet dairelerinin faaliyetlerini engelleme ve toplu dilekçe-imza kampanyaları gibi yöntemlerin kullanılmasıdır. Böyle grevler büyük ölçekli işletmelerde sıklıkla yaşandı. Yol kesmeler ve gösteriler 2004 yılında Japon Uniden Elektronik fabrikasından 16.000 işçinin katıldığı bir grevde yaşandı.[17] Ekim 2004'te Shenzhen'deki Haiyan fabrikasından üç bin işçi greve gitti ve yolları kapattı. Nisan 2004'te Changying fabrikasında beş bin işçi, işçi-işveren anlaşmazlıkları sebebiyle greve gitti ve Nantou kontrol noktasına[18] saldırdı.[19] Neredeyse aynı anda Dongguan şehrindeki Tayvanlı Xing'ang Grubunun, Weichuangli Şirketi, Feihuang Şirketi, Aimeili Şirketi, Baoxin Şirketi ve Emerson Şirketi dahil olmak üzere, dört ayakkabı fabrikasında grev yaşandı[20]. Farklı fabrikalardan işçiler koordineli hareket ederek birbirlerini cesaretlendirmeye ve desteklemeye

17 Wu Ji, "The Whole Story of the Worker Struggle in Uniden Electronics Factory," June 3, 2011, http://www.laborpoetry.com/forum.php?mod=viewthread&tid=310

18 Editörün Notu: Bu kontrol noktası ÖEB'yi Shenzhen'in geri kalanından ayırıyordu. Reformun ilk günlerinde iki bölge arasında serbest dolaşım yoktu bu yüzden kontrol noktası bir nevi yarı sınır görevi görüyordu.

19 "Xixiang Street Labor Administration Office Coordinates Labor Relation According to Law, Addresses Both the Symptoms and Root Causes, and Constructs Harmonious Labor-Management Relation," Shenzhen Municipal People's Congress web sitesinden.

20 Editörün Notu: Grev yaşanan fabrikaların sayısındaki tutarsızlık metnin orijinalinde ortaya çıkıyor.

devam ettiler. Ne yazık ki grevler hakkındaki çoğu bilgi sansürlendi. Ancak işçilerin bilinci ve hareketleri sessizce değişiyordu.

Sınırlı tecrübe ve az sayıdaki emsalleriyle işçilerin direniş hareketleri oldukça spontane ve şiddetliydi. Hükümet işçilerin toplu mücadeleleriyle ilgilenirken oldukça sertti ve -böyle ani, şiddetli ve büyük ölçekli grevler karşısındaki tecrübesizliğinden - grevleri direkt olarak bastırma yolunu seçti. Belli bir ölçekteki bütün grevler geniş polis güçleriyle karşı karşıya kalıyordu. Bu polis güçleri içerisinde silahlı polisler, ulusal güvenlik muhafızları, çevik kuvvet, güvenlik görevlileri, milisler ve hatta trafik polisleri bile bulunuyordu. İşçileri sadece psikolojik olarak değil fiziksel olarak da müdahale ile korkutuyorlardı. Yol kesme ve gösteri düzenleme gibi durumlarda işçiler sıklıkla polis tarafından dövülüyordu. Hatta bazen işçilerin liderleri veya aralarındaki diğer aktivist işçiler tutuklanıyordu.

2.2 Bu dönemdeki grevlerin ana özellikleri[21]

Grevlerin nedenleri

2003-2008 yılları arasında birçok grev yaşandı. Bazılarını tetikleyen şey işçilerin ücretlerden duyduğu memnuniyetsizlik veya ek mesai ücretinin yerel asgari ücretten düşük olmasıydı. Bazılarına neden olan, iflas ve fabrikanın başka yere taşınması veya kaçıp giden patronlardan dolayı ödenmeyen ücretlerin geri ödenmesi dahil olmak üzere, işçilerin ekonomik tazminat talepleriydi. Ve diğerlerine neden olan da iş planlamasındaki sorunlar ve berbat yemeklerdi. Şüphesiz grevlerin birçok farklı nedeni vardı ve bazısı önemsiz denebilecek olaylar üzerine başlamıştı. Örneğin, Tayvanlılara ait bir fabrikada grev, kadın bir işçinin yemeğinde böcek bulmasıyla başlamıştı. Yine de rastgele gerçekleşmiş gibi görünen bu olaylar fabrikaların şiddetli ücret erozyonunun ve işçilerin içinde biriken kinin kaçınılmaz bir sonucuydu.

21 Editörün Notu: Metnin orijinalinde bulunan, III. Kısım'da "2007'de büyük bir elektronik (motor) fabrikasında grev"de bahsedilen grevin genel bir incelemesini bize sunan yaklaşık 1.500 kelimelik bir bölümü burada çıkardık. Bunu yapmamız metnin orijinalinden küçük bir sapmaya neden olmuş olsa da çıkartılan kısımdaki bilgilerin hepsinin III. Kısım, 14. Bölüm'de bulunduğu sonucuna vardık.

Grev süresince işçilerin temsilcileri

Grev lideri bazen alt seviye yöneticilerden ve teknik işçilerden oluyordu. Böyle durumlarda işçiler daha iyi organize olabildikleri için kazanma şansları artıyordu. Ancak bu tür liderler patronlar tarafından daha kolay ayartılıyordu ve el altından yapılan gizli anlaşmaları kabul etmeye daha isteklilerdi. Bazı grevler fabrikada uzun süredir çalışan ve genellikle saygı duyulan işçiler tarafından gizlice başlatıldı. Fabrika yönetimi grev başladıktan sonra müzakere etmek için genellikle işçilerin aralarından temsilciler seçmelerini istiyordu. İşçi temsilcilerine karşı misilleme yapılmasıyla ilgili birçok olay olduğu için işçiler temsilci seçmek konusunda tedirgindi ve bu, bazı durumlarda fabrikaların temsilcileri kendi seçmesiyle sonuçlandı. Doğal olarak bu durum esas grevcilerin sıklıkla devre dışı bırakılmasına sebep oldu. Temsilci seçtikten sonra başka sorunlar ortaya çıktı: Temsilciler taleplerini açıkça ifade etmekte zorluklar yaşadılar. Bu durum grevlerin zamanlamasının yanlış olduğunu gösterdi -grevler düzensiz ve plansızdı. Buna ek olarak, işçiler kolektif mücadele konusunda bilinçlenmekte sıkıntı yaşadılar. Bazılarının daha önceden grev tecrübesi olsa da anlayışları ve faaliyetleri halen yetersizdi ve güven eksikliği yaşıyorlardı.

Grev süresince farklı grupların faaliyetleri

Kadın işçiler böyle fabrikalarda çoğunluktaydı ve üretimde kilit pozisyonlarda çalışıyorlardı. Aile yükü daha ağır olan daha yaşlı işçiler nispeten daha az üretkendi ve işlerini kaybetmekten korktukları için liderlik etmeye cesaret edemiyorlardı. Ustabaşılar ve teknisyenler grevlere nadiren katılıyorlardı ve genellikle rolleri işçileri (aktif veya pasif olarak) çalışmayı sürdürmeleri için ikna etmekti. Yukarıda bahsedilen durumlarda, ustabaşılar nispeten pasif bir rol oynadı. Sonradan süpervizörlüğe terfi edilen ekip lideri dışında (14.bölümde bahsedilecek) çoğu ustabaşı ne bir greve aktif olarak katıldı ne de zorla çalışmaya devam edilmesini istedi. Üretimi normal haline döndürmeleri istendiğinde bununla uğraşıyormuş gibi yapıyorlardı.

Grev süresince bilginin yayılması

Cep telefonlarının kullanımı ve internet işçiler arasında iletişimi kolaylaştırdı. III.Kısım'da bahsedilen bir olayda, grevler hakkındaki bilgiler ilk olarak mahallelerdeki iletişim ağları aracılığıyla yayıldı. Etkili grevlerde, işçiler tarafından gönderilen fotoğraflara ve BBS[22] mesajlarına sıkça rastlanıyordu. Bazı durumlarda, grev hakkındaki bilgileri yaymak ve işçileri cesaretlendirmek için grev liderleri tarafından el ilanları ve broşürler hazırlanıyordu. Ne yazık ki bu materyaller çoğu zaman sadece birer "ifade" biçimiydi ve "suçlamalar" yapmak için kullanılıyordu. Grev süreci hakkında bilinçli olarak yapılan neredeyse hiç belgelendirme yoktu, alınan dersleri ve tecrübe edilenleri özetleyen şeyler için de durum aynıydı.

Grev tecrübelerinin yayılması

Toplu direnişlerin nispeten iyi sonuçlar aldığı durumlar daha sonra yakın çevredeki fabrikalarda gerçekleşen grevler için bir model işlevi görebiliyordu. Böyle örnekler diğer işçilere daha büyük bir güven verdi ve onlar için bir nevi kılavuz işlevi gördü. 2003'te bir grev katılımcısı verdiği bir röportajda "bizim grevden önce, yakınlardaki iki fabrikada grev oldu ve yol kapatmak en yaygın yöntemdi" dedi. Ayrıca edindiği tecrübeleri şu şekilde özetledi: Erkek işçiler eğer grev sırasında polisleri kızdırmışsa anında tutuklanıyordu. Ama polisler kadın işçilere ellerini sürmeye cesaret edemiyorlardı (çünkü dokundukları anda bazı kadınlar tarafından "cinsel taciz" ile suçlanıyorlardı). Görüşme yapılan diğer kişiler de "bu yoğun dönemde tamamlanmayı bekleyen birçok sipariş varken patronun taleplerimizi karşılaması daha olası bir durum" şeklinde görüşlerini eklediler. Ne yazık ki bu gibi tecrübeler diğer işçilerle mümkün olabildiği kadar çok paylaşılamıyordu. Tek bir fabrikayla sınırlı kalmış mücadeleleri tek seferde birleştirip ortak bir hareket şansı elde etmek zor bir işti. Farklı fabrikaların kesiştiği, planlı, birleşmiş bir hareket olduğunu gösteren güvenilir bir delil bulunmuyor.

22 Editörün Notu: Çin'de o dönemde popüler olan internet üzerinden iletişimi sağlayan "Bulletin Board System" dan bahsediliyor.

Grevlerde işçilerin birliği ve karşılıklı yardımlaşmaları

Eğer bir grevde işçi temsilcileri gözaltına alınırsa diğer işçiler, bu temsilciler bir lider gibi saygı gördükleri sürece, kendi iradeleriyle onları korumak için karşı koyarlardı. Buna ek olarak, yönetimdekiler eylemcilerin kim olduğunu bulmaya çalıştığında kadın işçiler liderleri ve erkek iş arkadaşlarını gönüllü olarak korurlardı, katılımcıları çoğunlukla kadın olan grevlerde bile durum böyleydi. Aralık 2004'te Youli Elektronik fabrikasında yaşanan grevde kadın işçiler temsilcileri gözaltına alınmaktan korudular ve bu bir istisna değildi. Birçok grevde işçiler, temsilcilerin yol, kalacak yer ve resmi dilekçeler ile başvururken oluşan yasal masrafları karşılamak için maddi bağışta bulunurlardı. Bu durum bir ölçüde fedakarlığın ve işçi dayanışmasının göstergesidir. 2008 İş Sözleşmesi Kanunu'nun uygulanması nedeniyle yaşanan bir dizi grev hakkında konuşurken bir işçi, o dönemde birçok fabrikadan yol kapatma eylemi yapan işçinin genellikle tutuklandığından ve alıkonulduğundan bahsetti. Daha sonra işçi temsilcileri destek dilekçeleri ve diğer işçilerden gelen bağışlarla hükümetle görüşmeye gittiler.

3. 2008–2009

3.1 Devlet politikaları, yasalar, düzenlemeler ve işçi direnişi

İşçilerin 2008'den önceki kendiliğinden, disiplinden yoksun ve "pek de akılcı olmayan" direnişi, sorunlarının daha hızlı ve etkili bir çözümüne hizmet eder umuduyla şiddetli -işçilerin öfkesini ifade eden ve toplumsal olarak ilgi çeken- bir hal aldı. Yaygın olarak, hükümetin ve kapitalistlerin oldukça canını sıkan yol kapatma ve imza kampanyaları yöntemleri kullanılıyordu. Bu faaliyetler "üretim disiplini" ve "toplumsal düzenin" ikisini de etkiledi ve kapitalistler için işçileri sömürebilmelerine olanak veren bir ortamı sürdürmelerini zorlaştırdı. Bu yüzden hükümet, "İş Sözleşmesi Kanunu" ve "İşçi-İşveren Anlaşmazlıklarında Arabuluculuk ve Uzlaşma Kanunu" dahil olmak üzere, bir dizi kanunu yürürlüğe koymaya başladı. Hükümetin bunu yapmak-

taki amacı işçilerin direnişini devlet aygıtının kontrolüne almak, kapitalist sınıf için kabul edilebilir olan yasal yollar tesis etmek ve üretimdeki kesilmeler sonucu oluşan ekonomik kayıplardan sakınmaktı.

İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesi kapitalistlerin, popüler olan başlıca entelektüellerin ve medyanın oldukça ilgisini çekti. Bu durum İş Sözleşmesi Kanunu'nun işçi maliyetlerini arttıracağını ileri süren kapitalistler arasında tepkiye yol açtı. Aynı zamanda kanunun etkisine karşı kendilerini hazırladılar. Örneğin, Huawei, mevcut işçilerle süresi belirsiz iş sözleşmeleri[23] yapmaktan kaçınmak için, işçilerinden istifa etmelerini ve sonra tekrar işe alınmak için rekabet etmelerini istedi[24]. Walmart, işçileri kimseye aldırış etmeden kovdu.[25] Diğer fabrikalar kıdemlerini geçersiz kılmak için işçileriyle yeni iş sözleşmeleri yapmaya başladı ve bu bir grev dalgasına neden oldu. Görüşme yapılan bir işçi kendi çalıştığı yer olan Shenzhen'in ilçelerinden Longgang'da bir dizi grev yaşandığından bahsetti: "2007'nin sonunda, neredeyse her gün grev patlak veriyordu. Ve her türlü sanayi dalından ve işten katılımcı vardı. İşe gitmediler, kapının önünde buluşuyor veya meydanda boş boş dolaşıyorlardı. Grevler hep büyük fabrikalarda en az iki yüz veya üç yüz işçi ile gerçekleşiyordu. Yunchang, Dahua ve Jingchang gibi fabrikalar binlerce işçi çalıştırıyordu. O zamanlar İş Sözleşmesi Kanunu daha yeni yürürlüğe girmişti. İşçiler, patronlar mevcut sözleşmelerine son verdikten sonra kıdemlerini kaybettiler ve bu yüzden greve gittiler."

İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesi Çin'in kapi-

23 Editörün Notu: "Süresi Belirsiz Sözleşmeler" bir bitiş tarihi olmayan sözleşmeleri ifade ediyor. Belirsiz süreli çalışanları işten çıkarmak işverenler için çok daha kolaydı ve daha az maliyetliydi.

24 "Huawei Encourages Its Employees to Resign by Paying One-Billion-Yuan Compensation in Order to Circumvent Labor Contract Law," Zhongguo Wang (China.com.cn), November 2, 2007, http://www.china.com.cn/law/txt/2007-11/02/content_9162383.htm.

25 "Walmart in China Fires 110 Employees Due to the Shock Wave of Labor Contract Law," Dayang Wang (Dayoo.com), November 5, 2007, http://news.dayoo.com/finance/news/2007-11/05/content_3128725.htm.

talist sınıfını kendi çıkarlarını açıkça savunmak için harekete geçirdi. Hükümet sonradan Guangdong Eyaleti İşletmelerin Demokratik Yönetimi Yönetmeliği tasarısı üzerine herkese açık bir yorum istediğinde ana kara üzerinde yatırımları olan Hong Kong kapitalistleri ve Çin'deki Japon Sanayi ve Ticaret Odası'nın ikisi de açıkça yönetmeliğe karşı çıktı. Çinli yerli kapitalistler kendi çıkarlarını ifade etmek için "diğer hissedarlar"[26] kılıfını kullansa da bu kendi sınıflarının çıkarlarını giderek daha bilinçli ve organize bir şekilde savunduklarını gösterdi. O esnada işçiler kendi çıkarlarını savunmacı ve daha az organize bir şekilde koruyorlardı; çünkü işçilerin sınıfsal çıkarlarını açıkça ifade edebilecekleri kendilerine ait bir kuruluşu veya medyası yoktu.

Hükümet, işçi hareketini yeni kanunlarla yönlendirmenin yanında işçilerin "yıkıcı" faaliyetlerini de kısıtlamaya çalışıyordu. Örneğin, yol kapama ve toplu dilekçeler gibi faaliyetler illegal olarak telaffuz ediliyordu. 2009'un sonunda, Shenzhen Belediyesi on dört hareketi, " uygunsuz dilekçe hareketi" olarak tanımlayan, "Uygunsuz Dilekçe Hareketleriyle Kanunlara Uygun Olarak İlgilenmek Üzerine Bildiri"[27] yayınladı. Aynı anda yolları kapatarak grev yapan işçiler, "öncülük eden baş belaları" ile birlikte tutuklandı. Sonuç olarak, işçilerin toplu direnişi mümkün olduğu kadar kanuna uygun hareket etmeyi gözeterek kademeli biçimde, daha çok kendi kendine büyüdü. Bu durum yol kapatma, oturma eylemi ve diğer eylemlerin sıklığında düşüş biçiminde yansıdı. Daha fazla fabrikalarda direniş grev veya endüstriyel sabotaj şeklini aldı.

---

26 Deng Yuwen, "Ideas Were Solicited for Guangdong Enterprise Democratic Management Regulation; Is It Almost Impossible to Allow One Third Employees to Propose Wage Negotiation?" Nanfang Ribao (South Daily), August 27, 2010. Makalede ***diğer hissedarlar***(editör'ün vurgusu) yeni kanunun revizyonu talebine göre esas olarak "Altı Endişe" adı altında gösterilen birçok fikir ve öneriyi de ortaya çıkardığı belirtilmiş.

27 "Uygunsuz Dilekçe Hareketleriyle Kanunlara Uygun Olarak İlgilenmek Üzerine Bildiri" Shenzhen Bölge Mahkemesi, Halk Meclisi, Adalet Bakanlığı ve Emniyet Müdürlüğü tarafından Kasım 2009'da yayınlandı.

3.2 Ekonomik kriz ve işçi direnişi

2008'in ikinci yarısında başlayan küresel ekonomik kriz Çin'i yavaş yavaş ama derinden etkiledi. Batıdaki başlıca kapitalist ülkelerde sokak protestoları patlak verirken Çin'deki işçiler işlerini kaybettikleri için memleketlerine dönmek zorunda kaldılar. Karlılık azaldığında ve ek mesailer kesildiğinde bazı fabrikalar işten çıkarmalar için inisiyatifi eline alırken, bazı işçiler düşük ücretler nedeniyle çalıştıkları fabrikayı kendileri terk etti. 2009'da Shenzhen sanayi bölgesindeki bir araştırmama göre birçok fabrika işgücünün yüzde ellisi veya daha fazlasını işten çıkartmıştı. Aynı zamanda, fabrikalar işe alma şartlarını da ağırlaştırmıştı -daha iyi eğitim, daha çok beceri, daha fazla tecrübe ve hatta daha iyi bir dış görünüş talep ediyorlardı.[28]

Kriz süresince, patronlar şirketleri için "soğuk bir kışın" gelmesini bekliyorlardı ve bu yüzden hükümetten ilgili kanunların yürürlüğe konmasını ertelemesini ve bunları tercihe bağlı olan politikalarla sağlamasını istedi. Örneğin, Hong Kong Pres Döküm ve Dökümcülük Birliği başkanı Lee Yuen Fat, finansal krizdeyken hükümetin politikalarıyla ilgili açık bir mektup yazdı ve hükümetten emek ve sermaye sınıflarının ikisine de bu "soğuk kış" boyunca yardım etmesini talep etti.[29] Onun önerdiği politikalar arasında ihracat vergisi indirimini 2005 yılındaki seviyesine yükseltmek, sonraki sene için asgari ücreti sabit tutmak ve yeni İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesini ertelemek gibi öneriler vardı. Yerli kapitalist sınıf ihtiyaçlarını organize bir şekilde açıkça dile getirmemiş olsa da kapitalistlerin tarafında olan -sermayeyle ortak çıkarları olan- devlet, onların "yükünü hafifletme" gerekliliğinin farkındaydı. Dongguan şehri belediye

28 2008 ve 2009 krizinin etkisi altında işçilerin yaşam koşulları hakkında daha çok detay için "Shen Mei, "The Plight of Pearl River Delta Region Workers and Labor Conflicts: Trends since the Onset of the Financial Crisis" China Left Review, September 14, 2010, http://chinaleftreview.org/?p=488" bakın.

29 "Hong Kong Diecasting & Foundry Association: Suspend the Implementation of New Labor Contract Law in Response to the Economic Crisis," November 10,2008,http://business.sohu.com/20081110/n260550390.shtml.

başkan yardımcısı Jiang Ling'in 6 Kasım'daki bir konuşmasına göre Dongguan hükümeti, merkez ve Guangdong hükümetlerine orta ve küçük ölçekli işletmelere "soğuk kış" boyunca yardım etmek için İş Sözleşmesi Kanunu'nun baskısını azaltmaları ve asgari ücretin artışının yavaşlatılması yönünde tavsiyede bulundu[30]. Bu sırada, İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tüm işletmeler için asgari ücret artışının erteleneceği yönünde söz verdi. 2009'da Çin'in her yerinde asgari ücret standardı sabit tutuldu[31].

Bu dönemde işçi direnişine esasen fabrika kapanmaları, iflaslar veya taşınmalar veya kaçıp giden patronlar neden oldu. Birçok yerdeki yerel hükümet işçilerin ödenmemiş ücretlerini kısmen karşıladığı için işçilerin toplu eylemlerinin toplumsal etkisi önemli ölçüde azaldı. Örneğin, Shenzhen Özel Ekonomik Bölgesi'nde Geri Ödeme Güvencesi Üzerine Düzenlemelere (Shezhen'de 1996'da yayınlandı, 1997'de yürürlüğe kondu, 2008'de bazı değişiklikler yapıldı) göre hükümet, işletmeler iflas ettiğinde ve patronlar kaçtığında işçilerin ödenmemiş ücretlerini karşılayabilmek için işletmelerden "geri ödeme güvence parası" topluyordu. Bu yüzden işçilerin bu tip direnişleri gecikmiş ödemelerini aldıklarında son buluyordu.

Krize cevap olarak, merkezi hükümet, yatırımları teşvik etmek ve yerli talebi canlandırmak için 2008'de trilyonlarca yuanı ekonomiye akıttı. Yerel hükümetler aynı zamanda büyük ölçekli altyapı inşasını finanse etmeye yeltendi. Bütün bu yatırımlar memleketlerine çoktan dönmüş olan işçiler için iş imkanları yarattı. Bu faktörlerden dolayı, işçilerin toplu direnişi belli bir seviyeye geriledi.

30 "Dongguan's Deputy Mayor Suggests to Slowdown the Implementation of Labor Contract Law," Jinan Ribao (Jinan Daily), September 26, 2008.

31 Editörün Notu: Çin'de asgari ücret standardını belediyeler belirliyor.

3.3 İşçilerin toplu mücadelesinin bu aşamadaki özellikleri[32]

Ekonomik kriz sırasında mücadeleler şu özellikleri gösteriyordu:

1. Grevler öncelikle ekonomik ihtiyaçlar üzerine savunmacı mücadelelerdi. Ekonomik kriz sırasında, patronlar krizle başa çıkmanın yolları üzerine toplu bir şekilde konuşmak için organize oluyorlardı. Onların umudu krizin maliyetini mümkün oldukça işçilerin üzerine yıkabilmekti. İşçiler savunan taraftı. Bu yüzden, ücret indirimi ve iş ile ilgili birtakım baskılara maruz kalmadıkları sürece harekete geçmezlerdi.

2. İşçilerin talepleri esas olarak ücret indirimlerine neden olan cezalandırıcı politikalara odaklanmıştı; verilen cezalar ve gereğinden fazla zorunlu izinler gibi. Fabrikaların ücretleri ve ek mesai tazminatlarını ödemelerini talep ediyorlardı. Patronların kaçıp gittiği iflas etmiş fabrikalarda, işçilerin uyguladığı başlıca grev taktiği yolları veya fabrika kapısını kapatarak yerel hükümete tazminat ödemesi için baskı yapmaktı.

3. Patronlar daha organize, birlik içinde ve kendi sınıflarının çıkarının bilincindelerdi. Bu dönem boyunca örgütlenmelerinin düzeyi önemli ölçüde artmıştı. Üstelik işçilere karşı tutumları iki yüzlüceydi. Grev yaşanırken, patronlar işçilere çoğu zaman nazik davranıyordu ve işçilerin taleplerini karşılamaya söz verirken bu anlaşmazlıklara direkt olarak neden olan yöneticileri suçluyorlardı (örneğin, hangi yönetici ücret sistemini tasarlamışsa onu). Bu tür iki yüzlülükler işçilerin gardını indirmesine ve bu yüzden de emek ve sermaye arasındaki temel çatışmanın maskelenmesine neden olabiliyordu.

4. İnternet ve cep telefonlarının gelişmesiyle işçilerin ta-

32 Editörün Notu: Yukarıda belirtildiği gibi, yaşanan bir grevi tarif eden kısa bir kesiti (900 kelimeden fazla) çıkarmaya karar verdik. Bu kesit yoğun bir şekilde Kısım II'deki "Grevdeki Bir Shenzhen Fabrikası'ndaki İşçiyle Görüşme" materyalini içeriyordu..

leplerini herkese daha fazla yoldan duyurma şansı oldu. Bununla beraber, bu aşamada, işçiler medyadaki haberlere daha çok güvendi, bunun nedeni kısmen işçilerin medyanın "adaletine" ve "tarafsızlığına" inanması ve kısmen de medyada haber olan grevlerin olumlu sonuçlanmasının daha mümkün olduğu gerçeğiydi. Bildiğim kadarıyla, grevlerin çoğunda işçiler medya ile bağlantı kurmaya çalıştı.

4. 2010'dan Günümüze

Ulusal İstatistik Bürosu'nun bir anketine göre, sınai üretim 2009'da düzelmeye başladı ve karlılık büyük bir düşüşten sonra arttı[33]. 2010'un başlarında, kıyı şehirlerindeki popüler medya "işçi kıtlığı" konusunda sansasyon yarattı. Üstelik merkezi hükümet ağırlıklı olarak altyapı projelerine tahsis edilen dört milyon yuanlık (yaklaşık 585 milyon dolar) teşvik paketini uygulamaya koyduktan sonra yeni iş imkanları yaratıldı. İşçiler ücretler için genellikle yüksek beklentiler içindeydi. Bununla birlikte, ücret artışları beklendiği gibi çıkmadı ve bu, ülke genelinde artan bir grev dalgasına neden oldu. Bunlar arasında dikkati en çok çeken, otomobil sektöründe daha yüksek ücretler için sonradan yapılan grevler kadar, 2010'un 17 Mayıs ile 1 Haziran tarihleri arasında yaşanan Nanhai Honda greviydi.

Guangzhou'nun Huadu bölgesindeki Bütün Çin Sendikaları Federasyonu şubesinin bir araştırması otomobil üretim bölgesinde daha yüksek ücretler için Şubat sonundan Mart'ın ortasına kadar bir dizi grev yaşandığını gösterdi: Yorozu Bao Mit Oto'daki işçiler 27 Şubat'ta greve gitti; Alpha Şirketi, Hexy Makine ve Xichuan ve Tacle otomobil koltuğu fabrikalarındaki işçiler Yorozu Bao Mit Oto fabrikasındaki grevden bir şeyler öğrenip 11 Mart'ta kendi grevlerini organize ettiler; sonraki gün, Mahle, Rhythm ve GSK-NANJO Oto Parçaları işçileri birbirlerini taki-

33 Director of National Statistics Bureau, Ma Jiantang, "National Economy Achieved a Recovery and Rebound in 2009," National Bureau of Statistics ofthe People's Republic of China, January 21, 2010, http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201001/t20100121_12629.html.

ben greve gittiler. Bu araştırma aynı zamanda bu grevlerin temel sebebini açığa çıkardı: "Artan karlılık ve imalathanelerin genişlemesine rağmen ücretler neredeyse sekiz senedir aynı. Son zamanlarda kentte yaşayanların artan yaşam masrafları göz önüne alındığında, birçok işçi reel ücretlerinde bir erime yaşadı." Ek olarak, zorunlu ek mesainin haddinden fazla olması ve iş kanunu ihlal edilerek ücretlerin gereğinden az verilmesi de grevlerin nedenleri arasındaydı.[34]

Artan grev hareketliliği sadece Pearl River Deltası ile sınırlı değildi ve aynı hareketlilik Çin'in diğer bölgelerindeki sanayi bölgelerinde de yaşandı. "2005-2009 yılları arasında, Dalian Kalkınma Bölgesi'ndeki işçiler yıllık ortalama % 5.7 veya yaklaşık 45 yuanlık ücret artışı alıyorlardı." Mayıs sonundan Ağustos sonuna kadar, Dalian Kalkınma Bölgesi'nde yetmişten fazla fabrikadan yaklaşık yetmiş bin işçi greve gitti. Sonuç olarak işçiler kişi başına ortalama 300 yuanlık bir ücret artışı aldı.[35]

Ocak 2010'da, Suzhou'daki (Yangtze River Delta) United Win Teknoloji Limited Şirketi işçileri yılsonu primlerinin verilmeyeceği dedikodusuna istinaden bir grev başlattı. Bunun altında yatan sebepler, primlerin ve yardımların sık sık alıkonulması kadar, aşırı düşük ücretler ve uzun bir dönem boyunca süren yüksek iş yoğunluğuydu. Grevin önemli başka nedenlerden biri de 2009'da yaşanan heksil hidrat zehirlenmeleriydi. Şubat ayında, Dongguan'daki Lacquer Craft fabrikasındaki yaklaşık bin işçi greve gitti. Bir ay sonra, Dongguan'daki Dabang Footwear fabrikası işçileri ve Shenzhen'deki Canon fabrikası işçileri de aynı şeyi denedi. Doğrusunu söylemek gerekirse, 2010'un ilk yarısın-

34 Huang Guifu and Wang Zhiguang, "Survey and Thoughts Regarding Labor-Management Conflicts in Several Enterprises in Huadu District of Guangzhou,"Zhongguo Gongyun (Chinese Workers' Movement), no. 5 (2010).

35 "Dalian'daki grev dalgasına 73 şirketten 70.000 işçi katıldı ve grev % 34.5'lik bir ücret artışıyla sonuçlandı," Fenghuang Wang (ifeng.com), September 19, 2010, http://finance.ifeng.com/news/special/cxcmzk/20100919/2636845.shtml

daki artan grev dalgasına dahil olan işçi ve fabrika sayısı o kadar fazlaydı ki hepsini listelemek, imkansız olmasa da zor bir işti.

Bu dönemdeki grevlerin birkaç ortak özelliği vardı:

1. İşçiler atak taraftı. Başlıca amaçları gecikmiş ücretler ve ücret indirimlerine karşı kendilerini savunmak olan önceki grevlere kıyasla bu dönemdeki grevler, öncelikle ücret artışlarıyla ilgili olarak, yeni haklar kazanmayı hedefleyen taleplerden ortaya çıkmıştı.

2. İşçiler, çetrefilli ve zor geçen yarım aylık Honda grevi süresince birlik içinde ve adanmışçasına hareket ettiler. Bu süreçte sendikanın yeniden yapılandırılması[36] talebi ileriye atılan büyük bir adımdı. Ücret artışından elde edilen başarı ülke çapında aynı sektördeki diğer grevlere (Foshan Fengfu Oto Parçaları, Foshan Transmission, Siu Lam Honda, Wuhan Oto Parçaları, Nansha Denso, Tianjin Toyota, Alei Siti Oto Parçaları, NHK-UNI Spring, Atsumitec ve Omron'da gerçekleşenler gibi) cesaret ve ilham verdi. Otomobil endüstrisinin yüksek karlılığı yöneticilerin bu konuda, sınırlı da olsa, ödün vermelerini sağladı. Sonuç olarak, grevlerin hepsi ücret artışlarıyla sonuçlandı.

3. Resmi sendika, işçilere karşı, özellikle kötü şöhretli Honda grevi sırasında işçilerin dövülmesi olayında, genellikle sert bir tutum gösteriyordu. 22 Mayıs'ta şirket yönetimi, işçileri galeyana getiren ve grevin bütün fabrikaya yayılmasına neden olan grev temsilcilerini işten çıkardı. 31 Mayıs'ta, işçiler "sendika temsilcilerinin" iş arkadaşlarını utanmazca dövdüğünü öğrenince o kadar sinirlendiler ki işe geri dönmüş olanların çoğu fabrikayı hemen terk etti. Bazı yerel sendikalar bu tepkilerden dersini aldı ve tutumlarını değiştirdi. Sonraki Nansha Denso grevinde, (kendilerinin "işçilerin temsilcisi" olduğunu söyleyen) yerel sendika sözde polisin grevcilere yaptığı müdahaleye karşı çıktı ve müzakerede

36 Editörün Notu: Burada "yeniden yapılandırma" ile firma seviyesindeki temsilciler için yeni seçimler yapılması kastediliyor. Ama bu resmi sendika yapısı içerisinde gerçekleşiyor -bağımsız bir sendika oluşumu anlamına gelmiyor.

bulunmayı önerdi. Grev altı gün sonra sona erdi. Başka bir bakış açısından, sendikalar, işçileri daha iyi kontrol edebilmek için üyeleri üzerinde bir otorite kurmaları gerektiğinin farkına vardı. Bu yüzden "nazikçe" hareket edebilmek için çaba sarf etmeye başladılar.

4. Yönetimin tutumu da sertti. Tekrar Nansha Denso grevini örnek olarak alalım. İşçiler taleplerini ilkbahar festivali (Çin yeni yılı) sırasında, olabildiği kadar erken ortaya koymuşlardı ancak yönetimden hiçbir yanıt alamadılar. Nansha bölgesindeki sendika şubesi çalışanlarından biri: "Yerel sendika işçilerden üç talep aldı: 1) ücretleri 100 yuan arttırmak; 2) yatakhanelere ısıtma sistemi yaptırmak; 3) Geceleri yapılan ek mesainin ücret oranını iki katına çıkarmak. Ancak, talepler yönetime iletildikten sonra, gece ek mesaiye kalan işçilere bedava yemek sağlanması dışında hiçbir olumlu geri dönüş olmadı" dedi. 21 Haziran'da grev patlak verdiğinde, aslında işçiler taleplerini önceden ortaya koymamıştı. Ancak sendika kadrosu, "Patron o kadar iyiydi ki eğer işçiler işlerinin başına dönerse kimsenin suçlanmayacağını, klimaların hemen yerleştirileceğini ve ücretlerin 450 yuan kadar arttırılacağını beyan etti. Fakat patron işçilerin kararını verip on dakika içinde işlerinin başına dönmesini istedi, aksi takdirde polisi aramak gibi sert yöntemlere başvuracağını söyledi." iddiasında bulundu. Buna karşın patronun baskısı işe yaramadı. Sendika kadrosunu ilgilendiren şey, eğer patron çok sert olursa bu durum çekişmeyi kızıştırabilir ve işçilerin grev için daha kararlı olmasını sağlayabilirdi. Bu yüzden, yönetim ve işçiler arasında arabuluculuk yapmaya çabaladılar ve ayrıca grev liderlerinin kim olduğunu anlamaya çalıştılar. Guangzhou Otomobil Sanayi Grup Şirketi başkan yardımcısı Zeng Qinhong da desteklemek için geldi. Zeng o dönemde Honda grevinde arabuluculuk yapmıştı. Belki de sınıflarının konumundan dolayı patronlar "kötü adamlar" gibi davranmaya daha yatkındı. Belki de her zaman olduğu gibi gözlerini korkuttuklarında işçilerin pes edeceklerini düşündüler. Veya belki de patronların kapi-

talist devletle işbölümü hakkında sözlerle ifade edilmeyen bir anlaşması vardı: biri "iyi polisi" diğeri "kötü polisi" oynuyordu. Ne olursa olsun, işçilerin bu grevde ortaya koyduğu azim, ısrar ve dayanışma patronlarının beklentilerinin çok daha ötesine geçmişti.

5. Süreç sırasında iki yeni aktör ortaya çıktı: Zeng Qinhong ve Chang Kai. Zeng Honda'nın yönetim kurulundaydı ve daha önce genel müdür yardımcısı olarak çalışmıştı. Yukarıda bahsedildiği gibi, aynı zamanda Guangzhou Otomobil Sanayi Grup Şirketi başkan yardımcısıydı[37]. Sonuç olarak, grev dalgası boyunca tarafsız ve ılımlı bir otorite olarak rol oynadı. İşçilerin güvenini kazanarak endüstriyel anlaşmazlıklara arabuluculuk etmek amacıyla, sahip olduğu iki unvandan, yöneticilikten olduğu kadar Halk Meclisi vekilliğinden de faydalandı. İşçilerin ondan bazı beklentileri vardı, aralarından bazıları bunun nedenini basitçe "O Halk Meclisi'nin bir vekili bu yüzden sözünü tutması gerek." diyerek tarif etti. Müzakereler süresince, işçileri taleplerini azaltmaları konusunda ikna etmeye çalıştı. İşçi temsilcilerine tekrar tekrar Foshan şehrindeki makine imal sanayide ortalama ücretin sadece 1.810 yuan olduğunu söyledi. Bu yüzden, ücretleri 2.100 yuana çıkarmak zaten bu sanayi bölgesindeki en yüksek ücret anlamına geliyordu, işçiler daha fazlasını talep etmemeliydi[38].

Profesör Chang Kai, işçi-işveren ilişkileri konusunda ünlü bir uzmandı. Honda grevinde işçiler için yasal danışmanlık yaptı. İşçileri, şu iki fikri kabul etmeleri için etkileme gayretindeydi: 1) Ücret artışı birincil öncelik değildir. "Bir ücret artışı olması tabii ki iyidir. Ancak, ücretleri onlarca, hatta yüzlerce yuan arttırmak bile en önemli şey değildir. Esas olan, yönetimin işçilerin durumunu ve haklarını kabul-

37 Nanhai Honda tamamen Japon sermayeli bir firmadır. Ancak montaj fabrikası, Honda ve devlete ait Guangzhou Otomobil Sanayi Grup Şirketi arasındaki ortak bir girişimdi.

38 "The Whole Story of Collective Bargaining in Nanhai Honda," Zhongguo Gongren (Chinese Workers) no. 9, 2010.

lenmesidir."[39] 2) Grevciler, pazarlık sürecindeyken işlerine geri dönmelidir. "Chang Kai işçi temsilcilerine, uluslararası anlaşmalara göre işçiler toplu pazarlık süreci devam ederken grev yapmamalı dedi. Bu tür grevlere yasalar izin vermiyor."[40]

Bir yandan, Profesör Chang Kai, grev yapan işçiler için sempati ve anlayışını ifade etti. Dediği gibi, "Bir grevi başlatmak veya bir greve katılmak işçiler için kesinlikle aceleci bir hareket olmamalıdır, bunun yerine üzerine tekrar tekrar düşündükten sonra karar verilmelidir."[41] Diğer yandan, hükümetin, yönetim ve işçiler arasında tarafsız bir rol oynaması gerektiğini söyledi. "Hükümet, grevin nedenini dikkatlice araştırıp analiz ederek, yönetim ve işçiler arasında arabuluculuk yaparak, bunlara ek olarak da iki taraf arasındaki anlaşmazlıkların toplu pazarlık yoluyla çözüme ulaşması sürecini kolaylaştırarak ve yöneterek, üçüncü bir taraf gibi eşitçe ve tarafsız olarak hareket etmelidir."[42]

6. Artan mücadeleler ve edinilen tecrübelerle birlikte, işçi sınıfı giderek daha kendinden emin hale geldi. Genel olarak, işçilerin eğitimi önemli ölçüde iyileşti. Sosyal medyanın geniş çaplı kullanımı sayesinde, işçi mücadeleleri giderek daha esnek biçimleri benimsedi. 2010'un ilk yarısındaki grevler İnternet kullanımının -QQ chat yazılımı ile konuşmak, online forumlarda fikir ve bilgi paylaşımında bulunmak ve grevlerin insanlar önünde daha fazla teşhir edilebilmesi için her türlü grev fotoğrafı ve canlı videonun yüklenmesi dahil olmak üzere- çeşitli denemelerine sahne oldu. Bununla birlikte, işçiler medyanın, hükümetin ve elit profesyonellerin, doğaları gereği, yöneten sınıfın destekçisi olduğunun farkında değillerdi.

39 Ibid

40 Ibid.

41 Chang Kai, "How Should Government Deal with Worker Strikes," Caijing, August 5, 2010, http://www.caijing.com.cn/2010-08-05/110492061.html.

42 Ibid.

5. Sonuç

Farklı jenerasyonlardan işçiler muazzam büyüklükte bir servet yaratırlarken ne tür bir muamele ve direniş pratiği tecrübe ettiler? Bu işçiler işçi sınıfının kurtuluşuna birlikte ulaşmak için nasıl birleşebilir? Bu makale Çinli işçilerin son yirmi yıldaki iş tecrübeleri ve mücadeleleri üzerine kabataslak bir çizim sundu. Yer sınırlamasının yanı sıra kendi tecrübe ve bilgimin kısıtlamaları nedeniyle, birçok meseleyi keşfetmem ve belgelemem mümkün olmadı. Yardım edebilirseniz, mesela işçilerle, sivil toplum örgütü çalışanlarıyla görüşmeler yapsanız veya fabrikalarda çalışsanız bile çok makbule geçer. Görüşme kayıtlarının kopyalarının yazılmasına yardım etmek ve arşiv materyallerini düzenlemek gibi katkılar da tabii ki çok iyi olur. Ümit ediyorum ki giderek daha fazla dostumuz, hepsi kendi yöntemiyle bir katkıda bulunarak, kendini işçi devrimi görevine adar.

I. KISIM

FABRİKA KAPANMALARINA KARŞI MÜCADELELER

Normal şartlar altında işçilerin fabrika kapanmalarından fazlasıyla kötü etkilenmeleri muhtemel. Sadece işlerini kaybetmiyorlar, aynı zamanda ödenmemiş ücretlerini talep edebilmeleri çoğu kez mümkün olmuyor. Fabrika kapatılmalarını takiben yaşanan bu grev vakaları işçilerin nasıl direndiklerini, ücretlerini nasıl geri aldıklarını ve hatta birkaçının nasıl fazladan tazminat aldığını gösteriyor. Şirketlerin iflas, başka yere taşınma veya patronların gizlice kaçıp gitmesi gibi nedenlerle kapanması sonucu, işçiler sık sık ödenmemiş ücretler veya ücretlerde kesinti ile karşı karşıya kalıyor. Çoğu durumda, patronun kaçıp gitmesi nedeniyle fabrikanın faal olmaması sonucu, işçiler üretimi yavaşlatma veya grev gibi fabrika faalken uygulayabilecekleri mücadele biçimlerini uygulayamıyor. Bu yüzden böyle durumlarda hükümet, işçi mücadelesinin hedefi haline geliyor. Otoriteler işçileri sakinleştirmek, onları kandırmak veya mücadelelerini sonlandırmak için her türlü yöntemi kullanıyor. İşçilerin, çıkarlarından feragat

etmeye hazır olmadıkları sürece, genellikle eylemlerini bir üst seviyeye "çıkarmaları" gerekiyor. Bu üst seviye eylemler şunlardır: yol kapatma, toplu eylemler ve medya aracılığıyla etkilerini arttırarak hükümeti acele etmeye zorlamak. Bunlar etkili olsa bile, işçiler çoğu kez hükümetin sadece fabrika kapanmadan önce patronun zimmetine geçirdiği ücretleri ve ödenmemiş ücretleri ödemesini sağlayabildi. Birçok yerde, ücretlerin bu kısmı bile tamamen ödenmedi.

Örneğin, 2009 ekonomik krizinin ortalarında, Dongguan'daki fabrikalardan birinin sahibi gizlice kaçtı. Yerel hükümet işçilerin alacaklarını tazmin etmek için araya girdi ancak işçiler almaları gereken iki aylık ücretin sadece %60'ını alabildiler. Ödenmemiş kısmı bu kadar fazla olan ücretlerden, önceden işten ayrılmış olan işçiler bir sent bile alamadılar. İşçilerin ücretlerinin bir kısmını bırakıp bırakmayacakları ve tazminat olarak ne kadar alacakları onların mücadelelerinin gücüne ve kararlılığına bağlıdır. Örneğin, Shenzhen'de Hong Konglu bir patron sahip olduğu fabrikayı bıraktığında yedi bin işçinin ücretini ödemedi. İşçiler hükümete sürekli olarak şikayette bulunup asla tatmin edici bir cevap alamazken, hükümet bu konudan uzak kalabilmek için elinden geleni yaptı. Daha sonra işçiler bir yol kapatma eylemi yaptılar ve medyadan medet umdular. Hükümet pazarlıklar için ancak o zaman ortaya çıktı ve ödenmemiş ücretler için bir çözüm bulacağına dair söz verdi, ama sonuç olarak işçiler almaları gereken miktarın sadece %30'unu aldılar. Nisan 2011'de, Huizhou'daki bir fabrika iflas etti ve -yönetimin bütün kademeleri de dahil olmak üzere- bütün çalışanlar ekonomik tazminat talep eden bir mücadelede yer aldı. Shenzen'de çalışanların çifte tazminat aldıkları bir vakadan bahsederek işverenleri üzerinde büyük bir baskı kurdular. Sonuç olarak, bir buçuk katı bir tazminat kazandılar (kıdemlerine göre bütün çalışanlar her bir tam yıllık çalışmalarına karşılık bir buçuk aylık ücret aldı). İşçilerin mücadelelerinde birlik olmaları ve tazminat elde etmeleri az rastlanılır bir durum. Aynı bölge civarında kapatılan küçük fabrikalardaki işçiler bir sentlik tazminat bile alamadılar.

Fabrika normal faaliyetini sürdürürken yapılan grevlere kı-

yasla işçilerin fabrika kapanmalarındaki mücadelelerine has birkaç özellik var. Bu kitabın 1.Kısmı'nda anlatılan hikayelerin ikisi de şu özellikleri yansıtıyor:

1. İşçiler sırtlarını duvara vererek mücadele ediyorlar. Çoğu kez oldukça aktif, birlik olmuş ve diğer işçi mücadelelerine göre daha fazla güç gösteriyorlar. Mücadelelerinin amacı (ücret artışı) açık ve içlerinde her türden insan bulunuyor -bazı durumlarda (genellikle uzlaşmaya daha yatkın olan) üst kademe yönetim de dahil olmak üzere neredeyse bütün çalışanlar bu grevlerden etkilendi.

2. Fabrika sahipleri genellikle çok önceden hazırlanmış oldukları için işçilerin tepki verme yöntemleri kısıtlıdır -bu gibi durumlarda işi bırakmak bile fabrika sahibinin çıkarlarına zarar vermez. "Sıvışan"[43] bir ayakkabı fabrikası sahibi işçilere şöyle yalan söyledi: daha fazla sipariş almak için fazla meşgul olduğunu ileri sürdü ve işçilere dinlenmeleri için birkaç günlük izin verdi. İşçiler izinden döndüklerinde fabrika sahibi ortadan kaybolmuştu. Ödenmemiş ücretler için işçiler sadece hükümetten medet umabilirlerdi.

3. Genel olarak, kapatılan fabrikalardaki işçilerin eylemlerinin yakınlardaki fabrikalarda çalışan işçiler üzerinde etkisi çok küçüktür. Bu durum, etraftaki fabrikalarda çalışan işçileri kışkırtabilen, ücret artışı için yapılan grevlerin tersinedir. Bir fabrika kapandığında ve tazminat işletme yerine yerel hükümet tarafından ödendiğinde, mücadele sona erer. Ancak, ekonomik kriz zamanlarında nispeten daha fazla sayıda fabrika kapandığında, bu tür bir grev aynı durumdaki işçiler üzerinde bir etki yaratabilir ve işçiler daha fazla güç ve fayda elde etmek için birbirlerinin tecrübelerinden yararlanabilir.

4. Fabrika kapanmasına karşı direniş sadece hasar kontrolü işlevi görebilir. Genelde işçiler için hükümetten ekonomik tazminat almak zor bir iştir. Büyük bir gayretle bunun için

43 İngilizce Çevirmenin Notu: *Zou lao*, 走佬, sorumluluklarını yerine getirmeyip kaçıp giden patronlar için Kanton lehçesinde söylenen bir söz.

savaşsalar bile almaları gereken miktarın sadece küçük bir kısmını kazanabiliyorlar.

Özetle, bu tür grevlerde işçiler savunmadaki taraftır. Yerel otoritenin gözünden bakınca, bir fabrikanın kapanmasına karşı bir mücadele olsa bile, bu durum "toplumsal istikrarı etkileyebilir". Bu etkiyi en aza indirgemek için işçileri yatıştırmak amacıyla yerel yönetimlerin çoğu duruma müdahale ediyor. 1997'de Shenzhen şehri şirketlerin düzenli olarak ödenmemiş ücret fonuna ödeme yapması gerektiğini ifade eden " Shenzhen Özel Ekonomik Bölgesi'nde şirketlerin ödenmemiş ücret borçlarına karşı koruma düzenlemelerini" uygulamaya başladı. Şirketin iflas ettiği, kapatılmak zorunda kaldığı veya sahibinin kaçtığı durumlarda işçilerin ücretleri bu fondan ödendi.

Birkaç sene önce, Dongguan Belediyesi ödenmemiş ücretlere karşı bir güvence kanunu çıkarttı, ancak "kötü zamanlama" yüzünden bu kanun rafa kaldırıldı. Bugüne kadar böyle bir kanun hala yürürlüğe girmedi. Bazı bölgelerde yazıya dökülmemiş bir kural bulunuyor: bir fabrika kapandıktan sonra, mahalle komitesi veya mal sahibi (kiraya veren) işçilere kalan ücretlerinin yüzde 50 veya 60'ını öder ama herhangi bir ekonomik tazminat ödenmez. Örneğin, Dongguan-Dalang'daki bir deri fabrikasının sahibi yaklaşık yüz işçiyi üç veya dört aylık ödenmemiş ücretle bırakıp kaçtığında hükümetin bu işlerden sorumlu departmanı işçilerin alacağının yüzde 30'unu tazmin etmeyi teklif etti. İşçiler bu tekliften tatmin olmadı ve (daha üst düzeydeki) şehir yönetimine şikayette bulundu. En sonunda hükümet mahalle heyetinin işçilerin ücretinin yüzde 50'sini ödemesine karar verdi.

Guangdong eyaleti de ödenmemiş ücretlere karşı güvence düzenlemeleri geliştirdi. Ancak, yaptıkları açık ve kesin ifadeden yıllar sonra bile bu "gerçekleşmesi güç bir doğum"[44]. Sonuçta ülkeyi yönetenlerin yardımseverlikle hareket etmelerine ve adaleti savunmalarına bel bağlayamayız. Uygulanabilecek en iyi yöntem, fabrikanın kapatılacağına dair ilk işaretler ortaya çıktığın-

44 ""Dispute after the Dongguan Government Offered Payments for the Wage- Arrears of a Toy Factory," Nanfang Ribao, October 21, 2008, http://city.finance.sina.com.cn/city/2008-10-21/105808.html.

da derhal harekete geçmektir. Kendi sınırlı tecrübeme ve birçok meslektaşımın ulaşmış olduğu sonuçlara göre bir fabrikanın kapanmasının an meselesi olduğunun habercisi olabilecek olaylar şunlardır:

1. *Düşmekte olan sipariş sayısı veya dış kaynak kullanımı.* İşçiler ek mesaiye kalmazlar; birçoğu işten çıkartılmış veya istifa etmiştir. Fabrika kapandığında fabrikanın sahibi ücret ve tazminat olarak büyük miktarda para ödemekten kurtulabilir.

2. *Uzun süredir ödenmeyen ücretler.* Şirketler genelde yaklaşık bir aylık ücreti içeride tutar. Eğer ücretleri içeride tutmaya devam ediyorlarsa büyük olasılıkla o şirketin finansal sorunları vardır. 2009'da bir elektronik şirketi iflas etti ve yedi veya sekiz ay boyunca işçilerin ve üst düzey yöneticilerin ücretlerini ödemedi. Yöneticiler şirketin kapanacağını tahmin edemediler ve şirket sahibinin "zor zamanları atlatabilmesi" için ellerinden geleni yaptılar. En sonunda kendi sorunlarıyla baş başa kaldılar.

3. *Duran varlıkların ve ham maddelerin başka yere taşınması.* 2011'de maket setleri yapan bir fabrikanın sahibi, işçiler her zaman olduğu gibi vardiyalarına gelmeye devam ederken kaçtı. Fabrikanın sahibi kalıplama ekipmanları ve ham maddeleri dışarı çıkartmak için kamyonlardan yararlandı. İşçiler bir şeylerin yolunda gitmediğini fark ettiklerinde fabrikanın kapısını kapattılar ve patronun daha fazla makineyi ve malzemeyi dışarı çıkarmasına izin vermemek ve daha da büyük kayıpların önüne geçmek için bu kapıyı nöbetleşe korudular.

4. *Tedarikçilerin sık sık ödeme talepleriyle kapıya dayanması ve hatta mahkeme yetkililerinin ekipmanlara ve makinelere haciz koymak için gelmesi.* Tedarikçiler müşterilerinin belli bir süre içerisinde ödemelerini yapmalarını isterler. Eğer ödeme bu süre içinde gerçekleşmemişse fabrikaya gelebilir veya malları tedarik etmeyi durdurabilirler. Eğer şirketin sahibi iflas ettiğini açıklarsa mahkeme ekipmanlara

ve makinelere haciz koyabilir. Bu durumda işçiler uyanık olmalı ve ücret ve tazminatları için mücadele etmek amacıyla bir araya gelmelilerdir.

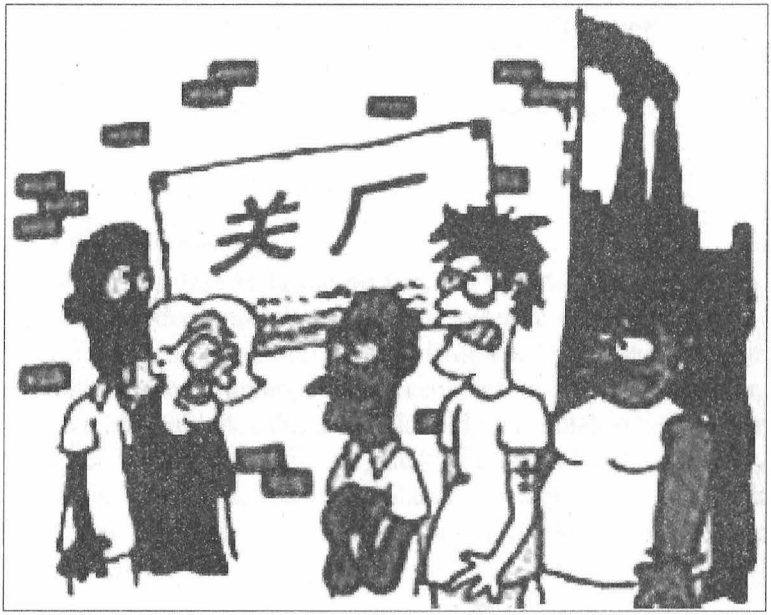
5. *Beklenmedik bir şekilde ilan edilen tatiller.* 2011'de, bir mobilya fabrikasındaki işçiler işe geldiklerinde onlardan durup dururken ücretlerini almaları ve bir aylık tatile çıkmaları istendi. Ayrıca bütün çalışanlardan yatakhaneleri boşaltmaları istendi çünkü iddia edildiğine göre yatakhaneler yenilenecekti. Fabrika sahibinin kaçmaya hazırlandığını ancak sonradan anlayabildiler.

6. *İşçilerin sık sık gruplar halinde işten çıkarılmaları.* Fabrika sahipleri siparişlerde bir düşüş veya ölü sezon gibi bahaneleri işçileri işten çıkartmak için sıklıkla kullanırlar. Bu şekilde işçilerin sadece anormal gelişmeleri önceden sezmeleri zorlaşmaz, aynı zamanda onların dayanışmalarının ve çıkarlarını toplu olarak koruma becerilerinin de baltalanması sağlanmış oluyor.

Birçok durumda, işçiler patronun kaçmak istediğini erkenden sezerler ve daha sonra grev yapmak, kapıları kapamak veya devletin ilgili birimine şikayette bulunmak gibi yöntemleri kullanırlar. Eğer patron üzerinde yeterli baskıyı kurabilirlerse kendi çıkarlarının bir kısmını koruyabilirler. Bununla birlikte, fabrikayı kapatmaya hazırlanırken hiçbir iz bırakmayan veya işçileri kandırmak için aldatmacalar yapan, kurnaz fabrika sahipleri de var. Bir keresinde, Foshan'daki bir ayakkabı fabrikasının Tayvanlı sahipleri "kimsenin Tayvan'a kaçacaklarını tahmin edememesi için fabrikayı terk etmeden önce on binlerce yuan değerindeki malı fabrikaya getirdiler." O zaman işçiler ancak "hükümetin sorumluluklarını yerine getirmediğini" iddia edebilir ve zararlarının tazmin edilmesi için ilgili devlet birimlerine baskı yapabilirler.

Kapitalizmde birçok şirket, özellikle küçük ve orta ölçekte olanlar, rekabetçi baskıdan dolayı birdenbire iflas edebilir. Birçok fabrika sahibi batan gemiyi terk etmeyi seçiyor. Ekonomik bir kriz veya durgunluk sırasında bu durum daha da sık yaşanı-

yor. İşçilerin mental olarak hazır olmaları, işlerin durumunu yakından izlemeleri ve fabrikanın kapanacağının belirtisi olabilecek işaretlere dikkat etmeleri gerekir. Gerçekte, çoğu kez, işçiler fabrika kapanmasından doğan zararları engellemekte çok zayıf kaldılar, yine de işçi mücadelelerinden edinilen ilgili deneyimleri yapabileceğimiz en iyi şekilde toplamamız ve yaymamız acil bir ihtiyaçtır.



"Kapanmış fabrika"

1. BÖLÜM

İflas Etmiş Bir Fabrikaya Ziyaret

27 Haziran 2010'da yapılan görüşme

Fabrika hakkında

Shenzhen'deki M Teknoloji Limited Şirketi 2005'te kuruldu. Bu şirket modern yüksek teknoloji ürünlerinin araştırılması, üretilmesi ve satılması işlerini yapan, yüzde yüzü yabancılara ait bir şirkettir. Başlıca ürünleri arasında cep telefonları için kulaklıklar, MP3 ve MP4 müzik çalarlar için kulaklıklar, kulaklıklar için her türlü kulak tıkacı, multimedya kulaklıkları, kulak içi kulaklıklar, bilgisayar kulaklıkları ve birçok plastik parça bulunuyor. Şirketle ilgili internette mevcut olan bilgi buydu. Gerçekte ise durum çok daha karışık.

Karları arttırabilmek için, kapitalistler çeşitli türlerde ittifaklar kurarlar. Bu şirkette bir işçi olan Ah Dong'un ifade ettiği gibi, Shenzhen'de hepsi birden fabrika açan Chaozhou'lu dört kardeş var. Aynı şirket ismini kullanıyorlar: M Metal Şirketi. Bu isim, ikinci kardeşin kayın biraderinin Hainan'da kayıtlı olan şirketinin ismidir. Söylenenlere göre orada bin kişi çalışıyor. Dört kardeşin hepsi birden fabrikalarını M Metal Şirketi'ne bağlı olarak çalıştırmaya başladılar. Hepsi malları bu isim altında sipariş ediyorlar ve ürettikleri ürünler aşağı yukarı aynı.

Ah Dong'un şu anda çalıştığı fabrikanın başka bir adı var: F Fabrikası. Burası hala resmi olarak kayıtlı olmadığından üretim ve ticari faaliyetleri için M Fabrikası'nın adını kullanıyor. F

Fabrikası, Dongguan'da hoparlör üreten başka bir fabrika daha açan, dört kardeş arasında yaşça en büyük olanı tarafından kuruldu. En büyük ve en küçük kardeşler daha önce Shenzhen'in bir köyünde, sonradan çok da uzak olmayan bir kasabaya taşıdıkları bir fabrika kurmuşlardı. İkinci kardeş daha önce S şehrinde bir fabrika açmıştı. Ah Dong ve Xiaonan, "iflas edene" kadar burada çalıştılar. "M Teknoloji Limited" ismi bu fabrikanın ürünleri üzerine etiketleniyordu. Üç yüz kadar insan burada çalıştı. Üçüncü kardeşin sadece bir elektronik fabrikası değil, yine "M Teknoloji Limited" ismini kullanan bir su arıtma tesisi de vardı. Kısacası, bu patronlar birçok yerde fabrikalar açtılar ve bunları sık sık başka yerlere taşıdılar. Hatta bu fabrikaların "iflas etmelerine" bile izin verdiler ama bunun ekonomik durumlarına bir etkisi olmadı. Biz burada S şehrindeki M Fabrikası'nın kapanışının bir hikayesini vermek istiyoruz.

İşçiler

Xiaonan ve Ah Dong ortaokulda sınıf arkadaşıydı. Xiaonan ortaokulu 2004'te, çalışmak için Shenzhen'e gitmeden hemen önce bitirdi. Altı ay boyunca ya sürekli fabrika değiştiriyor ya da çalışıyordu, sonra yılın ortalarında- Shenzhen'de havanın en sıcak olduğu dönem- memleketine dönüyordu. Bu şekilde senenin bir yarısında çalışıyor diğer yarısında ise dinleniyordu. Altı sene bu şekilde çabucak geçti. 2008'de, Xiaonan S şehrindeki M Fabrikasında vasıfsız bir işçi olarak çalışmaya başladı. Sık sık farklı işyerlerine gidiyordu ve çoğu zaman kablo bağlama veya kulaklık yapımında çalışıyordu. Ah Dong hakkında daha detaylı herhangi bir kişisel bilgi almadık.

Süregelen işçi-işveren anlaşmazlıkları

S şehrindeki M Fabrikasında yüzden fazla işçi çalışıyor. İşler iyi gittiğinde üç yüzden dört yüze kadar işçi işe alınıyor. Temel ücret 900 yuan ve ek mesai ücretleri iş kanununa göre hesaplanıyor. Şirket otuz günlük ücreti depozito olarak tutar ve çoğu zaman ücretler vaktinde ödenmez. Hatta bazen patron işçilere cimri bir şekilde taksitler halinde ödeme yapar. Xiaonan güldü ve bir seferinde ücretlerin üç taksit halinde ödendiğini söyledi: bir kı-

sım ayın ilk günü, bir kısım yedisinde ve geriye kalanın aşağı yukarı tamamı ise on sekizinde. Sonuç olarak her türden çekişme ve işçi-işveren anlaşmazlığı ortaya çıktı.

Kasım 2008'de, bu fabrika ilk işçi-işveren anlaşmazlığını tecrübe etti. Sebep ödenmemiş ücretlerdi. Şirketin ayın on sekizi gibi ücretleri ödemesi gerekiyordu ama on günden fazla süre geçmesine rağmen ücretler hala ödenmemişti. Xiaonan ve ondan fazla işçi birlikte işçi bürosuna gitti ama oradaki yetkililer onlarla hiç ilgilenmediler ve iki çift laf ettikten sonra onları başlarından savdılar. Bu durum işçi bürosuna gitmenin yararsız olduğunu ve "olağandışı" önlemler almaları gerektiğini düşünmelerine neden oldu.

Fabrikaya dönünce "birkaç numara denemeye" karar verdiler. Bir süre konuştuktan sonra işçilerden bazıları bir "çatıdan atlama şovu" sahnelemeyi kararlaştırdılar.[45] Sichuanlı genç bir adam "atlamaya" gönüllü oldu ve fabrika binasının dördüncü katındaki çatıya tırmandı. O sırada çalışanların çoğu halen üretimin yapıldığı bölümdeydi, her zaman olduğu gibi seri üretim hattında çalışmaktaydılar. Hiçbiri bu "şovun" gerçekleşeceğini bilmiyordu. Ancak bu hareket fabrika yönetiminin gözünü korkutmakta başarısız oldu. Yetkili yöneticiler onlara "saçma sapan konuşan" ve "sorun yaratanlar" dediler ve güvenlik görevlilerine etraftaki işçileri atölyeye geri götürmelerini söylediler. Sichuanlı genç adam çatıya tırmanırken bazı işçiler (işçi bürosu, polis ve itfaiye dahil) bazı devlet birimlerini aradılar, aynı anda diğerleri orada durdular ve dikkat çekmek için bağırdılar.

İşçi bürosu, itfaiye ve polis hemen görevlilerini gönderdiler. İşçi bürosu yetkilileri fabrika sahibine ortalığı karıştıran bu işçilere ücretlerini ödemesini söylediler. Patron sonunda ödemeye razı oldu ama o sırada halen atölyede çalışmakta olanlar o kadar şanslı değillerdi: Ödenmemiş ücretlerini alamamaya devam ediyorlardı. İşçi bürosundan yetkililer bu eylemi örgütleyen

45 Editörün Notu: Bir binanın, köprünün veya vinçin tepesine tırmanıp intiharla tehdit etmek, otoritelerin dikkatini çekmek için hızlı ve etkili bir yol olduğu için bu, göçmen işçiler arasında popüler bir yöntemdi.

işçileri uyardı, "Burada hepiniz sorun yaratıyorsunuz. Artık bunu yapmaya izniniz yok!" En sonunda, bu sorun yaratan işçilerin de şansı yaver gitmedi. Ücretlerini aldıktan sonra -"çatıdan atlama şovundaki" Sichuanlı genç adam ve çoğu kez "karışıklığa yol açan ve asi" olan ve çok da sıkı çalışmayan üç işçi dahil olmak üzere- dört işçi hemen kovuldu ve fabrikayı terk etmeleri istendi. Yine de bu işçiler ücretlerini aldıkları için memnunlardı ve fabrikadan tatmin olmuş bir şekilde ayrıldılar. Xiaonan kovulmadı ama bu olayın onun için hiçbir olumlu sonucu olmadı: yöneticiler sürekli çalışma yerini değiştirdiler ve ona zor anlar yaşattılar, neticede fabrikadan kendisi ayrıldı.

"Çatıdan atlama şovundan" sonra yaşananlar

Bu mesele aslında son bulmamıştı. İki gün sonra, fabrikadaki güvenlik görevlileri aynı sebeple bir "şov" düzenledi: ödenmemiş ücretler. Diğer işçiler güvenlik görevlilerinin tarafını tuttular ve onların eylemlerini desteklediler: bazısı polisi harekete geçirdi ve birtakım devlet birimlerine haber verdi, diğerleri "şirket ücretleri ödemiyor!" ve "birisi binadan atlayacak!" diye bağırarak dikkat çektiler. İşçi bürosundan yetkililer geldiler ve üç itfaiye aracına ek olarak yerel polis merkezinden birkaç memur da olay yerine geldi. Yukarıda belirtildiği gibi, yönetimden ücretlerinin ödenmesini istediler.

Xiaonan işten ayrılmış olsa da halen fabrikada çalışmakta olan Ah Dong'a göre fabrikanın altı güvenlik görevlisi vardı. Bunlar bir güvenlik firması tarafından gönderilen işçilerdi[46] ve ücretleri çok düşüktü. Bu yaşananlardan sonra, güvenlik firması fabrikanın taleplerine uydu ve altı görevliyi geri çağırdı. Fabrika "karanlık çevrelerden" (mafya) on bir kişiyi güvenlik işi için işe aldı. Güvenlikçilerden birisi çok yavaştı. Patron oydu ve güvenlikçilerin lideri olarak görev yaptı.

Neredeyse üretimin en yoğun olduğu döneme gelinmişti ve fabrika birçok sipariş almıştı. O kadar çok işleri vardı ki fabrika işe fazladan yeni işçi almak zorunda kaldı. Fabrikadaki çalışan

46 Editörün Notu: "Gönderilen işçiler" derken kastedilen üçüncü bir tarafın vasıtasıyla işe alınan işçilerdir.

sayısı dört yüzü geçti. Buna rağmen, huzursuzluk yaratan iki olaydan sonra, bütün işçilerin kafası karışmıştı ve sonuç olarak malları zamanında üretmekte başarısız oldular. Fabrika sahibi oldukça endişeliydi ve yöneticilerini, onlardan üretimi daha sıkı bir şekilde idare etmelerini istemek için bir yemeğe çağırdı: "Neden korkuyorsunuz? Eğer bir şey olursa sadece bana sorun. (Eğer çalışanlar emirlere uymazsa) mümkün olduğu kadar çok ceza uygulayın. Hangi yöntemi kullanırsanız kullanın, bu siparişleri tamamlamamız lazım."

Ah Dong o zamanlar alt kademe yönetici olarak çalışıyordu. Üzerlerinde çok baskı vardı, bu yüzden fabrika sahibine şunları söyledi: "Siparişleri son teslim tarihine yetiştiremiyoruz çünkü işçilerin kafası karışık, ücretler çok düşük ve zamanında bile ödemiyorsunuz. Yemekhanedeki yemeklerin tadı berbat ve yemesek bile yemek gideri halen bizim ücretimizden düşülüyor. Böyle bir durumda ne yapmamız gerekirdi ki?!"

Fabrika sahibi ise şöyle cevap verdi: "İşçilerin ücretini arttırmaktansa sana para vermeyi tercih ederim." Şunu bir kez daha vurguladı: "Eğer işçiler emirlere uymazsa onları mümkün olduğunca, ceplerinde tek bir kuruş kalmayıncaya kadar, cezalandırın." Ah Dong ona en düşük kademedeki yöneticilerin çok fazla baskı altında olduğunu söyledi. "Bunu 10.000 yuan verseniz bile yapmam." İşçilerin direnmesinden veya can kaybı yaşanmasından korkuyordu.

Şirket iflas eder

Mayıs 2009 civarı, şirketin aldığı çok sayıda sipariş vardı ve halen hepsini birden yetiştiremiyordu. Müşteriler şikayetçilerdi ve bir daha bu şirketten sipariş vermemekle tehdit ediyorlardı. Üstelik birçok tedarikçi birer birer fabrikaya gelip paralarını istediler, yani fabrikada kaotik bir atmosfer vardı. Sonuç olarak fabrikada yapılacak daha fazla iş kalmadı ve iki yüzden fazla işçi kapı önüne kondu. Ama bunun nedeni, gelen siparişlerin diğer fabrikalara (büyük ihtimalle fabrika sahibinin kardeşlerininkinden birine) geçirilmesinden ötürü, sipariş gelmemesi değildi. İşçilerin yapacak bir işleri yoktu ve atölyede boş boş takılıp dur-

dular. Her gün sekiz saatten sonra çıkıp gidiyorlardı. Fabrika sahibinin o sırada büyük ihtimalle fabrikayı kapatma planları vardı ama parasını kurtarmak için işçileri direkt olarak işten atmadı. Bunun yerine, onların kendi istekleriyle işten ayrılmalarını sağlamaya çalıştı -çünkü eğer onları kovarsa ücretleri ve işten çıkarma tazminatlarını ödemesi gerekecekti. Diğer yandan, eğer işçilerin ek mesai olmaması nedeniyle yaşadıkları büyük gelir kaybı ile başa çıkabilmeleri mümkün değilse ve kendileri işten ayrılmışlarsa tazminat alamazlardı ve ücretlerinin büyük bir kısmını da kaybederlerdi (fabrika bir aylık ücreti depozito olarak elinde tutuyordu).

Şirket iflas etmeden iki ay önce fabrika sahibi çoktan "ortadan kaybolmuştu". Ara sıra fabrika sahibinin annesi sorunlarla ilgilenmek için ortaya çıkıyordu. Daha sonra bazı çalışanlar fabrika sahibinin fabrika dışına birkaç eşya taşıdığını fark etti ama fabrikanın kapanmasını kimse beklemiyordu.

Ah Dong oldukça komik olduğunu düşündüğü bir şeyden bahsetti: Genel müdür yardımcısı da dahil fabrikanın üst düzey yöneticileri de ücretlerini zamanında alamamışlardı. Hatta bazılarının yedi-sekiz aylık ücretleri ödenmemişti. Çalışanlar ödenmemiş ücretler hakkında şikayette bulunmak için sık sık işçi bürosuna gidiyorlardı ve buradaki yetkililer soruşturma yapmak için sıklıkla fabrikaya geliyorlardı. Her seferinde yönetime ücretlerin ödenip ödenmediğini sordular, onlar da hep ödendiğini söylediler. Sonradan fabrika iflas ettiğinde ve işçi bürosu tazminat ödediğinde bu üst düzey yöneticiler aylardır ücretlerinin ödenmediğini söylediler. İşçi bürosundakiler onlara inanmadılar: "Her ay, hatta bazen her hafta geldik, ücretlerinizin zamanında ödenmediğini neden söylemediniz?" Büroyu zamanında bilgilendirmedikleri için tazminat alamadılar. Ah Dong bazı üst düzey yöneticilerin patronla uzun zamandır devam eden bir ilişkileri olduğunu, hatta bazılarının patronun arkadaşı olduğunu söyledi. Bu yüzden her şey normalken fabrika sahibinin tarafını tuttular ve onun çıkarlarını korumak için özel bir ilgi gösterdiler.

Şirket ödenmemiş ücretleri ödememeye oldum olası devam ettiği için birçok işçi kızgındı. Bir gün, Ah Dong ve seksen kişilik

bir işçi grubu harekete geçmeye hazırlandılar. Başlarda yöneticiler onlarla birlikte olmaya yanaşmadılar ama en sonunda onlar da bu harekete katıldılar ve herkesin taleplerini ifade eden temsilcilik görevini üstlendiler. Fabrikadan ayrılırlarken bir arbede yaşandı çünkü güvenlik görevlileri liderlerin yakalarındaki çalışan kimlik kartlarını söküp attılar.

O anda kimse sonraki adımın ne olacağını bilmiyordu. Uzun süre tartıştıktan sonra ilk olarak mahalle komitesine gitmeye karar verdiler. İşçiler "fabrika kapandı ve patron bize gitmemizi söyledi" diye şikayette bulundular. Mahalle komitesinde bu tür konularda arabuluculuk yapmaktan sorumlu olanlar, "bize üç gün süre verin, fabrika sahibiyle iletişime geçeceğiz ve ancak sonra size cevap verebiliriz" dediler. Fabrika sahibiyle iletişime geçtiler ama onun bizzat çıkıp gelmeye hiç niyeti yoktu. Öncelikle, işçilerin ücretlerini ödemek istemiyordu, buna ek olarak çok fazla insanı (tedarikçiler ve müşteriler) kızdırmıştı ve onlarla yüz yüze gelmeye cesaret edemiyordu. Üç gün sonra, işçiler işçi bürosuna tekrar gittiler ama aynı cevabı aldılar: "Bize bir haftalık süre verin. Fabrika sahibi ortaya çıkmadı. Mülk sahibinin ücretleri ödemesi gerek, eğer ödemezse mahalle komitesi ödeyecek; eğer mahalle komitesi ödemezse, işçi bürosu ödeyecek." Fabrikanın içindekilere dokunulamayacağını da eklediler -bütün makineler, malzemeler vs. yasak bölgedeydi. Söylendiğine göre, bu şeylerin değeri birkaç yüz bin yuandı.

Fabrika sahibiyle tekrar görüştüklerinde, işçi bürosu onu şirketin eşinin ağabeyinin adı altında kurulduğu ve hem şirketin hem de adına kayıtlı olan kişinin kara listeye alınabileceği yönünde uyardı. İleride başka bir fabrika açamayabilirdi. Fabrika sahibinin işçilerin ücretlerini ödemekten başka seçeneği yoktu. Ancak, yukarıda bahsedildiği gibi, çok fazla insanı kızdırmıştı; tedarikçiler fabrikanın önüne gelip gidiyordu ve güvenlik görevlisi olarak işe aldığı haydutlar fabrika çalışanlarından sayıca azdı. Fabrika sahibi fabrikaya dönmeye cesaret edemedi bu yüzden parayı kendisi adına işçi bürosuna vermesi için kardeşini yetkilendirdi.

Bu Haziran 2009 başlarında oldu. Tedarikçiler bir kuruş bile

alamadılar. Fabrika sonunda sahibine iade edildi. İşçi bürosu tedarikçilerle olan anlaşmazlıklarla ilgilenmediği için ve yasal problemler -herhalde şirket uygun şekilde kayıtlı olmadığı için- oldukça karmaşıklaştığı için, tedarikçiler çaresiz kaldılar. Mafyayı bile işin içine sokmaları onlara bir yarar sağlamadı.

Sonsöz

Xiaonan "çatıdan atlama şovundan" sonra bu fabrikadan ayrıldı ve birkaç fabrikada dolaştı durdu. En son çalıştığı iş yaklaşık bir hafta önce patronu onu sepetleyene kadar sürdü. Birkaç gün önce yeni kurulmuş bir şirkette işe alındı. Çalışmaya başlamak için 28 Haziran'a kadar beklemesi gerekiyor. Çalıştığı yerler listesine iki şirketin ismi yazılmıştı: D Uluslararası Limited Şirketi ve Y El Çantası Fabrikası. İnternette yapılan bir araştırma bu şirketlerin kayıtlı olmadıklarını ortaya çıkardı.

Fabrika kapandıktan sonra Ah Dong FH köyüne gitti. Şu anda eski patronunun kardeşlerinden biri tarafından açılan ve FYD adını kullanan bir fabrikada çalışıyor. Bu fabrika da kayıtlı değil ve şu sıralar taşınmayı planlıyor. Ah Dong'un kafası oldukça karışık ve ne yapacağını bilmiyor.

Görüşmeden sonraki gün Xiaonan'dan Ah Dong'un çalıştığı fabrikanın kapandığını ve patronun bulunamadığını duyduk. Oradaki işçilere ücret ödemesi yapılmamış.

2. BÖLÜM

Hong Kong Sermayeli Bir Şirketin Kapanması

15 Şubat 2011'de yapılan görüşme

Para Kazanmak ve Borçları Ödemek için Göç Etmek ve Çalışmak

Xiaoxi, 1981 yılında Hunan eyaletinde doğdu ve ailesindeki yaşça en küçük çocuktu. 1997'de ortaokul ikinci sınıfa geldi ama okumaya devam etmek istemediği ve ailesinin parası olmadığı için okulu bırakmaya karar verdi. Henüz gençken, babası kanserden ölmüştü ve ailesi borç içindeydi. Ağabeyi şehirdeki belalı tiplerle takılıyordu ve sorumsuz biriydi. Bu yüzden ailenin tüm borçlarının yükü Xiaoxi'nin omuzlarına yüklendi.

Xiaoxi ilk önce amcasını takip etti ve Guangdong eyaletindeki Shaoguan'a gitti. Burada yapılan bir hidroelektrik santralinin inşaatında çalıştı; her gün sekiz saatlik çalışmanın karşılığı, 20 yuan, yemek ve kalacak yerdi (işçi çadırı). O sıralarda sürekli yağmur yağıyordu ve şantiyede işler yavaş ilerliyordu. İş bittiğinde, müteahhidin parası çoktan bitmişti ve bu yüzden kimsenin ücreti ödenmedi. Ödemelerle ilgili haber alınamadan geçen iki-üç ay sonunda Xiaoxi amcasıyla kalmayı bıraktı ve arkadaşlarıyla Shaoguan'ın başka bir ilçesinde yapılan başka bir hidroelektrik santral inşaatında çalışmaya gitti. Verilen 20 yuanlık ücret, yemek ve kalacak yer burada da aynıydı ama ortam daha iyiydi ve iş o kadar da zor değildi. Başlarında onları kontrol eden biri varken hızlı çalışıyorlardı, başlarında kimse yokken ise biraz

daha yavaş çalışıyorlardı. Yine de bir yıldan fazla bir süre sonra buradan pek bir beklentisi kalmadı.

1998'de Xiaoxi, Guangdong eyaletindeki Foshan'ın bir semti olan Nanhai'ye gitti. Buradaki şirketlerin çoğu metal fabrikasıydı ve lamba, şemsiye vb. başlıca ürettikleri şeylerdi. Bir metal fabrikasında çalışmaya başladı ve orada üç yıldan uzun süre kaldı. Bu fabrika şemsiye üretiyordu ve üç yüzden fazla çalışanı vardı. Xiaoxi, fabrikanın oldukça kanunsuz bir yer olduğunu söyledi. Yemekler çok yavandı ve içine hiç yağ konmuyordu - "hapishane yemeği gibi" görünüyordu. Kocaman bir yatakhanede, oldukça geniş olan açık bir depoda yaşıyorlardı. Atölye çok karanlıktı ve uzun zamandır yenilenmemişti. Ekipmanlar eski ve pis görünüyordu ve herhangi bir güvenlik önlemi yoktu. O zamanlar arkadaşlarından biri işaret parmağının bir kısmını kaybetmişti. Patron ona tedavi için sadece bir veya iki bin yuan verdi. Bu mesai arkadaşı, yaralandıktan sonra evine gitti. Xiaoxi, 1998 veya 1999'da, yakınlardaki bir metal fabrikasındaki bir kadının çalışırken elinin paramparça olduğunu hatırlıyor. Şirket ona tazminat vermedi ama bunun yerine onu bir yönetici pozisyonuna terfi ettirdi.

Xiaoxi şirkete katıldıktan hemen sonra ona delme presi kullanma görevi verildi. Temel ücret aylık 550 yuandı, ek mesai ücreti ise saat başına bir yuandı. Ek mesai ücretini de eklediğimizde, bir aylık maaş 400 veya 500 yuan civarı oluyor.[47] Her gün dokuz saat çalışıyordu ve ayda bir günlük izni vardı. Patron buranın yerlisiydi. "Kendisi tam bir üçkağıtçıydı ve karları arttırmak için işçi ücretlerini mümkün olduğunca aşağı çekmeye çalışırdı." Xiaoxi başka bir örnek verdi: "O zamanlar fabrika yemeği karşılıyordu ama yemek yemeye gittiğinde bir yemek fişi göstermen gerekiyordu. İşe gitmezsen yemek fişi de alamıyordun."

Evden ilk ayrıldığında, Xiaoxi sadece ailesinin borçlarını ödeyebilmek için daha fazla para kazanmak istiyordu. Ancak bir süre sonra gittiği her yerde şartların kötü olduğunu anladı, bu yüzden de sık sık çalıştığı fabrikayı değiştirdi. Metal fabri-

47 Editörün Notu: Metnin orijinali bu şekildedir. Ancak, fazla mesaiden 400-500 yuan aldığını ve aylık ücretin bu şekilde 950 -1.050 yuan civarı olduğunu varsaymakta bir sakınca yok.

kasından ayrıldıktan sonra tekrar Luyuan'a gitti. Burada bir kız arkadaşı oldu ve paraya daha da fazla ihtiyaç duydu. Bazı arkadaşlarıyla birlikte, bir su işleri projesinde taşeron işçi işine girdi. Ücretler iyi sayılırdı. Xiaoxi süpervizörünün "diğer taşeronlardaki kadar kötü olmadığını" düşünüyordu. İşçi grubu ondan fazla kişiden oluşuyordu ve her işçiden günlük ortalama üç ya da dört yuan kazanabiliyordu. Birkaç sene sonra babası hastayken biriken 20.000-30.000 yuanlık borçları ödeyebilecek kadar para kazanmıştı; 2004'ten itibaren borcu kalmadı.

Aynı zamanda kız arkadaşıyla evlenmek istiyordu ama kızın babası buna müsaade etmedi. Xiaoxi "Güneyli kızların kendi akılları yok. Babaları ne derse o oluyor" diye düşünüyordu. Evlilik dışı bir çocukları oldu. Birbirlerine karşı hisleri giderek daha kötüleşti ve nadiren birlikte vakit geçirir oldular. Xiaoxi'nin çocuğu desteklemesi gerekiyordu ve köyde çocuğa bakma görevini anne üstlendi. Şu anda Xiaoxi'nin evlenmeyi düşünmediği başka bir kız arkadaşı var. Sakince, "onun da zamanı gelecek, şu anda işime odaklanıyorum" dedi.

Taşeron işçi olarak bir süre çalıştıktan sonra bu işi daha fazla yapmak istemedi çünkü işi sevmedi. Biraz "teknik veya yüksek teknoloji" işi yapmak istiyordu. Daha doğrusu, daha kolay ve pis işi daha az olan ama daha iyi ücreti olan bir işte çalışmak istiyordu. Xiaoxi'nin hedefi plastik parçalar üreten bir şirket kurmaktı.

Güneyde Bir Fabrikada İşe Girmek ve İşçi Ayaklanmasını Tecrübe Etmek

2005'te Xiaoxi Shenzhen'e geldi. İlk olarak bir tavan iç kaplama fabrikasında boyacı olarak çalıştı. 2007'de, bu kitapta anlatılan bir grevin ve yol kapama eyleminin de gerçekleştiği D fabrikasında işe girdi. Fabrikanın Hong Kong merkezli bir sahibi vardı ve şirket borsada kayıtlıydı. Bu fabrikada çoğu ABD'ye ihraç edilen, elektrikli ütü ve kahve makinesi gibi ürünler üretiliyordu. 2006 ve 2007'de fabrikada üç binden fazla işçi vardı (ama) daha sonra şirket ani bir düşüş yaşadı, yavaş yavaş çalışan sayısı azaldı ve yaklaşık yüz elli işçi kaldı. Xiaoxi bu fabrikaya

girdikten sonra, değişmeli iki vardiyada delme presinin başında çalıştı. Başlarda aylık ücret sadece 1.500 yuandı. Sonradan ücretler yavaş yavaş arttı ve 2.000 yuanı buldu. Bir keresinde otuz yaşlarında erkek bir işçinin yüzünün yanmasına neden olan bir iş kazası, basınç kaynaklı bir patlama, gerçekleşti. Şirket ona herhangi bir tazminat ödemedi, o da bu yüzden fabrikanın oralarda oyalandı durdu ve her zamanki gibi ücretini almaya devam etti.

Xiaoxi'ye göre şirket baş aşağı gidiyordu. Bunun bir nedeni de yönetimin fazlasıyla umursamaz olmasıydı. Örneğin, paketleme malzemeleri gibi şeyler atılıyordu ve üretilen plastik defolu mallar parçalanıp tekrar kullanılabilecekken fabrika yönetimi bunları satıyordu. Bu oldukça savurgan bir tutumdu. Eski plastiği üretimde tekrar kullanmak bazı teknik problemlere neden oluyordu ve yönetim bunlarla uğraşmak istemedi. Bir başka nedense şirketin çok fazla borcu olmasından dolayı ayakta kalamayacak durumda olmasıydı.

Şirket, ücretleri ve ek mesaileri kanunlara göre ayarlamıyordu. 2007'nin sonlarında şirket iflas etmeden önce, bazı yöneticilerin öncülüğünde ek mesai ücretlerinin ödenmesini isteyen üç yüz ila dört yüz kadar işçiyle birlikte toplu olarak dava açıldı. Duruşmaya birkaç temsilci katıldı; birkaç işçi orada bulundu ve duruşmayı dinledi. Davayı kazandıktan sonra ödenmesi gereken miktarın sadece bir kısmını alabildiler. İflastan sonra bu durum yerel hükümetin kalan parayı vermesiyle son buldu. Buna daha sonra döneceğiz. O zamandan beri şirket, ücretleri yasalara göre hesaplıyor.

İflasın gelişi

Ekim 2010'da fabrika kapandı. Eylülden itibaren ücretler ödenmedi. İşçiler ne zaman ücretlerini sormaya gitseler yönetim bahaneler uyduruyordu – ta ki bir gün patron ortadan kaybolana kadar. Xiaoxi, patron ortadan kaybolmadan önce zaten mahkemeden yetkililerin geldiğini ve çeşitli makine ve malzemelere haciz koymuş olduğunu söyledi. Görünen o ki, tedarikçiler mallarını güvence altına almak için dava açmışlardı. O zamanlar üretim hala devam ediyordu ama herkes şirketin daha fazla devam

edemeyeceğini düşünüyordu. Ücretler genellikle ayın yirmisi gibi ödeniyordu ama Ağustos'tan beri zamanında ödenmemişlerdi ve daha sonra hiç ödenmedi bile. İşçilerin çoğu işten ayrılmadı çünkü eğer işlerine devam ederlerse ve şirket de iflas ederse, şirketin işçilere fabrikada çalıştıkları her sene için tazminat olarak bir aylık ücret vermesi gerekiyordu.[48]

Bir gün bir yönetici henüz kimsenin ücretinin ödenmediğini ve patronun kaçmış olduğunu fark etti. Eylül'de kimse çalışmadı ve Ulusal Bayram (1 Ekim) tatiline kadar büyük çaplı bir ayaklanma olmadı. Ekim'in ortalarında işçiler mahalle komitesine gittiler ama heyet bu işle uğraşmak istemedi. İşçi bürosuna gittiler ama oradaki memurlar da bahaneler uydurdular, onlara önce üç gün içinde bir cevap vereceklerini ve sonra yasal işlemleri başlatmalarını söylediler (yani işçilerden kendi davalarını kendilerinin açmalarını istediler).

Patron kaçar, işçiler yol kapatır

İşçiler yaptıkları sayısız şikayetten tatmin edici bir cevap alamayınca yol kapatmaya ve hükümetten sorunu bir an önce çözmesini istemeye karar verdiler. Bazı işçi temsilcileri fabrikada bir duyuru yaptılar, şirketteki hoparlörlerden, "Her kim parasını almak istiyorsa üniformasını giysin. Devlet dairesine birlikte gitmeliyiz!" diye seslendiler. Binden fazla işçi şehrin yerel yönetimine yürürken makinelere göz kulak olmak için yirmiden fazla işçi fabrikada kaldı. "Yemek için paramız yok" ve "yasal haklarımızı istiyoruz" gibi mesajlar içeren ondan fazla pankart taşıyorlardı. Ana fikir patronun kaçmış olduğunu ve yiyecek için verecek paraları olmadığını vurgulamaktı. Birkaç kişilik sıralar halinde oldukça uzun ve büyük bir kafile ile şehir yönetimine doğru yürüdüler.

Fabrikaya giden yol tamamen kapanmıştı, yani hiçbir araç buradan geçemezdi. İşçiler sadece bir sürücünün geçmesine izin verdiler çünkü bu kişi karısının hastanede doğum yaptığını söylemişti. Sürücüler işçilere lanet ediyorlardı ama işçiler onlara

48 Editörün Notu: İş Sözleşmeleri Kanunu'na göre bu, işten çıkarma tazminatının doğru hesaplamasıydı.

"esas bağırman gereken hükümet çünkü ücretlerimiz ödenmedi ve bu durum onların umurunda değil" diye cevap verdiler. Belediye başkanı bizzat kendisi geldi ve hükümetin işçilerin bu sorununu mümkün olduğunca çabuk şekilde çözeceğini söyledi. İş teftiş kurulundan birisi bir hoparlörden seslenerek herkesin geri dönmesini ve hükümetin herkesin sorunuyla ilgileneceğini söyledi. Bir ustabaşı beş-altı paket su aldı ve herkes yolun ortasında oturdu, suyunu içti ve bağırıp duran adamı görmezden geldi.

İşçilerin daha fazla sorun yaratmasından korkulduğu için dört otobüslük bir çevik kuvvet ekibi geldi, her otobüste kırk-elli kadar polis vardı. Hükümet binasına giderken "koruma" olarak onlar da eşlik ettiler. Vardıklarında bir araba dolusu su aldılar ve hükümet binasının avlusuna getirdiler. İşçiler üç saatten fazla bir süredir yürüyorlardı ve yorulmuşlardı, bu yüzden hepsi içeri girdi ve suyunu içti. Girdikleri anda hükümet yetkilileri onlarla pazarlık etmeye başladılar. İşçilerin talepleri arasında şunlar bulunuyordu: (1) ek mesailer de dahil olmak üzere şirketin birkaç aydır ödemediği ücretlerin ödenmesi; (2) tazminat ödenmesi. İlk başta hükümet işçilerden durumu yargıya taşımalarını istedi. Bu en azından bir ay sürerdi, bu yüzden işçiler bu öneriyi reddettiler. Sonra hükümet üç günlük süre verilmesini istedi, böylece fabrika sahibi hakkındaki araştırmalarını internetten duyurabilirlerdi; eğer fabrika sahibi geri dönüş yapmazsa ücretleri bizzat kendileri ödeyeceklerdi. Ayrıca işçilere gıda giderleri için sonraki gün 300 yuan ödenmesi sözünü verdiler. İşçiler aç olduklarını ve bir şeyler yemek istediklerini söylediler, bu yüzden hükümet onlara yemek almayı kabul etti, ama daha sonra hepsi otobüslerle fabrikaya geri götürüldüler ve yiyecek bir şey alamadılar.

İşçi temsilcileri pazarlık yapar

Bu fabrikadaki beş işçi temsilcisi de ya vasıflı çalışandı ya da yönetim kadrosundandı. Bir seçimle seçilmemişlerdi ama işçiler hepsini iyi tanıyordu ve onlara güveniyordu. Hepsi de bu fabrikada iki yıldan uzun süre çalışmıştı. Görüşme yapılan kişiler, grev sırasında bu temsilcilerin hareketlerinin ve söyledikleri sözlerin herkesin çıkarına olduğunu hissettiklerini ve işçilerin onlara güveninin çok büyük olduğunu söylediler. Örneğin, başlangıçta

şirketin çalışan listesinde sadece bin üç yüz işçi vardı ama temsilciler memleketlerine halihazırda dönmüş olan işçileri de dahil ettiler. Sonuç olarak ücretler ve tazminatlar için başarılı biçimde savaştılar ve daha önce işten ayrılmış olanları dönüp paralarını almaları için bilgilendirdiler. Temsilcilerin bazı işlerle ilgilenmeleri gerektiğinde ve para lazım olduğunda her işçi 5 yuan vererek katkıda bulunuyordu.

Bu beş temsilci öncelikle hükümetle pazarlık yapmaktan sorumluydu. Herkes onların bir sonraki güne hızlı bir çözüm bulmalarını bekliyordu ama sonuç olarak temsilciler hükümete üç günlük süre verdiler. İşçiler yol kapatma eylemini bitirdikten sonra hükümet işçilerle (tekrar) pazarlık yapmak istedi ve her zamanki gibi temsilcilerle konuşmayı talep etti. Genel olarak işçiler tatmin olmamışlardı ve temsilcilerin işleri halledebilmeleriyle ilgili şüpheleri vardı. Temsilcilerden biri kendini haksızlığa uğramış gibi hissetti ve temsilciliği bırakacağını söyledi.

Sonraki gün, hükümet fabrikaya geldi ve önceki gün söylendiği gibi yaşam giderleri için bir miktar para getirdi. "Sonra Pearl River Channel (Guangdong TV), Business Channel (CCTV), First-on-the-Scene (Shenzhen TV) ve Fenghuang Uydu TV gibi pek çok medya kuruluşu geldi. Daha sonra birçok televizyon kanalı hükümetten yetkililerin işçilere yaşam giderleri için para verdikleri anı gösterdi. Hükümet bir kahraman gibi gözüktü." Ancak, işçiler memnun olmaktan uzaklardı ve bir kadın şöyle bir yorumda bulundu, "300 yuanla nereye kadar gidebiliriz ki? Bir paket pirinç alırız o kadar. Şu aralar sebze çok pahalı."

Yaklaşık bir hafta sonra, hükümet bir bildiri yayınladı ve verilecek tazminatın (onlara borçlu olunan miktarın) sadece yüzde 30'u olacağını ve o akşam bir toplantı yapılacağını duyurdu. Bu toplantıda şehir hükümeti, işçi bürosu ve yerel polis -toplamda ondan fazla kişi- ücret ve tazminat sorununu görüştü. Fabrikada olan işçilerin hepsi, yani birkaç yüz kadar işçi geldi. Fabrikada olmayanlar toplantı olduğunu bilmiyorlardı ve bu nedenle gelmediler. Hükümet bütün ücretler ve ek mesailer için peşin ödeme yaptı ama tazminatın tamamını ödemek istemiyordu. "Patron kaçtı ve hükümetin parası yok." diye yakındılar. Doğrusunu söy-

lemek gerekirse, gıda masrafları için önceden ödenen 300 yuan, herkese verdikleri ücretlerin ve tazminatların hepsi ödenmemiş ücretlere karşı güvence fonundan çıkmıştı. Çok miktarda parası risk altında olan ve buna kesinlikle karşı çıkan, en sonunda da kamu güvenliği personeli tarafından dışarı çıkartılan daha yaşlı çalışanlar da vardı. Sonraki gün sabah 10'dan itibaren, işçiler tazminatlarını almak için bir anlaşma imzalayabilirlerdi.

Başlarda herkes direndi ve anlaşmayı imzalamayı reddetti. İmzalamayı ilk kabul edenler "tek seçeneğimiz bu" diyen temsilciler oldu. Daha sonra bazı korkaklar anlaşmayı imzaladılar. Anlaşmayı ilk imzalayanlara hükümetin rüşvet verdiğini varsayabiliriz. Önce tazminat için savaşmaya ant içtiler sonra birdenbire az miktardaki tazminat için önerilen anlaşmayı ilk imzalayanlar oluverdiler.

Xiaoxi o gece geri döndüğünde internete baktı ve birçok sitede onların hikayesine yer verildiğini gördü. Bazı insanlar, işçileri takdir ettiklerini söylemişlerdi ve bu da işçileri gururlandırdı. Bu arada, yakınlardaki diğer fabrikalar da kapanıyordu ama bu fabrikalar küçüktü ve oralarda yaşanan bütün direnişler bastırıldı. Hükümet ücretleri ödemeye hazırlanıyordu ama işten çıkarılma tazminatı verilmeyecekti.

Seneler önce (Aralık 2008'de), Xiaoxi'nin kız arkadaşının olduğu fabrika hoparlör ve başka elektronik ürünler üretti ve yaklaşık yüz kişi çalıştırdı. Şirket iflas etti ama kimseye herhangi bir tazminat ödenmedi. Buradaki işçiler tazminat için mücadele ettiler ve oldukça az rastlanan bir durum da olsa bir miktar tazminat kazandılar.

Sonuç

Eylemin yapıldığı gün bazı yabancı kuruluşlar da dahil olmak üzere birçok medya kuruluşu geldi. Fenghuang Uydu TV fabrikanın kapanışını ilk haber yapan kanaldı. Shenzhen TV bu konuda haber yapmaya cesaret edemedi ve konuyu yayın akışının dışında tuttu. Bütün işçiler Fenghuang Uydu TV'nin iyi olduğunu düşünüyordu çünkü gerçekleri yayınlıyordu. Hükümet

binasına girdiklerinde işçiler, daha önce yayınlarında fabrikanın kapatılışına yer verdiği ve işçilerin gözünde faydalı sayıldığı için Fenghuang'ın da girmesine izin verilmesini istediler. Hükümetin başka seçeneği yoktu ve bu talebi kabul etti. Görüşmecilerden birine göre hükümetin taleplere bu kadar çabuk karşılık vermesinin nedeni işçilerin kendisinden çok medyanın oradaki varlığının hükümetin üzerinde yarattığı baskıydı. Neden hükümete karşı bir eylem yaptıklarını sorduğumuzda; "hükümete asla inanmadık, bu yüzden bunu ücretlerimizi ödemesi için hükümetin üzerinde baskı kurmak amacıyla yaptık. Ancak hükümet bizi sürekli oyaladı ve kandırdı" dedi.



Xiaoxi'nin fabrikasından önce başka fabrikalar da halihazırda kapanmıştı. Xiaoxi şirketlerin kapanmadan önce şu işaretleri gösterdiklerini gözlemledi: sipariş gelmemesi, ek mesai yapılmaması, ödemesi geciken ücretler, patronun birdenbire tatile gitmesi ve sonrasında makinelerin ortadan kaybolması. Bazı fabrikalarsa önceden fark edilebilecek bir işaret göstermeden kapandılar. Örneğin, B Fabrikası'ndan önce G Fabrikası iflas etti. Çalışanlar fabrikadan her şeyi alıp götürüyorlardı ve artık televizyon, bilgisayar ve benzeri şeyler kalmamıştı. Daha sonra

hükümet hepsini geri aldı. G Fabrikası'nın kapanacağı yönünde önceden fark edilebilecek bir işaret kesinlikle yoktu.



Fabrikaların kapanması konusunda Xiaoxi, "Tedarikçilerin, mahkemenin veya başka birinin makineleri almasına engel olmak gerekir" dedi. Patron kaçtığında tedarikçilere birkaç milyon borçluydu ve işçilere ödenmemiş ücretler on sekiz milyon yuanı buluyordu. Makinelerin değeri on milyondan fazlaydı ve bunlar arasında tek başına bir milyon yuandan fazla eden, Japonya'dan ithal edilmiş yeni bir enjeksiyonlu kalıplama makinesi vardı. Hükümetin ücretleri ödemediği bir durum için herkes "makineleri satıp ücretleri ödeyebiliriz" diye düşünüyordu. O sırada, bazı daha yaşlıca çalışanlar (çok da ciddi olmadan) işçilerin makineleri devralıp kendi başlarına üretime başlamalarını önerdiler. Herkes bunun kulağa bir fantezi gibi geldiğini düşündü: "Tedarikçiler paralarını alamadı, fabrika bir borç batağı içinde. Tekrar ayakları üzerinde durabilmesini nasıl sağlarız?!"

II. KISIM

ÜCRET KESİNTİLERİNE KARŞI MÜCADELELER

Bu kısımda ücret kesintilerine karşı grev yapmış on işçinin hikayeleri bulunuyor. Burada kullanılan ücret kesintisi terimi işçilerin gelirlerindeki (sosyal haklar ve ödenekler dahil) azalma anlamında kullanılıyor. Patronların işçilerle başa çıkmakta kullandığı birçok yöntem var; yine de temel ücretlerde kesinti yapmak pek sık kullanılan bir yöntem değildir. Aslında kapitalistler çoğu zaman, özellikle asgari ücreti arttırmaya zorlandıklarında, yan hakları ortadan kaldırırlar. Ücretlerde bir değişiklik olmadan iş yoğunluğunun arttırılması, ek mesai ödemelerinden kaçınmak için izin günlerinin değiştirilmesi ve arttırılan para cezalarının yanı sıra ödemesi geciken borçlar ve ücretlerin zimmete geçirilmesi de patronların sık kullandığı numaralardandır.

Bu kısımda sıradan grev katılımcılarıyla görüşmelerin (3.bölümden 7.bölüme) yanı sıra grevleri başlatan işçilerle yapılan görüşmeler (8.bölümden 12.bölüme) de bulunuyor. Daha kolay

okunabilmesi için bu iki farklı tipteki hikayeleri birbirinden ayırdık ve onları ayrı ayrı analiz ettik.

Birinci Kesit: Sıradan Grev Katılımcıları

Bu grev vakalarıyla ilgili yaptığımız görüşmelerdeki çoğu kişi sıradan katılımcılardı. Liderlerden biri olmasalar da halen patrondan işe geri dönmeleri için büyük baskı görüyorlardı. En çok baskı altında olanlar eylemcilerdi. Neredeyse bütün yöneticiler grevi örgütleyenleri ve liderleri, yani esas adamları ve eylemcileri araştırıyordu. Onları dışlayıp kovmak veya onları ayartarak "işçilerin bir kısmını kazanmak" için kullanmak, böylece hepsini başka görevlere aktarmak veya daha sonra onları kovmak ve kara listeye almak kullanılan taktikler arasındaydı. Kapitalistler aynı zamanda sıradan grevciler üzerinde baskı yapabilirler ve onları en zayıf savunma hattını kırmak amacıyla bölebilirler. Kullanılan yöntemlerin ille de azarlama, tehdit etme veya şiddet olması gerekmiyor. Yöneticiler, işe geri dönmelerini talep etmek, işçi temsilcilerinin pazarlık yapmasını istemek, onlarla güzel sözlerle konuşarak ahbap olmak ve hatta onları yemeğe davet etmek için işçilerin yanına gönderilebilirlerdi.

Aslında bu vakaların hiçbirinde lider yoktu, olsa bile aktif olarak çok sayıda işçiyi örgütleseler veya bilinçli olarak bütün bir grevi planlayıp devam ettirseler dahi onlara "örgütleyici" denemezdi. Genel olarak grevler, kapitalistler birdenbire ücretleri düşürünce, yan haklarda ve ödeneklerde kesinti yapılınca veya (ek mesailerin karşılığını vermemek veya anlamsızca izin günlerini değiştirmek gibi) işçilerin aleyhine olan yeni kurallar konunca patlak verdi. İşçiler ücretlerini aldıklarında ve almaları gerekenden daha az aldıklarını fark ettiklerinde, önceden birbirleriyle konuşmadan hepsinin birden "işi bırakma" kararı alması en sık rastlanan grev biçimiydi. Bu, kapitalist bir saldırıya karşı spontane gelişen bir savunma eylemidir. Bilinçli yapılan grevlerde

ise, örneğin, tecrübeli çalışanlar bir grup işçiyi kışkırtmak için kendi çevrelerini kullandığında ya da vasıflı işçiler ve alt kademe yöneticiler işçilerin bir bölümünü harekete geçirdiklerinde, örgütlenme seviyesi çoğu zaman (hala) sınırlı kalıyor. Birçok işçinin grevlere katılma sebebi seferberliğe veya (eylem için) çağrıya karşılık vermek değildi, esas sebep "diğer işçilerin çalışmadığını görüp onların da kendi araç gereçlerini bırakmalarıydı". Çalışma ve yaşam koşullarından duyulan genel tatminsizlik birçok grevin yaşanmasına sebep oldu. Grevi başlatanlar işçilerin sadece bir kısmı olsalar da halen kolayca diğer işçilerin sempati duymalarını ve greve katılmalarını sağlayabiliyorlar. Eğer işçiler üretim hattında çalıştıkları uzun saatler sırasında gizli bir anlaşma yaparlarsa -özellikle gizli yavaşlatma, çalışma hızının toplu olarak düşürülmesi üzerine bir anlaşma- grev daha düzgünce şekil alabilir.

Bununla birlikte, patron ve resmi merciler "işçilerden müzakereler için temsilciler seçmelerini istediklerinde" işçi mücadelesindeki en zayıf nokta apaçık ortaya çıkıyor. Yeteri kadar hazırlık yapmadıkları için işçilerin talepleri çoğunlukla toplu ve sistematik bir biçimde ifade edilemiyor, bu yüzden patronlar için suyu bulandırmak daha kolay oluyor. Bir işçi grev deneyimi hakkında şöyle diyor: "Greve gittiğimiz zaman en önemli olan şey pazarlık edip etmediğimiz değil! En çok gerekli olan şey sabit bir ücret talebine bağlı kalmak ve ortaklaşa oluşturduğumuz gücün onları alt etmesine inanmaktır." Grevi başlatanlar taleplerini tam olarak ortaya koymalı ve işçilerin yardımıyla bu talepleri konuşmalı, revize etmeli ve üzerine eklemeler yapmalıdır ya da işçilerle konuştuktan sonra uygun görülen talepler için işçilerle birlikte bir "sabit ücret talebi" stratejisi belirleyerek, böylelikle de bütün işçilere mücadeleleri için net bir hedef belirleyip onu sonuna kadar takip etmelerine yardımcı olarak, yani bu hedefe ulaşıncaya kadar işe geri dönmemelerini sağlayarak doğrudan bir taslağını oluşturmalıdır. Eğer böyle olmazsa, kapitalistler ücretler üzerine pazarlık yapmayı işçileri ve temsilcileri ayrıştırmak

için kullanabilir, çünkü işçilerden ya da temsilcilerden bazıları eğer kapitalistler "böylesine bir ödün veriyorsa bu zaten çok iyi bir şeydir" diye düşünebilir ve sonra da mücadeleyi devam ettirmeye isteksiz olurlar ki bu da mücadele ruhunun kaybedilmesine neden olur. İşçi mücadeleleri için bu strateji özellikle geçmişte de sıkça görülmüş temsilcisiz grevler için uygundur.

Aslına bakarsanız, her zaman için "kafasını dışarı uzatan kuş vurulur" korkusu vardır. İşçilerin bilinci temsilciler seçmek için bir toplantı çağrısı yapmalarına izin verecek noktada değil, bu yüzden temsilcisiz grevler oldukça yaygın. 2010'da Japon sahipli bir fabrikadaki yüksek sıcaklık primi ödemesi için yapılan grev tipik bir vakaydı: grev tamamen örgütlenmemiş olduğundan dolayı işçiler arasında çekirdek bir kadro ve herhangi bir plan yoktu, planlanmadan gelişen yol kapatma önerisi de polis tarafından engellendi. İşçiler "yavaş yavaş dağıldılar" ve neticede "herkes etrafta tanıdık yüzler aradı ve greve devam etmenin bir anlamı olmadığı hissi yavaşça yayıldı." Sonraki gün greve devam etmek yönünde planlar olmasına rağmen "güvenlik birimleri içeri giren herkese baskı yaptı ve bu yüzden işçiler bir araya gelemediler." Yine de, organizasyon ve hazırlık süreçlerinde eksiklikleri olan grevlerin bütün bu eksikliklere rağmen işçilere bazı kazançlar elde etmelerini sağlayabileceğinin vurgulanması gerekir. Dahası, işçilerin direnme isteği teşvik edilebilir ve işçiler ilerisi için yararlı dersler alabilir.

İşçiler, grev başlar başlamaz temsilciler seçerlerse bu temsilcilerin kapitalistler ve yetkililer tarafından şiddetli saldırılara hedef olması kuvvetle muhtemeldir. Bu yüzden grevin bir özü ve organizasyonu olsa da eldeki bilgi ve belgeleri kimseyle paylaşmadan liderliği ele alabilecek bir "yedek kadronun" bulunması her zaman daha iyidir. Bu şekilde örgütlenmeye devam etmek ve kapitalistlerden gelen bir saldırıdan sonra mücadeleyi devam ettirmek mümkündür. Bu, kapitalistlerin grevi bastırmalarını önlemek için en iyi yöntemdir ve (yalnızca) pazarlıklar kaçınılmaz olunca işçiler herkese açık biçimde "temsilci seçmelidir." Bu noktada, temsilciler için risk nispeten daha azdır.

Dongguan'da bir oyuncak fabrikasındaki grevde şunlar ya-

şandı: Civardaki bir fabrikadan işçiler grevdelerdi ve yol kapattılar. "Polis geldi ve temsilcilerle konuşmak istedi. On temsilci geldi ve dövülmek için sürüklenerek götürüldüler." Oyuncak fabrikası işçileri bundan ders aldı ve grev sırasında polis geldiğinde ve işçilerden pazarlıklar için temsilci seçmelerini istediğinde, işçiler "her kişi yalnızca kendi çıkarını temsil eder" diyerek bunu reddetti. İşçilerin bilinçliliği ve mücadele ruhu belli bir seviyeye ulaştıkça ve kendilerine liderlik yapacak grev komiteleri veya temsilci grupları gibi yapılar oluşturdukça, devlet baskısının aşırı derecede artacağını tahmin etmek çok da zor değil. O anda, işçi temsilcileri ve sıradan grevciler arasında karşılıklı bir ilişki iyice ölçüp biçilerek kurulmalıdır; yani işçi temsilcileri grevcilerin ortak gücüyle her zaman korunmalı ve desteklenmelidir. Bu, patronlar ve yetkililerle pazarlık yaparken üstün taraf olmayı sağlar ve içsel bölünmeyi ve temsilciler tarafından taviz verilmesini veya ihanet edilmesini engeller. Mücadele sırasında, patronun "hesaplaşmanın sonra yapılmasını" denemeyeceğinden işçilerin emin olması gerekir.[49]

Örneğin, 2002'de bir elektronik fabrikasındaki grevde, her ne kadar "kendi seçtikleri ve karşılıklı olarak aday gösterilen" işçi temsilcileri olsalar da "temsilciler seçildikten sonra diğer işçiler yavaşça dağıldılar ve bu nedenle pazarlıklar sırasında toplu halde bir baskı uygulamak imkansız hale geldi." Bu olaydan sonra ortada eylemcileri koruyabilecek istikrarlı bir işçi temsilciliği mekanizması kalmadı, bu yüzden grev liderleri önce yatıştırıldılar ve daha sonra patronlar hepsini teker teker kovdu.

Grev liderlerine yapılan baskı nispeten yoğun ve sakınılması zorken, sıradan katılımcılar hem baskı (eylemlerine misilleme yapılması veya işten çıkartılma korkusu) hem de "heyecan" hissediyor. Bir anda günlük ağır iş, baskı ve aşağılanma gibi şeylerden kurtulmuşlardı ve bu noktada (belki de bir ölçüde "sorun yaratan eylemlere katılmamak gerekir" diye düşünmelerine rağmen) onları ezenlere sorun yaratmalarıyla birlikte intikam heyecanı ve isyankar bir ruh da kendiliğinden ortaya çıkıyor. Buna ek olarak fiziksel ve mental olarak rahatlama şansı elde ediyorlar.

49 Editörün Notu: Yani işçi aktivistlerin kovulmaları.

Etkili biçimde organize olamadıkları bir durumda birçok grevci birkaç gün izin yapıp dinlenme, "rahat bir nefes alma" şansını kullanıyor. Ama işçiler çoğu kez mücadelenin bir parçası olmakta başarısız oluyorlar ve grevin "bilincine varmakta" yetersiz kalıyorlar ve mücadelenin amaçları hakkında önemli düşünceleri ve konuşmaları olmuyor. Bu durum grevi devam ettirmeyi zorlaştırıyor; güç ve etkinlik büyük oranda azalıyor ve birçok sıradan grevci mücadeleden tam veya yoğun bir katılım hissi almıyor ve farkındalıkları ile mücadeleciliklerini geliştirmiyor. Bu durum sadece bu kitaptaki spesifik bir olayda olmadı. Aslında bu, pek çok grevde gözlemlenebilecek bir olgudur. Bir grev başladığı anda "gürültülü ve bir festival kutlaması gibi heyecanlı" olabilir ama eğer patronların veya ilgili devlet birimlerinin konuyu erteleme veya sürekli artan bir baskı uygulama olanakları varsa, işçi grubu büyük ihtimalle dağılır. Ek olarak, hedeflenen şey belirsiz olduğundan, güç bir araya toplanamayabilir ve grev kargaşa, bunalım ve tükenmişlik halinde sona erebilir. Şu bir gerçek ki, sadece bir eylemden sonra diğeri yapılırsa (örneğin, yol kapatma, protesto eylemi, ortak kampanyalar) bu sorunlardan geçici olarak kaçınılabilir.

Görüşme yaptığımız bazı işçilerin dediği gibi, "o anda grev sokaklara yayılmıştı... bu tür eylemler için bağlantılarınızın olması gerekir, fabrika üretiminin en işlek olduğu dönemleri beklemeniz gerekir, daha sonra pazarlıklarda (güçlü) bir pozisyonunuz olur"; "kadın işçiler etrafta ve önlerde durdular... çalışma arkadaşlarını korudular (çünkü "o zamanlar, Shenzhen'de birçok grev yaşandı, ve bütün işçiler bir grev sırasında erkek işçilerin polisle kavgaya gireceğini ve tutuklanabileceğini biliyordu; diğer yandan, polis kadın işçilere dokunmaya cesaret edemiyordu"). Bu tecrübeler ağızdan ağıza yayıldılar ve çok değerliler. Bu tecrübeleri işçilerin öğrenme sürecini desteklemek ve mümkün olduğu kadar çabuk biçimde spontane direnişten bilinçli mücadeleye geçiş için özetlemek, analiz etmek, işlemek ve yaymak mantıklı bir harekettir.

3. BÖLÜM

Bir Japon Fabrikasındaki Yüksek Sıcaklık İçin Ek Yardım Talep Eden Grev

6 Ağustos 2011'de yapılan görüşme

Xiao Mei 1985'te Hubei eyaletinde doğdu ve bir çocuğu var. Kendisi ve eşi, oğullarını memleketlerinde bırakıp Shenzhen'de çalışıyorlar. Lisenin ikinci yılını bitirdikten sonra vasıfsız işçi, kalite kontrol operatörü ve kalite şefi olarak çalıştığı Dongguan'a gitti. Şu anda ev aletleri üreten bir fabrikada vasıfsız işçi olarak çalışıyor, ayrıca Wanmei adında bir pazarlama firmasında da yarı zamanlı olarak çalışıyor.

Şimdiye kadar birkaç fabrikada çalıştı. Ne zaman yeni bir fabrikaya geçse orada daha yüksek bir ücret teklif edildiğini önceden keşfetti. Ancak bu sefer ücretinde bir azalma oldu ve bu da önceki çalıştığı fabrikayı (grevin yaşandığı Japon fabrikası) en yüksek ücrete (aylık 3.000 yuan) sahipmiş gibi gösterdi. Peki daha iyi ücret ödeyen fabrikadan neden ayrıldı? Xiao Mei'nin orada üç yıl çalışmasına rağmen çalıştığı pozisyonu hiç değiştirememiş olması onun bu kararında etkili oldu. Alt kademe yönetici olmak istememişti çünkü sürekli bir şeylerden rahatsız olabilen işçileri idare etmek nankör bir görevdi, buna ek olarak daha önce böyle bir iş tecrübesi de olmamıştı. Xiao Mei bu iş için ihtiyacı olan bütün tecrübeyi gittiği ilk fabrikada (Dongguan'daki) edinmiş olduğunu söyledi. Sadece iki yıl içerisinde kalite kontrol ve kalite şefliği gibi farklı pozisyonlarda birçok şey öğrenmişti. Bu pozisyonlar üretim hattındaki işlere göre bir nebze daha kolay ve rahattı ve aynı ölçüde stresli değildi. Sıradan bir işçi nitelik (kalite) ve nicelik olarak iki türlü değerlendirmeye tabi tutula-

bilirdi; ancak bir kalite kontrol operatörü sadece kaliteden sorumluydu ve işini bitirdikten sonra çıkıp dolaşabilirdi. Ve bazı sübvansiyonlarla birlikte, aldıkları ücret sıradan işçilerinkinden daha iyiydi.

Xiao Mei'nin geçen sene bir greve katıldığını duyduk ve onu görüşme yapmak için çağırdık. Kendisi, yanlış anlaşılmalardan kaçınmak için örgütleyicilerden biri olmadığını ve grevin neden patlak verdiğini bilmediğini vurguladı -yani greve sadece pasif olarak katıldığını söyledi. Bu fabrikalarda çalışmakta kendisi için bir gelecek görmedi ve kendi değerinin farkına varmak ve tanınmak istedi. Fabrikaların içerisinde bir memnuniyetsizlik olduğunu gördü, zıtlaşmaları ve grevleri "negatif" faaliyetler olarak yorumladı ve bunlar hakkında çok da fazla konuşmak istemedi. Herhalde bunun nedeni bu tür "negatif" şeylerden kurtulmak istemesiydi. Üzerinden yalnızca bir sene geçmesine rağmen grevin nasıl olduğunu zar zor hatırlayabiliyor. Bununla birlikte, grev hakkında konuştuğunda az da olsa bir heyecan belirtisi gösterdi.

Fabrikadaki Genel Durum

Shenzhen'deki özel ekonomik bölgenin dışındaki bir sanayi bölgesinde bulunan, grevin yaşandığı Japon fabrikasının binlerce işçisi olduğu gibi bir de fabrikanın başka bir şubesi vardı. Xiao Mei'nin de çalıştığı şubede dört yüz veya beş yüz kadar işçi vardı ve burada cep telefonlarının tuş takımı gibi ana ürünlerin küçük parçaları üretiliyordu. Ana fabrika elektronik ev aletleri üretiyordu. İki fabrika birbirinden uzak değildi ve aynı kantini ve yatakhaneyi paylaşıyorlardı.

Yöneticiler ile bir ilişki kurmayı denemekteki zorluk ve rüşvet gibi sorunlar dahil olmak üzere bu fabrikayla ilgili bazı kötü şeyler vardı. Kendisine üç yıllık iş tecrübesi esas alınarak aylık 3.000 yuan ücret teklif edilmesine rağmen Xiao Mei işleri devredebilmesi mümkün olmadıkça bu fabrikaya geri dönmek istemedi. Fabrikada öğrenilecek çok şey olmasına karşın terfi almak zordu. Üst düzey pozisyonların hepsi daha kıdemli işçilerin elindeydi. Bir keresinde bir belge düzenleyici pozisyonu için

iki iş görüşmesi yaptı, ama sonuç olarak, söylendiğine göre bu pozisyonun buradakilerle kişisel ilişkileri olan, fabrikanın içinden birine verilmesi gerektiği için (diğer görüşme yapanlar gibi) başarısız oldu. Bir teknisyen olarak işe alınmak için yönetime 1.000-2.000 yuan arası rüşvet vermek gerekiyordu. Ayrıca patronları yemeğe de çıkarmanız gerekiyordu. Patronlar arkadaşları ve yakınlarıyla, genellikle atölyelerden buldukları "ateşli kızlarla" birlikte akşam yemeğine gelirlerdi.

Zorlayıcı kadın-erkek ilişkileri burada başını alıp yürümüştü. Resmi unvanları olanların fabrikadan bir sürü metresi vardı. Metresler için bu durumun daha kolay iş pozisyonları, daha yüksek ücret ve daha kolay terfi alma gibi yararları vardı. Bazen kadınlar erkeklere karşı gerçekten bir şeyler hissediyordu, ama erkekler sadece eğleniyordu. Böyle fabrikalarda kadınların sayısı erkeklerden daha fazla olduğu için bu durumu anlamak çok da zor değil. İnsanlar artık böyle şeylere şaşırmıyordu.

Grevin Nedenleri

Grevin nedenlerinden biri yüksek sıcaklık yardımlarının kaldırılmasıydı. J'ye göre, yüksek sıcaklık yardımları yıllardır vardı: kapalı alanda çalışan işçiler için aylık 100 yuan ve açık alanda çalışan işçiler için aylık 150 yuan. Temmuz 2007'de, yüksek sıcaklık yardımları kaldırıldı çünkü fabrikaya göre, fabrikanın içine havalandırma sistemi yapılacaktı. Bir başka neden de ücret artışlarıyla ilgili meselelerdi. Shenzhen'deki asgari ücret artışıyla uyumlu olarak Temmuz 2007'de genel işçilerin temel ücreti arttı. Ancak orta düzey işçiler -kalite kontrolcüler, teknisyenler ve artıştan çok da yararlanamayan küçük çaplı yöneticiler- kısıtlı ücret artışından ve işçilerle aralarındaki farkın azalmasından rahatsızlardı. Orta düzey işçilerle sıradan işçiler arasındaki aylık ücret farkı yaklaşık 400-500 yuanken düzenlemeden sonra fark yaklaşık 100-200 yuana düştü.

Temmuz 2007'de maaş günü geldiğinde, sıradan işçiler için yüksek sıcaklık yardımlarının kaldırılması ve orta düzey işçilerle

sıradan işçiler arasındaki ücret farkının azalması ana fabrikadaki grevi doğrudan tetikleyen faktörler oldular.

Grev süreci

Xiao Mei'nin perspektifinden bakınca anlaşılan şey grevin bir anda ortaya çıktığıydı. O gün her zamanki gibi işine gitti, ama birçok çalışma arkadaşının içeri girme niyeti olmadan toplandığı fabrika kapısında durdu. Ona greve gidildiği ve işe gitmesine gerek olmadığı söylendi. Kapıda yaklaşık iki yüz-üç yüz kadar kişi duruyordu, bunların çoğunluğu gündüz vardiyasındandı ve çok azı gece vardiyasındandı. Ona maaşından kesinti yapılmasından korkup korkmadığı sorulduğunda J, maaşlardan kesinti yapılmayacağından emin olduğunu çünkü herkes katıldığı için grevin kesinlikle etkili olacağını söyledi.

Bölüm süpervizörlerinin üstündeki bütün yöneticiler Japondu ve grevcilerle yüz yüze konuşmadılar. Bunun yerine, yönetim kadrosuna, grevcilere bilgileri iletmelerini söylediler. Kapıda yaklaşık yarım saat bekledikten sonra Çinli yöneticiler onlarla konuşmak için dışarı çıktılar. Xiao Mei tam olarak ne söylediklerini hatırlamıyor ama ana fikir onları işlerinin başına döndürmekti. Yöneticilerin söylediklerini kimse dinliyormuş gibi gözükmüyordu. İşçiler "Taleplerimiz yerine getirilmediği sürece asla içeri girmeyiz!" diye bağırıyordu. Ve haykıran seslerden gece vardiyası yardımında artış için farklı talepler, ücretlerin artışındaki kısıtlama ile ilgili şikayetler ve hatta kötü yemekler hakkında şikayetler duyuluyordu. Her tarafta tek bir ortak kararda kesişen farklı farklı görüşler duyuluyordu ve bu karar işe geri dönmemekti.

Bütün sıradan işçiler ve bazı orta düzey işçiler greve katılmışlardı ama hiç üst düzey yönetici yoktu. Grev ilk olarak gündüz vardiyası işçilerinden içeri girmemelerini isteyen gece vardiyası işçileri tarafından başlatıldı, böylece bir kalabalık toplanmaya başladı. Sonra giderek daha çok kişi (muhtemelen işten yeni çıkmış olan gece vardiyası işçileri) fabrika kapısını çevreleyen kalabalığa katıldı. Konu yönetime baskı kurmanın yollarına gelince B Yolunu (bu

bölgedeki ana ulaşım yolu) kapamak, yerel TV kanallarını aramak, yerel hükümet binası önünde protesto düzenlemek ve buna benzer öneriler içeren farklı görüşler ortaya çıktı. Bazı işçiler epey kararsızdı ve kitle bölündü. Daha sonra trafik polisi ve güvenlik ekipleri geldiler ve bazı işçiler B Yoluna çoktan ulaşmışken geride kalanları oraya giderken durdurdular.

Bu noktada, bazı işçiler ana fabrikadaki işçileri harekete geçirme fikrini ortaya attılar. Güvenlik görevlileri bu işçileri durduramadı, işçiler ana fabrikanın kapısına koştular ve çalışma arkadaşlarını dışarı çağırdılar. Ancak, ana fabrikadakiler yönetim tarafından engellendiler.

Daha sonra işçi bürosu iki memur gönderdi. Düzinelerce polis ve güvenlik görevlisi tarafından kapıda toplanmış grevcileri çevrelemek amacıyla, sadece giriş çıkış için küçük bir açıklık bırakan bir güvenlik kordonu çekildi. Fabrikanın önündeki yol toplanan kalabalık tarafından kapatılmıştı. Ancak, burası sanayi bölgesinin içinde uzak ve çok az trafik olan bir yer olduğu için pek sorun olmadı. Sabah 10'da, işçi bürosundan gelen yetkililer grevcilerden işçilerin görüşlerini temsil etmesi ve yönetimle pazarlık yapması için birilerini seçmelerini istedi. Ama kimse gönüllü olmadı. Grevciler temsil edilmeden, toplu bir şekilde konuşmakta ısrarcı oldular, çünkü tek bir temsilcinin onları bir bütün olarak savunabilecek metaneti olmamasından korkuyorlardı. Yönetim kitlenin tümüyle konuşmayı kabul etmedi, böylece bir çıkmaza girdiler. İşçi bürosunun tarafları koordine etme çabaları bir sonuca ulaşmadı. Bütün grevciler tarafından onaylanan belli bir görüş yoktu ve durum karmakarışıktı; herkes kararsızdı ve tek yaptıkları kalabalığı takip etmekti.

Uzun süre ayakta durmaktan yorgun düşünce grevciler oturmak için yakınlardaki kültür merkezine gittiler. Gece vardiyası işçileri uyumak için yatakhaneye gitmediler. Daha sonra, grevciler için öğle yemeği geldi, gerçi bunun hükümet tarafından mı yoksa fabrikadan mı temin edildiği konusunda hiçbir fikirleri yoktu. Öğle arasıyla birlikte fabrikadaki işçilerin yemek yemeye çıkmasıyla çok da bir şey değişmedi. Bu işçilerin öğle yemeği

yemesi için yarım saatleri vardı ve bazıları sadece şöyle bir bakmak için geldi ve sonra gitti. Ana fabrika ve fabrika şubesindeki ücret düzenlemeleri arasında bazı küçük farklılıklar vardı. Muhtemelen ana fabrikada durum bu kadar sorunlu değildi, bu yüzden de oradaki işçiler greve katılmadılar.

Sabahleyin diğer işçileri harekete geçirme niyetinde olan grevcilerin içeri girmelerini engelleyen güvenlik görevlileri gün ortasından sonra daha rahattı. Bu yüzden grevciler tuvaletleri kullanmak ve su içmek için fabrikaya girdiler. Düz işçi kitlesi işe gelmediğinden, yöneticiler klimalı odalarında oturup muhabbet ediyorlardı. Xiao Mei bunun için sesli bir kahkaha attı ve "Hepimiz güneşin altında yanıyorduk ve onlar içerde klimanın tadını çıkarıyorlardı" dedi. Yöneticiler, eğer işçiler başarılı olurlarsa kendilerinin de bu işten fayda sağlayacaklarını anlamışlardı, bu yüzden grevi durdurmak veya işçilerin işlerinin başına dönmelerini istemek için harekete geçmediler. Grevciler içecek su aldıktan sonra tekrar dışarı çıktılar -eğer herkes fabrikanın içinde olursa grevin anlamsız olacağını biliyorlardı.

Birileri medyaya haber verdikten sonra, her birinde birer erkek ve kadınla, iki tane TV kanalının minibüsü geldi. İşçilerle grev süreci, grevcilerin talepleri ve yönetimin verdiği karşılık hakkında röportaj yaptılar. Bazı işçiler konu üzerine yorum da yaptılar ama gazeteciler risk almaya çok da hevesli görünmüyorlardı ve sonuç olarak bu hikaye haber yapılmadı.

Öğleden sonra kimse gelmedi. Grevciler yorgunlardı ve yerde oturuyorlardı, yönetimdekiler de sağda solda boş boş duruyorlardı. Trafik polisi protestoları önlemek için köy yönetimine giden yolu kapattı. Öğleden sonra saat 2 veya 3'ten itibaren, insanlar hareketlenmeye ve köy yönetiminin ofisinin önüne gidip eylem yapmaktan bahsetmeye başladılar. Xiao Mei tuvaletten döndükten sonra ondan fazla grevciden oluşan ilk grubun hükümet binasına doğru yola çıkmış olduğunu fark etti. Trafik polisleri oldukça korkutucuydu ve onlar izlemiyorken gizlice bu blokajı aşmak sadece birkaç işçi için mümkün olmuştu. Bazıları takip edildiler. Birisinin gözaltına alındığı ve bir kanunu ihlal ettiği için polis merkezine götürüldüğü söylentisi çıktı, bu

yüzden kimse hareket etmeye cesaret edemedi. Blokajı aşmış olsalar bile, diğerleri oldukları yerde durmaya devam ederken, köy yönetimine gitmeyi amaçlayan işçiler fikirlerini değiştirdiler. Kalabalık giderek daha fazla kişinin yatakhanelere dönmesiyle dağılmaya başladı. Akşamüstü saat 5'ten itibaren kimse grevcilere aldırış etmedi ve kimse akşam yemeği göndermedi. İşçiler bir şeyler yemek için yemekhaneye gittiler. Akşam neredeyse bütün grevciler gözden kayboldu ve daha sonra trafik polisi de oradan ayrıldı.

İşe devam edilmesi ve sonuçları

Akşam yemeğinden sonra bazı işçiler girişlerini yapmak için fabrikaya gittiler ve sonra dışarda oturmak için geri döndüler. Bazıları yakınlardaki mağazaların önünde oyalandılar ve bazısı yatakhanelere geri döndü. Tam o sırada, her bölümden yöneticiler kendi bölümlerinden işçileri işe dönmeleri için ikna etmeye geldi, ama kimse onları dinlemedi. İşçiler arkadaşlarıyla bir araya geldiler ve ortalıkta dolaşmanın bir anlamı olmadığını düşünerek yatakhanelere geri döndüler. Bazıları grevin devam etmesi gerektiğini söyledi, ama sonraki gün işçiler işe geri dönmüşlerdi. Bunun nedeni güvenlik görevlilerinin işçiler sabah kapıda belirdiğinde onları zorla fabrikaya sokmasıydı. Birçok işçi devam etmek istese de belli bir kitleye ulaşmadan grev yapma imkanı yoktu.

İnsanlar farklı atölyelere dağıldıkça güçlerini kaybettiler. Fabrikada birçok departman vardı, küçük olanlarda sadece onla yirmi arasında kişi çalışıyordu. Bu yüzden patron baskı yaptığında direnemediler. Xiao Mei'nin departmanı iki saat direndikten sonra çalışmaya devam etti. Departmanın şefi işçileri "çalışmayan herkesi kovmakla" tehdit ederek işe devam etmeye zorladı. Diğer departmanlardaki işçiler de cam kapılardan komşu bölümlerdeki işçilerin çalışmaya devam ettiklerini görünce pes etti.

Grevden sonra bazı ufak düzenlemeler yapıldı. Her departmanın şefi işçileri teknisyenler için ücret artışı gibi bir şey yapılacağı yönünde bilgilendirdi. Xiao Mei aylık 1.300 yuan baz

alındığında saatlik ücretinin bir yuandan az arttığını söyledi. Sıradan işçilerin aylık temel ücretlerinde bir değişme olmadan 1.100 yuanda kaldı. Fabrika yüksek sıcaklık yardımlarını yeniden yürürlüğe koydu ama gece vardiyası yardımını yürürlüğe koymadı. Xiao Mei'nin tüm hatırlayabildiği bunlardı.

4. BÖLÜM

2002'de Bir Elektronik Fabrikasında Yaşanan Grev

14 Haziran 2010'da yapılan görüşme

Kişisel Geçmiş Bilgisi

"Ailem çok fakirdi. Giriş sınavı tek başına yaklaşık iki yüz yuana mal oluyordu; sınavı geçebilmiş olsam bile okula gitmeye maddi gücüm yetmezdi." Xiao Lan on sene önce çalışmak için evi terk etmesinin ardında yatan nedeni sakince, bu şekilde anlattı. Taşralı başka birçok kız gibi Xiao Lan da okumaya devam etmek ve çıkıp iş aramak arasında özgürce bir seçim yapmanın mümkün olmadığını fark etti. O zamanlar Xiao Lan'ın ailesi yoksulluk içinde yaşıyordu. Bu nedenle, ebeveynlerinden sıklıkla para isterse onlara yük olacakmış gibi hissettiğinden, sürekli iş aramayı düşünüyordu. O günlerde Xiao Lan komşu köyden kuzeniyle şehre gidip iş bulabilmek için on altıncı yaş gününün gelmesini sabırsızlıkla bekliyordu. Sonunda vakit geldiğinde Xiao Lan memleketi Guangxi'den Guangdong eyaletinde Foshan şehrindeki Nanhai'ye gitmek için ayrıldı. Coğrafi olarak çok uzak olmasa da Xiao Lan birlikte büyüdüğü insanlardan ayrılmak zorunda kaldı ve hiç bilmediği bir yere yerleşti.

İlk başta onun için en büyük sorun dilsel ayrımdı. Evinde Hakka lehçesini[50] konuşarak büyümüşken şimdi Kanton lehçesine geçmesi gerekiyordu. O zamanlar kent sakinleri diğer eyaletlerden gelen taşralı göçmen işçileri halen hor görüyordu; Kanton lehçesiyle konuşmadığın sürece bir "*Laozavi/Laomei*" (yabancı)

50 Editörün Notu: Hakka, ağırlıklı olarak Çin'in güneydoğusunda bulunan etnik bir azınlıktır. Hakka dilini konuşan biri hem Kanton hem de Mandarin dillerini konuşanlarla karşılıklı olarak anlaşamaz.

olarak küçümsenirdin. Bu ayrımcılığın üstesinden gelmek ve "yeni ortama entegre olmak" için Xiao Lan ilk birkaç ayda Kanton lehçesini öğrenmek için çabaladı. İki ayın ardından yavaş yavaş bu yeni yere adapte oldu.

2001'de, Xiao Lan çalışmanın acı güçlüklerini ilk olarak bir plastik fabrikasında çalışarak tattı. Bu işin çok yorucu olduğunu düşünüyordu. Her gece saat dokuza veya ona kadar ek mesai yapması gerekiyordu ama aylık ücreti yalnızca 200 yuandı. Memleketinden uzakta uzun bir süre çalışarak para kazanmayı ümit eden Xiao Lan evini fazlasıyla özlemişti ve geri dönmek istiyordu.

Fabrikayla İlgili Bilgiler

2002'deki Çin Yeni Yılı tatili sırasında Xiao Lan'a Shenzhen'deki elektronik fabrikalarında ücretlerin daha yüksek olduğu ve hala işe alım yaptıkları söylendi, bu yüzden okuldan üç arkadaşıyla birlikte oraya gitmeye karar verdi.

Xiao Lan'ın girdiği fabrika Amerikan sermayeliydi, telefon ve telsiz telefon gibi elektronik aletler üretiyordu. Burası Siemens ve Haier gibi dünyaca ünlü markalar için üretim yapıyordu ama daha alt seviye markalar için de birkaç ürün yapıyordu. Bütün ürünler sadece Avrupa, Amerika, İsrail gibi ülkelere ihraç içindi. Fabrikada toplamda iki-üç bin kadar işçi vardı. "Vasıfsız" işçilerin hepsi kadınken, onların her bir sıralarının sonunda çalışan, malzeme ve ürünlerden sorumlu olan çalışma arkadaşları, yani "vasıflı" işçi ve yöneticilerin hepsi erkekti.

O zamanki işçilerin çoğu gibi Xiao Lan da İş Kanunu hakkında bir şey bilmiyordu. "İş ilişkisi yasal olabilir, ama çok da emin değildim" dedi. Vasıfsız işçiler için temel ücret üç yüz yuandı ve ek mesai ücreti saat başına sadece 1 veya 1,5 yuandı. Ek mesai ücreti için ara sıra düzenleme yapılıyordu ama her seferinde olağan artış 0,5 yuandı. Aylık 600-700 yuana kadar kazanabilmek mümkündü ama bu sadece ek mesainin çok yapılmasıyla sağlanabiliyordu. Bu işin tek olumlu yanı fabrika tarafından sağlanan kalacak ucuz yerdi. O zamanlar geçim masrafları 150-200 yuan

kadardı ve bu tutar ücretlerinden direkt olarak düşülüyordu. Xiao Lan sadece yaşam masraflarını karşılamaya yetecek kadar parayı tutup kalanını köydeki ailesine gönderiyordu.

Ek mesai çok fazlaydı ve işçiler her gün gece geç saatlere kadar çalışmak zorundalardı. Akşam on bire kadar, hatta bazen yoğun dönemlerde gece bire-ikiye kadar fazla mesai yapmak normaldi. Xiao Lan ve çalışma arkadaşları pazar günlerini ve diğer tatilleri iple çekiyordu çünkü pazarları ek mesai yoktu ve tatillerde bir gün izin yapabiliyorlardı.

Peki iş tam olarak ne kadar yorucuydu? Xiao Lan bir gece ek mesaiyi yeni bitirmiş ve mektup yazmakla meşgul olduğunu söyledi -o zamanlar cep telefonları daha popüler olmadığı için çalışma arkadaşları birbirlerine genellikle mektup yazarlardı. Mektup yazmak işçilerin haberleşme ve duygularını ifade etme biçimiydi. Birikmiş yorgunluktan dolayı uyuyakalmış olmalı ki sonraki gün sabah 11'e kadar uyanmadı. Yatakhaneye vantilatör takmak için giren birkaç işçinin çıkardığı seslere uyandı. Xiao Lan'ın bu erkek işçiler içeri girdiğinde sessiz durup uyuyormuş gibi yapması gerekiyordu. Sabahki işten sonra birçok işçi öğle yemeği yemek üzere olduğu için üretim bölümüne gidip çalışamazdı. Bu yarım günlük izin işe gelmeme olarak değerlendirildi. Buna rağmen, şans eseri ceza almadı çünkü yönetim çok da katı değildi ve ödül ve ceza sistemi henüz belirlenmemişti.

Yönetim sistemi

Fabrika çalışanlarının altı rütbesi vardı: montaj hattı işçisi, hat asistanı, hat yöneticisi, ustabaşı, amir ve fabrika müdürü. Her ustabaşı iki ya da üç montaj hattını idare ediyordu, her hatta kırk-elli kadar işçi, bir ya da iki hat yöneticisi ve iki ya da üç tane hat asistanı vardı. Hat asistanları genellikle zor ve sıkıcı işleri idare ederlerdi ve hat yöneticilerine işi düzenlerken yardım eder, gerektiğinde hat yöneticisinin yerine geçerlerdi. Aynı zamanda tuvalete giden üretim işçilerinin yerine de çalışırlardı, bu yüzden düşük seviyedeki işçilere nispeten daha yakın sayılırlardı. O zamanlar işçilerin kendilerine sözlü olarak sıkça kötü davranan hat

yöneticilerine düşman olduğu gün gibi ortadaydı. Genel olarak aralarındaki ilişki kötüydü.

İşçiler işler çok yoğun olmadığı zamanlarda muhabbet ederek, dedikodu yaparak ve ücretlerden, yan haklardan ve yönetimden yakınarak birbirlerine iyi davranmaya devam ettiler. Kadın işçilerin hemşerileriyle ve eski sınıf arkadaşlarıyla güçlü bağları vardı ve işten sonra sıklıkla bir araya geliyorlardı. Çalışma arkadaşları genellikle üretim bölümünde ya da yatakhanelerde birbirleriyle konuşuyorlardı.

Grevden Öncesi ve Sonrası

Grevin arifesinde

Grev Haziran 2002'de yaşandı. Xiao Lan grev hakkında önceden bir şey bilmiyordu. Bir pazar günüydü ve ücretler yeni ödenmişti. Xiao Lan mesai arkadaşlarıyla birlikte alışveriş yaptıktan sonra yatakhaneye dönmüştü ve insanların "yarın greve çıkılacak" diye konuştuğunu işitti. Bu bilginin inanılırlığından şüphe duydu, çünkü fabrikada grev için planlar yapıldığını duymak çok da az rastlanan bir durum değildi, özellikle de ek mesainin çok olduğu ve insanların bitap düştüğü dönemlerde. Ancak, genellikle bu tür şeyler eyleme dönüşmeyen boş konuşmalardan ibaret kalırdı. Bununla birlikte, Xiao Lan hala bir şekilde kendini heyecanlı hissediyordu. Ertesi gün yatakhanedeki odasından aşağıya bakarken birçok insanın basketbol sahasında toplanmış olduğunu fark etti. Ek mesainin çok fazla olmasından ötürü bitkin ve hoşnutsuz olduğu da göz önüne alınırsa şimdi daha da heyecanlanmıştı. Bu sefer konuşulanlar gerçek olmuştu.

Xiao Lan o dönemki yatakhanelerde sıcak su olmadığını söyledi. İşçilerin sıcak suyu üçüncü kata gidip almaları gerekiyordu ve bütün bina dokuz katlıydı, yani merdivenlerden sürekli inip çıkmak yorucuydu. Ancak, işçileri esas kızdıran şey ücret artışlarının az olmasıydı. Ücret artışları çalışılan pozisyonlara göre farklılaştırılmıştı. Dahası, ücretler artan yaşam masraflarından

çok daha yavaş artıyordu. Geçen son altı ayda, ücretler ya hiç artmadı ya da saat başına sadece 0,5 yuan arttı.

Grev liderleri

Grev makine atölyelerindeki makinistler tarafından başlatıldı. Sonradan bazı hat asistanları da oldukça etkin oldular. Onlara aylık 1.100-1.200 yuan civarında ücret veriliyordu, yani aldıkları ücret vasıfsız işçilerinkinden daha yüksekti ama aradaki fark çok da fazla değildi. Ek mesai ücretleri vasıfsız işçilere ödenenle aynıydı; tek fark temel ücretti. Grevin arifesinde, bu hat asistanları ek mesai ücretlerinin düşük olması, ek mesainin aşırılığı, yatakhanede sıcak su olmaması, yemekhanedeki kötü yemekler ve işçilerin bunun gibi diğer sorunlarını listeleyen broşürler bastırdılar. Bütün bu sorunlar işçilere hitap ediyordu ve önemlilerdi. Bu broşürleri bütün yatakhanelere dağıttılar ve herkesi greve katılmaları için cesaretlendirdiler.

Grev

Fabrika, işçilerin işe geliş saatlerini sabah 7, 7:30 ve 8'de gelecek gruplar halinde, vardiyaları çakışmayacak biçimde düzenledi. Grevin olduğu gün Xiao Lan'ın vardiyası sabah 7:30'taydı. Vardiyası sabah 7'de olanlar her zamanki gibi atölyelerine gittiler. Grev liderleri ve vardiyası 7:30'ta başlayanların hepsi basketbol sahasında toplandılar. Vakit geçtikçe daha da fazla işçi toplandı. Fabrikaya girişini yapmış olan işçilerden bazıları grevcileri gördükten sonra kalabalığa katılmak için atölyelerini terk ettiler.

O anda, neredeyse tamamı aynı üniformayı giyen çok sayıda işçi yolda topluca yürümeye başladı. Gidilen yer ilçedeki işçi bürosuydu. Yürüyüşe liderlik eden makinistler en önden yürüyorlardı ve bir pankart taşıyorlardı ama Xiao Lan üstünde ne yazdığını hatırlayamadı.

Xiao Lan o dönem Shenzhen'de, özellikle yabancı sermayeli elektronik fabrikalarında, çok sayıda grevin yaşandığını söyledi. Onun çalıştığı fabrikadaki grevden önce komşu fabrikalarda iki

kez grev gerçekleşmişti ve grevciler arasında halkın önünde yürümek popülerdi.

Xiao Lan yürüyüşü takip etti ama işçi bürosunun nerede olduğunu ve bundan sonra ne olacağını bilmiyordu. Polis işçilere nereye gittiklerini sorduğunda "işçi bürosuna" diye cevap verdiler. Polis işçilere yanlış yönü gösterdi ama işçiler oybirliğiyle onlara kulak asmamaya karar verdiler.

Yürüyüşte iki-üç bin kadar katılımcı vardı. Yürüyüş sanayi bölgesine rasgeldiğinde çok sayıda trafik polisi, kamu güvenliği memuru ve çevik kuvvet işçilerin etrafını sarmak ve yolun bütün giriş çıkışlarını kapatmak için çağırıldı. İşçiler bu ablukayı nasıl aşabileceklerini düşünmeye başladılar ve "bu tarafa yüklenin" diye bağırdılar. Polis kordonunu aşma çabalarına diğer işçiler de katıldı ama sonuç olarak başarısız oldular. Bir kadın işçi kaldırıma doğru itilip kakıldı ve bu işçi polisten özür dilemesini ve kendisini hastaneye göndermesini yoksa ayağa kalkmayacağını söyledi. İşçiler bu kadından ilham aldılar ve onu desteklediler. Durum dengesiz gibi gözükse de sadece küçük çaplı fiziksel kavgalar yaşandı.

Erkek grev liderleri bilerek kalabalığın ortalarına ya da arka kısmına geçtiler, kadınlarsa ya en önde ya da grubun dış sınırlarında olacak şekilde duruyorlardı. Önceleri işbaşındayken söz dinleyen ve uysal olan birçok kadın işçi şimdi cesur ve savaşçı hale gelmişti; erkek grevcileri korumak için en önde duruyorlardı.

Bu strateji o sıralarda Shenzhen'de sürekli yaşanan grevlerden ortaya çıkmıştı. İşçiler eğer polisle karşı karşıya gelirlerse erkek işçilerin gözaltına alınmalarının daha muhtemel olduğunun farkındalardı, kadın işçilerse, polisin onlara dokunmaya cesaret edemediği de göz önüne alınırsa, nispeten güvendelerdi. (Eğer polis kadın işçilere dokunursa kadınlar "Taciz ediyorlar!" diye bağırıyorlardı.) Bu nedenle kadınların en önde ve dış kısımlarda olup ortadaki erkekleri koruduğu bir yöntem geliştirdiler.

Daha sonra, işçi bürosu ve "konuyla ilgili" diğer hükümet departmanları -grevler genellikle bütün departmanları ilgilendiriyordu ama Xiao Lan spesifik olarak hangilerinin orada olduğun-

dan emin değildi- işçilerle konuşmaları için ustabaşılar, amirler ve yönetim kadrosundan başka kişilerle birlikte yetkililer gönderdiler. İşçiler arasında anlaşmazlık çıkarmakta başarılı oldular. Ana hedefleri herkesi yönetimle pazarlık etmek için fabrikaya geri dönmeye ikna etmekti.

Xiao Lan o zamanlar yönetimin ne kadar gülünç olduğunu hatırladı. İdaredeki müdürlerden biri, "Bakın, hava çok güneşli. Lütfen içeri geçin ki güneşten yanmayın. Ayrıca yetiştirmemiz gereken çok sayıda siparişimiz var..." diyerek işçileri içeride kalmaya ikna etmeye çalıştı. Yanındaki bir ustabaşı da onu tekrarlarcasına "Aynen öyle! Geri geldiğinizde sorunlarınızı dile getirmekten çekinmeyin. Elbette bir görüşme yapabiliriz." dedi. Xiao Lan onların konuşmalarını taklit ederken gülmeden duramadı. Halihazırda bir grev yaşanmakta iken onların bu şekilde konuşmaları çok komikti. O sırada bir kadın işçi öne çıktı ve onlara "Sorunlarımızı dile getirmenin bir anlamı var mı? Son altı ayda ücretler sadece 0,5 yuan arttı ve ek mesai ücretimiz yalnızca 2,5 yuan!" diye bağırdı. Diğer sorunlardan da bahsederek devam etti ve diğer işçiler tarafından içtenlikle alkışlandı. Memnuniyetsizlikleri uzun süredir içlerinde birikmekte olduğundan ötürü hepsi birden şikayetlerini dile getirmeye başladılar.

İşçi bürosundan yüzden fazla yetkili de işçileri fabrikaya geri dönmeleri için ikna etme çabalarına katıldı. İşçilerin dışarı çıkamadığı ve fabrika yönetimi ve hükümetten yetkililerin içeri giremediği sırada iki taraf da saatlerce süren bir çıkmazın içerisindeydi. En sonunda fabrika yönetimi işçilerden müzakere etmek için temsilciler göndermelerini istedi. İşçiler hep birlikte "Hepimiz temsilciyiz!" diye cevap verdiler.

Yine de bu, sorunu çözmedi. Nihayetinde işçiler müzakere etmeleri için beş-altı kişiyi temsilci olarak seçtiler. İşçiler, fabrikada uzun süredir çalışmakta olan bazı vasıfsız işçilerden olduğu kadar grevi başlatan hat asistanları ve makinistler arasından da seçilen bu temsilcilere güveniyorlardı. Bu temsilciler bir oylama ile değil de daha çok gönüllü olma ve karşılıklı aday gösterme şeklinde seçilmişti.

Müzakere

Temsilciler seçilir seçilmez yüz, iki yüz kadar işçi dışında herkes yavaş yavaş dağıldı. Müzakereler sona erdikten sonra işçi temsilcileri diğerlerini sonuçlardan haberdar etmek için dışarı çıktılar. Fabrika da yapacaklarına dair hemen bir duyuru yayınladı:

1. İş Kanunu ile uyumlu olarak temel ücretin 480 yuana yükseltilmesi;

2. Ücret artışından sonra (önceden ücretsiz olan) yemek masraflarının ücretlerden düşülmesine başlanması

3. Yıl sonu primi (yıllık 50 yuan) ve tam katılım priminin (aylık 30 yuan) kaldırılması;

4. Ücretlerde yapılan su ve elektrik kesintilerinin arttırılması.

Özetle, işçilerin mücadele ederek elde ettikleri ücret artışı yeni kesintilerle etkisiz kılınmıştı. İşçiler şüphesiz tatmin olmamışlardı ve bu sonuçtan şikayetçilerdi.

Fabrika, işçilerin iş hakkındaki görüşlerini ifade edebilmeleri için iki ayda bir gerçekleşecek bir personel temsilcileri toplantısı yöntemi geliştirdi. Her üretim hattından iki temsilci seçilmesi gerekiyordu ama uygulamada bu temsilciler demokratik bir şekilde seçilmediler. Bunun yerine, iki temsilciden biri hep o hattın yöneticisi oldu. Bir keresinde Xiao Lan'dan kendi hattının diğer temsilcisi olması istendi ama katıldığı bir toplantıdan sonra hayal kırıklığına uğradı. Sadece amirlerin, ofis memurlarının, hat asistanlarının ve hat yöneticilerinin sürekli olarak konuştuklarını ve sıradan işçilere hiç konuşma şansı verilmediğini fark etti. En alt seviyedeki işçiler sorunlarından hiç bahsedemediği gibi aynı zamanda yöneticilerin tartışmalarını ve karşılıklı yakınmalarını dinlemek zorunda kalıyorlardı. Örneğin, bir hat yöneticisi kendi kazancında bir iyileştirme yapılmasını istediğinde diğerleri "Senin durumun kötü ama bizimki daha da kötü." diye karşılık veriyorlardı. Bu kişiler ortak bir talep üzerinde anlaşmaya varamıyorlardı. Yöneticiler sadece birbirleriyle konuşuyorlardı ve bu, herhangi bir problemi çözmekte hiç yardımcı olmuyordu.

Toplantılardan sonra herkes hüsrana uğramış oluyordu, ki bu da toplantıların sadece formaliteden ve bir tür halkla ilişkiler gösterisinden ibaret olduğunu kanıtlar nitelikteydi.

Müzakerelerden sonra grevi başlatan makinistlerden birkaçı yatışmıştı ama daha sonra patron hepsini teker teker işten attı. Bazıları "sözleşmelerinin feshedilmesi" sonucu ayrıldı ve tazminat aldılar. Bazıları şu anki sözleşmelerini yenilemek istemedikleri için ayrıldılar. Diğerleri direk kovuldular. Fabrikadaki grev eylemcilerinin hepsi yavaş yavaş fabrikadan ayrıldılar. Ama greve liderlik edenler arasında olan hat asistanları bundan etkilenmediler ve hepsi işlerini ellerinde tuttular.

Analiz

Shenzhen'deki grev dalgasıyla birlikte civardaki fabrikalarda da iki grev gerçekleşti ve ikisinde de fabrikalar çalışanlarının ücretlerini derhal arttırmak zorunda kaldılar. Bu başarılı olan vakaların Xiao Lan'ın fabrikasındaki grev üzerinde pozitif bir etkisi oldu. İşçiler, grev sayesinde elde edilen esas kazançları bizzat görünce daha kendilerinden emin hale geldiler.

Yakınlardaki fabrikaların çoğu yabancı sermayeli elektronik fabrikalarıydı ve bunların çoğu oldukça büyüktü. Xiao Lan'a grevlerin genellikle yabancı sermayeli ve büyük fabrikalarda gerçekleşmesinin nedeni sorulduğunda, genellikle büyük fabrikaların yasalara daha uyumlu olmaları ve küçük fabrikalara göre daha fazla ücret ve haklar vermelerine rağmen küçük fabrikalarda işçilerin işe alımının akrabalık veya arkadaşlık ilişkilerine göre yapılması diye cevap verdi. Aradaki kişisel bağlardan ötürü, eğer grevi başlatmak için inisiyatif alacak bir eylemci yoksa küçük fabrikalarda grev yapmak zordu. Bazen kolektif mücadeleler yaşansa da bunların fabrika sahibinin arkadaşları veya yakınları tarafından fitnelenmesi sonucu baltalanması kuvvetle muhtemeldi. Bu yüzden, küçük fabrikalardaki direnişlerin yöneticiler tarafından başlatılması daha olasıydı.

Xiao Lan'ın çalıştığı fabrika saat başına ücret ödüyordu. Hat yöneticileri bütün hattın hızından sorumluydu. Bununla birlikte,

normal montaj işi sırasında işçiler ve çalışma arkadaşları arasında bir çeşit zımni anlaşma gelişmişti. Xiao Lan ve iş arkadaşları montaj işini bitiremediklerinde memnuniyetsizliklerinin ve iş birliği yapamamalarının bir göstergesi olarak parçaları biriktirirlerdi. Özellikle hat yöneticisi yokken Xiao Lan onun üretim hattındaki bütün işçilerden yavaşlamalarını isterdi. Denetimciler süre tutmak için geldiklerinde de işçiler yavaşlardı. Bazen, Xiao Lan memnuniyetsizliğini göstermek için üretim bölümünde üretilen şeyleri sağa sola fırlatırdı. Kıdemli işçiler yeni gelenlere göre daha cüretkardı. Ayrılmak isteyen ama ayrılmalarına izin verilmeyen işçiler de kovulmalarını sağlamak için çalışırken bilerek hızlarını düşürürlerdi. Montaj hattında çalışan işçilerin işi yavaşlatmak için uyumlu bir şekilde verdikleri çabalar aralarında bir dayanışma ruhu oluşturmak ve toplu şekilde memnuniyetsizliklerini ifade etmek için gitgide daha yararlı bir uygulama oldu. Sonraki mücadelelerde bu tür zımni anlaşmalar önemli bir rol oynadı.

Bu grev süresince hemşeri ağları etkili bir rol oynamadı. Grevi, işçilerin uzun zamandır süregelen kötü çalışma koşulları, yüksek iş yoğunluğu ve düşük ücretlerden duydukları memnuniyetsizlik tetikledi. Grev nispeten daha vasıflı işçiler ve alt düzey yöneticiler tarafından başlatıldı ve diğer işçiler tarafından desteklendi. İşçiler arasında hemşeri gruplaşması yaşansa da bu grevde önemli bir faktör olmadılar.

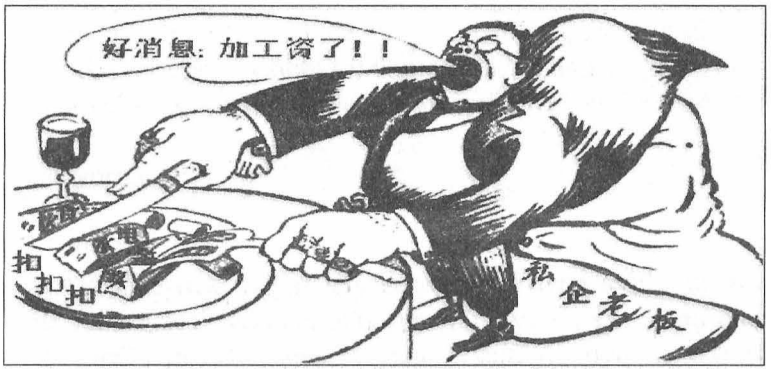
Grevin önceden yapılan detaylı bir düzenlemesi veya net bir planı yoktu. Makinistler bu toplu tepkiyi teşvik etmek için broşürler dağıtmış olsalar da, Xiao Lan'ın da aralarında bulunduğu sıradan işçiler planlama süreci hakkında hiçbir şekilde bilgilendirilmemişlerdi. Greve gitmekle başlayıp yolda yürüme ve fabrika yönetimiyle pazarlık etme şeklinde devam eden o günkü eylemlerin hepsi işçilerin iyi hazırlanmış bir planından çok o anki şartlarına bağlıydı.

Kişisel görüş ve deneyim

Bu greve katıldıktan sonra Xiao Lan kendini oldukça heyecanlı ve mutlu hissetti. Bu yüzden, grev yapmanın işçilerin yaşam koşullarının iyileşmesi için gerçekten bir fayda sağlaya-

bildiğini fark ederek, bir sonraki grevi iple çekti. Önceleri memnuniyetsizliğini ifade etmek için başka yöntemler kullanıyordu. Örneğin, şikayetlerini çalışanların öneri kutusuna atıyordu ama kimse ona geri dönüş yapmıyordu. Buna kıyasla, işçileri grev için örgütlemek duruma hemen etki edebilirdi ve işçilerin toplu gücünü de ortaya koyabilirdi. Yine de ücret artışının işçilerin haklarından kesintilerle karşılanması göz önüne alındığında, Xiao Lan bu grevi başarılı olarak görmedi.

Bu başarısızlığın kilit noktası işçilerin yapılan pazarlığın önemini anlamamalarıydı. Fabrika yönetimi işçileri ayrıştırmaya kalktığında işçilerin dayanışma ruhu çok zayıf kaldı. Pazarlık için temsilciler seçilirken insanlar biraz kayıtsız kaldılar. Birçoğu grevin sadece dinlenmek için bir günlük izin veya eğlenmek için olduğunu düşündü ve pazarlık sürecine ve pazarlıkların içeriklerine aldırış etmedi. Bu grevden ders alan Xiao Lan işçilerin dağılmamaları gerektiğini, bunun yerine bir arada kalıp pazarlık süresince baskı uygulamaya devam etmeleri gerektiğini söyledi. Ayrıca işçiler için pazarlıkların içeriği kadar temsilcilerin nasıl pazarlık ettiklerini yakından takip etmek ve anlamanın da önemli olduğu kanısına vardı.



"Hadi yine iyisiniz; zam alıyorsunuz!" (Sol taraftaki Çince yazılar: Yemek, su, elektrik ve prim kesintileri; sağ taraftaki Çince yazılar: Şirket patronu)

5. BÖLÜM

Ödemesi Geciken Ücretlerin Tetiklediği Bir Grev

2 Mayıs 2010'da yapılan görüşme

Gao 2007'den beri bir göçmen işçi (bundan önce memleketindeki çiftlikte kalıyordu). Dongguan'daki birkaç fabrikada çalıştı ve katıldığı grev bu fabrikalardan ikincisinde, -oyuncak üretimi yapanında- gerçekleşti. 2008'in başlarında Shenzhen'deki çalışma koşullarının daha iyi olduğunu duyunca oraya taşındı ve Korelilere ait bir fabrikada ekip şefi oldu.

Memleketinden Uzakta İlk Çalışma Deneyimi

Memleketi Dongguan'ı terk ettiğinde sıkı çalışmak ve kendini tamamen işine vermek Gao'nun hayaliydi. A Tesisisindeki bir pozisyon için (yüksek ücret ve kısa süren çalışma saatlerine yönelik cezbedici vaatleriyle) verilen iş ilanı ilgisini çekmişti ve orada çalışmaya başladı. Patron Jiangxi Eyaletindendi. 6.000-7.000 kadar işçi ve yaklaşık beş yüz güvenlik görevlisi onun için çalışıyordu.

Maaşlar

Alt düzeydeki işçiler için genel temel ücret aylık, en fazla 950 yuan olacak şekilde, 900 yuandı. Yiyecek ve yaşam masrafları için aylık yaklaşık 150 yuan kesinti yapılıyordu. Gao bu muameleyi "kabul edilebilir" buldu ama ek mesai ücretleri İş Kanunu'na uygun ödenmiyordu. Toplamda aylık ücret 1.200 ila 1.300 yuan arasındaydı (buradan ek mesai ücretinin 3 yuan olduğu sonucu çıkıyor).

İşçiye üç ay çalıştıktan sonra geri ödenmesi gereken 50 yuan-

lık sözde bir kayıt ücreti vardı. Gao'nun paranın ödenip ödenmeyeceği ile ilgili şüpheleri vardı. "Parayı geri verip vermeyeceklerini nereden bilebilirdim ki? Tek söyledikleri ödedikleri ücrete ekleyecekleriydi" dedi.

Oryantasyon eğitimi

Gao, "bu beyin yıkamak gibi bir şey" dedi. İşçilerin fabrikayı sevmeleri ve tutkuyla çalışmaları gerekiyordu. Hatta işçilerin fabrikanın özel marşını da öğrenmeleri gerekiyordu.

Zaman çizelgesi

Sabah 7:30'da fabrika marşının söylenmesini takiben bir sıra oluşturulması gerekiyordu. 7:45'de işçiler atölyelere giriyordu. Öğle yemeği için bir saatlik ve akşam yemeği için yarım saatlik bir ara veriliyordu. Akşam 9'da mesai bitiyordu.

Yönetimin uyguladığı sıkı tedbirler

Askeri yönetim şekli olarak karakterize edilmiş bir "standart yönetim" vardı. İşçiler için bu hapishanede yaşamak gibiydi. Yönetimin hükümlerinin hepsini yerine getirmek için güvenlik görevlileri oradaydı. İşçiler patrona "aitti" ve "güvenlik görevlilerinin yapamayacağı hiçbir şey yoktu." (Gao'nun tarifine göre) onlar fabrika için neredeyse bir "şiddet enstrümanı" gibilerdi. Gao, birbiriyle bağlantılı olan iki durumu tarif etti:

1. Yemek yeme: İşçilerin birlikte, güvenlik görevlilerinin gözetimi altında yemek yemek zorunda oldukları bir yemekhane vardı. Masadayken konuşmak yasaktı ve tabakta yemek kalmasına izin verilmiyordu. Kaselerini pilavla doldururken işçilerin yere bir tane bile pirinç düşürmemek için dikkatli olmaları gerekiyordu, yoksa derslerini almaları için görevliler tarafından alınıp götürülebilirlerdi. Ayrıca o sefer için yemek yemekten men edilebilirlerdi.

2. Bölgelere ayırma: Gao, fabrikadaki altı bölge arasından yaklaşık iki bin kişinin bulunduğu İkinci Bölgedeydi. Birbirine bitişik olan altı bölge birlikte bir çember oluşturuyordu. Gao böyle bir coğrafi yerleşim oluşturan fabrika yönetimi-

nin zekasına hayret etmişti, eğer bir şey olursa görevliler hemen işçilerin etrafını sarıp durumu kontrol altına alabiliyordu. Gao, bu fabrikada çalışmayı kaldıramayıp işten ayrılan, Henan Eyaletinden gelen bir işçiden bahsetti. İşten ayrıldıktan sonra bu işçi ona kötü davranan bir güvenlik görevlisinden intikamını almak için kendi memleketinden olan bir grup arkadaşını topladı. Görevliyi bulunca etrafını sardılar ve onu dövdüler.

Fabrikanın bu "acımasız" tutumundan ötürü işçi sayısının azalması bir sorun oldu. Yönetim yine zekasını ve zorlayıcı gücünü ortaya koydu. İşçiler istifa etmeye geldiklerinde yönetimin tek yaptığı sürekli zorluk çıkarmaktı. İşçilerin istifa edebilmek için yönetimin onayını almaları çok zordu ve tıbbi belgelendirme yapmadan bir işçinin serbestçe işten ayrılması neredeyse imkansızdı. Eğer işçi yönetimden istifası için onay almazsa "alıkonulmuş" kırk günlük ücrete denk gelen bir tutar hesaptan düşülüyordu.

Yine de, Gao başarılı bir şekilde istifa edebildi. İşini aksatmadan yöneticiyi bir hafta boyunca her gün takip edince yönetici istifasını kabul etti ama ondan bunu gizli tutmasını istedi. Gao, istifa etmek için başvuru yaptığında durumu yöneticinin kendisini terfi ettirerek bir ekip şefi olması teklifini (aylık 1.400-1.500 yuanlık bir maaş) reddettiğini söyleyerek açıkladı. Meşru ve başarılı istifası konusunda, özellikle sorun çıkarmaktan ya da güvenlik görevlilerinden korktukları için depozitosunu alamadan direk ayrılmak zorunda kalanlara göre oldukça memnundu.

Böylece, dört ay kaldığı A Tesisinden ayrıldıktan hemen sonra Gao, grevin yaşandığı, bir oyuncak fabrikası olan B Tesisinde çalışmaya başladı.

B Tesisindeki Genel Durum

Gao'nun B Tesisi hakkındaki izlenimi "daha da acımasız" olduğuydu. İki noktaya değindi: birincisi, yemekhanedeki yemek "insanlar için uygun değildi" ve onlara aylık 200 yuana mal olu-

yordu; ikincisi, bir günlük izin yapabilmek neredeyse imkansızdı, hasta olsan bile. Dahası, bir işçi işe bir kez bile gelmese 200 yuan ceza kesiliyordu (aylık maaşa olan oranını bir düşünün!). Diğer durumlar A Tesisindekine oldukça benzerdi: temel ücret 900 yuandı ve fabrika kırk günlük ücrete denk gelen bir miktarı depozito olarak tutuyordu.

Gao ayrıca B Tesisinin çoğunlukla Guangxi ve Yunnan eyaletlerinden gelen, sayısı toplamda iki binden fazla işçiden oluştuğundan bahsetti. Fabrikadaki koşullar ilandakine çok az bir benzerlik taşıdığından Yunnan eyaletinden gelen 200-300 kadar işçiden oluşan iki işçi grubu "ustabaşıların" liderliği altında işten ayrılmıştı (Gao'nun onları pek tanımadığını düşünerek detayları sormadık.) Ustabaşılar kendilerine özgü çıkarları olan, işçilerle yönetim arasındaki bir tür aracı gibiydi. Bir yandan işçileri fabrikaya getirmek için komisyon alıyorlardı; diğer yandan hemşerilerinin çıkarlarını da korumaları gerekiyordu.

Grev

Bu fabrikadaki en acımasız ve kabul edilemez şey ücretlerin ödenme şekliydi. Gao ödeme yönteminin, özellikle amirler tarafından rastgele belirlenen ve 50 ila 100 yuan arasında değişen primlerde, oldukça karmaşık olduğunu söyledi. Bir amirin aylık ücreti 10.000 yuanı geçiyordu. Düşük ücretler ve maaş harici sağlanan imkanların az olması, para cezaları ve yukarıda da bahsedilen ücretlerin alıkonulması nedeniyle düşük ücretli işçiler oldukça hoşnutsuzlardı.

İşçiler grev yaşanmadan önce birçok kez işçi bürosuna gittiler ve aldıkları resmi cevap hep "Söylediklerinizi inceleyeceğiz ama bu biraz zaman alır" oldu. Gao, "Eğer konu hakkında inceleme yapmaları gerekiyorsa bunu tabii ki anlayabilirdik ama bu süre boyunca hiç mesafe kat etmediklerini görünce bir şeylerin yanlış olduğunu anladık," dedi. Yasal işlem başarısız olunca bazı işçiler grev yapmak üzerine düşünmeye başladılar. Gao "Çok da uzak olmayan bir başka oyuncak fabrikasında 3.000 ila 4.000 kadar işçi vardı. Grevciler karşı koydular ve hatta otoyolu bile

kapattılar... Daha sonra polis geldi ve temsilcilerden müzakere etmelerini istedi. Ve temsilciler dayak yediler," dedi.

Fabrikanın farklı departmanlarından temsilciler grev tartışmasını başlattılar ve ayrıca işçileri cesaretlendirip toplantılar düzenlediler. İlk başta, Henan Eyaleti'nden olan bir düzineden fazla işçi ellerinde çelik borularla ofis binasına dalmak için ani bir istek duydu ama Gao onları sakinleştirdi. Grevden önceki akşam temsilciler işçilere danıştılar ve greve katılacağını söyleyen üç yüz işçi olduğunu teyit ettiler. Ancak gerçekte sonraki gün grevcilerin sayısı iki yüzden azdı.

Grev sabah 7'den 10'a kadar sürdü. İki yüz kadar işçi üretim hattına gitmek yerine maaş sistemi üzerine görüşme isteğiyle toplandı. Düzeni korumak için güvenlik görevlileri geldi ve iki taraf yüz yüze geldiler. Bir masanın üstünde duran bir işçi "Yönetim zor kazandığımız paramızı bizden çalıyor," diye bağırdı. Amir sinirli bir şekilde onu dövmek için üzerine gitti ama etrafını sarıp eğer bir hareket yaparsa karşı koyacaklarını söyleyen işçiler tarafından durduruldu. Amir pes etmek zorunda kaldı.

İşçilerden temsilci seçmelerini istemek için yerel polisten sekiz kişi geldi. Ama işçiler başkalarının tecrübelerinden ders almışlardı ve bu isteği "herkes kendi çıkarını temsil eder" ilkesiyle reddettiler. Yerel polis merkezinden gelen görevliler biraz bilgi edindikten sonra yapacak bir şeylerinin olmadığını anladılar ve fabrikadan ayrıldılar. Polislerden biri işçilere "Bu fabrika gerçekten de berbat durumda. Problem çıkarmadığınız sürece bir müdahalede bulunmayacağız" dedi.

İşçiler yerel basınla iletişime geçti ve böylece yerel gazete grevi haber yapmak için geldi (ki bu Gao'ya göre işçilerin yönetimle mücadele ederkenki esas girişimleriydi). Sonuç olarak, içine düştüğü durumun da zorlamasıyla, fabrika bazı konularda taviz verdi. Birçok işçi depozitosunu alır almaz fabrikayı terk etti. Gao fabrikadan üç ay sonra ayrıldı.

Bazı Gözlemler

Bekle ve gör düşüncesindeki işçiler

Bazı işçiler greve katılmayı kabul ederken bazıları korktukları için her zamanki gibi işe gittiler. Fakat diğer atölyelerdeki bazı işçiler grevin bir nebze de olsa başarıya ulaştığını görünce bu örneği takip etmeye başladılar ve bu da karışıklığın bütün fabrikaya yayılmasına sebep oldu.

Güçlü amirler

Amirlerin, özellikle de "Sıcak Yapıştırıcı Bölümü" gibi önemli departmanlarda amir olanların büyük bir gücü vardı ve aylık yaklaşık 2.000 yuan maaş alıyorlardı. Amirlerin personel alımında büyük bir etkisi vardı ve bu yüzden kendi departmanlarında çalışanlar çoğunlukla ya hemşerileri ya da iyi geçindikleri insanlar olurdu. Ekip şefleri için de olduğu gibi, genellikle teknisyen olduklarından ötürü düşük ücretli işçilere olan tavırları değişirdi. Fabrikanın sahibi emekli bir askerdi. "Halk Meclisi Başkanı"[51] olarak da siyasi bir kimliği vardı.

Sonraki iş tecrübeleri

Binden fazla işçisi olan bir oyuncak fabrikasında yedi gün boyunca para almadan çalışırken Gao, yerel fabrikaların hepsinin "aslında aynı" olduğunu fark etti. Daha sonra Dongguan'daki beş veya altı fabrikaya gitti. İşten ayrılmak yaygın bir şey olduğu için sürekli oradan oraya dolanan sadece Gao değildi. İşçiler fabrikalar tarafından ücret kesintileri ve depozitolarla aşırı bir şekilde sömürülüyorlardı. Ayrıca, bu fabrikaların ayırt edici özellikleri işin zorluğu, kötü muamele ve emniyetsizlikti. Örneğin, Gao bir keresinde bilgisayar parçaları üreten bir fabrikada çalışmıştı. Elektro levhaları birbirine bağlama işinde sadece yarım gün çalıştıktan sonra elleri şişmeye başladı.

2008'de, iş arkadaşlarından oradaki ortamın daha iyi oldu-

51 Editörün Notu: Yerel Halk Meclisleri, her bölgenin kendi yönetiminin yasama organıdır. Fabrika sahibinin resmi konumu hakkında daha fazla detay bulunmuyor.

ğunu duyan Gao Shenzhen'e gitti. Koreli bir şirket için çalışmak amacıyla 250 yuanlık bir giriş ücreti ödedi. Gao "Mevcut sayının yüzde yirmisinden az olsa da hala iyi patronlar var" dedi. Yerel iş kanunları ve düzenlemelerine yabancı fabrikalar genellikle (çoğunlukla minimum düzeyin aynısı olacak şekilde) sadık kalıyorlardı: Normal bir iş gününde saatlik ek mesai ücreti 8 yuan, hafta sonları 10 yuan ve tatillerde 15 yuandı. "Yasalarda bir sıkıntı yok; esas sorun yasaların uygulanabilmesiyle ilgili. Burada bir kazan-kazan durumu olabilirdi." Yoldan geçen biri, "İş Kanunu sadece zenginleri korumak içindir," dediğinde Gao'nun yüzünden inanmıyormuş gibi gözüken bir gülümseme geçti. Şu an için Gao fabrikada iki veya üç üretim hattından sorumlu bir teknolojik ekip şefi olarak duruyor. Çalışmak için evden ilk ayrıldığı zamanki gibi pozitif kalmaya devam ediyor.

6. BÖLÜM

Erkek Bir İşçinin Tecrübe Ettiği İki Grev[52]

9 Nisan 2010'da yapılan görüşme

Kısa Bir Kişisel Giriş

2002 yılında erkek kardeşim yıllık ücreti 10.000 yuandan fazla olan bir üniversiteden kabul aldı. O zamanlar ailem yeni bir ev inşa etmişti. Babam borç para almak için her yeri denedi ama kimse yardımcı olamadı. Okulu bırakıp evde kalmak zorunda kaldım. Daha sonra amcam Dongguan'da bir yerde yönetici olan bir arkadaşından bana iş bulmasını istedi.

29 Temmuz 2002, memleketimden ayrıldığım ve iş hayatıma başlamak için Guangdong Eyaletine geldiğim gündü. Bu yolculuğu yapan on üç kişiden onu kızdı. Hepimiz aynı ilçedendik. Her birimiz 400 ila 500 yuan kadar bir giriş ücreti ödedik. O sırada kendimizi çok mutlu hissettik çünkü memlekette olduğumuz zamanlarda dışarıdaki dünyayı görebilmeyi gerçekten çok istemiştik. Birincisi, evle aramızda belli bir uzaklık olmasının bizi daha özgür hissettireceğini düşündük; ikincisi, "memleketten uzakta" çalışmanın saygıdeğer bir şey olduğu yönünde genel bir görüş vardı -daha önce Guangdong Eyaletinde çalışmış olan kimseler köye geri döndüklerinde herkes onlara imrenerek bakardı. Son moda kıyafetler giyerler ve cüzdanlarında yüzlerce

52 Editörün Notu: Diğerleri üçüncü tekil şahıs diliyle yazılmışken 6, 7, 11, 12 ve 14. bölümler birinci tekil şahıs diliyle yazılmıştır. Bu durum kitabın dili açısından bir tutarsızlık içerse de metnin orijinali bu şekildedir.

yuan para olurdu. Hatta bazılarının mobil çağrı cihazı bile olurdu ki bu oldukça prestijli bir şeydi.

İşyerinde yaralanma veya meslek hastalığı gibi olabilecek kötü şeyleri daha önce hiç düşünmedik. Memleketten uzakta bir yerlerde çalışan hemşerilerimiz döndüklerinde sadece iyi şeylerden bahsederlerdi. Ve herkesin, ailesindekileri endişelendirmemek için çektikleri acıları kalplerinin derinliklerine gömdüğünü ancak daha sonra anladım. Bir keresinde saldırıya uğradım ve bileğim incindi ve bu, ailemdekileri çok endişelendirdi. Benden ilkbahar festivali tatilinde param olsa da olmasa da eve gelmemi istediler. Ve eğer param yoksa bana biraz para gönderebileceklerini söylediler. Bu yüzden bu olaydan sonra ailemi endişelendirmemek için onlarla kendi sorunlarım hakkında asla konuşmadım.

Birinci Grev

Guangzhou'ya geldiğimde, Liuhua Yaya Köprüsünü geçerken büyük bir örgü çanta taşıyordum. Şoförün biri bagajımı aldı ve bir otobüsün içine fırlattı, sonra da bizi Dongguan'daki J Elektronik fabrikasına getirdi. Bu fabrika küçük hesap makineleri üretiyordu ve Hong Konglu bir adamın sahibi olduğu oradaki beş-altı Çin sermayeli fabrikadan biriydi.

Giriş ücretini ödedikten sonra bana sadece 100 yuan kaldı. Erkek kardeşim bana 50 yuan vermişti. İlk yemeğim kızarmış pirinç noodle'ı idi ve çok lezzetliydi. Fabrika bana çok eski bir binada, benden başka on yedi kişinin daha ranzalarda uyuduğu bir evde kalacak yer verdi. Yataklar arasındaki boşluğun genişliği sadece yarım metre kadardı. Yatakhanenin girişinde artıkları toplamak için konulan bir kova vardı ve berbat kokuyordu. Duşlar tuvaletlerin hemen üzerindeydi; gerçekten çok pisti ve kötü kokuyordu.[53]

Yemekhanedeki yemekler iğrençti. Bir keresinde buharda pişmiş pirinç yenmek için fazla çiğ olduğunda Shanxi eyaletin-

53 Editörün Notu: Çin'de çoğu tuvalet alaturka tipidir. Duş başlığının tuvaletin hemen üzerinde olması az rastlanan bir durum değildir, yani aynı yer hem tuvalet hem de duş için kullanılır.

den olan üç ya da dört arkadaş pirinç varilini müdürün odasına götürdüler. Müdüre kötü pişmiş bir yemeğe katlanabileceklerini ama çiğ bir yemekle başa çıkamayacaklarını söyleyerek ona küfürler ettiler. Daha sonra müdür her birine bir paket hazır noodle aldı. Bundan çok mutlu olduk. Sonraki birkaç gün yemeklerde çok az daha fazla et göründü. Pirinci buharda pişirmek için yakıt olarak mazot kullandıklarından ötürü pilav oldukça pisti. İlkbahar festivali menüsünde "vog tavada kızartılmış ginsengli domuz eti" diye bir yemek vardı (aslında vog tavada kızartılmış turplu domuz etiydi) ve bundan herkes sevinç duymuştu. Yönetime özel olan yemekhanedeki yemekler çok daha iyiydi, bütün gün bol bol balık ve et çıkıyordu. Bazen hemşerimiz olan bir müdürün getirdiği artıkları yerdik.

Yaptığım iş bir montaj hattında çipleri iletkenlerle birleştirmekti. İlk günümün sonunda ellerim acı içerisindeydi. Çalışma saatleri sabah 7:30 ile 12:30 arasındaydı. Çok fazla ek mesai vardı ve hatta bazen bütün gece çalışmamız gerekiyordu. İlkbahar festivali döneminde, ay takviminin on ikinci ayının yirmi sekizinde hiç durmaksızın kırk sekiz saat çalışmıştım.

Saati 1,15 yuanlık ek mesai ücretiyle birlikte günlük aldığım ücret 9,5 yuandı. İş günlerinin çoğunda neredeyse hiç mola verilmiyordu ve yılda sadece bir ya da iki gün izin yapılabiliyordu. Benim için en zor geçen dönem bir şeyler almaya yetecek param kalmadığı zamanlardı. Maaş çekimi aldığımda en büyük isteğim arzuladığım kadar yemek yemekti. Fabrikada çalıştığım ilk kırk beş günün ücreti fabrikanın elinde tutuluyordu ve benimse tek sahip olduğum borç almış olduğum 50 yuandı. Bir ay boyunca sadece hazır noodle yemekten sonraları bıkmıştım. Aldığım ilk maaş 89 yuandı (11 günlük maaşım). Parayı elime aldığımda kalbimin atışını duyabiliyordum. İlk ödememi aldığım an çok heyecan vericiydi.

Bu fabrikada çalışarak ayda yaklaşık 200 yuan biriktirebiliyordum. Ve rekorum yemek kesintileri de düşülünce biriktirdiğim 500 yuandı. Yani bu durum, senenin başlarında üniversite-

deki kardeşime yaklaşık 3.000 yuan gönderebilmemi mümkün kıldı.

İşçi direnişinin başlıca nedenleri düşük ücretler ve keyfi kesilen para cezalarıydı. Küçücük bir ihlalde bulunsanız bile 100 ya da 200 yuan ceza alabilirdiniz. Yaklaşık 300 yuan olan maaş para cezalarıyla sıfıra inebiliyordu. Yönetim işçilere küfür edip sonra onlardan özür bekleyebilirdi. Ücretlerin ödenmemesi sık rastlanan bir durumdu. Ücretlerin ayın on beşinde ödenmesi gerekiyordu ama sıklıkla birkaç gün erteleniyordu ve bu da işçi direnişine yol açtı.

Katılmış olduğum grevin sebebi de ödenmemiş ücretlerdi. O gün işçilerin işe gitmeleri kapıdaki bazı kıdemli işçiler tarafından engellendi. Başlarında kıdemli işçilerden birkaçının olduğunu gören personel müdürü işe devam etmelerini ve sonrasında yemekte güzel bir şeyler (domuz etli noodle) olacağına söz verdi. Bu kıdemli işçiler fabrikada uzun süredir çalıştıkları için birbirlerini çok iyi tanıyorlardı. Diğer işçiler onların girişi kapattıklarını gördüler ve orada durup onları izlediler. Oldukça eğlenceli gözüküyordu ve şöyle düşündüm: "Eğer onlar işe gitmezse ben de gitmem. Sonuçta çok uzun bir süredir izin yapmamıştım." Bu eylem bir grev olarak adlandırılmadı çünkü herkes parasını hemen almaya odaklanmıştı. Yöneticiler, işçileri işlerinin başına döndürmeleri için ekip şeflerini ve montaj hattı amirlerini yanlarına çağırdılar. Aynı köyden olduğum yöneticiye karşı çıkmanın biraz garip olacağını düşündüm ve işe devam etmek üzerine düşünmeye başladım. Ekip şefim çok da zorlamadan bizi işe geri döndürmek için göstermelik hareketler yaptı. Fabrika, kalmanın ya da gitmenin bizim kararımız olduğunu ne de olsa onlar için yeni işçiler bulmanın kolay olduğunu söyleyerek bizi tehdit etti.

Erkekler için iş bulmanın daha zor olması gerçeği ve geçici oturma izinleri[54] üzerinde çok sıkı denetim olmasından ötürü kovulmaktan biraz korkmuştum, bu yüzden işimde kalmak en büyük hedefim oldu. O sabah işe gitmek yerine bazı diğer işçi-

54 Editörün Notu: 2000'lerin başında polisin göçmenlerin oturma izinlerini görmek istemesi hala olağan dışı bir şey değildi. Bir işleri yoksa alıkonulup köylerine geri "sürülebilirlerdi".

lerle birlikte televizyon izlemeye gittim. Aynı montaj hattından olan grevciler bir araya geldiler ve işin zorluğundan yakındılar. O gün, fabrikanın banka hesabına gereken paranın henüz gelmemiş olmasından ötürü işçilerden iki-üç gün daha beklemelerini isteyen bir duyuru yapıldı. Duyuru, bazı işçileri işe geri dönmek konusunda ikna etti; ancak, bazıları yatakhaneye gitti ve işe yalnızca öğleden sonra devam etti. Bu durum iki-üç gün sonra paramızı almamızla nihayet çözüldü. En kötü fabrika bizimki olmadığı için herkes nispeten tatmin olmuştu.

Fabrikadan Ayrılma

Dongguan'a gelen on üç kişiden sadece dördü kaldı. Amcam müdürümü arayıp ondan bana daha iyi bakmasını istediği için depoda bir işe atanmıştım. Çok zor bir işti, aylık 300 yuan alıyordum ve çoğu zaman iş seyahatine çıkmam gerekiyordu. Bu işten düşük ücretinden dolayı hiç hazzetmedim ve çok meşgul olmadığımda bazen akşam saat 10'a kadar uyumak için gizlice depoya girerdim.

Terfi almak için müdürümle konuştum. Ama sıradan bir işçiyi yönetici pozisyonuna terfi ettirmenin bir benzeri daha önce hiç olmamıştı ve bu fabrikada terfi almak gerçekten çok zordu. Bu yüzden istifa ettim ve sahte bir kimlikle yeniden işe alındım. Günlük fazladan 1,5 yuan ve ek mesai için saat başına 0,1 yuan fazla veren daha iyi bir teklif aldım. Yine de hala tatmin olmamıştım ve sonuçta tekrar istifa ettim. Bu durumda kural, istifa eden işçinin kalan parasını hemen alamaması ve ayrıldıktan sonra parasını alabilmek için kendisine bir "yardımcı" bulması gerektiğiydi. "Yardımcı" paranın bir kısmını kendine pay olarak alıyordu (100-200 yuan kadar). Son iki ayki maaşımı müdüre 900 yuan için "sattım" ve o bundan 200 yuanlık kısmı aldı.

İkinci Grev

2003'te, J Elektronik'te[55] bir pozisyon için başarılı bir görüşme gerçekleştirdim. Görüşmeyi yapan kişi sadece nereli olduğumu ve önceki iş tecrübem ile ilgili sorular sordu. Dürüst biri olduğumu düşündüğü için beni işe aldı. Isı uygulamak için belin etrafına sarılabilen bir tür elektronik bel kuşağı üretilen başlıca üründü. Ürünler Avrupa ve Amerika'daki ülkelere satılıyordu. Patron Kuomintang'ın[56] bir üyesiydi.

Buradaki ortam diğer fabrikadakilerden çok daha iyiydi. Her sekiz kişilik odada bir su ısıtıcı bulunduğu için burada çalışmaktan mutluydum. Sadece üç günlük bir çalışmadan sonra 200 yuanlık ilk maaşımı aldım. Bir öncekine göre yaptığım iş çok daha kolaydı. Geceleyin çalışmamız gerektiğinde yönetim bize sıcak süt bile sağlıyordu. Genellikle ürünlerin kalitesiyle ilgili meselelerin ve üretim durumunun ele alındığı günlük sabah toplantıları oluyordu. Henüz yeniyken işe vaktinde gelirdim ama zamanla geç gelmeye başladım.

Yaptığım iş bir çalışma arkadaşıyla birlikte elektrikli battaniyelerin ipliklerini çekmemi gerektiriyordu. Saatte otuz iplik bitirmemiz gerekiyordu ve ben tek başıma iki saatte altmış tane bitirebiliyordum, sonrasında da rahatlıyorduk. Ek mesai pek olmuyordu. İşten çıktığımız en geç saat akşam 10'du. Geceleyin ek mesai yapmak nadiren gerekirdi.

Fabrikada bir yıl kalmak beni bir kıdemli işçi konumuna getirdi. O zamanlar bir sözleşmem ya da sigortam yoktu. Haziran ve Temmuz 2004'te kısıtlı teslim süresine uymaya çalışmakla o kadar meşguldük ki bir gün bile izin yapmadık. Bazen üst üste geceleri ek mesai yaptığımızda tamamen bitik durumda olurduk. Müdürle aynı köyden olan bir ekip şefi üretim hedefimizi sürekli arttırıyordu. Sonraları hedefi ayda yüz parçadan iki yüz

55 Editörün Notu: Bu anlatıdaki iki fabrika da aynı isimle anılıyor. Ama anlatım biçimine bakılırsa bu ikisinin farklı fabrikalar olduğu açıkça görülüyor.

56 Çevirmenin Notu: Kuomintang ya da diğer adıyla Çin Nasyonal Partisi, 1911 -1948 yılları arasında Çin'de ve 1948'den bu yana Tayvan'da iktidarı elinde bulunduran bir siyasi partidir.

parçaya yükseltti. Ekip şefi, biz en yüksek hızla üretim yaparken yanımızda bir kronometreyle süre tuttu ve yeni kotayı buna göre belirledi. Bu olduktan sonra artık bu yeni hedefleri tutturmamız gerekiyordu. İnsanlar bazen fazla çalışmaktan bayılıyorlardı. Hepimiz ekip liderini paketleyip atölyeden dışarı göndermek istiyorduk.

Bizim montaj hattının hemen yanında ultrasonik departmanı vardı ve yaptıkları iş iki kat kumaşı birleştirmek için sıcak yapıştırıcı kullanmaktı. Bense birkaç eski çalışma arkadaşımla birlikte kablolama işini yapıyordum. İşin zorluğundan yakındılar ve işten ayrılmak hakkında konuştular. Daha sonra yaptığımız işi bırakmaya ve ekip şefini defetmeye bizi ikna amacıyla konuşmak için dışarı çıktılar. Bundan sonra grevle ilgili haberi gizlice yaydık ama ekip şefinin arkadaşlarından biri haberi sızdırdı. İşten sonra Yijia'da (bir süpermarket) bir araya gelmeyi kararlaştırdık.

Öğle yemeğimizi yedik, biraz şekerleme yaptık ve kalktık, sonra dışarı çıkmadan önce iş kıyafetlerimizi değiştirdik. Ancak yatakhanenin kapısında bizi sorgulayan ve kıyafetlerimizi giyip işimizin başına dönmemizi isteyen ekip şefi tarafından durdurulduk. İşe gittiğimizi söylediğimde ondan kurtulduk. O gittikten sonra kırk-elli kadar kişi Yijia'ya gitti. Yönetim bizi durduramadı. Diğer montaj hatlarından bazı işçiler de yaptığımız eylemi duyunca işi bıraktılar.

Biz süpermarketin girişinde konuşurken aralarında müdür, katip, ekip şefi, montaj hattı amiri ve malzeme müdürlerinin bulunduğu on kişi bizi işe geri döndürmek için çıkageldi. Hepimiz hemen dağıldık. Sonra, iyi tanıdığımız bir kıdemli işçi bize Lingzhi Park'ta toplanmamızı söyledi ve üzerinde iş kıyafetleri olan yaklaşık otuz kişi daha çıkageldi. Fabrika yönetimine hitaben yazdığımız ve altına imza attığımız dilekçeyi burada yazdık. Ama bazıları işten kovulurum korkusuyla dilekçeyi imzalamadı. Öncelikli hedefimiz ekip şefinin uzaklaştırılmasını sağlamaktı. O zaman hepimiz tek yürek olduk ve dilekçede iş sözleşmemiz ve sigortamız olmadığından bile bahsettik.

Bir katip nerede olduğumuzu sormak için bizi aradı ve ona parkta olduğumuzu söyledik. Sonra yönetici bizi işe devam et-

meye ikna etmek için arabasıyla parka geldi ve biz yine dağıldık. Bazısı alışverişe gitti, bazısı çamaşırlarını yıkadı ve bazısı da yatakhanede uyudu. Bizim çalışmadığımızı gören yeni fabrikadaki işçiler de o akşam greve gittiler. Biz kıdemli işçiler onlar için bir örnek teşkil etmiştik.

Yetkili olan montaj hattı amiri fabrikanın bizi kovacağına dair bilgi vermek için Yijia'da toplanma çağrısı yaptı. Sonraki gün eski fabrikada da grev oldu. Herkes oyalanmak için gitmişti. Üçüncü gün, Jiangnan Departman Mağazasında eğlenmemize bakarken büyük patron Tayvan'dan geldi. Patron bizden yaklaşık altmış kişiyi açık bir alana getirtti. Bizden bir temsilci seçmemizi istedi ve bizi kişi başına 20 yuan rüşvetle elde etmeye çalıştı. Kimse kıpırdamadı çünkü 20 yuana satın alınabilmemize imkan yoktu. Patron "Ne yani, siz anakaralılar 20 yuana satın alınamaz mısınız?" dedi. Onu görmezden geldik. Daha sonra rica ettiği gibi ondan fazla kişi onun ofisine gitti. Taleplerimizi not etti ve mümkün olduğu kadar çabuk biçimde ilgilenilmesi için onları Tayvan'daki genel merkeze göndereceğine dair söz verdi. Ve pasta servisi de yapılacak aylık toplantılar düzenleneceğini vaat etti. Öğleden sonra insanlar hala dağılmış vaziyettelerdi. Kimse çalışıyor mu diye bakmak için atölyeye gittim. Daha sonra beni bulan müdür "Evinden uzaktaysan arkadaşlarına güvenmen gerekir. Eğer paraya ihtiyacın olursa söylemen yeter." dedi. Bu bana bütünüyle sahteymiş gibi geldi.

Bütün sorunların bir hafta içerisinde çözüleceği yönünde söz veren bir duyuru yapıldı. Üç iş arkadaşımla birlikte müdürün arabasıyla diğer iş arkadaşlarımızın işe geri dönmelerini sağlamak için onları aramaya gittik. Daha sonra, eski fabrikadaki ofiste bazı işçiler müdürden iyi bir azar işitmişlerdi. Müdür "Söyleyecek bir şeyiniz varsa şikayet kutusuna atın. Sorun yaratmayın. Bizlerin bir fabrika açmak için anakaraya gelmemiz yerel ekonomik kalkınma için iyi bir şeydir." dedi.

Sonraki gün işe devam ettik. Bir hafta sonra fabrikayla temel ücretin 580 yuandan 590 yuana yükseltildiği bir sözleşme imzaladık. İş Kanunu ile uyumlu ek mesai ücretleri ile birlikte sigorta kapsamına alınma da sağlandı ve yatakhanede iyileştirmeler

yapıldı. İlerleyen zamanlarda, aylık yaklaşık 2.000 yuan maaş alabildik ve bu, yakınlardaki diğer fabrikalardan daha iyiydi. Biz grev liderleri kara listeye alındık ve işten çıkartılmadan farklı pozisyonlara atandık. Aslında benim birkaç sene çalıştıktan sonra bir montaj hattı amiri olmam gerekiyordu ama bu gerçekleşmedi. Diğer şeyler aynı kaldı. Uzaklaştırılmasını istediğimiz atölyenin ekip şefi burada kaldı ve onun üretim kotalarını karşılayabilmemiz gerekiyordu.

Grev sırasında başkalarına dilekçeyi imzalamaları için ısrar eden bir güvenlik görevlisi vardı. Ancak, bir miktar tazminat aldıktan sonra ortadan kayboldu ve işçiler bu konuda hiç de mutlu değillerdi.

Birkaç Düşünce

Grevciler arasındaki ilişkinin fena olmadığını düşünüyorum. Birlik olunarak yapılan grevin darbesi yönetime yönelikti. Birileri işçi bürosunu aradı ama bu yararsızdı. Grev tecrübesi olanlar, sayıları çok olursa güçlü olacaklarını ve bir tek kişi tarafından hiçbir şeyin başarılamayacağını söylediler. Katılımcılar herhangi bir sonuçla ilgilenmiyorlardı. Önceden bir tecrübem olmadığından bunun bir "grev" olduğunu bilemedim ve sadece işi bıraktığımızı düşündüm. Kimse katılmak için özellikle ikna edilmemişti. Herkes gönüllüydü ve temsilciler kendiliğinden ortaya çıkmıştı. Çekirdek kadro çoğunlukla uzun süredir fabrikada olan ve insanları bir araya getirmelerini sağlayabilecek bağlantıları olan, yaşları hemen hemen aynı kıdemli işçilerden oluşuyordu. Grev bittiği zaman aslında tatmin olmuştuk.

Bütün bunlar tekrar yaşansa biz yine grev yapmayı seçerdik. Şimdi daha fazla tecrübemiz var. Böyle bir eylem güçlü bir insanlar arası şebeke gerektirir. Eğer grev maksimum üretimin gerçekleştiği dönemde olursa pazarlık yaparken pozisyonumuz daha iyi olur.

Grev iki sebeple başarılı oldu: patron kısıtlı teslim süresi (son

parti ürünler deniz yolu yerine hava yoluyla gönderildi) nedeniyle gergindi ve işçiler fabrikayı tanıyorlardı.

Grevden sonra fabrikada bir yıldan fazla bir süre çalıştım ve sonra Aralık 2005'te oradan ayrıldım.

7. BÖLÜM

2005'te Bir Elektronik Fabrikasındaki Grev

12 Kasım 2010'da yapılan görüşme

Hunan Eyaletinden geliyorum. Liseyi bir yarıyıl okuduktan sonra, ailem 1996'da bir ev aldığında zor dönemler geçirmiş olduğundan, 2004'te çalışmak için evden ayrıldım. 1997'de annem hastalandı. Babam amcamla birlikte bir tuğla ocağı işletiyordu ama amcam bazı nedenlerden ötürü hapse girince burası kapandı. Birçok akraba inşaatlarda çalışmaya gittiler, bu yüzden babam da bir yol inşaatı projesinde çalışmak için onları ve diğer hemşerilerimizi takip etti. Ancak, bir yıl çalıştıktan sonra, finansal krizden ötürü hiç maaş alamadı. Taşeron şirket dayımındı ve o da hiç para alamadı. Onunla sözleşmeyi yapan kişi de aynı şekilde para alamadı. Dayım babama 500 yuan maaşı için 500 yuansa hediye olmak üzere 1.000 yuan verdi. Çin Yeni Yılını o para olmadan atlatamazdık. Sonra dayım bir grup işçiyi yanına alıp patronun arabasını buldu ve lastiğin birini kriko ile kaldırdı, bu yüzden patron kaçtı ve yıkık dökük bir eve saklandı. Dayım sadece patronu korkutmak istemişti ama babam o kadar sinirlendi ki onu bir güzel dövdü. Patron hastanelik oldu ve Çin Yeni Yılı sırasında evimize gelip bizden tazminat istedi. Diğerleri bunun babamın suçu olduğunu ve onun abartılı davrandığını düşündüler. Bu olaydan sonra iş aramaya çıktıklarında babamı yanlarında götürmediler.

Tarım yapabileceğimiz çok fazla toprağımız yoktu. Küçük kız kardeşimin doğuşu doğum kontrol politikasını ihlal etmişti ve tüm aileyi beslemeye yetecek kadar yiyeceğimiz yoktu. Annemin tarım ilaçlarına alerjisi vardı ve bu yüzden pek iş yapamıyordu. Ağabeyim okulda iyiydi ama bize tarım ilaçlarını püskürtmekte yardımcı olabilmek için yakınlardaki bir lisede kaldı. Ailemizin durumunu gören öğretmeni onun durumunu anladı. Tarım ilacı

kullanmadığımız için hasat ettiğimiz pirincin büyük kısmının içi boş çıktı ve bu yüzden diğer ailelerden ödünç olarak pirinç almamız gerekti. Ailemin ekonomik durumu içler acısıydı. Ağabeyimin ve benim kayıt ücreti nedeniyle okula borcumuz vardı, ta ki okulda çalışan bir yakınımız borcumuzu sileceğine söz verene kadar.

Lisedeki ilk senemde ağabeyim Changsha'daki bir üniversitede kalıp tasarımı bölümüne kabul edildi. Ailem erkek çocukların yükseköğretime devam etmeleri gerektiğini düşünüyordu, bu yüzden ağabeyimi desteklemek istediler. Benim akademik performansım o kadar da iyi değildi, yani okulu bırakan çocuk ben oldum.

İlk Kez İşe Alınmak

Okulu bıraktıktan sonra iş bulmak bana zor geldi çünkü pek çevrem yoktu ve bu yüzden iş bulmak için nereye gidilebileceğine dair pek bilgi sahibi değildim. Kuzenlerimden biri daha önce iş bulmak için başka bir yere gitmişti ve onun amcası o dönemde memlekete döndü, böylece kuzenimin amcasıyla birlikte Shunde'ye[57] gitmek için köyden ayrıldım. Televizyondan fabrikaları gördüğümde hep çok güzelmiş gibi gözükürlerdi; güzel yapılmış binalar, kiremit döşeme ve temiz bir ortam. Yani eğlenceli olacağını düşündüm. Bu elbette insanca için iyi bir şey olurdu. O zamanlar kafamda şu düşünce vardı: Sıkı çalıştığım sürece para kazanacağım ve başarılı olacağım.

Oraya gittiğimde fabrika işçi alımı yapmıyordu. Kuzenim, onun amcası ve halasıyla birlikte bir bodrum katında yaşadım. O bodrum katında perdelerle birbirinden ayrılmış, üç çiftin ve çocuklarının yatabildikleri tek kişilik yataklar vardı. Yazın, çiftler yatakta, çocuklarsa yerde yatıyordu. Bir tekstil imalathanesinde çalışıyorlardı, yani fabrikadan kıyafet aşırabiliyorlardı -aslında bu sayede perdelerimiz ve çarşaflarımız vardı. Gündüzleri burada kalıyordum ve yemeğimi burada yiyordum. Hava kararduktan

57 Editörün Notu: Guangzhou'ya yakın bir şehir.

sonra, köyden hemşerilerim beni gizlice fabrikaya sokuyorlardı. Her sırada ondan fazla oda olan, kızlar için üç, erkekler içinse iki sıra yatakhane vardı. Yatakhaneler tek katlı metal evlerdi ve yazın çok sıcak oluyordu. Aileleriyle olanlar dışarıda bir yer kiralarken çoğu işçi yatakhanelerde yaşıyordu. Yatakhane için bir ücret alınmıyordu ve bir yatakhane müdürü yoktu, yani istediğiniz zaman oda değiştirebiliyordunuz. Birisinden üniforma ve çalışan kimliği bulabilen herkes, şirket için çalışmasa da içeri girebilir ve orada yaşayabilirdi.

İşe alma dönemi başlayana kadar iki hafta bekledim ve sonra işe alındım. İş görüşmesinde sorduğum aptalca bir soruyu hala hatırlıyorum. "Burada cibinlik veriliyor mu?" diye sordum. Görüşmeyi yapan kişi gözlerini devirdi. "Neden klima var mı diye sormuyorsunuz? Yıllardır buradayım ve şirketin cibinlik vermesiyle ilgili hiçbir şey duymadım."

O zamanlar kendi gelişimim için bir planım vardı. İlk iki ay her iş istasyonundaki prosedürleri öğrenecektim; üçüncü ayın sonundan itibaren her şeye aşina olacaktım. Ayrıca altı ay içerisinde kalite kontrolü yapmak istiyordum ve bir yıldan fazla olmayacak bir süre içerisinde de bir hat şefi olmak istiyordum. Sonra fabrikada işe girdim ve her şey bütünüyle farklı çıktı. Tesis güzel görünüyordu. Daha önce hiç çok katlı bir binada yaşamamıştım, bu yüzden merdivenlerden çıkmak ve üst katlarda olmak heyecan vericiydi. Ancak üretim bölümündeki makineler pisti ve iş yorucuydu. Bu çok büyük bir çelişkiydi. Başlangıçta koşullar çok zorluydu. Evi aradığımda zaman zaman ağlardım. Annem okula geri dönmemi istedi ama ben bunun artık imkansız olduğunu düşünüyordum.

Fabrika ile İlgili Temel Bilgiler

Bundan sonra "H" olarak bahsedilecek elektronik fabrikası S şehrinin L ilçesindeydi. Bu fabrika motorlar, pilav pişirme makineleri ve mikro dalga fırınlar için fan üretimi yapıyordu. Burası çevreyolunun hemen yanındaydı, yani otobüsten indiğiniz anda direk fabrikaya gelmiş oluyordunuz. Fabrikada, çoğu

kadın olmak üzere altı yüz kadar kişi çalışıyordu. H fabrikasına 2004 yazında geldim ve grev 2005 yılında Dragonboat Festivali[58] sırasında yaşandı, hemen sonrasında da işten ayrıldım.

Ödeme sistemi "parça başına ücretti". İlk iki ya da üç ay rütbesi olmayan bir çaylaktım bu yüzden de aldığım ücret aylık sadece 450 yuandı. Bu 450 yuanın 90 yuanı yemek planı için kesiliyordu. İlk geldiğim zamanlar gelişimi devam eden ve iştahı iyi olan bir delikanlıydım ve doymam için her yemekte verilen yiyeceğin üç katı kadar yemem gerekiyordu. Kahvaltı için kızarmış pirinç ve noodle porsiyon başına 0,5 yuandı ve benim bundan üç tane yemem gerekiyordu. Kazandığım en yüksek ücret 630 yuandı.

Ne kadar uzun kalırsanız rütbeniz o kadar yüksek oluyordu. İşçiler, hat şefleri tarafından sıralanıyordu; yani hat şefinin gözüne girebilenler daha hızlı terfi ediyordu. Çalıştığım fabrika oldukça güzeldi -kuzenim bir hat şefi olana kadar on yıldan uzun süredir oradaydı ve memlekette bir ev yaptırmaya yetecek kadar para biriktirmişti. Fabrika kapandıktan sonra XL kasabasına taşındı.

O dönem siparişimiz çoktu, bu yüzden Ulusal Gün dışında bütün sene boyunca nadiren izin yaptık. Genellikle sabah 8'den akşam 10'a kadar olacak şekilde, günde en az on iki saat çalışıyorduk. Siparişleri yetiştirmemiz gerektiğinde bazen gece yarısına kadar, zaman zaman da sabahları daha erken başlayarak çalışıyorduk. Üç sıra yatakhanede yedi sekiz tane tuvalet vardı ve duşlar da tuvaletlerdeydi. Geceleri tuvaletler hep kalabalık olurdu, bu yüzden tuvalete sırayla girmemiz gerekirdi. Üstelik, işten sonra genellikle o kadar yorgun olurduk ki yemek molasında bazıları akşam yemeğini bırakıp duş alırdı.

Grevden önce aldığım en yüksek ücret 630 yuandı. Başkaları 800 yuan civarında alabiliyordu. Hat şefleri ise yaklaşık 1.000 yuan kazanıyorlardı. Çalışmak yorucuydu ve işi kasıtlı şekilde sabote ederdik. Yemeğimizi gizlice üretim bölümüne getirirdik

58 Çevirmenin Notu: Dragonboat veya Çince adıyla Duanwu Festivali, Çin'de yaz gündönümüne yakın bir zamanda gerçekleşen geleneksel bir bayramdır.

ve kolayca paslansınlar diye ürünlerin üzerine biraz yağ ve tuz dökerdik. Ayrıca ürünleri paketlerken içlerine çöp, çekirdek veya saç koyardık. Bunu daha çok öfkemizi dışa vurmak için yapıyorduk. Yöneticiler ve patron sürekli üretim bölümünde olamazdı ve sarma ve paketleme yapan o kadar çok insan vardı ki yönetim bu kaosun içinde neler olduğunu anlayamazdı. Teslimattan sonra müşteriler aldıkları üründe nasıl halledeceklerini bilemedikleri sorunlarla karşılaşabilirlerdi, bu yüzden sorunları düzeltmek için bizi yollarlardı. Bu gerekçeyle Dongguan'a, Shenzhen'e ve Humen'e[59] seyahat ettik ve bunu yapmanın eğlenceli olduğunu düşündük.

Çalışırken etrafta dolanmak için yerimizden ayrılamazdık. Aşırı ek mesai yapmaktan ölenler olmuştu. Ama bu durum gece vardiyasında gerçekleştiği için çok az insan bunu biliyordu. Tazminat verilip verilmediği belirsiz. Sonra insanlar o atölyede çalışmaktan çekinir hale geldiler. Korkmuşlardı. Bir başkası yatakhanede öldü ve şirket o kişinin ailesine 130.000 yuan tazminat ödedi. Herkes patronun iyi biri olduğunu düşünüyordu. Bir arabanın çarpması sonucu iş arkadaşlarımızdan biri bitkisel hayata girdi ve sürücü kaçtı. Şirket bizden bu iş arkadaşımız için bağış yapmamızı istedi. Kendisi bu kadar çok para kazanırken bizden bağışta bulunmamızı isteyince patronun çok cimri biri olduğunu düşündük. Ama birkaç bin yuanlık bağış yaparak dayanışma ruhumuzu gösterdik. Düşük ücretimiz göz önüne alındığında bu miktar etkileyici gözüküyordu. Erkek kardeşimin[60] amcası işçilerin bağışa büyük katkıda bulunduklarını söyledi ve birçok insan bu kişiyi hastanede ziyaret etmişti. Bu kişi pek arkadaş canlısı değildi ama yine de böyle bir şeyin yaşanması yüzünden kendimizi kötü hissetmiştik. İnsanlar birbirlerinin duygularını paylaşıyorlardı. Bu olayı duyduğumda ben de kötü hissettim.

---

59 Editörün Notu: Dongguan yerel yönetim bölgesinin içindeki bir ilçe.

60 İngilizceye çevirenin notu: Bu, yukarıda da belirtildiği gibi, büyük ihtimalle fabrikaya amcası tarafından getirilmiş görüşme yapılan kişinin kuzeni. Tek çocuk uygulaması döneminde büyüyen çocuklar kuzenlerinden sıklıkla erkek kardeş ya da kız kardeş diye bahsederler.

Küçük Bir Mücadele

Sık sık kimyasal seyreltici (tiner) kullanmamız gerekiyordu. İlk başta bunun zehirli bir şey olduğunu bilmiyorduk, bu yüzden boyayı silmek ve yerleri temizlemek için hep bunu kullandık. Hava sıcak olduğunda vücudumuza sürdük. Kötü kokuyordu ama serin ve rahat hissettiriyordu. Ayağım kötü bir şekilde iltihaplandı ve bunun tinerle bir ilgisi olup olmadığını bilmiyorum. Bir hafta boyunca yüksek ateşle yatakta yattım. Hastalık izni istedim. Amirim bizim köydendi ama aşağılık biriydi -küfür etmeyi bu fabrikada öğrendim. Bana "Sen kendini ne zannediyorsun? Bir fahişe mi? Evinden uzakta çalışırken izin istemek de neymiş?" dedi. Aramızda büyük bir kavga oldu ve ben istifa etmek istedim. Beni dinlemedi ve bu yüzden patronla görüşmeye karar verdim. Yöneticilerin ofisi atölyenin olduğu yerde değil güvenlik görevlilerinin de bulunduğu ofis binasındaydı. Görevliler tarafından durdurulmamak için üniformamı çıkardım ve içeri sokak kıyafetlerimle girdim. Patronun ofisine kadar olan yolu koşarak geçtim ama odanın kapısına geldiğimde korktum. Sekreter bana patronun orada olmadığını söyledi ve kimin için geldiğimi sordu, ben de bir yöneticiyle görüşmek için geldiğimi söyledim. Hastalık izni ile ilgili yönetici K ile konuştum ve benim tarafımdaymış gibi göründü. Amirimi aradı ve bunun önemsiz bir şey olduğunu söyleyerek bana bir gün izin vermesini söyledi. Yöneticinin iyi ve samimi biri olduğunu düşündüm.

Grev

Grev, sanıyorum ayın yirmi beşinde[61], 2005 yılında Dragonboat Festivali'nin olduğu dönemlerde oldu. O gün maaş günüydü. Aslında şirket bize sabah ödeme yapılacağını söylemişti ama benim hattımdaki ücretlere yeni bir ayarlama yapmışlardı ve bunun bizim için hazmetmesi çok zor bir şey olduğunu düşündüklerinden saat 4:30'a kadar para almadık. Saat 5:30'ta işten

61 Editörün Notu: Dragonboat Festivali, ay takviminin beşinci ayının beşinci gününde olur. Güneş takviminde 25 Haziran bu tarihe tekabül eder.

çıktık, yani ödememizi aldıktan sonra herhangi bir şeyle ilgili konuşmak için vaktimiz yoktu. Aldığımız ücretin çok düşük olduğunu biliyorduk. Diğer hatlarla aynı işi yapmamıza rağmen oradaki işçilerden 100 yuan daha az para almıştık. Amirimiz benimle aynı yaştaydı. Onun yöneticilerle olan ilişkisinin çok da iyi olmadığını ve bu yüzden de çıkarlarımızı korumakta başarısız olduğunu düşündük. Ustabaşının onu, bizi iyi yönetemediğini söyleyerek eleştirdiğini sık sık görürdük ve o da ağlardı.

Diğer hatlardakiler ücretlerini çoktan almışlardı ve hala ücretini almayı bekleyen bir tek biz vardık. İnsanlar neler olduğu üzerine çene çalmaya ve kafa yormaya başladılar. Öğleden sonra saat 2:00'de çalışmayı bıraktık ama durumu açıklamak için kimse yanımıza gelmedi. Biz de öylece durduk. Saat 4:30'ta paramızı aldık ve tahmin ettiğimiz gibi az olduğunu anladık. Birisi "Bu gece işe gelmeyelim" dedi. Önceden üzerine konuşmadığımız halde herkes aynı fikirdeydi.

O gece bizim hattaki kırktan fazla kişi fabrikaya girişini yapmadı. Sokağın karşısındaki otelde, kişi başına 20 yuan olan akşam yemeğimizi yedik. Bu miktar çok fazlaydı ama herkes gitti. Kimse geride kalmadı. Artık üretim bölümünde olmadığımız için orada konuşmak daha kolaydı. Yöneticilerin, işi bırakma önerisini yapanın kim olduğunu bulabileceğinden bahsettik. Birisi, ispiyonlayan kişinin aşağılığın teki olacağını söyledi. Birçok kişi yaşadıkları sıkıntılardan bahsetti -ben ve iki diğer işçi gibi sağlam birkaç kişi, beş veya altı tane uzun süreli çalışan erkek işçi ve birkaç tane güzel konuşan kadın işçi. Herkes sövüyordu. Ne diyeceğimiz üzerine düşünürken sıkıntılarımızı ve isteklerimizi listeledik. Not tuttuğum için bu listede birçok noktaya katkıda bulundum ama insanlardan bunu benim yaptığımı söylememelerini istedim. Sonraki gün, bütün istekleri bir kağıda yazdım ve hepimiz kağıdın arkasını imzaladık. Ayrıca, birinin başka bir istekle gelmesi ihtimaline karşı kağıtta bir boşluk da bıraktım. Yöneticinin imzalaması için de bir yer vardı.

İşe gitmeyeceğimiz için öğleden sonra ne yapmamız gerektiği üzerine konuştuk. Dışarı çıkıp eğlenmeye ve yöneticiler işten çıktıktan sonra yatakhaneye dönmeye karar verdik. Böylece parka

ve nehir kenarına gittik. Bu eğlenceliydi çünkü bu yerlere en son gidişimizden beri oldukça uzun bir süre geçmişti. Sonra yağmur yağmaya başladı ve gidecek bir yer yoktu, bu yüzden kırktan fazlamız bir gezintiye çıktı. Hepimiz üniformalarımızlaydık, bu yüzden yoldan geçenler ne yaptığımızı merak ediyordu. Kadın olan bir iş arkadaşımızın apartman dairesine gittik. Buraya kırkımız ve arkadaşımızın ailesinden üç veya dört kişilik bir kalabalık toplanmış oldu. Birazcık içtik ve sonra uyuyakaldık. Sonraki gün ne yapacağımız üzerine de konuştuk ve birisi bir tapınağı ziyaret etmemizi önerdi.

Yağmur durduğunda bir sonraki adımın ne olacağı üzerine düşünmeye başladık. Farklı yatakhane odalarında yaşıyorduk. Her yatakta iki ya da üç kişi olacak şekilde yan yana olan iki odada kalabilmek için bazı çalışma arkadaşlarımızla kaldığımız yatakhaneleri değiştirmeyi planladık. Eğer yönetim buraya uğrarsa onlara birlikte karşılık verebilirdik. Yönetim görüşmek isterse aramızdan kimin sözcü olacağı üzerine de görüştük. Ne olursa olsun birlikte kalmak düşüncesindeydik.

Amirimiz greve hiçbir şekilde dahil olmamıştı. Atölye yöneticisi onu bulduğunda örgü örüyordu. Üretim bölümünde hiç işçi bulunmadığı için orada durmasının her halükarda anlamsız olduğunu ileri sürdü. Odamıza geri döndükten sonra atölye yöneticisini benim odama getirdi. Hala ücretlerimi istiyor muyum diye sorup beni tehdit ederek en başından itibaren kötü davrandılar.

Nispeten uzun bir süredir fabrikadaydım ve buradaki bütün prosedürlere aşinaydım, bu yüzden sık sık başkalarının yerine geçerdim. Bu, benim üretim bölümünde dolanmama olanak vermiş olurdu ki bu eğlenceli bir şeydi. Bir keresinde, malzemeleri düzenlerken bir kağıt parçası gördüm. Bu kağıtta bizim üzerinde çalıştığımız siparişin belirli bir tarihte beklendiği ve fabrikanın siparişi yetiştirememesi durumunda bunun bir cezası olduğu yazıyordu. Yani ürettiğimiz şeyin siparişinin yetiştirilmesi gereken zamanın çok yakın olduğunu biliyorduk ve eğer onları dinlemezsek en sonunda gelip çalışmamız için bize yalvaracaklardı. Yönetici bize karşı kötüydü ama ona aldırış etmiyorduk. Bu yüzden fabrikada güzel bir muamele göreceğimizi

söyleyerek bize iyi davranmaya çalıştı. Ama biz bunu yemedik. Yorganlarımızın altına saklanıp burnumuzu sıktık ve "Saçmalık." dedik. Odada dolanarak bunu kimin söylediğini bulmaya çalıştı ama bulamadı. Sonra ağlamaya başladı. Kendisinin de bir işçi olduğunu söyledi. Bizi işe geri dönmeye ikna etmenin kendi işi olduğunu söyledi. Ona karşı hiç acıma duygusu hissetmedik ve başından beri nerede olduğunu sorduk. Ne de olsa işi bıraktığımızda sorunu çözmek için yanımıza gelmemişti. Hep bu kadına bağırmak istemiştik. Hep bir erkek gibi giyinir ve güzel kızlarla sohbet etmekten hoşlanırdı. İşçiler arkasından onun bir sapık olduğunu söylüyordu. Erkek bir yönetici de erkeklerin yatakhanesine gitti ve onları ikna etmekte de başarısız oldu.

Sonraki gün dışarı çıktık çünkü yönetim tarafından teftiş edilmekten endişeleniyorduk. Birileri korkup suçunu itiraf edebilirdi. Tören salonunda buluşup birlikte çıktık. Amirimiz nerede buluşacağımızı nasıl olduysa öğrenmiş, bu nedenle bizi orada bekliyordu. Dikkatli olmamızı ve fazla aşırı davranmamamızı söyledi. Patron buranın yerlisiydi, bu yüzden güvenliğimiz için kendimize dikkat etmemiz gerekiyordu.[62]

O sabah, bazıları dışarıda yemeğe para vermek istemediği için bir parka gittik. Bir yönetici amirimizi arayıp ondan bizi bulmasını istedi, böylece o da bizim hattaki malzemeciyi aradı. Sadece onda ve başka birkaç kıdemli işçide cep telefonu vardı. Amir nerede olduğumuzu ve ne yaptığımızı sordu. Onlar konuşurken, malzemecinin bizi yüzüstü bırakacağını ve hatta bize ihanet edeceğinden endişelenerek aşırı sessiz kaldık. Böyle bir şey olsa her şey biterdi. Çok geveze ve kurnaz birisiydi, bu yüzden ona güvenmedik ve endişelendik. Bazıları cep telefonunu ondan alalım diye aralarında fısıldaştı ama kimse bir şey yapmadı.

Amir bizimle buluşmak istediğini söyledi. "Cemiyetten birilerini"[63] getirmesinden korkuyorduk ve bu tehlikeli olabilirdi. Ama sonra onun büyük ihtimalle böyle bir şey yapmayacağında karar kıldık ve gelmesine izin verdik. Bize yemek ısmarladı ve

62 Editörün Notu: Burada ima edilen şey patronun bölgedeki gangsterlerle bağlantısı olduğudur.

63 Editörün Notu: Büyük ihtimalle gangsterlerden bahsediliyor.

hepsi daha agresif, sinirli ve azimli olan yedi-sekiz kadar kişi öne çıktı. Amir bize bu işin nasıl bitebileceğiyle ilgili tavsiyelerde bulundu. Ayrıca şirketin bu grevle ilgilenirken kullanabileceği olası stratejilerden de bahsetti. Grevin doğrudan nedeninin ücretler olduğunu söyledik, o da bize o ayki ücretin neden bu kadar düşük olduğunu açıkladı. Buna karşılık biz de ücretlerin hep bu kadar düşük olduğunu söyledik, böylece konuşmayı bıraktı. Amirin yanımıza gelip bize şirketin stratejilerini anlatmaktan çok hangimizin grev lideri olduğunu bulmaya çalışmak için bizi sınadığını tahmin ettik.

Amir, müdürün bizi otelde bir akşam yemeğine davet ettiğini söyledi. Hepimiz birden olmayacaksa gitmememiz gerektiğini söyledik. Ama bazı insanlar korktular ve başkaları da ne diyeceğini bilemedi. Ayrıca amir, hepimizin birden gitmesinin imkansız olduğunu söyledi. Bu yüzden, konuyu kendi aramızda görüştükten sonra beş-altı kadar kişi gitti. Geldiğimizde bizim "küçük patronu" ve iki tane yöneticiyi gördük. "Küçük patron", L, aslında bir mühendisti ama sonradan şirket sahiplerine katıldı ve o da bir patron oldu. Diğer iki yönetici, pazarlama ve üretim departmanlarındandı. Çok içki içtik -yani birkaç şişe bira kadar. Ama tek yaptığımız herhangi önemli bir konu üzerinde durmadan boş boş konuşmaktı. L ve yöneticiler bizimle aralarında bir bağ kurmaya çalıştılar. Küçük patron bana nereli olduğumu sordu, ben de Hunan dedim. Sonra o da aynı eyaletten olduğunu söyledi -aslında Jiangxi'dendi. Ağzı iyi laf yapıyordu ve o gece çok fazla atıp tuttu. Bir şey içmek istemediğimi söyledim ama amir bana L kadeh kaldırırken bir içkiyi reddetmenin kaba bir davranış olacağını söyledi. Gizlice içkiyi yere döktüm. Yeteri kadar içtiğimizde L bize artık eğlenmiş ve dinlenmiş olduğumuza göre işe dönme vaktimizin geldiğini söyledi. Diğerleriyle konuşmamız gerektiğini söyledik. Bize daha ne istediğimizi sordular ve biz de birlikte görüşmemiz gerektiğini söyledik. Yine de, üretim bölümüne gidip orada görüşeceğimize dair onlara söz verdik.

Diğerlerinin yanına döndüğümüzde hava birden değişti. Onları satmış olmamız ihtimalinden şüpheleniyorlardı. Bazıları tereddüt etmeye başladı. "Artık ayrı ayrı uyuyamayız." dedik.

Yemekteyken konuştuğumuz her şeyi onlara anlattık. Birkaç yaşlı kişi hala şüpheleniyordu. Üçüncü gün atölyeye geldiğimizde kimse bizimle pazarlık etmeye gelmedi. Belki de o gece çok fazla içmiş olduğumuz için yöneticiler sorunun çözüldüğünü düşünmüşlerdi. Atölye yöneticisi hattaki çalışmayı başlattı ama biz o gider gitmez işi durdurduk. Bunu kimin yaptığını sordu ama ona cevap vermedik. Neden çalışmadığımızı sordu, biz de yöneticinin bizimle konuşmasını bekliyoruz dedik. Yönetici bir saat sonra geldi ve bizimle konuştu. Grubumuzda benim "büyük abla" dediğim oldukça sert ve agresif bir kadın vardı. Okuma yazma bilmiyordu, öyle ki kendi adını bile yazamıyordu ama etkili ve güzel konuşan biriydi. Fazlasıyla ikna edici ve anlaşılır bir biçimde konuştu ve konuşurken metaforlar ve örnekler kullandı. Hata yapmaktan korktuğu için yöneticilerle olan yemeğe katılmamıştı ama şimdi oldukça konuşkandı. Taleplerimizi listeledi ve yönetici bazılarını kabul etti:

1. Sabah vardiyasının olmaması

2. Maaş gününden sonra paramızı bankaya yatırmaya vaktimiz olması için ek mesai olmadan en az bir gece verilmesi. Aslında istediğimiz bir günlük izindi ama bunun çok da gerçekçi olmadığını düşündük.

3. Daha iyi yiyecekler ve et yemek istiyorduk. Yönetici, yemekhanenin taşeronluğunu patronun karısının küçük kız kardeşinin yaptığını, bu yüzden de yemekleri iyileştirmenin zor olacağını söyledi. Başka bir fabrikanın yemek planını almamızı ve yemeğimizi orada yememizi önerdi.

4. Ücretlerde 100 yuandan 200 yuana kadarlık bir artış.

5. Üretim hedefi işçilerin de katılımıyla hesaplanmalı. Daha az sayıdaki işçinin çalıştığı üretim bölümlerinde hedef düşürülmeli.

6. Bize daha fazla eldiven verilmeli. Bu, üretim bölümünde daha önce verilmiyordu

7. Şirket, greve katılmış herhangi birini kovamaz.

En son, eğer bir sorumuz olursa onunla direkt olarak iletişi-

me geçebileceğimizi söyledi ve bize telefon numarasını verdi. Bu yöneticinin iyi biri olduğunu düşündük ve bir hazine bulmuş gibi çok mutlu olduk. Herkes telefon numarasını sakladı. İlk başta, onu aradığımızda ne diyeceğimizi bilememekten korktuk ama sonra bu numaranın çalışmadığı fark edildi.

Diğer Hatların Greve Gitmesine Sebep Olmak ve Diğer İşçilerin ve Akrabaların Tutumları

Diğer iki hattaki işçiler yaptığımız grevin kötü sonuçlanmadığını, hatta yönetimin bizimle konuşmaya çalıştığını gördüler. Bu nedenle, şirketin greve katılanlarla daha çok ilgilendiğini görerek greve gitmenin onlardan bir karşılık alabilmenin tek yolu olduğunu düşündüler. Bu işçiler aynı zamanda bir günlüğüne işi ekmek istiyorlardı, bu yüzden onlar da greve gittiler. Gece vardiyasından bazı kişiler dışarı çıkıp onlarla birlikte eğlendiler ve kendi vardiyalarından kaytardılar. Bazıları dışarı çıktı, bazısı da yatakhanede ve üretim bölümünde kaldı. Dışarıda birkaç saat takıldılar ve amirlerinin isteği üzerine işe geri döndüler. Onlara bir günlük ödemelerini kaybedecekleri söylendi, bunun üzerine onlar da amirleri dövmekle tehdit ettiler. Sonuç olarak hiçbir ücrette kesinti yapılmadı.

Fabrikanın her yerinde insanlar grevden bahsediyordu. Sıcak su almaya gittiğimizde herkes bizi "İşte greve giden hattakiler" diyerek tanıyordu. Diğer hatlara iş için yardım etmeye gittiğimizde bize grev hakkında sorular sorulabiliyordu. İnsanlar hikayemizi dinleyince şirketten yakınıyorlardı. Ayrıca, hikayemizi anlatmak için yatakhanedeki diğer insanların odalarına davet ediliyorduk. Grevden çok etkilenmişlerdi ve neler olduğunu merak ediyorlardı. Ancak, konuşulanlar genellikle grevin kendisinden çok yönetimle aramızda yaşanan sorunlar üzerine odaklanmıştı. Herkes, biz bu kadar düşük ücretler için her gün köleler gibi çalışırken amirlerimizin bütün gün etrafta oyalanıp durduklarını ama iyi ücret aldıklarını düşünüyordu. Herkes erkek amirleri dövmemiz gerektiğini ya da onların bu pozisyondan uzaklaştırılmaları gerektiğini söylüyordu; kadın amirlere de "İnşallah hiç koca bu-

lamazlar" diyerek lanet ediyorlardı. Atölye yöneticisinden çok amirlere lanet ediyorduk. Kendisi oldukça tecrübeli ve güçlü bir özgeçmişi olan üst düzey bir yöneticiydi, yani onunla alıp veremediğimiz bir şey yoktu. Tek yapmadığımız bir şekilde öfkemizi dışa vurmaktı ama başka bir fabrikada bir amirin gerçekten de dayak yediği söyleniyordu.

Kuzenim ve halam bana deli olduğumu söylediler. İşimi iyi yapmadığımı düşünüyorlardı. Dediler ki, bazıları uzun süredir buradaymış, bu nedenle şirketin iyi olduğunu söyleyebilirmişiz ve burada sıkı çalışmamız gerekirmiş.

Grev Sonrası İşçiler Arasındaki Bölünme ve Bireysel Yansımalar

Grevden sonra ve en yakın maaş gününden önce, ücretlerimizin artmasıyla birlikte herkes yüksek seviyede bir dayanışma ruhuyla harıl harıl çalıştı. En yakın maaş gününden sonra ücret artışının herkes için aynı olmadığını fark ettik ve bu nedenle anlaşmazlıklar ortaya çıkmaya başladı. Diğerlerinden daha büyük miktarda, neredeyse 300 yuanlık bir artış almıştım. Bazıları onları satmış olabileceğimi düşündüler. Atölye yöneticisi bana grevi benim başlatıp başlatmadığımı sorduğunda ona şakayla karışık bir şekilde "O kadar etkili biri olsaydım burada çalışmazdım" dedim. İnsanların benden greve gidilmesine ön ayak olan kişi olarak bahsettiklerini söyledi. Ücret artışından sonra üç kız benim ücretimdeki artışın neden bu kadar fazla olduğunu sormak için ofise gittiler. İşe sürekli geç gelmem, çalışırken sık sık tuvalete gitmem ve su içmem nedeniyle benden pek hoşlanmıyorlardı. Doğrusunu söylemek gerekirse, ücret artışımın nedeni daha üst bir rütbeye terfi etmiş olmamdı. Ancak bu durumdan sonra insanlar benden hoşlanmadıklarını açıkça gösterdiler. Bu konuda kendimi kötü hissettim. Birçok iyi arkadaş bir anda benden uzak durmaya başlamıştı. Hatta yüzüme bir şeyler bile fırlattılar. Onlarla aramızdaki fark sadece birkaç düzine yuan kadardı; buna değmeyeceğini düşündüm.

Bu grevin pek de başarılı olmadığını düşünüyorum. Çok

uzun sürmedi ve önemli bir etki de bırakmadı. Bir ücret artışı aldık ama onu da üç ya da dört ay sonra tekrar kaybettik. Şirketin ücretleri birkaç ayda bir arttırması gerekiyordu ama daha sonra "kayıplarını" telafi etmek için grev sonrasındaki artışı iptal ettiler. Ve hala bazı sabahlar erken mesai oluyordu.

İşten ayrılmamın nedeni, şirketin aldığı siparişlerin eskisi gibi sabit olmaması ve ücretin yeteri kadar yüksek olmamasıydı. Sonuç olarak aynı kentte başka bir fabrikada iş buldum.

Aktivistler

Bu grevdeki aktivistler arasında ben, birkaç erkek işçi ve oldukça güzel konuşan bazı ablalar vardı. Bir kişi paketleme departmanından ve bir kişi de malzeme alımı bölümündendi. Daha uzun süredir burada çalışıyorlardı, bu yüzden insanlar onlara güveniyorlardı. Ablalar kırklarının başlarındaydı ve fabrikada nispeten daha deneyimlilerdi. Genellikle yavaş çalışırlardı ve hat şefimizi eleştirmeyi severlerdi. Oldukça komiklerdi, bu yüzden insanlar onları severlerdi ve herkes onlarla takılmak isterdi. Onlara şaka olarak "büyükanneler" derdik çünkü bazılarının bizden yaşça büyük çocukları vardı. Bize hep göz kulak oldular. Bazen ek mesaide bize hazır noodle ve portakal verirlerdi. Üretim bölümüne gizlice yiyecek getirirlerdi ve onları çalışma yerimizin altına koyarlardı. Daha genç olanlar o kadar tecrübeli değillerdi ve bu uygulamayı pek bilmezlerdi, bu yüzden çoğu zaman kendilerini aç hissederlerdi. Ablalar eğitimsiz olsalar da nasıl konuşulacağını gerçekten iyi biliyorlardı. Hubei'dendiler ve oraya döndüklerinde bize mektup yazdılar. Genç olanları o kadar aktif değillerdi. Evlerinin dev finansal yükü onlardaydı. On üç veya on dört yaşlarında evlerini terk edenlerden bazıları benimle aynı yaştaydı. Bu fabrikanın daha önce oldukları yerlerden daha iyi olduğunu düşünüyorlardı. Önceden çalıştıkları fabrikalar buradan daha da kötüydü, bu nedenle burayı nispeten daha tatmin edici buluyorlardı.

Sonuç

Eskiden büyük fabrikalarda çalışmayı severdim. Siparişler daha sabitti, her gün ek mesai vardı ve şirket düzenli olarak ödeme yapardı. İnsanlar böyle yerleri severler. Personel değişim oranı düşüktü, her ay en fazla bir ya da iki kişi işten ayrılırdı.

Yatakhanemizin kontrol edilmemesi ve işçilerin serbest bir şekilde odalarını değiştirebilmeleri bir avantajdı. Grev sırasında dayanışma ruhumuzu korumak için birbiriyle yan yana olan odalara taşındık. Yakalanma korkusuyla yöneticiyle konuşurken kimliğimizi gizlemek için yorganın altına saklandık.

Önceleri pek bir şey bilmezdim, bu yüzden cesurdum. Şimdi daha çok şey biliyorum ama aynı zamanda daha çok şeyden korkuyorum.



"Grevdeyiz"

İkinci Kesit: Grev Liderleri

Kıyı şeridindeki sanayi kuşağının otuz yıllık büyümesi çoğunlukla buralardaki düşük maaş ve ek mesai ücretleri ile birlikte işgücü yoğunluğunun yüksek olmasına dayanır. Bu, piyasa hangi durumda olursa olsun aynıydı. İşçilerin geliri düşüktü ve kolayca azalabiliyordu. Asgari ücret her sene daha fazla olacak şekilde ayarlansa da işçilerin toplam geliri (yan hakların kaldırılması veya işin yoğunlaştırılması yoluyla) çoğu zaman eski haline geri dönüyordu. Bu durum, emek ve sermaye arasında birçok anlaşmazlığa yol açtı. Bu sırada, son on yıl içerisinde, Pearl River Deltası'nda çok sayıda iş imkanı oluştu ve bu yüzden işçiler işten çıkarılmanın ya da istifa etmenin o kadar da maliyetli olmadığını düşündüler.[64] Alt düzeydeki yöneticiler bile (özellikle genç olanlar) bazen işlerinden ayrılmalarının doğuracağı sonuçları kabul edebiliyordu. Bu, grevler için olumlu bir faktördü.

Pearl River Deltası'nda grevler çoğunlukla işçiler tarafından, zaman zaman da alt düzeydeki yöneticiler tarafından başlatılırdı. İnisiyatif almanın nedeni, ortak çıkarların zarar görmesi ya da sırf haksızlıklara karşı öfke duyulması gibi nedenlerden biridir. Bu kitapta yer kısıtlı olduğu için grevleri asıl başlatanların sadece bir kısmı burada ele alınmıştır. Grevleri başlatan işçilerde genellikle şu özellikler görülür: oldukça uzun bir süredir çalışmaktadırlar ve geniş bir sosyal çevreleri vardır; daha çok vasıflı olarak değerlendirilirler ya da en azından aptal olarak görülmezler ve iş arkadaşlarına yük olmazlar; genellikle cana yakın ve yardımsever kişilerdir ve diğerlerinin güvenini kolayca kazanırlar; bazıları üretimde kilit rol oynayan departmanlarda teknik personeldir. Bu insanlar düşüncelerini aksettirmek isteyen bir karakterdedirler, kendilerine güvenirler ve genellikle haksızlığın olduğu bir ortamda cesurca öne çıkma isteği içerisinde olurlar. 2011'de, Hong Kong sermayeli bir elektronik fabrikasındaki grev sırasında, yasal hakların savunulması ile ilgili bilgiyi sürekli yayan bir depo müdürü az sayıdaki çalışma arkadaşıyla bir araya geldi. Elektriği

64 Editörün Notu: Burada bahsedilen dönem 2003'te Pearl River Deltası'nda yaşanan işgücü kıtlığı dönemidir.

kesti, dolayısıyla fabrikadaki bütün çalışmayı durdurmuş oldu. 2005'te, bir elektronik fabrikasındaki grev sırasında bir grup kıdemli kadın işçi önemli rol oynadılar. "İyi" bir eğitimin eksikliğini hissettiler ama cesaretleri vardı, seslerini yükseltmeyi göze aldılar ve çalışma arkadaşlarını önemsediler.

Alt düzey yöneticiler neden bir grev başlatır? Sıradan işçilerden farklı olarak alt düzey yöneticilerin imalat işçiliği yükü kısmen daha azdır (hat şefleri, ekip şefleri ve grup şefleri gibi). Diğer işçilerle aynı saatlerde çalışırlar ancak onların yaptığı iş biraz daha rahattır. Çoğu hat şefi fabrikaya daha erken giriş yapar, bu yüzden kıdemlilikle bağlantılı olan bazı ayrıcalıklar yöneticilere fazladan bir fayda sağlar (örneğin, yıl sonu primleri). Durumları biraz daha iyi olduğu için, eğer işçilerin geliri azalırsa (örneğin, ek mesai ücretlerinin düşürülmesi yoluyla) alt düzeydeki şeflerle olan anlaşmazlıklar çoğu zaman daha da hassas hale gelir. Daha da önemlisi, işçilerin kızgınlığı hat şeflerini direkt olarak etkiler. Çünkü "yukarıdan baskıyı ve aşağıdan ateşi" hissederler. Alt düzey yöneticiler üretimi durdurmak için işçileri kışkırttığında ya da işçilere üretimi durdurma emri verdiğinde bu genellikle fabrika içerisindeki karşıtlığın belli bir seviyeye ulaştığını gösterir.

İşçiler grevi başlattıktan sonra mücadele süresince iletişimi ve güveni sağlamak büyük bir sorun teşkil ediyor. Grevi başlatanlar bazen işçilerin onları savunmadıklarından yakınırlar. Üretimi durdurmak için elektriği kesen depo müdürü, güvenlik görevlileri tarafından tutulup götürülürken yanındaki işçilerin sadece oturup seyrettiklerini gördüğünde hayal kırıklığına uğramıştı. Çoğu zaman, işçiler söylentilere kolayca inanmalarının etkisiyle grevi başlatanların rüşvet alacaklarını ve düşman için döneklik yapacaklarını düşünürler. 2004'te Hong Kong sermayeli bir pil fabrikasındaki grev esnasında işçi temsilcileri hükümete bir dilekçe vermek için öne çıktılar. Fabrikaya döndüklerindeyse gördükleri tek şey, temsilcilerin patrondan para aldıklarını düşündüğü için herkesin çoktan pes etmiş olduğuydu. Temsilciler feci şekilde hüsrana uğramışlardı.

İlk bakışta hat şeflerinin eylemleri yönetmek ve koordine etmekte sıradan işçilere göre daha iyi oldukları görülüyor. Bazen

daha iyi organizasyonel sonuçlar elde ederler. 2004'te, başka bir Hong Kong sermayeli pil fabrikasındaki grev sırasında, hat şeflerinin "bir göreve birilerini atamasıyla aynı şekilde" grev başlattığını düşünen, hat şeflerinin grubundan bir işe alım müdürü işçilerin moralini fazlasıyla yükseltti. Ancak, bir grevin oluşumu için işçilerin aktif katılımı gerekirken hat şeflerinin grevi daha baskın biçimde yönetmesi işçilerin pasif riayetine bağlıdır. Diğer materyallerde olduğu gibi bu kitaptaki konuyla ilgili içerik de bu kişi alt düzey yönetici veya işçi de olsa bir grev patlak verdikten sonra ikisinin de süreç üzerindeki kontrolünün sınırlı olduğunu ve kesinlikle belirleyici bir otoritesi bulunmadığını anlatır. İşçiler ve alt düzey yöneticiler grevlere liderlik ederken çoğunlukla tecrübe eksikliği çekerler ve ne pratik olarak ne de ideolojik olarak buna hazır olurlar. Grev başlatanlardan bazıları konuyu önceden görüşseler de yeteri kadar insanla iletişime geçemezler ve eylem başladığı andan itibaren bir soruna sebep olmaktan kaçınmak zor olur. 2005'te, Shenzhen'de büyük bir elektronik fabrikasındaki grev sırasında grevi başlatanlar olarak öne çıkan birkaç alt düzey yöneticinin her birinin birçok farklı planı vardı. Örneğin, işçi toplantıları sırasında düzenin korunması önerisinde bulundular; ancak, üretimi durdurmak için işaret verildikten sonra heyecanlanmış olan işçiler muazzam kalabalığın içerisinde birbirlerinin üzerine çıktılar. Açık konuşmak gerekirse, grev hareketinin şu anki evresinde grevi başlatanın kim olduğu fark etmez; genellikle plansız olarak da hareket edilebilir.

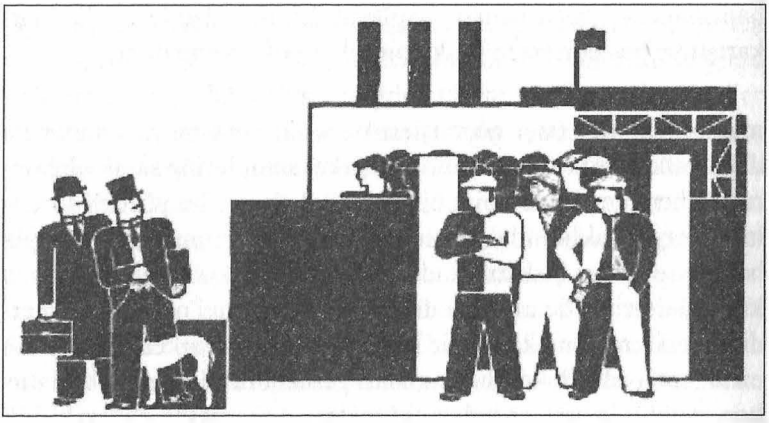
İşçilerin perspektifinden bakılınca, alt düzey yöneticilerin grevlere katılmaları ve hatta grevleri başlatmaları somut mücadelelerin daha hızlı kazanılmasını sağlayabilir. Fakat, bunun sağlayacağı faydaların hepsi bu kadardır. Birçok işçi yanlış bir şekilde (alt düzey) yöneticilerin veya departman liderlerinin "şirket sahiplerinin gözünde saygın bir yeri olduğunu ve onlarla konuşabileceğini," ve daha iyi sonuçlar elde edeceğini düşünür. Bu şekilde düşünmelerinin sonucu ise mücadelenin zor ve uğraştırıcı yönleriyle baş etmeye hazır olmamalarıdır. Bazıları detaylı olarak bu kitapta anlatılan sayısız olay, yöneticilerle işbirliği yapılmasına dair fikirlerin yanılsamalar ve saçmalıklardan ibaret olduğunu gösterir. Bu kitaptan bir örnek verelim: 2010'da, Hong

Kong sermayeli bir motosiklet parçaları fabrikasında, işçi geçmişi olan bir departman yöneticisinin "fabrika sahibinin derin bir güven duyduğu insan" olarak bir şöhreti vardı. Ücret kesintilerine karşı bir greve liderlik ettiği zaman işçiler, onun patronla yüz yüze görüşecek bir arabulucu olarak hareket edebileceğine dair yanlış bir görüşte olmayı sürdürdüler. Mücadeleyi devam ettirme stratejileri üzerine yeteri kadar düşünmediler. Patron yöneticileri işaret ederek son sözünü söyledi: "Hayatınızın geri kalanını hapishanede geçirmenizi sağlayabilirim!" İşçilerin kafaları karıştı ve pes etmekten başka bir çıkar yol göremediler.

Aslında, işçilerle şirket sahipleri arasındaki yönetimin katmanlarındakiler (işçi geçmişleri olsa da) anlaşmaya ve ihanete daha yatkınlardır. Bu yöneticiler, şirket sahiplerine sadık olmaları için her zaman ideolojik bir eğitim alırlar ve bu yüzden sorunlarla karşılaştıklarında şuursuzca şirket sahibinin bakış açısıyla hareket ederler. Şirketin kaderini değiştirmekte işçilerden daha kararlılardır: ne de olsa, alt düzeyde bir yönetici olmak için merdivenleri tırmanmak zor bir iştir ve başka bir şirkete geçerlerse en alt seviyeden tekrar başlamaları gerekebilir. Bir grevi başlatırken genellikle açık meydan okumalara direnmekte dayanıklılıkları zayıf kalır. Bir greve liderlik ederken, alt düzey yöneticiler iki önemli özellik gösterirler: küçük problemlerle baş ederken zekilerdir ama işleri sonuna kadar takip etmezler. 2009'da, Shenzhen'de bir transformatör fabrikasındaki grev sırasında bir ekip şefi üretimin durdurulmasını emretti ve şirket sahibine olayın başından sonuna kadar dürüstçe "Bunu sizin iyiliğiniz için, üretimin yönetilmesindeki gizli sorunları ortadan kaldırmak için yapıyorum" dedi. Bu grev, birtakım iyileştirmelerin yapılmasını kabul ettirmesi bakımından başarılı oldu ancak bu başarının esas sebebi ekip şefinin çabaları değil, daha çok şirket sahibinin siparişlerin gecikmesinden duyduğu korkuydu. Alt düzey yöneticilerin bütünüyle işçilerin tarafında yer aldığı istisnalar var mıdır? Muhakkak vardır, ama sayısı çok da fazla değildir.

Peki işçiler grevlere nasıl daha iyi bir şekilde öncülük edebilirler? Bir dayanışma temelinin kurulması ve aktif katılımla; (alt düzey) yöneticilerin katılımını ve liderliğini ne reddederek

ne de kolayca onlara güvenerek; her departman, bölüm ve ekipten işçilerin arasından temsilciler seçerek; ve işçilerin taleplerini özetleyerek ve mücadele araçlarını keşfederek; mücadelenin esas liderlerini, bunların işçi veya alt düzey yönetici olmasına bakmaksızın destekleyerek ve onları sorumlu tutarak. İşçiler ancak bu şekilde taleplerinden daha fazlasını kazanma şansı elde edebilir ve oyuna gelmekten kaçınabilir.



8. BÖLÜM

Bir Kadın İşçinin Üç Grev Tecrübesi

21 Mayıs 2010'da yapılan görüşme

Kişisel Geçmiş

Kadın işçi A'ju 1987'de doğdu. Guangxi eyaletindeki bir köyde büyüdü ve Zhuang etnik azınlığının bir üyesi. Ortaokulu bitirmeden önce, ailesini haberdar etmeden, iş bulmak için, Guangdong eyaletine giden ağabeyini takip etti. Evinden ayrıldı çünkü okula devam etmek istemiyordu. Çalışmak ve kendi geçimini sağlamak istiyordu ve para kazanabilmeyi ümit ediyordu. Aynı köyden olan gençler Yeni Yıl kutlamaları için yeni kıyafetleriyle birlikte geri geldiklerinde onları kıskanmıştı, ve yaşlı insanlar ona "Çalışmak için çıkıp gidersen para kazanabilirsin" diyorlardı.

O zamanlar, ağabeyi bir kırtasiye malzemesi fabrikasında çalışıyordu ve ondan yaşça büyük ve kız olan kuzeni bir basım fabrikasında çalışıyordu. İkisi de Dongguan'daydı. Mayıs 2005'te, kuzeni ona endüktör üreten bir fabrikada iş ayarladı. A'ju daha on yedi yaşındaydı ve sadece üç aylık bir çalışmadan sonra hayatında ilk kez bir greve katıldığında çok şaşırmıştı.

Bir Endüktör Fabrikasındaki İlk Grev

Endüktör fabrikasında çalıştığı zamanlarda A'ju, ürettiği şeylerin ismini hiç öğrenmedi. İşçiler onlardan çoğunlukla ürün numaralarıyla bahsederlerdi. Daha sonra, başka bir fabrikaya alt düzey amir olarak geçti ve her türlü ürünle uğraştı. Önceki fabrikada ürettiği şeylere endüktör dendiğini ancak o zaman öğrendi.

O endüktör fabrikasında 1.700-1.800 kadar işçi vardı ve bunlardan 300-400 kadarı onun atölyesindeydi. Her atölyede yedi veya sekiz üretim hattı vardı. Her hatta en az yirmi işçiyi denetleyen bir grup şefi vardı. İlk başta A'ju, kırktan fazla işçiyle birlikte bir paketleme hattında çalışıyordu, ancak birkaç ay içerisinde paketleme, test etme, lehimleme ve diğer işlerin nasıl yapıldığını öğrendi.

Üretim bölümündeki husumet ve günlük anlaşmazlıklar

Atölyedeki yedi-sekiz hattın her birinde bir grup şefi, grup şefi asistanı ve hatta şef asistanı vekili bile olduğu için burada hatırı sayılır sayıda alt düzey yönetici vardı. Grup şefinin görevi rapor yazmak ve "üç yemek sonrası toplantıya" (kahvaltı, öğle yemeği ve akşam yemeği sonrası olacak şekilde günde üç kez yapılan ve grup şefinin üretim, kalite, çalışma disiplini ve diğer üzerinde durulması gereken konulardan konuştuğu toplantılar) başkanlık yapmaktı. Grup şefi asistanının başlıca görevi işçilere teknik komutlar vermek ve söz dinlemeyen işçileri disipline etmekti. Bu bakımdan, grup şeflerinin yapacağı çok az şey vardı ve gerekli olandan daha fazla grup şefi varmış gibi görünüyordu. Üretim bölümündeki yöneticiler arasından yetkili olan kişi genellikle amir vekiliydi. Çoğu zaman herkesin önünde durur ve insanlara bağırırdı. Grup şefi olarak kusurlu ürünleri toplayıp işçilere kasten zor anlar yaşatmayı seviyordu. A'ju "Bence amir vekili korkunç bir insan çünkü aşırı kontrolcü biri" dedi. İşçiler tuvalet kapısının arkasına sıklıkla amir vekiline edilen küfürler yazıyordu.

Amir direkt olarak müdahil olmadığı için kendisi nispeten daha iyi biriymiş gibi görünüyordu. A'ju durumu "Aslında amir iyi polisi, amir vekili de kötü polisi oynuyordu" diyerek açıkladı. Peki insanlar amirin, amir vekilinden daha iyi olduğunu mu düşünüyordu? A'ju kendisinin o şekilde hissetmediğini çünkü vekili işçileri azarladığında esas amir duruma müdahale eder ve arabuluculuk yapardı, ancak gerçekte işçiler onun umurunda bile değildi. Bazı işçiler alt düzey amirle (grup şefinden vekile kadar olan seviyeler) tartışırdı çünkü çoğu zaman kusurlu ürünleri toplayıp işçilere zor anlar yaşatırlardı. Her bir atölyenin her gün

3.000 kusurlu ürünü teşhis etmesi gerekiyordu. Amirler çoğu zaman işçilerin başında durur ve kusurlu ürünleri onların bulmasına izin verirdi; işçiler işi doğru yapamadıkları zaman amirler duruma müdahale eder ve işçilere fırça çekerlerdi. Bazen fabrika sahibi veya bir müdür de aşağıdaki atölyeye gelir ve işçilerin yaptıkları hatalar üzerine el kol hareketleri yapar ve bağırıp çağırırlardı. Sonuçta, yöneticiler genel olarak "işçilerin üzerine gitmek dışında bir şey yapmıyorlardı."

Bazı işçiler azarlamalar, işçilere kötü davranılması ve üretimin makul olmayan organizasyonundan duydukları memnuniyetsizliği ifade etmek için her türlü ufak sabotaja ve sorun yaratmaya gizlice kalkışır olmuştu. A'ju kendi de sık sık böyle şeyler yapıyordu. Onun üretim hattındaki grup şefi yapacağı bir iş olmadığında çoğu kez yanına gelir ve A'ju'nun daha önce hiç görmediği bir televizyon dizisi hakkında yüksek sesle konuşarak onunla muhabbet etmeye çalışırdı; bu onu fazlasıyla sinir ediyordu. Paketleme sırasında kusurlu ürünleri kasten geçirirdi. Bir keresinde, grup şefi onu azarlarken tek kelime etmeden hattaki kafa yüksekliğine kadar olan bir ürün yığınını yere doğru itti. Amir vekili koşarak geldi ve "Neler oluyor burada?" diye bağırdı. A'ju hiçbir şey demeden işine devam etti ve grup şefi ile amir vekilini nutku tutulmuş halde bıraktı. Grup şefi ona bir uyarı olarak duvarın önünde durmasını söyledi. A'ju orada durdu ve duvarın kirli gözükmesini sağlayana kadar ayağını duvarda aşağı ve yukarı doğru sürttü. Ceza olarak grup şefi ona yüksekteki pencereleri temizlemesini söyledi ama o pencere pervazına çıktı ve orayı tamamen kirletti.

A'ju bazen el değmemiş ürünleri tuvalete atardı ve hatta tuvaletleri kasıtlı olarak tıkardı. Şikayet etmeyi ya da patrona karşı gelmeyi düşünmediğini söyledi, sadece grup şefini kızdırmak istiyordu. A'ju memnuniyetsizliğini ifade etmekte diğerlerine göre daha cesurdu. Evden uzaktaki altı yıllık çalışma hayatında kendisi gibi biriyle tanışmadığını söyledi. Neden mi? Çoğu işçinin korkak olduğunu söyledi.

Patronla olan ilişkilerine gelince tek bir şeyden bahsetti: işçiler geceleri ek mesaide çalışırken fazlasıyla yorgun düşünce bir

kasetçalardan müzik açarlardı. Yaşlı bir adam gelip onlardan sesi biraz kısmalarını çünkü atölyenin yanındaki yatakhanede uyuyan insanlar olduğunu söyledi. İşçiler onun hasır şapkasına ve terliklerine baktı. Güneyli, şeker kamışı üreten bir çiftçi gibi görünüyordu. Peki o kimdi? Neden kendi işine bakmıyordu? Onun aslında patronun ta kendisi olduğunu sonradan öğrendiler. Ara sıra atölyeye gelirdi ama işçileri kontrol etmez, onları eleştirmez veya onlarla konuşmazdı. Ama A'ju, onun bu şekilde hareket etmesinin de iyi bir şey olduğunu düşünmüyordu. Hikayeyi anlatırken oldukça umursamaz görünüyordu.

Ücretler

Yeni işçiler, aylık 800-900 yuana denk gelen bir saatlik ücret alıyorlardı. İşlerinde biraz ustalaştıktan sonra ise parça başına ücret sistemiyle 1.100 ila 1.200 yuan kadar para kazanabiliyorlardı. Grup şefleri işçilerden önemli ölçüde daha fazla kazanıyorlardı; saatlik ücret, ek mesai ücreti ve aldıkları komisyonlar toplandığında kazandıkları miktar 2.300 ila 2.400 yuan kadardı. Ayrıca, işçilere ödemenin saatlik ücretle mi yoksa parça başına olarak mı yapılacağına grup şefi karar veriyordu. Bazı işçiler amirlerin yakınıydı (aralarından birisi yetmiş yaşındaydı) ve bu işçiler maaşı daha iyi olan işleri alıyorlardı, günde sekiz saat çalışıp ayda 2.000 yuan kazanıyorlardı.

İşçilerin ilişkileri

İşçilerin sosyalleşmek için çok az zamanı vardı. Sabah 8'den önce atölyede olmaları gerekirdi ve işleri akşam 5'te biterdi. Ayda yirmi altı gün çalışmak zorundalardı. Hafta sonunda ek mesaiye kalmak resmi olarak zorunlu değildi, ancak gerçekte işçiler çoğu pazar günü ek mesai yapmaya zorlanıyordu. İşçilerin alışverişe gitmek veya yemekli davet için hiç zamanı yoktu. Vakit bulduklarındaysa sadece uyuyorlardı. A'ju da böyleydi. Yatakhanedeki odasında yedi kişi yaşıyordu: kendisi, başka bir işçi, üç güvenlik görevlisi ve güvenlik görevlilerinin yakınlarından ikisi.

Bir ay çalıştıktan sonra A'ju departman değiştirdi. A'ju'nun alt düzey bir amirin kötü muamelesi ve eleştirileriyle baş etmesi

gerekmişti. "Bir ay buna katlandıktan" sonra istifa etti. Amir vekili onu buna zorlamıştı, yine de amir onu kalması için güzel sözlerle kandırmaya devam etti (çünkü oldukça becerikliydi). A'ju ona şunu dedi: ya istifa etmeme izin verirsiniz ya da çalıştığım departmanı değiştirirsiniz. Sonuç olarak, teknik departmanına geçti ve burada lehimci olarak çalıştı. Atölyede kırk ila elli kadar kişi çalışıyordu. İş için belli becerilere sahip olmak gerekiyordu ve işçiler işe başlamadan önce özel bir eğitimden geçmek zorundalardı. Ücretler aşağı yukarı birbirinin aynıydı çünkü toplu parça başına ücret sistemi vardı.

Önceden çalışmış olduğu paketleme departmanında işçilerin çoğu nispeten yaşlıydı (ortalama yaklaşık kırk yaşlarında); teknik departmanında ise çoğu işçi on yedi veya on sekiz ila yirmili yaşlar arasındaydı. Hep birlikte oldukları zaman sıklıkla gülüyorlar ve daha mutlu oluyorlardı. Aylardan birinde özellikle sıkı çalıştılar ve önceki parça başı ücrete göre yaklaşık 1.800 yuanlık bir ücret almaları gerekiyordu. Amir vekili "işçilerin ücretlerinin fazla yüksek olmasını" istemedi, bu yüzden de parça başına ücreti düşürdü. Sonuçta, her işçi sadece 1.200 yuan alabildi.

Direniş ve grev

Bir gün, teknik departmanı ücretleri ödedikten sonra işçiler ücretlerin makul olmayışını açıkça görüştüler. Geri ödeme istediler. "Üç yemek sonrası toplantıdan" birinde işçiler talepleriyle grup şefinin karşısına ilk çıkan olmak için aralarında mücadele verdiler. Çalışma hızı yavaşladı ve hatta işçiler diğerleriyle konuşmak için yerlerinden ayrıldılar. Grup şefi baskı altındaydı, bu yüzden amir vekiliyle konuşmaya gitti. Birkaç gün sonra amir vekili daha çok ödeme yapmayı kabul etti. O zaman, herkes ona inandı ve geri ödemenin bir hafta içinde yapılmasını istedi.

Bir hafta sonra ödemeye dair en ufak bir işaret yoktu. Bir gün, akşam 6'da, birisi -kim olduğu belli değil- o akşamki ek mesaiye gitmeyerek grev yapmayı önerdi. (Patron daha sonra kimin greve gitmeyi önerdiğini bulmaya çalıştı ama işçiler için bunun konuyla alakası yoktu.) Atölyedeki herkes tek seferde an-

laştı. Grup şefinden herkesi yemeğe çağırması istendi ve o da hiç çekinmeden kabul etti. Grup şefinin ücreti işçilerin ücretine bağlı olduğu için ve atölyedeki işçiler arasında kız arkadaşı da bulunduğu için herkesle iyi geçinirdi. Birkaç grup işçi ayrı olarak yemek yemeye ve takılmaya gitti (lehimleme departmanı üç katlıydı). Grup şefi yemek için herkesi dışarı çağırdı; birinci kattan bir düzine işçi onunla gitti ve üç başka grup şefi onlara katıldı. Diğerleri vakit geçirmek için paten alanına gittiler. Gündüz ve gece vardiyasından işçiler çıktılar ve ne atölyede ne de yatakhanede kimse kalmadı. O akşam ek mesai yapmayı reddettikleri için sabahleyin gündüz vardiyasına kimse gelmedi. "Demek greve gittiler. (Eğer bizi kovmak istiyorsanız) hiç durmayın ve kovun bizi." Yemek sırasında, A'ju iyi tanıdığı iki iş arkadaşıyla konuştu. Eğer yönetim onların üzerine saldırırsa toplu olarak istifa etmeyi planladılar. Bu iki iş arkadaşı bu konudan diğer işçilere de bahsetmiş olabilir.

Sonraki gün fabrikanın ana giriş kapısı açıldığında grev yapan işçiler girişin önünde birkaç sıra oluşturdular ve talepleri için baskı yaptılar. Bunu gören amir sinirli bir şekilde "Çalışmak yok ha! Peki sizin bu departmanınız ne yapmak istiyor?" diye sövüp saydı. İstifasını zaten vermiş olan on sekiz yaşındaki bir kadın işçi ona "Gecikmiş ödemelerimizi verin!" diye cevap verdi. Amir işçilerden oradayken bir seçim yapmalarını istedi: işe devam etmek isteyenlerin üretim bölümüne geri dönüp vardiyalarına başlamaları ve kişi başına 100 yuan para cezası almaları gerekiyordu; işe devam etmek istemeyenlerse bir tarafa geçmeli ve ücretlerini alıp fabrikayı terk etmelilerdi.

Genç kadın hemen yan tarafa geçti -ama kafasını çevirdiğinde tek başına olduğunu gördü. Diğer işçilerin hepsi üretim bölümüne dönmüştü. Genç kadın içeri giden kalabalığı takip etti. İşçiler konuyu sessizce tartışmaya başlamışlardı. Sonraki olay yöneticileri ve amirleri hayrete düşürdü. Bir işçi atölyeden bir fincan aldı ve çıktı. Sonra atölyeye dönmüş olan (önceki akşam yemeğe katılmış olan, teknik departmandan dört grup şefi de dahil) bütün işçiler birer birer girip atölyeden bir fincan veya başka bir kişisel eşya alıp çıktılar. Açıkça görülüyordu ki, hepsi de "bir

tarafa geçmek" istiyordu, yani hepsi istifa etmek istiyordu. A'ju önceki akşam sadece iki diğer kadın işçi ile konuşmuş ve diğer işçilerin ne düşündüğünü bilmiyor olsa da onların bu şekilde bir şey söylemeden, sözsüz olarak anlaşmış olmaları onun için bir sürpriz olmadı. Dedi ki, aslında, ilk başta birçok işçi işten ayrılmak istememişti ancak patron onları para cezasıyla tehdit ettikten sonra onlar da burada kalmanın anlamsız olduğunu düşündüler. Eğer patron böyle dememiş olsaydı belki de ayrılmazlardı. Ama işçiler neden atölyeye gidip fincanları almışlardı? A'ju bu durumu "Bunu yaparak şunu kastetmek istedik: Burada tek bir saç teli bile bırakmam" diyerek açıkladı. Başka bir deyişle, yönetime arkalarında en değersiz şeyleri bile bırakmayacaklarını anlatmışlardı.

İşçilerin atölyeye döndüklerinde diğer departmanların arasından geçmeleri gerekti. Bu departmanlardaki bir düzine kadar işçi zaten istifa etmek istediklerini ifade etmişlerdi, bu yüzden dışarı çıkan diğerlerini takip ettiler. Elli işçi hep birlikte çıktı. Yönetici "Sıkı çalışmıyorsunuz ve işten ayrılmak istiyorsunuz. Sizinle ne yapacağımı hiç bilmiyorum." dedi. İşçiler buna sesli bir şekilde güldü. O gün öğleden sonra ücretlerini aldılar, yataklarını topladılar ve gittiler.

Daha sonra A'ju ve on iki veya on üç meslektaşı birlikte bir daire tuttular ve iş aradılar. Kadın işçilerden bazıları birkaç aylık ücretlerini kıyafete harcadılar. Tekrar dışarı çıktılar, iş bulmak için her yere baktılar. Bununla birlikte, ondan fazla erkek işçi işe geri dönmeleri için yöneticiler tarafından telefonla arandılar. Onların işi teknik beceri gerektiriyordu ve yöneticiler bu kadar fazla sayıda işçiyi hemen bulamamıştı. İşe geri döndüklerinde hepsi birden ücret artışı aldılar ve bu grevden sonra yöneticiler parça başına ücreti gelişigüzel şekilde düşürmeye bir daha cesaret edemediler.

Grev sonrası düşünceler

A'ju için en önemli şey dayanışmaydı. Grev sırasında işçilerin genç yaşlarda olmaları ve çoğunun üzerinde aile baskısı olmamasının önemli bir faktör olduğunu düşünüyordu. Başka bir iş bulamamaktan korkmuyorlardı. Patrona ekonomik olarak bir

zarar verme niyeti olmamıştı; sadece yöneticileri kızdırmak ve bu şekilde sorunu daha çabuk çözmelerini sağlamak istemişti. Grev onun için "güzel bir eğlence" oldu ve "grev yapmak hoşuna gitti."

Bir Elektronik Fabrikasında Grev Lideri Olarak İkinci Grev

2006'da, A'ju ikinci kez bir greve katıldı. Grev, kendisinin bu fabrikaya gelmesinden sadece bir ay sonra yaşandı. K Elektronik fabrikası Dongguan'da bulunuyordu ve cep telefonları için şarj aleti üretiyordu. Burası beş Çinli iş adamı tarafından yönetiliyordu. Bunlardan biri A'ju'nun bu işi bulmasına yardım etmişti. İlk grevin yaşandığı bir önceki fabrikada A'ju alt düzey bir amir olmuştu. Bu patron onun "işini kaybettiğini" biliyordu ve ona kendi fabrikasındaki üretim departmanında bir grup şefi olarak görev yapacağı bir iş teklif etti. Üretim hattında yirmi ila otuz kadar işçi çalışıyordu. A'ju'nun temel ücreti 1.200 yuan artı ek mesai ücretiydi; aylık geliri 2.100 yuan kadar oluyordu. Patron onun hakkında olumlu düşünüyordu ve onun ofis personeli ve yöneticilerin birlikte yaşadığı klimalı bir yatakhane odasında kalmasına izin verdi.

İlk gününde, yedi işçi bir direniş eyleminde bulundu. Olay şöyle gerçekleşti: Fabrika yakınlardaki başka bir fabrikayla iş birliği yapıyordu. A'ju'nun ilk gününde, başka bir hattın grup şefi kendi hattındaki yedi erkek işçinin diğer fabrikaya gönderilmesini planlamıştı. Resmi olarak bu "eğitim" içindi ama aslında onlardan çalışmaları isteniyordu. İşçiler bundan hoşlanmadılar ve geri döndüklerinde bunu protesto ettiler ve greve gitmek istediler. A'ju (ona iş teklifini yapan) patronun ne dediğini hatırlıyor: "İşçilere biraz daha iyi davranman lazım, onları "tatlı sözlerle kandırmayı" öğrenmen lazım." Böylece A'ju işçilerden ona yü-

zünün kalması[65] için yardım etmelerini istedi, yani onlardan greve gitmemelerini istedi ve karşılığında o akşam onları yemeğe çıkaracağına söz verdi. Sorun bu şekilde çözülmüş oldu. Eğer o yedi işçi greve gitmiş olsalardı üretim hattının tamamı normal olarak çalışamazdı.

Grup şefleri ve işçiler arasındaki ilişki genellikle gergindi. Yöneticiler ve grup şefleri işçileri sık sık azarlardı. Eğer işçiler grup şefine "grup lideri" ya da "şef" diye hitap etmezlerse sert biçimde fırça yiyebilirlerdi. İşçiler grup şeflerinin bu kadar kaba davranmalarının sebebinin hepsinin evli olması ve bazılarının patronlarla yakın ilişkileri olması olduğuna inanıyordu. A'ju işçilere nispeten daha iyi davranıyordu. Fabrikaya ilk geldiği zamanlar bazı işçiler ona "şef" diye hitap etti ve bu onun "tüylerini diken diken etti." İşçilere zaten saatlik ücret alıyor oldukları için o kadar da sıkı çalışmaları gerekmediğini söyledi.

İşçilerin kaygı duyduğu birkaç sorun vardı: üretim hedefi çok yükseğe konuyordu, ek mesai saatleri çok fazlaydı ve bunun gibi şeyler. Erkek bir işçi daha önce kalite departmanında "kalite kontrol görevlisi" olarak çalışmıştı. Amir onun tipini beğenmedi ve ona kasten zor anlar yaşattı; hatta bu işçiyi onun için işleri zorlaştırmaya devam ettiği üretim departmanına bile geçirdi. Bir gece yarısı, yönetici yatakhaneye girdi ve ondan fabrikayı derhal terk etmesini istedi. İşçinin en iyi arkadaşı (daha önce bahsettiğimiz direnen yedi işçiden biri) onu korudu. Yönetici güvenlik görevlilerini çağırdı ve ikisini birden defetti.

Sonraki gün sabah toplantısı başlarken A'ju iki kişinin eksik olduğunu fark etti. Bu durumu diğer işçilere sordu ve önceki gece neler olduğunu öğrendiğinde çok sinirlendi: "Ben bu kararı asla onaylamadım. Beni bunun hakkında önceden bilgilendirmemek bana saygısızlık yapılması anlamına gelir." Ayrıca bu işçiler gecenin bir saati defedildikten sonra nerede kalmışlardı? Sokakta uyumuş olamazlardı, değil mi? Çok rahatsız olmuş ve sinir-

65 Türkçe Çevirmenin Notu: İngilizce çeviride "keep face" şeklinde kullanılan deyimi bu şekilde (yüzü kalmak ya da yüzü olmak) çevirdim. Burada anlatılan A'ju'nun grup şefi olarak itibarını korumak istemesidir. Yani işçiler onun ilk iş gününde greve gitmiş olsalar bu onun itibarı için pek de iyi bir şey olmazdı.

lenmişti ve üretim hattındaki grubun tümüne şöyle dedi: İşteki bütün görevleri ben ayarlayamam. (Eğer üretim hattında görev yerlerinden biri boş kalırsa iş yarıda kalıyor ve orada çalışması için birinin bulunması gerekiyordu.) Herkes buna göre hareket etsin; bir günde sadece bir tane ürün üretebiliriz (normalde günde yüzlerce parça üretiyorlardı).

Böylece, işçiler çalışmayı bıraktılar ve üretim hattı çalışmaya devam ederken onlar bütün gün orada takıldılar ve muhabbet ettiler. A'ju kovulmuş olan erkek işçilere mesaj attı ve onları telefonla arayıp grevden bahsetti. İşten çıkarılmaların haksız olduğunu düşünüyordu ve bu onu sinirlendirdi, o da greve gitti.

Amir hemen koşarak geldi. Neler olduğunu ve greve kimin öncülük ettiğini sordu. Kimse tek kelime etmedi. O anda, işçilerin onun grev lideri olduğunu söylemeyeceğine inanıyor olsa da A'ju büyük bir baskı altındaydı. Yine de, eğer bu ortaya çıkarsa ücretlerini alamamaktan korkuyordu. Tam o noktada, ona bu işi teklif eden patron geldi.

Yönetici şöyle dedi: Çalışmak istemeyenler bir tarafa ayrılsın. A'ju diğer tarafa geçti. O patron onu durdurmak için hemen öne çıktı ama o duruşunu bozmadı. İşçiler o tarafa geçmemiş olsa da hepsi teker teker çalışmayacaklarını söylediler. Sonunda, üretim hattındaki bütün işçiler A'ju ile birlikte istifa ettiler ve ücretlerini aldılar.

Bir Başka Küçük Elektronik Fabrikasında Bütün İş Gücünün Dahil Olduğu Üçüncü Grev

Üçüncü grev Dongguan'da, yüzden fazla çalışanı olan başka bir cep telefonu şarj aleti fabrikasında gerçekleşti. O dönem A'ju kimlik kartını kaybetmişti ve küçük bir fabrikaya sıradan bir üretim işçisi olarak çalışmak için başvurmaktan başka seçeneği yoktu. İşe girmesi beklenmedik bir biçimde kolay olmuştu. Sadece bir form doldurması gerekti ve ardından işe alındı. A'ju'nun

işi cep telefonu şarj aletlerini test etmekti. Önceden iş tecrübesi olduğu için bu işte hızlıca ustalaştı.

Burada her türlü küçük ve büyük sorun vardı: ücretler düşüktü, ücret ödemelerinde sahte para kullanıldığı da oluyordu, işçiler istifa edemiyorlardı (bu sorunla uğraşan işçilerle karşılaştığında A'ju fabrikada işe daha yeni girmişti) ve yemekler kurtla dolu oluyordu.

Bir keresinde kahvaltıda noodle vardı. Bu noodleın kurtla dolu olduğunu ancak birçok kişi yemeği yiyip bitirdikten sonra anlayabildiler. Yemekhane çok karanlık olduğu için ve sabahleyin ışıklar açık olmadığından dolayı yemeği yiyenler durumu fark etmediler, ancak daha sonra bazı dikkatli işçiler noodleları incelemek için dışarı çıktılar. İşçiler A'ju'ya şakayla karışık bir şekilde "Acele et ve kahvaltını bitir! Noodleların arasında fazladan atıştırmalıklar da var!" dediler. A'ju merak etti ve yemeği inceledi, ama noodleın içinde hiçbir şey bulamadı -fabrika yöneticileri o zamana kadar yemeğin içinden kurtları çıkartmışlardı. Noodleın dibine bakmak için bir kaşık kullandı. Daha yakından baktı ve çok sayıda küçük kurt olduğunu fark etti. İşçiler atölyeye dönüp vardiyaya başladıklarında herkes bu olay hakkında ve fabrikadaki diğer sorunlardan konuşuyordu.

Öğle arasında benzer konuşmalar devam etti ve görünüşe bakılırsa bazı işçiler greve gitmek üzerine konuşmaya başlamışlardı. Birçok işçi işe geri dönmedi ve A'ju da çalışmamaya karar verdi. Öğleden sonra 2:30-3:00 gibi üretim departmanının amiri yatakhaneye gitti ve işçilerden işe geri dönmelerini istedi. Bazı arkadaşlar oraya buraya koşturdular ve herkesi yatakhanede toplanmaya davet ettiler. A'ju oraya çok iyi tanıdığı birkaç iş arkadaşıyla beraber gitti. On ila yirmi arasında kadın işçi yatakhanede bir araya geldi. Çoğu birbirini tanımıyordu ve ayaküstü muhabbet etmeye başladılar.

Görünüşe bakılırsa, her üretim hattından birileri gelmişti. Amir kapının önünde durdu ve işçilere dışarı çıkmaları gerektiğini söyledi. İşçiler onu görmezden geldiler ve cevap vermediler. Sonunda amir pazarlık edip sorunları çözmek için yemekhaneye gitmeyi teklif etti. İşçiler ancak o zaman yatakhaneden ayrıldılar

ve yemekhaneye yürüdüler. Fabrikanın her yerinden işçi yemekhaneye geldi. Amir onlara neden greve gittiklerini sordu. İşçiler hiçbir şey demediler. Amir işçilere isimleriyle hitap edip onları teker teker cevap vermeye zorlamaya karar verdi. Her türlü "cevap" vardı: "Yeteri kadar yiyecek yok ve bu yüzden çalışmaya gücüm yok"; "ücretleri ödemediniz, nasıl çalışma modunda olabiliriz ki?"; "yemekler iyi değil"; "istifa ettim ama gitmeme izin vermediniz, neden işe gideyim ki?"

Grevin sonucu yemeklerin iyileşmesi (daha fazla et ve daha iyi tat) oldu. Ücret ödemelerinde sahte para eskisi kadar sık olmuyordu. Ücretler ayın yirmisi yerine -yakınlardaki daha büyük fabrikalarda olduğu gibi- on beşinde ödendi. İki veya üç hafta sonra A'ju istifa etti. Bu grevle ilgili en önemli sorunların a) işçilerin taleplerinin çok az olması ve b) grevdeki hazırlık süreci eksikliği olduğunu söyledi.

Grev Liderleri ve Katılımcılarının Değişik Tutumları

Yukarıda bahsedilen grevlerin üçü de Dongguan'daki elektronik fabrikalarında gerçekleşti. Bu grevler farklı sebeplerden ötürü yaşandı: ücretlerde yapılan kesintiler, yöneticilerin işçilere keyfi olarak kötü davranmaları ve kötü yiyecekler. Hepsinde de, greve katılan işçiler daha sonra işlerinden ayrıldılar. A'ju'nun kendisi de ikinci grev vakasında (2006) grev lideriydi. Birinci (2004) ve üçüncü vakada (2007) A'ju başkalarının başlattığı greve katıldı. A'ju'nun bir grev lideri ve katılımcı olarak iki farklı durumdaki düşünce yapısıyla ilgili fikirleri şu şekilde:

1. Grev lideri olduğunda oldukça sinirliydi. Greve sonradan katıldığında ise daha çok eğleniyordu ve daha mutluydu. Özellikle birinci grevde grup lideri onları yemeğe götürdüğünde çok mutluydu.

2. Grev lideri olduğunda daha çok baskı altındaydı. İşçilerin onun grev lideri olduğunu belli etmelerinden ve bu yüzden ücretini alamamaktan korkuyordu. Greve sadece katıldığın-

da ise ya herkes ücretini alıyordu ya da kimse alamıyordu. Ayrıca, ona iş teklifi yapmış olan patronunun karşısında utanmıştı.

3. Grev lideriyken yönetici "Çalışmak istemeyenler bir tarafa geçsin" dediğinde gerçekten de bir tarafa ayrılmıştı. Diğer işçiler onu takip etmese de hepsi çalışmak istemediklerini söyledi ki bu da onu biraz suçlu hissettirmişti. O anda bile işçilere istifa etmemelerini söyledi çünkü insanların onun bir grev lideri olarak diğer işçilerin de istifa etmelerine neden olduğunu düşünmelerini istemiyordu. Greve sonradan katıldığında ve istifa ettiğinde ise aynı şekilde hissetmemişti.

Endüstriyel Bölgedeki Hayatta Kalma Yöntemleri ve Psikolojik Gelişim

2004'ten beri geçen altı yılda, A'ju farklı fabrikalarda sürekli çalıştı. Çalıştığı şirketlerin tümünün sayısı yirmiyi geçiyor. Bu kadar çok iş değiştirmesinin sebeplerinden biri genç bir işçi olarak meraklı olmasıydı. Bir başka sebep de daha iyi şartlara sahip bir fabrika bulma umuduydu. Çalışacak böyle bir yer bulmanın şansa bağlı olduğunu düşünüyordu.

Altı yıl sonra neredeyse hiç para biriktiremedi. Görüşme sırasında üzerinde sadece 150 yuan kaldığını söyledi. Tekrar gitmeden önce bir süre kendisinden yaşça büyük erkek kuzeniyle yaşamaya hazırlanıyor. Son zamanlarda genç işçilerin tüketimle ilgili görüşleri çok değişti. Çok para harcıyorlar. Sık sık grup olarak gece kulüplerine, alışverişe ve dışarıda yemek yemeye gidiyorlar ve zaten az olan maaşlarını hemen harcıyorlar.

"Rütbe olarak yükselmek" için sıkı çalışır mıydınız?" A'ju bu soruyu: "Baskıyı kaldırabilecek kadar güçlü değilim. Bir yönetici olmak beni delirtiyor. Ağabeyim de daha fazla terfi etmemi istemiyor" diye cevapladı. Daha sonra çalışmaya başladığı plastik fabrikasında A'ju'nun sağ elindeki bir parmağı koptu. Bu onun tutumunu değiştirdi. Başka bir fabrika bulmaya çalışmak isteme-

di ve daha önce çalıştığı ve şartları biraz daha iyi olan fabrikalara dönmek istemedi: "Geçmişte yaşananlara geri dönmemek gerekir, eğer bunu yaparsan yüzün kalmaz (saygınlığını yitirirsin)." Başlarda, sadece kendi geçimini sağlamak istemişti. Şimdi ise çaresiz durumda. Çünkü yaşadığı kaza yüzünden bu işi bile yapamaz halde. Köyüne geri dönüp hayvan yetiştirmek istiyor. Babası memleketinde sığır, domuz ve koyun yetiştiriyor. Ayrıca balık havuzları da var ve işi devralması için A'ju'nun ağabeyinin dönmesini bekliyor.

9. BÖLÜM

Shenzhen'deki Bir Fabrikada Grevdeki Bir İşçiyle Yapılan Görüşme

16 Mayıs 2010'da yapılan görüşme

Kişisel Geçmiş

Xiaobei yirmi beş yaşında. Yunnan eyaletindeki bir köyde yetişti ve Yi etnik grubunun bir mensubu. Ortaokulu bitirmek yerine çiftlikte çalıştı. Dışarıdaki dünyayı öğrenmek istediği için köyden ayrılmak istiyordu, bu yüzden elektronik okumak için teknik okula gittiği bir ilçe merkezine taşındı. 2004'te, sadece iki aylık bir eğitimden sonra, okulu onu "stajyerlik" için Shenzhen'e gönderdi. Gerçekte ise bildiğimiz üretim işçisi olarak çalışıyordu. Fabrikadaki hayatı işte bu şekilde başladı.

Altı yıl çalıştıktan sonra artık bir fabrikaya yerleştiğini ve önünde çok da büyük değişiklikler olmadığını düşünüyordu. Ancak uzun vadede oradaki fakirliğe rağmen Yunnan'daki memleketine dönmeyi planlıyordu. Hükümet şimdi yolları düzeltiyor, ulaşım ağını ve turizm sektörünü geliştiriyordu. Yani daha da fazla ekonomik kalkınma beklentisi vardı. Büyük şantiyeler günlük 80 yuana çalışacak vasıfsız inşaat işçileri arıyordu. Buna ek olarak, memleketinde fiyatlar nispeten daha ucuzdu ve bu girişimciler için iyi bir şeydi. Sebze üreteceği bir sera kurmak için dönmeyi planlıyordu. Köyünün aşağısındaki ve yukarısındaki tepelerde bulunan toprakların çoğu işlenmemişti ve yakınlarda çok sayıda orman ve yüksek kaliteli su kaynağı vardı. Bölgede yetişen en önemli mahsuller pirinç, çay ve tütündü. Ailesinin beş

veya altı *mu*[66] toprağı vardı ama bir şey ekmiyorlardı. Xiaobei uzun zamandır çiftlik işi yapmadığını söyledi ama işi çabucak öğrenip ustalaşacağı konusunda hala kendinden emin. Gençliğinde çiftlikte çalışmış ve domuzları beslemiş.

Xiaobei boş zamanlarında şarkı söylemeyi seviyordu ve Shenzhen'de geçirdiği yıllarda iş arkadaşları arasında küçük bir müzik topluluğu kurdu. Neredeyse iki yıl boyunca o ve diğer meslektaşları birlikte işçi şarkıları yaptılar ve kayıtları internete koydular. O zamanlar fabrikadaki işiyle çok meşguldü, dolayısıyla bu gibi aktivitelere ayıracak çok da vakti yoktu.

Fabrikadaki Durum

Xiaobei'nin tek bir fabrikada kaldığı en uzun süre üç yıldı. Bu fabrika Tayvanlılara aitti ve Xiaobei buradaki kolektif harekette yer aldı. Burada, elektrikli makinelerde kullanılan her türlü düşük frekanslı küçük trafo üretiliyordu. Ürünlerin çoğu Hindistan'a ve Güneydoğu Asya'daki ülkelere satılıyordu, bazıları da yurt içindeki pazarda satılıyordu. Fabrika Huangtian'daydı ve burası aynı patronun sahibi olduğu üç fabrikadan biriydi. Diğer ikisi Jiangsu ve Tayvan'daydı. Fabrikalardaki çalışan sayılarının toplamı 5.000 ila 6.000 kadardı ve bunların 1.500'ü Xiaobei'ninkinde çalışıyordu. İşçilerin çoğu 1980'lerde ya da 1990'larda doğmuş kadınlardan oluşuyordu. Atölyelerde çalışanların yüzde onundan azı otuz ila kırk yaşın üzerindeydi.

Xiaobei bir üretim işçisi olarak işe başladı. Sonra, esasen ekip şefliğinde iki sene görev yapmadan önce, iki aylığına teknisyenlik yaptı. Zaferle sonuçlanan grevin akabinde işinden ayrıldı. Siparişleri teslim tarihlerine kadar yetiştirmesi gerekmesi ve yükseğe konulan üretim hedeflerinin yarattığı baskıya rağmen Xiaobei'nin işi nispeten rahattı. Yarım saatte bir teftişe çıkıyordu ve üretimde sorun var mı diye bakıyordu. Genellikle atölyenin bir köşesindeki ekip şefi ofisinde takılmak için bolca vakti olu-

66 Mu, yaklaşık olarak bir dönüm arazinin 1/6'sına denk gelen alan birimi.

yordu, yani çayını içip gazetesini okuyabilir ve başkalarıyla muhabbet edebilirdi.

Fabrikadaki yönetim

Patron tümüyle ön plandaydı. Sık sık yöneticilerle konuşuyor, arada işçilerle kişisel sohbetler ediyordu ve üretimin durumunu çok yakından takip ediyordu. Fabrikada, büyük harflerle yazılmış bir afişte şunun gibi bir şey yazıyordu: "Çalışanlar bir şirketin varlığıdır, bu yüzden çalışanlara değer vermek şirketin varlığına değer vermektir." Bu sadece bir slogan değildi -patron çalışanlarına değer verdiğini kendi de ifade ediyordu. Örneğin, fabrikada bir şikayet kutusu yoktu çünkü patron bir sorun olduğunda direkt kendisi ilgileniyordu; önemli bir şikayet geldiğinde bu, direkt olarak duyuru panosuna asılıyordu ve patron sorunun çözüleceğine dair söz veriyordu. Ayrıca, şikayetçinin ismi açığa vurulmuyordu. Ve patron yöneticilerinin atölyedeki işçileri disipline ettiğini gördüğünde çoğu zaman "Çalışanlarıma nasıl böyle davranırsınız?" diyordu. Ağzından "çalışanlarım" sözcüğü hiç eksik olmuyordu ve yöneticilere ısrarla şunu söylüyordu: ne olursa olsun, işçileri azarlamamalısınız. Fabrikada tümüyle şöyle bir anlayış hakimdi: Kimseyi gelişigüzel disipline etmeye çalışma ya da en azından işçileri atölyede herkesin önünde azarlama. Bir şikayet varsa o kişiyi ofisine çağır ve ona sakince durumu açıkla.

Xiaobei patronun da stajyerlikten ve ekip şefliğinden şu anki konumuna yükseldiğini, dolayısıyla alt seviyenin öneminin gayet farkında olduğunu ve yönetim stratejisini de tamamen anladığını söyledi. 1980 ve 1990 jenerasyonlarına ayrı ayrı nasıl davranılacağını detaylı bir şekilde yönetim kadrosuna anlattı. Ayrıca yönetim kadrosunu sık sık eğitime tabi tutuyordu ve yöneticilere bu eğitimlerde not tutmalarını ve onlara çalışmalarını söylüyordu. Bayramlardan önceki günler bütün işçileri dışarı çıkıp yemek yemeye çağırırdı. Bu senede iki kez gerçekleşirdi ve bazıları o günlerde sarhoş olurdu.

Patronun asistanı müdür vekiliydi ve onlardan sonra da müdür muavini geliyordu. Sonra fabrika müdürü ve onun yardımcıları ,

sonra da atölyedeki departman şefleri ve grup şefleri geliyordu. Mühendislik, üretim, satın alma ve finans departmanları da dahil olmak üzere fabrikada ondan fazla departman vardı. Sorumluluklar ve işbölümü açıkça belirlenmişti. Üretim departmanı, her biri dört katlı olan iki binaya (A ve B) bölünmüştü. Her katta bir atölye ve her atölyede sekiz üretim hattı vardı. Her üretim hattında devriye gezinen bir ekip şefi ve asistan vardı. Her ekip şefi yarım saatte bir üretim hattını teftişe çıkardı. Xiaobei'nin üretim hattında kırk işçi çalışıyordu ve diğer hatlarda da işçi sayısı buna benzerdi. Şirket, (malzemeden) "tasarrufu" bildiğimiz 6S sistemine ekleyerek oluşturduğu 7S yönetim modelini kullanıyordu. Bazı şirketlerse (buna "verimlilik" ve "görünümü" de ekleyerek) 9S'i kullanıyordu.[67]

Xiaobei, yönetim stratejisi bakımından, şirketin diğer Çinli firmaların çok daha önünde olduğunu düşünüyor. Birincisi, sorumlu olunan şeyler belliydi. Örneğin, yetkili olan kişi gerçekten yetkiliydi. Üst düzeydeki birinin alt düzeydeki birinin işine müdahale edebilmesine imkan yoktu. Xiaobei ayrıca şirketin üretim departmanının diğer birçok Çin sermayeli fabrikadakine göre yetkilerinin daha fazla olduğunu fark etti: üretim departmanının şirket içerisinde önemli bir konumu vardı, bazen işle ilgili meselelerde üst düzey yöneticilerle (örneğin, telefonları kapatarak) farklı tutumlar sergiliyorlardı. Xiaobei diğer pek çok şirkette üretim departmanının zayıf olduğunu ve bir statüsünün olmadığını fark etti. İkincisi, üretimde bir sorun olduğunda önce sorun inceleniyor sonra çözümler öneriliyor ve ancak bunlardan sonra kimin sorumlu olduğuna bakılıyordu. İlk başta işçiler suçlanmıyordu. Xiaobei kendisini örnek gösterdi. Üst üste aynı hatayı yapan işçileri cezalandırdı ama bunu ancak işçiler kendi istekleriyle

67 Editörün Notu: 6S yönetim modeli, Japonya'da bir işyeri organizasyon metodu olarak geliştirilen ve "tam zamanında" üretimin yapılabilmesine imkan veren tekniklerden birisi olarak tanımlanan 5S metodolojisi temeli üzerine kurulmuştur. 5S, Seiri (Ayıklama), Seiton (Düzen), Seiso (Temizlik), Seiketsu (Standartlaştırma) ve Shitsuke (Süreklilik)'den oluşur. 6S yönetimi, bildiğimiz 5S metoduna bir de "Güvenliği" ekler. (*5S yönetimi açıklanırken Japonca isimler Türkçe çevirmen tarafından eklenmiştir.)

ihlal formunu doldurduktan sonra yaptı. Üçüncüsü, işçiler yönetim tarzını oldukça rahat buluyorlardı. Örneğin, iki saatlik çalışmadan sonra on dakikalık bir araları oluyordu. Sabahları, tıpkı ortaokulda yaptıkları egzersizler gibi, müzikle birlikte jimnastik yapabiliyorlardı. Xiaobei halen Tayvanlılara ait şirketlerin Hong Konglu veya yabancılara ait özel şirketlere göre biraz daha kötü olduğunu ama Çinlilere ait olan şirketlere kıyasla çok daha iyi olduğunu düşünüyordu.

Grevin arka planı: İşçilerin ücretlerine yapılan genel bir saldırı (Ocak 2009)

Ocak 2009'un başlarında, Çin'in Yeni Yılı öncesinde, şirket büyük değişikliklere gitti:

1. Dinlenme günleri sık sık değiştiriliyordu, dolayısıyla ek mesai ücretleri de düşüyordu. Durum şu şekildeydi: Hafta sonu yapılan ek mesaiye ödenen ücret saatlik 10,34 yuandı ve bu, normal günlerdeki ek mesaiye ödenen ücret olan saatlik 7,75 yuandan yüksekti. Hafta sonundaki iş için ek mesaiye verilen fazladan ücreti ödememek için yönetim izin günlerini değiştirdi ve hafta sonu yapılan ek mesaileri yavaş normal iş günlerinde verilen aralarla telafi etti. Bütün bunların nedeni düzensiz olarak gelen siparişler ve kötü yapılmış üretim planlamasıydı. Ortaya çıkan sonuç, işçilerin Cumartesi ve Pazarları ek mesai yapmak zorunda olması ama ek mesai ödemesi olmadan "resmen ve usulen" sadece normal ücreti alması ve bunun karşılığında da iki başka günde çalışırken ara verebilmeleriydi.

2. Denetimler sıkılaştırıldı ve işçiler daha sık ceza alır oldu. 2008'in sonlarında patlak veren finansal krizin bu şirket üzerindeki etkisi çok küçük olmuştu. 2009'da, şirketin siparişleri azalmadığı gibi aksine eskisinden daha fazla sipariş gelmeye başladı. Üretim hareketliydi ve daha fazla ek mesai yapılıyordu. Varolan ceza sistemi hafifletilmiş olmaktan çok uzaktı, üstelik daha da sıkı uygulanır olmuştu. En önemlisi, gündüz vardiyasında biri uyuyakalırsa bu, küçük bir ihlal olarak not ediliyordu ve 100 yuan para cezasına

sebep olabiliyordu. Uzun saatler boyunca ek mesai yapması gereken çoğu işçi gündüz uyuyakalıyordu ve bu yüzden ceza alıyorlardı. Bu durum işçiler arasında hoşnutsuzluğa sebep oldu.

3. İşçilere sağlanan birçok ayrıcalık kaldırıldı. Örneğin, her yılın sonunda, şirketteki bütün personel (işçiler dahil) bir piyangoya katılırdı. Birçok kişi binlerce, hatta on binden fazla yuan değerindeki elektronik alet kazanıyordu ve herkes en azından 200 yuanlık teselli ikramiyesi alıyordu. Ayrıca yıllık prim de veriliyordu. Bir yıllık çalışmadan sonra 1.000 yuan, iki yıl sonra 2.000 yuan, üç yıl sonra 3.000 yuan vb. Ve 1.500 çalışanın hepsi için düzenlenen bir gezi vardı. Bir sene Guangdong'a rafting yapmaya gittiler. Bir grup turist otobüsüne doluştular ve bu eğlenceli bir etkinlik oldu. Şirket neredeyse bütün masrafları karşılamıştı. Ayrıca, bir şeyler okuyup dinlenmek için bir yer ve çoğu zaman doğum günü kutlamaları için kullanılan bir dans salonu vardı. Doğum gününü kutlamakta olan bir işçinin o gün ek mesai yapması gerekmiyordu ama yine de ek mesai ücretini alıyordu. Bu gibi ayrıcalıklar ve daha fazlası kaldırıldı.

Söylenenlere göre, bu değişiklikler finansal kriz başladıktan sonra bölgedeki Tayvanlı patronların bir araya gelip ayrıcalıkları kaldırmaya karar vermesi sonucu yapılmıştı. İşçiler tabii ki bundan hoşlanmadılar ama çoğu yapacakları bir şey olmadığını çünkü ayrıcalıkların sağlanmasının şirketin elinde olan bir şey olduğunu düşünüyordu. Esasında bunlar patronun "hediyesiydi" ve iş kanunları ile düzenlenmiyorlardı. Öyleyse şirketler ayrıcalıkları arttırdığında ya da kaldırdığında işçiler ne yapabilirdi ki?

Birçok işçi sessiz ve pasif bir direniş biçimi kullandılar ve işten ayrıldılar. Ocak 2009'dan önce şirketin personel değişim oranı düşüktü; büyük değişikliklerden sonra ise işçi değişimi muazzam derecede arttı.

Grevden önceki durum, genel memnuniyetsizlik ve ekip şefleri

Xiaobei grev yaşanmadan önce bütün işçilerin memnuniyetsizlik içerisinde olduğunu belirtti. İşçilerin bu şekilde hissettiği açıkça görülebiliyordu ama kimse inisiyatif almaya cesaret edemiyordu. Xiaobei işçilerin neler düşündüğü hakkında çok da bir şey bilmiyordu, çünkü alt düzey amirlerle işçilerin yaşam alanları ayrıydı. Bildiği tek şey alt düzey amirlerin tarafındakilerin çok güçlü görüşlere sahip olduklarıydı. Sürekli atölyenin yanındaki ofiste yüksek sesle konuşuyorlardı, hatta şirkette üst seviyede olanları eleştiriyorlardı. Ayrıca, ekip şefleri ve asistanlar gibi alt düzey amirlerle işçiler arasındaki ilişki diğer fabrikalardaki gibi bir karşıtlaşma içermiyordu. Xiaobei "Ekip şefleri ve işçilerin bir cephe oluşturduğu" kanısındaydı.

Ekip şefleri ve işçilerin temel ücretleri ve ek mesai ücretleri aynıydı. Aralarındaki fark ekip şeflerinin fazladan 200 yuan harçlık alması, onlar için kalacak yer ve yiyeceğin ücretsiz olması, yaşam masraflarıyla ilgili bazı ayrıcalıklar ve bazen "kırmızı zarf" (fazladan para) alabilmelerinde yatıyordu. Yani Xiaobei'nin ekip şefleri ile işçiler arasındaki "eşitliğe" yaptığı vurgu biraz abartılı gözüküyor: Ekip şeflerinin toplam geliri 3.000 yuana, asistanlarınki 2.100 ila 2.200 yuana ve işçilerinki de 1.500 ila 1.800 yuana tekabül ediyordu. Demek ki aralarında büyük bir fark vardı. Yine de, ekip şefleri ve işçilerin hissiyatları gerçekten de birbirine yakındı.

Xiaobei ekip şeflerinin şirketin içerisinden seçildiğini söyledi. İşgücü içerisinden seçilip ekip şefliğine ya da asistanlığa terfi ettiriliyorlardı. Bazı ekip şefleri "en büyük katkıyı ekip şeflerinin yaptığını ve bu yüzden de şirkette en fazla maaş alanların onlar olması gerektiğini" iddia ediyordu. Ekip şefleri birbirleriyle iyi geçiniyorlardı ve eğer ortak bir sorunları varsa hep birlikte oturup bunu konuşuyorlardı.

Bazen bir ekip şefi bir işçiyi azarlardı ama bu gibi durumlar "sadece o ana özel" olarak görülürdü ve bir saat sonra hepsi unu-

tulurdu. Bu tür olaylar diğer fabrikalarda olduğu kadar sık yaşanmazdı ve işçilerle aralarındaki kişisel ilişkileri etkilemez veya aralarında bir karşıtlaşmaya neden olmazdı. İş haricinde, ekip şefleri ve işçiler sık sık dışarı yemeğe çıkarlardı ve araları iyiydi. Xiaobei diğer birçok ekip şefinin işçilerle arasının kendisinden daha bile iyi olduğunu düşünüyordu. Aynı atölyedeki iki ya da üç üretim hattının ekip şefleri ve asistanlarının onun liderliği altında olduğunu söyledi – bu, grev için bir avantajdı.

Fitilin ateşlenmesi: Üst düzey yönetim atölyede olay çıkartır

25 Ekim 2009 sabahı, sabah 8'de işe başlandıktan hemen sonra, bir müdür yardımcısı teftiş için üretim bölümüne geldi. Otuz yedi veya otuz sekiz yaşındaki bir kadın işçinin koruyucu donanım kullanmadığını fark etti, bu yüzden kadının kimlik kartını aldı ve Xiaobei'ye yapılan ihlali not almasını emretti. Xiaobei bu cezayı onaylamadı. Birincisi, koruyucu donanımı sağlamaktan şirketin sorumlu olduğunu düşünüyordu. Ama şirket bunun yerine işle ilgili sağlık ve güvenlik yatırımlarını azalttı ve herkese yetecek kadar koruyucu donanım sağlayamadı. Bazı işçiler bu nedenle koruyucu donanım kullanmıyordu, yani suçlanması gereken işçiler değil şirketti. İkincisi, Xiaobei üst düzey bir yöneticinin bile diğer kademeleri pas geçmeye ve alt düzey yöneticilerin işine karışmaya hakkı olmadığını düşünüyordu. Bir sorunu çözmek için o işten sorumlu kişiyle görüşülmesi gerekirdi.

Xiaobei müdür yardımcısıyla tartışmaya başladı ve tartışma giderek alevlendi. Müdür yardımcısı Xiaobei'ye atölyenin ortasında bağırdı. Xiaobei bundan mutlu değildi ve müdür yardımcısının ses tonundan hiç hoşlanmadı. Ayrıca, astlarının önünde bu şekilde açıkça azarlanmak onu küçük düşürmüştü. Müdür yardımcısı üretim hattının bir ucundan öbür ucuna yürümeye ve bir yandan da yüksek sesle onu suçlamaya devam ederken Xiaobei sert bir şekilde "Durduk yere sorun çıkartıyorsunuz!" diye cevap verdi. Kadın işçiye bir ceza verilmesine karşı çıkmaya devam etti

ve işçiler koruyucu donanım kullanmadığında suçlanması gerekenin işçiler değil şirket yöneticileri olduğu konusunda ısrar etti.

Xiaobei ceza vermenin sadece cezanın sebebi işçiler için inandırıcıysa ve işçiler neden cezalandırıldıklarını biliyorlarsa bir anlam ifade ettiğine inanıyordu. Kendi kendine "Senin gibi hiçbir şeyden anlamayan yeni biri nasıl bu kadar kendini beğenmiş olabilir?" diye düşündü. Aslında, Xiaobei orada üç senedir çalışıyordu ve şirketteki "eski çalışanlardan" biri olarak değerlendiriliyordu.

Atölyedeki herkes Xiaobei'nin üst düzey yöneticiyle nasıl tartıştığını duymuştu ama işçiler hiçbir şey demediler ve çalışmaya devam ettiler. Cezalandırılmak istenen kadın işçi sessizce ağlamaya başladı. Xiaobei ona "bu mesele seninle ilgili değil, sadece biz iki yönetici arasındaki bir şey" dedi. Müdür yardımcısı söylenmeye ve bağırmaya devam ederken Xiaobei birden "Durun!" diye bağırdı ve kendi üretim hattını durdurmaya gitti. İşte o anda hattaki kırk işçi çalışmayı bıraktı. Grev başlamıştı.

Grevin başlangıcı

Xiaobei diğer üretim hatlarına doğru yürüdü ve "Neden hala çalışıyorsunuz? Hattı durdurun!" diye bağırdı. Diğer hatlar anında durdu. Bütün işçiler işi bırakmışlardı ve -çalışmaktan yorulmuş haldeyken- ara verebildikleri için heyecanlanmışlardı. Sonuç olarak, Xiaobei'nin atölyesinin bulunduğu, fabrikanın A binasının ikinci katındaki üç yüzden fazla işçi aletlerini bırakmıştı. Müdür yardımcısı bunu görünce ofis binasına hızlıca koşarak geri döndü.

Bu noktada saat sabahın 9'uydu ve Kat 2'den işçiler ve ekip şefleri hemen toplandılar. Xiaobei atölyedeki herkese şöyle dedi: Eğer çalışmazsak sorunu çabucak çözeriz. Şimdi herkes sıra olmalı ve avluya inip toplanmalı ve kimse bölgeden dışarı çıkmamalı. Kimsenin kargaşa yaratmaması gerektiği üzerinde durarak devam etti, "Eğer insanlar yolu kapatırlarsa bu onların kendi sorumluluğundadır". Xiaobei herkese "Eğer yönetim benim yanıma gelip pazarlık etmek isterse, eğer bana baskı uygulayıp herkese işinin başına dönmesini söylememi isterlerse, kimse

beni dinlemesin" diye tavsiyede bulundu. Sorunun çözüme ulaşmasını güvence altına almak istiyordu ve ancak o zaman eylem sona erecekti. Konuşması bitince, işçiler düzgün bir şekilde sıra oldular ve aşağıya indiler.

Aynı anda, Xiaobei birinci, üçüncü ve dördüncü katları dolaştı ve herkesi greve katılmaya çağırdı: "Hepiniz yorgunsunuz, bir ara verin!", "Biz ikinci kattakiler grevdeyiz, siz de bir şeyler yapmalısınız!" Herkesten avluda toplanmasını istedi. Fabrikanın B binasındaki işçiler neler olduğunu gördüklerinde onlar da greve katıldılar ve aşağıya indiler. Bazı hatlar durmamıştı ve ürünler o hatlara yığılmıştı. Ancak işçilerin küçük bir kısmı tereddüt ettiler ve aşağıya inmediler. Bu işçilerin çoğu otuzlu veya kırklı yaşlarında, bazısı burada altı ya da yedi senedir çalışmakta olan kıdemli "yaşlı işçilerdi". Her atölyede böyle işçilerden on ila yirmi tane vardı. En öndekiler, çoğu teknik okullardan gelen stajyerler olan veya uzaklardan (örneğin, Hunan veya Henan) gelmiş, on yedi veya on sekiz yaşlarındaki genç işçilerdi. Xiaobei bazı işçilerin "Hubei İşletme Yönetimi Okulu'ndan" gelmiş olduğunu fark etti, ancak teknik yüksekokul diplomasıyla gelen de vardı. Neler olacağını bekleyip görmek için yukarıda kalan "yaşlı işçiler" ancak müdür yardımcısı bir megafonla gelip toplananlara seslenmeye başladığı zaman aşağıya indiler.

Yine de, bu durum bütün "yaşlı işçilerin" tutucu olduğu anlamına gelmiyor. Bazıları genç işçilerden bile çok heyecanlanmıştı. "Grev kelimesini duyar duymaz koşarak aşağıya indiler."

Grevdeki işçilerin avluda toplanmaları

Grevdeki işçiler avluda toplanmışlardı; alt düzey amirler (ekip şefleri, onların yardımcıları vb.), üretim işçileri ve hatta atölyedeki temizlikçiler bile oradaydı. Herkes çok heyecanlıydı. Bazıları muhabbet ediyor, bazısı da cep telefonuyla oynuyordu, diğerleri de şarkı söylüyordu. Herkes bu grevi işe verilen nadir aralardan biri olarak görüyor ve olası bir ücret kesintisi üzerine kafa yormuyorlardı çünkü mesai başlangıcında herkes kartını okutmuştu. Toplanma sırasında katılımcı olan yönetim kadrosundakiler işçilerin arasına karışmak istemedikleri için kendilerine

ayrı bir grup oluşturdular. Bunun nedeni şirketin onları grevi organize edenler olarak görmemesini ümit etmeleriydi. Grev öğleden sonra da devam etti. Öğle yemeği arasında bazı işçiler yemek yemeye gittiler ama daha sonra geri döndüler.

Grevin başlamasının üzerinden az bir süre geçtikten sonra müdür yardımcısı bir megafonla geldi ve avludaki işçilere "Ne istiyorsunuz? Çekinmeyin, sadece bize söyleyin!" diye bağırmaya başladı. Kimse onu dikkate almadı. Tekrar "Siz ne öneriyorsunuz? Hadi söyleyin!" diye bağırdı. Kimse ilgilenmedi. En son, müdür yardımcısı "Çalışmak isteyenler lütfen elini kaldırsın!" diye bağırdı. Hiçbir tepki olmadı. "Çalışmak istemeyenler lütfen elini kaldırsın!", bunu dediğinde bile kimse onunla ilgilenmiyordu.

Genelde insan içine pek çıkmayan patron arabayla hızla geldiğinde grevin kırkıncı dakikasıydı. Yarım saat boyunca üst düzey yönetimle ofis binasının konferans salonunda görüştü. Daha sonra, insan kaynakları (İK) yöneticisi koşarak dışarı çıktı ve bütün alt düzey amirlerin ve işçiler tarafından seçilen temsilcilerin sorunların nasıl çözüleceğine dair yapılacak bir görüşme için konferans salonuna gitmelerini istedi.

İşçiler birbirlerini aday göstermeye başladılar ama sonuç olarak temsilci seçilmedi. Xiaobei'ye göre grev birden başlamıştı, bu yüzden işçiler mental olarak hazır değillerdi ve ofislere gidip pazarlıklara başlamak için fazla gerginlerdi. Xiaobei ofis binasının ne kadar güzel ve lüks olduğunu tarif etti. Ekip şefleri oraya hemen hemen hiç gitmezlerdi, üretim işçileri ise daha önce hiç buraya gelmemişlerdi. Onların zihninde burası başka bir dünya kadar uzaktı. Sonunda İK yöneticisi "eski işçilerden" on ikisini seçti. Xiaobei bu işçilerin genellikle daha itaatkar olduklarını ve yaşlarından ötürü onlar için başka bir iş bulmanın daha zor olduğunu söyledi. Yani onların her söyleneni yutmaları ve sakıngan olmaları muhtemeldi. Belki ürekliklerinden ya da hazırlıksız olmalarından, belki de kendi şüphelerinden ötürü "yaşlı işçiler" konferans salonunda neredeyse tek kelime bile etmediler.

İşçilerin toplanmasıyla İK yöneticisinin koşarak gelmesi arasında bir zamanda, işçilerin içinden biri -kim olduğunu

kimse bilmiyor- işçi bürosunun denetleme grubundan birilerini çağırmıştı. Belki de onları, gelip arabuluculuk yapmaları için şirket oraya çağırmıştı. Bazı işçiler Shenzhen TV'deki "Olay Yerinden İlk Görüntüler" programını aradılar ama kimse gelmedi. Yerel televizyonlardan ya da gazetelerden kimse gelmemişti ve bu yüzden de grevle ilgili yapılan bir haber bulunmuyordu. Yerel polis ve kamu emniyeti bürosu geldi ama etrafa bir göz atmak için geldiklerinde "Burada bir sıkıntı yok; bu kurallara uygun bir grev" diye düşündüler. Sonuç olarak kapıda durup sadece izlediler. İşçi bürosundan gelenler konferans salonundaki yöneticilere ve "işçi temsilcilerine" katıldılar

Konferans salonundaki pazarlıklar

Konferans salonunda patron öfke içerisindeydi. Yöneticilere bağırarak böyle bir şeyin nasıl gerçekleşmiş olabileceğini sordu. Ayrıca işçilerden sorunun ne olduğunu öğrenmek ve aralarından birisinin taleplerinin ne olduğunu açıklamasını istiyordu. "İşçi temsilcileri" birbirlerine korkuyla baktılar ve çıt çıkarmadılar. Patron defalarca işçilerden şikayetlerinden bahsetmelerini istedi ancak işçiler uzun bir süre tek kelime bile etmedi. Bu durum patronu huzursuz etti.

En sonunda, "işçi temsilcileri" birkaç önemsiz talebi dile getirdiler: "Yatakhanede tahtakuruları var"; "yatakhanedeki koşullar düzeltilmeli!" Patron açıkça onayladı: "Tamam. Hemen düzeltilecek!". "İşçi temsilcileri" devam ettiler, "Yemeklerde fazladan tabak alabilmek istiyoruz!" Patron yine direkt olarak ve yüksek bir sesle "Tamam! Hemen halledeceğiz!" dedi. Patron işçilerin uzun bir süre boyunca başka bir şey demediklerini görünce onlardan işlerinin başına dönmelerini istedi ancak işçiler konferans salonundaki yerlerinde kaldılar ve işe geri dönmeyi reddettiler.

Patron sorunların olabildiği kadar hızlı şekilde çözüme ulaşmasını istiyordu çünkü oldukça yoğun bir dönemdi. Birçok siparişin teslim tarihi yaklaşıyordu, bu yüzden grev, patronu büyük bir baskı altında bıraktı. "İşçi temsilcileri" esas noktaları ifade etmeyince patron iyice sabırsızlandı. O anda, patron Xiaobei'ye

bütün bunların ne için olduğunu sordu. Xiaobei dört talep öne sürdü:

1. Şirket izin günlerini değiştiremez. Hafta sonlarında ek mesai ücreti saati 10,34 yuan olarak ödenmelidir. Ek mesai saatleri çok uzun sürmemeli (önceleri çoğunlukla akşam saat 10 ya da 11'e kadar sürerdi), en fazla akşam saat 8'i geçmeyecek şekilde ayarlanmalı. Bu konuya değinildiğinde patron "Ben zaten hep ek mesai saatlerinin akşam 8'i geçmemesi gerektiğini söylüyordum. Neler oluyor burada?" diye cevapladı. Xiaobei'ye göre patron bunu söylerken aklında bir şey vardı. Bu duruma yöneticileri sebep olmuş olsa da patron buna hep sessizce göz yumuyordu. Bu noktada patron dinlenme dönemlerinin değiştirilmesine son verileceğini ve hafta sonları yapılan mesainin işçiler gönüllü olarak daha fazla çalışmak istemediği sürece sekiz saati geçmeyeceğini söyledi.

2. Şirket yüksek sıcaklıklardaki çalışma için prim öderdi. O zamanlar fabrikada kimse sıcak nedeniyle prim almıyordu ve hatta fabrikadakilerin çoğu böyle bir primin varlığından habersizdi. Grev ve işçi toplantısı sırasında bu noktaya kim değindi belli değil ama bir anda herkes bundan konuşmaya başladı. Bu yüzden, Xiaobei patrona yüksek sıcaklık primi ödenmesinin İş Kanunu'nda şart koşulup koşulmadığını sordu. Patron cevap vermedi ama konuşulanları bir kenara not almakta olan işçi bürosundan gelenler "Evet, evet, evet!" dediler. Patron bir anda masaya vurdu ve "Tamam! Bu da hemen yapılacak!" dedi. Böylece Mayıs ayından Ekim ayına kadarki yüksek sıcaklık primleri hesaplandı ve kayda geçildi.

3. Şirket koruyucu donanımın temin edilmesini sağlamalı. O anda patron bağırmaya başladı ve ciddi bir şekilde hareket ederek "Ben her zaman 'önce güvenlik' derim! Bu da ne demek oluyor?" dedi.

4. Şirket işçileri gelişigüzel cezalandırmamalı. Sadece işçiler ihlal yaptıklarını kabul edip imzalarını attıktan sonra ce-

zalandırma yapılmalı. Xiaobei bir örnek verdi: Fabrikadaki ek mesai akşam 11:30'a kadar sürdüğünde birçok kadın işçinin (her katta yaklaşık 150 kişi için sadece iki tane su ısıtıcısı olduğundan ötürü) su almak için sıraya girmesi gerekiyordu. Gece yarısından sonrasına kadar, hatta bazen gece 2'ye kadar yıkanmayı bitiremeyenler oluyordu, bu yüzden işçiler sonraki sabah işe başladıklarında şıp diye uyuyakalıyorlardı. Uyuyakalmak küçük bir ihlal olarak kayda geçerdi ama bu adil değildi. Xiaobei ayrıca "beyaz tahtanın" (bütün ihlal ve cezaları alenen listelemek için) çok fazla sıklıkta kullanıldığını ve "kırmızı tahtanın" (ödülleri listelemek için) çok az kullanıldığını söyledi. Cezaların ödüllerden fazla olması çalışmayı teşvik etmek için iyi bir şey değildi.

Xiaobei'ye göre en azından ödüllerin cezalardan az olmaması gerekirdi. "İnsanlardan alıp yine insanlara geri verilmesi"[68] prensibinin izlenmesi daha iyi olurdu.

Patron Xiaobei'nin dile getirdiği dört talebi de koşulsuz kabul etti. Ancak, o anda patronun yüzü neler hissettiğini çok net gösteriyordu: "Çok fazla şey istiyorsunuz!" Yine de bunu direkt olarak söylemedi. Xiaobei'ye yüksek sesle "Başka bir sorununuz var mı?" diye sordu. Xiaobei "Bahsettiğim talepler bütün işçilerin çıkarını temsil ediyor. Şimdilik bütün aklıma gelenler bunlar. Eğer başka sorunlar varsa diğer işçiler bunları ilave etmeli" diye cevapladı.

O noktada, bir köşede oturmakta olan işçi bürosundan gelenler not defterlerini çıkardılar ve patronu sorgulamaya başladılar. Hala kendini övmeye devam ediyor ve "Hep bunda ısrarcı olmuşumdur" diye cevaplıyordu. "İşçi temsilcileri" bir talep daha eklediler: İşçiler iş kıyafetlerini kendileri almalı ve şirket işçilere bunun için para vermeli. Yine, patron direkt olarak ve açıkça kabul etti.

Sonra patron sordu: "Şimdi işe dönecek misiniz?" İşçiler sessizce bakıp durdular. Xiaobei sadece konuşarak sözler verildiğini ve hiçbir şeyin yazılmadığını söyledi. Sonuçta işçiler şirketin

68 Çinceden İngilizceye Çevirenin Notu: 取之于民，用之于民. İnsanlardan alınan şeylerin yine onların iyiliği için kullanılması

gerçekten de bu sorunları çözüp çözmeyeceğini nereden bilebilirlerdi?

Zafer ve Sonrası

Patron birisinin bir duyuru çıktısı almasını ve bunu fabrikada bir yere asmasını istedi. Grev sona erdiğinde saat akşam 5 civarıydı.

Raporlara göre patron 25 Ekim'deki grevde verdiği sözleri tuttu. Xiaobei bundan kısa bir süre sonra istifa etmesine rağmen QQ[69] üzerinden o fabrikadaki işçilerle hala temasta olmayı sürdürüyordu.

Grevden sonra bir değişiklik daha oldu: O kibirli ve buyurgan müdür yardımcısı da istifa etti. Rezil olmuştu ve bu fabrikada şansını denemeye devam etmemesinin daha iyi olacağını düşündü. Xiaobei fabrikanın bu müdür yardımcısı maliyetleri düşürmek için her şeyi deneyerek patronun gözüne girmeye çalışmadan önce hep daha iyi durumda olduğunu söyledi. Açıkça görülüyor ki, baskıyı ilk hissedenler işçiler oldu.

Grevin bittiği gün patron konuşmak için tek başına Xiaobei'nin yanına geldi ve ona hiç bekletmeden "Bu yaptığınla şirkete ne kadar zarar verdin?" diye sordu. Xiaobei cevapladı:

1. Bugünkü grev büyük ölçüde şirket yönetimindeki sorunlar nedeniyle gerçekleşti. Bu benim hatam değildi.

2. İşçiler genel olarak memnuniyetsizlerdi. Bugünkü olay küçük bir sorunun var olan memnuniyetsizliğin geniş çapta patlak vermesine dönüşmesi sonucu gerçekleşti. Bu durumu yaratan sadece ben değildim.

3. Aslında, bugünkü grevin sorumluluğunun birazını üzerime alıyorum (alt düzey bir amir olmama rağmen grevde bir rol oynadım) ancak sizin için bu durum aslında bazı avantajlar sağladı. Ne gibi avantajlar? Bazı sorunlar yaşandığını fark etmenizi sağladı ve bu da şirket yönetiminin iyileştiril-

69 Çevirmenin Notu: Bir tür mesajlaşma hizmeti programı.

mesini sağladı. Yayınladığınız iş ilanları daha fazla insanı cezbedecek; fabrika gelişirse siz de daha iyi hissedersiniz.

Duruma şirketin ve onun çıkarlarının perspektifinden baktığında bir fayda sağladığını hissedip hissetmediği sorulduğunda Xiaobei "Buradan bakıldığında greve liderlik etmemin kişisel çıkarlar için olmadığı daha da açık bir şekilde görülüyor. Bunu, kişisel korunmaya verdiği faydalarla birlikte, şirketin çıkarları için yaptık." Böyle sert bir cevap alınca patron bir süre sessiz kaldı ve sonra "Yine de, bir özeleştiri yapman gerekir" dedi. Xiaobei bu patronun çok iyi olduğunu düşündü. Başka bir patron olsa sizi hiç dinlemez ve direkt sepetlerdi.

İstifa etmek ve Xiaobei'nin grevi desteklerken sahip olduğu kişisel motivasyon

Xiaobei patronla konuşurken istifa etmekten bahsetti. Patron "Ne? İstifa etmeyi mi düşünüyorsun?! Bütün bunları sen yaptın. Bunu nasıl telafi edeceksin?" diye sordu. Sorumluluktan kaçınmak istemesiyle ilgili soru dışında Xiaobei, patronun onun değerinin farkında olduğunu düşündü. Önceleri, Xiaobei daha teknisyenken, patron için ürünler tasarlamış ve test etmiş, iş durumu da oldukça yüksekte olmuştu.

Xiaobei daha önce işten ayrılmayı düşünmüştü ama istifa dilekçelerinin hepsi reddedilmişti. Buna rağmen, istifa etmek için greve gitme kararı vermedi. İstifa dilekçesi vermesi daha çok terfi etmek ile ilgili kişisel beklentileriyle alakalıydı. Büyük bir fabrikada (o zamanlar çalıştığı fabrika gibi) rekabet sert olurdu ve terfi etmek her zaman zordu. Küçük bir fabrikada daha az çalışan ve daha az rekabet olur, yani terfi etmek muhtemelen daha kolaydır. Buna ek olarak, tek bir fabrikada çok uzun süre kalmanın sıkıcı ve bıktırıcı olduğunu hissediyordu, bu yüzden bir yer değişikliği yapmak istedi.

Greve giderken sahip olduğu kişisel motivasyonla ilgili olarak da başka bir düşüncesi yoktu ve herhangi bir gizli kalmış güdüden etkilenmemişti. Kesinlikle hiçbir plan yapılmamıştı. O

anda, üst düzey yöneticisiyle tartışırken sinirlenmesi böyle bir sonuç doğurmuştu.

Grevden iki gün sonra, 27 Ekim'de, Xiaobei Ekim'deki aylık ücretin sadece yarısını aldı ve hemen istifa etti. Daha önce istifasını verdiğini herkes biliyordu, bu yüzden grevden sonra işten ayrılması normal gözüktü. Pişman değildi, kendini daha fazla geliştirebilmek için bir yer değişikliği yapması gerekiyormuş gibi hissediyordu.

Deneyimler

Grev deneyiminden sonra ön saflarda bulunan işçilerden bazıları mutluydu ve "bu tür şeyleri daha sık yapsak ne güzel olurdu" dediler. Xiaobei onlara, "Bu o kadar basit bir şey değil. Eğer her gün grev yapacaksanız işe niye geldiniz? Eşyalarınızı toplayıp istifa etmek ve eve geri dönmek çok daha iyi olurdu" dedi. Grev bir şekilde işçilerin düşünce yapısını değiştirmişti. Önceleri, birçok işçi şirketten bazı konularda iyileştirmeler talep ettiğinde, işçiler bunun gerçekleşmesinin tamamen imkansız olduğunu düşünürdü. Genelde herkes pasif kalıyordu. Bir keresinde Xiaobei bir çalışana "Eskiden hep bu mümkün değil, şu mümkün değil diyip duran sen değil miydin? Neden bir anda her şey mümkün oldu?" diye sordu. O işçi "Çünkü şimdi (birlikte çalışan) çok fazla kişi olduk!" dedi.

Xiaobei grevi şu şekilde özetledi:

Birincisi, grev, arabuluculuk ya da dava açmak gibi yöntemlere göre çok daha etkili oldu. İşçiler işi bıraktığında ve kimse vardiyasına gitmediğinde patron oldukça tedirgin olur. Bu şekilde sorunlar çabucak ele alınır. Bunun daha büyük bir etkisi vardır ve daha iyi sonuçlar doğurur. Arabuluculuk için dava açarsanız birkaç ay beklemeniz gerekir ve bu yolla sorunların çözülmesi oldukça zordur.

İkincisi, kolektif bir mücadele organize etmek istiyorsanız önce herkesin desteğini (aynı istenmeyen durum, aynı memnuniyetsizlik) arkanıza almanız gerekir. Buna dayanarak, işçilerin

sadece az bir kısmı bile eyleme başlasa daha büyük bir grubu harekete geçirmek mümkündür. Örneğin, yirmi veya elli tane işçinin yüzden fazla işçiyi harekete geçirmesi mümkündür.

Patron hep iyi biriymiş gibi davranırdı. Alt düzey yöneticileri azarlarken işçileri korumak üzerine konuşmaktan hoşlanırdı, özellikle de 25 Ekim'deki grev sırasında böyle olmuştu. Xiaobei'ye göre, birçok işçi bu durumdan dolayı çok mutlu ve gururluydu ve hatta "patrona bir tanrı gözüyle bakıyorlardı". Xiaobei bunun üzerine düşündü ve "Bu, kendi yaptığım gelişigüzel bir metafor ama aslında, çok da abartılı bir söz değil" dedi. Ancak işçiler böyle düşünerek birkaç gün mutlu olacaklar; sonra uyanıp patronun söylediğiyle yaptığının aynı olmadığını fark edecekler. Çünkü o sadece kendi çıkarlarını düşünür.

Komşu fabrikalardaki grevlerin tetiklenmesi

Xiaobei'nin fabrikasındaki grev civardaki şirketlerde çalışan işçiler için bir model işlevi gördü. Grevden iki gün sonra, yakınlardaki fabrikalardan birinde daha grev yaşandı. Burası beş yüzden fazla insanın çalıştığı, yüksek frekans dönüştürücüsü (soket, levha vb. kullanılan) üretilen Hong-Kong sermayeli bir şirketti. Bu fabrikanın atölyeleri ile Xiaobei'nin fabrikasındaki atölyeler birbirine çok yakınlardı ve iki fabrikanın yönetim kadrosu ve üretim müdürleri sıklıkla bilgi alışverişi, hatta bazen parça alışverişi bile yapıyorlardı. Bazı kadın işçiler diğer fabrikadan tanıdıkları erkek işçilere kahvaltı hazırlardı. Yani iki fabrika arasında bilgi alışverişi çok çabuk gerçekleşirdi. Bu yüzden, komşu fabrikadaki işçiler de grev olduğunu çabucak öğrendiler ve bu, birçok tartışmaya sebep oldu. Bu fabrikadaki ücretler çok daha düşüktü ve normalde hafta sonu yapılan ek mesai ücretleri arasındaki fark 7 ila 9 yuan kadardı. İşçiler 27 Ekim'de greve gidecekleri haberini gizlice yaydılar.

Grevin başlayacağı gün bu fabrikanın patronu -önceden bir şey söylemeden- fabrikadaki beş yüzden fazla çalışanı fabrika kantinine çağırdı ve buraya, kişi başına bir tane olacak şekilde, koca bir yığın Red Bull içeceğinden getirdi. Oturduktan sonra patron "Aslında, ben zaten maaşınıza zam yapmayı düşünüyor-

dum" dedi. Devam etti ve ek mesai ücretlerinin artması ve diğer iyileştirmelerin yapılması konusunda söz verdi. Xiaobei şöyle dedi: "Bizim fabrikada bir grev düzenlemek için bir gün boyunca büyük zahmetler çektik; onların fabrikasındaysa bu sadece iki saatlerini aldı ve işçiler tek kelime bile etmediler, önerilerde bulunmadılar ve taleplerini ifade etmediler ve yine de amaçlarına ulaştılar. Sonraları işçiler, patron "Ben zaten maaşınıza zam yapmayı düşünüyordum" dediğinde söylemediği bir şey olduğuyla ilgili şakalar yapıyorlardı: "Yani aslında tek sorun daha greve gitmemiş olmanız." Başka bir açıdan bakarsak "Daha önce greve gitmiş olsaydık patron maaşlarımızı asırlar önce arttırmış olurdu."

İstifa ettikten sonra: Bir başka kitlesel olaydan edinilen tecrübeler ve izlenimler

Xiaobei istifa ettikten sonra, aynı bölgenin (Shenzen'deki birçok sanayi şehrinden biri) sokaklarında yarım sene boyunca trafik polisi yardımcılığı yaptı. Nisan 2010'da başka bir şehrin sanayi bölgesine geçti ve burada bir fabrikada çalışmaya başladı. Yaklaşık on gün içinde beş veya altı kere iş değiştirdi. Bazı fabrikalarda iki veya üç gün çalıştı, bazılarını ise sadece yarım gün çalıştıktan sonra bıraktı. Bu fabrikaların her birinin kötü durumda olduğunu düşünüyordu. Şu anda bir elektronik fabrikasının kalite kontrol departmanına yerleşmiş durumda. Ne yazık ki ücretler Tayvanlıların fabrikasında olduğu kadar yüksek değildi ama yine de grevi başlattığı için pişmanlık duymuyor.

Xiaobei trafik polisi yardımcısıyken de kitlesel bir olay "yaşadı" -"sahte bir çevik kuvvet" olarak istikrarı sağlamak için caydırıcı bir eylemde yer aldı. Aralık 2009'da, Shenzen'deki D-Lojistik şirketi iflas etti ve birkaç yüz kadar müşteriye ürünlerini teslim edemedi. Bu müşteriler (bunlar çoğunlukla yakınlardaki bir bilgisayar alışveriş merkezinde yeri olanlardı) şirkete gittiler ve paralarını geri istediler. Şirket bunu kaba bir şekilde reddedince onlar da sinirlendiler ve bir eylem organize ettiler. Eylemcilerin arasında maaşını almayı bekleyen birçok ekspres teslimat şirketi çalışanı vardı. Basındaki haberlere göre, D-Lojistik firma-

sının Shenzhen bölgesinde toplamda binden fazla çalışanı vardı ve ödenmemiş ücretler 4.860.000 yuan olarak ifade ediliyordu.

21 Ocak 2010 günü öğleden sonra, bu ekspres teslimat şirketi çalışanları polisler tarafından korunan ve polis arabasında oturmakta olan üst düzey yöneticilerin etrafını sardılar. Kalabalık megafon kullanarak öfkeyle "Maaşlarımızı verin!" diye slogan atıyordu. İnsanlar kümeler halinde etrafta durup olanları seyrediyorlardı çünkü yol birkaç saattir trafiğe kapanmıştı. Sonra polis, alacaklı olan müşterilerin kayda geçilmesine yardımcı olarak ve sorunun çözülmesi için gerekli desteğin sağlanacağına söz vererek bir çözüm yolu buldu. Kalabalık ancak o zaman dağıldı. Birkaç gün sonra, Shenzhen şehir yönetimi D-Lojistik şirketi çalışanlarının ücretlerini ödeyeceklerine dair söz verdi.

Xiaobei bu eyleme binden fazla insanın katıldığını söyledi. Yetkililer düzenin sağlanması için oraya birkaç çeşit polis gücü gönderdi. Olay hakkında bir bilgisi olmayan etraftaki görgü tanıkları polis birliklerini gördüklerinde bunun oldukça korkutucu olduğunu düşünmüş olmalılar. Ama işin aslını bilseler, gülseler mi ağlasalar mı karar veremezlerdi. Bu polis güçleri aslında oldukça karışıktı ve aralarında Kamu Güvenliği Departmanı çalışanı, işçi bürosu personeli, kamu güvenliği memurları, trafik polisi, semt polisi, devriye gezen polisler, güvenlik görevlileri, bölge ve semt komitesi personeli ve hatta Xiaobei gibi trafik polisi yardımcıları da bulunuyordu. Ama birçoğu göğüslerinde "çevik kuvvet" sembolü ve omuzlarında yıldızlar olan üniformalar giyiyordu. Her ne kadar Xioabei hala kendini bir işçi olarak görse de, Xiaobei gibi geçici olarak işe alınan yardımcılar bile aynı kıyafetleri giydiler. Ağırbaşlı bir şekilde sıralar halinde topluca yürümeleri ve havalı bir şekilde "polis gücü" tertibiyle bir arada durmaları gerekiyordu.

Xiaobei, toplumsal istikrarın sürdürülmesine yönelik şu anki girişimlerin çoğunun başka yerlerden işe alınan güvenlik personellerine dayandığını söyledi. Örneğin, bazı köylerde, polis güçleri aslında sadece dört kişiden oluşuyor: bir polis amiri, bir yardımcı ve iki polis memuru. Shenzhen'in çeşitli "köylerinin" çoğu hali hazırda son derece yoğun iş bölgeleridir ve bu "köyle-

rin" etrafında muazzam büyüklükte sanayi bölgeleri ve daha çok kasaba vardır. Bununla birlikte, bazı köyler, diğer yerlerdeki çok sayıda insanı güvenlik personeli olarak işe almıştır ve yasaların ve düzenin korunması büyük oranda onlara bağlıdır. Xiaobei bize bir sır verdi: omuzlardaki "sahte polis" yıldızlarına dikkatlice bakarsanız bunların aslında baskı ile yapıldığını görürsünüz, gerçek polis yıldızları ise üniformalara iğne ile tutturulur. Ayrıca gerçek polis yıldızlı şapkalar giyer. Giydikleri üniformaya bakarak onların gerçek polis olup olmadığını anlayabilirsiniz.

Trafik polisi yardımcısı olarak çalışmaya başladığı anda Xiaobei'den 250 yuan depozito vermesini istediler. İlk başta, verilen ücret (ek mesaiyle birlikte aylık 2.100 yuan ve buna ek olarak yemek ve kalacak yer) geçinmek için yeterliydi. Yapması gereken sokaklarda bir aşağı bir yukarı devriye gezmekti. Kontroller oldukça gevşekti. Bazı işçiler devriyeye çıktıktan hemen sonra yatıp uyuyacak bir yer ararlardı çünkü tek yapmaları gereken vardiyaları bitene kadar oyalanmaktı.

Ancak, daha sonra ücretler büyük oranda düştü çünkü ek mesai kaldırıldı ve günlük çalışma saati sekiz saat olarak kaldı. Aylık ücret bir anda 1.200 yuana düştü. Kendilerini birer işçi olarak gören yardımcılar tabii ki bundan memnun olmadı ve yukarıda bahsettiğimiz kitlesel olay yaşandığında ekip lideri hemen "Onlarla gerçekten karşı karşıya gelirsek direkt kaçalım!" dedi. Düz sıra halinde dururken bile şu umuda tutunarak "başkalarının yaşadıkları aksiliklerden zevk alıyorlardı" : "Bu (kitlesel eylem) çok iyi. Daha da büyümeli, ne kadar büyük olursa o kadar iyi!" Sabah başlayıp öğleden sonra 3'e kadar orada durdular ve vardiyaları bitince hemen gittiler.

Xiaobei, şu an bulunduğu fabrikada sadece iki yüz ila üç yüz kadar işçi olduğunu söyledi. Ama o daha çok geleceğe odaklanmış durumda, ne de olsa burada daha büyük beklentileri var. Son dönemlerde başka yerlerde de fabrikanın birkaç şubesi açıldı, bu yüzden bu şirkette çalışmaya devam etmesinin doğru bir tercih olduğunu düşünüyor.

Birkaç Yorum Daha

Xiaobei, İnternette Foxconn'da yaşanan intiharlarla ilgili haberleri okuduğundan bahsetti (dört ay içinde dokuz işçi intihar etmek için binadan atladı). Basındaki haberler daha çok duygusal stres konusunu işlemiş ama Xiaobei orada her türlü baskının olduğunu düşünüyor: İşteki baskı, "anasını ağlatma" (Guangdong ve Guangxi eyaletlerinden gelenler bu kelimeyi *azarlanmak*[70] kelimesi yerine kullanıyor) baskısı, biraz duygusal hassasiyet, sevgilinden ayrılmanın yarattığı duygusal stres ve daha fazlası. Gazetelerde yazan pek çok şeyin doğru olmadığını düşünüyor. Bu gibi şeyleri daha önce kendisi de yaşadı. Bir gazeteci onunla röportaj yaparken Xiaobei'den diğer trafik polisi yardımcılarıyla aynı çizgide durması istendi. Daha sonra, hepsi verilen direktiflere göre teker teker gazetecinin sorularını yanıtladı. İlk başta kulağa pek doğru bir şeymiş gibi gelmiyordu, bu yüzden bu işi başka bir zaman yapmaları istendi ve tekrar sıra oldular. Ama bu hala tatmin edici değildi. Bu nedenle aynı şeyi birkaç sefer "yapmaları" istendi.

1980'ler kuşağından biri olarak Xiaobei zorluklara hala dayanabileceğini düşünüyordu. 1990'lar jenerasyonunun sorunu zorluklara karşı dayanıksız olmalarıydı. İkinci söylediğimiz gruptakilerin tüketimle ilgili gerçekçi olmayan beklentileri vardı ve para istemek için sık sık ailelerini arıyorlardı. Ailelerinden ayrılıp para kazanmaya gidenler bile ailelerinden para istiyordu -ki bunu Xiaobei hiç anlayamıyordu.

Xiaobei fabrika hayatıyla ilgili ilginç bir durumdan bahsetti: birçok genç kadın işçi işe giderken paten kullanıyor ve küçük bir sırt çantaları oluyordu. Fabrikadayken patenlerini çıkartıp iş ayakkabılarını giyiyorlar ve çalışmak için hatlarına gidiyorlardı.

Xiaobei'ye göre, onun memleketinden olanların belli bir dini inancı yoktu. İbadet etmenin kolay yollarından biri de herhangi bir hayvanın kafatasını alıp bunu kurban olarak sunmaktı. Bugünün gençleri buna artık inanmıyor ama ailelerin daha yaşlı

70 Çinceden İngilizceye Çevirenin Notu: 屌, diao, tam anlamı; penis.

üyeleri buna hala inanıyor. Xiaobei, memleketindeki geleneklere hürmeten bu ibadetlere hala katılıyor.



"Bir süredir maaşınıza zam yapmak istiyorum ama tek sorun greve gitmemiş olmanız."

10. BÖLÜM

Artan İş Yoğunluğu Sonucu Yaşanan Bir Grev

29 Kasım 2010'da yapılan görüşme

Fabrika I, otuz yıllık bir geçmişi olan Hong Kong sermayeli bir şirkettir. Guangzhou, Shenzhen ve Dongguan'da yıllık toplam 100 milyon yuandan fazla gelir elde ettiği şubeleri var. Fabrikanın başlıca ürünleri meşrubat ambalajlama ve koruyucu başlıklarıdır ve bazı küresel markalara taşeronluk yapıyor. Ürünler Avrupa, Amerika, Avustralya, Japonya ve Kore'de satılıyor. Grevin yaşandığı fabrika Shenzhen'in dışındaki bir sanayi bölgesindeydi ve burada binden fazla işçi çalışıyordu. Fabrikadaki ücretler yerel asgari ücret baz alınarak belirleniyordu ve deneme süresi bittikten sonra yönetim işçilere sosyal güvence sağlamaya başlıyordu. İşçiler, önceki ayın işi için her ayın on beşinde maaşlarını alıyorlardı.

Büyük patron seksen yaşını çoktan geçmişti ve fabrikadaki işlere küçük oğlu bakıyordu -insanlar ona "küçük patron" diyordu. İşçilere göre, büyük patron da en alt seviyeden başlayıp yükselerek bu noktaya gelmişti, bu yüzden işçilere nispeten iyi davranıyordu. Ama küçük patron işleri devraldığından beri, ücretler o dönemde geçerli olan yerel ücretlerle aynı düzeyde olsa da, işçilerin bir zamanlar sahip oldukları bazı ayrıcalıklar giderek azalmaya başlamıştı. Aslında küçük patron fabrikanın içinde durmuyordu. Onun yerine, günlük işler aralarında bir fabrika müdürü, fabrika müdürü yardımcısı, yönetici, genel müdür, üretim müdürü vb. de olduğu Çinli yöneticiler tarafından yönetiliyordu. Bir sene önce yeni bir yönetici fabrika yönetimini devraldı. Önceleri, fabrika müdürü verimliliğin arttırılmasını istediğinde eski yönetici onu biraz geri püskürttü, yeni yöneticiyse fabrika

müdürünün verimliliği arttırma hedefini hiç sorgulamaksızın benimsedi.

Grevin Nedeni

Grevin gerçekleştiği atölyede 117 işçi vardı. Diğer atölyelerdeki işçiler on iki saatlik iki vardiya halinde çalışıyorlardı ama bu atölyedekilerin sadece uzun bir gündüz vardiyası (gece vardiyası yok) vardı. Bu, işçilerin yoğun dönemde, en fazla 3.000 yuan olan ücretlerle, fazlaca ek mesai yapmaları anlamına geliyordu. Ayrıca bu atölyede diğerlerine oranla çok sayıda üç ila beş yıllık tecrübesi olan işçi vardı. Atölyenin yöneticisi, Birader Zhong, sıradan işçilikten yükselerek o mevkiye ulaşmıştı ve büyük patron bizzat kendisi ona akıl hocalığı yapıyordu. İşçilerin perspektifinden bakınca, Birader Zhong yönetime karşı işçilerin çıkarlarını savunabilirdi ve ayrıca para cezalarını da önleyebilirdi, bu yüzden işçiler ona büyük bir saygı duyuyorlardı.

Bu grev tesadüfen gerçekleşmedi. Aslına bakarsanız, yapım aşaması uzun sürmüştü. Düşük ücretler ve yan haklar, para cezaları ve sürekli artan iş baskısı işçiler arasında büyük ölçüde memnuniyetsizliğe neden oldu ve bu memnuniyetsizlik zaman içinde doruk noktasına ulaştı.

Artan üretim kotası

Yönetim ve işçiler toplu bir sözleşme imzalamış ve burada söylendiğine göre ücretler saatlik ödeniyor olsa da, ödeme sistemi uygulamada saatlik ve parça başına ödeme sistemlerinin bir karışımıydı. Yönetim, çalışma saatlerini belirlemek dışında -günde on saat- bir üretim kotası da koyabiliyordu ve iş günü içerisinde bu kotaya ulaşılamazsa işçilerin ücretsiz ek mesai yapmaları gerekiyordu. Ödemelerin hesaplanmasında kullanılan bu yöntemden dolayı atölye yöneticisi üretimi mümkün olduğu kadar kısıtlamaya çalışırken işçilerin de mecburi tutulan miktarda işi bitirmeleri gerekiyordu. Bununla birlikte, eğer daha hızlı çalışırlarsa bu durum üretim kotasının artmasına neden olurdu. Birader Zhong atölye yöneticisi olmadan önce büyük patronun

desteğini almıştı, yani üretim kotalarının arttırılmasını etkili bir şekilde protesto edebiliyordu. Ancak küçük patron yönetimi devraldığında Birader Zhong'un protestoları cevapsız kaldı. İşçiler Ocak 2010'dan önce, yapmaları gereken işi vardiyaları içerisinde bitirebildiklerini söylediler. Haziran 2010'da yönetim, ücretleri Shenzhen'deki asgari ücret artışına uygun olarak 1.100 yuana yükseltti. Ama bu artış yapıldıktan sonra üretim kotası sürekli arttı. Üretim kotası Temmuz'dan sonra düzenlendiğinde bütün işçileri büyük bir baskı altında bıraktı ama onlar buna direndiler. Daha sonra işçiler, Shenzhen'deki asgari ücret Dongguan'dakinden daha yüksek olduğu için yapması kolay olan işlerin çoğunun Dongguan'a geçtiğini ve daha zor olan işlerin de çoğunlukla emek yoğunluğunun büyük oranda arttığı Shenzhen'deki fabrikalara geçtiğini fark ettiler. Aynı zamanda, gelen siparişler sabit değildi. Eylül'de, üretim kotası beklenmedik bir şekilde iki haftada peş peşe üç kez arttı ve işçiler onlardan beklenen işi belirlenen tarihe kadar bitiremeyeceklerini hissettiler. Yani önceden kazandıkları ücretin aynısını kazanabilmek için ücretsiz ek mesai yapmaları gerekiyordu ve işçiler bunu kaldıramadılar. Birader Zhong işçilerin baskıları üzerine verimlilik koşullarının değiştirilmesi hakkında görüşmek için yönetime gitti.

Mesleki sakatlıklar

Atölyede kullanılan -pense ve makas- gibi araçlar uzun süreli kullanımlardan sonra sık görülen sakatlıklara neden oluyordu. Birçok insanın parmaklarının şekli bozulmuştu, parmak eklemlerini eğip bükemiyorlardı. Çalışırken, çoğu kadın işçinin genellikle vücudunu parçalara bağlaması gerekiyordu ve bu vücutları üzerindeki eklemlerin zarar görmesine neden oluyordu. Ancak bu sakatlıklar kesin bir şekilde endüstriyel risklere bağlanamazdı. Bazı işçilerde görme bozukluğu vardı ve dikkatli olmasalar kendilerini bıçakla kolayca kesebilirlerdi. Çalışırken zarar gören işçilerin kendi hastane masraflarını ödemeleri gerekiyordu, birçoğu masraflarının şirket tarafından geri ödenmesini yıllarca bekliyordu ve genellikle bir tazminat alamıyordu. Bu tür bir iş özellikle tehlikeli bir iş olarak sınıflandırılmamıştı, bu yüzden özel parasal bir ödenek sağlanması imkanı hiç yoktu.

Yan haklar

Üretim şartları dışında işçilerin greve gitmelerinin bir diğer sebebi de yönetim biçimindeki uzun süreli bozukluktu. Fabrikada disiplin sadece cezalandırmaya dayalı bir şekilde sağlanıyordu -küçücük bir hata 100 yuanlık bir para cezasıyla sonuçlanabilirdi- ama herhangi bir ödüllendirme ya da yan hak sistemi bulunmuyordu. 2007'de fabrikada yüksek sıcaklıklarda yapılan iş için bir ödenek sağlanıyordu ama grevden bir sene önce, yüksek sıcaklık ödemeleri gece vardiyası primleriyle birlikte kaldırıldı. Fabrika yemekhanesindeki bir yemeğin fiyatı 3,5 yuandan 4 yuana yükseltildi ve birçok fabrikada ücretsiz kalacak yer sağlanması yaygın bir şey olsa da işçilerin maaşlarından kalacak yer için her ay 60 yuan kesildi. İşçiler bu yönetim sisteminin fabrika müdürü ve bazı üst düzey yöneticilerden çıktığına inanıyorlardı, bu yüzden grev direkt olarak bu üst düzey yöneticileri hedef aldı ve fabrikanın Hong Kong kökenli sahiplerinden bu kusurlu yöneticileri defetmeleri istendi.

Fitilin ateşlenmesi

Grevden iki gün önce, fabrikada yeni bir üretim kotası konulduğunu açıklayan bir duyuru yapıldı ve eğer bir işçi bu kotaya ulaşmakta başarısız olursa ona ek mesai verilmeyecekti. Birçok işçi için bu yeni kotaya ulaşmak imkansızdı ve işçiler bunu kaldıramazdı. Yeni üretim şartlarına göre birçok işçi ek mesai yapamayacaktı ve bu yüzden de maaşlarının büyük bir kısmını oluşturan ek mesai ücretini alamayacaktı. Ya da işçilerin aynı anda yeni üretim kotasına ulaşabilmek için ücretsiz ek mesai yaparken hızlarını arttırmak için de daha gayretli çalışmaları gerekecekti.

Grev Süreci

17 Kasım'da, yönetim üretim kotasını tek taraflı olarak tekrar arttırdı, işçiler de bu harekete atölyede iş yavaşlatarak karşılık verdiler. On sekizinde bütün işçiler birlikte atölyeden çıktılar ve yönetim ofisinin girişinde toplandılar. Gün ortasında, işçiler üretim kapasitesiyle ilgili sorunları fabrika müdürüyle görüşmeleri

için yemekhaneye gelmelerini emreden bir bildiri aldılar. Ancak, işçiler yemekhaneye geldiklerinde fabrika müdürü orada değildi ve onun yerine sadece birkaç tane başka üst düzey yönetici gelmişti. Bundan sonra, bir grup haydut geldi ve hemen işçileri itmeye ve onların gözünü korkutmaya başladılar, tehdit ederek "Sizleri unutmayacağız ve eğer aranızdan herhangi biri fabrika kapısından dışarı çıkmaya cüret ederse ölürsünüz" dediler. Bir kadın işçi cep telefonuyla resim çekti ve haydutlardan biri onun telefonunu alıp yere fırlattı, kadın işçinin yüzünde bir kesik bıraktı. Hamile bir işçi de aynı şekilde hırpalandı. Yerel polisten bir ekip geldi ve fabrika yöneticileri onlarla "iletişim kurmak" için derhal onların yanına gittiler. Sonra polis şefinin tavrı değişti -yüz işçinin hepsinin birden yalan söylediğini beyan etti, ki böyle bir şeyin olması mümkün değildi. Sonra, üst düzey yöneticiler yemekhanede neler yaşandığı hakkında bir bilgileri yokmuş gibi davrandılar.

Bu olaydan sonra, işçilerin emniyetsizlik hisleri dramatik bir şekilde arttı -direkt olarak canlarının tehlikede olduğunu düşündüler çünkü ne fabrika ne de toplum onların güvende olmalarına yönelik bir garanti veremezdi. Fabrika kapılarından dışarı çıkmaya cesaret edemediler, yatakhanede, yemekhanede, atölyede ya da başka bir kapalı alandayken de rahat değillerdi. Bunun yerine, fabrika sınırları içerisinde açık alanın ve yaya trafiğinin bol olduğu, fabrikanın güvenlik kameralarının da bulunduğu bir yerde grup olarak bir arada durdular. Birader Zhong süreç boyunca yapılan hamlelere -iş durdurma ve bunu takiben fabrika kapılarının blokajı- liderlik eden kişi olarak öne çıktı. İşçiler fabrika kapılarından içeri giren araçları engellediler, bu da Çinli yönetimin fabrikanın Hong Kong kökenli sahibini fabrikaya çağırmasına sebep oldu. Diğer atölyelerdeki üretim her zamanki gibi devam etti ancak ortada bulunan bir atölyenin çalışmayı bırakması ve kargo taşımacılığı yapan araçların fabrikadan içeri girememesi nedeniyle tek bir atölyedeki iş bırakma eyleminin bütün fabrikanın üretimi üzerinde ciddi bir etki yarattı. Diğer atölyelerden işçiler yemek getirerek ve yatacak yer sağlayarak grevcilere yar-

dım ettiler ve akşamleyin yüzden fazla işçi sonbahar sonlarının sert soğuğu ve rüzgarı altında dışarıda yattılar.

On dokuzunda, küçük patron nihayet fabrikaya geldi. Grevde olan atölyedeki işçiler taleplerinin bir listesiyle birlikte imzalı bir dilekçe verdiler. Belgenin başında taleplerini yedi madde halinde sundular, bunların içinde şu talepler bulunuyordu: İşçilerin güvenliğinin garanti edilmesi, işçilerin hırpalanması gerçeğiyle ilgili fabrika yönetiminden bir açıklama, bu noktadan itibaren yönetimin işçileri işten atmak veya pozisyonlarını değiştirmek için iş bırakma eylemini bahane etmeyeceğine dair söz verilmesi, fabrikanın şu anda başında olan yönetici kadrosunun işten çıkartılmaları, olağan dışı durumlar altında yapılan iş için primlerin hükümlerinin belirlenmesi ve üretimin sabit sipariş sayılarına göre yapılmasının garanti edilmesi.

O gün öğleden sonra, küçük patron, üst yönetim kademesi, işçi bürosundan gelen yetkililer ve polis şefi ile birlikte işçi temsilcileriyle görüştüler ve işçilerin taleplerine cevap verdiler. Polis şefi önceki günkü olumsuz tavrından dolayı özür diledi ve suçluların yakalandığını ama suçluları teslim edemeyeceklerini, ayrıca fabrika girişlerini kapatmanın yasalara aykırı olduğunu söyledi. İşçi bürosundan gelen yetkililer işçilerin taleplerinin yasal bir geçerliliği olmadığını ve eğer işçiler para kazanmak istiyorlarsa çalışırken sakatlanmalarının normal bir şey olacağını söylediler.

İşçi temsilcilerinin sinirden dilleri tutuldu, bu da küçük patronun söylemek istediği ne varsa söylemesini sağladı. İşçiler, yönetimin vermiş olduğu cevaptan hiç tatmin olmamışlardı çünkü taleplerinden hiçbiri karşılanmamıştı. Ayrıca, işçiler almış oldukları bilgiden de şüphelenmişlerdi: Öncelikle, fabrika girişlerini kapatmaları polis şefinin dediği gibi gerçekten de yasalara aykırı mıydı? İkincisi, yasalar, ücret primi ve diğer tazminat taleplerini gerçekten de destekler nitelikte miydi? Yönetime göre, işçiler yasaları ihlal etmişlerdi ve eğer o gün bir anlaşmaya varamazlarsa sonraki gün çevik kuvvet gelip tutuklamalara başlayacaktı.

On sekizi ve on dokuzunda, işçiler çeşitli basın organlarına mesajlar göndermişlerdi ancak bir cevap alamadılar. On dokuzu gecesi, işçiler avukat G ile iletişime geçtiler ve ondan yönetimle

olan görüşmelerde işçileri temsil etmesini istediler. Yirmisi sabahı avukat G fabrikaya geldi. İşçiler avukatı yakınlardaki bir otele götürdüler ve ona, içinde geçirdikleri ilk bir saatte durumu açıkladıkları küçük bir oda tuttular. Yönetime yazılı olarak verilecek cevap şekillenmeye başladı. Avukat G yeni taleplerin somut talepler olması gerektiğini ve bütün işçilerin esas fikirler üzerine görüşüp ortak bir anlayış oluşturmaları gerektiğini vurguladı. Nihayetinde, işçiler şu talepleri öne sürdüler:

Saldırıyla ilgili

1. Derhal patronun ve fabrikanın herkesin gözü önünde bütün işçilerden özür dileyeceği ve saldırı için makul bir açıklama yapacağı bir toplantı düzenlenmelidir.

2. Fabrikanın başındaki müdür, yardımcısı, genel müdür ve genel işlerden sorumlu müdür kovulmalıdır.

3. Gerçek saldırganların devletin yasal organları tarafından cezalandırılmaları için teslim edilmeleri ve saldırıya uğrayanların tam olarak tazmin edilmeleri.

İş sözleşmelerinin devam etmesiyle ilgili

1. Eğer şirket işçileri çalıştırmaya devam ederse şunları yapması gerekir:

a. Üretkenliğin (ulaşılması gereken üretim hedefinin) Ocak 2010'dan önceki seviyesine geri döndürülmesi

b. Kişi başına aylık 500 yuanlık pozisyona göre özel bir tazminat verilmesi

c. Sakatlıkların ve zarar görmüş işçilerin fiziki durumunun değerlendirilmesi ve zarar gördüğü doğrulanmış işçilere tazminat verilmesi

d. Şirketin tek taraflı bir şekilde işçilerin çalıştığı fabrikayı, departmanı, iş türünü ve pozisyonunu vb. değiştirmeyeceğine veya işçilere danışmadan ve onlardan yazılı bir onay almadan işçileri işten atmayacağına ve cezalandırmayacağına dair yazılı bir açıklama yapması.

e. Bütün işçilerin kişisel güvenliğini güvence altına almak için yazılı bir anlaşma yapılması.

2. Eğer şirket yukarıdaki taleplerinin hepsini birden karşılayamazsa b ve c taleplerini karşılamalı ve bütün işçiler için mesleki sağlık muayenesi ayarlamalıdır. Zarar gördüğü belirlenen işçiler için şirket tam tazminat sağlamalı ve tazminatın verilen hizmetin uzunluğuna göre belirlendiği iş sözleşmelerine son vermeli.

Patron olmadan yapılan pazarlıklar

Saat 9'da, çevik kuvvetle birlikte ayaklanma karşıtı milisler, devriye gezen polisler, kamu güvenliği polisi ve muhtemelen sivil polis de geldi. Diğer atölyelerden, aralarında gece vardiyasını henüz bitirmiş olan ve gündüz vardiyasına başlamak üzere olan işçilerin de olduğu birkaç yüz kadar işçi toplandılar. Grevdeki işçileri desteklemek için onlar da geldiler. Sadece otuz ya da kırk kadar işçi halen çalışmaktaydı. Fabrikanın dışında, diğer fabrikalardan işçiler grevdeki işçilere meyve getirdiler.

Avukat G kendisinin yönetimle yapılan pazarlıklarda işçileri temsil edeceğini bütün taraflara kabul ettirebilmek için çok uğraştı. Herkes pazarlık masasına oturduğu anda yönetim orada olmuyordu. Pazarlıklara bir hükümet yetkilisi başkanlık ediyordu. Avukat G ve beş işçi temsilcisi dışındakilerin hepsi hükümettendi. Pazarlık sırasında avukat G işçilerin taleplerini açıkladı ve hükümet temsilcileri yanıt verdi. Saldırı konusunda polis şefi yasalara göre bunun icabına bakılacağını söyledi ve saldırganın tutuklanmış olduğunu tekrar doğruladı. Bir işçi temsilcisi sadece saldırganın fabrikaya nasıl girdiğini görmek için güvenlik kamerası kayıtlarının gösterilmesini talep etti. Temsilci saldırganın içeriye yönetim tarafından alındığını düşünüyordu ve bu yüzden yönetim saldırının bütün sorumluluğunu üzerine almalıydı. Polis şefi bakılması için kayıtların getirilmesini istedi ve güvenliği sağlamak için bir koruma ayarladı. Yönetimin özür dilemesi ve defedilmesi talebine gelince polis şefi bunun şirketin

kendi iç meselesi olduğunu ve hükümetin buna müdahale edemeyeceğini söyledi. İş görev yeri amiri aylık 500 yuanlık özel tazminatın hukuki bir dayanağının olmadığını söyledi. İşçi bürosu mesleki sakatlanmalarla ilgili olarak konunun yasalara göre çözülmesi için şirkete baskı yapılması konusunda mutabık kaldı. Ve eğer herhangi bir işçi iş sözleşmesini feshetmek isterse hizmetin uzunluğuna göre belirlenen tazminat talebinin hukuki bir dayanağı olmaz çünkü sözleşmenin feshedilmesini isteyen işçinin kendisidir. Bir saatten uzun süren pazarlıkların ardından polis şefi hükümetin sorumluluğundaki sorunların temel olarak sabahleyin çözülmüş olduğunu ve tazminatla ilgili sorunların yönetim ve işçiler arasında öğleden sonra görüşüleceğini söyledi.

Öğle vakti olduğunda işçi temsilcileri avukat G ile öğle yemeği yediler. Birader Zhong aylık 500 yuan tazminat taleplerinin hukuki bir dayanağı olup olmadığını sordu. Avukat G bu konuyla ilgili özel bir yasa bulunmadığını ama bu talebi ileri sürmelerinin önünde de bir engel olmadığını belirtti. Birader Zhong tazminatı istemediklerini ve bir yıllık hizmet için bir aylık ücret kadar tazminat verilirse işten ayrılacaklarını söyleyerek cevap verdi. Avukat G Birader Zhong'a aylık 500 yuanlık tazminatın yasallığını ve bunun için nasıl pazarlık yapacaklarını, esas elde etmek istedikleri şeyi bu kadar çabuk belli etmemeleri ve uzun sürecek bir mücadeleye hazırlıklı olmaları gerektiğini söyleyerek izah etti. Ancak avukat G, Birader Zhong'un gözle görülür bir şekilde ona söylenen şeyi kavrayamadığını sezdi. İki gün iki gecelik yorucu mücadeleden sonra, Birader Zhong bölüm şefi ve işçi temsilcisi olarak büyük bir baskı altındaydı ve besbelli ki zihinsel olarak çok yorulmuştu. Dahası, sürekli olarak telefondan arandığı için avukat G'nin tavsiyelerini dinlerken konsantre olamıyordu.

Pazarlıklar, planlandığı gibi öğlen 2'de başladı. İşçi temsilcilerinden üçü değiştirildi. Birader Zhong ilk başta orada bulunmak istememişti. Ama bunun üzerine düşündükten sonra, özellikle de üretimle ilgili olarak son derece bilgili olduğu için, pazarlıklara bir temsilci olarak katılmaya karar verdi. Pazarlıklar da başarısız olunsa bile kendi hizmet süresine göre alacağı tazminatla işten

ayrılmak konusunda kararlıydı. Hükümet temsilcileri tarafında bir değişiklik yoktu ve işçi bürosu da temsilciler göndermişti.

Şirketi, Dongguan şubesinden bir avukat ve iki yönetici temsil etti. Yönetimin temsilcileri önce işçilerin taleplerine yanıt verdiler. Şirket avukatı, işyerinde yaşanan sakatlıklar ve üretkenlik ile ilgili olanlar dışındaki talepleri reddetti. Avukat G şirketin neden uzlaşmak istemediğini anlayamıyordu ve şirketi "bu sorunu uzlaşarak çözmenin aksi bir duruma göre daha iyi olacağı" konusunda ikna etmeye çalıştı. Şirket bundan hiç etkilenmedi. Hükümet yetkilileri avukat G'nin çabasını olumlu buldu ve ondan işçileri yasaları ihlal etmemeleri için ikna etmesini istedi.

Sonuç

Yirmi birinde, haberler patlamaya hazır bomba gibiydi. Seksen yaşındaki büyük patron fabrikaya geldi. İşçiler önceki gün Birader Zhong'un büyük patronla aralarında iyi bir ilişki olduğundan bahsediyorlardı. Büyük patron burada olmuş olsaydı işler bu kadar sarpa sarmazdı. Büyük patron grevdeki atölyeden olan herkesi (diğer atölyeden olan işçilerle olan iletişimini kesmek için) yemekhaneye çağırdı. Bütün hat ve ekip şefleri en öne oturdu. Polis, işçileri dövmesini isteyenin Birader Zhong olduğunu söyleyen saldırganı getirdi. Sonra yönetim basınla iletişime geçen işçilerin isimlerini basın kuruluşlarının isimleriyle birlikte saymaya başladı. İşçiler, basın tarafından ihanete uğramışlardı!

Büyük patron öyle kısık bir sesle konuşmaya başladı ki arkalardaki işçiler onun ne dediğini net olarak duyamadı. Birader Zhong'a ömrünün geri kalanını parmaklıklar arkasında geçirmesini sağlayabileceğini söyledi. Daha sonra, bütün hat şeflerinin işçiler adına imza atmalarına müsaade etti. İki seçenek vardı: kal ve işine devam et ya da tazminat almadan git. Bu, eğer Birader Zhong giderse hat şeflerinin terfi etme fırsatı elde edebileceği anlamına geliyordu. Sonunda, ikisi dışında bütün hat şefleri imzasını attı ve Birader Zhong fabrikada kalmak istedi. Çoğu işçi hat şeflerinin onları temsil etmediklerini düşünüyordu. Sadece

bir düzine kadar işçi parasını aldı ve gitti. Yirmi kadar işçi imza attı ve işe geri döndü. Geri kalanı fabrika girişinde uyumaya devam etti.



"Kendine gelirsen sadece saçını keserim. Eğer bunu yapmazsan kafanı keseceğim!" (Çince yazılar, önlük: grevci işçi; balta: işten ayrılmak; traş makinesi: cezalar; makas: zor kullanma)

Yirmi ikisinde, iki askeri araç ve iki tane TOMA fabrika girişine geldi. Bazı tahminlere göre fabrika girişinde en az yüz polis vardı. Yönetim uzlaşmaya yanaşmayan yüz işçiyi yine tehdit etti ve yönetimin grevcilerle "başa çıkmak" için yeterince güçlü olduğunu ileri süren üzücü mesajlar yaydı. Yerel polis şefi ve astları işçilerin yanına gidip küstah bir şekilde onlara müdahale etmelerinin yasal olduğunu ve bu yasal sorumluluğu yüklenebileceklerini ama işçilerin yaptığı grevin illegal olduğunu, ulusal çıkarlara zarar verdiğini ve vatansever bir eylem olmadığını söylediler. Yirmi birindeki müdahaleden sonra yirmi ikisindeki müdahale yine daha yoğun bir baskı getirdi. İşçiler uzlaşmaya zorlandılar. En sonunda, yüze yakın işçi işten ayrılmayı seçti ve yönetim tarafından işten ayrılabilmeleri için bir başvuru imza-

lamaya zorlandılar. Bu, hizmet verdikleri yıl başına sadece 500 yuan tazminat alacakları anlamına geliyordu ve yasalara aykırıydı. İşçiler gitmek üzereyken yönetim bedava son bir yemek teklif ederek samimiyetsiz bir iyilikte bulundu. Çoğu işçi, yönetime daha fazla finansal yük bindireceklerini ümit ederek bundan faydalandı.

11. BÖLÜM

Kötü Yemeklerin Tetiklediği Bir Grev ve Yol Kapatma Eylemi

15 Şubat 2011'de yapılan görüşme

Guizhou eyaletinden geliyorum ve 1980'de doğdum. Aile-deki altı çocuğun üçüncüsüyüm. İş bulmak için evden ayrıldım çünkü eğitimim çok azdı ve ailem fakirdi. Başlarda, ilkokul-dayken, iyi bir öğrenciydim, sınavlardan yüz üzerinden 80 veya 90 alırdım. Bir sınıf atladım ama notlarım düşmeye başladı. O günlerde okul başlayana kadar sabah 5'ten 8'e kadar çalışmam gerekiyordu. Bu oldukça yorucuydu. Beşinci sınıftayken okulu bıraktım. Anneme çok fazla yük olduğumu düşünüyordum. Bu yüzden, okula devam etmektense küçük kız kardeşimin eğitimi-ne destek olmak istedim.

Okulu bıraktıktan sonra yerel bir kömür madeninde gizlice bir iş buldum. Burada on dört günlük iş için 450 yuan alıyordum. Bir gün, sabah 8'de, bir metan gazı patlaması oldu ve dördümüz yerin 20 metre altında kaldık. Kurtarma görevlileri dışarıdan bize doğru kazı yapmaya başladılar, biz de içeriden onlara doğru kazarak ilerledik. Hiç yemeğimiz yoktu ve kazı yapmak yorucu bir işti. Ancak sonraki günün sabahı saat 5'te kurtarılabildik.

Dördümüz de yaralanmıştık. Benim kafamın arkasına bir kaya parçası çarpmıştı. Bir başkasının kolu kırılmıştı, üçüncüsü-nün sırtından bir et parçası kopmuştu ve dördüncünün de alnına bir kaya parçası çarpmıştı. Neyse ki, bu yaralanmaların hiçbi-ri ciddi değildi. Patron tedavi masraflarımızı karşıladı ama bize tazminat vermedi. Yeğenim patronun üç yaşında bir oğlan olan tek çocuğunu alıp dördüncü kat penceresinin önünde tutarak eğer patron ödeme yapmazsa aşağı atmakla tehdit etti. Patron bunu

alelacele kabul etti. Ben 50 yuan aldım, diğerleri de kişi başı 100'er yuan aldılar.

1996'da iş bulmak için evden ayrıldım. İlk önce, ağabeyimi bulmak için Hainan Adası'na gittim ama onu bulamadım. Adada gizli gizli dolaşmam gerekti. Bir tuğla fabrikasında yaşayarak tek başıma acınası bir Yeni Yıl geçirdim. Patrona yemeğimi onun yerinde yiyeceğimi ve Yeni Yıl'dan sonra onun için çalışacağımı söyledim. Patron bunun bir önemi olmadığını ve onunla istediğim kadar yemek yiyebileceğimi söyledi. Patronun o zamanlar eleman ihtiyacı vardı ve sanırım ona yardımcı olabileceğimi düşündü. On altı yaşındaydım ve aslına bakarsanız çok da bir iş yapmıyordum. Yeni Yıl'dan sonraki üçüncü gün kaçtım ve sonraki gün ağabeyimi buldum. Altı aylık bir çocuğu vardı ve on sekiz aylık olana kadar ona ben baktım. Daha sonra, bir muz tarlasında iş buldum. Çapalama, mahsulleri toplama ve genel olarak ağaçlarla ilgilenmek gibi işlere yardımcı oldum. Aylık maaşım günlük sekiz saatlik çalışma için 400 yuandı. Gün doğumundan batımına kadar çalıştım ve hem kendim hem de ağabeyim için sebze yetiştirdim. Ayrıca kırk tane tavuk yetiştirdim. Böylece evime ayda 300 yuan gönderecek kadar para biriktirebiliyordum.

1999'da Shenzhen'e gittim. Aslında oraya gitme niyetim yoktu ama ablam ayda 600 yuan kazanabileceğimi söyleyerek beni oraya gitmeye ikna etti. Bunun kötü bir şey olmadığını düşündüm, bu yüzden gittim. 2000 yılında iş bulamadım. Bir şeyler yemek için çıkmam dışında evden dışarı çıkmaya cesaret edemedim çünkü kimlik kartım henüz işleme tabi tutulmamıştı ve geçici oturma iznim olmaması gerekçesiyle polis tarafından yakalanmaktan korkuyordum.

Kimlik kartımın olmaması bir sorundu; bir başka sorun da iş bulabilmek için kişisel bağlantılarımın olması gerekmesiydi. Birçok yeri denedim ama hiçbir şey bulamadım. Geçici oturma iznimle ilgili olarak çok kez kontrol edildim ve hem iyi hem de kötü insanlarla tanıştım. Bir keresinde bana acıyıp yemek alabilmem için 10 yuan veren bizim memleketten biriyle tanıştım. Bir seferinde yeğenim ve ben köprüdeki bir polis devriyesi tarafından durdurulduk. Yeğenim kaçtı ama benim salıverilmem

için akrabalarımın 50 yuan vermesi gerekti. Bir başka seferse altı veya yedi kişiyle birlikte alıkonuldum ve bizden 200 yuan talep ettiler. O kadar paramız olmadığını söyleyerek buna itiraz ettik. Aslına bakarsanız, hepimizin biraz parası vardı ve çorabımda 50 yuan saklıyordum. Neyse, sonuç olarak bize bir çiçek tarhındaki otları temizleme işini yaptırdılar. İşi bitirdikten sonra kimsenin bize bakmadığını fark ettiğimizde kaçtık.

2000 yılında K fabrikasında işe girebilmek için 1.000 yuan verdim. Burası elektrikli diş fırçaları, ayak masajı aleti, elektrikli fırın ve ocak üreten Hong Kong sermayeli bir şirketti. Çalışan sayısı sekiz binden fazlaydı. Çalışma düzeni ayda yirmi altı gün ve günde sekiz saat çalışarak gün başına 23 yuanlık temel ücret alacak şekildeydi. İki vardiya vardı ve yemek araları ek mesai olarak sayılıyordu. Altı ayda bir bedavaya yeni iş üniformaları alıyorduk. Yönetim her ay bir paket deterjan ve bir çift eldiven veriyordu. O dönem memleketimden olan bir adamla tanışmıştım ve onun hem polisle hem de şirketin bazı yöneticileriyle bağlantıları vardı. İnsanları fabrikada işe sokarak para kazanıyordu. K fabrikası hiçbir zaman direkt olarak birilerini işe almıyordu, bunun yerine herkesi bu adam ve Sichuan'daki bir başkası üzerinden işe alıyordu.

Bunun sonucunda, fabrikadakilerin çoğu ya Guizhou ya da Sichuan eyaletindendi. Diğerleri Guangdong eyaletinin kuzeyindeki bazı şehirlerdendi ve fabrikaya yine hemşerileri aracılığıyla girmişlerdi. Esasında bu fabrikada kendi başına işe girebilmek mümkün değildi. Fabrikaya kendi çabalarıyla girebilenlerin hepsinin kovulmuş olduğunu duydum. Orada sıkı çalıştım ve kısa süre içinde kendi ekibimin başına geçtim ve sonra da bölümün şefliğine terfi ettim. Pek eğitimli biri olmadığım için yönetim bana bir de asistan verdi. Bu fabrikada ekip şefleri on altı makineden sorumluydu ve her makinenin başında iki veya üç kişi vardı. Bölüm şefi ise birkaç ekip şefini yönetiyordu.

Yemekhane Yemeği ve Sıcak Su Ücretlerinden Duyulan Memnuniyetsizlik, Grevin Gizlice Planlanması

O sıralar yemekhanedeki yemeklerin durumu çok kötüydü. Pilavın içinden sık sık böcek çıkıyordu. Bir keresinde istemeden birini ağzıma attım ve bir daha asla fabrika yemekhanesine gitmek istemedim. Bir başka sorun da fabrikanın sıcak su için kova başına yirmi sent ücretlendirme yapmasıydı. Bu, aylık 20 ila 30 yuana tekabül ediyordu. Kimse bundan memnun değildi. Bir gece vardiyasında beş ekip şefi (iki erkek üç kadın) greve gitmek üzerine görüşmek için bir araya geldi. Bana geldiler ve konuşmak için ofise geçtik. Üç veya dört asistan da bizi gördüler ve katılmak istediler.

Devlet otoyolunu kapatmak üzerine görüştük ve ne tür zorluklarla karşılaşabileceğimiz ve bunlarla nasıl başa çıkacağımız üzerine kafa yorduk:

1. Eğer polis bizimkileri döver, yaralar ya da öldürürse bununla birlikte başa çıkmalıyız.

2. Eğer yolu kapatırken birimiz arkada kalırsa hemen geri dönüp onu almalıyız, aksi takdirde o kişi büyük ihtimalle çok kötü bir muamele görür.

3. Eğer grevi organize edenlerin kim olduğu anlaşılırsa veya başka bir sorun ortaya çıkarsa, iki erkek ekip şefi verilecek cezayı üstlenir. Grev bittikten sonra cezayı ödeyebilmek için bir bağış çağrısı yapılır

Sonradan da anlaşılacağı gibi, gerçekte yaşanan şeylerle önceden tahmin ettiklerimiz büyük oranda aynı oldu. Buna ek olarak, fabrikada çalışan herkesin planladığımız şeyi öğrenmesine izin verip vermeyeceğimizi konuştuk. Özellikle planı sızdırabilecekleri ihtimalinden ötürü yalakaların bunu bilmesini istemiyorduk. Eğer durumu kötü yönetirsek geçim kaynağımızı kaybedebilirdik.

O zamanlar iki vardiya vardı. Asistanlar ve ekip şefleri birlikte bir miktar el ilanı bastırdılar. İlanda "Yarın sabah saat 8'de

devlet otoyolunda buluşalım!" yazıyordu. Bazı ekip şefleri işçilerine on dakikalığına işi bırakmalarını söyledi. Üç yüzden fazla işçi dört makine atölyesini kaplayacak şekilde her tarafa ilan yapıştırdı. Hatta patronun ofisine bile bunlardan astılar. İnsanlar bunun neyle ilgili olduğunu sorduklarında onlara bunu ofisin düzenlediği söylendi, detaylı olarak açıklamaya cesaret edemedik. Sadece hepimizin devlet otoyoluna gitmemiz ve yönetimden daha iyi koşullar talep etmemiz için onlara sıkıntı yaratmamız gerektiğini söyledik. Güvenlik açısından bakılırsa, eğer birisi geride kalırsa o kişi hemen geri dönülüp alınacaktı. Eğer eylem başarısız olursa ne olacağını net olarak açıklamaya cesaret edemedik ve işçiler bizi, yani eylemi organize edenleri suçladılar.

Grev Süreci

Sonraki sabah gece vardiyası bittikten sonra güvenlik görevlilerini hayretler içerisinde bırakarak fabrikanın giriş kapısına akın ettik. Güvenlik görevlilerini bir kenara doğru ittirdik ve onları kapıları açmaya zorladık. Şiddet olaylarının yaşanmasından korkan güvenlikçiler bizim arkamızdan kapıları kilitlediler. Önümüzde pankartlarla dosdoğru devlet otoyoluna gittik ve orayı tamamen kapattık.

Çoğu işçi bu ayaklanmayı görmeye hevesliydi ve birçoğu devlet otoyoluna akın edilmesinin arkasındaki gayenin ne olduğunu bilmiyordu. İnsanların bir yere doğru koşuşturduğunu gördüler ve onları takip ettiler. Yolun kapalı olması nedeniyle durmak zorunda kalan sürücülerin kızgın ya da üzgün olmadıkları söylendi. Durdurulan bir otobüstekilerin bazıları uyudu, diğerleri de aşağı inip sigara içtiler.

Eylemin başlangıcında dört devriye polisi bizi devlet otoyoluna akın ederken görüp "Ne yapıyorsunuz siz?" diye bağırınca bir problem yaşandı. Yanımıza geldiler ve coplarıyla insanları dövmeye başladılar. Onlara saldıranları ısırmaya başlayan bazı genç kadınları yaraladılar. Bir devriye polisi, yüzünden ısırılmıştı. Bizim gibi genç adamlardan pek fazla yoktu ve biz de arbede-

de perişan olmuştuk. Bu yüzden dayanmak için tam gücümüzü veremedik.

Bu kaosa çok sayıda insan dahil oldu ve on iki kadar kişi yaralandı. Yaralananlardan bazıları kargaşada yere düşüp ezilmeleri sonucu zarar görenlerdi. Ortada bulunan insanlar sürekli bir oraya bir buraya itiliyordu. Sonunda itfaiye, kamu güvenliği polisi ve hatta yerel polis de geldi. Polis arabaları 400 metre öteye park edilmişti ama silahlı olan kimseyi görmedik. Orada çok sayıda işçi bulunduğu için işçilerden birisi bir polisin silahını ele geçirse polislerin yapacak çok fazla bir şeyi kalmazdı. İşçi bürosundan yetkililer yaralıların tedavileri için hastaneye gönderilmesi amacıyla yanlarında bir miktar parayla geldiler.

Polis geldikten sonra bizi yolun kenarına doğru itmeye başladı. Bize vurmadılar ama bizi geriye doğru ittirmek için sağlam bir duvar oluşturmak amacıyla coplarını kullandılar. En ön sıra direnmeye cesaret edemeyen kadın işçilerden oluşuyordu. İnsanlara vurmaya başlamış olsalar herhalde profesyonel eğitim almış polislere düzgün bir şekilde karşı koyamazdık. İki veya üç saat sonra yavaş yavaş yolun kenarına geçtik. Sonra hepimiz birden ağır ağır fabrikaya geri döndük.

Fabrikaya Geri Geliş ve Pazarlıklar

Aramızdan yol kapatma eylemini gerçekleştirmiş olanların hepsi gece vardiyasındandı. Gündüz vardiyasından bazı kişiler bu yaygaranın ne için olduğunu bilmeyip yine de eyleme katılmıştı. İki bin fabrika çalışanı yerel polis tarafından yatakhanelerinde kilitli tutuldular. Her kapıda ve merdivende polis vardı, toplamda herhalde yaklaşık dört yüz polis vardı. Genç kadınlar özellikle sinirlilerdi. Yatakhanede ellerine ne geçirebildilerse sağa sola fırlattılar, bazılarını da polislere fırlattılar. Dört yüz ila beş yüz kadar işçi yemekhaneye gitti ve sekiz bin kişilik yemeğin hepsini yere döktüler.

Yol kapatma eyleminden geri döndüğümüzde yöneticilerden biri megafondan, "Aranızda bir sıkıntısı olan varsa hemen konuşsun!" diye seslendi. Sonra pazarlıklar için bir heyet gön-

dermemizi istedi. O şartlarda, fabrikanın personel departmanının başında olan, eğitimli, genç bir adamı temsilci seçtik. Herkes aynı fikirde olduğu için razı olmaktan başka seçeneği yoktu ve patron ondan gelip pazarlık yapmasını istedi. Ücret artışı görüşmelerin ilk maddesiydi.

Personel departmanı müdürü taleplerimizin neler olduğunu sordu. Ön taraftaki insanlar ücret artışı istediklerini söylediler ve arkadakiler de bağırarak onayladılar. Personel departmanı müdürü daha sonra bu bilgileri yöneticiye aktardı. Yönetici günlük ücreti 25 yuan yapacak bir artış teklif etti ve bunu kabul edip etmeyeceklerini sordu. Sonra sıcak su konusu açıldı. Yönetici, sıcak su için para ödememiz gerektiğini bilmediğini söyledi ve o andan itibaren derhal ücretsiz hale getirileceğine söz verdi. Yemekhane yemeğinde bir sıkıntı olduğunu kendi de itiraf etti ve o andan itibaren yemekhanede yiyip yemeyeceğimize karar vermenin bizim elimizde olacağına söz verdi. Yemekhanede yemeyenler yemek ücreti ödemeyecekti.

O gün atölyeye döndüğümüzde kimse iş yapmadı. Ekip şefleri bir toplantı çağrısı yaptılar. Yönetici duruma müdahale etmedi ama ekip şeflerini ikna etmeye çalıştı, onlar da diğer çalışanları ikna etmek için çok uğraştılar. Grevin olduğu günün akşamı fazladan, bol etli yemekler aldık. Her zamanki gibi iki tabak yerine dört tabak yemek aldık. Üçüncü ve dördüncü günler bir şişe kola ve kişi başı ikişer elma aldık. Ayrıca grevin olduğu gün yönetici, ofisten birilerini hastanede toparlanmakta olan yaralı genç kadınlarla ilgilenmeleri için onların yanına gönderdi. Bu kadınlar iyileştikten sonra fabrikadaki işlerinin başına geri döndüler ve daha iyi bir muamele gördüler. Hiçbiri buradan ayrılmak istemedi.

Grevin Sonuçları

Grevden sonra fabrikadaki koşullar kuşkusuz iyileşmişti:

1. Yemekhanedeki yemekler daha hijyenik oldu. Artık yemeklerin içinden böcek çıkmıyordu. Yemeklerden çıkabilecek her böcek için 50 yuan para verilecekti. Bir kadın işçi yemeğinde böcek bulduğunda güvenlik görevlisi bunun bir

fotoğrafını çekti ve ona aynı gün öğleden sonra 50 yuanını gidip alması söylendi.

2. Önceleri yemekhanedeki yemeklerin ücreti yemekhanede yiyip yemediğimize bakılmadan maaşımızdan kesiliyordu, artık yemediğimiz yemekler için para ödemiyorduk.

3. Sıcak su artık ücretsizdi.

4. Günlük ücret 23 yuandan 25 yuana çıktı ve ayda yirmi altı günlük mesai yirmi iki güne düşürüldü.

Yeni getirilen Japon bir yönetici, atölyede meyve yenmesine ve içecek içilmesine son verdi. Bunun nedeni kalan meyve parçalarının ve yere dökülen içeceklerin sivri sinekleri ve kara sinekleri atölyeye çekmesiydi, ki bu da ürünü etkiliyordu.



"Direnmek yerine diyalog yolunu kullanmalısınız. Lütfen oturun..." (Darağacındaki Çince yazı: Emek-sermaye diyalogu)

Grevdeki ekip şeflerinin himayesinde çalışan işçiler durumu iyi bildikleri için devlet otoyolunu kapatmaya giderlerken hepsi en ön sıradalardı. Ayrıca, yönetici pazarlıklara katılacakları

çağırdığında ilk onlar öne çıkmışlardı. Bazı ekip şefleri ve ofis asistanları işlerinin başında kaldılar ve yol kapatma eylemine katılmayı reddettiler. İki erkek ekip şefi ofislerinde gözaltına alındıklarında binden fazla işçi onları götürmek için gelen polis araçlarının etrafını sardılar. Ama sonuç olarak yine de onları götürdüler. Fabrikaya geri döndüğümüzde iki gün boyunca tekrar işe başlamayı reddettik. Yönetici polisten tutuklananların serbest bırakılmalarını istedi. Serbest bırakıldıklarında da fabrika onları paralarını vermeden kovdu.

Grevi organize eden bu iki liderin tazminatını vermek için neredeyse her işçi 5 yuanlık katkıda bulundu. Katkıda bulunmayanlar da bundan sonra hep hor görüldüler. Üç kadın grev liderinin ve ofis asistanlarının katılımı bir sır olarak saklandı ve böylece onlar tutuklanmadılar. Daha sonra, belki de korktukları için, hepsi teker teker fabrikadan ayrıldı. Ben de karımla ilgilenebilmek için fabrikadan ayrıldım. Oldukça tecrübeli olan bir genel müdür de grev nedeniyle kendi isteğiyle istifa etti.

12. BÖLÜM

Ücretlerin Gecikmeli Olarak Ödenmesi Nedeniyle Yaşanan Bir Grev

6 Haziran 2011'de yapılan görüşme

İşlerin Kötü Gitmesi, Toplumu Tecrübe Etmek için Bir Fabrikada İşe Girmek

1984'te doğdum. Liseyi bitirdikten sonra birkaç sene evde kaldım. Daha sonra bir iş kurmayı denedim ama başarısız oldum. Başarısızlığımın nedenlerinden birinin de insanlar ve toplum hakkında yeterli bilgiye sahip olmamam olduğunu düşündüm. Bu yüzden çalışmak için bir fabrikaya gittim.

F Fabrikasındaki İş Tecrübem

Mayıs ve Haziranda, bir fabrikada insanların atlayarak intihar ettikleri birkaç vaka yaşandı (bundan sonra bu fabrikadan bahsederken F Fabrikası diyeceğiz) ve bütün bunların neyle ilgili olduğunu öğrenmek istedim. Temmuz 2010'da bir arkadaşın tavsiyesiyle fabrikada işe girdim. Dış kaynaklı çeşitli haberlere inanmak istemedim: yoğun rekabetten dolayı işçi intiharları rakip firmalar tarafından fabrika hakkında kötü şöhret yaratmak için kullanılıyor olabilirdi. Fabrikaya girdikten sonra gördüğüm kadarıyla bu fabrika, daha sonra çalıştığım altı yerden de daha insancıl bir yerdi. Kesinlikle dışarıda söylendiği kadar acımasız ve çekilmez değildi. Ama yönetimin intihar vakalarından sonra tavrını değiştirip değiştirmediğini bilemiyorum. İşçilere olan yaklaşımlarında askeriyeye benzer bir durum görmedim ve ge-

nel olarak işçilere verilen hizmet diğer şirketlerdekine göre daha yeterliydi. Hangi açıdan bakılırsa bakılsın, buradaki durumun dışarıda söylenenlerle alakası yoktu. Örneğin, F Fabrikasında sıradan işçiler için sağlık sigortası vardı. Sağlık sigortası sona erse bile buna ek olarak şirket sigortası vardı. Yani esasında burada çalışan birinin sağlıkla ilgili bir sorununun çözülmesi için para harcaması gerekmiyordu.

F Fabrikasında devre kartı araştırma mühendisi olarak çalıştım. Fabrika Apple ve Nokia için cep telefonu ve tablet bilgisayar üretiyordu. Burada iki aydan fazla çalıştım. Aylık 5.000 yuandan fazla bir ücret için ayda yirmi iki gün çalıştım. Ücretin nasıl hesaplandığını bilmiyorum. F Fabrikasında çok sayıda mühendis vardı ama bunların arasından sadece birkaçı gerçek birer uzmandı. Araştırma programlarını onlar hazırlıyordu ve benim yapmam gereken laboratuvardan son ürüne kadar olan süreci takip etmekti.

İki ay sonra burada çok da bir şey yapmadığımı düşündüm ve işten ayrılmaya karar verdim. Yeterli seviyede uzmanlığım yoktu ve işteyken sürekli başkalarına danışmam gerekiyordu. Bu büyüklükteki bir fabrika oldukça karmaşıktı. Görünürde fabrika sıkı kurallar ve düzenlemelere göre yönetiliyordu ancak gerçekte burası tümüyle karman çormandı. Misal, fabrikaya girişimi ele alalım. Dürüst olmak gerekirse, burada sıradan işçi olarak çalışabilmek için bile yeterliliğim yoktu. Ama nasıl olduysa işe alındım. Öyle bir kişiliğim var ki birinden bir işi yapmasını ancak aynı işi kendim de yapabileceksem isterim, eğer bir şeyi kendim yapamıyorsam başkasından bu işi yapmasını istemem. Buradaki ortam bana pek uymuyormuş gibi hissettim. Ayrıca, edinmek istediğim tecrübeyi burada edinmiştim. Amacım toplumu olabildiği kadar çok rolde ve ortamda tecrübe etmekti.

Bulunduğum atölyelerde, işçilerin üzerinde büyük bir baskı olduğunu görmedim -çalışırken konuşamıyor ya da etrafta dolanamıyorlardı- çoğu makineleri idare ediyordu ve sadece malzemeleri makinelere yüklemeleri gerekiyordu. Eğer iki işçi karşı karşıya gelirse, birisinin makineleri kontrol ettiğinden emin oldukları sürece, diğeri ara verebiliyordu. Üretimi anlamam gere-

kiyordu. Esasında, sabit bir kota yoktu. Eğer ürettiğin miktar belli bir hedefi geçmişse prim alıyordun ama eğer bu hedeften az üretebilmişsen de bir ceza verilmiyordu. Sıradan işçilerin rahat olduğu ve üzerlerinde herhangi bir baskı olmadığı gibi bir izlenim edindim. Etrafta serbestçe dolaşabiliyorlardı. Daha önce duyduğum gibi güvenlik görevlilerinin insanları ölümüne dövmesi gibi bir olay veya tuvalet aralarını beş dakikayla sınırlayan herhangi bir kuralla karşılaşmadım. Bazıları iki saatliğine tuvalete gidiyordu ve kimse bir şey demiyordu. Farklı departmanlarda işler farklı yürüyor olabilirdi. Benim gördüğüm bir hayli makineleşmiş olan üretimdi. Yeni işçilere makineleri öğrenmeleri için birkaç gün süre veriliyordu, yani belki bu noktada bir baskı olabilirdi.

F Fabrikasında işçilerin aynı temel ücreti aldığını görmek zordu ve bence bu oldukça mantıklıydı. Şefinde bıraktığın ilk izlenim seni etkiliyordu ve bu oldukça adildi. Örneğin, aynı gün içerisinde on işçi işe alınmışsa onların şefi olan kişi oldukça adil bir şekilde "Birkaç gün içinde bu makineyi idare etmekte ustalaşmanız gerekiyor. Size bir kota vereceğim. Bu kotaya ulaşmak için işi ustanızdan öğrenmeniz gerekecek." derdi. Bir sonraki ayın temel ücreti değişiyordu. Temel ücret herkes için 1.500 yuan olmuşsa bazıları 1.520, 1.530, 1.550 ve hatta 1.600 yuan alırdı. Bir işçinin alacağı ücret o işçinin altında çalıştığı şef veya grup lideri tarafından belirleniyordu. Ücret artışlarına üst düzey yönetim karar vermiyordu. Asıl durumu bilenler sadece alt düzeydeki yöneticilerdi ve bir ücret artışı olduğunda bu bir seviyeden diğerine rapor ediliyordu.

Yatakhanede değil de başka bir semtte oturuyordum ve işten sonra eve gitmek için halk otobüsüne biniyordum. Vardiyamdan sonra çalışma arkadaşlarımla iş veya teknik sorunlar üzerine konuşmaktan, bu konuları artık kafam almaz duruma geldiği için, bilerek kaçınıyordum. Bu gibi teknik meseleler benim uzmanlık alanıma girmiyordu. İşteyken diğerlerine danışırdım ama işten çıktığımda genellikle eve gitmek için acele ederdim.

İş arkadaşlarının küçük grupları vardı. Yüksek mühendisin ücreti oldukça yüksekti ama kendisi pek konuşmazdı. Sanırım

işini korumaya çalışıyordu. Eğer sizinle özellikle iyi bir ilişkisi yoksa teknik meselelerden konuşmak istemezdi. Daha çok günlük yaşam hakkında konuşurdu. İşten sonra herkes ofisten çıkmaya can atardı, bu yüzden birbirimize yabancıymışız gibi hissediyorduk. Personel değişim oranı yüksekti ve yakın arkadaşlıkların sayısı çok azdı. Benim bulunduğum araştırma departmanında sadece on üç kişi vardı. Birçoğu yaklaşık iki sene sonunda işten ayrılırdı ve yerlerine yenileri gelirdi.

Yapılan işte ustalaştıktan sonra herkes ya gidip başka bir şirkette işe girer ya da kendi işini kurardı. Çalışma arkadaşlarımdan biri şu an Shenzhen'deki bir şirkette internetten alışveriş programı araştırmacısı ve müdür yardımcısı olarak çalışıyor. F Fabrikasındayken ayda sadece 5.000 yuan alıyordu ama şimdi ayda 20.000 yuan kazanıyor. Neden gitmesin ki? F Fabrikasında çok az işçi uzun süre kalır. Benim çalıştığım devre kartı araştırma ve geliştirme bölümündeki esas işçiler sadece iki senedir oradaydı. Kullanılan teknolojinin temelini tamamen kavramış olanlar işçi olarak çalışmaya devam etmek istemiyorlardı. Çoğu kendi işini kurdu. Onlar için F Fabrikası sadece bilgi ve tecrübe kazanmalarına yardım eden bir yerdi.

Ben iki ay sonra işten ayrıldım çünkü bu işi yapmak için gerekli becerilerin bende olmadığını düşündüm. Ayrıca, iş tecrübemi geliştirmeye devam etmek için farklı bir pozisyona geçmeliydim. Orada çalışırken sürekli kucak dolusu malzemeyi birinci kattan en üst kata fırlatıyordum. Bunu anlamsız buldum. Dahası, kendi departmanımdan gördüğüm kadarıyla buradaki durumun dışarıda dönen dedikodularla hiç alakası yoktu. Basında çıkan haberlerin ve dedikoduların iddia ettikleri aşırı sert kurallar ve yarı askeri disiplinin işçilere empoze edilmesi gibi şeylerle burada hiç karşılaşmadım. Aksine, yemekhanede hamile kadınlara ayrı bir bölüm koyarak kadın işçilere özel bir önem verildiğini fark ettim. Yemekhanede çok güzel bir ortam vardı ve müzik çalıyordu. Bu fabrikanın iyi bir yer olduğunu düşünüyorum, bence çalıştığım diğer fabrikalara göre daha iyiydi.

F Fabrikasından Ayrılma ve Sık Yaşanan İş Değişimleri

F Fabrikasından sonra sıradan bir işçi olarak C Grup'ta işe girdim. Burası üç bin çalışanı olan Tayvan sermayeli bir şirketti. Burada küvet, deodorant spreyi, havlu askısı ve sabunluk gibi temizlik ve banyo ürünleri üretiliyordu. Benim işim tedarikçilerden gelen parçaları birleştirmekti. Zor bir işti ve çalışırken ayakta durmamız gerekiyordu. Bir ay sonra bu işten ayrıldım. Bundan sonra bir yıldan az bir süre içerisinde altı fabrikada daha çalıştım. Farklı yönetim yöntemlerini öğrenebilmek, toplumu daha iyi anlamak ve gerçek arkadaşlıklar edinebilmek için sık sık iş değiştirdim.

Birinci Grev

Hong Kong sermayeli bir fabrikadaki acımasızlığı görüşüm

Daha sonra, bir grevin patlak verdiği K Fabrikasında işe girdim. Burası elektrikli dönüştürücü, endüktör ve elektrik düğmeleri üreten Hong Kong sermayeli bir şirketti. Aylık yaklaşık 2.500 yuana bir depoda çalıştım. Hong Kong sermayeli bir fabrikanın acımasızlığını hissettiğim yer işte burasıydı. İlk günümde personel departmanında sözleşmemi imzalarken hamile bir kadın işçiyle kadın bir personel görevlisi arasındaki tartışmaya şahit oldum. Hamile kadın bir ay içerisinde işten ayrılıp evine gitmesi ve bebeğin doğumu için hazırlanması gerektiğini söyledi. Ama diğer kadın ısrarla şefinden bir imza alması gerektiğini söylüyordu. Hamile kadın son üç ay içerisinde üç kez başvurmuş olduğunu ama şefinin bunu onaylamadığını ve ona personel departmanına gitmesini söylediğinden bahsederek cevap verdi. Kadın personel görevlisi şefine gitmesi konusunda ısrar etti ama hamile kadın üç aydır bir oraya bir buraya koşturup durduğunu ve doğuma sadece bir ay kaldığını söyleyerek buna karşı çıktı. Doğuma hazırlanmak için zamana ihtiyacı vardı. Personel görevlisinin "Doğum yapacaksan hemen şimdi yap ki gitmene izin vereyim. Eğer şimdi doğurmayacaksan hemen işinin başına dön."

dediğini duyduğumda şoke oldum. Hamile kadın "Yeni birilerini işe alabilirsiniz," dedi ve personel görevlisi buna "Çok fazla sipariş var, benden bunu yapmamı nasıl beklersin?! Hemen işinin başına dön yoksa para alamazsın" diye cevap verdi. Hamile kadın neredeyse diz çökecekti. Bu sahne bende derin bir etki bıraktı! Bu fabrikada işçilere yapılan kötü muameleye dair daha fazla kanıt bulmak ve yönetime bunun bedelini ödetmek konusunda kararlıydım.

Çelişkiler birikir, her yerde gizli bir tehlike vardır

Bu fabrikada üç binden fazla işçi vardı. Ben depoda çalışıyordum. Burada birçok akıl almaz uygulamayla karşılaştım: örneğin, işçilerin ücretlerinden kesinti yapılması, sürekli kesilen cezalar ve akıl almaz kurallar. Montaj hattındakilerin işi zordu ve kotalar oldukça katıydı. Belirlenen kotayı yetiştirememişsen maaşından kesinti yapılırdı. Temel ücretten bile, örneğin, ayda yirmi iki gün mesaiyi tamamlamamışsan, kesinti yapılırdı. Şirketin hatası veya başka bir neden olduğuna bakılmaksızın ücretinizden kesinti yapılırdı ve ancak ondan sonra ek mesaiden alacağınız ücret hesaplanırdı. Bir kişi yirmi altı gün çalışır ve evine 1.400 yuan götürürdü. Daha önce, bir üretim hattındaki bütün işçilerin ücretlerini bile istemeden geceleyin işten ayrıldığı bir olay yaşanmıştı.

Deponun benim çalıştığım bölümü en canlı yerdi. İşler yoğun olmadığında başkaları buraya hukuk çalışmaya gelirdi. Ustabaşılar dışında fabrikadaki ve depodaki bütün işçiler benim olduğum yere gelirlerdi. Her üretim hattından gelen malzemeyi teslim eden bir kişi olurdu ve toplamda da on iki kadar kişi vardı. Onlara iş hukukunu anlatırdım ve haklarını nasıl koruyabileceklerini söylerdim. Bana fabrika daha önce yasayı ihlal ettiğinde bazılarının dava açtığını ve hatta otoyolu kapattığını ama bunların bir faydası olmadığını söylediler. Onlara yönetimin sorunları çözmek konusunda yeteri kadar ilgisini çekmek için tek yolun üretimi durdurmak, yani bir başka deyişle greve gitmek olduğunu söyledim.

O yılın Şubat ayında mükemmel bir fırsat geçti elimize. Üc-

retler iki aydır ödenmemişti ve bu, anlaşmazlıkların artmasına neden oldu. Üretim hattı işçilerinin derinden hissettikleri memnuniyetsizliği duyduktan sonra doğru anın gelmek üzere olduğunu anladım. Bu memnuniyetsizliğe ne mi sebep oldu? İlk olarak, ücret ödemeleri bir bahane uydurularak tekrar tekrar ertelendi. İkincisi, yönetim çok yüksek bir iş yoğunluğu dayatmaya başladı ve eğer işçiler işlerini bitiremezlerse para almadan ek mesai yapmaları gerekiyordu. Sabah 8'deki vardiyaya zamanında gelebilmek için fabrikaya 7:30'da gelmeniz gerekiyordu. Vardiya öğlen 12'de bitse de saat 1'e kadar çıkmanıza izin verilmiyordu. Akşam çalışma saatleri belirsizdi. Bütün bunlar işçilere fazladan yük oluyordu ama işçiler karşılığında hiçbir şey almıyorlardı. Üçüncüsü temel ücretten kesinti yapılması ve ek mesai ücreti hesaplanırken temel ücretin düşürülmesiydi. 1.100 yuanlık temel ücretten kesinti yapıldığında işçilerin evlerine götürdükleri para çok daha az oluyordu.

İki aylık ücretlerin ödenmemesinin grevi tetiklemesi

Bu yönetim modeli uzun zamandır uygulanıyordu ama hiç grev yaşanmamıştı. Bu sefer grevin en açık nedeni iki aylık ödenmemiş ücretlerdi. İşçiler daha önce ya şikayette bulunup ya da ödeme talep ederek karışıklık çıkarmışlardı. Ama patron durumu sakinleştirdiğinde yöneticiler "Buna daha ne kadar devam edebilirsiniz? Bu sorunu çözemezsiniz." derdi. Bir keresinde işçilerin hükümetin dikkatini çekmek için bir otoyolu kapattığını duydum ama sorunla yine ilgilenilmemişti. Yönetimi bir kriz haline sokmanın tek yolunun üretim hatlarını durdurmak olduğunu düşündüm. Birçok yönetici o sıralarda parayla çözülemeyecek bir sorun olmadığını ve aksamalara neden olmanın yararsız olduğunu söylüyordu.

Şirketin iki aydır işçilerin ücretini ödememesinin nedeni üretimi arttırmak için Huizhou'da bir yerde düşüncesizce yeni bir fabrika inşa etme çabalarıydı. Bunun için kaynak yaratmak bir sorun oluşturmuştu. İkinci bir sorun da yönetimin şirketi borsaya sokmak için acele etmesiydi. İlk denemeleri bizim grevimizden etkilenmişti, bu yüzden ilgili hükümet birimleri gerekli izni vermemişlerdi. Bir başka sorun da yönetim kadrosunun yeterli

vasfa sahip olmamasıydı. Borsadaki şirketler için belli niteliksel koşullar vardı. Bu yüzden şirket Wuhan Üniversitesinden yüz elli yeni mezunu işe aldı ve artık yüzden fazla yükseköğrenim görmüş çalışanı olduğunu duyurdu. Ancak bu yüz küsür yeni mezun işe geldiğinde onlar için hiç iş yoktu ve bu yüzden her gün orada oturup bir şeyler yiyip içiyorlardı. Şirket onlar için bir eğitim düzenledi ama hala onlar için yapacak pek iş yoktu.

Bu arada, depoda yirmili yaşlarındaki bir çalışma arkadaşım işten ayrıldı. Bilgisayar sisteminde bir hesap hatası yapmıştı. Şirket onun sadece o ayki ücretinden kesinti yapmadı, ayrıca kendi cebinden tazminat ödemesini yoksa onu mahkemeye vereceklerini söyledi. Durumu açıklamak için bazı hükümet birimlerine gitti ve hatta bazı insanların olayı araştırmasını sağladı. Ama fabrika yönetimi de gizlice çalışıyordu ve sonuç olarak sorun çözülemedi. Hüsran olmuş bir şekilde kendini belediye başkanının arabasının önüne atmayı denemek için şehir belediyesine gitti. İki ay boyunca bunu denedi ve en sonunda arabayı durdurmakta başarılı oldu.[71]

Belediye fabrikayı telefonla aradı ve sorun hemen çözüldü. Aynı gün öğleden sonra, bir yönetici onu arabasıyla fabrikaya geri götürdü ve ücretini verdi. Yalnız başına olan bir işçinin bulunduğu böyle bir durumda yönetimin olayı sürüncemede bırakmak için yeteri kadar parası olduğunu düşündüm. Sıradan bir işçi olarak, böyle bir şey yapmak için gerekli hırsınız olabilir. Ama uzun vadede, 1.000 yuan gibi bir miktar alabilmeniz için iki ay iş bırakırdınız. Başka bir iş bulsanız bu parayı kolayca çıkartabilirdiniz. Çalışma arkadaşım belediye başkanının arabasını durduracağını söylediğinde diğer işçiler kahkahalarla güldüler ama çoğu, karmaşa gözler önüne serildiğinde 1.000 yuan gibi önemsiz bir miktar için bu kadar zaman harcamaya değmeyeceğini söylediler. Daha sonra, işçilerin istifası kabul edilmediğinde işçilerin kendi iradeleriyle işi bıraktıkları ve bütün üretim hattındakilerin birlikte (bir seferinde bir üretim hattındaki otuzdan fazla işçi aynı

71 Editörün Notu: Açıkça görülüyor ki bu hikayede bazı detaylar eksik çünkü iki ay boyunca belediye başkanının arabasını durdurmaya çalışmakta başarısız olmanın ne demek olduğu belli değil. Ne yazık ki, metnin orijinalinde durum bu şekilde anlatılmış.

anda işten ayrıldı ve geride sadece hat şefini bıraktılar) işi bıraktıkları bazı olaylar kulağıma geldi. Bütün bunlara ilave olarak bir de iki ay geç ödenen ücretler vardı. Greve gitmeye karar verdim.

Grev Süreci

Bir gün öğleden sonra, depodaki çalışma arkadaşlarımla, ben işaret verdiğimde onların fabrikanın ana şalterini indirip üretim hatlarının elektriğini kesmeleri ve böylece üretimi durdurmaları konusunda anlaştık. Her gün müşterilerin ürünlerinin dışarı gönderilmesi gerekiyordu ve ancak bundan sonra fabrika bir sonraki üretime geçiyordu. Benim işim ürün gruplarını bir listeye göre düzenlemekti. Eğer bunu yapmayı bırakırsam ürünler bir yere gönderilmezdi. Fabrika benden depoyu idare etmemi istemişti ve benim sorumluluğum da buydu. Patron gelse bile beni kovmadığı sürece siparişleri yollamayı reddedecektim. Yani, bütün bu nedenlerden ötürü harekete geçme zamanı o andı.

Sevkiyatçı geldi ve benim ürünleri düzenleyip göndermeyi bıraktığımı gördü ve üretim hatlarını bu konudan haberdar etmek için geri gitti. Sonra fabrika yöneticileri bir düzine kadar güvenlik görevlisiyle birlikte gelip etrafımı sardılar. Tuhaf olan şey şu ki, diğer depo işçilerinin hepsi güvenlik görevlileri gelmeden önce yardımıma koşmuşlardı. Ama güvenlik görevlileri gelip beni bir köşeye sıkıştırdıklarında olanları sadece orada durup izlediler. Bu beni gerçekten hayal kırıklığına uğrattı. Tam o anda, üretim hattı işçileri kendi hatlarının elektriğini kestiler ve üretimi durdurdular. Üç binden fazla işçi çalışmayı bıraktı ve bu durum sadece bir saat bile sürse büyük bir finansal zarara sebep olurdu. Bazı işçiler yanlarına uzun sopalar aldılar ve ana şalteri kapatmak için fabrikanın elektrik santraline gittiler. Bunu gördükten sonra dayak yeme korkusuyla artık kimse geri adım atmaya cesaret edemedi. Yönetici ona üretim hattında daha da büyük bir grevin yaşanmak üzere olmasından ötürü bir an önce oraya gitmesinin söylendiği bir telefon görüşmesi yaptığında siparişle-

rin sevkiyatını yapmayı bırakmamın üzerinden yirmi dakika bile geçmemişti. Hep birlikte biz de aceleyle oraya gittik.

İşçiler belirli bir talep öne sürmediler. Biri bir şey derken öbürü başka bir şey diyordu. Ben kendim birkaç talepte bulundum. İlki, iki aydır ücretlerin ödenmemesi ile ilgiliydi. İkincisi, işinden ayrılan insanların sayısı ve onların ayrılmalarına müsaade edilmesi ile ilgiliydi. Üçüncüsü, aşırı iş yoğunluğu ile ilgiliydi, özellikle de verilen sürenin istenen kotaya ulaşmak için yeterli olmadığı durumlarda. Bu kotaya ulaşabilmek için gereken fazladan sürenin ek mesai olarak değerlendirilmesini talep ettim. Grev başlar başlamaz şirketin üst düzey yönetimi bir toplantı yaptı ve işçilere tazminat vermeyi kararlaştırdı.

Grevin Yatışması ve Sermayeden Gelen Karşı Atak

Grev iki gün sürdü. İlk günün öğleden sonrasında grevi planladık. İkinci gün şirket ödenmemiş ücretleri iki gün içinde ödemeyi kabul ettiklerini söyleyen bir duyuru yaptı. Buna ek olarak, işten ayrılmış olan işçilerin yönetimle irtibata geçip kalan ücretlerini alabileceklerini söylediler. Yönetim, ürünleri göndermeyi reddetmemin fabrikaya ciddi bir şekilde zarar verdiğini söyleyerek benim gözümü korkutmak için her türlü yöntemi denedi. Yine de, epey kibarlardı. Patron bana "moral bozan", "terörist" ve "bir numaralı düşman" gibi isimler taktı. Daha fazla sorun yaratmamdan korktuğu için beni hemen kovmadı. Ama çok geçmeden benim için işleri zorlaştırmanın birkaç yolunu buldu. Kuşkusuz ben de patron olsam fabrikamda sorun yaratan tipler olmasını istemezdim. Böylece grev bittikten sonra yönetimin benim iş yükümü arttırmış olduğunu fark ettim. Patron, benim daha çok işin üstesinden gelebilecek beceriye sahip olduğumu söyledi. Fabrikaya ilk girdiğimde iki kişilik iş yapıyordum ve bu zaten yeteri kadar yorucuydu. Patron iş gücünü azaltmak istediğini söyledi, böylece bir kişinin daha iş yükü benim omuzlarıma

yüklenmiş oldu. Ne kadar yorucu olsa da hala bunun üstesinden gelebilirdim.

Aynı öğleden sonra yirmi kadar grev lideri kovuldu. Ücretleri hemen ödendi ve derhal gitmeleri istendi. Beni de kovmamaları biraz garipti. Kovduklarının hepsi sıradan üretim hattı işçileriydi. Sevkiyatçı sadece bir bağlantı görevi görüyordu ve çalışırken çok az desteklenir ya da izlenirdi. Temel neden sıkıntıların işçilerin içinde birikmesiydi.

Grev sırasında çeşitli işçi davranışları

Yönetim kadrosu greve katılmadı çünkü onların ücretleri sıradan işçilerinkinden daha yüksekti. Genel olarak, yönetici pozisyonlarına büyük zorluklarla ulaşmışlardı, bu yüzden işçilerden taraf olmak onlar için pek mümkün değildi. Depodan sorumlu olan kişi ilk başlarda grevi destekledi ama daha sonra gelen güvenlik görevlilerini görünce bizi hemen sattı. Güvenlik görevlileri tarafından alıkonulduğumda beni durdurmalarının imkansız olduğunu söyleyen de ilk o oldu. Fakat şirket ilk onu kovdu. Diğerleri beni çok da güçlü bir şekilde desteklemezken aleyhimde bir şey de demediler. Daha kolay işlerle uğraşan ofis çalışanları da greve katılmadılar. Grevciler çoğunlukla sıradan üretim işçilerinden oluşuyordu.

Grevi birlikte planladığım depo işçileri ve sevkiyatçıların ilk başta hepsi haklı bir öfkeyle doldular. Ama işler ciddiye binmeye başlayınca geri adım atmaya başladılar. Herkesin şirketten alacaklı olduğu parayı alabilmesi için tek yapmaları gerekenin bir kargaşa yaratmaları olduğunu düşündüler. Ayrıca yönetimin hedefi konumuna gelmekten de korktular. Bütün bu nedenlerden ötürü grev sürecinde kendi çıkarlarını korumak isteyenler çoğunlukta oldu. Ve böylece benim gibi çılgın insanlar en ön sırada yer aldı ve çözülmesi gereken sorunları çözdü. Birçok insanın yaşadığı sorunların çözülmesine yardımcı olabildiğim için kendimi mutlu hissettim.

Grevin başarılı olmasını sağlayan motivasyon ve sebepler

Fabrikada bir aydan biraz fazla bir süre çalıştım. O hamile

kadına acımasızca davranıldığını gördüğüm günden beri buradan tiksiniyordum. Depoda çalışırken, konuşmaya cesaret edemeseler de, sevkiyatçıların duyduğu memnuniyetsizliği hissedebiliyordum. Bazıları birisi onlara liderlik ederse o kişiyi takip edeceklerini söylüyordu. Ama böyle bir lider yoktu, yani yapabilecekleri bir şey de yoktu. Bana liderliği alıp grevi organize etme fırsatı veren iki aylık ücretlerin ödenmemesi oldu.

Fabrika yerleşkesinin dışında yaşadığım için işten sonra çalışma arkadaşlarımla sosyalleşmeye çok az fırsatım oldu. Çoğunlukla çalışırken iletişim kuruyorduk. Konsantre olmuşsam bana verilen görevleri iki veya üç saat içerisinde bitirebilirdim. Ondan sonra çalışma arkadaşlarımla bir şeyler konuşmak için vaktim olurdu. En fazla boş vaktimiz akşamleyin ek mesai sırasında oluyordu. Bu iki saat boyunca nadiren yapacak iş olurdu, bu yüzden biz de bir konu bulup sohbet ederdik.[72]

İş hukukunu sıfırdan öğrendim. Kendi kendime öğrenebilmek için kitaplar aldım. Böylece kanunları işteki arkadaşlarıma anlatabilirdim. İşten çıkartılma, sözleşme yapılmaması ve ücretler ödenmediğinde ne yapılacağı gibi sorunlar üzerine konuştuk. Bu sorunlar hakkında hararetli bir şekilde konuşuyorlardı. Ayrıca onlarla sahte iş görüşmeleri yaptım ve onlara nasıl daha iyi bir iş bulabileceklerini anlattım. Çoğu oldukça kabiliyetliydi ama kendilerini pek iyi anlatamıyorlardı. Konuşmalar yaparak kendine güven ve konuşma kabiliyetlerinin gelişmesini sağlayabilirlerdi. Çoğu zaman, birisi pratik yapmak için yedi veya sekiz kişinin karşısında dururdu. Çok gayretlilerdi. Bu yüzden ne zaman boş vaktimiz olsa benim bölümüm en canlı yer olurdu. Şeflerimizden biri ne zaman buna karşı çıksa ona normal çalışmamızı engelleyen bir durum olmadığını söyleyerek cevap verirdim.

72 Editörün Notu: Bu hikayede önemli detayların eksik olduğu gözüküyor. Yani işçilerin ulaşmaları gereken aşırı yüksek kotalar varken nasıl birdenbire bu kadar boş vakit buldukları tam olarak açıklanmamış. Maalesef metnin orijinalinde durum böyle aktarılmış.

Bazı Deneyimler

Bu grev oldukça iyi bir tecrübe oldu. Üretimi durdurmak bir şeyleri değiştirmek için en etkili yoldu. Yönetimle konuşmak için aynı masaya oturmak hiçbir zaman sorunları çözmez. Mahkemeye gitmek de öyle. Yönetim ancak üretim zincirini kesince panikler ve ciddi olarak durumla ilgilenir.

Yasalar daha çok zenginler için çalışıyor. Adaletin sağlandığı epey vaka duymuş olsam da yasal hakların korunmasında insan faktörü fazlasıyla devreye giriyor. Bazı insanlar yasaları nasıl manipüle edeceğini iyi biliyor. Şu anda, birey olarak işçilerin hala yasalara güvenmeleri gerekiyor. Fakat bir grubun bir araya gelmesi ve sonra yasal yollara başvurması veya işyerinde üretimi durdurması daha iyidir. Devletin ilgili birimlerine gidince oradakiler yapabilecekleri pek bir şey olmadığını söylüyorlar. Çin'in mevcut sistemi göz önüne alındığında, patronun üretimini kesmek daha iyidir.

İşçi bürosundakiler bile bize geri dönüp üretimi durdurmamızı tavsiye ediyordu. Üretimi durdurursan fabrikanın gelirini de kesmiş olursun. Bu, yönetimde paniğe neden olur ve böylece sorun daha hızlı çözülür. Önceleri hepimiz üretim hatlarını durdurmanın en iyisi olduğunu düşünürdük. Şimdiyse buna ek olarak aynı anda grupça bir bütün olup yasalara başvurmamız gerektiğini anladık çünkü ilk önce yasal yollara başvurarak kendimize ahlaki olarak da bir avantaj sağlıyorduk. Eğer fabrika yönetimi bizim adaleti sağlamak için yaptığımız bu girişimi baltalamak için parasını kullanmaya karar verirse ve çok para harcarsa daha sonra biz de bir araya gelip üretimi durdurabilirdik.

III. KISIM

ÜCRET ARTIŞI İÇİN YAPILAN GREVLER

İşçiler besbelli ki aldıkları maaş düşük olduğundan ötürü ücret artışı için greve gider. Ancak, bu tür grevler ille de çalışma şartlarının en kötü durumda olduğu fabrikalarda gerçekleşecek diye bir şey yoktur. Aksine, Hong Kong, Tayvan, Makau ve diğer yabancı ülkeler tarafından finanse edilen, daha karlı olan ve işçilere daha yüksek ücretlerin verildiği birçok fabrikada işçilerin bir grev organize etmesi ve buna katılması daha mümkündür. 1993'te, Zhuhai şehrindeki yabancı sermayeli şirketlerde bir dizi grev yaşandı. Bu grevler bölgedeki en yüksek ücret ve yan haklara sahip olan Canon'a bağlı bir alt kuruluştaki işçiler tarafından başlatıldı. İşçiler yönetim tarafından açıklanan sınırlı ücret artışından (sadece yüzde 10) memnun olmamışlardı. Yerel hükümetin belirlediği ücret artışı ve enflasyon oranları baz alındığında ücretlerde yüzde 30 ila 50 arasında büyük bir artış talep ettiler. Sermaye sahipleri bu talebi reddedince grev yaşandı ve sonuç olarak işçiler makul denilebilecek bir ücret artışı kazandılar. Bu grev kısa süre içerisinde diğer yabancı sahipli şirketlerde

ondan fazla benzer greve ilham verdi ve onları teşvik etti. Mart 2010'da, Guangzhou'daki Huadu Otomobil Organize Sanayi Bölgesi maaşlara zam talep eden yoğun bir grev dalgasıyla karşı karşıya kaldı, bunu takiben Foshan şehrindeki Japon sahipli fabrikalarda da benzer grev eğilimleri görüldü. Olması muhtemel hareketlenmeleri sezen Toshiba ve Panasonic'e bağlı kuruluşlar, daha işçiler harekete geçmeden ücretlere zam yaptılar ve böylece grevlerden doğabilecek daha büyük zararları önlemiş oldular.

İşçilerin ücret ve yan haklarında yapılan kesintilere karşı yaptıkları savunmacı eylemlere kıyasla ücret zammı için yapılan grevler saldırgandı. Bunun açık örneklerinden biri de Nanhai Honda greviydi.[73] Ancak, savunmacı ve saldırgan tepkiler arasında öyle kesin bir çizgi yoktur. Asgari Ücret Standartları Yasası'nın yürürlüğe girmesi bu dönemki işçi mücadelelerinde nispeten daha önemli bir rol oynamıştır. Yerel asgari ücret standardına uyum sağlamak için aynı anda hem temel ücretleri arttırıp hem de yan haklardan kesinti yapan firma sayısı giderek artıyordu, bu da işçilerin reel ücretlerinde nadiren bir artış sağlıyordu. Bu durum işçilerin direnme isteğini arttırdı. Bu noktada işçi grevleri hem savunmacı hem de saldırgandı ve hükümetin öncüsü olduğu reforma karşı sermayenin direnişine yönelik bir protesto niteliğindeydi. İş kanununun yaygın olarak öğrenilmesinin gitgide artmasıyla birlikte işçi-işveren anlaşmazlıklarına yönelik haberlerin de artması işçilerin bilinçliliğini önemli ölçüde arttırdı. İşçilerin farkındalığının daha az olduğu zamanlar işçiler genellikle ücretlerin sabit kalması ve yaşam masraflarının artmasından yakınıyorlardı. Temel ücretlerinin yerel asgari ücretten bile düşük olduğunu veya ek mesai için aldıkları miktarın iş kanunuyla uyumlu olmadığını fark ettikten sonra kendi çıkarlarını savunmak için çok daha kendinden emin ve güçlü hissettiler: "Hakkımız olanı istiyoruz." Burada "hakkımız olan" kısmıyla kastedilen tabii ki emekleriyle üretilenin hepsi değil, sadece "yasal hakları" olandır.

Hiçbir şekilde artan yaşam masraflarını karşılamaya yetmeyen yıllık asgari ücret artışı tek başına oldukça sınırlı bir geliş-

73 Editörün Notu: Burada bahsedilen Mayıs 2010'da Honda motor fabrikasında gerçekleşen ve geniş çapta duyulan grevdir.

medir. İşçilerin ailelerinin, hatta kendilerinin bile geçimlerini sağlayabilmeleri, ek mesai yapsalar bile, gitgide daha zor bir hale gelmiştir. Birçok genç işçi ve teknik işçi, iş dışında onlar için bir anlam ifade edebilecek bir hayat (flört etmek dahil) yaşayamamaktan veya yeni kariyer fırsatları kovalayamamaktan ötürü çok mutsuzlardı; bunun nedeni şüphesiz, sadece hayatta kalmak için tek dayanaklarının bu yetersiz "asgari ücret" ve aşırı miktardaki ek mesailerin olmasıydı. Bu nedenle Çin'de, özellikle de karlılığı yüksek olan yabancı sermayeli sektörlerde, göze çarpan grev dalgalarının yaşanması sürpriz bir şey değildir. 2010'da Pearl River Deltası'ndaki birçok Japon otomobil fabrikasında yaşanan grevler bu tür saldırgan ücret taleplerine dair örnek teşkil etmektedir. Burada not edilmesi gereken şey işçilerin, görünürde yasalara uymakta olan işverenlerle mücadele ederken eksikliğini çektikleri hukuki bilgi birikimidir. Aslında bu, işçileri daha agresif ve daha çok kendi inisiyatifleriyle hareket etmeleri için teşvik etti. İşçiler sık sık "gelirimiz yaşamımızı devam ettirebilmek için yeterli değil" ve "bu haksızlık" gibi argümanlara başvuruyorlardı. 2010 Nanhai Honda grevleri sırasında işçiler, ücret artışlarının ilk olarak gelir ve yaşam giderleri arasında bir karşılaştırma yapılarak; ikincisi, aynı sektördeki ücret düzeyine göre; ve üçüncü olarak da, Çinli ve Japon çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarına (10.000 yuandan fazla) göre yapılmasını talep ettiler. "Eşit işe eşit ücret" talep ettiler.

Patron için, normal üretim devam ettirilebildiği sürece, ücretler ne kadar düşükse o kadar iyiydi. Bazı güçlü kapitalistler üretkenliği ve istikrarı devam ettirmek için işçilerine daha yüksek bir ücret vermek isteyebilirlerdi. Bu, Çin'deki görece olarak daha ucuz olan emeğin onlara yüksek karlar ve potansiyel ücret artışı olanağı vermesi göz önüne alındığında özellikle Çin'deki yabancı sermayeli birçok şirkette uygulanıyordu. Ancak bir sorun bütün kapitalist sınıfı ilgilendiriyordu. Ücretlerin az sayıdaki işverenler tarafından tek taraflı olarak ortalamanın üzerine çıkartılmasının, ticaret odasının gücünü kullanarak buna tepki verebilen diğer işverenleri kızdırabilme ihtimali vardı. Aynı şekilde, ucuz emekle yatırım çekmeye çalışan yerel hükümetleri de rahatsız edebiliyorlardı. Bu, yerel sermayenin genel olarak kalkın-

masına zarar verebilecek bir durum olarak görülebiliyordu. Kar oranları düşük olmadığında ücretlerin düşük tutulması bütün kapitalist sınıfa bir avantaj daha veriyordu: zam talep eden işçilere karşı daha fazla pazarlık gücü sağlaması. Çin işçi sınıfının düşük ücretleri Çin'deki kapitalizmin gelişmesinde belirleyici bir rol oynadı. Bununla beraber, düşük ücretlerle birlikte biriken memnuniyetsizlik işçi mücadelelerinin fitilini ateşlemiş oldu. Özellikle ekonomik kriz ve yüksek enflasyon olduğu dönemlerde bu mücadeleler daha da büyüyordu. Bu olguyu daha iyi anlamamız ve ücret artışları için yapılan mücadelelere yardımcı olabilmek için daha çok çaba sarf etmemiz gerekir.

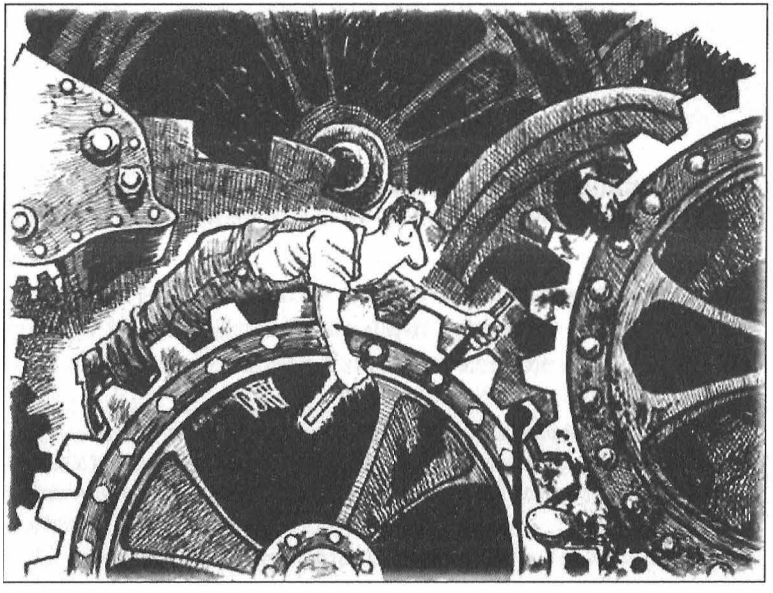
Direniş stratejilerindeki eksikliklerin yanı sıra sermaye ve emek arasındaki temel çatışmanın net olarak farkına varılamaması sonucu Çin'de şu anki işçi mücadelesi henüz yüksek bir seviyeye ulaşmamıştır. Okuyucular bu durumu kitaptaki vakalardan da anlayabilir. Yine de, grevlerin sıklığının artmasıyla birlikte aniden olması, ölçeğinin artması ve kapsamı kapitalistlerin hakimiyetindeki yapıya tehdit oluşturmaya başlamıştır. Emeğin bastırılması hala yaygın biçimde görülürken yöneten sınıf için bu mücadeleyi disipline etmek, yatıştırmak, sınırlamak ve kontrol altına almak gitgide zorunlu hale gelmiştir. Özel sermayenin sözcüleri, işçileri siyasi pazarlık kozu olarak kendi bünyelerinde toplamak için onları yatıştırma eğilimindedir. 2008 İş Sözleşmesi Kanunu ve 2010 Sosyal Güvence Yasası gibi yukarıdan aşağıya yaklaşım tarzları, yöneten sınıfın reform yapma arzusunu gözler önüne sermiştir. Bu yasalar bazı kapitalistlerin çıkarlarına ters düşse de sömürücü düzenin devam ettirilmesine hizmet eder. Aşırı üretim ve kaynakların kıtlığı Çin ekonomisi için normal hale geldiğinde, gelişememiş bazı küçük ve orta büyüklükteki şirketler yatırımlarını geri çekmek ve hatta piyasadan çıkmak zorunda kalırlar, bu da aslında onların rakiplerinin işine gelir. Buna ek olarak, sermaye için, taşeron işçi[74] kullanmak gibi, her zaman yasal boşluklar bulunur. Burada 2008 ve 2010 yılları arasında taşeron işçi sayısının iki katına çıktığına değinmek gerekir. Bu

74 Editörün Notu: "Taşeron" işçilik, Çin'de yaygın olan bir işgücü türüdür.

işçilerin kendilerine özgü koşulları, endişeleri ve mücadeleleriyle de ilgilenmeliyiz.

İşçi mücadelelerini dizginlemek için kullanılan kilit yaklaşımlardan biri de sermaye-emek çatışmasını bir "aracı" yoluyla çözüme ulaştırmaktır. Bu aracı "tarafsız" ya da "emek yanlısı" olarak müzakerelerin yapılmasını sağlayacak bir hükümet birimi, uzman, avukat, gazeteci veya insan hakları kuruluşu olabilir. Zhuhai şehri yönetimi 1993'te, yabancı sermayeli fabrikalarda yaşanan bir dizi grevi takiben bu yaklaşımın farkına vardı. Son dönemlerde, hükümetler hakların korunması ile uğraşacak ve nitelikli birer aracı olacak sendikaların oluşturulması için çaba sarf ettiler. Bu girişimler bir nebze de olsa başarılı oldu. Örneğin, şu anda birçok şehir sendika öncülüğündeki bir toplu ücret pazarlığı sistemini destekliyor. Bu şekilde, resmi sendikaların eskiden sahip olduğu (olumsuz) imajın değiştirilmesi için hükümete bel bağlanması amaçlanıyor.

Şimdi bahsedeceğimiz ücret artışı için yapılan üç grev vakası gerçekte yaşanan mücadeleyi tam olarak yansıtmaktan uzaktır ve bir örnek teşkil etmez. Bu nedenle, bu konu üzerine yapacağımız tartışma bu vakalarla sınırlı kalmayacaktır.



13. BÖLÜM

Bir Kalıplama Fabrikasındaki Toplu İş Yavaşlatma Eylemi

23 Kasım 2009'da yapılan görüşme

Bu kalıplama fabrikasındaki, hepsi Guangdong ve Guangxi eyaletlerinden olan, dört işçiyle tanışıp görüşme yapabildiğimiz için şanslıydık. Aralarında bizimle en çok konuşanın adı Xiaochun'du ve Guangxi'dendi. 2004'ten itibaren bu fabrikada çalıştı ve 2006'da ustabaşılığa terfi etti. 2010'da kız kardeşi de onun[75] fabrikasında işe başladı ve şu anda sekreter olarak çalışıyor. (Sohbetimize katılan) diğer kızlardan biri de 2005'ten beri bu fabrikada sekreterlik yapıyor. Ve bahsedeceğimiz son işçi de buraya 2009'da gelen bir çırak. İki kız[76] da meslek okulunun aynı branşından mezun. Bu grev diğerlerine göre daha özel çünkü -ustabaşılar, çıraklar, temizlikçiler ve sekreterler de dahil- herkes greve katıldı (Hong Konglu üç patron dışında).

Fabrikanın Profili

Bundan sonra X Fabrikası olarak adlandıracağımız fabrika bir kalıplama tesisidir. Sadece yirmi beş çalışanı var ve profesyonel bir yönetim yok. Çırakların ve işçilerin yapacakları görevleri ustabaşılar ayarlıyor. Aslında fabrika bölgedeki başka bir büyük tesise, bu büyük tesisteki markaların kalıplarını ürettikleri için, atölye olarak hizmet ediyor. Fabrikanın kendine ait bağımsız bir

75 Editörün Notu: Metnin orijinalinde Xiaochun için feminen (she) bir zamir kullanılırken metnin başka yerlerinde maskülen (he) olarak da kullanılmış. Metnin tutarlı olmasını sağlamak için (İngilizceye) "he" olarak çevirdik.

76 Editörün Notu: Metnin orijinalinde hangi iki kızdan bahsettiği belli değil.

üretimi, yönetimi ve mali hesapları var ve henüz yerel sanayi ve ticaret bürosuna kayıtlı değil. Hong Konglu üç patron Mandarin lehçesini konuşmadıkları için sadece Kanton lehçesiyle konuşanları işe alıyorlar. Bütün çalışanların Guangdong veya Guangxi'den olmasının nedeni işte budur.

İşçiler fabrikada birkaç ay çalışana kadar fabrikayla sözleşme yapmıyorlar. Grevden önce, çıraklar temel ücret olarak günde sadece 10 yuan (yaklaşık 1,5$), yani yerel asgari ücret standardından çok daha düşük bir miktar alırken ustabaşıların aylık maaşı 3.000 yuandı (yaklaşık 460$). Hiçbir işçinin üçlü sigorta da denilen, yani emeklilik, sağlık sigortası ve işsizlik sigortası yok. Fabrika işçilere uygun bir yatakhane sağlıyordu ama yemekhane yoktu, bu yüzden işçilerin yemek yemek için dışarı çıkmaları gerekiyordu. Aileleri oranın yerlisi olanlar yemek yemek için eve gidibiliyorlardı. Fabrikada nadiren iş kazası olurdu ama iş kazası olduğunda da yeteri kadar tazminat ödenmezdi. Çalışanlar genellikle gençti, bütün ustabaşılar 1980'lerde doğmuştur. Ustabaşılar fabrikada vasıflı olan tek işçi grubudur, çıraklar kendi kişisel yeteneklerine ve üretimdeki serbestliğine bağlı olarak terfi ettirilebilirler. Günlük işler her bir ustabaşı ve onların çırakları tarafından organize ediliyor ve onlar için birlikte çalışmak kolaydır. Bazı işçiler hiç deneyimi olmadan buraya gelmişken bazıları da meslek okulundan mezun olmuşlardı. Sekreterlerin telefonları cevaplamak, bilgisayara işlenmiş kalıp tasarımını idare etmek gibi günlük rutinlerle uğraşmaları gerekiyordu.

Ana Tesisteki Grevler

Kalıp fabrikası, binlerce işçinin çalıştığı daha büyük bir tesise bağlıdır. Oradaki üretim hattı işçilerinin çoğu orta yaşlardadır, daha genç olanlarsa teknik işçi olarak çalışıyorlar. Fabrikanın sahibi bir keresinde tesisi başka bir yere taşıma girişiminde bu-

lundu. Ancak, işçiler greve gittiler, tesisin girişini defalarca kapattılar ve hatta bir keresinde patronun geceleyin makineleri kaçırmaya çalıştığını gördüklerinde yolu da kapattılar. Grevin amacı, patronu geçmişe yönelik ek mesai ücretlerini yasalarda belirtildiği gibi ödemeye zorlamaktı. Sonuç olarak patron tazminatı taksitlendirerek ödedi ama işçiler, verilen tazminat yasal standardın altında olduğu için, hala tatmin olmamışlardı ve bu yüzden greve devam ettiler. En başta tazminat için verilen mücadeleden sonunda ulaşılan uzlaşmaya kadar olan sürecin tümü yaklaşık bir yıl sürdü. Bu süreçte birkaç yönetici de mücadeleye katılmış olsa da yöneticilerin çoğu tarafsız kaldı. Onların ücretlerinin ve yan haklarının da standart düzeyde olmadığı söyleniyordu.

X Fabrikasındaki mücadele

Ana tesisteki mücadeleden altı ay sonra, işçiler tazminatlarını teker teker başarılı bir şekilde aldılar. Bu haberlerin alınması üzerine, bazı ustabaşılar Temmuz 2009'da ek mesai ödemesi, maddi tazminat ve Nisan'dan beri sözleşmeleri yenilenmeyen işçiler için çifte ücret verilmesini talep etmek üzerine aralarında konuşmaya başladılar.[77] Görüşme süresince birçok işçi bu fikri duydu ve çıraklar ve sekreterler de bu fikri desteklediklerini ifade ettiler. Fakat ne yapmaları gerektiğini bilmediklerinden ötürü aktivistleri takip etmeye karar verdiler. Ustabaşılar aylık maaşlarını alıyorlardı ama ek mesai ücreti veya sosyal güvence ödemesi almıyorlardı. Diğerlerine göre daha iyi durumdalardı ama yine de "iş kanununa göre" ücretlerin ve yan hakların sağlanabileceğini umuyorlardı. Çoğu kişi hala harekete geçmeye tereddüt ediyordu ve neler olacağını bekleyip görmek istiyordu. Ancak işçilerin üçte ikisi bu meselenin farkına vardığında yedi aktivist (çoğu aynı zamanda fabrikadaki teknisyenlerdendi) "üstünkörü bir biçimde konuyu açmak" için patronların yanına gitti ve onlara bir tazminat başvurusunun basılı kopyasını verdi. Patronlar utandılar ama durumlarını belli etmediler. İşçi

77 Editörün Notu: İş Sözleşmesi Kanununda, çalışanların sözleşme yapmadan çalıştıkları her ay için iki kat ücret alabilecekleri şeklinde bir madde var.

temsilcileri her gün patronlarla konuşmaya devam ettiler ama patronlar ya hemen konuyu değiştiriyorlar ve bu "anlamsız" münakaşa için işçileri suçluyorlardı, ya da işçileri ikna etmeye çalışıyorlardı. Bu ne zaman olsa, işçiler arkalarını dönüp onları görmezden geliyorlardı. Onların baştan savmacı tavırları kuşkusuz işçileri hayal kırıklığına uğratmıştı.

23 Temmuz sabahı bazı çalışanlar çalışmayı bıraktılar. Öğleden sonra herkes durmuştu. Patronlar sözleşme imzalamamış işçilere çift maaş ödememekte ısrar ediyorlardı ve sadece iki yıllık ek mesai ücretini, oldukça kuşkulu bir hesaplama yöntemini baz alarak, ödeyebileceklerini söylüyorlardı. Kısacası, vakit kazanmaya çalışıyorlardı. Ayrıca, herkesle konuşmak yerine işçilerden temsilciler seçmelerini istediler. Patronlar ofiste bütün gün aralarında konuşurken, işçiler de üretim bölümünde aynı şeyi yapıyorlardı. Bu iki grup arasında bir iletişim yoktu. İşçiler, patronlar ödün vermedikleri takdirde, yerel işçi bürosuna gitmeye karar verdiler. Sonraki gün, 24 Temmuz'da, patronun arkadaşlarından biri işçilere "Çinliler birbirleriyle karşı karşıya gelmemeli; hadi oturup konuşalım" diyerek onların aklını çelmeye çalıştı. Bu adam işçilerin tavırlarını yakından inceledi ve işçiler arasındaki farklı gruplar ve kişilerle ayrı ayrı görüşmeler yaptı. İşçilerin ona karşı tavrının öfke dolu olduğu anlaşılınca o da sıkıntılı bir şekilde oradan ayrıldı.

25 Temmuz'da, işçiler "çıraklardan alınan depozitoların iade edilmesi" talebini de listelerine eklediler. İşçiler, aralarında bir konsensüs sağladılar. O sırada, patronlar, işi sabote etmenin işe devamsızlık olarak değerlendirileceğini ve üç gün devamsız sayılan çalışanların "tazminat verilmeden kovulacağını" söyledikleri bir bildiri yayınladılar. Sinirlenmiş ve insafsızca bir muamele görmüş olan işçiler o gece yasalar hakkında daha çok şey öğrenmek, grevlerin yasal olup olmadığını araştırmak ve grevcilerin yasal bir tepkiyle karşılaşıp karşılaşmayacaklarını belirlemek üzere toplandılar.

Bu dönem boyunca, işçiler yatakhanelerde ya da gündüzleri üretim bölümünde grevi konuştular ve yargı süreci ve çalışma hukuku ile ilgili belgeleri incelediler. Ayrıca ilgili kuruluşlar ve

hükümet birimleriyle iletişime geçip onlara danıştılar. Aslında patronlarla baş başa pazarlık etmek ve sadece bu girişimler başarısız olursa yerel işçi bürosuna gitmeyi planlıyorlardı. Ama işçiler sürekli kendilerinden taviz vermelerine rağmen, patronlar hala anlaşmaya yanaşmıyorlardı ve iki taraf da pazarlıklar konusunda gitgide daha sabırsız hale gelmeye başlamıştı. Aktivistlerin çoğu kazanana kadar grev yapmak istedi ama eğer grev onların amaçladığı şeyleri tam olarak sağlamazsa ne yapacaklarını hiç düşünmediler. İşçilerin geri kalanı, grevin başarıya ulaşmasından şüphe duymalarına karşın, yine de bütün görüşmelere katıldılar. Bununla birlikte, aktivistler de dahil olmak üzere işçilerin çoğunluğu yasalarla ilgili okumalar, danışmalar ve görüşmelerin arasında bir şekilde kaybolmuşlardı ve bir sonraki adımın ne olması gerektiği konusunda emin değillerdi.

Bütün işçiler tazminat için yapılan mücadeleye katılmak üzerinde uzlaştıklarında, her toplu eylem öncesi bir toplantı yaptılar. Toplantılarda, mücadeleyi bırakma şartları ve greve gidip gitmeyecekleri gibi konular üzerinde duruluyordu. Bu grev yapma fikri, Xiaochun'a göre, sadece ana tesislerdeki grevin özendirici etkisiyle değil, aynı zamanda basında çıkan diğer grev haberlerinden de ilham alınarak ortaya çıkmıştı. Başlarda bazı işçiler bu fikri desteklemedi. Ama ilgili yasaları öğrenmeye başladıklarında kendilerinden emin ve diğerlerine katılmaya daha istekli hale geldiler. İşçiler, grev sırasında yapılan yemek, su, basım ücreti gibi bütün toplu harcamaları belgelendirdiler ve grev başarılı olduğunda masrafları aralarında paylaşmaya karar verdiler.

26 Temmuz'da, işçiler, müzakere etmek için iyi niyetlerini göstermek amacıyla, bir sonraki gün (yirmi yedisi) işe devam etmeye karar verdiler. Ama aynı zamanda patronlara işe devam etmelerinin taviz verdikleri anlamına gelmediğini göstermek istiyorlardı. Pazarlıklarda başarısız olunursa, şikayette bulunmak için yerel işçi bürosuna gideceklerdi. Patronların, işçilerin işe devam etmelerine verdikleri tepkiyi görünce işçiler çileden çıktılar. Patronlar, işçilerin ofisten çalışma belgelerini götürdüklerini öğrenmişlerdi, bu yüzden eğer işçiler bu belgeleri on dakika içinde geri vermezlerse polisi arayacaklarını söyleyerek işçileri tehdit

ettiler.[78] Gergin hisseden ve gerçekten de "kanuna karşı gelip gelmediklerinden" emin olamayan işçiler çalışma belgelerini geri verdiler. Fakat daha öfkeli ve işçi bürosuna şikayette bulunmakta daha kararlı hale geldiler.

Bu noktada patronlar, güvenlik görevlilerinden kapıları kapatmalarını ve kimseyi dışarı çıkarmamalarını söylediler. Bazı işçiler, bu içeri kilitlemenin aslında yasadışı bir hapsetme olduğunu söylediler. Bu yüzden patronlar kapıların açılmasına karar verdiler ve çalışanlar işçi bürosuna yürüdüler. İşçi bürosu patronlardan ikisini aradı ve işçilerle pazarlık yapmalarını söyledi. İşçi bürosundaki memurlardan biri işçilere karşı çok kötü davrandı, onlara "Eğer fabrika yasadışı işler yapıyorsa ne diye orada çalışıyorsunuz?" diye bağırdı. Kapanma saati yaklaştığında memurlar işçileri gitmeye zorladılar. Patronlar da işçilerden, pazarlık yapmak için akşam 7:30'ta fabrikada olmalarını istediler.

O gece, patronlar işçileri üç gruba ayırdı; bir grupta günlük ücreti 100 yuandan (15,40$) fazla olan ustabaşılar, bir grupta orta kademe ücret alan ustabaşılar ve sekreterler, diğer grupta da çıraklar vardı. Hesaplama yöntemleri çok muğlaktı. Patronlar, maddi tazminat olarak ücretlerin sadece yüzde 70'ini ödemeyi teklif ediyorlardı ama daha sonra teklifi yüzde 80'e çıkardılar. İşçiler yüzde 95 talep ediyorlardı ama daha sonra yüzde 85'e kadar düştüler. Fakat taraflar bir anlaşmaya varamadılar ve işçiler sırayla oradan ayrıldılar. Çıraklara, asgari ücret düzeyinin altında ücretler aldıkları için geçmişe yönelik tazminat ödenmesine söz verildi ve çıraklar bu yüzden anlaşmayı imzaladılar.

Sonraki gün, patronlarla anlaşmaya varamayan on bir işçi tekrar işçi bürosuna gitti. İş denetimi ekibi onlardan pazarlıklar için üç temsilci seçmelerini istedi. Yerel köy heyetinden bazı yöneticiler de anlaşmazlığa arabuluculuk yapmak için müdahalede bulundular. Pazarlıklar öğlene kadar devam etti. Bir ya da iki işçi dışında, işçilerin hepsi öğleden sonra işe geri dönmeyi reddetti. Çıraklar anlaşmayı imzaladıklarına pişman oldular. İşçiler bir

78 Editörün Notu: İşçilerin işçi bürosuna şikayette bulunabilmeleri için bu belgelere ihtiyaçları vardı. Patronların ileri sürdüğü şeyse onların bu belgeleri götürmelerinin kanunsuz olduğuydu.

arabuluculuk açıklaması yazdılar ve bölge işçi bürosuna başvurmaya hazırlandılar.[79]

29 Temmuz'da, bütün çalışanlar işi bıraktı. Patronlar, yine, Dongguan'da fabrikası olan ve grevlerde anlaşmazlıklara arabuluculuk yapılmasına yardım etmekle uğraşmış bir arkadaşlarını getirdiler. Bu kişi, pazarlıklara devam etmeden önce, ilk olarak toplam ücret tutarının İş Kanunu'nda belirtilen standart ücret oranına göre hesaplanmasını önerdi. Otuzunda, işçiler tarafından (çifte ücretler olmadan) hesaplanan ücret tutarı 500.000 yuanı çoktan geçmişti. Patronlar ustabaşılara maddi tazminat olarak ücretlerin yüzde 70'ini dört taksit halinde ödemeyi önerdiler. Ustabaşılar bunu reddettiler. Patronlar ayrıca orta kademe ücret alan gruba ücretlerin yüzde 70'ini ödemeyi, çıraklara da tam ödeme yapmayı önerdiler.

Mücadelenin sonucu

Tekrar tekrar yapılan grevler ve birkaç tur süren pazarlıklardan sonra, patronlar şunları kabul ettiler:

1. Günlük ücret standardı baz alınarak, geçmişteki ek mesai ücretlerinin ödenmesi ve ödenen miktarın yüzde 25'i kadar maddi tazminat verilmesi;

2. Üst standart baz alınarak (temel ücret + ek mesai ücreti, son on iki aydaki ortalama ücret), geçmişe dönük olarak her sene için bir aylık tazminat verilmesi ve ayrıca kıdem primi verilmesi.

3. Geçmişe dönük olarak asgari ücretle ek mesai ödemeleri arasındaki farkın ödenmesi ve çıraklara yüzde 25'lik maddi tazminat verilmesi.

4. Fabrikanın kaydının yapılması, iş kanununa göre iş sözleşmelerinin yapılması, sosyal güvence ödemelerinin yapılması ve bir aylık deneme süresinin yeniden tanımlanması.

Bu kadar büyük miktarda ödemeyi hemen yapamayacakları

79 Editörün Notu: Bölge, idari hiyerarşide bir üst seviyededir. (Yani bölge işçi bürosu, yerel işçi bürosunun bir üst seviyesindedir.)

için patronların ödemeyi taksitler halinde yapması gerekiyordu. Ağustos sonunda fabrikadan ayrılmayı planlayan dört işçi de gitmeden önce tazminatlarını alacaklardı. Grevden önce bu fabrikadaki personel değişim oranı düşüktü, ama grevden sonra birçok işçi işten ayrıldı. Mesela, bahsettiğimiz dört aktivistin üçü istifa etmeye karar verdi. Grev sırasında, işçilerin iş kanununa yönelik düşünceleri "sadece varlığından haberdar olmaktan", "daha derin bir anlayış edinme isteğine" doğru değişti. Daha sonra, ana fabrikadaki çalışanlardan birisi bile "ortak bir grev" organize etme umuduyla X Fabrikasındaki işçilerin yanına geldi. Fakat X Fabrikasındaki işçi-işveren anlaşmazlığı çözülmüş olduğu için bunu pas geçmeleri gerekti.

Xiaochun bize patronların onları birden kovuvermesi ve başkalarını işe alması ihtimalinden endişe etmediğini çünkü grevdeki bir fabrikada işe girmeyi kimsenin istemeyeceğini söyledi. Ayrıca, eğer polis olaya müdahale etmiş ve onları tutuklamış olsaydı işçiler daha da sinirlenir ve daha radikal bir eylemde bulunmak için birleşebilirlerdi. Ama katılımcıların kötümser hissetmek yerine kendinden emin ve güçlü hissetmelerini sağlayabilecek eylemler üzerine toplu görüşmeler yapılmasının zorunlu olduğunu da vurguladı. Grev sırasında, bazı işçiler grevin beklenenden uzun sürme ihtimalinden endişe duyuyordu. Xiaochun'a göre bunun nedeni bu kişilerin birikimi olmaması, aileleri için endişelenmeleri ve yüksek yaşam masraflarından ötürü yaşadıkları maddi güçlüklerdi. Fakat grev uzun sürmediği ve işçilerin hepsi grevdeyken de fabrikada kartlarını bastıkları için şirket grev sırasında da onlara ödeme yapmaya devam etti. Sonunda kazandıkları güzel tazminatla birlikte grevle ilgili daha olumlu şeyler hissettiler.

Aslında bu grevde, işçiler ücret artışı talep etmediler ve bu bakımdan bir şey elde edemediler. Xiaochun, ustabaşılara verilen ücretten hala memnun değildi çünkü bu miktarın sektördeki ortalamanın altında olduğunu düşünüyordu. Ancak üç nedenden ötürü greve giderek ücret artışı için mücadele etmenin etkili bir yöntem olmayacağını düşünüyordu. Birincisi, Çin'de çok fazla insan vardı, yani patronlar grevcilerin yerine kolayca bir

başkasını bulabilirdi. İkincisi, her sene çok sayıda genç, meslek okullarından mezun oluyordu ve yüksek bir ücret talep edebilecek kadar tecrübeleri olmuyordu, bu da bütün vasıflı işçilerin aldıkları ücret düzeyi üzerinde aşağı yönlü bir baskı yaratıyordu. Üçüncüsü, vasıflı işçilerin sıradan işçilerinki gibi standart bir ücret düzeyi yoktu, bu yüzden ücret artışı talep etmek için yasal bir dayanakları yoktu. Bulundukları işten memnun değillerse tek yapabilecekleri işten ayrılıp daha iyi bir iş aramaktı. Xiaochun, ek mesai ücretleri de eklendikten sonra birçok sıradan işçinin aldığı ücretin vasıflı işçilerinkine yaklaşmış olduğundan bahsetti. Diğer ülkelerle kıyaslandığında, Çin'de vasıflı işçiye çok az önem verilmesinden yakındı.

Bazı Düşünceler

İşçi bürosunun tutumunu görünce, Xiaochun, hükümetin yozlaşmış olduğunu ve güvenilirliği kalmadığını düşünerek grevi bıraktı. "Uyumlu toplum" gibi resmi sloganlara ve mevcut durumun sürdürülebileceğine inanmıyordu. Ana fabrikadaki yol kapatan işçilerden bahsedildiğinde Xiaochun bunun kanunsuz bir eylem olarak değerlendirileceğini düşündü. Ama bu eylem özellikle hükümetin ilgisini gerektiği kadar çekmişti – ve işçilerin "hükümet sadece büyük fabrikalarla ve küçük 'can sıkan' fabrikalarla ilgilendiği için" başka bir çareleri yoktu. Bize başka fabrikalardaki direnişlere liderlik etme isteğinin işçilerin dayanışmasına bağlı olduğunu söyledi. Xiaochun, eğer başka fabrikalarda da benzer sorunlarla karşılaşırsa olası bir eyleme liderlik etmeye hazır olduğunu, ama bunu sadece işçiler birlik olmuşlarsa yapabileceğini söyledi. Çok sayıda çalışanı olan büyük fabrikalardaki durumlarda, işçilere liderlik etmenin onları motive etmek ve bilgilendirmek açısından gerekli olduğuna inanıyordu, ana tesislerdeki grevde birinin liderlik rolünü üstlenmesinin gerekli olduğunu düşünmesinin nedeni de buydu. Xiaochun ayrıca bize, işçilerin sorunlarını çözmelerine yardımcı olan işçi sendi-

kaları gibi düzenli arabulucu kurumların bulunmasının gerekli olduğunu söyledi.

Xiaochun'un bahsettiklerine baktığımızda, grevin başarılı olmasını üç faktöre bağlıyoruz: patronların siparişlerin gecikmesi ihtimalinden duydukları korku, hükümetin grevin kontrol edilemeyecek bir noktaya tırmanmasından duyduğu korku, ve ana tesisin hala kendi greviyle uğraşırken daha fazla işçi huzursuzluğu yaşanmasından kaçınma isteği. İçsel nedenlere gelince, Xiaochun, "Bu, hükümete bağlıdır ama esasen işçilerin kendi güçlerine dayanır" dedi.

Xiaochun bize işçilerin çalışmazken vakitlerini genellikle internette ya da vitrinlere bakarak mağaza dolaşmakla geçirdiklerini söyledi. Bazen, haberleri okurken siyasi meseleler hakkında konuşurlardı. Xiaochun bu konuşmaları, işçilerin birbirleriyle iletişim kurmaları gerektiğini düşündüğünden, önemli bir bilgi kaynağı olarak görüyordu. Örneğin, bir işçi bazı sivil toplum örgütlerinden çok sayıda materyal toplamıştı. Gelecek planları sorulduğunda, Xiaochun, ilk başlarda bir fikri olmadığını söyledi. Ama bir süre çalıştıktan sonra, yavaş yavaş "gelecekle ilgili bazı planlar" oluşturmaya başladı. Eskiden, çalışmak için memleketinden ayrılmaya pek istekli değildi, diğerleriyle rekabet etmek istemiyordu. Ama şimdi de eve dönmek istemiyor. Yine de, eğer şehirde yapacak bir şey bulamaz ve çaresiz kalırsa memleketine dönebileceğini söyledi. Eskiden evine para gönderirmiş ama artık bunu yapmıyor. Bunun nedeni kısmen şehirdeki yaşamın pahalılığı ve kısmen de ailesinin paraya ihtiyacı olmamasıdır.

Xiaochun, yaşam masrafları çok yüksek olmasına rağmen ücretlerin çok düşük olmasından ötürü Shenzhen'de para biriktirmenin çok zor olduğunu fark etti. Göçmen işçilerin bu şehir için çok çalıştığını ama hala çocuklarını bölgedeki okullara göndermek için fazladan para vermeleri gerekmesinden yakındı. Ayrıca, göçmen işçiler şehrin gelişimine önemli katkılar yaptıkları halde, Shenzhen'de kamu hizmetleriyle ilgili işlerin hep oranın yerlilerine verilmesinden yakındı ve bu tür bir "tekelin", "parası olanı zenginleştirip olmayanı fakirleştirmekten" başka bir işe

yaramayacağını söyledi. Son olarak da "Aslında toplumu ileriye doğru götürenler vasıflı işçilerdir" dedi.

14. BÖLÜM

2007'de Büyük Bir Elektronik (Motor) Fabrikasında Yaşanan Grev

18 Ekim 2010'da yapılan görüşme

Grevin Nedenleri

Şirket Temmuz'dan önce temel ücreti arttıracağına söz vermişti, ama Ağustos ayının ücretleri bile Eylül ayında ödendiğinde şirketin sözünü tutmadığı artık net bir şekilde anlaşıldı. Bu durum, yerel yönetimin o sene için bir asgari ücret standardı belirlememesiyle de alakalı olabilir. Üretim hattı işçilerini kızdıran bir başka şey de Ağustos ayında şirketin, üretim hattı dışında çalışan işçilerin (kalite kontrolcüler, sekreterler, vasıflı işçiler vb.) temel ücretini 50 yuan arttırması ve hatta önceden Temmuz ayında aldıkları tutarla aradaki farkın da tazmin edilmesiydi. Hükümetin asgari ücret düzenlemesini beklemekte olan üretim hattı işçileri çok sinirlendiler. 12 Eylül gecesi, gece vardiyası işçileri greve gitti. Görüştüğümüz kişilerin bilmediği ya da unutmuş olduğu bir başka detay da şuydu: 12 Eylül'de, grevin ilk gecesinde, işçiler 107 numaralı Devlet Otoyolunu iki saatliğine kapattı ama en sonunda ordu üniforması giyen polisler güç kullanarak onları fabrikaya geri dönmek zorunda bıraktılar.

13 Eylül'de, işçiler tekrar otoyola gittiler. Yüz ila iki yüz kadar işçi otoyola doğru yürümeye başladılar ama kalkanları ve copları olan yüze yakın sayıdaki güvenlik güçleriyle karşılaştılar. Güvenlik güçleri, işçileri otoyoldan adım adım uzaklaştırmak için etten bir duvar örerek coplarını ve kalkanlarını kullandılar. İşçiler bir anda otoyoldan geçip diğer yöne doğru koşarak, yani kasıtlı bir şekilde onlarla kedi fare oyunu oynamaya başladılar, bu da güvenlik görevlilerinin ve polislerin korkmalarına ve dü-

zenlerinin bozulmasına yol açtı. Onlar da aceleyle yolun karşısına geçtiler ve işçilerin geri çekilmelerini sağlamak için aynı yöntemi kullandılar. Bao'an İlçesinden gelen polis araçları, hoparlörden "L Fabrikası işçileri, 800 yuanlık ücret artışı talebiniz şirket tarafından kabul edildi (aslında sadece 750 yuanı kabul etmişlerdi), lütfen derhal dağılın. Aksi takdirde, Çin Halk Cumhuriyeti'nin Yürüyüş ve Eylem Kanununun verdiği yetkiyle düzeni sağlamak için müdahalede bulunacağız." gibi şeyler söyleyerek bölgede sürekli olarak devriye gezdi. Bu açmaz gece saat 7'den sonraya kadar sürdü.[80] Polis işçileri sokak sokak kovaladıktan sonra işçiler zamanla dağıldılar.

Görüşme Yapılan Kişilerden Birinin Başından Geçenler

2006'da ortaokulu bitirdikten sonra hemen çalışmak için memleketimden ayrıldım. Annemle babam beni okulda tutmadılar çünkü kızlar için çok okumanın gereksiz bir şey olduğunu düşünüyorlardı. O sene bizim köyde ortaokul mezunu olan sadece üç kişi vardı. Köydeki kızlar ortaokuldan mezun olduktan sonra genellikle çalışmak için bir yerlere giderdi. Bu nedenle, mezun olmama az kaldığında liseye giriş sınavına girmedim. Aslında o zamanlar çalışmak için köyden gitmeyi hiç düşünmüyordum çünkü bizimkiler beni daha çok ders çalışmaya teşvik ediyorlardı ve onların bana köyün dışında iş aramamı ima ettiklerini veya önerdiklerini hiç görmemiştim. Mezun olmak üzereyken benden iş aramamı istediklerinde şoke oldum. Evde sadece babamın sözü geçer ve kimse onu aldığı bir karardan geri döndüremez. O zamanlar hala gençtim ve pek aklı başında biri değildim ve hep annemle babamın benden istediklerini eksiksiz bir şekilde yapmaya çalışıyordum. Evden uzakta çalışmak gibi bir hayalim yoktu. Ablam köye ne zaman geri dönse, babam ona hep güzel

80 Türkçe Çevirmenin Notu: İngilizce çeviride "until after 7 o'clock at night" şeklinde yazılmış kısmı bu şekilde çevirdim. Aslında "sabah saat 7" ya da "akşam saat 7" demek daha doğru olurdu ama İngilizce metinde "gece saat 7" olarak yazılmış olduğu için böyle çevirmeyi uygun gördüm.

yemekler hazırlardı çünkü dışarıda çalışmanın zor bir şey olduğunu ve yemekhanelerdeki yemeklerin besin değeri olmadığını söylerdi. O andan itibaren, evden uzakta çalışmanın çok yorucu olacağını anlamıştım.

1990'da, ailenin üçüncü çocuğu olarak doğdum. İki ablam ve bir küçük erkek kardeşim var. O sıralar, yaşça en büyük ablam bir fabrikada (bundan sonra L Fabrikası diyeceğiz) çalışıyordu ve bir yıldır eve gelmemişti. Bir gün eve döndü ve evden giderken çalışmaya başlamam için beni de yanına aldı. İlk gittiğimde çalışmak için yaşça fazla küçüktüm, bu yüzden düzenlemelere daha az uyan bir fabrikada kalite kontrol görevlisi olarak çalışmam gerekti.[81] 2007'nin başlarında 17 yaşıma girdiğimde, ablam beni L Fabrikasında işe soktu. Aynı departmanın farklı yerlerinde çalışıyorduk.

Fabrikadaki durum ve çalışanlar arasındaki ilişki

L Fabrikası 1959'da kuruldu ve 1982'de Shenzhen'e taşındı. Burada, otomobil parçalarında, elektronik ev aletlerinde, elektronik aletlerde, kişisel bakım ürünlerinde ve diğer multimedya/görsel-işitsel ürünlerde kullanılan çeşitli motorlar üretiliyor. 2007 yılında fabrikada yirmi bin işçi çalışıyordu ve şu anda da otuz bin işçi çalışıyor.

Fabrikanın personel değişim oranı yüksek ve bu, personel departmanının yüksek maliyetlerle karşılaşmasına sebep oluyor. Fakat bunun için yapılabilecek pek bir şey yok. Buna rağmen, bazı işçiler yedi sekiz senedir, hatta bazıları on seneden uzun bir süredir burada çalışıyor. İşin stresi esas olarak üretim kotalarından geliyor. Uyumlu ve diğerleriyle kolayca iyi geçinebilen biri olduğum için iş pozisyonum değişmedi. Benim bulunduğum ekipteki ustabaşı bazen benden farklı görevlerde ona yardımcı olmamı istiyor.

Bir ekipte genellikle yirmi ila otuz kadar işçi oluyor. İlk başlarda yönetimle aramızda iyi bir ilişki vardı. Eskiden ekibimizin başında olan (kadın) ustabaşı genç ve itaatkar biri olduğum

81 Editörün Notu: Burada ima edilen şey, fabrikanın yasalara daha az uyan ve çocuk işçi çalıştırmak isteyen bir fabrika olduğudur.

için bana iyi davranırdı. Benim için sıklıkla fazladan ek mesai ayarlardı. Biz çalışanların ek mesai yapıp yapmayacağı tamamen başımızda bulunan kişiye bağlıydı. Daha sonra yeni bir (kadın) ustabaşımız oldu ama onunla aramızdaki ilişki bir öncekiyle olduğu kadar iyi değildi.

Üretim hattındaki çalışma arkadaşlarımla iyi bir ilişkim var. Çalışmaya ilk başladığım zamanlar çok gençtim ve çalışma arkadaşlarım bana çok iyi baktılar. Benim memleketimden olan çok sayıda arkadaşım da var. Buradaki işçilerin çoğu Hubei ve Henan eyaletlerinden geliyor. Çalışırken, neredeyse hiç susmadan, aramızda dedikodu yapar, yaşadığımız şeyler, duygularımız, eğlence ve daha birçok konunun bulunduğu her türlü şey hakkında sohbet ederiz. Üretim aksamadığı veya gizli bir tehlike bulunmadığı sürece ustabaşımız bizim sohbetimize karışmaz. Eskiden gezmek, alışveriş yapmak ve çalışma arkadaşlarımla izinli olduğumuz günlerde parti yapmak hoşuma giderdi. Yeni bir durumdan ötürü artık bunları yapmak hoşuma gitmiyor. Birine aşık oldum. Önceleri benimle aynı üretim hattında olan hiç erkek işçi yoktu. Bütün vasıflı işçiler erkekti. Bu fabrikada o kadar az erkek işçi vardı ki bazıları buraya şaka maksatlı olarak "rahibe manastırı" derdi ve bu yüzden birine aşık olacağımı hiç düşünmemiştim.

İşçiler hata yaptığında ustabaşımız sinirlenir ama bizi "ceza kesebileceği" yönünde uyarmak dışında yapabileceği pek bir şey yok. Ancak işçiler aşırı yavaş çalıştıklarında ya da bunun gibi bir şey olduğunda onları "Ne kadar da aptalsınız! Defolun buradan!" diyerek azarlar. Ama böyle bir şey nadiren olur.

Benim üretim hattımda çalışan üniversite mezunları da var. İş bulmanın onlar için bile zor olduğunu duydum. Bizden bir farkları yok. Bazılarının görevi daha kolay olabiliyor ve yönetimden tanıdıkları olanlar her zaman en kolay işi alıyor.

Fabrikadaki danışmanlık hizmeti ve eğlence-dinlenme olanakları

a. Danışmanlık ve Psikolojik Yardım Hizmeti: İşçilere stresle başa çıkmakta yardımcı olmak için bir psikolojik danış-

manlık odası kuruldu. Burası sadece bir tane yarı zamanlı çalışan psikolojik danışmanın bulunduğu bir danışmanlık ofisidir. Randevu almak için önceden telefonla aramak gerekiyor. Danışman, firma dışından biri ve sadece randevular için fabrikaya geliyor. Ücretini fabrika ödüyor. Bence şirket bir şeyin tanıtımını yapıp arkadan başka bir iş çeviriyor. Danışman, işçilere duygularını dışa vurmalarını önererek onlardan içlerini dökmelerini istiyor ama bu, etkili bir çözüm sağlamıyor. Oraya giden işçilerden çalıştıkları departman, isimleri ve başka bilgiler vermeleri isteniyor. Danışmanla işçi arasındaki görüşme sırasında açılan konular, eğer fabrikayla ilgiliyse, yönetime bildirilebiliyor. Ne var ki, çok az insan bu hizmetten yararlanıyor çünkü kimse psikolojik sorunlarının açığa vurulmasını istemiyor. Hemşerim olan arkadaşlarım arasında yalnızca birinin oraya gittiğini biliyorum.

b. Yatakhane Hizmeti Departmanı: Yatakhanelerle ilgili meseleler bu departmana bildirilebiliyor. Örneğin, buradaki personel birbiriyle tartışan oda arkadaşları arasındaki sorunu çözüyor ya da onlara odalarını değiştirmelerinde yardımcı oluyor. Ayrıca işçiler sıcak su yoksa ya da bir şey kaybolmuşsa buraya bildirebiliyor. Ücretsiz olarak çöp kutusu, süpürge gibi yatakhane gereçleri ve pinpon topu, badminton topu gibi spor ekipmanları veriyorlar. Anahtarınız kaybolmuşsa yerine yenisini de veriyorlar. Buradaki çalışanlar iyi ve coşkulu insanlardır.

c. Kalınan yerdeki ortam: Fabrika çalışanlarına kalacak yer sağlıyor. Yatakhanenin her katında yirmi dört oda var ve her odada yedi kişi kalıyor. Bina yeni ve tuvaletler, balkonlar ve pervanelerle donatılmıştır. En üst katta, yani sekizinci katta, işçiler sıcaktan ötürü birkaç kez şikayette bulundukları için artık klima da var. Yemekhane iyi ve temizdir. Bazı işçilerin, ortalama olarak her katta bir işçinin, bilgisayar almaya gücü yetiyor. Ancak, İnternet erişimini tek başına kurmaya çalışmak çok maliyetli ve işçiler çok kez şikayette bulunmuş olsalar da fabrika bu konuyla ilgilenmek istemedi. Bir

keresinde bir erkek işçi öfkeyle bilgisayarını fırlatmıştı.[82]

d. Dinlenme ve eğlence alanları: Fabrika, çalışanlarına, aralarında paten pisti, basketbol alanları, badminton sahaları, masa tenisi alanları, bilardo, internet kafe (saati 2-2,5 yuandan 1-1,5 yuana düşürüldü) gibi imkanların da bulunduğu dinlenme ve eğlence alanları sağlıyor.

Yılbaşı günü ve diğer festival zamanlarında fabrika parti düzenliyor. Her sene bir atletizm yarışması yapılıyor. Yarışma bu sene 21 Kasım'da yapıldı.

Çalışan toplantıları

Her ayın on beşinde bir çalışan toplantısı yapılır; her departman bir birim olarak bu toplantıya katılır. Benim olduğum yerde üç bin işçi çalışmakta ve ustabaşılar, işçiler arasından kimin toplantıya katılacağını seçer. Bazen, rastgele birilerini seçerler. Fakat bazı ustabaşılar üretimde gecikmeye neden olunmasından korktukları için kimseden toplantıya gitmesini istemezdi. Bu toplantıların yapılmasına ne zaman başlandığını bilmiyorum. Bu seneye kadar hiçbir toplantıya katılmadım.

Bu toplantılara bazı üst düzey yöneticiler (örneğin, insan kaynakları ofisinin müdürü), departman yöneticileri ve işleri her departman için işe alım yapmak ve işçilerin şikayetlerini yönetime aktarmak olan kat görevlileri katılır. Her seferinde yirmi ila otuz kadar işçi (toplam çalışan sayısının onda birinden de az) toplantılara katılır. Toplantılarda işçilere memnun olmadıkları şeyler ve bunları iyileştirmek için önerileri sorulurdu, işçilerin söyledikleri de İK yöneticileri tarafından not edilirdi.

Bu toplantılar etkili olabiliyor çünkü toplantılardan sonra bazı sorunlar gerçekten de çözülmüştü. Toplantılarda, örneğin, susuzluk, yetersiz sayıda olan tuvaletler, çalışırken sürekli ayakta durmaktan dolayı yorulmak ve bunlar gibi birçok konu açılıyordu. Önceleri üretim bölümünün sadece bir tarafında tuvaletler

82 Editörün Notu: Metnin orijinalinde işçinin bilgisayarını fırlatmasının nedeni belirsizdir. Ama internet erişimi olmadığı için çok sinirlenmiş olabilir gibi gözüküyor.

vardı ve bunlar tamamen yetersizdi. Ama işçiler bu sorunu bildirdikten sonra, artık üretim bölümünün iki tarafında da tuvaletler var. 2003 ve 2004 yıllarında, iş sırasında sürekli ayakta durmanın çok yorucu olduğu bildirildi ve bu sebeple üretim bölümümüz için bir parti sandalye siparişi verildi. Fakat daha sonra kızlardan birinin çalışırken uyuyakalması ve kafasını kalıplama makinelerinden birine çarpması sonucu yaşanan iş kazasından sonra bütün sandalyeler kaldırıldı. Eskiden iş botlarımız vardı ama ayakkabı dolabı üretim bölümünde yer kapladığı için onları elimizden aldılar (yönetim ekstra masraf çıkmasından endişe ediyordu). Çözülmesi çok maliyetli olacak her problem için fabrika sahibi, çok fazla insan şikayet etmediği sürece, çoğunlukla her türlü bahaneyi uyduruyordu. Geçenlerde, İnternet erişimi sağlanmasını önerdim ama bu öneriyi geri çevirdiler. Bahaneleriyse bazı insanların internet üzerinden dolandırılması, yani internetin güvenli olmamasıydı. Yönetim hizmetin sağlanması için sözlü olarak onay verse de bir uygulamanın yürürlüğe sokulması esas olarak "üst düzey yönetime" bağlıydı.

Grev Süreci

Grevin esas nedeni

Fabrika, maaşları asgari ücret düzenlemesinin şart koştuğu şekilde arttırmadı. Maaşlara genelde her yıl Temmuz ayında bir ayarlama yapılırdı. 2007'de, şehir yönetimi yeni asgari ücreti belirlemekte biraz geç kaldı. Şirket temel ücreti arttıracağına dair çok önceden söz vermişti. Fakat Ağustos ayının ücretleri Eylül ayında ödendiğinde bir ücret artışı olmadığı görüldü. Üretim hattı işçileri yemekler dahil edilmeden yaklaşık sadece 1.500 yuan kazanıyordu. Yaşam masrafları artmaya devam ederken, yiyecek ve yatak parası ödendikten sonra geriye neredeyse hiçbir şey kalmıyordu. Bu şirketteki ücret düzeyi çevredeki fabrikalarınkinden biraz daha yüksek olduğu için bu bölgedeki yaşam da daha pahalıydı. Enflasyon ve ücret zammındaki gecikme nedeniyle herkes

çok sinirliydi. 1959'dan beri gerçekleşen en büyük ölçekli grev de böylelikle 12 Eylül 2007'de patlak vermiş oldu.

Greve gidilmesi

Grev, ben fabrikada işe başladıktan kısa bir süre sonra gerçekleşti -o zamanlar hala saf, hareketli ve şakacı biriydim. Greve katılmamın tek sebebi diğerlerinin de grev yapmasıydı. Grev B departmanında başladı. Burası otomobil motoru üreten ve düzenli olarak sipariş alan kilit roldeki bir departmandı. Bu departmanda beş bin kadar işçi vardı ve bu yüzden fabrikadaki en önemli yer olarak görülüyordu. Bu departmanda beş katlı bir atölye vardı ve grevi ikinci kattaki işçiler başlattılar. Bu kattaki ekip şefinin kocasının organize suçlarla bağlantısı olduğu söyleniyordu, bu yüzden şef grev liderliğini yapmaya istekliydi. Grev hakkındaki bilgiler, çoğunlukla Henan ve Hubei eyaletlerinden hemşeri olan arkadaşlar arasında telefon mesajlarıyla yayıldı.

12 Eylül'de gece vardiyasında çalışıyordum. Gündüz vardiyasındaki işçilerin greve gittikleri (aslında greve gitmemişlerdi) ve gece vardiyasındaki işçilerin de greve gitmeleri gerektiğine dair bir söylenti yayılmaya başladı. Genel kanı onlara katılmak yönündeydi. Üçüncü kattaydım ve dedikoduların havada uçuştuğunu duydum: "Dördüncü kattaki işçiler de greve gittiler!" Zaten grev hakkında konuşurken yavaş çalışıyor ve kendimizi işimize vermiyorduk. Birden, bir kız üzerinde çalıştığı ürünü bir kenara attı, eldivenlerini çıkardı ve tekrar ürünleri bir yerlere fırlattı. Bu, herkeste peş peşe atölyeyi terk etme isteği uyandırdı. Bu kız uzun süredir burada çalışıyordu, hem cesur ve güvenilir bir iş arkadaşı hem de çeşitli meselelerle uğraşırken ve konuşurken doğrucu bir havası olan birisi olarak görülüyordu. Kendine has düşünceleri ve tarzı vardı ve bir yerde duyduğu şeyi sadece tekrar ederek konuşmuyordu.

Ürünler genellikle üretimden sonraki gün gönderiliyordu. Greve başlar başlamaz, müşteri kaybedeceği ve yüklü miktarda tazminat ödemesi gerekeceği için, fabrika sahibinin itibarı zedelenecekti. Bu nedenle grevi önlemek için fabrika müdürü bütün alt kademe yöneticileri toplantıya çağırdı. Malezyalı bir yöneti-

ci işçileri yatıştırmak için "Size yalvarıyorum. Lütfen daha grev yapılmasın. Eğer işe devam etmezseniz, ilk kez Çin'de çalışıyor olduğum için, patron beni kovacak." gibi şeyler söylüyordu.

Ekip şefleri üretim hattına geri döndüler ve işçilere baskı yaptılar. Bir amir üretim bölümüne geldi ve "Ya işe devam edin ya da evinize gidin." diyerek uyarıda bulundu. Bazı ekip şefleri, terfi ettirileceklerini düşünerek işçilere kötü davrandılar. İşçiler çok öfkelendiler ve hemen atölyeleri terk ettiler. Sonra müdür güvenlik görevlilerinden çıkış kapısını kapatmalarını ve işçilerin dışarı çıkmalarına izin vermemelerini söyledi. Ama birkaç güvenlik görevlisi bazı işçilerin gitmesine izin verdi. Güvenlik görevlileri direkt olarak fabrika tarafından işe alınıyordu ve onların ücret düzeyi işçilerin ücretlerindeki herhangi bir artışı takip ediyordu. Yine de, ben dışarı çıkmaya çalışırken kapıda olan güvenlik görevlisi çok kaba biriydi, bizi içeride tutmak için kollarını kullandı ve artık bizi içeride tutamayacak hale geldiğinde bize vurmaya çalıştı. Fakat birisi "Güvenlikçi bizi dövüyor!" diye bağırır bağırmaz bizi daha fazla tutmaya cesaret edemedi. Hemen merdivenlerden aşağı doğru koştuk ve giderek daha fazla insan bizi takip etti. Bazı departmanlar, içerideki işçilerin dışarı çıkıp diğerlerini etkilememeleri için kapılarını kilitledi. Çim alana gittik ve grevin önceden planlanmış olduğunu fark ettik. İnsanlar şarkı söylüyor ve dans ediyorlardı, gerçi ikisini de pek iyi yaptıkları söylenemez. Dahası, çoğu kişi grev sırasında böyle bir eğlencenin tadını çıkaracak bir modda değildi. Ama bazıları bağırdılar. Diğer katlardaki işçiler de etkilenmişlerdi ve onlar da aşağıya geldiler.

Oturma ve otoyol kapatma eylemleri

Sonraki gün (13 Eylül), birçok silahlı polis ve çeşitli hükümet birimlerinden yetkililer geldiler. Kentteki işçi sendikasından biri hoparlörden bağıra bağıra grevin yasadışı olduğunu ve işçilerin işe geri dönmeleri gerektiğini söylüyordu. Bir işçi ücret zammı talep etti. Sendikadan gelenler ne kadarlık bir zam istediğini sordular ve işçi de onlara bir rakam verdi. Sendika kadrosundan biri, bu fabrikada şu anki asgari ücret standardına zaten uyulduğunu ve bu nedenle ücretlerde büyük bir artış yapılmasının pek

mümkün olmadığını söyledi. Ben de kalabalığın içindeydim ve çalışma arkadaşlarımla birlikte şikayet edip durdum. Aldığım ücretin benim için çok düşük olduğunu ve bu yüzden eve hiç para gönderemediğimi söyledim. Sendika çalışanlarıyla birlikte gelen birisi bana ters ters baktı ve susmamı işaret etti. Korktum ve oradan ayrıldım. Ama birçok insan şikayetçiydi; yani yalnız değildim.

O gece, greve devam ettik ve çimenlik alanda bir oturma eylemi yaptık. Sonra etrafta gezinmeye başladık ve birisi devlet otoyoluna gitmeyi önerdi. İnsanlar çıkıp gittiler ve ben de onları takip ettim. Saat akşam 10 civarıydı. Güvenlik görevlileri bizi durduramadılar ve kapıları açmak zorunda kaldılar. O sırada, fabrikanın yanındaki büyük mobilya dükkanı her tarafa asılmış renkli flamalarla büyük açılışını kutlamaktaydı. Flamaların çok güzel gözüktüğünü söyledim ve birisi gidip bir tanesini aldı ve bana getirdi. Bu, diğerlerinin de hoşuna gitti ve kalan flamaların hepsini topladılar.

İlk başta, arabalar çok hızlı geçtikleri için otoyolu kapatmak zor oldu. Ancak, giderek daha fazla işçi otoyola doluşmaya başladı. Kadın işçiler en önde ele ele tutuşmuşlardı ve arkalarında geç kalanlar sürekli gelmeye devam ediyordu. Çalınan kornalara hiç aldırış etmedik. Ekip şefleri ve teknik işçileri de otoyol kapatma eylemine katıldılar. Gruptaki herkesi tanımıyorduk. Beş veya altı dakika boyunca yolu kapattıktan sonra, yerel hükümetin silahlı polisleri bizi oradan çıkarmak için geldiler. Gaddar bir polis bambudan yapılmış uzun bir sopayla işçileri ördekler gibi tuttu, bizi yolun kenarına geçmeye zorladı ve direnenlerin çalışan kimlik kartlarını aldı. Yol kapatanlar çoğunlukla çabucak korkan kadın işçilerden oluşuyordu ve polisle burun buruna gelmeye cesaret edemediler. Güvenlik görevlileri el ele tutuşarak durdular ve bizi yolun dışına doğru ittirdiler. Korkunç bir güvenlik görevlisi bizi ya geri gitmemizi ya da kımıldamamamızı söyleyerek uyardı. Bir erkek işçi üst geçide doğru koştu ve "Eğer grev yapmamıza izin vermezseniz aşağı atlarım!" dedi. Fakat bu kulağa şaka gibi geldi ve kimse ilgilenmedi. O zaman, greve eğlenceli olduğu için katılmıştık. Hükümet yolu kapatmamızı engelleyin-

ce, biz de takılmak için fabrika yerleşkesi içerisindeki çimenlik alana gittik. Yöneticiler, işçileri kontrol altında tutmaları için ekip şeflerine baskı yapıyordu. Ekip şefleri, kaçıp giden kendi üretim hattı işçilerini görmezden geldiler. Biz çalışmaktan, onlar da yönetmekten yorulmuşlardı.

Ücret artışı ve işe yeniden başlama

Üçüncü gün (ayın on dördü), patron 30 yuanlık zam yapmayı teklif etti ve bu, 750 yuanlık temel ücretin 780 yuan olması anlamına geliyordu. Ayrıca, geçmişe dönük olarak, Temmuz ve Ağustos'ta ödenen temel ücret ve ek mesai ücretleriyle aradaki farkın da tazmin edilmesini önerdi. Grevin başından beri, işçi sendikası çalışanları ve fabrika patronu bize taleplerimizi sordular, ama ücret talepleriyle ilgili bir ortak görüşümüz yoktu. Ücretlerde ne kadar artış yapılması gerektiği üzerine bir fikrimiz yoktu. Sadece psikolojik bir tesellinin peşindeydik. Kendi üretim hattındaki işçileri greve gitmeyen rezil bir ekip şefi daha sonra Malezyalı müdür tarafından (benim departmanımdaki genel müdür) amirliğe terfi ettirildi; kibrinin, keyfi hareketlerinin, greve karşı çıkmasındaki ısrarının ve kontrolü altındaki işçileri başarıyla yıldırmasının ödülünü aldı. Biz grevciler bu sembolik ücret zammını aldıktan sonra işe devam ettik ve meslektaşlarımızdan bazılarının hala çalışmakta olduğunu gördük. Bütün üretim bölümünde üretim kısa sürede eski haline döndü. Fabrika bizden bir daha grev yapmayacağımıza dair bir taahhüt mektubu imzalamamızı istedi ve her birimize 50 yuan verdi.

Üretim hattına geri döndükten sonra, orada itaatkar bir şekilde durduk ama hiçbir şey yapmadık. Montaj hattında eller çalışıyordu ama üretilenlerin hiçbiri aslında tam olarak bitirilmiyordu. Amirler etrafta dolanıp bizi gözlemliyordu ama onlar bana bakmadıkları sürece hiçbir şey yapmazdım. Eskiden genellikle kaba ve agresifken, artık hepsi gülümsüyordu. Eski bir Çin atasözü "Güler bir yüzle yapılan ricalar reddedilmemelidir" der. Bizi utandırarak işimize odaklanmamızı istiyorlardı.

Ekip şefimiz, işini ciddiye aldığını göstermek için, üst düzey yöneticiler ve genel amir atölyeye uğradığında, kasten bana

bağırdı. Benim yeterince itaatkar olmadığımı düşünüyordu. Ona hemen "Yeter artık. Bu kadar insan çalışmayı reddederken niye beni seçiyorsun?" diye cevap verdim. Genel amir verdiğim cevabı duyunca onunla dışarı çıkmamı söyledi. Hattaki çalışma arkadaşlarım kovulacağımı düşünerek endişelendiler. Genç ve onlara yardıma her zaman hazır olduğumdan ötürü benim için üzüldüler. "Bırakın beni kovsunlar. Zaten artık burada çalışmak istemiyorum" dedim. Genel amir çok ciddi bir şekilde bakarak neden greve gittiğimizi sordu. Direkt "Montaj hattında çalışıyordum; ürünler bana gelmeye devam ettiği sürece çalışabilirdim! Diğerleri işi bıraktığı için ben de bırakmak zorunda kaldım." diye cevap verdim. Amirin konuşma şeklini değiştirmesi gerekti ve bana usulca "Hepimiz evimizden uzakta, başkaları için çalışıyoruz. Belli görevler dışında bir farkımız yok. Bu açmaz gereksiz bir şey. Eğer patron grevde olduğumuzu öğrenirse acısını hepimiz çekeriz." dedi. Bir şey demedim ve işimin başına dönebilmem için beni bırakmak zorunda kaldı. Hala tatmin olmamıştım ama başka çarem yoktu. İşi yavaşlatmaya devam ettik. Daha sonra o gece, yemekhaneye gitmemize izin vermediler fakat yemek bize üretim bölümünde verildi. Yönetim, eğer üretim bölümünden çıkarsak bir daha geri gelmememizden endişelenmişti. Bazı işçiler yemeğini yedi, bazısı "eğer yemeğinizi yemezsem en azından çalışmadığım için suçlu duruma düşmem" diye düşünerek yemeği geri çevirdi. Sonraki gün ekip şefi daha fazla üretim istemeye başladı ve üretim yavaş yavaş eski haline döndü.

Sosyal hakların iyileştirilmesi, "sorun çıkartanların" atılmaları

Sadece temel ücrete zam yapılmadı, aynı zamanda üretim bölümü yönetimi de iyileştirildi. Fabrika işçiler için şikayet kutuları kurdu ve işçilerin yönetimle iletişime geçebilmelerini sağlamak için dahili çalışan ilişkileri grupları kuruldu. Yöneticiler artık eskisi kadar kötü değillerdi. Her yatakhaneye yeni su ısıtıcıları konuldu. Her ay teftiş yapılması, koruyucu ekipmanların dağıtılması ve üretimde güvenliğin takip edilmesi amacıyla iş güvenliği komitesi kuruldu.

Grevden sonraki ikinci gün, bazı işçiler yönetimle yapılacak

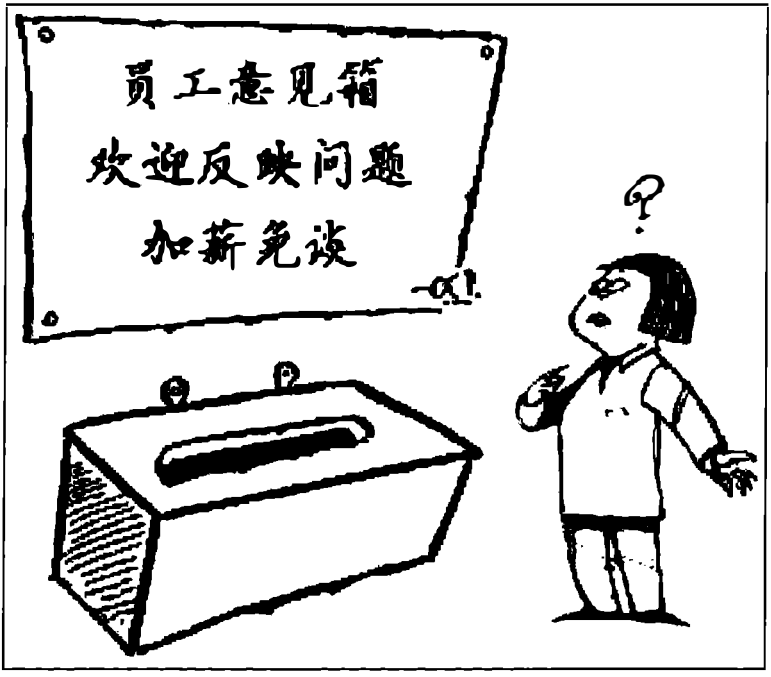
bir toplantıya çağrıldılar. Bizim bölümden bir kadın işçi kovuldu çünkü birisi onun grev lideri olduğunu ispiyonlamıştı. O kızın çok kibar birisi olduğunu, kimse üzerinde bir etkisi olmadığını ve bir lider gibi gözükmediğini düşündüm. İkinci kattaki bir montaj hattındaki bütün işçiler işten ayrıldılar. Bu işçilerin çoğu zaten çok önceden istifa etmeyi düşünüyorlardı. İşe devam etmek istemeyenler ve diğer işçiler işlerinin başına dönmüşken daha fazla şey talep edenler onlardı. Sonuç olarak, ya onlara "gidiş izni" verildi ya da kovuldular. Bazı işçiler, yönetimin bu işçilerin hepsinin grevin öncüleri olduğunu düşündüğünü ve bu yüzden hepsini kovduklarını söylediler.

Kişisel Düşünceler

Burası çok sayıda işçinin olduğu büyük bir fabrikadır. Terfi almak için kişisel bağlantılarının olması gerekir. Bazı pozisyonlar sadece fabrikadan olanlara açıktır. Fabrika, daha önce sadece bir kez kalite amirliği pozisyonu için dışarıdan başvuru aldı ve bu pozisyona iki yüzden fazla işçi başvurdu. 2009'da, bir süre ekip şefi olarak çalıştım fakat kısa süre sonra üretim işine geri döndüm. Bu işi yapamıyordum. Ekip şefi olabilmek için, yöneticilik yeteneğiniz ve kişisel bağlantılarınız olması lazım. Aksi takdirde, bir siparişi yetiştirmek için gün boyunca çalışmanız gerektiğinde, diğer montaj hatlarındaki ekip şefleri, işçilerini size yardım etmeleri için göndermezler. Terfi almak sadece kişisel beceriye değil, doğru fırsata da bağlıdır. Örneğin, bir keresinde patronun kızı fabrikayı ziyarete geldi. Bir kadın işçiden ona tuvaletin nerede olduğunu göstermesini istedi ve işçinin hoş bir tutumu olduğunu düşündü. Sonuç olarak, bu işçi terfi ettirildi.

Grev konusuna gelince, bu konuda çok az şey biliyordum ve diğerlerini takip etmekten başka aklıma bir fikir gelmemişti. Eğer şimdi bir grev olursa, korkmayacağım çünkü bazı kanunları öğrendim ve öyle kolayca oyuna gelmem. Ayrıca başkalarını örgütlemekte ve onlarla iletişim kurmakta kendime daha güvenir hale geldim, ve en azından onlara tavsiyelerde bulunabiliyorum. Grevden sonra, ücret düzeyimden memnundum, ne de olsa böl-

gedeki diğer fabrikadakilerden daha yüksekti. Babam da bana söz dinleyen biri olmamı söyledi. Yani zam aldıktan sonra da burada çalışmaya devam ettim.



"Çalışan öneri kutusu. Ücret artışı dışında her konudan bahsedebilirsiniz."

15. BÖLÜM

2010'da Ücret Artışı İçin Yapılan Bir Grev

10 Temmuz 2010'da yapılan görüşme

Fabrika Hakkında

N Fabrikası, Shenzhen'in dışındaki bir bölgede bulunan bir organize sanayi bölgesindedir.[83] Burası bir saat fabrikasıdır ve "üç-artı-bir" de denen tipteki firmalardan birine aittir.[84] A ve B Şirketleri burayı ortaklaşa kurmuşlardı. Bizim görüşmecimiz Z, A Şirketindendir ama grev B Şirketindeki işçiler tarafından başlatıldı. Bu nedenle, bu bölümde bir araya getirilen bilgilerin çoğu doğrudan tecrübeye dayanarak değil de, ikinci elden, yani dolaylı olarak anlatılmıştır.

A şirketi sadece genel işçi, hat yöneticisi ve ustabaşı çalıştırıyor. Teknik işçiler, amirler ve üst düzey yöneticiler de dahil bütün diğer çalışanlar B Şirketi tarafından işe alınıyor. B Şirketinde çalışanların çoğu üniversite mezunudur. A Şirketi, yeni işçiler işe almak için genellikle fabrika girişine iş ilanı asardı, B Şirketi de işe alım yapmak için resmi iş fuarlarına giderdi. A Şirketindeki işçilerin hepsine bütün katlardaki her bir atölyede

83 Editörün Notu: Shenzhen, birçok ilçesi olmasına ek olarak, iki ayrı "bölgeye" ayrılmıştır. Şehrin iç kısmındaki bölge (*guannei*) aslında bir özel ekonomi bölgesi olarak tasarlanmıştı ve burası daha önce gelişti. 1990lardan itibaren, sanayinin çoğu şehrin dışındaki bölgelere (*guanwai*) ve daha da ötesine taşınmaya başladı.

84 Editörün Notu: "üç-artı-bir" (sanlaiyibu), Guangdong'da yaygın olan bir firma tipidir ve yurtdışındaki ortağı işlenmiş mallar karşılığında bu tip bir firmaya malzeme, tasarım ve makineler sağlar.

görev verilebilir. Çalışan kimlik kartlarının rengine bakarak kimin hangi şirket için çalıştığını anlayabilirsiniz: A Şirketininki beyaz ve B Şirketininki kırmızıdır.

N Fabrikası, her biri üç katlı olan toplam üç binadan oluşuyor. 1. Binadaki işçiler saatin gövdesini üretir. Z, 2. Binanın üçüncü katında, bobin üretiminde çalışıyor. 3. Binada ise kalite kontrol yapılır.

Ücretler ve yan haklar

Bir genel işçi için temel ücret 1.050 yuandır ve bu, Shenzhen'deki asgari ücret standardından (900 yuan) yüksektir. Ek mesai ücretleri iş kanununa göre hesaplanıyor. Fabrika ücretsiz yemek ve yatak sağlamıyor. On yataklı bir yatakhane odasında bir yatak için işçilerin ayda 37 yuan ödemeleri gerekiyor ama genelde bir odada yedi veya sekiz kişi oluyor. Sıcak su metreküp başına 18 yuandır. Toplam giderler, yan gereksinimler (elektrik, su, doğalgaz) de dahil, aylık yaklaşık 50 yuandır. Yaşam alanında bir yemekhane var. Burada bir öğün yemek yaklaşık 2,5 yuan tutuyor. Z genelde sadece öğle yemeğini yemekhanede yiyor, bu da ona ayda yaklaşık 100 yuana mal oluyor. Kahvaltı ve akşam yemeklerini başka bir yerde yiyor.

İşçiler ve yönetim arasındaki ilişki

Z daha önce de fabrikada çalışmıştı ama geri döndüğünde yönetimin önemli ölçüde iyileştiğini düşündü. Örneğin, fabrikada yeniden işe başladığında meteliksizdi ve hat yöneticisi kendi isteğiyle ona borç verdi. Z ilk olarak eski yöneticisinden borç almaya çalıştı ama o zamanki hat yöneticisi ona bir yabancı gibi davranmamasını söyledi ve memnuniyetle ona borç para verdi. Z, fabrikada patronun yeni çalışanlara borç veren hat yöneticilerine geri ödeme yapabilmek için çalışanların ücretlerinden kesinti yapabilmesini sağlayan bir kural olduğunu duydu ama bunun detaylarını tam olarak bilmiyordu.

Genel işçiler arasındaki ilişki nispeten iyidir. Z'nin bulunduğu üretim bölümündeki işçilerin yüzde 90'ı Guangdong eyaletinden fakat bu işçilerin çoğunluğu Mandarin lehçesiyle ko-

nuşuyor. Çalışırken pek konuşmazlar. Yatakhanedeki oda farklı atölyelerden ve gündüz ve akşam vardiyalarından olan işçilerle paylaşılıyor. Z'ye oda arkadaşlarından biri bir başkasını uyurken rahatsız ettiğinde hiç kavga yaşanıp yaşanmadığı sorulduğunda böyle şeylerin nadiren yaşandığını çünkü herkesin birbirine karşı saygılı olduğunu ve başkalarını uyurken rahatsız etmekten kaçındığını söyledi.

Evli işçilerin hepsi apartman dairesi kiralamak için yatakhaneden ayrılıyordu.

Terfi etmek

Düşük kademeden yüksek kademeye doğru fabrikadaki pozisyonlar şunlardı: genel işçi, hat yöneticileri, ekip ustabaşıları, amirler, yöneticiler ve genel müdürler. Eğer bir genel işçi işini iyi yaparsa, daha sonra hat yöneticisinin pozisyonuna gelebilecek olan "hat yöneticisi asistanı" pozisyonuna terfi ettirilebiliyor. Hat yöneticisi asistanları, genel işçilerden 100 yuan fazla ücret alıyor ve hat yöneticisi o pozisyondan ayrılmadığı sürece onun yerini alamazlar. Z bize yaklaşık yedi yıl boyunca hat yöneticisi yardımcısı olarak çalışmış ve sonunda terfi alamadığı için 2009 yılında işten ayrılmış bir kadın işçi tanıdığını söyledi.

Personel değişim oranı

N Fabrikası çevredeki diğer fabrikalara göre daha yüksek ücret ve daha iyi olanaklar sağladığı için personel değişim oranı düşüktü. Fakat bu durum, bu sene değişmeye başladı. Z, fabrikanın bu sebeple senenin başından grevden önceki güne kadar yeni işçiler işe almakta olduğunu söyledi. Fabrikada otuzdan fazla çalışma arkadaşıyla birlikte işe başladığını ama şu anda bunlardan sadece on iki kadarının kaldığını söyledi. Bazıları sadece birkaç gün çalışıp sonra işten ayrılıyordu. İşten ayrılmalarının nedenleri değişiyordu. Misal, bazı tecrübeli işçiler evlenmek amacıyla memlekete dönmek için işten ayrılıyordu. Yeni işçiler "üretim bölümü çok gürültülü olduğu" için veya "çalışırken ayakta durmanın çok yorucu olmasından" ötürü işten ayrılıyordu. Z, personel değişim oranının eskiden çok daha düşük olmasına da

şaşırmıştı çünkü o zaman da işçilerin gürültüye katlanmaları ve çalışırken ayakta durmaları gerekiyordu. Bu fabrikada işten ayrılmak kolaydı; diğer fabrikalardaki gibi yöneticiler bunu imkansız hale getirmeye çalışmıyordu. Z, yöneticilerin işçilerin işten ayrılmalarına en az yedi gün çalışmış oldukları sürece izin verdiklerini söyledi. Tek yapmaları gereken yedi gün önceden bir işten ayrılma başvurusu yapmalarıydı. Bunu yaparlarsa fabrika onları reddetmezdi.

Fabrikadaki değişimler

Z ilk olarak Mart 2007'de fabrikada işe girdi ve daha sonra Şubat 2008'de işten ayrıldı. 29 Nisan 2010'da tekrar burada işe başladı. Fabrikada geçirdiği iki ayrı dönemi karşılaştırdığında, şu üç noktada değişmeler olduğunu fark etti.

İşe alım

Z'nin fabrikada ilk kez işe girerken bir sınavdan geçmesi gerekti ama fabrikaya ikinci gelişinde buna ihtiyacı olmadı. 2007'de, kimlik doğrulaması (sahte kimlikler kabul edilmiyordu), tıbbi testler ve diğer sınavlar konusunda fabrika çok sıkıydı. Z, kırktan fazla adayla birlikte işe başvurdu fakat bunların sadece otuz kadarı işe alındı. İkinci seferinde, artık sınav yapılmadığı için, fabrika o kadar da sıkı hareket etmiyordu. Belli bölgelerden olan adaylara ayrımcılık yapıldı fakat Z bunların hangi bölgeler olduğunu söyleyemedi. Ancak Z, işe alım yapan kişinin, Z'nin işe başvurmaya birlikte geldiği kızın Guizhou eyaletinden olduğunu fark ettiği anda kızın başvurusunun reddedildiğini söyledi.[85]

Disiplin

Z disiplinin eskiye göre çok daha sıkı olduğunu hissetti ve bu, bazı detaylardan açıkça anlaşılıyordu. Örneğin, işçilere tuvalet molası için verilen süre 15 dakikadan 10 dakikaya indirilmişti, keza bu durum öğle arası için de geçerliydi.

85 Editörün Notu: Guizhou Çin'in en yoksul eyaletlerinden biridir ve büyük kısmı etnik azınlıklardan oluşur.

Yaşam alanları

Eskiden ilaçlama on beş günde bir yapılırdı, şimdiyse bu süre yirmi günde bir olacak şekilde uzamıştı. Yemekhanede verilen yemekler, öğün başına yemek fiyatının 1,8 yuandan 2,5 yuana yükselmesine rağmen, eskiye göre açık bir biçimde daha kötüydü. Yine de Z, fiyatlardaki genel artış göz önüne alındığında bunun normal olduğunu düşünüyordu.

Grevin Nedenleri

Foxconn ve Honda'nın ücret artışından sonra B Şirketindeki işçiler kendi ücretlerinden tatmin olmamaya başladılar. Fakat Z'ye göre, B Şirketindeki ücretler, kendisinin çalıştığı A Şirketindeki ücretlere göre zaten çok daha yüksekti. Teknik işçiler aylık ortalama 5.000 ila 6.000 yuan ve bobin departmanındaki amir aylık 10.000 yuan kazanırken, yeni genel işçiler sadece 1.600 yuan alıyordu. Fabrikada uzun süredir çalışan tecrübeli işçiler bile sadece 2.000 yuan alıyordu. Yeni işçilerle tecrübeli işçiler arasındaki bu maaş farkı ücret standartlarının farklı olmasından değil, tecrübeli işçilerin ek mesai için önceliği olmasından kaynaklanıyordu. Yeni işçilere verilen ek mesainin takvimi siparişlere bağlıyken, tecrübeli işçiler için genellikle Pazar günlerine ek mesai konulurdu. Yeni işçilere ek mesai sadece yoğun dönemlerde verilirdi. Ek mesaileri olmadığında ellerine geçen tek şey boş vakitti.

Grev Süreci

B Şirketindeki işçiler, 6 Haziran Pazartesi gününde greve başladılar. Yüzde atmışlık bir ücret zammı talep ediyorlardı. Aynı gün, röportaj yapmak için bazı gazeteciler geldi. Z ilk başta grevin salı gününe kadar bitmiş olacağını düşündü çünkü işçilerin pazartesi akşam 7:50'ye kadar ek mesaisi vardı. Ancak, Z salı günü üretim bölümüne gittiğinde, B Şirketinden işçilerin hepsinin 1. Binada toplandıklarını fark etti ve bunun nedeni, 1. Binadaki işçilerin çoğunluğunun B Şirketinde çalışıyor olmasıydı.

Z greve katılmaya niyetlendi ancak etrafındakiler bir harekette bulunmadılar. Çalışma arkadaşları yalnızca fısıldaşıyorlardı ama kimse grevcilere katılmaya yeltenmedi. Amir gitmiş olsa da, ekip ustabaşısı ve hat yöneticileri hala üretim bölümünde işçileri gözetliyorlardı ve güvenlik görevlileri hala alt kattalardı.

Z üretim bölümünde çalışma arkadaşlarıyla sohbet etti ve herkes ekibin ustabaşısının çok çekingen olmasından şikayetçiydi. Onun bencil olduğunu düşündüler çünkü birkaç gün önce amir ona greve katılmak isteyip istemediğini sorduğunda onu geri çevirmişti. Şu anki amir kovulursa terfi etme şansı olabilirdi.

B Şirketindeki bütün işçiler çarşamba günü dışarıda grevdeydi ama A Şirketindeki ustabaşılar işçilerin üretim bölümünden dışarı çıkmalarına izin vermediler. Hat yöneticisi beklenmedik bir şey yaşanırsa kendisinin sorumlu olmayacağını söyleyerek işçileri dışarı çıkmamaları yönünde uyardı. Bazı tecrübeli işçiler ona karşı çıkmak istemediler çünkü onun iyi biri olduğunu düşünüyorlardı. Diğerleri greve katılmaya cesaret edemediler çünkü izinsiz olarak yerlerinden ayrılırlarsa çalışan kimlik kartlarını kaybetmekten korkuyorlardı. Çalışan kimlik kartının kendi kendine geçersiz hale gelmesinin para cezası veya işten atılma gibi sonuçları yoktu ama işçiler kart çalışmazsa kartlarını basarak fabrikaya girişlerini yapamazlardı. Normalde, sadece amirler işçilere kartlarını geri verebilir ve geçmişe dönük olarak işe katılımlarını kayda düşebilir. Ama Z, amirlerin aynı şeyin üç defadan fazla yaşanmasına izin vermeyeceklerini düşünüyordu. Bununla birlikte Z, eğer kart üçten fazla kez geçersiz hale gelirse ne olacağını bilmiyordu. Maaşlarıyla direkt bağlantılı olan bazı puanları etkileyebileceğini tahmin ediyordu.

Perşembe öğleden sonra fabrika, işçileri grevden uzak tutmak için bütün işçilere iki gün izin verdi. Birçoğu gitmek için izin aldı ve memleketine gitti.

Z'ye, N Fabrikasındaki temel ücretin, Shenzhen'de 1 Temmuz'dan sonra uygulanan asgari ücret standardının (1.100 yuan) üstünde olmaması durumunda genel işçilerin greve gidip gitmeyeceğini sorduk. Onlar için greve gitmenin pek mümkün olmadığını söyledi çünkü işçiler fabrikadan kısmen memnundu. Bu

organize sanayi bölgesinde, Z gibi N Fabrikası işçilerine "iyi para alıyor" gözüyle bakılıyordu çünkü temel ücretleri yerel asgari ücretten 150 yuan fazlaydı.[86] Ayrıca Z, işçilerin kaldıkları her tam yıl için iki aylık ücret primi gibi birçok ek ödemeden bahsetti. Yılın sonunda daha da fazla ek ödeme olabiliyordu. N Fabrikasındaki personel değişim oranı nispeten düşüktü. Z bize bir örnek verdi: "Hong Konglu bir işçi uzun süredir burada çalışıyor; kendisi ben doğmadan önce de buradaymış."

Z'ye göre, B Şirketi grevden sonra işçilerin ücretlerini yükseltebilir ama A Şirketi böyle bir şey yapmaz. 14 Haziran'da, A Şirketindeki genel işçiler için temel ücretin 1.050 yuan olacağı söylendi fakat B Şirketinin grevden sonra ücret düzeyleriyle ilgili bir düzenleme yapıp yapmadığını bilmiyoruz.



"Enflasyon" (Meksika'dan bir karikatür)

86 Editörün Notu: Bu durum önceki ifadeyle çelişiyor. Yine de bu, orijinalinin doğru bir tercümesidir.

Ek not

Çin'de her şey çok hızlı değişiyor. Bu kitaptaki hikayeler 2010-11 yıllarında toplandı ve işçilerin anlattıkları grevlerin çoğu daha önceki yıllarda gerçekleşti. Çin'de birkaç yıl içerisinde çok şey yaşanabilir ve hakikaten de işçi politikalarında büyük çaplı değişimler yaşanmıştır. Bunlarla ilgili kapsamlı bir güncelleme yapamasak da, birkaç noktanın üzerinde durulması gerekir.

Birincisi, işçilerin huzursuzluğu büyümeye devam ediyor. 2008-09 ekonomik krizi sırasında yaşanan büyük artıştan sonra, grevlerin ve başka biçimlerde doğrudan yapılan eylemlerin sayısı yüksek seviyede kalmaya devam ediyor. Merkez hükümetin başlıca yasama çalışmaları ve sembolik çabaları bu nedenle şu ana kadar işçi direnişini yumuşatmakta başarısız olmuş gibi görünüyor. Huzursuzluk sadece geleneksel üretim sektöründe değil, aynı zamanda ulaşım işçileri, öğretmenler, çöpçüler, perakende işçileri ve beyaz yakalı işçiler arasında da ortaya çıkmıştır. Dahası, grevler Pearl ve Yangtze River Deltası gibi huzursuzluğun bilinen kaynaklarından iç bölgelere doğru yayıldı. Yüksek maliyetlerden kaçmayı denemek için başkent batıya taşınınca, işçi direnişi de bunu takip etti.

Fiilen dinamik olan büyüme Çin'in iç kısımlarına doğru yayıldıkça, bu kitapta bahsettiğimiz bölgeler şimdiden sanayisizleşmeyi tecrübe etmeye başladı. Shenzhen ve Dongguan gibi yerlerdeki yüksek emek yoğunluklu birçok firma artan emek ve toprak maliyetinin sonucunda kepenk indirmek zorunda kaldı. Bu bölgelerdeki yerel hükümetler alt uçta bulunan bu üreticilerin korunmasıyla daha az ilgileniyorlar ve sermaye yoğunluklu, yüksek katma değerli üretimi kendilerine çekmek istiyorlar. Bu nedenle, 2010'da Pearl River Deltası'ndaki işçi sınıfının bir kesimi saldırgan veya çıkara dayalı taleplerde büyüme görürken, diğer kesimler işten atıldılar. Bu durum işten çıkartılma tazminatı ve ödenmemiş ücretler üzerine yapılan eylemlerde bir artışa neden oldu. Bugünün Çin'indeki sanayileşme ve sanayisizleşme süreçlerinde büyük bir hızlanmaya tanık olabiliriz.

Guangdong eyaletindeki işçilerin bir kesimi savunmada olsa

da, bu bölgedeki işçiler işçi mücadelelerini ileriye götürmekteki liderlik rolünden vazgeçmiş değiller. 2014 baharında dünyanın en büyük spor ayakkabı üreticisi Yue Yuen ayakkabı fabrikasında yaşanan devasa grev birtakım nedenlerden ötürü büyük bir olaydı. Birincisi, fabrikadaki kırk bin işçinin çoğunluğunun katıldığı bu grevin ölçeğinin eşi benzeri görülmemişti. Fakat daha önemlisi, esas talepleri işverenlerinin yıllarca ödenmemiş emekli maaşlarını (yasal olarak olması gerektiği gibi) ele almasıydı. Bu önemliydi çünkü işçi taleplerinin ücretlerin ötesine geçerek olgunlaşmış olduklarını gösteriyordu. Yue Yuen'deki çalışanların çoğu on yıldır veya daha uzun süredir oradaydı. Bazı işçiler kırklı yaşlarının ortalarında oldukları için, sosyal güvence mevzusu daha önemli hale geldi. Yue Yuen bu konuya daha fazla dikkat çekmiş gibi görünüyor. Fakat bu gibi sorunların çözülmesi kaçınılmaz bir şekilde işyeri sınırlarını aşıyor, çünkü sosyal güvence, Çin'in, göçmenleri şehirlerde ikinci sınıf insan durumuna düşüren konumsal olarak sınıflandırılmış vatandaşlık sistemiyle doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle, bu eylem aşamasının siyasete daha çok dahil olması ihtimali bulunuyor.

Bazı okuyucular, 2000'lerin başında yaşanan, kamu sektörü işçilerinin siyasete daha çok dahil olmuş eylemleriyle ilgili neden daha fazla yazılı tartışma bulunmadığını merak etmiş olabilirler. On yıldan daha fazla bir süre önce basının ve bilim dünyasının kısa süren ilgisi sonrası, kamu sektörü işçileri ilgi odağı olmaktan büyük oranda çıktılar. Ama bu durum, bu işçilerin özelleştirme ve güvencesizleştirme karşısında kabullenici hale geldikleri anlamına gelmiyor. 2009 yılında Tonghua ve Linzhou'daki çelik işçilerinin büyük çaplı ayaklanmaları görüldü. 2011'de, Henan'da Sinopec'e bağlı petrol sahasındaki işçiler ücretlerle ilgili sorunlar nedeniyle greve gittiler. Ve 2012'de, Yunnan eyaletindeki FAW-GM Hongta Otomobil Fabrikasındaki işçiler devlete ait varlıkların satılmasından duydukları endişe üzerine grev yaptılar. Bunlar sadece birer örnek olmalarına rağmen, eylemler 2000'lerin başındakiler gibi büyük çaplı, sık ve çarpıcı olmasa da, kamu sektöründeki "eski" işçi sınıfı mücadelelerinin devam ettiğini gösteriyor. Kamu sektöründeki işgücünün giderek artan bir kısmı

geçici ve zorunsuz hale geldikçe, bu gibi meseleler muhtemelen yaşanmaya devam edecek.

Yue Yuen'de olduğu kadar başka grevlerde de tanık olduğumuz bir diğer olgu da öğrencilerin, entelektüellerin ve sivil toplumdaki dostların eylemlere giderek daha fazla dahil olmalarıdır. Emekçi ve Marxist materyaller okuyan gruplar son yıllarda Çin'deki üniversitelerde hızla çoğalmıştır. Bunların sayısını abartmamamız gerekse de, çoğu fabrikalara çalışmaya giden önemli sayıda öğrencinin emekçi eylemlere katılmış olduğu kesindir. Ayrıca 2011'den beri ülkedeki emekçi siyaset ile ilgili yazılar ve analizler yaygınlaşmıştır. WeChat (Weixin) ve Weibo (Twitter gibi bir şey) gibi online forumlar buna olanak vermiştir, ama offline olarak da bunlar ortaya çıkmıştır.

Öğrenci-işçi dayanışmasının en güzel örneği 2014 yılında yaz sonundan sonbahara kadar olan dönemde yaşandı. O yılın ağustos ayında, Guangzhou Yüksek Öğrenim Mega-Merkezindeki (on üniversitenin birlikte oluşturdukları üniversite şehri) iki yüz kadar sokak temizlikçisi, aldıkları iş bir taşerondan öbürüne geçtiği için, işten çıkartılma şartları nedeniyle greve gittiler. Şikayetçi oldukları şeyler ve direniş yöntemleri diğer birçok grevdekine paralel olmasına rağmen, öğrencilerin geniş çaplı bir tepki vermesine neden olan bazı koşullar oluştu. Öğrencilere olan yakınlık, tabii ki, önemli bir faktördü. İşçiler, temelinde Mega Merkezin gelişmesi için devralınan yeni arsalardan ötürü yerlerinden edilmelerinin bulunduğu eski tecrübelerinden on yıllık bir mücadele geçmişi ve güçlü ilişkiler geliştirmişlerdi, ve aynı zamanda işverenlerin uyguladığı böl ve fethet taktiklerine karşı koymak için demokratik karar alma yönteminden büyük bir ustalıkla faydalandılar. Onların güven duygusu, kendi kararlarını kendileri almalarına engel oluşturmadan, öğrencilerin de onlara katılmalarını hoş karşılayabilmeleri anlamına geliyordu. Dayanışma çağrısını öğrenciler yaptılar (söylenenlere göre ilk verdikleri ilan üç yüz bin kişi tarafından okundu) ve gerekli malzemeleri sağlamak ve manevi destek sağlamak amacıyla ekipler oluşturdular. Altı farklı üniversiteden düzinelerce öğrenci yemek getirdi, bildiri dağıttı, imza kampanyaları için imza topla-

dı ve basına erişebilmekte yardımcı oldu. Devletten ve akademik otoritelerden misilleme gelmesi riskiyle, bu durum şüphesiz son yıllarda öğrencilerin işçi grevlerine dahil oluşunun en önemli örneğidir.

Sivil toplum örgütlerinin grevlere daha doğrudan bir şekilde dahil oldukları birtakım örnekler de var. Bu, bizim görüşümüze göre, tam olarak iyi bir şey değil, çünkü sivil toplum örgütlerinin işçileri temsil etmek için demokratik bir temelleri yok. Bazı durumlarda, sivil toplum örgütleri mücadeleyi yasal alana taşıyarak kontrol altına almaya çalıştılar, dolayısıyla işçi hareketinin gelişimini kısıtlamış oldular. Bununla birlikte, verdikleri tavsiyeler bazen grev aktiviteleri sırasında etkili bir biçimde faydalı olabiliyor ve bu, devamlı olarak daha fazla yaşanıyor gibi gözüküyor.

Diğer yandan, birçok şey aynı kaldı. Yerel hükümetin çıkarları halen sermayenin çıkarlarıyla birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Çok fazla sıkıntı yaratan işçilerin polis baskısıyla karşı karşıya kalmaları muhtemeldir. Resmi sendika, toplu müzakerelerin genişletilmesine yönelik önerilerine rağmen, antidemokratik ve büyük ölçüde etkisiz kalmaya devam ediyor. Ulusal düzeyde, Xi Jinping inanılmaz bir şekilde baskıcı ve aşırı milliyetçi bir siyasi ortamı teşvik etti. Ve sermaye oldukça hareketli kalmaya devam ediyor aslında, Yue Yuen'deki grev süreci sırasında, Adidas üretim düzenini Vietnam'a taşıyacağını duyurdu. Çin'de siyasileşmiş ve organize olmuş bir işçi hareketini oluşturmak için yapılan meydan okumalar küçümsenmemeli.

Bu engellere rağmen, Çin'deki işçiler her gün işlerinden uzaklaşmaya devam ediyorlar. Bu kitap gibi kitaplar bir hareket oluşturmak için mühim olan bilgilerin iletimini sağlamakta önemli bir rol oynayabilir. Bizim gibi Çin'in dışında olanlar dünyanın en büyük ve en huzursuz işçi sınıfından ilham alırsak iyi etmiş oluruz.

Grevdeki Çin'e Övgüler

"Çin'in küresel bir ekonomik güç olarak yükselişi kendi işçi sınıfı içinde artan bir mücadeleciliğe paralel olarak gerçekleşti. Ortaya çıkan bu süreçte, işçiler grev yapmak ve kazanmak için gerekli güven, deneyim ve kararlılığı edindiler. Ülkeyi yöneten Çin Komünist Partisi'nin uyguladığı sansür ve siyasi baskı bu mücadelelerin –özellikle İngilizce olarak– ilk ağızdan anlatımlara ulaşılmasını çok zorlaştırmaktadır. Grevdeki Çin, bu boşluğu Çin'in yeni kuşak işçi militanları ve grev liderlerinin ufuk açan ve merak uyandıran anlatılarıyla dolduruyor. Okunması gereken bir kitap."

- Paul Mason,
Channel 4 News ekonomi editörü, Postcapitalism and Live Working or Die Fighting: How the Working Class Went Global kitabının yazarı

"Grevdeki Çin, Çin'in endüstriyel üretiminin kalbi olan Pearl River Deltası'ndaki işçi mücadelelerinin çok ihtiyaç duyulan detaylı bir anlatımıdır. Bu kitap, dünyanın fabrikasının çalışmaya devam etmesini sağlayan göçmen işçilerin perspektifinden ustaca anlatılmış bir hikayedir."

- Hsiao-Hung Pai,
Scattered Sand: The Story of China's Rural Migrants kitabının yazarı

"Bu kitap, özgünlüğü ifade ediyor. Grevdeki Çin, işçiler, öğrenciler, işçi olan öğrenciler ve temel amacı Çin'de sahada gerçekte neler olduğunun bilinmesini sağlamak olan ilgili alanlardaki entelektüellerin oluşturduğu iletişim ağının topladığı sözlü hikayelerin bir derlemesidir. Anlatılan olaylar 1930'larda ABD'de kendiliğinden örgütlenmiş aşağı tabakadan işçilerinkine çok benziyor. Umalım ki Çinli yoldaşlarımız daha organize ve güçlü hale gelsinler ve bu dikkat çekici kitabın başlarında anlatılan eylemlerdeki müthiş canlılıklarını sürdürebilsinler."

- Staughton Lynd, emek tarihçisi ve Alice Lynd ile birlikte Rank and File: Personal Histories by Working-Class Organizers kitabının editörü

THG D909826 LER

Vivo Yayınevi
Merkez Mahallesi Tayyareci Mehmet Ali Bey Sok. No:4/A İşyeri No:21
ŞİŞLİ/İSTANBUL
T: 0212 234 25 42
e-mail: info@vivoyayinevi.com
www.vivoyayinevi.com

ISBN: 978-605-81906-1-0
9 786058 190610
24TL