

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

**BEYAZ YAKALI İŞÇİLERDE ÖRGÜTLENME: TÜRK
BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Doktora Tezi

AHMET UTKU ERDAYI

İstanbul, 2012

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

**BEYAZ YAKALI İŞÇİLERDE ÖRGÜTLENME: TÜRK
BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Doktora Tezi

AHMET UTKU ERDAYI

Danışman: PROF. DR. KUVVET LORDOĞLU

İstanbul, 2012

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı ÇALIŞMA EKONOMİSİ Bilim Dalı Doktora öğrencisi AHMET UTKU ERDAYI'nın BEYAZ YAKALI İŞÇİLERDE ÖRGÜTLENME : TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 17.12.2012

- 1) Tez Danışmanı : PROF. DR. KUVVET LORDOĞLU
2) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. BERNA GÜLER MÜFTÜOĞLU
3) Jüri Üyesi : PROF. DR. AHMET SELAMOĞLU
4) Jüri Üyesi : PROF.DR. MEHMET TÜRKAY
5) Jüri Üyesi : PROF.DR. NEVZAT GÜLDİKEN



GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı	: Ahmet Utku ERDAYI
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	: Çalışma Ekonomisi
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Kuvvet LORDOĞLU
Tez Türü ve Tarihi	: Doktora – Şubat 2012
Anahtar Kelimeler	: Beyaz Yakalı, Beyaz Yakalı İşçiler, Örgütlenme, Sendikalaşma, Banka İşçileri

ÖZET

BEYAZ YAKALI İŞÇİLERDE ÖRGÜTLENME: TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

20. yüzyıl boyunca istihdamdaki payları sürekli artan beyaz yakalı işçiler, bugün işçi sınıfının en önemli bileşeni haline gelmişlerdir. Böylece sendikaların ağırlıklı olarak mavi yakalılardan oluşan geleneksel üye tabanı zayıflamıştır. Artık sendikaların potansiyel üyelerini büyük oranda beyaz yakalı işçiler oluşturmaktadır. 21. yüzyılda beyaz yakalı işçilerin örgütlü mücadeledeki etkinliğinin ve sendikaların onları örgütlemedeki başarısının genel sendikal hareketin gücü açısından belirleyici olması muhtemel görünmektedir. Buna karşın beyaz yakalılar tarihsel olarak, hem sayısal hem de etkinlik anlamında görece zayıf bir örgütlenme yapısına sahip oluşlardır. Zayıf örgütlenme yapısı, özellikle 1980 yılından itibaren yaygın uygulama alanı bulan neo-liberal politikalarla birlikte açıkça görülmeye başlamıştır. Neo-liberal dönemde emeğin temel maliyet unsuru olarak kabul edilmesiyle beyaz yakalıların görece sahip oldukları ayrıcalıklar tümüyle ellerinden alınmış ve çalışma koşulları mavi yakalılardan farksız hale getirilmiştir. Söz konusu gelişmeler karşısında beyaz yakalılar, genel gidişatı etkileyebilecek bir örgütlü mücadele yürütememişlerdir.

Birçok açıdan böylesine önemli hale gelen beyaz yakalı işçilerin, geleneksel sendikal mücadeleden uzak olan zayıf bir örgütlenme yapısına sahip olmaları, temel bir örgütlenme sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan hareketle çalışmanın temel amacı, beyaz yakalı işçilerin sorunlu örgütlenme karakterini ortaya koymak ve söz konusu karakteri şekillendiren faktörleri açığa çıkarmaktır. Bu çerçevede Türkiye’de söz konusu sorunu yansıtan, dolayısıyla çalışmanın amacına en uygun sektör görünümünde olan bankacılık sektöründe bir alan araştırması yapılmıştır. Araştırmada nitel yöntem tercih edilmiş; veriler derinlemesine görüşmeler aracılığıyla derlenmiştir. Araştırma sonucunda beyaz yakalılardaki gevşek örgütlenme yapısının boyutlarına ve gevşek örgütlenme yapısını belirleyen faktörlere ilişkin bulgular elde edilmiştir.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Ahmet Utku ERDAYI
Field : Labor Economics and Industrial Relations
Programme : Labor Economics
Supervisor : Professor Kuvvet LORDOĞLU
Degree Awarded and Date : Phd – February 2012
Keywords : White Collar, White Collar Workers, Organization,
Unionization, Bank Workers

ABSTRACT

THE ORGANIZATION IN WHITE COLLAR WORKERS: A FIELD RESEARCH IN TURKISH BANKING SECTOR

The contribution in employment of the white-collar workers has continuously grown throughout the 20. century. As a result, they have become the most crucial component of the current working class. Therefore the traditional membership of the unions in which the blue-collars made up the majority has weakened. So far the white collar workers appear to be the potential members of the unions. In 21. century it's likely that the efficacy of the white-collar workers in organized struggle and the succes of the unions in organizing them is a determing factor with respect to the power of the universal unionist action. However the white collars had historically a relatively weak organizational structure both in quantitif and efficiency aspects. The weak organizational structre has become clearly visible in conjunction with the neo-liberal policies which are being implented since 1980's. The white-collars are deprived of their relatif privileges following the recognition of the labor as a basic cost factor and their working conditions became no more different than the blue-collars. In view of these facts the white-collars could not carry out any organized struggle that might effect the course of events.

White-collar workers who in several ways to came to such important the fact that the weak organizational structure which avoid the traditional unionist struggle is a major organisation issue. Hence the main aim of our study is to display the aspects of the problematic organizational character of the white-collar workers and to clarify the factors shaping this character. In this context a field research has been conducted in the banking sector that appropriates the aim of study and reflects this problem in Turkey. In the research qualitative method has been prefered and the data has been compiled through depth interview. As an outcome of the research, the findings concerning the dimension of lose organizational structure of the white-collars ve the determing factors this structure have been obtained.

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM BEYAZ YAKALI İŞÇİLER: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE SINIFSAK KONUM TARTIŞMALARI

1.1 BEYAZ YAKALILARIN TANIMLANMASI.....	5
1.1.1 Tanımlama Problemi	6
1.1.2 Beyaz Yakalıları Tanımlamaya Yönelik Yaklaşımlar	9
1.1.2.1 Zihin-Kas Yaklaşımı	9
1.1.2.2 Fonksiyonel Yaklaşım.....	11
1.1.2.3 Eklektik Yaklaşım.....	14
1.1.2.4 Eleştirel Yaklaşım	16
1.1.3 Tanım Problemine Çözüm Arayışı	20
1.2 BEYAZ YAKALI EMEĞİN SINIFSAK KONUMU	23
1.2.1 Temel Sınıf Kuramları	24
1.2.1.1 Marksist Gelenek	24
1.2.1.2 Weberci Gelenek.....	28
1.2.1.3 Temel Sınıf Kuramları Bağlamında Beyaz Yakalıları	31
1.2.2 Beyaz Yakalı Emeğin Sınıfsal Konumuna İlişkin Teorik Yaklaşımlar	39
1.2.2.1 Beyaz Yakalıları Orta Sınıf Olarak Gören Yaklaşımlar	40
1.2.2.2 Beyaz Yakalıları İşçi Sınıfı Olarak Gören Yaklaşımlar.....	44
1.2.3 Türkiye’deki Sınıf Çalışmaları ve Beyaz Yakalı Emek	63
1.3 ÜRETKEN VE ÜRETKEN OLMAYAN EMEK BAĞLAMINDA BEYAZ YAKALILAR.....	68
1.3.1 Üretken ve Üretken Olmayan Emek.....	69
1.3.1.1 Üretken Emek.....	70
1.3.1.1.1 Genel Olarak Üretken Emek.....	72
1.3.1.1.2 Sermaye İçin Üretken Emek.....	74
1.3.1.2 Sermaye İçin Üretken Olmayan Emek.....	77
1.3.1.3 Üretken ve Üretken Olmayan Emek Ayrımı Üzerinden Emek Türlerinin Sınıflandırılması	79
1.3.1.3.1 Kullanım Değeri Üreten Emek	82
1.3.1.3.2 Küçük Meta Üreten Emek	82
1.3.1.3.3 Ücretli Emek.....	83
1.3.1.3.3.1 Ücretleri Gelirden Ödenen İşçiler	84
1.3.1.3.3.2 Devletin Etkinliklerini Yerine Getiren İşçiler.....	87
1.3.1.3.3.3 Özel Sermaye Tarafından İstihdam Edilen İşçiler	89
1.3.1.3.3.3.1 Dolaşım Alanındaki İşçiler.....	90

1.3.1.3.3.2 Üretim, Ulaşım ve Depolama İşçileri.....	98
1.3.2 Dolaşım İşçilerinin Sermaye İçin Üretken Olmamları ile Sınıfsal Konumları Arasındaki İlişki.....	100
1.3.3 Üretken ve Üretken Olmayan Emek Bağlamında Hizmet Emeği	106

İKİNCİ BÖLÜM

BEYAZ YAKALI İŞÇİLERDE ÖRGÜTLENME: GELİŞİMİ, KARAKTERİ VE EĞİLİMLERİ

2.1 BEYAZ YAKALILARDA SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN KISA TARİHİ..	110
2.1.1 Dünyadaki Gelişim Süreci.....	110
2.1.2 Türkiye'deki Gelişim Süreci.....	123
2.2 BEYAZ YAKALI SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİNİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR.....	139
2.3 BEYAZ YAKALILARIN ÖRGÜTLENME KARAKTERİ	160
2.4 BEYAZ YAKALILARIN ÖRGÜTLENME KARAKTERİNİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER	169
2.4.1 Beyaz Yakalıların Sınıfsal Konumlarına İlişkin Faktörler	169
2.4.1.1 Orta Sınıf Mirasına Sahip Olmaları	169
2.4.1.2 Sınıfsal Konumlarının Çelişkili Olması	175
2.4.1.3 Sınıfsal Konumlarının Heterojen Olması	178
2.4.2 Beyaz Yakalıların Sınıf Bilincinin Gelişmemesi	181
2.4.3 Beyaz Yakalıların Yürüttükleri İşlerin Doğası	183
2.4.4 Beyaz Yakalıların Bireyci Eğilimleri	189
2.4.5 Beyaz Yakalıların Sahip Oldukları Ayrıcalıklar.....	192
2.4.6 Beyaz Yakalıların Sendikalar Hakkındaki Bilgisizlikleri.....	195
2.4.7 İşverenlerin Örgütlenme Karşısı Uygulamaları	196

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BEYAZ YAKALI İŞÇİLERDE ÖRGÜTLENME ÜZERİNE TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI.....	200
3.2 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	201
3.2.1 Araştırma Evreninin Belirlenmesi	201
3.2.2 Araştırma Evrenine İlişkin Nicel Bilgiler.....	205
3.2.3 Araştırma Örneklemine Seçimi	212
3.3 ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BAZI BULGULAR VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	217
3.3.1 Genel Örgütlenme Eğilimleri ve Sendikal Faaliyetler.....	217

3.3.1.1 Sendikaların Benimsediği Genel Anlayış	221
3.3.1.2 Sendikal Faaliyetler.....	226
3.3.1.2.1 Toplu Pazarlık.....	227
3.3.1.2.2 Grev	235
3.3.1.2.3 Örgütlenme, Eğitim ve Basın-Yayın Faaliyetleri	241
3.3.1.2.4 Diğer Sendikal Faaliyetler	247
3.3.1.2.5 Çalışanların Sendikal Faaliyetlere Katılımı.....	248
3.3.1.3 Kolektif Mücadele Araçları.....	251
3.3.2 Gevşek Örgütlenme Yapısını Belirleyen Temel Faktörler	257
3.3.2.1 Çalışanların Sendikalar Hakkındaki İzlenimleri	258
3.3.2.2 Çalışanların Sınıfsal Konum Algısı	263
3.3.2.3 Bireyselleşme	270
3.3.2.3.1 Ortak Çıkar Yerine Bireysel Çıkar	271
3.3.2.3.2 Kolektif Mücadele Yerine Bireysel İlişkiler	275
3.3.2.3.3 Sendika Yerine İnsan Kaynakları Departmanı	278
3.3.2.4 İşverenlerin Gücü ve Baskısı	281
3.3.2.5 Sendika-Üye Arasındaki İletişim Sorunu.....	287
3.3.2.6 Çalışanların Yönetimin Bir Parçası Oldukları/Olacakları İnancı.....	290
3.3.3 Bulgulara İlişkin Genel Değerlendirme	293
SONUÇ	298
EKLER	305
KAYNAKÇA.....	307

TABLO LİSTESİ

Tablo 1:	Beyaz Yakalı İşkollarında Toplam İşçi Sayısı, Sendikalı İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları (2009).....	204
Tablo 2:	Türk Bankacılık Sektöründe Bankaların Sınıflandırılması.....	206
Tablo 3:	Türk Bankacılık Sektöründe Bankaların Sınıflandırılmasına Göre Banka, Şube ve Çalışan Sayılarının Dağılımı (2010).....	207
Tablo 4:	Banka Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (2010).....	208
Tablo 5:	Banka Çalışanlarının Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı (2010).....	209
Tablo 6:	Bankacılık Sektöründe On Yıllar İtibariyle Çalışan Sayılarının Değişimi (1961-2010).....	210
Tablo 7:	Bankacılık Sektöründe Yıllar İtibariyle Çalışan Sayılarının Değişimi (2000-2010).....	211
Tablo 8:	Banka ve Sigorta İşkolundaki Sendikaların Üye Sayıları ve Üye Yüzdeleri (2009).....	212
Tablo 9:	BASİSEN'in Örgütlü Olduğu Bankaların Şube ve Çalışan Sayıları (2010).....	214
Tablo 10:	Özel Sermayeli Bankaların Şube ve Çalışan Sayılarının Bankalara Göre Dağılımı (2010).....	215
Tablo 11:	Banka Şubelerinin En Yoğun Olduğu İller (2009).....	216

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1:	Üretken Olup Olmama Bağlamında Emek.....	81

KISALTMALAR

AKMEN	Akbank Mensupları Sendikası
APOT	Association of Post Office Telegraphists
BANKA-BÜRO-SEN	Türkiye Ticaret Büro Eğitim Banka Sigorta ve Güzel Sanatlar Sendikası
BANK-İŞ	Türkiye Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BANKS	Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BANK-SEN	Türkiye Devrimci Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BANKSİF	Türkiye Banka ve Sigorta Mensupları Sendikaları Federasyonu
BANKSİS	Türkiye Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BANK-Sİ-SEN	Türkiye Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BASİSEN	Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BASS	Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
bkz.	Bakınız
Ç	Çalışan
çev.	Çeviren
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
drl.	Derleyen
Ed.	Editör
FIET	International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees
hızl.	Hazırlayan
ICEM	International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions
İLK-SEN	Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası

KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
MEMUR-SEN	Memur Sendikaları Konfederasyonu
M-P-M	Meta-Para-Meta
NALGO	National and Local Government Officers' Association
NUET	National Union of Elementary Teachers
NUT	National Union of Teachers
P-M-P	Para-Meta-Para
RCA	Railway Clerk's Association
s.	Sayfa
S	Sendikacı
SOSYAL-İŞ	Türkiye Sosyal Sigortalar Eğitim Büro Ticaret ve Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
ss.	Sayfa Sayısı
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TEZ-BÜRO-İŞ	Türkiye Tezgâhtarlar ve Büro İşçileri Sendikası
TEZ-KOOP-İŞ	Türkiye Ticaret Kooperatif Eğitim Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
TİBAŞ	Türkiye İş Bankası A.Ş. Mensupları Sendikası
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TÖBANK	Türkiye Öğretmenler Bankası
TÖB-DER	Tüm Eğitim Öğretim Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneği
TÖDMF	Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu
TÖS	Türkiye Öğretmenler Sendikası
TSSA	Transport Salaried Staffs' Association
TUC	Trades Union Congress
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

TÜM-BANK-İŞ	Tüm Banka İşçileri Sendikası
TÜRK BANK-İŞ	Türk Ticaret Bankası İşçileri Sendikası
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Türkiye KAMU-SEN	Türkiye Kamu Sendikaları Konfederasyonu
UNI	Union Network International
ÜÜOE	Üretken ve Üretken Olmayan Emek
VAKIFBANK-SEN	Vakıflar Bankası Mensupları Sendikası
YAPI-SEN	Yapı Kredi Bankası Mensupları Sendikası

GİRİŞ

İstihdamın ağırlıklı olarak 1980’li yıllardan itibaren hizmetler sektörüne kayması ile birlikte mavi yakalı işçilerin istihdamdaki payı azalırken, beyaz yakalı işçilerin istihdamdaki payı artış göstermiştir. Batılı toplumların tümünün resmi istatistiklerinde, beyaz yakalıların işgücü içerisindeki payı görece fazladır ve artış eğilimi sürmektedir. Diğer ülkelerdeki beyaz yakalıların işgücü içerisindeki oranının ise, Batılı ülkeler kadar yüksek olmamakla birlikte, onlara benzer bir eğilim göstererek arttığı bilinmektedir¹. Beyaz yakalıların işgücü içerisindeki payının artışına koşut olarak yüksek ücret, ek ödemeler, fazladan izinler, iş güvencesi, işverenle kurulan yakın ilişkiler, özerklik, saygınlık/prestij gibi tarihsel olarak görece sahip oldukları ayrıcalıkları tedrici olarak aşınmıştır. Bugün beyaz yakalıların büyük çoğunluğu, mavi yakalılarından farksız görünmektedir. Geriye kalan beyaz yakalıların önemli bir bölümünün de çalışma koşulları her geçen gün mavi yakalılara yaklaşmaktadır. Tüm bu gelişmeler bağlamında, 21. yüzyılda işçi sınıfının en büyük bileşeninin ve örgütlenme tartışmalarında en fazla yer tutacak çalışanların beyaz yakalıları olması muhtemel görünmektedir.

21. yüzyılda böylesine önemli hale gelen beyaz yakalı işçiler, mavi yakalı işçilere kıyasla hem sayısal hem de etkinlik olarak daha zayıf bir örgütlenme yapısına sahip olmuşlardır. Beyaz yakalı örgütlenmenin görece zayıflığı, 1960’lı yıllara kadar beyaz yakalı işçilerin işgücü içerisindeki paylarının küçük olması, sahip oldukları ayrıcalıklar, çalışma koşullarının görece iyi olması gibi nedenlerle pek dikkat çekmemiştir. Ancak 1960’lı yıllarda beyaz yakalıların işgücü içerisindeki sayısının artmasıyla birlikte, sahip oldukları ayrıcalıklar aşınmaya ve çalışma koşulları kötüleşmeye başlamıştır. Bu gelişmeler sonucu, beyaz yakalıları arasında genel bir hoşnutsuzluk ortamı oluşmuştur. Oluşan hoşnutsuzluk, bu yıllardaki genel örgütlü mücadelenin gelişmesiyle birleşerek beyaz yakalıları arasındaki sendikal örgütlenmeyi tetiklemiştir. Böylece, beyaz yakalı örgütlenmelerin hem nicel gücü hem de örgütlü mücadele anlamındaki etkinlikleri eski dönemlere kıyasla artmıştır. Beyaz yakalı

¹ Anthony Giddens, **Sosyoloji Kısa ve Fakat Eleştirel Bir Giriş**, Ülgen Yıldız Battal (çev.), Ankara: Phoenix Yayınevi, 2005, s. 55.

örgütlerin dikkat çekmeye başlamasıyla birlikte, beyaz yakalıların örgütlenme yapısının görece zayıf olduğu görünür ve tartışılır hale gelmiştir.

1980 sonrası dönemde neo-liberal politikaların uygulamaya konulması ve işgücü içerisindeki beyaz yakalı işçilerin mavi yakalı işçilere bütünüyle baskın hale gelmesi sonucu, beyaz yakalıların çalışma koşullarına ilişkin sorunları iyice artmıştır. Bu dönemde emeğin temel maliyet unsuru olarak görülmesi, işgücü içerisinde baskın hale gelen beyaz yakalıların mevcut koşullarda çalıştırılmalarını olanaksız kılmıştır. Dolayısıyla beyaz yakalıların büyük bölümünün sahip olduğu ayrıcalıklar ellerinden alınmış ve çalışma koşulları mavi yakalılardan farksız hale getirilmiştir. Bütün bunlar karşısında, zaten örgütlenme bağlamında mavi yakalıların sahip olduğu gelenekten yoksun olan ve zayıf bir görünüm sergileyen beyaz yakalılar, genel gidişatı etkileyebilecek bir örgütlü mücadele yürütememiştir. Bu bağlamda beyaz yakalı işçilerin çalışma koşulları hiç olmadığı kadar kötüleşmesine karşın, geleneksel sendikal mücadeleden uzak olan zayıf bir örgütlenme yapısına sahip olmaları, temel bir örgütlenme sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma koşullarındaki kötüleşmeye karşın, örgütlü mücadeledeki zayıflığın daha ileri bir halinin Türkiye'deki beyaz yakalı işçiler için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Gerçekten Türkiye'de, beyaz yakalı işçileri doğrudan etkileyen 2001 krizi ve 2008 küresel krizi sonrası, binlerce kişinin işten çıkarılması ve kalanların çalışma koşullarının hiç olmadığı kadar kötüleşmesi karşısında, ne beyaz yakalı işçilerin kendilerinden ne de beyaz yakalıları örgütleyen sendikalardan ciddiye alınabilecek herhangi bir örgütlü tepki gelmiştir. Kriz sonrası işsiz kalan beyaz yakalıların bizatihi kendileri bile, sanal ortamdaki serzenişlerini saymazsak, bütünüyle sessiz kalmışlardır. Hem dünyadaki hem de Türkiye'deki beyaz yakalı işçilerin örgütlü mücadele anlamındaki zayıflığında, 1980 sonrası sendikal örgütlenmenin genel olarak zayıflatılmasının büyük oranda etkili olduğu şüphesizdir. Ancak bundan bağımsız olarak, söz konusu zayıflığın, beyaz yakalıların kendilerine has örgütlenme karakterine sahip olmalarından kaynaklandığı belirtilmelidir.

İstihdamın 1980'lerden itibaren hizmetler sektörüne kaymasının sendikal örgütlenme açısından okunuşu sendikaların geleneksel üye profilini oluşturan mavi

yakalı işçilerin istihdamdaki paylarının azalmasına karşın, örgütsüz ya da zayıf örgütlenme eğilimine sahip beyaz yakalı işçilerin işgücü içerisinde baskın hale gelmesidir. Böylece 1980 sonrası yaşanan sendikal krizin en önemli nedenlerinden birisi olarak kabul edilen sonuç ortaya çıkmıştır: Bir taraftan sendikaların geleneksel tabanı zayıflamış, diğer taraftan da potansiyel üye profili değişerek beyaz yakalı işçilerden oluşur hale gelmiştir. Bu durum 21. yüzyılda sendikaların potansiyel üyelerini oluşturan bileşenlerden en önemlisinin beyaz yakalı işçiler olması anlamı taşımaktadır.

Potansiyel üye profilindeki değişim nedeniyle 21. yüzyılda sendikalar, beyaz yakalı işçileri örgütlü mücadelenin içerisine çekebildikleri ölçüde güçlenebileceklerdir. Dolayısıyla beyaz yakalı işçilerin örgütlenme sorunu ve söz konusu sorunun nedenleri sendikal örgütlenmenin geleceği açısından büyük önem taşımaktadır. Sendikal krizden çıkış yollarının arandığı ve istihdamdaki yeni gruplar için yeni strateji arayışları içerisine girildiği günümüz koşullarında, beyaz yakalı işçilerdeki örgütlenme sorununun boyutlarının ve söz konusu sorunun arkasındaki nedenlerin anlaşılması beyaz yakalı işçileri geleneksel örgütlü mücadelenin içerisine çekmek amacıyla belirlenecek sendikal stratejiler açısından anlamlı bir hareket noktasıdır.

Bahsedilen örgütlenme sorununun boyutlarının anlaşılması ve arkasındaki nedenlerin tespit edilmesi, beyaz yakalıların mavi yakalıları kıyasla farklılıklar taşıyan örgütlenme karakterinin ve bu karakterin belirleyicilerinin ortaya konulması ile mümkündür. Buradan hareketle bu çalışmanın temel amacı beyaz yakalı işçilerin örgütlenme karakterini ortaya koymak ve söz konusu karakteri şekillendiren faktörleri açığa çıkarmaktır. Bu temel amaç yanında, beyaz yakalıların kim olduğunun ve beyaz yakalı işlerin/mesleklerin neler olduğunun açıklığa kavuşturulması; beyaz yakalıların sınıfsal konumlarındaki muğlaklığın bir ölçüde giderilmesi; beyaz yakalı örgütlenmenin gelişim sürecinin açıklanması; beyaz yakalıların sınıfsal konumları ile örgütlenme karakterleri arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde “beyaz yakalı” kavramı tanımlanmış, beyaz yakalı işler/mesleklerle ilgili genel bir çerçeve çizilmeye çalışılmış ve beyaz yakalıların sınıfsal konumlarına ilişkin tartışmalara yer verilmiştir. İkinci bölümde beyaz yakalı işçilerde örgütlenmenin tarihsel gelişimi ve söz konusu gelişimi açıklamaya yönelik

yaklaşımlar anlatılmış, beyaz yakalı işçilerin örgütlenme karakteri ve eğilimleri literatürdeki yaklaşımlar çerçevesinde açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ise, beyaz yakalı işçilerin tipik bir örneği olan banka çalışanlarında örgütlenme üzerine yapılan alan araştırmasına ilişkin bilgiler, bulgular ve bulgulara ilişkin değerlendirmeler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

BEYAZ YAKALI İŞÇİLER: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE SINIFSAK KONUM TARTIŞMALARI

Beyaz yakalıları ilgili tartışmalar, 20. yüzyılın başından bu yana, yer yer birbiriyle iç içe geçen iki temel alanda yürütölmüştür. Tartışma alanlarından ilki, beyaz yakalıların sınıfsal konumlarına göndermeler yapmaksızın sadece tanımlanması, kimleri kapsadığının belirlenmesi ve beyaz yakalı işlerin/mesleklerin neler olduğunun ortaya konulması amaçlarına yönelik girişimleri kapsamaktadır. İkinci tartışma alanı, beyaz yakalıların sınıfsal konumlarının tespit edilmesi amacına odaklanmış olan, ilk tartışmalara kıyasla daha önemli ve kapsamlı kabul edilebilecek tartışmaları içermektedir.

Bu bölümde, söz konusu tartışmalardan hareketle ilk olarak, beyaz yakalıların tanımlanmasına ilişkin yaklaşımlardan bahsedilerek, beyaz yakalı çalışanlar ve beyaz yakalı kabul edilen işler/meslekler ile ilgili genel bir çerçeve çizilmeye çalışılacaktır. İkinci olarak, daha önemli gördüğümüz beyaz yakalıların sınıfsal konumlarına ilişkin teorik yaklaşımlar tartışılacaktır. Son olarak ise, beyaz yakalıları emek-değer teorisi bağlamında önem taşıyan üretken olan ve olmayan emek ayrımı üzerinden tartışılarak, büyük bir çoğunluğu üretken olmayan beyaz yakalıların üretken olmamalarının, onların sınıfsal konumlarını etkilemediği, başka bir ifadeyle işçi oldukları gerçeğini değiştirmedeği açıklanacaktır.

1.1 BEYAZ YAKALILARIN TANIMLANMASI

20. yüzyılın ilk yarısından itibaren, genel bir bakışla mavi yakalılarından farklı oldukları söylenebilen, ancak kim oldukları ve kendilerine has nitelikleri net bir biçimde ortaya konulamayan beyaz yakalıları tanımlamaya yönelik girişimler olmuştur. Bu girişimlerin hepsinde, beyaz yakalıların tanımlanmasında ciddi güçlükler olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla öncelikle beyaz yakalıların bir problem haline gelen tanımlanma güçlüğünden ve söz konusu güçlüğü arkasındaki nedenlerden bahsetmek gerekmektedir.

1.1.1 Tanımlama Problemi

“Beyaz yakalılar” teriminin belirsiz bir terim olduğu ve net bir tanımının yapılamadığı öteden beri dile getirilmektedir². Bugün de halen söz konusu belirsizlik sürmekte, beyaz yakalılar denilince farklı çalışan gruplarından bir ya da bir kaç aklı gelebilmektedir. Örneğin beyaz yakalılar denildiğinde mimarlar, mühendisler, teknisyenler gibi teknik işlerde çalışanlar ya da yöneticiler ve denetçiler gibi üst düzey çalışanlar veya büro işçileri gibi rutin işleri yürüten çalışanlardan sadece biri ya da birkaç aklı gelebilmektedir. Yine beyaz yakalılardan bazen kamu çalışanları anlaşılırken, bazen de hizmet sektörü çalışanlarının tümü anlaşılabilir.

“Beyaz yakalılar” terimi ülkeler arasında da farklı anlamlara gelebilecek şekilde kullanılmakta, bu terim yerine “maaşlı çalışanlar”, “kol gücüyle çalışmayanlar”, “büro işçileri” gibi farklı terimlerin kullanıldığı görülmektedir. Bir ülkede beyaz yakalı olarak kabul edilen bir meslek grubu, diğer ülkede farklı bir kategori içerisinde yer alabilmektedir³. Hatta Türkiye gibi bazı ülkelerin resmi istatistiklerinde “beyaz yakalılar” kategorisi bulunmamaktadır. Gerçekten Türkiye’nin resmi istatistiklerinde “beyaz yakalılık” ya da “kol gücüyle çalışmama” göndermeleri olmaksızın “profesyonel meslek mensupları” ya da “büro ya da müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar”⁴ gibi ifadeler kullanılmaktadır. Türkiye’de böyle adlandırılan çalışan grupları, örneğin İngiltere gibi başka ülkelerde, “beyaz yakalılar” ya da “kol gücüyle çalışmayanlar” kategorisi altında sayılmaktadır⁵.

Beyaz yakalıların tanımlanması konusundaki belirsizliğin iki temel nedeninden bahsedilmektedir. İlk olarak beyaz yakalıların çalıştıkları yerler, iş ortamları, ücretlerinin ödenme yöntemleri, çalışırken giydikleri elbiselerin türü gibi özelliklere

² Emil Lederer, “The Problem of the Modern Salaried Employee: Its Theoretical and Statistical Basis”, **In Die Privatangestellten in der modernen wirtschaftsentwicklung**, New York, 1912, s. 17. Aktaran: C. Wright Mills, **White Collar: The American Middle Classes**, New York: Oxford University Press, 1951, s. 241; George Sayers Bain ve Robert Price, “Who Is A White-Collar Employee”, *British Journal Of Industrial Relations*, 1972a, Vol. 10, No. 3, Ebsco-Host Veritabanı, s. 325; Richard Hyman ve Robert Price (Ed.), **The New Working Class? White-Collar Workers And Their Organizations**, London: Macmillan Press, 1983, s. 14.

³ Hyman ve Price, s. 9-10.

⁴ TÜİK, “İstihdam Edilenlerin Meslek Grubu”, *İşgücü İstatistikleri*, 2011.

⁵ Hyman ve Price, s. 11.

göndermeler yapılarak tanımlanması ya da bunlar üzerinden anlaşılması net bir tanımın yapılmasını güçleştirmektedir. Çünkü sayılan özelliklerin sadece görünürdeki ve değişken nitelikler olduğu ifade edilmektedir⁶. İkincisi, beyaz yakalıların tanımına ilişkin belirsizliğin büyük oranda, yürüttükleri işlerin son derece heterojen bir yapıya sahip olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir⁷. Beyaz yakalı meslekler yönetim, denetim, pazarlama gibi işletme fonksiyonlarına gönderme yapan yöneticilik, denetçilik vb. meslekleri kapsadığı gibi; mühendislik, mimarlık vb. profesyonel teknik meslekleri de kapsamakta; hatta serbest çalışan profesyoneller olarak avukatlar, muhasebeciler ya da çeşitli danışmanları içerisine aldığı gibi; bankacılık, sigortacılık vb. rutin büro işlerinin ağırlıklı olduğu meslekleri de içerebilmektedir. Bu haliyle beyaz yakalı olarak kabul edilen sektörler, Mills'in ifadesi ile "mesleki salata"ya⁸ benzemektedir. Beyaz yakalı mesleklerdeki heterojenlik, beyaz yakalı işlerin bir bütün olarak doğasının ortaya konulmasını ve söz konusu işlere ilişkin genel açıklamalar yapılmasını zorlaştırarak ciddi bir belirsizliğe yol açmaktadır⁹.

Beyaz yakalıların, işlerinin doğası ve kendilerine özgü nitelikler üzerinden tanımlanmasında karşılaşılan güçlük, onların mavi yakalı işçilerin karşıtı olarak tanımlanması sonucunu doğurmaktadır¹⁰. Beyaz yakalıların karşıtı üzerinden tanımlanması ise, tanımlama problemini çözmemektedir. Mavi yakalı işler ya da mavi yakalılar denildiğinde hangi tür işlerin ya da hangi grubun kastedildiği az çok anlaşılmaktadır. Mavi yakalı işlerden imalat, madencilik, inşaat, makine yapımı, onarımı ve bakımı, montaj gibi alanlardaki kol gücüne dayalı, çalışma koşullarının ağır olduğu, tehlikeli ve eğitim gerektirmeyen işler anlaşılmaktadır. Beyaz yakalılar mavi yakalıların karşıtı olarak kavrandığında, örneğin kol gücüne dayanmayan çalışanlar şeklinde tarif edildiğinde, mavi yakalılar dışında kalan ve birbirleriyle çok fazla ortak yanı bulunmayan çalışanların tümünü beyaz yakalı olarak nitelendirmek mümkündür. Bu durum belirsizliği gidermediği gibi, beyaz yakalı işlerin/mesleklerin sınırlarının

⁶ Bain ve Price, 1972a, s. 325.

⁷ Hyman ve Price, s. 13; Alex Callinicos ve Chris Harman, **Neo-Liberalizm ve Sınıf**, Osman Akınhay (çev.), İstanbul: Salyangoz Yayınları, 2006, s. 30; Bain ve Price, 1972a, s. 326.

⁸ Mills, s. 291.

⁹ Bain ve Price, 1972a, s. 326.

¹⁰ Bain ve Price, 1972a, s. 326.

çizilmesini daha da zorlaştırmaktadır. Örneğin mavi yakalılar gibi ağır bir işi yüklenmeyen ve kol gücüne dayalı olarak çalışmayan bir “aşçı” beyaz yakalı mıdır? Ya da mavi yakalılar gibi eğitilmiş olmayan ancak küçük bir kumanda koluyla metroyu kullandığı için kol gücüyle çalıştığı da söylenemeyen “vatman” beyaz yakalı mıdır? Başka bir açıdan bakıldığında ise, beyaz yakalı olarak kabul edilen ve rutin işleri yürüten bir büro işçisinin mavi yakalıların aksine çalışma koşullarının hafif olduğu söylenebilir mi? Ayrıca rutin büro işlerinin niteliksizleşmesine bağlı olarak ciddi bir eğitim gerektirip gerektirmediği sorusu akla gelmekte ve kafa gücüyle çalışılıp çalışılmadığı tartışılmaktadır¹¹. Görüldüğü gibi ciddi bir belirsizlik ve sınırlama problemi bulunmaktadır.

Beyaz yakalıların mavi yakalıların karşıtı olarak tanımlanmasının, onların sınıfsal konumuyla ilgili yaygın bir yanlış algıyı beraberinde getirdiği yeri gelmişken belirtilmelidir. Burada söz konusu algı, ileride detaylı biçimde bahsedilecek olması nedeniyle sadece tespit edilerek geçilecektir. Mavi yakalıların işçi sınıfı ile özdeş olduğuna ilişkin yaygın bir kanı vardır. Mavi yakalıların, özellikle sınıf mücadelesi anlamında sahip olduğu tarihsel mirastan kaynaklanan söz konusu kanı, genellikle mavi yakalıların karşıtı olarak tanımlanan ya da anlaşılan beyaz yakalıların, işçi sınıfının bir parçası olmadığı gibi bir yanılsamaya yol açmaktadır. Hâlbuki kişilerin nesnel olarak ait oldukları sınıf, onların beyaz ya da mavi yakalı, üretken ya da üretken olmayan, sözleşmeli ya da kadrolu gibi farklı kategorilere dâhil olmalarını sağlayan kriterlerin ötesinde, üretim araçlarının mülkiyetine sahip olup olmadıkları ve üretim süreci içerisinde kontrol gücü gibi esasen kapitaliste ait fonksiyonları üstlenip üstlenmedikleri üzerinden belirlenmektedir.

¹¹ Braverman, büro çalışmasında zihinsel faaliyetin tamamen ortadan kalkmadığını, ancak zihinsel süreçlerin tekrara ve rutine bağlandığını ya da iş sürecinin bütünü içerisinde çok küçük bir ögeye indirgendini belirtmektedir. İş sürecinde işlemlerin elle yapılabilecek parçasının zihinsel faaliyetten arınarak ne kadar hızlı yapılacağını, bir bütün olarak emek sürecine egemen olduğunu ifade etmektedir. Braverman, bu haliyle büro çalışmasının, kol gücüne dayandığını iddia etmektedir (Braverman, 2008, s. 302). Büro çalışmasının kol gücüne dayalı hale gelmesi konusundaki tartışma için bkz. Harry Braverman, **Emek ve Tekelci Sermaye, Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleştirilmesi**, Çiğdem Çıdamlı (çev.), İstanbul: Kalkedon Yayınları, 2008, s. 296-302.

1.1.2 Beyaz Yakalıları Tanımlamaya Yönelik Yaklaşımlar

Beyaz yakalıları ilişkin görüşlerin ortaya atılması, 20. yüzyıl ile birlikte başlamıştır. Ancak esas tartışmalar, beyaz yakalıların işgücü içerisindeki artışının dikkat çekici hale geldiği ve sendikal anlamda örgütlenmeye başlayarak önem kazandıkları 20. yüzyılın ikinci yarısına rastlamaktadır. 20. yüzyıl içerisinde, doğrudan beyaz yakalıları tanımlama çabasında olan dört yaklaşımdan bahsedilebilir. Bunlar zihin-kas yaklaşımı, fonksiyonel yaklaşım, eklektik yaklaşım ve eleştirel yaklaşımdır. Aşağıda bu yaklaşımların temel iddiaları açıklanacaktır. Hemen belirtilmelidir ki beyaz yakalıların tanımlanmasına yönelik yaklaşımların ortaya konulması, tanımlama sorununu ortadan kaldırmamaktadır. Ancak en azından tanım konusundaki muğlaklığın bir ölçüde giderilmesine yardımcı olacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

1.1.2.1 Zihin-Kas Yaklaşımı

Zihin-kas yaklaşımı, tarihsel olarak beyaz yakalıları tanımlamada kullanılan en popüler yaklaşımdır. 20. yüzyılın başlarında ortaya atılan bu yaklaşımla birlikte “beyaz yakalı” terimi, zihinsel çaba sarf eden çalışanları tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Zihin-kas yaklaşımında “beyaz yakalı” terimi, minimum düzeyde eğitim ve doğrudan yüksek kas gücü ya da fiziksel çaba gerektiren mavi yakalı işler ile zihinsel çaba gerektiren büro işlerini birbirinden ayırmak ve söz konusu işleri yürüten çalışanlar arasındaki ayrımı belirginleştirmek amacıyla kullanılmıştır¹². Zihin-kas yaklaşımı ile birlikte, çalışırken zihinsel çaba/beyin gücü veya fiziksel çaba/kas gücü harcanmasına bağlı olarak belirlenen beyaz-mavi yakalı ya da kafa-kol gücüne dayalı çalışanlar ayrımı, 20. yüzyılın başlarından günümüze kadar kullanılarak gelmiştir.

Zihin-kas yaklaşımının öncüsü, Alman sosyolog Emil Lederer'dır. Lederer 1912 yılında yayınlanan eserinde, zihin-kas yaklaşımı ile ilgili fikirlerini ortaya koyarak beyaz yakalıların tanımlanması konusunda ilk açıklamaları yapan düşünür olmuştur. Ona göre, beyaz yakalıları konum olarak, ücretli işçiler ile bağımsız çalışanlar arasında bulunan bir çalışan grubunu ifade etmektedir. Bu belirlenim üzerinden beyaz yakalı meslekleri tespit etme girişiminde bulunan Lederer, beyaz yakalı olarak kabul edilen

¹² Bain ve Price, 1972a, s. 327.

mesleklerin heterojenliğinin farkına varmıştır. Lederer’a göre, söz konusu heterojenlik, beyaz yakalıların yaptıkları işlerin doğasına ilişkin pozitif kriterler koyarak tanım yapmayı güçleştirmektedir. Zaten beyaz yakalıların, pozitif kriterlerden ziyade, toplumdaki saygınlıkları ve kendi bilinçleri tarafından şekillenen sosyal karakterleri tarafından anlaşıldığını ifade etmiştir¹³. Lederer, pozitif kriterler belirlemek konusundaki güçlük nedeniyle beyaz yakalıları, “salt kol gücüne dayanan işlerin dışında kalan işlerde çalışanlar”, başka bir ifadeyle mavi yakalılar dışında kalan çalışanlar olarak tanımlamıştır¹⁴. Lederer beyaz yakalıların eğitim, saygınlık, ücret gibi özellikler bakımından daha avantajlı olduklarına, dolayısıyla bu kriterlerin de beyaz yakalıların tanımlanmasında kullanılması gerektiğine dikkat çekmiştir¹⁵.

Lederer’ın, beyaz yakalıları, temelde kol gücüne dayanan işlerin dışında kalan işlerde çalışanlar olarak tanımlaması, aslında çok geniş ve birbiriyle fazla ortak yanı olmayan bir çalışan kitlesini beyaz yakalılar kategorisine sokmuş olması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla böyle bir girişimle beyaz yakalıların kimler olduğuna ilişkin belirsizliğe çözüm bulmuş değildir. Bununla birlikte, Lederer’ın beyaz yakalı işleri, kol gücüne dayalı mavi yakalı işlerin dışında kalan işler olarak tanımlaması, kendisinden sonra bu işlerin zihinsel çabaya dayalı ve kol gücü gerektirmeyen işler olarak anlaşılmasına hizmet etmiştir.

Gerçekten beyaz yakalıların bu şekildeki belirlenimi, yaygın biçimde kabul görmüştür. Öncelikle birçok endüstri ilişkileri ders kitabında, zihin-kas yaklaşımının yansımaları olan beyaz yakalı işlerin zihin gücüne dayalı “kafa işleri” olduğu, bu işleri yerine getirenlerin de “beyaz yakalıları” olduğu görüşü benimsenmiştir. Örneğin, Edwin Beal ve Edward Wickersham’ın 1963 yılında yayınlanan “Toplu Pazarlık Uygulamaları” adlı eserlerinde, “...beyaz yakalıların, kollarından ziyade kafalarıyla çalışarak hayatlarını devam ettirdikleri, beyaz yakalı işlerin de beyin gücüne dayalı işler

¹³ Lederer, s. 17 Aktaran: Mills, s. 241-242.

¹⁴ Lederer, s. 23-24 Aktaran: Bain ve Price, 1972a, s. 326.

¹⁵ Richard Sobel, **The White Collar Working Class: From Structure to Politics**, New York: Praeger Publishers, 1989, s. 25.

olduğu ve çeşitli yoğunlukta zihinsel faaliyet gerektirdiği” kabul edilmiştir¹⁶. Bu kavranılış biçimiyle “beyaz yakalı” teriminin, akademik tartışmalara konu olmakla ve endüstri ilişkileri kitaplarına girmekle kalmadığı, 1927 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün resmi metinlerine beyaz yakalıların “fiziksel çabadan ziyade, zihinsel çaba gerektiren emek” şeklinde girerek kurumsal olarak kullanıldığı ve Almanya, Avusturya, İsveç gibi birçok ülkenin resmi metinlerinde benimsendiği görülmektedir¹⁷.

Aslına bakılırsa, insan emeğinin hiçbir biçiminin kafa ve kol arasında belli ölçüde bir birlik olmadan gerçekleşmesi mümkün değildir¹⁸. Yapılan herhangi bir işte sarf edilen zihinsel ya da fiziksel çabayı birbirinden ayırmak mümkün olmadığına göre, zihinsel ya da fiziksel çaba gerektiren işleri de net bir biçimde birbirinden ayırmak olanaksızdır. Her iş belli oranlarda bu iki tür çabayı gerektirdiğinden, ancak bir çabanın diğerine ağır bastığını söylememiz mümkündür. Bu bağlamda beyaz yakalı işler, fiziksel çabaya baskın bir biçimde zihinsel çaba gerektiren etkinlikleri kapsayan işler olarak kabul edilebilir. Zihin-kas yaklaşımından hareketle beyaz yakalı işlerin bu şekildeki kavranılışı, beyaz yakalıların ilişkin tartışmaların büyük çoğunluğuna damgasını vurmuştur.

1.1.2.2 Fonksiyonel Yaklaşım

Fritz Croner tarafından 1950’li yıllarda ileri sürülen fonksiyonel yaklaşım, beyaz yakalıların tanımlanması meselesine daha tatmin edici bir açıklama getirme iddiası taşımaktadır. Croner, beyaz yakalı işleri eğitim, saygınlık gibi kriterlerle tanımlamamıştır. Çünkü ona göre, söz konusu kriterler az ya da çok subjektif nitelik taşımaktadır. Onun analizinin, işin içeriğine ilişkin objektif yönleri temel almayı amaçladığı belirtilmiştir¹⁹. Croner’ın, beyaz yakalıların ilgili yaklaşımının temelinde “yetkilendirme teorisi” bulunmaktadır. Buna göre, liderlik ve yönetim fonksiyonlarının parçalanması, beyaz yakalıların belli oranda yetkilendirilmesini ve söz konusu

¹⁶ Edwin F. Beal ve Edward D. Wickersham, **The Practice of Collective Bargaining**, Homewood, 1963, s. 73 Aktaran: Bain ve Price, 1972a, s. 327.

¹⁷ Bain ve Price, 1972a, s. 327.

¹⁸ Alfred Sohn-Rethel, **Zihin Emeği Kol Emeği, Epistemoloji Eleştirisi**, İstanbul: Metis Yayınları, 2011, s. 98.

¹⁹ Bain ve Price, 1972a, s. 331.

fonksiyonların, yetkilendirilen beyaz yakalıları aktarılmasını gerekli kılmıştır²⁰. Sermaye birikiminin genişlemesine koşut olarak, çoğunluğu yönetime ilişkin fonksiyonlar çeşitlenerek yürütülemez hale gelecek kadar artmıştır. Bu durum, söz konusu fonksiyonların parçalanarak ücretli çalışanlara devredilmesini zorunlu kıldığı gibi, kapitaliste ait otoriter yetkilerin büyük bir bölümünün de aynı ücretli çalışanlara aktarılmasını gerektirmiştir. Croner için, sermaye adına zorunlu olarak yetkilendirilen bu ücretli grup “beyaz yakalılar”dır²¹.

Croner, beyaz yakalıları, yerine getirdikleri fonksiyonlar aracılığıyla tanımlamaktadır. Ona göre, beyaz yakalıların yürüttüğü bu fonksiyonlar dört ana başlık altında toplanmaktadır:

(1) *İdari fonksiyonlar*: Genel yönetime ilişkin işler, yasal-politik işler, sağlık ve refaha ilişkin işler, eğitim ve öğretime ilişkin işler, finansal işler, yazışma/haberleşme işleri, bilgi-işlem işleri.

(2) *Tasarım, analiz ve planlama fonksiyonları*: Bilimsel, deneysel, istatistiksel ve fikir/düşünce ile ilgili işler, mal üretimine ilişkin işler, sanatsal işler.

(3) *Yönetim ve denetim fonksiyonları*: Üretim yönetimine ilişkin işler, hizmet ve ticaret yönetimine ilişkin işler.

(4) *Ticari fonksiyonlar*: Nakliye ve diğer tüm ticari işler²².

Croner’a göre bu dört fonksiyon, beyaz yakalı istihdamın ayırt edici özelliğidir. Çünkü beyaz yakalıları tarafından yerine getirilen bu fonksiyonlar, sanayi devrimi sonrasına rastlayan kapitalist gelişmenin erken evrelerinde işverenler tarafından yürütülmüştür. Esasen bu fonksiyonlar, yönetim ve organizasyon ile ilgilidir ve büro, muhasebe, idare, satın alma, pazarlama, denetim, planlama işlerini ve teknik görevleri içermektedir. Croner’a göre, genel olarak işverenin sorumluluğunda olan bu farklı işler, işletmelerin çok büyümesi ve yerine getirilecek görevlerin karmaşılaşması nedeniyle

²⁰ Hyman ve Price, s. 48.

²¹ Sobel, s. 18.

²² Fritz Croner, “Salaried Employees in Modern Society”, **International Labour Review**, 1951, s. 97-110 Aktaran: Bain ve Price, 1972a, s. 331-332.

yukarıda sayılan ana fonksiyonlar altında toplanarak beyaz yakalı emeğe yüklenmiştir. Dolayısıyla söz konusu fonksiyonların, beyaz yakalıları karakterize ettiğini ve onların tanımlanmasına temel oluşturduğunu ifade etmiştir²³.

Belirtildiği gibi, sermaye birikiminin artmasına paralel olarak sermayedarlar tarafından yerine getirilen fonksiyonlara ait işlerin, artık yürütülemeyecek kadar artması, çeşitlenmesi ve karmaşıklaşması, söz konusu işleri yerine getirecek yeni bir ücretli çalışan kategorisi ortaya çıkarmıştır. İşte Croner, sermayenin genişlemesinin sonucu olarak ortaya çıkan bu işleri yürüten ücretlileri, yerine getirdikleri fonksiyonlar üzerinden “beyaz yakalıları” olarak tanımlamaktadır. Bu yönüyle fonksiyonel yaklaşım, beyaz yakalıların tanımı konusunda, zihin-kas yaklaşımına oranla sınırları belirli bir tablo ortaya koymuştur. Çünkü beyaz yakalıların yerine getirdiği belirtilen fonksiyonlar, onların kimler olduğu konusunda, “kol gücüyle çalışmayanlar” ya da “kol gücüyle çalışanlar dışında kalanlar” gibi ifadelerden daha net bir fikir vermektedir. Bunun yanı sıra fonksiyonel yaklaşımda, zihin-kas yaklaşımından farklı olarak, karşıtı üzerinden bir tanımlama yerine, ilk defa beyaz yakalı işlerin yapısına ve beyaz yakalıların yerine getirdiği fonksiyonlara ilişkin açıklamalar yapılarak, doğrudan beyaz yakalıları tanımlamaya yönelik bir çaba sergilenmiştir. Bu önemlidir, çünkü daha önce vurgulandığı gibi, beyaz yakalıların kimler olduğu konusundaki belirsizliğin temel nedeni, beyaz yakalıların kendilerine ve işlerinin doğasına ilişkin doğrudan açıklamalar yapılarak tanımlanması yerine, karşıtı olarak kabul edilen mavi yakalıları üzerinden tanımlanmasıdır.

Fonksiyonel yaklaşımın, sayılan olumlu yönlerine rağmen, başka sorunları beraberinde getirdiği belirtilmelidir. Beyaz yakalı mesleklerin heterojenliği nedeniyle beyaz yakalıların çok çeşitli ve değişken fonksiyonları üstlendikleri bilinmektedir. Beyaz yakalıları üstlendikleri fonksiyonlar üzerinden tanımlandığında, bu sefer de söz konusu fonksiyonların net bir biçimde belirlenmesi sorunu ortaya çıkmaktadır. Çünkü üretim sürecinin aşırı derecede parçalanması nedeniyle ortaya çıkan çok sayıda, birbiriyle iç içe geçmiş ve değişken fonksiyonları açıklıkla tanımlamak kolay değildir.

²³ Croner, s. 97-110 Aktaran: Bain ve Price,1972a, s. 332.

Dolayısıyla sonuçta, tanım belirsizliğinin giderildiğini söylemek mümkün olmamaktadır.

1.1.2.3 Eklektik Yaklaşım

Bahsedilen diğer iki yaklaşıma kıyasla eklektik kabul edilebilecek bir yaklaşım, 1961’de Roger Girod’dan gelmiştir. Eklektik yaklaşımda, zihin-kas ayrımı kabul edilmiş, ancak bu ayrıma ek olarak beyaz yakalıların bazı kriterler bakımından da mavi yakalılardan ayrılabilmesi iddia edilmiştir. Girod, yaptığı incelemeler sonucunda, beyaz yakalıları, kol işçilerinden ayıran iki kriter olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunlardan ilki *çalışma ortamının yapısı*dır. Girod, çalışma ortamını sadece fiziksel şartlar üzerinden değerlendirerek iki tip çalışma ortamı belirlemiştir. Buna göre kol gücüyle çalışan işçilerin çalışma ortamı “mekanik”, beyaz yakalıların çalışma ortamı “bürokratik” veya “mekanik olmayan”dır. Bunun yanında, kol gücüyle çalışmayan tüm işçilerin çalıştıkları çevreler “burjuvaya özgü” nitelik taşıyan yerlerdir. Kol gücüyle çalışan işçilerin çalıştıkları yerler ise, burjuvaya özgü yerlerin tamamen dışında kalmaktadır²⁴.

Girod’un ikinci kriteri, *çalışmanın işlevi ve amacı*dır. Bu kriter, mesleklerin işlevleri ve amaçları temelinde belirlenmiştir. Girod’a göre, iki etkinlik alanı vardır: İlki, insanlar üzerindeki eylemi içerir, ikincisi nesneler üzerindeki eylemi gerektirir. Çalışanlar; insanlar ve nesneler üzerindeki işlevleri yerine getirirken insana yönelik amaçlar ve nesneye yönelik amaçlar doğrultusunda hareket ederler. İşte kol gücüyle yapılan işler nesneye yönelik amaçlar taşır ve kullanılabilir bir şey yaratma işlevini yerine getirir; kol gücüne dayanmayan işler ise, insana yönelik amaçlar taşır ve insanlar üzerinde herhangi bir etki işlevini yerine getirir. Beyaz yakalı işler, diğer insanlar üzerinde etkiyi gerektirmektedir ve buradaki işlev, insan davranışlarını organize etmek ve biçimlendirmektir. Bu bağlamda Girod’a göre “beyaz yakalıları”, insana yönelik

²⁴ Roger Girod, *Etudes Sociologiques sur les Us Couches Salariees: Ouvriers et Employes*, Marcel Riviere, Paris, 1961, s. 137 Aktaran: Bain ve Price, 1972a, s. 335.

amacı olan ve insan davranışlarını yönlendirme işlevini yerine getiren işlerde çalışanlardır²⁵.

Girod'un yaklaşımı, öncelikle birçok mesleğin bu kategorilerin birine veya diğerine net biçimde yerleştirilemediği gerekçesiyle eleştirilmiştir²⁶. Buna göre, nesneye yönelik amacı olan faaliyetlerle insana yönelik amacı olan faaliyetler arasındaki hattın bulanık olduğu çok sayıda durum vardır. Örneğin gazete ya da kitap basılması, hem nesneye, hem de insana yönelik bir iştir. Gazete ya da kitap basılması sürecinin bir bölümü nesneye yönelik bedensel bir iştir, çünkü kol gücü gerektiren nesneye yönelik amaç taşımaktadır. Gazete ya da kitabın bilgilendirici niteliği ise, insana yönelik bir amaç taşımaktadır. Burada bir taraftan kullanılabilir bir ürün olan nesne yaratılır, ama diğer taraftan aynı nesne, insan davranışlarını şekillendiren bir üründür. İkinci olarak, söz konusu ayrımın mesleki bölünme açısından daha sıkıntılı olduğu ifade edilmiştir. Örneğin bu ayrım üzerinden hareketle tipik bir beyaz yakalı meslek olan mühendislik, nesneye yönelik amacı olan bedensel bir faaliyet içerdiğinden mavi yakalı meslek olarak kabul edilebilir. Ya da genellikle kol gücüyle çalışan bir otobüs şoförünün, insana yönelik amaçla hareket ettiği için beyaz yakalı olarak kabul edilebileceği belirtilmiştir²⁷.

Bunların yanında, Girod'un çalışma ortamı ile ilgili olarak belirttiği beyaz yakalıların mühendisler, laborantlar gibi bazı istisnalar dışında, genellikle "bürokratik" çevrede çalışmasının, onları kol gücüyle çalışan işçilerden ayıran çevresel kriter olduğu bir ölçüde kabul edilebilir. Ancak, beyaz yakalıların çalıştıkları yerlerin "burjuvaya özgü" nitelik taşıdığını söylemek doğru olmayacaktır. Örneğin, öteden beri beyaz yakalıları içerisinde sayılan büro işçilerinin çalışma ortamlarının burjuvaya özgü olduğunu iddia etmek mümkün değildir. Sadece bugün için değil, Girod'un görüşlerini dile getirdiği 1960'lardaki büro işçilerinin çalışma ortamlarının da burjuvaya özgü olduğu söylenemez. O dönemdeki büro işçilerinin, işlerin parçalanıp rutin hale getirilerek vasıfsızlaştırılması ve işçilerin yaratıcı güçlerini kullanmalarına fırsat veren

²⁵ Girod, s. 123 Aktaran: Bain ve Price, 1972a, s. 336.

²⁶ Bain ve Price, 1972a, s. 336.

²⁷ Bain ve Price, 1972a, s. 336-337.

özerkliklerinin ellerinden alınarak yetkilerinin az sayıdaki üst düzey yöneticiye aktarılması sonucunda, çalışma koşullarının neredeyse mavi yakalılar kadar kötü hale geldiğine ilişkin bulgular vardır²⁸. Girod'un eklektik yaklaşımının, 1950'lerden 1970'lere kadar yaygın olarak kabul edilen ve beyaz yakalıları ağırlıklı olarak orta sınıfla özdeş gören Mills'in²⁹ anlayışının fazlasıyla etkisinde kaldığını, dolayısıyla beyaz yakalıları daha çok sermayeye yakın gördüğünü belirtmek gerekir.

1.1.2.4 Eleştirel Yaklaşım

Yukarıdaki yaklaşımlar, çalışanları beyaz ve mavi yakalılar olarak ayırıp tanımlama girişiminde bulunmuşlardır. Bu girişimler sonucunda beyaz yakalıların, tutarlı teorik temele oturan bir tanımının yapıldığını söylemek mümkün değildir. Ayrıca, söz konusu yaklaşımların kriterleri üzerinden meslekler değerlendirildiğinde, birçok mesleğin hangi gruba dâhil olduğuna dair net bir fikir ortaya çıkmamaktadır. Bununla birlikte söz konusu yaklaşımların, beyaz ve mavi yakalılar arasında ayırım yapılması yönünde, günümüzde de varlığını sürdüren popüler bir anlayışın oluşmasına ve yerleşmesine hizmet ettiği inkâr edilemez. Eleştirel bakışla beyaz ve mavi yakalı ayırımına yaklaşan G. Sayers Bain ve Robert Price, bu popüler ayırımın temelinde hangi kriterin olduğu sorusuna cevap aramışlardır. Onlar, beyaz ve mavi yakalıları tanımlamaya yönelik kapsamlı açıklamalardan ziyade, tanım problemine dikkat çekmişlerdir. Yukarıda bahsedilen teorik yaklaşımları, beyaz yakalıların tanımlanmasındaki belirsizliği çözmek konusunda yetersiz kaldıkları gerekçesi ile eleştirmişlerdir³⁰. Bain ve Price, özellikle teorik yaklaşımlarda esas alınan kriterlerin, beyaz ve mavi yakalılar arasında net bir ayırım yapılmasını sağlayamadığını belirtmişlerdir³¹.

Bain ve Price'a göre, beyaz yakalıların kim olduğuna ilişkin popüler kavrayışı belirleyen ana faktör, *otoriteye yakınlık ya da otorite sahipliği*dir. Çünkü otoriteye yakın ya da otoriteye sahip olmak, diğer yaklaşımların beyaz yakalıları ile ilişkili temel ayrımlar olarak önerdikleri giyim tarzı, iş çevresinin yapısı, yerine getirilen fonksiyon gibi çeşitli

²⁸ Braverman, s. 296-302.

²⁹ Mills, s. 65.

³⁰ Hyman ve Price, s. 14.

³¹ Bain ve Price, 1972a, s. 337.

dışsal faktör ve simgelerden farklı olarak onları mavi yakalılardan ayıran daha temel bir özelliktir. Onlar, beyaz yakalı işlerin kol gücüne dayanmayan yapısını kabul etmektedir. Ancak bunun yanında, beyaz yakalıların yerine getirdiği görevlerin içeriğinin, otoriteye fonksiyonel bir yakınlık sağladığını belirtmektedirler. Onlara göre, söz konusu yakınlığın varlığına, gerçekte böyle bir yakınlık olmadığı durumlarda bile inanılmaktadır. Çünkü iş çevresinin yapısı ve elbisenin türü gibi faktörlerin, otoriteye çevresel bir yakınlık yarattığına dair güçlü bir inanç mevcuttur. Diğer bir deyişle beyaz yakalıların çoğunun, mavi yakalılardan farksız olmalarına rağmen, giyim tarzı, çalışılan ortam gibi kolayca tanınabilen sembolik farklılıklara sahip olmaları, onların otoritenin kararları aldığı ve yerine getirdiği yerlere yakın olduğuna ilişkin yaygın anlayışı beraberinde getirmektedir. Onlara göre bütün sektörlerde belirtilen yaygın anlayışın izlerini görmek mümkündür. Örneğin ticaret ve ulusal veya yerel yönetimlerde beyaz yakalılar, otoriteyle doğrudan ilişkisi olan, bir şekilde otoriteyle ilişkili olan masanın diğer tarafında bulunan çalışanlar olarak değerlendirilmektedir³².

Bain ve Price'a göre, beyaz yakalıların otoriteyle olan ilişkileri esasında sembolik bir ilişki niteliği taşımaktadır. Bu ilişki aracılığıyla otorite ile benzer ya da yakın oldukları düşünülmektedir. Onlara göre, burada "ilişki aracılığıyla benzer hale gelmek" olarak adlandırılabilir bir süreç söz konusudur. Örneğin beyaz yakalılık gibi bir sembol, aslında otoriteyle ilişkili olduğuna dair bir işarettir ve otoriteyle ilişkileri aracılığıyla beyaz yakalı gruplar, otorite ile eşdeğer hale getirilmektedir. Bu sembolik ilişki aracılığıyla beyaz yakalılar kendilerini otorite ile özdeşleştirdiği gibi, başkaları da onları otorite ile özdeş görmektedir³³. Daha sonra tekrar dönülecek olan bu tespitin, beyaz yakalıların örgütlenme sorununun temelinde yatan önemli bir neden olduğu belirtilmelidir. Beyaz yakalı işçilerin kendilerini otorite ile özdeşleştirmelerinin ya da en azından otoriteye yakın hissetmelerinin, işçi oldukları ve örgütlü mücadele ile ayakta kalabilecekleri gerçeğini perdelediği söylenebilir.

Bain ve Price, sosyal ve endüstriyel değişikliklerin beyaz yakalıları, üzerlerine yapıştırılan ve memnun oldukları sembollerden mahrum bıraktığını ve gerçekte onların

³² Bain ve Price, 1972a, s. 337-338.

³³ Bain ve Price, 1972a, s. 338.

hem fonksiyonel, hem de çevresel olarak otoriteye yakın olmadıklarını gösterdiğini belirtmektedir. Yani aslında otoriteye yakın ya da otoriteyle özdeş oldukları dönem çoktan sona ermiş ve sadece küçük bir azınlık için bunun gerçek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, otoriteye yakın ya da otoriteyle özdeş olduklarını çağrıştıran sembollere olan bakış değişmemiştir. Otoriteye yakınlığı sembolize eden işaretlere sahip olan işler hala yaygın olarak beyaz yakalı işler olarak sınıflandırılmaktadır. Başka bir ifadeyle beyaz ve mavi yakalı ayrımının üzerine kurulduğu özellikler ortadan kalkmasına rağmen, beyaz yakalıların otoriteyle olan ilişkileriyle ilgili kanı ve buna bağlı olarak ayrımın kendisi halen devam etmektedir. Bain ve Price bu durumu, “kültürel geri kalmışlık” olarak nitelendirmektedir. Onlara göre bu kültürel geri kalmışlık, işlerin halen modası geçmiş sembolik kriterler aracılığıyla değerlendirilmesine yol açmaktadır³⁴.

Richard Hyman’a göre, Bain ve Price’ın beyaz yakalıları ilişkin tartışmalara en önemli katkısı, otoriteye yakınlığın ya da otorite sahipliğinin beyaz yakalıların tanımlanmasına temel teşkil ettiğini ve otorite ile belirtilen türden ilişkilerin uzun süre önce ortadan kalkması nedeniyle büyük oranda sembolik kaldığını tespit etmeleridir³⁵. Bahsedilen ilişkinin sembolik olduğu tespiti, beyaz yakalıları açısından açıklayıcıdır. Bugün gerçekten birçok beyaz yakalının otoriteyle olan ilişkisi semboliktir. Çünkü bu ilişki, otoriteye ait fonksiyonları üstlenmekten kaynaklanmamakta, sadece otoriteyle olan görünürdeki ilişkileri içermektedir. Örneğin bir firmanın satış temsilcisi, ona otoriteye yakınlık ya da otorite sahipliği sağlayacak kontrol gücü gibi doğrudan kapitaliste ait bir fonksiyonu üstlenmemektedir, ancak otoritenin doğrudan temsilcisi olan üst düzey yönetici ya da birim yöneticileri ile toplantılarda, yemeklerde veya çeşitli şekillerde gün içerisinde iletişim kurarak görünürde bir ilişki içerisinde. Burada otoriteye yakınlık ya da otorite sahipliği fiili olarak bulunmamakta, sadece görünürde sembolik bir ilişki olarak kalmaktadır. Aynı şekilde bir bankadaki pazarlama yetkilisi, mesai saatleri içerisinde ya da dışında çeşitli derecelerdeki yöneticilerle iletişim kurması nedeniyle otoriteyle ilişki içerisinde, ancak neredeyse hiçbir konuda özerk karar alma yetkisi bulunmadığından bu ilişki sadece sembolik kalmaktadır.

³⁴ Bain ve Price, 1972a, s. 338.

³⁵ Hyman ve Price, s. 14.

Bain ve Price, yukarıda kısaca açıklanan yaklaşımları bağlamında beyaz yakalıları şu şekilde sınıflandırmaktadır: (1) Üst düzey yöneticiler ve idareciler; (2) üst düzey profesyoneller ya da uzmanlar; (3) alt düzey profesyoneller ya da uzmanlar ve teknisyenler; (4) formler ve denetçiler; (5) büro işçileri; (6) satış temsilcileri ve tezgâhtarlar³⁶.

Beyaz yakalıları, bu genel sınıflandırmadan hareketle mesleki ayrımlar esas alınarak daha detaylı bakıldığında, son derece heterojen bir yapı ortaya çıkmaktadır. Buna göre beyaz yakalı meslekler şu alt gruplara ayrılarak sayılmıştır:

(1) *İdari ve idareye yardımcı işlerle ilgili meslekler*: Bunlar muhasebeciler, hesap memurları, finans/sigorta/vergi işlerini yerine getiren uzmanlar, insan kaynakları yöneticileri ve yetkilileri (yönetici yardımcıları anlamında), bilgi işlem çalışanları, satış ve pazarlama yöneticisi ve yetkilileri, reklam yöneticisi ve yetkilileri, hükümetle ilişkileri yürüten yöneticisi ve yetkilileri, kamudaki yöneticisi, yetkili ve denetçiler, genel ve yerel yönetimlerdeki idarecilerdir.

(2) *Sağlık, refah ve eğitim ile ilgili meslekler*: Bu grup hekimler, pratisyen hekimler, hemşireler, ebeler, akademisyenler, öğretmenler, çeşitli eğitimciler ve sosyal görevlilerden oluşmaktadır.

(3) *Fen, mühendislik, teknoloji ve benzer alanlarla ilgili meslekler*: Bilim insanları, mühendisler, teknisyenler, mimarlar, tasarımcılar, çeşitli araştırmacı ve planlamacılarıdır.

(4) *Yönetimle ilgili meslekler*: Üretim, ulaşım, depolama, ticaret alanlarındaki her türlü yönetim ve denetim işlerini yerine getiren yöneticisi, yetkili ve denetçiler. Örneğin büro, otel, süpermarket, üretim yöneticileri ve denetçileri, sekreterler, departman yetkililerinin hepsi bu gruptadır.

(5) *Büro işleri ile ilgili meslekler*: Büro müdürleri, şefleri, müfettişler; muhasebe, finans, sigortacılık, üretim ve ürün kontrolü, seyahat, iletişim,

³⁶ George Sayers Bain ve Robert Price, "Union Growth Revisited: 1948-1974 In Perspective", *British Journal of Industrial Relations*, 1976, Vol. 14, No. 3, Ebsco-Host Veritabanı, s. 346.

kütüphanecilik, kayıt alanlarındaki büro işleri ile diğer rutin büro işlerine ilişkin tüm meslekler bu gruptadır.

(6) Bu sayılan temel alanların dışında, gazeteciler, satış ve pazarlama alanındaki uzmanlar ve yardımcıları ile güvenlik ve koruyucu hizmetlerin büroya ilişkin işlerini yürüten tüm çalışanlar beyaz yakalı olarak kabul edilmektedir³⁷.

1.1.3 Tanım Problemine Çözüm Arayışı

Bahsedilen yaklaşımları bir tarafa koyarak “beyaz yakalılar” teriminin kullanımına bakıldığında temelde iki temel özellik üzerinden kavrandığı görülmektedir. Bunlardan ilki beyaz yakalıların yürüttükleri işlerin fiziksel çabaya/kol gücüne dayanmaması ya da zihinsel çabaya/kafa gücüne dayanması, ikincisi ise görece eğitilmiş olmalarıdır³⁸. Türkiye’de doğrudan beyaz yakalıları ilişkin yapılan az sayıdaki çalışmada da beyaz yakalıların, aynı iki temel özellik üzerinden kavrandığı görülmektedir³⁹.

Türkiye’de beyaz yakalıları ilişkin yapılan tek tanımı, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi’nde görmek mümkündür. Burada beyaz yakalılar “çalışmalarında kafa emeği (düşünsel çalışma) kol emeğine (bedensel çalışma) ağır basan ücretliler” olarak tanımlanmıştır. Bu terimin, kafa gücüyle çalışanları, bedensel emekleri ağır basan geleneksel mavi yakalılardan ayırmak için kullanıldığı ifade edilmiştir. Bu tanım çerçevesinde beyaz yakalıların idari işlerde, gelişmiş teknoloji kullanan modern sanayide, özellikle optik, elektronik, kimya ve ilaç sanayinde, teknik ve bilim alanlarında ve hizmet sektöründe çalışanların bir kısmından oluştuğu belirtilmiştir. Beyaz yakalıları örnek olarak sanayideki teknisyenler, vasıflı uzman işçiler, laborantlar, büro çalışanları, eğitim ve öğretim elemanları, mühendisler, teknik elemanlar, banka, sigortacılık, ticaret gibi alanlardaki emekçiler sayılmıştır. Beyaz yakalıların en önemli

³⁷ Hyman ve Price, s. 11-13.

³⁸ Giddens, 2005, s. 55; Stephen Edgell, **Sınıf**, Didem Özyiğit (çev.), Ankara: Dost Kitabevi, 1998, s. 72; Sobel, s. 15; Mills, s. 64-65.

³⁹ Tanıl Bora, “Mavileşen Beyaz Yakalılar”, **Birikim**, Sayı. 259 (Kasım 2010), s. 48; Tanıl Bora ve Diğerleri, **Boşuna mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği**, İstanbul: İletişim Yayınları, 2011, s. 7/18-19; Yunus Öztürk, “Biz Beyaz Yakalılar Eyleme Hazırız”, **Mesele**, Sayı. 55 (Temmuz 2011), s. 17.

ortak özelliği olarak, görece yüksek bir eğitim ve uzmanlaşma düzeyine sahip olmaları ile düşünsel çalışmalarının bedensel güç ve çalışmaya ağır basması gösterilmiştir⁴⁰. Bu tanımlamada beyaz yakalılar “ücretliler” olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla serbest çalışan beyaz yakalılar ya da bağımsız profesyoneller olan avukatlar, çeşitli danışmanlar, muhasebeciler gibi çalışanlar tanımın dışında bırakılmıştır.

Yukarıda ortaya konulan yaklaşımlar, her ne kadar başka sorunları beraberinde getirirse de beyaz yakalıların tanımlanması meselesine tartışmasız ışık tutmaktadır. Bütün zorluğuna rağmen, söz konusu yaklaşımlardan hareketle, beyaz yakalıları diğer çalışanlardan ayırt etmeye yarayan belli ortak ölçütlere ulaşılarak beyaz yakalıların kim olduğu konusundaki muğlaklığın bir ölçüde giderilmesi mümkündür. Bu bağlamda öncelikle zihin-kas yaklaşımı, beyaz yakalıların tanımlanması ve beyaz yakalılara ilişkin yaygın anlayışı şekillendirmesi bağlamında baskın bir biçimde etkisini sürdürmektedir. Zihin-kas yaklaşımının açtığı yoldan hareketle beyaz yakalıların kol/kas gücüyle çalışanların dışında kalan çalışanlar oldukları ya da bütünüyle kafa/zihin gücüyle çalıştıkları iddia edilemese bile, *kol/kas gücüne baskın bir biçimde kafa/zihin gücü ile çalıştıkları* söylenebilir. Bu temel ölçüt, zihin-kas yaklaşımının beyaz yakalıların tanımlanması konusuna en önemli katkısıdır.

Beyaz yakalıların tanımlanması konusundaki ikinci ölçüt *eğitim*dir. Beyaz yakalılar konusundaki tüm tartışmalar ve çalışırken baskın olarak zihinsel etkinlikte bulunmaları göz önüne alındığında, görece eğitilmiş oldukları kolaylıkla söylenebilir. Eğitim konusunda önemli bir nokta vurgulanmalıdır. Özellikle rutin büro işlerini yürüten beyaz yakalıların, üstlendikleri işlerin parçalanıp rutin hale getirilerek niteliksizleştirilmesi, onların eğitilmiş olmadıkları anlamına gelmemektedir. Başka bir deyişle yürüttükleri işlerin yüksek nitelik ya da eğitim gerektirmemesi, beyaz yakalıların görece eğitilmiş oldukları gerçeğini değiştirmemektedir. Çünkü beyaz yakalıların yürüttükleri işler niteliksiz olsa bile, beyaz yakalı işlere girişin önkoşulu yine görece eğitilmiş olmaktır.

⁴⁰ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, “Beyaz Yakalılar”, C. 1, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996, s. 164.

Üçüncü ölçüt, eleştirel yaklaşım tarafından ileri sürülen ve günümüzde genellikle sembolik nitelik taşıyan *otoriteye yakınlık ya da otorite sahipliği*dir. Esasında söz konusu ölçütün subjektif nitelik taşıdığı ve yakınlığın ya da sahipliğin ölçüsünün ne olduğuna dair net kriterler bulunmadığı söylenebilir. Bundan daha önemlisi otoriteye yakınlık ya da otorite sahipliği beyaz yakalıların bir bölümü için gerçekten varken, büyük bir çoğunluğu için fiili olarak ortadan kalkmıştır. Bugün böyle bir sahiplik ya da yakınlık büyük oranda “sembolik” olarak varlığını sürdürmektedir. Tüm bunlara rağmen, beyaz yakalıların otoriteye yakın ya da otorite sahibi olması, onları diğer çalışanlardan ayırması bakımından halen büyük önem taşımaktadır. Çünkü beyaz yakalıların yürüttükleri işler şimdi ya da tarihsel olarak mutlaka otorite ile bahsedilen türden bir ilişkiyi içermektedir. Bugün böyle bir ilişkinin fiili olarak bulunmadığı işlerde bile, tarihsel miras nedeniyle söz konusu ilişkinin izlerini bulmak mümkündür. Otoriteye yakınlık ya da otorite sahipliğinin halen sembolik olarak varlığını sürmesi bunun bir kanıtıdır. Dolayısıyla otoriteyle olan bu tür bir ilişkinin, ister gerçekten isterse sembolik olsun, beyaz yakalıları diğer çalışanlardan ayırmak konusunda anlamlı bir ölçüt olduğu söylenebilir.

Fonksiyonel yaklaşımın katkısı ise, beyaz yakalıların otoriteyle olan ilişkisinin arka planını açıklamasıdır. Kapitalist üretim süreçlerinin karmaşıklaşması sonucu, parçalanarak beyaz yakalılara aktarılan fonksiyonların esasen kapitaliste ait fonksiyonlar olması, beyaz yakalıların otoriteye yakın ya da otorite sahibi olmalarını sağlamıştır. Bu önemlidir, çünkü beyaz yakalıların büyük bölümünün uzun süre sermayeye özgü işleri yürütmesi, onların belli oranda otoriteye yakın ya da otorite sahibi olduklarına ilişkin anlayışın pekişmesini sağlamıştır. Söz konusu anlayış öylesine güçlüdür ki bugün beyaz yakalılar, otoriteye yakın ya da otorite sahibi olma niteliklerini ve bu niteliğin onlara sağladığı avantajları büyük oranda kaybetmelerine rağmen, sembolik olarak halen varlığını sürdürmekte ve beyaz yakalıların yürüttüğü işler açısından halen belirleyici görünmektedir. Beyaz yakalıların tarihsel olarak kapitaliste ait fonksiyonları üstlenmesi anlamında devraldığı miras, halen otorite ile belirtilen türden ilişkinin görünürde sürmesine neden olmaktadır. Fonksiyonel yaklaşım tarafından tarif edilen bu süreç, otorite ile olan ilişkinin, özellikle de söz konusu ilişkinin bugün niçin büyük oranda sembolik olduğunun arka planını açıklamaktadır.

Bu bağlamda beyaz yakalılar, fiziksel çabaya/kol gücüne baskın bir biçimde zihinsel çabaya/kafa gücüne dayalı olarak işlerini yürüten; genellikle sembolik olmakla birlikte, belli oranda otoriteye yakın ya da otorite sahibi olan; görece eğitilmiş çalışanlar şeklinde tanımlanabilir. Beyaz yakalılar genel olarak iki ana gruba ayrılabilir. Bunlar *teknik* ve *teknik olmayan* işleri yerine getiren beyaz yakalılarıdır. Teknik beyaz yakalılar, teknik uzmanlık gerektiren işleri yürüten mühendis, mimar, teknisyen, tasarımcı, şehir plancısı, laborant gibi çalışanları kapsamaktadır. Teknik olmayan beyaz yakalılar ise rutin büro işleri ile yönetim (yönetimin bir parçası olarak denetim, kontrol, koordinasyon), finans, eğitim, sağlık, pazarlama, reklam, ticaret, basın-yayın, hukuk gibi alanlardaki işleri yürüten çalışanlardır. Teknik olmayan beyaz yakalılar rutin büro işçilerini; çeşitli kademelerdeki yönetici, yetkili ve denetçileri; muhasebeci, bilgi-işlemci, danışman gibi çeşitli uzmanları; öğretmen, akademisyen, doktor, hemşire, banka çalışanı, satış temsilcisi, reklamcı, gazeteci, avukat gibi çalışanları kapsamaktadır.

Son olarak beyaz yakalılar konusunda iki önemli noktanın vurgulanmasında fayda vardır. İlki, beyaz ve mavi yakalı ayrımı, teorik tartışmalarda veya günlük dilde çoğunlukla başvurulmuş bir ayrım olmakla birlikte, tüm çalışanların mutlaka beyaz ve mavi yakalı kategorilerinden birisine dâhil edilmesi gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle tüm çalışanlar, beyaz ve mavi yakalı gibi iki gruba ayrılmış değildir. İkinci olarak, beyaz ve mavi yakalı ayrımından, birbirinin karşısı iki grubun anlaşılmasında gerektiği özellikle belirtilmelidir. Bu iki çalışan grubu, sınıfsal anlamda iki ayrı kutbu değil, bir bütünün parçalarını oluşturmaktadır. Daha açık bir ifadeyle her iki gruptaki çalışanlar da işçidir.

1.2 BEYAZ YAKALI EMEĞİN SINIFSAK KUNUMU

Sınıf bir çırpıda net bir tanımlı yapılamayan, tanımlı üzerinde halen tartışmalar olan bir kavramdır. Sınıfsal konum tartışmaları da çok kapsamlı ve farklı kollardan yürütölen birçok tartışmayı içermektedir. Dolayısıyla sosyal ilişkilerin tanımlanmasında hayati bir yer taşıyan sınıf kavramının kolaylıkla tanımlanarak beyaz yakalıların sınıfsal konumlarının kısaca belirtilmesi mümkün görünmemektedir. Bu bağlamda öncelikle temel sınıf anlayışları, beyaz yakalılarla ilişkisi ölçüsünde ortaya konulacak, daha sonra

beyaz yakalıların sınıfsal konumunu tespit etmeye yönelik teorik tartışmalara yer verilecektir.

1.2.1 Temel Sınıf Kuramları

Sınıf, toplumu anlama ve açıklama çabasında olan her düşünürün öteden beri başvurduğu en temel ve en çok tartışılan kavram olmuştur. Sınıf kavramına ve onun açıklayıcı gücüne başvuran her düşünürün⁴¹ tartışılması konumuzun sınırları dışında olduğundan burada, sınıf kavramını sosyal teorinin, toplumsal yapının ve ekonominin merkezi unsuru sayan Karl Marx ve Max Weber'den ve onların yolunu izleyerek çağdaş kapitalizmin sınıf yapısı üzerine çalışan Marksist ve Weberci geleneklerden genel olarak bahsedilecektir.

Marx ve Weber, sınıfı kavrayışları bakımından birbirlerinden ayrılmaktadır. Söz konusu ayrılığın temel nedeni, onların sınıfa atfettikleri önemden kaynaklanmaktadır. Marx için sınıf, toplumsal yapılanmanın temel taşı iken; Weber için sınıf, toplumsal tabakalaşmayı ya da toplumdaki farklılıkları oluşturan önemli unsurlardan yalnızca birisidir⁴². Onlar arasındaki bu temel farklılık, sınıfa yaklaşımları konusunda pek çok noktada birbirlerinden ayrılmalarına sebep olmaktadır. Bununla birlikte sınıfı ekonomi terimleriyle kavramsallaştırmış olmaları, modern kapitalizmdeki temel sınıf kategorilerinin mülk sahipliği-mülksüzlük ayrımını gerektirdiğini iddia etmiş olmaları ve bu çerçevede çeşitli sınıflar ayırt etmiş olmaları bakımından hem kavramın inşa edicileri, hem de birbirlerini tamamlayan iki düşünür olarak görülmektedirler⁴³. Bu bağlamda sınıf denilince akla Marx ve Weber ile bu iki düşünürden birinin yolunu izleyen gelenekler gelmektedir.

1.2.1.1 Marksist Gelenek

Marx'ın tek başına sınıfı konu alan sistematik bir kuramı bulunmamaktadır. Marx, Kapital'in üçüncü cildinin sınıflar üzerine olan son bölümünü

⁴¹ Sınıf kavramına ilk başvuran düşünürün ütöpik sosyalistlerden Saint Simon, sınıf sorununu liberal düşünürlerden ilk fark edenlerin Adam Smith ve David Ricardo olduğu belirtilmektedir (Öngen, 2009, s. 83); ayrıca bkz. Tülin Öngen, *Prometheus'un Sönmeyen Ateşi: Günümüzde İşçi Sınıfı*, İstanbul: Alan Yayıncılık, 1994, s. 27-28.

⁴² Öngen, 1994, s. 26.

⁴³ Edgell, s. 24.

tamamlayamamıştır⁴⁴. Kendisinden sonraki Marksistlerin sınıfla ilgili tartışmalarındaki gerginliğin ve Marx'tan hareketle işçi sınıfının kimleri kapsadığı ya da sınıfın ne olduğu ile ilgili olarak birbirlerinden farklı sonuçlara varmalarının temelinde bu durumun olduğu belirtilmektedir⁴⁵. Doğrudan sınıfla ilgili bir çalışması bulunmamakla birlikte, Marx'ın sınıfı, sömürüye dayalı üretim ilişkileri temelinde tanımladığı konusunda kuşku yoktur⁴⁶. Gerçekten Marx'ın üretimi, toplumsal artığın üretildiği ve ona el konulduğu bir sömürü süreci olarak gördüğü, bu süreçte üretime katılanların, sömüren ve sömürülen sınıflar olmak üzere birbirinden ayrıldıkları ve birbirleriyle karşı karşıya geldikleri belirtilmiştir⁴⁷. Dolayısıyla Marx, sınıfları ve farklı sınıf konumlarını, öncelikle üretim süreci içerisindeki yerlere/rollere göre tanımlamaktadır. İnsanın varoluşunun ve sosyal yaşamın örgütlenmesinin temelinde üretim bulunduğundan, sınıfsal bölünme doğrudan üretimle yani ekonomik kaynaklar üzerindeki gerçek kontrolle ilgilidir. Sınıf ilişkileri denilen ilişkinin ise, üretim araçları ile kurulan mülkiyet ilişkisi olduğu ifade edilmiştir⁴⁸. Bu açıklamaların özü, Marx'ın kişinin ait olduğu sınıfı, temelde üretim araçlarının mülkiyetine sahip olup olmama üzerinden belirlediğidir. Sınıf böylece yalın bir biçimde ifade edilebilmekle birlikte esasında bu belirlenim, artı-değer üretilen ve artı-değere el konulan sömürü ilişkisini ve sömürü sürecindeki denetim mekanizmalarını içeren kapsamlı bir kavrayıştır.

Marx'ın eserlerinden yola çıkan Öngen'e göre, Marx sınıfı, üretim tarzı içerisindeki özgül pozisyonları; bu pozisyonlarda yer alan ve birbiriyle benzer özellikler taşıyan insan grupları ile bunlar arasındaki karşıtlığı; bu grupların kültürel yapılarını, zihinsel özelliklerini (ideoloji ve bilinç biçimlerini); gerek bu gruplar arasındaki gerekse aynı grup içindeki ilişki türleri ve biçimleri ile mücadele biçimlerini gösteren bir olgu olarak tanımlamaktadır. Bu kapsamlı kavranılış biçimi ile sınıf, çok yönlü, çok boyutlu, pek çok formu olan, pek çok alanda temsil edilen son derece karmaşık bir sosyal ilişki

⁴⁴ Karl Marx, **Kapital III**, Alaattin Bilgi (çev.), 6. Baskı, Ankara: Sol Yayınları, 2009, s. 775-776.

⁴⁵ Tülin Öngen, "Marks (Sınıf) ve Weber (Statü) Çözümlemelerinde Bir Uğrak Olarak Meslek ve Hekimlik", **Toplum ve Hekim**, Cilt. 24, Sayı. 2, 2009, s. 87.

⁴⁶ Callinicos ve Harman, s. 27.

⁴⁷ Öngen, 2009, s. 86.

⁴⁸ Tülin Öngen, "Marksist Sınıf Kavramının ve Sınıf Analizinin Ayırt Edici Özellikleri", **2. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu: Türkiye'yi Sınıf Gerçeğiyle Anlamak**, İstanbul: SAV Yayınları, 19-20 Kasım 2005, s. 26.

olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, hem Marx'ın bizatihi kendisi için hem de Marksist gelenek için sınıfın toplumsal dünyayı anlama, tanımlama ve açıklamada başka hiçbir etmenle kıyaslanmayacak önceliğe ve değere sahip olduğu belirtilmiştir⁴⁹.

Marx, sınıfa sosyal dünyanın betimleyicisi değil, açıklayıcısı olarak bakmaktadır. Toplumsal bütünün rastgele oluşmadığını, bütün ile parçalar arasında olduğu kadar, parçaların kendi aralarında içsel bir bağın, yani diyalektik bir ilişkinin olduğunu dikkate almaktadır. Bu karşılıklı belirlenimde bazı etmenlerin rolü ötekilere göre öncelikli olabilir. İşte Marx sınıfı bu etmenlerden birisi olarak kabul etmektedir. Çünkü sosyal oluşumun maddi temelini üretim olduğu, bu süreçte ortaya çıkan antagonizmanın, hem öteki toplumsal bölünmelerin hem de bundan doğan ilişki ve çatışmaların temelini oluşturduğu ifade edilmiştir⁵⁰.

Marx için sınıf, her şeyden önce tarihsel bir kategoridir. Ona göre, ilkel/göçebe/komünal topluluklar döneminde sınıflar bulunmazken, özel mülkiyetin ortaya çıkışı ile toplum sınıflara bölünmüştür. Marx, o günden bu güne geçen tarihin bir sınıf mücadelesi tarihi olduğunu kabul etmektedir. Bu yaklaşımın doğrudan anlamının, Marx'ın tarihsel çağları birbirinden ayırt ederken sınıfı temel parametre olarak kullanması olduğu belirtilmiştir⁵¹. Sınıf olgusunun, Marx'ın kuramının temelini oluşturmasının nedenini, ilkel komünal evreden sonraki toplumların tarihinin, sınıflar arası mücadelenin ürünü olduğunu açık biçimde dile getirmesinde aramak gerekmektedir. Çünkü bu açıklama biçimiyle Marx için sınıfların, yalnızca toplumun anlaşılmasını sağlamakla kalmadığı, toplumsal değişimin anahtarı durumunda olduğu ifade edilmiştir⁵².

Marx için sınıflar, üretim biçimi tarafından belirlenen üretim ilişkileri içerisinde var olurlar. Marx üretim biçimini toplumsal, siyasal, kültürel öteki tüm kurumların belirleyicisi olarak görmektedir. Mevcut üretim biçimi koşullarında insanlar geçimlerini sağlamak için üretimde bulunurken birbirleri ile zorunlu olarak ilişkiye

⁴⁹ Öngen, 2005, s. 25.

⁵⁰ Öngen, 2009, s. 86.

⁵¹ Sinan Laçiner, "Modern Bir Kavram Olarak Çalışma ve Marx'ın Çalışmaya İlişkin Görüşleri", **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Cumhuriyet Üniversitesi SBE, 2007, s. 12.

⁵² Öngen, 1994, s. 44.

geçmektedir. Bu nedenle üretim süreci içerisindeki toplumsal ilişkilerin, diğer bir deyişle üretim ilişkilerinin niteliği, üretim biçimi tarafından belirlenmektedir. Üretim ilişkilerinin genel olarak iki tarafı ya da yönü bulunmaktadır. Bir yanda dolaysız üreticiler, öte yanda artık ürüne el koyulanlar vardır. İşte üretim ilişkileri içerisinde karşı karşıya gelen bu iki taraf sınıfları oluşturmaktadır⁵³. Bu bağlamda Marx’a göre, verili bir üretim tarzında iki hâkim sınıf var olabilir: Üreten sınıflar ve artı-değere el koyan sınıflar. Bu iki sınıf, aralarındaki antagonistik ilişki bağlamında birbirlerine karşılıklı bağımlıdır. Hâkim sınıfın artı-değere el koyabilmesi ancak, artı-değeri üreten bir alt sınıfın varlığı durumunda mümkün olmaktadır⁵⁴. Bu iki sınıfta dışında Marx ara sınıfların olduğunu kabul etmektedir. Bununla birlikte, ara sınıfların giderek ortadan kalkarak toplumun işçi sınıfı ile burjuvazi arasında ikiye ayrılacağını belirttiği ifade edilmiştir⁵⁵. Dolayısıyla Marx’ın orta sınıflar üzerine derinlemesine analizler yapmadığı söylenebilir.

Marx’ın sınıfının iki temel belirleyicisi olduğu belirtilmiştir. Bunlardan ilki, sınıfı oluşturan bireylerin üretim araçlarına karşı konumudur. Marx, bu noktada mülkiyetin rolünü öne çıkarmaktadır. Üretim araçlarının sahibi olan sınıf ile kendi emek gücünden başka üretim aracı olmayan sınıfı, o toplumdaki temel çelişkiyi oluşturan sınıflar olarak merkeze yerleştirmektedir. Sınıfı var eden ikinci belirleyici olarak “sınıf ilişkileri” kavramı görülmektedir. Buna göre bir sınıf, ancak diğer sınıfla ilişkisi ve mücadelesi çerçevesinde düşünülmektedir⁵⁶. Bu bağlamda Marx’a göre, “tek tek bireyler, ancak başka bir sınıfa karşı ortak bir savaşım yürütmek zorunda oldukça bir sınıf meydana getirirler; bunun dışında rekabet içinde birbirine düşmanlardır”⁵⁷.

Marx’ın özetlenen anlayışından hareketle Marksist gelenekte sınıf tanımlaması; ekonomik üretimle üretimin dağıtıldığı, tüketildiği ve el konulduğu süreçlerin analizine dayandırılmaktadır. Sınıf ilişkileri, herhangi bir üretim tarzındaki mülkiyet ve denetim

⁵³ Öngen, 1994, s. 46.

⁵⁴ Karl Marx, “Preface to a Contribution to the Critique of Political Economy”, **Karl Marx: Early Writings**, Harmondsworth: Penguin, 1975 Aktaran: Richard Scase, **Sınıf: Yöneticiler, Mavi ve Beyaz Yakalılar**, Barış Şarer (çev.), Ankara: Rastlantı Yayınları, 2000, s. 16.

⁵⁵ Laçiner, s. 13.

⁵⁶ Laçiner, s. 13.

⁵⁷ Karl Marx ve Friedrich Engels, **Alman İdeolojisi**, Sevim Benli (çev.), Ankara: Sol Yayınları, 1999, s. 98-99.

mekanizmalarını veri almaktadır. Her üretim tarzında, daha sonra üretici olmayanların özel mülkü ve zenginliği haline gelecek artı-değer üretenler vardır. Dolayısıyla kapitalist üretim tarzının antagonizmasını teşkil eden temel ilişki, artı-değer ilişkisidir. Bu ilişki iki büyük sınıfın, proletarya ve burjuvazi arasındaki çelişki ve mücadelenin yapısal temeli olarak kabul edilmektedir⁵⁸.

Son olarak, Marksist geleneğin sınıf anlayışının bazı ayırt edici özelliklerinden bahsetmek gerekmektedir. Bunlardan ilki, Marksist gelenekte sınıfın bir ilişki olarak ele alınmasıdır. Kişinin ait olduğu sınıf; statü, meslek, gelir gibi derecelendirmeye dayanan sınıf anlayışlarında olduğu gibi toplumsal ast/üst düzenindeki yere bağlı olarak değil, toplumsal bir grubun parçası olarak, diğer toplumsal gruplara karşı girilen ilişki aracılığıyla belirlenmektedir. İkinci olarak söz konusu ilişki antagonistik bir ilişkidir. Bu ilişki, üretim araçlarını denetleyen bir azınlık sınıfın, doğrudan üreticilerin artı-emeğine el koymasıyla ya da diğer bir ifadeyle sömürü ile şekillenmektedir. Dolayısıyla sınıf, sömürülenlerin sömürenlerle mücadelesi anlamında, sınıf mücadelesinin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir. Üçüncüsü bu antagonistik ilişki, üretim süreci içerisinde şekillenmektedir. Çünkü sömürünün ve sınıf mücadelesinin kaynağını, yönetici sınıfın üretim araçları ve işçilerin emeği üzerinde denetim sağlama çabaları oluşturmaktadır. Dördüncüsü Marksist gelenekte sınıf nesnel bir ilişkiyi ifade etmektedir. Weberci anlayışın aksine, kişilerin ait olduğu sınıf onların öznel tutumları, kendilerinin ya da başkalarının düşündüklerinden bağımsız olarak, üretim ilişkileri içerisindeki yerlerine bağlı olarak belirlenmektedir⁵⁹.

1.2.1.2 Weberci Gelenek

Weber'in sınıfları içeren teorisi, toplumun hiyerarşik düzenli tabakalara/katmanlara ayrılması ya da "toplumsal tabakalaşma teorisi" olarak bilinmektedir. Marx'ın aksine Weber, statüler ve etnik tabakalaşma başta olmak üzere, sınıf dışındaki değişik tabakalaşma türlerine dikkat çekmiştir. Bu bağlamda Weber'in sınıf ile ilgili yaklaşımının, Marx'ın yaklaşımından önemli farklılıklar içermekle birlikte, Marx'ın sınıf kuramını daha geniş bir biçimde ele alarak, eksik yönlerini

⁵⁸ Scase, s. 15.

⁵⁹ Callinicos ve Harman, s. 17.

geliştirdiği ileri sürülmektedir⁶⁰. Esasında Weber'in sınıf dışındaki değişik tabakalaşma türlerine dikkat çekmesinin nedeni, onun sınıfı Marx gibi dünyayı anlamaya ve açıklamaya yarayan diğer tüm faktörleri belirleyen temel etmen olarak görmemesi olduğu belirtilmelidir. Bu nedenle Weber, toplumdaki eşitsizlikleri açıklamaya yönelik teorisinde, sınıf yerine statü, saygınlık, güç, yaşam koşulları gibi başka faktörlere ağırlık vermiştir.

Weber'e göre toplumsal tabakalaşmanın iki önemli unsuru vardır. Bunlar sınıf ve statüdür. Weber, sınıflar ve statü gruplarının topluluk içindeki güç dağılımı ile ilgili olduğunu belirtmektedir. Burada güç ya da iktidar, bir ya da birden fazla kişinin bir toplumsal eylem içinde, o eyleme katılan başkalarının direnişine karşın da olsa, kendi iradelerini gerçekleştirme şansı olarak tanımlanmaktadır⁶¹. Bu bağlamda sınıfa yaklaşımları bakımından Marx'ın sömürü ilişkisini temel alan kuramına karşılık, Weber'in güç ilişkilerini temel alan bir kuram inşa ettiği belirtilmektedir⁶². Bu temel ayrılık yanında, Weber'in Marx'ın ekonomik eşitsizliğin toplumsal tabakalaşmanın temeli olduğu görüşünü kabul ettiğini belirtmek gerekir. Gerçekten Weber'e göre "Mülkiyet ya da mülksüzlük bütün sınıf konumlarının temel kategorileridir"⁶³, çünkü mülkiyet (zenginlik), iktidarın ya da gücün en önemli belirleyicilerinden birisidir⁶⁴. Mülkiyet Marx'ta üretim ilişkileri içerisindeki yeri belirlediğinden ve sömürüye temel teşkil ettiğinden sınıfların temel ayırt edicisi iken, Weber'de zenginlik anlamında iktidarın ya da gücün kaynağı olarak kabul edildiği için sınıf kategorilerini belirlemektedir. Dolayısıyla Weberyen bakışla üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmayan, ancak yüksek statü ve gelire sahip çalışanların, işçi sınıfından ayrı bir sınıf olarak tanımlanması olağandır.

⁶⁰ Edgell, s. 20-21.

⁶¹ Max Weber, **Sosyoloji Yazıları**, Taha Parla (çev.), 12. Baskı, İstanbul: Deniz Yayınları, 2008, s. 281-282.

⁶² Metin Özügür, **Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi**, 2. Baskı, İstanbul: Kalkedon Yayınları, 2008, s. 54.

⁶³ Weber, s. 284.

⁶⁴ Veysel Bozkurt, **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Bursa: Ekin Yayınevi, 2007, s. 200.

Weber’e göre sınıf, “aynı sınıfsal konumda bulunan insanlar grubu”⁶⁵ anlamına gelmektedir. Onun için sınıftan söz edilebilmesi için üç koşul gereklidir: (1) Bir grup insanın yaşam olanaklarının belli bir nedensel ögesi ortak olmalı, (2) bu ögeyi, mal sahibi olmak ve gelir sağlamak gibi salt ekonomik çıkarlar temsil etmeli, (3) bu öge, meta ve işgücü piyasalarının koşullarında temsil edilmelidir⁶⁶. Weber’e göre statü ise, insanlara diğer insanlar tarafından yüklenen olumlu ya da olumsuz anlamlardır. Statü onuru ya da prestijin özünü ifade eden şey, belli bir çevreye mensup olmak isteyen herkesten, her şeyden önce belirli bir hayat tarzına sahip olması beklentisidir⁶⁷.

Weber’in sınıfı tanımlarken kullandığı “sınıfsal konum” ile ne anlatmak istediği, sınıfa bakışı hakkında daha net bir fikir vermektedir. Weber’e göre sınıfsal konum kişilerin mal, yaşam koşulları, kişisel yaşantılar için sahip oldukları tipik olanaklar demektir. Bu olanaklar ise, verili bir ekonomik düzen içerisinde gelir sağlamak üzere mal ya da beceri harcama gücünün derecesi ve türü ya da bu gücün yokluğu tarafından belirlenmektedir⁶⁸. Kısaca Weber sınıfsal konumu, ortak yaşam fırsatları olarak tanımlamaktadır⁶⁹. Weber’e göre kişinin sınıfsal konumu, onun piyasadaki konumudur. Yani ekonomik bir olgu olarak kabul edilen sınıf, kişinin piyasadaki konumu ile belirlenmektedir. Ona göre, “sınıfı yaratan etmen doğrudan doğruya ekonomik çıkardır, hatta sadece ‘piyasa’yla bağlantısı olan çıkardır”⁷⁰.

Bu açıklamalar bağlamında Weber, gücün kaynağından çok toplum içerisindeki dağılımıyla; özellikle güç kullanım araçlarının ve gücün meşruiyet temellerinin neler olduğuyla ilgilendiğinden, sınıf sorununa da tamamen bu açıdan yaklaşmış; sınıfsal farklılaşmanın kendisinden çok biçimlerini ve sonuçlarını tartışmıştır. Ona göre, sınıflar ve ona dayanan ekonomik güç ilişkileri, toplumsal farklılaşmanın sadece temellerinden birisi olup, en önemlisi değildir. Sınıfsal konumun temelinde mülkiyet olduğunu yadsımamaktadır, ancak pazarın sınıf yerlerini yeniden dağıttığına inanmaktadır. Buna göre, insanların hangi sınıfa ait olduklarının, üretim

⁶⁵ Weber, s. 283.

⁶⁶ Weber, s. 282-283.

⁶⁷ Weber, s. 291; Bozkurt, s. 201-202.

⁶⁸ Weber, s. 283.

⁶⁹ Öngen, 1994, s. 86.

⁷⁰ Weber, s. 285.

süreci içerisindeki nesnel yerlerinden, yani üretim araçlarıyla kurdukları ilişkilerden çok piyasa konumlarına, yani mal, yaşam koşulları, kişisel yaşantılar için sahip oldukları olanaklara bakarak anlaşılabilceği belirtilmiştir⁷¹.

Weber'in özetlenen görüşlerinden hareketle, Weberci sınıf kuramı, üretim ilişkileri yerine, piyasa ilişkileri üzerine inşa edilmiştir. Bu nedenle Weberci yaklaşımla sınıflar ayırt edildiğinde, üretim sürecindeki maddi yer gibi nesnel bir ölçüt yerine, piyasa koşullarında anlam taşıyan statü, saygınlık, mesleki konum, yaşam koşulları, gelir, eğitim gibi soyut ve öznel ölçütlere dayanarak sonsuz sayıda sınıf ayırt etmenin mümkün olduğu belirtilmiştir⁷². Dolayısıyla Weberci geleneğin bakışıyla sadece mesleklere, gelir düzeyine ve niteliğe bağlı olarak ayrılan ücretli grupların her biri ayrı bir sınıf olarak görülebilmektedir. Bu bakış, beyaz yakalıların tümünün işçi sınıfından ayrı bir sınıf olarak tanımlanıp orta sınıfla eşdeğer görülmesinin temelleri hakkında ipuçları vermektedir. Weberci bakış açısından hareket edildiğinde, yani mesleki konum, saygınlık, gelir, nitelik, hayat tarzı gibi faktörler doğrudan sınıfın belirleyicisi olarak kabul edildiğinde kafa gücüyle çalışan, görece yüksek ücretli ve nitelikli olan, mavi yakalılara göre daha temiz ve saygın kabul edilen işleri yerine getiren beyaz yakalıların tümünün, işçi sınıfından ayrı bir sınıf olarak tanımlanması varılabilecek en doğal sonuçtur.

1.2.1.3 Temel Sınıf Kuramları Bağlamında Beyaz Yakalılar

Marksist ve Weberci geleneğin beyaz yakalılara bakışı, öncelikle kapitalizmin koşullarının sınıf üyelerinin iktisadi, toplumsal ve politik yapısı üzerindeki dönüştürücü etkileri bağlamında şekillenmektedir. Weberci okul, sınıf yapısının 19. yüzyıldan bu yana köklü bir dönüşüm geçirdiğini ve modern işçi sınıfı ile Marx'ın proletaryası arasında tarihsel bir kopuşun meydana geldiğini öne sürmektedir. Bu iddiayı piyasa koşulları, gelir, nitelik gibi sınıfı belirlediği düşünülen faktörlerdeki görece iyileşmeye bağlamaktadır. Marksist gelenek ise, değişimi kabul etmekle birlikte, kapitalist gelişmenin sınıfsal karakteri yok ettiği yönündeki iddiaları reddetmektedir⁷³. Çünkü

⁷¹ Öngen, 2009, s. 85.

⁷² Öngen, 2009, s. 86.

⁷³ Öngen, 2009, s. 84.

kapitalizmin dönüştürücü etkileri ile meslek, statü, gelir yapılarındaki değişimler ve bunlara bağlı olarak yaşam standartlarının, tüketim ya da piyasa olanaklarının iyileşmesinin, insanların sınıfsal konumları ile ilgisi bulunmamaktadır. Marx için sınıfın toplumsal bir ilişki olduğu, bu nedenle bireyin yaptığı işten, mesleğinden, statüsünden, elde ettiği gelirden, yaşam standardından bağımsız olarak, üretim süreci içerisinde yaptığı işin, bir grubun diğer grubu sömürdüğü çelişkili ilişkinin neresine oturduğuyla ilgili olduğu belirtilmiştir⁷⁴.

Marx'ın bu bakışı doğrultusunda Marksist gelenekte kişinin sınıfsal konumu temelde, üretim araçlarının mülkiyetine sahip olup olmama ölçütü üzerinden belirlenmektedir. Bunun yanında sınıfsal konumlar, üretim ilişkilerindeki yerle ilintilidir. Çünkü kişilerin üretim ilişkileri içerisindeki konumları onların özerklikleri, kontrol güçleri ile doğrudan bağlantılıdır. Bunlar ise, sınıfsal konumun belirlenmesinde, mülkiyet sahipliğine ek olarak sayılan, mülkiyetin tamamlayıcısı olan fonksiyonlardır. Bu bağlamda Marksist gelenek, zihinsel çabaya dayalı çalışan beyaz yakalıların büyük bir bölümünü, mülkiyet ilişkisi üzerinden işçi sınıfının bir parçası olarak görürken, Weberci gelenek statü, gelir, mesleki yapı, piyasa koşulları, yaşam şartları gibi faktörleri dikkate alarak beyaz yakalıları orta sınıfın üyeleri olarak kabul etmektedir.

Marksist ve Weberci geleneğin beyaz yakalıları bakışında, mesleklere atfedilen anlam önemli bir belirleyicidir. Marksist gelenekte meslekler, sınıf kategorileri içerisinde tanımlanmaktadır⁷⁵. Başka bir deyişle Marksist gelenekte meslek, mülkiyet sahipliği ile kontrol gücü gibi tamamlayıcı fonksiyonlar üzerinden tanımlanan temel sınıflar içerisinde belirli kategorilerin ya da alt katmanların oluşmasını belirler. Meslekler, sınıfsal konumlardaki farklılığın belirleyicisi değildir. Weberci gelenek ise, sınıfları doğrudan mesleklerle özdeşleştirme eğilimi içerisindedir. Yani, temel sınıf ayrımlarında meslek belirleyici bir unsur olarak kabul edilir. Mesleki kategoriler birleştirilerek ya da bazen ayrılarak sınıflar belirlenmektedir⁷⁶. Dolayısıyla Marksist gelenekte kişinin mesleğinin sınıfsal konum bağlamında bir anlamı yokken, Weberci

⁷⁴ Callinicos ve Harman, s. 28.

⁷⁵ Scase, s. 11.

⁷⁶ Scase, s. 12.

gelenekte kişinin mesleği, onun sınıfsal konumunun doğrudan belirleyicisi durumundadır.

Weberci gelenek sınıf konumlarını piyasa koşulları, kapasiteleri ve yaşam şansları açısından değerlendirdiğinden, sınıfları piyasa koşulları içindeki gelir, meslek, eğitim gibi geçim kaynaklarına göre tanımlamaktadır. Bu kavrayış çerçevesinde Weberci gelenekte işçi sınıfı, yalnızca sanayide çalışan kol işçileri ile sınırlı tutulmaktadır. Pazarda sunulabilen hizmet ve beceri sahibi tüm nitelikli işgücü türleri, yani tüm beyaz yakalılar orta sınıf içerisinde değerlendirilmektedir⁷⁷. Böylece ücretliler, kendi içerisinde farklı sınıfsal konumlara işaret edecek şekilde, işçi sınıfını oluşturan mavi yakalılar ve orta sınıfı oluşturan beyaz yakalılar olarak temelde ikiye ayrılmaktadır.

Marksist gelenek ise, mavi/beyaz yakalı ayrımı yapmaksızın, tüm mülksüz ücretlileri işçi olarak değerlendirmektedir. Çünkü sınıf, kişinin üretim ilişkileri içerisindeki konumuna, üretim araçlarıyla kurulan mülkiyet ilişkisine bağlıdır. Marksist gelenekteki beyaz yakalılara ilişkin bu kavrayış temellerini, Marx'ın "kolektif işçi"⁷⁸ kavramından almaktadır. Marx'a göre, "Doğal bedende kafa ile el birbirlerine bağlı olması gibi, emek-süreci de el emeğini kafa emeği ile birleştirir. Sonraları bunlar birbirinden ayrılırlar, hatta can düşman olurlar. Ürün, bireyin doğrudan ürünü olmaktan çıkar ve kolektif emekçinin ürettiği toplumsal bir ürün, yani her biri, emek konusu üzerindeki işlemlerin az ya da çok bir parçasını yapan bir emekçi topluluğunun ortak ürünü halini alır. Emek sürecinin bu ortaklaşa niteliği, gitgide daha belirgin hale geldikçe, bunun zorunlu sonucu olarak, bizdeki, üretken emek ve bunu sağlayan üretken emekçi kavramı genişlik kazanmış olur. Üretken biçimde çalışmak için artık el ile çalışmanız gerekmez, kolektif emekçinin bir parçası olmanız, onun yerine getireceği alt işlevlerden bir tanesini yapmanız yeterlidir"⁷⁹.

Marx, bu bölümün son kısmında detaylarıyla tartışacağımız üretken ve üretken olmayan emek ayrımı yapmaktadır. Bu ayrım emeğin artı-değer üretip üretmemesi ile

⁷⁷ Öngen, 2005, s. 27.

⁷⁸ Karl Marx, **Kapital I**, Alaattin Bilgi (çev.), 7. Baskı, Ankara: Sol Yayınları, 2004, s. 484.

⁷⁹ Marx, 2004, s. 483-484.

ilgilidir. Ona göre, artı-değer üreten emek üretken iken, artı-değer üretmeyen emek üretken olmayan emektir. Ancak Marx'ın bu ayrımı, kişinin işçi sınıfının bir parçası olması bağlamında bir anlam taşımaz. İşte yukarıdaki alıntıda belirtilen, emek-sürecinin el emeği ile kafa emeğini birleştirdiği, ürünün böylece meydana gelen kolektif emekçinin ürünü olduğu ve nihayet “Üretken biçimde çalışmak için artık el ile çalışmanız gerekmez, kolektif emekçinin bir parçası olmanız... yeterlidir” ifadesi, Marx'ın tüm ücretli emekçileri işçi sınıfının bir parçası olarak gördüğünü açıkça göstermektedir. Bu bağlamda, Marx için çalışanın üretken ya da üretken olmayan emek, mavi ya da beyaz yakalı, kol ya da kafa gücüyle çalışıyor olmasının işçi sınıfının bir parçası olmak bağlamında bir anlam taşımadığı söylenebilir.

Bahsedilenler çerçevesinde gelenekler açısından önemli bir ayrım belirtilmelidir: Emek etkinliğinin kol/kafa işçisi, mavi/beyaz yakalı, özel sektör/kamu, üretken/üretken olmayan emek biçiminde kendi içerisinde bölünmesi ya da ücretlilerin meslek, eğitim, nitelik, beceri, saygınlık, gelir vb. açısından birbirlerinden farklı koşullarda çalışması, Marksist gelenekte sadece sınıf içi katmanlaşmayı belirlemektedir. Yani bu ayrımlar ve ölçütler, sınıf içi eşitsizliklerin derecesini ya da söz konusu grupların sınıf içerisinde birbirine göre yerlerini göstermektedir. Ancak, Öngen'in belirttiği gibi, Weberci gelenekte bu katmanlaşma, çoğu kez sınıfsal konum ile bir tutulmakta, sınıfsal bir ayrım gibi vurgulanmaktadır. Öngen'e göre, “Sınıf içi katmanlaşma, sınıf mücadelesi açısından önemli sonuçlar doğurmakla birlikte, sınıfsal bir ayrıma denk düşmez. Örneğin, kişinin göreceli geliri, onun yaşam standardı vb. hakkında fikir verebilir, ancak toplumsal üründen kendi payına düşen parçayı nasıl elde ettiğini hiçbir zaman açıklamaz”⁸⁰.

Temel sınıf kuramları ve geleneklerinin beyaz yakalıları bakışı, orta sınıfa yaklaşımları ile doğrudan ilişkilidir. Weber sınıfsal konumu gelir, saygınlık, piyasa olanakları gibi kriterler üzerinden belirlediği için, beyaz yakalıları orta sınıfa dâhil edilerek işçi sınıfı içerisinde kabul edilmemektedir. Bu bağlamda Weberci gelenek, beyaz yakalıları orta sınıfla eşdeğer görme eğilimi içerisindedir. Marx ise, doğrudan beyaz yakalıları ve orta sınıfa ilişkin açıklamalar yapmamakla birlikte, üretim

⁸⁰ Öngen, 2009, s. 87.

araçlarının mülkiyetine sahip olmayan tüm ücretlileri, işçi sınıfının bir parçası olarak değerlendirmiştir. Dolayısıyla mülksüz beyaz yakalılar işçi sınıfının bir parçasıdır. Bu durum Marx'ın orta sınıfın varlığını reddettiği anlamına gelmemektedir. Gerçekten Marx'ın orta sınıf katmanlarını, emek ve sermaye arasında bir yerde duran toplumsal gruplar olarak değerlendirdiği belirtilmektedir. Ancak Marx'ın orta sınıflarla ilgili açıklamaları bundan öteye gitmemiştir. Çünkü kendisinin “küçük burjuva” olarak adlandırdığı orta sınıfın, kapitalizmin gelişmesiyle önemini yitireceğine inandığı ifade edilmiştir⁸¹. Marksist gelenek için de beyaz yakalılar büyük oranda işçi sınıfının bir parçasıdır. İşçi olmayıp orta sınıfa ait olan beyaz yakalıların zaman içerisinde büyük bir kısmının proleterleşeceği, küçük bir azınlığının ise burjuvallaşacağı kabul edilmektedir. Çünkü orta sınıf, esasında bir sınıf değildir. Büyük çoğunluğu işçi sınıfına geçiş aşamasında olan, iki sınıfa doğru çekilen çelişkili sınıfsal konumdaki bir toplumsal kategori olarak görülmektedir⁸².

Görüldüğü gibi, beyaz yakalı işçilere yüklenen anlam ve biçilen roller, onların hangi sınıfsal konumda olduğunu ortaya koymak amacıyla benimsenen sınıf geleneğine göre farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar bağlamında burada, bazı ölçütlerin sınıfsal konumu belirlemekteki eksikliklerinden ve söz konusu eksikliklerden kaynaklanan beyaz yakalıların değerlendirilmesindeki yetersizliklerden bahsetmek gerekmektedir. Genellikle Weberci geleneği esas alan ya da ona yakın olan, ancak Marksistler arasında da taraftar bulan sınıf anlayışlarının, sınıfsal konumu belirlemede temel aldıkları ölçütlerden en önemlileri *statü*, *meslek* ve *gelir* olarak kabul edilmektedir⁸³.

Bahsedilen ölçütlerden ilki olan statü, insanların kendi toplumsal konumlarını nasıl algıladıklarıyla ve bu konumun başkaları tarafından nasıl algılandığıyla ilgilidir. Statüyle ilgilenmek, toplumsal prestij derecelerinin çok ince ayrıntıları üzerinde odaklaşmak olarak kabul edilmektedir. Statüye ağırlık verilmesi, insanların yaşam tarzları ve tüketim kalıpları üzerinden sınıfsal konumlarının belirlenmesine yol açmaktadır. Çalışanlar, tüketim kalıpları ya da yaşam tarzları üzerinden

⁸¹ Öngen, 1994, s. 63-64.

⁸² Callinicos ve Harman, s. 58-59; Eric Olin Wright, “The Comparative Project on Class Structure and Class Consciousness: An Overview”, *Acta Sociologica*, Vol. 32, No. 1, 1989, s. 9-10.

⁸³ Callinicos ve Harman, s. 11.

değerlendirildiğinde, gerçekte işçi oldukları halde, söz konusu ölçütlerin iyileşmesiyle artık işçi olmadıkları gibi yanlış bir algının ortaya çıkması kaçınılmazdır. Örneğin bir işçinin, zamanla her yıl tatile gidebilir hale gelerek yaşam tarzının değişmesi ya da lüks sayılabilecek bir mal edinerek tüketim kalıplarının değişmesi, onun üretim araçlarına sahip olmasını veya sömürü ilişkisine tabi olmasını değiştirmedigi gibi, işçi sınıfının bir parçası olduğu gerçeğini de değiştirmemektedir. Dolayısıyla piyasa olanaklarını yansıtan tüketim üzerine yoğunlaşan sınıf tanımının, sınıf çelişkilerinin kaybolduğu inancının yerleştirilmesine hizmet ettiği söylenebilir. Bu bağlamda, benzer tüketim kalıplarına dayanan sınıf kavrayışının, toplumdaki farklı konumları gizlemeye yaradığı ve statünün insanların topluma ve birbirlerine karşı tutumlarına bağlı olarak öznel bir nitelik taşıdığı ifade edilmiştir⁸⁴.

Ölçütlerden ikincisi mesleki yapıdır. Mesleği temel alan anlayışlara göre kişinin sınıfsal yerinin temelini yaptığı işin türü oluşturmaktadır. Böylece kol işçisi veya beyaz yakalı gibi mesleki kategorilerle sınıf özdeşleştirilmektedir⁸⁵. Bu yaklaşım özellikle önemlidir, çünkü buradan hareketle kol emeği kullanılan mesleklerle işçi sınıfı özdeşleştirilerek, beyaz yakalı ya da kafa gücüyle çalışanlar işçi sınıfının bir parçası olarak görülmemektedir. Bu yaklaşımla, kol emeğiyle çalışanların gelişmiş kapitalist ülkelerde giderek azalması nedeniyle işçi sınıfının yok olduğu gibi yanıltıcı bir sonucuna kolayca varılabileceği belirtilmiştir. Kol emeğiyle çalışanların sayısının azalmasının işçi sınıfının yok olmasıyla ilgisi olmadığı vurgulanmalıdır. Çünkü kol emeğiyle çalışanların azalması, kafa emeğiyle çalışanların ya da beyaz yakalı işçilerin sayısının artmasına koşut olarak gerçekleşmektedir. Buradan ancak, kol gücüyle çalışan işçilerin işçi sınıfı içerisindeki paylarının azaldığı, buna karşın beyaz yakalı çalışanların işçi sınıfı içerisindeki sayısının arttığı sonucuna varılır ki bu asla işçi sınıfının yok olma eğilimde olduğu anlamına gelmez. Hatta beyaz yakalıların, 21. yüzyıldaki işçi sınıfının genişleyen en önemli bileşeni olduğu ve 20. yüzyılın başından itibaren kontrol güçlerinin sürekli aşınarak üst gruptaki küçük burjuvazi olarak kabul edilen beyaz yakalıların, alt katmanlara doğru hızla geçiş yaptığı göz önüne alınırsa, yeni yüzyıldaki işçi sınıfının genişlediği sonucuna varabiliriz. Bu bağlamda eğer illa bir değişimden

⁸⁴ Callinicos ve Harman, s. 11-12; Öngen, 1994, s. 30.

⁸⁵ Scase, s. 12.

bahsedilecekse, bu işçi sınıfının bileşimindeki bir değişimdir⁸⁶. Öte yandan, meslekleri doğrudan sınıfla özdeşleştiren bir yaklaşımla işçi sınıfının kol emeğinden başka bir şey olmadığını kabul ettiğimizde, gerçeklikle örtüşmeyecek şekilde “işçi sınıfının küçüldüğü” gibi yanlış bir sonuca varılması doğal görünmektedir.

Sınıf içi konumların belirlenmesi bağlamında mesleki göndermeler yararlı olmakla birlikte, doğrudan meslekleri temel alarak yapılan ana sınıf ayrımının, üretime katılan farklı toplumsal gruplar arasındaki doğal çelişkilerin gizlenmesine hizmet ettiği, çıkarları çelişen farklı kesimlerin aynı grup içerisinde değerlendirilmesine yol açtığı gözden kaçırılmamalıdır⁸⁷. Bu açıdan Callinicos’un verdiği örnekte mesleğe göre yapılan bir sınıflamada “vasıflı kol işçisi” kategorisine ustabaşılar, kol emeğine dayalı serbest çalışanlar ve küçük işadamları gibi birbiriyle farklı çıkarları olan, hatta çıkarları çelişen grupların girdiği görülmektedir⁸⁸. Aynı kategori içerisinde sayılan, mülksüz, sömürü ilişkisine tabi ve hayatını devam ettirebilmek için emek gücünü satmak zorunda olan kol işçileri ile üretim araçlarının mülkiyetine sahip olarak, yanında sömürü ilişkisine tabi ücretli işçi çalıştıran küçük iş adamlarının çıkarlarının aynı olduğunu söylemek mümkün değildir. Benzer durum beyaz yakalıları için de geçerlidir. Beyaz yakalı kategorisine giren büyük bir şirketteki üst düzey yönetici ile yine beyaz yakalı olan sıradan bir büro işçisi ya da sekreterin çıkarlarının aynı olduğu söylenemez. Her ikisinin de beyaz yakalı olarak adlandırılmasına karşın, birisi sermaye birikim sürecindeki kararların alınmasına doğrudan katılarak sermayenin işlevlerini üstlenirken, diğeri hayatını devam ettirebilmek için yoğun denetim ve baskı altında sermayeye bağımlı olarak emek gücünü satmak zorundadır. Dolayısıyla mesleği temel alan ayrımların ancak, sınıf içerisindeki alt-grupları ya da sınıfsal konumları belirlemede kullanılabileceği, fakat doğrudan temel sınıf ayrımının mesleki göndermelerle yapılmasının çelişen sınıfsal çıkarları olan farklı grupların aynı sınıf içerisinde yer almasına neden olacağı vurgulanmalıdır.

⁸⁶ Callinicos ve Harman, s. 13.

⁸⁷ Öngen, 1994, s. 30.

⁸⁸ Callinicos ve Harman, s. 13.

Sınıfsal konumun belirlendiği üçüncü ölçüt gelirdir. Geliri ölçüt olarak kabul eden anlayışların sınıfsal konumu gelir düzeyiyle özdeşleştirdiği ve artan gelire koşut olarak yükselen yaşam standartlarının sınıf militanlığını ortadan kaldırdığı yönündeki iddialar doğrultusunda şekillendiği belirtilmiştir⁸⁹. Ancak, tek başına gelir düzeyinin sınıfsal konuma karşılık gelmesi gibi bir anlayış yine gerçek sınıf ilişkilerini gizlemekten başka bir işe yaramamaktadır. Emegın denetimi ve sermayeye olan bağımlılığının arttırılması gibi mekanizmalarla yarattığı artı-değere el konulması durumunun, gelirin artması ile ortadan kalktığını söylemek mümkün değildir. Daha yalın bir ifadeyle gelir artsa dahi, sömürü ilişkisi devam etmektedir. Herhangi bir vasıflı kol işçisinin görece çok yüksek ücret alması, belki onun kendi zihninde bir üst sınıfta olduğu gibi bir algıya neden olabilir, ancak bu durum onun üretim araçlarından yoksun bırakılarak emegının ürününe sermaye tarafından el konulması durumunu, başka bir ifadeyle nesnel sınıfsal konumunu değıştirmemektedir.

Sınıfsal konumun, doğrudan bahsedilen ölçütler üzerinden belirlendiği sınıf anlayışları, hem sınıf bilincinin oluşmasını engellemekte, hem de beyaz yakalı işçilerin gerçek sınıfsal konumunun gizlenmesine hizmet etmektedir. Callinicos'un belirttiğı üzere: “Görünüşte gelişkin sosyolojik teorilerin temelini oluşturan sağduyuya dayalı sınıf anlayışları, toplumdaki gerçek çelişkileri anlamının önünde birer engeldir... Bu sağduyuya dayalı görüşlerin ortak noktası, toplumun yüzeysel bazı görünümelerini yakalayıp bu görüntüleri sınıfla özdeşleştirmeleridir”⁹⁰. Böylece, aslında işçi olan beyaz yakalıların meslek, statü ve gelir üzerinden orta sınıf olarak tanımlanması, örgütlenme açısından, onların teorik olarak sınıf mücadelesi ya da sendikal mücadele alanından uzak tutulmasına hizmet etmektedir.

Özetle Marksist ve Weberci okullar, sınıfı toplumu anlamının temel değışkenlerinden birisi olarak kabul etseler de kavrayış biçimleri itibariyle birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Marksist okul, üretim araçlarının mülkiyetinin sahipliğini sınıf çözümlemesinin merkezine oturturken, Weberci okul statü, prestij, gelir, meslek gibi ölçütlerle sınıfı açıklama yolunu izlemektedir. Marksist gelenek

⁸⁹ Callinicos ve Harman, s. 14.

⁹⁰ Callinicos ve Harman, s. 11.

mesleki bir takım göndermeleri kullanmıyor değildir. Ancak Marksist gelenekte, burjuva ve işçi sınıfı arasındaki temel ayrımı, üretim araçlarının mülkiyeti üzerinden yaptıktan sonra, alt gruplar ya da sınıf içerisindeki konumların belirlenmesinde yapılan işin niteliği ya da meslek dikkate alınmaktadır. Gözden kaçırılmaması gereken nokta, yapılan işin niteliği ya da mesleki göndermelerle belirlenen sınıf konumlarının bir bütün olarak işçi sınıfı ile burjuva sınıfı arasındaki karşıtlığı değiştirmedikleri ya da belirli bir sınıfa, örneğin işçi sınıfına dâhil olan birisini burjuva sınıfına dâhil etmediğidir. Weberci gelenek ise, mesleki unsurları doğrudan temel sınıf ayrımında kullanarak çok sayıda sınıf tanımlayabilmekte, hatta yer yer Marksist gelenekte birbirine olan karşıtlık temelinde tanımlanan burjuva ve işçi sınıfına ait bireyleri, aynı sınıf çatısı altında toplayabilmektedir. Örneğin, Weberci gelenekten olan John H. Goldthorpe’un sınıf şemasını, Marksist gelenekten Eric Olin Wright’ın sınıf şeması ile karşılaştıran Ahmet Salim Aktaş, Goldthorpe’un “servis sınıfı” ve “rutin beyaz yakalılar” olarak belirlediği sınıfların, Wright’ın işverenler ve küçük burjuvazi de dâhil olmak üzere belirlediği on bir farklı sınıf konumunun hepsine yer yer karşılık geldiğini belirtmektedir⁹¹. Dolayısıyla mülkiyet temelinde bir ayrışma öncelikle dikkate alınmadığında, birbirinden çok farklı sınıf konumları, örneğin küçük burjuvazi olarak kabul edilebilecek bir grup, işçiler ile aynı sınıf içerisinde değerlendirilebilmektedir. Üretim araçlarının mülkiyeti ölçütü bir kere yok sayıldığında, sınıfsal ayrımlar anlamsızlaşmakta ve bu sınıf kavrayışı üzerinden toplumu anlamaya yönelik girişimler işçi sınıfının ortadan kalktığı gibi çıkarımlarla sonuçlanabilmektedir.

1.2.2 Beyaz Yakalı Emeğin Sınıfsal Konumuna İlişkin Teorik Yaklaşımlar

Beyaz yakalı emeğin sınıfsal konumu ile ilgili literatürdeki yaklaşımlar, temel olarak, beyaz yakalıları “orta sınıf” ya da “işçi sınıfı” olarak tanımlamaları bakımından birbirinden ayırt edilebilir. Bu bağlamda beyaz yakalıların sınıfsal konumlarına ilişkin iki yaygın kabul gören anlayıştan bahsedilebilir. İlki, beyaz yakalıları orta sınıf olarak gören yaklaşımlar, ikincisi beyaz yakalıları işçi sınıfı olarak gören yaklaşımlardır. Aşağıda söz konusu teorik yaklaşımlardan bahsedilecektir.

⁹¹ Ahmet Salim Aktaş, “Sınıf Analizleri ve Sınıf Şemaları: Türkiye Örneğine Ampirik Yaklaşım”, **Toplum ve Bilim**, Sayı. 90, Güz 2001, s. 217.

1.2.2.1 Beyaz Yakalıları Orta Sınıf Olarak Gören Yaklaşımlar

Beyaz yakalıların sınıfsal konumu ile ilgili yaygın kabul gören teorik yaklaşımlar, onların tamamını ya da önemsiz bir azınlık dışındaki baskın bir bölümünü “orta sınıf” ya da “yeni orta sınıf” olarak görmektedir. Beyaz yakalıları orta sınıfın bir parçası olarak gören yaklaşımlar meslek, gelir, statü, saygınlık, piyasa koşulları, zenginlik, yaşam tarzı, kültür, üretken olup olmama gibi kriterler üzerinden değerlendirme yaparak beyaz yakalıların ait oldukları sınıfsal konumu belirlemektedir. Bu açıdan orta sınıf teorilerinin, Weberci geleneğe yakın durdukları açıktır.

Orta sınıf teorilerinin öncüsü olan ve aynı zamanda beyaz yakalıların sınıfsal konumlarına ilişkin ilk kapsamlı açıklamaları yapan düşünür Wright Mills’dir. Mills 1951 yılında yayınlanan “Beyaz Yakalıları” adlı eserinde, beyaz yakalı emeği “yeni orta sınıf” olarak tanımlamaktadır⁹². Ona göre teknolojik yeniliklere bağlı olarak mesleki yapı ve istihdamın bileşimi değişmiştir. Bunun bir sonucu olarak toprak sahipleri, işadamları ve serbest çalışan profesyonellerden oluşan “eski orta sınıf” sayısal olarak daralırken; yöneticiler, ücretli profesyoneller, satış elemanları ve büro işçilerinden oluşan “yeni orta sınıf” genişlemiştir. Bu eğilim nedeniyle istihdamın artık büyük bir bölümü, yeni orta sınıftan ya da ücretli beyaz yakalılarından oluşacaktır. Mills’e göre, eski orta sınıfın sınıfsal konumu mülkiyeti elinde bulundurması üzerinden belirlenirken, yeni orta sınıfın sınıfsal konumu mesleki beceri, işteki fonksiyon, saygınlık ve yaşam tarzı üzerinden belirlenmektedir. Bu bağlamda ona göre, emek piyasasındaki bahsedilen değişikliklerin belirleyicisi mülkiyet değil; gelir, yetki, saygınlık, nitelik, eğitim gibi kişinin mesleğine ilişkin faktörlerdir⁹³.

Mills, beyaz yakalıların bileşiminin büyük oranda işçi olduğunu reddetmektedir. Çünkü gelir, zenginlik, saygınlık, yaşam tarzı gibi faktörler göz önüne alındığında, beyaz yakalıların çok büyük bir kısmının sınıfsal konumunun işçi sınıfı ile örtüşmediğini belirtmektedir. Mills, burjuvaziye de dâhil edilmesi mümkün olmayan beyaz yakalıların, işçi sınıfı ile burjuva sınıfı arasında denge sağlayan, diğer bir deyişle tampon işlevi gören yeni bir sınıf ya da “yeni orta sınıf” olduğunu savunmaktadır. Ona

⁹² Mills, s. 65.

⁹³ Mills, s. 63-65.

göre bu yeni orta sınıf, son derece heterojen bir gruptur. Mills'e göre bu heterojenlik, beyaz yakalıların bileşiminde yoğun olarak işçi bulunması anlamındaki bir heterojenlik değil, mesleki bir heterojenliktir. Mills, söz konusu heterojenliğe vurgu yapmak için beyaz yakalı sektörleri "mesleki salata"ya benzetmektedir⁹⁴.

Mills'in eski orta sınıf ve yeni orta sınıf ayrımını kabul eden Anthony Giddens, onun söylediklerini bir adım daha ileri götürmüştür. Giddens, eski orta sınıfın sahip olduğu statünün kaynağını zenginlikten aldığını, bundan farklı olarak yeni orta sınıf olarak kabul ettiği beyaz yakalıların statülerini mesleki becerileri, yerine getirdikleri işlevler ve saygınlıkları aracılığıyla kazandıklarını ifade ederek Mills'i desteklemektedir. Ona göre, yeni orta sınıfın üyeleri olan beyaz yakalılar yüksek eğitim, teknik ve spesifik bilgi, fonksiyonel beceri gibi emek piyasasında satılabilen metalara sahiplerdir⁹⁵. Piyasa mekanizması içerisinde alınıp satılabilen bu nitelikler, yeni orta sınıfın önemli bir piyasa kapasitesine sahip olmasını sağlamakta ve onları işçi sınıfından ayırmaktadır. Bu bağlamda, yeni orta sınıf tezinin temel iddiası şudur: Eski orta sınıfın sahip olduğu servet artık orta sınıfın temel belirleyicisi değildir, çünkü artık ücretli emek yaygınlaşmıştır ve orta sınıfın üyeleri emek piyasasında emek güçlerini satarak daha iyi yaşam standartlarına sahip olabilmektedir⁹⁶. Giddens'in görüşleri bağlamında yaşam standartlarının iyileşmesi ya da orta sınıfın üyesi olmanın belirleyicisi, bireylerin sahip oldukları piyasa kapasitesidir. Söz konusu kapasitenin belirleyicileri ise eğitim, teknik ve mesleki beceri gibi piyasa açısından hayati hale gelen özellikler olarak kabul edilmektedir. Beyaz yakalıları, bu nitelikleri nedeniyle işçi sınıfından ayrı, yeni bir orta sınıf niteliği taşımaktadırlar.

Aynı görüşü savunanlar arasında önemli kabul edilebilecek düşünürlerden birisi de Daniel Bell'dir. Ona göre, beyaz yakalıları orta sınıf ile eş anlamdır; beyaz yakalıları sınıfı, orta sınıfın ta kendisidir. Beyaz yakalı orta sınıf zihin gücüyle çalışanlardan oluşurken, mavi yakalı işçi sınıfı kol gücüyle çalışan işçilerden

⁹⁴ Mills, s. 290-291.

⁹⁵ Anthony Giddens, **The Class Structure of the Advanced Societies**, London: Hutchinson, 1973, s. 180.

⁹⁶ Sobel, s. 15.

oluşmaktadır⁹⁷. Bell, modern kapitalist toplumların ortadan kalkmasına sebep olacak bazı ekonomik ve sosyal dönüşümlerin eşliğinde bulunduğunu, çöküşten sonra oluşacak yeni toplumun “sanayi ötesi toplum” olacağını iddia etmektedir. Bell’in, bilginin en önemli değer olacağı sanayi ötesi toplumun temel özelliğinin; mavi yakalı sanayi işçilerinin, imalat sektörünün ve örgütlü emeğin rolünün azalması, beyaz yakalıların ve hizmet ekonomisinin ön plana çıkması olacağını iddia ettiği belirtilmektedir⁹⁸. Görüldüğü gibi Bell, işçi sınıfını mavi yakalı işçilerle eşdeğer gören anlayışın tipik bir üyesidir. Ona göre, beyaz yakalılar işçi sınıfının değil, orta sınıfın üyeleridir; hatta orta sınıf beyaz yakalıların bizatihi kendisidir. Beyaz yakalıları tanımlayan temel ölçüt ise sahip oldukları bilgi ve buna bağlı olarak yüksek niteliklidir. Oluşan yeni toplum, bu yüksek nitelikli orta sınıfa mensup beyaz yakalıların ve onların yürüttüğü işlerin ağırlıklı olacağı bir toplumdur.

Beyaz yakalıların yeni orta sınıfın üyeleri olduğu görüşünü başka bir ölçüt üzerinden dile getiren düşünür Nicos Poulantzas’tır. Marksist olan ancak Weber’e yakın görülen Poulantzas’ın teorisi, üretken olan ve olmayan emek ayrımı üzerinden şekillenmektedir. Bu doğrultuda, işçi sınıfının kapsamını üretken olan ve olmayan emek ayrımı üzerinden belirleyen Poulantzas, üretken olan işçileri işçi sınıfının bir parçası olarak kabul ederken, üretken olmayan emeği “yeni orta sınıf” ya da “yeni küçük burjuvazi” olarak değerlendirmektedir⁹⁹. Poulantzas, bu yeni orta sınıfın, küçük mülkiyet sahibi eski orta sınıfın deneyimlerini, tutumlarını, değerlerini paylaştığını ve yönetim fonksiyonları açısından yeni orta sınıfla eski orta sınıf arasında önemli benzerlikler olduğunu, dolayısıyla bu iki sınıfın benzeştiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda ona göre, üretken olmayan bu yeni orta sınıf, esasında yeni küçük burjuvaziyi oluşturmaktadır¹⁰⁰. O halde Poulantzas’ın orta sınıfı, üst düzey beyaz yakalılar olarak kabul edilen ve üretken olmamaları nedeniyle yeni küçük burjuvazinin üyeleri olarak değerlendirilen profesyonelleri ve yöneticileri içerdiği gibi, yine üretken olmayan ve

⁹⁷ Daniel Bell, **The End of Ideology**, Illinois: Free Press, 1960, s. 222 Aktaran Sobel, s. 15.

⁹⁸ Zeki Parlak, “Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi**, Sayı. 2, 2004, s. 97.

⁹⁹ Hayriye Erbaş ve Mustafa Kemal Coşkun, “Sınıf Kimliğinden Kültürel Kimliğe: Fark/Kimlik Politikalarının Yükselişi”, **Fark/Kimlik Sınıf**, Hayriye Erbaş (drl.), Ankara: Eos Yayınevi, 2007, s. 8-9.

¹⁰⁰ Nicos Poulantzas, **Classes in Contemporary Capitalism**, London: NLB, 1975, s. 210-212.

zihinsel olarak çalışan alt düzeydeki beyaz yakalı emeği de, örneğin büro işçilerini de içermektedir. Gerçekten Poulantzas'ın, alt düzey beyaz yakalıları yeni küçük burjuvazinin üyeleri olarak gördüğü belirtilmiştir¹⁰¹. Poulantzas'ın açıklamalarından çıkan sonuç; kol gücüyle çalışan mavi yakalı emek, üretken olması nedeniyle işçi sınıfını oluştururken, zihin gücüyle çalışan beyaz yakalı emek, diğer orta sınıf teorisyenlerinde olduğu gibi mesleki göndermeler ya da piyasa olanakları nedeniyle değil, üretken olmaması nedeniyle yeni küçük burjuvaziye oluşturmaktadır.

Burada yapılan üretken ve üretken olmayan emek ayrımı bu bölümün son kısmında detaylı bir biçimde tartışılacaktır. Ancak yeri gelmişken bir noktanın vurgulanmasında fayda vardır. Emeğin üretken olup olmaması ile onun işçi sınıfının ya da küçük burjuvazinin üyesi olması arasında hiçbir bağlantı yoktur. Üretken olup olmama, yalnızca artı-değer üretilip üretilmemesi ile ilgilidir. Dolayısıyla beyaz yakalıları üretken olmamaları nedeniyle işçi sınıfının dışında tanımlamanın, üretken olan ve olmayan emek ayrımı bağlamında hiçbir temeli yoktur. Artı-değer üretmeyen emek de üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmaması ve üretim süreci içerisindeki konumu itibarıyla işçi sınıfının bir parçası olabilir.

Beyaz yakalıları, yerine getirdikleri hiyerarşik kapitalist ilişkileri koruma ve yeniden üretme rollerine dayanarak yeni orta sınıf olarak tanımlayanlar da olmuştur¹⁰². Barbara Ehrenreich ve John Ehrenreich tarafından dile getirilen bu görüşe göre, beyaz yakalı çalışanların içerisindeki yönetici ve profesyonel grup ayrı bir sınıf olarak tanımlanmıştır. Onlara göre yönetici ve profesyonel sınıf, üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmayan ve kapitalist sınıf ilişkilerinin yeniden üretilmesini sağlayan, zihin gücüyle çalışan ücretli işçilerden oluşmaktadır. Bunlar, kapitalizmin koşullarının yeniden üretilmesi ve kontrolü ile ilgili önemli işlevleri yerine getirirler. Yönetici ve profesyonel sınıf, özellikle kapitalizmin tekelci aşamasında rol üstlenerek gelişmiştir. Bu çalışanlar, toplumun yeniden üretimindeki sosyal kontrolü sağlayan, ama daha önemlisi kapitalist toplumdaki hiyerarşik sosyal ilişkileri koruyan ve yeniden üreten

¹⁰¹ Sobel, s. 16.

¹⁰² Barbara Ehrenreich ve John Ehrenreich, "The Professional-Managerial Class", **Radical America**, Vol. 11, No. 2, 1977, s. 15; bu makalenin Türkçe çevirisi için bkz. Zafer Cihirlioğlu, **Meslekler ve Sosyoloji**, Ankara: Gündoğan Yayınları, 1996, s. 197-230.

yeni orta sınıftır. Onların yeniden üretim sürecindeki bu rolü, onları yeni orta sınıfın üyeleri yapmaktadır. Bu sınıfın üyelerinin öğretmenler, sosyal görevliler, sağlık çalışanları, psikologlar, avukatlar, mühendisler ve profesyonel hizmetleri üstlenerek sosyal kontrol işlevini yerine getiren diğer tüm çalışanlar olduğu belirtilmiştir¹⁰³.

Bu yaklaşım da diğerleri gibi, beyaz yakalı çalışanların çok büyük bir kısmının işçi sınıfından ziyade, yeni orta sınıfın üyeleri olduğunu kabul etmektedir. Aslında işçi sınıfı teorilerinin bazıları da beyaz yakalıların bir bölümünü yeni orta sınıf olarak kabul eder. Ancak bu son yaklaşımda görüldüğü gibi, yeni orta sınıfın kapsamı böylesine geniş değildir. Örneğin, Ehrenreich’lerin yaklaşımı sıradan profesyoneller olan öğretmenleri ya da sosyal görevlileri bile, yeniden üretim işlevleri nedeniyle yeni orta sınıf olarak kabul etmektedir¹⁰⁴. Yeniden üretim ölçütünü dikkate aldığımızda, ücretlilerin çok büyük bir kısmının işçi sınıfının dışında olduğu sonucuna ulaşılır. Oysa üretim araçlarının mülkiyetinden yoksun, denetim fonksiyonunu neredeyse hiç üstlenmeyen bir öğretmenin, sadece yeniden üretim fonksiyonunu yerine getirmesi nedeniyle orta sınıfın bir üyesi olarak kabul edilmesi mümkün değildir. İkinci olarak böyle bir yeni orta sınıf tanımı, sermayenin işlevlerini üstlenmiş yüksek düzey bir yönetici ile öğretmenin her ikisinin de orta sınıf içerisinde yer almasına neden olur ki bu iki ücretlinin ağırlıklı olarak kafa gücüyle çalışması dışında neredeyse hiç ortak yanı bulunmamaktadır.

1.2.2.2 Beyaz Yakalıları İşçi Sınıfı Olarak Gören Yaklaşımlar

Beyaz yakalıları işçi sınıfı olarak gören yaklaşımlar, beyaz yakalı emeğin tümünü ya da baskın bir bölümünü, tıpkı mavi yakalılar gibi işçi sınıfının üyeleri olarak kabul etmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi, orta sınıf yaklaşımları beyaz yakalıların tümünü ya da önemsiz bir kısmı dışında kalanları “orta sınıf” ya da “yeni orta sınıf” olarak görmekteydi. İşçi sınıfı teorileri ise, yeni orta sınıfın varlığını bütünüyle reddetmemekte, ancak bu grubun teknik, profesyonel ve idari işlerde stratejik konumda çalışan, *üretim sürecinde sermaye adına işlev gören* ve zamanla büyük oranda proleterleşecek olan az sayıdaki üst düzey beyaz yakalıdan oluştuğunu iddia

¹⁰³ Ehrenreich ve Ehrenreich, s. 12-17.

¹⁰⁴ Ehrenreich ve Ehrenreich, s. 15.

etmektedir¹⁰⁵. Dolayısıyla işçi sınıfı yaklaşımları, beyaz yakalıların tümüne oranla önemsenmeyecek kadar az sayıda olan üst düzey beyaz yakalı dışındaki geniş beyaz yakalılar kitlesini, işçi sınıfının asli parçası olarak görmektedir. Hatta bazı yazarlar beyaz yakalıların tümünü “yeni işçi sınıfı” olarak tanımlamaktadır¹⁰⁶.

Beyaz yakalıların baskın çoğunluğunu işçi olarak değerlendiren yaklaşımlara Richard Sobel ile başlamak yerinde olacaktır. Çünkü Sobel’in açıklamaları, hem bu yaklaşımların ortak noktalarını bir arada barındırmakta, hem de meslek ve sınıf ilişkisi ile ilgili tartışmalara netlik kazandırmaktadır. Ona göre, mülkiyet ilişkisi temelinde bakıldığında mülkiyet sahibi olmayan, ücretli çalışan, hiyerarşik denetim altında olan, karar verme süreçlerine neredeyse hiç katılmayan beyaz yakalı çalışanlar kitlesi işçi sınıfının parçasıdır. Bu bağlamda beyaz yakalıları popüler ayrımla alt düzey ve üst düzey beyaz yakalılar olarak ayırdığımızda, alt düzeydeki büro işçileri gibi beyaz yakalı çalışanlar, üretim araçlarının mülkiyetinden yoksun ücretli işçiler olarak bütünüyle işçi sınıfının parçasıdır. Teknik ve profesyonel ücretliler ve yönetici gibi üst düzey beyaz yakalılar ise, emek ve üretim süreci üzerindeki kontrol güçlerini kaybettikleri ölçüde, işçi sınıfının parçası haline gelmektedirler¹⁰⁷.

Sobel’e göre, sınıfın bütünlüğü içerisinde sınıf içi gruplar arasında farklılıklar mevcuttur ve mutlak bir homojenliğin olması da gerekli değildir. Geleneksel olarak orta sınıfla özdeşleştirilen beyaz yakalılar ve işçi sınıfı ile özdeşleştirilen mavi yakalıların kendi içerisinde de farklılıklar mevcuttur. Örneğin, emek aristokrasisi olarak kabul edilen kalifiye işçiler ile endüstri işçileri birbirlerinden farklıdır, ancak bu durum, her ikisinin de işçi sınıfının bir parçası olmasına engel değildir. Bu bağlamda ona göre, üretim ilişkileri üzerinden belirlenen sınıf anlayışının üstünlük sağlayan iddiası, işçi sınıfı içerisindeki farklı katmanlar arasındaki değil, işçi ve işverenler arasındaki bölünmeyi sınıf ayrımının temeline koymasındır. Buradaki temel bölünme, üretim süreci

¹⁰⁵ Guglielmo Carchedi, “On the Economic Identification of the New Middle Class”, **Economy and Society**, Vol. 4, No. 1, 1975, s. 51-52; Wright, 1989, s. 6-9; Alex Callinicos, “Yeni Orta Sınıf ve Sosyalist Siyaset”, **Neo-Liberalizm ve Sınıf**, Osman Akınhay (çev.), İstanbul: Salyangoz Yayınları, 2006, s. 27-33; Chris Harman, “Resesyondan Sonra İşçi Sınıfı”, **Neo-Liberalizm ve Sınıf**, Osman Akınhay (çev.), İstanbul: Salyangoz Yayınları, 2006, s. 105; Sobel, 1989, s. 16-22.

¹⁰⁶ Hyman ve Price, s. 39; Serge Mallet, **The New Working Class**, Nottingham: Spokesman Books, 1975, s. 28-30.

¹⁰⁷ Sobel, s. 20.

içerisindeki konum üzerinden şekillenen işçi ve burjuva ayrımıdır. İşçi sınıfının kendi içerisinde meslek, gelir, statü, saygınlık gibi kriterler açısından farklılıklar barındırması, onların ait olduğu sınıfı değiştirmez. İşçiler arasındaki bu tür farklılık ya da bölünmeler, onların bir bütün olarak işçi sınıfının bir parçası olmalarını engellemez. Söz konusu farklılıklar sadece sınıf içerisindeki farklı katmanlaşmalara işaret edebilir¹⁰⁸.

Görüldüğü gibi Sobel, üretim araçlarının mülkiyetine sahip olup olmama üzerinden belirlenen temel sınıf ayrımını kabul etmekle birlikte, işçi sınıfı içerisinde de önemli farklılıklar olduğunun inkâr edilemeyeceğini ve söz konusu farklılıkların sınıf içi katmanlaşmayı yarattığını ifade etmektedir. Ona göre, beyaz yakalı emeğin, kol gücüyle çalışan ya da mavi yakalı emeğin üzerindeki ayrıcalık ve üstünlüklerini güçlendiren eğitim referansları ve organizasyonel sorumlulukları temelinde önemli statü farklılıkları bulunmaktadır. Aynı şekilde beyaz yakalıların kendi içerisinde de hiyerarşinin en üstünde bulunan profesyonel meslek sahiplerinin, yöneticilerin ve mühendislerin, etkileyici büyüklükte bir kitle olan büro işçilerine oranla önemli mesleki ayrıcalıkları bulunmaktadır. Bu sahip olunan ayrıcalıklar mesleki hiyerarşi ile yakından ilgilidir. İşçi sınıfı içerisindeki sınıf fraksiyonları ve sınıf içi katmanlaşmalar, emek piyasasındaki ırk, cinsiyet, birincil-ikincil piyasalar temelindeki bölünmeler ve çalışma koşullarındaki farklılıklardan oluşmaktadır. Bu bağlamda Sobel’e göre mülkiyet ilişkileri üzerinden tanımlanan sınıf yapısı temel alındığında, “yeni orta sınıf” olarak kabul edilen beyaz yakalıları ayrı bir sınıf değildir, sadece işçi sınıfının katmanlarından birisidir. Ekonomik mülkiyet temelindeki bölünme temel iki sınıfı yaratır. Emek piyasasındaki bölünmeler ve çalışma koşullarındaki farklılıklar ise sınıf içerisindeki katmanlaşmayı üretmektedir¹⁰⁹.

Sobel’in meslek ve sınıf ilişkisi ile ilgili açıklamaları büyük önem taşımaktadır. Çünkü meslek yapısı üzerinden hareketle yapılan sınıfsal konum tespitleri, mesleki yapının karmaşıklığı nedeniyle yanıltıcı sonuçlara ulaşılmasına yol açmakta ve beyaz yakalıların işçi olmadıkları söylemlerine temel oluşturmaktadır. Sobel’e göre, beyaz yakalı emeğin doğasındaki heterojenliğe, sınıf ve mesleğin kesişmesi aracılığıyla açıklık

¹⁰⁸ Sobel, s. 5.

¹⁰⁹ Sobel, s. 4-5.

kazandırılabilir. Meslek doğrudan sınıfsal konuma denk gelecek şekilde görülmediğinde, mavi ve beyaz yakalı emek arasındaki kritik benzerlikler belirgin hale gelmektedir. Ona göre meslek emeğin teknik ilişkilerini, işte yapılan görevleri, emeğin teknik olarak bölünmesinde oynanan rolleri içermekte ve bunlar çerçevesinde somutlaşmaktadır. Sınıf ise, üretim araçlarının/üretken kaynakların mülkiyetine ilişkin süreçleri ve ilişkileri içermektedir. Sınıf, emeğin mesleğe dayalı ayrımlarını, özellikle de mavi/beyaz yakalı ayrımını enine kesmektedir. Bu nedenle herhangi bir meslek grubuna dâhil bazı çalışanlar işçi olabileceği gibi, orta sınıf içerisinde de yer alabilirler. Dolayısıyla aynı mesleğe sahip çalışanlar, farklı sınıfların birinin içinde yer alabilmektedir. Bu durumda Sobel'e göre, beyaz yakalılar ile orta sınıfı aynı görmek mümkün olmadığı gibi, tüm beyaz yakalıları işçi olarak görmek de mümkün değildir. Başka bir ifade ile beyaz yakalı emeğin bir kısmı orta sınıfta olabileceği gibi, bir kısmı da işçi sınıfı içerisinde yer alabilir. Ancak Sobel için kesin olan şey, beyaz yakalıların önemsiz kabul edilebilecek küçük bir bölümü dışındaki baskın çoğunluğunun işçi olmasıdır¹¹⁰.

Sobel açıklamalarına avukatlık mesleğini örnek vermektedir. Ona göre, kendi hukuk firmasına sahip ya da bir hukuk firmasına ortak olan bir avukatla bu hukuk firmasında ücretli çalışan avukatın aynı sınıfta olduğunu söylemek mümkün değildir. Bazı meslekleri yerine getirenlerin neredeyse tamamı işçi olduğundan bu mesleklerin işçi sınıfı mesleği olma eğilimi gösterdiğini de eklemektedir. Örneğin vasıfsız kol işçiliği ya da büro işçiliği işçi sınıfı mesleği olma eğitimi göstermektedir. Ancak buradaki durum ona göre, sınıfın meslek üzerinden tanımlanmasından değil, sınıf ile mesleğin çakışmasından kaynaklanmaktadır¹¹¹. Özetle Sobel, ücretlilerin mavi ya da beyaz yakalı olmalarının işçi sınıfının bir parçası olmak anlamında belirleyici olmadığını, çünkü meslekler üzerinden sınıfın tanımlanamayacağını ifade etmektedir. Ona göre üretim araçlarının mülkiyetinden yoksun, denetim altında olan ve karar verme süreçlerine neredeyse hiç katılmayan ücretli çalışanlar, hangi mesleği yerine getirdiklerine bakılmaksızın işçi sınıfının bir parçasıdır. Dolayısıyla beyaz yakalılar

¹¹⁰ Sobel, s. 2-4.

¹¹¹ Sobel, s. 2.

içerisinde önemsiz kabul edilebilecek azınlık dışındaki baskın kitle tıpkı mavi yakalılar gibi işçidir.

Sobel'in beyaz yakalıları ilişkin açıklamalardan sonra, beyaz yakalı emeğin kontrol gücü ile olan ilişkisinden bahsetmek gerekmektedir. Çünkü beyaz yakaların işçi sınıfının bir parçası olup olmadıklarının belirlenmesinde, mülkiyet ilişkilerinden sonra en önemli tartışma alanlarından birisi, onların denetim fonksiyonunu yerine getirip getirmemeleri ile ilintilidir. Kişilerin sınıfsal konumlarının temel belirleyicisi üretim ilişkilerindeki yer olarak kabul edildiğinde, üretim ilişkilerindeki yerin iki belirleyicisi olduğu söylenebilir. Bunlardan ilki üretim araçlarının mülkiyetine sahip olup olmama, ikincisi ise, üretim ve emek sürecinde yerine getirilen denetim fonksiyonudur. Denetim fonksiyonunu yerine getiren yönetici, denetçi ve profesyoneller, diğer işçiler üzerindeki egemenliklerine bağlı olarak yeni orta sınıfın üyeleri olarak kabul edilmektedir¹¹². Yeni orta sınıfın üyelerinin egemenliğin temelinde, emek ve emek süreci üzerindeki kontrol gücü bulunmaktadır.

Denetim fonksiyonu ile ilgili öncü iddialar, Guglielmo Carchedi tarafından dile getirilmiştir. Carchedi, beyaz yakalılar içerisinde orta sınıfa ait kabul ettiği ücretliler üzerinde durmaktadır. Ona göre, beyaz yakalılar içerisindeki yönetici, denetçi ve profesyoneller yeni orta sınıfın bir parçasıdır. Çünkü bu görece üst katmandaki beyaz yakalılar, emeğin organizasyonu ve kontrolü görevlerini yürüterek sermayenin işlevini yerine getirmektedir. Üstlendikleri sermaye işlevi onların işçi sınıfının bir parçası olarak kabul edilmesini olanaksız kılmaktadır¹¹³. Gerçekten bütünüyle sermayenin işlevini üstlenmiş olan bir ücretlinin, işçi olan bir beyaz yakalı ile aynı çıkarlara sahip olduğunu söylemek zor görünmektedir. Tek başına üretim araçlarının mülkiyeti ölçütü dikkate alındığında, üst düzey bir beyaz yakalının mülksüzlüğü nedeniyle işçi sınıfına dâhil edilmesi kaçınılmazdır. Ancak denetim fonksiyonunu da dikkate aldığımızda, söz konusu beyaz yakalı, sermayenin işlevi olan bu fonksiyonu üstlendiği ölçüde kapitaliste yakın durmaktadır. Vurgulanmalıdır ki onu kapitaliste yaklaştıran statüsü, geliri ya da yaşam koşulları gibi Weberci ölçütler değil, üretim sürecinde sermayenin işlevi olan

¹¹² Sobel, s. 16.

¹¹³ Carchedi, s. 51.

denetim fonksiyonunu üstlenmesidir. Bu önemlidir, çünkü denetim fonksiyonu ölçütünü dikkate alarak beyaz yakalıların bir kısmını kapitaliste yakın sayan ya da yeni orta sınıfta değerlendiren yaklaşımlar, Weber’e yakın durdukları gerekçesi ile eleştirilmektedir¹¹⁴.

Carchedi, beyaz yakalıların bir bölümünü dâhil ettiği yeni orta sınıfı, eski orta sınıftan ayırt eden üç özellik sıralamıştır: İlk olarak eski orta sınıf, gerçek ve yasal mülk sahipliği açısından kapitalist sınıfın üyesi iken, yeni orta sınıf, büyük oranda üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmayan ücretli çalışanlardan oluşmaktadır. İkinci olarak eski orta sınıf, sermayenin fonksiyonlarını birkaç yardımcı dışında bireysel olarak yerine getirmiştir. Yeni orta sınıf ise, sermayenin işlevlerini onlar adına kolektif bir biçimde yerine getirir. Aslında burada vurgulanan, sermayenin tekelleşmesine bağlı olarak artan yönetim, pazarlama, finans alanlarındaki işlerin kapitalist tarafından bireysel olarak yürütülmesinin artık mümkün olmaması nedeniyle üst düzey beyaz yakalıları aktarılmasıdır. Böylece esasında sermayenin işlevi olan görevler, mülksüz üst düzey beyaz yakalılarınca kolektif biçimde yerine getirilmektedir. Sermayenin işlevlerini yerine getirmeleri ise, onları kapitaliste yaklaştırmaktadır. Üçüncü olarak, eski orta sınıf, sermayenin işlevlerini yerine getirirken baskıcı ve sömürücü olarak baskın bir rol üstlenmişken, yeni orta sınıfın çoğu, onlar gibi üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmadıklarından sömürücü değildir. Bu nedenle onların hepsini doğrudan kapitalist sınıfa sokmak da mümkün değildir¹¹⁵.

Carchedi’in belirttiği özellikler bağlamında yeni orta sınıfın üyeleri, üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmadıklarından ücretli çalışmaktadırlar. Bu durum onların, kapitalist sınıfa ait olmalarını engellemektedir. Ancak yerine getirdikleri sermaye fonksiyonları itibarıyla onları işçi olarak kabul etmek de mümkün değildir. Dolayısıyla Carchedi’in bahsettiği yeni orta sınıf, ne işçi ne de burjuva sınıfına bütünüyle dâhil edilebilen farklı bir sınıftır. Bu tespit bizi, orta sınıfa ait beyaz yakalıların, çelişkili sınıfsal konuma sahip olduğunu ileri süren Wright’ın görüşlerine götürmektedir.

¹¹⁴ Öngen, 2009, s. 85.

¹¹⁵ Carchedi, s. 51-52.

Wright'ın yaklaşımı, çağdaş üretim örgütlerinde yönetim ve mülkiyet ilişkilerinin ayrılmasına bağlı olarak ortaya çıkan beyaz yakalı grupları ve onların proleterleşme sürecini açıklamak iddiasındadır. Wright, sınıfsal konumların belirlenmesinde sadece mülkiyet ilişkisini değil, aynı zamanda “emek denetim ilişkilerini” dikkate almaktadır. Proleterleşme sürecinin tamamlayıcısı olarak emek denetim ilişkilerini, daha açık bir ifadeyle emek denetim süreçlerinden soyutlanmayı veri almaktadır¹¹⁶. Bu görüş doğrultusunda Wright için emeğin somut biçimlerinden çok, emek süreci içerisinde oynadığı rol önem taşımaktadır. Emek süreci üzerindeki kontrol gücünden soyutlanmış olan emek, ister kol işi, ister kafa işi niteliğinde olan görevleri yerine getirsın, proleterleşmiş sayılarak işçi sınıfı içerisinde değerlendirilmektedir. Buna karşın Wright, proleterleşmemiş beyaz yakalıların doğrudan işçi sınıfı içerisinde düşünülmesine karşı çıkmaktadır. Söz konusu grubun, çelişkili sınıf konumlarında yer aldığını belirterek onları ara sınıf unsurları olarak görmektedir¹¹⁷.

Wright'a göre, Marksist literatürdeki temel kavramsal problem, profesyoneller ve yöneticiler gibi beyaz yakalıların Marksist sınıf yapısı içerisine nasıl yerleştirileceğidir. Çünkü bu grup, kendi içerisinde türdeş bir yapıya sahip değildir. Az sayıdaki üst düzey yönetici ve profesyonel, doğrudan sermaye adına hareket ettiği ve kapitalist sınıfla çıkarları ortak olduğu için kolayca kapitalist sınıf içerisinde değerlendirilmektedir. Ancak bu azınlığın ve beyaz yakalılarından işçi olanların dışında kalan beyaz yakalıların sınıfsal konumları çelişkilidir. Aynı grup içerisindeki bir çalışan, aynı anda sınıflardan birine yakinken, bazen diğerine yakın görülebilmektedir. Örneğin yöneticiler, kapitalist sınıfın baskısı altında çalışan ücretli emekçiler olarak işçi sınıfının bir parçası olarak görülebilirken, aynı zamanda işçiler ve üretim süreci üzerinde sahip oldukları kontrol gücü nedeniyle kapitalist sınıf içerisinde görülebilmektedir. Bu nedenle beyaz yakalıların ilişkin tatmin edici bir sınıflama yapmak ve sınıfları kesin çizgilerle birbirinden ayırmak güç görünmektedir¹¹⁸.

¹¹⁶ Öngen, 1994, s. 168.

¹¹⁷ Öngen, 1994, s. 178.

¹¹⁸ Eric Olin Wright, “Class and Occupation”, **Theory and Society**, Vol. 9, No. 1, 1980, s. 180-181; Wright, 1989, s. 6.

Wright'a göre tatminsizliğin temelinde, emek-sermaye ilişkisini oluşturan süreçlerin çakışmamasının neden olduğu “çelişkili sınıf konumları” bulunmaktadır. Wright emek-sermaye ilişkisini oluşturan üç temel süreç saptamaktadır. Bunlar: (1) üretimin fiziksel araçlarının denetimi; (2) emek-gücünün denetimi; (3) yatırımların ve kaynak dağılımının denetimidir. Sayılan süreçlerin hepsini elinde bulunduran grup kapitalist sınıftayken, hiç birisini elinde bulundurmeyen grup işçi sınıfındadır. Süreçlerden bir bölümüne belli derecelerde sahip olanlar ise çelişkili sınıf konumundadır. Bu bağlamda üç sürecin birbirleriyle her zaman çakışmaması, yani aynı elde toplanmaması sınıf ilişkileri içerisindeki çelişkili konumları belirlemektedir¹¹⁹.

Wright'ın bahsedilen süreçler temelinde tanımladığı iki çelişkili sınıf konumu vardır. Bunlardan ilki, “yöneticiler ile denetçilerdir”. Bunlar *burjuvazi ile işçi sınıfı* arasında çelişkili bir konumda yer alırlar. Yatırım ve kaynak dağılımı, fiziksel üretim araçları ve emek gücü üzerinde değişik derecede denetime sahiptirler. Bu grubun bir ucundaki üst düzey yöneticiler yatırımları ve kaynak dağılımını kısmen, emek gücünü ve fiziksel üretim araçlarını tamamen denetlemektedirler. Bu açıdan burjuvazinin bir parçası sayılırlar. Öbür uçtaki daha düşük düzeydeki şefler ve denetçiler ise üst düzeydekilere göre daha sınırlı derecede emek gücünü ve fiziksel üretim araçlarını denetlemektedir. Yatırımlar ve kaynak dağılımının denetimi konusunda ise çok az söz sahibidirler. Bu bağlamda söz konusu çalışanlar, burjuvazi ile işçi sınıfı arasında çelişkili bir konumda bulunmaktadır¹²⁰.

İkincisi, doğrudan emek süreçleri üzerinde görece yüksek derecede denetim sağlayabilen yarı-özerk çalışan kategorileridir. Yarı-özerk çalışanlar, denetim emeği denilebilecek çalışanlardan oluşmaktadır. Bu grup, *küçük burjuvazi ile işçi sınıfı* arasında çelişkili bir konumda yer almaktadır. Ancak bunlar gerek yatırımlar ve kaynak dağılımı, gerekse fiziksel üretim araçları üzerinde ya çok az kontrol gücüne sahiptir ya da hiç sahip değildir. Yarı-özerk çalışanlar, sermayenin kendisini genişletmesi uğruna çalışmakla birlikte, kendi emek süreçleri üzerinde belli bir denetim olanağına sahiptir.

¹¹⁹ Eric Olin Wright, **Class, Crisis and the State**, London: Verso, 1978, s. 73-74 Aktaran: Callinicos ve Harman, s. 47.

¹²⁰ Wright, 1978, s. 63 Aktaran: Callinicos ve Harman, s. 47-48.

Nasıl çalıştıkları hakkında söz sahibidirler ve en azından ne ürettikleri konusunda belirli bir özerklikleri vardır¹²¹. Yarı özerk çalışanlar kendi içerisinde de önemli tezatlıkları barındırmaktadır. Bunun nedeni, küçük burjuvazi ve işçi sınıfının çelişkili birleşimi ve emek süreçlerindeki çelişkili konumlarıdır. Örneğin bu çalışanların sahip oldukları özerklik, bazı çalışanlar için varken bazıları için bulunmamaktadır. Bu bağlamda, bu grubun tümü küçük burjuvazi ve işçi sınıfı arasında çelişkili bir konuma sahiptir¹²².

Wright’a göre, çelişkili sınıf konumunda yer alanlar görece küçük bir gruptur. Beyaz yakalı işçilerin, özellikle büro işçilerinin yapılan iş üzerinde anlamsız bir denetime ve çok az özerkliğe sahip olduklarını belirtmektedir. Bu nedenle Wright’a göre, onların işçi sınıfının bir parçası olduğuna kuşku yoktur. Ayrıca söz konusu beyaz yakalıların, Wright’ın belirttiği yatırım ve kaynak dağılımı, fiziksel üretim araçları üzerinde hiçbir kontrol gücü olmadığı gibi, emek gücü üzerinde de önemsenmeyecek kadar az bir kontrol güçlerinin olduğu ifade edilmektedir. Neredeyse hiç özerkliklerinin de olmadığı düşünülürse, alt düzeydeki beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı işçilerden farksız olduğuna kuşku yoktur¹²³.

Wright, temelde üretim araçlarının mülkiyetine sahip olup olmama kriterini esas alır. Bu kriter doğrultusunda sınıfları üretim araçlarına sahip olanlar ve olmayan olarak ikiye ayırmaktadır. Daha sonra “sömürü” ilişkisini kullanarak sınıfları kendi içerisinde kategorize etmektedir. Wright, kapitalist toplumda üç tür sömürü mekanizması olduğunu belirtmektedir. Bunlar; üretim araçları üzerindeki kontrol eşitsizliği temeline dayalı “kapitalist sömürü”; örgütsel nitelikler üzerindeki kontrol eşitsizliği temeline dayalı “bürokratik ya da örgütsel sömürü”; kıt beceriler üzerindeki kontrol eşitsizliği temeline dayalı “beceri ya da ehliyet sömürüsü”dür¹²⁴.

Ayrıntılı bir sınıf şeması geliştiren Wright, bahsedilen sömürü biçimleri temelinde, kapitalist toplumundaki sınıfsal konumları şöyle kategorize etmiştir: Üretim araçlarına sahip olanları ya da kapitalist sömürü açısından burjuva sınıfında olanları

¹²¹ Wright, 1978, s. 80-81 Aktaran: Callinicos ve Harman, s. 48.

¹²² Wright, 1989, s. 6.

¹²³ Wright, 1978, s. 81 Aktaran: Callinicos ve Harman, s. 48.

¹²⁴ Wright, 1980, s. 181-183; Wright, 1989, s. 8.

kendi içinde; 1) burjuvazi, 2) küçük işverenler ve 3) küçük burjuvazi olarak kategorize etmektedir. Ücretli emekçiler dediği üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmayanlar ya da kapitalist sömürü açısından işçi olanları ise kendi içinde; 1) uzman yöneticiler, 2) uzman denetçiler, 3) yönetici olmayan uzmanlar, 4) yarı-ehliyetli yöneticiler, 5) yarı-ehliyetli denetçiler, 6) yarı-ehliyetli işçiler, 7) ehliyetsiz yöneticiler, 8) ehliyetsiz denetçiler, 9) proleterler olarak sınıflandırmaktadır¹²⁵.

Ona göre sadece, üretim araçlarının mülkiyetine sahip olup olmama temelinde tanımlanan sömürü olan kapitalist sömürü esas alınır, kapitalist toplumdaki mülksüzlerin ya da üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmayanların hepsi, yani tüm ücretliler işçi sınıfında iken, üretim araçlarının mülkiyetine sahip olanlar kapitalist sınıf içerisinde. Ancak diğer iki sömürü mekanizması dikkate alındığında, kapitalist toplumdaki ücretliler arasındaki çeşitli pozisyonları işgal eden orta sınıflar, bir taraftan üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmadıklarından sömürülürken, diğer taraftan bürokratik ya da örgütsel sömürü ve beceri ya da ehliyet sömürüsü mekanizmalarının bir parçası olarak sömürüye alet olmakta, yani süreçte sömüren olarak yer almaktadır. İşçi sınıfı ise, her üç sömürü mekanizması tarafından da sömürülmektedir¹²⁶.

Bu çerçevede, Wright'ın farklı sınıf konumlarını içeren sınıflandırmasında ilk olarak burjuvazi, küçük işverenler ve küçük burjuvazi üretim araçlarına sahip olarak sömüren kapitalist sınıf konumundadır. Bununla birlikte küçük burjuvazi, örgütsel beceriler bakımından burjuvazi ve küçük işverenlerin sömürüsüne tabidir. Aslında tam da bu nedenle Wright, orta sınıflarla küçük burjuvazinin birbirine yaklaştığını iddia etmekte, hatta küçük burjuvazinin, burjuvazi ile orta sınıf tabakaları arasında bir yerde gidip gelen üçüncü bir çelişkili sınıf konumu olarak tanımlanabileceğini belirtmektedir¹²⁷. İkinci olarak, proleterler dışındaki ücretliler orta sınıfları temsil etmektedir. Bunlar, bir taraftan kapitalist sömürüye maruz iken, diğer taraftan bürokratik ya da örgütsel sömürü ve beceri ya da ehliyet sömürüsünün gerçekleştirilmesine hizmet ettikleri için, başka bir ifadeyle sermayenin işlevlerini

¹²⁵ Wright, 1989, s. 9.

¹²⁶ Wright, 1989, s. 9-10.

¹²⁷ Wright, 1989, s. 9.

üstlendikleri için sömüren konumundadır. Orta sınıfların çelişkili konumlarının temelinde de bu yatar. Üçüncü olarak, proleterler, orta sınıfa mensup çalışanların da alet olduğu üç sömürü mekanizması aracılığıyla kapitalist sınıf tarafından sömürülmektedir¹²⁸.

Beyaz yakalılar konusunda Wright'ın sınıflandırmasına kıyasla daha yalın bir sınıflandırma Alex Callinicos tarafından yapılmıştır. Callinicos'a göre, Marx'ın sınıf tanımı, insanların üretim ilişkileri içerisindeki konumuna dayanır. İnsanların üretim araçlarıyla ilişkileri, sınıf yapısındaki yerlerini belirler. Dolayısıyla sınıfsal çözümlemeler, insanların çalışırken içinde bulundukları toplumsal ilişki üzerinden şekillenmelidir. Egemen sınıf, üretim araçlarının mülkiyetini elinde bulundurmasıyla tanımlanmaktadır. Ancak egemen sınıf üretim araçlarını fiilen denetliyorsa ya da kontrol altında tutuyorsa, bunlara yasal olarak sahip olması gerekmez. Bu önemlidir, çünkü birçok büyük firma maaşlı yöneticilerin denetimindedir. Dahası fiili mülk sahipliği kendi başına bir amaç değildir, bunun yararı başkalarının emek gücü üzerinde söz sahibi olunmasına olanak tanınmasıdır. Tüm bunlardan çıkan sonuç, kişinin yaşamını emek gücünü satarak kazanmasının, onun işçi haline gelmesi için yeterli olmadığıdır¹²⁹. Başka bir ifadeyle işçi olmak için emek gücünü satmak şarttır, ancak yeterli değildir. Gerçekten dev bir şirketin yönetiminde ve emek gücünün denetiminde az ya da çok söz sahibi olanların, sadece ücretli çalıştıkları için işçi olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu bağlamda Callinicos, denetim fonksiyonuna vurgu yapmakta, söz konusu fonksiyonu mülkiyet sahipliği yanında işçi sınıfının bir parçası olmanın ölçütü olarak kabul etmektedir¹³⁰. Dolayısıyla Callinicos'un hareket noktası, Wright'ınki ile büyük oranda örtüşmektedir.

Callinicos, Wright'ın çelişkili sınıf konumları tanımlamasının son derece verimli olduğunu kabul etmektedir. Çünkü Wright'ın yaklaşımı, hem çağdaş kapitalizmdeki karmaşıklığı kabul etmekte, hem de çözümlemesini kişilerin üretim araçlarıyla olan ilişkisine dayandırmaktadır. Callinicos'a göre, çağdaş kapitalizmdeki

¹²⁸ Wright, 1980, s. 180.

¹²⁹ Callinicos ve Harman, s. 46.

¹³⁰ Callinicos ve Harman, s. 52.

bürokratik örgütlenmeler, ister devletin ister özel kişilerin denetiminde olsunlar, ortak bir yapıya sahiptirler: Üst düzey yöneticiler politikaları belirler; orta düzey yöneticiler bu politikaları uygulama alanına aktarırlar. Hem mavi yakalı hem de beyaz yakalılarından oluşan sıradan işçiler ise, ilk iki grubun denetimine bağlı olarak çalışırlar. İşte Callinicos, Wright'ın bahsettiği çelişkili sınıf konumlarına yol açan yapının, denetim üzerine kurulu bu yapı olduğunu ifade etmektedir¹³¹. Callinicos'un burada belirttiği politikaları belirleyen üst düzey yöneticiler, sermaye birikimi ile ilgili karar mekanizmalarına katılan kapitalist sınıfın ücretli üyeleri, belirlenen politikaları uygulama alanına aktaran orta düzey yöneticiler ise sermayenin işlevlerini yerine getiren yeni orta sınıf mensuplarıdır¹³².

Callinicos, denetim fonksiyonunun kapitalizm açısından önemine dikkat çekmekte ve Wright'ın tanımladığı çelişkili sınıf konumlarını, bu fonksiyonun kapitalistten ücretli işçilere aktarılması durumunun yarattığını belirtmektedir. Ona göre kapitalist üretim tarzını, ondan önceki iki temel sınıflı toplum biçimi olan kölelik ve feodalizmden ayıran temel özelliklerden birisi, işçilerin sermaye adına harcadıkları emeğin, sermayenin sürekli denetimi altında olmasıdır. Sermaye, denetim faaliyetleri aracılığıyla işçinin artı-emeğine el koymakta, yani sömürünün sürdürülmesini denetim işlevini yaparak sağlamaktadır. Üretimin sınırlı olduğu dönemlerde, büro işçisi, ustabaşı gibi az sayıdaki çalışanla denetim işini sermayedarların kendilerinin yürütmesi olanaklıdır. Bu kolaylık, sermayenin yoğunlaşması ve merkezileşmesi ile ortadan kalkmıştır. Böylece sermaye, denetim işinin çok büyük bir bölümünü, kendi adına çalışan kişilere devretmek zorunda kalmıştır. Büyük bir işçi kitlesini kontrol altına almak için, görece daha küçük olmakla birlikte, farklı yetkilere sahip bir yönetici ve idareci grubu ortaya çıkmıştır. Sermaye ayakta kalabilmek için bu gruplar arasında büyük bir bürokratik denetim hiyerarşisi yaratmıştır. İşte Callinicos çelişkili sınıf konumlarının, bu hiyerarşi içerisinde yetki ya da özerklik derecesi değişen yönetici ve

¹³¹ Callinicos ve Harman, s. 48-49.

¹³² Callinicos ve Harman, s. 32-33.

idarecilerin, sermaye adına denetim işlevini yerine getirmesiyle, yani sermayenin işlevini ondan devralmasıyla ortaya çıktığını ifade etmektedir¹³³.

Bu gruptaki çalışanlara, çalışma koşulları daha iyi tutularak, diğer çalışanların sahip olmadığı yetkiler verilerek inisiyatif tanımaktadır ki aslında çelişkili sınıf konumu olarak ifade edilmelerinin temel nedeni budur. Yine bu gurupla ilgili olarak belirtmek gerekir ki aldıkları yüksek ücret nedeniyle artı-emeklerine el konulduğunu da söylemek pek mümkün değildir. Beyaz yakalıların büyük bir bölümünün artı-emeklerine el konularak sömürüldüğü açıktır. Ancak bu gruptakilerin gelirleri, sermayenin işlevlerini yerine getirmeleri nedeniyle görece yüksek olduğundan genellikle artı-emek elde edilmemektedir. Çünkü verilen ücret, emek gücünün yeniden üretilmesinin değerinden çok daha yüksek bir düzeydedir. Hatta yeni orta sınıftakilerin, işçilerin sömürülmelerinden bir pay aldıkları bile belirtilmektedir¹³⁴.

Callinicos’a göre, çelişkili sınıf konumuna sahip ilk grup, sermayenin işlevini yerine getiren yönetici ve idareciler iken, ikinci grup Wright’ın belirttiği kategori olan “yarı-özerk çalışanları” kapsamaktadır. Bilim insanları, mühendisler, teknik elemanlar, orta düzeydeki yöneticiler gibi yarı-özerk çalışanlar, emek güçlerini sürekli satarak geçinmeleri, yani ücretli olmaları ve sermayenin işlevlerini üstlenmemeleri bakımından işçilerdir. Öte yandan işlerini yaparlarken denetim altında değillerdir, görece kendi kararlarını bağımsız verebilmekte, daha özgür bir ortamda çalışabilmektedirler. Bunun yanı sıra, kârın gerçekleşmesini sağlayan araçların gelişmesine katkıda bulunmaktadırlar. Bu açıdan değerlendirildiğinde onlar, kapitalist sınıfa yaklaşmaktadır ya da doğrudan işçi sınıfı içerisinde görülemezler. Dolayısıyla onları, kapitalist ya da sıradan işçiler olarak tanımlamak güç görünmektedir¹³⁵.

Callinicos’un sınıflamasına geçmeden önce, beyaz yakalıların iki kutuplu sınıf anlayışı bağlamında tartışılmasındaki zorluk konusunda birkaç noktanın belirtilmesinde fayda vardır. Ona göre, sömürü ilişkisi üzerinden belirlenen iki kutuplu bir sınıf anlayışında karşılaşılan zorluk, bu ayrıma ilk bakışta uymayan bir katman olan beyaz

¹³³ Callinicos ve Harman, s. 51-52.

¹³⁴ Callinicos ve Harman, s. 56.

¹³⁵ Callinicos ve Harman, s. 55.

yakalıların sınıfsal konumunun ne olacağıdır. Bu konudaki tartışmaların iki boyutu bulunmaktadır. İlki, beyaz yakalıların işgücü içerisindeki paylarının kol gücüyle çalışan işçilerin azalmasına koşut olarak hızla artmış olmasından kaynaklanmaktadır¹³⁶. İşgücü içerisindeki işçi sınıfı ile özdeşleştirilen mavi yakalı ya da kol gücüyle çalışan işçilerin sayısının hızla azalışına karşın, beyaz yakalı ya da kafa gücüyle çalışan grupların sayısının artması, özellikle işçi sınıfının varlığının sorgulanmasına neden olmuş, hatta tartışmalar işçi sınıfının öldüğünün ilan edilmesine kadar götürülmüştür¹³⁷.

İkincisi, beyaz yakalılar grubu oldukça karmaşık bir yapı arz etmekte, kol gücüyle çalışmayı gerektirmeyen çok sayıda meslek sahibi beyaz yakalı olarak adlandırılmaktadır. Beyaz yakalılar genel bir kategori olarak, şirket müdürleri, üst düzey yönetici ya da kamu görevlileri, öğretmenler, hemşireler, sekreterler, banka çalışanları vs. gibi son derece heterojen nitelikteki meslek gruplarını kapsamaktadır¹³⁸. Bu nedenle beyaz yakalılar genel kategorisinin kendi içerisinde bir ayrıma tabi tutulması kaçınılmaz görünmektedir. Callinicos, bunu başarılı ve açıklayıcı bir biçimde gerçekleştirmiştir.

Kişinin üretim ilişkileri içerisindeki yerinin sınıfsal konumunun temel belirleyicisi olduğunu kabul eden Callinicos, bu kavrayışı doğrultusunda beyaz yakalıları kendi içerisinde üç gruba ayırmaktadır:

(1) Kapitalist sınıfın aylıklı mensupları olan, *sermaye birikim süreci ile ilgili kararların alınmasına katılan* küçük bir azınlık;

(2) Görece yüksek maaş alan beyaz yakalıların oluşturduğu, büyük oranda emek ile sermaye arasındaki ara kademelerde yönetici ya da denetçi olarak görev yapan, *üretim sürecinde sermaye adına işlev gören* ve ilkinde oranla daha geniş bir grup ya da “yeni orta sınıf”;

¹³⁶ Callinicos ve Harman, s. 28.

¹³⁷ Andre Gorz, **Elveda Proletarya**, Hülya Tufan (çev.), İstanbul: Afa Yayınları, 1986, s. 71-79; Bell, s. 15 Aktaran: Sobel, s. 15.

¹³⁸ Callinicos ve Harman, s. 30-33.

(3) Yaptıkları iş için kol işçilerinden de düşük ücret alan sıradan beyaz yakalıların oluşturduğu çoğunluk¹³⁹.

Callinicos, beyaz yakalı iş kategorilerinin, üç ayrı sınıfsal konumu içerdiğini belirtmektedir. Bir kutupta, aslında fiilen kapitalist grubun aylıklı üyeleri olan, üst düzey yöneticiler ve idareciler bulunurken, öbür kutupta fiilen işçi sınıfının üyeleri olan beyaz yakalılar vardır. Alttaki kutupta yer alan beyaz yakalılar, sadece büro işçilerinin büyük bir bölümünü değil, “alt meslekler” olarak adlandırılan öğretmen, hemşire, teknik ressam, laboratuvar teknisyeni, sosyal görevliler gibi grubu da büyük oranda kapsamaktadır. Bu iki kutuptaki grubu burjuvazi ile proletarya olarak değerlendiren Callinicos, bunların arasında, Wright’ın yukarıda açıklanan “çelişkili sınıf konumları” diye tanımladığı türden profesyoneller, yöneticiler ve idarecilerden oluşan üçüncü bir grup bulunduğunu ifade etmektedir. Emek güçlerini satarak hayatlarını devam ettiren, ancak *üretim sürecinde sermaye adına işlev gören* bu gurubu Callinicos, “yeni orta sınıf” olarak adlandırmaktadır¹⁴⁰. Esasında Callinicos, en üstteki sermaye birikimi ile ilgili karar mekanizmalarına katılan kapitalist sınıfın aylıklı mensuplarını dışarıda bırakırsak, beyaz yakalıların iki temel gruptan oluştuğunu ifade etmektedir. İlki yeni orta sınıf olarak kabul ettiği yöneticiler, profesyoneller ve idarecilerden oluşan, görece yüksek ücret alan ve vasıflı işleri yürüten yeni orta sınıftır. İkincisi ise, çoğunluğunu büro işçilerinin oluşturduğu, kol gücüyle çalışan işçiler kadar, hatta onlardan daha az ücret alan, genellikle yarı-vasıflı, rutin ve sınırlı bir nitelik gerektiren işleri yürüten sıradan beyaz yakalılarıdır¹⁴¹.

Görüldüğü üzere Callinicos’un yeni orta sınıfı ile Wright’ın yönetici, denetçi ve yarı-özerk çalışanlardan oluşan çelişkili sınıf konumundaki çalışanlar büyük oranda örtüşmektedir. Bunlar proletaryadan farklı bir toplumsal tabakayı oluşturmaktadır. Callinicos’a göre esasında “yeni orta sınıf” adlandırması söz konusu gruba tam uygun değildir, çünkü yeni orta sınıf bir sınıf değildir. İşçilerin ve kapitalistlerin üretim sürecinden kaynaklanan ayrı ve bütünlüklü çıkarları vardır. Oysa yeni orta sınıf için bu

¹³⁹ Callinicos ve Harman, s. 19.

¹⁴⁰ Callinicos ve Harman, s. 33.

¹⁴¹ Callinicos ve Harman, s. 30-33.

söylenemez, çünkü çelişkili sınıf konumları bunları aynı anda iki ayrı sınıfa doğru çekmektedir. Bu grup, temel çelişkinin iki kutbu olan sermaye ve ücretli emek arasında belirsiz ve ara bir konumda bulunmak gibi ortak bir özelliği olmakla birlikte, homojen olmayan toplumsal tabakalar topluluğudur. Dolayısıyla yeni orta sınıf ile diğer sınıflar arasında keskin bir ayrım yoktur. Çelişkili sınıfsal konumda yer alanları burjuvazi ya da proletaryadan ayıran sınırlar bulanıktır. Yeni orta sınıfın üst ucunda bulunan ve fiilen yönetici sınıfın bir parçasını oluşturan çalışanlar, üst yönetim kademelerine kayarken, alt ucundaki çalışanlar işçi sınıfıyla birleşmektedir. Gerçekten büro işçileri, 20. yüzyılın ilk yarısında sermayenin işlevlerine yakından katıldıkları, işverenle güvene dayalı yakın ilişkiler kurdukları ve inisiyatif alanına sahip oldukları için çelişkili sınıf konumlarında yer almışlardır. Ancak yüzyılın sonuna doğru, sayıları muazzam artmış ve sermayenin işlevlerini yerine getirme görevlerinden dışlanarak işçi sınıfının en önemli parçası haline gelmişlerdir¹⁴².

Son olarak Callinicos'un görüşlerini kabul eden ve ona yerinde katkılar yapan Chris Harman'ın açıklamalarından bahsedilecektir. Harman'a göre, beyaz yakalıların büyük bir bölümü işçi sınıfının bir parçasıdır. Bununla birlikte, beyaz yakalıların kendi içerisinde önemli bir kutuplaşma vardır. Harman, beyaz yakalıların bir kutbunda yüksek maaşlı yöneticilik makamlarını işgal edenler varken, diğer tarafta büyük miktarda düşük ücretli, kafa gücüne dayalı rutin işleri yapan beyaz yakalı işçiler bulunduğunu belirtmektedir. Söz konusu kutuplaşmanın alt katmanında olanlar, üst katmanına göre çok daha geniş olduğu gibi, üst katmandan aşağı doğru geçişlerle alt katmanın genişleme eğilimi, diğer bir deyişle proleterleşme eğilimi sürmektedir¹⁴³. Harman, Callinicos'un yeni orta sınıfının sınırlarını keskin bir biçimde çizmenin mümkün olmadığını vurgulamaktadır. Çünkü yeni orta sınıf içerisinde bürokratik hiyerarşinin tepesinde olanlar kapitalist sınıfa yaklaşırken, dipte olanlar beyaz yakalı işçi sınıfına yaklaşmaktadır. Bu bağlamda Harman'a göre, yeni orta sınıf bağımsız bir sınıf değil, üstündeki baskılara bağlı olarak şu ya da bu yöne çekilen bir sınıf konumundadır¹⁴⁴.

¹⁴² Callinicos ve Harman, s. 58-59.

¹⁴³ Callinicos ve Harman, s. 105-106.

¹⁴⁴ Callinicos ve Harman, s. 115.

Harman, yeni orta sınıfın hemen altında çok geniş bir beyaz yakalı çalışan grubu olduğunu belirtmektedir. Söz konusu grup, kol emeğine dayanmayan rutin işleri yerine getiren beyaz yakalıların yukarısında yer aldığı halde, işçilerden oluşur ve sömürülür. Harman'a göre, bu orta kademe beyaz yakalılar genellikle yeni orta sınıfın saflarına yükselme özlemi duyan insanlardan oluşur, onlara uyum sağlar, çok çalışır ve yükselme şansları bulunmaktadır¹⁴⁵. Görüldüğü gibi Harman, Callinicos'un üç gruba ayırdığı beyaz yakalıları bir grup daha eklemiştir. Bu grup, yeni orta sınıfın altında yer alan, ancak en alttaki rutin beyaz yakalıların üzerinde bulunan bir gruptur. Aslında bu grubun, yeni orta sınıftan rutin beyaz yakalıları geçiş aşamasında olan, başka bir deyişle proleterleşerek en alttaki rutin beyaz yakalıları katılan, bununla birlikte çok az özerkliğe ve önemsiz bir kontrol gücüne sahip olmaları nedeniyle onlardan ayrılan bir işçi kitlesi olduğu söylenebilir. Bu grubun, yeni orta sınıftan aşağı doğru, yani rutin beyaz yakalıları doğru olan geçişkenliğin bir sonucu olarak var olduğu ve uzun vadede bütünüyle işçileşerek alt gruba katılmasının muhtemel olduğu söylenebilir.

Anlatılanlar bağlamında üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmayan, üretim araçları üzerinde kontrol gücü olmayan ve geçinmek için emek gücünü satmak zorunda olan ücretli çalışanlar işçidir. İşçi, tanımlanan şekilde kavrandığında üretim araçlarının mülkiyetinden yoksun olarak ücretli çalışmak, işçi olmak için yeterli bir ölçüt değildir. Bunun yanında, emek sürecinde sermayenin bir işlevi olarak denetim işlevinin yerine getirilip getirilmemesi dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda beyaz yakalılar içerisinde en üst katmanda bulunanlar ile en alt katmanda bulunanlar sınıfsal anlamda herhangi bir sorun yaratmaz. En üst grupta bulunan sermaye birikimine ilişkin karar mekanizmalarının içerisinde yer alan yönetici ve profesyoneller, sermayenin ücretli üyeleri olarak kapitalist sınıf içerisinde yer almaktadır. Söz konusu grup, ücretli olsa da bunların ücret gelirlerinin, ya sermaye mülkiyetinden kaynaklanan gelirin yanında ikincil olduğu ya da aslında emek-gücünün değil, sermaye birikiminin sürekliliğini sağlayacak genel karar mekanizmalarında yerine getirdikleri işlevlerin karşılığı olarak transfer edildiği ifade edilmektedir¹⁴⁶. Bunlar sermayenin genişletilmesi amacına yönelik görevleri

¹⁴⁵ Callinicos ve Harman, s. 119.

¹⁴⁶ Arif Geniş, **İşçi Sınıfının Kıyısında, Küçük Sanayi İşçileri Üzerine Bir İnceleme**, Ankara: Dipnot Yayınları, 2006, s. 18-19.

üstlendiklerinden dolayı sermayedar ile ortak sınıf çıkarlarına sahiptir. Çünkü üretim araçlarına sahip olmamalarına karşın, toplumsal işbölümü sürecindeki asıl rollerinden ötürü kapitalist sınıf ilişkilerini yeniden üreten toplumsal gruplardır. Bunların sermaye sahibi adına üstlendikleri yönetim ve eşgüdüm görevi olmaksızın sermaye birikiminin sağlanması mümkün değildir. Dolayısıyla söz konusu grubun ücretli çalışıyor olmasının önemli olmadığı, emek sürecini kimin adına yönettiklerinin önem taşıdığı belirtilmektedir¹⁴⁷.

En alttaki beyaz yakalılar ise, mülksüz ücretliler oldukları gibi, denetim süreçlerinden tamamen dışlandıklarından ya da önemsiz kabul edilen derecede bu güce sahip olduklarından işçidir. Bu beyaz yakalıların büyük bir çoğunluğunu rutin işleri yerine getiren büro işçileri oluşturmaktadır. Bunun yanında öğretmen, hemşire, teknisyen, gazeteci, şef, çeşitli düzeydeki yetkili ve yönetici yardımcıları gibi çalışanların da büro işçilerinden farklı olduğunu söylemek mümkün değildir. Bunların önemsiz derecede özerkliğe sahip oldukları ve bunu da her geçen gün kaybederek rutin büro işçilerine evrildikleri belirtilmektedir¹⁴⁸.

Sınıfsal anlamda asıl sorun yaratan beyaz yakalılar, belli derecede kontrol gücüne sahip olan ücretlilerdir. Çünkü günümüzde denetim fonksiyonu büyük ölçüde bireysel kapitalistin tekelinden çıkarak sermayenin değişik düzeydeki temsilcilerine aktarılmıştır. Bu çalışanların kolektif işinin parçası olarak işçi sınıfı içerisinde mi, yoksa aynı zamanda sermayenin işlevlerini üstlendiklerinden kapitalist sınıf içerisinde mi değerlendirileceği konusu sorun yaratmaktadır. Bu henüz proleterleşmemiş orta kademedeki yönetici ve denetçi gibi beyaz yakalıların doğrudan iki sınıftan birine dâhil edilmesi mümkün değildir. Çünkü şirketle mülkiyet ilişkisi içerisinde bulunmayan orta düzey beyaz yakalıların yerine getirdikleri denetim işinin niteliğinin, onları hem işçiden hem de kapitalistten ayırdığı ifade edilmektedir¹⁴⁹. Üretim sürecinde denetim fonksiyonunu yerine getirerek sermaye işlevini üstlenmeleri, başka bir deyişle artı-değere el konularak sermaye birikiminin çoğaltılmasına ilişkin görevleri sermaye adına

¹⁴⁷ Öngen, 1994, s. 182-183.

¹⁴⁸ Öngen, 1994, s. 193.

¹⁴⁹ Öngen, 1994, s. 184-185.

yürütmeleri, bu beyaz yakalıları işçi sınıfından ayırmaktadır. Bunun yanı sıra, işçilerden farklı olarak bu çalışanlar belli bir özerkliğe de sahiptir. Özerklik derecelerini belirleyen etmen, hem neyin üretildiğine, hem de nasıl üretildiğine ilişkin belli bir kontrol gücüne ya da özerklik kapasitesine sahip olmalarıdır¹⁵⁰.

Öte yandan, denetim fonksiyonunu yerine getiren orta düzey beyaz yakalıların kapitalist sınıfa dâhil edilmesi de zorlama bir girişim olacaktır. Bunlar belli özellikleri nedeniyle kapitalist sınıftan da ayrılmaktadır. Orta sınıftaki beyaz yakalılar üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmadıklarından ve sermaye birikimi ile ilgili karar mekanizmalarından dışlandıklarından kapitalist sınıfa dâhil edilememektedir. Ayrıca yerine getirdikleri denetimin niteliği de kapitalistinkinden farklıdır. Sermayenin denetiminin niteliği ile orta sınıfların denetiminin niteliği arasındaki fark, ilkinin hem işletme yönetiminde hem de stratejik kararların alınmasında tam otoriteye sahip bulunmasıdır. Burada stratejik kararlar kaynakların dağılımıyla ve yatırımlarla ilgili olan kararlardır. Orta düzeydeki beyaz yakalılar ise, sadece yönetim ile ilgili karar alabilme gücüne sahiplerdir¹⁵¹.

Bu bağlamda bahsedilen orta düzey beyaz yakalılar bir taraftan denetim fonksiyonunu yerine getirerek sermayenin işlevini üstlendiği için kapitaliste yaklaşırken, diğer taraftan üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmamaları bağlamında kapitalist sömürüye maruz olduklarından işçi sınıfına yaklaşmaktadır. Dolayısıyla bu beyaz yakalılar, kendileri bağımsız bir sınıf olmaktan ziyade, üstten gelen baskılara bağlı olarak çeşitli yönlerde çekilen ara sınıf unsurları olarak değerlendirilmektedir¹⁵². Bu durum Wright'ın, bir yönüyle kapitaliste diğer yönüyle proletere dâhil edilebilir olan çelişkili sınıf konumlarına sahip çalışanlar tanımlamasının yerindeliğini göstermektedir. Çelişkili sınıf konumuna sahip çalışanlar gibi ara sınıfların, kontrol güçlerini kaybettikleri ölçüde işçi sınıfının bir parçası haline gelerek sayıca küçülecekleri de eklenmelidir¹⁵³. Gerçekten Callinicos, çelişkili sınıf konumlarında yer alanların sonuçta

¹⁵⁰ Öngen, 1994, s. 188.

¹⁵¹ Öngen, 1994, s. 188.

¹⁵² Öngen, 1994, s. 193

¹⁵³ Öngen, 1994, s. 267.

ücretli emekçiler olmaları nedeniyle çıkarlarının egemen sınıfla aralarında çatışmalara neden olacağını ve bu durumun onları işçi sınıfı ile birleştireceğini ifade etmiştir¹⁵⁴.

1.2.3 Türkiye’deki Sınıf Çalışmaları ve Beyaz Yakalı Emek

Türkiye’de doğrudan beyaz yakalıların sınıfsal konumlarını inceleyen ve beyaz yakalıları kendi içerisinde sınıflandırmaya tabi tutan bir çalışma yoktur. Bununla birlikte, sınıf analizi üzerine az sayıda olmakla birlikte, içerikleri itibariyle önemli kabul edilen çalışmalar bulunmaktadır¹⁵⁵. Burada, yaptıkları sınıflandırmada doğrudan beyaz yakalıları kategorisine yer vermeleri nedeniyle Korkut Boratav, Aktaş ve Arif Geniş’in sınıf analizlerinden genel olarak bahsedilecektir.

Boratav, sınıf çözümlemesinde Marksist kuramdan hareketle artı-değere el konulması ve artığın yeniden paylaşılması süreçlerini dikkate almıştır. Burjuvazi ve işçi sınıfı şeklindeki temel sınıf ayrımını, artı-değere el konulması ile gerçekleştirilen sömürü ilişkisi temelinde yapmıştır. Boratav, artı-değere el konulan bu ilk aşamayı, birincil (temel) bölüşüm ilişkileri olarak nitelendirmektedir. Dolayısıyla Boratav’ın temel ikili sınıf ayrımı, birincil bölüşüm ilişkileri üzerinden şekillenmektedir. Ona göre, “...belirli üretim ilişkileri dolaysız üreticiler tarafından yaratılan artığa el koymanın belirli mekanizmaları tarafından tanımlanır. Artığa el koymanın özel biçimleri, böylece, temel (asli) bölüşüm ilişkilerini oluşturur ve bu ilişkiler, her belli biçimde artığa el koyan (sömüren) belirli bir sınıfı, artığı üretmiş olan bir diğer dolaysız üreticiler sınıfı ile karşıt duruma getirir. Farklı bir deyişle bir toplumsal sınıf sadece ve sadece, artığa el koymanın belli bir biçimi içinde yer alan diyalektik karşıtı tarafından tanımlanabilir”¹⁵⁶.

¹⁵⁴ Callinicos ve Harman, s. 80.

¹⁵⁵ Korkut Boratav, **1980’li Yıllarda Türkiye’de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**, 2. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi, 2005; Korkut Boratav, **İstanbul ve Anadolu’dan Sınıf Profilleri**, 2. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi, 2004; Murat Güvenç, “Kent Araştırmasına İlişkisel Yaklaşım; İşyeri-Statü Farklılaşması ve Mekansal İzdüşümleri”, **Mübeccel Kıray İçin Yazılar**, Fulya Atacan vd. (drl.), İstanbul: Bağlam Yayınları, 2000; Aktaş, 2001; Geniş, 2006; Sezin Tüzün, “Kentsel Türkiye Hane ve Bireyleri İçin Bir Tabakalaşma Modeli Olarak ‘Veri Sosyo-Ekonomik Statü İndeksi’ (VERİ S.E.S.İ.)”, **Mübeccel Kıray İçin Yazılar**, Fulya Atacan vd. (drl.), İstanbul: Bağlam Yayınları, 2000. Ahmet Haşim Köse ve Yiğit Karahanoğulları, “Türkiye’de Faktör ve Varlık Gelirlerinin Sınıfsal Temellerine İlişkin Gözlemler”, **Toplum ve Bilim**, Sayı. 104, 2005.

¹⁵⁶ Boratav, 2005, s. 28.

Boratav, toplumsal sınıfların alt-bölünmelerini ve ara-tabakalarını ise, artı-değerin yeniden bölüşülmesi süreçlerini çözümleyerek yapmıştır. Temel bölüşüm ilişkileri ile el konulan artı-değerin yeniden paylaştırıldığını veya aktarıldığını belirtmiştir. Bu yeniden paylaşırma/aktarma süreçlerini ikincil (tali) bölüşüm ilişkileri olarak nitelendirmiştir. Toplumsal grup ve tabakaların tanımlanması, toplumsal sınıflardan farklı olarak, belirtilen ikincil bölüşüm ilişkilerine bağılı olarak mümkün olmaktadır. Ona göre, “İkincil (tali) bölüşüm ilişkileri esas olarak, artığin egemen sınıfların alt-grupları, ara tabakalar arasında yeniden paylaşım, ‘değer aktarımları’ biçiminde sektörler, endüstriler, iktisadi faaliyetler arasında meydana gelir ve bu iki süreç bazı hallerde iç içe girer. Bu yeniden dağıtım veya değer mekanizmaları, piyasa süreçleriyle veya devletin aracılığıyla; görelı fiyatlar da ve/veya mali ve parasal sistemde meydana gelen değışmelerle gerçekleşir ve artığa ilk düzlemde el koymanın sonuçlarını da değıştirmiş olur”¹⁵⁷.

Boratav, burjuvazinin alt-grupları olarak 1991’deki ilk eserinde sınai/tarımsal, mali, ticari burjuvazi ve rant burjuvazisini sayarken¹⁵⁸, 1995’deki çalışmasında küçük burjuvazi (bir veya iki sürekli işçi çalıştıran işverenleri) ve orta-büyük burjuvaziyi (üç veya daha fazla sayıda ücretli işçi çalıştıran işverenleri) saymıştır. Boratav her iki çalışmasında da piyasa mekanizması veya devlet aracılığıyla gerçekleştirilen artı-değer transferleri ile varlıklarını sürdüren ara-tabakalardan bahsetmiştir. Söz konusu ara-tabakaların bileşimini *sadece kendi hesabına çalışanlar* şeklinde bir büyük ara-tabaka olarak nitelendirmiştir. Kendi hesabına çalışan ve hiç sürekli işçi istihdam etmeyen bu büyük grup, farklı özellikler taşıyan en az üç grubun heterojen bir bileşkesidir: Küçük esnaf ve zanaatkârlar, marjinal/enformel işlerde çalışanlar ve yanında sürekli işçi çalıştırmayan doktor, avukat, muhasebeci gibi serbest meslek sahipleridir¹⁵⁹.

Boratav, ücretlileri ise, ilk eserinde şu alt gruplara ayırmıştır: (1) sanayi işçileri; (2) niteliksiz işçiler; (3) beyaz yakalılar; (4) emekliler¹⁶⁰. Sonraki eserinde ücretli işçileri daha detaylı alt gruplara ayırmaktadır: (1) yüksek nitelikli ücretliler; (2)

¹⁵⁷ Boratav, 2005, s. 28.

¹⁵⁸ Boratav, 2005, s. 32.

¹⁵⁹ Boratav, 2004, s. 23-24.

¹⁶⁰ Boratav, 2005, s. 112.

beyaz yakalı ücretliler; (3) mavi yakalı işçiler; (4) niteliksiz hizmet işçileri; (5) emekliler. Boratav'ın ikinci sınıflaması bağlamında işçi sınıfı, emeklileri saymazsak, dört alt gruba ayrılmaktadır. Alt gruplara ilişkin ayrımın, çalışanın mesleğinden ve yaptığı işin niteliğinden türetildiğini belirtilmektedir. Örneğin, bir fabrikanın gece bekçisinin niteliksiz hizmet işçisi grubuna, bir üniversitenin marangoz atölyesinde çalışan işçi, mavi yakalı işçi grubuna yerleştirilmektedir. Yüksek nitelikli grup, bazı istisnalar hariç, yükseköğrenime gerek duyan elit nitelikteki hekimlik, mühendislik, avukatlık gibi meslekleri kapsamaktadır. Beyaz yakalı grup ise, yüksek eğitimli olmasına bakılmaksızın, belli bir eğitim düzeyine veya meslek içi eğitimden kaynaklanan uzmanlaşmaya gerek duyan, ancak yüksek nitelikli gruptan belirgin bir biçimde daha az nitelik gerektiren hemşirelik, diş teknisyenliği, banka memurluğu, sekreterlik, öğretmenlik, polislik gibi meslekleri kapsamaktadır. Niteliksiz hizmet işçilerinin tipik örnekleri garson, bekçi, odacı, tezgâhtar ve şoför olarak sayılmaktadır. Mavi yakalı işçiler ise sanayi, maden, inşaat işçileri gibi doğrudan maddi üretimde çalışan ücretlileri kapsamaktadır. Dar anlamda işçi sınıfının mavi yakalı işçiler, niteliksiz hizmet işçileri ve işsizlerden, geniş anlamdaki işçi sınıfının ise bu sayılanlarla birlikte yüksek nitelikliler, beyaz yakalılar ve emeklilerden oluştuğu belirtilmektedir¹⁶¹.

Boratav'ın sınıflandırmasına, konumuz açısından yerinde sayılabilecek bir müdahale Aktaş'tan gelmiştir. Ona göre, “temel sınıfların yanı sıra, kentlerde artık kendini ayırt ettiren yeni orta sınıf da hesaba katıldığında, Türkiye’de sınıflardan bahsederken yöneten/yönetilen çelişkisi ve beceri sömürüsü gibi kavramlara ihtiyaç vardır”¹⁶². Aktaş'ın bu tespiti, Wright'ın kontrol gücüne dayalı “bürokratik ya da örgütsel sömürü” ve “beceri ya da ehliyet sömürüsü” vurgularına gönderme yapmaktadır¹⁶³. Bu gönderme sınıfsal konumların tespitinde, kontrol gücüne dayalı sömürü mekanizmalarının hesaba katılmasına olan ihtiyaca dikkat çekilmesi anlamında büyük önem taşımaktadır.

¹⁶¹ Boratav, 2004, s. 24-25.

¹⁶² Aktaş, s. 223.

¹⁶³ Wright, 1989, s. 8.

Aktaş’a göre, Boratav’ın şeması, yönetim sömürsü hariç, yeni orta sınıfları fazlasıyla içermektedir. Ancak beceri sömürsünün izdüşümü olan, “yüksek nitelikli ücretliler” ve “beyaz yakalı çalışanlar” konumlarını, yönetim ilişkilerine vurgu yapan *yönetici/şefler* ve *beyaz yakalı çalışanlar* olarak değiştirmenin daha anlamlı olacağını ifade etmektedir. Bu bağlamda Aktaş, Boratav’ın “yüksek nitelikli ücretliler” konumunu, yönetim sermayelerine göre, yönetici/şefler ve beyaz yakalılar konumlarına dağıtmıştır. Aktaş, Boratav’ın “niteliksiz hizmet işçileri” grubunun, tutum ve yoksunluk açısından beyaz yakalılarla mavi yakalılar arasında görünmekle birlikte, sınıf kültürü ve ayrıcalıkları bakımından beyaz yakalı dünyaya daha yakın oldukları gerekçesi ile ayrı bir sınıf konumu olarak kalmalarına gerek görmemiş ve bu gurubu beyaz yakalı çalışanlara eklemiştir¹⁶⁴.

Aktaş’ın, bahsedilen müdahaleler ile Boratav’ın şemasından hareketle elde ettiği şema şu sınıf konumlarını içermektedir: (1) işverenler, (2) küçük burjuvazi, (3) profesyoneller, (4) yönetici/şefler, (5) beyaz yakalı çalışanlar, (6) işçiler, (7) çiftçilerdir. Aktaş bunları istatistikî olarak kümelenendirilerek sınıflandırıldığında şu sonuca ulaşmaktadır: Burjuvazi işverenler ve profesyonellerden; işçi sınıfı işçiler ve çiftçilerden; orta sınıf yönetici/şefler, küçük burjuvazi ve beyaz yakalı çalışanlardan meydana gelmektedir. Beyaz yakalı çalışanlar, işçi sınıfı ile orta sınıf arasındaki sınırdayken, yönetici/şefler, burjuvazi ve orta sınıf arasındaki sınırda bulunmaktadır¹⁶⁵.

Boratav’ın sınıf şemasının değiştirilmiş bir biçimini kullanan Geniş’in ücretlilere ilişkin sınıflaması, beyaz yakalı çalışanlar açısından daha net bir tablo ortaya koymaktadır. Geniş’in sınıf şeması aşağıdaki gibidir:

(1) *Vasıfsız hizmet işçiler*: Çeşitli hizmet işlerinde çalışan, vasıf ve eğitim düzeyleri düşük işçilerdir. Kendi örnekleme içerisinde; yemek, temizlik, çay gibi işlerde ve şoför gibi kişisel hizmetlerde çalışanları kapsamaktadır.

(2) *Mavi yakalı işçiler*: İmalat, tamir-bakım, inşaat, nakliye, yükleme-boşaltma işlerinde çalışanlar ile bu işlerin denetim ve eşgüdümünde rol alanlardır.

¹⁶⁴ Aktaş, s. 223.

¹⁶⁵ Aktaş, s. 224-225.

(3) *Beyaz yakalı işçiler*: Öğretmen, büro memuru, hemşire gibi büro görevlileri ve teknik elemanlardan oluşmaktadır. Kendi örnekleme içerisinde; sekreterler, muhasebe elemanları ve teknikerleri kapsamaktadır.

(4) *Ücretli profesyoneller*: Yüksek eğitim ve vasıf düzeyine sahip idari ve teknik profesyonellerden oluşmaktadır. Kendi örnekleme içerisinde; yöneticiler ve mühendisleri kapsamaktadır.

(5) *Serbest profesyoneller*: Doktor, muhasebeci, avukat gibi kendi hesabına çalışan ve düzenli olarak ücretli çalışmayan profesyonellerdir.

(6) *İşverenler*: Ücretli emek istihdam eden imalat, ticaret ve hizmet işleri sahipleridir.

(8) *Esnaf-enformel*: Küçük dükkân sahibi esnaf ve zanaatkârlar ve ücretli olmayan enformel faaliyetlerde çalışanlardan oluşmaktadır.

(9) *Çiftçi-köylü*¹⁶⁶.

Yukarıdaki şemanın, Boratav'ın şemasından bazı farklılıkları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işçilerin kendi geçmişlerinde işveren konumu nadir bir durum olarak görüldüğünden küçük ve orta-büyük işverenler arasında bir ayrım yapılmamıştır. İkinci olarak Boratav'ın kendi hesabına çalışanlar altında birleştirdiği kendi hesabına çalışan profesyoneller ile esnaf-enformel kategorisi birbirinden ayrılmıştır. Üçüncü olarak emekli kategorisi ayrıca kullanılmayarak, bu kişiler emeklilikten önceki işleri göz önünde alınarak uygun gruba yerleştirilmiştir. Dördüncü olarak, Boratav'ın doğrudan maddi üretimde çalışan ücretlilerden oluşan mavi yakalı işçi kategorisine üretimin ayrılmaz parçaları olarak kabul edilen nakliye, yükleme-boşaltma işleriyle tamir ve bakım işlerinde çalışanlar da dâhil edilerek mavi yakalı işçilerin kapsamı genişletilmiştir¹⁶⁷.

¹⁶⁶ Geniş, s. 57.

¹⁶⁷ Geniş, s. 56.

Görüldüğü gibi ücretlilerin sınıf konumları vasıfsız hizmet işçileri, mavi yakalı işçiler, beyaz yakalı işçiler ve ücretli profesyoneller olarak gruplandırılmıştır. Aslında bu kategorilerden “beyaz yakalı işçiler” ve “ücretli profesyoneller” bir bütün olarak alınıp beyaz yakalılar ana başlığı altında alt ayrımlara tabi tutulabilir. Geniş’in araştırmasının sanayi sektörüne yönelik olması ve söz konusu gruplardaki çalışanların görece az sayıda olması gerekçesiyle bu grupları bir arada düşünerek ileri bir ayrışmaya tabi tutmaması haklı görünmektedir. Yine ücretli profesyonellerin bir kısmının sermayenin işlevlerini üstlendikleri ölçüde işçi sınıfının dışına çıktıkları düşünüldüğünde bu grubun hepsine işçi demek de mümkün görünmemektedir. Aynı kaygı Geniş tarafından da belirtilmiş ve bu grubun hepsinin işçi sınıfına dâhil olduğu varsayımının haklı gerekçeleri açıklanmıştır¹⁶⁸.

Yukarıda anlatılanlardan anlaşılacağı üzere, Türkiye’deki çalışmalarda beyaz yakalıların sınıflandırılması açısından yol gösterici kabul edilebilecek bir tablo ortaya çıkmamaktadır. Beyaz yakalılar sadece bir alt kategori olarak belirlenip geçmiştir. Beyaz yakalılar alt kategorisinin içerisine dâhil edilen çalışanların neden dâhil edildiğine dair açıklamalar ve onların sınıfsal konumlarına ilişkin tartışmalar bulunmamaktadır. Esasen bu durum, söz konusu çalışmaların doğrudan beyaz yakalıların sınıfsal konumlarını açıklama çabası içerisinde olmamasından ve ağırlıklı olarak sanayi sektörünü temel almalarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla beyaz yakalıların sınıfsal konumlarının bulunmamasının bir eksiklik olarak görülmediği belirtilmelidir. Bu çalışmalardan bahsedilmesinin amacı sadece, Türkiye’de beyaz yakalıların sınıfsal konumlarına ilişkin tablonun ne olduğunun ortaya konulmasıdır.

1.3 ÜRETKEN VE ÜRETKEN OLMAYAN EMEK BAĞLAMINDA BEYAZ YAKALILAR

İşçi sınıfının hiçbir zaman sabit bir meslek yapısı olmamıştır. Sermaye birikiminin ihtiyaçları değiştikçe, bu ihtiyaçlar doğrultusunda işçi sınıfının yapısı da değişmiştir ve değişmeye devam etmektedir. Etkisiz kalan sektörler gerilerken, iflas edenlerin sermayeleri başkalarının eline geçmekte ve onların yerini yeni sektörler ve daha etkili sermayeler almaktadır. Bazı işler yok olup, yerlerine yeni işler yaratıldıkça,

¹⁶⁸ Geniş, s. 58-59.

işçi sınıfı da bu yeniden yapılanma sürecinin bir parçası olarak varlığını sürdürmektedir. Callinicos, söz konusu yeniden yapılanmayı, işçi sınıfının yok olması olarak değil, sermayenin değişen ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden şekillenmesi olarak görmek gerektiğini ifade etmektedir¹⁶⁹.

Bahsedilen yeniden yapılanma sürecinde, istihdamın tarım ve sanayi sektöründen hizmetler sektörüne kaymasına paralel olarak, mavi yakalıların istihdamdaki payı görece azalırken, beyaz yakalı işçilerin sayısı artış göstermiştir. Beyaz yakalıların büyük çoğunluğu ise üretken değildir. Dolayısıyla bahsedilen süreci, üretken emeğin istihdamdaki payının görece azaldığı, buna karşın üretken olmayan emeğin istihdamdaki payının arttığı şeklinde okumak mümkündür. Buraya kadar söylenenler konusunda literatürde herhangi bir anlaşmazlık yoktur. Esas anlaşmazlık üretken olmayan emeğin işçi olup olmadığı ile ilgilidir. İşçi sınıfının sadece üretken olan emekten oluştuğunu söylediğimizde, üretken olmayan beyaz yakalıların istihdamdaki payının artması işçi sınıfının küçüldüğü anlamına gelirken, üretken olmayan emeğin de işçi sınıfının bir parçası olduğunu söylediğimizde, söz konusu süreç işçi sınıfının küçüldüğü değil, sadece bileşiminin değiştiği ve genişlediği anlamına gelmektedir. Bu durum, beyaz yakalı emeğin üretken ve üretken olmayan emek (ÜÜOE) ayrımı üzerinden tartışılmasını ve üretken olmayan emeğin işçi sınıfının bir parçası olup olmadığının ortaya konulmasını gerekli kılmaktadır. Bunların yanında tezde esas alınan bankacılık sektörü, hizmet sektöründe yer alan üretken olmayan dolaşım alanı içerisinde yer almaktadır. Bu bağlamda banka çalışanlarının emeği hizmet emeğidir ve üretken olmayan emeğin tipik bir örneğidir. Dolayısıyla burada ÜÜOE ayrımı üzerinden dolaşım alanının tartışılması, beyaz yakalı hizmet işçileri olarak kabul ettiğimiz banka çalışanlarının sınıfsal konumunun anlaşılması açısından büyük önem taşımaktadır.

1.3.1 Üretken ve Üretken Olmayan Emek

ÜÜOE ayrımı, sermaye birikim sürecinin ve söz konusu süreçteki çeşitli mekanizmaların anlaşılması açısından temel hareket noktalarından birisi olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, banka işçilerinin ve onların etkinlik alanı olarak dolaşım

¹⁶⁹ Callinicos ve Harman, s. 20.

faaliyetlerinin, ÜÜOE soyutlaması üzerinden tartışılması, banka işçilerinin yürüttüğü etkinliklerin doğasının anlaşılması ve sınıfsal konumlarının yerli yerine oturtulması açısından gerekli hale gelmektedir. Belirtmek gerekir ki burada, genel olarak dolaşım emeğinin ve dolaşım emeğinin bir parçası olarak banka işçilerinin bütün bir resim içerisindeki yerini tespit etmekten öteye bir amacımız bulunmamaktadır. Bu bakımdan, çok tartışmalı olan ÜÜOE kategorilerine ilişkin tartışmalara ana hatlarıyla değinilmiş, dolaşım emeği ve banka işçileri ile doğrudan ilgili yerlerde ise daha ayrıntılı açıklamalar yapılmıştır. ÜÜOE ayrımı üzerine yürütülen tartışmalarda, *artı-değer üretilip üretilmemesi* ölçütü ve bu ölçüt üzerinden Savran ve Tonak¹⁷⁰ tarafından oluşturulan ücretli emeğe ilişkin sınıflandırma esas alınmıştır. Bununla birlikte tartışmalar, literatürdeki diğer görüşlerle desteklenmiş, gereksiz ayrıntılara girmemek adına bazı görüşlere sadece göndermeler yapılmıştır.

1.3.1.1 Üretken Emek

Üretken emek denildiğinde genellikle tek tip bir emek kategorisi anlaşılmaktadır. Özellikle liberal iktisat, üretken emeği tek tip kabul etme eğilimindedir. Bu eğilimin bir yansıması olarak liberal iktisatta, belirli bir ücret karşılığı herhangi bir şey üreten emek, üretken emek olarak nitelendirilmektedir. Çünkü rasyonel insan anlayışının gereği olarak birey, eğer karşılığında ücret alıyorsa üretken olmak zorundadır, aksi takdirde istihdam şansı bulması mümkün değildir¹⁷¹. Aslında söz konusu eğilim, her çeşit çalışmanın ya da emek harcamanın artı-değer üretimini gerçekleştirmesi idealinin bir yansımasıdır. Başka bir deyişle bu eğilim, her türlü çalışma biçiminin ya da emek harcanmasının meta haline dönüştürülmesi amacının bir sonucudur.

Tüm etkinlik alanlarının üretken olduğunu genel olarak kabul eden liberal iktisadın aksine, Marksist iktisat, genel olarak üretken emek ve sermaye için üretken

¹⁷⁰ Sungur Savran ve E. Ahmet Tonak, “Üretken Emek ve Üretken Olmayan Emek: Açıklığa Kavuşturma ve Sınıflandırma Denemesi”, **Praksis**, Sayı. 16, Güz 2006.

¹⁷¹ Liberal iktisat ile Marksist iktisadın üretken emeğe bakışı üzerine detaylı tartışmalar için bkz. Savran ve Tonak, s. 34-38; Yiğit Karahanoğulları, “Marksist İktisatta Üretken Emek/Üretken Olmayan Emek Tartışmasına Dair Bir Değerlendirme”, **Mülkiye Dergisi**, Cilt. 30, Sayı. 250, 2006, s. 83-88; Yiğit Karahanoğulları, “Marx’ta Üretken Emek Kategorisi ve 1988-2006 Dönemi Türkiye Ekonomisi İçin Ampirik Bulgular”, **Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi**, Cilt. 63, Sayı. 2, 2008, s. 119-126.

emek arasında bir ayırım öngörmektedir. Marx, öncelikle genel olarak üretken emek ile sermaye için üretken emeğin birbirine karıştırıldığını belirtmekte ve bu durumu ağır bir dille eleştirmektedir: “Kapitalist üretimin, üretimin mutlak biçimi olduğu, üretimin doğa tarafından emredilen yegâne biçim olduğu görüşünü teşvik etmek ancak burjuva alıklığının işi olabilir. Ve; ‘üretken emek nedir?’, ‘kapitalizm açısından bakıldığında üretken işçi nedir?’ sorularını, ‘kendi başına alındığında *üretken* emek nedir?’ sorusuyla ancak burjuvazi karıştırabilir”¹⁷²; “Yalnızca... burjuva darkafalığı, sermaye açısından üretken emek nedir sorusunu, genelde herhangi bir emeğin üretken olduğu ya da üretken emeğin genel olarak ne olduğu sorusuyla karıştırır”¹⁷³. Marx, bu karışıklığın bir sonucu olarak, herhangi bir şey üreten emeğin sermaye için üretken emek olduğu gibi yanlış bir sonuca varıldığını vurgulamaktadır: “...Ve neticede; ‘eğer üretiyorsa, eğer bir üründe ya da herhangi bir şeyde sonuçlanıyorsa, her türlü emek üretkendir’ gibi totolojik bir yanıtla ancak burjuvazi rahatlayıp mutlu olur”¹⁷⁴; “...herhangi bir şey üreten, herhangi bir sonuç yaratan emeğin... üretken olduğu yanıtını vererek ne kadar akıllı olduğunu düşünür”¹⁷⁵.

Marx’ın görüşleri doğrultusunda, üretken emeğin, “genel olarak üretken emek” ve “sermaye için üretken emek” olarak iki boyutu olduğu vurgulanmaktadır¹⁷⁶. Bu vurgu özellikle önemlidir; çünkü ÜÜOE ayrımı üzerine yürütülen tartışmalarda, genel olarak üretken emek kavramı genellikle göz ardı edilmektedir. Böylece, yukarıda belirtilen yanlışa düşülmekte, yani kapitalizmdeki tüm ekonomik etkinlik biçimlerinin üretken olarak görülmesi gibi yanlış bir sonuca varılmaktadır. ÜÜOE ayrımını anlamsızlaştıran bu tür bir kuramsal hatadan sermaye için üretken emeğin, genel olarak üretken emeğin bir *alt kümesi* olduğunun ortaya konulması ile kaçınılabileceği

¹⁷² Karl Marx, **Kapitale Ek: Dolaysız Üretim Sürecinin Sonuçları**, Mustafa Topal (çev.), 2. Baskı, İstanbul: Ceylan Yayınları, 2008, s. 106.

¹⁷³ Karl Marx, **Artı-Değer Teorileri Birinci Kitap**, Yurdakul Fidancı (çev.), Ankara: Sol Yayınları, 1998, s. 368.

¹⁷⁴ Marx, 2008, s. 106.

¹⁷⁵ Marx, 1998, s. 368.

¹⁷⁶ Savran ve Tonak, s. 24; ayrıca bkz. Karahanoğulları, 2008, s. 120.

belirtilmiştir¹⁷⁷. Bu açıdan öncelikle bu iki kavramın açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

1.3.1.1.1 Genel Olarak Üretken Emek

Genel olarak üretken emek kategorisini anlaşılır kılmak için bütün toplumlarda yürütülmesi gereken belirli etkinlik alanlarından işe başlamak gerekmektedir. Söz konusu etkinlik alanları; *üretim, dolaşım, bölüşüm* (gelir dağılımı), *kişisel ve toplumsal tüketim toplumsal düzenin yeniden üretimi*, olarak sayılmaktadır¹⁷⁸. Sayılan etkinlik alanlarından hangilerinin genel olarak üretken emek olduğunun belirlenmesi için öncelikle bu alanlar, *emek harcanmasını gerektirip gerektirmemeleri* ölçütü üzerinden değerlendirilmektedir. Bu açıdan üretim, dolaşım ve toplumsal düzenin yeniden üretimi faaliyetleri emek harcamayı gerektiren; tüketim ve bölüşüm faaliyetleri emek harcamayı gerektirmeyen etkinlik alanıdır. Etkinlik alanlarının bu şekildeki belirleniminde kullanılan emek harcama, genel olarak *doğayı dönüştüren bir etkinlik* olarak üretim etkinliğini ya da *toplumun geneli için yararlı olan bir şey üretmek* amacıyla yapılan etkinliği ifade etmektedir. Bu bağlamda, her şeyden önce, tüketim ve bölüşüm faaliyetlerinin, *emek harcamayı gerektirmeyen* insan etkinlikleri olarak, ÜÜOE tartışmalarının dışında kaldığı belirtilmelidir. Çünkü tüketim ve bölüşüm ne doğayı dönüştüren bir etkinliği, ne de toplumun geneli için faydalı bir şey üretme etkinliğini içerir. Gerçekten, “tüketim, sadece insanlara özgü olan ve ayırt edici bir emek gerektirmeyen bir faaliyettir”¹⁷⁹. Üretim ilişkileriyle yakından bağlantılı olan bölüşüm ise, doğrudan üreticiler tarafından harcanan emeğe dayanmaktadır, ancak bölüşümün kendisi emek harcamayı gerektiren bir faaliyet değildir. Bunun mantıksal kanıtı olarak, mülk sahibi sınıfların, gelirlerini yalnız mülkiyet gelirlerinden elde ettikleri ölçüde üretici olmadıkları halde bölüşümden pay almaları gösterilmiştir¹⁸⁰.

Dolaşım ve toplumsal düzenin yeniden üretimi alanlarında çalışanlar da genel olarak üretken emek olarak kabul edilmemektedir. Bunun nedeni, bu alanlarda çalışanların, örneğin banka işçileri veya kamu çalışanları gibi, tüketim ve bölüşüm

¹⁷⁷ Savran ve Tonak, s. 23.

¹⁷⁸ Savran ve Tonak, s. 24.

¹⁷⁹ Karahanoğulları, 2008, s. 121.

¹⁸⁰ Savran ve Tonak, s. 24.

faaliyetlerinde olduğu gibi emek harcamamaları ya da üretim faaliyetinde çalışanlardan daha az emek harcamaları değildir. Dolaşım ve toplumsal düzenin yeniden üretimi faaliyetlerinde de özgül bir emek türü harcanmaktadır. Buradaki temel neden, dolaşım ve toplumsal düzenin yeniden üretimi ile üretim alanları içerisinde çalışanların sarf ettiği emeğin farklı bir doğaya sahip olmasıdır. Üretim alanında faaliyet gösterenler, örneğin tarım ve sanayi işçileri, kullanım-değeri yaratırlar ve bunu *doğayı dönüştürerek* gerçekleştirirler. Doğayı dönüştüren bir etkinlik biçimi olarak üretim faaliyeti, bu niteliğiyle diğerk tüm etkinlik biçimlerinden ayrılmaktadır. Buna karşılık, dolaşım ve toplumsal düzenin yeniden üretimi alanlarında çalışanlar, belirli bir toplumda, *insanlar arasındaki tarihsel olarak belirlenmiş toplumsal ekonomik ilişkilerden kaynaklanan işleri* yerine getirmektedirler. Bu çerçevede, meta ve para dolaşımı ya da toplumsal düzenin yeniden üretimi ile ilgili işleri görenlerin, emek harcamakla birlikte, tanım gereği üretken olmayan emek kategorisine girdikleri ifade edilmiştir¹⁸¹. Başka bir ifadeyle dolaşım ve toplumsal düzenin yeniden üretimi alanlarındaki emeğin, üretim alanında olduğu gibi doğayı amaçlı bir biçimde dönüştürerek üretim faaliyetinde bulunmadığı, sadece bu şekilde üretilmiş olan artı-değerin dolaşımı ya da yeniden üretiminin gerektirdiği ilişkilerden kaynaklanan işleri yerine getirdiği için genel olarak üretken olmayan emek olduğu söylenebilir.

Üretimin ise, doğa ile girişilen ilişki aracılığıyla insanlığa kendi yeniden üretiminin vazgeçilmez maddi öğelerini sağlayan biricik faaliyet olması bakımından diğerk tüm faaliyetlerden köklü biçimde farklı olduğu belirtilmiş ve geçim araçları sadece üretimle elde edilebildiği için, yalnızca bu özgül olarak maddeci anlamıyla üretimle uğraşan emek, “genel olarak üretken emek” olarak tanımlanmıştır¹⁸². Dolayısıyla üretim dışındaki diğerk dört etkinlik biçimi genel olarak üretken emek değildir. Hemen belirtmek gerekir ki sermaye için üretken emek kategorisi, genel olarak üretken emeğin alt kategorisidir. Bu durum dikkate alındığında, üretim faaliyeti dışındaki etkinlik biçimlerinin, sermaye için de üretken olmadığı şimdiden belirtilmelidir.

¹⁸¹ Savran ve Tonak, s. 25.

¹⁸² Savran ve Tonak, s. 25.

1.3.1.1.2 Sermaye İçin Üretken Emek

Genel olarak üretken emeğin açıklanması, kapitalist üretimdeki ÜÜOE'nin açıklığa kavuşturulması için yetersiz kalmaktadır. Çünkü kapitalist üretim sürecinin sonucunda, yalnızca kullanım değeri değil, aynı zamanda değişim değeri ve artı-değer üretilmektedir. Bu açıdan kapitalist üretim, sermayenin kendini genişletmesi amacıyla yapılan bir değerlenme sürecidir. Sermayenin kendini genişletmesi ise ancak, üreticinin ya da ücretli emekçinin artı-değer üretmesi ve buna el konulması aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bu doğrultuda, sermaye için emeğin üretken olabilmesi, sermayenin genişletilmesinin temeli olan *artı-değer üretmesine* bağlıdır. Başka bir ifadeyle sermaye için üretken emek, artı-değer üreten emektir¹⁸³. Dolayısıyla doğayı dönüştürerek ve herhangi bir ihtiyacı karşılamaya yönelik olarak yapılan her türlü üretim faaliyetini yerine getiren emek genel olarak üretken emek iken, genel olarak üretken emek kategorisi içerisinde bulunup, bu faaliyetlerin yerine getirildiği süreçte artı-değer üretimini gerçekleştiren emek sermaye için üretken emektir.

Sermaye için üretken emeğin yalnızca artı-değer üreten emek olduğu sonucuna varılmasının altında, Marx'ın üretken emeğe ilişkin tanımı ve açıklamaları yatmaktadır. Marx göre, “...*üretken emek* –kapitalist üretim sistemi içinde– işvereni için *artı-değer* üreten ya da emeğin nesnel koşullarını sermayeye ve onların sahibini de kapitaliste dönüştüren emektir; yani kendi ürününü sermaye olarak üreten emektir. Şu halde *üretken emekten* söz ettiğimiz zaman, *toplumsal olarak belirlenmiş* emekten, emeğin alıcısı ile satıcısı arasındaki özgül bir ilişki anlamına gelen emekten söz ederiz”¹⁸⁴. Ona göre, sermayenin genişleyerek birikimin sağlanmasının temelinde de üretken emek vardır: “Üretken emek, emekçi için, yalnızca emek-gücünün daha önceden belirlenmiş değerini yeniden-üreten, ama değer yaratan bir etkinlik olarak sermayenin değerini arttıran emektir”¹⁸⁵. Yine Marx, başka bir yerde işçiyi, artı-değer yaratıyorsa sermaye için üretken olarak kabul etmektedir: “Kapitalist üretimin dolaysız amacı ve özgün ürünü artı-değer olduğu için, *emek*, yalnızca doğrudan artı-değer yaratıyorsa *üretkendir*;

¹⁸³ Savran ve Tonak, s. 26; aynı görüş Karahanoğoulları, 2006, s. 83; Gaye Yılmaz, “Hizmet Emeği ve Marxist Değer Teorisi”, **Kapitalizmi Anlamak**, Fuat Ercan vd. (hızl.), Ankara: Dipnot Yayınları, 2006, s. 293.

¹⁸⁴ Marx, 1998, s. 371.

¹⁸⁵ Marx, 1998, s. 371.

emek-gücünün bir temsilcisi de ancak doğrudan artı-değer yaratıyorsa *üretken işçidir*. Yani yalnızca, üretim sırasında, sermayenin değerinin genişletilmesi amacıyla *tüketilen emek üretkendir*”¹⁸⁶.

Anlaşılabacağı üzere, Marx’ın kategorize ettiği biçimiyle sermaye için üretken emek, herhangi bir şey üreten, herhangi bir sonuç yaratan emek değildir. Bu emeği üretken kılan, “üretim sürecinde artı-değer üretmek amacıyla sermaye tarafından kullanılan” bir emek olmasıdır¹⁸⁷. Gerçekten Marx’a göre, “Yalnızca emek süreci açısından bakıldığında, emek, kendisini bir üründe, ya da bir metada gerçekleştirdiğinde üretken görülüyordu. Kapitalist üretim açısından bakıldığında ise, buna bir özellik daha eklenebilir: Emek, eğer doğrudan sermayenin değerini genişletiyorsa, ya da artı-değer yaratıyorsa üretkendir”¹⁸⁸.

Sermaye için üretken emek, sadece insanlığın doğa ile etkileşimi temelinde tanımlanmamakta, “bu genel belirlenimin yanında, o üretim tarzındaki hâkim toplumsal ilişkilere özgü olan nitelikleri de içermelidir”¹⁸⁹. Dolayısıyla bir emek türünün sermaye için üretken olabilmesi için öncelikle genel olarak üretken emek olması gerekmektedir. Bu bağlamda daha önce belirtilen, sermaye için üretken emeğin neden genel olarak üretken emeğin alt kategorisi olduğu anlaşılmaktadır. Artı-değer; yalnızca insanlığın doğa ile etkileşimi temelinde tanımlanan genel olarak üretken emek, yani doğayı amaçlı bir biçimde dönüştürerek mülk edinme yoluyla kullanım değeri üreten emek tarafından üretilir. Bu genel belirlenimin yanında yine artı değer, yalnızca doğrudan üretim sürecinde üretilmektedir, yani o üretim tarzındaki hâkim toplumsal ilişkilere özgü olan nitelikleri içeren sermaye için üretken emek tarafından üretilmektedir. Aradaki temel fark, genel olarak üretken olan her emek artı-değer üretmezken, sermaye için üretken olan her emek artı-değer üretir. Dolayısıyla sermaye için üretken her emek türü aynı zamanda genel olarak üretken emek iken, genel olarak üretken emek artı-değer üretimine bağlı olarak sermaye için üretken olabilir ya da olmayabilir. O halde, sermaye

¹⁸⁶ Marx, 2008, s. 105.

¹⁸⁷ Tom Bottommore, **Marksist Düşünce Sözlüğü**, Mete Tuncay (çev.), İstanbul: İletişim Yayınları, 2005, s. 633.

¹⁸⁸ Marx, 2008, s. 105.

¹⁸⁹ Savran ve Tonak, s. 27.

için üretken emek, genel olarak üretken emeğin bir alt kategorisidir ve “...genel olarak üretken olma niteliği, sermaye için üretken emek olma niteliği için gerekli (ancak yeterli olmayan) bir koşuldur (yeterli koşul ise, artı değer üreten emek olma niteliğidir)”¹⁹⁰.

Hemen belirtmek gerekir ki ÜÜOE sınıflandırmasının harcanan emeğin niteliği ile ilgisi bulunmamaktadır. Marx bunu şöyle ifade etmektedir: “Şurası, baştan bellidir ki, *emeğe üretken* demenin, emeğin özel yararlılığı ya da onda cisimleşmiş kullanım-değeriyle, emeğin *özümlü içeriğiyle* hiçbir ilgisi yoktur. Bu nedenle *aynı içerikteki* emek, üretken ya da üretken olmayan bir yapıda olabilir”¹⁹¹. Marx bu duruma örnekler de vermektedir: “*Kayıp Cennet*’in yazarı Milton, üretken olmayan bir işçidir. Öte yandan yayımcı için fabrika tarzında çalışan bir yazar ise üretken bir işçidir. Milton, *Kayıp Cennet*’i, tıpkı bir ipek böceğinin ipek örmesi gibi, kendi doğasının eyleme geçişiyle üretmiştir. O daha sonra bu ürünü 5 sterlinden satıp böylece bir tüccar durumuna geldi. Oysa yayımcısının emriyle kitaplar üreten... yazın proleterleri neredeyse tümüyle üretken işçidir, çünkü onun üretimi sermaye tarafından devralınmıştır ve üretimin amacı sermayeyi arttırmaktır. Bir kuş gibi şarkı söyleyen şarkıcı üretken olmayan işçidir. Ama, şarkısını para için sattığı oranda bir ücretli emekçi ya da tüccar olur. Ancak aynı şarkıcı ona para kazanmak için şarkı söyleten bir girişimcinin yanında çalışırsa o zaman üretken işçi olur; çünkü o doğrudan doğruya sermaye üretir”¹⁹².

Görüldüğü gibi Marx’a göre, emeğin sermaye için üretken emek olması ya da olmaması, artı-değer üretmesiyle ilişkilidir. Bu nedenle nitelik olarak aynı emek, farklı koşullarda, artı-değer üretimine bağlı olarak üretken ya da üretken olmayan emek olarak sınıflandırılmaktadır. Evde yapılan yemek için harcanan emek, artı-değer üretmediğinden sermaye için üretken kabul edilmezken; kâr etmek amacıyla örgütlenmiş bir işletme çatısı altında satılmak üzere yapılan yemek için harcanan emek, artı-değer ürettiğinden, başka bir ifadeyle sermayenin değerinin genişletilmesi amacıyla tüketildiğinden, sermaye için üretken olarak kabul edilmektedir. Birincisinde sadece

¹⁹⁰ Savran ve Tonak, s. 27.

¹⁹¹ Marx, 2008, s. 112.

¹⁹² Marx, 2008, s. 112.

kullanım değeri yaratılırken, ikincisinde kullanım değeri yanında değişim değeri de yaratılmaktadır.

Son olarak, artı-değer üretilip üretilmemesi ölçütü bir kere benimsendiğinde, mal ya da hizmet üretiliyor olması, emeğin kafa ya da kol emeği olması veya beyaz yakalı ya da mavi yakalı olması gibi ölçütler, artı-değer üretilip üretilmemesi açısından belirleyici olmamaları sebebiyle ÜÜOE ayrımı açısından anlamlı olmaktan çıkmaktadır. Çünkü hizmet emeği de tıpkı sanayi işçisi gibi, beyaz yakalı işçilerin bir bölümü de tıpkı mavi yakalı işçiler gibi artı-değer üretebilmektedir; hatta artı-değer ürettiği için, emeğin ürününün soyut ya da somut olması da önemini kaybetmekte, hizmet emeğinin bir bölümünün ürünü de tıpkı somut ürünler gibi meta olarak, dolayısıyla üretken emek olarak kabul edilmektedir¹⁹³.

1.3.1.2 Sermaye İçin Üretken Olmayan Emek

Yukarıda sermaye için üretken emek tanımlanırken esasında sermaye için üretken olmayan emeğin ne olduğu açıklanmıştır. Çünkü sermaye için üretken olmayan emek, karşıtı olan sermaye için üretken emek üzerinden tanımlanmaktadır. Marx’a göre, “Üretken emeğin tanımı (dolayısıyla onun karşıtı üretken olmayan emeğin tanımı); sermayenin artı-değer üretimidir ve onun işe koştığı emek de artı-değer üreten emektir, gerçeği üzerinde biçimlenir”¹⁹⁴. Dolayısıyla artı-değer üretmeyen emek, üretken olmayan emektir. Üretken olmayan emek, artı-değer yaratmamasının sonucu olarak sermaye birikiminin kaynağı olarak da görülmemektedir.

Marx’ın özellikle üretken olan emekten bahsetmesi ve sadece üretken emeğin artı-değer ürettiğini söylemesi, üretken olmayan emek ile üretken emek arasına kalın bir çizgi çektiği gibi yanlış bir algıya yol açmamalıdır. Artı-değer yaratılması ve ona el konulması, sermaye birikiminin sağlanmasının yegâne kaynağı olması bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle temel ölçüt olarak benimsenmiştir. Ancak artı-değer yaratılmasının dışında, emeğin üretken ve üretken olmaması arasında bir fark yoktur. Her iki emek türü de sömürü ilişkisine tabidir, sermayeye kâr sağlamaktadır ve

¹⁹³ Karahanoğoulları, 2006, s. 85.

¹⁹⁴ Marx, 2008, s. 117.

işçi sınıfının bir parçasıdır. Bu durumu, Braverman şöyle ifade eder: “Kapitalist tarafından artı değerin realize edilmesi ya da artı değere el konulmasına yardımcı olması için işe alınan üretken olmayan emek, Marx’ın zihninde tek bir yönü hariç, üretken emeğe benzemektedir: Değer ve artı değer üretmez ve bu nedenle de artı değerin genişlemesinin nedeni değil, sonucu olarak büyür”¹⁹⁵.

Braverman da sermaye için üretken olmayan emeği, artı-değer üretmeyen ya da üretken olmayan alanlarda faaliyet gösteren emek olarak tanımlamakta ve bu niteliği dışında onun üretken emekten farksız olduğunu belirtmektedir: “Ödenmemiş hesapları tutan borç memuru, ödemeleri kaydeden sigorta memuru, mevduatları kabul eden banka memuru; ticari ve finansal emeğin bütün bu biçimleri, üzerinde çalıştıkları rakamlar ya da kâğıtlar tarafından temsil edilen metaların değerine hiçbir şey eklemeyiz. Yine de bu etkisizlik durumu, emeklerinin belirlenim biçimi; yani yapısal anlamda büro çalışanı olmaları olgusundan kaynaklanmaz. Benzer ve hatta birebir özdeş diğer büro emeği türleri, hepsi de kafa ve kol emeği cepheleri bakımından tabi kılındıkları işbölümü uyarınca meta değere üretken biçimde katkıda bulunan üretim, depolama, ulaşım ve diğer benzeri süreçlerde kullanılır. Bu durum daha ziyade bu emeğin sadece, değer pazarında realize olmasına ya da değer üzerinde rekabete tutuşan sermayelerin mücadelesine ve bu sermayenin bireysel borçlar, spekülasyonlar, ve kredi gibi sermaye ‘hizmetleri’ vs. biçiminde transfer edilmesine ve yeniden tahsis edilmesine katkıda bulunan görevlerle meşgul olması yüzünden meydana gelir”¹⁹⁶; “O halde emek basit bir biçimde kapitalist üretim biçiminin dışında olması ya da içinde olmakla birlikte, kapitalist tarafından, birikim güdüsü ile üretken görevlerden ziyade üretken olmayan görevler için kullanılması nedeniyle üretken olmayan emektir”¹⁹⁷.

Emeğin sermaye için üretken olmaması, sadece sermaye için artı-değer yaratmamasından kaynaklanır. Bu noktada özellikle vurgulanmalıdır ki üretken olmayan emeğin artı-değer yaratmaması, sermayeye kâr sağlamaması anlamına gelmez. Başka bir ifadeyle üretken olmayan emek, sermaye için kâr yaratıyor olmakla birlikte,

¹⁹⁵ Braverman, s. 382.

¹⁹⁶ Braverman, s. 376-377.

¹⁹⁷ Braverman, s. 377.

artı-değer üretmemektedir. Kaldı ki özellikle dolaşım emeği bağlamında, sermaye için üretken olmayan emek doğrudan artı-değer üretmese bile, artı-değer üretiminin ve dolayısıyla sermaye birikiminin kesintisiz olarak sağlanmasında günümüz koşullarında vazgeçilmez hale gelmiştir. Hatta Braverman, sırf bu nedenle sermaye için üretken olmayan emeğin de üretken kabul edilmesi gerektiğini önermektedir¹⁹⁸. Braverman'ın üretken olmayan emeğin kapitalist üretim tarzı açısından vazgeçilmez hale gelmesi nedeniyle üretken olduğu görüşüne katılmak zordur. Ancak bu görüşün, sermaye için üretken emeğin işçi sınıfının bir parçası olması açısından önem taşıdığına şüphe yoktur. Yani sermaye için üretken olmayan emek artı-değer üretmediği için üretken değildir, fakat bu durum, onun sermaye birikimi açısından vazgeçilmez olması itibariyle işçi sınıfının bir parçası olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Bu açıdan sermaye için üretken olmayan emeği, sermayenin yeniden üretimi için Marx'ın ifadesiyle “gerekli emek”¹⁹⁹ olarak kabul etmek daha doğru görünmektedir.

1.3.1.3 Üretken ve Üretken Olmayan Emek Ayrımı Üzerinden Emek Türlerinin Sınıflandırılması

ÜÜOE ayrımında, artı-değer üretiminin ölçüt olarak belirlenmesi, belirli emek türlerinin sınıflandırılmasına ve sermaye için üretken emeğin tespit edilmesi için belirli kriterlerin saptanmasına olanak sağlamaktadır. Söz konusu kriterlerin saptanması, sadece sermaye için üretken emeğin değil, aynı zamanda sermaye için üretken olmayan emeğin kategorize edilmesine de hizmet etmektedir. Başka bir deyişle bu kriterler aracılığıyla sermaye için üretken olan emek kategorileri belirlenerek, bunun dışında kalan emek kitlesinin, sermaye için üretken olmayan emek olarak kabul edilmesi mümkündür.

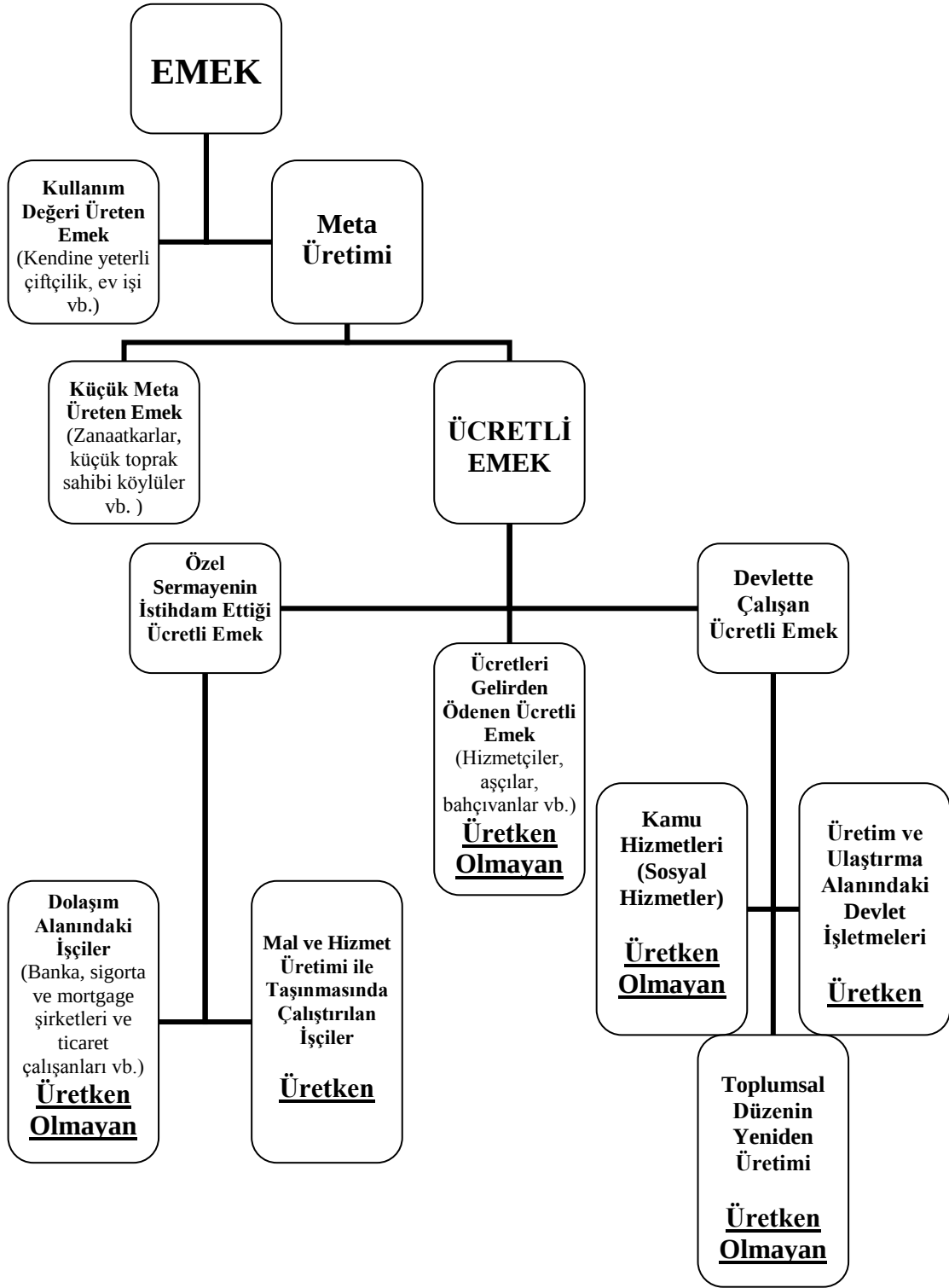
Belirtildiği gibi emeğin sermaye için üretken emek olabilmesi için artı-değer üretmesi gerekmektedir. Emeğin artı-değer üretmesi ve dolayısıyla sermaye için üretken emek olabilmesi için ise temelde üç kriterin bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar: (1) Meta üretiminin gerçekleşmesi; (2) emek gücünün satışı; (3) emek gücünün

¹⁹⁸ Braverman, s. 373.

¹⁹⁹ Karl Marx, **Kapital II**, Alaattin Bilgi (çev.), Ankara: Sol Yayınları, 1997, s. 122.

sermaye ile mübadele edilmesi olarak sayılmıřtır²⁰⁰. Sayılan bu kriterler doğrultusunda çeşitli emek türleri şekil 1’de sınıflandırılmıştır. şekil 1 çerçevesinde aşağıda bu emek türleri açıklanacaktır.

²⁰⁰ Savran ve Tonak, s. 30.



Şekil 1: Üretken Olup Olmama Bağlamında Emek

Kaynak: Savran ve Tonak, s. 26/34/45; belirtilen sayfalardaki farklı şemalar birleştirilerek hazırlanmıştır.

1.3.1.3.1 Kullanım Değeri Üreten Emek

Emeğin sermaye için üretken olabilmesi için ilk olarak *meta üretimini* gerçekleştirmesi gerekmektedir. Meta üretmeyen, tek amacı kullanım değeri üretmek olan emek, sermaye açısından üretken değildir. Çünkü artı-değer üretimi, meta üretimini ve mübadelesini gerektirmektedir. Bu nedenle kendi hayatını devam ettirebilmek amacıyla üretim yapan köylü ailesinin ve ev emeğinin sermaye için üretken sayılamayacağı belirtilmiştir²⁰¹. Meta üretiminin ya da kâr etmek amacıyla piyasada satılan mal veya hizmet üretiminin amacı, sermaye birikiminin sağlanmasıdır. Sermaye birikiminin kaynağı ise, kullanım değeri değil değişim değeri üretimidir. Bu bağlamda, tek başına kullanım değeri üreten emek, kapitalist üretim açısından işlevsel değildir. Dolayısıyla artı-değer yaratılmasının önkoşullarından biri olan meta üretimini gerçekleştirmeyen kullanım değeri üreten emek, sermaye için üretken kabul edilmemektedir.

Öte yandan, kullanım değeri üreten emeğin sermaye için üretken olmaması, genel olarak üretken olmasına engel değildir. Daha önce belirtildiği gibi, genel olarak üretken emek, artı-değerin tek kaynağıdır; ancak her durumda artı-değer üretmemektedir. Kullanım değeri üreten emek bunun iyi bir örneğidir. Kullanım değeri üreten emek, doğayı amaçlı bir biçimde dönüştürerek kullanım değeri ürettiği için genel olarak üretken emek kabul edilirken, artı-değer üretilmesinin önkoşullarından meta üretimini gerçekleştirmediği, dolayısıyla da artı-değer üretmediği için sermaye için üretken emek olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

1.3.1.3.2 Küçük Meta Üreten Emek

Emeğin artı-değer üretimini gerçekleştirmesi için meta üretimi yapmasının yanında ikinci kriter olarak *emek gücünü satması* gerekmektedir. Bu açıdan, küçük meta üreticilerinin emeği sermaye için üretken emek değildir. Küçük meta üreticileri kendi üretim araçlarına sahiptirler ve bu üretim araçları ile meta üretimini gerçekleştirirler; ancak kendi emek güçlerini bir meta olarak satmazlar. Yani onların mübadele ettikleri emek güçleri değil emek ürünleridir. Ayrıca küçük meta üreticileri kendi üretim

²⁰¹ Savran ve Tonak, s. 27.

araçlarına sahip olmakla birlikte, yanlarında ücretli işçi çalıştırmazlar. Artı-değer yalnızca, emek gücü bir meta olarak satılır ve bu metanın kullanım değeri, yani içerdiğinden daha fazla değer yaratma kapasitesi alıcısı tarafından tüketilirse üretilebilir. Dolayısıyla sadece emek gücünün bir meta olarak satılması sonucu harcanan emek, sermaye açısından üretken emek olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, zanaatkâr ve küçük toprak sahiplerinin (köylülerin) emeği de sermaye açısından üretken olarak kabul edilmemektedir²⁰².

Marx için küçük meta üreticilerinin ÜÜOE kategorilerinin ikisine de girmemektedir: "...onlar benim karşıma emek satıcısı olarak değil, meta satıcısı olarak çıkarlar ve işte bu nedenle, bu ilişkinin, sermayenin emek karşılığı değişimiyle hiçbir ilgisi yoktur; dolayısıyla üretken emekle üretken olmayan emek ayrımıyla ilgisi yoktur. ...üretimleri, kapitalist üretim tarzı altında yer almaz"²⁰³. Küçük meta üreticileri aslında, sadece tüketime yönelik değil, piyasada satılmak üzere üretim yaparlar. Fakat üretim yaparken emek gücü satın almadıkları gibi, kendi emek güçlerini de satmazlar. Dolayısıyla artı-değer yaratmazlar ve kapitalist üretim tarzı içerisinde yer almazlar. Bu bağlamda, ne üretken emek ne de üretken olmayan emek kategorisi içerisine girerler.

Kullanım değeri yaratan ve küçük meta üreten emek türlerinin, kapitalist tarzdaki üretimin dışında kalmaları sebebiyle ÜÜOE ayrımı ile ilgileri bulunmamaktadır. ÜÜOE ayrımı, her şeyden önce kapitalist üretim tarzındaki ücretli çalışmayı, yani emek gücünün satılmasını gerekli kılmaktadır. Oysa her iki emek türü de ücretli çalışma ilişkisi içermeyen üretim faaliyetleridir. Üstelik kullanım değeri üreten emek türlerinde meta üretimi de söz konusu değildir. Bununla birlikte, her iki emeğin de doğayı dönüştüren ve toplumsal olarak yararlı bir şey üreten faaliyetler olarak genel olarak üretken emek olduğu belirtilmelidir.

1.3.1.3.3 Ücretli Emek

ÜÜOE ayrımı, ancak işçinin ücretli çalışması durumunda anlam kazanmaktadır. Çünkü artı-değer, sadece ücretli emek tarafından yaratılmakta; artı-

²⁰² Savran ve Tonak, s. 28; aynı görüş Karahanoğulları, 2008, s. 131.

²⁰³ Marx, 1998, s. 381.

değer yaratılmasının önkoşullarından olan meta üretimi ve emek gücünün satışı da ücretli emek tarafından gerçekleştirilmektedir. Ücretli emeğin bir kısmı, artı-değer yaratarak sermaye için üretken kabul edilmekte, bir kısmı ise yaratılmış olan artı-değerden karşılanan etkinlikleri üstlenerek sermaye için üretken olmayan emek kategorisinde yer almaktadır. Aşağıda, ücretli emek içerisindeki kategorilerin, sermaye için üretken olup olmadığı tartışılacaktır.

1.3.1.3.3.1 Ücretleri Gelirden Ödenen İşçiler

Meta üretimi ve emek gücünün satışı önkoşulları, birlikte gerçekleşmeler dahi, emeğin sermaye için üretken emek olmasını sağlamamaktadır. Emeğin, artı-değer üreterek sermaye için üretken olabilmesi için, bu iki koşul ile birlikte üçüncü koşul olarak *emek gücünün sermaye ile mübadeleye girmesi* gerekmektedir²⁰⁴. Bu koşul Marx tarafından üretken emek tanımlanırken özellikle vurgulanmıştır: “...*üretken emek*, doğrudan *sermaye olarak para* ile değiştiği zaman; ya da daha kısa bir anlatımla doğrudan sermaye ile değiştiği zaman... üretken emek olarak tanımlanabilir”²⁰⁵; “Yalnız *doğrudan sermayeye dönüştürülebilen emek üretkendir*... Yani artı-değer üreten ya da sermayeye artı-değer üretimi için etmen olarak hizmet eden ve böylece kendini sermaye olarak, kendini genişleten değer olarak ortaya koyan emek”²⁰⁶ üretken emektir. Emek gücünün sermaye ile mübadeleye girmediği istihdam ilişkisi ise, sadece gelirin harcanmasından ibarettir. Söz konusu ilişkide emeğin çalıştırılma sebebi kâr elde etmek ya da artı-değer yaratmak değil, belli bir ihtiyacın karşılanmasıdır. Bu söylenenlerin açıklığa kavuşturulması için, Marx’ın metanın dolaşımına ve artı-değer yaratılmasına ilişkin görüşlerine kısaca değinmek kaçınılmaz görünmektedir.

Bilindiği gibi Marx’a göre metanın iki biçimde dolaşımı vardır. Bunlardan ilki Meta-Para-Meta (M-P-M), ikincisi ise Para-Meta-Para (P-M-P)’dir: “Metanın en basit dolaşım biçimi M-P-M, metanın paraya dönüşmesi ve paranın gerisin geriye meta haline gelmesidir; ya da satın almak için satmaktır. Ama bu biçimin yanı sıra ondan tamamen farklı başka bir biçim görüyoruz: P-M-P, paranın metaya dönüşümü ve tekrar para

²⁰⁴ Savran ve Tonak, s. 29.

²⁰⁵ Marx, 1998, s. 371.

²⁰⁶ Marx, 1998, s. 368.

halini alışı: ya da satmak için satın almak. Bu ikinci biçimde dolaşımını tamamlayan para, böylece sermayeye dönüşür, sermaye halini alır ve zaten aslında sermaye olma özelliğindedir”²⁰⁷. Bu iki dolaşım biçiminden artı-değer yaratarak sermaye birikimi sağlayan ikincisidir: “...P-M-P sürecinin özelliği ve eğilimi, her ikisi de para olduğu için, uçları arasındaki herhangi bir nitel farktan değil, yalnız bunların nicel farklarından ileri geliyor. Dolaşımdan, sonuçta, başlangıçta konulduğundan daha fazla çekilmiş oluyor. 100 sterline alınan pamuk, belki de 100+10 ya da 110 sterline satılıyor. Bu sürecin doğru biçimi, bu nedenle, P-M-P’ dır ki, burada $P'=P+\Delta P$ = ilk sürülen para, artı, bir fazlalık. İşte ilk değerinin üstünde bu artışa ya da fazlalığa ben ‘artı-değer’ diyorum. Başlangıçta sürülen değer, demek ki, dolaşımda ilk haliyle kalmak şöyle dursun, kendisine bir artı-değer katar ya da kendisini çoğaltır. İşte onu sermayeye çeviren şey bu harekettir”²⁰⁸. P-M-P dolaşımında, her seferinde artı-değer yaratıldığı gibi, aynı zamanda artı-değer, tekrar tekrar sermayeye dönüştürülerek dolaşımın sürekliliği sağlanmaktadır.

Bahsedilen dolaşımın sürekliliği sermayenin genişletilmesinin anahtarıdır. Eğer dolaşım yeniden başlamazsa, yani elde edilen değer yeniden dolaşıma sokularak üretim için tüketilmezse sermaye olma niteliğini kaybetmektedir. Marx bunu şöyle ifade eder: “...Eğer şimdi 110 sterlin para olarak harcanırsa, rolünü bırakmış olur; artık sermaye değildir. Dolaşımdan çekilirse yığılmış para halinde donup kalır ve bu durumda kıyamete kadar beklese bir kuruş bile artmaz”²⁰⁹. Bu nedenle sermayenin değerlendirilmesi için her dolaşım, bir değerinin başlangıcı olmak üzere sonlandırılır: “...Para hareketini yeniden başlamak üzere sona erdirir. Bu nedenle, bir satınalma ve dolayısıyla bir satma ile tamamlanan her tek dolaşımın sonal sonucu, bizzat yeni bir dolaşımın çıkış noktasını meydana getirir. Metaların basit dolaşımı –satın almak için satmak–, dolaşımla bağlantısı olmayan bir amacı yerine getirmek, yani kullanım-değerine sahip olmak, gereksinimleri gidermek yoludur. Oysa paranın sermaye olarak dolaşımı, tersine, kendi

²⁰⁷ Marx, 2004, s. 151.

²⁰⁸ Marx, 2004, s. 154.

²⁰⁹ Marx, 2004, s. 154-155.

başına bir amaçtır, çünkü değerin büyümesi ancak bu hareketin sürekli yinelenmesiyle olur. Bu yüzden, sermaye hareketinin sınırı yoktur”²¹⁰.

Marx, başka bir yerde P-M-P dolaşımındaki ilk değişim olan “P” ile “M” arasındaki değişimin sadece dolaşımı başlatan sıradan bir değişim olduğunu, bu değişimin mutlaka artı-değer üretimi ile sonuçlanmayacağını ve artı-değerin esas kaynağının üretim süreci olduğunu belirtmektedir: “...üretim süreci, yalnızca bir meta üretimi süreci değil, ama artı-değer üretimi sürecidir; artı-emeğin emilmesi ve böylece sermaye üretilmesi sürecidir. İlk biçimsel eylem, parayla emek ya da sermaye ile emek arasındaki değişim, yalnızca potansiyel olarak, birinin canlı emeğinin maddeleşmiş emek tarafından sahiplenilmesidir. Fiili sahiplenme süreci ancak fiili üretim sürecinde cereyan eder; kapitalistle emekçinin *birbirleriyle yalnızca birer meta sahibi olarak*, alıcı ve satıcı olarak karşı karşıya geldikleri, ilk biçimsel alışveriş, fiili üretim sürecinin gerisinde yatan bir geçmiş aşamadan ibarettir”²¹¹. Ona göre, ilk değişimdeki ilişki tekrar sermaye dönüşmediği sürece gelirin harcanmasından ibarettir ve buradaki emek de sermaye için üretken olmayan emektir: “...Fark, paranın üretken-olmayan emekle değişiminde, çok çarpıcı biçimde görülmektedir. Burada para ve emek, birbiriyle yalnızca meta olarak değişime girer. Böylece, bu değişim, sermaye oluşturmak yerine, *gelirin harcanmasıdır*”²¹².

Bu açıklamalar üzerinden emek gücünün sermaye ile mübadeleye girmesine tekrar baktığımızda, artı-değer üretilebilmesi için öncelikle P-M-P şeklindeki ikinci dolaşımın gerçekleşmesi ve bir sonraki dolaşımı başlatmak üzere tamamlaması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle emeğin sermaye için üretken olabilmesi için sermayenin genel formülü de denilen ikinci dolaşımdaki emek gücü olan “M” tekrar sermaye olan “P” ye dönüşmelidir; çünkü artı-değer yaratılması ve dolayısıyla sermayenin genişletilmesi ancak bu mübadele ile mümkündür. Bununla birlikte yukarıda belirtildiği gibi, söz konusu mübadelede her zaman artı-değer üretilmez. Çünkü emek gücü ile para arasındaki mübadele biçimi yalnızca sermaye ile emek

²¹⁰ Marx, 2004, s. 155.

²¹¹ Marx, 1998, s. 380.

²¹² Marx, 1998, s. 380.

arasında değildir. İkinci bir para ile sermaye mübadelesinde gelir, sermaye ile mübadeleye girmektedir. O halde para ile emek arasında iki tür mübadele biçiminden bahsedilmektedir: “*Sermaye ile mübadele edilen emek ve gelir ile mübadele edilen emek*”²¹³. Bunlardan ilkinde artı-değer yaratılarak yeniden sermayeye dönüştürülmektedir. Ancak ikincisinde, yaratılan artı-değerin bir kısmı gelir olarak emekle mübadele edilmektedir. Örneğin yaratılan artı-değerin bir kısmı gelir olarak hizmetçilik, aşçılık gibi çeşitli hizmetlerde harcanmaktadır. Söz konusu mübadele sonucu, sadece belirli ihtiyaçlar karşılanmak üzere emek gücü tüketilmekte ya da emek gücü tekrar satmak üzere tüketilmemekte, dolayısıyla artı-değer yaratılmamaktadır. Bu bağlamda, yalnızca sermaye ile mübadele edilen emek, sermaye açısından üretken emektir. Gelir ile mübadele edilen emek ise sermaye için üretken olmayan emek olarak kabul edilmektedir²¹⁴.

Son olarak belirtilmelidir ki gelirden istihdam edilen emek, sermaye için üretken olmasa da genel olarak üretken olan emek kategorisi içerisinde yer almaktadır. Bu emekçiler, ücretli olarak çalışmakla birlikte, emekleri sermaye ile değil, gelir ile mübadele edildiği ve dolayısıyla sermaye tarafından değişim değeri değil kullanım değeri elde etmek amacıyla istihdam edildikleri için sermaye açısından üretken olmayan emek kategorisindedirler. Buradan çıkan önemli bir sonuç, sermaye için üretken emek “yalnızca değişim değeri elde etmek için sermaye tarafından istihdam edilen emek”tir²¹⁵.

1.3.1.3.3.2 Devletin Etkinliklerini Yerine Getiren İşçiler

Devletin etkinliklerini bir bütün olarak düşünüp, buradaki çalışanların hepsi için ortak bir tespitte bulunmak mümkün değildir. Çünkü devlet bir taraftan toplumsal düzenin yeniden üretimi ile ilgili faaliyetleri yerine getirirken, diğer taraftan sosyal hizmetler olarak kabul edilen ve sosyo-politik açıdan piyasaya bırakılamayacak hizmetleri yerine getirmektedir. Öte yandan, büyük oranda metalaşan ve metalaşma eğilimi süren çeşitli alanlardaki üretim, ulaşım gibi hizmetleri yerine getirmektedir.

²¹³ Savran ve Tonak, s. 28.

²¹⁴ Savran ve Tonak, s. 28; Braverman, s. 374; Karahanoğulları, 2008, s. 127; Yılmaz, 2006, s. 295.

²¹⁵ Karahanoğulları, 2008, s. 127.

Dolayısıyla devlet bünyesinde istihdam edilen emek, devletin faaliyetleri itibariyle sermaye için üretken olmakta ya da olmamaktadır. Bu durum, devletin faaliyetlerini gruplandırılarak tartışmayı zorunlu kılmaktadır.

Devletin faaliyetleri üç grupta toplanmıştır²¹⁶. Bunlardan ilki, toplumsal düzenin yeniden üretimi ile ilgili olan faaliyetlerdir. Söz konusu faaliyetler; hükümete bağlı bürokrasinin, kamu yönetiminin, ulusal güvenliğe ilişkin kolluk kuvvetlerinin, mahkemelerin vb.nin hizmetlerini yerine getiren çalışanları kapsamaktadır. Doğrudan toplumsal düzenin yeniden üretimi ile ilgili görevleri yerine getiren bu çalışanlar, tanım gereği sermaye için üretken olmayan emek kategorisine girmektedirler. Çünkü bunlar, insan ihtiyaçlarını karşılamak için doğanın belirli özelliklerini kullanım değerine dönüştürmek amacıyla doğayı dönüştürmezler. Başka bir deyişle bunlar, genel olarak üretken emek kategorisine girmezler. Bu nedenle de sermaye için üretken olmaları mümkün değildir. Ayrıca, toplumsal düzenin yeniden üretimi ile ilgili faaliyetlerin, bireysel tüketimle aynı niteliğe sahip toplumsal tüketim olduğu vurgulanmıştır²¹⁷. Bu vurgu önemlidir; çünkü yukarıda belirtildiği gibi, bireysel tüketim genel olarak üretken olmayan alanlardan birisidir. Dolayısıyla toplumun yeniden üretimi için toplumsal bir tüketim niteliği taşıyan bu faaliyetleri yerine getirenlerin, sermaye için üretken emek olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Ekleme gerekir ki bu alanda faaliyet gösterenler, toplumun yeniden üretimi için başka bir alanda üretilmiş olan artı-değerin el değiştirmesini sağlamakta, dolayısıyla ilave bir artı-değer üretmemektedirler. Bu bağlamda, toplumsal düzenin yeniden üretimine ilişkin hizmetleri yerine getiren işçiler, söz konusu hizmetler metalaşsa dahi, yani piyasa ilişkilerine tabi kılınarak özel şirketler tarafından kâr güdüsüyle yerine getiriliyor olsalar dahi, ilave bir artı-değer yaratmamaları sebebiyle sermaye için üretken emek değillerdir.

İkinci gruptaki faaliyetler, sosyal hizmetler olarak kabul edilen eğitim ve sağlık gibi kamu hizmetlerini içermektedir. Sosyal hizmetler genellikle piyasada meta olarak satılan hizmetler değildirler. Bu açıdan bunları yerine getiren çalışanların emeği, üretken olmayan emek kategorisindedir. Bununla birlikte, söz konusu hizmetleri yerine

²¹⁶ Savran ve Tonak, s. 38-40.

²¹⁷ Karahanoğulları, 2008, s. 132.

getiren doktorlar, hemşireler, öğretmenler gibi çalışanların emeği, örgütlendikleri toplumsal ilişkinin niteliğine göre üretken olan emek kategorisine girebilmektedir. Daha açık bir ifadeyle söz konusu çalışanların emeği, harcanma koşullarına bağlı olarak üretken olabilir veya olmayabilir. Üretken olduğu durum, emeğin sunulan hizmetin piyasada satılarak sahibine kâr getirmek üzere örgütlenmesi ya da metalaşması durumudur²¹⁸. Sosyal hizmetler piyasaya devredildiği ölçüde, burada istihdam edilen emek sermaye açısından üretken emek kategorisine girmektedir. Bu noktada bir farkı vurgulamak gerekir: Toplumsal düzenin yeniden üretimi ile ilgili işleri yerine getirenlerin emeği, genel olarak üretken emek olmadıkları için, hiçbir koşulda üretken emek olmazken; sosyal hizmetlerle uğraşanların emeği, insan ihtiyaçlarının karşılanması açısından kullanım değeri ürettiğinden, harcanan emeğin koşullarına bağlı olarak üretken emek olabilmektedir. Bu bağlamda, neo-liberal dönemde, devletin yükümlülüklerinin piyasaya devredilmesine paralel olarak sosyal hizmetler, sosyal olma özelliğini kaybederek özel sektör işletmelerince yerine getirilmeye başlanmış, böylece bu alanda çalışanların büyük bir çoğunluğu, sermaye için üretken emek haline gelmiştir.

Üçüncü gruptaki faaliyetler, devlet işletmelerindeki üretim ve ulaştırma alanındaki etkinlikleri kapsamaktadır. Bu alanda çalışanlar, sermaye için üretken emek olarak kabul edilmektedir²¹⁹. Çünkü artı-değer üretmektedir ve artı-değer üretimi bakımından işletmelerin devlet veya özel sektör tarafından işletiliyor olması arasında hiçbir fark bulunmamaktadır. Bu bağlamda, aksi görüşler olmakla birlikte²²⁰, artı-değere kamu tarafından el konulmasının, artı-değer üretiliyor olması olgusunu değiştirmedigi ifade edilmektedir²²¹.

1.3.1.3.3 Özel Sermaye Tarafından İstihdam Edilen İşçiler

Özel sektörde çalışan ücretli emeğin hepsini, sırf özel sektörde istihdam edilmeleri nedeniyle sermaye için üretken emek olarak kabul etmek mümkün değildir. Dolaşım alanında istihdam edilen emek, ilave artı-değer yaratmaması nedeniyle sermaye için üretken olmayan emek iken, üretim alanında istihdam edilen emek, artı-

²¹⁸ Savran ve Tonak, s. 39.

²¹⁹ Savran ve Tonak, s. 39; Karahanoğulları, 2006, s. 92.

²²⁰ Yılmaz, 2006, s. 309.

²²¹ Karahanoğulları, 2006, s. 92.

değerin temel kaynağı olması nedeniyle sermaye için üretken emektir. Dolaşım ve üretim alanları arasındaki artı-değer üretilip üretilmemesine dayalı bu ayırım, sadece bu alanlardan birinin üretken olmasına diğerinin olmamasına ilişkin sınıflamaya temel oluşturur. Bunun dışında, sermaye birikiminin sağlanması anlamında her iki alan birbirinin tamamlayıcısı durumundadır. Gerçekten kapitalist toplumda emeğin, baştan aşağı bir bütün olarak kapitalist toplumun var olma koşullarını ifade ettiği belirtilmiştir²²². Bu bağlamda işçi sınıfının bir parçası olmak ve sermaye birikiminin sürekliliğinin sağlanması anlamında, bu iki alan arasında keskin ayrımlar yapmanın mümkün olmadığı vurgulanmalıdır.

1.3.1.3.3.3.1 Dolaşım Alanındaki İşçiler

Dolaşım alanında, ticaret ve finans olmak üzere başlıca iki hizmet alanı bulunmaktadır. Ticaret ve finans alanları, birbirinden farklı faaliyetleri içermekle birlikte, artı-değer üretimi bakımından birbiri ile benzer özelliklere sahiptir. Her ikisinde de artı-değer üretilmemekte ve buna bağlı olarak söz konusu alanlarda istihdam edilen emek, sermaye için üretken olmayan emek kategorisine girmektedir. Bu bağlamda aşağıda ticari faaliyetlere ilişkin yürütülen tartışmaların, finans faaliyetleri ve finans faaliyetlerinin en önemli parçası olan bankacılık sektörü için de geçerli olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Sermayenin işlevlerinin zamanla artması ve genişlemesi, para sermayenin işlevlerinin bazılarının faiz getiren sermaye (bankalar, aracı finansal kurumlar, sigorta şirketleri vb.) tarafından; meta sermayenin işlevlerinin bir kısmının ise ticari sermaye (toptancılar, büyük marketler, alışveriş merkezleri, fabrika satış mağazaları, outletler, perakende satış yapan büyük mağaza ve marketler vb.) tarafından üstlenilmesini gerekli kılmıştır. Böylece dolaşım faaliyetleri genişlemiş, sermayenin yeniden üretim sürecinin ayrılmaz parçası haline gelmiş ve dolaşım alanında gittikçe daha fazla sayıda ücretli işçi çalıştırma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Dolaşım alanının artan önemine ve dolaşım görevlerini yerine getiren işçilerin sistemin yeniden üretimi sürecinin bütünü için

²²² Fuat Ercan, “Değer Teorisi: Kapitalizmde İçsel İlişkilerin Örgütleyicisi”, **Kapitalizmi Anlamak**, Fuat Ercan vd. (hızl.), Ankara: Dipnot Yayınları, 2006, s. 54.

zorunlu işlevleri yerine getiriyor olmasına karşın, dolaşım işçileri bahsedilen türden işlevleri üstlendikleri ölçüde artı-değer üretmemektedir²²³.

Aslına bakılırsa, dolaşım alanındaki işçiler, emeğin sermaye için üretken olmasını sağlayan meta üretimi, emek gücünün satışı ve emek gücünün sermaye ile mübadele edilmesi koşullarını gerçekleştirmelerine rağmen, sermaye için üretken kabul edilmemektedir. Bunun nedeni, yukarıda daha detaylı açıklanan sermaye için üretken emeğin, genel olarak üretken emeğin alt kategorisi olması durumuyla ilgilidir. Genel olarak üretken olmayan bir emeğin, onun bir alt kategorisi olan sermaye için üretken emek olması mümkün değildir. Gerçekten, genel olarak üretken olmayan bir etkinliğin, tanım gereği her türlü toplumsal ve ekonomik örgütlenme altında sermaye için de üretken olamayacağı, başka bir deyişle yalnızca genel olarak üretken emeğin sermaye için üretken olabileceği belirtilmiştir²²⁴.

Söylenenlerin temellendirilmesi için, üretim ve dolaşım faaliyetleri arasındaki ayrımın açıklanması gerekmektedir. Toplumun zenginliğinin artışının tek yolu doğanın amaçlı biçimde dönüştürülmesidir. Sadece bu tarzda üretilmiş olan zenginlik toplumun üyeleri arasında bölüştürülebilmektedir. Bu tarzda zenginlik üreten tek alan, tam da bu nedenle genel olarak üretken kabul edilen üretim faaliyetleridir. Dolaşım faaliyetleri ise, meta ile para arasındaki biçim değişikliğini sağlayan etkinlikleri, başka bir deyişle zaten üretilmiş olan toplumsal ürünün farklı bölümlerinin birbiriyle mübadelesini kapsadığından, artı-değer yaratmamakta ve toplam ürünün kedisini arttırmamaktadır²²⁵.

Dolaşım etkinliklerine P-M-P dolaşımı üzerinden baktığımızda, bu alanda istihdam edilen emeğin artı-değer üretmediği açıkça görülmektedir. P-M-P dolaşımında ilk olarak *para sermaye* ile emek gücü ve sabit sermaye malları satın alınarak sermaye *üretken sermayeye* dönüştürülür. Arkasından artı-değerin yaratıldığı ve bu değere el konularak sermayenin genişletildiği üretim süreci başlar. Son olarak, bu süreç sonucunda üretilen metalar, *meta sermaye* olarak sürüldükleri piyasada satılarak başlangıçtakinden daha büyük bir değere sahip para sermayeye tekrar dönüştürülür ve

²²³ Savran ve Tonak, s. 30-31; aynı görüş Karahanoğulları, 2008, s. 127/130; Yılmaz, 2006, s. 296.

²²⁴ Savran ve Tonak, s. 41; aynı görüş Karahanoğulları, 2008, s. 121.

²²⁵ Karahanoğulları, 2008, s. 127-128.

söz konusu dönüşüm tamamlanır tamamlanmaz dolaşım yeniden başlamak üzere başa döner. Sermeyenin genişleyebilmesi için bahsedilen sürecin eksiksiz olarak gerçekleşmesi gerekmektedir. Bahsedilen toplam sürecin üretim dışındaki uğraklarında yapılanların, bizzatıhi üretimle ilgisi olmadığı, bunların üretken olmayan dolaşım faaliyetleri olduğu belirtilmektedir²²⁶. Bu bağlamda dolaşım faaliyetleri açısından dikkat edilmesi gereken nokta, sürecin sadece üretim aşaması boyunca artı-değer üretilmiş olmasıdır. Sürecin diğer aşamalarında, sadece metalar ile para arasında biçim değişikliği olduğundan artı-değer üretimi söz konusu değildir. Çünkü dolaşım alanındaki emek dolaşım sermayesiyle, yani daha önce yaratılmış olan artı-değerle mübadeleye girerken; üretim alanında istihdam edilen emek doğrudan üretim sermayesiyle, yani doğrudan artı-değer yaratılmasını sağlayan sermayeyle mübadeleye girmektedir. Dolaşım ile üretim etkinliklerinde istihdam edilen emeği, sermaye için üretken olup olmaması açısından birbirinden ayıran temel ayrım da budur. O halde emeğin sermaye için üretken olabilmesi için, sadece sermaye ile mübadeleye girmesi yetmemekte, artı-değer üretiminin kaynağı olan *üretim alanındaki sermaye ile mübadeleye girmesi* gerekmektedir. Dolaşım emeği, bu koşulu gerçekleştirmediğinden artı-değer üretmemekte; dolayısıyla sermaye için üretken olmayan emek olarak kabul edilmektedir²²⁷.

Temel üretim alanı olarak sanayi sermayesi ile ticari sermayenin Marx'ın bakışıyla artı-değer üretilip üretilmemesi üzerinden kıyaslanması, dolaşım alanı ile üretim alanı arasındaki farkın görülmesine yardımcı olmaktadır: "Tüccar sermayesi ile artı-değer arasındaki bağlantı, sanayi sermayesi ile artı-değer arasındaki bağlantıdan farklıdır. Sanayi sermayesi, başkalarının karşılığı ödenmeyen emeğine doğrudan doğruya el koyarak artı-değer üretir. Tüccar sermayesi, artı-değerin bir kısmına, bu kısmı, sanayi sermayesinden kendisine aktararak sahip çıkar"²²⁸; "Ticaret sermayesi, yeniden üretim sürecinde, ancak değerleri gerçekleştirme işlevi aracılığı ile sermaye olarak iş görür ve böylece, toplam sermaye tarafından üretilen artı-değerden pay alır"²²⁹.

²²⁶ Savran ve Tonak, s. 30.

²²⁷ Savran ve Tonak, s. 33.

²²⁸ Marx, 2009, s. 258-259.

²²⁹ Marx, 2009, s. 259.

Marx’a göre ticaretten elde edilen kâr, ticaret sürecinde yaratılan artı-değerin bir sonucu değildir, çünkü ticaret ve bu alanda istihdam edilen emek artı-değer yaratmamaktadır²³⁰. Burada elde edilen kâr, üretim sürecinde sermaye için üretken emek tarafından önceden üretilmiş olan artı-değerin bir parçasıdır. Marx, bunu şöyle ifade eder: “Tüccar sermayesinin kendisi artı-değer üretmediğine göre, ortalama kâr biçiminde cebe indirdiği artı-değerin, toplam üretken sermaye tarafından üretilen artı-değerin bir kısmı olacağı açıktır”²³¹. Bu tespit önemlidir, çünkü aynı tespit dolaşım faaliyetlerinin tümü için geçerlidir. Faiz getiren sermayenin elde ettiği kârın kaynağı da önceden yaratılmış olan artı-değerin el değiştirilmesinden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda, bankacılık sektöründe istihdam edilen emeğin bizatihi kendisi artı-değer yaratmamakta; söz konusu işçiler daha önceden yaratılmış artı-değerin genişlemesini sağlamaktadır.

Marx açıklamalarına, dolaşım alanındaki emeğin artı-değer üretmemekle birlikte, üstlendiği işlevler itibariyle sermaye için kâr kaynağı olduğunun altını çizerek devam eder: “Tüccarın parasını sermaye haline getiren işlev büyük ölçüde, bu işte çalıştırılanlar tarafından yerine getirilir. Çalıştırdığı kimselerin karşılığı ödenmeyen emeği, artı-değer yaratmamakla birlikte, onun bu artı-değere el koymasını sağlar ve bu da, sonuçta, sermayesi bakımından aynı şey demektir. Bu nedenle de o, tüccar için bir kâr kaynağıdır”²³². Bu bağlamda, ticaret ve genel olarak dolaşım alanında istihdam edilen işçiler, kendileri artı-değer yaratmamaları nedeniyle sermaye açısından üretken değillerdir; fakat yaratılmış artı-değerin Braverman’ın deyimiyle realizasyonunu²³³, yani önceden yaratılmış artı-değere el konularak paraya çevrilmesini sağladıklarından, onların kapitalist için kâr kaynağı oldukları konusunda şüphe yoktur. Bu noktada dolaşım ve üretim alanının birbirinden ayrılamayacağını vurgulamak gerekir. Çünkü kapitalist için kendi varlığının birinci koşulu üretim sürecine emek gücünün çekilmesi iken, diğer koşul ödenmemiş emek zamanı içeren metanın paraya dönüşmesidir. Sermayenin varlığının devamı için “açığa çıkan/yaratılan artı-değerin realizasyonunun

²³⁰ Marx, 1997, s. 100; Marx, 2009, s. 249.

²³¹ Marx, 2009, s. 249.

²³² Marx, 2009, s. 259.

²³³ Braverman, s. 376.

sağlanması”²³⁴ zorunluluğu, üretim ve dolaşım alanının birbirinden bağımsız değerlendirilmesini imkânsız hale getirmektedir. İleride daha detaylı bahsedilecek olmakla birlikte sırası gelmişken belirtilmelidir ki dolaşım işçilerinin artı-değer üretmemeleri durumu, onların sadece sermaye açısından üretken kabul edilmemeleri bağlamında önemlidir, yoksa sınıfsal konumları ile ilgili değildir. Çünkü dolaşım işçileri de artı-emek zamanlarına el konulduğundan sömürü ilişkisine tabidirler ve bu nedenle işçi sınıfının bir parçasıdırlar. Marx’ın yukarıdaki alıntıda kullandığı “karşılığı ödenmeyen emeği” ifadesi, dolaşım işçilerinin artı-emek zamanlarına el konularak sömürüye tabi olduklarını açıkça ortaya koymaktadır.

Dolaşım emeğinin sermaye için üretken olmadığı yönündeki görüşler Braverman tarafından da dile getirilmektedir. Braverman, birikim sürecine giren ve sermaye birikimi için gerekli olan emeğin tümünün sermaye için üretken olmadığını ifade etmektedir. Ona göre kapitalist, en yüksek kâr marjını yakalayabilmek için meta değerlerini realize etmek, başka bir deyişle para biçimine dönüştürmek zorundadır. Bu zorunluluk hem üretim yapan sanayi kapitalisti, hem de ticari kapitalist için geçerlidir. Braverman bunu şöyle ifade eder: “O halde sadece satmak için üreten sanayi kapitalisti için bile, firma içerisinde ticari fonksiyonlar ortaya çıkar. Dağıtım, depolama, paketleme, ulaşım, sergileme vs. gibi fonksiyonlar dışında sadece satmak için satın alan ticari kapitalist içinse, bu realizasyon süreci, yaptığı işin özünü oluşturur”²³⁵. Artı-değer üretim süreçlerinin rutinleşmesiyle birlikte, üretim sürecinde yaratılan artı-değer görülmemiş boyutlara ulaştığından, bahsedilen realizasyon süreci sermaye açısından hayati önem kazanmış ve karmaşıklaşmıştır. Bu nedenle artı-değerin sermaye tarafından realize edilmesi ve ona el konulması muazzam emek kitlelerini gerektirmektedir. Braverman’a göre, ticari ve finansal sermayenin işlerini gören bu muazzam emek kitlesi, kapitalist üretim tarzı açısından gerekli olmakla birlikte, kendi içinde üretken olmayan emektir. Çünkü “toplum ya da kapitalist sınıf bakımından ulaşılabilir olan değer ya da artı değeri zırnık kadar bile genişletmemiştir”²³⁶. O halde, kapitalizm,

²³⁴ Ercan, s. 50.

²³⁵ Braverman, s. 376.

²³⁶ Braverman, s. 376.

doğası gereği dolaşım faaliyetlerini zorunlu kılmaktadır, ancak bu zorunluluk, dolaşım faaliyetlerinin toplam üretimi arttırmadığı gerçeğini değiştirmemektedir.

Dolaşım faaliyetlerine, bu alandaki emekçilere ödenen ücretler üzerinden baktığımızda da sermaye için üretken olmadıkları açıkça görülebilir. Dolaşım etkinliği, yukarıda metanın dolaşımında görüldüğü gibi, üretim sürecinin bir parçası değil, sermayenin yeniden üretiminin zamanla zorunlu hale gelen bir parçasıdır. Dolaşım alanında istihdam edilen işçiler dolaşım sermayesi için kâr sağlamakla birlikte, bu kârı artı-değer üretimi ile sağlamazlar. Çünkü dolaşım sermayesi tarafından elde edilen ticari kâr veya faiz kârı, üretim alanında üretilmiş olan hâlihazırdaki artı-değerin bir bölümüdür. Bu bağlamda dolaşım faaliyetlerinde çalışan işçinin ücreti ve el konulan emek zamanının maddi karşılığı, bizatihi bu faaliyetlerin yarattığı bir artı-değer değil, daha önce üretim sürecinde yaratılmış olan artı-değerin bir parçasından oluşmaktadır. Dolayısıyla dolaşım alanında istihdam edilen işçilerin ücretleri, doğrudan üretim sürecinde daha önceden yaratılmış olan artı değerden karşılanmaktadır²³⁷. Başka bir ifadeyle dolaşım faaliyetlerinin yerine getirilebilmesini sağlayan sermaye ya da bu alandaki emekçilerin ücretleri, üretim sürecinde daha önceden üretilmiş artı-değerin ta kendisidir.

Anlatılanlar bağlamında üretim ve dolaşım alanının birbirinden ayrıldığı noktalar, sermaye için üretken olan ve olmayan emek ayrımını şekillendiren özellikleri bütünüyle yansıtmaktadır. Sermaye için üretken emek; artı-değer yaratan, ücreti üretim alanında kullanılan sermayeden ödenen ve bütün toplum için yararlılığı olan kullanım değeri üreten, diğer bir deyişle genel olarak üretken olan emektir. Sermaye için üretken olmayan emek ise; artı-değer yaratmayan, ücreti gelirden ya da faiz ve rant gibi üretken olmayan dolaşım sermayesinden ödenen, emeğinin ürününün toplumsal bir yararlılığı olmayan, söz konusu emeği istihdam eden sermayeye yararlı olan, diğer bir deyişle genel olarak üretken olmayan emektir²³⁸. Üretken olmayan emek için sayılan tüm özellikleri bir arada taşıyan emeğin bulunduğu tek alan üretim alanı iken, üretken olmayan emeğin tüm özelliklerini taşıyan emek dolaşım alanı içerisinde yer almaktadır. Gerçekten

²³⁷ Savran ve Tonak, s. 19/33; Karahanoğulları, 2006, s. 85.

²³⁸ Gaye Yılmaz, “Hekim Emeği”, **Toplum ve Hekim**, Cilt. 24, Sayı. 2, 2009, s. 102.

dolaşım emeği artı-değer üretmemekte, dolaşım emeğinin karşılığı dolaşım sermayesinden ödenmekte ve toplumun geneli için bir yararlılık taşımamaktadır.

Yapılan açıklamalardan bankacılık sektörüne geldiğimizde öncelikle, para sermayenin ya da daha özel olarak bankacılık sektörünün etkinliklerinin, para ticareti olarak nitelendirilebileceğini belirtmek gerekir. Bu açıdan, para sermayenin faaliyetleri, ticari sermayenin özel bir işlev üstlenmiş halinden başka bir şey değildir. Marx da para sermayeyi, ticaret sermayesinin kendine özgü işlemler olarak yerine getirilen özel bir sermaye işlevi halinde bağımsızlaşmış, para ticaretiyle uğraşan sermaye halini almış hali olarak tanımlamaktadır²³⁹. Bu nedenle ticari sermaye ve burada istihdam edilen emek üzerine söylenenler, para sermaye ya da bankacılık sektöründe istihdam edilen emek için de geçerlidir.

Bankacılık sektöründe temel kâr kaynağı olan faiz, sermaye tarafından el konulan artı-değerin bir kısmının başka bir sermaye tarafından mülk edinilmesi olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla “faiz, değerin kaynağı değil, değerin yeniden bölüşümüdür”²⁴⁰. Bu bağlamda faiz getiren sermaye tarafından istihdam edilen emek, tıpkı ticari sermayede olduğu gibi, ilave bir artı-değer yaratmamakta; sadece önceden yaratılmış olan artı-değerin yeniden bölüşümüne hizmet etmektedir. Söylenenler aynı zamanda söz konusu emeğin ya da dolaşım alanındaki para sermayenin etkinliklerinin genel olarak üretken olmadığının da bir göstergesidir. Çünkü ancak genel olarak üretken olan emek artı-değer üretebilir, oysa bankacılık sektöründe istihdam edilen emek doğayı amaçlı bir biçimde dönüştürmemekte; sadece hâlihazırdaki artı-değerin yeniden bölüşümüne hizmet etmektedir. Yine bu emekçilerin ücretleri de bankalarca yerine getirilen hizmetlerin karşılığı olarak sağlanan ve kaynağı artı-değer olmayan kârdan ödenmektedir. Dolayısıyla faiz getiren sermaye tarafından istihdam edilen ya da bankacılık sektöründe istihdam edilen emek, sermaye için üretken olmayan emek kategorisindedir.

²³⁹ Marx, 2009, s. 277.

²⁴⁰ Karahanoğulları, 2008, s. 130.

Bu söylenenler, Marx'ın bankacılık sektöründeki faaliyetlerin ve emeğin nitelikleri üzerine yaptığı açıklamalarla örtüşmektedir. Ona göre, "... kapitalist, sürekli olarak birçok insana para ödemek ve sürekli birçok kimseden para almak durumundadır. Para ödeme ve para alma şeklindeki bu tamamen teknik işlem, para ödeme aracı olarak iş gördüğü sürece, ödeme bilançoları yapmayı ve bilanço hesapları tutmayı gerekli kılan başlı başına bir emektir. Bu emek, bir dolaşım gideridir, yani değer yaratan bir emek değildir. Bu iş, özel araçlar ya da kapitalistler topluluğu tarafından, geriye kalan kapitalist sınıf adına yürütülmek suretiyle kısaltılır"²⁴¹. Böylece Marx, bankacılık sektöründeki emeğin artı-değer üretmediğini açıkça belirttikten sonra, bu alanda üstlenilen işlevlerin aracılıktan ibaret olduğunu vurgulamaktadır: "Para ticareti ile uğraşan kimselerin kullandıkları para-sermaye kitlesinin, tüccarlar ile sanayi kapitalistlerinin, dolaşım sürecindeki para-sermayeleri olduğu, bu kimsenin yaptığı işlemlerin aslında tüccarlar ile sanayi kapitalistlerinin işi olduğu, onun yalnızca aracılık ettiği açıktır"²⁴². Son olarak Marx, bankacılık sektöründeki kârın kaynağının, önceden yaratılmış olan artı-değerin el değiştirmesinden kaynaklandığını belirtmektedir: "Para ticaretiyle uğraşanların kârlarının, bunlar *zaten gerçekleşmiş olan değerlerle* işgördükleri için, artı-değerden bir indirimden başka bir şey olmadığı aynı derecede açıktır"²⁴³ (vurgu bize ait). Bu son alıntı, yukarıda belirtilen, banka işçilerinin ücretlerinin önceden yaratılmış artı-değerden karşılandığını, çünkü kârın kaynağının bu olduğu yönündeki tespiti de desteklemektedir.

Anlatılanları toparlarsak, bankalarda verilen hizmetlerin çok büyük bir kısmının karşılığı, daha önceden yaratılmış olan artı-değer ile karşılanmaktadır. Örneğin, kapitalist tarafından el konulan artı-değerin bir bölümü çeşitli finansal hizmetler satın almak ya da alınan bir borcun faizi olarak bankalara aktarılmaktadır. Dolayısıyla bankacılık sektöründe elde edilen gelir, bizatihi bankacılık işlemleri sonucunda doğrudan el konulan artı-değerden değil, önceden yaratılmış olan artı-değerin bir kısmının, yapılan işlemler karşılığında bankalara aktarılması sonucu elde edilmektedir. Sadece kapitalist için değil, günümüzde önem kazanan bireysel işlemler

²⁴¹ Marx, 2009, s. 278.

²⁴² Marx, 2009, s. 283.

²⁴³ Marx, 2009, s. 283.

için de söylenenler geçerlidir. Bankadan kredi alan ya da çeşitli bankacılık hizmetlerini kullanan kişiler, yapılan işlemlerin karşılığı olarak daha önceden yaratılmış olan artı-değerin bir kısmını bankalara aktarmaktadır. Burada da söz konusu işlemlerin gerçekleştiği süreçte artı-değer üretimi gerçekleşmemektedir. Kâr, artı-değerin el değiştirmesi yoluyla elde edilmektedir. Yine banka işçilerine ödenen ücretler de üretken sermayeden değil, daha önceden yaratılmış olan artı-değerin finansal sermaye tarafından verilen hizmetler karşılığı olarak el konulan kısmından karşılanmaktadır. O halde tekrar vurgulamak gerekir ki banka işçileri, sistemin yeniden üretimi için zorunlu olmakla birlikte, artı-değer üretmedikleri için birikim sürecine doğrudan katkıda bulunmamaktadır. Dolayısıyla bankacılık sektöründeki emeği, sermaye için üretken emek olarak kabul etmek mümkün değildir.

Bankacılık sektöründeki emeğin doğasına ilişkin açıklamaları sonlandırmadan önce, bu alanda verilen danışmanlık hizmetlerinin istisnai olarak artı-değer ürettiği ve bu nedenle söz konusu hizmetleri yerine getiren işçilerin sermaye açısından üretken emek olarak kabul edildiği belirtilmelidir²⁴⁴. Çünkü danışmanlık hizmetlerini yerine getirenlerin emeğinin ürünü, bankalar tarafından belirli bir ücret karşılığı piyasada satılmaktadır. Bu açıdan bankaların verdiği hizmet, herhangi bir konuda danışmanlık hizmeti vermek üzere örgütlenmiş kâr amacı güden bir işletmeninkinden farksızdır. Böyle bir işletme kârını, faiz gibi dolaşım aracılığıyla sağlanan gelirden değil, bizzat işçi çalışanlarının ürettiği metanın satışı ile sağlanan gelirden elde etmektedir. Bu bağlamda, bankalarda verilen danışmanlık gibi piyasada ayrıca satılan hizmetleri yerine getiren emek, artı-değer üretmesi nedeniyle sermaye için üretken emektir.

1.3.1.3.3.2 Üretim, Ulaşım ve Depolama İşçileri

Dolaşım alanındaki emek tartışılırken görüldüğü gibi, dolaşım sermayesi ile mübadele edilen emek, artı-değer yaratmadığından sermaye için üretken olmayan emek olarak kabul edilmektedir. O halde, emeğin artı-değer üreterek sermaye için üretken olabilmesi için emek gücünün sadece sermaye ile mübadelesi yetmemekte, üretim alanında kullanılan sermaye ile mübadele edilmesi yeterli koşul olarak kabul

²⁴⁴ Yılmaz, 2006, s. 297.

edilmektedir. Söz konusu koşulun gerçekleştiği yegâne alan üretim alanıdır. Dolayısıyla “üretim alanında kullanılan emeğin tümü, sermaye için üretken emek”²⁴⁵ olarak tanımlanmaktadır. Gerçekten, yalnızca üretim sürecinin içerisinde emek, “bir yandan ücretleri –yani değişen sermaye değerini– yeniden üreterek ve öte yandan artı-değer yaratarak sermayeye dönüşür; ve bu dönüşüm süreci aracılığıyla... başlangıçtaki para toplamı ya da değer büyüklüğü artmıştır”²⁴⁶; “Yalnızca emekle olan bu belirli ilişki parayı ya da metaları sermayeye dönüştürür ve üretim koşullarıyla bu ilişki aracılığıyla... parayı ya da metaları sermayeye dönüştüren, başka bir deyişle, emek gücü karşısında bağımsız duruma gelen maddeleşmiş emeğin değerini sürdüren ve arttıran emek, *üretken emektir*”²⁴⁷.

Üretimin devamı olarak kabul edilen tüm etkinlikler üretim sürecinin ayrılmaz parçaları olmaları nedeniyle üretken faaliyetlerdir. Çünkü herhangi bir metanın tüketime hazır hale getirilmemiş olması, üretim sürecinin tamamlanmadığını gösterir. Dolayısıyla metaların tüketicilere ulaştırılarak tüketilmesini sağlayan ulaşım ve depolama faaliyetlerinde istihdam edilen emek, sermaye için üretken emek olarak kabul edilmektedir²⁴⁸. Ulaşım ve depolama faaliyetlerinde istihdam edilen emeğin, “sermayeyle ilişkisi... maddi üretimin öteki alanlarındaki ilişkinin tıpa tıp aynısıdır. Ayrıca burada emeğin nesnesinde maddi bir değişiklik de ortaya çıkar, uzamsal bir değişiklik, yer değişikliği ortaya çıkar”²⁴⁹. Söz konusu değişiklikte birlikte ürünlerin değişim değeri de artmakta, yani ulaştırma ve depolama sürecinde artı-değer üretilmektedir. Gerçekten, “Metanın uzamsal konumu değiştirilmiştir ve bununla birlikte kullanım değerinde bir değişiklik olur, çünkü bu kullanım değerinin yeri değiştirilmiştir. ...bu değişikliğin gereksindiği emek ölçüsünde, metanın değişim değeri artar”²⁵⁰. Bu bağlamda, üretim sürecinin tamamlanmasını sağlayan ulaşım ve depolama işçileri artı-değer üretmektedirler ve sermaye için üretken emek kategorisindedirler.

²⁴⁵ Savran ve Tonak, s. 33.

²⁴⁶ Marx, 1998, s. 170.

²⁴⁷ Marx, 1998, s. 170.

²⁴⁸ Callinicos ve Harman, s. 34; Karahanoğulları, 2008, s. 130; Yılmaz, 2006, s. 308.

²⁴⁹ Marx, 1998, s. 385.

²⁵⁰ Marx, 1998, s. 386.

Öte yandan, söz konusu faaliyetler, üretim sürecinin bu alanlarda devam ediyor olması koşuluyla üretkendir. Örneğin, depolanırken ürüne nihai formu veriliyorsa ya da ulaşım yolu ile ürünün kullanım değeri şekilleniyorsa, yani ürünün başka bir noktada tüketilmesine olanak sağlanıyorsa, bu faaliyetler üretken olacaktır²⁵¹. Ancak, nihai biçimini almış bir ürünün spekülâtif amaçlı stoklanması, artı-değer üretimine katkı yapmayacağı için, sermaye için üretken olmayacağı ifade edilmiştir²⁵².

1.3.2 Dolaşım İşçilerinin Sermaye İçin Üretken Olmamaları ile Sınıfsal Konumları Arasındaki İlişki

Dolaşım alanındaki çalışanların sermaye için üretken olmamaları, onların işçi sınıfının bir parçası oldukları gerçeğini değiştirmemektedir. Çünkü üretken olan ve olmayan emek ayrımı, sınıfın iktisadi belirlenimi için geçerli olmayan bir ayrım olarak kabul edilmektedir²⁵³. Bu tespitin en önemli dayanağı, sermaye için üretken olmayan emeğin de tıpkı sermaye için üretken emek gibi sömürü ilişkisine tabi olmasıdır. Bilindiği gibi, kapitalist sistemin temelinde, sömürü ilişkisi yatmaktadır. En basit anlamıyla sömürü, işçilerin ürettiği artı-değere ya da artı-emeğe kapitalist tarafından el konulmasını ifade etmektedir. Sermaye için üretken olan işçilerin ürettiği artı-değere el konulurken, sermaye için üretken olmayan işçilerin, artı-değer üretmemeleri nedeniyle fazladan çalıştıkları emek zamanlarına el konulmaktadır. Dolayısıyla, sermaye için üretken olmayan işçiler artı-değer üretmemekle birlikte, artı-emeklerine el konulduğundan sömürü ilişkisine tabidirler. Yine bu mülksüz emekçilerin ücretli çalışmalarının, hayatlarını devam ettirebilmek amacıyla emek güçlerini sermaye ile mübadeleye sokmak zorunda olmalarının ve emeklerinin kullanım değerlerinin kâr amacıyla tüketilmesinin, onların sömürüldükleri gerçeğini açıkça gösterdiği ifade edilmiştir²⁵⁴.

Sömürü ilişkisi yanında, her iki emek kategorisi de üretici güçlerin gelişimi bakımından aynı işlevi üstlenmektedir. Üretken olmayan emek kategorisinde olsa bile,

²⁵¹ Karahanoğulları, 2006, s. 85.

²⁵² Karahanoğulları, 2008, s. 130.

²⁵³ Karahanoğulları, 2006, s. 91.

²⁵⁴ Yiğit Karahanoğulları ve E. Ahmet Tonak, “Türkiye’de Üretken Olmayan İşçiler Sömürülüyorlar mı?”, **Toplum ve Hekim**, Cilt. 24, Sayı. 2, 2009, s. 93.

üretimde bulunan her bireyin üretim faaliyetinin, üretici güçlerin gelişimine katkıda bulunduğu belirtilmektedir²⁵⁵. Diğer bir deyişle üretken olmayan emek, ücretli emekçiler olarak sermaye birikimini genişleten bir işlev üstlenmektedir. Bu vurgu üzerinden, tüm çalışanların sermaye için üretken olduğu sonucuna ulaşılmamakla birlikte, kapitaliste kâr sağlayarak üretici güçlerin gelişimine katkıda bulunan tüm çalışanların işçi sınıfının bir parçası olduğunu söylemek mümkündür.

Kâr ve sömürü ilişkisi birbiri ile sıkı sıkıya bağlıdır. Hangi şekilde olursa olsun kâr elde etmek zorunlu olarak sömürü ilişkisini gerektirmektedir. Sömürü olmadan kâr elde etmek mümkün olmadığı gibi, kâr olmadan da sermaye birikimi ve kapitalist üretim tarzı gerçekleşmez. Dolayısıyla kâr dürtüsü ve kapitalist üretimin olduğu her koşulda, toplumsal sınıflar ve sömürü ilişkisi bulunmaktadır²⁵⁶. Kapitalist için önemli olan, sermayenin genişlemesi için kâr sağlamaktır. Kâr sağlamak ise, sermayenin üretken emek istihdam etmesini ya da işçinin artı-değer yaratmış olmasını gerektirmemektedir. Dolaşım alanında ve tabi bankacılık sektöründe olduğu gibi karlılık, üretken alanda üretilmiş artı-değerin el değiştirmesi ile sağlanabilmektedir²⁵⁷. Bu bağlamda, emeğin üretken olmamasının ya da artı-değer yaratmamasının, kapitalistin kâr elde ettiği gerçeğini değiştirmedığı açıktır. Tıpkı üretken işçiler gibi, bu emek kategorisindeki işçiler de artı-emeklerine sermaye tarafından el konulduğu ve kapitaliste kâr sağladıkları için işçi sınıfının asli parçalarıdır.

Bu söylenenleri, Marx'ın üretken olup olmama bağlamında işçi sınıfına bakışı ve dolaşım emeğine ilişkin açıklamaları desteklemektedir. Gerçekten Callinicos'a göre, işçi sınıfını üretken emekle sınırlı tutmak, Marx'ın yaklaşımı ile çelişmektedir. Ona göre Marx, birçok beyaz yakalının ve üretken olmayan emeğin işçi sınıfı içerisinde olduğunu belirtmektedir: "...tüm emek sürecinin gerçek kaldırıcı bireysel işçi değildir. Aksine, toplumsal olarak birleşmiş emek-gücü ve tüm üretim aygıtını oluşturan rekabet halindeki muhtelif emek-güçleri metaların doğrudan üretilmesi sürecine çok farklı biçimlerde katılırlar... Bazıları elleriyle, bazıları kafalarıyla, birisi menajer, mühendis,

²⁵⁵ Laçiner, s. 98.

²⁵⁶ Scase, s. 21.

²⁵⁷ Karahanoğulları, 2008, s. 128.

teknolog vb., bir diğeri müfettiş, üçüncüsü kol emekçisi ya da ağır işçi olarak çalışır. Sayıları gün geçtikçe artan emek türleri üretken emek kavramına dâhil olurlar ve bu emeği sarf edenler de üretken işçiler olarak, yani sermaye tarafından doğrudan sömürülen ve sermayenin üretim ve genişleme sürecine tabi olan işçiler olarak sınıflandırılırlar”²⁵⁸.

Marx, birçok beyaz yakalının ve üretken olmayan emeğin işçi sınıfının bir parçası olduğunu “kolektif işçi” tanımlaması üzerinden açıklamaktadır. Marx’a göre, “...emek-süreci de el emeğini kafa emeği ile birleştirir... Ürün, bireyin doğrudan ürünü olmaktan çıkar ve kolektif emekçinin ürettiği toplumsal bir ürün, yani her biri, emek konusu üzerindeki işlemlerin az ya da çok bir parçasını yapan bir emekçi topluluğunun ortak ürünü halini alır... Üretken biçimde çalışmak için artık el ile çalışmanız gerekmez, kolektif emekçinin bir parçası olmanız... yeterlidir”²⁵⁹. Callinicos, Marx’ın burada açıkladığı “kolektif işçi” kavramına dayanarak, metanın üretiminde söz konusu olan karmaşık işbölümüne katılan bütün çalışanların, kollarıyla çalışıyor olmasalar da işçi sınıfının bir parçası olduğunu vurgulamaktadır²⁶⁰.

Gerçekten “kolektif işçi” kavramı, işçi sınıfının daha geniş biçimde kavranarak dolaşım alanındaki beyaz yakalıların büyük çoğunluğunun işçi olduğunun anlaşılması bağlamında açıklayıcı görünmektedir. Çünkü üretim sürecinin kolektif olduğu, dolaşım faaliyetleri ile bir bütün olduğu ve dolaşım faaliyetleri olmaksızın üretimin realizasyonunun gerçekleşmeyeceği göz önüne alındığında, söz konusu alandaki işçilerin kolektif işçinin bir parçası olduğuna kuşku yoktur. Çünkü artı-değerin realize edilmemesi ya da sermayenin yeniden dolaşıma girmesini sağlayan işlemlerin yerine getirilmemesi durumunda üretimin sürekliliğinin sağlanması mümkün değildir. Bu bahsedilen işleri yerine getirenlerin neredeyse tamamı beyaz yakalı işçilerdir. Dolayısıyla kolektif işçi denildiğinde aslında sadece üretim süreci ya da onun tamamlayıcısı olan fabrikadaki koordinasyon ya da büro işleri değil, aynı zamanda bir bütün olan üretim ve dolaşım alanındaki ya da artı-değerin elde edilmesi ve

²⁵⁸ Karl Marx, “Result of the Immediate Process of Production”, Addition of Capital I, Harmondsworth, 1976, 1039-1040 Aktaran: Callinicos ve Harman, s. 35.

²⁵⁹ Marx, 2004, s. 484.

²⁶⁰ Callinicos ve Harman, s. 35.

realizasyonunun sağlanması ile ilgili işleri yerine getiren tüm mavi ve beyaz yakalı işçilerin anlaşıldığı söylenebilir.

Dolaşım işçilerini “gerekli emek” olarak kabul eden Marx’a göre, artı-değer yaratmayan bu işçiler de artı-emek zamanlarına el konularak sömürülmektedir: “...ücretli emekçi olarak, zamanının bir kısmında karşılıksız çalışır. Günde sekiz saatlik ürünün değerini alabilir ama gene de on saat iş yapar. Ne var ki, gerekli emeğin aracılığı ile toplumsal ürünün bir kısmı kendisine aktarılmasına karşın, ancak sekiz saatlik gerekli emek nasıl değer yaratmıyorsa, bu iki saatlik artı-emek de değer yaratmaz”²⁶¹. Bununla birlikte dolaşım emeği açıkça sömürülmektedir. Çünkü Callinicos’un ifade ettiği gibi, “...ticari kapitalistin metaların dolaşımındaki rolü sayesinde başka yerlerde üretilen artı-değerden aldığı miktar, kendi çalıştırdığı işçilerin sömürülmesine, yani ücretlerinin yenilenmesi için gerekli olandan daha fazla çalışmalarına bağlıdır”²⁶². Bunu Marx şöyle ifade eder: “Tüccarın parasının sermayeye dönüşmesini sağlayan süreç, büyük ölçüde çalıştırdığı kişiler aracılığıyla yerine getirilir. İşyerinde çalışanların karşılığı ödenmemiş emeği, artı-değer yaratmamakla birlikte, tüccarın artı-değere el koymasını sağlar, ki bu da kendi sermayesi açısından fiilen aynı kapıya çıkar. Dolayısıyla, kendisi açısından bir kar kaynağı olur”²⁶³.

Yine Marx, bir işçinin üretken olmayan emeği temsil etmesinin, onu işçi sınıfının üyesi olmaktan alı koymayacağını ve üretken olan ve olmayan tüm emeğin, ücretli işçi olmak anlamında birbirinden farksız olduğunu vurgulamaktadır²⁶⁴. Marx’a göre, “...ticaret işlerinde çalışanlar, diğerleri gibi ücretli işçilerdir. Her şeyden önce, bunların emek gücü, gelir olarak harcanan parayla değil, tüccarın değişen sermayesi ile satın alınmıştır ve dolayısıyla bu güç, özel hizmetler için değil, kendisine yatırılan sermayenin değerinin genişletilmesi amacıyla satın alınmıştır. Sonra, onun da emek-gücünün değeri ve şu halde ücreti, diğer işçilerinki gibi belirlenmiştir, yani emeğinin ürünü ile değil, onun özgül emek-gücünün üretim ve yeniden üretiminin maliyeti ile

²⁶¹ Marx, 1997, s. 122.

²⁶² Callinicos ve Harman, s. 36.

²⁶³ Karl Marx, Capital III, Moskova, 1965, s. 293-294 Aktaran: Callinicos ve Harman, s. 36.

²⁶⁴ Bottommore, s. 613.

belirlenmiştir”²⁶⁵. Braverman da Marx’ın asla “üretken işçilerle üretken olmayan işçiler arasında keskin bir ayrım çizgisi çizmediğini ve tüm işçileri ücretli işçiler olarak adlandırdığına” işaret etmektedir²⁶⁶.

Braverman’ın kendisi de sermaye için üretken olan ya da olmayan emek ayrımının işçi sınıfının kapsamını tanımlarken geçerli bir ayrım olmadığını ifade etmektedir. Çünkü ona göre, üretken olmayan ve muazzam şekilde büyüyen emek, yöneticilerin zihinlerinde genel emek süreçleriyle bütünleşmiştir. “Artığı üreten, realize eden ya da yolunu değiştirenler dâhil olmak üzere emek süreçlerinin tümü, aynı biçimde yararlı sayılmaktadır”²⁶⁷. Dolayısıyla üretken ve üretken olmayan emek biçimleri, giderek farklılığı olmayan bir kitleye dönüşmektedir. Ona göre işçi sınıfı, yerine getirilmesi talep edilen çeşitli somut emek biçimlerine değil, daha ziyade emeğin sosyal biçimine dayanmaktadır. “Bu durumda malların üretiminde işe koşulan emek, hizmet üretiminde sarf edilen emekten keskin biçimde ayrılmaz, çünkü her ikisi de, hedefi sadece değişim değeri üretimi olmayıp, aynı zamanda kapitalist için artı değer üretimi de olan meta üretimi ve kapitalist temelde üretim biçimleridir. Çeşitli belirlenim biçimleri işçi sınıfının bilinci, bütünselliği ya da ekonomik ve politik faaliyeti üzerinde etkide bulunabilir ancak bir sınıf olarak varlığını etkilemez”²⁶⁸.

Yiğit Karahanoğulları ve E. Ahmet Tonak tarafından üretken olmayan emeğin sömürüsüne ilişkin olarak yapılan ampirik çalışma yukarıda anlatılanların Türkiye açısından ne denli geçerli olduğunu ve genelde üretken olmayan emeğin, özelde ise banka emekçilerinin işçi sınıfının bir parçası olarak günümüzdeki öneminin ne kadar arttığını açıkça ortaya koymaktadır. Söz konusu çalışmaya göre, Türkiye’de 1988-2006 yılları arasında üretken olan ve olmayan işçilerin sömürü oranları hesaplanmıştır²⁶⁹. Bu hesaplamalara göre ilk olarak, söz konusu dönemde üretken olan işçilerin sömürü oranı (ki bu oran artı-değerin kendisidir) daha hızlı artmakla birlikte, her iki sömürü oranı da

²⁶⁵ Marx, 2009, s. 258.

²⁶⁶ Braverman, s. 380.

²⁶⁷ Braverman, s. 378.

²⁶⁸ Braverman, s. 373.

²⁶⁹ Üretken olan işçilerin sömürü oranı aynı zamanda artı-değer oranının kendisidir. Üretken olmayan işçiler ise artı-değer üretmedikleri için sömürü oranları için artı-değer oranı denilmemekte, sömürü oranı demekle yetinilmektedir.

artmış ve bu artış 1999 yılı sonrasında daha da hızlanmıştır. Türkiye’de üretken olmayan işçilerin sömürü oranı, 1999 yılında üretken işçilerin sömürü oranının yarısına kadar düşmüştür. 2006 yılına gelindiğinde, üretken olan işçilerin sömürü oranı %312’ye, üretken olmayan işçilerin sömürü oranı %228’e kadar yükselmiştir. Bu oranların başka biçimde, 8 saatlik iş gününün üretken olan işçiler için 6 saatine, üretken olmayan işçiler için 5,5 saatine kapitalist tarafından el konulduğunu gösterdiği ifade edilmiştir²⁷⁰. Burada bizim açımızdan vurgulanması gereken, 1999 yılında üretken olmayan işçilerin sömürü oranı üretken olanların yarısı iken, 2006 yılında aynı oranın %73’e çıkmasıdır. Bu durum, üretken olmayan işçilerin sömürü oranının görece hızlı arttığını ortaya koymakta ve sömürü ilişkisi açısından üretken olmayan işçilerin, işçi sınıfının yeni yüzyıldaki önemli bir bileşeni olduğunu doğrulamaktadır.

Aynı çalışmada konumuz açısından daha önemli olan veriler, finans sektörüne ilişkin olanlardır. Türkiye’de finans sektöründeki sömürü oranının hem 1988-2006 döneminde, hem de özellikle 1999 sonrasında hızlanan bir artış gösterdiği belirtilmiştir. 1999 yılı sonrasında, krizinde etkisiyle finans sektöründeki işçilerin sömürü oranının %170’lik bir artışla %310 seviyesine yükselmesi son derece çarpıcıdır²⁷¹. Bu oran, üretken olmayan işçilerinki ile neredeyse aynıdır ve sömürü ilişkisi açısından, beyaz yakalı işçiler olarak kabul edilen banka çalışanlarının aslında mavi yakalılardan farklı olmadıklarını ortaya koymaktadır.

Son olarak dolaşım alanının ve başta banka işçileri olmak üzere bu alandaki üretken olmayan emeğin, işçi sınıfının ve örgütlü mücadelenin geleceği açısından geçmişten daha önemli hale geldiği ve artık “beyaz yakalılar” etiketi ile bu çalışanların işçi oldukları gerçeğinin gizlenemeyeceği belirtilmelidir. Gerçekten üretim alanının, tarihin hiçbir döneminde olmadığı kadar genişlemesinin en önemli sonuçlarından birisi, dolaşım alanının genişleyerek kapitalizm açısından öneminin artması olmuştur. Mevcut üretimin kesintisiz sürdürülmesi ve hızla tüketilmesi ihtiyacı, ticaret ve finans alanlarının genişlemesini ve bu alanda istihdam edilen emeğin artışını sağlamıştır. Özellikle finans sektörü, hem üretimin hem de tüketimin kesintisiz sağlanması

²⁷⁰ Karahanoğulları ve Tonak, s. 95.

²⁷¹ Karahanoğulları ve Tonak, s. 94.

zorunluluğu bağlamında kapitalizm açısından hayati konuma gelmiştir. Önceleri üretimin finansmanı için önemli kabul edilen bankacılık hizmetleri, kredi olanakları ile uzun dönemli borçlanma üzerine kurulu bireysel tüketim anlayışının yerleştirilmesi ile birlikte, tüketim açısından da hiçbir dönemde olmadığı kadar önem kazanmıştır. Özetle artı-değerin temel kaynağı olan üretim alanının genişlemesi nedeniyle sermaye birikiminin artması, sermaye için üretken emeğe olan ihtiyacın ötesinde, sermaye için üretken olmayan dolaşım alanında istihdam edilen emeğin artması sonucunu doğurmuştur. Aslında bu tespiti Marx, dolaşım alanı ile ilgili olarak söylediği, “hiçbir zaman artı-değer yaratmaz, büyümesi hiçbir zaman artı-değerin büyümesinin bir nedeni değil, yalnızca sonucudur”²⁷² ifadesi ile çok önceden dile getirmiştir. Aynı görüşü Braverman da desteklemektedir. Ona göre, “Sermaye kitlesi ne kadar büyükse, sadece bu artığın yolunu değiştirme ve onu çeşitli sermayeler arasında dağıtmaya hizmet eden üretken olmayan faaliyetler kitlesi de o kadar büyük olacaktır”²⁷³.

1.3.3 Üretken ve Üretken Olmayan Emek Bağlamında Hizmet Emeği

Banka işçilerinin emeğinin hizmet emeği olması, üretken ve üretken olmayan emek bağlamında hizmet emeğinin tartışmasını gündeme getirmektedir. Hizmet emeği üretim alanındaki emekten ayrılmaktadır. Üretim emeğinin ürünü somut şeyler iken, hizmet emeğinin ürünü somut şeyler olabileceği gibi, metada maddeleşmeyen soyut şeyler de olabilmektedir. Örneğin hizmet alanındaki bir aşçının ürünü olan yemek maddi bir ürün iken, bir banka işçisinin ürünü olan bankacılık ile ilgili işlemler soyut nitelik taşımaktadır. Emeğin ürününün somut olmaması ya da metada maddeleşmemesinin bir sonucu olarak, hizmet emeğinin ürününün, üretimi ile tüketimi eşzamanlı gerçekleşmekte ve söz konusu ürünü üreten bireyden ayrılması mümkün olmamaktadır. Buna banka işçisinin ürünü örnek olarak verilebileceği gibi, öğretmenin ders anlatması ya da şarkıcının canlı olarak şarkı söylemesi örnekleri de verilebilir. Bunların hepsinde, ürünün tüketimi ile üretimi eşzamanlı olduğu ve ürünün üretenden ayrılmasının mümkün olmadığı söylenebilir.

²⁷² Karl Marx, **Capital III**, Moskova, 1966, s. 294 Aktaran: Braverman, s. 381.

²⁷³ Braverman, s. 377.

Bu anlatılanlar bizim açımızdan önem taşımaktadır, çünkü üretkenlik üretim emeği ile özdeşleştirildiğinden hizmet emeğinin somut şeyler ortaya koymayan türleri üretken değilmiş gibi algılanmaktadır. Ne var ki hizmet emeğinin üretken olup olmaması, sadece onun artı-değer üretip üretmemesi ile ilgilidir. Dolayısıyla hizmet emeği de tıpkı maddi/somut bir ürün ortaya koyan emek gibi artı-değer üretebilir ve bu nedenle üretken emek olabilir. Hizmet emeğinin bazılarının üretken olmaması durumu, emeklerinin ürünlerinin metada maddeleşmemesinden değil, artı-değer üretmemesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin, bir banka işçisinin üretken olarak kabul edilmemesi, onun somut bir şey üretmemesinden değil, dolaşım alanının artı-değer üretmemesinden ileri gelmektedir.

Aslında hizmet emeği ile ilgili bu yanlış algı²⁷⁴ bir “kafa karışıklığının”²⁷⁵ ürünüdür. Adam Smith’ten beri süregelen bu durumun, hizmet kavramının kendisinin belirsizliğinden kaynaklandığı öne sürülmektedir²⁷⁶. Smith’e göre memurlar, ordu ve donanma mensupları, hukukçular, din adamları, edebiyatçılar, opera şarkıcıları gibi birçok emek grubu üretken değildir. Ancak bunların üretken olmamasını, yukarıda belirtilen yanlış algıya bağlar. Gerçekten ona göre, tüm bu emekçiler üretken değildir, çünkü “...hepsinin yapıtı hâsıl oldukları anda kaybolur”²⁷⁷. Tüm bu emekçilerin emeği, “...sıradan bir hizmetçininki gibi, hiçbir değer hâsıl etmez; o emek harcadıktan sonra, sürüp giden, ileride karşılığına bir o kadar emek elde edebilecek herhangi devamlı bir nesne veya satılır eşya üzerinde kökleşip maddeleşmez”²⁷⁸. Smith’in söylediği grupların büyük bir kısmının üretken olmadığı doğrudur. Fakat bunların üretken olmamasının nedeni Smith’in anladığı gibi, bunların emeklerinin satılabilir bir metada somutlaşmamasından değil, artı-değer üretmemesinden kaynaklanmaktadır. Yine başka bir yerde Smith, “...genel olarak yapılır yapılmaz kaybolup giden”²⁷⁹ emeğin, üretken olmadığını belirterek, hizmet emeğini üretim alanındaki emekten ayıran nitelikleri,

²⁷⁴ Hizmet emeği konusundaki söz konusu yanlış algı üzerine detaylı tartışmalar için bkz. Marx, 1998, s. 151-172; Savran ve Tonak, s. 34-38; Karahanoğulları, 2008, s. 125-126.

²⁷⁵ Karahanoğulları, 2008, s. 125.

²⁷⁶ Savran ve Tonak, s. 34.

²⁷⁷ Adam Smith, **Milletlerin Zenginliği**, Haldun Derin (çev.), Türkiye İş Bankası Yayınları, 2006, s. 359.

²⁷⁸ Smith, s. 359.

²⁷⁹ Smith, s. 358.

üretken olmayan emeğin nitelikleri olarak kabul etmeye devam eder. Böylece Smith, hizmet emeğinin metada maddeleşmemesi ya da üretildiği anda tüketilmesi gibi niteliklerini belirlemekle birlikte, bu nitelikleri taşıyan bir hizmet emeğinin artı-değer üretmesi durumunda üretken olacağını gözden kaçırmaktadır.

Bahsedilen yanlış algının sonucu olarak, Marksistler tarafından da aynı hataya düşüldüğü belirtilmektedir²⁸⁰. Bunun örneklerinden en çarpıcısı Poulantzas'tır. Ona göre, "...ürünleri ve etkinlikleri kullanım değeri olarak doğrudan tüketilen ve sermaye yerine gelir ya da kazanç ile mübadele edilen, hizmetler biçimini alan"²⁸¹ emek üretken olmayan emektir. Görüldüğü gibi, Poulantzas, hizmet emeğinin üretildiği anda tüketilmesi ile gelirden istihdam edilen emek arasında gerçekte olmayan bir bağlantı kurmakta ve buradan somut ürün ortaya koymayan emeğin üretken olmadığını ifade etmektedir. Gelirden istihdam edilen emek gerçekten üretken değildir. Fakat bunun nedeni, söz konusu emeğin ürününün üretildiği anda doğrudan tüketilmesi değil, yine artı-değer yaratmamasıdır. Poulantzas, iddiasını daha da ileri götürerek hizmet üreten emeğin tümünün, bir kapitalist şirket bünyesinde istihdam ediliyor olsa dahi üretken olmadığını belirtmektedir. Hatta tüm bu açıklamalarının sonucunda, hizmet sektöründeki ücretli emeğin, işçi sınıfının bir parçası olmadığını ilan ederek²⁸² başka bir vahim hataya düşmektedir. Poulantzas'ın üretken emek kavrayışı kabul edilir ve işçi sınıfı bunun üzerinden tanımlarsa, işçi sınıfının sadece madencilik, imalat ve taşımacılık sanayilerindeki ücretli işçilerden oluşacağı ve işçi sınıfının on dokuzuncu yüzyılın klasik erkek kol işçileri ile sınırlı kalacağı belirtilmiştir²⁸³.

Bu anlatılanlardan, Marx'ın hizmet emeğine ilişkin açıklamalarına gelindiğinde hizmet emeğine ilişkin yanlış algının ortadan kalktığını görebiliriz. Marx'a göre, "Belirli etkinlik ya da emek biçimlerinin sonucu olan belirli *hizmetler* ya da *kullanım değerleri*, metalarda cisimleşir; bunun tersine, bir kısım ise, geride, o hizmeti görenlerin kişi olarak *var oluşlarından ayrı*, elle tutulur bir sonuç bırakmazlar; başka deyişle, bu

²⁸⁰ Savran ve Tonak, s. 37.

²⁸¹ Nicos Poulantzas, **Classes in Contemporary Capitalism**, London: NLB, 1975, s. 213 Aktaran: Savran ve Tonak, s. 37.

²⁸² Poulantzas, s. 212-214 Aktaran: Savran ve Tonak, s. 37.

²⁸³ Callinicos ve Harman, s. 34.

hizmetlerin sonucu, *satımlık bir meta değildir*. Örneğin bir şarkıcının hizmeti, benim estetik gereksinimlerimi giderir; ama hazzını tattığım şey, şarkıcıdan ayrılmayan bir etkinlik içinde var olur ve emeği, şarkı söylemesi sona erdiği anda benim haz almam da sona erer”²⁸⁴. Görüldüğü gibi, hizmet emeğinin bir bölümünün ürünü metada cisimleşirken, bir bölümü elle tutulur bir ürün ya da somut sonuç bırakmamaktadır. Marx bu ayrıma işaret ederek hizmet emeğinin farklı türlerde olacağını belirlemekte, fakat bu ayrımla üretkenlik arasında bir bağlantı kurmamaktadır. Ona göre emeğin üretken olmasının tek ölçütü artı-değer yaratmasıdır: “Kapitalist üretimin dolaysız amacı ve özgün ürünü artı-değer olduğu için, *emek*, yalnızca doğrudan artı-değer yaratıyorsa *üretkendir*; emek-gücünün bir temsilcisi de ancak doğrudan artı-değer yaratıyorsa *üretken işçidir*”²⁸⁵.

O halde emeğin üretken olması ne hizmet emeği olmasıyla ne de metada cisimleşen bir ürün ortaya koymasıyla ilişkilidir. Buradaki tartışma açısından vurgulanması gereken nokta, hizmet emeğinin, emeğin ürünü metada cisimleşse de cisimleşmese de artı-değer üretimine bağlı olarak üretken olabileceğidir. Harcanan emeğin niteliğinin, o emeğin üretken olup olmaması ile ilgisi yoktur. Bunun en açık kanıtı, aynı emeğin farklı koşullarda üretken ya da üretken olmayan emek olabilmesidir. Örneğin, bir öğretmenin ders anlatması sırasında harcadığı maddede cisimleşmeyen emek, özel ders vermek üzere gittiği bir evde harcadığında, gelirden istihdam edildiği ya da gelirin harcanması olduğu için üretken değilken, aynı emek kâr amacı güden bir işletmede, örneğin dershanede harcandığında, satılmak üzere tüketildiğinden üretken emek olmaktadır. Buradaki tek kriter artı-değer üretimidir. İlkinde emek gelirle mübadeleye girdiğinden artı-değer üretilmezken, ikincisinde sermaye ile mübadeleye girdiğinden artı-değer üretilmektedir.

²⁸⁴ Marx, 1998, s. 379.

²⁸⁵ Marx, 2008, s. 105.

İKİNCİ BÖLÜM

BEYAZ YAKALI İŞÇİLERDE ÖRGÜTLENME: GELİŞİMİ, KARAKTERİ VE EĞİLİMLERİ

Beyaz yakalı işçilerde örgütlenmenin gelişimi, karakteri ve genel eğilimleri genellikle mavi yakalı işçilerinkinden farklı nitelikler taşımaktadır. Bu bölümde beyaz yakalı örgütlenmenin kendine has yapısı, yeri geldiğinde mavi yakalı işçilerden farklılık gösteren yanları vurgulanarak ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda öncelikle beyaz yakalı işçilerde örgütlenmenin görece kısa kabul edilebilecek olan tarihsel gelişiminden bahsedilmiştir. Daha sonra beyaz yakalı sendikacılığın gelişimini açıklamaya yönelik yaklaşımlar ortaya konulmuştur. Son olarak literatürdeki tartışmalardan hareketle beyaz yakalı örgütlenmenin kendine has karakteri ve genel eğilimleri belirlenerek söz konusu karakteri şekillendiren faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır.

2.1 BEYAZ YAKALILARDA SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN KISA TARİHİ

Beyaz yakalı işçilerde sendikal anlamda örgütlenme, mavi yakalı işçilere göre oldukça kısa denilebilecek bir geçmişe sahiptir. Gerçekten, hem dünyada hem de Türkiye’de beyaz yakalı sendikaların yaygınlaştığı ve etkinliklerinin arttığı yıllar 1960’lar olmuştur. Dolayısıyla beyaz yakalıların sendikal hareket bağlamında ciddi bir tarihsel mirasa sahip olmadığı öncelikle belirtilmelidir.

2.1.1 Dünyadaki Gelişim Süreci

Sendikalar, 18. yüzyılda sanayi devrimi sonrasında, büyük oranda yardımlaşma ve dayanışma işlevi gören “meslek örgütleri” biçiminde ortaya çıkmıştır. Sendikal hareketin gelişiminin dinamosu, endüstrileşen merkezlerin etrafında toplanan ve doğrudan üretim alanında çok ağır çalışma koşulları altında çalışan işçiler olmuştur. Diğer bir deyişle sendikal örgütlenmenin doğuşunun ve gelişiminin arkasındaki temel aktör, ağır çalışma koşulları altında kol gücüyle çalışan mavi yakalı işçilerdir. Mavi yakalıların örgütlenmesi, yasal düzenlemelerden güç alan işverenlerin acımasız uygulamalarıyla engellenmek istenmiştir. İşverenlerin zora dayalı engellemeleri

karşısında direnen mavi yakalı işçilerin mücadelesi şiddetli çatışmaları içermektedir²⁸⁶. Bu bağlamda, erken dönem sendikal örgütlenme hareketi, çok ağır çalışma koşulları ve işverenlerin her türlü engellemesi karşısında, bir anlamda ölüm kalım savaşı veren mavi yakalı işçilerin mücadelesi ile beslenmiştir. Bahsedilen mücadele, mavi yakalı işçiler arasında ortak çıkar anlayışına dayalı kolektif hareket etme yeteneğini ve sınıf bilincini güçlendirerek sendikal geleneğin oluşmasında önemli rol oynamıştır. Dolayısıyla sendikal örgütlenme geleneğinden bahsedildiğinde, akla mavi yakalı işçiler ve onlara has bir gelenek gelmekte; hatta sendikal örgütlenmenin temel itici gücü olan klasik işçi sınıfı, mavi yakalılarla eşdeğer görülmektedir.

Sanayi devrimi sonrasında, geleneksel sendikal hareketin mavi yakalı işçiler arasında gelişmesi sürpriz değildir. Mavi yakalıların çalıştıkları kömür, demir, çelik, kereste, pamuk, demiryolu ve gemi inşa gibi endüstrilerdeki akıl almaz çalışma koşulları, sendikal hareketin arkasındaki itici güç olmuştur. Sayılan endüstrilerde insanlık dışı çalışma koşulları ve çok büyük çalışma gruplarının bir arada çalışması, mavi yakalıların arasında sınıf bilinci temelli sendikal geleneğin oluşmasını sağlamıştır²⁸⁷. Bu dönemde işçiler sürekli iş kazası ve hayati tehlikenin olduğu, akciğer hastalıkları başta olmak üzere ölümcül hastalıklara yakalandıkları nemli ve pis çalışma ortamlarında, çok uzun saatlerce çalışmışlardır. Onların sosyal hayatı da bütünüyle çalışma koşullarının etkisi altında şekillenmiştir²⁸⁸. Böylesine kötü koşullarda çalışan mavi yakalı işçilerde, aynı dönemde beyaz yakalılarda neredeyse hiç olmayan “çıkarlarının işverenlerle çatıştığı” anlayışının ve ortak çıkara dayalı sınıf bilincinin yerleşmesi şaşırtıcı olmadığı gibi, söz konusu anlayış ve bilinç üzerinden şekillenen örgütlenme hareketinin gelişmesi de sürpriz olmamıştır. Ağır koşullar altında çalışan mavi yakalıların, “önce bir yardımlaşma mekanizması olarak kurdukları sendikaları, daha

²⁸⁶ Clive Jenkins ve Barrie Sherman, **White-Collar Unionism: The Rebellious Salariat**, Boston: Routledge & Kegan Paul, 1979, s. 24-25.

²⁸⁷ Robert Price, “White-Collar Unions: Growth, Character and Attitudes”, **The New Working Class? White-Collar Workers And Their Organizations**, Richard Hyman ve Robert Price (Ed.), London: Macmillan Press, 1983, s. 169.

²⁸⁸ Jenkins ve Sherman, s. 27.

sonra edindikleri sınıfsal ‘bilinç’ sayesinde sınıf mücadelesinin aracı haline dönüştürmüşlerdir”²⁸⁹.

Beyaz yakalı işçiler için ise, mavi yakalı işçilerin sahip olduğu örgütlenme geleneğinden söz etmek mümkün değildir. Beyaz yakalıların kısa örgütlenme tarihi, onlar arasında örgütlenme geleneğinin niçin gelişmediği hakkında önemli ipuçları barındırmaktadır. Beyaz yakalı işçilerde sanayi devrimi sonrası dönemde, mavi yakalıların sahip olduğu örgütlenme geleneğini şekillendiren ortak çıkara dayalı kolektif hareket etme yeteneği ve sınıf bilinci gelişmemiştir²⁹⁰. Sanayi devrimi sonrasında, 19. yüzyılın ortalarına kadar sanayi sektörü dışındaki ticaret, kamu gibi hizmet sektörlerinde çalışan şirket ofislerindeki büro işçileri, yerel hükümet memurları, diğer devlet memurları, öğretmenler, yayınevi çalışanları, hukuk görevlileri gibi beyaz yakalılar bütünüyle örgütsüzdür. Sadece sanayi dışındaki alanlarda değil, sanayi içerisindeki beyaz yakalıları olan çeşitli büro işçileri arasında da örgütlenme anlamında ciddi bir gelişmenin olduğu söylenemez. Çünkü bu çalışan gruplarının örgütlenmelerini tetikleyecek hiçbir sebep yoktur. Bu dönemde, sayılanların dışında kalan yönetici, denetçi ve teknik işlerde çalışan profesyoneller gibi beyaz yakalıları arasında da herhangi bir örgütlenmeden bahsetmek mümkün değildir. Zaten çok az sayıdaki üst düzey yöneticilerin önemli bir bölümü, aynı zamanda işveren olarak kendi işinin başındadır. Geriye kalan alt düzey yönetici, denetçi ve teknik profesyoneller ise, görece iyi koşullarda çalıştıklarından örgütlenme ihtiyacı hissetmemişlerdir²⁹¹.

Sanayi devriminden 19. yüzyılın ortalarına kadar, bir bütün olarak beyaz yakalıları arasında örgütlenme anlamında ciddi bir gelişme olmaması, beyaz yakalıların mavi yakalıları kıyasla ayrıcalıklı çalışma koşullarına sahip olmalarından ve işgücü içerisinde önemsiz kabul edilebilecek kadar az sayıda olmalarından kaynaklanmaktadır. Beyaz yakalıların çalışma koşulları ağır değildir; çalışma ortamları görece iyidir; daha uzun tatilleri, daha kısa çalışma süreleri, hastalık ödemeleri ve çeşitli ek ödemeleri

²⁸⁹ Özgür Müftüoğlu, “Kriz ve Sendikalar”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, Fikret Sazak (drl.), Ankara: Epos Yayınları, 2007, s. 119.

²⁹⁰ D. E. Mercer ve D. T. Weir, “Attitudes To Work And Trade Unionism Among White-Collar Workers”, *Industrial Relations Journal*, 1972, Vol. 3, No. 2, Ebsco-Host Veritabanı, s. 56.

²⁹¹ Jenkins ve Sherman, s. 25.

vardır. Sanayi sektöründe çalışan beyaz yakalıların çalıştıkları yerler, mavi yakalıların çalıştığı yerlerden fiziksel olarak ayrılmıştır. Beyaz yakalıları işyerlerindeki üst düzey yönetici ve denetçilerin katı uygulamalarına maruz kalmamışlardır. Bu bağlamda onlar, yönetim merkezli ya da yönetime yakın konumda bulunmaları nedeniyle yönetimin uzantısı görünümünde olan ayrıcalıklı bir yere sahiplerdir²⁹².

Bütün bu ayrıcalıklar, beyaz yakalıların işgücü içerisinde önemsenmeyecek kadar az sayıda olması nedeniyle kolaylıkla sağlanabilmiştir. Üst düzey yönetici, denetçi ve çeşitli profesyoneller çok az sayıda olduğu gibi, aynı zamanda rutin beyaz yakalıları da işgücü içerisinde sayısal olarak ciddi bir yer kaplamamaktadır. Ayrıcalıklı koşullarda çalışan beyaz yakalıları, kendilerini mavi yakalılarından ayrı bir grup olarak görmüşler ve örgütlenme ihtiyacı hissetmemişlerdir. Mevcut koşullar onların, sendikalara üye olmak yerine, işverenin himayesine ve paternalist yaklaşımına güvenmelerini sağlamıştır. Beyaz yakalıların hem sayısal olarak az olmasının, hem de çalışma koşullarının görece iyi olmasının doğal sonucu olarak, erken dönem örgütlerin üyeleri, bütünüyle kol gücüyle çalışan mavi yakalı işçilerden oluşmuştur²⁹³.

19. yüzyılın ortalarından itibaren Avrupa’da sendikaların kurulmaya başlamasıyla oluşan canlanmaya paralel olarak, beyaz yakalıları örgütlenme anlamında kısırdanmalar olmuştur. Bununla birlikte, örgütlenme bilinci halen çok zayıftır. Örneğin İngiltere’de öğretmenlerin örgütlenme eğilimi göstermelerine rağmen, fiili olarak örgütlenme konusunda kararsız davranmalarının, örgütlenme bilincinin zayıflığına işaret ettiği belirtilmektedir. Bunun yanında tüm beyaz yakalıları kapsayan bir örgütlenme bilincinden söz etmek de mümkün değildir. Gerçekten, beyaz yakalıları içerisinde öğretmenler ve memurlar örgütlenme konusunda görece istekli hareket ederken, banka, sigorta ve büyük şirketlerdeki büro işçileri için aynı istek söz konusu değildir. Öğretmenler ve memurlar arasında örgütlenme bilincinin gelişmiş olması kalabalık gruplar olarak bir araya geldikleri platformların bulunmasına bağlı olarak ortak çıkar duygusunun az da olsa gelişmiş olmasına bağlanmaktadır. Banka, sigorta ve büyük şirketlerdeki büro işçilerinde ise, küçük gruplar olarak ve bireyselleşmiş biçimde

²⁹² Sobel, s. 4.

²⁹³ Jenkins ve Sherman, s. 25.

çalıştıklarından ortak çıkar duygusunun gelişmediği, dolayısıyla örgütlenme bilincinin neredeyse hiç olmadığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda beyaz yakalılarda erken dönem sendikal örgütlenme hareketinin hem zayıf olduğu, hem de kendi içerisinde eşitsiz geliştiği belirtilmiştir²⁹⁴.

Beyaz yakalıların örgütlenmesinden bahsedebilmek için 19. yüzyılın sonlarını beklemek gerekmektedir. Beyaz yakalı örgütlerin ilk ortaya çıktığı ve gelişimi konusunda öncü olarak kabul edilen ülke İngiltere'dir. İngiltere'de beyaz yakalı örgütlenmeler üzerine, diğer ülkelerde sınırlı sayıda olan çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların büyük bir çoğunluğunda beyaz yakalıların örgütleri, mavi yakalılarınkinden ayrı yere koyulup özel olarak incelenmiştir. Bu bağlamda beyaz yakalı sendikaların tarihsel gelişimi denilince akla İngiltere gelmektedir²⁹⁵. İlk beyaz yakalı örgütlenme, İngiltere'de 1870 yılında kurulan Ulusal İlköğretim Öğretmenleri Birliği (NUET)'dir. NUET'in adı 1889 yılında Ulusal Öğretmenler Birliği (NUT) olarak değiştirilmiştir. NUT, sendikadan ziyade birlik olarak kurulmuştur ve sendikal üst örgüt olan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TUC)'na üye olmamıştır. TUC üyeliği ancak 1979 yılında gerçekleşmiştir. Bu davranışlar, beyaz yakalı işçi örgütlerinin, kendilerini geleneksel sendikalardan farklı görme eğiliminin ve onlar gibi algılanma kaygısının kuruluş yıllarına kadar dayandığını göstermektedir. Bununla birlikte, öğretmenler arasındaki böyle bir örgütlenme, uzun süre örgütlenmeyen diğer beyaz yakalı gruplara göre ileri bir adım olarak kabul edilmektedir²⁹⁶.

NUT'un kuruluşunun ardından, 19. yüzyıl içerisinde beyaz yakalı işçilerin örgütlenmesi sayıca küçük gruplar arasında yavaş ve zahmetli biçimde gelişmiştir. Beyaz yakalı örgütlenmelerden en önemlileri 1881 yılında posta işçileri arasında kurulan Postane Telgrafçıları Derneği (APOT) adındaki dernektir. APOT'tan sonra 1880'li ve 1890'lı yıllarda postane memurları ve demiryolu memurları arasında çeşitli birlikler ve dernekler kurulmuştur. Bunların yanında, özellikle tekstil sektöründe küçük yerel birlikler de bulunmaktadır. Fakat tüm bu örgütler, bugün anladığımız anlamdaki

²⁹⁴ Jenkins ve Sherman, s. 26.

²⁹⁵ Price, s. 147.

²⁹⁶ Jenkins ve Sherman, s. 26.

sendikadan çok “hayır kurumu” ya da “yardımlaşma derneği” fonksiyonu görmektedir. 19. yüzyıl içerisinde kurulan neredeyse bütün beyaz yakalı örgütlerin birlik ya da dernek olarak kurulduğu ve sendikal fonksiyonlardan uzak olduğu belirtilmektedir²⁹⁷.

20. yüzyıl içerisinde, beyaz yakalı sendikaların üye sayılarının ve etkinliklerinin artarak dikkatleri üzerine topladığı dönem yüzyılın ortaları olmuştur²⁹⁸. 1960'lara kadar beyaz yakalı örgütlerin gelişimine bakıldığında, bütünüyle ekonomilerin ve endüstrilerin gelişimindeki iniş çıkışlara bağımlı olarak, başka bir ifadeyle kendi inisiyatifleri dışındaki faktörlerin etkisiyle önemsiz denilebilecek bir ilerleme olduğu görülmektedir²⁹⁹. 20. yüzyılın başında, beyaz yakalıların örgütleri tüm dünyada sayıca artmıştır. Kurulan örgütlerin bir bölümü sendika olarak kurulmaya ve üst örgütlere üye olmaya başlamıştır. Bu dönemde İngiltere’de en fazla örgütlenme demiryolu memurları arasındadır. Bunun yanında maden, tiyatro, postane, sigorta alanlarındaki beyaz yakalı çalışanlar, tezgâhtarlar, müzisyenler örgütlenmişlerdir. Yerel hükümet memurları ve diğer memurlar arasında da çeşitli örgütler kurulmuştur. Bu gelişmelere rağmen, beyaz yakalıların çok az örgütlü olduğu, ekonomik gücün ve performansın geleneksel endüstrilere bağlı olması nedeniyle mavi yakalıların sendikal hareketteki egemenliğinin devam ettiği belirtilmektedir³⁰⁰.

1920’ler ve 1930’lar, ekonomiler ve istihdam için sıkıntılı yıllardır. Yeni üretim teknikleri endüstrilere egemen hale gelmeye başlamıştır. Endüstrilerin yeniden organizasyonu ile endüstriyel yoğunlaşma eğilimi ortaya çıkmıştır. İmalat sanayi büyümüş ve teknik elemanlar, yöneticiler, denetçiler ve büro işçilerinden oluşan beyaz yakalı çalışanlar, endüstrinin bir parçası olarak sayıca artmıştır. Yeni alanların genişleyerek üretime dâhil olması ile endüstriler birleşik ve büyük bir hal almıştır. Birinci Dünya Savaşı koşullarında sendikaların üye sayıları genel olarak artış göstermiştir. Savaş kadın istihdamını büyük oranda arttırmıştır. Bu gelişmelerden beyaz yakalı örgütlerin üye sayıları olumlu etkilenmiştir. Savaş sonrası demiryolu memurları,

²⁹⁷ Jenkins ve Sherman, s. 27.

²⁹⁸ Ronaldo Munck, **Emeğin Yeni Dünyası, Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma**, Mahmut Tekçe (çev.), İstanbul: Kitap Yayınevi, 2003, s. 221.

²⁹⁹ George Sayers Bain, “The Growth Of White-Collar Unionism In Great Britain”, *British Journal Of Industrial Relations*, 1966, Vol. 4, No. 1-3, Ebsco-Host Veritabanı, s. 320.

³⁰⁰ Jenkins ve Sherman, s. 27.

postane mühendisleri, öğretmenler, müzisyenler, vergi memurları, cezaevi memurları arasında örgütlülük oranı yükselmiştir. Bu genişleme ve istihdamın çeşitlenmesi ile birlikte beyaz yakalıların örgütleri, üst örgütler tarafından ciddiye alınır hale gelmiştir. İngiltere’de 1924 yılında TUC, beyaz yakalı örgütlerin özel dikkati hak ettiğini ve kol gücüyle çalışmayan işçilerin organizasyonları ile özel olarak ilgilenecek yeni bir bölümün konfederasyon bünyesinde oluşturulacağını açıklamıştır. 1925 yılında, beyaz yakalı birliklerin TUC’a kaydolması sonucu konfederasyon üyelerinin %5’i beyaz yakalılarından oluşur hale gelmiştir. Bu önemsiz bir oran olmakla birlikte, önemli bir adım olarak kabul edilmektedir³⁰¹.

1930’lu yıllarda beyaz yakalı örgütlenmede ciddi gelişmeler olmamıştır. Bu yıllarda beyaz yakalı örgütlenme kamu sektöründe hızla gelişirken, özel sektörde çok yavaş ilerlemiştir. Kamu sektöründeki hızlı gelişmenin sebebi, beyaz yakalılar arasında sendikal hareketin canlanması değildir. Endüstrilerin büyüyerek devletleşmesiyle kamudaki beyaz yakalı sayısının artması, ulusallaşmış endüstrilerde beyaz yakalıların zorunlu olarak genel örgütlenmeye eklenmesi sonucunu doğurmuştur. Böylece, beyaz yakalı örgütlerin üye sayısı, kendi girişimlerinden bağımsız olarak, endüstri ve ekonomideki yeniden yapılanmaya bağlı olarak artış göstermiştir³⁰².

İkinci Dünya Savaşı sonrasında beyaz yakalı sendikaların üye sayıları artmaya devam etmiştir. Savaş sonrası döneme ilişkin İngiltere’de sendika yoğunluğuyla ilgili veriler bulunmaktadır. Bu veriler tümüyle güvenilir olmamakla birlikte, genel bir çıkarım yapmaya olanak vermektedir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında, 1960’lara kadar İngiltere’de bir bütün olarak beyaz yakalı istihdamı ve beyaz yakalılar arasındaki sendika üyeliği artmıştır. Özellikle 1950’lerin başında, beyaz yakalıların sendika üyeliği sayısal olarak ciddi biçimde artış göstermiş, hatta o dönem için patlama olarak kabul edilmiştir. Ancak asıl önemli gösterge olan sendika yoğunluğu, 1948’den 1960’lara kadar değişmemiştir. Dolayısıyla savaş sonrası artan sendika üyeliğine bakarak beyaz yakalı sendikacılığın güçlendiği sonucuna varmanın yanlış olacağı belirtilmektedir. Beyaz yakalı istihdamına paralel olarak sendikaların üye sayıları artmakla birlikte,

³⁰¹ Jenkins ve Sherman, s. 28-30.

³⁰² Jenkins ve Sherman, s. 30.

sendika yoğunluğunda ve etkinliğinde bir değişiklikten bahsetmenin mümkün olmadığı ifade edilmektedir³⁰³. Gerçekten İngiltere’de görece güvenilir verilerin olduğu 1948 yılından 1960’lara kadar sendika yoğunluğu %28’den, %29’a çıkarak neredeyse değişmemiştir³⁰⁴. Beyaz yakalı örgütlenmedeki artış yine ağırlıklı olarak kamu sektöründedir, özel sektörde ciddiye alınır bir gelişme bulunmamaktadır³⁰⁵.

Beyaz yakalı sendikaların, hem sayısal olarak, hem de etkinlik olarak güçlenmesi başta İngiltere olmak üzere birçok ülkede 1960’lı yıllarda olmuştur. İngiltere’deki bu gelişim, 1970’lerin başındaki kısa dönemli bir gerileme dışında, 1980’lere kadar sürmüştür. Bu gelişme yalnızca kamu sektöründe değil, özel sektörde de dikkate değer bir düzeydedir. İngiltere’de 1967 yılında, beyaz yakalı sendikalı sayısının yaklaşık iki buçuk milyon olduğu ve bu sayının on yıl öncesinin yaklaşık iki buçuk katı olduğu belirtilmektedir. 1967 yılında TUC’a üye beyaz yakalıların toplam üye sayısına oranının yaklaşık %13 iken, bu oran 1957’de yaklaşık %7’dir. Beyaz yakalı örgütlenmenin gelişimi iniş ve çıkışlarla 1970’li yıllarda da sürmüştür. 1977 yılında toplam TUC üyelerinin içerisindeki beyaz yakalıların oranı yaklaşık %28’e ulaşmıştır³⁰⁶.

Beyaz yakalı sendikaların 1960’larda başlayıp 1970’lerin sonlarına kadar bir bütün olarak ciddi biçimde gelişmesinin, genel örgütlenme geleneğinin canlanmasının etkisini bir tarafa koyarsak, yaşanan enflasyon ve gelir kayıplarına karşı gösterilen tepki niteliği taşıdığı belirtilmektedir. Bu dönemde beyaz yakalıların mavi yakalılarla aralarındaki farklılıklar azalmıştır. Başka bir deyişle beyaz yakalıların sahip oldukları ayrıcalıklar aşınmıştır. Özellikle gelirleri ciddi erozyona uğramıştır. Bunun yanında, beyaz yakalıların kamu sektöründe önemli oranda örgütlü olması nedeniyle hükümetlerin belirledikleri yasal çerçeve ve izledikleri politikalarla beyaz yakalıların elini güçlendirmesinin belirleyici olduğu belirtilmiştir³⁰⁷. Bu dönemde sadece sayısal olarak büyümenin ötesinde, beyaz yakalıların sendikal faaliyetlere ve eylemlere,

³⁰³ Bain, 1966, s. 330.

³⁰⁴ Bain, 1966, s. 320.

³⁰⁵ Jenkins ve Sherman, s. 30.

³⁰⁶ Jenkins ve Sherman, s. 32.

³⁰⁷ Jenkins ve Sherman, s. 33.

özellikle grevlere katılımı artmıştır³⁰⁸. Dolayısıyla sendikal gelişim, sayısal artışın ötesinde, etkinlik anlamında önemli yol almıştır. 1960'lara kadar beyaz yakalılar örgütlenseler de ciddi bir baskı unsuru olamamışlardır. Bu yıllardaki fark, beyaz yakalıların artık bir baskı unsuru olarak dikkate alınmaya başlanmasından kaynaklanmaktadır. Bu gelişmelere rağmen, beyaz yakalıların mavi yakalılar kadar etkin olduklarının söylenemeyeceği vurgulanmıştır³⁰⁹.

1980 sonrasında uygulamaya konulan neo-liberal politikalar ve hizmetler sektörünün hızla genişlemesi ile birlikte sendikaların hem üye sayıları hem de etkinliği önemli ölçüde azaltılmıştır. Bu gelişmelerden beyaz yakalı sendikalar da nasibini almıştır. Hizmetler sektörünün genişlemesi sonucu işgücünün bileşimi değişerek istihdam yoğunluğu mavi yakalı işçilerden, beyaz yakalıya kaymıştır. Bu durumun daha açık bir okunuşu, “eğitim düzeyi yüksek, bireysel kariyer hedefleri olan, vasıf çeşitliliğine sahip, dayanışma bilinci ve sendikal ortak değer ve amaçlara bağlılığı zayıf”³¹⁰ bir çalışan grubu işgücü içerisinde baskın konuma gelmiştir. Mavi yakalı işçilerin istihdam içerisindeki paylarının azalarak, beyaz yakalı işçilerin paylarının artması sendikaların geleneksel tabanını zayıflatırken³¹¹, aynı zamanda yeni, örgütsüz bir beyaz yakalı işçi kitlesinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sendikalar yeni beyaz yakalı işçi kitlesini örgütlemek konusunda başarısız olmuşlardır³¹².

Hizmetler sektörünün hızla genişlemesine paralel olarak, çalışma standartları ve sosyal haklar konusunda çalışanların elde ettiği hakların ortadan kaldırılmasını içeren

³⁰⁸ Bain, 1966, s. 319.

³⁰⁹ Jenkins ve Sherman, s. 33.

³¹⁰ Ahmet Selamoğlu, “İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı. 2, 2003, s. 68; Ahmet Selamoğlu, “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı. 2, 2004, s. 43.

³¹¹ Aziz Çelik, “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, Fikret Sazak (drl.), Ankara: Epos Yayınları, 2007, s. 33.

³¹² Andy Charlwood, “Influences on Trade Union Organising Effectiveness in Great Britains”, **Discussion Papers from the Future of Trade Unions in Modern Britain Programmes**, 2001, s. 20; aynı görüş Munck, s. 190, Müftüoğlu, 2007, s. 145; M. Kemal Öke ve Senem Kurt, “Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu”, **Korkut Boratav’a Armağan, Küresel Düzen: Birikim, Sermaye ve Sınıflar**, Ahmet Haşim Köse, Fikret Şenses ve Erinc Yeldan (drl.), İstanbul: İletişim Yayınları, 2007, s. 332-333; Özgür Müftüoğlu, “Sendikalar Var Olma Koşullarını Hatırlıyor mu?”, **Sendikal Kriz Yaklaşımları: Sendikalar Krizi Tartışıyor**, Fikret Sazak (drl.), Ankara: Epos Yayınları, 2008, s. 95; Sayım Yorgun, “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı. 6, 2005, s. 148.

neo-liberal politikaların benimsenmesiyle birlikte, 20. yüzyılın başından itibaren sistemin bir parçası olarak kabul edilen sendikalar, yeniden kapitalist sistemin önündeki en önemli engel olarak tanımlanmıştır³¹³. İstihdamdaki payları artan beyaz yakalıların yoğun olduğu sektörlerde, neo-liberal politikaların bir parçası olarak benimsenen kişisel kariyer hedefleri, esnek çalışma, performansa dayalı ücret, kişisel değerlendirme sistemleri gibi uygulamaları içeren yeni insan kaynakları politikaları yaygın uygulama alanı bulmuştur. Söz konusu uygulamalar, bireyciliği besleyerek beyaz yakalıların arasında zaten kısmi nitelik taşıyan kolektivizm anlayışının gelişimini engellemiştir. 1980 sonrası meydana gelen bu gelişmeler, beyaz yakalı sendikaların sayısal gücünün ötesinde, sendikal mücadele anlamındaki etkinliğine darbe vurarak zayıflamalarına neden olmuştur³¹⁴. Böylece sendikal geleneğin zaten yerleşmediği beyaz yakalı sendikaların, 1960’larda filizlenmeye başlayan gelişim eğilimi, 1980 sonrasında yaygın olarak benimsenen neo-liberal politikaların ve istihdamın hızla hizmetler sektörüne kaymasının etkisiyle devamlılık gösterememiştir.

Beyaz yakalı örgütlenmenin gelişim eğilimlerinin ve sınırlılıklarının anlaşılması açısından İngiltere’de kurulan Demiryolu Memurları Birliği (RCA) ve Ulusal ve Yerel Devlet Memurları Birliği (NALGO)’nin tarihindeki önemli birkaç gelişme açıklayıcı ipuçları barındırmaktadır. RCA ve NALGO, beyaz yakalı örgütlenme tarihindeki iki tipik örnek olarak kabul edilmektedir³¹⁵. Beyaz yakalıları, her ne kadar heterojen bir yapıya sahip olsalar da iki ana beyaz yakalı çalışan grubundan söz etmek mümkündür. Bunlardan ilki, büro çalışanlarını da içerisine alan özel sektördeki beyaz yakalı işçilerdir. İkincisi ise, beyaz yakalıların tipik örneği olan kamu sektöründeki devlet memurlarıdır. Bu iki ana grubun ilkini RCA, ikincisini ise NALGO temsil etmektedir.

İngiltere’de 19. yüzyılın sonlarında çeşitli beyaz yakalı örgütler kurulmuştur. Ancak beyaz yakalı gerçek bir sendikal örgütlenmenin öncüsü olarak, 1897 yılında

³¹³ Müftüoğlu, 2007, s. 128.

³¹⁴ Stephen Deery ve Janet Walsh, “The Decline of Collectivism? Comparative Study of White-Collar Employees in Britain and Australia”, *British Journal Of Industrial Relations*, 1999, Vol. 37, No. 2, Ebsco-Host Veritabanı, s. 249.

³¹⁵ Hyman ve Price, s. 184/188.

kurulan RCA gösterilmektedir. Kuruluşunun ardından RCA, 1899 yılında sendika olarak resmi biçimde kaydedilmiştir. 1903 yılında, İngiltere’de işçi sendikalarının üst örgütü olan TUC’a üye olmuştur. RCA, 1904 yılına gelindiğinde ulaştığı 60.000 üyeyle söz konusu dönem için ciddi sayılabilecek üye sayısına ulaşmıştır. RCA, sadece yüksek derecede sendikalaşma başarısı göstermekle kalmamış, aynı zamanda diğer organize beyaz yakalı gruplardan farklı olarak, geleneksel işçi sınıfı sendikacılığının taşıdığı sınıf bilincinin bazı örneklerini sergilemiştir. Bunun yanı sıra, RCA’nın üyeleri emek hareketine ciddi bir bağlılık göstermiştir. RCA’nın tarihi, bir taraftan beyaz yakalı işçilerin kendi çıkarlarını koruyabilecek örgütlülüğü oluşturacak güçten yoksun olduğu yönündeki genel kanının istisnası olan bir süreç olarak önem taşımakta, diğer taraftan da beyaz yakalı örgütlenmedeki bazı sınırlılıkları gözler önünde sermektedir³¹⁶.

RCA’nın daha resmi kayıt sürecinde, bir yardımlaşma derneği olarak mı, yoksa bir sendika olarak mı kaydedileceği konusunda önemli tartışmalar yaşanmıştır. Tartışma sürecinde birçok üye, RCA’nın bir sendika olarak kaydedilmesine karşı çıkmıştır. Çünkü üyeler, eğer sendika olarak kayıt olunursa, örgütlerinin mavi yakalıların örgütleri gibi tanımlanacağını, böyle bir tanımlanma konusunda isteksiz olduklarını dile getirmişlerdir. Hatta üyelerin bir kısmı, eğer sendika olarak resmi tasdik gerçekleşirse, üyelikten ayrılacakları tehdidinde bulunmuşlardır. Tartışmalar sonucunda RCA, sendika olarak resmi biçimde kaydedilmiştir. Sendika olarak kaydedilme sürecindeki “mavi yakalıların örgütleri gibi algılanma” kaygısını yansıtan tartışmalar, beyaz yakalı örgütlerin genel eğilimini yansıtır niteliktedir. Ancak bu tartışmaların aşılması RCA’nın sendika biçiminde kaydedilmesi, o dönem itibarıyla çok önemli bir adım olarak kabul edilmektedir. Bu durum RCA’yı, diğer beyaz yakalı örgütlerden farklı bir konuma yerleştirmektedir. RCA, 1899’da sendika olarak kaydedilmesinden sadece üç yıl sonra, sendika olarak kayıt edildiği takdirde üye sayısının azalacağı yönündeki iddialara, üye sayısını üç katına çıkararak yanıt vermiştir³¹⁷.

Sendika olarak kaydedilmesinin ardından demiryolu çalışanlarının büyük çoğunluğunu üye kaydetmesi ve hükümetin genel olarak endüstri ilişkilerine olumlu

³¹⁶ Hyman ve Price, s. 184.

³¹⁷ Hyman ve Price, s. 184-185.

yaklaşımı nedeniyle cesaretlenen RCA, tüm beyaz yakalı demiryolu işçilerini kapsayan bir pazarlık sürecinin başlatılması yönünde işverenler üzerindeki baskılarını arttırmıştır. Bu eğilimi çerçevesinde RCA, Şubat 1919'da büyük bir grevinin öncülüğünü üstlenerek işverenlerin dayanma gücünü zorlamıştır. RCA süreci başarıyla yürüterek işverenden istediklerini almıştır. Böylece grevin etkin bir silah olarak kullanılabileceğini, hem diğer sendikalara, hem de örgütlenmesi bile sorunlu olan beyaz yakalı örgütlere göstermiştir. Bu başarı, beyaz yakalıların çıkarlarını kolektif mücadele ile savunabileceklerinin ilk göstergesi olarak kabul edilmektedir³¹⁸.

RCA için ikinci sınav, İngiltere'de gerçekleştirilen 1926'daki genel grev olmuştur. Bu grev, madenciler tarafından başlatılmış ve ulaşım işçileri tarafından da desteklenmiştir. RCA bu greve destek vermeye prensip olarak karar vermesine rağmen, grevden kısa bir süre önce üyelerini geri çağırma kararı almıştır. Yapılan greve sempati ile yaklaşmakla birlikte, küçük bir azınlık dışında fiili destek verilmemiştir. Bunun en önemli nedeni, grevin başka bir sektörde başlaması olarak gösterilmektedir. Özellikle grevin başladığı sektörün mavi yakalılarına has bir sektör olması, RCA üyelerinin gönülsüz davranmasının temel nedenidir. Grevden bir sonraki yıl RCA'nın yaptığı resmi açıklamada, beyaz yakalı işçilerin, işçi sınıfı hareketine ait faaliyetlere uygun olmadığını dile getirilmesi, başarıyla üstlendiği öncü mücadelenin sonunun geldiğini göstermektedir. Söz konusu açıklamanın yansıttığı anlayış, RCA'nın bundan sonraki politikalarının yönünü belirlemiştir. RCA'nın bu tavrı, onun ününü azaltmamış, aksine üye sayısı artış göstermiştir. Çünkü beyaz yakalıların büyük bir çoğunluğu, sendikalarının mavi yakalılardan farklı bir yapıya ve davranış biçimine sahip olması gerektiğine inanmaktadır³¹⁹.

RCA, genel grevi bir işçi sınıfı hareketi olarak gördüğü için fiilli olarak destek vermemiştir. Bu davranış, beyaz yakalı sendikaların, sadece üyelerinin çıkarlarını koruma ve işçi sınıfına ilişkin sorunlara ya da genel sosyal meselelere ilgisiz kalma yönünde süregelen genel eğilimlerinin ve kendilerini baştan beri işçi sınıfından farklı gördüklerinin ilk yansımalarındandır. Genel grevdeki tavırları, RCA'nın sonraki

³¹⁸ Hyman ve Price, s. 186-187.

³¹⁹ Hyman ve Price, s. 187.

politikaları için belirleyici olmuştur. 1951’de adı Ulaşım Memurları Birliği (TSSA) olarak değiştirilen RCA, tüm ulaşım çalışanlarını örgütlemeyi hedeflemiştir. 1952’de RCA’nın üye sayısı 91.514’le tarihinin en yüksek üye sayısına ulaşmıştır. RCA’nın üye sayısı bu tarihten itibaren sürekli azalarak 2000’li yıllarda yaklaşık 30.000’e gerilemiştir³²⁰.

Kamudaki beyaz yakalılar olan memurlar, Batılı ülkelerin büyük bir bölümünde, 20. yüzyılın başından itibaren örgütlüdür. İngiltere’de kamudaki beyaz yakalı sendikalardan en önemlisi, 1906 yılında kurulan NALGO’dur. NALGO bir “birlik” olarak kurulmuştur. NALGO kuruluş amacını, devlet memurlarının çıkarlarını korumak ve daha iyiye götürmek, maaşları ile ilgili sorunlarını çözmek, ayrıcalıklarını güvence altına almak, tüm bunlarla ilgili yasal çerçevenin oluşturulması ve geliştirilmesine yardımcı olmak, üyelerine yasal destek vermek olarak açıklamıştır. Bu hedeflerin, birlik üyeleri ve onların işverenlerinin çıkarları arasında bir karşıtlığı öngörmediği açıktır. Dolayısıyla NALGO kuruluş amacı itibariyle baştan uzlaşmacı bir yaklaşımla yola çıkmıştır. NALGO’nun kurulduğu dönemde, devlet memurlarının şartları mavi yakalı işçilerinden ve özel sektördeki beyaz yakalılarından iyi durumdadır. Fakat Birinci Dünya Savaşı öncesi olduğundan, özellikle ücret artışlarında önemli kısıtlamalara gidilmiştir. Bu nedenle NALGO, üyelerinin çıkarlarını daha çok maddi çıkarlar üzerinden tanımlamıştır. NALGO, kuruluşundan Birinci Dünya Savaşı’na kadar olan dönemdeki faaliyetleri itibariyle sendikadan ziyade, sosyal kulüp ve yardımlaşma derneği olarak kabul edilmektedir. Dans partileri, piknikler, çeşitli oyun turnuvaları gibi aktivitelerle üye kaydetmeye çalışmıştır. Bu bağlamda NALGO, sınırlı ve spesifik amaçları olan bir örgüt görünümündedir³²¹.

NALGO’nun amaçlarını maddi çıkarlar üzerinden tanımlama kararı, Birinci Dünya Savaşı sonrasındaki koşullarda da devam etmiştir. Ancak savaş sonrası dönemdeki geçim sıkıntısı ve toplumdaki sosyal gruplar arasında yoksullaşmadan kaynaklanan huzursuzlukların artması ile birlikte, örgütlülük ve sendikalar hızla artmaya başlamıştır. Yine bu dönemde, özellikle beyaz yakalıların hayat standartları ile

³²⁰ TSSA, “About As”, 2010, <http://www.tssa.org.uk/en/about-us/index.cfm>.

³²¹ Hyman ve Price, s. 188-189.

diğer işçiler arasındaki mesafe azalmıştır. Bu koşullarda militan ve saldırgan sendikalar kurulmuş ve bu örgütler hızla hükümet çalışanlarını örgütleme çabası içerisine girmişlerdir. Tüm bu gelişmeler NALGO'nun birlikten ziyade, sendika olarak kendisini revize etmesi gerektiği fikrinin, örgüt içerisinde tartışılmasını sağlamıştır. Tartışmaların merkezinde “NALGO'nun amaçlarını gerçekleştirmesini sağlayacak en iyi aracın ne olduğu” sorusu vardır. Üyeler arasındaki ciddi bir çoğunluk, NALGO'nun bir sendika olarak tescil edilmesi gerektiğini dile getirerek yönetime baskı yapmıştır. NALGO yöneticileri ise, sendika olarak resmi kayıt yapılmasına karşı çıkmıştır. Bu karşı çıkışın nedeni, büyük üye kayıplarına yol açabilecek olmasıdır. Ciddi tartışmaların sonunda, 1920'de sendika olarak kayıt olmama kararı alınmıştır. Yöneticilerin baskısıyla bu kararın alınmasına, o dönemde birçok örgütte olduğu gibi yöneticilerin hükümete yakın tavır sergileme eğilimlerinin ve kişisel çıkar hesaplarının yol açtığı belirtilmektedir³²².

NALGO'nun sendika olarak kaydolmaması ile birlikte, birlikten önemli kopmalar olmuştur. Ancak bu kopuşlar yeni kaydedilen üyelerle telafi edildiği gibi, 1920 yılında yeni kayıtlar, önceki yıllara göre büyük artış göstermiştir. Aslında burada yaşanan gelişme, daha militan eylemlerden yana olan ve birlik liderlerinin görüşlerine karşı çıkanların birlikten uzaklaşarak yerlerine birlik yanlılarının gelişi olmuştur. Bu, NALGO tarihinde önemli bir dönüm noktasıdır. NALGO, 1920'den sonraki dönemde apolitik bir çizgide varlığını sürdürmüştür. Bu doğrultuda, ne genel grevlere katılmıştır, ne de karşı durmuştur. 1920'de sendika olarak kaydedilme isteği yönetim tarafından reddedilen NALGO'nun bu isteği, ancak 1964 yılında TUC'a kaydolmasıyla gerçekleşmiştir. Sendika olarak kayıt olup olmama yönünde yapılan tartışmalar ve tartışma sürecinin sonunda sendika olarak kaydolmama davranışı, sadece NALGO'ya özgü bir eğilim değildir. Birçok beyaz yakalı sendikanın genel tavrı, NALGO'da yaşanan tartışmalı süreçte takınılan tavrın kopyası gibidir³²³.

2.1.2 Türkiye'deki Gelişim Süreci

Türkiye'de beyaz yakalılarda sendikal örgütlenmenin tarihsel gelişimini iki ana döneme ayırabiliriz. İlki 1961 Anayasası'nın kabulü ile başlayıp 12 Eylül 1980 askeri

³²² Hyman ve Price, s. 189-190.

³²³ Hyman ve Price, s. 190-191.

müdahalesi ile son bulan dönem; ikincisi 1982 Anayasası'nın kabulü ile başlayıp günümüze kadar süregelen dönemdir. İlk dönem, sendikal örgütlenmenin ortaya çıktığı ve beyaz yakalıların sendikal mücadele anlamında etkin oldukları dönemdir. İkinci dönem ise, belli istisnaları olmakla birlikte, bir bütün olarak beyaz yakalı örgütlenmenin sendikal mücadele anlamında etkinliğini görece yitirdiği yıllardır.

Türkiye'de beyaz yakalı işçilerde ilk sendikal örgütlenmeler 1960'lı yıllarda eğitim, banka, büro, sağlık çalışanları ve teknik işlerde çalışanlar arasında görülmüştür. 1960'lar sadece sendikal örgütlenme değil, başta grev olmak üzere çeşitli eylemleri de içeren sendikal mücadele için de önemli adımların atıldığı yıllar olarak kabul edilmektedir. Beyaz yakalı gruplar içerisinde özellikle öğretmenler ile banka ve büro çalışanları grevli, toplu sözleşmeli sendikal hak talepleri ile hep gündemde kalarak örgütlenme bağlamında ön plana çıkmışlardır. 1970'lerde, bu kesimlerin artan hareketliliklerini engellemek ve mücadele ile elde ettikleri hakları aşındırmak için işçi statüsündeki beyaz yakalıların memur sayılması, memur statüsünde olanların ise sendikal haklardan yoksun bırakılması gibi yöntemler kullanılmıştır³²⁴. Bu gelişmelerle beyaz yakalıların etkinliği, görece zayıflamakla birlikte 1970'li yıllarda da devam etmiştir.

İlk dönemde, sendikal örgütlenme bağlamında ön plana çıkan ilk çalışan grubu kamu sektöründeki öğretmenlerdir. Gerçekten bu yıllarda kamu çalışanları içerisinde, örgütlü mücadele anlamında en etkin grubun öğretmenler olduğu belirtilmiştir³²⁵. Öğretmenler arasında sendikal örgütlenme 1960'lı yıllarda başlamakla birlikte, bu örgütlenmenin arkasında daha önce kurulan derneklerin önemli bir payı olduğu vurgulanmalıdır. Bu bağlamda 1946 yılından itibaren kurulmaya başlayan öğretmen dernekleri, 1948 yılında bir araya gelerek Öğretmen Yardımlaşma Dernekleri Birliği adı altında bir üst örgüt çatısı altında birleşmişlerdir. Bu dernek 1954 yılında Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (TÖDMF) adını almıştır. TÖDMF'in örgütlenme bağlamında belirtilmesi gereken hizmeti, öğretmenlerin sendikalaşmasına

³²⁴ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, “Beyaz Yakalılar”, C. 1, s. 164.

³²⁵ Yıldırım Koç, **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**, İstanbul: Kaynak Yayınları, 2003, s. 181.

sağladığı katkılardır. 1960'lı yıllarda kurulan öğretmen sendikalarına tüzüklerinin hazırlanmasından, mali yardımlara kadar önemli destekler vermiştir. TÖDMF, özellikle 1965 yılında Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS)'nin kuruluşuna önemli katkılarda bulunmuştur³²⁶.

Kamudaki öğretmenlerin örgütlenme hareketi, 1960'lı yıllarda TÖS ve Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN) tarafından temsil edilirken, 1970'li yıllarda, 1971 yılında memurların sendika kurmasının yasaklanması nedeniyle Tüm Eğitim Öğretim Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER) tarafından temsil edilmiştir. TÖS, resmi eğitim kurumlarının tüm kademelerinde çalışanları, öğretim üyelerini, milli eğitimde ve üniversitelerde görevli memurları temsil etmek üzere 1965 yılında Ankara'da kurulan ilk memur sendikasıdır. 1961 Anayasası ile memurlara da sendika hakkı tanınması üzerine yürürlüğe konulan 8 Haziran 1965 tarihli ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu'na dayanılarak kurulan TÖS, hem beyaz yakalıları temsil eden ilk sendikal örgütlenmelerden birisi, hem de ilk memur sendikası olması bakımından büyük önem taşımaktadır. TÖS, "...eğitim mesleğinin çağdaş eğitim ve öğretim ilkeleri uyarınca geliştirilmesi, bu meslekte hizmet görenlerin ekonomik, sosyal, kültürel hak ve çıkarlarının korunup çoğaltılması" olarak açıkladığı amacı doğrultusunda mücadele vermiştir. 624 sayılı Kanun'un, başta toplu sözleşme ve grev yasağı olmak üzere birçok konuda yasak ve kısıtlama içermesi, söz konusu Kanun'a bağlı diğer sendikalar gibi TÖS'ün de amaçlarını özgürce gerçekleştirmesini engellemiştir. Bununla birlikte, TÖS'ün faaliyetleriyle ülkenin toplumsal ve siyasal yaşamında önemli bir yer tutmayı, eğitim emekçilerinin sendikalaşmasının gerekliliğini topluma kabul ettirmeyi başardığı belirtilmektedir³²⁷.

TÖS, kuruluşundan itibaren faal bir örgüt görünümündedir. Özellikle 4-8 Eylül 1968'de toplanan Devrimci Eğitim Şurası; 15 Şubat 1969 tarihinde öğretmenlere yapılan baskı ve saldırıları protesto etmek amacıyla yurdun her yerinden gelen 40 bin öğretmenin katılımıyla Ankara'da gerçekleştirilen Büyük Eğitim Yürüyüşü; 15-19

³²⁶ Niyazi Altunya, "TÖDMF", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998a, s. 274-275.

³²⁷ Feyzullah Ertuğrul, "TÖS", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 275-276.

Aralık 1969'daki Genel Öğretmen Boykotu en önemli ve ses getiren etkinlikleridir³²⁸. Bu etkinliklerden, özellikle İLK-SEN ile birlikte gerçekleştirilen Genel Öğretmen Boykotu'na tüm öğretmenlerin %70'ini oluşturan 110 bin öğretmenin katılması ve boykotta özgür sendikacılık ve grev hakkının en önemli istekler olarak ön plana çıkması büyük yankılar uyandırmıştır. TÖS, 12 Mart 1971 askeri müdahalesinin ardından 1961 Anayasası'nda yapılan değişiklikler gereği tüm memur sendikaları ile birlikte kapatılmıştır. Kapatılmadan önce TÖS'ün mal varlığı, 1971 tarihinde kurulan TÖB-DER'e devredilmiştir. Kapatıldığında TÖS'ün 535 şubesi ve 72 bin civarı üyesi bulunmaktadır³²⁹.

TÖS, 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu uyarınca kurulan memur sendikalarının en büyüğü ve en etkili olmuştur. TÖS'ün gücünün ve etkisinin memur konfederasyonlarından bile daha fazla olduğu belirtilmektedir. TÖS'ün en büyük eksikliği, öğretmenlerin gerçekte işçi sınıfının bir parçası olduğu bilincine varamaması olarak gösterilmektedir. Bu yıllarda devlet memurlarının “küçük burjuvazi” olarak görüldüğü, böyle bir anlayışın hâkim olduğu koşullarda TÖS yöneticilerinin ve genel olarak eğitim çalışanlarının kendilerini işçi sınıfı içerisinde değerlendirmelerinin mümkün olmadığı ifade edilmiştir³³⁰.

Öğretmenlerde sendikal örgütlenmeyi temsil eden ikinci sendika, 11 Temmuz 1965 tarihinde kamu sendikası olarak kurulan İLK-SEN'dir. İLK-SEN, 1960'larda kurulan 80 öğretmen sendikası içerisinde TÖS ile birlikte en etkin sendika olarak kabul edilmektedir. TÖS, ilkokuldan üniversiteye kadar bütün eğitim ve öğretim çalışanlarını tek bir sendikada örgütlenme amacı taşımaktadır. Bu haliyle TÖS, merkezi ya da ulusal tipte bir sendika görünümündedir. Ancak TÖS'ün kuruluşunun ardından öğretmenlerin öğretim kademelerine göre örgütlenmesi tezi ortaya atılmıştır. Bu teze dayalı olarak hareket eden İLK-SEN, ilkokul öğretmenlerini örgütlenme yolunu izlemiştir. Söz konusu tercih, TÖS ve İLK-SEN arasında yoğun tartışmalara neden olsa da zaman içerisinde İLK-SEN TÖS'e yaklaşma yolunu seçmiştir. TÖS'le yakınlaşmaları birleşme

³²⁸ Koç, 2003, s. 181.

³²⁹ Ertuğrul, s. 276-277.

³³⁰ Yıldırım Koç, **Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2010'a**, Ankara: Epos Yayınları, 2010, s. 236.

sonucunu doğurmamış, ancak eylem birliği kararı alarak birlikte hareket etmişlerdir. İLK-SEN de 1971 müdahalesinden sonra kapatılmıştır. Kapatıldığında 312 şubesi ve yaklaşık 48 bin üyesi bulunmaktadır³³¹.

TÖS ve İLK-SEN, 1965-1971 yılları arasında adlarını en fazla duyuran memur sendikaları olmuşlardır. TÖS ve İLK-SEN'in temsil ettiği öğretmenlerin örgütlü hareketi, 1971 yılına kadar memur sendikaları içerisinde en etkin güçlerden biri olarak kabul edilmektedir³³². Bununla birlikte, bu örgütlü harekette, mesleki aidiyetin ya da bilincin, genellikle sınıf bilincinin önüne geçtiği ifade edilmektedir. Mesleki kimliğin ön plana çıkarılmasında, öğretmenlik mesleğinin insan yaşamına damgasını vuran olumlu özelliklerinin etkili olduğu belirtilmektedir³³³.

1971 yılında memurların sendika kurması yasaklanmıştır. 1971 yılından sonra öğretmenler dernek çatısı altında faaliyetlerini sürdürmüşlerdir. Bu bağlamda 3 Eylül 1971 tarihinde TÖB-DER kurulmuş ve 1970'li yıllarda öğretmenler arasındaki örgütlenmeyi temsil etmiştir. TÖB-DER'e eğitim hizmetiyle uğraşanlar, bu hizmetten emekli olanlar ve köken olarak öğretmen olup başka hizmetlerde çalışanlar üye olabilmüşlerdir. TÖB-DER, dernek statüsü nedeniyle ancak bildiri yayımlama, toplu gösteriler, toplantılar, mitingler ve forumlarla mücadelesini sürdürmüştür. TÖB-DER tarafından gerçekleştirilen ilk toplu gösteri 1975 yılında 52 ilde gerçekleştirilen "Grevli, Toplu Sözleşmeli Sendika Hakkı, Faşizmi, İşsizliği, Pahalılığı Protesto" mitingidir. Yine TÖB-DER, 1975 yılında birkaç dernekle birlikte "Sendikal Haklar İçin İleri" sloganını taşıyan afişler bastırarak memurlara grev ve sendika hakkı verilmesi için kampanya yürütmüştür. Sendikal haklar bakımından TÖB-DER'in dâhil olduğu en önemli etkinlik, 1978 yılında Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)'nin öncülüğünde oluşturulan ortak mücadele platformudur³³⁴. TÖB-DER dernek olmasına karşın, 1978'de DİSK'e fahri üye olarak alınmış ve grevli, toplu sözleşmeli sendika hakkı için mücadele etmiştir. Hatta 1979 yılında, yüksek bir katılım olmasa da bir

³³¹ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, "İLK-SEN", C. 2, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996, s. 30-31.

³³² Koç, 2003, s. 111.

³³³ Koç, 2010, s. 207.

³³⁴ Serdar Demir, "Türkiye'de Kamu Görevlileri Dernekleri 1971-1980", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 24, Sayı. 1, 1991, s. 69.

günlük iş bırakma eylemi yapmıştır. Bu eylemin ardından faaliyetleri durdurulan TÖB-DER, 12 Eylül 1980 sonrasında faaliyetten men edilmiştir. Faaliyetleri durdurulduğunda yaklaşık 650 şubesi ve öğretmenlerin yaklaşık %40'ına karşılık gelen 160 bin üyesi ile büyük bir örgüt görünümündedir³³⁵.

1961-1980 arası dönemde beyaz yakalılarda sendikal örgütlenmeyi temsil eden ikinci grup banka çalışanlarıdır. 1961 Anayasası'nın görece özgürlükçü yapısına dayalı olarak 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu çerçevesinde bankacılık sektörü çalışanlarına grevli örgütlenme hakkı tanınmıştır. Bu şartların elini güçlendirdiği banka ve sigorta işkolundaki sendikalar etkinlik anlamında verimli yıllar geçirmişlerdir. Gerçekten banka ve sigorta işkolunda 1961-1971 yılları arasında 20, 1972-1980 yılları arasında 24 grev gerçekleştirilmiştir³³⁶.

1960'lı yıllarda şimdiki adı "banka ve sigorta" olan "banka ve diğer mali müesseseler" işkolunda kurulmaya başlayan sendikaların içerisinde öncelikle bahsedilmesi gereken sendika, Türkiye Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANK-İŞ)'dir. Çünkü BANK-İŞ hem bu işkolundaki sendikaların ilkidir, hem de yürüttüğü etkin örgütlü mücadele anlamında özel bir öneme sahiptir. 1963 tarihinde kurulan sendika hızla örgütlenmiş ve 1964 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)'na üye olmuştur. Kurucularının ve başlangıçtaki üyelerinin çoğunluğu Türkiye İş Bankası çalışanlarından oluşmaktadır. Bu nedenle ilk olarak Türkiye İş Bankası'nda üye sayısını arttırmış ve ilk toplu sözleşmesini bu banka ile imzalamıştır³³⁷. Bunun arkasından İmar Bankası, Yapı Kredi Bankası ve Pamukbank'ta toplu sözleşmeler imzalayarak etkinliğini arttırmıştır. BANK-İŞ, 1960'lı yıllarda toplu sözleşme görüşmeleri sonucu uzlaşmaya varılamadığında grevi mücadele aracı olarak kullanmaktan çekinmemiştir. Gerçekten 1964 yılında Türkiye Tütüncüler Bankası ile başlayan toplu sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması ve ardından

³³⁵ Niyazi Altunya, "TÖB-DER", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998b, s. 273-274.

³³⁶ Gülşen Sayın ve Selma Sürücü, "Banka ve Sigorta İşkolu, Sendikalaşma Sorunları", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996, s. 115.

³³⁷ Münir Ekonomi, "Türk Bankacılığında Sendikacılık ve Başlıca Sorunları", **Türk Bankacılığında 50. Yıl Banka ve Ekonomik Yorumlar**, İstanbul: Ahmet Sait Matbaası, 1974, s. 117.

uzlaştırma kurulundan sonuç alınamaması üzerine 257 gün sürecek olan grev ilan edilmiştir. Yine aynı yıl Türk Ticaret Bankası, Osmanlı Bankası, Türk Kredi Bankası, İstanbul Bankası ve Türk Sınai ve Kalkınma Bankası'ndaki toplu sözleşme görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlanınca grev kararı alınmıştır. BANK-İŞ 1965 yılında da Osmanlı Bankası ve Türk Ticaret Bankası'nın bazı şubelerinde grev başlatmıştır³³⁸.

BANK-İŞ 1964 ve 1965 yıllarında yapılan grevleri başarıyla yürüterek büyük bir çoğunluğunda işverenlerden istediğini alarak anlaşma sağlamayı başarmıştır. Ancak grevlerin yaygınlaşarak uzaması ve grev sürecinde yaşananlar sendikayı zor durumda bırakmıştır. TÜRK-İŞ, BANK-İŞ tarafından alınan grev kararları öncesinde ve sonrasında grevlere destek vereceğini açıklamıştır TÜRK-İŞ'in bu açıklamaları bağlamında BANK-İŞ, Türk Ticaret Bankası'nda devam eden grev sırasında TÜRK-İŞ'ten yardım talep ederek borç almıştır. BANK-İŞ grevlerin uzaması üzerine grevci işçilere ödenek vermekte zorlanmaya başlamış, aynı zamanda BANK-İŞ'in anlaştığı diğer banka işverenleri çeşitli bahanelerle üye aidatlarını ödememişlerdir. Tüm bu yaşananlarla aynı anda TÜRK-İŞ, BANK-İŞ'e bir mektup göndererek aldığı borcu ödemesini talep etmiştir. Bu gelişmeler üzerine zor durumda kalan BANK-İŞ, 1967 yılında TÜRK-İŞ'ten ayrılma kararı almıştır. TÜRK-İŞ'in bu tutumu BANK-İŞ'in 1968 yılındaki genel kurulunda şöyle yorumlanmıştır: "TÜRK-İŞ yöneticileri bugünkü tutumlarına devam ederlerse, Türk işçi tarihine 'büyük ihanet mümessilleri' olarak geçeceklerdir". BANK-İŞ bu dönemde grevlerin uzaması, imzalanan toplu sözleşmelerin işverenler tarafından uygulanmaması, üyelerinin işveren baskısıyla sendikadan istifa ettirilmesi, üyelerinin nakil ve tayinleri konusunda çıkarılan sorunlar gibi bir dizi sıkıntıyla uğraşmıştır. Dolayısıyla başarıyla götürdüğü süreç sonuçsuz kalmıştır. Bu yaşananların ardından 1970'li yıllarda önemli bir varlık gösterememiştir. BANK-İŞ'in 12 Eylül 1980'de faaliyetleri durdurulmuş ve birçok yöneticisi yargılanarak hapis cezası almıştır³³⁹.

1980 öncesinde yasal düzenlemeler birden fazla işkolunda örgütlenme imkânı vermektedir. Buna karşın banka ve sigorta işkolunda işyeri sendikaları tipinde

³³⁸ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, "BANK-İŞ", C. 1, s. 109.

³³⁹ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, "BANK-İŞ", C. 1, s. 109-110.

örgütlenme yaygındır³⁴⁰. Günümüzde banka ve sigorta işkolunda örgütlü bulunan işkolu sendikalarının tümünün temelinde bir işyeri sendikası bulunmaktadır. Gerçekten Türkiye İş Bankası çalışanları tarafından 1980 öncesinde kurulan Türkiye İş Bankası A.Ş. Mensupları Sendikası (TİBAŞ), Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASİSEN)’nin; Akbank çalışanları tarafından kurulan Akbank Mensupları Sendikası (AKMEN), Türkiye Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANKSİS)’nin; Vakıflar Bankası’nda örgütlenen Vakıflar Bankası Mensupları Sendikası (VAKIFBANK-SEN), Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASS)’nin; Yapı Kredi Bankası mensupları tarafından kurulan Yapı Kredi Bankası Mensupları Sendikası (YAPI-SEN), Türkiye Devrimci Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANK-SEN)’nin; Türk Ticaret Bankası’nda örgütlü Türk Ticaret Bankası İşçileri Sendikası (TÜRK BANK-İŞ), Türkiye Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANK-Sİ-SEN)’nin ilk adımıdır³⁴¹.

TİBAŞ, 19 Mayıs 1964 tarihinde kurulmuştur. Sendika, Türkiye İş Bankası’nda yetkili olan BANK-İŞ’e karşı aynı işyerinde örgütlenerek 1966 yılında toplu iş sözleşmesi imzalamıştır. TİBAŞ’ın 1967 yılındaki genel kurulu sonucu yayınlanan çalışma raporundaki ifadeler, sendikanın daha baştan kendisine çizdiği yolu ortaya koyması ve banka ve sigorta işkolunda bugünkü örgütlenme eğilimlerinin anlaşılması açısından önem taşımaktadır. Söz konusu raporda, “İşverenlere karşı amansız bir mücadele halinde olmadığımız için, asla bir sınıf mücadelesi yapmadığımız için ve asla bunları tasvip etmediğimiz için ferdiyetçi sendika tipini kesin olarak reddediyoruz. Münhasıran merkezden idare edilen sosyal ve ekonomik bir siyasetin vasıtası olmadığımız için, mensuplarımızın menfaatlerini böyle bir siyasetin içinde aramadığımız için kolektivist sendika tipini de demokratik rejimlerde hâkim olması gereken zihniyete taban tabana zıt görüyoruz”³⁴² ifadeleri yer almaktadır. TİBAŞ’ın benimsediği bu anlayışın, örgütlendiği işyeri ve kurulduğu dönem göz önünde bulundurulduğunda, banka ve sigorta işkolunda başarılı ve öncü sayılabilecek bir örgütlü mücadele yürüten BANK-İŞ’in temsil ettiği anlayışın karşısına konumlandığı söylenebilir. TİBAŞ’ın hızla örgütlenmesi ve arkasından TÜRK-İŞ’in BANK-İŞ’e karşı

³⁴⁰ Ekonomi, s. 117.

³⁴¹ Sayın ve Sürücü, s. 115.

³⁴² **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, “BASİSEN”, C. 1, s. 129-130.

aldığı tavır birlikte düşünüldüğünde, 1960’larda BANK-İŞ’in veya en azından temsil ettiği anlayışın tasfiyesine yönelik organize bir sürecin işletildiği akla gelmektedir.

TİBAŞ, 1982 yılındaki genel kurulunda Türkiye’de inşa edilen yeni yapıya bağlılığını dile getirerek yeni dönemde izleyeceği genel anlayışta değişiklik olmayacağını sinyallerini vermiştir. TİBAŞ 1982 yılındaki genel kurul sonrası yayınlanan çalışma raporunda “Çalışma dönemimizin en önemli olayı kuşkusuz ülkemizin bütünlüğüne, ulusumuzun birliğine yönelmiş olan terörü ortadan kaldıran, can ve mal güvenliği sağlayan 12 Eylül Harekatı’dır... Silahlı kuvvetlerimize bu vesileyle bir kez daha minnet ve şükranlarımızı sunmak istiyoruz” ifadesiyle yeni dönemin destekçileri arasında yer aldığını ortaya koymuştur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun ardından işyeri sendikası olarak varlığını sürdürmesi mümkün olmayan TİBAŞ, 15 Ağustos 1983’te tüzüğünü ve adını değiştirerek Türkiye Ticaret Büro Eğitim Banka Sigorta ve Güzel Sanatlar Sendikası (BANKA-BÜRO-SEN) adını almış ve TÜRK-İŞ’e üye olmuştur. Yeni işkolları yönetmeliğinin çıkmasının ardından işkolundaki diğer eski işyeri sendikaları olan PAMUK-SEN, HİSARBANK-SEN, ARTÜR-SEN, DIŞBANK-İŞ, BROMES, EGE-SEN, TÜRK-BÜRO-İŞ, SİGORTA-İŞ ile bütünleşerek büyümüş ve 18 Aralık 1983’te BASİSEN³⁴³ adını almıştır³⁴⁴.

Bankacılık sektöründe bugün varlığını sürdüren diğer önemli işçi sendikası, 18 Temmuz 1967 tarihinde kurulan AKMEN’dir. İşyeri sendikası olan AKMEN, Akbank’taki bütün çalışanları bünyesinde toplamıştır. AKMEN’in kurulduğu tarihte Akbank’ta BANK-İŞ örgütlüdür. AKMEN kuruluşundan kısa süre sonra BANK-İŞ’in etkinliğinin azaltılmasına paralel olarak, Akbank’ta etkin tek sendika haline gelmiştir. AKMEN kuruluşundan itibaren Akbank’ın bir organı gibi çalıştığı gerekçesiyle eleştirilmiştir. Özellikle delege seçimlerinin bölge müdürlerinin baskısı ile yapıldığı ve işverenin istediği kişileri yönetime getirdiği yönünde eleştirilere maruz kalmıştır. Gerçekten 1977’deki genel kurulda söz alan yönetim kurulu üyelerinden Cumhur Aksel, iki yıl önce telefon davetiyle yönetim kuruluna girdiğini, sendikanın adeta bankanın bir

³⁴³ 2012 yılı itibariyle banka ve sigorta işkolunda en fazla üye sayısına sahip olan BASİSEN, TÜRK-İŞ ve Uluslararası Sendika Ağı (UNI) üyesidir.

³⁴⁴ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, “BASİSEN”, C. 1, s. 130.

seksiyonu haline geldiğini, delege seçimlerinin bölge müdürlerinin baskısı ile yapıldığını belirterek AKMEN'in "...işverenin bir telefonu ile kurulan bir sendika sarı sendika"³⁴⁵ olduğunu iddia etmiştir. AKMEN, 12 Ağustos 1983 tarihinde yapılan olağanüstü genel kurulunda alınan kararla Türkiye Öğretmenler Bankası (TÖBANK)'nda örgütlü olan Tüm Banka İşçileri Sendikası (TÜM-BANK-İŞ) ile birleşmiştir. 22 Eylül 1983 tarihinde bu iki sendika BANKSİS³⁴⁶ adını almıştır³⁴⁷.

TİBAŞ ve AKMEN, 1980 öncesinde temsil ettikleri anlayışı güçlendirmek amacıyla Türk Ticaret Bankası'nda örgütlü BANK-Sİ-SEN³⁴⁸ ile birlikte bir üst örgüt de kurmuşlardır. BANK-Sİ-SEN, 1964 tarihinde TÜRK BANK-İŞ adıyla kurulan bir işçi sendikasıdır. 1983 yılında sendikanın adı BANK-Sİ-SEN olarak değiştirilmiştir. TİBAŞ ve AKMEN, TÜRK BANK-İŞ ile birlikte, 1971 tarihinde Türkiye Banka ve Sigorta Mensupları Sendikaları Federasyonu (BANKSİF) adlı işçi sendikaları konfederasyonunu kurmuşlardır. Belirtildiği gibi, 1980 öncesinde banka ve sigorta işkolunda işyeri düzeyinde örgütlenme hâkimdir. İşyeri düzeyinde kurulan sendikaların birçoğu bu dönemde kuruluşlarından hemen sonra BANKSİF'e üye olmuşlardır. 1983 yılında TİBAŞ'ın BASİSEN adı altında işkolu sendikasına dönüşmesi ve AKMEN ile TÜM-BANK-İŞ'in birleşerek BANKSİS'i oluşturmasıyla BANKSİF'in feshine karar verilmiştir³⁴⁹.

Bahsedilen süreç sonucunda BANKSİF 1983 yılında yaptığı genel kurulda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu hükümlerinin sadece işkolu düzeyinde örgütlenmeye izin vermesi ve üyesi olan sendikaların işkolu sendikasına dönüşmesi nedeniyle kendisini feshetme kararı almıştır. Federasyonun sahip olduğu demirbaşların BASİSEN'e ve nakdin BANKSİS, BANK-Sİ-SEN ve BASİSEN'e devredilmesine karar verilmiştir³⁵⁰. BANKSİF'in BASİSEN ve BANKSİS tarafından temsil edilen anlayışı güçlendirmek amacıyla kurulduğu açıktır. BANKSİF yöneticileri, 1970'li yıllarda etkin

³⁴⁵ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, "AKMEN", C. 1, s. 29-30.

³⁴⁶ 2012 yılı itibarıyla banka ve sigorta işkolunda üye sayısı bakımından ikinci büyük sendika olarak varlığını sürdüren BANKSİS, UNI üyesi bağımsız bir sendikadır.

³⁴⁷ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, "BANKSİS", C. 1, s. 119.

³⁴⁸ BANK-Sİ-SEN 2012 yılı itibarıyla Türk Ticaret Bankası tasfiye halinde olduğundan kâğıt üzerinde bir sendika olarak varlığını sürdürmektedir.

³⁴⁹ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, "BANKSİF", C. 1, s. 118-119; Ekonomi, s. 118.

³⁵⁰ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, "BASİSEN", C. 1, s. 130.

bir sendika olan BANK-SEN'in faaliyetlerinden rahatsızlık duymaktadır ve karşısında bir güç birliği oluşturma ihtiyacı hissetmişlerdir. BANKSİF'in 1978 yılındaki genel kurulunda genel sekterin yaptığı konuşmada "...banka işkoluna el atıp tamamını ele geçirme hevesinde olan DİSK'e bağlı BANK-SEN'in bu emeline ulaşamayacağını"³⁵¹ belirtmesi, BANK-SEN'in faaliyetlerinden duyulan rahatsızlığı ve BANK-SEN'in görece çatışmacı mücadelesinin karşısında olduklarını ortaya koymaktadır.

Günümüzde banka ve sigorta işkolunda varlığını sürdürmesi bağlamında önem taşıyan diğer bir sendika BASS'tır. BASS 14 Şubat 1972'de VAKIFBANK-SEN adıyla kurulmuştur. Sendika kuruluşunun ardından BANKSİF'e üye olmuştur. VAKIFBANK-SEN'in kuruluşundan bu yana sendikal mücadele bağlamında ciddi sayılabilecek eylemleri bulunmamaktadır. Daha çok üyelerinin banka yönetimde temsili konusunda girişimleri olmuştur. Bu bağlamda 1976-1978 yılları arasında imzalanan toplu sözleşmelerle disiplin ve personel kurulları oluşturulması, banka yönetim kuruluna çalışanları temsil eden üye ve denetçi sokulması gibi kazanımlar sağlanmıştır. BASS, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun hazırlanış sürecinde, özellikle %10 barajının sendika özgürlüğüne aykırı olduğunu dile getirerek yeniden düzenlenmesini talep etmekle yetinmiştir. 12 Eylül 1980'de faaliyetleri durdurulmuş, faaliyet yasağı kalktıktan sonra 1983 yılında adı BASS³⁵² olarak değiştirilerek faaliyetlerine devam etmiştir³⁵³.

1980 öncesinde işkolu düzeyinde örgütlenen DİSK'e bağlı BANK-SEN, banka ve sigorta işkolunda ciddi eylemlere imza atmış nadir sendikalardan olması nedeniyle önem taşımaktadır. BANK-SEN, 1970'li yıllarda yürüttüğü örgütlü mücadele bağlamında işkolundaki en etkin sendika görünümündedir. BANK-SEN'in temelini, banka ve sigorta işkolundaki diğer birçok sendika gibi, 28 Nisan 1972 tarihinde kurulan YAPI-SEN adlı işyeri sendikası oluşturmaktadır. YAPI-SEN'in adı 1976 yılında BANK-SEN olarak değiştirilerek işkolu sendikasına dönüştürülmüş ve aynı yıl DİSK'e üyeliği kabul edilmiştir³⁵⁴. BANK-SEN 1976'dan itibaren 1 Mayıs kutlamalarına aktif

³⁵¹ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, "BANKSİF", C. 1, s. 118.

³⁵² 2012 yılı itibarıyla faaliyetlerini sürdüren BASS, TÜRK-İŞ'e ve UNI'ye üyedir.

³⁵³ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, "BASS", C. 1, s. 131.

³⁵⁴ Sayın ve Sürücü, s. 115.

olarak katılmış ve 1970’lerde bankacılık sektöründe yapılan birçok eylemin düzenleyicisi olmuştur. BANK-SEN’in başlıca eylemleri 1977’deki 28 günlük Denizli İktisat Bankası grevi, 1977’de başlayan 217 günlük Canlı Hayvan Borsası grevi ve 1978-1979’daki Renault-Mais grevidir³⁵⁵. BANK-SEN’in 1980 sonrası faaliyetleri durdurulmuştur³⁵⁶.

Beyaz yakalılarda örgütlenme denilince öne çıkan sendikalar içerisinde bahsedilmeden geçilemeyecek diğer iki sendika “ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkolunda, 1960’lardan bu yana örgütlü olan Türkiye Sosyal Sigortalar Eğitim Büro Ticaret ve Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (SOSYAL-İŞ) ve Türkiye Ticaret Kooperatif Eğitim Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ)’dir. SOSYAL-İŞ 10 Aralık 1966 yılında kurulmuş ve 1967 yılına gelindiğinde Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)’nın neredeyse tamamında örgütlü hale gelmiştir. SOSYAL-İŞ, 1967 yılında SSK Genel Müdürlüğü ile toplu sözleşme görüşmelerine başlamıştır. Görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine, çeşitli illerdeki SSK işyerlerinde greve gidilmiştir. Memur olarak adlandırılan kişilerin Türkiye’de ilk kez bir işçi sendikası içerisinde gerçekleştirdikleri grev, büyük yankılar uyandırması açısından büyük önem taşımaktadır. 8 Kasım 1968’de anlaşma sağlanması üzerine greve son verilmiştir³⁵⁷.

SOSYAL-İŞ’in 1971 yılında yapılan genel kurulu sonucu yayınlanan çalışma raporunda sendikacılık hareketi içerisindeki yeri, “...yalnızca belli bir işçi kitlesine değil, tüm işçilere dönük bir sendika olma mücadelesi vermek, başka bir deyişle kafa ve kol işçilerinin bütünleşmesini sağlamak”³⁵⁸ olarak belirtilmiştir. SOSYAL-İŞ’in sendikacılık hareketi içerisinde kendine biçtiği bu rol, hem genel sendikacılık hem de beyaz yakalıları örgütleyen bir sendika açısından oldukça ileri bir adımdır. SOSYAL-İŞ

³⁵⁵ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, “BANK-SEN”, C. 1, s. 111-112.

³⁵⁶ BANK-SEN, 1991 yılında DİSK’e ve bağlı sendikalara açılan davanın sonuçlanması ile yeniden faaliyete geçmiş, ancak 1980 öncesindeki etkinlik düzeyini yakalayamamıştır. 2012 yılı itibarıyla işkolu barajının altından olan BANK-SEN, DİSK ve UNI üyesidir. Farklı sektörlerde yapılan grev ve çeşitli eylemlere destek vermekte ve DİSK tarafından organize edilen etkinlikleri aktif olarak desteklemektedir. Bu haliyle BANK-SEN, banka ve sigorta işkolunda hâkim olan aşırı uzlaşmacı anlayışın istisnası olarak daha mücadeleci bir çizgide varlığını sürdürmektedir.

³⁵⁷ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, “SOSYAL-İŞ”, C. 3, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 85.

³⁵⁸ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, “SOSYAL-İŞ”, C. 3, s. 86.

belirtilen amacı bağlamında, işyeri sendikası olmaktan çıkıp işkolu sendikası olma yolunda adımlar atarak SSK dışında da örgütlenme çalışmalarına başlamıştır. Bu girişimler sonucunda mühendislik bürolarından, okullardan, üniversitelerden çalışanlar ve ticaret işçileri SOSYAL-İŞ çatısı altında örgütlenmeye başlamışlardır. 1974'te DİSK'e ve 1979'da Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM)'na üye olan SOSYAL-İŞ'in³⁵⁹ faaliyetleri 12 Eylül 1980'de durdurulmuştur³⁶⁰.

Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda halen faaliyet gösteren önemli ikinci sendika olan TEZ-KOOP-İŞ'in kökeni 1960 yılı öncelerine kadar gitmektedir. TEZ-KOOP-İŞ sendika olarak Türkiye Tezgâhtarlar ve Büro İşçileri Sendikası (TEZ-BÜRO-İŞ) adı altında 26 Kasım 1962 tarihinde TÜRK-İŞ'in öncülüğünde Sümerbank işçileri tarafından kurulmuştur. TEZ-BÜRO-İŞ sendikası 1960'ların sonunda ve 1970'li yıllarda, eylemleri açısından oldukça faal bir sendikadır. TEZ-BÜRO-İŞ 1967 yılında SSK Adana Şube Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde 77 günlük ilk grevini yapmıştır. 1972 yılında Sümerbank'a bağlı 226 mağazada toplam 1300 işçiyi kapsayan grev kararı alınmıştır. Grev 20 gün sürmüş ve anlaşma ile sonuçlanmıştır. 1974-1976 döneminde bağımsız sendikalardan NOTER-İŞ ve Garanti Bankası'nda örgütlü GARANTİ-SEN TEZ-BÜRO-İŞ'e katılmıştır. 1976 yılında Garanti Bankası'na bağlı 46 işyerinde yaklaşık 900 işçinin katıldığı grev düzenlenerek anlaşmayla sonuçlandırılmıştır. 1980'in başında Diyanet İşleri Başkanlığı Derleme Yayın Müdürlüğü işyerlerinde 63 gün süren grev yapılmıştır. Yine aynı dönemde İmar ve İskân Bakanlığı ve bağlı 15 işyerinde çalışan 2000 işçiyi kapsayan grev toplu iş sözleşmesi ile sonuçlandırılmıştır. 1983 yılında sendikanın adı TEZ-KOOP-İŞ³⁶¹ olarak değiştirilmiştir³⁶².

Beyaz yakalılarda sendikal örgütlenmenin tarihsel gelişiminde 1982 Anayasa'nın kabulü ile başlayan ikinci dönem beyaz yakalıların sendikal mücadele

³⁵⁹ SOSYAL-İŞ, 1991 yılında DİSK'e ve bağlı sendikalara açılan davanın sonuçlanması ile yeniden faaliyete geçmiştir. 2012 yılı itibarıyla SOSYAL-İŞ, üye sayısı açısından bağlı olduğu işkolunun üçüncü büyük sendikası olarak varlığını sürdürmektedir.

³⁶⁰ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, "SOSYAL-İŞ", C. 3, s. 86.

³⁶¹ 2012 yılı itibarıyla TEZ-KOOP-İŞ, bağlı olduğu işkolunun en fazla üyeye sahip sendikası olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

³⁶² Hasan Bedri Doğanay, "TEZ-KOOP-İŞ", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 215-218.

bağlamında etkinliklerinin zayıfladığı yıllardır. 1982 sonrası dönemi kendi içerisinde üç alt döneme ayırmak mümkündür. Alt dönemlerden ilki, 1982 Anayasası'nın kabulü ile başlayıp 1989'daki Bahar Eylemleri ile son bulan dönemdir. Bu dönemde beyaz yakalıların bütünüyle sessiz kaldığı söylenebilir. 1980'li yılların başından itibaren örgütlenme, sosyal güvenlik ve diğer sosyal hakların geriletilmesini içeren neo-liberal politikalar kendisini Türk çalışma hayatı içerisinde de yoğun olarak hissettirmeye başlamıştır. Neo-liberal politikalarla birlikte Türkiye'de öncelikli müdahale alanı olarak örgütlenme hakkını da içeren sosyal haklar belirlenmiştir³⁶³. Bu anlayış bağlamında kabul edilen 1982 Anayasası ve ona dayalı olarak çıkarılan 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'ndan kaynaklanan kısıtlar nedeniyle örgütlü harekette uzun bir durgunluk yaşanmıştır. Bu genel durgunluk beyaz yakalılar için de bütünüyle geçerlidir. Söz konusu durgunluk süreci, 1989 yılının başında, çoğunluğu beyaz yakalılardan oluşan kamu kesimi işçilerinin başlattıkları Bahar Eylemleri'yle son bulmuştur³⁶⁴.

İkinci alt dönem, 1989 yılında Bahar Eylemleri ile başlayıp 2001 yılındaki kriz ile son bulan yılları kapsamaktadır. Bu yıllar, işçi sınıfının gerek işçi, gerek memur/sözleşmeli personel statüsünde olan çalışanlar bağlamında ciddi bir biçimde hareketlendiği, sınıf aidiyetinin/kimliğinin diğer kimliklerin önüne geçtiği ve sınıf dayanışmasının belirli ölçüde geliştiği yıllar olarak kabul edilmektedir³⁶⁵. Özellikle 1989 yılında Bahar Eylemleri ile yakalanan hava sayesinde 1991 yılına kadar grevler ve grev-dışı meşru eylemler gelişmiş ve çoğunluğu beyaz yakalılar grubuna dâhil olan kamu kesimi emekçilerinin örgütlenmeleri ve mücadeleleri gelişerek tekrar önem kazanmıştır³⁶⁶. Bu bağlamda 1990'lı yıllarda beyaz yakalılarda örgütlenme kamu çalışanları tarafından temsil edilmiştir. İşçi statüsünde olup da sonra memurlaştırılan beyaz yakalıların önemli bir bölümünü örgütlemiş olan Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN),

³⁶³ Kuvvet Lordoğlu, "Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler", **Çalışma ve Toplum**, Sayı. 1, 2004, s. 82.

³⁶⁴ Aziz Çelik, "Bahar Eylemleri, 1989", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996, s. 103.

³⁶⁵ Koç, 2010, s. 344.

³⁶⁶ Yıldırım Koç, "Türkiye'de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, Fikret Sazak (drl.), Ankara: Epos Yayınları, 2007, s. 166.

Türkiye Kamu Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye KAMU-SEN)'na bağlı sendikalarda örgütlü olan çalışanların eylemleri, bu dönemde tüm çalışanları sürükleyici bir nitelik kazanmıştır. Bununla birlikte, memurların grev ve toplu sözleşme hakkından yoksun olmaları mücadelelerin sınırlı kalmasına neden olmuştur. Memurların aksine, özel sektördeki beyaz yakalı işçiler ve kamu kesimindeki işçiler arasında önemli kabul edilebilecek gelişmeler olmamıştır. Bunda hiç şüphesiz 1980 sonrasında izlenen sendikasızlaştırma politikası ve bu bağlamda öne çıkan işçi olan beyaz yakalıların memurlaştırılması; özelleştirmeler nedeniyle kamu kesimindeki işçilerin azalması gibi etkenler rol oynamıştır³⁶⁷.

Üçüncü alt dönem ise, Türkiye'deki 2001 krizi ile başlayıp günümüze kadar gelmektedir. Bu alt dönem, Türkiye'de "yoğun işçileşme"³⁶⁸ yaşanmasına karşın, örgütlenmenin ve eylemlerin etkinliğinin azaldığı yıllar olarak görülmektedir³⁶⁹. 1990'lı yıllarda beyaz yakalıları temsil eden kamu çalışanları, 2001 yılında kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile etkinliklerini önemli ölçüde yitirmişlerdir. Grev ve toplu pazarlık hakkından yoksun olan 4688 sayılı Kanun'un kabul edilmesi karşısında bile kamu çalışanlarından ciddi sayılabilecek bir tepki gelmemiştir. Yine ağırlıklı olarak işverenler lehine düzenlemeler içeren 4857 sayılı İş Kanunu ile hayata geçirilen esneklik uygulamalarıyla ortaya çıkan koşullarda, zaten görece sessiz olan özel sektördeki beyaz yakalıları bütünüyle etkisiz hale gelmişlerdir. 2001 yılı sonrasında, özel sektördeki beyaz yakalıların önemli kabul edilebilecek herhangi bir örgütlü eyleminden söz etmek mümkün değildir.

İkinci döneme bankacılık sektörü açısından bakıldığında, sendikaların ve çalışanların bütünüyle etkinliklerini yitirdikleri söylenebilir. Bunda sendikal örgütlenmeyi hedef alan genel mevzuat yapısı ve neo-liberal politikaların yanında özel olarak bankacılık sektöründeki grev yasağının büyük etkisi olmuştur. Bu dönemde istisna kabul edilebilecek kısa süreli protestolar ve pasif eylemlerin dışında herhangi

³⁶⁷ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, "Beyaz Yakalıları", C. 1, s. 164.

³⁶⁸ Türkiye'de 2002-2008 yılları arasında kentsel emekçi hanelerin toplam çalışan hanelere oranının yaklaşık olarak %50'den %64'e çıktığı, bu durumun Türkiye'deki yoğun işçileşmeyi açıkça gösterdiği ifade edilmiştir (Bahçe ve Köse, 2011, s. 21-26).

³⁶⁹ Koç, 2010, s. 431.

bir eylemden bahsetmek mümkün değildir. Gerçekten 2000’li yıllara kadar banka işçileri tepkilerini fazla mesai yapmama, alkışlı protestolar, yemek boykotu, uzun yürüyüşler, sakal bırakma, siyah çelenk bırakma gibi eylemlerle dile getirmişlerdir³⁷⁰. 2000’li yıllar ise sendikal mücadele anlamında bütünüyle sessiz geçmiştir. Bankacılık sektörünü doğrudan etkileyen 2001 krizi ve 2008’deki küresel kriz karşısında bile hiçbir örgütlü eylem gerçekleştirilmemiştir. Krizler sonrası yaşanan büyük işsizlik ve ağırlıklı olarak işverenler lehine düzenlemeler içeren 4857 sayılı İş Kanunu ile hayata geçirilen esneklik uygulamaları nedeniyle bankacılık sektöründe işsizlik korkusu kolaylıkla gündemde tutulabilmiştir. Bu korku, sessiz olan sendikaları harekete geçmeye zorlayacak alttan gelişen bir çalışan tepkisinin önüne geçmiştir.

İkinci dönemde bankacılık sektöründeki örgütlenme konusunda bahsedilmesi gereken önemli bir gelişme 1989 yılında Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANKS)’nın BASİSEN’e katılım sürecidir. BASİSEN bu dönemde banka ve sigorta işkolunda kurulan sendikaların katılımıyla büyümüştür. Bu katılımlar içerisinde BANKS’ın katılımı, bankacılık sektöründeki egemen anlayışın dışında hareket eden bir sendika olması bağlamında özel bir önem taşımaktadır. BANKS, 7 Aralık 1984 tarihinde kurulun bağımsız işçi sendikasıdır. Yapı Kredi Bankası’nda örgütlenmiştir. 1980’li yıllarda sendikanın savunduğu dört ilke bulunmaktadır. Bunlar “sınıf sendikası olmak, kitle sendikacılığı çizgisi izlemek, sendikal demokrasiyi hayata geçirmek ve örgütlenmede birlik ve sürekliliği sağlamak”tır. BANKS’ın 1989 yılında Yapı Kredi Bankası’yla yaptığı toplu sözleşme görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Bunun üzerine BANKS’ın öncülüğünde Yapı Kredi Bankası çalışanları sessiz yürüyüş, alkışlı yürüyüş ve yemek boykotu gibi çeşitli eylemlere başvurmuşlardır. Toplu sözleşme uzlaştırma kurulunda iken sendika genel başkanı M. Ali Evcit ile Ankara ve İzmir bölge başkanları açlık grevine başlamışlardır. BANKS’ın üye olduğu uluslararası kuruluş olan Uluslararası Ticaret Büro ve Teknik Hizmetler Sendikaları Federasyonu (FIET) işverenin katı tutumuna karşı kampanya başlatarak BANKS’ı desteklediğini ortaya

³⁷⁰ Sayın ve Sürücü, s. 115.

koymuştur. FIET'in açtığı destek kampanyasına aynı işkolundaki Avrupa sendikaları da katılmışlardır³⁷¹.

BANKS'ın Yapı Kredi Bankası ile yaptığı toplu sözleşme görüşmelerden sonuç alınamayınca Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmuş, ancak Kurul'dan işverenin verdiğinden bile daha geri öneriler gelmiştir. Bu durum BANKS öncülüğünde çeşitli eylemlerle protesto edilmiştir. Tüm yaşananlardan sonra Yapı Kredi Bankası çalışanlarından BANKS'a üye olanların büyük bir çoğunluğu yönetimin baskısıyla sendikadan istifa ettirilmiştir. 1989'da olaylarla ilgili çalışanlar tarafından yapılan basın toplantısında "12 Eylül'de sendikamız kapatıldıktan sonra TÜRK-İŞ'e bağlı BASS'ta örgütlenmeye başladık. İşveren BASS'ta örgütlenmemizi engelledi. 1984'te işveren mali destek de sağlayarak BANKS'ı kurdurttu. Ancak BANKS sendikası son genel kurulunda üyelerinden aidat toplamaya başlayarak bu etki ve yetkiyi kırarak bağımsız, işçiden yana bir sendika haline geldi" ifadelerini kullanmışlardır. Organize olarak uygulanan sendikasızlaştırma sonucu BANKS'ın Yapı Kredi Bankası işyerlerinde neredeyse hiç üyesi kalmamıştır. Bunun üzerine 1989 yılında BASİSEN'e katılma kararı alınmıştır. BASİSEN'e katılımın ardından işsiz kalan personelin ve yöneticilerin Yapı Kredi Bankası'na geri dönme istemleri kabul edilmiştir³⁷². Böylece bankacılık sektöründeki egemen sendikal anlayışın istisnası olan BANKS'ın temsil ettiği anlayış, yürütülen organize bir süreç sonucunda tasfiye edilmiştir. Bu süreç, 1960'lardaki BANK-İŞ'in tasfiye sürecini hatırlatmaktadır.

2.2 BEYAZ YAKALI SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİNİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR

Beyaz yakalı sendikacılığın gelişim sürecini açıklama iddiası taşıyan üç temel yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan Robert M. Blackburn/Kenneth Prandy ve George Sayers Bain/Robert Price'ın geliştirdiği teoriler³⁷³, Weberyan bir perspektif

³⁷¹ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, "BANKS", C. 1, s. 117.

³⁷² Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, "BANKS", C. 1, s. 117.

³⁷³ Robert M. Blackburn ve Kenneth Prandy, "White-Collar Unionization: A Conceptual Framework", *The British Journal of Sociology*, 1965, Vol. 16, No. 2, J-Stor Veri Tabanı, s. 111-122; Bain, 1966, s. 304-335; George Sayers Bain, *The Growth of White-Collar Unionism*, Oxford: The Clarendon Press, 1970, 187-188; George Sayers Bain ve Robert Price, "Union Growth And Employment Trends In The United Kingdom 1964-1970", *British Journal Of Industrial Relations*, 1972b, Vol. 10, No. 3,

taşımaktadır. Onlar, tüm sendikaların gelişim sürecini ve gelişimini etkileyen faktörleri ortaya koymak çabasında değillerdir. Doğrudan beyaz yakalı sendikaları inceleyerek beyaz yakalıların örgütlenme eğilimlerine ilişkin teorik bir çerçeve oluşturmayı amaçlamışlardır. Çünkü onlar, beyaz yakalı çalışanların örgütlenme davranışlarının mavi yakalılarınkinden farklı olduğu, dolayısıyla beyaz yakalı sendikaların mavi yakalı sendikalarından farklı nitelik taşıdığı konusunda güçlü bir inanca sahiptir. Üçüncü yaklaşım, Marksist perspektiften bakan Rosemary Crompton tarafından dile getirilmiştir³⁷⁴. Crompton, Weberyen teorilerin ulaştığı sonuçların büyük çoğunluğunu kabul etmektedir. Ancak onları, beyaz yakalıların sınıfsal konumlarını ve kapitalist üretim tarzını dikkate almadıkları, dolayısıyla beyaz yakalı örgütlenmenin doğasının açıklanması konusunda yetersiz kaldıkları gerekçesiyle eleştirmiştir. Crompton'ın yaklaşımı, beyaz yakalıların kolektif harekete ilişkin davranışlarının ve beyaz yakalı örgütlerin yapısının temel belirleyicilerinin, kapitalist üretim tarzının gelişim süreci ve beyaz yakalıların sınıfsal konumları olduğu iddiasını taşımaktadır³⁷⁵. Bu üç yaklaşım dışındaki çalışmalar, beyaz yakalı örgütlenmenin gelişimi konusunda teorik bir çerçeve oluşturmaktan ziyade, bahsedilen teorilerin eksikliklerini eleştirerek onlara katkı yapmaya ya da beyaz yakalıların örgütlenme davranışlarını ve beyaz yakalı sendikaların karakterlerini ortaya koymaya yönelik olanlardır. Bu bağlamda öncelikle beyaz yakalı sendikaların gelişimini teorik bir çerçeveye oturtmayı amaçlayan yaklaşımlardan bahsedilecek, sonra beyaz yakalıların örgütlenmesine ilişkin diğer tartışmalar da dikkate alınarak, beyaz yakalıların örgütlenme karakteri ve örgütlenme karakterlerinin belirleyicileri açıklanmaya çalışılacaktır.

1960'lı yıllarda beyaz yakalı sendikalar, hem üye sayısı açısından hızla büyümüşler, hem de sendikal mücadele anlamında daha etkin hale gelişmişlerdir. Bu dikkat çekici gelişmeler, beyaz yakalı sendikaları açıklamaya yönelik araştırmalara olan ilgiyi artırdığı gibi, aynı zamanda beyaz yakalı sendikaların özel olarak incelenmesi

Ebsco-Host Veritabanı, s. 366-381; Bain ve Price, 1976, s. 339-356; Robert Price ve George Sayers Bain, "Union Growth In Britain: Retrospect And Prospect", *British Journal Of Industrial Relations*, 1983, Vol. 21, No. 1, Ebsco-Host Veritabanı, s. 46-68.

³⁷⁴ Rosemary Crompton, "Approaches to the Study of White-Collar Unionism", *Sociology*, 1976, Vol. 10, No. 3, Sage Journals Veritabanı, s. 407-426.

³⁷⁵ Crompton, s. 413.

gerektiği yönünde genel bir kanının oluşmasına hizmet etmiştir. Bununla birlikte, söz konusu genel kanının oluşumundan önce, beyaz yakalı sendikaların kendine özgü karakterinin olup olmadığı ya da onların mavi yakalı sendikalardan ayrı olarak açıklanmaya muhtaç olup olmadığı yönünde tartışmalar yaşanmıştır. Gerçekten beyaz yakalı sendikalarla ilgili tartışmalarda, 1934'te Francis D. Klingender ile başlayan, 1950'lerde George Strauss ve Bernard Goldstein ile devam eden önemli bir anlaşmazlık olduğu göze çarpmaktadır. Söz konusu anlaşmazlık, bahsedilen yazarların beyaz yakalı sendikaların doğası ile ilgili olarak iki karşıt görüşü dile getirmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu iki zıt bakış açısından ilki, Klingender tarafından dile getirilen beyaz yakalı sendikaların tıpkı kol işçilerinin örgütleri gibi işçi sınıfı örgütleri olduğudur. Ona göre, beyaz yakalı sendikaların kusurları, üyeliğin düşük düzeyde seyretmesi ve uyguladıkları ihtiyatsız politikalardır. Klingender, bu kusurların nedenleri olarak büro işçilerinin sınıf bilincinden yoksun olmalarını ve beyaz yakalı sendikaların gerçek bir sınıf bilincinin oluşması için çözüm olabilecek politikaları tasarlayamaması olarak göstermektedir. Bu bağlamda Klingender, beyaz yakalı sendikaların diğer sendikalarla aynı olduğunu, dolayısıyla beyaz yakalı veya kol işçisi olup olmadığına bakılmaksızın her iki gruptaki işçilerin de aynı anlamda sendika üyesi olarak kabul edilmesi gerektiğini dile getirmiştir. Dolayısıyla beyaz yakalı sendikaların ayrı birer sendika tipi olarak ele alınıp incelenmesine gerek olmadığını ifade etmiştir³⁷⁶.

İkinci bakış açısı, ilkinin karşı çıkan Strauss ve Goldstein tarafından dile getirilmiştir. Onlara göre, beyaz yakalı sendikalar mavi yakalı sendikalardan farklıdır ve sendikanın özel bir türü olarak kabul edilmelidir. Çünkü beyaz yakalıların örgütlenme davranışları ile mavi yakalılarınki birbirinden farklıdır. Bu noktada Strauss, beyaz yakalı sendikaların orta sınıf geçmişine ve yönelimlerine sahip olduğunu ifade etmektedir. Ona göre, beyaz yakalı sendikalar üye sayılarının sınırlılığı, üye profilinin farklılığı, grev gibi sendikal faaliyetlere katılma konusundaki isteksizlikleri, militan faaliyetlerden uzak durmaları gibi nedenlerle mavi yakalı sendikalara göre farklı bir

³⁷⁶ F. D. Klingender, **The Condition Clerical Labour in Britain**, Martin Lawrence, 1935 Aktaran: Blackburn ve Prandy, s. 111.

konuma sahiptir³⁷⁷. Goldstein ise, beyaz yakalıların mesleki kültürleri, eğitim altyapıları, işteki pozisyonları gibi nedenlerle geleneksel sendikaların üye profilinden önemli ölçüde farklı bir yapıya sahip olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla ona göre, beyaz yakalı sendikaların karakteri, geleneksel mavi yakalı sendikalar ile aynı değildir³⁷⁸.

Strauss ve Goldstein arasında birçok görüş ayrılığı bulunduğu da belirtilmelidir. Örneğin Goldstein, çok az sayıdaki üst düzey beyaz yakalının örgütlenme davranışlarının farklı olduğunu ileri sürerken, Strauss tüm beyaz yakalıların örgütlenme davranışlarının farklı olduğunu belirtmektedir. Bunun yanında, beyaz ve mavi yakalıları arasındaki benzerlikler ve farklılıklar konusundaki fikirlerinin örtüştüğünü söylemek mümkün değildir. Ayrıca, her iki yazar da beyaz ve mavi yakalı sendikaları karşılaştırırken farklılıkları ve farklılıkların önem derecelerini açık biçimde belirtmemeleri ve sendikaların güçlü ya da zayıflığının belirlenmesinde ölçüt olarak sadece üye sayılarını dikkate almaları nedeniyle eleştirilmiştir. Tüm bu görüş ayrılıkları ve eleştirilere rağmen, beyaz yakalı sendikaların mavi yakalılarındakinden farklı olduğu konusunda anlaştıklarına dair şüphe yoktur³⁷⁹.

Açıklamalardan anlaşılacağı gibi, 1960'lı yıllara kadar, beyaz ve mavi yakalı örgütlerin karakterlerini, benzerlik veya farklılıklarını ortaya koyan net bir yaklaşım olmadığı gibi, genel hatlarıyla üzerinde anlaşılan ortak bir kanı da bulunmamaktadır. Bununla birlikte, 1960'lı yıllarda, beyaz yakalı sendikaların üye sayılarının artarak büyümesine bağlı olarak önemli gelişmeler olmuştur. Bu yıllarda İngiltere'de, beyaz yakalı sendikaların üye sayısı ciddi bir artış göstermesine rağmen, beyaz yakalılarda sendika yoğunluğu, yani sendika üyesi olanların potansiyel üyelere oranı yaklaşık %30'ken, aynı oranın mavi yakalılarda %70 civarında olduğu ortaya konulmuştur. Bunun yanı sıra, beyaz yakalıların aynı sorunlar karşısında, mavi yakalılarından farklı davranışlar sergiledikleri ve sendikal faaliyetlerinin mavi yakalıları benzemediği güçlü

³⁷⁷ George Strauss, "The White-Collar Unions Are Different!", *Harvard Business Review*, 1954, Vol. 39, Ebsco-Host Veritabanı, s. 73-74.

³⁷⁸ Bernard Goldstein, "Some Aspects Of The Nature Of Unionism Among Salaried Professionals In Industry", *American Sociological Review*, 1955, Vol. 20, No. 2, J-Stor Veritabanı, s. 200.

³⁷⁹ Blackburn ve Prandy, s. 111-112.

bir sesle dile getirilmeye başlamıştır³⁸⁰. Beyaz yakalıların sendika yoğunluğunun görece düşük olması ve örgütlenme konusunda mavi yakalılardan farklı davranışlar sergilemesi, beyaz yakalı örgütlenmenin ayrıca incelenmesi gerektiği yönünde genel bir kanının oluşmasını sağlamıştır.

Bahsedilen kanıdan yola çıkan Blackburn ve Prandy, beyaz yakalı sendikaların karakteri için bir kavramsal çerçeve geliştirme girişiminde bulunmuşlardır. Beyaz ve mavi yakalı sendikaların benzerlik ve farklılıklarının derecelerini değerlendirmek üzere bir teorik temel oluşturmaya çalışmışlardır. Onlara göre, mevcut karmaşanın üstesinden gelmek istiyorsak, ilk olarak, beyaz yakalı sendikaların gerçek karakterlerine, onların politikaları ve faaliyetlerine bakmamız gerekmektedir. Bunu yapmak için sendikacılığın ideolojisinin ve genel prensiplerinin bir ölçüsü olarak “sendikal yetkinlik” (unionateness) kavramını sunmuşlardır. Sendikal yetkinlik kavramı, işçilerin çıkarlarını gerçekleştirmek için greve veya endüstriyel uzlaşmazlıkların diğer çözüm yollarına başvurmaya ne kadar gönüllü olduklarını; sendikaların saldırganlık/militanlık düzeyini, güçlülüğünü ya da zayıflığını, sendika yoğunluğunu bir arada ortaya koyan bir kavram olarak kabul edilmektedir. Onlar, bu tanım çerçevesinde beyaz yakalı sendikaların sendikal yetkinliğinin mavi yakalı sendikalardan daha düşük düzeyde olduğunu ileri sürmüşlerdir³⁸¹.

Blackburn ve Prandy, sendikal yetkinlik kavramının boyutlarını belirleyen çeşitli bileşenler saymışlardır. Onlara göre bu bileşenler, aynı zamanda beyaz yakalı sendikaların karakteristik özelliklerini de açıklığa kavuşturmaktadır. Söz konusu bileşenler şunlardır:

- (1) Örgütün yapısını ifade etme biçimi,
- (2) Örgütün sendika olarak resmi biçimde tasdik edilmiş olup olmaması,
- (3) Örgütün TUC gibi üst işçi örgütlerinin üyesi olup olmaması,

³⁸⁰ Bain ve Price, 1976, s. 342.

³⁸¹ Blackburn ve Prandy, s. 112; Kenneth Prandy, A. Stewart ve Robert M. Blackburn, **White-Collar Work**, London: Macmillan Press, 1982, s. 151-152.

- (4) Örgütün emek yanlısı partilerle ilişki içerisinde olup olmaması,
- (5) Örgütün işverenlerle müzakerelerde dile getirdiği amaçların işverenlerden bağımsız olup olmaması,
- (6) Örgütün toplu pazarlıklarda ve üyelerinin çıkarlarının korunmasında temel sendikal fonksiyonları yerine getirip getirmemesi ve işçilerin görüşlerini göz önünde bulundurup bulundurmaması,
- (7) Örgütün uzlaşmazlıkların çözümünde etkin olan grev, iş yavaşlatma gibi araçları kullanmaya ve bu araçların kullanıldığı süreçlerde militan olmaya istekli olup olmamasıdır³⁸².

Sendikal yetkinliğin derecesini belirleyen bu özelliklerden bazılarını, beyaz yakalılardaki örgütlenme sorunu bağlamında önemli olması nedeniyle biraz daha açmak gerekmektedir. İlk olarak örgütün kendi yapısını nasıl ifade ettiği açıklanmaya muhtaçtır. Blackburn ve Prandy'ye göre, beyaz yakalı örgütlerin büyük bir çoğunluğu için “sendika” (union) kelimesini kullanmak popüler bir davranış biçimi değildir. Sendika kelimesi, mavi yakalı işçilerin militan geleneklerini yansıttığından beyaz yakalı örgütler bu kelimeden kaçınmayı tercih etmektedir. Beyaz yakalı örgütler tarafından sendika yerine, militanlığı çağrıştırmayan “dernek” (guild) ya da “birlik” (association) kelimelerinin kullanılması daha uygun bulunmaktadır. Blackburn ve Prandy, özellikle bankacılık sektöründe birlik ya da dernek biçimindeki örgütlenmenin yaygın olduğuna, sendika kelimesinin kullanılmasından özenle kaçınıldığına dikkat çekmektedir. Bunun sonucu olarak bankaların büyük çoğunluğunda sendikadan ziyade, her birisi yalnızca kendi bankası içerisinde örgütlenmiş personel birlikleri örgütlüdür. Aynı şekilde bilim insanları arasında da sendika kelimesinden kaçınılmasının yaygın bir davranış olduğu belirtilmektedir. Onlar, kol işçilerinin sendikaları ile aynı görülme istemediklerinden şöyle isimler kullanmaktadır: Bilim İşçileri Birliği, İngiliz Kimyagerler Birliği, Gaz Memurları Cemiyeti³⁸³. Bu tespitler açıkça, beyaz yakalıların kendilerini mavi yakalılardan ayrı bir yere koyduklarının ve örgütlerinin karakterinin de mavi yakalı

³⁸² Blackburn ve Prandy, s. 112; Prandy, Stewart ve Blackburn, s. 152.

³⁸³ Blackburn ve Prandy, s. 112.

işçilerin sendikalarından farklı olmasını tercih ettiklerinin göstergesidir. 1950’li yıllarda bu eğilimlerle şekillenen beyaz yakalı örgütlerin, kendilerini mavi yakalıların örgütlerinden ayrı görme davranışının kuruluşlarından beri süregeldiği, dolayısıyla günümüzde az çok köklü denilebilecek bir gelenek halini aldığı söylenebilir.

İkinci önemli özellik, beyaz yakalı örgütlerin emek yanlısı partilerle ilişkili olup olmadığıdır. Blackburn ve Prandy’ye göre, siyasi olarak beyaz yakalıların emek yanlısı partilerle ilişkileri zayıftır. Hatta birçoğunun emek yanlısı partileri kesinlikle desteklemedikleri belirtilmektedir. Bu durumun, emek hareketi içerisinde politik dayanışmanın önünde önemli bir engel olduğu ifade edilmektedir³⁸⁴. Aslında bu tespit, yine ilk özellikte belirtilen beyaz yakalıların kendilerini, işçi olduğunu düşündükleri mavi yakalılarından farklı gördüklerinin bir göstergesidir. Çünkü beyaz yakalılar, sadece mavi yakalı sendikalara değil, mavi yakalılarla özdeşleştirdikleri her türlü örgüte çok az ilgi göstermektedir.

Üçüncüsü, işverenlerle yapılan müzakerelerde, beyaz yakalı örgütler tarafından dile getirilen amaçların, işverenlerden bağımsız olup olmadığıdır. Yönetimin kontrolünde olan şirket sendikaları ya da birlikler, diğer sendikalardan çok farklı olduğu için örgütlerin işverenlerden bağımsız olması özelliği büyük önem taşımaktadır. Blackburn ve Prandy’ye göre, özellikle bankalarda, beyaz yakalı çalışanlar bütünüyle yönetimin güdümünde olan “personel birliklerine” üyedir. Yönetim bu birlikleri mali olarak desteklemektedir. Hatta bu destek, birlik çalışanlarının maaşlarını ödemeyi de içermektedir. Söz konusu birlikler, işletme yönetimi tarafından işletme uygulamalarının bir aracı olarak görüldüğü gibi, aynı zamanda çalışanlar tarafından da işletmenin bir birimi olarak görülmektedir³⁸⁵. Bu biçimde yapılanmış bir örgütlenmenin işverenden bağımsız olmasını, çalışma koşulları ile ilgili çalışanları tatmin edebilecek pazarlıklar yapmasını ya da çıkan uyuşmazlıklarda militan davranışlar sergilemesini düşünmek pek mümkün görünmemektedir.

³⁸⁴ Blackburn ve Prandy, s. 114.

³⁸⁵ Blackburn ve Prandy, s. 114.

Dördüncüsü, beyaz yakalı sendikaların toplu pazarlıklarda ve üyelerinin çıkarlarının korunmasında temel fonksiyonlarını yerine getirip getirmediği ve işçilerin görüşlerini göz önünde bulundurup bulundurmamıştır. Üyelerinin temsili ve çıkarlarının korunması mavi yakalı sendikaların en önemli işlevlerindendir. Ancak beyaz yakalı sendikalarda, çalışanların çıkarlarının temsil edildiği ve görüşlerinin dikkate alındığı toplu pazarlık ve diğer sendikal aktiviteler, bütün sendikal faaliyetlerin içerisinde çok az yer tutmaktadır. Bunun yanı sıra, toplu pazarlıklar bütünüyle üyelerin soyutlandığı ve üyelerin kendilerinin de ilgi göstermediği süreçlerdir. Beyaz yakalı sendikalar tarafından gerçekleştirilen etkinliklerin genellikle eğlenceye yönelik olduğu ve üyelerle fikir alışverişi yapılabilecek platformlarda üyelerin çıkarlarına ve çalışma koşullarına ilişkin çok az görüş alışverişi yapıldığı belirtilmektedir³⁸⁶.

Beşincisi, beyaz yakalı örgütlerin uzlaşmazlıkların çözümünde etkin olan grev, iş yavaşlatma gibi araçları kullanmaya ve bunları kullanırken militan olmaya istekli olup olmamasıdır. Beyaz yakalı sendikaların grev, iş yavaşlatma gibi araçları kullanma konusunda görece isteksiz oldukları belirtilmektedir. Bunun yanında, bu tür araçların kullanıldığı süreçlerde sergilenen militanlığın boyutu da ayrıca önem taşımaktadır. Blackburn ve Prandy'ye göre militanlık sendikanın, üyelerinin çıkarlarını işverenler karşısında gerçekleştirmesini sağlayan etkili bir unsurdur. Militanlık sadece sendikal yetkinliğin bir bileşeni değil, aynı zamanda sendikal karakterin de önemli bir değişkeni olarak kabul edilmektedir. Onlara göre militanlık iki faktöre bağlıdır. İlki sendikanın pratikte ne yapabileceğini belirleyen gerçek gücü, ikincisi ise, ideolojidir. Sendikanın gücü, genel çalışma ve piyasa şartları ile sendikanın potansiyel üyeleri içerisinde ne kadarının sendika üyesi olduğu ile ilişkilidir. İdeoloji ise, iki zıt bileşenden oluşmaktadır: Sınıf ve statü. Sınıf çatışma anlayışının gerekliliklerini içerirken, statü personel ve yönetim arasındaki ilişkinin hiyerarşik kapsamını içermektedir³⁸⁷.

Blackburn ve Prandy'ye göre, beyaz yakalı sendikalarda, sınıf ideolojisinin bazı unsurlarının kabul edildiği pazarlık yapısının ve belli oranda çıkar çatışmasının var olduğu söylenebilir. Ancak onlara göre bu durum, sınıf bilincinin bir yansıması değildir.

³⁸⁶ Blackburn ve Prandy, s. 114.

³⁸⁷ Blackburn ve Prandy, s. 114-115.

Çünkü beyaz yakalı sendikalarda çeşitli derecelerde statü ideolojisinin unsurları bulunmaktadır. Bunun anlamı temel olarak, işverenin kontrolünün ve otoritesinin meşru görülerek kabul edilmesidir. Bu durum personel birliklerinde açık biçimde görülmektedir. Statü ideolojisinin en önemli özelliği pazarlıktan ziyade temsilin esas alınmasıdır. Pazarlıkta görece güçlerin çatışmasından çıkan bir uzlaşma temel alınırken, temsilde yönetim tarafından işçilere dürüst davranılacağı ve problemlere rasyonel çözümler bulunabileceği yönünde güçlü bir inanç temel alınır. Blackburn ve Prandy'ye göre, bu açıklamaların açık sonucu, statü ideolojisinin militanlık düzeyini azaltma eğiliminde olduğudur. Dolayısıyla statü ideolojisinin baskın olduğu beyaz yakalı sendikaların militanlık düzeyi yok denecek kadar azdır³⁸⁸.

Beyaz yakalı sendikacılığın doğasını belirleyen yukarıdaki faktörlerin yanında mavi yakalı işlerin doğasının da örgütlenmeyi kolaylaştırdığı, aynı kolaylaştırıcı özelliklerin beyaz yakalı işlerde bulunmadığı ifade edilmektedir. Blackburn ve Prandy, kol gücüyle çalışan işçi sendikalarının büyük ölçekli işyerlerinde faaliyet gösterdiklerini ve büyük çalışma alanlarında bir araya gelen işçiler arasında kişisel olmayan ilişkilerin bulunduğunu gösteren çok sayıda kanıt olduğunu belirtmektedir. Onlara göre, böyle bir ortamda mavi yakalı sendikaların, yönetimin kesin otoritesini reddetmesi ve dengeleyici bir güç olarak grubun arzu ettiklerini dile getirebilmesi sağlanabilmektedir. Dolayısıyla beyaz yakalı çalışanların daha çok bireysel ilişkiler üzerine kurulu olan çalışma ortamlarının aksine, mavi yakalıların çalışma ortamlarında, bir ideoloji olarak sunulan uyumun yerine, çıkar çatışması anlayışının geçmesi mümkün olmaktadır³⁸⁹.

Beyaz yakalı sendikacılığının gelişimini açıklamaya yönelik kabul gören ikinci yaklaşımın temelleri, 1960'lı yıllarda Bain tarafından atılmıştır. Bain'in temel yaklaşımı, 1970'li ve 1980'li yıllarda Bain ve Price'ın ortak çalışmalarıyla geliştirilmiştir. Bain, beyaz yakalı sendikalaşmaya ilişkin ilk çalışmasında³⁹⁰, beyaz yakalı sendikaların üye sayılarındaki artışı ve sendika yoğunluğunu ortaya koymuş, buradan hareketle beyaz yakalı sendikalaşmanın gelişimine dikkat çekmiştir. Bununla

³⁸⁸ Blackburn ve Prandy, s. 115.

³⁸⁹ Blackburn ve Prandy, s. 119.

³⁹⁰ Bain, 1966.

birlikte ilk çalışmasında, beyaz yakalı çalışanlar arasındaki sendikalaşmanın gelişim dinamiklerini anlamaya yönelik teorik bir yaklaşım sunmamıştır. Söz konusu çalışmada beyaz yakalı sendikaların üye sayısının gelişim seyrini ortaya koyan Bain, beyaz yakalı sendikacılığın 19. yüzyılın sonlarında filizlenmeye başladığını, 1960'lı yıllara kadar dikkat çekici bir gelişme olmadığını, ancak söz konusu yıllarda üye sayısında ciddi bir artışın gerçekleştiğini ifade etmektedir. Bu yıllardaki hızlı artışı, beyaz yakalı emeğin hızla artışına bağlamaktadır. Ona göre beyaz yakalı emeğin istihdamdaki payının artışı, sadece beyaz yakalı emeğin bir bütün olarak artışı değil, aynı zamanda mavi yakalı emeğe göre daha hızlı biçimde artmış olması nedeniyle önem taşımaktadır³⁹¹.

Bain, 1970 yılındaki çalışmasında 1960'lı yıllarda hızlı bir ilerleme gösteren beyaz yakalı sendikaların, 1970'lerin başından itibaren düşüşe geçmesi meselesine yoğunlaşmıştır. Bain, beyaz yakalı sendikacılığın önce gelişip daha sonra düşüşe geçişinde hangi değişkenlerin etkili olduğu noktasından hareket etmiş ve beyaz yakalı sendikaların gelişim seyrinin üç stratejik değişken tarafından belirlendiği sonucuna varmıştır. Bunlar: (1) beyaz yakalı istihdamdaki yoğunlaşma; (2) sendikaların işverenler tarafından tanınıp tanınmaması; (3) hükümetlerin uygulamalarıdır³⁹².

Bain'e göre, sayılan bu değişkenler birbiri ile karşılıklı ilişki içerisinde olduğundan bir arada değerlendirildiğinde önem taşımaktadır. Beyaz yakalı sendikaların üye sayılarının artarak gelişmesi, beyaz yakalıların istihdamdaki payının artması ve bu pay artışına bağlı olarak çalışma koşullarının ağırlaşmasıyla doğrudan ilişkilidir. Ancak beyaz yakalı sendikaların gelişimi, sadece sayısal artışla ve çalışma koşullarındaki ağırlaşmayla açıklanamaz, aynı zamanda onların işverenler tarafından yaygın olarak kabul görmesine ve hükümetlerin eylemleriyle sendikaların kabul görmesine yardımcı olmasına bağlıdır. Özellikle hükümetlerin, beyaz yakalı sendikaların gelişme zemini bulabileceği ortamı hazırlaması gerekmektedir. Ona göre bu çok önemlidir, çünkü işverenlerin beyaz yakalı sendikalara bakışı ve uygulamaları hükümetlerin yaklaşımı ile doğru orantılıdır³⁹³.

³⁹¹ Bain, 1966, s. 313-321.

³⁹² Bain, 1970, s. 187.

³⁹³ Bain, 1970, s. 188.

Bain, işverenlerin politikalarını ve hükümetin eylemlerini beyaz yakalı sendikalaşmanın gelişimi konusunda en önemli faktörler olarak değerlendirmektedir. Beyaz yakalı işçilerin sendikalaşması karşısında işverenlerin uyguladıkları politikaları “barışçıl rekabet” ve “zora dayalı karşı çıkma” olarak sınıflandırmaktadır. İlkinden işçilerin haklarını demokratik yoldan kullanması için işverenler tarafından gerekli ortamın sağlanması anlaşılırken, ikincisinden sendikaların işyerinde genişlemesinin engellenmesi için işverenler tarafından uygulanan her türlü yıldırıcı faaliyet anlaşılmaktadır. İşte bu noktada işverenlerin tutumunun genel belirleyicisi, hükümetlerin sendikalara karşı takındığı tavidir. Eğer hükümet, hem sendikalar konusundaki genel söylemi hem de onların faaliyetlerini özgürce gerçekleştirmelerini sağlayacak yasal çerçevenin tesis edilmesiyle sendikaları destekliyorsa, işverenlerin sendikalara yaklaşımı olumlu yönde olacaktır. Aksi takdirde işverenlerin zora dayalı politikaları uygulamalarının önü açılacaktır. Dolayısıyla beyaz yakalı sendikaların gelişmesinin temelinde o dönemdeki hükümetin genel tavrı ve bu tavır doğrultusunda şekillenen işverenlerin politikaları vardır³⁹⁴.

Bain’in yaklaşımının bu ilk hali, daha sonra teorisini birlikte daha ileri bir noktaya taşıyacağı Price tarafından eleştirilmiştir. Price’a göre, Bain’in teorisinin temel zayıflığı, işçilere sendikalara katılma kararını aldırان ve işverenler tarafından sendikaların kabul görmesini sağlayan koşulların yeterince incelenmemesidir³⁹⁵. Bain, bahsedilen problemlerin üstesinden gelmek amacıyla Price ile birlikte iki çalışma yaparak yaklaşımını güçlendirmeye çalışmıştır. Bu çalışmaların ilki³⁹⁶ beyaz yakalı sendikaların üye sayısının hızla arttığı 1964-1970 dönemini kapsarken, ikincisi³⁹⁷ üye sayısının azaldığı 1970-1974 dönemini kapsamaktadır. Her iki çalışmada da ortak olarak varılan sonuç, beyaz yakalıları örgütleyen sendikaların gelişim yönünün belirlenmesinde anahtar rolü, ekonomik faktörlerin oynadığıdır. Başka bir ifadeyle işsizlik nedeniyle ortaya çıkacak gelir kaybı, ücret, prim gibi ekonomik faktörler, sendikaların üye düzeyinin artışı ve sendikaların başarı ya da başarısızlığını belirleyen

³⁹⁴ Bain, 1970, s. 131-134.

³⁹⁵ Price, s. 153.

³⁹⁶ Bain ve Price, 1972b.

³⁹⁷ Bain ve Price, 1976.

temel etkenler olarak kabul edilmektedir. Onlara göre, özellikle ücretlerdeki değişiklik oranı, işçilerin sendikalara katılım kararında en önemli rolü oynamaktadır. Gerçekten ilk çalışmalarında, beyaz yakalı sendikaların kabul görmesi konusunda hükümetin büyük desteği ve toplu pazarlığın yaygınlaşması ile hızla artan ücretlerin, beyaz yakalı sendikaların üye sayılarında da aynı hızda artışa neden olduğunu ortaya koymuşlardır³⁹⁸.

İkinci çalışmalarında ise, beyaz yakalı sendikaların gelişiminde ekonomik faktörlerin önemi teslim edilmektedir. Özellikle beyaz yakalıların ücretlerini ve yaşam standartlarını korumak için gösterdikleri refleksin bir sonucu olarak sendikalara ilgi gösterdikleri belirtilmektedir. Ancak bu çalışmada öne çıkan vurgu, ekonomik faktörlerden ziyade ekonomik olmayan faktörlerdir. Çünkü ekonomik bir faktör olarak kabul ettikleri ücret artışlarının, ekonomik olmayan faktörler tarafından belirlendiğini bulgulamışlardır. Buna göre, ilk çalışmalarında beyaz yakalı sendikaların üye sayısındaki artış doğrudan ücret artışlarına bağlanırken, ikinci çalışmalarında ücret artışının beyaz yakalıların sendikalara katılım kararı vermelerini sağladığı, ancak bu artışların temelinde hükümetlerin işçiler lehine izlediği politikaların olduğu belirtilmiştir. Gerçekten Bain ve Price, ikinci çalışmalarında, söz konusu dönemdeki ciddi üye kayıplarının temel nedeninin, hükümetin işçiler lehine olan bakışının değişmesi olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu dönemde hükümet, işçiler aleyhine kabul ettiği yasalar ile belirleyici olmuştur. Buna bağlı olarak toplu pazarlığın kapsamı daralmış ve işverenler beyaz yakalı sendikaların isteklerini hükümetten aldıkları güçle kolayca reddedebilmişlerdir. Tüm bunlar, ücret düşüşleri ve beyaz yakalı sendikaların üye sayılarının azalması ile sonuçlanmıştır³⁹⁹.

Bu noktada Price, hükümetin sendikalara bakışı ve eylemlerinin önemini vurgulamaktadır. Hükümet politikaları, toplu pazarlık kurumunun işletilmesinin resmi olarak desteklenmesi ve sendikaların tanınıp korunması için gerekli yasal çerçevenin oluşturulması aracılığıyla işçilerin davranışlarını önemli ölçüde etkilediği gibi, aynı zamanda sendikaların ve işçilerin, tıpkı işverenler gibi görüşlerini özgürce dile

³⁹⁸ Bain ve Price, 1972b, s. 375-379; Bain ve Price, 1976, s. 348-350.

³⁹⁹ Bain ve Price, 1976, s. 348-353

getirebileceği bir iklimi yaratarak da işverenlerin kötü muamelesinin önüne geçebilmektedir. Dolayısıyla hükümetlerin beyaz yakalı sendikalara karşı takındığı genel tavır, işveren politikalarının ve beyaz yakalı sendikacılığın gelişiminin temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmektedir⁴⁰⁰.

Price, Bain'in orijinal yaklaşımına, beyaz yakalı sendikalaşmanın gelişimini etkileyen bir faktör olarak "iş çevresini" eklemektedir. Ona göre, bürokratik iş çevresinde sendikalaşmanın ana itici gücünü sağlayan faktörün ekonomik baskılar olduğu konusunda güçlü kanıtlar mevcuttur. Ancak bunun yanında, işçiler arasında kolektif çıkarlar konusunda farkındalığı ve sorunlara kolektif çözümler arama ihtiyacını teşvik eden bir iş çevresinin varlığı, sendikalaşmanın gerçekleşmesi için gerekli şartlar olarak kabul edilmektedir. Bu şartların oluşmadığı bir iş çevresinde, sorunlara kolektif bir organizasyon yaratarak çözüm bulmaktan ziyade, bireysel çözümler bulunması muhtemeldir. Fakat Price'a göre, sadece söz konusu şartlar da yeterli değildir. Gelirin azalması, işten çıkarma tehdidi, kariyer düşüşleri ya da kariyer fırsatlarının kaybolması gibi önemli somut sorunlardan kaynaklanan ihtiyaçların bulunduğu bir iş çevresi içerisinde, sendikalara doğru bir yöneliş meydana gelmektedir⁴⁰¹.

Yukarıda değinildiği gibi, Bain ve Price'ın yaklaşımında beyaz yakalı sendikaların gelişimi, aralarında karmaşık ilişkiler olan çeşitli faktöre bağlıdır. İlk faktör, beyaz yakalıların istihdamdaki sayısının artışı ve beyaz yakalı istihdamının yoğunlaşmasına bağlı olarak çalışma koşullarının kötüleşmesidir. Beyaz yakalıların sayısal artışı başlı başına beyaz yakalı sendikaların gelişimini etkilerken, çalışma koşullarının kötüleşmesi, beyaz yakalıları çıkarlarının korunması yönünde bir arayışa itmektedir. İkincisi, gelir ve iş güvencesinin kolektif olarak korunması ihtiyacının öncelikle önemli olduğu ekonomik faktörlerdir. Ekonomik faktörler beyaz yakalıların sendikalara katılma kararları vermeleri konusunda temel kişisel belirleyicidir. Üçüncüsü işverenlerin, sendikalaşmanın gelişmesine karşı izlediği sempatik ya da düşmanca politikalarıdır. Burada işverenlerin, özellikle yönetici ya da profesyoneller gibi belli grupların sendikalaşmasını açıkça engellediği belirtilmektedir. Dördüncüsü,

⁴⁰⁰ Price, s. 155.

⁴⁰¹ Price, s. 154.

hükümetlerin sendikalara karşı takındığı genel tavır ve uyguladığı politikalarıdır. Hükümetler, toplu pazarlığın genişlemesi ve sendikaların korunması doğrultusunda oluşturduğu yasal çerçeve ile sendikalaşmanın gelişmesini etkilemektedir. Hükümetlerin uygulamaları, aynı zamanda işverenlerin beyaz yakalıları bakışını da doğrudan etkilemektedir. Beşincisi iş çevresidir. Bu iş çevresinin, kolektif anlaşmalar ve çalışanların birlikte hareket ettikleri yapının kurumsallaştığı bürokratik bir iş çevresi olması gerektiği belirtilmektedir⁴⁰².

Beyaz yakalıların örgütlenmesine ilişkin üçüncü yaklaşım Crompton tarafından, diğer yaklaşımlara göre farklı bir perspektiften dile getirilmiştir. Onun açıklamaları, Blackburn/Prandy ve Bain/Price'ın çalışmalarının oturduğu Weberyen perspektifin aksine, beyaz yakalı emeğin sınıfsal konumunun neo-Marksist analizine dayanmaktadır. Crompton, beyaz yakalı emeği, emek ve sermaye fonksiyonlarının arasında muğlâk bir yapısal pozisyona yerleştirmektedir. Bu arada kalmış belirsiz konum, kapitalist üretim tarzındaki beyaz yakalı mesleki grupların çeşitliliğini yansıtmakta ve farklı beyaz yakalı grupların sınıfsal konumlarında oldukça fazla çeşitliliğe yol açmaktadır. Crompton'a göre, beyaz yakalıların sınıfsal konumlarındaki belirsizlik ve belirsizliğin neden olduğu çeşitlilik, onların kolektif temsil konusundaki tutum ve davranış kalıplarını belirlemektedir⁴⁰³.

Crompton, beyaz yakalıların kendi içindeki çeşitliliğin yansımasına örnek olarak, teknik işçilerle banka ve sigortacılık alanındaki büro işçilerinin ikisinin de beyaz yakalı olmasına rağmen sendikalaşma konusunda birbirinden farklı davranışlar göstermelerini vermektedir. Ona göre, her ikisinin de sınıfsal konumları az çok benzer özellikler göstermektedir, fakat kolektif olarak organize olma eğilimleri ve temsil stratejileri birbirlerinden farklıdır. Örneğin teknisyenler sendikalara üye olmayı tercih ederken, banka ve sigorta işçilerinin bir kısmı sendikalara, bir kısmı şirket temelli meslek birliklerine üye olmaktadır. Crompton, beyaz yakalıların kolektif temsil

⁴⁰² Price, s. 162.

⁴⁰³ Crompton, s. 410-411.

konusundaki kararsız ve çelişkili bu seçimlerini, onların sınıfsal konumlarındaki muğlaklığın bir yansıması olarak görmektedir⁴⁰⁴.

Beyaz yakalıların sınıfsal konumlarındaki muğlaklıktan hareket eden Crompton, Blackburn/Prandy ve Bain/Price'ın beyaz yakalıları yaklaşımlarını da bu bağlamda eleştirmektedir. Eleştirilerinin hareket noktası, onların sınıfsal konum ile beyaz yakalı sendikaların gelişimi, karakterleri, üyelerinin tutumları ve beyaz yakalıların örgütlenme davranışları arasında bir bağlantı kurmamalarıdır. Hâlbuki ona göre, beyaz yakalıların sınıfsal konumlarının belirsiz ve heterojen bir doğaya sahip olması, kolektif temsiliyet formlarının heterojen ve çelişkili olmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda beyaz yakalı sendikacılığa ilişkin yaklaşımların gelişmesi, orta sınıflı temsil eden kolektif organizasyonların strateji ve davranışları arasındaki farklılıkların anlaşılabilmesi, beyaz yakalıların sınıfsal konumlarının tahlil edilmesini zorunlu kılmaktadır⁴⁰⁵. Blackburn/Prandy ve Bain/Price, beyaz yakalı sendikalara ilişkin görüşlerini dile getirirken, onların sınıfsal konumlarını dikkate almamışlardır. Ona göre bu girişim, son derece yüzeysel bir girişimdir. Çünkü böyle bir girişimle beyaz yakalı sendikaların gelişimi hakkındaki genel gerçekler ortaya konulsa bile, olayların arkasındaki temel nedenlerin anlaşılması mümkün görünmemektedir⁴⁰⁶.

Esasında Crompton ile eleştirdiği Blackburn/Prandy ve Bain/Price arasında, beyaz yakalı işçilerin örgütlenme yapısını ve gelişim seyrini şekillendiren temel unsurlar konusunda önemli bir uyuşmazlık yoktur. Crompton, Blackburn/Prandy ve Bain/Price'ın bahsettiği beyaz yakalıların örgütlenme eğilimlerine ve beyaz yakalı örgütlerin yapısına ilişkin farklılıkları ve işyeri çevresinin yapısı, işverenlerin politikaları, hükümet politikaları, ekonomik baskı gibi beyaz yakalı sendikalaşmanın gelişim seyrini belirleyen etkenleri göz ardı etmemekte, hatta büyük çoğunluğunu kabul etmektedir. Onu diğerlerinden ayıran anahtar farklılık, kapitalist toplum içerisindeki ekonomik ve sosyal değişim süreci ile beyaz yakalıların örgütlenme eğilimleri arasında bağlantı kurma teşebbüsüdür. Crompton, diğerlerinin ortaya koyduğu gerçeklerin

⁴⁰⁴ Crompton, s. 421-422.

⁴⁰⁵ Crompton, s. 423.

⁴⁰⁶ Crompton, s. 411.

arkasındaki nedenleri ortaya koymaya çalışmış ve bu girişimin kapitalist üretim tarzındaki gelişmelere göndermeler yapmadan ve beyaz yakalıların sınıfsal konumları anlaşılmadan başarılı olamayacağına inanmıştır. Bu bağlamda Crompton, diğer teorilerin beyaz yakalıların kolektif temsilinin farklı bir yapıya sahip olduklarını başarıyla ortaya koyduklarını, ancak neden böyle olduğunu açıklamada, kapitalist üretim tarzını ve sınıfsal konumu dikkate almadıklarından yetersiz kaldıklarını ifade etmektedir⁴⁰⁷.

Bahsedilen perspektiften beyaz yakalı sendikalaşmaya yaklaşan Crompton, analizine orta sınıfın genişlemesi ile başlar. Ona göre, mülksüz orta sınıfın büyümesinde, kapitalizmin gelişimine koşut olarak ortaya çıkan önemli faktörler etkili olmuştur. Bunlar: Kapitalist üretim tarzının egemen hale gelmesi; birikim yönünde sürekli baskı olması ve bu yüzden artı-değer kitlesinin artması; artı-değer birikiminin artışı ve üretimin karmaşık hale gelmesiyle koordinasyon ve yönetim ihtiyacının hiç olmadığı kadar önemli hale gelmesidir. Bu faktörlerin etkisiyle gelişen orta sınıf konumunda/konumlarında yapısal bir belirsizlik ortaya çıkmıştır. Crompton'a göre, söz konusu sınıfsal belirsizlik üç noktada tartışılabilir. Bu tartışma alanları şunlardır:

(1) Üretim araçlarının kontrolüne ya da mülkiyetine sahip olmayan beyaz yakalıların artan biçimde kapitalist fonksiyonları yerine getirmesi;

(2) İlk nokta ile de bağlantılı olarak, beyaz yakalı emeğin, kapitalist üretim tarzının ayrıcalıklı olan sektörlerinde baskın biçimde istihdam edilmesi;

(3) Birçok beyaz yakalının emek ve sermaye fonksiyonlarının her ikisini de yerine getirmesidir⁴⁰⁸.

Crompton, sayılan tartışma alanlarının ilkiyle ilgili olarak, kapitalizmin gelişmesi ile birlikte kapitalist fonksiyonların farklılaştığını ve yaygınlaştığını belirtmektedir. Kapitalist fonksiyonların farklılaşarak genişlemesi, bu fonksiyonların üretim araçlarının yasal sahibi olmayan temsilciler tarafından artan biçimde yerine

⁴⁰⁷ Crompton, s. 414.

⁴⁰⁸ Crompton, s. 416.

getirilmesini zorunlu kılmıştır. Ona göre, bu durum, beyaz yakalıların büyük çoğunluğunda olan sınıfsal belirsizliğin ana kaynağıdır. Küçük bir azınlık dışındaki beyaz yakalı işçiler, mavi yakalı işçilerle mülksüzlük bağlamında aynı sınıfsal konumu paylaşmaktadırlar. Buna rağmen, onların sınıfsal konumları, kapitalist üretim tarzı içerisindeki rolleri, yani kapitalist fonksiyonların temsilcileri olmaları bağlamında işçi ya da burjuva biçiminde açıklıkla tanımlanamamaktadır. Bununla birlikte, orta sınıf içerisinde yer alan üst düzey yönetici gibi küçük bir beyaz yakalı azınlık, üretim araçlarının yasal sahibi olmamalarına rağmen, maddi üretim araçları ve emek üzerinde fiili bir kontrole sahip olduğu gibi, sermaye birikim sürecine ilişkin karar mekanizmalarına da katılmaktadır. Böyle bir kontrol, “yasal” mülk sahipliğine karşılık “fiili” mülk sahipliği olarak tanımlanabilir. Bu, söz konusu beyaz yakalı grubun sınıfsal konumlarını, kesin bir biçimde burjuva olarak ortaya koyar. Yasal olarak mülk sahibi olmayan beyaz yakalıların büyük bir kısmı için ise, böyle bir fiili mülk sahipliği söz konusu değildir. Ancak belli derecelerde kapitalist fonksiyonu, yani emek üzerindeki denetim fonksiyonunu üstlendiklerinden bunlara kolayca ne işçi ne de burjuva denilebilir. Dolayısıyla sınıfsal konumlarında bir belirsizlik söz konusudur⁴⁰⁹.

İkinci olarak kapitalist üretim tarzının gelişmesiyle birlikte, birikim yönünde, yani artı-değer oranının artışı yönünde sürekli bir baskı olması, kapitalist üretim tarzının tamamlayıcı özelliğidir. Birikim ve kar etme yönündeki sürekli baskı nedeniyle kapitalist üretim tarzı karmaşık hale gelmiştir. Muhasebe, reklam ve özellikle bankacılık ve sigortacılık gibi alanları içerisine alan finans sektörünün gelişmesine bağlı olarak özel sektörün genişlemesi, kapitalist üretim tarzı için zorunluluk halini almıştır. Tüm bu aktiviteler, artı-değer oranını büyüt müştür ve kapitalist üretim tarzı için hayati bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte tüm bu aktiviteleri yerine getirenler, kendileri yeni bir değer yaratmayıp başka alanlarda üretilen artı-değerin paylaşılmasını sağladıklarından üretken olmayan emektir. Beyaz yakalı emeğin büyük bir çoğunluğunun üretken olmayan emek olması ise, onların sınıfsal konumlarının tartışılmasına neden olmaktadır. Aslında sınıfsal konumlarının üretken olup olmamaları ile ilgisi bulunmamaktadır. Fakat artı-değer üretmemeleri işçi olamayacakları gibi bir yaygın kanının oluşmasına

⁴⁰⁹ Crompton, s. 416-417.

hizmet etmektedir. Bu şekilde işçi olarak kabul görmeyen beyaz yakalıların, burjuva sınıfına dâhil edilmeleri için de hiçbir neden yoktur. Crompton bu durumun, beyaz yakalıların sınıfsal konumlarındaki belirsizliği güçlendirdiğini ifade etmektedir⁴¹⁰.

Sınıfsal belirsizliğin üçüncü kaynağı, kapitalist üretim tarzı içerisindeki farklılaşmadır. Crompton'a göre, emek sürecinin artan biçimde karmaşık hale gelmesiyle üretimin işçiler tarafından bireysel olarak yerine getirildiği gibi bir yanlış anlama ortaya çıkmıştır. Oysa emek süreci, işbirliği içerisinde birlikte bir çabayı içerir, üretim farklı işçiler ya da işçi grupları tarafından birbirine angaje olmuş süreçlerin bir araya gelmesiyle müşterek olarak yerine getirilmektedir. Bu süreçteki üretimin koordinasyonu, kalite testleri gibi üretimin farklı evreleri beyaz ve mavi yakalı işçi gruplarının her ikisi tarafından üstlenilmektedir. Dolayısıyla emek süreci, "kolektif emekçiler" tarafından yerine getirilen bütün bir yapıdır. Crompton'a göre, emek sürecinin aşırı derecede parçalanarak farklılaşması bu durumu değiştirmemektedir. Kolektif emek süreci içerisinde koordinasyon, denetim görevleri bulunmaktadır. Bir taraftan söz konusu görevler, karmaşık emek süreci için gerekli olduğundan emeğin fonksiyonlarıdır. Bu açıdan bakıldığında beyaz yakalı emek kolektif emeğin bir fonksiyonunu yerine getirdiğinden diğer işçiler gibi sömürülmektedir. Diğer taraftan ise, söz konusu görevler aynı zamanda artı-değer oranının arttırılması ve artışın sürdürülebilmesi için gerekli olduğundan kapitalist fonksiyonlardır. Bu açıdan bakıldığında beyaz yakalılar kapitalistin temsilcileri olarak işlev görmektedirler. Örneğin, denetim her türlü ürünün üreticiye güvenli bir biçimde ulaştırılması için gereklidir ve üretim sürecinin ayrılmaz parçasıdır. Bu yönüyle emeğin fonksiyonudur. Diğer taraftan denetim görevini yerine getirenler, yoğun disiplin ve kontrolü sağlamak için işçiler üzerinde baskıya dayalı otoriter bir güce sahiptirler. Bu ise kapitalistin fonksiyondur. Dolayısıyla beyaz yakalılar emek ve sermayenin her ikisinin de işlevlerini aynı anda yerine getirmektedir. Bu durum, onların sınıfsal konumundaki belirsizliği güçlendiren temel çelişkidir⁴¹¹.

⁴¹⁰ Crompton, s. 417.

⁴¹¹ Crompton, s. 419-420.

Anlatılanlar bağlamında Crompton, beyaz yakalıların sendikalaşmasının anlaşılmasına yardımcı olacak üç önemli noktayı vurgulamaktadır. İlki, mülksüzlük sınıfları gruplandırmada yeterli bir ölçüt değildir. Sınıfsal konum belirlenirken kapitaliste ait denetim fonksiyonu dikkate alınmalıdır. İkincisi, diğer teorilerin beyaz yakalıların tutum ve davranışlarını açıklamak için statü belirsizliğinden yararlanmasına karşın, Crompton beyaz yakalıların sınıfsal konumlarındaki belirsizliğe vurgu yapmaktadır. Ona göre, örgütlenmeye ilişkin tutum ve davranışların basitçe beyaz yakalıların statülerindeki değişikliklerin sonucu olduğunu söylemek mümkün değildir. Üçüncü olarak, mülksüz orta sınıfın sınıfsal konumunun yukarıdaki kısa analizi, beyaz yakalıların zayıf örgütlenmelerinin ve kolektif temsil şekillerinin anlaşılmasında kullanışlı bir hareket noktası sağlamaktadır⁴¹².

Crompton, Weberyak yaklaşımının beyaz yakalı sendikaların gelişimi ve davranışlarının açıklanmasında dikkate aldıkları piyasa, iş ve statü konumlarını önemli faktörler olarak kabul etmektedir. Ona göre, beyaz yakalıların piyasa olanaklarının azaldığı bir gerçektir. Daha da önemlisi, piyasa olanaklarındaki azalış, kolektif mücadele ile ciddi bir baskı oluşturan mavi yakalılara oranla çok daha fazla olmuştur. Uzun dönemli güvenceli bir işe sahip olan beyaz yakalıların iş konumları da rasyonalizasyon sürecinden en az mavi yakalı işçiler kadar etkilenmeleri nedeniyle tehlikeye girmiştir. Piyasa ve iş konumlarındaki değişiklikler, statülerinin düşmesine neden olmuştur. Tüm bunların sonucu olarak, militan davranışlar konusunda gönülsüz olmalarına rağmen, beyaz yakalılar arasında sendikalaşma artış göstermiştir. Bu açıklamalar bağlamında Crompton'a göre kısaca, Weberyak yaklaşımlar tarafından sağlanan çerçeve içerisinde düşünüldüğünde, beyaz yakalıların sınıfsal konumlarının değiştiği ve bu durumun onların kolektif temsile katılma yönünde tutum sergilemelerini sağladığı doğrudur. Bununla birlikte, Weberyak yaklaşımının sunduğu çerçeve, daha temel bir soruya yanıt verememektedir. Beyaz yakalıların piyasa ve iş konumlarındaki böylesine hızlı bir değişiklik, görece kısa bir dönemde nasıl gerçekleşmiştir? İşte bu

⁴¹² Crompton, s. 420.

noktada Crompton'a göre, hızlı biçimdeki proleterleşmenin tatmin edici bir açıklaması ancak, kapitalist üretim tarzındaki gelişmelere referans vererek yapılabilir⁴¹³.

Tekelci kapitalizmin gelişmesi ile birlikte, baskın olarak kapitalist fonksiyonları yerine getiren emeğin ücretleri artış göstermiştir. Toplam maliyetler içerisinde, kapitalist fonksiyonu yerine getiren beyaz yakalı emeğin maliyetinin artması sorununa, rasyonalizasyon ve verimlilik artışı ile çözüm bulunmuştur. Rasyonalizasyon süreci ile parçalanmış işler, emek ve sermayenin fonksiyonlarının birbirinden ayrılmasını olanaklı kılmıştır. Böylece bir tarafta az sayıda yüksek eğitimli yönetici ve denetçiler sermayenin fonksiyonunu üstlenirken, diğer tarafta mavi yakalılarla birlikte, aşağı düzeye indirilen büyük beyaz yakalılar kitlesi, yönetim ve denetim dışında kalan rutin işleri üstlenerek proleterleştirilmişlerdir. Oluşan yeni yapıda bir tarafta sermayenin fonksiyonunu yerine getiren az sayıda beyaz yakalı varken, diğer tarafta kapitalist fonksiyona katılımı tamamen kısıtlanarak emeğin fonksiyonunu üstlenen çok sayıdaki beyaz yakalı yer almıştır. Yine önemsiz sayılabilecek beyaz yakalı azınlık ise, diğer iki beyaz yakalı grubunun arasında kalarak hem sermaye hem de emeğin fonksiyonunu üstlenmiştir⁴¹⁴.

Beyaz yakalıların proleterleşerek sınıfsal konumlarının netleşmesi piyasa, iş ve statü konumlarını değiştirmiştir. Bu durumda, kararsız olan ya da şirket merkezli danışma yapılarına ve şirketin güdümündeki personel birliklerine antipati duyan beyaz yakalıları, geriye kalan örgüt olan sendikalara katılma yolunu seçmişlerdir. Dolayısıyla beyaz yakalıların kolektif temsil meselesi temelde, sınıfsal konumlarını kaybetmeleri ya da proleterleşmeleri ile ilgilidir. Çünkü görünürdeki piyasa, iş ve statü konumlarını kaybetmelerinin temelinde, sınıfsal konumlarındaki değişim yatmaktadır⁴¹⁵. Böylece Crompton beyaz yakalıların sendikalara yönelişinin temeline sınıfsal konumlarındaki değişimi, başka bir ifadeyle proleterleşmelerini koymaktadır. Beyaz yakalıların sınıfsal konumlarındaki belirsizliği ise, onların kolektif davranışlarının ya da örgütlenme karakterlerinin temel belirleyicisi olarak görmektedir. Söz konusu belirsizlik ve

⁴¹³ Crompton, s. 421.

⁴¹⁴ Crompton, s. 421.

⁴¹⁵ Crompton, s. 421-422.

değişiklik durumunun arkasında, kapitalist üretim tarzının rasyonalizasyon sürecinde yeniden yapılanması sonucu ortaya çıkan koşullar bulunmaktadır.

Crompton'a göre, rasyonalizasyon sürecinin bizatihi kendisi de beyaz yakalıların kolektif temsile yönelmelerine neden olmuştur. Rasyonalizasyon ihtiyacı bilgisayarın emek sürecinde etkin biçimde kullanılması, iş değerlemesi gibi uygulamaları beraberinde getirmiştir. Böylece işler, artan biçimde rutin hale gelmiş, emek süreci aşırı derecede parçalanmış ve kişisel olmayan merkezi kontrol sürekli artmıştır. Çalışanların kontrol güçleri aşınmış ve özerklikleri azalmıştır. Bu değişiklikler nedeniyle ağırlaşan çalışma koşullarından şikâyet eden beyaz yakalıların kolektif harekete olan yönelimi artmıştır⁴¹⁶.

Öte yandan, Crompton'a göre, kolektif harekete ilgi artmakla birlikte, bu kolektif hareketin çeşitli formları arasında, yani sendikalar ve personel birlikleri arasındaki tercih, beyaz yakalıların örgütlenme meselesinin başka bir boyutunu oluşturmaktadır. Personel birlikleri, sendikalardan çok farklı stratejiler izlemektedirler. Çünkü sendikalardan farklı olarak personel birlikleri, emek ve sermayenin çıkarları arasında bir çatışma değil uyum olduğunu temel alan bir anlayışı benimsemişlerdir. Bu nedenle muhalif ya da çatışmacı bir tutum sergilemeyi reddetmektedirler. Ona göre, personel birliklerinin dile getirdikleri amaçlara baktığımızda bu tavrı açıkça görmek mümkündür. Örneğin bir personel birliği amaçlarının personel ve şirketin refah ve çıkarlarını daha iyiye götürmek ve karşılıklı iyi niyetin arttırılması olarak tanımlamaktadır. Bezer biçimde başka bir personel birliği amacını, ortak çıkarlar temelinde işçi ve işverenler arasındaki pozitif ilişkilerin korunması ve geliştirilmesi olarak açıklamaktadır⁴¹⁷.

Crompton'a göre, beyaz yakalıların ciddi bir bölümü, yönetimle ya da kapitalist fonksiyonla işbirliği yapmayı, çıkarlarını gerçekleştirmenin en iyi yolu olarak gördüklerinden personel birliklerine üye olmayı tercih etmektedir. Bu beyaz yakalıların personel birliklerine üye olmalarının nedeni, rasyonalizasyon sürecine rağmen, halen

⁴¹⁶ Crompton, s. 422.

⁴¹⁷ Crompton, s. 422-423.

sınıfsal konumlarının belirsiz olmasıdır. Çünkü halen, hem emeğin hem de kapitalistin fonksiyonunu üstlenmektedirler ya da en azından böyle düşünmektedirler. Beyaz yakalıların diğer kısmı ise, kendilerini emeğin fonksiyonu içerisinde tanımlayarak kolektif çıkarlarını gerçekleştirmenin yolunun sendikalar olduğunu düşünmektedir. Bu iki davranış biçimi, beyaz yakalıların sınıfsal konumundaki belirsizlik durumunun neden olduğu çelişkili kolektif eğilimlerle tamamıyla uyumludur. Gerçekten Crompton'a göre, beyaz yakalıların kolektif temsilinin çeşitli ve bazen çelişkili doğası, mülksüz orta sınıf içerisindeki sınıfsal konumun ya da konumların belirsizlik reflekslerinden kaynaklanmaktadır⁴¹⁸.

Blackburn/Prandy ve Bain/Price, beyaz yakalıların örgütlenme eğilimleri, beyaz yakalı sendikaların yapıları, karakterleri ve gelişimi hakkında açıklayıcı tespitler yapmışlardır. Tüm bu tespitler, beyaz yakalı örgütlenmenin genel durumu hakkında bir çerçeve sunmaktadır. Ancak bu genel çerçevenin neden böyle olduğuna ilişkin sorulara da yanıt aranıyorsa ya da beyaz yakalı örgütlenmenin genel durumunun böyle olmasının arkasındaki nedenler ve temel belirleyiciler aranıyorsa, Crompton'ın perspektifinden yararlanılması anlamlı görünmektedir. Çünkü diğer teorilerin beyaz yakalı örgütlenmeye ilişkin çektiği bütün bir fotoğrafın temelinde, beyaz yakalıların bugün işçi olan baskın bir kısmının çelişkili sınıfsal konum mirasına sahip olmaları, diğer kısmının da halen çelişkili sınıf konumunda bulunmaları yatmaktadır. Crompton'ın belirttiği ve birinci bölümde detaylı olarak tartışıldığı gibi, beyaz yakalıların çelişkili sınıfsal konuma sahip olmalarının ya da şimdi çelişkili sınıfsal konumda olmasalar da böyle bir geçmişe sahip olmalarının, onların örgütlenme davranışlarını ve dolayısıyla örgütlerinin karakterlerini belirlediği söylenebilir.

2.3 BEYAZ YAKALILARIN ÖRGÜTLENME KARAKTERİ

Beyaz yakalı işçilerin örgütlenme karakteri ile ilgili iki temel eğilimden bahsedilebilir. Bunlar *sendikalara üye olmak konusunda isteksiz davranmaları* ve *sendikalara üye olsalar bile geleneksel sendikal mücadeleden uzak olan gevşek bir örgütlenme yapısına sahip olmalarıdır*. Söz konusu iki temel eğilimin, aynı zamanda

⁴¹⁸ Crompton, s. 422.

beyaz yakalı işçilerin örgütlenme karakterini mavi yakalı işçilerinkinden farklı kılan temel nitelikler olduğu söylenebilir.

Beyaz yakalılar, sendikalara üye olmak konusunda görece isteksiz davranmaktadır. Söz konusu isteksizliğin üç temel nedeninden bahsedilmektedir. Bunlardan ilki, beyaz yakalıların sendikalara karşı genel bir *antipati duymalarıdır*. Antipati duyma nedenleri ise grevden hoşlanmama, sendikalara güvenmeme, sendikaların politik olması, sendikaların uzlaşmazlık ve çatışmalara sebep olması olarak sayılmaktadır⁴¹⁹. Burada vurgulanması gereken nokta, beyaz yakalıların sendikalara antipati duymalarının nedenleri olarak gösterilen grev yapmak, uzlaşmazlığa neden olmak, politik olmak gibi eğilimler sendikayı sendika yapan ve örgütlülüğe anlam kazandıran doğal unsurlardır. Beyaz yakalıların bu unsurlar nedeniyle sendikalara üye olmamaları, örgütlenme konusuna bakışlarının ne denli sorunlu olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Sendikalara üye olmak konusundaki isteksizliğin ikinci nedeni, beyaz yakalıların sendikaları, işçi sınıfı ile özdeşleştirdikleri *mavi yakalıları has örgütler olarak görmeleridir*⁴²⁰. Beyaz yakalıların büyük çoğunluğu için mavi yakalılar fabrikalardaki sıkıcı, rutin ve genellikle kirli işlerde çalışan, tek tip elbiseler giyen işçilerdir. Mavi yakalılar doğrudan işçi sınıfı ile özdeş kabul edilmektedir. Buna karşın, beyaz yakalılar kendilerini işçi olarak görmemektedir. Gerçekten yapılan çeşitli araştırmalarda beyaz yakalıların kendilerini işçi sınıfına değil, orta sınıfa ait gördükleri ortaya konulmuştur⁴²¹. Beyaz yakalılar üretim organizasyonu içerisindeki rolleri, ayrıcalıkları ve sosyal statüleri sayesinde sahip olduklarını düşündükleri orta sınıf konumlarının, kendilerini mavi yakalılarından ya da işçilerden farklı kıldığına

⁴¹⁹ Mercer ve Weir, s. 58.

⁴²⁰ J. Daniel Reynaud, “Stratification and Industrial Relation: Reflection on the Trade Unionism of Blackcoated, Technical and Managerial Employee”, **Social Stratification and Industrial Relations**, M. Main (Ed.), London: Social Science Research Council, 1969, s. 149; Frank G. Cook ve Diğerleri, “White and Blue Collar Workers’ Attitude to Trade Unionism and Social Class”, *Industrial Relations Journal*, 1975, Vol. 6, No. 4, Ebsco-Host Veritabanı, s. 50.

⁴²¹ Reynaud, s. 149; Cook ve Diğerleri, s. 50; Bora, s. 48; Bora ve Diğerleri, s. 226; Öztürk, s. 16.

inanmaktadırlar. Bu anlayışın bir sonucu olarak, mavi yakalılara ya da işçilere has gördükleri sendikalara üye olmak konusunda görece isteksiz davranmaktadırlar⁴²².

Üçüncü olarak, beyaz yakalılar sendikalara *ihtiyaçları olmadığını düşünmeleri* nedeniyle üye olmamaktadırlar. Sendikalara ihtiyaç duymamalarının en önemli nedeni ise, şirketlerinin onların tüm haklarını koruduğuna inanmalarıdır⁴²³. Beyaz yakalı mesleklerde, genellikle katı hiyerarşiye dayalı otoriter bir mekanizma bulunmaktadır. Bu mekanizma içerisinde, beyaz yakalı işçiler ile işverenler ve işveren temsilcileri arasında paternalist bir ilişki bulunmaktadır. Söz konusu ilişki, işverenlerin, çalışanların aleyhine bir uygulamada bulunmayacağı ya da bulunuyorsa bile bunun onların iyiliğine olduğu ön kabulüne dayanmaktadır. İşverenin, zaten çalışanların çıkarlarını elinden geldiği kadar koruduğuna inanılmaktadır. Paternalist ilişki içerisinde işverenlerin her türlü uygulaması, sonuçta kişinin kendi iyiliği için olduğundan meşru kabul edilmektedir. Bu ilişki, bireyci ve rekabetçi bir yapı ile desteklenmektedir. Bu yapıda terfi, ücret gibi meseleler kişinin rekabetteki başarısına, işverenlerle kurduğu samimi ilişkilere ve işverenin istemediği eğilimlerden uzak durmasına bağlıdır. Söz konusu yapı içerisinde yönetim, çalışanları, kolektif harekete katılmak ile kolektif hareketten uzak durarak elde edilecek statü, gelir, saygınlık gibi kazanımlar arasında bir seçim yapmaya zorlamaktadır⁴²⁴. Zaten kolektif hareket geleneğine sahip olmayan ve orta sınıf refleksleri ile hareket eden beyaz yakalılar, paternalist ilişki çerçevesinde işverenin vaatlerine ve insafına güvenmek zorunda kalmakta ve tercihini örgütlü mücadeleden uzak durarak, bireysel hedeflere ulaşmak yönünde yapmaktadır.

Beyaz yakalıların sendikalara katılmak konusunda isteksiz olmalarından daha önemli bir sorun, örgütlenmeleri durumunda geleneksel sendikal mücadeleden uzak bir örgütlenme yapısına sahip olmalarıdır. Beyaz yakalı sendikalar, beyaz yakalıların geç sendikalaşmaları ve sendikalara üye olmak konusunda gönülsüz davranmaları nedeniyle hiçbir zaman mavi yakalı sendikalar kadar ciddi üye sayısına ulaşamamışlardır. Ancak, beyaz yakalıların örgütlenmesinde, kaydedilen üye sayısından daha önemli olan mesele,

⁴²² Reynaud, s. 149.

⁴²³ Mercer ve Weir, s. 58-59.

⁴²⁴ Archie Kleingartner, "The Organization of White-Collar Workers", *British Journal of Industrial Relations*, 1968, Vol. 6, No. 1, Ebsco-Host Veritabanı, s. 82

çalışma koşullarına ilişkin genel gidişatı etkiyecek güç anlamındaki etkinliklerinin zayıf olmasıdır⁴²⁵. Sendikal gücün değerlendirilmesi açısından, sendikaların üye sayılarının çokluğu göz ardı edilmemesi gereken bir ölçüt olmakla birlikte, sayısal anlamındaki kapsamdan daha önemli bir ölçüt, işgücünü harekete geçirebilme kapasitesi ve etkinlik alanlarının genişliği olarak kabul edilmektedir⁴²⁶. Birçok mavi yakalı sendika, az sayıdaki üye ile çok önemli işler başarmıştır. Dolayısıyla beyaz yakalı sendikalar açısından önemli olan, amaçlarını gerçekleştirmek için kullandıkları yöntemler ve bu yöntemlerin etkinliğidir. Bu bağlamda beyaz yakalı sendikaların büyük bir çoğunluğunun temel sorunu, ciddi miktarda üye kaydetmelerine rağmen, baskı unsuru olma bağlamında zayıf bir görünüm sergilemeleridir⁴²⁷.

Beyaz yakalılar dünyada iki farklı şekilde örgütlenmektedir. Bu örgütlenmeler personel birlikleri ve sendikalardır. Bütünüyle orta sınıf örgütü olarak görülen personel birlikleri, orta sınıf özlemlerine doğrudan cevap verme iddiası taşımaktadır. Bu haliyle personel birlikleri, beyaz yakalıları tarafından işçi sınıfı örgütü görünümünde olan sendikaların alternatifi olarak kabul edilmektedir⁴²⁸. Personel birliklerinin örgütlenmeye bakışları, amaçları ve uygulamaları sendikalardan farklıdır. Her şeyden önce personel birlikleri, işçi ve işverenlerin çıkarları arasında bir çatışmanın varlığını reddetmektedir. İşçi ve işverenlerin çıkarları arasında uyum olduğu vurgusu üzerinden hareketle, emek ve sermayenin çıkarlarının ortak olduğu anlayışını benimsemişlerdir. Bu anlayış bağlamında, personel birliklerinin hemen hemen hepsi amaçlarını, işçi ve işverenlerin ortak olan çıkarlarını daha iyiye götürmek ve bunu gerçekleştirmek için tarafların uyum içerisinde hareket etmelerini sağlamak olarak açıklamaktadır⁴²⁹. Beyaz yakalı sendikaların önemli bir bölümü, personel birlikleriyle benzer özellikler taşıdığından, personel birliklerinden biraz daha ayrıntılı bahsedilmesinde fayda vardır.

⁴²⁵ Jenkins ve Sherman, s. 59.

⁴²⁶ Kuvvet Lordoğlu, “Yeni Yüzyılda Sendikasız Bir Sendikacılık Olasılığı Üzerine Tartışma...”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, No. 38, Ankara: TÜHİS Yayınları, 2000, s. 506; Selamoğlu, 2003, s. 66; Selamoğlu, 2004, s. 41.

⁴²⁷ Albert A. Blum ve Mark Thompson, “Unions and White-Collar Workers in Mexico”, *Industrial and Labor Relations Review*, 1972, Vol. 26, No. 1, J-Stor Veri Tabanı, s. 649.

⁴²⁸ Kenneth Roberts ve Diğerleri, **The Fragmentary Class Structure**, London: Heinemann, 1977, s. 130-131.

⁴²⁹ Reynaud, s. 155; Crompton, s. 422-423.

Personel birliklerinin işverenin ya da yönetimin güdümünde olması, olağan bir durumdur. Personel birlikleri işverenler tarafından, işletme yönetiminin tamamlayıcısı olarak görülmektedir. Dolayısıyla işverenin kontrol ve otoritesi, hem üyeler hem de personel birliğinin yönetimi tarafından meşru kabul edilmektedir. Bu bağlamda personel birliklerinde, güçlerin çatışmasından çıkan uzlaşmaya dayalı bir “pazarlık” sürecinden söz etmek mümkün değildir. Bunun yerine, yönetim tarafından işçilere dürüst davranılacağı yönünde güçlü bir inanca dayalı “temsil” esas alınmaktadır. Üyelerin temsil edilmekten öteye örgüt politikalarının belirlenmesi, çalışma koşullarına ilişkin pazarlıklar yapılması gibi temel konular üzerinde ciddi bir etkisinden söz edilemez. Personel birlikleri, genellikle yalnızca kendi şirketlerinde örgütlenmiştir ve işverenlerden maddi destek almaktadır. Bu durum, işverenin güdümünde olduklarının ve kuru bir temsilin ötesine gidemediklerinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir⁴³⁰.

Personel birlikleri çalışma koşullarının iyileştirilmesinde kolektif mücadele yerine, bireysel rekabetin izlenmesi gerektiği yönünde tavır koymaktadır. Grev ve toplu pazarlıklar personel birliklerinde kabul gören araçlar değildir. Personel birliklerinde çalışma koşullarının daha eşitlikçi genel kurallara bağlanması ve kolektif çıkarların korunması temelinde politikalar yürütülmesi reddedilmekte, sadece ekonomik çıkarları dikkate alan politikalara sıcak bakılmaktadır. Personel birlikleri, muhalif ya da çatışmacı tutumlardan ve militanlıktan tamamen uzaktır⁴³¹. Bu yapısıyla personel birliklerinin, sınıf bilincinden ziyade, statü bilincini yansıttığı; dolayısıyla kolektif mücadele anlamında kâğıt üzerinde kalan bir örgütlenme biçimi olduğu ifade edilmektedir⁴³².

Örgütlenen beyaz yakalıların personel birlikleri yerine sendikalara üye olmaları da geleneksel sendikal mücadeleden yana tavır koydukları anlamına gelmemektedir. Çünkü belirtildiği gibi, beyaz yakalı sendikaların önemli bir bölümü, genel anlayış olarak personel birlikleriyle benzer özellikler taşımaktadır. Hatta fiili olarak personel

⁴³⁰ Blackburn ve Prandy, s. 112-115.

⁴³¹ Reynaud, s. 158-159; Crompton, s. 423.

⁴³² Mercer ve Weir, s. 56.

birliklerinden farksız göründükleri ifade edilmiştir⁴³³. Geriye kalanların çoğu ise, personel birlikleri gibi olmasa bile, geleneksel sendikal mücadele anlamında zayıf kalmaktadır. Bu durumun en önemli nedeninin, beyaz yakalıları örgütleyen sendikaların, “beyaz yakalıların isteklerine cevap verme kaygısı” ile hareket etmeleri olduğu belirtilmiştir⁴³⁴.

Esasen beyaz yakalı sendikalar, mavi yakalıları gibi işçi sınıfı merkezli bir yaklaşımla örgütlenme çabası göstermişlerdir. Fakat bu yaklaşımın beyaz yakalıları tarafından kabul görmemesi, zamanla orta sınıf yaklaşımını benimsemelerine neden olmuştur. Gerçekten beyaz yakalı sendikaların, tarihsel olarak iki alternatif yaklaşımla örgütlendikleri belirtilmektedir. Bunlardan ilki “fabrika yaklaşımı” olarak adlandırılmaktadır. Fabrika yaklaşımı ile örgütlenmede, beyaz yakalı sendikalar, işçi sınıfı orijinli bir söylemle tıpkı mavi yakalı işçiler gibi örgütlenme yolunu izlemişlerdir. Üyelerine yönetime karşı çatışmacı bir anlayış benimsemeleri gerektiğini telkin etmişlerdir. Beyaz yakalı işçilerin, yalnızca sendikalar aracılığıyla çalışma koşullarını daha iyiye götürebileceklerini vurgulamışlar ve politikalarını bu anlayış çerçevesinde şekillendirmişlerdir. Ancak, işçi sınıfı orijinli söylem, beyaz yakalıları arasında rağbet görmemiştir. Beyaz yakalıları, işçi sınıfı vurgusuyla hareket eden ve işverene karşı çatışmacı bir tavır sergilenmesi yönünde telkinde bulunan sendikalara katıldıkları takdirde, ayrıcalıklarını kaybedecekleri düşüncesiyle bu örgütlenme yaklaşımına ilgi göstermemiştir. Bahsedilen hayal kırıklığı, beyaz yakalı sendikaları farklı bir yaklaşıma yöneltmiştir. Söz konusu ikinci yaklaşım “orta sınıf yaklaşımı”dır. Bu yaklaşımda sendikalar, beyaz yakalıların orta sınıf hedeflerini gerçekleştirmelerinin en iyi yolunun sendika üyeliği olduğu söylemini öne çıkararak orta sınıf vurgusunun çekiciliğini kullanmak istemişlerdir⁴³⁵. Orta sınıf yaklaşımı, beyaz yakalı sendikaların karakterini baskın olarak şekillendiren yaklaşımdır. Günümüzde, beyaz yakalı sendikaların geleneksel sendikal örgütlenmeden farklı karaktere sahip olmalarında, ağırlıklı olarak orta sınıf yaklaşımının izlerini taşımalarının büyük etkisi olduğu belirtilmelidir.

⁴³³ Price, s. 163.

⁴³⁴ Kleingartner, s. 93.

⁴³⁵ Strauss, s. 75.

Orta sınıf yaklaşımı ile örgütlenen sendikaların faaliyetleri, orta sınıf söylemine uygun biçimde şekillenmektedir. Bu yaklaşımı benimseyen sendikaların faaliyetlerinde, çalışma koşullarına ilişkin meseleler çok az dile getirilmektedir. Faaliyetler ağırlıklı olarak çalışanların ya da emeklilerin bir araya getirildiği çeşitli partiler, turnuvalar, geziler gibi eğlenceye yönelik organizasyonlar ya da reklam amaçlı radyo ve televizyon programlarındaki sponsorluklardan oluşmaktadır⁴³⁶. Sendika üyeliğini çekici hale getirmek için örgütlü olan ve olmayan çalışanların bir araya getirildiği eğlence organizasyonlarına sinema yıldızlarının ya da çeşitli ünlülerin davet edilmesi gibi yollara başvurulmaktadır. Bu faaliyetlerde, emeğin genel sorunlarına ve çalışma koşullarına ilişkin tartışmalar yapılmamakta, politika üretme çabası içerisine girilmemektedir. Sendikalar, faaliyetlerinin sosyal ilişkilerden öteye gitmemesinin, gösterişli ve eğlenceye dayalı olmasının gerekçesini, üyelerin örgütlenmeden, çalışma koşullarından, sendikal işlevlerden ziyade, sosyal aktivitelere ilgi göstermeleri şeklinde ifade etmektedir. Beyaz yakalıların ilgisizliğinin arkasında, örgütlü mücadeleye ilişkin etkinliklerin işçilere ya da mavi yakalılara özgü görüldüğü şeklindeki klasik gerekçe yer almaktadır⁴³⁷.

Orta sınıf yaklaşımı pazarlık konuları ve teknikleri bakımından da belirleyicidir. Orta sınıf yaklaşımını benimseyen sendikalar, özellikle ekonomik temalar üzerinde durmakta ve beyaz yakalıların sahip oldukları ayrıcalıkları pazarlık konusu yapmaktadır. Sendikacılar, bu tip pazarlıklarda işverenlerle çatışmadan ziyade, sendika üyelerinin mevcut durumlarını korumaya dönük ılımlı konuşmalar yapmayı tercih etmektedir. Özellikle üyelerinin işyerindeki konumlarına ilişkin bireysel pazarlıklar sıklıkla yapılmaktadır. Hatta bazı sendikalar için, birçok üyesinin sendikanın girişimi ile yönetici pozisyonuna terfi etmesi bir övünç kaynağıdır. Toplu pazarlıklar konusunda liyakate ve kıdeme dayalı, herkes için aynı prosedüre bağlı, eşitlik ilkesinin gözetildiği terfi ve ücret sistemi istenilen bir durum değildir⁴³⁸. Toplu pazarlık şartları, iş güvencesi gibi sendikalar açısından temel olan konularda bile işverenlerle sıkı pazarlıklara girmekten kaçınılmaktadır. Sendikalar açısından hayati olan bu konular, spesifik

⁴³⁶ Kleingartner, s. 83.

⁴³⁷ Strauss, s. 76-78.

⁴³⁸ Strauss, s. 78.

mesleki çıkarların gölgesinde kalmaktadır. Beyaz yakalı sendikaların genel eğilim olarak ücret, terfi fırsatları ve profesyonel standartlar üzerinde çalışmalar yürüttükleri belirtilmiştir⁴³⁹. Bu bağlamda beyaz yakalı sendikalar ağırlıklı olarak dar merkezli, korumacı çıkar grupları olarak şekillenmektedir. Dolayısıyla beyaz yakalı sendikaların çoğu, mavi yakalı sendikaların öne çıkardığı sosyal adalet ve toplu pazarlık vurguları yerine, mesleki çıkarlara ve yönetimle işbirliği anlayışına vurgu yapmaktadır. Kolektif amaçlar çok az dile getirilmekte, bunun yerine bireysel çıkarlar için kolektif hareket ön plana çıkarılmaktadır⁴⁴⁰.

Beyaz yakalı sendikalar, orta sınıf yaklaşımının sonucu olarak “dar kolektivizm” anlayışına sahiptir. Dar kolektivizm anlayışı, genel sosyal haklara ilgisiz olan, sadece üyelerinin ekonomik ve mesleki çıkarlarını gerçekleştirmek için dayanışma içerisinde olan ve kolektif mücadele araçlarının kullanılmasından özellikle kaçınan bir anlayışı ifade etmektedir. Böyle bir anlayışla hareket eden beyaz yakalı sendikalar, sadece üyelerinin spesifik mesleki çıkarlarını gerçekleştirmek istemekte ve yöntem olarak da yönetimle çatışmadan ziyade, işbirliği içerisinde olmayı tercih etmektedir. Dar kolektivizm anlayışına sahip beyaz yakalı sendikaların en önemli özelliği aşırı uzlaşmacı tavrı, genel bir politika olarak uygulamalarıdır. Bu sendikalar, sadece sendikal tanınmaya ilişkin yasal hakları dile getirmekte ve toplu pazarlık sürecini kağıt üzerinde yerine getirmekle yetinmektedir⁴⁴¹.

Beyaz yakalı sendikalar kolektif mücadelede militan bir imajdan özellikle uzak durmayı temel alan sınırlı bir politika izlemektedirler. Militanlıktan uzak durmaları bir tarafa, üretimden kaynaklanan yasal güçlerini kullanmak konusunda bile isteksizdirler. Amaçlarını gerçekleştirmek için iş yavaşlatma, yürüyüş ve çeşitli eylemleri içeren kolektif mücadele araçlarından mümkün olduğu kadar uzak durmaktadırlar. Üyeler de bu tip eylemlere ilgi göstermemekte, hatta sıradan sendikal faaliyetlere bile sınırlı ölçüde katılmaktadırlar. Beyaz yakalı sendikalar, temel sendikal faaliyetlerden olan grev

⁴³⁹ Edward R. Curtin, “White-Collar Unionization”, **Personel Policy Study**, No. 220, New York: National Industrial Conference Board, 1970, s. 12; Strauss, s. 73-75.

⁴⁴⁰ Cook ve Diğerleri, s. 56.

⁴⁴¹ Roberts ve Diğerleri, s. 132.

konusunda görece isteksiz davranmaktadır⁴⁴². Gerçekten çeşitli sektörlerdeki grev eğilimlerini karşılaştırmalı olarak inceleyen bir çalışmada, beyaz yakalıların yoğun olarak bulunduğu hizmet ve ticaret alanlarındaki grev eğiliminin düşük-orta düzeyde olduğu, buna karşın madencilik, tekstil, kimya, imalat, inşaat gibi mavi yakalıların yoğun olarak çalıştığı sektörlerdeki grev eğiliminin yüksek-orta düzeyde seyrettiği bulgulanmıştır⁴⁴³.

Orta sınıf anlayışıyla şekillenen beyaz yakalı sendikalar, mavi yakalı sendikalardan farklı karakter taşıdıklarını varsaydıklarından, mavi yakalıların ağırlıklı olduğu üst örgütlere üye olmak konusunda da isteksiz davranmaktadır. Üyelerin, daha aşağı katmanlarda görülen işçilerle ortak çıkarlara sahip olduklarına inanılmamaktadır. Tıpkı beyaz yakalıların örgütlenme eğilimlerinin mavi yakalılarından farklı olması gibi, problemlerinin ve taleplerinin de onlardan farklı olduğu düşünülmektedir⁴⁴⁴. Bu anlayıştan hareketle beyaz yakalı sendikaların önemli bir bölümü, sırf kendilerinin sendika olarak algılanmaması için üst örgütlere üye olmaktan kaçınmaktadır. Halbuki üst örgüt üyeliğinin önemli kazanımları bulunmaktadır. Her şeyden önce, üst örgütlerde, hükümetin ve tüm tarafların katılımıyla gerçekleşen süreç sonucunda politika yapımı söz konusudur. Bu politikaları belirlemek ve yönlendirmek konusunda üst örgütlerin sembolik olmaktan öte ciddi güçleri olduğu bir gerçektir. Beyaz yakalılar, üst örgütlerin dışında kalarak bu gücün bir parçası olmaktan, görece güçlü bir pazarlık sürecinden ve yasal korumadan mahrum kalmaktadır. Bunun yanında, diğer sendikalarla bağlantılarını ve işbirliği yapma güçlerini kendi elleriyle sınırlamaktadırlar. Tüm bunların, zaten tarihsel olarak zayıf olan beyaz yakalı örgütlenmeyi önemli bir deneyimden mahrum bıraktığı belirtilmektedir⁴⁴⁵.

Anlatılanlar çerçevesinde beyaz yakalıların sendikalara üye olmaları durumunda, sendikalarının çoğunun, geleneksel sendikal mücadeleden uzak olan gevşek

⁴⁴² Strauss, s. 73-75; Cook ve Diğerleri, s. 56; Crompton, s. 423.

⁴⁴³ Clarke Kerr ve Siegel Abraham, "The Inter-Industry Propensity to Strike: An International Comparison", **Industrial Conflict in Britain**, Edward W. Ewans ve Stewart W. Creigh (Ed.), London: Frank Cass, 1977, s. 234 Aktaran: Ahmet Makal, **Grev: Kurumlar ve Uluslararası Farlılıklar**, 1. Baskı, Ankara: V Yayınları, 1977, s. 77.

⁴⁴⁴ Jenkins ve Sherman, s. 44.

⁴⁴⁵ Jenkins ve Sherman, s. 41-42.

bir örgütlenme yapısına sahip olduğu söylenebilir. “Gevşek örgütlenme yapısı” ile anlatılmak istenen, ağırlıklı olarak işverenlerle çıkarlarının çeliştiği ya da çatıştığı anlayışı yerine, uyumlu ya da ortak olduğu anlayışının benimsendiği; kolektif mücadele araçlarının kullanılmasından ve özellikle militanlıktan uzak durularak aşırı uzlaşmacı politikaların esas alındığı; genel sosyal sorunlar karşısında bütünüyle sessiz kaldığı gibi, üyelerin spesifik mesleki çıkarları dışındaki sorunlarının çözülmesi amacıyla bile kolektif tepki gösterilmesinden mümkün olduğunca kaçınıldığı; sendikal faaliyetlerin ağırlıklı olarak sosyal amaçlı organizasyonlardan oluştuğu; üyelerin sendikal faaliyetlere ve mücadeleye katılım konusunda isteksiz olduğu örgütlenme yapısıdır.

2.4 BEYAZ YAKALILARIN ÖRGÜTLENME KARAKTERİNİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Beyaz yakalıların sendikalara üye olmak konusunda görece isteksiz olmaları ve örgütlenseler bile gevşek örgütlenme yapısına sahip olmaları beyaz yakalı örgütlenmenin baskın karakteristik özellikleridir. Beyaz yakalıların bu örgütlenme karakteri, birbiriyle ilişkili, hatta yer yer iç içe geçmiş çeşitli faktörler tarafından şekillenmektedir. Aşağıda söz konusu faktörlerden bahsedilecektir.

2.4.1 Beyaz Yakalıların Sınıfsal Konumlarına İlişkin Faktörler

Beyaz yakalıların örgütlenme eğilimlerini şekillendiren en temel faktörler sınıfsal konumlarıyla ilişkilidir. Beyaz yakalıların orta sınıf mirasına sahip olmalarından kaynaklanan sınıfsal konum algısı, sınıfsal konumlarının çelişkili olması ve sınıfsal konumlarındaki heterojenlik, onların nesnel sınıfsal konumlarıyla çelişen refleksler göstermelerine neden olmaktadır. Söz konusu çelişkili refleksler, beyaz yakalıların sendikalara üye olmak konusundaki isteksizliklerinde ve gevşek örgütlenme yapısına sahip olmalarında en açık biçimde kendisini göstermektedir.

2.4.1.1 Orta Sınıf Mirasına Sahip Olmaları

Beyaz yakalı işçiler, mavi yakalı işçilere göre hem daha geç, hem de farklı amaçlarla örgütlenmişlerdir. Mavi yakalı işçilerin hak mücadeleleri, 18. yüzyılda sanayi devrimi ile başlamış, sendikal anlamda örgütlenmeleri 19. yüzyıl içerisinde gerçekleşmiştir. Beyaz yakalı işçilerin ise, dernek ya da birlik olarak örgütlenmeleri, 20.

yüzyılın başına rastlarken, sendikal anlamda örgütlenmelerinin gelişimi 1960'lı yıllara denk gelmektedir. 1960'lı yıllar beyaz yakalıların sahip oldukları hakların ve ayrıcalıkların erozyona uğramaya başladığı yıllardır⁴⁴⁶. Bu bağlamda, mavi yakalıların örgütlenme hareketi, sanayi devriminin ortaya çıkardığı özgün koşullarda, işçi sınıfının çıkarlarının sermayenininki ile çatıştığı bilincinin yerleştiği döneme rastlarken, beyaz yakalıların örgütlenme hareketi, zaten sahip oldukları hakların ve ayrıcalıkların aşındığı döneme rastlamaktadır. Dolayısıyla mavi yakalıların örgütlenme hareketinin arka planında ağır çalışma koşullarına karşı, sınıf bilinci refleksleri ile beslenen zorlu mücadeleler yer alırken; beyaz yakalıların örgütlenme hareketinin arka planında, orta sınıfa has kabul edilen ayrıcalıkların aşınmasına karşı, orta sınıf refleksleri ile beslenen naif bir tepki bulunmaktadır. Mavi yakalılar, hem erken örgütlenmelerinden kaynaklanan tarihsel birikim, hem de sendikal mücadele ile sınıf mücadelesinin özdeşleştirildiği kolektif mücadele deneyimi anlamında önemli bir mirasa sahipken, beyaz yakalılar için böyle bir mirastan söz etmek mümkün değildir. Beyaz yakalıların sahip oldukları bir mirastan söz edilecekse, bu daha çok bireysel çıkarlar üzerine kurulu olan orta sınıf mirasıdır. Beyaz yakalıların mavi yakalıların sahip olduğu mirastan yoksun olmaları ya da orta sınıf mirasına sahip olmaları, onların bugünkü örgütlenme karakterini şekillendiren en temel faktörlerdendir.

Beyaz yakalılar çok uzun yıllar boyunca önemli ayrıcalıklara sahip olmuşlardır. 1960'lı yıllara kadar, başta çok yüksek gelir olmak üzere birçok hak bakımından mavi yakalılara kıyasla tartışılmaz biçimde daha iyi durumdadırlar⁴⁴⁷. 1960'lardan itibaren ise, bu ayrıcalıkları aşınmakla birlikte, görece olarak yine avantajlı konumlarını sürdürmüşlerdir. Beyaz yakalıların tarihsel olarak görece sahip oldukları ayrıcalıklar arasında yüksek ve düzenli ödenen gelir, daha uzun tatiller, ücretli izinler, prim gibi ek ödemeler, yüksek iş güvencesi, yüksek terfi şansı, yüksek statü ve saygınlık, giriş çıkış saatlerinin kaydedilmediği esnek çalışma saatleri, temiz çalışma koşulları, daha iyi koşullarda emeklilik, fazladan hastalık yardımları, işverenlerle samimi ilişkiler,

⁴⁴⁶ Bain, 1966, s. 321; Jenkins ve Sherman, s. 33.

⁴⁴⁷ James Bambrick, "White-Collar Unionization", *Vital Speeches of the Day*, 1960, Ebsco-Host Veritabanı, s. 764.

ekonomik krizlerden görece az etkilenme, sosyal ve sportif olanaklar sayılmaktadır⁴⁴⁸. Bu ayrıcalıkların temelinde, beyaz yakalıların mavi yakalı emeğin üzerindeki ayrıcalık ve üstünlüklerini güçlendiren eğitim referansları ve organizasyonel sorumlulukları bulunmaktadır⁴⁴⁹.

Beyaz yakalıların sahip oldukları ayrıcalıklar, orta sınıfa has ayrıcalıklar olarak görülmektedir. Beyaz yakalıların büyük çoğunluğunun bahsedilen ayrıcalıklar nedeniyle orta sınıf konumunda oldukları genel olarak kabul edilen bir anlayıştır. Esasında beyaz yakalıların sahip oldukları ayrıcalıklar nedeniyle orta sınıfa ait olduklarını söylememiz mümkün değildir. Çünkü birinci bölümde açıklandığı gibi, onların sınıfsal konumları, üretim araçlarının mülkiyetine sahip olup olmadıklarına ve üretim sürecinde denetim gibi sermayenin bir işlevini üstlenip üstlenmediklerine bağlıdır. Ancak onların bu nesnel sınıfsal konumları, kendilerini orta sınıfta görerek işçilerden farklı olduklarına inandıkları ve bu yönde genel bir algı olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Bu bağlamda beyaz yakalıların orta sınıf konumunda olduklarına ilişkin kanı, orta sınıfa has görülen ayrıcalıklara ve sınıf kültürü bakımından orta sınıf mirasına sahip olmasından kaynaklanan bir yanılgıdır⁴⁵⁰.

Beyaz yakalılar, bahsedilen yanlış kanı nedeniyle kendilerini mavi yakalılar gibi işçi olarak görmemektedir. Yapılan çeşitli araştırmalarda beyaz yakalıların kendilerini işçi olarak görmedikleri, ait oldukları sınıf olarak orta sınıfı gördükleri ortaya konulmuştur⁴⁵¹. Beyaz yakalıların çok küçük bir kısmı kendisini işçi ya da işçiye yakın görmektedir. Dolayısıyla beyaz yakalıların, gerçekte orta sınıfa ait olsunlar ya da olmasınlar, kendilerini mavi yakalılarla aynı safta görmediği, büyük çoğunluğunun mavi yakalıları işçi sınıfı ile özdeşleştirdiği ifade edilmiştir⁴⁵². Mavi yakalıları işçi olarak gören beyaz yakalılar, üretim organizasyonu içerisindeki rolleri, ayrıcalıkları ve sosyal statüleri sayesinde sahip oldukları orta sınıf konumlarının, kendilerini mavi yakalılarından farklı kıldığına inanmaktadır. Geleneksel olarak bu anlayışla beslenen

⁴⁴⁸ Jenkins ve Sherman, s. 13.

⁴⁴⁹ Sobel, s. 4-5.

⁴⁵⁰ V. L. Allen, **The Sociology of Industrial Relations**, London: Longman, 1971, s. 92-93 Aktaran: Hyman ve Price, s. 212-213.

⁴⁵¹ Reynaud, s. 149; Cook ve Diğerleri, s. 50; Bora, s. 48; Bora ve Diğerleri, s. 226; Öztürk, s. 16.

⁴⁵² Cook ve Diğerleri, s. 50.

beyaz yakalıların bilinçleri, bugün bu ayrıcalıklarına dayandırdıkları orta sınıf konumlarını kaybetseler bile, büyük oranda aynı anlayış tarafından şekillenmeye devam etmektedir. Dolayısıyla nesnel olarak işçi olsalar bile, sınıf kültürü bakımından orta sınıf mirasına sahiplerdir⁴⁵³.

Orta sınıf algısının bir sonucu olarak beyaz yakalıları, orta sınıf özlemlerini gerçekleştirme ve orta sınıfın temeli olarak gördükleri ayrıcalıklarını koruma refleksi ile örgütlenmektedir. Bu refleksin, beyaz yakalı örgütlenmenin karakterini ağırlıklı olarak şekillendiren temel eğilim olduğu belirtilmektedir. Beyaz yakalıların büyük çoğunluğu için sendikalar, kendilerini ayrı bir yere koydukları mavi yakalıları ya da işçilere has örgütler örgütlerdir⁴⁵⁴. Bu bağlamda sendikalara üye olmak onlar için orta sınıf özlemlerinin terk edilmesi anlamına geldiğinden sendikalara üye olmak konusunda görece isteksiz davranmaktadırlar. Gerçekten, beyaz yakalıların önemli bir bölümünün, sendikalara üye olmama nedeni olarak sendikaların kirli, gürültülü ve en alt düzeydeki sınıfa ait işçi organizasyonu olmasını açıkça gerekçe gösterdikleri ifade edilmektedir⁴⁵⁵.

Beyaz yakalıları örgütlendiklerinde ise, örgütlerini işçi sınıfı temelli kolektif mücadelenin bir aracı olarak değil, orta sınıf özlemlerine ulaşmanın bir aracı olarak görmektedir⁴⁵⁶. Bunun iki temel kanıtı bulunmaktadır. İlki, beyaz yakalıların önemli bir kısmının işçi sınıfı örgütü olarak gördükleri sendikalar yerine, orta sınıf örgütü olarak gördükleri personel birliklerine üye olmalarıdır. Personel birlikleri onların orta sınıf konumlarına ilişkin beklentilerine doğrudan cevap vermektedir. İkincisi, sendikalara üye olsalar da sendikalardan orta sınıf özlemlerine ve kendi davranış kalıplarına uygun politikalar izlemelerini beklemeleridir. Gerçekten, beyaz yakalıların büyük bir bölümünün, orta sınıf pozisyonlarını ve bu pozisyonlarının temeli olarak gördükleri spesifik mesleki çıkarlarını korumak için sendikaları tercih ettikleri belirtilmektedir. Dolayısıyla beyaz yakalıları ağırlıklı olarak, sendikaların kendi tercih sebeplerine uygun

⁴⁵³ Reynaud, s. 149.

⁴⁵⁴ Strauss, s. 75; aynı görüş Dennis Chamot, "Professional Employees Turn to Unions", *Harvard Business Review*, 1976, Vol. 54, No. 3, Ebsco-Host Veritabanı, s. 125.

⁴⁵⁵ Roberts ve Diğerleri, s. 127.

⁴⁵⁶ Strauss, s. 75.

politikalarına onay vermekte ve sendikaları orta sınıf örgütü olarak görmek istemektedir⁴⁵⁷.

Beyaz yakalılar orta sınıf konumlarına ilişkin çeşitli beklentilerle ister sendikalarından uzak dursunlar, isterse sendikalara üye olsunlar, burada göz önüne alınması gereken temel nokta, beyaz yakalıların örgütlenmeye bakışlarının orta sınıf özlemi üzerinden şekillenmesidir. Her iki durumda da mavi yakalılarından farklı gördükleri konumlarını korumak istemektedirler ve mavi yakalılarından farklı kimliklerinden memnundurlar⁴⁵⁸. Bu anlayış bağlamında beyaz yakalılar sendikaları, ortak amaçları gerçekleştirmek için tüm işçilerle kolektif biçimde mücadele ederek birleşik bir baskı yaratmanın aracı olmaktan ziyade, ağırlıklı olarak kol işçilerinden üstün konumun, yani orta sınıf konumunun muhafaza edilmesinin bir aracı olarak görmektedir. Dolayısıyla beyaz yakalılar, sendika üyeliğini bir politik partinin üyeleri gibi çıkarlarını korumanın yolu olarak görmekte ve üretimden kaynaklanan güçlerini kullanmak konusunda isteksiz davranmaktadır⁴⁵⁹.

Beyaz yakalıların orta sınıf konumlarını ve ayrıcalıklarını koruma refleksi ile hareket etmeleri, sendikaları sadece kolektif temsil alanı olarak görmelerine neden olmaktadır. Bu durum, kuru bir temsilin dışındaki sendikal faaliyetlerden, kolektif mücadele araçlarına başvurmadan mümkün olduğunca kaçınmalarına ve militanlıktan bütünüyle uzak durmalarına neden olmaktadır⁴⁶⁰. Beyaz yakalılar sendikal faaliyetlere katılmak konusunda son derece isteksizdir. Mavi yakalı işçilere kıyasla beyaz yakalı işçilerin, sendikal faaliyetlere ve toplantılara katılımları çok düşük düzeyde gerçekleşmektedir. Bunun, beyaz yakalıların orta sınıfa özgü spesifik mesleki çıkarlarını gerçekleştirmek amacıyla sendikalara üye olmalarından kaynaklandığı vurgulanmaktadır⁴⁶¹. Grev gibi temel bir faaliyetin bile, mavi yakalılara has bir eylem

⁴⁵⁷ Roberts ve Diğerleri, s. 127-128;

⁴⁵⁸ Strauss, s. 81.

⁴⁵⁹ Price, s. 163-164.

⁴⁶⁰ Richard Carter, "Class, Militancy and Union Character: a Study of the Association of Scientific, Technical and Managerial Staffs", **The New Working Class? White-Collar Workers And Their Organizations**, Richard Hyman ve Robert Price (Ed.), London: Macmillan Press, 1983, s. 272.

⁴⁶¹ Strauss, s. 78; aynı görüş Benjamin Solomon ve Robert K. Burns, "Unionization of White-Collar Employees Extent, Potential, and Implications", *The Journal of Business*, 1963, Vol. 36, No. 2, J-Stor Veri Tabanı, s. 161.

olarak hor görüldüğü, hatta beyaz yakalıların çoğunluğu tarafından şiddet eylemi olarak değerlendirildiği belirtilmektedir⁴⁶². Militanlık ise beyaz yakalıların tarafından tamamen işçi sınıfı ya da mavi yakalıların ile özdeşleştirildiğinden kesinlikle orta sınıfa uygun olan bir davranış biçimi olarak kabul edilmemektedir⁴⁶³.

Üretici güçlerin kendi içerisindeki eşitsiz gelişmesinin, yakın sınıf içi çıkarların farklılaşmasına ve sınıf içi çıkar çelişkilerinin derinleşmesine yol açtığı ifade edilmektedir⁴⁶⁴. Bu bağlamda beyaz yakalıların orta sınıf geçmişleri nedeniyle kapitaliste yakın konumları ve görece ayrıcalıklara sahibi olmaları, onların çıkarları ile aynı sınıfa mensup oldukları diğer işçilerin çıkarları arasındaki uyumu da engellemiştir. Hatta beyaz yakalıların sahip oldukları orta sınıfa has ayrıcalıklar, mavi yakalıların aralarında karşıtlık olduğu anlayışını yerleştirmiştir. Örneğin mavi yakalı işçiler beyaz yakalıların daha uzun tatil yapmaları, hastalık izinleri, sabah kahve molaları, geliş gidiş saatlerindeki esneklik gibi ayrıcalıklarından şikâyet etmekte, öte yandan beyaz yakalı işçiler üretim işçilerinin daha düşük eğitim seviyesine sahip olmalarına rağmen yüksek ücret almalarını eleştirmektedir. Bahsedilen karşıtlığı, beyaz yakalıların işyerinde mavi yakalıların üzerinde belli oranda kontrol gücüne sahip olmaları durumu derinleştirmiştir. Böylece beyaz ve mavi yakalı işçilerin aynı çıkarlara sahip olduğu gerçeğini perdeleyen geleneksel bir karşıtlık oluşmuş durumdadır. Sınıf içi çıkar uyumsuzluğunu yansıtan bu karşıtlık, beyaz ve mavi yakalı işçilerin birlikte kolektif mücadele yürütmesini engellediği gibi, kolektif mücadelenin ve özellikle bu mücadelenin militanlık boyutunun mavi yakalı işçilere has görülmesine hizmet etmektedir⁴⁶⁵.

Beyaz yakalı işçilerin kendilerini mavi yakalı işçilerden ayırarak orta sınıfta görmeleri yönündeki anlayış işverenler tarafından da desteklenmiştir. İşverenler beyaz yakalıların ayrıcalıklı davranarak işçi olmadıkları fikrini dayatmıştır. Beyaz yakalıların işçi (worker) değil kadro/personel (staff) olarak isimlendirilmiş; mavi yakalı işçilerin ödemeleri saatlik, günlük ya da haftalık olarak verilip ücret (wage) olarak adlandırılırken, beyaz yakalıların ödemeleri aylık olarak verilip maaş (salary) olarak

⁴⁶² Bambrick, s. 764.

⁴⁶³ Roberts ve Diğerleri, s. 130.

⁴⁶⁴ Öngen, 1994, s. 241.

⁴⁶⁵ Strauss, s. 79.

adlandırılmıştır. Bunlar sadece görünürdeki önemsiz ayrımlar olarak kabul edilmemelidir. Çünkü örneğin, kadro ya da personel vurgusu, başka bir deyişle işçi vurgusunun olmayışı, işverenlerin çıkarlarıyla beyaz yakalıların çıkarlarının ortak olduğu ve birbirleriyle saygıya dayalı yakın ilişkiler kurulması gerektiği fikrinin güçlenmesine hizmet etmiştir. Bu vurgu üzerinden beyaz yakalı işçilerin kişiye göre oranlanan ödemeler almaları ve bu yüzden maaşlarını ifşa etmemeleri meşrulaştırılarak bireyselleşmeleri sağlanmıştır. Böylece işverenler, beyaz ve mavi yakalı ayrımını iki ayrı kastmış gibi yerleştirerek beyaz yakalıların orta sınıf imajlarının pekişmesini sağlamışlardır⁴⁶⁶. İşverenlerin bahsedilen desteği, beyaz yakalıların ekonomik gerçekliklerle örtüşmeyen bir sahte sosyal tavır içerisine girmelerine hizmet etmiştir. Bu tavır, bireyciliğin ve rekabetin temel değer olduğu, dolayısıyla çıkarların ortak olmadığı anlayışı ile şekillenmektedir. İşverenler tarafından dayatılan bu orta sınıf imajının, beyaz yakalıların kolektif hareketinin önündeki önemli bir engel olduğu ifade edilmektedir⁴⁶⁷.

2.4.1.2 Sınıfsal Konumlarının Çelişkili Olması

Beyaz yakalı emeğin büyük bir çoğunluğu, emek ve sermaye fonksiyonları arasında gidip gelen muğlâk bir sınıfsal pozisyonda yer almaktadır. En üst katmandaki kapitalist sınıfın aylıklı üyeleri olan küçük azınlık dışındaki beyaz yakalılar, ya bir zamanlar çelişkili sınıfsal konuma sahip olduklarından orta sınıf mirasına sahiptir ya da sınıfsal konumları halen çelişkilidir⁴⁶⁸. Çelişkili sınıf konumları gerçekte belli bir sınıfa ait yerleri anlatmaktan ziyade, aynı anda birden fazla sınıfa ait bulunan belirsiz yerleri ifade etmektedir. Çelişkili sınıfsal konuma sahip beyaz yakalı olan yöneticiler, aynı anda hem işçi sınıfı hem de kapitalist sınıf içerisinde yer almaktadır. Bunlar bir yandan, kendileri de kapitalistin baskısı ve denetimi altında bulunan, bu yüzden işçi sınıfının bir parçasını oluşturan, öte yandan ücretli emeğin denetiminden sorumlu bulundan ve belli bir özerkliğe sahip olan, bundan ötürü aynı zamanda kapitalist sınıfın bir parçasını oluşturan toplumsal kategorilerdir. Bu durum onların kendilerini, her iki sınıf karşısında bir yandan antagonistik bir konumda, öte yandan belli bir işbirliği içerisinde

⁴⁶⁶ Allen, s. 95 Aktaran: Hyman ve Price, s. 214; Jenkins ve Sherman, s. 25.

⁴⁶⁷ Strauss, s. 75.

⁴⁶⁸ Crompton, s. 410-411.

görmelerine yol açmaktadır⁴⁶⁹. Beyaz yakalıların sınıfsal konumlarındaki bu belirsizlik onların örgütlenme eğilimlerinin çelişkili ve kararsız olmasına yol açmaktadır. Diğer bir deyişle beyaz yakalıların sahip oldukları çelişkili sınıf konumları, onların gösterdiği çelişkili kolektif reflekslerin temel nedeni olarak kabul edilmektedir⁴⁷⁰.

Kapitalist üretim tarzının rasyonalizasyon sürecinde yeniden yapılanması sonucu ortaya çıkan koşullar, beyaz yakalıların sınıfsal konumlarında belirsizliğe neden olmuştur. Kapitalist fonksiyonların farklılaşarak genişlemesi ve üretimin karmaşık hale gelmesiyle birlikte, kapitalist bir fonksiyon olan koordinasyon ve yönetim ihtiyacı hiç olmadığı kadar artmıştır. Söz konusu ihtiyacı karşılama görevini, üretim araçlarının mülkiyetinin ve kontrolünün yasal sahibi olmayan beyaz yakalı orta sınıf üstlenmiştir. Bu durum beyaz yakalılardaki sınıfsal belirsizliğin ana kaynağı olarak görülmektedir. Çünkü beyaz yakalıların önemli bir bölümü, mavi yakalı işçilerle mülksüzlük bağlamında aynı sınıfsal konumu paylaşımlarına rağmen, kapitalist üretim tarzı içerisindeki rolleri, yani kapitalist fonksiyon olan emek üzerindeki kontrol ve koordinasyonu belli oranda üstlenmeleri bağlamında işçi ya da burjuva biçiminde açıklıkla tanımlanamamaktadır. Emek sürecinin aşırı parçalanması sonucu ortaya çıkan bu görevler, bir taraftan karmaşık üretim sürecinin bir parçası olduğu için emeğin fonksiyonu iken, diğer taraftan artı-değer oranının arttırılması ile bu artışın sürdürülebilmesi bağlamında zorunlu olduğu ve işçiler üzerinde baskıya dayalı otoriter bir gücün kaynağını teşkil ettiği için kapitalist fonksiyonlardır. Dolayısıyla beyaz yakalıları, emek ve sermayenin her ikisinin de işlevlerini aynı anda yerine getirmektedir. İşte bu çelişki, beyaz yakalıların sınıfsal konumundaki belirsizliğin temel nedeni olduğu gibi, aynı zamanda örgütlenme davranışlarının arkasındaki temel belirleyici olarak kabul edilmektedir⁴⁷¹.

Beyaz yakalıların sınıfsal konumlarının çelişkili olmasının onların örgütlenme eğilimleri açısından önemli yansımaları bulunmaktadır. İşçi sınıfının ya da kapitalist sınıfın kendi içerisinde üretim sürecinden kaynaklanan ortak çıkarları vardır. Çelişkili

⁴⁶⁹ Öngen, 1994, s. 238.

⁴⁷⁰ Crompton, s. 423.

⁴⁷¹ Crompton, s. 416-421.

sınıfsal konumda olan beyaz yakalıların ise, bütünlüklü ve ortak kabul edilen çıkarlarının bulunmadığı ve ortak çıkarlar etrafında birleşmelerinin de güç olduğu ifade edilmektedir⁴⁷². Çünkü çelişkili sınıf konumundaki beyaz yakalılar temel çelişkinin iki kutbu olan sermaye ve ücretli emek arasında belirsiz ve ara bir konumda bulunmaktadır. Aynı anda iki ayrı sınıfa doğru çekilen bu beyaz yakalılar her iki sınıfın özelliklerini de belli oranda taşımaktadır⁴⁷³. Sınıfsal konumlarındaki bu muğlaklık kolektif temsil ve mücadele konusunda tutarsız ve çelişkili davranmalarına neden olmaktadır⁴⁷⁴.

Beyaz yakalılar, her iki sınıfın da özelliklerini belli orada yansıtan çelişkili sınıfsal konumda olmaları nedeniyle örgütlenme konusunda genellikle nesnel sınıfsal konumları ile çelişen refleksler göstermektedir. Beyaz yakalıların ciddi bir bölümü, çelişkili sınıfsal konumda olmalarının bir sonucu olarak, yönetimle ya da kapitalist fonksiyonla işbirliği yapmayı, çıkarlarını gerçekleştirmenin en iyi yolu olarak görmektedir. Bu durumun en açık göstergesi, beyaz yakalıların personel birliklerine üye olmayı ya da işverenle uyum esasına dayalı bir sendikal yapılanmayı tercih etmeleridir. Özellikle emek denetim süreci içerisinde sermayenin işlevlerini belli oranda üstlenerek işçiler üzerinde baskıya dayalı otoriter bir güce sahip olmaları, kendilerini kapitaliste yakın görmelerine neden olmaktadır. Bu bağlamda beyaz yakalıların birçok açıdan işçiden farksız olmalarına rağmen, sınıfsal konumlarındaki belirsizlikten kaynaklanan reflekslerle kendi çıkarlarını kapitalist çıkarlarla uyumlu gördüğü belirtilmiştir⁴⁷⁵.

Yönetim ilişkileri ile mülkiyet ilişkilerinin birbirinden ayrılarak idari fonksiyonların beyaz yakalı ücretli emeğe devredilmesi, emek ve sermaye arasındaki sınıf çelişkilerinin gizlenmesine hizmet etmektedir. Mülk sahibi kapitalistin yerine beyaz yakalı yöneticilerin geçmesi, hem çatışmaya giren grupların bileşimini hem de sınıf çatışmasının niteliğini değiştirmektedir. Ekonomik mülkiyete sahip yöneticinin çıkarları ile yasal mülkiyete sahip sermayedarın çıkarları özdeş olmamakla birlikte birbirinden bağımsız da değildir. Dolayısıyla emek ve sermaye arasında çatışmayı gizleyen belli oranda çıkarların benzeştiği görünümüne sahip bir yapı ortaya

⁴⁷² Wright, 1980, s. 181.

⁴⁷³ Callinicos ve Harman, s. 58-59.

⁴⁷⁴ Crompton, s. 421.

⁴⁷⁵ Crompton, s. 422.

çıkılmaktadır⁴⁷⁶. Beyaz yakalıların yönetim ve mülkiyet ilişkilerinin bölünmesi sonucu her iki sınıfın işlevlerini de üstlenmelerinden kaynaklanan sınıfsal konumlarındaki muğlaklık, çıkarlarının sermaye ile çatıştığını görmelerini engellemekte, hatta belli oranda ortak olduğuna inanmalarına neden olmaktadır. Nesnel sınıfsal konumlarına uygun kolektif refleksler göstermemeleri buradan kaynaklanmaktadır. Öncelikle denetim ve eşgüdüm işlerinin hem kolektif işçinin hem de sermayenin işlevlerini içeriyor olması, nesnel sınıf çıkarlarının algılanmasını güçleştirmektedir. İkinci olarak emeğin kendi içindeki bölünmesi ve emek sürecinin hiyerarşik örgütlenmesi, emek süreci içerisindeki sınıfsal karakterlerin gözden kaçmasına neden olmaktadır. Sınıf ilişkilerinin çelişkili doğasının, bürokratik sürecin yarattığı otorite ilişkilerinin hiyerarşik yapısı içerisinde gizlenebilmesi, nesnel sınıfsal konumun anlaşılmasını güçleştirmektedir⁴⁷⁷. Parçalanmış ve çelişkili çıkarlara sahip beyaz yakalı işçilerin, örgütlenme ve kolektif eylemde bulunma yeteneği geliştirmesi son derece sınırlı kalmaktadır⁴⁷⁸.

2.4.1.3 Sınıfsal Konumlarının Heterojen Olması

Beyaz yakalılar kendi içerisinde farklı işlevler üstlenen heterojen bir gruptur ve farklı sınıfsal konumların bileşiminden oluşmaktadır. Beyaz yakalıların bir kutbunda yüksek maaşlı, yöneticilik makamlarını işgal eden kapitalist sınıfın üyeleri varken, diğer tarafta büyük oranda düşük ücretli, kafa gücüne dayalı rutin işleri yapan beyaz yakalı işçiler bulunmaktadır. Söz konusu kutuplaşmanın alt katmanında olanlar, üst katmanına göre çok daha geniş olduğu gibi, üst katmandan aşağı doğru geçişlerle alt katmanın genişleme eğilimi, diğer bir deyişle üst katmandakilerin proleterleşme eğilimi sürmektedir. Ara katmanda ise, zamanla büyük oranda proleterleşmesi beklenen ve üst ve alt katmandaki beyaz yakalıların özelliklerini belli orada taşıyan çelişkili sınıfsal konumda bulunan beyaz yakalılar bulunmaktadır. Dolayısıyla beyaz yakalılar, homojen olmayan toplumsal tabakaların bileşimi olarak görülmektedir⁴⁷⁹.

⁴⁷⁶ Öngen, 1994, s. 237-238.

⁴⁷⁷ Scase, s. 20-21.

⁴⁷⁸ Öngen, 1994, s. 236.

⁴⁷⁹ Callinicos ve Harman, s. 58-59.

Beyaz yakalıların homojen olmayan bileşimi öncelikle mavi yakalılar gibi bir bütün olarak kolektif mücadele içerisinde olmalarını engellemektedir. Çünkü üst düzey beyaz yakalıların ve kısmen de çelişkili sınıf konumunda olan orta düzeydeki beyaz yakalıların, en alttaki sıradan beyaz yakalı işçilerle ortak çıkarları olduğunu söylemek mümkün değildir. Özellikle doğrudan sermayenin ücretli üyeleri olan üst düzey beyaz yakalılar, diğer beyaz yakalılarla bırakın aynı çıkarları paylaşmayı çıkar çatışması içerisinde. Çünkü örgütlü mücadele, onların mensup olduğu sınıfa karşı girişilen çatışmayı içermektedir. Çelişkili sınıf konumunda bulunan beyaz yakalılar ise, kendilerini alt katmandaki beyaz yakalılarından çok üst katmandakilere yakın görmekte ve üst katmanlara ulaşma özlemi ile hareket etmektedirler⁴⁸⁰. Dolayısıyla onların çıkarlarının da büyük oranda sermayeye yakın durduğunu ya da en azından sermayeyle çatışma içerisinde olmadığını söyleyebiliriz. Ayrıca beyaz yakalıların kendi içerisinde hiyerarşinin en üstünde bulunan profesyonel meslek sahiplerinin, yöneticilerin ve mühendislerin, etkileyici büyüklükte bir kitle olan büro işçilerine oranla mesleki hiyerarşiden kaynaklanan ayrıcalıkları bulunmaktadır. Bütün bunlar beyaz yakalıların ortak çıkarlara sahip olduğu yönünde kanının oluşmasını engellemektedir⁴⁸¹.

Beyaz yakalıların kendi içerisindeki heterojenliğin örgütlenme açısından doğurduğu diğer önemli sonuç, nesnel sınıfsal konumlarıyla uyumlu kolektif refleksler göstermemelerine neden olmasıdır. Beyaz yakalı işler görece olarak daha hiyerarşik biçimde düzenlenmiştir. Rutin beyaz yakalı işçilerin, kol işçilerinden farklı olarak sınavlara girmek, üstlerini memnun etmek, yüksek performans göstermek gibi çeşitli şartları yerine getirerek üst kademelere yükselme şansları az da olsa vardır. Bu açıdan beyaz yakalıların, hiyerarşinin üst basamaklarına tırmanarak bireysel olarak ekonomik ve toplumsal konumlarının iyileşmesi beklentisi içerisinde oldukları ifade edilmektedir⁴⁸². Hiyerarşinin ya da yönetimin üst kademelerine çıkma umudu, alt kademelerdeki işçilerin ve çelişkili sınıfsal konumda bulunanların kendi çıkarlarını, yukarıda yer alan beyaz yakalıların çıkarlarıyla özdeşleştirmelerine ve yönetime karşı

⁴⁸⁰ Price, s. 178.

⁴⁸¹ Sobel, s. 4-5.

⁴⁸² Callinicos ve Harman, s. 58.

çatışmacı bir tutum sergilemekten kaçınmalarına neden olmaktadır⁴⁸³. Kendisinin bir gün üst düzeydeki beyaz yakalıların arasına katılacağı önkabulü ile hareket eden beyaz yakalı, çatışmadan kaçındığı gibi, aynı zamanda üst düzey beyaz yakalıların örgütlü mücadeleye bakışını büyük ölçüde benimsemektedir. Bir tür sınıf atlama duygusunu içeren böyle bir hedefin varlığı bile, beyaz yakalıların kendisini orta sınıf içerisinde algılamasına neden olmaktadır. Orta sınıf kültürü, beyaz yakalılar için ulaşılması gereken bir hedef olarak görülmektedir. Bu olgu, beyaz yakalıların sınıf çıkarları temelinden uzaklaşmalarını, işçi sınıfı ideoloji ve kültüründen kopmalarını kolaylaştırmaktadır.⁴⁸⁴ Tüm bunların beyaz yakalıların, kolektif ve sınıf temelinde düşüncelerini engelleyerek örgütlenme eğilimini körelttiği, örgütlenseler de diğer işçilere oranla sendikal mücadeleden ve militanlıktan uzak durmalarına neden olduğu belirtilmektedir. Böylece nesnel sınıfsal konumlarına uygun kolektif tepkiler göstermeyen beyaz yakalı işçilerin kol işçilerinde gözlenen sendikal geleneği yaratmaları da mümkün olmamıştır⁴⁸⁵.

Beyaz yakalıların üst katmanlarındaki konumların, hiyerarşik olarak daha aşağıda olanlar açısından ulaşılması arzulanan bir hedef olarak görülmesi, beyaz yakalı işçilerin kendi sınıfsal konumlarını algılaması açısından büyük önem taşımaktadır. Callinicos, söz konusu algıyla ilgili olarak öğretmenleri örnek vermektedir. Ona göre öğretmenlerin ezici bir çoğunluğu işçi olmasına rağmen, küçük bir azınlık müdürlük gibi yönetici pozisyonlarına ulaşabilmektedir. Bu hedefe ulaşma ihtimali olan aynı tarzda eğitim almış, aynı meslek ve ücret yapısına sahip öğretmenlerin kendilerini kol işçileri ya da sıradan büro işçileri karşısında üstün olarak algıladıklarını ifade etmektedir⁴⁸⁶. Söz konusu algı, onların işçi sınıfının bir parçası oldukları gerçeğini perdeleyerek mavi yakalı işçiler gibi örgütlü mücadele yürütmelerini engellemektedir. Bu konuda Callinicos, “bazı hemşirelerin kendilerini greve çıkacak işçi olarak değil, bakım hizmeti veren profesyoneller olarak görmelerini”⁴⁸⁷ örnek vermektedir.

⁴⁸³ Price, s. 178-179.

⁴⁸⁴ Öngen, 1994, s. 237.

⁴⁸⁵ Harman, s. 112.

⁴⁸⁶ Callinicos ve Harman, s. 61.

⁴⁸⁷ Callinicos ve Harman, s. 62.

2.4.2 Beyaz Yakalılarda Sınıf Bilincinin Gelişmemesi

Beyaz yakalıların sınıf bilincinden yoksun olmaları, örgütlenme karakterlerini belirleyen en önemli faktörlerden birisi olarak kabul edilmektedir. Öteden beri, beyaz yakalıların sınıf bilincine sahip olmaması, sendikalardan uzak durmalarının ve zayıf bir örgütlenme sergilemelerinin temel nedeni olarak gösterilmektedir⁴⁸⁸. Sınıf bilinci, en basit anlamıyla bireylerin çıkarlarının ortak olduğu ve bu çıkarları kolektif mücadele ile gerçekleştirebilecekleri yönündeki bir “farkındalığı” ifade etmektedir. Bu farkındalık, ortak amaçlar doğrultusunda birlikte mücadele etmeleri gerektiği yönündeki güçlü inanca dayalı bir “kolektif bilince” erişilmesi anlamı taşımaktadır⁴⁸⁹. Sendikal mücadelenin başarılı olabilmesi, ancak böyle bir farkındalığın varlığıyla mümkündür. Bu bağlamda sınıf bilinci, sendikal hareketin gelişmesindeki en önemli araç olarak kabul edilmekte, sınıf bilincinin gelişmemesi ile sendikal mücadelenin zayıflığı arasında kaçınılmaz bir bağ olduğu vurgulanmaktadır⁴⁹⁰.

Beyaz yakalıların sınıf bilincinden yoksun olmaları, onlarda sınıf bilincinin alternatifi olan statü bilincinin gelişmesi ile yakından ilgilidir. Kapitalizmin gelişmesi ile birlikte emek süreci kendi içerisinde farklılaşarak türdeşliğini yitirmiştir. Özellikle emek aristokrasi denilebilecek beyaz yakalılarından oluşan grup genişlemiştir. Beyaz yakalıların emek içerisindeki ayrıcalıklı durumu onlarda sınıf bilincinden yerine, statü bilincinin gelişmesine yol açmıştır⁴⁹¹. Emeğin hiyerarşik olarak parçalanmasına koşut olarak ortaya çıkan statü bilinci, mesleki hiyerarşi ve bireysel hedefler üzerine kuruludur. Statü bilincinin temelini oluşturan mesleki hiyerarşi ve bireysel hedefler sınıf bilincinin temeli olan ortak çıkar ve kolektif mücadele ile taban tabana zıt özelliklerdir. Bu bağlamda beyaz yakalı işçilerde sınıf bilincinin gelişmemesi, onların yüksek derecede statü bilincine sahip olmalarının sonucu olarak kabul edilmektedir⁴⁹².

⁴⁸⁸ Klingender, Aktaran: Blackburn ve Prandy, s. 111; aynı görüş Roberts ve Diğerleri, s. 133; Mercer ve Weir, s. 56; Colin Rallings, “White-Collar Workers, Unionisation and Political Behaviour”, *Industrial Relations Journal*, 1983, Vol. 14, No. 2, Ebsco-Host Veritabanı, s. 63.

⁴⁸⁹ Price, s. 172.

⁴⁹⁰ Mercer ve Weir, s. 56.

⁴⁹¹ Öngen, 1994, s. 235.

⁴⁹² Roberts ve Diğerleri, s. 128.

Beyaz yakalıların statü bilincine sahip olmaları örgütlenme eğilimlerini önemli ölçüde şekillendirmektedir. Beyaz yakalıların statü bilincine sahip olmaları, sıradan işçilerin organizasyonu olarak gördükleri sendikalara katılmak konusunda görece isteksiz davranmalarına neden olmaktadır. Beyaz yakalılar sendikalara üye olduklarında ise, statü bilincinin bir sonucu olarak sendikaları, istihdamdaki statülerine ve kariyer gelişimlerine ilişkin bireysel özlemlerini gerçekleştirmenin bir aracı olarak görmektedir. Bireysel hedeflere dayalı statü bilinci, sınıf bilincine dayalı kolektif kimliğin önüne geçtiği için, beyaz yakalı örgütlenmenin gerçek anlamda sendikacılıktan son derece uzak bir karaktere sahip olduğu ifade edilmektedir⁴⁹³. Gerçekten beyaz yakalıların çatışmacı geleneği yansıtan sendikalardan ziyade, uyumu esas alan personel birliklerine üye olmaları ya da sendikalarının aşırı uzlaşmacı tavırla hareket etmesi statü bilincinin yansımaları olarak kabul edilmektedir⁴⁹⁴.

Beyaz yakalıların statü bilincine sahip olmaları, sendikalarının mücadeleci ve militan olmamaları bağlamında da önem taşımaktadır. Beyaz yakalılar, statü bilincinin bir yansıması olarak, sosyal imajlarını muhafaza etme refleksi ile hareket etmektedir. Sosyal imaj kaygısı, sınıf bilinci ile şekillenen protest bir tavır içerisine girmelerini engellemektedir. Bu durum onların, mücadeleci ve militanlık içeren emek hareketlerine katılmak konusunda isteksiz davranmaları sonucunu doğurmaktadır. Statü bilinci ile şekillenen sendikaların mücadeleci ya da militan tavırlar yerine, üyelerinin bireysel çıkarlarına ilişkin spesifik durumlar karşısında, pragmatik tepkiler gösterdikleri belirtilmektedir⁴⁹⁵. Bu bağlamda beyaz yakalıların statü bilincine sahip olması, mücadeleci gelenekten uzak ve ortak çıkarların gerçekleştirilmesi amacı taşımayan bir örgütlenme yapısına sahip olmalarının en önemli nedenlerinden birisi olarak kabul edilmektedir⁴⁹⁶.

Öte yandan beyaz yakalıların bazen, sınıf bilincinin varlığına işaret eden refleksler gösterdikleri belirtilmiştir. Bununla birlikte, beyaz yakalıların kolektif hareket etme yönünde istekli davranmalarının temel nedeni kariyer, gelir, statü gibi bireysel

⁴⁹³ Price, s. 172-173.

⁴⁹⁴ Roberts ve Diğerleri, s. 128.

⁴⁹⁵ Price, s. 163.

⁴⁹⁶ Mercer ve Weir, s. 56.

özlemlerini, bireysel mücadele ile gerçekleştirmenin mümkün olmadığını görmeleridir. Yani esasen beyaz yakalıların kolektif örgütlerinin harekete geçtiği dönemlerde bile, genellikle bireysel çıkarlara dayalı statü bilinci etkili olmakta, başka bir ifadeyle statü bilincinin temeli olan bireysel çıkarları gerçekleştirmek için kolektif metotlar kullanılmaktadır. Bu bağlamda, beyaz yakalılarda kolektif organizasyonla bireysel emeller tam bir uyum içinde hareket etmekte ve birçok sendika temelli kolektif hareket bu şekilde meydana gelmektedir. Bireysel emellere dayalı statü bilinci üzerine kurulu bu örgütlerin, yer yer kolektif refleksler gösterse de sınıf bilincine dayalı gerçek sendikal hareketten uzak olduğu belirtilmektedir⁴⁹⁷.

2.4.3 Beyaz Yakalıların Yürüttükleri İşlerin Doğası

Beyaz yakalıların yürüttükleri işlerin doğasından kaynaklanan özellikler, beyaz yakalı örgütlenmenin karakterini önemli ölçüde şekillendirmektedir. Beyaz yakalılar, yürüttükleri işlerin doğası nedeniyle üstlendikleri fonksiyonlar ve bu fonksiyonlar aracılığıyla işverenlerle kurdukları ilişkiler bağlamında kendilerini işçiden ziyade kapitalist sınıfın aylıklı üyeleri olan yöneticilere yakın görmektedir⁴⁹⁸. Sanayi devrimi sonrasına rastlayan kapitalist gelişmenin erken dönemlerinde, bizatihi kapitalist tarafından yerine getirilen yönetim fonksiyonları, kapitalizmin gelişimine koşut olarak yürütülemeyecek kadar artmıştır. Bu durum, kapitaliste ait işlevlerin parçalanarak beyaz yakalılara aktarılmasını zorunlu kılmıştır. Beyaz yakalıların kapitalistin fonksiyonlarını üstlenmesi, sermaye ve onun temsilcileri olan üst düzey yöneticilerle daha yakın ve samimi ilişki kurmalarını sağlamıştır. Tüm bunlar, beyaz yakalıların kendilerini belli oranda kapitalist ile özdeşleştirmesine neden olmuştur. Beyaz yakalıların kendilerini kapitalist ile özdeş görmesi, 20. yüzyılın başında kabul edilebilir bir eğilimken, günümüzde geçerliliğini yitirmiştir. Bununla birlikte halen, beyaz yakalıların büyük çoğunluğu kendilerini kapitaliste yakın görmekte ya da en azından sıradan işçilerden farklı olduklarına inanmaktadır⁴⁹⁹. Beyaz yakalıların gerçekte böyle bir yakınlık olup

⁴⁹⁷ Price, s. 173.

⁴⁹⁸ Cook ve Diğerleri, s. 47.

⁴⁹⁹ Sobel, s. 18.

olmamasına bakmaksızın içgüdüsel olarak kendilerini yönetimle özdeşleştirdikleri belirtilmektedir⁵⁰⁰.

Beyaz yakalıların üstlendiği denetim fonksiyonu onlara, mavi yakalı işçilerin sahip olmadığı otoriteye yakınlık ve belli oranda otorite sağlamıştır. Otoriteye yakınlık ve otorite sahipliğinin temelini teşkil eden kontrol gücü, teknolojik değişiklikler ve yeni yönetim tekniklerinin geniş biçimde uygulama alanı bulmasıyla birlikte, günümüzde büyük oranda ortadan kalkmıştır. Sadece küçük bir azınlık için böyle bir güçten ve otorite sahipliğinden bahsedilebilir. Bununla birlikte, beyaz yakalıların tümünün, halen denetim fonksiyonunu yerine getirdiği ve yönetime yakın olduğu yönündeki yaygın kanı varlığını sürdürmektedir. Beyaz yakalıların bilinçleri, gerçekte sahip olup olmadıklarına bakılmaksızın, diğer işçiler üzerinde kontrol gücüne sahip oldukları, dolayısıyla da otoriteye yakın ya da otorite sahibi oldukları yönündeki genel kanı üzerinden şekillenmektedir. Bu genel kanı, beyaz yakalıların yaptıkları işin doğasından kaynaklanan giyim tarzı, çalışma ortamı gibi dışarıdan bakılınca kolayca fark edilebilen sembolik ayrıcalıklar tarafından da desteklenmiştir. Beyaz yakalıların otoriteye yakınlığı ya da otorite sahipliği büyük oranda ortadan kalmasına rağmen, otorite ile olan bahsedilen ilişkiyi çağrıştıran sembollere olan bakış değişmemiştir⁵⁰¹. Bu bağlamda beyaz yakalı çalışanların otoriteyle olan ilişkileri günümüzde büyük oranda sembolik bir ilişki niteliği taşımaktadır. Söz konusu sembolik ilişki aracılığıyla bizatihi beyaz yakalıları kendilerini otoriteyle ve dolayısıyla kapitalistlerle özdeşleştirdiği gibi, beyaz yakalıları hakkındaki genel bakışın da bu yönde olduğu söylenebilir.

Beyaz yakalıların örgütlenmeye bakışı, bahsedilen sembolik ayrımın izlerini taşımaktadır. Beyaz yakalıların kendilerini, sadece sembolik boyutu olan otoriteye yakınlık üzerinden kapitalistlerle eşdeğer görmesi ya da en azından kapitaliste yakın hissetmesi, onların işçi olduğu ve kolektif mücadeleyle ayakta kalabilecekleri gerçeğini perdelemektedir. Bu durum, onlarda, işçilere has kolektif reflekslerin gelişimini engellemiştir. Kendini kapitaliste yakın gören beyaz yakalıları, işçi olduğuna inandıkları mavi yakalıları kendilerini farklı görmekte ve mavi yakalıları ait gördükleri sendikalar

⁵⁰⁰ Bambrick, s. 764.

⁵⁰¹ Bain ve Price, 1972a, s. 338.

mücadeleden, özellikle de sendikal mücadelenin militanlık boyutundan uzak durmaktadır. Sendikalara üye olmaları da çoğunlukla sahip olduklarını düşündükleri söz konusu yakınlık ve bu yakınlık sayesinde elde ettikleri kazanımları koruma isteklerinin yansıması olarak görülmektedir. Bu bağlamda, beyaz yakalıların önemli bir kısmının kendisini işçi olarak görmediği ve üye oldukları organizasyonları da işçi sınıfı organizasyonu olarak görmek istemediği belirtilmiştir⁵⁰².

Beyaz yakalıların bir bölümünün üstlendiği, ancak çoğunluğuna mal edilen denetim fonksiyonu, örgütlenme bağlamında mavi yakalı işçilerle olan ilişkilerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü beyaz yakalıların söz konusu fonksiyonu yerine getirmeleri ya da bu yöndeki yaygın kanı, onlarla bu fonksiyonu üstlenmeyen mavi yakalıları arasında, otoriteye dayalı bir bariyer oluşturmaktadır. Bu durum, esasen her ikisi de işçi olan beyaz yakalıları mavi yakalıları arasında ortaya çıkabilecek bir dayanışmanın önüne geçmektedir. Yönetimle bağlantılı düşük düzey yönetici ve denetçi gibi beyaz yakalıların yönetimden yana tavır takınmaları ve yönetime karşı çatışmacı bir tutum sergilemekten kaçınmaları, ortak çıkarlara sahip oldukları diğer işçilerle çatışmalarına neden olmaktadır. Özellikle mavi yakalıların yoğun olarak çalıştığı işyerlerinde, mavi yakalıları beyaz yakalıları arasında, iş kontrolüne ilişkin çatışmalar yaşanmaktadır. Bu çatışmalar, dayanışma temelli doğal bir baskı unsuru oluşturarak mavi yakalıların kendi arasındaki bağı güçlendirirken, öte yandan beyaz yakalıların yönetime yakın ayrı bir çalışan grubu olduğu fikrini güçlendirerek, mavi yakalıları beyaz yakalıları aralarındaki suni ayrımı pekiştirmektedir⁵⁰³.

Beyaz yakalıların üstlendikleri roller gereği işverenle geliştirdikleri ilişkiler, onların kolektif mücadeleye yaklaşımlarını belirleyen diğer önemli etkidir. Beyaz yakalıların üstlendiği denetim fonksiyonu, işverenlerle aralarında yüksek güvene dayalı samimi ilişkilerin gelişmesini sağlamıştır. Beyaz yakalıları ile onların işverenleri arasındaki söz konusu ilişkinin, “bireysel etige” dayalı bir ilişki türü olduğu ifade edilmektedir. Bu ilişkide, beyaz yakalıları isteklerini veya problemlerini çeşitli kolektif araçlar kullanmaktan ziyade, şahsi ilişkileri aracılığıyla dile getirmeyi tercih etmektedir.

⁵⁰² Carter, s. 178-179.

⁵⁰³ Price, s. 178.

Beyaz yakalılar, işveren ya da onun temsilcileriyle ne kadar iyi ilişkiler kurarlarsa, söz konusu isteklerinin yerine getirilme ve problemlerine çözüm bulunma şansının o kadar yüksek olduğuna inanmaktadır. Dolayısıyla bu ilişki türü, çalışma koşullarına ilişkin taleplerini ve sorunlarını, bireysel olarak dile getirmek dışındaki mücadele yöntemlerinin kullanılmasını engellemektedir⁵⁰⁴.

İşverenlerle ya da işveren temsilcileriyle kurulan bu tür ilişkinin örgütlenme bakımından bazı önemli sonuçlarından bahsetmek mümkündür. Öncelikle işverenle kurulun bireysel etiğe dayalı samimi ilişkiler, sorunların çözümü veya taleplerin gerçekleştirilmesi için başvurulacak tek yol olarak görüldüğünden, beyaz yakalıların kolektif mücadeleye olan ihtiyacı idrak etmelerini engellemektedir⁵⁰⁵. Beyaz yakalılar kol gücüyle çalışan işçilerin sahip olmak için mücadele ettikleri ücret, iş güvencesi gibi konularda zaten görece iyi durumda olduklarına inanmaktadır. Bunların da ötesinde mavi yakalılara göre yüksek saygınlık, hızlı terfi alma şansı, özerklik gibi ayrıcalıklara halihazırda sahip olduklarını düşünmektedirler. Tüm bunları, işverenle kurulan ilişkiler aracılığıyla sağladıklarına inanmaları nedeniyle beyaz yakalıların çalışma koşullarını iyileştirmek için kolektif mücadele gibi daha ileri bir adım atmayı gerekli bulmadıkları ifade edilmiştir⁵⁰⁶.

İkinci olarak beyaz yakalılar arasında kolektif mücadele araçlarının, beyaz yakalı çalışanlar için uygun yöntemler olmadığı yönünde genel bir kanı mevcuttur. Bu yöntemler, her şeyden önce işverene karşı çıkmak anlamına geldiğinden bahsedilen ilişkilerinin bozulmasına neden olacaktır⁵⁰⁷. İşverenle kurdukları ilişkilerinin bozulacağı endişesi, beyaz yakalıların örgütlenmeye ilişkin birçok tutumunun temel nedeni olarak görülmektedir. Üretimden kaynaklanan güçlerini kullanmak konusunda isteksiz olmalarının, grev gibi sendikal faaliyetlerden ve militanlıktan mümkün olduğunca uzak durmalarının temel nedeni olarak, bu eylemlerde bulundukları takdirde, işverenle ilişkilerinin bozulacağına ve bireysel girişimleri sonucu elde edecekleri ek ödeme, terfi

⁵⁰⁴ Mercer ve Weir, s. 56; aynı görüş Price, s. 177.

⁵⁰⁵ Price, s. 177.

⁵⁰⁶ Mercer ve Weir, s. 56.

⁵⁰⁷ Mercer ve Weir, s. 56.

gibi kazanımların ortadan kalkacağına inanmaları gösterilmektedir⁵⁰⁸. Yine beyaz yakalı sendikaların yönetimle çatışmadan ziyade işbirliği içerisinde olmayı ve aşırı uzlaşmacı tavrı genel bir politika olarak benimsemesinin temel nedenlerinden birisi olarak, beyaz yakalıların işverenle olan ilişkilere verdiği önem gösterilmektedir⁵⁰⁹.

Beyaz yakalıların yürüttükleri işlerin doğasıyla ilgili örgütlenme bağlamında belirtilmesi gereken diğer bir önemli konu işyerlerinin yapısıyla ilgilidir. Beyaz yakalıların çalıştığı işyerlerinin küçüklüğü, kendi içerisindeki parçalanmışlığı ve coğrafi dağınıklığı, örgütlenmelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Mavi yakalı işçiler, genellikle çok sayıda işçinin bir arada bulunduğu çalışma grupları halinde, büyük işyerlerinde, yoğun karşılıklı etkileşim içerisinde işlerini yürütmektedir. Mavi yakalı işçiler arasındaki söz konusu etkileşim, sorunlarının ortak olduğu ve ortak sorunlara ancak kolektif mücadele ile çözümler bulunabileceği fikrinin yerleşmesine hizmet etmektedir. Diğer bir deyişle mavi yakalı işçilerin, büyük işyerlerinde bir arada çalışması kolektivizmi desteklemektedir. Böylece sendikal örgütlenme kolaylaşmaktadır. Oysa beyaz yakalılar, genellikle birbirinden ayrılmış bürolarda veya dağınık şubelerde, birbirinden bağımsız, az sayıdaki çalışandan oluşan gruplar halinde ve görece küçük işyerlerinde çalışmaktadır. Dolayısıyla beyaz yakalılar arasındaki etkileşim son derece sınırlı kalmaktadır⁵¹⁰. Karşılıklı etkileşimdeki sınırlılık, beyaz yakalılar arasında kolektif bilincin oluşumunu engelleyerek bireyciliği teşvik etmektedir. Bu durum, beyaz yakalıların çalışma koşullarına ilişkin sorunlara ağırlıklı olarak bireysel tepkiler vermelerine neden olmakta, dolayısıyla örgütlenmeyi sınırlamaktadır⁵¹¹.

Beyaz yakalıların işyerlerinin yapısı sendikaların çalışanlarla ilişki kurmasını sınırlamaktadır. Beyaz yakalıların çalıştıkları yerlerin dağınıklığı, kendi içerisindeki parçalanmışlığı ve şube ya da bürolarda az sayıda çalışanın bir arada olması tüm çalışanlara hızla ulaşılmasını ve onların hepsiyle aynı anda görüşülmesini güçleştirmektedir. Bunun yanı sıra, bölünmüş birimlerde az sayıda çalışan olması,

⁵⁰⁸ Strauss, s. 73-74; Price, s. 163-164.

⁵⁰⁹ Roberts ve Diğerleri, s. 126.

⁵¹⁰ Mercer ve Weir, s. 56;

⁵¹¹ Price, s. 177.

Çalışanların sürekli denetime tabi olmasını mümkün kıldığından sendikalar çalışanlara ulaşmakta sıkıntı yaşamaktadır. Buroların ya da şubelerin, sürekli st düzey yöneticilerin yoğun denetimi altında olması, çeşitli sendikal dokümanların dağıtılmasını ve çalışanlarla görüşülmesini engellemektedir. Ayrıca yoğun denetim çalışanların çekingen davranmalarına ve iletişim kurmaktan kaçınmalarına neden olmaktadır. İş dışındaki çeşitli molalarda ya da ögle yemeklerinde ise, çalışanları bir arada bulmanın mümkün olmadığı belirtilmiştir. Dolayısıyla alışanlara bir arada ulaşarak konuşmanın neredeyse imkânsız olduğu ifade edilmiştir⁵¹².

Beyaz yakalıların yrttğu işlerin doğası ve örgütlenme ilişkisi açısından belirtilmesi gereken başka bir önemli konu, bu işlerdeki kadın istihdamının artması ile ilgilidir. Beyaz yakalı işlerin önemli bir bölümü, doğası itibariyle kadın istihdamını yoğun biçimde barındırmaktadır. Genellikle beyaz yakalı işlerin kadınlara uygun bulunması ve görselliğin finans, pazarlama gibi genişleyen beyaz yakalı alanlarda ön plana çıkması, beyaz yakalı işlerdeki kadın istihdamını arttırmıştır. Kadınların işgücü piyasasında ikincil konuma yerleştirilmesi nedeniyle genellikle kısa dönemli ve marjinal işlerde çalışmaları yönünde genel bir eğilim bulunmaktadır. Bu durum, tam zamanlı beyaz yakalı işlerde yoğun olarak çalışan kadınların, çalışma koşulları ve ödemelere ilişkin kolektif tepkiler vermeleri konusunda cesaretlerini kırmaktadır. Çünkü zaten görece zor bulunan tam zamanlı işin kaybedilmesi korkusu, kadınların ağırılaşan koşullara rıza göstermesine neden olmaktadır⁵¹³.

Son olarak, beyaz yakalılar, yerine getirdikleri işler itibariyle kamuda yoğun olarak istihdam edilmektedir. Dolayısıyla işverenleri devlettir ve ücretlerinin finansmanı hükümet tarafından karşılanmaktadır. Bu durum, beyaz yakalıların muhalif bir tavır içerisine girmekten ve hükümet uygulamaları hakkında genel bir politik tavır sergilemekten kaçınmalarına neden olmaktadır. Öncelikle bahsedilen tavırlar, beyaz yakalılar için devletle karşı karşıya gelmek anlamı taşımaktadır. Bunun yanı sıra, kamu sendikacılığında hükümet kararlarının kesin kabul edilmesi, zaten aşırı uzlaşmacı tavrı genel bir politika olarak benimseyen beyaz yakalılarda kolektif geleneğin gelişmesini

⁵¹² Curtin, s. 12.

⁵¹³ Price, s. 177-178.

engellemiştir. Kamudaki örgütlenmenin bu genel eğiliminin, beyaz yakalı sendikacılığın bir bütün olarak gelişmesini olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir⁵¹⁴.

2.4.4 Beyaz Yakalıların Bireyci Eğilimleri

Bireycilik 1980 yılı sonrasında sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engellerden birisi olarak kabul edilmektedir⁵¹⁵. Beyaz yakalılar açısından bireycilik, görece daha fazla bireysel eğilimlere sahip olmaları nedeniyle mavi yakalılara kıyasla çok daha büyük önem taşımaktadır. Gerçekten yer yer aşırı denilebilecek bireycilik, beyaz yakalıların örgütlenme karakterini şekillendiren en önemli faktörlerden birisi olarak gösterilmektedir. Beyaz yakalılar bireysel çıkarlarını her şeyin üzerinde tutmaktadır. Bireysel çıkar önceliği ise, sınıf bilincine dayalı kolektif hareketle çelişki içerisindedir⁵¹⁶. Beyaz yakalılar, bireysel ideolojilerinin yansıması olarak, kolektif çıkarlar temelinde örgütlenen sendikalara katılmak konusunda, mavi yakalılara göre daha gönülsüz davranmaktadır. Sendikalara üye olduklarında ise, bu örgütleri bireyci emellerinin bir aracı olarak görmekte ve sendikaların söz konusu emellerine uygun biçimde şekillenmesini istemektedirler⁵¹⁷. Bu bağlamda mavi yakalılarla beyaz yakalılar arasındaki önemli bir fark vurgulanmalıdır: Mavi yakalıların büyük çoğunluğu, çalışma koşullarını iyileştirmek ve ortak çıkarlarını gerçekleştirmek amacıyla örgütlenirken, beyaz yakalıların büyük çoğunluğu kişisel ayrıcalıklara dayalı statükolarını koruma ve bireysel çıkarlarını gerçekleştirme refleksi ile örgütlenmektedir⁵¹⁸.

Beyaz yakalıların bireyci anlayışını, sendikalara şartlı onayla katılmaları durumu açıkça göstermektedir. Beyaz yakalılar genelde, sendikaların kendilerine bireysel fayda sağlaması şartıyla sendikalara üye olmaktadır. Başka bir deyişle sendikalara katılıp katılmama kararlarını bütünüyle sendikaların onlara kişisel olarak kazandıracaklarına bakarak vermektedirler. Beyaz yakalılar öncelikle ücret ve bireysel ödemelerle ilgili meseleleri temel mücadele alanı olarak görmekte ve sendikalara bu

⁵¹⁴ Allen, s. 98 Aktaran: Hyman ve Price, s. 217.

⁵¹⁵ Kuvvet Lordoğlu, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Ekonomik ve Sosyal Engeller”, **Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller Semineri**, 27-29 Mayıs 2005, İstanbul: TÜRK-İŞ Yayınları, 2006, s. 37/44-45.

⁵¹⁶ Roberts ve Diğerleri, s. 129.

⁵¹⁷ Cook ve Diğerleri, s. 51.

⁵¹⁸ Roberts ve Diğerleri, s. 129.

nedenle üye olmaktadır⁵¹⁹. Maddi meselelerden sonra, sendikaların onlara kişisel ilerlemeleri ve saygınlıkları konusunda gerekli şartları vaat edip etmediğine bakılmaktadır. Beyaz yakalılar için saygınlığın temelini, yerine getirdikleri işlerin onlara sağladığı inisiyatif ve özerklik oluşturmaktadır. Dolayısıyla beyaz yakalılar sendikalardan, inisiyatif ve özerkliklerinin aşınmasını engelleyecek politikalar tasarlayarak saygınlıklarını korumalarını beklemektedir. Bu bağlamda beyaz yakalılar, tümüyle pragmatik bir yaklaşımla bireysel çıkarları konusunda istedikleri şartların sağlanıp sağlanmadığına bakarak sendikalara üye olma kararı vermektedir⁵²⁰.

Beyaz yakalıların bireyci davranış biçiminin örgütlenme açısından iki önemli sonucu bulunmaktadır. İlki, söz konusu bireyci eğilim, beyaz yakalıları, genel sosyal haklar için ortak mücadele vermek anlamındaki “sosyal kolektivizm” anlayışından uzaklaştırarak, sadece kendi özelemlerinin gerçekleşmesi için ortak mücadele anlamına gelen “kısmi kolektivizm” anlayışını doğurmaktadır⁵²¹. Kısmi kolektivizm anlayışı ile hareket eden beyaz yakalıların, sendikalara katılma amaçları, çalışma koşullarına ilişkin genel sosyal sorunların çözümü için ortak mücadele etmek değildir. Onların sendikalara katılmaları, çoğunlukla genel şartlarının görece bozulmasına, özellikle de ekonomik koşullarının kötüleşmesine karşı bireysel bir tepkinin sonucu gerçekleşmektedir. Başka bir biçimde ifade edilirse, beyaz yakalılar sendikaları bireysel çıkar üzerine kurulu statükonun korunmasının bir aracı olarak görmektedir⁵²². Beyaz yakalı işçilerdeki kısmi kolektivizmin en önemli yansıması olarak, sendikalarının yalnızca kendi çıkarlarını koruması gerektiğini düşünmeleri ve diğer işçilerin sorunlarının çözümü için mücadele eden sendikalara destek olmalarına karşı çıkmaları gösterilmektedir⁵²³. Beyaz yakalıların örgütleri de üyelerinin taleplerine cevap verme ve üye kaydetme kaygısıyla onların söz konusu tavırlarına uygun olarak kısmi kolektivizm anlayışını ağırlıklı olarak benimsemişlerdir. Dolayısıyla beyaz yakalıların bireyci eğilimlerine uygun olarak beyaz

⁵¹⁹ Strauss, s. 75; aynı görüş Mercer ve Weir, s. 57; Carter, s. 272.

⁵²⁰ Strauss, s. 77.

⁵²¹ Mercer ve Weir, s. 57.

⁵²² Cook ve Diğerleri, s. 56.

⁵²³ Kleingartner, s. 90-91.

yakalı sendikalar, ortak çıkar ve sosyal kolektivizm üzerinden hareket eden gerçek sendika görünümünden uzaklaşmışlardır⁵²⁴.

İkincisi, beyaz yakalılar bireyci eğilimlerinin bir yansıması olarak sendikaların politik olmayan amaçlarına güçlü şekilde vurgu yapmaktadır. Beyaz yakalıların yok denecek kadar az bir kısmının, sendikaların üretim araçlarının mülkiyetine sahip olan kapitalistler karşısında bir baskı unsuru olan kolektif örgütler olduğu yönünde ideolojik denilebilecek bir yaklaşımlarının bulunduğu belirtilmektedir. Beyaz yakalılar içerisinde ideolojik bir yaklaşıma sahip olmayıp, sadece sendikaların en önemli işlevinin üyelerinin problemlerine çözüm bulmak olduğunu ifade eden bile önemsiz bir azınlıktır⁵²⁵. Sendikalar beyaz yakalılar tarafından, geleneksel sendikal anlayışa uygun olan muhalefetin ifade edilebileceği alanlar olarak görülmemektedir. Bunun yerine onların, sendikaları, bir şeyler koparılabilecek organizasyonlar olarak gördüğü ifade edilmiştir⁵²⁶. Beyaz yakalıların çıkarlarını bireysel olarak gerçekleştirme eğiliminin yansıması olan apolitik amaçlara dayalı bu genel yaklaşımı, işverenlere karşı çıkarlarını kolektif olarak ifade etmelerini engellemektedir. Yine bu yaklaşımın yansıması olarak beyaz yakalılar işyerindeki problemler denildiğinde, kendi aralarındaki anlaşmazlıkları anlamaktadır. Bahsedilen apolitik yaklaşımın, beyaz yakalılar arasında, işverenlere karşı ortak sorunlarını kolektif olarak dile getirme yönünde isteğin gelişimini engellediği ifade edilmektedir⁵²⁷.

Beyaz yakalıların iş konumlarındaki katı hiyerarşiye dayalı çeşitlilik onları bireyciliğe zorlamaktadır. Hiyerarşinin üst basamaklarına tırmanmanın yolu, bireyci değerler ve yönetime tam itaatten geçmektedir. Bireyci eğilim, beyaz yakalıların statü ve statünün sağladığı yüksek saygınlık beklentileri tarafından beslenmektedir. Beyaz yakalılar statü ve saygınlık kazanmayı özellikle terfi ve ücret artışı ile özdeşleştirmektedir. Terfi ve ücret konularında kazanımları performansa ve işveren ya da onun temsilcileri ile kurulan yakın ilişkilere bağlıdır⁵²⁸. Bu bağlamda beyaz yakalılar

⁵²⁴ Mercer ve Weir, s. 57.

⁵²⁵ Price, s. 174.

⁵²⁶ Kleingartner, s. 82.

⁵²⁷ Mercer ve Weir, s. 59.

⁵²⁸ Reynaud, s. 149.

yüksek statü ve saygınlık ile onların temeli olarak gördükleri terfi ve ücret artışına ilişkin hedeflerine ancak performans ve yönetimle kurulan yakın ilişkiler gibi bireysel yöntemlerle ulaşacaklarına inanmaktadır. Beyaz yakalıların kolektif talepler yapmaktan ziyade, bireysel talepleri ön plana çıkarması, kolektif hareket aracılığıyla ortak çıkarların gerçekleştirilebileceği fikrinin gelişimini engellemektedir⁵²⁹. Ayrıca özellikle performanstaki başarı, yaratılan rekabet ortamındaki başarıyı gerektirmektedir. Birbirlerini rakip olarak gören beyaz yakalıları arasındaki rekabet, dayanışma ve ortak mücadele ruhunu ortadan kaldırarak kolektivizmi öldürmektedir.

Beyaz yakalıların çıkarlarını bireysel olarak gerçekleştirmek için kullandıkları geleneksel yöntemler öylesine yerleşmiştir ki çoğunluğu bu yöntemleri terk etmek konusunda isteksiz davranmaktadır. Sendikalara katılmak, onların bu eğilimlerine tamamen ters düşmektedir. Her şeyden önce kolektif mücadele, daha baştan bireyci değerlerle çelişmektedir. Bunun yanında sendikalara üye olsalar bile, bireysel çabaları ile daha iyi koşullar elde edecekleri gerekçesi ile eşitlik ilkelerine karşı çıkmaktadırlar. Bu bağlamda beyaz yakalıların önemli bir kısmı, sendikaların savunduğu eğitim, nitelik, kıdem gibi kriterlere dayalı objektif kolektif pazarlık yerine, bireysel pazarlık yapmak istemektedir. Prosedüre bağlı terfi ya da aynı işi yapanlar arasındaki ödeme eşitliği anlamına gelen eşit işe eşit ücret gibi ilkelere, bireyci ideolojilerine dayalı refleksle karşı çıkmaktadırlar. Çünkü işteki ilerleme ya da ücret, beyaz yakalıların büyük çoğunluğu için bütünüyle rekabetçi sistem içerisindeki bireysel yeteneklerinin ve işvereni ikna etme güçlerinin mükâfatı olarak görülmektedir. Bu bağlamda beyaz yakalıları, ortak çıkar ve örgütlü mücadele yerine, bireysel çıkar ve rekabete dayalı bireysel çabayı koymaktadır⁵³⁰.

2.4.5 Beyaz Yakalıların Sahip Oldukları Ayrıcalıklar

Beyaz yakalıların sahip oldukları ayrıcalıkların bizatihi kendisi de örgütlenme eğilimleri bağlamında belirleyici olmuştur. Öncelikle beyaz yakalıları, ayrıcalıkları nedeniyle sendikalar karşısında farklı, hatta çelişkili tavırlar sergilemişlerdir. Beyaz yakalıların büyük bir kısmı sendikaları, işçi sınıfının örgütlü hareketinin bir aracı olarak

⁵²⁹ Cook ve Diğerleri, s. 51.

⁵³⁰ Strauss, s. 79.

görmemektedir. Onlar için sendikalar, işle ilgili belli kazanımların elde edilmesinin ya da en azından mesleki yapı içerisindeki elitist konumun korunmasının aracıdır. Bu bakış açısı bağlamında sendikaların onlara kazandıracağını düşündükleri haklara ya da ayrıcalıklara hâlihazırda sahip olduklarına inandıklarından sendikalara üye olma ihtiyacı duymamışlardır⁵³¹. Hatta beyaz yakalıların çeşitli ayrıcalıkları nedeniyle geleneksel sendikal mücadeleyle gereksiz gördükleri ifade edilmiştir⁵³².

Öte yandan beyaz yakalıların bir kısmı da ayrıcalıklarının aşınacağı endişesi ile sendikalara üye olmamıştır. Çünkü sendikalara üye olmalarının, ayrıcalıklarının temeli olarak gördükleri işverenle kurdukları yakın ilişkilere zarar vereceği endişesini taşımışlardır. Beyaz yakalılar, sendikalara üye oldukları durumda da bahsedilen kaygılarla hareket etmişlerdir. Bunun sonucu olarak hâlihazırda belli ayrıcalıklara sahip olmaları nedeniyle ya da işverenle ilişkilerinin bozulabileceği endişesi ile kolektif mücadele araçlarına başvurmadan mümkün olduğu kadar uzak durmuşlardır⁵³³.

Beyaz yakalıların sahip oldukları ayrıcalıklar konusunda saygınlığın ayrı bir önemi vardır. Onlar için işlerinin onlara sağladığı saygınlık öylesine önemlidir ki elde ettikleri gelir, çoğu beyaz yakalı için ikinci planda kalmaktadır⁵³⁴. Saygınlığın beyaz yakalılar için böylesine önemli olmasının nedeni, kendilerini mavi yakalılardan ayıran temel ayrıcalık olduğuna inanmalarıdır. Saygınlığa yüklenen değer, beyaz yakalıların öteki olarak tanımladıkları işçilerle işbirliği yapmalarını engellemektedir. Beyaz yakalılar diğer işçilerle birlikte hareket etmelerinin en fazla saygınlıklarını erozyona uğratacağını düşünmektedir⁵³⁵. Beyaz yakalıların saygınlığa ilişkin kaygıları, sendikal faaliyetlere ve kolektif mücadele araçlarına bakışlarını da etkilemektedir. Saygınlıklarının ve saygınlığa dayalı profesyonel statülerinin, greve ya da çeşitli

⁵³¹ Cook ve Diğerleri, s. 56.

⁵³² Munck, s. 221.

⁵³³ Allen, s. 92 Aktaran: Hyman ve Price, s. 212. Cook ve Diğerleri, s. 56.

⁵³⁴ Harper's Magazine, "Why White Collar Workers Can't Be Organized", Vol. 215, No. 1287, 1957, s. 47.

⁵³⁵ Kleingartner, s. 90.

sendikal eylemlere katılmaları durumunda, hem çevrelerinde hem de işverenlerinin gözünde aşınacağını düşünmektedirler⁵³⁶.

Beyaz yakalılar için saygınlık ulaşılması gereken önemli bir sosyal özlemdir. Beyaz yakalılar, fiziksel çabadan ziyade, zihinsel çaba gerektiren işleri yürüttüklerinden her dönemde, görece eğitilmiş olmaları koşulu ile işe alınmışlardır. Bu durum, saygınlık kazanmanın temeli olarak gördükleri kariyer beklentilerini her şeyin üzerinde tutmalarına neden olmuştur. Ancak beyaz yakalıların çok büyük bir kısmı saygınlığa sahip olmadığından saygınlık ulaşılması gereken bir hedef durumundadır. Bu nedenle beyaz yakalılar sürekli bir saygınlık kazanma mücadelesi içerisinde. Bu mücadele tamamen rekabet ve bireyciliğin hâkim olduğu bir süreç olması nedeniyle kolektif hareketin doğasıyla çelişmektedir. Beyaz yakalı çalışanlar, daha fazla saygınlık kazanmayı kendilerine hedef olarak seçtikleri andan itibaren, birlikte çalıştıkları herkesi potansiyel bir rakip olarak görmektedir. Bu rekabet durumunu, beyaz yakalıların bireyci eğilimi tamamlamaktadır. Yönetimle kurulan bireysel ilişkiler, saygınlık hedefine ulaşmanın temel aracıdır. Saygınlığa ulaşma sürecindeki rekabet ve bu süreçte bel bağlanan bireysel ilişkiler gibi araçlar beyaz yakalılarda ortak çıkar duygusunu ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla beyaz yakalıların çoğunluğu, saygınlık kazanma kaygısı nedeniyle sendikalardan uzak durmayı ya da yönetimin onayladığı ve güdümünde olan sendikalara kağıt üzerinde üye olmayı tercih etmektedir⁵³⁷.

Son olarak yedek işçi ordusunun çok genişlemesi ve beyaz yakalıların büyük kısmının proleterleşmesi ile birlikte tüm işçiler işsiz kalma tehdidi ile her an karşı karşıyadır. Ancak beyaz yakalıların büyük çoğunluğu, geçmişte işsizlik korkusunu mavi yakalılara oranla daha az hissetmişlerdir. Çünkü tarihsel olarak beyaz yakalıların, emek süreçlerindeki rolleri ve yüksek eğitilmiş olmalarının emek piyasasında onlara sağladığı avantajlı konum, ekonomik krizlerden ve dalgalanmalardan mavi yakalılara oranla daha az etkilenmelerini sağlamıştır. Bu bağlamda beyaz yakalıların tarihsel olarak görece iş güvencelerinin fazla olması önemli bir ayrıcalık olarak kabul edilmektedir. Böyle bir ayrıcalığa sahip olmaları, beyaz yakalıların örgütlenme davranışlarını etkilemiştir.

⁵³⁶ Kleingartner, s. 88.

⁵³⁷ Allen, s. 93 Aktaran: Hyman ve Price, s. 213.

Çünkü beyaz yakalıların yüksek iş güvencesine sahip olmaları, özellikle ekonomik kriz ve dalgalanma dönemlerinde önemi artan örgütlü mücadeleye ihtiyaç duymamalarına neden olmuştur⁵³⁸.

Beyaz yakalıların iş güvencelerinin görece yüksek olması nedeniyle ekonomik kriz ve dalgalanmalardan daha az etkilenmeleri, bir taraftan önemli bir ayrıcalık iken, diğer taraftan beyaz yakalıların kolektif hareketle bağları açısından dezavantaj oluşturmıştır. Ekonomik kriz ve dalgalanma süreçlerinde, mavi yakalıların sığındığı temel güç sendikalarlardır. Mavi yakalılar, sadece kriz dönemlerinde değil, işsiz kaldıkları her durumda sendikalar aracılığıyla mücadele vermiş ve önemli kazanımlar elde etmişlerdir. Bu durum örgütlü mücadelenin gücünün anlaşılması açısından önemli bir tecrübedir. Beyaz yakalıların, özellikle kriz ve dalgalanma dönemlerinde daha sık karşılaşılan işsizlikle tarihsel olarak görece nadir karşı karşıya gelmeleri, mavi yakalıların yaşadığı tecrübeleri yaşamamalarına neden olmuştur. Bu bağlamda beyaz yakalıların örgütlü mücadelenin gücünü anlayabilecekleri ve sendikalarla bağlarının güçlenmesini sağlayacak koşullarla karşılaşmamaları nedeniyle örgütlü mücadele ile bağlarının zayıf kaldığı belirtilmiştir⁵³⁹.

2.4.6 Beyaz Yakalıların Sendikalar Hakkındaki Bilgisizlikleri

Beyaz yakalıların örgütlenme eğilimini şekillendiren diğer bir faktör sendikalar konusunda yeterli bilgiye sahip olmamalarıdır. Beyaz yakalıların sendikaların ne olduğu ve neler yapabildikleri konusunda sınırlı bilgiye sahip olmaları sendikalara katılmak konusunda isteksiz davranmalarına, sendikal faaliyetlere ve kolektif mücadeleye olumsuz bakmalarında neden olmaktadır. Sendikalar karmaşık ve katı kuralların olduğu, tüm yetkilerin otoriter sendika liderlerinin elinde toplandığı, dar bir temsil alanının olduğu yerler olarak görülmektedir. Beyaz yakalılar sendikaların, haklarının güvence altına alındığı politikaların üretildiği yerler olduğunun ve bunun gerçekleştiği sürecin yasal bir hak olduğunun farkında değildirler. Bu bilgisizlik, sadece sendika üyesi

⁵³⁸ Price, s. 177-178; aynı görüş Callinicos ve Harman, s. 58.

⁵³⁹ Price, s. 178.

olmayanlar için geçerli değildir. Sendikaya üye olan beyaz yakalıların da sendikalar hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları belirtilmiştir⁵⁴⁰.

Sendikalar hakkındaki bilgisizliğin en önemli nedeni olarak sendikaların kendilerini etkin biçimde tanıtamaması gösterilmektedir. Çünkü beyaz yakalıların sendikalara katılma konusunda gönüllü olmalarını sağlayan en önemli faktörün, sendikaların onlara yaklaşımı ve etkinlik gücü olduğu belirtilmiştir. Beyaz yakalı sendikalar, potansiyel üyeleri örgütlemek için yeteri kadar çaba göstermemektedir. Sendikaların eğlenceye dönük gereksiz giderler yerine, kendilerini potansiyel üyelere anlatmak için öncelikle daha fazla yatırım yapması ve politika üretmesi gerekmektedir. Sendikaların, beyaz yakalıların sendika üyeliğinin sağlayacağı faydaların farkına varmalarını sağlamalarının zorunlu olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda, sendikalar hakkındaki bilgisizlikten öncelikle sendikalar sorumlu tutulmuştur⁵⁴¹.

Sendikaların beyaz yakalılarla yeteri kadar iletişime girmediğini de vurgulamak gerekir. Sendikacılar, beyaz yakalılarla sadece yönetimle yaşadıkları anlaşmazlıklar sonucunda sendikadan yardım istemeleri durumunda iletişime geçmektedir. Böyle durumlarda da kolektif tepkiler vermekten ziyade, arabulucu işlevi görüp uzlaşma yolunu tercih etmektedirler. Bunun dışında rutin ya da belli politikalar çerçevesinde üyelerle ya da potansiyel üyelerle iletişim kurulmamakta ve üyelere bilgi verilmemektedir. Aslında bahsedilenlerin beyaz yakalı sendikaların bizatihi kendilerinin sendikal örgütlenmeyi sadece kâğıt üzerinde temsilden ibaret görmelerinden kaynaklandığı ifade edilmiştir⁵⁴².

2.4.7 İşverenlerin Örgütlenme Karştı Uygulamaları

İşverenlerin aktif örgütlü mücadeleyi içeren sendikalaşmaya karşı durdukları ve sendikalaşmayı engellemek için yasal olmayan yolları da kapsayan çeşitli yöntemler uyguladıkları bilinmektedir⁵⁴³. Beyaz yakalıları açısından vurgulanması gereken nokta,

⁵⁴⁰ Chamot, s. 125.

⁵⁴¹ Curtin, s. 8.

⁵⁴² Blum ve Thompson, s. 653.

⁵⁴³ Bu konudaki tartışmalar için bkz. Engin Yıldırım ve Banu Uçkan, “İşverenlerin Sendikasılaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı. 25, 2010, s. 165-180; Abdulkadir Şenkal, *Sendikasıız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’de)*, Ankara: Kamu-İş

işverenlerin beyaz yakalıların sendikalaşmasına veya örgütlü mücadeleye aktif katılımlarına mavi yakalılara oranla daha sert muhalefet ettikleridir. Beyaz yakalıları sendikalardan ve kolektif mücadelenin uzak tutmak için çeşitli yollar kullanılmaktadır. Bunlar genel olarak doğrudan yapılan tehditler ya da dolaylı yollarla imalar biçimindedir. Öncelikle işverenler, beyaz yakalıları sendikalara üye olmaları ya da üye olanları örgütlü mücadeleye katılmaları durumunda işten çıkaracakları veya terfi gibi çeşitli haklardan mahrum bırakacakları gibi tehditleri doğrudan dile getirerek örgütlü mücadeleyi engellemeye çalışmaktadır. Hatta işverenlerin, bu tip yolları çalışanlara korku salmak amacıyla uygulamaktan çekinmedikleri belirtilmektedir⁵⁴⁴.

İşverenler, beyaz yakalı işçilerin yönetim yanlısı tavırlarını sürdürmeleri için doğrudan tehditlerden daha yaygın bir şekilde dolaylı uygulamaları ve imaları kullanmaktadır. Bu bağlamda öncelikle çalışanlara yönetimin bir parçası oldukları yönünde propaganda yapılmaktadır. Yönetimin bir parçası olduğuna inandırılan çalışanlar daha baştan sendikal mücadeleye mesafeli yaklaşmaktadır. Bunun yanında beyaz yakalıların örgütlü mücadeleye katılımını engellemeye yönelik uygulamalara insan kaynakları politikalarının bir parçası olarak başvurmaktadırlar. İşverenler düzenledikleri çeşitli eğitim programlarındaki dayatmalar, işçilerle sürekli iletişim içerisinde olup kontrol altında tutmak amacıyla oluşturulan platformlar, terfi ve çeşitli ödül sistemleri gibi uygulamalarla beyaz yakalıları kendi himayeleri dışındaki örgütlenmelerden uzak tutmaya çalışmaktadır⁵⁴⁵. Sendikalara üye oldukları ya da üye olanlarla aktif ilişkilere girdikleri takdirde işlerini kaybedecekleri korkusu, terfi ya da diğer maddi faydalardan mahrum kalacakları endişesi, bir tehdit unsuru olarak bilinçli biçimde sürekli canlı tutulmaktadır⁵⁴⁶.

Beyaz yakalı mesleklerde, özellikle büyük şirketlerdeki büro işlerinde katı hiyerarşiye dayalı otoriter bir mekanizma bulunmaktadır. Bu mekanizma içerisinde, beyaz yakalı çalışanlar ile işverenler ve işveren temsilcileri arasındaki ilişkinin

Yayınları, 1999, s. 78-80; Betül Urhan, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı. 4, 2005, s. 65-67.

⁵⁴⁴ Blum ve Thompson, s. 653.

⁵⁴⁵ Blum ve Thompson, s. 651.

⁵⁴⁶ Curtin, s. 12.

paternalist bir ilişki türü olduğu belirtilmektedir. Bu ilişki işverenlerin çalışanların aleyhine bir uygulamada bulunmayacağı ya da bulunuyorsa bile bunun onların iyiliğine olduğu ön kabulüne dayanmaktadır. Paternalist ilişki içerisinde işverenlerin her türlü uygulaması, sonuçta kişinin kendi iyiliği için olduğundan meşru kabul edilmektedir. Bu ilişki, bireyci ve rekabetçi bir yapı ile desteklenmektedir. Bu yapı içerisinde terfi, ücret gibi meseleler kişinin rekabetteki başarısına ve işverenlerle kurulan samimi ilişkilere bağlıdır. Yönetim, çalışanları kolektif harekete katılmak ile bahsedilen yapı içerisindeki kazanılacak statü arasında bir seçim yapmaya zorlayarak örgütlü mücadeleden uzak tutmaktadır⁵⁴⁷.

Bahsedilen yapı beyaz yakalıları özel uygulamalarla desteklenmektedir. Bu uygulamaların en önemlisi beyaz yakalıların temsil edildiği temsil kurullarının oluşturulmasıdır. Temsil kurulları aracılığıyla çalışanların işverenlerle temas etmesi daha kolaydır. Böylece onların sendikalaşmasını engellemeye yönelik doğrudan müdahaleler yerine, sendikalara ihtiyaç olmadığı yönünde genel bir kanı oluşturulmaktadır. Bunların yanında, yine doğrudan sendikalaşmayı engellemeye yönelik olmayan, ancak örgütlenmenin engellenmesine hizmet eden başka yöntemler de bulunmaktadır. Şirketlerin kendi ürünlerini beyaz yakalı çalışanlara indirimli vermeleri, evlilik, doğum günü gibi özel günlerinde alışveriş çekleri ya da doğrudan nakit para yardımı yapmaları, çamaşırhane ve kuru temizleme hizmetleri gibi uygulamalar aracılığıyla beyaz yakalıların ayrıcalıklı konumu pekiştirilmektedir. Sendika üyesi olabilecek potansiyel çalışanlara, onlar hakkında hazırlanan raporlar doğrultusunda davranış ve performanslarına dayalı maddi ödüller, avans ve faizsiz borçlar verilmektedir. Özellikle orta düzey yönetici ve denetçilere işletmenin sadık personeli oldukları izlenimi verilmekte, güvenin göstergesi olarak boş kadrolara tanıdıklarını yerleştirme yetkisi tanınmaktadır. Böylece işverenler, hem sendika üyesi olduğunda tüm bunlardan mahrum olma tehdidini kullanarak beyaz yakalıların sendikalardan uzak durmasını sağlamakta hem de beyaz yakalıların mavi yakalılarından farklı olduklarını vurgulayarak iki işçi grubu arasındaki suni ayrımı güçlendirmektedir⁵⁴⁸.

⁵⁴⁷ Kleingartner, s. 82.

⁵⁴⁸ Blum ve Thompson, s. 651-652.

Beyaz yakalılar mesleklerinde zamanla mutlaka terfi ederek yükselecekleri ve dolayısıyla yaşam koşullarının iyileşeceği yönünde mavi yakalılarda çok az olan bir beklenti içerisinde. Bu beklenti hem görece eğitilmiş olmalarından hem de bireyci eğilimlerinden kaynaklanmaktadır⁵⁴⁹. Genellikle bu beklentileri gerçekleşmemesine rağmen, hiyerarşi içerisinde en tepeye yükselme hırsları devam etmektedir. Söz konusu beklentileri işverenler tarafından örgütlenmenin engellenmesi bağlamında kullanılmaktadır. İşverenler, beyaz yakalılara hiyerarşinin üst basamaklarına yükselecekleri yönünde sıklıkla ve kolaylıkla vaatlerde bulunmaktadır. Beklentilerinin gerçekleşmesinin işverenlerce uygun görülen davranış kalıpları içerisinde hareket etmelerine bağlı olduğu bilinçli olarak çalışanlar arasında yayılmaktadır. Bu durum beyaz yakalıların kolektif mücadeleye mesafeli yaklaşmasına neden olmaktadır⁵⁵⁰.

⁵⁴⁹ Cook ve Diğerleri, s. 54.

⁵⁵⁰ Harper's Magazine, s. 47-48.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BEYAZ YAKALI İŞÇİLERDE ÖRGÜTLENME ÜZERİNE TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde beyaz yakalı işçilerin tipik örneklerinden olan banka çalışanlarında örgütlenme üzerine Türk bankacılık sektöründe yapılan alan araştırmasının bulguları ve bulgulara ilişkin değerlendirmeler sunulmuştur. Araştırma bulguları, hem bankacılık sektöründeki sendikalı çalışanlar hem de onları örgütleyen sendikaların yetkilileri ile yapılan görüşmeler aracılığıyla derlenmiştir. Aşağıda ilk olarak, araştırmanın amacı belirtilmiştir. İkinci olarak, araştırmanın yöntemine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Yöntem içerisinde araştırmanın kapsamı, evreni, örnekleme ve yapılma süreci ile ilgili ayrıntılar anlatılmıştır. Son olarak araştırma bulguları sunulmuştur. Bulgular sunulurken yeri geldikçe bulgulara ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir. Bunun yanında bulguların tümü sunulduktan sonra önemli görülen bulgularla ilgili genel bir değerlendirme yapılmıştır.

3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI

İkinci bölümde beyaz yakalı işçilerin örgütlenme karakteri ile ilgili iki temel eğilime ulaşılmıştır (bkz. başlık 2.3). Bunlar *sendikalara üye olmak konusunda isteksiz davranmaları* ve sendikalara üye olsalar bile geleneksel sendikal mücadeleden uzak olan *gevşek bir örgütlenme yapısına*⁵⁵¹ *sahip olmalarıdır*. Araştırmanın sorunsalı, beyaz yakalıların sendikalara üye olmaktan kaçınmaları nedeniyle genel olarak görece düşük sendikalaşma oranlarına sahip olmalarıyla, diğer bir deyişle nicel anlamdaki örgütlenmeleriyle ilgili değildir. Sorunsallaştırılan temel mesele, beyaz yakalıların yüksek oranda sendikalaşmalarına rağmen gevşek örgütlenme eğilimi göstermeleridir.

⁵⁵¹ “Gevşek örgütlenme yapısı” ile anlatılmak istenen, ağırlıklı olarak işverenlerle çıkarlarının çeliştiği ya da çatıştığı anlayışı yerine, uyumlu ya da ortak olduğu anlayışının benimsendiği; kolektif mücadele araçlarının kullanılmasından ve özellikle militanlıktan uzak durularak aşırı uzlaşmacı politikaların esas alındığı; genel sosyal sorunlar karşısında bütünüyle sessiz kaldığı gibi, üyelerinin spesifik mesleki çıkarları dışındaki sorunlarının çözülmesi amacıyla bile kolektif tepki gösterilmesinden mümkün olduğunca kaçınıldığı; sendikal faaliyetlerin ağırlıklı olarak sosyal amaçlı organizasyonlardan oluştuğu; üyelerin sendikal faaliyetlere ve mücadeleye katılım konusunda isteksiz olduğu örgütlenme yapısıdır.

Gevşek örgütlenme eğiliminin bir yansıması olarak beyaz yakalılar işten çıkarmalar, çalışma koşullarının kötüleşmesi gibi yaşanan temel sorunlar karşısında geleneksel sendikal mücadeleye ve kolektif mücadele araçlarına başvurmamakta, hatta böylesine temel sorunlar karşısında hiçbir girişimde bulunmayarak bütünüyle sessiz kalmaktadırlar. Sendikalaşmalarına rağmen gevşek örgütlenme eğilimi sergilemeleri, beyaz yakalı işçiler açısından temel bir örgütlenme sorunudur.

Araştırmanın *sorunsalı*, beyaz yakalıların örgütlenmelerine ya da yüksek oranda sendikalaşmalarına rağmen; geleneksel sendikal mücadeleden uzak olan gevşek örgütlenme yapısına sahip olmalarıdır. Sorunsaldan hareketle araştırmanın temel *amacı*, beyaz yakalı işçilerin yüksek oranda sendikalaşmalarına rağmen gevşek örgütlenme yapısına sahip olmalarının arkasındaki nedenlerin ortaya çıkarılmasıdır. Bu temel amaç yanında, araştırma sorunsalının etkisi altında olan beyaz yakalı işçilerin örgütlenme karakterine ilişkin genel eğilimlerin tespit edilmesi ve bu eğilimleri şekillendiren temel faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

3.2 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada *nitel* araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Bunun nedeni araştırmanın beyaz yakalı işçilerin örgütlenmelerine ilişkin bir durum tespiti yapmaktan, başka bir ifadeyle genel bir fotoğraf çekmekten öteye, örgütlenme sorununun altındaki nedenlerin ortaya çıkarılmasını amaçlamasıdır. Nitel araştırma yönteminin veri toplama tekniklerinden *derinlemesine görüşme* seçilmiştir. Böylece açık uçlu sorularla daha detaylı bilgilerin, konuya ilişkin fikir, görüş, bakış açısı ve deneyimlerin derlenmesi amaçlanmıştır. Derinlemesine görüşmeler *yarı yapılandırılmış görüşme formu* kullanılarak yapılmıştır.

3.2.1 Araştırma Evreninin Belirlenmesi

Araştırma evreni belirlenirken araştırmanın amacına uygun ve sorunsalın etkisi altında bulunan kütleye ulaşılmaya çalışılmıştır. Birinci bölümde açıklandığı gibi (bkz. başlık 1.1.3), beyaz yakalılar genel olarak iki ana gruba ayrılmaktadır. Bunlar *teknik* ve *teknik olmayan* işleri yerine getiren beyaz yakalılarıdır. Teknik beyaz yakalılar, teknik uzmanlık gerektiren işleri yürüten mühendis, mimar, teknisyen, tasarımcı, şehir plancısı,

laborant gibi çalışanları kapsamaktadır. Teknik olmayan beyaz yakalılar ise rutin büro işleri ile yönetim (yönetimin bir parçası olarak denetim, kontrol, koordinasyon), finans, eğitim, sağlık, pazarlama, reklam, ticaret, basın-yayın, hukuk gibi alanlardaki işleri yürüten çalışanlardır. Teknik olmayan beyaz yakalılar rutin büro işçilerini; çeşitli kademelerdeki yönetici, yetkili ve denetçileri; muhasebeci, bilgi-işlemci, danışman gibi çeşitli uzmanları; öğretmen, akademisyen, doktor, hemşire, banka çalışanı, satış temsilcisi, reklamcı, gazeteci, avukat gibi çalışanları kapsamaktadır.

Bu araştırmada özel sektördeki teknik olmayan işleri yürüten beyaz yakalılar esas alınmıştır. Dolayısıyla teknik işleri yürüten beyaz yakalılar ile baskın olarak beyaz yakalılardan oluşan kamu sektörü çalışanları araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Teknik beyaz yakalıların araştırmanın kapsamı dışında bırakılması ilk olarak, genişlemesi ve genişleme eğilimi sürmesi nedeniyle araştırmada ana sektör olarak hizmet sektörünün seçilmesi ile ilgilidir. Hizmet sektörünün genişlemesi ve genişleme eğiliminin sürmesi, 21. yüzyıldaki emek hareketinin en önemli bileşeninin ve belirleyicisinin bu sektördeki işçiler olacağı anlamı taşımaktadır. Hizmet sektöründeki beyaz yakalılar ise, teknik olmayan işleri yürüten beyaz yakalı çalışanlar, diğer bir deyişle “beyaz yakalı hizmet işçileri”dir. Bu bağlamda mühendisler, mimarlar, çeşitli teknik uzmanlar gibi teknik işlerde çalışan beyaz yakalılar araştırmanın kapsamı dışındadır. İkinci olarak, teknik işleri yerine getiren beyaz yakalılarının örgütlenme sorunundan bahsedilecekse, bu sendikal örgütlenmelerinin düşük düzeyde olması ya da sendikal örgütlenmeden uzak durmaları biçiminde tanımlanabilecek bir sorundur. Gerçekten Türkiye’de yapılan araştırmalarda mühendis ve mimarlarda sendikal örgütlenme oranının %17 olduğu ve beş mühendis ya da mimardan üçünün sendika konusu ile hiç ilgilenmediği belirtilmiştir⁵⁵². Bu haliyle teknik işleri yürüten beyaz yakalılar araştırmanın sorunsalını, yani beyaz yakalılarının yüksek düzeyde sendikalaşmalarına rağmen, geleneksel sendikal mücadeleden uzak durarak gevşek bir örgütlenme sergilemeleri durumunu yansıtmamaktadır.

⁵⁵² TMMOB, **Türkiye’de Mühendis-Mimar-Şehir Plancısı Profil Araştırması**, Ankara: Mattek Yayınevi, 2009, s. 17.

Kamu sektöründeki beyaz yakalıların, diğer bir deyişle memurların araştırmanın kapsamı dışında bırakılması ise, söz konusu çalışanların örgütlenme bağlamında geleneksel sendikacılıktan ya da işçi sendikacılığından hem tarihsel olarak, hem de sahip olunan haklar bakımından farklı bir görünüme sahip olmalarıyla ilgilidir. Türkiye’de memurların sendikal hakları, geçmişte dönemsel olarak güvence altına alınmakla birlikte, ancak 2001 yılında kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile güvence altına alınmıştır. Bu haliyle memur sendikacılığı işçi sendikacılığının sahip olduğu sendikal geleneğe sahip değildir. Bunun yanında memurlar grev ve toplu sözleşme haklarından yoksundur. Oysa sendikal eğilimlerin belirlenmesi için sendikaların grev ve toplu sözleşme süreçlerinde takındıkları tavırlar büyük önem taşımaktadır. Son olarak, genel olarak memur sendikacılığı için geçerli olan memurların işverenin devlet olması farklılık yaratan diğer bir unsur olarak sayılabilir. İşverenin devlet olması nedeniyle kolektif mücadele araçlarını kullanmanın devlet düşmanlığı gibi algılanması memur sendikacılığını işçi sendikacılığı geleneğinden uzaklaştırmıştır. Bu bağlamda kamu çalışanları arasındaki örgütlenmenin sorunları, öncelikle işçi sendikacılığından farklı ve daha temel etkenlerin açıklanmasını gerektirmektedir. Söz konusu etkenlerin tartışılması bu tezin amacı ve sorunsalı ile bağdaşmadığından kamu çalışanları araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Araştırmada ana sektör olarak hizmet sektörü seçilmiştir. Bununla birlikte, beyaz yakalı işçilerdeki “örgütlenme” sorununun araştırılması, sektörel ayrım dışında işkolu düzeyinde bir sınıflamanın dikkate alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)’nın çalışma hayatına ilişkin verileri içerisindeki sendikalaşmaya ilişkin istatistikler incelenmiştir. Söz konusu veriler ışığında, beyaz yakalı hizmet işçilerinin yedi işkolunda baskın olarak faaliyet gösterdikleri belirlenmiştir. Söz konusu işkolları ve bu işkollarındaki sendikalaşma oranları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Beyaz Yakalı İşkollarında Toplam İşçi Sayısı, Sendikalı İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları (2009)

	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Banka ve Sigorta	157.515	147.538	%94
Haberleşme	47.194	28.053	%59
Hava Taşımacılığı	33.173	17.357	%52
Ticaret, Büro ve Güzel Sanatlar	436.794	152.898	%35
Gazetecilik	15.762	4.550	%29
Sağlık	101.808	24.006	%24
Basın ve Yayın	49.247	9.321	%19

Kaynak: ÇSGB, “İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları”, *İstatistikler*, Temmuz 2009.

Tablo 1’deki işkolları, araştırmanın sorunsalı ve amacı üzerinden değerlendirildiğinde, bankacılık ve sigortacılık işkolu araştırmaya uygun işkolu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sektörel olarak ifade edildiğinde bankacılık sektörü alt sektör olarak araştırmaya temel teşkil etmektedir. Bankacılık sektörünün seçilmesinin gerekçesi, araştırmanın sorunsalı ve amacı ile uyum içerisinde olmasıdır. Gerçekten bankacılık sektöründe resmi sendikalaşma oranı %94’tür⁵⁵³. Bankacılık sektöründeki örgütlenme, bu yüksek sendikalaşma oranına rağmen, geleneksel sendikal mücadeleden uzak bir yapıya sahiptir. Bankacılık sektörü, Türkiye’deki 2001 krizinden ve 2008’deki küresel krizden en çok etkilenen sektördür. Krizler sonrasında ciddi işten çıkarmalar yaşanmış ve çalışma koşulları hiç olmadığı kadar kötüleşmiştir. Bankacılık sektöründeki sendikalar, çalışanlar ve hatta işten çıkarılanların kendileri çok yüksek oranda örgütlü olmalarına rağmen, tüm bu yaşananlar karşısında gevşek örgütlenme

⁵⁵³ Resmi sendikalaşma oranlarının sorunlu olduğu ve gerçek sendikalaşma oranlarının çok çok üzerinde olduğu bilinmektedir (Resmi sendikalaşma istatistiklerinin sorunları konusunda ayrıntılı tartışmalar ve çözüm önerileri için bkz. Çelik ve Lordoğlu, 2006; ayrıca Türkiye’de resmi sendikalaşma istatistiklerinin “hormonlu” olduğu görüşü için bkz. Yücesan-Özdemir ve Özdemir, 2008, s. 130). Bununla birlikte abartılmış resmi sendikalaşma oranları, bütün işkolları için geçerli olduğundan işkollarının kendi arasında bir kıyaslama yapılmasına olanak vermektedir.

yapısının bir yansıması olarak sessiz kalmışlardır. Bu bağlamda bankacılık sektörü, araştırmanın sorunsalını, yani beyaz yakalıların yüksek oranda sendikalaşmalarına rağmen, gevşek örgütlenme eğilimini sürdürerek işten çıkarmalar, çalışma koşullarının kötüleşmesi gibi yaşanan temel sorunlar karşısında sessiz kalmaları durumunu bütünüyle yansıtmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın temel amacına da, yani beyaz yakalılardaki örgütlenme sorununun altındaki nedenlerin ortaya çıkarılmasına uygun alt sektör görünümündedir. Bu değerlendirmeler bağlamında araştırmanın evreni bankacılık sektöründeki sendikalı banka işçileri ve bankacılık sektöründe faaliyet gösteren sendikalardır.

3.2.2 Araştırma Evrenine İlişkin Nicel Bilgiler

Türk bankacılık sisteminde bankalar iki genel kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar *mevduat bankaları* ile *kalkınma ve yatırım bankaları*dır. Mevduat bankaları kendi içerisinde üçe ayrılmaktadır: Kamu sermayeli bankalar, özel sermayeli bankalar ve yabancı sermayeli bankalar. Bu genel sınıflama altında Türkiye’de faaliyet gösteren bankalar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Türk Bankacılık Sektöründe Bankaların Sınıflandırılması

Mevduat Bankaları			Kalkınma ve Yatırım Bankaları
<i>Kamu Sermayeli Bankalar</i>	<i>Özel Sermayeli Bankalar</i>	<i>Yabancı Sermayeli Bankalar</i>	
1-T.C. Ziraat Bankası A.Ş. 2-Türkiye Halk Bankası A.Ş. 3-Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.	1-Adabank A.Ş. 2-Akbank T.A.Ş. 3-Alternatif Bank A.Ş. 4-Anadolubank A.Ş. 5-Şekerbank T.A.Ş. 6-Tekstil Bankası A.Ş. 7-Turkish Bank A.Ş. 8-Türk Ekonomi Bankası A.Ş. 9-Türkiye Garanti Bankası A.Ş. 10-Türkiye İş Bankası A.Ş. 11-Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.	1-Arap Türk Bankası A.Ş. 2-Bank Mellat 3-Citibank A.Ş. 4-Denizbank A.Ş. 5-Deutsche Bank A.Ş. 6-Eurobank Tekfen A.Ş. 7-Finans Bank A.Ş. 8-Fortis Bank A.Ş. 9-Habib Bank Limited 10-HSBC Bank A.Ş. 11-ING Bank A.Ş. 12-JPMorgan Chase Bank N.A. 13-Millennium Bank A.Ş. 14-Société Générale (SA) 15-The Royal Bank of Scotland N.V. 16-Turkland Bank A.Ş. 17-WestLB AG	1-Aktif Yatırım Bankası A.Ş. 2- Bank Pozitif Kredi ve Kalkınma Bankası A.Ş. 3- Credit Agricole Yatırım Bankası Türk A.Ş. 4- Diler Yatırım Bankası A.Ş. 5- GSD Yatırım Bankası A.Ş. 6- İller Bankası 7- İMKB Takas ve Saklama Bankası A.Ş. 8- Merrill Lynch Yatırım Bank A.Ş. 9- Nurol Yatırım Bankası A.Ş. 10- Taib Yatırımbank A.Ş. 11- Türk Eximbank 12- Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. 13- Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.

Kaynak: Türkiye Bankalar Birliği, *Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Şube ve Personel Sayıları Raporu*, Ocak 2011.

Tablo 3’de bankaların sınıflandırılması esasına göre, Türkiye’deki banka, şube ve çalışan sayıları verilmiştir. Bankacılık sektöründe 2010 yılı itibariyle toplam 178.504 kişi istihdam edilmektedir. Bankacılık sektörü şube ve çalışan sayıları açısından incelendiğinde mevduat bankalarının sektörün neredeyse tamamına eşdeğer olduğu

görülmektedir. Çalışan sayısı açısından sektör çalışanlarının %97'si mevduat bankalarında istihdam edilirken, sadece %3'ü kalkınma ve yatırım bankalarında istihdam edilmektedir. Bunun yanında, daha alt kategori olarak özel sermayeli bankaların, diğer kategorideki bankalara göre önemli bir ağırlığı bulunmaktadır. Tüm sektör çalışanlarının %47'si özel sermayeli bankalarda çalışırken; %26'sı kamu sermayeli bankalarda, %24'ü ise yabancı sermayeli bankalarda çalışmaktadır.

Tablo 3: Türk Bankacılık Sektöründe Bankaların Sınıflandırılmasına Göre Banka, Şube ve Çalışan Sayılarının Dağılımı (2010)

	<i>Banka Sayısı</i>	<i>Şube Sayısı</i>	<i>Çalışan Sayısı</i>	<i>Çalışan Yüzdesi</i>
<i>Sektör Toplamı</i>	44	9.465	178.504	%100
1. Mevduat Bankaları	32	9.423	173.134*	%97
1.1. Kamu Sermayeli Bankalar	3	2.744	47.235	%26
1.2. Özel Sermayeli Bankalar	11	4.582	83.633	%47
1.3. Yabancı Sermayeli Bankalar	17	2.096	42.014	%24
2. Kalkınma ve Yatırım Bankaları	13	42	5.370	%3

Kaynak: Türkiye Bankalar Birliği, *Türkiye'de Bankacılık Sistemi Banka, Şube ve Personel Sayıları Raporu*, Ocak 2011.

* Tasarruf, Mevduat, Sigorta Fonu'na devredilen bankaların çalışan sayısı (252) ile birlikte hesaplanmıştır.

Bankacılık sektörü çalışanlarına cinsiyet açısından bakıldığında, sektörün genelinde eşit bir dağılımın olduğu göze çarpmaktadır. Tablo 4'te görüldüğü gibi tüm sektör çalışanlarının yarısı kadındır. Kalkınma ve yatırım bankalarında %67,6 oranı ile erkeklerin ağırlığı varken, en fazla çalışanı kapsayan alt kategoriler olan özel sermayeli bankalar ile yabancı sermayeli bankalarda kadın çalışanlar yaklaşık %54 oranı erkeklerden daha fazladır.

Tablo 4: Banka Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (2010)

	<i>Kadın</i>		<i>Erkek</i>		<i>Toplam</i>
	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	
<i>Sektör Toplamı</i>	89.016	%49,9	89.488	%50,1	178.504
1. Mevduat Bankaları	87.277	%50,4	85.857	%49,6	173.134
1.1. Kamu Sermayeli Bankalar	18.953	%40,1	28.282	%59,9	47.235
1.2. Özel Sermayeli Bankalar	45.215	%54	38.418	%46	83.633
1.3. Yabancı Sermayeli Bankalar	23.019	%54,8	18.995	%45,2	42.014
2. Kalkınma ve Yatırım Bankaları	1.739	%32,4	3.631	%67,6	5.370

Kaynak: Türkiye Bankalar Birliği, *Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Şube ve Personel Sayıları Raporu*, Ocak 2011.

Tablo 5’te banka çalışanlarının eğitim durumlarına göre dağılımı verilmiştir. Banka çalışanlarının %72’si yükseköğretim mezunudur. Özel sermayeli bankalarda bu oran %77 ile diğer kategoriler içerisinde en yüksek olan orandır. Tüm sektörde lisansüstü eğitim yapanların oranı %6’dır. Tüm çalışanların yaklaşık %80’i en az yükseköğretim mezunu olan çalışanlardan oluşmaktadır. Eğitimli olmak anlamında bankacılık sektörü tipik bir beyaz yakalı sektör görünümüne sahiptir.

Tablo 5: Banka Çalışanlarının Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı (2010)

	<i>İlk Öğretim</i>	<i>Orta Öğretim</i>	<i>Yüksek Öğretim</i>	<i>Lisans Üstü Eğitim</i>
<i>Sektör Toplamı</i>	%1	%21	%72	%6
1. Mevduat Bankaları	%1	%21	%73	%5
1.1. Kamu Sermayeli Bankalar	%1	%23	%69	%7
1.2. Özel Sermayeli Bankalar	%1	%18	%77	%4
1.3. Yabancı Sermayeli Bankalar	%1	%25	%69	%5
2. Kalkınma ve Yatırım Bankaları	%8	%17	%62	%13

Kaynak: Türkiye Bankalar Birliği, *Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Şube ve Personel Sayıları Raporu*, Ocak 2011.

Tablo 6’da bankacılık sektöründeki çalışan sayısının on yıllar itibariyle değişimi verilmiştir. Bankacılık sektöründeki istihdam 1960’lardan bu yana sürekli artış göstermiştir. 1980’lere kadar her on yılda katlanarak artan çalışan sayısının 1980 yılında itibaren artış hızı azalmıştır. 2010 yılı itibariyle bankacılık sektöründeki toplam çalışan sayısı 178.504 kişidir. Tablo 6 incelendiğinde dikkat çeken nokta, 1980’lere kadar çalışan sayısı ve artış hızı bakımından paralel seyir izleyen kamu sermayeli bankalar ile özel sermayeli bankalar arasındaki paralellik, 1990 yılından itibaren bozulmuştur. Bu yıldan itibaren kamu sermayeli bankaların çalışan sayısı azalmaya başlamış, özellikle 2000 yılından 2010 yılına kadar yaklaşık üçte bir oranında azalarak 70.191’den 47.235’e gerilemiştir. Kamu alanındaki bu daralma, yabancı sermayeli bankalar tarafından doldurulmuştur. Gerçekten yabancı sermayeli bankaların 2000 yılında 3.805 olan çalışan sayısı, %1000 civarında artarak 2010 yılında 42.014’e yükselmiştir. Özel sermayeli bankaların çalışan sayısı ise on yıllar itibariyle istikrarlı biçimde artarak 2010 yılında 83.633’e ulaşmıştır.

Tablo 6: Bankacılık Sektöründe On Yıllar İtibariyle Çalışan Sayılarının Değişimi (1961-2010)

	1961*	1970	1980	1990	2000	2010
MB	31.863	65.663	124.918	151.982	164.845**	173.134**
KSB	14.310	33.006	62.480	80.825	70.191	47.235
ÖSB	15.862	30.809	60.596	68.145	70.954	83.633
YSB	1.691	1.848	1.842	3.012	3.805	42.014
KYB	110	273	394	2.107	5.556	5.370
Toplam	31.973	65.936	125.312	154.089	170.401	178.504

Kaynak: Türkiye Bankalar Birliği, *Türkiye’de Bankacılık Sistemi 1958-2009*, Ağustos 2010; Türkiye Bankalar Birliği, *Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Şube ve Personel Sayıları Raporu*, Ocak 2011.

* Çalışan sayısına ilişkin verilerin başlangıç yılı 1961’dir.

** Tasarruf, Mevduat, Sigorta Fonu’na devredilen bankaların çalışan sayıları (2000 yılında 19.895 ve 2010 yılında 252) ile birlikte hesaplanmıştır.

*** MB (Mevduat Bankaları), KSB (Kamu Sermayeli Bankalar), ÖSB (Özel Sermayeli Bankalar), YSB (Yabancı Sermayeli Bankalar), KYB (Kalkınma ve Yatırım Bankaları).

Tablo 7’de bankacılık sektöründeki çalışan sayılarının son on yıllık seyri verilmiştir. Bu dönemde bankacılık sektörünü doğrudan vuran iki kriz yaşanmıştır. Türk bankacılık sektöründe 2000 yılında 170.401 olan çalışan sayısı, 2001 krizinin ardından en düşük düzeye gerilediği 2004 yılında, %28 oranında azalarak 123.163 olmuştur. 2004 yılındaki çalışan sayısı 2010 yılında yaklaşık %45 artarak 178.504’e ulaşmıştır. 2008 krizinde toplam çalışan sayısı azalmamıştır. Ancak 2005’ten 2008 yılına kadar yılda %8-10 arasında artış gösteren çalışan sayısı, 2008 yılından 2009 yılına %0,5’lik artışla neredeyse değişmemiştir.

Tablo 7: Bankacılık Sektöründe Yıllar İtibariyle Çalışan Sayılarının Değişimi (2000-2010)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
MB*	164.845	132.274	118.329	118.607	122.610	127.857	138.570	153.212	166.325	167.063	173.134
KSB	70.191	56.108	40.158	37.994	39.467	38.046	39.223	41.056	43.333	44.856	47.235
ÖSB	70.954	64.380	66.869	70.614	76.880	78.806	73.220	75.124	82.158	82.270	83.633
YSB	3.805	5.395	5.416	5.481	5.880	10.610	25.794	36.707	40.567	39.676	42.014
KYB	5.556	5.221	4.942	4.642	4.553	4.401	4.573	5.322	5.273	5.339	5.370
Top.	170.401	137.495	123.271	123.249	127.163	132.258	143.143	158.534	171.598	172.402	178.504

Kaynak: Türkiye Bankalar Birliği, *Türkiye’de Bankacılık Sistemi 1958-2009*, Ağustos 2010; Türkiye Bankalar Birliği, *Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Şube ve Personel Sayıları Raporu*, Ocak 2011.

* Tasarruf, Mevduat, Sigorta Fonu’na devredilen bankaların çalışan sayısı ile birlikte hesaplanmıştır.

Tablo 7’ye alt kategoriler bağlamında bakıldığında kamu sermayeli bankalardaki çalışan sayısının dramatik azalışı görülmektedir. Kamu sermayeli bankalarda 2001 krizi öncesinde 70.191 olan çalışan sayısı, kriz sonrası en düşük düzeye gerilediği 2003 yılında %46 azalarak 37.994 olmuştur. Bu yıldan itibaren küçük oranlarda artan sayı 2010 yılı itibariyle 47.235’tir. Yabancı sermayeli bankaların çalışan sayısı 2000-2010 yılları, kriz dönemleri hariç hızla artmıştır. Özellikle 2004-2006 yılları arasında katlanarak artmıştır. Yabancı sermayeli bankalar, 2010 yılı itibariyle 42.014 çalışanla kamu sermayeli bankalarla neredeyse aynı sayıda kişiyi istihdam etmektedir. Söz konusu dönem itibariyle özel sermayeli bankalarda görece ciddi düşüş ya da artışlar yaşanmamıştır. Çalışan sayısında 2001 krizi nedeniyle yaklaşık %9’luk bir azalış ve 2006 yılında yaklaşık %7’lik bir azalış yaşanmıştır. 2009 yılında küresel kriz nedeniyle çalışan sayısı neredeyse aynı kalmıştır. Bunların dışında özel sermayeli bankalarda çalışan sayısı artış eğilimini sürdürerek 2010 yılında 83.633’e ulaşmıştır.

Türkiye’de bankacılık sektöründe faaliyet gösteren toplam beş sendika bulunmaktadır. Söz konusu sendikalar BASİSEN, BANKSİS, BASS, BANK-SEN, BANK-Sİ-SEN’dir. Söz konusu sendikalarla ilgili bilgiler ikinci bölümde verildiğinden (bkz. başlık 2.1.2) burada sadece üye sayıları ile ilgili bilgiler verilmiştir. 2009 yılı itibariyle bu sendikaların üye sayıları ve üye yüzdeleri Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8: Banka ve Sigorta İşkolundaki Sendikaların Üye Sayıları ve Üye Yüzdeleri (2009)

	Üye Sayısı	Üye Yüzdesi
BASİSEN	72.991	%47
BANKSİS	30.153	%20
BASS	18.368	%11
BANK-SEN	13.961	%9
BANK-Sİ-SEN	12.065	%7
Toplam	147.538	%94

Kaynak: ÇSGB, *İstatistikler*, “İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları”, Temmuz 2009.

Tablo 8’de görüldüğü gibi bankacılık sektöründe BASİSEN ve BANKSİS’in önemli bir ağırlığı bulunmaktadır. BASİSEN %47 ve BANKSİS %20’lik üye yüzdesine sahiptir. Bu iki sendika toplamda %67’lik bir üye yüzdesi ile işkolunu baskın bir biçimde temsil etmektedir. Bunun yanında belirtilmesi gereken bir nokta, Türk Ticaret Bankası’nda örgütlü olan BANK-Sİ-SEN istatistikler içerisinde yer almakla birlikte, söz konusu banka tasfiye halinde olduğundan kağıt üzerinde bir sendika olarak varlığını sürdürmektedir.

3.2.3 Araştırma Örneklemine Seçimi

Araştırmada niteliksel araştırma yöntemine uygun olarak *rastlantısal olmayan* örneklem seçimi tercih edilmiştir. Örneklem seçimindeki temel kaygı, araştırmanın sorunsalı ve amacı çerçevesinde verilerin en iyi derlenebileceği grubun oluşturulmasıdır. Bu bağlamda amaca uygun, incelenen konuyu ve sorunsalı en iyi yansıtan örneklemine seçilmesine çalışılmıştır. Görüşmeler, hem bankacılık sektöründe faaliyet gösteren sendikaların yetkilileri, hem de sendikalı banka işçileri ile olmak üzere iki ayaklı olarak yapılmıştır.

Bankacılık sektöründe faaliyet gösteren sendikalardan BANK-SEN’in ve BANK-Sİ-SEN’nin üye yüzdeleri %10’un altındadır (bkz. Tablo 8). Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi yapma yetkileri bulunmamaktadır. Bu iki sendika, toplu iş sözleşmesi yapma

yetkisinin bulunmaması nedeniyle örneklem seçimi için uygun değildir. Çünkü gevşek örgütlenmenin boyutlarının ortaya konulabilmesi için sendikaların toplu pazarlığa bakışlarının, toplu pazarlık sürecinde takındıkları tavrın ve ortaya koydukları performansın belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca, belirtildiği gibi BANK-Sİ-SEN sadece kağıt üzerinde varlığını sürdüren bir sendikadır.

Geriye kalan üç sendikadan birisi olan BASS ise, sadece kamu sermayeli banka olan Vakıfbank ve Vakıfbank'ın yan kuruluşları olan Vakıfbank Emeklilik ile Güneş Sigorta'da örgütlü olmasından dolayı örneklem seçimi için uygun değildir. Çünkü sadece kamu sermayeli banka olan Vakıfbank çalışanları işçilerden ziyade, memurlara yakın durmaktadır. Oysa tezde beyaz yakalı hizmet işçileri, diğer bir deyişle özel sektördeki beyaz yakalılar esas alınmıştır. Kamu çalışanları beyaz yakalı çalışanların en önemli bileşenlerinden birisi olmakla birlikte, gerekçeleri belirtilerek daha baştan araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Örneklem seçimi için geriye işkolundaki en büyük iki sendika olan BASİSEN ve BANKSİS kalmaktadır. Bu iki sendika, hem üye sayısı olarak işkolundaki örgütlü işçilerin %67'sini kapsamaları, hem de toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan en güçlü sendikalar olmaları bağlamında, bankacılık sektöründeki gevşek örgütlemeyi baskın olarak temsil etmektedir. Görüşmelerin sendika ayağını, söz konusu iki sendikadan seçilen “sendika yetkilileri” ile “işyeri temsilcileri” oluşturmaktadır. “Sendika yetkilileri” ile anlatılmak istenen “uzman/sorumlu” ve “yönetici”lerdir. Sendika yetkilileri genel merkezlerden seçilmiştir. Çünkü genel merkezler sendikaların genel eğilimlerine ve politikalarına yön verilen yerlerdir. Sendikaların politikalarının, faaliyetlerinin, izledikleri stratejilerin tümüne ilişkin kararların alındığı genel merkezler, araştırmanın sorunsalına ilişkin verilerin birinci derecede derlenebileceği tüm üst düzey yöneticiler ve uzmanların bulunduğu yapıdır.

Görüşmelerin çalışanlar ayağını ise, söz konusu sendikaların örgütlü oldukları bankalardan seçilen sendikalı banka işçileri oluşturmaktadır. Buna göre Akbank, BANKSİS'in örgütlü olduğu tek banka olması itibarıyla görüşülen kişilerin seçildiği ilk bankadır. BASİSEN ise Tablo 9'da görüldüğü üzere toplam altı bankada örgütlüdür. Bu bankalardan Türkiye İş Bankası ve Yapı Kredi Bankası personel sayısı itibarıyla

BASİSEN'in örgütlü olduğu bankalar içerisindeki en büyük iki bankadır. Bu iki bankanın çalışan sayısı, BASİSEN'in örgütlü olduğu bankaların toplam çalışan sayısının yaklaşık %70'ini oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu iki banka, BASİSEN'in örgütlü olduğu işletmeleri büyük oranda temsil etmektedir. Bu bağlamda Türkiye İş Bankası ve Yapı Kredi Bankası görüşme yapılacak sendikalı banka işçilerinin seçildiği diğer iki bankadır.

Tablo 9: BASİSEN'in Örgütlü Olduğu Bankaların Şube ve Çalışan Sayıları (2010)

	Şube Sayısı	Çalışan Sayısı	Çalışan Yüzdesi
Türkiye İş Bankası A.Ş.	1.142	23.944	%43
Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.	868	14.411	%26
Türkiye Halk Bankası A.Ş.	709	13,450	%24
Şekerbank T.A.Ş.	260	3.485	%6
Arap Türk Bankası A.Ş.	6	255	%0,7
Bank Mellat	3	51	%0,3
Toplam	2988	55596	%100

Kaynak: Türkiye Bankalar Birliği, *Türkiye'de Bankacılık Sistemi Banka, Şube ve Personel Sayıları Raporu*, Ocak 2011.

Tablo 10'da özel sermayeli bankaların şube, çalışan sayıları ve çalışan yüzdeleri verilmiştir. Türkiye İş Bankası, Akbank ve Yapı Kredi Bankası olmak üzere araştırmada görüşülen çalışanların seçildiği üç banka, Türkiye'nin özel sermayeli en büyük dört bankası içerisinde yer almaktadır. Bunun yanında bu üç banka, sendikaların örgütlü olduğu en büyük üç bankadır. Söz konusu üç banka çalışanlarının, tüm özel sermayeli banka çalışanlarının içerisindeki oranı yaklaşık %65'tir. Bu anlatılanlar bağlamında Türkiye İş Bankası, Akbank ve Yapı Kredi Bankası bir arada düşünüldüğünde araştırma sorunsalını yansıtabilecek bir görünüme sahiptir.

Tablo 10: Özel Sermayeli Bankaların Şube ve Çalışan Sayılarının Bankalara Göre Dağılımı (2010)

<i>Banka Adı</i>	<i>Şube Sayısı</i>	<i>Çalışan Sayısı</i>	<i>Çalışan Yüzdesi</i>
Türkiye İş Bankası A.Ş.	1.142	23.944	%28,63
Türkiye Garanti Bankası A.Ş.	859	16.675	%19,94
Akbank T.A.Ş.	913	15.330	%18,34
Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.	868	14.411	%17,24
Türk Ekonomi Bankası A.Ş.	335	5.646	%6,75
Şekerbank T.A.Ş.	260	3.485	%4,16
Anadolubank A.Ş.	86	1.834	%2,20
Alternatif Bank A.Ş.	53	1.086	%1,29
Tekstil Bankası A.Ş.	44	903	%1,08
Turkish Bank A.Ş.	21	273	%0,32
Adabank A.Ş.	1	46	%0,05
<i>Genel Toplam</i>	<i>4.582</i>	<i>83.633</i>	<i>%100</i>

Kaynak: Türkiye Bankalar Birliği, *Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Şube ve Personel Sayıları Raporu*, Ocak 2011.

Görüşülecek kişilerin seçimi bankaların İstanbul’daki şubelerinden yapılmıştır. Tablo 11’de Türkiye’deki banka şubelerinin en yoğun olduğu iller gösterilmiştir. İstanbul’da Türkiye’de faaliyet gösteren bütün bankaların şubesi bulunmaktadır. İstanbul’daki şube sayısı, Türkiye’deki toplam şube sayısının yaklaşık %30’udur. Bunların yanında bankaların hepsinin genel müdürlükleri İstanbul’dadır. Bu durum, çalışanlar üzerindeki işveren baskısının yakından hissedildiği ve yoğun olduğu şehrin İstanbul olduğu anlamı taşımaktadır. Tüm bunlar göz önüne alındığında İstanbul görüşülecek kişilerin seçileceği uygun şehir olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 11: Banka Şubelerinin En Yoğun Olduğu İller (2009)

	Faaliyet Gösteren Banka Sayısı	Şube Sayısı	Şube Sayısının Toplam Şube Sayısı İçerisindeki Oranı
İstanbul	45	2.631	%29,3
Ankara	29	896	%10
İzmir	29	676	%7,5
Antalya	22	343	%3,8
Bursa	24	311	%3,5

Kaynak: Türkiye Bankalar Birliği, *Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı Raporu*, Haziran 2010.

Anlatılanlar bağlamında örneklem, BASİSEN ve BANKSİS’ten seçilen “sendika yetkilileri” ile bu sendikaların örgütlü oldukları Türkiye İş Bankası, Yapı Kredi Bankası ve Akbank’tan seçilen “sendikalı banka işçilerinden” oluşturulmuştur. Bu noktadan sonra görüşülecek kişilere *kartopu* örneklem yöntemiyle ulaşılmıştır. Böylece araştırmanın sorunsalına ilişkin en zengin verilerin derlenebileceği kişiler seçilmeye çalışılmıştır. Araştırmaya yeni veri ilave edilemediği tespit edildiğinde görüşmelere son verilmiştir. Bu çerçevede görüşülen kişi sayısının dağılımı şöyledir: (1) Her iki sendikadan üçer yetkili ve birer işyeri sendika temsilcisi olmak üzere toplam sekiz kişi; 2) Türkiye İş Bankası’ndan dört, Akbank’tan dört ve Yapı Kredi Bankası’ndan üç banka çalışanı olmak üzere toplam on bir kişidir. Genel toplamda on dokuz kişi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır⁵⁵⁴. Görüşmeler öncesinde iki sendika yetkilisi ve iki banka çalışanı ile ön görüşme yapılmıştır.

⁵⁵⁴ Görüşmeler 03.01.2011 ile 06.07.2011 tarihleri arasında yüz yüze yapılmış ve görüşmelerin her biri 1,5 ile 3 saat arasında değişen süreler almıştır. Görüşmelerin büyük çoğunluğu, katılımcıların izniyle ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş; ses kayıt cihazı ile kaydedilmesini istemeyen katılımcılarla yapılan görüşmelerin kaydedilme işlemi not tutularak yapılmıştır. Tüm katılımcılara araştırmanın amacı açık bir biçimde anlatılmış, araştırma hakkında bilgi verilmiş ve katılımcıların görüşme için rızaları alınmıştır. Katılımcılara görüşme sürecinin herhangi bir yerinde görüşme için verdikleri onayı geri çekebilecekleri ve verdikleri bilgilerin tümünün ya da bir kısmının kullanılmasından vazgeçebilecekleri belirtilmiştir. Görüşmelerin yapılmasında ve görüşme kayıtlarının deşifre edilmesinde yardım alınmamıştır.

Görüşmelerin sendika ayağında mümkün olduğu kadar en üst düzey ve farklı görevleri yürüten yetkililerle görüşülmeye özen gösterilmiştir. Bu bağlamda sendika başkanı, genel sekreter, toplu pazarlık uzmanı, örgütlenme ve eğitim uzmanı/sorumlusu pozisyonundaki yetkililerle görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerin çalışan ayağında ise, en üst pozisyonundan en alta kadar kapsayacak biçimde ve farklı pozisyonlardaki sendikalı çalışanlarla görüşülmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda bankadan bankaya değişen, ancak birbirine denk olan gişe yetkilisi, operasyon yetkilisi, müşteri ilişkileri yöneticisi, yönetmen yardımcısı, memur, bölüm şefi pozisyonundaki sendikalı çalışanlarla görüşülmüştür.

3.3 ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BAZI BULGULAR VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırma bulguları ve bulgulara ilişkin değerlendirmeler sunulurken ilk olarak gevşek örgütlenme yapısına ilişkin olanlar aktarılmıştır. İkinci olarak gevşek örgütlenme yapısını belirleyen faktörlere ilişkin bulgular ve değerlendirmeler verilmiştir. Görüşmelerden elde edilen kayıtlar ve notlar, doğrudan alıntılar şeklinde aynen veya kısmen yansıtılmıştır⁵⁵⁵. Genel eğilimler doğrudan alıntı yapılmadan genellemeler biçiminde sunulmuştur. Verilerin aktarılması sırasında yeri geldikçe yorumlara yer verilmiştir. Son olarak bulgulara ilişkin genel bir değerlendirme yapılmıştır.

3.3.1 Genel Örgütlenme Eğilimleri ve Sendikal Faaliyetler

BASİSEN ve BANKSİS arasında genel örgütlenme eğilimleri bakımından birçok benzerlik bulunmaktadır. Özellikle her iki sendika, bankacılık sektöründeki gevşek örgütlenmeyi farklı derecelerde de olsa yansıtmaktadır. Bununla birlikte, bu iki sendika arasında belirtilmesi gereken bazı temel farklılıklar vardır. BASİSEN, altısı banka olmak üzere toplam on üç işletmede örgütlüdür. BASİSEN'in örgütlü olduğu bankalar, hem çalışan ve şube sayıları (bkz. Tablo 9), hem de bankacılık sektöründeki ağırlıkları bakımından Türkiye'nin en önde gelen bankalarıdır. Bu bankalar Türkiye İş Bankası A.Ş., Yapı Kredi Bankası A.Ş., Türkiye Halk Bankası A.Ş., Şekerbank T.A.Ş.,

⁵⁵⁵ Doğrudan alıntıların bitiminde “S” (sendikacı) ve “Ç” (çalışan) kısaltmaları kullanılarak kodlama yapılmıştır. Katılımcıların kurum ve pozisyonlarına ilişkin bilgiler Ek 1’de sunulmuştur.

Arap Türk Bankası A.Ş. ve Bank Mellat'tır. BASİSEN, sayılan bankaların dışında Anadolu Sigorta, Başak Groupama Sigorta A.Ş., Milli Reasürans T.A.Ş., Anadolu Hayat Emeklilik, Başak Groupama Emeklilik A.Ş. olmak üzere beş sigorta ve emeklilik şirketi ile Bankalar Arası Takas Odaları Merkezi ve Türkiye Bankalar Birliği olmak üzere bankacılık sektöründe faaliyet gösteren iki kuruluşta örgütlüdür. BASİSEN, üye sayısı itibariyle banka ve sigorta işkolunda çalışanların %47'sini örgütlemiş durumdadır.

Bahsedilenler çerçevesinde BASİSEN nicel olarak, hem banka ve sigorta işkolundaki en güçlü sendikadır hem de genel olarak güçlü bir sendika görünümüne sahiptir. BANKSİS ise, sahip olduğu %20'lik üye yüzdesi ile banka ve sigorta işkolundaki ikinci büyük sendika olmakla birlikte sadece tek işletmede, Akbank'ta örgütlüdür. BANKSİS'in sadece Akbank'ta örgütlü olması, BASİSEN'le arasındaki en temel farklılık olduğu gibi, başka farklılıkları da beraberinde getirmiştir. BANKSİS'in tek işletmede örgütlü olması üye sayısını ve ekonomik gücünü sınırlamış; işverenin sendika üzerindeki etkinliğini görece arttırmıştır. Bunların yanı sıra, BASİSEN'in farklı işletmelerde örgütlü olması ve bundan kaynaklanan nicel gücü, BANKSİS'e kıyasla daha kurumsal bir yapıya sahip olmasını sağlamıştır.

Bahsedilen farklılıklar yanında, BASİSEN'in kendi yapısı ile ilgili vurgulanması gereken önemli bir nokta vardır. BASİSEN ile örgütlü olduğu en büyük işletme olan Türkiye İş Bankası arasında organik bir bağ bulunmaktadır. Bu durum BASİSEN'in yapısını, genel anlayışını ve örgütlenme eğilimlerini şekillendiren en önemli özelliktir. Söz konusu bağ, Türkiye İş Bankası'nın ortaklık yapısından kaynaklanmaktadır. Türkiye'de benzeri olmayan bu ortaklık yapısına göre banka çalışanları ve emeklileri, Munzam Sandık Vakfı aracılığı ile Türkiye İş Bankası'nın yaklaşık %40'ının sahibi durumundadır⁵⁵⁶. Bu girift yapının önemli sonuçları bulunmaktadır. İlk olarak bu yapı, sendikal örgütlenmenin doğasıyla çelişmektedir. Sendikal mücadele emek ile sermayenin çıkarları arasında karşıtlık olduğu anlayışına

⁵⁵⁶ Türkiye İş Bankası'nın ortaklık yapısı 30 Haziran 2011 tarihi itibariyle şöyledir: Munzam Sandık Vakfı %39,29; Atatürk Hisseleri (Cumhuriyet Halk Partisi) %28,09; Halka Açık Pay %32,62 (Türkiye İş Bankası, "Ortaklık Yapısı", http://www.isbank.com.tr/content/TR/Yatirimci_Iliskileri/Kurumsal_Bilgiler/Ortaklik_Yapisi-256-247.aspx).

dayalıdır. Oysa bahsedilen bağ, çalışanların çelişen çıkarların hangi tarafında yer aldıkları konusunda bir belirsizliğe neden olarak taraflar arasındaki çelişkiyi gizlemektedir. Çünkü çalışanların, çıkarları çelişen iki grubun da aynı anda tarafı olmalarına neden olmaktadır. Gerçekten çalışanlar bir taraftan bankanın çalışanı olarak sendikaya üye iken, aynı zamanda bankanın en büyük hissesine sahip olarak işveren durumundadır. Bunun bir sonucu olarak işveren ve çalışanların çıkarlarının ortak olduğu anlayışı büyük oranda yerleşmiş durumdadır.

Bahsedilen organik bağ ve bunun sonuçları bir sendika yetkilisi tarafından şöyle açıklanmıştır:

“...İş Bankası’nda durum farklı. Çalışanlar munzam sandık vasıtasıyla bankanın %45 civarında ortağı durumunda. BASİSEN bu sandığın yönetiminde bulunuyor. Dolayısıyla bankanın da yönetiminde. Böyle bir girift ilişki var. Dolayısıyla İş Bankası’nda sendikanın konumu çok farklı. Sendika bir yerde hem işveren konumunda bankanın yönetim kurulunda bulunuyor hem de geçiyor öbür tarafa sendikanın yönetim kurulunda oturuyor, banka ile toplu sözleşme yapıyor. Yani aslında banka da sendika da bizim anlayışı hâkim. Böyle olunca da bir yere kadar geliniyor ama o noktadan sonra kimse bir diğerinden bir şeyler kopartmaya çalışmıyor. Sonuçta ortak hareket edip bir noktada buluşarak her ikisi de zarar görmüyor”. (S1)

Öte yandan sendikal örgütlenmenin doğasıyla çelişen bu yapı, sendikanın isteklerini işverene kabul ettirmesini ya da bir orta yol bulunmasını görece kolaylaştırmaktadır. Söz konusu yapı nedeniyle Türkiye İş Bankası yönetiminin ve çalışanlarının BASİSEN’in yönetiminde ve işleyişinde ciddi bir ağırlığı bulunmaktadır. BASİSEN yöneticileri de Türkiye İş Bankası yönetimine munzam sandık aracılığıyla müdahil olmaktadır. Tüm bunlar, Türkiye İş Bankası ile BASİSEN arasında, BASİSEN’in örgütlü olduğu diğer işletmelere göre daha yakın ilişkiler kurulmasını sağlamakta ve iletişimi kolaylaştırarak çalışanların aleyhine girişimleri görece sınırlamaktadır. Bu durumu BASİSEN’den bir yetkili şöyle dile getirmiştir:

“...İş Bankası’nda sendika ile ilişkiler daha sıcak. Çünkü İş Bankası yönetim üzerinde daha etkin. Bu da sermaye yapısından kaynaklanıyor. Bankanın %40’ı çalışanlara ait. Daha doğrusu çalışanların munzam sandığına ait. Sendika da munzam sandık kanalıyla işletme yönetiminde etkin olduğu için sendika işveren

ilişkileri çok daha kolay gidiyor... Bu yapıda İş Bankası çalışanlarının durumuna bakın birçok bankadan daha iyidir. Çünkü çalışanların durumunu kötüleştirecek uygulamaları işveren iki kere düşünüyor”. (S2)

BASİSEN ve Türkiye İş Bankası arasındaki bağın bir avantaj olduğunu, BASİSEN dışından bir yetkili daha detaylı açıklamıştır:

“Benim dışarıdan gözlemlediğim kadarıyla bu yapı sayesinde İş Bankası’nda bir huzur var. Bu yapı sayesinde İş Bankası kendi yapısından, kurumsal prensiplerinden taviz vermedi. Bütün bankalarda 2002’den bu yana kendi kurum kültürünü yenileme adına bir değişim yaşandı. Bu değişimle birlikte, belirli konular dışında, mesela teknik altyapının geliştirilmesi ki bunun zaten yapılması kaçınılmazdı, koşullar çalışanlar aleyhine sürekli bozuldu. İş Bankası’nda söylediğim durum nedeniyle bu değişim daha az yaşandı. En azından çalışanların bazı haklarına dokunulmadı. Ama bu tabi sendikanın dediğim avantajı sayesinde oldu”. (S3)

BASİSEN’nin Türkiye İş Bankası dışındaki işletmelerle ve üyeleriyle görece sınırlı ilişkileri bulunmaktadır. Bu durum öncelikle Türkiye İş Bankası ile BASİSEN arasındaki bahsedilen özel bağın diğer bankalarla olmamasının doğal bir sonucudur. Ancak bunun dışında, söz konusu sınırlı ilişkiler, diğer banka işverenlerinin özel sektör mantığına sahip olmasına ve sendikaya mesafeli durmalarına bağlanmaktadır. BASİSEN’den bir yetkili bu konuda şunları söylemiştir:

“İş Bankası dışındaki işletmelerde üyelerle iletişim kurmak biraz daha zor. Diğer bankalarda kolektif bir yönetim olmadığından zor. Buralarda genellikle patronaj zihniyeti ağır basıyor. Dolayısıyla insanlar sendikadan korkuyor. Daha doğrusu sendika ile kuracakları ilişkinin işverenin gözünde iyi bir şey olmadığını ve kendilerine zarar vereceğini düşünüyorlar. İşverenin doğrudan Türkiye’nin tanınmış işverenlerinden birisi olduğu işletmelerde çalışanlar sendikaya mesafeli duruyor. Çünkü işverenden çok korkuyorlar. İşveren doğrudan çalışanlara müdahale edebiliyor”. (S2)

BASİSEN’den bir sendika temsilcisi, BASİSEN ile Türkiye İş Bankası arasındaki ilişki ile BASİSEN’in örgütlendiği diğer bankalar arasındaki ilişkinin çok farklı olduğunu ve Türkiye İş Bankası çalışanlarının sendika aracılığıyla edindiği kazanımlar görece tatmin edici iken, diğer bankalarda sendikanın etkinliğinin sınırlı kaldığını şöyle ifade etmiştir:

“Bir işveren düşünün [Türkiye İş Bankası kastediliyor]. Sendikanın yayınlarını üyelerine koşarak ulaştırıyor. Bu ya rafine demokrat bir bankadır ya da aralarında ciddi bir bağ var. Diğer bankalar asla sendikayı İş Bankası gibi sahiplenmemiştir. Sendika da diğer bankaları İş Bankası gibi sahiplenmemiştir. Diğer bankalar İş Bankası’na da sendikaya da iyi bakmazlar. Çünkü sendikayı İş Bankası’nın olarak görüyorlar... Başka bankadan üye bir kadın toplantıda ağladı. Ben dedim ki ya biz nelerle uğraşıyoruz. İnsanlar perişan. Sonuçta sendika aynı ama İş Bankası çalışanlarının durumu çok farklı. Diğer bankalardan çok iyi. Onları böyle görünce bir şey isteyesiniz gelmiyor. Çok daha temel, bizde hiç olmayan sorunları var... İşe giriş çıkış saatleri, ücretler, mesailer, işsiz kalma durumu gibi sorunlar. Sendika bu sorunları çözmekte zorlanıyor. İş Bankası bu açıdan çok çok iyi”. (S4)

Türkiye İş Bankası çalışanları dışındaki BASİSEN üyesi çalışanların söyledikleri yukarıda belirtilenleri doğrulamaktadır. Onların söylediklerinden Türkiye İş Bankası’ndan başka bir bankada çalışan BASİSEN üyelerinin sendikanın “üvey evlatları” olduğu sonucu çıkmaktadır. Bir çalışanın izlenimleri, BASİSEN’le Türkiye İş Bankası arasındaki ilişki ile diğer bankalar arasındaki ilişki farklılıklarını ve bunun sonuçlarını özetlemektedir:

“Sendika bizden uzak biz de sendikadan... Sendika eşittir İşbank... Mutlaka bizimle ilgili çalışmaları var. Ama ne olursa olsun bir İşbank çalışanı için yaptığını bizim için yapmaz... Biz de üyeyiz ama onlar sendikanın sahibi gibi... İşbank’a bakın çalışanlar bizden iyi durumdadır. Hem ücretleri, hem emeklilikleri, hem çalışma saatleri bize göre daha iyidir. Bunlar hep sendikanın onlara sağladığı şeyler”. (Ç1)

Sendikalar arasındaki bahsedilen temel farklılıklar ve BASİSEN’in kendine has özellikleri, sendikaların örgütlenme eğilimleri ve faaliyetlerine ilişkin aşağıda yapılacak olan tespitlerde göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü bu farklılık ve özellikler, sendikaların örgütlenme eğilimlerine büyük ölçüde yön vermektedir.

3.3.1.1 Sendikaların Benimsediği Genel Anlayış

Genel anlayış olarak BASİSEN ve BANKSİS, çoğu zaman aşırı denilebilecek “uzlaşmacı tavrı” benimsemiştir. Her iki sendikanın yetkilileri de temel prensip olarak uzlaşmayı esas aldıklarını; uzlaşmacı anlayışın hem işverenin, hem de çalışanların

yararına olduğunu vurgulamaktadır. BASİSEN’den bir yetkili benimsedikleri genel anlayışı şöyle ifade etmiştir:

“İşverenlerle uzlaşmak bizim temel prensibimiz. Uyum ve uzlaşma olmadan hiçbir şeyi çözmeniz mümkün olmadığından biz uyum ve uzlaşmadan yanayız... Bugüne kadar bu şekilde hemen hemen her problemin üstesinden geldik. Üyelerimiz bugün diğer banka çalışanlarına göre iyi durumdalar. Birçok sorun var, ama yine de onların banka çalışanları içerisinde en iyi koşullara sahip olduğunu biliyoruz. Demek ki bu anlayış başarılı olmuş”. (S5)

BANKSİS’ten bir yetkili de uzlaşmaya dayalı anlayışı benimsediklerini ifade etmektedir. Bu anlayışın benimsenmesine gerekçe olarak, uzlaşmaya dayalı anlayışla hareket etmenin kazanımları arttırmasını ve bugünkü koşullarda yapılacak başka bir şeyin olmamasını göstermektedir. Hatta çatışmacı anlayışla kaybedenin çalışanlar olacağını iddia etmektedir:

“Benim bilinen bir özelliğim var. Herkes bilir. Bunu da farklı şekilde anlatanlar olur. Ben çok uzlaşmacı bir insanım. Beni sevmeyen insanlar işverene yakın derler, şu derler, bu derler. Ben hep uzlaşmadan ve bir noktada buluşmadan yanayım. Bunun sebebi tek; çünkü böyle daha fazla kazanım elde ediyoruz. Çatışmacı bir anlayışı benimsesem, biz böyle bir yönetim sergilesek ne kazanacağız. Şu atmosferde kazanacak hiçbir şey yok. Uzlaşarak, anlaşarak, ikna ederek bir şeyler alabiliyorum. Bu bir yaklaşım meselesidir... Hedeflerinize çeşitli yollardan ulaşabilirsiniz. Bizi bu hedefe ulaştıracak yol bu günkü şartlarda çatışmadan değil, uzlaşmadan geçiyor. Hep böyle bir şeyler almaya çalıştık. İşvereni çok iyi tanıyorum. Çatışmacı anlayışla kaybeden taraf biz oluruz. Bundan sonra şartlar değişirse, yasalar değişirse bizim de tavrımız değişebilir. Ama bugün bizim işkolumuzda yapılacak tek şey uzlaşıdır”. (S6)

Başka bir BANKSİS yetkilisi, uzlaşmacı anlayışın temelinde “çalışma barışı”nın yattığını ve çalışama barışını korumanın temel prensipleri olduğunu ifade etmiştir. Çalışma barışını bozacak yaklaşımlar “çatışmacı” olarak nitelendirilmekte ve “sınıf sendikacılığı” ile eşdeğer görülerek reddedilmektedir:

“BANKSİS hiçbir zaman bir sınıf sendikacılığı yapmadı. O nedenle de çalışma barışı hep var olmuştur. 1980’lerde, çatışma olmasa da, hararetli tartışmalar yaşandı ve bunlar kimseye fayda sağlamadı. Biz 1988’de yönetime geldiğimizden beri çalışma barışı

dediğimiz şeyi hep koruduk. Hiçbir zaman, hiçbir platformda, kamuoyunda bir çatışma ortamı yaşanmadı. Yani sendikamızın amacı hep çalışma barışını korumak ve bu çerçevede uzlaşarak iki tarafın belirli tavizleri kabullenmesini sağlamak oldu”. (S1)

Sendikaların benimsediği uzlaşmaya dayalı genel anlayışın temelinde, “sendika ile işverenin çıkarlarının uyum içerisinde ya da ortak olduğu” fikri yatmaktadır. İşverenle çıkarların ortak olduğu fikri, esasında işverenle çıkarların çeliştiği ve ortaklık fikrinin, işveren karını arttırırken çalışma koşullarının kötüye gitmesi durumu ile bağdaşmadığı bilinmesine rağmen benimsenmiştir. Uyum ya da ortaklık fikrini kabul etmekten başka çarenin olmadığı dile getirilmektedir. Bir sendika yetkilisi şunları söylemiştir:

“Bu sistem içerisinde işverenle aramızda uyum ve ortaklıktan söz edilebilir. Aslında şu aşamada karlar artarken, satış baskısı, düşük ücretler gibi çalışanların bugünkü sorunlarını göz önüne aldığımızda, çelişki ve çatışma olmalı. Ama biz sendika ve işçiler olarak bunun için gerekli alt yapıyı oluşturamıyoruz. Hangi yöntemlerle çatışma ortamı oluşturabiliriz ki? Bununla ilgili uygulama ve zemin yok... Bu rekabet ortamında kesinlikle çelişki var ve çalışanların hakları her geçen gün ortadan kaldırılıyor. Ancak hangi yöntemleri kullanarak sonuç alabiliriz. Uyum ve ortaklık anlayışı dışındaki uygulamalar üyelerimize mutlaka zarar verecektir. Siz böyle bir vebali göze alabilir misiniz”. (S6)

Sendikaların işverenle çıkarlarının uyum içerisinde olduğu anlayışı üzerinden temelde uzlaşmayı esas almaları ve bundan başka yapacak bir şeylerinin olmaması “işverene bağımlılığın” bir sonucudur. Her iki sendikanın yetkilileri de belli önemsiz konular dışında, tüm çalışanları ilgilendiren meselelerde işverenden bağımsız hareket etmelerinin mümkün olmadığını dile getirmektedir. Bir sendika yetkilisi şunları söylemiştir:

“...Tabi ki işverenden bağımsız hareket ettiğimiz şeyler var. Ama önemli meselelerde kendi başımıza kararlar alıp uygularsak işverenler büyük tepki verir... İşverenden bağımsız bir faaliyet olsa hemen şubelere bildirerek katılmayacaksınız denir. Toplu hareketlere büyük tepki verirler. Toplu hareketler işleri kötüye götürür. Biz insanları böyle bir şeye sürükleyemeyiz. Çünkü mesela işveren bir şeye ‘katılmayacaksınız’ dedi, çalışanlar da katıldı. Böyle bir durumda

onları savunmamız zor olur. Zaten kimse işverenin istemediği bir şeye katılmaz”. (S7)

Başka bir sendika yetkilisi, işvereni ilgilendiren konularda (sendikanın iç işleyişine ilişkin kararlar dışındaki bütün meselelerin işvereni ilgilendirdiği kabul edilmekte) bağımsız hareket etmenin işverenlerle mevcut ilişkileri olumsuz etkileyeceğini ve kazanımları ortadan kaldıracabileceğini ifade etmiştir. Dolayısıyla, sendikanın aldığı kararlarda işverenin görüşlerinin önemli olduğu ve işletmenin koşullarının dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir:

“Biz kararlarımızı, politikalarımızı vs. işverenden bağımsız belirleriz. Bizim yapımızı ilgilendiren meselelerde bağımsız hareket ederiz. Ama yaptığımız şeylerin sonuçları işvereni de ilgilendiriyorsa, bir şekilde ortak noktada buluşmanız gerekir. Sonuçta onlarla masaya oturuyoruz. Bu yüzden, bütünüyle kendi aldığımız kararları onlara dayatamayız. Siz kendiniz bir şeyi dayatır ve işletmenin koşullarını dikkate almazsanız bu ilişkileri bozar. Alacağınız bir şeyler varsa onu da alamazsınız. Herkesin zararına olur... Tabi ki [işvereni ilgilendiren konularda] karar alırken işletmenin koşullarını göz önünde bulundurmalısınız. Onların koşullarını bilmeden, tartmadan, değerlendirmeden karar alamazsınız. Sonra işveren ‘böyle olursa ben kapatır giderim’ derse ne diyeceksiniz? Bu sefer çalışanlara da büyük zarar vermiş olursunuz”. (S6)

Sendikaların benimsediği genel anlayışa üyelerin bakışı, söz konusu anlayışın sürdürülmesi açısından önemlidir. Çünkü benimsenen anlayışa ilişkin çalışanlardan ciddi bir tepki gelmesi durumunda, söz konusu anlayışın kolaylıkla sürdürülmesi mümkün değildir. Bu noktada, üyelerin büyük bir çoğunluğu sendikanın politikaları ve uygulamalarından memnun olmadıklarını dile getirmelerine rağmen, hemen hemen hepsi mevcut anlayışı onayladıklarını ve başka bir yolun olmadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla benimsenen anlayışın üyeler için sorun olduğunu söylemek mümkün değildir. Üyelerin şikayetleri, benimsenen anlayıştan ziyade, sendikaların kendi haklarını koruyamaması, ücret düşüklüğü ve çalışma yoğunluğu gibi sorunlarını çözmemesi ile ilgilidir. Çalışanlar, söz konusu sorunlarının benimsenen anlayıştan kaynaklanabileceğini düşünmemekte, uzlaşmacı anlayışla ilgili bir sorgulama içerisine girmemektedir. Görüşülen çalışanlardan birinin ifadeleri tüm çalışanların genel anlayış konusundaki tavrını özetler niteliktedir. Söz konusu çalışan sendikadan memnun

olmadığını dile getirdikten sonra, benimsenen uzlaşmaya dayalı anlayışı onayladığını belirtmiştir:

“...Sendikanın bize bir faydası yok. Ben 2005’te işe girdim. O günden bu güne hep durumumuz kötüye gitti. Ücretler azaldı. Hadi ücreti geçtim, aşırı yoğun çalışıyoruz. Üzerimizdeki baskı arttı. Bazı haklarımız elimizden alındı. Burada sendika bizim haklarımızı koruyamadı... Ben de şahsen uzlaşmadan yanayım. İşverenle başka türlü hiçbir şekilde mücadele edemezsiniz... Bir şekilde tepkinizi dile getirseniz ve onun istemediği bir şey yapsanız size tamamen düşman olurlar. Burada barınamazsınız. Sendikaya bu konuda hak veriyorum. İşvereni karşısına alsa sendika diye bir şey kalmaz... [Sendika] uzlaşmadan yana olsun, ama en azından işverenin her dediğine tamam demesin. Bunu nasıl yapar bilmiyorum ama sendika çok etkisiz kalıyor. Hiç sesi çıkmıyor”. (Ç2)

İşverenin bütünüyle içselleştirilmiş otoritesini bütün çalışanlarda görmek mümkündür. Başka bir çalışan da sendikadan memnun değildir, fakat uzlaşmadan başka bir anlayışın başarılı olmayacağını, işverenin buna asla müsaade etmeyeceğini çaresizlik içerisinde kabullenmiştir:

“Sendika bize dese ki uzlaşamadık haydi gelin bir şeyler yapalım. Şahsen ben ve eminim bizim oradan kimse sendikaya yanaşmaz. Hatta belki üyelikten çıkar. Bizde sendikanın söylediklerinden önce işverenin söyledikleri önemlidir. Sendikanın faaliyetlerine bile biz işverenin görevlendirmesiyle gidiyoruz. Mesela 1 Mayıs’ta bizden katılan oldu. Arkadaş işverenin izniyle katıldı. Böyle bir işleyiş var. Biz bunun dışında hareket edemeyiz... Aslında burada bir uzlaşma da yok bence. Uzlaşma için herkesin istediğinden biraz olması gerekir. Burada işveren söylüyor, sendika kabul ediyor. Bunun adı uzlaşma mı? Bu şartlarda başka hangi şekilde hareket edebiliriz. İşveren kuralları koymuş. Kurallar belli. Uymak ya da uymamak size kalmış... Uymazsanız işinizden olursunuz ya da huzurunuz kaçır”. (Ç3)

Sendikaların benimsedikleri anlayışa ve politikaların belirlenmesi sürecine üyelerin görüşlerinin yansıdığını söylemek mümkün değildir. Aslında her iki sendikanın yetkilileri, üyelerin görüşlerini almaya dönük bir mekanizmaya sahip olduklarını dile getirmektedir. Söz konusu mekanizma, bölge ve şube temsilciliklerinden görüş alınması ile delegeler ve işyeri temsilcileri aracılığıyla üyelerin katılımının sağlanması şeklinde işleyen bir yapıdır. Banka şubelerinin dağınık yapısı nedeniyle bu mekanizmanın

önemli olduğu da vurgulanmaktadır. Ancak görüşülen üyelerin hepsi, sendikanın genel anlayışı ve politikaları ile ilgili görüşlerine başvurulmadığını belirtmiştir. Bu bağlamda bahsedilen mekanizmanın işlemediği açıktır.

Son olarak sendikalar, sadece üyelerinin çıkarlarını korumaya dönük “dar kolektivizm” anlayışı ile hareket etmektedir. BASİSEN’den bir yetkili istisna olarak “emeklilik yaşının arttırılmasına karşı tüm işçilerle birlikte hareket ettik. Ankara’ya gittik” (S2) demektedir, ancak bunun dışında “öncelikle kendi üyelerimizin hak ve menfaatlerini korumanın ve geliştirmenin” temel ilkeleri olduğunu belirtmektedir. BANKSİS yetkilileri ise, bütünüyle kendi üyeleriyle ilgili sorunlarla ilgilendiklerini ifade etmektedir. Kolektivizm anlayışı konusunda görüşülen tüm çalışanlar, sendikalar ile paralel bir şekilde sendikalarının sadece kendi çıkarlarını koruması gerektiğini dile getirmişlerdir. Kolektivizm anlayışı konusunda belirtilmesi gereken en önemli nokta, dar bir kolektivizm anlayışının benimsenmesi bir eksiklik olarak kabul edilmemektedir. Başka bir ifadeyle tüm çalışanların çıkarlarını korumaya dönük geniş kolektivizm anlayışı, olması gereken bir durum şeklinde görülmemektedir. Gerçekten görüşülen sendika yetkilileri ve çalışanların tümü, geniş kolektivizm anlayışının benimsenmesi yönünde istekli olmadıklarını, sendikaların kendi üyelerinin menfaatleriyle ilgilenmesi gerektiğini çeşitli şekillerde ifade etmişlerdir.

3.3.1.2 Sendikal Faaliyetler

Sendikal faaliyetlerin başında toplu pazarlık ve grev gelmektedir. Bunların dışındaki faaliyetler ise örgütlenmeye, üyelerin görüşlerini almaya, sorunlarını/taleplerini dinlemeye ve tartışmaya, onları bilgilendirmeye veya daha spesifik amaçlara yönelik toplantılar yapmak; eğitim amaçlı konferans, panel, seminer gibi organizasyonlar düzenlemek; gazete, bülten, bildiri, kitap gibi sendikal yayınlar yapmak ve bunların üyelere ulaştırılmasını sağlamak; eğlence veya kültürel amaçlı çeşitli sosyal organizasyonlar gibi etkinlikler düzenlemektir.

3.3.1.2.1 Toplu Pazarlık

Toplu pazarlık masasında sendikalar, genel anlayışlarının yansıması olarak büyük oranda “aşırı uzlaşmacı” tavrı benimsemiş durumdadır. BASİSEN’den bir yetkili toplu pazarlıklardaki tavırları ile ilgili şunları söylemiştir:

“Başlangıçta biz uyum ve uzlaşmadan yanayız. Başlarken önyargıyla masaya oturursanız o toplu sözleşme başlamaz. Başlasa da bitmez. Bize anlatılan sorunlar masada anlatılır, konuşulur, tartışılarak çözülmeye çalışılır. Ama kafamızdaki hedefe ulaşamazsak o zaman *kanunlar çerçevesinde* her türlü hakkımızı da kullanırız” (vurgu bize ait). (S5)

BASİSEN’den başka bir yetkili ise, toplu pazarlık sürecinde “durumsallık ilkesi” olarak tanımlanabilecek bir ilkenin geçerli olduğunu, dolayısıyla yeri geldiğinde çatışmacı olduklarını ifade etmiştir. Ancak buradaki “çatışma” son alıntıda “kanunlar çerçevesinde” denilerek sınırları belirlenen, sendika üyelerinin de katıldığı çeşitli eylemlerin kesinlikle bu sınırların dışında kaldığı ve işletmenin koşullarının öncelikle göz önünde bulundurulduğu bir çatışmadır. Karşılıklı müzakerelerdeki “kıran kırana pazarlıklar” bu çatışmanın gelebileceği sınırın üst başını oluşturmaktadır:

“Toplu pazarlıklarda *durumsallık ilkesi* devreye giriyor. Duruma göre hareket ediyoruz. Yani duruma göre çatışmacı olunabilir. Ama bu masaya yumruğu vurup bunu yapmazsan işi bırakırım falan gibi tehditler değil. Bunu yaparken yerine görene *kıran kırana pazarlık* yapıyoruz, yerine göre işletmenin koşullarını da göz önüne alıyoruz. İşverene katı bir dayatmanın sendikacılık açısından geçerli olmadığını düşünüyoruz. İlle bu olacak diye bir şey yok. İşveren vermiyorsa ve vereceğinin karşılığında istihdamda bir daralmaya gidecekse bunu tercih etmiyoruz. İstihdam güvencesini gözetiyoruz. İnsanların zor durumda kalmasını istemiyoruz. Burada duruma, koşullara göre hareket ediyoruz” (vurgular bize ait). (S2)

Çalışma koşullarının en ağır olduğu ve işsizliğin en fazla yaşandığı kriz dönemleri, emek-sermaye çelişkisinin en açık biçimde ortaya çıktığı; dolayısıyla çatışma açısından en uygun koşulların olduğu dönemlerdir. Kriz dönemlerinde sendikaların tavırları, benimsedikleri anlayış hakkında önemli ipuçları vermektedir. Bu bağlamda, 2001 krizi sonrası BASİSEN’in toplu pazarlıklarda “ödün pazarlığı” olarak

nitelendirilen ve gerektiğinde belli kazanımlardan vazgeçilmesi anlamı taşıyan bir yöntem benimsediği belirtilmiştir. Bu durumu bir yetkili şöyle açıklamıştır:

“...Mesela kriz döneminde adam veremem diyor. Bunu verirsem ben kapatırım diyor. Bu anlamda ‘ödün pazarlığı’ çerçevesinde değerlendirilebilecek girişimlerimiz oluyor. Örneğin 2001 krizinin yaşanmasının ardından ikinci yıl zammımız çok yüksekti. Bankacılık sektörü çok zor durumdaydı. Yapılan protokolle kesinlikle istihdamda daralmaya gidilmeyeceği, bunun karşılığında ücret zammımız enflasyon artı iki ise biz o ikiden vazgeçmişizdir. Böyle ödün pazarlıkları da oluyor. Duruma göre ödün vermediğimiz ve sonuna kadar direndiğimiz durumlarda da olmuştur, ama eğer istihdamda bir daralmaya gidilecekse ve işletme zor durumdaysa çatışmacı bir yaklaşımla hareket etmek size bir şey kazandırmaz”. (S2)

Sendika yetkilileri, toplu pazarlıklarda işverene isteklerini kabul ettiremediklerinde sendikaların yapacak fazla bir şeyi olmadığını, çünkü grevin yasak olduğunu özellikle vurgulamaktadır. Bir BASİSEN yetkilisi, grev yasağının işverene direnmenin önünde bir engel olduğunu şöyle ifade etmiştir:

“...Ayrıca toplu pazarlıklarda çıkan uyuşmazlıklarda direnmeyi nasıl yapacaksınız. Uyuşmazlık durumunda greve de gidemiyorsunuz. Örneğin bir işletmemizde menfaat uyuşmazlığı çıktı ne yapacağız greve gidemedik. Grev yasağı var. Sonuçta uyuşmazlık belli pasif direnişlerden sonra yüksek erkân kuruluna gitmiştir. Bu kurul durumu, masadaki pazarlığın çok gerisine götürmüştür. Yani sonuç alınamamıştır”. (S7)

BASİSEN’den başka bir yetkili, toplu pazarlıklarda çıkan uyuşmazlıklarda grevin yasak olması nedeniyle başka “direnişler” yaptıklarını belirtmektedir. “Kanuni sınırlar” içerisindeki direnişlere bakıldığında “basının bilgilendirilmesi”nden ve “gazetelere ilan vermek”ten ibaret olduğu görülmektedir:

“Sendikamız uzlaşmadan yana ama yerine, koşullara göre direnmeyi, basını geline nokta hakkında bilgilendirmeyi, gazeteye ilan vermeyi, grev hakkı olmadığı için, kanuni sınırlar içerisinde yapabileceği her şeyi yapmayı da benimsemiştir. Yani tek bir yolu değil, sonuna kadar uzlaşmayı değil. Karşı taraf her şeyinizi reddediyorsa alternatif yol olarak çeşitli eylemlere başvuruyor”. (S5)

BANKSİS yetkilileri de sendika olarak toplu pazarlık sürecinde uyumu ve uzlaşmayı temel aldıklarını ifade etmişlerdir. BANKSİS'ten bir yetkili, toplu pazarlık sürecinde benimsenen tavrı, yöntemleri ve bunların gerekçelerini şöyle açıklamıştır:

“Ben daima masaya oturduğum zaman, hayatım boyunca toplu sözleşmeler yaptım hep uzlaşmak, bir noktada buluşmak, sonuçta bir şeyler kazanmak için uğraştım. Arkamdaki kitleye bir şeyler kazandırmak için uğraştım. Sosyal, ekonomik ne olursa. Benim için bir lira bir liradır. Bu iş sonuçta sokakta değil, masada çözülüyor. Çatışmacı anlayışla kaybeden biz oluruz. Elimizdekileri de kaybedebiliriz... Bizim yöntemimizde alınabilecek ufacık bir şey bile önemlidir. Çünkü bir daha masaya geldiği zaman onu büyütebiliyorsunuz. Önemli olan bir hakkı almak. Örneğin her sene için belli bir miktar para verilmesini gündeme getirdik. İşveren ‘nerden çıkartıyorsunuz’ dedi ve istemedi. Yani bir lira verin dedik. Kimileri ‘ya almasanız ne olur’ dedi. Ama sonraki seneler bir şekilde bu miktar arttırılabildi. Yani önemli olan bir şeyler koparmak için taşı yerinden oynatabilmek. Taşı bir kere oynatırsanız gerisi gelir. İşveren de bunu biliyor ve vermek istemiyor. Bir lira veririm hiç önemli değil diyor ama biliyor ki bir dahaki seneye bu tekrar gündeme gelecek. Ufak maddelerle ve uzlaşma ile çalışanların koşullarını iyileştirmeye çalışıyoruz”. (S6)

BANKSİS'ten başka bir yetkili uzlaşmacı tavrı onaylamakta ve günün koşullarının, başka bir yönteme fırsat vermediğini belirtmektedir:

“Biz uzlaşmayı, uyumu esas alıyoruz. Toplu sözleşmenin başarısını aslında sizin benimsemek istediğiniz anlayışlardan ziyade konjonktür belirliyor. Benimsediğiniz anlayış doğrudan sizin karar verdiğiniz değil, sizden bağımsız olarak koşulların dayattığı anlayış. Yani Türkiye’de işler iyi gidiyorsa bizim de elimiz güçleniyor... Örneğin ilk yıllardaki toplu sözleşmelerimizde kıdem zammı diye bir zam alıyorduk. Yeni sosyal haklar talep edebiliyorduk. Şimdilerde iş o hale geldi ki artık işveren bizden bir şeyler istiyor. Konjonktür şimdi değişti. Rekabet giderek kavgaya dönüştü. İşveren maliyetini azaltmak için ilk olarak ücretleri hedef alıyor. Tek bir çalışanın bile maliyeti hesaplanıyor. Nasıl olsa bir tepki de almıyorum diyor. Şimdi böyle bir ortamda biz uzlaşmadan yana tavrı takınmak zorundayız”. (S3)

Sendika yetkililerine göre, on yıl öncesine kadar, işverenler benimsenen uyum ve uzlaşmaya dayalı tavrın yararlı olduğunu düşünmekteydi ve karşılıklı uyum ile ciddi kazanımlar elde edilebilmekteydi. Ancak son on yıldır, yönetim yapısındaki değişimle birlikte, yeni bir anlayışın yerleştiği ve yönetimin tavrının değiştiği belirtilmektedir. Söz

konusu yeni anlayışla artık yönetimin sendikanın müdahalesi olmaksızın, başta ücret olmak üzere çalışma koşullarına ilişkin bütün konularda kendisinin belirleyici olmak istediği ifade edilmektedir. Bu yeni anlayışın sendikaya karşı tavır aldığı ve buna karşın herhangi bir şey yapamadığı belirtilmektedir. Bu durum bir yetkili tarafından şöyle ifade edilmiştir:

“...Önceleri işverenin yönetim kurulları da bu uzlaşmanın yararlı olduğuna inanıyordu. Onun için sendika üyelerini rahatsız edecek, onların haklarını gasp edecek bir tutum içerisinde değillerdi. Ancak son 8-10 yıldır, işverenler yönetimde bir değişim modeli uyguluyor. Mesela somut örneği, bankalar hep kendi içinden yönetici yetiştirirdi... Hiçbir zaman dışarıdan yönetici ya da çalışan transfer edilmezdi. Bu değişim projesinin uygulanmasıyla bankalar büyük ölçüde dışarıdan transferler yapıyor. Hem üst düzey yönetici, hem de şube yöneticisi noktalarına. Tabanda bile transferler çoğaldı. Bunu da rekabet için yaptıklarını söylüyorlar. Şu düşüncüyü savundular: Dışarıda neler oluyor bitiyor onları bankamıza getirelim... Yeni gelen yöneticiler her şeyi biz belirleyelim istiyorlar. Başta ücretler olmak üzere her şeyi. Bu nedenle de sendikaya karşı bir tavır da geliştirdiler. Bu görüşlerini işçilere de kabul ettirdiler. Böylece bakış açısı değişti. Bu yeni yapı sosyal hakları, ücretleri aşındırdı ve bizim hep aleyhimize gelişmeler oldu. Bir huzursuzluk hâkim... Bunların karşısında biz pek bir şey yapamıyoruz”. (S1)

Bahsedilen değişimin bir kısır döngüye yol açtığı belirtilmektedir. Söz konusu değişim çerçevesinde çalışanlar üzerinde artan baskı ve çalışma koşullarının kötüleşmesi çalışanların isteksiz çalışmalarına ve bankadan kopuşlara neden olmaktadır. İsteksizlik ve işten ayrılmalar nedeniyle yönetim baskısı daha da artarak sürmekte ve çalışma koşulları daha da kötüleşmektedir. Bu kısır döngünün yarattığı huzursuzluk ortamında sendikanın işinin iyice zorlaştığı ve uzlaşmadan başka çaresinin olmadığı belirtilmektedir. Bunlar bir yetkili tarafından şöyle aktarılmıştır:

“...Bu yeni ortamda aslında banka kaybediyor. İnsanlar isteyerek çalışmıyor. Başarılı olanlar da bankayı terk ediyor. Bu sefer de ne oluyor? Tepeden baskı artıyor. Sürekli hedefler arttırılıyor. Tutturulması mümkün olmayan hedefler konuyor. Sonuçta tüm bunlarla birlikte, bankanın rakamları sürekli geriliyor. İnsanların kurumla bağları da koptu. Kendilerini kurumla özdeşleştirmiyorlar artık. Fırsatını bulunca kaçma peşindeler. Kısacası bu yeni politikalar ne bankanın ne çalışanların ne bizim işimize yaradı. Böyle bir ortamda bizim işimiz çok zor. Uzlaşmacı olmaktan başka çaremiz yok”. (S1)

Toplu pazarlıklarda sendikaların öncelikli pazarlık konularına bakıldığında ilk sırada ücretin geldiği görülmektedir. Ancak ücret konusunda da ciddi kazanımların elde edilemediğinden bahsedilmektedir. Ayrıca çıplak ücret dışındaki ek ödemeler, yani çeşitli tazminatlar ya da primler konusunda bile işverenden bir şeyler almanın neredeyse imkânsız olduğu belirtilmektedir. Bunun en önemli nedeni işletmelerin ücreti, özellikle de ek ödemeleri performansa bağlı olarak belirlemek istemesidir. İşverenler artık ücret ve ek ödemelerin dahi toplu pazarlıklarla belirlenmesine karşı çıkar hale gelmiştir. BANKSİS'ten bir yetkili şunları söylemiştir:

“Bizim için önemli olan ücret... Ama ücret konusunda bile işverenler enflasyon oranıyla karşımıza geliyorlar. Biz uzun zamandır bunun üzerine çıkamıyoruz. Ek ödemeler konusunda da pek bir şey alamıyoruz. Çünkü yönetim bunları kendi politikaları doğrultusunda vermekte kararlı. Hatta ücreti bile performansa bağlı hale getirmek istiyorlar”. (S3)

Aynı şekilde BASİSEN'den bir yetkili de temel pazarlık konusunun ücret olduğunu dile getirmiştir: “Temel olarak ücret üzerine pazarlıklar yapıyoruz. Ücret artışları bizim için önemli. Ama bu öncelik anlamında böyle. Yoksa sadece ücret üzerine pazarlık yapıyoruz denilemez” (S7). Gerçekten BASİSEN'in, BANKSİS'ten farklı olarak ücret dışındaki konularda girişimleri bulunmaktadır. Ama bu durumun, yukarıda bahsedildiği gibi, BASİSEN ile Türkiye İş Bankası arasındaki organik bağın onlara sağladığı avantajdan kaynaklandığı söylenebilir. Bir BASİSEN yetkilisi ücret dışında, iş güvencesi ve çalışma süreleri ile ilgili girişimleri olduğunu ifade etmiştir:

“Ücret dışında iş güvencesi, fazla mesailer, işe giriş çıkış saatleri, öğlen tatili ki bu son ikisine çalışma süreleri ya da çalışma yoğunluğunun fazla olması denilebilir, konularında da pazarlıklar yapıyoruz. Bu konularda çok ciddi kazanımlarımız yok ama son dönemde çalışanların bu konularda sorunları olduğunu biliyoruz ve çözmek için çaba gösteriyoruz”. (S5)

Ücretler, iş güvencesi, çalışma süreleri gibi konuların dışında son dönemde toplu pazarlıklarda en önemli konunun “kapsam dışı personel” olduğunu göze çarpmaktadır. Her iki sendika yetkilileri de aynı sorundan yakınmaktadır. Bu konuda BASİSEN yetkilisi şunları söylemiştir:

“Son zamanlarda toplu pazarlıklarda kapsam maddesi ile ilgili işverenin girişimleri var. Burada biz savunma konumundayız. Kapsam dışı bırakılan personel sayısı genişletilmek isteniyor. Tabi bu işletmelere göre de değişiyor, ama ağırlıklı olarak işveren vekilli konumunda olanlar, yöneticiler kapsam dışında. Burada kimlerin yönetici olduğu önemli. İşletmeler bunu genişletmeye çalışıyor. Bunu yaparken bir şekilde yönetici deniliyor ama aslında fiili olarak yönetici mi tartışmalı. Bu konuda sıkıntılıyız”. (S5)

Başka bir sendika yetkilisi, kapsam dışının genişletilmesi sorununa dikkat çekerken, kapsam dışının genişletilmesinin ücret belirleme sistemi ile ilgili özel bir nedeninden bahsetmiştir:

“Kapsam dışı sürekli genişletiliyor ve hala da genişletilmek isteniyor. Bunun nedeni işveren ücretleri bütünüyle biz belirleyelim istiyor. Toplu sözleşme ile ücret tespiti istemiyor. Bunu da yapan yeni yöneticiler... Kendi kafalarındaki ücret belirleme sistemini yerleştirmeye çalışıyorlar. Buna göre çalışanlar performans ve yeteneğe göre ücret alacak. Rekabet devreye giriyor. Kim çok çalışırsa ve özellikle satış yaparsa o yüksek ücret alacak. Bir kere bu objektif bir yöntem değil. Herkesin performansı yöneticilerin iki dudağı arasında... Bu durum başka sorunlara yol açıyor. Çalışanlar yöneticiler bana takarsa performansımı düşürür diye korkuyor. Bu ücret belirleme sistemi çalışanlara bir huzur getirmedir. Herkes şikâyetçi. Bu sistemde üç beş kişi yüksek ücret alacak ve güya kimse kimsenin ücretini bilmeyecek. Böyle bir şey yok. Herkes kimin ne aldığını biliyor. Yöneticiler, bu sistemi tam olarak hayata geçirmek için kapsam dışını genişletiyorlar”. (S1)

Toplu pazarlıklarda çalışma koşullarının dışındaki “sosyal haklar” konusundaki pazarlıklar bütünüyle arka plana itilmiş durumdadır. Sendikalar sosyal haklarla ilgili pazarlık yapmak bir tarafa, pazarlık konusu olarak masaya getirmekten bile çekinmektedir. Çünkü sosyal haklara ilişkin kazanımların gündeme gelmesi halinde geriye gidebileceği endişesi taşımaktadırlar. Bu konuda her iki sendikadan da benzer sesler yükselmektedir. BASİSEN’den bir yetkili şunları söylemiştir:

“Sosyal haklar daha arkada kalıyor. Zaten işçilerin durumu yalın ücrete doğru gidiyor. Sosyal haklar falan kabul görmüyor. Bir kere sosyal hakların maliyetleri yüksek... Mesela kreş. Aslında bazı işletmelerimizde kreş var ama son derece yetersiz. Bunu yaygınlaştırmayı ya da olmayan yerlerde açmayı işverene nasıl dayatacaksınız. Küçük artışlar ya da ödemeler bile zor kabul

ettirilirken, bu maliyeti işveren karşılamaya yanaşmaz. Bu işi göstermelik değil de hakkını vererek yapmanız mümkün değil”. (S5)

Aynı şekilde BANKSİS’ten bir yetkili, “...maalesef sosyal haklar neredeyse hiç kalmadı. Bu konularda işveren bizim taleplerimizden çok kendi talepleriyle geliyor. Olan sosyal hakları nasıl törpülerim diye bakıyor. Bu konularda bir şeyler sağlamak mümkün değil” (S3) diyerek durumun geldiği noktayı özetlemektedir.

Toplu pazarlıklara üyelerin sorunlarının ya da taleplerinin yansıyor yansımaması toplu pazarlıklarla ilgili olarak tartışılması gereken bir konudur. Toplu pazarlık sürecinde üyelerin temsil edilmesi onları bu sürece katabilecek mekanizmaların varlığı ile mümkündür. Söz konusu mekanizmaların varlığı sendikaların etkinliği açısından büyük önem taşımaktadır. Burada her iki sendikadan gelen yanıtlar, üyelerin temsil edildiği mekanizmaların olduğu ve üyelerin sorun ve taleplerinin sürece yansıdığı yönündedir. Bu konuda izlenen yol, BANKSİS’te daha enformel olmakla birlikte, her iki sendikada da aynıdır. Bir BASİSEN yetkilisi bu mekanizmayı aşağıdaki gibi açıklamıştır:

“Tüm üyelere lokal olarak, şubeler bazında fikir, görüş alınıyor. Toplantılar düzenleniyor, anketler yapılıyor ve bunlar aracılığıyla üyelerin geçen dönemki pazarlıklardan memnun olmadıkları şeyler, ortaya çıkan yeni talepler toplanıyor. Şubeler belli bir sürede görüş, öneri olarak bunları bize gönderiyorlar. Biz de toplu sözleşme servisi olarak onları masaya yatırıp tartışıyoruz. Burada makul olmayan talepler çıkarılıyor. Örneğin banka çalışanları çok yıpranıyor. Yıpranma payı olarak erken emeklilik gündeme getirilmiştir. Ama bu bir yasa meselesi, toplu pazarlıkla çözemezsiniz. Bunun gibileri çıkarıyoruz. Toplanan taleplerden bir taslak oluşturuluyor. Sonra danışma kurulunda talepler birlikte değerlendiriliyor. Danışma kurulu şube yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinden ve genel merkez yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinden gelenlerden ve temsil edilmeyen diğer yerlerden gelenlerden oluşuyor. Sonuçta taslağa genel merkezde son şekli veriliyor. Sonra pazarlıklar şeffaf bir şekilde gerçekleştiriliyor. Toplu pazarlıklar Türkiye’nin her yerinden gelen geniş bir heyet önünde açık biçimde yapılıyor. Yani üyelerin talepleri göz önüne alındığı gibi, toplu pazarlıklarda açık olmaya çalışıyoruz”. (S2)

BANKSİS’te de toplu pazarlıklarda üyelerin görüş, fikir ve taleplerinin alınmasında benzer bir süreç işlemektedir. Şubeler aracılığıyla çalışanların isteklerinin

toplandığı bir katılım mekanizması olduğu belirtilmektedir. Ancak BANKSİS’te bu süreç, BASİSEN’deki kadar prosedüre bağlı bir biçimde işlememektedir. Daha enformel yollar devreye girmektedir. Örneğin şube yöneticilerinin şahsen bildirdiği meseleler ya da üyelere doğrudan genel merkeze gelen talepler toplu pazarlık sürecine yansıtılmaya çalışılmaktadır. BANKSİS yetkilileri, toplu pazarlıklarda üyelerin sürece katılımı ve sorunlarının ve taleplerinin yansımaları için ellerinden geleni yaptıklarını ifade etmektedir.

Her iki sendikanın yetkilileri de üyelerinin toplu pazarlık sürecine dolaylı katılımının sağlandığını ve temsil edildiklerini, başka bir deyişle görüşlerinin, sorunlarının ve taleplerinin sürece yansıtıldığını belirtmelerine rağmen, görüşülen üyelere hepsi toplu pazarlık sürecinde temsil edilmediklerini ve görüşlerinin, sorunlarının ya da taleplerinin sürece yansımadağını ifade etmektedir. Ayrıca tüm katılımcılar toplu pazarlığı bütünüyle ücret artışlarının belirlendiği süreç olarak görmektedir. BASİSEN üyesi bir çalışan, toplu pazarlık süreci hakkında şunları söylemiştir:

“Toplu sözleşmeleri, sonuçta ücret meselesi olduğu için takip ediyorum. Daha doğrusu ne almışız diye bakıyorum. Ama ücret dışında herhangi bir sorunum toplu sözleşme ile çözülmedi. Zaten ücretten başka bir şeyler konuşuluyor mu onu da bilmiyorum... Mesela ben bir sorunumu söyleyeyim. Çıkış saatlerimiz sürekli sarkıyor. Hatta bu hepimizin sorunu. Bu şimdiye kadar çözülmedi. Herhalde bunla ilgili bir şeyler yapılsa çözülmüş olurdu. Ya da bana derdin ne denilse bunu söyledim”. (Ç4)

Yine BASİSEN üyesi bir çalışan, “toplularlık süreci öncesinde çalışanlar olarak görüşlerinize başvuruluyor mu? Sorunlarınız ya da talepleriniz sürece yansıyor mu?” sorularına şu cevabı vermiştir:

“Hayır. Daha doğrusu fikirlerimiz alınsa bile, pazarlıklarda bunlar konuşulmuyor. Aslında arkadaşlar katılıyor ama aynı camının arkasından izler gibi oluyor. Katıldınız mı dersiniz katılmışlar, ama bir etkiniz oldu mu dersiniz hayır. İşveren bir şey söylüyor. Zam şu kadar olacak diyor. Sendika onun üzerinde bir şey söylüyor. Sendika sürekli aşağı iniyor, işveren fikrini değiştirmiyor ve sonuçta işvereninkine çok yakın bir şey çıkıyor. Sendikanın ne istediği pek belirleyici olmuyor. Benim bildiğim bu. Ama eğer mesele gidip

izlemekse gidip izleyebiliyorsunuz ya da fikrinizi söylemekse söyleyebiliyorsunuz”. (Ç5)

BANKSİS üyesi bir çalışanın aynı soruya cevabı daha dikkat çekicidir:

“Hayır. Zaten kimsenin haberi bile olmuyor pazarlıktan. Bize hiçbir şey sorulmuyor. Toplu pazarlık dediğiniz bizim ücretlerin belirlendiği yer sonuçta. Ücret artışını bankada birisi söylüyor. Biz de öyle öğreniyoruz. Ücret zamlarını öğrenene kadar toplu pazarlıkla ilgili hiçbir bilğim olmuyor benim. Toplu pazarlık oluyor denmiyor zaten. Ücretler şu kadar arttı deniliyor. Siz anlıyorsunuz ki toplu pazarlık yapılmış bitmiş... Bizim yetki verilmemesi, tayinlerin uzaması, baskı, saatlerce çalışma gibi bir sürü sorununuz var. Bunlar hemen aklıma gelenler. Bunlarla ilgili sorunların çözülmesi bence ücretten daha önemli. Çünkü zaten doğru düzgün bir ücret almıyoruz. Artışlar da çok az. Bari daha bize yakışır şekilde çalışalım. Bu sorunların işverenle görüşmelerde gündeme getirildiğin sanmıyorum”. (Ç6)

Görüldüğü üzere toplu pazarlıklar neredeyse tamamen ücret artışlarına odaklanmıştır. Üyelerin görüşlerinin alındığı formel ya da enformel mekanizmalar olsa bile, bunların fiili olarak işlevsel olduğunu söylemek mümkün değildir. Esasen burada sendikaların işveren karşısındaki gücü de büyük önem taşımaktadır. Sendikalar ücret artışlarında bile istediklerini alamazken, diğer sorunları gündeme taşımaları mümkün olmamaktadır. Bunların yanında, sendikaların toplu pazarlık sürecinde işverenle mücadele etme yöntemleri son derece kısıtlıdır. Toplu pazarlık sürecinde çeşitli eylemleri kapsayan kolektif mücadele araçlarına başvurulmamaktadır. Nihayet grev hakkından yoksunluk, toplu pazarlık sürecinde sendikaların elini zayıflatmaktadır. Sonuçta bütünüyle ücret artışları üzerinden yürüyen, grev ve çeşitli eylemlerden yoksun, sendika üyelerinin yeteri kadar müdahil olmadığı bir pazarlık süreci, büyük oranda işverenin talepleri çerçevesinde sonuçlandırılmaktadır.

3.3.1.2.2 Grev

Bankacılık sektöründe grev yasağı bulunmaktadır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 29. maddesinde “banka hizmetlerinde” grev ve lokavt yapmanın yasak olduğu açıkça belirtilmiştir. Grev yasağı, bankacılık sektöründeki sendikal mücadelenin önündeki en önemli engel olarak görülmektedir. Öte

yandan, grev yasağı kaldırılrsa bile fiili olarak uygulanamayacağı, çünkü grev yapmanın sonuçlarının çok ağır olacağı dile getirilmektedir. Ayrıca, bu güne kadar, binlerce çalışanın son derece ağır çalışma koşullarında çalıştığı bir sektörde, grev yasağının kaldırılmasına yönelik sendikalardan ve özellikle de çalışanlardan hükümetleri baskı altına alacak düzeyde ciddi bir tepki gelmemesi düşündürücüdür.

Bankacılık sektöründeki grev yasağı, sendika yetkililerinden çalışanlara kadar herkesin yanlış olduğuna inandığı ve kaldırılmasını istediği bir yasaktır. Görüşülen bütün katılımcılar bu yasağın yanlış olduğunu ve biran önce kaldırılması gerektiğini belirtmişlerdir. BANKSİS'ten bir yetkilinin grev yasağı konusundaki görüşleri, tüm katılımcıların ortak görüşü niteliğindedir:

“Grev yasağı, işverenler dışında, bizim alanda istisnasız herkesin yanlış bulduğu bir yasaktır. Bu en önemli hakkımızın elimizden alınmasıdır. Kolumuzun kanadımızın kesilmesidir. Bankacılık sektöründe grev, birçok ülkede gayet doğal bir olay. Öyle korkulacak bir tarafı yok. İnsanlar anlaşılamazsa greve gidiyorlar. Bunu insanlara anlatmak gerekir... Grev yasağı kalkarsa sanki dünyanın sonu gelecek. Zannediliyor ki grev yasağı kalkarsa her gün grev olacak. Yok öyle bir şey. Bizim isteğimiz elimizi güçlendirecek bu en temel hakkımızın tanınmasıdır. Kullanılır kullanılmaz, ama bu güç elimizde olmalıdır”. (S6)

Herkesin yanlış olduğunu ve kaldırılması gerektiğini belirttiği grev yasağının kaldırılmasına ilişkin sendikaların birtakım girişimleri olmuştur. Ancak bu girişimler, işverenler ve hükümetler üzerinde ciddi bir baskı yaratarak onları yasağın kaldırılmasına zorlayacak türden eylemleri içeren girişimler şeklinde değildir. Genellikle yasağın yanlış olduğunun dile getirilmesini ve yasağın kaldırılması gerektiğine yönelik ikna çabalarını içeren girişimlerle kamuoyu oluşturma biçimindedir. BASİSEN'den bir yetkili yasağın kaldırılmasına ilişkin çabalarını şöyle anlatmıştır:

“...Birçok kanaldan mücadele ediyoruz. Uluslararası kardeş sendikaları, üst örgütlerimizi yardıma çağırdık, lobi faaliyetleri ile hükümeti etkilemeye çalıştık... Fiili olarak neler yaptık? Örneğin imza kampanyaları düzenledik, telgraflar çektik, mektuplar yazdık. Ancak bunların hiçbirisinden sonuç alamadık”. (S2)

BANKSİS'ten bir yetkili ise şunları söylemiştir:

“15 yıl falan önce basına bildiriler verildi. Sendikalar bunu aslında hep gündemde tutuyor. Ama bir şey çıkmadı. Ne zaman grev yasağı gündeme gelse biz görüşlerimizi dile getirerek yasağın yanlış olduğunu ifade ediyoruz. Ama tabi şimdiye kadar yasak kaldırılmadı. Burada bizden çok hükümete iş düşüyor. Bizim gücümüz sınırlı”. (S1)

Sendika yetkilileri, grev yasağının kaldırılmasına ilişkin çabalarının başarılı olamamasını işverenin gücüne bağlamaktadır. Banka işverenlerinin, diğer sektörlerle kıyasla çok güçlü olduğunu, dolayısıyla onlar ikna olmadan bu yasağın kalkmasının zor olduğunu dile getirmektedirler. Bir sendika yetkilisinin söyledikleri grev yasağının önündeki en büyük engelin işverenin gücü olduğunu ve söz konusu gücün boyutlarını ortaya koymaktadır:

“Grev yasağı neden kaldırılmıyor, çünkü banka işverenleri her durumda çok güçlü bir ekonomik grup. Belki işveren örgütü falan yok. Ama çıkarları zedelendiğinde çok çabuk bir araya gelip, hızlı karar verip, hemen uygulayabiliyorlar. Siyaset düzeninde de çok etkili olan bir sektör. Bu nedenle grev yasağı bir türlü kalkmıyor. Bu güne kadar her taslağa, grev yasağının kalkacağı girecek gibi göründü ama taslak açıklandığında bir baktık ki grev yasağıyla ilgili herhangi bir düzenleme yok. Akşamdan sabaha taslaktan çıkmış. Bu işverenin gücünü gösteriyor”. (S2)

Bankacılık sektöründe grev yasağı olması ve kaldırılmasının önündeki engeller önemli bir sorun iken, en az bunlar kadar önemli bir sorun grevin kaldırılması durumunda etkin bir mücadele aracı olup olmayacağı meselesidir. Çünkü hem sendikalar ortaya çıkacak telafisi mümkün olmayan sonuçlar nedeniyle bu gücü kullanmak konusunda istekli değildirler, hem de çalışanları olası bir greve ikna etmenin güç olduğu belirtilmektedir. Öte yandan sendika yetkilileri, grev yasağının kalkması durumunda, fiili olarak kullanılsa bile, sendikaların elini güçlendiren önemli bir güç olacağını vurgulamaktadır. Dolayısıyla bu gücün kullanılıp kullanılamamasından öte, ellerinde olmasını istemektedirler. Bir sendika yetkilisinin “Grev yasağı kalktığı takdirde greve gider misiniz?” sorusuna verdiği yanıt, tüm bu söylenenler hakkında önemli ipuçları barındırmaktadır:

“Normal şartlarda benim evet, tabi ki demem gerek. Ama samimi olarak cevap verecek olursam bu zor. Yani bankacılık sektöründe grev çok zor. Bankacılıkta grev çok tehlikeli bir silah.

Dolayısıyla kullanmak da zor. Grev yaptığınız zaman tüm toplum etkileniyor. Bankanın bütün geliri mevduat, topladığı para. Bunu satarak para kazanıyor. Somut bir örnek vereyim. Biz sendika olarak 1979 yılında... bir grev kararı aldık. Ve grev kararlarını astık. Aynı gün bankadan çok büyük paralar çekildi. Bir günde. Ve o para bir daha geriye gelmedi. Grev kararını şubelere asıyorsunuz, ne zaman yapılacağına sendika karar veriyor. Bu bile toplumu öylesine etkiledi ki herkes ‘banka batıyor’, ‘bu banka tekin değil’ diye parasını geri çekti. Bankanın prestiji, bankaya olan güven zedelendi. Banka tabi büyük zarar gördü. Dolayısıyla bu silahı çok iyi kullanmak lazım. Kolay değil. Hele bugün. Büyük zararlara yol açar. Grev kararı alırsınız da bu o kadar kolay mı? İkincisi grev kararı alırsınız da çalışanları buna ikna edebilir misiniz? Bunlar zor şeyler. Ayrıca işsizlik ve insanların standartları belli. Bu işsizlik ortamında insanlar korkuyorlar. Yine işveren bu duruma nasıl bakar. Dünyanın sayılı işverenleriyle karşı karşıyasınız. İşveren de mutlaka bir takım yollara başvuracak. Tüm bunlar nedeniyle grev yapmak bana zor geliyor. Hem insanları ikna etmek, hem de sonuçları itibariyle göze almak zor. Bankacılık sektöründe klasik bir greve bile gerek yok aslında. Sadece grev kararı alsanız bu yeterli. Klasik olarak işi bırakıp sokağa çıkmak gerekli değil. Fabrikada düğmeye basarsınız durur, basarsınız çalışır ve her şey olduğu yerden devam eder. Ama bankacılık sektöründe bir kere işler durdu mu, geri başladığınızda aynı yerde olmayacağınız kesin. Dediğim gibi banka işi güven işi. İnsanların, toplumun güvenini sarsarsanız, grevi bitirseniz bile bankadan giden gider ve telafisi olmaz. Bu ağır bir sorumluluk. Ama şu da bir gerçek bu yasak kalkar ise, varlığı bile mutlaka etkili olacaktır. İlla grev yapmamız gerekmez”. (S6)

Başka bir sendika yetkilisi de grevin fiili olarak kullanılmasa bile sendikanın elini güçlendireceğini ve greve gitmek konusundaki isteksizliği şöyle ifade etmiştir:

“Grev yasağının kalkacağını zannetmiyorum. Ama grev yasağı kalktığı zaman işverenlerin görüşleri değişecektir. Bazı şeyleri fazla zorlamazlar gibi geliyor. Mesela şu hedef baskısı belki azalabilir. Ya bu kadar baskı yaparsam bunlar greve gidebilir der. Yani grev yapılsa da olumlu bir gelişme olur... Grev yasağı kalksa bile bizim greve ihtiyaç duyacağımızı zannetmiyorum. İş o noktaya gelmeden halledilir”. (S7)

Bir sendika yetkilisi, grevin sendikanın elindeki “bıçak ya da silah” olduğunu, dolayısıyla fiili olarak greve gidilme bile, önemli bir güç olarak sahip olmak istediklerini belirtmektedir. Grev yapmanın sonuçlarını göze almanın, sadece sendika değil, çalışanlar açısından da zor olduğunu vurgulamıştır:

“Grev kaba bir tabirle elinizdeki tabanca ya da bıçaktır. Silahı çekmeseniz bile belinizde durması dahi karşı tarafı rahatsız eder. Bu anlamda o silahın elimizde olmasını istiyoruz... Ama silahı çekmek gerçekten zor. İnsanlar işi durdurmanın ağır sonuçlarından çok korkar. Mesela Arçelik üretimi durdursa stoku vardır. Ancak bankacılık bir hizmettir. Bankacılık sektöründeki bir saatlik grev bile ekonominin tümünü felce uğratabilir. Bir bankada grev yapılması bir anda o işletmeyi diğerlerinin çok gerisine düşürebilir. Mevduatta kaçış olabilir. Birçok insan kızgınlıkla o bankayla çalışmayı durdurabilir. Çok ağır sonuçları olduğunun çalışan da farkındadır. Kolay kolay bu silahı kullanmak istemez. Bankacılıkta zaten grev falan da olmaz. İş yavaşlatma olabilir. Az bir süre iş durdurma olabilir. Sektör buna müsait değil. İnsanlar bu gücü kullanmaya korkar”. (S2)

Başka bir sendika yetkilisi ise, özellikle çalışanları grev yapmaya ikna etmenin güçlüğüne vurgu yapmıştır:

“...Grev yasağı kaldırılrsa ne olacak ki. Kaldırılrsa bile kimsenin grev falan yapacak hali yok. Belki sendikalar bile gerçekte kaldırılmasını istemiyordur. Çünkü kaldırılrsa sendikalar hadi grev diyecek, fakat kimle grev yapacak. Sendikaların nasıl grev yapacağı bir sorundur bugün. Bugün bırakın grevi, hadi gelin toplanıp sorunları konuşalım dese bile insanlar işi bırakıp gelemiyorlar”. (S3)

Grev yasağı konusuna çalışanlar açısından bakıldığında göze çarpan ilk nokta bu konudaki bilgisizliktir. Görüşmecilerden büyük bir çoğunluğu, grevin yasak olduğunu ilk defa görüşmeler esnasına öğrenmiştir. Bunun öncelikle sendikaların bu konudaki bilgilendirme ve çalışanlar arasında ortak bir bilinç oluşturma konusundaki zafiyetinden, sonra da çalışanların sendikal faaliyetlere ve kolektif mücadele araçlarına olan ilgisizliğinden kaynaklandığı belirtilmelidir. Bir banka çalışanı grev yasağı konusunda şunları söylemiştir: “Ben grev yasağını bilmiyordum... Nerden bilebilirim ki. Bu konuda beni bilgilendirmediler. Bu benim eksikliğim değil yani. Ben acaba bizde grev serbest mi diye araştırma yapmıyorum sonuçta” (Ç7).

Çalışanların grev yapmaya bakışları, sendika yetkililerinin belirttiği çalışanların “greve ikna edilemeyeceği” tespitini doğrular niteliktedir. Bunun en önemli nedeni, işverenlerin grev yapmaya göstereceği tepkiden korkulmasıdır. Çalışanlar sendikadan ziyade, çalıştıkları işletmeyi sorunlarını çözmenin ve taleplerini gerçekleştirmenin merkezi olarak görmektedir. Dolayısıyla grev yapmak bütünüyle bu

merkezin dışında olmak ve hatta bu merkeze karşı girişilen bir mücadele olarak uzak durulması gereken bir eylem biçimidir. Bir çalışanın grev konusundaki görüşleri şöyledir:

“...Biz her durumda çalışıyoruz. Deprem olur çalışırız, tatil olur çalışırız. Böylesine durumlarda bile çalışırken, grev olması neyi değiştirir. Kimsenin greve gidebileceğini zannetmiyorum. Zaten kimse buna cesaret edemez. Herkesin sorunları var mı var. Ama sonuçta bunları bir şekilde çözmeye çalışıyor. Bunları banka içerisinde çözüyor. Bankayı bir tarafa bırakıp greve katılsa işveren bunun karşılığında çok büyük tepki gösterir... İşten çıkarılmasanız bile ‘ağzınızla kuş tutsanız’ artık orada geleceğiniz olmaz”. (Ç2)

Başka bir çalışanın grev konusunda söyledikleri işverenin işyerindeki ağırlığını ve bu ağırlık karşısında çalışanların durumunu gözler önüne sermektedir:

“Greve işveren razı olmayacağına göre katılamayız. Yani işverenin onaylayacağı bir grev de olmaz herhalde. Bize gelen her şey üstten gelmiştir. Onun dışında hiçbir şey yapamayız. Biz sendikaya değil, işverene uymak zorundayız. Başımıza bir şey gelirse bizi sendika mı kurtaracak?”. (Ç8)

Yine bir çalışan grev yasağı kalksa bile banka çalışanlarının greve gitmeyeceklerini belirtmektedir. Ancak asıl önemli olan greve gitmeme gerekçesi olarak gösterdiği unsurdur: “Grev yasağı olmaması gerekir. Ama grev olsa da bankacıların grev yapabileceğini hayal edemiyorum. Yani o kadar uzak ki bizim sektördekilere. İnsanlar biz işçi değiliz ki derler. Grev deyince akla işçiler geliyor” (Ç11). Burada net bir biçimde çalışanların öncelikle grevi işçilerle özdeşleştirdikleri, sonra da kendilerini işçi olarak kabul etmedikleri görülmektedir. Dolayısıyla işçilere has kabul edilen grevden, işçi olmayan bir çalışan grubu olarak uzak durmayı tercih etmektedirler.

Son olarak çalışanlar grev yasağı kalkması durumunda sendikaların grev yapmasının pek mümkün olmadığını düşünmektedir. Bir çalışan grev yasağı kalksa bile kendilerinden önce sendikanın grev yapmaya yanaşmayacağını dile getirmiştir:

“...Zaten grev yasak olmasa da toplu pazarlıklarda sorun çıkmaz ki. Çıksa bile sendika greve gitmez, bunu başka türlü çözmeyi dener. Bence sendika greve gidecek olsa, yani yasağın kalkmasını istese şimdiye kadar mutlaka bir şeyler yapılırdı. Ben grevle ilgili bir şey

yapmayı istediklerini zannetmiyorum. Nasıl olsa kullanılmayacak çünkü". (Ç9)

3.3.1.2.3 Örgütlenme, Eğitim ve Basın-Yayın Faaliyetleri

BASİSEN ve BANKSİS'in görece yoğun olan faaliyetleri örgütlenme ve eğitim faaliyetleridir. Bu faaliyetler her iki sendika açısından da birbirinin ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir. Dolayısıyla bu faaliyetler çerçevesinde yürütülen etkinlikler bir biriyle iç içe geçmiştir. Yine çeşitli konularda yayınlanan kitaplar, dergiler, haber bültenleri, bildiriler gibi basın-yayın faaliyetleri de örgütlenme ve eğitim faaliyetlerinin bir kolu olarak değerlendirilmektedir. BASİSEN'in, başta belirtilen görece kurumsal yapısı nedeniyle örgütlenme, eğitim ve basın-yayın faaliyetleri BANKSİS'e kıyasla hem sayısal olarak daha fazladır, hem daha organize ve periyodik bir biçimde yürütülmektedir.

BASİSEN yetkilileri, toplu pazarlıklardan sonra en önemli faaliyet alanı olarak eğitim ve örgütlenmeyi görmektedir. Örgütlenme faaliyeti kapsamında belirli aralıklarla işyeri ziyaretleri yapılmakta, toplantılar ve çalışanların bir araya geldiği geceler düzenlenmektedir. Eğitim faaliyetleri kapsamında ise seminer, konferans, panel, kurs gibi çeşitli organizasyonlar yapılmaktadır. BASİSEN'de eğitim faaliyetleri örgütlenme faaliyetlerinin başarısı için hayati olan tamamlayıcı bir unsur olarak kabul edilmektedir. Bu faaliyetlerin çeşitli alanlardaki kitaplar, düzenli olarak çıkarılan BASİSEN dergisi, önemli kabul edilen gün ve olaylarla ilgili olarak yayınlanan haber bülteni gibi basın-yayın faaliyetleri ile desteklendiği belirtilmektedir. BASİSEN'den bir yetkili söz konusu faaliyetlerle ilgili olarak şunları söylemiştir:

"Sendikal faaliyetlerimizi üç ana çerçevede değerlendirebiliriz. Örgütlenme, eğitim ve toplu iş sözleşmesi faaliyetleri... Sendikamıza üye kaydetmek, yani örgütlenme bizim için hayati bir konu. Tabi sendikamız bunu sadece kaba bir üye kaydetme meselesi olarak görmüyor. Önemli olan üyelik kimliğini, sendikal kimliği taşımak ve bunu sağlamak. Bu da bir bilinç olayıdır. Bilinç ise bir eğitim olayıdır. Bu noktada eğitim faaliyetleri devreye giriyor. Sendikamız eğitim faaliyetlerini de örgütlenme faaliyetlerini destekleyen, onun önemli bir unsuru olarak görüyor. Eğitim faaliyetleri derken de öncelikle yöneticilerin temel sendikal bilgilere sahip olması, şubelerin amatör sendika yöneticilerini kastediyorum. Sonra işyeri temsilcilerinin, daha sonra da olanaklar ölçüsünde sendikal bilincin üyelere yayılması.

Böyle böyle eğitim faaliyetlerini örgütlenme faaliyetlerinin bir parçası olarak ele aldığımızı belirtmek isterim. Tüm bu faaliyetlerimizi de çıkardığımız çeşitli alanlardaki kitaplar, dergimiz ve bültenler vs. ile desteklemeye çalışıyoruz. Yani tüm bunları bir arada değerlendirerek yürütüyoruz”. (S2)

BASİSEN yetkilileri, temel faaliyet alanlarından birisi olarak gördükleri eğitim faaliyetleri kapsamında en önemli iki etkinliğin “işyeri sendika temsilcilerinin eğitimi” ve “meslek için eğitim” olduğunu belirtmektedir. İşyeri sendika temsilcilerinin eğitimine yönelik olarak iş hukuku, endüstri ilişkileri, yönetim gibi çeşitli konularda iki yılda bir seminerler düzenlenmektedir. Bu seminerlere genel merkez ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri ve tüm temsilcilerin katıldığı ifade edilmektedir. Seminerlerin, eğitimin yanında örgüt bilincinin yerleşmesine hizmet ettiği vurgulanmaktadır. Eğitim faaliyetlerinin ikinci önemli ayağı olan meslek içi eğitim kapsamında ise, sendika şubeleri tarafından kurslar düzenlenmektedir. Bu kurslarda çalışanların niteliklerinin artırılması, daha açık bir ifade ile terfiye ilişkin çeşitli sınavlara hazırlanmaları sağlanmaktadır.

BANKSİS’in örgütlenme, eğitim ve basın-yayın faaliyetleri BASİSEN’e kıyasla hem sayıca azdır, hem de periyodik değildir. BANKSİS’in faaliyetleri büyük orada eğitim alanındadır. BANKSİS yetkilileri eğitim faaliyetlerini sadece eğitimden ibaret görmediklerini ve bu faaliyetlerin ortak bir sendikal bilinç yarattığından örgütlenme faaliyeti olarak değerlendiklerini belirtmektedirler. Basın-yayın faaliyetleri kapsamında BANKSİS’in yayınlanan az sayıda kitap ve toplu pazarlık dönemlerinde yayınladığı bülten bulunmaktadır. Bir BANKSİS yetkilisi, toplu pazarlık dışındaki faaliyetlerinin ağırlıklı olarak eğitim amaçlı olduğunu ve bu faaliyetlerin kendileri için ifade ettiği anlamı açıklamıştır:

“Zaman zaman temsilcilerimizi bir araya getiriyoruz. Eğitimler veriyoruz. Zaten yasa gereği gelirimizin %5’ini eğitime harcamak zorundayız. Ama bu gerekçeden dolayı değil, ben eğitim faaliyetlerini eğitimden çok insanların bir araya gelmesi bakımından faydalı görüyorum. Çünkü bizim sektörde şubeler çok dağınık olduğundan iletişim kurmak güç... Eğitimlerde tabi bir takım kişisel eğitimler, bilimsel eğitimler, kişinin hakları, sendikal yasalar, çalışma yasaları ile ilgili bilgiler bilim adamları ve ilgililer tarafından veriliyor. Ama ben, sektördeki dağınıklık nedeniyle çalışanların bir araya gelmesi

açısından eğitimleri faydalı buluyorum. İnsanların birbirini tanıması, müşterek bir bilinç oluşması gibi bir takım kabiliyetler kazanması olarak bakıyorum eğitim faaliyetlerine. Çok uzun zamandır bu işi yapıyorum ve bunun faydasını da gördüm. Bu çerçevede şunu söyleyebiliriz benim için eğitim de bir sosyal faaliyettir ve eğitim faaliyetini de içeren sosyal amaçlı faaliyetlerin kazanımları bana daha faydalı geliyor ve sendikamız da böyle hareket ediyor. Yapacağınız bir eğitimde insanlara ne vereceksiniz? Çeşitli maddelerden bahsedeceksiniz, çalışma yasalarını anlatacaksınız, sendikal yasaları anlatacaksınız. Zaten bunlar için bizim danışmanlarımız var. Bir durum olunca bize yardımcı oluyorlar. İnsanlar bunları kabaca bilseler yeter. Bunun dışında önemli olan insanlar birbirlerini tanınsınlar. Sendikacılık konuşmak da bir insan münasebetinden başka bir şey değil. Ne zaman bir seminer yapsak, toplansak insanlar kaynaşıyorlar, daha fazla sendikal bilince erişiyorlar. Söylediklerim açısından eğitim faaliyetleri esasında bir örgütlenme faaliyetidir”. (S6)

Bunların dışında BANKSİS yetkilileri yılda birkaç kere toplantılar düzenlediğini ve nadir olarak da işyeri ziyaretleri yapıldığını ifade etmektedir. Bir BANKSİS yetkilisi, düzenlenen toplantıların görüş alışverişi yapmaya yönelik olduğunu, ziyaretlerin ise şubelerin dağılık olması nedeniyle sınırlı olarak yapılabildiğini belirtmiştir:

“Yılda üç dört defa yaptığımız toplantılarla görüş alışverişi yapıyoruz. Üyelerimizin taleplerini ve varsa sorunlarını dinliyoruz. Ayrıca işyeri ziyareti yapıyoruz. Tabi bu ziyaretler her şubeyi dolaşma şeklinde değil. Bunca şubeyi dolaşmak mümkün değil. Fakat örneğin Trabzon’a gidiyorsanız oradaki sendika şubesindeki arkadaşlarla, yöneticilerimizle vs. görüşüyoruz. Onlara çalışanların sorunlarını soruyoruz. Onlar bize gerekli bilgileri aktarıyorlar”. (S1)

Sendikaların örgütlenme, eğitim ve basın-yayın faaliyetleri ile ilgili genel çerçeve böylece çizildikten sonra, belirtilmesi gereken önemli birkaç nokta vardır. Esasında örgütlenme faaliyetleri denildiğinde sendikanın üye kaydetmesine ilişkin çabalar ilk sırada gelmektedir. Ancak her iki sendika için de örgütlü oldukları işyerlerinde, sendikaya üyelik işe girişle birlikte otomatik olarak gerçekleşmektedir. Başka bir ifadeyle sendikaya üye olmak işe giriş prosedürünün bir parçasıdır. Bunun yanı sıra, sendikaların örgütlü oldukları işyerlerinde başka bir sendika üyeliği söz konusu değildir. Dolayısıyla örgütlenme faaliyeti denildiğinde ilk akla gelen üye

kaydetme etkinliği önemini yitirmiş durumdadır. Bu bağlamda örgütlenme faaliyetleri diğerk faaliyetler içerisinde arka planda kalmıştır.

Her iki sendikanın üyeleri de işe girişleriyle birlikte sendikaya üye olduklarını, başka sendikaların varlığından haberdar olmadıklarını, hatta başka bir sendikaya üye olma haklarının olduğunu bile bilmediklerini ifade etmiştir:

“Bankada işe başladığımda sendika ile ilgili bir form doldurdum galiba. Sonra zaten sendikayla bir işim olmadı... Aslında ben başka sendikalara üye olabileceğimizi bilmiyorum. Çünkü işe girerken bizim bankanın sendikası bu gibi bir durum oldu. Zaten o anda bunları düşünmüyorsunuz ki. Ne getirirlerse imzalıyorsunuz...”. (Ç6)

Başka bir çalışan sendikaya üye oluş süreci ve diğerk sendikalara üye olup olmaması ile ilgili şunları söylemiştir:

“Ben sendikaya üye olduğumun farkında değildim... Maaşımdan kesinti olduğunu görünce fark ettim. Sonra sordum soruşturdu. Bu bizim sendika dediler... Başka sendikaya üye olamayız herhalde. Nasıl olabilir ki. İşveren buna karşı çıkar. Öyle bir şey olsa sorarlardı hangi sendikaya üye olmak istiyorsunuz diye... Başka sendika olsa bile ben değiştirmem sendikayı... Memnun olduğum için değil ama demek ki başka sendikaya üye olmak sorun oluyor ki herkes aynı sendikaya üye olmuş”. (Ç5)

İkinci olarak, işyeri temsilciliğinin işlerliğinden bahsetmek gerekmektedir. İşyeri temsilciliğı bankacılık sektöründe örgütlenme açısından hayati bir kurumdur. Çünkü banka şubelerinin dağınkıılığı nedeniyle sendika ile üyeler arasındaki bağın kurulması güçtür. Her ne kadar teknolojik gelişmelerle birlikte iletişimin birçok yolu bulunsa da yüz yüze ilişkiler halen önemini korumaktadır⁵⁵⁷. Çünkü üyelerin mesaj, mail ya da telefonla yapılan çağrılara ya da bilgilendirmelere ilgi göstermediğı belirtilmektedir. Bu konuda BASİSEN’den bir yetkili şunları söylemiştir:

⁵⁵⁷ Yücesan-Özdemir tarafından yapılan araştırmada, sendikanın üyelerle iletişimi konusunda, işyeri temsilcilerinin halen önemli olduğu ve eski usul iletişim kanallarının önemli ölçüde devam ettiği; web sitesi, mail, telefon gibi yeni ve yaygın kabul edilebilecek iletişim kanallarının, ancak sendika tarafından etkin kullanıldığı takdirde istenilen sonucu verdiği bulgulanmıştır (Yücesan-Özdemir, 2009, s. 117-129/138-139.)

“...Üyeler sendikadan gelen maillere spam [gereksiz] muamelesi yapıyor. Cep telefonlarına gönderilen mesajları da çoğu zaman reklam mesajı gibi okumadan siliyorlar. Telefonla görüşelim desek çok yoğun çalıştıklarından telefonda sadece birkaç dakika dinleyip kapatmak zorunda olduklarını söylüyorlar. Bu yüzden halen yüz yüze ilişkiler önemli. Kurmak belki zor ama yüz yüze ilişki bence en iyi iletişim türü... Sektördeki dağınıklık ve bu bahsettiklerim nedeniyle işyeri temsilciliğine biz büyük önem veriyoruz”. (S2)

Böylesine önemli olan işyeri temsilciliğinin, her iki sendikada da işlevsel olduğunu söylemek mümkün değildir. BANKSİS’te neredeyse hiç işlemezken, BASİSEN’de de sınırlı işlemektedir. Üstelik yukarıda açıklandığı gibi, BASİSEN yetkilileri işyeri temsilcilerinin eğitime büyük önem verildiğini belirtmekte ve BASİSEN’in düzenli eğitim programlarının olduğu bilinmektedir.

Görüşülen çalışanlardan BANKSİS üyesi olanların neredeyse tamamı işyeri temsilcilerinin kim olduğunu bilmemekte ya da kendi şubelerinde olmadığını belirtmektedir. Bazı çalışanlar ise, işyeri temsilcilerinin yönetici olması nedeniyle kapsam dışı olan müdürleri olduğunu ifade etmektedir. BANKSİS’ten bir işyeri temsilcisinin söyledikleri, diğer çalışanlarla görüşmelerde söylenenleri doğrulamakta ve işyeri temsilciliğinin işlevsel olmadığını açıkça ortaya koymaktadır:

“İşyeri temsilcisi var ama formaliteden. Her şubede yok ya da çalışanlar kim olduğunu bilmez. Mesela ben kim olduğunu araştırdım. Bizim şubede var. Ama inanmayacaksınız kendisinin temsilci olduğundan haberi yok. Yani bazı yerlerde var. Olan yerlerde de kim olduğu belli değil. Kendisinin bile haberi yok. Hatta birçok insana işyeri temsilciniz kim diye sorun müdür derler...”. (S8)

BASİSEN’de ise işyeri temsilcilerinin görece bilindiği görülmektedir. Çalışanların bir şekilde işyeri temsilcileri ile muhatap oldukları durumlar olmaktadır. Ama işyeri temsilcilerinin, çalışanlarla sendika arasında bir bağ kurmak konusunda etkin olmadıkları söylenebilir:

“İşyeri temsilcimiz var. Birkaç kere onunla sendika hakkında konuştuk... Sendikayla bir işim olmuştu. Tayin ile ilgili. Bir de müdürümle bir sorunum vardı orada da konuştum... [Bu konularla ilgili] Bana yardımcı olamadı. Daha doğrusu ben başka türlü çözdüm... Biz gidip bir şeyler sorarsak cevaplar. Ama kendisi bize

gelip şimdiye kadar sendikayla ilgili bir şey söylemedi... İşim düştüğü için ben [işyeri temsilcisinin] kim olduğunu biliyorum ama diğer arkadaşlardan çoğunun kim olduğunu bildiğini zannetmiyorum”. (Ç10)

Başka bir çalışan şunları söylemiştir:

“...İşyeri temsilcisi benimle [sendika ile ilgili herhangi bir konu hakkında] hiç konuşmadı... Arada sendikanın toplantısı falan olur ona gider... Bize [katıldığı faaliyetler hakkında] bir şey söylemez... Bence sendika temsilcisi göstermelik olarak var. Bir faydası olduğunu düşünmüyorum, çünkü şimdiye kadar bir faydasını görmedim”. (Ç3)

BASİSEN’de işyeri temsilciliğinin işlerliğini ve bu kuruma bakışı en iyi yansıtan açıklama bir işyeri temsilcisinden gelmiştir. Onun söyledikleri işyeri temsilciliğinin BASİSEN’in bu konuya verdiği önemle doğru orantılı olarak işlemediğini göstermektedir:

“Ben işyeri temsilcisiyim... Ben insanlarla kendim iletişim kuruyorum. Sendikadan bizim şubeye gelmezler. Ama bir şey olursa ben kendi girişimimle onlara ulaşıyorum. Bu da çok nadir oluyor zaten. Bazı işyeri temsilcileri kendi girişimleri ile faaller. Bu tamamen kişilerin kendi şahsına bağlı. Kimi çok ilgisiz. İşyeri temsilcileri toplantı vs. düzenlemez. Hatta çoğu zaman şubedeki sorunları, bunlar bunlar oluyor diye sendika ile konuşuyum demez. Böyle bir anlayış yok. İşyeri temsilcisine birinin işi düşerse, o da etkinse sendika ile iletişime geçer. Ama eğer işyeri temsilcisi aktif ise, ben öyleyim, insanlarla konuşup sorunlarını sendikaya iletmeye çalışır. Ben sendikaya, ‘toplantılara neden beni çağırmadınız’ derim mesela. Çoğu böyle yapmaz, Sonuçta işyeri temsilcilerinin bir kısmı toplantılara katılır”. (S4)

Aynı işyeri temsilcisinin aşağıdaki alıntıda söyledikleri çok daha çarpıcıdır. Çünkü çalışanların işyeri temsilciliğine bakışlarının, bireysel çıkarlar üzerinden şekillendiğini gözler önüne sermektedir. İşyeri temsilcilerinin önemli bir kısmı, işyeri temsilciliğini, tayin ve terfilerle ilgili kişisel taleplerini gerçekleştirebilmenin ya da sorunlarını çözebilmenin bir aracı olarak görmektedir. Gerçekten işyeri temsilcisinin söylediklerinden sendikanın tayin ve terfi konularında etkin olduğu; çalışanların sendika yetkilileriyle yakın ilişkileri olduğu takdirde bu konulardaki isteklerini kolayca

gerçekleştirebildikleri ve sırf sendikadan birileriyle yakın ilişkiler kurabilmek amacıyla işyeri temsilcisi olmak istedikleri anlaşılmaktadır:

“İşyeri temsilcisi olmak çok işe yarıyor. Eğer ben işyeri temsilcisi olmasam sendika ile bağlantı kuramazdım ve işlerimi halledemezdim. Yani aslında işyeri temsilcilerinin sendika ile iletişim kurması menfaate dayalı. Menfaati olmasa, ‘sendikaya bir gün işim düşer’ anlayışı olmasa bu da yapılmaz bence... Birçok insan, biraz bende belki böyle, sendika temsilcisi olmayı sırf bir sorun olursa sendika ile kolay bağlantı kurayım, sendikadan birilerini tanıyayım diye istedim. Bizde bu çok önemli. Sendikadan tanıdığınız varsa, özellikle tayin gibi işler çok kolay olabiliyor. Başkaları bir yıl beklerken siz bağlantılarınızla işinizi hallediyorsunuz. Mesela ben tayin istedim. Çok kısa sürede oldu. Eğer sendika ile iletişimim olmasa kim bilir ne kadar beklerdim”. (S4)

BASİSEN yetkilileri görüşmelerde, işyeri temsilciliğine verilen öneme rağmen kurumun etkin işlememesinin işyeri temsilcilerinin kendileriyle ilgili bir durum olduğunu ve sendikanın bu konuda elinden geleni yaptığını ifade etmişlerdir. Bu konuda bir sendika yetkilisi kendilerini şöyle savunmuştur:

“Anlattığım gibi biz işyeri temsilciliği konusunda her şeyi yapıyoruz. Bizim bu konudaki eğitimlerimizi veren kaç sendika vardır? Temsilcilerin seçiminde de elimizden geleni yapıyoruz. İşyeri sendika temsilcileri normalde atanır. Ama biz daha demokratik usullere başvuruyoruz. O yerde sevilen sayılan insanları atıyoruz. Ama böyle biri yoksa seçim yapıyoruz. İyi işlesin diye gönüllü olanları olduğunca bulmaya çalışıyoruz. Temsilcilerimizin birçoğu işlevini yerine getiriyor. Ama işyeri temsilciliği konusunda vurdumduymaz insanlar olabilir. Bazı işletmelerde sendikal faaliyet yürütmek oldukça zor. Temsilci aradığınızda temsilci bile bulamıyorsunuz. Az da olsa temsilciler görevini savsaklayabiliyor”. (S2)

3.3.1.2.4 Diğer Sendikal Faaliyetler

Diğer faaliyetler içerisinde eğlence, kültür, yardım, anma, spor amaçlı sosyal etkinlikler ve üyelere verilen hukuksal destek faaliyetleri bulunmaktadır. Bu faaliyetler bağlamında BANKSİS’in son derece sınırlı etkinlikleri bulunmaktadır. Çeşitli sosyal organizasyonlar yok denecek kadar azdır. Hukuksal destek konusunda ise, işten çıkarılma durumlarında üyelerine yardımcı olmaktadır. BANKSİS yetkilileri özellikle

işe iade davaları konusunda üyelerine ellerinden gelen her türlü desteği verdiklerini belirtmektedir.

BASİSEN, sosyal etkinlikler konusunda oldukça faaldir. Bu bağlamda özel günler çeşitli etkinliklerle kutlanmakta ve bu günlerde bültenler çıkarılmaktadır. Deprem mağdurları veya çeşitli nedenlerle mağdur olanlara yönelik yardım organizasyonları yapılmaktadır. Başta her yıl yapılan futbol turnuvası olmak üzere, voleybol, satranç, tavla, dart ve bowling turnuvaları gibi çeşitli sportif amaçlı etkinlikler düzenlenmektedir. Topluca sinemaya, tiyatroya ve konserlere gidilmekte, çeşitli geziler düzenlenmekte, kan bağışı ve ağaç dikme kampanyaları yapılmakta, üyelerin katılımıyla belli şubelerde Türk sanat müziği koroları kurulmaktadır. Tüm bunların yanında yapılan anlaşmalarla üyelere ucuz ve taksitli tatil ve alışveriş yapma imkânları sağlanmaktadır. Sosyal etkinlikler yanında BASİSEN, üyelerinin başvurusu üzerine çalışma hayatından kaynaklanan çeşitli uyuşmazlıklarda üyelerine hukuksal destek vermektedir.

3.3.1.2.5 Çalışanların Sendikal Faaliyetlere Katılımı

Çalışanların bir bütün olarak sendikal faaliyetlere ilgisiz olduğunu kolaylıkla söyleyebiliriz. Tek tek değerlendirildiğinde ilk olarak çalışanların toplu pazarlık sürecine nasıl baktığından ve takip edip etmediklerinden bahsetmek gerekmektedir. Çalışanlar, toplu pazarlık sürecini ücret artışının sağlandığı bir prosedür olarak görmektedir. Çalışanların önemli bir bölümü, bu süreçte, ücretler dışında başka meselelerin pazarlık konusu yapılabildiğinden habersizdir. Toplu pazarlık sürecini takip etmediklerini, sadece ücret artışını merak ettiklerinde toplu pazarlıkların gündeme geldiğini belirtmektedirler. BANKSİS üyeleri, şubeye toplu pazarlıkla ilgili bülten geldiğinde toplu pazarlıklardan haberdar olmakta, öncesinde süreci merak etmemektedir. BASİSEN üyelerinin büyük bir çoğunluğu, toplu pazarlıklar şeffaf olmasına ve isteyenler katılabilmesine rağmen süreçle ilgilenmediklerini belirtmekte, ilgilenenler de sadece sonuçlarına baktıklarını ifade etmektedir. Her iki sendika üyelerinin de toplu pazarlıkların sonuçlarından memnun olmadıklarında herhangi bir girişimleri bulunmamaktadır. Memnuniyetsizlik durumlarında yapılan tek şey, birbirlerine yakınmadan öteye gitmeyen tartışmalardır.

Toplu pazarlıkların etkinliği açısından en önemli faaliyet olarak kabul edilen grev konusunda yukarıda gerekli açıklamalar yapılmıştır. Ancak burada belirtilmesi gereken konu, grev yasağına karşı bu güne kadar çalışanların herhangi bir tepki göstermemesidir. Sendikaların, çalışanların katılımını içeren ciddi tepkiler göstermemesi bir yana, çalışanların kendilerinden grev yasağının kaldırılmasına yönelik bir talep gelmemiştir. Çalışanların bir kısmının böyle bir yasaktan haberi bile yoktur. Olanların büyük çoğunluğu da grev yasağının kaldırılmasının işverenin gücü nedeniyle mümkün olmayacağını ve bu konuda kendilerinin yapacak bir şeyi olmadığını düşünmektedir. Grev yasağı konusunda bir çalışanın söyledikleri durumu özetlemektedir:

“...İnsanlar greve, sendikaya, sendikayla ilgili şeylere ilgisizler. Grev yasağının çoğu için bir anlamı yok. Bu yüzden grev yasağıyla ilgili herhangi bir şey konuşulmaz. Konuşulsa bile hadi bir şeyler yapalım şeklinde olmaz. Öyle söylenip geçilir. Bizde bir şeyler yapmaya kimse cesaret edemez. Ayrıca sendika bir şey yapmadıktan sonra, daha doğrusu yapamadıktan sonra biz ne yapacağız. Yapılsa bile işverenler yasağın kalkmasını bence engeller... Grev, sendika konularında konuşulmaz bile. Aslında konuşsak ne olur? Belki bir şey olmaz. Ama bu konulara o kadar uzağız ki. Herkes başka dertte. İşinde gücünde. Kimi geçinme derdinde, kimi yükselme derdinde”. (Ç11)

Üyelerin örgütlenme, eğitim, basın-yayın ve diğer sosyal faaliyetlere ise görece daha fazla ilgi gösterdiğini, ancak söz konusu ilginin sınırlı olduğunu söyleyebiliriz. Sendikaların faaliyetleri denildiğinde, görüşülen BANKSİS üyelerinin hemen hemen hepsinin, BASİSEN üyelerinin ise önemli bir kısmının aklına herhangi bir faaliyet gelmemektedir. Sendikalarının faaliyetlerinden haberdar olan üyelerin bahsettiği faaliyetler ise çeşitli toplantılar, eğitim faaliyetleri ve sosyal organizasyonlarla sınırlıdır. Her iki sendikadan görüşülen üyelerin birkaçı dışındakiler sayılan faaliyetlerin hiçbirisine katılmamıştır. Üyelerin basın-yayın faaliyetleri çerçevesinde yayınlanan dergi ve bültenleri takip edip etmedikleri konusunda BASİSEN’in dergi ve bültenlerinin görece daha fazla ilgi gördüğü ve okuduğu söylenebilir. BANKSİS’in ise sadece toplu pazarlık dönemlerinde çıkardığı bülteni bilinmekte, ancak ücret zammının öğrenilmesi dışında okunmamaktadır.

BASİSEN üyesi bir çalışan sendikanın faaliyetleri ile ilgili şunları söylemiştir:

“Ben herhangi bir faaliyete katılmadım. Sendikanın bildiğim faaliyeti eğitimler ve bazı toplantılar. Bunlara da sadece işyeri temsilcileri katılıyor galiba. Onların da hepsi değil. İsteyenler katılıyor. Eğitim falan düzenleniyor, isteyenler gidiyorlar... Bir de futbol turnuvası var... Bunlar benim ilgimi çekmiyor. Zaten katılacak kadar vaktim de yok. Hafta içi çalışıyorsun. Hafta sonu da bazen çalışıyorsun. Kendime zor vakit ayırıyorum. Yapılan toplantıların bir faydası olduğunu da düşünmüyorum açıkçası”. (Ç9)

BASİSEN üyesi başka bir çalışan ise sendikanın yararlı faaliyetleri olduğunu ama kendisinin katılmadığını belirtmiştir:

“Bizim sendikanın önemli faaliyetleri var. Mesela eğitimler veriliyor. İşle ilgili sınavlar konusunda çok faydalı eğitimler var... Ben katılmadım ama katılan arkadaşlarım oldu ve çok memnun kaldılar. Benim ihtiyacım olmadı... Başka etkinlikleri de var. Bazı günler kutlanıyor, hayır işleri yapılıyor. Bunları biliyorum. Bazı spor ve gezi etkinlikleri de var... [Bunların hiçbirisine] katılmadım. Ama haberim oldu... Ben kendim isteğimle katılmadım”. (Ç3)

BANKSİS’ten bir çalışan da herhangi bir faaliyete katılmadığını belirtmektedir. Nadiren yapılan sendikal faaliyetleri, sendikacılarla temsilcilerin kendi aralarında eğlenceli vakit geçirdikleri bir etkinlik olarak görmektedir:

“[Sendikanın faaliyetlerine] katılmadım. Zaten duyduğum tek faaliyet sendikacılar ve temsilciler senede bir kere galiba, yıllık izinden hariç giderler, bir otelde kendi aralarında görüşme yaparlar. Orada yiyip, içip, konuşup dönüyorlar. Çoğu insanın bundan haberi olmaz. Ne konuştukları da bilinmez. Bu faaliyetlerin kimseye bir yararı olduğunu düşünmüyorum. Çünkü kampa tatile gidiliyor gibi geliyor bana. Gülüp eğlenip geliniyor. Katılanlardan başka kime ne faydası var”. (Ç6)

Sendika yetkilileri de üyelerinin faaliyetlerine yeterli ilgiyi göstermediğinden yakınmaktadır. BASİSEN’den bir yetkili, “üyelerimizin faaliyetlerimize yeteri kadar ilgi gösterdiğini söylemek güç. Çalışanlara ulaşmak ve cevap almak çok zor. İletişim kanallarını telefon, medya, internet vs. sonuna kadar kullanıyoruz. Ancak hiç birisine ilgi göstermiyorlar” (S7) demektedir. Aynı şekilde, BANKSİS’ten bir yetkili de “bizim faaliyetlerimiz sınırlı olabilir, ama çok fazla faaliyetimiz olsa bile üyeler katılmaz. Bizim sınırlı faaliyetlerimize bile yeteri kadar katılmıyorlar. Kimileri zorunluymuş gibi geliyor” (S3) ifadelerini kullanmaktadır.

BASİSEN ve BANKSİS'in faaliyetlerine katılan üyeler de bulunmaktadır. Özellikle BASİSEN'in faaliyetlerine mutlaka katılım olmaktadır. Faaliyetlere katılan üyelerin neredeyse hepsi özellikle eğitim faaliyetlerinden, meslek içi yükselme sınavlarını geçmelerini sağladığı için çok memnundur. Sosyal faaliyetlere katılanlar da memnun kaldıklarını ve tekrar katılmak istediklerini belirtmektedirler. BANKSİS'in faaliyetleri konusunda ise söylenecek tek şey, zaten çok sınırlı sayıda olan eğitim faaliyetlerine ve toplantılara üyelerin fazla ilgi göstermediğidir.

Sendikaların faaliyetleri konusunda, üyelerin etkinliklere katılımından daha fazla dikkat çekilmesi gereken konu, faaliyetlerin içeriğine ve sonuçlarına ilişkindir. Görüşülen üyelerin hiçbirisi, çalışma koşullarına ilişkin düzenlenen toplantılardan ya da çeşitli etkinliklerden bahsetmemektedir. Bahsedilen etkinlikler genellikle eğitim, eğlence, kültürel ya da kaynaşma amaçlı sosyal faaliyetlerdir. Faaliyetlerde çalışma koşullarına ilişkin sorunlar ya da talepler genellikle hiç gündeme gelmemekte, nadir olarak geldiğinde ise, yüzeysel olarak belirtilip geçilmektedir. Sendikaların yürüttüğü faaliyetlerin sonunda, sorunların çözülmesi ve taleplerin gerçekleştirilmesi için yapılması gerekenleri içeren ve üyelerin görüşlerinin de yansıdığı bir uzlaşma metni ya da en azından sözlü bir anlaşma ortaya çıkmamaktadır. Bu söylenenlerden yapılan faaliyetlerin gereksiz olduğu anlamı çıkarılmamalıdır. Aksine hepsi, içerik olarak eğitim, eğlence, kültür gibi sosyal amaçlarının yanında çalışanların sorunlarının ve taleplerinin tartışıldığı ve sonuca bağlandığı etkinlikler olarak görüldüğünde kolektif bilincin oluşmasına katkıları bakımından son derece yararlıdır. Ancak söz konusu faaliyetlerin, içerik ve sonuçları itibarıyla çalışma koşullarına ilişkin sorunları çözmeye ve talepleri gerçekleştirmeye ya da daha genel olarak amaçları gerçekleştirmeye yönelik, üyelerin katılımı ile gerçekleşen bir politika yapım sürecine katkı yapmak bağlamında anlamlı olduğunu söylememiz mümkün değildir.

3.3.1.3 Kolektif Mücadele Araçları

Kolektif mücadele araçları ile sendikaların taleplerini gerçekleştirmek için başvurdukları yürüyüş, basın açıklaması, gösteri gibi çeşitli eylemler veya alkışlı protesto, yemek boykotu, siyah çelenk bırakma gibi daha pasif direnişler anlatılmak istenmektedir. BASİSEN ve BANKSİS, bahsedilen türden eylemlere başvurmayı tercih

etmemektedir. Bu tip eylemlerin en çok gündeme geldiği kriz dönemlerinde bile, bahsedilen eylemler mücadele aracı olarak kullanılmamaktadır. Kullanılan tek yöntem konuya dikkat çekmek üzerine basına verilen “basın bildirileri” ya da “ilanlardır”. Normal dönemlerde bahsedilen türden eylemlere başvurmadıkları bilinen sendikaların, kriz döneminde bu tip eylemlere başvurup başvurmadıkları ile ilgili olarak BANKSİS’ten bir yetkili “...yirmi yıldan beri bu tip eylemlere başvurmuyoruz. Krizde işten çıkarılanlar için yapabildiğimiz tek şey basına açıklama vermek oldu” (S1) derken, BASİSEN’den bir yetkili de “geçmişte toplu viziteye çıkma, telgraf çekme, basın açıklaması gibi yollara başvurduk. Krizde ise bahsettiğiniz eylemler değil de basına ilan verme gibi daha pasif direnişler yaptık” (S2) demektedir.

Krizler çalışanların başta işten çıkarmalar olmak üzere en önemli sorunların yaşandığı dönemlerdir. Dolayısıyla kriz dönemlerinde sendikaların takındığı tutum büyük önem taşımakta ve sendikaların genel anlayışlarını bütünüyle yansıtmaktadır. Her iki sendikanın da kriz dönemlerinde çeşitli eylemlere başvurmadıklarını, genellikle savunmacı bir tutum takındıklarını ve yaptıklarının hukuki destekten ve çeşitli platformlardaki masum muhalefetten ileri gitmediği söylenebilir. Bu bağlamda bir sendika yetkilisinin söyledikleri kriz sürecinde yaşananları ve çeşitli eylemlere başvurmak konusunda sendikaların takındıkları tavrı özetlemektedir:

“...Herhangi bir eylem yapmadık... İşten çıkarmalar karşısında da yapmadık... İşveren bu konuda katı. Bu yüzden böyle bir krizde böyle eylemleri savunamazdık. İşten çıkarılanları da savunamadık zaten. Hiçbir şey yapmadık da değil tabi. Başka açılardan savunduk. Hukuki destek verdik, kurullarda muhalefet ettik. Biz aynı zamanda, toplu sözleşme gereği bir noktada yönetime de iştirak ediyoruz. Mesela hangi hizmet akdi feshi olursa işveren bunları bizim de dâhil olduğumuz kurullardan geçirmek zorunda... Şerh koyarsak üst kurula gidiyor. Buralarda muhalefet şerhi koyduk. Elimizden gelen ne varsa yaptık. Ama fesihleri engelleyemedik. Yapabildiğimiz tek şey hukuki destek vermek oldu. Hepsi davaları kazandılar. Bunun dışında medyatik bir yürüyüş, eylem yapmadık. Ayrıca yapsaydık zarar görecektir başka arkadaşlarımız da olabilirdi... Böyle bir şeyin bir daha olması mümkün görünmüyor. Bazı sözler aldık, tavır koyduk. Şunu söyleyebilirim, şu anda kendi kusuru dışında bir kişinin işten çıkarılmamasının teminatı biziz”. (S6)

Sendikaların mücadele aracı olarak bahsedilen türden eylemleri benimsememeleri, taleplerini gerçekleştirmek ya da işvereni isteklerini kabul etmeye zorlamak için hangi yollara başvurdıkları sorusunu akla getirmektedir. Bu konuda ilk olarak belirtildiği gibi “basına ilan ya da bildiri” verilmesi en çok başvurulanan yoldur. BANKSİS’ten bir yetkili “...biz sorun ve taleplerimiz konusunda basınla işi götürmeye çalışıyoruz. Sorunlarımızı genellikle basına bildiri vererek dile getiriyoruz” (S1) ifadesini kullanmaktadır. Aynı yetkili bu bildirilerin basın tarafından hak ettiği ilgiyle karşılanmadığı yönünde serzenişte bulunmaktadır: “Basın, verdiğimiz metinlere çok fazla yer vermedi. Örneğin toplu pazarlıkta uyuşmazlık çıktığında işveren şu kadar kar etti, çalışana bir şey vermedi gibi sıkıntılarımızı dile getiriyoruz, fakat basın neredeyse hiç dikkate almıyor”.

BANKSİS’ten başka bir yetkili ise, basının ilgisizliğini açıklamakta ve bu ilgisizliğin sebebini bildiğini söylemekle yetinmektedir:

“Biz basın açıklaması ya da başka yürüyüş falan yapabiliriz. Ama bunlar basında yeteri kadar yer bulmaz. Siz bilmiyor musunuz? İşten çıkarılanlar olduğunda takip ettiyseniz benim demek istediğimi anlarsınız. Biz toplu sözleşmelerde uzlaşamadığımız noktalar konusunda uyuşmazlık zaptı imzalarız. Bunla ilgili her toplu sözleşmede basın yazısı yazarım ve bütün gazetelerin ekonomi birimlerine gönderirim. Eskiden bunlar çıkardı. Şimdi hiçbir gazete yayınlamıyor. Hatta birkaç gazeteyi özellikle ben aradım, durumu anlattım ama yazamayız dediler. Gerekçesini siz benden daha iyi biliyorsunuz”. (S6)

Sendika yetkilisinin basının ilgisizliği konusunda söylediklerine hak vermemek mümkün değildir. Başka araştırmalarda da sendikaların ve sendikalara ilişkin sorunların egemen medyada hak ettikleri ilgiyi bulamadıkları ifade edilmiştir. Yücesan-Özdemir tarafından yapılan araştırma kapsamında görüşülen bir sendika uzmanı, “Basının Türkiye’de emek karşıtı bir tavrı var. Köşe yazarlarının da emek karşıtı bir tavrı var”⁵⁵⁸ şeklindeki ifadesiyle basının işçi hareketlerine yaklaşımını ortaya koymuştur.

⁵⁵⁸ Yücesan-Özdemir, s. 151.

Basının ilgisizliğinin temel nedeni egemen medyanın bahsedilen yaklaşımı olmakla birlikte, bunun yanında başka bir önemli etkenden de bahsedilebilir. Son alıntıda yöneticinin “siz benden daha iyi biliyorsunuz” dediği şeklinde belirttiği nedenin, basının bankalardan elde ettiği reklam gelirleri ve işverenlerin bu gelirler üzerinden basınla kurduğu ilişkiler olduğuna şüphe yoktur. Egemen medya, Türkiye’deki krizlerden sonra, özellikle de 2008 krizi sonrası bankalardaki işten çıkarmalarla ilgili haberleri ısrarla yayınlamamıştır. Görüşülen çalışanlardan birisi, işten çıkarılan arkadaşlarının, tüm büyük gazeteleri mail yağmuruna tuttuğunu, köşe yazarlarına mail attıklarını, ancak hiçbir cevap alamadıklarını ifade etmiştir. Aynı çalışan, işten çıkarmaları kaçamak biçimde internet baskılarının gizli saklı bir yerinde, çoğunlukla emekliliği gelenlerin işten çıkarıldığı biçiminde veren bazı büyük gazetelerin, haberin altına gelen sayısız eleştirel yorum üzerine haberi kaldırdığını, bazılarının ise yorumları kaldırdığını ifade etmiştir.

BASİSEN, çalışanların sorunlarını gündeme taşımak amacıyla basın bildirilerinden ziyade, belli bir ücret karşılığı ilan vermeyi tercih etmektedir. Bu yöntem, basını bilgilendirmeye yönelik metinlere basının ilgi göstermemesi şeklindeki sitemler göz önüne alındığında daha garanti bir yoldur. BASİSEN’den bir yetkili basına verdikleri ilan ile ilgili şunları söylemiştir:

“...En son üç gazeteye, banka çalışanlarının çalışma koşullarının ağırlığı ile ilgili ilan verdik. Bankacıların sorunlarından bahsettik. Bu sorunlarla ilgili olarak, BDDK’yı ve Çalışma Bakanlığı’nı göreve davet ettik. Bu ilan sonrası çok olumlu tepkiler aldık. Birçok telefon geldi ve yerinde bir adım olduğundan bahsedildi”. (S2)

İkinci olarak sendika yetkilileri işverenlere taleplerini kabul ettirebilmek için şahsi dostlukları ya da kişisel çabaları devreye sokmaktadır. Bunlar kullanılarak “işverenleri ikna etmeye yönelik görüşmeler” yapmaktadırlar. BANKSİS’ten bir yetkili bu yöntemi şöyle açıklamıştır:

“Karşınızdakiler her türlü silahı kullanıyor, siz sadece ikna metotlarıyla mücadele ediyorsunuz. Ama mecburuz. Rica ile, ikna metotları ile, şahsi dostluklar ile bu işi yürütmeye çalışıyoruz. Ben şahsi olarak böyle birçok sorunu çözdüm. Kişilerin talepleri makul ise,

tanıdığım insanlarla konuşarak yardımcı olmaya çalışıyorum. Tabi ancak bize iletilenlerle ilgilenebiliyoruz... Geçenlerde mesailerle ilgili bir problem oldu. Sekize dokuza kadar çalışıyoruz mesailerimizi alamıyoruz dediler. Anında müdahale ettik. Genel müdürlüğe gittim mesailer hiç bildirilmemiş. Nasıl oluyor bu? Müdürlerin, yani şubelerin de hedefleri var. Mesailer şube gideri olarak gözüktüyor ve karlılığı azaltıyor. Müdürler de karlılık azalmasın diye mesailerini eksik bildirebiliyorlar. Müdür karına bakıyor, bölge karına bakıyor bir şekilde genel müdürlüğe mesailer intikal etmiyor. Yoksa genel müdürlük kendine gelenlerin hepsini ödüyor. Bu birimler ve kişiler buna göre puan alıyorlar, performansları ölçülüyor. O kadar karmaşık ki. Ben günlerce inceleyip gerekli yerlerle görüşerek sorunu çözdüm”. (S6)

BANKSİS’ten başka bir yetkili aynı konuyla ilgili şunları söylemiştir:

“Çalışanlardan tanıdıklarımız bazen sorun olduğunda doğrudan bizi arıyorlar. Sorunlarını aktarıyorlar. Biz de ne gerekiyorsa yapıyoruz. İşverene konuyu aktarıp konunun çözülmesini istiyoruz. Örneğin geçen gün bir arkadaş, tanıdığım birisi vasıtası ile bana ulaştı. 10-12 yıllık bankacı. Müdürü çalışanı göndermek istiyor, memnun değil. Daha doğrusu araları bozuk. Ben de bölgeden birkaç kişiyle görüştüm, çocuğu uygun bir yere geçirmek için. Şimdi haber bekliyoruz. Bakalım hallolursa iyi olacak. Bunların dışında bir şey yapamıyoruz”. (S1)

Bahsedilen yönteme benzer, ancak kurallara bağlanmış olanı BASİSEN tarafından uygulanmaktadır. Sendika doğrudan “insan kaynaklarına müdahil olma” denilebilecek bir yolla talepleri gerçekleştirmeye çalışmaktadır. BASİSEN yetkilisi bunu şöyle açıklamıştır:

“İnsan kaynakları yönetimine ve politikalarına müdahale etmeye çalışıyoruz. Çalışanlar sorunlarını amirler aracılığıyla, temsilciler aracılığıyla ya da enformel yoldan iletme kolaylığı içinde. Sendikamız işletmelerin tepe yönetimleriyle belli periyotlarda sorunları tartışıyor, müzakere ediyor. Sendikamız, mesela işten çıkarmalarda özellikle mücadele etmektedir. Birçok kişinin hizmet akdinin feshinin önüne geçmiştir. Çünkü sendika aynı zamanda disiplin kurulu içerisinde. Disiplin meselesi ile ilgili işten çıkarmalar sendikanın önüne gelir. Bunun dışında münferit olaylar da vardır. 2001 krizi sonrası örgütlü olduğumuz işletmelerden bazıları fona devredildi. Bu süreçte çalışanlar çok büyük zorluklar yaşadı. Arkasından bazı işletmelerimize yabancı ortak girdi. Bu süreçte yeni bir organizasyon, insan kaynakları yapısı devreye girdi. Bu çerçevede birçok çalışan

işten atılacaktı. Biz burada savunmacı bir pozisyon aldık, iş güvencesini koruma amacını ön plana aldık. Ödün pazarlığı yöntemini tercih ettik. İşverenlerle görüşerek protokollerle işten çıkarmaların çoğunun önüne geçtik. Mesela dediler ki güvenlik elemanlarını bünyemde tutmak istemiyorum. Taşeron şirkete vereceğim falan denildi. Biz güvenliklerden gişe yetkilisi yapabilecek durumda olanları gişe yetkilisi olmasını onlarla görüşerek sağladık. Bunun dışındakilerin güvenlik şirketine kıdem vs. gibi haklarını alarak geçmesini sağladık. Yine örneğin veznedar kadrosunu kaldırıyorum dediler. Veznedarların işten çıkarılmaları yerine başka alanlara kaydırılmalarını sağladık. Bunları hep insan kaynaklarına müdahil olup görüşmelerimizle başardık”. (S2)

Görüşülen tüm üyelerin söylediklerinden, sendikalarının herhangi bir eylemi olmadığı anlaşılmaktadır. BASİSEN üyelerinden bir kaçının eylem olarak nitelendirdikleri tek etkinlik, 1 Mayıs’ta yapılan yürüyüştür. Bu konuda bir çalışan şunları söylemiştir: “Sendikanın bildiğim tek eylemi 1 Mayıs’ta bayrak altında yürümek. Buna gitmekte de bir sakınca yok. Zaten tamamen yasal ve işverenin haberi var. Şubeden birisini banka görevlendiriyor, o kişi temsili olarak katılıyor” (Ç5). Sendikaların herhangi bir eyleminin olmaması bir tarafa, çalışanların önemli bir kısmı sendikalarının çeşitli eylemler yapmasını doğru bulmamaktadır. Bir çalışan bu fikrini şöyle dile getirmiştir: “Ben sendikanın eylemlerle işleri çözmesini istemem. Bu doğru bir şey değil. İşleri kötüye götürür. Slogan atarak yürümek, polisle muhatap olmak bunları yapmasını istemem... Bunlara gerek yok. Bizim sendikaya pek yakıştıramam”. (Ç10)

Sendikanın çeşitli eylemlere başvurabileceğini düşünenlerin ise çoğunluğu, bu eylemlere katılmak konusunda isteksizlerdir. Söz konusu isteksizliği bir çalışan “sendikalar eylemler yapar. Normal bir şey bu... Ben şahsen katılmam. Yani orada bulunmak istemem” şeklinde dile getirirken, başka bir çalışan “eyleme katılmak bana göre değil, kendimi eylem yaparken düşünemiyorum” (Ç2) ifadelerini kullanmaktadır. Sadece iki kişi, sendikanın düzenlediği bir eyleme katılabileceğini belirtmektedir. Bu çalışanlardan ilki, “ben şu anda hiçbir çarem kalmadığı için her türlü eyleme destek olur, katılırım” (Ç9) demektedir. İkincisi ise son derece ilginç ifadeler kullanmaktadır: “Eğer düzenlenen eylem yasal ise katılırım. Yani işverenin onayladığı ya da şöyle diyeyim itiraz etmediği bir eylem ise katılırım” (Ç5). Görüldüğü üzere, işverenin görüşü

“kanun hükmünde”dir. Onun onay vermediği bir eylemin yasal olmadığının düşünülmesi, işverenin algılanışını ve kurulan baskı mekanizmasının etkinliğini ortaya koymaktadır.

Kolektif mücadele araçları konusunda değerlendirilmesi gereken son bir konu, başvuru çeşitli eylemlerin militanlık boyutudur. Hiç şüphesiz bankacılık sektöründe, normal kabul edilen eylemlere bile başvurmayan sendikaların militan eylemlere başvurmadığı kolayca söylenebilir. Her iki sendikanın yetkilileri de militan eylemlere başvurmadıklarını ve doğru bulmadıklarını kesin bir dille ifade etmiştir. Bunun en önde gelen gerekçesi olarak bankacılık sektörünün ve sektördeki çalışan profilinin bu tip eylemlere uygun olmadığı gösterilmektedir. Militan eylemlerin bütünüyle sanayi işçilerine, başka bir ifadeyle mavi yakalılara özgü olduğu, dolayısıyla beyaz yakalıları olan banka çalışanlarına uygun olmadığı ön kabulü bulunmaktadır. BASİSEN’den bir uzman şunları söylemiştir:

“Çalışanlarımızın genel profilini ele aldığımızda militan sendikacılığa çok uygun değildir. Beyaz yakalıları militan eylemlere uygun değil. Daha ağır ve tehlikeli işlerde, sanayide çalışan işçiler militanlığa daha yatkındır. Çalışanlarımızın bu durumu, bizim sendikal anlayışımıza, politikalarımıza da yansıyor. Kalkıp sendika çalışanlarımızdan bağımsız olarak bugün işyerine girenleri engelleyeceğiz, camı çerçeveyi dökeceğiz diyemeyiz. Bunlar çalışanlar arasında kabul görmez... Biz de istemeyiz böyle eylemleri. Bizim sektördeki ya da başka birçok hizmet alanında bu tip eylemler pek yakışık almaz, uygun bulunmaz. Ayrıca işverenler tarafından da kesinlikle hoş karşılanmaz. Haklıyken haksız duruma düşersiniz”.
(S7)

Sendika yetkililerinin eğilimlerine paralel biçimde çalışanlar da militan eylemleri onaylamamaktadır. Görüşülen çalışanların hepsinin ortak olarak dile getirdiği ifadeler militanlığın şiddet içerdiği, yasa dışı olduğu ve sendikaların başvurabileceği bir yöntem olmadığıdır.

3.3.2 Gevşek Örgütlenme Yapısını Belirleyen Temel Faktörler

Şimdiye kadar anlatılanlar bağlamında bankacılık sektöründeki örgütlenmenin gevşek bir yapıya sahip olduğu net bir biçimde söylenebilir. Gevşek örgütlenmeyi

belirleyen birbiriyle yakından ilişkili çeşitli faktörler bulunmaktadır. Araştırmada aşağıda sıralanan faktörlere ilişkin bulgular elde edilmiştir.

3.3.2.1 Çalışanların Sendikalar Hakkındaki İzlenimleri

Çalışanların sendikalar hakkındaki izlenimleri, onların sendikalara karşı takındıkları tutum açısından önemli bir belirleyicidir. Çalışanlar, sendikalar hakkında ağırlıklı olarak “olumsuz” bir izlenime sahiptir. Görüşülen çalışanların birkaçı dışında hepsinin, sendikalar hakkında dile getirdikleri izlenimler olumsuzdur. Söz konusu birkaç kişi de sadece belli kişisel konularda, örneğin tayin ya da sendikanın verdiği eğitimler konusunda sendika hakkında olumlu şeyler söylemiştir. Bunların dışındaki genel meselelerle ilgili olarak, diğer katılımcıların olumsuz fikirlerine katıldıkları görülmektedir.

Çalışanların dile getirdiği izlenimler içerisinde büyük çoğunluğunun ortak olduğu izlenimlerden bahsetmek mümkündür. Bunlardan ilki çalışanların üye oldukları sendikanın, çalıştıkları “işletmenin bir parçası ya da alt birimi” olarak işlediği ve “işverene bütünüyle bağımlı” olduğudur. Bu konuda çalışanlar arasında geniş bir konsensüs vardır. Çalışanlar söz konusu izlenim üzerinden sendikanın kendilerinden çok işverenin yanında olduğunu düşünmektedirler. BANKSİS üyesi bir çalışan bahsedilen izlenim hakkında şunları söylemiştir:

“...Bence sendikanın adını değiştirmesi ve bankanın bir birimine bağlanması gerekir. Çünkü adı sendika olsa da bizim için değil banka için hareket ediyor... Bizim birçok hakkımız elimizden alındı. Hem ben çalışırken hem de duyduklarım. Mesela servis yok, yemek yardımı yok. Bunlar hep kaldırıldı. Sağlık konusunda önceden cebimizden para çıkmıyordu ya da çok az bir para çıkıyordu. Şimdi hastanede belli bir yüzde alıyorlar. Hastanesine göre değişiyor. Sağlıkla ilgili başka birçok sorun oluştu. Bazen banka bazı sağlık ödemelerinde süreci uzatarak bizi bıktırıyor... Bazı sağlık hizmetlerine de sınır getirmişler. Göstermelik bir kısmını veriyorlar, gerisi cebimizden çıkıyor. Bunların bu hale getirilmesinde sendika da işin içindeydi. İşveren ne dediyse o oldu. Hepsinden haberi vardı. Ne yaptı? Bize haber bile vermediler. Birlikte, el ele kararlar aldılar”.
(Ç11)

Aynı izlenimin, BASİSEN üyeleri arasında da olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Hatta sendikanın işletmenin bir parçası olduğu ve işverene bağımlı olduğu yönündeki kanı öylesine güçlüdür ki BASİSEN üyesi bir çalışan, uzun süre sendikayı, fiili durumdan öte, gerçekten bankanın bir birimi sandığını ifade etmiştir:

“...Size güleceğiniz bir şey söyleyeyim. Ben bir dönem sendikayı bankanın bir parçası zannediyordum. Sonuçta onların da banka personeli olduğunu düşünüyordum. Bunun böyle olmadığını ne zaman anladım biliyor musunuz? Sendikanın dergileri geliyor ya. Bir baktım sendikanın üyeleri içerisinde başka bankalar, farklı kuruluşlar da var. O anda dedim ki ha durum bu. Bu sendika başka bir şey... Bize sendikadan dergi vs. gelince bunu banka dağıtıyor. İşini halledemeyenler sendikadan banka ile ilgili işlerinde yardım istiyor. Mesela yükselmede ya da tayinde, ne biliyim görev değişikliğinde falan. Bazıları işini direkt sendikayla hallediyor. Böyle olunca ben hep bizim bankanın bir parçası olarak gördüm sendikayı”. (Ç5)

Bu durumun en önemli nedenini başka bir BASİSEN üyesinin söyledikleri açıklamaktadır. Ona göre sendika ile banka arasında iç içe geçmiş ilişkiler bulunmaktadır. Söz konusu ilişkiler nedeniyle sendika işverenle birlikte hareket etmekte ve işverenden bağımsız olması da mümkün görünmemektedir:

“Sendika işverenle hep bir aradadır. Yani birlikte çalışıyorlar. Sendikacılar, onların eşleri, akrabaları hep iç içe, kimi bankada kimi sendikada çalışıyor. Böyle bir yapının birbirinden bağımsız olduğunu söylemek komik olur. Sonuçta burada bir menfaat ortaklığı var. İnsan kendi menfaatlerini göz ardı edecek girişimlerde bulunur mu? Yani sendika işverene karşı bir şey yaparsa bunu aslında kendine karşı yapmış olur... Ben sendika ‘şöyle yapmalı böyle yapmalı’ diyemiyorum. Çünkü olmayacağından eminim. Yani sendika birilerinin hakkı çiğnendiğinde bizi organize etsin, işverenden bunun hesabını sorsun diyeceğim ama bunun olması, böyle bir yapıda mümkün değil”. (Ç2)

Aynı girift ilişkilerden BASİSEN üyesi başka bir çalışan da bahsetmekte ve söz konusu ilişkilerin sendikacılığın doğasına aykırı olduğunu başka bir şey söylemeye gerek kalmayacak biçimde ifade etmiştir:

“Sendika banka diye bir ayrım yok. Sendikadakiler de bankanın personeli gibi. Hatta çoğu bankadan geçme. Sendikacılar bankanın yemeklerine herkesten önce davetlidir. Bankanın tesislerini herkesten

çok kullanırlar. Bankanın her şeyinde en öndedirler. Böyle bir samimiyet olmaması gerekir. Bu sendikacılığa aykırı. İşverene karşı çalışanların haklarını korumayı amaçlayan bir kurum böyle davranır mı? Hayır, ama durum böyle. Düşünün sendika mücadele ettiğini söylediği kişilerle sürekli sıkı fıkı ilişkiler içerisinde, koruduğunu söylediği kişileri ne arıyor ne soruyor... İşin düşerse, o da eğer tanıdıkların varsa halletmeye çalışırlar... Bence sendika diye ayrı bir şey yok. Sendika ile banka bir bütün. Banka neyse sendika da o". (Ç3)

Çalışanların ikinci izlenimi, kendi çalıştıkları dönemdeki hak kayıplarına ve çalışma koşullarının kötüleşmesine karşı "sendikanın çalışanları koruyamadığı"dır⁵⁵⁹. Bu izlenim ağırlıklı olarak BANKSİS üyeleri tarafından dile getirilmiştir. BANKSİS üyesi bir çalışan bu izlenimini şöyle anlatmıştır:

"İşe başladığımdan beri çalışma yaşamımın hiçbir alanında sendikayla karşılaşmadım. Kendim arayıp, gidip görüşmem kimse bana 'senin derdin var mı' ya da herhangi birine 'bir sorunuz var mı' demez. Gitsen de eğer kişisel bir sorun ise ve ellerinden bir şey gelirse çözmeye çalışırlar. Birilerini arayıp rica ederler. İyi niyetle bunu yaparlar. Bunun dışında genel sorunlarla ilgili ben bir şey yaptıklarını görmedim... Sendikanın yaptığı tek şey toplu sözleşme zamanında bir bülten göndermek. O da gelir bir kenara atılır. Bazen hiç görmezsiniz bile. Bültende genelde uzlaştık denir o kadar. İşten çıkarmalar, gece gündüz çalışmamız, sürekli baskı, uzayan taylorizm, verilmeyen terfiler gibi sorunlarla hiç ilgilendiklerini görmedim, duymadım. Ücretlendirme sistemi değişti mesela. Kıdeme göre ücret vardı şimdi o tamamen kalktı. Yeni işe girenle on beş yıl çalışmış biri arasında ciddi bir fark kalmadı. Sendika bunlara bir şey yapmadı. Krizde [2008] o kadar işten çıkarılanlar oldu hiçbir şey yapmadılar. Bir açıklama bile yapmadılar. Günlerce biz de işten çıkarılacak mıyız diye tedirgin olduk. Arayıp 'ne yapacağız' dedik. Daha kimsenin işten çıkarılmayacağını söyleyip geçtirdiler. Ben şimdi bir şey olsa sendikaya gitmem... Meseleyi 'yapamadıklarımız bundan sonra da yapamayacaklarımızın teminatıdır' şeklinde özetleyebiliriz". (Ç8)

Başka bir BANKSİS üyesi çalışan sendikanın sadece münferit meseleleri çözebildiğini, bunun da her zaman mümkün olmadığını dile getirmektedir. Kendi

⁵⁵⁹ Türkiye'de sanayi sektöründe yapılan bir araştırmada da üyelerin büyük bir çoğunluğunun, sendikalarının hak ve çıkarlarını koruyamadığını düşündükleri bulgulanmıştır (Urhan ve Selamoğlu, 2008, s. 187). Dolayısıyla bu yöndeki izlenimin, Türkiye'de sendikaların genel sorunu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

karşılaştığı bir örnek üzerinden sendikanın kendisine yardımcı olamadığını anlatmaktadır:

“Sendika münferit meseleleri çözebiliyor. Böyle örnekler var. Kişisel birtakım meseleleri çözüyor. Sendikadan tanıdığınız varsa ve eğer haklı bir sorunuz varsa yardımcı olmaya çalışıyorlar. Böyle sorunlarını çözenler var. Benim böyle bir sorunum oldu. 2004-2005’te doğum izninden döndükten sonra beni alışveriş merkezi şubesine verdiler. Oranın çalışma şartları normal şubelerden çok ağır. Çocuklu ya da evli insanlar için uygun değil. Ben o dönemde istifa etme aşamasına geldim. Azıma bir parmak bal çalıp beni oraya gönderdiler. Yetki verdiler arkasından tayin ettiler. Benim fikrimi, durumumu hiç sormadılar. Belki çocuğum olup olmadığını bile bilmiyorlardı. Bankada gereken her yeri aradım. İnsan kaynaklarını, bölgeyi, genel müdürlüğe kadar aradım. Bir sonuç alamayınca sendikayı aradım. Durumumu anlattım. İlgilendiler, not aldılar. Sonunda üst düzey bir yöneticiye bir tanıdık vasıtası ile durum intikal etti. Kendisi beni aradı. Alışveriş merkezi şubeleri için bir çalışmaları olduğunu, vardiya sistemine geçeceklerini söylediler. Biraz daha beklememi istediler. Ama sorunumu çözemediler. Sorunum çözüldü ama onlar vasıtası ile değil. Bu yüzden ben sendikaya güvenmiyorum. Kendi işimi kendim hallederim daha iyi”. (Ç6)

Çalışanların yaygın olarak bahsettiği üçüncü izlenim, “sendikayı samimi bulmamaları”dır. Bu izlenim ağırlıklı olarak BASİSEN için geçerlidir. BASİSEN üyelerinin sendikanın samimiyetine inanmamalarının en önemli nedenleri sendikanın gösterişli görünümü, lüks harcamaları ve sendika yetkililerinin profesyonel sendikacı olmamalarıdır. Bir BASİSEN üyesi çalışan bu konudaki izlenimlerini şöyle aktarmıştır:

“Ben sendikaya birçok kez gittim. Adamların şubelerinde duşu, lüks televizyonu, bilgisayarı var. Kaptan köşkü gibi bir yerde yaşıyorlar. Sanki ben sendikaya değil de bankanın genel müdür yardımcısına gidiyormuşum gibi oluyor. Odaya girene kadar bir sürü uğraşıyorsunuz. Orada ben acayip irrite oldum. Sendika ağaları diyorlar ya orada gördüm gerçekten. Tüm bunların parasını ben ödüyorum. Her gün ama her gün bir yerde yiyip içiyorlar. Bizim şube müdürlerinin odaları bile onlarınkinin yakınından geçmez... Sendika çalışanlarının hiç birisi profesyonel değil. Çok nadir sendikacılığı, çalışma yaşamını bilen insan var. Gerisinin hiç sendika ile alakası yok. Hepsi iş bulmak için ve güzel paralar ve imkanlar sunduğu için sendikaya bir şekilde girmişler. Kimisi bankaya girmiş sonra sendikaya geçmiş, kimisi bankaya girememiş bari sendikaya gireyim demiş insanlar. Bu şekilde sendikacılık yapılmaz. Olması gerekenden

olan o kadar farklı ki. Durumları böyleyken kalkıp haklarımızı savunduklarını söylemeleri bana inandırıcı gelmiyor”. (Ç2)

BASİSEN üyelerinin bir kısmı ise, sendika yetkililerinin çeşitli platformlarda takındıkları çelişkili tavırlar nedeniyle sendikanın samimiyetinden şüphe duymaktadır. Bu durumu bir çalışan şöyle anlatmıştır:

“Ben bir kere müdürler yemeğinde, toplantısında sendika başkanının konuşmasına şahit oldum. Genel müdürün, genel müdür yardımcılarının olduğu bir ortamda onlarla birlikte sanki aynı yeri yönetiyorlarmış gibi davranıyor. Meydanı boş bulununca, yani yönetimden kimse yokken her şey konuşuluyor, ama onlarla birlikteyken sanki kurumu birlikte yönetiyorlarmış gibi davranılıyor. Yani bir nevi göz boyama. Aslında birlikte hareket ediyorlar. Onlar yokken sanki onların bile üstündeymiş gibi davranıyor. Ama onlarla iken kurumu birlikte yönetiyorlarmış gibi. O halinden eser yok. Bu ilki göz boyama. Herkes ‘vay sendikaya bak’ desin diye. Siyasetçiler gibi aynı. Sendika bankanın üstünde değil ama öyle gibi gösteriliyor. Böylece tamamen bir psikolojik algı yaratılıyor. Sendikanın çok güçlü olduğu yönünde... Aslında ben tamamen ‘sendika bizim haklarımızı savunmadı’ diyemem. Durumumuz bankalar içerisinde en iyilerinden. Benim bahsettiğim samimiyetsizlik. İşverenle ilişkileri iyi. Bu ilişkilerle bize fayda sağlıyorlar belki. Bunu söylesinler. Biz şöyleyiz böyleyiz demesinler. Çünkü değiller. Hep işverenin dediği oluyor sonuçta... Bizim işveren kendi istediği için bize bazı hakları tanıyor. Yani aslında sendika etkili değil. Ama onlar kendileri sağlıyormuş gibi gösteriyorlar. Bu yüzden ben sendikaya değil işverene bakarım. *Sendikanın ipiyle kuyuya inmem*” (vurgu bize ait). (Ç3)

“Sendikanın ipiyle kuyuya inmem” deyiimi, açıklanan izlenimlerin en önemli sonucudur. Çalışanlar çeşitli izlenimlerine dayanarak üye oldukları “sendikaya güven duymamakta”dır. Tüm bu olumsuz izlenimler ve onların doğurduğu güvensizlik nedeniyle çalışanlar mümkün olduğu kadar sendikadan uzak durmayı tercih etmektedir. Dolayısıyla çalışanlar için herhangi bir konuda sendikanın ne söylediğinden çok işletme yönetiminin alacağı tavır önemlidir. Bir çalışan bunu açıkça dile getirmiştir:

“...Bizim için işverenin ne diyeceği, ne tepki vereceği önemli. Ben bir konuda tepki vereceksem işveren buna ne tepki verir diye düşünürüm. Zaten sendika da işverenin onaylamadığı bir şeyi bizim önümüze getirmez. Getirse bile ben bunu dikkate almam. Çünkü işveren onaylamıyorsa sahipsiz kalırsınız. Sendika sizin için bir şey yapamaz... Sendikanın çözdüğü konular da zaten yine işveren istediği

için çözülmüştür. Mesela tayinlerde falan mutlaka işveren ikna olduğu için iş çözülür. Ya da zamlar konusunda. İşverenin istemediği bir zammı ben verdiğini görmedim. Sendika aldık falan der ama aslında o verilmiştir”. (Ç5)

Banka çalışanlarının sendikalar hakkındaki olumsuz izlenimleri ve söz konusu izlenimlerinin sonucu olarak sendikalara güven duymamaları gevşek örgütlenme yapısına sahip olmalarının önemli bir belirleyicisidir. İşyerinde çalışma koşullarına ilişkin herhangi bir soruna karşı tepki verdiklerinde ya da işverenin onaylamadığı bir şey yaptıklarında sendikaya güven duymadıklarından yalnız kalacaklarına inanmaktadırlar. Bu durum onları işverenin kararlarına koşulsuz itaate zorlamaktadır.

3.3.2.2 Çalışanların Sınıfsal Konum Algısı

Görüşülen çalışanların hepsi kendisinin beyaz yakalı olduğunu ifade etmiştir. “Beyaz yakalılık” çalışanlar için sıradan bir etiket değil, işçi sınıfından ayrı bir sınıfsal konumdur. Beyaz yakalılığı doğrudan orta sınıfla eşdeğer gördüklerini söylemek mümkün değildir. Ancak kesin olan banka çalışanlarının kendilerini sıradan işçiler olarak görmedikleridir⁵⁶⁰. Çalışanlar sıradan işçileri mavi yakalılar ile özdeşleştirmişlerdir. Dolayısıyla kendilerini sıradan işçiler olarak gördükleri mavi yakalılarla eşdeğer görmemektedirler. Bu çok önemlidir, çünkü kendilerini işçilerle özdeşleştirdikleri mavi yakalılardan farklı yere koymaları, mavi yakalılarla özdeşleştirdikleri geleneksel sendikal mücadeleden de uzak durmalarına neden olmaktadır. Sendikayla bağlarının zayıf olması, sendikal faaliyetlere katılmak konusundaki gönülsüzlükleri, sendikalarının eğilimlerine karşı sendikadan bağımsız olarak alttan bir tepkinin gelişmemesi, sendikal eylemlere sıcak bakmamaları, militanlıktan bütünüyle uzak durmaları gibi gevşek örgütlenmeye ilişkin bütün eğilimlerinin altında tüm bunların işçilere özgü olduğu ya da en azından kendilerine özgü olmadığı yönündeki algı yatmaktadır. Bu bağlamda beyaz yakalıların gevşek örgütlenme yapısına sahip olmalarının altındaki en önemli nedenin, kendilerini işçi olarak görmemeleri olduğu söylenebilir.

⁵⁶⁰ Türkiye’de yapılan çeşitli araştırmalarda da beyaz yakalıların kendisini işçi olarak görmediği sonucuna ulaşılmıştır: Bora, 48/53; Bora ve Diğerleri, s. 7/18-19; Öztürk, s. 16-18.

Söylenenler çerçevesinde öncelikle banka çalışanlarının kendilerini sınıfsal olarak nasıl gördüklerinden bahsetmek gerekmektedir. Görüşülen çalışanların büyük bir çoğunluğu açıkça, kalanlar da dolaylı olarak “işçi olmadıklarını” ifade etmişlerdir. Çalışanların işçi olmadıklarını söylerken kullandıkları ifadelerden işçileri doğrudan mavi yakalılarla eşdeğer gördükleri de anlaşılmaktadır. Böylece bir taraftan işçi olmadıklarını söylerken, bir taraftan da kendilerini, işçi olduklarını düşündükleri mavi yakalılardan ayırmaktadırlar. Bir çalışan işçi olup olmadığıyla ilgili şunları söylemiştir: “Biz işçi değiliz. Sonuçta beden gücümüzle çalışmıyoruz. Fabrikada çalışmıyoruz. Fabrikada çalışan işçiler gibi ağır işler yapmıyoruz... Bankadaki işlerle fabrikadaki işleri aynı göremezsiniz” (Ç7). Başka bir çalışan ise beyin işçisi olduğunu kabul etmekte ancak yine de bunun sıradan işçi ile aynı olmadığını özellikle vurgulamaktadır: “Bizim sıradan işçiler olduğumuzu düşünmüyorum. Belki biz beyin işçisiyiz. O yüzden bize sıradan işçi denilemez. Beyaz yakalı dedikleri bu işte... Mavi yakalıdan farklıyız. Onlar gibi işçi değiliz” (Ç4). Kendilerini işçi olarak görmeyen çalışanlara ne oldukları sorulduğunda en çok “memur” oldukları yanıtı alınmıştır. Bunun dışında “profesyonel”, “ara kademe yönetici”, “orta kademe yönetici” gibi sıfatlar kullanılmıştır.

Banka işçileri kendilerini ya da beyaz yakalıları mavi yakalılardan ayırdığını düşündükleri bazı özelliklerden bahsetmişlerdir. Öncelikle “beyaz yakalılık” etiketinin bizatihi kendisi nedeniyle kendilerini mavi yakalılardan ayırmaktadırlar. Çalışanların hepsinin vurguladığı temel iki farklılık eğitim düzeylerinin yüksek olması ve işlerinin onlara sağladığı prestijdir. Bunların yanında kafa gücüyle çalışma, masa başı iş yapma, terfi olanakları, sağlık yardımları, sosyal olanaklar gibi bazı ayrıcalıkların kendilerini mavi yakalılardan ayırdığını ifade etmişlerdir. Bir çalışan beyaz yakalılarla mavi yakalılar arasındaki ayrımı şöyle ifade etmiştir:

“Mavi yakalı çalışanlar beden gücüyle çalışan, okumamış, eğitim düzeyi düşük çalışanlar. Beyaz yakalılar eğitilmiş, masa başı iş yapan, daha prestijli, bilek gücüyle değil de kafasıyla çalışanlardır... Ben bir mavi yakalıdan farklıyım. Eğitilmişim, daha kariyerli bir işim var, ağır işler yapmıyorum, yükselme şansım var. Mavi yakalılar bunlara sahip değil”. (Ç7)

Çalışanların büyük bir bölümü, eğitimi bir yana koyarsak, en önemli farklılıklarının prestij olduğunu ifade etmektedir. Prestijle ilgili söylenenler oldukça

dikkat çekicidir. Bir çalışan beyaz yakalılar olarak farklılıklarını saymakta ve özellikle prestijin kendilerini mavi yakalılardan ayıran temel unsur olduğunu şöyle ifade etmiştir:

“Hemen aklıma gelen farklılıklardan birisi prestij. Özellikle toplum böyle algılıyor. Yani belki öyle olmasa bile, bugün prestij kaybına uğrasalar bile insanlar bizi böyle algılıyor. Müşteriler bize daha saygılı davranıyor. Hepsi değil ama çoğu öyle. Beyaz yakalılar daha prestijli. İşe daha düzgün elbiselerle, takım elbiseyle gidiyorsun. Yaptığın iş daha düzgün, daha temiz. Bu belki insanların algısından kaynaklı ama sonuçta böyle. Çalışma standartları daha iyi. Çalıştığımız yerler daha kurumsal. Kurumsallık sonucu biraz daha yasalara dikkat ediliyor. Böyle olunca izinler, giriş çıkışlar daha düzenli. Ama tabi bunlar mavi yakalı işçilere göre böyle. Yoksa bizimki iyidir demiyorum”. (Ç10)

Başka bir çalışan yine kendileri için prestijin önemi belirtmekte ve onları mavi yakalılardan ayıran en önemli ayrıcalıklardan biri olduğunu düşünmektedir. Kullandığı ifadelerden mavi yakalı işçilerden üstün olduğunu düşündüğü ve bununla gurur duyduğu açıkça anlaşılmaktadır:

“...Mavi yakalılar daha fazla para kazanıyor olabilir. Ama hanım ya da bey diye hitap edilen ben oluyorum. Ona asla birisi böyle hitap etmez. Bu çok önemli. Mavi yakalı benim iki katım maaş alıyor olabilir ama ben bunu prestije değişmem... Ben bir rektörle oturup öğle yemeği yiyebiliyorum. Türkiye’nin çok saygın insanlarıyla aynı ortamda bulunup sohbet edebiliyorum. Hatta bazılarıyla sürekli görüşüyorum. Öyle bir adamın rektörün kapısının önünden geçme şansı yok. Ben istediğim zaman rektörle görüşebilirim”. (Ç5)

Yine bir çalışan prestijin kendisi için ne kadar önemli olduğunu şöyle ifade etmiştir:

“Bir genel müdürü arayıp görüşebilirim. Adam benim maaşımı duysa benle herhalde ilişkisini keser. Bazen bir akşam yemeğine benim maaşımı veriyor. Ben bu adamı arayıp bir şeyler isteyebiliyorum ya da sıradan günlük bir muhabbete girebiliyorum. İki hafta önce bir işimi halletti mesela... Çok saygın bir yazar her çıkan kitabını imzalayıp veriyor bana. Sırf benim için onu getiriyor. Bunlar hiçbir şeyle ölçülmez. Bunlar bizim ayrıcalıklarımız”. (Ç2)

Prestijin görünürdeki en önemli yansımasının “giyim kuşam” ve “güzel görünmek” olduğu söylenebilir. Çalışanlar şık ve modaya uygun giyinmeye ve daima

bakımlı olmaya çalışmaktadır ve bu onlar için prestijli görünmekle aynı anlama gelmektedir. Giyime kuşama ve dış görünüşe hiç dikkat etmediğini söyleyenler bile, en azından kötü görünmemeye çalışmakta ve müşteri ziyareti ya da çeşitli özel durumlarda mutlaka markalı, şık şeyler giymeye ve bakımlı olmaya özen göstermektedirler. Çalışanlar bu durumun kendilerine has bir şey olduğuna ve onları işçilerden ayırdığına inanmaktadırlar. Bu söylenenler kadın ve erkek çalışanların her ikisi için de geçerli olmakla birlikte bir kadın çalışan durumu daha açıklayıcı biçimde ifade etmiştir:

“...Mavi yakalılardan görünüş olarak da farklıyız tabi. Onları küçümsemek anlamında söylemiyorum ama bizim işin gereği bu. Eğitimimizin, saygınlığımızın bir ifadesi bu. Güzel görünmek zorundayız yoksa sıradanlaşırız insanların gözünde. İnsanlar önce sizin dış görünüşünüze bakıyorlar. Kötü görünümlü birini kimse dikkate almaz... Bu aslında yorucu ve masraflı ama bir o kadar da güzel bence. Hem güzel giyiniyorsunuz, makyajınız, saçınız, şıkır şıkır, hem de insanlar size saygılı davranıyor. Hanım, bey oluyorsunuz. Bir imajınız oluyor. Bankacıların böyle bir imajı var”.

(Ç1)

Prestij ve özellikle dış görünüşe ilişkin vurgu, Bora tarafından da yapılmıştır. Bora’nın görüşmecilerinden birisi, banka çalışanlarının çoğunun, “maddi gelirden çok işin saygınlığını” önemseydiğini belirtmiştir. Bora’ya göre, saygınlığın bir parçası da “prezantasyona” (kendini sunmaya) verilen önemdir⁵⁶¹. Bora’nın Plaza Eylemcileri Platformu’nun üyesiyle yaptığı başka bir söyleşide bu durum, “iş adamı görünümlü memurlar, işçiler” şeklindeki ifadeyle özetlenmiştir. Plazalarda çalışan beyaz yakalıların kendilerini farklı konuma koymaları biçimindeki tavrının en önemli göstergesinin kıyafet olduğu belirtilmiştir⁵⁶².

Görüşülen çalışanlar içerisinde kendisinin işçi olduğunu ve mavi yakalılardan farkı olmadığını söyleyen tek bir katılımcı vardır. Onun söyledikleri, yukarıdaki alıntılardan sonra banka çalışanlarının fiili durumunu göstermesi açısından anlamlıdır. Ona göre işverenlerin dışındaki herkes işçidir. Ancak banka çalışanları ya da beyaz yakalıların tek farkı onun ifadesiyle “ambalajlanmış işçi” olmalarıdır:

⁵⁶¹ Bora ve Diğerleri, s. 294.

⁵⁶² Bora, s. 49-55.

“Beyaz yakalılar daha nitelikli, eğitimli. Ben daha nitelikliyim, daha eğitimliyim. Daha bir sürü şey sayabilirsiniz belki. İşimde y kselebilirim, temiz elbiseler giyerim, toplum içinde bir saygınlı ım vardır vs. Bizimkilere sorsanız bunları söylerler. Bazen  cretler düşük konusu oluyor. Herkes, biraz da kendilerini avutmak için ‘ cretler yüksek değil ama sonuçta bir imajımız var’ der. Ama bunların hepsi hayali bir imaj.      ben bir beyaz yakalıyım, ama gerçekte kendimi beyaz yakalı gibi hissetmiyorum ve öyle olmadığımı biliyorum. Kağıt üzerinde beyaz yakalıyım sadece. Mavi yakalılardan yaptığımız i  dışında farkımız yok. Hepimiz i  iyiz. İşveren olmayan herkes i  idir. Ama biz makyajlanmış, *ambalajlanmış i  iyiz*. Görüntü olarak işçi değiliz, ama nitelik olarak i  iden farkımız yok” (vurgu bize ait). ( 11)

Çalışanların kendilerini işçi olarak görmemesinin ya da işçi olarak gördükleri mavi yakalılardan ayırmasının örgütlenme açısından en önemli sonucu, geleneksel sendikal mücadeleden uzak durmalarıdır.      beyaz yakalılar için çeşitli eylemleri içeren geleneksel sendikal mücadele klasik işçilere ya da mavi yakalılara özgü kabul edilmektedir. Kendisini işçi olarak görmeyen bir banka çalışanının işçilere has kabul ettiği örgütlü mücadeleden uzak durması anlaşılır bir durumdur. G r   len  alı anların büyük bir kısmı sendikaları mavi yakalılara özgü örgütler olarak gördüklerini dile getirmişlerdir. Özellikle sendikaların başvurdukları çeşitli eylemler bütünüyle işçilerin ba vuraca ı yöntemler olarak kabul edilmektedir. Bir  alı an şunları söylemiştir:

“Sendikalar bakınca mavi yakalılara daha bir yakı ıyor gibi geliyor bana. Aslında gerçekten de sendikaların gerçek sahibi onlar.      hep bedel  dediler. Bugün birçok hak onların eseridir. Bizde ise sendika öyle bir yerde duran, sesi çıkmayan, hatta sesinin çıkması  yeleri de rahatsız eden bir kurum... Bence bankacılar sendikalara uymak yerine sendikaları kendilerine benzetmişler. Yani sendika sürekli sesini çıkarır, bizimki kibar olsun, sendika eylem yapar, bizimki yapmasın ya da yapıyorsa da yemek falan versin orada derdimizi anlatırız gibi sendikayı kendine benzetmiş... Ben bizim arkadaşları ya da kendimi bir eylemde d   nemiyorum. Kimse ne yapacağını bilmez. Utanır, sıkılır. Gerçekten mavi yakalıların eylemleri falan bize göre değil”. ( 5)

Başka bir çalışan, banka çalışanlarının kendilerini işçi olarak görmediği için sendikal eylemlere olumsuz yakla tı ından bahsetmekte ve herhangi bir eyleme katıldığı takdirde “imajının zedelenece ini” ifade etmiştir:

“Tekel eylemleri olduğu zaman bankada insanlar ‘ya tekel işçilerinin durumu bizden iyi eylem yapıyorlar. Biz işçi bile olmadık. Biz böyle bir eylem yapabilir miyiz acaba? Ama sonuçta biz işçi değiliz nasıl olacak’ gibi şeyler söylediler. Yani işçi olmadığımıza göre eylem yapamayız düşüncesi hakim... Ben doğru olduğunu düşünerek bir eyleme katılsam bile insanlar benim gibi düşünmediğinden olumsuz yaklaşır. Yani insanlar ‘senin ne işin var eylemde’ diye düşünür. ‘Koskoca bankacı gitmiş eylem yapıyor’ der. Hem bankadaki arkadaşlar hem de toplum böyle düşünür. Sonuçta bizim bir imajımız var”. (Ç11)

Banka çalışanları, sendikal eylemlere katılmanın kendilerini mavi yakalılarından ayıran temel özellikler olarak kabul ettikleri “eğitimlerine uygun olmadığını” ve “prestijlerine zarar vereceğini” düşünmektedir. Bir çalışanın, katılımcıların birçoğunda karşılaşılan görüşleri şöyledir:

“...Şimdi bankacıların hepsi üniversite mezunu. Birçok kişi yüksek lisans yapmış. Bu insanlara, ben de dahil ‘işten çok geç çıkıyoruz ya da günde 14 saat çalıştığımız oluyor’ diye bir yerde toplanıp sesimizi duyuralım desen ‘ben üniversite mezunuyum benim eylemle ne işim olur diye bakar. Sendika eyleme çağırrsa bence çoğu gitmez... Ben de gitmem. Çünkü biliyorum kimse gitmez. Birkaç kişi gider onlar da mimlenirler. Ben de mimlenenlerin içinde olmak istemem... Bize yakıştırılan davranışlar vardır. Güzel giyiniriz. Güzel konuşuruz. Oturmasını kalkmasını biliriz. İnsanlar saygı duyarlar. Toplumda kabul görürüz, saygınlığımız var. Bunların hepsini düşündüğümüzde sokakta bağırmanız mümkün değil. Bütün prestijimiz, saygınlığımız bir anda kaybolur. İnsanlar yadırgar. Yöneticilerim de yadırgar. Bize başka türlü bakmaya başlar... Tepki versek bile bunun yolu sokakta olmaz. Banka, yani kurum içinde bir şeyler yapabiliriz... Konuşarak, topluca sorunlarımızı üstlerimize aktararak çözmeye çalışmak daha mantıklı”. (Ç10)

Çalışanların kendilerini işçi olarak görmedikleri ve mavi yakalılarından farklı oldukları yönündeki algılarını sendika yetkilileri de doğrulamaktadır. BANKSİS’ten bir yetkili, banka çalışanlarının işçi olduğunu, ancak kendilerinin öyle düşünmediğini, kendilerini genellikle “profesyonel” ya da “memur” olarak adlandırdıklarını ifade etmiştir. Ona göre bu algı onların örgütlenme davranışlarına ve sendikalara da yansımıştır. Beyaz yakalıların mavi yakalılara göre daha sakın yolları seçmesinin arkasında da bu algı vardır:

“Samimi olarak özeleştiri yapıyorum. Bazen bana... biz işçi değiliz ki diyorlar. Yani kendilerini işçi sınıfının içerisinde değerlendirmiyorlar... Banka çalışanları işçi sıfatını, işçi sözcüğünü farklı bir noktaya koyuyorlar. İşçi onlara göre elinde çekiç olan adam. Onun için bilinç gelişmiyor. Kendini daha üst bir katmana koyuyor. Daha seçkin görüyor. Üniversiteye gidiyorlar, ağır sınavlardan geçiyorlar bu süreçte kendilerini şartlandırıyorlar. Üst düzey bir çalışan olacaklarına inanıyorlar. Ama gelip gişede sıradan işleri yapmaya başlayınca şaşırıyorlar. Fakat yine de hep akıllarında o şartlanmalarının sonucu olarak üst mevkiler var. O akıllarındaki yere göre hareket ediyorlar... Ama olmuyor işte. Sadece bizde değil dünyada böyle. Ben her yeri az çok biliyorum, dolaştım. Dünyadaki diğer sendikalarla görüşmelerimiz oldu. Her yerde böyle. Sorunlarda aşağı yukarı aynı. Dünyanın hiçbir yerindeki banka çalışanı kendisini sıradan çalışan olarak görmüyor. Belki Avrupa’dakilerin biraz daha bilinçli olduğunu söyleyebiliriz. FIET’e üyeyiz. Buradaki bütün beyaz yakalı örgütler böyle. Bizden farklılıkları var. Onların üyelerinin hayata bakışları, hayat standartları bizden iyi olabilir. Ama onlar da sonuçta beyaz yakalı örgütler olarak daha sakın ya da mücadele açısından daha sakın yolları seçen sendikalar. Asla sanayi sendikaları ya da mavi yakalı sendikalar gibi değiller. Üyeleri de mavi yakalı gibi değil. Keşke öyle olsalar”. (S6)

BASİSEN’den bir yetkili de bu söylenenleri doğrulamıştır:

“Banka çalışanlarının sendikalara ve faaliyetlere ilgi göstermemesinin en önemli nedeni beyaz yakalıların sosyolojik olarak işçi olduğu halde kendisini farklı görme eğiliminde olması. Bu da eğitim ve vasıf düzeyinden kaynaklanıyor. Hepsi ücretli çalışmasına rağmen kendini işçi saymıyor. Yani insanların kafasındaki işçi imajı tulum giyen, ağır işlerde çalışan mavi yakalı olan çalışanlara karşılık geliyor. Banka çalışanlarının çoğu bu kafalarındaki işçiden kendilerini ayırmak için kendisine ‘memur’ der. Bu kendisini farklı bir yerde görme isteğinden kaynaklanıyor. Böyle bir algı var”. (S2)

Sendika yetkilileri mavi yakalılarla beyaz yakalıları arasında önemli farklılıklar olduğunu, bu farklılıkların örgütlenme eğilimlerine yansıdığını ifade etmektedir. Beyaz yakalıların sendikalarının daha zayıf olduğu, beyaz yakalıların mücadeleciler geleneksel sendikacılığın gereklerine uygun olmadığı ve beyaz yakalıların sendikalarla bağlarının güçlü olmadığı belirtilmektedir. Tüm bunlar beyaz yakalıların kendilerini işçi olarak görmemeleri ile doğrudan ilişkili bulunmaktadır. Bir sendika yetkilisi şunları söylemiştir:

“Beyaz yakalıların sendikaları gerçekten daha zayıf. Beyaz yakalıların sendikacılığın gereklerine pek uygun olmadığını söyleyebilirim. Çalışanların %75-80’i üniversite mezunu. Bu beyaz yakalıların hepsi yüksek eğitilmiş ve sendika, işçi vs. gibi kavramlara eğitimleri dolayısıyla yabancı değiller. Ancak en basit haklarını bile bilmiyorlar. Bunun eğitimini almalarına rağmen böyle olmalarına ben şaşıyorum. Mavi yakalıları daha çok kendilerine sahip çıkıyorlar. Yurtdışında da ben bu meseleyi takip ettim. Orada da hep bunlar tartışıldı. Beyaz yakalıların, özellikle de banka çalışanlarının çok fazla bilinçli olmadığı, sendikal hareketlere müdahil olmadığı konuşuldu. Ancak kimse nedeni şudur ya da budur diyemedi. Mavi yakalıları, klasik tabirle kol gücüyle, terle çalıştığı ve dolayısıyla daha bilinçli olduğu söylendi. Ama banka çalışanlarında nedense sendikal örgütlenme zayıf. Bizde bir tek toplu sözleşme dönemlerinde bir hareketlenme olur. Ona da insanlar tek yönden bakarlar. Yani maaşım artacak mı diye düşünürler. Bunun dışında çalışanlar sendikaya çok fazla ilgi göstermezler. Her bankada böyle bu. Ben içindeyim.... Beyaz yakalıları vasıf düzeyi daha yüksek. Kendini işçiden ziyade farklı bir sınıfa ayırt etme isteği beyaz yakalıları sendikadan uzaklaştırmakta”. (S6)

Anlatılanlar bağlamında sınıfsal konum algısının örgütlenme bağlamında en önemli sonucu çalışanların nesnel sınıfsal konumları ile çelişen refleksler göstermelerine neden olmasıdır. Normalde sıradan işçiler olan banka çalışanları, bu algı üzerinden kendilerini işçilerden ya da mavi yakalıları ayırdıklarından, işçiler gibi örgütlü mücadeleye başvurmaları gereken yerde ya sessiz kalmakta ya da kişisel masum girişimlerle sorunlarını çözmeye çalışmaktadır. Daha da önemlisi doğru olanın bu olduğuna inanmaktadırlar. Örneğin kriz dönemlerinde işten çıkarmalar karşısında işten çıkarılanlar ve çalışanların hiçbirinden örgütlü mücadele anlamında ciddi bir tepki gelmemiştir. Kriz sonrası çalışma koşullarının ağırlaşması karşısında ne sendikaya başvurmuşlar, ne de kendileri ortak bir girişimde bulunmuşlardır. Çünkü onlar için bu girişimler büyük oranda işçilere has eğilimlerdir. Bunlar yerine ya durumu doğal kabul ederek kabullenmişler ya da kişisel ilişkiler aracılığıyla sadece kendi sorunlarını çözmeye çalışmışlardır.

3.3.2.3 Bireyselleşme

Katılımcıların hemen hemen hepsinin söylediklerinden çıkan sonuç ortak sorunlarda dahi bireysel hareket etmeleridir. Hatta “sorun” olarak tanımladıkları meselelerin bile, örneğin tayin, terfi, ek ödemeler ve diğer kişisel meseleler gibi, büyük

bir çoğunluğu bireysel nitelik taşımaktadır. Bu bireyselleşme eğilimi, 21. yüzyılda “daha fazla bireyselleşme... buna karşılık daha az dayanışma, daha az mücadele ve örgütlenme... her alanda hakim unsurlar olabilir”⁵⁶³ yönündeki iddiaların daha yüzyılın başında Türkiye açısından geçerli olduğunu doğrular niteliktedir. Söz konusu bireysel anlayış bağlamında banka çalışanları; ortak çıkar yerine bireysel çıkarı, kolektif mücadele yerine bireysel mücadeleyi ve sendika yerine insan kaynaklarını koymuşlardır.

3.3.2.3.1 Ortak Çıkar Yerine Bireysel Çıkar

Beyaz yakalılar arasında, mavi yakalılarda örgütlü mücadele geleneğinin temelini oluşturan sınıf bilincinin gelişmediği bilinmektedir. Banka çalışanları arasında da sınıf bilincinin yeteri kadar yerleşmediği söylenebilir. Çalışanlar için çıkarlarının ortak olduğu ve bu çıkarları ancak ortak mücadele ile gerçekleştirebilecekleri yönünde bir eğilim bulunmamaktadır. Banka çalışanları arasında sınıf bilincinin temelini oluşturan ortak çıkarın yerini “bireysel çıkar” doldurmuştur. Bugün bireysel çıkarlara dayalı bireyci anlayış öylesine yerleşmiştir ki ortak çıkara dayalı bir sınıf bilincinin filizlenmesi pek mümkün görünmemektedir. Görüşülen çalışanların neredeyse hepsi bireysel çıkarlardan bahsetmiştir. Ortak çıkar denildiğinde akıllarında herhangi bir şeyin belirmediği anlaşılmaktadır. Banka işçilerinin sınıf bilincinden yoksun olmaları ve bireyci anlayışları gevşek örgütlenmelerinin temel belirleyicilerindendir. Ortak çıkar yerine bireysel çıkarların konulması kolektif mücadelenin önündeki en büyük engeldir.

Görüşülen çalışanlar işyerinde herkesin bireysel çıkarları olduğunu çünkü tüm sistemin bunun üzerine kurulduğunu ifade etmektedir. Sadece “çıkar” sözcüğü bile çalışanların ortak çıkara nasıl baktığını ortaya koymaktadır. Çünkü “çıkar” denildiğinde çalışanların aklına doğrudan “bireysel çıkar” gelmektedir:

“Çıkar sonuçta kişinin kendisi ile ilgilidir. Herkesin çıkarının birlikte olduğunu düşünmüyorum. Herkes kendi çıkarlarını korumaya çalışır. Benim çıkarım rahat çalışmak, yükselmek, prim almak gibi şeyler. Yani herhalde çıkar deyince bunlar anlaşılıyor. Bunları birlikte nasıl gerçekleştirebiliriz. Bunların hepsi kişinin kendine has şeyler.

⁵⁶³ Lordoğlu, 2000, s. 501.

Ben yükseleceksem başkasını ilgilendirmez. Ya da prim alacaksam ben alacağım... Sorunlar konusunda da aynı şey geçerli. Sorun benim sorunum ancak ben kendim çözebilirim. Başkasını ilgilendirmez. Söylesem bile insanlar neden ilgilenirsin. Onların yapabileceği bir şey yok ki. Bir sorun olduğunda ya da bir şeyler istediğimizde herkes kendi durumundan mesuldür... Sadece bazen mesailer konusunda bölüşüm yapıyoruz o kadar. Bu konuda bir ortaklık var. Yani hafta sonu mesailerine dönüşümlü geldiğimiz oluyor”. (Ç7)

Çalışanların hedeflerine ulaşmaları bütünüyle rekabetçi bir yapıyı gerektirmektedir. Hem satışlara ilişkin bireysel hedeflere, hem de kişisel kariyer hedeflerine ulaşmak rekabetçi ortamdaki bireysel mücadeleye bağlıdır. Yaşanan bu rekabete dayalı bireysel mücadele anlayışı ortak çıkar duygusunu ortadan kaldırmıştır. Bir çalışan işyerinde herkesin kendi hedefleri doğrultusunda bireysel çıkarları olduğundan ve bu hedeflere ulaşmanın ancak diğer çalışanların bir adım önünde olmakla ulaşılabileceğinden bahsetmiştir:

“...Herkesin kendi hedefleri var. Her koyun kendi bacağından asılır. Hem satışlarda herkesin kendi hedefi var, hem de kariyer hedefi anlamında. Her şey kişinin kendi çabasına bağlıdır. Başkası için kimse bir şey yapmaz. Sonuçta herkes kendi performansı, kendi çabası ile değerlendiriliyor. Burada bir rekabet var. Siz eğer diğerlerinden iyiyseniz hedeflerinize ulaşabilirsiniz... Mesela krediler konusunda hem diğer şubelerle yarışıyoruz hem kendi aramızda. Bazen gelen krediyi kimin vereceği konusunda bile sorun oluyor. Üstü kapalı olarak şube içinde bile rekabet var”. (Ç4)

Bütünüyle bireysel çıkar üzerinden şekillenen bir yapıda çalışma koşullarına ilişkin sorunlar da bireysel olarak çözülmeye çalışılmaktadır. Görüşülen çalışanların büyük bir çoğunluğu sorunlarını bireysel olarak çözmeye çalışmaktadır ve bundan başka bir yol olabileceği akıllarından bile geçmemektedir. Bir çalışan sorunların bireysel olarak çözülmeye çalışıldığını ve bundan başka bir yol olmadığını şöyle anlatmıştır:

“Sorunlara karşı bireysel olarak bir şeyler yapılıyor. Örneğin gerçekleştiremeyeceğimiz hedeflerde gereksiz satışlar yapılabiliyor. Kişiler istemediği halde kart yazılıyor sonra iptal oluyor. Hedef gerçekleşiyor ama kağıt üzerinde. Bazen ben veya bazı arkadaşlar satış baskısına karşı ortak bir şeyler yapalım diyoruz. Ama sonra ‘ya kimse katılmaz’ deyip vazgeçiyoruz. Aslında biraz güvensizlik de var.

Hatta insanlar kendilerine bile güvenemiyorlar. Çünkü bir şeye başladığında sağlam olarak durmak gerekecek. Sonunda işsiz kalmak ya da çok uzak bir şubeye sürülmek, sürekli şube değişikliği gibi durumlar olabilir. Bunu kimse göze alamıyor... Sendika zaten bir şey yapmaz bu konularda. Mesela biz bir sorunla ilgili topluca sendikaya gidip biz şöyle bir eylem planlıyoruz ne dersiniz desek eminim bizi vazgeçirmeye çalışıp sorunları başka yollardan çözmemizi isterler. Mesela bildiğim bir olay var. Sendikanın yapacağı belli. Bizi arayıp konuşalım der. Sorunu büyük ihtimalle çözemez sonra bize dönüp ‘kardeşim siz de şunu şunu yapmışsınız bu durumda haksızsınız’ der. ‘Yapacak bir şey yok’ gibi şeyler söyleyerek geçiştirilir. Ya da bize gidip bir daha müdürünüzle konuşun, bölgeyi arayın gibi şeyler söylerler. Bizim sorunlarımızı kendi çabamızla çözmekten başka çaremiz yok”. (Ç11)

Çalışanların bir kısmı ise, bireysel çaba dışında işbirliği ile ortak bir şeyler yapalım deseler bile buna müsaade edilmeyeceğinden bahsetmektedir. Bir çalışan bu konuda şunları söylemiştir:

“Hep birlikte bir şeyler yapalım, tepki verelim diye bir şey olmaz bizde... İşten atılabilirsiniz. İşten atılmasanız da orayı size zindan ederler. Bölge Müdürü çağırıp fırça çekebilir. İnsanlar bunun duyulmasından çok korkar bu yüzden tavır koymaktan bile çekinirler. Mesela kalabalık gruplar halinde toplantıya gidiyoruz. Bir sürü aşağılayıcı sözler, hakaretler maruz kalanlar oluyor. Hem de çok sudan sebeplerden. Kimse sesini çıkaramıyor. Çok az kişi onlarda ucundan bucağından dolanarak bir şeyler söyler. Kapıdan çıktığınızda ise herkes nefret ediyorum buradan, bıktım gibi şeyler söyler. Orada bir tavır koymak mümkün değil”. (Ç8)

Sendika yetkililerinin açıklamaları, banka çalışanlarının sınıf bilincinden yoksun ve bireyci olmalarının gevşek örgütlenme yapısına neden olduğunu destekler niteliktedir. Bir sendika yetkilisi çalışanların sınıf bilincine sahip olmadığını ve sendikalara ve çeşitli sendikal eylemlere ilgisizliklerini şöyle açıklamıştır:

“Beyaz yakalıların sendikalara ve eylemlere ilgi göstermemesinin en önemli nedenlerinden birisi sendikal bilincin olmaması. Bir sınıf bilinci eğilimi yoktur. Mavi yakalılardaki izole ortam, toplu olarak çalışma toplu olarak tepki vermeyi ve bilincin ortaya çıkmasını kolaylaştırıyor. Beyaz yakalıların bilinç eksikliği sendikaya daha mesafeli durmasını, daha ilgisiz olmasını getiriyor. Sendikaya üye olduğu halde de bu duygu devam ediyor. Siz ne söylerseniz söyleyin bu bilinç olmadan bir şeyler yaptırmak zor...

Hadi biz çeşitli eylemler yapmıyoruz, bizden kaynaklanıyor diyelim. Bize bu güne kadar hiçbir çalışan eylem yapalım diye gelmedi. Yani böyle bir talep yok zaten. İşte sınıf bilinci olsa böyle bir talep gelmemesini düşünebilir misiniz? Biz eylem yapalım desek bile kimse eyleme gelmez. Bu bilinçsizlikle ilgili”. (S3)

Bir sendika yetkilisi de beyaz yakalılarda örgütlenmenin zayıf olmasını sınıf bilincine bağlamaktadır. 1980 öncesinde sınıf bilincine işaret eden eğilimler olduğunu ancak bugün bütünüyle ortadan kalktığını belirtmiştir:

“Beyaz yakalıların örgütlenmeleri daha zayıf. Bu bir gerçek... Beyaz yakalılar mavi yakalılar gibi sendikacılığın gereklerini yerine getirmiyorlar. Bunun bence en önemli nedeni sınıf bilinci denilen birliktelik ruhu yok beyaz yakalılarda. 1980 öncesi bu ruh biraz vardı. Oradaki 274 ve 275 sayılı yasalar döneminde sendikal hareket daha bilinçliydi. İnsanlar bilinçliydi, toplum bilinçliydi. Şimdi ise insanlar heyecansız, sendikal harekete sahip çıkmıyor, sınıfsal bir bilinci yok. Toplu sözleşme dönemi dışında hiç ilgileri yok. Mavi yakalı sendikalar daha güçlü. Çünkü onlara sendika kışın soğukta bile, hangi şartta olursa olsun hadi gelin dediğinde bir sürü işçi bulunuyor. Bu sınıf bilincinin sonucu. Hangi banka çalışanını, böyle bir çağrıyla bir yere götürebilirsiniz”. (S6)

Başka bir sendika yetkilisi ise çeşitli eylemlere başvurulmamasının nedenini bireyciliğe bağlamaktadır. Bireyciliğin sebebinin ise 1980 sonrası oluşturulan sistem olduğunu vurgulamıştır:

“Bahsettiğiniz türden eylemlere [gösteri, yürüyüş, basın açıklaması, çeşitli boykotlar vs.] başvursak bile kimseyi bunlara katılmaya ikna edemezsiniz. Bunun en önemli nedeni 12 Eylül sonrası kabul edilen yasalar ve doğrultuda uygulanan politikalarla yaratılan yeni düzen. Bu yeni düzen içerisinde insanlara şu mesaj verildi: Herkes artık bireysel olarak kendi çözümlerini oluşturmalı. Böylece bireysellik ön plana çıktı ve 1980 öncesi toplumsal dayanışma bitirildi. Toplum yeni bir felsefe benimsedi ve yeni bir hayat görüşüne göre yaşamaya başladı. En radikal, en keskin, en etkili örgütler bile bu felsefeyi, bu politikayı, bu hayat görüşünü kabul etti. Bunların sonucunda insanlar ‘bireysel yaşamalıyım’ görüşünü benimsedi. Hele bu güne gelindiğinde insanlar kalkıp ‘toplucu tavır koyalım’, ‘toplucu eylem yapalım’ görüşlerini dışladılar... Tüm çalışanlar bireysel hareket ediyor. Kendi geleceğini, kariyerini sendikada veya toplumsal dayanışmada görmüyor. İşçi örgütünün onlara gelecek sağlayacağına inanmıyor. Ben diyor ‘lisan kursuna gidiyim, yüksek lisans yapayım böylece niteliğimi artırarak kariyerimi geliştireyim’ diyor. Sonuç

itibariyle bireysellik bu. Çalışanlarda işbirliği yapma anlamında bir bilinç olmadığından çeşitli eylemler yönünde istekleri yok. Bırakın eylemi faaliyetlerimize bile katılmak istemiyorlar”. (S1)

Bir sendika yetkilisi de sendika çeşitli eylemelere başvursa bile ortak çıkara dayalı bir dayanışma olmadığı için yapılan eylemelere çalışanların katılmayacağını ifade etmiştir:

“Biz eylem yapsak bir kere buna katılan insan sayısı çok az olur. Hatta olmaz. İnsan toplayamazsınız. Topladıklarınızı da işverenin hışmına uğrar. Sonra siz onları da koruyamazsınız. Ben eski bankacıyım. Biz 1979’da bir günde 2000 kişi çalışanı olan bankada, 1750 kişi BANK-SEN’e geçtik. Yani insanlar böyle yakındı birbirine. Bir sözle bir araya gelirdik. Şimdi böyle bir dayanışma yok. herkes kendi çıkarının peşinde. Bizde örgütlü mücadele neden böyle sorusunun cevabı bu. Bugün işveren kalkıp çalışanların yarısının maaşlarını asgari ücrete indirdim dese bile böyle bir dayanışma olmaz. Bunun nedeni biz miyiz, çalışanlar mı, sistem mi bunlar hep birbiriyle bağlantılı şeyler. Ama herkes suçlu. O dönemde 250 arkadaş işten çıkarıldı biz yine de direndik. Pes etmedik. Şimdi nerde. Güvenip ortaya düşersiniz bir bakarsınız arkanızda kimse kalmamış”. (S6)

3.3.2.3.2 Kolektif Mücadele Yerine Bireysel İlişkiler

Banka çalışanları sorunlarını çözmek ya da taleplerini gerçekleştirmek için, bireyci anlayışlarının bir sonucu olarak kolektif mücadele yerine bireysel ilişkileri kullanmayı tercih etmektedir⁵⁶⁴. Öncelikle şubedeki yöneticileriyle, yani müdürleriyle sonra da bölge müdürlükleri ve genel müdürlükteki üst düzey yöneticilerle kurdukları ilişkiler aracılığıyla taleplerini gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. Tüm çalışanların kişisel ilişkilerinin iyi olduğu ve bu yolla sorunlarını çözdüğü söylenemez. Ancak büyük bir çoğunluğu, çalıştıkları bankaya göre derecesi değişmekle birlikte, bu ilişkileri fiili olarak kullanmaktadır. Bireysel ilişkileri olmayan çalışanlar da yine sorunların çözümündeki en etkili yolun bu olduğunu dile getirmektedirler. Ayrıca bu tür ilişkileri olmayan çalışanların büyük bir bölümü, yakın bireysel ilişkileri olmadığından yakınmakta ve bu yolla taleplerin gerçekleştirilmesini olağan kabul etmektedir. Yani

⁵⁶⁴ Tipik beyaz yakalılardan olan ofis çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada da ofis çalışanlarının sorunlarını bireysel ilişkilerle çözmeye çalıştıkları ve bunun kolektif hareketin önündeki önemli bir engel olduğu ortaya konulmuştur (Işıklı, 2010, s. 197-203).

aslında kişisel ilişkileri kullanmamalarının nedeni, başka yolları tercih etmeleri ya da yanlış olduğuna inanmaları değil, bu tür ilişkilere sahip olmamalarıdır. Bu bağlamda banka çalışanları için çıkarlarını gerçekleştirmenin temelinde, yöneticilerle kurulan yakın ilişkiler en önemli rolü oynamaktadır.

Banka çalışanları, işyerindeki sorunlar denilince öncelikle terfi, ücret, ek ödemeler ve tayinlere ilişkin problemlerinden bahsetmektedir. Çalışma koşullarına ilişkin daha temel sorunlar, örneğin çalışma süreleri, çalışma yoğunluğu, hedef baskısı, hafta sonu çalışması hepsinin dile getirdiği sorunlar olmakla birlikte, arka planda kalmakta ve bunlar karşısında yapacak bir şey olmadığı düşünülerek normal kabul edilmektedir. Terfi, tayin ve ek ödemelere ilişkin kazanımlar yine bankadan bankaya değişmekle birlikte, büyük oranda bireysel ilişkilerine ve performanslarına bağlıdır. Bazı bankalarda terfiler bir dereceye kadar belli bir prosedüre bağlı olarak gerçekleşmekte, ancak söz konusu dereceden sonra yine bireysel ilişkiler devreye girmektedir. Performans açısından verilen hedeflerin gerçekleştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Eğer verilen hedefler gerçekleştirilmezse çalışma sürelerinin uzaması, çalışma yoğunluğunun artması ve hedef baskısının artması gibi çalışma koşullarını ağırlaştıran etkenler olağan kabul edilerek bunlar karşısında sessiz kalınmaktadır. Sessiz kalınmadığı durumlarda ise en fazla birbirlerine konuyu söylemekle ve yönetime sitem etmekle yetinmektedirler. Çünkü karşılaştıkları ağır koşulların, hedeflerini gerçekleştirememeleri nedeniyle kendi eksikliklerinden kaynaklandığını düşünmektedirler. Doğrudan çalışma koşullarına ilişkin sorunların terfi, ücret, tayin gibi hakların arkasına atılmasının en önemli nedeni bunların çoğu zaman kendi kusurlarından kaynaklandığını düşünmeleridir.

Yukarıdaki anlatılanlar, banka çalışanlarının büyük bir çoğunluğu tarafından dile getirilmiştir. Bir banka çalışanı, çalışma koşullarına ilişkin temel sorunların normal kabul edildiğini ve zaten hakları olan terfi, tayin, görev değişikliği gibi meselelerin de bireysel ilişkilere bağlı olduğunu şöyle anlatmıştır:

“...Yoğun baskı, geç saatlere kadar çalışmaya, hafta sonu çalışma zaten bizim için normal artık. İş bitmeyince, hedefler tutmayınca başka çaremiz yok. Eksiklikleri telafi etmek bize düşüyor. Bunların dışında terfiler, tayinler, görev değişiklikleriyle ilgili isteklerinizin

gerçekleşmesi ilişkilerinize bağlı. Aslında bazen biz çalışırken çıkanlar, hafta sonu gelmeyenler oluyor. Bu kişilerin de ilişkileri iyi. Ama bu nadir oluyor. Müdürünüzle aranız iyiye, yukarıdan bir tanıdığınız varsa, bölge müdürüyle aranız iyiye, adınızı onlara duyurabiliyorsanız terfi alırsınız ya da istediğiniz yere gidebilirsiniz. Bunun dışında performans önemli. Bazen çok başarılı olanları hızla yükseltebiliyorlar. Ama bu çok zor. Belli kriterler yok. Ama insanlar da biraz böyle istiyor. Bu çoğunun işine geliyor. Herkes ilişkilerini iyi tutmaya çalışıyor, hatta işi yalakalık boyutuna vardiıyor. Ama bu işe de yarıyor herhalde. Etrafımdakilerin çoğu işlerini böyle yürütüyor. Üsten birilerinin gözüne girebiliyorsan işin kolay... İşyerinde bu yerleşmiş durumda”. (Ç11)

Başka bir çalışan işyerindeki çalışma koşullarına ilişkin temel sorunları çözmenin herhangi bir yolunun olmadığını, temel sorunlar dışındaki sorunların ise bütünüyle bireysel ilişkileri aracılığıyla çözüldüğünü ifade etmiştir:

“Bizim işte her şey ilişkilere bağlı zaten. Hem işverenle hem de sendikayla yakınlık kurabiliyorsanız, kendinizi sevdirebiliyorsanız bütün işleriniz çözülür... Bankadan çıkış saatleri, baskı gibi sorunlar karşısında ilişkiler pek etkili değil. Bunlar herkesin sorunu. Yapacak bir şey yok. Bazen mesailerde sorun oluyor ya da üst düzey bir yönetici ile bunları da bazen ilişkilerle çözebiliyorsunuz. Bazen de sorunlara kendimiz çözüm üretiyoruz. Mesela belli bir kart satış limiti var. Bunu satmak imkansız. Tanıdıklarımıza, müşterilere kart yapıyoruz. Halbuki bunların hiç biri kullanılmıyor. Böyle çözümler de oluyor. Ama yükselmelerin, tayinlerin tamamen ilişkilere bağlı olduğunu gördüm. İlgili, kilit noktadaki kişilerle ilişkinin iyi olması önemli”. (Ç9)

Bir çalışan ise bireysel ilişkileri olmamasının kendisine zarar verdiğini ve taleplerinin bu tür ilişkileri olmadığı için gerçekleşmediğini belirtmiştir:

“Ben yöneticilerle daha resmiyim. Ama daha yakın olanların, daha samimi olanların işleri halloluyor. Ben bunu yapamadığım için hep sıkıntı çektim. Ben resmi biçimde izin istiyorum bazen. Çocuğum çok hasta olduğunda mesela. Bana genelde izin verilmez. Ama eğer yakın ilişkilerim olsa, her seferinde izin alabilirim... Süt izni kullanamadım mesela. Sırf müdürle ilişkilerim yok diye oldu bu. Yükselme meselelerinde de böyle. Benim kıdemim gelmiş, performansım kötü değil ama yetki alamıyorum. Neden? Birilerini araya sokmam, yöneticilerle samimi olmam gerekir. Yani işi nasıl yaptığım önemsiz. İlişkileriniz varsa her şey olur. Yoksa benim gibi olursunuz”. (Ç6)

Çalışanlar sendikayı tercih ettiklerinde ise, bu tercih ağırlıklı olarak terfi, tayin gibi yine bireysel çıkarların kişisel çabayla gerçekleştirilemediği durumlarda olmaktadır. Diğer bir ifadeyle sendika bireysel çıkarların işletme içerisinde bireysel ilişkilerle gerçekleştirilemediği durumlarda başvurulacak yer olarak görülmektedir. Bunun yanında yine sendika yetkilileri ile bireysel ilişkiler kullanılarak sendikadan yardım istenmekte ve sendika yetkilileri de sorunları yine bireysel ilişkilerini kullanarak çözmeye çalışmaktadır. Sorunların çözüldüğü hiçbir aşamada kolektif bir yola başvurulmamaktadır:

“Bankada, içerde halledilemeyen meseleler bazen sendikaya taşınabiliyor. Sorun tayin veya terfi ise ya da müdürle sorunuz varsa sendikaya başvurabilirsiniz. Ancak tabi mutlaka sendikadan da birilerini tanımanız gerekir. Yani iş dediğim ilişkilere geliyor. İçerde ilişkilerinizle çözemediğiniz bir şeyi sendikaya taşırsınız ama yine oradan da birileriyle ilişkilerinizin iyi olması lazım. Sorunu çözmek istiyorsanız ilişkiler şart. Sendikadakiler kendi girişimleriyle bu işi çözmeye çalışırlar. Eğer iyi bir yerde tanıdığınız varsa kesin işiniz çözülür. Mesela bu ilişkilerle müdür olan insanlar biliyorum. Bakıyorsunuz fazla yetkin olmayan birisin müdür olmuş. ‘Ya nasıl olur, daha yeni terfi almıştı hemen nasıl müdür oldu’ diyorsunuz. Bir bakıyorsunuz arkasından sendika çıkıyor. Bankaya girişte ve ilk kademe yükselmelerinde torpil asla olmaz. Babası müdür olup da bankaca memur olamayan bir sürü insan var. Ama daha üst katlarda her şey olabilir. Benim burada öğrendiğim şey ilişkiler her şeyden önemli. Bankada iyi yerlerde tanıdığınız olmasına, üst kademedekilere kendinizi sevdirmenize bağlı. Bunlar yoksa sendikacılarla iyi ilişkilerinizin olması gerek”. (Ç2)

3.3.2.3.3 Sendika Yerine İnsan Kaynakları Departmanı

Tıpkı sendikaların insan kaynaklarına müdahil olma ya da yöneticileri ikna çabalarında olduğu gibi çalışanlar da sorunlarının çözümünde insan kaynaklarına başvurmaktadır. Bu bağlamda insan kaynakları departmanı hem sendikalar, hem de çalışanlar açısından merkezi bir rol oynamaktadır. İşletme içerisinde herkesin sorun çözmede mutlaka başvurduğu yer insan kaynakları departmanıdır. Çalışanlar, işletme içerisindeki önce şube müdürüyle görüşmeyle başlayıp, insan kaynakları ve üst düzey yöneticilerle görüşmelerle devam eden bütün yollar tüketildikten sonra ve genellikle yine yakın ilişkileri olan sendika yetkilileri varsa sendikaya taleplerini iletmektedir. Ayrıca sendika herkesin başvurduğu bir yol değildir. Çalışanların büyük çoğunluğu

işletme içerisinde çözemediği sorunları ya da gerçekleştiremediği talepleri için başka bir yola başvurmamaktadır. Yani banka çalışanları için sendika başvurulacak en son yoldur ve büyük bir çoğunluğu bu yolu hiç kullanmamaktadır. Sendikaya başvurulduğunda bile, kolektif bir hareketin parçası olmak değil, sendikacılarla olan kişisel ilişkilerin kullanılması amaçlanmaktadır. Zaten sendikanın başvurduğu kolektif bir metot yoktur. Sendika yetkilileri de bu tip başvuruları kişisel ilişkileri ve ikna çabaları aracılığıyla çözmeye çalışmaktadır.

Çalışanların tümü, sorun veya talepleri gündeme geldiğinde, sürecin herhangi bir yerinde mutlaka insan kaynakları departmanı ile iletişime geçmektedir. Bir çalışan sorunların çözüm sürecini ve sendikanın yerini insan kaynakları departmanının aldığını şöyle anlatmıştır:

“Bir sorununuz olduğunda sendika bazıları için hiç akla bile gelmiyor, bazıları ise oradan bir tanıdığı varsa onu arayıp işini çözmeye çalışıyor. Yani en son sendika akla geliyor o da tanıdığınız varsa... Bizde sorun olduğunda önce insan kaynakları akla gelir. Sorunlarımızı insan kaynakları yetkilileri ile çözüyoruz. Her bölgede birer tane insan kaynakları yetkilisi var. İşte tayin istiyorsan, terfi istiyorsan, atama veya yükselme ile ilgili bir şey istiyorsan onları arıyorsun. Çözmeye çalışıyorsun. Sadece böyle bir yer var. Ama onlarda zaten genellikle çözmüyorlar. Geçirtiyorlar. Kendi ihtiyaçlarına göre sana cevap veriyorlar, seni düşündükleri yok. Zaten onlara sadece bu tayin-terfi gibi meselelerde başvuruyoruz. Mesailerin yatmaması ya da kesilmesi ile ilgili sorunlar oluyor bazen. O zaman muhatap bulamıyorsun. Sadece müdürüne iletiyorsun o da eğer müdürünle ilişkilerin iyi ise. O da kendine göre çözüm bulmaya çalışıyor. Çok nadir böyle çözümler bulunuyor. Sonuçta o da yönetimle, insan kaynaklarıyla iletişim kuruyor”. (Ç7)

Başka bir çalışan kendilerini mavi yakalılardan ayırdığını söylediği eğitim düzeyinin yüksekliği nedeniyle sendikaya ihtiyaç duymadığını, çünkü insan kaynaklarının merkeze yerleştirildiği çözüm metodunun sendikanın işlevini gördüğünü şöyle anlatmıştır:

“Beyaz yakalıların mavi yakalılara göre eğitim düzeyi yüksek olduğu için sendikayı fazla takmıyor. Çünkü bir şey olursa ‘ben zaten eğitimliyim, işimi kendi başıma halledebilirim, sendikaya ihtiyacım yok, olmadı başka işe geçerim, bunca yıl okudum’ diyor. Bunlar sendikaya bağlılıklarını törpülüyor. Ama mavi yakalılar ‘ben tek

başına hiç bir şeyim’ diyor. Oysa beyaz yakalı ‘ben hep tek başınaydım ve bundan sonra da öyle işlerimi hallederim’ diyor. Her beyaz yakalı kendi başına bir şeyler yapabilir. Biz şimdi beyaz yakalı olarak bankanın sinir uçlarını, kanallarını biliyoruz. Başımız sıkışırsa bu kanallardan işimizi hallederiz. Biz üst tarafla olan bu kanallara ulaşabiliriz. Mavi yakalılar kimi bulup da işini çözecek. Mecburen birlikte olmak zorundalar. Tek başına hiçler. Eğitimli olmadığı için böyle. Bizde adam individüalist. Burada öyle çok birleşmeye gerek yok. Adam, ‘başına bir şey gelirse ben başımın çaresine bakmasını biliyorum’ der. Nitekim hepimiz de böyleyiz. Müdürle işinizi halledemiyorsanız insan kaynaklarını ararsınız. Onlar çözmedi mi birini bulup tekrar insan kaynaklarına yukarıdan müdahale etmeye çalışırsınız. Böyle çözemiyorsanız zaten o çözülebilecek bir sorun değildir ya da olmayacak bir taleptir... Mesela ben geç çıkıyorum deyip ortalığı ayağa kaldıramazsınız ya da mesaiye gelmiyorum diye”. (Ç5)

Başka bir çalışan sendikanın da insan kaynakları gibi çalıştığını, dolayısıyla sendika yerine insan kaynaklarına başvurmanın daha mantıklı olduğunu ifade etmiştir:

“...Ben mecbur kalırsam çalarım sendikanın kapısını. Durduk yere gitmem. Tayin falan olursa ya da bir sorunum olursa ve çözemiyorsam giderim. Onun dışında işim olmaz. Sendikayla işiniz olursa da ulaşabiliyorsanız çözüyor işinizi zaten. İnsan kaynakları gibi çalışıyor. Acil durumlarda ikinci insan kaynakları gibi. Bakın, hep tayin, terfi, görev değişikliğiyle ilgileniyor. Bunun dışındaki sorunları zaten çözemiyor. Bizim günlük sorunlarımız, mesela hedef baskısı, işten çıkarma gibi, bunları çözemez. Böyle olduğu için hiç sendikayla muhatap olmaya, vakit harcamaya gerek yok”. (Ç10)

Sendikaya başvurulduğunda da yine kişisel ilişkiler devreye girmekte. Bir çalışan sendika yetkilileriyle kurulan ilişkilerin önemini ve sendikanın sorun çözme yöntemini şöyle anlatmıştır:

“Sendika tayin ve atama işlerini çözüyor. Ben bunu yaşadım. Bunları görüşerek çözüyor. Ben bir yıl süren bir tayini iki ayda hallettim. Bunu sendika yaptı. Müdürümle tayini konuştum. Yaparız, ederiz dedi. Sıraya koyduk dedi. Ama ben mağdurum dedim. Sorunlarımı anlattım. Bu benim için çok önemliydi. Her ne kadar sendikayı beğenmesem de bu benim için elzem bir durumdu ve sendika bunu halletti. Nasıl halletti tanıdıklarım vasıtasıyla. Millet randevu alamazken ben sendika ile bağlantılarım sayesinde işimi çözdüm”. (Ç2)

Aynı şekilde bir çalışan sendika yetkilileri ile yakın ilişkileri vasıtası ile sorununu çözdüğünü dile getirmiştir:

“Benim asaletim gelmeden benim işime son vereceklerdi. Sendika bunu önledi. Asaletimin tasdik edilmesine bir hafta kalmıştı. Müdürüm bana çok başarılısın, çok çalışkansın, işini iyi yapıyorsun ama ben seni sevmiyorum demişti. İşe yeni girdiğinizde belli bir süreyi doldurmadan işten çıkarabiliyorlar. Bunu sendikaya ilettim. Daha doğrusu bir tanıdık vasıtası ile ilettim. Çözdüler”. (Ç3)

3.3.2.4 İşverenlerin Gücü ve Baskısı

Bankacılık sektöründeki işverenlerin görece güçlü olduğu ve bu güce dayanan baskının çalışanlar üzerinde çok etkili olduğu söylenebilir. Sendika yetkililerinin tümü, bankacılık sektöründeki sermayenin Türkiye’nin en güçlü sermayelerinden birisi olduğunu belirtmektedir. Görüşülen çalışanların tümünde bahsedilen güçten kaynaklanan baskıyı açıkça görmek mümkündür. Bankacılık sektöründeki sermayenin gücünü göstermesi açısından bir sendika yetkilisinin anlattıkları oldukça önemlidir. Söz konusu yetkili ilk olarak, daha önce bahsedildiği gibi, grev yasağının kaldırılmamasının işverenin gücünü gözler önünde serdiğini ifade etmiştir:

“...Banka işverenleri her durumda çok güçlü bir ekonomik grup. Belki işveren örgütü falan yok. Ama çıkarları zedelendiğinde çok çabuk bir araya gelip, hızlı karar verip, hemen uygulayabiliyorlar. Siyaset düzeninde de çok etkili olan bir sektör...Bu güne kadar her taslağa, grev yasağının kalkacağı girecek gibi göründü ama taslak açıklandığında bir baktık ki grev yasağıyla ilgili herhangi bir düzenleme yok. Akşamdan sabaha taslaktan çıkmış. Bu işverenin gücünü gösteriyor”. (S2)

İkinci olarak aynı yetkili, sendikanın bir teşmil başvurusu ardından gelişen süreç hakkında söyledikleri işverenlerin gücünü ortaya koymaktadır:

“Geçmişte teşmil başvurusunda bulunduk. 2009 yılında İş Bankası’ndaki toplu iş sözleşmesinin Fortis, Finansbank ve Denizbank’a teşmil edilmesi için uğraştık. Yabancı bankaların tamamına demiştik ama hükümet üçüne karar vermiş. İşverenler öylesine tepki gösterdi ki hükümet pardon dedi geri aldı. Bunun olması kolay bir şey değil. Ayrıca Bakanlar Kurulu teşmil etse ne olacak? Uygulanmamasının yaptırımı yok ki. 2010 Ağustos ayında teşmil başvurusunda bulunduk. Hem sigortacılık hem de bankacılık

sektörünün tümüne teşmil edilmesi için başvurduk. Ancak o gün bu gün hiç yazılı bir şey gelmedi. Sadece 4 Ocakta [2011] Çalışma Bakanlığı'ndan bir mektup aldık. Orada 'Başbakan'ın bu konudaki görüşünün cevabını bekliyoruz' denildi". (S2)

Sermayenin siyasi gücünün yanında basın üzerinde de ciddi bir ağırlığı olduğu belirtilmektedir. Bir yetkili şunları söylemiştir:

"...2008'de yüzlerce çalışan işten çıkarıldı. İşveren basına ambargo koydu. Kesinlikle haber yaptırmadı. Birkaç kişi göstermelik yazı yazdı o kadar. Basın da artık meselelere bütünüyle ticari bakıyor. 'Reklam gelirleri var' diyor. Ayrıca o da işverenleri karşısına almak istemiyor... Böyle bir güçle mücadele etmek kolay değil". (S6)

Sendika yetkilileri çalışanların sendikayla bağlarının zayıf olmasının ve çeşitli eylemlere katılmak konusundaki isteksizliklerinin en önemli nedeninin işverenin gücünden duyulan korku ve bazen doğrudan ama genellikle dolaylı yoldan yapılan baskılar olduğunu belirtmişlerdir. Bu konuda bir yetkili şunları söylemiştir:

"Beyaz yakalılar sendikalardan uzak durmayı tercih ediyor. Bunun en önemli nedenlerinden birisi işten atılırm korkusu. İşveren bu korkuyu genellikle 'aba altından sopa göstererek' hissettiriyor. Örneğin 'bir sürü üniversite mezunu bankada çalışmak için can atıyor' diyor. Sonra da bunu kullanarak 'fazla şikayet edersen atarım' diyor. 'Performansın düşükse atarım' diyor. Bu korkutma, bastırma nedeniyle üyelerle temaslarımızda zorluklar yaşanıyor... İşveren bunları doğrudan söylemiyor. Çok nadir. Bir şekilde ima ediyor. Bunun yolları var. Toplantılarda bunları ima eden şeylerin söylendiğini biliyorum. Mesela bir toplantıda işsiz kalan bankacılar bahsediyor. Doğrudan siz de öyle olursunuz demiyor ama 'durumlar çok kötü her şey olabilir' deniliyor". (S3)

Başka bir yetkili ise, işverenlerin bir kısmının sendika üyeliğine tamamen karşı çıktığını, bir kısmının ise istemedikleri bir sendikaya üye olunmaması yönünde örtülü baskı yaptığını ifade etmiştir.

"Şu anda toplu sözleşme yapan dört-beş banka var. Bunların dışındaki bankalar sendikayı hiç istemiyor. En ufak bir hareketlenmeyi daha baştan engelliyor. Mevcut olanlar da sendikanın etkinliğini azaltmak, güçlenmesini önlemek için her şeyi yapıyor. Bütün işverenlerin genel anlayışı, sendikalı olarak toplu sözleşme

düzenini devam ettirmek istiyorsanız benim istemediğim bir sendikaya üye olmayın yönünde...”. (S2)

Aynı yetkili işverenin çalışanların üzerindeki tahakkümünün ve hakimiyetinin bütünüyle kabullenildiğini, dolayısıyla çalışanları yönlendirmenin mümkün olmadığını şöyle anlatmıştır:

“Bizim sektörde eylem yapılmasından... [işveren] hoşnut olmaz. İşçiler de işverenden korktuklarından istemezler. Faaliyetlerimize temsilcilerin katılması bile sorun oluyor. Üyeleri hiç söylemiyorum. Bazen başımıza geliyor. Beni arayıp temsilcilerin ‘ya abi benim müdürümle aram açılır ben gelmesem olur mu’ dedikleri oluyor. Niye böyle diyor bu çocuk? Ben ona hak veriyorum. Çünkü biliyor ki müdür ona takarsa yükselmesi zorlaşacak, üç gün benle eğitim seminerine gelecek ama sonuçları ona olumsuz yansıyacak. Bu çocuk burada bir gelecek bekliyor, yükselmeyi bekliyor. Bunların hepsi birbirine bağlı şeyler. Biz bugün hadi işverene karşı mücadele başlatıyoruz desek de bunu yapamayız. Çünkü çalışanlar zaten bize ‘hadi sendikamız yürüelim, bayrakları alıyoruz, direniş yapalım, bir şeyler başlatalım’ deme noktasında değil. İşveren öyle bir sistem kuruyor ki. Bugün bankacıların çoğu çok kötü şartlarda çalışıyorlar. Giderek de şartlar zorlaşıyor. Çalışanların hakkı, hukuku kavramı aşındı. 20 yıl önce biz çok daha fazla şeyler isteyip, çok daha fazla şeyler alabiliyorduk. Bugün yabancı sermayenin işin içine girmesiyle ve işverenlerin daha da güçlenmesiyle bu şartlar ortadan kalktı. Artık ipler tamamen işverenin elinde”. (S2)

Sendikaların kendilerinin de işverenin gücünden çekindiği açıktır. Bir sendika yetkilisinin söyledikleri bu konudaki tabloyu ortaya koymaktadır:

“Eylem yaparsak zaten yasaların müsaade ettiği yere kadar yapabiliriz. Bu gün çıkıp bir yürüyüş yapamazsınız. Şubeyi kapatamazsınız... Şunu unutmayın biz bir karar alırken bütünüyle kendi şartlarımıza göre hareket edemeyiz. Bunun sonuçları çalışanlarımızın zararına olur. Biz işvereni belli noktalarda düşünmek zorundayız. Daha önce söyledim ya bu iş itibar işi. Bankaların itibar kaybetmesi her şeyini kaybetmesi demek. Öyle kararlar alıp kafanıza göre uygulamak kolay değil. Siz şubeden birkaç kişiyle eylem yaparsınız. Sıradan bir şeydir ama insanlar banka batıyor diye yaygara yaparlar. Bunun sonuçlarını telafi etmek mümkün değildir. Belki basit isteklerdir ama sonuçları işveren açısından ağır olur. Orantısız bir durum oluşur. Yani gücünüzü çok dikkatli kullanmanız gerekir ve bu hiç kolay değil”. (S6)

Başka bir yetkili ise, işverenlerin bugün hiç olmadığı kadar güçlü konuma gelmesinin arka planındaki süreci anlatmış ve bugünkü durumun temelinde 1980 sonrası kabul edilen yasalarla oluşturulan ve sermayenin yanında olan anlayışın yattığını çarpıcı biçimde açıklamıştır:

“Türkiye’de işverenler her zaman kamuya egemen olmuştur. Sermaye her zaman kamudan daha güçlüdür. Ama 12 Eylül bu konuda bir milat oldu. 12 Eylül’den önceki sendikal hareket sermayeyi çok rahatsız etti. Grevler, yürüyüşler vs. çok etkiliydi. DİSK vardı örneğin. İstedğin an İstanbul’da 100 bin kişiyi, Türkiye’de herhalde 500 bin kişiyi her yere toplayabilirdi. Bu insanların kimi çok yoksuldu kimi değildi ama bir amaçları vardı. İşbirliği yapmaları gerektiğini biliyorlardı. Bu bir sınıf bilinci idi. Şimdi bu bilinç yok. 1980’den sonra... [akademisyenler ve politikacılar] oturdular yasa çalışmaları yaptılar. Bunlar bir anlamda sermayenin yetkilendirdiği kişiler. ‘Biz’ dediler artık ‘12 Eylül’den önceki dönemi bir daha yaşamak istemiyoruz. Öyle bir sistem, öyle bir düzen kuralım ki artık hiçbir sendika ya da işçi gelip de bizim kapımızı çalmasın’. Böylece sendikalar nereden nereye getirildi. Bu dönüşüme iyi bir örnek olarak şu veriliyor: DİSK’in bir sloganı vardı, ‘DGM’yi ezdik sıra MESS’te’. On sene önce MESS Marmaris’te çok büyük ve lüks bir tatil köyünde toplantı yapıyor ve DİSK başkanını da davet ediyorlar. Duvarlarda DİSK’in MESS ile ilgili sloganları var. Bunları DİSK başkanına göstererek bak diyorlar sizin sloganınız buydu. Ne demek istiyor? Basit: ‘MESS’i hiçbir zaman ezemezsiniz’. Sendikal hareket nereden nereye geldi ve kimler ayakta kaldı. 1980 sonrası bir taraftan yasalar düzenlendi, bir taraftan da insanlar bireyselleştirildi. Bu durum çalışma hayatını da bu günkü haline getirdi. Somut olarak şunu biliyoruz: Çalışma yasalarını sermaye gruplarının temsilcileri... oturdular yaptılar. Buradan yola çıkarak diyebiliriz ki sermaye artık çok güçlüdür”. (S1)

İşverenin baskısını en fazla hisseden hiç şüphesiz çalışanlardır. Çalışanlar işverenin tahakkümünün doğrudan muhataplarıdır. Çalışanların tümü işverenin rızası olmadan herhangi bir sendikal faaliyete ve eyleme katılamayacaklarını ifade etmektedir. Bunun sonuçlarının kendileri için ağır olacağından bahsetmektedirler. Çalışanlar sendikal faaliyetlere ilgi göstermemelerinin ve çeşitli eylemlere başvurmamalarının en önemli nedeninin “işverenin göstereceği tepki” olduğunu belirtmektedirler. Bir çalışan sendikal faaliyetlere ancak işverenin izniyle katılabileceğini, sendikal eylemlere katılmaya işverenin izin vermeyeceğini ve işverenin rızası olmadan herhangi bir eyleme katılmanın işveren tarafından hoş karşılanmayacağını ifade etmiştir:

“[Sendikanın faaliyetine] katılırim ama izin almak gerekir. Bankadan, şubeden öyle yönetimin rızası dışında ayrılamazsınız. Onlardan haber gelmesi lazım. Durduk yere olmaz bu işler. Şubeye haber gelir, müdür birisini gönderir... Eğer banka yönetiminin onayladığı, banka yönetiminden gelen taleple katıldığınız bir eylem değilse katılamazsınız. Zaten ondan habersiz bir eylem olamaz. Ben hiç görmedim. Eğer böyle bir şeye girişerseniz sizi çağırırlar ve ne gerekiyorsa yapılır. Her türlü karar verebilirler. Siz de itiraz edemezsiniz”. (Ç9)

Başka bir çalışan benzer şeyler söylemektedir ve özellikle sonuçlarının ağır olacağından bahsetmiştir:

“Bazı faaliyetlere katılabilirsiniz. Sonuçta bunlar bankanın bilgisi dahilindedir. Ama tabi onun için yine izin almak gerekir. İşleri aksatmamak gerekir. İzinsiz katılırsanız en azından bir savunma isterler. Neden gittin, derdin ney denir. Kimse işverenle bu diyaloga girmek istemez... Ama eylem dediğinizde işler değişir. Zaten söylediğiniz eylemler [yürüyüş, basın açıklaması, çeşitli protestolar vs.] bizde olmaz... Olsa bile işveren bunu kendisine karşı çıkmak olarak algılar. Altında kötü niyet arar. Yani kesinlikle hoş karşılamaz. Bir kere düzene aykırı davranıyorsun. İnsanlar yadırgar. Benim konumuma zarar verebilir. Bana yakıştırılmaz. Başıma mutlaka bir şey gelir. Bizden beklenen, etik ilkeler çerçevesinde, sendikal eylemlere katılmamaktır. Yani bunu çiğnemek mümkün olmaz. Çiğnersek tayininiz çıkabilir, işten çıkarılabilirsiniz. Kesin bir şey yapılır. Karşılıksız kalmaz”. (Ç5)

Yönetimin özellikle son yıllarda işsizlik korkusunu bilinçli olarak yaydığı ifade edilmektedir. Bankacılık sektöründeki işler günümüzde tümüyle parçalanarak basitleştirilmiş ve büyük oranda bilgisayarlara aktarılmıştır. Banka çalışanlarının özerklik, kontrol tamamen ellerinden alınarak yönetimin üst kademelerine taşınmıştır. Artık çok basit kararlar bile merkezi olarak alınmaktadır. İşlerin bu şekilde niteliksizleştirilmesi, çalışanların da niteliksizleştirilmesi anlamına gelmektedir. Bankacılık işleri için talep edilen personelin, özel niteliklere sahip olması gerekmemektedir. Bugün bankacılık sektöründeki rutin işler herkes tarafından yapılır hale gelmiştir. Bu durum, işveren açısından çalışanların ikame edilebilirliğini arttırmıştır. Başka bir ifadeyle işten çıkarılanların yerine kolayca yenileri bulunabilmektedir. Bunu, büyük bir nitelikli yedek işçi ordusunun olduğu gerçeği ile birlikte düşündüğümüzde işveren çalışanlara “birçok üniversite mezununun işe girmek

için can attığını, dolayısıyla kolaylıkla işten çıkarılabileceklerini” sürekli hatırlatarak işsizlik korkusunu kolayca canlı tutabilmektedir.

İşlerinin niteliksizleştiğinin banka çalışanları da farkındadır. Birçok çalışan üniversite mezunu olmak dışında işe ilişkin bir nitelik talebi olmaksızın işe alındığından, güçlükle bulduğu bir işi kaybetme korkusuyla işverenin bu tip imalarına boyun eğmek zorunda kalmaktadır. Bu bağlamda işsiz kalmak bankacılık sektöründeki çalışanların büyük bir çoğunluğu için geçmişten daha büyük bir sorundur. İşsizlik korkusu işverenin tahakkümüne koşulsuz rıza gösterilmesine neden olmaktadır. Bu durum örgütlenme açısından, zaten geçmişten bu güne ciddi bir örgütlenme geleneği olmayan banka çalışanlarının, bugün çalışma koşulları hiçbir dönemde olmadığı kadar ağırlaşmasına rağmen, işverenin onaylamadığı sendikal faaliyetlerden ve eylemlerden uzak durmasına neden olmaktadır. Bir çalışan bu konuyla ilgili şunları söylemiştir:

“Bankacılık sektöründe çok farklı alanlardan çalışanlar var. İş bulamayan üniversite mezunları bankacı olmaya başladı. Ben iktisat mezunuyum ama arkeolog, kimya mezunu, biyolog, su ürünleri mezunu arkadaşlar var. Aynı düzeyde çalışıyoruz. Bu insanlar buradan atılırlarsa hiçbir yerde iş bulamayacaklarını düşündüklerinden işverenin her dediğine sessiz kalıyorlar... Biz de mecbur sessiz kalıyoruz. Bankacılıkta bizim okulda öğrendiklerimiz kullanılmıyor. Yani biz de sıradan işleri yapıyoruz. Bu yüzden bir özelliğimiz kalmadı. Herkes yaptığımız işleri yapabilir. Önceden böyle değildi. Genel müdürlüğe sormadan hiçbir karar alamıyoruz. Prosedür belli. Herhangi bir üniversite mezunundan farkımız yok... Banka bizi bugün çıkarsa bir haftada yaptığımız işi birilerine öğretip yerimize koyabilir. Herkes bunun farkında. Bir de sürekli kriz kriz deniliyor. Herkesi bir telaş alıyor. ‘Bakın krizde neler oldu’ diye hatırlatılıyor. Bazen müdür bile toplantılarda işsiz kalabileceğimizi söylüyor... Bu ortamda sendika ya da eylem gibi şeylere insanlar nasıl yanaşsın. İşverenin karşı çıkacağını düşündüğü her şeyden uzak duruyor. İşsiz kalmaktan korkuyorlar çünkü”. (Ç11)

Bu çalışanın söyledikleri, Tanıl Bora’nın bankacılığın ayrı bir meslek olarak tanımlanmasının zor olduğu, çünkü üniversitelerin çok farklı bölümlerinden mezun olanların bankacı olabildiği tespitini⁵⁶⁵ doğrulamaktadır. Bu durum, yukarıda vurgulandığı gibi işten çıkarılan çalışanların yerine yenilerinin kolayca bulunmasına

⁵⁶⁵ Bora ve Diğerleri, s. 291.

neden olmaktadır. Ayrıca, bir süre çalıştıktan sonra belli bir yaşa gelmiş işsiz bankacıların iş bulması iyice zorlaşmaktadır. Çünkü bankacılık sektöründe dinamizm ve görselliğin ön planda olması nedeniyle yine Bora'nın ifade ettiği gibi, sürekli gençlere ihtiyaç duyan bir istihdam stratejisi izlenmektedir. Bu ise, işsiz kalan bankacıların iş bulma ihtimalini iyice azaltmaktadır⁵⁶⁶. Tüm bunlar, banka çalışanları açısından işsiz kalma korkusunu daha da arttırarak, işverenin onaylamadığı her şeyden ve tabi kolektif mücadeleden uzak durmalarına neden olmaktadır.

3.3.2.5 Sendika-Üye Arasındaki İletişim Sorunu

Bankacılık sektöründe verilen hizmetlere müşterilerin kolayca ulaşmasının sağlanması hayati bir konudur. Bu nedenle banka şubelerinin, faaliyet gösterilen coğrafya üzerine mümkün olduğu kadar dağınık biçimde yerleştirilmesi temel bir zorunluluktur. Banka işyerlerinin dağınıklığı, sendika ile üyeler arasında normal koşullarda bile yeterli olmayan etkileşimi iyice sınırlayarak ciddi bir iletişim sorununa neden olmaktadır. Bu durum görüşülen bütün sendika yetkilileri tarafından temel bir sorun olarak dile getirilmiştir. BASİSEN'den bir yetkili, aynı zamanda mavi yakalıları örgütleyen sendikalara göre önemli bir dezavantaj olarak gördüğü işyeri dağınıklığının iletişim sorununa neden olduğunu ve bunun da sonuçta örgütlenmeyi güçleştirdiğini ifade etmiştir:

“Bankacılık sektörü bir fabrika gibi değil. Hizmet sektörü sendikaları sanayi tipi sendikalardan ayrı özellikler taşıyor. Hizmet sektöründe beş bin kişinin bir arada çalıştığı bir işletme yoktur. Belki işletmelerin belli birimlerinde çalışan sayısı çok fazladır. Örneğin genel müdürlük birimleri. Ama bunun dışında çok şubeli, fazla işyeri olan bir yapı arz eder. Bu yüzden sendika yaygın bir coğrafya üzerinde faaliyet yürütmek zorundadır. Bu, örgütlenmeyi güçleştiren en önemli unsurlardan birisi. Yurdun her yerine yayılmış 3000'e yakın şube var. Sendika genel merkezden en uçtaki şubeye kadar mesajını iletmek durumunda. Bu da iletişimi, eğitimi zorlaştırıyor. Bu kadar yaygın coğrafyada derdinizi anlatmak zor...”. (S2)

⁵⁶⁶ Bora ve Diğerleri, s. 301.

BANKSİS yetkilileri de işyeri dağınıklığının en önemli sonucunun iletişim sorunu olduğunu dile getirmektedir. Bir yetkili iletişim sorunu konusunda şunları söylemiştir:

“...Bizim [bankanın] Edirne’den Ardahan’a kadar şubelerimiz var. İnsanlara ulaşmak zor. Bir fabrikanın çatısı altında olsalar, gidersiniz onlarla konuşursunuz. Bizim maalesef böyle bir iletişim problemimiz var. Bu sadece Türkiye’de değil dünyada böyle. Dolayısıyla birçok şeyden hemen haberdar olmuyorsunuz. Ancak çok sayıda kişinin aynı sorunu varsa ve bizim kulağımıza gelirse haberdar oluyoruz... Bin küsur şube var hepsine ulaşmamız mümkün değil. Ben şu anda işte Artvin şubesini bilemem. Zaman zaman arkadaşlarımız gidip geliyor ama oradakilerin de bizimle iletişim kurması gerekiyor. Bu konuda üyelerin de biraz bilinçli olması gerekir. Sorunlarını bize taşımaları gerekiyor”. (S6)

İletişim sorununu aşmak için sendikalar ellerinden geleni yaptıklarını belirtmektedir. BANKSİS yetkilileri bölge temsilciliklerinin daha aktif çalışmalarını sağladıklarını ifade etmektedir. Bunun dışında toplantılarda özellikle İstanbul dışındaki banka şubelerinin talepleri hakkında bilgi aldıklarını ve gündeme taşıdıklarını belirtmişlerdir. BASİSEN yetkilileri ise, iletişimi kolaylaştırmak için işyeri sendika temsilciliğine ve temsilcilerin eğitimine büyük önem verdiklerini ifade etmektedir. Ayrıca BASİSEN internet sitesine bir iletişim kanalı koymuştur. Bu kanal aracılığıyla üyeler sorunlarını ve taleplerini doğrudan sendikaya iletebilmektedir. BASİSEN yetkilileri bu kanalın etkin biçimde kullanıldığını belirtmiştir. Her iki sendikanın yetkilileri de iletişim sorunu konusunda ellerinden geleni yaptıklarını, ancak biraz da üyelerin iletişim kurmaya gönüllü olmaları gerektiğini, aksi takdirde sorunun aşılamayacağını dile getirmişlerdir.

Üyelerin açıklamalarından kendilerinin sendika ile iletişim kurmak konusunda gerçekten gönülsüz oldukları anlaşılmaktadır. Bu gönülsüzlük temelde sendikaya duyulan güvensizlikten kaynaklanmaktadır. Üyelerin büyük bir çoğunluğu, sendika ile iletişim kursalar bile bunun bir anlamı olmadığını, sendikanın taleplerinin gerçekleşmesi konusunda kendilerine yardımcı olamayacağını düşünmektedir. Üyelerin bir kısmı ise, sendikaya işleri düştüğü takdirde başvuracaklarını, bunun dışında iletişime geçmediklerini ifade etmiştir. Yine çalışanların ifadelerinden sendikaların, üyeler ile

iletişim konusuna belirttikleri ölçüde önem vermedikleri anlaşılmaktadır. BANKSİS üyesi bir çalışan, sendikanın kendileriyle iletişim kurmadığını ve isterse kolayca iletişim kurabileceğini belirtmiştir:

“...Onlar bize ulaşmıyor. Biz de onlara ulaşamayız. Durduk yere gidip ne diyeceğiz. Hatta gitmek istesek nasıl gideceğiz. Hafta içi çalışıyoruz. Hafta sonu da sendika kapalı. Komik bir durum yani. İşi bırakıp biz sendikaya gidiyoruz desek herhalde şaka yapıyor derler... Sendika istese, bir faaliyeti varsa yayabilir. Bankada bir kampanya olunca dakikalar içerisinde duyuluyor da sendika mı sesini duyuramıyor. Ben buna inanmam. İsteseler herkese bir gün içerisinde ulaşırlar. Telefon var, mail var. İlla gelmeleri, görüşmeleri gerekmez. Bir mail atsalar herkesin her şeyden haberi olur”. (Ç8)

Başka bir BANKSİS üyesi sendikayla sürekli bir iletişimi olmadığını, ancak işi düşerse son aşamada iletişim kuracağını ve sendikaya talebinin gerçekleşmesi bağlamında güvenmediğini şöyle dile getirmiştir:

“...Sendika gerek olursa, işte işimiz düşerse, çözemezsek son aşamada başvuruyoruz. Normalde iletişimim yok. Bir şey olursa sendikadan birilerini arıyoruz. O da çözülürse tabi. Garantisi yok... Sendikanın faydası olacağını da düşünmüyorum. Belki birkaç sorunu çözse ben de görsem, yani faydalı olduğunu görsem iletişim kurarım”. (Ç7)

BASİSEN üyeleri de BANKSİS üyelerine benzer açıklamalarda bulunmuşlardır. Ancak BASİSEN üyelerinin, BANKSİS üyelerine kıyasla daha fazla dile getirdikleri önemli bir nokta, şahsi ilişkileri yoksa sendikaya ulaşmak konusunda sıkıntı yaşamalarıdır. BASİSEN üyelerinin önemli bir kısmı, sendikacılarla şahsi ilişkiler olmadığı takdirde sendikaya ulaşmak konusunda güçlük yaşadığını ya da ulaşılsa bile taleplerin gerçekleşmesinin çok zor olduğunu belirtmişlerdir. Bu konuda bir çalışan şunları söylemiştir:

“Sendika ile pek işim olmuyor. Biz genellikle tayinle ilgili ya da başka bir sorun olursa ve bunu burada halledemezsek, tanıdığınız da varsa sendikayla iletişim kuruyoruz. Onun dışında hiç kimseyi tanıımıyorsanız, randevu almanız gerekiyor. Aslında çat kapı girip derdinizi anlatmanız gerekir. Normali böyledir... Tanıdık yoksa işinizi halletmeniz zor. Defalarca arıyorsunuz, randevu alıyorsunuz

erteleniyor. Yorucu oluyor... Sendika sorunlarla ilgileniyor ama tanıdığınız yoksa genelde sonuç çıkmıyor”. (Ç10)

Bu konuda BASİSEN’den bir işyeri temsilcisinin söyledikleri daha açıklayıcıdır:

“Ben işyeri temsilcisi olduğum için avantajlarım var. Sendika ile daha kolay iletişim kurabiliyorum. Organik bağlarım olduğu için aynı gün gidip görüşebiliyorum. Ama bir arkadaşım var. Sendika ile görüşmek için aylardır randevu alamıyor. Halledilmesi gereken bir meselesi var. Hala bekliyor. İnsanlar telefonla bile sendikaya ulaşamıyorlar bazen. Böyle bir şey var mı? Aslında birçok insan, biraz bende belki böyle sendika temsilcisi olmayı sırf bir sorun olursa sendika ile kolay bağlantı kurayım, sendikadan birilerini tanıyım diye istedim. Bizde bu çok önemli. Sendikadan tanıdığınız varsa, özellikle tayin gibi işler çok kolay olabiliyor. Başkaları bir yıl beklerken siz bağlantılarınızla işinizi hallediyorsunuz... Sendika gelen kimseyi çevirmez ama sonuçta problem neyse onun çözülmesi önemlidir. Tanıdığınız varsa işler kolay yürür ve sonuç alınır”. (S4)

Anlatılanlar bağlamında işyerlerinin dağınıklığı etkin iletişim açısından tartışılmaz biçimde önemli bir engeldir. Ancak dağınıklık sorunu bankacılık hizmetlerinin doğasından kaynaklanan ve değiştirilmesi mümkün olmayan bir durumdur. İşin doğasına ilişkin dağınıklık meselesini bir yana bırakırsak, iletişim sorununa yol açan ve ortadan kaldırılması mümkün olan nedenler daha önemlidir. Bu nedenler sendikaların iletişimi etkin hale getirmek için gösterdikleri çabaların yetersiz olması, üyelerin ağırlıklı olarak sendikalara duyulan güvensizlikten ve ulaşmak konusunda karşılaştıkları güçlüklerden dolayı iletişim kurmak konusunda gönülsüz olmaları ve sendikalara ulaşmak konusunda şahsi ilişkilerin ön plana çıkması iletişimi kısıtlayan temel meselelerdir. Sınırlı iletişim gevşek örgütlenme yapısına neden olan önemli etkenlerden birisidir.

3.3.2.6 Çalışanların Yönetimin Bir Parçası Oldukları/Olacakları İnancı

Banka çalışanları yönetimin bir parçası oldukları ya da en azından olacakları inancını taşımaktadır. Görüşülen çalışanların büyük bir kısmı yönetime yakın olduğunu, hatta yönetimin bir uzantısı olduğunu düşünmektedir. Yönetimin uygulamalarının beğenilmemesi ve yönetimden şikâyet edilmesi, yönetime yakın olma yönündeki inancı

değiştirmemektedir. Yönetici yardımcısı pozisyonundaki bir çalışan yönetimden uzun uzun şikâyet ettikten sonra, yönetimin bir parçası olduğuna dair inancını şöyle dile getirmiştir:

“...Hepimiz bankanın bir parçasıyız. Ne olursa olsun sonuçta burayı birlikte idare ediyoruz... Kararlar yukarıdan alınıyor ama sonuçta bunların uygulayıcısı bizleriz... Alt kademe yöneticileriz ve bir gün biz de daha üst düzey yerlere geleceğiz. Bugün yönetime yardımcı oluyoruz, yarın doğrudan yönetimde olacağız”. (Ç8)

Sadece yönetici yardımcısı ya da yetkili pozisyonunda olanlar değil, en alt pozisyonlardan birisi olan gişe çalışanları için de aynı şeyler geçerlidir. Daha alt düzeyde çalışanlar, bir gün yönetimin bir parçası olacakları beklentisi üzerinden yönetime yakın olduklarına inanmaktadır. Gerçekten görüşülen tüm çalışanların yönetime ilişkin hedefleri ve umutları vardır. Bir gün yönetimin belli bir kademesine yükselme umudu, bugün yönetimin parçası olunmasa bile, gelecekte olunacağına dair inancı beslemekte ve yönetime koşulsuz itaate neden olmaktadır.

Beyaz yakalılara ilişkin yapılan Türkiye’deki araştırmalarda da beyaz yakalıların yönetimin üst kademelerine ilişkin umutları olduğu ve bu umudun onların yönetimin uygulamalarına tepki göstermelerini engellediği belirtilmiştir. Bora tarafından Plaza Eylemcileri Platformu’nun bir aktivistiyle yapılan söyleşide aktivist, “eğer müdürlerinin ya da işverenlerin istediklerini yaparlarsa ve sistemin dışına çıkmazlarsa, bir şekilde müdür olacağını, genel müdür olacağını düşünüyor herkes”⁵⁶⁷ şeklindeki ifadesiyle söz konusu umudu ortaya koymaktadır. Aynı çalışmada, Çağrı Merkezi Çalışanları Derneği üyesiyle yapılan söyleşide, yönetim tarafından “kariyer yapma kaygısının çalışanların bugününü teslim almak için istismar”⁵⁶⁸ edildiği ifade edilmiştir.

Banka çalışanlarının yönetimin bir parçası olduklarına ya da olacaklarına dair inancın örgütlenme açısından önemli sonuçları vardır. Söz konusu inanç yönetim tarafından hoş karşılanmadığı bilinen sendikal mücadeleden uzak durmaları sonucunu

⁵⁶⁷ Bora, s. 53.

⁵⁶⁸ Bora, s. 58.

doğurmaktadır. Sendikal mücadele her şeyden önce, parçası olduğuna inanılan yönetimin onaylamadığı; hatta yönetime karşı girişilen bir mücadele olduğundan uzak durulmaktadır. Ayrıca sendikal mücadeleye ilişkin girişimler, yönetimin belli bir kademesine gelme şansını azaltan bir girişim olarak görülmektedir. Yönetimin üst kademelerine ya da en azından bir yerlerine yükselme beklentisi içerisinde olan çalışanların, yönetime karşı bir girişim olarak görülen sendikal mücadelenin içerisinde bulunmaması onlar açısından normal görülmektedir.

Banka çalışanlarının yönetimin parçası oldukları ve olacakları inancı esasen bir yanılsamadan ibarettir. Görüşülen çalışanların hiçbirisi, yönetime ilişkin bir fonksiyonu yerine getirmemektedir. Getirenler de denetim ya da koordinasyonla ilgili çok sınırlı bir işlevi üstlenmektedir. Çalışanların küçük bir bölümünün önemsiz kabul edilebilecek oranda bir özerk karar alma güçleri vardır. Neredeyse bütün kararlar merkezi olarak verilmekte, çalışanlara düşen bunları prosedüre bütünüyle uyarak uygulamaktır. Uygulamadaki küçük esneklikler, çalışanların sahip olduğu özerk alandır. Buna rağmen, çalışanların önemli bir kısmı kendilerini yönetimin bir parçası olarak görmekte, kalanlar da en azından yönetime yakın olduklarını düşünmektedir. Çalışanların yönetimin üst kademelerine yükselecekleri önkabulü de gerçeği yansıtmamaktadır. Banka çalışanlarının yükselebilecekleri ve çoğunun hedef olarak koyduğu pozisyon şube müdürlüğüdür. Şube müdürü olmalarının hiçbir garantisi yoktur. Çoğu bu pozisyona gelemeyen emekli olmakta ya da işten ayrılmak zorunda kalmaktadır. Şube müdürlüğü dışındaki üst düzey yöneticilik hedeflerine ulaşmaları ise neredeyse imkânsızdır.

Banka çalışanlarının görece nitelikli olmaları ve bir gün yönetimin üst kademelerine yükselme beklentisi içerisinde olmaları kendilerini yönetimle özdeşleştirmelerine ya da en azından yönetime yakın hissetmelerine neden olmaktadır. Yönetimin bir parçası olduğu ya da bir gün olacağı yönünde güçlü bir inançla sahip olmaları, onların işçi oldukları ve örgütlü mücadele ile ayakta kalabilecekleri gerçeğini perdeleyerek sendikal mücadele ve faaliyetlerden uzak durmaları sonucunu doğurmaktadır. Bu bağlamda gevşek örgütlenme yapısının temel belirleyicilerinden birisinin söz konusu inanç olduğu belirtilmelidir.

3.3.3 Bulgulara İlişkin Genel Değerlendirme

Bankacılık sektöründe gevşek örgütlenme yapısını net biçimde görmek mümkündür. Sendikaların benimsediği genel anlayış bağımsız olarak belirlenmemekte, işverenle olan ilişkiler üzerinden şekillenmektedir. BASİSEN ile Türkiye İş Bankası arasındaki organik bağ ve BANKSİS'in sadece Akbank'ta örgütlü olması sendikaların işverene olan bağımlılığını arttırmıştır. Büyük oranda söz konusu bağımlılık nedeniyle her iki sendikada da işverenle çalışanların çıkarlarının örtüştüğü ya da en azından uyumlu olduğu yönünde güçlü bir inanç bulunmaktadır. Bunların sonucu olarak sendikalar “aşırı uzlaşmacı” tavrı benimsenmiş durumdadır. Bu anlayış dışındaki yaklaşımlara çalışma barışını bozacağı, kazanımları azaltacağı, üyelere zarar vereceği gibi gerekçelerle mesafeli durulmaktadır. Sorunların sendikaların mevcut anlayışından kaynaklandığı yönünde herhangi bir görüş dile getirilmemiştir. Sorunlar ağırlıklı olarak piyasa koşullarına bağlanarak normalleştirilmiştir. Üyeler de sendikaların benimsedikleri genel anlayıştan şikâyetçi değildir; hatta büyük oranda onaylamaktadır. Üyeler sendikalarının yeteri kadar etkin olamadığını belirtmekte, ancak bunun benimsenen anlayıştan kaynaklanabileceği yönünde bir sorgulama içerisine girmemektedir.

Sendikal faaliyetler bağlamında ilk olarak toplu pazarlık konusunda genel anlayışın yansıması olarak sendikalarda aşırı uzlaşmacı bir eğilim söz konusudur. Pazarlık sürecinde işletmenin koşulları göz önünde bulundurulan öncelikli faktörlerdendir. Toplu pazarlık sürecinde çıkan uyuşmazlıklarda sendikalar çeşitli eylemlere başvurmamaktadır. Grevin yasak olması ve çeşitli eylemlere başvurulmaması nedeniyle toplu pazarlıklardaki anlaşmazlıklarda basının bilgilendirilmesi yoluna gidilmektedir. Ancak basının bu tip haberlere hak ettiği ilgiyi göstermediği görülmektedir. Toplu pazarlıklardaki başarıyı yine piyasa koşulları ve işverenin tavrı belirlemektedir. Toplu pazarlıklarda ücret dışındaki meseleler neredeyse gündeme gelmemektedir. Sosyal haklara ilişkin herhangi bir konunun masaya getirilmesi bile, var olan hakların geriye gidebileceği endişesiyle mümkün olmamaktadır. Her ne kadar üyelerin sorun ve taleplerini toplu pazarlık sürecine yansıtacak mekanizmalar olsa da fiili olarak işlediğini söylemek mümkün değildir.

Grev konusunda belirtilmesi gereken nokta bankacılık sektöründeki grev yasağından öte, söz konusu yasak olmasa bile grevin etkin bir mücadele aracı olmasının pek mümkün görünmemesidir. Hem sendikaların kendileri greve gitmenin kolay olmadığını belirtmekte, hem de çalışanlar grev yapmaya sıcak bakmamaktadır. Yine grev yasağına ilişkin sendikalardan ve çalışanlardan yasağın kaldırılmasını sağlayacak güçte bir tepki gelmemiştir. Çalışanların çoğu grev yasağından habersizdir. Grev yasağı olmasa bile grevin yapılamayacak olmasının çalışanlar bağlamında en önemli nedenleri işverenlerin göstereceği tepki ve grevin işçilere has kabul edilmesi iken, sendikalar bağlamında en önemli neden grevin işverenler açısından telafisi mümkün olmayan ağır sonuçlara neden olacağıdır.

Grev ve toplu pazarlık dışındaki sendikal faaliyetler konusunda eğitim faaliyetleri ve spor, eğlence, kültür gibi çeşitli amaçları olan sosyal organizasyonların öne çıktığı görülmektedir. Örgütlenme faaliyetinin, sendika üyeliği işe giriş prosedürünün bir parçası olması nedeniyle arka planda kaldığı söylenebilir. Eğitim faaliyetleri konusunda özellikle BASİSEN'in önemli girişimleri bulunmaktadır. Özellikle işyeri temsilcilerinin eğitimine verilen öneme rağmen, bankacılık sektöründeki işyerlerinin dağınıklığı nedeniyle büyük önem taşıyan işyeri temsilciliği kurumu etkin biçimde işlememektedir. Faaliyetlerde üyelerin çalışma koşullarına ilişkin sorunları genellikle gündeme gelmediğinden, faaliyetlerin sorunların çözümüne yönelik politika yapım sürecine katkı sağladığını söylemek mümkün değildir.

Çalışanların bir bütün olarak sendikal faaliyetlere ilgisiz olduğu görülmektedir. Toplu pazarlık sürecine olan ilgi ücret artışlarının öğrenilmesiyle sınırlıdır. Grev konusunda, yasağının kaldırılması için verilen mücadele bir yana böyle bir istek bile söz konusu değildir. Üyelerin sosyal organizasyonlara ve eğitim faaliyetlerine görece fazla ilgi gösterdiği ancak bu ilginin de sınırlı olduğu görülmektedir. Üyeler sendikaların düzenlediği çeşitli toplantılara ise işverenin rızasıyla ve genellikle prosedür gereği görerek katılmaktadır.

Sendikalar yürüyüş, basın açıklaması, gösteri, alkışlı protesto, yemek boykotu gibi çeşitli eylemlere veya pasif direnişlere başvurmamaktadır. Bu tip mücadele araçları yerine basına ilan ya da bildiri vermek, şahsi ilişkiler kullanılarak işverenleri ikna

etmeye dönük görüşmeler yapmak ve insan kaynaklarına müdahil olmaya çalışmak gibi yöntemler kullanılmaktadır. Çalışanlar da yapılsa bile çeşitli eylemlere katılmak konusunda gönülsüzdür. Hatta bazı çalışanlar çeşitli eylemlere işverenin rızası ile katılacağını aksi takdirde yasal olmayacağını belirtmektedir. Kolektif mücadelenin militanlık boyutu hem sendikacılar, hem de çalışanlar tarafından kesin bir dille reddedilmektedir. Sendika yetkililerinde, çalışan profilinin bu tip eylemlere uygun olmadığı ve militan eylemlerin bütünüyle mavi yakalıları has olduğunu inancı hakimdir.

Çalışanlar sendikalar hakkında genel olarak olumsuz izlenime sahiptir. Söz konusu izlenimlerden ortak olanları üye olunan sendikanın işletmenin bir parçası ya da alt birimi olarak işlediği, işverene bütünüyle bağımlı olduğu, hak kayıplarına ve çalışma koşullarının kötüleşmesine karşı kendilerini koruyamadığı ve samimi olmadığıdır. Sayılan olumsuz izlenimler nedeniyle çalışanlar üye oldukları sendikaya güvenmemektedir. Sendikalarının kendilerinden çok işverenin yanında olduğunu düşünmektedirler. Tüm bu olumsuz izlenimler ve onların doğurduğu güvensizlik çalışanların sendikal mücadeleden uzak durmalarına ve herhangi bir konuda sendikadan çok işverenin tavrını dikkate almalarına neden olmaktadır.

Çalışanlar kendilerini sınıfsal olarak işçilerden ve işçi sınıfı ile özdeşleştirdikleri mavi yakalılardan ayrı bir konumda algılamaktadır. İşçilerden kendilerini farklı kılan en önemli unsurlar olarak eğitilmiş olmalarını ve işlerinin prestijli olmasını göstermektedirler. Özellikle prestije ayrı bir önem verildiği görülmektedir. Mavi yakalıların daha fazla ücret alması bile onlar için prestij yanında önemsiz kalmaktadır. Prestijin görünürdeki en önemli yansıması giyim kuşamdır. Güzel giyinmenin ve bakımlı olmanın kendilerine has bir şey olduğuna ve onları işçilerden ayırdığına inanmaktadırlar. Bahsedilen sınıfsal konum algısının sonucu olarak mavi yakalıları özgü kabul ettikleri geleneksel sendikal mücadeleden uzak durarak nesnel sınıfsal konumları ile çelişen bir eğilim sergilemektedirler. Çeşitli eylemleri içeren geleneksel sendikal mücadele içerisinde olmanın kendilerini mavi yakalılardan ayıran temel özellikler olarak kabul ettikleri eğitimlerine uygun olmadığını ve prestijlerine zarar vereceğini düşünmektedirler.

Bankacılık sektöründe yerleşmiş durumda olan performansa ve rekabete dayalı sistem çalışanları bütünüyle bireyselleştirmiş durumdadır. Çalışanlar arasında sınıf bilincinin gelişmediği görülmektedir. Banka çalışanları sınıf bilincinin temelini oluşturan ortak çıkarlar yerine bireysel çıkarları koymuşlardır. Bireysel çıkar önceliğine dayalı bu anlayış kolektif mücadele ile çelişmekte ve gelişmesini engellemektedir. Kolektif mücadele yerine bireysel ilişkilerle sorunlarını çözmeye ve taleplerini gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. Özellikle yöneticilerle kurulan samimi ilişkiler sorunları çözmede ya da talepleri gerçekleştirmede en etkili yol olarak görülmektedir. Sorunlarını ağırlıklı olarak insan kaynakları departmanı ile çözmeyi tercih etmektedirler. En son yol olarak başvuru sendikada bile yine bireysel ilişkiler devreye girmektedir. Sendikayı yakın ilişki kurdukları ya da bir tanıdık vasıtasıyla ulaştıkları bir sendika yetkilisi olması durumunda tercih etmektedirler.

Bankacılık sektöründe işverenlerin görece güçlü olduğu tüm sendika yetkilileri tarafından vurgulanmaktadır. Bu güce dayalı olarak işverenlerin hem sendikalar hem de çalışanlar üzerinde ciddi bir baskısı ve tahakkümü söz konusudur. Özellikle son yıllarda artan işsizlikle birlikte işsizlik korkusu çalışanlar üzerinde baskı aracı olarak daha fazla kullanılmaktadır. Banka işlerinin niteliksizleştirilmesiyle banka çalışanlarının işten çıkarılması durumunda yerine yeni bir çalışan bulunması kolaylaşmıştır. Bu durum işsiz kalma tehdidinin kullanılmasını geçmişten daha etkili bir silah haline getirmiştir. İşsizlik korkusu işverenin tahakkümüne çalışanlar tarafından koşulsuz rıza gösterilmesine neden olmaktadır. Bu durum örgütlenme açısından işverenin onaylamadığı sendikal faaliyetlerden ve eylemlerden uzak durmasına neden olmaktadır. Çalışanlar işverenin rızası olmadan herhangi bir sendikal faaliyete veya eyleme katılamayacaklarını açıkça belirtmektedirler.

Sendikalar ve üyeler arasında ciddi bir iletişim sorunu bulunmaktadır. Banka şubelerinin dağınıklığı sendika üye arası iletişimi sınırlayan önemli bir unsurdur. İletişim konusunda öncelikle sendikaların etkin iletişim kuramadığı söylenebilir. Bunun yanında çalışanlar da sendikalarla iletişim kurmak konusunda isteksizdir. Çünkü çalışanlar sendikanın taleplerinin gerçekleştirilmesinde herhangi bir etkisinin olmayacağı nedeniyle sendikayla iletişim içerisinde olmanın anlamsız olduğunu

düşünmektedir. Çalışanlar sorunlarını çözmek için işyeri içerisindeki tüm yolları tükettikten sonra ve sendika yetkililerini şahsi olarak tanımaları ya da bir tanıdıkları aracılığıyla sendika yetkililerine ulaşmaları durumunda sendikayla iletişime geçmektedir.

Banka çalışanları yönetimin bir parçası olduklarını düşünmekte ya da gelecekte olacakları umudunu taşımaktadır. Dolayısıyla kendilerinin bir şekilde yönetimin uzantısı oldukları ya da yönetime yakın oldukları inancına sahiptirler. Bu inanç, sendikal mücadeleden uzak durmaları sonucunu doğurmaktadır. Çünkü sendikal mücadele yönetimin onaylamadığı ve yönetimin üst kademelerine yükselme şansını azaltan bir girişim olarak görülmektedir. Yönetime yakın olduğu yönündeki inanç çalışanların işçi oldukları ve örgütlü mücadele ile haklarını koruyabilecekleri gerçeğini görmelerini engelleyerek geleneksel sendikal mücadeleden uzak durmalarına neden olmaktadır.

SONUÇ

İstihdam içerisindeki en önemli gruplardan birisi haline gelen beyaz yakalıların istihdamdaki paylarının artış eğilimi sürmekte ve çalışma koşulları her geçen gün kötüye gitmektedir. Bu gelişmeler, 21. yüzyıldaki emek tartışmalarında en fazla yer tutacak olan çalışan gurubunun beyaz yakalılar olacağına işaret etmektedir. Beyaz yakalıların belirtilen önemine rağmen, halen beyaz yakalılara ilişkin yeteri kadar açıklığa kavuşturulamamış tartışma alanları bulunmaktadır. Söz konusu tartışma alanlarının en önemlileri beyaz yakalıların tanımlanması, sınıfsal konumları, örgütlenme karakteri ve örgütlenme karakterinin belirleyicileridir. Bu çalışmada sayılan tartışma alanlarına bir ölçüde ışık tutabilecek ve tartışılmaya muhtaç yeni alanların yolunu açabilecek sonuçlara ulaşılmıştır.

İlk tartışma alanı olan beyaz yakalıların tanımlanması konusunda ciddi bir problem olduğu görülmektedir. Beyaz yakalıların çalıştıkları yerler, ücretlerinin ödenme yöntemleri, çalışırken giydikleri elbiselerin türü gibi görünürdeki niteliklere göndermeler yapılarak tanımlanması ve yürüttükleri işlerin son derece heterojen bir yapıya sahip olması beyaz yakalıların hangi çalışanları kapsadığı konusunda ciddi bir belirsizliğe yol açmaktadır. Beyaz yakalıların tanımlanması konusundaki tüm güçlüklerle rağmen, literatürdeki tartışmalar bağlamında ortak ölçütler tespit edilerek bu ölçütler üzerinden beyaz yakalıların tanımlanması mümkün görünmektedir. Söz konusu ortak ölçütler kol/kas gücüne baskın bir biçimde kafa/zihin gücü ile çalışmaları, görece eğitilmiş olmaları ve günümüzde büyük oranda sembolik nitelik taşıyan otoriteye yakın ya da otorite sahibi olmalarıdır. Bu bağlamda beyaz yakalılar, fiziksel çabaya/kol gücüne baskın bir biçimde zihinsel çabaya/kafa gücüne dayalı olarak işlerini yürüten; genellikle sembolik olmakla birlikte, belli oranda otoriteye yakın ya da otorite sahibi olan; görece eğitilmiş çalışanlar şeklinde tanımlanabilir.

Belirlenen ölçütler aynı zamanda beyaz yakalıları mavi yakalılardan ayıran ölçütlerdir. Ancak bu konuda iki önemli nokta vurgulanmalıdır. İlki tüm çalışanlar, beyaz ve mavi yakalı olarak iki gruba ayrılmış değildir. Her çalışanı, bu gruplardan birisine dâhil etmek zorlama bir girişim olacaktır. İkincisi beyaz ve mavi yakalı ayırımından, sınıfsal anlamda birbirinin karşılığı iki grubun anlaşılması gerektiğidir. Bu

iki çalışan grubunu birbirinden ayıran nitelikler, işçi olup olmamaları bağlamında önem taşımadığından beyaz ve mavi yakalı çalışanlar sınıfsal anlamda iki ayrı kutbu değil, bir bütünün parçalarını oluşturmaktadır.

İkinci tartışma alanı beyaz yakalıların sınıfsal konumlarıdır. Sınıfsal konumun belirlenmesinde temel ölçüt üretim araçlarının mülkiyetine sahip olup olmamaktır. Bununla birlikte, Wright ve Callinicos'un yaklaşımlarından hareketle bu ölçüt yanında emek denetim ilişkilerinin de dikkate alınması anlamlı görünmektedir. Buna göre, çalışanlar üretim araçlarının mülkiyetinden yoksun olmak yanında emek denetim süreçlerinden soyutlandığı ölçüde işçi sınıfının bir parçası haline gelmektedir. Başka bir açıdan ifade edildiğinde çalışanlar emek denetim süreçlerine ilişkin kapitalist fonksiyonları üstlendikleri ölçüde kapitalist sınıfa yaklaşmaktadır. Kapitalist sınıf üretim araçlarının mülkiyetini elinde bulundurmasıyla tanımlanmaktadır. Ancak üretim araçlarının fiilen denetlenmesi işlevini yerine getirenlerin yasal olarak üretim araçlarına sahip olmaları gerekmez. Çünkü fiili mülk sahipliği başkalarının emek gücü ve emek süreci üzerinde söz sahibi olma olanağı sağlamaktadır. Fiili mülk sahibi üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmamakla birlikte üretim araçlarını kontrol altında tutarak yasal mülk sahibi ile aynı olanaklara sahiptir. Dolayısıyla üretim araçlarının mülkiyetine yasal olarak sahip olmak yanında, bunları fiili olarak elinde bulundurmak ya da kontrol altında tutmak da kapitalist sınıfın bir parçası olmak anlamı taşımaktadır. Burası önemlidir, çünkü bugün birçok büyük firma yasal mülk sahipliği olmayan çeşitli kademelerdeki yöneticiler, diğer bir deyişle beyaz yakalılar tarafından idare edilmektedir. Bu bağlamda sınıfsal konumun belirlenmesinde üretim araçlarının mülkiyetine sahip olup olmamak ve emek denetim mekanizmaları içerisinde sermayenin işlevi olarak denetim fonksiyonunu yerine getirip getirmemek iki temel ölçüt olarak karşımıza çıkmaktadır.

Söylenenlerden hareketle görece küçük kabul edilebilecek bir azınlığı saymazsak beyaz yakalıların işçi sınıfının bir parçası oldukları söylenebilir. Çünkü bu beyaz yakalı işçiler, hem üretim araçlarının mülkiyetinden yoksunlardır hem de sermayenin bir işlevi olan denetim fonksiyonunun yerine getirildiği süreçlerden bütünüyle dışlanmışlardır. Bahsedilen küçük azınlık ise, iki gruptan oluşmaktadır. İlki

sermaye birikim süreci ile ilgili kararların alınmasına doğrudan katılan, dolayısıyla zaten kapitalist sınıfın aylıklı mensupları olan beyaz yakalılarıdır. İkinci grup, üretim sürecinde sermaye adına işlev görmeleri nedeniyle işçi sınıfından ayrılan çelişkili sınıfsal konumdaki beyaz yakalılarıdır. Bu gruptaki çalışanların sınıfsal konumunun çelişkili olması, aynı anda her iki sınıfın da niteliklerine sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bunlar bir taraftan üretim araçlarının mülkiyetinden yoksun olmaları nedeniyle işçi sınıfına dâhil edilebilirken, diğer yandan sermayenin bir işlevi olan denetim fonksiyonunu üstlendikleri ölçüde kapitalist sınıfa dâhil edilebilmektedirler. Dolayısıyla iki sınıftan birisine mensup olduklarını söylemek mümkün değildir. Bununla birlikte, çelişkili sınıfsal konumdaki beyaz yakalıların zamanla proleterleşeceği kabul edilmektedir.

Sınıfsal konumun belirlenmesinde belirtilen iki temel ölçütün esas alınmasının önemli bir sonucu da bu ölçütlerin dışında kalan meslek, gelir, statü, üretken olup olmama gibi ölçütlerin sınıfsal konum bağlamında belirleyici olmadığıdır. Bu noktada özellikle büyük bir çoğunluğu üretken olmayan beyaz yakalılar açısından üretken olup olmama ölçütünün sınıfsal konumun belirlenmesinde önem taşımadığı vurgulanmalıdır. Başka bir ifadeyle beyaz yakalıların üretken olmaması onların işçi oldukları gerçeğini değiştirmemektedir. Bunların üretken olmaması sadece artı-değer üretmemelerinden kaynaklanmaktadır. Yine beyaz yakalıların tanımlanmasında kullanılan eğitim, kafa gücüyle çalışma, sembolik anlamı olan otoriteye yakınlık ölçütleri de onların sınıfsal konumları açısından bir şey ifade etmemektedir.

Üçüncü tartışma alanı olan beyaz yakalıların örgütlenme karakterine ilişkin iki temel eğilime ulaşılmıştır. Beyaz yakalılar ya sendikal örgütlenme konusunda görece isteksiz davranmaktadır ya da örgütlenmekle birlikte geleneksel sendikal mücadeleden uzak olan gevşek örgütlenme yapısına sahiplerdir. Bu eğilimlerin bütün beyaz yakalı işçiler ve sendikalar için geçerli olmadığı, ancak baskın bir çoğunluğunun söz konusu eğilimlere sahip olduğu söylenebilir. Beyaz yakalı örgütlenmenin bu genel karakteristik özelliği, aynı zamanda onların örgütlenme konusundaki temel problemini oluşturmaktadır. Çünkü beyaz yakalıların örgütlenmeden uzak durmaları ya da gevşek örgütlenmeleri durumu baskın bir çoğunluğunun işçi olmasına, günümüzde istihdamın

büyük bir kısmını oluşturmalarına ve çalışma koşulları eski dönemlere kıyasla kötüleşmesine rağmen sürmektedir.

Beyaz yakalıların gevşek örgütlenme eğilimi Türkiye’deki beyaz yakalılar için de büyük oranda geçerlidir. Özellikle bankacılık sektörünün gevşek örgütlenme yapısını fazlasıyla yansıttığı alan araştırmasında bulgulanmıştır. Gerçekten bankacılık sektöründeki sendikal örgütlenmede işverenlerle çıkarların uyumlu olduğu yönünde güçlü bir inanç hâkimdir. Bu inancın bir yansıması olarak aşırı uzlaşmacı tavır genel anlayış olarak benimsenmiş durumdadır. Aşırı uzlaşmacı tavır toplu pazarlıklara da yansımıştır. Grev yapmaya grev yasağı kalksa bile hem sendikalar hem de çalışanlar sıcak bakmamaktadır. Çeşitli eylemleri içeren kolektif mücadele araçlarına başvurmaktan uzak durulmaktadır. Sendikalar genel sosyal sorunlara ilgi göstermemektedir. Hatta sendikalar üyelerinin çıkarlarının korunması konusunda bile kolektif tepkiler göstermekten kaçınmakta, işvereni ikna etmeye dönük girişimleri içeren kişisel ilişkileri devreye sokmaktadır. Sendikal faaliyetler ağırlıklı olarak sosyal organizasyonlardan oluşmaktadır. Bu organizasyonlar, sorunlara ya da taleplere ilişkin politika yapım sürecine katkı sağlamamaktadır. Üyelerin sendikal faaliyetlere ve mücadeleye katılım konusunda isteksiz olduğu görülmektedir.

Dördüncü tartışma alanı ile ilgili olarak, literatürdeki tartışmalar ve araştırma bulguları bağlamında gevşek örgütlenme karakterinin temel belirleyicileri tespit edilmiştir. Bu konuda öncelikle beyaz yakalıların devraldıkları tarihsel mirastan söz edilebilir. Beyaz yakalı işçiler mavi yakalı işçilere göre, hem daha geç hem de farklı amaçlarla örgütlenmişlerdir. Mavi yakalılarda sendikal örgütlenme, sanayi devrimi sonrasında temel hakların dahi olmadığı ağır çalışma koşulları altında ve ortak çıkar anlayışı üzerinden şekillenmiştir. Beyaz yakalılarda sendikal örgütlenme ise, ağırlıklı olarak 1960’lı yıllarda, zaten sahip oldukları hakların ve ayrıcalıkların aşınmasına karşı gösterilen tepkilerin ürünüdür ve büyük oranda bireysel çıkarları koruma refleksi ile şekillenmiştir. Dolayısıyla mavi yakalılar tarihsel birikim ve sınıf bilinci temelli kolektif mücadele deneyimi açısından önemli bir mirasa sahipken, beyaz yakalılar bu mirastan yoksundur. Beyaz yakalılar daha çok, bireysel çıkarlar üzerine kurulu bir orta sınıf mirasına sahiplerdir. Beyaz yakalıların sahip olduğu tarihsel miras, beyaz yakalı

işçilerin mavi yakalılardan farklı eğilimler taşıyan örgütlenme karakterini şekillendiren temel etkidir.

Tarihsel miras dışında gevşek örgütlenmenin en önemli belirleyicisi beyaz yakalıların sınıfsal konumları ve sınıfsal konuma ilişkin algılarıdır. Beyaz yakalıların orta sınıf mirasına sahip olmaları, heterojen bir sınıf yapısına sahip olmaları ve bir kısmının çelişkili sınıfsal konumda bulunması nesnel sınıfsal konumlarıyla çelişen refleksler göstermelerine sebep olmaktadır. Özellikle geleneksel sendikal mücadeleden uzak durmaları belirtilen sınıfsal konum ve algıyla doğrudan ilişkilidir. Alan araştırmasında da banka çalışanlarının sınıfsal konum algısının işçi olmadıkları yönünde olduğu bulgulanmıştır. Bu durum işçilere has görülen geleneksel sendikal mücadeleden ve işçilere has kabul edilen tüm eğilimlerden uzak durulmasına neden olmaktadır. Bu temel belirleyici yanında araştırmada bireyselleşme, çalışanların sendikalar hakkındaki izlenimleri, çalışanların yönetimin bir uzantısı olduklarına inanmaları, sendika üye arasındaki iletişimin sınırlılığı ve işveren baskısı gevşek örgütlenmeyi belirleyen önemli faktörler olarak bulgulanmıştır.

Beyaz yakalıların sorunlu örgütlenme karakterinin beyaz yakalı emeğin genişleme eğiliminin sürmesi nedeniyle sendikal örgütlenmenin gücü ve geleceği açısından son derece önemli olduğu belirtilmelidir. Çünkü mevcut örgütlenme yapısıyla beyaz yakalıların istihdam içerisindeki payları, mavi yakalılara bütünüyle baskın hale geldiğinde beyaz yakalılar sendikal hareketin gücü açısından belirleyici olacaklardır. Beyaz yakalıların örgütlenme konusundaki genel eğilimleri sürdüğü takdirde, sendikalara üye olmaktan kaçınan önemli bir beyaz yakalı işçi kitlesi emek hareketinin dışında kalacağından ve örgütlenenler de gevşek örgütlenme yapısına sahip olacağından örgütlü emek hareketi kaçınılmaz olarak zayıflayacaktır. Dolayısıyla sendikaların gelecekteki gücü, beyaz yakalıları örgütlü mücadelenin içerisine çekmek konusundaki başarılarına bağlıdır.

Bu noktada beyaz yakalıları örgütleyen sendikaların, kendi gelecekleri açısından beyaz yakalıların örgütlenme karakterini ve örgütlenme karakterini şekillendiren faktörleri dikkate alarak yeniden yapılanmalarının zorunlu olduğu belirtilmelidir. Bankacılık sektörü bağlamında sendikaların öncelikle aşırı uzlaşmaya

dayalı genel anlayışlarını terk ederek daha mücadeleci yeni bir anlayış temelinde yeniden yapılanmaları gerektiği söylenebilir. Söz konusu yeniden yapılanma ile kastedilen geleneksel mücadele araçlarından uzak durulması değildir. Tam tersine, grev yasağının kaldırılması konusunda aktif mücadele yürütmek başta olmak üzere çeşitli eylemleri içeren mücadele araçları etkin biçimde kullanılmalıdır. Çünkü üretimden kaynaklanan güç, sendikaların ve çalışanların değişmeyen temel gücüdür. Yeniden yapılanma ile anlatılmak istenen çalışanları, mücadele araçlarının etkin kullanımını içeren geleneksel sendikal mücadelenin içerisine çekebilecek bir değişimdir. Benimsenecek yeni anlayış, çalışanların sıradan işçiler olarak çıkarlarının ortak olduğu ve ortak çıkarların ancak örgütlü mücadele ile korunabileceği gerçeğinin sendikalar tarafından özümsemişi ve bunun çalışanlara anlatıldığı bir temele oturtulmalıdır.

Bankacılık sektörü açısından bahsedilen yeniden yapılanmaya paralel olarak sendikaların kaybettikleri inandırıcılıklarını yeniden kazanmaları için güven sorununu çözecek adımlar atmaları gerekmektedir. Bu bağlamda öncelikle genel anlayıştan politikaların belirlenmesine kadar tüm süreçlere üyelerin katılımını sağlayan mekanizmaları içeren ve şeffaflığın sağlandığı demokratik bir yapı oluşturulmalıdır. Ancak üyelerin katılımıyla oluşturulan bu demokratik yapı içerisinde sorun ve taleplere ilişkin politikalar üretmedeki yetersizliğin aşılması ve söz konusu politikaların isabetli olması mümkündür. Böylece üyelerin sendikanın arkalarında olduğunu somut olarak görmeleri ve kendileri için mücadele ettiğine inanmaları sağlanarak güvenleri kazanılabilir. Bunun yanında üyelerin sendikaya hızla ve kolaylıkla ulaşabilmeleri sağlanmalıdır. Bankacılık sektöründeki dağınıklık nedeniyle yaşanan iletişim sorununa karşı iletişim kanalları etkin bir biçimde kullanılmalıdır. Son olarak sendikalar sadece üyelerin çıkarlarının korunmasına dönük kısmi kolektivizm anlayışına dayalı dar çıkar örgütü olmaktan çıkarak işbirliği içerisinde ortak hareket etmelidir. Bankacılık sektöründeki sendikalar arasında, işbirliği bir tarafa iletişim dahi bulunmamaktadır. Sendikaların, birçok sorunu barındıran ve görece güçlü kabul edilen bir sermayenin olduğu bankacılık sektöründe ortak hareket etmeden ve genel sendikal hareket ile işbirliği yapmadan başarılı olmaları mümkün görünmemektedir.

Son olarak vurgulamak gerekir ki beyaz yakalıların baskın biçimde gevşek örgütlenme eğilimine sahip olmaları mutlak bir durum değildir. 2007 yılının sonlarında başlayıp içinde bulunduğumuz 2012 yılı itibariyle devam eden küresel krizden en fazla etkilenen çalışan grubunun beyaz yakalılar olduğu kolaylıkla söylenebilir. Kriz dönemlerinin, “sermaye ile emek arasındaki mutabakatın çözüldüğü, toplumsal gerçekliğin çelişik uyumdan, gergin mücadeleye dönüştüğü”⁵⁶⁹ süreçler olduğu hatırlandığında, krizin faturasının önemli bir kısmını ödemek zorunda bırakılan beyaz yakalıların, önümüzdeki on yıllarda geleneksel sendikal mücadeleyi tercih etmeleri sürpriz olmayacaktır. Gerçekten krizin başından bu yana, başta Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri’nde olmak üzere tüm dünyada görülen örgütlü eylemleri, beyaz yakalıların geleneksel örgütlü mücadeleye yönelmeleri ihtimalinin ilk işaretleri olarak görmek mümkündür.

⁵⁶⁹ Bahçe ve Köse, s. 36.

EKLER

EK 1: Katılımcıların Kurum ve Pozisyonlarına İlişkin Bilgiler

Kod	Kurum	Pozisyon
S1	BANKSİS	Yönetici
S2	BASİSEN	Uzman
S3	BANKSİS	Uzman
S4	BASİSEN	İşyeri Temsilcisi
S5	BASİSEN	Yönetici
S6	BANKSİS	Yönetici
S7	BASİSEN	Yönetici
S8	BANKSİS	İşyeri Temsilcisi
Ç1	Yapı Kredi Bankası	Yönetmen Yardımcısı
Ç2	Türkiye İş Bankası	Şef
Ç3	Türkiye İş Bankası	Memur
Ç4	Yapı Kredi Bankası	Gişe Yetkilisi
Ç5	Türkiye İş Bankası	Şef
Ç6	Akbank	Operasyon Yetkilisi
Ç7	Akbank	Gişe Yetkilisi
Ç8	Akbank	Müşteri İlişkileri Yöneticisi
Ç9	Yapı Kredi Bankası	Gişe Yetkilisi
Ç10	Türkiye İş Bankası	Şef
Ç11	Akbank	Müşteri İlişkileri Yöneticisi

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

BAIN, George Sayers. **The Growth of White-Collar Unionism**. Oxford: The Clarendon Press, 1970.

BORA, Tanıl, Aksu Bora, Nemci Erdoğan, İlknur Üstün. **Boşuna mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği**. İstanbul: İletişim Yayınları, 2011.

BORATAV, Korkut. **1980’li Yıllarda Türkiye’de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**. 2. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi, 2005.

BORATAV, Korkut. **İstanbul ve Anadolu’dan Sınıf Profilleri**. 2. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi 2004.

BOZKURT, Veysel. **Değişen Dünyada Sosyoloji**. Bursa: Ekin Yayınevi, 2007.

BRAVERMAN, Harry. **Emek ve Tekelci Sermaye, Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleştirilmesi**. Çiğdem Çıdamlı (çev.). İstanbul: Kalkedon Yayınları, 2008.

CALLINICOS, Alex ve Chris HARMAN. **Neo-Liberalizm ve Sınıf**. Osman Akınhay (çev.). İstanbul: Salyangoz Yayınları, 2006.

CİRHİNLİOĞLU, Zafer. **Meslekler ve Sosyoloji**. Ankara: Gündoğan Yayınları, 1996.

EDGEELL, Stephen. **Sınıf**. Didem Özyiğit (çev.). Ankara: Dost Kitabevi, 1998.

GENİŞ, Arif. **İşçi Sınıfının Kıyısında, Küçük Sanayi İşçileri Üzerine Bir İnceleme**. Ankara: Dipnot Yayınları, 2006.

GİDDENS, Anthony. **Sosyoloji Kısa ve Fakat Eleştirel Bir Giriş**. Ülgen Yıldız Battal (çev.). Ankara: Phoenix Yayınevi, 2005.

GİDDENS, Anthony. **The Class Structure of the Advanced Societies**. London: Hutchinson, 1973.

- GORZ, Andre. **Elveda Proletarya**. Hülya Tufan (çev.). İstanbul: Afa Yayınları, 1986.
- HYMAN, Richard ve Robert Price (Ed.). **The New Working Class? White-Collar Workers And Their Organizations**. London: Macmillan Press, 1983.
- JENKINS, Clive ve Barrie Sherman. **White-Collar Unionism: The Rebellious Salariat**. Boston: Routledge & Kegan Paul, 1979.
- KOÇ, Yıldırım. **Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi, Osmanlı'dan 2010'a**. Ankara: Epos Yayınları, 2010.
- KOÇ, Yıldırım. **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**. İstanbul: Kaynak Yayınları, 2003.
- KÜMBETOĞLU, Belkıs. **Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma**. 2. Baskı. İstanbul: Bağlam Yayıncılık, 2008.
- MAKAL, Ahmet. **Grev: Kurumlar ve Uluslararası Farklılıklar**. 1. Baskı. Ankara: V Yayınları, 1977.
- MALLET, Serge. **The New Working Class**, Nottingham: Spokesman Books, 1975.
- MARX, Karl ve Friedrich Engels. **Alman İdeolojisi**. Sevim Benli (çev.). Ankara: Sol Yayınları, 1999.
- MARX, Karl. **Artı-Değer Teorileri Birinci Kitap**. Yurdakul Fidancı (çev.). Ankara: Sol Yayınları, 1998.
- MARX, Karl. **Kapital I**. Alaattin Bilgi (çev.). 7. Baskı. Ankara: Sol Yayınları, 2004.
- MARX, Karl. **Kapital II**. Alaattin Bilgi (çev.). Ankara: Sol Yayınları, 1997.
- MARX, Karl. **Kapital III**. Alaattin Bilgi (çev.). 6. Baskı. Ankara: Sol Yayınları, 2009.
- MARX, Karl. **Kapitale Ek: Dolaysız Üretim Sürecinin Sonuçları**. Mustafa Topal (çev.). 2. Baskı. İstanbul: Ceylan Yayınları, 2008.

- MILLS, C. Wright. **White Collar: The American Middle Classes**. New York: Oxford University Press, 1951.
- MUNCK, Ronaldo. **Emeğin Yeni Dünyası, Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma**. Mahmut Tekçe (çev.). İstanbul: Kitap Yayınevi, 2003.
- ÖNGEN, Tülin. **Prometheus'un Sönmeyen Ateşi: Günümüzde İşçi Sınıfı**. İstanbul: Alan Yayıncılık, 1994.
- ÖZUĞURLU, Metin. **Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi**. 2. Baskı. İstanbul: Kalkedon Yayınları, 2008.
- POULANTZAS, Nicos. **Classes in Contemporary Capitalism**. London: NLB, 1975.
- PRANDY, Kenneth, A. Stewart ve Robert M. Blackburn. **White-Collar Work**. London: Macmillan Press, 1982.
- ROBERTS, Kenneth, F. G. Cook, S. C. Clark ve E. Semeonoff. **The Fragmentary Class Structure**. London: Heinemann, 1977.
- SCASE, Richard. **Sınıf: Yöneticiler, Mavi ve Beyaz Yakalılar**. Barış Şarer (çev.). Ankara: Rastlantı Yayınları, 2000.
- SEYİDOĞLU, Halil. **Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı**. 9. Baskı. İstanbul: Güzem Can Yayınları, 2003.
- SMITH, Adam. **Milletlerin Zenginliği**. Haldun Derin (çev.). Türkiye İş Bankası Yayınları, 2006.
- SOBEL, Richard. **The White Collar Working Class: From Structure To Politics**. New York: Praeger Publishers, 1989.
- SOHN-RETHEL, Alfred. **Zihin Emeği Kol Emeği, Epistemoloji Eleştirisi**. İstanbul: Metis Yayınları, 2011.
- ŞENKAL, Abdulkadir. **Sendikasıız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de)**. Ankara: Kamu-İş Yayınları, 1999.

WEBER, Max. **Sosyoloji Yazıları**. Taha Parla (çev.). 12. Baskı. İstanbul: Deniz Yayınları, 2008.

YILDIRIM, Ali ve Hasan Şimşek. **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**. 6. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları, 2008.

YÜCESAN-ÖZDEMİR, Gamze ve Ali Murat Özdemir. **Sermayenin Adaleti, Türkiye’de Emek ve Sosyal Politika**. Ankara: Dipnot Yayınları, 2008.

YÜCESAN-ÖZDEMİR, Gamze. **Emek ve Teknoloji, Türkiye’de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri**. Ankara: Tan Yayınları, 2009.

SÜRELİ YAYINLAR

AKTAŞ, Ahmet Salim. “Sınıf Analizleri ve Sınıf Şemaları: Türkiye Örneğine Ampirik Yaklaşım”, **Toplum ve Bilim**. Sayı. 90, Güz 2001, ss. 210-228.

BAHÇE, Serdal ve Ahmet Haşim Köse. “Krizin Teğet Geçtiği Ülkeden Krize Bakış: Teorinin Naifliği, Gerçekliğin Kabalığı”, **Praksis**. Sayı. 22, 2011, ss. 9-40.

BAIN, George Sayers ve Robert Price. “Union Growth And Employment Trends In The United Kingdom 1964-1970”, *British Journal Of Industrial Relations*. 1972b, Vol. 10, No. 3, ss. 366-381, Ebsco-Host Veritabanı (21 Kasım 2009).

BAIN, George Sayers ve Robert Price. “Union Growth Revisited: 1948-1974 In Perspective”, *British Journal of Industrial Relations*. 1976, Vol. 14, No. 3, ss. 339-356, Ebsco-Host Veritabanı (21 Kasım 2009).

BAIN, George Sayers ve Robert Price. “Who Is A White-Collar Employee”, *British Journal Of Industrial Relations*. 1972a, Vol. 10, No. 3, ss. 325-339, Ebsco-Host Veritabanı (21 Kasım 2009).

BAIN, George Sayers. “The Growth Of White-Collar Unionism In Great Britain”, *British Journal Of Industrial Relations*. 1966, Vol. 4, No. 1-3, ss. 304-335, Ebsco-Host Veritabanı (21 Kasım 2009).

- BAMBRICK, James. “White-Collar Unionization”, *Vital Speeches of the Day*. 1960, ss. 763-768, Ebsco-Host Veritabanı (21 Kasım 2009).
- BLACKBURN, Robert M. ve Kenneth Prandy. “White-Collar Unionization: A Conceptual Framework”, *The British Journal of Sociology*. 1965, Vol. 16, No. 2, ss. 111-122, J-Stor Veri Tabanı (21 Kasım 2009).
- BLUM, Albert A. ve Mark Thompson. “Unions and White-Collar Workers in Mexico”, *Industrial and Labor Relations Review*. 1972, Vol. 26, No. 1, ss. 646-659, J-Stor Veri Tabanı (3 Temmuz 2009).
- BORA, Tanıl. “Mavileşen Beyaz Yakalılar”, **Birikim**. Sayı. 259, Kasım 2010, ss. 48-64.
- CARCHEDİ, Guglielmo. “On the Economic Identification of the New Middle Class”, **Economy and Society**. Vol. 4, No. 1, 1975, ss. 1-86.
- CHAMOT, Dennis. “Professional Employees Turn to Unions”, *Harvard Business Review*. 1976, Vol. 54, No. 3, ss. 119-127, Ebsco-Host Veritabanı (11 Ocak 2010).
- COOK, Frank G., S. C. Clark, K. Roberts ve E. Semeonoff. “White and Blue Collar Workers’ Attitude to Trade Unionism and Social Class”, *Industrial Relations Journal*. 1975, Vol. 6, No. 4, ss. 47-58, Ebsco-Host Veritabanı (11 Ocak 2010).
- CROMPTON, Rosemary. “Approaches to the Study of White-Collar Unionism”, *Sociology*. 1976, Vol. 10, No. 3, ss. 407-426, Sage Journals Veritabanı (21 Kasım 2009).
- ÇELİK, Aziz ve Kuvvet Lordoğlu. “Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üzerine”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı. 9, 2006, ss. 11-30.
- DEERY, Stephen ve Janet Walsh. “The Decline of Collectivism? Comparative Study of White-Collar Employees in Britain and Australia”, *British Journal Of*

Industrial Relations. 1999, Vol. 37, No. 2, ss. 245-269, Ebsco-Host Veritabanı (5 Şubat 2011).

DEMİR, Serdar. “Türkiye’de Kamu Görevlileri Dernekleri 1971-1980”, **Amme İdaresi Dergisi**. Cilt. 24, Sayı.1, 1991, ss. 55-97.

EHRENREICH, Barbara ve John Ehrenreich. “The Professional-Managerial Class”, **Radical America**. Vol. 11, No. 2, 1977, ss. 12-34.

GOLDSTEIN, Bernard. “Some Aspects Of The Nature Of Unionism Among Salaried Professionals In Industry”, *American Sociological Review*. 1955, Vol. 20, No. 2, ss. 199-205, J-Stor Veritabanı (11 Ocak 2010).

KARAHANOGULLARI, Yiğit ve E. Ahmet Tonak. “Türkiye’de Üretken Olmayan İşçiler Sömürülüyorlar mı?”, **Toplum ve Hekim**. Cilt. 24, Sayı. 2, 2009, ss. 91-97.

KARAHANOGULLARI, Yiğit. “Marksist İktisatta Üretken Emek/Üretken Olmayan Emek Tartışmasına Dair Bir Değerlendirme”, **Mülkiye Dergisi**. Cilt. 30, Sayı. 250, 2006, ss. 81-96.

KARAHANOGULLARI, Yiğit. “Marx’ta Üretken Emek Kategorisi ve 1988-2006 Dönemi Türkiye Ekonomisi İçin Ampirik Bulgular”, **Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi**. Cilt. 63, Sayı.2, 2008, ss. 117-142.

KLEINGARTNER, Archie. “The Organization of White-Collar Workers”, *British Journal of Industrial Relations*. 1968, Vol. 6, No. 1, ss. 79-93, Ebsco-Host Veritabanı (11 Ocak 2010).

LORDOĞLU, Kuvvet. “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı. 1, 2004, ss. 81-96.

- MERCER, D. E. ve D. T. Weir. “Attitudes To Work And Trade Unionism Among White-Collar Workers”, *Industrial Relations Journal*. 1972, Vol. 3, No. 2, ss. 49-60, Ebsco-Host Veritabanı (11 Ocak 2010).
- KÖSE, Ahmet Haşim ve Yiğit Karahanoğulları. “Türkiye’de Faktör ve Varlık Gelirlerinin Sınıfsal Temellerine İlişkin Gözlemler”, **Toplum ve Bilim**. Sayı. 104, 2005, ss. 22-47.
- ÖNGEN, Tülin. “Marks (Sınıf) ve Weber (Statü) Çözümlemelerinde Bir Uğrak Olarak Meslek ve Hekimlik”, **Toplum ve Hekim**. Cilt. 24, Sayı. 2, 2009, ss. 83-90.
- ÖNGEN, Tülin. “Marksist Sınıf Kavramının ve Sınıf Analizinin Ayırt Edici Özellikleri”, **2. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu: Türkiye’yi Sınıf Gerçeğiyle Anlamak**. İstanbul: SAV Yayınları, 19-20 Kasım 2005, ss. 23-31.
- ÖZTÜRK, Yunus. “Biz Beyaz Yakalılar Eyleme Hazırız”. **Mesele**. Sayı. 55, Temmuz 2011, ss. 16-20.
- PARLAK, Zeki. “Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi**. Sayı. 2, 2004, ss. 95-125.
- PRICE, Robert ve George Sayers Bain. “Union Growth In Britain: Retrospect And Prospect”, *British Journal Of Industrial Relations*. 1983, Vol. 21, No. 1, ss. 46-68, Ebsco-Host Veritabanı (21 Kasım 2009).
- RALLINGS, Colin. “White-Collar Workers, Unionisation and Political Behaviour”, *Industrial Relations Journal*. 1983, Vol. 14, No. 2, ss. 60-73, Ebsco-Host Veritabanı (11 Ocak 2010).
- SAVRAN, Sungur ve E. Ahmet Tonak. “Üretken Emek ve Üretken Olmayan Emek: Açıklığa Kavuşturma ve Sınıflandırma Denemesi”, **Praksis**. Sayı. 16, Güz 2006, ss. 17-47.

- SELAMOĞLU, Ahmet. “İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Sayı. 2, 2003, ss. 63-98.
- SELAMOĞLU, Ahmet. “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı. 2, 2004, ss. 39-54.
- SOLOMON, Benjamin ve Robert K. Burns. “Unionization of White-Collar Employees Extent, Potential, and Implications”, *The Journal of Business*. 1963, Vol. 36, No. 2, ss. 141-165, J-Stor Veri Tabanı (11 Ocak 2010).
- STRAUSS, George. “The White-Collar Unions Are Different!”, *Harvard Business Review*. 1954, Vol. 39, ss. 73-82, Ebsco-Host Veritabanı (11 Ocak 2010).
- URHAN, Betül ve Ahmet Selamoğlu. “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı. 18, 2008, ss. 171-197.
- URHAN, Betül. “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı. 4, 2005, ss. 57-88.<
- WRIGHT, Eric Olin. “Class and Occupation”, **Theory and Society**. Vol. 9, No. 1, 1980, ss. 177-214.
- WRIGHT, Eric Olin. “The Comparative Project on Class Structure and Class Consciousness: An Overview”, **Acta Sociologica**. Vol. 32, No. 1, 1989, ss. 3-22.
- YILDIRIM, Engin ve Banu Uçkan. “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı. 25, 2010, ss. 163-184.
- YILMAZ, Gaye. “Hekim Emeği”, **Toplum ve Hekim**, Cilt. 24, Sayı. 2, 2009, ss. 98-108.
- YORGUN, Sayım. “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı. 6, 2005, ss. 137-162.

DİĞER YAYINLAR

- ALTUNYA, Niyazi. “TÖB-DER”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**. C. 3, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998b.
- ALTUNYA, Niyazi. “TÖDMF”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**. C. 3, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998a.
- BOTTOMMORE, Tom. **Marksist Düşünce Sözlüğü**. Mete Tuncay (çev.). İstanbul: İletişim Yayınları, 2005.
- CALLINICOS, Alex. “Yeni Orta Sınıf ve Sosyalist Siyaset”, **Neo-Liberalizm ve Sınıf**. Osman Akinhay (çev.). İstanbul: Salyangoz Yayınları, 2006, ss. 27-82.
- CARTER, Richard. “Class, Militancy and Union Character: a Study of the Association of Scientific, Tecnical and Managerial Staffs”, **The New Working Class? White-Collar Workers And Their Organizations**. Richard Hyman ve Robert Price (Ed.). London: Macmillan Press, 1983, ss. 271-281.
- CHARLWOOD, Andy. “Influences on Trade Union Organising Effectiveness in Great Britains”, **Discussion Papers from the Future of Trade Unions in Modern Britain Programmes**. 2001 <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/DP0504.pdf> (11 Ocak 2010).
- CURTIN, Edward R. “White-Collar Unionization”, **Personel Policy Study**. No. 220, New York: National Industrial Conference Board. 1970.
- ÇELİK, Aziz. “Bahar Eylemleri, 1989”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**. C. 1, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996.
- ÇELİK, Aziz. “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**. Fikret Sazak (drl.). Ankara: Epos Yayınları, 2007, ss. 17-74.
- ÇSGB. “İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları”, *İstatistikler*, Temmuz 2009 <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=istatistik> (10 Ekim 2011).

- DOĞANAY, Hasan Bedri. “TEZ-KOOP-İŞ”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**. C. 3, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998.
- EKONOMİ, Münir. “Türk Bankacılığında Sendikacılık ve Başlıca Sorunları”, **Türk Bankacılığında 50. Yıl Banka ve Ekonomik Yorumlar**. İstanbul: Ahmet Sait Matbaası, 1974, ss. 111- 143.
- ERBAŞ, Hayriye ve Mustafa Kemal Coşkun. “Sınıf Kimliğinden Kültürel Kimliğe: Fark/Kimlik Politikalarının Yükselişi”, **Fark/Kimlik Sınıf**. Hayriye Erbaş (drl.). Ankara: Eos Yayınevi, 2007, ss. 5-27.
- ERCAN, Fuat. “Değer Teorisi: Kapitalizmde İçsel İlişkilerin Örgütleyicisi”, **Kapitalizmi Anlamak**. Fuat Ercan vd. (hızl.). Ankara: Dipnot Yayınları, 2006, ss. 31-56.
- ERTUĞRUL, Feyzullah. “TÖS”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**. C. 3, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998.
- GÜVENÇ, Murat. “Kent Araştırmasına İlişkisel Yaklaşım; İşyeri-Statü Farklılaşması ve Mekansal İzdüşümleri”, **Mübeccel Kıray İçin Yazılar**. Fulya Atacan vd. (drl.). İstanbul: Bağlam Yayınları, 2000, ss. 261-271.
- HARMAN, Chris. “Resesyondan Sonra İşçi Sınıfı”, **Neo-Liberalizm ve Sınıf**. Osman Akınhay (çev.). İstanbul: Salyangoz Yayınları, 2006, ss. 83-125.
- HARPER'S MAGAZINE. “Why White Collar Workers Can't Be Organized”. Vol. 215, No. 1287, 1957, ss. 44-50 <http://www.harpers.org/archive/1957/08/page/0044> (11 Ocak 2010).
- IŞIKLI, Ebru. “Ofis Çalışanlarının Yalnızlığı”, **Sınıftan Sınıfa, Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları**. Ayşe Buğra (drl.). İstanbul: İletişim Yayınları, 2010, ss. 181-208.

- KOÇ, Yıldırım. “Türkiye’de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**. Fikret Sazak (drl.). Ankara: Epos Yayınları, 2007, ss. 157-207.
- LAÇİNER, Sinan. “Modern Bir Kavram Olarak Çalışma ve Marx’ın Çalışmaya İlişkin Görüşleri”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Cumhuriyet Üniversitesi SBE, 2007.
- LORDOĞLU, Kuvvet. “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Ekonomik ve Sosyal Engeller”, **Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller Semineri**. 27-29 Mayıs 2005, İstanbul: TÜRK-İŞ Yayınları, 2006, ss. 34-48.
- LORDOĞLU, Kuvvet. “Yeni Yüzyılda Sendikasız Bir Sendikacılık Olasılığı Üzerine Tartışma...”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**. No. 38. Ankara: TÜHİS Yayınları, 2000, ss. 501-509.
- MÜFTÜOĞLU, Özgür. “Kriz ve Sendikalar”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**. Fikret Sazak (drl.). Ankara: Epos Yayınları, 2007, ss. 117-155.
- MÜFTÜOĞLU, Özgür. “Sendikalar Var Olma Koşullarını Hatırlıyor mu?”, **Sendikal Kriz Yaklaşımları: Sendikalar Krizi Tartışıyor**. Fikret Sazak (drl.). Ankara: Epos Yayınları, 2008, ss. 92-103.
- ÖKE, M. Kemal ve Senem Kurt. “Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu”, **Korkut Boratav’a Armağan, Küresel Düzen: Birikim, Sermaye ve Sınıflar**. Ahmet Haşim Köse, Fikret Şenses ve Erinç Yeldan (drl.). İstanbul: İletişim Yayınları, 2007, ss. 319-339.
- PRICE, Robert. “White-Collar Unions: Growth, Character and Attitudes”, **The New Working Class? White-Collar Workers And Their Organizations**. Richard Hyman ve Robert Price (Ed.). London: Macmillan Press, 1983, ss. 147-183.
- REYNAUD, J. Daniel. “Stratification and Industrial Relation: Reflection on the Trade Unionism of Blackcoated, Technical and Managerial Employee”, **Social**

Stratification and Industrial Relations. M. Main (Ed.). London: Social Science Research Council, 1969, ss. 148-160.

SAYIN, Gülşen ve Selma Sürücü. “Banka ve Sigorta İşkolu, Sendikalaşma Sorunları”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi.** C. 1, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996.

TARİH VAKFI. **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi.** C. 1, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996.

TARİH VAKFI. **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi.** C. 2, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996.

TARİH VAKFI. **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi.** C. 3, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998.

TMMOB. **Türkiye’de Mühendis-Mimar-Şehir Plancısı Profil Araştırması.** Ankara: Mattek Yayınevi, 2009.

TSSA. “About As”, 2010, <http://www.tssa.org.uk/en/about-us/index.cfm> (18 Ağustos 2010).

TÜİK. “İstihdam Edilenlerin Meslek Grubu”, *İşgücü İstatistikleri.* 2010 <http://www.tuik.gov.tr> (11 Ağustos 2010).

TÜRKİYE BANKALAR BİRLİĞİ. *Türkiye’de Bankacılık Sistemi 1958-2009.* Ağustos 2010 http://www.tbb.org.tr/tr/Banka_ve_Sektor_Bilgileri/Tum_Raporlar.aspx (10 Ekim 2011).

TÜRKİYE BANKALAR BİRLİĞİ. *Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Şube ve Personel Sayıları Raporu.* Ocak 2011 http://www.tbb.org.tr/tr/Banka_ve_Sektor_Bilgileri/Istatistiki_Raporlar.aspx (10 Ekim 2011).

TÜRKİYE BANKALAR BİRLİĞİ. *Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı Raporu.* Haziran

2010 http://www.tbb.org.tr/tr/Banka_ve_Sektor_Bilgileri/Tum_Raporlar.aspx
(10 Ekim 2011).

TÜRKİYE İŞ BANKASI. “Ortaklık Yapısı”, http://www.isbank.com.tr/content/TR/Yatirimci_Iliskileri/Kurumsal_Bilgiler/Ortaklik_Yapisi-256-247.aspx (10 Ekim 2011).

TÜZÜN, Sezin. “Kentsel Türkiye Hane ve Bireyleri İçin Bir Tabakalaşma Modeli Olarak ‘Veri Sosyo-Ekonomik Statü İndeksi’ (VERİ S.E.S.İ.)”, **Mübeccel Kıray İçin Yazılar**. Fulya Atacan vd. (drl.). İstanbul: Bağlam Yayınları, 2000, ss. 371-385.

YILMAZ, Gaye. “Hizmet Emegi ve Marxist Değer Teorisi”, **Kapitalizmi Anlamak**. Fuat Ercan vd. (hızl.). Ankara: Dipnot Yayınları, 2006, ss. 277-331.