

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



**KÜRESEL ÜRETİM ZİNCİRLERİNDE
TEKSTİL ATÖLYELERİ: İSTANBUL-
OKMEYDANI SEMTİNDE BİR ALAN
ARAŞTIRMASI**

EMİNE KELEŞ
1178219114

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ ELİF HACISALİHOĞLU

EDİRNE 2021

Tezin Adı: Küresel Üretim Zincirlerinde Tekstil Atölyeleri: İstanbul-Okmeydanı Semtinde Bir Alan Araştırması

Hazırlayan: Emine KELEŞ

ÖZET

Tekstil sektörü tüm dünya için önemli sektörlerden biridir. Ham madde kaynağına sahip olma avantajı ise Türkiye’yi tekstil sektöründe öncü ülkelerden birisi haline getirmektedir. Şüphesiz ki tekstil sektörünün ayakta durmasını sağlayan en önemli yönlerden birisi de sektördeki emek gücüdür. Küreselleşmenin üretim sürecinde meydana getirdiği değişimler, tekstil sektöründe kendini çokça göstermektedir. Emegın ucuz bölgelere kayması, üretimin fason üretime dönüşmesi, kayıt dışı istihdam gibi olgular küreselleşmenin önemli sonuçlarındandır ve çalışanlar düzeyinde de yansımaları bulmaktadır. Üretimin değişen nitelikleri, istihdam yapısında meydana gelen değişimler ve tüm bu süreçlerin çalışanlar üzerinde meydana getirdiği etkiler bu araştırmaya konu olmuştur.

“Küresel Üretim Zincirlerinde Tekstil Atölyeleri: İstanbul-Okmeydanı Semtinde Bir Alan Araştırması” isimli tez çalışması İstanbul ilinde bulunan Okmeydanı semtindeki tekstil atölyeleri ve bu atölyelerde çalışanları ele almaktadır. Okmeydanı semtindeki tekstil atölyelerinin uluslararası ticarete nasıl eklemlendiği, atölyelerin işleyişleri ve bu esnada emegın görünmeyen niteliği araştırmada ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Sektörde üretim ilişkilerinin çalışma hayatındaki izdüşümü ve emek gücüne etkisi bizzat sektörde çalışan işçi-işveren boyutunu ve onların deneyimlerini görünür kılmak, çalışmanın ana hedefini oluşturmaktadır. Çalışmada nitel araştırma tekniği uygulanmış; yüz yüze yapılan görüşmeler ve gözlemler tekstil atölyelerinde çalışan yerli ve yabancı işçilerin çalışma koşulları ve çalışma ortamlarının araştırılmasına da ışık tutmuştur. Çalışmaya önemli bir veri sağlamak adına, tekstil atölyesinde bizzat işçi olarak çalışarak katılımcı gözlem tekniği de uygulanmıştır. Tekstil atölyesinde işçi olarak çalışarak, tekstil atölyelerindeki çalışma koşullarına hem işçilerin gözünden bakma hem de işveren deneyimlerini yakından görme açısından önemli bir kaynak oluşturarak tez çalışmasına büyük bir

katkı sağlamıştır. Tekstil atölyelerinde elde edilen veriler neticesinde birçok tespit ortaya çıkarılmıştır. Bu tespitlerden kısaca bahsedilecek olursa, tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin geneli sigortasız çalışmaktadır. Atölyelerin geneli kayıt dışıdır. Aile atölyeleri çoğunluktadır ve aile bağları baskındır. Okmeydanı semtinin tekstil atölyeleri kırdan kente gerçekleşen göç olgusuna dayalı şekillenmiştir. Göç ve göçe dayalı hemşehrilik ilişkileri halen devam etmektedir. Tekstile yönelik Doğu bölgesine yapılan teşvikler kentten kıra doğru bir göç eğiliminin olduğu tespitini ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, Tekstil Sektörü, Kayıt Dışı İstihdam, İşçi.

Name of Thesis: Textile Workshops in Global Production Chains: A Field Research in Istanbul-Okmeydanı Neighborhood

Prepared by: Emine KELEŞ

ABSTRACT

The textile industry is one of the important industries for the whole world. The advantage of having a source of raw materials makes Turkey one of the leading countries in the textile industry. Undoubtedly, one of the most important aspects that enables the textile industry to survive is the labor force in the industry. Especially the changes brought about by globalization in the production process show itself in the textile sector. Factors such as the shift of labor to cheap regions, the transformation of production into contract manufacturing, unregistered employment are among the important results of globalization and are reflected in the level of employees. The changing qualities of production, the changes in the employment structure and the effects of all these processes on the employees have been the subject of this research.

The thesis titled “Textile Workshops in Global Production Chains: A Field Study in Istanbul-Okmeydanı District” deals with the textile workshops in the Okmeydanı district of Istanbul and the workers in these workshops. In this research, it has been tried to reveal how the textile workshops in Okmeydanı district are articulated to international trade, the functioning of the workshops and the invisible quality of labor in the meantime. The projection of the relations of production in the sector in the working life and the effect on the labor power, making the worker-employer dimension and their experiences visible in the sector constitute the main objective of the study. Qualitative research technique was applied in the study; Face-to-face interviews and observations also shed light on the study of the working conditions and working environments of domestic and foreign workers working in textile workshops. In order to provide important data for the study, participant observation technique was also applied by working as a worker in the textile workshop. Working as a worker in a textile workshop, he made a great contribution to the thesis by creating an important resource in terms of both looking at the working conditions in the textile workshops from the eyes of the workers and seeing the employers' experiences closely. As a result of the data obtained in the textile

workshops, many findings were revealed. If these determinations are briefly mentioned, most of the workers working in textile workshops work without insurance. All workshops are unregistered. Family workshops are in the majority and family ties are dominant. The textile workshops of the Okmeydanı district have been shaped based on the phenomenon of migration from rural to urban. Citizenship relations based on immigration and immigration still continue. Incentives for textiles to the Eastern region revealed that there is a migration trend from the city to the countryside.

Keywords: Globalization, Textile Industry, Informal Employment, Worker.

ÖNSÖZ

Lisans eğitimimi tamamladığım ve sonrasında yüksek lisans yaptığım Trakya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölüm hocalarıma tüm katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunmak isterim.

Lisans eğitimimde kendisinden aldığım dersler ve bize kattığı deneyimleri ile yol gösteren, yüksek lisansta da tez danışmanlığımı kabul ederek beni onurlandıran, her konuda desteklerini esirgemeyen, yorulduğum noktada beni cesaretlendirerek motive eden, değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Elif HACISALİHOĞLU'na tüm hoşgörü ve sabrından dolayı teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Alan çalışmasında görüşmecilere kolay ulaşmamda bana destek olan tüm tanıdıklarına teşekkür ederim. Bana alan çalışmamı yapmam da çok emekleri geçtiğini söylemeden geçemeyeceğim.

Son olarak, sevgili aileme her zaman yanımda oldukları, bana destekleriyle hep arkamda olduklarını gösterdikleri, düştüğüm her an bana güvenleriyle ayağa kalkmamı sağladıkları için, başta babam Nisrettin KELEŞ'e, annem Nuriye KELEŞ'e ve kardeşlerim Nurullah KELEŞ, Dilek KELEŞ ve Zeynep KELEŞ'e sonsuz teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım. Onlar iyi ki varlar.

Emine KELEŞ

Edirne - 2021

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	II
ÖNSÖZ.....	III
TABLolar LİSTESİ.....	IX
KISALTMALAR LİSTESİ.....	X
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜRESELLEŞME VE KÜRESEL ÜRETİM SÜRECİNİN YAPISI

1. KÜRESELLEŞME KAVRAMI.....	4
2. KÜRESELLEŞME YAKLAŞIMLARI.....	7
2.1. Aşırı Küreselleşmeci Yaklaşım (Hiperglobalist).....	7
2.2. Kuşkucular (Skeptical).....	7
2.3. Dönüşümcüler (Transformationalist).....	8
3. KÜRESELLEŞME VE ÜRETİM SÜRECİNDE DEĞİŞİMLER: FORDİZMDEN POST-FORDİZME.....	8
4. KÜRESELLEŞMENİN ÖNEMLİ AKTÖRLERİ.....	12
4.1. Çokuluslu Şirketler.....	12
4.2. Küresel Üretim Zincirleri.....	16
4.3. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler – KOBİ’ler.....	17
4.3.1. KOBİ’lerin Fason Üretim ve Emek Boyutu.....	23

5. KÜRESELLEŞME İLE BERABER İSTİHDAM VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE MEYDANA GELEN DEĞİŞİMLER.....	26
5.1. Enformel İstihdam ve Türkiye'de Enformel İstihdama Bakış.....	26
5.1.1. Dünya'da ve Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam.....	29
5.1.1.1. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri ve Sonuçları.....	33
5.2. Küreselleşme ve Göç İlişkisi.....	35
5.3. Yabancı Kaçak İşçi Sorunu.....	36
6. TÜRKİYE'DE TEKSTİL SEKTÖRÜ VE FASON ÜRETİM.....	37
6.1. Türkiye'de Tekstil Sektörü.....	37
6.2. Toplumsal Cinsiyet Perspektifinde Kadın ve Tekstil.....	41
6.3. Tekstil Sektörü ve Aile İşletmeleri.....	43
6.4. Fason Üretim Yapısı: Parça Başı İşler ve Tekstil Atölyeleri.....	44

İKİNCİ BÖLÜM

OKMEYDANI'NDA TEKSTİL ATÖLYELERİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI VE ÇIKARIMLAR

1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	46
1.1. İstanbul- Okmeydanı Semti.....	47

1.2. Araştırmanın Amacı ve Konusu.....	48
1.3. Araştırmanın Yöntemi.....	49
1.4. Sahadan Notlar.....	53
1.5. Gözlem ve İş Deneyimi.....	58
2. İSTANBUL-OKMEYDANI SEMTİNDE TEKSTİL ATÖLYELERİ.....	59
1. GÖÇ.....	64
1.1. Yurt İçi ve Yurt Dışı Menşeli Göçler.....	64
1.2. Güncel Göç Eğilimlerinin Beraberinde Getirdiği Sorunlar.....	67
1.2.1. Artan Yabancı Göçmen İşçi Sorunsalı.....	68
1.2.2. Yabancı Göçmen İşçiler ve Tekstil.....	73
1.3. Köy İle Bağlantı.....	76
2. AİLE İŞLETMELERİ.....	79
2.1. Atölyedeki Akrabalık Bağları ve Aile İşletmelerinin Baskınlığı.....	79
2.2. İşgücü Piyasasına Giriş.....	83
3. ÜRETİM SÜRECİ-FASON ÇALIŞMA.....	89
4. EKONOMİK KOŞULLAR ÇERÇEVESİNDE TEKSTİL ATÖLYELERİNİN İŞLEYİŞİ.....	96
4.1. Tekstildeki İşlerin Duraksama Dönemleri.....	96
4.2. Ekonomik Krizler ve Atölyelerin Ayakta Kalma Çabası.....	100
4.3. Tekstil'in Doğu Bölgesine Kayması.....	106

4.4.	İşçi Bulamama Sorunu.....	109
5.	ÇALIŞMA VE İSTİHDAM KOŞULLARI.....	113
5.1.	Sosyal Güvencesiz Çalışma.....	114
5.2.	Uzun Saatli, Stresli ve Sağlıksız Çalışma Ortamı.....	118
5.3.	Tekstil Atölyelerinin Olmazsa Olmazı: “Müzikle Çalışma”.....	131
5.4.	Çekici Faktör Olarak Hafta Sonu Boşluğu ve Haftalık Ücret.....	134
5.5.	Kayıt Dışı Çalışma ve Denetim Eksikliği.....	136
5.6.	Merdiven Altı Atölyeler Kavramının Gerçekliği.....	140
5.7.	Sendikal Örgütlenme ve Tekstil Atölyeleri.....	142
5.7.1.	İşçi-İşveren Arasındaki Anlaşmazlıklar.....	142
5.7.2.	Sendikal Bilinç Eksikliği ve Sendikalara Duyulan İhtiyaç.....	148
6.	TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ.....	153
6.1.	Tekstil Atölyelerindeki Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	153
6.2.	Tekstil Atölyelerindeki Haftalık Ücret ve Haftalık Gelir Olgusu.....	156
7.	GELECEĞE İLİŞKİN BULGULAR.....	159
7.1.	Tekstil Atölyelerinin Gelecek Kaygısı.....	159
7.2.	Gerçekleşmeyen Hayaller ve Hayalleri Olmayan Bireyler.....	163
	SONUÇ.....	166
	KAYNAKÇA.....	170
	EKLER.....	184

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Fordist Üretim ve Post-Fordist Üretim Arasındaki Farklar

Tablo 2. İşverenlere Ait Bilgiler

Tablo 3. İşçilerin Ait Bilgiler

KISALTMALAR LİSTESİ

ÇOKULUSLU ŞİRKETLER: ÇUS

GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELER: GOÜ

KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELER: KOBİ

TÜİK: TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU



GİRİŞ

Küreselleşme, 1980’li yıllarda yeni-dünya düzeninin gerekliliği neticesinde ortaya çıkan ve hızla tüm dünyayı etkileyen bir olgudur. Teknolojik değişimler, üretim sürecinde meydana gelen değişimler, işgücü yapısında ortaya çıkan farklılıklar ve değişen istihdam yapısı gibi daha birçok değişim küreselleşmenin sonucudur. Küreselleşmenin tüm dünyada meydana getirdiği değişimler, farklı sektörlerde farklı deneyimler meydana getirmiştir. Ancak sektörler farklı dahi olsa konunun temeli küresel üretim zincirlerine ve çokuluslu şirketlere dayanmaktadır. Büyük bir ekonomik güç elde eden çokuluslu şirketler, sahip oldukları güçleri korumak için üretimlerini ve maliyetlerini daha ucuz hale getirmeye çalışmışlardır. Özellikle bu yolda en büyük yardımcıları şüphesiz daha az maliyetle daha çok üretim yapan küçük ölçekli işletmeler olmuştur. Küresel üretim zincirinin en küçük halkasından biri olan küçük ölçekli işletmelerin önemi bu noktada büyüktür. Küçük ölçekli işletmeler aracılığı ile üretim yapısı parçalanmış, emek daha ucuz hale gelmiş ve fason üretim yaygınlık kazanmıştır. Küreselleşmenin beraberinde getirdiği değişimler farklı sektörleri kapsayıcı biçimde etkilemiştir. Tüm dünyada öncü sektörler arasında olan tekstil sektöründeki küreselleşme etkisi ise oldukça belirgindir. Bu çalışmada küreselleşme ve tekstil sektörünün Türkiye’de eklemlenmesi irdelenecektir.

Türkiye’de tekstil sektörü önemli, öncü sektörler arasındadır. Türkiye’nin pamuk gibi önemli bir hammadde üreticisi olması, genç bir işgücü yapısına sahip oluşu ve küçük ölçekli işletmelerin ağırlığı tekstil alanında önemli bir ülke olmasını sağlamaktadır. Tekstil alanında sahip olduğu iş hacmi ve ihracat payı gün geçtikçe artış göstermektedir. Türkiye’de tekstil sektörünün en küçük yapı taşı eve iş verme şekli olan üretimdir. Sonrasında üretimin fason olarak gerçekleştiği küçük tekstil atölyeleri gelmektedir. Eve iş verme kadınların istihdama katılmalarını sağlayan önemli bir istihdam türüdür. Kadınların, istihdama katılımı yalnızca eve iş verme ile sınırlı değildir. Halkın ikinci zinciri olan küçük işletmelerde de kadın istihdamı

oldukça belirgindir. Küçük tekstil atölyelerinde üretim fason olarak yapılmakta ve ucuz emek kullanılmaktadır. Üretimde parçalanmış küçük işler ön planda olmakla beraber, işçiler açısından çalışma koşulları zorlayıcı olmaktadır. Konuya ilişkin daha önce yapılan çalışmalarda da ortaya konan sonuçlar bu olgu ile örtüşmektedir. Bu çalışma, günümüzde de tekstil atölyelerinin varlıklarını nasıl sürdürdükleri, üretimde meydana getirdikleri özellikler ve sahip oldukları işgücü yapısına güncel bir pencereden bakılmasını sağlayacaktır.

Yapılan bu çalışma ile tekstil sektöründe yer alan küçük ölçekli atölyelerdeki çalışma koşullarına yakından ve deneyim odaklı bakılması amaçlanmıştır. Ortaya konmak istenen temel amaç için İstanbul – Okmeydanı semti seçilmiştir. Okmeydanı semti, kültürel yapısı çeşitlilik arz eden, nüfusu bir semte göre kalabalık olan ve hemşehrilik ilişkilerinin baskın olduğu bir yapıdadır. Konumu merkezi olduğundan, metrobüs, minibüs ve otobüs gibi toplu ulaşım araçlarının güzergâhına sahip ve ulaşımı birçok yere kolaydır. Çalışmada Okmeydanı semtinin seçilme nedeni, ekonomisinin tekstil merkezi halini alacak kadar tekstil sektörüne dayalı olmasıdır. Araştırmacının ikamet ettiği yer olmasından ötürü de atölyelere ulaşımın daha kolay gerçekleşebileceği de öngörülmüştür. Çalışma kapsamında özellikle yüz yüze mülakat yöntemi ile görüşmeler yapılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda yüz yüze mülakatlar için 11 işveren, 19 işçi olmak üzere toplamda 30 görüşmeci ile görüşülmüştür. Görüşmeciler, kadın ve erkek işçiler, yabancı kaçak işçiler ve işverenler olmak üzere geniş kapsamda görüşmeci çerçevesi oluşturulmuştur. Çalışmaya yine farklı bir deneyim katmak adına, araştırmacı bizzat kendisi de ilgili atölyelerde işçi olarak çalışmış böylece katılımlı gözlem gerçekleştirilmiştir. Bizzat birincil elden verilere ulaşarak, elde edilen analizlerin çalışmaya özgün bir bakış getirmesi öngörülmüştür. 2019-2020 yıllarında tekstil atölyelerinin durumları, işleyişleri ve sektörde çalışan işçilerin sahip olduğu çalışma koşulları teze konu olacaktır. İşin içinde olan işverenler ve işçilerin çalışma yaşamını nasıl deneyimledikleri, çalışmanın üretim boyutunda meydana gelen değişim ve dönüşümler tezin değindiği en temel soru alanları olacaktır. Bu sorulara aranan cevaplar şeffaf ve özgün bir şekilde çalışmaya konu edilecektir.

Küresel Üretim Zincirlerinde Tekstil Atölyeleri: İstanbul-Okmeydanı Semtinde Bir Alan Araştırması isimli tez çalışması, bu bağlamda metropol şehir olan İstanbul'daki Okmeydanı semtinde bulunan tekstil atölyelerini konu edinmiştir. İstanbul – Okmeydanı semtinde bulunan küçük tekstil atölyelerinin fason üretim süreçleri, işçilerin içinde bulunduğu çalışma koşulları ve çalışma ortamlarını ortaya koymak çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır. Diğer yandan işverenlerin de üretim sürecini nasıl yönettiği ve ekonomik açıdan bir işletmeyi nasıl ayakta tutabildiği yönünde konular da araştırılmak istenmiştir.

Bu bağlamda ilk bölümde kavramsal çerçeve incelenecektir. Literatürde yer alan tanımlamalara ve değerlendirmelere yer verilecektir. İkinci bölümde öncelikle alan çalışması yapılırken kullanılan nitel araştırma yöntemlerine ve sonrasında çalışma için neden Okmeydanı semtinin seçildiğine değinilecektir. Sonrasında, saha çalışması yapılırken karşılaşılan olaylara ve görüşme yapılan atölyelerin fiziki koşullarına detaylı bir şekilde sahadan notlar başlığı altında yer verilecektir. Bizzat işçi olarak çalışılan dönemde gözlemlenen ve deneyimlenen süreçlerde kısaca aktarılacaktır. Son olarak, konunun temel yaklaşım alanı olan sorulara verilen cevaplar, yani elde edilen bulgular kısmına yer verilecek ve çalışma sonuçlandırılacaktır. Alan çalışmasına yön veren önemli unsurlardan biri, kullanılan tekniklerdir. Yüz yüze yapılan mülakatlar, yerinde yapılan gözlemler ve işyerinde çalışılarak gerçekleştirilen deneyimler araştırma açısından önemli bulgular edinilmesini sağlamıştır. Buna istinaden çalışmanın ikinci bölümünde yer alan, alan bulguları kısmında çalışmada varılan birincil veriler ayrıntılı olarak aktarılacaktır.

Alan araştırmasında elde edilen birincil veriler, kategorilenerek bulgular kısmında detaylı bir şekilde yerini almıştır. İşçi olarak çalışılan atölyede yaşanan ve karşılaşılan deneyimler de ikinci bölümde aktarılmıştır. Saha çalışması esnasında araştırmacının karşılaştığı olaylar ve görüşme yapılan atölyelerde gözlemlenen fiziki tüm koşullara da yer verilmiştir. Son olarak tüm bulgulardan sonra, konu sonuç bölümünde değerlendirilerek çalışma noktalandırılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜRESELLEŞME VE KÜRESEL ÜRETİM SÜRECİNİN YAPISI

1. KÜRESELLEŞME KAVRAMI

Küreselleşme, günümüzde her alanda kullanılmaya başlayan, hızla gelişen dünyanın ve teknolojinin sebebi olarak gösterilen bir kavram haline gelmiştir. Küreselleşme çok yönlü bir süreç olduğundan ötürü de, öncelikle küreselleşme kavramını çeşitli yazarlar tarafından açıklamakta fayda vardır. Küreselleşmenin daha çok 1980'lerden sonra akademisyenler, bilim insanları gibi çeşitli çevrelerce tanımlandığı ve öneminin tartışılmaya başlandığı görülmektedir.

Küreselleşmeyle ilgili yapılan pek çok tanımlama mevcuttur. Bu tanımlamalar olumlu, olumsuz ve bütüncül olarak sınıflandırılabilir. Olumlu yaklaşanlar küreselleşmeyi, piyasanın rasyonel bir hale dönüşmesi ve liberal demokrasinin ön plana çıkması olarak yorumlarken, olumsuz yaklaşanlar ise küreselleşmeye karşıt bir tutum sergilemektedirler. Küreselleşmeyi yeni bir kavram olarak görmemekte, emperyalizmin farklı bir yapıya bürünmüş hali olarak görmektedirler (Kızılcılık, 2004: 38). Bu yaklaşımların dışında küreselleşmeye bütüncül yaklaşanlar da mevcuttur, bunlardan biri Giddens'tır. Giddens'a göre küreselleşme sadece bir süreçten ibaret değildir, dağınık ve karmaşık bir yapıyı da içinde barındırır (Güven, 2013: 252). Yine Giddens, küreselleşmeyi, zaman ve mekân bakımından farklı noktalarda gerçekleşen durumların birbiriyle etkileşimi ve küresel bazda bir bütünleşmeyi gerektiren durum olarak da tanımlamaktadır (Şenkal, 2017: 81).

Bauman (2017: 7,75)'a göre; küreselleşmenin ana temelinde yatan fikir, dünyadaki konuların belirsizliği ve küreselleşmeyi yönlendirecek idari bir yapının olmaması sorunudur ve bu yönüyle küreselleşme, Jowitt'in "*yeni dünya*

düzensizliğin ismi”’ değiştirmiş halidir, denilebilir. Küreselleşme, aynı zamanda tüm dünyanın kaçınılmaz bir gerçeğidir.

Ritzer (2007: 56-58)’e göre; küreselleşme kısa zaman dilimi ya da uzun zaman diliminde ortaya çıkan bir olgu olsa bile en önemli özelliği dünyayı birbirine bağlayan bir bağlılığı ifade etmesidir.

Küreselleşme kavramına ilişkin birçok yazar tarafından çeşitli tanımlamalar yapıldığı görölmektedir. Tarihsel olarak bakıldığında “küresel” (global) kelimesi 400 yıl öncesine dayanan bir geçmişe sahip olmasına karşın, küreselleşme kavramı daha çok 1960 yıllarında kendini göstermeye başlayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. 1980’li yıllarda değişen dünya düzeninin nedeni olarak gösterilen küreselleşme, adından sıkça bahsedilen bir olgu olmuştur. (Sanal, 2015: 161).

Küreselleşmenin ortak net bir tanımı olmayıp ekonomik, sosyal, kültürel vb. diğer alanlarla etkileşimi çerçevesinde birden fazla tanımı bulunmaktadır. Küreselleşmeyi, teknolojinin gelişimi doğrultusunda açıklayan genel bir tanıma göre; küreselleşme teknolojinin gelişimi sayesinde toplumların, ulus devletlerin ve bireylerin yaşamdaki her alanda birbiriyle olan iletişimini ve etkileşimini sağlayan, karşılıklı bağlılık çerçevesinde kültür öğelerinin, yaşam alışkanlıklarının ve daha birçok sürecin etkin bir şekilde tüm dünyaya yayılmasına araç olan aktif bir süreçtir (Sapancalı, 2001: 119).

Zencirkıran (2013: 423)’a göre “*Küreselleşme, bilginin, haberleşmenin, kültürel etkileşimin ve sermayenin ulusal sınırları aşıp uluslarüstü bir nitelik kazandığı, ekonomi, kültür, siyaset, yönetim vb. alanlarda ülkeler arasındaki bağımlılığın arttığı bir süreçtir*”, Zencirkıran’ın, küreselleşmeyi uluslarüstü bir nitelik kazanılan süreç olarak değerlendirmesine benzer literatürde başka tanımlamalarda mevcuttur. Küreselleşme, kapitalizm sürecinin ve özelliklerinin genel bir uzantısıdır. Küreselleşmenin bu anlamda odak noktası da kapitalizmin uluslararasılaşması ve yeni bir paradigma olarak vücut bulmasıdır (Erdoğdu, 2006: 39).

Küreselleşmenin uluslararasılaşması sürecinde, uluslararası ticaretin artması, çokuluslu şirketlerin (ÇUŞ) ön plana çıkması ve küresel üretim zincirlerinin hâkim olduğu bir süreçten söz edilmektedir. Bu süreç aynı zamanda ekonominin küreselleşmeyle eklemlendiği, kuralsızlaştırmanın baş gösterdiği, hem ekonomik hem de sosyal bütünleşmenin meydana geldiği bir durumdur (Tokol ve Alper, 2016: 38-39).

Küreselleşme uzun yıllardan beri var olan, dünyadaki gelişme ve değişimlerde başrolü oynayan bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ulaşımın, bilginin, ticaretin ve sermayenin uluslararası bir boyut kazanması küreselleşmeyi hızlandıran diğer etkenler arasında bulunmaktadır. Nitekim bunların yanında en önemli unsur, çokuluslu şirketlerin büyüyerek dünyaya yayılmış olmasıdır (Gerşil, 2004: 151-152). Küreselleşmenin iş piyasalarında ve üretim sürecinin parçalanmasında kendini göstermesi, ÇUŞ'un piyasaya hâkim olma yapılarından kaynaklanmaktadır. Bu çerçevede, teknolojinin gelişmesi ve küresel ağların güçlenmesiyle beraber üretim şekli, bazı sektörlerin öne çıkması ve işçi sınıfının niteliklerinde de değişimler meydana gelmiştir. Mavi yakalı çalışanlar arasında işsizlik baş göstermiş, beyaz yakalı çalışanların sayısında da artışlar söz konusu olmuştur. Küreselleşme tüm dünya üzerinde hem sermaye pazarının hem de ucuz emeğin mobilitesini artırmıştır. Özellikle enformasyon teknolojisinin hız kazanması, üretimdeki zincirleşmeyi ve istihdam yapısını da etkileyerek büyük bir dönüşüm meydana getirmiştir (Zencirkıran, 2013: 427).

Bu bağlamda küreselleşmenin her alanda ve her süreçte ortaya çıkarmış olduğu etkiler saymakla bitmeyen ve literatürde çokça tartışma yaratan bir konudur. Küreselleşme; parçalanmış üretim yapısını, enformelleşmeyi, belirli bölgelerde üretimin yığılması gibi birçok sorunu beraberinde getirmiştir (Akdemir ve Öngel, 2017: 58).

Tezin bu perspektifte, küreselleşmenin bazı yönleri üzerinde duracağını söylemek mümkündür. Üzerinde durulacak konu başlıkları, tezin alan çalışmasıyla da paralellik göstermektedir. Bu nedenle, üretim süreci ve üretim yapısı üzerinde meydana gelen değişimler, çokuluslu şirketlerin yaratmış olduğu etkiler, küresel

Üretim zincirlerinin parçalanması, fason üretim ve fason çalışma olgusunun yerleşmesi gibi dışa açılma süreçleri çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Literatürde bulunan küreselleşme tanımları ve yorumlarından sonra küreselleşme yaklaşımları aktarılacaktır.

2. KüRESELLEşME YAKLAşIMLARI

Küreselleşme kavramına yönelik literatür yazınında farklı yaklaşımlar mevcuttur. Bu yaklaşımlar aşırı küreselleşmeciler, kuşkucular ve dönüşümcüler şeklindeyir. Held ve McGrew'ın küreselleşmeye yönelik yaklaşımları mevcuttur. Bu yaklaşımlar, aşırı küreselleşmeci, kuşkucu ve dönüşümsel yaklaşımlardır (Michael, 2003: 4).

2.1. Aşırı Küreselleşmeci Yaklaşım (Hiperglobalist)

Aşırı küreselleşmecilerin çıkış noktası ağırlıklı olarak 1980'li yıllardan sonra meydana gelen neoliberal fikirlere dayanmaktadır. Aşırı kreselleşmecilere göre, otoritenin ve gücün kaynağı küresel sermayedir (Bayar, 2008: 32). Piyasaların etkinliğı devletlerden daha gcldr. Çünkü küreselleşme ile beraber ulus devletin önemi azalmaya başlamış küresel piyasa ise önem kazanmaya başlamıştır (Kaya, 2009: 5).

2.2. Kuşkucular (Skeptical)

Kuşkucular, yaşanılan dünyada hiçbir şeyin yeni olmadığını savunmaktadırlar. 19. yüzyılda yaşananları inceleyerek küreselleşmenin geçmişine dair fikir sahibi olmuşlardır. 19. yüzyılda insanların pasaport dahi kullanmadıkları görüşünde yirler. Tüm bu sebeplerlede de küreselleşmenin yeni bir şey olmadığını söylemektedirler. Kuşkuculara göre, küreselleşme ile beraber bir bütünleşme değıl aksine farklı kültürlerin farklı bölge ve farklı yaşam biçimlerinin bir arada olduğu yeni bir düzen gerçekleşecektir. Küreselleşmenin ideolojik bir olgu olduğunu teknolojik ve ekonomik gelişmelere bağılı olmadığını da iddia etmektedirler (Bozkurt, 2000: 21-22).

2.3. Dönüşümcüler (Transformationalist)

Dönüşümcülere göre küreselleşme, ekonomik, teknolojik değişimlere sebep olan ve yeni toplum düzenini meydana getiren güçtür. Bilgi alışverişinin yaygınlaşması, kültürel etkileşimin artması ve bu bağlamda sermayenin uluslararası bir nitelik kazanması küreselleşme ile gerçekleşmiştir. Bu yönüyle dönüşümcüler, aşırı küreselleşmecilere ve küreselleşmeye karşıt olan kuşkuculara katılmamaktadırlar. Dönüşümcüler küreselleşme ile ÇUŞ'ların doğduğunu ve bu sürecin küresel üretim zincirlerinin oluşmasına zemin hazırladığını da söylemişlerdir (Yurdabakan, 2002: 63-64). Aşırı küreselleşmecilerin aksine dönüşümcüler, dünyadaki birçok devletin benzer yollarının artarak birbirleri ile bütünleştiğine de değinmektedir (Kürkçü, 2013: 9).

Küreselleşme kavramı ve yaklaşımları aktarıldıktan sonra, küreselleşme ile birlikte meydana gelen değişimlerden bahsetmeden önce, tezin esas konusunu oluşturan çalışma koşullarını anlamak adına bir sonraki başlıkta üretim sürecinde yaşanan değişimden bahsedilecektir.

3. KÜRESELLEŞME VE ÜRETİM SÜRECİNDE DEĞİŞİMLER: FORDİZMDEN POST-FORDİZME

Küreselleşme sürecinden bahsederken, Fordist ve Post-Fordist üretim sürecine değinmek gerekir. Çünkü çalışma ilişkilerinin ve üretim yapısının değişiminde Fordizm ve Post-Fordizm etkili olmuştur. Diğer yandan çalışmanın temel konusu olan tekstil atölyeleri ve fason üretim yapısını anlayabilmek için de öncelikle Fordist ve Post-Fordist üretimden bahsetmek yerinde olacaktır.

Sanayi Devrimi sonrası tüketimde meydana gelen artış, önce ABD ülkelerinde başlamış daha sonra diğer ülkelere de sirayet etmiştir. Bu durum önü alınamaz bir üretim yapısı meydana getirmiş ve bu üretim modeli Fordizm olarak adlandırılmıştır. Fordizm, 1900'li yıllarda Henry Ford tarafından geliştirilmiş ve ilk kez Ford otomobil fabrikasında hayata geçirilmiş bir üretim modelidir (Ansal, 1996:

10). Fordist üretim modelinde standart üretime dayalı işler hakimdir. Bu üretim modelinde hareketli montaj hattına dayalı küçük işler yapılmaktadır. Bu işler vasıf gerektirmediğinden, işçileri vasıfsızlaştırmaya iten bir modeldir. Standart ürünlerin seri üretimi, hareketli montaj hattı, kalıplaşmış çalışma koşulları ve vasıfsızlaştırma Fordizmin temel özellikleri arasındadır (Ritzer, 1998: 219-221). Üretim kitlesel olarak yapılırken, üretimde istihdam edilenler ise düşük ücretlerle çalışmaktadır. Bir yanda katı bir üretim modeli olması ve insanı robotlaştırması gibi olumsuzluklar yer alırken, bir yandan da çalışma koşullarındaki olumsuzluklardan kaynaklı sendikaların büyümesi söz konusu olmuştur (Yertüm, 2017: 79).

1960'lı yıllara gelindiğinde ise, Fordizm artık dönemin değişen teknolojisine ve ekonomisine cevap vermekte yetersiz kalmıştır (Aydınlı, 2004: 4). Çünkü üretim koşulları ve ihtiyaçlar değişmeye başlamış ve bu noktada kitle üretimine dayalı Fordist üretim önemini yitirmeye başlamıştır. Fordizmin önem kaybetmeye başlaması ile beraber, kitle üretiminin hüküm sürdüğü büyük fabrikalar da yerini orta ve küçük ölçekli üretim yerlerine bırakmaya başlamıştır. Küreselleşme ile beraber bu süreç daha da derinleşerek KOBİ'ler yaygınlık kazanmaya başlamıştır. 1973'te meydana gelen Dünya Petrol Krizi maliyet ve rekabetin yeniden gündeme gelmesi, robot haline gelen işçinin bir insan olduğunun yeniden hatırlanmasına vesile olmuştur. Esasında Petrol krizi bir sonuçtur. Yaşanan kriz, kapitalizmin krizi yani sermaye birikim krizidir. Sermayenin yeni bir çıkış yolu araması, ayrıca meydana gelen kriz, teknolojinin meydana getirdiği ürün çeşitliliği gibi nedenlerle artık yeni bir üretim ve anlayışın gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Kocabaş, 2004: 4-5).

Sabel ve Piore (1984: 185-193)'e göre, 1973 yılında meydana gelen Dünya Petrol Krizi ile Fordizm, yerini esnekleşmeye bırakmaya başlamıştır. Standart ve farklı seçimleri içermeyen ürünlere olan talebin azalması ve bireylerin daha özgün daha özel ürünlere olan ilgilerinin artması, yine gelir düzeyi yükselen bireylerin özel sipariş verecek boyutlara gelmesi de üretim modelinin değişmesine zemin hazırlamıştır (Kazi, 2011: 1). Bu yeni üretim modeli Post-Fordizm olarak adlandırılmıştır. Post-Fordizmin temel çıkış noktası olan esneklik ve esnek uzmanlaşma akımının öncüleri Amerikan sosyologlar Michael Piore ve Charles

Sabel'dir. Charles Sabel ve Piore'in öncülüğünde literatürde yer bulan esneklik, Fordizm de hakim olan katı kuralların yerine esnekliği getirmiştir. Bu esneklik, istihdamın yapısında, ürünlerin niteliklerinde ve işgücünün yapısında kendini göstermeye başlamıştır (Oğuz, 2018: 21). Esnekleşme; vasıfsız işgücünü uzmanlaştırmaya, teknolojiyi yakından takip ederek ürün çeşitliliği sağlamaya ve en önemlisi sürekli değişime uyum sağlamayı içermektedir (Piore ve Sabel, 1984: 17). Post-Fordizm, değişen koşullardaki tüketim ihtiyacını karşılayabilen, temelin esnekliğe bağlı olduğu ve teknolojinin üretimde etkin bir şekilde kullanıldığı bir rejimdir (Saklı, 2007: 8).

Fordizmde etkin olarak güçlenen büyük uluslu şirketler artık değişen teknolojik gelişmelere ve değişen tüketim ihtiyaçlarına cevap veremeyecek duruma geldiklerinden krizlerle baş etmekte de güç durumda kalmışlardır. Hem değişen yapıya hem de krizin çözümüne yönelik yeni bir anlayış gerekliliği neticesinde büyük uluslu şirketler zayıflayarak yerini daha küçük ölçekli işletmelere bırakmaya başlamışlardır (Şengönül, 2019: 1583-1584; Bonanno ve Constance, 2001: 4). Küçük işletmelerde Post-Fordist üretim sistemine dayalı olarak esnek uzmanlaşma ortaya çıkmıştır (Parlak, 1999: 84). Esneklik beraberinde fason işleri, eve iş verme şeklini ve a-tipik istihdam modellerini meydana getirmiştir.

Fordist üretim sürecinden Post-Fordist üretime geçiş sürecinden bahsettikten sonra, iki üretim sisteminin ayrımına değinmek sistemin değişen yönlerini yansıtması adına önemlidir. Piore ve Sabel'in öne sürmüş olduğu tezler kapsamında, Fordist üretim ile esnek uzmanlaşma arasındaki farklar şu şekildedir; standart bir ürünün kitlesel üretim yerine farklı seçenekler ve küçük birimlerde üretilmesi, çok stoklu değil talebe göre stoklama ile üretim ve durağan vasıf yerine birden farklı alanda uzmanlaşma öne çıkan önemli farklılıklardır (Özsuca ve Toksöz, 2003: 12-13; Strangleman ve Warren, 2015: 129).

Tablo 1. Fordist Üretim ve Post-Fordist Üretim Arasındaki Farklar

FORDİST ÜRETİM	POST-FORDİST ÜRETİM
Kitlesel üretim	Küçük parçalara bölünmüş üretim
Standart, tek tip ürün	Çeşitli ve esnek yapıda ürün
Büyük stoklar	Stoksuz
Talepsiz üretim	Talebe dayalı üretim
Vasıfsız ve niteliksiz emek	Vasıflı, nitelikli emek
İşte uzmanlaşmama	İşte Uzmanlaşma

Kaynak: Strangleman ve Warren, 2015: 129.

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi, Post-Fordizm ile beraber üretim yapısında, üretim niteliğinde, emeğin niteliğinde ve istihdam yapısında değişimler meydana gelmiştir.

Post-Fordizm ile beraber üretim sisteminde esneklik ortaya çıkarken, çalışma ilişkilerinde de esneklik görülmüştür. Ayrıca küreselleşmenin de etkinliği hizmet sektörünü ve bu alanda çalışan vasıflı çalışanları ön plana çıkarmıştır. Teknolojik gelişmelere ve esnekliğe bağlı olarak yeni meslekler ve yeni istihdam türleri ortaya çıkmıştır. Esneklik, özellikle standart istihdam türlerinin yanında, part-time çalışma, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma gibi a-tipik istihdam türlerini meydana getirmiştir. Çalışma sürelerindeki esneklik, işçi ve işveren arasındaki anlaşmalarda da belirgin hale gelmiştir (Öztuna, 2016: 988-989). Böylece, üretim sisteminde yaşanan değişim ve küreselleşmenin tam anlamıyla yayılması ile beraber, hem endüstri ilişkilerinde bir değişim hem çalışma koşullarında değişim yaşanmaya başlamıştır.

Bir sonraki konuda ise, küreselleşmenin belirleyici önemli aktörleri aktarılacaktır. Bu kapsamda ÇUŞ, Küresel Üretim Zincirleri ve KOBİ'lere yer verilerek küreselleşme çerçevesindeki değişimler sunulacaktır.

4. KÜRESELLEŞMENİN ÖNEMLİ AKTÖRLERİ

4.1. Çokuluslu Şirketler

Çokuluslu şirketler (ÇUŞ), küreselleşmenin ve küresel üretim ağlarının yaygınlık kazanmasıyla beraber ortaya çıkan, bir ülkeyle sınırlı kalmayıp birden çok ülkeyi etkinlikleri alanına alma özelliğine sahip olması sebebiyle küreselleşmenin başat aktörlerinden biridir (Tokol ve Alper, 2016: 44). Özellikle küresel üretimin uluslararası bir boyut kazanarak güçlenmesinde çokuluslu şirketlerin rolü büyüktür. ÇUŞ'lar dünya ölçeğinde, üretimin hem ihracatında hem de ürünlerle ilgili yeni pazarlar bulunmasında önemli bir noktada bulunmaktadır. Özellikle üretimlerini daha az maliyetle yapabilmek adına küçük ölçekli işletmelerle ağlarını büyütme yoluna gitmişlerdir. Nitekim Türkiye'de çok fazla Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler (KOBİ) olmasının en önemli nedenleri arasındadır. ÇUŞ'lar, büyük risklerle karşı karşıya kalmamak adına piyasada daha rahat hareket edebilen KOBİ'leri aracı olarak kullanmaktadır. ÇUŞ'un KOBİ'lerle olan iş sürecine, kendilerine kattıkları avantajlara ve emek süreci üzerindeki etkilerine ilerleyen noktalarda ayrıntılı olarak yer verilecektir. Bu çerçevede öncelikle ÇUŞ'un özelliklerine ve tanımlarına yer verilecektir.

ÇUŞ'u tanımlarken çeşitli özelliklerine vurgu yapmak yerinde olacaktır. ÇUŞ, dünyanın birçok ülkesinde kendini kanıtlayan, çok sayıda küçük ölçekli işletmelerin yönetimini ve denetimini üstlenen ve üretimin, finans, yatırım gibi alanlarında söz sahibi olan çeşitli yetkinliklere sahip büyük firmalardır. Bu çerçevede, ÇUŞ şöyle tanımlanabilir. ÇUŞ, belirli bir ülkede kurulmuş olsa dahi, dünyanın birçok ülkesinde kendisinden daha küçük şirketleri olan ve bu şirketler vasıtasıyla faaliyetlerini ve denetimlerini gerçekleştiren uluslararası şirketlerdir. ÇUŞ'un 19. yüzyılda ortaya çıktıkları, ancak 1945'li yıllara kadar kurumsal bir kimlik kazanmadıkları da görülmektedir (Sanal, 2015: 166).

Farklı bir tanımlamaya göre ÇUŞ'lar, merkezi bir ülkede bulunan fakat birçok farklı ülkede de ona bağlı şirketleri olan, yatırımlarının veya faaliyetlerinin %20'lik bir kısmının merkez ülke dışında olduğu kurumsal yapılardır. İlk modern ÇUŞ'un, Alman ve İngiliz şirketlerinin birleşmesiyle ortaya çıktığı bilinmektedir. Bu ilk ÇUŞ, 60 ülkeye yayılmış ve 500 tane bağlı şirketi olan en büyük ÇUŞ olarak tarihe geçmiştir (Tağraf, 2002: 38).

Başka bir tanıma göre ÇUŞ'lar aktif olarak üretim yaptıkları ülkelerin fazlalığıyla ve yabancı yatırımların çoğunluğuna sahip olmalarıyla tanımlanan, üretim zincirlerinin küresel boyutlara ulaşmalarını sağlayan ve sürekli olarak kendilerini bir adım ileriye taşıyacak güçte olan devasa büyüklükteki şirketlerdir (Erdoğan, 2006: 368-369). ÇUŞ'lar, hem sahip oldukları güçlü sermayelerle hem de dünyanın birçok ülkesinde gösterdikleri faaliyetlerle adlarından sıkça bahsedilen kuruluşlardır. Gerek küresel üretim zincirlerinin baş aktörü olmaları gerekse küçük ölçekli işletmeler aracılığıyla az maliyet sağlayarak büyük kazançlar elde etmeleri çokuluslu şirketlerin en önemli kilit noktalarını oluşturmaktadır. Yine ÇUŞ'un sahip olduğu coğrafi mobiliteleri, ulusal güçleri ve ekonomik donanımları da onları güçlü kılan etmenlerdendir (Kaymakçı, 2007: 17).

Küreselleşmenin dünyaya hâkim olmaya başlamasıyla, ÇUŞ'lar hem sayı olarak artmaya hem de ekonomik faaliyetlerini hızla artırmaya başlamışlardır. ÇUŞ'ların yaygınlık kazanmasında gelişmiş ülkelerdeki ulusal ölçekteki firmaların başarıları ve tek bir ülke sınırında olmaktan ziyade birden çok ülkede yatırım yapma düşüncesi yatmaktadır. Çünkü yabancı ülkelerle olan üretim ve faaliyet ağlarının genişliği, birden çok ülkeyle olan ticari ilişkiler ağı ve dünyadaki teknolojik devrimin etkisiyle sürekli büyüyerek gelişimi, çokuluslu şirketlerin tüm dikkatleri üzerine çekmesine sebebiyet vermiştir. 1970'li yıllardan bu yana her yönden büyüme sağlayan bu devasa şirketlerin, günümüzde de var gücüyle gelişme gösterdiğini söylemek mümkündür (Işığışık, 2007: 8-9). Bu şekilde ÇUŞ'lar küreselleşmenin önemli aktörlerinden biri olmaya devam etmektedir.

Günümüzde büyük bir yere sahip ÇUŞ'lar, özellikle üretimin küreselleşmesi ve ulusal piyasalarda hâkim olması yönünden de önemli bir güç kaynağıdır. Bu yönüyle küresel üretim zincirlerinin arkasındaki ana güç de çokuluslu şirketlerdir. Çünkü yüksek düzeyde teknolojiyi kullanabilme, piyasalarda rekabetçi yapıyı sağlayabilme ve kâr marjı sağlayabilme gibi faktörleri kullanarak üretim zincirlerinin oluşumunu sağlamak gerekmektedir. Bu noktada belirtilmelidir ki ÇUŞ'lar, özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki (GOÜ), KOBİ aracılığıyla piyasalarda rahatça hareket edebilmektedir. Büyük bir firmanın olası tehlikelere karşı direnci, küçük firmalara göre nispeten daha azdır. Bu sebeple ÇUŞ'lar, KOBİ'leri piyasada rekabetçi olmaya zorlamakta ve küçük ölçekli işletmelerde bu baskıyı her zaman üzerlerinde hissetmektedirler. ÇUŞ'lar, baskıyı sadece rekabet üzerinden yansıtmakta kalmayarak hem piyasadaki ücretler hem de emek açısından bu baskıyı devam ettirmektedir. ÇUŞ'lar, üretim zincirinin içerisinde yer alan KOBİ üzerinden, rekabeti daha da artırmak adına hem üretimi parçalamakta hem de üretimin bu ağında daha fazla kişinin yer edinmesine sebebiyet vermektedir. Bu yapıda nitekim üretimin parçalanmasıyla beraber küçük işyerlerinin, üretimin belli bir kısmını parça başı iş olarak evde iş yapan kadınlara vermesi söz konusu olabilmektedir. Tüm bunların sonucunda sermayenin ve emeğin bu denli rahat hareket etmesi, ücretler arasındaki farkın açılması, işgücünün daha ucuz hale gelmesi ve ulusal piyasalarda dengesizliklerin yaşanması gibi sorunların meydana gelmesine sebep olmaktadır (Çaşkurlu, 2010: 54-55).

ÇUŞ'lar, küresel üretim zincirinin en alt noktalarında bulunan, KOBİ'lere yönelik iş hacmini genişletici iş alanları yaratarak piyasadaki güçlü konumlarını korumayı amaçlamaktadırlar. ÇUŞ'ların güçlenmesine bu açıdan bakıldığında KOBİ'lerin ÇUŞ'lar için yeri ve önemi büyüktür. Çünkü KOBİ'ler çokuluslu şirketlere göre hem maliyetleri daha az olan hem de üretimi daha düşük maliyetle gerçekleştiren yapılardır. KOBİ'lerde emek maliyeti daha ucuzdur ve çalışanlar birtakım sosyal haklardan mahrumdur. Emeğin bu denli haklarından yoksun kalması ÇUŞ'lar için önem arz etmekte ve maliyet düşürücü unsur olarak görülebilmektedir. Günümüzde de küresel rekabet ortamı nedeniyle hâkim olan yapı artık üretimin, ucuz emeğin, sosyal hakların çok az olduğu bölge ve ülkelere kaydırılmasıdır. Bu nedenle

Türkiye’de de birçok büyük marka, üretimin belli kısımlarını ülke dışında yaptırmakta ülke içinde sadece tasarım, kalıp çıkarma ve kesim gibi işleri gerçekleştirmektedirler (Çetintaş, 2002: 44-45).

Çokuluslu şirketler eğilimine Türkiye’de de rastlanmaktadır. Türk işletme ve firmalarının çoğu artık ticari ilişkilerini dış ülkeler ile birleştirmeye giderek üretimlerini de başka ülkelere kaydırmaya başlamışlardır. Tercih edilen ülkelerin, emek yoğun bölgeler olduğu ve hem emeğin ucuz hem de üretim maliyetlerinin minimum düzeylerde olduğu bilinen gerçekler arasındadır. Bu ülkelere örnek olarak da Brezilya, Çin, Hindistan ve Bangladeş verilebilmektedir. ÇUŞ’lar, üretecekleri ürünlerin satışı konusunda da gelişme göstermişlerdir. Ürettikleri ürünün maliyetini düşük tutmak ve en ucuza yaptırmak adına başka ülkelerde üretim yaptırma yoluna giden bu firmalar, ürettikleri ürünleri dünya piyasasına sunmaya, yani ihraç etmeye de başlamışlardır. ÇUŞ’lar, bir sarmaşık misali hem ülke ülke yayılarak büyümeye hem üretimlerini küçük işletmeler aracılığıyla en az riskle yaparak gelişmeye hem de ucuz üretimle gerçekleştirdiği ürünleri dünyaya ihraç etmeye çalışarak büyüme yolunda ilerlemektedirler (Öymen, 2000: 44-45).

KOBİ’ler ve emek üzerine yapılan bir çalışmadan elde edilen sonuca göre; düşük düzeyde teknolojiye sahip ve emek kullanımı yoğun olan azgelişmiş ülkelerdeki bazı şirketler, dünya piyasasına girebilmek için, çalışanların ücretini düşük tutma ve bundan yararlanarak büyüme yolunu seçerken, ÇUŞ’lar, ise zaten dünya piyasasına hakim olmalarına rağmen daha da büyüme uğruna emeği daha ucuz kullanma yoluna gitmektedir (Cengiz, 2013: 322)

ÇUŞ’lar, gerek bulunduğu ülkelerde gerekse ona bağlı olan şirketlerinin bulunduğu diğer ülkelerde olsun, çalışanlar açısından da birtakım değişiklikler meydana getirmiş; istihdamın hem niteliğinde hem de yapısında farklılıklar söz konusu olmuştur. ÇUŞ’ların yönetiminde gelişen küçük ölçekli işletmelerde taşeron işler, fason üretim ve evde yapılan işler gibi birçok farklı iş süreci meydana gelmeye başlamıştır. İşçi sınıfında ise, düşük ücretle kayıt dışı çalışan, genellikle evdeki iş yapma sürecinde kadın işçilerin olduğu ve yine büyük bir istihdam alanına sahip

olmaya başlayan yabancı işçilerin ağırlık kazandığı bir yapı meydana getirmektedir (Erdoğan, 2006: 373).

Küreselleşmeyle değişen işgücünün yapısına yer yer değinilecektir. Çünkü, istihdamda yer alan işgücü gerek çokuluslu şirketlerde gerek KOBİ’lerde olsun sürekli karşımıza çıkacak olgulardır. Küreselleşme tanımı gereği birçok süreç ve olguyu birbirine bağlayan bir terimdir ve bu terimin gerektirdiği süreçler birbiri ile ilişkili olarak tezin sınırlılıkları gözetilerek aktarılmaya çalışılacaktır. Bu süreçlerde başat rol ÇUŞ’lara aittir. ÇUŞ’lar üretim ağının gelişmesi ve ulusal bir boyut kazanmasında önemli bir güç olarak yer almaktadır. Devamında KOBİ’ler de çokuluslu şirketlerin gelişimiyle varlığını sürdüren ve gelişen işletmeler olarak piyasada yer almaktadırlar. İlerleyen bölümlerde KOBİ’lerle ilgili detaylı bilgilendirme yapılacaktır. Ancak öncelikle konunun ana unsurlarından birini oluşturan küresel üretim zincirlerine yer verilecektir

4.2. Küresel Üretim Zincirleri

Dünya ekonomisinde, üretim yapılarının parçalanarak uluslararası bir forma dönüşmesi, çeşitli küresel bakış açılarının perspektifinde küresel/meta/değer zinciri olarak tanımlanmıştır (Taymaz, vd., 2011: 63). Küresel üretim zincirleri kavramına bazı kaynaklarda küresel meta zincirleri şeklinde de yer verilerek açıklanmıştır.

Örneğin, Bekmen’e göre (2016: 38), üretimin küreselleşmesi bağlamında bir meta zincirini, hammaddenin ilk olarak ele alındığı kısımdan başlayarak ürün niteliği kazanması ve tüketilmesine kadar olan zamanda ele almak mümkündür. Çünkü, bir ürünün hammaddesinden işlenmesine, daha sonra orta ölçekli ya da büyük ölçekli fabrikalara ulaşmasına ve nihayetinde araçlarla beraber pazarlanması ve tüketiciye kadar ulaşması sürecinde yaptığı yolculuk bir küresel üretim zincirinin oluşmasını sağlamaktadır. Bu çerçevede, küresel meta zincirleri, *“hane, teşebbüs ve devletleri dünya ekonomisi içinde birbirine bağlayan ve bir meta veya ürün etrafında kümelenen kurumlararası ağ dizilerinden oluşmaktadır”* (Bekmen, 2016: 38). Yapılan bu tanımlamalardan anlaşılacağı üzere, küresel üretim zincirlerinin oluşumu

temelde küçük ölçekli işletmelerin ve daha sonra tüketiciye ulaşıncaya kadar geçen sürede ürünün birçok farklı alandan geçmesine dayanmaktadır.

Küresel üretim zincirlerine yönelik bir başka bakış açısı ise küresel üretim zincirlerinin yönetiminin ÇUŞ'ların elinde olduğunu belirterek, bu durum neticesinde de iki tür küresel üretim zincirinin varlığından söz etmektedir. Birincisi üretici şirket yönetimli küresel meta zincirleri, ikincisi de alıcı şirket yönelimli küresel meta zincirleridir. Üretici şirket yönelimli küresel meta zincirleri, ÇUŞ'ların merkezde olduğu, yüksek katma değere sahip alanlarda hâkim olan bir zincirler ağıdır. Alıcı şirket yönelimli küresel meta zincirleri ise, ÇUŞ'ların marka yaratma adına ürünlerin pazarlama, dizayn ve dağıtım gibi süreçlerinde emek yoğun ülkeleri tercih etmesine dayanır. Bunun sebebi de küçük ölçekli işletmelere verilen üretimin fason iş olarak yapılmasıdır. Özellikle bu küresel meta zincirlerinin oluşumu için gerekli tüm unsurlar birarada bulunmaktadır. Bu unsurların hâkim olduğu yapı genel hatlarıyla fason üretimin en fazla görüldüğü ülkeler ve emek yoğunluğunun fazla olduğu sektörler olarak özetlenebilir. Bu sektörler örnek olarak giyim, ayakkabı ve mobilya gibi alanlar verilebilir (Saraç, 2011: 13-14; Köse ve Öncü, 2000: 75-76).

Hasdemir (2004: 113)'in de belirttiği üzere küresel üretim zincirlerinin gelişme gösterdiği alanlar, hem teknoloji bakımından yüksek sanayi bölgeleri hem de üretimin emek ağırlıklı işlediği sektörlerdir. (Hasdemir, 2004: 113). Dağıstan (2017: 825)'ın, altını çizdiği gibi ÇUŞ'lar, küresel üretim zincirlerinde tüm yönetim gücüne sahip olduklarından, üretime yönelik tüm faaliyetlerini gerek hammadde temini yönünden gerek düşük ücretle çalışanların olması yönünden gerekse de imalatçı firmaların daha ucuza üretim yapması yönünden olsun, üretim zincirlerini bu anlamda gelişmekte olan ülkelere kaydırmaya başlamışlardır.

Farklı pencerelerden aktarılan küresel üretim/meta zincirlerine yönelik tanımlamaların temelinde küreselleşmeyle beraber, nihai ürünlerin üretim aşamasında hangi ülkelerde, hangi amaçla üretildiğine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Konumuz itibarıyla küresel üretim zincirlerinin ÇUŞ'lar aracılığıyla, KOBİ'lerle eklemlenme sürecine odaklanılacaktır. Ardından, küresel üretim zincirlerinin Türkiye'deki tekstil ve hazır giyim sektörüyle olan ilişkisi incelenecektir. Tezin, alan

çalışmasında da ÇUŞ'ların tekstil sektörünün en küçük işletmeleri olan konfeksiyon atölyeleriyle olan üretim aşaması incelendiğinden, literatür kısmında bu eklemlenme ve ilişki ağının ana hatlarına yer verilmiştir.

Bundan sonra açıklanacak konu küreselleşmenin hem ÇUŞ, nezdinde hem de üretimin küreselleşmesi boyutunda önemli rol alan KOBİ'lere değinmek olacaktır.

4.3. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler – KOBİ'ler

Küçük ölçekli tekstil işletmelerinin tarihi eskiye dayanmaktadır. Çünkü insanların çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak için, giyim eşyasına hep gereksinim duyulmuştur. Eski zamanlarda emek gücü ile karşılanmaya çalışılan bu ihtiyaç teknolojinin gelişimiyle beraber değişim göstermiştir. Kol gücü ile yapılan dokumacılık artık makinelerle yapılmaya başlanmıştır. Makine üretiminin ilk uygulaması İngiltere'de sanayi devrimiyle olmuştur. Sanayi devrimi ile başlayan makine üretimi pamuklu çırçırılama makinesinin icadı ile büyük bir ivme kazanmıştır. Makine gücü ile beraber artık pamuklu dokuma sanayi gelişmiştir. Üretim süreci de fabrikalara taşınarak üretim makineleri devreye girmeye başlamıştır (Özek, 2010: 47). Fabrikalarda seri üretim sistemi bir diğer ifade ile Fordist üretim sistemi ön plana çıkmıştır.

İlerleyen yıllarda ise küreselleşmenin etkisi ve teknolojik gelişmelerle beraber üretim yapısında değişim yaşanmıştır. Fordist üretim zamanındaki fabrika tipi üretim, yerini parçalara bölünmüş üretime bırakmıştır. İşler bölünmüş ve üretim yerleri de küçük ölçekli işletmeler çevresinde yapılanmaya başlamıştır. Fordizmin krize girmesi ve artık Post-Fordizm olarak adlandırılan ve esnekliğin ön plana çıktığı bir yapı meydana gelmiştir. Üretim yapısının esneklik kazanması, ürün çeşitliliğinin artması ve özellikle küçük işletmelerin yaygınlığı artık varlığını göstermektedir (Bonanno ve Constance, 2001: 4). İşletmeler genel olarak, küçük, orta ve büyük ölçekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ülkenin ekonomik yapısı farklılıklar gösterdiğinden, işletmelerin ölçeği de buna paralel olarak, teknolojinin gelişimi ve ekonomik yapının gelişimiyle farklılık göstermektedir.

Dünyada 1960- 1965 yıllarında KOBİ'lerin sayısı azalma gösterirken, büyük ölçekli işletmeler olan ÇUŞ'lar yoğunluk kazanarak büyümeye başlamıştır. 1970'li yıllara gelindiğinde, yaşanan kapitalist ekonomik kriz hem fiyatların hem de üretim maliyetlerinin artmasına sebebiyet vermiştir. Yaşanan bu sorunlara karşı büyük ölçekli işletmeler, yeterli olamamış ve krizlerle baş etmekte güçlük çekmişlerdir. Büyük ölçekli işletmelerin, bu düzeydeki yetersizliğine karşın küçük ölçekli işletmeler, krizlerle mücadelede daha iyi performans göstererek bugünlere kadar gelebilmişlerdir. 1980'li yıllarda ise, artık tamamen küçük ölçekli işletmeler piyasalarda adından söz ettirmiş ve KOBİ'ler önem kazanmaya başlamıştır (Yurttadur, 2015: 3-4). Bunda şüphesiz Post-Fordizme geçiş etkili olmuştur. Fordizmin artık var olan tüketim talebini ve ihtiyacı karşılayamaması krizin gerçekleşmesine sebebiyet vermiştir. Krize çözüm olarak aranan rejim bu noktada Post-Fordizm olarak adlandırılmıştır.

Küçük ölçekli işletmelerin yaygınlaşması ve önem kazanmasında kuşkusuz bazı nedenler yer almaktadır. Bu nedenleri, kriz dönemlerinde işsizliğin artması ve işçilerin ağırlıklı olarak küçük işletmelere yönelmesi, 1980'lerden sonra üretim sürecinin göstermiş olduğu değişim ve küçük ölçekli işletmelerde maliyetlerin daha az olması sebebiyle büyük firmaların üretimleri küçük işletmelere yönlendirmesi şeklinde sıralamak mümkündür. Özellikle de üretimin parçalanarak küçük parçalara ayrılması, küçük ölçekli işletmelerin sayısını artırmış ve hem üretim hem de emek daha ucuz hale gelmiştir (Şen, 2001: 71-72). Küçük ölçekli işletmelerin yaygınlaşmasında bir diğer neden ise, esneklikle beraber küçük ölçekli işletmelerde hem ekonomik hem de sosyal örgütlenme bütünlüğüdür. Yine küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar arasında örgütlenme daha kolay gelişmektedir (Şen, 2004).

Tüm dünya ülkelerinde, ekonominin gelişim süreci ile beraber ortaya çıkan en önemli sorunun KOBİ'lerin yaygınlık kazanması olduğu görülmüştür. Bunun nedenleri arasında da, KOBİ'lerin rekabetçi yapıları, esnek olabilme özellikleriyle değişen yapıya hemen adapte olabilmeleri ve istihdam yaratabilme özellikleri üretim ilişkilerinin şekillenmesinde ve sermaye birikim sürecinde önemli bir yer tutmalarına sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra, yeni pazar arayışında, tedarik zinciri ve küresel üretim zincirleri hususlarında da büyük ölçekli işletmelere göre yüksek performans

göstererek ekonomideki yerlerini güvence altına almışlardır. Türkiye açısından değerlendirildiğinde, KOBİ'lerin tartışmasız değerli bir yerinin olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Çünkü Türkiye'de KOBİ'lerin sayısı çok fazladır. Hâkim olan ekonomik yapı ve sektörlerin istihdamdaki dağılımı bu sayının fazla olmasında oldukça önemli bir noktadır. Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörü KOBİ'lerle varlık göstermektedir (Kaya ve Öztürk, 2016: 1). TÜİK verilerine göre; 2019 yılında KOBİ'lerin ihracat oranlarına bakıldığında %14,4'ü giyim eşyasına %10,2'si ise tekstil ürünlerine aittir. Yine toplam ihracatın %36,6'sının ise KOBİ'ler ile gerçekleştiği verilerle saptanmıştır (TÜİK, 2019).

Literatürde KOBİ'lerle ilgili bir tanım birliği olmamakla beraber, çeşitli kurumlar tarafından tanımlamalar yapılmıştır.

İlk tanımlama KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) tarafından, 1990 yılında çıkarılan 3624 sayılı KOSGEB kuruluş yasası;

“1-50 işçi çalıştıran imalat sanayi işletmeleri “küçük ölçekli”,

51-250 işçi çalıştıran imalat sanayi işletmeleri “orta ölçekli”” olarak ifade etmiştir. KOSGEB tarafından yapılan tanım imalat sanayindeki işletmeleri kapsayacak şekilde sınırlandırılmıştır. TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) ve DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) tarafından yapılan başka bir tanıma göre;

“1-9 işçi çalıştıran işletmeler “çok küçük ölçekli”,

10-49 işçi çalıştıran işletmeler “küçük ölçekli”,

50-200 işçi çalıştıran işletmeler “orta ölçekli”” olarak tanımlanmıştır (Bayülken ve Kütükoğlu, 2012: 3-4).

Kurumlara göre, KOBİ tanımlarının farklılık gösterdiğini belirtmiştik. Bu bağlamda İstanbul Sanayi Odası, büyük ve küçük işletmeler arasındaki farkı şu şekilde ifade etmiştir: *“25’ten az işçi çalıştıran işletmeleri “küçük”, 25’den fazla işçi çalıştıran işletmeleri de “büyük işletme”* olarak tanımlanmaktadır (Yurttadur, 2015: 24).

Türkiye’de ilk olarak KOBİ kavramı, 1923 İzmir İktisat Kongresi’nde çıkarılan Teşviki Sanayi Kanunu’nda açıklanmıştır. Açıklama şöyledir: *“5 işçiden az ve en çok 9 beygirlik muharrik güç çalıştıran işyerleri “küçük”, bunun üstündeki işyerleri ise “büyük” olarak kabul edilmiştir”* (Sema, 2008: 4).

Genel olarak yapılan tüm tanımlar KOBİ’leri çalıştırdığı iş sayısına göre ifade etmektedir. Türkiye’de KOBİ sayısının yüksek olduğu görülmektedir. Genel olarak KOBİ’lerin tanımının yapılırken mevcut istihdam kapasitesine bakıldığı ve net rakamlarla ifade edildiği görülmektedir. Bunun yanında KOBİ’lerin öne çıkan özellikleri şu maddeler altında sıralanabilir:

- KOBİ’ler, az yatırım yaparak, da üretimin çokluğunu ve ürünlerin çeşitliliğini sağlayabilmektedirler.
- İstihdamın artırılmasına katkıda bulunurlar.
- Sermaye yoğun teknolojiler yerine emek yoğun teknolojilerle çalışırlar ve daha düşük nitelikli işçilerle çalışarak işsizliği bir ölçü de olsa aşağı çekmeye çalışırlar.
- KOBİ’lerin değişen ekonomik ve sosyal olaylardan etkilenme düzeyleri yer yer değişiklik gösterir. Bunun sebebi de esnek bir yapıya sahip olmalarıdır.
- Küçük ölçekli olduklarından ve dağınık bir yapı sergilemelerinden ötürü verimlilikleri her zaman iyi olamamaktadır.
- Küçük ölçekli yapılarından ötürü, kayıt altına alınmaları güçleşmekte ve bu yönleriyle kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Koç, 2008: 15-16).

Genel çerçevede bu başlıklarda ifade edilebilecek özelliklerin yanı sıra, KOBİ’ler, çokuluslu şirketlerin ve işletmelerin ekonomideki hem destekleyicisi hem de tamamlayıcısı konumundadırlar. Tüketicile daha yakın ilişki içerisinde olmaları, onların taleplere ve ürünlere olan değişikliklere daha duyarlı olmalarını da sağlamaktadır (Bayülken ve Kütükoğlu, 2012: 32,34).

KOBİ'lerin yukarıda aktarılan özelliklerinin yanında bir de sahip oldukları bazı avantajları ve dezavantajları da bulunmaktadır. Büyük ölçekli işletmelere nazaran sahip oldukları bu özellikler, bazı noktalarda KOBİ'lere gelişmeleri yönünde avantajlar sağlarken bazen de zorlu süreçlerle karşı karşıya bırakarak dezavantajlar yaşamalarına sebebiyet verebilmektedir. Öncelikle KOBİ'lerin avantajlarından bahsedilecek olursa;

- Küçük ölçekli olmaları onların daha rahat hareket etmelerini sağlamaktadır. Müşterilerle daha sıcak ticari ilişkiler kurmaları, doğru ürünlerin tercihi ve seçimindeki stratejilerini de belirlemektedir.
- Büyük işletmelere, oranla hem giderleri daha azdır hem de ürünlerin maliyeti daha düşüktür.
- Çalışan sayısı az olduğundan dolayı yönetimde sorunlar minimum düzeydedir.
- Sayılarının çok fazla olması rekabet güçlerini de artırmakta ve bu yönde ekonomide daha başarılı olmalarını sağlamaktadır.
- En önemli avantajlarından biri, fiziksel olarak kurulmalarındaki kolaylıktır. Büyük işletmelere göre, ham maddeye yakınlık, şehirden uzak vb. kaygılar taşımaksızın herhangi bir ürün için küçük bir dükkânda üretime başlamaları yeterlidir (Yurttadur, 2015: 26-29).

KOBİ'lerin sahip olduğu avantajların yanında birtakım dezavantajları da mevcuttur. Bunlar;

- KOBİ'ler, çokuluslu işletmelerin direktifleri doğrultusunda hareket ettiklerinden, dış pazara ve sektörlerle yönelik çok bilgi sahibi değillerdir. Bunun sebebi, ürettikleri ürün hakkında ne iç talepte ne de dış talepte bilgi sahibi olmamaları, sadece yaptıkları işi fason düzeyde düşük maliyetle yapmaktan sorumlu olmalarıdır.

- Sektör fark etmeksizin, küçük ölçekli işletmelerde teknolojinin kullanım düzeyi düşüktür. Yüksek donanımlı ve teknolojik makineler büyük işletme ve fabrikalarda kullanılıyor olsa bile küçük ölçekli işletmelerde bu donanım bulunmamaktadır. Genellikle emek yoğun teknolojiler kullanılmaktadır.
- Önemli bir dezavantaj ise, KOBİ'lerin çoğunun aile işletmesi olmasıdır. İlk başta avantaj olarak görülen bu durum, KOBİ'ler için sorun yaratmaktadır. Çünkü aile işletmelerinde, ailesel sorunlar ne yazık ki iş sürecine de yansımaktadır. Aile işletmesi olarak, görevlerin dağılımı konusunda net ayrımların bulunmaması, doğru kararların alınması ve uygulanmasını da güçleştirmektedir. Bütün bunlar bir araya gelince, yönetimde ve işleyişte sorunlar kaçınılmaz olmaktadır (Bayülken ve Kütükoğlu, 2012: 35-36).

Buraya kadar KOBİ'lerin tanımlarına, özelliklerine, avantaj ve dezavantajlarına yer verilmiştir. KOBİ'ler birçok sektörde karşımıza çıkmaktadır. Tezin konusu itibari ile KOBİ'lerin tekstil sektörü ile olan ilişkisi incelenmiştir. Bu çerçevede de KOBİ'lerin tekstil sektörü ile olan ilişkisine ilerleyen bölümlerde daha detaylı olarak verilecektir.

4.3.1. KOBİ'lerin Fason Üretim ve Emek Boyutu

KOBİ'lerin genel çoğunluğu üretimlerini fason olarak yaparlar. Bunun sebepleri arasında da KOBİ'lerin esnek olması, bir ürünü en az maliyetle üretebilme özelliğine sahip olması ve işçi boyutunda gerek ücret gerek sosyal güvenlik açısından maliyetlerin en aza indirgendiği yapılar olmalarıdır. Üretimin fason olarak yapılması büyük şirketler için daha az maliyet ve daha fazla kazanç demektir. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de küçük ölçekli işletmelerin neredeyse tamamı büyük firmalara fason olarak üretim yaparlar (Küçük, 2000: 316). Üretilen ürünün kalitesi, stok miktarı, ürün hacmi, satış ve pazarlama boyutu gibi tüm üretim süreçleri büyük ana firmanın doğrultusunda KOBİ'ler tarafından gerçekleştirilir. Bu nedenle üretimin her aşamasında küçük ölçekli işletmeler, iş aldıkları büyük firmalara

bağlıdırlar. Büyük firmalar tarafından bakıldığında bu durumun getirileri çok fazladır. Çünkü üretimin fason olarak yapılması hem ürüne yönelik maliyetleri azaltır hem de ürünün pazarlanmasında kâr marjını yükseltir.

KOBİ'ler tarafından bakıldığında ise, durum daha farklı görünmektedir. Küçük ölçekli işletmelerde çalışan sayısı zaten azdır ve bu durum çok maliyet getirmemektedir. Bunun yanı sıra çalışanların çoğunun sigortasız çalışmaları ve kayıt dışı olarak istihdam edilmeleri de küçük ölçekli işletmelerin en belirgin olumsuz özellikleri arasındadır (Bayülken ve Kütükoğlu, 2012: 10, 69, 72).

Türkiye'deki KOBİ'lerin fason üretime yönelmeleri yine onlara bazı olumsuzluklar getirebilir. Örneğin, bir yandan marka oluşturmama bir yandan pazarlamada güçlükler çıkarabilir. Bu durum KOBİ'lerin rekabet edebilme güçlerini zorlaştırabilmektedir. Türkiye'nin ihracat durumuna bakıldığında, ağırlıklı olarak tekstil ve konfeksiyon ürünlerini ihracat ettiği sonucuna varılmıştır. Keza bunun en önemli nedeni, Türkiye'deki tekstil ve konfeksiyon sektörünün KOBİ tarafından faaliyet göstermesidir (Aras ve Müslümov, 2002: 7-8). İHKİB verilerine göre; Türkiye ihracatında hazır giyim ve konfeksiyon ihracatı, 2020 Ocak- Mart dönemlerinde %81'dir (İHKİB, 2020: 3). Yapılan başka çalışmalarda da Türkiye'de küçük ölçekli işletmelerin 1980'li yıllardan günümüze değin, emek yoğun sektörlerde faaliyet gösterdiği görülmüştür (Köse ve Öncü, 2000: 83).

KOBİ'ler özellikle Türkiye'nin işgücü piyasasında emek yoğun sektörlerde yer alan işletmeler olduğundan, formel sektörün yerine enformel sektörün baskın olması durumu ortaya çıkmaktadır. Pencerenin görünen yüzü formel sektör olsa da arka planda enformel sektör hâkim olmaya başlamıştır. Bunun temel nedeni de ucuz emek göçünün başat faktör olmasıdır. Türkiye'de KOBİ'ler çalıştırdıkları işçileri hem sigortasız çalıştırmakta hem de ağır çalışma koşullarına tabi tutmaktadır. Yine çalışan işçiler, sendika haklarından da mahrum bırakılmaktadır. Bu durum tekstil sektöründe çalışan işçileri hem kayıt dışı çalışmaya itmekte hem de kayıt dışı istihdamı önüne geçilemeyen bir sorun haline gelmektedir (Pınarcıoğlu, 2000: 307-308).

Türkiye’de işletmelerin yarısından fazlası KOBİ’lerden oluşmaktadır. KOBİ’lerin yaygınlığındaki bu oran aynı zamanda istihdamın da yarısından fazlasını karşılamaktadır. Bu yönüyle küçük işletmeler, yukarıda bahsedildiği gibi ekonominin bel kemiğini oluşturmakta fakat beraberinde işçiler açısından da bazı olumsuzluklar getirmektedir. Küçük ölçekli işletmelerin hem dağınık bir yapı sergilemesi hem de işçilerin burada örgütlenme düzeylerinin düşük olması diğer taraftan sendikaları da bu alandan uzaklaştırmaktadır. Küçük ölçekli bu işyerlerinde çalışan, işçiler hem örgütlenmeden uzak hem de sendikal haklardan yoksun kalmaktadırlar (Müftüoğlu, 2012: 110). Yine önemli bir sorun olarak örgütlenme kültüründen uzaklaşmakta ve sendikaların varlığından dahi habersiz olan bir işçi kesimi ortaya çıkmaktadır. Cengiz (2013: 325-326)’in “Yav İşte Fabrikalaşak” adlı kitabında da belirttiği gibi, insan emeğine dair tüm araştırmalarda bilhassa KOBİ’ler devreye girdiğinde, genellikle çalışan kesim açısından olumsuz bir tablo ortaya çıkmaktadır. KOBİ’lerde çalışma deyince, kayıt dışı çalışma, sigortasız çalışan işçi kesimi, eksik yatırılan primler ve sürekli işten çıkış yapma gibi uygulamalar akla gelmektedir (Cengiz, 2013: 325-326). Nitekim mevcut durum, ortaya konan tüm çalışmalarda yıl fark etmeksizin aynıdır. Sektör olarak, tekstil ve konfeksiyon sektörüne dair çalışan işçi kesimine bakıldığında ise, yerli işçiler kadar yabancı göçmen işçiler, kadınlar ve hatta çocuk işçiler de bu alanın işçi profili olarak karşımıza çıkmaktadır.

Literatürde bilinen bu durum, tezin alan araştırması kısmında yer verildiği gibi Okmeydanı semtindeki tekstil atölyelerinden yapılan alan çalışmasında ortaya çıkan bulgulara da görülmüştür. 2000’li yıllarda da devam eden KOBİ’lerin ekonomideki büyük firmalarla olan fason üretim ağları, 2018 -2019 yıllarında da devam eden bir süreç olarak ortaya konulmuştur. Yıl 2019 olmasına rağmen, kayıt dışı istihdam oranları yüksek ve sigortasız çalışma hakimdir. Küçük ölçekli işletmeler tekstil ve konfeksiyon sektörlerinde hâkim olan kurumlar devam etmekte ve çalışma koşullarının ağırlığı da sürmektedir. Tezin ikinci bölümün de alan çalışmasının tüm bulguları detaylı olarak aktarılacaktır.

Buraya kadar incelenen kısımda, küreselleşmenin başat aktörleri olan ÇUŞ’lara, üretim zincirlerine ve önemli bir alana sahip olan KOBİ’lerin yerine değinilmiştir. KOBİ’lerin Türkiye ekonomisindeki rolü, fason üretimle olan bağı ve

alışan işçi kesimi açısından bilgilere yer verilmiştir. şimdi ise, küreselleşmeyle beraber gittikçe önlenemez bir durum haline gelmeye başlayan ve KOBİ’lerin de etkisiyle gerek emek gücü gerekse işgücü piyasası açısından önemli bir sorun teşkil eden enformel istihdam ve kayıt dışı istihdam sorunlarına yer verilecektir.

5. KüRESELLEşME İLE BERABER İSTİHDAM VE ALIşMA İLİşKİLERİNDE MEYDANA GELEN DEĞİşİMLER

5.1. Enformel İstihdam ve Türkiye’de Enformel İstihdama Bakış

1970’li yıllara kadar hâkim olan Keynesyen politikalar, 1970’lerde ortaya çıkan kapitalizmin krizi ile eleştirilmeye başlanmıştır. Bu krizden çıkış için neoliberal politikalar denilen ekonomide yeniden liberal politikaları empoze eden yaklaşım ön plana çıkmıştır. Dünyanın içinde bulunduğu çalkantılı dönemde 1980’li yıllara gelindiğinde yeni liberal ekonomi politikaları uygulanmaya başlanmış ve bu uygulamalar neticesinde giderek çözümü zorlaşan ekonomik krizler meydana gelmiştir (Erdoğdu, 2004). Krizlerin çözülmesi ve ekonominin yeniden düzeltilmesine çözüm aranırken sermayenin, işgücünün ve ekonominin piyasada serbestçe dolaşılmasının önünü açan küreselleşmenin doğuşu gerçekleşmiştir. Küreselleşmenin meydana getirdiği değişimle beraber istihdamda esnekleşme ve esnekleşmenin beraberinde istihdam yapısında farklılıklar, uluslararası pazarlarda rekabeti ön plana çıkarmak için uygulanan ihracata dayalı sanayileşme modelleri ve bunun sonucunda meydana gelen taşeronlaşma gibi olgular enformelleşmeyi ortaya çıkar mıştır (zşuca ve Toksöz, 2003: 6).

Enformel istihdam ile beraber kadınlar ve özellikle yabancı göçmen işçiler enformel istihdamda yer almaya başlamıştır (Karadoğan, 2018: 21) . Enformel istihdam, 1970’li yıllardan itibaren hızla yayılım gösteren bir istihdam alanı olarak günümüze kadar gelmiştir.

Enformel sektörün ortaya çıkışı ile ilgili ilk tartışmalar, 1970’li yıllarda ortaya çıkmıştır. Kavram olarak ilk kez 1972 yılında ILO’nun Kenya raporunda kullanılmıştır. 1980’lere gelindiğinde ise enformel sektör artık yaygınlık kazanmıştır. 1990’larda yaşanan ekonomik krizler ve bu krizlerle baş edilememesi de enformel sektörün resmiyet kazanmasına ve yaygınlığının artmasına neden olmuştur (Özşuca ve Toksöz, 2003: 5-11). İlk zamanlar formel sektörün dışında bir tanıma ithafen ortaya çıkan enformel sektör kavramının gittikçe kapsayıcılığı genişlemiştir. Enformel sektör içerisinde enformel istihdamı şöyle tanımlamak mümkündür: Beş ve beşten daha az çalışana sahip küçük işletmelerin ve ücretsiz aile işçiliğinin olduğu ve formel yapıdaki koşulların uygulanmadığı noktalarda ortaya çıkan istihdam türü enformel istihdamdır (ILO, 2008: 120).

Nitekim enformelleşmenin yaygınlık kazanmasında en önemli etken ekonomik büyümenin sağlanabilmesi adına içselleştirilmeye çalışılan ihracata dayalı büyüme modelidir. Benimsenen bu ekonomik modelin bütün ülkelerde emek yoğun sanayiler üzerindeki etkileri enformel sektöre de kaynak olmuştur (Toksöz ve Özşuca, 2002). Enformel istihdam sadece gelişmekte olan ülkelerin sorunu olmamış gelişmiş ülkelerin de sorunu olmuştur. Çünkü temel neden, üretim yapısının esnekleşmesine dayalıdır. İstihdam yapısı esnekleşmeye doğru evrilirken enformel sektör bu alana büyük bir zemin hazırlamıştır (Açıkalın, 2007: 50). Dünya ülkelerinin gelişme düzeyine bakılmaksızın, enformel istihdam Japonya, Almanya, Yunanistan, İrlanda, Kuzey Amerika gibi ülkelerde de yaygınlık kazanmıştır. New York’ta inşaat, mobilya gibi sektörlerin enformelleşmeye kayması, Hollanda’da özellikle et ve balık sektörlerinde enformelleşmenin yaygınlık kazandığı öne çıkmaktadır (Kapar, 2006: 48,51).

Enformel istihdamın ortaya çıkışında, ihracata dayalı politikalar ve buna bağlı olarak, yapısal çerçevenin de enformel istihdama zemin hazırlaması etkili olmuştur. Yasal mevzuatın dışında kalan, istihdam yaratma ve gelir sağlama amaçlı küçük üretim yerleri enformel istihdamın büyümesinde oldukça etkili olmuşlardır. Enformel istihdamın dayanak ve çıkış noktasına işyeri ölçeğinde bakıldığında daha çok küçük ölçekli üretim yerlerinin önemli bir yer edindiğinden söz edilebilir. Burada istihdam edilen kesimin ticaret, hizmet ve imalat sanayi sektörlerinde geçici ve kayıt dışı

olarak enformel istihdama dahil oldukları söylenebilir. Özellikle üretimin ulusal düzeyde fason üretime dayanması, eve iş vermeye dayalı çalışmayı yaygınlaştırmıştır. Eve verilen işler ya da küçük fason üretim yapan atölyelere verilen işler, maliyetlerin azalmasında da çok etkilidir (Erdut, 2005: 19).

Enformel istihdam, dünyadaki birçok ülke gibi Türkiye açısından da büyük bir sorun alanını teşkil etmektedir. Küreselleşmeyle beraber ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bakılmaksızın, enformel istihdamın giderek büyüyen ve önlenemeyen bir sorun haline geldiği söylenebilir. Bu süreçte enformel istihdam, geçici bir sorun olma özelliğini yitirerek köklü bir sorun haline gelmeye başlamıştır. Keza sorunun temeli formel olan bir yapının enformel bir yapıya bürünmesi yani kayıtlılığın kayıtsızlık halini alması ile ilişkilidir.

Türkiye açısından bakıldığında, en önemli neden kırdan kente yapılan göç sebebi ile formel sektörün hali hazırda olan işgücüne yeterli iş sahası yaratamamasına sebebiyet vermiş ve bireyler de hayatlarını idame ettirmek için formel olmayan işlere yönelmeye başlayarak enformel sektörün doğuşuna temel hazırlamışlardır. Enformel istihdamın yaygınlaşmasında, öne çıkan en önemli neden göç ve beraberinde meydana gelen ekonomik sorunlardır. Enformel istihdamda hız kazanan yapı, kayıt dışı çalışma ve kaçak çalışma gibi tanımları beraberinde getirmiştir. Kayıt dışı olarak istihdam edilen kesim, sosyal güvenceden yoksun, çoğunlukla geçici çalışmaya tabi ve düşük ücretle yaşamını sürdüren koşullar altında istihdama dahil olur. 1980’li yıllardan sonra uygulamaya konan ihracata dayalı büyüme modeli, Türkiye’deki üretim sürecinin fason ve taşeron üretim ağlarıyla yürütülmesine zemin hazırlamış ve bu durum formel istihdamın enformel istihdama dönüşme sürecini hızlandırmıştır. Günümüzdeki istihdamın yapısında kayıt dışı istihdam artış göstermeye devam etmektedir. Enformel istihdamın bu denli artışı, artık formel yapının yerini enformel yapının alması halini almıştır (Özşuca ve Toksöz, 2003: 3-5). Türkiye’de de sosyal güvenlik konusundaki en önemli handikap belki de enformel istihdamın büyüklüğüdür. Enformel istihdamın artışı, sosyal güvenceden yoksun çalışan bireylerin sayısını da etkilemektedir. Tüm bunlar neticesinde de enformel yapı derinleşerek büyüyen bir sorun olmaya devam etmektedir (Lordoğlu ve Özar, 1998: 17).

Dünya genelinde 1970’li yıllarda küçük üretim birimlerinin işgücü piyasasında çok fazla kendini gösterememesinin aksine günümüzde KOBİ’lerin sayısı giderek artış göstermiştir. Büyük firmaların, üretimi parçalara ayırması, işleri evlere ya da küçük işletmelere fason olarak yaptırması küçük ölçekli işletmeleri öne çıkarmaya başlamıştır. İşleri büyük firmalardan daha ucuz ve daha düşük maliyetle yapan küçük işletmeler nedeniyle enformel istihdam yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Bu perspektifte, 1980’lerdeki dönüşümün etkisiyle gün geçtikçe artış eğilimi gösteren enformel yapı, Türkiye içinde bir sorun halini almaktadır. Bir sonuca varmak gerekirse şöyle denilebilir; istihdam yapısı formel sektörden enformel sektöre dönüşmeye başlamıştır. Buda göstermektedir ki, eski zamanların sınırları belli olan formel sektör yapısı yıkılmaya başlamıştır (Işık ve Pınarcıoğlu, 2001: 61-63).

Çalışmanın bu noktasında Dünya ve Türkiye açısından kayıt dışı istihdamın durumuna bakılacak ve değerlendirmeler yapılacaktır.

5.1.1. Dünya’da ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam

Dünya genelinde kayıt dışı istihdamın hız kazanmasına etki eden unsurlar, 1980’li yıllarda küreselleşme ile beraber ortaya çıkmıştır. Önce üretimin parçalanması, teknolojik gelişmeler ve hizmet sektörünün ön plana çıkması en büyük etkilere sahiptir. Hizmet sektörü ile beraber değişen istihdam biçimleri özellikle esnek çalışma modellerinin yaygınlık kazanması kayıt dışı istihdamı arttıran unsurlar arasındadır. Yine küreselleşme ve beraberinde gelen esneklik, üretimde büyük bir değişimi meydana getirmiştir. Yukarıda enformel istihdamın ortaya çıkışına zemin hazırlayan unsurlar aynı zamanda kayıt dışı istihdam üzerinde de etkili olmuştur. Dünya genelinde maliyetlerin düşürülmesi, piyasada rekabet yeteneğinin arttırılması ve ulusal ölçekte büyüme isteği kayıt dışı istihdamın yapısını oluşturmaktadır (İpek, 2014: 169-170). Esnek üretimle beraber dünya ülkelerinin hepsinde kendine yer bulan fason üretim ve esnek istihdam şekilleri kayıt dışılığın önüne geçilemez bir hal almasına sebebiyet vermiştir. Üretimin ucuz işgücü bölgelerine kayması da üretimin parçalanmasının en önemli sonucudur. Kayıtdışılık üzerine yapılan bir çalışmada

gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler gözetilmeksizin, üretimin emeğin ucuz olduğu ülkelere kaydırıldığı görülmüştür. Örnek olarak, Çin'in kendi ülkesindeki üretimi Vietnam, Tayland gibi ülkelere kaydırması verilebilir (Yıldız ve Yıldız, 2017: 99).

İleride görüleceği gibi tezin, alan çalışmasının yapıldığı Okmeydanı semtinde de tekstil ve konfeksiyon atölyeleri, kayıt dışı istihdamın yoğun yaşandığı bölgelerdendir. Bu çerçevede, semtin neredeyse tamamındaki tekstil atölyelerinin kayıt dışı atölyeler olduğu ve bunların bizzat görüşmecilerle yapılan mülakatlar neticesinde ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Söz konusu çalışma Türkiye’de büyük bir sorun olan kayıt dışı istihdamın görüntüsü olarak okunabilir.

Türkiye’de kayıt dışı çalışma ve kayıt dışı istihdam sıkça dile getirilen sorunlar arasında bulunmaktadır. En temelde kayıt dışı ekonomi olgusu olmakla beraber kayıt dışı çalışma, kayıt dışı istihdam gibi kavramlar da belirli alanlardaki durumu tanımlamak için kullanılmaktadır. Burada kayıt dışı çalışma, kayıt dışı ekonominin içerisinde bulunmakta ve bu yönüyle kayıt dışı istihdam kavramından daha büyük bir alanı tanımlamaktadır. En basit haliyle kayıt dışı çalışma, bağımsız olarak işgücünde yer alanların kayıtlı çalışma mevzuatına uygun olarak çalışmamalarını ifade etmektedir (Oktar, 2004: 266). Kayıt dışı istihdam ise, bağımlı olarak çalışan kesimin kayıt dışı olarak işgücünde yer alması demektir. Çalışmanın ağırlığı kayıt dışı istihdam üzerinden devam edeceği için kayıt dışı istihdam yönünde çeşitli tanımlamalara yer verilecektir.

Bir tanımlamaya göre kayıt dışı istihdam, resmi ve resmi olmayan sektörde, kayıt dışı faaliyetlerin içerisinde gerek kendi adına gerekse ücret karşılığında çalışan olarak yer alan ve istatistiklere yansıtılmayan ya da çalışmaları bildirilmeyen tüm istihdama türlerini tanımlamaktadır (Yereli ve Karadeniz, 2004: 29-30,45).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’na göre; enformel sektör, şirketleşmemiş, düz bir şekilde vergilendirilmiş veya hiçbir vergi verilmeyen ve 1-9 arasında çalışana sahip olan tüm tarım dışı birimlerdir. Kayıt dışı istihdam ise, çalıştığı iş süresince, hiçbir şekilde bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan kişileri ifade etmektedir. Kayıt dışı istihdamın unsurları olarak, da kayıtsızlık, ölçüm yapmanın

güçlüğü, ücretin elden verilmesi, gerekli mevzuatın ve korumanın yetersizliği neden olarak verilebilir (Erdut, 2007: 55-60).

Kayıt dışı istihdam; yasal ve yasal olmayan çalışmayı kapsayan, bu çalışma sürecinde yabancı işçilerin, çocuk işçilerin, kadınların vb. diğer çalışan gruplarının olduğu ve bu çalışan kesimin ilgili kamu kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik olarak bildirilmesine dayanan bir istihdam yapısıdır. Yapılan faaliyetlerin ve çalışan kimselerin işverenler tarafından ya da kendi istekleri doğrultusunda bildirilmemesi, doğru istatistiki bilgilere ulaşılmasını da güçleştirmektedir. Tüm bunların sonucunda da ortaya kayıt dışı ekonomi çıkmakta ve formel işgücü piyasasında sorunlar meydana gelmektedir (Yüzbaşıoğlu, 2010: 25).

Türkiye’de kayıt dışı istihdama ilişkin bir başka tanım Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)’nün hane halkı işgücü anketlerine göre yapılmıştır. Buna göre kayıt dışı istihdam, çalıştığı işlerinden ötürü sosyal güvenlik kuruluşlarına hiçbir şekilde bildirilmeyen bireylerin, kayıtlı olmaması durumunu ifade etmektedir (TÜSİAD, 2002: 98).

Kayıt dışı istihdam gerek gelişmiş ülkeler gerekse de gelişmekte olan ülkeler bazında genel olarak emek yoğun sektörlerde ve teknolojisi gelişkin olmayan alanlarda ağırlıklı olarak kendini göstermektedir. Emeğin daha yoğun olduğu alanlar çoğunlukla küçük ölçekli üretim yerlerinden oluşmakta ve bu durum kayıt dışı istihdamın artışına da zemin hazırlamaktadır. Daha önceki başlıklarda aktarıldığı üzere, büyük firmalar faaliyetlerini daha az maliyetle gerçekleştirebilmek adına üretimlerini küçük işletme ve küçük işyerlerine vererek fason olarak yaptırmaktadır. Fason olarak yapılan bu işler, kimi zaman yeterli verimin elde edilememesine neden olabilirken, diğer yandan kayıt dışı istihdamın büyüklüğü, küçük organizasyonlarda çalışan kesimin sosyal güvenlik, örgütlenme kültüründen ve sendikal haklardan mahrum kalmasına sebebiyet vermektedir. Tüm bu nedenler bir araya geldiğinde herhangi bir sebepten dolayı kayıt dışı çalışmak zorunda kalan bireyler, sigortasız olarak, iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun kalarak sağlıksız bir çalışma ortamında istihdama dahil olmaktadır (Tandırcıoğlu, 2002: 7-8).

Türkiye’de de kayıt dışı istihdamın yoğunluk kazanması 1980’lerden sonra olmuş ve 1990’lı yıllardan itibaren hız kazanmıştır. Bunun nedenleri de 1980’li yıllardan sonra işsizliğin giderek artış göstermesi, köyden kente gerçekleşen iç göçlerin hızlanması, küresel düzeyde uluslararası rekabetin hız kazanması ve yabancı işçi olgusunun giderek yerleşmesidir. Ekonomik krizlerin meydana gelmesi de kayıt dışı istihdama zemin hazırlayan bir başka unsurdur. Krizler sırasında formel işgücü piyasasında kendine iş bulamayan bireyler, kayıt dışı işlere yönelme eğilimi göstermişler; işverenler de krizleri bahane ederek maliyetleri düşürmek için, işçileri kayıt dışı olarak istihdam etmeye ve yabancı kaçak işçileri daha çok tercih etmeye başlamışlardır (Mahiroğulları, 2017: 55). Yabancı kaçak işçilerin tercih edilmesindeki en büyük nedenlerden biri de işverenin vergi, sosyal güvenlik ve sigorta primleri gibi maliyet getirici sorumluluklardan kurtulmak istenmesidir (Kıral, 2006: 105). Yabancı göçmen işçilerin gün geçtikçe sayıları artmaktadır. Sayıca artan yabancı göçmen işçiler, ortalama piyasa ücretlerinin aşağısında çalışarak kayıt dışı istihdamı arttırmaktadır. Alan çalışmasında da ortaya konan veriler de yabancı göçmen işçilerin sendikalaşmadan uzak olduğunu göstermektedir. Tüm bunlar kayıt dışı çalışmada en güçlü kesimin yabancı göçmen işçiler olduğunu göstermektedir (Akgeyik, vd., 2004: 97).

Özellikle, daha az maliyete katlanmak ve ulusal ölçekte dış piyasalarla rekabet edebilme hırısı, kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmuştur. Enformel sektördeki işgücünün en belirgin özelliklerinden biri de kadınların ve yabancı göçmen çalışanların ağırlıklı olması yönündedir (Lordoğlu, 1998: 7-8). Fason üretim küçük dahi olsa ekonomik dalgalanmalardan ve krizlerden az etkilenen bir yapı sergilemektedir. Bunun nedeni de üretimin devamlılığını sağlayacak çekirdek bir kadronun varlığıdır. Bu çekirdek kadroyu da genelde yabancı göçmen işçiler ve eve iş verme basamağında kadınlar oluşturmaktadır. Eve iş verme, işverenler için neredeyse hiçbir maliyet yapmadan bir ürünün ortaya çıkması demektir. Eve iş verildiğinde, evde kullanılan elektrik, yemek vb. diğer giderler de evde işini gerçekleştiren işçi tarafından karşılanır. İşveren tüm bu ek maliyetlerden de kaçınmış olmaktadır (Koç, 2001: 11). Sonuç olarak, işverenleri fason üretime dolayısı ile kayıt dışı çalışmaya iten en büyük sebepler arasında yukarıda değinilen hususlar

yatmaktadır. İşverenler için fason üretimin yaratmış olduğu algı, az maliyetle ve az işçi ile üretimin devam etmesidir. Tüm bunlar neticesinde fason üretim yaygınlaşarak, kayıt dışı istihdamı destekleyici bir yapı meydana gelmiştir.

5.1.1.1. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri ve Sonuçları

Kayıt dışı istihdam, daha önce değinildiği gibi sorunlu bir istihdam alanını ifade etmektedir. Türkiye’nin hem işgücü potansiyeli hem genç nüfusun fazla oluşu hem de kırsal kesimlerden kentlere doğru devam eden göç hareketleri büyük metropol şehirler için sorunlar meydana getirmektedir. Genç nüfusun fazlalığı, işsizlik olgusuyla birleşince formel sektörde istihdam alanı bulabilmek çok güçleşmekte bu nedenle de enformel sektöre eğilim meydana gelmektedir. Tek neden işsizlik ve genç nüfus yoğunluğu olmamakla beraber kayıt dışı istihdamın birçok nedeni bulunmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın, özellikle Türkiye gibi ülkelerde bu denli büyük bir sorun olmasında küçük ve orta ölçekli üretim yerlerinin çokluğu ve aile işletmeleri olarak işgücü piyasasında yer almaları en önemli nedenlerden biridir. Çünkü küçük işyerlerinin, kayıtsız olması pratikte daha kolaydır ve kayıtsız olan bu işyerlerinin tespit edilmesi de oldukça zordur. Uluslararası küresel üretim ağlarının gelişmesiyle büyük firmalar, küçük işletme ve işyerlerine parça başı iş verme veya fason olarak iş yaptırmaya ağırlık vererek kayıt dışı istihdamın artmasına önemli bir zemin hazırlamışlardır (Altuğ, 1994: 27). Çünkü küçük ölçekli olan bu işyerlerinde, istihdam edilen işçiler, işverenler tarafından sigortasız olarak çalıştırılmaktadır. İşçi kesimi açısından bakıldığında, durumun vehameti gözler önündedir. Ne yazık ki formel işlerde kendine istihdam alanı bulamayan bireylerin çoğu kayıt dışı olarak çalışmaya mecbur kalmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın nedenleri arasında emek yoğun alanların fazlalığı ve düşük teknolojik düzeyli sektörlerin ağırlığı da önemli bir unsurdur. Küçük ölçekli işyerlerinde kayıt dışı çalışmanın fazlalığından bahsetmiştik. Buna paralel olarak küçük işyerlerinin emek yoğun iş alanları olduğunu söylemek de mümkündür. Kısaca

denilebilir ki, kayıt dışı istihdam, emek ağırlıklı sektörlerde daha yaygındır. Çünkü küçük işyerleri, emek gücüyle üretim yapmakta ve burada çalışan işçiler sigortasız olarak kayıt dışı istihdamın içerisinde yer almaktadır (Yetim, 1999: 81). Küçük işletmeler etrafında güç toplayan kayıt dışı istihdam, fason üretim, parça başı iş ve eve iş verme gibi çalışma biçimlerinin yaygınlığını arttırmıştır. Parça başı işlerde çalışan işçi kesimi sosyal güvenlikten yoksun ve sendikasız çalışmak zorunda kalmaktadır. Aynı durum eve iş verme biçiminde de karşılaşılan bir durumdur. Eve iş verme de kadınların çalışma alanı olduğundan düşük ücretler ve yine sosyal güvenlikten yoksun bir çalışan kesim karşımıza çıkmaktadır (Tandırcıoğlu, 2002: 7-8).

Kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinden biri de çalışan kesimin, eğitim seviyesinin düşük olması ve sosyal güvenliğe dair bilgilerinin eksik olmasıdır. Eğitim seviyesi bireylerin, formel sektörde kayıtlı bir işte çalışmaları açısından önem arz etmektedir. Çünkü yıllarca eğitim almış bireyler hem daha rahat çalışabilecekleri bir iş hem daha sabit ve yüksek kazançlar elde etmek hem de tüm sosyal haklardan yararlanabilecekleri işlerde istihdam edilmek isterler. Bu noktada eğitim seviyesi düşük olan bireyler ise, formel sektörde istihdam edebileceği bir iş bulamayınca işsizlikle karşı karşıya kalmakta sonucunda da kayıt dışı çalışmaya yönelmektedir.

Ağırlıklı olarak literatürde yapılan çalışmalarda da ortaya konan sonuç, kayıt dışı çalışan kişilerin büyük çoğunlukta eğitim seviyelerinin düşük olduğu yönündedir. Nitekim alan çalışmasının yapıldığı tekstil atölyelerindeki 30 görüşmeciyile yapılan mülakatlarda da eğitim seviyeleri sorgulanmış ve elde edilen verilerde eğitim seviyelerinin ağırlıklı olarak ilkokul ve ortaokul olduğu sonucuna varılmıştır. İnsanların gerek eğitimden kaynaklı gerek kendisi ya da çevresinden kaynaklı bilgi eksikliği onların temel hakları olan sosyal güvenlikten de mahrum bırakmaktadır. Kayıt dışı çalışan birçok insan, ya sosyal güvenlik konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığından kayıt dışı çalışmakta ya da eğitiminden kaynaklı olarak istihdam edecek başka iş sahası bulamadığından bilinçli olarak kayıt dışı çalışmaya razı gelmektedir (Azaklı, 2009: 33).

5.2. Küreselleşme ve Göç İlişkisi

Göç, bireylerin çeşitli sebeplerden ötürü, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine geçmesi olayına denir. Gerçekleşen göçler, geri dönüşsüz veya geçici süreli olarak meydana gelebilir. Göçler, toplu olarak gerçekleşebildiği gibi bireysel olarak da gerçekleşebilir (Gençler, 2015: 5). Başka bir ifadeyle de göç; bir yerde yaşayan bireylerin, farklı coğrafik konumlara doğru yaptığı harekete denir (Altun ve Birinci, 2015: 105). Yine göçler, iç göçler ve dış göçler şeklinde iki gruba ayrılır. İç göç, bir ülke içerisinde kırdan kente veya kentten kırsal bölgelere yapılan göçler iken, dış göç ise bir ülkeden başka bir ülkeye yapılan göç durumuna denir. İç göç sadece kırdan kente ya da kentten kıra yapılan göçlerin yanında, bir bölgeden başka bir bölgeye yapılan yer değiştirme durumunu da içerir. Genellikle kente yapılan göçler ağırlıklıdır. Bunun en temel sebebi de bölgeler arasında ekonomik ve sosyal gelişmişlik farkının olmasıdır. Aynı zamanda hizmet sektöründeki gelişmişlik düzeyi de kente yerleşmeyi çekici kılmaktadır (Keleş ve Unsal, 1982: 28). Göç etme nedenleri genel olarak ekonomik, siyasi ve zorunlu sebepler başlıkları altında toplanabilir. Türkiye için bir değerlendirme yapıldığında, hem iç göç halen etkin iken hem de coğrafi konumu nedeniyle yoğunluklu bir dış göç ülkesi olduğu söylenebilir (Kocadaş, 2016: 14-17).

Kırsal kesimde yaşayan insanların, genel olarak hayatlarını idame ettirmek için iş bulma ümidi ile daha büyük kentlere göç ettiğini söylemek yerinde olacaktır. Yapılan göç sonucunda, bireyler göç ettikleri bölgede bulunan iş alanlarına yönelmekte ve artık o bölgeye uyum sağlamaya başlamak durumunda kalmaktadırlar (Erkut, 1991: 60). Kırsal kesimde belirli sayıda iş olanağı olmakla beraber, yetersizdir. Genç nüfusun iş ihtiyacına cevap verecek nitelikte iş olmaması, işsizliği artırarak bölgesel ekonomik krizler yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Eğitim hayatından sonra ya da eğitim hayatını yarıda kesen bireyler, büyük şehirlere göç ederek işsizlik deneyimlerine son verecek çözümler aramaktadırlar. Göç özellikle, bir kişinin gelmesiyle başlayan, sonrasında akrabalık bağları gereği ailenin bazı üyelerinin ya da tamamının gelmesi ile devam eden sürekli bir hareketlilik hâline de dönüşebilir. Göçle beraber kentte başlayan yaşam, hemşehrlik ilişkilerini ortaya

çıkarmıştır. Göçten sonra, gelinen yerde hayatını idame ettirebilme ve ayakta kalabilme mücadelesinde hemşehrilik ilişkilerinin önemi büyüktür. Hemşehrilik sayesinde, yeni göç etmiş bireyler işgücü piyasasına daha hızlı dahil olma avantajı yakalayabilmektedir (Dedeoğlu, 2000: 156).

Tezin çalışma konusu olan tekstil atölyelerinde de çalışan işçi kesiminin neredeyse tamamı bir iş bulma ümidi ile İstanbul'a göç etmişlerdir. Küreselleşme ağının günümüz teknolojisinde meydana getirdiği değişimler her alanı etkilediğinden, insana duyulan ihtiyacı da minimum seviyelere düşürmeye başlamıştır. Tarımsal işlerde makinenin varlığı, fabrikalarda insan gücünün yerine makinelerin geçişi gibi birçok örnek, teknolojinin insan gücüne olan ihtiyacı azalttığını göstermektedir. Alan çalışmasının incelendiği tekstil atölyeleri küçük yapılanmalar olduğundan, insan gücü daha ön plandadır. Burada çalışan bireyler 10-15 sene önce İstanbul'a göç etmişlerdir. İlk başlarda tek başlarına iş bulmak için göç eden kişilerin, sonrasında aile ve akrabalarını da buraya getirdiklerini söyleyebiliriz. Alan çalışmasının bulgular kısmında göç, akrabalık bağları ve tekstille eklemlenme sürecine ayrıntılı olarak yer verilecektir.

5.3. Yabancı Kaçak İşçi Sorunu

Türkiye'nin göç konusunda önemli bir ülke konumunda olduğuna ve hem kendi içerisinde iç göçlere hem de dış göçlere sahiplik ettiğine değinilmişti. Dış göç, özellikle son yıllarda Türkiye açısından önemli bir konu başlığı olarak literatürde de sıklıkla çok çeşitli boyutlarıyla tartışılan bir konudur.

Türkiye'ye 1980'lerden bu yana sürekli bir göç akışı yaşanmaktadır. Türkiye'nin, Avrupa ülkelerine geçmek için geçiş ülkesi olarak kullanılması göze çarpmaktadır. 2000'li yıllardaki duruma bakıldığında Suriye, Irak, İran, Afganistan, Moğolistan gibi ülkelere Türkiye'ye göç eden ve sonrasında Avrupa ülkelerine geçen göçmen sayısı oldukça fazladır (Dedeoğlu, 2011: 33). Bunların yanı sıra bir de Avrupa ülkelerine gidemeyen ve Türkiye'de kalarak yaşamına devam eden göçmenlerin olduğu görülmektedir. Bahsedilen kesim içerisinde oturma ve çalışma izinleri olmayan ve kaçak olarak Türkiye'de çalışan yabancı işçi sayısının oldukça fazla olduğu bilinmektedir (Toksöz, 2006: 214).

Türkiye'ye göç eden yabancı göçmenler, ağırlıklı olarak siyasi ve ekonomik nedenlerden ötürü gelmektedir. Kendi ülkelerinde meydana gelen iç savaşlar, ekonomik sıkıntılar oradaki nüfusu zora sokmakta ve kendilerine bir kaçış yolu olarak göç etmeyi tercih etmektedirler. Türkiye'ye gelen yabancı göçmenler, Türkiye'de hayatlarını devam ettirebilmek için kayıt dışı işlerde, kaçak işçi olarak çalışmaktadır. Tüm bu yönleri ile Türkiye, sürekli göç alan ve göçle beraber yabancı kaçak işçi sayısının önemli ölçüde arttığı bir ülke olmaktadır (Lordoğlu, 2007: 16).

Yabancı kaçak işçi, yaşadığı ülkenin vatandaşı olmayan ve o ülkede yasal izni olmadan çalışan kişilerdir. Yabancı kaçak işçi sorunu beraberinde kayıt dışı çalışmayı getiren önemli bir sorundur. Yasal olarak çalışamayan yabancı işçiler, kayıt dışı olarak işgücü piyasasına dahil olmaktadır. Kayıt dışı çalışma alanlarının da genellikle, küçük işletmeler olan tekstil atölyeleri, lokantalar ya da inşaat sektörü olduğu görülmektedir (Aslantürk ve Tunç, 2018: 16).

Sonuç olarak yabancı kaçak işçi sorununun Türkiye'nin güncel sorunları arasında önemli bir sorun olarak yer aldığı görülmektedir. Özellikle de yabancı işçilerin, yasal çalışma izinlerinin olmayışı onları zorunlu olarak kayıt dışı işlere itmektedir. Bu işlerinde merdiven altı atölyeler olan tekstil atölyeleri gibi güvencesiz, düşük ücretli ve emek yoğun iş alanları olduğu yapılan çalışmalarla da görülmektedir (http://www.ikgv.org/pdf/Belgesiz_Gocmenler_Isciler_TR.pdf, 2015: 15). Yabancı kaçak işçiler ve tekstil sektöründeki güncel görünümü ile ilgili detaylara alan çalışmasında yer verilecektir.

6. TÜRKİYE'DE TEKSTİL SEKTÖRÜ VE FASON ÜRETİM

6.1. Türkiye'de Tekstil Sektörü

Türkiye'de tekstilin gelişimi 1950 ve 1960'lı yıllara dayanır. Bu gelişimde o dönemde verilen teşviklerin ve dönemin ekonomi politikalarının etkisi mevcuttur. Sümerbank tarafından kurulan Bursa Tekstil Araştırma ve Eğitim Merkezi

(TEAM)'nin tekstil faaliyetlerine katkısı büyüktür. Dönemin ihtiyaçlarına cevap veren politikalarıyla tekstilin gelişiminde önemli bir yeri olduğu söylenebilir (Uyanık ve Oğulata, 2013: 60)

1980'li yıllara gelindiğinde ihracata dayalı kalkınma politikaları, küreselleşme ile meydana gelen üretim ve teknoloji alanındaki gelişmeler Türkiye'de de tekstil sektörünün ivme kazanmasına olanak sağlamıştır. Türkiye'nin kendi iç dinamiklerinde üretime sahip olan konfeksiyon sanayisi artık dış pazarlara açılarak, tekstil sektörü alanında büyük bir gelişme meydana getirmiştir. Pamuk, iplik, elyaf gibi ham mamullere sahip olan Türkiye, 1990'lı yıllara gelindiğinde tekstil alanında önemli bir üretim sektörü haline gelmiştir. Tekstil sektörünün bu denli büyük bir üretim sektörü olmasında, ülkenin hem hammadde kaynaklarına sahip oluşu hem istihdam yaratmaya elverişliliği hem de ucuz işgücüne sahip olması en önemli nedenlerdendir (Kaya ve Öztürk, 2016: 98). Türk tekstil sektörünün teknoloji düzeyi, ihracat ve ithalat iş hacmi, genç nüfusa sahip olması gibi özellikleri de bu sektörün gelişimine ve büyümesine önemli katkılar sağlamaktadır (Babaoğlu, Şener ve Öztop, 2010: 7).

Tekstil ve konfeksiyon sektörü, sahip olduğu değerlerle, istihdam alanında yarattığı işgücü ve ihracattaki yüksek katma değeri ile Türkiye açısından önemli sektörlerin başında gelmektedir (Öz İplik- İş Sendikası, 1994; 3). Tekstil alanında kullanılan ham maddelere sahip olma ve değişen teknolojiye ayak uydurabilme potansiyelini göstermek, sektör açısından gelişimin önünü açmaktadır. Türkiye'nin pamuk üreticisi olması, ülkeye tekstilde büyük avantaj sağlamaktadır. Türkiye'nin hammadde ihtiyacını karşılayabilmesi, üretime dönüştürebilmesi ve burada ucuz emeğin etkinliği ihracat oranlarını artırmaktadır (Sezer, Kayaoğlu ve Bilgin, 2006:7). Yapılan çalışmalarda Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim ihracatının büyük çoğunlukta AB ve Rusya ülkelerine yapıldığı görülmüştür (Özipek ve Bora, 2010: 83,85). 2020 verilerine göre, Türkiye'nin hazır giyim ve tekstil ihracatında en üst sıralarda yer alan ülkeler Almanya, A.B.D., Fransa, Rusya ve İspanya şeklindedir (İHKİB, 2020: 2). İleride alan çalışmasında da görüleceği üzere, işverenler, ürettikleri ürünleri, Rusya gibi dış ülkelere ihraç ettiklerini söylemişlerdir.

Tekstil ve hazır giyim sektörü bu yönüyle, Türkiye için hem istihdam hem de ihracat yönünden önemli bir alana sahiptir. Türkiye, tekstil ve hazır giyim sektöründe ihracat payı oldukça yüksek olan bir ülke konumundadır. Üretim zincirlerinin, tekstil ve hazır giyim sektöründe Türkiye hem nihai mal üretiminde hem de ürünlerin pazar payını yükseltmekte önemli kazanımlar elde etmiştir. Çin, Güney Asya ve Doğu Asya gibi ülkeler aynı zamanda Türkiye'nin önemli tedarikçileri arasında yer almaktadır (Taymaz, vd., 2011: 69,71).

Türkiye'de tekstil ve hazır giyim sektörü, ÇUŞ'un yönetiminde olup genellikle KOBİ'lerle iç içedir. Çünkü KOBİ'lerin, çokuluslu şirketlere göre piyasada daha rahat hareket etmesi ve emeğin daha ucuz ülkelere kaydırılmasında küçük ölçekli işletmelerin payının büyük olması, KOBİ'lerin küresel üretim zincirlerine bağlanmasını daha da kolaylaştırmıştır (Öztürk, 2017: 111).

KOBİ'lerle ilgili olarak önceki sayfalarda yapılan tanımlamalar ve özellikler KOBİ'lerin Türkiye ekonomisi için önemli bir yerinin olduğunu göstermektedir. KOBİ'lerin küresel düzeyde çokuluslu şirketlerle olan iş ilişkisi onların ekonomideki güvenceleridir. Sektör bazında bakıldığında küçük ölçekli ve orta ölçekli işletmelerin yoğunluğu tekstil ve hazır giyim alanlarında çokça göze çarpmaktadır. Bunun temel nedeni ise çokuluslu şirketlerin, marka yaratma, ucuz maliyetler, ucuz işgücü kullanımı ve sürekli dışa açılan pazar ağı arayışları gibi hususlarla dış piyasaya dahil olma ve güç elde etme çabası yatmaktadır (Kaya ve Öztürk, 2016: 130).

Türkiye de, KOBİ'ler üretimi fason olarak gerçekleştirmekte ve ürünlerin ihracatını dış ülkelere yapmaktadır. Emek yoğun bir alan olan tekstil sektöründe, üretimin Çin ve Hindistan gibi ülkelere doğru kaydığı da bilinmektedir. Bu bağlamda fason üretimin en çok görüldüğü sektörler, tekstil, oyuncak, spor ve hazır giyimdir. Daha önce de değinildiği gibi, tekstil sektörü sermaye yoğun bir alandan çok emek yoğun bir alana hitap ettiğinden, diğer sektörlerle göre ön planda yer almaktadır (Yücel, 2010: 231). Türkiye'de üretimi yapılan ve dünya markası haline gelen ürünlerin aslında kendine has fabrikalarının olmadığı, yapılan bütün ürünlerin fason olarak küçük atölyelerde işlendiği görülmektedir. Buna en iyi örnek Nike firması verilebilir (Dikmen, 2000: 288).

Türkiye’de tekstil sektörünün ham maddeden başlayan üretim serüveni, iş gücüne dayalı emek yoğun üretim ile son bularak nihai halini almaktadır. Burada coğrafi koşullar, hammaddeye yakınlık ve teknolojik maddelerin yeterliliği gibi şartların uygunluğu yeterli olsa da, üretim safhasında emek yoğun bir yapılanma gereksinimi olduğundan dolayı işgücü büyük önem taşımaktadır. Türkiye’deki tekstil üretimi il bazında bakıldığında da farklılık göstermektedir. Özellikle çok nüfuslu mega kent İstanbul’da, üretim alanı olarak küçük ölçekli konfeksiyon atölyelerinin ağırlığı çok fazladır. İstanbul’da hem imalat hem üretim hem de işgücü diğer bölgelere göre daha ön plandadır (Uyanık ve Çelikel, 2019: 34).

İstanbul gibi büyük bir şehirde nüfus hareketliliğinin çok fazla oluşu, tekstil atölyelerinde çalışan kesimin de giderek artmasına sebebiyet vermektedir. Tekstil sektörünün küçük atölyelerde kümelenmiş olması fason üretimin bir sonucu olurken, kayıt dışı çalışma da küçük atölyelerde üretim yapılmasının bir sonucudur. Bu yönüyle işverenler açısından da kayıt dışı çalıştırma caziptir. Çünkü kayıt dışı çalışmak zorunda olan işçiler, işverenin üzerinden büyük bir maliyeti kaldırmaktadırlar (İnalçık, 2008: 169). Tekstil atölyelerinin konumları yine yapılan bir çalışmada da değinildiği üzere, binaların alt veya bodrum katlarındadır (Temurçin ve Aldırmaz, 2017: 291). Tekstile kayıt dışı çalışmanın hâkim olduğu KOBİ’ler çerçevesinden bakıldığında ise, işçilerin ücretleri daha azdır, sigortasız çalışma çok fazladır ve çalışma koşulları ağırdır. Özgür Saraç’ın çalışmasında da KOBİ’lerin üretim zincirindeki yeri ve önemi aktarılmıştır. Yine KOBİ’lerde çalışan işçilerin sigortasız ve geçici olarak çalışmasına değinilmiş ve KOBİ’lerdeki çalışmanın ağır şartlarda gerçekleştiğini de atıfta bulunulmuştur (Saraç, 2011: 23). Küreselleşme bütünüyle, ÇUŞ’u ve KOBİ’leri birbirine bağlayan bir üretim yapısının meydana gelmesini sağlamıştır. Tekstil sektörü kapsamında KOBİ’lerin önemi kadar bu küçük işletmelerin yapıları da önem taşımaktadır.

Son olarak tekstil konfeksiyonlarında yapılan işlere değinilecek olursa; ortacı, ütücü, makineci, ovarlokçu ve temizlik işleri bulunmaktadır. Makineci sayısı fazladır çünkü bir işin ortaya çıkmasını sağlayan esas kişi makinecilerdir ve makinecilerin geneli erkek işçilerdir. Ortacı bir atölyede tüm işlerden sorumlu olan ara eleman pozisyonundadır. Bir makineciden işi alıp diğer makineciye götüren ve işin

koordinasyonunu üstlenen genelde ortacıdır. Ovarlokçu da makineden geçen işin detayları ile uğraşan kişidir (Ulukan ve Yılmaz, 2016: 89). Tezin inceleme alanı olan küçük tekstil atölyelerinde baskınlığı ile öne çıkan aile işletmeleri konunun bir diğer boyutudur. Bu sebeple aile işletmeleri kavramına ve tekstil atölyeleri ile olan ilişkisini de şimdi yer verilecektir.

6.2. Toplumsal Cinsiyet Perspektifinde Kadın ve Tekstil

Toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal normlarda kadın ve erkek rollerini tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu kavram ilk kez Ann Oakley tarafından kullanılmıştır. İnsanlar doğduktan sonra birey olma yolunda çeşitli kazanımlar edinirler. Bulunulan toplum yapısı, bireyin kadın ve erkek kavramına birçok farklı statü yerleştirmiştir. Kadın ve erkekler bu statüler, gelenek ve görenekler ve onlara aşılana bakış açıları ile kimliklerini kazanırlar. Tam olarak bu noktada kadın ve erkek kavramı çeşitli roller üstlenmektedir. Kadın, eş ve anne kavramı ile erkek ise eve ekmek getiren, evin reisi kavramlarıyla özdeşleştirilmiştir (Cebecioğlu ve Altıparmak, 2016: 125). Bu bağlamda ataerkil toplumlarda kadın ve erkek rolleri ayrılmıştır. Kadının rolü ev işi yapmak, çocuğuna bakmak iken, erkeğin rolü ise eve ekmek getirmek olarak cinsiyetleştirilmiştir. Tarihsel süreçte ataerkil ve geleneksel toplum yapısının dayatmış olduğu bu normlar kadın ve erkek rolleri ile içselleştirilmiştir.

Bu roller yalnızca hane içi ilişki boyutuyla sınırlı kalmamakta, hane dışında işgücü piyasasında da etkili olmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkili olarak işleyen işgücü piyasaları, kadınların çalışma yaşamındaki en büyük sorunlarından birisidir. İşgücü piyasasındaki kadın ve erkek rollerinin belirginliği, kadının iş hayatında sosyal dışlanmasına, kariyer fırsatlarına erişimde sıkıntılar yaşamasına, iş hayatına girse dahi düşük ücretle ve daha çok niteliği düşük işler ile karşı karşıya kalmasına sebep olmaktadır (Topalhan ve Yeşilkaya, 2017: 59-60).

Türkiye’deki çalışma hayatı ve çalışma koşulları düşünüldüğünde, işlerin getirmiş olduğu ağır çalışma koşulları, uzun saatli çalışmalar ve kadınların genellikle düşük nitelikli işlerde çalıştırılması gibi unsurlar, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) insana yakışır iş kavramıyla ters düşmektedir (Ghosh, 2004: 12). Özellikle kadınların çalışma hayatında belirli işlerle sınırlandırılması ve bu işlerin niteliklerinin düşük olması gibi unsurlar, kadınların iş hayatında ikinci plana atılmasına sebep olmaktadır. Enformelleşme ile beraber, kadınların iş hayatındaki konumları genellikle güvencesiz ve düşük ücretlere dayalı işler olmaktadır (Dedeoğlu ve Elveren, 2015: 19). Enformel sektör kadın ağırlıklı bir sektördür. Yukarıda değinilen koşullar doğrultusunda, kadınların iş hayatında kendilerine yer bulmaları, formel işlerden ziyade enformel işlerde olmuştur (Buğra ve Özkan, 2014: 136). Kadınların kendine yer bulduğu enformel işler genellikle tekstil, bakım ve hizmet sektörleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sektörlerdeki işler yine bahsedildiği üzere, sosyal güvenceden yoksun, düşük ücrete dayalı ve düşük nitelikli işler olmaktadır (Karadoğan, 2018: 23). Kadınların çalıştıkları işlerde aldıkları ücretler erkeklere göre daha düşük olmaktadır. Bunun nedeni kadınlara olan tutumun önemi büyüktür (Costin, 2012: 191). Özellikle ataerkil toplum yapısının dayatmış olduğu roller çerçevesinde eve ekmek getiren kişi erkektir ve erkek kadından daha fazla ücret kazanmalıdır anlayışı, bu ücret farklılığının temelini oluşturmaktadır (Bulutay, 2000: 39).

Enformel istihdamda toplumsal cinsiyete dayalı rollerin olduğundan yukarıda bahsedilmişti. Selçuk (2002: 12)’un “Örgütsüzlerin Örgütlenmesi ve Enformel Sektörde İşçi Örgütleri” isimli çalışmasında da belirttiği üzere, enformel istihdamda ücretin yüksek olduğu işler genelde erkek işleri olurken kadınların yöneldikleri işler daha düşük ücrete dayalı, parça başı, evlerde ve konfeksiyon atölyelerinde yapılan işler olmaktadır. Özügurlu (2002: 282) ’nun çalışmasında da değindiği gibi, işverenler kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul edeceklerini bilmektedir. Bu sebeple, kadınlara daha düşük ücret vererek kendi açısından işçi maliyetini daha da düşürme eğilimi göstermektedir.

Bir sonraki başlıkta konuya tekstil sektöründe yer alan aile işletmeleri konusu ile devam edilecektir.

6.3. Tekstil Sektörü ve Aile İşletmeleri

Aile işletmeleri, tüm dünyada var olan ve Türkiye’de de küçük ölçekli işletmelerde sıkça rastlanılan kurumlardır. Aile ilişkilerinin baskın olması bu çerçevede işletmeye çeşitli avantajlar sağlamaktadır. Aile işletmeleri, kazanımları fazla olan, büyümeye gidildikçe çok başarılı olamayan işletmelerdir. Aşağıda aile işletmelerinin başta tanımına yer verilecek, ardından avantaj ve dezavantajları gibi farklı boyutları değerlendirilecektir.

Aile işletmeleri ile ilgili literatürde çok fazla tanıma yer verildiği görülmektedir. Ancak aile işletmelerinin belli bir tanımından ziyade özelliklerinin, zayıf ve güçlü yanlarının tanımlanması kavramı daha net ortaya koymaktadır. İlk olarak en basit ifadeyle aile işletmesi, bir ailedeki bireyler tarafından kurulan ve yönetilen işletmelerdir (Özdevecioğlu, 2004: 110). Diğer bir tanıma göre ise ailenin hayatını idame ettirmek veya mirasın parçalanmasının önüne geçmek için kurulan, aile bireylerinin yer aldığı ve tüm yetkilerin aile bireylerinde olduğu işletmelerdir (Koç, 2008: 51). Bir başka tanıma göre de aile işletmeleri, ailedeki bireylerin kurmuş olduğu ve aileden çalışan kişilerin, yönetimde ve işleyişte söz sahibi olduğu işletmelere verilen isimdir (Güleş vd., 2013: 9).

Aile atölyeleri kavramına bakıldığında, tekstil sektöründeki küçük atölyeler için de kullanıldığı söylenebilir. 10-20 arası çalışan sayısına sahip küçük ölçekli tekstil atölyelerinde aile bağlarının oldukça baskın olduğu görülmektedir. Bunlar aileden kişilerin çalıştığı ve yine işverenin de aileden birinin olduğu atölyelerdir (Kropotkin, 2014: 156). Aile atölyelerinin baskınlığına özellikle küçük ölçekli işletmelerde rastlanılmaktadır. Bunun nedenleri, yönetimde hiyerarşinin bulunmaması, kazanılan kar payının aile içinde kalınmasının sağlanması gibi nedenler olarak gösterilebilir. Yine aile atölyelerinin tek elden yönetilmesi de onların rekabet üstünlüğü sağlamalarında etkili olmaktadır (Karabulut, 2008: 646).

Tekstil atölyelerinde akrabalık ve hemşehrlik ilişkisinin hâkim olması, fason üretim açısından bir iş dayanışmasını ve ortak kazanımı beraberinde getirmektedir (Gültekin, 2016: 238). Aile işletmelerinde verimliliğin ve istikrarın sağlanabilmesi için herkesin aldığı sorumlulukları yerine getirmesi gerekmektedir. Aile ilişkileri iş ilişkileri ile karıştırılmamalıdır. Aile atölyesinin verimliliği için verilecek kararların objektif olarak değerlendirilmesi gereklidir. Çünkü aile atölyelerinin yukarıda sayılan avantajlarının yanında taşıdığı dezavantajları da vardır. En büyük dezavantajlardan biri, yönetimde hiyerarşi yapısının olmayışıdır (Sevinç, 2005: 317). Bu sebeple hemşehrlik ve akraba bağlarının, aile atölyeleri için çekici unsurlar içermesi yanında itici unsurları da barındıran bir yapısının olduğu göz ardı edilmemelidir.

6.4. Fason Üretim Yapısı: Parça Başı İşler ve Tekstil Atölyeleri

Fason üretim, bir ürünün bütünüyle bir firma tarafından başka bir küçük işletme veya kişilere verilmesidir. Fason üretimde firma ve küçük işletmeciler arasındaki ilişki işin bitmesi ile hemen son bulmamaktadır. İş ilişkisinin bağlılığı ve devamlılığı esastır. Bunun nedeni de büyük firmanın üretimi yapmak için küçük firma ile düşük maliyetle çalışmasıdır. Yani taşeronlaşmanın, fason üretim ya da parça başı iş isimleri ile çeşitlenmesine dayanmaktadır (Güler, 2014: 164). İstisnalar olmakla beraber genel eğilimin bu yönde olduğu görünmektedir. Büyük firmalar genellikle tedarikçi bulmakta vakit kaybetmek yerine, bir tedarikçi firma ile anlaşarak tüm fason üretimlerini tek bir firmaya yaptırmayı tercih etmektedir.

Fason üretimde, işçi ücretleri ve maliyet düşüktür, bu nedenle büyük firmaların fason üretime yönelmeleri onlar için maliyet açısından avantajlıdır. İş sağlığı ve güvenliği kuralları, düşük ücretler, işyeri koşullarının ergonomisine yönelik harcamalar gibi ek maliyet getirecek tüm sorumluluklardan kurtulmaktadırlar. Büyük firmalar için fazla maliyet gerektiren bu unsurlar, fason üretim yapan küçük işletmeler için çok daha az maliyet demektir. Çünkü küçük

işletmelerde kayıt dışı çalışan işçi sayısı fazladır bu durum sigortasız çalışmayı beraberinde getirmektedir. Sigortasız işçi çalıştıran işverenler için sigorta maliyeti ortadan kalkmış olmaktadır. Küçük işletmeler bu yönüyle maliyetleri düşürerek işgücü piyasasındaki konumlarını yaygınlaştırmaktadırlar. Yaygınlaşan bu küçük atölyelerin kayıt altına alınması ve tespit edilmeleri de güç olmaktadır (Koç, 2001: 2,10). Literatür araştırmalarının geneli göstermektedir ki, küçük konfeksiyon atölyelerinde çalışan işçiler ağırlıklı olarak sigortasız çalışmakta ve bu durum kayıt dışı çalışmanın büyümesine sebep olan en önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir (Aras, 2006: 104).

Fason üretim, piyasada yer alan büyük firmaların birçok maliyetten tasarruf etmelerine olanak sağlar. Çünkü geçici ya da tek seferlik işler için tedarikçi firmalar olan küçük ölçekli işletmelere fason olarak işi yaptırırlar. Büyük firma için fason üretim büyük getiri ve kâr marjını arttırmak için kilit bir unsurdur (Ayata, 1987: 20).

Fason üretimde parça başı iş esastır. Üründen alınacak ücret de parça başı üzerinden hesaplanır. Parça başı işler büyük firmalardan küçük işletmelere verilerek düşük maliyetler ve ucuz emekle üretimin tamamlanması sağlanmaktadır (Müftüoğlu, 2000: 128). Yine değinilmelidir ki, küçük tekstil atölyelerinde parça başı iş ve fason üretim modeli hâkim olduğundan kayıt dışı çalışma, yabancı kaçak işçi esası, ucuz emek ve rekabet gibi unsurlar tekstil sektörünün günümüzdeki varlığını anlatan anahtar kelimelerdir (Erol vd., 2017: 17). Küçük tekstil atölyelerinde üretimin devamlılığı ve iş sürekliliği için fason üretim modeli hayati önem taşımaktadır. Gerek büyük firmalar için olsun gerekse işverenlerin düşük maliyetlerle çalışabilmesi için olsun bu döngünün temelinde üretim şeklinin parçalı yapısı hüküm sürmektedir.

Küçük tekstil atölyelerinde, dışarıya verilen işler genellikle kadınlara verilmektedir. Eve iş verme şeklinde parça başı ücrete tabi olarak verilen bu işler, ilik düğme, boncuk işleme ve el işi gibi işler olmaktadır. Bu işleri yapan kadın çalışanlar bu işleri ya evlerinde ya da sokak aralarında bizzat bu işe yönelik olarak açılan atölyelerde yapmaktadırlar (Dedeoğlu, 2012: 9-10).

Tezin ilk bölümünde tüm yönleri ile küreselleşme ve küreselleşmenin beraberinde getirdiği değişimleri aktarılmaya çalışılmıştır. Hem üretim yapısında meydana gelen değişim hem sektörel bazda etkilenen alanlar hem de işgücü açısından konunun farklı boyutları ele alınmıştır. Sonraki bölümde, tüm bu olguların sektördeki izdüşümleri işçi ve işverenlerle yapılan mülakatlar doğrultusunda aktarılacaktır. Tezin ikinci bölümü İstanbul Okmeydanı'nda tekstil sektöründe üretim gerçekleştiren atölyelerde yapılan görüşmelerde ortaya çıkan bulgulardan oluşmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

OKMEYDANI'NDA TEKSTİL ATÖLYELERİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI VE ÇIKARIMLAR

1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Tez çalışmasının bu bölümünde, küreselleşmenin tekstil sektörü ile eklemlenme sürecine bakılmıştır. Küresel üretim ağları ile beraber en çok etkilenen sektörün tekstil olması sebebi ile İstanbul- Okmeydanı semtindeki küçük ölçekli tekstil atölyeleri çalışmaya ev sahipliği yapmıştır. Bu çerçevede 2018 yılının Aralık ayı ve 2019 yılının Ekim – Kasım aylarında derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Okmeydanı semti yaşanan bölge olması sebebi ile uzun bir süreçte çalışmaya eşlik etmiştir. 2018 yılının sonundan 2019 yılının sonuna kadar tekstil atölyelerini gözlemlene imkânı elde edilmiştir. 2018 yılının Kasım ve Aralık aylarında da bizzat işçi olarak iki farklı atölyede çalışılmıştır. Mülakatlar 2019 yılında tamamlanarak çalışmaya konu edilmek üzere bulgulandırılmıştır.

Bu perspektifte ilk etapta alan çalışmasının yapıldığı Okmeydanı semtine dair bilgilere kısaca yer verilecektir. Daha sonra çalışmanın amacı ve konusuna yer

verilecek olup sonrasında da çalışmanın yönteminden bahsedilecektir. Son kısımda ise alan çalışmasında elde edilen bulgular aktarılacaktır.

1.1. İstanbul – Okmeydanı Semti

Okmeydanı, İstanbul'un Avrupa yakasında bulunan Şişli ilçesine bağlı bir semttir. Şişli ilçesindeki Nişantaşı, Osmanbey, Taksim Kağıthane gibi bölgelere komşudur. Semte bağlı 3 mahalle bulunmaktadır. Buradaki nüfus ise Aralık 2020 yılı itibari ile 27.000 civarındadır. Okmeydanı semti darülaceze ile büyük devlet hastanesi ile bilinen bir semttir.

Okmeydanı semtinin tarihçesine bakılacak olursa, semt dünyada okçuluk yapılan ilk yer olarak tarihten günümüze kadar gelmiştir (Hattatoğlu, 2006: 106), ve ismini buradan almaktadır. Bünyesinde darülaceze ve hastane gibi büyük yapıları barındıran semtin konumu şehirde oldukça önemli bir yerdedir. Birçok bölgeye ulaşım kolaylığı bulunmaktadır. Göçle yerleşmiş birçok kültürün bir arada yaşadığı bir semt olması da kültür çeşitliliği yönünden zengin bir semt olmasını sağlamaktadır. Özellikle yabancı kültürden insanlara ev sahipliği yapan bölge, verimli bir işgücü potansiyeli taşımaktadır. Gecekondu yapılarının yaygınlığı da oldukça fazladır. Göç olgusu bu semtte oldukça belirgindir. Alan çalışmasının da yapıldığı Okmeydanı semti, tam anlamıyla bir tekstil merkezidir. İşçi açısından tekstil atölyelerinde çalışma potansiyeline sahip işgücü, tekstil merkezi olmasında çevre bölgelere olan ulaşım kolaylığı gibi unsurlar Okmeydanı semtinin tekstil sektöründe öncü bir bölge olmasını sağlamaktadır. Okmeydanı semtinde bulunan tekstil atölyelerinin sayısı yaklaşık 2000 civarındadır. Bu atölyelerin yarısından fazlası kayıt dışıdır. Atölyelerin geneli küçük ve orta büyüklüktedir. Çalışan sayıları 10-30 arasında değişmektedir. Genel Okmeydanı tekstil piyasasında çalışılan büyük firmalar benzerlik gösterdiğinden ve bazen aynı olduğundan ürünler ağırlıklı kadın abiye elbiseleri ve erkek ceketleri üzerinedir. Okmeydanı semti ile ilgili bilgilere mahalle muhtarı aracılığı ile ulaşım sağlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Konusu

Küreselleşmenin meydana getirmiş olduğu üretim yapısındaki ve istihdam yapısındaki değişimler tüm dünya ülkelerini ve birçok sektörü etkilemiştir. Bu etkiden en çok etkilenen sektörlerin başında tekstil sektörü gelmektedir. Tekstil sektörü, en küçük üretim alanı olan eve iş verme, parça başı ve fason üretim yapan küçük atölyeler gibi üretimin parçalanmış yapısına örnek olan önemli modelleri içerisinde barındırmaktadır. Literatürde tekstil sektörü ve üretimin parçalanmasına ilişkin birçok çalışma mevcuttur. İncelenen çalışmaların geneli, tekstil sektörünün ekonomik boyutu ile küreselleşmeden nasıl etkilendiği, çalışan kesimin çalışma ve istihdam koşullarının nasıl olduğu ve tekstil sektöründe kullanılan üretim yöntemlerini içermektedir. Genellikle alan çalışmalarında anket yöntemi kullanılmakla beraber nitel araştırma yönteminin kullanıldığı da görülmektedir. Küresel Üretim Zincirlerinde Tekstil Atölyeleri: İstanbul – Okmeydanı Semtinde Bir Alan Araştırması isimli tez çalışması ise, incelenen literatürden farklı olarak, küçük ama tekstil merkezi olan bir semtteki küçük tekstil atölyelerini konu edinmiştir. Küreselleşmenin küçük tekstil atölyelerini nasıl etkilediği, burada çalışan kesimin hangi koşullarda çalıştığı 2018-2019 yılları baz alınarak incelenmek istenmiştir. Bu bağlamda literatürde daha çok nicel araştırma tekniğinin kullanıldığı tekstil alanına bu sefer nitel araştırma tekniği kullanılarak yeni bir pencereden bakılması hedeflenmiştir. Çalışmaya farklı ve yine güncel bir açıdan veriler sunulmasına aracı olan önemli bir yöntem olarak katılımlı gözlem yöntemi kullanılmıştır.

Çalışma tüm yönleriyle İstanbul – Okmeydanı semtindeki küçük tekstil atölyelerini ve atölyelerin küreselleşmeyle olan ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Atölyelerde çalışanların hangi koşullarda üretime dahil olduğuna bizzat yerinde gözlem ve görüşmeler yapılarak ulaşım sağlanması amaçlanmıştır. Yapılan derinlemesine mülakatlar yanında, katılımlı gözlem tekniğinin kullanılması ve atölyeleri yakından inceleme imkânı elde edilmesi de çalışmanın varmak istediği amaca ulaşmayı destekleyen araçlar olmuştur.

1.3. Araştırmanın Yöntemi

Tez kapsamında yapılan alan çalışması, araştırma yöntemlerinden niteliksel araştırma kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma, araştırmacının belirli bir konu üzerinde olağan durumu araştırabilmesine imkan veren, var olan durumun doğal ortamda gözlemlenebilmesini sağlayan bir yöntemdir. Nitel araştırma yöntemi, bu yönüyle yeni hipotezler oluşturmak yerine olan hipotezleri farklı açılardan ele almaya çalışır (Karataş, 2015: 63). Nitel araştırma; araştırmacının birincil verilere ulaşmasını ve bu verilerin birçok perspektiften yorumlanmasına ve doğal ortamda incelenmesine olanak sağlayan bir yöntemdir. Derin ve kapsamlı bir araştırma metodudur.

Nitel araştırma, konuyu gerçekçi ve bütüncül bir yaklaşımla ele alır. Araştırmacının konuyu birçok yönden değerlendirmesine olanak sağlayan nitel araştırmada sıklıkla kullanılan teknikler, görüşme ve gözlemdir. Görüşme, araştırmaya konu olan kişilerle araştırılacak konunun birebir görüşülmesine dayanmaktadır (Yıldırım, 1999: 10). Yüz yüze yapılan bu görüşmelerle, insanların konuya yaklaşımlarını, duygu ve düşüncelerini birincil elden ölçebilmek araştırma için büyük önem taşımaktadır. Nitel araştırmanın, nicel araştırmaya göre yorumlayıcı yönü de daha fazladır. Nicel araştırmada matematiksel verilerle ortaya konan bulgular, nitel araştırmada yorumlanarak daha geniş perspektifte sunulur (Baltacı, 2019: 370).

Araştırmacı görüşmeler sonucu elde edilen verileri deşifre ederek bulguları çalışmaya konu eder. Elde edilen verilerin deşifre edilme süreci de araştırma bulgularına yön veren önemli bir adımdır. Bulgular deşifre edilirken kullanılan yöntemlerden biri kodlama yöntemidir. Verileri belirli başlıklara ayırarak bölümlendirmeye ve adlandırmaya dayanır. Bulgular, çeşitlilik ve derinlik esasına göre kodlama yöntemi ile tasnif edilir. Elde edilen veriler genel olarak belli bazı ana başlıklarda toplanır ve diğer derinlik yüklü bulgularda bu ana başlıkların içeriğini oluşturur. Kodlama yapılarak deşifre edilen verilerden bir bütün meydana getirilmeye çalışılır. Araştırma konusunu tüm yönleriyle ortaya koyan bu deşifre yöntemi de nitel araştırmanın en önemli analiz kaynağıdır. Kodlama yapılırken,

veriler adeta bir filtrelemeden geçirilmişçesine ayrıştırılır ve çalışmanın asıl varılmak istenen amacı ortaya konmuş olur. Nitel araştırma birçok yönden araştırmayı destekleyici ve özgünlüğe taşıyıcı özelliğe sahip bir yöntemdir (Karataş, 2015: 63).

Bu çalışma, henüz tez olarak ortaya çıkmadan önce yüksek lisans ders döneminde seminer dersi için, bir ödev konu olmuştur. Bu ödev hazırlanırken tez için geliştirilebilecek bir konu olduğuna karar verilmiş, böylece konu tez konusuna evrilmiştir. Böylelikle, teze başlamadan konu ve saha üzerine de bilgi sahibi olunmuştur. Bu tip bir ön çalışma hem soru hazırlanma süreci hem de görüşmeci seçiminde kolaylık ve deneyim sağlamıştır. Böylesi bir ön çalışma ayrıca yabancı işçilerinde çalışmaya dahil edilmesi gerektiği yönünde bir geri bildirim neden olmuştur.

Nitel araştırmada bilgi toplama tekniklerinden en sık kullanılanları görüşme ve gözlemdir. Bu bağlamda görüşme, araştırmaya konu olan kişi veya kişilerle görüşülerek bilgi toplanması safhasıdır. Gözlem ise, araştırmanın konusu olan, yeri, durumu ve görüşmecilerin yerlerinde incelenerek verinin elde edilmesini sağlayan bir diğer yöntemdir (Aydın, 2018). Nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılan alan çalışmasında, derinlemesine mülakat, katılımlı gözlem, sistematik olmayan gözlem gibi veri toplama tekniklerine başvurulmuştur.

Araştırma için görüşülecek görüşmeciler yabancı işçiler, yerli işçiler, kadın işçiler ve işverenlerden oluştuğundan derinlemesine mülakat için, görüşmecilerin durumlarına göre çeşitlenen soru formları hazırlanmıştır. Görüşmecileri seçerken özellikle konuşmaya daha yatkın, kişiler seçilmeye çalışılmıştır. Bunun sebebi ise yapılan ön çalışmada, sorulara yeterli ölçüde cevap veremeyen, çekimser davranan görüşmecilerle karşılaşılmasıdır. Güven ilişkisini temin etme amacıyla görüşmecilerin çoğuna tanıdık kişiler aracılığıyla ulaşılmıştır. Görüşmelerin bir kısmı atölyelerde, geri kalanı ev ortamında gerçekleştirilmiştir. Atölyedeki görüşmeler makine ve müzik sesinin ses kaydına imkan vermemesi nedeniyle mesai bitiminde ya da molalarda gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, 10-40 dakika arası sürmüştür. Kimi zaman sorulara verilen cevapların yeni soruları doğurması görüşme süresinin değişkenliğini etkilemiştir. Bu çerçevede işçilere 32, yabancı göçmen işçilere 21 ve

işverenlere de 45 soru sorulmuştur. Soruların içeriğinde, iş sürecine nasıl dahil oldukları, ne işler yaptıkları, hangi koşullarda çalıştıkları gibi detaylar bulunmaktadır.

Görüşmelerin biri dışında geri kalan tümü ses kaydı ile gerçekleşmiştir. Bir kişi ses kaydı alınmasını istememiştir. Ses kaydı almak diğer görüşmeciler açısından da zorlayıcı bir süreç olmuştur. Ortak tanıdık ilişkilerin yarattığı güven, bu ilişkiler üzerinden gerçekleşen görüşmelerde olumlu etki göstermiş; bu görüşmeciler soruları daha rahat cevaplamışlardır. Ancak yabancı işçiler ve kadın işçilerin endişe düzeyinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Görüşmeyi kabul etmeyen, ön iletişim kurmaktan dahi kaçınan göçmen işçilerin sayısı diğerlerinden fazla olmuştur. Bir kısım görüşmeci de kabul etmesine rağmen aynı nedenlerle görüşmekten vazgeçmiştir.

Görüşmeler öncesinde tüm görüşmeciler bu görüşmenin neden yapıldığı, soruların içeriği ve sonrasında nasıl değerlendirileceği konusunda bilgilendirilmiştir. Tüm bunlarla beraber görüşmeler esnasında bazı görüşmecilerin yer yer tedirginlikleri devam etmiştir. Bazı sorulara cevap vermek istenmemiş, böyle durumlarda ses kaydı durdurularak görüşmecinin endişe durumu gözetilmiştir. Endişe duyulan durum genellikle, çalışma koşulları, ücret ve işinden memnun musun sorularında yaşanmıştır. Görüşmeciler bu durumlarda cevap vermeme/vermekten çekinme sebeplerinin ardında işlerinden olma, işverenin duyması endişesinin yattığını belirtmiştir. Yine görüşmecilerin istek ve onayı doğrultusunda ses kaydı açılarak görüşmelere devam edilmiştir.

Çalışma kapsamında 30 görüşmeci ile yüz yüze derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Görüşmecilerle ilgili detaylar ilerleyen bölümler de tablolar şeklinde verilecektir. 30 görüşmeci ile görüşülmesi elde edilen verilerin tekrarlanmasına dayalı olmuştur. Veriler kendini tekrarlamaya başladığında görüşmeci sayısı durdurulmuş ve veriler deşifre için hazır hale gelmiştir.

Görüşmelerden elde edilen birincil veriler, deşifre edilirken, önce ses kaydından yazıya aktarılmıştır. Verilere göre başlıklar belirlenmiş ve bu başlıklara aktarılan bilgiler renklendirme yöntemi ile tasnif edilmiştir. İstihdama giriş,

çalışma koşulları, üretim süreci, ücret yetersizliği vb. belirlenen bu ana başlıklara alt başlıklar açılarak içlerine görüşmelerden ilgili kısımlar aktarılmıştır. Veriler analiz edilerek bulgular ortaya konulmuştur.

Alan çalışmasına, bizzat katılımlı gözlem yoluyla veri desteği de sağlanmıştır. Araştırmacı tarafından tekstil atölyesinde kısa süreli işçi olarak çalışılmıştır. İşçi olarak çalışılan süre zarfında gözlemlenen, bizzat yaşanan durumlar tezde yapılan görüşmeleri destekler niteliktedir. İşçilerin sorulara verdiği yanıtların doğruluğunu/geçerliliğini, işverenin yansıttığı gerçekliği ve yabancı işçiler ile kadın işçilerin çalışma hayatındaki zorluklarını bizzat araştırmacı katılımlı gözlemle kendisi gözlemlene imkanı elde etmiştir. Araştırmacının tekstil merkezi olan Okmeydanı'nda yaşıyor olması ve akrabalarından bazılarının tekstil atölyesinde çalışıyor olması katılımlı gözlem yanında sistematik olmayan gözlemlerin de teze dahil olmasına zemin hazırlamıştır. Yaşanılan yerde hem tekstil atölyelerini çok fazla gözlemlene imkanı elde edebilme hem de tanıdık kişilerin atölyelerine kolayca erişim şansının olması, bazı olay ve durumları tesadüfi olarak görmeye sebep olmuştur. Doğal yollarla gözlem yapılmasına imkan veren bu koşullar, yine derinlemesine mülakatları destekler nitelikte veriler elde edilmesini sağlamıştır. Tezin yazım süresi boyunca atölyelere ilişkin gözlemler devam etmiştir. Mahallede yürürken, sokakta bir yere giderken atölye görüldüğünde muhakkak içeriye göz atılmıştır. Girişine, çalan müziğe ve yapılan işin ne olduğuna dair fikir sahibi olmak adına sokak duvarlarına, market camlarına ve atölye kapılarına asılan işçi ilanları da bu süreçte gözlemler kapsamında yer almıştır. Bir kısmı süreç içinde fotoğraflanmış ve tezin sonundaki eklerde yer almaktadır. Benzer şekilde merdiven altı atölyelerin kavramdan ziyade gerçek atölye konumlarının merdiven altı olduğu da fotoğraflarla tespit edilerek teze aktarılmıştır.

Bu tezde, hem çalışma boyutunun küreselleşmeyle nasıl eklemlendiği hem de bu eklemlenmenin büyük bir metropol şehrinde yer alan küçük bir semtteki izdüşümünün nasıl olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. Aşağıda görüşmeleri yapmak için sahada bulunduğu sırada karşılaşılan durumlar, “sahadan notlar” başlığı altında aktarılacaktır. Daha sonra da alan çalışmasının bulgularına yer verilecektir.

1.4. Sahadan Notlar

Bu çalışmada elde edilen bulguların yanında, mülakatlar ve gözlemler boyunca da sahadan notlar tutularak tezin yöntem kısmına ışık tutulmuştur. Sektörün araştırma yapıldığı süreçteki gözlemlere yansıyan gidişatına aydınlatacak arka planı serimlemek amaçlıdır. 2019 yılı Eylül ayında hazırlanmış sorularla bir hazırlık yapılarak sahaya başlanmıştır. Hazırlık aşamasında hem mahallelerdeki atölyeler gözlemlenmiş hem de tanidik kişiler aracılığıyla atölyelere nasıl girilebileceği konusunda yardımlar alınmıştır.

2019 Ekim-Kasım ayları arasında mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin gerçekleştirildiği Ekim ve Kasım aylarında tekstil atölyelerindeki işlerin durgunlaşma sürecinde olduğunu ve giderek sezonun tam anlamıyla kapanacağı öğrenildi. Kış sezonu tekstil sezonunun da kapanması anlamına gelmektedir. Bunun yanı sıra, ülkede genel olarak bir durgunluk döneminin söz konusu olduğu bir süreç yaşanmaktaydı. Tüm bu olgular bir araya gelince, tekstil sektörü için zorlayıcı bir dönem içerisine girilmişti.

Aralık ayına gelindiğinde ise, mahallelerde birçok atölye artık iş yapamaz duruma gelmiş ve atölyelerini kapatmıştır. Kış sezonu olunca birçok atölye ayakta kalamayarak, kısa dönemli bir duraklama dönemine geçilmekte ya da temelli olarak atölyelerini kapatmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum beraberinde birçok sorunu da getirerek yeniden açılmaya çalışan atölyeleri zor durumda bırakmaktadır.

Genel olarak kış aylarında işler oldukça az ya da yok denilebilecek düzeydedir. Mart ayına doğru işler yavaş yavaş açılmaya başlar ve atölyeler de kaldıkları yerden çalışmaya devam ederler. Yoğunluk çok fazla değildir çünkü sezon değişimi gerçekleşir. Fakat firmalar artık iş vermeye başlar. Verdikleri işlerin adet sayısı ise düşüktür. Diğer taraftan işçi sirkülasyonunun devam etmesi atölyelerin iş yapabilmesini güçleştirmektedir. Genel olarak Okmeydanı semtindeki tekstil atölyelerinde üretim abiye elbise ve ceket üretimi üzerine yapılmaktadır. Fason iş

alınan firma benzerlik gösterdiğinden bazen de aynı firma olduğundan genel üretim tipi de aynı olabilmektedir.

Örnek olarak yaşanan bir deneyimde bir atölye sahibi, ortak olarak arkadaşıyla bir atölye açmıştır. Başka bir firmayla anlaşarak iş alınır. Ancak atölye ve iş hazırken en büyük eksik bu işleri yapacak işçi kadrosu bulunmamaktadır. İşçi arayacak vakti olmayan işveren işleri yetiştirmek için kısıtlı bir süreye sahiptir. İşveren, bu sebeple eski ortağından yardım ister. Eski ortağı da kendi işçilerini istekleri doğrultusunda kendi mesai bittikten sonra yeni işverenin yanına gönderir. Çalışma bitiş saati 21.00 olan işçiler, 1 hafta boyunca yeni işverene ek mesai olarak yardıma giderler. Bu nedenle de çalışma bitiş saatleri, 00.00-00.30 arasına uzamıştır. Yani yasal olan haftalık 45 saatlik çalışma süresinin fazlaca aşıldığı tespit edilmiştir. İşveren ve işçilerin içinde bulunduğu bu örnek, araştırmacı olarak tarafımda çalışma öncesi öngörülmeleyen bir örnektir.

Gözlemlenen bir başka öne çıkan konu da, atölyelerde dinlenen müziklerdir. Tekstil atölyelerinin hemen hemen hepsinde müzik dinlenmektedir. Hatta bu durum görüşme yapılmasını engelleyen boyuttadır. Dinlenen müzik çoğunlukla arabesk türünde ve duygusal yoğunluğa sahip müziklerdir. Bu konuya ve etkilerine alan kısmında işverenler ve işçilerin görüşmelerinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Müziğin çalışma ortamındaki baskın ve yaygın niteliği, mülakat sorularından bağımsız olarak işverenlere sorulmasına zemin oluşturmuştur. İşverenlere göre müzik, işçileri harekete geçiren ve işçilerin işe olan konsantrasyonlarını artıran bir etkiye sahiptir. Arabesk dışında da hareketli çeşitli müzik türleri dinlenen müzikler arasındadır. İşverenlerin beklentisi bu tür hareketli müziklerin işçileri hareketlendirmesi bağlamındadır. İşçiler de müziğin motive edici, canlı tutan özelliğinden bahsetmiştir. Müzik, psikolojik olarak ihtiyaç duyulan bir öğedir.

Alınan notlar ve izlenimlerin aktarılmasının ardından aşağıda atölyeleri gezerken ve görüşmeler yaparken gözlemlenen olaylar aktarılacaktır. Atölyelerin rastlanılan fiziksel ortamları, işçilerin diyalogları ve iş süreçlerinde yaşadıkları ve

gözlemlenen olaylara da yer verilecektir. Ardından bir hafta atölyede işçi olarak çalışılan dönemde deneyimlenenler aktarılacaktır.

- **Birinci Atölye**

Bu işverene ait tekstil atölyesi, bodrum katında yer alan ama arka tarafı bahçe katına düşen eski bir atölyedir. Atölyenin içerisindeki aydınlatma sistemi eski, sarkık lambalardan oluşmaktadır. Yer yer döşemeli olan lambalar da bulunmaktadır. Kışın ısıtma işlemi soba ile yapılmaktadır. Onun dışında, mutfak alanı olarak küçük bir tezgâh vardır. Genel anlamda küçük bir atölyedir. Tek bir lavabosu mevcuttur ve tüm çalışanlar burayı kullanmaktadır. Yine atölyenin içerisinde dikilen ürünlerin ve kumaşların tozları kadar, içilen sigara dumanı da oldukça fazladır. Bu durum atölyenin hem havasız hem de çok boğucu olmasına neden olmaktadır. Bu atölyede de yine müzik dinlenmekte olup dinlenen müziklerin farklı olduğunu söylemek mümkündür. Bu atölyede çalışan Suriyeli bir işçi, kulaklıkla çalışmaktadır. Bunun sebebi de Türkçe bilmemesi ve kulaklıkla kendi dilinde müzik dinleyerek işini yapmasıdır. Kimseyle iletişimi yoktur sadece işini yapmaktadır. Çalışan bir annenin oğlu okuldan sonra atölyeye annesinin yanına gelmektedir. Bu tarz olaylar kadın işçiler açısından sıkça yaşanmaktadır. Kadın işçiler hem evleriyle ilgilenmek hem de işe yetişmektedirler. Bu nedenle kadınlar bazen çocuklarını da atölyeye getirmek zorunda kalabilmektedir. Bu atölyede 6 kadın, 9 erkek çalışan vardır. 1 kadın çalışan ve 2 erkek çalışan sigortalıdır. Burada yabancı çalışan sayısı 5'tir.

- **İkinci Atölye**

Bu atölye ise, sokağın direk başında yer alan giriş katta, ferah bir atölyedir. Çok küçük olmayan diğerlerine kıyasla daha orta ölçekli bir atölyedir. Çalışan sayısı da daha fazladır. Bu atölyede çalışan yabancı sayısı da fazladır. Bu atölyenin en göze çarpan özelliği, iş sürekliliğinin olmasıdır. Atölye en durağan dönemlerinde bile çok az iş alarak faaliyetine devam etmektedir. Diğer atölyeler de bu atölyenin sürekli iş yaptığını bilmektedir. İki kardeşin kurduğu bir aile atölyesidir. Burada 15 kadın, 12 erkek çalışan vardır. 1 tane yabancı çalışan da vardır.

- Üçüncü Atölye

Atölyenin girişi ilk etapta görünmeyen, bir binanın bodrum katıdır. Arka tarafa bakan bir girişe sahiptir. Üzerinde bir atölye daha yer almaktadır. Burası orta ölçekli ama gün ışığını çok az alan bir atölyedir. İşverenin kendi odası mevcuttur. Atölyenin çeşitli yerlerinde kameralar bulunmaktadır. İşveren, atölyede olmadığı zamanlarda kameralardan hem işçilerini hem de atölyeyi izlemektedir. Atölyede çalışan işçilerden 6-7 kişi 18 yaş altındadır. Atölye, bir “L” şeklindedir ve girişinin de atölyenin bir ucunda konumlandığı ve dışarıya çıkışı zor bir yerde olduğundan, araştırmacı olarak atölyede meydana gelecek ani bir tehlike anında atölyenin tahliyesinin nasıl olabileceğinin sorgulanmasına neden olmuştur. Bu atölyede 17 erkek, 3 kadın çalışan vardır. 2 tane yabancı çalışan da vardır.

- Dördüncü Atölye

Bu atölye aslında bir binanın altında yer alan araba otoparkıdır. Fakat araba otoparkı olarak değil de bir atölye olarak kullanılmaktadır. Çok küçük olmayan, yabancı işçilerin de çalıştığı bir yerdir. Sokakta en ilginç atölye olarak kendini göstermektedir. Bu atölyede 3 kadın, 5 erkek çalışan vardır. Yabancı çalışan sayısı 3’tür.

- Beşinci Atölye

Bu atölyenin girişi bir binanın bodrumunda yer almakta ve bir apartmanın alt katına inerek ulaşım sağlanmaktadır; merdiven altı bir atölyedir. Atölyeye ilk inildiğinde kapı görülemeyip yanlış yerde olduğu düşünülmüştür. İçeri girildiğinde arka tarafı aydınlık olan küçük bir atölyedir. Havada asılı pervaneler mevcuttur. Aydınlatma sistemi eski sarkık lambalardır. Tüm işlerin yerde olduğu, çalışan sayısı fazla, sıkışık küçük bir atölyedir. Erkek mont üzerine çalışılmaktadır. Montlar, çalışma esnasında çok fazla toz üretmektedir. Yapısı gereği elyaf tarzı bir içe sahiptir, bu nedenle solunumu zorlamaktadır. İki kardeşin ortak çalıştığı bir aile atölyesidir. Bir alanda tezgahlı mutfaklı olan, diğer tarafta da patronun kendi odası

olan bir atölyedir. Genelde burada da arabesk müzik dinlenilmektedir. Bu atölyede de kameralar mevcuttur. İş bitiminde zil çalmaktadır; zil paydos anlamına gelmektedir. Bu atölyede yabancı çalışan sayısı 4'tür. 15 erkek, 16 kadın çalışanın olduğu bir atölyedir.

- **Altıncı Atölye**

Bu atölye bir binanın girişinde yer alan bir atölyedir. Aydınlık ve havadar atölyelerdendir. İki arkadaş tarafından ortak kurulmuştur. Pervaneler burada da mevcuttur. İşverenin camdan bir odası mevcuttur. Atölyede hareketli müzikler dinlenmektedir. Biraz daha yüksek çalışan sayısına sahip bir atölyedir. Yabancı çalışan 2 tanedir. 20 erkek, 10 kadın çalışan vardır.

- **Yedinci Atölye**

Bu atölye çalışma deneyimi ve katılımcı gözlemin gerçekleştirildiği atölyedir. İş yoğunluğundan dolayı dışarıdan geçici işçi alma yoluna gittiklerinden bu durumdan istifade ederek 1 hafta boyunca orada bir işçi olarak çalışılmış ve gözlem yapılmıştır. İşe dair bilgim olmadığı için bu süreçte çoğu iş hakkında eğitildim. Süreç boyunca iş temizleme, tela dizme, serileme, paketleme, barkod takma, yaka kesme, yaka çizme vb. işler yapılmıştır. Bu işyerinde çalışanların çoğu yabancı (Suriyeli) olduğundan, çalışanların birbiriyle diyalogu oldukça sınırlıydı. Eski sarkık aydınlatma lambaları bu atölyede de mevcuttu. Ayrıca bu atölyede bir senedir çalışan 10 yaşlarında Suriyeli bir çocuk işçi bulunmaktadır. Fatih'te oturduğunu ve işe oradan gelip gittiğini söylemiştir. Bu atölyede iş ve zaman baskısı yüksektir.

Malları teslim alma zamanı geldiğinde ürünler henüz hazır değilken ve bir an önce hazırlanması gerektiği arabanın kapının önünde beklendiği söylenerek bu baskı yansıtılmıştır. “Hadi hadi”, “hadi araba kapıda bekliyor” ifadeleri sıklıkla kullanılmıştır.

Çay molası 15 dakikadır. İlk gün diğer 3 kadınla beraber 20.30 da işten çıkılmıştır. Ancak erkekler hala çalışmaktaydı. Sonraki günler ise 20.00’da işten çıkıldığında işçiler halen çalışmaya devam etmekteydiler. İlk kez atölyeye gelmeme rağmen hemen işi öğrendiğimi belirtmişler hatta bana “sen okuyan işçisin” şeklinde yorumlar yapmışlardır.

Atölyede tek tuvalet vardı ve herkes o tuvaleti kullanıyordu. Tuvalet sadece haftada bir kez o da cumartesi günü iş paydosunun sonunda temizlenmekteydi. Bunun yanı sıra oradaki çocuk işçinin ayağındaki terliklere atölye masalarının üstüne çıkıp oraları yer süpürgesiyle süpürmesi de gözlemlediğim diğer hijyen problemidir. Aynı masalarda iş kesilmekte o iş temizlenmekte ve oradan iş alınmaktadır. Çalışma ortamının bu anlamda temizlikten uzak olduğu söylenebilir.

Kış mevsiminde tüm atölyeler soğuktur. Soba kullanılsa da ısıtmak için yeterli olmamaktadır. Çalıştığım bir hafta boyunca çalışma ortamının ses kirliliği beni oldukça zorlamıştır. Makine ve müzik gürültüsü baş ağrısına neden olmuştur.

Çalışan kişilerin ortaya çıkan toza, ellere batan pullara alıştığı, çalışanların işlerine konsantre olarak çalıştığı gözlemlenmiştir. Atölyeye daha sonra ödememi almaya gittiğimde, yine işçiye ihtiyaçları olduğunu ve müsait zamanlarımda onlara yardıma gidebileceğimi belirtmişlerdir. Bana haftalık 350tl ile başlayabileceğimi söylemişler ve ücretimi ona göre hesaplamışlardır. Burada 6 kadın, 12 erkek ve 3 tane yabancı çalışan vardır.

1.5. Gözlem ve İş Deneyimi

12 -13 Kasım 2018 tarihleri arasında iki gün süreyle bir aile atölyesinde, Aralık ayında bir hafta süreyle bir başka aile atölyesinde işçi olarak çalışılmıştır. Çalışma nedenim, tezimi destekleyici verileri bizzat gözlemleme isteğidir. Bu yüzden tez için olduğu söylenmeden tanıdıklar aracılığı ile işe başlanmıştır. Cumartesi yarım gün saat 08.30- 13.30 ve hafta içi her gün 08.30- 20.00 saatleri arasında çalışılmıştır.

Bir hafta boyunca çalışılan atölyedeki deneyimlere ve gözlemlere bu atölye de çalışılan iki gün boyunca da rastlanılmıştır.

Son olarak 2020 yılında ortaya çıkan yeni korona virüs salgını sebebi ile herkesi derinden etkileyen bu durumdan kısaca bahsedilerek alan bulgularına yer verilecektir. 2020 yılının mevcut koşullarda getirmiş olduğu durum neticesinde tekstil atölyeleri için üretim ve çalışma durmuştur. Çünkü dünyayı etkisi altına alan bir salgın olduğundan dış ülkelerle olan iletişim durmuştur. Buradaki işverenler iş hayatlarına ara vermek zorunda kalmışlardır. Aşağıda alan çalışmasında elde edilen bulgulara yer verilecektir.

2. İSTANBUL-OKMEYDANI SEMTİNDE TEKSTİL ATÖLYELERİ

Küresel Üretim Zincirlerinde Tekstil Atölyeleri: İstanbul-Okmeydanı Semtinde Bir Alan Araştırması isimli tez çalışması, İstanbul ilinde yer alan bir semtteki tekstil atölyelerini konu edinmektedir. Tezin yöneldiği temel alan, küreselleşme ile büyük ivme kazanan küçük ölçekli tekstil atölyelerinin güncel izdüşümlerini ortaya koymaktır. Bunun için yüz yüze görüşmelere ve gözlemlere dayalı bir alan çalışması yapılmaya karar verilmiştir. Alan çalışmasının sonucunda elde edilen bulgular analiz edilerek sonuçlar ortaya koymuştur. Bu bölümde, elde edilen ve deşifre edilerek sentezlenen bulgular aktarılacaktır.

Alan çalışmasının Okmeydanı semtinde yapılmasının nedeni de küçük ölçekli tekstil atölyelerinin fazla olması ve bu atölyelerde çalışan işçi çeşitliliğinin çok olmasıdır. Bu bölgede ikamet ediliyor olması ve atölyelere kolay erişim sağlanabilecek durumda olunması çalışmayı yapmada ayrıca etkili olmuştur. Tezin amacı Okmeydanı bölgesini, tekstil atölyeleri açısından derinlemesine incelemek ve bu atölyelerde çalışan işçi ve işverenlerle bizzat görüşerek birincil verilere ulaşmaktır.

Aşağıda, alan çalışmasında derinlemesine mülakat yöntemi ile görüşme gerçekleştirilen kişilerin demografik bilgileri yer almaktadır. Çalışmada 11 işveren ve 19 işçi ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmecilerin, cinsiyet, yaş, eğitim ve çalıştıkları pozisyonlar tablolastırılmıştır. Kadın işçilerden işverenlerin eşi olarak atölyelerde çalışanlar vardır. Eşleri dahi olsa kadın işçilerin tamamı ücretleri ile işçi olarak çalışmaktadırlar. Tabloda bu sebeple pozisyonlarının yanında ücretli çalışan olarak çalıştıkları da belirtilmiştir.



Tablo 2. İşverenlere Ait Bilgiler

	İSİM	CİNSİYET	YAŞ	EĞİTİM	MEDENİ DURUM	ÇALIŞILAN POZİSYON
1	ZİYA	ERKEK	38	İlkokul	EVLİ	İŞVEREN
2	MEHMET	ERKEK	33	İlkokul	EVLİ	İŞVEREN
3	ABDULLAH	ERKEK	41	İlkokul	EVLİ	İŞVEREN
4	NAZIM	ERKEK	41	İlkokul	EVLİ	İŞVEREN
5	BAHRİ	ERKEK	42	İlkokul	EVLİ	İŞVEREN
6	ARİF	ERKEK	37	Lise	EVLİ	İŞVEREN
7	SERHAT	ERKEK	34	Ortaokul	BEKAR	İŞVEREN
8	BEŞİR	ERKEK	34	İlkokul	EVLİ	İŞVEREN
9	ŞAHİN	ERKEK	36	İlkokul	EVLİ	İŞVEREN
10	ADEM	ERKEK	31	Ortaokul	BEKAR	İŞVEREN
11	HACER	KADIN	32	İlkokul	EVLİ	İŞVEREN

Tablo 3. İşçilere Ait Bilgileri

	İSİM	CİNSİYE T	YA Ş	EĞİTİ M	MEDE Nİ DURU M	ÇALIŞILAN POZİSYON
1	MELTEM	KADIN	24	İlkokul	EVLİ	OVARLOKÇU (ÜCRETLİ ÇALIŞAN)
2	HANİFE	KADIN	39	Okur Yazar	EVLİ	ORTACI (ÜCRETLİ ÇALIŞAN)
3	SURİYELİ ABDÜLREZZ AK	ERKEK	32	Okur Yazar Değil	EVTLİ	MAKİNECİ
4	GÜRCİSTAN LI SARO	ERKEK	36	Okur Yazar	EVLİ	ÜTÜCÜ
5	FADİME	KADIN	36	Okur Yazar	EVLİ	OVARLOKÇU (ÜCRETLİ ÇALIŞAN)
6	GÜL	KADIN	35	Okur Yazar Değil	BEKAR	OVARLOKÇU (ÜCRETLİ ÇALIŞAN)
7	BAHRİYE	KADIN	26	İlkokul	EVLİ	ORTACI (ÜCRETLİ ÇALIŞAN)
8	HATİCE	KADIN	17	Ortaoku l	BEKAR	ORTACI (ÜCRETLİ ÇALIŞAN)
9	GÜRCİSTAN LI ANNA	KADIN	34	Okur Yazar	EVLİ	OVARLOKÇU(ÜCRE TLİ ÇALIŞAN)

10	BESTE	KADIN	30	İlkokul	BEKAR	OVARLOKÇU (ÜCRETLİ ÇALIŞAN)
11	MOĞOLİSTANLI AYNUR	KADIN	45	Okur Yazar	BEKAR	KALİTE KONTROLCÜ (ÜCRETLİ ÇALIŞAN)
12	MELAHAT	KADIN	40	İlkokul	EVLİ	OVARLOKÇU (ÜCRETLİ ÇALIŞAN)
13	ÖZBEKİSTANLI AYŞE	KADIN	40	Okur Yazar	EVLİ	ORTACI (ÜCRETLİ ÇALIŞAN)
14	SURİYELİ ABDÜLHAKİM	ERKEK	18	Okur Yazar	BEKAR	MAKİNECİ
15	AHMET	ERKEK	29	Ortaokul	BEKAR	MAKİNECİ
16	ALİ	ERKEK	26	Ortaokul	EVLİ	MAKİNECİ
17	MURAT	ERKEK	30	İlkokul	EVLİ	USTABAŞI
18	TUĞBA	KADIN	17	Lise	BEKAR	ORTACI (ÜCRETLİ ÇALIŞAN)
19	SULTAN	KADIN	19	İlkokul	BEKAR	OVARLOKÇU(ÜCRETLİ ÇALIŞAN)

1. GÖÇ

Göç ile ilgili kavramsal açıklamalara literatürde yer verilmiştir. Buradaki amaç, tekstil atölyelerinde çalışan işveren ve işçilerin, göç durumlarının olup olmadığının sorgulanmasıdır. Çalışma kapsamında 30 görüşmeci ile görüşülmüştür. Görüşmecilerden 6 tanesi yabancı göçmen işçidir. Bu bağlamda, atölyelerde hem yurt içi hem de yurt dışı olmak üzere iki farklı göç çeşidinin etkin olduğu görülmüştür.

1.1. Yurt içi ve Yurt Dışı Menşeli Göçler

Öncelikle yurt içi yapılan göçler incelenecektir. Yurt içi menşeli göçlerde görüşmecilerin hepsi, köylerinden İstanbul'a göç ettiklerini söylemişlerdir. Göç etme zamanları ise 1978-2018 yılları arasındadır. Maddi sıkıntılar, geçim sıkıntısı ve çalışılacak bir iş olmaması gibi nedenlerle göç etmişlerdir.

Yurt içi yapılan göçlerle ilgili olarak, yapılan araştırma verileri sonucunda, bireylerin köy yaşamlarında ailevi sebeplerin ve maddi sıkıntıların ağırlıklı olarak baş göstermesi ve geçinememeleri sonucunda göç ettikleri görülmüştür. Görüşmecilerden 10 tanesi tek başına geldiğini, 15 tanesi aileleriyle beraber geldiğini ve 5 tanesi de kardeşleriyle ya da abisiyle göç ettiğini dile getirmiştir. İlk göç etme nedeni olarak maddi sıkıntılardan ötürü geçinemeyip aile ile göç eden görüşmecilerin sözleri şu şekildedir;

“Mardinliyim. Ailemle yaşıyorum. 2002'den beri İstanbul'dayız. Geçim sıkıntısı, maddi sıkıntılar yüzünden geldik” (İşçi, Ahmet, 29).

“Mardinliyiz. Ailem burada. 1997'den beri İstanbul'dayız. Geçinme, ekmek davası yüzünden geldik” (İşveren, Hacer, 32).

4 görüşmeci de, “*Geçim sıkıntısı yüzünden*” ve “*Maddi durumlardan dolayı*” şeklinde ifadeler kullanarak, köylerinden aileleriyle göç ettiklerini söylemişlerdir. Görüşmeciler ağırlıklı olarak Mardinlidir. 1995-2006 tarihleri arasında göç ettiklerini de ifade etmişlerdir. İkinci olarak, çalışmak için köyden kente tek başına ya da kardeşleriyle gelen 5 tane görüşmeci vardır. Kendilerini, “*Çalışmak için tek geldim*” cümlesi ile ifade etmişlerdir.

“*Mardinliyim. Ailemle burada yaşıyorum. 1996’dan beri İstanbul’dayım. Çalışmak için tek geldim*” (İşçi, Murat, 30).

“*Mardinliyim. Ailem İstanbul’da. 1997’den beri İstanbul’dayım. Çalışmak için tek geldim bekardım*” (İşveren, Arif, 37).

5 görüşmeci de köylerinden çalışmak için tek başlarına göç ettiklerini söylemişlerdir. 1991-1997 tarihleri ağırlıklı olmak üzere, 2005 tarihinde de göç eden bir görüşmeci mevcuttur. Ağırlıklı kesim yine Mardinlidir. Bunun dışında da Şırnaklı ve Diyarbakırlı 2 görüşmeci vardır.

“*Mardinliyim. Ailem yurt dışında yaşıyor. İstanbul’da büyüdüm. Ailemle iki göç yaşadık. İlk göçü İstanbul’a yaşadık, orda babamın bir problemleri vardı. 1978-1979’da buraya geldik. Sonra 1990 başlarından abimler yurt dışına çıkış yapmışlar*” (İşçi, Melahat, 40).

“*Ailem Mardin’de. 3 aydır İstanbul’dayım. 3 kardeş tek başımıza geldik. Burada evimiz vardı, kiracılar çıktı biz de yaşamaya geldik. Hem de ailemize destek olmak için. Hepimiz tekstildeyiz ama farklı yerlerde çalışıyoruz*” (İşçi, Hatice, 17).

“*Akrabalarım köyde ama ailem burada. 1988’den beri İstanbul’dayız. Doğu’daki göçten dolayı yani bizim köylerin boşaltılmasından dolayı geldik*” (İşveren, Bahri, 42).

Maddi sıkıntıların ve çalışmak için gelme sebeplerinin yanı sıra ailevi sebeplerden, köylerin boşaltılmasından ve akrabalık bağlarından dolayı da göç eden görüşmeciler tespit edilmiştir. Göç etme tarihleri 1978-2002 yılları arasında olmak üzere 2018 yılında da göç eden bir görüşmecimiz vardır. Buradaki tüm görüşmeciler Mardinlidir. Yurt içinde yapılan göçlerin, hemşehrilik bağlarına dayalı olarak süreklilik arz ederek devam ettiğini söylemek yerinde olacaktır. Bu yönüyle de zincirleme göçün söz konusu olduğu söylenebilir. Ardı ardına gerçekleşen ve gerçekleşmeye de devam eden bir göç dalgası söz konusudur.

Yurt içinde yapılan göçlerin yanı sıra, yurt dışından yapılan göçlerin de olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu kapsamda 6 tane yabancı göçmen işçi ile görüşme yapılmıştır. Bu göçmen işçilerin, geldiği ülkeler Suriye, Gürcistan, Özbekistan ve Moğolistan'dır.

“5.5 senedir Türkiye’deyim. Ailecek geldik. Sonra burda evlendim” (İşçi, Suriyeli Abdülrezzak, 32).

“6-7 senedir Türkiye’deyim. Çalışmak için geldim buraya. Ablam ve eniştem var. Onlarla beraber geldik Türkiye’ye zaten. Onlarda tekstilde. İlk başta beraber çalışıyorduk ablamın kendi işyeri vardı sonra kapattı” (İşçi, Saro, 36).

“5 senedir Türkiye’deyim. Kardeşim vardı burada çalışıyordu. O getirdi beni. Burada başka tanıdığımız yoktu. İlk olarak tekstilde çalışmaya başladım” (Gürcistanlı İşçi, Anna, 34).

“Moğolistan’dan geldim. 7 senedir Türkiye’deyim. Tek geldim çalışmak için. İlk olarak bu işe başladım. Ailem Moğolistan’da. Burada ilk geldiğimde hiç tanıdık yoktu ama sonradan çok arkadaşım oldu” (İşçi, Moğolistanlı Aynur, 45).

“2014’den beri Türkiye’deyim. Ailemle geldim” (Suriyeli işçi, Abdülhakim,18).

“3 senedir Türkiye’deyim. 1,5 senedir burda çalışıyorum. Türkiye’de başka tanıdık yok. Eşim Özbekistan’da. Ben burda tekim. Ablam var oda yeni geldi, oda çalışıyor” (Özbekistanlı işçi, Ayşe, 40).

Yabancı göçmen görüşmecilerden kimisi 6-7 yıl, kimisi 4-5 yıl, kimisi de 1,5 yıldır Türkiye’de olduğunu söylemiştir. Türkiye’ye gelen yabancı göçmenler ya tek başlarına geldiklerini ya da aileleriyle geldiklerini anlatmıştır. Türkiye’ye geliş sebepleri, çalışmak ya da bulundukları ülkede yaşadıkları sorunlardır. Türkiye’ye gelirken, bir tanıdık aracılığıyla gelenler olduğu kadar, hiçbir tanıdığı olmadan tek başına gelenlerin de olduğu tespit edilmiştir.

Okmeydanı semtinde yaşayan ve tekstil sektöründe çalışan bireyler, daha önceleri memleketlerinde yaşayan lakin, belirli sebepler nedeniyle kente göç etmek zorunda kalan kişilerdir. Araştırmada, göç eden kesimin ağırlıklı olarak Güneydoğu Anadolu bölgesinden göç ettiği tespit edilmiştir. Göç edilen yıllar ağırlıklı olarak 1990’lı ve 2000’li yıllardır. Bu bireylerin arasında, uzun yıllardır tekstilde çalışan kişiler vardır. Okmeydanı semtinde, göç ve tekstil sektörünün özellikle 1990’lı yıllarında başında eklemlendiği sonucu çıkarılmıştır. Aileden bir kere göç olması durumunda arkası da gelmiş ve yer yer hala göç yaşandığına da rastlanılmıştır. Başka bir açıdan bakıldığında yabancı göçmenlerin de artık Türkiye’ye çok fazla göç ettiği araştırma sonuçlarıyla tespit edilmiştir.

1.2. Güncel Göç Eğilimlerinin Beraberinde Getirdiği Sorunlar

Yukarıda yurt içi ve yurt dışından yapılan göçler ele alınmıştır. Yurt dışından yapılan göçler günümüzde ağırlıklı olarak devam eden bir göç eğilimi olduğundan ötürü beraberinde bazı sorunları da getirmiştir. Yurt dışından gelen yabancı göçmenler, Okmeydanı semtinde yaşamakta ve tekstil atölyelerinde istihdam edilmektedirler. Görüşmeciler, yabancı göçmen işçilerin atölyelerde sayıca artmaya başladıklarını ifade etmişlerdir. Bazı işverenler, yabancı göçmenlerle anlaşamadıklarını bu nedenle onları kendi atölyelerinde çalıştırmadıklarını da

söylemiştir. Güncel olarak devam eden göç olgusu, beraberinde artan yabancı göçmen işçi sorunsalını ve yabancı göçmen işçilerin tekstil atölyeleri ile olan eklemlenmelerini meydana getirmiştir. Konuyla ilgili elde edilen çıkarımlar aşağıda verilmiştir.

1.2.1. Artan Yabancı Göçmen İşçi Sorunsalı

Okmeydanı semtine ilişkin yapılan alan çalışmasında, görüşmecilerle yapılan derinlemesine mülakatta birçok bulgu elde edilmiştir. Elde edilen veriler arasında en güncel olan veri ise tekstil atölyelerinde ağırlıklı olarak çalışmaya başlayan yabancı göçmen işçiler konusudur. Yerli işçilerin yerini artık yabancı göçmen işçilerin doldurmaya başladığı ve atölyelerde yoğun bir şekilde istihdam edildikleri da varılan sonuçlardan birisidir. İşverenler işlerini yürütebilmek adına yerli işçi bulamayınca yabancı işçilerle çalışmak durumunda kaldıklarını, onlarla dil yönünden anlaşma sağlayamamaları da mecburi olarak istihdam ettiklerini ifade etmişlerdir.

“Yabancı göçmen işçi almıyorduk ama son 1 senedir 7 yabancı elemanım oldu Suriyeli ve Afganistanlı. 2 Afganistanlı 5 tanede Suriyeli. 3 Suriyeli kardeşin atölyesi vardı zaten atölyesini kapattıktan sonra 3-4 senesi oluyor yanımda çalışalı. Yani o yabancı çalışanların kendi atölyeleri varmış. Yabancı çalışanlara karşı bir ayrımcılık oluyor mu? Bazen insana dil farkı olduğundan dolayı yanlış anlaşılmalara oluyor kötü bir şey söylüyor gibi oluyor. Ama ücret ayrımı yok hatta daha fazla alıyorlar. Kafalarında bir algı olmuş 2-3 haftadan sonra zam istiyorlar” (İşveren, Ziya, 38).

“Yanımızda göçmen işçi var. Suriyeliler ve 4 senedir yanımızda çalışıyorlar onlar direk geldi iş için biz de aldık. Ayrımcılık hiç yapmıyoruz. Herkese eşitiz onları da kardeş olarak görüyoruz. Nasıl anlaşıyorsunuz? Bir yerden sonra çözülüyor anlaşıyoruz” (İşveren, Mehmet, 33).

“Yanımda 2-3 aydır çalışan 2 Suriyeli işçi var. İlan astım onlar geldi. Yerli işçi yok artık tekstilde çalışmıyor olanlar da başka iş bulamıyor o yüzden burada çalışıyorlar. Suriyelilerle ilgili bir ayrımcılık yapılmıyor” (İşveren, Abdullah, 41).

“Yabancı göçmen var. Yaklaşık 1 sene filan oldu Suriyeli olan . Diğeri de Moğolistanlı. Moğolistanlı yeni geldi. Onlar başvuruyor biz de alıyoruz işe. Hafif biraz dil öğrenmişler anlaşıyoruz. Farklılıklar olmuyor bizim için yerli çalışanlar ve yabancı çalışanlar arasında” (İşveren, Nazım, 41).

İşverenlerden bazıları konuyla ilgili açıklamaları yukarıdaki gibi ifade etmişlerdir. Dört işverenin de atölyelerinde yabancı göçmen işçi çalışmaktadır. Yabancı işçiler, iş ilanlarına kendileri başvuru yapmaktadırlar. İşverenler de ihtiyaçları doğrultusunda onları işe aldıklarını açıklamışlardır. Dil farkından dolayı bazen yanlış anlaşılmanın yaşandığını ancak zamanla bu sorunun da çözüldüğünü ifade ederek onların da işe alıştıklarını söylemişlerdir.

“Yabancı göçmen işçi var. Benim yanımda 4 tane yabancı uyruklu var. Bir tanesi 2 yılı aşkındır yanımda Suriyeli bir arkadaş. Bir tane Moğolistanlı bayan arkadaşımız var. Bir bayanla oğlu var onlarda Gürcistanlı. Moğolistanlı ovarlokta, Anna var bazen ovarlokta bezen ortaya bize yardım ediyor. Oğlu var yanında oda ortaya bakıyor. Denk geliyor işin o anlık durumuna bağlı. Yani illa tercihimiz yabancı uyruklu diye değil ama o an o bölüme o verimlidir onu çalıştırıyoruz. Farklılıklar var. Onlar daha işine sadıklar daha disiplinliler. Benim şimdiye kadar çalıştırdığım yabancılarda daha disiplinlilik var. İşlerine adapteler. Ücret de vicdan işidir. Ben de vicdanlıyım. Ben kesinlikle bu yabancı uyrukludur onu daha ucuza çalıştırayım diye bir düşünceye girmedim, hak neyse odur, sonuçta emek sarf ediyor bana” (İşveren, Bahri, 42).

“Yabancı göçmen işçi var. Dediğim gibi bizim eleman seçme gibi bir şansımız yok. Yabancı işçi 2 Suriyeli var, 2 tane de Özbekistanlı var. Toplamda 4 tane. Özbekistanlı kadın işçi 3 senesi oldu. Diğeri de ablası zaten o da yeni 1-2 aydır burada. Suriyeli bir çocuk var uzun zamandır çalışan. Farklılıklar var mı yerli ve

yabancı arasında? Ben onu daha çok tabi hani her insanın bir çalışma gücü vardır da biraz daha kaliteyle de alakalı. Performans olarak da çok iyi mesela bende bir tane Suriyeli çocuk vardı. Hiçbir yerli onun bana verdiği işi kesinlikle vermez. Bunu tamamen iyi niyet ve kalite olarak değerlendiriyorum” (İşveren, Şahin, 36).

İşveren Bahri ve Şahin, yanlarında dörder tane yabancı işçinin çalıştığını söylemiştir. İşveren Bahri, işin ihtiyaç durumuna göre tamamen tesadüfi olarak işçileri işe aldığını ve onların çalışmalarından memnun olduğunu dile getirmiştir. Yabancı çalışanların, disiplinli ve işlerine sadık olduklarını, onlara herhangi bir konuda ayrımcılık yapılmadığını da eklemiştir. İşveren Şahin’de yabancı çalışanlardan memnun olduğunu özellikle Suriyeli bir çalışanın işinden çok memnun olduğunu da vurgulamıştır.

“Yabancı olarak Suriyeli çalışan vardı. 1,5 sene çalıştı yanımda. Kendileri geldi iş için bizde kabul ettik. Yabancılar yerli çalışanlar arasında farklılık istikrarda var. Dil genelde onlar çat pat biliyordu anlaşıyorduk dilde ama istikrarsız oluyorlar. Yarınları belli değil. Gelmeyebiliyorlar” (İşveren, Arif, 37).

“İhtiyaca göre işçi alıyoruz. İşin durumuna göre değişiyor yani. Yabancı göçmen işçiler var. Bir tane Moğolistanlı kız geçen hafta geldi. Ortacı olarak geldi. Onun dışında Suriyeli 4 kişi var. Suriyeliler iki senedir yanımızda çalışıyor. Makineci lazım diyoruz ilan asıyoruz onlarda direk ilana göre geliyor. İhtiyaçtan dolayı bizde çalıştırıyoruz. Bence yerli çalışanlarla yabancılar arasında fark yok. Sadece Suriyelilerden bazen sabahları işe geç gelen oluyordu ama onu da artık yapmıyor. Benim işime yarayan, benim işimi yapabilen işçi kim olursa olsun ben fark koymuyorum” (İşveren, Adem, 31).

“2 tane yabancı Özbekistanlı çalışan var. Kendileri geldi biz de işe aldık. Yabancı işçilerin sorumsuzlukları var yani yerli işçiler gibi değiller. Bir de kötü örnek olduklarını düşünüyorum bazılarının. Yani her anlamda kötü örnekler. Türkçeyi biri iyi biliyor diğeri ise sadece anlıyor ama anlaşıyoruz. Bir, bir buçuk senedir burada çalışıyorlar. İş bilmeyerek başladılar ama işi iyi öğrendiler.

Mesailere kalıyorlar, hiç itiraz etmeden kalıyorlar çünkü ek ücret alıyorlar. Baktığında, kumaşçılarda falan hep Suriyeliler var, inci takmacılarda Moğolistanlılar var. Baskıda ise Afganistanlılar var” (İşveren, Hacer, 32).

İşverenlerle yapılan görüşmeler neticesinde farklı görüşler de ortaya çıkmıştır. Bazı işverenler yabancı işçilerin çalışmasından memnunken, bazıları ise onların çalışmasından memnun olmadıklarını, işlerine geç kaldıklarını ve istikrarlı davranmadıklarını da ifade etmişlerdir. Örneğin işveren Arif, yabancı çalışanlarla dil konusunda anlaşabildiklerini ancak yabancı işçilerin, işe her zaman gelmedikleri ve yarınlarnın belirsiz olduğu yönünde bir görüş sergilemiştir. Diğer işveren Adem de, Suriyeli çalışanlardan bazılarının sabahları işe geç geldiklerini söylemiştir. Son olarak işverenlerden Hacer ise, yabancıların kötü davranışlar ve kötü örnekler sergilediklerini söylemiş ve devamında da işi hiç bilmeden başlayıp zamanla çok iyi öğrendiklerini ifade etmiştir. Bunun yanında da tekstille ilgili bazı bölümlerde artık tamamen yabancı göçmenlerin hâkim olduğunu ve bazı işlerin başında artık yabancı işçilerin durduğu konusuna da açıklık getirmiştir.

“Ben mümkün oldukça da yabancı eleman çalıştırmıyorum. Ben kendim çalıştırmıyorum. Anlaşamıyoruz. Hani dil açısından, ahlak açısından, kültür açısından hiç anlaşamıyoruz yani. Hani adamın düşüncesi biraz farklı adama bir şey izah edene kadar adam perişan oluyor. Özellikle Suriyeliler, bir gün işe gelir üç gün işe gelmezler, sorumsuzlar” (İşveren, Serhat, 34).

İşverenlerin yabancı göçmen işçiler konusunda farklı görüşler ve tutumlar içerisinde olduğunu söylemiştik. Bir işveren bilinçli olarak yabancı işçi hiç çalıştırmadığını, onlarla her açıdan anlaşamadığını dile getirerek yine yabancıların sorumsuz davrandıkları konusuna cümlelerinde yer vermiştir.

“Yabancı çalışan var. Oda yarı yarıya hemen hemen. Moğolistanlı, Özbekistanlı, Suriyeli, Afganistanlı, Afrikalı çalışanlar var” (İşçi, Murat, 30).

“Atölyede yabancı çalışan işçiler de var” (İşçi, Tuğba, 17).

Genel eğilim yabancı göçmen işçilerin tekstil atölyelerinde istihdam edildikleri yönündedir. Hemen hemen her atölyede en az 2 yabancı göçmen işçi çalışmaktadır. Bunlar ağırlıklı Suriyeli olmak üzere, Afganistanlı, Moğolistanlı, Özbekistanlı ve Gürcistanlı olan işçilerden oluşmaktadır. Alan araştırmasının da vardığı sonuçlar göstermektedir ki, Okmeydanı semtindeki küçük tekstil atölyelerinde yerli işçilerin artık çok azaldığı bunların yerini birçok farklı ülkeden olan yabancı göçmen işçilerin almaya başladığı görülmektedir.

Yabancı göçmen işçilerin tekstil atölyesinde çok yaygın olarak çalışmaları onların Okmeydanı semtinde de çok fazla ikamet etmelerini getirmiştir. Araştırmamızın alan kısmında Türkçeyi az da olsa bilen ve görüşmeyi kabul eden 6 tane yabancı göçmen işçi ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Bunlar, 2 tane erkek Suriyeli işçi, 1 kadın ve 1 erkek Gürcistanlı işçi, 1 tane Moğolistanlı kadın işçi ve 1 tane de Özbekistanlı kadın işçidir.

Bunların dışında, bizzat işçi olarak çalıştığım atölyede yaptığım gözlemde 10 yaşındaki Suriyeli bir çocuğun 1,5 senedir atölyede çalıştığını öğrendim. Ayrıca bu 10 yaşındaki Suriyeli çocuk Okmeydanı semtine çalışmaya Fatih'ten gelmektedir. Zaten hem yabancı hem de çocuk olduğundan dolayı çok çekimser davranıyordu. Çırak olarak işe alınmış ancak hem ortacı hem temizlik işi hem de işin bitiminde ki serileme kısmına da yardımcı olmaktaydı.

Yabancı göçmen işçilerle yapılan derinlemesine mülakat sonucu elde edilen verilere ilerleyen sayfalarda ayrıntılı olarak yer verilecektir. Bu bulgudaki amaç, işverenler tarafından yabancı göçmen işçiler işe nasıl alınmakta, yabancı çalışanlar nasıl bir çalışma sergilemekte ve yabancı çalışanlarla hangi konularda anlaşmazlık yaşanıp yaşanmadığı konusunda bir sorgulama yapmaktır. Konunun işçiler açısından boyutlarına aşağıda yer verilecektir.

1.2.2. Yabancı Göçmen İşçiler ve Tekstil

Özellikle tez çalışmasının incelediği tekstil atölyelerinde de yabancı işçilerin sayıca fazla olduğunu söylemek mümkündür. Her atölyede en az 1-2 kişi yabancı işçi olarak çalışmaktadır. Denilebilir ki, yabancı işçiler Türkiye’de çalışmak zorunda kaldıklarında kayıt dışı olarak çalışmakta ve çalışma hayatının zorluklarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle dil açısından yaşadıkları zorluklar onları biraz zorlamaktadır. Fakat Türkiye’ye gelmelerinde aracı olan kişiler olması, para kazanabilmek adına verdikleri mücadele, onların zamanla yaşadıkları bölgeye uyum sağlamalarını kolaylaştırmıştır. Atölyelerde istihdam edilen yabancı göçmen işçilerin çoğu Türkçe iletişim kurmakta, güçlük yaşamaktadır. Görüşülebilen 6 yabancı işçi de Türkçe bilmediğinden ancak sınırlı düzeyde iletişim sağlanabilmiştir. Yabancı göçmen işçi olarak, 2 Suriyeli, 2 Gürcistanlı, 1 Moğolistanlı ve 1 Özbekistanlı çalışan işçi ile görüşülebilmıştır. 3’ü kadın çalışan, 3’ü de erkek çalışandır. Suriyeli işçi kendini şu şekilde ifade etmiştir:

“5.5 senedir Türkiye’deyim. Ailecek geldik. Sonra burda evlendim. Atölyelerde eleman lazımış ben de başvurdum başladım işe. Yani kendim iş buldum. Makineciyim. Masraf çok ama alıştım Suriye’de de aynı işi yapıyordum yani 18 senedir tekstildeydim. Oradaki olaylardan kaçtık. Oraya dönme şansımız yok artık. Burda ayrımcılık olmadı hiç bana karşı. Bir yabancılık çekmiyorum patronlarla aram iyi” (İşçi, Suriyeli Abdülrezzak, 32).

“6-7 senedir Türkiye’deyim. Çalışmak için geldim buraya. İlk olarak konfeksiyona geldim başladım. İlk başta bir şirket buldum çalışmak için ama bizi dolandırdı bende anlamıyordum tekstilden parada alamadık öyle bir durum oldu. İlk başladığım aylıktı ama işte iş yoktu patron bizi oyaladı ve dolandırıldım. Bağcılar’da bu iş geldi başıma bizim kiramızı da veriyordu yemek de veriyordu yani burdaki atölyelere göre çok daha büyüktü ama iş yoktu, iş gelecek diye bizi oyaladılar ve en son paramızı da alamadık. Sonra Ziya abiyle tanıştım ve burda başladım. Hiç ayrımcılıkla karşılaşmadım yani ayrımcılık yapıldı desem yalan söylemiş olurum.

Eşim çalışıyor o öğretmen ama Gürcistan'da. Oturma izni yaptırdım gidip geliyordum. Şimdi ise eşim gidip geliyor.” (İşçi, Saro, 36).

Gürcistanlı işçi, uzun yıllardır Türkiye'dedir. Çalışmak için geldiğini ve ilk olarak konfeksiyonda işe başladığını söylemiştir. Eşinin Gürcistan'da olduğunu ve ikisinin de arada gidip geldiğini söylemiştir. Tekstil atölyesinde çalışmaya bir şirket aracılığıyla başlamış olduğunu ancak şirketin kendisini dolandırdığını anlatmıştır. Çünkü kendisinin de yeni geldiğini ve tekstilden anlamadığını ifade etmiştir. Daha sonra çalıştığı atölyenin patronuyla tanıştığını ve burada işe başladığını söyleyerek hiçbir ayrımcılıkla da karşılaşmadığını vurgulamıştır.

“5 senedir Türkiye'deyim. Kardeşim vardı burada çalışıyordu. O getirdi beni. İlk olarak tekstilde çalışmaya başladım. Burada başka tanıdığımız yoktu. Burada yaşıyorum. Arkadaş vardı bir tane onlar söyledi bu işi ben de başladım. Başka işte çalışmadım. Ablam başka atölyede çalışıyor. Eşim de çalışıyor ama tekstilde değil. Atölye sık sık değiştirdim. İş bulmakta zorlanmıyorum. Burda ovarloktayım ama ne varsa acil ilk onu yapıyorum. Çocuğum da yanımda çalışıyor okumuyor 7 aydır çalışıyor. 16 yaşında. Yerli çalışanlarla eskiden dil açısından zorlanıyordum ama sonradan alıştım. Ücrette ayırım yaşamadım” (Gürcistanlı İşçi, Anna, 34).

Gürcistanlı diğer işçi, 5 senedir Türkiye'dedir. Ablasının Türkiye'de çalıştığını ve onun aracılığıyla geldiğini ifade etmiştir. Tekstilde bir arkadaş aracılığıyla çalışmaya başladığını ve ablasıyla farklı atölyelerde çalıştıklarını söylemiştir. Ovarlokçu olduğunu ve dil dışında bir sorun yaşamadığını da anlatmıştır. Son olarak, 16 yaşındaki oğlunun da yedi aydır yanında çalıştığını eklemiştir.

“7 senedir Türkiye'deyim. Tek geldim çalışmak için. İlk olarak bu işe başladım. Arkadaşlar sayesinde bu işi buldum. Okmeydanı'nda yaşıyorum. Ailem Moğolistan'da. Sık sık atölye değiştirdim. Kalite kontrol yapıyorum. Çalışırken zorlanmıyorum. Dil konusunda anlaşmazlık yaşadım. Zamanla da uyum sağladığım ve sağlamadığım insanlar oldu” (İşçi, Moğolistanlı Aynur, 45).

“2014’den beri Türkiye’deyim. Ailemle geldim. Başka çok işler yaptım kısa kısa. Burada 5 yıldır dayım çalışıyordu. Bende Adana’da yaşıyordum buraya geldim dayımda dedi buraya ortacı lazım bende çalışmaya başladım. Fazla zorlanmıyorum çalışırken Dili burda örgendim. Okmeydanı’nda yaşıyorum. Burda çok akraba var. İş bulmakta biraz zorlandım. İçim biraz kötü Suriye’den çıktığım için yoksa bir sorun yok işlerde. Anlaşmazlık yaşamadım” (Suriyeli işçi, Abdülhakim,18).

Diğer Suriyeli işçi 18 yaşındadır. 4 senedir Türkiye’de olduğunu ancak Adana’da yaşadığını söylemiştir. Dayısının İstanbul’da tekstil atölyesinde çalıştığını ve atölyeye işçi lazım olduğunu bu yüzden de kendisinin İstanbul’a geldiğini anlatmıştır. Dili Türkiye’de öğrendiğini ve burada çok akrabası olduğunu ifade etmiştir. Hiçbir anlaşmazlık yaşamadığını ancak kendi topraklarından çıkmak zorunda kaldığı için biraz hüznü olduğunu vurgu yapmıştır.

“3 senedir Türkiye’deyim. 1,5 senedir burda çalışıyorum. Bu işi kendim buldum. Türkiye’de başka tanıdık yok. Başka işte çalışmadım. Eşim Özbekistan’da. Ben burda tekim. Ablam var oda yeni geldi, o da çalışıyor. Okmeydanı’nda yaşıyorum. Özbekistan’da pazarda çalışıyordum. Bana hiç zor değil çalışmak. Ortacıym. Eşim gelmiyor, ben gidip geliyorum. Buralarda erkeklere iş yok gelmiyor. İş bulurken zorlandım. Yeni geldiğim zaman çok zorlandım. Dil bilmiyordum burda öğrendim. Burda öğrendim tekstili. Yeni geldiğim zaman ev bulmam çok zor oldu. Sonra buldum” (Özbekistanlı işçi, Ayşe, 40).

Yabancı göçmen işçi olarak görüştüğümüz son kişi Özbekistanlıdır. Yeni geldiğini ve atölyede de yeni çalışmaya başladığını ifade etmiştir. Türkiye’de hiçbir tanıdığının olmadığını, eşinin Özbekistan’da olduğunu ve buraya tek başına geldiğini anlatmıştır. Eşinin buraya gelmeme sebebi olarak da, burada erkeklere göre iş olmadığını göstermiştir. İlk başta hem iş bulmakta hem de ev bulmakta çok fazla zorlandığını, dil bilmediğini ve yavaş yavaş burada öğrendiğini anlatmıştır. Ablasının da yanına yeni geldiğini ve aynı atölyede çalıştıklarını eklemiştir.

Tekstil atölyelerinde çalışan yabancı göçmen işçi sayısı fazladır. Hemen hemen her atölyede en az 1 yabancı göçmen işçi çalışmaktadır. Yabancı göçmen işçilerin genel sorunu, dili bilmemelerinden kaynaklı yaşadıkları problemlerdir. Çalışma için de bu nedenle görüşmecilerle iletişim kurulmasında zorluk yaşanmıştır.. Yabancı göçmen işçilerin ortalama 6 senedir Türkiye’de oldukları ve genelde bir tandık aracılığıyla geldikleri görülmektedir. Tek başına gelen göçmenler de daha sonra ailelerinden birilerini yanına getirmiş bulunmaktadır. Genel eğilim iş bulmakta zorlanmadıkları yönündedir. Görüşülen yabancı göçmenler, hiçbir ayrımcılık ve anlaşmazlık yaşamadıklarını dile getirmişlerdir. Tek problemleri dil olmuş, onu da yavaş yavaş öğrenmeye başlamışlardır. Geldikleri ülkelerle, Suriye hariç diğerlerinin bağları devam etmektedir. Kimisinin eşi, kimisinin ailesi oradadır. Gidip geldiklerini de eklemişlerdir. Görüşülen 4 yabancı göçmen işçi evli, diğer ikisi de bekar. Görüşülen bütün yabancı göçmen işçiler Okmeydanı’nda yaşamaktadır. Hepsisi tekstil atölyesinde çalışmaya devam edeceklerini ifade etmişlerdir.

Okmeydanı semti, tekstil atölyelerinin yoğun olduğu bir yerdir. Burada yabancı göçmen çok fazla yaşamaktadır ve çalışacakları alanların başında da tekstil atölyeleri gelmektedir. Bu nedenle konfeksiyonlarda çok fazla istihdam edildikleri görülmektedir. Birebir kendileri ile yapılan mülakatlar sonucunda elde ettiğimiz verilerle ve daha önceki bulgulara Okmeydanı semtinin tekstil yoğunluğu ve işverenlerin artan yabancı göçmen işçi sorununa yaklaşımı da bunu doğrular niteliktedir. Yani yabancı göçmen işçiler, tekstil konfeksiyonların da istihdam edilen sayı bakımından oldukça fazladırlar ve istihdam edilmeye de devam edecekleri görülmektedir.

1.3. Köy İle Bağlantı

Alan çalışmamızda tekstil atölyelerinde çalışan kişilerin, belirli zamanlarda köylerinden göç ederek İstanbul’a geldiklerini tespit etmiştik. Göç etme sebeplerine de ayrıntılı bir şekilde yer vererek aktarmıştık. Bu başlıkta bu göç eden bireylerin, hala memleketleriyle bir bağlarının olup olmadığını, varsa ne gibi bağlantılarının olduğunu ve köylerine yeniden dönmek isteyip istemediklerine yer verilecektir.

Alınan cevaplar doğrultusunda, memleketiyle bağı olup köyüne dönmek isteyenlerin, bağlantısı olduğu halde dönmeyi düşünmeyenlerin ve köyleriyle hiçbir bağı olmayanların olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Görüşmecilerin cümleleri şöyledir:

“Köyde ağabeylerim var. Köye dönmeyi düşünüyorum ama zor. Köydeki tekstil ile ilgili teşvikler hakkında bilgi sahibiyim. Gitmeyi istedim hatta başvurdum ama abemin işleriyle de uğraştığım için gidemedim” (İşveren, Ziya, 38).

“Akrabalarım köyde ama ailem burada. Orda evimiz de var. Arada gidiyoruz. Temelli işimi orda yapmayı düşünüyorum. Tekstilimi orda açmayı düşünüyorum. Teşviklerden haberim var ama onun için değil tamamen Doğu’ya yatırım yapma niyetim var. Halkıma faydam olsun diye. Buradaki işimi orda yapmak istiyorum” (İşveren, Bahri, 42).

“Köyle bağlantım var. Köye dönmeyi düşünüyorum. İstanbul şartları zor. Çocuk yetiştirmesi çok zor. Ondan dolayı” (İşveren, Beşir, 34).

“Köyle bağımız var arada gidip geliyoruz. Koşullar düzelirse temelli köye gitmeyi istiyorum” (İşçi, Melahat, 40).

İşçi ve işverenlerden oluşan yukarıdaki görüşmeciler kendi ifadeleriyle, memleketleri ile bağlantılarının olduğunu anlatmışlardır. Görüşmecilerden 6 kişi, memleketleriyle, aile, ev ve akraba yönünden bağlantılarının olduğunu ve kimisi ilerde dahi olsa köye dönmeyi düşündüklerini ifade etmiştir. Köye dönme sebepleri arasında, İstanbul’da yaşama şartlarının zor olması, köye yönelik yapılan tekstil teşviklerinden yararlanarak işini oraya taşıma düşüncesi ve kişilerin kendilerine göre özel nedenleri yatmaktadır. Sonuçlar göstermektedir ki, bireyler hızlı ve stresli kent yaşamından uzaklaşarak, yeniden kırsal yaşamdaki sakin hayata ihtiyaç duymaktadır ve bunun için fırsatları doğrultusunda tek temennileri köylerine geri dönmek yönündedir. Çalışmada ayrıca köyleriyle belirli yönden bağlantıları olan ama köylerine geri dönmeyi düşünmeyen 9 görüşmeci tespit edilmiştir. Onlardan bazıları konuyla ilgili şu açıklamaları yapmıştır.

İşçilerden, Fadime, Bahriye ve Beste, “Köye dönmeyi düşünmüyorum” şeklinde bir ifade kullanarak görüşlerini söylemişlerdir.

“Kaynanam köyde ara ara gidiyoruz. Büyük konuşmayayım ama mecburi olmazsa köye gitmem. Teşvikleri hiç düşünmedim” (İşveren, Hacer, 32).

“Annem ve babam memlekette. Köyle bağlantım var senede 10 gün gidiyorum. Temelli dönmeyi şu an için düşünmüyorum. Kendi hayat şartlarım buna müsaade etmiyor” (İşveren, Şahin, 36).

“Sivaslıyız. Babaannemin evi var. Yazın iki haftalığına gidiyoruz. Temelli gitmem” (İşçi, Tuğba, 17).

5 tanesi kadın, 4 tanesi erkek olan 9 görüşmeci de köyleriyle aile, ev ya da akraba yönünden bağlantıları olduğunu ancak köye dönmeyi hiç düşünmediklerini anlatmıştır. Köye dönmeyi düşünmemektedirler çünkü memleketlerinde onlara göre iş olmadığını ve burada bir yaşam düzeni kurduklarını söylemişlerdir. Arada sırada köylerine tatil veya ziyaret amaçlı gittiklerini de ifade etmişlerdir. İşveren görüşmeciler, Doğu bölgesine yönelik teşvikler hakkında bilgi sahibi olduklarını ancak onlardan yararlanmak istemediklerini de dile getirmişlerdir. Yani görüşmecilerin, köye dönmelerine sebep olacak bir durumları olmadığı tespit edilmiştir.

Konuyla ilgili Hanife ve Murat, “Köyle bağlantım yok” ifadesini kullanarak, köyleriyle hiçbir bağlantılarının olmadığını söylemiştir, lakin bir kadın görüşmeci Gül, “Köyle bir bağlantım yok. Köye dönmeyi düşünürüm eğer gelirim olsaydı” şeklinde bir açıklamada bulunarak köye dönmek istediğini ifade etmiştir.

Yapılan çalışmada görülmüştür ki, Okmeydanı semtinde tekstil atölyelerinde çalışan kişilerin, köyden kente göç ettikleri ve çoğunluğun hala köy ile bağlarını koruduğu sonucuna ulaşılmıştır. Köylerine ara ara gidenler de vardır. İmkanlar

doğrultusunda geri dönmeyi düşünenler de vardır. Ancak çoğunluk köylerine geri dönmeyi düşünmemektedir.

2. AİLE İŞLETMELERİ

Aile işletmesi olarak kurulan atölyeler, hem alan araştırılmasının yapıldığı alanda yoğunluktadır hem de aile işletmelerinin işçiler ve işverenlere sağladığı avantajlar çok fazladır. Aile işletmeleri, hem işçi-işveren ilişkileri açısından avantaj sağlamakta hem de işçilerin işgücü piyasasına girişlerinde önemli bir kapı olmaktadır. Bunun yanında uzun yıllardır işveren konumundaki kişilerde, yıllar önce tekstil atölyelerinde çalışmaya tanıdıkları aracılığıyla başladıklarını ifade etmişlerdir. Alan kısmına ait veriler, ilk olarak atölyedeki akrabalık bağları ve aile işletmelerinin baskınlığı, ikinci olarak da işgücü piyasasına giriş şeklinde 2 başlık altında incelenecektir.

2.1. Atölyedeki Akrabalık Bağları ve Aile İşletmelerinin Baskınlığı

Tekstil atölyelerinde rastladığımız ağırlıklı bir alanı oluşturan bulgu atölyelerdeki akrabalık bağlarının ve aile işletmelerinin çok fazla oluşudur. Atölyelerin yarısından fazlası ailedeki kişilerle ortak olarak kurulmuş ve atölyedeki kadronun büyük çoğunluğu aileden olan kişilerden oluşmaktadır. Aileden 2-3-4 veya daha fazla kardeşin beraber açmış olduğu aile atölyeleri yoğunluktadır. Burada kardeşlerin eşleri, yeğenler veya çocuklar hep beraber çalışmaktadırlar. Bireysel olarak kurulan atölyelere oranla aile işletmeleri çok fazladır ve aile işletmesi olarak çalışmanın getirdiği avantajlar da çok büyüktür. Aile işletmesi olarak kurulan atölyelerin neden bu şekilde kurulduğuna yönelik şu cevaplar verilmiştir:

“5 kardeş ortağız. Eşim de çalışıyor. Ailecek olduğumuz için saat bizim elimizde. Farklı yerlerde çalışıyorduk kardeşlerimle ve sonra karar verdik beraber atölye açmaya ve ailecek açtık atölye. Avantajları var. 4-5 kardeş yetiyoruz işleri yürütmeye yani işler durgun olunca bile başka işçi almaya gerek kalmıyor hepimiz

iş i bitirebiliyoruz. Kardeşlerim, eşim ve diğer kardeşimin eşi var aileden” (İşveren, Mehmet, 33).

“Şu an 4 kardeş ortak açtık. Eşim de çalışıyor ama çırak olarak yanımda çalışıyor. 10 kişi var çalışan kardeşlerle ve eşlerle beraber. 4 tane yabancı işçi var. Biz farklı yerlerde çalışıyorduk. İnsan da bir yerden sonra istiyor ki kendi mesleği kendi iş i olsun o yüzden karar verip açtık atölye. İşçi gitse bir şey kaybetmeyiz kendimiz iş i yapabiliriz. Kardeşlerimin de eşleri çalışıyor yanımızda” (İşveren, Abdullah, 41).

İki ayrı aile atölyesinin işverenlerinden Mehmet ve Abdullah, tüm kardeşlerinin farklı yerlerde çalıştığını ve kendi işleri olsun diye birleşerek atölye açtıklarını ve yanlarında eşlerinin de çalıştığını söylemişlerdir. Aile atölyesi olmanın avantajları olarak, işçilerin işten ayrılrsa dahi bir kayıplarının olmadığını ya da işlerde azalmalar olunca kendilerinin işlere yetebileceklerini ve ekstra işçi alımına gerek olmadığına vurgu yapmışlardır. Bu durum aslında işçi maliyetlerinden tasarruf edebileceklerini ve kendilerinin işin her sürecini bildikleri için bir sıkıntı yaşamayacaklarının bilgisine sahip olmamızı da sağlamıştır.

“Abilerimle 3 ay bir yerde çalıştık sonra kendi atölyemizi açtık. Aile atölyesinde çalışmak her açıdan çok büyük rahatlık sağlıyor. Kendi işim ve kimse bana karışmıyor. Sadece ev ve iş çok zorluyor. Cumartesi yarım gün ama kendi işimiz olduğundan bazen saat 15.00-16.00'lara kadar kalıyoruz ve o günüm de ölüyor. Anlaşmazlık hiç yaşamadık. 3 abim, ablam, ben ve 2 erkek kardeşim çalışıyoruz. Hiç kapatmadık atölyemizi. Aksine büyütme yoluna gittik, atölyecilikten imalatçılığa geçtik. Bunun sebebi de aile üyeleri genişledikçe yetmiyordu bize biz de büyüttük işlerimizi” (İşveren, Hacer, 32).

Bir kadın işveren olan Hacer, ağabeyleriyle beraber atölye açmıştır ve ailecek çalışmaktadırlar. Aile atölyesi olmanın getirdiği avantajların onun için çok büyük rahatlık sağladığını, sadece ev ve iş dengesinde zorlandığını ifade ettiğini

görmekteyiz. Bunun yanı sıra atölyeyi büyüttüklerini çünkü atölyenin aile bireylerine artık yetmediğini de dile getirmiştir.

“Abimin ekstra telefon dükkânı var ama o da bizimle ortak atölyeye iş getiriyor. 6 senedir işyerimiz var. Hepimiz başka bir yerde çalışıyorduk askerlikten dolayı da hepimiz dağınık çalışıyorduk, askerliğimi yaptıktan sonra dedim atölyeyi açayım hepimiz bir arada olalım daha iyi olur, bu 6 senedir böyle devam ediyoruz. İki kişi ortağız. Aileden işçi olarak çalışanlar var. Ailecek daha iyi mesela kafam daha rahat. Mesela bir şey söyleyince kendine yediyor kardeşin olduğu için ama yabancı olsa tepki alırsın. Ailenin avantajları farklı yani ne kadar çok aileden eleman varsa daha iyi. Biz çünkü bir arada da işlerimizi yürütebiliyoruz yabancı çalışanlar olmasa bile. Anlaşmazlık bazen iş konusunda oluyor. Ama işyerinde kalıyor bu sorunlar iş yerinden çıktıktan sonra normal hayata dönüyoruz. Bir atölye daha açmayı düşünüyoruz. Oda aile atölyesi olacak” (İşveren, Adem, 31).

“Ailede bildiğim, tanıdığım herkes tekstilde çalışıyor. Bir 3-4 tane okuyanımız var, onun haricindeki herkes tekstilde. Abimle ortağız. 11 senedir işvereniz. Ondan önce abimle aynı atölyelerde çalışıyorduk. Aile atölyesi olmanın avantajları çok büyük. Tek kişi ile kesinlikle yürümeyecek olan bir iş. Stresi, sıkıntısı vs. oldukça büyük. Tek kişi yapan çok az kişi vardır tekstilde. Akraba maalesef biz hiç çalıştırmıyoruz. Çalıştırmıyoruz derken şartlarımız uyuşmuyor. Sadece tekstilden kazanıyoruz. Bu atölye 3 eve bakıyor yani” (İşveren, Şahin, 36).

Yine iki ayrı aile atölyesinin ortaklarından birileri olan işveren Adem ve Şahin’in düşünceleri de şu yönde; ailecek aynı işte olmanın avantajlarının çok olduğunu her anlamda kişinin yükünün hafiflediğini vurgulamışlardır. Stres olsun, sıkıntılar olsun işin her türlü sürecini beraber aşmak iş hayatında önemli bir deneyimdir. Çalışanların akraba olması da avantaj üzerine avantaj katmaktadır. Herkes işi, hem kendi işi olarak görmekte hem de ona göre birbirleriyle destek içerisinde olmaktadır. Ayrıca kazanç tamamen aile içerisinde olanlara ve akrabalara gitmektedir bu da hem işverenler hem de işçiler açısından oldukça önemli bir kazanım olarak görülmektedir.

“Eşimle aynı yerde 2 senedir çalışıyorum. 10’da gidiyorum 1’de molaya geliyorum 4’te tekrar gidiyorum. Eşimin yeri olduğu için rahatım. Eşimle aynı atölyede çalışmamın avantajı çok mesela çocukların toplantısı oluyor ya da hasta oluyorlar o zaman hemen çıkıyorum bana hesap sormuyor kimse ama başka atölyede böyle çalışamazdım. Ya iş ya çocuklar olurdu” (İşçi, Hanife, 39).

“Eşimle aynı yerdeydim 3 senedir. Daha önce de akraba yanındaydım. Kaynanam çocuğa bakıyordu ben de o yüzden çalışabiliyordum. Kaynanam önceden bazen yemek götürüyordu iş yerine ama şimdi gitmiyor. Eşimle beraber çalışmak güzel” (İşçi, Bahriye, 26).

İşçilerden Hanife ve Bahriye, eşlerinin yanında çalışmaktadır ve bu durumun onlar için çok büyük avantajlar sağladığını belirtmektedirler. Kadınların iş dışında mesai yaptıkları bir alan daha vardır ki bu ev yaşamıdır. Olağan bir işte çalışma saatleri ve düzeni ile ev işleri ve çocukların bakımını bir arada yürütmek oldukça zorlayıcı görünürken, aile yanında çalışmak işleri ve zamanı kullanmayı esnek hale getirmektedir. Görüşmecilerden iki kadın işçi, hem çalışmakta hem ev işleriyle ilgilenmekte hem de çocuklara zaman ayırmaktadır. Eşlerinin yanında aynı atölyede çalıştıkları için tüm bu iş yükünü yönetmede daha rahat hareket edebilmektedirler: *“Eğer eşimin yanında çalışmasaydım ya çocuklar ya iş olurdu”* şeklinde bir ifade söylenmiştir. Aile işletmesi bu durumda sektörde kadınların işgücü piyasası içinde kalmalarına olanak sağlamaktadır.

“Ortağım yeğenim. Ama abimle ortak olsaydım daha fazla avantajım olurdu. Yani yeğenimle olan ilişki başka abim ya da kardeşimle olan ilişki başka. Yani abi kardeş olayı çok başka onun gibi olmaz hiçbir durum. İşçi olarak yeğenlerim var yanımda çalışan. Aile atölyesi olmanın avantajları, güvence meselesi daha yüksek, gönül rahatlığıyla bir yere gittiğimde sırtım sağlam oluyor ve daha birçok avantajı var” (İşveren, Beşir, 34).

“Durgunluk döneminde giden elemanlar yabancı oluyor gitmeyenler akraba oluyor. Yanımızda başka akraba çalışan var. Eve iş vermiyoruz eşlerimiz yapıyor. Aile atölyesi olmanın avantajı, tabi ki tanıdık olduktan sonra dışarı çıkınca kafam rahat ama bir ustabaşı olsaydı belki ortağım yani yakınım gibi çalışmazdı. Ortağımın eşi yardıma gelir” (İşveren, Nazım, 41).

Son iki ayrı aile atölyesine ait işverenlerin ortakları, ağabeyleri veya kardeşleri değildir. Birinin ortağı yeğeni, diğerinin ortağı ise amca oğludur. Ancak bu durumun da benzer güven ilişkisini doğurduğu görülmektedir. Keza işveren Beşir bunu kendi sözleriyle doğrulamaktadır. Ailenin kendi atölyesi olduğunda, eşlerinin çalışmadığını ancak yardıma geldiğini hatta dışarıya iş vermek yerine bunları eşlerinin yaptığını işveren Nazım bizlere aktarmıştır.

Bu bulgular ışığında denilebilir ki tekstil atölyelerinde akrabalık bağları önemlidir ve aile işletmesi olarak var olan atölyeler oldukça yaygındır. Akraba olmanın, aile olmanın verdiği avantaj ve ayrıcalık iş hayatına da yansımaktadır. Bu kazanımlar atölyelerin aslında ayakta kalmaya ve kolay kolay sarsılmayacak bir yapıya sahip olduklarını da göstermektedir.

2.2. İşgücü Piyasasına Giriş

Tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin ve işverenlerin, çoğunluğun akrabalar ve tanıdıkları aracılığıyla atölyede çalışmaya başladıkları, kimilerinin de bizzat işe başvurarak çalışmaya başladıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra, arkadaşları, komşusu ve bir şirket aracılığıyla işe başlayanların da olduğu da ortaya çıkmaktadır. 2 kadın işçinin de eşleriyle aynı atölyede çalıştığı sonucuna eriştik. Bireyler, birçok farklı aracıyla işgücü piyasasına girmişler ve uzun süredir bulundukları işte istihdam edilmektedirler. Tanıdıklar ve akrabalar vasıtasıyla bir işe girmek çokça rastlanılan bir durumdur. Çünkü her yeni gelen kendi tanıdığını tercih ederek işe başlatmakta ve bu durum bir zincirleme şeklinde sürekli tekrarlamaktadır. Görüşmecilerin işgücü piyasasına girişlerini anlattıkları ifadeler yer verilmiştir.

“Zaten babam burda kaldırım işleri yapıyordu ben de yanlarına geldim ve öyle burada kaldım tekstilde çalışmaya başladım. Tekstil işine başlama sebebim abemin tekstilde olmuş olması, o ütüde çalışıyordu bende başladım ve o gün bugündür tekstildeyim” (İşveren, Ziya, 38).

“İlk geldiğimde tekstil sektöründe çalıştım. 2003 ocak ayı itibariyle de işverenim. Akrabalar aracı oldu tekstilde başlamama” (İşveren, Arif, 37).

“Ben İstanbul’a geldiğimde bir tane amcamın oğlu buradaydı o tekstilde çalışıyordu, o zaman öyle başladım yani o zaman o iş vardı. Meslekti diye başladık öyle. 1997’den beri de tekstilin içindeyim. En başında çalışandım ama 8 senedir atölyecilik yapıyorum” (İşveren, Serhat, 34).

“Benim bu işe başlamama eniştem aracı oldu. Eniştemin kendi dükkânı vardı, kendi dükkânında başladım işe. Ben 15 yıldır işverenim. Ortağım yeğenim” (İşveren, Beşir, 34).

“İlk geldiğimde bütün eş akrabalarımız tekstille ilgileniyordu ondan sebep bizde o mesleği seçtik. 88’den beri tekstildeyim. Bütün aile bireylerim tekstille ilgileniyor” (İşveren, Bahri, 42).

“2006’dan beri tekstildeyim. Direkt bu işe başladım. Akrabalar aracılığıyla başladım” (İşçi, Ahmet, 29).

Görüşmecilerden Ziya, Arif, Serhat, Beşir, Ahmet ve Bahri işgücü piyasasına girişlerinde akrabalarının ve tanıdıklarının aracı olduğunu ifade etmişlerdir. Kimisi ağabeylerinin zaten tekstilde çalışmasından dolayı başladığını, kimisi de tüm akrabalarının tekstille uğraşması nedeniyle, tekstili meslek olarak görüp başladıklarını dile getirmiştir. Bu görüşmecilerin hepsi ilk olarak tekstilde çalışmaya başlayan ve bugüne kadar hep tekstilde devam eden kişilerdir.

“Tandık aracılığıyla girdim işe. 10 senedir tekstille uğraşıyorum. Daha önce lokantada garsonluk yaptım. Memlekette de lokantadaydım. Sonra tekstile başladım” (İşveren, Mehmet, 33).

“1998’den beri çalışıyorum. Abilerimle 3 ay bir yerde çalıştık sonra kendi atölyemizi açtık. Bütün akrabalar atölyede o aracılıkla başladık bizde. Ben zaten 2005’ten beri modelist ve stilistim. Öncesinde kendi atölyemizde ustabaşıydım. Modelistliğe geçme sebebim kapalıydım kendime göre kıyafet bulmak zor ve masraflı oluyordu. Bende neden kendime göre kıyafet yapmayayım diye düşündüm ve modelist olmak için kursa başladım. Aklımda yoktu modelistlik ama tekstile başlar başlamaz istediğim bir hayal olmaya başladı. Abilerim de zaten 2009’da imalata yönelmeye başladılar” (İşveren, Hacer, 32).

“İlk geldiğimde akrabalar aracılığıyla tekstile başladım. İlk konfeksiyona başladım 10 senedir çalışıyordum. Eşimle aynı yerdeydim 3 senedir” (İşçi, Bahriye, 26).

“Kuzenim dedi ilk git falan, annem aradı kuzenimi dedi kızıma iş bul falan çünkü küçüktüm. Sigortalı iş yoktu. Bende tekstili seçtim. 2,5 senedir çalışıyorum” (İşçi, Tuğba, 17).

“Ne zaman çalışmaya başladığımı tam olarak hatırlamıyorum, çoktandır çalışıyorum, bekarken de çalışıyordum. Buraya geldiğimizde çok çok küçüktüm, burda büyüdüm, okul filan geçti. Sonra atölyeye girdim. Akrabalar aracı oldu. Eşim de tekstilde. Bir ara beraber 3-4 sene çalıştık ama şimdi ayırız. İş kapanınca, işler kesilince, tekstil durunca ikimiz birden işsiz kalıyorduk, çocuklarımız var onun için ben farklı bir yere gittim. Hiç olmazsa birimizden biri çalışır diye” (İşçi, Melahat, 40).

Diğer görüşmecilerden Mehmet, Bahriye, Tuğba, Hacer ve Melahat’ta tekstil atölyesinde çalışmaya akrabaları vasıtasıyla başladıklarını dile getirmişlerdir. İşveren olan Hacer, öncelikle kardeşleriyle beraber bir atölyede çalıştıklarını, daha sonra kendi atölyelerini açtıklarını anlatmıştır. Hacer stilisttir. Stilist olmak için kursa

gitmiş ve gerekli eğitimleri almıştır. Bu yönüyle farklı bir konuya değinmiştir. İşçi Melahat, bir dönem eşiyle çalıştığını daha sonra farklı bir atölyeye geçtiğini nedenleriyle beraber açıklamıştır.

“Burada 5 yıldır dayım çalışıyordu. Ben de Adana’da yaşıyordum buraya geldim dayımda dedi buraya ortacı lazım ben de çalışmaya başladım” (Suriyeli işçi, Abdülhakim,18).

Suriyeli bir yabancı göçmen işçi, dayısının aracılığıyla tekstilde çalışmaya başladığını söylemiştir.

“2 senedir eşimin atölyesinde çalışıyorum. Ev aldık eşime yardım etmek için girdim işe” (İşçi, Meltem, 24).

“Eşimle aynı yerde 2 senedir çalışıyorum. Geçim sıkıntısından dolayı karar verdim çalışmaya. Daha önce babamın yanında da tekstilde çalışıyordum. İş deneyimim vardı. Daha öncede 1 sene çalıştım babamın yanında sonra evlendim. İlk zamanlar Beyoğlu’nda çalışıyordum. Ailem de tekstilde aile atölyesi olarak onlarda 23 senedir hep birlikte çalışıyorlar” (İşçi, Hanife, 39).

“Eşimde tekstilde ama 2 aydır çalışmıyor. Ben 7 senedir çalışıyorum. 2 sene eşimle aynı yerde çalıştım. Sonra ayrıldım” (İşçi, Fadime, 36).

Kadın işçilerden Meltem ve Hanife, eşleriyle çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Sadece Hanife ilk tekstil hayatına bekarken başladığını ve babasının yanında çalıştığını cümlelerine eklemiştir. İşçi Fadime de, daha önce eşiyle aynı atölyede çalıştığını lakin şimdi farklı bir atölyede çalıştığını söylemiştir.

“İlk olarak konfeksiyona geldim başladım. Sadece 1-2 ay boş kaldım o kadar. Sultan Çiftliği ve Bağcılar’da bulundum sonra Okmeydanı’na geldim. İlk başta bir şirket buldum çalışmak için ama bizi dolandırdı ben de anlamıyordum

tekstilden para da alamadık öyle bir durum oldu. Sonra zeki abiyle tanıştım ve burda başladım” (İşçi, Saro, 36).

Gürcistanlı göçmen işçi, Türkiye’ye ilk geldiğinde bir şirket vasıtasıyla tekstil işine başladığını ancak şirketin kendisini dolandırdığını açıklamıştır.

“Mardin’de de tekstilde çalışıyordum 1 senedir. Köydeki işi de arkadaşım dedi illa geleceksin öyle başladım. 3 aydır İstanbul’dayım. Burada abimin çalıştığı yerde elemana ihtiyaç yoktu o yüzden oraya giremedim. Tekstil işini bulmam kolay oldu. Hemen başka yerde başladım bende” (İşçi, Hatice, 17).

“İlk olarak tekstilde çalışmaya başladım. Burada başka tanıdığımız yoktu. Arkadaş vardı bir tane onlar söyledi bu işi bende başladım” (Gürcistanlı İşçi, Anna, 34).

“İlk olarak bu işe başladım. Arkadaşlar sayesinde bu işi buldum” (İşçi, Moğolistanlı kadın Aynur, 45).

Görüşmecilerden 3 tanesi, tekstil hayatına arkadaşları aracılığıyla başladıklarını ifade etmişlerdir. Bu görüşmecilerden ikisi yabancı göçmen işçilerdir. Burada sadece tanıdık akrabaları olmadığını sadece arkadaşlarının olduğunu ve onlar sayesinde işi bulduklarını anlatmışlardır. İşgücü piyasasına birde kendi imkanları doğrultusunda iş ilanlarına başvurarak ya da direk atölyelere giderek iş arayanlar da olmuştur. Çalıştıkları işi kendileri bulan görüşmeciler, durumu şöyle anlatmıştır:

“İstanbul tekstil kenti. Herkes ilan yazıyordu geldiğimde, ben de ilana başvurdum ve işe başladım yani çıraklıktan başladım” (İşveren, Abdullah, 41).

“Hemen tekstile başladım. Biz kendimiz bulduk. İlk ben başladım aileden tekstile, sonra ailem geldi”(İşveren, Nazım, 41).

“Ben Mardin’de mesleğe başlamıştım. Ismarlama terzide çalışıyordum, meslek olarak da bunu seçtik. Yaklaşık 23 senedir İstanbul’da da tekstil işi yapıyorum. Abimle ortağız. 11 senedir işvereniz” (İşveren, Şahin, 36).

“5 yıl oldu ben tekstilde çalışalı. Kendim işi buldum” (İşçi, Sultan, 19).

“6 sene turizmcilik yaptım. Turizmi bıraktım bu işe geçiş yaptım. Öyle gerekti o yüzden geçtim bu işe. Bu işi de direk kendim buldum” (İşçi, Ali, 26).

Görüşmecilerden Abdullah, atölyelere ilanla işçi alındığını görmüş ve kendisi bir ilana başvurarak işe başladığını anlatmıştır. Diğer görüşmeciler Nazım, Şahin ve Sultan adlı kişilerde tekstil işini tamamen kendilerinin bulduğunu ve direk bu işe başladıklarını söylemişlerdir. İşçi Ali, daha önce turizm sektöründe çalıştığını sonrasında şartlar nedeniyle tekstil sektörüne geçtiğini ifade etmiştir.

“Daha önce 3 kardeşimle atölye açmıştık ama sonra atölye kapandı ben de işçi olarak başka atölyeye başladım. Atölyelerde eleman lazımmış ben de başvurdum başladım işe. Yani kendim iş buldum. Makineciyim. Suriye’de de aynı işi yapıyordum yani 18 senedir tekstildeydim” (İşçi, Suriyeli Abdülrezzak, 32).

“1,5 senedir burda çalışıyorum. Bu işi kendim buldum. Türkiye’de başka tanıdık yok. İş bulurken zorlandım. Yeni geldiğim zaman çok zorlandım. Dil bilmiyordum burda öğrendim. Burda öğrendim tekstili” (Özbekistanlı işçi, Ayşe, 40).

Yabancı göçmen işçilerden, Suriyeli ve Özbekistanlı görüşmeciler, yine tekstil atölyesinde çalışmaya kendi uğraşları sonucunda başladıklarını ve yer yer zorlandıkları noktalar olduğunu anlatmışlardır.

İncelenen ve detaylı olarak aktarılan işgücü piyasasına giriş konusu, görüşmecilerin anlattıkları çerçevede değerlendirilmiştir. Burada tekstil sektöründeki işgücü piyasasına, tanıdıklar ve akrabalar aracılığıyla girişin çok fazla olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni de tekstil atölyelerindeki, akrabalık bağlarının çok baskın

olmasıdır. Akrabalık bağlarının baskın olması ve bunun getirdiği avantajlara konunun ilerleyen bölümlerinde değinilecektir.

3. ÜRETİM SÜRECİ – FASON ÇALIŞMA

Tezin temel ana konusu, küresel üretim zincirlerinin en alt basamağı olan tekstil atölyelerinin, üretimin parçalanmış yapısıyla eklemlendiği noktayı ortaya çıkarmaya dayanmaktadır. En başta büyük çok uluslu şirketlere dayanan küresel bir üretim yapısı vardır. Bu büyük firmalar, işlerini küçük parçalara ayırıp, daha ucuz hale getirmek için, küçük olan atölyelere fason olarak yaptırmaktadırlar. Bu sürecin hiyerarşik bir yapısı vardır. Küresel üretim dediğimiz sistemde, bir ürün en büyük firmadan en küçük üretim birimine gelene kadar, işler küçük parçalara bölünür ve bu durum sürecin daha ucuz hale gelmesini sağlar.

Alan çalışmasının inceleme alanı, Okmeydanı semtindeki tekstil atölyeleridir. Burada üretim yapan atölyeler, işleri fason olarak firmalardan alırlar. Firma ise üretilen ürünleri, başka firmalara özellikle de dış ülkelere ihraç eder. İncelediğimiz alan aslında bu hiyerarşik yapının en alt basamağıdır denilebilir. Çünkü daha alt basamağa inen, yani küçük atölyelerinde iş verdiği ilik düğmeciler, evde iş yapan kadınlar gibi daha küçük birimler de olabilmektedir. Görüşme yapılan işverenler, iş sürecini anlatırken bu süreçten detaylı olarak bahsetmektedir.

“Çalıştığımız 21 senelik bir firmamız var. Parça başı alıyoruz. Eskiden kendi imalatımızı yapıyorduk şimdi fason işçilik yapıyoruz. Büyük bir firma olduğu için bazen 110 atölyeye veriyor iş. Şu anda ise 20’yi geçen atölye yok iş alan. İlk olarak başka firmayla başladık, sonra buraya başladık. İlk önce bir parti iş verdiler beğendiler sonra devam ettik. 2 fasoncu var hep gelip kontrol ediyorlar. Son zamanlarda Rusya’nın dışında Arap ülkelerine de veriyorlar yani dışa ihraç ediliyor. Bizim ilk muhatabımız fason takipçileri sonra yavaş yavaş yukarıya ulaşırız. Biz eski olduğumuz için üste ulaşmak kolay ama yeni başlayanlar için zor bir durum. Kışın boşluklar çok oluyor o dönemde de eskiden başka firmalardan alıyorduk ama bu sene başvurmamıza rağmen başka firmalardan iş alamıyoruz. Bizim bünyemizde her

türlü makine var ilik düğme var her şey var. Firmalarda burada yüksek sayıda diktirmiyor çünkü Doğu tarafı fiyat açısından da daha cazip geliyor. Yani firma buradaki gündelik müşteri ihtiyacına göre bize iş veriyor yani zorunda olmasa onu bile vermez. Ben burada işi firmaya 10TL'ye dikerken Güneydoğu'da firma bunu 4-5TL'ye diktirebiliyor yani daha uygun” (İşveren, Ziya, 38).

İşveren Ziya, öncelikle 21 senelik bir firmayla iş yaptıklarını söylemiştir. Parça başı ve fason iş yaptıklarını ve büyük bir firmayla çalıştıklarını ifade etmiştir. Firmanın büyüklüğü iş verdiği atölye sayısı ile açıklanmıştır ancak işlerdeki azalmalara paralel olarak firmanın da küçülmeye başladığını söylemek yerinde olacaktır. İş sürecinde, önce firmanın bir parti işini yaparak başladıklarını ve beğendikleri takdirde çalışmaya devam ettiklerini de açıklamıştır. 2 fason takipçisi sürekli işleri kontrol etmeye gelmektedir. İşverenimiz, daha önce yapılan açıklamayı doğrular nitelikte firmanın, ürünleri Rusya ve Arap ülkelerine ihraç ettiğini de söylemiştir. Genelde bir sorun karşısında, firmadan fason takipçileriyle muhatap olduklarını, sonrasında biraz daha yukarıya ulaşabildiklerini söylemiştir. Ama daha yukarıya ulaşabilmesi, tamamen uzun yıllara dayanan iş ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Tekstildeki kış sezonlarının durgunluk dönemlerinde, başka firmalardan iş aldıklarını ancak 2018 yılında iş alamadıklarını da görmekteyiz. İşverenimiz, tüm iş sürecinin atölyede gerçekleştiğini, dışarıya iş vermediklerini de ifade etmiştir. Son olarak artık firmaların, daha ucuz işgücü alanı olarak gördükleri Doğu bölgesine kaydıklarını, orada maliyetlerin çok daha düşük olduğunu da vurgulamıştır.

“Belli bir firma var çalıştığımız. Fason iş yapıyoruz onlar hazır işi getiriyor biz de dikiyoruz. Yurt dışına gidiyor işler ama Türkiye’de de satış oluyor. Firma bizi buluyor. Herhangi bir sorun olunca aracı kişilerle görüşüyoruz ama en son çözemsek büyük patrona gidiyoruz. Firmanın bizden haberleri var. Atölyede eve iş verme durumu yapmıştık yapıyoruz da el işi çıkıyor bayanlara dağıtıyoruz tanıdık aracılığıyla” (İşveren, Mehmet, 33).

İşveren Mehmet de çalıştıkları belirli bir firmanın olduğunu ve işlerin yine fason olarak yapıldığını dile getirmiştir. Firmalar yine ürünleri, yurt dışına ihraç etmekte bazen de Türkiye’de satmaktadır. Firma büyük olsa da iş yaptığı küçük atölyelerden haberdardır. Atölyede el işi olduğunda, bunları kadınlara dağıtıp yaptırdıklarını da söylemiştir. Görüldüğü üzere işler bölünmekte, daha küçük bir birime verilerek daha ucuz halde üretim yapılması sağlanmaktadır.

“Fason çalışıyoruz firma da sabit değil. Firma çok büyük başta ama o da yavaş yavaş küçülmeye başladı. Çünkü iş yok. Ürünler yurt dışına gidiyor. Arkadaş yoluyla firmaya ulaşmıştık. Atölyede sorun olunca muhatabımız fason takipçisi oluyor sonra patronlara yükseliyor. İlik düğmeci ayrı var ona ayrı veriyoruz, bazen el işi fazla oluyor onu firmaya ait kadınların çalıştığı yer var oraya veriyoruz. Mesela şuan tekstilin yarısı Çin’den geliyor yani kesimi burada yapıp Çin’de diktiriyor çünkü orada daha ucuz” (İşveren, Abdullah, 41).

Küresel üretim yapısının nasıl işlediğine dair yorumlar birbirini tekrarlar ve destekler nitelikte devam etmektedir. Başka bir işveren, yine fason olarak çalıştıklarını, firmalarının sabit olmadığını söylemiştir. Büyük firmalar tekstil piyasasının daralmasıyla beraber küçülme yoluna gitmektedir. İşlerin yine parçalanmakta olduğunu tespit etmiş bulunmaktayız. Çünkü işveren Abdullah, ilik düğme işlerini ayrı yaptırdıklarını ve el işinin fazla olduğu durumlarda firmaya ait çalışan kadınlara, işleri vererek onlara yaptırdıklarını ifade etmiştir. Tekstille ilgili olarak artık, sadece işlerin kesiminin Türkiye’de yapıldığını ancak üretimin Çin gibi daha ucuz emeğe dayalı yerlerde yapıldığını da eklemiştir.

“Belli bir firmamız var ama bizi doyurmuyor o yüzden sağdan soldan da alıyoruz. Yani ekstra da alıyoruz. Firmayı biz araştırıyoruz biz buluyoruz. Atölyemizden haberleri var. Fason takipçileri var fasoncularla muhatap oluyoruz. Eve iş vermiyoruz eşlerimiz yapıyor” (İşveren, Nazım, 41).

“Belirli firmamız var ama böyle boşluğa girdiğimizde bazen, bazı yerlerden alıyoruz. Firmaya araçlarla ulaşıyoruz. Muhatabımız oranın sahibi oluyor. Burada

da muhatap benim. Bazen el işi veriyoruz dışarıya. Bayanlara el işi veriyoruz” (İşveren, Adem, 31).

İşverenlerden Nazım, belirli bir firmanın yeterli olmadığını başka firmalardan da iş aldıklarını ifade etmiştir. Dikkat çeken başka bir konu ise, maliyeti azaltmak adına ekstra işleri başkalarına vermedikleri, bu işleri eşlerine yaptırdıkları tespit edilmiştir. İşveren Adem, belirli firmalarının olduğunu ancak boşluk dönemlerinde başka yerlerden de fason olarak iş aldıklarını söylemiştir. Kadınlara da yapmaları için el işi verdiğini ifade etmiştir.

“Osmanbey piyasasına çalışıyoruz Bomanti. Çalıştığımız firmalar var işte alıyoruz günlük iki günde bir, bir günde bir mallarını teslim diyoruz. Fason çalışıyoruz. Ürünlerde yurt dışına ihraç ediliyor. Rus Cumhuriyetlerine gönderiyorlar. Firmalara doğrudan ulaştığımız oluyor bazı arkadaşların vasıtasıyla ulaştığımız oluyor yani o günün o şeyin şartları ve arkadaş tavsiyesi üzerine ulaştığımız oluyor. Kolay ulaşabiliyoruz. Bir sorun karşısında muhatabımız personeldir genellikle, çalışan arkadaşlardır. Bazen firma sahibiyle bire bir olduğu da oluyor. Bir firmanın prosedürü vardır disiplini vardır. Patron yanaşmaz elemanlara devreder. Eleman ilgilenir genellikle, benim çalıştığım şirketlerin patronlarıyla birebir irtibata geçtiğim oluyor. Bizim bütün işimiz dükkanimiz da bitiyor yani dükkanimiz bütün işi çıkarabilecek kapasitededir” (İşveren, Bahri, 42).

İşveren Bahri, çalıştıkları piyasa ve belirli bir firma ile fason olarak çalıştıkları bilgisini vermiştir. Firmalara arkadaş aracılığıyla ve kolay ulaşım sağladıklarını söylemiştir. Herhangi bir sorun karşısında muhatap olan kişiler değişmektedir bu da firmanın prosedürüne göre değişiklik gösteren bir durumdur. Ayrıca atölyenin kapasite olarak, bütün işleri kendi bünyesinde bitirebileceğini de ekleyerek dışarıya iş vermediklerini ifade etmiştir.

“Belirli firmalarla çalışıyorduk. Parça başı elemanlar çok istemiyordu istedikleri zaman yaptığımızda oldu ama kısa oldu, uzun süreli yapmadık. Tanıdıklar aracılığıyla ulaşıyorduk firmalara. Firmanın yetkilisi, bizimle çalışan aracı kimse

onunla muhatap oluyorduk. Boncuk işi yapan kadınlar vardı, ara sokaklarda dükkanları var onlara iş veriyorduk” (İşveren, Arif, 37).

İşveren Arif de belirli bir firma ile çalıştıklarını söylemiş ve parça başı işleri uzun vadede çok yapmadıklarını dile getirmiştir. Firmaya ulaşımını, tanıdıklar aracılığıyla gerçekleştirdiklerini söylemiştir. Dışarıya boncuk iş verdiklerini ve verdikleri kesimin yine kadınlar olduklarını söylemiştir. Kadınların, bu iş için dükkanlarının olduğu ve sadece boncuk işi yaptıkları sonucu da elde edilmiştir.

“İşi biz küçük atölyelere veriyoruz. İlk geldiğimizde Dolapdere bölgesindeydik. Sonra Okmeydanı’na geçtik. Okmeydanı çevresine iş veriyoruz. İmalatçılar da burada çok var. Yani atölye işleyişi gibi bir imalatçıdan iş beğenmiyorsa atölyeci, kolaylıkla seni bırakır ve başka imalatçıya gider” (İşveren, Hacer, 32).

Kadın işveren Hacer, küçük atölye ortaklarından değil, imalathane ortaklarından biridir. İmalathanede ürünler kesilmekte ve küçük atölyelere dikilmesi için verilmektedir. Oradan da başka firmalara satılmaktadır. Küçük atölyeler gibi bunlar da çok yaygındır ve atölyelerdeki işverenler, herhangi bir sorun yaşadıklarında kolayca imalatçıları değiştirerek başka bir imalatçıya geçebilmektedirler.

“Belirli bir firma var. Sezonda başlarız anlaşırsak, sürekli beraber çalışıyoruz. Anlaşmazsak da bir partisini dikip bırakıyoruz. Firmaya ulaşım kolay oluyor. İşleri kendileri getirir, kendileri götürür. Biz ödemeye sadece gideriz. Ödeme günü bizi ararlar, saati belirtirler bizde gideriz o kadar. İlk başta firmaya ulaşmak için bazı arkadaşlar yardım ediyor, mesela diyor biz bu firmayla çalışıyoruz iyi bir firma ve bize de öneriyor. Önerme üzerine de çok oluyor yani. Muhatabımız firmaya göre değişiyor. Bizim çalıştığımız firma da patronla işin yok, imalat müdürüyledir bütün işin. Dışarıya iş veriyorum” (İşveren, Serhat, 34).

Başka bir işveren Serhat, belirli bir firma ile çalıştığını, firmaya öneri üzerine ulaşım sağladığını ve işler beğenildiği takdirde aynı firmayla devam ettiklerini söyleyerek görüş birliğinde bulunmuştur. Firmanın, işleri kendilerinin getirdiklerini ve yine kendilerinin götürdüklerini de söylemiştir. Atölyeden dışarıya iş verdiğini söyleyerek de, üretimde yine bir parçalanma sürecinin yaşandığını aktarmıştır.

“Zararına çalışan mantıklar var buda bizim piyasayı alt üst etti. İşte o bilmeyenler işin içine girdiği zaman bu sefer örnek olarak bir gömleğin fiyatı 10TL ise 8’e dikmek zorunda kalıyorsun. Ben daha çok sürekliliği olan firmaları tercih ediyorum, benim iş aldığım yerler için söylüyorum. Ödemesi sağlam olan yerler. Yani onlarda sürümden kazanacak devamlılığı olan yerler olacak ki çünkü ben de o şekilde kadromu elimde tutabiliyorum. Ama örnek olarak hani kabandan 5TL değil de 3TL kazanayım ama sürekli olarak çalışayım. Yanımdakiler de sürekli, içerdekilerin 18 tanesi ihtiyaç sahibi. Kimse hani onlar da 50TL düşük haftalığa razı oluyor ama süreklilik olsun diyor o bizim için çok önemli. Benim iş dağıtımım ise haftalık. Parça başı vs. olayına kesinlikle girmem. Zamanında çok giriyordum ama hiç iyi bir sistem değil. Onu daha sonradan anladım ki mesela grup parça başı demek bir grup demek. Grup 6 kişiden 8 kişiden 9 kişiden oluşuyor. Ve en ufak bir şey de o dokuzu beraber gidiyor. Düşün 6 tane makine, 1 ütücü, 2 ovarloğum ve ortacılarım bir anda yok oluyor. Çünkü onlar bir grup hepsi beraber geldi ve hepsi beraber gidiyor. Firmaya şöyle ulaşıyoruz, referans oldu mu mutlaka daha iyi oluyor. Benim açımdan da daha iyi olur. Eğer ki ben bu piyasaya kendimi kanıtlamışsam ilk dönemler tabi ki o sıkıntıların oluyor ama eğer ki 11 sene çalışıyorsan 11 sene çalıştığın için, o sıkıntılar artık pek kalmıyor. En son çalıştığımız firmada ve burada imalat müdürleri var. Dışarıya hiç iş vermedik” (İşveren, Şahin, 36).

İşveren Şahin, işi bilmeyen kişilerin atölye sürecine girerek piyasayı olumsuz etkilediklerinden bahsetmiştir. Bu durumun, piyasada çok fazla atölye olmasına ve ürün başına düşen birim fiyatın düşmesine sebebiyet verdiğini gerekçe olarak sunmuştur. Şahin, firma seçiminde de süreklilik aradığına vurgu yapmıştır. Çünkü firmanın sürekli olmasının hem kendisi hem de işçileri için önem arz ettiğini ifade

ederek detaylı bir açıklamada bulunmuştur. Parça başı iş sistemine ise karşı olduğunu da nedenleriyle beraber ayrıntılı bir şekilde ifadelendirmiştir. Firmaya ulaşım da ise referans kullandığını ve bunun iyi bir iş ilişkisi yarattığına da değinmiştir.

“Belirli firma var çalıştığımız. Bir firmaya bağlı çalışmak daha güzel. Ne kadar çok firmaya gidip çalışırsan, daha çok karışık misal her firmanın kalıbına göre kendi kalıbı değişiktir, çalışma sistemi değişiktir, kumaşları değişiktir her firma aynı değildir. Yani o yüzden tercih olan tekstili yönetenler, tek bir firmaya çalışmayı seçer daha avantajlıdır. Bugün 2-3 firmayla da çalışabilirsin ama 2-3 firmadan da tam performans alamazsın. Firmadan firmaya ulaşım şeklide değişiyor. Bağlantı olarak misal daha önce dışarıda görmüşsün o firmayı veya duymuşsun bunun aracıları var mesela, onlarla muhatap oluyorsun, onlarla samimiyetin varsa bağlantı kuruyorsun işi alabilmek için. Kalite de önemli. Kaliten bugün iyiye, aranan sen oluyorsun firmalar diyor gel benimle çalış. Kaliten bozursa her gideceğin firmadan zaten bir parti alacaksın ama ikinci partiyi alamayacaksın. Bu sefer işi yöneten sahip kesinlikle olamazsın. Muhatap fason takipçisi oluyor. Mümkünse işi kendimiz yapıyoruz ama ilik düğme işiyse dışarıda ilik düğmeciler var onlara veriyoruz onlar yapıyor” (İşveren, Beşir, 34).

Bu bulgumuzla ilgili son görüşmeci işveren Beşir’de belirli bir firma ile çalıştığını söylemiş, tek firmayla çalışmanın daha avantajlı ve kazançlı bir durum olduğunu aktarmıştır. Ama birden fazla firma ile çalışmanın da zorluklarından ve alınan verimin yetersiz olduğundan bahsetmiştir. Firmaya araçlarla ulaşım sağlandığını ve kalitenin firmaları çeken önemli bir güç olduğunun altını çizmiştir. Çünkü kalite olduğunda firmaların da zaten sana iş getirdiğini senin aramana gerek bile kalmadığını kendi sözleriyle yukarıda ifade etmiştir. Son olarak ilik düğme işlerinde de dışarıya iş verdiklerini söylemiştir.

Tekstil atölyelerinde literatürde de değinildiği gibi fason ve parça başı üretime dayalı bir sistem vardır. İşlerin fason olarak, parça başı olarak yaptırılması iş yapan büyük firmaları çok yüksek maliyetlerden kurtarmaktadır. Çünkü yapılacak olan işin üretimi parçalara bölünmüştür ve daha ucuz emekle, daha düşük maliyetle

üretim yapılması sağlanmıştır. Küreselleşme ve küresel üretim ağlarının yaygınlık kazanmasıyla beraber çok uluslu şirketler, üretimleri daha ucuz işgücünün olduğu ülkelere kaydırmışlardır. Hazır giyim ve tekstil endüstrisi de bu alanların başında yer almaktadır.

Fason üretim, parça başı üretim gibi küresel üretim yapısı konusunda literatürde detaylı bilgilere yer verilmiştir. Tezin alan kısmında elde edilen bulgular, literatürde verilen bilgileri doğrular niteliktedir. Görüşmecilerin söylemleri doğrultusunda bu bilgiler tespit edilmiştir. Tekstil atölyelerinin iş sürecini sonuçlandıracak olursak, tekstil atölyelerinde, çalışılan belli bir firma her zaman vardır ve fason üretime dayalı olarak iş süreci işlemektedir. Ama işin yoğunluğunun azalmasına bağlı olarak ekstra başka firmalardan parça başı işler de alınabilmektedir. Firmalara ulaşımında genel olarak zorluklar yaşanmamakta, tanıdıkların referansı ve önerisi üzerine firmalara ulaşım kolay sağlanmaktadır. Firmalarda her zaman muhatap olunacak birileri vardır ve bir sorun karşısında ulaşım sağlanabilmektedir. Firma ve üretim boyutu bu yöndeyken, atölyelerin kendilerinin dışarıya iş vermeleri durumu da söz konusudur. Küçük işletmeler olan tekstil atölyeleri, makinesine sahip olmadığı veya yetiştiremediği işleri dışarıya vererek yaptırmaktadırlar. Burada yine bir üretim sürecinin parçalandığını görmekteyiz. Dışarıya verilen işler, genellikle kadınlara verilen işler olsa da gereken yerlerde ilik düğme yapan atölyelere de verilmektedir. Kadınlara verilen işler, boncuk işi ve el işi şeklindedir. Bunu yapan kadınlar ya evlerinde yapmaktadır ya sokak aralarında atölyeleri vardır ya da firmanın bünyesinde bu işi yapmaktadırlar.

4. EKONOMİK KOŞULLAR ÇERÇEVESİNDE TEKSTİL ATÖLYELERİNİN İŞLEYİŞİ

4.1. Tekstildeki İşlerin Duraksama Dönemleri

Çalışmada yer alan tekstil sektöründe küçük atölyelerde işleyiş fason ve parça başı üretime dayalı gerçekleştiğinden bu tipteki atölyelerde iş süreci sürekli olmamaktadır. Sürekli olamama sebepleri arasında; firmaların işi daha ucuz

yaptırabileceği fasonlar bulması, sezon değişikliklerinde gerçekleşen boşluk dönemleri, ülkenin ekonomik durumu gibi olgular küçük tekstil atölyelerini çok fazla etkisi altına almaktadır. Bu bağlamda atölye çalışanları zaten uzun yıllardır bu işin içinde olan ve kendini tekstilde geliştiren kişiler oldukları için sektöre oldukça hakimdirler. Özellikle işverenler, atölyedeki işlerin belli zamanlarda durduğunu, bu dönemlerin her yıl için geçerli olduğunu ifade etmişlerdir. Duraksama dönemlerine girildiğinde işler 2-3 ay gibi sürelerle durmakta ve atölyelerde çalışan gerek işçiler gerekse işverenler işsizlik dönemi yaşamaktadırlar. Araştırmadaki atölyelerin iş duraksama dönemleri incelendiğinde; bayramlarda, kış ayında özellikle yılbaşında durduğu ve yavaşlama sürecine girdiği sonucuna varılmıştır. Yaz aylarında ise çalışma dönemi yoğunlaşmaktadır. Konuya ilişkin işverenlerin görüşleri şöyledir:

“Yaz sezonu 6 ay -7 ay sürer. Ama kış sezonu daha dar ve kış sezonu durgunluk daha çok. Kışın boşluklar çok oluyor o dönemde de eskiden başka firmalardan alıyorduk ama bu sene başvurmamıza rağmen başka firmalardan iş alamıyoruz” (İşveren, Ziya, 38).

“Durgunluk dönemi yaşıyoruz. 10. ve 11. aya kadar çalışmamız gerekirken şimdi durgun yani piyasa biraz bozuk. Normalde de sadece kışın Ocak Şubat yani 1-2 ay boşluk oluyor. Böyle sorunlar genelde oluyor. 5 -7 sene öncede olmuştu böyle bir ekonomik sıkıntı. Tüm atölyelerde iş duruyor. Bizde iş olmayınca dükkânı kapatıyoruz” (İşveren, Mehmet, 33).

“Sezon değişikliklerinde durgunluğumuz oluyor. Fuar döneminde durgunluğumuz oluyor, mesela bizim 6 ayda bir çalıştığımız şirket fuara gider. Antalya fuar düzenliyor yani o esnalarda bir 10-15 günlük bir duraklığımız oluyor öbür türlü sezon boşluğu oluyor işte mesela yazlığıdır kışlığıdır ama normalde ortalama işte yılda 1 ay falan bocalandığımız oluyor ama çalışıyoruz yani. Ben mesela bir bu hani körfez savaşında biraz duraklığımız olmuştu yani uzun soluklu” (İşveren, Bahri, 42).

“Tabii ki iki sezon, bir yazlık sezonu var bir kışlık sezonu var. O iki sezon arasında kışlık sezonu boşluğu var, yazlık sezonu boşluğu var yaklaşık 1 ay 1,5 ay sezon boşlukları var. Bu her senede olmuştur, hala o boşluklardan bir tanesindeyiz. Tekstilde istikrar yok, bu bizim bölgede hiç yok” (İşveren, Arif, 37).

“Tekstilde işler 9. ayda başlar duraklamaya kışlık sezonda, duraklar işte ben haftada 5.000 tane mal dikiyorsam, 1.000’e düşer. 12. ayda tamamıyla biter, 2. ayda başlar. Bir 5-6 ay iyi gider. Ondan sonra tekrar düşmeye başlar. Sezon değişimlerinde özellikle kış sezonunda biz iş yapamıyoruz zaten” (İşveren, Serhat, 34).

“İşin durgunluğa girdiği zamanlarda duruyoruz, ona göre haftalıkları düşürüyoruz. Yani parayı çalıştığımız kadar alıyoruz. İş yılbaşında durur. Yani 1,5 ay durgunluk olur. Ondan sonra çalışıyoruz 9. aya kadar full. Ondan sonra da gene de düşüyor böyle yavaş yavaş” (İşveren, Adem, 31).

“Durgunluk dönemi tam şimdi. Tekstilin Okmeydanı piyasasını söylüyorum size, en ölü olan dönemi Aralık ve Ocak” (İşveren, Şahin, 36).

“Yılbaşı tatili oluyor, bir de sezon değiştiği zamanlarda boşluğumuz oluyor. Yılda nereden aşağı yukarı bakarsan yılda iki sefer sezon değişir, bu sezon aralıklarında yani 3 hafta 4 haftayı buluyor 1 ayı buluyor. Durgunluğu aşağı yukarı 12 ayda 2-3 ay oluyor ve toplamda 9-10 ay arası çalışıyoruz” (İşveren, Beşir, 34).

İşverenlerin hepsi atölyede işlerin bir duraksama yani durgunluk döneminin olduğunu ve bu dönemlerin belirli zamanlarda belirli nedenlerle gerçekleştiğine vurgu yapmıştır. Netice olarak, küçük tekstil atölyelerinde kış sezonu işlerin daha dar kapsamlı olduğu, dükkanların kapatıldığı, bir ile bir buçuk ay dolaylarında işlerin tamamen olmadığı bir sürecin yaşandığı bulgularla saptanmıştır. İşverenlerden Ziya, Şahin, Beşir, Mehmet, Serhat ve Adem, yılbaşına yakın olan Aralık-Ocak aylarında işlerin tamamen durmaya başladığını, ve bu sürenin 1-2 aya kadar uzun bir süre devam ettiğini ifade etmişlerdir. Genel olarak kış sezonunda işlerin daha sıkıntılı bir sürece girdiği kaygısı söz konusudur. Bu durgunluk dönemi genel olarak işverenler

ve yer yer işçiler tarafından beklenen ve ona göre hareket edilen alışılmış bir düzenin olduğunu da bizlere göstermektedir.

Sektörde yaşanan işlerin duraksama dönemlerinde, mevcut olan işçilerin bazılarının işten ayrıldığı, bazılarının alınan harçlıklar karşılığında beklediği özellikle de akraba olarak çalışanların işten ayrılmadığı da görüşmeciler tarafından dile getirilmiştir.

“Sezon boşlukları oluyor 2-3 hafta o kadar, onun dışında durgunluk yok. O durgunluk döneminde işçilerimiz bekliyor bunun sebebi de ufak bir harçlık veriyoruz. İş genelde durunca herkeste duruyor ve herkesi aynı zamanda etkiliyor” (İşveren, Hacer, 32).

“Durgunluk dönemleri 7. ayda başlıyor duruyor ve 12. ayda duruyor . Sezon değişikliği oluyor ondan. Durgunluk döneminde giden elemanlar da var gitmeyen de var. Gidenler yabancı oluyor gitmeyenler akraba oluyor. Bazıları iç piyasaya çalışıyorlar ve iç piyasada da devamlı çalışıyor ama biz dış piyasaya çalıştığımız için bizde durgunluk oluyor” (İşveren, Nazım, 41).

İşlerin iki aya kadar süren durgunluk döneminde işçilerin dağılmaması işverenler için önemli bir durumdur. Bu anlamda işveren Hacer, çalışan işçilere ufak bir harçlık verdiklerini ve işçilerinin de bu sebeple işlerin açılmasını beklediğini söylemiştir. Buradan kesinlikle işçilerin durgunluk dönemlerinde dağılmalarının işverenler için sorunlar meydana getirebileceği düşünülmelidir. Eğer çalışan işçiler yakın aileden veya akraba olarak çalışan kişiler ise zaten işçi kadrosunun dağılması söz konusu olmadığı çıkarımı da önemlidir. Okmeydanı semtinde var olan atölyelerin yarısından çoğu aile işletmesi olarak nitelendirilen akraba çalışanlarının ağırlıklı olduğu atölyelerdir. Bu perspektiften bakınca aile atölyelerinde işçi kadrosunun, daha az dağıldığı sonucu çıkarılabilmektedir.

İşlerin durma sürecinin işçilere yansması da işçiler tarafından şöyle ifade edilmiştir:

“İş durduğunda işin gelmesini bekliyorum. 1-2 aydır iş çok az” (İşçi, Suriyeli Abdülrezzak, 32).

“İlk başladığım zamanki tekstille şimdiki tekstil arasında çok fark var. Yani artık iş yok ve hayat daha pahalı oldu” (İşçi, Saro, 36).

“Durgunluk oluyor bi de bu sene tam durmuş zaten işler. Her şey pahalı yetişemiyoruz, eşim de 2 aydır boş evde oturuyor. Yılbaşına doğru ve yazın ortasında işler zaten genel olarak duruyor” (İşçi, Fadime, 36).

İşçilerin de işverenler gibi işlerin azalmasından ve durmasından yakındığı görülmektedir. İşler durduğunda işlerin gelmesini beklemektedirler çünkü çoğunlukla yapacakları başka bir şeyleri veya başka gelirleri yoktur. Kadın işçi Fadime, eşinin 2 aydır evde olup çalışmadığını ve kendisinin çalıştığını ifade etmektedir. Tekstil atölyelerinde bazen eşler bir arada çalışabilmektedir. Bu durumda işsizlik her ikisine de yansımaktadır. Ancak farklı atölyelerde çalışan eşlerin, daha avantajlı olduğunu söylemek mümkündür. Bir eşin çalıştığı atölyede işler durunca diğer eşin çalışabilme durumu olmakta ve eve en azından bir kişiden gelir gelmektedir.

4.2. Ekonomik Krizler ve Atölyelerin Ayakta Kalma Çabası

Ekonomik krizler, ülkelerin mali açıdan bir bunalım sürecine girdiği, krizi önlemeye yönelik uygulamaya konulan politika ve uygulamaların cevap vermediği, kısa süreli ya da uzun süreli bir çalkantılı dönemi içermektedir. Ülkeleri ciddi düzeyde etkileyen, piyasaları etkisi altına alan ve gerekli düzenlemeler yapılmadığında uzun vadeli sorunlara sebep olan bir süreçtir. Ekonomik krizlerin tanımına ve etkilerine literatür kısmında detaylı olarak yer verilmiştir. Tez kapsamındaki konu, tekstil atölyelerinin herhangi bir kriz süreciyle karşılaşp karşılaşmadığını, karşılandığı takdirde ne gibi çözüm yollarına başvurulduğu ve krizden kurtulma yollarının neler olduğunu sorgulamaktır. Bu yönde işveren olan görüşmecilere bu sorular yönlendirilmiş ve şöyle cevaplar alınmıştır:

“Bundan 14-15 sene önce kriz vardı. Biz bunu fırsata çevirdik. Biz bir firmayla çalışıyorduk Arap firmasıydı. Yani çok yüklü bir parti iş kesiyordu. Hatta o zaman 2 atölyeci kendi makinesini alıp bizim bünyemize koyup işçi olarak çalıştılar yanımızda. Yani bizim için o kriz bir fırsat oldu. Çünkü biz de dışarıya bile iş verebiliyorduk. İşçilerimizle de konuşmuştuk kriz olduğunu bilmeyen yoktu. Kriz zamanı mesai saatlerimizden yarım saat fedakârlık yapmalarını istemiştik işçilerden, onlar da kabul etmişlerdi ki biz de onların haftalıklarını düşürmemiştik. Yani o şekilde atlatmıştık krizi. Şimdikine kriz demeyelim de fırsatçılık diyelim. Biz Zeytinburnu’ndaki bir iplikçiyle toptancıyla çalışıyoruz. Bizim küçük bir atölye değil. Haftada en kötü şartlarda 2000-4000 arası iş üretebiliyorum. Hiçbir şeye zam gelmediği halde adam ipliğe 3,5 TL zam koymuş, yani fırsatçılıktır. Her yerde var bugün bu olay. Piyasada belirsizlik var dolar bugün 6 TL’dir. Dün 6.14 TL. Yani insanlar iş yapamaz duruma geldi. Bizdeki bu kriz Rusya’da ve İran’da da var. Biz bunlara mal verebiliyorduk zaten. Bizim her şeyimiz dolarla. Bugün bir dolar 3.80 iken 6’ya çıkabiliyor. Bir dolar neyse ipliğimizde öyledir yani piyasamız daralıyor” (İşveren, Ziya, 38).

İşveren Ziya, krizi aşarken en önemli desteği işçilerinden gördüğünü ve herkesin mesailerinden fedakârlık sağladığını söylemiştir. İşveren Ziya bunun karşılığında işçilerinin haftalıklarını düşürmemiş ve karşılıklı destek içerisinde krizi aştıklarını dile getirmiştir. 2018 yılının son aylarına doğru yaşanan ekonomik sıkıntılarında, kriz olmadığını ancak krizi bahane ederek piyasada her şeye zam yapıldığını söylemiştir. Tekstil atölyelerinde iş alınan firmalar, büyük ve dış ülkelere ihracat yapan firmalardır. Yapılan bu ihracat dolar üzerinden yapıldığı için, dolardaki yükselmelerin tekstili direk etkilediği görülmüştür. İşveren Ziya da konuyu doların yükselmesi, ipliğin fiyatının artması yönünden örneklendirerek, tüm bunların tekstil piyasasını daralttığını vurgulamıştır.

“5 -7 sene öncede olmuştu böyle bir ekonomik sıkıntı. Tüm atölyelerde iş duruyor. Bizde iş olmayınca dükkânı kapatıyoruz” (İşveren, Mehmet, 33).

“Firma çok büyük başta ama oda yavaş yavaş küçülmeye başladı. Çünkü iş yok. Kriz gibi süreçlerde eleman değişikliğine gidiyoruz” (İşveren, Abdullah, 41).

“Aynı atölye değil. Kapattık tekrar açtık. Kapatma sebeplerimiz o zamanlarda iş yoktu. Durum çok kötü gidiyor ve daha da kötüye gidecek. Kimisi dolar diyor kimisi ekonomik kriz diyor herkes kendine göre bir şey söylüyor. Ama sonuçta bizi etkiliyor. Atölyeyi kapattığımızda eleman değişikliği yapıyoruz” (İşveren, Nazım, 41).

Ekonomik krizlere ve bu durumu atlarmaya yönelik üç işveren de son yılda yaşanan ekonomik sıkıntıların değerlendirmesini yapmışlardır. Mevcuttaki ekonomik sıkıntının sebebi her ne olursa olsun atölye çalışanlarını ve atölyedeki iş sürecini etkilemekte ve bu durum işverenlerin atölyelerini kapatmalarına dahi sebep olmaktadır. Atölyenin kapatılması durumu çalışanları her yönden olumsuz etkilemekte ve işlerin düzelmeye başladığı noktada işverenler yeniden işçi kadrosu kurmak zorunda kalmaktadır. Çünkü atölye kapandığı zaman işçiler dağılmakta ve başka atölyelere gidebilmektedir. Burada işvereni en zorlayan nokta, atölyeyi yeniden açtığında çalışacak bir işçi kadrosunun bulunmamasıdır.

“Atölyeyi hiç kapatmadım. Krizlerde falan bocalanma oluyor ama kapatmayı hiç düşünmedim. Krizlerden sonra küçülmeye gidiyoruz mesela eleman 30 ise 20 ye indiriyoruz. Fedakarlıktan sebep buralara geliyoruz, elemanın fedakarlıkları bizim işe müdahalemiz ayakta tutuyor bizi. Atölyede 18 kişi var. Malumunuz kriz var. Normalde 25-30 sayımız. Ben mesela bir bu hani körfez savaşında biraz duraklığımız olmuştu yani uzun soluklu bunda da baya mesela kıt kanaat geçiniyoruz yani kiramızı verecek kadar. Durumlar çok kötü yani kriz büyük, tekstili baya sarsmış ama Allah’a şükürler olsun bizim birikmişliğimiz var elemanlarımızı öyle geçindiriyoruz bakalım inşallah uzun soluklu değildir yani 1 aylık falandır diyebiliriz ama beklentimiz işte bu yılbaşı dönemi güzel geçer ve düzelmesidir” (İşveren, Bahri, 42).

İşverenlerden Bahri, ekonomik krizlerde bir bocalama süreci geçirdiğini ancak atölyesini kapatmaya hiç gerek duymadığını ifade etmiştir. Krizlerde işçi sayısını azalttığını ve karşılıklı fedakarlıklar neticesinde, krizleri atlattığını görmekteyiz. En uzun dönemli krizini, körfez savaşı sırasında geçirdiğini ve bu dönemde işçilerini, birikimleri sayesinde geçindirdiğini açıklamıştır. Tekstil atölyelerini, krizler derinden etkilemektedir. Atölyelerin kapanması, işçi dağılımları ve daha birçok açıdan atölyeler zor zamanlar geçirmekle karşı karşıya kalmışlardır. Ancak bazı işverenler, krizi işçilerin fedakarlıkları ve kendi birikimleri sonucu ücretlerini vermesiyle atlattıklarını ifade etmişlerdir.

“Doların yükselmesi çok çok etkiledi iç piyasayı dolar bitirdi. Dış piyasayı da yani ihracat yapanları da çok korkuttu. Bu doların düşmesi iyi oldu bir yerde, dolar 3,5’tan 7’ye çıkınca doları olan bir adam 10.000 doları 33.000 TL iken 70.000 TL oldu o aradaki 40.000 TL’yi zaten adam kazanmıyordu. Onun için dolarını bozmaktansa bozup kumaş yapmaktansa hiç yapmamayı tercih etti. İstisnasız iki sene iki iyi sezondan sonra bir sezon kötü geçer. İstisnasız bu tekstil piyasasında 1997’den beri buradayım, iki sene iyi bir sezondan sonraki üçüncü sezon kötü geçer. Tabi biz atölyeciler genelde o uzun süreli krizlerde kapatıyoruz atölye el değiştiriyor. Dayanabilen çok da az oluyor. İşçi dağılımı zaten %100. Kendi evinden işçinin dışında yabancı bütün işçiler haklı olarak gidiyor” (İşveren, Arif, 37).

İşverenlerden Arif, son zamanlarda yaşanan dolara bağlı ekonomik sıkıntı sürecinin, tekstil atölyelerini ve işverenleri nasıl etkilediği konusunda açıklamada bulunmuştur. İç piyasasının ve dolara bağlı iş yapan ihracatçılarındaki çok etkilendiğini anlatmıştır. Yine uzun süreli krizlerde atölyelerin kapandığını ve yabancı işçilerin dağıldığını, varsa aileden işçilerin kaldığını ifade ederek diğer işverenlerle ortak görüşler sergilemiştir.

“O durgunluk döneminde işçilerimiz bekliyor bunun sebebi de ufak bir harçlık veriyoruz. Doların yükselmesi ve ekonomik sıkıntı bizi de etkiledi herkes gibi. İş genelde durunca herkeste duruyor ve herkesi aynı zamanda etkiliyor” (İşveren, Hacer, 32).

Bir kadın işveren olan Hacer, ekonomik sıkıntıların tüm atölyeleri etkisi altına aldığını bu süreçte her atölyede işlerin durduğunu ve işçilerin gitmemesi içinde onlara bir harçlık verdiklerini ifade etmiştir.

“Toplam 25 kişi çalışıyor işin az olmasından kaynaklı bir durumda var yani. Normalde 30 üzeri çalışıyoruz. Bu seneki ekonomik sıkıntılar işleri baya azalttı. Biz bir tane bobini 3 TL’ye alırken şimdi 7 TL’ye çıkmış. Yani o zaman ben bir malı 20 TL’ye dikiyordum yine 20 TL’ye dikiyorum. Hesaplanmış bir şeydir, bir işe ortalama 250 metre iplik gider. 5.000 metre vardır, 300-400 TL iplik fiyatı çıkıyor sadece bir işe. Çok olan bir durumdur atölye kapatma, işçi bulamama var. Yani işlerin en yoğun olduğu dönemde de vardır” (İşveren, Serhat, 34).

“Bu sene ekstra durgunluklar oldu, işler azaldı. Hala da o sıkıntıyı yaşıyoruz zaten. Mesela bu aralar işçi kaynıyor her yer. Yerli işçiler de var. İşe bağlı olarak işçi sorunu oluşuyor. İş olmayınca işçi var ama iş olunca o zaman işçi sıkıntısı oluyor. Bunun sebebi de sezon değişiyor mesela bu aralar iş yok. Elemanlar başka atölyelere dağılıp iş arıyor” (İşveren, Adem, 31).

İşverenlerden Serhat ve Adem, 2018 yılında yaşanan ekonomik sıkıntıların işlerde ekstra aksamalara ve durgunluklara neden olduğunu söylemişlerdir. Serhat, alınan malzemelerin fiyatlarının artmasına karşılık, dikim yaptığı ürünün fiyatının artmadığı yönündeki çelişkiyi bizlere ifade etmiştir.

“Hele bu sene bu dolar olaylarından dolayı bayramdan bu yana çalışmayan arkadaşlarımız, çalışıp da hiçbir şekilde bir fayda sağlamayanlar var. O şekilde sallantılı giden arkadaşlarımız var yani. Ekonomik krizlere çok takıldık. Mesela ben bu bahsettiğim 2 ayda mutlaka ekstradan kredi çekiyorum bankalardan. 20.000 TL, 25.000 TL kadar. Bu iki ayı atlattıktan sonra onu bir şekilde ilk ayımızı sezon açılışlarında o borcumuzu kapatıyoruz. Ondan sonra bir şekilde yuvarlanıp gidiyoruz. Öbür türlü diğer krizler bana hiç vurmadı teğet geçti” (İşveren, Şahin, 36).

Konuya yine krizlere takılmış olan işveren Şahin ile devam etmekteyiz. Şahin, 2018 yılındaki ekonomik durumdan kaynaklı ekstra bir kredi çektiğini ve bu krediyi de ancak işlerin düzelme dönemlerinde ödeyebileceğini dile getirmiştir. Onun dışındaki krizlerin onu teğet geçtiği ifadesine yer vermiştir.

“13 kişi çalışıyoruz. İş az olduğu için sayı böyle, normalde 17-18 personelle çalışıyoruz. Personelleri azalttık. Dolar yüzünden olan sıkıntıda, küçük atölyelerde bir sıkıntı yoktu. Biz TL ile çalıştığımız için bizi etkilemedi. Yani dolarla çalışan daha çok firmalar etkilendi. Firmaların çoğu iflas etti. Bunlar bizim iş yaptığımız firmalar ama bizim iş yaptığımız firmaya yansımada. Bizim firma çünkü dolarla satış yaptığı için tamam bütün aksesuarları dolarla alıyor ama satışı dolarla yaptığı için ona yansımada yani. Onunda zararı yok. Daha çok iç piyasaya yansıdı. Zarar edenler de bütün aksesuarı, kumaşı dolarla aldı ama malları TL ile sattığı için çok zarar etti” (İşveren, Beşir, 34).

Son olarak işveren Beşir, krizlerde işçilerin sayısını azalttığını ve olması gereken sayıdan daha az işçiyle çalıştığını söylemiştir. Krizlerin, küçük atölyeleri etkilemediği yönündeki görüşü ise konuya farklı bir boyut kazandırmıştır. Çünkü küçük tekstil atölyelerinin TL ile çalıştığını bundan dolayı etkilenmediğini sadece dolarla çalışan firmaların etkilendiğini söylemiştir. Bazı firmaların iflas ettiğini de eklemiştir. İflas eden firmalar genellikle, iç piyasada dolarla mal alan ama TL ile satış yapan firmalar olmuştur.

Çalışmanın önemli bulgularından biri olan ekonomik krizler bulgusunun, tekstil atölyelerini nasıl etkilediği, işverenlerin genellikle krizlerde işçi sayısında azalmalara gittiği ve atölyelerini kapatmak zorunda kaldıkları tespit edilmiştir. Görüşmecilerin söylemlerinden elde edilen veriler ışığında, dolardaki artışa bağlı olarak gelişen ekonomik krizlerden, büyük firmaların ve dolarla çalışan ihracatçıların daha çok etkilendiği ve hatta iflaslara kadar giden etkilerinin olduğu sonucuna varılmıştır. Küçük atölyelerin, büyük krizlere karşı ayakta kalamadığını ve genelde kapanmak mecburiyetinde kaldıkları bilgisine de erişilmiştir. Sonuç olarak, ekonomik sıkıntılar tüm piyasayı ve neredeyse tüm sektörleri etkileyen bir bunalım

sürecidir. Bunlara küçük tekstil atölyelerinin direnmesi çok zordur ki direnen atölyelerin olduğu da görülmüştür. Ama genel söylem, krizlerde atölyelerin bir çalkantılı dönem geçirdiği, küçülme veya kapanma yoluna girdiği ancak bunlara rağmen krizle mücadele etmek içinde çeşitli yollara başvurulduğu yönündedir.

4.3. Tekstil'in Doğu Bölgesine Kayması

Küçük ölçekli tekstil atölyelerinde işleyiş fason üretime dayalı olarak gerçekleşmektedir. Ucuz iş, ucuz emek, az ücret ve ağır çalışma koşulları hakimdir. Özellikle çalışma sahası olan Okmeydanı semtinde, atölyelerin çok fazla olması, olan atölyelerin bulundukları yerlerin bodrum katında yer alması, atölyelerin fiziki koşullarının da kötü olmasına neden olmaktadır. Tekstil atölyeleri, iş saatlerinin uzun, sigortaların yatırılmadığı ve işçilerin düşük ücretlerle çalıştığı yerlerdir. Kayıt dışı atölyeler olmaları, tekstil sektörüne en azından Okmeydanı bölgesi kapsamında hiçbir duruma el atılamaması sorununu meydana getirmektedir. Fakat son yıllarda Doğu bölgesine tekstil ile ilgili teşvikler yapılmakta ve orada tekstil fabrikaları kurularak istihdam alanı yaratılmaktadır. Oradaki şartlar daha iyidir, çalışanların sigortaları yapılmaktadır ve işyerlerinde yemek dahi verilmektedir. Oradaki ücret sistemi de hayat şartları doğrultusunda yeterli olmaktadır. Bu durum insanların oraya doğru göç etmesine ve işverenlerin orada tekstil atölyesi kurmasına imkân vermektedir. Yapılan bir çalışmada da bu durumu destekleyecek şekilde son dönemlerde kentten kıra doğru bir göç eğiliminin olduğuna değinilmiştir (Kocadaş, 2016: 13). Bu tespit görüşmecilerin söylemleri neticesinde elde edilmiştir. Doğu bölgesine doğru bir kayma söz konusudur ve bu durum işverenler tarafından şöyle açıklanmıştır:

“Yani artık tekstil eskisi gibi değil gerçekten kaliteli eleman bulmak zor artık. Bunun sebebi de bizim işin sürekliliği artık bitti ve tekstil artık Doğu Anadolu Bölgesi’ne kaydı. Oradaki şartlar da bizimkilere göre daha cazip geliyor. İnsanlara göre oraların havası daha temiz İstanbul’a bakarsak. Ondan sonra insanlar orda anasının babasının yanında burada gurbettedir. Onun için daha çok eleman bulamıyoruz. Devlet gidin köyde yapın diyor buradan kovuyor bizi haklı da burası

metropol bir yer burada atölyeler bodrum katında ama Güneydoğudaki şartlar çok daha iyi, elektriğini sigortasını ve yerini bile veriyor sana devlet. Şu an ki duruma göre tekstil sektörünün geleceği bence İstanbul'da bitti gibi, yani devlet de gidin diyor köyünüze ne gerekirse de ben vereyim diyor. Yani burada bitti Anadolu'da ise çok yaygın olmaya başladı ve orda iş çok fazla var. Çünkü tanıdığım arkadaşlarım çok güzel iş yapıyor. Firmalarda burada yüksek sayıda diktirmiyor çünkü Doğu tarafı fiyat açısından da daha cazip geliyor. Yani firma buradaki gündelik müşteri ihtiyacına göre bize iş veriyor yani zorunda olmasa onu bile vermez. Ben burada işi firmaya 10 TL ye dikerken Güneydoğu'da firma bunu 4-5 TL ye diktirebiliyor yani daha uygun” (İşveren, Ziya, 38).

İşveren Ziya, tekstilin artık İstanbul'da bittiğini Doğu bölgesine kaydığını ve hatta Doğu'daki teşviklerin birçok avantajı olduğunu söylemiştir. Devletin tekstille ilgili teşviklerinde, elektriğini ödediğini, işçilerin sigortasını yaptığını ve yeri dahi verdiğini dile getirdiğini görüyoruz. Ayrıca firmalarında artık Doğu bölgelerine kaydıklarını orada daha ucuz işgücü ile daha ucuz üretim yapıldığını bu nedenle buraya çok fazla iş verilmediğini aktarmıştır. Ucuz işgücü her zaman firmalar için daha avantajlı bir durumdur ve oradaki insanlar belki de tekstille alakalı gerekli bilince sahip değildir. Veyahut orada yapacak başka işleri yoktur bu nedenle de ucuz dahi olsa tekstilde çalışmak durumundadırlar. Devletin yapmış olduğu teşvikler hakkında buradaki işverenler bilgi sahibidir. Doğu bölgesinde daha çok iş ve işçi olduğunun da farkında ve bilincindedirler.

İşveren Abdullah'ın ise, tekstilin İstanbul dışına çıkacağını ve Doğu'da alınan ücretlerin geçim için yeterli olacağını ifade ettiğini söyleyebiliriz.

“Yavaş yavaş bu sektör İstanbul dışına çıkacak yani oralarda daha ucuz. Mesela Doğu'da asgari ücretle geçinirsin ama İstanbul'da geçinemiyorsun o yüzden oralara kayacak tekstil” (İşveren, Abdullah, 41).

İşverenlerden Bahri, teşvikler hakkında bilgi sahibi olmaktan öte bu teşviklerden yararlanarak Doğu bölgesine yatırım yapma düşüncesine sahiptir.

Çünkü oradaki halka faydalı olmak istemektedir. Şirket arayışında olduğunu ve fırsat bulduğunda kendi atölyesini, kendi işini Doğu bölgesinde açma niyetinin olduğunu şu sözlerle dile getirmiştir:

“Temelli işimi Doğu’da yapmayı düşünüyorum. Tekstilimi orda açmayı düşünüyorum. Teşviklerden haberim var ama onun için değil tamamen Doğu’ya yatırım yapma niyetim var. Halkıma faydam olsun diye. Buradaki işimi orda yapmak istiyorum. Devlet tekstil kenti kurdu dünya kadar da dükkân boşta orda tekstil kentine Okmeydanı’ndan adam oraya elaman gelecek, şey olacak yani devlet şey yapmış yani kendi açısından orayı tekstile sunmuş. Ama giden, talep eden yok. Mesela ben örnek vereyim benim şimdiki mal sahibim orda aldı adam yaklaşık 10 yılda bekledi, ne bir kar elde etti ne tutan oldu en sonda sattı, bıraktı tekstil kenti. Ben şimdi araştırıyorum. Güzel bir şirket bulabilirsem devlet teşviği ile Doğu’da kendime göre bir atölye kurmayı düşünüyorum, tekstil kurmayı düşünüyorum. Mesela ben örnek vereyim, adam benim yanımda çalışıyordu burada normal bir haftalık alıyordu ama şimdi Midyat’ta 1.800 TL alıyor, artı sigorta, artı yemek artı ulaşım bir sürü olanağı var, mesela burada kira 1.000 TL orda adam 300-400 TL para veriyor, kira ya da babasının evinde kalıyor yani buranın iki misli kazanıyor anladın. Gider de zaten daha az. Bizim bütün elemanlarımız Doğu’dan gelen elemanlardı” (İşveren, Bahri, 42) .

“Devlet teşvik verdiği için insanlar orda gidip tekstil açmak istiyor. Açanlarda var. Mesela Mardin merkezde, Midyat’ta, bizim ilçemiz Dargeçit’te, Batman’da, Diyarbakır’da yani Güneydoğu’nun %90’ında her tarafında ilçelerine kadar dahi yer açanlar var” (İşveren, Beşir, 34).

İşverenlerin çoğu tekstilin Doğu bölgesine kaydığını, bu kaymanın hangi sebeplerden ve hangi teşviklerden ötürü olduğunu bildiklerini ve bizlere aktardıklarını gördük. Genel eğilimin, artık büyük şehir olan İstanbul gibi yerlerde küçük kayıt dışı olarak iş yapan atölyelerin yavaş yavaş kapanacağı, bunların büyük fabrikalar haline dönüşeceği yönünde bulgular saptanmıştır. Bu dönüşüm devlet teşvikleri doğrultusunda kayıt dışı sektörün önüne geçmek adına yapıldığı da

aşıkardır. Ancak burada bir handikap söz konusudur. Teşvikler, iyi koşullar, belirli standartlar çerçevesinde bir çalışma biçimi ortaya çıkarırken, burada firmalar aslında tamamen emeği sömürmeye çalışabilecek bir ortam yakalayabilir. Bunun nedeni de Doğu tarafında işgücünün daha ucuz ve emek yoğun üretimin ağırlıklı olduğu bir yapının hakim olmasıdır. Oradaki çalışma şartları incelenmeden bunu doğrulamak yanlış olabilir bu nedenle de bu yargı bir genel eğilimden yola çıkılarak varılmış bir kanıdır.

4.4. İşçi Bulamama Sorunu

Tekstil atölyelerinde, yapılan işlerin süreksizliği, ekonomik sıkıntılarla beraber daralan iş hacmi, kayıt dışı çalışma sonucu sigorta güvencesizliği ve buralarda çalışan bireylerin geleceklerini öngörememesi gibi sorunlar, çalışan işçileri bu işten uzaklaştıran en önemli nedenlerdendir. Küçük ölçekli olan bu atölyelerde çalışan işçiler ağırlıklı olmak üzere işverenlerinde çoğunun sigortası bulunmamaktadır. Bu nedenle de işlerine dair bir güvenceleri yoktur. Ekonomik sıkıntılar doğrultusunda piyasanın seyrinin değişmesi, onların işlerinin durmasına ve hatta kapanmasına sebep olarak onları işsiz durumuna düşürmektedir. Bunun bilincinde olan işçiler, artık tekstil atölyelerinden uzaklaşarak sektör değiştirmekte, sigortası olan ve çalışma saatleri daha düzenli olan işlere yönelmektedirler. Başka işlere geçme durumu, işçiler açısından önemli kazanımlar sağlarken, işverenler için aslında bir sorun meydana getirmektedir. Çünkü artık tekstil atölyelerinde çalışmak için talep yoktur ve işverenler işçi bulamama sorunu ile karşı karşıya kalmıştır. İşverenlerin işçi bulamamasının altında aslında birçok neden yatmaktadır. Bu nedenler arasında, eğitim sisteminin 12 sene zorunlu hale gelmesi ve çalışacak yaşta bireylerin eğitime devam etmesi, tekstil işinde sürekliliğin olmaması, sigortası olan daha temiz başka işlere yönelme durumu ve son yıllarda Doğu bölgesine yapılan teşviklerle beraber işçilerin bir kısmının Doğu tarafına gitmesi yer almaktadır. Bu nedenler, araştırma kapsamındaki işverenlerin söylemleri doğrultusunda saptanmıştır. Konuya ilişkin bulgular şu yöndedir:

“Yani artık tekstil eskisi gibi değil gerçekten kaliteli eleman bulmak zor artık. Bunun sebebi de bizim işin sürekliliği artık bitti ve tekstil artık Doğu Anadolu tarafına kaydı. Oradaki şartlarda bizimkilere göre daha cazip geliyor. İnsanlara göre oraların havası daha temiz İstanbul’a bakarsak. Ondan sonra insanlar orda anasının babasının yanında, burada gurbettedir. Onun için daha çok eleman bulamıyoruz” (İşveren, Ziya, 38).

İşverenlerden Ziya, işçi bulamama nedenleri olarak öncelikle, tekstil sektörünün artık sıkıntılar içerdiğini ve işlerin sürekliliğinin olmaması durumunu göstermiştir. İkinci neden olarak, tekstilin artık Doğu Anadolu Bölgesi’ne kaydığını ve oradaki şartların işçilere daha cazip geldiğini söylemiştir. Çünkü İstanbul’da çalışan işçilerin çoğu, çalışmak için köylerden göç etmek zorunda kalmıştır. Haliyle burada ailelerinden uzakta bir yaşam sürdürmek zorunda kalmışlardır. Fakat son yıllarda Doğu’ya yapılan teşvikler ve orada tekstil sektörünün var olması onların tekrar geri dönmelerine olanak sağlamıştır. Bu durum onlar için daha avantajlıdır çünkü aileleri oradadır, alıştıkları yaşam koşulları ve büyüdükleri şehir orasıdır. Bunu fırsata çevirerek hem tekstilde daha iyi şartlarda çalışmaya hem de kendi topraklarında yaşamaya devam etmektedirler. Bu yönüyle işçiler açısından güzel bir tablo olarak görünürken, işverenler için ise tablo, pek de güzel görünmemektedir.

İşveren Abdullah ise işçi bulamama sorununa şöyle yaklaşmıştır:

“Şu anın şartlarına göre tekstil durumu fasonlar sıkıntı ve işçi bulamıyoruz. Yani bu işte para kalmadı, 1 ay iş var 2 ay boşuz o yüzden bu iş de devamlı olmadığı için bu işte kimse çalışmak istemiyor artık. Tam kadro olmadığında işler zor yürüyor yani şu şartlarda da tekstil eriyor gidiyor. Yerli işçi yok artık tekstilde çalışmıyor, olanlar da başka iş bulamıyor o yüzden burada çalışıyorlar. Bi de bu sektörde çalışanların eğitim seviyesi düşük yeni yetişen elemanda yok” (İşveren, Abdullah, 41).

İşveren Abdullah, tekstil atölyelerinde işlerin sürekli olmayışı nedeniyle artık tekstilde kimsenin çalışmak istemediğini ifade etmiştir. Ve işçilerin olmaması durumunda da işlerin yürümediğini ve bu durumun tekstil sektöründe sıkıntılara

sebebiyet verdiğini söylemiştir. Özellikle yerli işçilerin tekstilden uzaklaşarak, yeni yetişen işçilerin olmadığı vurgusunu yapmıştır.

“Denk geliyor işin o anlık durumuna bağlı. Yani illa tercihimiz yabancı uyruklu diye değil ama o an o bölüme o verimlidir onu çalıştırıyoruz. Teşviklerden haberim var ama onun için değil tamamen Doğu’ya yatırım yapma niyetim var. Mesela ben örnek vereyim, adam benim yanımda çalışıyordu burada normal bir haftalık alıyordu ama şimdi Midyat’ta 1.800 TL alıyor artı sigorta artı yemek artı ulaşım bir sürü olanağı var, mesela burada kira 1.000 TL orda adam 300-400 TL para veriyor kira yada babasının evinde kalıyor yani buranın iki misli kazanıyor anladın. Gider de zaten daha az. Bizim bütün elemanlarımız Doğu’dan gelen elemanlardı. Bu işçi bulamama sorunu yaklaşık 5-6 yıldır var. Yani benim ailemde 9 bireyiz biz. Benim 2 altım tekstilde çalıştı. Diğer kardeşlerim kimi okudu kimi yurt dışına çıktı, yeğenlerim mesela hepsi bu meslekte çalışabilecek çağdalar çalışmıyorlar. Garsonluk yapıyor işte ne bilim başka işlerle uğraşıyor. Yani tekstilden abim de çocuklarını uzaklaştırdı. Ben çocuklarımı uzaklaştırıyorum” (İşveren, Bahri, 42).

“Artık yerli işçi yok. Bunun sebebi tekstilin onlara ağır gelmesi ve başka işlere yönelmeleri. Biraz tekstilde ücretler de iyi. Bu yüzden yabancı işçiler daha fazla ama yerli işçi artık yok” (İşveren, Hacer, 32).

İşveren Bahri, Doğu bölgesi’ndeki teşviklerin işçiler için çekici bir faktör olduğunu, onlara daha fazla kazanımlar sağladığını bu nedenle de işçilerin Doğu bölgesine gittiğini söylemiştir. Diğer bir sebep olarak artık ailelerin çocuklarını tekstile yöneltmediğini, başka işlere yönelttiklerini ifade ederek bunları, işçi bulamama sorununun baş nedenleri olarak göstermiştir. İşveren Hacer’in ise konuya yaklaşımı, yerli işçilerin artık başka işlere yöneldiği, tekstilin onlara ağır geldiği ve yabancı işçilerin daha yaygın olmaya başladığı yönündedir.

“Çok olan bir durumdur atölye kapatma ve işçi bulamama sorunu da var. Gidişat kötü çünkü eleman yetişmiyor. Ben mümkün oldukça da yabancı eleman çalıştırmıyorum. Ben kendim çalıştırmıyorum. Anlaşamıyoruz” (İşveren, Serhat, 34).

İşveren Serhat, tekstil piyasasının kötüye gidişini işçi yetişmemesi durumuna bağlamıştır. İşçi bulamadığını ancak yabancı işçi de çalıştırmadığını, bunun sebebinin de onlarda anlaşamamak şeklinde olduğunu ifade etmiştir.

“İşe bağlı olarak işçi sorunu oluşuyor. İş olmayınca işçi var ama iş olunca o zaman işçi sıkıntısı oluyor” (İşveren, Adem, 31). İşveren Adem, diğer işverenlerden daha farklı bir pencereden yaklaşarak işçi sorununun, işe bağlı geliştiğini, iş olmadığı zamanlarda işçi sıkıntısının olduğunu söyleyerek konuya farklı bir bakış açısı getirmiştir.

“İşçi alırken kriter koyma şansımız yok. Çünkü işçi yok, ayrıca okulların 12 sene zorunlu olmasından sonra benim buraya çırak olayı hani eskiden olurdu, annesi getirirdi, çocuğum size emanet siz bunu alın yetiştirin kendine meslek edinsin, kolunda bir bileziği olsun tarzı. Ama artık o durum yok. Dediğim gibi bizim eleman seçme gibi bir şansımız yok” (İşveren, Şahin, 36).

İşveren Şahin, işçi sorunundan dolayı atölyeye işçi alırken hiçbir kriter bile koyamadıklarını söyleyerek sözlerine başlamıştır. Akabinde eğitimin zorunlu 12 sene olması, bireylerin eğitimde kalmasını mecburi hale getirmiş bunun sonucunda da işçi yetişmediği vurgusunu yapmıştır. Çırak olacak yaşta kişilerin, okuduklarını ve bu nedenle ciddi anlamda işçi sorunuyla karşılaştıklarını kendi ifadeleriyle aktarmıştır.

“İşçilerin Doğu tarafına kayma olayı 5-6 yıldır var. Devlet teşvik verdiği için insanlar orda gidip tekstil açmak istiyor. Açanlarda var. Mesela Mardin merkezde, Midyat'ta, bizim ilçemiz Dargeçit'te, Batman'da, Diyarbakır'da yani Güneydoğu'nun %90'ında her tarafında ilçelerine kadar dahi yer açanlar var. Yani teşviklerin olması bu kaymaya sebep oldu diyebiliriz. Çoğu arkadaşım bıraktı tekstili, yeni eleman yetişmiyor zaten. Bugün haliyle kendi çevremizden baktığımızda, mesela

aşağı yukarı kendi akrabalarımın diyeyim, yaklaşık 40-50 tane yeğen var ama bunların hepsi okuyor. Okudukları içinde tekstilde yeni eleman yetişmiyor. Şimdi ki gençler hepsi okuyor. Yeni personel yetişmiyor. Ancak ailelerden birkaç tane fire verirse yani okumayanlar, onlar tekstile dönüyor. Oda gene az. Gidişat kötü” (İşveren, Beşir, 34).

İşverenlerden son olarak Beşir, işçi bulamama sorunu olarak diğer işverenler gibi, Doğu’ya yapılan teşvikler sonucu işçilerin artık buradan gittiğini ve eğitimde kalma süresinin uzaması sonucu yeni yetişen işçilerin olmayışına bağlamıştır.

İşçi bulamama sorunu olarak adlandırdığımız bulgumuz, tekstil atölyelerindeki iş sürecinin işleyişi için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Çünkü hali hazırda işçi yoksa, bir atölyede işin çeşitli kısımlarında yapılması gereken işler aksayabilir ve yetişmeyebilir. Her işçi her süreçte yer almamış olabilir bu yüzden de bir işçi makinede çalışırken diğer işçi sadece ortacı olarak çalışmış olabilir. Bu durumda da makineci eksikse bunu bir ortacının telafi etmesi mümkün olmamaktadır. Yani atölyede aslında herkesin yaptığı bir iş vardır ve herkes kendi işinden sorumludur. Her iş sürecini herkesin bilmesi mümkün olmadığından hangi işe hangi işçi gerekiyorsa o yönde işçi alımı gerçekleşmektedir. Bu durum sadece tekstil atölyelerine has bir özellik değildir her işkolunda bu süreç böyle işlemektedir. Bir sonuçlandırmaya varmak gerektiğinde, denilebilir ki işverenler işçi bulamamaktadır ve bunun sebepleri arasında ağırlıklı olarak tekstilin artık Doğu bölgesine kayması, eğitimde kalma sürecinin uzaması ve artık başka sektördeki işlere yönelmenin söz konusu olmasıdır.

5. ÇALIŞMA VE İSTİHDAM KOŞULLARI

Çalışma koşulları, çalışılan işe olan motivasyonu, işi severek yapmayı ya da severek yapmamayı, işteki verimliliği ve başarıyı kısaca çalışma ile ilgili olan tüm unsurları etkileyen başlı başına bir olgudur. İşin sektörüne, çalışılan pozisyona ve yapılan işe göre çalışma koşulları farklılık göstermektedir. Kimi yerde çalışma saatleri daha kısa, kimi yerde daha uzundur. Çalışılan fiziki ortam işe göre çok büyük

farklılık arz eder ve bu durum çalışan kişinin çalışma hayatını önemli ölçüde etkiler. Herkes havadar ve rahat fiziki koşulları olan, çalışma süreleri kısa, temiz işlerde, yüksek ücretlerle çalışmak ister. Ancak gerçek hayat bundan daha farklı bir dünyadır. Çünkü görünenin arkasında ağır, uzun saatli ve hijyenik olmayan şartlarda çalışma hayatı vardır. Fiziki koşulların ağırlığı yetmezmiş gibi bir de sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmak zorunda olan insanlar vardır. Çok uzakta değil tam da konumuzun özünü oluşturan bir çalışma yaşamından söz etmekteyiz. Tekstil atölyeleri, konfeksiyonlar ve bunun gibi küçük ölçekli olan işletmelerde bu tür çalışma koşulları ve çalışma ortamı hakimdir. Alan çalışmasında incelenen, tekstil atölyelerinde çalışma koşulları gerçekten ağırdır, zordur ve çalışan kişilerin sosyal güvenceleri çoğunlukla bulunmamaktadır. Bu yönüyle çalışma koşulları çeşitli alt başlıklar halinde incelenecektir.

5.1. Sosyal Güvencesiz Çalışma

Tekstil atölyelerindeki işverenler ve işçilerle yapılan görüşmeler neticesinde çalışan işçilerin çoğunluğunun sigortasız çalıştığı sonucuna erişilmiştir. Genel olarak işverenlerin 9 tanesinin sigortasının olduğu, sadece 2 işverenin sigortasının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşverenler yönünden tespit edilen durumun ifadeleri de şöyledir:

“İşçilerden 6 tanesinin sigortası var. Benimde var sigortam” (İşveren, Ziya, 38).

“Herkesin sigortası yok. Bizim var ama eşlerimizin yok. Sigortanın da olma sebebi şu, bazıları parayı istiyor ama bazıları da ben yatırıcam sigortamı diyor o şekilde” (İşveren, Abdullah, 41).

“İşçilerin bazılarının sigortası var. Kendi istekleri olduğu için oda. Ben sigortalıyım” (İşveren, Nazım, 41).

İşverenlerden Ziya, Abdullah ve Nazım, kendi sigortalarının olduğunu ancak işçilerin hepsinin sigortalı olmadığını söylemişlerdir. Bunun sebebi de sigortanın

isteğe bağılı olarak yapıldığı, bazılarının sigortasını yapmak istediğı bazılarının da parayı direk almak istemesinden kaynaklı olduğunu ifade etmişlerdir.

“Vallahi biz arkadaşlara talep ediyoruz da onlar parayı peşin istiyorlar yani haftalığın içinde parayı istiyorlar yoksa ben hepsine öneriyorum gelin diyorum sigortalı yapıyım sizi sigortalı oldu mu bana bağılı oluyorlar anladın yani gitme beni terk edip gitme gibi durumları olmaz. Ama elemanların hepsi sigorta istemiyorlar. Ekstradan maaşını fazla veriyoruz. Benim sigortam var” (İşveren, Bahri, 42).

İşveren Bahri, kendi sigortasının olduğunu söylemiştir. Ancak işçilerin hepsinin sigorta istemediğini ve sigorta istemeyenlerin paralarını elden almak istediklerini açıklamıştır. Bir işveren olarak, işçileri sigortalı olmaları yönünde teşvik ettiğini hatta sigortalı olmalarının onlara istihdam güvencesi de sağlayacağını anlattığını ancak yinede işçilerin sigorta yaptırmak istemediklerini ifade etmiştir.

“Sigortam benim vardı ama atölyede çalışanların yok” (İşveren, Arif, 37).

“Sigortam var. İşçilerden üç kişinin sigortası var onlarda kendi istedikleri için var. İsteğe bağılı yani sigorta” (İşveren, Adem, 31).

“1998’de çalıştığım atölyede bir 3 aylık sigorta girişim olmuştu hala devam ediyor” (İşveren, Hacer, 32).

İşverenlerden Arif ve Adem, kendilerinin sigortalı olduğunu ancak işçilerin sigortasız ve isteğe bağılı sigorta yaptırdıklarını ifade ettiklerini görmekteyiz. Buna karşılık kadın işveren Hacer ise, eskiye dayanan bir sigorta geçmişinin olduğunu ve halada aktif olarak sigortasının bulunduğunu söylemiştir.

“Sigortam var. İşçilerin 9 tanesinin var. O da kendi istekleri çünkü asgari ücretle kimse şu durumda geçinemez. Yani bir kira ben tek başıma oturuyorum, 1500 TL kira veriyorum. Adamın şu yöndekini ben sana örnek vereyim, 3 tane çocuğı var

dördüncüsü yolda adam tek başına çalışıyor, asgari ücretle nasıl geçinecek mümkünatı yok. O yüzden sigorta yaptırmıyorlar” (İşveren, Serhat, 34).

İşveren Serhat, sigortalıdır. Yanında çalışan 9 işçisinin kendi istekleriyle sigortalarının olduğunu söylemiştir. Sigorta yaptırmayan işçilerin ise, asgari ücretle geçinemedikleri için sigorta yaptırmadığını örnekendirerek açıklamıştır.

“Sigortam kendim yatırabildiğim şekilde biraz dışarıdan yatırdım. Elemanın aldığı maaş yüksek, bizim diktiğimiz iş çok ucuz yani vergi levhası olsa bugün sigortalı eleman çalıştırsan, bu iş yapılmaz yani. Mesleği bırakman lazım” (İşveren, Beşir, 34).

İşverenlerden sigortalı olan son kişi işveren Beşir’dir. Beşir, kendisinin sigortasını dışarıdan yatırabildiği ölçüde yatırdığını ifade etmiştir. Tekstilde sigorta olmamasının sebebi olarak da ucuz işçilik ve verginin olmayışını göstermiştir. Bu şartlarda da sigorta yaptırmamanın mümkün olamayacağını detaylı olarak ifade etmiştir.

“İşçilerin sigortası yok şimdilik ama açmayı düşünüyoruz. Benimde sigortam yok” (İşveren, Mehmet, 33).

“Sigortam yok. İşçilerden sigortası olanda var olmayanda. Çünkü isteklerine göre yapıyoruz” (İşveren, Şahin, 36).

İşverenlerden 2 tanesinin sigortasının bulunmadığını başta söylemiştik. İşveren Mehmet ve Şahin, sigortasız olduklarını kendi cümleleriyle yukarıdaki gibi ifade etmişlerdir.

İşverenler yönünden durum böyleyken, işçiler cephesinde durum çok parlak görünmemektedir. Çünkü 6 yabancı göçmen işçi ve 13 yerli işçi olmak üzere toplam 19 işçi ile görüşme yapılmış ve bu işçilerden sadece bir tane işçinin sigortasının olduğu sonucu tespit edilmiştir. Bu ciddi anlamda büyük bir sorundur. Görüşülen işçilerden biri hariç hepsi sigortasız çalışmaktadır ve bu işçilerin çoğu uzun yıllardır

tekstilde çalışan işçilerdir. Sosyal güvencesiz bir yaşam sürmektedirler. Yapılan bir çalışmada da insanların enformel sektörde sigortasız olarak çalıştıkları görülmüştür. Çalışmada örnek olarak bir işçi, 45 senedir ayakkabıcılık yaptığını ve bu süreçte ancak uzun yıllar sonra sigortasının yapıldığını dile getirmiştir (Kutlu, 2015: 298).

“Sigortam var ama benim üstüme değil. Yaşım tutmadığı için annemin üstüne yaptık. Köyde sigortalı çalışıyoruz hatta sigorta işleriyle ben ilgileniyordum. Köyde tekstilde çalışan herkesin sigortası var” (İşçi, Hatice, 17).

İşçi Hatice, bir dönem Mardin’de tekstil atölyesinde çalışmış ve daha sonra Okmeydanı semtinde çalışmaya başlamıştır. Sigortalı olduğu dönem Mardin’de çalıştığı döneme aittir. Çünkü orada tekstilde çalışan herkesin sigortalı olma zorunluluğu söz konusudur. Ancak işçi 17 yaşında olduğundan ötürü, sigortasının kendi adına yapılmadığını annesinin adına yapıldığını bizlere söylemiştir.

İşçilerden geriye kalan 18 kişinin tamamı sigortasız çalışmaktadır. Sigortasız çalışan işçilerin, sigortanız var mı? sorusuna verdikleri cevaplarda sadece *“Sigortam yok”* (İşçi, Meltem, 24), *“Sigortam yok”* (İşçi, Ahmet, 29), *“Sigortam yok”* (İşçi, Suriyeli Abdülrezzak, 32) şeklinde olup *“Sigortam yok”* ifadesinden ibarettir. Sosyal güvenceden yoksun çalışan işçi kesiminin, söylemiş olduğu bu ifade durumun vahimliğini yeterince anlatmaktadır.

“Sigortam hiç yok. Okusaydım bu işte çalışmazdım. Temiz sigortalı bir işe girerdim” (İşçi, Gül, 35).

Diğer işçi Gül ise, sigortasının olmamasını okumamasına bağlamış ve okumadığından dolayı da bu işte çalışmak zorunda kaldığını ifade etmiştir.

“Turizmde çalışırken ben çocuktum o zamanda yatırmadılar sigortam yok. Patron orda kimin sigortasını yapıyor, yapmıyor. Sigorta yerine ne yapıyor sigortanın parasını veriyor sana, sigorta kiranı ödemiyo ama sigorta parası kiranı ödüyor” (İşçi, Ali, 26).

Tekstil atölyelerinde çalışmak demek sosyal güvencesiz çalışmak demekle eşdeğerdir şeklinde yorum yapılabilir. Çünkü işçilerden alınan cevaplar doğrultusunda durum böyle saptanmıştır. İşverenlerin sigortası vardır çünkü onların kazancı daha yüksektir ve kendi sigortalarını dışarıdan yatırmaları mümkündür. Ancak işçiler için bu durum söz konusu değildir. Çünkü aldıkları ücret, hayatlarını geçindirmek için dahi yeterli değilken sigorta yaptırmaları olanaksız gözükmektedir. Literatürde yapılan bir çalışmada da, tekstil sektöründe çalışanların iş güvencesizliğine değinilmiştir (Derin ve İlkın, 2017: 42). Sosyal güvencesiz çalışmayı kabul eden işçilerin genellikle işten çıkarılma korkusu ile karşı karşıya kaldıklarını ve mecburi olarak sosyal güvencesiz çalıştıklarını da söylemek yerinde olacaktır. Konuya şimdi ikinci başlık olan uzun saatli, stresli ve sağlıksız çalışma ortamı açısından bakılacak ve değerlendirme yapılacaktır.

5.2. Uzun Saatli, Stresli ve Sağlıksız Çalışma Ortamı

Her bireyin en büyük ideallerinden biri güzel, rahat ve temiz bir işte çalışarak bol kazanç elde etmektir. Alınan eğitimler, katlanılan maliyetler hep geleceğe yatırım olarak yapılan adımlardır. Ancak her şey bardağın dolu tarafından bakmakla görüldüğü gibi değildir. Gerçek yaşam, gerçek çalışma koşulları, işverenlerin beklentisi ve çalışma hayatının zorluğu herkesin iş hayatına adım attığı anda tanıştığı bir dünyadır. Her meslekten çalışana yani bir fırıncıya, bir temizlik görevlisine, bir mimara, bir öğretmene ve daha birçok işi yapan insanlara ihtiyaç vardır. Özellikle bazı çalışılan alanlar göz önünde değil, görünen süslü vitrinlerin arkasında ya da bir bodrum katındaki dükkânın içinde olmaktadır. Yani görünmeyen, ezilen, çok ağır ve çoğu haktan yoksun çalışan bir kesim ve çalışılan bir alanda mevcuttur. Tekstil atölyeleri tam olarak böyle bir dünyayı yansıtmaktadır. Çoğu atölyeler mahalle aralarında, bodrum katlarında, bahçe arkalarında, havasız ve sağlıksız yerlerde bulunmaktadır. Küresel üretim ağlarının ortaya çıkardığı büyük firmalar, üretimlerini daha ucuz emekle yaptırabilmek için çok küçük, sağlıklı olmayan ortamlara sahip ve konumunun hiçbir önemi olmayan yerlere daha ucuz yaptırmaktadırlar. Bu durumda

beraberinde, uzun çalışma saatlerini, sağlıksız çalışma ortamlarını, iş stresini ve daha birçok sorunu meydana getirmektedir.

Alan çalışmamızın incelenme alanı olan küçük tekstil atölyeleri, uzun çalışma saatleri olan, stresi olan, havasız ve hijyen ortamından uzak olan bir çalışma alanını bizlere göstermektedir. Ayrıca çalışılan yerin öneminin bulunmadığını söylemekte yerinde olacak bir tespittir. Çünkü atölyelerin konumuna önem verilmemektedir. Bazen süslü vitrinlerin bile bodrum katında atölyeler olmakta bazen de çok dar ve havasız alanlar atölye olarak kullanılabilir. Önemli olan işin işleyiş sürecidir ve ortaya çıkan üründür. Emek çoğu zaman geri plana atılmaktadır. Yaptığımız görüşmelerde, görüşmecilere atölyede çalışmanın şartlarını, zorluklarını, çalışma saatlerini, işveren ve işçi olarak zorlandıkları noktaları vb. birçok durumu sorduk ve çeşitli yönlerde cevaplar aldık. Önce işverenlerin cevaplarını değerlendirelim:

“Bayanlar ayrı bir dert, erkekler ayrı bir dert. Sektörümüz biraz eleman konusunda çok cahil bir kesim olduğundan dolayı insanlarla çok zor yani. Hepsinin eğitim durumu düşük. 8.30-19.30 arası çalışıyoruz. Çay ve yemek molası var. Memur bir insanın saatleri belli ama bizde öyle bir şey yok yeri geliyor 12 yeri geliyor 9 yeri geliyor 5’te geliyoruz eve, çoluk çocuğumuza fazla ilgi gösteremiyoruz. Bizim atölye havadar yani giriş kat. Bazen makine sesi, müzik sesi tabi ki etkiliyor ve baya stresli bir iş. İşimiz diğer sektörlere göre çok basit çok çok basit ve kuvvet işi de olmadığı için bu işi yapıyoruz” (İşveren, Ziya, 38).

İşverenlerden Ziya, atölyede çalışan işçilerle uğraşmakta zorlandığını ve bunun sebebinin de çalışan işçilerin, eğitim seviyelerinin düşük olmasından kaynaklandığını söylemiştir. Atölyenin uzun çalışma saatlerinden oldukça yakınmaktadır. Çünkü işlerin yoğunluğuna bağlı olarak, çalışma saatlerinin değişebildiğini ve bundan dolayı ailesine yeterince vakit ayıramadığından şikayetçidir. Atölyedeki makine ve müzik sesinden etkilendiğini ve yaptıkları işin stresli bir iş olduğunu ekleyerek sözlerine devam etmiştir. Tekstil işinin kuvvet gerektirmeyen bir iş olduğunu, bu nedenle de bu işi yapabildiklerine de değinmiştir.

“Atölye sahibi olarak sorumluluklar çok oluyor. İş dağıt, makine tamiri vs. işlerle uğraşıyoruz koşturmaca yani. Yani işverenlik, patronluk deyince ayak ayak üstüne atmıyoruz. İlk önce patron çalışıyor yani. 8.30-20.30 arası çalışıyoruz. Çoğu yerde 19.30’a kadar çalışma saati. Ailecek olduğumuz için saat bizim elimizde” (İşveren, Mehmet, 33).

İşverenlerden Mehmet, işveren olmanın getirdiği zorluklara değinerek başlamıştır. Patronluğun sadece kelimedenden ibaret olduğunu ve işçilerden bile daha fazla işle uğraştıklarını anlatarak bu durumdan şikayetçi olduğunu dile getirmiştir. 12 saatlik bir çalışmanın olduğunu ancak aile atölyesi olduklarından ötürü saatlerde esneklik yapabildiklerine de açıklık getirmiştir.

“Atölyedeki çalışma koşulları biraz tabi ki zordur. Saatlerimiz fazla olduğu için zordur. 8.30-19.30 arası. Ben her şeyi yapıyorum sözde patronuz ama hiçbir patronluğumuz yok işçi yerine ben yapıyorum” (İşveren, Nazım, 41).

İşverenlerden Nazım, çalışma saatlerinin fazlalığına değinmiştir. Yine patronluğun sözde olduğunu, işçinin yerine kendisinin çalıştığını anlatmıştır.

“Zorlu yanları sorumluluklar ağır oluyor mesela 20 tane 30 tane eleman çalıştırıyorsun senin ailende 5 nüfusun var beşinin de sıkıntısı aynı değil ama atölyede de 20- 25- 30 tane eleman koyuyorsun her biri bir sıkıntı veriyor sana bir sıkıntı yaşıttırıyor. Başka nasıl anlatıyım sana atölyenin zorluğu yok yani herkes işini bilse herkes kendini işine verse hiçbir sıkıntısı yok. Ufak adetlerimiz mesela 100-200. 100-200 tane işi günde bazen 2-3 tane model açtığımız oluyor 2-3 tane modelle uğraşıyorsun işte mesela düşünebiliyor musun 3 parti açmışsın her bir partide vardır en az bir 10-20 parça bu da 60-70 parçaya tekabülen hepsiyle ilgilenmen lazım. Ya her birini tarif etmen lazım her elemanla uğraşman lazım o sıkıntıları var ama sonuçta zevkli bir meslek yani kazancı olduğu zaman zevklidir. Bende alıştım. Bizim çalışma saatlerimiz 8.30-19.30 arası. Mesai yer yer oluyor” (İşveren, Bahri, 42).

İşverenimiz Bahri, atölyedeki işçilerle ayrı ayrı uğraşmanın getirdiği zorluklardan yakınmaktadır ve bunu açıklayıcı cümlelerle ifade etmiştir. İşçilerle uğraşmanın yanında bir de işlerle uğraşmanın getirdiği zorluğu örneklendirerek ifadelendirmiştir. Çünkü her işin her ürünün farklı modeller olduğunu ve bunları ayrı ayrı işçilere anlatmak gerektiğini söylemiştir. Mesailerin zaman zaman olduğu ve yine 12 saate varan bir çalışma zamanından söz etmiştir. Tüm zorluklara rağmen, elde edilen kazancın, işi zevkli hale getirdiğinin de altını çizmiştir.

“Genelde mesai olmuyor. Ama Laleli piyasasına çalıştığımız için acele oluyor işler. Normalde 8.30-19.00 arası çalışıyoruz. Ama Laleli piyasası olduğu zaman o bazen artabiliyor saat olarak 20.00-21.00 olabiliyor” (İşveren, Arif, 37).

İşverenlerden Arif, çalışılan firma ve piyasaya göre mesailerin olabildiğini aynı zamanda çalışma saatlerinin de buna paralel olarak değişkenlik gösterebileceğini ifade etmiştir. Yani çalışılan saat, çoğu zaman 12 saati aşabilmektedir.

“Ben ustabaşıyken işçilerle uğraşmak çok zorluyordu. İş yorucu oluyordu, geç saatlere kadar bazen saat 22.00, bazen 24.00-01.00’e kadar çalışıyorduk. Sadece ev ve iş çok zorluyor. Çocuklarıma anneanneleri bakıyor. Çünkü ben sabah 09.00-19.00 arası çalışıyorum. Cumartesi yarım gün ama kendi işimiz olduğundan bazen saat 15.00-16.00'lara kadar kalıyoruz ve o günümde ölüyor. Bir tek Pazar günü kalıyor ama onda da dinlenemiyorum. Gerçekten ev işlerini yetiştiremiyorum çok zor oluyor genelde temizliğin falan hep aksıyor” (İşveren, Hacer, 32).

Kadın işveren Hacer, bir dönem ustabaşı olarak çalıştığını bundan sebep işçilerle uğraşmanın zorlu yanlarından bahsetmiştir. Daha sonra atölye sahibi olarak, çalışma saatlerinin onlar için önemli olmadığı ve gece geç saatlere kadar çalıştıkları zamanla ilgili değerlendirmeler yapmıştır. Bu durumun ev ve iş arasındaki dengeyi sağlayamamasına sebep olduğunu anlatmıştır. Çocuklara zaten anneannelerinin baktığını ve yine de çalışma saatlerinin fazla olmasından kaynaklı sorunlarını dile getirmiştir. Tekstilde bazı atölyeler cumartesi günü yarım gün çalışmaktadır. Hacer

de cumartesi yarım gün çalıştıklarını ve yine yarım gün çalışmaktan dolayı ev işlerini yetiştiremediğini detaylı bir şekilde anlatmıştır.

“Çok zor, uzun bir saat 12 saat çalışıyoruz biz. Sabah 8.30 da geliyoruz biz akşam 8, 9,10,11,12’ye kadar çalışıyoruz. Kendi işimiz olunca ekstradan kalmak zorunda kalıyoruz açıkçası. Şimdi şöyle, koşullar insanları yoruyor aslında. Yani çalıştığın zaman malını teslim ettiğin zaman parayı aldığın zaman hiçbir yorgunluk hissetmiyorsun ama hafta sonu gidip ödeme almadığın zaman en kötüsü de odur yani. Şimdi normal şartlarda bizim Cumartesi 1’e kadar işimiz var. Haftanın 5 günü saat 8’e kadar çalışıyoruz Cumartesi, Pazar artık yok yani mesaide yok” (İşveren, Serhat, 34).

İşveren Serhat, çalışma saatlerinin çok uzun olmasından yakınmaktadır. Çünkü kendi işleri olduğu için, saatlerin onlar açısından daha uzun olabildiğini söylemiştir. İşler normal seyrinde ilerlediğinde, bir problem olmadığını ancak işler olmayınca ve ödeme alamayınca sorunlar çıktığını ve bunların ekstra insana yorgunluklar kattığından bahsetmiştir. Hafta içi 5 gün boyunca günde 12 saat çalıştıklarını ve artık hafta sonu çalışmadıklarını da ifade etmiştir.

“Atölye çok stresli bir şeydir. Ayrıca elemanlarla uğraşmak ayrı bir stres. Çok yoruluyorum. Valla patron gibiyiz ama patron konumunda değiliz. Normalde patron gelir masasında oturur, iş kendi yürür o sadece kontrol eder ama bizde öyle bir şey yok. Çalışma isteğine bağlı biraz da ama ben kendi işimin başında durmayı seviyorum. Yani o zaman işi daha iyi görüyorum. Koltuğumda otursam işler yürümez diye düşünüyorum. İşimi kendim yapmam gerek. Bazen elemanlar konusunda zorlanıyor insan. Her hafta işçilerle anlaşmazlık yaşıyoruz nerdeyse. İşe bağlı, iş olunca mesaiye kalıyoruz yoksa düzenli bir saatimiz var. 8.30’dan akşam 8’e kadar” (İşveren, Adem, 31).

İşveren Adem, atölyede çalışmanın çok stresli bir iş olduğunu aynı zamanda işçilerle uğraşmanın getirdiği stresin de ayrı bir iş olduğuna değinerek sözlerine başlamıştır. Sözde patron olduklarını söylemiştir. Çünkü iş, kendiliğinden

yürümektedir ve mutlaka işin başında durmak gerekmektedir. En azından işveren Ali'nin görüşü bu yöndedir. Bunun dışında işçilerle anlaşmazlıklar yaşadıklarını, mesailere kalma durumlarının olabildiğini ve günde 12 saatlik çalışmanın olduğunu da bizlere anlatmıştır.

“Stresi, sıkıntısı, vs. oldukça büyük. İlk dönemler çok zor. Bir işyerini oturtmak gerçekten çok zor. Benim burda gece 2'lere kadar çalıştığım dönemler oldu. Çok şükür burda oturabiliyorum ama 7 sene ben atölyenin hem ustabaşılığını yaptım hem de makine de çalıştım. İki işi birden yürüttüm. Onun dışında da tabi stresi ve sıkıntısı o anlatılmaz yaşanır. Çekirdek kadromuz var, kemik kadromuz var. 9 senedir burda çalışanlar var, 8 senedir çalışanlar var. Hepsi deneyimli, tecrübeli ama o zaman bile geliyor ki strese girebiliyorsun. İçinden çıkamayabiliyorsun. 1 elemanın yaptığı bir saatlik hata bir atölyeye 1 güne mal olabiliyor yani. Yani şimdi adam 1 saat boyunca o makinede peş peşe çalışır atar onu, ama yanlış çalıştırmıştır 11 -12 tane makine, makineler kapanır herkes elindeki işi bırakır, biz onları tek tek sökmeye başlarız. Yeniden bedenlerini, renklerini ayırırız ve bir daha onu 1 gün boyunca gene dikmekle uğraşırız. Yani zaman kaybı meydana geliyor öyle bir durumda. Çalışma koşulları zor. Mesai yapmıyoruz. Ama çalışma koşulları çok zor tabi ki. Düşük fasondan dolayı ve yüksek giderden dolayı zor. Yoksa genel olarak baktığımızda birçok işten daha temiz, daha güzel. Sosyal şartları biraz daha bazı mesleklere örnek olarak bir marketten veya bir fırından veya da bir kahvecilikten bir kafeden daha iyi. En azından bir Cumartesi Pazarım var. Akşam çıkış saatin belli” (İşveren, Şahin, 36).

İşverenimiz Şahin, tekstil atölyelerinde stresin ve sıkıntıların oldukça büyük sorunlar olduğunu söylemiştir. İlk zamanlarda, bir düzeni yerleştirene kadar geçen sürenin çok sancılı geçtiğini anlatmıştır. Bu süreçte kendi yaşadığı zorlukları ve sıkıntıları detaylı bir şekilde ifade etmiştir. İşyerinde belli bir işçi kadrolarının olduğunu ancak buna rağmen yine de işlerde bazen hatalar yapıldığını ve bu hataları düzeltmek için zaman kaybı yaşadıklarını uzun uzun anlatmıştır. Çalışma koşullarının çok zor olduğunu yaşanan stresin anlatılamayacağını sadece yaşanılacak bir şey olduğunu vurgulamıştır. Bunların dışında kendisi işini seven bir işverendir.

Bu yönüyle atölyede çalışmanın birçok işe göre, daha temiz olduğunu, hafta sonlarının tatil olduğunu ve akşam çıkış saatlerinin belirli olduğunu söyleyerek konuya iyimser bir bakış açısı kazandırmıştır.

“Tekstilin derdi çok normalde. Atölyenin stresi çok fazla. Bugün mesela bir işte çalışıyorsun, sabah o stresle başlıyorsun akşam eve gelene kadar o stresin içindesin. Yani sürekli problem çıkıyor, mağazayla problem çıkıyor, elemanlarla problem çıkıyor diyor ki eleman sana buraya gidicem, hastaneye randevusu var yani işe gelmediğinde iş aksıyor. Yani her halükârda bir sıkıntısı var stresi çok. Tüm iş bende bitiriyor yani. İş yoğun olduğu zamanlarda mesai oluyor. Bizim mesleğimiz çok ağır bir meslek. Hafif bir meslek değil yani” (İşveren, Beşir, 34).

Konuya ilişkin son yorumu, işveren Beşir yapmıştır. Diğer işverenler gibi, tekstil atölyesinde çalışmanın çok stresli bir iş olduğuna değinmiştir. Gerek işten, gerek işçilerden kaynaklı birçok stres yaşadıklarına vurgu yapmıştır. Tüm iş sürecinin, işveren tarafından yönetildiğini bu nedenle daha fazla iş yükü ve stresle başa çıkmak zorunda kaldıklarını da ilave etmiştir. Mesailerin yaşandığını ve yaptıkları işin ağır bir iş olduğunu da eklemiştir. Tekstil atölyesindeki çalışma koşullarının nasıl olduğu ve işverenleri ne yönde etkilediği konusuna detaylı olarak yer verdik. Toparlamak gerekirse işverenler, konumları itibarıyla çok zorlandıklarını dile getirmişlerdir. Çünkü atölye onlarındır ve işin her safhasıyla onlar ilgilenmek durumundadır. İşçilerden kaynaklı sorunlar, işten kaynaklı sıkıntılar ve daha birçok problemin işverenler üzerindeki iş stresini artırdığı sonucuna varılmıştır. İşverenler özellikle uzun çalışma saatlerinden çok yakınmaktadır. Kendi işleri olduğu için, iş saatleri konusunda esnek davranabilmektedirler. Yani işleri yetişmediğinde daha fazla mesai yapmakta olduklarını ifade etmişlerdir. İşveren olarak, işlerin takibi, iş alma süreci, işçilere iş anlatma durumu gibi birçok konuyla uğraştıklarını ve bu yönden zorlandıklarını bizlere anlatmışlardır. Tekstilde görülen şudur ki, uzun çalışma saatleri ve stres işverenlerin en büyük sorunları ve en çok zorlandığı durumlardır. Bunun için bir çözüm yolu bulmakta zordur hatta yoktur. Çünkü tekstil atölyelerinin çalışma şartları ve koşulları bunu gerektirmektedir. Tekstilde çalışan kişiler, zor olsa da bu zorluğa ve tempoya alışmak zorunda kalmaktadır. Konuya şimdide işçiler

açısından bakacağız. İşçilerin, zorlandıkları, yakındıkları ve başa çıkmakta güçlük çektikleri çalışma şartlarını değerlendireceğiz.

“8.30-19.30 çalışma saatlerim. Bazen mesai oluyor” (Suriyeli işçi, Abdülrezzak, 32).

“Atölyede ses beni çok etkiliyor. Oda ütücülerin ve ütüden kaynaklı ses çok etkiliyor beni. Çalışma saatleri benim için normal. Mesai eskiden oluyordu iş yok kalmıyoruz mesaiye” (Gürcistanlı işçi, Saro, 36).

İki tane yabancı göçmen işçi ile yapılan görüşmeler neticesinde, yine günde 11-12 saatlik bir çalışmanın olduğu tespit edilmiştir. Mesailere kalma durumunun işin yoğunluğuna göre gerçekleştiğini bizlere ifade ettiler. Gürcistanlı işçi, atölyede en çok sestten etkilendiğini, bu sesin ütüden kaynaklı bir ses olduğunu söylemiştir.

“İşte zorlanıyorum. 8-30- 20.00 arası çalışıyorum. Sürekli ayaktaım ortada olduğumdan ve gürültü de etkiliyor. Baş ağrısı falan yapıyor. Mesai oluyor günde 1,5 saat. Mesai ücretlerini alıyoruz. Ev ve iş arası denge zor. Kalabalık olsaydık çalışmazdım 2 kişiyiz diye çalışıyorum. Çünkü yeri geliyor sofrayı yerde bırakıp gidiyorum” (İşçi, Meltem, 24).

Kadın işçi Meltem, işte sürekli ayakta olduğunu ve gürültüden dolayı baş ağrısı sorunu yaşadığını söylemiştir. Günlük çalışmanın yanında mesailere kaldığını da eklemiştir. Ev ve iş dengesini kurmakta zorlandığını ve zaman zaman sofrayı dahi yerde bırakıp işe gittiğini ifade etmiştir.

“10’da gidiyorum 1’de molaya geliyorum 4’te tekrar gidiyorum. Eşimin yeri olduğu için rahatım. Evle zor oluyor. Evden geliyorum yemek yapıyorum, çocukları okuldan alıyorum baya zorlanıyorum. Ben mesaiye kalmıyorum. Atölyede ses beni çok etkiliyor. İş stresi de var. Hepsinden etkileniyorum” (İşçi, Hanife, 39).

Diğer bir kadın işçi Hanife, eşiyle aynı atölyede çalıştığından ötürü saatleri kendi düzenine göre ayarlayıp işe gittiğini ifade etmiştir. Çocuklarını okula bırakıp okuldan alma saatinin olduğunu ve mesailere de kalmadığını anlatmıştır. Lakin eşinin atölyesinde biraz daha rahat şartlar altında çalışmasına rağmen, atölyedeki sestten etkilendiğini ve iş stresi yaşadığını da dile getirmiştir.

“8.30 da işe gidiyorum, 19.30 da eve geliyorum hemen yemek yapıyorum çocuklara ödevlerini yaptırıyorum, temizlik falan yapıyorum o şekilde oluyor. Atölyede bir iş yetişmeyince patronlar hadi hadi diyip strese sokuyor. Bide bağırınca da sıkıntı oluyor. Makinelerin sesi de yoruyor kafa yoruluyor. Toz var, sigara kokusu var ne ararsan var yani. Müzik sesi de insanı çıldırıyor, aslında işçileri daha da hareketlendirsın ve kendilerini işe versinler diye açıyorlar o müziği. Mesaiye kalmıyorum. Çünkü çocuklarım var. Her anlamda zor atölyede çalışmak. Hem işe gidiyorsun hem eve geliyorsun hem çocuk hem eşle uğraşıyorsun” (İşçi, Fadime, 36).

Kadın işçi Fadime, işe gidiş ve geliş saatini söyleyerek konuşmasına başlamıştır. Eve geldiğinde hemen yemek yapmaya giriştiğini, çocukların ödevleriyle ilgilendiğini ve ev işlerini de yapmak zorunda kaldığını anlatmıştır. Atölyede işlerin durumuna bağlı olarak strese girdiğini ve başının makine seslerinden ağrıdığını bizlere ifade etmiştir. Ses ve gürültünün yanında, toz ve sigara dumanına maruz kaldığını da eklemiştir. Bir kadın olarak tekstilde çalışmakta zorlandığını dile getirerek, hem evle hem çocuklarla hem de işle ilgilenmenin çok zor olduğuna vurgu yapmıştır. Mesailere kalmadığını da bizlere aktarmıştır.

“8.30- 20.30 arası çalışma saatlerim. Ben seviyorum atölyede çalışmayı. Ortamını seviyorum alıştığımından dolayı. Zamanla alıştım gürültüye” (İşçi, Bahriye, 26).

Kadın işçilerden Bahriye, tekstil ortamını sevdiğini ve tekstildeki gürültüye de zamanla alıştığını söyleyen bir işçidir. Diğer bir işveren gibi, tekstil atölyesinde çalışmayı sevdiğini dile getirmiştir.

“8.30-19.30 arası çalışıyorum. Her şey zorluyor atölyede. Her şeye göz yumuyoruz geçim için. Sesi, gürültüsü, tozu, milletlin sesi hepsi var. Mesaiye nadir kalıyoruz. Ev ve iş dengesi için zorlanıyorum. Cumartesi ve Pazar çalışmıyorum o yüzden hafta sonları işlerimi yapıyorum. Bizim dükkân girişte” (İşçi, Gül, 35).

Kadın işçilerden Gül, atölyede her konuda zorluk çektiğinden bahsetmiştir. Ancak hayatını idame ettirmek için çalışmak ve tüm şartlara da göz yummak zorunda kaldığını anlatmıştır. Hafta sonu çalışmadığını bu yüzden ev işlerini hafta sonu yaptığını söylemiş lakin yine de ev ve iş arasında zorlandığından dem vurmuştur. Mesailere nadirde olsa kaldığını ifade etmiştir.

“Atölyede zorlanıyoruz ama ne yapacağız. Saatler iyi. Mesai yok” (Gürcistanlı İşçi, Anna, 34).

Gürcistanlı olan göçmen kadın işçi, atölyede zorlandığını ancak başka çaresinin olmadığını ve mesailere kalmadığını ifade etmiştir.

“8.30- 19.30 arası çalışıyoruz. Mesai iş yoğunluğuna bağlı oluyor. Beni zorlayan uzun süre oturmak ve biraz stresi var. Ovarlokçuyum. Evle iş baya zor oluyor zorlanıyorum. Annem, babam hasta olduğunda daha çok zorluyor. Ama bir yerde de mecburum” (İşçi, Beste, 30).

İşçi Beste, atölyede uzun süre oturarak çalıştığından ötürü oturma konusunda zorlandığını söylemiştir. İşin stres kısmına değinerek yine diğer kadın işçiler gibi ev ve iş arasında zorluk çektiğinden yakınmıştır. Anne ve babasının herhangi bir rahatsızlığında tamamen zor durumda kaldığını fakat çalışmanın da mecburi bir durum olduğunu anlatmıştır.

“Mesailere kalıyoruz. 8.30 da geliyoruz. 19.30 da çıkıyoruz. Seslere alıştım artık. Ortamı sevdiğim zaman işi severim aslında. Ama ilk zamanlar atölye tozu falan çoktu ve boğazımız gidiyordu yani. Orda 7.330 da gidiyorduk akşam 18.00 da paydos ediyorduk. Orda mesai vardı. Ben seviyordum o yüzden kalıyordum ama

orda bir baskı yoktu bu iş bugün bitecek hepiniz kalın diye bir şey yoktu. Ama burada o baskı var. Yani işin bitmesi gerekiyorsa hemen aceleye getirme ya da mesaiye kalma zorunluluğumuz var” (İşçi, Hatice, 17).

İşçi Hatice daha 17 yaşındadır ancak atölyede çalışmaktadır. Küçük yaşta bu ağır çalışma koşullarına maruz kalmıştır. Mesailere kaldığını ve atölyenin tozlu ortamından etkilendiğini anlatmıştır. Daha önce Mardin’de tekstil atölyesinde çalıştığını ve orada akşam saat 18.00’da çıktıklarını söylemiştir. Oradaki iş ortamını daha çok sevdiğini ve orada iş baskınının olmadığına değinmiştir. Burada ise bir işin bitmesi için mesailere kalmanın zorunlu olduğunu ve iş baskısını yaşadığını anlatmıştır.

“8.30-20.00 arası çalışıyorum. İlk başta zorlanıyorsun ama sonra alışırıyorsun tekstile. İşçilerle uğraşmak en zor yanı. Ben ustabaşılık yapıyorum. Tüm sorumluluk bende” (İşçi, Murat, 30).

İşçilerden Murat, ilk başta tekstilde çalışmakta zorlandığını ancak zaman içerisinde buna alıştığını söylemiştir. Ustabaşı olarak, işin en zorlayan yanının işçilerle ilgilenmek olduğundan dem vurmuştur.

“8.30-19.30’a kadar. Mesai olsa çalışıcam olmasa yok. Buradaki toza, gürültüye alıştım. Ayakta olmaya alıştım” (Özbekistanlı işçi, Ayşe, 40).

Bir diğer yabancı işçi Özbekistanlı kadın işçidir. Kendisi mesailer varsa kaldığını yoksa kalmadığını söylemiştir. Atölyedeki tozlu ortama, gürültüye ve ayakta çalışmaya alıştığını da ifade etmiştir.

“Valla atölyenin zorluklarını sormasaydın olurdu çünkü bu meslek mi? Meslek değil sadece geçindirmelik. Yoksa meslek mi değil bu bizi geçindiriyor, bu işte çalışıyoruz” (İşçi, Ali, 26).

İşçimiz Ali, atölyede çalışmanın bir meslek olmadığını, sadece hayatlarını idame ettirmek için bu işte çalışmaya mecbur kaldıklarını ifade etmiştir. İşçi Ali'in çalıştığı işten memnun olmadığı ve gönülsüz olarak çalışmakta olduğu cümlelerinden çok net bir şekilde anlaşılmaktadır.

“Eğer iş fazlaysa ve patronlar işin acele olduğunu söylerse mesaiye kalıyoruz. Çalışma saatlerimiz çok uzun. Sabah 8.30 akşam 19.30 arası. Biraz yorucu bir iş, çok yorucu bir iş. Çünkü bide evin yükümlülüğü benim üzerimde olduğu için bazen böyle yerimden kalkacak dermanım kalmıyor. Sürekli o makinede pedallara basmak zorundasın. İş çıkarmak zorundasın. Sürekli o işin çıkması gerekiyor. Mesela benim dün o senin gördüğün işi yaptığım zaman o işi ben sürekli çıkarıcam ki, çünkü o iş bütün o makinacılara gidiyor. Bir bant şekli var, mesela ben sürekli o işi çıkarıcam ki o astarı çıkarıyorum ki o astar çıkmadan ister istemez o beden bitmiyor, tulum haline gelmiyor. Eksikleri bitmiyor sürekli basmak zorundasın yani yorucu bir iş. Ama güzel sevenler için güzel. Ben severek yaptığım için sorun olmuyor. Tekstilin en çok sevdiren şeyi, şudur bir yaratıcılık var orda bir şeyler üretiyorsun. O güzel, tabi yorucu yanları var ama bir şeyler ürettiğin zaman, bir şeyler dikip mesela parça haline geliyor ekliyorsun gerçekten güzel bir şey yapıyorum diyorsun, o güzel. Mesela cumartesi de tam tatil olsaydı daha güzel olurdu. Biz ramazan ayında Cuma günleri gidiyorduk iftardan sonra gece 2'ye kadar çalışıyorduk. Cumartesi gitmiyorduk. O bana daha cazip geliyor niye diyeceksin? Mesela bir ev hanımı olarak evde daha iyi temizliği yapıyorum, çoluk çocuğumla uğraşıyorum, geri kalan işlerini en azından onları tamamlıyorsun. Çünkü iş ve ev birlikte çok zor oluyor hele bir de çocukların varsa daha da zor oluyor. En azından o eksik yönleri tamamlıyorsun. Ama eğer arkanda birisi varsa, evi biraz derleyip toplayan iş seni fazla yormuyor. Zaten alışıyorsun o tempoya belli bir süreden sonra. Muhakkak kadın olarak zorlandığım noktalar var. Ev ile iş arasındaki o dengeyi kurabilmek, sorumluluğunu yerine getirebilmek, çünkü çocuklarında varsa, çocukların bütün okullarıyla da ilgilenmek hepsiyle ilgilenmek zorundasın. Yani çocuğunu ihmal etmemek lazım” (İşçi, Melahat, 40).

Kadın işçi Melahat, sorumuza oldukça uzun bir cevap vermiştir. Kadın olarak, atölyelerde çalışmanın getirdiği zorluklardan yakınmakta olduğunu söylememiz mümkündür. Çok uzun saatler çalıştıklarını, sürekli makinede bir robot gibi durmadan iş çıkarmak zorunda olduklarını detaylı bir şekilde ifade etmiştir. Atölyede işler birbirine bağlı bir sarmal şeklindedir ve biri iş çıkarmadığı zaman o iş aksamaktadır. Bu nedenle atölyede herkes durmadan çalışmaktadır. İşçi Melahat, işini severek yapan bir başka işçidir. Tekstilde çalışmayı sevdiğini söylemiştir. Lakin ne kadar işi severse sevsin, eve geldiğinde yorgun düştüğünü ve ev işlerine, çocuklarına zaman ayırmak mecburiyetinde de olduğunu bizlere anlatmıştır. Cumartesi günlerinin de tatil olmasını istemektedir. Böylece eve daha çok zaman ayırabileceğini ifade etmiştir. Ramazan ayında cuma günleri gece saat 2'ye kadar çalıştıklarını böylece cumartesi günü, işe gitmediklerini söylemiş ve bu durumun her zaman için geçerli olmasını istediğini de dile getirmiştir. Kadın olarak, tekstil atölyesinde çalışmanın çok fazla zor olduğundan, eve ve çocuklara yeterince zaman ayıramadığından yakınmaktadır. İşçi Melahat, bu zorlu çalışma koşullarına rağmen çocuklarını hiç ihmal etmediğine de vurgu yapmıştır.

“Mesai yok. 8.30-19.30 arası çalışıyorum. 5 gün çalışıyoruz cumaya kadar. Cumartesi yok bizde. İşte tozdan falan, böyle sestten falan makine seslerinden zorlanıyorum bazen. Sıkılıyorum, bunalıyorum. Böyle gitmek istiyorum bazen ama mecbur çalışıyorum. Alıştım. Sağlığımı etkileyen bir şey yaşamadım ama yorulan sadece ortacılar. Ayakta böyle 12 saat durduğum için bunalıma giriyorum bazen çıkmak istiyorum ama 18 yaşımı bekliyorum güzel bir iş bulurum diye yoksa çıkıcam” (İşçi, Tuğba, 17).

17 yaşındaki bir diğer işçi Tuğba, hafta içi çalıştığını hafta sonu iş olmadığını söylemiştir. Ancak atölyedeki tozdan, gürültüden ve makine seslerinden rahatsız olduğunu da ifade etmiştir. Çalışırken bazen çok fazla sıkıldığını, 12 saat boyunca ayakta çalışmanın onu çok fazla etkilediğini dile getirmiştir. 18 yaşını beklediğini belirtmiştir bunun nedeni de 18 yaşına geldiğinde güzel bir iş bulacağını düşünmesinden kaynaklanmaktadır.

Tezin ve bölümün temel konularından biri olan çalışma koşulları bulgusuna detaylı bir şekilde yer verdik. Çünkü tekstil atölyelerindeki çalışma koşulları ile ilgili dile getirilmesi ve gösterilmesi gereken birçok unsur söz konusuydu. Genel olarak tüm atölyeler için geçerli olan çalışma şartlarını, fiziki çalışma koşullarını birebir işçilerin ve işverenlerin cümleleriyle ifade ettik. Ulaşılması güç olan bir alandı. Özellikle işçilerle ve işverenlerle bu detayları konuşmak zor oldu. Çünkü kimse, çalışma koşullarından memnun değil fakat buna rağmen, bunları dile getirecek cesaretleri yok ve işlerinden olma korkusu oldukça fazla. Görüşülen noktada, çalışma saatlerinin günlük 12 saat ve üzeri olması gerçekten uzun saatlerle çalışmanın söz konusu olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra mesailer de olmaktadır. Yine işin getirdiği stres ve baskı hem işverenlerde hem işçilerde görülen önemli bir sorundur. Fiziki olarak çalışma ortamı havasız, tozlu, sigara dumanının ve gürültünün olduğu bir ortamdır. Bu koşullar bir araya geldiğinde tekstil atölyelerinde çalışan herkes, sağlık yönünden belli sorunlarla karşılaşabilmektedir. Hem işçiler hem de işverenler bu koşulların hepsini ve zorlandıkları noktaları bizzat ifade ederek söylemlerimizi doğrulamıştır. Konuyla ilgili söylenecek çok fazla söz vardır ancak genel olarak çalışma koşulları anlatılanlar gibidir ve bunlar görüşmecilerin ifadeleriyle de perçinleştirilmiştir.

5.3. Tekstil Atölyelerinin Olmazsa Olmazı: “Müzikle Çalışma”

Tekstil atölyelerinde, rastlanılan bir başka bulguda müzik dinlenilerek çalışılmasıdır. Tüm tekstil atölyeleri için geçerli olan bu durum, gerek görüşmeler esnasında gözlenmiş gerekte görüşmecilerimizin söylemleriyle ortaya çıkarılmıştır. Müzik olmadan çalışmanın eksik olduğu, herkesin müziği aradığı bir alışılmış durum söz konusudur. Müzik bir yandan motive edici bir araçtır bir yandan da çalışanları rahatsız eden bir olaydır. Çünkü tekstil atölyelerinde müzik dışında makinelerden gelen yüksek gürültü vardır ve bu çalışanları rahatsız edici düzeydedir. Müzik, çalışanları rahatsız etse dahi müzikten vazgeçilmemekte ve mutlaka müzik açılmaktadır.

Görüşmecilerin çoğu ile atölyelerde görüşme yapılmıştır. Görüşme sırasında müzik sesi ve makine sesi çok fazla olduğundan görüşmeler çok zorlanılarak gerçekleştirilmiştir. Atölyelerde görüşmecilerle görüşme yaptığım sırada, müziklerin türlerine şahit oldum. Motive edici bir araç olan müzik aslında motive etmek yerine çalışanları, daha karamsar bir duruma sokmaktadır. Dinlenen müziklerin çoğu arabesk ve duygusal müziktir. Çok az atölyede hareketli müziğe veya halay tarzı türlere rastlanılmıştır. Yine bir atölyede bizzat çalışarak gözlem yaptığım iki gün boyunca, müziklerin ağırlıklı olarak arabesk olduğunu söyleyebilirim. Bu beni işe motive etmek yerine, işten daha da soğumama sebep oldu. İç karartıcı müziklerin, gerçekten iş motivasyonunu etkilemekte olduğunu gördüm. Ama buradan varılacak genel sonuç, kesinlikle ve kesinlikle müzikle çalışma tekstil atölyelerinin vazgeçilmez bir aracıdır. Konuya müzikten rahatsız olan işçi Fadime ile başlıyoruz.

“Müzik sesi de insanı çıldırtıyor, aslında işçileri daha da hareketlendirsın ve kendilerini işe versinler diye açıyorlar o müziği” (İşçi, Fadime, 36).

İşçi Fadime, müziğin, aslında işçileri hareketlendirmesi adına açıldığını ve işe daha fazla adapte olmaları için bir araç olarak görüldüğünü ifade etmiştir. Bir yandan da müzik sesinden rahatsız olduğunu da dile getirmiştir.

“İşçilerle müziksel konuda anlaşıyoruz. Müzikte sıkıntı yaşıyoruz. Bütün arkadaşların, herkesin kendine göre bir müzik dinleme tarzı vardır ama öyle yani yoksa normal öbür türlü ben işe hakimim sıkıntı olmuyor. Ben işlerimi takip edebiliyorum, verebiliyorum. Müzikte ortak bir kaniya varıyoruz yapabileceğimiz başka bir şey yok. Ben mesela çoğu zaman diyorum ki benim dinlemem gereken bir müzik var ama size saygıdan dolayı dinlemiyorum ya arabamda dinlerim ya da eve geldiğimde dinlerim. Sizden ricam sizde bunu göz önünde bulundurun, mesela bazen bir ara kulaklık serbest etmiştik. Adam kulaklığında müziğini dinliyor artı işi gücü telefon kurcalayıp müzik değiştirmek, müziğinin ritmini değiştirmek o yüzden ben onu da yasakladım. Çünkü işi aksatıyordu, onu iptal ettirdik. Uydu sisteminden bir şeyler açıyoruz, dinliyoruz. Müzik dışında başka sıkıntımız yok” (İşveren, Bahri, 42).

İşveren Bahri, müzik konusunda işçilerle anlaşamadığını ifade etmiştir. Herkesin müzik dinleme tarzı farklıdır ve herkese göre müzik açılması çok zor olan bir durumdur. İşyerinde de herkesin bu konuda bilinçli ve saygılı olması gerektiğini söylemiştir. Anlaşmazlığı çözmek için, işçilerin kulaklıkla müzik dinlemesine izin verdiğini anlatmış ancak bununda, işi aksattığı ve işçiyi oyaladığını görmüş ve kulaklığı yasaklamıştır. Uydu sisteminden karışık bir şekilde müzik açıldığını ve buna herkesin artık uyum sağladığını söylemiştir. Görüldüğü gibi müziksiz çalışma olmazsa olmaz bir gerçektir. Bu konu anlaşmazlıklara sebebiyet verse dahi sonunda çözüme kavuşturularak müzik yine dinlenmektedir.

“Atölyede müzik sürekli dinleniyor ve bunun sebebi de işçiler muhabbet etmesinler kendi aralarında sohbet dalmaları diye” (İşveren, Beşir, 34).

İşverenlerden Beşir, atölyelerde sürekli müzik açıldığını söylemiştir. Bunun sebebinin de işçilerin kendi aralarında sohbet etmemesi olduğunu söylemiştir. İşçiler birbirleriyle sohbe daldıklarında işi aksatabilirler, bununla baş etme yolu olarak da müzik devreye girmektedir. Belki de tüm atölyelerde müzik dinlenmesinin temel sebebi budur. Çünkü müzik bir motivasyon aracıdır ve kişi kendisini müziğe vererek yapacağı işe daha rahat konsantrasyon sağlayabilir. Müziğe adapte olmuş işçi, başka işçilerle muhabbet etmekten uzaklaşmakta ve sadece işiyle ilgilenme çabası içerisine girmektedir.

Başta da değinildiği gibi, incelenen ve tanık olunan tüm tekstil atölyelerinde müzik vardır ve dinlenmektedir. Dinlenen müzik tarzı değişiklik gösterebilir ve bu duygusal yönden çalışanları etkileyebilir. Ancak herkesin zevkine göre müzik açılması söz konusu olamayacağından karışık tarzda ve her tarzdan müzik açılabilir. Burada önemli olan işçilerin, müziğe odaklanarak kendilerini işe vermeleri ve etrafındaki kişilerle muhatap olmamalarıdır. İşverenlerin görüşü de zaten bu yöndedir. İşçilerin tamamen kendilerini işe vermeleri ve diğer işçilerle iletişim halinde olmamaları için müziği tercih ettikleri görülmüştür.

5.4. Çekici Faktör Olarak Hafta Sonu Boşluğu ve Haftalık Ücret

Tekstil atölyelerindeki çalışma koşullarının ağırlığı, çalışma saatlerinin fazlalığı ve sosyal güvencenin olmayışı bu işlerde çalışan kişilerin, en çok dile getirdiği ve en çok yakındığı durumlardır. İş ortamı ve iş koşulları böyle olunca insanlar tekstilden uzaklaşmaya başlamıştır. Ancak tespitlerde rastlanılan ilginç bir durum söz konusudur. Şöyle ki, tekstil atölyesinde çalışan bazı işçiler ve işverenler tekstilin bazı yönlerinin onlara çekici geldiğini hatta tekstile yönelme sebeplerinin bu çekici faktörler olduğunu söylemiştir. Bu çekici faktörlerin birincisi, hafta sonunun tatil olmasıdır. İşverenlerden Serhat ve Şahin, durumu şöyle ifade etmiştir.

“Bizde Cumartesi, Pazar iş yok çalışmıyoruz” (İşveren, Serhat, 34).

İşveren Serhat’ın atölyesinde görüşme yaparken, ilginç bir duruma rastladık. Şöyle; ben patron serhat ile görüşme konumu ve sorularımı anlatırken sizi tekstile iten sebepler nelerdir diye soru yönelttiğimde, diğer ortağı da oradaydı ve soruya önce kendisi cevap vererek işinin başına geçti. Diğer ortağının *“beni tekstile iten sebep kesinlikle cumartesi ve pazar gününün tatil olması”* şeklindeki yorumu oldukça ilginçti. Tamamen hafta sonu çalışmadıklarından ötürü tekstilde çalışmaya yöneldiğini bizlere ifade etti.

“En azından bir Cumartesi Pazarım var. Adam haftalığını almış burayla hiçbir şekilde hiçbir ilişkisi yok, ve o aldığı para kendince nasıl olsa bekarım 10 gün bana yeter, ben daha niye çalışayım mantığı var” (İşveren, Şahin, 36).

İşverenlerden Şahin, haftalık ücretle çalışmanın işçiler için avantaj olduğunu ancak onları iş yerine bağlayan ve süreklilik dahilinde devam etmelerini sağlayacak bir ilişkinin de olmadığına vurgu yapmıştır. Haftalık ücret tekstilde çalışan işçilere çekici gelmektedir. Çünkü 5-6 gün çalıştıktan sonra paralarını alacaklarını bilmektedirler ve bu yönde kendi hayatlarına düzen sağlamaktadırlar. Bu konuyla ilgili bir işçi haftalık ücreti ile ilgili görüş sunmuş, iki işveren haftalık gelirleri yönünde görüşlerini söylemişlerdir.

“Tekstilin bir de şöyle bir şeyi var, hani mesela haftalık parayı alıyorsun ya o an o ihtiyaçlarını giderebiliyorsun, ayı beklemiyorsun. Bide o cazip geliyor mesela o bana çok cazip geliyor. Benim çocuklarımın ihtiyacı var bir şeye, Cumartesiye bekliyorum. Çünkü bir beklentim var bir yerden, canlı bir para gelecek sonuçta. Hani belki onun içinde çok sigortayı aramıyorum” (İşçi, Melahat, 40).

İşçi Melahat, haftalık ücret almanın cazip geldiğini, ihtiyaçlarını ve düzenlerini ona göre ayarladıklarını söylemiştir. Haftalık ücret o kadar cazip gelmiştir ki sigortanın olmayışını aramamakta olduğunu da eklemiştir.

“Haftalık olarak da çalıştım, aylıkçı olarak da çalıştım. Aylıkçı olunca maaş daha düşük oluyor, haftalık avantajı daha yüksek. Haftalık çalıştığımızda daha yüksek para alabiliyoruz. Aylık bugün asgari ücretten başlıyorlar işe sigorta, yemek diyorlar yani o yüzden ücret çok düşük oluyor. Ama dışarıdan kendin haftalık olarak çalışırsan, haftalığın avantajı daha yüksek. Tamam sigorta ve yemeğin yok ama aldığın maaş daha yüksek. Bu sigortayla yemeği hesaplasan arasında nerden bakarsan en kötü şartlarda 1.000 TL fiyat farkı var. 1.000-1.200 TL fiyat farkı var” (İşveren, Beşir, 34).

İşveren Beşir, konuya son olarak, haftalık çalışmanın aylık çalışmaya göre daha avantajlı bir durum olduğu konusunda değinmiştir. Haftalık çalıştıklarında daha yüksek gelir elde ettiklerini, sigorta ve yemek parasının olmadığı halde aylık çalışmayla karşılaştırıldığında yine de fazla gelir geldiğini söylemiştir. Örneklerendirerek durumu detaylandırmış ve haftalık çalışma ile aylık çalışma arasından en az 1.000 TL fark olduğunu ifade etmiştir. Bu durum neticesinde de tekstilde çalışanların haftalık çalışmayı, sigorta olmaması pahasına tercih ettikleri sonucuna ulaşmaktayız.

Haftalık çalışmanın ve haftalık ücret almanın tekstil atölyelerinde çekici bir faktör olduğunu tespit ettik. Çünkü burada çalışan insanlar için koşullar ağır ve zordur. Bu nedenle 5 günlük bir çalışmanın sonunda ellerine para geçeceği düşüncesi

insanlara cazip gelmektedir. Bu durumun herkes için aynı olduğu ve insanların tekstilde bu yüzden bile çalışmaya devam ettiklerini tespit etmiş olduk. Haftalık ücret ve haftalık gelir kazanımının yanı sıra birde hafta sonunun tatil olması yani çalışmanın olmaması da insanları tekstile yönlendiren bir başka sebeptir. Çünkü haftanın 6 günü çalışmak, bazen mesailere kalmak ve izin gününün hafta içi olması, insanlara hiç cazip gelmeyen ve zorlayan çalışma koşullarıdır. Tekstilde ise durum biraz daha farklıdır. Hafta içi çalışma vardır, hafta sonu iş yoktur. Buda insanlar için çok güzel bir çekici faktördür. Çünkü insanların dinlenmeye, gezmeye ve aileleriyle vakit geçirmeye imkanları olmaktadır.

Denilebilir ki, tekstil atölyelerinde şartlar evet zordur ama bazı koşullar insanlara cazip ve çekici gelmektedir. Bu koşullarda haftalık çalışma, haftalık ücret, haftalık gelir ve hafta sonu çalışmanın olmamasıdır. Çekici gelen bu faktörler uğruna, tekstilde çalışan insanların, sigortaları yatırılmamaktadır ancak bu tekstilde çalışan kişiler için çokta sorun olmayan ve önemsenmeyen bir durum olarak saptanmıştır.

5.5. Kayıt Dışı Çalışma ve Denetim Eksikliği

Kayıt dışı çalışma kavramının içeriği ile ilgili bilgilere, çalışmanın literatür kısmında detaylı olarak yer verilmiştir. Yapılan alan araştırmasının sonucunda elde edilen veriler de göstermektedir ki, tekstil atölyelerinde kayıt dışı çalışma ve kayıt dışı çalıştırılma söz konusudur. Sosyal güvencesiz çalışma konusunda anlatılan, çalışan işçilerin, sigortalarının olmaması, işverenlerin sigortalarını yatırmaması ya da yatırmak istese bile işçilerin parayı elden istemesi onların enformel sektöre kaymalarına neden olan etmenlerden biridir. Kayıt dışı çalışmaya iten bir diğer sebep ise denetimlerin az ve eksik yapılmasından kaynaklanmaktadır. Denetim, devlet tarafından düzenli olarak yapılması gereken bir durumdur. Ancak günümüzde iş müfettişlerinin sayısının yetersiz olması ve enformel sektörün artık büyük bir alana hâkim olması denetimin etkin ve yeterli olarak yapılmasını engellemektedir. Etkin bir denetim söz konusu olmadığında, haksız rekabet ve haksız kazanç ortaya çıkmaktadır. Okmeydanı semtindeki, küçük ölçekli tekstil atölyelerinin yoğunluğu

denetim imkanını daha da zorlaştırmaktadır. Bu nedenle kayıt dışı çalışmanın en yoğun yaşandığı alanlardan biri de tekstil sektörüdür. Küçük ölçekteki tekstil atölyelerinde denetim yapmak neredeyse imkansızdır. Araştırmanın incelendiği Okmeydanı semtinde de çok fazla atölye bulunduğu ve bunların içinde kayıtlı olan atölyelerin sayısının çok az olduğu görüşmecilerin söylemleriyle tespit edilmiştir. Lakin diğer açıdan da görüşülen 11 işverenden, 5 tanesi denetimlere bazen rastladıklarını söylerken, 3 tane işveren hiçbir denetime rastlamadıklarını ifade etmiştir. 2 tane işveren de denetimlerin bazen olduğu bazen de hiç olmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Öncelikle denetimlere rastlayan işverenlerden başlanacak olursa;

“Denetimler oluyor mesela geçen bakanlıktan sigara için geldiler, ilaçlama için çalıştığımız şirketler geliyor, maliye sürekli gidip geliyor. Yangın tüplerimizde var. Yani denetim illaki oluyor ama bu her atölye için geçerli değil çünkü burada bir sürü kayıt dışı atölye var. Ama bizimki kayıtlı atölyedir. Ama kayıt dışı olana gitse dahi kayıt dışı olduğu için bir şey değişmiyor” (İşveren, Ziya, 38).

İşveren Ziya, denetimlerin olduğunu ve denetlemeye gelenlerin, sigara için, yangın tüpleri için ve maliye için geldiklerini ifade etmiştir. Ama kayıt dışı atölyelerin çok fazla olmasından ötürü denetimlerin her atölye için yapılamadığını da açıklamıştır.

“Denetim de oluyor. Yani zabıta geliyor, maliye vergiler için kontrole geliyor” (İşveren, Mehmet, 33).

“Denetim olduğu oluyor evet işte maliyeciler geliyor sigortacılar geliyor. Yani geliyor denk gelirse yılda 4-5 defa geldikleri oluyor” (İşveren, Bahri, 42).

“Benim başıma 1-2 kere geldi denetimler. Geldi, açılışlarımızı yaptık ve gittiler” (İşveren, Arif, 37).

Diğer işverenler Mehmet, Bahri ve Arif, denetimlere rastladıklarını, denetim için gelenlerin maliyeden ve sigortadan geldiklerini ifade ederek hepsi konuya aynı bakış açısıyla yaklaşmıştır.

“Okmeydanı bölgesinde çok atölye var. Kayıtlı çok fazla yok zaten. % 1 kayıtlı diyebiliriz. Kayıtlı olunca muhasebesi olması lazım vergisi olması lazım yani maliyet çok onlarda kayıt dışı olarak devam ediyor çünkü iş yok o yüzden. Denetim olmuyor bize hiç olmadı” (İşveren, Abdullah, 41).

İşveren Abdullah, kayıtlı olan atölyelerin çok az olduğunu söyleyerek başlamıştır. Kayıt dışı olan atölyelerin, kayıtlı olmaları halinde yüklenecekleri maliyetlerin çok fazla olacağını ve devam edemeyeceklerini ifade ederek tek yollarının kayıt dışı çalışma olduğuna değinmiştir. Kendisi atölyesiyle ilgili denetime rastlamamıştır.

“Denetim rastlamadım. Ama olsa da şöyle olur, şimdi ben resmi çalışıyorum benim her şeyim resmidir. Yani ben buranın kapanışını versem 20-30 kişi buraya gelir. Kapanışı niye vermişim diye. Gelir merak eder. Başka hiçbir şekilde gelmezler. Buradakilerin çoğu kayıt dışı zaten” (İşveren, Serhat, 34).

İşveren Serhat, hiçbir denetime rastlamadığını, kendisinin kayıtlı bir atölyesi olduğunu söylemiştir. Denetimler olursa dahi, atölyenin kapanması durumunda olabileceğini bunun dışında hiçbir denetimin olmadığını açıklamıştır.

“Şu 20 kişilik kadromla mümkün oldukça prosedürlere uygun çalışmayı tercih ediyorum. Yani yarın öbür gün ne maliye kapıma gelsin, ne tedarik kapıma gelsin, ne iski kapıma gelsin. Ben üstüme düşen görevi yaptığımı düşündüğüm için daha öyle bir denetim de olmadı. Bir ara bir rakam duymuştum. 800.000’e yakın tekstil çalışanı var diye ama resmi mi değil mi bilmiyorum. Ama 800.000 var mıdır bence vardır. Çünkü maşallah karınca gibi her yerden çıkıyorlar yani. Öğlen paydoslarında adım atamıyorsun istiklal caddesi gibi oluyor ya Mahmut paşa” (İşveren, Şahin, 36).

İşveren Şahin, kendi atölyesinin tüm prosedürlere uygun olarak devam ettiğini, hiçbir sorunla karşılaşmamak adına gerekli tedbirleri aldığını ifade etmiştir. Okmeydanı semtindeki tekstil atölyelerinde çalışan kişilerin, sayısı hakkında duyduğu bir bilgiyi bize açıklayarak, atölyelerin yoğunluğuna atıfta bulunmuştur.

“Kayıt dışı çoğu yer kayıt dışı o yüzden denetimler bazen bir dönem bir dönem oluyor bazen de olmuyor. Yani bunların %90’ı hep kaçak çalışıyor zaten yani bizim atölyelerimizde kaçak. Yani %90 mesela bazılarında diyebilirim ki %40’ında vergi levhası var, %60’ında vergi levhası yok. Bu %40 olan vergi levhaları olan yerlerde bir denetim yok sadece var diye var sadece vergisi açık, normalde içerde 15-20 kişi çalışıyor ama sigortalı personel 3 kişi. Gerisi hep sigortasız çalışıyor yine” (İşveren, Beşir, 34).

Son işveren Beşir, tekstil atölyelerinin tamamına yakınının kayıt dışı atölyeler olduğunu, kendi ifadeleriyle yüzdeler vererek açıklamıştır. 15-20 kişinin çalıştığı bir atölyede sadece 3 işçinin sigortalı olduğunu da söyleyerek kayıt dışı çalışmaya ciddi bir açıdan yorum katmıştır.

Görüşmecilerden bazıları atölyelerinin kayıtlı olduğunu söylerken bazıları da kayıt dışı olduğunu ifade etmişlerdir. Denetimlerin bazen yapıldığını söylemişlerdir ancak bu yapılan denetimlerin yeterli olup olmadığı da ayrıca sorgulanması gereken bir alandır. Denetimlerin yeterli olması halinde kayıt dışı atölyeler neden bu kadar fazladır? Burada ciddi bir denetim mekanizması eksikliği vardır. Okmeydanı semtindeki tekstil atölyeleri, küçük ölçeklidir ve burada işçilerin tamamına yakını sigortasız çalışmaktadır. İşçileri iş yerine bağlayan bir sebep olmadığından, işçi sirkülasyonu çok fazla yaşanmaktadır. Kayıt altına alınamayan bir sektör olmasının en temel nedenlerinden biride, sigortasız çalışan ve sürekli yaşanan işçi sirkülasyonu sorunudur. Daha sonraki bulgularda Okmeydanı semtinin, yoğun bir tekstil merkezi olması konusuna ayrıntılı yer verilecektir. Orada da atölyelerin sayı olarak fazlalığından detaylı olarak bahsedilecektir.

Burada ortaya çıkarılan sonuç göstermektedir ki, Okmeydanı semti, küçük tekstil atölyelerinin yoğun olduğu ve bu yoğunluktan ötürü atölyelerin çoğunun kayıt dışı olarak çalıştığı bir bölgedir. Kayıt altına alınamayan bir sektör haline gelen tekstil, gerek işçilerin sosyal güvencesiz çalışması gerek denetimlerin yetersizliği açısından olsun, gittikçe büyüyen bir alan olmaktadır. Okmeydanı semtindeki atölyelerin kayıtlı hale gelmesi için, ne tür politikalar ya da nasıl uygulamalar yapılması gerektiği üzerinde çalışılmalıdır. Ancak yerinde ve doğru uygulamalarla bu sektör, belki kayıtlı hale gelebilir.

5.6. Merdiven Altı Atölyeler Kavramının Gerçekliği

Tekstil atölyelerinde rastlanan önemli bir bulgumuz daha mevcuttur. Bulgu başlığımız merdiven altı atölyeler kavramının gerçekliğidir. Merdiven altı atölyeler kavramına günümüzde sıkça rastlanılmaktadır. Genel olarak kayıt dışı çalışmayı, kayıt dışı çalışma şeklini ifade etmek için kullanılır. Merdiven altı atölyeler, gerçekten bir kavram olmaktan öte, gerçek bir anlamı da ifade eder. Çalışmamızda rastladığımız durum, görüşme yapılan atölyelerin neredeyse %95'inin merdiven altı atölye konumunda olmasıydı. Okmeydanı semti için geçerli olan bu bulgu, atölyelerin bulunduğu yer ve konum itibarıyla merdiven altı atölyeler şeklinde tespit edilmiştir. Çünkü incelenen atölyeler, ya sokak aralarında bir binanın bodrum katında, ya cadde üzerinde bulunan dükkanların bodrum katında ya da bir apartmanın arka bahçesi olarak kullanılan alanlarda konumlanmıştır. O kadar bodrum katında olan atölyeye rastlanılmıştır ki, atölyelerin ilk bakışta girişleri dahi gözükmemektedir. Merdiven altı atölyeler kavramının sadece durumu ifaden eden bir isim değil realitede de doğruluğunun olduğu kanısına varılmıştır. Literatürde yapılan bir çalışmada da, merdiven altı atölyelerin varlığına değinilerek, bu atölyelerin bir binanın bodrum katında ya da yıkık dökük olan çeşitli dükkanlar da yer aldıklarından bahsedilmiştir. Yine atölyelerin sıcak, soğuk, havasız alanlar olan özellikleri de ifade edilmiştir (Makal ve Toksöz, 2015; 264).

Araştırmada öne çıkan bir hususta atölye konumlarıdır. Bir araba otoparkının atölye olarak kullanıldığı, bir depo olarak kullanılacak alanın atölyeye çevrildiği,

cadde üzerinde pencerelerinin yok denecek kadar olmadığı kaç kat bodrumda olan atölyeler bu gerçekliği ciddi düzeyde bizlere göstermiştir. Merdiven altı atölyeler kavramının gerçekliği çekilen fotoğraflarla da ispatlanmıştır. Konuya görüşmeciler çok açıklık getirmemiş bulursa da 3 görüşmecimizin konuya dair yorumları şöyledir:

“ Bizim atölye orda da (Mardin’de) evet bodrum altıydı ” (İşçi, Hatice, 17).

İşçilerden Hatice, bir süre Mardin’de çalışan bir işçidir. Bu nedenle de atölyelerin, her iki bölgede de bodrum katında yer aldığını ifade etmiştir.

“Burada atölyeler bodrum katında ama Güneydoğu’daki şartlar çok daha iyi ” (İşveren, Ziya, 38).

İşverenlerden Ziya, Okmeydanı’nda bulunan atölyelerin bodrum katında yer aldığını söylemiştir. Buna karşılık Güneydoğu’da olan atölyelerin ise şartlarının ve konumlarının daha iyi olduğunu da eklemiştir.

“Yani şu Okmeydanı’nda bulunan tekstillerin %60’ı diyebilirim kaçak. Yani merdiven altı tarzında yani o şekilde diye geçiyor merdiven altındaki atölyeler ” (İşveren, Beşir, 34).

İşveren Beşir ise, Okmeydanı’nda olan atölyelerin büyük çoğunluğunun kayıt dışı olduğunu ve bundan dolayı da merdiven altı atölyeler şeklinde ifade edildiklerini aktarmıştır. Konu tamamen işveren Beşir’in ifadeleriyle doğru orantılıdır. Okmeydanı semtinde bulunan tekstil atölyelerinin yarısından çoğu hatta tamamına yakını kayıt dışıdır. Kayıt dışı olmaları, işçilerin sigortalarının olmamasından da anlaşılmaktadır. Kayıt dışı atölyeler olmaları, onların merdiven altı atölyeler kavramı ile eşleşmelerine neden olmaktadır. Yukarıda bahsedildiği üzere, merdiven altı atölyeler olmaları, kayıt dışı olmalarından kaynaklandığı gibi, gerçekten bulundukları konumlarından da kaynaklanan bir durumdur. Okmeydanı’ndaki tekstil atölyeleri gerek konumları gerekse çalışma yönleri bakımından merdiven altı atölyelerdir. Bu bulgunun kavram olarak gerçekte bağdaştığı nokta çekilen

fotoğraflarla da kanıtlanmıştır. Konuya dair fotoğraflara, tezin Ek kısmında yer verilmiştir.

5.7. Sendikal Örgütlenme ve Tekstil Atölyeleri

5.7.1. İşçi-İşveren Arasındaki Anlaşmazlıklar

Tezin temel ana konuları arasında yer alan örgütlenme, işçi-işveren arasındaki anlaşmazlıklar ve sendikal boyut ile ilgili konulara da değinmek yerinde olacaktır. Bilgilerin temel teorik tanımları ve açıklamaları literatürde açıklanmıştır. Alan kısmında ise, görüşmecilerin herhangi bir anlaşmazlık durumu yaşayıp yaşamadıkları, yaşadıkları takdirde nasıl çözümlendirdikleri konusu irdelenmeye çalışılmıştır. Yapılan mülakatlar sonucu görüşmecilerden 14 tanesi, işveren ve işçi karışık olacak şekilde gerek işverenlerle gerek işçilerle gerekte işyerinde herhangi bir anlaşmazlık yaşamadıklarını dile getirmişlerdir. Görüşmecilerin yorumları aşağıdaki gibidir:

“İşçilerle aramda bir anlaşmazlık yaşamadım şahit olduğum bir olayda yok. Ücrette zaten haftalık çalışmayı istediklerinden dolayı bir sıkıntı yaşamıyoruz” (İşveren, Ziya, 38).

“İşçilerle bir anlaşmazlık yaşamadım çünkü zaten aileden çoğu yani akraba bir sıkıntı olmuyor” (İşveren, Nazım, 41).

İşverenlerin yorumları, herhangi bir anlaşmazlık yaşamadıklarına dairdir. Anlaşmazlık durumu yaşamama sebepleri arasında da çalışanların ağırlıklı akrabalarından olması ve aile atölyelerinin baskın olması birde haftalık ücretle çalışmanın olmasıdır. Tüm bu olgular bir araya geldiğinde işverenler, işçilerle bir sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

“Eşimle çalıştığım için bir sorun ya da anlaşmazlık hiç yaşamadım” (İşçi, Meltem, 24).

“Eşimin atölyesinde çalıştığım için bir sorun hiç olmadı. Aksine çok daha rahatım” (İşçi, Hanife, 39).

“Eşimle aynı yerde olduğum için bir anlaşmazlık yaşamadım ben zaten tekstili seviyorum” (İşçi, Bahriye, 26).

Anlaşmazlık durumu yaşamayan işverenler yanında birde işçi kesiminden de anlaşmazlık yaşamadığını dile getiren görüşmeciler vardır. 3 kadın görüşmecide işçidir ve eşlerinin yanlarında çalışmaktadır. Eşlerinin yanında çalışmanın verdiği rahatlık ve güven duygusu ile bir anlaşmazlık yaşamadıklarını söylemişlerdir. Bunun nedeni de eşleriyle aynı yerde çalışmaları ve atölyenin sahibinin eşleri olmasından kaynaklanmaktadır. Daha önceki bulgularda değindiğimiz tekstil atölyelerindeki akrabalık bağlarının baskın olması, atölyelerdeki çalışma ortamında herhangi bir anlaşmazlık konusunun yaşanmamasını da sağlamaktadır. Bu bulguda, toplamda 14 görüşmecimiz hiçbir konuda anlaşmazlık yaşamadığını dile getirmişti. Biz burada 6 tane görüşmecinin açıklamalarına yer verdik. Çünkü diğer görüşmelerimizde de cümlelerin aynı nedenlerle tekrar ettiği sonucuna rastladık.

Herhangi bir konuda anlaşmazlık yaşanıp yaşanmadığı konusundaki sorgulamamızda, anlaşmazlık yaşadıklarını söyleyen görüşmecilerimizin olduğunu da gördük. İşverenler tarafından bu yöndeki ifadeler de şöyledir:

“Bir anlaşmazlık yaşamadık yani genelde işçilerin bize haber vermeden bazen işten ayrılması oluyor ama ondada zaten yapacak bir şey olmuyor. İşçi alırken dikkat ediyoruz başta söylüyoruz o şekilde çözmeye çalışıyoruz”(İşveren, Mehmet, 33).

İşverenlerden Mehmet, işçilerle işten habersizce ayrılma konusunda anlaşamadıklarını ifade etmiştir. İşçi alımlarında bu konuya vurgu yaparak çözmeye çalıştıklarını, bunun dışında yapacak başka bir şeylerinin bulunmadığına açıklık getirmiştir.

“Her hafta işçilerle anlaşmazlık yaşıyoruz nerdeyse. Mesela sabah biri geç gelir, şimdi gelip onu hesaptan düşür sonra itiraz eder, tartışır ben hafta içi tartışırım onla neden geç kaldığına dair. Çünkü bir iş yerinde disiplin olması gerekirken neden düzeni bozduğuna dair sorarım. Ama konuşarak anlaşıyoruz genelde. Oda benim inisiyatifime bağlı aslında, çünkü ben ona direk bir daha işe gelme de diyebilirim ” (İşveren, Adem, 31).

İşveren Adem, işçilerle sürekli anlaşmazlık yaşadıklarını ve bunun genelde işe geç kalma ile disiplinin sağlanamaması konusunda olduğunu söylemiştir. Anlaşmazlık karşısında, konuşarak çözüm bulduklarını da ilave etmiştir. İşveren olarak, işten çıkarma inisiyatifinin olduğunu ancak bunu kullanmadığını da söyleyerek işyerinde güçlü tarafın kendisi olduğunu vurgulamıştır.

“İşçilerle müziksel konuda anlaşamıyoruz. Müzikte sıkıntı yaşıyoruz. Bütün arkadaşların, herkesin kendine göre bir müzik dinleme tarzı vardır ama öyle yani yoksa normal öbür türlü ben işe hakimim sıkıntı olmuyor. Ben işlerimi takip edebiliyorum, verebiliyorum. Müzikte ortak bir kaniya varıyoruz yapabileceğimiz başka bir şey yok. Ben mesela çoğu zaman diyorum ki benim dinlemem gereken bir müzik var ama size saygıdan dolayı dinlemiyorum ya arabamda dinlerim ya da eve geldiğimde dinlerim. Sizden ricam sizde bunu göz önünde bulundurun, mesela bazen bir ara kulaklık serbest etmiştik. Adam kulaklığında müziğini dinliyor, artı işi gücü telefon kurcalayıp müzik değiştirmek, müziğinin ritmini değiştirmek o yüzden ben onu da yasakladım. Çünkü işi aksatıyordu, onu iptal ettirdik. Uydu sisteminden bir şeyler açıyoruz, dinliyoruz. Müzik dışında başka sıkıntımız yok ” (İşveren, Bahri, 42).

Anlaşmazlık yaşayan bir diğer işveren ise Bahri’dir. Belki de görüşmeciler arasındaki en ilginç anlaşmazlık olayı bu atölyede yaşanmıştır. Çünkü anlaşmazlığın sebebi atölyedeki müzik seçimidir. Bahri, işçilerle müzik seçiminde sorun yaşadığını, herkesin müzik zevkinin farklı olduğunu ancak bu konuda mecburi bir orta yol bulduklarını ifade etmiştir. Aslında ilk başta konuya çözüm olarak, isteyenlerin kulaklıkla müzik dinleyebilmesine izin vererek başlamıştır. Devamında işçilerin, kulaklığa odaklanarak sürekli müzik değiştirdiklerini görmüş ve kulaklıkla müzik

dinlenilmesini yasaklamıştır. Bu durum işçiler tarafından bir tepki yaratmamıştır. Karışık olarak uydu sisteminden müzik dinlediklerini ve anlaşmazlığı bu yolla çözümlendirdiklerini bizlere aktarmıştır.

“Anlaşmazlığa kendim rastladım para konusunda. Daha az veriyorlardı bana bende tepki verdim diğerleriyle aynı işi yapıp neden daha az ücret aldım diye. Ondan sonra başka bir sorun yaşamadım patron bir daha öyle bir şey yapmadı” (İşçi, Fadime, 36).

Anlaşmazlık yaşayan bir diğer grupta işçilerdir. Kadın işçilerden Fadime, işvereniyle daha az ücret alması konusunda bir sorun yaşadığını anlatmıştır. Çalıştığı işin karşılığı olan ücretten daha az aldığını fark etmiş ve bunu işverene söyleyerek konuyu halletmiştir. Daha sonra böyle bir olayla karşılaşmadığını da eklemiştir.

“Hiç anlaşmazlık durumu yaşamadım ne Mardin de ne burada. Ama şöyle bir durum yaşamıştık Mardin de. Biz 10 kişi bir gün işe gelmeyeceğiz dedik topluca isimiz vardı ama patronumuz olmaz dedi sonra bizde işi bırakırız dedik oda tabi böyle bir durumu yaşamamak için bize izin vermişti” (İşçi, Hatice, 17).

İşçilerden Hatice, bir süre Mardin’de tekstilde çalışmış daha sonra Okmeydanı’na gelerek burada çalışmaya başlamıştır. Belirgin bir anlaşmazlık yaşamamış ancak küçük bir örgütlenme olayı yaşadığını dile getirmiştir. Mardin’de çalıştığı tekstil atölyesinde, 10 işçiyle beraber bir gün işe gelmeyeceklerini patronlarına söylediklerini, ancak patronun izin vermediğini söylemiştir. Patronun izin vermemesi üzerine, 10 işçi birden işi bırakacaklarını söyleyerek işvereni zor durumda bırakmış ve işveren bu durum karşısında işçilere izin vermiştir. Burada Hatice’nin anlattığı olay, tamamen örgütlü bir iş bırakma eylemine girişimdir. İşverenin, zaten olayın ciddi boyut alacağını anlayarak işçilere izin verdiğini ve olayın büyümesini engellediğini görmekteyiz. Örgütlenmeye dair rastladığımız ilk örnektir. Tekstil atölyelerinde işçi sayısının az olması bir örgütlenme durumunun yaşanmayacağı anlamını taşımamaktadır. Çünkü işçi her zaman işçidir, gerektiği noktalarda hakkını aramakta ve bütün mücadele yollarına da başvurabilmektedir.

“İşverenlerle hiç anlaşmazlık yaşadığım durum olmadı ama şahit olmuştum. Şöyle bundan yıllar önce sigortayla alakalı sonra işçiler greve gitmişti. Küçük çapta bir şeydi. Yani birkaç kişi hatta bende girmiştim sonra patron sigortaları yatırdı. Bundan önce demiştim ya ayaklanma olmuştu bende 18 yaşındaydım çok bilinçli değildim ama haksızlığa karşı bende katılmışım ve sigortamız olmuştu ilk sigorta girişim orda olmuştu...” (İşçi, Beste, 30).

İşçilerden Beste, yine yaşadığı bir olayı bizlere ifade etmiştir. Uzun zaman önce çalıştığı atölyede, işçilerin sigorta konusunda işverenle anlaşmazlık yaşadığı ve işçilerin küçük çapta bir grev yaptığını söylemiştir. Kendisinin de o zamanlar 18 yaşında olduğunu ve greve katıldığını söyleyerek, işverenin grev karşısında işçilerin, sigortalarını yatırdığını anlatmıştır. Hatta işçi, ilk sigorta girişinin o zaman olduğunu vurgulamıştır. Daha 18 yaşında ve bilinçsiz olduğunu söylemesi dikkatlerden kaçmamaktadır. Hali hazır da öyle bir anlaşmazlık yaşadığı takdirde yine hakkını arayacağını da söylemiştir. İşçi ve işverenlerden anlaşmazlık konusunda neler yaşadıklarına dair olan verilerimizi sunduk.

Şimdiki bulgularda rastladığımız başka bir detay, anlaşmazlık durumunu bizzat kendileri yaşamayan ama olaya tanıklık eden bir işveren bir de işçi görüşmecilerimizin olduğudur. Görüşmecilerimiz şöyle anlatmıştır:

“Geçen sene şey vardı, ben çalıştığım yerde görmedim. Başka bir yerde bu, adam kendi atölyesinde önceden çalışan bir bayana bir şeyler söylüyor herhalde tam bilmiyorum olayı ve kız gidip kendi tarafına söylüyor, bunlar arasında kavga falan oldu. Yani bu tür şeyler oluyor parasını alamıyor kavga çıkarıyor ya da makineleri alıyor falan” (İşçi, Melahat, 40).

İşçi Melahat, aslında kendisinin yaşadığı değil, duyduğu bir anlaşmazlığı anlatmıştır. İşyerinde patronun, çalışan bir kadın işçiye bir şeyler söylemesi üzerine kavga yaşandığını, bunun dışında para alamama konusunda sorunlar çıktığını ve yine

kavgayla sonuçlandığını ifade etmiştir. Son olarak da işçilerin, parasını alamadığı zaman atölyenin makinelerini aldıklarını da eklemiştir.

“İşçilerle anlaşmazlık haliyle oluyor. Bunları konuşarak çözdük hep. Örgütlenme olabilir olmaz diye bir şey yok ama bana hiç denk gelmedi. Yani bazı yerlerde kendi gözümde gördüm örgütlenme olmuştu ve elemanlar 5-6 kişi birden işi bırakmıştı. Ama kendimde denk gelmedim hiç. Patron haliyle mağdur oluyor, iş veremiyor yani yeni personel bulmak zorunda. Yeni personel bulana kadar o adam bir çırpınır yani eğer başaramazsa iflas eder” (İşveren, Beşir, 34).

Konuyla ilgili son açıklamayı İşveren Beşir yapmıştır. Kendisinin şahit olduğu bir anlaşmazlık karşısında, 5-6 işçinin örgütlenerek işi bıraktığını anlatmıştır. İş bırakmanın, işvereni zor duruma sokan bir durum olduğunu ve işverenin, işçi kaybı nedeniyle hem işlerini yetiştirememesi hem de işçi bulamama sorunlarıyla karşılaştığını ifade etmiştir.

Bir işyerinde, küçük çapta dahi olsa bir örgütlenme beraberinde bazı sorunlar meydana getirebilir. Tekstil atölyelerinde de küçük çapta bazı yerlerde böyle sorunlarla karşılaşmıştır. Ancak genel eğilim, işçi kesiminin çok fazla örgütlenme bilincine sahip olmadığı yönündedir. Çünkü işveren gerekli tedbirleri alarak, işçiyi zorlayabilir ya da işten çıkarabilir. Böyle bir risk almak istemeyen işçiler, bir anlaşmazlık varsa genelde işverenin aldığı kararlar doğrultusunda çözümlendirmek zorunda kalabilirler. İncelenen alandaki tekstil atölyeleri küçük atölyelerdir ve buradaki işçi sayısı da azdır. Örgütlenme için gerekli olan koşulların çok mevcut olmadığı da tespit edilmiştir. Bir örgütlenme olduğunda bu küçük çaplıdır ve çok fazla ses getirmez, kısa sürede de işveren tarafından çözümlendirilir. Yaşanan anlaşmazlık karşısındaki örgütlenme veya grev gibi olaylar nadirde olsa işçi lehine sonuçlanabilir. İşveren eğer zor bir durumda ise ya da elinde çok güçlü bir silahı yoksa, grevi işçiler yönünde sonlandırabilir.

5.7.2. Sendikal Bilinç Eksikliği ve Sendikalara Duyulan İhtiyaç

Sendikanın tanımı, sendikalı olmanın avantajları gibi konulara literatür kısmında yer verilmiştir. Buradaki amaç, sendikanın, tekstil atölyesindeki işverenler ve işçiler tarafından bilinip bilinmediği ve sendikalı olmanın getireceği avantajların neler olacağı yönünde tespitler yapmaktır. Bu konuda görüşmecilere sorular sorulmuş ve 14 tane görüşmecinin sendikayı duyduğu ve sendikalı olmanın getireceği avantajlar hakkında neler düşündükleri ortaya çıkarılmıştır. Önce işverenlerin görüşlerine yer verilecektir:

“Sendika duydum. Eğer bir sendika olsaydı üye olurdum. Çünkü bizim hakkımızı korurdu düzenli bir sigortamız olurdu ücretimiz daha iyi olurdu. Saatlerimizi ve diğer tüm haklarımızı elde etmiş olurduk” (İşveren, Ziya, 38).

“Sendika duydum. Üye olurdum eğer sendika olsaydı. Haklarımız rahat kullanırdık” (İşveren, Mehmet, 33).

“Sendika olsa üye olurdum kardeşlerimle beraber. Daha iyi şartlar elde ederdik” (İşveren, Abdullah, 41).

İşverenlerden Ziya, Mehmet ve Abdullah, bir sendika olsaydı, üye olacaklarını ifade ettiklerini görmekteyiz. Sendikaya üye olduklarında, haklarının korunacağını, çalışma saatlerinin belirli olacağını, sigortalarının yatırılacağını ve tüm çalışma haklarından yararlanabileceklerini ifade etmişlerdir.

“Sendika duydum ama bizim bu konfeksiyonlarda öyle bir şey yok. Yani olmazda çünkü bir beraberlik yok zaten atölyeler kayıt dışı. Ama sendika olsa ben üye olurdum. En azından bizim düzenli bir çalışma saatimiz ve sigortamız olurdu güzel olurdu” (İşveren, Nazım, 41).

İşveren Nazım, tekstil atölyelerinde, sendikaların olmadığını söyleyerek bunu, atölyelerde beraberliğin bulunmamasına ve atölyelerin zaten kayıt dışı

olduklarına bağlamıştır. Bir sendika olması halinde de üye olacağını, üye olduğunda da düzenli bir çalışma saatinin ve sigortasının olacağını düşünmektedir.

“Sendikayı duydum. Sendika örgütlenmesi mantıklı ama gel gelelim nerde uygulanacak yani zor. Hiçbir sendikaya üye olmadım. Sendikaya üye olsaydım mutlaka bir etkisi olurdu bağlı olduğumuz bir kurum olurdu, işçi bulma şeyi olurdu, güzel faydaları olurdu ama bilmiyorum yani ben bu ana kadar gereksinim duymadım. Bilmiyorum ilerisi ne olur belli olmaz. Bizim yerler ufak çaplı atölyeler buradakiler en fazla 20-25 tane eleman akşama kadar şu sağlık ocağının orda bağırursa ne olur. Mesela devasal bir şirket olur, 3.000-4.000 tane çalışanı olur örgütlenip, protestoya giderler belki onlar ses getirir. Ama benim atölyemden 5 tane eleman kovmuşumda yukarı gidip beni protesto etmişler ellerine ne geçmiş, yani boş” (İşveren, Bahri, 42).

İşverenlerden Bahri, sendika örgütlenmesinin mantıklı olduğunu ancak uygulanabilirliğinin zor olduğunu söylemiştir. Sendikaya üye olması halinde avantajlarının neler olduğunu bilmektedir. Fakat sendikaların etkili olamayacağını düşünmekte bunun sebebi olarak da küçük atölyelerde işçilerin örgütlenmesi veya grev yapmasının çok büyük bir etki yaratmayacağı görüşündedir.

“Sendika duydum. Sendikanın bile tekstile sahip çıktığını ben görmedim. Ama tekstilcilerin ayrı bir sendikası varsa olabilir onu bilmiyorum. Ama bizim böyle küçük yerler için sendika yok. Üye olurum eğer sendika olsaydı. Sendikalı olsaydım 12 ay iş planlamam olurdu. Yarınım belli olurdu. Ona göre benim işçimde dağılmazdı ve dağılmayan işçi istikrar demek buda benim mali açılışımı rahatlatırdı. Bende işçilerin sigortasını yatırırdım her türlü kazançlı olurduk, ama yok” (İşveren, Arif, 37).

İşveren Arif, sendikanın olmadığından yakınmaktadır. Çünkü sendika olması dahilinde, düzenli ve sürekli bir işinin olacağını, işçilerin istikrarlı olacağını bununda her iki taraf için kazanç sağlayacağı yönünde bir görüşe sergilemiştir.

“Sendika örgütlenmesi tekstilde yok. Şimdi şöyle, çobansız sürü darma duman olur. Sana şöyle bir örnek söyleyeyim, ben bir ceket dikiyorsam 30tl’ye bana gelir der ki, kaçta dikersin ben 30tl derim adam çeker gider. Başkası ona der ki ben 25tl’ye dikerim, 20tl’ye dikerim hatta 15tl’ye bile diken var. Benim 50tl’ye çektiğim fiyatı adam 20tl’ye dikiyor. Bu adam zarar eder kar etmez. Ama sendika olmuş olsa bunu yapamaz. Bir kurum olsa bunu yapamaz. Fiyatı belli olur daha aşağı kimse dikemez. Diktiği zaman anında müdahale olur. Zaten zarar edenler bundan dolayı zarar ederler. Yani örgütlenme olurdu o zaman. Berberler kooperatifi gibi mesela adamın saç kesim parası bellidir. 50tl mi 50tl’dir” (İşveren, Serhat, 34).

İşveren Serhat, sendika örgütlenmesinin tekstilde olmadığını söyleyerek konuşmaya başlamıştır. Sendikanın olması, tekstilde serbest ücret mekanizmasının olmayacağı anlamına gelmektedir. Yani sendika olsaydı fiyatlar sabit olurdu kimse haksız kazanç elde etmezdi, yönünde cümlelerini ifade etmiştir. Aslında elde edilen genel görüş, tekstil atölyelerini kapsamına alan bir sendika olması durumunda, o sendikaya işverenlerin üye olacağı yönündedir. Çünkü elde edecekleri avantajlar, haklar ve sosyal şartlar her açıdan kazanç sağlayacaktır.

“Sendikaya üye olmadım. Bu şartlarda olamayız. Vergi levhasını açsak, dükkânı kapatmak zorundayız. Çünkü kazanç kalmıyor. Vergi çok yüksek olduğu için, fasonlar düşük kurtarmıyor bizi. Elemanın aldığı maaş yüksek, bizim diktiğimiz iş çok ucuz yani vergi levhası olsa bugün sigortalı eleman çalıştırsan, bu iş yapılmaz yani. Mesleği bırakman lazım. Eski çalıştığımız yerlerde sendikaya bağlı olan yerler vardı, yok değil yani. Ama değişen bir durum yok. Sendikaya kimse bağlı değil” (İşveren, Beşir, 34).

Konuyu son olarak yorumlayan işveren Beşir’dir. Sendikaya şimdi ki şartlarda üye olamayacaklarını söylemiştir. Bunun nedenini, vergi levhasının olmaması, olduğunda da kayıtlı atölyeler şeklinde dönüşmelerine bağlamıştır. Çünkü atölyelerin kayıtlı olması halinde, şimdiki şartlarda bu işi yapamayacaklarını ve mesleği bırakmaları gerektiğini açıklamıştır.

Sendika ile ilgili sorular işçilere yöneltildiğinde, sadece 4 işçinin sendikayı duyduğu ve geriye kalan 9 işçinin ise Sendika nedir? sorusuna sendika kelimesini “hiç duymadık” şeklinde ifadeler vermesi, örgütlenme kültürü bir yana dursun sendikanın ne olduğundan haberi olmayan bir işçi kesiminin olduğunu göstermektedir. Öncelikle sendikayı duyan ve yorumlayan işçilerin görüşleri şöyledir:

“Sendikaya hiç üye olmadım. Eğer bir sendikaya üye olsaydım tüm işçi haklarını alırdım. Sosyal hakları, sigorta hakkını alırdım daha rahat çalışırdım” (İşçi, Beste, 30).

“Sendika duydum. Sendikaya üye olurum niye olmayayım ki. Kamusal olurduk, birlik olurduk” (İşçi, Ahmet, 29).

“Sendika yok hiç yok. Olsa ben üye olurum. Ama bu bizim küçük yerlerde yok. En azından hakkını korurlardı. Hani istedikleri zaman seni işten çıkaramazlardı. Sendikalı olmanın en güzel yanı o. Belki diğer sosyal haklarımıza kavuşurduk. Belki saatlerde bir kısıtlama olurdu sendika olsaydı. Üye olunurdu güzel bir şey aslında. Örgütlü çalışmak güzel bir şey” (İşçi, Melahat, 40).

İşçilerden Beste ve Ahmet, sendikayı duyduklarını ve eğer sendika olsaydı üye olacaklarını belirttiler. Üye olma sebepleri arasında, sosyal haklara sahip olma, sigorta hakkını elde etme ve birlik olma yatmaktadır. İşçi Melahat, sendikayı duyduğunu üye olmak istediğini ama küçük atölyelerde bunun zor olduğunu söylemiştir. Sendikalı olmanın en güzel yanı olarak keyfi işten çıkarmaların önlenmesi olduğunu vurgulamış ve örgütlü çalışmanın güzel olduğunu, sendikayla beraber sosyal haklara kavuşma imkanlarının olduğunu da bizlere ifade etmiştir.

“Sendika duydum evet. Üye olmak istesek zaten oluruz da aslında olmamızı engelleyen hiçbir sebepte yok. Ama sendikalı olsak bizi kim çalıştırırdı. Benim abim sendikalı 10 saat çalıştırdılar yok dedi sizi sendikaya şikayet edeceğiz dedi ne oldu işten çıkardılar. Kim çalıştırıyor yani” (İşçi, Ali, 26).

İşçilerden Ali, konuya biraz daha farklı yaklaşmıştır. Sendikaya üye olmak istedikleri takdirde üye olabileceklerini ve onları engelleyen bir durumun söz konusu olmadığını söylemiştir. Ancak burada bir çelişki vardır ki oda şöyledir; sendikalı olmaları dahilinde onları kimsenin çalıştırmayacağı yönündeki korkularıdır. Hatta bununla ilgili bir durumu örneklendirmiştir.

Görüşme yaptığımız işçilerden 9 tanesinin sendikayı isim olarak dahi duymadıklarını söylemiştik. Bu görüşmeciler, “*Sendika duymadım*”, “*Sendika bilmiyorum ilk defa duyuyorum*” şeklinde bir ifadede bulunmuşlardır.

İşçilerin 9 tanesinin sendikayı hiç duymamış olduğu sonucunu elde ettik. Toplamda 13 görüşmeci ile yapılan derinlemesine mülakatta bu kadar çoğunlukta bir sayının sendika kavramından dahi uzak olması varılan önemli bir sonuçtur. Biz burada sendikal bilinç ve örgütlenme bilincini sorgulamaya çalışırken, bu bilinçten hatta bu isimden dahi uzak olan bir işçi kesimi ile karşılaştık. Tekstil atölyelerinde, sendikalaşmanın ve örgütlenmenin olmadığını, olacak bir alt yapının da gelişmediğini söylemek mümkündür.

Sendikalar, işçi ve işverenler denilince akla gelen önemli bir kuruluştur. Ancak bunu söyleyebilmek için, hem işçilerin hem de işverenlerin sendikayı bilmeleri ve örgütlenme bilincine sahip olmaları gerekmektedir. İncelenen tekstil atölyelerinde, sendikal bilincin ve örgütlenme ruhunun çok az olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Çünkü işçilerin çoğu sendika kelimesini bile hiç duymamıştır. Bu yüzden örgütlenme bilincine sahip değildirler. Gerek şartlar, gerek olanaklar da buna elvermediğinden ötürü işçi kesiminin büyük bir kısmı sendikal haklardan mahrum kalmıştır. İşverenler açısından bakıldığında ise neredeyse bütün işverenler sendika konusunda bilgi sahibidirler. Sendika örgütlenmesi konusunda da bir fikirleri vardır. Alan çalışmasının incelediği tekstil atölyeleri, küçük atölyelerdir ve çalışanlar bir örgütlenme bilinci olmadan çalışmaktadırlar. Durum böyle olunca, küçük atölyelerde sendikanın varlığı da söz konusu olmamaktadır. İşverenlerde, işçiler tarafından böyle

örgütlü bir yapının olamayacağını olsa dahi, işçilerin çok etkili olamayacakları görüşündedirler.

6. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ VE TEKSTİL

6.1. Tekstil Atölyelerindeki Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplumsal cinsiyet kavramı hepimizin duyduğu, bildiği, belki de bizzat şahit olduğu bir gerçeğin isimleştirilmiş halidir. Toplumda eskiden beri süregelen bir ataerkil yapı mevcut olduğundan ötürü, hala bulunduğumuz yüzyıl içerisinde erkek eve ekmek getiren, kadın ise evle ilgilenen, yemek yapan, çocuğa bakan şeklinde bir role tabi tutulmuştur.

İş hayatında sektör fark etmeksizin toplumsal cinsiyet rollerine, cinsiyet ayrımına dayalı duyular hep vardır. Bunlar sadece duyum olarak kalmamakta çalışmamızda da elde ettiğimiz gibi verilerle karşımıza çıkmaktadır. İncelenen tekstil atölyeleri kapsamında görüşmecilere, iş için özellikle kadın çalışan arıyor musunuz, kadın ve erkek arasında çalışma açısından ne gibi farklar vardır yönünde sorular sorulmuş ve alınan cevaplar tekstilde de kadınlara biçilmiş toplumsal cinsiyet rollerinin olduğunu göstermiştir.

“Kadın ve erkek ayrımı yapmıyoruz. Temizlikte, ovarlokta, ortacılıkta ve serileme de genelde kadın tercih ediliyor. Makinecilerde erkek var. 5 kadın, 13 erkek var” (İşveren, Mehmet, 33).

“Atölyede 18 kişi var. 6 tane bayan var geri kalanı erkek. Karışık çalışıyorlar. Bayanın da elinin yatkın olduğu iş var erkeğinde. Her biri kendi nezdinde işinde çalışıyor. Mesela ovarlokta bayanlar daha verimli, temizlikte bayanlar daha verimli finişte bayanlar daha verimli, spesyeldede erkekler daha verimli. Öyle tamamlıyoruz. Ovarlokla finiş bölümüne işte temizlik bölümüne, orta bölümüne bayan arkadaşlar daha tercihimizdir” (İşveren, Bahri, 42).

Görüşmecilerden işverenler Mehmet ve Bahri, atölyede kadın çalışanların olduğunu ve tekstil atölyelerindeki bazı bölümlere kadın çalışanlar tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Tekstilde yer alan temizlik kısmına, ovarlok makinesinde çalışmaya, serileme bölümüne ve ortacı bölümüne hep kadın çalışanların tercih edildiği sonucuna varılmıştır. İşverenlere göre kadın işçilerin tercih edilme nedeni, kadınların el becerisinin daha fazla olduğuna inanmaları, ayrıca serileme, temizleme, ortacı gibi bölümlerde daha verimli çalıştıklarını düşünmeleridir. Bir diğer açıdan işverenlere göre erkeklerin verimli olduğu alanlar ise makine kullanımıdır. Buralarda işverenler tarafından daha çok erkekler tercih edilmektedir. İşverenlerin yorumlarından da görülmektedir ki; yerleşmiş toplumsal cinsiyet rollerine tekstil sektöründe çalışanlar arasında da rastlanılmıştır.

“11 kadın, 14 erkek var. Kadının bazı işlerde erkeklerden iki katı elleri daha pratiktir. Şimdi erkek ağır iş içindir, bayan hafif iş içindir. Şimdi kadının yapabileceği iş vardır bu işte hafif. Mesela benim bir tane makinem var erkek bazen ben geçiyorum arada ben yapamıyorum ama kadın yapabiliyor. Çünkü parmakların ince olması önemli orda. Ben bir tane yapıyorum kadın üç tane yapıyor. İşe göre değişiyor yani” (İşveren, Serhat, 34).

“4 bayan var, 9 erkek var. Kadın ve erkek arasında çalışma yönünden fark var. Şöyle bazı konularda bayan daha pratik, bazı konularda da erkek daha pratik. Ağır işlerde erkekler pratik, hafif işlerde de bayanlar pratik. Zaten direk o hafif işlere kadın geliyor. Bazı yerlerde erkekte tercih ediliyor” (İşveren, Beşir, 34).

Diğer işverenlerin görüşlerini destekler nitelikte olan, iki işveren daha tekstil atölyelerinde kadınların bazı işlerde daha pratik olduğunu ve ağır işlerde erkeklerin, hafif işlerde ise kadınların tercih edildiği yönünde görüşlerini aktarmışlardır. Bu ifadelerden anlaşıldığı üzere tekstil atölyelerinde de yerleşmiş toplumsal cinsiyet rollerine dayalı bir yapı hakimdir.

“6 bayan diyelim, 14 erkek diyelim. Tabi ki güce dayalı bir işte çalışıyoruz yani bu erkek performansıyla bayan performansı kesinlikle bir olmaz. Ama ovarlok

ve singer dediğimiz makinelerde bayanın eli ovarloğa biraz daha yatkın oluyor. Ovarloklarda genelde biz bayan tercih ediyoruz. Bulabilirsek oda. Bulamazsak erkek çalıştırıyoruz ama tam verimlilikleri aynı olmuyor. Ama hiçbir zaman da bir bayanın makinedeki verimiyle erkeğinki de aynı olmaz yani” (İşveren, Şahin, 36).

İşverenlerden Şahin de tekstilde toplumsal cinsiyet rollerine dayalı iş bölümü olduğu konusundan bahsetmiştir. Şahin, kadın çalışanın performansı ile erkek çalışanın performansının bir olmadığını, kadın çalışanın bazı makinelere elinin daha yatkın olduğunu ifade etmiştir. Ancak, kadın işi olarak görülen işlere, kadın işçi bulamadıklarında erkek işçi çalıştırdıklarını belirtmiştir. Fakat bu işlerde kadın çalışan ve erkek çalışan arasında performans farklılığının olduğunu düşünmektedir.

“Atölyede 5-6 tane çalışan kadın var. Bazen ayrımcılık oluyor, bizimkinde de ayrımcılık oluyor. Yani makineci erkek ama ortacılar kadın o anlamda ayrımcılık oluyor. Kadın çalışan tercih ediyorlar ovarlokta ve ortada. Çünkü kadınlar daha iyi yapıyorlar o işleri” (İşçi, Meltem, 24).

“Ben tek kadın olarak çalışıyorum atölyede. En çok ovarlokçu olarak kadın tercih ediyorlar” (İşçi, Fadime, 36).

“5 bayan var çalışan. Şu işi bayan daha iyi yapar diye bir şey var. Mesela bizim Mardin’de ağır işleri tabi erkekler yapardı, ama kadınlar daha hafif iş yapıyor” (İşçi, Hatice, 17).

İşverenlerin görüşleri verildikten sonra, kadın işçilerin toplumsal cinsiyet rollerine dair düşünceleri aktarılacaktır. Kadın işçilerin görüşleri birbirini destekler niteliktedir. Kadın görüşmecilerin çoğu, işverenler tarafından kadın işi olarak görülen işler için kadın işçi ilanlarının yaygın olduğunu belirtmiştir. Örneğin; kadın görüşmecilerden biri, ovarlok işi ilanlarında hep kadın işçi arandığını söylemiştir.

“6 bayan var. Kadınlar işte daha pratik. Bir işi daha çok nasıl çıkaracağını biliyor. Mesela ortacı bile, işi serilerken bile bayan istiyorlar. Çünkü diyorlar

bayanların eli daha seri ve bayanlar daha çok işlerine dikkat ediyorlar. Erkek öyle değil, dışarıya gider haylazlık yapar. Çabuk gelmez bir şey olur. O yüzden işteki o verimliliğe göre kadın daha tercih ediliyor” (İşçi, Melahat, 40).

Yukarıdaki görüşmeci bulgularından da anlaşılağı üzere, tekstil atölyelerindeki toplumsal cinsiyete dayalı roller çalışmanın önemli bir bulgusudur. Küçük atölyeler olarak görülen iş alanlarında dahi böyle bir cinsiyete dayalı iş rollerinin hakim olduğı tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında da konuyla ilgili incelenen, çalışılan ve görüşme yapılan her atölyede ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı görülmüş, kadınların çalışmadığı bir atölyeye rastlanmamıştır. 30 görüşmeci incelendiğinde, bunların 14 tanesi kadın 16 tanesi erkek görüşmeciler olarak tespit edilmiştir.¹

Tekstil atölyelerinde çeşitli iş bölümleri olduğuna literatür kısmında değinilmişti. Alan çalışması kapsamında görüşmeci yorumlarından da, serileme, temizlik, ortacı, ovarlok ve finiş gibi iş bölümleri olduğu ve bu işlere kadınların tercih edildiğı anlaşılmıştır. Genel sonuç, tekstil atölyelerinde de toplumsal cinsiyete dayalı roller ve cinsiyete dayalı iş bölümünün olduğu, bunlarında görüşmecilerin söylemleriyle desteklendiğı yönündedir.

Bir başka açıdan konu ele alındığında, çalışma şartlarına ilişkin kadın işçiler daha fazla zorlandıklarını aktarmışlardır. Kocacık ve Ayan’ın çalışmasında da yer verdiği gibi tekstil atölyesinde çalışan kadınların, çalışma koşulları daha zordur (Kocacık ve Ayan, 2011: 477).

6.2. Tekstil Atölyelerindeki Haftalık Ücret ve Haftalık Gelir Olgusu

Tekstil atölyelerinde, haftalık çalışmalar ve haftalık ücret almalar söz konusudur. Aylık olarak çalışan atölyeler de vardır ancak bizim çalışmamızdaki tüm atölyeler haftalık olarak çalışmaktadırlar. Aldıkları ücret dolayısıyla haftalık ücrettir.

¹ Erkek görüşmecilerin sayıca fazla olmasının nedeni, işverenler ile görüşme yapılması ve işverenlerin ağırlıklı olarak erkek olmasından kaynaklanmaktadır.

Biz, alınan bu haftalık ücretlerin ne düzeyde ücretler olduklarını, hangi pozisyondaki çalışanın ne kadar ücret aldığını ve aldıkları gelirlerin hayatları için ne kadar yeterli olup olmadığını sorgulamaya çalıştık. Aşağıda, tekstilde çalışan kişilerin, çalıştıkları pozisyona göre aldıkları ücret belirtilmiştir. Aşağıda bulunan ücretler, haftalık ücretler olup yemek parası bulunmamaktadır. Bu çalışanların sigortası da mevcut değildir.

Tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin, ortalama haftalık ücretleri ve gelirleri ortalama 250 – 3.000 TL arasındadır. Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlarda göstermektedir ki tekstil atölyelerinde çalışanların, çalıştıkları pozisyonlara göre aldıkları ücretler ve işverenlerin elde ettikleri gelirlerin miktarları değişiklik göstermektedir. Konuyla ilgili görüşmecilerden bir işveren ve bir işçi durumu şöyle ifade etmiştir:

“Biraz tekstilde ücretler de iyi. Bu yüzden yabancı işçiler daha fazla” (İşveren, Hacer, 32).

“Ücretini de çalıştığın işe göre alıyorsun. Bir makineciyse, makineleri bilen bir insansa ya da ortacı bir bayansa aynı parayı almaz. Tekstilde bildiğin ne kadar çok makine biliyorsan ve hangi makine daha verimliyse tabi ayakta iş temizleyen birisiyle ücretin kesinlikle bir olamaz. Alamaz aynı ücreti.” (İşçi, Melahat, 40).

Tekstil atölyesinde çalışan işçiler, pozisyonlarına göre aylık hesap bağlamında, asgari ücretten daha aşağıda ücretler almaktadır. Örneğin; çıraklar 250-300tl, kalite kontrolcüler 300-400 TL arasında haftalık ücret almaktadır ve bu durum onların asgari ücretten daha aşağıda çalıştıklarının bir göstergesidir.² Diğer pozisyonlarda çalışan ortacılar, ovarlokçu ve makineciler gibi pozisyonlarda çalışanların aldığı ücretlerde belirli bir düzeyde artarak devam etmektedir. Bu durum neticesinde atölye çalışanlarının bir ücret hiyerarşisi ortaya çıkmaktadır. Ücret

²2019 yılı asgari ücreti 2558,40 TL’dir. 2019 yılında yapılan görüşmelerde çalışanların aldıkları ücretler haftalık 250 TL ile 3000 TL arasında değişmektedir. Dönemin asgari ücreti ile karşılaştırıldığında işçilerin bir kısmı asgari ücretin altında ücretle çalışırken bazıları da asgari ücretin çok üzerinde ücretlerle çalışmaktadır.

hiyerarşisi dediğimiz durum, alınan ücretlerin belli bir düzeyde artarak devam etmesidir. Bu hiyerarşiden kaynaklı aslında bir gerçekte vardır ki buda ücretler arasındaki uçurumdur. En küçük pozisyon ile en baş pozisyonun aldığı ücret arasında muazzam farklar görülmektedir. Bir çırağın haftalık 250-300tl alırken, bir ustabaşının haftalık 1.000-1.500tl ücret alması serbest piyasa olgusu gibi tekstilde de serbest bir ücret mekanizmasının hakim olduğunu göstermektedir. Atölyelere ve işverenlere göre bu ücret düzeyleri biraz farklılık gösterse de ücretlerde yine çok bir farkın olmadığı sadece 50-100tl arasında farklar olduğu da saptanmıştır.

Tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin, aldığı ücretlerde durum böyle olunca bu ücretlerin ne denli yeterli olup olmadığı, hayatlarını idame ettirmelerinde ne kadar yardımcı olup olmadığı da sorulmuştur. İşçilerden alınan cevaplar şöyledir:

“Gelir imkansız yetmiyor. Tek kişi ile imkansız. İki kişi, üç kişinin bir evde çalışması gerekiyor bir evi döndürebilmek için. Hele bir de öğrencin varsa daha da zor. Başka gelir aracımız yok. Karı koca çalışırsak gelirimiz oluyor, çalışmazsak sıkıntı” (İşçi, Melahat, 40).

“Aldığım haftalık yetiyor” (İşçi, Meltem, 24).

“Ücret yeterli olmuyor” (İşçi, Ahmet, 29).

“Aldığım ücret belki yeter eğer hiç dışarıya çıkmazsam” (İşçi, Ali, 26).

Görüldüğü üzere tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin cevapları farklılıklar içermektedir. Öncelikle çalışan tüm işçiler haftalık ücret ile çalışmaktadır. Haftalık ücret kimisi için yeterli olurken kimisi için yeterli olmamaktadır.

İşverenler, haftalık olarak elde ettikleri gelirlerinin onlara yetmediğini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir:

“Aldığım gelir yeterliydi ama şimdi zor. İlk başladığım sene yani işte çok anlamıyorduk ama ona rağmen para kazanıyorduk ama şimdi kazanamıyoruz. Yani dolarla olduğundan dolayı kazancımız çok daraldı” (İşveren, Ziya, 38).

“Gelir yetmiyor yani 4-5 senedir gelir yetmiyor” (İşveren, Abdullah, 41).

“Gelir yeterli değil” (İşveren, Nazım, 41).

Tekstil atölyelerinden işçiler açısından haftalık ücret cazip olmaktadır. Bu sebeple kimi işçiler için yeterli olurken kimisi için yeterli ücretler değildir. İşverenler ise gelirlerinin yeterli olmadığını açıkça ifade etmişlerdir.

7. GELECEĞE İLİŞKİN BULGULAR

7.1. Tekstil Atölyelerinin Gelecek Kaygısı

Buraya kadar geline nokta, tekstil atölyelerinin durumunu, çalışma koşullarını, çalışanların sektördeki durumlarını vb. birçok konuyu değerlendirdik. Şimdi ise tekstil atölyelerinin nasıl bir çizgide ilerlediğini ve geleceğe yönelik durumlarını inceleme altına alacağız. Görüşmecilerimize, tekstil atölyelerinin mevcut durumu ve gelecekteki gidişatın nasıl bir yol izleyeceğini sormaya çalıştık. Çeşitli sebeplerden cevaplarla, tekstil atölyelerinin çok parlak bir dönem geçirmediğini ve burada çalışanların, gelecek endişesi içerisinde olduğunu tespit ettik. Detaylı olarak bunun nedenleri ve değerlendirmeleri şöyledir:

“Bundan sonrada ne olur bilemeyiz parlak bir dönemden geçmiyoruz çünkü. Duruma göre tekstil sektörünün geleceği bence İstanbul da bitti gibi yani devlette gidin diyor köyünüze ne gerekirse de ben vereyim diyor. Yani burada bitti Anadolu da ise çok yaygın olmaya başladı ve orda iş çok fazla var. Çünkü tanıdığım arkadaşlarım çok güzel iş yapıyor” (İşveren, Ziya, 38).

“Yavaş yavaş bu sektör İstanbul dışına çıkacak yani oralarda daha ucuz. Mesela Doğu’da asgari ücretle geçinirsin ama İstanbul da geçinmiyorsun o yüzden oralara kayacak tekstil. Farklı atölye açma durumumuzda olabilirdi ama gidişat küçülme yönünde olduğu için bir şey yapamıyoruz. Bide bu sektörde çalışanların eğitim seviyesi düşük yeni yetişen elemanda yok. Örneğin marangozlar gibi. Tekstilde de teknolojiyle yeni makineler çıksa insana gerek kalmasa bile ayakta kalabilir bu tekstil işi. Aksi halde insan elinde olsa bu iş gitmez ileriye. Büyük fabrikalarda var mesela teknolojik makineler 3 kişinin yaptığını 1 kişi yapıyor. Buradaki vasıflı kişilerde değişen teknolojiye ayak uyduracak ya da başka işe gidecek” (İşveren, Abdullah, 41).

İşverenler Ziya ve Abdullah, tekstil atölyelerinin geleceğinin çok parlak olmadığını ve tekstilin artık Doğu Anadolu Bölgesi’ne kaydığını anlatmışlardır. Devlet teşvikleriyle tekstilin Doğu’da artık yükseldiğini, orada daha ucuz bir çalışmanın söz konusu olduğunu aktarmışlardır. Ucuz çalışma hakimdir ancak oradaki hayat şartları doğrultusunda gelirin yeterli olacağını da söylemişlerdir. İşveren Abdullah, tekstilin hep var olacak bir sektör olduğunu ancak artık teknolojiyle de beraber çalışan işçi sayısının düştüğünü de ifade etmiştir ve vasıflı kişilerin tekstildeki teknolojiye uyum sağlamaları gerektiğini aksi takdirde iş değiştirmek zorunda kalacaklarına da açıklık getirmiştir.

“Bitmez ama böyle kötüleşiyor git gide. Yoksa kesinlikle bitmez tekstil” (İşveren, Nazım, 41).

“Şu durumda belli ki tekstilde işler kötüye gidiyor. Bundan 1-2 sene evvel bir kıpırdama vardı ama sektör çöküşte. Şunu söyleyeyim sektörde şimdi bir elemanım 800-900tl istiyor benden. Ama ben bu fasonları bundan 3-4 sene evvel bu fasonları alabiliyordum. Şimdi yine aynı fasonları alıyorum ben bundan 4 sene evvel makineci 500-600tl’ye çalıştırırken şimdi 900tl istiyor. Yani meslek gittikçe kendini batağa götürüyor” (İşveren, Bahri, 42).

İşverenlerden Nazım, tekstilin bitmeyeceğini ancak kötüye doğru gittiğini söylemiştir. İşveren Bahri ise, 3-4 sene öncesi ile bugünün, yapılan iş bakımından aynı olmasına rağmen, işçilerin ücretlerinin giderek arttığına vurgu yapmış ve bu durumdan ötürü tekstil atölyelerinin gidişat olarak kötüye gittiğinden yakınmıştır.

“Bu atölyeler var olmaya devam edecek ama kazanamayacaklar. Çünkü teknoloji ilerledikçe insanlar bunu fırsata çeviriyor. Eskiden bizim mekanik makinelerimiz vardı. 15tl’ye diktiğimiz işi bilgisayarlı makine çıktıktan sonra o işler 10tl’ye dikilmeye başladı. Teknoloji bize bir yerde zarar veriyor. Bizim bu küçük atölyeler fabrikalara dönüşmez ama terzi olurlar” (İşveren, Arif, 37).

“Şimdi tekstil zor. Yani o kadar çok değişik makineler çıkıyor ki bir zamandan sonra elbiseyi hemen giyme aşamasına geliriz. Makineleri, teknoloji baya değiştirdi. Mesela acayip rahat hale geliyor işler. Eski makineleri görsen ipini koparıyorsun, bıçağını kesiyorsun falan ama şimdi iş çok rahat. Ama buna rağmen de iş yok. Atölyeler kapanmaz var olur yine ama nasıl olur bilmiyoruz” (İşveren, Adem, 31).

İşveren Arif ve Adem, teknolojinin gelişmesiyle ortaya çıkan makinelerin, tekstil sektörünü çok fazla etkilediğine değinmişlerdir. Çünkü makinelerin, insan gücüne olan ihtiyacı ortadan kaldırdığını ifade etmişlerdir. Teknolojinin, küçük atölyeleri derinden etkilemeye devam edeceğini buna rağmen tekstilin var olacağını söylemişlerdir.

“3 ay çalışıp da atölye işletmeye çalışmaya başlayan arkadaşlarımız var. Dolayısıyla ürünün hakkını almıyor maksat çalışayım gözüken, mantıklar var. Zararına çalışan mantıklar var buda bizim piyasayı alt üst etti. Ama işte o bilmeyenler işin içine girdiği zaman bu sefer örnek olarak bir gömleğin fiyatı 10tl ise 8’e dikmek zorunda kalıyorsun. İmkanlar dahilinde ve gücümüzün yettiği yere kadar gideceğiz” (İşveren, Şahin, 36).

İşveren Şahin, tekstilin kötüye doğru gidiş sebebini, işi bilmeyenlerin tekstil atölyesi açmasına bağlamaktadır. Çünkü işten tam anlamayanların, piyasayı kötüye sürüklediğini ve bu sefer dikilen ürünün fiyatının düşmeye başladığını ifade etmiştir. Kendisi, imkanları el verdiği sürece tekstilde var olacağını söylemiştir.

“Yeni eleman yetişmiyor zaten. Bugün haliyle kendi çevremizden baktığımızda, mesela aşağı yukarı kendi akrabalarımın diyeyim, yaklaşık 40-50 tane yeğen var ama bunların hepsi okuyor. Okudukları içinde tekstilde yeni eleman yetişmiyor. Yeni personel yetişmiyor. Ancak ailelerden birkaç tane fire verirse yani okumayanlar, onlar tekstile dönüyor. Oda gene az. Gidişat kötü. Bugün tekstilin güzel tarafları var ama tekstili bitirdiler. Türkiye’de tekstil eskiden çok güzeldi. Çok para kazanılıyordu. Çok iyi bir meslekti. Hem çalışan kazanıyordu hem işveren kazanıyordu. Ama şimdi meslek olmaktan çıktı. Teknolojinin bunda o kadar çok etkisi yok. Her halükarda insan gücüne ihtiyaç var. Ne kadar teknolojik makine olsa bile insan gücü olmadan yine çalışma şansı yok” (İşveren, Beşir, 34).

Son olarak işveren Beşir, tekstil atölyeleri için yeni yetişen işçilerin olmadığını ve bunun eğitimde kalan sürenin fazla olmasından kaynaklandığını söylemiştir. Bu durumun tekstil atölyelerini etkileyen önemli bir durum olduğunu ifade etmiştir. Devamında tekstilin çok iyi bir meslek iken, meslek olmaktan çıktığını ve tekstilin geleceğinin kötüye gittiğini anlatmıştır. Beşir ayrıca, teknolojinin çok gelişme göstermesi durumunda bile, tekstil atölyelerinde insan gücüne muhakkak ihtiyaç olacağını da vurgulamıştır.

Tekstil atölyeleri konumuz açısından yoğunluk gösteren ve bulunduğu konu itibariyle de baskın olan bir alandır. Fakat günümüzün bilgi ve teknolojiye dayalı değişen yapısı her alanı ve sektörü etkilediği gibi tekstili de etkilemektedir. İşverenlerin görüşü genel olarak, teknolojik makinelerin, tekstildeki insan gücünü azaltacağı yönündedir. Bu nedenle tekstil atölyelerinin kötüye doğru bir gidişat sergilediğini anlatmışlardır. Ancak tekstil atölyelerinin geleceğinin kötüye gitmesinde farklı sebeplerinde olduğunu aktarmışlardır. Bu sebepler arasında, Doğu Anadolu Bölgesine yönelik yapılan tekstil teşvikleri ve tekstilde çalışmak için yeni

işçi yetişmemesi sorunu yer almaktadır. Bunların hepsi bir araya geldiğinde tekstil atölyeleri, ciddi bir gelecek kaygısı yaşamaktadırlar. İşverenlere göre üretim ucuz hale gelmekte, piyasa değişmekte ve çalışmak için işçi bulunamamaktadır. Durum böyle iken tabi ki tekstil atölyelerinin çok güzel bir gidişata doğru yöneldiğini söyleyemeyiz. Verilerimiz de göstermektedir ki, tekstil atölyeleri gidişat olarak parlak gözükmemekte ve bu durum her açıdan kendisini göstermektedir. Bir çözüm de sunulması çok güçtür. Çünkü birçok yönden sebep, tekstil atölyelerini derinden etkileyerek bir dar boğaza sürüklemiştir ve sürüklemeye de devam etmektedir. Görüşmecilerimiz de, zaten durumunda farkında ve bilincinde olarak görüş bildirmişlerdir.

7.2. Gerçekleşmeyen Hayaller ve Hayalleri Olmayan Bireyler

Tekstil sektöründe çalışan kişiler uzun yıllardır bu işi yapan kişilerdir. İşçilerden bazıları sektör değiştirip gitse de işverenler ve çoğu işçi kesimi bu işte uzun yıllardır çalışmaya devam edeceklerdir. Tekstil atölyelerindeki işveren ve çalışanların geleceğe dair beklenti, umut ve hayallerini daha yakından görebilmek üzere, görüşmeye bu konu başlığı da dahil edilmiştir. Alınan cevaplar sektörde yer alanların artık hayal kurmaktan uzaklaştığını göstermektedir. Hayal kurmayan plansız yaşayanlar çoğunluktadır. Tabii bunun yanında hayalleri olan, yapmak istedikleri işleri olan kişiler de bulunmaktadır. Görüşmecilerden, Ziya, Meltem, Bahri, Murat, Ahmet ve Sultan, “Hayalim yok” , “Hayalimde bir şey yok” şeklinde cevaplar vermişlerdir.

“Hayalimde bir meslek yok okumadık çünkü” (İşveren, Nazım, 41).

“Hayalimde bir şey yok. 25 yılım geçti bu meslekte. Başka meslek yok elimizde” (İşveren, Beşir, 34).

“Hayalimde hep çalışmak vardı ama belli bir şey yoktu. Küçüklüğümden beri bu işi bildiğim için hayalimde başka bir şey yok” (İşveren, Serhat, 34).

Diğer görüşmeciler Nazım, Beşir ve Serhat ise, yine hayallerinin olmadığını söylemiş ve nedenlerini de açıklamışlardır. Toplamda araştırma kapsamındaki 9 kişinin hiçbir hayalinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu mesleğe kendilerini adadıklarını ve çalışmaktan başka bir şey düşünmediklerini söyleyen görüşmecilerimizin çoğu uzun yıllardır atölyede çalışan bireylerdir. Hayal bile kuramayacak kadar bir çalışma hayatının içinde olmaları, küçük yaşta çalışmaya başlamalarına ve genel olarak eğitim seviyelerinin düşük olmalarına dayandırılmaktadır. Görüşmecilerin nerdeyse tamamına yakınının eğitim seviyesi ilkokul ve ortaokuldur. Okuyacak maddi imkanlarının olmaması, okutulmama gibi sebeplerden ötürü okuyamamışlar ve başka bir meslekleri olmamıştır. Hep tekstil sektöründe çalıştıklarından bu durum onlara yapabilecekleri tek işin tekstil olduğu düşüncesini benimsetmiştir.

“Hayalimde hemşire olmak isterdim. Köydeydim dedelerimin yanımdaydım. Teyzelerin okumadı sende okuma dediler ve o yüzden okuyamadım”(İşçi, Fadime, 36).

“Hayalimde de avukatlık mesleği vardı ” (İşçi, Bahriye, 26).

“Hayalimde ressam yada stilist olmak isterdim. Ama şartlar elvermedi” (İşçi, Beste, 30).

“Valla hayal çok, mesela işletmecilik yani bir düğün salonu açmayı isterdim ” (İşçi, Ali, 26).

“Hayalimde doktor olmak isterdim. Tıp, hukuk çok seviyorum. Çocuklara bazen diyorum siz üniversiteye gidin ben de okurum belki diyorum ” (İşçi, Melahat, 40).

“Hayalim vardı ama hayal olarak kaldı ” (İşveren, Arif, 37).

“Hayalimde bir meslek vardı, öğretmenlik. ” (İşveren, Mehmet, 33).

“Hayalimde eskiden kuaför olmak isterdim” (İşveren, Abdullah, 41).

Hayalleri olmayan görüşmecilerin yanı sıra hayalleri olanlardan kimisi doktor olmak isterken, kimisi avukat olmak, kuaför olmak, ressam yada stilist olmak istemiş ancak hayat şartları buna elvermemiştir. Bu tespiti ortaya çıkarmak aslında bu sektörde çalışan bireylerin belki de hiç dile getirmediği, kendisinin dahi unutmuş olabileceği hayallerini yeniden hatırlatmaya vesile olmuştur. Sonuç olarak atölyelerdeki olumsuz şartlar, burada çalışan bireyleri her anlamda zorlamaktadır, bu işe mahkummuş gibi bir düşünce vermektedir ve çalışan bireylerin en güzel hayallerini dahi unutturma ihtimalinin olabileceğini göstermektedir.



SONUÇ

Tekstil sektörü, 1980’lerdeki ekonomi politikaları ve küreselleşmenin ivme kazanması ile istihdam hacmini artırmıştır. Küreselleşmenin tüm dünyada meydana getirdiği değişimler üretim alanında en çok tekstil sektöründe kendini göstermiştir. Küreselleşme ile beraber tekstil sektöründe ucuz emek, kayıt dışı istihdam ve merdiven altı üretim gibi unsurlarla sıklıkla karşılaşılmaktadır. Küreselleşmede en önemli aktörler, çokuluslu şirketler ve bunlar aracılığıyla üretimi şekillendiren fason üretim yapısının varlığı olmuştur. Çokuluslu şirketlerin maliyetlerini düşürmedeki ve rekabet edilebilirliği artırmalarındaki önemli etmenlerden biri üretimlerini parçalayarak, fason olarak küçük atölyelere yaptırmalarıdır. Özellikle sermaye, üretimi gelişmiş ülkelerden ucuz emeğin olduğu gelişmekte olan üçüncü dünya ülkelerine kaydırmış ve söz konusu coğrafyalardaki kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması ve kalıcılaşmasında etkili olmuştur.

“Küresel Üretim Zincirlerinde Tekstil Atölyeleri: İstanbul-Okmeydanı Semtinde Bir Alan Araştırması” isimli bu çalışmada tam olarak fason üretim yapan küçük tekstil atölyelerini inceleme alanına almaktadır. Özellikle bu atölyelerde çalışan işçi ve işverenlerle bizzat derinlemesine mülakatlar yapılmış, sektörde bizatihi çalışma deneyiminde bulunulmuştur. Tezde tekstil sektöründe fason üretim yapılan atölyelerdeki üretim ve çalışma ilişkilerine güncel deneyimler üzerinden yakından bakılarak ışık tutulmuştur. Tezin özellikle değinmek istediği nokta bu çerçevede küçük ölçekli tekstil atölyelerinin işleyişi ve bu atölyelerde çalışan işçilerin çalışma koşullarıdır. Bu nedenle tezin alan çalışmasında bizatihi yapılan yüz yüze görüşmelere ve yerinde gözlemlere ağırlık verilmiştir. Konu kapsamında toplamda 7 atölyeye gidilmiş, 11 işveren, 19 işçi ile derinlemesine ve yüz yüze mülakatlar gerçekleştirilmiştir. İstanbul- Okmeydanı semtindeki çeşitli tekstil atölyelerinde işverenler, çalışan kadın işçiler, erkek işçiler ve yabancı göçmen işçilerle çalışma koşulları ve çalışma hayatı üzerine yapılan görüşmeler ve gözlemler ile varılan sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Okmeydanı semtinde iş piyasası tekstil üzerinden yürümektedir. Sementin tekstile elverişli yapısı, bulunduğu konumdan ve sahip olduğu işgücü nüfusundan kaynaklanmaktadır. Konumu itibarı ile fason üretim veren büyük firmalara ulaşım rahatlığı Okmeydanı semtini tekstil yönünden cazibe merkezi haline getirmektedir. Yine sementin kültür çeşitliliği sebebi ile yabancı göçmen işçilerin de çok fazla olması tekstil atölyelerindeki yabancı işçi sayısını da artırmaktadır.

Okmeydanı semtindeki tekstil atölyelerinin mekân ve işleyişlerinin özelliklerine bakıldığında konumları genellikle merdiven altıdır. Mahallelerde bulunan bu atölyeler bazen binaların bodrum katlarında bazen bir otopark alanının atölye olarak kullanıldığı yerlerde bazen de girişleri binaların arka cephelerine bakan merdiven altı yerlerdedir. Tezin ekler kısmında bu görüntülerin çekilmiş fotoğrafları yer almaktadır. Okmeydanı semtindeki tekstil atölyelerinin yapılanması 1980’li yıllardan bu yana hem yurt içinde hem de yurt dışından gerçekleşen göçlerle şekillenmiştir. Göçlerle şekillenen bu tekstil atölyelerinin temeli bu sebeple hemşehrilik ve akrabalık ilişkileri açısından daha baskındır. Bireysel olarak kurulan atölyeler vardır ancak akrabalık bağlarının fazla oluşu sebebi ile aile atölyeleri çoğunluktadır. Yapılan tez çalışması kapsamında öne çıkan bir diğer önemli tespit, kırdan kente yapılan göçlerin yanında tersine olan kentten kıra bir göç eğiliminin olduğu yönündedir. Tersine göç eğiliminin nedenleri, şehir hayatından insanların sıkılmış olması ve Doğu bölgesine tekstil alanında yapılan teşvik yatırımlarıdır. Doğu bölgesine yapılan tekstille ilgili teşvikler, atölye sahibi işverenler tarafından yakından takip edilmekte ve işverenler tarafından çekici bir unsur olarak görülmektedir. Bu tespite dayalı olarak işverenlerin ve çalışan işçilerin köy ile bağlantılarının olmaları hususu da köye göç etmelerini kolaylaştırıcı bir etmen olmaktadır.

Atölyelerde çalışan işçilerin niteliğine değinilecek olursa; kadın işçiler daha fazla olmakla beraber yabancı işçi sayısı da fazladır. Kadın işçiler arasında eşlerinin işyerinde işçi konumunda çalışanlar bulunmaktadır. Ancak söz konusu kadın işçilerin haftalık ücretle, sigortasız işçi olarak istihdam edildiği görülmektedir. Çalışan yabancı göçmen işçilerin sayısı giderek artış göstermektedir. Çünkü tekstil

sektöründe yerli işçi artık yetişmemektedir. Bu durum da yabancı göçmen işçi istihdamına yönelimi beraberinde getirmektedir. Atölyelerin genelinde kadın işi ve erkek işi kavramları/uygulamaları da tespit edilmiştir.

Atölyelerdeki çalışma koşulları genel olarak tüm atölyelerde aynı olmakla beraber, ağır ve zorlayıcıdır. Çalışma ortamları uzun vadede çalışanların sağlıklarını kötü yönde etkileyecek derecededir. Çalışma saatleri 08.30'da başlayıp kesin bir bitiş saati söz konusu değildir. 12 saate varan yer yer 12 saati aşan çalışma sürelerine ulaştığı gözlemlenmiştir. Hafta tatili cumartesi yarım, Pazar tam gün olmak üzere 1,5 gün biçiminde uygulanmaktadır. Okmeydanı semtinde yer alan tüm tekstil atölyeleri küçük ölçekli atölyelerdir; işçi sayıları ortalama 12-15 arasındadır. İşçi ve işveren ilişkisi ağırlıklı olarak akraba bağına dayalıdır. İşçilere Haftalık ödemeler ile ücretleri verilmektedir bu durum da işçilerin birikim ve yatırım yapamamalarına sebep olmaktadır.

Bulgulardan elde edilen bir diğer çıkarım ise kayıt dışı çalışmanın çok yaygın olmasıdır. Merdiven altı tekstil atölyelerinde çalışan sigortasız işçiler, kayıt dışılığın ana gövdesini oluşturmaktadır. Kayıt altına alınmaları ve tespit edilmeleri de oldukça güçtür. Çünkü atölyelerde işçi sirkülasyonu çok sıktır. İşçi sirkülasyonunun sık yaşanması, görüşmelerde belirtildiği üzere, semtte atölye sayısının çok fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bir atölyeden ayrılan işçi kolaylıkla bir başka atölyede iş bulabilmektedir. Tekstil atölyelerinde yapılan işler tekdüzedir. Bu nedenle örneğin; ortacı olarak A atölyesinde çalışan işçi B atölyesinde kolayca ortacı olarak işe başlayabilmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere aile atölyesinin yaygınlığı da işçi hareketliliğinde kolaylık sağlayan ve sirkülasyonu artıran bir diğer unsurdur.

Tekstil atölyelerinde üretilen ürünler, Okmeydanı semti için ağırlıklı olarak abiye elbiseler ve ceketler üzerinedir. Bunun sebebi de fason olarak alınan işlerin aynı ve benzer nitelikteki büyük firmalardan alınmasıdır. Tekstil konfeksiyonlarında fason üretim ve parça başı üretim yapılmaktadır. Büyük firmalar tarafından küçük atölyelere yaptırılan bu parça başı üretimle beraber ortaya çıkan giyim ve

aksesuarlar, tekrar büyük firmalara verilmektedir. Büyük ölçekli firmalar tarafından da bu ürünler dış ülkelere ihracat- ithalat yolu ile satılmaktadır. Buradan tekstil sektörünün en küçük basamağının eve verilen işler ve parça başı işlerin yapıldığı küçük fason üretim yapan atölyeler olduğu görülmektedir. Pazarlanacak hâle gelen ürünün ilk oluşma serüveni bu küçük atölyelerde başlamaktadır. Nihai ürün haline gelmiş üretimin dış ülkelere pazarlanması da tekstil sektörünün iş hacmini arttırarak sektörün genişlemesine katkı sağlamaktadır.

Son olarak elde edilen çıkarımlarda genelleme yapılacak olursa; sektörde atölye tipi üretim birimlerinde üretim ve çalışma yaşamına daha yakından bakılması imkânı sağlanmıştır. Okmeydanı semti tekstil merkezi olarak çalışmaya ev sahipliği yapmıştır. Tekstil atölyelerinde ne şartlarda üretimler yapıldığı, hangi koşullarda çalışıldığı ortaya konulmuştur. Çalışanların koşulları ve çalışmalarını nasıl deneyimlediği kendi ifadeleri ile araştırmaya konulmuş ve tezin varmak istediği amaç sonuçlandırılmıştır. Çalışmada elde edilen çıkarımlar Okmeydanı semtini kapsamaktadır. Ancak literatürde tekstille ilgili yapılan diğer çalışmaların geneli de göstermektedir ki küçük tekstil atölyelerinin çoğunluğu için bu sorun ve sonuçlar benzerlikler göstermektedir.

KAYNAKÇA

Açıkalin, Neriman, “Enformel Sektör ve Yoksulluk: Kentsel İşgücü Pazarı Üzerine Etkileri, İstanbul ve Gaziantep Örnekleri”, *Sosyo Ekonomi Dergisi*, Cilt: 2, Temmuz-Aralık 2007, (s. 44-62).

Altuğ, Osman, *Kayıtdışı Ekonomi*, İstanbul, Mart 1994.

Altun, Fatih ve Birinci, Mehmet, “Suriyeli Sığınmacılara Yönelik Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Uygulamalarının Göç Yönetimi Bağlamında Değerlendirilmesi”, *Disiplinlerarası Göç ve Föç Politikaları Sempozyumu*, İstanbul 2015, (s. 103-132).

Akdemir, Nevra ve Öngel, F. Serkan, “Gaziantep’te Göç ve Yerellik Üzerinden Birikim Dinamikleri”, *Emek Araştırma Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 11, Haziran 2017, (s. 55-74).

Akgeyik, Tekin, Ersöz, H., Yavuz, A., Özdemir, S. ve Şenocak, H., “İstanbul’da Enformel (Kayıtdışı) Çalışma: Eminönü İlçesindeki İşportacılara İlişkin Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 54, Sayı: 1, 2004, (s. 95-137).

Ansal, Hacer, *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar- Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?*, Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları, 1996.

Aras, Güler ve Müslümov, Alövsat, “Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisinde KOBİ’lerin Yeri: Finansman, Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, 21. Yüzyılda KOBİ’ler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, 2002, (http://openaccess.dogus.edu.tr/bitstream/handle/11376/565/Muslumov_SME2002_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y), Erişim Tarihi: (25.11.18).

Aras, Güler, *Avrupa Birliği ve Dünya Pazarlarına Uyum Açısından Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sektörünün Rekabet ve Yeteneği Finansal Yaklaşım*, Om Yayınevi, Birinci Baskı, İstanbul, Ocak 2006.

Aslantürk, Oğuzhan ve Tunç, E. Yusuf, “Yabancıların Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamı”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 4, 2018, (s. 13-20).

Ayata, Sencer, *Kapitalizm ve Küçük Üreticilik Türkiye’de Halı Dokumacılığı*, Yurt Yayınları, Ankara, Mayıs 1987.

Aydın, Nurşen, “Nitel Araştırma Yöntemleri: Etnoloji”, *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, 2018.

Aydınlı, Halil, İ., “Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar”, *Kamu- İş Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 4, 2004, (s. 1-20).

Azaklı, S. Betül, *Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu*, (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Karaman. 2009.

Babaoğlu, Müberra, Şener, Arzu ve Öztop, Hülya, *Tekstil Lifleri Temel Özellikler, Kullanım ve Bakım*, Gazi Kitabevi, Ankara, Ocak 2010.

Baltacı, Ali, “Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, 2019, (s. 368-388).

Bauman, Zygmunt, *Küreselleşme Toplumsal Sonuçları*, Çeviren: Abdullah Yılmaz, Ayrıntı Yayınları, 7. Basım, İstanbul, 2017.

Bayar, Fırat, “Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşme Sürecinde Türkiye”, *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi*, 2008, (s. 25-34).

Bayülken, Yavuz ve Kütükoğlu, Cahit, *Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ’ler)*, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, Genişletilmiş Dördüncü Baskı, Ankara, Nisan 2012.

Bekmen, Ahmet, *Sermayenin Etik İnşası Küresel Üretim ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk*, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, Birinci Basım, Ocak 2016.

Bonanno, Alessandro ve Constance, Douglas, H., “Globalization, Fordism, and Post-Fordism in Agriculture and Food: A Critical Review Of The Literature”, *The Journal Of Culture and Agriculture*, Vol: 23, No: 2, Summer 2001, (s. 1-18).

Bozkurt, Veysel, *Küreselleşmenin İnsani Yüzü*, Alfa Yayınları, 1. Baskı, Ekim 2000.

Buğra, Ayşe, ve Özkan, Yalçın, *Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri*, İletişim Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2014.

Bulutay, Tuncer, *Kadın İstihdamı*, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, Ankara 2000.

Cengiz, Kurtuluş, “Yav İşte Fabrikalaşak” *Anadolu Sermayesinin Oluşumu: Kayseri- Hacılar Örneği*, İletişim Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2013.

Costin, L. Cath, Gender and Textile Production in Prehistory, (https://www.academia.edu/2158169/2013_Gender_and_Textile_Production_in_Pre_history), Erişim Tarihi (12.02.2020).

Çaşkurlu, Sibel, “Küreselleşen İşgücünün Krizi ve Küresel Eşitsizlik”, *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 77, 2010, (s. 49-100).

Çetintaş, Hakan, “KOBİ’lerin Rekabet Gücünün Artırılmasında Çokuluslu Şirketlerin Rolü”, *KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 3, 2002, (s.39-53).

Dağıstan, Nihat, “Küresel Değer Zincirlerinin Türkiye’nin Dış Ticaret ve Üretim Yapısına Etkileri”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, ICMEB17 Özel Sayısı, 2017, (s.824-835).

Dedeoğlu, Saniye, *Türkiye’de Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman Araştırması*, Birinci Baskı, ILO Yayınları, 2012.

Dedeoğlu, Saniye, “Türkiye’de Göçmenlerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Hazır-Giyim Sanayinde Çalışan Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 66, Sayı: 1, 2011, (s. 27-48).

Dedeoğlu, Saniye, ve Elveren, A. Yavuz, *2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, Kasım 2015.

Dedeoğlu, Saniye, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, *Toplum ve Bilim*, Sayı: 86, 2000, (s. 139-170).

Derin, Neslihan ve İlkım Şimşek, Neslihan, “Tekstil Sektöründe İş Güvencesizliği Algısının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi”, *AKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, Aralık 2017, (s. 39-51).

Dikmen, Ahmet, A., “Küresel Üretim, Moda Ekonomileri ve Yeni Dünya Hiyerarşisi”, *Toplum ve Bilim*, Sayı: 86, Güz 2000, (s. 281-301).

Erdoğdu, Seyhan, *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*, İmge Kitabevi, 1. Baskı, Mayıs 2006.

Erdoğdu, Seyhan, “Sosyal Politikada “Avrupalı” Bir Kavram: Sosyal Dışlanma”, *Çalışma Ortamı*, Sayı: 75, Temmuz-Ağustos 2004.

Erdut, Tijen, “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 6, 2005, (s. 11-49).

Erdut, Zeki, “Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 12, 2007, (s. 53-82).

Erkut, Gülten, *Türkiye’de Kentleşme*, Türkiye’nin Sorunları Dizisi Yayınları, Yeni Yüzyıl Kitaplığı 1991..

Erol, Ertan, Akyol, A. Ezgi, Salman, Cemal, Pınar, Ezgi, Gümüşcan, İpek, Mısırlı, Y. Kıvanç, Kahveci, Mustafa, Mutlu, Pedriye, *Suriyeli Göçmen Emeği İstanbul Tekstil Sektörü Araştırması*. Birleşik Metal-İş Yayınları, Haziran 2017.

Gençler, Ayhan, *Emek Göçü ve Ekonomisi*, Derin Yayınları, İstanbul 2015.

Gerşil Sarı, Gülşen, “Küreselleşme ve Çokuluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, 2004, (s. 147-157).

Giddens, Anthony, *Elimizden Kaçıp Giden Dünya*, Çeviren: Osman Akınbay, 1. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000.

Ghosh, Jayati, “Globalization, Export-oriented Employment for Women and Social Policy: A Case Study of India”, *Globalization, Export-oriented Employment and Social Policy*, (https://doi.org/10.1057/9780230524217_4), Erişim Tarihi (20.08.2020).

Güler, Hasan, *Patron Baba ve İşçileri İşçi Sınıfı, Köylülük ve Paternalizm*, 1. Baskı, İletişim Yayıncılık, İstanbul 2014.

Güleş, H. Kürşat, Arıcıoğlu, Mustafa Atilla, Erdirencelebi, Meral, *Aile İşletmeleri, Kurumsallaşma Sürdürülebilirlik Uyum*, Gazi Kitabevi, Ankara, Kasım 2013.

Gültekin, Mustafa, “Denizli Tekstil Sanayisinde Sosyal Sermaye: Baskın Aile Firmalarının Üretim ve Emek Örgütlenmesinde Akrabalık ve Hemşehrilik İlişkileri”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 25, 2016, (s.236-263).

Güven, Sami, *Sosyal Politikanın Temelleri*, Ezgi Kitabevi, 5. Baskı, Bursa, 2013.

Hasdemir Arsak, Tuba, “Küreselleşmenin Etkileri”, *Sendikal Notlar*, Sayı: 22, Mayıs 2004.

Hattaoglu, İlhan., “İstanbul Okmeydanı ve Fatih Sultan Mehmed’in Okçuluğu”, *Vakıflar Dergisi Özel Sayısı*, 2006, (s.104-115).

Işığışık, Özlem, *Sosyal Diyalog*, Ezgi Kitabevi, Birinci Baskı, Haziran 2007.

Işık, Oğuz ve Pınarcıoğlu, M. Melih, *Nöbetleşe Yoksulluk*, İletişim Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2001.

İHKİB, <https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2020/06/03/2020-ocak-mart-turkiye-ihracat-yapilan-ulkeler-ihkib-kapakli-202006031740590483-A5219.pdf>

Erişim Tarihi: 03.08.2021.

İnalcık, Halil, *Türkiye Tekstil Tarihi Üzerine Araştırmalar*, İş Bankası Kültür Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2008.

İpek, Melek, “Kayıt dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 1, Sayı: 1, 2014, (s. 163-186).

Kapar, Recep, “Gelişmiş Ülkelerde Enformel İstihdamın Boyutları”, *Tes-İş Dergisi*, Haziran 2006.

Karabulut, Tuğba, A., “Aile İşletmelerinin Kurumsallaşmaya ve Yönetim Fonksiyonlarına Yönelik Yönetim Sorunları: İstanbul’da Tekstil Sektöründe Üretim Yapan Aile İşletmesi KOBİ’ler Üzerinde Bir Araştırma”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 2, 2008, (s. 643-676).

Karadoğan, Emirali, “Küreselleşmenin Kadın Emeği Üzerindeki Etkileri ve Kadınların Geliştirdikleri Direniş Stratejileri: Homenet”, *Çalışma Ortamı Dergisi*, Sayı: 155, Ocak-Şubat-Mart 2018, (s. 21-24).

Karataş, Zeki, “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, Ocak 2015, (s. 62-80).

Kaya, Mehmet, “Küreselleşme Yaklaşımları”, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 13, 2009, (s. 1-16).

Kaya, Özlem, ve Öztürk, Fatma, *Türk Tekstil-Konfeksiyon KOBİ’lerinde Ulusal Rekabet Tedarik-Üretim-Lojistik*, Çorum Ticaret ve Sanayi Odası, Nisan 2016.

Kaymakçı, Oğuz, *Küreselleşme Üzerine Notlar*, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, Şubat 2007.

Kazi, Tasnim, B., “Effects Of Globalization On Work And Organizations: Exploring Post-Industrialism, Post-Fordism, Work And Management In The Global Era” *Inquiries Journal*, Vol: 3, No: 12, 2011, (s. 1-2).

Keleş ve Unsal, *Kent ve Siyasal Şiddet*, A.Ü. S.B.F. Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi, Ankara 1982.

Kıraç, Halis, *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Nisan 2006.

Kızılçelik, Sezgin, *Zalimler ve Mazlumlar: Küreselleşmenin İnsani Olmayan Doğası*, Anı Yayıncılık, Ankara, 2004.

Kocabaş, Fatma, “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 10, 2004, (s.1-21).

Kocacık, Faruk ve Ayan, Sezer, “Türkiye’de Tekstil Alanında Çalışan Kadınlar ve Sorunları: (İstanbul-Adana- Denizli-Sivas ve Tekirdağ İli Örnekleri)”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1, 2011, (s. 464-483).

Kocadaş, Bekir, “Cumhuriyet Döneminde Yapılan İç ve Dış Göçler’in Toplumsal Etkileri”, *Sosyolojik Düşün Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, 2016, (s. 11-18).

Koç, İdil Özlem, *Türk Kobileri Bugünü ve Geleceği*, Arıkan Basım, İstanbul, Şubat 2008.

Koç, Yıldırım, “Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler”, *Türk-İş Eğitim Yayınları*, No: 61, Ankara 2001.

Koç, Yıldırım, “Eve İş Verme: Sorunlar, Öneriler”, *Türk-İş Eğitim Yayınları*, No: 63, Ankara 2001.

Köse, A. Haşim., Öncü, Ahmet, “İşgücü Piyasaları ve Uluslararası İşbölümünde Uzmanlaşmanın Mekansal Boyutları: 1980 Sonrası Dönemde Türkiye İmalat Sanayii”, *Toplum ve Bilim*, 86, Güz, 2000, (s.72-90).

Kropotkin, Pyotr, *Tarlalar Fabrikalar ve Atölyeler Yarın*, 1. Baskı, Çeviren: Sevinç, Sibel, Kaos Yayınları, Nisan 2014.

Kutlu, Denizcan, *Türkiye’de Sosyal Yardım Rejiminin Oluşumu Birikim, Denetim, Disiplin*, NotaBene Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2015.

Küçük, Orhan, “KOBİ’lerde (Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme) Üretim Esnekliği ve Ölçeğe Göre Getiri Erzurum İli İmalat Sanayii Üzerine Bir Uygulama”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 14, Sayı 1, 2000, (s. 311-324).

Kürkçü, Duygu, D., “Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşmeye Yönelik Yaklaşımlar”, *TOJDAC / The Turkish Online Journal Of Design Art And Communication*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2013, (s. 1-11).

Lordoğlu, Kuvvet ve Özar, Şemsa, *Enformel Sektör ve Sosyal Güvenlik: Sorunlar ve Perspektifler*, *Ekonomik Forumu Wirtschaftsforum*, İstanbul, Kasım 1998.

Lordoğlu, Kuvvet, “Enformel İstihdam ve Sosyal Güvenlik Sorunu”, *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt: 9, Sayı: 31, Kış 1998, (s. 5-23).

Lordoğlu, Kuvvet, “Türkiye’deki Çalışma Hayatının Bir Parçası Olarak Yabancı Çalışanlar”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 14, 2007, (s. 11-31).

Mahiroğulları, Adnan, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 2, 2017, (s. 547-565).

Makal, Ahmet ve Toksöz, Gülay, *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*, İmge Kitabevi, 1. Baskı, Ankara, Kasım 2015.

Michael, Bryane, “Theorising the Politics of Globalisation: A Critique of Held et al., Transformationalism”, *Journal of Economic and Social Research*, Cilt: 4, Sayı: 2, 2003.

Müftüoğlu, B. Güler, “Türkiye’de Yeni Emek Denetim ve Kontrol Alanı: Kalkınma Ajansları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 33, 2012, (s. 95-116).

Müftüoğlu, Berna, *Fason Ekonomisi: Gedikpaşa’da Ayakkabı Üretimi*, Bağlam Yayıncılık, Birinci Basım, Ekim 2005.

Oğuz, Mustafa, C., “Bob Jessop, Post-Fordizm ve Devlet”, *Politik Ekonomik Kuram*, Cilt: 2, Sayı: 1, 2018, (s. 19-34).

Oktar, Kemal, “Kayıt Dışı İstihdam ve Sosyal Güvenlik”, *TBB Dergisi*, Sayı 53, 2004, (s. 266-270).

Öymen, Onur, *Geleceği Yakalamak Türkiye’de ve Dünyada Küreselleşme ve Devlet Reformu*, Remzi Kitabevi, Birinci Basım, Haziran 2000.

Özcan, Sema, *KOBİ’lerde Markalaşma Sorununun Tespiti ve Tutundurma Faaliyetlerinin Geliştirilmesi Üzerine Konya Tekstil – Hazır Giyim Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama*, (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya 2008, (<http://acikerisim.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/10059/219260.pdf?sequence=1>), Erişim Tarihi: (25.11.18).

Özdevecioğlu, Mahmut, “Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmanın Önündeki Bazı Engeller”, *Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, 2004, (s. 107-128).

Özek, Ziya, H., *Tekirdağ İli Değerleri Sempozyumu Çerkezköy Değerleri Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Ekim 2020, Tekirdağ.

Özipek, O. Bülent, ve Bora, Dilek, *Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türk Tekstil Sektörü’nün Durumu*, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul 2010.

Özşuca Türcan, Şerife ve Toksöz, Gülay, *Sosyal Koruma Yoksunluğu Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara 2003.

Öztuna, Barış, “Postmodernizmin Çalışma Biçimlerine Etkisi”, *International Congress On Economics And Business*, 30 Mayıs- 3 Haziran 2016, (s. 984- 991).

Öztürk, Cihan, “Küresel Zincirlere Eklemlenme: Türkiye’de Kapitalizmin Gelişme Dinamikleri ve KOBİ’ler”, *Fiscaoeconomia*, Cilt: 1 Sayı: 1, 2017, (s. 99- 113).

Özügürlü, Metin, *İşçi Sınıfının Oluşumu Üzerine Bir Çözümleme Çerçevesi: Anadolu’da Bir ‘Küresel Fabrikanın’ Doğuşu (Denizli Örneği)*, (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi), Ankara 2002.

Parlak, Zeki, “Yeniden Yapılanma ve Post-Fordist Paradigmalar”, *Bilgi ve Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 1, 1999, (s. 83-102).

Pınarcıoğlu, Melih, M., “KOBİ’ler, Kolektif Verimlilik ve Sorunları”, *Toplum ve Bilim*, 86, Güz, 2000, (s.303-317).

Piore, Michael, J. ve Sabel, Charles, F., *The Second Industrial Divide: Possibilities For Prosperity*, Basic Books, New York, 1984.

Ritzer, George, *Toplunun McDonalddlaştırılması*, Ayrıntı Yayınları, Birinci Basım, 1998.

Ritzer, George, *The Blackwell Companion To Globalization*, Blackwell Publishing, 2007.

Saklı, Ali, R., “Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post-Fordizm”, 2007, <https://ses.org.tr/wp-content/uploads/fordizmpostfordizm.pdf> , Erişim Tarihi: (16.07.2021).

Sanal, Engin, *Gelişmiş Ekonomilerde Dönüşen Kapitalizmin Endüstri İlişkilerine Etkileri*, Paradigma Akademi, 2. Baskı, Eylül 2015.

Sapancalı, Faruk, “Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2001, (s.115-140).

Saraç, Özgür, “Yarı Çevrenin Küresel Meta Zinciriyle Bağlanması: 1980 Sonrası Dönemde KOBİ’ler Marifetiyle Taşeronlaşmanın Ekonomi Politikası (Türkiye Analizi)”, *Mülkiye Dergisi*, Cilt: 35, Sayı: 270, 2011, (s.7-42).

Selçuk, Fatma, Ülkü, *Örgütsüzlerin Örgütlenmesi Enformel Sektörde İşçi Örgütleri*, Atölye Yayınevi, Ankara 2002.

Sevinç, İsmail, “Büyüme Sürecindeki Aile İşletmelerinin Karşılaşabilecekleri Sorunlar: Konya’da Faaliyet Gösteren Aile İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, Eylül 2005, (s. 315-331).

Sezer, Handan, Bilgin, Ferhan ve Kayaoğlu, Azize, *Hazır Giyim Üretimi*, Genişletilmiş 5. Baskı, Gazi Kitabevi, 2006.

Strangleman, Tim ve Warren, Tracey, *Çalışma ve Toplum Sosyolojik Yaklaşımlar, Temalar ve Yöntemler*, Çeviren: Fuat Man, Nobel Yayınları, 1. Basım, Eylül 2015.

Şen, Sabahattin, “Taşeronluk (Neden ve Nasıl Yaygınlaşıyor)”, *Sendikal Notlar*, Sayı: 10, Ağustos 2001.

Şen, Sabahattin, “Esnek Uzmanlaşma ve Kamu Yönetimi Reformu”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, 2004.

Şengönül, Gökçe, “Esnek Uzmanlaşma”, *Social Sciences Studies Journal*, Cilt: 5, Sayı: 31, 2019, (s. 1582-1587).

Şenkal, Abdülkadir, *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*, Genişletilmiş 4. Baskı, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2017.

Tagraf, Hasan, “Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi”, *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2002, (s.33-47).

Tandırcıoğlu Şimşek, Ayşegül, *Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi*, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Kasım 2002.

Taymaz, Erol, Voyvoda, Ebru, Yılmaz, Kamil, “Uluslararası Üretim Zincirlerinde Dönüşüm ve Türkiye’nin Konumu”, *TÜSİAD- Koç Üniversitesi Ekonomik Araştırma Forumu*, Aralık 2011.

Temurçin, Kadir ve Aldırmaz, Yolcu, “İstanbul İlinde Tekstil, Dokuma ve Giyim Sanayi: Yapısı, Özellikleri ve Dağılışı”, *Türkiye Coğrafyası Araştırmaları- Prof. Dr. Mesut Elibüyük’e Armağan*, 2017.

Tokol, Aysel ve Alper, Yusuf, *Sosyal Politika*, Dora Yayıncılık, 7. Baskı, 2016.

Toksöz, Gülay ve Türcan Özsuca, Şerife, “Enformel Sektörde İstihdamın ve İşgücünün özellikleri”, *İktisat, Ev Eksenli Çalışma Özel Sayısı*, Sayı: 430, Ekim 2002.

Toksöz, Gülay, *Uluslararası Emek Göçü*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 129, Göç Çalışmaları 5, 1.Baskı, İstanbul, Mart 2006.

Topalhan, Türker ve Yeşilkaya, Fatma, “Kadın Yoksulluğunu Etkileyen Faktörlerin Panel Veri Analizi İle Belirlenmesi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, Sayı: 9 Aralık 2017, (s. 55-82).

TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-ve-Orta-Buyuklukteki-Girisim-Istatistikleri-2019-37548> Erişim Tarihi: (03.08.2021).

Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik, *TÜSİAD*, Aralık 2002.

Türkiye’nin Petrolü Tekstil ve Konfeksiyon Sanayii, Ekonomik Kriz, Tekstil Sektörü ve Krizin Çalışanlara Etkileri Sempozyumu, Öz İplik- İş Sendikası, İstanbul, Haziran 1994.

“Türkiye’de Göçmen Olmak”, Göçmen İşçiler Araştırması, İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, İstanbul 2015, (http://www.ikgv.org/pdf/Belgesiz_Gocmenler_Isciler_TR.pdf), Erişim Tarihi: (20.03.2021).

Ulukan, Nihan, Ciğerci ve Yılmaz, Özmen, Demet, “Kamu Sağlık Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçiler: Samsun ve Ordu İli Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 1, Sayı: 48, 2016, (s. 87-114).

Uyanık, Seval, ve Çelikel, D. Canan, “Türk Tekstil Endüstrisi Genel Durumu”, *Teknik Bilimleri Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, 2019, (s. 32-41).

Uyanık, Seval, ve Oğulata, R. Tuğrul, “Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sanayiinin Mevcut Durumu ve Gelişimi”, *Tekstil ve Mühendis*, 2013, (s. 59-78).

Yavuz, Hacer, V., *Sanayi ve Hizmet Sektöründe İşgücü Devir Oranlarının Yüksek Olmasının Nedenleri ve Çözümleri: Denizli Örneği*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi, 1. Basım, Temmuz 2017.

Yereli, A. Burçin, ve Karadeniz, Oğuz, *Kayıt Dışı İstihdam*, Odak Yayınları, Ankara, Ekim 2004.

Yertüm, Umut, “Küreselleşmenin Fordist- Kitlesele Üretim Tarzına Etkisi”, *Fırat Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, 2017, (s. 67-88).

Yetim, Sedat, *Türkiye’de Vergi Kaçakçılığı ve Kayıt Dışı Ekonomi*, Türkiye Bankalar Birliği, İstanbul 1999.

Yıldırım, Ali, “Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, Cilt: 23, 1999, (s. 7 - 17).

Yıldız, Zafer ve Yıldız, Savaş, “Kayıt Dışı Ekonomi Bağlamında, Dünya ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam, Terhaneler ve Çocuk İşçiler”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 32, 2017, (s. 96-106).

Yurdabakan, İrfan, “Küreselleşme Konusundaki Yaklaşımlar ve Eğitim”, *Eurasian Journal of Educational Research*, Cilt: 0, Sayı: 6, (s.61 – 64).

Yurttadur, Mustafa, *Kobi Yönetimi ve Büyüme*, Beta Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 2015.

Yücel, Yener, “Uluslararası Ticaretin Serbestleştirilmesi Sürecinde Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sektörünün Rekabet Gücü ve Çin Tehdidi”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Cilt: 26, Sayı: 2, 2010, (s. 227-250).

Yüzbaşıoğlu, Nuray, *Kayıt Dışı Ekonomi ve İstihdam Üzerindeki Etkileri*, Türkiye KAMU-SEN Yayınları, Ankara, Şubat 2010.

Zencirkıran, Memet, *Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, Derleyen: Memet Zencirkıran, 4.Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013.

EKLER

EK 1. GÖRÜŞME SORULARI

İŞÇİ SORULARI:

1. Kaç yaşındasınız?
2. Eğitim durumunuz nedir? (Eğitim almadıysa) Nedeni nedir?
3. Medeni durumunuz nedir?
4. Nerelisiniz? Aileniz nerede yaşıyor?
5. Ne zamandır İstanbul'da yaşıyorsunuz? İlk geliş sebebinizi anlatır mısınız?
6. Şu anda köy ile bir bağlantınız var mı; varsa nasıl bir bağınız var? (Ev, bahçe, toprak vb.)
7. Köye dönmeyi düşünüyor musunuz? Neden?
8. Eşiniz çalışıyor mu? (Çalışıyorsa) ne iş yapıyor?
9. (Eşi tekstil atölyesinde çalışıyorsa) Aynı / farklı atölyede çalışmanızın nedeni nedir?
10. Ailenizde aynı işi yapan başka kişiler var mı?
11. Ne zamandır burada çalışıyorsunuz? Bu işi nasıl buldunuz? Neden tekstil atölyesinde çalışmayı seçtiniz? Nasıl başladığınızı anlatabilir misiniz?
12. Daha önce başka işlerde çalıştınız mı? Anlatır mısınız?
13. Ne kadar süre daha bu işte çalışmayı düşünüyorsunuz?
14. Ne sıklıkla iş değiştiriyorsunuz?
15. Çalışma koşullarınızı anlatır mısınız? (Mesai, çalışma saatleri, ücret düzeyi/biçimi, sigorta, fiziki koşullar vb.)
16. Ücretiniz hayatınızı idame ettirmek için yeterli oluyor mu? Başka gelir araçlarınız var mı?
17. Bu işte çalışmakta zorlandığınız noktalar neler; anlatır mısınız?
18. İşvereninizle ilişkiniz nasıldır? (Mesafeli, arkadaşça vb.)
19. Yaptığınız iş hakkında bilgi verebilir misiniz?

20. İşvereniniz ile aranızda hangi konularda anlaşmazlık yaşıyorsunuz, örneklerle anlatabilir misiniz? (İşverenden para alamama, sigorta sorunu vb.) Yaşadığınız anlaşmazlığı nasıl çözüyorsunuz? Kendiniz dışında hiç anlaşmazlık yaşayan ve bunu daha sonra çözen olaylara şahit oldunuz mu? Anlatır mısınız?)
21. Sendikal örgütlenme konusunda ne düşünüyorsunuz? Herhangi bir sendikaya üye oldunuz mu? Sizce sendikaya üye olmak çalışma hayatınızda yaşadığınız sorunlar karşısında ne gibi avantajlar/dezavantajlar sağlar?
22. Bu atölyede uzun vadede çalışmayı nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu atölyenin ya da bu sektörün gelecek planlarındaki yeri nedir? Ne kadar süre kalmayı planlıyorsunuz? Varsa alternatif planınız nedir? (Farklı sektör veya atölyeye geçmeyi planlıyorsa nedeni nedir?)
23. Hayalinizde yapmak istediğiniz bir iş var mıydı? Varsa nedir; neden olmadı?
24. İleride çocuğunuzun bu işi yapması konusunda ne düşünürsünüz?
25. Bir kadın olarak tekstil atölyesinde çalışmayı neden seçtiniz? Nasıl başladınız anlatır mısınız?
26. Hiç kendi atölyenizin sahibi olarak işveren olmayı ya da bu atölyenin ortağı olmayı düşündünüz mü? Bununla ilgili bir girişiminiz oldu mu? Olduysa neden gerçekleşmedi?
27. Atölyede kaç kadın/erkek çalışan var?
28. Cinsiyet konusunda ayrımcılık yaşadığınız mı?
29. Atölye sahipleri çalışan seçiminde kadın-erkek ayrımı yapıyor mu? Bunun sebepleri sizce neler olabilir; anlatır mısınız?
30. İş ve ev sorumluluklarını bir arada nasıl yürütüyorsunuz?
31. Atölyede çalışırken zorlandığınız noktaları anlatır mısınız?
32. Sizin eklemek istedikleriniz var mı?

YABANCI GÖÇMEN İŞÇİLER İÇİN SORULAR:

1. Kaç yaşındasınız?
2. Eğitim durumunuz nedir? (Eğitim almadıysa) Nedeni nedir?
3. Medeni durumunuz nedir?
4. Nerelisiniz? Aileniz nerede yaşıyor?
5. Türkiye'ye ne zaman geldiniz? Tek mi geldiniz, yoksa ailenizle mi geldiniz? Anlatır mısınız?
6. Şu anda nerede yaşıyorsunuz?
7. Türkiye'de tanıdıklarınız var mıydı?
8. Eşiniz çalışıyor mu? (Çalışıyorsa) ne iş yapıyor?
9. Daha önce başka işlerde çalıştınız mı? Ne tarz işlerde çalıştınız?
10. İş bulmakta ne gibi zorluklarla karşılaştınız?
11. Şu an çalıştığınız işi nasıl buldunuz? Ne kadar süre daha bu işte çalışmayı düşünüyorsunuz?
12. Tekstil atölyesinde çalışmayı neden seçtiniz? Başka iş bulmakta zorlandınız mı?
13. Ne sıklıkla iş değiştiriyorsunuz?
14. Çalışma koşullarınızı anlatır mısınız? (Mesai, çalışma saatleri, ücret düzeyi/biçimi, sigorta, fiziki koşullar vb.)
15. İşvereninizle ilişkiniz nasıldır? (Mesafeli, arkadaşça vb.)
16. Atölyede çalışırken zorlandığınız durumları anlatır mısınız?
17. Yerli çalışanlarla aranız nasıl, hiç sorun yaşıyor musunuz?
18. Çalışma sürecinde ayrımcılığa uğradığınız oldu mu? Anlatır mısınız?
19. Ücretiniz hayatınızı idame ettirmek için yeterli oluyor mu? Başka gelir araçlarınız var mı?
20. Geleceğe dair düşünceleriniz nelerdir? Ne yapmayı planlıyorsunuz?
21. Sizin eklemek istedikleriniz var mı?

İŞVEREN SORULARI:

1. Kaç yaşındasınız?
2. Eğitim durumunuz nedir? (Eğitim almadıysa) Nedeni nedir?
3. Medeni durumunuz nedir?
4. Nerelisiniz? Aileniz nerede yaşıyor?
5. Ne zamandır İstanbul'da yaşıyorsunuz? İlk geliş sebebinizi anlatır mısınız?
6. İstanbul'a nasıl geldiniz? İlk geliş sebebinizi anlatır mısınız?
7. Şu anda köy ile bir bağlantınız var mı; varsa nasıl bir bağınız var? (Ev, bahçe, toprak vb.)
8. Köye dönmeyi düşünüyor musunuz? Neden?
9. Köylerde de tekstil atölyeleri ve devletin yapmış olduğu teşvikler var. Bunlar hakkında bilginiz var mı? Köye gidip bu teşviklerden yararlanmayı hiç düşündünüz mü?
10. Tekstil sektöründe çalışmaya nasıl karar verdiniz? Sizi bu işe iten sebep ne oldu anlatır mısınız?
11. Bu iş dışında başka işlerde çalıştınız mı? Hangi işlerde, hangi sürelerde çalıştınız? Bu işlere girişiniz nasıl oldu?
12. Ailede başka tekstil sektöründe çalışan kimler var? Onlar ne zamandır bu işte çalışıyorlar?
13. Atölye size mi ait? Ne zamandır bu atölyenin sahibisiniz? Kaç yıldır bu işin içindesiniz?
14. Sizi böyle bir aile atölyesi kurmaya iten sebep ne oldu, nasıl karar verdiniz?(Aile İşletmesi ise).
15. Atölyeyi kaç kişi ortak olarak açtınız? Ailenizden yanınızda çalışan başka kimler var; anlatır mısınız? Ne zamandır çalışıyorlar? Bu kişiler sürekli olarak mı çalışıyorlar yoksa geçici durumlar için mi çalışıyorlar, ne zamandır çalışıyorlar? (Aile İşletmesi ise)
16. Aile atölyesi olmanın avantajları ve dezavantajları nelerdir anlatır mısınız? (Aile İşletmesi ise).

17. Eşiniz çalışıyor mu? Çalışıyorsa ne iş yapıyor?
18. Atölye size ait olduğu için eşinizin hiç size yardım etmeye geldiği oluyor mu? Hangi zamanlarda?
19. Başladığınızdan bu yana tekstilde neler yaptınız, bu sektöre girişinizi ve sonraki süreçleri anlatır mısınız? (Atölye büyütme, küçülte, değiştirme, kapama, açma vb. süreçler)
20. Aile atölyesi olarak atölyenizi ne zamandan beri açtınız? İlk geldiğinizden bugüne gelişim sürecinizi değerlendirir misiniz? (Aile İşletmesi ise).
21. Atölye sahibi olarak sorumluluklarınızdan ve atölyede çalışmanın zorlu yanlarından bahseder misiniz?
22. Aile üyeleri olarak, olarak görev dağılımınız nasıl, yani kim hangi işlerden sorumlu anlatır mısınız? (Aile İşletmesi ise).
23. Çalışma koşullarınızı anlatır mısınız? Hem fiziki koşullar olarak hem de genel çalışma koşullarınız olarak? (Mesai, çalışma saatleri, ücret düzeyi/biçimi, sigorta vb.)
24. Bu işin dışında başka gelir araçlarınız var mı?
25. Şuanda atölyenizde kaç kişi çalışıyor? Siz bu atölyede hangi işleri yapıyorsunuz?
26. Atölyeye işçi alınırken hangi noktalara dikkat ediyorsunuz? Kriterleriniz var mı? Neler?
27. Atölyede kaç kadın, kaç erkek çalışmanız var? Kadın veya erkek işçi ile çalışmak arasında fark görüyor musunuz? Varsa neler?
28. Atölyede çalışanlar arasında yabancı göçmen işçi var mı? Ne tür işlerde istihdam ediliyorlar? Ne zamandır? Özel olarak yabancı göçmen işçileri istihdam ettiğiniz dönemler, ya da işler var mı? Anlatır mısınız?
29. Yabancı göçmen çalışanlar ile yerli işçilerin çalışma koşulları, yaptıkları işler vb. konularda farklılıklar var mı?
30. Atölyede iş alma süreciniz nasıl yürüyor anlatır mısınız? Parça başına mı iş alıyorsunuz yoksa çalıştığınız belli firmalar var mı; bahseder misiniz?

31. İş yaptığınız büyük firmalara nasıl ulaşıyorsunuz? (Doğrudan /dolaylı yoldan ulaşım sağlıyorsunuz? Herhangi bir sorun karşısında muhatab olduğunuz kişiler kimler oluyor?
32. İşlerinizin sürekliliği veya durgunluğu sizi nasıl etkiliyor?
Durgunluk oluyorsa hangi zamanlarda gerçekleşiyor?
33. Ülkenin ekonomik krizlerinden nasıl etkileniyorsunuz? (İşçi sirkülasyonu, atölye kapatma vb.)?
34. Siz dışarıya iş veriyor musunuz? (Eve iş verme vb.) Hangi durumlarda vr neden?
35. Atölyelerde denetim oluyor mu? Oluyorsa, ne zaman ?
36. Sizinle aynı zamanlarda bu işi yapmaya başlayan ve devam edenler var mı? Devam ettiremeyenlerin ettirememe sebepleri ya da sizin sürdürebilmenizdeki faktörler sizce nelerdir?
37. Okmeydanı semtindeki atölyelerin yoğunluğunu nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu sizi nasıl etkiliyor?
38. Devletten herhangi bir destek ya da beklentiniz var mı? Varsa nedir?
39. Sendika örgütlenmesi konusunda ne düşünüyorsunuz? Hiç herhangi bir sendikaya üye oldunuz mu? Sizce sendikaya üye olmak çalışma hayatında yaşadığınız sorunlar karşısında ne gibi avantajlar/dezavantajlar sağlar?
40. İşyerinde çalışan işçilerle anlaşmazlık yaşadığınız durumlar nelerdir? Bunları hangi yollarla çözümlendiriyorsunuz?
41. Sizin bu iş ile ilgili geleceğe dair öngörüleriniz nelerdir? Tekstil atölyelerinin geleceği hakkında ne düşünüyorsunuz?
42. Atölyenizle alakalı geleceğe dair planlarınız neler? Aile üyeleriyle devam etme ya da farklı atölyeler açma gibi konularda ne gibi planlarınız var? (Aile işletmesi ise).
43. İleride çocuğunuzun atölyede çalışması ya da kendi atölyesinin sahibi olması konusunda ne düşünürsünüz?
44. Hayalinizde yapmak istediğiniz bir iş var mıydı; varsa nedir?
45. Sizin eklemek istedikleriniz var mı?

EK 2. ATÖLYE RESİMLERİ





