

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Coşku ÇELİK

GÜVENCESİZLİK ve İŞÇİ SINIFI OLUŞUMU: ANTALYA TURİZM İŞÇİLERİNİN  
SINIF DENEYİMİ OLARAK GÜVENCESİZLİK

Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2013

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Coşku ÇELİK

GÜVENCESİZLİK ve İŞÇİ SINIFI OLUŞUMU: ANTALYA TURİZM İŞÇİLERİNİN  
SINIF DENEYİMİ OLARAK GÜVENCESİZLİK

Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

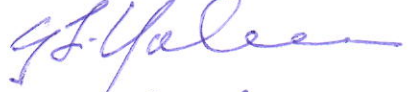


Danışman

Doç. Dr. Hilal ERKUŞ ÖZTÜRK

Antalya, 2013

Akdeniz Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Çoşku ÇELİK'in bu çalışması jürimiz tarafından Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Galip YALMAN   
Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Hilal ERKUS-ÖZTÜRK   
Üye : Prof. Dr. Gülser ÖZTUNALI KAYIR 

Tez Başlığı: Güvencesizlik ve İsci Sınıfı Olusumu: Antalya Turizm  
İscilerinin Sınıf Derejimini Olarak Güvencesizlik

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

Tez Savunma Tarihi : 10/09/2013

Mezuniyet Tarihi : 20/09/2013

Doç. Dr. Zekeriya KARADAVUT  
Müdür

.....

## İÇİNDEKİLER

TABLOLAR LİSTESİ .....	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	iv
GRAFİKLER LİSTESİ .....	v
KISALTMALAR LİSTESİ .....	vi
ÖZET .....	vii
ABSTRACT .....	viii
ÖNSÖZ .....	ix
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### SINIF KAVRAMI ve SINIF OLUŞUMU

1.1. Giriş: Sınıf Tartışmalarının Yöntemsel Arka Planı .....	9
1.1.1. Tarihsel Maddeci Sınıf Analizinin Genel Çerçevesi .....	11
1.2. İlişkisel Sınıf Tanımı, Sınıf Deneyimi ve Sınıf Bilinci .....	15
1.2.1. İlişki Olarak Sınıf.....	15
1.2.1.1. İşçi Sınıfı Oluşum Süreci ve Sınıf Deneyimi.....	19
1.2.1.2. Tarihsel Materyalizmin Belirlemecilik Boyutunu Tekrar Düşünmek: Sınıf Bilinci .....	25
1.3. Kuramdan Alana Doğru: Bölüşüm İlişkileri, Alt Gruplar ve Üretken Olmayan Emek 35	
1.3.1. Bölüşüm İlişkileri, Sınıflar ve Alt Gruplar .....	35
1.3.2. İşçi Sınıfı, Üretken Emek/Üretken Olmayan Emek ve Hizmet İşçileri .....	38

### İKİNCİ BÖLÜM

#### SINIF DENEYİMİ OLARAK GÜVENCESİZLİK: FARKLILAŞAN İSTİHDAM BİÇİMLERİ, TÜRDEŞLEŞEN YAŞAM DENEYİMLERİ

2.1. Giriş: Sınıfı Kapitalizmin Farklı Dönemlerinde Tartışmanın Önemi.....	44
2.2. Neoliberal Dönüşüm Süreci ve Emek Piyasaları.....	46
2.3. Parçalanmış İşçi Sınıfı: Emek Piyasaları Esnekleşmesi ve Standart Dışı İstihdam .....	53
2.4. Türdeşleşen İşçi Sınıfı: Güvencesizleşme ve Güvencesizler .....	60

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SAHA ARAŞTIRMASININ YÖNTEMİ ve KAPSAMI

3.1. Alanın Seçimi .....	67
3.2. Turizmde Emegın Yapısı ve Turizme Emek Yanlı Yaklaşımın Önemi .....	77
3.2.1. Esneklik, Güvencesizlik ve Mevsimselliğın Turizm Sektöründeki Tezahürleri .....	81
3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Mülakatların Uygulanışı .....	87

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ANTALYA TURİZM İŞÇİLERİNİN GÜVENCESİZLİK DENEYİMLERİ

4.1. Demografik Özellikler .....	95
4.1.1. İşçilerin Genel Bilgileri: Yaş, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi, Medeni Durum .....	96
4.1.2. İşçilerin Biyografileri: Memleketleri, Sınıfsal Kökenleri ve Sosyal Hareketlilik ..	99
4.2. İşçilerin Çalışma Yaşamındaki Güvencesizlik Deneyimleri .....	107
4.2.1. İşçilerin İş Sözleşmeleri .....	107
4.2.2. Genel Olarak İşçilerin Çalışma Koşulları .....	112
4.2.3. Çalışma İlişkileri .....	118
4.2.3.1. Otellerin Organizasyon Şeması ve İşçilerin Çalıştıkları Departmanlar .....	118
4.2.3.2. Üretimde İlişkiler .....	122
4.2.3.3. Müşteriyle İlişkiler: “Sınıf Karşılaşmaları” .....	130
4.3. Turizm İşçilerinin Gündelik Yaşam Pratiklerindeki Güvencesizlik Deneyimleri .....	136
4.4. Kadın İşçiler .....	146
4.5. Örgütlülük ve Siyasal Davranış .....	149
4.5.1. Örgütlü İşçi Hareketi ve Sendikalara İlişkin Görüşler .....	149
4.5.2. Devlete, Hükümet Politikalarına İlişkin Tutumları ve Siyasal Parti Tercihleri ...	154
<b>SONUÇ .....</b>	<b>160</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>171</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>181</b>
<b>EK 1 - İşçilerin Demografik Bilgiler .....</b>	<b>181</b>
<b>EK 2 - Mülakat Örneği .....</b>	<b>183</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>193</b>

## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Kentsel Sınıflar/Gruplar .....	37
Tablo 1.2. Kırsal Sınıflar/Gruplar .....	38
Tablo 2.1. İstihdam Gerilimleri .....	64
Tablo 3.1. Turist Sayılarına ve Turizm Gelirlerine Göre Turizmin Gelişmesi .....	68
Tablo 3.2. Türkiye’de Yıllara Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı .....	74
Tablo 3.3. Antalya’da İstihdamın Temel Sektörlerde Dağılımı .....	75
Tablo 3.4. En Fazla Çalışanı Olan İlk On Mesleğin Toplam Çalışanlar İçindeki Oranı .....	76
Tablo 3.5. Turizm Sektöründe İstihdam Gerilimleri .....	84
Tablo 3.6. Turizm Sektöründe Esnek Çalışma .....	86
Tablo 4.1. İşçilerin Sözleşme Türü ve Çalıştıkları Beldeye Göre Cinsiyet ve Departmanlara Dağılımı .....	95
Tablo 4.2. İşçilerin Yaş Gruplarına Göre Medeni Durumları .....	97
Tablo 4.3. İşçilerin Ailelerinin Ait Olduğu Kentsel/Kırsal Toplumsal Gruplar ve Memleketlerinin Ait Olduğu İl Kademelerine Göre Dağılımı .....	101
Tablo 4.4. İşçilerin Sezon Dışında Antalya veya Antalya Dışında Çalıştıkları İşlerin Dağılımı .....	103
Tablo 4.5. İşçilerin Turizm Eğitimleriyle Değiştirdikleri Sektör Sayısının İlişkisi .....	104
Tablo 4.6. Maaş Belirsizliği-İstihdam Belirsizliği İlişkisi .....	114
Tablo 4.7. İşçilerin Sektörde Çalışma Yıllarına Göre Çalıştıkları Toplam Otel Sayısının Dağılımı .....	118
Tablo 4.8. İşçilerin Departman ve Statülere Göre Dağılımı .....	121
Tablo 4.9. İşçilerin Sezon Sürelerine Göre İkamet Biçimleri .....	137
Tablo 4.10. İşçilerinin Oy Verdikleri Parti ve Oy Verme Sebeplerinin Dağılımı .....	155

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. Otelerde Hiyerarşik Yapı .....	119
Şekil 4.2. Otel İşletmelerinde Departmanlara Göre Personel Dağılımı .....	120

## GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1. Turizme Doğrudan İstihdamın Toplam İstihdama Oranı.....	75
Grafik 3.2. Antalya’da Sektörlere Göre Çalışanların Dağılımı .....	77



**KISALTMALAR LİSTESİ**

**AKP:** Adalet ve Kalkınma Partisi

**Bkz:** Bakınız

**CHP:** Cumhuriyet Halk Partisi

**Dev-Turizm İş:** Devrimci Turizm İşçileri Sendikası

**DİP:** Devrimci İşçi Partisi

**DİSK:** Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

**DP:** Devlet Planlama Teşkilatı

**GATAB:** Güney Antalya Turizmi Geliştirme ve Altyapı İşletme Birliği

**Hak-İş:** Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

**İş-Kur:** Türkiye İş Kurumu

**KESK:** Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

**KPSS:** Kamu Personeli Seçme Sınavı

**MHP:** Milliyetçi Hareket Partisi

**OLEYİS:** Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası

**TKP:** Türkiye Komünist Partisi

**TOLEYİS:** Türkiye Otel, Lokanta, Dinlenme Yerleri İşçileri Sendikası

**TUREB:** Türkiye Turist Rehberleri Birliği

**TUROFED:** Türkiye Otelciler Federasyonu

**TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu

**TÜRSAB:** Türkiye Seyahat Acentaları Birliği

**TTYD:** Türkiye Turizm Yatırımcıları Derneği

## ÖZET

Bu tez, işçi sınıfı oluşum sürecinde güvencesizliğin rolünü Antalya'da turizm sektöründe çalışan işçilerin güvencesizlik deneyimleri özelinde ele almayı amaçlamaktadır. Tarihsel maddeci sınıf kuramı, sınıfı tarihsel-toplumsal süreçlerde, bir birleriyle diyalektik ilişkiler içerisinde oluşan, dinamik bir kavram olarak ele almaktadır. Dolayısıyla, belirli bir tarihsel süreçte sınıf oluşumu üzerine kafa yorabilmek için, kapitalist sömürü ilişkilerinin yapısal özelliklerinin yanı sıra o dönemin özgüllükleri de hesaba katılmalı ve böylece o dönemde kurulan diyalektik ilişkiler ve mücadele biçimleri ortaya konmalıdır. Çalışmada, neoliberal emek piyasalarındaki dönüşümün bir ürünü olan ve emek süreçlerinden öte bir yaşam biçimi haline gelen güvencesizlik, günümüz işçi sınıfı oluşum sürecinin kurucu faktörlerinden bir tanesi olarak ele alınmaktadır. Güvencesizlik, çalışmada tarihsel süreçlerin ürünü ve bir istihdam biçiminden öte yaşamın ve bilincin bütününde kendini hissettiren bir kavram olarak ele alınmaktadır. Buna bağlı olarak, emek süreçlerinde neoliberal faktörlerin temsili özellikleriyle kendi özgüllüklerini bir arada barındıran turizm sektöründeki işçilerin güvencesiz istihdam biçimlerinin tezahürleri, çalışma yaşamlarının yanı sıra gündelik yaşam deneyimlerinde ve bilinçlerinde işçilerin kendi anlatılarına referansla sorgulanmaktadır. Bu çalışma bağlamında, Antalya'nın Kemer, şehir merkezi, Kundu, Belek, Side ve Alanya bölgelerinde üç yıldızlı veya daha büyük konaklama işletmelerinde çoğunluğu mevsimlik çalışan toplam 42 turizm işçisiyle, yarı-yapılandırılmış sorulardan oluşan derinlemesine mülakatlar yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf oluşumu, tarihsel maddeci sınıf kuramı, kapitalizm, neoliberalizm, güvencesizlik, Antalya, turizm işçileri.

## ABSTRACT

This thesis aims to examine the role of precariousness in the process of working class formation with specific reference to the experiences of tourism workers in Antalya. Historical materialist approach conceives class as a dynamic term being formed within the historical and social processes and within intra and interclass relationships. Therefore, in order to come to terms with the class in a specific historical process, besides the structural characteristics of capitalist relations of exploitation, historical specificities of the given period should be taken into account so that the dialectical relations and forms of struggle in that period can be revealed. In this study, precariousness that is a product of neoliberal transformation of labour markets and that turns into a life style beyond a labour process is regarded as one of the constitutive factors of the working class formation process of the current era. Accordingly, manifestations of the precarious employment forms of the workers in the tourism sector which hold the representative characteristics of the neoliberal factors and its own specificities together in the labour processes are questioned by referring to the workers' own stories in their in their working life as well as daily life experiences and consciousness. Within the context of this study in depth interviews composed of semi-structured questions have been carried out with 42 tourism workers working in three or more star hotels of six touristic regions of Antalya which are Kemer, city centre, Kundu, Belek, Side and Alanya.

**Keywords:** Class formation, historical materialist class theory, capitalism, neoliberalizm, precariousness, Antalya, tourism workers.

## ÖNSÖZ

Bu tez, bütün eksiklikleri ve hataları bana ait olmakla birlikte, kolektif bir çalışmanın ürünüdür. Öncelikle, tez danışmanım Doç. Dr. Hilal ERKUŞ-ÖZTÜRK'e bana bir tez danışmanı ve dahası bir arkadaş olarak verdiği destek, motivasyon ve moralden; titiz ve özenli değerlendirmeleri, eleştirileri ve katkılarından dolayı teşekkür ediyorum. Ayrıca, Prof. Dr. Gülser ÖZTUNALI-KAYIR'a, Akdeniz Üniversitesi'nde çalıştığım süre boyunca verdiği destek ve her yerde her zaman mücadelenin varlığına inanmamı sağladığı için teşekkür ediyorum. Değerli hocam Doç. Dr. Galip YALMAN'a olan minnettarlığımı ifade etmeye yetecek söz bulamayacağımın farkındayım. Galip Hocam'a çok zor ve kararsız zamanlarımda esirgemediği desteği, ondan aldığım dersler ve en önemlisi bana sosyal bilimler üzerine düşünmeyi öğrettiği için minnettarım.

Çalışmanın konusuna karar verdiğim gün itibariyle sık sık kapılarını çaldığım ve her seferinde bana yardımcı olan Devrimci Turizm İşçileri Sendikası'na ve özellikle Mustafa YAHYAOĞLU ve Muzaffer KOÇ'a teşekkür ederim. Onlar olmasa hem sektörün iç yüzünü tanıyabilmem hem de mülakatları yapabilmem çok daha zor olurdu.

Akademik çalışmalar yapmaya karar verdiğim, eksikliklerimi tamamlayabilmek için oldukça zor ve yoğun bir çalışma süreci geçirdiğim zamanlarda aynı evi paylaştığım, çocukluğumdan itibaren dostum olan, kardeşim olsa ancak bu kadar sevebileceğim Ceren'e bu süreçte ve öncesinde her konuda, her zaman yanımda olduğu için minnettarım. Son bir yıldır hayatımda olan ve her an hayatımı güzelleştiren, başka bir durumda hiç ilgisini çekmeyecek konuları sırf ben önemsedğim için önemseyen, en ufak problemimde yanımda olan ve olacağını hissettiren İsmail'e bu süreçteki anlayışı ve desteğinden dolayı çok teşekkür ediyorum. Bunun dışında akademik çalışmalarımda veya günlük hayatımda benden desteğini asla esirgemeyen dostlarım Çağla, Mustafa, Ayça, Deniz, Erhan ve Can'a çok teşekkür ediyorum; iyi ki varsınız! Minik yeğenim Ada'ya ise, ufacık bir gülüşüyle her şeyi güzelleştirdiği, varlığı benim için en büyük moral olduğu için teşekkür ediyorum.

Bu tez, her zaman bana güvenen, inanan, doğru veya yanlış her kararımdaya yanımda olan, hayatın hiçbir anında yalnız olmadığımı hissettiren aileme ithafen yazılmıştır. Bu tez ve bugüne kadar elde ettiğim her başarı annem Şerife ÇELİK, babam Özer ÇELİK ve ablam Pınar ATEŞ'e aittir.

**Coşku ÇELİK**

**Antalya, 2013**

## GİRİŞ

*“Alman işçi sınıfını hiçbir şey akıntıyla beraber hareket ettiği fikrinden daha çok yozlaştırmamıştır.” (W. Benjamin, 2005)<sup>1</sup>*

Neoliberal dönüşüm sürecine paralel olarak emek piyasalarında tecrübe edilen dönüşüm, işçi sınıfının kapitalizmin Altın Çağı olarak nitelendirilen dönemde kazandığı haklarının birçoğuna sınırlamalar getirmiş ve dolayısıyla işçi sınıfının gücünü büyük ölçüde kırmıştır. Türkiye’de ve dünyada gerek siyasi gerekse akademik çevrelerde bu dönemde *toplumsal sınıf* kavramı kilit bir nosyon olmaktan çıkarılmış, “sınıftan kaçış” (Wood, 2011) veya “sınıf temelli siyasetin sona ermesi” (Yalman, 2009) olarak nitelendirilebilecek bir süreç tecrübe edilmiştir. Buradaki, özellikle post-Marksist yaklaşım için, temel düşüncelerden bir tanesi, işçi sınıfına, Marx ve Engels’in öngördüğü gibi devrimci bir güce dönüşmediği ölçüde, dönüştürücü güç atfedilemeyeceği; dahası toplumsal dönüşümün aktörünün sınıf olamayacağı yönündedir.

Türkiye’de de neoliberal politikalar 12 Eylül askeri darbesiyle uygulamaya konmuştur. Askeri darbe her ne kadar siyasal bir müdahale ve ona bağlı olarak rejimin dönüşümü olarak nitelendirilse de esasen devlet biçimindeki bir dönüşümün başlayacağıydı (Yalman 2005: 22). Bir başka anlatımla, siyasal bir rejim değişikliğinden öte, 12 Eylül, toplumsal sınıf dengelerinde bir dönüşüme işaret etmektedir. Nitekim sivil yönetime döndükten sonra da askeri yönetimle hayata geçirilen koşullar sürdürülmüştür. İşçi sınıfının 1961 anayasasıyla elde ettiği yasal haklar ve bu haklar çerçevesinde 1960’lı yılların sonlarından itibaren kendini hissettiren örgütlü işçi sınıfı hareketi ve buna bağlı olarak gelişen sınıf dayanışması, sınıf kültürü veya sınıf bilinci 12 Eylül askeri darbesiyle ciddi yaralar almış, burjuva hegemonyası yaşamın her alanında daha da görünür kılınmıştır. Neoliberal ekonomi politikaları, bir yandan zaten hiçbir zaman pür bir uygulaması tecrübe edilmemiş olan Keynesyen tam istihdam idealinin terk edilmesiyle birlikte işçileri her an işsiz kalma tehdidi altına almış, diğer yandan da işçi sınıfının bu politikalara bir alternatif oluşturma kapasitesini yasal yollarla kısıtlama çabasına girmiştir. Bu bağlamda, bir yandan sendikalaşma, grev, toplu sözleşme gibi işçi sınıfının örgütlenme yollarına yasal sınırlar getirilmiş, diğer yandan emek piyasalarının esnekleştirilmesi, standart-dışı istihdam

---

<sup>1</sup> <http://www.marxists.org/reference/archive/benjamin/1940/history.htm>

biçimlerinin yaygınlaşması, işsizlik ve bunların da bir ürünü olan güvencesizlik neoliberal bağlamda işçi sınıfının istihdam biçimlerinin belirleyicisi olmuştur. Böylece, *kolektif işçi* toplumun temel yapı taşlarından biri olmaktan çıkarılmıştır (Yücesan-Özdemir ve Özdemir, 2008: 162).

Çalışma açısından kritik bir soru, neoliberal ekonomi politikalarıyla bir nevi sindirilen işçi sınıfının sosyolojik bir kategori olarak gerçekten önemini yitirip yitirmediğidir. Çalışmanın temel iddiası, sınıf oluşumunun sıfır toplamlı bir oyun olmadığı, Marx ve Engels'in öngördüğü sosyalist devrimi şu ana kadar yapmamış olmasının veya mevcut durumda aktif bir güç oluştur(a)mamasının işçi sınıfını görünmez veya önemsiz kılmayacağıdır. Dolayısıyla, Antalya'da turizm işçilerinin güvencesizlik deneyimlerini bir sınıf deneyimi olarak ele alan ve bu deneyimleri sınıf oluşum sürecinde bir uğrak olarak değerlendiren bu çalışma açısından iki kuramsal arka plan önem kazanmaktadır. Bunlardan birincisi, sınıf oluşumunu tarihsel maddeci sınıf kuramı ile ele almak iken ikincisi ise güvencesizlik olgusunu basitçe bir istihdam biçimi değil, yaşamın bütününde deneyimlenen ve tarihsel süreçte ortaya çıkan bir olgu olarak ele almaktır.

Çalışmada tarihsel maddeci sınıf kuramı tercih edilmiş ve bu bağlamda başta Karl Marx, Fredrich Engels ve Edward P. Thompson'ın sınıf kuramları olmak üzere Ira Katznelson, Ellen M. Wood, Pierre Bourdieu ve Korkut Boratav'ın sınıf analizleri ele alınmıştır. Tarihsel maddeci sınıf kuramı dört temel yöntemsel özelliği nedeniyle bu çalışma için uygun bir tercih olmuştur. Birinci özelliği, yapı ile özne arasında mekanik bir ayırım yapmaması, yapıları ve özneleri birbirleriyle etkileşim halinde ele almasıdır. Tarihsel maddeci sınıf analizi, sınıfın ve sınıf oluşumunun çıkış noktası olarak nesnel belirlenimleri ve dolayısıyla zorunlu olarak içine girilen üretim ve sömürü ilişkisini ele almaktadır. Ancak, yapısalcı Marksist sınıf kuramından farklı olarak, tarihsel maddeci sınıf kuramcıları, nesnel belirlenimlerin edilgen varlıklara değil, bilinçli öznelere dayatıldığı iddiasındadır. Dolayısıyla, yapılar ve özneler karşılıklı etkileşim halinde olup birbirlerini dönüştürme/belirleme kapasitesine sahiptirler. Tarihsel maddeci sınıf kuramının tercih edilmesinde kritik ikinci özelliği, sınıfı durağan bir kategori olarak değil; tarihsel-toplumsal *süreç*lerde birbirleriyle ve kendi içlerinde *ilişki* ve/veya *mücadele* halinde gözlemlenen *dinamik* bir kavram olarak ele almasıdır. Bu özelliği, sınıfı belirli bir mekana yerleştirilmiş, oluşmuşluk veya oluşmamışlık ikiliğinde değil, süreç içinde ve ilişki halinde, her türlü sınıf olarak davranma eğilimini hesaba katarak değerlendirme olanağı vermektedir. Bu özelliğin sonucu olarak tarihsel maddeci sınıf kuramının üçüncü özelliği ise, sınıf bilincinin veya örgütlü sınıf hareketinin açık seçik görülmediği durumlarda da sınıfın varlığını kabul

etmesi, bir başka anlatımla, sınıf oluşumunu sıfır toplamı bir oyun olarak ele almamasıdır. Nitekim işçi sınıfının örgütlü gücünün alabildiğine sınırlandırıldığı neoliberal bağlamda sınıf analizi yapabilmek için bu özelliğin kritik olduğu aşıkardır. Bu üç özelliğin ürünü olarak, tarihsel maddeci sınıf analizinin tercih edilmesine neden olan dördüncü özelliği ise, nesnel koşullardan yola çıkarak; tarihsel toplumsal süreçlerde dinamik bir analizi yapılan ve muhtelif davranış kalıplarında kendini gösteren toplumsal sınıfların analizini üretim ilişkileriyle sınırlı tutmamasıdır. Bu dört özelliği bir arada değerlendirildiği zaman, tarihsel maddeci sınıf kuramının yukarıda bahsedilen post-Marksist yaklaşımdan farklı olarak sınıfı devrimci bir güce dönüşmediği ölçüde yok saymadığı veya yapısalcı Marksist kuramdan farklı olarak yapıların otomatik olarak öznenin bilincinde tezahür edeceğini öngörmediği; sınıfı dinamik “bir ilişki ve süreç” (Wood, 2001) olarak ele aldığı ölçüde çalışma açısından en uygun yöntemsel zemini teşkil ettiği görülmektedir. Bu yöntem çerçevesinde, Antalya’daki turizm işçilerinin yaşam hikayeleri Thompson’ın deneyim kavramına, Katznelson’un sınıf oluşumunda öngördüğü aşamalara, Bourdieu’nun habitus kavramı ve sermaye türlerine, Boratav’ın üretim ve bölüşüm ilişkilerinden türettiği toplumsal sınıf ve gruplara atıfla değerlendirilmiştir.

Çalışma açısından kritik bir başka kuramsal zemin ise *güvencesizlik* kavramının nasıl ele alınacağına ilişkindir. Bu çalışmada güvencesizlik kavramı, tarihsel maddeci kuramla bağlantılı olarak ele alınmıştır. Bu bağlantı kapsamında güvencesizlik kavramının analizine ilişkin iki yöntemsel nokta önem kazanmaktadır. Bunlardan birincisi, kavramı tarihsel bağlamı içerisinde ele almanın önemidir. Güvencesizlik kavramını tarihsel bağlamında ele almak, üretim ilişkilerindeki ve buradan türeyen toplumsal ilişkilerdeki tarihsel dönüşümü göz önünde bulundurarak değerlendirmektir. Böylece, güvencesizlik, basitçe *vasıfsız* veya *yeteneksiz* işçilerin mevcut konumu olarak değil; tarihsel koşulların oluşturduğu bir durum olarak ele alınabilmektedir (Savul, 2008: 5). İkinci olarak, güvencesizlik kavramını analiz ederken dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta, kavramın basitçe bir sigortasızlık veya işten çıkarılma riski olarak değil bir bütün olarak yaşam koşullarına işaret edecek biçimde ele alınmasıdır. Neoliberal dönüşümle birlikte, istihdamın yapısında esnekleşme, standart-dışılaşma veya taşeronlaşma gibi daha sayıları arttıracak değişimler söz konusu olmuştur. Bu durum, oldukça parçalanmış ve çeşitlenmiş bir istihdam yapısını beraberinde getirmiştir. Güvencesizlik ise, muhtelif esnek ve standartdışı istihdam türlerini enlemesine kesen ve istihdam türünden öte bir kavramdır. Güvencesizlik, iş yeriyle sınırlı olmayan; gündelik hayatın her alanında etkilerini gösteren ve deneyimlenen bir olgudur. Dolayısıyla güvencesizlik kavramı tarihsel maddecilikten beslenen bu iki yöntemsel duruş ve yine tarihsel maddeci sınıf kuramının güçlü süreç vurgusu sayesinde bir *sınıf deneyimi* olarak ele alınabilmektedir. Nitekim sınıf oluşumunu

sıfır toplamlı bir oyun olarak değil, tarihsel toplumsal bir mücadele süreci olarak ele alan ve böylece *deneyim* gibi aracı kavramlardan beslenen tarihsel maddeci sınıf kuramı turizm işçilerinin *güvencesizlik deneyimlerini* sınıf oluşum sürecinde bir uğrak ve sınıf mücadelesinin bir biçimi olarak değerlendirilebilmeyi mümkün kılmaktadır.

Çalışmanın temel sorunsalı, mekansal olarak değilse de güvencesizlik ortak paydasında bir araya gelebilen günümüz işçi sınıfının bu ortaklıktan yola çıkarak birleşik bir sınıf hareketi oluştur(a)muyor olmasıdır. Güvencesizlik, üretim sürecinde, toplumsal yeniden üretim sürecinde ve geleceğin belirsizleşmesinde kendini gösteren bir durumdur. Dolayısıyla, güvencesizler, iş yerlerinde, iş yeri dışındaki yaşamlarında ve geleceğe ilişkin kaygı ve beklentilerinde birleşmektedirler. Bu anlamıyla, güvencesizlik “emekçilerin tümünün ortaklaşa paylaştıkları bir yaşam deneyimidir” (Özügür, 2006: 281) ve dolayısıyla sınıf oluşumunun nesnel temellerini teşkil edebilmektedir. Ancak, göz ardı edilmemesi gereken bir nokta güvencesizliğin ortak bir sınıf hareketinin tetikleyicisi olmakta ne kadar yeterli olabileceğidir?

Böyle bir kuramsal altyapısı ve sorunsalı olan bu çalışmadaki temel amaç, neoliberal emek piyasası politikalarıyla parçalanmış bir yapı gösteren işçi sınıfının güvencesizlik paydasında ne ölçüde benzer yaşamlar deneyimlediği, bunun ne ölçüde bilinç düzeyinde ve sınıfsal reflekslerle tezahür ettiğine dair bir değerlendirme yapabilmektir. Bu amaç çerçevesinde araştırma Antalya’daki turizm işçilerinin güvencesizlik deneyimlerini konu almış ve işçilerin kendi anlatılarından çıkarımlar yapılmıştır. Bu bağlamda saha araştırmasının cevap aradığı sorular şunlar olmuştur:

- İşçilerin toplumsal kökenleri ve proleterleşme süreçleri ne ölçüde onları turizm sektöründe çalışmaya itmiştir?
- İşçilerin emek süreçleri nasıl bir görünüm sergilemektedir? Bu süreçte ne tür sınıfsal ilişkiler kurmaktadır?
- İşçilerin gündelik hayatları nasıl bir görünüm sergilemektedir ve güvencesiz çalışma koşulları gündelik hayatlarına ne ölçüde yansımaktadır?
- Kadın işçilerin, iş yerinde ve gündelik hayatta güvencesizliği deneyimleme biçimleri erkek işçilerden ne ölçüde ayrılmaktadır?
- İşçiler sendikal örgütlenmeye ilişkin neler düşünmektedir ve bu düşüncelerini ne ölçüde sınıfsal terimlerle ifade etmektedir?



- İşçilerin oy verdikleri parti; güvencesizliğinden sorumlu tuttıkları kişi, kurum ve kuruluşlar; Türkiye’de gördükleri temel toplumsal eşitsizlikler konularındaki görüşleri nelerdir ve bu görüşler ne ölçüde sınıfsal gerekçelerle ifade edilmiştir?

Bu kapsamda, toplam 42 turizm işçisiyle derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Mülakatlardaki sorular yarı-yapılandırılmış olup, sabit demografik sorular dışında, mümkün olduğunca işçilerin anlatılarına göre şekillendirilmiştir.

Turizm sektörü bu tür bir çalışma için oldukça uygun bir zemin oluşturmaktadır Nitekim bir yandan sektörün sunduğu hizmetler, işçilerin toplumsal kökenleri, mekansal organizasyon, enformellik veya mevsimsellik gibi özellikleriyle özgül bir yapı sergilemekteyken bir yandan da neoliberal bağlamda emek süreçleri ve işçileşme süreçleri açısından temsili bir örnek teşkil etmektedir. Sektörde, muhtelif esneklik türleri, standart dışı istihdam ve güvencesizlik gibi neoliberal unsurlar belirgin bir biçimde tezahür ederken sektörün özgüllükleri güvencesizliğin diğer sektörlerdeki işçilerden daha farklı deneyimlenmesine de yol açmaktadır. Öncelikle, sektörde istihdamın mevsimsel karakteri güvencesizliği derinleştiren bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Sınıf oluşumu açısından bakıldığında ise, işçilerin yaşam koşullarının turizm sezonunda ve turizm sezonu dışında olmak üzere, ikili olarak analiz edilmesi gerekmektedir. Sınıf oluşumu açısından, sektörün bir başka özgüllüğü ise, işçilerin proleterleşme süreçlerinden ileri gelmektedir. Turizm sektöründe gerek turistik bölgelerin tarım alanlarına yakın olması gerekse her iki sektörde de istihdamın mevsimlik özellikleri olması gibi sebeplerle işçilerin çoğunluğu tarım kökenlidir. Mülksüzleşme yoluyla proleterleşen işçilerin bir kısmı ise mevsimsel olarak hem tarımda hem turizmde çalışmaya devam etmektedir. Sektörde sınıf ilişkilerinin ve güvencesizliğin bir başka dinamiği ise, sektörde üretim ve tüketimin eş zamanlı olmasından ileri gelmektedir. Dolayısıyla, turizm işçisi yalnızca işvereniyle değil, çoğunlukla bir başka sınıfa ait müşteriyle de ilişki kurmakta ve müşteriyle kurduğu ilişkilerin de belirleyicisi güvencesizliği olmaktadır.

İşçilerin oldukça parçalanmış ve örgütsüz olmaları sınıf oluşumu üzerine bir analiz yapmayı muhakkak ki zorlaştırmaktadır. Ancak, tarihsel maddeci sınıf kuramının yukarıda vurgulanan, ilişki ve süreçlerin önemi; Thompson’ın deneyim kavramı gibi aracı kavramların bu süreçteki uğraklar olarak görülmesi; sınıf oluşum sürecinin ve sınıf bilincinin sıfır toplamı oyun olmaması; örgütlü işçi hareketinin açıkça görülmediği durumlarda da sınıfı gözlemlemenin mümkün olduğu iddiaları turizm işçileri için bu türden bir analizi mümkün kılmıştır. Bunun için işçilerin yaşam öykülerini, iş yerindeki ve iş yeri dışındaki deneyimlerini,

muhtelif toplumsal konulardaki görüşlerini kendi anlatılarından dinlemek özel bir önem kazanmıştır. Örneğin, sendika üyesi olmayan bir işçi sendikalılığın gerekli olduğunu düşünebilmekte ve hatta kendi konumunu sınıfsal terimlerle ifade edebilmekteydi.

Yukarıda bahsedilen amaçlar ışığında çalışma dört temel bölümden oluşmaktadır. *Sınıf Kavramı ve Sınıf Oluşumu* başlıklı *Birinci Bölüm*'de tarihsel maddeci sınıf kuramı üzerine bir tartışma yürütülmüştür. Bu bölümde öncelikle, sınıf tartışmalarının yöntemsel arka planına yer verilmiş ve tarihsel maddeci sınıf kuramının tercih edilmesinin sebebi açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra, tarihsel maddeci sınıf kuramının genel çerçevesi ve temel ilkeleri tartışmaya açılmıştır. Genel çerçevesini mümkün olduğunca netleştirmeye çalıştıktan sonra ise, tarihsel maddeci sınıf kuramının sınıfı bir *ilişki olarak* ele alması üzerine Marx, Engels ve Thompson'a atıfla bir değerlendirmede bulunulmuş ve bu çerçevede Thompson'un sınıf oluşum süreci üzerine değerlendirmeleri ve *sınıf deneyimi* kavramına yer verilmiştir. Sınıf oluşum süreci veya deneyim kavramı gibi süreçteki aracı kavramlara yapılan vurgudan sonra tarihsel maddeci sınıf analizinin belirlemecilik boyutu tekrar masaya yatırılmış, *sınıf bilinci* üzerine Gramsci'nin *hegemonya* ve *ortak duyu* (common sense) kavramları, Marx'ın *meta fetişizmi* ve *yabancılaşma* kavramları gibi burjuva ideolojisinin işçilerin bilinç düzeyindeki etkilerinin yanı sıra Katznelson'un sınıf oluşumunda öngördüğü aşamalar ve Mann'ın ortaya attığı sınıf bilincinin öğelerine yer verilmiştir. *Birinci Bölüm*'ün son kısmında ise, kuramsal tartışma daha ampirik bir düzeye taşınmıştır. Sınıf oluşumunda bölüşüm ilişkilerinin etkisi, Boratav'ın analizindeki sınıflar ve alt gruplara atıfla değerlendirmeye alınırken; hizmet sektörü işçilerini ele alan bu çalışma için elzem bir konu olan üretken emek ve üretken olmayan emek ayrımı üzerine bir tartışma yürütülmüştür.

Çalışmanın *İkinci Bölümü*'nde ise, sınıf oluşum sürecine ilişkin bir analizin kapitalizmin yapısal unsurlarının yanı sıra konjunktürel dinamikleri ele alması gerektiği düşüncesinden hareketle ve çalışmanın esas konusu olan güvencesizlik kavramını getiren dinamikleri inceleyebilmek adına neoliberal bağlamda emek politikalarındaki ve istihdam türlerindeki dönüşüm ne ölçüde güvencesizliği getirdikleri noktasına referansla tartışmaya açılmıştır. *Sınıf Deneyimi Olarak Güvencesizlik: Farklılaşan İstihdam Biçimleri, Türdeşleşen Yaşam Deneyimleri* başlıklı bu bölümde öncelikle sınıf kavramını, kapitalizmin farklı dönemlerinde tartışmanın önemine ilişkin bir tartışma yürütülmüş ve daha sonra bu doğrultuda neoliberal bağlamda emek piyasalarındaki dönüşüm tartışmaya açılmıştır. Güvencesizlik ile neoliberal politikalar arasındaki bağlantıyı kurma teşebbüsü olan bu kısımdan sonra ise, emek piyasalarının esnekleşmesi ve standart-dışı istihdamın yaygınlaşması noktalarına, işçi sınıfını

parçalayan unsurlar olarak yer verilmiştir. Son olarak ise, neoliberalizmle emek piyasasındaki dönüşümün ve işçi sınıfının parçalı yapısının bir ürünü olarak güvencesizlik kavramı işçi sınıfını türdeşleştiren bir unsur olarak, tarihsel ve gündelik boyutları da hesaba katılarak değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ampirik kısmı da kuramsal kısım gibi iki farklı bölümden oluşmaktadır. Buna göre, *Üçüncü Bölüm*'de saha araştırmasının yöntemi ve kapsamına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Öncelikle, alanın seçimi neoliberalizmle birlikte turizm sektörünün Türkiye ve gelişmekte olan ülkeler için önemine, bu süreçte Türkiye'de devletin sektörün gelişmesindeki rolüne, Antalya'nın turizm sektöründeki önemine ve bu süreçte Türkiye genelinde ve Antalya özelinde istihdamın sektörel dağılımında turizm sektörünün artan rolüne referansla açıklanmıştır. Daha sonra ise, sektörde emeğin yapısı ve emek yanlı bir yaklaşımın gerekliliği üzerine bir tartışma turizm sektöründe emek süreçlerinin neoliberal emek süreçlerini ne ölçüde temsil ettiği ve ne ölçüde özgül bir yapıda olduğuna atıfla değerlendirilmiş; esneklik ve güvencesizliğin sektördeki tezahürlerine ilişkin genel bir değerlendirme yapma girişiminde bulunulmuştur. Son olarak ise, saha araştırmasının yöntemi, mülakatların uygulanış süreçleri ve içeriklerine ilişkin bilgiler verilmiştir.

Çalışmanın *Dördüncü Bölümü*'nde ise, Antalya'daki turizm işçilerinin güvencesizlik deneyimlerine ilişkin, işçilerin kendi anlatılarına yer verilerek, değerlendirme yapılmıştır. Bu bölümde, öncelikle, işçilerin demografik özelliklerine yer verilmiştir. Demografik özelliklere, işçilerin yaş, cinsiyet, medeni durumlarından oluşan genel bilgileri ve memleketleri, toplumsal kökenleri ve sosyal hareketlilik durulmasından oluşan biyografileri olmak üzere iki kısımda yer verilmiştir. Daha sonra, işçilerin iş yerlerindeki güvencesizlik deneyimleri; bireysel iş sözleşmeleri, çalışma koşulları, ve üretim sürecinde kurdukları ilişkilere atıfla değerlendirilmiştir. Üretim sürecinde kurdukları ilişkiler ise, alt-üst ilişkileri, aynı düzeyde çalışan işçiler arasındaki ilişkiler ve müşteri ilişkileri ekseninde tartışılmıştır. Daha sonra, işçilerin gündelik yaşamlarına ait hikayelerine, iş yerindeki güvencesizliğin gündelik yaşam pratiklerine ne ölçüde yansımakta olduğu ekseninde yer verilmiştir. Bu bağlamda, izin günleri, turizm sezonu dışındaki hayatları, aile hayatları, lojman hayatları gibi unsurlara değinilmiştir. İşçilerin iş yerlerindeki ve gündelik yaşamlarındaki güvencesizlik deneyimlerinin kadın ve erkek işçilerde muhtelif farklılıklar barındırdığı gözlemlendiği için, kadın işçiler için ayrı bir başlık açılmış ve erkek işçilerden farklı olan deneyimlerine atıfla değerlendirmeye alınmıştır. Son olarak, işçilerin örgütlülük düzeyleri ve siyasal davranışları konusu, sendikalara ilişkin görüşleri, enformel örgütlenme teşebbüsleri, devlete ve hükümet politikalarına ilişkin

görüşleri, siyasal parti tercihleri ve bu konulara yer verilirken kullandıkları sınıfsal ifadelere yer verilerek incelenmiştir.

Son olarak düşünmesi elzem bir not, bu çalışmanın Antalya'daki mevsimlik turizm işçilerinin sesi olmak veya onları temsil etmek gibi bir iddiası olmadığıdır. Erdoğan'ın *Yoksulluk Halleri* isimli çalışmanın girişinde belirttiği gibi, bu çalışmada da“*'toplumsal makrokozmosun' çözümlemesini besleyebilecek bir mikrobiyolojik katkı*” (2007) yapabilme umudu vardır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### SINIF KAVRAMI ve SINIF OLUŞUMU

#### 1.1. Giriş: Sınıf Tartışmalarının Yöntemsel Arka Planı

Kapitalizmin belirli bir döneminde, belirli bir mekanda ve belirli insan grubunun *sınıf oluşumu* üzerine bir tartışma yürütebilmek için öncelikle *sınıf* kavramından ne anlaşıldığına, çeşitli yaklaşımların kavramı analiz ederken yöntemsel olarak hangi noktalarda ayrıştıkları ve çalışmada bu yaklaşımların hangisinin benimseneceğine açıklık getirmek gerekmektedir. Zira ilerleyen bölümlerde Antalya'daki mevsimlik turizm işçilerinin bir *sınıf olarak davranma eğilimlerinin* analizi, sınıfın nasıl kavramsallaştırıldığı ve böylece sorunsallaştırıldığı noktasından hareketle yapılacaktır. Ancak, sınıf yaklaşımlarının çeşitliliği göz önünde tutulunca bütün yaklaşımların detayına inilmesi çalışmanın amacını aşacaktır. Çalışma Marksist yaklaşım içinde yer alan tarihsel maddeci sınıf analizine dayandığı için sınıf sorunsalı Marksist kuram içinde yer alan yaklaşımlar çerçevesinde incelenecek, Weberyen ve post-Marksist yaklaşımların ayrıntısına girilmeyecektir. Ayrıca, Marksizm içindeki bir diğer sınıf çözümlemesi olan yapısalcı kuramlar da tarihsel maddeci sınıf kuramından ayrıldığı noktalarla sınırlı tutularak tartışmaya dahil edilecektir.

Weberci sınıf paradigmasının tercih edilmemesinin sebebi, temelde kapitalizmi ve kapitalist gelişmeyi tanımlarken kullandığı yöntemdir. Marksizm'de ekonomik olandan siyasal olana doğru evrilme sürecinde tanımlanan kapitalist gelişme, Weber'de ters yöndedir. Weber, modern ulus devletin ortaya çıkmasıyla başlayan bürokratik gelişmeyi ekonomik örgütlenme biçimlerini belirlemesiyle kapitalist gelişmeyi açıklar. Buna bağlı olarak, Weberyen kuramda sınıflar mülkiyete dayalı sınıflar ve toplumsal statü farklılaşmasına dayanan iki tür toplumsal bölünmeden oluşur. İlkinde, gelir elde etmeye yarayan mülkiyet kaynaklarına sahip olmaya dayanan ikincisinde ise pazarlanabilir bir hizmet sunmaya ya da hizmet kapasitesini elinde bulundurmaya dayanan bir toplumsal hiyerarşi görünmektedir. Dolayısıyla, Weber'de üretim ilişkileri içinde kişilerin buldukları yerler sınıf konumlarını belirleyen etmen değildir; pazar konumu, yaşam biçimi ve toplumsal statü gibi özellikler üretim ilişkilerinden ziyade otorite hiyerarşisinden kaynaklanan ilişkilerle ilgilidir. Kuramda, sınıf konumları ortak yaşam standartları olarak değerlendirilip, bu ekseninde sınıfların birbirinden bölündüğü sonucu çıkarıldığı ölçüde sınıf mücadelesi süreçleri ihmal edilmektedir. Dolayısıyla da sınıf çatışması ve buna bağlı olarak sınıf kapasitesi gibi bu çalışma için kritik olgular hesaba katılmamaktadır (Öngen, 1996: 90-92).

Post-Marksizm ise tarihsel materyalist sınıf kuramının merkezinde olan işçi sınıfı mücadelelerini ve onun dönüştürücü kapasitesini reddettiği ölçüde bu çalışma için kabul edilemeyecek bir yaklaşımdır. Post-Marksist kuramcılarının (Laclau, Mouffe, Hindess, Hirst, Cuttler gibi) çıkış noktası, işçi sınıfının Marx'ın öngördüğü gibi devrimci bir hareket yaratmamış olmasıdır. Bu hareketin oluşmamış olması, ekonomi ile politika arasında bir tekabüliyetin olmadığına ve dolayısıyla siyaset ve ideolojinin sınıf ilişkilerinden özerk olduğuna işaret etmektedir. Siyaset veya ideoloji ile sınıf mücadelesi arasındaki ilişkileri rastlantısal olarak ele almak, işçi sınıfı ile sosyalizm arasında zorunlu ve/veya ayrıcalıklı bir ilişkinin reddi anlamına gelmektedir ve sosyalist hareketin oluşumunun sınıftan bağımsız bir politikayla inşa edilmesini öngörmektedir (Wood, 2006: 22-23). Sınıfın dönüştürücü gücünü reddetmesinin yanı sıra post-Marksist kuramın bu çalışma için uygun bir kuramsal zemin teşkil etmemesinin en önemli sebebi, Marx'ın öngördüğü işçi sınıfının devrimci kapasitesini sıfır toplamı bir oyun olarak algılaması ve devrimci hareket yaratılmadığı ölçüde sınıfın önemini yadsımasıdır, bir başarısızlık olarak değerlendirmesidir. Çalışmanın temel önermelerinden bir tanesi, örgütlü bir hareketin olmadığı durumlarda da sınıfların var olduğudur.

Sınıf çözümlerinde Marksizm içindeki temel tartışma, dolayısıyla da çeşitli yaklaşımlar arasındaki temel farklılaşma *yapı-özne ikiliğine* ilişkindir. Bu bağlamda sınıf hakkında düşünmenin iki temel yolu vardır. Bunlardan birincisi sınıfı yapısal bir yer olarak, ikincisi ise toplumsal bir ilişki olarak ele alır. Sınıfı yapısal bir yer olarak kavrayan tanımı, Yapısalcı Okul (Althusser, Poulantzas, Balibar gibi), sınıfı iktisadi farklılaşma temelindeki hiyerarşik yapının bir katmanı olarak değerlendirirken; ilişkiyel sınıf analizi, Tarihsel Maddecî Okul (Lenin, Gramsci, Thompson gibi) artığa el koyanlarla üreticiler arasındaki toplumsal ve tarihsel süreçte oluşan bir ilişki olarak ele alır. Her iki okul da Marx ve Engels'in *Komünist Manifesto*'daki "tarih sınıf mücadelelerinin tarihidir" (2003: 69) ilkesini, bir başka anlatımla, tarih ile sınıf, sınıf ile de devrimci pratik arasında bir ilişkinin varlığını kabul etmektedirler. Ayrıldıkları nokta, bu ilişkinin niteliği ve biçimlerine; tarihsel süreçte yapı-özne ilişkisinde hangisinin etkinliğine öncelik verdiklerine ilişkindir. Tarihselci okul, tarihsel süreçte öznenin etkinliğine öncelik verirken yapısalcı okul tarihi yapıların etkinliğinin yansıması olarak görmektedir. Diğer yandan, okullar içinde de yapı-özne ilişkisi yeknesak bir biçimde ele alınmamaktadır ve yalnızca okullar arası değil, okullar içindeki farklılıklar da esasen sınıf kavramından kaynaklanmaktadır (Öngen, 2002: 12). Nitekim öznenin (kendini) oluş(tur)ma süreci, maddî dünya ile arasındaki ilişkinin biçimi, yapıların öznenin kuruluşu sürecindeki rolü gibi konulara ilişkin farklı yaklaşımlar farklı sınıf tanımlarına yol açmaktadır.

Bu çalışmada yapısalcı Marksist sınıf analizinin tercih edilmemesinin temel nedeni, bu yaklaşımın, öznenin özerklik alanını sınırlı gören ya da onu tamamen yapıdaki etkinliğin taşıyıcısı ve/veya yansıması olarak gören determinist yaklaşımıdır. Diğer yandan, tarihsel maddeci yaklaşım nesnel belirlenimler olarak yapıların etkinliğini yadsımamakla beraber, bu belirlenimlerin kendilerini boş ve edilgen öznelere değil, “etkin ve bilinçli tarihsel varlıklara” (Wood, 2001: 95) dayattığını iddia eder. Yapının nesnellüğünden kasıt, insan zihninin bir ürünü olmadığıdır. Ancak, insan zihninin ürünü olmaması yapıyı insana-özneye-dışsal olduğu anlamına gelmemelidir. Materyalist tarih anlayışı, yapıyla özne arasındaki çelişkili ilişkiye atıfta bulunur ve böylece yapı durağan bir kavramsal soyutlama olmaktan çıkarılır (Özuğurlu, 2002: 35-6).

Çalışmanın ilerleyen kısımlarında tarihsel maddeci sınıf kuramının *sınıf oluşumu* kavramsallaştırması başta Karl Marx ve Fredrich Engels olmak üzere; Edward P. Thompson, Ellen M. Wood ve Ira Katznelson’a referansla tartışılacaktır. Ayrıca, nesnel sınıf konumlarının ampirik temellerini inşa eden Korkut Boratav’ın sınıf analizlerine ve Marksist kuram için oldukça tartışmalı bir konu olan üretken olan ve üretken olmayan emek ayrımına ve hizmet sektörünün bu bağlamdaki konumuna sınıf oluşum sürecine etki edip etmediği sorunsalı özelinde yer verilecektir. Ancak öncelikle, tarihsel maddeci sınıf kuramının genel özelliklerine değinmekte fayda var.

### **1.1.1. Tarihsel Maddeci Sınıf Analizinin Genel Çerçevesi**

Tarihsel maddeci görüşe göre, sınıf yapıları “belirli üretim ilişkilerinden türer ve dolayısıyla bu ilişkilere tekabül eder.” (Boratav, 2005: 11). Böyle bir önermede dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta, bir yanda üretim ilişkilerini (yapıları) ve bir yanda bu ilişkiler tarafından pasif olarak oluşturulan özneler değil, üretim ilişkilerinde sömürü sorunsalı içinde oluşan sınıflardan söz ediliyor oluşudur. Dolayısıyla, tarihsel maddeci sınıf kuramına göre, *sınıf mücadelesi* sınıf kavramını önelemektedir. Sınıf mücadelesini sınıflardan analitik olarak öncelikli ele almak iki temel sonuç doğurmaktadır. Bunlardan birincisi, karşılıklı-sömürü-ilişkileri etrafında ele alındığı ölçüde toplumsal sınıfların tek tek, birbirlerinden bağımsız ele alınamayacağıdır. Zira üretim ilişkilerindeki sömürü ilişkisi esasen artığa el koyanlarla üreticiler arasındaki ilişkiye karşılık gelmektedir.

“Artığa el koymanın belirli bir biçimi ve mekanizması *belirli toplumsal sınıflar ikiliği/düalitesi* yaratır. Bu diyalektik bir düalitedir ve bunun içinde her sınıf bir diğerine hem bağımlıdır; hem de onunla karşıtlık ilişkisi içindedir. Farklı bir ifadeyle, her sınıf,

artı ürüne el koymanın belirli ve iyi tanımlanmış biçimi içinde, kendi diyalektik karşısına bağlı olarak tanımlanabilir. Kapitalist, feodal ve köleci biçimler içinde işçi sınıfını burjuvaziden, serfi senyörden, köleyi efendiden bağımsız olarak tanımlamak mümkün değildir.” (Boratav, 2005: 11, vurgular orijinalinde)

Buradaki ilişkisel sınıf tanımı bizi durağan bir sınıf tanımından uzaklaştırmakta, dinamik ve etkileşimli bir alan olarak sınıf mücadelesi ve sınıf kavramlarına yöneltmektedir. Sınıf mücadelesinin sınıf kavramını öncelediği argümanının ikinci sonucu, toplumsal sınıfların tarihsel oluşumlar olarak görülmesidir. Dolayısıyla, materyalist tarih görüşü, sınıfı tarihsel bir “ilişki ve süreç olarak” (Wood, 2001) kavramsallaştırmakta ve böylece dinamik ve bütüncül bir tablo içinde sınıf analizi yapılmasını öngörmektedir. Hobsbawm’ın *Emeğin Dünyası (World of Labour)* isimli kitabının önsözünde belirttiği gibi:

“Herhangi bir sınıfın tarihi diğer sınıflardan, devletlerden, kurumlardan ve onların tarihsel mirasından-ve tabii ki ücretli emeği gerektiren ve sınıfları yaratan ve dönüştüren iktisadi dönüşümlerden-yalıtılmış olarak yazılamaz.” (Hobsbawm, 1984)

Buna göre, toplumsal sınıflar ancak belirli bir süreç içerisinde kavranabilirler. Mücadelenin önceliği, karşıt sınıflar arası mücadele ve sınıfın kendi içinde yürüttüğü mücadele, “kendinde sınıf”, “kendisi için sınıf” metaforuna atıfla değerlendirilecek olursa burada esas olan “mücadelede sınıf”tır (Özuğurlu, 2002: 32-33).

Tarihsel materyalist sınıf kuramının ilişkisel sınıf kavramsallaştırması<sup>2</sup> iki tür ilişkiyi içermektedir. Bunlardan birincisi, farklı sınıflar arasındaki ilişkiyken ikincisi ise aynı sınıf içindeki üyeler arasındaki ilişkidir. İlişkisel sınıf kuramının sınıflar arası ilişkiden daha fazlasına işaret etmesi, üretim ilişkilerinin sınıf ilişkilerinin temeli olsa da tek başına belirleyeni olmadığı iddiasını beraberinde getirmektedir. Daha önce de belirttiğimiz gibi, üretim ilişkileri üretim süreci, üretenler ve onların artı-emeğine el koyanlar arasındaki ilişkiye işaret etmektedir. Kuşkusuz ki üretenler ve artı-emeğe el koyanlar arasındaki bölünme ve bu bölünmeye işaret eden çıkar karşıtlığı sınıf antagonizmalarının altında yatan temel etkindir. Ancak, sınıf ilişkileri üretim ilişkilerine indirgenemez. Kapitalist tarafından, iş bölümü çerçevesinde toplanan işçiler doğrudan üretim sürecinde bir araya getirilmiş olmakla beraber, sınıf yalnızca üretim biriminde toplanan ve sömürü ilişkisi çerçevesinde sermayedarla karşı karşıya kalan işçilere işaret etmez.

<sup>2</sup> İlişkisel sınıf kavramsallaştırması çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla, ayrı bir başlık altında detaylı bir tartışmaya kısım 1.2.1’de ayrıntılı olarak yer verilmiştir.



Sınıf bunun ötesinde bir bağlantıyı akla getirir: üretim sürecinde bilfiil bir araya gelmeyen insanlar arasındaki bağlantının hangi dolaylımlarla ve dinamiklerle kurulduğu sorusu bu noktada önem kazanır<sup>3</sup> (Wood, 2001: 106-8).

Tarihsel maddeci sınıf çözümlemesinde yapı-özne ikiliği, süreç, öznelik-nesnellik ve kendinde sınıf-kendisi için sınıf gibi kavramsallaştırmaların daha iyi anlaşılabilmesi ve bir ucu ekonomik determinizm diğer ucu voluntarizm olan eleştirilere yanıt verilebilmesi açısından *tarihsellik*, *nesnellik* ve *belirlemecilik* olmak üzere üç ilkenin tartışılması gerekmektedir (Özügurlu, 2008: 28-37). Nitekim,

“Tarihsellik ne teorinin karşısında boyun eğen, ne konjonktüre indirgenen bir tarihsellik anlayışını; nesnellik ne eyleyene dışsal bir nesnel yapı, ne de yapısal belirlenimden bağımsız bir eyleyen anlayışını ve belirlemecilik, ne sonucu kendi içinde taşımak üzere belirlenene dışsallaştırılan, ne de en son tahlile ertelenen bir belirlemecilik anlayışını ifade eder.” (a.g.e. 28)

- a. *Tarihsellik Boyutu*: Tarihsellik, sınıf teriminin iki boyutuna atıfta bulunmaktadır. Bunlardan birincisi sınıfın salt bir kavramsal soyutlama olmayıp tarihsel bir *oluşuma* işaret etmesiyken; ikincisi, sınıfın aynı zamanda bir kavramsal soyutlamaya işaret ettiğiidir. Buna göre sınıf kavramsallaştırması bir yandan tarihsel toplumsal süreçlerde gözlemlenen sınıfsal güzergahlarda<sup>4</sup> davranma eğilimlerine atıfla türetilmiştir. Diğer yandan ise, belirli bir zaman ve mekana yerleştirilmiş unsurlar olarak ele almak gerektiği ölçüde sınıf kavramı bir soyutlamadır da. Bu iki boyutun ampirik alanda özel bir önemi vardır. Buna göre, sınıf araştırması belli kurumsallıklarla (sendika, toplu sözleşme vb) ve belirgin olarak görünür olduğu durumlarla (grev, büyük çaplı direniş vb) sınırlı tutulmamalıdır.
- b. *Nesnellik Boyutu*: Tarihsel maddeci analiz, nesnel belirlenimleri gözden kaçırmakla ve dolayısıyla öznelcilikle suçlanmaktadır. Ancak, tarihsel maddeci analiz nesnel belirlenimlerin önemine atıfta bulunmakla beraber, bu süreçte öznelere tümüyle etkisiz olmadığı iddiasındadır. *Ekonomi Politikasının Eleştirisine Katkı*’da Marx’ın belirttiği gibi, “insanlar, kendi aralarında, zorunlu, kendi iradelerine bağlı olmayan belirli ilişkiler

<sup>3</sup> Üretim sürecinin ötesindeki bağlantıların kurulmasına ilişkin dolaylımlar açısından Thompson’ın deneyim kavramı çalışma açısından en açıklayıcı kavramdır. Ancak, Thompson’ın sınıf oluşum kuramı ve deneyim kavramına atfettiği önemin detaylarına ilerleyen bölümlerde girilecektir.

<sup>4</sup> “Sınıfsal güzergahlar” kavramı, E. P. Thompson’ın “class ways” kavramının Türkçe’deki karşılığı olarak Metin Özügurlu tarafından tercüme edilmiştir.

kurarlar.” (Marx, 2011: 39) Bu belirli ilişkiler, insanlar arasında antagonistik ilişkiler içerdikleri için sınıf mücadelesinin koşullarını oluştururlar. Sınıf oluşumu ve sınıf bilincinin gelişmesi ise bu mücadelenin sonucunda gerçekleşir. Nesnellik boyutunda özel olarak dikkat edilmesi gereken, sınıf oluşumuna ve sınıf bilincine evrilirken, bireylerin edilgen bir biçimde bu koşulları yansıtmadığı; etkin, bilinçli ve tarihsel varlıklar olarak nesnel koşulları/sömürüyü deneyimledikleridir. Nitekim Marx ve Engels’in *Alman İdeolojisi*’nde iddia ettikleri gibi, “ortam ve koşullar insanları yarattıkları kadar, insanlar da ortam ve koşulları yaratırlar” (Marx ve Engels, 2010: 68).

- c. *Belirlemecilik Boyutu*: Tarihsel maddeci analizin belirlemecilik boyutu, bir yandan sınıfların nesnel belirlenimlerin (yapıların) öznenen bağımsız, mekanik yansımaları olmadığı iddiasındadır, diğer yandan ise sınıflara dışsal olmadığı; onların toplumsal ilişkilerini, fikirlerini veya bilinçlerini otomatik olarak belirlememekle birlikte genel hatlarıyla sınırlarını çizmektedir. Callinicos’un aktardığı biçimiyle, “insan eylemi kısıtlıdır; üretim güçleri ile ilişkilerinin içerdiği yapısal sınırlara bağlıdır, ama olan her şeyi bu sınırların sonucu haline getirecek biçimde her şey belirlenmiş değildir.” (Callinicos, 2007: 151) Bir başka anlatımla; fikirler, ilişkiler ve bilinç “toplumsal grup ve sınıfların içinde buldukları maddi koşullardan *doğarlar* ve onları *yansıtabilirler*.” (Hall, 2005: 41) Dolayısıyla, maddi koşulların *sınıf reflekslerini* (Boratav, 2008: 188) etkilediği muhakkaktır ancak bu maddi koşulların otomatik olarak sınıfın bilinç düzeyinde yansıtacağına garanti yoktur.

Kısacası, tarihsel maddeci sınıf analizi, yapıların özne üzerindeki etkilerini yadsımamakla beraber bu etkileme sürecinde öznenin rolüne de özel bir önem atfetmektedir. Bunu yaparken sınıfları karşılıklı olarak birbirleriyle ve kendi içlerinde toplumsal ve tarihsel süreçteki ilişkileriyle oluşan özneler olarak ele almaktadır. Bu bağlamda tarihsel maddeci sınıf analizinden çıkarılması gereken en önemli sonuç, üretim ilişkilerinin sınıf analizinde “*gerekli ama yetersiz*” (Öngen, 2002: 23) bir unsur olduğudur. Daha önce de vurgulandığı gibi, üretim sürecinde bir araya gelen ve/veya gelemeyen insanlar arasındaki sınıf oluşturma eğiliminin hangi dolayimler ve dinamiklerle mümkün olduğu çalışmanın esas sorularından bir tanesidir. Dolayısıyla, bu bölümün geri kalan kısmında toplumsal sınıf oluşumu, üretim ve yeniden üretim alanlarındaki mücadele, diyalektik ilişkiler, bilinç oluşumu gibi faktörlere referansla tartışılacaktır.

## 1.2. İlişkisel Sınıf Tanımı, Sınıf Deneyimi ve Sınıf Bilinci

Bir önceki bölümde tarihsel maddeci sınıf analizinin genel dayanak noktaları tartışılmaya çalışıldı. Bu bölümde amaç, bu kuramsal temele sınıf ve sınıf deneyimi kavramlarının nasıl oturtulacağı üzerine bir tartışma yürütmek olacak. Tartışma esasen üç temel ekseninde olacaktır. Öncelikle, önceki bölümde de belirtildiği üzere, sınıf yalnızca ampirik bir gerçeklik değil, ilişkisel bir kavramdır ve sınıflar ancak ve ancak birbirleriyle ve kendi içlerindeki ilişkileri temelinde tanımlanabilirler. Bu ilişkiler ve onlardan doğan mücadeleler dışında sınıfların ampirik bir varlığından söz edilemez. İkinci olarak, sınıflar arası ilişkiler antagonistik ilişkiler olduğu ölçüde mücadeleye dayanırlar ve dolayısıyla bir ilişki olarak sınıf, mücadeleye dayanan, dinamik bir oluşuma işaret eder. Üçüncü ve son olarak, sınıf ilişkileri ve sınıf mücadeleleri üretim ve yeniden üretim alanlarında örgütlendiği ölçüde analiz üretim alandaki (fabrikada veya iş yerindeki) mücadelelerle sınırlı tutulmamalı, gündelik hayatta ve bilinç düzeyinde bir sınıf olarak davranma eğilimleri de analize dahil edilmelidir.

### 1.2.1. İlişki Olarak Sınıf

Marx ve Engels, bütünlüklü ve sistematik bir biçimde sınıf olgusunu ele almamış, sınıf ile devrimci pratik arasındaki ilişkiye dair çözümlemesini sonuçlandırmamıştır. Marx'ın, *Kapital*'in Üçüncü cildini sınıf konusuna ayırmayı planladığı ancak yapamadığı bilinmektedir. Diğer tarafından, sınıf ve sınıf mücadelesi ve bunların devrimci mücadelenin itici gücü olduğu iddiası Marx'ın bütün eserlerindeki temel iddiadır. *Kapital*'in Üçüncü cildinde Marx, kendi dönemi için toplumun ücretli işçiler, sermayedarlar ve toprak sahipleri-ücretli emekçiler, kapitalistler ve toprak sahipleri-olmak üzere üç sınıftan oluştuğunu öne sürmüştür (2004: 772). Diğer taraftan, genel olarak eserlerinde daha ziyade iki kutuplu bir sınıf modeli tasarlar ve kapitalizmin bu iki sınıfın kutuplaşmasına dayandığını iddia eder. Nitekim *Kapital*'in Üçüncü cildinin tamamlayamadığı bu bölümünde önemli olan Marx'ın toplumsal sınıflar olarak hangilerini öngördüğünden ziyade sınıfları analiz edebilmek için önerdiği sorudur: “bir sınıfı *oluşturan şey nedir?*” (a.g.e, 772 vurgu bana ait) Marx *Kapital*'in bu bölümünde bu soruyu cevaplamamakla birlikte, sınıfları *oluşturan şeyin* ne olmadığına dair bir ipucu veriyor. Ona göre, sınıfları basitçe gelir düzeylerindeki farklılıklara göre tanımlayamayız. Marx'ın bu argümanı, çalışmanın temelini oluşturan toplumsal sınıfların *farklılık* değil *ilişkisellik* dinamiklerine göre tanımlanması gerektiği iddiası için oldukça önemlidir. Dolayısıyla, Marx'ın iki kutuplu modelinde, sınıf bir antagonizmaya işaret etmektedir ve dolayısıyla bir sınıfın varlığından söz edebilmek için onun karşıtı olan başka bir sınıfın varlığını kabul etmek elzemdir. Sınıf oluşumunun çıkış noktası da birbiriyle karşıtlık içinde olan bu sınıflar arasındaki

mücadeledir. Zira “emeğin sermayeye tabii oluşu, kapitalist (toplumsal) üretimin özü, bir toplumsal ilişki ve sınıf mücadelesinin bir ürünüdür.” (Wood, 2008: 41)

Sınıf ilişkileri, birbirinden yalıtılmış olarak tanımlanamayacak sınıflar veya sınıf içindeki katmanlar arası ilişkilere karşılık gelmektedir (Hobsbawm, 2005: 12). Diğer taraftan *karşıtlık* ilişkisi, sınıflar arasındaki ilişkiyi ve sınıf mücadelesini açıklamak için yeterli değildir. Nitekim üretenler ve artığa el koyanlar arasındaki ilişki çıkar karşıtlığının yanı sıra birbirlerine olan bağımlılıklarıdır da. Ollman (2011), Marx’ın analizindeki, ilişkisellik unsurunu *içsel ilişkiler felsefesi* olarak adlandırmaktadır ve ona göre, Marx’ın analizindeki her bir unsur, etkileşim halinde olarak ortaya çıkabilmesini ve işleyebilmesini sağlayan diğer tüm öğeleri kendi varlığını oluşturan öğelerin birer görünümü olarak içerir. Dolayısıyla, Ollman, emek ile sermayenin birbirleriyle yoğun etkileşimleri bakımından birbirlerinin görünümü olarak kavranması gerektiğini iddia eder ve şu şekilde devam eder:

“Emek gücü onu satın alan kapitalistler olmadan ne satılabilir ne de işçilerin üzerinde bir denetime sahip olamadığı bir üründe somutlanabilir. Aynı şekilde, satın almaya müsait emek gücü olmadan kapitalistler emeği artıdeğer üretiminde kullanamazlar. Marx emek ve sermaye için ‘*bir ve aynı ilişkinin sadece zıt kutuplarda görülen farklı ifadeleri*’ nitelemesinde bulunurken bunu kast etmektedir.” (2011: 136-7, vurgular bana ait)

Emek(çi) ile sermaye(dar) arasındaki karşılıklı bağımlılık ve karşıtlık, aralarındaki *diyalektik* ilişkiye işaret etmektedir. Ancak, bu diyalektik ilişki içinde buldukları anda kurdukları ilişkinin ötesinde, tarihsel *süreçte* kurulan bir *ilişkidir*. Dolayısıyla, diyalektiğin ne olduğunu anlayabilmek için diyalektik *süreç* ve *ilişki* kavramları kilit kavramlardır. Ollman, diyalektiğin katılmış tez-antitez-sentez üçlemesiyle açıklanamayacağını vurgular. Ona göre diyalektik, şeylerin son hallerine geliş süreçlerini ve içinde buldukları etkileşimsel zemini onların ne olduklarının bir parçası olarak almayı gerektirir (Ollman, 2011: 29-31):

“Diyalektik, şeye dair ortak-duyusal nosyonu (şeyin bir tarihe ve diğer şeylerle bağlantıya sahip olduğu nosyonunu “süreç” nosyonları (şeyin kendi tarihini ve gelecekteki olası görünümünü içeren bir şey olarak alan nosyonlar) ile ikame ederek bizim gerçeklik hakkındaki düşüncemizi yeniden yapılandırır.” (a.g.e. 31)

Marx'ın diyalektik yönteminin sınıf ve sınıf mücadelesini anlamak açısından önemine dönülecek olursa, Marx için sınıf mücadelesi, zıtlıkların ve birliklerin birlikteliği olan diyalektiğin özüdür. Bu noktada, bölüm 1.1.1.'de Boratav'dan yapılan alıntıdan hatırlanabileceği gibi, tarihsel maddeci sınıf analizinde, üretim ilişkilerinden türedikleri ölçüde toplumsal sınıflar *tek başlarına* değil, ancak birbirleriyle kurdukları ilişki çerçevesinde tanımlanabilir. Bu ilişki, artığa el koyma sürecinde yaratılan toplumsal sınıflar düalitesiyle açıklanabilir ve bu *diyalektik* bir düalitedir. Salt zıtlık/karşıtlık değil de diyalektik bir ilişkiye işaret etmesi, her sınıfın birbiriyle yalnızca karşıtlık ilişkisi değil aynı zamanda bir *bağımlılık* ilişkisi içerisinde olmasındandır (Boratav, 2005: 11). Nitekim Marx, eserlerinde sınıfların birbirleriyle mücadele içinde oluştuğu iddiasındadır ve sermaye ve emek gücünü; dolayısıyla da burjuvazi ile işçi sınıfını birbirleriyle *diyalektik* ilişkileri içinde tanımlar.

Marx'a göre, toplumdaki belirli bir kesim, kendi çıkarlarını, yaşam tarzını ve kültürünü diğer kesimlerden ayıran bir varlık koşulunda yer alıyorsa, bu kesim toplumsal sınıf oluşturur. Burada, sınıf oluşturmaya ilişkin esas ölçüt, toplumun diğer kesimlerinden ayrı ve belli bir kesim olarak aynı koşullarda yer almanın ötesinde, bu durumun farkında olmaktır. Marx ve Engels'in *Alman İdeolojisi*'nde belirttikleri üzere, "*tek tek bireyler, ancak başka bir sınıfa karşı olarak bir savaşım yürütmek zorunda oldukça bir sınıf meydana getirirler.*" (2010: 98). Dolayısıyla Marksizm, bir sınıfın diğer bir sınıfa karşı (örneğin işçi sınıfının sermayeye karşı) "zaten bir sınıf olarak var olma" halini sınıf oluşumunun gerekli ancak yetersiz bir koşulu olarak görür. Bir başka anlatımla bu *kendinde sınıf* olma halidir ve henüz bunun farkındalığına ulaşmış sınıf olarak kendi çıkarlarını antagonistik ilişki içinde olduğu sınıfa karşı savunmadığı ölçüde *kendi için sınıf* haline gelmemiştir. Marx'ın *Louis Bonaparte'in On Sekiz Brumaire*'inde belirttiği gibi:

"Milyonlarca aile, yaşam tarzlarını, ilgilerini ve eğitimlerini öteki sınıflarınkinden ayırıştıran ve onlara hasım kılan ekonomik geçim koşullarında yaşıyorlarsa, bir sınıf oluştururlar. Küçük çiftçiler, aralarında sadece yerel bir bağlantı varsa, çıkarlarının aynılığından bir ortaklık, ulusal çapta bir bağ ve bir politik örgütlenme doğmuyorsa, bir sınıf oluşturamazlar." (2010: 162)

Benzer bir biçimde *Felsefenin Sefaleti*'nde Marx, sınıf oluşumunun salt iktisadi koşulların dayatmaları sonucu tamamlanmadığı, ancak mücadele içinde sınıfın kendisi için sınıf haline geldiğini şu sözleriyle dile getirmiştir:

“Ekonomik koşullar, ülkenin halk yığınlarını ilkin işçi haline getirir. Sermayenin dayanışması, bu yığın için ortak bir durum, ortak çıkarlar yaratmıştır. Bu yığın, böylece, daha şimdiden, sermaye karşısında, bir sınıftır, ama henüz kendisi için değil. Ancak birkaç evresini tespit etmiş bulunduğumuz savaşım içinde bu yığın birleşir ve kendisini kendisi için bir sınıf olarak oluşturur.” (2011: 172)

Bu noktada düşünmesi gereken önemli bir not, kendinde sınıf ve kendisi için sınıf kavram çiftinin, bir durumdan başka bir duruma geçişin ifadesi olmadığıdır. Bir başka anlatımla, kendinde sınıfla kendi için sınıf arasındaki ayrım yalnızca nesnel sınıf yapısı ile öznel sınıf bilinci arasındaki analitik ayrım değildir. Bir *süreç* olarak sınıf oluşumunu ele aldığımız ölçüde, kendinde sınıf ve kendi için sınıf bu oluşumun farklı uğraklarına tekabül etmektedir (Wood, 2001: 113). Dolayısıyla da sınıf kendi için sınıfa henüz dönüşmediği süreçte görünmez değildir. Nitekim daha önce de belirtildiği gibi, toplumsal sınıflar ile bu sınıflar arasındaki mücadele birbirine dışsal değildir. Sınıfın kendinde ve kendi için halleri farklı öznelere değil, aynı öznenin farklı durumlarına işaret eder. Kendinde sınıf ile kendisi için sınıf arasında da diyalektik bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla kendi için sınıf durumuna geçiş, nesnel koşullardan doğrusal, dolayimsız ve otomatik olarak gerçekleşmez. Bir başka anlatımla, sınıfın nesnel konumu sınıf bilincini mekanik olarak belirlemez, bu süreçte muhtelif dolayimler ve mekanizmalar söz konusudur. Yukarıda, üretim ilişkilerinin sınıfları nesnel konumlara yerleştirdiğini ve sınıf mücadelesinin ön koşulunu yarattığı belirtilmişti. Sınıf ve sınıf bilinci ise insanlar sınıf durumlarını “deneyimledikçe” ve “yaşadıkça” mücadele sürecinden doğar ve “oluşur” (Wood, 2001: 96). Kendinde sınıftan kendi için sınıfa geçme sürecini açıklamak için E. P. Thomson’ın ilişkisel sınıf analizi, sınıf *oluşumu* analizi ve *deneyim kavramı* bu çalışma açısından en açıklayıcı ve tutarlı imkanı sunmaktadır.

E. P. Thompson’ın analizine geçmeden önce vurgulanması gerekli son bir nokta, sınıf mücadelesine ilişkindir. Çalışma boyunca sınıf mücadelesinden kasıt, “sınıflar (ve bunların bireysel üyeleri) arasındaki, aslen sömürü *ya da* ona direnişi içeren temel ilişkiler” olacaktır (Croix’ten aktaran Callinicos, 2009: 87). Croix’tan alıntılanan bu önermeden çıkarılacak en kritik sonuç, sınıf mücadelesinin kolektif eylemi zorunlu olarak içermemesidir. Dolayısıyla, sınıflar sınıf bilinci içermediği ya da kendi için sınıf olarak oluşmadığı süreçte de var olabileceklerdir. Dolayısıyla, sınıf mücadelesinden bağımsız olarak düşünülemez olan sınıf kavramı da aslen bir ilişkidir ve emeğin ürününün bir kısmının sahiplenilmesine işaret eden sömürü olgusunun toplumsal yapıdaki bir tezahürüdür. Bir sınıfı oluşturan bireyler bir sınıf olarak ortak çıkarlarının farkında olabilirler veya olmayabilirler. Sınıf mücadelesi bu

farkındalıktan ve onun kolektif eylem biçiminde ifadesinden ibaret değildir. Ollman'ın ifade ettiği gibi:

“...sınıf mücadelesi sadece savunusu yapılacak ya da içinde yer alınması seçimimize bağlı olacak bir şey değildir. Bunlar çok yaygın yanlış burjuva kanaatleridir. Geniş tanımıyla işçiler ile kapitalistler arasındaki çelişkilerin toplamını ifade eden sınıf mücadelesi şu veya bu şekilde zaten içine dahil olduğumuz ve çoğunlukla da yanlış tarafta olduğumuz bir şeydir. Sınıf mücadelesi ve bu mücadelede nerede durduğumuz hakkında aydınlandıktan sonra şimdiye kadar davrandığımız gibi davranmama kararı alırız (bu alınacak ilk karardır) ve daha sonra da *bizzat kendi* çıkarlarımıza daha iyi hizmet etmek için az veya çok neler yapılabileceği hakkında fikir yürütürüz.” (2011: 44, vurgular orijinalinde)

Dolayısıyla, daha önce de belirtildiği üzere, ilişkisel sınıf analizini kendinde sınıf-kendi için sınıf metaforuna referansla değerlendirecek olunursa burada temel olan *mücadelede sınıftır*.

### 1.2.1.1. İşçi Sınıfı Oluşum Süreci ve Sınıf Deneyimi

Bu çalışmanın kapsamını belirlemeden önce üzerine kafa yorulan en önemli soru, mevsimlik turizm işçileri gibi parçalanmış ve örgütsüz yapı sergileyen bir işçi gurubunda sınıf oluşum süreci analizi yapmanın boşa kürek çekmek olup olmayacağıydı. Bu soru ve muhtelif cevapları, saha araştırmasının detaylarının verildiği dördüncü bölümde detaylı olarak tartışılmaktadır. Ancak, E. P. Thompson'ın sınıf analizi iki yönüyle böyle bir işçi grubu üzerine yapılan bir araştırma için özel olarak önem kazanıyor. Bunlardan birincisi, Thompson'ın “güçlü süreç duygusu”; ikincisi ise, üretim ilişkilerinin mantığını salt soyutlamalar halinde değil, gündelik hayat pratiklerinde, üretim alanının dışındaki somut kurum ve uygulamalarda görülebilir ve tarihsel olarak ortaya çıkarılabilir kılmasıdır. Thompson'ın analizinin bu iki özelliği, “herhangi bir net ve açık sınıf bilincinin, sınıfın varlığına kesin bir kanıt olarak görülmediği tarihsel durumlarda, sınıf tarafından yapılandırılan sınıf güçleri ve bilinç biçimlerinin varlığını hissettiren kanıtları çözümünde” (Wood, 2008: 85-6) görülmektedir. Dolayısıyla, Thompson'ı bu çalışma açısından önemli kılan özelliği, sınıf bilincinin ve kolektif sınıf hareketinin olmadığı durumlarda da sınıfı ve sınıf deneyimlerini görülebilmelerini sağlamasıdır. Kendi ifadesiyle Thompson sınıf kavramını “birbirinden tamamen ayrı ve alakasız görünen olayları *deneyimin ham maddesinde ve bilinçte* birleştiren tarihsel bir görüngü” (1963: 9, vurgular bana ait) olarak açıklamaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak, Thompson'ın sınıf ve sınıf oluşumu analizinin genel özellikleriyle devam edilebilir.

Thompson sınıfı “*tarihsel bir görüngenü*” olarak değerlendirir ve böylece statik sınıf kuramını reddeder. Yapısalcı ve statik sınıf kavrayışına karşılık Thompson sınıfı “ne bir ‘yapı’ ne de bir ‘kategori’ olarak değil, insan ilişkilerinde olan (veya olmuş olduğu gösterilebilen) bir şey olarak” (1963: 9) gördüğünü belirtir. Tarihsel maddeci sınıf kavramsallaştırması Thompson’ın süreç vurgusuyla yakından ilişkilidir. Nitekim Thompson *süreçlerin yapısallığına* odaklanmaktadır. Böylece Thompson, yapı olarak sınıf kavramsallaştırmasından uzaklaşır ve süreç olarak sınıf ve sınıf ilişkileri kavramlarının dinamik bir çerçevede analizini yapabilir. Thompson’a göre, bir üretim biçiminin tarihi sınıf ilişkilerinin tarihi olduğu ölçüde sınıf ile üretim ilişkileri arasındaki ilişki dinamik bir ilişkidir:

“Eğer tarihi belirli bir noktada durdurursak, sınıflar değil, basitçe çok sayıda deneyimleri olan çok sayıda bireyler görürüz. Ancak, eğer insanları toplumsal değişimin uygun bir periyodunda izlersek, ilişkilerinde, fikirlerinde ve kurumlarında belli örüntüler (pattern) gözlemleriz. Sınıf insanlar tarafından, kendi tarihlerini yaşarken tanımlanır ve netice olarak, bu sınıfın tek tanımıdır.” (Thompson, 1963: 11)

Buna ek olarak, Thompson’a göre, “sınıf nosyonu, tarihsel ilişki nosyonunu gerektirmektedir.” (1963: 9) Dolayısıyla, tarihsel materyalist kuramda bahsedilen *tarihsel* ve *ilişkisel* sınıf kavramsallaştırması, Thompson’ın sınıf kuramının da temelini oluşturmaktadır ve buna göre sınıf ancak zaman içinde var olur ve tarihsel olarak bilinebilir. *Eighteenth Century English Society* isimli makalesinde, Thompson, tarihselsellik nosyonunun önemini, tarihsel bir kategori olarak sınıfın, toplumsal sürecin zaman içindeki gözleminden türetilmesiyle açıklamaktadır. Buna göre, sınıflar hakkında bilgi sahibi olmamızın sebebi, insanların defalarca sınıfsal güzergahlarda (class ways) davranışlar sergilemiş olmalarıdır ve Thompson’a göre, böyle bir şekilde sınıfı teorize edildiği ölçüde belli dönemlerde belli sınıfsal davranışlara ilişkin süreklilikler (regularities) bulmayı beklemek mümkündür (1978: 147). Thompson’ın ilişkisel sınıf kuramı da tarihsel maddeci analizin genel özelliklerini tartışırken vurgulandığı gibi, sınıflararası ve sınıf içi olmak üzere iki tür ilişkiyi içermektedir (Wood, 2001: 106).

İkinci olarak, Thompson *sınıf* kavramının *sınıf mücadelesi* kavramından ayrı düşünölemeyeceğini, *sınıf mücadelesinin sınıftan önce geldiğini* söyler ve kendinden önceki sınıf kuramcılarını sınıf kavramına vurgu yaparlarken sınıf mücadelesi kavramını göz ardı etmekle suçlar (1978: 149):



“...sınıflar ayrı ayrı var olup, etrafına bakıp, düşman bir sınıf bulup mücadeleye girişmezler. Tam tersine, insanlar kendilerini belirli olarak yapılandırılmış bir toplumda bulurlar, sömürüyü deneyimler, antagonistik çıkarlarını belirler ve bu meseleler etrafında mücadele ederler. Bu mücadele sürecinde (insanlar) kendilerini sınıflar olarak keşfederler, bu keşfi sınıf bilinci olarak öğrenirler. Sınıf ve sınıf bilinci tarihsel sürecin ilk değil son aşamalarıdır. ... Ancak, yapısalcı sınıf tanımı sınıfların tarihsel ilişki ve mücadele sürecinden bağımsız var olup daha sonra mücadeleye tutuştuklarını iddia etmiş olur.”

Bu bölümün giriş kısmında da belirtildiği üzere, Thompson, sınıf bilincinin yokluğunda da sınıfsal eğilimleri analiz etmenin ve sınıfın varlığını görmenin formüllerini vermektedir. On sekizinci yüzyıl İngiliz toplumu için önerdiği “*sınıf olmadan sınıf mücadelesi*” betimlemesi, sınıfların ancak mücadele içinde oluştuğu, önce oluşup daha sonra mücadeleye tutuşmadıklarını anlamak için önemli bir formüldür. Yine de sınıfların mücadele içinde oluştuğu önermesinin daha iyi anlaşılması için Thompson’ın bir uyarısına dikkat çekmek gerekmektedir. Wood’a göre, Sınıf mücadelesini teorinin ve pratiğin merkezine koymakla Thompson, “*aşağıdan tarih*” (*history from below*) anlayışını yalnızca entelektüel bir yatırım olarak değil sınıf tahakkümü ve Stalinizm’in “*yukarıdan sosyalizm*” (*socialism from above*) anlayışına karşı da korumuştur (Wood, 1982: 45).

Üçüncü olarak, Thompson kendisine getirilen eleştiriler üzerine, nesnel belirlenimlerden bağımsız, basitçe kültürel olarak tanımlanabilecek bir sınıf oluşumundan bahsetmediğini belirtmektedir (1978: 149). Thompson, kilit kavramı olan *sınıf deneyiminin*, “büyük ölçüde insanların içine doğduğu-veya gönülsüzce girdikleri-üretici ilişkiler” (1963: 9) tarafından belirlendiğini kabul eder ve sınıf oluşumlarının üretim ilişkilerinden doğan bir çatışma ve mücadele deneyimi gerektirdiğini iddia eder. Ancak, Thompson’ın en önemli vurgusu, üretim ilişkilerinde “nesnel olarak yerleştirilmiş” ve/veya “gönülsüzce içine girmiş” olmak sınıf oluşumunun sonu değil başlangıcıdır. Thompson, üretim ilişkilerinin bireyleri sınıfsal konumlarına göre ayrıştırdığını ve bu ayrışmanın temel karşıtlıklar ve farklı çıkarlar temelinde olduğu ölçüde mücadelenin koşullarını yarattığını öne sürer. Sınıfların üretim biçimleri tarafından kurulması ve üretim birimlerine nesnel olarak dağıtılması ile sınıf oluşum süreci arasında ayırım yapmak Thompson’ın sınıf kuramını anlamak açısından oldukça kritik bir noktadır. Zira bu nokta Marksist sınıf teorisine düşenin “sınıf yerlerini saptamaktan çok sınıf oluşum süreçlerini açıklamak” olduğuna işaret eder (Wood, 2001: 96-7). Nesnel belirlenimler üzerine oldukça titiz bir analizin gerekliliğini vurgularken, Thompson, nesnel sınıf analizi ile

sınıf oluşumu ve sınıf bilinci arasında basit bir denklem kurulmaması konusunda uyarıda bulunur. Thompson'a göre, sınıf oluşumundan söz edebilmek için sömürü ilişkileri karmaşık bir ilişkiler toplamı olarak ele alınmalı ve nesnel olarak belirlenen bu sömürü ilişkilerinin yaşanma ve tecrübe edilme biçimlerine bakılmalıdır. "Erkekler ve kadınlar üretken ilişkilerini *yaşarken* ve belirlenmiş durumları *deneyimlerken* devraldıkları kültür ve beklentileriyle birlikte yaşadıkları bu deneyimleri kültürel biçimlerinde yoğururken ortaya çıkar ve gelişir." (Thompson, 1978: 150, vurgular orijinalinde) Burada da görülen, Thompson'ın *ilişki ve süreç olarak sınıf* kuramı Wood'un sözleriyle şunları vurgular:

"Üretim araçlarıyla olan nesnel ilişkiler önemlidir; çünkü antagonizmalar kurar, çatışma ve mücadeleler yaratırlar; bu çatışma ve mücadeleler kendilerini sınıf bilincinde açıkça görülebilir oluşumlarda açığa vurmasalar bile toplumsal deneyimi 'sınıfsal biçimlerde' şekillendirirler; ve zaman içerisinde bu ilişkilerin kendi mantıklarını, kendi kalıplarını toplumsal süreçlere nasıl dayattığını fark edebiliriz." (2001: 97)

Buraya kadar yapılan tartışmadan anlaşılacağı gibi, Thompson'ın sınıf kuramında sınıf ilişkileri üretim ilişkilerine indirgenemez. Dolayısıyla, sınıf yalnızca üretim biriminde toplanan ya da sömürü ilişkisi çerçevesinde artığa el koyan kapitalistler karşı karşıya gelen işçileri anlatmaz. Nitekim sınıf ilişkilerini üretim sürecindeki ilişkilere indirgeyen bir sınıf kuramı, bu süreçte bir araya getirilmeyen işçiler veya kapitalistler arasında hangi dolayımınla bağlantı kurulacağını açıklamakta yetersiz kalır. Thompson'ın *deneyim* kavramı tam da burada devreye girmektedir. Marx'ın kendinde sınıf-kendi için sınıf metaforuna ve birinci uğraktan ikinci uğrağa geçiş sürecine dönülecek olursa, bu süreçteki bir dolayım olarak Thompson'ın *deneyim* kavramını ele almak mümkündür. Nitekim Thompson'ın kuramında, yaşama deneyimi aracılığıyla "bir sınıf olarak davranma eğilimi" şekillenir. Buna göre, heterojen grupları bir sınıf olarak birleştiren etken *bir araya gelme* değil, *deneyimdir*. Fabrikada-nesnel koşullarda-bir araya geliş ile sınıf oluşumunda bir araya geliş farklı süreçlerdir. Sınıf oluşumunda bir araya geliş, ortak deneyim ve ortak çıkarlara dair bilinç ve bu deneyim ve bilinç paydasında hareket etme eğilimine bağlıdır. Öyleyse deneyim kavramı, yapıların insanların hayatlarına ne ölçüde ve ne şekilde etkide bulunduğunu; "yapılaşmış süreçlerin basınçlarının insanlar tarafından nasıl deneyimlendiğini ve bunlarla nasıl baş edildiğini" araştırmanın önünü açmaktadır (Wood, 2001:104-9).

Burada, deneyim kavramının temel işlevine ulaşıyor: yapıyla faili (insanı) ilişkilendirmesine. Üretim ilişkilerinin sınıf oluşumu üzerindeki yapısal baskısını, ancak üretim

birimlerde bir araya gelmenin sınıf oluşumu için yeterli olmadığını bir arada vurguladığı ölçüde, deneyim kavramı toplumsal varlıkla toplumsal bilinç arasında bir *ara terim*dir ve toplumsal varlığın bilinci belirleme ortamına işaret eder. Yapı/özne ikiliği sorunsalı etrafında deneyim kavramına ve deneyimin orta çıkışına bakıldığı zaman, Thompson burada özneye aktif bir rol atfeder:

“Önümüzdeki sorun deneyimin sınırları değil, onun ortaya çıkışı ya da üretiliş tarzıdır. Deneyim, toplumsal varlık içinde kendiliğinden doğar; fakat düşünce olmaksızın doğmaz. Erkekler ve kadınlar, ... rasyonel oldukları için, kendilerine ve dünyalarına ne olduğunu düşündükleri için deneyim doğar.” (Thompson, 1994: 46)

Dolayısıyla, üretim ilişkilerini deneyimleme ve sınıf olarak *oluşma* sürecinde işçiler bilinçli ve aktiftirler. Sömürünün deneyimi işçilerin bilinçleri dışında tecrübe edilmez ve sınıf oluşumu öznenin aktif olduğu bir sürece işaret eder (Sewell, 1986: 5). Thompson, sınıf “oluşturma” deyimini kullanmasının özel bir sebebi olduğunu ve bunun yapısal belirlenimlerin yanı sıra insan unsurunun da aktif olduğu bir süreci incelemekte olması olduğunu belirtmektedir: “işçi sınıfı güneşin belirli bir saatte doğması gibi ortaya çıkmamıştır. O kendi oluşumunda mevcuttu.” (1963: 9) Buna göre, Thompson’a göre, işçi sınıfı “*oluşturulduğu kadar kendini de oluşturur*”. (1994: 183)

“Oluşturma” deyimini kullanması ve bu süreçte aktif öznelerle yapılar arasındaki karşılıklı etkileşimli, dinamik bir süreç olarak değerlendirmesi, Thompson’ın *sınıf bilincinden* ne anladığına dair çok şey söylemektedir. Thompson, sınıf bilincini deneyimlerle kültürel olarak başa çıkılmasının yolu olarak tanımlar ve bunların geleneklerde, değer sistemlerinde ve kurumsal biçimlerde şekillendirilmiş olduğunu iddia eder. Buradan anlaşılacağı gibi ve sınıf bilincinin yokluğunda da sınıfın varlığından bahsettiği ve sınıf mücadelesini sınıftan daha öncelikli olarak değerlendirdiği ölçüde, Thompson için sınıf bilincinin oluşma sürecinin bilinçli sınıf haline gelmiş sınıftan-onun örgütlülük düzeyinden örneğin-daha kritik olduğunu söylemek mümkün. Wood’un belirttiği gibi (2001: 110-1):

“Esasen sınıfı belli bir düzeyiyle veya bilincin varlığıyla eşitlemek, Thompson’un yaptığı gibi ‘bir sınıf olarak davranma eğilimi’ni oluşturmak üzere işleyen karmaşık süreçleri vurgulamak yerine sınıfı, gelişimindeki bir evreyle özdeşleştirmek olurdu. Thompson’ın ‘ilişki’ ve ‘süreç’ olarak sınıf kavrayışı, en iyi ihtimalle, sınıfların oluşumunun bir noktasında insanın süreci durdurup ‘sınıf burada

vardır, daha önce değil' diyebileceğini ima eden, en kötü ihtimalle de-ki bu daha yaygındır-, sınıfları tamamen zaman ve tarihsel süreç dolayımının dışında tanımlamaya çalışan tanımlara karşı yöneltilmiştir. ... Öyleyse Thompson'ın amacı sınıfı, onu bilinçli bir siyasal güç yapan belirli bir bilinç ya da örgütlülük düzeyiyle özdeşleştirmek değil, daha çok dikkatimizi, öyle bir güç haline gelme ya da kendini öyle bir güç haline getirme sürecindeki sınıfa odaklanmaktır. ”

Sınıf bilincinin oluşma sürecine olan vurgusu, kendinde sınıf-kendi için sınıf ayrımı bağlamında değerlendirilecek olursa, ikisi arasındaki ayrımın salt nesnel sınıf yapısı ve öznel sınıf bilinci arasındaki mekanik bir ayrıma değil, sınıf oluşum sürecindeki (tarihsel) iki evreye tekabül etmektedir. *Teori'nin Sefaleti* adlı, esasen bir yapısalılık eleştirisi olan eserinde belirttiği gibi Thompson'a göre (1994: 183):

“Biri diğerini izleyen iki varlık olarak ‘sınıf’ı buraya, ‘sınıf bilinci’ni şuraya koyamayız; ikisini birlikte ele almalıyız-belirlenme deneyimi ve bunu bilinçli bir şekilde ‘ele alma’. Sınıfı statik bir ‘kesim’den de türetemeyiz (çünkü sınıf zaman içinde bir *oluştur*) ve üretim tarzının bir işlevi olarak da alamayız; sınıf oluşumları ve sınıf bilinci, açık uçlu bir *ilişki*-diğer sınıflarla mücadele-süreci içinde zamanla oluşur.”

Buraya kadar, tarihsel maddeci analizde sınıf oluşumunun nesnel temelleri tartışılmaya çalışıldı. Cevap bulmaya çalışılan soru esasen sınıf oluşumunda yapıyla öznenin nasıl bir etkileşim içinde buldukları, sınıfların bir süreç içinde nasıl gözlemlenebildikleri ve nesnel konumların bilinci belirlerken-kendinde sınıftan kendi için sınıfa geçiş sürecinde-ne tür dolayım olabileceğiydi. Bu soruya cevap ararken E. P. Thompson ve onun sınıf deneyimi kavramının ayrı bir başlık altında tartışılmasının nedeni, sınıf bilinci oluşumu ve sınıfın kendinde halinden kendisi için haline geçişi bağlamında *süreç* kavramına yaptığı özel vurgu ve bu süreç içindeki bir dolayım olarak *deneyim*lerde sınıfı görebilmesidir. Bu aşamada sorulabilecek bir soru daha bulunmaktadır: nesnel yapılarla aktif öznelin karşılıklı etkileşimiyle ve farklı sınıfların birbirleriyle mücadelesi sürecinde oluştuğunu iddia ettiğimiz sınıf kavramının ve sınıf deneyiminin bilinci nasıl ve ne ölçüde belirlediği. Bu soruyu cevaplayabilmek için, tarihsel materyalizmin *belirlemecilik* boyutunu yeni bir başlık altında ve daha detaylı olarak tartışmak yerinde olacaktır.

### 1.2.1.2. Tarihsel Materyalizmin Belirlemecilik Boyutunu Tekrar Düşünmek: Sınıf Bilinci

Kendinde sınıf ile kendi için sınıf kavram çiftinin birbirinden farklı öznelere değil, sınıf oluşum sürecinin farklı uğraklarına karşılık geldiği ve sınıfın kendinde halinden kendi için haline geçişinin doğal ve otomatik bir süreç olmadığı belirtilmişti. Marx, insanların bilinci ile maddi yaşam koşulları arasında doğrusal ve tek taraflı değil, karşılıklı bir belirlenim ilişkisi görmüştür ve bu karşılıklı ilişkinin muhtelif dolayimleri olduğundan bahsetmiştir. Nesnel sınıf konumları ve bu konumların deneyimlenme süreçlerinin kolektif hareket için ne ölçüde belirleyici olduğu ve üretim ilişkilerinde tecrübe edilen sömürünün kolektif bir işçi sınıfı mücadelesine dönüşmesinin önünde ne tür engeller olduğu bu bölümde esas olarak cevap aranacak sorular olacaktır. En başından, maddeci tarih sınıf kuramının işçi sınıfına attığı rol kapitalist toplumsal ilişkileri deneyimlemek ve anlamaktan öte değiştirmek olduğunu belirtmekte fayda var. Nitekim bahsi edilecek hiçbir engelden kapitalizmde toplumsal ilişkilerin ve sömürünün işçi sınıfını pasif veya edilgen bir özneye dönüştürdüğü sonucu çıkarılmayacaktır. Marx kendinde sınıf ile kendisi için sınıf arasında diyalektik bir ilişki öngörmüştür. Diyalektiğin karşıtlık ve bağımlılık ilişkilerini beraber barındırdığı hatırlanacak olursa, işçi sınıfının kendi için sınıf haline gelmesi, yalnızca kapitalist toplumdaki sömürü deneyimlemesi ve bu deneyimleri soğurmakla değil, aynı zamanda bu deneyimlere karşı bilinçli mücadelesiyle mümkündür. Çünkü Marksizm için sınıfın ortak çıkarları ve hedefleri doğrultusunda tarihsel olarak ne yapması gerektiğini fark etmesi ve bunun için harekete geçmesi önemlidir (Marx ve Engels'ten aktaran Öngen, 2002: 17).

Marx'ın eserlerinde nesnel belirlenimler ve onların ölçütleriyle ilgili detaylı tartışmalar yer alırken, toplumsal özne konumlarına yönelik belirsiz ölçütler söz konusudur. Marx'ın kendinde sınıftan kendisi için sınıf uğrağına geçiş süreci için kesin formüller önermemesini, Öngen'e göre, kuramsal bir eksiklik olarak değil pratikteki olasılıkların çeşitliliğini dikkate almasıyla değerlendirmeliyiz (a.g.e. 19-20). Öncelikle, Marx'ın kendinde sınıf ile kendisi için sınıf ayrımının üretim süreci içindeki konumları sınıf tanımı için gerekli ancak yetersiz bir unsur olarak görmesinin bir sonucu olduğunu hatırlamak önemlidir. Nitekim Marx, *Ekonomi Politiğin Eleştirisine Katkı* isimli eserinde, bilinci belirleyen yaşam olduğu iddiasında bulunurken (2011: 39) *Alman İdeolojisi*'nde Engels'le birlikte maddi yaşamın bilinci belirlediği süreçte aktif insanların varlığından söz etmişlerdir (Marx ve Engels, 2010: 44-5):

“Fikirlerin, anlayışların ve bilincin üretimi, her şeyden önce doğrudan doğruya insanların maddi faaliyetine ve karşılıklı maddi ilişkilerine ... gerçek yaşamın diline bağlıdır. ... Sahip oldukları anlayışları, fikirleri, vb üretenler insanların kendileridir,

ama bu insanlar, sahip oldukları üretici güçlerin belirli düzeydeki gelişmişliğinin ve bu gelişkinlik düzeyine tekabül eden ... karşılıklı ilişkilerinin koşullandırdığı gerçek, faal insanlardır. Bilinç hiçbir zaman bilinçli varlıktan başka bir şey olamaz ve insanların varlığı, onların gerçek yaşam süreçleridir.”

*Alman İdeolojisi*'nden alıntılanan bu pasajda bahsi geçen “gerçek yaşam süreçleri” kapitalizme içkin çelişkileri bünyesinde barındırmaktadır ve gerçek yaşamın bu çelişkili yapısı kendinde sınıfın kendi için sınıfa dönüşmesini karmaşık ve çelişkili bir süreç yapan temel etkidir. Kapitalizmde, sınıf çelişkisinin görünmesini zorlaştıran ve böylece insan müdahalesini zorlaştıran gerek üretim sürecinde gerek yeniden-üretim sürecinde türlü faktör vardır. Ollman bunu kapitalizmin kendinden önceki toplumsal formasyonlardan ayıran temel özelliğiyle açıklar (2011: 17):

Kapitalizm bütün genel (ve gittikçe de en özel) yaşam faaliyetlerini değer yasanının ve bu yasanın beraberinde getirdiği paranın gücü ilkesinin hakim olduğu tekil bir organik sistem altında birleştirmesi ve aynı zamanda bu “muazzam” başarısını gizlemeye veya yadsımaya çalışması ölçüsünde kendinden önceki sınıflı toplumlardan ayrılır. Kapitalizmde varoluşun parçalanmışlığı ve buna mukabil toplumsallaşmanın tek yönlü ve parçalı yapısı ona tabi olan insanları daha çok hayatlarına dahil olan bir kişi, bir yer, bir iş gibi özel hususlara odaklanmaya yönelterek onların bu tikelliklerinin birbirleriyle ilişki içinde nasıl var olduklarını görmelerini engellemiş ve böylelikle de aslında bu ilişkilerden doğan sınıf, sınıf mücadelesi, yabancılaşma vb gibi herkesi bağlayan sabitleri göz ardı etmelerine neden olmuştur.

Bu noktada sorulması gereken soru, kapitalizmde *gizil ilişkilerin* görülmesini etkileyen faktörlerin neler olduğudur. Marx iş sürecinde ve toplumsal yaşamda bu gizil ilişkilerin, sınıf çelişkisinin-farkına varılmasını zorlaştıran süreçleri incelemektedir. Öncelikle, sınıf içi bölünmeler ve sınıf içi çelişkiler; *emek aristokrasisi* denen işçi sınıfı içinde imtiyazlı konumda çalışanlar; yaş, cinsiyet, etnik köken ve yerel farklılıklar gibi faktörlerden türeyen çelişkiler sınıf bilincinin gelişmesini ve böylece siyasal mücadeleye dönüşmesini zorlaştırmaktadır. İkinci bir engel, mülksüz orta sınıfların kariyer, sınıf atlama veya mesleki rekabet gibi etkenlerle sınıfsal çıkarılardan uzaklaşması ve burjuva egemen ideolojisiyle bütünleşmesidir. Üçüncü engel, egemen sınıf yalnızca maddi üretim araçlarını değil, zihinsel üretim araçlarını da elinde tuttuğu ölçüde burjuva ideolojisinin bütünleştirici rolüdür. Burjuva ideolojisi, işçi sınıfının *ortak duyusu* (*common sense*) (Gramsci, 1971) üzerinde etki kurmaktadır. Ancak

burada tek taraflı, dikey bir etkiden söz edilemez, egemen sınıf hegemonyası işçi sınıfına basitçe dayatılmamaktadır. Hegemonya, işçi sınıfının egemen sınıfların anlam dünyalarını kabul etmesini de içermektedir. Burada insanların işçi sınıfının anlam dünyaları ve eleştirel farkındalık düzeylerine özel olarak dikkat edilmelidir. Egemen sınıf felsefesi, insanların ortak duygusunu şekillendirebilmek, içinde buldukları toplumun ahlaki, geleneksel ve kurumsallaşmış yapısını kabul ettirebilmek için oldukça kompleks bir sürece ihtiyaç duymaktadır. Bu süreçte, tahakküm unsuru kitlelerin rızasını kazanmak için yetersiz kaldığı ölçüde, egemen sınıflar *ahlaki ve düşünsel önderlik (moral and intellectual leadership)* uygulayacaktır ve sınıf mücadelesinin düzeyine bağlı olarak muhtelif tavizler vermek zorunda olacaktır (Gramsci, 1985: 324). Sınıf bilincinin gelişmesine dair Marx'ın kuramında geçen son engel, meta fetişizmi ve onun yabancılaştırıcı etkisidir (Öngen, 2001: 25). İşçi sınıfının kolektif siyasal harekete dönüşmesinin önündeki toplumsal faktörler, saha araştırmasının bulgularının tartışıldığı dördüncü bölümde netlik kazanacaktır. Ancak, Marx'ın kuramında önemli yer tutan iki etken olan *meta fetişizmi* ve *yabancılaşma* üzerinde özellikle durmak konu açısından önem arz etmektedir.

Marx'ın yabancılaşma ve meta fetişizmi kavramlarını temelde artı-değer ile sınıf arasındaki ilişkiyi gösterme çabası olarak değerlendirmek mümkündür. Artı değer, işçinin üretimi kendi için yapmaması ve dahası ürettiklerine sahip olamamasına işaret etmektedir. Dolayısıyla Marx'ın işçinin aldığı ücret ile emeğinin karşılığı arasında kurulan ilişkideki illüzyon üzerinde durması bundandır (Öngen, 2002: 18). Fetiş, bir şeyin kendisinde olmayan insanların atfettiği, atfederken de kendi doğal niteliğiymiş gibi düşündüğü şeydir. Bir başka anlatımla, bir nesnenin düşünömsel bir özelliğinin doğal özelliğiymiş gibi düşünülmesi o şeyi fetişleştirmektir. Marx, meta fetişizmini, metalaştığı ölçüde emek ürününün fetişistik bir karakter kazanmasını kapitalizmin içsel özellikleriyle açıklamaktadır. Kapitalizmde eşitlik ve özgürlük fikri vardır; patronla çalışan arasında formel de olsa bir eşitlik vardır. Kapitalizmde fetişizm patron çalışan fetişi değil, maddi yaşam sürecinde oluşan bir fetişizmdir (Marx, 2011: 87-8):

“Serfler, toprak beyleri vs arasında kişisel bağımlılıklar söz konusudur. Bu bağımlılık, kendi üzerinde yükselen yaşam alanları kadar, maddi üretimin toplumsal ilişkilerini de karakterize eder. Ancak kişisel bağımlılık ilişkileri toplumun verili temelini oluşturduğundan, emeklerin ve ürünlerin kendi gerçekliklerinden farklı hayal ürünü bir kisveye bürünmelerine gerek olmaz. Emek gücünü satan özgür insanlar söz konusu olunca emeğin özellikleri bu kez bireysel değil toplumsaldır.”

*Kapital*'in birinci cildinden alıntılan bu pasajdan da anlaşılacağı gibi, kapitalizmde, insan emeğinin ürünlerinin piyasada dolaşması olgusu Marx'ın meta-fetişizmi olarak kavramsallaştırdığı duruma yol açar. Toplumsal-insanlar arasındaki ilişkiler şeyler arasındaki ilişkilere dönüşür ve insanlar toplumsallıktan kopup meta değişiminin gerekliliği olan "birey"lere dönüştürülürler. İnsanlar ile şeyler, nesneyle özne arasındaki ilişki tersine çevrilir: özne nesneleştirilir. Para, sermaye ve benzeri şeyler toplumun öznelere haline gelirken, üretim araçları mülkiyetinden yoksun olan insanlar-işçiler-da nesneleşir. Emeğin ve emek ürünlerinin meta formatını alması, emekle emeğin ürünlerinin arasındaki ilişkinin metalar arasındaki ilişkiye dönüşmesine neden olmaktadır ve dolayısıyla, sermaye ile emek arasındaki eşitsiz ilişki gizlenmektedir. Emek ile sermaye arasındaki değişim, para biçimini aldığı ölçüde de eşitler arasındaki özgür bir değişim olarak görülmektedir: *"Kişisel emeğin toplumsal karakterini ve dolayısıyla tek tek işçilerin toplumsal ilişkilerini açığa kavuşturmak yerine nesnel olarak perdeleyen şey, metalar dünyasının tamamlanmış biçimidir: para biçimi."* (Marx, 2011: 85) Diğer taraftan, insan ilişkilerinin kendilerine karşı özerklik kazanması, kapitalizmdeki iş bölümüyle yakından ilişkilidir (Marx, 2003: 107-8):

Bireyler her zaman kendilerinden hareket etmişlerdir, her zaman kendilerinden hareket etmektedirler. Onların ilişkileri, onların gerçek yaşam sürecinin ilişkileridir. Onların ilişkilerinin kendilerine karşı bir özerkliğe ulaşması nereden geliyor? Onların kendi öz yaşamlarının güçlerinin kendilerine karşı kadiri mutlak hale gelmeleri nedendir? Kısacası: derecesi üretici güçlerin herhangi bir andaki gelişmesine bağlı olan iş bölümü.

Belirli üretim birimlerine hapsedilmiş bireyler, kapitalist üretim sürecinin bütüncül işleyişini ve bu işleyişteki sömürü ilişkisini görme olanağından yoksun kalmaktadırlar. Bu ilişki, üreticilere bir sınıf ilişkisinden çok bireysel kapitalistlerle kendileri arasındaki, ücret ölçütüyle eşitlenen özgür bir değişim ilişkisi olarak görünmektedir. Bu süreçte bireyler yalnızca özel çıkarlarını algılayabildikleri için kolektif çıkar onlara yabancı görünür. Diğer taraftan, maddi emek ile zihinsel emek arasındaki iş bölümü de bu süreçte kritiktir. Nitekim bir kesim-işçi sınıfı, köylüler vs-maddi üretimde bulunurken diğer bir tarafta düşünce üreten "aydın"lar vardır. Toplumsal iş bölümü her haliyle, yaşamın parçalı olarak algılanmasına, bütünlüklü algısının zorlaşmasına neden olmaktadır.

Tam da bu noktada Marx'ın kapitalizmi maddi sefaletle yol açmasının yanı sıra toplumsal ilişkileri fetişleştirmesiyle de suçladığı sonucuna ulaşmak mümkündür. Nitekim



kapitalist toplumsal ilişkileri dönüştürme kapasitesini bir başka anlatımla devrimin itici gücü olma kapasitesini atfettiği işçi sınıfı tarafından toplumsal ilişki biçimleri mutlak değişmez doğrular olarak görünmeye başlar. Sonuç olarak da üreticiler arasındaki toplumsal ilişki, ürün değiş tokuşu ekseninde sağlandığı için, piyasa ekonomisi insan denetiminin dışındaki, doğal yasalara tabii, özerk bir süreç olarak görülmeye başlanır (Holloway, 2005: 61; Callinicos, 2007: 144). Marx'ın ifadesiyle (2011: 82):

“...meta biçiminin esrarlı bir şey oluşunun nedeni, basitçe, insanlara kendi emeklerinin toplumsal niteliğini, emek ürünlerinin nesnel nitelikleri olarak, bu şeylerin toplumsal doğa özellikleri olarak yansımaları ve dolayısıyla, üreticilerle toplam emek arasındaki toplumsal ilişkiyi de, şeyler arasındaki, üreticilerin dışında var olan bir toplumsal ilişki olarak göstermesidir.”

Fetişizm ve yabancılaşma yalnızca üretim sürecinde değil, toplumdaki gündelik “genel görüş”te temeldir. Kapitalizmin alternatifsiz olduğu ve hep devam edeceği gündelik düşünce ve pratiklere yerleşmiş durumdadır. Toplumsal ilişkilerin şeyler arasındaki parçalı ilişkiler olarak mistifikasyonu kapitalizmin temel çelişkilerinin ve onu değiştirme olanağının üstünü örter. Dolayısıyla, fetişizm yalnızca insanların kapitalizmin sefaletini ve sömürsünü kabul etmesini değil; yeniden üretimine nasıl katıldıklarını da gösterir. Fetişizm ve onun yarattığı yabancılaşmışlık hali, insanları muhtelif ideolojilerin etkisine açık hale getirir. Burada sorulması gereken önemli bir soru ideolojilerin mi yaşamı çarpıttığı yoksa çarpıklığın maddi yaşamın kendisinde mi olduğudur. Marx'a göre maddi dünya insan zihnine çarparak, olduğundan başka yansımaktadır. Üretim araçlarından yoksun olmak ve iş bölümü maddi yaşamın içsel çarpıklıklarıdır; ideolojilere düşen bu çarpıklıkları rasyonalize etmek ve doğal göstermektir. Adorno'nun sözleriyle, (pozitif) ideoloji var olanın *kaçınılmazlığını* ve *meşruluğunu* sunmakla görevlidir. Dolayısıyla, meta fetişizmi ve sınıf bilincinin oluşması ve kolektif harekete dönüşmesinin önündeki engeller, kitlelerin pasifliği veya edilgenliğini temel almamaktadırlar. Nitekim kapitalizmin insan denetimi dışındaki doğal bir olgu olarak ele alınması, kapitalizmin bahsettiğimiz içsel çarpıklıklarından, meta ekonomisinin özelliğinden kaynaklanır. Böylece fetişizm kavramsallaştırması kapitalizme karşı bir devrimin olanaksızlığı görüşünü de zayıflatır (Holloway, 2005: 62; Çulhaoğlu, 2012: 308-9; Adorno, 1973: 268; Callinicos, 2007: 154).

Aradaki dolaylımlar ve engeller çerçevesinde ve onlara rağmen nesnel süreçlerin sınıf bilincini nasıl belirlediği sorusuna geri dönülürse şu ana kadarki tartışmalardan basit bir neden-

sonuç ilişkisi veya “en son tahlilde” belirleyeceğine ilişkin bir analizin bu çalışmada kabul edilmeyeceği anlaşılmış olmalıdır. Raymond Williams, *Keywords* isimli eserinde, belirleme ilişkisini “*toplumsal pratikten kaynaklanan ve insan eylemi üzerinde sınır koyup, basınç uygulayan bir etki ilişkisi*” (aktaran Özuğurlu, 2002: 46) olarak tanımlamıştır. Marx’ın sınıf oluşumunun öznel temellerine ilişkin net bir formül önermemesinin pratikte ihtimallerin çokluğuyla değerlendirilebileceği belirtilmişti. Williams’ın tanımlaması da benzer bir şeye işaret etmektedir nitekim belirleme ilişkisinin sonucu sabitlemediği ancak muhtemel sonuçların sınırını belirlediği sonucunu bu tanımdan çıkarmak mümkün. Bu tanım bizi mekanik bir determinizme değil diyalektik bir belirleme ilişkisi anlayışına yönlendirmektedir.

Meseleyi daha somut bir zemine Stuart Hall, “ekonomik düzey neyi belirlemez” sorusuyla oturtma çabasına girmiştir (2005: 42). Soruya cevap olarak iki şeyi belirleyemeyeceğini ve bunların *belirli bir zaman diliminde belirli bir sınıfın düşüncesinin içeriğini* belirleyemeyeceği ve *sınıfların düşüncelerini zaman içinde sabitleyemeyeceği ve garantileyemeyeceğidir* (Özuğurlu, 2002: 47). Hall’a göre, düşüncenin maddi yaşam koşullarının mutlak refleksleri olduğunu iddia etmek pür bir bağımlılık ilişkisi kurmak olacaktır. Diğer taraftan, son tahlilde belirleyeceğini iddia etmek ise iktisadi indirgemeci bir yolu seçmek olacaktır. İktisadi indirgemecilikten kaçınmanın yolu dolayimleri devreye sokarak bir manevra alanı tanımaktır (Hall, 2005: 28). Dolayısıyla Hall’a göre, toplumsal pratiklerin yapısı ne boşta salınan ne de maddi olmayan bir özellik gösterir. Ekonomik alan, her zaman belli tekabüliyetleri garanti edemez çünkü (a) her ne kadar verili materyalden elde edilse de ideolojik kategoriler, gelişim ve evrilmenin yasalarına göre geliştirilir (b) tarihsel gelişim zorunlu olarak pratiklerin ve mücadelelerin etkisine açıktır. Belirleme ilişkisini, belirli sonuçların mutlak öngörülebilirliğindense bir sınır koyma anlamında ele almak, “sonuç garantisi olmayan Marksizm”in temeli olmalıdır (Hall, 2005: 43-4).

Belirleme ilişkisi mekanik bir determinizme işaret etmediği ve Gramsci’ye atıfla bahsedilen *hegemonya* salt burjuva ideolojisinin dayatılmasının ürünü olmayıp sınıf mücadelesini içerdiği ölçüde, sınıf bilincinin *görelî özerkliğinden* söz etmek mümkündür. Dolayısıyla, işçi sınıfının karşı hegemonik bir güç oluşturması her zaman olasıdır. İşçi sınıfının karşı hegemonik bir güç olarak kendini en belirgin gösterdiği anlar grev, toplu yürüyüş gibi anlardır. Ancak özellikle örgütsüz bir grup işçi üzerine yapılan bir çalışma için grev veya dayanışma deneyimlerine bakmak yetersiz olacaktır. Dolayısıyla, “sessiz direniş” biçimlerini, “enformel örgütlenme kalıpları”nı (Özuğurlu, 2002: 39), gündelik pratiklerini anlamaya

yönelik bir stratejiye ihtiyaç vardır. Bunun için Bourdieu'nun, bir sınıfın yatkinliklarına işaret eden *habitus* kavramı işlevsel olabilmektedir.

Bourdieu'nun kendi tanımıyla *habitus* kavramı “eğilimler sistemi”ne işaret eder ve bu eğilimler “varoluşun, görmenin (seeing), davranışların ve düşüncenin sürekli güzergahları” veya “algı, düşünce ve davranışın yapılarıdır” (Bourdieu, 2005: 43). Burada *eğilim (disposition)* kavramı özellikle önemlidir ve *habitusun* faillerin varlıklarında, pratiklerinde ve birbirleriyle ve çevreyle ilişkilerindeki mevcudiyetine işaret eder. Burada sorulması gereken soru, esasen, *habitusun* insan pratiklerini nasıl ürettiğidir. Bourdieu bunu, beklenmedik pratiklerin, düşünülemez olarak dışlanması ve böylece tarihin kendini tekrar etmesi ve statükonun kendini idame ettirmesiyle açıklar. Bu kültürel ve toplumsal yeniden üretim süreci, toplumsal yapının devamlılığı ve düzeninden sorumludur. Dolayısıyla *habitus* da nesnel pratiklerin ürünüdür ancak bu nesnel pratikler tarafından üretilen öznel üretici ilkeler setidir (Jenkins, 80-82).

“Her bir konum sınıfına/kümesine, ona karşılık gelen koşulla bağdaşan toplumsal koşullandırmaların ürettiği bir *habitus*ler sınıfı/kümesi ... tekabül eder. ... *Habitus*, bir konumun içkin ve bağlantısal özelliklerini bütünleşik bir hayat tarzında, yani insanlar mekanlar ve pratiklerle ilgili bütünleşik bir tercih dizisini dile getiren can verici ve birleştirici kökendir. Tıpkı kendilerini üreten konumlar gibi, *habitus*ler de farklılaşmış; ama aynı zamanda farklılaştırıcıdır. Ayrılmış, ayırıcılar; ama aynı zamanda ayrımları getirirler: Farklı farklılaşma ilkelerini hayata geçirir ya da ortak farklılaşma ilkelerini farklı biçimde kullanırlar. *Habitus*ler ayrı ve ayrıştırıcı pratikler doğurur-bir işçinin yediği şey, özellikle de yeme biçimi, yaptığı spor ve yapma biçimi, siyasal kanaatleri ve bu kanaatleri ifade etme biçimi sanayici patronun bunlara tekabül eden tüketimleri ve etkinlerinden sistematik olarak farklıdır; ancak bunlar, aynı zamanda sınıflandırıcı şemalardır, farklı sınıflandırma ilkeleri, farklı görü ve ayırım ilkeleri, farklı zevklerdir.” (Bourdieu, 2005: 21)

Bourdieu'ya göre, *habitus öğrenilen değil*, toplumsallaşma sürecinde insanların benzer deneyimlere maruz kalmasıyla *edinilen* bir şeydir. *Habitus*, tarihsel sürecin bir ürünüdür ve tarihsel olarak şematize olmuş bireysel ve kolektif pratikler üretir. Bourdieu burada, insanların kendi tarihini yaptığı noktasında Marx'la hemfikirdir. Bourdieu'ya göre, tarih günlük hayat pratiklerinin üretimi ve yeniden üretimi hattında ilerlemektedir ve bu pratikler bir yandan *habitusun* ürünüken diğer yandan *habitusu* yeniden üretirler.

Sınıf bilinci oluşumu sürecine ilişkin Ira Katznelson da şu ana kadar bahsedilen düşünürler gibi tarihsel ve ilişkisel bir rol atfetmiştir. Esasen Katznelson'un yaklaşımının çıkış noktası Thompson'un sınıf yaklaşımı olmakla birlikte belli noktalarda ondan ayrılmaktadır. Katznelson'un sınıf oluşum sürecine ilişkin kuramını bu çalışma için önemli kılan yönü sınıf konumunun iş yerinde-üretim alanında-ve gündelik hayatta-yeniden üretim alanında-ayrıştırılmasına karşı çıkmasıdır. Bir başka anlatımla, sınıfı üretim ve yeniden üretim alanları arasında bir ayırım yapmaksızın analiz etmektedir. Bu bağlamda Katznelson, hem Marksist-Engels'i tenzih ederek-hem de Weberyen sınıf analizlerini yeniden üretim alanına ilişkin analizlerinin yetersizliğiyle suçlamaktadır. Weberyen teoriyi, *konut sınıfı* gibi tanımlarından dolayı eleştirirken Marksist kuramları da analizlerinin üretim süreciyle sınırlı olmasından dolayı eleştirir (Katznelson, 1982: 200-1). Sonuç olarak, Marksist sınıf kuramına sadık kalarak, sınıf oluşumunun birbiriyle bağlı dört katmanından söz eder. Bu katmanlar, sınıf yapısı (*class structure*), *yaşam tarzı* (*ways of life*), *eğilim* (*disposition*) ve *kolektif eylem* (*collective action*) şeklindedir ve sınıf oluşum süreci dahilinde bu katmanlar farklı tarihsel ve toplumsal örneklerde farklı biçimler alabilmektedir. (Katznelson ve Zollberg, 1986) Bu katmanlar arasında analitik bir ayırım yapılmadığı ölçüde, Katznelson'a göre, kendinde sınıf-kendi için sınıf modelini geliştirmek oldukça zordur (1986: 14).

Katznelson'un modeline göre, sınıf oluşumunun birinci aşaması, Marx'ın *Kapital*'de varsaydığı sınıfa, bir başka anlatımla, sınıfın üretim ilişkileri içindeki pozisyonuna tekabül etmektedir. Katznelson, birinci aşamanın hiçbir zaman gözden kaçırılmaması gerektiğini çünkü kapitalizmin proleterleşme ve sömürünün muhtelif mekanizmaları olmaksızın düşünülemeyeceğini belirtmektedir. Ancak bu aşamada, sınıf kavramı yalnızca üreticilerle artığa el koyanlar arasındaki ilişkiye işaret eder ve henüz deneyimden uzak (*experience distant*) bir aşamadadır ve dolayısıyla yaşam tarzları, eğilimler, bilinç düzeyi ve benzeri unsurlara dair çıkarımlar yapabilmek için yetersizdir. Bu noktada sınıf oluşum sürecinin ikinci katmanına başvurur ve bu katman insanların belli sosyal ilişki tarzları içinde yaşamlarını nasıl sürdürdüklerine ilişkindir. Yaşam tarzına işaret eden bu katman, kapitalist toplumların iş yerinde ve onun dışında nasıl geliştikleri burada kritiktir. Kapitalist toplumların ayırt edici özelliklerinden bir tanesi iş yeri ve konut/mahalle hayatını birbirinden ayırarak yaşam tarzları geliştirmesidir. Bununla birlikte, konut grupları ikamet edenlerin sınıfsal konumlarına göre ayrıştırılmıştır. Ev ve iş yerinin ayrımı ile toplumsal sınıfların mekanlarının ayrımının bir araya gelmesiyle sınıf ilişkileri yalnızca iş yerinde değil iş yeri dışında yaşanmaya ve tecrübe edilmeye başlanmıştır. Üçüncü düzey ise, insanların belli tecrübeler, alışkanlıklar veya ortak eğilimler ışığında yaşamı nasıl algıladıklarına ilişkindir. Bu aşamadan söz ederken Katznelson,

sınıf bilincinden bahsetmediği konusunda uyarıda bulunmaktadır. Katznelson'un bilinç kavramından kaçınmasının nedeni, bilinç derecesi/düzeyi nosyonlarını reddedişinden kaynaklanır ve bu noktada sözünü ettiği katmanların zorunlu aşamalar serisine veya doğal bir ilerlemeye işaret etmediğini vurgular. Katznelson'un bu aşamada bahsini ettiği sınıf tam da Thompson'ın "benzer çıkar, toplumsal deneyim, gelenek ve değer sistemlerini paylaşan, bir sınıf olarak davranma eğilimine sahip, kendilerini eylemlerinde ve bilinçlerinde aynı sınıf güzergahlarına sahip diğer insanlarla beraber tanımlayan insan grubu olarak sınıf" (aktaran Katznelson, 1986: 18) tanımına denk düşmektedir. Dördüncü ve son düzey ise belli bir eylem ve örgütlülük çerçevesinde kolektif eylemi içermektedir. Bu düzey, üretim ve yeniden üretim süreçlerinde benzer deneyimleri paylaşıp bunu benzer şekillerde anlamlandıran insanların birleşip kolektif bir güç oluşturma kapasitelerine işaret eder (Katznelson, 1982: 208-9; Katznelson, 1986: 14-9; Şengül, 2001: 24).

Kendinde sınıf-kendisi için sınıf konumları arasındaki ilişki ve süreç bağlamında da belirtildiği gibi, Katznelson'un vurguladığı dört katman arasında da bir zorunluluk ilişkisi söz konusu değildir. Örneğin benzer sınıf deneyimlerini tecrübe eden ve bunu benzer biçimlerde anlamlandıran insanların kolektif bir güç oluşturma kapasiteleri olmakla birlikte böyle bir güç oluşturmamaları da muhtemeldir. Nitekim Katznelson'a göre, sınıf oluşum süreci, "*durağan ve bir defaya mahsus olarak ortaya çıkan, çıktığı andan itibaren de insanların yaşamını belirleyen bir durumdan çok, her an ve farklı düzeylerde tezahür eden, belli sınırlar içinde somut insanlar tarafından yorumlanan ve yeniden tanımlanan dinamik bir süreçtir.*" (Şengül, 2001: 24-5)

Diğer taraftan, Michael Mann'ın *Consciousness and Action Among the Western Working Class* (1973: 12) adlı kitabındaki sınıf bilincine dair öngördüğü "sınıf kimliği", "sınıf karşıtlığı", "sınıf bütünlüğü" ve "alternatif bir toplum düşüncesi" olmak üzere dört öge üzerinde durmak faydalı olacaktır.

- Sınıf bilincinin ilk unsuru *sınıf kimliği*dir ve toplumdaki sınıfsal ayrımların varlığına ilişkin bir farkındalığa ve bu ayrım bağlamında kendini işçi sınıfının bir üyesi olarak görmesine işaret eder.
- İkinci unsur *sınıf karşıtlığı*dir ve işçi sınıfının kapitalisti ve onun karşısına çıkan temsilcilerini-örneğin patronunu-kendi çıkarlarına karşıt olarak algılamasıdır.
- Üçüncü öge, *sınıf bütünlüğü*, ilk iki ögenin tanınmasına ve böylece toplumsal yapıyı ve bu yapıdaki kendi durumunu bu iki ögeyle tanımlamasına işaret eder.

- Bu üç ögenin sonucu olarak, karşıt olunan sınıfla mücadele edilerek ulaşılabilecek *alternatif bir toplum düşüncesi* oluşması dördüncü unsurdur.

Mann, devrimci bir örgütlenmenin koşulu olarak bu dört aşamanın tamamlanması gerektiğini öngörür ancak aşamalar arasında doğrusal ve kümülatif bir ilişki kurmaz. Toplumsal yapıyı ve bu yapıdaki kendi konumunu anlamlandıran her insan örneğin kesinlikle alternatif bir toplum düşüncesine ulaşmış demek değildir. Bir sınıfın sınıf bilinci edinmesi, bütün toplumsal *deneyim* alanlarındaki sınıf oluşumu süreçlerinin bütünleşmesiyle mümkündür. Dolayısıyla bilinç doğrusal ve kümülatif bir yoldan değil, özgün deyimlerle, somut olarak gelişir. Toplumsal gelişimin belirli bir aşamasında gelişmiş olan bir bilincin başka bir zaman ve mekanda da gelişeceğinin garantisi olamaz. Burada örgütlenmenin önemi ortaya çıkar çünkü işçi sınıfı kendiliğinden kendi tarihinin farkında değildir, bu farkına varış ancak siyasal örgütlenmeyle canlı tutulur (Mısır, 2001: 132-3).

Buraya kadar sınıf oluşum süreci, tarihselliğine, ilişkiselliğine, mücadele kavramının önemine, süreç olgusunun gücüne, bu süreçteki dolayılara ve nesnel belirlenimlerle öznel sınıf konumları arasındaki ilişkiye atıfla tartışmaya çalışıldı. Buraya kadarki tartışmayı özetlenecek olursa:

- Sınıf toplumsal ve tarihsel bir ilişkidir.
- Bu ilişki nesnel temele dayanır ve bu nesnel temel sömürüdür.
- Sınıf oluşumu sürekli bir sürece işaret eder.
- Dayandığı nesnel temel onu maddi temellerin edilgen bir yansıması olarak görmemize neden olmamalıdır.
- Sürekli oluşum halinde olması ve bu süreçteki dolayılar işçi sınıfını devrimci bir tarihsel güç olarak olanaklarına işaret eder.

Bu bölümü bitirmeden önce, sınıf kuramından alandaki sınıf çözümlemesine dair son bir adım atarak sınıfın bölüşüm ilişkileri bağlamındaki konumu ve söz konusu üretim ve bölüşüm ilişkileri çerçevesinde oluşan sınıfların yanı sıra alt grup ve ara tabakalara ve oluşan gruplar bağlamında üretken olmayan emeğin yerine ilişkin bir değerlendirme yapmakta fayda vardır.

### 1.3. Kuramdan Alana Doğru: Bölüşüm İlişkileri, Alt Gruplar ve Üretken Olmayan Emek

#### 1.3.1. Bölüşüm İlişkileri, Sınıflar ve Alt Gruplar

Boratav, sınıf çözümlemelerinde tarihsel maddeci sınıf kuramına sadık kalmakta ve dolayısıyla sınıfı esasen üretim ilişkilerine dayanarak kavramsallaştırmaktadır. Ancak üretim ilişkilerinden öteye giderek, muhtelif bölüşüm ilişkileri çerçevesinde sınıf içi farklılaşmaların da analizini yapmaktadır. Bunu yaparken, *sınıf anatomileriyle*-sınıfın yapısal konumları için Boratav bu kavramı kullanmaktadır-sınıf rolleri arasında bir ayırım yapmaktadır. Türkiye'ye ilişkin bir analiz yaparken Boratav'ın çözümlemesi özel olarak önemlidir, çünkü üretim ve bölüşüm ilişkilerine atıfla kentsel ve kırsal ölçekte oluşan sınıf ve grupların detaylı bir analizini sağlamaktadır. Burada düşülmesi gereken önemli bir not, Boratav'ın bölüşüm ilişkilerine dayalı yaptığı sınıf analizinde sınıfı karşıtıllıklara dayalı bir ilişki ve süreç olmaktan çıkarmadığı ve eşitsizliklere dayalı bölüşüm ilişkileri analizine dayanmadığıdır.

Yukarıda da vurgulandığı gibi, Boratav, tarihsel maddeci yaklaşımın sınıfların üretim ilişkilerinden türediği argümanına sadık kalmaktadır. Ona göre, üretim ilişkileri, artığa el koymanın farklı mekanizmalarına tekabül etmektedir ve bu el koymanın ilk aşaması olan *temel (birincil) bölüşüm ilişkilerine* işaret etmektedir. Dolayısıyla, Boratav'ın çözümlemesinde, bölüşüm ilişkilerinin ilk aşaması artığa el koymanın yarattığı diyalektik sınıf düalitesine işaret etmektedir ve buna bağlı olarak ilk sınıfsal ayırım, emek/sermaye çelişmesine dayanan ücretli çalışan versus işveren şeklindedir. Ancak, Boratav'a göre, yapısal sınıf tanımı, sınıf anatomisi, sınıfların kendi alt grupları ile temel sınıfların etrafındaki ara grupları da kapsamalıdır. Burada ise, *tali (ikincil) bölüşüm ilişkilerinin* incelenmesinin gerekliliği devreye girer ve bundan kasıt, artığın yeniden paylaşım sürecidir. Söz konusu ikincil bölüşüm ilişkileri bağlamında, toplumsal grup ve tabakalar oluşur. Bu çerçevede Boratav, iki ana kategoriden bahseder: *alt gruplar* ve *ara tabakalar*. Alt gruplar, artı değer paylaşılması biçiminde ortaya çıkarken; ara tabakalar bürokrasi, meslek sahipleri, serbest meslek sahipleri ve marjinal gruplara bir başka anlatımla küçük burjuvaziye tekabül eder (Boratav, 2012: Boratav, 38; 2005: 11-2; Boratav, 2004: 23).

Buraya kadarki kavramsallaştırması, Boratav'ın kendinde sınıf analizidir ve sınıf rollerine dair bir şey söylememektedir. Boratav'ın sınıf anatomisiyle sınıf rolü arasındaki ilişkiyi kurarken önerdiği üç aşama vardır. Bunlardan birincisi, toplumsal sınıfların oluşumu, evrimi ve dönüşümü; ikincisi, sınıflar arası bölüşüm karşıtıllıklarından kaynaklanan ve bunun da ötesine gidebilen mücadeleler ve toplumsal sınıf, grup ve tabakalarla devlet arasındaki ilişkileridir. Boratav'a göre, sınıf yapıları her üç düzeyde yeniden kurulmalıdır ve böylece devlet-sınıf, iktisat politikaları-sınıf, kültür-sınıf, kentleşme-sınıf gibi temalar göz ardı

edilmeden sınıfsal çözümler yapılmalıdı (Boratav'dan aktaran Özüğurlu, 2008: 46-7). Korkut Boratav, *İstanbul ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri* isimli çalışmasında geliştirdiği çerçeveyi Türkiye'ye uyarlamıştır ve Türkiye'de toplumsal sınıfların oldukça geniş bir analizini, kente ve kıra ayrı ayrı uyarlayarak yapmıştır.

Kent ölçeğinde, Boratav, ilk sınıfsal ayrımı birincil bölüşüm ilişkilerine-emek/sermaye çelişmesine-atıfla ücretli çalışan versus işveren şeklinde yapmıştır. Ancak, birincil bölüşüm ilişkilerinin yetersizliği ne ücretlilerin ne de işveren grubun yekpare gruplara tekabül etmemesinde kendini göstermektedir ve dolayısıyla Boratav, kentsel toplumsal sınıf ve grupların analizini yeniden bölüşüm ilişkilerinde-ikincil bölüşüm ilişkilerinde-ortaya çıkan gruplara atıfla yapmıştır. (bkz. Tablo 1.1.) Boratav, ücretlileri, işin niteliği ve mesleklerini esas alarak kendi aralarında yüksek nitelikliler, beyaz yakalılar, niteliksiz hizmet işçileri ve mavi yakalı işçiler olmak üzere dörde ayırmaktadır. İşverenlerden kastı ise sürekli işçi çalışanlar olmakla birlikte, çalıştırılan işçi sayısını esas alarak bir veya iki sürekli işçi çalıştıran küçük burjuva işveren, üç veya daha fazla işçi çalıştıran orta veya büyük burjuva işveren ve küçük esnaf, doktor, avukat vb kendi hesabına çalışanlar olmak üzere üç grupta ele almaktadır. Diğer taraftan, bu iki temel grup ve yedi alt grup hala kentsel gruplar için yetersiz kalmaktadır. Boratav, bu gruplara ek olarak, emeklileri ve işsizleri bir kategori olarak ele almaktadır. Çalışmanın konusu açısından mühim bir soru kentsel ölçekte işçi sınıfını bu gruplardan hangisinin oluşturduğudur. Boratav, kentsel gruplara ilişkin *halk sınıfları koalisyonu* ve *dar anlamda kentsel işçi sınıfı* olmak üzere iki farklı gruptan bahsetmektedir. Dar anlamıyla işçi sınıfını, mavi yakalılar, niteliksiz hizmet işçileri ve işsizler oluşturmaktadır. Bu üç gruba yüksek nitelikliler, beyaz yakalılar ve emeklilerin eklenmesiyle geniş anlamda kentsel işçi sınıfının oluşup oluşmayacağı ise Boratav'a göre tartışmaya açıktır nitekim bu geniş grubu "sınıf" olarak nitelendirmek problemlidir, ancak "ücretli"ler olarak nitelendirilebilirler. Diğer taraftan, halk sınıfları koalisyonu olarak nitelendirdiği grup ise işsiz, mavi yakalı, niteliksiz hizmet işçileri, beyaz yakalı ve sadece kendi hesabına çalışanlardan oluşmaktadır (2004: 23-5).



**Tablo 1.1. Kentsel Sınıflar/Gruplar**

Ücretliler	İşverenler (Sürekli İşçi Çalıştıranlar)	Diğer	Kentsel İşçi Sınıfı(Dar Anlamda)	Halk Sınıfları Koalisyonu
1.Yüksek Nitelikliler 2.Beyaz Yakalılar 3. Niteliksiz Hizmet İşçileri 4.Mavi Yakalı İşçiler	1. Bir veya iki 2. Üç veya daha fazla 3. Orta-büyük burjuvazi/işveren veya kendi hesabına çalışan	1. Emekliler 2. İşsizler	1. Mavi Yakalı 2. Niteliksiz Hizmet 3. İşsiz	1. Mavi Yakalı 2. Niteliksiz Hizmet 3. İşsiz 4. Beyaz Yakalı 5. Sadece kendi hesabına çalışan

Boratav'a göre, kırsal alanda sınıf ve grupların analizi daha da karışıktır.<sup>5</sup> Bunun detaylı bir analizi bu çalışmanın kapsamının dışındadır ve dolayısıyla, kırsal sınıf analizi yaparken kullandığı kriterle yetinilecektir. (bkz Tablo II) Kırsal hane anketini uygularken Boratav, ücretli işgücü kullanımı, haneden işgücü ihracı ve işlenen kuru ve sulu arazi ve genişliklerini kriter olarak almıştır. İşçi çalıştırma, emek ihracı ve traktör sahipliği kriterlerine ilişkin evet hayırlı yanıtlar ve işlenen kuru veya sulu arazinin sınırları gibi ölçütlerin kullanımı kırsal kesimde sekiz adet sınıf/grup tanımına yol açmıştır: kapitalist çiftçi, zengin çiftçi, zengin köylü, orta köylü, küçük köylü, yoksul köylü, tarım işçisi, rantiyer. Diğer taraftan, Boratav kırsal sınıf ve gruplar açısından iki ek kriter önermektedir. Öncelikle, kırsal nüfusun tarım dışı faaliyetlere katılma derecesi, ikinci ve daha özel olarak ise hayvancılıkla ilişkileri önemlidir. Bu kriterler ve gruplar ışığında, kırsal yapıdaki en üst üç grubu kapitalist çiftçi, zengin çiftçi ve zengin köylü grupları oluştururken; orta ve yoksul köylüler ile tarım işçileri ise görece alt grupları oluşturmaktadır (2004: 27-32).

<sup>5</sup> Kırsal sınıf analizinin çalışma açısından önemi, mülakat yapılan işçilerin ailelerinin meslekleri (sınıfsal kökenleri) ve geçmiş iş deneyimleri açısından özel bir önem taşımaktadır. Nitekim yüzdesi ilerleyen bölümlerde verilmekle birlikte, katılımcıların büyük bir kısmı kır kökenlidir ve tarımda iş deneyimi mevcuttur.

**Tablo 1.2. Kırsal Sınıflar/Gruplar<sup>67</sup>**

Kategoriler	İşçi Çalıştırır	Emek “İhraç” Eder	Traktör Sahibi	İşlenen Alan (a) (dönüm)	İşlenen Alan (b) Dönüm
Kapitalist Çiftçi	Evet	Hayır	Evet	101+	201+
Zengin Çiftçi	Evet	Hayır	Evet	31-100	101-200
Zengin Köylü	Evet Evet Evet	Hayır Hayır Evet	Evet Hayır Evet	1-30 Tümü 31+	1-100 Tümü 101+
Orta Köylü	Hayır Evet Hayır	Hayır Evet Evet	Hayır Evet Hayır	Tümü 1-30 31-+	Tümü 1-100 101+
Küçük Köylü	Hayır Hayır Evet	Hayır Evet Evet	Hayır Evet Hayır	Tümü 1-30	Tümü 1-100 Tümü
Yoksul Köylü	Hayır	Hayır	Hayır	Tümü	Tümü
Tarım İşçisi	Hayır	Hayır	Hayır	Hiç	Hiç
Rantiye	Hayır	Hayır	Hayır	Kiraya veriyor	Kiraya veriyor

Sonuç olarak, Boratav, muhtelif çalışmalarında Türkiye'nin kentsel ve kırsal sınıf profilini bölüşüm ilişkilerine ve bu ilişkiler neticesinde oluşan alt gruplara ve ara tabakalara referansla analiz etmiştir. Analizlerinde, söz konusu grupların tüketim kalıpları, yaşam tarzları, hayat görüşleri vb konulara ilişkin değerlendirmeler yapmıştır. Kırsal ve kentsel sınıflar ve gruplara ilişkin yaklaşımı bir bütün olarak bu çalışma için önemlidir. Öncelikle, mülakat yapılan işçilerin sınıfsal kökenlerinin analizi için muazzam bir çerçeve sunmaktadır. Ancak, kentsel işçi sınıfı tanımı ve bu tanımda niteliksiz hizmet işçilerinin yer alması konu açısından özel bir önem arz etmektedir. Bu konunun detaylı bir analizi için *üretken emek ve üretken olmayan emek* ve hizmet sektörü çalışanlarının işçi sınıfı analizindeki yerine ilişkin bir tartışma yapmak gerekmektedir.

### 1.3.2. İşçi Sınıfı, Üretken Emek/Üretken Olmayan Emek ve Hizmet İşçileri

Araştırmanın esas konusunu teşkil eden turizm işçilerini, genel olarak sınıf özel olarak işçi sınıfı sorunsalında bir yere oturabilmek için öncelikle birbirleriyle etkileşim süreci içinde oluşan toplumsal sınıflar bağlamında işçi sınıfının tanımlayıcı özellikleri ve konumuna ilişkin bir tartışma yürütmekte fayda var. Tarihsel maddeci sınıf kuramı bağlamında işçi sınıfının en tutarlı tanımı *üretim araçlarıyla ilişkisi* temelinde yapılmalıdır ancak buraya kadar yapılan sınıf

<sup>6</sup> Boratav, K. (2004) **İstanbul ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri**, Ankara: İmge Kitabevi, 2. Baskı. (s.29)

<sup>7</sup> Tabloda zengin, orta ve küçük köylü gruplar için üçer farklı bileşmelerle ölçütler kullanılması, sekizin de üstünde grup oluşturulabileceğini göstermektedir. Ancak Boratav, araştırma için faydalı olmayacağı gerekçesiyle kullanmamıştır. Nitekim bu çalışma için de bu kırsal sınıf/grup analizi için bu 8 grup yeterlidir.

tartışmaları ışığında bunun gerekli ancak yetersiz bir ölçüt olacağı da akılda tutulmalıdır. Üretim araçlarıyla ilişkisi bağlamında düşünüldüğünde işçi sınıfının “emek gücünden başka satacak hiçbir şeye sahip olmadığı için, bu gücü kendi geçimi karşılığında sermayeye satan bir sınıf” (Braverman, 2008: 346) olduğuna işaret eden biçimsel tanıma ulaşılır. İşçi sınıfının bu durağan tanımını kendi içinde doğrudur ve modern toplumdaki işçi sınıfına ilişkin çıkarımlar yapabilmek adına önemli bir başlangıç noktasıdır. Ayrıca, ilişkisel sınıf tanımının başlangıç noktası olan sömürü ilişkileri bağlamında değerlendirildiği ölçüde, işçi sınıfının bu sömürünün hammaddesi olduğu akılda tutulmalıdır. Nitekim Braverman’ın belirttiği gibi işçi sınıfı, diğer her şeyin ötesinde, sermayenin artı değer fazlalığını harekete geçiren parçasıdır. (2008: 345)

İşçi sınıfının tanımına ilişkin, Marksistler arasında, buraya kadar aşağı yukarı bir görüş birliği olduğunu iddia etmek mümkündür, ancak kapsamına ilişkin bu tür bir birlikten söz edilemez. Bu bağlamda ana hatlarıyla, Marksizm içinde dört yaklaşım bulunmaktadır. İlki, işçi sınıfını üretken emekle sınırlar ve en bilinen savunucusu Nicos Poulantzas’dır. İkinci grup, ilk tanımını günümüz emek süreçlerindeki proleterleşme eğilimini kapsamaktan yoksun olmakla eleştirir ve ister büroda ister kamuda olsun düşük düzeyde ve rutin işler yapan tüm beyaz yakalılarının da işçi sayılması gerektiğini öne sürer. Bu yaklaşımda esas alınan koşul, işçinin proleterleşme eşiğini aşmış olması koşuludur ve temsilcileri arasında Braverman, Wright ve Szymanski sayılabilir. Üçüncü grubu oluşturan Carchedi ve Callinicos, büro çalışanları ve beyaz yakalıları *yeni orta sınıf* içinde değerlendirirken son grup, onların aksine tüm ücretlileri işçi sınıfı kapsamı içinde değerlendirmektedir ve en bilinen temsilcileri Mandel ve Friedman’dır (Öngen, 1996: 193). Kısacası, işçi sınıfının tanımı ve kapsamına ilişkin tartışmalar çoğunlukla üretken emek ve üretken olmayan emek ayrımı ekseninde yürütülmektedir. Her bir grubun işçi sınıfı analizlerine ayrıntılı olarak değinilmeyecek olmakla beraber genel olarak işçi sınıfını üretken emekle sınırlandıran ve buna karşılık bütün ücretlileri işçi sınıfı kapsamında değerlendiren yaklaşım ikiliğinde tartışılacaktır. Bunu yaparken amaç, hangi grubun işçi sınıfı sayılması gerektiğini sorgulamak kadar üretken olan ve olmayan emek ayrımının işçi sınıfı oluşumunda bir etken olup olmadığı olacaktır.

Nicos Poulantzas’ın sınıf kuramının en kritik yönü, kafa/kol emeği ayrımına yaptığı vurgu ve bu vurguyla üretken emeği kol emeğiyle, işçi sınıfını da üretken emekle sınırlı değerlendirmesidir. Poulantzas’ın çıkış noktası Marx’ın her üretken işçinin bir ücretli olduğu ancak her ücretlinin üretken işçi olmadığı önermesidir (1979: 210). Wood’a göre, Poulantzas’ın sınıf analizi Marx’ın bu sözünün yanlış yorumuna dayanıyor (2011: 64):

[Poulantzas] Savını, Marx'ın yanlış bir yorumlamasına dayandırıyor. Marx'tan şöyle bir alıntı yapıyor: “Her üretken işçi, bir ücretlidir, ama her ücretlinin üretken işçi olduğu sonucuna varılamaz.” Poulantzas, bu sözü farklı bir anlama çekiyor. Sözleri Marx'a mal ederek, “Marx'ın belirttiği gibi”, diyor, “işçi sınıfına giren her kişi, bir ücretliyse, bu ille de her ücretlinin işçi sınıfına girdiği anlamına gelmez.” Elbette bu iki önerme kesinlikle aynı değildir; birinin diğerini beraberinde getirdiğini zaten Poulantzas da savunmuyor. Yalnızca, “işçi sınıfına giren kişi”nin “üretken işçi”yle eşanlamlı olduğunu varsayıyor, yani, kesinlikle kanıtlanması gereken bir şeyi var sayıyor.

Poulantzas öncelikle kafa ve kol emeği arasında bir ayırım önerir ancak üretken emeğin kol emeğine indirgenemeyeceğini de teslim eder. Bu noktada, üretken olan kafa emeğinin (örneğin mühendisler veya teknikerler) siyasal ve ideolojik belirlenimler nedeniyle işçi sınıfı dışında tutulması gerektiğini iddia eder (Poulantzas, 2008: 191). Buradan Poulantzas, küçük burjuvazi kavramsallaştırmasına gider ve bu sınıfı üretken olmayan emeğin bir fonksiyonu olarak düşünür (Karahanoğulları, 2009: 136).

Poulantzas'ın işçi sınıfı kavramsallaştırmasının problemliliğinden bahsetmeden önce, Marx'ın üretken emek/üretken olmayan emek ayırımından kastını netleştirmek gerekmektedir. Öncelikle yöntemsel olarak üretken emek üretken olmayan emek ayrımı netleştirilecek olunursa, bu ayırım çalışma süreçlerinin doğasıyla değil “bütünüyle emeğin kapitalist üretim tarzı içindeki rolü ile ilgili” (Braverman, 2008: 374) bir ayırımdır. Kapitalist üretimin amacı, sermaye için artı-değer yaratılmasıdır. Kapitalist üretim sürecindeki rolü bağlamında, üretken emek de artı-değer üreten emeğe tekabül ederken üretken olmayan emek artı-değer üretmeyen ve dolayısıyla birikimin kaynağını teşkil etmeyen emektir (Savran ve Tonak, 1999). Dolayısıyla, üretken emek sermaye için üretken olan emektir ve kapitalist için kriter, ödediğinden daha fazla değişim değerini elde etmiş olmasıdır. Böylece, tarihsel ve ilişkisel bir kavram olarak üretken emek:

“nesnel emek koşullarını sermayeye ve onların sahibini de kapitaliste dönüştüren emektir. ... Demek ki sorun genel anlamda “bir şey üretmek” açısından değil de kapitalist üretim sürecinin niteliği açısından yaklaşıldığında, kendisine ait üretim araçlarıyla kullanım değerleri üreten ve ancak ihtiyaç fazlası ürünü değişerek kendisi için metalaştıran üretici, kapitalist anlamda üretken emekçi kapsamının dışında kalacaktır.” (Çağlı, 2005: 44)

Dolayısıyla, daha önce de tartışıldığı gibi esasen sömürü ilişkileri içindeki konumu açısından sınıflar tanımlandığı ölçüde, bir “şey” üretmeyen emekçilerin ve hatta emek gücü üretken olmayan emek kategorisinde olan ücretlilerin de işçi sınıfı kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Nitekim sömürü ilişkisine tabi olan emekçiler üretken emekle sınırlı değildir ve dolayısıyla üretken olan ve olmayan emek ayrımı sınıfın iktisadi belirlenimi için geçerli bir ölçüt değildir.

İşçi sınıfı tanımı noktasına tekrar dönülecek olursa, kapitalist gelişmeyle birlikte üretim araçları sahipliğinden kopan emekçiler yaşamlarını idame ettirebilmek için işgüçlerini satmak zorunda kalarak sömürü ilişkilerinin bir parçası haline gelirler ve işçi sınıfını oluştururlar. Sınıf oluşumunun burada tamamlanmadığı sınıf oluşumuna ilişkin yürütülen tartışmadan hatırlanabilir. Ancak, üretim araçlarından kopma ve emek gücünü satma mecburiyeti işçi sınıfı oluşumunun olmazsa olmaz koşuludur ve kişi bunun bilincinde olsa da olmasa da bu nesnel ölçüt söz konusudur. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi, işçi sınıfı mensubu olmanın nesnel ölçütü mesleki ayrımlarda değil sömürü ilişkilerindeki konumda aranmalıdır. Dolayısıyla Poulantzas’ın yaptığı gibi mühendislik, teknikerlik veya başka bir meslek grubuna bağlı olmak sınıfsal ayırım konusunda fikir vermemektedir. Süphesiz işçi sınıfı içinde gelir farklılıkları söz konusudur ancak, bölüşüm ilişkilerinin sınıfsal konuma olan etkisine dair bir önceki bölümde yürütülen tartışmadan da anlaşılacağı gibi tek başına gelir düzeyi farklılığı sınıfsal konumun belirlenmesinde işe yaramamaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi bölüşüm ilişkileri ve dolayısıyla gelir farklılıkları esasen üretim ilişkilerinin bir sonucudur ve ürünlerin bölüşümden önce *üretim araçlarının bölüşümü* ve toplum üyelerinin *farklı üretim çeşitlerini bölüşmesi* söz konusudur (Çağlı, 2005: 24-5).

Sonuç olarak, sömürülen ücretli gruplar içerisinde kafa/kol işçileri veya üretken olan/olmayan emek gücü arasındaki bölünme herhangi bir nesnel engelle ilişkili olmadığı ölçüde bu işçiler arasındaki aşılmaz ve gerçek bir çıkar farklılığıyla da ilgili değildir. Bu grupların sınıfsal çıkarlarını belirleyen şey yaptıkları işin niteliği değil, emek güçlerini satarak doğrudan sömürülüyor olmalıdır. İşçilerin emek süreçlerinde üstlendikleri farklı işlevler aralarında sorumluluk, eğitim düzeyleri, gelir ve benzeri konularda bölünmeler yaratabilir ancak bu farklılıklar üretim ve sömürü ilişkileriyle bağlantılı olmadığı ölçüde farklı sınıf konumlarına işaret etmez ve aşılmaz çıkar farklılıkları yaratmaz (Wood, 2011: 66-7). Çalışmanın kapsamı açısından yine de hizmet sektörü-ve özellikle örneklemimizi teşkil eden turizm sektörü-çalışanlarının hangi emek türü içerisinde yer aldığı ve sınıfsal konumlarına ilişkin bir tartışmayla devam etmekte fayda var.

Öncelikle, kafa-kol emeği ayrımı bağlamında hizmet işçilerini kafa, endüstri işçilerini kol gücüne dayalı olarak değerlendirmek de yanlıştır. Pek çok hizmet işi de, özellikle temizlik, toplu taşıma, garsonluk gibi işler, kol emeğine dayanırken endüstri işlerinde beyaz yakalı çalışan da bulunabilmektedir. İkinci olarak, günümüzde kol işçileri ile beyaz yakalılar arasındaki fark büyük ölçüde azalmış bulunmaktadır. Üçüncüsü, emeğin kullanım değeri ya da değişim değeri yaratıyor olması koşulu sınıf konumlarını belirleyen bir ölçüt olarak görülemez. Bu yüzden Marksist kuramcılar “hizmet sınıfı” ya da benzeri nitelermelere genellikle sıcak bakmazlar. Çünkü kurama göre sınıflar üretim ilişkileri içindeki yerlerine göre belirlenirler ve önemli olan toplumsal gruplar ile üretim araçları arasındaki ilişkinin niteliğidir (Öngen, 1996: 209). Marx’a göre hizmet (Marx’tan aktaran Braverman, 2008: 309):

“İster metanın, isterse emeğin olsun, kullanım değerinin yararlı bir etkisinden başka bir şey değildir. Mal üretiminde istihdam edilen işçi, kapitaliste bir hizmet sunar ve elle tutulabilir, satılabilir nesne de bu hizmet sonucunda bir meta olarak cisimleşir. Pekiyi emeğin yararlı etkileri nesnede cisimleşmediği zaman ne olur? Üretim ve tüketim eş zamanlı gerçekleştiğinden, söz konusu emek dolaysız biçimde tüketiciye sunulmuş olmalıdır. Böyle durumlarda emeğin yararlı etkileri, bu yararlı etkileri daha sonra kendisiyle birlikte meta biçimindeki varlığının parçası olarak sürdüren satılabilir nesneyi oluşturacak şekilde hizmet etmez. Bunun yerine, emeğin yararlı etkilerinin kendisi meta haline gelir”.

Örneğin restoranda yemek yapmak, hazırlamak, toplamak, hizmet etmek, tabak çanak ve kap kacak yıkamakta harcanan emek, tıpkı birçok imalat sürecinde istihdam edilen emek gibi elle tutulur bir üretimde bulunur. Tüketicinin yakınlarındaki masada oturuyor olması gerçeği ise, ilkesel olarak, bu sanayi ile “imalat” adı altında sınıflandırılmış olan gıda-işleme sanayileri arasındaki temel farkı oluşturur. Bu durumda malların üretiminde işe koşulan emek hizmet üretiminde sarf edilen emekten kesin bir biçimde ayrılamaz, çünkü her ikisi de, hedefi sadece değişim değeri üretimi olmayıp, aynı zamanda kapitalist için artı değer üretimi de olan meta üretimi ve kapitalist temeldeki üretimin biçimleridir. Çeşitli belirlenimli emek biçimleri işçi sınıfının bilinci, bütünselliği ya da ekonomik ve politik faaliyeti üzerinde etkide bulunabilir ancak bir sınıf olarak varlığını etkilemez. Kapitalist için meta üreten çeşitli emek biçimlerinin tümü de üretken emek sayılmalıdır. Büro binasını inşa eden işçiyle her gece bu binayı temizleyen işçi aynı biçimde değer ve artı değer üretir.

Sonuç olarak, çalışmanın bu bölümünde, tarihsel maddeci sınıf kuramının dayanak noktasına, genel çerçevesine, yöntemine ve bunlara göre işçi sınıfından ne anladığına dair bir tartışma yürütmeye çalışıldı. Çalışmanın geri kalanında da kullanılacak bu kuramın en önemli özelliği, işçi sınıfını ve onun mücadelelerini toplumsal ilişkiler ve iktidarın kapsamlı analizine dayandırması ve toplumsal dönüşümün inşasının merkezine yerleştirmesidir. İşçi sınıfını potansiyel olarak devrimci güç olarak gören tarihsel maddeci sınıf kuramının bu sınıfa dair önermeleri özetle şu şekildedir:

- İşçi sınıfı, sosyalizme dönüşüm konusunda en çok doğrudan çıkarları olan toplumsal gruptur.
- En temel ve belirleyici, ancak kesinlikle tek değil-baskı şeklinin doğrudan nesnesi olan ve çıkarları başka sınıflara baskı kurmaya dayanmayan bir sınıf olan işçi sınıfı, kendini özgürleştiren mücadelede tüm insanları özgürleştirecek koşulları yaratabilir.
- Baskı yapısının tam kalbinde bulunan sömüren ve sömürülen sınıflar arasındaki nihai olarak çözümlenemeyecek karşıtlığıyla *sınıf mücadelesi*, bu özgürleştirici dönüşümün temel motoru olmalıdır.
- İşçi sınıfı, kendi gelişiminin devrimci güce dönüşmesine fırsat vermeye yetecek stratejik bir sosyal gücü olan tek toplumsal kuvvettir (Wood, 2007: 54-5).

Diğer taraftan, kapitalist toplumdaki sınıfsal ilişkileri ve dolayısıyla işçi sınıfını dinamik bir çerçevede değerlendiren tarihsel maddeci analiz bağlamında, işçi sınıfı kapitalizmin muhtelif dönemlerinde geçirdiği dönüşümler bağlamında da ele alınmalıdır. Bu yüzden bir sonraki bölümde işçi sınıfının neoliberalizm bağlamındaki konumu, emek süreçlerindeki ve istihdam türlerindeki değişime atıfla ve turizm sektöründeki örnekler özelinde tartışmaya açılacaktır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### SINIF DENEYİMİ OLARAK GÜVENCESİZLİK: FARKLILAŞAN İSTİHDAM BİÇİMLERİ, TÜRDEŞLEŞEN YAŞAM DENEYİMLERİ

#### 2.1. Giriş: Sınıfı Kapitalizmin Farklı Dönemlerinde Tartışmanın Önemi

Sınıf oluşumuna dair kapsamlı bir tartışma yapabilmek için dikkat edilmesi gereken farklı yaklaşımların sınıf kavramına atfettikleri rol kadar önemli bir başka nokta, sınıfın tartışıldığı dönemin özgüllükleri ve bu özgüllüklerin sınıf oluşumuna ne ölçüde yansıdığıdır. Çalışmanın ilk bölümünde (bkz. Bölüm 1.1.1.) tarihsel maddeci sınıf kuramının *tarihsellik*, *nesnellik* ve *belirlemecilik* olmak üzere üç boyutu olduğu vurgulanmıştı. Buna göre, tarihsellik, tarihsel toplumsal süreçlerde sınıf olarak davranma eğilimlerine; nesnellik, insanların zorunlu olarak içine girdikleri (sömürü) ilişkilerine; belirlemecilik ise nesnel belirlenimlerin izlerinin toplumsal öznenin toplumsal ilişkileri, fikirleri ve bilinçlerinde görüleceğine işaret etmektedir. Emeğin örgütlenme biçimleri, sınıf ilişkileri açısından oldukça önemli bir konudur. Dolayısıyla, tarihsel olarak kapitalizmin muhtelif dönemlerinde değişen üretim süreçleri ve sömürü biçimlerinin sınıflarca ne ölçüde deneyimlendiği ve bilinç düzeylerinde nasıl tezahür ettiği göz ardı edilmemesi gereken bir tartışmadır. Çünkü, Öngen'in (1996: 137) sözleriyle aktaracak olursak, “kapitalist emek rejiminin dönüşümünün gerisindeki temel motif, artık değer üretimini arttıracak, dolayısıyla emek sürecinin denetimini kolaylaştıracak mekanizmalar yaratmak olup üretim ilişkilerinin (sınıf ilişkilerinin) yeniden üretimi tümüyle bu mekanizmalara bağlı gelişmektedir.”

Ancak, burada düşünülmesi gereken önemli bir not, küresel kapitalizm bağlamında yapılan bir sınıf tartışmasını konjonktüre indirgemek gibi bir niyet olmadığıdır. Nitekim çalışmanın en temel argümanlarından bir tanesi kapitalizm “*her neyse, sadece küresel olduğu için değil, öncelikle kapitalist olduğu için öyle*” (Wood, 2006: 160) olduğudur. Küresel kapitalizm bağlamında vurgulanacak olan, artan eşitsizlikler, emeğin güvencesizleşmesi ve emek aleyhtarı politikalar yalnızca küresel rekabetin gereklerinden kaynaklı değildir. Kapitalizm-küresel veya ulusal olması fark etmeksizin-kârı insanların üstünde tutmayı öngören rekabet, sermayenin kâr maksimizasyonu ve benzeri güdülerle işlediği için emek kesimi ve işçi sınıfı için sorunlar mevcuttur. Küreselleşme her ne kadar bu tür güdülerini pekiştirmiş de olsa bu güdülerin sebeplerinden ziyade sonucu olarak karşımızdadır (Wood, 2006: 160). Tarihsel yaklaşımın önemi, tarihsel koşullarda baskın olan üretim etkinliklerinin şekillendirdiği ölçüde toplumsal



ilişkilerin dinamik bir analizini yapabilmeyi mümkün kılmasıdır. Böylece kapitalizm ve sınıf analizi yapısal sınırlarından kurtulur.

Kapitalist üretim süreci ve onun örgütlenme biçimi, üretici ve toplumsal güçler arasındaki mücadelenin belirleyicilerinin başında gelmektedir. Toplumsal güçler arasındaki dengelerin değişmesiyle sınıf ile siyaset arasındaki bağın dinamiklerinin değişmesiyle sonuçlanır. Gramsci'nin sözleriyle, "hegemonya fabrikada başlar ve hükümünü icra etmek için cüzi miktarda profesyonel siyasi ve ideolojik araçlara gereksinim duyar." (1971: 285) Her üretim sistemi hegemonik bir rejim olarak karşımıza çıkmaktadır ve yalnızca maddi üretimle sınırlı değildir. Dolayısıyla, üretim sistemi teknik iş bölümünün yanı sıra toplumsal ilişkiler ve bu ilişkilere yaslanan egemenlik formlarını da içerir. Öncelikle, üretim süreci insanın insanla ilişkisini içerdiği (işçi sınıfı ile kapitalist arasındaki diyalektik ilişki) ölçüde sınıflar arasındaki toplumsal, ideolojik ve kültürel ilişkileri içeren politik bir süreçtir. Diğer taraftan, her üretim örgütlenmesi, yeniden üretimini garanti altına alabilmek için toplumsal ve kurumsal çerçeveye-ekonomik, siyasal, hukuki-ihtiyaç duyar. Böylece her yeni birikim rejimi beraberinde yeni bir toplumsal uzlaşma rejimini getirir ve bu doğrultuda toplumsal güçler arasındaki dengeler değişir ve yeni bir toplumsal pazarlık düzeneği gelişir. Fordizmin krizi ve buna bir tepki olarak çıkan post-Fordist yapılanma, onun temelini oluşturan esnek üretim sistemi de üretim sürecinin değişmesinin ötesinde toplumsal ve siyasal sonuçlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Nitekim post-Fordizm, emek sermaye çelişkisinde önemli değişikliklere işaret etmekte, işçi sınıfının örgütlü güçlerine dayanan toplumsal yapılanmanın ve onun ürünü olan kolektif işçinin yerine işçi sınıfının örgütsüzleşmesini hedef alan ve bireysel işçiyi ön plana çıkaran bir toplumsal sistemin gelişimine önayak olmuştur (Öngen, 1997: 829-31).

Çalışmanın bu bölümünde, sınıf oluşumunun temelini üretim ilişkilerindeki konum olduğu önermesinden hareketle, neoliberalizm bağlamında istihdam biçimindeki değişim ve istihdamın yeni *biçimleri* ve *niteliklerinin* işçiler tarafından iş yerinde ve dışında nasıl deneyimlendiği, ne ölçüde *ayrıştırıcı* ne ölçüde *türdeşleştirici* etkiler yarattığı/yaratabileceği tartışılacaktır. Bunu yaparken temel iddia, neoliberal bağlamda emek piyasalarının *esnekleşmesiyle* ortaya çıkan parçalanmış bir yapıya bürünen işgücünün *güvencesizlik* ortak paydasında türdeşleştiği ve böylece bir sınıf olarak davranma eğilimi gösterdiği olacaktır. Bu konuda bir tartışma yürütebilmek adına öncelikle, tarihsel maddeci kuramla da tutarlı olmak adına, güvencesizliğin zeminini hazırlayan tarihsel altyapıdan söz edilecek, neoliberal dönüşümün dinamiklerine kısaca değinilecektir. Daha sonra, neoliberal bağlamda hakim birikim rejimi olan post-Fordizm'in en önemli ilkelerinden *emek piyasaları esnekleşmesi*

yarattığı *standart-dışı* veya *a-tipik* olarak adlandırılan istihdam türlerine atıfla tartışılacaktır. Son olarak ise, neoliberal emek piyasası politikalarının-esnekleşme ve standartdışı istihdamın yaygınlaşması-ürünü olan *güvencesizlik* bir sınıf deneyimi olarak ele alınacaktır.

Çalışmada güvencesizlik ve güvencesizlerin bir sınıfsal güzergahlarda davranma eğilimleri ele alınırken proletaryaya karşı bir sınıf olarak *prekarya* (Standing, 2011) tanımlaması reddedilmektedir. Bu çalışma açısından, prekarya kavramı, güvencesizliğin giderek daha geniş bir kitleyi kapsaması anlamında kabul eilebilir bir kavramdır. Ancak, Standing (2011) tarafından ortaya konan, proleterya kavramının “eski işçi sınıfı”na işaret etmesi ve günümüzde önemini kaybetmesi; yerini çok katmanlı bir sınıf olarak prekaryanın alması iddiası bu çalışma açısından uygun bir iddia değildir. Bu tür bir kavrayış, prekarya kavramını, görece güvenceli işçilerden oluşan ve önemini kaybettiği varsayılan, sanayi işçilerinden oluşan proleterya karşı farklı bir sınıf ya da onun yerini alan “asıl proleterya” olarak tanımlamaktadır. Böylece, sanayi proleteryası sendikaları tarafından korunan, görece daha güvenceli koşulları olan homojen bir bütün olarak resmeder ve prekaryayı güvencesiz işgücü piyasasının “asıl mağdurlar”ı olan sınıf olarak görür. Çalışmanın birinci bölümünde sınıf oluşumu ve işçi sınıfı tanımı üzerine yürütülen tartışmadan hatırlanabileceği gibi, iş tanımı veya meslek gruplarından ziyade sömürü ilişkilerinin ve bu ilişkilerin niteliğinin sınıfı tanımlayıcı unsurlar olduğu belirtilmişti. Öncelikle, işçi sınıfını tanımlayıcı unsurun üretim araçları mülkiyetine sahip olmama ve dolayısıyla emek gücünü sermayedara satma mecburiyeti olduğu belirtilmişti. Bu tanımdan yola çıkarak işçi sınıfının *tanımı gereği ve yapısal olarak* güvencesiz olduğu sonucuna varmak mümkündür. Yalnızca bu yapısal güvencesizlik refah devleti veya sosyal devlet modelleriyle hafifletilmiş olup, neoliberal bağlamda görünürlüğü artmıştır. Diğer taraftan, prekarya kavramını proleterya karşı ele alma eğiliminin sınıf içi bölünmeleri mutlaklaştırdığı ve tarihsel maddeci sınıf kuramında ele alınan süreçlerin önemi ve sınıfın oluşum sürecine odaklanmanın gerekliliği gibi unsurları göz ardı etmekte böylece sınıfı şeyleştirmektedir (Oğuz, 2012: 243-245; Seymour, 2012: 253).

## 2.2. Neoliberal Dönüşüm Süreci ve Emek Piyasaları

Neoliberalizm, kriz ve yeniden yapılanma döngüsü çerçevesinde varlığını sürdüren kapitalist sistemin, 1970’li yıllarda tecrübe ettiği krizi aşabilmek amacıyla, 20. yüzyılın son çeyreği itibariyle geçtiği yeni sermaye birikimi rejimine karşılık gelen bir terimdir. Tarihsel olarak ortaya çıkan sermaye birikim modelleri ve düzenleme biçimleri; üretim ve tüketim sürecine, emek gücünün yeniden üretim biçimine, bununla uyumlu olarak şekillenen artı değer üretimine ve bölüşüm tarzına karşılık gelmektedir. Neoliberal bağlamda da gözlemlenen post-

Fordist sermaye birikim modeli, kapitalizme özgü, amacı sermaye kesimini güçlendirmek ve emeğin gücünü azaltmak olan bir örgütlenme biçimini beraberinde getirir. Neoliberalizmin en temel özelliği, (finans) piyasalarının gereklerini dayatma amacı ve bu amaç kapsamında devlet gücünün sistemli kullanımınıdır. Böylece, ulusal ölçekte yasal çerçeve neoliberal sisteme alternatif üretme yollarını tıkayacak biçimde yeniden yapılandırılırken, uluslararası ölçekte küreselleşme söylemiyle bu durum yeniden üretilmektedir (Saad-Filho ve Johnston, 2007, 17-8).

Keynesyen Ulusal Refah Devleti'nin saf bir biçimi hiçbir zaman söz konusu olmamıştır. Yalnızca Batı Avrupa ile Güney ülkeleri arasında değil, Batı Avrupa ülkeleri içerisinde bile yekpare bir tecrübesinden bahsetmek mümkün değildir. Diğer taraftan, genel olarak kabul edilebilecek üç temel özelliğinin tam istihdam; evrensel refah; ücretsiz sağlık ve eğitim olduğunu söylemek mümkündür (Savul, 2008: 10). Farklı uygulamaların mümkün olduğunu teslim eden bir Keynesyen Ulusal Refah Devleti tanımı Bob Jessop tarafından şu şekilde yapılmaktadır (2003):

“Soyut terimlerle, Keynesyen Refah Devleti'nin iktisadi ve toplumsal yeniden üretime ilişkin ayırt edici amaçları: görece kapalı bir ekonomi içinde talep-yönlü politikaları yöneterek ve kitlesel tüketimi refah hakları ve kolektif tüketimin yeni normlarıyla yaygınlaştırarak tam istihdamı teşvik etmektir. Keynesyen Refah Devleti'nin somut biçimleri ve bu amaçların gerçekleştirilme yolları farklı örneklerde değişiklikler göstermektedir.”

Muhtelif farklılıkların varlığı teslim edilerek Keynesyen Ulusal Refah Devleti'nin genel eğilimleri Jessop (Jessop, 1999: 350) tarafından dört aşamada açıklanmaktadır. Birinci aşama, devletin özel sektörün koşullarını korumadaki rolüne ilişkindir ve buna göre, bir devlet ancak kapalı-ulusal bir ekonomide tam-istihdamı sürdürme çabasıdaysa Keynesyen sayılabilir. İkinci aşama, devletin emek gücünün kolektif ve bireysel yeniden üretimine ilişkindir. Jessop'a göre, Keynesyen Ulusal Refah Devleti ekonomik ve sosyal politikaları o ulus devletin vatandaşı olmaktan kaynaklı ekonomik ve sosyal haklarla ilişkilendirmektedir. Üçüncü aşama Keynesyen Ulusal Refah Devleti'nin ekonomik ve sosyal politikaları tarihsel olarak özel örüntüler dahilinde uygulamasıyken dördüncü aşama ise Keynesyen Ulusal Refah Devleti'nin iktisadi büyüme veya toplumsal dayanışma söz konusu olduğunda piyasa güçleri devlet kurumları tarafından desteklendiği ölçüde devletçi olduğudur. Jessop'a göre, bu dört özelliğın muhtelif

yöneti(ş)i m biçimleriyle kombinasyonu farklı Keynesyen Ulusal Refah Devleti uygulamalarına işaret etmektedir.

Neoliberal bağlamda ise, iktisat politikaları, finans piyasalarına kontrol mekanizmalarının tasfiyesi, sosyal koruma kurumlarının zayıflaması, sendikal hakların daralması, devletin minimize edilmesi, Keynesyen Uzlaşî'nın tam istihdam idealinin geçersiz kılınması, özelleştirmelerin artması ve ihracata yönelik büyümeyi öngören Washington Uzlaşısı'nın ilkeleriyle belirlenmeye başlanmıştır. (Palley, 2007: 54) Washington Uzlaşısı, kavramın öncüsü John Williamson tarafından on adet reformla açıklanmıştır (Williamson, 1994: 26-28):

1. Mali disiplin sağlanmalıdır.
2. Kamusal harcamalar siyasi olarak hassas alanlardan, birinci basamak sağlık hizmetleri, eğitim ve alt yapı gibi ekonomik getirisi yüksek ve gelir dağılımını geliştirebilecek ihmal edilen alanlara yöneltilmelidir.
3. Vergi reformu yapılmalıdır. Ülkeler vergi tabanını genişletebilmek için marjinal vergi oranlarından vazgeçmelidir.
4. Finansal hareketler serbestleştirilmeli, faiz oranları piyasa tarafından belirlenmelidir.
5. Tek tip ve piyasa tarafından belirlenen döviz kuru anlayışı uygulanmalıdır. (Nitekim çeşitli sektörlerde farklı döviz kuru uygulamaları ihracatı ve büyümeyi engeller.)
6. Gümrük tarifeleri kaldırılmalı, serbest dış ticaret uygulanmalıdır.
7. Yabancı doğrudan yatırımların girişinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
8. Devletin iktisadi teşekkülleri özelleştirilmelidir.
9. Firmaların rekabet edebilirliğini ya da yeni firmaların piyasaya girişini sınırlayan düzenlemeler kaldırılmalıdır.
10. Yasal sistem mülkiyet haklarını yüksek maliyetlere yol açmaksızın güvence altına almalı ve bunları enformel sektör için de uygun hale getirmelidir.

Washington Uzlaşısı, 1980'li ve 1990'lı yıllarda özellikle yoksul ülkelerde hoşnutsuzluklar yaratmıştır. Özellikle, uyum programlarıyla iktisadi performansta herhangi bir gelişme olmamasından öte; yoksullar üzerinde oldukça olumsuz sonuçlar doğurması noktasında eleştiriliyordu. Memnuniyetsizlikler üzerine, 1997 yılında Dünya Bankası baş iktisatçısı olarak görevlendirilen Joseph Stiglitz, aynı yıl "Washington sonrası Uzlaşısı" adını verdiği belgeyi biçimlendirdi. Uzlaşî, piyasa başarısızlıklarının doğurduğu sonuçları iktisadi faaliyetlerin

kurumsal çerçevesine ağırlık vererek değerlendiren Yeni Kurumsal İktisat Yaklaşımı'ndan etkilenmiştir. Washington sonrası Uzlaşısı'na göre, piyasa toplumsal olarak yalıtılmış bir kurum değil doğal bir kurumdur ve dolayısıyla piyasaya karşı çıkılamaz. Diğer taraftan, Washington Uzlaşısı ve Washington Sonrası Uzlaşısı yoksul ülkelere benzer politikalar tavsiye ederler ve bunlardan bazıları serbest ticaret, özelleştirme, deregulasyon şeklindedir (Saad-Filho, 2007: 194-200).

Neoliberal politikaların hedefleri ve (dönüşümünün) gerekçeleri üzerinden Korkut Boratav “neoliberalizm nedir” sorusuna, Dünya Bankası modelinin hedefleri ve neoliberal dönüşümü gerekli görme gerekçeleri çerçevesinde bir cevap arama denemesinde bulunur. Buna göre, *“piyasa serbestisinin, sınırsız mülkiyet haklarının (yeniden) hayata geçirilmesi; piyasaların olmadığı, mülkiyet hakkının kısıtlandığı hallerde bu mekanizmayı (veya onun benzerlerini) her yere (toprağa, suya, diğer doğal kaynaklara, işgücüne, kamu hizmetlerinin sunumuna, uluslararası ekonomik ilişkilere) gerekirse devlet zoruyla yerleştirmek”* şeklinde açıklar. Diğer taraftan neoliberal dönüşümün gerekçesi olarak gösterilen mantık ise şu şekildedir: *“Devlet müdahalesi ve mülkiyeti kaynak tahsisini (etkinliği) bozar, israfa yol açar; rantlar oluşturur, bunların seçkinlere intikalini sağlayarak bölüşümde adaletsizlikler yaratır. Rekabetçilik sağlanırsa “serbest piyasa” hem etkin, hem de adildir. Toplumsal refah da böylece artırılmış olur”* (Boratav, 2012: 34).

Saad-Filho ve Johnston'a göre, neoliberalizmi kuramsal bir yaklaşımla tanımlamak çeşitli nedenlerden dolayı imkansızdır. Öncelikle, muhtelif deneyimlerinde ortaklıklar barınsa da neoliberalizm yöntemsel olarak yaklaşıldığında bir üretim tarzı değildir. Dolayısıyla, feodalizm ya da kapitalizm gibi üretim tarzlarının analizlerinde beklenebilecek tanımlanmış ve değişmeyen özellikleri içermeyebilir. Finansal hegemonya, özelleştirmeler, emek piyasalarının gücünü kaybetmesi, uluslar arası kuruluşlar-sivil toplum kuruluşları-ulusal devlet arasında yeni ortaklıklar gibi genel somut eğilimler gözlenmekle beraber değişen derecelerde karmaşıklık gösteren toplumsal, siyasal ve iktisadi hatlarda ilerlemektedir. İkinci olarak, neoliberalizmi küreselleşme ve emperyalizmden ayrı düşünmek imkansızdır. İçeride neoliberalizmi dışarıda ise emperyalist küreselciliği temel alan iktidar projesi, her ülkede özgün iktisadi ve siyasi ittifaklarınca uygulanır ancak dünya finans piyasalarını egemenliği altında tutan Amerikan yönetici sınıfının çıkarları her zaman baskın olmaktadır. Üçüncü olarak, neoliberalizm çözümlemesi çok katmanlı bir yaklaşımı gerektirir. Tarihsel kökleri, Adam Smith, neoklasik iktisat, Keynesçilik eleştirisi ve parasalcılık gibi muhtelif anlayışları içermektedir (Saad-Filho ve Johnston, 2007: 14-5).

Bu tür zorluklara karşın neolieralizmi tanımlama girişiminde bulunan Boratav, neoliberalizmin kökenlerinin “kapitalizmin vahşi geçmişi” olarak adlandırdığı serbest piyasa kapitalizminde ve Eric Hobsbawm tarafından kapitalizmin “altın çağı” olarak adlandırılan örgütlü kapitalizm dönemi ve onun tam istihdam idealinin kapitalizmin özünü oluşturan emek/sermaye çelişkisiyle olan uyumsuzluğunda aranması gerektiğini iddia eder. Buna göre, kapitalizmin saf hali, iş gücü piyasalarının başıboş olmasını isteyen, emekçinin tek başına ve korumasız bir biçimde kapitalistlerle karşı karşıya gelmesine dayanan serbest piyasa düzenidir. Ancak, Fransız Devrimi’nde itibaren, emekçi sınıfların kapitalizmi değiştirmek ve/veya aşmak için verdikleri mücadeleler ve oluşturdukları devrimci dalgalar, egemen sınıfların belli ödünler vermesi sonucunu doğurdu. Bunun üzerine gelişmiş ülkelerde özellikle tam istihdam idealine dayanan refah devleti, gelişmekte olan ülkelerde ise sosyal devlet düzenlemeleri ve popülizm gelişti. Kapitalizmin “Altın Çağ”ı 1980’li yıllara doğru tıkanmaya başladı. Bu tıkanmanın muhtelif iktisadi bazı açıklamaları şu şekilde olmuştur: ortalama emek verimini artışlarının yavaşlaması, büyüme hızının sürdürülememesi, güçlü sendikal örgütlenmelerin etkisiyle artan ücret talebi, kâr oranlarının baskı altına girmesi ve böylece sermaye birikim hızının düşmesi. Boratav’a göre (Boratav, 2012: 34-7), bunlar tek başına Altın Çağ’ın son bulmasını açıklayamaz, tam istihdam ortamının politik sonuçları bu ortamı ekonomiye egemen olan sınıflar açısından sürdürülemez kılmıştır. Kalecki, tam istihdam ideali ile kapitalizm arasındaki uyumsuzluğu işten çıkarmanın işçiler üzerindeki disiplin sağlayıcı gücünü yitirmesiyle açıklar. Buna göre (Kalecki, 1942: 326):

“Tam istihdamın devamlılığı önde gelen iş çevrelerine muhalefet dürtüsünü beraberinde getirecek toplumsal ve siyasal değişimlere yol açacaktır. Gerçekten de, kelıcı bir tam istihdam rejiminde işten çıkarma disiplin sağlayıcı rolünü yitirir. Patronların toplumsal konumu sarsılacak ve işçi sınıfının özgüveni ve sınıf bilinci artacaktır. Ücret artışı ve çalışma koşulları için yapılan grevler siyasal gerilimler yaratacaktır. Bir tam istihdam rejiminde kar oranlarının laizzes faire’den daha yüksek olacağı doğrudur ve işçilerin artan pazarlık güçleriyle artan ücretlerin fiyatları arttırması kârları azaltmasından daha olasıdır... Ancak, önde gelen iş çevreleri için fabrikalarda disiplin-ve siyasi istikrar-kârlardan daha değerlidir. Sınıf bilinçleri onlara sürekli tam istihdamın sağlıklı olmadığını ve işsizliğin-normal-bir kapitalist sistemin ayrılmaz bir parçası olduğunu söylemektedir.”

Boratav’a göre, Kalecki’deki gibi bir öngörü, iki anlamda gerçekleşmiştir. Öncelikle, Altın Çağ süresince işçi sınıfının karşı hegemonik kapasitesi ve sistem dışı bilinci gelişti ve böylece

sermayenin hegemonyası aşınmıştır. İkinci olarak ise, 1970'lerin sonlarıyla birlikte sermayenin karşı hamlesi gündeme gelmiş ve neoliberalizm olarak adlandırılan yeni düzenleme biçimine geçilerek emeği disiplin altına alma girişimleri başlamıştır (Boratav, 2012 37-8).

Palley (2007), neoliberalizmi kavramak için anahtar olarak gelir bölüşümü ve istihdamın belirlenmesi kavramlarını ön plana çıkarır. Gelir bölüşümüne ilişkin yapılan düzenlemeye göre, piyasalar üretim faktörlerine hak ettikleri kadar ödenmesini sağlayarak sosyal koruma kurumları ve sendikalara olan ihtiyacı ortadan kaldırır. İstihdamın belirlenmesi konusuna ilişkin ise fiyat ayarlamalarıyla tam istihdama kendiliğinden ulaşılması amacı ön plana çıkmaktadır. Nitekim bu anlayışa göre, istihdamı artırma amacıyla yapılan politika müdahaleleri piyasa sürecini istikrarsızlaştırıp işsizliği artırır. Bu bağlamda, neoliberal politika sürekli olarak emek piyasalarının “düzenlemelerden arındırılması” gerekliliğini öne çıkarır. Emek piyasalarının düzenlemelerden arındırılmasından kasıt ise asgari ücretin reel değerinin düşmesine izin verilmesi, sendikaların zayıflatılması ve böylece genel olarak iş güvencesinin ortadan kalktığı bir emek piyasası oluşturulmasıdır. Böylece neoliberal politika istihdam koruyucu düzenlemelerin ve ücret katılıklarının gereksiz olduğu iddiasını sağlamlaştırmıştır. Ancak, bunun sonucu ücret ve gelir eşitsizliklerinin artması olmuştur. Bunun nedenini neoliberal herkesin hak ettiği kadar kazanmasıyla açıklarken, post-Keynesçiler emek piyasasında güç dengesinin sermaye grupları lehine dönmesiyle açıklamaktadır. Dolayısıyla, neoliberal bağlamda Keynesyen tam istihdam ideali terk edilmiştir ve yerini “enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı”na tekabül eden” “*doğal işsizlik oranı*” almıştır (2007: 48-50). Böylece yalnızca işsizlik artmamış, “doğal” kabul edilen bir işsizlik oranının varlığıyla işçilerin pazarlık gücü zayıflatılmıştır.

Meryem Koray, küreselleşme ile esnekleşme arasındaki ilişkiyi beş boyutta kurmaktadır. Koray'a göre, ilk olarak küreselleşme ile sermayenin yatırım ve üretimi parçalara bölerek kendisi için elverişli bölge veya ülkelere kaydırabilmesi sermayeye önemli bir güç sağlamaktadır. Nitekim sermayenin küresel boyuttaki hareket serbestisinin onu ulusal devletlerin yanı sıra emek karşısında da bağımsızlaştırmaktadır. İkinci olarak, sermaye için özgüleşme ve bağımsızlaşmaya işaret eden bu süreç emek için tıkanmalara yol açmaktadır. Siyasi yoldan ve vatandaş olarak elde ettiği hakların aşınması tehlikesiyle karşı karşıya gelmektedir ve bu durum emeğin pazarlık gücünü zayıflatmakta, vatandaş olarak sermayeyi, ulusal devlet aracılığıyla denetleme gücü ortadan kalkmaktadır. Diğer taraftan, henüz “küresel vatandaşlık” söz konusu olmadığı ve emeği koruyan uluslar arası bir kurumlaşma olmadığı için her türlü denetimden kopan bir sermaye ile sürekli ödün vermek durumunda olan bir emek

ortaya çıkmaktadır. Bu ödünlerin gerekçesi olarak, küresel düzeyde rekabet edebilirlik amacı öne sürülmektedir. Rekabetin sürdürülebilirliği içinse uygulamaya konan ilk yöntem işletme maliyetini düşürmektir. Böylece, esnek üretim, yalın üretim gibi tekniklere yönelip *çekirdek* ve *çevre* işgücü yaratılmakta ve işgücüne yapısal bir esneklik kazandırılmaktadır. Sonuç olarak, küreselleşme ve artan rekabet emek için kazanılmış hakların, belli bir standartta olan çalışma koşullarının ortadan kalkması ve çalışma yaşamının kuralsızlaşması (de-regulation) anlamını almaktadır ve bu kuralsızlaşmanın sınırı belli değildir (Koray, 1997: 749-50).

Çalışmanın konusu açısından kritik bir soru da neoliberal politikaların ve emek piyasalarının esnekleşmesinin güvencesiz istihdama ve genel olarak güvencesizliğe nasıl yol açtığıdır. Savul beş maddede neoliberal politikalarla güvencesiz istihdam arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Buna göre (Savul, 2008: 22-23):

- Neoliberal politikalarla güvencesizlik arasında kurulması gereken ilk bağlantı, bu politikaların yükselişe geçmesiyle birlikte Refah Devleti veya Sosyal Devlet olarak adlandırılan yapının işçiler lehine olan kazanımlarını aşındırmasıdır.
- İkinci ilişki neoliberal politikaların Keynesyen talep yönlü modelini terk edip arz yönlü modeli uygulamaya başlaması noktasından hareketle kurulmaktadır; arz yönlü modelin uygulamaya konmasıyla birlikte maliyeti minimuma indirmek için işçilere yapılan ücret ve ücret dışı ödemelerde kesintiye gidilmesidir.
- Refah Kapitalizmi dönemindeki hakim üretim modeli olan Fordizmin gerilemesi ve yerine toyotist, post-fordist veya yalın üretim olarak adlandırılan modellerin geçmesiyle yalnızca fabrika içinde değil fabrika dışında da “refah ve güvenlik” uygulamalarının terk edilmesidir.
- Neoliberal emek piyasası politikaları gelişmiş ve azgelişmiş ülkelerde ve farklı siyasi duruşlardaki hükümetlerce uygulanmış olmasına rağmen benzer sonuçlar doğurmuştur. Çoğu ülkede enformel ve güvencesiz çalışmanın da yayılmasıyla gelir eşitsizliklerini küresel çarpa derinleşen eşitsizliklerinin takip edilmesidir.
- Son olarak, Savul, Stanfor ve Vosko (2004)’ya atıfla, yukarıdaki şartların baskın olduğu bir ortamda çoğu işçinin güvencesiz koşullarda çalışmayı kendisi dışında bakmakla yükümlü olduğu insanlar için kabul ettiğini ve bu durumun güvencesizliğin ve artan eşitsizliğin ücretleri, iş güvencesini, sosyal yardımları ve işten atılma riskine karşı korumaların ortadan kalkmasını kapsayacak biçimde çok boyutlu olarak sürmesi anlamına geleceğini iddia etmektedir.



Sonuç olarak, işçi sınıfının Fordist dönemdeki kazanımları ortadan kaldıran neoliberal politikalar, istihdamın yeni *biçimlerine* ve *niteliklerine* işaret etmektedir. Esnek, standart dışı istihdam gibi biçimler, emeği koruma ve sermayeyi kontrol mekanizmalarının büyük ölçüde tasfiye olduğu neoliberal bağlamda istihdamın niteliğinin güvencesizleşmesine yol açmaktadır. Bundan sonraki bölümlerde sırasıyla, emek piyasalarının esnekleşmesi, standart dışı istihdam biçimleri ve güvencesizleşme üzerine tartışma yürütülecektir.

### 2.3. Parçalanmış İşçi Sınıfı: Emek Piyasaları Esnekleşmesi ve Standart Dışı İstihdam

Bir önceki bölümde tartışıldığı gibi, 20. yüzyılın son çeyreği itibariyle, 1970’li yıllarda yaşanan krizi aşabilmek amacıyla yeni birikim ve üretim rejimine bir geçiş yaşanmıştır. Bu dönüşümle planlanan, Keynesyen uzlaşmayı geçersiz kılmak, refah devleti uygulamalarını geri plana atmak ve Fordist birikim ve üretim rejiminin *katı, esnek olmayan* uygulamalarını aşmaktır. Bir başka anlatımla, Fordist birikim rejimi ve ona tekabül eden düzenleme biçimlerinin katılığı krizin sebebi olarak öne sürülüyordu. *Esnekleşme* kavramı tam da Fordizmin bu katı karakterinin sermaye birikimini engelleyen/yavaşlatan bir unsur olarak ele alınıp küresel rekabete uygun hale getirilmesi gerekliliğini vurgulayan anlayışın ürünüdür. Esneklik kavramının arkasındaki gerekçe, dünya piyasasındaki artan rekabet ve sermayenin buna uyma zorunluluğudur. Dolayısıyla, sermayenin rekabet edebilirliğini sağlayabilecek şekilde üretim sisteminin örgütlenmesi de bir zorunluluk olarak sunulmaktadır.

Atkinson ve Meager (1986) emek piyasalarının esnekleşmesi için dört unsurdan oluşan bir tanım öneriyorlar. Buna göre, esnekliğin unsurları: sayısal esneklik, işlevsel esneklik, işletme dışına çıkarma ve ücret esnekliği. OECD’nin aktardığı biçimiyle ise sayısal esnekliği içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayırarak esnekliği beş unsurla ele almaktadır. (Van Dijk’dan aktaran Munck, 2003: 94) Munck’a göre, bunlara uzamsal ve coğrafi esnekliği de eklediğimiz ölçüde oluşan işçi modelinin resmini tamamlayabiliriz (a.g.e.: 94). Farklı esneklik biçimlerini ve doğurduğu sonuçları şu şekilde özetlemek mümkündür:

- a. **Dışsal Sayısal Esneklik:** Sayısal esneklik, firmanın “*taleplerdeki değişime göre hızlı ve kolay bir biçimde işgücü hacmini değiştirebilme kapasitesi*” (Burrows ve diğerleri, 1992: 4) şeklinde tanımlanmaktadır. Sayısal esnekliğin kullanımını kolaylaştıran en yaygın yöntem, firmaların çekirdek ve çevre işgücünü birbirinden ayırmasıyla olmaktadır. İşletme için her zaman gerekli olan nitelikli işgücüne işaret eden çekirdek işgücü ile gerektiği ölçüde ve gerektiği zaman başvurulacak geçici işgücüne işaret eden çevre işgücünün birlikte kullanımı işletmeler için önemli (sayısal) esneklikler

sağlamaktadır. Bu ayırım sayesinde işletme işgücünün büyük bir bölümünün hem memnuniyetine sağlayabilmekte hem de verimliliğin artmasını sağlayabilmektedir. Diğer taraftan ise işten çıkarma gibi maliyetlere katlanmadan işgücünün hacmini değiştirebilmektedir. Dolayısıyla, sayısal esnekliğin en yaygın tezahürü, geçici çalıştırma, belirli süreli çalıştırma, alt-işveren kullanma ve mevsimlik çalıştırma gibi standart dışı istihdam türlerinde görülmektedir (Koray, 1997: 755-6).

Sayısal esnekliğin işletmeler için önemi, ekonomik dalgalanmalara adapte olabilirliliğini yükseltmesidir ki bu neoliberele göre Keynesyen tam istihdam ideali gibi katı bir uygulamada mümkün değildir. Dolayısıyla, sayısal esneklik zorunlu olarak sosyal güvenlik sistemine ve işçi haklarına ilişkin yasal düzenlemeleri-çoğunlukla kısıtları-gerektirmektedir.

- b. İşlevsel Esneklik:** İşlevsel esneklik, içsel bir esnekliktir ve *“işçilerin piyasa taleplerindeki değişimi karşılayabilmek için farklı görevlerde çalışabilmesi”* (Burrows ve diğerleri, 1992: 4) kolaylığına karşılık gelmektedir. İşlevsel esneklik, iş tanımı ve üretim tekniklerindeki değişikliğe adapte olabilecek çeşitli alanlarda becerileri olan (multi-skilled) çalışanların varlığını gerektirmektedir. İşlevsel esneklik, firmaların bireysel işçiye olan bağımlılığını düşürmekte ve aynı üretimi daha az işçi istihdam ederek yaptırabilmesini sağlamaktadır.
- c. İçsel Sayısal Esneklik:** İçsel sayısal esneklik, *“çalışma saatleri ve dağılımının işverenin ihtiyaçlarına göre ayarlanması”* (Munck, 2003: 94) esnekliğine işaret etmektedir. İçsel sayısal esneklik, esasen Fordist günde sekiz saat ve tam istihdam anlayışına alternatif olarak öne sürülmüştür. Bu yolla, işletmelerin verimlilik ve karlılıkları daha az işçi çalışarak da garanti edilebilmektedir. Çalışma saatlerine ek olarak, içsel sayısal esnekliğin önemli bir tezahürü de vardiyalı çalışmanın yaygınlaşmasıdır. Vardiyalı çalışma, iş yerinde (üretim ilişkilerinde) ve gündelik hayatta (yeniden-üretim alanında) işçilerin toplumsal ilişkiler kurma fırsatını azalttığı ölçüde işçi sınıfının parçalanmış bir yapıya bürünmesini kolaylaştırmakta ve dolayısıyla örgütlü bir güç olma kapasitesini düşürmektedir. Diğer taraftan, Şahin'e göre, vardiyalı çalışmanın kadın emeğine daha farklı bir etkisi olmaktadır. Kadınların, ev eksenli veya yarım zamanlı istihdam biçimleriyle emek piyasasına girmesinin önünü açmakta, birçok durumda erkek meslektaşlarından daha düşük ücretler karşılığında çalıştırıldıklarından ucuz emek gücü teşkil etmelerine neden olmaktadır (Şahin, 2009: 34).

- d. İşletme Dışına Çıkarma (Distancing):** Dışsallaşma da denilen işletme dışına çıkarma, “*firma işlerinden bazılarının taşeron sözleşmesi yoluyla firma dışında yapılması*” (Munck, 2003: 94) anlamına gelmektedir. İşletme dışına çıkarma, günümüz küresel kapitalizmde en yaygın uygulanan esneklik biçimidir. Bu yolla, özellikle gelişmiş ekonomiler ve gelişmiş veya örgütlenmiş sektörler kendilerine üretimin bazı bölümlerini ülke dışına veya işletme dışına çıkararak ciddi bir hareket serbestisi sağlayan bir esnekliğe ulaşmaktadırlar. Nitekim belli standartların egemen olduğu ekonomi ve sektörlerde işgücünün kazandığı haklardan vazgeçmesi muhtemel değildir. Dolayısıyla, gelişmiş ekonomiler ve sektörler ucuz işgücü sunan ülke ve işletmelerin üretimlerinden faydalanma yoluna gitmektedirler. Böylece gelişmekte olan ülkelerde taşeron kullanımı ve fason üretim iç ve dış piyasaya birlikte hizmet vermektedir. Dünya genelinde artan rekabette yer alabilme amacı gelişmekte olan ülkeleri hali hazırda uygulanan esnek işgücü kullanımını daha da yaygınlaştırmaya adeta mecbur bırakmaktadır ve hatta bu ülkelerde esneklik birçok durumda kayıtdışılığın ve enformel sektörün de teşvik edilmesine yol açmaktadır (Koray, 1997: 756-7).
- e. Ücret Esnekliği:** Ücret esnekliği “*ücret yapısının bireysel ve kurumsal performansa göre belirlenmesi*” (Burrows, 1992) anlamına gelmektedir. Ücretlerin esnekleştirilmesi bireysel performansı özendirdiği ölçüde yalnızca maliyeti azaltma değil verimliliği artırma ve işçilerin örgütlenme motivasyonunu düşürme amaçlarını da gütmektedir. İşletmeler, toplu ücretlendirme yerine bireysel performansa göre ücret uyguladığı ölçüde, bir yandan gelirini artırma amacıyla daha verimli çalışan işgücünü diğer yandan ise bireysel performansını artırma çabasıyla birbiriyle rekabet halinde olan bireyselleşmiş işgücünü yaratacaktır. Böylece, hem verimlilik artacak hem de grev veya toplu sözleşme gibi yollarla işçilerin işverene karşı örgütlenme olasılığını düşürecektir.

Yukarıda da belirtildiği gibi, Munck bu esneklik türlerine uzamsal ve coğrafi esneklik de eklendiği ölçüde neoliberal dönüşle birlikte ortaya çıkan işçi modelinin detaylı bir resmini çıkarmanın mümkün olacağını iddia etmektedir. Nitekim esneklik farklı tezahürlerine karşın küresel bir eğilimdir (Munck, 2003: 95):

Esneklik, hepsi de birbirleriyle ilişkili olan çok farklı görüntüleriyle, uluslararası rekabet çağında emeğin tanımlayıcı özelliklerinden biridir. Emek esnekliği yönündeki gidiş, her ne kadar farklı ülkelerde uluslara özgü farklı görünümlere bürünse de küresel çapta bir eğilimdir ve daha küçük işgücü topluluklarına, iş yerlerinde daha az kurallara,

daha zayıf sendikalara ve ekonomik dalgalara bağılı olan ücretlere doğru bir gidiştir.

Muhtelif esneklik türleri ve üretimin değişen örüntüleri çeşitli istihdam modelleri yaratmıştır ve en yaygın kavramsallaştırması “standart dışı istihdam”dır. Standart dışı istihdam kavramı, isminden de anlaşılacağı üzere, standartlaşmış bir istihdam türünden kaymaya işaret eder ve söz konusu standart 20. yüzyılda Refah Devletinin inşa etmiş olduğu; tam zamanlı, daimi süreli, belirsiz süreli iş sözleşmesi altında, sosyal hakları içeren istihdamdır (Kalleberg, 2000: 342). Bu standartlardan uzaklaşmış olan istihdam biçimleri standart dışı istihdam olarak tanımlanmaktadır. Vosko (2010, 52-61) standart istihdam ilişkisinin üç temel standardını vurgulamaktadır. Buna göre, öncelikle, standart istihdam ilişkisi, iki taraflı, işçi ve işveren arasında, bir sözleşmeye dayanır. Standart çalışma ilişkisinin ikinci standardı, Vosko’ya göre, standartlaşmış çalışma zamanıdır. Standart çalışma günlerinde, standart sürelerde (çoğunlukla haftada 40 saat) ve resmi tatiller ile ücretli izinleri içeren çalışma yıllarına işaret eder. Standart istihdamın son kriteri sürekli istihdamdır ve açık uçlu sözleşmelere dayanır. Vosko bu üç standardı destekleyici nitelikte iki unsurdan daha bahsetmektedir. Bunlar örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkıdır. Bir önceki bölümde bahsini ettiğimiz küresel değişimlerin etkisiyle, istihdam bu standartlarından çıkarılmış, standart-dışı olarak nitelendirilen oldukça çeşitli istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır.

Standart dışı istihdam oldukça geniş bir alanı kapsayan çeşitli istihdam biçimlerini ve işçi tiplerini kapsamaktadır. Buna göre, oldukça çeşitli meslekler, çalışma koşulları ve saatleri, deneyimler ve eğitim düzeyine ait işçileri etkisi altına almaktadır. (Aylık) Gelir, statü, iş güvencesi, personel yardımları, şartlar ve koşullar ve standart dışı istihdama katılma gerekçeleri belirsizdir (Tucker, 2002: 16). Böyle bir belirsizliği de göz önünde bulundurarak standart dışı istihdamın netleştirilebilmesi için öncelikle standart istihdamın genel özelliklerini belirtmekte fayda vardır. Whatman’a göre, standart istihdam aşağıdaki kriterleri karşılayan istihdamdır:

- i. Tam zamanlı (haftada 30 saat veya daha fazla)
- ii. Sürekli iş (en azından devamlı olma beklentisini barındırma kriteri)
- iii. Düzenli çalışma saatleri
- iv. Bütün yıl boyunca çalışma
- v. Belirli biri için çalışma
- vi. Öncelikle işverenin mülkiyetindeki yerlerde çalışma.

Bu standardın dışında olan standart dışı istihdam ise:

- i. Yarı zamanlı (part-time)
- ii. Gündelik (casual) çalışma
- iii. Düzensiz çalışma saatleri ve çağrı üzerine çalışma
- iv. Mevsimlik, geçici veya belirli süreli sözleşme
- v. Kendi hesabına çalışma
- vi. Eve iş götürme
- vii. Kayıt dışı çalışma (undertaken in the “black economy”)
- viii. Yukarıdaki kriterlerin muhtelif kombinasyonları (Whatman, 1994: 356).

Sonuç olarak, buraya kadar bahsedilen özellikleri ışığında neoliberal bağlamda tecrübe edilen *esnekleşme* ve *standart-dışılaştırma* süreciyle birlikte ortaya çıkan çalışma modellerinden bazıları şu şekildedir:

“Taşeronluk, fason üretim, kaçak çalıştırma, ikamet ve çalışma izni olmayan yabancı kaçak işçi çalıştırma, geçici işçi, mevsimlik işçi, istisna akdi, kapsam dışı personel, özel güvenlik görevlisi, belirli süreli hizmet akdi, ihbar önellerinin kısaltılması veya kaldırılması, kısmi süreli hizmet akdi, part-time çalışma, toplu izin, ücretsiz izin, toplu işten çıkarma, kısa süreli çalışma, vardiya sayısının azaltılması, ya da çeşitlendirilmesi, çalışılan süreyle ayrıntılı ödeme, kayan iş süreleri, telafi edici çalışma, vardiyalı çalışma, sıkıştırılmış iş haftası, işçilere yarım ücret ödenerek izne çıkartılması, ücret zamlarının toplu iş sözleşmesinde kabul edilenden az uygulanması, toplu iş sözleşmesinde ücret maddesinin tadili, performans dayalı ücret sistemleri, toplam kalite yönetimi ve kalite çemberleri, evde çalıştırma, çocuk çalıştırma” (KESK’ten aktaran Kutlu, 2008: 48).

Esneklik ve standart dışı istihdam uygulamalarının hayata geçirilebilmesi için yapılan en mühim düzenlemeler *iş hukukunun bireyselleştirilmesi* ve *emeğin anayasasızlaştırılması* olmuştur. İş hukukunu bireyselleştirmek ve dolayısıyla işçilerle toplu değil bireysel iş sözleşmeleri imzalamak, bir yandan bireysel performans göre ücret veya çalışma şartları gibi kriterleri belirlediği ölçüde firmaya ekonomideki dalgalanmalara uyum sağlayabilme *esnekliğini* tanımaktayken, bir yandan da işçi sınıfının kolektif mücadele gücünü sınırlamaktadır. Emeğin anayasasızlaşması ise “emeğin kurucu rolünün, hukuki düzenlemeye esas teşkil eden toplum tasavvur ve tahayyülü içerisinde ‘apaçık’ bir gerçeklik olarak

yerleşmesi durumu” (Yücesan-Özdemir ve Özdemir, 2008: 96) anlamına gelen *emeğin anayasallaşmasının* geçersizleştirilmesi anlamına gelmektedir. Emeğin anayasasızlaşması, iş hukukunun bireyselleştirilmesiyle paralel bir süreçtir, zira hak nosyonunun kolektif içeriğini kaybetmesini de kapsamaktadır. İş sözleşmeleri, emeğin anayasasızlaşmasıyla birlikte, sözleşme özgürlüğü prensibine uygun olarak ve bireysel kapitalist ile bireysel işçi arasında yapılan sözleşmeler olmuştur. Yücesan-Özdemir ve Özdemir’in ifadesi ile (a.g.e.: 101):

“Bireysel iş hukuku, ekonominin ve bunun uzantısı olarak emek-sermaye ilişkilerinin ve siyasetin tahayyülünde neoliberal iş hukuku söylemine geçişten doğrudan etkilenmektedir. Artık emek-sermaye ilişkilerinin düzenlenmesinde esas normatif düzenleme alanı, yükselen ‘sözleşme özgürlüğü’ prensibiyle birlikte, bireysel iş hukukudur. Bir kolektivitenin parçası olmak nedeniyle hak iddia etmek mümkün olmayacağına göre, kolektif iş hukuku, emek verimliliğinin artırılmasında işe yaramadığı ölçüde önemsiz, yaradığı ölçüde de tali bir düzenleme alanıdır.”

Esneklik ve standart dışı çalışma üzerine buraya kadar yürütülen tartışmadan çıkarılabilecek önemli bir sonuç, esnekliğin kapitalistlerin ayakta kalabilmek için teknolojik gelişme ve benzeri dönüşümlere uyum sağlayabilme, kısacası küresel rekabette ayakta kalabilmek için uymak zorunda oldukları bir zorunluluktur. Ercan’a göre, bu zorunluluklar kapitalist toplumsal ilişkilerin gelişimine bağlı olarak muhtelif yoğunluklarla devam etmektedir. Bu yoğunluğun ölçütü ise kapitalist toplumsal yapının yapısal özellikleri ve bu yapıyı dinamik kılan sınıf içi çelişkilerin bulunduğu aşamadır (1997: 662). Ercan’ın önermesinden çıkarılabilecek en önemli anlam esnekliği salt bir iş yeri örgütlenmesi olarak değil “*tarihsel ve toplumsal bir süreç*” olarak ele almanın gerekliliğidir. Bu ise ancak kapitalizmi bütünsel ilişkiler toplamı olarak ele almakla mümkün olabilir:

“Kapitalizmin bütünsel ilişkiler toplamı olduğu konusunda ısrarlı olduğumuzda, bir yandan bu ilişkilerin tarihsel bir gelişimin ürünü olduğunu, diğer yandan ise kapitalizmi tanımlayan temel bir dizi özelliğin var olduğu gerçeğine ulaşmış oluruz. Gerek tarihsel, gerekse öze ilişkin dinamiklerine baktığımızda kapitalizmin, sermaye birikimine engel olan katılıkları sürekli olarak esnekleştirdiği ve sermaye birikimi için uygun bir dizi uygulamayı başlattığını görüyoruz.” (a.g.e. 667)

Dolayısıyla, emek piyasaları esnekleşmesini kapitalizmin 1970’li yıllarda tecrübe ettiği krizin üstesinden gelmek amacıyla bulduğu artı değer yaratmanın yeni yolu olarak

değerlendirebilmek mümkündür. Ancak önemli olan, krizi aşmak ve sermaye birikiminin devamlılığını devam ettirebilmek için başvurulan “esnekleşme” yönteminin işçiler açısından esnek olmayan konumlara işaret ediyor olmasıdır. Burada gözden kaçırılan yine Ercan’ın sözleriyle “insanların yaşamının sermaye birikiminin gerekleri kadar esnek olmadığıdır.” (a.g.e. 691)

Öncelikle, esnekleşme üretimin parçalanması veya taşeronlaşması gibi tezahürleri olduğu ölçüde emek ile sermaye arasındaki ilişkileri atomlaştırmaktadır. Taşeronlaşma, standart-dışlaşma ve çekirdek işgücü ile çevre işgücü arasında bir ayrıma gitme örgütlü emeğin gücünü kıran araçlar görevi görmektedir. Nitekim işveren kriz anında taşeron, geçici veya mevsimlik çalışan işçileri kolayca işten çıkarabilmekte ya da çekirdek işgücünü daha ucuz ve örgütsüz olan çevre işgücüyle kolaylıkla değiştirebilmektedir. İkinci olarak, esnek üretim sınıf içi eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Nitelikli çekirdek işgücü ile niteliksizleşen işgücü arasında yaptığı ayırım ücretliler arasında derin eşitsizliklere yol açmaktadır. Dolayısıyla, gerek emeğin kutuplaşması gerekse işçi sınıfının kendi içinde kutuplaşması sınıfsal dayanışmanın önünü tıkamaktadır. Nesnel çıkarlar paydasında birleşip bir sınıf olarak davranma eğilimi zorlaşan bir işçi sınıfı profiline sebep olmaktadır. Dolayısıyla, esneklik işçi sınıfının dönüştürücü bir güç olarak var olma kapasitesini daralttığı ölçüde sermayeye geniş olanaklar sunmaktadır. Sınıf içi farklılaşmalar bir taraftan emeğin toplumsallaşmasını diğer taraftan ise sınıfın politizasyonunu güçleştirmektedir ve bu durum en çok sendikacılıktaki gerilemede kendini göstermektedir. Sendikaların gerilemesinde, sınıf içi atomizasyon kadar önemli bir başka etken ise geleneksel iş alanları gerilerken, sendikacılık geleneği zayıf olan hizmet sektörü gibi alanların ön plana çıkmasıdır. Son olarak ise, Keynesyen tam istihdam idealinin terk edilmesiyle işten çıkarmaları kolaylaştıran, çalışma saatlerinde esneklik veya vardiyalı çalışma gibi yöntemlerle aynı üretim için daha az işgücüne ihtiyaç duyulmasına yol açan uygulamaların ön plana çıkması, işsizliğin artmasına yol açmıştır. Yedek işgücü ordusunun büyümesi ise sınıf içi dayanışmanın azalmasına, işçi sınıfının kazanılmış haklarından feragat etmesine yol açmıştır ve bunların bir sonucu olarak sendikasızlaşma eğiliminin artmasına yol açmıştır. Sonuç olarak, esnekleşen üretim ve yönetim siyasetin esnekleşmesini beraberinde getirmiş ve sınıf mücadelesinden soyutlanmış toplumsal ve iktisadi politikaların kurumsallaşmasının önünü açmıştır (Öngen, 1997: 841-847).

Neoliberal bağlamda işgücü piyasasında yaşanan dönüşüm, ağırlıklı olarak esneklik kavramıyla ele alınsa da işgücü piyasasının içinde bulunduğu koşulları açıklamakta yetersiz kalan bir kavramdır. Kavram, işgücü piyasalarının kuralsızlaşması, sermayedarın karar alma ve

uygulama süreçlerinde bağımsız olabilme yeteneğine işaret ettiği ölçüde emek ve sermayenin görece konumlarını nesnel bir biçimde kavramamaktadır. Nitekim Çerkezoğlu ve Göztepe'nin ifadesiyle “*sermayenin esneklik dediğini emek gerilim olarak yaşar*” (2010: 68). Neoliberal bağlamda istihdam farklı *biçimler* almakta ve sınıfı parçalayıcı bir etki görmeye birlikte eş zamanlı olarak istihdamın *niteliğinde güvencesizleşme* paydasında bir homojenleşme tecrübe edilmektedir. Bunun işçi sınıfının örgütlü mücadelesi için nesnel gerekli nesnel koşulları oluşturup oluşturmayacağı ise üstüne düşünülebilecek bir sorudur (a.g.e. 86). Özüğurlu'nun da belirttiği üzere (Özüğurlu, 2007):

“(G)ünümüz kapitalizminin özelliği gereği, hem istihdam alanlarının daralmasını hem atipik istihdam formlarının gelişmesini ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasını ve sermayenin ciddi bir işgücü piyasası denetimi olarak gördüğü işsizliğin artmasını gösterebiliriz. Çalışmanın güvencesizleşmesi ve gündelik yaşamın nakit paraya tabi olması, günümüzdeki yeni işçi sınıfının ana karakteristiği olarak ortaya çıktı. Bunlar sanıldığı ve söylendiği gibi ‘sınıfı parçalayan, sınıf içi ayrılıkları derinleştiren’ parametreler değil, sözünü ettiklerim tam tersine ortak bir kader olarak gündelik yaşamın ana koordinatlarını ortaya koyan parametrelerdir.”

Bu noktada, güvencesizleşme sürecine ve güvencesizlik halinin türdeşleştirici ve örgütlü mücadeleyi tetikleyici gücü üzerine daha ayrıntılı bir tartışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

#### **2.4. Türdeşleşen İşçi Sınıfı: Güvencesizleşme ve Güvencesizler**

Ana akım sosyal bilim yaklaşımı, günümüz koşullarında sınıf tartışmalarını işçi sınıfı içindeki ayrışma, parçalanma ve dolayısıyla sınıf kapasitesindeki çözülme gibi noktalara referansla yürütmektedir. Ancak, günümüz işçi sınıfının içeriğini bu şekilde açıklamak eksik kalacaktır. İşgücü piyasasında esnekleşme ve buna bağlı olarak çeşitlenen istihdam türlerine bağlı olarak işçi sınıfı içindeki farklılaşmaların derinleştiği doğru, ancak eksik bir argümandır. Bölünmüş işgücü piyasasını ve çeşitlenmiş istihdam türlerini enlemesine kesen ve dolayısıyla türdeşleştiren bir temel eğilim olarak *güvencesizleşme* günümüz işçi sınıfı üzerine bir tartışma yürütmek için olmazsa olmaz bir olgudur. Ayrıca tartışma bir adım ileriye taşındığı ölçüde bu olgu yeni bir soruyu akıllara getirmektedir: çeşitli istihdam biçimlerine tabi, eğitim ve vasıf düzeyine sahip işçi sınıfını türdeşleştiren güvencesizleşme eğilimi birleşik bir sınıf hareketinin ateşleyici unsuru olabilir mi? (Özüğurlu, 2010: 48-51)



Güvencesizliğin sınıf hareketine dönüşüp dönüşmeyeceğine ilişkin bir tartışma yürütebilmek için öncelikle *güvencesiz çalışma* kavramıyla ne kast edildiğini açıklığa kavuşturmak gerekmektedir. Vosko'ya göre (2010: 2), güvencesiz istihdam “belirsizlik, düşük gelir ve sınırlı toplumsal fayda (social benefit) ve sınırlı yasal hakla karakterize edilen bir işte ücret karşılığı çalışmak” şeklinde tanımlanmalıdır ve “güvencesiz istihdam istihdamın statüsü (kendi adına veya ücretli), biçimi (geçici, sürekli, yarım zamanlı veya tam zamanlı) emek piyasasındaki veya toplumsal bağlamdaki güvencesizliğin boyutları ve toplumsal konum (ya da cinsiyet, yasal statü, vatandaşlık gibi toplumsal ilişkiler arasındaki karşılıklı ilişki) arasındaki ilişki tarafından şekillenmektedir.” Vosko'nun tanımlama girişiminden de anlaşılacağı üzere, güvencesiz çalışma çok boyutlu bir kavramdır ve muhtelif dereceleri vardır. Güvencesiz çalışmanın yazında en çok atıfta bulunulan boyutları ve özellikleri Rodgers ve Rodgers tarafından listelenmiştir (Rodgers ve Rodgers'tan aktaran Tucker, 2002: 24):

- İşin devamlılığına ilişkin belirlilik derecesi-güvencesiz işler kısa süreli, sınırlı süreli veya devamlılığı risk altında olabilmektedir
- İş üzerindeki kontrol boyutu-işçinin çalışma koşulları, ücretler ve işlerin yürütülüşü azaldıkça iş daha güvencesiz olmaktadır
- Koruma (protection)-işçiler hukuki olarak, kolektif örgütlülükler veya geleneksel pratikler aracılığıyla ayrımcılık, işten çıkarılma veya kabul edilemeyecek çalışma koşullarının dayatılması ihtimallerine karşı ne ölçüde korunmaktadır
- Düşük gelir-bu daha muğlak bir yaklaşımdır

Dolayısıyla, güvencesiz istihdam istikrarsızlık, korunmasızlık, güvencesizlik ve toplumsal ve ekonomik kırılganlık gibi unsurları içermektedir. Tucker, Rodgers ve Rodgers tarafından vurgulanan temel özellikler ışığında Yeni Zelanda'da yaptıkları araştırma kapsamında güvencesizliğin indikatörlerine ilişkin daha detaylı bir sonuca ulaşmıştır ve Kutlu (2012: 67) bu indikatörlerle esneklik türleri arasında ilişki kurmuştur:

- İşveren tarafından ön bildirimsiz olarak işten çıkarılma (sayısal esneklik)
- Çalışma saatlerinin işverenlerin iradesi ile belirsizleşmesi (zaman esnekliği)
- İşin fonksiyonlarının işverenlerin belirlenimine tabi olması (fonksiyonel esneklik)
- Ücret ve ödemelerin belirsizleşmesi ve düzensizleşmesi (ücret esnekliği)
- Taraflar arasında açık ya da gizli bir sözleşmenin olmaması,
- Ayrımcılık ve cinsel istismar gibi uygulamalara karşı koruma yoksunluğu
- Ücret dışı ödeme, sosyal hak ve yardımların sınırlandırılması/yokluğu

- Mesleki eğitim ve eğitime erişim olanaklarının zayıflığı
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yokluğu ya da etkisizliği.

Buraya kadar, güvencesiz istihdamı tanımlama çabasından yola çıkarak sorulabilecek önemli bir soru, güvencesizlikle esneklik ve standart dışı istihdam arasında nasıl bir ilişki kurulacağıdır. Öncelikle, standart dışı istihdamla güvencesizlik her ne kadar bir ve aynı şey olmasa da aralarında oldukça belirgin bir ilişki vardır. Nitekim güvencesizliğin yukarıda sayılan özellikleri standart dışı istihdam türlerinin de tanımlayıcı özellikleridir. Esneklikle olan ilişkisine bakıldığı zaman ise aralarında eş zamanlı iki etkileşimden bahsetmek mümkündür. Esneklik bir yandan çalışma yaşamındaki güvencesizliği derinleştirmektedir; diğer yandan ise farklı esneklik türleriyle iç içe geçmektedir (Kutlu, 2012: 70). Nitekim Uluslararası Metal İşçileri Konfederasyonu tarafından güvencesiz olarak nitelendirilen istihdam biçimleri çoğunlukla esnekleşmeyle ortaya çıkmış standart dışı istihdam türlerinden oluşmaktadır (aktaran Kutlu, 2012: 67-8):

- i. Sabit veya sınırlı süreli ya da sabit görevler için geçici iş sözleşmeleri ile doğrudan işçi kiralama,
- ii. Emek simsarları ya da özel istihdam büroları aracılığıyla işçi kiralama,
- iii. İşlevleri diğer firmalara işyeri ya da işyeri dışında devretme,
- iv. Sahte “serbest meslek” işçileri şeklinde yapılan bireysel iş sözleşmeleri,
- v. Kötü niyetli deneme süreleri,
- vi. Gizli mesleki eğitim sözleşmeleri,
- vii. Çağrı üzerine/günlük işçi kiralama,
- viii. Yasadışı ya da zorla kısmi süreli çalışma ya da
- ix. Evde çalışma.

Güvencesiz istihdamın yapısına bakıldığı zaman da benzer bir biçimde neoliberal hegemonyanın emek piyasalarına ilişkin öngördüğü özellikler göze çarpmaktadır (Özuğurlu, 2006: 279-80):

“İşgücü kompozisyonu içinde kadın ve çocuk işçi oranları belirgin biçimde artmıştır; üretimin teknolojik tabanında ve örgütlenmesinde meydana gelen gelişmeler sonucunda vasıflı emeğin maksimum düzeyde yerinden edilmesi gerçekleştirilmiştir; uzun çalışma süreleri neredeyse kural haline gelmiş, oldukça sınırlı tatil süreleri ve oldukça sınırlı sık fazla mesaisi ile bezeli bir çalışma ortamı yerleştirilmiştir; düşük

üretmeler ile uzun ve yoğun çalışma temposuna dayalı olarak istihdam edilen işgücü, yüksek bir sömürüye tabii kılınmıştır; işçilerin kolektif aidiyetlerini geliştirecekleri kanallar (kolektif örgütlülük) tıkanmış, sendikacılık hareketi işletmelerin karlılık ve rekabet stratejilerine tabii kılınmaya çalışılmıştır. Bu koşullarda işgücü devrinin yüksek olması da kaçınılmazdır; öyle ki, bir-iki yıl içinde istihdam edilen işgücünün tümüyle yenilenmesi söz konusu olabilmektedir.”

Buraya kadar, güvencesizliğin istihdam boyutundan söz edildi. Ancak güvencesizlik üretim süreciyle sınırlı tutulmaması gereken bir kavramdır. Zira üretim sürecindeki güvencesizlik toplumsal yeniden üretim sürecine de muhtelif biçimlerde nüfuz etmektedir. Bu noktada güvencesizlik kavramına eşlik etmesi faydalı bir kavram *belirsizlik (uncertainty)* kavramıdır. Belirsizlik, üretim sürecindeki güvencesizlikten kaynaklanan geleceği görememe halinin gündelik yaşam deneyimlerinde ve psikolojik düzeyde hissedilmesidir (Ebraliğze, 2012: 18). Tablo 2.1.’de görüldüğü üzere, Lewchuck ve diğeri, istihdam geriliminin unsurlarını istihdam belirsizliği, kazanç belirsizliği, hane halkı güvencesizliği, çalışma programı belirsizliği, yer belirsizliği, görev belirsizliği ve işyükü belirsizliği olmak üzere yedi kategoride ele almaktadır. Bahsettiği unsurların etkilerini test edebilmek için baz aldığı ölçütler ise yalnızca üretim süreci analiz ederek elde edilemeyecek verilere ihtiyacı doğurmaktadır. Zira üretim sürecindeki güvencesizliğin tezahürleri yaşamın her alanında muhtelif gerilimlerle kendini göstermektedir, Candeias’ın ifadesiyle bir “*çifte güvencesizleşme*” (2008) tecrübe edilmektedir. Dolayısıyla, güvencesizlik basitçe işten çıkarılma veya iş bulamama değil bir bütün olarak yaşam koşullarının belirsizleşmesi ile tanımlanır ve güvencesizlik Thompson’ın ifadesiyle “*bilinçte ve deneyimin hammaddesinde*” (1963: 9) kendini göstermektedir. Dolayısıyla, güvencesizliğin sınıfsal bir olgu olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür. Bu noktada, tartışmayı bir adım daha ileriye götürerek güvencesizlik ile sınıf mücadelesi arasındaki ilişkiyi tartışacak olursak güvencesizlik ve onun üretim ve toplumsal yeniden üretim sürecindeki türdeşleştirici etkisi ne ölçüde sınıfın örgütlenme kapasitesini harekete geçirir sorusu önem kazanmaktadır.

Tablo 2.1. İstihdam Gerilimleri

Urusları	Kontrol/Talep	Neyle Öölüldüğü
<b>1. İstihdam Belirsizliğı</b>	İşe ulaşma üzerindeki kontrol	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sözleşmelerin ortalama uzunluğu</li> <li>İşverenin daha fazla çalışmayı teklif edip etmemesiyle ilgili algılanan belirsizlik</li> <li>İşyeri haklarını güçlendirmek için sendika olup olmadığı</li> <li>Gelecekte işe devam edebilmek için mevcut performansın işveren tarafından değerlendirilmesi</li> <li>Yeri girilen işte eski çalışanların kayırılıyor olması</li> </ul>
<b>2. Kazanç Belirsizliğı</b>	Gelecek kazanç üzerindeki kontrol	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yazılı ödeme kayıtlarının olup olmaması (yapılan ödemenin kayıt altına alınıp alınmadığı)</li> <li>İşsizlik sigortası ve benzeri ödemelerin ücretten mahsus edilip edilmediğı</li> <li>Hastalandıklarında işçilere ödeme yapılıp yapılmadığı</li> <li>İşçilere ödemenin zamanında yapılıp yapılmadığı</li> <li>İşçilerin gelecekteki kazançlarıyla ilgili plan yapılıp yapılmadığı</li> </ul>
<b>3. Hanehalkı Güvencesizliğı</b>	Kontrol/Talep Temel İhtiyaçlarını Karşılama	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hane halkında çalışanın bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı</li> <li>Bireysel ve hanehalkı gelirleri</li> <li>Çalışan bireyin ve hanehalkının sosyal yardımlar kapsamında olup olmadığı</li> </ul>
<b>4. Çalışma Programı Belirsizliğı</b>	Çalışma programı ve saatleri üzerindeki kontrol	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışma programının çalışanlar tarafından ne kadar önce öğrenildiğı</li> <li>Çalışma süresi</li> </ul>
<b>5. Yer Belirsizliğı</b>	İşin yapıldığı yer üzerindeki kontrol	<ul style="list-style-type: none"> <li>İşin yapıldığı yer sayısı (bir kişi kaç farklı yerde çalışıyor)</li> <li>Çalışılacak yerin çalışanlar tarafından ne kadar önce öğrenildiğı</li> </ul>
<b>6. Görev Belirsizliğı</b>	Atanılan Görevde Becerilerini Kullanabilme Üzerindeki Kontrol	<ul style="list-style-type: none"> <li>İşçinin kendisine verilen işte günden güne yaptığı işle ilgili değerlendirilmesinin yarattığı etki</li> <li>Üst denetçi ve iş arkadaşı sayısı</li> <li>Yabancı bir lokasyonda çalışma sıklığı</li> </ul>
<b>7. İstihdam Belirsizliğı İşyükü</b>	İstihdam Belirsizliğinin Yönetilebilmesi için Talep	<ul style="list-style-type: none"> <li>İş aramaya harcanan zaman</li> <li>Farklı işlere ulaşabilmek için yolda harcanan zaman</li> <li>Birden fazla işte çalışmaktan kaynaklanan çatışmalar</li> </ul>

**Kaynak:** Lewchuck ve Diğerleri, 2003: 29

Ana akım yaklaşım güvencesizleşmenin yalnızca parçalayıcı etkisine vurgu yapar. Örneğin güvencesizliği Meksika özelinde inceleyen Aguilar güvencesiz çalışmayı iktisadi faaliyetlerin geçicileşmesi ve böylece vasıfsız istihdamın artırılması ile işgücü piyasasının sektörler, firma büyüklükleri, gelir grupları, toplumsal kimlikler ve benzeri kriterlerce parçalanmış olmasıyla sınırlı olarak değerlendirir (Aguilar'dan aktaran Özüğurlu, 2006: 282). Bu eksendeki yaklaşımlar, güvencesiz çalışmayı standart olmayan ya da geçici istihdam türlerinin bir alt kümesi olarak ele alır ve yapısal işsizlik ile güvenceli istihdam arasında bir durak olarak kavramsallaştırıp işsizlikle kıyaslandığında tercih edilebilir olmasıyla değerlendirmektedir. Ancak bu yaklaşım, işçi sınıfı içi farklılıkları kalıcı ve çatışma halinde ele alır ve böylece güvencesizler güvencelilere işsizler her ikisine de karşı olduğu ölçüde birleşik bir sınıf mücadelesinin neoliberal bağlamda imkansız olduğu sonucuna ulaşır. Ancak, güvencesizlik, toplumsal yeniden üretim ilişkilerinde de deneyimlenen ve bilinç düzeyinde nüfuz eden bir kavram olarak ele alındığı ölçüde birleştirici etkiye de sahiptir.<sup>8</sup>

Ancak sınıf mücadelesi ile güvencesizleşme arasındaki ilişkiyi geniş kapsamlı ve tarihsel bağlamında düşünmek önemlidir. Yukarıda da belirtildiği gibi, kapitalizm, üretim araçlarından kopararak ve yaşamını idame ettirerek emek gücünü sermayedara satmak zorunda bırakarak en temel güvencesizliği başından yaratmıştır. Bu, kapitalizmin yapısal güvencesizliğidir. Ancak, 2. Dünya Savaşı'nı takip eden bir süre boyunca refah devleti veya sosyal devlet uygulamalarıyla görünmez hale gelmiştir. Neoliberal dönüşle birlikte tekrar su yüzüne çıkan güvencesizlik *çifte güvencesizleşme* (Candeias: 2008) ile tanımlanabilecek özgün bir karaktere sahiptir. Bir yandan emekçilerin çalışma koşullarını güvencesizleştirirken, öte yandan toplumun geniş kesimlerinin *bireysel* ve *toplumsal* yeniden üretim sürecini de güvencesizleştirmiştir (Oğuz, 2012: 246). Neoliberal bağlamda, eş zamanlı olarak, esneklik işçi sınıfını bölerken güvencesizlik birleştirici bir potansiyel teşkil etmektedir, Özüğurlu'nun (2010) ifadesi ile "*yaşamları parçalanırken yazgıları birleşenler*". Dolayısıyla, neoliberalizm, sınıfı farklı istihdam türleriyle bölerken, diğer taraftan güvencesizlik ortak paydasında birleştirerek sınıf mücadelesinin nesnel koşullarını yarattığı doğrudur.

Bir adım daha ileriye giderek üzerinde düşünülebilecek önemli bir soru, güvencesizlik ortak paydasının, işçi sınıfın örgütlü mücadelesi için *yeterli* bir nesnel koşul olup olmayacağıdır. Çalışmanın birinci bölümünde nesnel belirlenimlerin sınıf oluşum sürecinde

<sup>8</sup> Burada düşülmesi gereken kritik bir not, neoliberalizm bağlamında esnekleşme ve güvencesizleşmeyle tecrübe edilen parçalanma göz ardı edilmeden türdeşleşme olgusunun değerlendirilmesi gerekliliğidir. Önemli olan eş zamanlı parçalanma ve ortaklaşmayı görebilmektir.

*gerekli ama yetersiz* unsurlar olduğu vurgulanmıştı. Diğer taraftan ise, yukarıda Özuğurlu'ya atıfla güvencesizliğin “gündelik yaşamın ana koordinatları” (bkz. s. 61) üzerindeki etkilerinden bahsedildi. Güvencesizlik, oldukça heterojen bir işçi grubu tarafından; dahası etkileri ve sonuçları bakımından oldukça çeşitli biçim ve boyutlarda deneyimlenen bir durumdur. Ancak, bu denli çeşitlilik arz eden insanların gerek üretim gerekse toplumsal yeniden üretim ilişkilerinde türdeşleştirebilecek ve dolayısıyla bir araya getirebilecek bir durumdur. Dolayısıyla, Seymour'un aktardığı şekliyle güvencesizlik (2012: 270) “tek başına politik straejinin temeli olamaz, fakat iktidar bloğuna karşı mücadelede ondan etkilenenleri bir araya getiren bir sistemin parçası” olabilir.” Nitekim çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde, güvencesizliğin üretim (iş yeri) ve toplumsal yeniden üretim (gündelik hayat) alanlarındaki yaşam deneyimlerinde belirleyici bir etken olduğu ve ancak oldukça parçalanmış ve örgütsüz yapıda olan turizm işçilerinin bilinç düzeyinde ne ölçüde tezahür ettiği üzerine bir değerlendirme yapma çabasına girişilecektir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SAHA ARAŞTIRMASININ YÖNTEMİ ve KAPSAMI

#### 3.1. Alanın Seçimi

Küresel kapitalizmde istihdamın yapısını ve emek süreçlerini araştırmak için turizm sektörünü ele almak özel bir önem arz etmektedir. Son yıllarda, istihdamın sektörel yapısı tarımdan tarım dışına, tarım dışında da görece olarak imalat sanayinden hizmetlere doğru kaymıştır (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2008: 35). Özellikle az gelişmiş ülkelerde devletler, turizmi küresel ekonomiyle bütünleşmenin bir yolu olarak görmüşlerdir. Bu durum neoliberal bağlamda bilhassa önemlidir, çünkü devlet, bölüşüm ilişkilerinde sermayenin kalkındırılmasını ve küresel ölçekte sermayenin rekabet edebilirliğini sağlayabilmek için emek aleyhtarı iktisat politikalarından kaçınmamaktadır. Turizm sektöründe emek/sermaye çelişkisi, neoliberalizmin sermaye güdümlü, emeği görmezden gelen politikalarının adeta ete kemiğe bürünmüş halidir. Turizm, Türkiye'nin de içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkeler için dünya ekonomisine açılan yegane sektördür. Devlet, turizmle dünya piyasasına eklenmeyi "işçiler pahasına" (Aykaç, 2009: 77) hedefler ve turizm işçileri için birçok durumda en temel çalışma standartları bile göz ardı edilmektedir.

Erkuş-Öztürk, turizm sektörünün Türkiye'de gelişimi ve yatırımların sektöre yöneltilmesini 1980 öncesi ve sonrası olmak üzere iki dönemde ele almaktadır (Erkuş-Öztürk, 2010; Erkuş-Öztürk & Terhorst, 2012). Dolayısıyla, sektörün gelişiminin neoliberal dönüşüm süreciyle bağlantılı bir süreç olduğuna işaret etmektedir. 1980'li yıllar öncesinde, ithal ikameci sanayileşme politikalarının etkisiyle, yatırımlar daha ziyade sanayileşmeyi teşvik edecek biçimde ve ulusal ölçekteki sektörlere yönlendiriliyordu. Buna göre, 1963-77 yılları arasındaki kalkınma planlarında turizm sektörü sanayileşmeyi hızlandıracak bir alt sektör olarak yer alıyordu. Bu amaç kapsamında 1963 yılında Turizm Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlığın hazırladığı planda, turizm sektörünün Ege, Marmara ve Antalya gibi yüksek turistik potansiyeli olan alanlarda yoğunlaşması gerektiği kararlaştırılmıştır (Erkuş-Öztürk, 2010: 108).

1970'li yılların krizi ile dünya çapında yaşanan neoliberal dönüşüm süreci, Türkiye'de esasen 1980 yılındaki 24 Ocak kararları ve buna bağlı olarak yapısal uyum süreci ile şekillenmiştir. Bu dönemde, fiyat tahriflerinin ortadan kalkması, kamu iktisadi teşebbüsünün özelleştirilmesi, yabancı yatırımların kabul edilmesi ve böylece küresel ölçekte rekabet

edebilirlik konularına özel olarak önem veriliyordu. Bunların sağlanabilmesinde turizm sektörüne atfedilen rol, ulusal ekonomik büyümeyi tetiklemek ve küresel ekonomiyle

**Tablo 3.1. Turist Sayılarına ve Turizm Gelirlerine Göre Turizmin Gelişmesi**

Yıllar	Turist Sayısı (Bin Kişi)	Turizm Geliri (Milyon Dolar)
1953	91	-
1960	124	-
1970	725	52
1975	1541	201
1980	1288	326
1983	1625	411
1984	2117	840
1985	2615	1482
1986	2391	1215
1987	2856	1721
1988	4173	2355
1989	4459	2557
1990	5389	3225
1991	5518	2654
1992	7076	3639
1993	6501	3959
1994	6671	4321
1995	7727	4957
1996	8614	5962
1997	9712	8089
1998	9431	7809
1999	7487	5203
2000	10428	7636
2001	11619	1067
2002	13247	11901
2003	14030	13203
2004	17517	15888
2005	21125	18154
2006	19803	16851
2007	23341	18487
2008	26337	21951
2009	27077	21249
2010	28632	20807

**Kaynak:** DPT, Temel Ekonomik Göstergeler, 1950-2010.

bütünleşmek şeklindeydi ve böylece turizm sektörü ihracata yönelik büyüme stratejisinin ayrılmaz bir parçası haline gelmişti. Bu bağlamda, 1982 tarihli Turizm Teşvik Kanunu, belli turizm bölgelerinde yatırım yapılabilmesinin önünü açtı. Turizm bölgelerinin, alanlarının veya merkezlerinin seçilmesinde esas alınan kriter ise maksimum (özellikle yabancı) turist



çekebilme kapasitesi ve böylece maksimum döviz getirebilme kapasitesiydi. Turizm sektörü sayesinde girecek olan dövizle krizin kısa vadeli etkilerini aşabilmek için hükümet büyük ölçekli turizm yatırım projelerine öncelik verdi. Böylece, Turizm Teşvik Kanunu'nun da etkisiyle kamu arazileri turizm sektörüne tahsis edildi ve turizm yatırımcılarının önündeki bürokratik engeller kaldırıldı (a.g.e. 109). Ancak yine de, 1980'li yıllarda önem kazanmaya başlayan turizm sektörünün Türkiye'de büyümesi, Tablo 3.1.'de da görüldüğü üzere 1990'lı yıllara tekabül etmekte, 2000'li yıllarda ise bu büyüme ivme kazanmaktadır.

Diğer taraftan, Türkiye'de neoliberal dönüşüm süreci, mekansal ekonomide (space economy) de değişikliklere yol açmıştır ve bu kapsamda ihracata yönelik ekonomik strateji İstanbul dışındaki bölgelerin de gelişiminin önü açılmıştır. Bunların en tipik örneği Adıyaman, Çorum, Denizli, Gaziantep, Kahramanmaraş ve Konya gibi bölgelerdeki “Anadolu Kaplanları”dır ve küçük ve orta büyüklükteki, emek yoğun imalat sektöründe yer alan işletmelerin kümelenmelerine dayanmaktadır. Bu dönemde Antalya'da turizmin şaşırtıcı ölçüde büyümesi de mekansal ekonomideki değişimin göstergelerinden birisi olmuştur. Buna ek olarak, neoliberal dönüşüm sürecinde devlet ve sivil toplum kuruluşları, gönüllü kuruluşlar, dernekler ve benzeri oluşumlar arasında ortaya çıkan yeni ortaklığın tezahürleri turizm sektöründe de görülmektedir. Merkezi devlet, turizmle büyümeyi sağlayabilmek amacıyla turizm girişimcilerinin çıkarlarını örgütlemek amacıyla ulusal ve yerel ölçekte ve turizmin farklı alt sektörlerinde faaliyet yürütecek turizm dernekleri kurmuştur ve bu derneklere üyeliği zorunlu tutmuştur. Türkiye Otelciler Federasyonu (TUROFED), Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği (TÜRSAB) ve Türkiye Turist Rehberleri Birliği (TUREB) gibi ulusal dernekler yerele özgü talepleri de karşılayabilmek amacıyla Antalya'da il ölçeğinde de yerel birimler kurmuştur. 1990'lı yıllar itibarıyla ise Doğu Holding, MNG ve Öztaş Holding gibi iş çevreleri hem Türkiye Turizm Yatırımcıları Derneği (TTYD) ve TUROFED gibi turizm derneklerinde hem de devletin turizmle ilgili karar alma süreçlerinde söz sahibi olmaya başlamıştır (Erkuş-Öztürk ve Terhorst, 2012: 510-2).

Türkiye'de Turizm sektörünün ön plana çıktığı bu süreçte, Antalya'nın yeri özel olarak önemli olmuştur. Erkuş-Öztürk ve Terhorst'a göre, Antalya'nın turizmle kentleşmesi turizm kapitalizminin iki mikro-modeli temelinde gerçekleşmiştir. Bunlar, anklav turizm ve örgütsüz turizm kapitalizmidir (disorganized tourism capitalism). Anklav tourism, devlet tarafından bölgesel olarak belirlenmiş turizm merkezlerinin oluşumuna işaret etmektedir. Turizmi teşvik etmek için, Kültür ve Turizm Bakanlığı mekansal olarak seçici bir strateji uygulamıştır ve bölgesel olarak sınırlandırılmış turizm merkezleri oluşturmuştur. Bu bölgelerde geniş ölçekli

turizm yatırımlarını teşvik etmek için 2634 sayılı Turizm Teşvik Yasası kapsamında yatırımcılara kamu arazilerinin tahsisi (49-99 yıl arası kiralık olarak), düşük kredi faizleri, vergi muafiyetleri ve benzeri kolaylıklar sağlanmıştır. Bu bağlamda yapılan teşviklerin en belirgin örneklerinden bir tanesi Güney Antalya Turizm Gelişim Projesidir. Proje, Antalya Limanı'ndan Gelidonya Burnu'na kadar uzanan 80 kilometrelik kıyı şeridini kapsamaktaydı (Örs, 2005: 204). Çalışmanın kapsadığı en önemli merkezlerinden bir tanesi olan Kemer bu proje kapsamında Türkiye'nin en önemli turizm beldelerinden bir tanesi haline gelmiştir. Projenin planlama çalışmalarına 1974 yılında başlanmış ve 1976 yılında Dünya Bankası ile imzalanan kredi anlaşması sonucunda uygulaması başlatılmıştır. Öncelikle, 25 bin yataklık bir kapasite sunmak amacıyla planlanan Proje kapsamında ilerleyen yıllarda iki revizyon olmuştur. Öncelikle, 1995 yılında 62 bin; 2000 yılında ise 65 bin yataklık kapasiteye ulaşılmış ve kapasitenin %80 oranında dış turizme hizmet etmesi amaçlanmıştır. (Güney Antalya Turizmi Geliştirme ve Altyapı İşletme Birliği, <http://www.gatab.gov.tr/>) Diğer taraftan, Manavgat, Side ve Belek bölgelerinde de turizm benzer bir biçimde merkezi devletin yatırım teşvikleriyle gelişmiştir ve bu bölgelerde anklav bölgelerden sayılmaktadır. Örgütsüz turizm ise, Antalya'nın esasen Alanya ilçesinin belirgin bir özelliğidir. Alanya'nın turizmi 1950'li yıllardan itibaren zaten ünlü olmakla birlikte, 1990'lı yıllara kadar daha ziyade pansiyon ve apart oteller yaygın olmuştur. Ancak, Alanya'nın turizmi, 1990'lı yıllar itibariyle, büyük otellerin lehine bir dönüşüm sergilemiştir. Yine de sayısı oldukça çok olan küçük ve orta ölçekli işletmeler, enformel ve daha ziyade aile içi ilişkilerin baskın olması sebebiyle gönüllü turizm dernekleriyle işbirliği içinde olmuştur. Diğer taraftan sayıları giderek artan dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri ilçe ölçeğinde gönül turizm dernekleri kurmuş ve böylece kendi destinasyonları için gerekli ek alt yapı taleplerini karşılamayı amaçlamıştır. Bu gönüllü dernekler özellikle alt yapı yatırımları konularında belediyelerle işbirliği halindeyken ulusal ölçekteki devlet güdümlü derneklerle işbirliği kurmamaktadır (Erkuş-Öztürk ve Terhorst, 2012: 512-519).

Muhtelif turizmle kalkınma modellerine paralel olarak, 1980'li yıllar itibariyle Antalya'nın bütün turistik çekim alanlarında yapılan yatırımlarda, gelen turist sayısında ve turizm gelirlerinde çarpıcı bir artış gözlemlenmektedir. 1994 yılındaki turizm kalkınma istatistiklerine göre, Antalya Türkiye'nin İstanbul'dan sonraki en çok ilgi çeken turizm bölgesiyken 1995 yılından itibaren ise Antalya Türkiye'de en çok turistin ziyaret ettiği şehir olduğu görülmüştür (Erkuş-Öztürk, 2008: 107). Dünyada ise, 2010 yılı istatistiklerine göre, en çok ziyaret edilen dördüncü il konumundadır. (tr.wikipedia.org)

Antalya, muhtelif turizm olanakları sunan bir ildir. Turist çekim merkezleri çoğunlukla sahil şeridindedir ve en çok talep görenler; şehir merkezi, Kemer, Alanya, Belek, Manavgat, Side, Kundu ve Kaş'tır. Temel olarak, deniz-kum-güneş turizmi sunmakla birlikte, Kaleiçi, Perge, Aspendos, Termessos ve benzeri bölgelerde kültür turizmi; Saklıkent Kayak Merkezi'nde ise kış turizmi sunulmaktadır. Çalışma kapsamına dahil edilen beldeler, Kemer, Antalya Merkez, Alanya, Side, Kundu ve Belek'tir. Kemer, otel ve tatil köylerinin yoğun olduğu bir bölgedir ve deniz-kum-güneş tatili olanağı sunmaktadır. Çalışmaya Kemer'in Çamyuva, Kiriş, Tekirova, Göynük, Beldibi ve Kemer'in merkezi gibi üç yıldız ve üzeri otellerle tatil köylerinin yoğunlukla olduğu beldeler dahil edilirken antik kent Olimpos çoğunlukla çadır ve ağaç evlerden oluştuğu için kapsam dışı bırakılmıştır. Alanya da Kemer gibi deniz-kum-güneş tatilcilerine hitap eden, daha önce de belirttiğimiz gibi konaklama işletmeleri önceleri apart otel ve pansiyonlardan oluşurken, son yıllarda özellikle Avsallar, Konaklı, İncekum gibi bölgelerinde büyük otellerin sayısı oldukça artan bir turizm merkezidir. Kemer ve Alanya'daki konaklama işletmelerinin çalışma açısından en önemli ve ortak özelliği konaklama işletmelerinin büyük çoğunluğunun yalnızca yaz sezonunda açık olması ve dolayısıyla bu merkezlerde mevsimlik çalışan işçilerin sezon sürelerinin görece kısa olmasıdır. Side de çoğunlukla sezonluk oteller ve deniz-kum-güneş tatiliyle ünlü olmakla birlikte, arkeolojik özellikleri nedeniyle kültür turizmini de içermektedir. Belek ise, deniz-kum-güneş turizminin yanı sıra golf turizmiyle de ünlü olması ve Antalya'nın ılıman iklimi dolayısıyla kış aylarında da golf için şartların uygun olması nedeniyle çoğunlukla sezonluk değil, yaz kış açık olan otellerden oluşmaktadır. Dolayısıyla, Belek'te otellerde çalışan işçilerin sezon süreleri görece uzun olmakta veya sezonluk değil devamlı istihdam edilmektedirler Antalya Merkez'de de, sahilinin mavi bayraklı plajlardan oluşması nedeniyle, deniz-kum-güneş tatili önem taşımakla birlikte muhtelif turizm biçimleri bir arada yer almaktadır. Saklıkent Kayak Merkezi, kış turizmi için önemli bir çekim merkezi olmakla beraber iklim nedeniyle kayak sezonu oldukça kısadır. ([www.kayakmerkezleri.net](http://www.kayakmerkezleri.net)) Diğer taraftan, Kaleiçi, Perge, Termessos ve benzeri tarihi çekim merkezlerini de barındırması ve büyükşehir merkezi olmasından dolayı kültür turizmi, iş turizmi, kongre turizmi gibi turizm biçimleri de yaygındır. Dolayısıyla, Antalya merkezde de otel çalışanlarının sezonu uzun olmakta veya-çoğunlukla-mevsimlik çalışmamaktadırlar. Nitekim araştırma bulgularında da özellikle Kemer'de çalışan işçilerin bir kısmı merkezde bir şehir otelinde çalışmak istediklerini belirttiler. Son olarak, Kundu esasen Antalya Büyükşehir Belediye sınırları dahilinde olmakla birlikte Antalya merkezden ayrı değerlendirmeye alınmıştır. Kundu, araştırma kapsamındaki turizm merkezlerinden en yakın zamanda gelişeni olup hala geliştirilmeye ve yatırımlar yöneltilmeye devam etmektedir.

Otellerin hemen hepsi yaz-kış açık olmakla birlikte deniz-kum-güneş turizmiyle ünlü olduğu için çalışanların büyük bir kısmının sezon (çalışma) süresi kısadır.

Antalya’da hem deniz-kum-güneş hem de kültür turizminin önemli bir merkezi olan Kaş ise çalışmanın kapsamına dahil edilmemiştir. Kaş’ın dahil edilmemesinin açıklaması, çalışmanın bir başka metodolojik açıklaması olan üç yıldız ve daha büyük otellerle sınırlanmasının nedeni ile çakışmaktadır. Bir başka anlatımla, Kaş’ın turizminde küçük oteller ve pansiyonlar baskın olduğu için çalışmaya dahil edilmemiştir. Çalışmanın üç yıldız ve üzeri otellerle sınırlı tutulması ise küçük ve orta boylu işletmelerde düzenli olmayan, gelişigüzel iş ilişkilerinin ve aile emeğinin varlığıdır. Özellikle, neoliberalizmde işçi sınıfı oluşumu konusuna yoğunlaşan bu çalışma için emekteki dönüşümü gözlemleyebilmek önem arz etmektedir ve emek dönüşümü büyük işletmelerde radikal ve belirgin bir biçimde yaşanırken küçük işletmelerde belli belirsiz gözlemlenmektedir. Küçük işletmelerin yaygın bir biçimde aile emeğini kullanması çalışma kapsamına dahil edilmemesinde özellikle önemli bir etkidir. Aile işletmeleri, aile üyelerinin hane içinde sorumlu oldukları işlere göre düzenler kurarlar ve emeğin üretken bir biçimde değerlendirilmesi gibi konularda vizyonu dardır. (Aykaç, 2009: 98) Diğer taraftan, çalışma açısından *işçileşme* ve *üretim araçlarından kopma* süreçleri kritik olduğundan aile işletmeleri uygun bir örnek teşkil etmemektedir. Dolayısıyla, küçük işletmeler ve özellikle aile işletmeleri esneklik veya sınıf deneyimi olarak güvencesizlik konularında araştırma yapmak için aile işletmeleri uygun bir örnekleme oluşturmadığından Kaş araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Turizm sektörüne yapılan yatırımların ve ülkeye gelen turist sayısının bu denli arttığı bir dönemde, sektörde istihdam edilen kişi sayısında da doğal olarak artış gözlemlenmektedir. Tablo 3.2.’de görüldüğü üzere, Türkiye’de 1980’li yılların sonundan 2010 yılına kadar tarımın toplam istihdamdaki payı neredeyse yarıya düşerken, sanayinin toplam istihdamdaki payında %5 gibi çok belirgin olmayan bir artış olmaktadır. Diğer taraftan, tarımın toplam istihdamdaki payının bu denli düştüğü bu periyotta, hizmetlerde yaklaşık %20 oranında bir artış gözlemlenmektedir ve toplam işgücünün yarısından fazlası hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. DPT verilerinde, hizmetler, inşaat, ulaştırma, ticaret, mali kurumlar ve diğer hizmetler kategorilerinden oluşmaktadır ve dolayısıyla turizm sektörü diğer hizmetler kategorisinde değerlendirilmektedir. Buna göre, hizmetler kategorisindeki en büyük oran ticaretinken, diğer hizmetler kategorisi ikinci sırada yer almaktadır.

Turizm sektörünün toplam istihdama oranına ilişkin ise güvenilir verilere ulaşılması oldukça sorunlu bir konudur. Öncelikle, turizm çeşitli alanlarda istihdam yarattığı için doğrudan istihdam ve dolaylı istihdam ayırımına gidilmektedir. Doğrudan istihdam, barınma, yeme-içme ve eğlence hizmetlerinde çalışanları kapsarken, dolaylı istihdam ise turizme bağlı olarak gelişen başka alanlardaki gıda üretimi, ulaşım, temizlik veya toptancılık gibi alanları kapsamaktadır (Aykaç, 2009: 22). Bu çalışma, konaklama işletmelerinde çalışanları kapsadığı ölçüde, çalışmanın konusu turizmdeki doğrudan istihdamı içermektedir. Grafik, 3.1.'de gösterilen World Travel and Tourism Council'in 2013 yılı verilerine göre, turizmdeki doğrudan istihdamın toplam istihdama oranı 2000'li yıllar ve 2011 ile 2012 yıllarında %3,5 dolaylarında seyretmektedir. Yine, World Travel Council verilerine göre, 2012 yılında turizmde doğrudan ve dolaylı istihdamın toplam istihdama oranı %8,8'dir.

Turizm sektöründe istihdama ilişkin güvenilir verilere ulaşmaktaki zorluğun bir diğer nedenleri ise turizmde istihdamın yapısal karakteriyle ilgilidir. Çoğunlukla mevsimlik istihdam yarattığı ve kayıt dışı çalışma oldukça yaygın olduğu için resmi verilerle turizmdeki istihdama dair güvenilir veriler elde etmek oldukça zordur. Kayıt dışı çalışanlar toplam istihdamda yer almamaktadır, mevsimlere göre istihdamdaki dalgalanmalar ise Tablo 3.1. ve Grafik 3.1.'de yer almamaktadır. Aykaç'a göre, bu belirsizlik derinlemesine incelemelerle ve turist sayıları, işletmelerin yatak kapasiteleri, işletme sayısının veya büyüklüğünün artması gibi farklı verileri de içeren çok boyutlu değerlendirmelerle sağlanabilir (2009: 25).

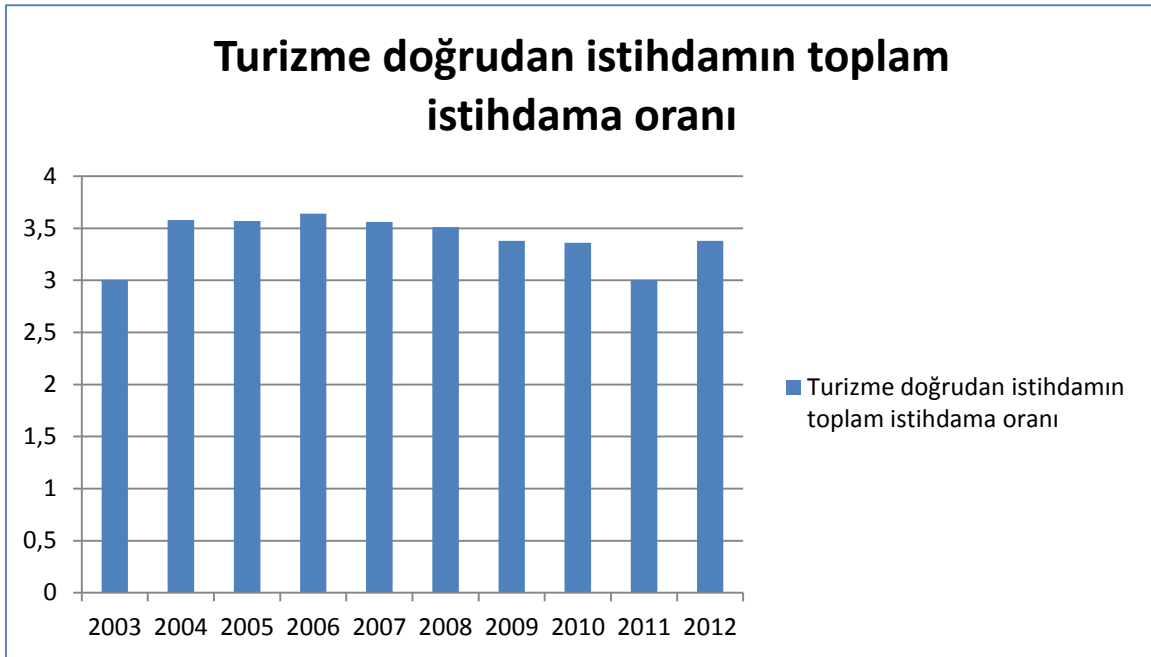
Antalya özelinde yer alan resmi veriler ise Türkiye genelini ele alan verilerden daha yetersiz kalmaktadır. Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımı ve turizmde doğrudan ve dolaylı istihdamın bunun içindeki yerine ilişkin veriler, mevsimsellik, enformellik gibi etkenlerden dolayı yetersizken Antalya özelinde bu etkenlerin yanı sıra gezici işçilik önemli bir etkendir. Bir başka anlatımla, turizm sektöründe çalışanların önemli bir kısmı yalnızca turizm sezonunda Antalya'ya gelip, sezon bittikten sonra ya memleketine ya da iş olanağı bulabildiği başka şehirlere dönmektedir. Bu işçiler, Antalya'nın resmi nüfus ve istihdam verilerinde yer almadıkları için çalışma açısından önemli ancak yetersiz verilerdir. Dördüncü bölümde ayrıntılı olarak bahsedileceği gibi bu çalışmada mülakat yapılan 42 işçi arasından da 14 kişi sezon dışında Antalya'da yaşamamaktadır.

**Tablo 3.2. Türkiye’de Yıllara Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı**

Yıllar	Tarım (Bin)	Tarımın Toplam İstihdamdaki Payı (%)	Sanayi (Bin)	Sanayinin Toplam İstihdamdaki Payı (%)	Hizmetler (Bin)	Hizmetlerin Toplam İstihdamdaki Payı (%)	Toplam
1988	8249	46,462	2806	15,804	6699	37,732	17754
1989	8639	47,409	2847	15,623	6735	36,960	18222
1990	8444	46,942	2845	15,816	6874	38,214	17988
1991	9212	47,713	2952	15,289	7143	36,996	19307
1992	8718	44,840	3135	16,126	7587	39,027	19440
1993	7862	42,665	2868	15,564	7697	41,770	18427
1994	8813	44,045	3295	16,467	7901	38,467	20009
1995	9080	44,105	3295	16,005	8212	39,889	20587
1996	9259	43,680	3487	16,450	8451	39,868	21197
1997	8837	41,674	3715	17,519	8653	40,806	21205
1998	9039	41,501	3723	17,093	8992	41,285	21780
1999	8856	40,166	3783	17,158	9409	42,675	22048
2000	7769	36,000	3810	17,655	10001	46,343	21580
2001	8089	37,581	3774	17,533	9661	44,884	21524
2002	7458	34,925	3954	18,516	9942	46,558	21354
2003	7165	33,881	3846	18,186	10135	47,926	21147
2004	5713	29,101	3919	19,963	9999	50,934	19631
2005	5154	25,683	4178	20,820	10735	53,495	20067
2006	4907	24,026	4269	20,902	11247	55,070	20423
2007	4867	23,467	4314	20,801	11558	55,730	20739
2008	5016	23,668	4441	20,955	11736	55,376	21193
2009	5254	24,693	4130	19,410	11893	55,896	21277
2010	5683	25,152	4496	19,899	12417	54,957	22594

**Kaynak:** DPT, Temel Ekonomik Göstergeler, 1950-2010 verilerinden hesaplanmıştır.

2011 yılı sonuçlarına göre, Antalya’nın toplam nüfusu 2.043.0482 olup, 15 yaş üzeri, çalışabilir, nüfus 1.563.934 kişidir. (İş-Kur, 2012: 11) 2011 yılı TÜİK verilerine göre, işsizlik oranı Türkiye genelinde % 7,9’ken Antalya’da %5,4’tür ([www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)). Antalya’ya turizm yatırımlarının artışı ve şehrin ülke ve dünya genelinde turist çekme kapasitesinde ön sıralarda oluşu, şüphesiz istihdamın sektörel dağılımında da turizmin önemli bir yer tutmasına sebep olmaktadır. Tablo 3.3’te Türkiye’de ve Antalya-Isparta-Burdur bölgesinde istihdamın temel sektörler göre dağılımı verilmiştir. Görüldüğü gibi, bölgede işgücünün yarısından fazlası hizmetlerde istihdam edilmekteyken, Türkiye genelinde hizmet sektöründe istihdam edilen işçilerin %2,6’sı bu bölgede istihdam edilmektedir. Ancak, hizmetler kategorisi turizm dışında da geniş bir alanı kapsadığından ve veriler Burdur ve Isparta illerini de kapsadığından Tablo 3.3.’teki veriler yetersizdir.

**Grafik 3.1. Turizme Doğrudan İstihdamın Toplam İstihdama Oranı**

**Kaynak:** WTTC, [http://www.wttc.org/site\\_media/uploads/downloads/world2013\\_1.pdf](http://www.wttc.org/site_media/uploads/downloads/world2013_1.pdf)

**Tablo 3.3. Antalya’da İstihdamın Temel Sektörlerde Dağılımı**

	Toplam	Tarım (Bin)	Tarım (%)	Sanayi (Bin)	Sanayi (%)	Hizmetler (Bin)	Hizmetler (%)
<b>Türkiye</b>	24110	6143	25,5	6380	26,5	11587	48,1
<b>Antalya-Isparta-Burdur (TR61)</b>	1032	347	33,6	179	12,1	306	54,3

**Kaynak:** TÜİK, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)

Grafik 3.2.’de Antalya’daki istihdamın 17 sektöre göre dağılımı verilmiştir. Grafikte, Avrupa Birliği Ekonomik Faaliyetler Sınıflaması’nda yer alan 21 sektörden 17 tanesi kapsam dahilindedir. Kapsanmayan sektörler ise Tarım, Ormancılık, Balıkçılık; Kamu Yönetimi ve Savunma, Zorunlu Sosyal Güvenlik; Hanehalkının İşveren Olduğu Faaliyetler ve Uluslararası Örgütlerin Faaliyetleri şeklindedir. Grafikte görüldüğü üzere, çalışmanın konusunu teşkil eden Konaklama ve Yiyecek İçecek hizmetlerinde çalışanların diğer on altı sektörde çalışanlara oranı %26,6’dır ve Antalya’da en çok işçi istihdam eden sektördür. Meslek bazında baktığımızda ise, çalışma kapsamına dahil edilen, garsonluk, aşçılık, kat veya oda temizlikçiliği, bulaşıkçılık ve

komilik Antalya’da en yüksek sayıda çalışanı olan ilk on mesleğin içerisinde. (bakınız Tablo 3.4.)

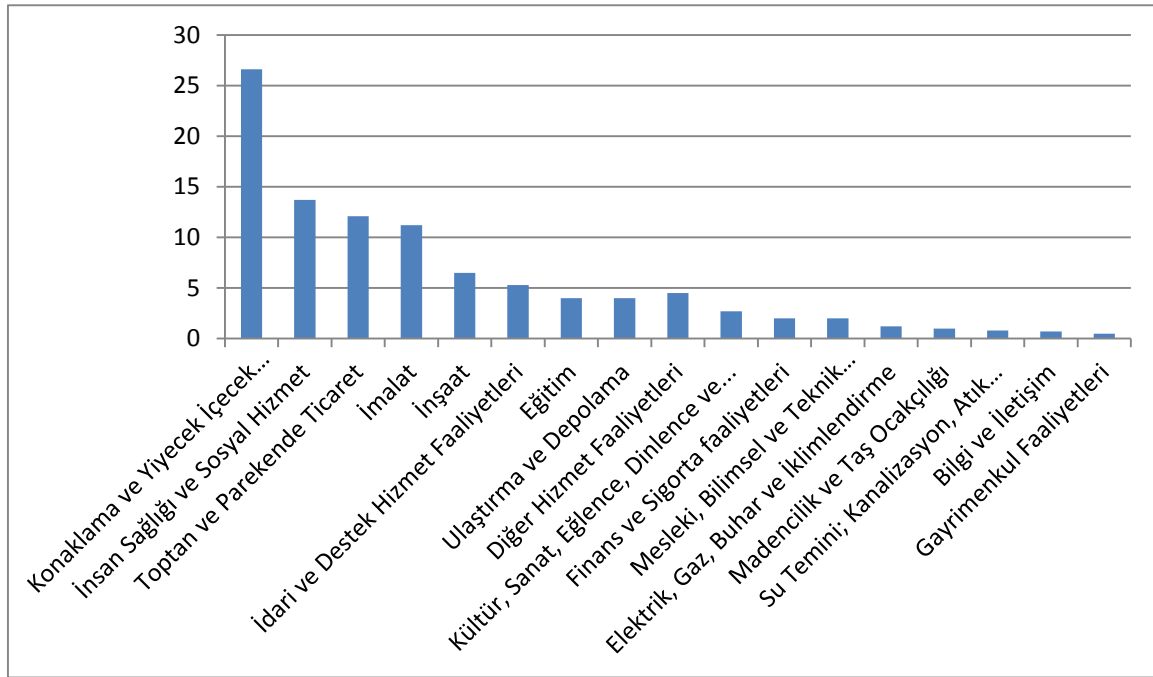
**Tablo 3.4. En Fazla Çalışanı Olan İlk On Mesleğin Toplam Çalışanlar İçindeki Oranı, %, Antalya**

ANTALYA					
Toplamda ilk on meslek	%	Erkeklerde ilk on meslek	%	Kadınlarda ilk on meslek	%
Beden İşçisi (Genel)	4,5	Beden İşçisi (Genel)	5,2	Kat Görevlisi-Temizlik	5,5
Garson	3,9	Garson	4,7	Hemşire	5
Aşçı	2,4	Güvenlik Görevlisi	3	Temizlik Görevlisi	4,1
Güvenlik Görevlisi	2,4	Aşçı	2,9	Tur Operatörü	3,4
Satış Temsilcisi	2,3	Komi	2,4	Oda Görevlisi-Turizm	3,1
Kat Görevlisi-Temizlik	2,2	Mobilya İmalatçısı	2,2	Satış Temsilcisi	3
Temizlik Görevlisi	2,1	Şoför (Yolcu Taşıma)	2,1	Beden İşçisi (Genel)	3
Tur Operatörü	2,1	Satış Temsilcisi	2	Muhasebeci	2,7
Hemşire	2,1	Şoför (Yük Taşıma)	1,9	Sekreter	2,2
Muhasebeci	1,9	Bulaşıkçı	1,8	Garson	2
<b>Toplam</b>	<b>25,8</b>	<b>Toplam</b>	<b>28,1</b>	<b>Toplam</b>	<b>34</b>

**Kaynak:** Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2012: 40

Verilerden görüldüğü üzere, Antalya’da turizm sektörünün gelişmesi sektörde istihdamın hacmini arttırmış ve diğer sektörlere nazaran turizm sektörü Antalya’daki istihdamda baskın bir yere sahip olmuştur. Ancak alanın seçiminde istihdamın hacmindeki büyüme tek başına yeterli bir sebep değildi. Bir sonraki kısımda, turizm emeğinin özellikleri ve turizmde emek yanlı yaklaşımın önemi ve gerekliliği tartışılacak ve böylece alanın seçiminin arkasındaki dinamikler netlik kazanacaktır.



**Grafik 3.2. Antalya’da Sektörlere Göre Çalışanların Dağılımı, %, 2012**

**Kaynak:** Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2012: 37

### 3.2. Turizmde Emegın Yapısı ve Turizme Emek Yanlı Yaklaşımın Önemi

Turizm sektöründe emek ve emek süreçleri gerek turizm politikalarının konularından birisi gerekse akademik bir ilgi alanı olarak hak ettiği ilgiyi görmeyen bir konudur. Bir önceki bölümde de bahsettiğimiz gibi, turizm sektörü diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de neoliberal dönüşüm sürecinde küresel ekonomiye eklenmenin bir yolu olarak görülmüş ve sektöre ilişkin değerlendirmeler giriş yapan turist sayısı, beldelerdeki otellerin yatak kapasiteleri, yabancı turist yoluyla giren döviz ekseninde olmuştur. İstihdam ise, sektörün emek-yoğun karakterine atfedilen pozitif bir rol ile sektörün istihdam yaratma kapasitesiyle sınırlı olarak değerlendirilmektedir.

Literatürde, turizmde istihdam üzerine yapılmış en kapsamlı araştırma Riley, Ladkin ve Szivas tarafından yapılmıştır. Çalışma, sektörde emegın anlaşılması için sunduğu kavramsal çerçeveyi mikro düzeyde ampirik bulgularla desteklemektedir. Esasen, turizmde emegın üretkenliği, sektörde kariyer olanakları ve insan kaynakları yönetiminin önemi gibi konular üzerinde durulmaktadır (Riley, Ladkin ve Szivas, 2002). Ancak, çalışmanın en önemli yöntemsel zayıflığı, makro düzeyde turizm sektöründe emegın yapısını ve mikro düzey bulgularında işçilerin konumunu toplumsal ve tarihsel bağlamın dışında analiz etmesidir. Bir başka anlatımla çalışmada hem genel olarak turizm sektöründe emegın yapısına toplumsal

dinamiklerinden ve tarihsel dönüşümünden bağımsız olarak yer verilmiş hem de mikro düzey bulgular işçilerin toplumsal konumları, toplumsal ilişkileri ve bunlardaki dönüşümden bağımsız olarak sorgulanıp değerlendirilmiştir.

Türkiye’de ise, turizmde istihdam üzerine yapılmış en kapsamlı ve bu çalışma açısından da önemli olan araştırma Aykaç tarafından yapılmıştır. Çalışmada turizmde emek ve işçileşme süreçleri küreselleşmeye ve buna bağlı olarak endüstri yapısında yaşanan dönüşümlere paralel olarak ele alınmış, bu kapsamda Belek, Kemer ve Fethiye’de görüşmeler yapılmış, turizm gelişiminin tarihi, turizm sektörünün yapısal özellikleri ve turizmin toplumsal alandaki etkileri bu beldelerde karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir. (Aykaç, 2009) Aykaç’ın çalışmasında turizm işçilerinin üretim ilişkilerinde tecrübe ettikleri sömürünün bilinç düzeyindeki yansımaları kapsam dışında tutulmuştur. Yine turizm sektöründe işçileşme ve işçi sınıfı oluşumu üzerine bir diğer çalışmada Aykaç, turizm sektöründe örgütlü bir işçi hareketinin olmamasını sınıf oluşumunun aşamalarının gerçekleşmemiş olması ile açıklamaktadır. Örgütsüzlüğün yanı sıra Aykaç, çalışma koşullarındaki çeşitliliğin bir sınıf kimliği oluşumuna ket vurduğu ve dolayısıyla turizm işçilerinin işçileşme sürecinin ve yeniden üretim alanındaki deneyimlerinin işçilerin düşünce biçiminde değişiklik yaratmadığını ve işçi sınıfı oluşumuna örnek olamayacağını iddia etmektedir (Aykaç, 2009; Aykaç, 2008: 152-3). Birinci bölümde sınıf oluşumu üzerine yapılan tartışmaya tekrar dönecek olursak, sınıfın ve sınıf mücadelesinin sınıf bilincinin açık ve net bir biçimde gözlemlenmediği durumlarda da var olduğu, sınıf oluşumunun bir süreç olduğuna ve Thompson’ın “sınıf olmadan sınıf mücadelesi” kavramına atıfla iddia edilmişti. Dolayısıyla örgütsüzlük veya mekansal çeşitlilik gibi açıklamalarla sınıf oluşumuna örnek teşkil edilemeyeceği iddiası bu çalışmada kabul edilmeyecektir.

Bu çalışmada turizm sektörü iki yönüyle kritiktir. Öncelikle, sektör sunduğu hizmetler, mekansal organizasyonu, kayıtdışı boyutlarıyla özgül bir yapı sergilemektedir. Diğer taraftan ise, küresel iş bölümünün yapısal özelliklerini barındırmakta ve dolayısıyla çağdaş işçileşme sürecine temsili bir örnek teşkil etmektedir. Bu iki özelliğine uygun olarak, turizm sektörü mevsimsellik, enformellik, özgün hizmet sunumu gibi özellikleriyle özgün bir emek yapısı yaratmakla birlikte kapitalist üretim sürecinin sömürü ilişkilerini ve kapitalist sınıf ilişkilerini de somut olarak ortaya çıkarır (Aykaç, 2009: 33-4). Dolayısıyla, turizmde emeğin yapısı sektörün özgül özellikleri ve ilk iki bölümde yapılan kuramsal tartışmalar ışığında neoliberal dönüşümle emek piyasalarında tecrübe edilen esnekleşme ve güvencesizleşme süreçleri ve bunların turizm işçilerinin bir *sınıf olarak davranma eğilimleri* üzerindeki etkileri ekseninde değerlendirilecektir.

Öncelikle turizmde emeğin nasıl kavramsallaştırılacağı üzerine düşünmekte fayda vardır. Turizm, üç tür istihdam yaratmaktadır. Bunlardan birincisi *doğrudan istihdam*dır ve konaklama, yiyecek, içecek hizmetleri veya tur rehberliği gibi turizm hizmetlerinde sağlanan istihdamı kapsar. Turizmin yarattığı ikinci istihdam türü ise dolaylı istihdamdır ve turizm sektörüne hizmet eden; inşaat, ulaşım, sağlık gibi alanları kapsar. Örneğin bir otelin inşaatında çalışan işçi, turistik bir bölgede çalışan otobüs şoförü veya oteldeki personelle ilgilenen doktor turizmde doğrudan istihdam edilenler kapsamında değerlendirilmektedir. Turizm sektörünün yarattığı üçüncü istihdam türü ise uyarılmış istihdam (induced employment) olup doğrudan ve dolaylı istihdamdan sağlanan gelirlerin kullanımıyla yaratılan ek istihdama işaret etmektedir (Cukier, 2002: 161). Bu çalışma kapsamında yapılan mülakatlar, turizmde doğrudan istihdam edilen işçilerle sınırlı tutulmuştur ve dolayısıyla emeğin yapısal özelliklerine ilişkin tartışma doğrudan emekle sınırlı olarak yapılacaktır.

Turizm emeğinin tanımlayıcı nitelikleri, neoliberal dönüşüm süreciyle ortaya çıkan esneklik, kayıtdışı istihdam ve artan kadın istihdamının yanı sıra, sektörün yapısal özelliklerinden kaynaklanan mevsimlik çalışma, emeğin parçalanmış yapısı ve mekansal ve sosyal çeşitliliğidir. Diğer taraftan, sektörde emek yalnızca üretim değil tüketim sürecine de müdahil (Urry, 2002) olduğu için estetik emeğin rolü kritiktir. Sektörde emeğin sosyal yapısında tarımın önemli bir rolü vardır. Sektörün çoğunlukla tarımsal yapının hakim olduğu bölgelerde gelişmesi, tarımdan turizme önemli bir emek akışı olmasına neden olmuştur. Bu öncelikle ücretli emeğe geçişe, proleterleşme sürecine işaret etmektedir. Kırsal alanda tecrübe edilen “küçük köylünün mülksüzleşmesi” ya da “küresel köylü yıkımı” (Bernstein, 2009: 129) dolayısıyla üretim araçlarından kopan çiftçiler veya küçük köylü, kentlere göçerek emeğini ücret karşılığı satmaya başlamıştır. Turizm burada iki anlamda uygun bir seçeneği oluşturmaktadır. Bunlardan birincisi, yukarıda belirtildiği gibi tarımsal yapının hakim olduğu bölgelerde turizmin gelişmesiyle ikinci ise turizmin mevsimsel karakterinin, turizm sezonu dışında da tarımda ücretli olarak veya ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilebilmesidir. Tarımdan geçiş, ücretli işçiliğe geçişin yanı sıra, estetik emeğin önemi noktasında da kritiktir. İşçileşme süreçlerine eşlik eden bir kentleşme sürecinin yaşanmaması ve tarımsal yapının varlığını turizmle beraber sürdürmesi süreci karmaşıklaştıran bir unsurdur (Aykaç, 2009: 46-7).

Turizm emeğinin bir başka tanımlayıcı niteliği enformel emeğin yaygınlığıdır. Öncelikle, enformelliğin yaygın biçimi olarak, kayıtdışı istihdam sektörde oldukça yaygındır. Turizm sektörüne bağlı olarak kayıt dışı çalışma, işçilerin turizm sezonunda kayıtsız

çalışmasıyla sınırlı değildir. Sezon dışında çalıştıkları işlerde de birçok durumda kayıtdışı çalışmaktadırlar. Özellikle küçük ölçekli, aile işletmelerinde yaygın olan kayıtdışı istihdam, büyük otellerde de yabancı işçi ve spa, süpermarket, kuaför gibi otel içerisinde bulunan küçük işletmelerde yaygındır. Diğer taraftan, turizm sektöründe enformel istihdam kayıtdışı çalışmayla sınırlı değildir. yasalar çerçevesinde işçinin kaydını yapmış bir iş yeri, çalışma koşulları, işçilerin uzun saatler çalıştırılması, mesai ücretlerinin ödenmemesi, sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmaması açılarından enformel nitelik taşıyabilmektedir. Marmaris'teki turizm işçileri üzerine yaptığı araştırmasında Purkiş (2008: 114), bu durumu “kayıtlı enformellik” olarak kavramsallaştırmıştır ki bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak yer vereceğimiz üzere mülakat yapılan işçilerin tamamına yakınının kayıtlı enformellik çerçevesinde değerlendirilmesi mümkündür.

Neoliberal dönüşüm ile birlikte tecrübe edilen kadın emeğindeki artış da turizm sektöründe belirgin bir biçimde gözlemlenebilmektedir ve sektörün esneklik, güvencesizlik, enformellik gibi tanımlayıcı özellikleri kadın ve erkek işçiler için farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Öncelikle, kadınların toplumsal rolleri gereği, güvencesiz işlerde istihdam edilmesinin erkeklerden daha yaygın olduğunu iddia etmek mümkündür. Dolayısıyla, birçok durumda kadınların emek piyasasına katılması kadının özgürleşimine değil toplumsal konumunun yeniden üretilmesine, bir başka anlatımla, ücretsiz ev işçisi olarak tecrübe ettiği sömürünün üretim sürecindeki sömürü ilişkilerinde yeniden üretilmesine yol açmaktadır. Bunun en önemli sebeplerinden bir tanesi, emek süreçlerindeki dönüşümün ev ile iş arasında yeni bir ilişkiye işaret etmesidir (Eraydın and Erendil, 1999: 260). Çoğunlukla kadınlar daha düşük kariyer fırsatları sunan, geleceğe dönük daha yüksek düzeyde belirsizlikleri içeren ve daha düşük düzeyde vasıf gerektiren işlerde istihdam edilmektedir. Kadınların esnek ve güvencesiz işlerde çalışma oranındaki artış Omay (2011: 148) tarafından şu şekilde açıklanmıştır: Aile içindeki sorumlulukları nedeniyle kadınlar bu tür işlere yönlendirilmektedir,

- i. Bu tür işlerde iş sözleşmelerinin feshinin görece kolaylığı (özellikle hamilelik veya doğum izni durumlarında) kadınların istihdam edilmesinin sorun teşkil etmemesine sebep olmaktadır,
- ii. Bu tür işler düşük vasıf gerektirdiği için çoğunlukla daha düşük ücretler ödenmektedir.

Diğer taraftan, yüksek vasıf gerektiren ve görece güvenceli işlerde istihdam edilme olasılıklarının düşüklüğünün yanı sıra, kadın işçiler esneklik ve güvencesizlikten erkek işçilere

göre daha çok zarar görmektedir. Örneğin, Wigfield'in araştırmasına göre, küresel işletmelerde kadınların işten çıkarılması daha yaygınken, iş arama süresi de erkeklere göre daha uzun sürmektedir (Wigfield, 2001). Kadın emeğinin ve kadınların işçileşme sürecinin turizm sektöründe de yukarıda bahsettiğimize benzer bir durumda olduğunu iddia etmek mümkündür. Araştırma bulgularını tartışırken belirteceğimiz üzere, kadınlar turizmde temizlik, yemek, bulaşık, çamaşır gibi ev işlerine benzer, geleneksel rollerini pekiştiren işlerde çalıştırılmakta; sezon süreleri görece daha kısa sürmekte; bir sonraki sezonda iş bulmaları daha zor olmakta; hamilelik veya doğum izninden faydalanamamaktadır.

Yukarıda yapısal özelliklerinden bahsedilen turizm sektöründe istihdamın, neoliberal dönüşle birlikte tecrübe edilen esnekleşme ve güvencesizleşme süreçleriyle olan ilişkisini sektörün temel karakteri olan mevsimsellik ve mevsimsellik ilişkili olmayan etkileri açısından değerlendirmek önemlidir. Bir sonraki kısımda sektörde esneklik, güvencesizlik ve mevsimselliğin etkileri üzerine bir tartışma yapılacaktır.

### **3.2.1. Esneklik, Güvencesizlik ve Mevsimselliğin Turizm Sektöründeki Tezahürleri**

Turizmde doğrudan istihdamda emek sürecinin en belirgin özelliği sektörde talebin mevsimselliği dolayısıyla istihdamın da birçok durumda mevsimlik olmasıdır. (Ball, 1989: 40) Ball, turizmin yarattığı mevsimlik istihdamın işçiler açısından çoğu zaman olumsuz bir koşul olarak değerlendirildiğini ve avantajlarının göz ardı edildiğini iddia etmektedir. Yazara göre turizmde mevsimlik istihdamın işçiler üzerindeki etkisine ilişkin bir değerlendirme yapabilmek için öncelikle gönüllü ve gönülsüz olarak mevsimlik çalışan işçiler arasındaki ayrımı vurgulamak gerekmektedir. Dahası, Ball'un gönüllü ve gönülsüz çalışan ayrımı temelinde yaptığı çalışmanın sonucuna göre, mevsimlik çalışma her iki işçi grubuna da önemli faydalar sağlamaktadır. Her iki grup da hem turizm sezonunu tatil yerlerinde geçirme imkanı bulmakta ve hoş iş ortamlarında çalışmakta hem de kurulan geçici iş ilişkisi işsizliğin azalmasında ve kısa vadede maddi fayda sağlamada işlevsel olmaktadır. (Ball, 1988) Riley, Ladkin ve Szivas'a yapılan eleştiriyi Ball'un mevsimsellik analizine de yapmak mümkündür. Bir başka anlatımla, emeği ve işçileri tarihsel ve toplumsal bağlamından kopararak yaptığı tikelci analiz mevsimlik çalışmayı neoliberal dönüş süreci bağlamında emek piyasasını analiz etmeye ve işçi sınıfı deneyimi olarak mevsimlik çalışmayı ele almaya uygun bir zemin sağlamaktan uzaktır.

Mevsimlik çalışma, bu çalışmada bölüm 2.3.'te yer verilen esneklik türlerine, 2.4.'te yer verilen güvencesizlik ve güvencesizlikten kaynaklanan belirsizlik deneyimlerine ve sınıf oluşumunda birleştirici bir unsur olarak rolüne atıfla değerlendirilecektir. Mevsimlik çalışma

öncelikle, esnek çalışmanın bir tezahürüdür ve muhtelif esneklik türleriyle iç içe geçmektedir. Öncelikle turizmde mevsimsellik dışsal sayısal esneklik türüyle doğrudan ilişkilidir. Dışsal sayısal esneklik, daha önce de belirtildiği üzere firmaların talepteki değişime göre hızlı ve kolay bir biçimde işgücü hacmini değiştirebilme kapasitesine işaret etmektedir ve bu kolaylığı sağlamak için en yaygın olarak uygulanan yöntem çekirdek ve çevre işgücü arasında bir ayırma gitmektir. Otellerde bu durum yaygın olarak *kadro lu çalışan* (çekirdek işgücü) ve *mevsimlik çalışan* ayrımı temelinde uygulanmaktadır ve işçilerin bireysel iş sözleşmelerinde açıkça görülebilmektedir. Mevsimlik çalışmaya ilişkin hükümlere göre “mevsimlik iş yılın herhangi bir devresinde tarım veya başka faaliyette bulunup öteki devrede büsbütün faaliyetten kalan yahut faaliyetini azaltan işyerleri tanımı yapılarak yıllık izin haklarının bulunmadığı ve hafta tatilinde istisna oldukları hükme bağlanmıştır.” ([www.turkhukuk sitesi.com](http://www.turkhukuk sitesi.com)) Ancak, mevsimlik iş sözleşmelerine ilişkin detaylı bir yasal düzenleme bulunmamakta, dolayısıyla otellerde *belirli süreli iş sözleşmesi* ve/veya *iş akdinin askıya alınması* uygulamaları kullanılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu, bir önceki 1475 Sayılı İş Kanunu’ndan farklı olarak *belirli süreli iş sözleşmesi* yapılmasını mümkün kılmıştır. Söz konusu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemelerin bulunduğu 11. maddesi şu şekildedir:

“İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.”

1475 sayılı kanunun geçerli olduğu dönemde ise “belirli süreli iş sözleşmesi imzalamak ve iş ilişkisini üst üste, her biri bir yıl için düzenlenmiş sözleşmelerle sürdürmek” sözleşme özgürlüğünün kötüye kullanımı olarak değerlendiriliyordu. (Kutlu, 2008: 111) Turizmde işçileri mevsimlik olarak istihdam etmenin bir başka yolu ise, iş akdinin askıya alınmasıdır. Sezon sonunda işten ayrılan işçinin hizmet sözleşmesi bir sonraki yıla kadar askıda kalır. Esasen askıya alındığı zaman, otelin işçiyi bir sonraki sezon istihdam etme zorunluluğu vardır. Ancak işçi askıda kaldığı süre içerisinde başka bir işe girmişse hizmet sözleşmesi sona ermektedir ve bir sonraki sezon aynı iş yerinde çalışacağına garanti bulunmamaktadır. ([www.turkhukuk sitesi.com](http://www.turkhukuk sitesi.com)) Bireysel deneyimlerin ele alınacağı bir sonraki bölümde

mevsimlik iş sözleşmelerine ilişkin uygulamaların zaten esnek olan yasal hükümlerle sınırlı olmadığı, enformel uygulamaların oldukça yaygın olduğu görülecektir.

Diğer taraftan, mevsimlik çalışma, işlevsel esneklik, ücret esnekliği ve coğrafi esneklikle de daha dolaylı da olsa iç içe geçmektedir. Öncelikle, birbirini takip eden sezonlarda aynı otelde çalışmak oldukça seyrek rastlanan bir durum olduğu için işçiler hangi departman ve statüde iş imkanı bulurlarsa onda çalışma eğilimindedirler. Bu durum yalnızca, turizm sezonunda değil, sezon dışında yapılan ek iş için de söz konusudur. Dolayısıyla, işçilerin ihtiyaca göre farklı işlerde çalışabilme kapasitesi ve esnekliği mevsimlik çalışıp sık iş değiştirme durumunda olan bir turizm işçisi için bir işte devamlı olarak çalışan bir işçiden daha belirgin bir zorunluluktur. Ücret esnekliği de benzer bir biçimde oldukça sık otel ve departman değiştirme zorunluluğundan kaynaklanmaktadır. Mevsimsellikten kaynaklanan, düşük örgütsel bağımlılık ve sık iş değiştirme işçilerin çalışmaya başladığı her otel veya turizm biriminde “sıfırdan başlamak” anlamına gelmekte ve ücretleri de buna göre düzenlenmektedir. Ayrıca, sözleşmeleri ve sigortaları kesintiye uğradığı için birçok durumda yıllık ücret artışlarından faydalanamamaktadırlar. Coğrafi esneklik ise, mevsimlik işçilerin her sektörde deneyimlediği bir esneklik türüdür ve “gezici işçilik” olarak da tanımlanabilmektedir. Turizm sektöründe de birçok işçi yalnızca turizm sezonunda çalıştığı otelin bulunduğu beldeye gelip, otellerin sağladığı lojmanda ve/veya tanıdık evlerinde kalmakta sezon bittiğinde ya memleketine ya da bir başka işte çalıştığı bir başka şehre göç etmektedir.

**Tablo 3.5. Turizmde Sektöründe İstihdam Gerilimleri**

Unsurları	Kontrol/Talep	Neyle Ölçüldüğü
<b>1. İstihdam Belirsizliği</b>	İşe ulaşma üzerindeki kontrol	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sözleşme/sezon sürelerinin belirsizliği</li> <li>• Bir sondaki sezon çağırılıp çağırılmayacaklarının belirsizliği</li> <li>• 2 ay deneme süresi</li> <li>• Örgütsüzlük/sendikasızlık</li> <li>• Kadrolu-mevsimlik işçi ayrımı</li> <li>• Hastalık, hamilelik ve benzeri durumlarda işin devamlılığının belirsizliği</li> </ul>
<b>2. Kazanç Belirsizliği</b>	Gelecek kazanç üzerindeki kontrol	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sezon içerisinde ödemelerin aksatılması veya düzensiz yapılması</li> <li>• Sezon dışında işsizlik sigortası ve ödemesinden faydalanamama</li> <li>• Hastalık durumunda işin/sözleşmenin tehlikeye girmesi</li> <li>• Sezon dışındaki kazanç belirsizliği</li> <li>• Bir sonraki sezondaki kazanç belirsizliği</li> <li>• Aylık gelir-yıllık gelir uyumsuzluğu</li> </ul>
<b>3. Hanehalkı Güvencesizliği</b>	Kontrol/Talep Temel İhtiyaçlarını Karşılama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşçinin bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı</li> <li>• Bireysel gelir-hane halkı geliri farkı</li> <li>• Sezonda ve sezon dışında hane halkının gelirindeki değişim</li> </ul>
<b>4. Çalışma Programı Belirsizliği</b>	Çalışma programı ve saatleri üzerindeki kontrol	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haftalık çalışma süresi ve vardiyalar</li> <li>• Günlük çalışma süresi ve programı (antreler)</li> <li>• Yıllık çalışma süresi (sezon süresi)</li> <li>• Haftalık ve günlük çalışma programlarının ne kadar önce bildirildiği</li> <li>• Sezon süresinin belirsizliği</li> </ul>
<b>5. Yer Belirsizliği</b>	İşin yapıldığı yer üzerindeki kontrol	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sezonda ve sezon dışında çalışılan mekan farklılığı</li> <li>• Sezon bittikten sonra veya bir sonraki sezon çalışılacak mekanın belirsizliği</li> </ul>
<b>6. Görev Belirsizliği</b>	Atanılan Görevde Becerilerini Kullanabilme Üzerindeki Kontrol	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışılan departman belirsizliği</li> <li>• Departman dışında görevlendirilme</li> <li>• Müşteri, işveren veya üst denetçinin taleplerine göre görevlendirilme</li> </ul>
<b>7. İstihdam Belirsizliği İşyükü</b>	İstihdam Belirsizliğinin Yönetilebilmesi için Talep	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sezon dışında işsiz veya askıda kalma süresi</li> <li>• İşsiz kalınan sezon sayısı</li> <li>• İzin günlerinde veya sezon dışında farklı işlerde çalışma</li> </ul>

**Kaynak:** Tablo, Lewchuck vd. (2003: 29) tarafından belirlenen istihdam gerilimlerinin turizm sektörüne adapte edilmiş halidir.



Mevsimsellik, üretim ve toplumsal yeniden üretim ilişkilerinde tecrübe edilen güvencesizlikle oldukça yakından ilişkilidir, dahası; birçok durumda güvencesizliğin temel sebebidir. Gerek mevsimsellik gerekse başka nedenlerden kaynaklanan güvencesizlik deneyimlerine dair bireysel anlatılar bir sonraki bölümde değerlendirilecek olmakla birlikte burada özet bir kavramsal çerçeve çizme denemesi yapılacaktır. Lewchuck ve diğerlerinden alıntılanılan Tablo 2.1.'deki güvencesizlik ve istihdam gerilimleri tablosunun turizm sektöründeki tezahürleri Tablo 3.5.'te görülmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere, istihdamın mevsimlik karakteri, güvencesizlik ve buna bağlı belirsizliklerin hepsinde önemli bir etkidir. Mevsimsellikten kaynaklanan ortak güvencesizlik deneyimlerinin ise bir sınıf deneyimi olarak yorumlanması mümkündür. Ancak, sınıf deneyimi ve sınıf olarak davranma eğilimine ilişkin en önemli materyalimiz işçilerin yaşam hikayeleri ve konularını kendi algılama ve değerlendirme biçimleri olduğu için bu bölümde bu konunun ayrıntısına girilmeyecektir.

Diğer taraftan, turizm sektöründe istihdamın esnekliği ve güvencesizliği mevsimsellikle sınırlı değildir. Muhtelif esneklik türleri ve güvencesizlik deneyimleri, mevsimsellikten kaynaklanmayan durumlarda da gözlemlenebilmektedir. Tablo 3.6.'da farklı esneklik türlerinin turizm sektöründeki indikatörlerine yer verilmiştir. Buna göre, mevsimsellikle ilişkili olarak derinleşen dışsal sayısal esneklik, işlevsel esneklik ve ücret esnekliği gibi esneklik türlerinin mevsimsellikle açıklanamayacak indikatörleri mevcutken, mevsimselliğin birebir etkilemediği içsel sayısal esneklik, işletme dışına çıkarma ve uzamsal esneklik de turizm sektöründe gözlemlenmektedir. Diğer taraftan, Tablo 3.5.'te bahsi geçen istihdam gerilimleri de mevsimselle sınırlı dil, üretim ve toplumsal yeniden üretim alanında turizm sektöründe bir bütün olarak istihdamın yapısından kaynaklanan deneyimlere işaret etmektedir.

Sonuç olarak, neoliberal dönüşüm süreci ve buna bağlı emeğin ve işçileşme süreçlerinin aldığı biçimdeki dönüş başta mevsimsellik olmak üzere turizm sektöründe istihdamın yapısal özellikleri ile iç içe geçtiği ölçüde sektörün kendine özgü bir emek ve işçileşme sürecinden bahsetmek mümkündür. Mülakatlarda da mümkün olduğunca bu yapısal ve konjonktürel faktörler birlikte hesaba katılarak sorular yöneltilmiştir. Buna bağlı olarak, bir sonraki kısımda, araştırmada uygulanan yöntem ve mülakatların uygulanışı ele alınacaktır.

**Tablo 3.6. Turizm Sektöründe Esnek Çalışma**

<b>Esneklik Türleri</b>	<b>Turizmdeki İndikatörleri</b>
Dışsal Sayısal Esneklik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş akdinin askıya alınması</li> <li>• Mevsimlik iş sözleşmesi imzalatılması</li> <li>• İş sözleşmesinde sözleşme bitiş tarihi yazılmaması</li> <li>• Stajyer öğrenci çalıştırma</li> <li>• İş Kanunu'nda geçen 2 ay deneme süresinin kötüye kullanılması</li> <li>• Hastalık, hamilelik, doğum gibi durumlarda iş akdinin askıya alınması veya sözleşmenin bitirilmesi</li> <li>• Sezon sonunda “yıldırma politikası” ile işçilerin istifaya zorlanması</li> <li>• Düğün, dini bayram, kalabalık misafir grubu gelmesi ve benzeri durumlarda çağrı üzerine çalıştırma</li> <li>• (Sezon içerisinde) Toplu işçi çıkarma</li> </ul>
İşlevsel Esneklik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşçilerin ihtiyaca göre farklı departmanlarda çalıştırılması</li> <li>• İşçilerin ihtiyaca göre departman içerisinde farklı görevlerde çalıştırılması</li> <li>• İşçilerin müşteri taleplerine göre farklı görevleri yerine getirmesi</li> </ul>
İçsel Sayısal Esneklik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Günlük çalışma saatlerinin müşteri ve işveren talebine göre değişebilmesi</li> <li>• Sık sık fazla mesaiye kalma ve bunun önceden bildirilmemesi</li> <li>• İzin günü kullanamama ve bunun önceden bildirilmemesi</li> <li>• Vardiyalı çalışma</li> <li>• Vardiyaların önceden değil anlık ihtiyaca göre belirlenmesi</li> <li>• Antraktlı çalışma sistemi</li> <li>• Yoğun dönemlerde ara dinlenmelerinin-mola, yemek-kullanılamaması</li> </ul>
İşletme Dışına Çıkarma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taşeron çalışma</li> </ul>
Ücret Esnekliği	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ücretlerin düzensiz ödenmesi</li> <li>• Aynı statüde çalışanların farklı ücretler alması</li> <li>• Fazla mesailerin karşılığının ödenmemesi</li> <li>• İşçilerin sezon içerisinde istifa etmesini engellemek için maaşların bir ay gecikmeli ödenmesi ve bir aylık maaşın içeride kalması</li> <li>• Hastalık, hamilelik, doğum izni gibi durumlarda ücret ödenmemesi</li> <li>• Mevsimsellik-maaş artışından faydalanamama</li> </ul>
Uzamsal Esneklik- Coğrafi Esneklik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taşeron çalışma</li> <li>• Sezonluk gezici işçilik</li> </ul>

### 3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Mülakatların Uygulanışı

Araştırmanın kapsamı ve amacı bağlamında, 2012 yılının Eylül ayında, Antalya’da üç yıldızlı veya daha büyük otellerde çalışan 42 turizm işçisiyle yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Yukarıda bahsedildiği üzere, Antalya ili dahilinde, turistik önem taşıyan birden fazla belde vardır. Mekânsal çeşitliliği göz önünde bulundurabilmek adına mülakatlar mümkün olduğunca beldelerin büyüklüğüne, otel sayısı ve turist çekme potansiyeliyle orantılı olarak yapılmaya çalışıldı. Buna göre mülakatların yapıldığı sezonda işçilerden 10 kişi Kemer’de, 8 kişi Alanya’da, 8 kişi Belek’te, 7 kişi Merkez’de, 5 kişi Kundu’da, 4 kişi ise Side’de çalışıyordu. Diğer taraftan, toplamda 18 işçi, geçmişte bu beldelerin hemen hepsinde, 5 işçi ise en az üç farklı beldede çalışmış olduğunu belirttiği için *çalışmakta oldukları* belde büyük bir önem taşımamaktadır. Nitekim anlattıkları hikayeler çalışmakta oldukları beldede olabildiği gibi daha önce çalıştıkları belde ve otellerde de tecrübe edilmiş olabilmektedir. Örneklem seçiminde çeşitliliğe önem verilen bir başka konu ise çalıştıkları departman olmuştur. Buna göre, 9’u yemek 4’ü bulaşık olmak üzere mutfakta çalışan 13 kişi, serviste çalışan 14 kişi, kat ve oda hizmetlerinde (housekeeping) çalışan 7 kişi, ön büroda çalışan 2 kişi bahçe düzenleme, teknik büro veya spa gibi *diğer* departmanlarda çalışan birer kişi ve sezon içinde ihtiyaca göre farklı departmanlarda çalışan 3 kişiyle görüşme yapılmıştır. Çalıştıkları departmanlar da yıllara göre değişim gösterebilmekle birlikte, belde ve otel kadar sık bir değişim gözlemlenmediği ve işin tanımı konumuz açısından özel bir önem taşıdığı için göz önünde bulundurulacaktır. Örneğin, servis elemanlarının ve ön büro çalışanlarının müşteriyle sürekli irtibat halinde olması, mutfak çalışanlarından ismini bilmedikleri yemekler yapmaları beklenmesi veya oda hizmetlerinde çalışanların müşterilerin mahremiyet alanlarına giriyor olması gibi özellikler çalışma açısından önem taşımaktadır. Örneklem seçiminde çeşitliliğe dair dikkat edilen bir diğer nokta ise yalnızca alt kademe çalışanları değil yönetim kadrosunu da ve yalnızca mevsimlik çalışanları değil ana kadroda çalışanları da kapsamasıydı. Yine de çalışmanın konusu açısından çoğunlukla vasıfsız ve mevsimlik çalışanlar tercih edildi ve 8 kadrolu çalışan yine 8 şef veya departman müdürü olmak üzere yönetici kadrosu çalışanıyla görüşüldü. Kadrolu çalışanlardan 6 kişi aynı zamanda yönetim kadrosunda olup vasıfsız çalışanlardan yalnızca 2 kişi kadrolu çalışıyordu.<sup>9</sup> Dolayısıyla, yönetim kadrosunda olanlar içinde de mevsimlik çalışanlar bulunabilmektedir

<sup>9</sup> Kadrolu çalışan vasıfsız elemanlar Antalya Merkez’de çalışanlar arasında. Nitekim, daha önce de belirtildiği üzere, Merkez’deki otelleri diğerlerinden ayıran temel unsur çoğunun sezonluk değil yaz-kış açık olmasıdır.

Örnekleme, 25 erkek, 17 kadından oluşmaktadır ve bu rakamdaki fark kısıtlılıklar kısmında açıklanacaktır.<sup>10</sup>

Saha araştırmasını yapabilmek için alanı mümkün olduğunca tanıyabilmek şüphesiz büyük bir önem arz etmektedir. Antalyalı olmak ve bu şehirde büyümüş olmak büyük bir avantaj sağlasa da yetersiz kalıyordu. Dolayısıyla, alana vakıf olabilmek adına 2012 yılının Haziran ayından Eylül ayına kadar geçen süreyi turizm sektöründe çalışan yakın çevre ve merkezi Antalya’da bulunan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’na (DİSK) bağlı Devrimci Turizm İşçileri Sendikası (Dev-Turizm İş) ve sekiz adet şubesi bulunan Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu’na (Hak-İş) bağlı Türkiye Otel Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası’nın (Oleyis) Antalya Bölge Şubesi’yle iletişim halinde geçirilmeye çalışıldı. Her iki sendikaların da oldukça sınırlı olarak örgütlenmiş olması sendikalardan yardım alma ihtimalini düşürdü. Ayrıca, Oleyis Sendikası’yla irtibat kurmakta sorunlar yaşandığı için daha ziyade turizm sektöründe çalışan yakın çevre ve Dev-Turizm İş yetkilileri gerek alanı tanımakta gerekse mülakatlarda sorulacak soruların şekillenmesinde yardımcı oldular. Bu noktada iki yöntemin oldukça faydalı oldu. Birincisi, mümkün olduğunca Dev-Turizm İş’in Genel Merkezi’nde vakit geçirmektir. Bu durum, hem gün içerisinde gelen turizm çalışanlarıyla sohbet etme imkanı sağladı hem de iş yerinde yaşadığı problemlerden dolayı yardım almak için gelenlerin problemlerine vakıf olmayı kolaylaştırdı. Nitekim oldukça örgütsüz bir işçi grubu olan turizm işçileri, sendikaya üye ol(a)masalar da ücretlerini alamamaları, sezon içerisinde muhtelif sebeplerle işten çık(arıl)ıp yeni iş aramaları veya muhtelif şikayetlerini bir kuruma (örneğin Antalya Bölge Çalışma Müdürlüğü’ne) iletmenin yolunu öğrenmek için sık sık sendikaya danışmaktalar. Dolayısıyla, orada vakit geçirmek gelenlerin problemlerini görebilmeyi sağladığı ölçüde alanı tanımakta faydalı oluyordu. İkinci olarak, örgütsüz bir işçi grubu olması sebebiyle ulaşılması oldukça zor olan turizm işçileriyle görüşmeleri yapmadan önce pilot çalışma yapma imkanı bulmak bir sorun olmuştu. Bu noktada, turizm sektöründe çalışan tanıdıklar devreye sokup onlarla pilot çalışma yapıldı ve mülakatların içeriğinin son hali (hala yarı-yapılandırılmış olsa da) onlardan alınan cevaplar ışığında belirlendi.

---

<sup>10</sup> Görüşme yapılan işçilerin çalıştıkları belde, departman ve statüleri Ek-1’de mülakat tablosunda olarak verilmiştir.

2012 yazının Ağustos ayında ön çalışmalar tamamlanmış olarak ilk alana çıkma girişiminde bulunuldu. Öncelikle, çalışma Kemer beldesiyle sınırlı tutmaya karar verilerek, Antalya Ticaret ve Sanayi Odası'ndan Kemer'de bulunan otellerin listesini ve çalışan sayısını içeren veriler edinildi. Kemer ilçesinin merkezinde ve ilçeye bağlı Çamyuva, Kiriş, Tekirova Beldibi ve Göynük beldelerindeki otel sayılarına göre oranlayarak çalışanlarıyla mülakat yapılacak otel sayısı belirlendi. Otel yönetimlerine çalışmanın amacını anlatarak mülakat yapabilmek için randevu talep edildi. Otel yönetimlerinin birçoğu çalışanlarıyla bu tür bir görüşme yapılmasını istemediği veya yaz dönemi işlerin yoğunluğundan dolayı zaman ayıramayacakları gerekçeleriyle randevu taleplerini reddederken Kemer Merkez'den iki adet otel yönetimi mülakatları öğle aralarında yapabilmek için randevu verdiler. Gidilen ilk otelde öncelikle otelin genel müdürüyle görüşülüp çalışmanın içeriğini anlatıldı ve mülakatların yapabileceğini, departman müdürlerinin görüşülebilecek elemanlarını göndereceğini belirtti. Öncelikle housekeeping (oda hizmetleri) bölümünden başlandı. Camlı bir bölmeyle ayrılan bir odada maid (oda görevlisi) bir kadın çalışanla yaklaşık yarım saat süren bir görüşme yapıldı. Arkasından bir erkek odacıyla görüşülürken departman müdürü bir önceki çalışandan mülakatın içeriğini öğrendiğini ve “siyasi sorular” sorulduğu için otelde mülakatlara devam edilemeyeceğini söyledi ve yapılan ses kayıtlarının silinmesini talep etti. Genel müdür ise, ancak siyasi sorular çıkarılır ve departman müdürlerinin de görüşmeyi dinlemesi kabul edilirse devam edilebileceğini belirtti. Çalışmanın yöntemi ve çalışanların rahat cevap verebilmesi açısından bunun söz konusu olamayacağı sebebiyle o otelde mülakatlara devam edilmedi. Randevu veren ikinci otelin Personel Müdürü ise bir görüşme yirmi dakikayı aşmadığı sürece görüşmelerin yapılabileceğini belirtti. Bu otelde ise bir meydancı, bir odacı ve bir bulaşıkçıyla görüşüldü. Ancak, bu otelde de gerek çalışanların görüşmelerin gizli kalacağına ikna olmaması (bu noktada özellikle müdürlerinin aracılığıyla onlara ulaşılmış olması problem oldu) gerekse bir an önce konuşmayı bitirip o günün işlerini bitirebilmek için soruları cevaplamaya gönülsüz olmaları nedeniyle mülakatlar başarısız oldu. İşçilerle mülakat yapılabilmesinde yaşanan zorlukların sektörün yapısından kaynaklı olduğunu iddia etmek mümkündür. Özellikle sektörde yaygın olarak gözlemlenen enformelliğin otel yönetimlerinin işçilerle görüşülmesine engel olma çabasının en temel sebebi olduğunu iddia etmek mümkündür. Nitekim mülakat sonuçlarının değerlendirildiği *Dördüncü Bölümde* bu durum netlik kazanacaktır.

Sonuç olarak, yukarıda söz edilen başarısız deneyimler sonucunda çalışmanın mekansal kapsamı, işçilere ulaşma yöntemi ve mülakat yapılan mekan konularında değişiklikler yapıldı. Öncelikle, işçilere ulaşmanın tahmin edilenden zor olması nedeniyle çalışma Kemer ilçesi ve ona bağlı beldelerle sınırlı tutulmayıp Antalya'nın önde gelen turistik beldeleri olan Kundu,

Belek, Side ve Alanya ile yine turizm açısından en az beldeleri kadar önem arz eden şehir merkezi de çalışmanın kapsamına dahil edildi.

Çalışanlara ulaşabilmek için iki farklı yöntem kullanıldı. Bunlardan birincisi, Dev-Turizm İş'in aracılığıyla oldu. Öncelikle, sendikadan görüşülebilecek turizm çalışanlarının iletişim bilgilerini alınarak onlarla görüşmeler yapıldı. Ancak bu yöntem sendikanın oldukça yeni olması ve örgütsüz bir sektörde faaliyet yürütüyor olması nedeniyle yeterli sayıda insana ulaşılmasını sağlayamaması ve çalışmanın yöntemi açısından görüşmelerin sendikayla iletişim içinde olan ve hatta varlığından haberdar olan işçilerle sınırlı tutulmasının yanlış olacağı sebepleriyle yetersizdi. Bunun için enformel bağlantıların devreye sokulması gerekti. Sendika aracılığıyla görüşülen işçilerden iş yerindeki arkadaşlarıyla irtibat kurabilmek için yardım talep edildi ve görüşme yapılan işçilerin çoğuna bu yolla ulaşıldı. Kullanılan ikinci yöntem ise, Antalya iline vakıf olmanın avantajını kullanarak enformel-kişisel-ağlar aracılığıyla turizm işçilerine ulaşmak oldu. Bu iki yönteme ek olarak, görüşme yapılan kişilerden ikisine ise bir KPSS dershanesi aracılığıyla ulaşıldı, dersane turizm sezonu dışında dershaneye gidip sınava hazırlanan sezonda ise otellerde çalışan öğrencileriyle görüşülmesini sağladı.

Sonuç olarak, işçilere ulaşmada kullanılan gerek sendika gerekse enformel bağlantılarla ulaşma çabalarında esasen uygulanan yöntem *kartopu örnekleme (snowball sampling) tekniği* oldu. Kartopu örnekleme tekniği, araştırma özesine ulaşmada kullanılan bir tekniktir ve buna göre araştırmanın yapılabilmesi için ulaşılan her kişi bir diğerine ulaşmanın yolunu sağlar. Bu yöntem, örnekleme ulaşmanın açık ve direkt yollarının mümkün olmaması durumlarında kullanılır. Dolayısıyla bu tekniğin kullanılmasının iki temel amacı olmaktadır. Öncelikle, bu yöntem örnekleme ulaşmada kullanılan enformel bir yöntemdir ve yaygın olarak doğrulayıcı (explorative), nitel ve betimsel araştırmalarda kolaylık sağlar. İkinci olarak, kartopu örnekleme metodu, hanehalkı araştırmaları gibi sayı ve sıralamanın belirlenmesinin güç olduğu araştırmalarda örnekleme ilgili çıkarımlar yapabilmek için formel bir yöntem olarak da kullanılabilir. (Attkinson ve Flint, 2001) Bu çalışmada kartopu örnekleme tekniğinin kullanılma sebebi, ilk kullanım amacı olan örnekleme ulaşmanın formel ve direkt yollarının açık olmaması olmuştur ve mülakat yapılan işçilere ulaşabilmekte işlevsel olmuştur.

Yine de sezon sırasında işlerinin yoğunluğu, çoğunlukla izin günlerini kullanamamaları veya izin günlerinde de ekstra işlerde çalışmaları, özellikle kadınların mesai saatleri dışında ev dışında olmalarının söz konusu olmaması veya mülakata katılmaya gönüllü olmamaları nedeniyle birçok işçi görüşmeyi reddetti ve sonuç olarak ancak 42 işçiye ulaşılabilindi. Turizm

sezonu sırasında bu tür sebepler görüşmeyi zorlaştırırken mülakatları sezon bitiminden sonraya bırakmak başka zorlukları beraberinde getiriyordu. Bunlardan en önemlisi, çalışanların büyük bir kısmının yalnızca turizm sezonunda Antalya'ya gelip otelin sağladığı lojmanda kalarak sezon bitiminde memleketlerine dönmeleri idi. Buna ek olarak, işçilerin çoğunluğuna iş arkadaşları aracılığıyla ulaşılmış olması sezon dışında onlara ulaşabilmeyi zorlaştırıyordu. Otel değişiminin çok yaygın olması, vardiya usulü çalışılması ve işçiler arasında dayanışma ağlarının zayıf olması gibi ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak tartışılacak sebeplerden ötürü işçiler birbirleriyle işyeri dışında kişisel ilişkiler fazla kur(a)mıyorlar ve dolayısıyla sezon dışında birbirlerine ulaşabilmeleri neredeyse imkansız oluyor.

Antalya'da turizm sektöründe istihdamın özellikleri açısından önemli bir unsur olan yabancı işçileri ise bu çalışma kapsamına alabilmek mümkün olmadı. Bu durumun sebebi, yabancı işçilerin çoğunlukla çalışma izni olmadan, kaçak olarak çalıştırılmasıydı. Ulaşılabilen yabancı işçiler mülakata katılmak istemediklerini belirttiler. Sonrasında kendilerine ulaşılmasına aracı olan iş arkadaşlarına güvenemediklerini belirtenler de oldu. Mülakat yapılan işçilerden yalnızca bir kişi Kırgız'dı ancak kendisi Kırgızistan'da üniversite öğrencisi olup staj amaçlı Türkiye'ye çalışmaya geldiği, dolayısıyla çalışma izni olduğu için diğer yabancı işçilerden daha farklı bir durumdaydı. Yine de, araştırmanın bulgularının tartışılacağı bir sonraki bölümde de belirtileceği gibi, kendisine sigorta yapılmadığını bir iş kazası durumunda öğrendiğini belirtti. Dolayısıyla yabancı işçilerin çalışma koşullarına ilişkin bilgiler oldukça sınırlı olmakla birlikte mülakat yapılan Türk işçilerden alındı. Alınan bilgilere göre, oldukça kritik iki durum göze çarpmaktadır. Bunlardan birincisi, yabancı işçilerin ücret düzeylerinin Türk işçilere göre oldukça düşük olmasıydı. Kaçak çalıştırıldıkları ve dolayısıyla sigortaları yapılmadığı için oteller için düşük maliyetli oluyorlar ve dolayısıyla birçok durumda yabancı dil avantajı ve estetik emeğe verilen önemin de eklenmesiyle Türk işçiye tercih ediliyorlar. Göze çarpan ikinci kritik durum ise, Antalya Bölge Çalışma Müdürlüğü veya benzeri devlet kurumlarının otele çalışanlar hakkında kontrol yapması ihtimaline karşı yabancı işçilerin müşteri bilekliği takarak çalışmalarıydı. Böylece, kontrol yapan kurumun görevlilerince müşteri olduğu düşünülüyor ve otel ceza almaktan kurtulabiliyor.

Mülakatların yapılacağı mekanlar konusunda ise, Kemer'deki deneyimler ışığında mülakatların otelde ve yöneticilerinin bilgisi dahilinde yapılmasının yanlış bir yöntem olduğu kanısına varıldı. Öncelikle, çalışma temposunun oldukça yoğun olması ve günlük işi bitirebilmek için birçok durumda molalarını ve yemek aralarını kullanamamaları nedeniyle işçiler soruları geçiştiriyor, mülakat yapmaya gönüllü olmuyorlardı. Diğer taraftan,

yöneticilerin bilgisi dahilinde ve dediklerini duyabilme/öğrenebilme riski söz konusuysen güvenilir bilgi alabilmek de mümkün olmuyordu. Dolayısıyla, zaten enformel yollarla ulaşılan çalışanlarla mülakatları mümkün olduğunca bağımsız alanlarda yapıldı ancak yine de departman müdürü veya şefi sendika ile bağlantılı olan birkaç kişiyle otelde görüşebilme fırsatı oldu. Sonuç olarak 13 kişiyle çay bahçesi veya kafede, 9 kişiyle otelin lojmanında, yine 8 kişiyle çalıştığı otelde, 5 kişiyle Dev Turizm İş'in ofisinde, 3 kişiyle ikamet ettiği mahallenin yakınlarındaki park veya uygun alanlarında, 2 kişiyle evinde ve yine 2 kişiyle gitmekte olduğu KPSS dershanesinde görüşme yapıldı.

Mülakatlara başlamadan önce, mülakat yapılacak kişiler belli konularda bilgilendirildi. Öncelikle, isimlerinin ve çalıştıkları otellerin gizli kalacağı istemiyorlarsa görüşme yapan kişiye bile söylemeyebilecekleri, otelin bulunduğu beldeyi ve otelin yıldızını belirtmelerinin yeterli olduğu belirtildi. Bu nedenle, çalışma boyunca bahsi geçen isimler görüşülen kişilerin gerçek isimleri olmayacak. Diğer taraftan, çalışmanın herhangi bir kurumu temsilen yapılmadığının belirtilmesi gerektiği zira randevu istenmeden önce birçoğunun bu konuda şüpheleri vardı. Son olarak, ses kayıt cihazı kullanabilmek için izinlerini istendi. Ses kaydı yapıldığını görünce görüşme yapmaktan vazgeçenler olmakla birlikte, yapılabilen mülakatların tümünde ses kayıt cihazı kullanıldı. Son olarak, herhangi bir sorudan rahatsız olması veya başka bir nedenle katılımcının cevap vermeyebileceği, hiçbir biçimde ısrar etmeyeceği de belirtildi.

Başta da belirtildiği gibi, mülakatlar yüz yüze görüşme tekniğiyle yapıldı ve yarı yapılandırılmış sorulardan oluşuyordu. Yapılandırılmış görüşmeler, önceden belirlenmiş sorulardan ve çoğunlukla önceden belirlenmiş yanıt kategorilerinden oluşmaktadır. Bazı durumlarda açık uçlu sorular da kullanılmakla birlikte, yaygın biçimi yanıt kategorilerinin verilmesi şeklindedir. Önemli olan farklı katılımcılara standart sorular soruluyor olmasıdır. Yapılandırılmamış görüşmeler ise standartlaştırılmamış, açık uçlu, derinlemesine görüşmelerdir ve araştırma alanını sınırlayacak apriori sınıflama yapılmaksızın mülakatların yapılmasına tekabül eder (Punch, 2005: 167-9). Yarı yapılandırılmış görüşme ise yapılandırılmış görüşmeye göre daha esnek olmakla beraber yine de araştırmacının önceden sormayı planladığı veya bütün katılımcılara yönelttiği soruları da içerir. Çalışmada soruların çoğunluğu yapılandırılmamış olmakla beraber genel hatlarıyla gruplar olarak biçimlendirilmişti ve demografik bilgilere ilişkin soru grubu tüm katılımcılara sorulan standart sorulardan oluşmaktadır. Geri kalan kısımda ise “aktif ve metodik bir dinleme” (Erdoğan, 2007: 21) yöntemi uygulandı. Bir başka anlatımla, görüşülen kişilerin hepsine standart sorular sormak yerine anlattıklarına, hayat hikayelerine, kaygılarına, önemli gördükleri noktalara uygun sorular



formüle edilmeye çalışıldı. Bu yöntemi kullanmanın en önemli yanı araştırmacının değil, onların dert ettikleri ve belirtmek istedikleri şeylerin ön plana çıkması oldu ki, bu durum alanı daha da iyi kavramaya yardımcı oldu (a.g.e. 21).

Mülakatlarda sorulan sorular ve gündeme gelen konular genel olarak üç gruptan oluşuyordu. Bunlardan birincisi, demografik bilgilere ilişkin sorulardı. Cinsiyet, yaş, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, eğitim düzeyi, baba mesleği, memleket (il-ilçe-köy), sezonda ve sezon dışında ikamet edilen şehir veya köy sabit, herkese sorulan sorulardı. Bunlara ek olarak, çalışma deneyimleri-turizmden önce ve turizm sektöründe-ile göç deneyimlerine ilişkin bilgiler “*proleterleşme sorunu ekseninde*” “*yaşam öyküsü tekniği*”ne (Özuğurlu, 2008: 132-3) başvurularak edinildi. Bu tekniğin kullanılmasındaki amaç esasen sosyal değişimin varlığını ve bireylerce nasıl deneyimlendiğini sorgulamaktı. İkinci kısımda, işyerinde ve gündelik hayatlarındaki deneyimlerine ilişkin sorular soruldu. Bu soru grubuna turizm sektöründe emek sürecinin yapısını kavrayabilmenin yanı sıra güvencesizliğin iş yerinde ve işyeri dışında ne ölçüde deneyimlendiğini sorgulamak amacıyla yer verildi. Son olarak ise, maddi yaşam koşullarının bilinç düzeyine ne ölçüde yansıdığına dair mikro çözümler yapmak adına neoliberal politikalara, genel olarak hükümetin politikalarına ilişkin görüşleri ve örgütlü mücadeleye dahil olup olmadıklarına veya atfettikleri öneme dair sorular soruldu. Böylece, alan araştırmasında esas hedeflenen, *muhtelif biçimlerde* Antalya’da mevsimlik turizm işçisi olan kişilerin bu durumu nasıl *deneyimlediklerine* ve *anlamlandırdıklarına* ve böylece kolektif bir aktör olarak oluşma *süreçlerine* odaklanmak olmuştur.

Turizm sektörü işçileri kadar parçalanmış yapıda ve örgütsüz bir işçi grubunun kolektif aktör olarak oluşma süreçlerini irdelemek zorlama bir uğraş mı sorusu bu çalışmaya başlamadan önce üzerine en çok kafa yorulan konuydu. Ancak, tarihsel maddeci yaklaşım, ampirik bulgularla ilgilenir ancak yetinmez. Her zaman görünenin arkasındaki dinamikleri kurcalar. Özuğurlu’nun Denizli’deki küresel fabrikada çalışan örgütsüz işçilerin toplumsal aktör olarak oluşma süreçlerini incelerken kullandığı yöntemden esinlenerek, “açığa çıkmış ya da çıkmamış” örgütlenme girişimlerinin öyküleri bu noktada önem kazandı ve edinilen izlenimler ışığında yine Özuğurlu’nun sözleriyle “biçare görüngü yerini bir sınıfın silüetine bıraktı” (2008: 83).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ANTALYA TURİZM İŞÇİLERİNİN GÜVENCESİZLİK DENEYİMLERİ

Bu bölümde, araştırma sonuçları, işçilerin demografik özellikleri, turizmde istihdamın yapısı ve yasal çerçevesi (işçilerin sözleşmeleri baz alınarak), işçilerin iş yerindeki ve gündelik yaşam pratiklerindeki güvencesizlik deneyimleri, kadın işçilerde güvencesizliğin farklı tezahürleri ve işçilerin bu deneyimleri nasıl yorumladıklarına değinildikten sonra; maddi yaşam pratiklerinde tecrübe ettikleri güvencesizliğin bilinç düzeyinde ne ölçüde tezahür ettiği örgütlülük dereceleri, örgütlenmeye ilişkin görüşleri, hükümet politikalarına ilişkin görüşleri ve siyasi parti tercihlerine atıfla tartışılacaktır. Sonuçlar değerlendirilirken büyük ölçüde görüşme yapılan kişilerin kendi sözlerine yer verilecek olmakla birlikte yer yer bazı değişkenlerin önemini vurgulayabilmek amacıyla sayısal tablolara da yer verilecektir.

Demografik bilgilere geçmeden önce, işçilerin cinsiyetleri, çalıştıkları belde, sözleşme türleri ve departmanlarına dair genel bilgiler verilecektir. Nitekim bu bilgilerin verilmesi bu bölümün bütün kısımları için gerekli olabilecektir. Mülakat yapılan işçilerin 2012 turizm sezonunda çalışmakta oldukları belde, departman, sözleşme türü (mevsimlik veya belirsiz süreli) ve cinsiyet seçiminde dikkat edilen noktalara ve buna göre ulaşılan kişi sayısına bir önceki bölümde yer verilmişti. (Bakınız Ek-1) İşçilerin, bu kriterlere göre dağılımları ise Tablo 4.1.'de verilmektedir.

Tabloda görüldüğü üzere, kadrolu işçiler toplamda 8 kişi olup, yarısı Belek ve Side beldelerinde, diğer yarısı ise Antalya Merkez'de çalışmaktadır. Ayrıca kadrolu kadın işçi sayısı 3 olup, ikisi housekeeping departmanında (aynı otelden, birisi departman müdürü diğeri kat görevlisi), biri ise Side'de bir otelin Bahçe şefi olarak çalışmaktadır. Kadrolu erkek işçi sayısı ise 5 olup aralarında 1 teknik servis elemanı (diğer) 1 garson (servis) varken; diğerleri yönetim kadrosunda yer almaktadır. Burada hatırlatılması gereken önemli bir not vardır. Bir önceki bölümde de belirtildiği üzere, Antalya Merkez'de oteller çoğunlukla yazlı kışlı açık olduğu için kadrolu işçi çalıştırma oranı yüksektir. Belek ise, golf turizmi ile ünlü olduğu için, yaz sezonu ile sınırlı bir turizmi yoktur; otellerin çoğunluğu yaz-kış açık olduğu için işçilerin ya sezon süreleri daha uzundur ya da kadrolu çalışmaktadırlar. Side için böyle bir genelleme yapmak mümkün değildir. Nitekim Side'de çalışan bir kişi yönetim kadrosunda olduğu diğeri ise teknik

servis gibi özellikle sezon dışında, müşteri olmayan dönemde iş yoğunlukları olduğu için kadrolu çalışmaları beldenin özelliğinden değil, onların iş tanımından kaynaklanmaktadır.

**Tablo 4.1. İşçilerin Sözleşme Türü ve Çalıştıkları Beldeye Göre Cinsiyet ve Departmanlara Dağılımı.**

Sözleşme Türü/Belde	Kadrolu			Toplam Kadrolu	Mevsimlik						Toplam Mevsimlik	Genel Toplam
	Belk	Side	Merkez		Alanya	Bel ek	Kem er	Kun du	Side	Merkez		
<b>Erkek</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>3</b>			<b>19</b>	<b>25</b>
Diğer		1		1								1
Mutfak	1			1		2		2			4	5
Mutfak/Bulaşık					2		2	1			5	5
Önbüro							2				2	2
Servis	1		2	3	3	4	2				8	12
<b>Kadın</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>17</b>
Değişiyor								1	1		2	2
Diğer		1		1						1	1	2
Housekeeping			2	2	3				1	1	5	7
Mutfak							3	1			4	4
Servis							1			1	2	2
<b>Genel Toplam</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>42</b>

Mevsimlik işçiler ise, çoğunlukla Kemer ve Alanya beldelerinde çalışmaktadır. Bu tesadüfi bir sonuç değildir, deniz-kum-güneş turizmi baskın olduğu ve mevsimlik çalışan otel sayısının en yüksek olduğu iki belde olması sebebiyle sezon süreleri görece daha kısadır. Bu bölgelerden görüşülen işçilerin ise tamamı mevsimlik çıkmıştır. Burada kritik ve ileride ayrıntılı tartışılacak olan bir konu ise, Belek'te ve Kemer'de, yönetim kadrosunda çalışan birer işçinin de (şef aşçı ve şef bulaşıkçı) mevsimlik çalışıyor olmasıdır.

#### 4.1. Demografik Özellikler

Yönteme ilişkin tartışma yürütülen üçüncü bölümün ikinci kısmında da belirtildiği üzere, işçilerin demografik bilgilerine ilişkin sorular önceden yapılandırılmış sorulardı ve mülakat yapılan herkese soruldu. Bu kısımda, demografik özelliklerin çalışma açısından önemi ve işçilerin demografik bilgileri genel bilgiler ve biyografileri olmak üzere iki bölümde değerlendirilecektir.

#### 4.1.1. İşçilerin Genel Bilgileri: Yaş, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi, Medeni Durum

Görüşme yapılan işçilerin, iş memnuniyetleri, çalışma şartlarını değerlendirme, toplumsal konumlarını anlamlandırma, sendikal deneyim ve siyasal eğilimler gibi konularında yaş gruplarına göre farklı düşünce ve tutumlar gözlemlendiği için önemlidir. Bu farkı vurgulayabilmek adına, *genç işçiler* ve *orta yaşlı işçiler* şeklinde bir ayırım yapılmıştır. Bu ayırımı yaş temelinde yapmak mümkün olduğu gibi iş deneyimi temelinde yapmak da mümkündür. Ancak, turizm sektörüne diğer sektörlerden geçen işçi sayısı çok olduğu gibi sektörde işe başlama yaşı da oldukça genç olduğu için iş deneyimi yanıltıcı bir kriter olabilecektir. TÜİK değerlendirmelerinde, 15-29 yaş aralığındaki nüfus genç, 29-49 yaş aralığındakiler orta yaşlı, 50-55 yaş aralığındaki nüfus ise yaşlı aday olarak değerlendirilmektedir. (www.tuik.gov.tr) Görüşme yapılan işçiler içerisinde en genç olanı 18 yaşında olduğu için genç işçi kategorisi, 18-29 arası olarak ele alındı ve görüşme yapılan 41 işçi arasından 21 kişi bu kategoridedir. Geri kalan 21 işçiden ise 18'i 29-49 yaş aralığında ve orta yaşlı kategorisindeyken 3 kişi 50-55 yaş aralığında yani yaşlı aday kategorisindedir. Ancak, genç işçilerle diğerleri arasında gözlemlenen fark orta yaşlı ve yaşlı aday işçiler için söz konusu olmadığı için çalışmada yaşlı aday 3 işçi de orta yaş kategorisinde değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, yaş temelinde orta yaşlı ve genç işçi ayırımına gidilip 18-29 yaş arası işçiler genç işçi olarak değerlendirilirken 30 yaş ve üzeri işçiler orta yaşlı işçi kategorisine alınmıştır ve 42 işçi içerisinde 21'i genç işçi 21'i ise orta yaşlı işçi grubundadır.

Yaşın yanı sıra işçilerin medeni durumu, çocuk sahipliği veya bakmakla yükümlü olduğu insanların varlığına göre de sektörü ve konumlarını değerlendirmelerinde farklılıklar gözlemlenmiştir. Diğer taraftan, ilerleyen bölümlerde tartışılacağı gibi, evlen(ebil)me veya çocuk yapabilme mevzuları turizm gibi istihdamın tanımlayıcı özelliklerinin güvencesizlik ve mevsimsellik olduğu bir sektörde özel olarak önemlidir. Görüşme yapılan işçilerin 27'si bekar; 13'ü evli; 2'si ise boşanmıştır. Genç işçilerden yalnızca 2 kişi evliyken orta yaşlı işçiler arasından 11 kişi evli, 2 kişi ise boşanmıştır. Ayrıca evli olanların 5'i kadın, 8'i ise erkek işçiyken, boşanmış olanların her ikisi de kadındır. Evli olanlardan 12 işçinin çocuğu varken, boşanmış olanların yoktur; evli olan diğer bir işçinin ise eşi hamiledir. Çocuğu olanlardan 2 kişinin 4, 1 kişinin 3, 3 kişinin 2, 6 kişinin ise 1 çocuğu vardır.

**Tablo 4.2. İşçilerin Yaş Gruplarına Göre Medeni Durumları**

Yaş grubu	Medeni Durum			Genel Toplam
	Bekar	Boşanmış	Evli	
Genç	19		2	21
Orta yaş	8	2	11	21
<b>Genel Toplam</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>42</b>

İşçilerin bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, çocuk sayısından ayrı olarak ele alınmıştır. Bekar ve çocuksuz olanların da bir kısmı yoksul ailelerden geldikleri için aile bütçesine destekte bulunmaktadır. Evli olanların bir kısmının ise eşi çalışmadığı için bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı çocuk sayısını aşmaktadır. Bulgulara göre, 13 işçinin bakmakla yükümlü olduğu kendisi dışındaki insan sayısı çocuk sayısından daha fazladır.

Orta yaşlı ve genç işçiler veya bakmakla yükümlü olduğu insan olan ve olmayan işçilerin muhtelif konulardaki eğilimleri, deneyimleri ve bilinç düzeylerine ilişkin farklılıklar ilgili başlıklarda tartışılacaktır. Ancak burada değinilmesi elzem olan bir nokta, kuşak farklılığının ve mali yükümlülüklerin bir sınıf içi çatışma dinamiğine dönüşüyor olmasıdır. Örneğin Mine (46) turizmde ücretlerin düşüklüğünü genç işçilerin oluşturduğu ucuz işgücü potansiyeline bağlıyor:

Çocuk öğrenci mesela, gelecek burada 3-4 ay yaz tatilinde, hem tatil paramı çıkarırım hem tatil yaparım, otelin lojmanında da kalırım diyor! Ben 700-750 liraya çalışırım, sigorta da istemem diyor. Ama ben o parayla kiramı ödicedim, iki çocuğum var onların karnını doyurcam, bir de kışın aç kalmamak için kenara para koyucam. Mümkün değil!

Kemal (50) 20 yıl boyunca Antalya Merkez’de bir otelde sendikalı olarak çalıştıktan sonra emekli oluyor. Ancak eşi çalışmıyor, 5 çocuğundan yalnızca biri çalışıyor ve emekli ikramiyesinin üstüne kredi çekip ev aldığı için borç ödüyor ve dolayısıyla Kemer’de bir otelde mevsimlik olarak çalışmaya devam ediyor. Uzun sendikalılık geçmişi olan ve muhtelif grevlere katılmış bir işçi olarak turizmde şartların düzelmesi için hiç umudu olmamasını işçilerin çoğunluğunun genç olmasıyla açıklıyor:

E turizmde hepsi genç çocukların. On yedi on sekiz yaşında... Hevesle çalışıyorlar. Çocuklara 8 saatten sonrası fazla mesaidir falan bir şey desen de yükleniyorlar iş yapıyorlar, yaşanmıyorlar. ... Valla şu anda ümit yok da belki de olabilir

yani... Şu anda ümit yok ama. Çünkü bir şey konuşursan hemen genel müdüre kadar gidiyor yani. Hepsi genç... Şefine gidiyor söylüyor, şefi gidip ona söylüyor. Öyle gidiyor yani.

Mine ve Kemal'in söylediklerinden de çıkarılabileceği gibi farklı yaşamsal kaygılar, farklı yaşam tecrübeleri (Kemal'in örgütlenme örneği gibi) ve farklı konjonktürlerde büyümüş olmak işçiler arasında bir ayrışmaya yol açmaktadır. Farklı konjonktürlerde yetişmiş olmak ayrıca önemlidir çünkü birinci bölümde Gramsci'ye atıfla yapılan tartışmada da belirtildiği üzere, burjuva ideolojisi ve hegemonya insanların ortak duyusuna (common sense) yansımaktadır. Dolayısıyla, neoliberal hegemonya da bir insan tipi yaratmıştır ve maddi hayattaki sömürü örgütlü mücadelenin neredeyse tasfiye olduğu, tüketimin ve bireyselciliğin ön plana çıktığı bu dönemde yetişmiş bir işçiyle Kemal gibi 1970'li yılların örgütlü mücadelesinde yer almış sınıf dayanışması, örgütlülük gibi olgulara aşına bir işçinin bilincinde farklı yansımalar bulmaktadır.

Görüşme yapılan işçilerin eğitim düzeylerine ait bulgular oldukça çeşitlilik arz etmektedir. Buna göre, 2 işçi herhangi bir düzeyde eğitim tamamlamamış (ilkokul terk), 8 işçi ilkokul mezunu, 6 işçi ortaokul mezunu, 3'ü lisans eğitimine devam ediyor olmak üzere 16 işçi lise mezunu, 6 işçi ön lisans mezunu, 2 işçi ise lisans mezunudur. Turizm eğitimi olan işçi sayısı ise toplamda 8 olup, aralarından 2 işçi turizm alanında lisans eğitimine devam etmektedir. Eğitim düzeyine göre işçilerin statülerinin değişeceği hipoteziyle yola çıkılmış olsa da böyle bir durumla karşılaşmamıştır. Aksine, turizm eğitim almış olan işçiler bu konuda sıkıntıları olduğundan bahsetmişlerdir. Turizm eğitimi aldıkları halde otelde “yoldan çevirip aldıkları adam”la bir tutulduklarına dair şikayetler söz konusuydu. Örneğin Selin (20) aşçılık ön lisansını bitirmiş ve Kemer'de bir otelde iki sezondur komi olarak çalıştırılmasından şikayetçi:

Hani okuyorsun... Hani mesela ben üniversite de okudum hala komiyim mesela. Hani dışarıdan gelen de otelde yer alabiliyorlar çalışmak için. Komi olsun şu olsun bu olsun.

Eğitim düzeyindeki farklılıklar, işçiler arasında (sınıf içi) ayrışmalara neden olmaktadır. Eğitim düzeyi görece yüksek olan personelde turizmde personelin eğitimsizliğinden ve “kalitesizliğinden” şikayet etme eğilimi gözlemlenmiştir. Turizm ön lisans mezunu Utku (34), turizm sektöründeki haksızlıkların temel sebebi olarak “kalitesiz personel”in bilinçsizliğini görmektedir: “Kalitesiz personelle olmaz. Kaliteli personel olsa, sendika olsa öyle olmaz. Kaliteli personel zaten haklarını bilecektir. Kalitesiz personel bilmez.” Bunun dışında, eğitilmiş personel, eğitim seviyesi düşük olan personelin yarattığı ucuz emek potansiyelini de kendine bir tehdit olarak algılamaktadır. Nitekim onlara göre, düşük maaşa razı olan eğitimsiz işçiler

ve/veya işsizler onların ücretlerinin düşmesine sebep olmaktadır. Örneğin, Efe (21) üniversitede Turizm İşletmeciliği Bölümü'nde okuyor ve stajlara gittikçe yanlış meslek seçtiğini anladığını söylüyor:

Adam gelmiş köyünden 700 liraya çalışmaya razı... İşverenin de işine geliyor tabii bu durum. Ben şimdi mezun olduğumda bana verecekleri asgari ücret. Mecbur razı olucam, fazlasını istesem iş bulamam.

Diğer taraftan, eğitimli personelin çalışmaya razı olmamasını, otel yönetimlerinin personele sağladığı şartlar ve özellikle “cost düşürme” (maliyet düşürme) çabalarıyla açıklayanlar da oldu. Turizm işletmeciliği bölümlerinin ilk mezunlarından olduğunu söyleyen Tarık (42) ise özellikle Antalya'da turizm sektöründe eğitimli insanların çalışmak istemediklerini söylüyor ve bunun sebebini de işverenin çalışana sağladığı koşullar olduğunu iddia ediyor:

Şimdi eğitimli adam istiyorsun, günde 16 saat çalışacak. Eğitimli adam istiyorsun 750 liraya çalışacak. Eğitimli adam istiyorsun ahırda yatacak. Eğitimli adam istiyorsun sigortasını eksik yatacaksın. Eğitimli adam bunu kabul edecek adam olamaz. Yani böyle bir insan modeli yok. İşini çok iyi yapacak kadar akıllı, hakkını arayamayacak kadar aptal... Böyle bir model yok yani. Ya akıllı ya aptal olacak yani. İkisinin arası olamaz.

Tarık'ın sözlerinden çıkarılabileceği gibi, neoliberalizmin ikinci bölümde tartıştığımız rekabet edebilirliği korumak için öngördüğü maliyet kısımaya yönelik uygulamalar-çalışma saatlerinin esnekliği, ücret esnekliği veya enformel çalışma-eğitimli işgücünün turizm sektöründe çalışmaya gönüllü olmamasına yol açmaktadır.

#### **4.1.2. İşçilerin Biyografileri: Memleketleri, Sınıfsal Kökenleri ve Sosyal Hareketlilik**

Mülakatlarda işçilerin yaşam öykülerine, *proleterleşme* süreçleri ekseninde yer verilmiştir. Bu bağlamda, işçilerin memleketleri, göç deneyimleri, ailelerinin meslekleri ve daha önce çalıştıkları işler ayrıntılı olarak sorgulanmıştır. Buradaki amaç, kuşak içi ve kuşaklar arası sosyal hareketliliği sorgulamak, bir başka anlatımla, işçilerin içine doğdukları toplumsal sınıf ile mevcut sınıfsal özelliklerini karşılaştırmalı olarak değerlendirmek ve sınıf konumlarının ne ölçüde turizm sektöründe çalışmalarına ve/veya turizm sektöründe çalışmak için Antalya'ya göç etmelerine sebep olduğunu sorgulamaktır. Bulgulardan ulaşılan sonuç, turizm sektöründe çalışmalarının veya turizm sektöründe çalışmak için Antalya'ya göç etmelerinin sebebini çoğunlukla işçilerin sınıfsal kökenleri olduğu şeklindeydi.

İşçilerin memleketleri, Ek-1'deki tabloda belirtilmiştir. Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT, 2004: 26) demografik göstergeler, istihdam göstergeleri, eğitim göstergeleri, sağlık göstergeleri, sanayi göstergeleri, tarım göstergeleri, mali göstergeler ve diğer göstergeler kategorilerden oluşan toplamda otuz iki değişkeni kullanarak yaptığı il kademelerine göre mülakat yapılan 4 işçi birinci kademe, 13 işçi ikinci kademe, 12 işçi üçüncü kademe, 5 işçi dördüncü kademe, 7 işçi beşinci kademe il gruplarına bağlı ilçe veya köylerden çalışmakta oldukları beldeye göç etmiş, 1 işçi ise Kırgızistan'dan staj amaçlı gelmiştir. İşçilerden yalnızca 5 kişi ikinci kademe il grubunda yer alan ve araştırmanın yapıldığı Antalya iline bağlı ilçe veya köylerden gelmiş olup, bu 5 kişiden hiçbiri memleketi olan ilçe/beldede ikamet etmemektedir. Aralarından 4 işçi, tarımın en baskın sektör olduğu Serik ve Gazipaşa ilçelerindenken 1 işçi ise yine turizm sektörünün baskın olduğu Kaş ilçesindedir. Gerek Antalya dışındaki illerden gerekse Antalya'nın ilçelerinden gelen işçilerin tamamına yakınının Antalya'ya gelme sebebi, memleketleri olan il, ilçe veya köyde istihdam olanaklarının kısıtlı olması ve Antalya'da turizm sektöründe iş imkanı olması şeklindeydi. Bir başka anlatımla, işçilerin tamamına yakını memleketlerinde bireysel olarak kendilerinin ya da ailelerinin tecrübe ettiği işsizlik veya geçim zorlukları nedeniyle, çoğunlukla Antalya merkeze veya çalışmakta oldukları ilçeye gelmişlerdir.

İşçilere baba meslekleri ve/veya ailelerinin mesleklerini sormaktaki amaç, içine doğdukları toplumsal sınıfı ve kuşaklararası ve/veya kuşak içi sosyal hareketliliğin olup olmadığını öğrenmektir. Tablo 4.3.'te, birinci bölümde ele aldığımız Korkut Boratav'ın üretim ve bölüşüm ilişkilerine atıfla yaptığı sınıf çözümlemesi ve Tablo 1.1. ve Tablo 1.2.'de yer verilen kentsel ve kırsal toplumsal gruplara atıfla işçilerin ailelerinin mesleklerine göre ait oldukları toplumsal grupların memleketlerinin ait olduğu il kademelerine göre dağılımı verilmiştir. Tablo'da da açıkça görüldüğü üzere, işçilerden 19 işçi kent, 20 işçi kır kökenliken; 2 işçi ise kente göç etmiş olmakla birlikte kırla bağlantısı kopmamış durumdaydı. Kentsel ölçekte Boratav'ın sınıf analizi hatırlanacak olursa (bakınız Tablo 1.1.) niteliksiz hizmet işçisi, işsizler ve mavi yakalılar dar anlamda kentsel işçi sınıfını oluştururken bu gruba kendi hesabına çalışanlar ve beyaz yakalıların eklenmesiyle kentsel halk sınıfları koalisyonu oluşmaktadır. Mülakat yapılan işçilerden kentsel toplumsal gruplara dahil olanların tamamı halk sınıfları koalisyonuna aitken, bunların arasından 7 işçi ise dar anlamda kentsel işçi sınıfına aittir.



**Tablo 4.3. İşçilerin Ailelerinin Ait Olduğu Kentsel/Kırsal Toplumsal Gruplar ve Memleketlerinin Ait Olduğu İl Kademelerine Göre Dağılımı**

Kırsal/Kentsel Toplumsal Grup	İl Kademeleri					Genel Toplam
	1. Kademe	2. Kademe	3. Kademe	4. Kademe	5. Kademe	
<b>Kentsel</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>19</b>
Beyaz Yakalı	3		1	2		6
Emekli			1			1
Kendi Hesabına Çalışan		3	2			5
Mavi Yakalı			1	1	1	3
Niteliksiz Hizmet		1			3	4
<b>Kırsal</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>20</b>
Tarım İşçisi		3	2			5
Yoksul Köylü	1	5	4	2	3	15
<b>Kırsal&amp;Kentsel</b>		<b>1</b>	<b>1</b>			<b>2</b>
Tarım İşçisi/Mavi Yakalı			1			1
Yoksul Köylü/Niteliksiz Hizmet		1				1
<b>Genel Toplam</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>42</b>

Kırsal alanda ise, Boratav'ın çözümlemesindeki kadar derinlemesine ayrıntılara yer verilmemekle birlikte, çoğunluğun ücretli işçi çalıştırmayan, emek ihraç etmeyen ve kendi toprağını işleyen köylüler, küçük bir kısmının ise başkasının toprağında ücretli olarak çalışan köylülerden; dolayısıyla, 15 işçinin yoksul köylü, 5 işçinin ise tarım işçisi ailelerden geldiği gözlemlenmiştir. Diğer taraftan, 2 kişinin ailesinin son yıllarda kente göçmüş olup öncesinde yoksul köylü ve tarım işçisi kategorisindeyken, kente göçle birlikte mavi yakalı ve niteliksiz hizmet işçisi kategorisinde değerlendirilebileceği görülmüştür.

Her ne kadar çalışmanın herhangi bir temsil iddiası olmadığı belirtilmiş olsa da örneklemin 1/3'ünden fazlasının-tesadüf eseri-sınıfsal kökeninin yoksul köylü olması sektörde çalışanların genel profilini yansıtmaktadır. Turizm beldelerinin tarımsal faaliyetin yoğun olduğu bölgelere yakınlığı, her iki sektörün de mevsimlik karakteri veya tarım işçiliğinin ve/veya yoksul köylünün daha da güvencesiz bir durumda olması gibi sebepler tarımdan turizme işçi transferini teşvik etmektedir. Nitekim Tablo 4.4.'te de görüldüğü üzere, bu 15 işçiden 8'i sezon dışında ailesiyle birlikte tarımla uğraşmaktadır. Ailesi tarım işçisi olan 5 işçiden ise üçü gezici işçi olarak hayatını idame ettirmekte, muhtelif bölgelerde iş bulabildiği ölçüde çalışmaktadır.

Antalya'ya geliş sebepleri ve biçimleri ise çalışmanın konusu açısından ayrıca bir önem arz etmektedir. Özellikle, çalışmanın ikinci bölümünde ele alınan ve üçüncü bölümde turizm sektörüne uyarlamaya çalışılan esneklik türleri ve güvencesizlik/belirsizlik biçimleri ile ilişkili olarak düşünülünce, işçilerin Antalya'ya gelişleri coğrafi ve uzamsal esneklik türlerine bir örnek teşkil ederken gerek geleceğe yönelik gerekse içinde bulunulan zaman için belirsizlikleri barındırmaktadır. Mülakat yapılan 16 işçi ailesi ile birlikte Antalya'ya göç ederken geri kalan 26 işçi bireysel olarak göç etmiş veya sezonluk olarak Antalya'da bulunmaktadır. Ailesi ile göç edenler arasından 6 işçi özel olarak turizm sektöründe iş bulmak için, geri kalan 10 işçi ise genel olarak herhangi bir sektörde iş bulabilmek amacıyla Antalya'ya yerleşmiştir. Bireysel olarak gelenlerden ise 1 işçi Turizm Fakültesi'ni Antalya'da, Akdeniz Üniversitesi'nde okuduğu için Antalya'da bulunmakta, 1 işçi herhangi bir sektörde iş bulabilmek için 24 işçi ise turizm sektöründe çalışmak için Antalya'ya göç etmiştir. Yine bireysel olarak Antalya'ya gelenlerden ise 14 işçi yalnızca sezonda Antalya'da ve/veya çalışmakta olduğu beldede, otelin sağladığı lojmanlarda veya yakınlarının evlerinde kalmakta; sezon dışında ise memleketine veya iş bulabildiği bir başka şehre gitmektedir. Tablo 4.3.'te görüldüğü üzere, sezon dışında turizm sektöründe çalışmaya devam eden toplamda işçi olmakla beraber bunlardan 8 işçi, kadrolu olarak çalışan işçilerdir. Diğer 1 işçi ise, yaz turizmi sezonu süresince Alanya'da, onun dışında ise kış turizmi ile ünlü olan Uludağ'da bulunan otellerde çalışmaktadır.

Aileleriyle birlikte göç edenler çoğunlukla görece az gelişmiş bölgelerden Antalya'ya göç etmiş ailelerin çocuklarıdır. Memleketlerinde istihdam olanağı olmaması, muhtelif vasıtalarla Antalya'ya gelmelerine sebep olmuştur. Van'lı bir ailenin çocuğu olan ve anne baba ve 10 kardeşiyle birlikte yıllar önce Antalya'ya göç eden Recep (25), bu süreci şu şekilde açıklamaktadır:

(D)oğunun şimdi siz de bilirsiniz böyle makus kaderi işsizlik. ... Yani işsiz olduğumuz an, babam bir gün şey dedi “ya burda kimse çalışmıyo işte napacaz, hayvancılık da yok.” Yani babam çiftçi de değildi, orada şey vardı, oranın zenginlerinin işte şeylerine bakıyordu, hayvanlarına bakıyordu. O da bitince mecburen... Bizim akrabalar vardı Antalya'da oraya taşınalım işte orada iş buluruz diye... Yani iki ay önceden abimi gönderdik yani Antalya'ya. O iş bulunca biz de tamamiyle taşındık.

**Tablo 4.4. İşçilerin Sezon Dışında Antalya veya Antalya Dışında Çalıştıkları İşlerin Dağılımı**

Sezon dışında çalışılan iş	Sezon dışında yaşanan şehir		
	Antalya	Antalya Dışı	Genel Toplam
Aile-tarım	2	6	8
Belirsiz	15	4	19
Çalışmıyor	1	1	2
Kış turizmi		1	1
Öğrenci	1	2	3
Sera	1		1
Turizm	8		8
<b>Genel Toplam</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>42</b>

Recep'in sözlerinde de yer alan, Antalya'ya göç etme süreçlerine dair sık gözlemlenen iki durum söz konusudur. Bunlardan birincisi, aile bireylerinden bir kişinin önce Antalya'ya yerleşip çalışmaya başlaması ve daha sonra ailenin geri kalanını yanına alması şeklindedir. Örneğin, Mersin'in Anamur ilçesinden, Alanya'ya çalışmak için göç eden Yavuz (39) da benzer bir süreçten bahsediyor: *"ilk önce şöyleydi, bizim çocuklar memleketteydi, 3 aylığına geldik. 3 aydan sonra devam edince çocukları da getirttik. Gurbetçi gibi geldik yani..."*. Göç sürecine ilişkin bir diğer yaygın durum ise işçilerin ve ailelerinin Antalya'da ve genelde turizm sektöründe çalışmakta olan tanıdıkları vasıtasıyla iş bulup gelmeleri idi. Örneğin, yıllar önce ailesiyle birlikte Antalya'ya göç etmiş olan Nermin (41) de Antalya'ya gelişlerini şu şekilde anlatıyor:

Tasadüfen oldu o. Bir tanıdığımız geldi. Biz işsiziz diye, gelin burada size iş bulacağım deyip getirdi. Ve buldu da yani. Gelir gelmez de başladık yani.

Diğer taraftan, işçilerden bazıları doğrudan turizm sektöründe çalışmak için Antalya'ya gelmişken, bazıları ise Antalya'da başka işlerde de çalışmış, muhtelif sebeplerle turizme yönelmiştir.

Turizm sektörü, işçilerin önemli bir kısmının ilk iş deneyimi değildi. Mülakatlarda, ailelerinin mesleklerinin yanı sıra kendi geçmiş iş deneyimleri ve bunların turizmle karşılaştırılması işçilere ayrıntılı olarak anlatıldı. İşçilerin 2/3'ü turizm sektöründen önce farklı sektörlerde de çalışmış olup en fazla 5 farklı sektörde çalışmış olan işçi vardı. Diğer taraftan, örnekleme çocuk işçi statüsünde işçi bulunmamakla birlikte, önemli bir çoğunluğun

çocuk işçilik deneyimi vardı. Nitekim işçiler arasından 19 kişi “kendimi bildim bileli çalışıyorum” ifadesini kullandı. Örneğin, liseyi henüz bitirmiş, Filiz (18)’e ilk işi olup olmadığını sorunca şu şekilde cevap verdi: “Benim ilk işim değil. Ben kendimi bildim bileli çalışıyorum. Baya bi... Okul zamanı olsun, şey olsun ben sürekli çalışan biriyim zaten.” Yoksul köylü ailelerden gelen işçilerin ise tamamı çocukken aileleriyle tarımla uğraşmışlardır. Ancak, gerek tarımda çalışmanın fazla getirisi olmaması gerekse aile içinde sigortalı çalışmıyor olmaları gibi sebeplerle turizm sektörüne geçmişler ve/veya turizm sezonu dışında aile işlerinde çalışmaya devam etmektedirler. Ahmet (22) ailesinin Konya’daki topraklarında çalışmanın onun için çok sıkıcı olduğunu söylüyor, “biz oraya cehennem diyoruz” şeklinde açıklıyor. Ahmet’in kuzeni Mehmet (21) ise sıkıcı olmasa bile tarımın bir getirisi olmadığını söylüyor:

Sıkıcı bir de baba mesleği olarak kalmadı. Yapsan da artık çiftçiliğin de bir değeri kalmadı. Eskiden diyelim 80 liraya bilmem ne kadar ürün alıyorsan şimdi daha doğrusu ektiğin ya da yaptığın masrafı bile alamıyorsun. Yağış da olmadığından dolayı... Yani çiftçilik de eskisi gibi değil.

Ailesi tarım işçisi olan işçiler ise, küçüklüklerinden itibaren aileleriyle veya yalnızca kardeşleriyle birlikte gezici işçilik deneyimi yaşamışlardır. Örneğin Hataylı, tarım işçisi bir ailenin kızı olan Şermin (27) çalışmaya ilk başladığı dönemi şu şekilde anlatıyor:

İşte mesela ilk anımı anlatayım, daha 12 yaşındayım 13 yaşındayım, okuldan çıkmışım İzmir’de narenciye paketlemede çalışıyorum. Çalışmaya gittik oraya, bizim köylüler akrabalar aile falan... Yokluk yani. Aslında hiçbir aile bence böyle bir duruma sokmak istemez çocuğunu. Ama yokluk çok fena bir şey. Şimdi mesela biz evimiz yok, tarlamız yok. Köy yerinde yaşıyoruz. Yani köy yerinde evi ve tarlası yoksa o insan köyün yoksuludur. Akrabalarla gönderdiler bizi. O kadar büyük bir fabrika ki... Böyle çok kalabalık. 500 kişilik, narenciye paketlemede; doğu kökenli vatandaşlar, biz, yani Hatay kökenli Arap kökenli vatandaşlar hep bir aradaydık. O kadar kötü gelmişti ki bana.

**Tablo 4.5. İşçilerin Turizm Eğitimleriyle Değiştirdikleri Sektör Sayısının İlişkisi**

Turizm Eğitimi	1Sektör	2sektör	3ve daha çok	Toplam
Var	6	2		8
Yarıda bırakmış		1		1
Yok	8	10	15	33
<b>Genel Toplam</b>	14	13	15	42

Daha sonrasında ise Şermin’in hayatı sürekli, farklı şehir veya bölgelerde, sezonluk, geçici ve gezici biçimlerde çalışarak geçiyor.

İşçilerin geçmiş iş deneyimleri ve çalıştıkları sektör sayısı ile turizm alanındaki eğitim durumları arasında bir ilişki saptanmıştır. Tablo 4.5.'de görüldüğü üzere, turizm eğitimi olan işçilerin çoğunluğu tek sektörde ve yalnızca 2 işçi birden fazla sektörde çalışmışken, turizm eğitimi almamış işçilerin yarıya yakını 3 veya daha çok sektörde çalışmıştır. İşçilerin daha önce çalışmış oldukları işler de çoğunlukla, vasıf gerektirmeyen, güvencesiz ve/veya devamlı olmayan işlerdi. Tarımın yanı sıra, geçmiş iş deneyimleri market işçiliği, tezgahçılık, oto tamirciliği, halde sebze-meyve paketleme, hamallık, inşaat işçiliği, fabrikada işçilik, mobilyacılık/marangozluk, çocuk bakıcılığı, gündelikçilik, çamaşırhanede işçilik ve küçük esnafılık şeklindeydi. Cukier, gelişmekte olan ülkeler için turizm sektörünün gelişmiş ülkelere işçiler için daha farklı anlamlar ifade ettiğini öne sürmektedir. Gelişmekte olan ülkeler için turizm sektöründe istihdam, yerel nüfus için yüksek düzeyli bir iş olanağı olarak değerlendirilmektedir. Görece daha yüksek ücretler, işin geleneksel tarımsal faaliyete göre daha az fiziksel efor gerektirmesi ve benzeri nedenler turizm alanlarındaki popülasyon için cazip bir seçenek olmaktadır. (Cukier, 2002) Mülakatlarda turizmin geçmişte çalıştığı işlerden daha olumlu olanaklar sunduğunu belirten işçiler olduğu gibi tam tersini iddia edenler de oldu. Örneğin Şermin (27) turizm sektöründen önce muhtelif işlerde çalışmış bir işçi olarak *“sosyal sigortayla yeni tanıştım”* derken Zeliha (18) bugüne kadar çok fazla farklı işte çalıştığını, ilk kez içinde bulunulan sezon çalışmaya başladığı turizm sektöründe aldığı asgari ücretin bugüne kadar aldığı en yüksek maaş olduğunu söylüyor ve *“Şimdiye kadar çalıştığım en yüksek maaşı buradan alıyorum. Normalde ben en çok 400'e çalışmıştım”* diyor.

Turizm sektöründe çalışma koşullarını geçmişte çalıştığı işlere göre daha olumlu olarak değerlendiren işçilerde baskın eğilim fiziksel çalışma koşullarının diğer sektörlerle nazaran daha temiz ve elverişli olmasıydı. Daha önceleri muhtelif iş deneyimleri olan Recep (25) en kötü koşullarının sanayide oto tamircisinin yanında çıkaklık yaparken olduğunu şu şekilde anlatıyor:

Sanayi çok kötüydü. Çıraklık yaparken... Hem dayak yiyosun, hem küfür yiyosun hem de böyle nası söylüyüm... Hayvan gibi çalıştırılıyosun. Yani izin de Pazar günleri izin oluyo. O da sanayi komple kapalı olduğu için. Sabah gidiyosun 10'da zor çıkıyosun. 7/24 çalışıyosun. Bir de mesela dolmuşa binemiyosun. Leş gibi yağ kokusu, suratım böyle... Geçmiyor bi de. Tinerle yıkıyosun tiner kokusu geliyo. Kimsenin yanına da oturamıyosun. Öyle bir şey oluyo, psikolojin bozuluyo. Ben mesela genelde oturmuyodum. Hep ben arkalarda duruyodum otobüste.

Yine fiziksel şartlara ilişkin olarak turizme olumlu olarak atfedilen bir rol, eğlenceli tatil yerlerinde çalışmanın bir avantaj olduğu yönündeydi.<sup>11</sup> Örneğin Salih (24), Alanya’da bir otelde çalışıyor ve en azından izin gününde bir tatil yerinde olmanın işin en güzel yanı olduğunu söylüyor: *“turizmde hem çalışıp hem tatil yapıyor insan. Başka türlü nere geliyosun böyle yerlere falan.”*

Diğer taraftan, Cukier’in argümanının aksine, turizmde çalışmanın eski iş deneyimleriyle karşılaştırınca daha dezavantajlı olduğunu belirtenler de oldu. Diğer sektörler nazaran turizmde şartların daha kötü olduğu yönündeki en yaygın gerekçe işin devamlı olmaması ve enformellikti. Örneğin Hamdi (31), daha önce demir-çelik fabrikasında çalışmış ve fabrikada şartların daha iyi olduğunu şu şekilde açıklıyor:

Fabrikada çalışanın daha iyi şartları. Şartları çok iyi olmasa da, maaşları iyi, 8 saat çalışıyorlar. Turizmden daha iyi gibi geliyor bana. Şimdi bizimki ortada. Bizde neyin ne zaman olacağı belli değil. Çok böyle esnek... Hangi saat ya da hangi ay, otelin ne kadar dolu olacağı... Tamamen şey...

Benzer bir biçimde, daha önce iplik fabrikasında ve inşaatlarda çalışmış olan Kemal (50) de fabrikada da inşaatta da koşulların turizmden daha iyi olduğunu enformellik ve örgütlülük ekseninde değerlendiriyor:

Fabrika daha iyiydi. Sendika anlamında da iyiydi. Bütün haklarımız yani... Ama turizm öyle değil. Turizm gerçekten ölü yani. Hep stajyerler... 14-15-16 saat çalıştırıyorlar. Mesai parayı ödemiyorlar. Çok yani... Şey diyim, turizmi hiç beğenmedim öyle söylüyüm. ... İnşaat mesai sekiz saat de yalnız inşaat mesai yaptığın zaman veriyor yani. Bütün haklarını veriyordu yani. İnşaat iyi yani, inşaat turizm sektörü gibi değil.

Ancak, Kemal’in değerlendirmesinin konjonktürel dinamiğinin göz önünde bulundurulmasında fayda var. Kemal, turizm sektöründe çalışmaya 1980’li yıllarda başlamış ve dolayısıyla fabrikada çalıştığı yıllar 1970’li yıllara, sendikalaşmanın görece iyi düzeyde olduğu bir döneme denk gelmektedir. Her ne kadar işin devamlılığı ve enformellik açısından yaptığı karşılaştırma geçerli olsa da örgütlülük konusunda kesin bir yargıya varmak yanlış olacaktır. Bu türden detaylı bir karşılaştırmalı analiz, bu çalışmanın kapsamının dışında olduğundan daha fazla detayına girilmeyecektir. Şermin (27) ise, 13 yaşından itibaren gezici işçi olarak çalışmış ve her zaman çok kötü şartlarda çalıştırıldığı veya birçok durumda çalıştığı yerde aynı zamanda

<sup>11</sup> İnsanların eğlence veya tatil yaptığı yerin işçilerin iş yeri olması daha çok bir dezavantaj olarak değerlendirildi. Ancak çok az da olsa bunun tatil imkanı olduğunu belirtenler de oldu.

uyuduğu gibi hikayelerini ayrıntılı olarak anlattıktan sonra turizm sektörünü şu şekilde değerlendirdi:

Kesinlikle ben turizmi, mesela turizmde çalışan arkadaşlarda, ben saatli, tertipli bir yer sanıyordum. Ve daha kaliteli... Benim çalıştığım ortamlar hep kalitesiz ortamlardı yani. Kalitesiz derken, insanlar yine bilinçsizdi. Daha bilinçli, daha kaliteli bi ortam umuyordum gerçekten daha aşağılık daha düşük bir ortam bulduğumu söyleyebilirim.

Yukarıda belirtildiği üzere, işçilerin aileleri, memleketleri, geçmiş iş deneyimleri üzerine bir değerlendirme yapmaktaki amaç sosyal hareketliliğin varlığını ve proleterleşme süreçlerini sorgulayabilmek adınaydı. Buraya kadar tartışılan bulgular bir sonuca bağlanacak olursa görüşme yapılan işçiler açısından şu sonuçlara ulaşılabilir:

- i. Sosyal hareketlilik, kırdan kente doğru bir hareketliliktir. Ancak dikey bir hareketlilik gözlemlenmemiştir. Nitekim Boratav'dan hareketle çözümlemesi yapılan toplumsal sınıf-gruplar açısından kent ile kır arasında bir hiyerarşi bulunmamaktadır. İşçiler arasında da kırdan kente göç yaygın olmakla birlikte herhangi bir şekilde "sınıf atlama" söz konusu değildir.
- ii. Turizm sektöründe çalışmaya başlamalarının en yaygın sebebi içine doğdukları ve sonrasında sürdürdükleri toplumsal sınıftır. İşçilerin aileleriyle ve/veya bireysel olarak yaşadıkları proleterleşme süreci veya işsiz kalma, onları turizmde çalışmaya iten temel faktör olmuştur.

## **4.2. İşçilerin Çalışma Yaşamındaki Güvencesizlik Deneyimleri**

### **4.2.1. İşçilerin İş Sözleşmeleri**

Turizm sektöründe istihdam edilen işçiler, emek piyasalarında neoliberal dönüşümün bir tezahürü olan ve Bölüm 2.3.'te ele alınmış olan, bireysel iş sözleşmeleri imzalamaktadırlar. Sözleşmelerin değişmez, bütün işçiler için geçerli bir formatta olmaması ve otel yönetimlerinin sözleşmenin bir nüshasını işçilere vermemesi sözleşmelere ulaşılmasını engellemiştir. Dolayısıyla, turizm işçilerinin hukuki statüleri ve sözleşmelerinin yasal ve enformel çerçeveleri çalışmanın bulguları kapsamında, işçilerin anlattıklarına atıfla değerlendirilecektir.

Sözleşmelerin içeriğine ilişkin bilgi edinmedeki zorluk ve kısıtlar, sözleşme örneğinin işçilerde bulunmaması veya sabit bir formatta olmamasıyla sınırlı değilken; daha da kritik bir nokta işçilerin imzaladıkları sözleşmeyi okuma fırsatı bulamadıklarını belirtmeleriydi. 20 işçi sözleşmeyi okuduğunu ve imzaladığını belirtirken, 1 işçi okuduğunu ancak imzalamadığını

belirtti. Sözleşmeyi oku(ya)mayan işçi sayısı 19 olup, kalan 2 işçi kayıt dışı çalıştığı için sözleşme imzalamamıştı. İşçiler arasından 2 kişi, sözleşmeyi okumadığını çünkü “*gerek duymadığını*” veya “*kendini yormadığını*” belirtti. Kendini yormadığı belirten Mehmet (21) bu durumu kaybedecek bir şeyi olmamasıyla açıkladı: “*Valla bütün haklarımızı aldıysa da bilmiyom. Yani ne yapabilir ki yani bize?*” Yine sözleşmeyi okumayanlardan Hayriye (40), sözleşmeyi okuyabilecek kadar okuma bilmediğini söyledi. Sözleşmeyi okumayanların çoğunluğu okuyamadıklarını belirtirken aralarından 7 işçi vakit olmadığını 8 işçi ise kendilerine gösterilmediğini belirtti.

Çalışmanın temel konusu olan güvencesizlik açısından en kritik olan nokta vakit olmadığını söyleyen işçilerin yaptıkları açıklamalardı. Örneğin Recep (25) sözleşmeyi okuyamamasını şu şekilde açıklıyor:

Adamlarda şey var seni çıkarsam, yüzlerce hatta binlerce hatta milyonlarca işçi var. Onu koz olarak kullanıyorlar zaten. Ben bu D’ye girdiğimde o kadar mecbur kaldım ki... İşe almayacaklardı. Ya dedim işe çok ihtiyacım var dedim. Almayacaklardı öyle aldılar yani. Mecburum yani... O yüzden hiçbi zaman rahat olamadım ben. Şu sözleşmeyi bi okuyim burda ne yazıyo... Ne gördüysem imzaladım hep beni işe alsınlar diye. Öyle yani...

Sözleşmeyi okuma fırsatı bulamayan işçilerin çoğunluğu, otel yönetiminin bu mecburiyetin farkında olduğu için kendilerini aceleye getirdiğini, okuma fırsatı tanımadığını ve sözleşmeyi okurlarsa işe ne kadar ihtiyaçları olduğunu gösteremeyeceklerinden korktuklarını belirtti. Örneğin, Ekrem (32) yeterli zamanı olmadığını “*Ben yeterli zamanım olmadığını hissettim. Ofise girmişim, biraz çekingenlik var üstümde. Şurayı imzala burayı imzala, işte şu şu... İşte bir sürü sayfa! Oturucan da bir saat onu okuyacan da...*” şeklinde belirtirken Beytullah (24) “*Genelde çoğunu hiç okuyamıyoz bile. İşte şey yapcaz diye acele ettiriyorlar. Öyle imza atıp geçiyoruz*” ifadesini kullanıyor. Hakan ise sözleşmeyi okuyamamasını vaktin yanı sıra mecburiyetiyle şu şekilde açıklıyor: “*O kadar madde var ki yarım yamalak okuyabildim. Sonuçta sen başvurmuşsun, sen işe girmek zorundasın, mecbur olan sensin fazla naz yapamıyorsun.*”

İşçiler, mevsimlik veya belirli süreli iş sözleşmesi imzaladıklarını belirttiler. Burada ilginç bir detay kadrolu çalıştığını belirten işçilerin de sözleşmesinin mevsimlik olması, ancak sezon sonunda da çalışmaya devam etmeleriydi. Mevsimlik işçilerin ise sezon sonunda iş akdi askıya alınıyor veya işten çık(arıl)ıyorlar. Sözleşmelere ilişkin kritik bir detay, belirli süreli veya mevsimlik sözleşmeler olmalarına rağmen, işin başlangıç ve bitiş tarihlerinin boş



bırakılması şeklindeydi. Sözleşmesini gören ve okuyan işçilerin tamamına yakını sözleşmede tarihlerin boş bırakıldığını belirtirken; turizm bölümü öğrencisi olan iki işçi okullar açılana kadar çalışacağını, o şekilde anlaştıklarını belirtti. Belek'te çalışan Hamdi (31) sözleşmede çıkış tarihinin belirtildiğini ancak çok rahat değiştirilebildiğini belirtti:

Şimdi benim 31 Ekim'e kadar sözleşmem var ama onlar işine geldiği zaman devam ettiriyor işine gelmediğinde araya bir sözleşme daha sokuyorlar. İşte bunlar normal iş anlamında yok. Ama bunlar işverenin yaptığı, işveren hukukuna göre yaptığı ayrı bir sözleşme. Hatta işe girmeden önce önüne bir askı kağıdı koyuyorlar. Çıkarkene diyorlar ki imzalsan da olur imzalamasan da olur zaten biz sana girerken imzalattık diye öneride bulunuyorlar. Bu tarihte imzalatman gerekiyor diyorum ben de öyle deyince biraz çekiniyorlar, imza alamayınca bir şey yapamıyorlar. Yani o tarihte değil de başka tarihten imzalatıyorlar sana. Onu işleme sokmakla tehdit ediyorlar.

Sezon bitiş tarihinin belirsizliği mevsimlik işçiler açısından, ne zaman askıya alınacakları veya işten ayrılacakları açısından bir belirsizlik ve gerilim yaratırken; kadrolu işçiler açısından ise, sözleşmeleri yine de mevsimlik statüde olduğu için bir güven sorunu ve dolayısıyla belirsizlik yaratmaktadır. Nitekim kadrolu alınacağı sözüyle sezon dışında işten çıkarılma sektöründe oldukça sık rastlanan bir durum. Beytullah (24) bir önceki sezon çalıştığı otelde yaşadıklarını şu şekilde anlatıyor:

İşe başlarken ben şunu dedim, valla dedim benim Kemer'de devamlı bir ortamım var şeyim var benim. Ama orası sezonluk diye ben buraya gelcem. Bana kadro garantisi vereceksen başlayacağım dedim. Adam bana şunu dedi, kadro açığı var kadro sözü veriyorum, başla dedi. Kışın geldi, eyvallah dedi. Hani sözün, hani şeyin! O sezon başında öyleydi. Neden? Elemana ihtiyacı olduğu dönem yani, mecbur yapmak zorundayım diyo. Sezon sonu geldi mi yok! Yani herkes çıkar peşinde. Herkes kendi gününü kurtarmak peşinde.

Bu durumun yaygınlığı ve sözleşmelerinde mevsimlik ibaresinin geçmesi kadrolu işçilerde rahatsızlıklar yaratıyor ve dolayısıyla belirsizlik içeren cümleler kuruyorlar. Utku (34) ilk kez bu sene sezonluk çalışmayacağını "*bu sene beni çıkartmayacaklar herhalde*" sözleriyle ifade ederken Nermin (41) ise çalışmakta olduğu oteli kadrolu çalışacak biçimde anlaştığı için tercih ettiğini söylerken yine de bir belirsizlik ifadesi kullanıyor: "*Yani sürekli diye girdik. Yani sezon sonu geldiğinde bilmiyoruz artık ne olacak...*" Giriş-çıkış tarihine ilişkin belirsizlikler, işçilerin sezon sürelerine ilişkin net rakamlar alınabilmesine de engel olmuş, ancak yaklaşık aralıklar verilebilmiştir.

İşçilerin hukuki statülerine ilişkin bir başka uygulama ise, 2 ay deneme süresinin uygulanmasıdır. Deneme süreli il sözleşmelerine ilişkin düzenlemeyi içeren 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 15. Maddesi şu şekildedir:

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Birçok sektörde çalışan işçi grubu için güvencesizlik ve belirsizlik getirebilecek deneme süreli iş sözleşmesi, turizm işçileri için istihdamın mevsimlik karakteri nedeniyle ayrıca kritik bir uygulamadır. Özellikle Antalya gibi deniz-kum-güneş turizmiyle ünlü olan ve en yoğun ayları Temmuz ve Ağustos ayları olan bir turizm bölgesinde işverene önemli ölçüde bir kolaylık sağlarken işçiler açısından da ciddi bir gerilime işaret etmektedir. Bir önceki sezonda deneme süresi sonucunda işten çıkarılan Utku (34) yaşadıklarını şu şekilde dile getiriyor:

Diyelim Temmuz'da başlattın, Ağustos'ta bitirttin, e işini yaptırtdın bana. Bi de 6 ay için zaten 2 ayını feda ediyosun o da sigortasız bi dönem geçmiş oluyor. Ki neler kaybediyolar bunun patron farkına varmıyor işte.

Elif (34) de deneme süresinin sektörde keyfiliğe yol açtığını kendi deneyimleriyle şu şekilde anlatıyor:

Sonra bir de 2 ay deneme süresi başladı. Önceden yoktu. Adam sana deneme süresi diyor çıkarıyor. Ben bir ara Çamyuva'da bir otele girdim. Otel inşaattı. Housekeeping'de çalışıyordum. 2 ay boyunca ben inşaat temizledim. Otel açıldı çıkardılar bizi. Neden nasıl yapıyorsunuz dedik? Biz sizi denedik memnun kalmadık dediler. Bir de yazın ortası, nasıl bulayım?

Deneme süreli iş sözleşmesi, yasalar kapsamında uygulandığı ölçüde bile sektörde güvencesizliğe yol açmakla birlikte, bu uygulamanın yasal kapsamı dışında uygulanması da söz konusu olabilmekte. İşçiler arasından 3 kişi, deneme süresi boyunca otelin kendilerine sigorta yapmadığını belirtti.

İş sözleşmelerinin açıklarının bulunmasının yanı sıra, sektörde kayıtsız çalışmanın da yaygın olduğu iddia edilmektedir. Ancak, gerek sendika yöneticilerinden gerekse uzun yıllardır sektörde çalışan işçilerden alınan bilgiler, son birkaç yılda artan kontroller nedeniyle büyük otellerin sigortasız işçi çalıştırmadığı yönündeydi. Yine sendikadan ve işçilerden edinilen

bilgilere göre çalışma izni olmayan yabancı işçilerin kaçak sigortasız çalıştırıldığı, kontrol durumunda müşteri bilekliği takarak müşteri gibi davrandıkları öğrenildi. Mülakat yapılan işçilerden 2 kişi sigortasız çalışmaktaydı. Biri, bir otelin spa bölümünde çalışıyordu. Spalar çoğunlukla otel yönetimine bağlı olmayıp, kiralandığı için sigortasız çalışmanın halen yaygın olduğu da mülakatlarda sık bahsi geçen bir durumdu. Sigortasız çalışan diğer işçi ise Kırgızistan'da turizm bölümü öğrencisi olup staj için Kemer'e gelmişti. Başlangıçta kendisine sigorta yapıldığını söylenen Mabahat (21), iş yerinde geçirdiği bir iş kazası sonucu hastaneye kaldırılınca sağlık sigortası bulunmadığını öğrendiğini belirtti.

Sözleşmeyi okuyan işçiler, sözleşmelerin içeriğine ilişkin oldukça sınırlı ipuçları vermekle birlikte genel olarak eleştirel bir tavır hakimdi. Salih (24), kendisini en çok şaşırtan ibarenin fazla mesaiye kaldığı takdirde ücret talep edemeyeceği olduğunu söylüyor ve *“bu sözleşmeyi imzalarsan ne olur imzalamasan ne olur”* şeklinde devam ediyor. Diğer taraftan Sanem ve Hüseyin ise, sözleşmelerinde işçi *“farklı bir görevde, farklı bir şehirde görevlendirilebilir”* ibaresi olduğunu söylüyor ve bunun özellikle ilerleyen bölümlerde bahsedilecek sezon sonundaki yıldırma politikaları için çok uygulandığını belirtiyor. Sanem'in belirttiği gibi, *“bu caydırma için çok güzel bir yöntem. Atıyorum benim departman müdürüm bana tuvalet temizle dediği anda benim sözleşmem gereği karşı çıkma hakkım yok. Bendeki sözleşmede var bu madde.”*

Sonuç olarak, bireysel iş sözleşmelerine ilişkin, işçilerdeki yaygın bir kanı sözleşmelerin kendi haklarını korumaktan ziyade otel yönetimini korumak için yapıldığı yönündeydi. Mustafa (23), girdiği her otelde sözleşmeyi okuduğunu söylüyor ve şu şekilde bir yorum getiriyor:

Ben okuyorum. Ama o sözleşmeler otel için. Kabul ediyorsan gel diyor. O yüzden... Ben yine de okuyorum ama. Bunu bunu yaparsanız işten gönderilirsiniz, hiçbir hakkınız yoktur... Kabul ediyorsan...

Benzer bir biçimde Eda (34) da sözleşmelerde işçilerin değil otelin çıkarlarının gözetildiğini belirtiyor:

Hep böyle iş yerinde uyulması gereken şeydu buydu klasik şeyler var. İşte bardak kırarsan maaşından kesilir falan. Kesinlikle bizi koruyan hiçbir şey yok yani. Hepsini iş yerinin kendi çıkarları için yazdığı şeyler yani. Personele özgü bir şey yok.

#### 4.2.2. Genel Olarak İşçilerin Çalışma Koşulları

Araştırmanın bulgularına göre, turizm sektöründe çalışma koşullarının temel özellikleri yasal sınırları aşan ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesailerin ödenmemesi, muhtelif yollarla ücretlerden ve sigorta primlerinden kesintiler yapılması ve stajyer emeğinin sömürülmesi gibi enformel uygulamaların yaygınlığıdır. Bunların yanı sıra, sektörde emek süreçlerinin yapısı ve özellikleri, üretim alanında özgül ilişkiler yaratmakta ve bu ilişkiler; ast-üst ilişkileri, çalışanlar arasındaki ilişkiler ve müşteri-çalışan ilişkileri olmak üzere üç biçimde gözlemlenmektedir.

İşçilerin ortalama çalışma saatlerine ilişkin olarak bir çıkarım yapmak mümkün olamadı. Nitekim işçilerin çalışma saatleri uzun olduğu kadar da düzensiz ve değişkendi. Ancak, özellikle Kundu ve Belek bölgesinde artan kontroller nedeniyle, çalışma saatlerine belli ölçüde bir düzen getirilmeye başlandığı belirtildi. Nitekim işçiler arasından günde 8 saat çalıştığını belirten 9 kişinin tamamı Belek veya Kundu'da çalışıyordu. Fazla mesaiye kaldığı ölçüde mesai ücretini aldığını belirten ise bu 9 işçinin arasından toplam 4 işçiyken 3'ü Belek'te 1'i Kundu'da çalışıyordu. Onun dışında, işçilerin mesai süreleri belirsiz olduğu gibi oldukça düzensizdi de. Mesai sürelerinin belirsizliğine ilişkin yaygın bir uygulama antraktlı çalışma saatleriydi. Örneğin, Alanya'da aynı otelde çalışan ve lojmanda kalan Ahmet (22), Mehmet (23) ve Salih (24), sabah altıdan öğleden sonra üçe kadar çalıştıktan sonra, üç saatlik antraktta çıkıp akşam altıdan ona kadar tekrar çalıştıklarını belirttiler. Lojmanda kalanlardan yalnızca bir işçi, antrakt saatlerinde lojmana gidip dinlenebilmektedir, ancak, işçilerin evleri çoğunlukla otelin bulunduğu belde dışında olduğundan antrakt saatlerini otelde geçirmektedirler. Örneğin Nermin (41) ile görüşmeyi antrakt saatinde, çalıştığı otelde yaptık. Her ne kadar o saatlerde çalışmıyor görünse de iş arkadaşları çalışırken karşılarında dinlenemediğini ve o sürede onlara yardım ettiğini belirtti. Bunlara ek olarak, kesin olarak mesai süresini söyleyemeyecek olan işçilerden 15'i işin yoğunluğuna göre çalışma sürelerinin günde 16-17 saate kadar çıkabildiğini söyledi. Örneğin Sami (50) uzun çalışma saatlerinden dolayı bazı günler eve gidemediğini söylüyor: *“Bazen mesela gece 3'te iş bitiyor, sabah 8'de yine iş başı. Ben de gitmiyorum eve, bankta kıvrılıp yatıyorum. Git-dön yetişemem ki...”*

Çalışma saatlerinin düzensizliğine ilişkin bir başka problem de çalışanların yemek veya ihtiyaç molalarını kullanamamaları şeklinde. İşçilerin tamamına yakını gün içerisindeki molaları kullanamadıklarını belirtirken; mutfakta çalışanlar bunun onlar için sıkıntı olmadığını, bir şekilde gizlice bir şeyler yiyebildiklerini belirtirken yine mutfakta çalışan Şermin (27) ve Zeliha (18) diğer departmanlarda çalışan arkadaşlarına gizlice mutfaktan yemek götürdüklerini ancak yakalanma durumlarında ceza aldıklarını belirttiler. Yine mutfakta çalışan Recep (25)

sigara da içtiği için molaya çıkmak istediğini ancak her seferinde izin istemek zorunda olduğunu belirtiyor:

Yani mola var da şimdi o da usta çıkabilir miyim diyosun yani bi sigara içiyim ya da bi yemeğe çıkayım diyosun artık o ustanın inisiyatifine kalmış. İşler yoğunsa ya burda biraz atıştır napcaksın diyolar. Yani ama yarım saat bi molan olması lazım yani. Var öyle yasal olan bir yarım saatim var ama... 15 dakika veriyö, git diyo yemeğini ye sigaranı çayını iç gel diyo. Sen de tercih yapmak zorunda kalıyosun yemeği yersen sigara içemicem sigara içersem yemek yiyemicem.

Otelin restoranında garson olarak çalışan Nermin 431) ise birçok durumda yemek molasına çıkamadığını ve devamlı yemek servisi yapan bir insan için bu durumun moral bozucu olduğunu söylüyor. Nermin bir önceki iş yerinden yemek molalarını kullanamadığı için ayrıldığını anlatıyor:

E aç kaldıktan sonra da zaten orada çalışmamın bir anlamı yok dedim. Yani ben evimde otururum, aç kalacaksam evimde kalırım. Yani bu şekilde para kazanılmaz. Hani mesaiyi vericez. E verdiğin mesainin bana aç kaldıktan sonra hiçbir kıymeti yok ki. Ben ayakta kalmak zorundayım, yemek zorundayım. Su içemiyorum, susuz kalıyorum. ‘Ee sen yemek istedin de, gidip aldın da sana yeme mi diyen oldu? Her yer yemek’ diyorlar. Vakit yok ki buna!

İşçilerin sık sık fazla mesaiye kaldıkları daha önce de belirtilmişti. Fazla mesainin yanı sıra haftalık izinleri de otelin yoğunluğuna göre iptal edilebilmekte veya günü değiştirilebilmektedir. Fazla mesaiye kalma, haftalık iznin iptali ve vardiya değişimi sık olmakla birlikte bu tür değişimler işçilere yeterli bir süre önce bildirilmemekte, ani olarak yapılmaktadır. İzin gününde görüştüğümüz Şermin (27) bir gün önce başına gelenleri anlatıyor:

Ben dün, bugün izinli olcam diye biliyordum. Sonra oda arkadaşım geldi, usta dedi senin yarınki izin iptalmiş diye... Ben gittim sordum, cevap vermiyor bana usta. Devamlı “konuşma, büfeyi topla” ne bileyim “git bana kola al” falan diyor. Normalde dün akşam 10’da çıkacaktım, 12’ye kalacaksın dedi. Ben hala bilmiyorum bugün çalışıp çalışmıcağımı. Gece çıkarken, “yarın izinlisin” dedi de o zaman öğrenebildim.

Vardiyaların, izin günlerinin ve mesailerin son anda belirlenmesi işçilerin gündelik yaşamlarını, planlarını da etkilemektedir. İş yerindeki belirsizliklerin gündelik yaşama yansımaları bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak ele alınacağı için burada bu konunun detayına girilmeyecektir.

Sektörde ücretlerin düşüklüğü de tanımlayıcı özelliklerinden bir tanesidir. Mülakat yapılan işçilerden ikisi maaşını söylemek istememişken kalan 40 kişinin ortalama maaşı yaklaşık 1040 liradır. Maaşlarının ortalaması yeterli fikir verememektedir nitekim ücret düzeyi

en düşük olan işçi 467 lira alırken, en yüksek olan ise 3000 lira almaktadır; en büyük yoğunluk ise 700-800 lira civarındadır. Ayrıca ücretlerin ortalamasının en düşük olduğu belde Kemer'ken en yüksek ise Belek'tir. Diğer taraftan, Tablo 4.6.'da görüldüğü üzere, işçilerin sezon süreleriyle ücretleri arasında da doğru orantılı bir ilişki vardır. Sezon süresi uzadıkça, işçilerin ücretleri de artmaktayken en yüksek ücret düzeyi kadrolu işçilerde gözlemlenmiştir. Tablo 4.6.'ya ilişkin düşülmesi gereken mühim bir not, maaş derecelendirmelerinin ülke veya sektör genelinde değil, mülakat yapılan işçilerin maaşlarına göre yapıldığıdır. Aylık ücretin düşüklüğü turizm işçileri açısından önemli bir değişken olmakla birlikte yetersizdir. İşin mevsimlik karakteri ve sezon süresinin belirsizliği işçilerin aylık maaşı üzerinden yıllık gelir gibi çıkarımlar yapılmasını zorlaştırmaktadır.

Ücret düşüklüğü noktasında orta yaşlı çalışan grubu ve sendika görevlileri belirgin bir dönüşümden bahsetmektedir. Örneğin Tarık (42) 1987 yılında çalışmaya ilk başladığı dönemdeki ücretleri şu şekilde anlatıyor:

**Tablo 4.6. Maaş Belirsizliği ve İstihdam Belirsizliği İlişkisi**

Sezon süresi	Maaş düzeyi				Genel Toplam
	Düşük	Orta	Yüksek	Söylemedi	
3-5 ay	2	4		2	8
6-8 ay	2	11			13
8+ ay		3			3
Belli değil	3	6	2		11
Kadrolu		4	3		7
<b>Genel Toplam</b>	<b>7</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>42</b>

Not: Maaş yüksek: 1500tl+, Maaş orta: 750-1500tl, Maaş Düşük:750tl ve altı

Mesela asgari ücret, ilk dönemlerde asgari ücret şey değildi, otellerde geçerli bir ücret değildi. Ben sektöre ilk başladığımda, komi olarak başladığımda asgari ücretin iki katını alıyordum. İlk başta yani sıfır bir insan olarak. Şu anda otellerde çalışanların %70'i asgari ücret veya çok yakınında ücret alır.

Mine (41) ücretlerin daha yüksek olduğu bu dönemlerde mevsimselliğin de şimdiki kadar önemli zararlara yol açmadığını, sezon içerisinde kazandıklarının çalışmadıkları dönem de geçinmelerine yettiğini anlatıyor:

İlk zamanlarda Martta başlayıp Kasımın sonuna kadar çalışıyorduk. O arada açıkta kalıyorduk ama aldığımız para bizi tatmin ediyordu. Ki o zaman sezonluk diye, 1 önceki senenin 2 katı maaş veriliyordu. Artı bahşişleriniz... Önceden gelenler zengin mi diyim, kaliteli mi diyim... Zengin insanlardı ya, para harcarlardı yani. O dönemki turistle şimdiki arasında uçurum

var. Ben maaşımın 3 katı bahşış aldığımı hatırlıyorum. Sezon sonu zevkle ayrılıyorduk, sezon başı aranınca heyecanlanıyorduk. Arada kendini yeni sezona hazırlıyordun. Ne zaman girip ne zaman çıkacağını biliyordun çünkü. Konuşuluyordu. Sürpriz çıkarılma olmuyordu.

1980’li yıllardaki durumlarına nazaran, işçiler ücretlerindeki düşüşü her şey dahil sisteminin gelmesiyle açıklıyorlar. Tarık (42) şartların bozulması ve ücretlerin düşüşü sürecini şöyle anlatıyor:

Bu ve tesadüf müdür yoksa onun sebeplerinden biri midir bu her şey dahil sisteminin çıktığı, artmaya başladığı dönemdir 94-96 arası. Onunla beraber bizim ücretlerimiz de düştü, çalışma şartlarımız da bozuldu. Ben kendi açımdan baktığımda, ben 87’de staj olarak başladım. 90-95 arası çok iyiydi, ben iyiydim en azından benim otelim iyiydi en azından; 96dan sonra hani alışkanlıklar vardır ya, bir alışkanlıklar silsilesi gitti. 2000’de tamamıyla... Yani çok iyi dediğimiz... Yani iyi derken bizim çalışanlar olarak iyi dediğimiz, parayı zamanında veren adam. Bizim iyimiz bu. Ama bu iyilerde bile çalışma koşulları, çalışma şartları çok ağır. Çok ağır... Yani biz sadece hedef olarak parayı almayı düşündüğümüz için, diğer taraflara artık razıyız. Yani ölümü görüp sürünmeye razıyız yani.

Otellerin müşteri çekebilmek için her şey dahil konaklama ücretini düşürmesi maliyet problemi yaratıyor. İşçilere göre otel bu maliyeti ücretlerinden ve sigortalarından kısarak kendilerine yüklüyor. Utku (34)’nun belirttiği gibi:

Tabii ki çalışanı etkiledi. Müşteriden daha az aldıkça personelden kıstı adamlar. Aylıklar düştü, müşteriye verilen kalite düştü. Üretilen ürünün kalitesi düştü. Bir kişiye düşen, üç kişiye düşen iş gücünü bir personele yüklemeye başladılar. Bir personelin gideri çok fazladır otel içerisinde. O kadar fazladır ki...

Ücretlerin düşüklüğünün yanı sıra düzensiz ödenmesi ve yine maliyeti düşürmek için işçilerin sigorta primlerini düşürmek için uygulanan stratejiler de sektörde yaygın olarak yer buluyor. Bir önceki bölümde, araştırma sürecinde işçilerin problemlerine vakıf olabilmek adına sendikanın ofisinde mümkün olduğunca vakit geçirildiği belirtilmişti. Şikayet için gelen işçilerin tamamına yakını maaşlarını alamamaları sebebiyle geliyorlardı. İşçilerin 1/3’ünün ücretinin ödenmemesi ve sonradan da alınamaması şeklinde deneyimleri vardı. Antalya Merkez’de oğlunun çalıştığı bir otelde kendisi de 2,5 ay çalışıp ücretini alamayan, ayrıldıktan sonra da ancak 15 günlük ücretine tekabül eden bir meblağ alabilen Fatma (46) yaşadıklarını şu şekilde anlatıyor:

Ayın 15’inde girdim. 1 ay geçti yine para yok. Hiç olmazsa dedik yol parasını karşılayın, yani avans istiyoruz onu da vermiyorlar. E neyle gelip gitceksin ki yol paran olmayıca. Eşim oradan 3-5 bir şey alıyor eve yiyecek mi alacak bize yol parası mı verecek. Çocuk da alamıyor. Oğlan dedi, bu şeye yazıldıydı oğlum, ehliyet kursuna oraya ödemesi vardı. Bana 100 lira verin dedi. Bugün diyor, 2 gün, 3 gün, 1 hafta oldu

vermiyorlar. Ondan sonra sizin dedi vereceğiniz para öte dursun dedi ben dedi çıkışımı alıyorum. Hadi anne dedi sen de gidelim dedi. Gitsem de olcağmış. Daha iyi yerlerde işler çıkıyormuş. Sonra oğlan ayrıldı gitti, annem dedim ben gitsem nopen. Çalışayım bakalım dedim nasıl oluyor. ... Ondan sonra Esmâ Hanım (departman müdürü) dikeldi, kendim alamıyorum, çocuklar alamıyor, abla alamıyor. İhtiyacımız var dedi. Esmâ Hanım'a tamam diyip kandırıp uğratıyor. Bize de diyorlar ki siz diyorlar bizim karşımızda konuşamazsınız, müdürünüz gelecek. Birgün toplantı yapcak oldu, herkesi topladı. ... Dedik paramızı alamıyoruz. 2,5 ay doldu dedik. Biz neyle geçincez dedik. benim de ayağım da terlik var erkek terliği, attım şöyle terliği. Ben dedim kusura bakmazsanız Serdar Bey dedim ben dedim bura geldim 2,5 ay oldu dedim. Ben dedim terlik alacam ayağıma dedim erkek terliği giyiyom ben dedim. 250 milyon avans alamadım sizden dedim. Siz bana niye gelmediniz diyor. Dediniz ki dedim şefleriniz konuşacak diyor babanız dedim. Bizim hakkımız yokmuş konuşmaya dedim. ... Siz dedi muhasebeciye niye vermediniz bu ablanın avansını dedi. Muhasebeci de siz onaylamayınca ben nasıl verecem dedi. Adama yazılı istiyoruz, karşıdan onay istiyormuş para vereyim mi diye. Siz ver demediniz ki dedi o da. İşte paralarınız dedi, çıkardı zarf gösterdi. Bölge şeften şikayetlerinizi alın gelin paranızı verelim dedi. Ben buradayım gelin paranızı alırsınız dedi. ... Ondan sonra geldik biz, dedik ki bölge şefe, hiç güvenmiyoruz. Biz bu dilekçeyi geri çekicez ama bize burada bir açık kapı bırakın. Biz onlara güvenmiyoruz vermeyecekler dedik. Fotokopi çekirin gelin burada kalsın öbür fotokopileri götürün dedi. Ondan sonra sağolsun aldık gittik. Vardık Serdar Bey yok, gitmiş. Arıyoz arıyoz, şimdi geliyor, şimdi gelir, para yatırmaya gitti, para çekmeye gitti... Saat 5'i 5 geçiyordu. Bankaya paranız yattı dediler. Gittik bankamatikte para yok. Ertesi gün gene gittik, akşam ben yatırdım hesaba geçmemiştir diyor. ... Sonra bana da bu arada yatırmışlar 500. Ertesi gün gittim ben dedim ne yapacam 500'ü. Ben dedim paramın hepsini istiyorum. E vercez, kaçırıyor muyuz dedi. Hala yok...

Ücretleri ödememenin yanı sıra, otellerin sezon içerisinde personelin sürpriz istifası ihtimaline karşı ücretleri kullanması da söz konusuydu. Örneğin Belek'te çalışan Hamdi (31)'nin anlattıklarına göre, çalıştığı otel her ay bir önceki ayın maaşını vererek, işçiye bir maaş borçlu kalıyor ve istifa etmesi durumunda o bir maaşı vermemekle tehdit ediyor. Son olarak, otelin maliyetini düşürebilmek için uyguladığı bir başka strateji ise maaşını düşük göstererek, asgari ücret üzerinden sigorta yapmak şeklindeydi. Osman (22) maaşının 1065 lira olduğunu ancak sigortası asgari ücret üzerinden olduğu için bankaya asgari ücret kadarının yatıp, geri kalanını elden aldığı belirtti.

Buraya kadar bahsi geçen çalışma şartlarıyla da ilişkili olarak, sektörde yaygın gözlemlenen bir başka sorun ise stajyer emeğinin kullanımınıdır. Üniversitelerin Turizm İşletmeciliği veya Turizm Otelcilik gibi bölümlerinde okuyan öğrencilerinin bölümlerini tamamlayabilmek için staj yapması zorunluluğu otellerde yoğun bir biçimde stajyer çalıştırılmasına yol açmaktadır. 6111 sayılı Torba Yasa stajyer çalıştırma ile ilgili de düzenlemeleri içermektedir. Yasanın 63 ve 64. maddelerinde yer alan bu düzenlemeye göre, *“on ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az, yüzde onundan fazla olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu*



*öğrencilerine beceri eğitimi*” yaptıracaktır. (aktaran Kutlu, 2012: 76) Yasada stajyerlerin ücretlerinin ise asgari ücretin net tutarının 2/3’ü tutarında olması öngörülmektedir. Dolayısıyla, otel işletmeleri için stajyerler hem görece daha ucuz işgücü anlamına gelmekte hem de diğer işçilerden farklı olarak sezon sonunda hak talep etme ihtimalleri daha düşüktür. Turizm eğitimi almış ya da almakta olan toplam 6 kişi mülakatlar yapıldığında ya da daha önceden stajyer olarak çalışmıştı. Stajyerlerin okulunu bitirebilmesinin otel yönetiminin elinde olmasının kendilerine karşı kullanıldığı belirtildi. İki yıllık turizm ön lisans eğitimini yeni bitirmiş olan Selin (20) bir önceki yaz stajyer olarak yaşadığı deneyimleri şöyle anlatıyor:

Yani staj veriyorlar ama bu stajda fazla bir şey yapmıyorlar yani. Hani sen stajyersin, stajyer olduğun için bu işi illa yapmak zorundasın, stajını bitirmek zorundasın diye ezmeleri falan çok oluyor. Sen daha stajyersin, ille bu stajı yapmak zorundasın, ille bizimle ilgili bir şeyler yazmak zorundasın diye genelde böyle daha çok iş veriyorlar stajyer olanlara.

Yine Selin (20), stajların eğitim amacı gütmemediğini, stajyerlerin otelin işlerinin yapılması için kullanıldığını iddia ediyor:

Ben aşçılık okuyordum, geçen yaz staj boyunca garsonluk yaptım. Staj olarak, stajda nerede eleman eksik az eleman var seni oraya veriyorlardı. Aslında amaçları eğitmek diyorlar ama otelde eleman olmadığı için seni daha da çok daha da fazla çalıştırıyorlar. Ben aşçılık öğrenmeye geliyorum, garsonluk yapıyorum mesela...

Son olarak, işçilerin çalışma koşullarına ilişkin en yaygın olarak gözlemlenen durum, kurumsal aidiyetin yokluğu. Hemen her sezon farklı otellerde çalışıyorlar hatta bazı durumlarda sezon içerisinde bile otel değiştiriyorlardı. Dolayısıyla mülakatlarda anlattıkları deneyimlerin çoğu birden fazla otelde geçiyordu. Tablo 4.7.’de görüldüğü üzere, işçilerden yalnızca 7 kişi yalnızca 1 otelde çalışmış olup bu 7 işçinin 5’inin sektördeki ilk yılıken diğer 2 kişi ise 2 yıldır sektörde çalışıyordu. Bunun dışında genel olarak, sektörde çalışma yılına göre çalışılan otel sayısının da doğru orantılı olarak arttığı gözlemlenmektedir. Ancak, sezon içerisinde otel değişimi de söz konusu olduğu için belli durumlarda otel sayısının aralığı çalışılan yıl sayısını aşabilmektedir. 3’ü 16-20 yıldır, 1’i ise 21 yılın üzerinde bir zamandır sektörde çalışan toplam 4 işçi ise çalışmış olduğu otel sayısının çokluğundan ötürü tam rakam verememiştir ve Tablo 4.7.’de “Sayamıyor” kategorisinde değerlendirilmiştir. Burada düşülmesi gereken önemli bir not, sektörde uzun süredir çalışan işçilerin de eskiden görece iyi olan koşullara rağmen çalıştığı otel sayısının çok olabilmesidir. İşçiler bu durumu, belli bir yıla kadar “istikrarlı” devam edip, daha sonra “dikiş tutturamamaları” ile açıkladılar. Örneğin,

Tarık (41)'in anlattıklarına göre, 2000'li yılların başından itibaren otel değiştirmesinde bir sıklaşma başlamıştı:

Şimdi aslında ben bayağı istikrar sahibiyim. İlk otelimde 6,5 yıl, ikincisinde 5,5 yıl, üçüncüsünde 5,5 yıl, ondan sonra bir 2,5 yıl, ondan sonra bir yuvarlanmaya başladım duramadım bir daha. Yani bu sahilde şu an kıdem ortalaması 3 ay. Yani bir kişi ortalama 3 ay çalışıyor bir otelde. Yani 1-2 yıl bayağı iyi sayılan bir şey. Buna şu an total dersek (sayar) 8-9 olmuştur benim.

**Tablo 4.7. İşçilerin Sektörde Çalışma Yıllarına Göre Çalıştıkları Toplam Otel Sayısının Dağılımı**

Çalışılan Otel Sayısı	Sektörde Çalışma Yılı					Genel Toplam
	1	2-5	6-10	16-20	21+	
1	5	2				7
2-5		17	4		1	22
6-10		2	2	2	2	8
11+					1	1
Sayamıyor				3	1	4
<b>Genel Toplam</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>42</b>

Benzer bir biçimde, görece uzun süredir sektörde çalışan işçilerin tamamı, bu denli çok otel değiştirmelerinin 2000'li yıllarla birlikte başladığını belirttiler.

#### 4.2.3. Çalışma İlişkileri

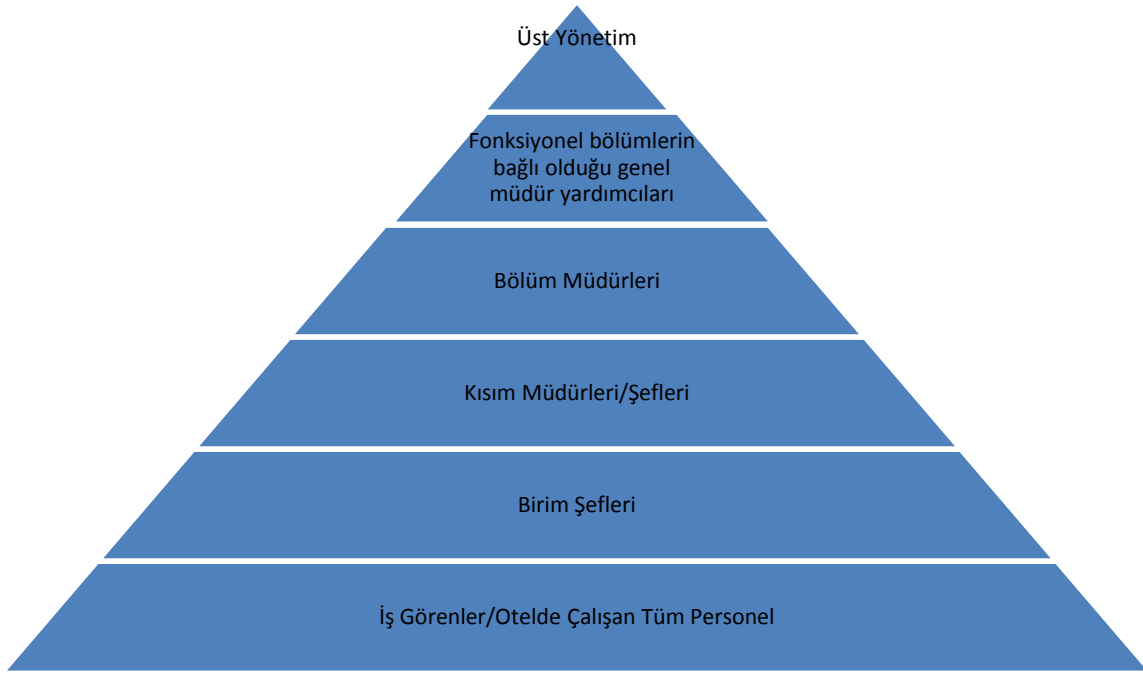
Emek süreci ve çalışma ilişkileri, bütün ücretli işçiler için aynı anlamı ifade etmemektedir. Bazı gruplar daha imtiyazlı olabilmekte veya teknik iş bölümünden kaynaklanan hiyerarşik ilişkiler sınıf içerisinde bölünmeler yaratabilmektedir. Bunun için üretim ilişkilerinin yanı sıra *üretimde ilişkiler* de sınıf ve emek süreci analizlerine dahil edilmelidir. Bu durum, hizmet sektörü için ayrıca önemlidir çünkü iş arkadaşları, müdürler, patronlar gibi teknik iş bölümü bağlamındaki ilişkilerin yanı sıra üretim ile tüketim eş zamanlı olduğu için işçi-müşteri ilişkilerini de içermektedir. Çalışmanın esas konusu olan güvencesizlik açısından bu tür ilişkiler özel olarak önemlidir çünkü işçilerin birbirleriyle, üstleriyle ve müşterilerle olan ilişkilerinde güvencesizlikleri ve işlerini kaybetme korkusu belirleyici bir faktördür.

##### 4.2.3.1. Otellerin Organizasyon Şeması ve İşçilerin Çalıştıkları Departmanlar

Otel işletmelerinin organizasyon şemasına ilişkin kesin olarak belirlenmiş, uyulması zorunlu bir model olmamakla birlikte, birçok otel benzer bir örgütlenme biçimine,

departmanlara ve hiyerarşik yapıya sahiptir. Otellerin bu örgütlenme biçimlerinin tanımlayıcı özelliğinin ise güçlü bir hiyerarşik yapı olduğunu söylemek mümkündür.

Otel yönetiminin en üst kademesinde genel müdür bulunmaktadır. Onun dışında, hiyerarşik sıralamasına göre; fonksiyonel bölümlerin bağlı olduğu genel müdür yardımcıları, bölüm müdürleri, kısım müdürleri/şefleri, birim şefleri ve iş görenler-otelde çalışan personelin tümü-bulunmaktadır. (bakınız Şekil 4.1.) Ancak, İky world'ün ilerleyen kısımlarda bahsedilecek otel örgüt şemasında bölümler ile kısımlar arasında bir ayırım yapılmadığından, bu çalışma kapsamında da bu iki kategori birlikte değerlendirilmiştir. Mülakat yapılan işçilerden 4'ü kısım/bölüm müdürü/şefi, 4'ü birim şefi, geri kalan 34 işçi ise işgören kategorisindedir. Birim şeflerinden 2 işçi mutfakta, 1 kişi yine mutfakta ancak bulaşıkta, 1 kişi ise restoranda çalışmayken kısım şefi/müdürlerinin 2 işçi housekeeping, 1 işçi yiyecek içecek, 1 işçi ise teknik bölümde çalışmaktadır.

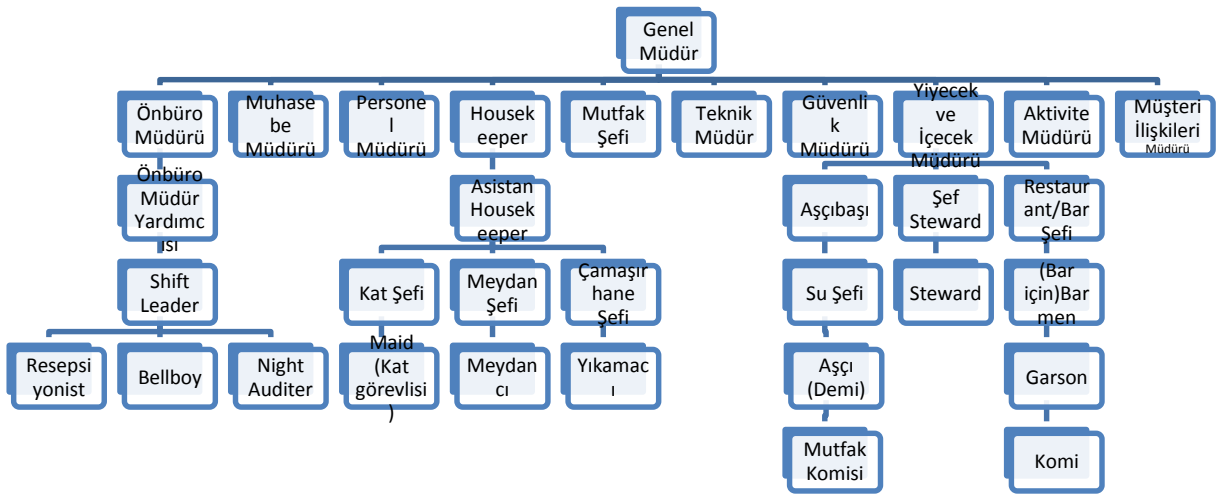


#### Şekil 4.1. Otellerde Hiyerarşik Yapı

**Kaynak:** Şener, 2010: 259.

Şekil 4.1.'de yer verilen "bölüm"ler konusunda da kesin ve uyulması zorunlu bir model olmamakla birlikte İnsan Kaynakları Yönetimi üzerine çalışan İKY world tarafından önerilen departmanlar ve bu departmanlarda istihdam edilecek personelin statüsü Şekil 4.2.'de verilmiştir. Şekilde bütün departmanlara yer verilmemekle birlikte, departmanlarda istihdam edilen personele ilişkin detay, mülakat yapılan işçilerin bağlı olduğu departmanlarla sınırlı

olarak verilmiştir. Her bölümün birer müdürü olup, bu bölümlerin altındaki kısımların da şefleri ve personel bulunmaktadır. Örneğin yiyecek-içecek bölümünün sorumlusu bölüm müdürü, ona bağlı bir birim olan restoranın başındaki restoran şefi birim şefi, restoran şefine bağlı olarak çalışan garson veya komi ise oteldeki işgörenler kategorisindedir. Mülakat yapılan işçilerin çalıştığı departmanlar, Yiyecek ve İçecek Hizmetleri (F&B), Önbüro,



**Şekil 4.2. Otel İşletmelerinde Departmanlara Göre Personel Dağılımı**

**Kaynak:** <http://www.ikyworld.com/>

Housekeeping, ve bahçe hizmetleri, spa, teknik bölüm departmanlarını kapsayan Diğer departmanlar şeklindeydi. (bakınız Tablo 4.5.) Bunların yanı sıra, iki işçi belirgin bir iş tanımı olmadığını, ihtiyaca göre muhtelif departman ve statülerde çalıştırıldığını belirtmiştir.

Her ne kadar Şekil 4.1 ve ve 4.2’de de görülen ve resmiyette öyle olduğu varsayılan hiyerarşik düzen departmanlar arasında bir hiyerarşi olmadığına işaret etse de işçilerin anlattığı hikayeler, yapılan işin niteliğine göre bazı departmanların daha üstün olduğu yönündedir. Örneğin, restoranda garson olarak çalışan İbrahim (29) mutfakta çalışanlara ayrıcalıklı davranıldığını ve onların da diğer departmanlarda çalışanlar üzerinde üstünlük kurduğunu iddia ediyor:

Mutfaktaki komi bana patronluk taslıyor! Ulan Allahım yarabbim ya! O da insan ben de insanım. Mesela ben büfeciyim. Büfeci... Büfeciğim de ne farkım var yani! Genelde mutfak yapar bu tür şeyleri... F&B'ye yapar, stiwarda yapar, bara yapar... Sonra gelip lojmanda karşımda oturur. Ne oldu? Sonuçta aynı yere geldik ve sonuçta aynı yere gidicez, hayat sonuçta!

**Tablo 4.8. İşçilerin Departman ve Statülere Göre Dağılımı**

<b>Departman ve Statü</b>	<b>Çalışan Sayısı</b>
<b>Değişiyor</b>	<b>2</b>
<b>Diğer</b>	<b>3</b>
Bahçe Şefi	1
Eleman	2
<b>F&amp;B</b>	<b>1</b>
Yiyecek ve İçecek Müdürü	1
<b>F&amp;B-Bar</b>	<b>1</b>
Garson	1
<b>F&amp;B-Bulaşık</b>	<b>6</b>
Steward	5
Şef Steward	1
<b>F&amp;B-Mutfak</b>	<b>9</b>
Aşçıbaşı	1
Demi-Aşçı	2
Komi	5
Su Şefi	1
<b>F&amp;B-Restoran</b>	<b>11</b>
Garson	7
Komi	2
Restoran Şefi	2
<b>Housekeeping</b>	<b>7</b>
Housekeeper	2
Maid	4
Meydancı	1
<b>Önbüro</b>	<b>2</b>
Resepsiyonist	1
Stajyer	1
<b>Genel Toplam</b>	<b>42</b>

Benzer bir biçimde, housekeeping veya bulaşıkçılık gibi bölümlerde çalışanlar da “temizlik” işiyle uğraşan insanların otel içerisinde gerek diğer çalışanlar gerekse müşteriler tarafından aşağılandığını iddia etmişlerdir. Örneğin housekeeping departmanı müdürlüğü yapan Nazlı (41) departmanında çalışan işçilerin devamlı aşağılandığından söz ediyor:

Genelde bizde öyle bir imaj var ya! Temizlik yapan insanı nedense cahil, konuşmasını bilmeyen, en alt tabakadan... Aslında çok büyük hata. Benim şuanda üniversite okuyan dışarıdan elemanlarım var. Bu işi severek de yapıyorlar, hiç

gocunmuyorlar da utanmıyorlar da, neyse yapması gereken yapıyor. İnsanlarda bu imaj maalesef var, temizlik yapan insan kalitesiz insan.

Departmanlar arasında yapılan bu türden bir ayrımı Bourdieu'nun kültürel ve sembolik sermaye kavramlarıyla ele almak mümkündür. Ancak, bu durum işçilerin üstleriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve müşterileri ilişkileri tartışıldıktan sonra daha açıkça görülecektir.

#### 4.2.3.2. Üretimde İlişkiler

Otellerin organizasyon şeması ve çalışanların hiyerarşik yapısından bir önceki kısımda söz edildi. Öncelikle, bu hiyerarşik yapının, ast-üst ilişkilerinde belirgin bir yansıması olduğunu söylemek mümkündür. Böylesine belirgin bir hiyerarşik yapıya enformellik ve dolayısıyla keyfilik de eklenince, özellikle vasıf düzeyi düşük işçiler için üstleriyle olan ilişkiler ciddi gerilimler yaratmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, sözleşmelerin esnekliğinden ve gevşekliğinden kaynaklanan kolay işten çıkarılabilme hali üstlere keyfi davranabilme olanağı verirken; vasıfsız işçilere ise ona itaat etme mecburiyeti getirmektedir. Tarık (42) turizm sektörünün keyfilikliğini ve hiyerarşik ilişkileri şöyle anlatıyor:

Yani bütün sektörleri göz önüne aldığımızda en çok mobbing olan sektördür bizim sektörümüz. Hiçbir kural yok. Yani bir üstü insanı kovabiliyor işten. İyi günler diyorsun ve gidiyor adam. Kovdum seni tamam bitti.

Ast-üst ilişkilerinde yoğun bir biçimde problem yaşayan ve üstlerinin çok baskı yaptığını söyleyen işçiler genelde mutfakta komi veya demi olarak çalışanlardı. Örneğin, mutfakta demi (aşçı) olarak çalışan Recep (25) aşçı başı ve ustalarıyla ilişkilerini ve hiyerarşik yapıyı şu şekilde anlatıyor:

Ya mutfak şöyle bir şey ya en gerici insanların böyle ne kadar böyle ipini koparan insanlar varsa daha çok mutfakta toplanmış mesela. Ya öyle bi... Hiyerarşi... Şöyle bir şey orada yani normalde “şunu getir” demiyorlar “lan şunu getir” diyorlar. “Koş şunu getir”, “şuraya koştur”, “onu getir” diyorlar mesela. Doğru düzgün bir kelimeyle söylemiyorlar. Orada mecbur kalıyorsun ses çıkarmıyorsun. Genelde öyle. Mesela aşçı başı ikide bir geldiğinde yani bir de pozisyonun düşükse suratına bakmaz. Yani selam bile vermez yani. Artık aşçı başı artık orada bir tabu olmuştur yani. Yani en iyi oranın kısım şefiyle konuşur. Kısım şefi gelir kendi bir altındakine fırçayı kayar o da gelir sana kayar en son.

Benzer bir biçimde mutfakta komi olarak çalışan Şermin (27), Selin (21), Burak (23) ve Zeliha (18) da mülakatlarda çoğunlukla üstleriyle olan ilişkilerinde yaşadıkları problemlerden, devamlı olarak azar işitmelerinden ve keyfi olarak kendilerine eziyet edildiğinden bahsettiler.

Ast-üst ilişkileri bağlamında, yukarıda Recep'in ve Tarık'ın sözlerinde de görülebilen, kritik bir durum, herkesin ancak bir üstüyle iletişim kurabilmesi şeklindedir. Örneğin bir kominin veya garsonun genel müdürlüğe bir şikayet iletebilmesi söz konusu bile olamıyor. Bu durumda, kısım şefleri veya departman müdürleriyle kurulan ilişki, işçiler için büyük bir önem kazanıyor. Örneğin, daha önce bahsettiğimiz iki buçuk ay boyunca ücretini alamayan Fatma (46)'nın durumunda, ücretlerin ödenmesi talebini işçiler değil ancak departman müdürü yapabiliyor. Gökçe (32) departman müdürü ile sıradan çalışanlar arasındaki ilişkiyi şöyle anlatıyor:

Yani turizmde böyle sistemli, kurallı, yasalara uygun çalışma diye bir şey yok. Departman müdürünün iki dudağının arasındasın. Departman müdürü seni severse iyisin hoşsun çalışırsın. Ama seni sevmiyorsa da mecbursa seninle çalışmaya ona göre davranıyor. Hani kurallara kaidelere uymuyor.

Departman müdürüyle arası iyi olmayan bir işçi; her an işten çıkarılma, sezon bitimi yaklaşırken ilk askıya alınanlardan olma ve benzeri risklerin yanı sıra şikayetlerini veya taleplerini otel yönetimine iletebilmekte de sıkıntı yaşamaktadırlar.

İşçilerin bir kısmı, üstleriyle olan ilişkilerinde hakaret, insan içinde rencide edilme ve fiziksel şiddet teşebbüsü gibi hikayeler de anlattılar. Fatma (46) ücretlerini alamadıkları için toplu dilekçe vermeleri üzerine otelin genel müdürünün yaptığı toplantıyı şu şekilde anlatıyor:

Girdi, bir patron girdiği zaman hoş geldiniz der, nasılsınız der, sonra da bir derdiniz var mı der. Benim bildiğim kadarıyla... Sonra kendi işinin konusuna girer. Bu bir girdi, şunlardan memnun değilim, şunlar iyi yapmıyor, şunlar durmadan para istiyor başladı. Bundan sonra para vermiyor diyenleri bir duyayım dekme dokat girerim dedi. Böyle herkese... Şaşırdık kaldık. Yani bir insan dekme dokat girerin diyemez. Kimsin de giriyorsun. Neysin yani!

Birçok otelde, sabahları mesai başlamadan önce “meeting” yapıp, personele belli talimatlar verilmesi şeklinde bir uygulama söz konusuydu. Otel yönetimleri açısından personelin bazı konulara dikkatini çekme veya motivasyonunu yükseltme amacı güden bu uygulama, işçiler açısından hata yapanların topluluk içinde azarlanarak herkese gözdağı verilmesi amacıyla. Cihan bu meecingleri “*Mesela meeting yapıyorlar şey öncesi, ‘herkes kendine dikkat etsin, kelleler uçar, herkes...’ falan fistan yani acayip kaptırmışlar kendilerini. Böyle bir psikolojik baskı ortamı yaratıyorlar yani insanda...*” şeklinde yorumlarken Sanem (31) ise çalışanlara gözdağı verme amacı olarak yorumluyor: “*En azından çek kenarda konuş insanlarla. Herkesin ortasında biz öyle müdür değiliz, biz şey değiliz, sen git öyle müdürlerle çalış diye bağıyor. Komple fırça çekiyor. Hani böyle yaparsanız sonunuz böyle olur. Resmen gözdağı veriyor.*”

Yönetim tarafından personele yapılan baskıların bir başka biçimi, işçilerin “*yıldırma politikası*” olarak adlandırdığı, sezon sonunda işçilerin tazminat hakkı talep etmesini engellemek amacıyla işçileri istifaya teşvik etmektir. İşçilerin tamamına yakını bu uygulamalardan bahsederken yarısından fazlası “yıldırma politikası” sözlerini kullandı. Mine (41) otellerin bu uygulamasını şöyle anlatıyor:

Zaten adam seni çıkartmak istiyorsa ya da tazminat için elinden gelen her şeyi yapıyor. Seni yıldırma politikaları diye bir şey var. Napiyor mesela? Seni olmayacak yerlere işe gönderiyor, yükleniyor... Ya da saatini çoğaltıyor. Gitmiceksin, şu saatte çalışacaksın... Düğün var geceye kadar çalıştırıyor... Buna benzer şeyler.

İşçiler, sezon sonunda uygulanan yıldırma politikalarının dayanılmaz ölçüde olabildiğini, her ne kadar işe veya alacakları tazminata çok ihtiyaçları olsa da birçok durumda pes ettiklerini ve işten ayrıldıklarını anlattılar. Örneğin Gökçe (32) bu durumu kendi tecrübelerine dayanarak anlatıyor:

Yıldırma politikası diye bir şey var turizmde. Hani resmen seni yıldırıyorlar. Tazminat alma hakkın yok, çünkü kendisinin çıkarması lazım tazminat vermesi için. Onun yerine yükleniyorlar, sen de bıkiyorsun. Ver diyorsun tamam gideyim diyorsun. O noktaya getiriyorlar.

İstifaya zorlama dışında, tazminattan kaçmak için uygulanan bir başka yöntem işçiye çıkış vermektense askıya alma şeklinde. Elif (34) askıya alınmayı kabul etmediği bir otelde şunları yaşıyor:

Beni askıya aldılar bir kere, 8 ay çalıştım, sonra da askıya aldılar. Ben kabul etmedim yani, neden ben dedim. En son ben girmişim işe. Ben kabul etmiyorum dedim, o zaman çıkış verin. Yok işte çıkarmak istemiyoruz, askıya alcaz. Beni o kadar seviyorsa, çalışmamı istiyorsa kışın çıkarmaz yani. İşte ben dedim askı istemem, onlar da çıkış vermedi. Anlaşamadık. Sonra beni işe almadılar 3 gün. Ondan sonra çıkışı vermediler. 3 gün geçtiği için, 3 gün işe gelmemiş gösterdiler. 3 gün gelmeyince de direk işten çıkarma sebebi oluyor.

İşçiler açısından maruz kaldıkları baskılara veya haksızlıklara karşı çıkmak özellikle işin vasıf gerektirmemesinden dolayı oldukça zor oluyor. İşsizlik oranının yüksek olması ve otelin kendilerini işten çıkardıkları anda yerlerini doldurabilecek elemanı çok kolay bulabileceği gerçeği işçileri haksızlıklara boyun eğmeye mecbur bırakırken otel yönetimlerine de keyfi davranabilme fırsatı veriyor. Özlem (30) müdürlerin ve patronların işsizliğin çok olmasını onlara karşı kullandığını söylüyor ve devam ediyor: “*şu var çünkü, bu benim fikrim, çok fazla işsiz var. Adam kendine güveniyor çünkü Ayşe gider Fatma gelir, Ahmet gider Veli gelir... Zaten vasıfsız işçi... Bunu bize karşı kullanıyorlar!*”



Departman içerisindeki ast-üst ilişkileri için kritik bir başka nokta, departman müdürlerinin veya kısım şeflerinin de sorumlu olduğu işçiler kadar güvencesiz olmasıydı. Birçoğu garson, komi veya maid gibi mevsimlik çalışan departman müdürleri, otelin özellikle maliyet kısma ve müşteri memnuniyeti gibi amaçlarını kendi departmanlarında sağlamaktan sorumlu oldukları ölçüde kendi işini garantiye alabilmek için işçi çıkarmak, işçileri tehdit etmek veya ücretlerinden kısmak gibi uygulamalara mecbur kalmaktadır. Zeliha (18) kendisine sürekli bağırıp çağıran ustasının durumunu şöyle anlatıyor:

Bir de işten çıkarılma korkuları var. Yani mesela bir tane ustamız var sürekli on lafından dokuzu siz beni işten mi kovdurmak istiyorsunuz? İşten çıkma korkusu olduğu için esip gürlüyor yani. Yeter ki müdürün gözüne gireyim her şeyi yapayım hesabı oluyor bizim orada yani. Hata oldu mu direk o hesap verecek, onun başı yanacak.

Bir otelde Yiyecek ve İçecek Müdürü olarak çalışan Erhan (46) müdür olduğu günden beri antidepressan kullandığını, çok streste olduğunu söylüyor. Bir taraftan otelin “*costu düşürmesi için*” (maliyeti düşürmesi için) onu eleman çıkarmaya, işçilerin sigortalarından, ücretlerinden kesintiler yapmaya zorladığını bir yandan işçilerin taleplerine karşılık vermeye çalıştığını “*iki tarafın da çıkarlarını gözeteceksin ki senin işin devam etsin. Sen maalesef arada kalıyorsun, tost oluyorsun*” sözleriyle anlatıyor. Ayrıca departman müdürleri, kendileri de daha önceleri işçilerin yaşadığı durumları yaşadıkları için psikolojik bir baskı da söz konusu oluyor. Bir başka otelin housekeeping departmanının müdürü olarak çalışan Mine (41) ise durumunu şöyle anlatıyor:

Çok kötü bir şey! Çok kötü bir şey! İnsanda yaptığı yıkımları anlatmaya kelimeler yetmez. Evli bir insan, çocuğu çocuğu olan... Bana insan çıkar dediklerinde o psikolojiyi anlatamam size. Yıllarca ben de yaşadım çünkü biliyorum ne kadar kötü bir şey olduğunu. Sen sezon sonu çıkaracağını bile bile o insanı alıyorsun. Maaş zaten çok şey değil. Diğer bir müdür 50 lira fazla verirse oraya gidiyor. Çünkü insanların maddiyata ihtiyacı var. Yetiştiremiyor, çocuğun çocuğun okuluna falan. Çok aç kalan insanım var benim, faturasını ödeyemeyen...

İşçiler tarafından bu tür beklentilerden dolayı, departman müdürlerinin, işçilerle arası fazla iyi olmayan ve yönetime yakın davranan insanlar arasından seçildiği iddia edildi. Sanem (31) departman müdüründe aranan özellikleri şöyle anlatıyor: “*Hani üniversite mezunu olsun şu olsun bu olsun da yok. en hırslı, en çok altındaki ezeni yükseltirler. Kim daha gaddarsa ona terfi veriliyor.*”

Son olarak, işçilerin vasıfsızlığı, eğitimsizliği ve genellikle yoksul ve kırsal ailelerden gelme olmaları da ast-üst ilişkilerini etkileyen bir faktör olarak gösterildi. Örneğin, personel yemekhanesinde yalnızca sıradan çalışanlar yemek yerken müdürler ve şeflerin müşteri

büfesinden yediklerini söyleyenler oldu. Diğer taraftan, Fatma (46) ilkokul mezunu olduğu için muhasebe müdürünün kendisini aşağıladığını şöyle anlatıyor:

Ben dedim muhasebeciye benim sigortam bilgisayarda görünmüyor dedim. Sen dedi bana keşke üniversite okusaydın dedi, okusaydın dedi anlardın. Ben dedim kusura bakmayın da dedim okumadım diye bir şey bilmiyom mu sanıyordunuz dedim. Ben dedim bilgisayardan baktım dedim. 15 Haziranda girdiyse dedim benim sigortam temmuz ayında girilmiştir şu tarihte diye yazar dedim.

Buna benzer bir duruma, işçilerin sözleşmesine dair tartışma yukarıda da iki ay deneme süresi uygulamalarında işçilerin kanunu bilmiyor olacağı varsayımıyla sigorta yapılmadığını iddia etmeleri ve yapmaması örneğinde de değinilmişti. Son olarak, müşteri ilişkilerinde ayrıntılı olarak değinileceği üzere, işçilerin sınıfsal konumları ile müşterilerin tüketimi için ürettikleri ürün arasındaki ilişki ve yabancılık da işçilerin bocalamasına ve üstleri tarafından aşağılanmasına neden olabilmektedir. Örneğin Şermin (27) mezeleri birbirine karıştırdığı için ustasının kendisini azarladığını ve haftalık iznini elinden aldığını şöyle açıklıyor: *“Mezelerin birinde jambon varmış birinde yokmuş. Ben jambonu ömrümde görmedim, ne bileyim! Jambon ne arkadaş! Onda jambon varmış onda yokmuş.”*

Çalışmanın ilk bölümünde yapılmış olan sınıf analizinden ve işçi sınıfı tanımından da hatırlanabileceği gibi; müdürler ve şefler de sıradan çalışanlar gibi ücretliler grubunda olup sermayedara karşı benzer sömürü ilişkileri içindedirler. Ancak, araştırmanın bulgularından da çıkarılabildiği gibi teknik iş bölümü, sınıf içi ayrışmalara yol açabilmekte ve kapitaliste karşı örgütlenmenin önünde engeller teşkil edebilmektedir.

Otellerin hiyerarşik örgütlenmesinde aynı veya benzer seviyelerde yer alan işçiler arasındaki ilişkiyi ise üstlerle olan ve genel olarak üretim ve toplumsal yeniden ilişkilerindeki güvencesiz konumlarından bağımsız düşünmek mümkün değildir. Patronlar ve üstleri karşısındaki benzer tecrübeleri işçiler arasında bir dayanışmaya işaret edebilmekteyken, güvencesiz yaşam koşulları ve sektörde istihdamın mevsimlik karakteri işçileri bireyselleliğe de itebilmektedir. Ancak baskın eğilim işçilerin birbirleriyle yakın ilişkiler kurmaktan kaçınması ve hatta rekabet halinde olmaları şeklindeydi.

Otellerdeki organizasyon şeması ve departmanlar arasındaki bölünmelerin vurgulandığı bölüm 4.2.3.1’de departmanlar arasında bir çekişmenin varlığından söz edilmiş; Özellikle, temizlikle uğraşan işçilerin aşağılandıkları yönündeki ifadelerinden bahsedilmişti. Bunlara ek olarak, departmanlar arasında kimin daha yoğun çalıştığı üzerine yapılan tartışmalar da

otellerde sınıf içi ayrışmanın bir tezahürü olabiliyor. Örneğin ön büro departmanında gece vardiyasında resepsiyonist olarak çalışan Osman (22) şunları dile getiriyor:

Ben genellikle bir, başka bir departman tarafından şey olarak düşünülüyorum “o oturuyor bütün gece”, “ o çalışmıyo biz çalışıyoruz”. Hani böyle durumlarla karşılaşıyorum ben. “(Çalışanları birbirine) Düşürüyor bu.” Ama şey... Hani genel olarak turizmin içinde yaşanan sorunların tamamını hepsini ben yaşıyorum. Mesela gece bir, sorunlar bir... Mesela bir eleman çıktığı gibi ya da bir eleman izne gittiği gibi ben 4 saat fazla çalışmak zorundayım.

Sektörde istihdamın mevsimlik karakteri ve mevsim içinde ve dışında personel giriş-çıkışının çok fazla olması, işçilerin birbirleriyle yakın ilişkiler kurmasını engelleyen faktörlerden bir tanesi. İşçilerin sürekli olarak iş yeri ve iş arkadaşı değiştirmeleri gerek çalışma ortamlarına gerekse iş arkadaşlarına alışmalarını zorlaştırıyor. Beytullah (24) turizmdeki insan ilişkilerinden çok şikayetçi olduğunu şu şekilde açıklıyor: “*Turizmde şu var yani, gelen giden haddi hesabı yok. Tam alışyorsun bakıyorsun gidiyor. O biraz zor oluyor.*” Birbirlerine alışamamaları, işçilerin iş yerinde ve gündelik hayatta iletişim kurmalarının önünde bir engel teşkil ediyor kolektif bir hareket oluşturabilecek güven ve sadakat ortamını oluşturmalarını güçleştiriyor.

Mevsimsellik ve işten çıkarılmanın kolaylığı, işçiler arasında rekabeti teşvik eden bir faktör oluyor. Mülakat yapılan işçiler arasından 18 kişi bu rekabetten kaynaklanan rahatsızlıklarını dile getirdi ve “*ayak kaydırma*”, “*yalakalık yapma*” ve (otel yönetimi açısından) “*işçiyi işçiye kırdırma*” ifadeleri en sık kullanılan ifadelerdi. Recep (25) işçiler arasındaki rekabeti sezon sonunda işten çıkma tarihinin kesin olmamasıyla açıklıyor ve sezon sonunun yaklaşmasının stres yapıp yapmadığı sorusuna şöyle cevap veriyor:

Tabii! İnanılmaz yapıyo. Yani herkesi birbirine bile düşürüyo yani. Mutfakta özellikle. Herkes otelde kalabilmek için birbirinin açığını yakalıyor. Daha çok şeflerin gözüne girmeye çalışıyor. Mesela bişiy mi yapcak bi yemek mi yapcak, ekstradan iki yemek çıkarmaya başlıyor yani. Öyle bir koşturma var. Daha çok koşturuyo. Ama bilmiyo ki yine işten çıkarılacağını. Yani yapsa da çıkarılacak yapmasa da çıkarılacak.

İşçilerin bir kısmı bu bireyselleşme ve rekabet halinden birbirlerini sorumlu tutuyordu ve “yalakalık” veya “ayak kaydırma” olarak açıklıyordu. Örneğin Emel (30) otelde çalışmayı bırakmayı en çok da işçiler arasındaki ilişkilerden nefret ettiği için istediğini söylüyor ve “*yükselmek için, kadroda kalmak için... İşte yalakalık... Benim hiç yapamadığım bir şey*” sözleriyle açıklıyor. Eda (34) da işçiler arasındaki rekabeti işçilerin tutumlarına mal ediyor ve bunun yükseldikçe arttığını iddia ediyor:

Genelde bizde sıkıntılar hep bellidir, o çalışmıyor, kaytarıyor, biz çalışıyoruz... Ben onun işini takip ediyorum, benim sırtımdan para kazanıyor... İnsan ilişkileri en başta yapay oluyor. Hiçbir şekilde samimi olamıyorsunuz. Samimi olduğunuz aslında sizin dilinizin altından bir şey almak için sizi oyuyor ya da kullanıyor. Ya da insanlar birbirine düşman kesiliyor. Kadroya ben nasıl kalırım, işte onun ayağını nasıl kaydırırım, onun yerine nasıl geçerim... Özellikle üst konumlarda, şefler arasında daha çoktur. Bir aşçı başının mesela ayağını kaydırmak çok kolaydır. Burada en fazla 2 yıla bir mutfak şefi değişiyor. Neden? Bir öncekinin hemen bir açığını buluyorlar, adamı karambole getirip gönderiyorlar.

İşçilerin önemli bir kısmı ise, işçileri birbirine düşürmenin otel yönetimleri tarafından, işçilerin kendilerine karşı birleşmesini engellemek için bilinçli olarak uygulanan bir taktik olduğunu veya var olan sistemin işçileri buna mecbur bıraktığını düşünüyordu. Hamdi (31) her ne kadar çok yanlış bulsa da işçileri birbirinin ayağını kaydırmaya çalışmaya sistemin mecbur bıraktığını söylüyor:

Yani o gitsin ki ben kışın kalabileyim. O gitsin ki... Yani birlik olalım da her şeyi daha iyi yapalım değil. Herkes birbirinin yüzüne gülerken başka yerde başka şeyler söyleyebiliyorlar. Mecbur, sistemden kaynaklanan... Yani insanlar evine ekmek götürebilmek için birilerine kendini göstermeye çalışıyor.

Hüseyin (42) ise işçileri birbirine düşürmenin otel yönetimlerinin ve sahiplerinin işçilerin yapılan haksızlıklara karşı birleşmesini engellemek için bilinçli olarak uyguladığı bir strateji olduğunu iddia ediyor ve şu şekilde devam ediyor: *"Hani işçiyi işçiye kırdırma var ya, bunu da çok güzel yapıyorlar."*

Yaratılan rekabet ortamı işçilerin birbirlerine olan güvenlerinde ciddi zedelenmeler yaratıyor. Örneğin Beytullah (24) Diyarbakır'da eskiden oto tamirciliği yaptığını, Antalya'ya yerleşince turizmde çalışmaya mecbur kaldığını ve bu sektördeki insan ilişkilerinin ona kendini değersiz ve yalnız hissettirdiğini söylüyor:

Babam sanayiye götürdü beni, eti senin kemiği benim işte. Öğrensin diye o zamanlar. Öyle öğrendik işte. Sevildik küçüklüğümden beri. İnsanlar içinde sevildik, sayıldık... Şimdi yani... Şuan yok! Burada herkes kendi çıkarı peşinde. Gerçekten Antalya benim hayatımı değiştirdi. Ben önceden böyle değildim. Antalya'ya bir geldim... Antalya'da ben... Her şey değişik. Hayat sıfır oldu yani. Bırak kimseyi yani, Hamdi bile olmasa... Hamdi benim kaç senelik arkadaşım. Yeri geldiğinde ben Hamdi'ye bile güvenemiyorum yani. Çünkü turizmde öyle insanlarla öyle şeylerle tanıştığımızdan dolayı, kimseye güvenemezsin. Yeri geldiğinde babana bile güvenemiyorsun. Öyle bir duruma geliyorsun artık. Ama orada olsaydı, orada mesela herkese güvenebiliyordun, sırtını dayayabileceğin bir arkadaşın vardı, işin vardı. Hiç olmazsa arkandan şey yapabilecek biri yok. Ama burada var! Turizmde herkes şey peşinde... İnsanlar çok değişiyor. Her memleketten insan var. İnsanları tanıyamıyorsun. Herkes kariyer, şeyler peşinde, onun için bir şeyler yapmak zorunda. Kısaca şunu

söyleyeyim yani, bi yalakalık yapacaklar ki bi yerlere gelinmesi için. Onun için ne yapcak adam? Mecbur beni, Hamdi'yi, onu bunu satmak zorunda. Yani turizm öyle... Biz de zaten hep onu yapamadığımızdan dolayı kaybediyoz ya! Hep dürüstlükten, şeyden geldiğimizden dolayı... Hep kaybettik turizmde. Bak 5 yıldır turizmdeyim, yeni yeni çözmeye başladım. Şuan bak raporluyum, ayağımdan sakatım adamlar arıyo beni yani neden rapor aldın? Kimse demiyor ne oldu, geçmiş olsun... Direk niye rapor aldın, niye şey yaptın... Hani tehdit, şey savurmak için arıyo. Turizmin en kötü şeyi bu yani. Arkadaşım insan sorar ya! Sakatsın o mu oldu bu mu oldu geçmiş olsun... Adamlar onu düşünmüyor, gerçekten düşünmüyor. Yani herkes çıkar peşinde.

Benzer bir biçimde örgütlü işçi hareketinin gerekliliğine inanan işçiler herhangi bir toplantı, grev, eylem veya en azından toplu şikayet durumunda yalnız kaldıklarını ve bu durumun inançlarını zedelediğini, morallerini bozduğunu söylüyorlar. Gökçe, içinde bulunulan sezonda yaşadıklarını anlatıyor:

Bir de şey var ama turizmde gerçekten de insanlar ikiyüzlü. Hani dediği gibi böyle sözünün eri falan... Bizim departmanda bir arkadaş haksız yere hırsızlıkla suçlanıp işten çıkarıldı bu sene. Hepimiz biliyoruz onun çalmadığını ama birimiz de o gidiyorsa ben de gidiyorum diyemedik. Ama şöyle bir şey var, yapalım mı? Sen yaparsan ben yaparım! Ama bu sadece aramızda kalıyor. Genel müdürün karşısına çıkınca yok! Mesela bu maaş konusunu ilk önce genel müdürle konuşan bendim. Hani işte zam istediğimizi, şartların ağır olduğunu... Ve birebir onunla yarım saatten fazla mücadele ettim. İyi dedi sonra. Biraz zaman istedi falan. Ama insanlar hem korkak hem 2 yüzlü. Sen yap ben peşinden gelirim diyorlar ama arkana baktığın zaman yoklar. Tek ortada sen kalıyorsun. Hani bu da şey oluyor yani, tek başına bir şey değiştiremeyeceğini anlıyorsun ve hiçbir şey yapmamaya karar veriyorsun. Ben kendi adıma mesela direk söylerim, derdimi anlatırım. Ama yani bakıyorsun, kendi başına hiçbir yere varamıyorsun. Biz departmanda yirmi yedi tane bayanız benim yirmi yedi kişinin içinde tek başıma gidip genel müdürle konuşmam hiçbir şeyi değiştirmiyor. Orada en son nokta ne olur? Anahtarı masanın üstüne bırakırım ve çıkarım giderim. Hiçbir şeyi değiştiremiyorsun ve vazgeçiyorsun.

Diğer taraftan, işçiler arasında dayanışma ve yardımlaşma çabalarının tezahürlerinin de hiç gözlemlenmediğini söylemek yanlış olacaktır. Öncelikle, her ne kadar işçiler birbirlerine olan güvenin zedelendiğine ilişkin açıklamalarda bulunsalar da herhangi bir biçimde birbirlerine yöneltilmiş bir nefret ya da öfkeden ziyade aralarındaki ilişkideki bozuklukları, *“kadroda kalma çabası”* *“en azından bulunduğu yeri koruma çabası”* gibi içinde buldukları koşullarla ilişkilendiriyorlardı. Örneğin yukarıda alıntılanan, birbirlerini suçlamaya, yalakalık veya ayak kaydırma gibi amaçlarla açıklamaya, meyilli örneklerde bile işçilerin kaygılarının buna sebep olduğuna dair bir farkındalık hakimdi. Bunun yanı sıra işçiler arasında belirli yardımlaşma ve dayanışma çabaları da gözlemlendi. Örneğin Şermin (27) mutfakta komi olarak çalışıyor ve temizlik kadrosunda yetersiz eleman çalıştığı için oradaki arkadaşlarının çok yorulduğunu, onlara yardım etmeye çalıştığını ancak üstlerini izin vermediğini söylüyor:

12 kişilik temizlik kadrosuna 8 kişi atamışlar ve şu anda 5 stiward var. 5 temizlikçi var işte. Onların durumu daha içler acısı. Ben onlara yardım ediyorum. Benim ustalarım bana kızıyorlar ama sonuçta o da benim sınıfımdan. Benim kardeşim yani... Fark yaratmaya çalıştım ve bunun için çok fazla azar işittim.

Yine mutfakta komi olarak çalışan Zeliha (18) “*personelerden çıkan yemek fiyasko, çok berbat. E ben yemiyorum, onların da yememesi gerekiyor diye düşünüyorum*” diyor ama yakalanınca disiplin cezası aldığını hatta bir daha yakalanırsa işten bile çıkarılabileceğini söylüyor. Şermin ve Zeliha da sohbetin belli kısımlarında turizmde ilişkilerin oldukça “yoz” ve “yapay” olduğundan şikayetçi olmakla beraber bu durum onlarda çalışma arkadaşlarına karşı bir öfkeye sebep olmadığı gibi üstlerine yakalanma durumunda olacaklar pahasına onlara yardımcı olmaya devam ediyorlardı. Örgütlülüğe ilişkin düşünceleri ve formel veya enformel örgütlenme çabaları ilerleyen kısımlarda ele alınacak olup ayrıntılı yer verilmeyecektir. Ancak iş yerinde pratik konulardaki çabalarla sınırlı tutulmuştur.

Hizmet sektöründe, üretim ile tüketimin eş zamanlılığı üretimde ilişkilerin çalışanlar arasındaki ilişkilerden fazlasına işaret etmesine neden olmuştur. Müşteri ile kurulan ilişkiler ve özellikle müşteri karşısındaki güvencesizlik ve farklı sınıfların karşılaşması noktalarında değinilmesi gereken bir diğer konudur.

#### **4.2.3.3. Müşteriyle İlişkiler: “Sınıf Karşılaşmaları”<sup>12</sup>**

Koptekin (2010) Ankara’daki market işçileri üzerine yaptığı araştırmasında, hizmet sektöründe müşteri-çalışan ilişkisinin sınıfsal dinamiklerini dört noktada ele almıştır. Bunlar; özsaygı meselesi olarak sınıf, işçilerin müşterilerin nezaketsizlikleriyle baş etme stratejileri, işçilerin müşterileri nasıl kategorize ettiği ve bu kadar yüksek alım gücü karşısında yaşadıkları yoksunluk şeklindedir. Her bir dinamiğin ayrıntılı kuramsal analizi bu çalışmanın kapsamını aşacak olmakla birlikte, verilerin kategorize edilmesi için uygun bir zemin teşkil etmektedir. Bu çalışma açısından kritik olan nokta işçilerin müşteri karşısındaki konumlarının ve kurdukları ilişkinin belirleyicilerinin sınıfsal farklılıkları ve güvencesizlikleri olmasıdır. Nitekim işçilerin yarıya yakını turizm sektöründe çalışmanın en sevmediği yanının “*insanla uğraşmak*” olduğunu söylemişti. Örneğin Yiğit, sektörde çalışmayı neden sevmediğini şöyle anlatıyor: “*Normalde selam vermeyeceğin adama gülmek zorunda olman... Hizmet sektöründe bu kötü. Ciğeri beş para etmez adama eyvallah diyorsun!*”

<sup>12</sup> Erdoğan (2010-2012), <http://istifhane.files.wordpress.com/2012/09/sinif-karsilasmalari.pdf>

İşçilerin büyük bir kısmı, müşterilerin kendilerine karşı aşağılayıcı veya keyfi tavırlarından söz etmiş olup ve bunun yarattığı psikolojik etkinin iş yerindeki ve işten çıktıktan sonra lojman veya evdeki ilişkilerini de etkilediği yönündeydi. İşçilerden 16 kişi, müşterilerle ilişkilerini anlatırken müşterilerin kendilerini “*satın almış gibi*” davrandıkları ifadesini kullandılar. Erhan (46) müşterinin genel tavrını şöyle anlatıyor:

Adam 50 lirayı verdiğinde oteldeki her şeyi satın almış gibi davranıyor. Çalışanı da! Çalışan zaten başta onun kölesi, hizmetçisi bile değil kölesi. 50 liraya daha ne bekliyorsun? Yemeği beğenmiyor, yatağı beğenmiyor, seni beğenmiyor... Seni satın almış gibi davranıyor.

Müşterilerin kendilerine karşı tavırlarının birçok durumda oldukça keyfi olduğunu, özel hayatında ya da işinde yaşadıkları sıkıntıları kendilerinden çıkardıklarını ve kendilerine baskı uyguladıklarını belirtenler de oldu. Örneğin İlhan (28) şu örneği veriyor:

Bir arkadaştan, bayan, çay istiyor müşteri. O anda onun bir işi var sen verir misin dedi bana. Verdim. Ben senden mi istedim kızdan istedim diyor müşteri. Sonuçta sana çay gelecek, ne yapcan gerisini. Gelmiş ben seni takip ediyorum 3 gündür sen çok artistsin. Ya kardeşim sen tatile eğlenmeye gelmedin mi, ne yapacaksın beni? Git denizine, sen onun için gelmedin mi! Beni görmeye mi geldin!

Elif (37) ise çalıştığı bir otelde müşteri tarafından haksız yere hırsızlıkla suçlandığını ve ne iş arkadaşlarının ne müdürlerinin kendisine inanmadığını anlatıyor:

Housekeeping'deyim o zaman maidim. Müşterinin parası kaybolmuş, odayı o gün ben temizleyince bana attı. Bir kişi de gidip yok o yapmamıştır demedi. Müdür de sormadı bile bana, otelin adını kötüye çıkarır dedi çıkarttı beni. Benim sicilimde yazıyor şimdi hırsızlık. Mecbur sigortasız çalışıyorum artık. O neyse de, çok koyuyo insana. Ben harama el sürcek insan değilim...

Müşteri karşısında işçilerin sık bir biçimde bahsini ettiği bir başka durum ise yok sayılmak şeklindeydi. Örneğin restoranda garson olarak çalışan Hakan (23), müşterilerin sipariş verirken yüzlerine bakmadıklarını söylüyor: “*Hiç sizin yüzünüze bakmadan şunu getir, şunu istiyorum, bunu getir diyip teşekkür etmeden gönderiyorlar sizi.*” Housekeeping departmanında oda hizmetlerinde çalışan Ebru (21) ve Hayriye (40) ise müşteri onlarla muhatap olduğu ölçüde onlara cevap verdiklerini, diğer durumlarda hiç diyaloga girmediklerini söylüyorlar. Ebru (21) bunu Türkiye’de temizlik işinde çalışanların hor görülmesiyle ilişkilendiriyor ve “*burnu havada*” müşterilerin kendisinden önce büro çalışanlarıyla muhatap olmayı tercih ettiklerini belirtiyor:

Misafirin yaklaşımından nasıl davranman gerektiğini anlıyorsun. Günaydın dediğinizde cevap veriyorsa ona gündaydın iyi akşamlar diyebilirsiniz. Bazısı yüzüne bakmaz, ona bir şey demezsin. O işini resepsiyonla halleder.

Müşterilerin bu tür tavırları, işçilerin sınıfsal konumlarını bir özsaygı meselesi olarak tecrübe etmelerine neden oluyor. Örneğin satın alınmış gibi davranılması veya yok sayılmalarına ilişkin işçiler “insan gibi” davranılmama veya “köle gibi” davranılma gibi metaforlar kullananlar oldu. Emel (30) “*Sizi insan değil de afedersiniz hayvan yerine koyuyor. Sizi satın almış gibi davranıyor*” ifadesini kullanırken Harun (21) “*Ne biliyim ben burda çalışıyorum yani insan olduğumu bilmiyorum*” şeklinde durumu anlatıyor. Bulaşıkçı olarak çalışan Yavuz (39) ise çalışırken giydiği kıyafeti işaret ederek şunları söylüyor: “*şuanda biz şu kıyafeti giydik mi en alttayız yani, bakıyorlar böyle...*” Mine (41), müşterilerin de kendileri gibi ücretli çalışanlar olduğunu ve böyle bir üstünlük kurma çabalarının anlamsız olduğunu söylüyor: “*Sen de çalışıyorsun normalde, senin de üstlerin amirlerin var! 3 kuruş para verip buraya tatile gelince her şeyi satın almış oluyorsunuz, en yüksek siz oluyorsunuz, en iyi bilen siz oluyorsunuz...*” Engin ise müşterideki tavrı tamamen ekonomik statüyle ilişkilendiriyor ve şöyle açıklıyor: “*Çok ilkel ama sende yok bende var, sen bana hizmet edeceksin!*”

Müşteri ilişkilerinin ikinci dinamiği ise, işçilerin müşterilerin kendilerine karşı hoş olmayan tutumlarıyla baş etme stratejileridir. Bu noktada önemli bir ayrıntı, işçilere otel yönetimleri tarafından dayatılan “*müşteri her zaman haklıdır*” ilkesi ve bunun işçiler üzerinde yarattığı baskıydı. Özer (21) müşteri her zaman haklıdır sözünün turizmdeki karşılığının “*müşteri özellikle haksızken haklıdır*” olduğunu iddia ediyor. Özer’in bu sözleriyle kast ettiği, müşterinin haksız olduğu durumlarda onların müşteriyi idare etme mecburiyeti ve bunu yapamama veya şikayet durumunda her ne kadar müşteri haksız da olsa üstlerinin onları müşteriyi “*idare edememekle*” suçlaması. Emel (30) yaşadığı bir deneyimi şöyle anlatıyor:

İşte yemek bölümünde tabak kirliymiş, şikayet geldi. Dedim ki hani biz elde yıkamıyoruz tabakları, makineleri var, hani olabilir falan. Siz bana kör mü diyorsunuz falan diye sinirlendi gitti şefe şikayet etti. Bana personel karşı çıkıyor falan diye, biz size öğretmedik mi, karşı gelmeyeceksiniz, müşteri her zaman haklıdır... Tamam haklıdır, ama bir yere kadar.

İlhan (28) müşteri karşısındaki bu durumlarını şu şekilde özetliyor:

Ya onlar da işine geldiği gibi. Gemisini yüzdürdüğü sürece kimse kimseyi tanımaz yani. Vay bu benim elemanım, bana hizmeti oluyor, çok dürüst insan şu bu gözü görmez yani. Seni korumuyor yani. Misafir her zaman haklı diye bir prensip yapmışlar. Bence yanlış... Çünkü 2000 kişilik bir otele her türlü insan geliyor. Aptalı



da efendisi de hırsızı da katili de eşkıyası da... Bilemezsin yani, herkesin bir karakteri var, sizin de bir karakteriniz var. Her karaktere ayak uydurmak durumunda kalıyorsun ama. Bu da bir sıkıntı yani...

Müşteriyle olan ilişkilerinde işçilerin üzerindeki en önemli baskı unsurlarından bir tanesi, yakalarındaki isimlik ve müşterilerin bu yolla kendilerini müdürlere şikayet etmesiydi. Örneğin Hamdi (31) bir gün yakasında gördüğü ismiyle ilgili bir yorum yapan müşterinin kendisini şikayet edeceğini sandığını söylüyor ve *“günün sonunu bir türlü getiremedim, şef ne zaman çağıracak da ne zaman azar işiticem diye”* diyor. Bu tür durumlarda, işçilerden beklenen ve onların da yapmakla yükümlü olduğu şey müşteriye bir biçimde pohpohlamak, dediği her şeyi kabul etmek ve asla hiçbir şeye “hayır” dememek şeklindeydi. Efe (21)’in sözleriyle, *“Bizde ‘hayır’, ‘yok’, kesinlikle söylenmez. Ya ilgili arkadaşı buluyorum efendim, yoksa sen getireceksin demektir.”*

Diğer taraftan, işçiler de müşterileri muhtelif değişkenlere göre kategorize ediyorlardı. Bu noktada iki yaygın kanı hakimdi. Bunlardan birincisi, kaliteli müşteri-kalitesiz müşteri ayrımıyken diğeri ise Avrupalı müşteri-Türk müşteri şeklindeydi. Kaliteli-kalitesiz müşteri ayrımı daha ziyade ekonomik bir sınıflandırmaya işaret ediyordu ve birçok durumda sektörde her şey dahil sisteme geçişle otel fiyatlarının ucuzlaması ve gelir düzeyi daha düşük personelin gelmesiyle ilişkilendiriliyordu. Sami (50) artık gelen turistin *“cebinde yol parası bile olmuyor”* derken, Erhan (41) ise bu karşılaştırmayı şu şekilde yapıyor:

Mesela kaliteli turist gelmiyor artık. Paralı turist dediğimiz, oturduğunda para harcayan turist gelmiyor. En basit eskiden biz misafirden sigara otlanırdık şimdi gelen misafirler benden sigara otlanıyor. Param kalmadı diyor, bir sigara versene diyor.

Gelen turistin gelir düzeyinin işçileri ne açıdan etkilediği sorulduğunda ise en yaygın alınan cevap, bahşişlerin düşmesi hatta yok olması şeklindeydi. Nazlı (40) bunu şöyle anlatıyor:

Önceden gelenler zengin mi diyim, kaliteli mi diyim... Zengin insanlardı ya, para harcarlardı yani. O dönemki turistle şimdiki arasında uçurum var. Ben maaşımın üç katı bahşiş aldığımı hatırlıyorum.

Avrupalı müşteri ile Türk veya azgelişmiş coğrafyalardan gelen müşteri arasında yapılan ayırım ise Bourdieu’nun kültürel ve sembolik sermayeleri bazındaydı. Burak (23) müşteri ilişkilerini sorunca şu cevabı veriyor: *“Bu otelde hep problem oluyor. Dünyada adam yerine konmayan ne kadar millet varsa hepsi bizim otelde şu an. Çeçen, Sırp, Arap... Müşteriler çok görgüsüz yani.”* İşçilerin neredeyse tamamı eğitilmiş, nazik, nasıl davranacağını bilen, görgülü Avrupalı turiste

karşı eğitimsiz, kaba, görgüsüz Türk müşteri tablosu çiziyordu. Salih (24) bu karşılaştırmayı şöyle yapıyor:

Bu bütün otellerde böyle! Bizim Türk insanı çok farklı yani. Alman turizmde çalışan bir arkadaşım var, ben diyor sizin mentalitenizi anlayamıyorum diyor. Onlar oturup kalmasını biliyorlar. Ne zaman nerede nasıl duracağını biliyorlar. Ama bizimkiler öyle değil ki...

Özellikle müşteri ilişkilerinde sorun yaşayıp yaşamadıkları sorulduğunda, mülakat yapılan 42 işçiden 39'u daha ziyade Türk müşterilerle problem yaşadıklarını söylediler. Özer (21) Türk müşterilerin sorun çıkarmaya daha yatkın olduğunu söylüyor:

Özellikle türk misafirlerde anlayamadığımızı bir tavır var. Hani bir insana kötü bir şey yaparsın tavırları olur. Hiçbir şey yapmadığın halde tavırları var sana. Geliyor bu neden böyle, bu neden böyle... Masa kalmamış restoranda, ben ayakta mı yicem? İyi de ne yapayım masa kalmamış. Ben ne yapayım? 10 dakika beklerseniz ayarlarız. Olmaz öyle şey ben buraya para verdim. Yine aynı yere geldik. Ben buraya para verdim! Sanki oteli satın almış gibi davranıyorlar. Avrupalı biz tatile gelincez kafamızı yormicaz diye geliyor.

İşçilerin çoğunluğu, aradaki farkı Avrupalılar'ın daha kültürlü olmasıyla açıkladı. Örneğin Hamdi (31) Avrupalılar'da yemek kültürü olduğu, Türkler'de olmadığını iddia ediyor:

Hani 500 Alman'a tek başıma bakabilirim ama bir 10 tane Türk'e zor bakarım. Yiyecekleri kadar yemek almaları benim için en ideal şey. Ne yediğini ne içtiğini biliyorlar. Yemek kültürü, içki kültürü var. Bizimkilerde yani bir ayran istiyo bi kola istiyo bi bilmem ne istiyo... Hiç birbirini yani damak olarak düşündüğünde, karpuzun yanında yoğurt yeme, ayran içme gibi. Avrupalılar turizme şöyle bakarlar, tabağını verileni aldıktan sonra kesinlikle hareket yapmazlar. Bizimkiler alırlar alırlar yıgarlar böyle apartman dairesi gibi kat kat...

Müşteri ile ilişkilerde son ve çalışma açısından en mühim nokta ise, işçilerin müşterilerin bu kadar yüksek olan alım güçleri karşısında işçilerin hissettikleri yoksunluktur. İşçilere kendilerinin tatil yapıp yapmadıkları sorulduğunda ya Antalya dışına hiç çıkmadıkları ya da akraba veya arkadaş evinde kalacak şekilde çıktıkları cevabı alındı. Genç ve bekar olan işçiler arasından ise 1 kişi, sezon dışında indirimden yararlanarak bir kez Kemer'de bir otelde kaldığını belirtti. İlhan (28) havuz başından geçerken şezlongda yatan müşterilere bakıp “*şöyle bir yatamadım*” diye düşündüğünü söylerken Selin (21) ise çalıştığı otelde tatil yapmaya çok özendiğini söylüyor: “*Şey istiyorum, hani ilerde böyle işim olursa, param olursa, evlenirsem falan bu çalıştığım yere, tatile gelcem. Öyle bir hayalim var.*” Çalıştıkları otellerin çoğunlukla 5 yıldızlı oteller olması bir gecelik konaklama fiyatlarının onların aylık gelirine yakın meblağlar

olması da işçilerin sınıfsal konumlarının Sennett ve Cobb'un (1972) deyimiyle bir "yara" olarak deneyimlenmesine örnek teşkil ediyor. Örneğin Hayriye (40) "otelde 2 gece kalma parası benim bir aylık maaşıma geliyor. Onların yerinde ben de olabilirdim diyorum" derken Zeliha (18) ise, çalıştığı otel gibi bir yerde tatil yapmayı isteyeceğini ancak otelin konaklama ücretini duyunca vazgeçtiğini şöyle anlatıyor:

(Otelde tatil yapmayı) İsterim tabii. Kim istemez ki yani. Herkes ister de hani bir de geçen öğrenmişim ben bizim otelde mesela kalmanın gecesi, normalde 300 milyon kişi başı. Yani bu ortalama şey olarak yani ben bir geceliğine 300 milyon verirsem herhalde kalpten giderim. (güler) O biraz bana fazla geleceği için... Yan, kim istemez ki sonuçta yani bu rahatlığı görüyorsun. Bir de bazen insan hani düşünüyor da. Ben bazen düşünüyorum yani servis yapıyorsun, hizmet ediyorsun ama karşılığını alıyor musun? Hayır. İnsanın biraz zoruna gidiyor. Hani bir de böyle hayat dersin oturursun yerine. Karşıdaki kişinin yani ne ayrıcalığı var? O tatile geliyor, her şey onun ayağının altında ama senin neden yok diye düşünürüm ben sürekli. Bende o düşünce çok olur, fazlasıyla olur. Ondan sonra aman der otururum yerime yani. Başka da şeyim olmuyor zaten, tercihim olmuyor yani.

İşçilerin gözleri önünde her daim müthiş bir tüketim ve israf olması ise, onları psikolojik olarak etkileyen bir başka faktördü. Hamdi (31), işin yoğunluğu ve personelin müşteriye çıkan yemeği yemesinin yasak olması nedeniyle birçok durumda aç kaldıklarını ve bunun psikolojisini bozduğunu anlatıyor:

Yani denizin kenarında susuz kalma gibi bir şey oluyor bazen. Yemeğin içinde olup da aç kalma. Halbuki yemeğin içindeyiz. Yani her yer yemek. Açık büfe zaten... Onların yanında alıp yiyemiyorsun yani sistemden dolayı. Tabii yani onun gibi, denizin kenarında olup da susuzluktan ölmek gibi bir şey oluyor. Yemeğin içindesin ama açlıktan... Canın çekiyor alamıyorsun. Bir de biz devamlı yemek atıyoruz. 1 porsiyon yiyecekse 3 porsiyon alıyor adam. Bu benim psikolojikmen şeye giriyorum... Gözlerim dolduğu zamanlar oluyor ya da böyle agresifleşiyorum bazen.

Sonuç olarak, işçilerin üretim süreci içerisindeki güvencesizlik deneyimlerini bireysel iş sözleşmeleri, çalışma koşulları, üretim sürecindeki ilişkileri çerçevesinde ele almak mümkün görünüyor. Bireysel iş sözleşmeleri noktasında; sözleşmeyi okuyamamaları, sözleşmelerin sabit bir formatta olmaması, sezon sürelerinin belirsizliği, deneme süresi uygulaması ve onun kötüye kullanılması ve kayıtsız çalışma gibi sorunlara değinilmiştir. İşçilerin çalışma koşullarına ilişkin ise çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması, molaların kullanılmaması, sık sık fazla mesaiye kalınması ve ücretlerinin alınamaması, ücretlerin düşüklüğü ve düzensiz ödenmesi, stajyer emeğinin kullanılması ve işten kolay çıkarılabilme gibi unsurlara değinilmiştir. İşçilerin bireysel iş sözleşmeleri ve çalışma koşulları bir yandan işçilerin güvencesiz yaşam koşullarından kaynaklı olup razı olmaya mecbur kaldıkları koşullarken diğer

yandan güvencesizliklerini daha da derinleştiren etkenlerdir. Diğer taraftan, işçilerin üretim sürecinde kurdukları dikey ve yatay ilişkiler ile müşteri ile kurdukları ilişkilerin belirleyicisinin de güvencesiz yaşam koşulları ve sınıfsal konumları olduğunu söylemek mümkündür. İşçiler, sektörde ayakta kalabilmek veya yükselebilmek için otel içindeki hiyerarşi ve ondan kaynaklı mobbinge katlanmak durumunda kalırlarken bu ayakta kalabilme sürecinde birbirlerini rakip olarak görebilmektedirler. Mülakat yapılan işçilerin ezici çoğunluğu bu rekabet ortamından rahatsız olup, sistemden veya yönetimin stratejilerinden kaynaklandığını düşünmekteydiler. Son olarak, işçiler sınıfsal konumlarını ve güvencesizliklerini üretim sürecinde tüketiciyle kurdukları ilişkilerinde deneyimlemektedirler. Müşterilerin kendilerine karşı tavırlarını bir özsaygı sorunu olarak yaşayabilmekte ve kendilerini *satın alınmış gibi veya yok sayılmış* hissedebilmekte; müşterilerle baş etme stratejileri geliştirmekte; müşterileri kendi içlerinde kategorize etmekte ve farklı toplumsal sınıflarla karşılaşmanın getirdiği yoksunluk hissini tecrübe etmektedirler. Özetle, işçiler iş yerlerinde güvencesizliklerini yasal olarak (sözleşmelerinde), maddi olarak (çalışma koşullarında), müdürlerinin karşısında, birbirlerine karşı ve müşteri karşısında tecrübe etmektedirler.

#### **4.3. Turizm İşçilerinin Gündelik Yaşam Pratiklerindeki Güvencesizlik Deneyimleri**

Çalışmanın birinci bölümünde sınıf oluşumuna dair yapılan tartışmada sınıfın kendinde sınıf halinden kendi için sınıf haline geçiş sürecinde aracı bir terim olarak *deneyim* kavramından, E. P. Thompson'a atıfla söz edilmişti. İşçi sınıfının güvencesizlik deneyimlerinin ele alındığı bu çalışma açısından güvencesiz çalışma koşullarının çalışma yaşamı dışında nasıl deneyimlendiği özel bir önem arz etmektedir. Çalışmanın bu kısmında, işçilerin işten çıktıktan sonra, izin günlerinde, turizm sezonu dışında, evlerinde veya lojmandaki deneyimlerine ve geleceğe ilişkin planlarına güvencesizlik olgusunun izleri çerçevesinde odaklanılacaktır. Bir önceki kısımda çalışma yaşamlarına ilişkin yapılan değerlendirmede olduğu gibi, burada da güvencesizlik deneyimleri kadar bunu nasıl anlamlandırdıklarına da yer verilecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde ele alınan güvencesizliğin bir tezahürü olan *belirsizlik* olgusu işçilerin gündelik yaşam pratiklerinde belirleyici bir faktör olduğu gözlemlendiği ölçüde bu bölüm için kritiktir. Ayrıca, işçilerin yaşamlarındaki belirsizlik ve güvencesizlik deneyimlerinin çoğunlukla mevsimsellikten kaynaklandığı gözlemlenmiştir.

Mülakat yapılan işçilerden 14'ü, yalnızca sezonda çalışmakta olduğu beldeye veya Antalya Merkez'e gelip, sezon dışında memleketine veya iş bulduğu bir başka şehre gidiyordu. Bu 14 işçiden 11'i lojmanda kalırken diğer 3 işçi ise çalıştıkları beldede yaşayan yakınlarında kalıyorlardı. Sezon dışında da Antalya'da yaşayanlardan ise 2 işçi Side'de, 3 işçi Alanya'da

yaşarken; geri kalan 25 işçi Antalya merkezde yaşıyordu. Merkez’de yaşayanlar Kepez, Döşemealtı, Varsak veya Memurevleri gibi alım gücü görece düşük insanların yaşadığı mahallelerde ikamet ediyorlardı. Kendisine ait evde oturan işçi sayısı yalnızca 3 olmakla birlikte bu işçilerin üçü de kredi borcu ödemektedirler. Geri kalan işçilerden ise 15 kişi kirada otururken, kalan 7 işçi ise ailesinin evinde oturmaktadır. İşçilerin ikamet biçimleriyle sezon süreleri arasında bir ilişki gözlemlenmiştir. (Tablo 4.9.) Lojmanda kalıp sezon dışında Antalya dışında ikamet eden işçilerin sezon sürelerinin görece kısa olduğu tespit edilirken ev sahibi olan işçilerin 8 aydan fazla çalışan veya kadrolu çalışan işçiler olduğu gözlemlenmiştir. Sezonda Antalya’da yaşayan işçiler arasından 24 kişi çalıştığı beldeye servisle giderken yalnızca bir işçi toplu taşıma kullanıyordu. Lojmanda kalan işçilerde ise bu durum lojmanın otele göre konumuna bağlı olarak değişiyordu. Lojman yürüme mesafesinde değilse otel vardiya saatlerinde lojmana servis sağlıyordu. Yine lojmanda kalan işçiler, izin günlerinde veya mesai saatleri dışında personel yemekhanesindeki yemek saatlerinden faydalanmak için de bu servisleri kullanabiliyorlardı.

**Tablo 4.9. İşçilerin Sezon Sürelerine Göre İkamet Biçimleri**

İkamet biçimleri	Sezon süreleri					Genel Toplam
	3-5 ay	6-8 ay	8+ ay	Belli değil	Kadrolu	
Aile evi		2		4	1	7
Kendi evi			1		2	3
Kira	3	3	1	3	5	15
Lojman	5	7	1	1		14
Yakını		1		2		3
<b>Genel Toplam</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>42</b>

İşçilere çalışmadıkları sürede neler yaptıkları öncelikle haftalık izinlerinde ve iş çıkışlarından sonra neler yaptıkları anlamında sorulmuştur. Haftalık izin günlerinde, bekar veya erkek işçilerin tamamına yakını yorucu iş temposundan dolayı gün boyu uyduklarını veya yatıp dinlendiklerini belirtmişlerdir. Örneğin bekar olup ailesiyle yaşayan Recep (25) izin gününü şöyle anlatıyor: *“İnanın izinli olduğum gün de eve gidiyorum uyuya kalıyorum yani. Pazar günü... Vaktimin çoğu uyumakla geçiyo yani. O yorgunluk bi türlü geçmiyo.”* Evli ve kadın olan işçiler ise ev işleri, alışveriş gibi işlerin bütün vakitlerini aldığını, dinlenmeye veya gezmeye vakit bulamadıklarını söylüyorlar. Münevver (29) izin günlerinden hiçbir şey anlayamadığını, *“işte çocuktu, temizlikti, evdi şeydi derken”* dinlenmeye vakit bulamadığını söylüyor. Diğer taraftan, izin günlerinde de ekstraya gittiğini söyleyen 2 işçi de oldu ve bu iki

işçinin her ikisi de evli ve birinin çocuğu olup diğerinin eşi hamileydi. İzin günlerinde ekstraya giden Utku (34)'nun 5 aylık bir bebeği var, eşi de turizmcisi olup önce hamilelik sonra bebek bakımı nedeniyle iki sezondur çalışmıyor. Umut ekstrada ne iş yaptığını anlatıyor:

Gidip garsonluk yapıyorum. Ya da giderim bir düğün organizasyonuna katılırım... Bir iş bulma şirketiyle anlaşmam var benim. Boş günümü ben bir hafta öncesinden haber veriyorum, tatil günüm de hiç belli olmuyor çünkü. Şu gün tatil diyorum ona göre bana bir iş ayarla. Düşünün ben her gidişimde bir 50 tl daha kazanıyorum ve bu benim bir haftalık aşağı yukarı sebze param, mutfak param oluyor. Bir yerde mecburum gitmek zorundayım. Yazın biriktirmek zorundayım bu parayı. Yazın daha çok çalışmak zorundayım

Mustafa da evlendiğinden beri izin günlerinde de çalıştığını, bir organizasyon şirketiyle anlaşmalı olduğunu, açılış veya düğün gibi organizasyonlarda çalıştığını belirtti. İşçilerin diğer bir kısmı ise izin günlerinde yapmak istedikleri hiçbir şeyi yetiştiremediklerini, bir gün iznin çok yetersiz olduğunu belirttiler. Eda (34):

Kesinlikle yetmiyor bir gün. İnsan ne yapacağını şaşırıyor. Ben mesela yarın izinliyim kalk kahvaltı yap öğlen olacak. Öğleden sonra da ihtiyaçlarım için çarşıya mı gitsem, yazın sonuçta denize mi... Yok yani mümkün değil yetmiyor. Yarın şimdi denize gitmek istiyorum, Çarşamba pazarı var ona da gitmek istiyorum, bir de resmi 1-2 tane işim var... Hangi birine yetecek? Mesela kuaföre gitmen gerekebiliyor. Haftada 1 gün yani... Hafta içi yorgun oluyorsun yapamıyorsun.

Lojmanda çalışan işçiler, lojmanda gürültüden uyuyamadıkları veya ev işi gibi problemleri olmadığı için çoğunlukla gezdiklerini veya buldukları beldenin halk plajına gittiklerini belirttiler. Ancak, lojmanda kalanlar için maliyet önemli bir problem oluyordu. Antalya'ya gitmek yol parası açısından bir külfet olurken, buldukları beldelerde de yeme-içme pahalı geliyordu. Şermin (27) Kemer'de çalışıyor ve şunu anlatıyor:

İzin günümde falan genelde Antalya'ya gelmeyi tercih ediyorum yani. Ama Kemer-Antalya bilet 8 lira, git-gel 16. Çok yani... Birgün Kemer'e gittik yani oda arkadaşımınla, ya her şey ateş pahası. Orası turizm olduğu için fiyatlar 2 katı. Hani bi oturup çay içtik, inanılmaz bir hesap ödedik. Benim de aldığım maaş belli, benim belli boyum belli yani. O yüzden şey yapmadım yani, sonra eve döndüm... Lojmana da ev diyorum sürekli, ev özlemi midir nedir? Lojmana döndüm, film izledim, oturdum dinlendim. Öyle...

İşçilerin iş çıkışlarında yaptıkları da izin günleriyle aşağı yukarı benzerlikler gösteriyor. Uzun çalışma saatleri ve özellikle antraktlı çalışma işçilerin hayatını neredeyse sadece işten ibaret bir hale getiriyor. Alanya'da bir otelin lojmanında kalan Salih (24) şöyle anlatıyor:

Valla çalışmadığım zaman pek yok zaten. Sadece uyumak istiyorum. Denize falan belki o da kırk yılda bir. Sabah altıda gidiyorum ben. İki buçuğa kadar çalışıyorum. Akşam altıda tekrar gidiyorum on, on buçuğa kadar yine. Çalışma tempomuz çok fazla.

5 işçi dışında işçilerin tamamının fazla mesaiye kaldıkları ve yalnızca 9 işçinin sekiz saat çalıştıkları belirtilmişti, bu durum işçilerin geri kalanının iş yeri dışındaki günlük yaşamının yalnızca insani ihtiyaçlarını karşılamaya yetmesi, sosyal yaşamlarının neredeyse olmaması anlamlarına gelmektedir. Diğer taraftan, işçilerin çalışma koşullarının incelendiği bölümde de belirtildiği üzere sürpriz mesaiye kalmalar ve izin günü iptali veya değişimi çok olduğu için işçiler vakit olsa bile özel hayatlarında plan yapamadıklarından söz ediyor. Örneğin, sektörde çalışma koşullarının görece daha rahat olduğu ve sendikanın aktif çalıştığı 1980’li yıllarda da çalışan Tarık (41) mevcut durumunun karşılaştırmasını şöyle yapıyor: *“En çok özlediğim... Şimdi akşam burada çalışacaksın derler. Canım sıkılır. Plan yapmışım, kız arkadaşım ile buluşacağım mesela. Yok çalışacaksın. Önceden hayır diyebilirdin!”*

İşçilerin çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması ve gün içerisinde mazeret izni veya yıllık izin gibi haklarının olmaması ev ve aile hayatlarını da olumsuz etkiliyordu. Örneğin Hamdi (31) yalnız yaşıyor ve izin günü sabit cumartesi günleri. Hamdi hiçbir resmi işini halledemediğini söylüyor: *“Geçen faturayı ödememe rağmen elektriği kestiler. Sordum TEDAŞ’a gideceksin dediler. Bir türlü izin alıp gidemedim, kimse de yok git diyeceğim... Bir hafta evde elektriksiz durdum.”* Diğer taraftan Mine (41) ise çocuklarıyla istediği gibi ilgilenemediğini şu şekilde örnekliyor:

Kaçırdığım şeyler çok büyük. Çok zarar verdi bana. Çalışcam edicem diye ben büyük oğlumu, çocuğumu bir gün bile izin alıp da, en büyük acı odur bende yani içimde böyle yaradır diyeyim, okula götürüp götürmedim bile ya! Var mı böyle bir şey! Yani Kemer’de çalışıyorsun, servisle gidiyorsun, eskiden bu yol 1,5 saattir E izin alamıyorsun Eylülde çok yoğun. Yani uhdedir o bende çocuğumla bir gün bile önlüğünü giydirip de okula gidememek. Yani buna benzer neler neler diyim...

Özellikle karı koca turizm sektöründe çalışanların aile hayatları açısından uzun çalışma saatleri ve sürpriz mesailer problem oluyor. Tarık (41) eşinin de turizm sektöründe çalıştığını söylüyor ve *“iki turizmcinin evliliği görüşememe üzerine kuruludur”* diyor.

İşçilerin çalışmadıkları zaman neler yaptıklarının bir diğer boyutu ise sezon dışındaki hayatlarıydı. Tablo 4.4.’te gösterilmiş olduğu üzere işçilerden yalnızca 2’si sezon dışında çalışmıyorken 19 işçinin hangi işte çalışacağı belirsizdi. Dolayısıyla, işçilerin yaklaşık %50’sinin sezon dışına dair bir kazanç belirsizliği söz konusuydu. Bu noktada genç-orta yaşlı

ve evli-bekar işçi ayrımı özel bir önem kazanmaktadır. Örneğin genç ve bekar bir işçi için bir süre gelirlinin olmaması çok büyük bir problem olmazken orta yaşlı veya evli bir işçi için ciddi gerilimler yaratmaktadır. Nermin (41) ve eşi turizm sektöründe çalışıyorlar ve bir çocukları var. Nermin sezonluk çalışmanın sezonda ve sezon dışında gündelik hayatındaki etkilerini şu şekilde anlatıyor:

Ben şimdi almam gereken bir şeyi düşünerek alıyorum, elimde param varsa alıyorum. Ama garantili bir işim olsa, garantili bir gelirim olsa ne yapabilirim? Mesela ev diyelim... Ben bir ev sahibi olmayı çok isterim. Ama niye alamıyorum? Ben kredi çeksem o krediyi benim devamlı 12 ay ödeyip ödeyemeyeceğimin garantisi yok. Çünkü 12 aylık benim iş garantim yok. ... Sezon dışı desen ayrı sıkıntı oluyor... Olmaz mı yani aylık gelirin olmuyor. Gelirin olmadığı zaman da... Ev geçindiriyorsun... Mutlaka problem. Ha benim evim de kira. Çocuk okutuyorum, hepsi problem oluyor.

Benzer bir biçimde eşi normalde turizm sektöründe çalışan ancak bebekleri olduğu için iki sezondur çalışamayan Utku (34), aile olarak yalnızca onun gelirine bağlı oldukları için otel kendisini kadroda tutacağını söylemesine rağmen sezon sonu yaklaştıkça stresinin arttığını söylüyor:

İşte sabahtan akşama ben şeyi düşünüyorum sezon bitecek ya, yaklaştı sezonun bitmesi ne yapcam ben şimdi... Az önce eşimle gelirken bunu konuşuyoduk. Ya bizim otel beni bırakacak sanırım diyorum ama bırakmazsa biz ne halt ederiz... Yani bulurum iş sorun değil. Ama sonuçta sigortasız çalıştırırlar kış sezonu geldi diye. Amele gibi ortaya koyacaklardır bizi. Mutlaka öyle yapacaklardır. Bir sürü personel. 500 bin tane, 500 bin personelin içerisinde mutlaka bir 300 bini açıkta kalacaktır. 300 bin personel arasından sıyrılacaksın seni iş bulacaksın. Kolay mı? Ha bir kısmı gidecek. Bir kısmı gidecektir, kendi memleketlerine döneceklerdir ama sonuçta kalan da az bir rakam değil.

Evli ve çocuklu olan işçilerde sezon dışında işsiz kalma ihtimali daha büyük stres ve yıkımlar yaratırken bekar işçiler için de farklı tezahürleri olmaktadır. Örneğin Gökçe (32) sezon dışında çalışmadığını, memlekette dinlendiğini söylüyor ve “*zaten devamlı olsa hiç katlanamam bu işe, o dört ay ruhumu dinlendiriyorum*” diyor. İşçilerin sınıfsal kökenlerine dair tartışma yürütülen bölümden hatırlanacağı üzere, büyük çoğunluğun kökeni yoksul köylülüğe dayanmaktadır. Dolayısıyla, bekar olan 27 işçi arasında 8 kişi ailesinin yanına dönüp tarımda çalışmaktadır. Ancak, ailesi kentsel işçi sınıfına ait işçiler için durum daha zor olmaktadır. Gelir düzeyi oldukça düşük olan aileler, kendilerinden çalışmasını bekleyebilmekte, iş bulamama durumunda işçiler ve aileleri büyük sıkıntılar çekebilmektedir. Recep (25) 11 çocuklu bir ailenin oğlu, ev kredisi ödedikleri için sezonda kazandığı aylık 1000 liranın 800 lirasını ailesine veriyor ve dolayısıyla sezon dışında iş bulamaması ciddi problemlere yol açıyor:



(Sezon dışında) Genellikle iş arıyoruz. Ama geçen sene mesela çalışmadım. Valla halledemedim yani. Çoğu kez iki defa eve yürüyerek gittiğimi hatırlıyorum yani. Şarmpol'den Varsak'a kadar 2,5 saatte yürüdüğümü hatırlıyorum. Arada harçlık aldığım, bi iki-üç defa... Ama onlardan da artık isteyemiyosun yani yüzün kalmıyo. Öyle bi tuhaf bakışları var ki bizim ailenin: "Git çalış artık!". Ben genelde isteyemiyodum yani. Hep parasızdım. Gerçi çalışınca da parasız kalıyorum ama... Yine paramın çoğu aileme gidiyo. Yani biz yeni ev aldık, iki yıl oluyo. Krediyile ev aldık. Yani ilk defa evimiz oldu. Hala da onun taksitlerine yardımcı oluyorum. Bu sezon maaşım 1000 lira 800'ü eve gidiyo. E sigara da içiyorum...

İşçilerin güvencesizliği tecrübe etmesinin bir başka biçimi ise hastalık veya rapor alma durumundaki güvencesizlikleriydi. Sözleşmelerindeki belirsizliği ve enformelliğin, işçilerin keyfi olarak işten çıkarılmalarını kolaylaştırdığı daha önce belirtilmişti. Bu durum işçilerin hasta olması veya rapor alması durumunda da işini kaybetme riskiyle karşı karşıya gelmelerine sebep olmaktadır. Örneğin Şermin (27) günde 14 saat ayakta çalıştığı için topukları şişiyor ve doktora gidiyor. Doktor en az 10 gün dinlenmesi gerektiğini söylüyor ancak Şermin en fazla 2 gün rapor kullanabileceğini söylüyor ve daha fazla yazmamasını rica ediyor. Nitekim departman müdürü o iki günü bile kullanmasına müsaade etmiyor, bir gün kullanıyor ve o da haftalık iznine sayılıyor. Münevver (29) ise housekeeping departmanında odacı olarak çalışıyor. Belinde ve boynunda fitik olduğu için yaptığı işin onu çok zorladığını ancak hastalığını müdürlerin bilmediğini söylüyor: "*burada bilseler beni işe almazlar. Burada kimseye bel fitiği olduğumu söyleyemem çünkü fitiğin varsa yallah! İşimize gelmezsin yani...*" İzin ve rapora ek olarak, kayıtsız çalıştırmanın yaygınlığı da işçileri hastalık durumunda çaresiz bırakabiliyordu. Örneğin Kırgızistan'da üniversite okuyan ve yaz stajı için Kemer'de bir otele gelen Mabahat (21) sigortasının yapılmadığını, bulaşık makinesinden elektrik çarppı hastaneye kaldırılınca öğreniyor. Utku (34) ise, bir önceki sezon girdiği otelde deneme süresi boyunca kendisine sigorta yapılmadığını ve o sırada çalışmayan hamile eşinin kontrollere gidememesi sonucu 5 aylık bebeğin anne karnında öldüğünü anlatıyor:

Benim geçen sene çok büyük bir kaybım oldu. Benim geçen sene eğer sigortam olsaydı gidip de sağlıktan yararlanabilirdim ve belki çocuğumu da kaybetmezdim. Benim çocuğum o yüzden kayboldu. Kaybettik. İlk çocuğumu... Şimdi iş yerine girdiğimde iş yerinde bana şey dediler, işte 2 aylık bir dönem var dediler. 2 aylık dönem içerisinde de işte sigortan yapılmıca, bir şeydir bu, deneme süresidir yani dediler. Yani yasal bir prosedürü var mı yok mu bilmiyorum ama sanmıyorum böyle deneme süresinin olduğunu. Sigorta yapmak zorundalar gene de. Girdiği günden itibaren sigorta yapmak zorundalar. İşte bu süre içerisinde şey olmadı, benim sigortam yapılmadı. Hastaneye gitmek zorunda kaldık, karımın acil... Gebeydi o günlerde, 5 aylık gebeydi. İşte 1 ay süreç geçti, altıncı ay olduğunda çocuğu almak zorunda kaldılar. Çünkü çocuk tamamen su kaybetmişti. Ve benim sigortam o gün olmuş olsaydı ben daha önce giderdim. Sigortam olmadığı için güvenemiyordum gidemiyordum. Şimdi daha fazla

para isterler, daha fazla şey olur... Ha bugün ha yarın ertele ertele sigortasız olduğu için güvenmedik kendimize gidemedik.

İşçilerin güvencesiz yaşam koşulları ve bundan kaynaklanan belirsizlikler gelecek planlarında ve hayallerinde belirleyici bir unsurdu. Gelecek planlarını, kendilerinin ve çocuklarının geleceği ekseninde olmak üzere iki boyutta değerlendirmek mümkündür. Bu bağlamda, yapmak isteyecekleri işin ne olduğu soruldu. İşçiler bu soruya iki farklı şekilde cevap verdiler. 25 işçi kendi işini kurmak isteyeceğini söylerken, 17 işçi de memur olmayı tercih edeceğini söyledi. Kendi işini kurmak isteyenler, çoğunlukla lokanta veya pansiyon gibi yerleri tercih edeceğini; çalıştıkları oteller gibi büyük işletmeler istemeyeceklerini belirttiler. Zeliha (18) küçük bir lokanta açmayı çok isteyeceğini ve orada kurmak isteyeceği düzeni anlatıyor:

Yani böyle küçük de olsa bir restoranım olsa böyle, her şeyini ben ayarlasam... Bana ait hani ben kendime ait bir şeyler olsun istiyorum. En çok hayalim o, kendime ait bir yerim olsun. Böyle sezonluk gel çalış git, gel çalış git olmuyor böyle. Böyle senelik, daimi, düzenli bir işim olsun istiyorum. Bu mesleği de okumuşum. Bu yüzden kendime ait böyle küçük bir restoran tarzında böyle... Hani daha sıcak kanlı böyle, cana yakın... Hani böyle ustaymış, çırakmış öyle şeyler olmadan böyle. Herkes düzenli bir şekilde, hiç böyle üst-alt şeyi olmadan, o şekilde isterim yani. Böyle ayırım yapmadan yani... O usta, o daha az çalışır daha fazla maaş alır gibi bir şey yapmadan böyle. Normal böyle bir tane aşçın olacak, iki tane yanında elemanı olacak. Alakart tarzı böyle. Fazla büyüğünü açmam zaten de...

Zeliha, otelin mutfağındaki çalışma şartlarını kendi çalışanlarına dayatmayacağı ve yine otelin şatafatlı haline karşı mütevazı ve küçük bir işletme kurmak istiyor. Diğer taraftan, işçilerin yine önemli bir kısmı memur olmak isteyeceğini söylerken, 4 işçi mülakatların yapılmasını izleyen haftalarda yapılacak olan ön lisans mezunları için açılan Kamu Personeli Seçme Sınavı'na girecekti. Memur olmayı isteme sebepleri olarak ise devamlı olması, sekiz saat ve düzenli çalışma saatleri olması ve kadın için daha uygun bir meslek olması gibi unsurlar öne sürüldü. Örneğin Utku (34), aşçılığı çok sevdiği halde turizmi bırakıp memur olmak istemesini şöyle açıklıyor:

İki ay sonra sezon bitiyor. Ben ne yapıcım o zaman? Benim çocuğum da var. O zaman ne yapıcım? Şimdi ben, iki ay sonra benim sigortam da bitecek. Yani en fazla Ocak'a kadar olur. Şubat'ın ortalarında muhakkak ki sigortam kesilecek. Ani bi hastalığım olduğunda ne yapcam? Hiçbir sosyal güvencem yok. Bana para vermeyecekler. Benim aylığım bitecek. Nerede çalışabilirim ki... Benim turizmi bırakmaktan başka çarem yoktur. Ki eminim, bir aya kadar bu memurluk sınavları olacak girerim, eminim kazanırım onu da. Neresi olursa olsun Türkiye'nin, atanır giderim. Çünkü en azından sürekli bir işim olacak. Güvenebileceğim bir iş olacak orada. İşte yaz sezonu bitti de ben işsiz kalacağım borçlarımı kim ödeyecek... Böyle bir derdim tasam olmayacak artık.

Yine KPSS'ye girmeyi planlayan Selin (21) ise memur olmak istemesini turizmdeki yoğun çalışma temposu ile de ilişkilendiriyor: *“Çünkü hani çalış çalış... Sabah çalışıyorsun akşama kadar, sabah akşam sabah akşam çok yorucu oluyor bazen. Bir de devamlı yani memurluk.”* Kısacası işçiler, temel olarak, turizmin enformel ve güvencesiz çalışma koşulları ve bunun getirdiği yaşam tarzının zıttını memuriyetle sağlayabileceklerini düşündükleri için sektörü bırakıp memur olmak istiyorlardı.

İş ve kariyere ilişkin planların yanı sıra, işçiler hayat kurmaya yönelik bir takım planlar yapamadıklarından bahsettiler ve bu noktada en çok vurgulanan evlenip çocuk yapmak şeklindeydi. Bekar ve erkek işçilerin hemen tamamı evlendikten sonra bu şartlarda çalışamayacaklarını belirttiler. Örneğin Selahattin (24) sektörde çalışmaktan memnun şimdilik memnun olduğunu ancak evlenip çocuk yaparsa zor olacağını söylüyor:

Turizm aslında iyi... İyi ama garantisi yok! Evlisiniz aileniz var şu bu... Yazın iyi güzel 5-6 ay çalıştın, kışın ne yapacaksın? Biz bekarız çok problem değil. Çok mu sıkıntı oldu giderim memlekete anamın babamın yanına. Çoluk çocuk oldu mu böyle bir şansın yok ama.

Ekrem (32) ise bu durumu şöyle özetliyor:

İnanın evlenme gibi bir lüksümüz yok bizim. Bu bile lüktür artık yani. Yaşamın doğal koşulları değil, evlenmek bile turizm çalışanı için bir lüks olarak görülür. Kaç yaşındasın diyor, diyorum 32. Neden evlenmiyosun? Nasıl evleneyim, şurada 2 ay sonra boşum ben...

Çocuğu olan işçilerin, çocuklarına ilişkin umut ve hayallerini de sınıfsal konumlarının ve güvencesizliklerinin belirlediğini iddia etmek mümkündür. Sennett (1972), işçi sınıfı mensubu bir aile babasının orta veya üst sınıf bir aile babasına göre çocuklarıyla ilişkilerinde önemli farkları olduğunu iddia eder. Bunlardan bir tanesi babanın veya kocanın aile dışındaki otorite eksikliğini evdekilere empoze etmesidir. Ancak Sennett'e göre bu doğru olduğu kadar yetersiz de bir genellemedir. Çünkü yoksul bir baba, bir taraftan çocuğu üzerinde bir otorite kurarken, diğer taraftan çocuğunun kendi hayatını rol model olarak değil bir uyarı olarak görmesini ister. Onun yaşadığı hayatı yaşamamasını, onun çektiği sıkıntıları çekmemesini ister. Mülakat yapılan işçiler de çocuklarının okumasını ve maddi sıkıntılar çekmeyecek bir işleri olmasını istediklerini belirttiler. Örneğin Münevver (29) çocuğunun geleceği için beklentilerini şöyle dile getiriyor: *“Okumasını istiyorum, kendini kurtarsın... Onu istiyorum yani. Bizim gibi sürünmesin. Bir yer kazansın... En azından kendi mesleği olur...”* Benzer bir biçimde Yavuz (39) da çocuklarının devlette çalışmasını isteyeceğini dile getiriyor: *“Yani bizi işçi, amale*

olarak görüyorlar. Biz ona sürünmek diyoruz yani. Devlette çalışsın yani, en azından kimse hor bakmasın. Sonuçta en altta çalışıyorsun, bakarlar...” Münevver ve Yavuz’un sözlerinde geçen “sürünmek” ibaresi ve çocuğunun kendisi gibi sürünmemesi talebi çocuğu olan dört işçi tarafından daha kullanılmış olup Sennett’in de vurguladığı kendi hayatını çocuğuna bir uyarı olarak gösterme niyetine işaret etmektedir. Benzer bir biçimde çocuğu olan işçilerden hiçbiri çocuğunun turizmde çalışmasını istemiyorken 5 işçinin turizm sektöründe çalışan çocuğu vardı. Kemal (50) çocuğuna çok söylediğini ancak dinlemediğini ve ileride pişman olabileceğini söylüyor: “Şuanda memnun. Genç ya... Yarın evlendikten sonra herhalde pişman olur bizim gibi.” Mine (41) ise kendisi hiç istemediği halde oğlunun turizm sektöründe çalışmaya mecbur kaldığını söylüyor ve istememesini “kendi yaşadıklarımın dolayısı... Sezon sonu geliyor, şimdi o da yaşayacak aynı duyguyu” sözleriyle açıklıyor. Çocuğu olan işçilerden ikisi ise her ne kadar çocuklarının turizmde çalışmasını istemeseler de büyük olasılıkla Antalya şartlarında mecbur kalacaklarını o yüzden hiç olmazsa geleceği görece daha parlak olan mutfak bölümünde aşçı olarak çalışmasını isteyeceklerini söylediler ve “en azından bir mesleği olur” açıklamasını yaptılar.

Diğer taraftan, işçilerin çocuklarına istediği bir hayatı sunamıyor olmalarından kaynaklanan bir tedirginlikleri ve huzursuzlukları da vardı. Örneğin Nermin (41) oğlunun üniversite sınavlarına hazırlandığını ve derslerinin çok iyi olduğunu ancak yine de Antalya dışında bir üniversiteye göndermelerinin mümkün olmadığını söylüyor: “Maddi açıdan en azından biz gönderemeyeceğiz onu biliyoruz. Hani bu kadar gelirse dışarıya gönderdiğimiz zaman okutamayız. Yarın öbür gün bunu kazanabilceğimiz bile kesin değil sonuçta.” Diğer taraftan Fatma (46) da büyük çocuğunun üniversiteye girmesi gereken dönemde iflas ettikleri için çalışmak zorunda kalıp üniversite okuyamadığını, büyük olasılıkla küçük çocuğunu da okutamayacaklarını da söylüyor ve “onlar da bizim gibi işçi oluyorlar mecbur” diyor.

İşçilerin çocuklarının geleceğine ilişkin beklentilerinde vurgulanması gereken son bir nokta, hiçbirinin çocuğunun çok zengin olmasını istememesi şeklindeydi. Çocuklarının geleceğine ilişkin “devamlı bir işi olması”, “geçinecek kadar kazanması”, “muhtaç olmaması” veya “okuyup kendini kurtarması” gibi beklentiler hakimdi. Ancak işçilerin hiçbiri çocuğunun zengin olmasını istemediğini belirtirken bunu Kemal (50) “çok kazanırsa o da altındakini ezer” sözleriyle, Fatma (46) da “Çok verip azdırmayın ama az verip de baktırmayın” sözleriyle açıkladı.

İşçilerin gündelik yaşamlarına ilişkin değinilmesi gereken bir başka nokta gündelik hayatta birbirleriyle kurdukları ilişkilerdir. Araştırma bulgularına göre bu ilişkiler oldukça zayıftır. Bu durumun öncelikle, bir önceki kısımda bahsedilen iş yerinde kurulan ilişkilerin bir yansıması olduğunu söylemek mümkündür. Otellerdeki personel değişiminin sıklığı, işçiler arasındaki rekabet ve vardiyalı çalışma işçilerin yeniden üretim alanında gönüllü olarak bir araya gelmelerini güçleştiren faktörlerdir. İşçilerin iş yerindeki ilişkilerinden kaynaklı karşılıklı güven sorunları özel hayatlarında birbirlerine güvenmemelerine yol açabilmektedir. Diğer taraftan, vardiyalı çalışmanın, işçilerin iş yerinde ve iş yeri dışında bir araya gelmelerine ciddi engeller teşkil ettiği gözlemlenmiştir. Örneğin Eda, bütün yakın arkadaşlarının turizmde çalıştıklarını ancak görüşme fırsatı bulamadıklarını söylüyor:

Bir arkadaşınla bile görüşemiyorsun. Herkes turizmde. Onun izin günü sana uymuyor. Akşamları shifti uymuyor. 1 senedir belki çok samimi arkadaşım var benim görmüyorum. Düşünün yani. O da turizmde...

Vardiya, özellikle lojmanda kalan işçiler için ciddi yalnızlıklar yaratmaktadır. Zaten çalıştığı beldeye yabancı olan ve yalnızca sezonda gelen işçiler iş arkadaşlarıyla vardiyaları uymadığından izin günlerinde genelde yalnız olduklarını belirttiler. Örneğin Selin (21) neredeyse sezon sonu gelmişken bir kez bile denize gidemediğini, *“gitsen de kiminle gitcen ki... Geçen Şermin’le gidecektik mesaiye kaldı. Başka zaman da shiftler uymuyor zaten.”*

İşçilerin gündelik yaşamlarına ilişkin düşünülmesi gereken son bir nokta, Kürt işçilerin bunu daha farklı biçimlerde tecrübe ediyor olmalarıdır. Turizm sektöründe gerek Antalya’ya doğu illerinden göçün yaygın olması, gerek ucuz işgücünün tercih edilmesi, gerekse doğu mutfağının talep görmesi yoğun bir biçimde Kürt işçi istihdam edilmesine sebep olmaktadır. Ancak, mülakat yapılan işçilerden arasından yalnızca 5 kişi Kürt olduğu için, bu konuya çalışmada ayrıntılı olarak yer verilemeyecek olup yalnızca bir parantez açılacaktır. Ferda Koç’a göre, Kürtler’in proleterleşme sürecine katılım özellikleri ekonomik ve politik araçlarla olmak üzere iki biçimde gerçekleşmektedir. (2012: 149) Antalya’daki Kürt turizm işçileri açısından da her ikisinin de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin Recep (25) ailesiyle birlikte Van’dan göç ediş süreçlerini anlatıyor:

Aslında ben Van’lıyım dedim ama doğunun şimdi siz de bilirsiniz böyle makus kaderi işsizlik. Bir de neymiş orada terör olduğu için devlet yatırım yapmıyormuş. Terör izin vermiyormuş, sözde... Yalanlar işte bunlar da. Hiç alakası yok. (gülür) Terörle de alakası yok aslında, devletin yani Cumhuriyetin kurulduğundan beri sürdüğü bir politika yani. Doğuya yatırım yapmıyım ne biliyim Kürtler bir yere gelmesin. Yani aslında amaç bu... Ben böyle düşünüyorum en azından. Yani işsiz olduğumuz an, babam bir gün şey

dedi “ya burda kimse çalışmıyo işte napacaz, hayvancılık da yok.” Yani babam çiftçi de değildi, orada şey vardı, oranın zenginlerinin işte şeylerine bakıyordu, hayvanlarına bakıyordu. O da bitince mecburen... Bizim akrabalar vardı Antalya’da oraya taşınalım işte orada iş buluruz diye...

Diğer Kürt işçiler de Recep ve Kürt olmayan işçiler gibi Antalya’ya memleketlerindeki işsizlik nedeniyle göç ettiklerini belirttiler. Ancak, Kürt işçilerin göç ettikten sonraki koşullarını, diğer işçilerinkinden ayırmak mümkün görünmüyor.

Öncelikle, Antalya’da iş bulmak bir Kürt için daha zor olmaktadır ve işçiler tarafından da bu durum anlatılmıştır. Örneğin Beytullah (24) memleketi Diyarbakır’dayken sanayide oto tamirciliği yaptığını, Antalya’da da ona devam etmek istediğini ancak Antalya’da sanayide kendisine Kürt olduğu için iş verilmediğini anlatıyor:

Tamirciliği niye bıraktım? Aslında bırakmayacaktım. Hala da dönmek istiyorum... Antalya’da çevrem yoktu. Çevre olmadığından dolayı kimse iş vermedi. Hani doğulusun olayı var ya. İşte adın çıkmış dokuza inmez sekize meselesi. Öyle iş bulamadık. Mecbur turizme başlamak zorunda kaldım. Turizmde öyle bir sıkıntı yok çünkü turizmin çoğu, yüzde doksan doğudan gelme.

İş bulmanın yanı sıra, gündelik hayatta da Antalya’da Kürt olmanın zorluklarından bahsedildi. Örneğin Sami anne babası ve on kardeşiyle Antalya’ya göç eden Recep (25) ise, yıllarca kirada kaldıklarını ve Antalya’da Kürt bir aile için ev kiralamanın çok zor olduğunu anlatıyor:

Ama şöyle bir şey vardı işte Antalya’ya gelince. Ev arıyorsun, yani Türk olmadın mı, ben Kürt’üm ev vermiyorlar yani. Mesela Türkler ev vermiyor. Neymiş Kürt... Yani mesela biz kaç yıl aradık bize ev vermediler. Hem Kürt olduğumuzdan evi biz hem de kalabalık olduğumuzdan. Yani doğulular genelde kalabalık aile yani olur ya. Biz 11 kardeşiz. Hep birlikte geldik. Ev vermiyolar, sonra ev bulduk. O ev veren de zaten doğulu olduğu için ev verdi. Öyle başladık yani...

#### 4.4. Kadın İşçiler

İşçi sınıfının güvencesizlik deneyimlerine ilişkin bir analiz yapabilmek için “*doğrudan emek-sermaye çelişkisinden kaynaklanmayan toplumsal eşitsizliklerin*” (Özügür, 2008: 22) de hesaba katılmasının gerekliliği vurgulanmıştı. Nitekim farklı cinsiyet, dini ve etnik kökenden insanların güvencesizliği farklı biçimlerde tecrübe edeceklerini iddia etmek mümkündür. Antalya’daki turizm işçileri açısından en azından bu çalışmanın bulguları bağlamında durumu ele aldığımız zaman kadın işçilerin farklı deneyimleri öne çıkmaktadır. Bu kısımda kadın işçilerin güvencesizlik deneyimlerine, kadın olmaktan kaynaklandığı ölçüde değinilecektir. Bu bağlamda kadın işçilerin, güvencesizlik deneyimlerini cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel şiddet ekseninde düşünmek mümkündür. Nitekim mülakatlardan çıkan sonuca göre kadın işçilerin iş

yerinde ve iş yeri dışındaki güvencesizlik deneyimlerinin erkek işçilerden farklı olması sözleşmelerinde, çalışma koşullarında ve gündelik hayatta tezahür edebiliyorken cinsel tacizle karşılaşmaları da söz konusu olabiliyordu.

Kadın işçilerin güvencesizliklerini erkek işçilerden ayıran muhtelif faktörler söz konusudur. Bunlara geçmeden önce belirtilmesi gereken önemli bir nokta, kadın işçilere ulaşmadaki zorluktu. Eşlerinden veya babalarından izin alamamaları veya işten çıktıkları anda en kısa sürede evde olmaları beklendiğinden mülakata katılamayan kadınlar oldu. Mülakat yapılan 17 kadın işçiden 4'üyle işten alıp eve bırakma sözü verilerek dışarıda görüşülürken diğerleriyle evlerinde, lojmanlarında veya çalıştıkları otelde görüşüldü.

İş yeri ölçeğinde kadın ve erkek işçilerin güvencesizliklerine ilişkin farklardan önemli bir tanesi, çoğunlukla kadınların sezon sürelerinin daha kısa olması veya sezon sonu yaklaşırken personel sayısı azaltılmaya kadın işçilerden başlanması şeklindeydi. Sezon süreleri kesin olarak belirli olmadığı için net rakamlar verilemiyor ancak, housekeeping departmanı dışında çalışan kadınlar görece daha kısa sezon sürelerinden söz etti. Buna ek olarak, kadınların turizm sektöründe yükselme ve yönetici konumunda çalışma olasılıklarının daha düşük olduğu birçok durumda kendilerinden sonra başlayan erkek personelin daha önce yükseldiğini belirttiler. Bu durum, “kadın işi” statüsünde görülen housekeeping departmanında farklıydı. Mülakat yapılan kadın işçilerden 3'ü yönetici konumunda olup ikisi housekeeping müdürüydü. Kadınların istihdam güvencesizliğine ilişkin bir diğer nokta ise, housekeeping departmanı dışında çoğunlukla erkek personel tercih edildiği için askıdan dönmelerinin ya da bir sonraki sezon iş bulmalarının daha zor olması şeklindeydi. Örneğin Nermin (41) çalıştığı otel yaz-kış açık olduğu için askıya alınmama ihtimalinin yüksek olduğunu ama yine de güvenmediğini söylüyor ve “bir bayan olarak” bir sonraki sezon iş bulabilmenin zor olduğunu belirtiyor.

Kadınların otellerde maruz kaldığı bir başka durum ise cinsel taciz ve işçilerin bu duruma karşı korunmasızlığıydı. 17 kadın işçi arasından 8'i bir başka kadının başına gelmiş taciz hikayelerinden bahsetti. 8 kişi arasından 2 işçi ise bir başka işçinin başına gelmiş gibi anlatıldığı halde kendi başına geldiği mülakat sonunda anlaşıldı. Cinsel taciz, diğer çalışanlardan ve müşterilerden olmak üzere iki biçimde dile getirildi. Her iki durumda da söz konusu olan, tacize uğrayan işçinin otel yönetimi tarafından korunmuyor olmasıydı. Özlem (30) kendisi tacize hiç uğramadığını söylüyor ama gözlemlerini paylaşıyor:

Ya tehdit bile ediyor ya! Birlikte olmayı teklif ediyor mesela bayana, bayan karşı çıkarsa işine son veriliyor. Özellikle kat görevlileri... Diyor ki mesela müşteri senden

memnun, beğenmiş bu şekilde. Sırf müşteri tutmak adına... Ve ben kadınların işte taciz, gece vardiyalarında özellikle çok gördüm ben. Böyle konuşanlar oldu, şef geliyor böyle... Mutfakta kadına taciz... Reddedemiyorsun, çıkarıyorlar. Bana çok olmadı, çünkü ben üniversiteden gidiyordum. Ama taşradan falan giden ev hanımları mesela çalışmaya başlıyor, bir davranış bozukluğu yaşıyor.

İş yerinde tacizin, kaçak olarak çalıştırılan yabancı işçilere yaygın olarak yapıldığını ve kabul etmemesi durumunda ihbar edip memleketine gönderilmekle suçlanmasının da yaygın bir durum olduğundan bahsedildi. Eda (34) anlatıyor:

Biz 3 ay bir arkadaşımı bizim evde sakladık mesela. Kız gidemiyor, parası yok, adam şikayet ediyor. Neden? Birlikte olmuyor çünkü adamla. Kız geri çevirince gidip şikayet ediyor. Kız gece kardeşimi aradı, kaçmış. Adam pansiyonda kapısına dayanmış kızın, kafa bir dünya. Kız istemiyor, çocuğum falan var benim diyor. Biz 3 ay o kızı sakladık, sonra kaymakamlık aracılığıyla geri ülkesine gönderdik.

Elif (37) ise spada estetiysen olarak çalıştığını, daha ziyade masaj alanında hizmet ettikleri için masaj da yaptığını; masözlere ilişkin yaygın kanı nedeniyle ailesine bile söyleyemediğini mutfakta aşçı olarak çalıştığını söylediğini belirtiyor:

Babamlar bilmiyorlar. Bilseler çok kötü düşünürler yani. Ben aslında estetisyenim yani, ama yeri geliyor masaj da yapıyorum yani. Masaj yapıyorum ama demiyorum, demem yani. Otelde çalışıyorum diyorum, tamam. Küçük yerde çok patlak verir çünkü. Aslında sade küçük yer de değil. Müşteri neden olmadık teklif yapıyor, o gözle baktıkları için... Bir de burada bir şey çıkmış ya, hani küçük oteller var şehir içindeki. Oradaki spalarda bu tür şeyler dönüymüş, masajını yaptırıyor, yaptırdığı kişiyle şey de yapıyor. Ondan dolayı her yerde bu şekilde düşünüyorlar.

Gökçe, housekeeping departmanının müşteriyle yakın temastan dolayı taciz konusunda oldukça tehlikeli olduğunu söylüyor ve yaşadığı bir durumu anlatıyor: *“Adamın biri bir gün ben temizlik yaparken bana bakarak elinde kağıt bir şeyler yapıyordu. Ya resmen çıplak resmimi çizmiş çıkışta bana bırakıyor. Bildiğin taciz bu...”* Kadın işçilerden, tacizle karşılaştığı durumlarda bile “müşteri her zaman haklıdır” mantığında davranması ve bir şekilde müşteriyi idare etmesinin beklendiği belirtildi. Sanem (31) anlatıyor:

Bir de bizim bir arkadaşına oldu. Turist misafir, sarhoş, ayakta durmaya hali yok, saldırmış üstüne! Öpmeye kalkmış. Arkadaş çığırnmış falan... Arkadaşa kızdılar, neden idare edemiyorsun diye. Tecavüz etse sana bir şey denmeyecek. (gülür) Müşteri memnuniyeti diyecekler ona da!

Kadın turizm işçilerinin güvencesizliklerine ilişkin turizm sektöründeki en yaygın ve önemli problem ise, hamilelik ve doğum izni gibi sosyal haklardan faydalanamamaları şeklindeydi. Mülakat yapılan ve turizmde çalıştığı dönemde çocuk yapan kadınların tümü,



hamilelik ve doğum sürecinde minimum iki yıl hiçbir hak talep edmeden çalışmaya ara verdiklerini belirttiler. Bir önceki kısımda Utku ve eşinin çocuğunu kaybetmesinden bahsedilmişti. Utku normalde turizm sektöründe çalışan eşinin, o sezon hamile olduğu için hiçbir otel tarafından işe kabul edilmediği için işsiz ve dolayısıyla sigortası olmadığını anlattı. Hamileyken işe alınmamanın yanı sıra, hamileyken çalışsa bile doğum izninden faydalanamadıklarını belirttiler. Mine (41) yedi aylık hamileyken Belek'te kadrolu olarak çalıştığı otelde yaşadıklarını anlatıyor:

Belek'te 3 yıldır çalışıyorum, 7 aylık da hamileyim o zaman. Müdürüm geldi, sen yılı dolduruyorsun, şuraya imza at. Çıkışımı veriyor bana. Neden? Çıkışımı verirse ben doğum raporundan faydalanamam. Bunu yapan da bayan üstelik. Ben neden yaz boyunca karnım burnumda koşturdum? Çalışayım, işsiz kalmayayım, doğum haklarından faydalanayım diye. İşte çıkmazsan şöyle olur böyle olur... Bir de tehditler yani personel müdüründen, genel müdürden... Neler neler yani...

#### **4.5. Örgütlülük ve Siyasal Davranış**

İşçilerin örgütlülük düzeyleri, sendikalara ilişkin tutumları ve siyasal davranışları üzerine bir tartışma yapmadan önce, araştırmanın temsil iddiası olmadığını tekrar vurgulamakta fayda var. Üçüncü bölümde belirtildiği üzere, kartopu örnekleme yöntemi kullanılmış ve ilk başta ulaşılan işçilerin bir kısmına Devrimci Turizm İşçileri Sendikası aracılığıyla ulaşılmıştır. Dolayısıyla, araştırmanın temsil amacının olmadığı vurgusu bu bölüm için özel olarak önem arz etmektedir.

##### **4.5.1. Örgütlü İşçi Hareketi ve Sendikalara İlişkin Görüşler**

Araştırmanın en başından itibaren, turizm işçilerinin oldukça örgütsüz bir işçi grubu olduğu vurgulanmıştı. Ancak, sınıf oluşumunun sıfır toplamlı oyun olmadığı argümanından hareket edildiği ölçüde, basitçe örgütlülük/örgütsüzlük ikiliğinden hareket etmek yetersiz kalacaktır. Dolayısıyla, araştırmanın bu bölümünde işçilerin sendikalaşmaya, örgütlülüğe veya kendi konumlarını sınıfsal olarak ifade etmeye yönelik açık veya üstü örtülü eğilimlerinin varlığı sorgulanacaktır. Ayrıca, işçilere ulaşabilmek için Dev-Turizm İş sendikası aracı olarak kullanıldığı için sendikayla ilişkisi olanlar (20 işçi) ve olmayanlar (22 işçi) ayrımı ekseninde değerlendirme yapılacaktır.

Turizm sektöründe şu anda çalışmakta olan sendikalar bağımsız bir sendika olan Turizm, Konaklama ve Eğlence Sanayii İşçileri Sendikası (Turkon-İş); Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (Türk-İş) bağlı Türkiye Otel, Lokanta, Dinlenme Yerleri İşçileri Sendikası (Toleyiş); Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (Hak--İş) bağlı Türkiye Otel, Lokanta ve

Eğlence Yerleri Sendikası (Oleyiş) ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (DİSK) bağlı Devrimci Turizm İşçileri Sendikası (Dev-Turizm İş)'dir. Sendikaların tarihçelerine ayrıntılı olarak yer verilmeyecektir. Ancak, özel olarak not düşülmesi gereken noktalardan bir tanesi OLEYİS sendikasının geçmişine yöneliktir. 1976 yılından 2010 yılına kadar DİSK'e bağlı olarak faaliyet gösteren OLEYİS, 2010 yılında Hak-İş'e geçmiştir. Sendikalı çalışma geçmişi olan *orta yaşlı işçilerin* sürekli karşılaştırma yaptığı sendikalı dönem, OLEYİS sendikasının DİSK'e bağlı olduğu dönemdir. OLEYİS sendikasının DİSK'ten ayrılmasından yaklaşık bir yıl sonra DİSK'e bağlı Dev Turizm İş kurulmuştur. Mülakat yapılan işçilerden 5'i Dev-Turizm İş'e bağlıyken; 4 işçi otellerinde Toley-İş'in örgütlendiğini ancak bu 4 işçiden 1'i üye olmadığını belirtti. Üye olmayan bir işçi ise, bu durumu Toley-İş'in "sarı sendika" olmasıyla açıkladı. Turkon-İş ve OLEYİS'e bağlı işçi ise yoktu.

Mülakat yapılan işçiler arasından 6 kişi OLEYİS'in DİSK'e bağlı olduğu zamanda sendikalı olarak çalışmış. Sendikalı olan dönemle olmayan dönem arasındaki karşılaştırmalar bu 6 işçiden dinlenme fırsatı bulunuldu. Sendikalı dönemde içinde bulunulan döneme nazara bahsedilen farklar şu şekildeydi:

- Sezon bitiş ve başlangıç tarihlerinin belli olması
- Sürpriz işten çıkarmalar olmaması
- Bir sonraki sezon başlanacak tarihin belirli olması
- Ücretlerin çalışılmayan aylarda da geçim sağlanabilecek standartlarda olması
- Sigorta primlerinin gerçek maaşları üzerinden yatırılması
- 8 saat çalışma
- Fazla mesailerin ödenmesi
- Sürpriz vardiya veya izin günü değişikliklerinin olmaması
- Çocuk, yakacak ve gıda yardımlarının yapılması
- İş yerinde giyilen giyecek, ayakkabı, çorap ve benzeri aksesuarların sağlanması

Sektörde çalışma şartlarından bahsedilen kısımlardan da hatırlanacağı üzere, işçilerin şu anda içinde buldukları durum, yukarıda sayılanların tam tersi. Ancak sendika konfederasyon değiştirdikten sonra, bunlarda değişiklikler olduğu; DİSK'in sağladığı imkanları Hak-İş'in sağlamadığı iddia edildi. Kemal (50)'nin sözleriyle: "*Şimdi hiç memnun değilim yani! Hiçbir şey yok! Ben kendi bölge başkanımı tanımıyorum. Eskiden DİSK'te devamlı toplantılar olurdu bilmem ne. Sosyal haklar bilmem ne... Şimdi kimsenin haberi yok. İşveren ne derse o!*" Yine de, not düşülen önemli bir nokta, sektörde sendikalılığın her zaman düşük olduğu ve bu

dönüşümün 2010 yılından önce başladığı şeklindeydi. Örneğin, sendikal haklar olarak en parlak yılları olduğu söylenen 1980'li yılların sonlarında sektörde çalışan Nermin (41) ve Mine (41) hiçbir zaman sendikalı çalışmadıklarını belirttiler. Sektördeki sosyal haklara ilişkin dönüşümü Tarık (42) Bölüm 4.2.3.1.'de de alıntılandığı gibi şöyle anlatıyor:

Örgütlü dönemi 94, haydi belki 96'ya kadar uzatırız. Bu ve tesadüf müdür yoksa onun sebeplerinden biri midir bu her şey dahil sisteminin çıktığı, artmaya başladığı dönemdir 94-96 arası. Onunla beraber bizim ücretlerimiz de düştü, çalışma şartlarımız da bozuldu. Ben kendi açımdan baktığımda, ben 87'de staj olarak başladım. Bize özgü müydü onu da bilemeyeceğim, biz örgütlendik sendikalı olduk, 90-95 arası çok iyiydi, ben iyiydim en azından benim otelim iyiydi en azından; 96dan sonra hani alışkanlıklar vardır ya, bir alışkanlıklar silsilesi gitti. 2000'den itibaren tamamıyla...

Dev-Turizm İş Sendikası ise, yukarıda da belirtildiği üzere OLEYİS'in Hak-İş'e geçmesini takip eden 1 yıl içerisinde DİSK'e bağlı olarak kurulmuştur. Merkezi Antalya'da bulunan sendika, sektörde örgütlülüğün neredeyse yok olmaya yüz tuttuğu bir dönemde kurulmuş olmasının da etkisiyle henüz fazla bilinmemektedir. Mülakat yapılan işçilere kartopu örnekleme tekniğiyle ve sendika aracılığıyla ulaşıldığı halde 22 işçi sendikanın varlığından haberdar değilken, bu 22 işçiden 15'i haberdardı ancak üye değildi. Bu sendikaya üye olan 5 işçi ise kurucularından sayılabilecek yakınlıktaydılar. Dev-Turizm İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Yahyaoğlu, irtibat kurduğu işçileri üye yapmakta aceleci olmadığını, otel bazında ve bölgesel olarak örgütlenmeyi hedeflediklerini şu şekilde anlatıyor:

Şimdi bir kişi iki kişi gelip üye olsa, otelden birilerini üye yapmaya çalışsa, iğneyle kuyu kazmaya benzeyecek. İşçiler de büyük olasılıkla işinden olacak. Bölgesel olarak örgütlenmemiz gerek. Örneğin Çamyuva'da beş otel üyeyse altıncı işçilerini kaybetmemek için ikna olmak zorunda kalacak.

Dolayısıyla, sendikayla iletişim halinde olmasına rağmen üye olmayan 15 işçi var olan işini kaybetmemek için üye olmuyordu. Üye olan 5 işçinin ise iş yerinde sendika üyesi olduğu bilinmiyordu.

Toley-İş sendikasına üye olan 3 işçi olduğu belirtilmişti. 3 işçi ise daha önceden bu sendikaya bağlı iş yerlerinde çalıştıklarını belirttiler. Bu 6 işçinin hiçbirisi sendikalı olmaktan memnun olduğunu belirtmezken; sendikanın olup olmamasının hiçbir şeyi değiştirmediğini söylediler. Örneğin Eda (34) Toley-İş'e bağlı çalışırken sendika temsilcilerini yalnızca maaş aldıkları gün aidat toplamak için geldiklerinde gördüklerini, hiçbir faaliyeti olmadığını belirtirken diğer işçiler otelin kendilerini zorla üye yaptığını temsilcileri bile tanımadıklarını belirttiler. Bu 6 işçiden 3'ü, sendika olup olmamasının şartları açısından hiçbir şey

değiştirmediyini, dolayısıyla herhangi bir sendikal örgütlenme veya grev gibi yolların haklarını almaya yaramayacağını belirttiler. Örneğin Mustafa (23) sendikaya ilişkin görüşlerini şu şekilde dile getiriyor:

Valla ben şuanda sendikalıyım ama bir faydasını görmüş müyüm? Sendikaya bağlı olmak ayrı bir şey. Şuan mesela benim maaşım yatmadı. Sendikaya diyorum. Daha bir 15 günü var. Hangi işçinin otelde grev yaptığı görülmüş ki... Çünkü otelde grevle adı çıkarsa bir daha o otele giden olmaz. 3 ay maaş vermeyen otelleri biliyorum hala çalışıyorlar grev mrev yok. Neden? Misafir gitmez çünkü sonra.

Diğer taraftan geri kalan 3 işçi ise, Toley-İş'ten memnun olmadıklarını ancak iyi çalışan bir sendikayla sorunların büyük ölçüde çözülebileceğine inandıklarını belirttiler.

Dev-Turizm İş ile iletişim halinde olan veya sendikaya üye olan toplam 20 işçiye göre, sektörde şartların düzelmesinin yegane yolu örgütlenmektir. Örneğin Erhan (46) sendikal örgütlenmenin yalnızca işçiler için değil işveren için de daha iyi olduğunu düşünüyor:

İşverenler farkında değil de ben işveren olsam sendikalaşma teşvik ederim. Çünkü bir iş yerine sendika girince işverenin yapamadıklarını yapıyor. İşçinin eğitimi, işçinin bilinçlendirilmesi, işçinin kontrolü... Kontrolü derken işini adam gibi yapması. En azından benim taraf olduğum sendikalarda mantık hiçbir zaman yat, çalışma olmadı. Bizim mantığımız her zaman hakkımızı istiyoruz. Ne iş yerinin kötülüğünü istiyoruz ne patronun parasında gözümüz var, sadece hakkımızı istiyoruz. Hakkımız ne? 8 saat çalışmak ama adam gibi çalışmak. Bu aslında, şuanda mesela işveren işçiyi çok çalıştırdığını sanıyor, ama zaman olarak çok sadece. Herkes işini layıkıyla yapsa, işveren de üstüne düşeni yapsa... Ben buna optimum verim diyorum. Ne az ne fazla!

Kemal (50) ise, bireysel olarak hiçbir soruna çözüm bulunamayacağını ancak örgütlenerek bir şeylerin değiştirilebileceğini söylüyor:

Mesela mesai paralarını ödemiyorlar. Mesela haftada 2 gün 3gün mesaiye kalıyoz, 4 saat 5 saat kalıyoz ödemiyorlar. Ondan sonra kış sezonu geldiği zaman kendi isteğiyle gel diyor burayı imzala diyor çıkışını al diyor. E bunun için şey ettiğin zaman da işe almıyorlar. Nereye başvurursan vur yani... Mahkemeye gitsen mahkeme 3-4 sene sürer. Tek başına yapamazsın yani... Örgütlü bir yer olmazsa mümkün değil yani.

İşçiler işini kaybetme korkusunun örgütlenmenin önündeki en önemli etken olduğunu belirttiler. İnsanların “*elindekinden de olmamak için*” sendikalı olmaya yanaşmadıklarını, kendilerinin de bu yüzden sendikalı olmadığını veya olduklarını gizlediklerini belirttiler. Şermin (27) bunun çözümünün işçilerin “*bilinçlenmesi*” ve “*kendi gücünün farkına varması*” olduğunu “*Bu işi yapmayan biri oldu mu kim yapacak?*” şeklinde ifade ederken Hakan (23) da benzer bir biçimde sınıfsal bir açıklama getiriyor: “*Toplayıcılıkta adam ben toplamıyorum*

*dediği anda efendisi aç! Her halükarda işçi karnını doyurur, aç kalmaz. İşçi çalışmadığı zaman aç kalacak olan burası. Çünkü sermaye çalışmıyor.”*

Ancak, Dev-Turizm İş sendikasına üye veya sendikayla bağlantı halinde olan işçiler, iş yerinde örgütlenmenin var olan koşullar altında oldukça zor olduğundan bahsettiler. Örneğin Hamdi (32) birkaç kez denemede bulunduğunu ancak üretimde ilişkiler başlıklı kısımda bahsedilen sebeplerden ötürü iş arkadaşlarının güvenilir olmadığını söylüyor:

Şimdi en son çalıştığım yerde biz bir dönem maaşımızı alamadık. Tabii biz biraz diğerlerine göre alternatif ya da farklı şeyler bildiğimiz için önerilerde bulunuyorum görevlilere. Şöyle yaparsak böyle yaparsak maaşımızı alırım diye bir şey yapmaya çalıştım kendimce. Hemen aralarından birileri gidip beni ispiyonluyor.

Kemal (50) ise genç işçilerin yönetimle yakın olma ve yükselme hedeflerini gerekçe olarak göstererek umut yok diyor:

Valla şu anda ümit yok da belki de olabilir yani... Şu anda ümit yok ama. Çünkü bir şey konuşursan hemen genel müdüre kadar gidiyor yani. Hepsi genç... Şefine gidiyor söylüyor, şefi gidip ona söylüyor. Öyle gidiyor yani.

Tecrübe edilmiş bazı enformel örgütlenme denemeleri de benzer bir biçimde sonuçlandığı için, işçiler bu konuda oldukça umutsuzlardı. Örneğin Mine (41) daha önce Belek'te gizlice sendika kurma çabasına girdiklerini, işçilere bilinçlendirme görüşmeleri yaptıklarını ancak daha sonra birisi "*ispiyonladığı*" için organize edenler olarak topluca işten çıkarıldıklarını anlattı. Sami (50) ise, yaşadıklarını şu şekilde aktarıyor:

Şimdi (...) oteldeyken şöyle oldu. Şimdi bir tane şefimiz vardı, (...) isminde biri. Sendikal örgütlenme uzmanı o zaman yeni yaptık. Mustafa Abi de hep vardı bu işin içinde. Şefimiz geldi bizi çekti, kimliklerimizi sordu, üye yapalım dedi. İyi dedik. Ertesi gün gitmiş biri genel müdüre söylemiş. Genel müdür bizi çağırdı. Siz dedi böyle böyle yaptınız. Yok dedik. Bankada kefil olduk adama onun için kimlik fotokopisini verdik dedik. Öyle kurtardık... Yoksa hepimizi kapı dışarı atardı. Zaten o zaman 170 kişiye yakın arkadaş işten atıldı sendika yüzünden... Düşün başka gerekçe yok! Sendika yeterli bir gerekçe... Yasal bir kılıfını da buldun mu...

Dev-Turizm İş ile herhangi bir bağlantısı olmayan veya varlığından haberdar olmayan 22 işçiye ise, sendikal harekete ilişkin görüşleri soruldu. İşçilerden biri sendika sözcüğünü ilk kez duyduğunu belirtip, "*ben dediğinizi bilmiyorum*" cevabını verdi. Bir başka işçi ise, sendikalı çalışmayı çok isteyeceğini söyledi ancak, sendikaların "*iş bulmaya yarayan*" kurumlar olduğunu düşünüyordu. 8 işçi ise, sendikalarla ilgili hiçbir fikri olmadığını, dolayısıyla durumlarında bir değişiklik yaratıp yaratmayacağına ilişkin bir fikirleri olmadığını

belirttiler. Geri kalan 12 işçiden 8'i sendikalı çalışmak isteyeceğini ve faydası olacağını düşünürken kalan 4 işçi ise sendikalı olsa da hiçbir şey değişmeyeceğini düşünüyordu. Örneğin Selin (21) sendikalı çalışsalar çok daha iyi durumda olacaklarını düşünüyordu: *“Ya otel açıyorsun ama o otelde çalışacak elemanın da var. Onu biraz daha üsteleyebilirler yani. Çalışana biraz daha özenli olabilirler sendika olsa.”* Benzer bir biçimde Efe (21) de sendika olsa her şeyin daha iyi olacağını düşünüyor:

En mantıklı çözüm o zaten, sendika. Bildiğim kadarıyla sendikanın amacı benim hakkımı korumaktır. Ben derdimi anlatabileceğim biri olsa, böyle böyle yapıyor doğru mu diye sorabileceğim... Mükemmel olur herhalde.

Diğer taraftan, sendikaların herhangi bir işe yaramayacağını düşünen işçilerin bir kısmı sendikaların otel sahiplerinin gücünü kırabilecek güçte olamayacağıyla açıklıyorlardı. Örneğin Özer (21), *“Otel sahiplerinin sendikalara izin vereceğini hiç zannetmiyorum. Yukarıdan işi bağlarlar, güçlü insanlar”* diyor. Bir başka grup ise, sektörde işçiler arasındaki karşılıklı güven ilişkisinin eksikliğiyle anlattı. Örneğin Beytullah (24) şunları söylüyor:

Olsa da bir fayda etmez yani. Sendikayı bile yok ederler bizim otelde. Bizim otel öyle bir otel ki, bilmiyorum yani. Çok berbat bir otel ya! Nasıl kötü dersene, insanları çok kötü. Şuan mesela konuşuyoruz ya, yanımızdan biri geçse duysa direk müdürleri bırak patronlara gider. Patron gelir 2gün sonra o lafı senin yüzüne söyler. Onun için bizim otelde onun olması zor.

#### **4.5.2. Devlete, Hükümet Politikalarına İlişkin Tutumları ve Siyasal Parti Tercihleri**

İşçilerin siyasal davranışları, kendi konumlarını değerlendirirken siyasi olgulara ne ölçüde yer verdikleri ve bu bağlamda ne ölçüde sınıfsal ifadelerle yer verdiklerine de mümkün olduğunca yer verilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda; hangi partiye oy verdikleri; parti tercihini neye göre yaptıkları; iş hayatlarında ve gündelik yaşamlarındaki güvencesizliklerinin sorumlusu olarak kimi gördükleri; hangi toplumsal ayrımları önemsedikleri ve bunları anlatırken sınıfsal ifadelerle ne ölçüde yer verdikleri sorgulanıp analiz edilmiştir.

İşçilere hangi partiye oy verdikleri ve oy verdikleri partiyi tercih etmelerinin sebepleri sorulmuştur. İşçilerden 2'si bu soruyu cevaplamak istememiş, 1 işçi Kırgız olduğu için bu soru yöneltilmemiş, 5 işçi ise oy kullanmadığını belirtmiştir. Kalan 34 işçi arasından ise 13 kişi Cumhuriyet Halk Partisi'ne (CHP), 6 kişi Türkiye Komünist Partisi'ne (TKP), 5'er işçi Devrimci İşçi Partisi'ne (DİP), Milliyetçi Hareket Partisi (MHP) ve iktidarda olan Adalet ve Kalkınma Partisi'ne (AKP) oy verdiklerini söylediler. Oy veren veya vermeyenlerden oluşan toplam 19 işçi ise siyasetle günlük hayatlarında hiç ilgilenmediklerini, oy verenler oy verdikleri

partiyi bile takip etmediklerini belirttiler. İşçilerin yarıdan fazlası bireysel tercihleri ile oy kullandıklarını belirtirlerken CHP ve MHP'den 4'er işçi, ailelerinin yıllardır oy verdiği parti olması nedeniyle bu partilere oy verdiklerini; AKP'ye oy veren 1, CHP'ye oy veren 3 işçi ise esasen oy verdikleri partiyi desteklemediklerini "kötünün iyisi" olduğu için bu partilere oy verdiklerini belirttiler. (bakınız Tablo 4.10.) TKP ve DİP gibi sol partilere oy verenlerin ise tamamı bireysel tercihleriyle veriyor olup, arkadaşlarının ilgilerini çekmesiyle bu partilerle iletişim kurduklarını ve kendi sorunlarına yakın bulduklarını belirttiler. Örneğin Recep (25) DİP'le tanışmasını şöyle anlatıyor:

Tabii zaten kendi dertlerin... O teşvik ediyö. Senin hikayeni anlatıyo karşılaştığın solcular. Bir işçinin yani yaşadığı sorunları anlatıyo. Yani buna bi çözüm, ne bileyim nasıl baş edeceğini anlatıyo. Bunu anlatınca zaten bi de eziliyosan bi de işçiyisen direk solcu oluyosun yani. Solcu olmak nasıl bi kelime bilmiyorum ama. Yani o tarafa kayıyosun ister istemez.

Hiç oy vermediğini belirten işçiler ise çoğunlukla siyasetle ilgilenmediklerini söylerken aralarından Zeliha (18) aslında siyasetin konuşulması gerektiğini düşündüğünü ama ailesinin bunu bir tabu haline getirdiğini söylüyor:

**Tablo 4.10. İşçilerin Oy Verdikleri Parti ve Oy Verme Sebeplerinin Dağılımı**

Oy verilen parti	Oy verme sebebi				Genel Toplam
	-	Aile	Kötünün iyisi	Bireysel Tercih	
-	1				1
AKP			1	4	5
CHP		4	3	6	13
DİP				5	5
Kullanmıyor	5				5
MHP		4		1	5
Söylemedi	2				2
TKP				6	6
<b>Genel Toplam</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>42</b>

Şimdiye kadar hiç oy vermedim. Benim babam mesela bir ara bir laf açılmıştı ben de laf arası sormuştum neden söylemiyorsunuz sonuçta herkesin mesela okulda çok oluyordu siyasi konular herkes kendi partisini söylüyordu. Babam kızım dedi böyle konular konuşulmaz dedi. Hani söyleriz, sen de laf arasında ortamda söylersin, bu konudan herkesin başına illa bir şey gelir. Başına bir şey gelir o yüzden boşver dedi. Bilmemen daha iyi. Zamanı gelince sen kendin iyiyi bulursun tercih yaparsın dedi. O yüzden o konu bizim ailede konuşulmuyor. Bence konuşulup söylenmeli. Sonuçta ben

hani şimdiye kadar oy vermediğim için hiç dikkat etmedim neyin ne olduğuna. Mesela şimdi ben bu sene oy vericem. Ama hangi partiye hangi şeye onu bilmiyorum. Ben gidip kafama göre bir oy vericem. Hani bir kişinin oyu bile faydalı yani ama ben bilmediğim için kafama göre bir oy vericem. Belki o zararı verdiğim için bin pişman olucam. Bence bo yüzden bana anlatmaları gerek ama böyle işte.

İşçilere güvencesizliklerinin sebebi olarak neyi gördükleri sorulduğunda ise 31 işçi devleti gördüğünü söylerken diğer işçiler otel sahiplerini gördüklerini belirttiler. Patronlarını güvencesizliklerinin sorumlusu olarak görenler, devletin istese de kendileri için bir şey yapamayacağını, patronlarının güçlü insanlar olduğunu söylüyorlardı. Devletin sorumlu tutulmasına ilişkin kritik bir nokta, siyasetle hiç ilgilenmediğini söyleyen işçilerin bile devlet politikalarına eleştiriler getiriyor olmasıydı. İşçiler öncelikle, turizm işçilerinin “başiboş” bırakıldığından, devlet kurumlarının enformel uygulamaları denetlemediğinden bahsediyorlardı. Örneğin CHP’yi destekleyen Utku (34) devletin turizm işçileriyle hiç ilgilenmediğini şu sözlerle ifade ediyor:

Denetlemesi daha iyi olmak zorunda. Bölge Çalışmanın daha aktif çalışması lazım. Kapalı bir kutu gibi bıraktı devlet turizmi, hiç ilgilenmiyor. Tamam yatırım yapıyor da onu iş adamlarına yapıyor. Oradaki personele yatırım yapmıyor. Oradaki personelin gelişmesi için bir şeyler vermiyor. Sadece var olan binayı geliştiriyor. İşte biraz daha destek vereyim ben şuna bir kat daha çıksın, bir blok daha bina yapsın, sahile kondursun, biraz daha müşteri gelsin. Böyle. Ben şunu söyledim her zaman. Az müşteri, çok para. Kaliteli müşteri ama. Çalışıyosun çalışıyosun çalışıyosun, durmadan çalışıyosun ama bir avuç paran yok elinde. Burada başta devletin denetlemesi ağır olmak zorunda. Turizm sektörünün içerisine girip, personelin içerisine girip. Biraz daha denetlemeyi arttırmak zorunda. Çok başiboş bırakıyorlar.

İkinci ve en yaygın biçimde devleti sorumlu tutma gerekçeleri ise daha ziyade sınıfsal bir içerik taşıyordu ve devlet “*zenginlerin devleti*”, “*patroncu devlet*”. “*devlet sermayenin kontrolünde*” gibi ifadelerle yer verildi. Örneğin 3 aydır Türkiye Komünist Partisi’yle irtibatta olan Şermin (27) devletin işçiler için yapması gerekenlerin hiçbirini yapmadığını söylüyor:

Bir kere patroncu devlet, paracı. İşçi sınıfı daha güçsüz, daha çaresiz olması için elinden geleni yapıyor. Başka da bir şey yapmıyor. Yani işçiyle ilgili hiçbir şey yapmıyor. Daha çok fakirleştirip daha çok çaresiz bırakıyor. Patrona ve sisteme muhtaç ediyor. Yaptığı tek şey bu bence.

AKP’ye oy verdiğini belirten Mustafa (23) da benzer ifadelerde bulunuyor: “*Devlet bence yoksul için hiçbir şey yapmıyor. Hiçbir şey şimdiye kadar ben yaptığımı görmedim.*” Benzer bir biçimde MHP’ye oy veren İlhan (28) da gelir dağılımının dengesizliğinden bahsediyor: “*Ekonomi büyüdü diyor ama devlet yalan söylüyor. Ortada bir çarpıklık var, büyük bir çarpıklık! Ekonomik dağılım tamamen adaletsiz.*” CHP’ye oy verdiğini söyleyen ve örgütlü



mücadeleyi desteklediğini belirten Erhan (46) ise devlete ilişkin şu şekilde bir analizde bulunuyor:

Devlet bana göre sermayenin kontrolünde, hatta sermayenin kendisi. Çıkan yasalara bak! Bunu kim yapıyor? Devlet yapıyor. Devlet kim? Sermaye. Kimin işine geliyor? Sermayenin işine geliyor. Mesela ne oluyor? Benim işverenim şuanda beni alıp sanayiye çalışmaya gönderebiliyor. Benim yasal olarak buna karşı çıkmaya hakkım yok, ben attım buna imzayı çünkü. Kim çıkardı bu yasayı? Devlet. Devlet kim? Sermayenin devamı. Ne için çıkardı? Kendileri için çıkardı. Bana göre devlet sermayenin uzantısı. O yüzden devlet eliyle işçi adına yapılabilecek hiçbir şey kendiliğinden olmaz. İşçi örgütlenecek, zorla yaptırarak.

Devlete ilişkin getirdikleri suçlamayla da ilişkili olarak değerlendirilebilecek bir başka konu, işçilerin Türkiye’de kritik buldukları adaletsizliklerdi. İşçilerin tam yarısı zengin-yoksul ayrımının en önemli toplumsal ayırım olduğunu söylediler. Örneğin, Zeliha (18) en ciddi toplumsal ayırımın zengin-fakir ayrımı olduğunu söylüyor ve bunu okulunda nasıl deneyimlediğini anlatıyor:

Bana göre zengin-fakir ayrımı. En fazlasıyla o var zaten. En büyük ayırım o olduğu için, başka bir şey görmüyorum ben. Ya bi de ben sürekli şey yaptığım için o bana çok batıyor. Burda olsun, şeyde olsun... Okullarda bile o ayırım var yan. O yüzden o bana bitek batıyo. Okulda mesela nasıl diyim size... Zengin fakir ayrımı çok fazlasıyla var. Okulda bir şeyler seçileceği zaman bile gözde öğrenciler seçilir hep. Sonuçta yani diğer öğrenci daha iyi. Ama o diğer öğrenci seçilmez. Neden? Para yok. Okula bir yardım yapıldı mı o gözde öğrenciye giderler. İlla gözde öğrencinin yapıldığı bir şey illa takdir edilir. Ama diğer öğrenciyi de takdir yok işte. Diğer öğrenci de takdir edilmediği sürece insanda heves kalmaz. Ha ben bir şey yaptım mı takdir edilmesi benim hoşuma gider. Sonuçta bir daha onu yapmak isterim. Ama o yok işte... O yüzden biraz o bana fazlasıyla geliyor.

Hakan (23) da en önemli ayırımın zengin-yoksul ayrımı olduğunu söylerken, diğer bütün ayırımların kaynağının da bu olduğunu düşünüyor: “*Yani bütün ayırımların temel kaynağı sınıf olduğu için tabii ki zengin yoksul. Yani her şeyin temeli onda yatıyor. Hani o şişirilen milliyetçilik, yükseltelen din hep bunların kaynak noktası işçi sınıfıyla burjuvanın çatışmasından kaynaklanıyor.*” 14 işçi ise işçi-patron ayrımının en önemli toplumsal ayırım olduğunu söylemekle beraber, zengin-yoksul ayrımını öne sürenlerden farklı argümanlar ortaya koymuyorlardı. Dolayısıyla, 35 işçinin en önemli toplumsal ayırımların ekonomik temelde olduğunu düşündüğünü söylemek mümkün. Buna ek olarak, 4 işçi Kürt-Türk ayrımını öne sürerken 3 işçi ise kadın-erkek ayrımının en kritik toplumsal ayırımlar olduğunu düşünüyordu. Burada önemli bir nokta, Kürt-Türk ayrımının en kritik toplumsal ayırım olduğunu düşünen işçiler arasından yalnızca 1 kişinin Kürt olmasıydı, diğer 3 işçi ise bu ayrımı önemsemesindeki gerekçe olarak terörü gösterdi. Kadın-erkek ayrımının en önemli toplumsal ayırım olduğunu öne

süren işçilerin ise 3'ü de kadın olup kadınların gerek iş hayatında gerekse aile hayatında maruz kaldığı baskılara atıfta bulunuyordu.

Son olarak, mülakatlar sırasında işçilerin sınıfsal ifadelerine ne ölçüde yer verdikleri ve sınıflar arasında ne ölçüde karşıtlık ilişkisi kurdukları da analiz edilmiştir. 18 işçi mülakatlar esnasında herhangi bir sınıfsal ifade kullanmamışken 20 işçi kendini “işçi” olarak tanımlamıştır. Yine kendini tanımlarken 12 işçi “işçi sınıfı”, 7 işçi “emekçi”, 4 işçi “alt tabaka” 1 işçi “amele” ifadesini kullanırken patronlarını tanımlarken 8 işçi “sermaye”, 5 işçi ise “burjuva(zi)” ifadesini kullanmıştır.

Alan araştırmasında elde edilen bilgiler herhangi bir genellemeye gitmeksizin, mülakat yapılan 42 işçi bağlamında ve cevap aranan sorulara göre değerlendirilecek olursa işçilerin sınıf olarak oluşma süreçleri ve güvencesizlik deneyimlerine ilişkin şu sonuçlara ulaşmak mümkün:

- İşçileri turizm sektöründe çalışmaya iten temel faktör sınıfsal kökenleridir ve kırsal sınıflar içerisinde yoksul köylülük bu bağlamda baskınır.
- İşçilerin güvencesizliği gerek neoliberal emek politikaları ve iş yasasındaki esneklik ve güvencesizlik hükümleri gerekse oldukça asgari bir güvence sunan bu politikaların ve yasanın bile uygulanmamasından ileri gelmektedir. İşçiler, üretim sürecinde güvencesizliği, esneklik ve enformellik ekseninde tanımlanabilecek bireysel iş sözleşmelerine bağlı olarak tecrübe etmektedir. Bu durum, üretimde kurdukları ilişkilerde de, müdürler karşısında güvencesizlik, işçiler arasında rekabet ve dolayısıyla dayanışma eksikliği ve müşteri karşısındaki güvencesizliktir. Dolayısıyla, işçilerin iş yerlerinde güvencesizliği hem sınıf içi hem de sınıflararası ilişkilerle tecrübe ettiğini söylemek mümkündür.
- Güvencesiz istihdam koşulları, işçilerin gündelik yaşam deneyimlerinde belirgin bir biçimde gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, özellikle mevsimselliğin ve ne zaman işe alınıp ne zaman işten çıkarılacaklarının belirsizliği kritiktir.
- Kadın işçiler güvencesizliği erkek işçilere göre daha belirgin yaşamakta ve daha derin etkilere maruz kalmaktadırlar.
- İşçiler arasında, sendikalılık yok denecek kadar düşük olmakla birlikte ezici çoğunluk sendikal örgütlenmenin kendileri açısından oldukça olumlu sonuçlar doğuracağını düşünüyor, ancak işlerini kaybetme korkusuyla üye olamadıklarını belirtiyorlardı. Bu noktada Dev-Turizm İş'le irtibat halinde olan ve olmayan işçiler arasındaki işçiler

arasında ayırım kritik olmakla birlikte, sendikayla ilişkisi olmayan işçilerin de tamamına yakını sendikal örgütlenmenin gerekli olduğunu düşünüyordu.

- İşçilerin oy verdikleri partilere ve oy verme sebeplerine ilişkin bir genellemeye gidilemezken DİP ve TKP gibi sol partilere üye olan veya oy veren işçilerin bu partilerden görüştükları kimseler “kendi hikayelerini anlattığı” için kendilerine cazip geldiğini belirttiler.
- İşçilerin büyük çoğunluğu toplumsal eşitsizlikleri yoksul-zengin veya işçi-patron gibi ekonomik temellerle açıklarken devleti ise “patroncu” veya “zenginın devleti” olmakla suçluyordu.
- İşçilerin yarıya yakını kendi durumunu tanımlarken sınıfsal ifadeler kullanmıştır.

## SONUÇ

Bu çalışma, Antalya'daki mevsimlik turizm işçilerinin güvencesizlik deneyimlerini bir sınıf deneyimi olarak ele alma teşebbüsüdür. Çalışmanın kuramsal bir giriş niteliğinde olan birinci bölümü boyunca vurgulanan sınıfı tarihsel süreçte ve ilişkisel olarak ele alma gerekliliği ve sınıf mücadelesinin salt savunusu yapılacak bir şey değil sömürü ilişkilerini deneyimleme hali olduğu iddiası ile ikinci bölümde tarihsel süreçlerde derinleşen ve işçi sınıfını türdeşleştirici etkisine vurgu yapılan güvencesizleşme süreci ve güvencesizlik halini bir arada düşündüğümüz zaman güvencesizliğin sınıf oluşum sürecinde bir uğrak olduğu ve birleşik bir sınıf mücadelesinin nesnel koşullarını oluşturduğunu iddia etmek mümkün görünüyor. Ancak, çalışmada üzerinde durulan bir başka sorunun da güvencesizlikle türdeşleşen bu nesnel koşulların birleşik bir sınıf hareketini ne ölçüde getireceği sorusudur ve bu araştırma ve örneklem bağlamında bu soruya olumlu bir yanıt verilememektedir. Çalışma bir sonuca bağlanırken, öncelikle işçilerin esnek ve enformel çalışma koşullarının yarattığı, çalışma koşullarını aşan güvencesizlik deneyimlerinin bir sınıf deneyimi olduğu ve dolayısıyla sınıf olarak oluşma süreçlerinin bir uğrağı olduğu iddiası ekseninde araştırmanın bulgularının genel bir değerlendirmesi yapılacak; ardından kolektif bir işçi hareketine dönüşmesinin önünde duran engeller ele alınacaktır.

İşçilerin istihdam biçimlerinde ve çalışma koşullarında *esneklik* muhtelif türleriyle ve muhtelif alanlarda etkilerini göstermektedir. Araştırmanın bulgularından çıkarılan önemli bir sonuç, sektörde muhtelif esneklik türleriyle enformelliğin iç içe geçmesi ve böylece güvencesizliği getirdiğini iddia ettiğimiz esnekliğin etkilerinin daha da derinleşmesidir. Tablo 5.1.'de, esneklik türlerinin tezahür ettiği alanlar, Tablo 5.2.'de ise bu esneklik türlerinin ne tür güvencesizlikler ve belirsizlikler yarattığı konularına verilmiştir. Buna göre, öncelikle, dışsal sayısal esneklik bireysel iş sözleşmelerinin tanımlayıcı niteliği sayılabilecek bir esneklik türüdür ve formel veya enformel uygulamalar eşliğinde şu şekillerde gözlemlenmektedir:

- Sözleşmenin belirli süreli veya mevsimlik olması
- Sözleşmenin başlangıç-bitiş tarihlerinin boş bırakılması ve böylece firma ihtiyacına göre değiştirilebilmesi
- Sözleşmedeki işten çıkarılma esnekliğinin yetersiz kaldığı durumlarda “yıldırma politikalarıyla işçilerin istifaya zorlanması
- Kayıtsız çalışma
- 2 ay deneme süresi.

### Farklı Esneklik Türlerinin Etkilediği Alanlar.

Esneklik Türleri	Etkilediği alanlar
Dışsal Sayısal Esneklik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş Sözleşmeleri</li> <li>• Ast-üst ilişkileri</li> <li>• İşçiler arası ilişkiler</li> <li>• Müşteriyle ilişkiler</li> <li>• Gündelik yaşam pratikleri</li> </ul>
İşlevsel Esneklik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş sözleşmeleri</li> <li>• Ast-üst ilişkileri</li> <li>• Müşteriyle ilişkiler</li> </ul>
İçsel Sayısal Esneklik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş sözleşmeleri</li> <li>• Ast-üst ilişkileri</li> <li>• İşçiler arası ilişkiler</li> <li>• Gündelik yaşam pratikleri</li> </ul>
Ücret Esnekliği	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş sözleşmeleri</li> <li>• İşçiler arası ilişkiler</li> <li>• Gündelik yaşam pratikleri</li> </ul>
Uzamsal Esneklik- Coğrafi Esneklik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş sözleşmeleri</li> <li>• Gündelik yaşam pratikleri</li> </ul>

Dışsal sayısal esneklik, ast-üst ilişkileri, işçiler arasındaki ilişkiler ve gündelik yaşam pratiklerinde, iş sözleşmelerinin sağladığı koşulların etkisiyle göstermektedir. Bir başka anlatımla, iş sözleşmelerinde sayısal esneklik ile kolaylaştırılan işten çıkarma işçilerin iş yerinde ve iş yeri dışında kurduğu ilişkileri de belirlemektedir. İşçiler, öncelikle sözleşmelerin enformel niteliği ve işçi haklarını güvence altına alan unsurların eksikliği nedeniyle üstlerinin keyfi uygulamalarına ve mobbinge boyun eğmeye mecbur kalmaktadırlar. Öyle ki imzaladıkları bireysel iş sözleşmesini okuma hakkını bile kendilerinde görememektedirler. Bireysel olarak içinde buldukları güvencesiz istihdam koşulları, diğer işçilerle kurdukları ilişkileri de etkilemektedir. İşçilerin işini kaybetme korkusu veya en azından bulunduğu durumu koruma çabası işçiler arası rekabeti teşvik etmekte ve dolayısıyla sınıf içi bölünme dinamiğine dönüşmektedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, bu rekabet koşullarına kendilerini iten koşulları net bir biçimde tanımlıyor olmaları, çalışmanın ilk bölümünde belirtilen maddi yaşam koşullarının (yapıların) bilinçsiz bir özneye empoze edilmediği argümanını destekleyici niteliktedir. Yine iş sözleşmelerindeki dışsal sayısal esnekliğin unsurları ile “müşteri her zaman haklıdır” ilkesinin iç içe, işçileri müşteriyle kurdukları ilişkilerde de güvencesiz bırakmaktadır. Son olarak, iş yerinde muhtelif biçimde tecrübe ettiği dışsal sayısal esneklik işçilerin iş yeri dışındaki yaşamını da güvencesiz kılmakta ve belirsizliğin yarattığı gerilimleri tecrübe etmesine neden olmaktadır. Çalışmanın 2. bölümünde Lewchuk ve diğerlerinden alıntılanan ve

3. bölümde turizm sektöründeki indikatörlerine yer verilen güvencesizliğin yarattığı belirsizlikler ve bundan kaynaklı gerilimler açısından bakıldığı zaman dışsal sayısal esnekliğin istihdam belirsizliği, kazanç belirsizliği, hane halkı güvencesizliği, çalışma programı belirsizliği, yer belirsizliği ve işyükü anlamındaki istihdam belirsizliği unsurlarını teşvik ettiği görülmektedir. Bu durum şu şekillerde gözlemlenmektedir:

- İşçi sezon içerisinde her an işten çıkarılabilme tehlikesiyle karşı karşıyayken sezon dışında da iş bulamama tehlikesiyle karşı karşıyadır (istihdam belirsizliği)
- Sezon devamlılığı ve süresi belirli olmadığı ölçüde işçinin yıllık geliri belirsizdir (kazanç belirsizliği)
- İşçinin istihdam ve kazanç belirsizliği bakmakla yükümlü olduğu veya ona bakmakla yükümlü olan insanların yaşamlarını da belirsizleştirmektedir (hane halkı güvencesizliği)
- Yine sezon süresinin belirsizliği uzun vadeli işçinin çalışma yaşamını belirsizleştirmektedir (çalışma programı belirsizliği)
- Sezon dışındaki veya bir sonraki sezon için söz konusu istihdam belirsizliği işçiyi coğrafi bir belirsizliğe de itmektir (yer belirsizliği)
- Her an işten çıkarılma tehlikesiyle burun buruna olan işçi patronlarının, üstlerinin veya müşterilerin talepleri doğrultusunda ve bir kısmının sözleşmesinin de öngörmesi sebebiyle farklı işlerde görevlendirilebilmektedir (iş yükü anlamındaki istihdam belirsizliği).

İşlevsel esneklik ise, iş sözleşmeleri, ast-üst ilişkileri ve müşteriyle ilişkilerde tezahür etmektedir. Diğer esneklik türlerinde de olduğu gibi işlevsel esneklik işçilerin iş sözleşmesiyle mümkün olmuş; sözleşmelerindeki “farklı bir görevde ve farklı bir şehirde görevlendirilebilir” ibaresi işlevsel esneklik açısından belirleyicidir. Sözleşmeyle işverene sağlanan bu esneklik işçilerin üstleriyle ilişkilerinde keyfiliği mümkün kılmaktadır. Önceki bölümlerde Sanem’den alıntılanarak örneklendiği gibi, özellikle işçilerin “yıldırma politikası” olarak ifade ettiği, sezon sonu istifaya zorlanma sürecinde üstleriyle olan ilişkilerinde sözleşmeden kaynaklı işlevsel esneklik işveren için işlevsel olurken işçi için bir baskı unsuru olabilmektedir. Müşteri ile olan ilişkilerde, yine “müşteri her zaman haklıdır” ibaresi müşterinin işçiden kendi görevi olmayan bir şey talep ettiğinde işçiyi bunu yapmak zorunda bırakmaktadır. Diğer esneklik türlerinde olduğu gibi, burada da işveren veya müşteri için esneklik anlamına gelebilecek uygulamalar işçiler için gerilim veya belirsizlik olarak deneyimlenmektedir:

- Öncelikle, işlevsel esneklikten kaynaklanan baskılara tahammül etme zorunluluğu, işçinin güvencesizliğinden ve işini kaybetme korkusundan ileri gelmektedir. (istihdam belirsizliği)

### Farklı Esneklik Türlerinin Doğurduğu Güvencesizlik Unsurları

Esneklik Türleri	Güvencesizlik/Belirsizlik Unsurları
Dışsal Sayısal Esneklik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İstihdam belirsizliği</li> <li>• Kazanç belirsizliği</li> <li>• Hane halkı güvencesizliği</li> <li>• Çalışma programı belirsizliği</li> <li>• Yer belirsizliği</li> <li>• İstihdam belirsizliği (iş yükü)</li> </ul>
İşlevsel Esneklik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İstihdam belirsizliği</li> <li>• Çalışma programı belirsizliği</li> <li>• Yer belirsizliği</li> <li>• Hane halkı güvencesizliği</li> <li>• Görev belirsizliği</li> <li>• İstihdam belirsizliği (iş yükü)</li> </ul>
İçsel Sayısal Esneklik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışma programı belirsizliği</li> <li>• İstihdam belirsizliği (iş yükü)</li> </ul>
Ücret Esnekliği	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İstihdam belirsizliği</li> <li>• Kazanç belirsizliği</li> <li>• Hane halkı güvencesizliği</li> <li>• İstihdam belirsizliği (iş yükü)</li> </ul>
Uzamsal-Coğrafi Esneklik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İstihdam belirsizliği</li> <li>• Hane halkı güvencesizliği</li> <li>• Yer belirsizliği</li> <li>• Görev belirsizliği</li> </ul>

- Farklı görevlerde çalıştırılabilmesi ihtimali işçinin günlük, haftalık, aylık ve hatta sezonluk çalışma programını belirsizleştirmektedir. (çalışma programı belirsizliği)
- “Bir başka şehirde çalıştırılabilir” ibaresi işçinin ikamet ettiği coğrafyayı belirsizleştirmektedir ve yaşadığı yerde kalıcı olmama hissi kendisi veya ailesinin uzun vadeli planlar yapmasını engellemektedir. (yer belirsizliği ve hane halkı güvencesizliği)
- İşlevsel esneklik zaten tanımı gereği, görev belirsizliğini bir arada getirmektedir.
- İşlevsel esneklik, işçinin iş yükünü belirsizleştirmektedir.

İçsel sayısal esneklik ise, iş sözleşmelerinden kaynaklanabileceği gibi enformel uygulamalarla da hayata geçirilebilmektedir. Daha önce belirtildiği gibi bazı işçiler, iş sözleşmelerinde 8 saatten fazla çalıştıkları takdirde fazla mesai ücretini ödeneceği ibaresi

geçtiğini belirtmekle birlikte fazla mesai ücreti ödenmeyeceği ibaresinin geçtiğini belirtenler de oldu. İçsel sayısal esneklik, üstlerle kurulan keyfi ilişkileri belirleyebilmekte; üstleri işçileri cezalandırmak için mesaiye bırakabilmekte veya izin gününü elinden alabilmektedir. Ya da daha öne bahsedilen ve içsel sayısal esnekliğin bir tezahürü olan antraktlı çalışma sistemi, özel hayat-iş hayatı ayrımını belirsizleştirmekte, işçilerin çalışmadığı zamanı da iş yerinde geçirmesine sebep olabilmektedir. İşçiler arasındaki ilişkiyi ise, iş yerinde ve gündelik yaşamda; çalışma saatlerinin uzun olması, gün içerisindeki molaların kullanılmaması, vardiyalı çalışma gibi biçimlerle etkileyebilmektedir. İşçiler, iş yerinde ve gündelik yaşamlarında birbirleriyle iletişim kuramamakta veya bir araya gelememekte, bu durum da örgütlü işçi hareketinin oluşabileceği bir güven ve dayanışma ortamının oluşmasını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla içsel sayısal esneklik; iş yeri dışında da işçilerin bireysel yaşamlarında, aile yaşamlarında ve sosyal ilişkilerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Böylece içsel sayısal esneklik, çalışma programı belirsizliği ve işyükü anlamındaki istihdam belirsizliği gibi sonuçlar doğurmaktayken; işçileri yalnızlığa da itmektedir.

Ücret esnekliğinin sektördeki önemi; işçilerin ücretlerinin düzenli olarak ödenmemesi, sigorta primlerinden kesintiler yapılması veya düşük veya adaletsiz ücretlendirme gibi örneklerle tartışılmıştı. Ücret esnekliği de iş sözleşmelerinden kaynaklanmakta ve işçiler arasındaki ilişkilerde ve özellikle gündelik yaşam pratiklerinde önemli sonuçlar doğurmaktadır:

- Benzer işler yapan işçilere farklı ücretler ödenmesi, işçiler arasında bir bölünme dinamiği oluşturmakta ve birnevi işçileri birbirine düşürmektedir.
- Düşük ücretler, çok küçük meblağları önemli kılmaktadır ve Tarık (41)'in sözleriyle işçiler “50 lira fazla kazanabilmek için otel değiştir”mektedir. (istihdam belirsizliği)
- Ücretlerin düşük olması, düzensiz ödenmesi veya ödenmemesi ile aylık ücret ile yıllık ücret arasındaki uyumsuzluk işçilerin gelir düzeyini belirsizleştirmektedir. (kazanç belirsizliği)
- Gelir düzeyi düşüklüğü, sigorta priminden yapılan kesintiler ve kazanç belirsizliği işçilerin kendilerinin, bakmakla yükümlü olduğu insanların ve kendilerine bakmakla yükümlü olan insanların yaşamını güvencesizleştirmekte ve belirsizleştirmektedir. (Hane halkı güvencesizliği)
- Düşük gelir sebebiyle işçilerin boş günlerinde de ekstra işlere gitmesi veya fazla mesai ücreti alabilmek için mesaiye kalma talebinde bulunması iş yükünü belirsizleştirmektedir. (iş yükü anlamında istihdam belirsizliği)



Son olarak, turizm işçilerinin çalışma yaşamı, gündelik yaşamı ve işçileşme süreçleri açısından oldukça kritik bir esneklik türü olan uzamsal/coğrafi esneklik mevsimlik iş sözleşmelerinden kaynaklanıp işçilerin özellikle gündelik yaşam pratiklerinde etkilerini göstermektedir. Daha önce belirtildiği üzere, işçilerden 14 kişi sezonda Antalya’da yaşayıp sezon dışında memleketlerinde veya iş bulabildikleri başka bölgelerde yaşarken, bütün işçiler için muhtemel bir uzun süreli işsizlik halinde bir başka coğrafyaya göç etme ihtimali söz konusuydu. Bu durum işçilerin istihdam belirsizliğinden kaynaklanmakta iken hayatlarında muhtelif konularda güvencesizlik ve dolayısıyla belirsizliğe neden olmaktadır:

- İşçilerin hangi bölgede ve ne kadar süreyle çalışacağına belirsiz olması (istihdam belirsizliği ve yer belirsizliği)
- İşçilerin kendi yer belirsizliklerinin bakmakla yükümlü oldukları ve kendilerine bakmakla yükümlü olan insanlar ve aile hayatları açısından etkilerinin olması (hane halkı güvencesizliği)
- İşçilerin yaşadığı coğrafyanın belirsizliği ve bu nedenle uzun vadeli gelecek planları kuramamaları (hane halkı güvencesizliği)
- İşçilerin belirli bir alanda uzmanlaşmaktansa iş bulabildikleri işte çalışmaları. (görev belirsizliği)

Sonuç olarak, neoliberal ekonomi politikalarının en önemli tezahürlerinden bir tanesi olan emek piyasaları esnekliğinin güvencesizlik doğurduğu iddiasının, turizm işçileri açısından geçerli olduğunun kabul edilmesi mümkündür. Daha önce de belirtildiği gibi, güvencesizlik kavramını kritik kılan en önemli özelliği salt bir istihdam biçiminden öte tezahürleri olmasıdır. Özuğurlu’nun sözleriyle tekrar aktaracak olursak günümüzde, neoliberal emek politikalarıyla “yaşamları parçalanırken” bu emek politikalarının getirdiği benzer güvencesizlik deneyimleriyle “yazgıları birleşen” bir işçi sınıfı söz konusudur. (2010) Güvencesizlik, daha önce de Thompson’ın sözleriyle aktarıldığı gibi “deneyimin hammaddesinde ve bilinçte” (1963: 9) kendini göstermektedir. Dolayısıyla, çalışmanın konusu açısından kritik bir nokta, oldukça parçalanmış bir yapı gösteren turizm işçilerinin ortak güvencesizlik deneyimlerinin bir sınıf deneyimi olarak görülebileceği ve sınıf oluşum sürecinde bir uğrak olarak değerlendirilebileceğidir.

Çalışmanın birinci bölümde, tarihsel maddeci sınıf kuramı; yapı ile özne arasındaki karşılıklı etkileşime yaptığı vurgu, nesnel üretim ve sömürü ilişkilerini sınıf oluşumunun çıkış noktası olarak ele alması, deneyim gibi aracı kavramların önemi, mücadele ve süreç olgularına

yaptığı vurgu ve örgütlü sınıf hareketinin açık seçik görülmediği durumlarda da sınıfların varlığını kabul etmesi gibi özelliklerine atıfla ele alınmıştır. Antalya'daki mevsimlik turizm işçileri gibi oldukça örgütsüz bir işçi grubu üzerine bu tür bir analizi yapmak şüphesiz oldukça zor bir teşebbüstü. Ancak, Thompson'ın *sınıf olmadan sınıf mücadelesi* ve *deneyim* kavramları ekseninde düşünüldüğünde mevsimlik turizm işçilerinin yaşam hikayelerinde, mevcut üretim ilişkileri ve üretimde ilişkilerinde, müşterilerin karşısındaki güvencesiz konumlarında ve sezon dışındaki güvencesizlik deneyimlerinin bir sınıf deneyimine işaret ettiği ve dolayısıyla sınıf oluşum sürecinde bir uğrağa işaret ettiğini iddia etmek mümkündür. Nitekim tarihsel maddeci sınıf kuramında sınıf oluşumu veya sınıf bilinci sıfır toplamlı bir oyun değildir ve ancak tarihsel ve toplumsal süreçlerde birbirleriyle ve kendi içlerindeki mücadele ve diyalektik ilişkiler çerçevesinde görünür kılınabilir.

İşçilerin iş yerinde ve iş yeri dışındaki deneyimlerinin uzaktan gözlemlenmeyip kendi anlatılarından dinlenmesi ve aktarılması ise özel bir önem arz etmektedir. Daha önce belirtildiği gibi, tarihsel maddeci sınıf kuramına göre, nesnel yapılar kendilerini edilgen nesnelere değil bilinçli öznelere dayatmaktadır. Dolayısıyla, işçilerin deneyimlerinin ne olduğu kadar bu deneyimleri nasıl yorumladıkları da önemlidir. Mülakatların sonucuna bakıldığı zaman işçilerin mikro düzeyde kurdukları ilişkilere ve tecrübe ettikleri deneyimlere daha makro düzeyde açıklamalar getirme eğilimleri görülebilmektedir. Diğer taraftan, işçilerinin maddi üretim ilişkilerindeki konumlarının ve buna bağlı güvencesiz yaşam deneyimlerinin örgütlülük ve siyasal davranış düzeyinde ne ölçüde gözlemlendiği üzerine de bir tartışma denemesinde bulunmuştur. İşçilerin örgütlülük düzeyi çok düşük olmakla birlikte gerek sendikayla ilişkisi olan gerekse olmayan işçilerin sendikaların gerekli olduğu ancak işini kaybetme korkusu veya karşılıklı güven ilişkisinin eksikliği gibi sebeplerle mümkün olmadığını düşündüğü gözlemlendi. Diğer taraftan, siyasal davranış ve oy verilen parti konusunda işçiler arasında, özellikle sendikayla ilişkililik, dinamiği çerçevesinde ciddi ayrımlar gözlemlenmiştir. İşçilerin bir kısmı, aile etkisi veya daha iyi bir seçenek olmaması gibi sebeplerle oy verdiği partiyi seçmekteyken; özellikle sol partiyi destekleyen işçilerden kendi maddi koşullarının bu tercihte etkili olduğunu belirtenler de oldu. Bunlara ek olarak, işçilerin büyük çoğunluğu içinde buldukları durumdan devlet ve hükümet politikalarını sorumlu tutuyordu. Yine de sınırlı sayıdaki turizm işçisinden edinilen izlenim, örgütlü işçi hareketi ve dolayısıyla bir siyasi harekete dönüşme eğilimlerinin şuan için olmadığı yönündeydi. Ancak, bu durum işçilerin devlete veya hükümet politikalarına karşı düşüncelerinde sınıfsal konumlarının izleri olmadığı anlamına gelmemekte aksine anlatılarında işçilerin sınıfsal reflekslerine rastlanabilmektedir. “Zengin devlet”, “patroncu devlet” veya “devlet sermayenin kontrolü altında” gibi ifadeler

bunu göstermektedir. Necmi Erdoğan'a göre, tabi olanların Türkiye'de devletle kurdukları ilişkiyi De Certeau'nun "popüler" metis kavramıyla açıklamak mümkündür. Popüler metis, muktedirin iktidarının ne kabul edildiği ne de tamamen reddedildiği bir eşiklik haline tekabül etmektedir ve bir nevi "terk etmeden kaçma" halidir. (De Certeau, 1984; Erdoğan, 2000) Benzer bir biçimde turizm işçilerinin de mevcut iktidar ilişkilerine bir alternatif üretme çabasında olmamaları bu ilişkileri meşru kabul ettikleri anlamına gelmemektedir. Bu ilişkileri, kendi anlam dünyalarına göre yorumlayıp eleştirmekte ve gündelik hayatlarının izin verdiği ölçüde bunlarla baş etme stratejileri üretmektedirler.

İşçilerin yaşam deneyimlerindeki ve anlam dünyalarındaki benzerliğin ardındaki en önemli etken, şüphesiz ki, benzer sınıfsal kökenleridir. Ancak, bu sınıfsal kökenin de bir ürünü sayılabilecek bir başka etken ise güvencesizlikleridir. Nitekim işçilerin göç deneyimlerini, turizm sektöründe çalışmaya başlama süreçlerini, iş hayatlarını, aile hayatlarını, arkadaşlarıyla kurdukları ilişkileri, ikamet biçimlerini ve gelecekte beklediklerini anlattıkları hikayelerinde belirgin ortak noktalar olduğu ve bunların ortak paydasının ise güvencesiz yaşamları olduğu gözlemlenmiştir. Ancak, her ne kadar bu araştırmada işçilerin benzer kültürleri, yaşam deneyimleri ve anlam dünyaları olduğu gözlemlenmişse de sınıf oluşumunda göz önünde bulundurulması elzem bir nokta olan örgütlü sınıf mücadelesi veya birleşik bir sınıf hareketi oluşturmaya, dahası ortak bir bilinç geliştirmeye yakın durmadıkları görülmektedir. Araştırmanın birinci bölümünde, kapitalizmin "gizil ilişkileri"nin görülmesinin önündeki engeller dört başlıkta ele alınmıştır. Bunlardan her birinin, turizm işçilerinin ortak bir bilinç geliştirme potansiyelinin maddi yaşam koşullarında tezahür etmemesinde etkili olduğunu iddia etmek mümkündür. Ancak işçilerin güvencesizlik deneyimlerinin oluşturduğu ortak paydanın birleşik bir sınıf hareketine dönüşmesinin önündeki en kritik engelin işçilerin mekansal farklılaşmaları olduğu gözlemlenmiştir.

Birinci bölümde de tartışıldığı üzere, kapitalist sistemdeki çelişkilerin açıkça görünmesinin ve işçi sınıfının ona karşı alternatif bir güç oluşturmasının önündeki engellerden birincisi sınıf içi bölünme ve çelişkilerdir. İşçi sınıfı içinde yaş, cinsiyet, etnik köken veya gelir grubu gibi farklılaşmalar sınıf içinde bazı grupların daha imtiyazlı konumda olmasına sebep olmakta ve bu durum birleşik ve örgütlü bir sınıf hareketinin oluşmasında engel teşkil edebilmektedir. Turizm işçileri açısından bu durumun en yaygın tezahürü sektörde istihdamın mevsimlik karakterinden kaynaklanmaktadır. Mevsimsellik yalnızca işçiler arasında mevsimlik-kadrolu işçi ayırımına sebep olmakla kalmamakta aynı zamanda mevsimlik işçiler arasında da kadroya geçebilmek için rekabeti teşvik etmekte ve böylece sınıf içi bölünmeleri

daha da derinleştirmektedir. Diğer taraftan, dördüncü bölümde ayrıntılı bir biçimde yer verildiği gibi, sektörde katı bir iş bölümü ve hiyerarşik yapı bulunması sınıf içi bölünme dinamiği olarak ortaya çıkmaktadır. Her biri işçi sınıfı tanımı kapsamında değerlendirilebilecek farklı departmanlarda ve/veya rütbelerde çalışan işçiler arasındaki katı bölünmeler işçiler arası dayanışma kurulması ihtimalini zayıflatmaktadır.

İşçi sınıfının muhtelif çelişkilerin farkına varıp ona karşı bir hareket oluşturmasının önündeki ikinci engel olarak birinci engelle de yakından ilişkili olan işçi sınıfı kategorisinde değerlendirilebilecek mülksüz orta sınıfın kariyer ve/veya sınıf atlama amaçları vurgulanmıştı. Turizm sektöründeki katı hiyerarşik yapı ve yer yer keyfi olabilen ast-üst ilişkileri bu duruma uygun bir örnek teşkil etmektedir. Sektördeki hiyerarşik yapı ve ilişkiler kendileri de altında çalışan işçiler kadar güvencesiz olan şef veya müdürler ile örneğin bir komi veya bulaşıkçının çıkarlarının benzerliğini görmelerine engel olmakta, bir sınıf hareketi oluşmasının önüne geçmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde vurgulanan, kapitalizmin çelişkili yapısının fark edilmesini güçleştiren etkenlerden dördüncüsü olan burjuva ideolojisinin bütünlleştirici etkisi ile beşincisi olan meta fetişizmi ve yabancılaştırıcı etkisini bir arada düşünmek mümkündür. Egemen sınıfların maddi üretim araçlarının yanı sıra düşünsel üretim araçlarının mülkiyetini de elinde tutması ve böylece işçi sınıfının ortak duyusunun şekillenmesinde burjuva ideolojisinin etkin bir rol oynaması; var olan toplumsal güç ilişkilerinin alternatifsiz sunulmasına önyak olmaktadır. Bu durum, Mann'a atıfla sınıf bilincinin oluşmasında önemli bir boyut olarak vurgulanan "alternatif bir toplum düşüncesi"nin (a.g.e: 12) gelişmesini engelleyebilmektedir. Benzer bir biçimde meta fetişizmi ve yabancılaşmayla kast edilen de belirli üretim birimlerine hapsedilmiş bireylerin sistemin bütüncül işleyişini görememe ve kolektif çıkar fikrine yabancılaşma haline işaret ettiği ölçüde sisteme alternatif üretme yolunu tıkamaktadır. Gerek burjuva ideolojisinin ortak duyuya yaptığı baskı gerekse teknik iş bölümünün yabancılaştırıcı etkisi işçilerin kapitalizmin çelişkilerini gizleyip onu değiştirme olanağının üstünü örtmektedir. Bu bağlamda, araştırma bulgularında iki nokta önem kazanmaktadır. Bunlardan birincisi, sektördeki belirgin iş bölümü ve katı hiyerarşik yapıdır. İşçiler, farklı departmanlarda, vardiyalı olarak çalıştırılmakta, dönüşümlü olarak molalara çıkmakta veya ancak hiyerarşik düzende bir üst kademesinde yer alan ustasıyla iletişim kurabilmektedirler. Bu durum, öncelikle işçilerin çıkarlarını patronlarından (bireysel kapitalistten) ziyade bir üst kademesinde yer alan işçiyle karşıtlık içerisinde görmesine sebep olmaktadır. İşçiler için işveren ile müdürü, şefi veya ustası farklı şeyler ifade etmemekte; mülakatlardaki ifadelerden birçok durumda öfkelerini otel

sahiplerinden ziyade bir üstü olan ve kendisi kadar güvencesiz bir yaşam süren usta şef veya müdüre yöneltmektedir. Diğer taraftan, sektördeki teknik iş bölümü kolektif sınıf hareketinin oluşabilmesi için önemli olan işçilerin mekânsal olarak bir araya gelmesini de engellemektedir.

Mekânsal farklılaşmanın, turizm işçilerinin birleşik bir işçi hareketi oluşturmasını güçleştiren en kritik faktör olduğunu iddia etmek mümkündür. İşçilerin gerek üretim gerekse yeniden üretim alanında mekânsal birliktelikleri oldukça düşüktür. Öncelikle, fabrikada bir araya gelen bir işçi grubundan bahsedilmiyor olması kritik bir durumdur. Antalya’da altı farklı bölgede ve birçok farklı otellerde çalışan işçilerden söz edilmektedir. Buna ek olarak, sektörde istihdamın belirleyici özelliğinin mevsimsellik olmasından ötürü mekânsal birliktelik sezonda ve sezon dışında olmak üzere iki boyutlu ele alınmalıdır.

Sezon dışında, işçiler farklı işlerde, farklı sektörlerde çalışmakta veya farklı şehirlerde yaşamaktadırlar. Araştırmanın bulgularına göre, sezon dışında Antalya’da turizm sektöründe çalışmaya devam eden işçi sayısı 8’dir; geri kalan işçilerin sezonda dışında çalıştıkları iş belirsiz, başka sektörlerde veya başka şehirlerde. Ayrıca işçilerin 1/3’ü sezon dışında Antalya dışında, memleketlerinde veya iş bulabildikleri bir başka şehirde ikamet etmektedirler. Dolayısıyla, işçilerin sezon dışında farklı işlerde çalışmaları ve farklı coğrafyalarda yaşamaları sezon dışında mekânsal olarak ayrışmalarına neden olmaktadır. Dahası, bir sonraki sezonda aynı otelde çalışıp çalışmayacaklarının belli olmaması ve sektörde sık işletme değiştirmenin oldukça yaygın olması birçok durumda bir sonraki sezon da aynı işçilerle bir araya gelmemeleri anlamına gelmektedir.

Turizm sezonunda da işçilerin bir araya gelmesi gerek iş yerinde gerekse gündelik hayatta oldukça zor olmaktadır. İşçilerin vardiyalı çalışmaları, molaları dönüşümlü olarak kullanmaları, oldukça bölünmüş birimlerde çalışmaları, sık otel değiştirmeleri gibi sebepler sektörde çalışan işçilerin iş yerinde bir araya gelmemelerine sebep olmaktadır. Gündelik hayatta ise yine vardiyalı çalışma, uzun çalışma saatleri, sabit izin günlerinin olmaması gibi çalışma düzeninden kaynaklanan etkenlerin yanı sıra yaşam alanlarının birbirine uzaklığı veya farklı toplumsal kökenler (özellikle memleket) gibi faktörler bir araya gelme ihtimallerini düşürmektedir. Mekânsal birliktelik en çok lojmanda kalan işçilerde olsa da yine farklı izin günleri ve vardiyalar gibi etkenler aynı lojmanda kalan işçilerin bile mekânsal olarak bir araya gelmemelerine sebep olabilmektedir.

Sonuç olarak, gerek çalışmanın bulgularından gerekse makro ölçekli verilerden edinilen bilgiye göre Antalya turizm işçileri sınıf bilinci geliştirmeye veya örgütlü bir sınıf mücadelesine yakın durmamaktadırlar. Ancak, bu durum onların sınıf oluşum süreçleri üzerine kafa yormanın anlamsız bir çaba olduğu anlamına gelmemektedir. Thompson'ın sözleriyle birinci bölümde de vurgulanmış olan sözleriyle açıklanacak olursa:

“Biri diğerini izleyen iki varlık olarak ‘sınıf’ı buraya, ‘sınıf bilinci’ni şuraya koyamayız; ikisini birlikte ele almalıyız-belirlenme deneyimi ve bunu bilinçli bir şekilde ‘ele alma’. Sınıfı statik bir ‘kesim’den de türetemeyiz (çünkü sınıf zaman içinde bir *oluştur*) ve üretim tarzının bir işlevi olarak da alamayız; sınıf oluşumları ve sınıf bilinci, açık uçlu bir *ilişki*-diğer sınıflarla mücadele-süreci içinde zamanla oluşur.” (Thompson: 1994: 183)

“Biri diğerini izleyen iki varlık olarak ‘sınıf’ı buraya, ‘sınıf bilinci’ni şuraya koyamayız; ikisini birlikte ele almalıyız-belirlenme deneyimi ve bunu bilinçli bir şekilde ‘ele alma’. Sınıfı statik bir ‘kesim’den de türetemeyiz (çünkü sınıf zaman içinde bir *oluştur*) ve üretim tarzının bir işlevi olarak da alamayız; sınıf oluşumları ve sınıf bilinci, açık uçlu bir *ilişki*-diğer sınıflarla mücadele-süreci içinde zamanla oluşur.” (Thompson: 1994: 183)

Dolayısıyla, turizm işçilerinin de bütün işçiler gibi karşı hegemonik bir güç oluşturmaları her zaman olasıdır. Sınıf olarak oluşma süreçleri için aracı kavramların önemi vurgulanmıştı. Bu bağlamda, Antalya'daki turizm işçilerinin göç deneyimlerini, turizm sektöründe çalışmaya başlama süreçlerini, iş hayatlarını, aile hayatlarını, arkadaşlarıyla kurdukları ilişkileri, ikamet biçimlerini, gelecekte beklentilerini ve gelecek planlarını anlattıkları hikayelerinde belirgin ortak noktalar olduğu gözlemlenmiştir. Bu ortak noktaların bir araya getiren en önemli etkenin ise güvencesizlikleri olduğu saptanmıştır. Ancak, güvencesizlikleri işçilerin örgütlenmesinde ve karşı hegemonik bir güç oluşturmalarında yeterli bir ortak payda olmamıştır. Kapitalist sistemin gizil ilişkilerinin görülmesini engelleyen faktörler ve işçilerin mekânsal birlikteliklerinin olmaması gibi faktörler böyle bir güç oluşturmalarının önündeki önemli etkenlerdir. Yine de Thompson'a atıfla sorulan üretim sürecinde bilfiil bir araya gelmeyen insanlar arasındaki bağlantının hangi dolayım ve dinamiklerle kurulduğu sorusu ve sorunun cevabının *deneyim* kavramında aranabileceği tekrar hatırlanmalıdır. Böylece, Antalya'daki turizm işçilerinin güvencesizliklerinden kaynaklanan ortak deneyimlerinin ve bunu benzer biçimlerde yorumlamalarının, mekânsal veya zamansal olarak bir araya gelmeseler de sınıf olarak oluşma süreçlerinde bir uğrak olduğunu iddia etmek mümkün olur.

## KAYNAKÇA

- Adorno, W. Theodor (1973) **Negative Dialectics**, New York: Seabury Press.
- Atkinson, J. ve Meager, N. (1986), **Changing Working Patterns: A Report Prepared by the Institute of Manpower Studies**, Manchester Business School.
- Aykaç-Yanardağ, Aslıhan (2008) “İşçi Sınıfı Oluşumunu Yeniden Düşünmek: Turizm Sektöründen Örnekler”, *Toplum ve Bilim*, S: 113, ss. 146-171.
- Aykaç, Aslıhan (2009) **Yeni İşler, Yeni İşçiler: Turizm Sektöründe Emek**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2008) **2008 Kavşağında Türkiye: Siyaset, İktisat ve Toplum**, İstanbul: Yordam Kitap.
- Ball, R. M. (1989) “Some Aspects of Tourism: Seasonality and Local Labour Markets”, *Area*, Vol: 21, No: 1, ss. 35-45.
- Bernstein, Henry (2009) **Tarımsal Değişimin Sınıfsal Dinamikleri**, (Çev. Oya Köymen), İstanbul: Yordam Kitap.
- Boratav, Korkut (2004) **İstanbul ve Anadolu’dan Sınıf Profilleri**, 2. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Boratav, Korkut(2005) **1980’li Yıllarda Türkiye’de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**, 2. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Boratav, Korkut (2008) “Korkut Boratav ile Türkiye’de Sınıf Analizi Üzerine”, Korkut Boratav ile söyleşi, *Toplum ve Bilim*, S:113, ss. 183-193.
- Boratav, Korkut (2012) “Toplumsal Sınıf”, **Siyaset Bilimi: Kavramlar, İdeolojiler, Disiplinler Arası İlişkiler** içinde, (Der. E. Atilla Aydemir ve Gökhan Atılğan), İstanbul: Yordam Kitap.
- Boratav, Korkut (2013) “Neoliberalizmin Tarihsel Arka Planı”, **2012 Avrasya Sosyal Bilimler Forumu Bildiri Kitabı, I. Cilt** içinde, Bakü: Bakü İktisat Üniversitesi Yayınları.

- Bourdieu, Pierre (2005) “Habitus”, **Habitus: A Sense of Place** içinde, (Der. Jean Hillier ve Emma Rooksby), Burlington: Ashgate Publishing Company.
- Bourdieu, Pierre (2006) **Pratik Nedenler**, (Çev. Hülya Uğur Tanrıöver), İstanbul: Hil Yayınları.
- Braverman, Harry (2008) **Emek ve Tekelci Sermaye**, İstanbul: Kalkedon Yayıncılık.
- Callinicos, Alex (2007) **Toplum Kuramı**, (Çev. Yasemin Tezgiden), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Callinicos, Alex (2009) **Tarih Yapmak**, (Çev. Nermin Saatçioğlu), İstanbul: Doruk Yayınları.
- Çağlı, Elif (2005) **Büyüyen İşçi Sınıfı (“Elveda Proleterya” Diyenlere Yanıt)**, 2. Baskı, İstanbul: Tarih Bilinci Yayınevi.
- Çerkezoğlu, Arzu ve Göztepe, Özay (2010) “Sınıfını Arayan Siyasetten Siyasetini Arayan Sınıfa: Güvencesizler”, **Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi** içinde, (Der. Gökhan Bulut), Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Cukier, Judith Elizabeth (2002) “Tourism Employment Issues in Developing Countries: Examples From Indonesia”, **Tourism and Development: Concepts and Issues** içinde, (Der. Richard Sharply ve David J. Telfer, Sydney: Channel View Publications.
- Çulhaoğlu, Metin (2012) “Marksizm”, **Siyaset Bilimi: Kavramlar, İdeolojiler, Disiplinler Arası İlişkiler** içinde, (Ed. E. Atilla Aydemir ve Gökhan Atılğan), İstanbul: Yordam Kitap.
- De Certeau, Michel (1984) **The Practice of Everyday Life**, Berkeley: University of California Press.
- Ebralidze, Ellen (2012) **Rising Employment Flexibility and Young Workers’ Economic Insecurity**, Budrich Unipress.
- Eraydın, Ayda ve Erendil Asuman (1999), “The Role of Female Labour in Industrial Restructuring: New Production Process and Labour Market Relations in the Istanbul Clothing Industry”, *Gender Place and Culture*, Vol: 6, S: 3, ss. 259-272.
- Ercan, Fuat (1997) “Tarihsel ve Toplumsal Bir Süreç Olarak Kapitalizm ve Esneklik”, **95-96 Petrol-İş Yıllığı** içinde, İstanbul: Petrol İş Yayınevi, Yayın No: 44.



- Erdoğan, Necmi (2000) “Devleti ‘idare etmek’ Maduniyet ve Düzenbazlık”, *Toplum ve Bilim*, S: 84, ss. 8-31.
- Erdoğan, Necmi (2007) “Yoksulları Dinlemek”, **Yoksulluk Halleri** içinde, 2. Baskı (Der. Necmi Erdoğan), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Erkuş-Öztürk, Hilal (2008) **The Role of Local and Global Networking For Tourism Firms and Clusters: The Case of Antalya**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Şehir ve Bölge Planlama Anabilim Dalı, Ankara.
- Erkuş-Öztürk, Hilal (2010) “Planning of Tourism Development: The Case of Antalya”, *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol. 21, ss. 107-122.
- Erkuş-Öztürk, Hilal ve Terhorst Pieter (2011) “Two Micro-models of Tourism Capitalism and the (Re)Scaling of State-Business Relations, *Tourism Geographies*, Vol: 14, ss. 1-30.
- Gramsci, Antonio (1971) **Selections From the Prison Notebooks**, (Der. Quintin Hoare ve G. Nowell Smith), New York: International Publishers.
- Gramsci, Antonio (1985) **Selections from Cultural Writings**, (Der: David Forgacs ve G. Nowell Smith), Londra: Lawrence and Wishart.
- Hall, Stuart (1996) “The problem of ideology: Marxism without guarantees”, **Critical Dialogues in Cultural Studies** içinde (der. Morley, David ve K. Chen), Londra: Routledge, (25-46).
- Holloway, John (2005) “Sınıf Mücadelesi ve İşçi Sınıfı: Meta Fetişizmi Sorunu, *Conatus*, S. 4, ss. 61-70.
- Jenkins, Richard (2002) **Pierre Bourdieu**, Londra: Routledge.
- Jessop, Bob (1999) “The Changing Governance of Welfare: Recent Trends in Its Primary Functions, Scale, and Modes of Coordinations”, *Social Policy and Administration*, S. 33, ss. 348-359.
- Kalleberg, Ane L. (2000) Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work, *Annual Review of Sociology*, S. 26, ss. 341-365.

- Kalecki, M. (1943) "Political Aspects of Full Employment", *Political Quarterly*, Vol. 14, ss. 322-331.
- Karahanoğulları, Yiğit (2009) **Marx'ın Değeri Ölçülebilir Mi? (1988-2006 Türkiye İçin Ampirik Bir İnceleme)**, İstanbul: Yordam Kitap.
- Katznelson, Ira (1982) **City Trenches: Urban Politics and the Patterning of Class in the United States**, Chicago: University of Chicago Press.
- Katznelson, Ira ve Zolberg, Aristide (der.) (1986) **Working Class Formation: Nineteenth Century Patterns in Western Europe and the United States**, Princeton: Princeton University Press.
- Keith, Punch F. (2005) **Sosyal Araştırmalara Giriş Nitel ve Nicel Yaklaşımlar**, (Çev. Dursun Bayrak, H. Bader Arslan, Zeynep Akyüz), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Koç, Ferda (2012) "İşçileşme Sürecinin Kürt Segmenti veya Kürt İşçilik Sorunu", **Güvencesizleştirme Süreç, Yanılgı, Olanak** içinde, (Der. Özey Göztepe), Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Koptekin, Derya (2010) **Experiencing Class Differences: The Case of Food Retail Store Workers in Ankara**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Medya ve Kültürel Çalışmalar Anabilim Dalı, Ankara.
- Koray, Meryem (1997) "Esneklik ya da 'Emek Piyasalarının Küreselleşmesi'" **95-96 Petrol-İş Yıllığı** içinde, İstanbul: Petrol İş Yayını, Yayın No: 44.
- Kutlu, Denizcan (2008) **Türkiye'de Esnek Çalışmanın Yasal Temelleri Eleştirel Bir Çözümleme**, Ankara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Dönem Projesi.
- Kutlu, Denizcan (2012) "Türkiye İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleştirme Örüntüleri", **Güvencesizleştirme Süreç, Yanılgı, Olanak** içinde, (Der. Özey Göztepe), Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Mann, Michael (1973) **Consciousness and Action among the Western Working Class**, Londra: Macmillan Press.
- Marx, Karl (2003) **Yabancılaşma**, 2. Baskı (Der. Barışta Erdost), Ankara: Sol Yayınları.

- Marx, Karl (2004) **Kapital, III. Cilt**, 2. Baskı, (Çev. Alaattin Bilgi), İstanbul: Eriş Yayınları.
- Marx, Karl (2010) **Louis Bonaparte'in 18 Brumaire'i**, (Çev. Tanıl Bora), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Marx, Karl (2011) **Ekonomi Politğin Eleştirisine Katkı**, (Çev. Sevim Belli), Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, Karl (2011) **Kapital, I. Cilt**, (Çev. Mehmet Selik ve Nail Satlıgan), İstanbul: Yordam Kitap.
- Marx, Karl ve Engels, Friedrich (2003) **Komünist Manifesto**, (Çev. Levent Kavas), 1. Basım, İstanbul: İthaki Yayınları.
- Marx, Karl ve Engels, Friedrich (2010) **Alman İdeolojisi**, (Çev. Sevim Belli), Ankara: Sol Yayınları.
- Mısır, Mustafa Bayram (2001) "Tarihsel ve Toplumsal Çerçevesel Olarak Sınıflar", *Praksis Dergisi*, S. 1, ss. 120-135.
- Munck, Ronaldo (2003) **Emeğin Yeni Dünyası Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma**, (Çev. Mahmut Tekçe), İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Oğuz, Şebnem (2012) "Sınıf Mücadelesinde Özne Sorunu Proleterya mı Prekaryaya mı?" **Güvencesizleştirme Süreç, Yanılgı, Olanak** içinde, (Der. Özay Göztepe), Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Ollman, Bertell (2011) **Diyalektiğin Dansı Marx'ın Yönteminde Adımlar**, 3. Basım,(Çev. Cenk Saraçoğlu) İstanbul: Yordam Kitap.
- Omay, Umut (2011) "Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar", *Çalışma ve Toplum*, S: 30, ss. 137-166.
- Öğütte, Vefa Saygın ve Çeğin Güney (2010) **Toplumsal Sınıfların İlişkisel Gerçekliği**, Ankara: Tan Yayınları.
- Öngen, Tülin (1996) **Prometheus'un Sönmeyen Ateşi, Günümüzde İşçi Sınıfı**, 2.Baskı, İstanbul: Alan Yayıncılık.

- Öngen, Tülin (1997) “Sınıf Mücadelesi Rejimi Olarak Esneklik”, **95-96 Petrol-İş Yıllığı** içinde, İstanbul: Petrol İş Yayını, Yayın No: 44.
- Öngen, Tülin (2002) “Marx ve Sınıf”, *Praksis Dergisi*, S.8, ss. 9-28.
- Örs, Hülya (2005) “Güney Antalya Turizm Gelişim Projesi”, *Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 16, S: 2, ss. 204-210.
- Özuğurlu, Metin (2002) “Sınıf Çözümlemesinin Temel Sorunsalları”, *Praksis Dergisi*, S.8, ss.29-50.
- Özuğurlu, Metin (2006) “Türkiye’den Güvencesiz Çalışma ve Sınıflar Mücadelesinin Yeni Gündemi”, **Küreselleşmeye Güneyden Tepkiler** içinde, (Der. Ceyhun Gürkan, Özlem Taştan, Oktar Türel) Ankara: Dipnot Kitabevi.
- Özuğurlu, Metin (2008) **Anadolu’da Küresel Fabrikanın Doğuşu (Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi)**, İstanbul: Kalkedon Yayıncılık.
- Özuğurlu, Metin (2010) “TEKEL Direnişi: Sınıflar Mücadelesi Üzerine Anımsamalar”, **Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi** içinde, (Der. Gökhan Bulut), Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Palley, T. (2007), “Keynescilikten Neoliberalizme: İktisat Biliminde Paradigma Kayması” **Neoliberalizm: Muhalif Bir Seçki** içinde, (Der: A. Saad-Filho ve D. Johnston), (Çev. Ş. Başlı & T. Öncel), İstanbul: Yordam Kitap.
- Poulantzas, Nicos (1979) **Classes in Contemporary Capitalism**, Londra: Verso.
- Poulantzas, Nicos (2008) **The Poulantzas Reader: Marxism, Law and the State**, London: Verso.
- Purkis, Semra (2008) “Turizmle Kalkınmada Enformel Emek Kullanımı: Marmaris Örneği”, *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, Cilt: 19, S: 69, ss. 107-126.
- Riley, Michael., Ladkin, Adele., Szivas, Edith (2002) **Tourism Employment: Analysis and Planning**, Channel View Publications.

- Saad-Filho, A. (2007), “Washington Uzlaşmasından Washington Sonrası Uzlaşmasına: İktisadi Kalkınmaya Dair Neoliberal Gündemler”, **Neoliberalizm: Muhalif Bir Seçki** içinde, (Der: A. Saad-Filho ve D. Johnston), (Çev. Ş. Başlı & T. Öncel), İstanbul: Yordam Kitap.
- Saad-Filho, Alfredo ve Fine, Ben (2007) “Giriş”, **Neoliberalizm: Muhalif Bir Seçki** içinde, (Der: A. Saad-Filho ve D. Johnston), (Çev. Ş. Başlı & T. Öncel), İstanbul: Yordam Kitap.
- Savran, Sungur ve Tonak, Ahmet E. (1999) “Productive and Unproductive Labour: An Attempt at Clarification and Classification”, *Capital and Class*, S.68, ss. 113-152.
- Savul, Güven (2008) **Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.
- Sennett, Richard ve Cobb, Jonathan (1972) **The Hidden Injuries of Class**, Londra: Faber and Faber.
- Seymour, Richard (2012) “Hepimiz Güvencesiziz: ‘Prekarya Kavramı ve Yanlış Kullanımları Üzerine’”, **Güvencesizleştirme Süreç, Yanılgı, Olanak** içinde, (Der. Özyay Göztepe), Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Standing, Guy (2011) **The Precariat: the New Dangerous Class**, Bloomsbury, USA.
- Şahin, Metin (2009) **Rethinking the Implications of Flexibilization of Labour Markets: The Case of Home-Based Production in Tuzluca**, Ankara, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Şener, Burhan (2010) **Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon**, 5. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şengül, Tarık (2001) “Sınıf Mücadelesi ve Kent Mekanı”, *Praksis Dergisi*, S. 2, ss. 9-32.
- Thompson, Edward Palmer (1963) **The Making of the English Working Class**, Londra: Penguin Press.
- Thompson, Edward Palmer (1978) “Eighteenth-century English Society: Class Struggle Without Class?”, *Social History*, Vol. 3, ss. 133-165.

- Thompson, Edward Palmer (1994) **Teorinin Sefaleti**, (Çev. A. Fethi Yıldırım), İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Urry, John (2002) **The Tourist Gaze**, 2. Baskı, London: Sage Publications.
- Vosko, Leah F. (2010) **Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment**, New York: Oxford University Press
- Wigfield, A., (2001), *Post-Fordism, Gender and Work*, Londra: Ashgate Publishing.
- Williamson, John (1994) **The Political Economy of Policy Reform**, Washington: Institute for International Economics.
- Wood, Ellen Meiksins (1982) “The Politics of Theory and the Concept of Class: E. P. Thompson and His Critics, *Studies in Political Economy*, Vol. 9, ss. 45-75.
- Wood, Ellen Meiksins (2001) “İlişki ve Süreç Olarak Sınıf”, *Praksis Dergisi*, S.1, ss. 92-119
- Wood, E. M. (2006) “Küreselleşme ve Devlet: Sermayenin İktidarı Nerede?”, **Kapitalizme Reddiye: Marksist Bir Giriş** içinde, (Der. A. Saad-Filho) İstanbul: Yordam Kitap.
- Wood, Ellen Meiksins (2008) **Kapitalizm Demokrasiye Karşı Tarihsel Maddeciliğin Yeniden Yorumlanması**, (Çev. Şahin Artan), İstanbul: Yordam Kitap.
- Wood, Ellen Meiksins (2011) **Sınıftan Kaçış**, 2. Basım, (Çev. Şükrü Alpagut) İstanbul: Yordam Kitap
- Yalman, Galip L. (2005) “Tarihsel Bir Perspektiften Türkiye’de Devlet ve Burjuvazi: Rölativist Bir Paradigma mı Hegemonya Stratejisi mi?”, *Praksis Dergisi*, S. 5, ss. 7-23.
- Yalman, Galip L. (2009) **Transition to Neoliberalism: The Case of Turkey in 1980s**, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Yücesan-Özdemir, Gamze ve Özdemir, Ali Murat (2008) **Sermayenin Adaleti Türkiye’de Emek ve Sosyal Politika**, Ankara: Dipnot Kitabevi.

## İnternet Kaynakları

Antalya, <http://tr.wikipedia.org> (19.07.2013)

Antalya Saklıkent Kayak Merkezi, [www.kayakmerkezleri.net](http://www.kayakmerkezleri.net) (20.07.2013)

Atkinson, Rowland ve Flint, John (2001) “Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies”, University of Surrey Social Research, <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU33.html> (02.08.2013)

Benjamin, Walter (2005) “On the Concept of History”, <http://www.marxists.org/reference/archive/benjamin/1940/history.htm> (26.08.2013)

Candeias, Mario (2008) “Double precarisation of labour and reproduction-Perspectives of expanded (re)appropriation”, [http://www.rosalux.de/fileadmin/wgdw\\_uploads/Double\\_precarisation.pdf](http://www.rosalux.de/fileadmin/wgdw_uploads/Double_precarisation.pdf) (01.03.2013)

Devlet Planlama Teşkilatı (2004), **İlçelerin Sosyo-ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması**, [www.kalkinma.gov.tr/](http://www.kalkinma.gov.tr/) (05.08.2013)

Devlet Planlama Teşkilatı, **Temel Ekonomik Göstergeler 1950-2010**, <http://www.dpt.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FC5A73E5CFAD2D9676> (15.07.2013)

Erdoğan, Necmi (2010-2012) “Sınıf Karşılaşmaları”, <http://istifhane.files.wordpress.com/2012/09/sinif-karsilasmalari.pdf> (13.08.2013)

Güney Antalya Turizmi Geliştirme Projesi, <http://www.gatab.gov.tr/> (24.06.2012)

Jessop, Bob (2003) **Towards a Schumpeterian Workfare State? Preliminary Remarks on Post-Fordist Political Economy**, <http://eprints.lancs.ac.uk/202/>, (11.06.2013)

Lewchuk, Wayne, Et. Al. (2005) **Beyond Job Strain: Employment Strain and Health Effects of Precarious Employment**, Labour Studies Programme, McMaster University, [http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/lewchuketal\\_justlabour.PDF](http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/lewchuketal_justlabour.PDF) (02.03.2013)

Özüğurlu, Metin (2007) “Çalışanlara Bireysel Sözleşme, Çalışamayanlara Sadaka, **Yarınlar**, Sayı: 12, Metin Özüğurlu ile Röportaj, <http://www.yarinlar.net/sayi-12-kasim->

[2007/metin-ozugurlu-ile-yoksulluk-uzerine-konustuk--calisanlara-bireysel-sozlesme-calismayanlara-sadaka.html](http://2007/metin-ozugurlu-ile-yoksulluk-uzerine-konustuk--calisanlara-bireysel-sozlesme-calismayanlara-sadaka.html) (03.03.2013)

Otellere Organizasyon Şeması Önerisi, <http://www.ikyworld.com/> (30.07.2013)

Sewell, H. William (1986) “How Classes are Made: Critical Reflections on E. P. Thompson’s Theory of Working Class Formation,  
<http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/51104/336.pdf?sequence=1>  
(22.02.2013)

Tucker, Deborah (2002) “‘Precarious’ Non-Standard Employment- A Review of the Literature,  
<http://www.dol.govt.nz/PDFs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf> (13.07.2013)

Turizm Çalışanlarının Hukuki Statüsü, [www.turkhukuksitesi.com](http://www.turkhukuksitesi.com) (24.06.2012)

Turizmde Doğrudan İstihdamın Toplam İstihdama Oranı, <http://www.wttc.org/> (19.07.2013)



**EKLER**

**EK 1 - İşçilerin Demografik Bilgiler**

İsim	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Memleket	Eğitim Düzeyi	Baba Mesleği	Departman	Statüsü	Bele
Fatma	Kadın	46	Evli	Antalya/Kalkan	İlkokul	Yoksul Köylü	HK	Kat görevlisi	Merkez
Özlem	Kadın	30	Boşanmış	Kırşehir	Ön lisans	Memur	Belirsiz	-	Merkez
Nermin	Kadın	41	Evli	Düzce	İlkokul	Devlette İşçi	F&B	Garson	Merkez
Ebru	Kadın	21	Bekar	Antalya/Serik	Ortaokul	Dolmuş Şoförü	HK	Kat görevlisi	Merkez
Tarık	Erkek	42	Evli	İstanbul	Lisans	Mühendis	F&B	Şef	Merkez
Mine	Kadın	41	Evli	Ankara	Lise	Memur	HK	Müdür	Merkez
Erhan	Erkek	46	Evli	Muğla	Lisans	Tarım İşçisi/Taşımacı	F&B	Müdür	Merkez
Emel	Kadın	30	Bekar	Hatay	Ön lisans	Esnaf	Belirsiz	-	Side
Gökçe	Kadın	32	Bekar	Trabzon	Lise	Yoksul Köylü	HK	Kat görevlisi	Side
Sanem	Kadın	31	Bekar	Karaman	Lisans	Esnaf	Diğer	Bahçe Şefi	Side
Hüseyin	Erkek	42	Evli	Çorum	İlkokul	Yoksul Köylü	Diğer	Eleman	Side
Eda	Kadın	36	Bekar	Antalya/Gazipaşa	Lise	Yoksul Köylü	Diğer	Masöz	Kundu
Burak	Erkek	23	Bekar	Afyon	Lise	Emekli Öğretmen	Mutfak	Komi	Kundu
Nuri	Erkek	36	Evli	Tunceli	İlkokul	Aşçı	Mutfak	Aşçıbaşı yardımcısı	Belek
Recep	Erkek	25	Bekar	Van	Lise	Taşımacı	Mutfak	Dömi	Kundu
Elif	Kadın	34	Bekar	Antalya/Gazipaşa	Ön lisans	Yoksul Köylü	Mutfak	Aşçı	Kundu
Ekrem	Erkek	32	Bekar	Muş	Lise	Yoksul Köylü	Belirsiz	-	Kundu
Zeliha	Kadın	18	Bekar	Adana	Lise	Dolmuş Şoförü	Mutfak	Komi	Kemer
Kemal	Erkek	50	Evli	Ağrı	İlkokul	Yoksul Köylü	Mutfak	Bulaşık Şefi	Kemer
Osman	Erkek	22	Bekar	Giresun	Lise	Devlette İşçi	Ön büro	Repsiyonist	Kemer
Hakan	Erkek	23	Bekar	Hatay	Üniversite	Tarım İşçisi	F&B	Garson	Kemer
Harun	Erkek	21	Bekar	Aksaray	Ortaokul	Yoksul Köylü	Mutfak	Bulaşıkçı	Kemer
Mabahat	Kadın	21	Bekar	Kırgızistan	Lisans öğrencisi	-	F&B	Stajyer	Kemer
Selin	Kadın	20	Bekar	İzmir	Ön lisans	Yoksul Köylü	Mutfak	Komi	Kemer
Şermin	Kadın	27	Bekar	Hatay	İlkokul terk	Tarım İşçisi	Mutfak	Komi	Kemer

İsim	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Memleket	Eğitim Düzeyi	Baba Mesleği	Departman	Statüsü	Bele
Özer	Erkek	21	Bekar	Balıkesir	Lisans öğrencisi	Emlakçı	F&B	Garson	Kemer
Efe	Erkek	21	Bekar	İstanbul	Lisans öğrencisi	Öğretmen	Ön büro	Stajyer	Kemer
Hamdi	Erkek	31	Bekar	Balıkesir	Lise	Çiftçi	F&B	Garson	Belek
Beytullah	Erkek	24	Bekar	Diyarbakır	İlkokul	İmam	F&B	Garson	Belek
Utku	Erkek	34	Evli	Hatay	Ön lisans	Devlette İşçi	Mutfak	Şef Aşçı	Belek
Muharrem	Erkek	25	Bekar	Kars	Ortaokul	Servis Elemanı	Mutfak	Komi	Belek
Mustafa	Erkek	23	Evli	Afyon	Lise	Tarım İşçisi/İnşaat İşçisi	F&B	Garson	Belek
İlhan	Erkek	28	Bekar	Aksaray	Ön lisans	Memur	F&B	Garson	Belek
Ahmet	Erkek	22	Bekar	Konya	Ortaokul	Yoksul Köylü	F&B	Garson	Alanya
Mehmet	Erkek	23	Bekar	Konya	Ortaokul	Yoksul Köylü	F&B	Garson	Alanya
Hayriye	Kadın	40	Boşanmış	Antalya/Gazipaşa	İlkokul terk	Tarım İşçisi	HK	Meydancı	Alanya
Münevver	Kadın	29	Evli	Mersin	Ortaokul	Tarım İşçisi	HK	Kat görevlisi	Alanya
Yavuz	Erkek	39	Evli	Mersin	Lise	Tarım İşçisi	Mutfak	Bulaşıkçı	Alanya
Salih	Erkek	24	Bekar	Aydın	Lise	Yoksul Köylü	F&B	Baş garson	Alanya
Esmâ	Kadın	46	Evli	Burdur	İlkokul	Yoksul Köylü	HK	Departman Müdürü	Alanya
Sami	Erkek	50	Bekar	Siirt	İlkokul	Yoksul Köylü	Mutfak	Bulaşıkçı	Alanya
İbrahim	Erkek	29	Bekar	Kayseri	Lise	Kendi Hesabına Çalışan	F&B	Garson	Belek

## EK 2 - Mülakat Örneği

**Coşku:** Yaşınla başlayalım?

**Recep:** Ben 87’de doğumluyum.

**Coşku:** Bekarsın herhalde?

**Recep:** Evet.

**Coşku:** Eğitim?

**Recep:** Ben lise mezunuyum. Bir ara üniversiteyi kazandım gitmedim. Sonra şey dedim kendime, yani baktım bazı arkadaşlarım vardı işte üniversiteyi okuyup da hep boşta kalan, diplomalı arkadaşlarım vardı ama aklımda her zaman duruyordu yani aşçı olcam aşçı olcam... Bir de son zamanlarda programlar arttı ya işte, aşçılığa baya da talep oldu. Aklımın bir köşesinde duruyordu. Şey yaptım ben de... Garsonluk yapıyordum işte yazın... İşte yazın garsonluk yaparken hepimizi işten çıkardılar.

**Coşku:** Nerdeydin?

**Recep:** Beldibi’nde. Şeydi, Belköy’dü adı. Şuan A.<sup>13</sup> Ya dedim ne yapabilirim? Dedim en iyisi şey yapayım dedim yani bi otele başlayayım mutfağın... Mutfağa başlıyım işte komi olarak alırlar mı almazlar mı ama aşçı olmak istiyorum dedim kendi kendime. Çoğu yere başvurduğum hiçbiri almadı beni. Neymiş belgen yok, daha tecrüben yok... Ya ben de tek dediğim şey beni almazsanız nası tecrübem olacak. (güler) Almadılar. En son şey vardı Kundu’da B’ye başvurduğum, oranın aşçı başısıyla görüştim. Şey dedi bana ya seni alamayız belgen yok ama işte Konyaaltı’nda turizm eğitim merkezi var istersen ariyim orayı eğitimini gör dedi, belgeni al gel burada çalış dedi. İşte kayıtlar başladı gittim oraya kaydoldum. Mülakatları geçtim. 5 ay bir staj yaptık İsmail de vardı o zaman ikimiz orada tanıştık. Stajı yaptıktan sonra tekrar bir 3 ay da komilik yaptım şeyde C’de. Bu sefer geri döndüm ora kapanınca bi 5-7 ay boşta kaldık hatta. Osman’la her tarafta iş arıyoruz (güler) kimse de bizi işe almıyor. Bir de benim de şöyle bir şeyim vardır, tutturduğum illa mutfakta çalışıcım yani garsonluk yapmicam. Ne biliyim bi tezgahçılık yapmicam. Bulamadım, hep boşta kaldım yani. İşin açıkçası süründüm de diyebilirim yani. (güler) Beş parasız dolanıyoduk etrafta. Sonra oteller açıldı tekrar sezon. B’ye başladım. O işte bana söz veren ustayla tekrar görüştim bu sefer beni tanımadı. (güler) Ben sana öyle bir söz vermedim dedi. Almadı. Sonra B’de bir tecrübe edinmeye başladım. Sonra en son da D’de çalışmaya başladım. D’de şöyle bir şey vardı... Önceden yaz-kış bir oteldi, sonra sezonluğa çevirdiler. Neymiş işçilerin parası ödenemiyormuş. Misafir sayısı düşünce otel kar etmiyormuş. Yani sözde... Yani D’nin patronu Türkiye’nin en zenginlerinden bir tanesi. Biliyor musunuz bilmiyorum ama bu havaalanı işletmecisi. Ya sonra başvurduğum beni aldılar ama şöyle bir koşul sürdürdüler önüme, alcaz ama haftada 4 gün mesai yapcaksan alcaz. Ben de mecbur kaldım n’apıyım. Çalışsam boşta kalcam, daha çok sürünecem. Ben de kabul ettim yani. Ne işse beni alın da çok ihtiyacım var diye. Öyle aldılar yani. Yoksa oraya da almıcaklardı da. Başladım. Haftada 4 gün mesai yapmaya başladım. Yani 8’de geliyorsun işe, on buçukta çıkıyorsun. Normalde servisin dokuz buçukta kalkması lazım biz on buçukta çıkıyordum ben 12’de eve varıyordum sonra tekrar beş buçukta kalkıp altı buçukta servise gidiyordum. Yani

<sup>13</sup> İşçilere çalıştıkları veya çalışmış oldukları otellerin isminin söylenmeyeceği sözü verildiği için, otel isimleri A, B, C... şeklinde adlandırılacaktır.

öyle... İnsanlar bezmişti, çoğu kalp kirizi geçiren mi dersin kalbi sıkışandan tut ayağını kıran mı dersin, elini bıçakla kesen mi... Öyle bir çalışma koşulları vardı bizim otelde. Şuan bakanlığın yaptığı, müfettişler aracılığıyla yaptığı bir şey var böyle denetleme otellere, şuan mesailerin yarısı kalktı şeyde Kundu tarafında. O da göstermelik...

**Coşku:** Nası göstermelik?

**Recep:** Ya baya cezalar yağdırdılar, bir eleman saat 8’de geliyorsa nasıl 10 buçukta çıkıyor haftada niye 3 gün 4gün mesai yaptırıyorsunuz diye bir cezalar yağınca bizim otelde de mesaileri kaldırmaya başladılar işte. Mesaileri kaldırıyoruz, mesai paralarınızı da ödicez... Öyle bir şeyler çıkmaya başladı da... İşte 3-4 ay bizi böyle oyaladılar. Sonra yeni yeni çoğunun mesaisi, artık mesai yapmamaya başladılar. Yeni eleman alıcaz diyorlar, daha hala mesai yaptırıyorlar, ücret ödicez diyorlar (gülerek) daha ücreti alamadık. Öyle sorunlar var yani... Çok ağır koşullarda çalışıyorduk.

**Coşku:** Çalışıyoduk diyosun, biz düzelme var yani?

**Recep:** Var. Biraz düzelme var. Tam değil ama. Daha ücretleri alamadık. Yani daha tam belli değil.

**Coşku:** Verirler mi peki?

**Recep:** Valla ben sanmıyorum ama... Zaten bu aydan sonra otel kapanıyo yani. Bu ay gider daha, bir ay sonra kapanır. O zaman da gümbürtüye gider gibi geliyor bana.

**Coşku:** Senin pozisyonun ne şuan mutfakta?

**Recep:** Demiyim ben, yani kominin bir üstü.

**Coşku:** Aşçıyla şefle falan ilişkiler nasıl oluyor?

**Recep:** Ya mutfak şöyle bir şey ya en gerici insanların böyle ne kadar böyle ipini koparan insanlar varsa daha çok mutfakta toplanmış mesela. Ya öyle bi... Hiyerarşi şöyle bir şey orada yani normalde “şunu getir” demiyorlar “lan şunu getir” diyorlar. “Koş şunu getir”, “şuraya koştur”, “onu getir” diyorlar mesela. Doğru düzgün bir kelimeyle söylemiyorlar. Orada mecbur kalıyorsun ses çıkarmıyorsun. Genelde öyle... Mesela aşçı başı ikide bir geldiğinde yani bir de pozisyonun düşükse suratına bakmaz. Yani selam bile vermez yani. Artık aşçı başı artık orada bir tabu olmuştur yani. Yani en iyi oranın kısım şefiyle konuşur. Kısım şefi gelir kendi bir altındakine fırçayı kayar o da gelir sana kayar en son.

**Coşku:** (Gülerek) Sen de komiye kayıyor musun?

**Recep:** (Gülerek) Yok ben genelde öyle yapmıyorum yani.

**Coşku:** Senin memleket?

**Recep:** Van’lıyım ben.

**Coşku:** Antalya'ya gelişin nasıl oldu?

**Recep:** Aslında ben Van'lıyım dedim ama doğunun şimdi siz de bilirsiniz böyle makus kaderi işsizlik. (güler) Bir de neymiş orada terör olduğu için devlet yatırım yapmıyormuş. Terör izin vermiyormuş, sözde... Yalanlar işte bunlar da. Hiç alakası yok. (güler) Terörle de alakası yok aslında, devletin yani Cumhuriyetin kurulduğundan beri sürdüğü bir politika yani. Doğuya yatırım yapmıyım ne biliyim Kürtler bir yere gelmesin. Yani aslında amaç bu. Ben böyle düşünüyorum en azından. En azından okuduğumuz kitaplarda da böyle söylüyordu yani. (güler) Yasal olmayan kitaplarda... Yani işsiz olduğumuz an, babam bir gün şey dedi ya burda kimse çalışmıyo işte napacaz, hayvancılık da yok. Yani babam çiftçi de değildi, orada şey vardı, oranın zenginlerinin işte şeylerine bakıyordu, hayvanlarına bakıyordu. O da bitince mecburen... Bizim akrabalar vardı Antalya'da oraya taşınalım işte orada iş buluruz diye... Yani iki ay önceden abimi gönderdik yani Antalya'ya. O iş bulunca biz de tamamıyla taşındık. Kiralarda kaldık işte. Ama şöyle bir şey vardı işte Antalya'ya gelince. Ev arıyorsun, yani Türk olmadın mı, ben Kürt'üm ev vermiyorlar yani. Mesela Türkler ev vermiyor. Neymiş Kürt... Yani mesela biz kaç yıl aradık bize ev vermediler. Hem Kürt olduğumuzdan evi biz hem de kalabalık olduğumuzdan. Yani doğulular genelde kalabalık aile yani olur ya. Biz 11 kardeşiz.

**Coşku:** Hep birlikte mi geldiniz?

**Recep:** Hep birlikte geldik. Ev vermiyolardı, sonra ev bulduk. O ev veren de zaten doğulu olduğu için ev verdi. Öyle başladık yani... Ben burada okumaya başladım dördüncü sınıftan itibaren.

**Coşku:** Kaç yılında geldiniz yani?

**Recep:** 97'de geldik buraya, 15 yıldır buradayız.

**Coşku:** Ailenin gerisi naptı, hep turizm mi?

**Recep:** Yok. Ben turizmdeyim. Abim okudu zaten o Van'dayken okuyodu, ziraat mühendisi. O evlendi gitti. Abimin biri işte Aksu'da petrolde çalışıyordu. Biri çay ocağında çalışıyordu. Öyle hayatımızı sürdürmeye çalışıyoruz.

**Coşku:** Anne baba?

**Recep:** Annem ev hanımı, babam zaten yaşlı olduğu için çalışamıyo.

**Coşku:** İlk geldiğinizde napıyordu baban?

**Recep:** Valla ilk geldiğimizde babam şey yapıyodu, Çallı'da şey var biliyor musun bilmiyorum, ev taşıyan ev taşımacılığıyla uğraşan böyle insanlar var. Babam ilk önce orda çalışıyodu, taşımacılık yapıyodu. Yani öyle hayatımızı geçindirmeye başladık. Sonra benim de okul bitince lise ben de işte çalışmaya başladım. Aslında beşinci sınıfta başladım işe. Ee eski sanayide araba tamirciliğinin yanında çırak olarak başladım. Ama orası iğrenç bir şeydi. (güler) Yani küfür mü dersin, kavga mı dersin yani her şey var. Artık dayanamadım dedim babama gitmicem. Çay ocağına başladım, öyle böyle başladım turizme atılmaya. (güler)

**Coşku:** En iyisi hangisiydi iş deneyimlerinden?

**Recep:** Sanayi çok kötüydü. Çıraklık yaparken... Hem dayak yiyosun, hem küfür yiyosun hem de böyle nası söylüyüm... Hayvan gibi çalıştırılıyosun. Yani izin de Pazar günleri izin oluyo. O da sanayi komple kapalı olduğu için. Sabah gidiyosun 10'da zor çıkıyosun. 7-24 çalışıyosun. Bir de mesela dolmuşa binemiyosun. Leş gibi yağ kokusu, suratım böyle... Geçmiyor bi de. Tinerle yıkıyosun tiner kokusu geliyo. Kimsenin yanına da oturamıyosun. Öyle bir şey oluyo, psikolojin bozuluyo.

**Coşku:** İnsanlar rahatsız olduğunu falan mı belli ediyodu?

**Recep:** Yani... Belli ediyodu. Ben genelde oturmuyodum. Hep ben arkalarda duruyodum otobüste. O zaman 97-98'de o zaman bu kadar ulaşım da fazla iyi değildi. Yani 1-2 tane dolmuş geçiyodu o da sıkışıyoduk herkes böyle. Şu an daha rahat tabii.

**Coşku:** Turizme çay ocağıyla girdim dedin. Sonra?

**Recep:** Restoran var. Şeyde çalıştım önce, Güllük'te şey vardı Kazan restoran vardı. Orda başladım. Restorantta komilik yaptım. O zaman liseyi okuyodum bi 3-4 ay çalıştım. Okula başladım tekrar sonra Konyaaltı'nda Beach'te başladım. Orada da paramı alamadım. 3 aylık paramı alamadım. Bugün vercez bugün vercez diyip sadece bi maaşımı alabildim. İki aylık maaşım gitti orda. Sonra öyle tesadüfen otellere başvururken restorantlara başladım. En sonuncu otelimden de kovulunca aşçılığa karar verdim.

**Coşku:** Nası kovuldun?

**Recep:** Kovulmadım da daha doğrusu toplu olarak kovulduk. Otel satılınca hepimizi işten çıkardılar. Paramızı da iki ay geç verdiler. Öyle işte... Yeni otel olunca kendi personelini getirdi. Bizi de işe almadı. Öyle...

**Coşku:** Kaç otelde çalıştın toplam?

**Recep:** 6 otel var.

**Coşku:** Neden böyle oluyo tuzimde, çok iş yeri değişiyoy?

**Recep:** Ya genelde girdiğimiz yerlerde şöyle bişiy vardı. Bizi geçici olarak alıyolardı işe veya almıyolardı. Otel kapandı ya da tadilatta diyip bizi işten çıkarıyolardı. Ya da bizim okulumuz oluyodu genelde. Liseye gidiyoduk o zamanlar. Ben daha doğrusu kendim liseye gittiğim için ben çıkmak zorunda kalıyodum. Ya onlar çıkarıyodu ya ben kendim çıkmak zorunda kalıyodum. Okul tekrar tatile girdiğinde tekrar bu sefer yeni bi otele gidicem diyodum kendi kendime. Yeni yerler görmek istiyorum diye. (güler) Öyle dolandım hep, en sonunda da buraya geldim.

**Coşku:** Deneme süresi uyguluyolar mıydı 2 ay?

**Recep:** Ya 3 ay... 2 ay ya deneme süresi, bazen memnun kaldıklarında 3 ay çalıştırıyolardı. Genellikle okul açılıyodu benim.

**Coşku:** Şimdiki ne kadardır çalışıyorsunuz?

**Recep:** 4,5 ay oldu.

**Coşku:** Bu sezon girdin?

**Recep:** Evet.

**Coşku:** Mesela bir öncekinden niye çıkmıştın? Okul bitti.

**Recep:** Okul bitince genelde işsiz kalıyorsun. Orda da... Ya hep bize şey diyolar bize iyi çalışırsan kalırsın. E iyi çalışıyorsun ama eksik yaptığın bişiy var. (gülür) Yalakalık yapamıyorsun. Biz de onu yapmayınca genellikle kışa bırakmıyolardı. (gülür) Ben hiç kışa kalmadım hiçbi otelde. Bi Concorde'da kaldım kışa, o da otel satıldı. Yani kırk yılda bir kışa bi otele kalmıştım. (gülür) Otel satıldı.

**Coşku:** En uzun kaç ay kaldın?

**Recep:** Valla Maritime'de 7 ay kaldım. Ocak'a doğru çıkarılmıştım.

**Coşku:** Başlangıçta şu kadar ay çalışacaksın diye bir garanti var mı?

**Recep:** Ya bi belge var onu imzalattıyolar. Sezonluk işçi diye... İki ay galiba onun süresi yanlış hatırlamıyosam.

**Coşku:** Sizde kalmıyo o belge di mi?

**Recep:** Yok. Ya öyle bi belgeler imzalattırıyolar okuyamıyorsun bile. Bunu imzala, hemen çeviriyo bunu imzala... Ama ne imzaladığını bilmiyorsun. (gülür)

**Coşku:** Okumuyo musun?

**Recep:** Zaman olmuyo. Şöyle bir şey sağlamaya çalışıyom ben bunu imzaladım burda iyi çalışırım beni hemen işe alın gibi şeyler yapmaya çalışıyoz.

**Coşku:** Sezon dışında neler yapıyorsun?

**Recep:** (gülerek) Genellikle iş arıyoruz. Ama geçen sene mesela çalışmadım. Hep mutfak aradığım için bulamadım. Öyle bir kibir yapmıştım kendi kendime illa mutfakta çalışcam diye ama. İş vardı ama garsonluk vardı, ben istemedim. İlla mutfakta çalışcam dedim. Bilgilerimi unutmamak için. Ama bulamadım.

**Coşku:** Nasıl hallettin peki durumları?

**Recep:** Valla halledemedim yani. Çoğu kez iki defa eve yürüyerek gittiğimi hatırlıyorum yani. Şarmpol'den Varsak'a kadar 2,5 saatte yürüdüğümü hatırlıyorum.

**Coşku:** Varsak'ta oturuyosun?

**Recep:** Evet. Zordu, çok zordu yani.

**Coşku:** Ailenle mi kalıyosun?

**Recep:** Evet ailemle kalıyorum.

**Coşku:** O yüzden o kibiri yapabildin herhalde?

**Recep:** Ehh.

**Coşku:** Yardımcı olabiliyo mu ailen?

**Recep:** Arada harçlık aldığım, bi 2-3 defa... Ama onlardan da artık isteyemiyosun yani yüzün kalmıyo. Öyle bi tuhaf bakışları var ki bizim ailenin. (gülerek) "Git çalış artık!". Ben genelde isteyemiyodum yani. Hep parasızdım. Gerçi çalışınca da parasız kalıyorum ama... Yine paramın çoğu aileme gidiyo. Yani biz yeni ev aldık, 2 yıl oluyo. Krediyile ev aldık. Yani ilk defa evimiz oldu. Hala da onun taksitlerine yardımcı oluyorum.

**Coşku:** Söylemek istersen eğer, ne kadar maaşın?

**Recep:** 1000.

**Coşku:** Ailene yardım ediyosun?

**Recep:** Evet. Yani bin benim de 800'ü aileye veriyorum zaten. Bana 200 kalıyo bi de sigara içiyorum. Öyle işte...

**Coşku:** En uzun 7 ay çalıştım dedin.

**Recep:** 7 ay en uzun, bilemedin 5 ay. Benim Mayıs'ta ben başlıyorum.

**Coşku:** Sezonda çalışmadığın oldu mu hiç başladığından beri?

**Recep:** Olmadı.

**Coşku:** Sezon içinde değiştirdiğin?

**Recep:** Ben girdiğim otellerde hep otel beni çıkarana kadar çalıştım. Onlar da sezon bitince, yani misafir düştüğü zaman çıkarmaya başladılar.

**Coşku:** Şimdi bu aylar itibariyle her an olabilir gibi mi oluyo?

**Recep:** Evet. Yani gerçi bizim otelde daha bu ay değil de öbür aya çıkarma başlar diyolar evet.



**Coşku:** Stres yapıyo mu, acaba ne zaman diye?

**Recep:** Tabii! İnanılmaz yapıyo. Yani herkesi birbirine bile düşürüyo yani. Mutfakta özellikle. Herkes otelde kalabilmek için birbirinin açığını yakalıyor. Daha çok şeflerin gözüne girmeye çalışıyor. Mesela bişiy mi yapcak bi yemek mi yapcak, ekstradan iki yemek çıkarmaya başlıyor yani. Öyle bir koşturma var. Daha çok koşturuyo. Ama bilmiyo ki yine işten çıkarılacağını. Yani yapsa da çıkarılacak yapmasa da çıkarılacak. Adamlarda şey var seni çıkarsam, yüzlerce hatta binlerce hatta milyonlarca işçi var. Onu koz olarak kullanıyorlar zaten. Ben bu C'ye girdiğimde o kadar mecbur kaldım ki... İşe almayacaklardı. Ya dedim işe çok ihtiyacım var dedim. Almayacaklardı öyle aldılar yani. Mecburum yani... O yüzden hiçbi zaman rahat olamadım ben. Şu sözleşmeyi bi okiyim burda ne yazıyor... Ne gördüysem imzaladım hep beni işe alsınlar diye. Öyle yani... Benimle Osman (resepsiyonda çalışan arkadaşı)<sup>14</sup> arasındaki fark o yani aslında. Daha çok departmanla arasındaki fark bu. Ha yarın öbür gün Osman'ın mesleğinde de bi 1000 kişi işsiz kalırsa Osman artık onu okuyamayacak. Ne biliyim mesai yapmak zorunda kalacak. Ne biliyim artık eskisi gibi rahat davranamayacak. Çıkıyosan çık yol şurada 2-3 kişi gelir. Ama bize diyorlar Osman'a diyemiyorlar. Aslında bizi engelleyen tek şey bu yani işsizler ordusu. Ha bunlar olmasa belki bize bu kadar kötü davranamayacaklar. Yani aslında her iş kolunda bu yani, sadece turizm değil de yani her işte böyle. İşkur'un sağladığı bir şey aslında bu da. Hani şu devletin İşkur adı altında hani işsizler ordusuna bir vasıf kazandırmak için... Var ya istisdam büroları... O istisdam bürolarından kazandırılan mesela. Herkese aşçılık sertifikası verdiğin gibi işsiz hani bir ara açıklamışlardı ya işsizlik yok aslında istisdam bürosuna istisdam şeyi var. O bürolara talep çok. Hani "biz ona belgeyi verdik o çalışmak istemiyö" gibi şey yapıyo bu devlet. Çoğu da bezip bırakıyor zaten. Yani dıştan bakınca o kadar kolay görünüyö ki... Yani bi de bu yemek programları artınca hemen diyosun aa usta olcam, usta oldum bile diyosun. Ama öyle değil yani yıllarını vermen gerekiyo. Ne biliyim 10 yıllık aşçılar var daha da bi yere gelememiş insanlar var.

**Coşku:** Onu sorcam ben de mesela sana bak bekleyen var senin yerine birini bulurum diyen adam vazgeçilmez bir pozisyonda mı peki?

**Recep:** O da değil. Değil. Mesela su şefini söylüyüm, bizim su şefi aşçı başının yardımcısı bir gün şuna şahit oldum yani aşçı başı resmen adam hakarete bulundu. Çalışmayacaksan defol git dedi adama ya. Düşün yani o adam o kadar yıllarını vermiş su şefi olmuş yani ona bile diyebilirdi. Ben ona şahit oldum. Yani ona öyle diyebilirdi bize herhalde şöyle çık der yani. (güler)

**Coşku:** Peki en fazla 7 ay çalışıyorum dedin. N'apıyosun biriktiriyor musun o arada?

**Recep:** Yok ben birikim yapamıyorum. Yani arkamda ailem var daha doğrusu. Param olmasa da ailemden geçinirim diye düşünüyorum ben.

**Coşku:** İznin haftada bir?

**Recep:** Evet.

<sup>14</sup> Mülakattan önce Osman Recep ve ben oturup sohbet ederken Osman resepsiyonda çalışabilecek insan az olduğu için çok stresli olmadığını, mesela önüne imzalaması için gelen kağıtları okuyup imzalayabildiğini söylemişti.

**Coşku:** Yapamadığın oluyo mu?

**Recep:** Çok oldu. Genelde galalar olunca izni iptal ediyolar. İzni kaldırdık diyolar yani. Bir de yani keyfi mesailer yaptırıyolar. Bugün mesaidesin diyebiliyolar. Eleman yok mesai diyolar. Eleman alın diyosun, diyemiyosun daha doğrusu. (gülür)

**Coşku:** Akşama bi plan yapmış olsan?

**Recep:** Hiç olmuyo. İnanın izinli olduğum gün de eve gidiyorum uyuya kalıyorum yani. Pazar günü... Vaktimin çoğu uyumakla geçiyo yani. O yorgunluk bi türlü geçmiyo. Zaten haftada dört gün mesai yaptırıyolar. Sabah gidiyosun, 10 buçukta servis kalkıyo 12de ben eve varıyorum. Bi duş alayım derken zaten saat 1 buçuk oluyo, uyuyosun 5 buçukta tekrar geri kalkıyosun. Öyle makine gibi çalışıyosun.

**Coşku:** Lojman düşünmedin mi?

**Recep:** Ben lojmanda kalıyordum B'de, 6 kişi aynı odada kalıyorduk. Sabah lavabo kuyruğu oluyordu yani. Düşün o kadar... Bir de tam uyuyorsun, diğerleri yeni işe gidiyor yani işten geliyor onlar konuşmaya başlıyor, tekrar uyanıyorsun bir tartışmalar oluşuyor. Lojman hayatı çok kötü yaa. Bir de internet ücretli oluyor genelde. Yemekler ücretli oluyor. Aslında bunları otelin karşılaması lazım. Hep böyle... Yani bazı oteller, sınırlı oteller var mesela internetin ücretsiz olduğu mesela yemeklerin verildiği. Yani bizim otel, ben lojmanda kalmadım ama az çok duydum. Yani interneti bedava, yemeği de veriyormuş. Ama ben B'de kalırken internete para verip giriyordun mesela bir arkadaşınla konuşmak için. Yemeğe de para veriyordun. Yani yemeğe para vermemen için ikide bir otele gitmen gerekiyor. Otel de nereden baksan 3-4 km araları var. Servise bincen, tekrar uykudan olacaksın, bir saat bir buçuk saat öyle geçiyordu.

**Coşku:** Lojman yakın da değil yani?

**Recep:** Yakın da değil.

**Coşku:** Servis?

**Recep:** Belli saatlerde oluyor. O da çok zor oluyor yani.

**Coşku:** Hiç lojmanda kalanın öncelikle mesaiye bırakıldığı falan oluyo mu?

**Recep:** Hiç karşılaşmadım öyle. Karma oluyo yani. Ama şöyle bişiy vardı lojmanda kalanları her an çağırabiliyolardı. Gel bugün mesai yap diye. Sen lojmanda kalıyosun sen sonra çık diyebiliyolar.

**Coşku:** O zaman lojmanda kalmıyo olmak herhalde...

**Recep:** Daha avantajlı.

**Coşku:** Yemek saatlerini, molaları kullanamadığın oluyo mu?

**Recep:** Çok oluyo. Zaten mutfakta yemek yiyosun yani. Ordan buradan atıştırıyorsun. Öyle bi avantajın var. Zaten 2-3 yemeğin tadına bile baksan doyuyosun. Ama o yetmiyo yani tutup da bi oturmak istiyosun bi çay içmek istiyosun bi yarım saat bi sigara içmek istiyosun hele bi de tiryakiysen. Onu istiyosun ama genelde çıkmıyoruz yani.

**Coşku:** Sigara molası falan?

**Recep:** Yani mola var da şimdi o da usta çıkabilir miyim diyosun yani bi sigara içiyim ya da bi yemeğe çıkayım diyosun artık o ustanın inisiyatifine kalmış. İşler yoğunsa ya burda biraz atıştır napcaksın diyorlar. Yani ama yarım saat bi molan olması lazım yani. Var öyle yasal olan bir yarım saatim var ama... 15 dakika veriyo git diyo yemeğini ye sigaramı çayını iç gel diyo. Sen de tercih yapmak zorunda kalıyorsun yemeği yersem sigara içemicem sigara içersem yemek yiyemicem. (gülür)

**Coşku:** Daha sonrası için turizm sektöründe devam etmeyi planlıyo musun, daha doğrusu istiyomusun?

**Recep:** Şartlar düzelerse istiyorum.

**Coşku:** Hayalinde başka bir iş var mıydı peki?

**Recep:** Benim hayalimde aşçılık hep vardı. (gülür) Aşçıbaşı olmak istemişimdir yani ne yalan söyleydim. Ama bu gidişle de olamicam gibime geliyo.

**Coşku:** Neden?

**Recep:** Uzun zaman alıyo yani. Yani şimdi aşçıbaşına da bakıyorsun 30 yıl sonra aşçıbaşı olanlar var yani. O zamana kadar yaşar mıyız bilmiyorum yani. Ya da koşullar neler çıkarır karşına onu bilemiyorsun.

**Coşku:** Sezon dışında tatile gittiğin oluyo mu peki hiç?

**Recep:** O bizim için bir hayal. (gülür)

**Coşku:** Peki ister misin çalıştığın otel gibi bir yerde tatil yapmak?

**Recep:** Tabii yani kim istemez ki. (gülerek) Ne biliyim hiç olmazsa 3 gün hiç çalışmadan böyle yatmak isterim yani. Bi de... Biri karşında şey yaparken, yemek yerken senin orada ona servis yapman sana koyuyo, şey yapıyo acaba biz de böyle bi hayat yaşayacak mıyız diye ümitleniyo.

**Coşku:** Niye hakaten ne farkı var onların senden? Neden sen zengin değilsin de o zengin?

**Recep:** E kapitalizm böyle bişey. Ben işçi olmazsam o da zengin olmaz. Bizim sektörde bi de hem patron hem müşteri falan... Kötü ya turizm...

**Coşku:** Peki ne olsa düzelcek, çözüm ne olacak bu sektör için?

**Recep:** Ya sektör değil de çalışma şartlarımız ancak örgütlenmeyle düzelebilir diye düşünüyorum. Yani sendikanın bütün otelleri böyle örgütleyerek yoluna girebileceğini düşünüyoruz.

**Coşku:** Sen DİP'lisin di mi?

**Recep:** Evet.

**Coşku:** Nasıl oldu, nasıl DİP'e katıldın?

**Recep:** Arkadaş vasıtasıyla tanıştım.

**Coşku:** Çalışma şartların teşvik etti mi bunu?

**Recep:** Tabii zaten o teşvik ediyö. Senin hikayeni anlatıyo karşılaştığım solcular. Bir işçinin yani yaşadığı sorunları anlatıyo. Yani buna bi çözüm, ne bileyim nasıl baş edeceğini anlatıyo. Bunu anlatınca zaten bi de eziliyosun bi de işçiyisen direk solcu oluyosun yani. Solcu olmak nasıl bi kelime bilmiyorum ama. Yani o tarafa kayıyosun ister istemez.

**Coşku:** Peki bu bütün işçilerde böyle mi olacaktır? Bunlar hep yapıyor ama işçiler sol partilere oy vermeye başlamadı. Onlara da kendi yaşadıkları anlatıldı. Neden sence onlar senin deyimimle "sola kaymadı"?

**Recep:** Bir sürü işsiz var, korkuyo adam. Bi de geçmişte hani sol partilerin olsun sendikaların bürokrasisinin yozlaşması bir neden mesela. Yani sol partilerin yaptığı hatalar var. İşçilere tam hakim olamadılar. Bir de onların yaptığı yanlışlar var aslında. Yani yaptıkları tek bi icraat yok. AKP biraz yem atınca ondan kaynaklanıyo herhalde ne biliyim. Dini kullanmaya başladılar mesela. Biliyosunuz Türkiye'nin %80'i %90'ı Müslüman diyorlar yani işte bi de din faktörünü kullanmaya başlıyolar.

**Coşku:** Nasıl kullanıyolar dini?

**Recep:** İşte hepimiz Müslümanız, din kardeşiyiz falan... Sonra solcu adam kafirdir diyo adam. İstemiyö onu. Ama bize sendika şart. Bi şekilde anlicak herkes.

**Coşku:** Çok teşekkür ederim.

**Recep:** Rica ederim.

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

**Ad-Soyad** : Coşku ÇELİK  
**Doğum Tarihi ve Yeri** : 20/03/1986 - GAZİANTEP

### Eğitim

**Lise**, Antalya Metin Nuran Çakallıklı Anadolu Lisesi Haziran/2004  
**Lisans**, Orta Doğu Teknik Üniversitesi : Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Şubat/2010  
**Erasmus-Değişim** : Siyaset Bilimi 2008/2009 Güz  
 University of Cologne  
**Yüksek Lisans**, Orta Doğu Teknik Üniversitesi - Akdeniz Üniversitesi (Yatay Geçiş) : Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi - Kamu Yönetimi Devam ediyor

### İş Denevimi

Akdeniz Üniversitesi : Araştırma Görevlisi (Eylül 2011-Aralık 2012)  
 Celal Bayar Üniversitesi : Araştırma Görevlisi (Aralık 2012-devam ediyor)

### Yabancı Dili

<b>Dil</b>	<b>Düzey</b>
İngilizce	: İleri
Almanca	: Orta Seviye

### Akademik İlgi Alanları

- Toplumsal Sınıf ve Emek Çalışmaları
- Sosyal Politika
- Ekonomi Politik
- Devlet Kuramları

### **Konferans Sunumları**

- Çelik, Coşku, “*Sosyal Politikanın Neoliberal Biçimi Olarak Yoksulluklara Mücadele Programları ve Yardım Nosyonu*”, 6. Ekonomik Yaklaşım Kongresi, Gazi Üniversitesi, Ankara Türkiye; Aralık, 2011.
- Çelik, Coşku, “*Conservative Populism, Welfare Governance, and Charitable Foundations: The Case of General Directorate of Social Assistance and Solidarity*”, Eurasian Forum on Social Sciences 2012, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi, Bakü Azerbaycan; Ekim, 2012.
- Çelik, Coşku, “*Impacts of Labour Market Flexibility on Female Labour: Seasonal Tourism Workers in Antalya, European Conference on Politics and Gender*, Universitat Pompeu Fabra, Barselona İspanya; Mart, 2013.