

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Aslı KAYKISIZ

YENİ LİBERAL DÜZENDE EMEK PİYASASINA İLİŞKİN YENİ TAHAYYÜLLER:  
ESNEK EMEK TALEBİNDEN ANLIK EMEK TALEBİNE  
(TURİZM SEKTÖRÜNDE ÖĞRENCİ EMEKÇİLER ÖRNEĞİ)

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2017

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Aslı KAYKISIZ

YENİ LİBERAL DÜZENDE EMEK PİYASASINA İLİŞKİN YENİ TAHAYYÜLLER:  
ESNEK EMEK TALEBİNDEN ANLIK EMEK TALEBİNE  
(TURİZM SEKTÖRÜNDE ÖĞRENCİ EMEKÇİLER ÖRNEĞİ)

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Taner AKPINAR

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2017

**T.C.**  
**Akdeniz Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,**

Aslı KAYKISIZ'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Janset AYTEMUR (İmza)

Üye (Danışmanı) : Yrd. Doç. Dr. Taner AKPINAR (İmza)

Üye : Yrd. Doç. Dr. Servet GÜN (İmza)

Tez Başlığı: Yeni Liberal Düzendeki Emek Piyasasına İlişkin Yeni Tahayyüller: Esnek Emek Talebinden Anlık Emek Talebine (Turizm Sektöründe Öğrenci Emekçiler Örneği)

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 30 /06 /2017

Mezuniyet Tarihi : 13 /07/2017

(İmza)

Prof. Dr. İhsan BULUT

Müdür

## **AKADEMİK BEYAN**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Yeni Liberal Düzendeki Emek Piyasasına İlişkin Yeni Tahayyüller: Esnek Emek Talebinden Anlık Emek Talebine(Turizm Sektöründe Öğrenci Emekçiler Örneği)” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

(İmza)

**Ash KAYKISIZ**



**T.C.**  
**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU**  
**BEYAN BELGESİ**



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

<b>ÖĞRENCİ BİLGİLERİ</b>	
<b>Adı-Soyadı</b>	Aslı KAYKISIZ
<b>Öğrenci Numarası</b>	20155258001
<b>Enstitü Ana Bilim Dalı</b>	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
<b>Programı</b>	Tezli Yüksek Lisans
<b>Programın Türü</b>	( x ) Tezli Yüksek Lisans ( ) Doktora ( ) Tezsiz Yüksek Lisans
<b>Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı</b>	Yrd. Doç. Dr. Taner AKPINAR
<b>Tez Başlığı</b>	Yeni Liberal Düzendeki Emek Piyasasına İlişkin Yeni Tahayyüller: Esnek Emek Talebinden Anlık Emek Talebine (Turizm Sektöründe Öğrenci Emekçiler Örneği)
<b>Turnitin Ödev Numarası</b>	828926931

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam doksaniki (92) sayfalık kısmına ilişkin olarak, 4 / 7 / 2017 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 4

alıntılar dahil % 8'dir.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

( x ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

( ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdeleri aşmamasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim

**Gerekçe:**

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

5/7/2017

(imzası)

Yrd. Doç. Dr. Taner AKPINAR

## İÇİNDEKİLER

<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>iii</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>vi</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### NEOLİBERAL DÖNÜŞÜM

1.1 Neoliberal Söylem: Teori ve Pratik .....	3
1.2 Değişen Güç ve İktidar İlişkileri.....	8
1.3 Neoliberal Söylemin Bir Eleştirisi: Düzenleme Okulu.....	12
1.4 Neoliberal Piyasa Düzeninde Çalışma İlişkileri: Emekçi Sınıfın Yeni Halleri .....	15
1.4.1 Refah Devletinden Çalıştırmacı Devlete.....	17
1.4.2 Yığın Üretimden Yalın Üretime: Bir Artı Değer Politikası Olarak Esneklik .....	18

### İKİNCİ BÖLÜM

#### TÜRKİYE ÖZELİNDE NEOLİBERALİZM

2.1 Burjuvazinin İç Çekişmeleri, Bölüşüm Sorunları.....	28
2.2 Türkiye Emek Piyasasında Neoliberalizm.....	30
2.2.1 Neoliberalizmin Bir Kaybedeni Olarak Emek Cephesi .....	31
2.2.2 Türkiye Emek Piyasasında Peşin Yargılar .....	32

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### YENİ LİBERAL DÜZENDE EMEK PİYASASINA İLİŞKİN YENİ TAHAYYÜLLER

##### ESNEK EMEK TALEBİNDEN ANLIK EMEK TALEBİNE

3.1 Teşvik Edilen Bir Sektör: Turizm.....	36
3.1.1 Turizm Sektöründe Emek.....	39
3.2 Saha Araştırmasında Yöntem .....	41
3.3 Esnek Emek Talebinden Anlık Emek Talebine: Saha Araştırması Bulguları .....	43
3.3.1 Görüşmecilere İlişkin Tanıtıcı Bilgiler.....	43

3.3.2 Esneklikten Anlık Emek Talebine.....	46
3.3.2.1 Bölüşüm İlişkileri.....	48
3.3.2.2 Ajans mı? İstihdam Bürosu mu?.....	50
3.3.2.3 Sezonluk Bir İş.....	53
3.3.3 Neden Öğrenci?.....	54
3.3.3.1 Bir İş Bulma Platformu Sosyal Ağlar .....	57
3.3.4 Anlık Emek Arzına Dair.....	58
3.3.4.1 İşin Gerektirdiği Bir Nitelik: Dış Görünüş.....	58
3.3.4.2 Çalışma Şartları.....	59
3.3.4.3 Ücretler .....	62
3.3.4.4 Modern Bir Dayıbaşı: Süpervizör.....	63
3.3.4.5 Bir Kontrol Mekanizması: “Biz Bir Aileyiz” .....	65
3.3.4.6 Şahsına Münhasır Etik Değerler .....	67
3.3.4.7 Misafirden Uzak Durun!.....	69
3.3.4.8 Müşteri Odaklılık .....	70
<b>SONUÇ .....</b>	<b>74</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>76</b>
<b>Ö Z G E Ç M İ Ş .....</b>	<b>81</b>

**ŞEKİLLER LİSTESİ**

Şekil 3.1 Hiyerarşi .....	49
Şekil 3.2 Artığın Paylaşımı.....	50
Şekil 3.3 İş İçin Harcanan Emek .....	50



**TABLO LİSTESİ**

Tablo 3.1 Görüşmecileri Tanıtıcı Bilgiler .....	45
---	----

## ÖZET

Bu çalışma, turizm sektöründe öğrenci istihdamını konu almaktadır. Gündelik çalışma biçimleri yaygınlaşırken emek talebi açısından yaş, cinsiyet vb. özellikler yanında bir diğer özelliğin daha belirleyici hale geldiği gözlemlenmektedir. Bu, öğrenci emeğidir. Özellikle üniversite öğrencilerinin birçok farklı alanda gündelik işlerde çalışması gittikçe yaygınlaşmaktadır. İşin gerektirdiği nitelik, deneyim vb. kriterlerden çok, öğrencilik durumunun kendisi bu işlerde birincil tercih nedenidir. Bu kapsamda öğrenci emeği ideal bir emek rezervi konumundadır. Antalya özelinde öğrencilerin turizm sektöründe ajans adı verilen kurumlara bağlı kongre turizmi organizasyonlarında çalıştıkları görülmektedir. Bu kapsamda ajanslar, öğrencileri işe yönlendiren istihdam bürosu işlevi görmektedir.

Bu tez çalışması, bu çerçevede iki olguyu incelemektedir: Bunlardan biri geçici çalışmanın yaygınlaşması bir diğeri ise günlük/kısa süreli işlerde belirli alanlarda yoğun olarak çalışan ancak hakkında yeterli bilimsel araştırma yapılmayan öğrenci istihdamıdır. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı bu olguların piyasa merkezli neoliberal birikim rejimi lehine anlık kullanıma hazır bir işgücü kaynağı yaratmak için emek piyasalarına ve çalışma ilişkilerine yönelik olarak yürütülen sistematik çabaların bir yansıması olduğunu ortaya koymaktır.

Bu çalışma, saha araştırması bulgularıyla bu emek rezervinin anlık boyutlarını resmetmektedir. Araştırma kapsamında; kongre, toplantı gibi otel organizasyonlarında çalışan Akdeniz Üniversitesi öğrencisi 24 kişiyle ve 1 ajans sahibi ile yarı yapılandırılmış soru formu kullanılarak yüz yüze derinlemesine görüşülmüştür. Saha araştırması kapsamında öğrencilerin çalıştığı işlerin 3-5 gün gibi kısa süreli olduğu görülmüştür. Çalışma koşulları, ücretler gibi uygulamaların ise gidilen işe göre farklılaştığı gözlemlenmiştir. Bu işler için bir hafta ya da bir gün öncesinden, bazı durumlarda ise birkaç saat öncesinden öğrencilere haber verilebildiği bunun da gidilen işe göre farklılaştığı görülmüştür. Bu kapsamda öğrencilerden talep edilen bu emeğin esnek olmasının ötesinde anlık bir boyuta ulaştığı sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Emek Piyasası, Geçici İstihdam, Esneklik, Talebe Dayalı İstihdam, Anlık Emek Talebi, Öğrenci Emeği.

## SUMMARY

### **LATEST FANCIES REGARDING LABOUR MARKET IN THE NEOLIBERAL ORDER: FROM A FLEXIBLE LABOUR MARKET TO AN INSTANTANEOUS LABOUR DEMAND (THE CASE OF STUDENT EMPLOYEES IN TOURISM)**

This study investigates student employees in tourism. As known well much of the workforce intensified in casual works is preferred by their specific traits sex, age, ethnicity, etc. It has been observed that the demand for student labour in casual works is increasing as well. Especially on-demand employment of the university students has been widening in many different areas. Being a student itself rather than skill or experience is the main reason to be employed in contingent jobs. In this respect student labour is a useful part of the reserve army of labour. In the case of tourism in Antalya university students are mainly recruited by so-called agencies for the events such as symposium, congress, conference and festival. It can be argued that in reality the so-called agencies function as an employment agency.

In this framework this dissertation examines two facts: rising on-demand employment and student labour in contingent jobs on which there is no scientific research. The main aim of this study is to show that these two facts are a reflection of the struggle conducted systematically towards labour market and labour relations to create a docile labour ready for use on-demand employment in favour of neoliberal accumulation regime.

In this study based on a fieldwork I try to have a deep understanding of student employment on daily basis in tourism. In this context, I interviewed face to face with 24 student employees studying at Akdeniz University and with a person running an agency by using a semi-structured questionnaire. All of respondents stated that they can get jobs just for 3-5 days during the events which are symposium, congress, conference and festival, and that wages and other working conditions change all time. Students are called for these jobs one week or one day before –sometimes just a couple of hours before. My argument is that the phrase disposable labour seems highly convenient to discuss this kind of employment.

**Keywords:** Labour Market, Casual Employment, Flexibility, On-Demand Employment, Disposable Labour, Student Labour.

## GİRİŞ

Anaakım iktisat görüşünün emek piyasalarına ilişkin pratik politika önerisi, emek piyasalarının esnekleştirilmesidir. Bu politika önerisi, emek piyasalarının ancak bu şekilde “sağlıklı” bir işleyişe kavuşabileceği argümanına dayandırılmaktadır. Emek piyasaları esnek bir hale getirildiğinde, buna rağmen ortaya çıkabilecek aksaklıkların da aktif işgücü piyasası politikalarıyla giderileceğine inanılmaktadır. Esneklik uygulamalarının pratikte nasıl işlediği ve sonuçlarının neler olduğu çok sayıda bilimsel araştırma ile ortaya konmuştur. Bilimsel çalışmaların ortaya koyduğu gerçeklik, esneklik söylemi ve eyleminin, aslında, neo-liberal birikim rejimi düzeninde, sermayenin karlılık önceliğinde, emek piyasası koşullarının ve çalışma ilişkileri düzeninin dönüştürülerek bu birikim sürecini kolaylaştıran bir hale getirilmesinden ibaret olduğudur (Pollert, 1988; Curry, 1993; Ercan, 1997; Standing, 1999). Bu bağlamda esneklik pratikte, çalışma ilişkilerini düzenleyen iş yasalarının ve diğer sosyal politikaların devre dışı kalması ve taşeronlaşma uygulamaları nedeniyle sendikal örgütlenme zemininin yok olmasına bağlı olarak emekçiler açısından her bakımdan güvencesiz çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Esneklik uygulamalarının yaygınlaşması ile gözlemlenen bir diğer olgu da özellikle düşük nitelikli ve geçici işlerde yaş, cinsiyet, etnik köken, göçmenlik vb. özelliklerin emek talebi açısından belirleyici olmasıdır (Peck, 1996). Bunun nedeni, emekçi sınıfın korumasız durumdaki bu kesimlerinin yeni çalışma düzeninde ideal bir emek kaynağı olarak görülmesidir.

Emek piyasası ve çalışma ilişkilerinin güncel durumuna ilişkin gözlemler, anaakım perspektifin ürettiği esneklik söylemini geçersiz kılmaktadır. Diğer taraftan, esneklik, pratikte yalnızca Keynesyen kalkınma modeline özgü sosyal hakların yeni birikim modelinin selameti uğruna saf dışı edilmesinden ibaret de görülemez. Esneklik adı altında geçici gündelik çalışmanın gittikçe yaygınlaştığı hatta anlık emek kullanım biçimlerinin kurumsallaşarak yerleşik bir hal aldığı gözlenmektedir. Özel istihdam büroları ve ajanslar yeni çalışma düzeninde ortaya çıkmış yeni kurumsal yapılardır. Gündelik çalışma, aktif işgücü piyasası politikalarının baş aktörü olarak görülen bu kurumsal yapılar eliyle yürütülmektedir. Gündelik çalışma biçimleri yaygınlaşırken emek talebi açısından yaş, cinsiyet vb. özellikler yanında bir diğer özelliğin daha belirleyici hale geldiği gözlemlenmektedir. Bu, öğrenci emeğidir. Özellikle üniversite öğrencilerinin birçok farklı alanda gündelik işlerde çalışması gittikçe yaygınlaşmaktadır. İşin gerektirdiği nitelik, deneyim vb. kriterlerden çok, öğrencilik durumunun kendisi bu işlerde birincil tercih edilme nedenidir.

1980 sonrasında emek piyasalarında kayıtdışı ve geçici çalışmanın yaygınlaştığına ve beraberinde kadın, çocuk, kaçak göçmen vb. grupların istihdama dahil olduğuna dikkat çeken ve bu grupların çalışma koşullarını irdeleyen çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Buna karşın, geçici ve kayıtdışı istihdamın kalıcı bir parçası haline gelmiş oldukları gözlenen öğrencilere ilişkin bilimsel araştırma yoktur. Üniversite öğrencisi emekçilerin emek piyasasında boy göstermesinin, özellikle 2000’li yıllarla birlikte gözle görülür bir hal aldığı söylenebilir. Üniversite öğrencilerinin en yoğun olarak çalıştığı alanlardan biri turizm sektörüdür. Üniversite öğrencileri bu sektördeki gündelik işlerde ajanslar tarafından çalıştırılmaktadır. Bu tez çalışması, söz konusu bu yeni olguyu konu edinmektedir ve Antalya ili turizm sektörü özelinde konuyu araştırmaktadır.

Bu tez çalışması iki olguyu incelemektedir: Bunlardan biri geçici çalışmanın yaygınlaşması, bir diğeri ise günlük/kısa süreli işlerde belirli alanlarda yoğun olarak çalışan ancak hakkında yeterli bilimsel araştırma yapılmayan öğrenci istihdamıdır. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı bu olguların piyasa merkezli neoliberal birikim rejimi lehine anlık kullanıma hazır bir işgücü kaynağı yaratmak için emek piyasalarına ve çalışma ilişkilerine yönelik olarak yürütülen sistematik çabaların bir yansıması olduğunu ortaya koymaktır.

Bu amaç çerçevesinde çalışma şu alt sorulara cevap verme amacı taşımaktadır: Anaakım iktisadın esneklik söyleminin altında yatan gerçeklik nedir? Türkiye neoliberalizmini özgün kılan nedir? Türkiye emek piyasasında 1980 sonrası sosyal ve ekonomik hakların berhava olduğu söylemi geçerli midir? Bu sorular kapsamında çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Neoliberalizmin mutlak mekanik bir olgu olmadığını gösterebilmek ve bu olgunun sınıfsal özüne vurgu yapmak amacıyla birinci bölümde neoliberalizmin teoride ve gerçeklikte ifade ettiği anlamlar üzerine yoğunlaşmaktadır. Ayrıca neoliberal teorinin karşıtlarının anlatısına değinilmektedir. İkinci bölümde ise Türkiye’nin neoliberal deneyimine yer verilmektedir. Saha araştırması bulgularının derlendiği üçüncü bölüm ise esnekliğin ulaştığı boyutları simgeleyen anlık emek talebinin bir örneğine yer vermektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### NEOLİBERAL DÖNÜŞÜM

Neoliberalizm olgusunun sıklıkla tartışılan ve araştırılan bir olgu olduğu ne kadar tartışma götürmez ise bu tespitlerin klişeliği de o kadar tartışmaya açıktır. Birçok kez aynı bakış açılarından ve aynı tespitlere varan bu gözlemleri yinelemek amacımızın oldukça dışındadır. Buradaki asıl amaç, neoliberalizmin merkezde ortaya çıkıp çevreye aynı düzeyde ve etkide yayılan bir mekanik uygulamalar bütünü olmanın ötesinde bir olgu olduğunu göstermektir. Neoliberal dönüşüm, yerel ölçekte, temel felsefesi bakımından bu akıma kaynaklık eden Batı ile benzeşmekle birlikte, pratik uygulamalar bakımından özgün bir deneyim olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bölümde, öncelikle neoliberal teori ve pratik arasındaki farklılaşmadan bahsedilecek ardından bu farklılaşmanın özünde yatan sınıfsal olgulara atıf yapılacaktır. Bu kapsamda neoliberalizme hangi konumlanma noktasından bakıldığının gözler önüne serilmesi amaçlanmaktadır. Bu bölümün bir başka amacı ise, bir sonraki bölümde, Türkiye'nin deneyimine yer verirken, yerel deneyimin özgünlüğünü yakalayabilmek ve neoliberalizmin mutlak mekanik bir olgu olmadığını gösterebilmektir. Neoliberal teorinin savunucularının anlatıları kadar karşıtlarının da argümanlarını ortaya koymak olgusal gerçekliğin sağlıklı bir zeminde kavranıp tartışılmasını sağlayacaktır. Bu kapsamda karşıt perspektifin anlatısına da yer verilecektir.

#### **1.1 Neoliberal Söylem: Teori ve Pratik**

Neoliberal teorinin, oldukça kapsamlı ve birçok düşünür veyahut düşünce okulunun birikimi ile şekillenmiş bir öğreti olması sebebiyle, kapsamlı bir açıklamasını vermek bir yana bu öğretinin bir özetini yapmak dahi konumuzun sınırlarını oldukça aşmaktadır. Bu kapsamda burada yalnızca teorinin en temel iddialarına vurgu yapılacaktır.

Neoliberal teorinin üzerinde en fazla durduğu iki nokta söz konusudur; bunlar, özgürlük ve piyasa kavramlarıdır. En temelde ise iddiaların çoğu özgürlük kavramı altında meşrulaştırılmaktadır. Teoriye göre refahı ve eşitliği geliştirmenin temel yolu Keynesyen düzenlemelerden değil özgürlüklerin genişletilmesinden geçmektedir. Bu kapsamda Friedman (2010;1982) kamu harcamalarının gelir arttırıcı bir etkisi olmadığını düşünmekte ve asıl önem verilmesi gerekenin maliye politikaları değil para politikaları olduğunu, gelirin ancak bu şekilde atırlabileceğini salık vermektedir. Bu sayede dış ödemeler dengesi ve enflasyon kontrol altına

alınabilecektir. Ekonomik düzenlemelerdeki özgürlüğün bireysel özgürlüğün önünü açacağı anlayışıyla serbest bir piyasa benimsenmesinden yanadırlar. Serbest piyasadan kasıt, çeşitliliğe ve özgürce seçimler yapmaya, dolayısıyla da serbest rekabete izin veren bir piyasadır. Bu kapsamda girişimciliğe ve serbest ticarete dair engeller kaldırılmalı ve bu faaliyetler desteklenmelidir. Bu faaliyetlerin engellenmesi en başta bireysel özgürlüklere müdahale etmek olacaktır. Özetle, serbest bir piyasa özgürlüklerin garantiye alınmasında elzemdir. Bu teoride devletin rolü ise piyasanın yapamayacaklarını yapmaktır (Friedman, 2010: 37). Serbest piyasanın varlığı devlete olan ihtiyacı ortadan kaldırmayacaktır; neoliberal teoride devlet, hem oyunun kurallarını belirlemek için hem de kararlaştırılan kuralların yorumlanması ve uygulanması için bir hakem görevi görmesi sebebiyle gereklidir (Friedman, 2010: 20). Ancak devletin ithalat kotaları ya da ihracat kısıtlamaları oluşturması, tarım desteklerinde bulunması, serbestçe dalgalanan kur sistemine müdahale etmesi gibi serbest piyasaya müdahalesi özgürlüklere aykırı olduğu gibi aynı zamanda ekonominin bekası için de sakıncalıdır. Teoriye göre tekelleşme, serbest rekabetin en temelde de özgürlüklerin önünde engeller oluşturmaktadır. Friedman (2010: 30-40) Her türlü tekelin kötü olduğunu ancak bu kötüler arasında bir seçim yapmak gerekirse -ki gönüllü takasın olanaksız hale geldiği durumlarda seçim yapmak gerekecektir- kamu mülkiyeti ya da kamu düzenlemesinin seçilmesinden yana olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla teori gönüllü takasın olanaksız olduğu durumlar dışında özelleştirmeden yanadır.

Keynesyen dönemde elzem görülen zorunlu sosyal güvenlik uygulamaları ise neoliberal teori için özgürlüğe aykırıdır; örneğin, bir insan yoksul birine yardım etmek istiyorsa bu onun kendi seçimi olmalıdır; bireyin zorunlu bir sigorta ile yardıma zorlanması haksızlıktır. Friedman bunu şu sözlerle meşru kılmaktadır:

Aramızda özgürlüğe inananların, bireylerin kendi yanlışlıklarını yapabilme özgürlüklerine de inanması gerekir. Eğer bir kişi yalnız bugün için yaşamayı, kaynaklarını şu andaki zevkleri için kullanmayı, kıt kanaat bir yaşlılığı bilinçli olarak yeğliyorsa, onu böyle davranmaktan alıkoymaya ne hakkımız var? (Friedman, 2010: 254).

Teori temelde bu iddialar üzerinde şekillenirken teorinin kendi iç çelişkileri bir yana; pratikte teorinin dahi çarpıtılması, bazı keyfi durumlarda ise temel iddiaların dahi terkedildiği görülmektedir. Harvey (2015: 72) bu durumu pratiğin evrilmesi ve teorinin sağladığı şablondan kayması olarak görmektedir.

Bu çarpıtmaları en temeldeki iddia olan özgürlük söyleminden başlatabiliriz. Nitekim neoliberalizmin altını en fazla çizdiği nokta bireysel özgürlüklerdir. Ancak bu çoğu zaman sınırlı

bir özgürlük gibi çelişkili bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Harvey neoliberalizmde bireylerin seçimlerinde, sözde özgür olduklarını şu şekilde açıklamaktadır:

Bireyler seçimlerinde güya özgürler, ama hayır kurumları gibi zayıf gönüllü dernekleri yerine güçlü kolektif kurumlar inşa etmeyi seçmemeleri gerekiyor. Hele devleti piyasaya müdahale etmeye ya da piyasayı ortadan kaldırmaya zorlamak amacıyla siyasi partiler kurmak üzere birleşmeyi hiç tercih etmemeliler (Harvey, 2015: 77).

Bu kapsamda neoliberalizmin sağladığı özgürlüğü yine kendi çizdiği sınırlar içinde bir özgürlük olarak görmek mümkündür. Friedman (2010: 29) kapitalizmin korunması ve güçlendirilmesinden en çok çıkarı bulunanların yabancı uyruklular, zenciler vb. gruplar olduğunu söylemekte ve bu ekonomik düzende ekmek satın alan hiç kimsenin buğdayın bir komünist ya da cumhuriyetçi ya da bir beyaz tarafından yetiştirilip yetiştirilmediğini bilemeyeceği dolayısıyla bireylerin ayrıma maruz kalmaktan korunduklarını belirtmektedir. Ancak günümüzde emek sözcüğü konusunda ayrım çok daha farklı bir noktada ortaya çıkmaktadır; en düşük ücretler ve en kötü çalışma şartlarına maruz kalanlar yabancı uyruklular, kadınlar ve çocuklar olmaktadır. Dolayısıyla bu kişilere emek piyasasına girme özgürlüğü tanınmakta, ancak sınırları çizilmektedir. Teorinin pratiğe uyum sağlaması adına bu durumlar beşeri sermaye yatırımlarının yetersizliği ile açıklanmaktadır. Bu açıklama ise kendi başına ayrı bir sorgulamayı hak etmektedir. Neoliberal teorinin özgürlük söylemi pratikte yalnızca belirli bir grubun özgürlüğü halini almaktadır. Sağlık sisteminde; bireyin yanlış yapabileceği, kaynaklarını şu andaki zevkleri için kullanabileceği özgürlüğü pratikte yüksek prim ödemeleriyle özel sigorta şirketlerini zengin edebilme zorunluluğuna dönüşmekte; eğitime ve yasal haklara erişim özgürlüğü pratikte para ile ulaşılabilecek özgürlükler halini almaktadır. Bu ilişkiler Ollman'ın (2015: 13-25) kapitalizmdeki özgürlüğü, dilediğini yapmaktan ziyade dilediğini hayal edebilme özgürlüğü olarak tasvir edişini hatırlatmaktadır. Ancak teorinin pratik ile uyuşmazlığı yalnızca özgürlük söyleminde ortaya çıkmamaktadır.

Tekelleşmenin zararlarından yakından ve serbest rekabetteki teori, pratikte oligopolleşmeyi sağlamakta hatta bizzat teşvik etmektedir. Amin (2008), günümüzde oligopol finans sermayesinin; ekonominin farklı sektörlerindeki etkinliklerin gelişimi için gereken sermayeye ayrıcalıklı bir erişim hakkına sahip olduğunu, piyasayı istedikleri gibi şekillendirdiklerini, finansal piyasaya (özellikle faiz oranlarına) ve küresel ekonomiye (özellikle döviz kurlarına) hükmettiklerini belirtmekte ve bu kapsamda plütokrasiden<sup>1</sup> bahsetmektedir. Bu

<sup>1</sup> Oligarşik yönetim şekillerinden biridir. İktidarın, maddi açıdan üstün kişilere bırakılmasını öngörmektedir.



oligopolleşme, kendini yalnızca finans sermayesinde göstermemektedir. Harvey (2015: 88) rekabetin erdemlerinin vitrin önüne yerleştirildiğini ama gerçekte birkaç merkezileşmiş çokuluslu şirketin oligopol, tekel ve ulus aşırı iktidarının gittikçe sağlamlaştırıldığını belirtmekte ve alkolsüz içecek dünyasında rekabetin coca cola ile pepsi arasındaki rekabete indirildiğini, haber akışının büyük kısmının birkaç medya patronu tarafından kontrol edildiğini örnek göstermektedir. Teori; serbest piyasa, serbest rekabet söylemlerini merkeze yerleştirerek iddialarını şekillendirirken pratikte güç, oligopolcü ve tekelci birlikler sayesinde bir azınlık üzerinde yoğunlaşmaktadır. Dünyada sermaye gücü, holding birleşmeleriyle merkezileşmekte ve güçlenmekte; bu, devlet üzerindeki sermaye egemenliğine de güç katmakta hatta bundan da öte bu iki gücü bir bütün haline getirmektedir. Bu kapsamda devlet ile şirket iktidarı arasındaki sınır giderek daha geçirgen bir hal almaktadır (Harvey, 2015: 85). Bu durum, teorideki hakem devletin yerini taraflı hakemden daha öte bir pozisyona taşımaktadır. Serbest rekabet, serbest piyasa mitleri üzerinde devlet, belirli çıkar gruplarına avantaj sağlama çabası ile yasal düzenleyici çerçeveler üretmekte, yerel düzeyde risklerin büyük bir kısmını devlet üstlenirken karların büyük bir kısmını özel sektör almaktadır (Harvey, 2015: 85). Teoride piyasaya müdahale edilmeyeceği anlayışı pratikte yerini fırsatçı uygulamalara bırakmaktadır. Palley (2014: 50) bu fırsatçı uygulamalara Bush yönetiminin vergi indirimlerini gerekçelendirmek için 2001 durgunluğunu kullanmasını örnek göstermektedir. Bu vergi indirimleri yalnızca varlıklı kesimi kapsamış ve durgunlukla mücadele adına geçici olması gerekirken kalıcı olarak uygulanmıştır. Bu kapsamda neoliberalizmde, devletin önemsizleşmesinden değil; kurum ve pratiklerinin köklü bir şekilde yeniden biçimlenmesinden söz etmek gerekmektedir (Harvey, 2015: 86). Teoride devletin görevi piyasanın yapamadıklarını yapmak ya da hakemlik görevini üstlenmek olarak görülmüştür. Piyasa, kaynakların etkin dağılımı anlamında akılcılığı simgelerken hükümet müdahalesi hem bu akılcılığı ihlal etmesi, hem de etkinliğe ve özgürlüğe zarar vermesi sebebiyle arzu edilmeyen bir şey olarak görülmektedir (Munck, 2014: 107). Ancak pratikte devlet müdahale etmeyeceği söylemlerine sığınarak keyfi müdahalelerde bulunabilmektedir. Amerikan Başkanı Bush, serbest piyasaları savunurken oyunu arttırmak için ithal çeliğe gümrük vergisi getirebilmekte, yurt içindeki hoşnutsuzlukları yatıştırmak için ithalata keyfi kotalar getirilebilmekte, devletin özel müdahaleleri belirli iş alanlarının çıkarlarını kayırabilmekte, jeopolitik açıdan hassas bölgelere siyasi erişim ve buralarda nüfuz elde etmek için bir devlet başka devlete keyfi krediler verebilmekte bunlar ve benzeri nedenlerle tüm zamanların en köktenci neoliberal devletleri zaman zaman neoliberal ortodoksiye aykırı davranabilmektedirler (Harvey, 2015: 79). Bu

kapsamda teorinin belki de en çok uygulanmayan kısmı devletin rolünde ortaya çıkmaktadır. Özgürlüğe zarar vermemek adına -sözde- piyasaya müdahale etmeyen devletler, toplumsal hareketlerle karşılaştıklarında özgürlükleri baskıcı bir şekilde engelleyebilmektedirler.

Hükümetlerin ekonomiye müdahale etmemesini ısrarla öğütleyen öğretinin, bir başka ülkenin ekonomisini şekillendirme adına dayattığı politikalar ise müdahale edilmemesi anlayışının çarpıklığını ortaya koymasının yanı sıra teorideki özgür seçimlerin pratikteki sınırlarını da ortaya koymaktadır. Nitekim Meksika’da, Türkiye’de, Brezilya’da, Arjantin’de neoliberal dönüşümün hızının, yönünün ve zamanının planlanması yalnızca iç aktörlere bırakılmamıştır. Washington’da bulunan üç kurumun (Dünya Bankası, ABD Hazine Bakanlığı ve Uluslararası Para Fonu –bu kurumlara daha sonra Dünya Ticaret Örgütü de eklenmiştir) çevre ülkelere yardım karşılığında sunduğu özelleştirme, serbest rekabetin sağlanması, kamu harcamalarının kısılması gibi tipik neoliberal reçeteler özgür seçimlerin sınırlılıklarını ortaya koymaktadır. Saad-Filho (2014: 194), son yirmi yıl içinde bu türden en az bir programı kabul etmeye mecbur bırakılan yoksul ülke sayısının yaklaşık yüzü bulunduğunu belirtmektedir. Pratiğin teoriye olan ihaneti az gelişmiş ülkeler adına yalnızca neoliberal ekonomi politikalarının tercih edilmesi sürecinde ortaya çıkmamaktadır. Neoliberalizm; iktisadi kalkınmayı teşvik etmenin en iyi yolunun serbest ticaretten geçtiğini, uluslararası alanda rekabetin güçlü olanı zayıflatıp, zayıf olanı kuvvetlendireceğini iddia etmektedir; ancak gerçekte rekabet güçlüyü ödüllendirip zayıfı cezalandırmaktadır (Shaikh, 2014: 89). Ülkelerin toplumsal ve ekonomik gerçekliğine bakılmaksızın önerilen tipik reçeteler, tıpkı ulusal sermaye içinde desteklenen sınıflar gibi desteklenen ülkeler yaratmakta ve bu durum uluslararası ekonomide az gelişmiş ülkeler adına kaybediş ile sonuçlanmaktadır.

Pratik ile teori arasındaki uyumsuzluk kendini en fazla daha önce bahsedilen temel yargılarda göstermektedir. Özgürlük söylemleri üzerine kurulan öğreti birçok alanda özgürlüğü tehdit etmekte; dilediği eğitimi alma, dilediği sigortayı yaptırma ya da daha genelde dilediğini satın alma özgürlüğünü yalnızca sınırlı bir kesime tanımaktadır. Serbest piyasa mitinin savunucuları piyasanın her şeyi çözeceğini iddia etmekte; ancak piyasa, çözümün bir parçası olmaması bir yana sorunun bir parçası halini almaktadır. Bu kapsamda iki olasılık söz konudur. Birincisi, neoliberalizmin tarihsel süreçte evrildiği ve teoriden büyük ölçekte kaydığı, bu kapsamda da uygulamada teorinin öngöremediği açıkların kapandığıdır. İkinci olasılık ise, teorinin sınıfsal dengelerde yol açacağı sonuçların öngörüldüğü veyahut en baştan sonuçlara özgü bir amaç uğruna hâsıl olduğudur. Toplumsal süreçte bir öğretden saf haliyle kalmasını beklemek

boş bir bekleyişten öteye gitmeyecektir. Ancak bu uyumsuzluğu teorinin evrimine indirgemek iki nedenle aydınlatıcı gözükmemektedir. Öncelikle dönüşüm yaşayan bir öğretiden beklenen istikrarlı bir şekilde dönüştüğü rolü ifa etmesi olacaktır. Ancak bu dönüşümde, iddiaların aynı kaldığı ancak keyfi durumlarda bu iddialara aykırı davranıldığı gözlemlenmektedir. Örneğin devletin piyasaya müdahale etmemesi halen teorinin iddialarının temelini oluşturmakta iken keyfi durumlarda müdahalelere başvurulması söz konusudur. İkinci neden ise pratikte yaşananların teorinin temel iddiaları adına olmasıdır. Başka bir ifade ile temelden dönüşen bir teori söz konusudur. Bu durumda ancak bir başkalaşımdan bahsedilebilecektir. Bu kapsamda teori ve pratik arasındaki bu uyumsuzluğu ikinci olasılığa atfetmek daha doğru gözükmemektedir. Ancak bu iki olasılık arkasındaki fark teorinin bir başka özelliğini daha ortaya çıkartmaktadır. Neoliberal varsayım ya masumane şekilde ütopiktir ya da servet yoğunlaşmasıyla ve neticesinde sınıf iktidarının yeniden kurulmasıyla sonuçlanacak süreçleri kasten gözlerden saklamaktadır (Harvey, 2015: 76). Dolayısıyla ikinci olasılığın seçilmesi durumunda pratik ile teorinin neden bu kadar ayrı buna rağmen neden bu kadar bağlı olduğunun cevabı ortaya çıkmaktadır. Teori iddiaları ile koruyucu bir kalkan görevi üstlenmiş bu sayede özgürlük tahayyülleri altında azınlık iktidarının taşları döşenmiştir.

## 1.2 Değişen Güç ve İktidar İlişkileri

Dünya ekonomisinin 1970'lerin sonlarında girdiği kriz ve beraberinde getirdiği neoliberalizm olgusu, çoğu zaman iki olgunun ışığında açıklanmaktadır. Bunlardan biri petrol krizidir. 1973-74 yıllarında petrol ihraç eden ülkelerin fiyatları yükseltmesiyle başlayan ve bir bunalımı ateşleyen petrol krizi, ABD başta olmak üzere birçok ülkede etkili olmuş bir krizdir. Bir diğeri ise enflasyon ve işsizliğin bir arada yaşandığı bu zamana kadar kapitalist sistemin karşılaşmadığı bir olgu olan stagflasyon durumudur. Bu iki olgu da 1970'lerde dünya ekonomisinin bulunduğu durumu açıklama konusunda doğru ancak yeterli olmayan olgulardır. Kapitalizmin kronik olarak ortalama 30-40 yılda bir girdiği bu tip krizler, bu özellikleriyle daha fazla sorgulanmayı hak etmektedirler. Savran (1988: 61) bu durumu kapitalizmin mazoşist bir tiryakilikle bunalıma ihtiyaç duyduğunu çünkü sistem için bunalımın hem bir hastalık hem de bir tedavi olduğunu belirterek açıklamaktadır. Bu kapsamda bu bunalımın bir hastalık süreci olması kadar bir tedavi süreci de olması durumu üzerinde durulacaktır. Bunun kimler için ya da hangi sınıf için tedavi olduğu ise asıl üzerinde durulması gereken noktadır. Dolayısıyla bu süreç gerek kapitalizmin içsel çelişkileri gerek sınıfsal mücadeleler bağlamında açıklanacaktır.

Ana akım iktisat tarafından bunalım, petrol fiyatlarının yükselmesinin bir sonucu olarak gösterilse de Savran (1988: 31-35) bunun bir neden olmanın ötesinde bir sonuç olduğunun altını çizmektedir. Nitekim petrol fiyatlarının yükselmesinin sanayide yarattığı sonuçları yadsımak mümkün değildir ancak petrol fiyatlarının yükselmesinin de bir nedeni söz konusudur. Bu durumda, ancak asıl nedenin bulunması krizin neden olduğuna dair tatmin edici bir cevap verebilir. Savran (1988: 31-35) krize yönelik bu tip iddiaların başka bir ifade ile bunalımın dışsal bir takım nedenlerle açıklanmasının nedeninin sistemin sorgulanmasının önüne geçilmek olduğuna dikkat çekmektedir. Burada asıl kastettiği krizlerin kapitalizmin içsel çelişkilerinin bir yansıması olduğudur. Nitekim bu iddia yalnızca bir fiyat artışından çok daha tatmin edici olduğu gibi, görünürde değil gerçekte nedenlere odaklanarak kişiyi ayrıca bir nedenler silsilesini kovalamanın zahmetinden kurtarmaktadır. Beaud (2015: 305) ise “Kapitalist büyüme mantığının bir gereği olarak büyüme hareketi bizzat kendi önünü kesen bir engelle karşılaşılıyor dolayısıyla 1960’ların gelişmesi, 1970’lerin krizinin tohumlarını taşımaktaydı” diyerek kapitalist sistemin kendi çelişkileriyle girdiği krizlere vurgu yapmasının yanı sıra her çelişkinin bir çözüm yarattığı her çözümün bir çelişki yarattığı gibi içsel ilişkili yapısal bir soruna da dikkat çekmektedir. Ayrıca 1960’ların gelişmesinden kastı, 1960’lara kadar artan kar oranlarının buradan sonra azalmaya başlamasıdır. Bu kapsamda yalnızca kapitalizmin iç çelişkilerine değil, kar oranlarının düşmesi ya da yükselmesinden doğrudan etkilenen sınıflara daha doğrusu sınıflar arası ya da sınıflar içi mücadelelere dikkat çekmek gerekmektedir.

Brunhoff (1988: 397)’a göre “bunalım, dengede bir bozukluk, birikim duraklaması değildir. Olumsuzluğun eylemi niteliğiyle bunun da olumlu bir işlevi vardır: nisbi değerlerin değişmesi, rekabet gücü en düşük olanların saf dışı edilmesi, güç dengelerinin değişmesi, sınıf ilişkilerinin yeniden düzenlenmesidir.” Neoliberalizmle birlikte sistem, birikim yıllarında topladığı gücü yeniden dağıtmaya başlamıştır. Ancak bu yeniden aynı kişilere dağıttığı anlamına gelmemektedir (Harvey, 2015: 39). Bu dağıtım sermaye sınıfı içinde bir yeniden dağıtımdır. Başka bir ifadeyle, sermaye sınıfı içinde bazı kişilerin düşüşü bazı kişilerin ise yükselişidir. Sermaye piyasası içinde bir kişi iflas ederken başka bir kişinin sermayesini büyütmesi olağan bir şeydir ancak bu, piyasa içinde fark edilebilir derece sonuçlar yaratmaz; ancak bir bunalım, ilişkileri bu derece yerle bir edebilir. “Bunalım, kapitalizmin genişleyen yeniden üretiminde bir tıkanıklığı, bir kesikliği ifade eder. Ama aynı bunalım, geçmiş dönemin çelişkilerinin çözüme ulaştırılmasının, sermaye birikiminin yeni bir temel üzerinde canlanmasının koşullarını hazırlayan bir dönemdir” (Savran, 1988: 42). Nitekim bu bunalım sermaye sınıfı içinde bir

kesimin önünü tıkarken, bir kesimin önünü açmaktadır. Beaud, bu ilişkilerin 1960'larda kurulmaya başladığına dikkat çekerek sonuçlarına dair şunları söylemektedir:

1960'lı yılların başından itibaren her yıl bir birleşme (füzyon) gerçekleşiyordu; 1929'da en büyük yüz sanayi şirketi üretimin %44'ünü gerçekleştirirken, bu oran 1962'de %58'e yükseldi; artık, devasa finans ve sanayi güçleri petrolü, otomobili, elektriği, bilişimi, elektronik iletişimi denetler duruma gelmişti... Fransa'da 1960'tan, özellikle de 1963'ten sonra füzyonlarda büyük artış oldu. 1950-1960 arasında iki yüzden fazla, 1961-1971 arasında da iki binden fazla füzyon gerçekleşti ve 1970'lerin sonunda Saint Gaboin'la Pont-a-Mousson, Pechiney'le Ugine Kuhlmann, Wendel'le Marine Firminy, BSN ile Gervais Danone, Empain'le Schneider, Mallet ile Neuflyze Schlumberger arasında "evlilikler" gerçekleşti, aynı şekilde iki büyük finans grubunun Suez ve Paribas'ın gücü arttı. Federal Almanya'daysa ikili bir yoğunlaşma söz konusuydu: "Büyük bankaların yönetim kurullarında ve başlıca şirketlerde iktidarın aşırı yoğunlaşması yoluyla (...); 1973'te üç büyük bankanın 35 temsilcisi büyük Alman işletmelerinde 324'ten az olmamak üzere murahhas üye bulunduruyorlardı." (Beaud, 2015: 310-311).

Beaud şirket birleşmeleri ile finans sektörünün büyümesine dikkat çekmektedir. "1980'li yıllardan itibaren "finansallaşma" süreci hızlanmış, iktidarların ve karların finans sektörü lehine yoğunlaşmasını sağlamıştır. Kapitalistlerin elindeki bir araç olarak finans sektörü diğer sektörler göre daha üst bir hiyerarşiye geçmiştir." (Duménil ve Lévy, 2015: 57). Ancak neoliberalizm ile büyüyen sınıf yalnızca finans sektöründen ibaret değildir. Harvey (2015: 9-46) neoliberalizm ile yalnızca finans sektörünün büyümediğini belirterek teknoloji, inşaat, ilaç sektörü gibi sektörler dikkat çekmektedir. Brunhoff (1988)'un belirttiği gibi bunalımla birlikte güç dengeleri değişmiştir. Küresel bir ölçekte yayılan neoliberalizm beraberinde yeni bir zengin kesimi getirmiştir. Dünyada kapitalist oyunun kartları yeniden dağıtılmış ve bu oyunun kaybedeni yalnızca emek cephesi olmamıştır. Sermaye sınıfının içinde de bir kaybedenler bölümü söz konusudur. Harvey (2015: 168)'in belirttiği gibi neoliberalleşmenin asıl önemli başarısı, servet ve gelir yaratmaktan ziyade bunları yeniden dağıtmaktır. Bu yeniden dağılım bazı sektörleri gözden düşürürken bazılarını desteklemektedir. Harvey, desteklenen kesimden şu cümlelerle bahsetmektedir:

Gelişen girişim fırsatları ve ticaret ilişkilerindeki yeni yapılar yepyeni sınıf oluşum süreçlerinin doğmasını sağlamaktadır. Örneğin biyoteknoloji ve enformasyon teknolojileri gibi yeni sektörlerde kısa sürede servetler kazanıldı (Bill Gates, Paul Allen). Yeni piyasa ilişkileri her türden ucuz alıp pahalı satma, hatta, gerek ticari bir zeminden ileriye doğru genişleyerek finansal hizmetlere, gayrimenkul geliştirme ve satışına, geriye doğru genişleyerek kaynak çıkarma ve üretime girip her türden işle çeşitlenebilen, gerek (Rupert Murdoch'un giderek yayılan medya imparatorluğu örneğinde olduğu gibi) yatay olarak genişleyebilen servetler inşa ederek piyasaları fiilen ele geçirme olanağı sağladı. Devlet iktidarıyla ayrıcalıklı ilişkiler de bunda sık sık kilit rol oynadı. Örneğin Endonezya'da Suharto'ya en yakın iki iş adamı hem Shurahto

ailesinin finansal çıkarlarını besledi hem de devlet aygıtıyla bu bağlantıları sayesinde hadsiz hesapsız zengin oldular. 1997’ye gelindiğinde, bu iki işadammının birine ait olan Salim Group ‘un, “20 milyar dolarlık varlıkları ve beş yüz küsur şirketleriyle dünyanın Çinlilere ait en büyük şirketler gurubu olduğu söyleniyor” du...(Harvey,2015: 41-42).

İşçi sınıfının gerek ücretler açısından gerek çalışma koşulları açısından bakıldığında bu dönemde kaybettiği açıktır. Bu dönemin emek piyasasındaki etkilerini ayrı bir başlık altında daha kapsamlı inceleyeceğiz. Ancak bu başlık altında Dumênil ve Lévy’nin tespitlerini vurgulamak yararlı gözüküyor. Dumênil ve Lévy (2015: 33-65), 1970’lerden itibaren ücretliler içerisinde de büyüyen bir kesime dikkat çekmektedirler. Amerika’daki ücretlilerin %82’sinin üretim işçisi, %18’inin ise üst düzeydekilerden oluştuğunu ve bu %82’lik kesimin ücretlerinin 1972’den itibaren azaldığını ancak %18’lik dilim içerisinde de %5’lik en zengin kesim ile %95’lik kesim arasındaki farkın, 1971’den itibaren üç buçuktan yediye yükseldiğini belirtmektedirler. Dolayısıyla yükselen yönetici sınıfa vurgu yapmaktadırlar. Bu kapsamda yalnızca doğrudan sermaye sahipleri içerisinde değil ücretli kesim içerisinde de bir yükselen sınıftan söz edilebilmektedir.

“Neoliberalizm, bir gerileme döneminin ardından yönetici sınıfların üst kesimlerinin (en zenginlerinin) güç ve gelirlerinin yeniden tesis edildiği, baştan sona *yeni bir toplumsal düzendir*” (Dumênil ve Lévy, 2014: 26). Bu toplumsal düzende gücün yeniden tesis edildiğinin en açık göstergesi küresel ölçekte gelirler arasındaki farkın artmasıdır. Harvey (2015: 24), 1970’lerin sonunda neoliberal politikaların yürürlüğe konmasının ardından ABD’de en yüksek gelir sahibi %1’lik dilimin ulusal gelirdeki payının hızla yükseldiğine ve yüzyıl sonunda %15’e ulaştığına dikkat çekmektedir. Yine Dumênil ve Lévy (2015: 55-56) de vergi sistemi verilerine göre 1980’den sonra yirmi yıl içinde eşitsizlik düzeylerinin 1929 buhranı öncesini aştığına ki neoliberalizmde vergi cennetlerine kaydırılan yüksek gelirlerden dolayı gerçek büyüklüğün gizlendiğine dikkat çekmektedir. Dönüşümün küresel ölçekli olması sonuçlarının da yalnızca ABD’de değil dünyanın büyük bir kısmında gerçekleşmesi sonucunu doğurmuştur. Bu dönemde neredeyse her yerde gözle görülebilir bir gelir farklılığı ortaya çıkmıştır. Harvey (2015, 20-25) Britanya’da %1’lik dilimin ulusal gelirden 1982’de aldığı 5,5’luk payı bugün %13’e çıkardığını, Rusya’da küçük ve güçlü bir oligarşinin meydana geldiğini, Meksika’da 1992 sonrası özelleştirme dalgasının birkaç kişiyi neredeyse bir gecede dünyanın en zenginleri listesine soktuğunu belirtmektedir.

Harvey (2015: 98), “Eğer proje sınıf iktidarını en tepedeki seçkinlere vermekse, bunu sağlayacak olan kesinlikle neoliberalizmdi” diyerek neoliberalizmin, sonucun değil amacın bir

parçası olduğuna dikkat çekmektedir. Sonuç olarak neoliberalizmin, sermayeyi yeniden dağıttığı ve bu dağıtımı öncesine oranla çok daha küçük bir kesime yaptığı, dolayısıyla da gelirler arasındaki mesafeleri arttırdığı açıktır. Bu kapsamda amaç iktidarı seçkinlere vermekse neoliberalizmin büyük bir başarı olduğunu kabul etmek gerekir.

### **1.3 Neoliberal Söylemin Bir Eleştirisi: Düzenleme Okulu**

Fransa ölçeğinde ortaya çıkan daha sonra farklı ülkelerde kendi özgül düşüncesini bulan bu düşünce okulunun izahına geçmeden önce aydınlatılması gereken nokta bu izahın amacımızla olan bağlantısıdır. Neoliberal teorinin muhalif kesiminin tek bir kanadına yoğunlaşılması, bu eleştirinin kapsamlı bir düşünce okulu halini almış olmasının yanı sıra geniş ölçekte yayılan bu teorinin çeşitli coğrafyalardaki algısal farklılıklarıdır. Bu farklılık her ülkenin şahsına münhasır bir konumda bulunduğu düşüncesini destekler niteliktedir. Bir diğer amaç ise bu kapsamda ortaya çıkmaktadır. Nitekim düzenleme teorisinin ortodoks marksizm ve bağımlılık okuluna yönelik eleştirilerinden biri bu şahsına münhasır durumun göz ardı edilmesidir. Bu çalışma bu eleştiriye dikkate alma amacını taşımaktadır. Bir diğer amacın ise daha önce belirtildiği gibi bu kapsamdaki araştırmalarla tekrara düşmeme çabasında yattığı söylenebilir. Düzenleme Okulu'na yönelik açıklamalar ve eleştiriler Türkçe yazında kendini gösterse de neoliberalizmi merkezine alan araştırmalarda bu eleştiriye sık rastlanmamaktadır. Bu amaçlar çerçevesinde öncelikle bu düşünce okulu ve gelişimden bahsedilecek, ardından bahsedilen algısal farklılıklara değinilecektir.

1970 sonrasında gelişmeye başlayan düzenleme okulunun ilk temsilcileri Fransa'da ortaya çıkmıştır. Okulun önde gelen temsilcilerini başta Michel Aglietta olmak üzere Robert Boyer ve Alain Lipietz oluşturmaktadır. Düzenleme teorisi adı altında, bu ekonomistler, sosyoekonomik rejimin mutlak varlığını sorgulamak için varsayılmış ısrarlı ve şiddetli krizlerin tekrarına karşın kapitalist ekonominin hayret verici direncini yöneten faktörleri anlamaya çalışmışlardır (Boyer, 2007: 19). Dolayısıyla kapitalizmin çelişkilerine ve dönüşümüne odaklanan bu düşünürler kapitalist üretimin devamlılığını sağlamasında krizlere önem vermekte ve bu krizlerin kapitalist dengenin bir bozumu olmadığını düşünmektedirler. Bu açıdan Marksist teoriyle benzerlik göstermelerine karşın krizleri yalnızca sınıfsal ilişkilere atfetmeyerek başka bir yola sapmaktadırlar. Bu kapsamda iki kavramdan bahis açılmaktadır ki bunlar birikim rejimi ve düzenleme tarzı kavramlarıdır. Bu kapsamda Jessop (2009: 33) özgül kapitalizm biçimlerinin "birikim rejimi + toplumsal düzenleme tarzı" olarak yorumlanabileceğini belirtmektedir. Kapitalizmin çelişkileri de mevcut birikim rejimi ve düzenleme tarzına göre farklı şekillerde

ortaya çıkabilmektedir. Bu çalışmada birikim rejimi, toplumsal düzenleme tarzı, kurumsal formlar gibi düzenleme okulunun üzerinde şekillendirdiği kavramları açıklama çabasına girilmeyeceği gibi fordizme yaklaşımlarına da değinilmeyecektir; nitekim buradaki amacımız düzenleme okulunu tanıtmak veyahut açıklamak değildir. Bu çalışmada odak noktamız düzenleme okulunun neoliberalizme yönelik eleştirisidir.

İlk olarak, düzenleme yaklaşımı savunucuları, klasik ekonominin genel dengeye doğru meyilli, net bir şekilde sınırlandırılmış, toplumsal olarak çözülmüş bir ekonomik ilişkiler alanı olduğuna dair anahtar varsayımını reddetmektedirler. Bunun yerine, ekonomik rasyonalite ve dinamiklerin mükemmel piyasalarda saf mübadele ilişkileri temelinde yeterli biçimde tahlil edilmeyeceğini vurgularlar (Jessop, 2009: 33). Ekonominin dengeye doğru meyilli olması fikrine karşı olmalarının doğal bir sonucu olarak krizleri bir ekonomik denge bozulması olarak görmez ve piyasada görünmez bir elin düzenleyici işlevine inanmazlar. Bir diğer eleştirileri, mübadelenin tamamıyla, sadece fiyat mekanizmasına ve bu mekanizmanın bireysel kar- zarar için sonuçlarına yönelmiş ve önceden verili ve istikrarlı tercih işlevleri olan, içkin biçimde rasyonel bireylerin en uygun ve en ekonomik davranışıyla sürdürüldüğünü de reddetmeleridir (Jessop, 2009: 33). Başka bir ifade ile bireylerin rasyonel aktörler olmaları, pazarın bilgisine eksiksiz sahip olmaları ve buna göre tercihlerde bulunmaları mümkün değildir. Bu ekonomistler saf, kendini düzenleyen piyasa olguları yerine kapitalist ekonominin toplumsal olarak karıştırılmış, toplumsal olarak düzenlenen doğasıyla ilgilenirler; ayrıca gerek kapitalizm öncesi gerek kapitalist ekonomilerde aktif özne olduğu iddia edilen bir iktisadi insanın aşkın tarihsel egoizminden ziyade değişen ekonomik normlar ve hesaplama tarzları ile ilgilenirler (Jessop, 2009: 33). Bu kapsamda teorinin ortodoks marksizme ve bağımlılık okuluna yönelik eleştirilerinden bahsetmek yerinde olacaktır. Lipietz (1993) her ulusal sosyal formasyonun içsel evriminin, küresel bir şefin yönetiminde icra edilen bir partiyonmuşçasına çözümlenmesinin yanlışlığına vurgu yapmaktadır. Bağımlılık okulunun hem merkezde, hem de çevrede kapitalist birikimin somut koşullarıyla ilgilenmediğini, dolayısıyla da ne merkezdeki birikimin mantığında olagelen dönüşümleri ne de çevre ülkelerdeki dönüşümleri görebildiğini belirtmektedir. Bu sorunu aşmak için yapılması gerekenin ise her ülkedeki kapitalist birikim biçimlerinin tarihi ve ulusal farklılıklarının göz önünde bulundurulması olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla her ülkenin kendi özgül koşullarına göre özel bir incelemeyi hak ettiğini belirtmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi bu çalışma emperyalizm olgusuna yer vermesinin yanı sıra bu eleştiriye de dikkate alarak dönüşümde ülkesel özgünlüğe önem verme amacını taşımaktadır.



Genele dair yukarıda bahsedilen ortaklıklara rağmen düzenleme teorisine yönelik yaklaşımlar tek bir çatı altında toplanabilecek bütünselliğe sahip değildir. Bu kapsamda Jessop (1990) düzenleme teorisini, tek parçalı kuramsal ve tespit edilmiş bir sistem olarak yorumlamaktansa devam eden bir araştırma programı olarak yorumladığını belirtmektedir. Dolayısıyla düzenleme okulu içinde bir bütünsellikten bahsetmek pek mümkün görünmemektedir. Jessop (1990) yedi ana düzenleme yaklaşımından bahsedilebileceğini belirtirken yaptığına yalnızca ana düzenleme okulları ya da eğilimlerini listelemek olduğunu dolayısıyla düzenleme yaklaşımının kavramları ile çalışan bireysel eğilimleri ya da bu okulun farklı öncülerini göz ardı ettiğini de kabul etmektedir. Bu yedi yaklaşım; Grenoblois, Parisyenler, PSF-CME, Amsterdam Okulu, Batı Alman Okulu, Nordik Model Grubu ve Kuzey Amerika modelinden oluşmaktadır (Jessop,1990). Ekoller arasındaki temel farklılıklar ise şunlardır:

Grenoblois düzenlemecileri kapitalizmi her birinin kendi düzenleme biçimi olan üç aşamaya ayırarak (rekabetçi ya da liberal kapitalizm, basit tekelci ve tekelci devlet kapitalizmi) dönemselleştirmektedirler. Onların aksine Parisyen düzenlemeciler, kapitalizmin iki temel evresi (yoğun ve yaygın) arasında ayırım yapmaktadırlar. PCF-CME düzenlemecileri ise temel olarak aşırı birikim ve değersizleşme kavramlarından hareketle özel tekeller ve devlet arasındaki ilişkilere odaklanmaktadırlar. Hegemonik ilişkilerin Gramsciyen bir analizine ve politik ekonominin Marksist bir kritiğine dayanan Amsterdam Okulu ise sermayenin fraksiyonları ve kontrol kavramlarına odaklanmaktadır. Bir diğer yaklaşım Batı Alman düzenlemecileridir. Toplum etkisi veya sosyalizasyon olgularına odaklanan Batı Alman düzenlemecilerinin ayırt edici özelliği kar oranlarının düşme eğilimini düzenlemeci terimlerle yeniden yorumlamaları ve toplumsal düzenleme için koşulların garantiye alınmasında devletin ve politik partilerin rolüne odaklanmalarıdır. Nordik düzenlemeciler ise açıkça Parisyen düzenleme teorisinden etkilenmiş olmalarına rağmen ekonomik politika yapılarının ve büyümenin ulusal biçimleri ile ilgilenmekte ve politik gelenekler, politik güçler ve her ülkedeki ekonomik dengenin değişimine vurgu yapmaktadırlar. Son olarak Kuzey Amerika yaklaşımı, sermaye birikiminin toplumsal yapısına odaklanmaktadır. Bu yaklaşımda sermaye birikiminin uzun dalgaları ve yapıları ve/veya dünya sisteminde farklı lokalizasyonlar arasındaki ilişkiler açıklanmaya çalışılmaktadır. Güçler dengesindeki değişime önem veren yaklaşım, bu denge değişiminin ekonomik krizlere sebep olduğunu düşünmektedir (Jessop,1990).

Düzenleme okuluna yönelik bu yaklaşım farklılıkları düzenleme teorisinin kendi içinde bir tutarsızlığa sahip olduğunu gösteriyormuş gibi dursa da gerçeklik bu görünümün aksini söylemektedir. Nitekim bu görünüm temelde benimsedikleri anlayışın bir yansımasıdır. Başka bir ifade ile bu farklılık toplumsal değişkenlerin, tarihsel ve ekonomik formların ve sınıf yapılarının ülkelere özgü olduğu anlayışının bir yansımasıdır. Bu kapsamda konumlanma noktalarına göre özgül yaklaşımların oluşması bir tutarsızlık göstergesi olmanın aksine bilakis tutarlılık göstergesidir. Bu farklılıklar iki açıdan şahsına münhasır bir dönüşüm olgusunu doğrulamaktadır. Bunlardan biri yaklaşımların bölgesel sorunlara veyahut durumlara odaklanmasıdır. Nitekim Parisyen Okul'un odak noktalarından birini özellikle Fransa'daki enflasyonun gelişimi ve Fransız devletinin genişleyen kamu harcamaları oluşturmaktadır (Jessop, 1990). Bir diğeri ise yaklaşımların ülkesel veya bölgesel olarak farklılaşmasıdır. Bu farklılık yalnızca okulların isimlendirilmesinde dahi kendini göstermektedir. Dolayısıyla neoliberalizmin muhalif kanadında yer alan bu yaklaşım, parçalı yapısına rağmen içsel bir tutarlılığa sahiptir. Bu iddiada bulunabilme sebebimiz, düzenleme yaklaşımının tam da ekonomide ulusal, toplumsal farklılıklara odaklanıyor olmasında yatmaktadır. Bu farklılıklara odaklanmaya çalışan bir yaklaşımın her ülkeye sabit bir şablon önermesi neoliberal politikaların her ülkeye aynı dozda sunulması önerisinden farksız olacaktır. Bu kapsamda içsel tutarlılığa sahip bir yaklaşımdan bahsedebiliriz. Son olarak belirtmelidir ki bu çalışma düzenleme okulunu övmek veyahut benimsemek gibi bir amaç taşımamaktadır. Bu kapsamda, düzenleme okuluna yalnızca eleştirilerini dikkate alma derecesinde yaklaşmaktadır.

#### **1.4 Neoliberal Piyasa Düzeninde Çalışma İlişkileri: Emekçi Sınıfın Yeni Halleri**

“Kapitalizmi, diğer satılık mal ve hizmet üretme biçimlerinden en fazla ayıran şey, meta biçiminin emek-gücüne genellenmesidir. Bu, işçilerin biçimsel olarak özgür ve eşit ticari bir işlemle emek-güçlerini sundukları bir emek pazarının tarihsel gelişimini, müteakip yeniden üretimini ve yayılmasını gerektirir.” (Jessop,2009: 43). Dolayısıyla kapitalist bir sistem, emek piyasası içinde emeğin yeniden üretimini ve üretimin devamlılığını garantiye almalıdır. Bu kapsamda da emek piyasası, kapitalist bir ekonominin oldukça merkezinde yer almaktadır. Bu özellik onu, ekonomiye bir müdahale aracı yapmasının yanı sıra ekonomik krizlerle yakın ilişkili bir konuma da yerleştirmektedir. Nitekim “kapitalist kalkınmanın temel taşı daima emek olmuştur” (Munck, 2003: 56). Emeği böyle kilit bir konuma yerleştiren ise karın belirleyiciliğinde asıl rolü üstlenen, artı değerın biricik kaynağı olmasıdır. Neoliberalizmin

görünen ekonomik olgulardan ziyade güçler dengesinde bir yeniden dağılım olduğuna yukarıda ziyadesiyle değinilmiştir. Ancak sermaye sınıfının artan gücünün kaynağına değinilmemiştir. Bu başlık altında bu kaynağın sorgulanmasına yer verilecektir.

Bu sorgulamaya neoliberalizmin en iyi bilinen temsilcilerinden Friedman'ın asgari ücret hakkındaki düşünceleriyle başlayabiliriz. Friedman (2010: 244), asgari ücretin bir piyasa müdahalesi olduğunu düşünmekte ve ne kadar az olursa olsun piyasada o ücrete razı olacak birilerinin bulunacağını belirtmektedir. Neoliberalizm ne kadar teoriden büyük oranda kopsa da bu sözler, neoliberal düşüncenin kökeninde yatanın her şeyden önce “daha fazla kar, daha az emek maliyeti” isteği olduğunu göstermektedir. Bu istek çoğu zaman emek piyasasının tümünden metalaştırılmasına varmaktadır. Neoliberal tarihi ya da daha genelde kapitalist tarihi bu şekilde okumak birçok kavramın gerçek anlamının kavranmasında kolaylık sağlamaktadır. Bu istek önündeki en büyük tehdidin işçi sınıfının bizzat kendisi olduğu açıktır. Bu kapsamda 1970'lerin sonlarından bugüne dek bu tehdit, mümkün olduğunca elimine edilmeye çalışılmıştır. Bu elimine etme çabalarını örgütlülüğe yapılan açık saldırılarda görmek mümkündür. Çalışma, bu çabalardan ziyade artı değeri arttırma isteği doğrultusunda emek piyasasının metalaştırılmasını kapsamaktadır. Bu açıdan bu çabalara kısaca değinilecektir.

İki gelişmiş kapitalist ülkenin neoliberal temsilcisi olan Thatcher ve Reagan'ın benimsediği politikalar bu elimine etme çabasını açıkça ortaya koymaktadır. Nitekim 1984'te kömür madenlerinin büyük bir bölümünü kapatma ve 20.000 madencinin işine son verme kararı alan Thatcher hükümetine karşılık grev kararı olan ulusal maden işçileri sendikasının bir yıl süren grevi yenilgiyle bitmiş, daha sonra yenilgi liman ve matbaa işçileri ile devam etmiştir (Wahl, 2015: 100). Harvey (2015: 67-68) Thatcher görevden ayrıldığında grevlerin öncekinin onda biri düzeyine gerilediğini belirtmektedir. Aynı durum Reagan iktidarında da vuku bulmuştur. 1981 yılında 13.000 hava kontrolörünün greve çıkması üzerine Reagan iktidarı, iki gün içinde işbaşı yapılması çağrısında bulunarak uyarıyı dikkate almayan yaklaşık 11.000 işçiyi işten çıkarmış ve hava kontrolünü sağlaması için askeri personeli kullanmıştır (Wahl, 2015: 100). Wahl örgütsüzleştirmeye yönelik aşırı uçlara varan bir örneği şöyle açıklamaktadır:

Özellikle ABD ve Birleşik Krallık'ta benimsenen aşırı önlem, örgütlü bir biçimde girişilen sendikasılaştırma uygulamaları oldu. Şirketler tarafından, sendikalaşmayı önlemek ve mevcut sendikaları zayıflatmak ve dizginlemek üzere, bu konuda uzmanlaşmış danışmanlık şirketleri tutuldu. Hükümetler giderek daha fazla işverenlerin tarafını tutar oldular ve sendikal hareketi zayıflatan yasalar çıkartarak katkıda bulundular (Wahl, 2015: 101).

Bu aşırı uca varan örnek, emeğin açıkça bir tehdit olarak görüldüğünü doğrulamaktadır. Ancak emeğe yönelik saldırıların, yalnızca sermayeye karşı çıkma gücünün elimine edilme noktasında toplandığını söylememiz mümkün değildir. Emek piyasası politikalarının da yeni çıkarlar doğrultusunda yeniden yapılandırılması söz konusudur. Bu kapsamda asıl problem bu yeniden yapılanmanın ‘muğlaklığında’ ortaya çıkmaktadır. Bu muğlaklık yeniden yapılanmanın değil, nedeninin güç anlaşılmasında yatmaktadır. Nitekim anaakım iktisat, emek piyasasına yönelik yeniden yapılanmaların nedenleri konusunda, refah devletinin krizine ya da sosyal harcamaların kamuya maliyetine, emek piyasasının katılığına, teknolojinin gerekliliklerine vurgu yaparken bu vurgular gerçek nedenleri yansıtmamaktadır. Bu muğlaklık emek piyasasının sermaye sınıfının istekleri doğrultusunda şekillendirilmesinde yatmaktadır. Bu kapsamda bahsi geçen muğlaklık netleştirilmeye çalışılacaktır.

#### **1.4.1 Refah Devletinden Çalıştırmacı Devlete**

Bir zamanların krizden çıkış çareleri olarak görülen refah devleti uygulamaları 1970’lerin ortalarından sonra bizzat krizin nedeni olarak görülmeye başlanmıştır. Daha önce değinildiği gibi, günümüzde özellikle sosyal güvenlik uygulamaları bireysel özgürlüğün sınırlayıcısı olarak görülmekte ve aktüeryal dengenin bozulduğu, dolayısıyla sosyal güvenlikte bir krizin olduğu düşünülmektedir. Wahl (2015) Esping Andersen’in en gelişmiş refah devleti modeli olarak gördüğü, İskandinav ülkelerinden olan Norveç’te dahi refah uygulamalarının zayıfladığını ve artık malullük aylığı gibi yardımların toplum nezdinde devletin sırtından geçinmek olarak algılandığını belirtmektedir. Bu kapsamda sosyal güvenliğin hem en geniş kalemi olan hem de emeğin yeniden üretiminde büyük bir rol oynamayan, emeklilik yardımlarına yönelik geniş bir saldırı söz konusudur. Birçok ülkede emekliliğe hak kazanmak için yaş, prim günü gibi yasal şartlar yükseltilmektedir. Uzlaşma döneminin en önemli kazanımı olan herkes için sosyal güvenlik, özelleştirmeler, hizmet kalitesinde düşme ve teşvik politikaları vasıtasıyla, bir meta olarak sosyal güvenliğe dönüşerek, özel sigorta şirketlerine devredilmektedir. Bu olgular açıkça emekten sermayeye yönelik yeniden dağılımın bir yansıması konumundadır.

Bu kapsamdaki diğer müdahale ise sosyal yardımların istihdam üzerinden tanımlanması noktasındadır. Özellikle 1990’lardan sonra, uzlaşma dönemindeki yardım politikaları pasif politikalar olarak görülmüş ve bireyi istihdamda tutacak aktif politikaların hayata geçirilmesine yönelik adımlar atılmıştır. Jessop (2009: 241) bu yeni yaklaşımı, refahtan çalışmaya giden yoldaki pürüzleri kaldırmak amacıyla geçici emek piyasalarını geliştirme yöntemi ve çalışmanın

teşvik edilmesi ve/veya zorlanması olarak görmektedir. Wahl (2015: 208) ise bu uygulamaları, bireylerin işe layık birer çalışan olmaları için bir ödül ve ceza sistemi olarak görmektedir. Bu kapsamda, refah devletinin vatandaş olmanın karşılığı olarak gördüğü yoksulluk, işsizlik yardımı gibi sosyal yardımlar, çalışmamayı teşvik ettiği ve diğer kişilerin vergilerinden finanse edildiği, dolayısıyla zorunlu bir yardım olarak özgürlüğe aykırı olduğu, gerekçeleriyle eleştirilmektedir. Bu çerçevede yardım, çalışana başka bir ifadeyle ‘hak edene’ verilmektedir. Bu kapsamda Jessop (2009) devletin bu süreçteki rolünü “çalıştırmacı devlet” kavramı ile açıklamaktadır. Bu sorunların artık bireyin kendi sorunları olarak görülmesi ise, açık bir şekilde neoliberal yaklaşımın bireysel sorumluluk vurgusunun sosyal yardımlara yansımalarıdır. Bu kapsamda Jessop etkinleştirme politikası olarak isimlendirdiği bu çalıştırmacı devlet yöntemlerinin 4 anahtar özelliğinden şöyle bahsetmektedir:

Emek piyasasının esnekliğini geliştirmeyi hedeflemesi, işçilerin istihdam edilebilirliğini geliştirmeye ve onları yaşam boyu işlerin artık garanti olmadığı ve beklenemeyeceği post-fordist bir dünyada girişimci öznelerle dönüştürmeye çalışması, standart ulusal politikalardan ve önlemlerden ziyade yerel ihtiyaçları karşılayacağı inancıyla yerel hissedarları, yetenekleri ve kaynakları harekete geçirecek politika ve tasarımlara girişmek ve yönetmek için yerel faillere daha fazla dayanmak, bilgi-tabanlı ekonomiye, yeniden beceri kazandırma ve yaşamboyu öğrenmeye giderek daha fazla yönelmek (Jessop, 2009: 243).

Bu kapsamda, emek piyasası politikalarının, üretim sisteminin ve devletin rolünün dönüşümü aynı amaca hizmet eden dönüşümler olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **1.4.2 Yığın Üretimden Yalın Üretime: Bir Artı Değer Politikası Olarak Esneklik**

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra üretimde diğer ülkelerden farklı bir çizgi izleyen Japonya, özellikle otomobil montajında kullanılmaya başlanan çok katmanlı alt sözleşme sistemine dayanan bir üretim sistemi geliştirmiştir. Bu sistemi yığın üretimden ayıran, yalın ve tam zamanında bir üretimi benimsemesinin yanı sıra daha az sayıda ve esnek uzmanlaşmış emek talep etmesidir. Silver (2015: 100), Toyota’nın dikey bütünleşme yerine teşeronlaşmaya dayanan bir strateji benimsemesiyle 1952-57 arasında üretimini 5 kat arttırırken, işgücünü yalnızca %15 arttırdığını belirtmektedir. Japonya’nın Amerikalı ve Avrupalı rakiplerinin onun çizgisinde gitme yönündeki tercihleri ile birlikte, Japon üretim sistemlerinin belirleyici nitelikleri olan yalın üretim, esneklik, insan kaynakları yönetimi gibi kavramların savunulduğu, yığın üretimin ise verimsizliğinden gem vurulduğu bir ortam söz konusu olmuştur.

Bu savunucuların başında, Massachusetts Teknoloji Enstitüsü gelmektedir. Enstitünün uzmanlarına göre işyerinin yeniden yapılanmasının ana hedeflerinden biri, emek örgütlenmesini;

çalışma kurallarını basitleştirecek, maliyetleri düşürecek, üretimde ve insan kaynakları yönetiminde esnekliği artıracak şekilde değiştirmektir (Rinehart, 2012: 50). İkinci ana hedefi ise, bireylerin ve çalışma gruplarının katılımını artırmak, böylece ilişkilerdeki karşılıklı gidermek, çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve sorun çözme potansiyelini arttırmaktır (Rinehart, 2012: 51). Enstitünün araştırma ekiplerinden biri, yalın üretimi, verimlilik, ürün kalitesi ve çeşitlilik açısından yığınsal üretimden daha üstün bulmaktadır. Yalın üretimi, becerilerin geliştirilmesini, kapsamlı bir eğitimi, çok yönlü beceriye sahip işçileri, kafa ve kol emeğini birleştiren ve işçilerin yetki alanını genişleten, katılımcı bir ortamı ve uyumlu işçi-işveren ilişkilerini gerektiren, insancıl bir sistem olarak tanımlamaktadır (Rinehart, 2012: 54). Bu kapsamda, yalnızca işveren için değil, işçi için de yararlı bir sistem olduğu düşünülmekte ve yalın üretimin yararları sıklıkla vurgulanmaktadır. İşçilerin, yığın üretimin sıkıcı iş temposu ve sabit, vasıf gerektirmeyen işlerinden kurtulduğu ve daha katılımcı, demokratik, insancıl iş ilişkilerinin geliştirildiği müjdelenmektedir. Ancak bu sistem, pratikte insancıl ilişkilerden ziyade daha katı bir fordizm ile sonuçlanmaktadır. Bu sonuç, hem yalın üretim ve tekniklerinin kendi özünde hem de ihraç edilen bu metotların –özellikle esnekliğin- çarpık bir taklidinde yatmaktadır.

Post-fordizm adı altında müjdelenen bu süreçte, fordizmin aşıldığı belirtilerek fordizm ile post fordizm arasına kalın sınırlar çekilmektedir. Ancak Moody (1997: 86) yalın üretim ile ilgili, ademi merkeziyetçi üretim zincirlerine eğilim haricinde, özellikle “post-fordist” olan hiçbir şey olmadığını belirterek bu ‘yeni’ sürecin fordizm ile olan bağına dikkat çekmektedir. Rinehart vd. (1997)’nin General Motors ile Suzuki’nin ortak girişimi olan bir otomobil fabrikasında yaptığı araştırma sonuçları, Moody’nin bu iddialarını doğrular niteliktedir. Araştırmacılar, yalın üretim sisteminin benimsendiği fabrikada geleneksel yöntemlerden farklı olarak, işçilerin aynı yerde yemek yediklerini, aynı park yerini kullandıklarını gözlemlemişlerdir. Ancak bu eşitlikçi ve yığın üretimden farklı duruşun yalnızca görünüşte kaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Rinehart vd. (1997: 62) bu işçilerin çoğunun montaj hattında çalıştığını ve her 60 saniyenin 57 saniyesinde çalıştıklarını (ki bu yığın üretimde 45 saniyedir) belirtmelerinin yanı sıra üretim sisteminde elektronik izleme aygıtlarının kullanıldığını ve aslında işçinin inisiyatifinin iddia edildiğinin aksine oldukça sınırlı olduğunu gözler önüne sermektedirler. Araştırmada gözlemlenen tipik bir montaj işi şu şekilde açıklanmaktadır:

Kadın montaj işçisi metal bir vida kutusunu kaldırıyor ve arabayı taşıyan kasanın direğine ilaştırıyor. Sonra yaklaşık 10 kg ağırlığındaki paneli çerçevesinden çıkarmak için dönüyor. Elindeki panelle birlikte, arabaya girmek için eğiliyor ve sonra paneli şoför koltuğunun önüne yerleştirmek için vücudunu büyük bir zorlukla büküyor. Kilometre saatinin kablosu da dahil, altı kablo takıyor ve otomatik bir matkapla panele, ikisi

yanlara ve biri de ortaya olmak üzere, üç vida takıyor. Daha sonra panele iki hoparlör kafesi ve bir levha yerleştiriyor. Bütün bu işleri tamamlaması için bir dakika 36 saniyesi var. Sonra aynı iş yeniden başlıyor (Rinehart, 2012: 55-56).

Araştırma sonuçları açıkça, yalın üretim ya da esnek uzmanlaşmanın iddia edildiğinin aksine işçiye inisiyatif tanıyan ve onu daha vasıflı hale getiren bir süreç olmadığını göstermektedir. Popüler literatürün çoğunda, işçi yetkilendirme ve takımların rolü vurgulanırken, gerçekte olan “bilimsel yönetim” ya da Klasik Taylorizmdir (Moody, 1997: 88). Nitekim Rinehart vd. (1997) yönetime katılım adı altında işçilerin sundukları önerilerin yalnızca “maliyeti düşüren bir öneri” olduğunda dikkate alındığını vurgulamaktadırlar.

Bu üretim sistemi, bilimsel yönetimin desteklediği bir sistem olan, fordizme yakınlığı ile oldukça dikkat çekmektedir. Nitekim yeni sistemin fordizme benzerliği, yalnızca bant üretim sistemine ve tekrarlanan işlere dayanmasında değil, aynı zamanda fordizmdekine benzer tahakküm ve terbiye araçları kullanmasında da yatmaktadır. Henry Ford’un fabrikalarında sunduğu “Five Dollars Day” uygulaması gerek Ford fabrikasında çalışanlar ve çalışmayanlar arasında gerekse fabrika içinde buna “layık olanlar” ve “layık olmayanlar” arasında bir farklılaşma yaratıyordu (Beaud, 2015: 249). Bu kapsamda fordizmde ücretler, açık bir tahakküm ve terbiye aracı olarak görülürken Post-fordist olarak adlandırılan, çok katmanlı taşeronluk sistemine dayanan, yeni süreçte: birincil ve ikincil tedarikçiler arasında aynı tipte bir ayırım yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda firmaya doğrudan bağlı olmak, sözleşmeli ve sigortalı olmak veyahut kadrolu olmak yalnızca birincil tedarikçilere tanınan ayrıcalıklar konumunda durarak fordizmdeki gibi bir layık olanlar ve layık olmayanlar grubu oluşturmaktadır. Ayrıca Moody (1997: 86) sanayinin yüksek yoğunluklu, rutin işleri için nispeten yüksek günlük ücretler ödenmesinin de hala fordist uygulamaların sürdürüldüğünün bir kanıtı olduğunu belirtmektedir. Bu açıdan, fordizmin aşılmasından ziyade geliştirilmiş bir fordizmden bahsetmek daha doğru gözükmemektedir. Munck (2003: 119) bu süreçte, post fordizmden ziyade yeni fordizmden bahsedilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Peki, özünde aynı şeyler yatmasına rağmen bu sistemi geliştirilmiş kılan nedir? Bu soru tam da esneklik olgusunu içermektedir.

Yeniden yapılandırılan bu emek piyasası sürecinde en çok tartışma “esneklik” kavramı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Curry (1993) hem sol hem de sağ kesimde esneklik kavramına fazla odaklanan bu tartışmaları, “esneklik fetişizmi” olarak betimlemektedir. Esneklik tartışmaları, emek esnekliğinin iki görünüşü üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlar; ‘istihdamda esneklik’ ve ‘çalışmada esneklik’ tir (Pollert, 1988). Curry esnekliğin bu iki boyutunu şöyle açıklamaktadır:

Çalışmada esneklik esas olarak, üretim süreci içinde ya da firma içinde esnekliğe atıf yapmaktadır. Üretim fonksiyonları ya da tipleri arasında süreçlerin ve makinelerin daha hızlı bir transferine olanak veren esnek teknolojiler ile ilgili bir kavramdır. Bilgisayar destekli üretim ve tasarım ve gelişmiş robotlar örneklerdir. Esnek zaman, grup ve takım yaklaşımları ya da daha genel iş tanımları, çeşitli ürünlerin -hatta tamamen farklı ürünlerin- daha küçük parçalarda, ucuz bir şekilde üretilmesi için bir firmaya olanak sağlayan yeni teknolojiler gibi durumlar, iş organizasyonlarının daha esnek formları ile ilgilidir. Bu firmalar için, durmadan hızla değişen, piyasalara çabucak ve kolayca tepki vermeyi mümkün kılmaktadır. Tüm bu söylenenlerin mükemmel örneği '3. İtalya'dır. İstihdamda Esneklik ise, kapitalizmin bütün tarihini karakterize etmektedir. Çeşitli emek mücadelelerinin etkisine rağmen, işe alma ve işten çıkarma hakkı önemli bir yönetim kabiliyeti olarak kalmaktadır. Son yirmi yılda, istihdamda esnekliğin yükselmesi gibi dramatik 'yeniliklerin' listesinde bir genişleme ve çeşitlenme vardır. Evde çalışma, tele çalışma, part-time ve geçici çalışma ve taşeronluk, yeni istihdam esnekliği denemelerinin yalnızca bazı formlarıdır (Curry,1993:100).

Dolayısıyla gerek çalışmada gerek istihdamda esneklik, üretim dalgalanmalarına uyum sağlayacak bir emek arzusunun açık bir yansıması olarak karşımıza çıkmasının yanı sıra rekabet edebilirliğin bir aracı olarak da işlev görmektedir. Bu kavram yeni bir olgu olarak ortaya atılsa da kökeninde, yenilikten uzak kapitalizme içkin arzular yatmaktadır. Bilakis kapitalizm, özünde katılıkları esnekleştirmeyi barındırmaktadır. Nispi ve mutlak artı değeri arttırmanın, çalışma süresini uzatmak, iş yoğunluğunu arttırmak, teknolojiden faydalanmak gibi yollarının esneklik olgusuyla kesişmesi tesadüfi bir durum değildir. Bu kapsamda, soruna artı değer üretilmesi olarak bakıldığında son zamanlarda mitleştirilen bir kavram olarak esnekliğin kapitalizmin başından itibaren işleyen bir süreç olduğu vurgulanmalıdır (Ercan, 1997: 11). Özünde esneklik, emek gücünün esnek bir meta haline getirilmesi ve artı değer üretilmesine ve yoğunlaştırılmasına ve genişletilmesine izin verilmesidir (Pollert,1988: 45). Bu kapsamda esneklik olgusunun kapitalizmin tarihinde yatan bir olgu olduğunu söylemek mümkündür. Her zaman emeğin esnekliğine gerek duyan sermaye, bu sayede, emeğin kontrolü, kapitalist emek süreci ve emek örgütlenmesinin formlarını biçimlendirmektedir (Pollert, 1988: 45). Ercan (1997: 11) "Tarihsel olarak artı-değer oranını artırmanın önündeki engelleri kaldırma yönündeki her eylemlilik halini üretim sürecinin emek sürecinin esnetilmesi olarak tanımlayabiliriz" diyerek bu durumu özetlemektedir. Bu kapsamda esnekliğin geçmişten bir kopuş değil aksine yalnızca yeni bir ambalaj olduğu söylenebilir. Ancak ne olursa olsun "kesinlikle kullanışlı bir araçtır" (Pollert, 1988: 43).

Bu kapsamda "özünde aynı şeyler yatmasına rağmen bu sistemi geliştirilmiş kılan nedir?" sorusuna yeniden dönmek gerekmektedir. Öncelikle ne esnekliğin ne de yalın üretimin özünde,



kapitalist arzuların farklı yeni bir şey yaratmamaktadır. Bu açıdan, “Kaizen, tam zamanında üretim, çok beceri kazandırma, iş rotasyonu, takımlar, kalite yönetimi, sayısal ve işlevsel esneklik, geniş kapsamlı dış kaynak kullanımı ve yalın üretimin iyi bilinen tüm özellikleri, belirli bir hizmet ya da ürün üretmek için ihtiyaç duyulan ve özünde emeği kapsayan olanakları azaltmak için araçlar olarak” karşımıza çıkmaktadır (Moody, 1997: 86-87). Yalın üretimi geliştirilmiş bir sistem kılan, bu arzuların daha büyük oranda cevaplandığı bir sistem olmasıdır. Nitekim fordizmin en büyük sorununun yüksek işçi devir oranları olduğu sıradır. Yalın tekniklerin “esneklik” vurgusu ise fordizmin belki de tek eksiği olan işçinin yeterince tahakküm altında tutulamaması noktasında yardımcı bir araç görevini üstlenmektedir. Yalın üretimde gerçek esneklik öncelikle, çalışma zamanının uzatılması ve modası geçmiş hızlı üretim, geçicileşme, sözleşme dışılık gibi iş örgütlenmelerinin eskimiş formları ile işçi deneyimi ve enformasyon çağı teknolojilerinin kombinasyonlarında yatmaktadır (Moody, 1997: 86). Dolayısıyla emeğin kontrolüne yönelik arzuların daha büyük oranda karşılandığı anlamda karşımızda, teknolojiyle bütünleşmiş, işçiye tanınan -sözde- inisiyatif ile süslenmiş geliştirilmiş bir sistem vardır.

Son olarak belirtilmesi gereken, yalın üretim sistemlerinin veyahut kapitalist stratejilerin kendi özüne dair sorunlar bir yana, Japonya’dan ihraç edilen bu yöntemlerin yalnızca belirli yönlerinin alınmasının da sorunlara yol açtığıdır. Nitekim Silver (2015: 100-104), alt sözleşmeye dayanan çok katmanlı Japon üretim sisteminde, ana fabrika ve onun birincil tedarikçilerine, ömür boyu istihdam ve ücretlerin yaş ve kıdemle artmasına dayanan çalışma ilişkileri sağlandığına dikkat çekmekte ve bu sayede işçi eylemlerinin asgari bir seviyede tutulabildiğini belirtmektedir. Curry (1993: 113) ise, Japon üretimi gözleminin çok azında, Japonların küçük firma sektörünün “sömüren bir tekeli sermaye” sisteminde dezavantajlı bir pozisyon ve bir bağımlı kılma işgal ettiğinin iddia edildiğini belirtmektedir. Dolayısıyla Avrupalı ve Amerikalı rakiplerinin taşeronluk ağı ile Japon ağı arasında büyük farklılıklar söz konusudur. Japonya’da esneklik ve taşeronluğa dayanan bu sistem aynı zamanda ‘ömür boyu istihdam’ gibi önemli bir güvence ile sunulmaktadır. Japonya dışında ise çoğu zaman bu sisteme ‘güvencesizlik’ olgusu eklenmektedir. Dolayısıyla ‘esneklik’ ve ‘güvencesizlik’ bir arada yer almakta ve bu ‘yeni’ üretim tekniklerinin kendi sorunlarına bir de güvencesizlik eklenerek sistem daha sorunlu bir hale getirilmektedir. Bu kapsamda, özellikle Hollanda ve Danimarka’da, “güvenceli esneklik” (Flexicurity) adı altında yeni bir kavram söz konusudur. Ancak bu kavram “ömür boyu istihdamı” değil “esnek bir sosyal güvenliği” beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda Jessop (2009: 245) bu yeni kavramı,

bahsedilen alıştırmacı sistemde, işsizlerin emek piyasasına ulaşma yollarının pürüzsüzleştirilmesi için bir yöntem olarak değerlendirmekte ve bunu aktif emek piyasası düzenlemelerinin bir ayağı olarak görmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE ÖZELİNDE NEOLİBERALİZM

1980'lerden günümüze uzanan bir süreç olan, Türkiye neoliberal dönüşümünü özgün kılan iki özellik söz konusudur. Bunlardan ilki bu dönüşümün, yalnızca ülkenin kendi tarihsel sürecine bırakılmayarak, dışarıdan biçimlendirilmiş olmasıdır. İkinci özelliği ise, batılı ülkelerle olan benzerliğinde ortaya çıkmaktadır. Nitekim bu dönüşüm de tıpkı batıdaki gibi sermayenin üst sınıflarının talepleri ile şekillenmiştir. Bu kapsamda dönüşüm ancak bu iki özellik ekseninden açıklandığında muğlaklığından kurtulabilecek ve özgün kimliği ortaya çıkabilecektir.

Öncelikle 1980 yılını, Türkiye tarihinde oldukça belirgin bir tarih yapan, bu yılı birçok kişinin zihnine kazıyan, özelleştirmelere, serbest piyasa ilişkilerine, sermaye teşviklerine kapı aralayan bir yıl olmasından önce, siyasi olguları olmuştur. Harvey (2015: 47) gerçekleri maskeleyen için kültürel, geleneksel değerlerin ve korkuların seferber edilebilmesinden bahsetmektedir. Bu kapsamda dönüşümü muğlaklığından kurtarmak, öncelikle geleneksel değerlerle ve korkularla meşru gösterilen ve bunların arkasına gizlenen ekonomik gerçekleri görmek ile mümkün olabilecektir.

Dünyayı büyük bir bunalıma sürükleyen 1973 petrol krizi, 1974-75 yılında Türkiye adına çok büyük etkiler doğurmamıştır. Ham petrol fiyatının dünyada üç misli arttığı bu yıllarda Türkiye'de petrol türevlerinin fiyatları çok az değiştirilmiştir (Boratav, 2015a: 131). Boratav (2015a: 142) bunun popülist politikalarla yalnızca bir kriz geçiştirmesinden ibaret olduğunu, 1974-75 yıllarında yakalanılması gereken krize üç yıl gecikmeyle çok daha şiddetli bir şekilde yakalandığını belirtmektedir. Nitekim 1977-1979 yılları Türkiye için tam bir bunalım ortamı olmuştur. 1970'lerde dünyada yaşanan bunalımın farklı yanı olan, stagflasyon olgusu bu dönemde Türkiye'de de gözlemlenmiştir. 1962 yılında %11 olan işsizlik oranı 1977 yılında %13,5'a yükselmiştir (DPT, 1979: 26). 1970'te 6,7 olan enflasyon oranı ise 1977'de 24,1'e, 1979'da 63,9'a yükselmiştir (TÜSİAD, 1981: 87). Dolayısıyla ülkede sürekli yükselen bir enflasyon ve beraberinde yükselen bir işsizlik söz konusudur. Bunalımın belki de en etkili göstergesi ise sürekli artan dış açıktır. 1960'larda 108-319 milyon dolar civarında olan dış açık, 1974'de 2,2 milyar dolara, 1977'de 4 milyar dolara yükselmiştir (TÜSİAD, 1981: 122). Yükselen enflasyon, yükselen dış açık ve işsizliğe devalüasyonla verilen tepki sonucu, Türk lirasının dolar karşısında da değeri düşmektedir. 1977 yılında 17,5 TL'den 19,25 TL'ye çıkarılan dolar kuru,

1978’de 25 TL’ye, 1979’da ise 47 TL’ye çıkarılmıştır (Boratav, 2015a: 143). Kısacası 1970’lerin sonları Türkiye ekonomisi için tam bir bunalım ortamıdır. Bu bunalımı diğerlerinden ayıran ise bir dönüşümü beraberinde getirecek derecede güçlü olmasıdır. Savran (2016: 187) kapitalist bir ekonomi için - iç pazara yönelik birikim tarzı egemen olsa da- dünya pazarında rekabet gücüne sahip olmanın olmazsa olmaz bir durum olduğunu, bu kapsamda iç pazara yönelik birikim tarzının asli çelişkinin, bir dış ödemeler sorunu şeklinde patlak vereceğini belirtmektedir. Türkiye’nin özellikle, 1977’de yükselen dış açığının da bu kapsamda yorumlanması daha doğru olacaktır. Ekonomik göstergeler ithal ikameci bir dönemin bittiğini işaret etmektedir. Ancak dönüşümün yönünün nasıl şekilleneceğini dünya konjonktürü ve ülke içindeki sınıfsal talepler belirleyecektir.

1979 yılında sermaye kesimi, yükselen enflasyondan, azalan kredilerden ve devletin bankalar üzerindeki hâkimiyetinden, KİT’lerden, vergilerin adaletsizliğinden şikâyetçidir (TÜSİAD, 1979). TÜSİAD’ın bu dönemde sanayide çalışanlar üzerinde yaptığı bir araştırmada genel olarak 1978 yılında, tüm kuruluşlarda “işlerin iyi gitmediği” kanısı yaygın olsa da, 50’den az işçi çalıştıran işyerlerindeki memnuniyetsizliklerin daha az olduğu, yine cirosu 5 milyon doların altında olan işyerlerinin “işlerden memnun” olduğu gözlemlenmiştir (TÜSİAD, 1979: 106-107). Daha öz bir ifade ile bu dönemde en çok şikâyetçi olan kesimin, burjuvazinin üst kesimi olduğu görülmektedir. Bu memnuniyetsizliğin siyasi ortama yansımaları da açıkça görülmektedir. Nitekim 1979 yılının son aylarında Ecevit hükümeti istifaya sürüklenmiş ve Demirel’in başkanlığında yeni bir hükümet kurulmuştur.

Bu dönemde sermaye birikiminin önündeki asıl engel daha doğru bir ifade ile sermaye kesimini asıl rahatsız eden, işçi ücretleri ve bilhassa mücadeleleridir. Bu dönemde sermaye kesimi gerek yükselen grevler ve boykotlar ile sermaye kaybı, gerek yüksek ücretler ile artı değer bölüşümü sorunları yaşamaktadır. Nitekim 1977’de, 1963 yılına göre, % 73 artan işçi ücretleri 1978’de %60 oranında artmıştır (Kepenek, 1983: 374). İç pazara yönelik bir politikanın açık sonucu olan nispeten yüksek işçi ücretleri, birikim sürecinin tıkanıdığı bu dönemde artık bir engel olarak görülmektedir. Tabii ki tek engel işçi ücretleri değildir. 1977 yılında lokavtlarla kaybedilen işgünü sayısı 303 bin, 1978 yılında 52 bindir; bu sayı 1980 yılında ise 653 bine çıkacaktır (Kepenek, 1983: 474). Bu bağlamda doğrudan bölüşüm ve sermaye kayıpları dışında ek birkaç sorun daha ortaya çıkmaktadır. Öncelikle ülkede gerek yabancı gerek yerli sermaye için güvenli bir yatırım ortamı söz konusu değildir. Başka bir ifade ile işçi sınıfı üzerinde bazı tahakküm sorunları yaşanmaktadır. Bir diğeri ise kapitalist ekonominin doğasıyla ilgili bir sorundur. Daha

önce de belirttiğimiz gibi iç pazara yönelik bir birikim şekli de egemen olsa kapitalist bir ekonomi için dış rekabet kaçınılmazdır. Bu bağlamda yükselen işçi ücretleri, bu rekabet gücünün önünü tıkamaktadır.

Bu iç göstergelere ek olarak Türkiye'nin ekonomisi, dışarıdan da biçimlenmektedir. 1976'ya kadar olan büyüme oranlarına baktığımızda ithal bağımlılığa rağmen bir büyüme gözlenmektedir. Boratav (2015a: 124) bu büyümenin ekonomiye dışardan enjekte edilen kaynaklar sayesinde olduğunu belirtmektedir. Bu dönemde iki önemli dış kaynaktan söz edilebilir. Bu kaynaklardan biri işçi dövizleridir. 1965-1969 yılları arasında 100 milyon dolar civarında olan işçi dövizleri 1970'li yıllarda 1 milyar doları aşmıştır (Boratav, 2015a: 124). Dolayısıyla 1974-75 yıllarında yaşanması gereken krizin geçiştirilmesinde, dış açıkların kapatılmasında işçi dövizlerinin payı büyük olmuştur. Ancak belirtildiği gibi kullanılan tek dış kaynak işçi dövizleri değildir. Türkiye, bu dönemde aldığı uzun ve kısa vadeli kredilerle de dış açığı kapatma yoluna gitmiştir. Kısa ve uzun vadeli krediler ve dış yardım 1962-1974 yılları arasında 300-500 milyon dolar civarında seyrederken, 1975-1976 yıllarında 1 milyar dolara yaklaşmıştır (Boratav, 2015a: 124). Bu kredi ve dış yardımların yolu ise IMF'nin taleplerini kabulden geçmektedir. Erdost (1982: 93-112) bu taleplerin 'istikrar politikalarından' oluştuğuna, bütün ülkelerde kredi anlaşmasının hemen öncesinde veyahut hemen sonrasında bir devalüasyon olgusuna dikkat çekmektedir. Kepenek ise 1980'lerde bu taleplerin artık bir sır olmadığını şu sözlerle dile getirmektedir:

Az gelişmiş ekonomilerin bunalımla karşılaşması durumunda IMF ve dış kredi sağlayan hükümetler ve özel bankalar ilgili ülkeden bir dizi önlem alınmasını isterler. Bu 'kararlılık' politikası önerilerinin sayısal içerikleri, ülkeden ülkeye göre değişmekle birlikte, nitelikleri pek değişmez. İlgili hemen herkesin artık ezberlediği bu önlemler para ve kredi sunumunun bütçe harcamalarının kısılması; devalüasyon; temel malların fiyatının ve faiz oranlarının yükseltilmesi ve ücret artışlarının sınırlandırılması olarak sıralanabilir. İlgili ülkenin borç alabilmesi, 'kredi' değerini kanıtlaması bu önlemleri almasına bağlıdır (Kepenek, 1983: 592-593).

1980'lerle birlikte bu taleplere piyasaya yönelik yapısal uyum politikaları da eklenmiştir (Boratav, 2015b: 197). Nitekim bu, Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu'nun Üçüncü Dünya Ülkelerine neoliberalizmi benimsetmek görevini de üstlenmelerinin açık bir sonucudur.

Demirel hükümeti tarafından hazırlama yetkisi Turgut Özal'a verilen 24 Ocak 1980 kararları, bu ikili etkinin bir ürünü olmuştur. 24 Ocak kararlarının alınması ile Türkiye resmi olarak neoliberal politikalara adım atmıştır. Bu kararlar; fiyatlandırma sürecinin piyasa koşullarına bırakılması, dış ticaret açığının giderilmesi ve yabancı sermayenin teşvik edilmesi amaçlarını

kapsamaktadır (Kepenek, 1983: 590-625). Bu amaçlar ise yabancı sermayenin ülkeye girişinin kolaylaştırılmasını ve giriş çıkışlarında güvenli bir ortamın sağlanmasını, sermayeyi teşvik adına gümrük muafiyetini, vergi iadesi gibi vergi uygulamalarını, ücretlerin düşük tutulmasını, ihracatı attırmak adına sürekli devalüasyonları, tarım desteklerinin azaltılmasını beraberinde getirmiştir. Bu kapsamda bu kararların iki amaca hizmet ettiği söylenebilir. Öncelikle IMF'nin taleplerini gerçekleştirmek beklenmektedir. İkinci olarak, sermaye birikiminin önünü tıkayan tüm engellerin bertaraf edilmesi, başka bir ifade ile sermaye taleplerinin gerçekleştirilmesi beklenmektedir. Ancak Boratav (2015a: 149) bu kararlarla, IMF'nin istediğinden fazlasının verildiğine dikkat çekmektedir. Bu durumun, iç sermayenin taleplerinin daha ağır bastığı şeklinde mi yoksa kredi kaynakları ile yakınlığı bilinen Özal'ın bir jesti şeklinde mi yorumlanacağı ise tartışmalıdır. 24 Ocak sonrasında ise Türkiye Ağustos ayına kadar çeşitli kaynaklardan 1 milyar 404 milyon kredi kullanma olanağı bulmuştur (Çölaşan, 1984: 280).

Türkiye'de 1980'leri hafızaya kazıyan ise bu ekonomik dönüşümden ziyade siyasi olguları diğer bir deyişle 12 Eylül askeri darbesi olmuştur. Türkiye'deki bu ikili ilişki Şili ve Arjantin'deki neoliberalizm ve askeri darbe ilişkisi ile oldukça benzerdir. Nitekim bu iki ülkede de neoliberal politikalar ile darbe arasında bir ilişkisellik vardır (Harvey, 2015: 47). Türkiye adına bu ilişkisellik nasıl yorumlanmalıdır? Işıklı (2002: 31) bu ilişkiselliği “darbenin yeni liberalizmi dayatmak için yapıldığı” şeklinde yorumlamakta iken, Boratav (2015b: 82) “12 Eylül rejimi ile 24 Ocak kararlarının bölüşüm boyutlarının tamamlandığı” şeklinde yorumlamaktadır. Savran (2016: 200-201) ise, sol kesimde bir neden- sonuç ilişkisi üzerinde durulduğuna, ancak bu yanılığın aksine bu iki olayın özünde aynı nedenin iki farklı sonucu olduğuna dikkat çekmektedir. Başka bir ifade ile darbenin, 24 Ocak kararlarının önündeki engellerin kaldırılması adına yapılmadığına dikkat çekmekte ve darbeyi, tıpkı 24 Ocak kararları gibi, sermaye egemenliğinin önündeki engellerin kaldırılması adına atılmış bir adım olarak görmektedir. Ancak en nihayetinde hepsi bu ilişkiselliğe atıfta bulunmaktadır. Bu kapsamda darbe, ister 24 Ocak kararlarının bir sonucu olarak ister neoliberalizmin ikinci adımı olarak görülsün en nihayetinde neoliberalizm ile bir bağa sahiptir.

Son tahlilde, Türkiye'nin neoliberal dönüşümü, tıpkı benzer çevre ülkelerdeki gibi, gerek iç talepler gerekse dış talepler doğrultusunda biçimlenmiştir. İç taleplerin Türkiye burjuvazisinin üst kesimlerinden geldiği ise açıktır. Ancak burjuvazinin homojen bir yapıda olduğu söylenemez. Bu kapsamda dünyadaki diğer neoliberal dönüşümler gibi bu dönüşüm de belirli teşvik edilen sektörler ve burjuvazi içinde teşvik edilen bir azınlık doğurmuştur. Boratav'ın (2005) bölüşüm,

artığın paylaşımı veyahut “avanta” alanları şeklinde gördüğü bu durumlar bir sonraki bölümde tartışılacaktır. Burada belirtilmesi gereken son nokta dış taleplerin zamanlamasıdır. Nitekim neoliberalizm öncelikle çevre ülkelerde yayılmaya başlamıştır. Şili’de 1973’te, Arjantin’de 1976’da Türkiye’de ise 1980’de başlayan bu süreç, Amerika’da 1981’de Reagan iktidarı, İngiltere’deki ise 1979’da Thatcher iktidarı ile başlamıştır. Dolayısıyla kronolojiye bakıldığında neoliberalizmin asıl savunucusu olan ABD’nin, neoliberal politikalara geçişte daha temkinli davrandığı görülmektedir. Bu kapsamda Boratav (2015b) çevre ülkelerin bu tip uygulamalarda laboratuvar olarak kullanılmış olabileceğine dikkat çekmektedir.

## **2.1 Burjuvazinin İç Çekişmeleri, Bölüşüm Sorunları**

Neoliberalizm tıpkı dünyadaki gibi Türkiye’de de bir kaybedenler ve kazananlar cephesi yaratmıştır. Türkiye’nin kaybedenler cephesinde ücretli işçiler ve tarım işçilerinin olduğu görülmektedir. Ayrıca bu cepheye memur kesimi, küçük ölçekli işletmeler ve burjuvazinin belirli bir kesimi de eklenmelidir. 1980’lerle birlikte yükselen kesimin ya da kazanan kesimin burjuvazi olduğu açıktır. Nitekim dönüşüm tam da bu sınıfın talep ettiği yönde gerçekleştirilmiştir (Sönmez, 1985; Boratav, 2005). Ancak burjuvazinin homojen bir yapıda olduğundan ve bu dönüşümün sınıfın tüm üyelerinin lehine gerçekleştiğinden bahsetmemiz mümkün değildir. Bu kapsamda dönüşümün sonuçlarının burjuvazinin hangi kesiminin lehine olduğundan bahsedilmesi, bu dönüşümün yönünün daha açık görülmesini sağlayacaktır.

Kapitalist bir ekonomide artı değer yaratımı önemli olduğu kadar bu artığın nasıl paylaşılacağı da önemlidir. Bu kapsamda Boratav (2005) 1980 sonrası dönüşümü, artığa el koymanın ilk aşaması ve el koyulan artığın piyasada bölüşülmesi süreçlerini (birincil ve ikincil bölüşüm ilişkilerini) kapsayan bir sınıf anatomisi içerisinde incelemektedir. 24 Ocak kararlarının, gerek KİT’lerin temel mal tanımlarının genişletilmesi ile gerek sübvansiyon teşvikleri ile sanayi sermayesinin lehine olduğu görülmektedir (Sönmez, 1985). Ancak dünyadaki neoliberal pratik göstermiştir ki neoliberalizm, hem doğrudan yatırım amacı taşımayan finansal sermayenin hem de belirli teşvik edilen sektörlerin lehine bir ekonomik yaklaşımdır. Bu kapsamda bu dönem, sanayi sermayesinin lehine gibi gözükse de bu kesimden ziyade, farklı sermaye kesimlerini memnun etmiştir. Örneğin, dönüşüm sonrası, çiftçinin eline geçen fiyatlarda gerçekleşen reel gerilemenin kentli tüketicilere yansımadağı görülmektedir (Boratav, 2005: 51). Çukurova bölgesinde yapılan bir araştırma 250 dönümün altında toprak işleyen çiftçilerin cari üretim giderlerinin %47’sini kredilerle karşıladığını ve bu kredilerin %85 kadarını tefeci ve tüccardan

elde ettiğini göstermektedir (Doğruel ve Doğruel, 1989). Bir başka gösterge pamuk ve tütün adınadır. 1976-1989 arasında birim ihraç fiyatları ile çiftçinin eline geçen fiyatlar arasındaki makas %175-180 dolaylarında açılmıştır (Boratav, 2005: 52).

Bu örneklerdeki artıkların doğrudan sanayi kesimine gitmediği açıktır. Nitekim 1980’li yıllarda sanai artığın iç dağılımında faiz ödemeleri, vergiden önceki karlar karşısında çarpıcı bir biçimde ilerlemiştir (Boratav, 2005: 56-57). Dolayısıyla bu dönüşüm sanayi burjuvazisinin belirli bir kesiminin lehine olmaktan çok aleyhine seyretmektedir. Bu kapsamda Boratav’ın burjuvazi anatomisi yararlı gözükmektedir. Nitekim Boratav (2005: 71-72) burjuvazinin ana gruplarını; sanai sermaye, mali sermaye, ticari sermaye, dikey holdingler ve rantiyerler kesiminin oluşturduğuna vurgu yapmaktadır. Bahsi geçen örneklerde dönüşümün; ticari, mali sermaye ve rantiyerlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu bağlamda Sönmez (1985) de 1980 sonrası dönüşümde asıl payı, doğrudan artığı yaratanlardan ziyade ihracatçılar ve bankaların aldığını belirtmektedir. Dolayısıyla ticari ve mali sermaye kesimine atıf yapmaktadır. 1980-1989 arasında mali kuruluşların GSYH içindeki payının neredeyse ikiye katlanarak yükseldiği ve bu gelişmeden asıl yararlanan gelir türünün, banka karları olduğu görülmektedir; öte yandan banka karlarını rantiyelere intikal eden faizlerle karşılaştırırsak rantiyeye gelirlerindeki artışın mali sermayenin kazançlarının bir hayli üstünde seyrettiği ortaya çıkmaktadır (Boratav, 2005: 57). Boratav (2005: 57) 1988 yılında vadeli mevduat, döviz hesapları ve devlet tahvillerinden elde edilen faizlerin, 1988’de GSYH’nin %14,1 ine ulaşmış olduğuna ve bu dönemde, nüfusun yarısından fazlasını oluşturan, tarım kesiminin oranının %17,6 olduğuna dikkat çekmektedir. Velhasıl, bu oranlar, sermayenin merkezileştiğini göstermesinin yanı sıra 1980’lerin dönüşümünden en çok yararlanan grubun rantiyerler olduğunu da göstermektedir.

Bu kapsamda belirtilmesi gereken iki durum söz konusudur. Öncelikle bu dönemde banka sahipleri ile ticaret ve sanayi kesimin ayrı kişiler olmadığı, holding çatısı altında birleştikleri görülmektedir (Sönmez, 1985: 78). Dolayısıyla, bu dönemin en dezavantajlı kesimini kendi bankasını açamamış sermaye kesimi oluşturmaktadır (Boratav, 2005: 80). Bir diğer durum ise siyasete yakınlığın artı değer bölüşümünde önem arz etmesidir. Nitekim Boratav (2005: 98) bu dönemde sermaye açısından, Özal hükümetine yakın olmanın belirli imkanlar doğurduğuna dikkat çekmektedir. Dolayısıyla yalnızca rantiyer olmak ya da banka sahibi olmak kazananlar bölümünde yer almayı sağlamamaktadır.

En nihayetinde burjuvazinin içinde gerek sınıfsal konum gerek siyasete yakınlıkla farklılaşan bir bölüşüm sorunu dikkat çekmektedir. Bu dönemde ihracat teşviklerinin sanayiden



ziyade ihracatçıya yönelmiş olduğu ve bunun da sermaye şirketleri kurmamış sanayicilerin ana şikâyet konularından birini oluşturduğu görülmektedir (Boratav, 2005: 60). Sönmez (1985: 12) 1982’de Özal’ın yıllık ihracatı 50 milyon doları aşan ihracatçılara belirli imtiyazlar sağlayan uygulamasının, bu sınırı geçemeyen şirketlerin eleştirisine maruz kaldığına dikkat çekmektedir. Nitekim bu şikâyetler çoğu zaman kamuoyuna da yansımaktadır. 1989 yılında Cem Boyner, bu konu hakkındaki şikâyetlerini şöyle dile getirmektedir:

Hükümetin, kaynakları verimli ölçüde rant sektörüne, rantıye sınıfına kaydıracağı kanaatindeyim... Bu ekonomik gelişmeye aykırı bir politikadır... Alt yapı yatırımlarına kaynak aktararak devleti büyüttüler, iç borç ve dış borç faizi ödendi ve iç borcun faizi parasını sadece plase etmekle yaşayan bir gruba verildi... sanayici; sanayicilik yapmaktansa, kaynaklarını sanayinden, ticaretten çekip rant sektörüne yatırmayı tercih etmiştir... (Cumhuriyet 5.11.1989’dan aktaran; Boratav, 2005: 81).

Bu kapsamda sermaye içinde artığı doğrudan elde edenler ile el koyanlar arasında bir bölüşüm sorununun ortaya çıktığı açıktır. Boratav (2005) bu dönemde teşvik edilen kesimlerin varlığı yanı sıra teşvik edilen sektörlerin varlığına da vurgu yapmaktadır. Boratav (2005: 95-96) ‘avanta alanları’ olarak kavramsallaştırdığı bu teşvik edilen sektörlerden birinin turizm olduğuna dikkat çekmekte ve siyasi iktidarın, önceki döneme göre daha geniş bir biçimde, vergi ve kredi sübvansiyonları, belediyelerin imar izinleri, ‘şirket kurtarma’lar, özelleştirme operasyonları ile belirli şirketleri ihya etmek veya çökertmek imkânına sahip olduğunu belirtmektedir.

Son olarak belirtilmelidir ki sermaye içerisinde bu çekişmelerin yaşanması burjuvazinin dönüşümden şikâyet ettiği şeklinde yorumlanmamalıdır. Nitekim şikâyetler, dönüşüm olgusu üzerinde değil bireylerin kendi konumlarına uzak “avanta alanları’ üzerinde şekillenmektedir.

## 2.2 Türkiye Emek Piyasasında Neoliberalizm

Neoliberalizm, 1970’lerden sonra tüm dünyada uygulanmış ve her yerde belirli sermaye kesimleri lehine uygulamaları beraberinde getirmiş bir politikalar bütünüdür. Ancak her ülke gibi Türkiye de bu konuda özgün bir tarihe sahiptir. Türkiye’deki dönüşümü Batıdan farklı kılan iki ana durum söz konudur. İlk durum dönüşümün seyri ile ilgilidir. Türkiye’de bu seyir yalnızca iç ilişkilere bırakılmamıştır. Dönüşüm, bir önceki başlıkta bahsedildiği gibi, gerek ülke içindeki sınıfsal taleplerin gerek ülke dışındaki taleplerin biçimlendirmesiyle ve bunlara sıkıyönetim komutanlığının baskılarının eklenmesiyle gerçekleşmiştir. İkinci durum ise ülkenin sosyal yapısıyla ilgilidir. Uygulanan politikalar her ülkede istisnasız aynı olma çabasını taşısa da her ülkenin aynı sosyal yapılara sahip olmadığı açıktır. Dolayısıyla uygulanan politikalar ne aynı piyasalara uygulanmış ne de aynı sonuçları doğurmuştur. En nihayetinde böyle bir beklenti içine

girmenin anlamsızlığı da ortadadır. Bu kapsamda, bu bölümde neoliberalizmin Türkiye emek piyasası üzerindeki etkisi, bu iki durum göz önünde bulundurularak açıklanacaktır. Bu kapsamda, öncelikle neoliberalizm ile emek aleyhine gelişen durumlara kısaca göz atılacaktır. Daha sonra ise Türkiye emek piyasasında nelerin değiştiği ve sonuçlarının ne olduğu üzerine odaklanılacaktır.

### **2.2.1 Neoliberalizmin Bir Kaybedeni Olarak Emek Cephesi**

Sermaye çevrelerinin talepleriyle uyumlu bu dönüşümün, sınıfsal bir tercih olduğu ve sonuçlarının en çok emek kesimini etkilediği açıktır. Nitekim bu konudaki eleştirel araştırmalarda neoliberal politikaların bütün yükünü çalışanların üstlendiği yönünde bir fikir birliği söz konusudur (Onaran, 2000; Boratav, 2005). Bu kapsamda, neoliberal dönüşümün sermayenin temel iki problemine yönelik çözümler sağladığı görülmektedir. Bu problemlerden ilki, emek maliyetlerinin aşağı çekilmesi ile ilgilidir. Nitekim düşük ücretlerin dış dünyada rekabet edebilmenin temel yolu olarak görüldüğü bu dönem, reel ücretlerde büyük bir aşınmayı da beraberinde getirmiştir. Boratav (2005: 37-40) 1970’li yılların en yüksek düzeyi ile 1980’li yılların en düşük düzeyi arasında reel ücretlerde; ücretlilerde %67’lik bir aşınmaya, imalat sanayinin toplamında ise %29’luk bir aşınmaya dikkat çekmektedir. Sönmez (1986: 241) ise 1981 yılında gerçek ücretlerinin, 1963 yılı gerçek ücretlerinin bile altına düştüğüne dikkat çekmektedir. Emek maliyetlerini aşağı çekme çabalarının bir diğer göstergesi ise belirli hakların kısıtlanması şeklinde olmuştur. Bu kapsamda Sönmez (1986) 17 Ekim 1980’de yapılan düzenlemeyle kıdem tazminatının sınırlanmasına dikkat çekmektedir. Nitekim düzenlemeyle işçilerin elinden, iş akdinin ahlaki feshi, istifa gibi hallerde kıdem tazminatı alma hakkı alınmıştır. Sönmez (1986: 259) bunlara ek olarak, Yüksek Hakem Kurulu (YHK)’nun yıllık izinleri azaltma ve tatil günlerini işgününe dönüştürme gibi uygulamalarla sermaye için artı değer yarattığına dikkat çekmektedir.

Bir diğer problem ise emek piyasasının tahakküm altına alınması ile ilgilidir. Bu sorun büyük oranda askeri rejimle çözülmeye çalışılmıştır. Milli Güvenlik Kurulu’nun; Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetlerini durdurması, grev ve toplu sözleşme görüşmelerini yasaklaması, birçok sendikaların varlıklarını denetim altına alması ve DİSK yöneticilerinin yargılanması bahsedilen tahakküme yöneliktir. Bununla birlikte, bu sorunun yalnızca askeri rejimle değil öncesinde de farklı yollarla çözülmeye çalışıldığı ancak yeterince baskı

kullanılmadığı görülmektedir. Nitekim Koç (1982: 52-64) 01.01.1980-12.09.1980 arasında 342 işyerini kapsayan 47 grev kararı ve uygulamasının bakanlar kurulu tarafından ertelendiğine ve 1980'in Mart ayında toplu sözleşme ilkelerini belirlemek için 'toplu sözleşme kurulu' adıyla bir organ oluşturulduğuna ancak bu kurulun beklentileri karşılamadığına dikkat çekmektedir. Bu kapsamda, askeri müdahale öncesinde de birtakım politikalar uygulansa da bu politikaların yoğunluğunun darbe ile oldukça belirgin hale geldiği, bu çerçevede de askeri müdahalenin neoliberal politikaların uygulanmasının önündeki taşları temizlediği belirtilebilir. Nitekim, Boratav (2005: 91) da rejime sermaye tarafından verilen bu sınırsız desteğin arkasında emeğin disiplin altına alınması talebinin olduğuna dikkat çekmektedir.

Bu dönemin emek aleyhtarı politikalarının yalnızca örgütlü işçi sınıfına yönelik olduğu söylenemez. Memur maaşlarında, emekli ikramiyeleri ve kıdem tazminatlarında, tarıma dönük destekleme politikalarında da büyük boyutlu reel ve göreceli gerilemeler gerçekleşmiştir (Boratav, 2015a: 153). Bir önceki bölümde bahsedildiği gibi, bu dönemde yalnızca ücretli kesimin değil çiftçilerin gelirlerinde de bir gerileme söz konusudur. Boratav (2005: 51) bu dönemde Türk köylüsünün cumhuriyet tarihinde karşılaşmadığı kadar ağır ve uzun süreli bir fiyat şoku ile karşılaştığına dikkat çekmektedir. Bu kapsamda gerek 1970'lerin sonundaki kriz ortamının gerekse ihracata yönelik sanayileşmenin faturasının emek cephesine kesildiğini söylemek doğru gözükmemektedir.

### **2.2.2 Türkiye Emek Piyasasında Peşin Yargılar**

Bir önceki bölümde belirtildiği gibi, Türkiye'de neoliberal dönüşüm yalnızca iç ilişkilerle biçimlenmemiştir; dönüşümün seyrinde dış faktörler de oldukça etkili bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda, yapısal uyum politikaları az gelişmiş ülkelere dönüşümün seyrini belirlemektedir. Bu politikalar doğrudan emek piyasasına yönelik düzenlemeler önermese de düzenlemelerin geçerli olmasını emek piyasasına bağlayarak emek piyasasında da sermaye lehine bir düzenlemeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda Dünya Bankasının gelişmekte olan ülkelere yönelik raporu, geleneksel ekonomilerde bazı standartların emeğin yeniden düzenlenmesi adına esnek olmadığını ve işverenlerin yeterli istihdam yaratabilmelerinin ancak emek maliyetlerini aşağı çekmeleri ile mümkün olabileceğini belirtmektedir (WB, 1995: 70-90). Türkiye içerisinde MESS (1995) ve TİSK (1994)'in yaklaşımları da aynı yöndedir. Bu örgütler, kuralların katı olduğundan yakınmakta ve emek piyasasının esnekleştirilmesinin istihdam sorununu çözeceğini belirtmektedirler. Dolayısıyla gerek içte gerekse dışta emek piyasasının esnekleştirilmesi bir

çözüm olarak sunulmaktadır. Onaran (2000: 195) istihdamdaki artış hızının zayıf kalmasının nedenini emek piyasası düzenlemelerinde bulan bu yaklaşımların, emek piyasasının yapısını incelemeyen ya da bilinçli olarak göz ardı eden yaklaşımlar olduğuna dikkat çekmektedir.

Türkiye emek piyasası, batılı piyasalardan daha başta ayrılan, parçalı yapısıyla az gelişmiş ülke özellikleri taşıyan bir piyasadır (Şenses, 2003: 150-151). Bu piyasada, yıllara göre azalan bir seyir izlese de, tarım sektörü günümüzde dahi sektörel dağılımda ihmal edilmeyecek bir orana sahiptir. 1980 öncesinde ise, 1977 yılı verileriyle, tarım sektörü işgücünün sektörel dağılımda %61,8'lik bölümü oluşturmaktadır (Kepenek, 1983: 489). Emek piyasasının bir başka parçasını ise enformel sektör oluşturmaktadır. Şenses(1996: 696) toplam istihdamın üçte ikisini oluşturan tarımsal ve enformel istihdamın bir yansıması olarak toplam istihdamın kendi hesabına çalışanlar (%25,1) ve ücretsiz aile işçileri (%29,7) üzerinde yoğunlaştığına ve bu kesimlerin işgücü piyasasının bütün tanımlara göre fazlasıyla esnek olduğuna dikkat çekmektedir. Enformel sektör ve tarım sektörünün esnek olduğu açık olduğuna göre Türkiye emek piyasasının katılığının formel sektörde aranması beklenebilir. Ancak Onaran (2000) formel sektörde istihdam ve ücretler arasında bahsedildiği gibi bir katılığın olup olmadığını incelediği araştırmasında, piyasanın istihdamda artışı engelleyecek bir katılığa sahip olmadığı aksine reel ücretlerin esnek olmasının Türkiye ekonomisinin dünya kapitalizmi ile bütünleşme sürecinde kilit rol oynadığı sonucuna ulaşmaktadır. Kuralların zaten esnek olduğu, sosyal güvenlik ve iş kanunu kapsamındaki işçilerin sınırlı olduğu, küçük ve orta işletmelerin yaygın olduğu Türkiye emek piyasasında, katı bir özellik bulmak oldukça zorlaşmaktadır. Bu kapsamda, Türkiye emek piyasası hiçbir zaman katılaşmamış, esnek bir emek piyasası olarak kabul edilmektedir (Şenses, 1996; Onaran, 2000; Yentürk, 1997). Nitekim Yentürk (1997), imalat sektöründe yaptığı araştırmayla, yapısal uyum programlarının uygulanmasına rağmen istihdam artışı sağlanamamasının nedeninin emek piyasasının katılığında değil yapısal sorunlarda yattığını ortaya koymaktadır.

Esneklik olgusunun ne az gelişmiş ülkelerde ne de gelişmiş ülkelerde, günümüze özgü yeni bir olgu olmadığı ortadadır. Birinci bölümde üzerinde durulduğu gibi bu olgu, kapitalizmin erken dönemlerindeki artı değer arttırma politikalarının günümüze uyarlanmasıdır. Ancak batılı ülkeler, 1970'li yıllara kadar oluşturulan kural ve standartlarla katı bir emek piyasasına sahip olabilmiş dolayısıyla emek piyasasında bir dönüşüm sağlayabilmişlerdir. İşsizlik, standart dışı çalışma gibi sorunları bir süredir unutmış görünen batı ekonomileri bu sorunlara esneklik ve değişkenlik içinde yanıt bulmaya çalışırken onların unuttukları sorunlar, kuralların henüz işgücünün önemli bir bölümü için hayata geçmediği, dünyanın geri kalan bölümünde varlığını

sürdürmeye devam etmektedir (Koray, 1996: 754). Bu kapsamda, esneklik olgusu; batı emek piyasasında, yeni bir olgu olamasa da en azından bir anlam ifade etmektedir. Az gelişmiş ülkelerde, katı emek piyasası yaklaşımının bir anlam ifade etmeyişinin yanı sıra bu ülkelerin sahip oldukları esnek emek piyasalarının daha da esnekleştirilmesi; işgücünün daha da ucuz bir hale gelmesi, fason üretimin yaygınlaşması gibi uygulamaları ortaya çıkarmaktadır. Bu kapsamda, Koray (1996: 760) emek piyasasının küreselleşmesinin gelişmiş ekonomilerdeki koşullara doğru bir iyileşme anlamına gelmediğini, aksine olumsuz çalışma koşullarının az gelişmiş ekonomilerden, gelişmiş ekonomilere ve formel piyasalara yayılması anlamına geldiğini belirtmektedir.

Emek piyasasında somut gerçekliklerin görmezden gelinmesi, bu piyasaya yönelik araştırmalarda neoliberal dönüşüme yönelik başka peşin yargıları da beraberinde getirmektedir. Bu kapsamdaki peşin yargılardan biri; 1980’li yıllarla birlikte hakların berhava olduğundan bahsedilmesidir. Neoliberal politikaların Türkiye’ye gelişiyle birlikte emekçi sınıfların haklarında bir zayıflama olduğu açıktır. Daha önce de bahsedildiği gibi bu dönemin kaybedenlerinden birinin emek kesimi olduğu ortadadır. Ancak 1980 öncesinde işçi sınıfının sahip olduğu haklar ve örgütlenme düzeyleri sağlıklı bir zeminde tartışılmadan hakların yok olduğunu iddia etmek peşin bir yargı konumundadır. Nitekim 1978 yılında iktisaden faal nüfus içerisinde toplam sigortalıların payı (SSK, Bağkur ve Emekli Sandığı) %35 dir (Kepenek, 1983: 507). Yine aynı yılda sigorta kapsamındaki işçi sayısı 2 milyon 206 bin kişi (TÜİK, 1994: 107) iken toplu sözleşmeye katılan işçi sayısı yalnızca 385 bin kişidir (Kepenek, 1983: 510). 1977 yılında iş kanunu kapsamında çalışan işçiler, toplam işçiler içerisinde yalnızca %12,9’luk bir kesimi oluşturmaktadır (DPT, 1979). Kepenek (1983: 506) bu dönemin sendikalı işçi sayılarını ise saptama olanağının kesinlikle bulunmadığını belirterek bu dönemde grev ve sözleşme verileri üzerinden hareket etmeyi uygun bulmaktadır. Bu kapsamda, çok az veriye sahip olduğumuz bu dönem hakkında yargıda bulunmak dahi zorlaşmaktadır ancak sınırlı sayıda istatistiğe bakıldığında, 1980 öncesinde ne büyük oranda bir sigorta ve iş kanunu kapsamından ne de sendikalaşmadan bahsedebilmemiz mümkün görünmemektedir. Nitekim Türkiye emek piyasasının yapısal özelliği tam da burada ortaya çıkmaktadır.

Emek piyasasına yönelik peşin yargılardan bir diğeri ise, 1980 sonrası sanayinin ve üretici sektörlerin görece önemini yitirmesi sonucu milli gelirdeki artışların istihdam ile beslenememesi sorununun başka bir ifade ile istihdamsız büyüme sorununun ortaya çıktığına vurgu yapılmasıdır. Bu kapsamda Ansal vd. (2000: 13-30) 1980-1998 döneminde GSYİH’deki yıllık artış hızına

rağmen istihdamdaki yıllık ortalama artışın oldukça durgun bir seviyede kaldığını kabul etmekle birlikte, 1963-1979 ve 1980-1998 dönemini karşılaştırarak iki dönem arasında önemli bir değişiklik olmadığına vurgu yapmaktadırlar. Bu kapsamda Ansal vd. (2000: 13-30)'nin asıl vurguladıkları nokta, Türkiye emek piyasasının istihdam yaratma potansiyelinin sınırlı olduğu dolayısıyla istihdamsız büyüme sorununun 1980 sonrasında özgü değil Türkiye emek piyasasının yapısına özgü olduğudur.

Bir başka peşin yargı ise; Türkiye’de fordizmden post-fordizme doğru bir dönüşümden bahsedilmesidir. Bu bahiste, açıkça batı merkezci tartışmaları doğrudan Türkiye’ye uyarılma çabası gözlenmektedir. Böyle bir dönüşümden bahsetmek öncelikle Türkiye’de fordizmin ne zaman başladığının ve başladıysa bitip bitmediğinin tartışılmasını gerektirmektedir. Bu tartışmalar yapılmadan post-fordizme dönüşümden bahsetmek emek piyasası adına peşinen konuşmaktır. Nitekim Fordizm, montaj hattı ile üretim yapan fabrikalar, kitlesel üretim ve kitlesel tüketim ile bütünleşmiş bir üretim sürecidir. Türkiye’de DPT verilerine göre (1979: 254), 1978 yılında toplam istihdam 14 milyon 845 bin kişidir ve bu istihdamın yalnızca 1 milyon 600 bini imalat sektöründedir. 1970 yılında Türkiye’deki toplam işyeri sayısının %97,25’ini küçük işyerleri oluştururken büyük işyerleri yalnızca %2,75’lik bir dilime sahiptir (Kepenek, 1983: 355). Bu oranlar, 1980 öncesinde bir fordizmden bahsetme olasılığını oldukça sınırlamaktadır.

İşgücü piyasalarının özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, sanayileşmiş ülkelerde geliştirilen bazı kavramların Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelere çok farklı anlamlar taşıyacağı ortadadır (Şenses, 2003: 153). Bu gerçekliğe rağmen Türkiye emek piyasası; toplam kalite yönetimi, örgüt kültürü, kariyer yönetimi, örgütsel vatandaşlık gibi kavramlar ile tartışılmaktadır. Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin toplam istihdam içerisinde %78 gibi bir orana sahip olduğu ülkemizde bu kavramlar, emek piyasasının oldukça küçük bir kesimine hitap etmektedir (KB, 2014: 2).

Son tahlilde, Türkiye’de esnek emek piyasasının daha da esnekleştirilmesi, yeni standart dışı uygulamalardansa standartların ötesinde uygulamaları barındırmaktadır. Nitekim Türkiye emek piyasası, hiçbir zaman standart uygulamalara erişememesiyle a tipik bir istihdam biçimine dönüşme şerefine de nail olamamıştır. Bu kapsamda, iş ilanlarında 6-7 saatlik çalışmaların part-time çalışma olarak görüldüğü uygulamalara rastlamak şaşırtıcı değildir. Batıdaki esneklik olgusunun bu piyasada a-tipik istihdamın daha uç biçimleri şeklinde ortaya çıktığı açıktır. Bir sonraki bölüm, bu esneklik ötesinin anlık emek talebi boyutuna ulaşan şeklini ortaya koyacaktır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YENİ LIBERAL DÜZENDE EMEK PİYASASINA İLİŞKİN YENİ TAHAYYÜLLER: ESNEK EMEK TALEBİNDEN ANLIK EMEK TALEBİNE

#### 3.1 Teşvik Edilen Bir Sektör: Turizm

Türkiye’de 1980 yılında ihracata yönelik bir ekonomik büyüme anlayışı benimsenmiş ve küresel ekonomiye eklemlenme sürecine girilmiştir. Ancak yalnızca bu kararı vermek yeterli değildir. Bu karardan daha öncelikli olan; ülkenin hangi sektörlerle yoğunlaşacağı, ne üreteceği dolayısıyla neyin ihracatına yöneleceğidir. Nitekim TÜSİAD’ın 26 Ocak 1980 toplantısında da tam olarak bu soru sorulmaktadır (TÜSİAD, 1980a). Faralyalı, bu soruya dikkat çekerek, ülkenin yeni dönemde üzerinde durması gereken en önemli iki konunun ziraat ve turizm olduğunu belirtmektedir (TÜSİAD, 1980a: 28). Başka bir TÜSİAD yayını ise “Satacak malımız mı var” başlığı ile Türkiye’ye ne üreteceği, ne satacağı önerilerinde bulunan yabancı uzmanları eleştirerek Türkiye’nin o anki koşullarda bile buğday, konfeksiyon, halı ve tekstil ürünleri, çimento, bor ve benzeri kıymetli madenlerin ihraç edilebilir durumda olduğuna dikkat çekmektedir (TÜSİAD, 1980b).

1981 yılında İzmir’de ikinci bir iktisat kongresi düzenlenmiştir. Bu yıllara kadar ekonomide kat edilen yolun sorgulandığı ve dışa açılmış yeni ekonomide izlenmesi gereken ihracat politikasına dair önerilerin ele alındığı, kongrenin gündemini de “ülkenin hangi sektörlerle yoğunlaşması gerektiği” sorusu meşgul etmektedir. DPT müsteşarı Aktürk konuşmasında, “hangi sanayileri kuralım” sorusunu sormakta ve tekstil, konfeksiyon, gıda sanayi, cam seramik, metal parça yan sanayi gibi alanlara işaret etmektedir (DPT, 1981d). Turgay da konuşmasında sanayide orta dönemde ağırlık verilmesi gereken sektörlerin: tarım ve gıda, tekstil, turizm, orman ürünleri, madencilik alanları olması gerektiğini belirtmektedir (DPT, 1981b). Kongre konuşmalarında dikkat çeken başka bir nokta ise odaklanılması gereken sektörlerin aynı zamanda yoğun ve ucuz işgücü gerektirmesi ve dünya ekonomisine fason üretim yapma amacını taşımasıdır. Nitekim bu çaba açıkça dile de getirilmektedir. Aktürk konuşmasını şu cümlelerle sonlandırmaktadır:

Aslında sonuç olarak bu tarifler içerisinde bütün bu aranan vasıfları bünyesinde toplayan sanayi dalları öz bir tariflerle mukayeseli avantajlarımıza dayanan memleketimizin tarımsal ve tabii kaynaklarına dayalı, kapital yoğunluğu düşük, katma değer ve işçi kullanım oranı yüksek ihracata dönük sanayi dallarıdır (DPT, 1981d: 258).

Aktürk, açıkça ihracat yapmanın yolunun ucuz ve yoğun işgücü kullanmaktan geçtiğini belirtmektedir. Bir başka konuşmacı olan Serin ise ihracatı arttırmanın; dış piyasa için fason üretim yapılması ve sanayi ürünleri için servis, bakım ve yedek parça teminine bağlı olduğunu belirtmektedir (DPT, 1981a: 45). Her ne kadar yabancı uzmanlar eleştirilse de Dünya Bankası danışmanlarından Balassa'nın 1979 yılında Türkiye'ye bu konudaki önerisi de; hammaddesi bol, emek yoğun alanlar, turizm, ara malları üretimi ile dünya piyasasına fason üretim yapılmasıdır (Aktaran; Sönmez, 1986: 95). Bu kapsamda, Türkiye'nin yoğunlaşacağı sektörlerde gerek içteki kararların gerekse dıştaki kararların örtüştüğünü söyleyebilmek mümkündür; dahası bu sektörlerin dışa açılma sürecinden önce zaten belirli olduğunu söyleyebilmemiz dahi mümkün görülmektedir. Bu sektörler; ucuz ve yoğun işgücü gerektiren, fason üretim tekniğinin kullanıldığı konfeksiyon, tekstil, deri, metal yan sanayi ve ülkenin coğrafi avantajının kullanıldığı tarım ve turizm sektörleridir. En nihayetinde Türkiye'nin küresel piyasaya eklenme süreci, tipik bir az gelişmiş ülke özelliği göstermektedir. Bu özelliğiyle de Türkiye'nin dünya piyasasındaki rolünün dışa açılma süreci öncesinde de belirli olduğu söylenebilir.

Türkiye'nin tekstil, deri, konfeksiyon gibi sektörleri köklü bir geçmişe sahip olmasına karşın turizm sektörü, 1960'lı yıllar öncesi Türkiye gündeminde oldukça sınırlıdır. Turizm gelirleri 1980'li yıllara kadar 300 milyon doların, gelen turist sayısı ise 1984 yılına kadar 2 milyonun altında kalmıştır (KB, 2000). Kutluata, 1981 yılında dünyada 300 milyona yaklaşan turist sayısında Türkiye'nin payının ancak binde üç civarında olduğunu, bu kapsamda 1980'li yıllara kadar dünya turizmi içerisindeki yerimizi açıklamaya gerek olmadığını, zaten rakamların bu durumu ortaya koyduğunu belirtmektedir (DPT, 1981c). Bu şartlar altında, 1980'li yıllarda teşvik edilecek sektörler içerisinde, turizme öncelik verilmesinin bir gereklilik durumuna geldiğini iddia etmemiz mümkün gözükmemektedir. Nitekim 1982 yılında 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun çıkarılması<sup>2</sup> ve 1985 yılında turizmin kalkınmada özel önem taşıyan sektör kapsamına alınması bu politikaların açık birer örneğidir. 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu, kamu arazilerinin turizm yatırımları için yatırımcılara tahsis edilmesi, uzun dönemli ve düşük faizli kredilerin tahsisi, yabancı personel ve sanatkâr çalıştırabilme izni, gümrük muafiyeti, yatırım ve vergi indirimi, teşvik kredisi gibi girişim kolaylıklarını içermektedir. Bu teşviklerin etkilerini 1980'lerin sonları ve 1990'ların başlarında gelen turist sayılarında açıkça görmek mümkündür. Nitekim 1983 yılında 1 milyon 600 bin kişi olan turist sayısı, 1988 yılında 4 milyon 100 bin kişiye, 1992 yılında ise 7 milyon kişiye çıkmıştır (KB, 2000: 30). Ancak bu rakamların

<sup>2</sup> 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu (Kabul Tarihi: 12/3/1982, Resmi gazete tarih ve sayı: 16/3/1982-17635)



yurtdışından turist vizesiyle gelen tüm kişileri kapsadığı ve bu kişilerin hepsinin turistik amaçlarla gelmediği unutulmamalıdır. Akpınar (2009) 1990'lı yıllarla birlikte artan turist sayısında, Bağımsız Devletler Topluluğu'ndan çalışmak amacıyla gelen kişilerin de büyük bir paya sahip olduğuna ve turistik amaçlı yapılan bu teşviklerin aynı zamanda kaçak göçmen istihdamı gibi ucuz ve kolay bir işgücü arayışına da cevap verdiğine dikkat çekmektedir. Bu durum göz önüne alındığında yalnızca artan turist sayılarına değil tesislere, yatak kapasitesine ve turizmin gelirlerine bakmak da gerekli görülmektedir. Kalkınma Bakanlığı verilerine göre, 1980-1990 dönemi, ülkemizde turizm sektörünün en hızlı gelişme gösterdiği yıllardır. Bu dönemde yatak sayısı 56 000'den 173 000'e ulaşmıştır (DPT, 2007). Turizm gelirleri ise 1986 yılında 600 milyon dolar seviyesinden 1 milyar dolara, 1990'da ise 3 milyar dolara yükselmiştir (KB, 2000). Dolayısıyla 1980 sonrası teşviklerin etkileri, turizm gelirleri ve yatak kapasitelerinde de açıkça görülebilmektedir.

Türkiye'nin bu kapsamda yoğunlaştığı sektörlerden biri olan tekstil sektörünü inceleyen Özüğurlu (2005) da Türkiye'nin dış dünyaya açılma sürecinde tekstil sektörünün önemine dikkat çekerek Denizli'nin küresel bir fabrika haline gelişi ile liberalizasyon sürecinin eş zamanlılığını vurgulamaktadır. Bu liberalizasyon süreci ile turizm sektörünün eş zamanlılığının ise yeterince dile getirilmediği görülmektedir. Turizm sektöründe dillendirilmeyen olgulara rağmen gerek 1980'lerdeki teşvik uygulamalarına gerek sektörün bugünkü konumuna bakıldığında turizm sektörünün Boratav (2005)'in ifadesiyle bir 'avanta alanı' olduğu açıkça görülebilmektedir. Nitekim Türkiye'de 1980-1990 yılları turizm sektörünün en hızlı gelişme gösterdiği yıllardır (DPT, 2007). Bu gelişmenin çeşitli nakdi teşviklerin yanı sıra, özellikle hibe türü teşviklerle sağlandığı ise Kalkınma Planı'nda dahi kabul edilen bir gerçekliktir (DPT, 2007: 35).

Teşvik edilen bu sektörün, turizm işletme belgeli tesis sayısı açısından, %38'ini ise Antalya ili oluşturmaktadır (Albeni ve Ongun, 2005: 102). 2010 yılı kayıtlarına göre ülkeye gelen turistlerin %34,2'si Antalya ilini tercih etmektedir (Mütevellioğlu, 2011: 52). Seçilmiş ve Sarı (2010)'nın illerin turizm gelişmişliğini inceledikleri araştırmalarında da ilk sırayı Antalya'nın aldığı görülmektedir. Dolayısıyla Antalya, turizm sektörü denildiğinde ilk akla gelen şehirlerden biri olma özelliği taşımaktadır.

Geleneksel olarak özünde mevsimselliği barındıran turizm sektörünün günümüzde ise kültür, sağlık, konferans turizmi, agroturizm, ekoturizm gibi yeni alternatif türlere doğru kaydığı gözlenmektedir. Bu dönüşüm veyahut değişim 3S'ten (Sun, Sand, Sea) 3E'ye dönüşüm (Environment, Education, Entertainment) olarak isimlendirilmektedir. Soyak (2013: 2) bu

değişimin, 1990'larla birlikte olduğuna ve temelinde değişen tüketici tercihleri olduğuna vurgu yapmaktadır. Soyak, bu kapsamda dönüşümün temelinde tüketici tercihlerine dolayısıyla talebe vurgu yapsa da konferans, kongre turizmi gibi kış aylarında gerçekleştirilen yeni alternatifler sayesinde turizmin 12 aya yayılabildiği ve ölü dönem olarak görülen ayların değerlendirildiği göz önünde bulundurulduğunda arzın da etkili olabileceği düşünülmektedir. En nihayetinde bu kapsamda bir tespitte bulunmak ise ayrı bir tartışmanın konusudur.

### 3.1.1 Turizm Sektöründe Emek

Turizm sektörüne odaklanan bilimsel araştırmalar incelendiğinde; genel olarak müşteri memnuniyetine yönelik araştırmalardan oluştuğu gözlemlenmektedir. Araştırmalar temel olarak turizmin nasıl daha fazla geliştirileceği, turizm gelirlerinin nasıl arttırılacağı amaçları üzerine inşa edilmektedir. Bu kapsamda turizmde çalışan kişilerin sorunları, istihdam biçimleri ihmal edilmekte dolayısıyla turizm sektöründe emek birkaç istisnai araştırma dışında tartışılmamaktadır. Turizmde istihdam edilen kişileri kapsayan araştırmaların olmadığını iddia etmemiz ise mümkün değildir. Ancak bu araştırmaların; işgörenlerin işkolikliği, örgütsel bağlılığı vb. gibi insan kaynakları odaklı, turizm sektöründe artı değer artırılmasına imkan tanıyacak araştırmalar olduğu görülmektedir. Örneğin; işgörenlerin iş motivasyonlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi (Yıldırım ve Arslan, 2015), çalışan personelin işkoliklik eğilimleri ile hizmet odaklılık ilişkisi (Serçeoğlu ve Selçuk, 2016), otel çalışanlarının sahip oldukları kişilik özellikleri ve iş performansı ilişkileri (Çetinsöz ve Akdağ, 2015) literatürde bu kapsamdaki örneklerden yalnızca birkaçıdır. Bu kapsamda bahsi geçen araştırmaların turizm sektöründe emek üzerine odaklanmaktansa karlılık ve verimliliğe odaklandığını söylememiz daha mümkün görünmektedir. En nihayetinde bu araştırmaların turizmde emeği neoliberal bir çerçeveden gördüğü ve özünde emeğe odaklanmadığı görülmektedir. Bu kapsamda Aykaç (2009: 33) da turizm literatüründeki genel eğilimin, emek ilişkilerini meşrulaştırırken turizmde talep, tüketim, toplam kalite yönetimi veya insan kaynakları gibi neoliberal bakış açısına uygun araştırma alanlarını ön plana çıkarttığına vurgu yapmaktadır.<sup>3</sup>

Türkçe literatürde turizm sektöründe emeği, sınıfsal bağlamda konu alan iki araştırmadan bahsedebilmemiz mümkündür. Bunlardan biri Aykaç (2009)'ın çalışması bir diğeri ise Çelik (2013)'in çalışmasıdır. Aykaç (2009) turizm sektöründe çalışanların sınıfsal oluşumlarını

<sup>3</sup> Ancak unutulmamalıdır ki başta yönetim ve organizasyon alanı olmak üzere, neoliberal bakış açısına uygun araştırma alanlarında da eleştirel bir literatür oluşmaya başlamıştır.

incelediği araştırmasında, emeğin istihdam yolları ve tarımdan kopan çiftçilerin turizm sektörüyle işçileşme sürecini ele almaktadır. Bu sektörde emeğin piyasaya üç yoldan girdiğine vurgu yapan Aykaç (2009) bu yollardan birinin küçük ve orta boy otellerde ücretsiz aile işçiliği, diğerinin büyük otellerde işçilik, bir diğerinin ise göçmen işçiliği olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda üç ayrı ilçeyi inceleyen araştırmacı Fethiye’de ilk yolun daha yoğunlukta olduğunu, Belek’te ikinci yolun yoğunlukta olduğunu, göçmen işçilerin ise Kemer’de yoğunlukla istihdam edildiğini gözlemlemiştir. Bu kapsamda Aykaç (2009)’ın çalışması, emeğin istihdam yollarını ve işçileşme sürecini ele almakta ancak turizm işçilerinin çalışma şartlarını ihmal etmektedir.

Çelik (2013) ise turizmde çalışan işçilerin güvencesizliğine ve esnekliğine vurgu yapmaktadır. Bu kapsamda mülakat yaptığı kişilerin genellikle uzun saatler, düşük ücretler ve mevsimlik çalışmadan şikâyet ettiğine vurgu yapan Çelik (2013) işin yoğunluğuna göre çalışma saatlerinin 16-17 saate kadar çıkabildiğini ücretlerin ise düşük olmasının yanı sıra sezon süreleri ile de doğru orantılı olduğunu gözlemlemiştir. Mevsimlik çalışmanın işlevsel esneklik, ücret esnekliği ve coğrafi esneklikle daha dolaylı da olsa iç içe geçtiğini belirten Çelik (2013: 83) birbirini takip eden sezonlarda aynı otelde çalışmanın oldukça seyrek rastlanan bir durum olması sebebiyle işçilerin hangi departman ve statüde iş imkanı bulurlarsa orada çalışma eğiliminde olduklarını gözlemlemiştir. Bu işçilerin kadrolu çalışsalar dahi sözleşmelerinin mevsimlik olduğunu belirten Çelik (2013) sezon sonunda çalışmaya devam etseler de bu sözleşmelerin mevsimlik yapıldığını, mevsimlik çalışanların ise sezon sonunda ya işten çıkarıldığını ya da sözleşmelerinin askıya alındığını gözlemlemiştir. Bu kapsamda turizm sektöründe çalışan işçilerin; istihdam belirsizliği, kazanç belirsizliği, hane halkı güvensizliği, çalışma süresinin belirsizliği, iş yükünün belirsizliği gibi belirsizlik ve güvencesizlikler içerisinde çalıştırıldıkları sonucuna ulaşmaktadır (Çelik, 2013: 162). En nihayetinde Çelik (2013)’in araştırması, turizm sektöründe çalışan işçilerin hangi şartlar altında çalıştığı, ne gibi sorunlar yaşadığı hakkında daha ayrıntılı açıklamalar sunmaktadır.

Çelik (2013) ve Aykaç (2009) çalışmaları geleneksel turizmde istihdam edilen işçileri kapsamaktadır. Bu araştırmanın öznesini ise turizm sektörü içerisinde bambaşka bir konumda bulunan bir emek biçimi oluşturmaktadır. Bu emek biçimi öğrenci emeğidir. Turizm sektöründe çalışan işçilere dair kısıtlı bir literatür olduğu göz önünde bulundurulduğunda, araştırmamızın öznesini oluşturan öğrenci emeğinin turizm sektöründe istihdamını ele alan bir araştırmaya rastlanmaması yadırganmamıştır ancak bu emeğin yalnızca araştırılmadığı değil görülmediği de gözlemlenmiştir. Bu kapsamda iki seçenek söz konusudur; ya bu emek biçimi gerçekten

görülmemektedir ya da görülmeye değer bulunmamaktadır ancak hangi seçenek söz konusu olursa olsun olgusal gerçekliği ile karşımızda durmaktadır. Genç, dinamik ve esnek bir emek biçimi olan öğrenci emeğinin turizm sektörü gibi esnek ve hizmet yoğun bir sektör ile birleşimi ise anlık emek talebi gibi bir esneklik uygulamasını ortaya çıkarmaktadır. Bu kapsamda bu bölüm, bahsi geçen işçilik biçiminin; çalışma ilişkilerini, hizmet sürecini deşifre etmenin yanı sıra, bu emek talebinin, anlık boyutlara varan niteliğinin anaakım esneklik söylemini geçersiz kıldığını konu almaktadır.

### 3.2 Saha Araştırmasında Yöntem

1980 sonrası yoğun bir şekilde teşvik edilen turizm sektörü, akademik çalışmalarda bu teşviklerin yoğunluğuna yaraşır biçimde temsil edilmektedir. Nitekim bu çalışmalar emeğe neoliberal bir bakış açısıyla yaklaşmakta ve varlığını, sorunlarını ya da çalışma şartlarını sorgulamak yerine motivasyonunu, bağlılığını, verimliliğini attırmaya çabalamaktadır. Bu kapsamda bu araştırmalar, turizm sektöründe çalışan işçilerin sorunlarını ihmal etmesinin yanı sıra bazı emek biçimlerini tamamen görünmez kılmaktadır. Bu kapsamda amacımız görünmeyen bir emeğin varlığını, çalışma ilişkilerini, bölüşüm ilişkilerini, varlık nedenini sorgulamak ve bu faktörlerin neoliberal ekonominin esneklik söylemiyle olan bağlantısını gözler önüne sermektir. Araştırma bu emeğin hangi sebeple, neden, niye var olduğu üzerine yoğunlaşma dolayısıyla da açıklayıcı bir çalışma olma çabası içerisindedir. Araştırma, öğrenci emeğini konu almakta ancak bu emeğin yalnızca turizm sektöründe istihdam edilen kısmını içermektedir. Spesifik bir emek arzı olan bu emeği araştırmamız açısından önemli kılan; bu kişilerin genç, dinamik ve esnek olmaları ve bu işlerin kısa süreli, yoğun ve sosyal ağlarla kurulan oldukça esnek ve farklı işler olmalarıdır. ‘Farklı’ ifadesi burada alelade seçilmiş bir kelime değildir. Bu emek biçimi gerek iş bulma şekli, gerek yaşadığı sorunlar gerekse çalışma biçimiyle bambaşka bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bahsedilen olgunun literatürde daha önce incelenmemiş olması araştırmacının literatürden ancak belirli bir oranda beslenebilmesini ve en nihayetinde saha araştırması yapmasını zorunlu kılmıştır. Saha araştırması yapılmasının bir diğer nedeni ise araştırmacının, esen bir rüzgârın soğukluğunun dışarı çıkmadan anlaşılamayacağı gibi toplumsal olguların da, o olgular dünyasına dokunmadan açıklanamayacağına olan inancıdır.

Araştırmanın örneklemini kongre, fuar, toplantı gibi otel organizasyonlarında başka bir ifade ile alternatif kış turizminde çalıştırılan öğrenciler oluşturmaktadır. Bahsedilen olgu Antalya özelinde incelenmiştir. Antalya şehrinin seçilme sebebi şehrin turizm sektöründe önemli

şehirlerden biri olmasının sonucu olarak bahsi geçen emek biçiminin en yoğun bu şehirde görülmesidir.

Örnekleme ulaşma sürecinde kartopu tekniği kullanılmıştır. Özügürlü (2003), bu tekniğe ortalama özelliklerin dışında kalan konu ve araştırma birimleri söz konusu olduğunda başvurulduğunu belirtmektedir. Nitekim araştırmamız açısından, örnekleme ulaşmada bu tekniğin kullanılması, bu kişilerin bambaşka bir işçilik sergilemelerinin doğrudan zorunlu bir sonucu olmuştur. Araştırmacının bu kişilere ulaşmak için alternatif bir yöntem kullanma olanağının olamaması kartopu tekniğini zorunlu kılmıştır.

Çalışmada, bahsedilen sorular ışığında, nitel bir veri derleme biçimi kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmacı “neden nitel yöntem kullanmalıyım?” sorusu yerine “nicel yöntem kullanırsam neleri ihmal ederim?” sorusuna odaklanmıştır. Nitel yöntemin doğru bir seçim olduğu ise mülakatlar bittiğinde açıkça ortaya çıkmıştır. Nitekim bu çalışma nicel bir yöntem ile ele alınırsa çalışanların sorunları, bölüşüm ilişkileri, kullandıkları sosyal ağlar, etik algıları ve kullandıkları dil görülemeyecektir ve en nihayetinde nicel yöntem, araştırılmak istenen olguyu anlama noktasında yardımcı olmayacaktır. Bu nedenle nitel yöntem birçok ilişkiyi açığa çıkarması açısından araştırmanın amacına hizmet etmiştir.

Örnekleme kapsamındaki kişiler ile yarı yapılandırılmış formatta hazırlanan sorularla yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Görüşme yerleri, görüşülen kişilerin takdirine bırakılarak kendilerini daha rahat hissetmeleri sağlanmıştır. Bu yerler çoğu zaman görüşülen kişilerin yaşadıkları semtlerde bulunan kafeler ya da öğrenci kantinleri olmuştur. Görüşme yerleri bir tercihten çok zorunluluk olarak karşımıza çıkmıştır. Nitekim bu kişiler ile işyerlerinde görüşebilmek neredeyse imkansızdır. Kişilerin istihdam koşullarına dair ayrıntılı bilgi verildiğinde bu imkansızlık göz ile görülebilir bir hal alacaktır. Bu kapsamda görüşme yerleri araştırmacının karşısına bir zorunluluk olarak çıkmıştır.

Görüşmelerde, görüşülen kişilerin izinleri alınarak ses kaydı yapılmıştır ancak sosyal bilimlerde araştırma yapmanın ikilemi burada araştırmacının önünü kesmiştir. İlk iki mülakatta ses kayıt cihazı ile ses kaydedilmiş cihaz kapatıldıktan sonra konuşmacıların oldukça rahatlayarak mülakat bittiği halde çalışma yaşamlarını anlatmaya devam ettikleri özellikle özel sorunlara eğildikleri görülmüştür. Bunun nedeni sorulduğunda ise iki konuşmacı da açıklayamadıkları bir nedenle cihazın göze farklı geldiğini ve rahatsızlık duyduklarını belirtmişlerdir. Ses kayıt cihazının asıl ulaşmak istenen olgulara ulaşılmasını engelleyeceği endişesiyle ses kaydından vazgeçilmek istenmiş ancak bu endişenin önünü olguları ve olayları

konuşmacının dilinden aktaramama endişesi kesmiştir. Bu kapsamda üçüncü görüşmede ses kayıt cihazı yerine telefon ile ses kaydedilmiştir ancak bu görüşmeci de ses kaydı kapatıldıktan sonra rahatlayarak yaşadığı özel sorunlardan bahsetmeye başlamıştır. Diğer görüşmecilerde de aynı durum kendini tekrarlamıştır. Araştırmacı, bu sorunun önüne geçemeyeceğini kabullenerek bunu sosyal bilimlerde araştırma yapmanın bir dezavantajı olarak görmüş ve mülakatlara telefon ile ses kayıt ederek devam etmiştir.

Araştırma kapsamında 25 kişi ile görüşülmüştür. Görüşülen kişilerin, araştırmacı ile aynı yaşlarda olmaları kişilere ulaşma ve mülakata ikna etme konusunda kolaylık sunmuş ve iletişimin daha rahat kurulabilmesini sağlamıştır. Araştırmada görüşülen kişilerin farklı konumlarda olmalarına özellikle önem verilmiştir. Nitekim bu kişilerden 5'i süpervizör (spv), 1 kişi ajans sahibi, diğerleri ise part-time olarak adlandırılan kişilerdir. Bu farklılaşma araştırmacıya ilişkileri farklı gözlerden yorumlama imkanını tanımıştır. Mülakat kapsamında daha fazla ajans sahibi ile görüşülmek istense de iletişim kurulan kişilerin sürekli seyahat etmeleri bu isteğin gerçekleşmemesine yol açmıştır.

Görüşmeler süpervizör olan 5 kişi ile yaklaşık 1 saat, partime olarak çalışan kişiler ile 20-40 dakika arasında sürmüştür. Kişilere aynı sorular yöneltirse de süpervizörlerin deneyimlerinden dolayı daha fazla anlatacakları olduğu gözlemlenmiştir.

Görüşmeler, samimi bir çerçevede gerçekleştiği için birçok konuşmacı işini yaptığı firmaların, acentelerin ve ajansların doğrudan isimlerini vermekten çekinmemiştir. Bu isimler araştırmada doğrudan belirtilmeyerek gerektiği yerde A,B ajansı gibi kısaltmalar yapılmıştır. Görüşülen kişilerin ise isimleri değiştirilmiştir.

### **3.3 Esnek Emek Talebinden Anlık Emek Talebine: Saha Araştırması Bulguları**

Bu bölüm; kongre, fuar, toplantı vb. organizasyonlarda çalışan öğrencilerle yapılan yüz yüze görüşmelere ve gözlemlere dayanmaktadır. Yöntem bölümünde belirtildiği gibi saha araştırması kapsamında toplamda 25 kişi ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Bu kişilerden 24'ü Akdeniz Üniversitesi'nde öğrencidir. Saha araştırmasında elde edilen bulgular yardımı ile anlık emek talebi olgusu irdelenmektedir.

#### **3.3.1 Görüşmecilere İlişkin Tanıtıcı Bilgiler**

Araştırma kapsamında toplamda 25 kişi ile görüşülmüştür. Bu kişilerden 1'i ajans sahibidir. 24 kişi ise Akdeniz Üniversitesi öğrencisidir. Bu öğrencilerin 19'u part-time

statüsünde, 5'i ise süpervizör statüsündedir. Görüşülen öğrencilerin büyük bir kısmı çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümünde bir kısmı ise farklı bölümlerde öğrenim görmektedirler. Turizm sektörü içerisinde istihdam edilen bu öğrenciler içerisinde yalnızca 1 kişi turizm bölümünde öğrenim görmektedir. Bu kapsamda öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm ile yaptıkları iş arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir. Görüşülen öğrencilerin isim, cinsiyet, yaş, bölüm gibi özellikleri Tablo 3.1'de yer almaktadır. Ayrıca bu tabloda öğrencilerin ailelerinin hangi meslek ile geçimini sürdürdüğü de yer almaktadır. Tablo 3.1 incelendiğinde öğrencilerin sınıfsal geçmişlerinin de bu işleri tercih etmelerinde etkili olduğu görülmektedir. Bu kapsamda tabloda yalnızca iki kişi farklı bir sınıf görünümü çizmektedir. Bunlardan biri süpervizör statüsünde yer almasının yanı sıra bireysel bir ajans işlevi görmektedir. Bir diğeri ise part-time konumunda olup ev arkadaşının bu işlerle ilgilenmesi sebebiyle bu işlerde bazen çalışmaktadır.

**Tablo 3.1 Görüşmecileri Tanıtıcı Bilgiler**

	İsim	Cinsiyet	Yaş	Bölüm	Statü	Ailenin Geçim Şekli	
						Anne	Baba
1	Buse	Kadın	24	Çalışma Ekonomisi	Süpervizör	Tarım	Tarım
2	Alper	Erkek	24	Bitki Koruma	Süpervizör	İşçi	Servis şoförü
3	Ahmet	Erkek	28	Jeoloji Müh.	Süpervizör	Ev hanımı	Serbest Meslek
4	Bahadır	Erkek	24	Ekonometri (Mezun)	Ajans Sahibi	Ev hanımı	Polis
5	Fuat	Erkek	24	Ekonometri	Süpervizör	Turizm	Turizm
6	Gökhan	Erkek	23	Ekonometri	Part time	Ev hanımı	Fabrika müdürü
7	Ceyda	Kadın	23	Maliye	Part time	Tarım	Tarım
8	Emir	Erkek	20	Turizm İşletmeciliği	Part time	Ev hanımı	İşçi
9	Anıl	Erkek	23	Çalışma Ekonomisi	Süpervizör	Ev hanımı	Fabrika Müdürü
10	Can	Erkek	28	Çalışma Ekonomisi	Part time	Ev hanımı	Emekli
11	Canan	Kadın	23	Çalışma Ekonomisi	Part time	Ev hanımı	Oto Tamircisi
12	Hilal	Kadın	23	Çalışma Ekonomisi	Part time	İşçi	Vefat etmiş
13	Murat	Erkek	25	Çalışma Ekonomisi	Part time	Ev hanımı	Emekli
14	Mahmut	Erkek	24	Çalışma Ekonomisi	Part time	Ev hanımı	Serbest Meslek
15	Sinan	Erkek	24	Çalışma Ekonomisi	Part time	Tarım	Tarım
16	Uğur	Erkek	23	Çalışma Ekonomisi	Part time	Ev hanımı	Memur
17	Mine	Kadın	22	Çalışma Ekonomisi	Part time	Ev hanımı	Emekli
18	Sedef	Kadın	21	Çalışma Ekonomisi	Part time	İşçi	İşçi
19	Tuba	Kadın	23	Maliye	Part time	Ev hanımı	İşçi
20	Seda	Kadın	22	Maliye	Part time	Ev hanımı	Memur
21	Melek	Kadın	22	Maliye	Part time	Ev hanımı	Bilgi verilmedi
22	Osman	Erkek	23	Çalışma Ekonomisi	Part time	Ev hanımı	Taşımacılık işleri
23	Leyla	Kadın	22	Çalışma Ekonomisi	Part time	Ev hanımı	Vefat etmiş
24	Ayşe	Kadın	22	Çalışma Ekonomisi	Part time	Emlakçı	Bilgi verilmedi
25	Buket	Kadın	23	Çalışma Ekonomisi	Part time	Ev hanımı	Esnaf



### 3.3.2 Esneklikten Anlık Emek Talebine

Özünde sermaye birikiminin önündeki katılıkları esnekleştirmeyi barındıran bir sistemde esneklik kavramı yeni bir olgu değildir. Bilakis kapitalizmin karlılık arayışının emek piyasasındaki aracıdır. Ancak esneklik arayışının yeni bir olgu olmaması tarihsel süreçte bu arayışın aynı araçları kullanarak var olduğu anlamına da gelmemektedir. Nitekim sürekli daha fazla karlılık arayışı esnekliğin de evrilmesine yol açmaktadır. Türkiye gibi az gelişmiş ülke özelliği gösteren bir emek piyasasında bu evrilişin yönü ise bilinen esneklik tanımlarının ötesine geçebilmektedir. Müşterinin anında değişen isteklerine yanıt vermenin elzem olduğu turizm sektöründe bu evriliş açıkça gözlemlenebilmektedir. Geleneksel olarak mevsimlik bir sektör olan turizm sektörünün daha fazla kar arayışının bir sonucu olarak gördüğümüz alternatif kış turizmi ise bu gözlemin çok daha açık yapılabileceği bir alandır. 1990'lı yıllarla birlikte önem kazanmaya başlayan alternatif turizm, içerisinde kongre, fuar, toplantı ya da lansman gibi organizasyonları da barındırmaktadır. Ancak geleneksel turizmin aksine bahsi geçen, organizasyonlar kısa süreli gerçekleşmekte, bu yönüyle de sermayenin karlılık önceliği gereği geleneksel turizm işçisinin dışında kısa süreli, geçici bir işçiliği gerektirmektedir. Ancak bahsi geçen, geçici işçilik 2 günlük ya da 1 aylık talep edilebilmektedir. Çalışacak kişiye 10 gün önce, 1 gün önce ya da 1 saat önce haber verilebilmektedir. Bu sürenin ne kadar olacağı tamamen işe göre değişmektedir. Nitekim mülakatlarda “işe göre değişir” cümlesini birçok cevabın başında gözlemlemek mümkün olmuştur. Bu konuda görüşmecilerin söylediklerinden birkaç örnek şu şekildedir:

İşine göre değişiyor... Yani bir adam geliyor diyor ki “senin günlüğün 50 lira” sen çalışmak istersen çalışıyorsun. Ötekisi geliyor “70 lira” diyor. İşine göre değişiyor açıkçası... (Gökhan, Part-time)

İşten işe değişiyor... Bazı ajanslar çok pımpirikli oluyor (Fuat, Süpervizör).

İşe göre değişir... Bazı işlerde az çalışıyorsun bazı işlerde çok... (Osman, Part-time)

Görüldüğü üzere ücretler, işin yoğunluğu gibi durumlar işe göre değişmektedir. Ayrıca yabancı dil bilinip bilinmemesinin, işe gidecek ekibin büyüklüğünün, çalışma saatlerinin, giyilecek kıyafetin, yapılacak işin hatta gidilecek pozisyonun bile işe göre değişebildiği gözlemlenmiştir. Nitekim ajanslara bağlı deneyimli part-time'lar bazı durumlarda süpervizör olarak işlere gittiğini belirtmişlerdir. Yapılacak işin ise iki şekilde değişebildiği görülmüştür. Öncelikle öğrenciler gittiği her işte aynı işi yapmamaktadır; bazen transfer, bazen karşılama, bazen hediye dağıtımı yapılabilmektedir. İkinci değişim ise kişinin baştan ne iş yapacağını belirli olmasına rağmen ihtiyaç duyulması durumunda başka bir yere yönlendirilmesidir. Buse bu konuyu şöyle açıklamaktadır:

200 kişi gelecek iş ile 600 kişi gelecek iş aynı olmuyor. Mesela 600 kişi gelecekte danışmaya 3 kişi alınıyor. Yani tamamen gelen firmadaki kongreye katılacak kişi sayısına bağlı bu... İlk gün salon işi olmuyor. Şey diye düşünüyorlar “3 kişi çağırılım 1 kişi deskte devamlı dursun diğerini biz sonra salona çekeriz” diye düşünüyorlar (Buse, Süpervizör).

Ajansların ve acentelerin değişen işlere ve iş içerisinde gelişen olaylara göre değişme çabası en nihayetinde asıl işi yapan part-time’ların çalışma koşullarının sürekli işe adapte edilmesine yol açmaktadır.

Görüşülen öğrencilerin sezon içerisinde genellikle ayda iki ya da üç işe gittiği gözlemlenmiştir. Bu işler 2 günlük ya da 5 günlük olabilmektedir. Dolayısıyla çalışma süreleri ayın 4 günü ile 15 günü arasında değişebilmektedir. Bunun tamamen gelen işe göre olduğu öğrenilmiştir. Nitekim eğer kongre ise en az 1 hafta sürmekte bazı durumlarda 1 ayı bulabilmektedir. Toplantı, tanıtım ise 2-5 gün civarında sürebilmektedir. Düğün gibi organizasyonlarda ise bu iş ilişkisi 1 gün süreyle kurulabilmektedir. Çalışacak işçilere bu işler için ne zaman haber verileceği de oldukça değişkendir. Nitekim görüşmecilerin bu konuda verdikleri cevaplar bu değişkenliği ortaya koymaktadır:

1 saat öncesinden de haber verebiliyorlar. Genelde 1 gün önceden haber veriyorlar. Önceden aradıkları da oluyor 1 hafta önceden de arıyorlar (Ceyda, Part-time).

Normal şartlar altında 2-3 hafta öncesinden haber veriyorlar ama son gün haber verdikleri de oluyor yani... (Fuat, Süpervizör)

O da değişir. 1 ay öncesi de olur 3 gün öncesi de olur değişir... Mesela dün kardeşim birkaç saat öncesinden aradı (Ahmet, Süpervizör).

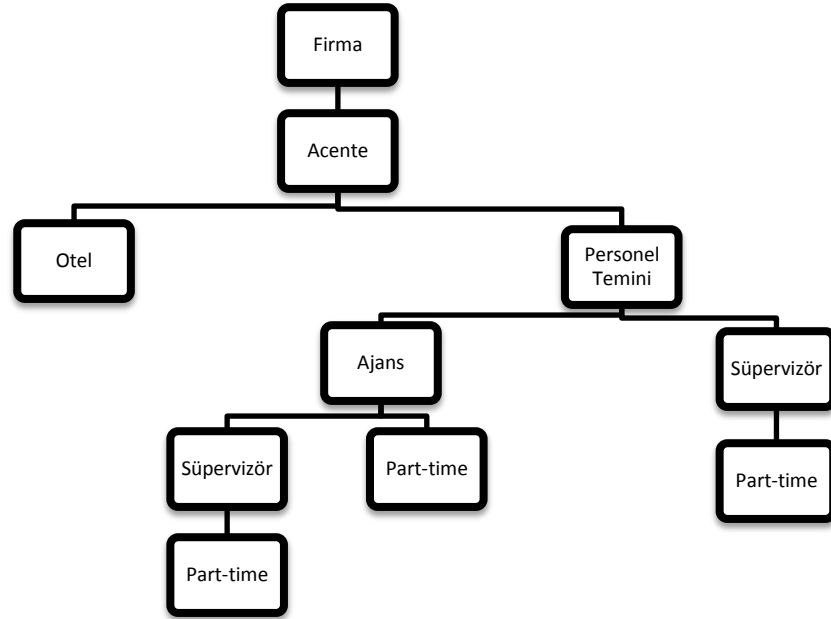
Öğrencilere bu işler için 1 ay öncesinden haber verilebildiği gibi 1 gün öncesinden ya da 1 saat öncesinden de haber verilebilmektedir. Bahsi geçen işlerde değişmeyen bir duruma rastlamak oldukça zordur. Bu kapsamda anlık olarak değişebilen bu işlere hemen adapte edilebilecek bir emek talep edilmektedir. Bu emek ise öğrenci emeğidir. Neden öğrenci sorusu daha sonra ayrıntılı bir şekilde tartışılacaktır. Ancak kısaca, işlerin bu değişkenliği göz önünde bulundurulduğunda öğrencilerin sürekli değişen bu koşullara adapte edilebilecek ucuz ve kolay bulunabilir bir emek olmasının ana neden olduğunu söyleyebiliriz. Bu kapsamda öğrenci emeği; kadın emeği, çocuk emeği, göçmen emeği gibi ucuz ve esnek emek kaynaklarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bahsi geçen esneklik; kısmi çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi esneklik uygulamalarının ötesindedir. Nitekim işveren; müşterilerin anında değişen ihtiyaçlarına cevap verebilecek, değişen organizasyona anında adapte olabilecek, 1 saat öncesinden haber verildiğinde işe gelebilecek ve değişen bütün iş koşullarına anında uyum sağlayabilecek ve organizasyonun süresine göre 3 gün ya da 5 gün çalışabilecek anlık bir emek

talep etmektedir. Bu kapsamda bu çalışma, bahsi geçen işlerin anlık emek talebi kavramlaştırması ile tanımlanmasının daha doğru olacağını iddiasını taşımaktadır.

### 3.3.2.1 Bölüşüm İlişkileri

Kapitalist bir ekonomi için elde edilen artık ne kadar önemliyse şüphesiz onun nasıl paylaşılacağı da bir o kadar önemlidir. Bu kapsamda bölüşüm ilişkileri apayrı bir konumda yer almaktadır. Konumuz açısından bakılacak olursa, öğrenciler tam olarak kim için çalışmaktadır dolayısıyla elde edilen artı değer kime (ya da kimlere) gitmektedir? Sorusu bu bölüşüm ilişkilerini ortaya çıkartmaktadır. Öğrencilerin bu işlerde istihdam edilmesini, konumuz açısından bambaşka kılan tam da bu soruda ortaya çıkmaktadır. Mülakatlarda öğrencilerin doğrudan bir işverene bağlı olarak değil alt sözleşmelerle birbirine devredilmiş kurumlara bağlı çalıştıkları görülmüştür. Bu ilişkiler hiyerarşik olarak Şekil 3.1’de gösterilmiştir. Bunu daha ayrıntılı bir hale getirmek adına en baştan başlamak doğru gözükmektedir.

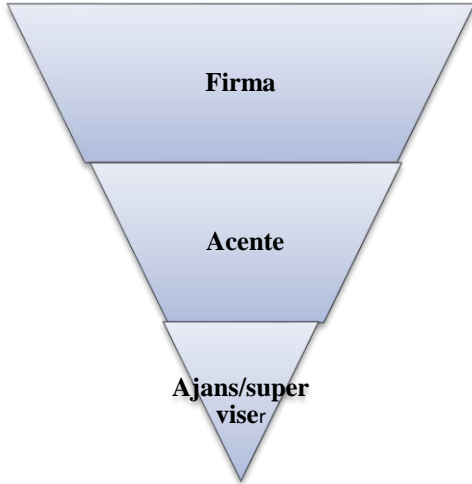
Genellikle marka imajını benimsemiş, büyük bir çoğunluğu holdinglere bağlı firmalar, üst düzey yöneticileri için bir toplantı ya da yeni çıkaracakları ürün için lansman veyahut bir vakıf ya da kurum, eğitim amaçlı bir kongre yapmak istiyorsa ilk olarak bu işi bir acenteye devretmektedir. Mülakatlardan edinilen bilgiye göre bu acentelerin çoğu İstanbul’da faaliyet gösteren kurumlardır. Firma özellikle Antalya şehrinde bir organizasyon istiyorsa- ki bir turizm şehri olmasıyla Antalya sıklıkla tercih edilmektedir- Antalya’da bulunmaması sebebiyle personel, teknik yapı, transfer gibi işler için bir aracı kullanmaktadır. Bu araçlar ise Antalya’da faaliyet gösteren ajanslar ya da süpervizörlerdir. Ajanslar, resmi olarak acenteye bağlı organizasyon şirketleri şeklinde kurulabildikleri gibi bireysel olarak da kurulabilmektedir. İş ajansa verilmiş ise organizasyonun ve ajansın büyüklüğüne göre yapabileceği iki şey söz konusudur. İlk olarak ajans büyük bir ajans ise kendi part-time’larını işe yönlendirir. İkinci olarak ajans daha küçük bir ajans ise işi, süpervizör olarak çalışan bir kişiye gönderir süpervizör asıl işi yapacak olan kişileri yani part-time’ları yönlendirir. Şekil 3.1 üzerinde bu hiyerarşi daha açık bir şekilde görülebilir. İş doğrudan acenteden süpervizöre verilmiş ise süpervizör bir ajans görevi görerek part-time’ları yönlendirmektedir.



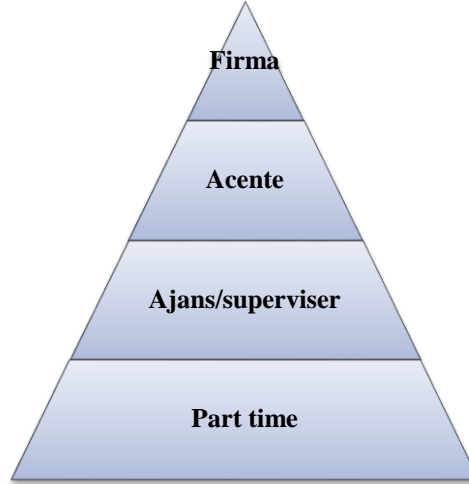
**Şekil 3.1 Hiyerarşi**

Şekil 3.1’de açıkça görüldüğü gibi iş firmadan part-time’a doğru gelmektedir. Bu kapsamda araya araçlar girmektedir. İş asıl yapan, part-time olarak adlandırılan kişiler iken ücret bu kişilere kesilerek gelmektedir. İş, nasıl hiyerarşik bir şekilde yukarıdan aşağı devrediliyorsa artık da aşağıdan yukarıya devredilmektedir. Elde edilen artığın paylaşımını sembolize eden Şekil 3.2’ de görüldüğü gibi artığın büyük kısmı araçlara gitmektedir. Şekil 3.3’te görüldüğü gibi artık firma ve acentede toplanırken asıl işi, part-time olarak adlandırılan kişiler yapmaktadır.

Otellerin payı ise bu bölüşümün dışında tutulmuştur. Nitekim bunun bilgisi ayrıca otellerle de görüşülmesini gerektirmektedir. Bu kapsamda bir araştırma çalışmamızın kapsamı ve amacı dışındadır.



Şekil 3.2 Artığın Paylaşımı



Şekil 3.3 İş İçin Harcanan Emek

Şekil 3.2 ve Şekil 3.3 artığı ve işin yapılışını sembolize etmek amacı taşısa da bu bölüşümü asıl açıklayacak çalışan kişilerin ağızlarından dökülenler olacaktır. Bu kapsamda asıl söz onlara bırakılmalıdır:

Firma işi acenteye veriyor. Acente de İstanbul'dansa ya da büyük bir firma ise uğraşmak istemiyor. İş alt personel temini için ajansa, yerel olan ajansa veriyor. Ajanslar hem çalışacak personeli hem de o gün sanatçı çıkacaksa, ünlü birileri gelecekse, maliyetleri finanse edebilecek birisi ise değilse yerel sanatçılar çıkıyor... Salondaki akışı sen acente tarafına iletirsin mesela mikrofon çalışmıyordu onu teknik masaya iletirsin yani salonda bir sorun olduğunda acentenin bir gözü gibisin hiyerarşik olarak bakarsak en altta sen varsın... (Buse, Süpervizör)

Acente çağırdığı part-time'dan para kazanır. Yani der ki işte 160'a müşteriye söyler der ki "sabah 6 da kaldıracam bu adamları gece 12 ye kadar ayakta dizeceğim" bunun 20 lirasını acente alır. 140 kaldı o da ajansla anlaşır. O da 30 liraya sigorta yapar sigortadan sonra da part-time ücreti kendi belirler. 60 veren var 50 veren var... (Alper, Süpervizör)

### 3.3.2.2 Ajans mı? İstihdam Bürosu mu?

Bölüşüm ilişkilerinin açıklandığı bir önceki bölümde Şekil 3.1 ajansların hiyerarşik konumunu ortaya koymaktadır. Hiyerarşik ilişkide de görüldüğü gibi ajanslar aracı bir kurum görevi görmektedir. Acentelerin genellikle İstanbul'da olması, Antalya özelindeki işlerde araya ajansların girmesine yol açmaktadır. Bu aracılık görevi acente adına personel teminidir. Bazı durumlarda ajanslar; teknik ekipman, transfer temini gibi görevleri yerine getirirse de bu kurumların asıl görevi çalışacak işçileri bulmaktır.

Bu ajansların sayısı hakkında bilgiye ulaşmak ise neredeyse imkansızdır. Nitekim bu durumu bir süpervizör şöyle dile getirmektedir:

Antalya’da kaç ajans olduğunu kimse bilmiyor sektörün içindeki kişiler bile bilmiyor şey oluyor çünkü bireysel olarak da çalışanlar var (Buse, Süpervizör).

Ajansların sayısını bilmemek aynı zamanda bu ajanslara bağlı çalışan kişilerin sayısını da bilememek anlamına gelmektedir. Bu yönüyle sektör ya da bu tip işler her yönüyle bilinmezliğini korumaktadır.

Mülakatlardan ve gözlemlerden edinilen bilgiye göre iki tip ajanstan bahsetmek mümkün görünmektedir. Bunlardan biri, büyük ajans olarak adlandırdığımız ajanslardır. Bu ajanslar, organizasyon şirketi olarak kurulmuş ve devamlı bir ofise sahip olmasının yanı sıra ofis çalışanlarına ve bir part-time havuzuna sahiptir. Küçük ajans olarak adlandırdığımız ajanslar ise bazen bir acente ile anlaşmış onun kurumsal ismini kullanma hakkı olan bazen yalnızca bireysel olarak çalışan ancak daha çok home-ofis’e sahip olan ajanslardır. Bu ajansların sürekli çalıştıkları süpervizörler ve part-time’lar olsa da çoğu zaman süpervizörler üzerinden part-time’lara ulaşılmaktadır.

Mülakat kapsamında görüşülen ajans sahibi, küçük olarak nitelendirdiğimiz ajanslardan birine sahiptir. Küçük ajansların profilini görmek adına ajans sahibinin bu işlere nasıl başladığını kendisinden dinlemek yerinde olacaktır:

Üniversite 2. sınıftayım bir tane çocuk vardı. Yani ben de sürekli böyle parttime’ a gidiyordum otel işlerine, tanıtımlara para kazanmak için... Otel tanıtım arkadaş çevremle gidiyordum günlük olarak... Ondan sonra başka bir kanal bulup sürekli tanıtımlara gitmeye başladım. Beni sürekli işe götüren çocuk bıraktı. Sonra o İstanbul’daki firma da bana teklif etti. Antalya’daki ayağımız olur musun diye... Biz şu an onların Antalya Şubesi olduk. Onlar İstanbul’a bağlı... 4 yıl önce oldu bu ben de kabul ettim. Ne yapacağımı ne edeceğimi bilmiyordum ama kabul ettim. Böyle bir fırsatı değerlendireyim dedim... Ondan sonra onlar bana sadece iş gönderdi buradaki elemanları stantları gerekli her şeyi ben ayarladım. Bildiğin sadece işi gönderiyorlar geri kalan her şeyi ben hallediyorum hala da öyle... (Bahadır, Ajans Sahibi)

Küçük ajanslarda sıklıkla rastlanan, işin içinden gelme ya da alttan yetişme diyebileceğimiz durumdur. Küçük ajans sahipleri part-time olarak başlamakta daha sonra süpervizör olmakta ve ilişkilerini daha da geliştirerek bir ajans kurmaktadır. Büyük ajans sahiplerinde ise böyle bir duruma pek rastlanmamaktadır. Büyük bir ajans sahipleriyle görüşülememesi sebebiyle bu bilgiye büyük ajanslara bağlı part-time ve süpervizörlerden ulaşılmıştır.

Büyük ajans sahiplerinin ve onların ofis çalışanlarının yalnızca yönlendirme görevinde buldukları görülmüştür. Küçük ajanslarda ise ajans sahiplerinin yalnızca büyük işler söz

konusu olduğunda doğrudan işe gittikleri görülmüştür. Başka bir ifade ile işe doğrudan gidip çalışan bir ajans sahibi ya da ofis çalışanı ile sık karşılaşılmamaktadır. Nitekim ajans sahibi de bu durumu şöyle açıklamaktadır:

Kendim gitmem gereken işler de oluyor, çok büyük işler de oluyor başında durmam gerekiyor... O zaman elemanların başında da gittiğim oluyor ama genelde gitmemeyi tercih ediyorum. Gitmiyorum sadece eleman gönderiyorum güvendiklerimi başlarına koyuyorum... (Bahadır, Ajans Sahibi)

Ajans sahibinin de açıkladığı gibi ajanslar doğrudan çalışmak yerine eleman göndermeyi tercih etmektedirler. Ajans sahibinin “güvendiklerim” dediği kişiler süpervizör olarak adlandırılan kişilerdir. Bu yönüyle süpervizör ajansın işyerindeki temsilcisi konumundadır. Bu yönüyle ajans tam da bir istihdam bürosu görevi üstlenmektedir. İş bulmakta ve işçiyi o işe yönlendirmektedir.

Ajansların istihdam bürosu özellikleri şüphesiz ki en açık, işçiler üzerinden elde ettikleri kazançta görülmektedir. Ajans sahibi çalıştırdığı kişilere ödediği ücretlerin nasıl belirlendiğini şöyle açıklamaktadır:

Bütçe denilen bir şey var. Bütçe kişi başı hesaplanıyor. Örnek veriyorum: bu iş için bütçe 150 lira diyor. (*acenteyi kastediyor*) Seni yani sana biçtiği değer 150 lira... Her şeyinle bazen yol yemek içinde olur bazen ekstra olur o aramızda konuşmayla belli oluyor ama bütçe kişi başı hesaplanıyor. 150 lira ise o bana sadece 150 lira verir benim çalışana ne kadar vereceğime o karar veremez... (Bahadır, Ajans Sahibi)

Ajans sahibinin söylediklerinde görüldüğü gibi ajansın, çalıştırdığı işçiye ne kadar ücret vereceği başka bir ifade ile acentenin işçiye verdiği ücret üzerinden ne kadar kesinti yapacağı tamamen ajansın inisiyatifine bağlıdır. Bu kapsamda brüt ücretlerin organizasyona göre farklılaştığı görülse de bu farklılaşmanın part-time ücretlerine yansımadağı görülmektedir. Daha açık bir ifade ile her ajansın part-time’a ödediği bir ücret vardır ve işin bütçesi değişse de part-time’ın ücreti değişmemektedir. Ajans sahibi ücretler üzerinden ne kadar kesinti yaptığı sorusuna cevaben bu durumu şu şekilde açıklamaktadır:

Bütçeye göre yani zaten hani piyasanın bir değeri var 70-80 lira günlük... Bana 100 lira verse de 70-80 lira verecem 150 verse de 70-80 lira verecem (Bahadır, Ajans Sahibi).

Ajans sahibinin söylediklerinde de açıkça görülmektedir ki organizasyona göre alınan ücret farklılaşmakta ancak bu ücret farkı işçiye yansımamaktadır. Ajans sahibinin eskiden part-time olarak çalışması sebebiyle eski işi ile şimdiki işi arasındaki farklılık sorulmuştur alınan cevap ise şu olmuştur:

Bir kere kazancı aynı değil. Kazanç her zaman insanı motive eder. O zaman akşama kadar orada çalışıyorsun ve o bana ne kadar uygun görürse o kadar para verir. Pazarlık yapma şansım yok ama şimdi pazarlık şansım var o yüzden tabi ki de bu çok daha iyi... Ben işe gittiğim zamanlar çok iyi biliyorum bütçe

200 lira bize 50 lira veriyorlar. Ben bir insandan 150 lira kesemem anladın mı yapamam...(Bahadır, Ajans Sahibi)

Ajans sahibinin söyledikleri asıl işi yapan ile yönlendiren arasındaki farkı açıkça ortaya koyarken aynı zamanda ajans sahibinin etik algısını da ortaya koymaktadır. Nitekim ajans sahibi bir kişi üzerinden 150 lira kesmenin değil 50-60 lira kesmenin adil olduğu gibi bir anlayışa sahiptir. Bunun ne kadar adil olduğu tartışmalı bir konu olsa da ajansların, istihdam bürosu olarak görev yaptıkları tartışmasızdır. Ajans sahibinin bu işi 4 yıldır yapıyor olması ise başka bir gerçekliği, bu ilişkilerin özel istihdam büroları yasallaşmadan önce kurulmuş olduğunu açığa vurmaktadır. Bu durum Burawoy (2015: 182)'un şu sözlerini anımsatmaktadır: “Devlet siyaseti gökten zembille inmez, zeminden yükselir ve zemin sallandığında devlet siyaseti de sallanır. Özetle, üretim siyaseti doğrudan doğruya devlet içinde gözlemlenebilir bir varlığa sahip olmayabilse de, devlet müdahalelerini sınırlar ve hızlandırır.” Jessop (2009)'ın çalıştırma devlet kavramı ise bu anlamda pratiğe aktarılmaktadır.

### 3.3.2.3 Sezonluk Bir İş

Araştırma kapsamında öğrencilerin çalıştıkları işlerin bir sezonu olduğu görülmüştür. Bu işler deniz, güneş ve kum turizmi sezonu kapalıyken gerçekleştirilmektedir. Buse bu işlerin sezonunu şu şekilde açıklamaktadır:

Kongre turizmi Ekim ayında başlayıp Mart Nisan ayına kadar devam ediyor. Bu sene daha azdı siyasi olaylardan istikrarsızlıklardan dolayı sektöre de yansıdı bu olaylar ama özellikle Ekim ayı çok yoğun oluyor. Kasım ayı aynı şekilde... Sadece Ocak biraz daha az oluyor. Mart ayı çok yoğun oluyor. Bu aylarda özellikle ecza fuarları çok oluyor. Onlar da otellerde oluyor. Bir sürü ecza ile ilgilenen firma var. İlaç firmaları var. Bunların genelde Mart, Nisan aylarında oluyor. Aynı zamanda bu dönem, otellerin de boş olduğu bir dönem otellerde çok daha düşük ücretlerle konaklıyor misafirler. Oteller de en azından içerideki parayı döndürebiliyorlar (Buse, Süpervizör).

Öğrencilerin çalıştıkları bu işlerin bir sezonunun olması aynı zamanda bu kişilerin mevsimlik bir işçi gibi çalışmaları sonucu doğurmaktadır. Görüşülen öğrencilerin büyük bir kısmı kongre sezonu kapandığında işsiz kalmakta iken bazı öğrenciler kısa süreli başka işlerle ilgilenebilmektedir. İşlerin hangi aylarda yoğunlaştığına dair ajans sahibi ise şunları söylemektedir:

Her mevsimin kendine göre bir işi var. Konferans, kongre bunlar yazın olmaz. Çok sıcak olduğu için insanlar tatil yapıyor ama ilkbahar zamanlarında bütün oteller fuldür mesela kongreler var. Kışın da C olur, H gurubu olur bu tarz şeyleri zincir mağazalarda tanıtıyoruz. Çoğu işe ünlü geliyor. Ünlülerle beraber tanıtım yapıyorum. Ama her ay garanti olarak iş yok bununla ilgili çok çabaladım...(Bahadır, Ajans Sahibi)



Ajanslar için, her ay iş garantisi olmasa da, diğer aylarda “stant işleri” denilen işlere yoğunlaşılabilir. Ancak görüşülen öğrenciler için böyle bir alternatifin olmadığı gözlemlenmiştir. Nitekim otel işlerine giden öğrenciler ile stant işlerine giden öğrenciler arasında farklar söz konusudur. Stant işleri için daha çok kadınlar tercih edilmekte ve bu kadınların fiziksel özellikleri otel işlerinden çok daha önemli bir hal almaktadır.

Bu kapsamda organizasyon işlerinde çalışan bir öğrenci yalnızca günlük olarak çalışmamakta bu günlük çalışmayı yalnızca Ekim-Nisan ayları arasında gerçekleştirebilmektedir. Dolayısıyla hem mevsimlik hem de günlük bir işçilik sergilenmektedir.

### 3.3.3 Neden Öğrenci?

Görüşülen kişilerin demografik bilgilerine daha önce yer verilmiştir. Bu bilgiler incelendiğinde, bu kişilerin ortak özelliklerini: öğrenci olmaları, genç, dinamik olmaları ve alt ve orta sınıftan gelen ailelere mensup olmaları şeklinde sıralamamız mümkün görünmektedir. Bu özelliklerin neden öğrenci sorusunu anlamada oldukça önemli olduğunu söylememiz ise mümkündür. Nitekim bu işleri, gerek emek arzı cephesinde gerek emek talebi cephesinde, öğrencilere özgü kılan tam da öğrencilerin bu özelliklerinde yatmaktadır.

Konuşulan öğrenciler içerisinde üst sınıftan bir aileye mensup öğrenciye sık rastlanmaması tesadüfi bir durum olarak görülmemelidir. Nitekim bu öğrencilere doğrudan neden çalıştıkları sorusu yöneltilirse de bu işlerden kazandıkları parayı nerelerde kullandıkları sorulmuş ve alınan cevapların kira, elektrik gideri gibi temel ihtiyaçlarda yoğunlaştığı görülmüştür. Süpervizör olarak adlandırılan kişiler içerisinde ise tamamen bu gelire bağımlı bir şekilde hayatını sürdürenlerle karşılaşmıştır. Nitekim ailesi turizm ile uğraşan Fuat’ın bu konudaki sözleri tam da durumu özetlemektedir:

Turizmin şöyle bir kötülüğü var özellikle son yıllarda mevsimlik. Eskiden de mevsimlikti ama kışın biraz gelirleri olurdu şimdi hiç olmuyor kışın mesela para istemeye yüzün olmuyor aileden... (Fuat, Süpervizör)

Fuat’ın sözleri aslında bu kişilerin, lüks ihtiyaçlarını karşılamak için değil ailelerinden gelen bir gelir olmadığı için veyahut bu gelir sınırlı olduğu için çalıştıklarını göstermektedir.

Bu kişilerin sahip olduğu özelliklerden bir diğeri ise genç olmalarıdır. Bu tercihin nedenleri daha sonraki başlıklarda ayrıntılarıyla incelenecektir. Ancak burada kısaca uzun çalışma saatleri ve müşterilerin algısının oldukça etkili olduğunu söyleyebiliriz.

Bu kişilerden istenen bir diğer özellik ise öğrenci olmalarıdır. Görüşmeciler, ajans ya da acentelerin doğrudan “öğrenci olman lazım!” gibi bir talepte bulunmadığını ancak diksiyon, dış

görünüş, esneklik gibi özellikleri nedeniyle genel de öğrencilerin çalıştıklarını belirtmektedirler. Her şeyin ötesinde işin doğası, bu işi öğrenciler için daha uygun hale getirmektedir. Saha araştırması ve yapılan gözlemler sonucu bu işlerde çalışan kişilerin genelde öğrencilerden oluştuğu gözlemlenmiştir. Belirli bir topluluğa ya da kesime mensup olan kişi, yalnızca o gurubun mensubu olduğu için iş bulabilir mi? Bu soru tam da bu işin doğası ile ilgilidir. Konuşmacılara bu işler için doğrudan bir nitelik istenip, istenmediği sorulduğunda genelde niteliklerin diksiyon, dış görünüş, sabır, güler yüzlülük gibi özelliklerde toplandığı görülmektedir. Nitekim Ahmet ve Buse'nin bu konuya dair söyledikleri şunlardır:

Nitelik olarak bu işlerde, genelde şirketlerin işleri olduğu için, genelde kibar olmak zorundasın, kibar konuşmak zorundasın, iletişimin düzgün olmak zorunda kelimelerini iyi seçmek zorundasın, her zaman alttan almak zorundasın... Hani hemen parlayan birisi olmaman lazım. Nitelik olarak bunlar lazım (Ahmet, Süpervizör).

Turizm sektöründe özellikle güler yüzlü olmak gerçekten çok önemli ya... İşe çok hakim olmasan bile güler yüzlü bir şekilde... Özellikle danışma bölümündeyse desk kısmındaysan... Adam oda arkadaşını istemiyor hani bazen firmalar onlara sormadan kendilerine göre belirliyorlar. O sana sinirli bir şekilde geliyor. O sinirli duruma karşı sen biraz daha güler yüzlü onu şey yapmaya sakinleştirmeye çalışıyorsun yani idare ediyorsun artık onu... En önemli noktası o...(Buse, Süpervizör)

Sabır, güler yüzlülük gibi özellikler çalışacak kişide doğrudan aranan özelliklerdir. Ancak bu işler kendi doğasıyla 2 gün ya da 5 gün işe gitmeye engel bir durumunuz olmamasını da gerektirmektedir. Otel işleri sıklıkla otelde konaklanan işlerdir. Bu yönüyle işler, yalnızca düzenli bir işi olmayan kişilerin çalışabileceği konumdadır. Dolayısıyla doğrudan işsiz insanlar aranmasa da işin doğası başka bir iş ile uğraşmamayı gerektirmektedir.

Mülakata katılan öğrencilerin büyük bir çoğunluğu bu işlerde öğrencilerin çalıştığını vurgulamaktadırlar. Bir kısmı ise sadece öğrencilerin çalışmadığını söylese de bu kişiler hakkında daha ayrıntılı bilgiler verdiklerinde öğrenci olmayan kişilerin bu işlere öğrenciyken başlamış ve mezun olunca başka bir iş bulamayarak bu işlere devam eden kişiler ya da öğrencilerin ev arkadaşı vb. gibi öğrenciler ile yakınlığı olan kişiler olduğu öğrenilmiştir. “Bu işlerde daha çok öğrenciler mi çalışıyor?” sorusuna verilen cevapların bir kısmına burada yer vermek doğru gözükmektedir:

Yoo işsiz olan herkes çalışır. Öğrenci söyle şu yüzden... Öğrenci aylık 1000 liraya geçiniyordur. Ayda 10 gün işe gitse... Sigara kullanmıyorsan hiçbir masrafın yok cebinden para çıkmıyor bir de işten para geliyor. Öğrenci bu yüzden gidiyor. Mesela öğrenci bir kafeye girse “hemen bırakacaksan gelme!” der adam “5 günlük bir şey değil benim işim” der ama bu işte tarihler sana uygunsa gidersin...(Alper, Süpervizör)

Bu işlerin en güzel yanı, esnekliğin güzel bir yanı belki de bu... Sadece öğrenciler çalıştığı için... İşine seni çağırıyor. Sen 5 gün çalışıyorsun. Ondan sonra senin o insanla hiçbir bağlantın yok. İstersen bütün irtibatını koparabiliyorsun ya da bir daha işine gitmeyebiliyorsun. O seni arıyor “müsait değilim ben, o tarihlerde sınavım var” diyorsun (Buse, Süpervizör).

Buse'nin ve Alper'in söyledikleri işin doğasının öğrenciye ne kadar uygun olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Nitekim 2 gün ile 1 ay arasında değişmekte olan bu işlerin doğası, öğrenciye “bu işe gitmiyorum” diyebilme şansını vermektedir. Bu yönüyle kısa süreli iş, emek arzı cephesinde şikâyet edilen değil bilakis talep edilen bir durumdur. Nitekim sınav ya da ders zamanları veyahut önemli bir işleri olması durumunda bu işlere gitmek zorunda olmamaları bu işleri öğrenciler için cazip kılmaktadır. Bu yönüyle de işin doğası, işi öğrenci için tümüyle elverişli hale getirmektedir.

Emek talebi cephesinde ise fazlasıyla esnek çalışma saatleri, iş günleri vb. uygulamalara razı olabilecek bir emek talep edilmekte bu yönüyle öğrenci emeği bu işler için biçilmiş kaftan halini almaktadır. Tam da burada sözü çalışanlara bırakmak doğru gözükmektedir. Nitekim neden öğrencilerin talep edildiği sorusunu en iyi özetleyen aslında onların ifadeleridir. Anıl ve Murat bu konuda şunları dile getirmektedirler:

Portföy tamamen buna döndü... Elinde olsa dışardan da alabilirler ama işler böyle yürüyor. Neden? çünkü öğrencinin ihtiyacı var, öğrenci bu şeyleri yapar, öğrenci bunlara katlanır... 4 günde 200 lira öğrenciye çok hoş geliyor, bu yüzden de öğrenciler direkt kullanılıyor bu sektörde...(Anıl, Süpervizör)

Patron üniversite öğrencilerini tercih etmiyor. Patron gerçekten iş yapan, ağzını açmayan insanları tercih ediyor bu da genelde üniversite öğrencileri oluyor...(Murat, Part-time)

Sürekli işçi bulmanın işveren için büyük zahmet olduğu bu işlerde, öğrenci emeğinin kullanılmasını yadırgamak mümkün değildir. Nitekim öğrenci emeğinin kullanılmadığı durumda işverenin, her gün için ücret ödemesi gerekecek ve çalıştırdığı kişiyi her işe adapte edemeyecektir. Fakat ajans; firma için her işe uygun, az ücretli, sigorta talep etmeyen talep ederse ısrar etmeyen, diksiyonu düzgün, genç, dinamik ve kolaylıkla kontrol edilebilir bir işçi bulabilmektedir. Aslında alınan ücret piyasa şartlarında normal bir ücrettir. Fakat çalışma saatleri ve bu kişilerin esneklikleri düşünüldüğünde işveren için başka bir işçi bulmak neredeyse bu kişilerin iki katı maliyet anlamına gelmektedir. İşverenlerin neden bu kişileri işe aldığı konusunda verilebilecek en iyi cevabı zaten öğrencilerin kendileri vermişlerdir. Çalışan kişilerin çoğu neden çalıştırıldıklarının bilincinde olan fakat yine de paraya ihtiyacı olan kişilerdir.

### 3.3.3.1 Bir İş Bulma Platformu Sosyal Ağlar

Öğrencilere “bu işleri nasıl ya da nereden buldukları” sorusu yöneltildiğinde cevaplar, geniş bir sosyal ağ olgusunu ortaya çıkarmıştır. Bu sosyal ağlar “neden öğrenci?” olgusunu daha iyi anlamak adına önem taşımaktadır. Nitekim görüşülen öğrenciler içerisinde yalnızca 4 kişi doğrudan ajansa giderek üye olmuştur. Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu bu işlere arkadaş çevresinin yönlendirmesiyle başlamıştır. Bu sosyal ağ sayesinde çalışacak kişi sayısı tıpkı bir kartopu gibi büyümektedir. Bu konuda sözü tekrar öğrencilere bırakmak en doğru olanıdır:

Bu işlere hep arkadaşların tanıdığıyla, bir kez filan işe gitmeyle başlarsın. Tanıdık bir arkadaşın olur. Sen “beni de götür” dersin, ondan sonra beğenilirsen eğer tekrar çağırılırsın ve arkası gelir. Sen başka arkadaşını götürüyorsun o da götürüyor ve bu iş böyle büyüyor (Uğur, Part-time).

Benim oda arkadaşım... KYK yurdunda kalıyordum, oda arkadaşım daha önceden çalışmış. Aynı firma ona geri dönüş yapmış “bu sene de seninle çalışmak istiyoruz” diye... Arkadaşım artık Antalya’da değildi. Bana sordu öyle başladım... Ondan zaten bir süre sonra sürekli o ajansa gitmeye başladım, sonra oradan başka ajanslarda tanıştığım arkadaşların seni aramaya başlıyor. Böyle bir ağ oluşuyor etrafında aslında... (Buse, Süpervizör)

Biz bu işe hiç girmeden önce benim burada kuzenim okuyordu. O burada hem okurken... Kamu yönetimi okuyordu burada, işlere gitmeye başlamıştı onun 4. senesiydi işlerde sonra işte beni yönlendirdi (Osman, Part-time).

Öğrencilerin de bahsettikleri gibi gittikçe çevrelerinde büyük bir ağ oluşmaktadır. Bu ağ sayesinde de ajanslar istihdam sorunuyla neredeyse hiç karşılaşmamaktadırlar. Bu sayede ajanslar çalışacak elemanları rahatlıkla bulabilmektedirler. Bu kapsamda bu işler için neden öğrencilerin tercih edildiği sorusunun cevaplarından biri de burada ortaya çıkmaktadır. Geniş bir sosyal ağa sahip olan öğrenciler yalnızca öğrenci olmaları sebebiyle tercih edilebilmektedirler. Nitekim öğrenci olmaları bu işin doğasının gerektirdiği nitelikleri de karşılamak anlamına gelmektedir. Bu yönüyle üniversite kampüsü, ajanslar için bir emek rezervi işlevi görmektedir. Ajans sahibi ile yapılan görüşmede, Bahadır’a şu an çalıştığı öğrencilerin bir süre sonra mezun olacağı dolayısıyla sosyal ağlarının bir süre sonra bu şekilde işlemeyebileceği bu durumda ne yapacağı sorulmuş ve şu cevap alınmıştır:

Gider üniversiteye otururum bulurum ne olacak zaten öğrencinin ihtiyacı var. Bulurum yani ne olacak... Mesaj atanlar oluyor bana... Günde kaç tane mesaj alıyorum “iş olursa bana yönlendirir misin?” diye kaydediyorum numarasını filan... Bulurum yani... (Bahadır, Ajans Sahibi)

Bahadır’ın söyledikleri üniversite kampüsünün emek rezervi konumunu oldukça açık bir şekilde göstermektedir. Nitekim öğrenci emeği; ucuz, kolayca bulunabilen, genç, dinamik ve en önemlisi

de zaten uzun vadeli bir iş beklentisi olmayan bir emektedir. Bu yönüyle öğrenciler, işin doğasına en uygun emek rezervi konumundadırlar.

### 3.3.4 Anlık Emek Arzına Dair

#### 3.3.4.1 İşin Gerektirdiği Bir Nitelik: Dış Görünüş

Öğrencilerin bu ajanslara nasıl üye olduğu bu istihdam ilişkisinin nasıl kurulduğu sorusu başka bir ilişkiyi daha açığa çıkartmaktadır. Ajanslara bağlı olan öğrenciler ya doğrudan gidip ajansa üye olmakta ya da önce arkadaşları vasıtasıyla işlere gidip daha sonra ajansa üye olmaktadır. Bu üyelik ise çoğu zaman formel bir şekilde gerçekleşmemektedir. Öğrencilerden elde edilen bilgiye göre, bu kişiler ajansa gittiklerinde öncelikle bir CV doldurmaktadırlar. Ancak bu CV'nin içeriğine dair bilgi alındığında kişinin yetenek, beceri, diploma gibi özelliklerinden çok fiziksel özelliklerine odaklanıldığı görülmektedir. Ajansa üyeliğin nasıl gerçekleştiğine dair Alper şunları söylemektedir:

Şöyle oluyor örnek veriyim mesela ilk başlayacağın zaman dersin ki ben iş arayayım... Gidersin bir ajansa dersin ki “böyle böyle bir durum var ben iş arıyorum böyle işleriniz olursa ben gelmek isterim” dersin. Adam seni onların part time listeleri var onların o dokümanların içine kaydeder. Der ki “işte şu çocuk deneyimsiz. Şu kaç yaşında? boyu kilosunu şu kadar” fotoğraflarını çekiyorlar işte... Yani çoğu ajans kendin gidersen böyle...

Arkadaşın yönlendirirse de şöyle, fotoğraflarını yine istiyorlar mesela adam seninle telefonda konuşmak istiyor. Diksiyonun düzgün mü diye... O işten işe biraz fark ediyor... Mesela örnek veriyorum hani çok fazla yoğun bir iş değildir. Misafirle çok fazla muhatap olacağın bir iş değildir. Ne biliyim bir şey dağıtacaktır... Odalara bir şey dağıtımı vardır. Böyle işlerse adamın seninle konuşmasına çok gerek yok çünkü yani daha çok nasıl anlatayım amelelik gibi bir iş yani odalara bir şeyler dağıtacaktır... Muhatap olabilecek bir kısımdaysa o zaman önemli... Diyor ki “bu çocuk burayı kaldırabilir mi? duruşu, diksiyonu, fotoğrafı en azından görseli düzgün olsun” diyor (Alper, Süpervizör).

Alper'in açıkladığı gibi öğrencilerin ajansa doğrudan kendi gitmeleri durumunda da arkadaşının yönlendirmesi durumunda da kişilerden fotoğraf istenmektedir. Herhangi bir iş başvurusunda doldurulan CV'lerin tamamında fotoğraf yer almakta iken bu işler özelinde fotoğrafın taşıdığı anlam farklı bir konumdadır. Bu konumu anlamak adına sözü tekrar öğrencilere bırakmak yerinde olacaktır.

Bizim arkadaşımız çalışıyordu... biz de iş arıyorduk o zaman gittik form doldurduk zaten çağırıyorlar çok fazla öğrenci çalıştığı için... kıyafetleri vardı. Onu giydirdiler. Ondan sonra fotoğraf çektiler. Ondan sonra iş olduğunda aradılar gittik, 4-5 gün otelde kaldık filan... fotoğrafı hem boydan çektiler hem de vesikalık çektiler. Onu şeye CV'ye koyuyorlar yani fotoğrafa göre çağırıyorlar. Herhalde biraz da görsel iş sanırım... Kendi elbiselerini giydirip de çektiriyorlar zaten (Buket, Part-time).

Bu toplu konaklamalı işlerde nitelik istemiyorlar ı çünkü ayak işleri yaptırıyorlar ama düğün, karşılama, toplantılarda oralarda görsellik arıyorlar mesela fizik filan arıyorlar genelde seçiyorlar. Erkeklerin yakışıklı, uzun boylu olanlarını seçiyorlar. Kızların daha gösterişli olanlarını... Onlarda hepsi var zaten listesi... Biz ilk başta onlara boydan, yüzden birkaç cepheden fotoğraf göndermiştik (Ceyda, Part-time).

Öğrencilerin söylediklerinde görüldüğü üzere CV'lerdeki fotoğraf kişiyi tanımaktan daha öte bir anlam ifade etmektedir. Fotoğraf yalnızca vesikalık şeklinde değil boydan da çekilmekte ve CV formunda kişilerin beden ölçüleri yer almaktadır. Ajansın bu fotoğrafları kendi kıyafetlerini giydirerek çekmesi ise metalaşmanın boyutlarını söze gerek bırakmayacak seviyeye taşımaktadır. Fotoğrafların neden istendiğini ise bir öğrenci şu şekilde açıklamaktadır:

Firmalar işte bana işte şu standartlarda kızları sunun biz seçelim diyorlarmış onlar da sunuyorlar. İşte fotoğrafla sunuyorlar, o yüzden istiyorlar fotoğrafı... (Tuba, Part-time)

Fotoğrafların tam olarak ne amaç taşıdığı Tuba'nın söylediklerinde daha net bir hal almaktadır. Nitekim bu fotoğraflar firmaya gösterilmekte ve firma öğrenciler arasından istediği kişiyi seçmektedir. Dış görünüşün bu işler için ne kadar önemli olduğunu Ceyda arkadaşı üzerinden şöyle açıklamaktadır:

Biz 4 kız olarak yazıldık Simge, Gamze, Zeynep, ben... Gamze'yi hiç aramadılar mesela... Bilmiyorum ilk izlenim de olabilir bilmiyorum... Bizi önce görüşmeye çağırdılar. Biz görüşmeye gittik. Biz gömlek pantolon olarak gittik, Gamze tişört eşofman olarak gitti...(Ceyda, Part-time)

Ceyda'nın söylediklerinde de görüldüğü üzere dış görünüş; işe alınmada ve sürekli işlere çağrılmada önemli bir nitelik olarak karşımıza çıkmaktadır.

### 3.3.4.2 Çalışma Şartları

Her yönüyle bambaşka bir işçilik sergileyen öğrenciler; toplantı, kongre, tanıtım gibi farklı organizasyonlarda farklı pozisyonlarda görev alabilmektedirler. Bu organizasyonlar bazen 2 gün bazen 4 gün sürebilmektedir. Bu kapsamda kongrelerin en az bir hafta sürdüğü ve daha yorucu olduğu söylemlerine sık rastlanmıştır. En uzun işin ise 1 ay sürdüğü ancak bu işlere çok nadir rastlandığı görülmüştür. Öğrencilerin bu süre içerisinde kaç saat çalışacağı ise oldukça belirsizdir. Bu konuda belirli olan tek şey bu saatlerin uzun olacağıdır. Bu kapsamda sözü asıl çalışanlara bırakmak en doğru olanıdır:

Kongrelerde ortalama 13-14 saat, organizasyon tarzı bayi toplantıları tarzı şeylerde toplantılardan sonra karaoke filan yapıyorlar mesela, o zaman 24 saati de bulabiliyor.... 3 gün hiç durmadan çalıştığımı biliyorum mesela... Hiç uyumadım! gram uyumadım! Geliyorum, duş alıyorum, geri gidiyorum. Böyle işler de çıkıyor çıkmıyor değil ama nadir yani... Genelde 15-16 saat diyelim (Alper, Süpervizör).

Kaç saat çalışıyorum... Bunu hesaplayabildiğim bir gün olmadı... En erken en erkeni söylüyorum 6:45 te başlıyoruz gece 12 buçuğu buluyor... (Emir, Part-time)

Bu işlerde saatler çok esnek, fazlaca esnek yani acayip esnek... Bir saat verilmiyor çünkü böyle bir saat kavramını ne ajans biliyor ne de acente biliyor...(Buse, Süpervizör)

Yapılan görüşmelerde, tam olarak çalışma saati verebilen bir kişiyle karşılaşılmamıştır. Ancak genelde bu saatlerin 14-15 saatte yoğunlaştığı söylenmektedir. Alper'in belirttiği gibi birkaç gün üst üste çalışan dolayısıyla 48 saat ya da 72 saat çalışan kişilerle ise sıklıkla karşılaşılmıştır. Buna rağmen bu kişilere part-time denilmesi ise esnekliğin boyutlarını söze gerek bırakmayacak şekilde ortaya koymaktadır.

Çoğu zaman uzun ve belirsiz çalışma saatlerinde istihdam edilen öğrencilerin dinlenme zamanlarında da belirsizliğin sürdüğü gözlemlenmiştir. Birçok istihdam ilişkisinde mola saatleri belirli iken bu işler için herhangi bir ara zamanı planlanmamakta, işlerin akışına göre dönüşümlü aralara çıkılmaktadır. Ceyda molalar ile ilgili bu durumu şu şekilde açıklamaktadır:

Mola... Bizim işlerde öyle mola yok. Yorulan arkadaşıyla yer değiştiriyor, acıkan gidiyor yemeğini yiyor, yerine birini bırakıyor. O tarz... (Ceyda, Part-time)

Öğrencilerin organizasyon işlerinde yaptıkları işleri ise dört ana kategoride toplayabilmemiz mümkündür. Bunlar: kayıt ve karşılama masasında durma, hediye dağıtma, salonun düzeninden ve mikrofondan sorumlu olma ve transfer işidir.

Kayıt ve karşılama masasında (Desk'te) olan kişilerin işleri özellikle ilk günlerde yoğunlaşmaktadır. Burada çalışan kişiler, bir gün önceden hazırlıklara başlamaktadır. Gelecek olan misafirlerin yaka kartlarını hazırlayıp bunları alfabetik bir sıraya dizmektedirler. İşin ilk günü ise gelen her misafirin girişinin yapılması, yaka kartlarının, oda anahtarlarının ve otel konseptinin verilmesi Desk'te çalışan kişilerin görevidir. Bu kişilerin görevleri ilk günlerde yoğunlaşmakla birlikte ilk gün bitmemektedir. Bu masa daha sonra danışma masası olarak görevine devam etmekte misafirler özel sorunlarına kadar varan tüm sorunlarını bu masaya iletmektedirler.

Hediye dağıtan kişiler, kongre ya da toplantı gibi organizasyonlarda firmanın misafirler için dağıtmak istediği hediyeleri, ya bir masada liste üzerinden dağıtan ya da doğrudan odalara giderek dağıtan kişilerdir. Bu hediyeler: kalem, ajanda gibi küçük hediyeler olabilirken; akıllı saat, bluetooth hoparlör gibi nispeten büyük hediyeler de olabilmektedir.

Salonun düzeninden ve mikrofondan sorumlu kişiler ise öncelikle salonu, toplantı ya da konferansa uygun hale getirme görevini daha sonra da konuşma sürecinde mikrofon tutma görevini yerine getirmektedirler. Ara verildiğinde ise bu kişiler bardakları değiştirmek, salonu yeniden eski hale getirmek gibi görevlere sahiptir.

Transfer işi, havaalanından misafirlerin karşılanması ile başlamaktadır. Transferde görevli çalışanlar, havaalanında müşterinin isminin yazılı olduğu bordu tutmakta, buluşma gerçekleştiğinde ise müşteriye transfer aracına yönlendirmektedirler. Müşteriler dönüşte tekrar bu görevliler tarafından transfer aracına bindirilmektedir. Bu işler genellikle sabah erken saatlerde olmaktadır. Özellikle dönüşlerde sabah 5-6 civarında hazır olunup müşteriler uğurlanmaktadır. Charter uçuşlarında müşterilerin check-in'leri çalışanlar tarafından yapılmakta diğer uçuşlarda ise yalnızca havaalanına ulaşmaları sağlanmaktadır.

Bu kişilerin giyecekleri kıyafetler de yine organizasyona göre değişmektedir. Erkekler için çoğu zaman bu kıyafet siyah takım elbise olmakla birlikte bazı durumlarda kot ya da farklı renklerde pantolon üzerine tişört ya da gömlek olmaktadır. Erkekler için işe girişte aranan şartlardan birinin takım elbise olması oldukça ilginç bir durumdur. Ajansların, başvuruda bulunanlardan doldurmalarını talep ettikleri formlarda “takım elbiseniz var mı?” sorusunun yer aldığı öğrenilmiştir. Kadınlar için giyilecek kıyafet çoğu zaman siyah bir etek, pantolon ya da elbise olmaktadır. Bu kıyafetler kadınlar için de organizasyona göre değişmektedir. İstenilen kıyafetlerin standartların dışında olduğu durumlarda (siyah takım elbise, siyah etek, elbise vb. dışında) kıyafetler acenteler tarafından sağlanmaktadır.

Öğrencilerin bahsi geçen kısa süreli çalışmalarında formel olgulara rastlamak oldukça zordur. Bu kişilerin büyük bir çoğunluğu sözleşme ile çalışmamaktadır. Görüşülen öğrencilerden yalnızca 4'ü ilk başladıklarında ajans ile bir sözleşme imzaladıklarını ancak daha sonra bu sözleşmenin yenilenmediğini belirtmişlerdir. Bu sözleşmenin içeriğine dair ise hiçbir şey hatırlamamaktadırlar. Diğer öğrencilerden bazıları herhangi bir sözleşme yapılmadığını belirtirken, bazıları işe göre sözleşme yapılabildiğini belirtmişlerdir. Bazı durumlarda iş, 2 gün ise 2 günlük 5 gün ise 5 günlük sözleşme yapıldığı öğrenilmiştir. Bu farklılaşmanın nedeninin ise ajansların farklı uygulamaları olduğu gözlemlenmiştir. Görüşülen öğrencilerden, bazı ajansların sözleşme yaptığı bilgisine ulaşılmıştır. Buse ve Fuat sözleşme yapan ajansları şu cümlelerle anlatmaktadır:

Bazı firmalar iş bittikten sonra da olsa misafirlerin olduğu bölgelerde... Bir firma var mesela sözleşmelere de ekliyorlar bunu... Onlar sözleşme de yapıyorlar sözleşmede şöyle bir not var mesela eğer çalıştığın esnada alkollü olarak... Otelin herhangi bir yerinde alkol almak yasak ve biri seni görürse ya da herhangi bir şekilde yakalanırsan işten uzaklaştırılıyorsun ve o gün çalıştığın işin parasını alamıyorsun... (Buse, Süpervizör)

E'de yapıyorlar o da genelde çalışanın hakkını savunmak için değil de E'nin kendini korumak için yaptığı bir sözleşme... işte sigara içilmeyecek, işte kılık kıyafet böyle olacak filan...(Fuat, Süpervizör)



Buse'nin de belirttiği gibi bazı ajanslar sözleşme yapmaktadırlar. Ancak Buse'nin ve Fuat'ın açıklamasında bu sözleşmenin, çalışanların haklarını korumak gibi ideal bir amaç taşımadığı görülmektedir. Bu sözleşme açıkça kuralları ve sınırları çizmektedir.

Çalışanlara bu iş sürecinde sigorta yapılıp yapılmayacağı ise ajansa, işe hatta çalışana göre bile değişebilmektedir. Küçük ajansların ve bireysel çalışanların çoğu sigorta yapmaz iken bazı durumlarda sigortayı acentenin karşılaması üzerine sigorta yapılmaktadır. Büyük ajanslarda ise sigortanın yapılıp yapılmayacağı çalışana göre biçimlenebilmektedir. Ajans bir sözleşme imzalatmasa da CV doldururken sigorta ile ilgili bir belge imzalatmaktadır. Bu durumu Emir şu şekilde açıklamaktadır:

Gittiğin işlerde sigorta yapılıp yapılmamasını istediğine dair bir kâğıt imzalıyorsun. Yani “bana sigorta yapılmasını istiyorum” ya da “istemiyorum” şeklinde imzalıyorsun (Emir, Part-time).

Başka bir büyük ajanstaki durumu ise Ceyda şu şekilde açıklamaktadır:

Mesela Simge baştan beri sigorta yaptırıyormuş. Biz bilmiyorduk söyledik sonra yapmaya başladılar (Ceyda, Part-time).

Öğrenciler sigortayı doğrudan talep etmedikleri sürece ajansların sigorta yapmadığı gözlenmektedir. Sigorta talep eden öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun ise sigortanın hangi kapsamda olduğunu bilmedikleri görülmüştür. Diğerleri ise bu sigortanın yalnızca iş kazası ve meslek hastalığını kapsadığı dolayısıyla kısa vadeli sigorta kolunda olduğunu belirtmişlerdir.

Bu kapsamda öğrencilerin çalıştıkları işin esnek yapısını, yalnızca çalışma şartları ve saatleri üzerinde değil sözleşmeleri, sigortaları gibi hakları üzerinde de gözlemlemek mümkün olmuştur.

### 3.3.4.3 Ücretler

Bahsi geçen organizasyonlarda çalışan kişilerin iki statüye sahip olduğu görülmüştür. Bunlardan biri süpervizör (Spv) diğeri ise part-time'(Part) dır. Bu statüler, kişilerin kendilerini tanımladıkları statülerdir. Ücretler öncelikle bu iki statü arasında farklılaşmaktadır. Süpervizör konumundaki kişiler için günlük ücretler, 80-200 TL arasında değişirken part-time konumundaki kişiler için ücretler, 40-80 TL arasında değişmektedir. Ücretlerin bu aralık içerisinde ne kadar olacağı ise ajanslara göre değişmektedir. Ajans sahibi bu konuyu şu şekilde açıklamaktadır:

Ben 6 senedir bu işin içindeyim artık benim de bir piyasam var. Bahadır'ın işi akıllarda 70 lira kalsın istiyorum. Birçok firma var T var mesela... T deyince akla 50 lira gelir. 50 lira verir o yüzden kimse T'ye gitmek istemiyor. Ben Bahadır deyince akla 70 lira gelsin, 80 lira gelsin yani insanlara hakkını verdiğimi bilsinler istiyorum ama bana bütçe 80 lira diyorsa ben de veremem...(Bahadır, Ajans Sahibi)

Ajans sahibinin bahsettiği gibi bu sektörde çalışanlardan çok ajansların bir ücreti vardır. Görüşme yapılan kişilerin farklı ajanslara mensup olmaları bu farkı açıkça görülebilir bir hale getirmiştir. Nitekim bir organizasyon firması toplantı, kongre, fuar fark etmeksizin 40 TL verirken bir başka ajans yine işin ne olduğuna bakılmaksızın 50 TL vermektedir. Part-time olarak çalışan bir kişi ücretler hakkında şunları belirtmektedir:

Şirkete göre değişiyor aslında... Biz sadece M ile çalışmıyoruz. Ben başka bir organizasyon şirketi ile çalışmıştım. Ondan 60 almıştım ama M 40 veriyor (Mine, Part-time).

Görüldüğü gibi aynı kişiye bir ajans 40 TL verirken bir diğeri 60 TL verebilmektedir. Bu yönüyle ücretler tamamen ajansların inisiyatifindedir. Ücretlerin belirlenmesinde çalışılan saatin ise hiç öneminin olmadığı görülmüştür. Kaç saat çalışıldığına bakılmaksızın ücretler günlük olarak hesaplanmaktadır. Bu ücretin ne zaman ödeneceği ise ajansa ya da çalışılan süpervizöre göre değişmektedir. Büyük ajanslar ücreti iş bitiminden 1 ay ya da 1 hafta sonra kişilerin banka hesabına yatırmaktadır. Bu sürenin ne kadar olacağı ise ajanslara göre farklılaşmaktadır. Ancak aynı ajans içinde bir rutine sahiptir. Başka bir ifade ile A ajansı ücretleri sürekli 1 hafta sonra öderken B ajansı sürekli 1 ay sonra ödemektedir. Bu durumun nedenini bir süpervizör şöyle açıklamaktadır:

Şey oluyor, Antalya'daki belli başlı ismi sayılır ajanslar bir ay sonra veriyorlar parayı... Muhtemelen o parayı döndürmek için yapıyorlar onu... "Firma ödemesini yapmadı" filan diyorlar ama o çalışanlarını bağlamıyor sonuçta... Ama bu başlangıçta söyleniyor işte senin ücretin 50 lira bir ay sonra vereceğiz ücretini... (Buse, Süpervizör)

Küçük ajanslar ise çoğu zaman ücretleri işin bittiği gün elden ödemektedir. Ücretleri değiştiren başka bir faktör ise öğrencilerin yönlendirildiği araçlardır. Süpervizörlerin konumu hakkında bilgi verildiğinde bu durum çok daha açık bir hal alacaktır.

#### **3.3.4.4 Modern Bir Dayıbaşı: Süpervizör**

Süpervizör terimi bu sektörde çalışan kişilerin kendilerini tanımladıkları bir statüdür. Görüşülen süpervizörlerin öncelikle part-time olarak başladığı daha sonra deneyim, kişilik özelliği ve sosyal ağları aracılığıyla bu statüye ulaştıkları görülmüştür. Bu kişilerin tam olarak ne iş yaptığını doğrudan onlardan dinlemek daha açıklayıcı olacaktır:

Ben organizasyon şefiyim yani superviserım... Elemanı buluyorum kendim çalışacağım elemanları buluyorum, onları organize ediyorum; kim nerede çalışacak kendi yeteneklerine göre, kendi düzeylerine ve bilgilerine konuşma tarzlarına göre bunları yerleştirip ve o bütün işi yürütüyorum (Anıl, Süpervizör).

Spv'nin tanımı, tam olarak şu: bu işlerde biraz daha çalışmış daha önceden deneyimi olmuş ve şey oluyor spv... İşe gidecek kişilerle sen kontak halinde oluyorsun... Gidiyorsun oraya kadının erkeğinin hepsinin bir

sürü derdi oluyor. Onları iş esnasında çok işe yansımayacak şekilde kontrol edebilmek aslında onları döndürebilmek... Şey mesela; kahve molasını sen bakıyorsun, sen şunu yap sen bunu yap... Biz orada tam olarak iş yapmıyoruz aslında bunu yapıyoruz bizim işimizi bu... (Buse, Süpervizör)

Süpervizör olarak filan gittiğin zaman, bu sefer tek bir yerden sorumlu olmuyorsun dışarıdan baktığında pek fazla çalışıyormuşuz gibi gözüküyor sonuçta 8 saat mikrofon tutmuyorsun salonda ya da ne biliyim karşılamada beklemiyorsun ya da stantlara bir şeyler götürmüyorsun ama hepsinde çalışıyorsun aslında... Gidiyorsun mesela bir saat salonda duruyorsun, iki saat orada duruyorsun. Mesela ben supervisor'lık yaptığım sırada genelde sabah 7'den gece 12'ye, 1'e kadar çalıştığım oluyor. İş daha uzuyor herkesi kontrol etmek zorunda kalıyorsun zaten genelde şey diyorlar bize işte "kendi ekibinle gel" diyorlar mesela ben kendi arkadaşlarımı götürüyorum... (Fuat, Süpervizör)

Açıklamalardan da anlaşıldığı gibi süpervizörlerin iki farklı görevi vardır. Öncelikle bu kişilerin, çalışacak part-time'ları bulma görevi vardır. Özellikle acentelerin süpervizörler ile doğrudan bağlantıya geçmeleri durumunda ya da küçük ajanslarda bu uygulamaya sıklıkla rastlanmaktadır. İkinci görevleri ise part-time'ların çalışmalarını kontrol etmektir. Ekip oluşturmak olarak adlandırdıkları bu durum aslında modern bir dayıbaşılık örneğidir. Süpervizörler, işe gidecek kişileri bulmakta ve bu kişilerin çalışmalarını kontrol etmektedirler.

Kontrolün nasıl sağlanacağı ise süpervizörler arasında farklılık göstermektedir. Bazı süpervizörler; part-time'ların lavabo, sigara içme gibi molalara çıkmadan önce izin almasını beklerken bazıları yalnızca yanında çalışan arkadaşını bilgilendirmesini yeterli bulmaktadır.

Dayıbaşılık örneğinin asıl boyutları ise ücret özelinde ortaya çıkmaktadır. Ücretler başlığında açıklandığı gibi süpervizörlerin ücretleri ile part-time'ların ücretleri arasında büyük bir farklılık vardır. Süpervizör konumundaki kişiler için günlük ücretler 80-150 TL arasında değişirken part-time konumundaki kişilerin ücretleri 40-80 TL arasında değişmektedir. Bu ücret farklılığı göz önüne alındığında süpervizör olarak çalışan biri, part-time olarak çalışan birinin 2 günlük ücretini 1 günde elde edebilmektedir. Ancak süpervizörlerin dayıbaşı özellikleri, bu ücretlerden çok part-time'ların ücreti üzerinde yaptıkları kesintide ortaya çıkmaktadır. Mülakatlarda süpervizörlerin bunu açıklamaktan çekindikleri görüldüğü gibi part-time'ların bir kısmının da bu kesintiden haberdar olmadığı görülmüştür. Bu kesinti iki şekilde gerçekleşmektedir.

İlk olarak süpervizör işe kendisi gitmeden ekibini gönderebilmektedir. Bu durumda bir ajans ya da istihdam bürosu görevi yapmaktadır. Açık sözlü bir süpervizör bu durumda yaptığı kesintiyi şöyle açıklamaktadır.

Yaa şimdi değişiyor... Firmadan firmaya göre değişiyor... Kimisi diyor ki mesela "bunlar için sana 5 lira vercem" kimisi çıkıyor diyor "10 lira vercem" maksimum 15 oluyor ... (Anıl, Süpervizör)

Bu yönüyle ilk kesinti, bir kesintiden çok doğrudan gönderilen işçi başı alınan bir pay konumundadır ancak bu en nihayetinde işçilerin ücretine yansıtacağından bunu bir kesinti olarak değerlendirebiliriz. İkinci kesinti ise süpervizörün işe ekibiyle gitmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Ekip üyelerini ne kadara çalıştıracağı ise süpervizörün inisiyatifine kalmaktadır. Aynı kişi bu durumu şöyle açıklamaktadır:

Bir kişi için bize “bu çalıştığı zaman 100 lira veriyoruz” diyor. Bu 100 liradan 60’ını verirsin, 70’ini verirsin bu sana kalmış (Anıl, Süpervizör).

Anıl’ın açıkladığı gibi bu kişilerin ücretleri bazı durumlarda tamamen süpervizörlerin inisiyatifine bırakılmaktadır. Bazı durumlardan kastımız bu işlere her zaman ekip oluşturularak gidilmemesidir. Nitekim büyük part-time havuzları olan büyük ajanslarda bu pay süpervizöre bırakılmamaktadır. Paya doğrudan ajans tarafından el koyulmaktadır.

Fuat’ın bu konudaki açıklamaları ise yapılan kesintiyi açıklamanın ötesinde part-time olarak adlandırılan kişilere bakış açısını da gözler önüne sermesi açısından önem taşımaktadır:

Benim onlarla anlaşmam var. Şöyle oluyor: atıyorum part-time’ı 120 liraya sattık tamam mı? şeye acenteye... 120 lira yazdık. Bana diyor “kaç para vereceksin bu part-time’a?” ben işte 80 lira filan veriyorum ya da 70 kendimde de yaptığım için 50-60 filan vermiyorum yani... 80 verdim kaç para kar ediyoruz 40 lira bunun 20 lirası onlara kalıyor, 20 lirası bana kalıyor... Yani karı yarı yarıya paylaşıyoruz (Fuat, Süpervizör).

Bu işleri 5 yıldır yapan Fuat’ın bu ilişkileri kanıksaması ve yönlendirdiği kişilerden “sattık” diye bahsetmesi bu ilişkilerin dayıbaşılığın da ötesine geçtiğini gözler önüne sermektedir.

### **3.3.4.5 Bir Kontrol Mekanizması: “Biz Bir Aileyiz”**

Öğrencilerin çalıştığı bu tip işlerin doğası bazı kontrol sorunlarını da ortaya çıkartmaktadır. Bunlardan biri bu işlerin kısa süreli olmasında ortaya çıkmaktadır. Nitekim işlerin 2 gün ya da 4 gün sürdüğü bir istihdam ilişkisinde işten çıkartılmak çok büyük bir anlam ifade etmeyeceğinden ajansların öğrencileri işten çıkartmakla tehdit etmelerine rastlanmamaktadır. Öğrencilerin ajans ile olan ilişkilerinde herhangi bir yasal zeminin bulunmaması da yine bu tehdidi anlamsız kılmaktadır. Bir diğer sorun ise çalışma saatlerinin oldukça fazla ve belirsiz olmasında ortaya çıkmaktadır. Nitekim 16-17 saat çalışmak bu çalışma saatinin büyük bir kısmında ayakta durulduğu düşünüldüğünde oldukça zor bir durumdur. Başka bir sorun ise Antalya’da çok sayıda ajansın var olmasıdır. Ajanslar arasında ücretler ve uygulamalar değişmektedir. Bu durumda ajansların rakiplerine elemanlarını ve işlerini kaptırmaları an meselesi olmalıdır. Ancak işler için bu rekabet kıran kırana gerçekleşirken elemanlar için böyle

bir rekabetin olmadığı gözlemlenmiştir. Görüşülen kişilerin büyük bir çoğunluğu ise sürekli aynı ajansla çalışmaktadır. İşin doğasıyla ilgili bahsedilen sorunlar göz önünde bulundurulduğunda ajansların bazı kontrol mekanizmalarına ihtiyaç duyduğu ortadadır. Bu kontrolün nasıl sağlandığı araştırma kapsamında gözlenmeye çalışılmış ve iki mekanizmayla karşılaşılmıştır. Küçük ajanslar ve bireysel olarak bu işi yapanlar için bu mekanizma güven ve arkadaşlık şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu mekanizma öğrencilerin söylemlerinde dolaylı olarak görülebilmektedir. Nitekim küçük ajanslar ile çalışan öğrencilerden biri işler hakkında bilgi verirken güven kelimesine özellikle vurgu yapmaktadır:

Evet ben mesela Aykut'u çağırıyorum işe Aykut'a güveniyorum. Onun nasıl iş yapacağını biliyorum ama Aykut'u çağırdığım ajansa da güveniyorum. Hani hem parasal olarak hem de hiçbir şekilde yarı yolda bırakmayacağını biliyorsun. Güvenmezsen hiçbir şekilde ne sen onun işini görürsün ne de o senin işini... (Buse, Süpervizör)

Öğrencinin söylemlerinde de görüldüğü gibi işlerin; firmanın, acentenin ya da ajansın istediği gibi gitmesinde güven mekanizması önemli bir konumdadır.

Büyük ajanslar için ise bu mekanizma, aile kavramıdır. Bu sayede kişiler, bu ajanslara kendilerini ait hissetmektedirler. Büyük ajanslarda öğrencilerin ajanslara olan bağlılıkları oldukça dikkat çekici bir haldedir. Nitekim "bizim ajans öyle değil", "biz bir aileyiz" söylemlerine ya da daha genelde "biz" söylemine sıklıkla rastlanmaktadır. Nitekim Ceyda'nın şu cümleleri bu ilişkiyi yansıtması açısından önemlidir:

Zaten başlarken "bizimle çalışır mısın?" demiyorlar, "ailemize katılmak ister misin?" diyorlar (Ceyda, Part-time).

Görüldüğü üzere baştan itibaren bu ilişkiler, bir aile temelinde kurulmakta ve ajansa olan bağlılık bu şekilde arttırılmaktadır. Bu durum önceleri süpervizör konumundayken daha sonra part-time olarak işlere gitmeye başladığını belirten bir öğrencide daha iyi bir şekilde gözlemlenebilir. Görüşmeciyeye bu statü değişiminin nedeninin sorulması üzerine çalıştığı ajansta süpervizörler için farklı bir uygulama olduğunu belirtmiştir. Aramızda geçen diyalog şu şekilde seyretmiştir:

Ayın 10 günü iş var diyelim, sen bunun 10 günü işe gideceksin 60 TL alacaksın geri kalan 20 gün işin olmadığı zaman ofise geleceksin, yardım edeceksin ama ücret verilmiyor (Buket, Part-time).

Peki bundan dolayı bu ajanstan ayrılıp başka bir ajansa gitmeyi düşünmedin mi?

Ben çalıştığım yerden şu açıdan çok memnundum. Gerçekten patronlarım çok iyilerdi hani çok iyi davranıyorlar. O yüzden ben başka şirketlere gitmeyi hiç düşünmedim çünkü orada çalışmaktan mutluyum aslında... Hani çünkü bir patron ilişkisinden çok bir abi abla ilişkisi olduğu için daha çok tatmin ediyor

beni... Hani parasından çok beni etkileyen onların yaklaşımıydı. Bu yüzden hiç düşünmedim başka bir yere gitmeyi...(Buket, Part-time)

Öğrencinin söylediklerinde açıkça bu çalışma şartlarına katlanmasında ajans ile olan ilişkisinin oldukça önemli olduğu görülmektedir. Nitekim öğrenci, doğrudan ajansını değiştirmek yerine o ajanstaki statüsünü değiştirmeyi tercih etmektedir. Başka bir öğrenci yaşadığı bir olayı anlatırken biz ve aile kavramları şu şekilde açığa çıkmaktadır:

Hep gelen kişiler yüksek kademedeki kişiler olduğu için bazen orada keşfedilebiliyorsun da... Mesela ben E holdingin şeyinde teşekkür almıştım CEO'sundan ama benim ismimi filan hiçbir şeyimi bilmiyordu. Patronuma gitmiş demiş "Ceyda var ona teşekkür, özel bir teşekkürümü iletir misiniz?" demiş... ben de dedim ismim yaka kartımda yok nerden biliyor gibisinden... Sormuş soruşturmuş ondan sonra patron dedi ki "senin adına özel teşekkür aldık" dedi "bizim ailemize katılmak ister misin? Devam etmek ister misin? Okul sonunda" dedi... Ben "okul bitsin öyle düşünürüz" demiştim... (Ceyda, Part-time)

Görüldüğü gibi biz mekanizması her alanda kullanılmaktadır. Bu mekanizmanın oldukça işe yarar bir mekanizma olduğunu gözlemlememiz ise mümkün olmuştur. Nitekim görüşülen öğrencilerden ajanslar hakkında kötü hiçbir şey duyulmamıştır. Bu kişilerin de birçok çalışan gibi kendilerine özel sorunları varken bu sorunlardan dolayı ajansı sorumlu tuttuklarına hiç rastlanmamıştır. Bu durumlarda sorumlu tutulan genelde acente olmaktadır. Bu kapsamda bir diğer gözlem ise alt sözleşmelerle birbirine devredilen bu işlerde çalışan öğrencilerin, asıl işi kendilerinin yaptığını söylemelerine rağmen, bu paylaşımın adillliğini hiç sorgulamadıklarının görülmesidir. Biz kavramı bölüşüm ilişkilerinin sorgulanmasını da önleyerek çok fonksiyonlu bir mekanizma görevi üstlenmektedir. Bu kapsamda biz kavramı oldukça kullanışlı bir araç haline gelmektedir.

#### 3.3.4.6 Şahsına Münhasır Etik Değerler

Araştırma kapsamında görüşülen öğrencilerin söyledikleri birçok durumu açığa vurmasının yanı sıra bu işlerdeki etik algısını da açığa vurmaktadır. Daha önce açıklandığı gibi bazı durumlarda süpervizörler yönlendirdikleri kişiler üzerinden kesinti yapmaktadırlar. Yönlendirilen bu kişiler ise çoğu zaman süpervizörlerin arkadaşları olmaktadır. Arkadaşları üzerinden yaptıkları kesintinin çoğu zaman hakları olduğunu düşünen süpervizörler bazı durumlarda ise bunu haksız kazanç şeklinde yorumlayabilmektedirler. Buse'nin yaşadığı olay bu duruma iyi bir örnek durumundadır:

Mesela bir arkadaşım var Bahri... O bana "bir iş var" dedi bir kere... "60 lira" dedi. Gittim ama para onun hesabına yattı. Bahri parayı bana elden verdi. Neyse ben rahatsız oldum. Daha sonra bir kez daha aradı. Bu arkadaşım dedi ki "seninle birlikte 4 kız daha lazım sana 70 onlara 60 verilecek gelir misin?" dedi. Ben de

oradaki kadını tanıyorum gidince dedim ki “Sibel hanım benim hesabıma yatırır mısınız parayı?” “tamam” dedi. Sonra iş bitti Bahri aradı parayı yatırdı mı filan diye... Kadın yatırmamıştı daha ama “biz hallettik onu Sibel hanımla sen merak etme” dedim. Kadın birkaç gün sonra parayı yatırdı. Bana 80 lira yattı. Açık yani benim paramdan kesmiş... Yaptığı etik değil yani sonuçta bir emeği yok. O işte kızları ben buldum, ben çalıştırdım ve çokta sorunluları bütün her şeyle ben uğraştım (Buse, Süpervizör).

Görüldüğü üzere Buse, çalışacak kızları bulmanın ve çalıştırmanın asıl işi yapmak olduğunu ve ancak bu durumda bir emek harcadığını düşünmekte ve arkadaşının yaptığını etik bulmamaktadır. Kendisinin yönlendirme işlerinden kazanç sağlaması ise onun için oldukça etiktir.

Bir başka durum ise misafirler ile olan ilişkilerde ortaya çıkmaktadır. Alper’in bu konudaki söyledikleri başka bir etik algısını daha ortaya çıkartmaktadır:

İlaç ve tıp sektöründen nefret ediyorum, istekleri garip oluyor. Onlar hep rahat insanlar. Mesela mümessiller sürekli düzenleri olmayan insanlar, sürekli gezen insanlar, her limanda sevgili tarzı yaşarlar... Gelirler derler ki “şu iki kız saat kaçta çıkıyor” ya da “bu garsonlar iş bittiğinde oteli terk ediyor mu?” kimisi... Hocalar şey yapar “bu gece birini bul bana” der ona bir eskort çağırırsın (Alper, Süpervizör)

Görüldüğü gibi, Alper misafirlerin iş arkadaşlarına olan ilgisini ahlaksız bir durum olarak görürken misafirlerin öğrencilerden eskort çağırımlarını talep etmesini ahlaksız bir durum olarak görmemektedir.

Etik ile etik olmayan arasındaki ince sınır ajans sahibinin söylediklerinde de görülmektedir. Yanında çalıştırdığı kişilerden nitelik isteyip istemediği sorulduğunda ajans sahibi ile aramızda geçen diyalog başka bir etik algısını daha ortaya çıkartmaktadır.

Benim bir kriterim yok. Benimle herkes çalışabilir ama bana iş veren insanların istekleri olabiliyor. “1.70’in üzerinde olacak” diyor mesela “güler yüzlü olacak, güzel olacak” diyor. Ben 5 yıldır hep kızları yönlendiriyorum erkek istediklerinde zorlanıyorum. Benim tek kriterim, benden kız istiyor “ama mini etek giyecek” diyor. Öyle isteyen firmaya asla yönlendirmem kimseyi... mini etek nedir ya, amacın ne yani, ne tanıtıyorsun? (Bahadır, Ajans Sahibi)

Peki, ne tanıtıyorlar?

Sucuk tanıtıyor! mesela sucuk tanıtıyor mini etek istiyor. Ben kesinlikle yönlendirmem bu işlere... (Bahadır, Ajans Sahibi)

Bunun dışında bir kriterin var mı yani mini etek dışında?

Mini etek dışında, ben kendi kazancıma bakarım çabalarımın karşılığını alabileceğim her işi ayarlarım yani... (Bahadır, Ajans Sahibi)

Peki, nasıl giyinmeleri gerekiyor?

Her işte farklıdır o bazı işlerde mesela kırmızı ruj çok önemlidir saçma ama bence... kırmızı ruj yani o kırmızı ruj olacak ... Bazısında kıyafetler farklı oluyor biz veriyoruz (Bahadır, Ajans Sahibi).

Ajans sahibi mini etek giymenin kendi etik algılarıyla bağdaşmadığını düşünürken kırmızı ruj istemelerini saçma bulsa da önemsememektedir. Kendisinin de söylediği gibi mini etek kriteri dışında başka bir kriteri yoktur kendi kazancına bakmaktadır.

Görüldüğü gibi sektörün kendi içinde farklı etik algıları söz konusudur. Bu algıları sektöre genellemek ancak daha kapsamlı bir inceleme ile mümkün olacaktır. Bu kapsamda bu etik algısının kişilere özgü mü yoksa sektöre özgü mü olduğu tartışmalıdır. Ancak kesin olarak söylenebilecek tek şey örnek verilen kişilerin etik ve etik olmayan değerleri arasında oldukça ince çizgiler olduğu ve bu işlerin farklı etik algılarını da beraberinde getirebildiğidir.

### 3.3.4.7 Misafirden Uzak Durun!

Öğrencilerin çalışma şartlarına dair bilgiler alırken fark edilen bir ayrıntı, bambaşka bir olguyu ortaya çıkartmıştır. Bu olgu müşteriler ile çalışanlar arasındaki kalın çizgilerdir. Müşterilerin memnuniyetini sağlamakla görevli olduğu düşünülen çalışanların hem bu memnuniyeti sağlayıp hem de varlıkları ile müşterileri rahatsız etmemesi beklenmektedir. Başka bir ifade ile çalışanların, müşterilerin ihtiyacı olduğunda var olmaları olmadığında yok olmaları beklenmektedir. Nitekim salonda mikrofon tutma görevini üstlenen Emir'in sözleri bu durumu tasvir etmektedir:

Salonda hiçbir şekilde oturmuyoruz yasak! mümkün olduğunca gözden uzak alanlarda ama fark edilebilir şekilde... Yani salon içerisinde baktıklarında seni görebiliyor olmaları lazım ama gözden uzak olman lazım (Emir, Part-time).

Emir'in sözleri bahsi geçen durumu özetlese de çalışanların, müşterilerden uzak durmaları durumunun boyutlarını tam olarak yansıtmamaktadır. Nitekim çalışanların, müşterilerden uzak durmaları yalnızca iş sürecinde değil dinlenme zamanlarında da beklenmektedir. Mülakatlar kapsamında görüşülen öğrencilerin gittiği işlerin büyük bir çoğunluğu otelde konaklamalı işlerdir. Bu kişiler için otele, tıpkı otel müşterileri gibi bir ödeme yapılmakta ve bu süreçte her şey dâhil kalınmaktadır. Bu yönüyle bu kişiler, çalışan olmalarının yanı sıra aynı zamanda otelin müşterisi konumundadırlar. Ancak mülakatlarda bu kişilerin otel müşterilerinden farklı bir konumda olduğu gözlemlenmiştir. Kişilerden yalnızca iş sürecinde değil yemek molası ya da iş sonrası zamanlarda da müşterilerden uzak durması beklenmektedir. Bu yönüyle uzak durma talebi işi aksatma ya da müşteri memnuniyetinin ötesinde çalışanlar ile müşteriler arasında bir statü ayırımına işaret etmektedir. Bu ayırım görüşmecilerin aşağıda söylediklerinde açıkça gözlemlenebilir bir haldedir:



Yeri geliyor eğer yöneticiler toplantısı ya da üst düzey birilerin olduğu bir şey ise yeri geliyor “restoranda yan yana yemek bile yemeyin!” diyorlar. “Ayrı bir köşede yiyin” diyorlar. O benim bir iki masam ötemde filan olmasın... Sen başka yerde ye o seni görmesin... (Leyla, Part-time)

Tabi şöyle de bir şey var sonuçta profesyonel bir iş yapıyorsun bara gidip oturduğunda yanındaki senin A bankasının genel müdürü olabilir yan yana içmemen gerekir (Ayşe, Part-time).

İş zamanı içmek yasak içkiden tut havuzda mesela... İşin bittikten sonra dolanmak yasak bazı şirketlerde... Yani diyor ki “sen buraya çalışmaya geldin” akşam odana gittikten sonra işte “ben günlük kıyafetlerimi giydim bir lobiye iniyim” “bir içki alıyım” veyahut da “bir kola alıyım” yapamazsın... İşte diyorum ya şirketten kaynaklanıyor... (Osman, Part-time)

Öğrencilerin sözleri misafirlere uzak durma durumunun boyutlarını bütün açıklığıyla dile getirmektedir. Bu kişilerden gerek iş sürecinde gerek iş sonrasında misafirlerin bütün beklentilerini karşılaması beklenmektedir. Bu kapsamda Alper ile yaşadığımız bir diyalogu aktarmakta yarar görüyorum:

Bazen yan konaklama oluyor. Bütçenin kısıtlı olduğu işler var. Adam seni yakındaki bir otele yerleştiriyor ya da otellerin içinde villalar var özel onlarda birkaç kişi kalıyorsun. Hem misafire de gözüküyorsun (Alper, Süpervizör).

Misafire de gözüküyorsun derken... Bütün gün zaten siz ilgilenmiyor musunuz bu kişilerle?

Öyle ama seni balkonda çay içerken filan görmemeli mesela ya da havuza girerken... Olmaz yani... (Alper, Süpervizör)

Alper’in sözlerinde görüldüğü gibi bu kişilerden yalnızca müşterilerden uzak durması değil dinlendiğinin ya da çay içtiğinin de müşteriler tarafından görülmemesi beklenmektedir. Başka bir ifade ile çalışan; müşteri ihtiyaç duyduğunda var olmalı, ihtiyaç duymadığında yok olmalı, dinlenirken ise gözden uzak olmalıdır.

### 3.3.4.8 Müşteri Odaklılık

Antalya özelinde çok sayıda ajans ve acentenin olması bir sonraki yıl düzenlenecek kongre, bayi toplantısı vb. için rekabet etmeyi gerektirmektedir. Ajans ve acente için rakiplerle rekabet edebilmek özellikle müşterilerin memnuniyetini sağlamak ile mümkün olmaktadır. Bu durumun part-time’lar açısından taşıdığı anlamı ise Osman şu şekilde açıklamaktadır:

Ajans diyor ki: “bu işi aynı böyle yaparsak” diyor, “bir dahaki sene bize vermezler” diyor, “bizim bunun bir tık üstünü yapmamız lazım” diyor. Yani senin bir tık daha iyi olman lazım. Biz E ile gidiyoruz işe E G diye bir şirket var o da... Mesela T derneği kongre yapcam diyor G’yi çağırıyor G’ye veriyor işi G, E’ye veriyor. E bize veriyor. Şimdi bunlar 3 kişi diyor ki her zaman daha iyisini yapmamız lazım, ama işi yapan

biziz... yani sen mesela en iyisini 3 sefer yapman lazım ama hem ajansı memnun etçen hem G'yi memnun etçen hem de T derneğini memnun etçen... (Osman, Part-time)

Osman'ın açıkladığı gibi hep daha iyisini yapma, misafirleri daha fazla memnun etme durumu ajans ve acente için yalnızca bir hedef olarak kalmaktadır. Nitekim asıl işi yapan part-time'lar olduğundan bu kişiler müşterilerin bütün sorunlarıyla ilgilenmek durumunda kalmaktadır. En nihayetinde ise ajans ve acentenin hedefi part-time'ların gerçekliği olmaktadır. Müşterilerin sorunları ise özel problemlere kadar varabilmektedir. Alper ve Buse, müşterilerle yaşadıkları sorunları şöyle açıklamaktadırlar:

Avrupa insanını herkes bilir benim çok İngilizcem yok ama görüyoruz yani biliyoruz her şeye karşı nazik otele geldiğinde mesela sıraya geçin dersin iki resepsiyonist var iki sıraya bölersin kimse oflamaz poflamaz öne geçmeye çalışmaz ama bizim misafirlerimiz... Şöyle söyleyeyim bir ilaç firması, mümessillerine bir ilaç tanıtacak geldiler mesela otele sana iyi davranmayabilir ne sana iyi davranır... Otelin sahibi gibi davranır. Gelenlerin %60'ı otelde her şeyden faydalanabilirmiş gibi davranır. Yani sen orada sanki ona yardımcı olan biri değilmişsin de onun kölesiymişsin gibi davranır. Örnek veriyorum gala gecesine kapı açılış saat 9'da... Misafir bir kapıdan arkadan bir yerden 8 buçukta girdi oraya... Adam, dışarı çıkmıyor çıkmıyor! Ne diyor biliyor musun "bizim paramızla organizasyon yapıyorsunuz bizi dışarı mı çıkaracaksınız" "beyefendi" diyoruz rica minnet "yarım saattir insanlar kapıda bekliyorlar, 9 olmasını bekliyorlar, siz 8 buçukta girmişsiniz" diyoruz. "etik değil arkadaşlarınıza yazık" diyoruz "benim paramla beni dışarı mı çıkaracaksınız" diyor "giriş çıkayım mı şimdi" diyor anlamıyor o adam dışarı çıkması gerektiğini... (Alper, Süpervizör)

En zor tarafı çalışma saatlerinin esnek olması çünkü sen o gün işinin kaçta biteceğini bilmiyorsun bir de sürekli insanların içinde olmak o da yıpratıyor yani sürekli danışmada olmak sürekli sana olumsuzluklarla geliyor insanlar sürekli şikayet halinde, hiçbir şeyden memnun olmayan insanlar hepsinin ayrı ayrı bir sürü problemi var ki bireysel problemlerine kadar iniyor bu yani mesela oda arkadaşı ile kavga etmiş vs. mesela gelip sana onu anlatıyor yok işte biz bununla aynı firmadayız şöyledir böyledir... (Buse, Süpervizör)

Alper ve Buse'nin bahsettiği gibi müşterilerin sorunları ile ilgilenmek bu sektörde çalışan öğrencileri yormaktadır. Ancak öğrencileri asıl yoran durumun, acente ve ajansın müşterilerin memnuniyetinin sağlanması adına çalışanlardan yapmalarını bekledikleri işler olduğu görülmektedir. Bu kapsamda asıl sözü görüşmecilere bırakmak doğru olacaktır:

En son gittiğimiz işte dediler ki iki kız dediler otelin yemek saatlerinde restoranın kapısında dursun gelenlere hoş geldin desin... Sabah iki saat hiç kıpırdamadan kapıda duracaksın! 2 saat durabilir misin hiç kıpırdamadan? (Osman, Part-time)

Deskte ilk durduğum zamandı... Acente ısrarla oranın gece de açık olmasını istiyor gece misafir gelirse deskte bir kız olmak zorunda biri olmak zorunda ama gece gelen hiçbir zaman deske gelmez direk resepsiyona gider ama acente bu konuda çok ısrar etti ve duracak kimse yok çünkü işe az erkek isteyip çok kız istemişler, duracak bir erkek yok! Mecburen kalmak zorunda kaldım işi bilmiyorum diye... o gün full

çalıştım o gece de full çalıştım ertesi gün artık böyle 25-26 oldu ve ben odama gittim 26 saatten sonra...(Leyla, Part-time)

Tek tek 750 kişinin odasına girip yastığının yatağının kenarına, komidinler oluyor ya küçük ona, iyi geceler kartı: şöyle telefon kadar bir kart iyi geceler işte G danışmanlık logolu kartı... Bunu bıraktık... (Osman, Part-time)

Acente ve ajans, müşteri memnuniyetini arttırmak ve kendini müşterilere tanıtmak için restorandın girişine hoş geldiniz personeli yerleştirmek, sabaha kadar açık bir desk oluşturmak, ya da odaya gazete, kuruyemiş sepeti veya Osman'ın söylediği gibi "iyi geceler" kartı göndermek gibi farklı uygulamalara gidebilmektedir. Ajans ve acentenin "müşterileri daha fazla nasıl memnun ederiz?" yaklaşımları ise asıl işi yapan part-timelara daha uzun çalışma saatleri, daha fazla ayakta durma en nihayetinde daha fazla iş olarak dönmektedir. Bazı durumlarda ise ajans ve acentenin bu memnun etme arayışları çalışanları rahatsız edecek durumlara varabilmektedir. Bu konuda Leyla'nın yaşadığı olay şu şekildedir:

Odasına şey attırılmışlar... Set-up atmışlar işte içinde kuruyemişler, meyveler filan oluyor ondan sonra bir de acentenin kartı, hoş geldiniz kartı falan filan oluyor ... Acente sahibinin kartı ile hoş geldiniz kartı odaya bırakılmamış ama nasıl arıyorlar beni çünkü acente ile bizim kendi şirketimiz yemekler biz deskteyiz beni yana yakıla arıyorlar ne olur git götür... gittim resepsiyona sordum giriş yapmış odasında olma ihtimali çok yüksek... geri arıyorum "odasında olabilir hani set-up'ları gitmiş olabilir kartları nasıl götürücem?" diyorum "ya işte leyla odaya git. Biraz işte kendi şeyini kızlığını kullan... Hani böyle... Kusura bakmayın unutulmuş etmiş hani bir şekilde ver işte" diyor bana... kapıyı çaldım adam çok tatlıydı Allahtan "aaa çok teşekkür ederim zahmet etmişsin dedi" "yok önemli değil" dedim verdim kaçtım ... (Leyla, Part-time)

Ajans ve acentelerin müşterilerin memnuniyetini sağlama arayışını, yalnızca sunulan hizmetlerde değil çalışanlar ile müşteriler arasındaki iletişimde de gözlemlemek mümkün olmuştur. Nitekim çalışanların müşteriye neredeyse hiçbir durumda hayır diyebilme olasılığı yoktur. Bu kapsamda Alper ve Buse'nin anlattıkları bu durumu özetlemektedir:

Türkiye'nin sayılı holdinglerinden x holdingin işinde adam geldi dedi ki... Bize "çok garip sorular gelebilir" dediler çünkü... X holding yalnızca yönetim müdürleri CEO'lar geliyor. Mesela bana gelen en garip soru şuydu "otel suyu nereden geliyor?" tabi adama bilmiyorum diyemiyorsun, öğrenebilirsen öğrenirsin öğrenemezsen o adamı görme, çünkü tekrar sana soracak... Aklın hayaline gelmeyecek şeyler oluyor (Alper, Süpervizör).

Kadın olmaktan kaynaklı erkek misafirler genellikle kaçınılmaz olan kartvizit bırakmalar ya da işte akşam işiniz kaçta bitiyor gibi şeyler yaşıyoruz. Çok fazla karşılaşılan şeyler değil ama mutlaka yaşanıyor. Kişiye göre "akşam işiniz kaçta bitiyor?" "birer çay kahve içelim" tarzında... "çalışıyorum ben, uygun karşılamıyor ajans böyle şeyleri, bu durum bizim için yasaktır maalesef" deyip gönderiyorsun tabi... "yok, ben sizinle niye kahve içeyim?" ya da "sen beni taciz mi ediyorsun?" tarzında yaklaşmıyorsun tabi sanki istiyormuşsunuz da ajans istemiyormuş gibi... bu şekilde reddetmek daha mantıklı... (Buse, Süpervizör)

Buse ve Alper'in yaşadıkları birbirinden çok farklı olaylar olsa da iki çalışanın da müşteriye yaklaşımı bu sektörde müşteri odaklılığın geldiği durumu yansıtmaktadır. Görüşmecilerin söylediklerinde görüldüğü gibi müşteriler; çalışanları sorularıyla, özel problemleriyle ya da ilgileriyle rahatsız edebilmektedir. Karşılaşılan olaylar müşteri odaklılığı yansıtırsa da sektörde bazı durumlarda müşteriye memnun etme arayışları boyutlarını aşarak bambaşka boyutlara varmaktadır.

Müşteri odaklılığın bahsedeceğimiz son boyutu ise müşteri odaklılığın maksimizasyon seviyesini yansıtmaktadır. Cinsiyet değişkeninin iş bölümü üzerinde bir etkisi olup olmadığı araştırılırken bulgular bambaşka bir olguyu ortaya çıkarmıştır. İşbölümünün çalışanın cinsiyetinden önce müşterinin cinsiyeti tarafından belirlendiği görülmüştür. Bu olguyu açıklamak yerine Ahmet'in sözleriyle tasvir etmek çok daha anlamlı olacaktır:

Eskiden transferde bayan çok çalıştırılmazdı ama mesela transferde ben dün gördüm... Sabah 8 de geldiler 6-7 tane bayan... sadece bayanlar yapıyordu mesela o transferi hiç erkek yoktu. O değişir bu işlerde bayan erkek ayrımı yok. Karşılama da genelde kadınların olması mantıklı ama geçenlerde yılbaşı programı yapılmıştı. Yaklaşık 700-750 kişilik bir işti ama bunun 650 tanesi bayan olduğu için kapıya iki tane yakışıklı erkek diktik. Bu sefer görseli erkek koymak zorundayız ama genelde bayan olur karşılama... (Ahmet, Süpervizör)

Ahmet'in söylediklerinde görüldüğü gibi kongre, toplantı ya da lansman organizasyonuna katılacak kişilerin cinsiyeti bu kişilerle ilgilenecek personelin cinsiyetini de belirlemektedir. Bu yönüyle cinsiyete dayalı bir işbölümü yerine müşteri odaklı bir işbölümünden bahsetmek mümkün görünmektedir.

## SONUÇ

Neoliberal düzenin emek piyasasının sorunlarını çözecek bir şifa olarak önerdiği esneklik kavramı, kavramsal olarak 1980’li yıllarda popülerleşse de kapitalist sistemin özüne dair bir kavramdır. Emek piyasasındaki sorunların katılıklardan kaynaklandığı, esnekleşme ile emek piyasalarının sağlıklı bir işleyişe kavuşacağı iddiasının aksine özellikle Türkiye gibi az gelişmiş ülkelerin gerçekliğinde esnekliğin ötesine geçen uygulamalara rastlanmakta ancak bu uygulamalar emek piyasasının sorunlarına bir şifa olmanın ötesinde sermayenin karlılığına katkı sunma amacı taşımaktadır.

Öğrencilerin turizm sektöründe istihdamı, bu esnekliğin ötesine geçen uygulamaların yalnızca bir örneği konumundadır. Araştırma sonuçları göstermiştir ki öğrenciler istihdam bürosu görevi gören ajanslara bağlı olarak günlük çalışmaktadırlar. 2 günlük ya da 5 günlük iş ilişkilerinin kurulduğu, bazı durumlarda 1 gün öncesinden işe çağırıldığı, çalışma şartlarının işe göre değiştiği bu işlerde, esnek çalışma biçimlerinin neredeyse hepsinin örneği görülmekte dahası bu biçimlerin de ötesine geçilmektedir. İstihdam bürosu görevi gören ancak adı ajans olan kurumlara bağlı çalışan öğrencilerin, bu işlerdeki istihdam koşulları istihdam bürolarının geleceğini resmetmelerinin yanı sıra yasal zeminin olgular dünyasından bağımsız olmadığını da göstermektedir.

Neoliberalizmin Türkiye özelinde teşvik edilen sektörlerinden biri olan turizm sektöründe esneklik ötesine geçen bu işler için öğrenci emeğinin talep edilmesinin ise tesadüfi bir durum olmadığı gözlemlenmiştir. Nitekim kongre, toplantı, tanıtım gibi organizasyonlarda çalışma saatlerinin belirli olmaması, bu organizasyonların uzun süre ayakta kalmayı gerektirmesi bu işlerde genç ve dinamik kişilerin çalışmasını gerektirmektedir. Saha araştırması kapsamında ulaşılan sonuçlardan biri bahsi geçen işlerde hizmet sektöründe sıklıkla gözlemlenen müşteri odaklılığının ötesine geçildiği, misafirin memnuniyeti için her şeyin yapılmasının beklendiğidir. Bu kapsamda öğrenci emeği bahsi geçen işler için ideal bir konumda durmaktadır. Araştırma kapsamında ulaşılan başka bir sonuç ise öğrencilerin; genç, dinamik olmalarının yanı sıra sürekli yenilenen ucuz bir emek rezervi olmalarının da bu işlerde talep edilmelerini sağladığıdır. Nitekim saha araştırmasından edinilen bilgilere göre asıl işi yapan öğrenciler bu işlerden ortalama 50 lira almaktadırlar. Bu kapsamda öğrenciler bu işlere ancak bir ay boyunca her gün gitmeleri durumunda asgari ücret alabilmektedirler. Ancak işlerin doğası gereği bu oldukça zor bir

durumdur. Öğrencilere ajanslar ya da ajans işlevi gören kişiler vasıtasıyla gelen bu işlerin kısa süreli olması sebebiyle bir ay boyunca arka arkaya işler denk gelmemektedir. Ayrıca bu işlerde ortalama 15-16 saat çalışılmakta bu yönüyle de ayın tüm günü işe gitmek fizyolojik olarak mümkün olmamaktadır.

Araştırma kapsamında ulaşılan başka bir sonuç ise işlerin alt işverenlik ilişkisi kurularak öğrencilere ulaşmasıdır. Herhangi bir firma organizasyon işleri için öncelikle acente ile anlaşmakta bu acente ise bu işlerde çalışacak kişileri bulması için bir ajans ya da süpervizör ile anlaşmaktadır. Bu kapsamda asıl işi part-time olarak adlandırılan kişiler yapmakta iken araya birkaç aracı girmekte ve bu araçlar asıl işi yapandan daha fazla kazanç elde etmektedirler.

Araştırma kapsamında öğrenciler ile ajanslar arasındaki istihdam ilişkisinin formel bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir. Küçük ajanslar için bu ilişki güven ve arkadaşlık üzerinden kurulurken büyük ajanslarda bu ilişki aile ve biz kavramları üzerinden kurulduğu görülmüştür. Bu kapsamda öğrencilerin ajanslara bir sözleşme ile değil duygusal bağlarla bağlı olduğu ancak bu bağın sözleşmeden daha etkili olduğu söylenebilir.

Öğrencilerin, çalıştıkları bu işlerde sosyal güvenlik kapsamında olup olmayacağının ise, bu işe özgü diğer her şey gibi, oldukça değişken olduğu görülmüştür. Küçük ajans ve bireysel çalışanların büyük oranda kayıtdışı olduğu gözlemlenirken bazı durumlarda acentenin sigortayı kendisinin karşılamasına da rastlanabilmektedir. Büyük ajanslarda ise öğrencilere işe başlamadan önce sigorta talep edip etmediğinin sorulduğu gözlemlenmiştir.

Kongre, fuar, toplantı vb. organizasyonların sürekli değişen bir iş sürecinin olmasının; işin yoğunluğu, gidecek ekibin büyüklüğü, çalışma saatleri, giyilecek kıyafet, gidilecek pozisyon, yabancı dil biliniş bilinmemesi, iş yeri kısaca işe dair her şeyin sürekli değişmesini gerektirdiği görülmüştür. Organizasyonda bir aksilik olması, çalışanlardan birinin gelememesi gibi her an değişen şartların hakim olduğu bu işlerde, değişen şartlara anında uyum sağlayabilecek bir emek talep edilmektedir. Bu yönüyle öğrenci emeği ideal bir emek rezervi konumundadır. Öğrencilerin sahip oldukları sosyal ağlar, anında bir çalışanın yerine bir başkasının ikamesini sağlamaktadır. 3 günlük, 5 günlük işçilerin istihdam edildiği bu işlerde istihdam ilişkileri bilinen esneklik tanımlarının ötesine geçmektedir. 1 saat içerisinde yeni bir işçi bulunabilmekte, bir işçi 24 saat çalıştırılabilmekte, organizasyonun anlık değişimlerine uygun olarak işçilerin çalıştıkları pozisyon değiştirilebilmekte, müşterilerin anlık değişen isteklerine işçiler adapte edilebilmektedir. Bu istihdam ilişkisi ise bazen 3 gün, bazen 1 hafta, bazen 1 ay sürebilmektedir. Bu kapsamda her yönüyle anlık bir emek talep edilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akpınar, T. (2009). *Türkiye'ye Yönelik Düzensiz Göçler ve Göçmenlerin İnşaat Sektöründe Enformel İstihdamı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Albeni, M. ve Ongun, U. (2005). Antalya Turizminin Türk Turizmi İçerisindeki Yeri ve Krizlerin Antalya Turizmi Üzerindeki Etkileri, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2): 93-112.
- Amin, S. (2008). “ “Market Economy” or Oligopoly-Finance Capitalism?”. *Monthly Review*, 59(11): 51-61.
- Ansal, H., Küçükçifçi, S., Onaran, Ö. ve Orbay, Z. B. (2000). *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*. Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul.
- Aykaç, A. (2009). *Yeni İşler, Yeni İşçiler: Turizm Sektöründe Emek*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Beaud, M. (2015). *Kapitalizmin Tarihi 1500-2010*. (Çev. F. Başkaya), Yordam, İstanbul.
- Boratav, K. (2005). *1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm*. İmge Kitabevi, Ankara.
- Boratav, K. (2015a). *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2009*. İmge kitabevi, Ankara.
- Boratav, K. (2015b). *Dünyadan Türkiye'ye İktisattan Siyasete*. Yordam Kitap, İstanbul.
- Boyer, R. (2007). “Capitalism Strikes Back: Why and What Consequences for Social Sciences?” *Revue de la Régulation* Haziran (1), <http://regulation.revues.org/2142> (erişim tarihi. 26.01.2017).
- Brunhoff, S. (1988). “Kapitalist Bunalım ve Ekonomik Politika”. N. Satlıgan ve S. Savran (Ed.). *Dünya Kapitalizminin Bunalımı*. Alan Yayıncılık, İstanbul, s.391-406.
- Burawoy, M. (2015). *Üretim Siyaseti- Kapitalizm ve Sosyalizmde Fabrika Rejimleri*.(Çev. Ç. Gümüşluk), Nota Bene Yayınları, Ankara.
- Curry, J. (1993). “The Flexibility Fetish A Review Essay on Flexible Specialisation” *Capital & Class*,17(2): 99-126.
- Çelik, Ç. (2013). *Güvencesizlik ve İşçi Sınıfı Oluşumu: Antalya Turizm İşçilerinin Sınıf Deneyimi Olarak Güvencesizlik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Çetinsöz, B. C. ve Akdağ, G. (2015). “Otel Çalışanlarının Sahip Oldukları Kişilik Özellikleri ve İş Performansı İlişkileri: Antalya’da Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama”, *Turizm Akademik Dergisi*, 2 (1): 1-13.
- Çölaşan, E. (1984). *24 Ocak Bir Dönemin Perde Arkası*. Milliyet Yayınları, (11. Baskı), İstanbul.
- Doğruel, F. ve Doğruel, S. (1989). “Çukurova Bölgesi'nde Tarımsal Üretim Finansmanı ve Küçük Üreticilik Üzerine Gözlemler” *Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1): 21-44.
- DPT. (1979). *Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983*. Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- DPT. (1981a). 2. *Türkiye İktisat Kongresi II Dış Ekonomik İlişkiler Komisyonu Tebliğleri*. Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- DPT. (1981b). 2. *Türkiye İktisat Kongresi VI ‘Sanayi’ Komisyonu Tebliğleri*. Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- DPT. (1981c). 2. *Türkiye İktisat Kongresi VII ‘İç Ticaret ve Hizmetler’ Komisyonu Tebliğleri*. Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- DPT. (1981d). 2. *Türkiye İktisat Kongresi VIII Açılış- Kapanış Oturumları ve Komisyon Raporları*. Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- DPT (2007). *Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013 Turizm: Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- Dumênil, G. ve Lévy, D. (2014). “Neoliberal (Karşı) Devrim”. A. Saad- Filho ve D. Johnston (Ed.). *Neoliberalizm Muhafif Bir Seçki*. (Çev. Ş. Başlı ve T. Öncel), Yordam Kitap, İstanbul, s. 25-41.
- Dumênil, G. ve Lévy, D. (2015). *Büyük Yol Ayrımı Neoliberalizme Son Noktayı Koymak*. (Çev. A. Gür), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Ercan, F. (1997). “Tarihsel ve Toplumsal Bir Süreç Olarak Kapitalizm ve Esneklik,” *Petrol-İş Yıllığı 95-96*, İstanbul, s. 661-692.
- Erdost, C. (1982). “IMF’nin İstikrar Politikaları”. C. Erdost(Ed.). *IMF, İstikrar Politikaları ve Türkiye*. Savaş Yayınevi, Ankara.s. 93-112
- Friedman, M. (1982). *Para Teorisinde Devrim ve Karşıdevrim / Milton Friedman, Nicholas Kaldor*. (Çev. S. Öksüz.), Eskişehir Gazetecilik, Matbaacılık ve Yayımcılık Ticaret, Eskişehir.



- Friedman, M. (2010). *Kapitalizm ve Özgürlük*. (Çev. D. Erberk ve N. Himmetoğlu), Plato, İstanbul.
- Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*. (Çev. A. Onacak), Sel Yayıncılık, İstanbul.
- Işıklı, A. (2002). *Dünya Bankası'nın Laik İmparatorluğunda Kumarhane Kapitalizmi*. Otopsi Yayınevi, İstanbul.
- Jessop, B. (1990). "Regulation Theories in Restrospect and Prospect". *Economy and Society*, 19(2): 153-216.
- Jessop, B. (2009). *Kapitalist Devletin Geleceği*. (Çev. Ahmet Özcan), Epos Yayınevi, Ankara.
- KB. (2000). *Türkiye'nin Turizm Sektöründeki Gelişmeler Dünya Turizmindeki Yeri Ve Türkiye Kalkınma Bankasının Rolü*. Türkiye Kalkınma Bakanlığı Matbaası, Ankara.
- KB. (2014). *Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018 -KOBİ'lerin ve Esnaf Sanatkarın Güçlendirilmesi Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. T.C. Kalkınma Bakanlığı, Ankara.
- Kepek, Y. (1983). *Gelişimi, Üretim Yapısı ve Sorunlarıyla Türkiye Ekonomisi*. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Koç, Y. (1982). *24 Ocak Kararları ve Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler (1980-1982)*, Yol İş Yayınları, Ankara.
- Koray, M. (1996). "Esneklik ya da Emek Piyasasının Küreselleşmesi", Petrol İş Yıllığı 1995-1996, İstanbul, 747-772.
- Lipietz, A. (1993) "Uluslararası işbölümünde yeni eğilimler: birikim rejimleri ve düzenleme tarzları" (Çev. Bülent Peker), *Toplum ve Bilim*, sayı 59-61: 58-82.
- MESS. (1995). *Çalışma Hayatında Esneklik*. Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, 222, İstanbul.
- Moody, K. (1997). *Workers In A Lean World Unions in the International Economy*, Verso, London.
- Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni Dünyası Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*. (Çev. Mahmut Tekçe), Kitap Yayınevi, İstanbul.
- Munck, R. (2014). "Neoliberalizmin Siyaseti", A. Saad-Filho ve D. Johnston (Ed.). *Neoliberalizm Muhalif Bir Seçki*. (Çev. Ş. Başlı ve T. Öncel), Yordam Kitap, İstanbul, s. 106-122.
- Mütevellioglu, N. (2011). *Antalya'da İstihdam ve İşsizlik*, Türkiye İş Kurumu- İİMEK Yayını, Antalya.

- Ollman, B. (2015). *Diyalektiğin Dansı Marx'ın Yönteminde Adımlar*. (Çev. C. Saraçoğlu), Yordam Kitap, İstanbul.
- Onaran, Ö. (2000). "Türkiye'de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği". *Toplum ve Bilim*, sayı 86: 194-210.
- Özüğurlu, M. (2003). Sosyal Araştırma ve Yöntem Okumaları, (Ders notları) Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Özüğurlu, M. (2005). *Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu Yeni işçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*, Kalkedon Yayınları, İstanbul.
- Palley, T. (2014). "Keynesçilikten Neoliberalizme: İktisat Biliminde Paradigma Kayması", A. Saad-Filho ve D. Johnston (Ed.). *Neoliberalizm Muhalif Bir Seçki*. (Çev. Ş. Başlı ve T. Öncel). Yordam Kitap, İstanbul, s.42-58.
- Peck, J. (1996). *Work-Place The Social Regulation of Labour Markets*, New York: The Guilford Press.
- Pollert, A. (1988). "Dismantling Flexibility" *Capital & Class*, 12(1): 42-75.
- Rinehart, J., Huxley C. ve Robertson, D. (1997). *Just Another Car Factory?*, ILR Press, London.
- Rinehart, J. (2012). "Yeni Ekonomide İşyerindeki Değişim: Yalınlaşmak ve Esnekleşmek". *Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket*, Petrol İş Yayını, İstanbul, s. 45-60.
- Saad-Filho, A. (2014). "Washington Uzlaşmasından Washington Sonrası Uzlaşmasına: İktisadi Kalkınmaya Dair Neoliberal Gündemler". A. Saad-Filho ve D. Johnston (Ed.). *Neoliberalizm Muhalif Bir Seçki*. (Çev. Ş. Başlı ve T. Öncel), Yordam Kitap, İstanbul, s. 191-201.
- Savran, S. (1988). "Yeni Liberalizm". N. Satlıgan ve S. Savran (Ed.). *Dünya Kapitalizminin Bunalımı*. Alan Yayıncılık. İstanbul: 19-65.
- Savran, S. (2016). *Türkiye'de Sınıf Mücadeleleri (cilt 1 1908-1980)*. Yordam Kitap, İstanbul.
- Seçilmiş, C. ve Sarı, Y. (2010). Türkiye'de İllerin Turizm Gelişmişlik Endeksinin Oluşturulmasına Yönelik Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 9(32): 117-132.
- Serçeoğlu N. ve Selçuk, G. N. (2016). "Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri ile Hizmet Odaklılık İlişkisi: TRA1 Bölgesinde Bir Araştırma", *Turizm Akademik Dergisi*, 3 (1): 39-55.

- Shaikh, A. (2014). “Neoliberalizmin İktisat Mitolojisi”, A. Saad- Filho ve D. Johnston (Ed.). *Neoliberalizm Muhalif Bir Seçki*. (Çev. Ş. Başlı ve T. Öncel), Yordam Kitap, İstanbul, s. 76-90.
- Silver, B. (2015). *Emeğin Gücü 1870’ten günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme*. (Çev. Aslı Önal), (2. Baskı), Yordam Kitap, İstanbul.
- Soyak, M. (2013). “Uluslararası Turizmde Son Eğilimler ve Türkiye’de Turizm Politikalarının Evrimi”, *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(4): 1-18.
- Sönmez, M. (1985). *Türkiye Ekonomisinde Bunalım 24 Ocak Kararları ve Sonrası (birinci kitap)*, Belge Yayınları, İstanbul.
- Sönmez, M. (1986). *Türkiye Ekonomisinde Bunalım: 12 Eylül ve Sonrasının Ekonomi Politikası (ikinci kitap)*, Belge Yayınları, İstanbul.
- Standing G. (1999). *Global Labour Flexibility*, London: Macmillan Press.
- Şenses, F. (1996). “İşgücü Piyasalarında Esneklik Türkiye İçin Geçerli Bir Kavram Mıdır?”, *Petrol İş Yıllığı 1995-1996*, İstanbul, 693-704.
- Şenses, F. (2003). “Neoliberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasaları ve İstihdam”, *Petrol İş Yıllığı 2000-2003*, İstanbul, 149-161.
- TÜSİAD. (1979). *1979 Yılına Girerken Türk Ekonomisi*, İstanbul: TÜSİAD.
- TÜSİAD (1980a). *Konuşmalar*. TÜSİAD, İstanbul.
- TÜSİAD (1980b). *Görüş*. TÜSİAD, İstanbul, 8(2):9-11.
- TÜSİAD. (1981). *The Turkish Economy – 1981*. TÜSİAD, İstanbul.
- TİSK. (1994). *Çalışma Hayatında Esneklik*. TİSK İnceleme Yayınları, 10, Ankara.
- TÜİK. (1994). *TÜİK İstatistik Göstergeler 1923-1992*. Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara.
- Wahl, A. (2015). *Refah Devletinin Yükselişi ve Düşüşü*. (Çev. Haldun Ünal, Baran Öztürk), H2o Yayıncılık, İstanbul.
- WB. (1995). *World Development Report 1995 Workers in an Integrating World*. Oxford University Press, New York.
- Yentürk, N. (1997). *Türk İmalat Sanayinde Ücretler, İstihdam ve Birikim*. Friedrich Ebert Stiftung Araştırma Sonuçları, İstanbul.
- Yıldırım, M. ve Arslan, Ö.E. (2015). “İşgörenlerin İş Motivasyonunun Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Ankara’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Turizm Akademik Dergisi*, 2 (1): 23-37.

## Ö Z G E Ç M İ Ş

**Adı ve SOYADI** : Aslı KAYKISIZ

**Doğum Yeri - Tarihi** : Eskişehir- 03.11.1992

### **Eğitim Durumu**

**Mezun Olduğu Lise** : Eskişehir Atatürk Endüstri Meslek Lisesi

**Lisans Diploması** : Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Antalya, 2015

**Yabancı Dil** : İngilizce

**E-Posta** : asli-26@hotmail.com.tr