

**T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Kurumlar Sosyolojisi Anabilim Dalı**

**KİTLESEL İŞÇİDEN TOPLUMSAL İŞÇİYE: MADDİ OLMAYAN
EMEK VE BEYAZ YAKALILAR**

DOKTORA TEZİ

Onur UCA

DANIŞMANI : Prof. Dr. Aylin NAZLI

İZMİR-2015

**T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Kurumlar Sosyolojisi Anabilim Dalı**

**KİTLESEL İŞÇİDEN TOPLUMSAL İŞÇİYE: MADDİ
OLMAYAN EMEK VE BEYAZ YAKALILAR**

ONUR UCA

DANIŞMAN:

PROF. DR. AYLİN NAZLI

JÜRİ ÜYESİ:

PROF. DR. HATİCE KURTULUŞ

JÜRİ ÜYESİ:

YRD. DOÇ. DR. BEKİR BALKIZ

JÜRİ ÜYESİ:

DOÇ. DR. K. CEM ÖZATALAY

JÜRİ ÜYESİ:

YRD. DOÇ. DR. ÖZGÜR BUDAK

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne sunduğum “Kitleleşen İşçiden Toplumsal İşçiye: Maddi Olmayan Emek Ve Beyaz Yakalılar” adlı doktora tezinin tarafımdan bilimsel, ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.

Onür Uca





**T.C.EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**DOKTORA
TEZ SAVUNMA TUTANAĞI**

ÖĞRENCİNİN

Adı Soyadı : Onur Uca
 Numarası : 92100004966
 Anabilim Dalı : Kurumlar Sosyoloji
 Tez Başlığı (Türkçe) : Kitlel İşçiden Toplumsal İşçiye: Maddi Olmayan Emek ve Beyaz Yakahlar
 Tez Başlığı (İngilizce) : From Mass Worker to Social Worker: İmmaterial Labour and White Collars Workers
 Tez Savunma Tarihi : 05.11.2015
 Tez Başlığı Değişikliği Varsa Yeni Başlık:

JÜRİ ÜYELERİ

Jüri Başkanı

Unvan, Adı, Soyadı : Prof. Dr. Aylin NAZLI
 Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme
 İmza :

Jüri Üyesi (Tez İzleme Komitesi Üyesi)

Unvan, Adı, Soyadı : Prof. Dr. Hatice KURTULUŞ
 Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme
 İmza :

Jüri Üyesi (Tez İzleme Komitesi Üyesi)

Unvan, Adı, Soyadı : Yrd. Doç. Dr. Bekir BALKIZ
 Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme
 İmza :

Jüri Üyesi

Unvan, Adı, Soyadı : Doç. Dr. Cem ÖZATALAY
 Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme
 İmza :

Jüri Üyesi

Unvan, Adı, Soyadı : Yrd. Doç. Dr. Özgür BUDAK
 Karar : ☒ Başarılı ☐ Başarısız ☐ Düzeltme
 İmza :

TEZ HAKKINDA JÜRİNİN GENEL GÖRÜŞÜ

(Jüri Başkanı Tarafından Doldurulacaktır)

Tez savunması sonucunda öğrenci tarafından hazırlanan çalışma;

Oybirliğiyle

Oy çokluğuyla

Başarılıdır

Düzeltilmelidir

Başarısızdır

- Bu tutanak üç (3) işgünü içerisinde jüri üyelerinin raporlarıyla beraber Anabilim Dalı Başkanlığı üst yazısıyla Enstitü Müdürlüğüne gönderilmelidir.
- Doktora programlarında düzeltme alan öğrencinin 6 (altı) ay içerisinde yeniden savunmaya girmesi zorunludur.

ÖNSÖZ

Orkestra şefleri eser yorumları üzerinde tam bir denetim kuran, eserlere yaratıcı bir bakış açısı getiren müzikçilerdir. Sanırım, sosyal bilimlerde alan araştırması yapan kişi böylesi bir orkestra şefine benzemelidir. Çünkü orkestra şefleri Besteci (teorisyen), icracı (araştırma nesnesi) ve dinleyici (okuyucu) arasındaki uyumu sağlayabildiğinde saygın bir konum elde eder, melodiler kalıcı olur ve yayılır. Bu çalışma bu melodilerin peşinden koştu. Okuyucunun içinde kaybolmasını ve sıkılmadan ayrılmasını hedefledi.

Elbette, böylesi bir çalışmanın perde arkasında birçok kişi yer aldı. Öncelikle araştırma süresince beni hiçbir zaman yormayan, sınırlamayan ve metodolojik dokunuşlarıyla beni rahatlatan danışmanım Aylin Nazlı'ya; beni farklı bir akademi anlayışıyla tanıştıran ustam Vefa Saygın Öğütle'ye; araştırmamın konusuna benzer eserleri ve tavsiyeleriyle bana yol gösteren Özgür Budak, Cem Özatalay ve Hatice Kurtuluş'a; tezimin adının oluşumuna sunduğu katkı nedeniyle Bekir Balkız'a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın alan araştırması esnasında beni evinde misafir eden güzel insan Engin Abat'a ve araştırmam için birçok istekte bulunduğum, saatlerini bana ayıran görüşmecilere müteşekkirim.

Son olarak çalışmayı defalarca okuyarak anlatım ve dilbilgisi hatalarını düzelten yol arkadaşım Sinem Yıldız'a ve ne yaptığımı neden yaptığımı sorgulamaksızın bana her zaman destek olan aileme ve dostlarıma şükranlarımı sunarım.

Onur Uca

İÇİNDEKİLER

YEMİN BELGESİ	i
TEZ SAVUNMA TUTANAĞI.....	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
GİRİŞ	1
1. KURAMSAL ÇERÇEVE	11
1.1. ORTA SINIF, BEYAZ YAKALILAR VE ÜRETİM İLİŞKİSİ	11
1. 2. YAKANIN UÇLARI	12
1. 3. ORTA SINIF VE EKLENME BİÇİMLERİ	17
1. 4. MADDİ EMEKTEN MADDİ OLMAYAN EMEĞE GEÇİŞ	29
1. 4. 1. KİTLE İŞÇİSİNİN DÖNÜŞÜMÜNÜN MADDİ OLMAYAN EMEĞİN YAPISINA ETKİSİ	33
1. 4. 2. MADDİ OLMAYAN EMEK.....	39
2. YÖNTEM: ALANIN PUSULASI	48
2.1. VERİLERİN ANALİZİ: ÜST VE ALT TEMALAR	54
2.1.1. BİRİNCİ ÜST TEMA: MADDİ OLMAYAN EMEĞİN RUHU: (ALT TEMALAR) HEYECAN UYANDIRMA, GÜVENLİK, ADALET VE DOĞRULUK, HAKİMİYET, GEREKÇELENĐİRME	54
2.1.2. İKİNCİ ÜST TEMA : MOTİVASYON KRALI: PARA.....	68
3. VERİLERİN YORUMLANMASI: TÜRKİYE’DE ORTA SINIFIN ÇALIŞMA MEKANİĞİ	71
3.1 SINIF: İŞLEV, ÇIKAR, İLİŞKİ.....	71
3.1.1 MADDİ OLMAYAN EMEĞİN TÜRKİYE’DE KENDİNİ KONUMLANDIRMASI.....	74
3. 2. TÜRKİYE’DE MADDİ OLMAYAN EMEĞİN ÜRETİM MEKANİZMASININ PARÇALARI	83
3. 2. 1. C GRUBUNUN SOSYAL TİPLERİ: YILMAZ, NESLİHAN, ERHAN VE FERİDE ..	87
3. 2. 2. B GRUBUNUN SOSYAL TİPLERİ: AYŞE VE BORA.....	108
3. 2. 3. A GRUBUNUN SOSYAL TİPLERİ: FARUK, DEMİR VE DERYA	113
3. 2. 4. D GRUBUNUN SOSYAL TİPLERİ: ÖZHAN VE ABDÜLKADİR	122

4. SONUÇ	128
4 .1. MADDİ OLMAYAN EMEĞİN DEĞERLERİ	134
4. 2. TÜRKİYE’DE MADDİ OLMAYAN EMEĞİN: BEYAZ YAKALI İŞÇİNİN VE ORTA SINIFIN FOTOĞRAFI.....	138
4 .3. MADDİ OLMAYAN EMEĞİN YAŞAM BİÇİMİNİN BELİRİŞİ.....	145
KAYNAKÇA.....	149
EK-1: GÖRÜŞMECİLERİN PROFİLİ.....	154
EK-2: YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME SORULARI.....	157
EK-3: ETİK PROTOKOLÜ	160
ÖZGEÇMİŞ	161
ÖZET	162
ABSTRACT.....	163

GİRİŞ

İşçi maddi bir şey üretir; bu nedenle emeği maddi emektir. Ancak zamanla üretim ilişkilerinin karmaşıklaşması maddi emeğin yapısını değiştirmiştir. Bu süreçte işçi kendi emeği üzerindeki hakimiyetini kendi rızasıyla başka bir merciiye bırakmış ve bunun karşılığında evrensel şeyi (para) elde etmiştir. Böylece işçinin neyi, ne kadar, ne zaman, nasıl üreteceğine başkaları karar vermeye başlamıştır. Bu kararı veren de üretim sürecinin parçasıdır; ama maddi bir şey üretmez, sadece maddi üretim için gerekli olan bilgiyi üretir ve bunu bir ücret karşılığında yapar. Peki bu kişi kimdir? İşçinin üretimini belirliyor olduğu için işçi olamaz. Emeğinin karşılığında ücret aldığı için sermaye sahibi de değildir. Bu kişi, işçi ve sermayedar arasında yer alan biridir; eğitim hayatını bir konu üzerinde uzmanlaşarak tamamlar ve ardından iş hayatına başlar, tüm iş hayatı boyunca maddi üretimin gelişmesi ve düzenlenmesi için çalışarak maddi olmayan emeği üretir. Okulda, bankada, fabrikada, belediyede, inşaatta bu kişiyle karşılaşırız.

Çalışma, bu kişinin üretim ilişkileri içerisindeki konumunu ele alarak diğer maddi olmayan emek üreticileri ve sermaye ile ilişkisini açıklamakta ve iş hayatında yaşadıklarının arka planına odaklanmaktadır. Bunu yapmak için iki perspektif kullanılmıştır. İlk perspektifle, binaları, makineleri, düşünceleri, parayı, hukuku, duyguları; yani şeyleri ve insanları bir araya getirerek olabildiğince geniş bir açı elde edilmiş ve üretim ilişkileri içerisinde maddi olmayan emeğin konumu ve işleyişi anlaşılmış ve aktarılmıştır. Dar bir odaklanmaya sahip olan ikinci perspektifle ise maddi olmayan emeği üretenlere ve onların iş hayatlarına yakın çekim yapılmış; gerekçelendirme sosyolojisi (Sociology of justification) çerçevesinde araştırma nesnesini oluşturan insanların kendi eylemlerini nasıl anlamlandırdığına bakılmıştır. Sonuç bölümünde bu farklı perspektiflerin bir aradalığından elde edilen bütüncül bir fotoğraf ortaya çıkmıştır. Fotoğraf Türkiye’de maddi olmayan emeğin çalışma mekanizmasını anlatma iddiası taşımaktadır.

Kapitalizmin Tork’u

Tork, en basit anlamıyla bir kuvvetin bir cismi bir eksen etrafında döndürebilme eğilimidir¹. O zaman bugün kapitalizmin üretim döngüsünü yani yeniden üretilmesinin

¹ Tork’un basit tanımı “Vikipedi Özgür Ansiklopedi” internet sitesinden alınmıştır.

eğilimini sağlayan güç nedir? Bu güç üretim döngüsünün neresindedir ve gücü nereden gelmektedir? Bu çalışma günümüzde kapitalizmin torkunun maddi olmayan emek olduğunu kabul etmektedir. Maddi olmayan emek metayı üreten emek değildir; tek başına bir çay bardağı dahi üretemez. Zaten maddi olmayan emekten çay bardağı üretmesi beklenmez. Basite indirgemek gerekirse, maddi olmayan emek çay bardağını üreten bir fabrika sahibinin geceleri fabrikasında üretim devam ederken rahat uyumasının en önemli etkenidir. Bu durumun nasıl gerçekleştiği çalışmanın kuramsal çerçevesinde ayrıntılı olarak ele alınacak olmakla beraber şimdi burada kısaca şu şekilde açıklanabilir: Maddi olmayan emek çay bardağıyla çay içmenin güzelliği üzerine nağmeler söyleyen; yaşam biçimi toplumsal algı yaratan; bu yaratının ne kadar kabul gördüğünü denetleyen; elde ettiği bilgiler üzerinden ne kadar cam hammaddesi alınacağını belirleyen ve alan; maddi emeği üreten işçilerin nasıl bir düzen ve tempoda çalışarak daha verimli bardak üretebileceğini saptayan emek biçimidir. Tork'un kullanıldığı ve ortaya çıktığı mekanik aklın mantığından feyz alınarak, tezin başlığı olan “Kitlesel İşçiden Toplumsal İşçiye: Maddi Olmayan Emek ve Beyaz Yakalılar” ifadesi parçalara ayrılacaktır. Ardından bu parçaların kendi iç işleyişleri ve tarihsel gelişimleri çalışmanın kuramsal çerçevesinin içerisine dağıtılarak ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır.

Çalışmanın ilerleyen aşamalarında maddi olmayan emek biçimlerinin evrimi günümüze kadar getirilecek ve bu emeği üreten sınıf üyelerinin gözlükleri okuyucuya takılmaya çalışılacaktır. Bu işlemi kolaylaştırmak ve tezin başlığında da bu algıyı pekiştirebilmek için maddi olmayan emek ifadesi beyaz yakalılar ile birleştirilerek kullanılmıştır. Böylece beyaz yakalıların gelişim tarihi ve üretim ilişkisi içerisinde beliren konumu, sermaye sahibinin yönetme sorunuyla karşılaştığı dönemden başlayarak değerlendirilmiştir. Bu dönem üretici güçlerin bir araya toplanmaya ve vasıflı-vasıfsız işçi ayrımının belirginleşerek gündelik hayatta etkisini hissettirmeye başladığı erken dönem sanayi kapitalizmiyle başlamıştır. Hemen belirtmek gerekir ki, kapitalist üretim ilişkileri içerisinde ortaya çıkan yönetim sorunu, dönemin sermaye sahipleri tarafından açık ve kesin bir politika uygulamak yerine deneme yanılma yoluyla çözülmeye çalışılmış; böylelikle uygulanması karlı politikalar belirlenmiştir. Bu nedenle orta sınıf kapitalist üretim ilişkileri içerisinde işçi sınıfıyla aynı dönemde ortaya

çıkamamıştır. Çalışmada teorik kısım bu ayrım gözetilerek aktarılmıştır. Ayrıca çalışmanın içerisinde orta sınıf ve beyaz yakalılar kavramları aynı şeye tekabül ediyor gibi görünmesine rağmen aralarında ayrım bulunmaktadır. Erken kapitalist dönemde üretim ilişkilerinin karmaşıklaşmasıyla beliren, sermaye sahibi veya normal işçi kategorisine girmeyen, birtakım ayrıcalıklara sahip çalışanlara “orta sınıf” denmektedir. “Beyaz yakalı işçi” terimi ise üretim teknolojilerinin gelişmesinin ardından sayıları artan ve ayrıcalık kazanmak için mücadele vermek zorunda kalan bireyleri temsil eder. Nitekim her beyaz yakalı işçi orta sınıf olma imkanına sahiptir; ancak hepsi orta sınıf olamaz. Beyaz yakalı işçilerin orta sınıf bireyi olabilmesinin olanakları, kişileri sosyal tipleştirerek çalışmanın dördüncü bölümünde ele alınmıştır.

Yeni ortaya çıkan bu çalışan grup sermaye sahibi veya işçi sınıfı üyesi değildir. Bunların arasında ortada kalan bir konumu işgal etmektedirler. Günümüzde üretim ilişkilerinin değişen yapısının ardından orta sınıf kendi içerisinde de ayrıcalıklı konumlarını sürdürenler ve kaybedenler olarak ikiye ayrılmıştır. Bu nedenle çalışmanın kuramsal ve araştırma bölümlerinde orta sınıf ve beyaz yakalı kavramlarının yan yana kullanılması ilk olarak dönemsel farklılığı, ikinci olarak aynı dönem içerisinde kendi aralarındaki ayrışmayı anlatmaktadır. Ayrışma, maddi olmayan emeği üretenin kim olduğunun belirlenmesi açısından da verimli bir tartışmanın içine dahil olmaya imkan sağlamıştır. Maurizio Lazzarato’nun tabiriyle, metanın kültürel ve bilişsel değerini üreten maddi olmayan emeği temsil eden kimdir; orta sınıf mı yoksa beyaz yakalılar mı? Çalışma kapsamında bu sorunun cevabı geniş bir kuramsal çerçeveye ele alınmaktadır. Burada kısaca belirtilmek istenen nokta metanın kültürel ve bilişsel değerini hem orta sınıf hem de beyaz yakalıların üretiyor oluşudur. Ancak sermaye ilişkilerini yönlendirebilen, belirleyebilen sadece orta sınıftır. İşaret edilen bu ayrım literatürde ekonomik gelir ve yaşam biçimi üzerinden üst orta, orta ve alt orta sınıf² olarak incelenmektedir.

Öte yandan başlıkta yer alan “kitlel işçiden toplumsal işçiye” ifadesi bilinçli olarak bir süreci anlatması açısından seçilmiştir. Bu ifadede yer alan “kitlel işçi”, dört duvar arasında, bant sistemiyle, bazen parça başı ücretlendirmeye, belli zaman

² Verilerin yorumlanması esnasında alt orta sınıf C grubu, orta ve üst orta sınıf ise B ve A grubu içerisinde yer almıştır.

aralıklarında aynı mekan içinde bir arada çalıştırılan işçi sınıfını temsil etmektedir. Öylesine kitleseldirler ki, işe giriş çıkış saatleri şehrin zamanını belirlemektedir. Kitlesel işçi, günümüzde sendikaların ve birçok emek örgütünün “kazanımlarımızı kaybetmeyeceğiz, hakkımızı savunacağız” gibi söylemlerinde vurgulanan kazanımları verdiği tarihsel mücadeleyle elde eden sınıfı anlatır. Kitlesel işçi özellikle 20. yüzyıl boyunca Fransa, İtalya ve İngiltere’de önemli kazanımlar elde etmiş; buna karşılık sermaye politika değiştirmiş ve kendini dönüştürmüştür. Değişen politikalar, kitlesel işçinin politik öznesinin arzusunu içselleştirmiştir. Bu durum günümüz emek mücadelesinin en büyük belirleyici etkeni ve aynı zamanda güçsüzlüğüdür. Değişimin bu yönü, yani kitlesel işçinin kazanımlar elde etme biçimleri üzerinden sermayenin bu kazanımları nasıl yok ederek kitlesel işçiyi belirleyebildiği, çalışmanın çatısı altında kuramsal çerçeve kapsamında ele alınmıştır.

Belirtildiği üzere, bugün emek güçleri ve biçimleri içinde kitlesel işçinin belirleyiciliğinin ortadan kalktığı bir dönemde bulunmaktayız. Kapitalist sistemin işleyişi gereği her dönem bir emek biçimi diğerleri üzerinde hegemonya kurar. Kitlesel işçinin kazanımları da hegemonik bir emek biçimi oluşunun sonucuydu; ama günümüzde hegemonik olan emek biçimi kitlesel işçiye ait değildir. Artık toplumsal işçinin üretimi başat emek biçimidir. Peki, toplumsal işçiyi kitle işçisinden ayıran en önemli etken nedir? Toplumsal işçi, değişen üretim araçları ve teknolojilerinin üretim ilişkilerine yansması sonrası sermayenin kendisini yeni düzene uyarlamak zorunda kalmasıyla şekillenmektedir. Bu süreç sermayenin kitlesel işçinin talepleri karşısında kendisini güçlü kılma politikasına gitmesini, işçilerinse değişen üretim ilişkileri içerisinde konumlarını ve örgütlenmelerini kaybederek dönüşmelerini beraberinde getirmiştir. Sonuçta kitlesel işçinin zamana ve mekana bağımlı oluşu ortadan kalkmış; toplumsal işçi doğmuştur. Toplumsal işçi için üretim esneklik kavramıyla iç içedir, toplumun ve gündelik hayatın her anına yayılmıştır; üretimin yeri ve saati yoktur. Bu nedenle toplumsal işçiyi tanımlamak oldukça güçtür.

Tezin başlığında yer alan “kitlesel işçiden toplumsal işçiye” ifadesi, kitlesel işçinin ortadan kalktığını değil, sermaye ve emek çatışmasındaki hegemonik konumunu yitirdiğini belirtmektedir. Burada üretimin toplumun tamamına yayıldığı vurgusu vardır; emek artık toplumsallaşmıştır. Üretici güçlerin tüm eylem biçimlerinin işe ve üretime

yönlendirilmesi, boyunduruğun tamamen gerçekleşmesi sonrasında olası tek gelişme toplumsallaşmış emek gücünün toplumsal işçiye, yeni sınıf öznesine geçişidir (Negri, 1987, ss. 45-48). Çalışma, toplumun işçileşmesine vurgu yaparken, bu yeni işçi biçiminde hegemonik emeğin ne olduğu sorusuna “maddi olmayan emek” cevabını vermektedir. Ancak bunu yeni bir sınıf öznesi arayışına katkı sunmak için değil, günümüzde yaşanan olgularını göstermek için yapmaktadır. Tez, bunu belirtmek ve bilimsel verilerle kanıtlayabilmek için maddi olmayan emeği üreten emek gücünün orta sınıf üyelerden ve beyaz yakalı işçilerden oluştuğunu tarihsel ve kuramsal alıntılarla açıklamaktadır. Ardından, maddi olmayan emeği üreten kişilerin hayatlarının içinde gezinerek onların hikayelerinden kesitler sunmakta ve son olarak bu kesitleri sonuç bölümünde bir fotoğrafta birleştirmektedir.

Duvarsız Fabrika ve Beyaz Yakalılar

Kapitalizmin doğasında her an olan içsel çatışmaların tetiklediği bir kriz işleyişi vardır. Kapitalist sistemin hakim olduğu dünyada krizler bitmez, sadece etki alanını ve coğrafyasını değiştirir. Sistem bu krizlerle kendisini yeniden üretir. Kapitalizmin 20. yüzyılda yaşadığı iki dünya savaşı kapitalist orta sınıfın gelişim sürecinin hızını değiştirmiştir. Savaşların belirlediği üretim sürecinin hızı kitlesel işçinin önemini arttırmış; kitlesel işçi böylece sermaye karşısında etkin bir konum elde etmiştir. Ancak sermaye, Avrupa kitlesel işçisinin giderek önem kazanan konumu ve savaş ekonomilerinin sona ermeye başlamasıyla güç kazanmanın yollarını aramaya başlamıştır. Bu bağlamda, ilk önce yönetemediği krizin öznelerine, işçi sınıfına, odaklanarak onların talep ve arzularının ne olduğunun ve bunların kazanımlarla sonuçlanmasının analizini inceliyor. Devamında ise kitlesel işçinin kazanımlarının yok edilmesine yönelik dünya genelinde yeni bir politika izlemiştir; bu politikanın adı Neo-liberalizmdir. Neo-liberal politikaların uygulanmaya başlanması sürecinde kitlesel işçi sınıfı yoğun politik mücadele veriyse de etkin olamamıştır. Neo-liberalizmin başarılı olmasını ve kitlesel işçinin örgütlenme biçiminin bu politikalar karşısında etkisiz kalmasını birkaç madde ile açıklamak gerekmektedir.

İlk olarak savaş teknolojilerinin gelişimine paralel olarak iletişim ve enformasyon teknolojileri de hızla gelişmiş, bu durum üretim araçlarına yansımış; böylece metanın

üretiminin herhangi bir toprak parçasından diğerine kolaylıkla taşınabilmesinin önü açılmıştır. Sermaye artık istediği her coğrafyanın ucuz emek gücünü kullanabilmektedir. Yaşanan bu değişim Avrupa merkezli kitlesel işçinin üretim ilişkilerinde kilit konumunu yitirmesinin temel sebebidir.

İkincisi, üretim araçları ve teknolojilerinde meydana gelen değişimle birlikte 20. yüzyılın örgütlü kitlesel işçisinin çalışma saatlerini belirleme talepleri, fabrika disiplinine karşı çıkma, yaptığı işi yavaşlatma, reddetme, greve gitme vb. stratejileri sermayenin değişen üretimi planlama politikasının içerisinde uyumlu hale gelmiştir (Bifo, 2003). Örgütlü kitlesel işçi taleplerini gerçekleştirdiğini düşünürken aynı anda üretim gücü içerisindeki konumunu da kaybetmektedir. Örneğin, 1970’li yıllarda örgütlü kitle işçisinin fabrika disiplinine karşı çıkma ve esnek çalışma saatleri isteme talepleri günümüzde yaygınlaşan güvencesiz çalışma biçimlerinin fikrî kökenlerini oluşturmaktadır. Neo-liberalizmin karşısında örgütlü kitlesel işçi mücadelesinin karşılıksız kalması neo-liberalizmin örgütlü kitlesel işçinin arzusunu kendi işleyişi içerisinde dönüştürebilmesinden kaynaklanmaktadır.

Kitlesel işçinin örgütlü mücadelesinin sermaye karşısında kaybetmesine neden olan temel nokta 20. yüzyılın emek mücadelesine damgasını vuran örgütlü kitlesel işçinin maddi emeğinin değer kaybetmesidir. Maddi emeğin üretim ilişkilerindeki kilit konumuna örgütlenme deneyimi olmayan maddi olmayan emeği üreten emek gücü geçmiştir (Negri ve Hardt, 2002, ss. 302-306). Bu biçimdeki maddi olmayan emeği orta sınıf üretmektedir. Çalışma bu anlamda üretim merkezli çözümlemelerde bulunan politik, bilimsel Marksist teorinin açtığı hattı takip ederek tartışmaya dahil olmuş ve kuramsal çerçevesinin derdini daha açık bir ifadeyle ortaya koyabilmek için maddi olmayan emeğin tarihsel arka planına gitmiştir. Bu bağlamda geçmişten günümüze orta sınıfın oluşumu, gelişimi ve dönüşümü ekonomi-kültür ilişkisiyle analiz edilmiştir. Orta sınıfın toplumsal yapı ve sınıflar içindeki yeri belirtilirken, ürettiği emeğin biçimsel yönü ele alınmıştır. Bu yön çalışmanın kuramsal çerçevesini belirleyen ana çizgiyi oluşturmuştur. Çerçevenin kapladığı zemin maddi olmayan emeğin değişen konumunu ele alan bazı güncel Marksist kuramlarla döşenmiştir. Bu bağlamda 1960’lı yıllarda İtalya’da ortaya çıkan operaismo (Workerism veya işçilik) geleneği Otonomist Marksizm ile ele alınmış; emeğin toplumsallaşması bağlamında toplumun işçileşmesi ve

beyaz yakalıların işçi olma durumu değerlendirilmiştir. Emek biçimlerinin değişen hegemonik dengesi içerisinde maddi emeğin biçimini anlatan diğer bir ekol olan Açık Marksizm’e de başvurulmuştur. Edinburgh merkezli Açık Marksizm üzerinden Otonom Marksizm’in savları genişletilmiş ve açıklanmıştır.

Çalışmanın fikirsel temelini oluşturan Otonom Marksizm içerisindeki en önemli kaynaklar Antonio Negri ve Michael Hardt’ın maddi olmayan emeğin biçimsel değişimini açıkladıkları çalışmalarıdır. İşçilik (Workerism) geleneğinden gelen Mario Tronti, Franco Berardi (Bifo) gibi isimlerin görüşleri de çalışmada önemli bir yere sahiptir. Maddi olmayan emeğin günümüzdeki işleyişini ve görünümünü verimli bir hat üzerinden okuyan Werner Bonefeld, John Goldthorpe gibi isimlerin temel görüşlerinin yanında Fransız sosyal bilimlerinin önemli isimlerinden Luc Boltanski ve Laurent Thevenot’un yapıtları da beyaz yakalıların ürettiği maddi olmayan emeği günümüzle ilişkilendirmede büyük kolaylıklar sağlamıştır. Sınıf analizlerinde orta sınıfın yeniden konumlanışını anlamak ve anlatmak için orta sınıf ürettiği emek biçimi, kendi içindeki konum ayrışmaları ve toplumsal yapıdaki yeri olmak üzere üç ayrı hat üzerinden incelenmiş; böylece toplumsal yapının bir parçası olan orta sınıfın ve beyaz yakalı işçinin konumu ve ilişkileri açıklanmaya çalışılmıştır. Bu hatları çizen orta sınıf literatürünü bu kesimi yeni küçük burjuva veya yeni işçi sınıfı olarak ikiye ayıran Nicos Poulantzas ve Serge Mallet; tek başına yeni bir sınıf olarak gören Alvin Gouldner, Barbara ve John Ehrenreich ile burjuvaziyle işçi sınıfı arasında kalmış “çelişkili mevkiler” olarak gören Eric Olin Wright’ın görüşleri oluşturmaktadır (Wright, 1989, s. 4).

Böylece çalışmanın alan araştırmasının yorumlanmasına yardımcı olan kuramsal çerçeve belirlenmiş; akabinde Türkiye’deki maddi olmayan emek üreticileri üzerine odaklanılmıştır. İki aylık dönem boyunca maddi olmayan emek üreticileri hakkında derinlemesine fikir sahibi olabilmek maksadıyla İzmir kent merkezinde daha çok dolaylı ve kısmen katılımlı gözlemlerde bulunulmuştur. Gözlemlerde maddi olmayan emeği üreten çalışanların üretim ilişkileri içerisindeki konumu çalışmanın kuramsal arka planıyla karşılaştırılarak bu emek tipinin bedenselleştirilmesi ve Türkiye’deki sosyal tipinin çizilmesi amaçlanmıştır. Elde edilen veriler tutulan gözlem notlarıyla sistematik bir şekilde sınıflandırılmıştır. Bu, iki temel amaca hizmet etmektedir: İlki, maddi

olmayan emek üreticisi olarak çalışan kişilerin kendi anlatımlarıyla elde edilemeyecek ve anlatımlarıyla karşılaştırılabilecek veriler toplamaktır. İkinci amaç ise, gerçekleştirilen katılımcı gözlemlerden elde edilen verilerin yardımıyla daha sonra yapılmış olan derinlemesine görüşmelerin verimli geçmesini sağlayacak alan bilgisini elde etmektir. Bu veriler, mülakat sorularının belirlenmesinde de kullanılmıştır. Öte yandan gözlemler teorik çerçevenin yeniden değerlendirilmesini de sağlayarak onu şekillendirmiştir. Bu düzenlemelerin ardından İstanbul şehir merkezinde pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sonrası verimli bir alan araştırması için her şey hazır hale gelmiş; bu sayede alan araştırması boyunca yirmi altı orta sınıf ve beyaz yakalı kişiyle mülakat gerçekleştirilmiştir.

Kullanılan gözlem ve mülakat araştırma tekniklerinin hedefi, maddi olmayan emeği üreten çalışanların belirli yönlerini saptamak ve anlamaya çalışmaktır. Bu bağlamda yapılan araştırmada dört ana hat üzerinde bilgi toplanmaya çalışılmıştır. Bu hatlar sırasıyla şöyledir:

1. Beyaz yakalı çalışanların orta sınıf ve sermaye sahipleriyle kurdukları ilişki: Beyaz yakalıların ürettiği maddi olmayan emeğin yapısı ile orta sınıf üyelerinin ürettiği maddi olmayan emeğin karşılaştırılması, bir beyaz yakalının orta sınıf üyesi olma durumu, orta sınıf üyesi ve sermaye sahibi arasındaki ilişkilerin ekonomik ve kültürel boyutu hususlarına odaklanılmıştır.
2. Beyaz yakalı çalışanların diğer beyaz yakalı çalışanlar ile kurduğu ilişki: Burada beyaz yakalı çalışanların gündelik iş yaşamı ve hafta sonları etkinlikleri, çalıştıkları şirket politikaları karşısında kendi aralarında var olan ilişkiler, çalışma arkadaşlarından beklentileri, kendilerini işçi olarak mı yoksa yönetici olarak mı tanımladıkları, iş yaşamından neler bekledikleri ve kendini geçmiş yıllardaki beyaz yakalılarla nasıl karşılaştırdıkları anlatılmıştır.
3. Beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlarla ilişkisi: Kendilerini kültürel ve ekonomik anlamda mavi yakalıları karşısında nasıl değerlendirmektedirler, maddi olmayan emek ile maddi emeğin ortaklıklarını ne belirlemektedir?’ vb. soruların ele alındığı bu hatta gündelik iş hayatı içerisinde beyaz ve mavi yakalı çalışanlar arasındaki benzer ve farklı noktalar üzerinde durulmuştur.

4. Orta sınıf çalışanların sermaye sahipleri ve beyaz yakalılarla kurduğu ilişki: Son olarak ‘orta sınıf yaşam biçimi üretim ilişkilerine göre nasıl belirlenir, sermaye ve beyaz yakalılar bu belirlenmede nasıl bir etkiye sahiptir, orta sınıf ve beyaz yakalı geçişkenliği nasıl bir yol izler?’ sorular aydınlatılmaya çalışılmıştır.

Bu hatlar araştırmanın amaçlarını beslemiştir. Bir sosyal bilim araştırmasında amaçların belirlenmesi ve belirlenen amaçlara ulaşılması önemlidir; dolayısıyla bu konuya büyük titizlik gösterilmiştir. Araştırmanın ilk amacı, çalışmanın çıkış amacıyla yakınlık taşımaktadır. Bu amaç, Türkiye’de maddi olmayan emeği üreten emek güçlerinin sosyal tipini ortaya koymak ve onların sermaye, iktidar ve birbirleriyle kurdukları ilişkiyi belirlemektir. Bu doğrultuda metni okuyup bitiren herhangi bir kişi sokağa çıktığında Türkiye’de maddi olmayan emeği üreten kişileri az çok tahmin edebilmeli veya tanıyabilmelidir. Ayrıca maddi olmayan emek gücü sermaye hakkında karar verme konumuna göre orta sınıf ve beyaz yakalı çalışanlar olarak ikiye ayrılmıştır. Bu ayrımın Türkiye iş yaşamında nasıl gerçekleştiğini ve işlediğini belirlemek çalışmanın ikinci amacıdır. Maddi olmayan emek üreticilerinin kendilerini nasıl tanımladıklarını tespit etmek araştırmanın üçüncü; maddi olmayan emeği üreten emek gücünün üretim ilişkileri içerisinde konumunu yitirdiğini ve beyaz yakalı çalışanlara dönüştüklerini, başka bir deyişle, işçileştiklerini doğrulamak veya yanlışlamak ise dördüncü amacını teşkil etmektedir. Kuramsal çerçeveye desteklenen, maddi olmayan emeğin maddi emek üzerinde hegemonik olduğu bir dönemi yaşadığımız fikrini Türkiye üzerinden değerlendirmek araştırmanın beşinci amacıdır.

Bu tip bir çalışmanın Türkiye örneğinde yapılmamış olması çalışmanın belli dönemlerde yavaşlamasına hatta durmasına neden olmuştur. Yavaşlamanın nedeni Türkiye’de maddi olmayan emeği üreten insanların yapısı ve bu insanların birinci dünya ülkelerinde olduğu gibi değişen emek biçiminin etkilerini yaşamlarında hissetmeye (örneğin Occupy Wall Street) daha yeni yeni başlıyor olmasıdır. Bu açıdan maddi olmayan emeği merkeze alan teorilerin Türkiye emek güçleri üzerine uyarlanması zor bir süreç olmuştur. Bu zorluğun aşılması için gelişmiş kapitalist üretim ilişkilerinin hâkim olduğu iki büyük şehir seçilmiş; derinlemesine görüşmeler özellikle dünyanın en büyük metropollerinden biri olan İstanbul’da yapılmıştır.

Çalışmada dikkat edilen bir diğer yön araştırma nesnesiyle kurulan ilişki olmuştur. Alan araştırması esnasında katılımcı gözlem, dolaylı gözlem ve derinlemesine mülakat teknikleri kullanıldığından ötürü araştırma nesnesi olan beyaz yakalı çalışanların ikili ilişkilerinin içerisinde yer alınmıştır. Bu etkileşimde bazı ideolojik ayrışmalar ve ortaklıklar olmuş; hatta zaman zaman onların keder ve sevinçlerine ortak olma durumu yaşanmıştır. Ancak çalışmanın içerisinde bu sübjektif noktaları değil; nesnenin -maddi olmayan emek üreticisinin- kendisini tarafsızca anlatmak önemlidir. Bunu sağlayabilmek için araştırmanın amaçları özenle belirlenmiş ve alan araştırması süresince birçok kez çalışmanın gidişatıyla amaçları arasındaki uygunluk kontrol edilmiştir.

Özetle çalışma, ilk bölümde kuramsal çerçeveyi, ikinci bölümde alan araştırmasının yapısını ve analizler için oluşturulan temaları, üçüncü bölümde verilerin sosyal tipler eşliğinde analizini, sonuç kısmındaysa ortaya çıkan fotoğrafı anlatmaktadır. Bölümler oluşturulurken belirli bir sıra izlenmesine rağmen alan araştırması ve kuramsal çerçeve karşılıklı olarak birbirini beslemiştir. Çalışmanın kuramsal çerçevesiyle takılan gözlüklerle alanı verimli şekilde okumayı başarmak ve bu gözlüğü okuyucu için hazırlamanın büyük bir çaba gerektirdiği aşıkardır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Orta sınıf, Beyaz yakalılar ve Üretim ilişkisi

Lawrence James “Bir Tarih: Orta Sınıf” (James, 2006) adlı kitabında orta sınıfın kökenlerini ve geçmişini 1300’lü yıllardan itibaren ele alırken belirginleşmesini 1700’lü yıllardan 1800’lerin ilk yarısına kadar olan dönem aralığı içerisinde anlatır. Dolayısıyla bugün üretim ilişkileri içerisinde orta sınıf ve değişimi ele alınmak istendiğinde 1800’lerin başları ve özellikle ikinci yarısından günümüze uzanan bir tarih aralığından bahsedildiği anlaşılmalıdır. Bu yıllarda üretim biçiminin değişmesi endüstriyel işçi sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu dönem sadece işçi sınıfını oluşturmamış, aynı zamanda işçi sınıfının çalışma koşullarını ve biçimini de belirlemiştir. Yaşanan değişimin en belirgin yönü, işçi sınıfının mekânsal özelliğidir. Bu özellik, temel anlamda aynı çatı altında çalışan çok sayıda işçiyi betimlemektedir. İşçi emeğinin verimli bir şekilde sürekliliğinin sağlanması önemli bir unsur haline geldiğinden değişim süreciyle birlikte fabrika içerisinde ve fabrika dışarısında kitlesel işçilerin yaşam alanlarının düzenlenmesi ihtiyacı hissedilmeye başlanmış; kitlesel işçilerin belli coğrafyalarda toplanması nedeniyle hızla büyüyen şehirler oluşmuştur. Ortaya çıkan bu şehirler altyapısı olmayan, kirli, hastalıklı, ölüm oranlarının yüksek olduğu, gittikçe artan nüfus, barınma ve yoksulluk sorunlarının yaşandığı şehirlerdir (More, 2000, ss. 70-80). Sanayi devrimiyle kitleselleşen emeğin bu süreçte dönüştürülen yaşam biçimlerinin yarattığı sorunlar sermaye ile işçiyi sıklıkla karşı karşıya getirmeye başlamıştır. Bu karşılaşma ve ilişkilene biçimlerinde çıkan pürüzler ve bu pürüzleri burjuvazi lehine verimli kılarak sistemi devam ettirmenin arayışları orta sınıf olarak tanımlanan çalışanların üretim ilişkileri içerisindeki varlık temellerini ortaya çıkarmıştır.

Bu açıdan bakıldığında orta sınıfın oluşumunun arkasında temel olarak iki arka plan³ bulunmaktadır. İlki ticaret anlaşmalarıyla yükselen, dönemin aristokrasisi içerisine girerek kültürel ve sosyal sermayesini geliştiren; ancak değişen üretim biçimi içerisinde üretim araçlarına sahip olmayan-olamayan, metanın değişim değeri üzerine bilgisi olan, pazar ilişkilerine hâkim bir emek biçimidir. Orta sınıfı oluşturan ikinci arka plan ise, işçi

³ Orta sınıfın ortaya çıkışının kökenleri ve arka planları ele alınırken Lawrence James’in izlediği hat ve aktardığı bilgiler iki tarihsel arka planın belirlenmesine ilham vermiştir.

sınıfını iyi tanıyan, onlar üzerinde etkisi olan, üretim güçlerinin düzenlenmesinde ve şekillenmesinde sermaye sahiplerine yardım eden, günümüzde vardiya amiri, takım lideri, inşaat veya tarla çavuşları vb. diyebileceğimiz kişilerdir. Genellikle işçi kökenden gelen ve üretim araçlarına sahip olmayan bu kişilerin sosyal ve kültürel sermayeleri sınırlıdır. Onlar işçinin yaşam biçimini, zevk ve değerlerini bilirler; üretim süreci içerisinde metayı üreten maddi emeğin üzerine odaklanmışlardır. Temel olarak orta sınıfın tarihsel varlığı belirtilen farklı arka plana sahip iki oluşumun üyelerinin üretim ilişkileri içerisinde zorunlu olarak yan yana gelmeleriyle ortaya çıkmıştır. Üretim ilişkileri içerisinde gerçekleşen bu birlikteliğin bir sınıf kimliğine, orta sınıf geleneğine dönüşmesindeki güçsüzlük ve belirsizlik tam da bu iki farklı tarihsel arka plana dayanmasından kaynaklanmaktadır.

1. 2. Yakanın Uçları

Sınıf, bir kategori veya yapı değildir. Sınıf, gerçek hayatın içerisinde bakıldığı zaman görülebilen bir varlık biçimi de değildir (Thompson, 2012, s. 39). Tarihsel bir dönemde insanların yaşama alışkanlıkları, istekleri, kaygıları, tüketimleri, ekonomik gelirleri ve beğenileri üzerinden ortak deneyimlerle ortaya çıkan yaşam biçimleridir. Bu yaşam biçimleri miras kalır ve paylaşılır. Durağan bir yapısı yoktur. Sürekli oluşum ve değişim halindedir. Değişimleri diğer yaşam biçimleriyle ilişkisellik içerisinde gerçekleşir. İnsanlık tarihi belli dönemlerde bazı yaşam biçimlerinin yok olarak yerini yeni tip yaşam biçimlerine bıraktığına şahitlik etmiştir. Sanayi Devrimi'yle birlikte de yeni tip bir yaşam biçimi kendisinden önceki feodal dönemin üretim ilişkilerinin belirlediği yaşam biçiminin tarihsel rolünü tamamlamasından dolayı ortaya çıkma zemini bulmuş ve adını endüstriyel işçi sınıfı olarak tarih sahnesine yazdırmıştır. Tarihsel bir süreç içerisinde ortaya çıkan örgütlenme, kendinden olmayanı etkileme ve yönlendirme gücünün ayrıcalığı sayesinde endüstriyel işçi sınıfı tarihte etkin bir konuma yerleşmiştir. Thompson Sanayi Devrimi'ne giden sürecin zemin sağladığı bu değişimi şöyle ele almaktadır;

“Tarımda 1760 ile 1820 arasındaki yıllar, köylerin birbiri ardı sıra genel haklarını kaybettikleri topyekûn çitleme yıllarıydı ve topraksızlar ve güneyde fakirleşen emekçiler yarıcıyı, toprak ağasını ve Kilise'nin aşarını desteklemek zorunda kalıyorlardı. 1800'den itibaren yerli endüstrilerde küçük ustaların (ister imalatçı ister aracı olsun) daha büyük işverenlere yerini bırakma eğilimi ve dokumacıların,

çorapçıların ya da çivi yapımcılarının durumu, başka yerlerde son derece güvensiz bir şekilde ücretli işçi haline gelmelerini yaygınlaştırıyordu” (Thompson, 2012, s. 253).

Bu toplumsal değişim ve dönüşüm dönemi, çitleme sonrası insanların yaşamlarını daha belirgin etkilemeye başlamıştır. Köylüler, topraksızlar ve küçük işletmelerin vasıfsız işçilerinin içinde bulunduğu durum yeni yapılanmayı belirlemiştir. Böylece birçok bireyin kendi üretim araçlarına sahip olduğu dönem kapanarak daha az bireyin daha çok üretim aracına sahip olduğu bir süreç başlamış ve kapitalizmin ana motoru (sermaye) şekillenmiştir. Yeni dönemde bir yanda kendisini dönüştürebilen daha büyük ve daha çok üretim aracına sahip kişiler bulunmaktayken diğer yanda üretim araçları üzerinde mülk sahibi olamayan ama yaşamak için üretim araçlarına bağlı olan kişiler yer almıştır. Kısacası özgür emek ve mülk sahibinin çatışmasının tarihi başlamıştır.

Temelde yaşanan bu dönüşümler üretim araçlarında yaşanan değişime bağlıdır. Makine teknolojisinin gelişmesi emeği makinenin bir parçası haline getirmiş; bu durum emek gücü üzerinde üç temel değişimi ortaya çıkarmıştır: İlki, kas gücüne dayalı üretimin ortadan kalkmasıdır. Böylece kadın ve çocuk emeği ucuz ve kolaylıkla kullanılabilir hale gelmiştir. Kas gücü o kadar önemsiz hale gelmiştir ki, İngiltere’de dönemin yasal düzenlemesinden dolayı on üç yaşından büyük görünen çocuklar işe alınabilmıştır. İkinci olarak, iş günü saatleri uzatılmıştır. Kapitaliste göre makine çalışabildiği kadar işçi de çalışabilirdi; zira işçi bir makine parçası olarak görülmektedir. Ancak uzun vadede yürütülen işçi mücadeleleri sayesinde iş günü çalışma süreleri kısaltılabilmıştır. Emek cephesinde yaşanan üçüncü değişim tam da işçi sınıfının bu kazanımı üzerinden ortaya çıkmıştır. Kapitalistler kazanımı yok etmek için yeni bir politika izlemiş; işçiden en kısa sürede en fazla verimi elde etmenin yollarını bulmuştur (Marx, 2011, ss. 357-482). Öyle ki iş günü çalışma saatlerinin kısaltılmasına karşın makinelerin gelişmesi ve çalışma koşullarının disipline edilmesiyle çalışma yoğunlaştırılmıştır. Kapitalist tarafından çalışmanın yoğunlaştırılmasının amaçlanması üretim araçları üzerinde yaşanan yeniliklere -makineleşmeye- hız verilmesini de sağlamıştır. Elbette makinelerin gelişmesi emeğin vasfını yok etmekte ve üretimi artırmakta olduğundan işçi sınıfı bu duruma “makine kırıcılar” (Luddculuk) politikasıyla cevap vermiştir. Luddculuk’la amaç, her üretim makinesini kırmak değil;

özellikle ucuz emek gücü çalıştıran üretim tesislerinin makinelerini yok etmektir. Böylece manüfaktür emeğin yok olan değerinin durdurulabileceğine inanılmıştır. Aslında Luddculuk, 18. yüzyıl Britanya halk ayaklanmalarında sıklıkla görülen, halkın ürünlere el koyup fiyatını belirleyerek satması hakkını alıp kalan parasını ürün sahibine geri getirmesi geleneğinin farklılaşmasıdır (Thompson, 2012, s. 629).

İşçi sınıfının emeğini korumak için verdiği cevaplara rağmen makineleşme devam etmiş; daha verimli ve hesaplı makine geliştirme isteği mühendislik, teknisyenlik, tamir ve bakımı gerçekleştirecek mesleklerin önem kazanmasına neden olmuştur. İşçilerin makineleri düzenli ve verimli çalıştırmalarını sağlayacak gözlemci, bölüm amiri, ekip başı gibi işçi sınıfından ayrılan ama üretim araçlarına sahip olmayan meslekler hızla çoğalmıştır. Çoğalan bu meslekler eski elitler olan usta ve zanaatkarların (vasıflı işçi) yerini almış; bugün “orta sınıf” olarak kabul edilen mesleklerin ilk örneklerini oluşturmuştur. Ayrıca bu süreçte kısa süre içerisinde zenginlik ve mülkün hızla el değiştirmeye başlamasıyla paranın ve ürünlerin akış hızını yakalamak çok önemli hale gelmiştir. Bu ortamda şehir merkezlerinde yer alan esnaf ve mağaza sahipleri işlerini büyütmek için finansal desteğe ihtiyaç duymuştur. Böylece ilk büyük patlama “big bang” veya finansal devrim olarak adlandırılan dönem başlamış, bugünkü finansal kapitalizmin temelleri atılmış ve bu alanda çalışan beyaz yakalı meslek grupları ortaya çıkmaya başlamıştır. Böylelikle orta sınıfa dâhil olan meslek grupları giderek artmıştır. Peki, nasıl bir yaşam biçimi orta sınıf diye adlandıran mesleklere dönüşmüştür? Soruyu bir üst belirleme düzeyine çekerek; bir yaşam biçiminin sınıfa dönüştüğü nasıl anlaşılmıştır?

Sınıfları birbirinden net olarak ayırmak için en uygun alet “çıkar haritaları”⁴ çıkarmaktır. Bu yüzden orta sınıf ve işçi sınıfının çıkar noktalarına bakmak gereklidir. Makineleşmeyle beraber işçi sınıfı vasfını ve üretim ilişkisi içerisindeki değerini yitirmeye başlamıştır. Orta sınıf, tam da yitirilen bu değerden beslenen, büyüyen ve işçi olmayandır. Orta sınıf çıkışı itibarıyla işçi sınıfı çıkarlarıyla tamamen ters ve ayrılmış; zanaatkar işçilerin değişen üretim biçimine karşı verdiği mücadeleyi kaybetmesiyle kitlesel işçilerin oluşturduğu üretim yoğunlaştıkça değer kazanan bir sınıftır. Bu

⁴ Çıkar haritası (profit mapping), iş hayatında yönetim ve organizasyonu geliştirmek için kullanılan bir modeldir. Uygulamanın yapılabilirliği, kar durumu, kişilerin kararlarının başarı için etkili olup olmayacağı, uygulama sürecinin aşamalarının nasıl başarılabileceğinin tespitini içermektedir.

ontolojik durum orta sınıfın işçi sınıfından ayrışma noktasıdır. Aynı durum burjuvaziden de ayrışmasına neden olmuştur. Burjuvazi ilk olarak üretimin genişlemesiyle ortaya çıkan yönetim ihtiyacını kendi sınıfı içerisinde karşılamayı denemiştir. Bu nedenle erken dönem fabrika yöneticileri burjuvazi ailesinden gelen aristokrat kökenli, mülk sahibiyle uzaktan da olsa kan bağı olması tercih edilen kişilerdir. Fakat üretim ilişkilerinin gelişmesi ve karmaşıklaşması nedeniyle orta sınıfa ihtiyaç duyulmuştur. Üretilen metanın verimlilik, dağıtım, düzenleme, hesaplama, planlama, tanıtım vb. işlerinde gerekli olan işgücünün niceliksel oranı burjuvazi istemese de, zorunlu olarak orta sınıfın doğmasına neden olmuştur. Nitekim, üretim ilişkileri içerisinde orta sınıf ontolojik boyutları bağlamında işçi sınıfı ve burjuvaziden ayrılmaktadır.

Resme kuşbakışı bakmak gerekirse, kapitalizme geçişle birlikte, üretim araçlarında değişim yaşanmıştır. Bu değişimle belirmeye başlayan yeni iş biçimlerini işçi sınıfı yapamamaktadır; burjuvazi ise çoğalan işlere yetişememektedir. Dolayısıyla ortaya çıkan işleri yapanlar orta sınıfın başlangıcını oluşturmuştur. Bu meslekler, işçiden farklı biçimde çalışmaktadır; ama patron da değildirler. Bu nedenle ayrışması ve fark edilmesi kolaydır. Ancak orta sınıf, değişen üretim ilişkilerinin çıkardığı yeni meslek gruplarıyla sınırlı değildir. Orta sınıfın tanımlanması ve sınırlandırılması her zaman zordur ve bu durum üretim ilişkilerinde yaşanan değişimlerin ardından daha da zorlaşmıştır. Endüstriyel kapitalizme geçişin ardından orta sınıf, bir yanda kapitalist üretim ilişkileri içerisinde yer alan insanlar (muhasibeci, ekip amiri, vardiya sorumlusu), diğer yanda seçkinler (tüccar, soylu vb.), avukatlar, din adamları, beyefendiler (gentleman) gibi ekonomik, sosyal, kültürel sermayesi olan insanlar tarafından oluşturulmuş ve bu oluşum şekliyle şu anki dokusuna kavuşmuştur.

Aslında geleneksel bir orta sınıf zaten daha önceden de mevcuttur ve bu kesim fabrika üretimi dışında, ticaret üzerindeki hâkimiyetiyle bu konumunu elde etmiştir. Ancak, yeni beliren orta sınıfın üyeleri deniz aşırı ticaret yapan geleneksel orta sınıfın üyelerinden daha fazla gelir elde etmeye başlayarak zenginleşmiş ve alım güçleri artmıştır. Böylece ülke içerisindeki yüksek gelirliye yönelik ticaret yapmak ihracattan daha fazla kar getirmeye başlamıştır. Zira döneme bakıldığında İngiltere’de yirmi beş

tüccarın on altısının deniz aşırı ticaret yaptığı ve fakat ülke içindeki toptancıların ihracat yapan tüccarlardan daha fazla kazanmakta olduğu görülür (Earle, 1989, s. 51).

Orta sınıf, işleyiş mekanizması açısından kapitalizmin öncesinde dahi var olan bir sınıftır ve bu açıdan da işçi sınıfı ve burjuvaziden ayrışmaktadır; lakin arada olma konumu ve üretim üzerindeki etkisi bugünkü kadar belirgin ve önemli değildir. Kapitalist üretim biçiminin gelişile yeni orta sınıf meslekleri endüstri bölgelerinde ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu meslekleri büyük oranda iki ayrı arka plana sahip kişiler yerine getirmiştir. İlk arka planı ticaret burjuvazisinin üyelerinin kapitalist üretim ilişkilerine eklenmesi oluşturmaktadır. Bu eklenme, ticaret bilgisinin kapitalist sisteme bağlanmasıyla olmuştur. Bu kişiler ticaretten gelen bilgileriyle ham maddenin alım yeri, fiyatı, ürünün pazarlanması ve satışı konularında kapitalist sermaye sahibinin yardımcısı olan kişilerdir. İkinci arka planı ise, işçi sınıfının bir arada kitlesel olarak çalışmaya başlamasıyla işçi sınıfının içerisinde işçi sınıfını bilen (vardiya şefi, personel amiri, makine yapımcısı, onarımcısı vb. pozisyonlar) kişiler oluşturmıştır. Kısacası günümüzün profesyonel orta sınıfının temelinde, metanın üretimi noktasında sermayeye yardımcı olan işçi kökenli kişiler ile ticaret burjuvazisinden dönüşen, metanın değişimi, bölüşümü konularında sermayeye yardımcı olan kişiler yer almaktadır. Tarihsel olarak iki temel arka plandan gelen orta sınıf üyeleri üretim biçimlerindeki gelişmeyle birlikte günümüzde üretim araçları üzerinde hakim olan meslekler ve üretim ilişkilerini düzenleyen meslekler şeklinde evrilmiştir. Üretim araçlarına direkt müdahale eden mesleklere mühendis, mimar, endüstriyel tasarım vb. örnek verilebilir. Üretim ilişkilerini düzenleyen meslek gruplarıysa finans, işletme, yatırım uzmanlığı ve yönetim kadroları örnek gösterilebilir.

Üretim biçimlerindeki gelişmeler orta sınıfa mensup kişilerin sayısında artışa neden olmuştur. 1930'lu yıllarda Amerika'da çalışan işgücünün %1'ini profesyonel yönetici sınıf oluştururken bu rakam 1972 yılında %24, 1983 yılında %28, büyük durgunluğun yaşandığı 2006 yılında %35 oranına yükselmiştir (B. Ehrenreich ve J. Ehrenreich, 2013, s. 4). Orta sınıfın sayısında yaşanan artış maddi olmayan emek üreticilerinin kendi aralarındaki ilişkilerde önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bu noktada piyasa ilişkileri, tecrübe ve emeğin biçiminin belirleyici olduğu bir hiyerarşi ortaya çıkmıştır. Maddi olmayan emek üreticileri benzer düzeylerde eğitime sahip

olmalarına karşın kendi aralarında üretimdeki önemlerine göre bir hiyerarşi oluşturmuş; böylece üst düzey, orta düzey, alt düzey yönetici olarak ayrılmış, yönetici olmayanlarsa beyaz yakalı işçiye dönüşmüştür. Çalışma boyunca maddi olmayan emek üreticilerinin kendi arasındaki ayrışmaların anlaşılması için düşük statü ve ücretle çalışanlara “beyaz yakalı işçi”, yüksek ücret ve statüye sahip yöneticilereyse “orta sınıf üyesi” denilmiştir.

Çalışmanın kabul ettiği bu ayrışma gelirin ve zenginliğin yükseldiği dönemlerde göze çarpmamış, sınıfın üyelerini rahatsız etmemiştir. Amerika’da 1880 ile 1999 yılları arasında orta sınıf üyesi ve beyaz yakalı işçi gelirleri arasında keskin bir değişim görünmemektedir. 1883 yılında demiryollarında bir yöneticinin yıllık geliri 1300\$ iken finans çalışanı 535\$ kazanmaktadır. 1997 yılına gelindiğinde ise bir yönetici 81.734\$ gelir elde ederken bir mühendis 38.577\$ almaktadır (Derks, 2001, ss. 3-16 ve 553- 561).

Kapitalist üretim biçiminin gelişmesi ve yükselen zenginlik orta sınıfın oluşumunda var olan iki farklı tarihsel arka planı yok kılarak kapitalist üretim ilişkilerine uygun bir orta sınıf yapısını meydana getirmiştir. Oluşan yeni orta sınıf yapısı, üretim araçları ve teknolojilerinin gelişmesi ve mavi yakalı işçilerin kazanımlarla sonuçlanan örgütlü mücadelelerinin ardından değişmeye başlamıştır. Bu değişim kapitalizmin krizde olduğunun değil, ilerlemekte olduğunun göstergesidir. İlerleme kitlesel işçi sınıfının mücadele gücünün azalmasıyla sonuçlanmıştır. Kapitalizm bu sonuca ulaşabilmek için üretim araçları üzerindeki mavi yakalı işçi hakimiyetini azaltmıştır. Böylece teorik olarak orta sınıf olmasının önünde engel olmayan ekonomik olarak mavi yakalı işçiye daha yakın bir beyaz yakalı işçi tipi ortaya çıkmış ve sayısı artmıştır. Kısacası sermaye işçi sınıfının örgütlü mücadelesini kırmak için üretim ilişkilerinin, dolayısıyla da orta sınıf yapısını değiştiren politikalar uygulamaya başlamıştır ve bu politikalara genel olarak neo-liberalizm adı verilmektedir.

1. 3. Orta Sınıf ve Eklenme Biçimleri

Günümüz dünyasının kapitalist üretim biçimini toplumsal bireylerin üretimi üzerinden değerlendirildiğinde daha önceki dönemlerden -sanayi kapitalizminden- ayırtan en belirgin değişimler küreselleşme mefhumu içerisinde ele alınmaktadır. Küreselleşmenin, farklı bağlamlar ve tanımlamalar kapsamında tartışılmasına karşın, en belirgin özelliği insanlık tarihinde ilk kez ticaretin değil, üretimin de uluslararası bir

yapıda gerçekleşmesini mümkün kılmasıdır. Mefhumun yarattığı değişim “küresel bir ekonominin yaratılmasını hedeflemesine karşın bu hedefin gerçekleşmesi ekonomik engellerden ziyade teknik engellerin ortadan kaldırılmasına dayanmaktadır” (Hobsbawn, 2007, s. 75). Teknik engellerin kaldırılması sermayenin ve kullandığı emeğin yerkürenin her tarafına yayılmasını sağlamıştır. Bu yeni yapılanma bünyesinde değişmiş görünen birçok öğeyi barındırmasına rağmen kapitalizmin ilk gününden beri aynı kalan öğeler de bulunmaktadır. Değişen ve aynı kalan öğeleri sistematik bir şekilde belirlemek orta sınıf emeğinin nasıl değiştiğini göstermek için önem arz etmektedir. Bu kapsamda Bertell Ollman’ın Diyalektiğin Dansı adlı eserinde yer alan soyutlama biçimleri el feneridir. Esere göre Marx, her bir “şey”i tek başına değil bütünlüklü “ilişkilerinin toplamı” olarak ele almıştır. Sermaye, para, üretim, tüketim, emek, değer vb. ayrı ayrı ele alınmasına karşın kendi içinde diğer ilişkilerinin toplamıdır. Tek başlarına ele alınmaları anlaşılma ve değişimin görülmesini engellemektedir. Marx’ın somut dünyada var olan bu kavramları ilişkisellik okuması kapitalizmin dönemsel değil evrensel okumasına olanak sunmaktadır. Bu olanak somut dünyayı soyutlama becerisidir. Marx’ın yönteminin en önemli ve sürekli yönü soyutlama biçimidir. Soyutlama kendi içinde üç biçimde gerçekleşmektedir. İlki kapsam soyutlamasıdır. Soyutlanan her kavram, zamansal ve mekânsal olarak belirli bir kapsama yerleşmektedir. Böylece kavramın anlamıyla yerleştiği yer içerisindeki anlam arasındaki fark görülebilmektedir. İkincisi, genelleme düzeyidir. Ele alınan her kavram genel düzeye çekilerek onların ilişkileri ve işlevi ele alınmakta, bu tikelden genele veya tam tersi bir okumaya olanak sunmaktadır. Son olarak konumlanma düzeyinde soyutlamadır. Burada, ele alınan kavramın konumlandığı yerden diğer kavramlarla ilişkisi ele alınmaktadır (Ollman, 2011). Belirtilen soyutlama düzeyleri⁵ dönemsel olarak değişen üretim biçimlerini okumak için bir yol haritası niteliğindedir. Böylelikle Marksizm’in bilimsel ve politik analizleri günümüze taşınabilmekte, günümüz üretim ilişkileri içerisinde bilimsel, politik bir kapitalizm okuması yapılabilmektedir.

Marx’ın soyutlama mekanizması temelinde sanayi kapitalizminden bilişsel kapitalizme geçerken üretim, tüketim, dolaşım ve bölüşüm süreçlerinde yaşanan

⁵ Daha ayrıntılı bilgi için Bertell Ollman’ın “Diyalektiğin Dansı Marx’ın Yönteminde Adımlar” adlı eserinde yer alan “Diyalektiği Çalıştırmak: Marx’ın Yönteminde Soyutlama Süreci” adlı bölüm incelenmelidir.

farklılaşmaları orta sınıf emeği üzerinden ele almak günümüz orta sınıf ve beyaz yakalı ayrışmasını anlamak için verimli bir hat sunmaktadır. Bu bağlamda üretim araçları teknolojisinin gelişmesi kapitalizmin dört temel (üretim, tüketim, dolaşım, bölüşüm) ayağında meydana gelen değişimler üzerinden incelenmiştir.

1. Sanayi kapitalizminden bilişsel kapitalizme, üretim temelli değişimler ve orta sınıf

Üretimden söz edildiğinde kastedilen toplumsal gelişimin belli bir aşamasındaki üretimdir. “Tüm üretim dönemlerinin belli bazı ortak belirlenimleri vardır. Genel anlamda üretim bir soyutlamadır. Ama ortak ögeyi gerçekten saptayıp ortaya çıkardığı, böylece bizi tekrardan kurtardığı ölçüde makul bir soyutlamadır” (Marx, 1979, s. 143). “Üretim, doğanın birey tarafından belli bir toplum biçimi içerisinde ve bu toplum biçimi aracılığıyla mülk edinilmesidir” (Marx, 1979, s. 147). Kapitalist sistemin öncesinde üretim, olan bir şeyin kullanım ihtiyacı için dönüştürülmesidir. Üretim sonrası ortaya çıkan şey ile üreten kişi arasında karmaşık bir ilişki bulunmaz. Lakin kapitalist üretim biçimiyle birlikte üretim ve üretim ilişkilerinde keskin kırılmalar yaşanmıştır. Feodal üretim biçiminde insanlar arası ilişki eşya aracılığıyla değil eşyanın paylaşılması üzerinden kurulmaktadır. Meta üreten kapitalist toplumlarda ise insanlar arasındaki ilişkiler eşyalar için olmasının yanında aynı zamanda eşya yoluyla kurulur (Rubin, 2010, ss. 30-35). Meta üretimi insanlar arasındaki ilişkilerin üretimidir. İlişkilerin üretimi tüketim üzerinden belirlenir. Üretim sadece meta üretimi değil aynı zamanda tüketim nesnesinin nasıl tüketileceğinin üretimidir. Bu durum tüketime özgünlüğünü, karakterinin cılasını verir.

Üretimin temel varlığı üretimin gerçekleştirilmesini sağlayan “emek”tir. Her üretim döneminin başat ve diğer emek biçimleri üzerinde hegemonik olan bir emek biçimi bulunmaktadır (Marx, 2011). Feodal üretim döneminde tarım işçisinin emeği diğer emek biçimleri üzerinde hegemonik bir konumda yer alırken kapitalist üretim biçimine geçildiğindeyse fabrika içerisindeki endüstriyel işçinin emeği bu konuma yerleşmiştir. Hem tarım işçisinin hem de endüstriyel işçinin emeği metanın üretimini ve kendi emeğinin tüketimini bir arada taşımaktadır. İşçi emeğini üretebilmek için

tüketmek zorundadır. Bu tüketim biçimi üretken tüketimdir. Böylece her üretim aynı zamanda sonsuz bir döngünün başlangıcının üretimidir (Marx, 2011).

Endüstriyel kapitalizm döneminden bilişsel kapitalizme doğru geçildikçe hegemonik emek biçiminde değişim yaşanmıştır. Fabrikada çalışan kitlesel işçi emeğinin eyleme gücü ve diğer emek biçimleri üzerindeki etkisi yavaş yavaş kaybolmuştur; çünkü Avrupa kitlesel işçisinin örgütlü mücadelesi kazanımlarla sonuçlandıkça burjuvazi kendisi için yeni stratejiler ve manevra alanları yaratmayı denemiş ve savaş teknolojilerinin de etkisiyle hızla gelişen üretim teknolojisini kullanmıştır. Sonuçta kapitalizm “race to the bottom” ilkesini hayata geçirmiştir. Buna göre, ortadan kaybolan veya değerini kaybeden kalifiye işleri yapan emekçiler yeni ortaya çıkan işleri kapabilmek için aralarında dibe doğru hızlı bir yarış içerisine girmişlerdir. Bu durum işçi örgütlenmesinin güçsüzleşmesine ve eski tip protesto biçimlerinin etkisiz kalmasına neden olmuştur. Ayrıca kitlesel işçinin yüksek ücret olarak gerçekleştirdiği işler ileri kapitalist ülkelere çekilerek emek ücretinin düşük olduğu ülkelere kaydırılmıştır (Sennett, 2006). Bu süreçte işçi sınıfının emeği değer yitirirken orta sınıf emeğinin belli bir biçimi de giderek güçsüzleşmiştir; zira kitlesel işçinin üretim ilişkileri içerisinde değersizleşmesine neden olan etmenler orta sınıf emeğinin de değersizleşmesine neden olmuştur. Hindistan’da yer alan çağrı merkezleri bu duruma en güzel örnektir. Çağrı merkezleri Amerika ve Avrupa ülkelerine hizmet vermesine karşın çalışanları o ülkelerdeki çalışanlara göre daha eğitilmiş ve fakat düşük ücretli Hintlilerden oluşmaktadır. Bugün bu değersizleşmeyi temsil eden orta sınıf üyeleri değildir. Üretim ilişkileri içerisinde endüstriyel kapitalizmin örgütlenme biçimlerini arayan ancak benliklerinde orta sınıf ve burjuvazi refleksleri taşıyan beyaz yakalı işçilerdir.

Orta sınıf ve beyaz yakalı çalışan arasında yaşanan ayrım üretim temelli ele alındığında beyaz yakalı işçinin 20. yüzyılın mavi yakalı işçisine benzer biçimde olduğu görülür. Üretim bandı üzerinde sürekli aynı işi yapan bir işçiyle durmadan aynı bilgisayar ve yazıcıyı kullanan bir bankacı üretim ilişkileri içerisinde benzer konumu işgal etmektedir. Ancak beyaz yakalı işçinin üretime devam edebilmesi tüketebilme yeteneğini sürekli hale getirmesine bağlıdır; başka bir ifadeyle beyaz yakalı işçi üretmek için daha fazla tüketmek zorundadır. Yeni açılan kurslar, eğitim ve sertifika

programlarına katılmak, güncel yaşam tarzını (moda, sanat vb.) takip etmek beyaz yakalı işçinin orta sınıf olabilmek için sürekli geliştirmesi gereken yönleridir. Bu artı yönleri edinme ve sürdürme isteği beyaz yakalı çalışana orta sınıf refleksi sunarken öte yandan mavi yakalı çalışana dönüşmekten korkma kaygısı onun kitlesel işçiden uzaklaşmasına neden olmaktadır.

Bilişsel kapitalizm döneminde maddi olmayan emeği üreten beyaz yakalı işçi sayısı artmış ve bu artışa bağlı olarak bir beyaz yakalının orta sınıfa yükselme şansı azalmıştır. Orta sınıfı beyaz yakalı çalışandan ayıran en önemli yön sermaye politikası üzerine söz sahibi olabilmesidir. Orta sınıf kendisiyle aynı üretim yeteneklerine sahip beyaz yakalı çalışan üzerinde de söz sahibi olandır. İlk defa emek biçimleri içerisinde aynı üretme biçimine sahip olan insanlar birbirinden ayrılmıştır. Kitlesel işçiden nicel olarak çok daha az olan beyaz yakalı çalışanlar üretimde hegemonik konumdadır ve orta sınıf tarafından yönetilmektedir. Bu durum bilişsel kapitalist üretimin teorideki en büyük çelişkisini oluşturmaktadır. Aynı üretme kapasitesine sahip iki gruptan birinin diğerini yönetme durumundaki karşılık maddi olmayan emeğin politik alanının belirleyici motorudur. Bugün Türkiye’de üretim ilişkilerini gücünü kaybetmiş kitlesel işçinin ve geleneksel orta sınıfın yerine maddi olmayan emeğin egemen olduğu yeni bir yapı belirlemektedir ve buna uygun bir orta sınıf-beyaz yakalı ilişkisi kurulmaktadır.

2. Sanayi kapitalizminden bilişsel kapitalizme, mübadele (değişim) temelli değişimler ve orta sınıf

Maddi emeğin üretimi sonucu emtia (meta) ortaya çıkar. Kapitalizm, üretim ilişkilerinin yapısallığından dolayı kendinden önceki üretim biçimlerinden ayrılmaktadır. Bu ayrımın sürdürülebilmesi üretimin devamına bağlıdır. Devamlılık ise üretim sonrası ortaya çıkan emtianın dolaşımını zorunlu kılmaktadır. Sanayi kapitalizminde üretilen metanın iki temel değeri bulunur; bunlar mübadele ve kullanım değeridir. Mübadele süreci, metanın sahibi olup kullanım değerinden yararlanamayan kişi veya şirketlerle kullanım değerine ihtiyacı olan kişi veya şirketler arasında uzlaşılacak nesne karşılığında gerçekleşen değiş tokuştur (Marx, 2011, ss. 93-101). Metalar mübadele sürecine ilk halleriyle, üretimden çıktıkları gibi, girer. Mübadele sürecinde kullanım değerleri metanın kendisinde kalır, değişim değerleriyse para veya altın gibi

her meta sahibinin üzerinde uzlaşacağı başka bir metaya dönüşür. Para ve altın evrensel meta ölçüsüdür; değişim değerini belirleyendir. Bu nedenle evrensel meta ölçütleri iktidarların kontrolü altındadır. Sanayi kapitalizminde mübadeleyi körükleyen etmen bir metanın kullanım değerine ihtiyaç duymayan meta sahibinin başka bir metanın kullanım değerine ihtiyaç duymasıdır.

Sanayi kapitalizminde sermaye sahibi meta üretmek için mavi yakalı işçilerin emeğinden ve bu metanın pazarda mübadelesini gerçekleştirmek için de büro-zihin emeğinden faydalanır. Sistemli bir şekilde üretimin yapılması, mali masraf ve çıktıların hesaplanması, programlı bir üretim takviminin sağlanması, üretilen metanın depolanması ve lojistik planlamasının yapılması için beyaz yakalı emeği kullanılmaktadır (Braverman, 2008, ss. 277-286). Bu iş kollarında zaman içerisinde yaşanan artış orta sınıfın genişleyerek üyelerinin büyük bir kısmının beyaz yakalı işçilere dönüşmesinin başlangıcı olmuştur. Sanayi kapitalizminin mübadele sürecinde beyaz yakalı çalışanlar düzenleme, organizasyon, ödeme, alacak, vergi, hukuksal zeminler, yasal yaptırımlar vb. alanlarda uzmanlıklarını uygulayarak kapitalistin ürettiği metayı en iyi koşullarda piyasaya sürmekle hükümlüdür (Braverman, 2008). Beyaz yakalıları bilişsel kapitalizmin mübadele sürecinde de aynı işleri yapar; ancak bunu çok büyük bir pazar (neredeyse dünyanın tamamı) için hızlı bir şekilde yapmak zorundadırlar. Bunu gerçekleştirirken mübadele edilen metanın üretimini görmeden ve belki de işlevini dahi bilmeden çalışan birçok beyaz yakalı işçi ve orta sınıf üyesi bulunmaktadır. Sanayi kapitalizminde fabrika ölçeğinde satış ve pazarlamayı düzenleyen orta sınıf üyesi, küresel dünyada her ülke için ayrı bir satış pazarlama stratejisi izler. Pazarlamanın gerçekleştiği ülkelerin yöneticileri tek bir genel merkeze bağlı çalışır. Bu çalışanların büyük bir kısmı merkezde çalışan orta sınıf üyeleriyle aynı bilgi ve birikime sahip olmasına karşın esas işleri merkezden gelen kararları ülkelerinin coğrafi, hukuksal ve ekonomik işleyişine uyumlu hale getirmektir.

Böylece kapitalistin en büyük korkusu olan ürettiği metanın mübadele sürecinde evrensel meta olan paraya dönüşememe durumu orta sınıf çalışanların emekleriyle aşmakta ve bunun sonucunda sermayenin sürekliliği sağlanmaktadır. Ancak sermaye sahibinin masraflarını ödeyip karını sağladığı bu süreç içerisinde risk barındırır. İstikrarsızlık ve riski okuyamama kapitalistin en narin dokusudur. İşte bu riski bilişsel

kapitalizm döneminde orta sınıf emeği düzenlemekte ve yönetmektedir. Riskin içeriğinin azalması sermayenin cevabını bilmediği soruların azalmasıdır. Bu sorular başlıca; ‘neyi üretmeliyim, ne kadar üretmeliyim, ne zaman üretmeliyim, ne kadar fiyata satabilirim, kime satabilirim’ olarak belirtilebilir. İlk soru olan neyin üretilmesi gerektiği metanın kullanım değeriyle ilişkilidir. Bir insan metayı ihtiyacı (kullanım değeri) olduğu için alır. Bu alımın karşılığında para verir. Orta sınıf emeği bugün bu çoğunlukla yapay ihtiyacı üretmeye çalışmakta ve kısmen/büyük oranda başarmaktadır. Reklamlarla “doğru” ve sağlıklı olan yaşam biçiminin öğretilmesi, teknolojiye ve finansal değişime uyum sağlayamadan yaşamının olanaksız kılınması orta sınıf emeğinin nitelikleri sayesinde gerçekleştirilmektedir. Orta sınıf bunu gerçekleştirirken metanın pazarlama stratejilerini üretir. Bu durum net olarak hızla gelişen teknoloji tüketiminde görülmektedir. Markaların yeni ürünlerinin, modellerinin çıkış tarihleri aylar öncesinden bilinmekte ve insanlar ilk alabilmek için kuyruklarda çadırlar kurarak beklemektedir (iphone 6 telefonu alabilmek için Apple’ın New York şehrindeki mağazasının önünde günler öncesinden çadırlar kurulması veya henüz satışa çıkmamış ürünün internet üzerinden sipariş verilmesi gibi).

Bilişsel kapitalizmde orta sınıf emeğinin etkisi direkt metanın mübadele sürecinde değil, bu sürecin öngörüsünün inşası üzerinde önemli ve etkin bir konuma sahiptir. Orta sınıf emeğinin mübadeleye yansımalarının üçüncü ve son bir etkisi daha bulunmaktadır. Bu sayede metanın değişim sürecine paraya (evrensel meta) sahip olmayan insanların girebildiği bir dönem yaşanmaktadır. Bu nedenle yaşadığımız dönem aynı zamanda bilişsel kapitalizmle iç içe yaşanan finansal kapitalizmin çağıdır. İnsanlar ellerinde olmayan para ile mübadele süreçlerine girebilmektedir. Bunu gerçekleştirmek isteyen çalışanlar emekleri üzerindeki karar iradesini başka bir merciiye devretmektedir. Yaşanan bu durumun gündelik hayatta gerçekleşmesini sağlayan, kredi kartıyla sürdürülen tüketim biçimidir. Kredi kartı tüketimini sağlayan emek gücü, finans kuruluşlarında çalışanların emegidir. Çoğunluğu beyaz yakalı işçi olarak çalışan orta sınıf bireyleri finansal kapitalizm için birbirini tamamlar nitelikteki iki noktada önemlidir. İlki kredi kartıyla ve banka kredisiyle gerçekleşen tüketim üzerinden gelişmektedir. Bu şekilde öncelikle üretici ardından banka sahibi kazanmaktadır. Böylece kapitalistin meta üretimini planlaması ve riski en aza indirerek üretimini sürekli

kılması sağlanmaktadır. Bu durumun beslediği ve yine kapitalizmin yararına dönüşen ikinci noktaysa insanların kendilerine ait olmayan parayı emeklerini ipotek altına alarak elde etmiş ve mübadele sürecinde kullanıyor olmalarıdır. Parayı ödemek için aylık (kredi ve kredi kartı ödeme sisteminden dolayı) düzenli bir gelire sahip olmak önem taşımaktadır. Artık insanlar bir gayrimenkule veya tüketim ürünlerine sahip olabilmek için küreselleşmenin “başarısına”, “istikrarına” güvenmek zorundadır (Lazzarato, 2014: 100). Böylesi bir istikrarı devam ettirebilmek için emekçiler grev, iş bırakma gibi toplu halde hareket etme stratejilerini seçememekte veya fazla sürdürememektedir. Ortaya çıkan bu durum günümüzde başta mavi yakalı işçinin “kendi için sınıf”tan “kendinde sınıfa” dönüşmesinin, ardından beyaz yakalıların işe mahkum çalışmasının başlıca sebebidir. Bilişsel kapitalizm döneminde emeği finansal kapitalizm tarafından ipotek altına alınan emek gücünün göstergesi “çıkar” mefhumudur. Günümüz emek mücadeleleri ve toplumsal hareketlerin “ipoteklenmiş emek” ve “çıkar” mefhumları üzerinden okunması değişimin anlaşılmasını kolaylaştırır.

3. Sanayi kapitalizminden bilişsel kapitalizme, bölüşüm temelli değişimler ve orta sınıf

Bölüşüm ilk olarak var olanın bölüşümü üzerinden başlamıştır. İlk bölüşülen toprak, su, tarla, ağaç gibi üretilmeden var olan şeylerdir. Emeğin kullanılmasıyla birlikte ise üretilenden ayrılmayacak bir bölüşüm sistemi ortaya çıkmıştır. Fakat zamanla kendi emeğinin ürettiğine sahip olan insanlıktan üretim araçlarını kullanarak başkası için üreten insanlığa doğru evrimleşme yaşanmış; bunun sonucunda üretilenin bölüşümü önem kazanmıştır. Artık üretim araçlarına sahip olmayanlar ürettiklerinin kazanımından pay almak durumundadır. Bu pay farklı üretim biçimlerine göre değişiklik göstermiştir; hayatta kalma hakkından, kendi özel alanını kurma hakkına kadar geniş bir yelpaze içermektedir. Kapitalizmin ortaya çıkmasıyla üretime katılmanın, emeğini sunmanın, payı “ücret” olarak belirlemiştir.

“Bölüşüm, (üretim temelli) ilişki ve formlarının üretim faktörlerinin ters yüzünden başka bir şey değildir” (Marx, 1979, s. 159). Bir başka ifadeyle üretim sonrasında elde edilen kazancın geriye doğru pay edilmesidir. Bu nedenle bölüşümün üretim ilişkileri içerisinde yer alan emeğin üretim ilişkilerindeki önemine göre

gerçekleşmesi gerekmektedir. Kapitalist üretim biçimine geçilmesinin ardından emeğin nerede ve nasıl kullanacağını belirlemek işçinin iradesine taşınmıştır. Kapitalist üretim biçimini kitlesel çalışma koşullarıyla birleştiren bu irade örgütlenmiş; örgütlü işçiler bölüşümden daha rahat koşullarda çalışarak daha fazla pay almayı hedeflemiştir. Bu doğrultuda sanayi kapitalizmi döneminin kitlesel işçisi Avrupa’da Fransa, İtalya ve İngiltere başta olmak üzere üretim ilişkileri içerisindeki hegemonik konumunu kullanarak kurduğu meslek sendikaları aracılığıyla emeğinin kullanım değeri üzerinden çeşitli kazanımlar elde etmiştir. Amerika’da ise 1929 yılında patlak veren büyük buhran sonrası Amerikan zenginlerine karşı yürütülen mücadele zenginliğin bölüşülmesini ve gelir dağılımdaki adaletsizliğin bir derece azalmasını sağlamıştır. Böylece Amerikan yaşam hayali, bahçeli evlerde yaşayan, güvenliğini ve konforunu satın alabilen bir orta sınıfın doğmasına neden olmuştur (Pizzigati, 2012).

Kitlesel işçinin bölüşümden pay almak için verdiği mücadelelerle elde ettiği kazanımlar sermaye sahiplerini yeni yollar, politikalar aramaya teşvik etmiştir. Bu politikalar neo-liberalizmin üretim ilişkilerindeki temellerini oluşturur. Siyasal olarak işçilerin sınıf bilincini ezmek ve onları firmanın idari kararlarından dışlamak için işlerin giderek daha geniş ölçüde dayatılarak sermayenin emek üzerindeki egemenliğini artırma yoluna gidilmiştir (Wright, 2002, ss. 55-60).

Sanayi kapitalizmi döneminde, kitlesel işçinin bölüşümden pay almasına neden olan emeğinin gücünü boşa çıkarmak için sermayenin başvurduğu ikinci yol, kitlesel işçinin taleplerini kabul ederek onu işlevsiz –kendisi için işlevli- bir hale getirmesidir. Bu durumu engelleyebilmek için İtalyan Otonomist Marksist geleneği içerisinde gelen Mario Tronti’nin şunu önermektedir;

“İşçi sınıfı kendisini maddi bakımdan sermayenin bir parçası olarak keşfetmelidir; eğer kendisini sermayenin bütününe karşı konumlandırmak istiyorsa sermayenin özgül bir yönü olarak kendisinin farkına varmalıdır. Emek, sermayenin içkin doğasını onu organik olarak bir arada tutan potansiyel antagonist parçalara ayırtmak için emek gücünü, meta olarak, kendi düşmanı olarak görmelidir” (Wright, 2002: 59).

Tronti’nin savunduğu bu görüşe karşın İtalyan işçi hareketlerinin en güçlü olduğu dönemde işçilerin talepleri zaman içerisinde kapitalizmin gelişmesiyle dönüştürülerek işçilerin aleyhine çevrilmiştir. Örneğin parça başı ve tam zamanlı çalışan işçilerin daha çok tatil ve çalışma zamanlarını ayarlayabilme talepleri zamanla üretim ilişkilerinde

mevsimlik işçi ve yarı zamanlı, esnek, güvencesiz çalışmaya döndürülmüştür. İşçiler taleplerinin gerçekleştiğini sanırken emekten gelen güçlerini yitirmiştir. Kısacası işçiler, emeklerinin kapitalizmin bir parçası olduğunu unutup emekleri üzerinden kazanım elde ettiklerini görerek devam ettikçe kapitalizm kendisini dönüştürerek onların emeklerini değersiz kılmanın yolunu bulmuştur. İlk işçi arzusunu içselleştirmiş; ikinci olarak kitlesel işçinin sistemdeki kilit konumunu Avrupa kıtası dışından ucuz işçileri çalıştırma yoluyla yok kılmıştır. Kapitalist sistem kitlesel işçinin maddi emeğini değersizleştirerek kazanımlarını yok etmek için maddi olmayan emeği hegemonik konuma getirmek zorunda kalmıştır. Orta sınıfın ürettiği emek biçimi olan maddi olmayan emek bilişsel kapitalizmin başat emegidir; ama çok kilit bir konum elde etmelerine rağmen orta sınıfın üyeleri niceliksel olarak azdır ve sayılarının azlığı onları vazgeçilmez kılmaz. Çünkü orta sınıf pozisyonları az olduğu için beyaz yakalı çalışanlar yükselerek orta sınıf üyesi olabilmek için rekabet içindedir. Orta sınıf konumunu koruyabilmek sistemin istek ve beklentileriyle uyum içinde kalıp bu rekabeti bastırabilmeye bağlıdır. Bu nedenle orta sınıf üyelerinin örgütlenme biçimleri daha kısıtlıdır ve sistemin dayattığı rekabetten sıyrılıp örgütlenme, dayanışma içinde olma ihtimalleri zayıftır.

Öte yandan sınıf mücadelesi tarihinden bilindiği üzere, emeğini değer yapan-yapabilen çalışan biçimi her zaman tehlikelidir. Bu nedenle kapitalizmin gelişim süreci emeğin değerini sistemden olabildiğince ayıştırmış; emeğin kullanım değerini kapitalizmin dışında tutmaya çalışmıştır. Çalışanlar ise emeklerinin kullanım değerini zorunlu olarak sisteme dayatmıştır (Negri ve Hardt, 1999). Buna karşın sermaye emeğin kullanım değerinin yitimini, emeği değersizleştirecek teknoloji ve lojistik sistemleri sayesinde gerçekleştirmiştir. Bunun için öncelikle teknoloji ve iletişim sistemlerini bilen, düzenlemeler, kontroller yapabilecek çok sayıda ara elemana ihtiyaç duyulmuştur. Bugün ülkemizde birçok şehirde açılan üniversiteler ve bu üniversitelerden her yıl binlerce insanın mezun olması, üretim ilişkilerinde yaşanan bu değişimin yansımasıdır. Böylece üretim ilişkileri içerisinde kilit öneme sahip orta sınıfın üyelerinin büyük bir kısmı, kendi emeklerinin kullanım değerine sahip olmayan yeni işçilere dönüşmektedirler. Elbette maddi olmayan emeği üreten her çalışan işçi olmaz. Bu nedenle günümüzde orta sınıf üyeleriyle beyaz yakalı işçi arasında bölüşümden aldıkları pay üzerinden bir ayrıma gidilmesi gerekir. Bölüşümü anlamak için Erik Olin Wright

çalışanları para, üretim araçları ve emek gücü üzerindeki kontrol durumuna göre birbirinden ayırmaktadır (Wright, 1985, s. 46). (Böylece sanayi kapitalizmi dönemindeki geleneksel orta sınıf ile bilişsel kapitalizm dönemindeki orta sınıf arasındaki farklılaşma anlaşılmakta ve maddi olmayan emeği üreten herkesin orta sınıf olmadığı görülmektedir)

4. Sanayi kapitalizminden bilişsel kapitalizme, tüketim temelli değişimler ve orta sınıf

Sermaye için önem arz eden bir başka yön de kapitalizmin tüketim ayağıdır. Tüketimi belirleyebilmek aynı zamanda üretimi belirlemektir; bu yüzden sermayenin tüketime dair yaptığı planların riskini en aza indirmesi gerekir. Bunun başlıca yolu tüketicinin tüketim eğilimlerini öngörecektir şekilde üretim politikaları oluşturmaktır. Dolayısıyla sermaye tüketicinin tüketim algısını ve anlayışını yaratmak, yönlendirmek ve bunun zamansallığını belirlemek ister. Bu emtianın toplumsal algısının yaratılmasını gerektirir. Günümüzde bu algının yaratılması için en önemli yol tarihsel, bilişsel, hukuksal ve idea düzeyinde var olan genel kabullerin yerine yeni genel kabuller yaratmaktır. Bu dönüşümün genele ulaşabilecek zaman ve mekan içerisinde gerçekleştirilmesi ve tekrarlanması gerekir. Dönüşümler, tikel düzeyde birbiri arasında çelişik gözükse de tüketimin belirlenmesi anlamında tümel bir tutarlılık taşır. Bilişsel kapitalizm çağında dönüşümleri sağlayan ve içeriğini düzenleyen emek gücü orta sınıf emeğidir. Bir doktorun “spor sağlıktır” algısını “beyaz et yiyerek spor yapmak sağlıklıdır” algısına çevirmesi, yatırım uzmanının “birikim yapmak zor günlerde size yardım eder” algısını “dolara, altına, borsaya vb. yatırım yapın” ile değiştirmesi, eğitim koçunun “eğitim önemlidir” algısını “sessiz, sakin, kendi yaşam alanları olan sitelerde yaşayan öğrenciler daha başarılı olur” diyerek farklı yönlendirmesi, dönüştürme biçimlerine örnek gösterilebilir. Bu örneklerde yer alan doktor, yatırım uzmanı ve eğitim koçunun rasyonel olanı temsil etmeleri ve daha önce bilinen genel kabullerin üzerinden ilerlemeleri nedeniyle etkiledikleri insan sayısı hayli fazladır.

Genel kabuller, algı, bilinç düzeyini dönüştürme ve yeni kabuller belirleyebilme bilgi ve becerisine sahip olan emek orta sınıfın emeğidir. Ortaya çıkan, dönüştürülen ve yeniden üretilen bilgi, algı ve kabullerin çizgisinde yapılacak üretimde yetki ve söz

sahibi olan emek de orta sınıf emeğidir. Ancak belirlenmiş, dönemsel olarak işlevsel olan bilgi, algı ve bilinç düzeylerini aktaran (eğitim koçu, yatırım uzmanı, doktor) yaygınlaşmasını –kendi kariyerinde ilerleme adına- sağlayan emekle, üretim sürecinde sadece üretim aşamasını takip eden sermaye ve işçi üzerinde yetki ve söz hakkı olmayan emek orta sınıfa ait değildir. Orta sınıf üyelerle benzer veya aynı eğitimi almış beyaz yakalı işçi emeğidir. Belirtilen ayırımdan dolayı, orta sınıf bilişsel kapitalizmin tüketim süreci için hayati bir konumdayken beyaz yakalı çalışanlar işçi konumunda yer almaktadır. Öyleyse tüketim temelinde baktığımızda, gündelik hayat içerisinde beyaz yakalı ile orta sınıf arasında nasıl bir ayrışma ve ortaklık bulunmaktadır?

Ortaklık düzleminde, elde edilen iyi ve rahat yaşam, lüks tüketim, başarılı bir kariyere sahip olma orta sınıf üyesi olmanın belirleyicileridir. Her ay yapılan özel ulaşım, konaklama, yemek ve kıyafet tüketimi için ödenen miktarın fazla olması orta sınıf harcamalarında göze çarpmaktadır (Derks, 2001). Bu tüketim biçimi çalışma şekliyle belirlenmiştir. 1980’li yıllardan sonra yoğun olarak azalan boş zaman süreleri tüketimi iş yaşamının içerisine taşımıştır. Kalıcı, elde tutulacak tüketim nesnelerinin yerini hızla tüketilecek ve gündelik hayatta bireyi üst sınıfa yakınlaştıracak nesneler almaya başlamıştır. Son model taşınabilir elektronik eşyalar, fiyatını belli eden giyim aksesuarları, saç ve cilt bakımları beyaz yakalı işçiden orta sınıfa geçişin yol haritaları olarak kullanılmaktadır. Böylece çalışanlar kendilerini rakiplerine göre daha görünür ve hatırlanır kılabilmektedir (Budak, 2015: 90; Thévenot ve Boltanski, 2006, ss.178-185).

Günümüzde kapitalizm yetenekli beyaz yakalı çalışana yüksek ücret vermek yerine yetenek ayrımı yapmadan düşük ücret ve bunun yanında çalışanın performansına göre prim, ikramiye ve kar payı vermektedir (Famulari, 2001, ss. 329-330). Yaşanan bu durum, düşük ücretli çalışan beyaz yakalıları arasında rekabeti ve kendinde bilinci körüklemektedir. Performansına göre hediyeler (prim, ikramiye, kar payı) alabilen beyaz yakalıları düşük maaşlarla tüketime yönelir, tüketimi sürdürebilmek için daha yüksek performansla çalışmak zorunda kalır. Yaşanan bu durum sonucunda orta sınıf ve beyaz yakalıları kamusal alanda yemek ve kıyafet konusunda birbirine yaklaşırken daha pahalı olan konaklama ve özel ulaşım kalemlerinde ayrışmaktadır. Orta sınıf olabilmiş çalışanın yaşam biçimi ve tüketimi arasında uyumlu bir ilişki vardır. Ancak beyaz yakalı işçiler tüketimi işlerine devam etmek veya orta sınıf olabilmek için

gerçekleştirdiğinden onların tüketim ve yaşam biçimleri arasında kopukluklar bulunmakta; orta sınıf üyesi olabildikleri oranda bu kopukluklar azalmaktadır.

1. 4. Maddi Emekten Maddi Olmayan Emeğe Geçiş

Maddi olmayan emeği anlatabilmek ve anlayabilmek için kavramı parçalara ayırmak, parçaların sırasını değiştirmek ve yeni yerlerindeki uyumsuzlukları üzerinden açıklamak verimli olacaktır. İlk olarak “Maddi olmayan emek” kavramının içerisindeki emek kavramını ayrıca ele alıp ardından “maddi” kavramının hangi aşamalarla belirdiğini ve maddi olmayana nasıl belirttiğini göstermek amaçlanmıştır.

Emek, katı ve sınırlı bir tanımıyla, beden fizyolojisiyle elde edilen gücün sürece yayılarak aktarılması ve aktarıldığı zaman ve mekana etki etme kapasitesidir. Emek, her bedenin kendisine aittir ve biriciktir. Bir bedene ait olan emeğin diğer bedenlerle dolayısıyla emeklerle ilişkilenebilir ve diğer emeğin kapasitesine bağımlı olması emeğin toplumsallığıdır. Bağımlılık durumu emeğin ürünü olan meta üzerinden gerçekleşir. Metanın emek üreticisi üzerindeki etkisi ise metanın değerini ve farklı emekler arasındaki ilişkiyi belirlemektedir. Emeğin ürettiği nesnenin başka bir emeğin ürettiği nesneye karşılık gelebilmesi için emeğin toplumsal eşitliğine ihtiyaç duyulur. Kapitalist sistem nesneleri eşyaya dönüştürerek toplumsal emeği eşitlemiştir. Böylelikle “insanlar arasındaki üretim ilişkileri peşinen eşya aracılığıyla değil de eşyanın maddi üretim amacıyla belirlenir hale gelmiştir” (Rubin, 2010, s. 22).

Maddi üretim insan ilişkilerini belirlediği anda emek somut biçiminden (meta üreten güç halinden) kurtularak değer yaratan soyut emek biçimine geçer. Böylesi bir “soyutlamanın akla mahsus bir şey olmayıp meta mübadelesi sonucu ortaya çıktığı” görüşünü ilk kez Marx Kapital’in başında, daha öncesinde de düşünce dışında bir soyutlamadan bahsettiği 1859 tarihli Siyasal İktisadın Eleştirisi’nde ifade etmiştir (Sohn-Rethel, 2011, s. 33). Bu aşamadan sonra kullanım değerini oluşturan somut emek ile değişim değerini oluşturan soyut emek ayrımı netleşir (Marx, 2011). Marx’a göre soyut emek sadece metalar arasındaki ilişkide ortaya çıkan salt sosyal gerçekliktir; insan kasının, beyninin, sinirlerinin üretim maliyetidir (Bonefeld, 2010, s. 259). Soyut emek farklı kullanım değerlerinin eşitlenme süreci, emeğin bireyselliğinin yıkımı, toplumsallaşması, somut emeğin üzerine hegemonya sağlamasıdır. Toplumsal bir

karaktere sahiptir. Soyutlama ve soyut emek Marx'ın kuramında değerin ve sosyal ilişkilerin oluşumunu ve ilişkilmesini anlamının temelinde yer alır. Soyut emeğin değer belirlenmesiyle birlikte emek emeği üreten kişinin bireyselliğinden ayrılır. Emeği toplumsallaştıran ve ona değer katan soyut emek, bu yönüyle kapitalizmin karakteri olan egemenlik ve sosyal ilişki biçimleriyle ilişkilendirir. Böylece soyut emek, sosyal dolayımın tarihsel özel bir formu olarak Marx'ın emek teorisi içerisinde yer alır (Postone, 2003, ss.148-153). Soyut emeğin belirlediği “mübadele edimi soyut (maddi olarak gerçek duygusal niteliklerden yoksun) tözlerin (türdeş, sürekli ve boş) soyut mekân ve zamanda gerçekleşen böylelikle hiçbir maddi değişime yol açmayan ve nicel farklılaşma dışında hiçbir farklılaşmaya meydan vermeyen soyut devinimi olarak tarif edilmelidir” (Sohn-Rethel, 2011, s. 67). Meta mübadelesinde, kişilerin eylemleri bilinçleriyle farklı yollara sapar. Soyut olan sadece eylemlerdir, aktörlerin bilinci değildir. “Kişiler mübadele soyutlamasını ancak eylemlerinin onların haberi olmadan arkalarından etki eden sonuçlarıyla karşılaştıklarında fark eder” (Sohn-Rethel, 2011, s. 47).

Meta mübadelesinin soyut emek ve metanın soyut devinimi üzerinden ilerlediğini vurgulamak meta üreten toplumların meta mübadelesi üzerinden toplumsal sentezinin yapılabilmesi ve günümüze dair tercümelere olanak sunması nedeniyle önem taşır. Maddi olmayan emeğin oturduğu ilk zemin emeğin ve mübadelenin soyutlama analiziyle görülebilir. İkinci zemin ise, soyut emeğin sermaye ile ilişkilendirme biçimini fark ettiğimizde yerine oturur. Soyut emeğin belirleyiciliğinde toplumsal düzeyde eşitlenen ve değer kazanan emeğin sermayeyle kurduğu ilişki, yeni bir boyuta ulaşır. Üretim fabrikalaşır ve standartlaşır. Bu aşamada, emeğin üretken olmayan boyutu ile karşılaşırız. Kapitalist emeğin yapısında üretken ve üretken olmayan emek ayrımı yer alır. Bu durum emeğin ürettiği meta üzerinden değil, metanın sermayeyle kurduğu ilişki üzerinden gerçekleşir. Marx “Toplu Eserler 1861-1863” adlı eserinde şarkıcı örneğini verir. Bir şarkıcı kendi kararıyla bir davete gidiyor ve burada söylediği şarkı karşılığında kendisi için para kazanıyorsa emeği üretken olmayan emektir. Ancak söyleyeceği şarkıyı, şarkı söyleyeceği yeri ve zamanı bir girişimci belirliyor ve böylelikle girişimci şarkıcı üzerinden para kazanıyorsa şarkıcının emeği üretken emektir (Marx ve Engels, 1988, s. XXI). Özetle, sermayeye gelir kazandıran emek üretkendir,

sermayeye para kazandırmayıp ücreti direkt olarak sermayenin gelirinden ödenen emek ise üretken olmayandır. Bu ayrım Marksist teoride maddi olmayan emeğin belirttiği ilk aşamadır. Fakat maddi olmayan emek bir yönüyle farklılaşır. Ücretini sermayenin gelirinden alan maddi olmayan emek, maddi emek üzerinde etkindir. Bu durum Marx'ın verdiği piyano örneğinde yer almaz. Maddi olmayan emek, değer emek teorisi içerisinde sermaye ile üretken olmayan emeğe yakın biçimde eklemlenirken maddi emek üzerinde etkisi noktasında ayrışır.

Marx'ın eserlerinde sermaye ile maddi olmayan emeğin ilişkisinin ilk biçimi üretken olmayan emek üzerinden ortaya çıkmıştır. Üretim ve maddi emek üzerine etkisiye Grundrisse'in eserinde yer alan “general intellect” (genel zeka) kavramı üzerinden şekillenmiştir. Genel zekâ, sadece üretime ait olana değinmez. Üretim üzerindeki genel sosyal bilginin etkisini, sosyal yaşamın işleyiş ve koşullarını içerir. Yalnızca sosyal üreten gücün üretiminin bilgi formunu değil, aynı zamanda gerçek yaşamın sosyal pratiğinin aletlerini sabit sermayenin gelişmesine yönelik olarak belirler (Marx, 1973). Genel zekâ kavramının konumlanışını, Marksist analiz biçimi içerisindeki etkisini görmek ve değerlendirmek kolay değildir. Konunun zorluğuna dair İtalyan Marksist Paulo Virno şu yorumu yapmaktadır;

“Burada bu savın Marksist teze ait olduğunu söylemek zor. Marx'ın iddiasına göre (temel olarak bilimsel bilgi ama bununla sınırlı olmayan) soyut bilgi tamamen üretimden otonom olmasından ötürü üretimin temel gücü haline gelme sürecindedir ve yakında üretim hattının bölünmüş ve tekrarlanan emeğini artık bir pozisyona indirgeyecektir. Bahsedilen şey, sabit sermaye içinde nesneleştirilen ve otomatikleştirilmiş makine sistemi içerisine katılmış veya tuzağa düşürülmüş bilgidir. Marx sosyal üretimin merkezi olan ve yaşamın tüm alanlarının önceden belirleyen bilgiyi çok manidar bir metaforla ifade eder: Genel Zekâ” (Virno, 2007, ss. 3-4).

Bu kavramın açılımını ve anlaşılabilirliğini kolaylaştırmaya çalışalım. Marx'ın genel zekadan anladığının tam olarak ne olduğunu özümsemenin yolu kavramın ortaya çıktığı hattı izlemektir. Marx üretim ilişkilerinin işleyiş mekanizmalarını analiz etme ustasıdır. Genel zeka kavramı tam da bu analiz süreci içinde türemiştir. Somut dünyada var olmayan ancak üretim ilişkileri içerisindeki öneminden dolayı yok kılınamayan bir olgu olan genel zeka kavramının günümüzde iki boyutu vardır. İlki üretim araçları içerisinde yer alan boyuttur ki bu Marx'ın Grundrisse eserinde “Sabit Sermaye Dolaşan Sermaye”

adlı başlık altında vurguladığı ve kavramın ortaya çıkmasını sağlayan kısımdır (Marx, 1979, ss. 632-668). Negri'nin ifadesiyle bu başlık teorik gerilimin doruk noktasında varılan mantıksal bir uğraktır. Bu noktanın en önemli yönü canlı (işçi) emeğe el konulmasını gösteriyor oluşudur. “Emeğin üretken gücünün artması ve gerekli emeğin mümkün olan en geniş ölçüde olumsuzlanması sermaye için zorunludur” (Negri, 2006, s. 224). Otomatik makine sisteminin ardında yatan somut gerçek budur. Artık işçinin beceri ve gücünün yerini alan makineler usta (master) konumuna yerleşir. İşçinin tüm bilgi, beceri ve etkinliği makinelerin konumuna hizmet eden bir noktaya gelir. Üretim süreci emeğin hakim olduğu bir süreç olmaktan çıkıp tersine üretimin her noktasına dağılmış işçilerden oluşan bilinçli bir organa dönüşür. Canlı emeğe el koyan bu güç sermayenin bir biçimidir.

Otomatik makine sisteminin, mavi yakalı işçi emeğini makinenin bir parçasına, organına dönüştürebilmesi genel zekanın üretim ilişkileri içerisindeki konumunu gösterir. Otomatik makineleri nesnel emeğe dönüştürme becerisi genel zekâ tarafından sağlanır. Marx, genel zeka açıklamasında doğanın tren yolu, lokomotif, elektrik telgrafı, otomatik ip örme makinesi üretmediğini, bütün bunların insan eliyle üretilen insan beyninin organları olduğunu belirtir ve devam eder. Yaşanan bu durum bilginin (“knowledge”) ne dereceye kadar dolaysız bir üretici güç haline geldiğini ve dolayısıyla toplumsal yaşam sürecinin koşullarının ne dereceye kadar “general intellect” kontrolü altına girmiş olduğunu, ne dereceye kadar dönüştürülüp ona duyarlı biçime sokulmuş olduğunu gösterir (Marx, 1979, s. 654).

Otomatik makine sistemi, insan elini üretimin doğasına hapsederken insan beyni hapsedilme isteğine karşı halen otonomist yönlerini sürdürür. Genel zekâ kavramının günümüzdeki ikinci boyutunu işçinin otomatik makine sistemine biat etmek zorunda kalmadığı anların belirlenmesi ve düzenlenme isteği oluşturur. Marx, üretim araçları teknolojisinin gelişmesiyle işçiye kalacak boş zamanın artacağını ve bu boş zamanın genel zeka tarafından düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir (Marx, 1979).

Bununla birlikte genel zekâ tarafından bireylerin meta ile kurduğu bilişsel ve kültürel ilişkisellik belirlenmektedir. Meta mübadelesi üzerinden ilişkilenen günümüz toplumlarında metanın kültürel ve bilişsel değerini belirleyen ve üreten emek maddi olmayan emektir. Maddi olmayan emek metanın enformasyon içeriğini teknoloji

üzerindeki hâkimiyetiyle gerçekleştirir. Metanın kültürel içeriğiyle normalde iş olarak kabul edilmeyen bir dizi etkinlik üretimiyle gerçekleşir. Bunlarla sanat, moda, zevk ve tüketim normları oluşturulur. Maddi olmayan emek, yenilik-üretim-tüketim ilişkisi kapsamında toplumsal bir ilişki üretir (Lazzarato, 2005, s. 234). Maddi olmayan emeğin ürettiği toplumsal ilişkiyi basitçe anlatabilmek için kitlesel işçiyi ve teknoloji gelişiminin üretim araçlarına etkisini göstermek önem taşımaktadır.

1. 4. 1. Kitle İşçisinin Dönüşümünün Maddi Olmayan Emeğin Yapısına Etkisi

Sermayenin isteklerini gerçekleştirebilmesi yönetim politikalarını uygulayabilmesine ve bu politikalara karşı çıkanları dönüştürmesine bağlıdır. Fabrikaların dört duvarı arasında, üretim hattına bağlı, vardiya sistemiyle çalışan; aynı günlük yaşam alışkanlıklara sahip, aynı mahallelerde kitleler halinde yaşayan işçinin hikayesi de bu durumu doğrulamıştır.

Bu hikayenin can alıcı noktası kitlesel işçinin mücadelesinin ve kazanımlarının üretimin dönemsel biçiminden değil, salt işçinin kendisinden kaynaklandığının düşünülmesidir. Bu durum, işçinin taleplerinin ekonomik, bilimsel, politik sürece göre değil de kendi arzularına göre yapılmasını normalleştirmiştir. Kitlesel işçinin isteklerine (sekiz saat çalışma, hafta sonu tatili, yüksek ücret talebi) bir nevi rüşvet verir gibi olumlu yanıt veren sermaye işçiler kazanım elde ettiklerini düşünürken yeni üretim biçimlerine zemin hazırlamıştır; böylece başka bir yaşam ve çalışma fikrinin gerçekleştirilmesini güçsüzleştirmiştir (Baldi, 1972). Ayrıca fabrikalarda üretim hattının kullanılmaya başlanması, aynı zamanda dönemin teknolojisi kapsamında uygulanmaya çalışılan politik bir saldırı olmuş; yeni beliren üretim hattı işçinin profesyonel ve biricik yönlerini yok ederek idari yönetim ile üretim bandı işçisi arasındaki ayrımı ortaya çıkarmış ve ortaklaşa yürütülecek kitlesel işçi mücadelesine ket vurmuştur. Artık işçi bir ürünün tamamını üretme yeteneğinin köreldiği üretim biçimi içerisindeydi. Bu noktada kapitalist antagonizmanın netleştiği bir üretim evresi başlar. Kitlesel işçiye dayanan üretim biçimi Taylorizm ve Keynesci politikaların uygulandığı anda en üst seviyesine ulaşır. Kitlesel işçinin oluşturulması işçi sınıfının burjuva politikasından geri bir pozisyonda oluşunun bir örneğidir. Bu dönem sermaye ve işçi arasındaki çatışmanın yapısının belirlendiği zamandır. Kapitalist üretimde işçinin kendine özgü jargon, politik

söylem ve yaşam biçimleri ortaya çıkar. İşçi kültürü, estetiği ve sanat anlayışının belirmesi hız kazanır. Ancak en önemlisi işçi sınıfı kendinde sınıf halinden kendisi için sınıfa bu dönemde geçmeye başlar. Yaşanan geçiş süreci kendi içinde zıtlıkları ve karşılıklı değişimleri barındırmaktadır. Bu durum kitlesel işçinin ortaya çıkıp şekillendiği dönemin yapısından kaynaklanır. Çünkü dönemin yapısında;

- “Emek sürecinin organizasyon biçimi Taylorizm tarafından,
 - Gündelik çalışma ve ücret ilişkilerinin düzenlenmesi Fordizmle,
 - Ekonomik ve politik düzenlemeler Keynesyen politikalarla,
 - Toplumsal ve devletsel ilişkiler planlamacı devlet modeli çerçevesinde oluşturulmuştur”
- (Negri, 1987, s.46).

Burada bir tarafta saf haliyle kapitalist üretim ilişkileri ve mantığı, diğer tarafta bu mantığı şekillendiren, sınırlandıran ve onun hızını belirleyen bir yapı yer alır. Var olan bu biraradalık kitlesel işçinin emeğiyle kurduğu ilişkiyi belirlemiş; kitlesel işçi emeğini kendi gücü olarak görmüştür. Ancak bu durum politikanın son kerte de burjuva tarafından belirlendiği alana gömülmesine neden olmuştur; çünkü işçi sınıfının emeğinden gelen gücü kitleselleştirilerek üretim bandının parçası haline gelmiştir. Buna karşın işçi sınıfının emeğiyle kurduğu ilişkisinin üretim ilişkilerindeki düzeyi değişmesine rağmen politik farkındalığı değişmemiştir. Kitlesel işçi emeğini kendi mirası, gücü, yaşamının kaynağı olarak düşünmüş ve buna göre örgütlenme biçimleri oluşturmuştur. İşçinin emeğini gücüne döndürmesinin 1960’lı yıllara kadar işçi mücadelelerini yükselttiği söylenebilir. Sermaye ise kitlesel işçinin bu durumu karşısında kendi politikalarını yeniden şekillendirmiştir. Bunun sonucunda 1960’lı yıllar kitlesel işçinin baskı altına alınmaya çalışıldığı ve politik mücadelelerin çokça yaşandığı dönem olmuştur. Öğrenci hareketleriyle işçi sınıfı ilişkisinin yoğunluğu da bu süreçte giderek artarken sermaye karşıtı bir devrim beklentisi güçlenmiştir. Lakin burjuva kitlesel işçinin örgütlü mücadelesinin karşısında kendi politikasından taviz vermemek için direnmiş ve yeni politik manevralar uygulamaya başlamıştır.

Avrupa’da kitlesel işçinin eylemlerinin en güçlü olduğu dönemde beklenen devrimin gelmiyor oluşu ve sermayenin işçi karşısında kazanımlarının artmasıyla İtalya işçi sınıfı içerisinde emeğin işçinin gücü olarak görülmemesi gerektiğini savunan tartışmalar ve politika arayışları ortaya çıkmıştır. İhtiyaçları ve davranışları sermayenin beklentileriyle örtüşemeyecek yeni bir işçi sınıfının var olabilirliği sorgulanmıştır

(Wright, 2002, s. 46). Elbette unutulmamalıdır ki dönemin entelektüelleri bilimsel bir tespit koymayı değil politik özneyi (kitlesel işçi) güçlendirmeyi veya yeni bir politik özne oluşturmayı hedeflemektedir. Ancak bunun için somut olgulara dayalı bir yol izlemişlerdir. Bu nedenle olguları⁶ tespit etmişler ama onları bilimsel değil politik hedefleri doğrultusunda yorumlamışlardır. Bu yorumların sonrasında kitlesel işçi temelinde önemli bir soru belirmiştir. Emek değer teorisi kapsamında işçi kendi emeğiyle nasıl bir ilişki içinde olmalıdır? Aslında kavram olarak “kitlesel işçi” tam olarak bu sorunun olgunlaştığı dönemde politik kaygılarla ortaya çıkmıştır. 1960’larda kitlesel işçi kavramının kabul görmesi, her şeyin ötesinde Stalinist cehalet, Mussolini ile ilgili olaylar ve özellikle Amerikan emperyalizminin 1930’lardaki işçi konseylerine karşı zaferini göz önünde bulundurarak belleklerin yeniden canlandırılması için bir araç olmuştur (Negri, 2006, s. 93).

Kitlesel işçinin emeğiyle kurduğu ilişkiye dair ilk eleştirilerin İtalya’da çıkması tesadüf değildir⁷. Yaşananlar İtalya’da hızla eşitsiz gelişen bölgesel kalkınmanın etkileriyle kitlesel işçi politikalarının kendisini sorgulamasının sonucudur. Eşitsiz bölgesel gelişmenin üretim güçleri üzerindeki yansıması ve Romano Alquati, Raniero Panzieri’nin fabrika içlerine girerek tabandan yaptıkları sosyal bilimsel araştırmalardan çıkan sonuçlar yeni bir düşüncenin oluşmasına zemin hazırlamıştır. Bu düşünceye göre; geleneksel işçi sınıfı örgütlenmelerinin kazanımları ve politikaları işçi sınıfını işçi

⁶ Politik bir çıkış bulabilmek için dönemin olgularını bilimsel olarak ortaya koymaları nedeniyle bu çalışma İtalyan işçi geleneğine yakından bakmıştır.

⁷ Bu dönemde İtalyan işçi sınıfı politikası kısır döngü içindedir. 1959 yılında devam eden siyasi mücadelelerin içerisinde farklı bir ses gelmiş; İtalya’nın kuzeyinde metal-makine sektöründe çalışan işçiler ulusal sözleşmelerinin yenilenmesi için greve çıkmış ve ilk defa burada fazla mesainin reddi bir mücadele aracı olarak geniş çapta kullanılmıştır (Wright, 2002, s. 34). Yaşanan bu süreç ülke çapında genç işçilerin rolünün belirleyici olduğu sokak çatışmalarına dönüşmüştür. Bu durum yeni üretim biçimleri içerisinde çalışan, geleneksel emek hareketlerinin işleyişini bilmeyen işçilerin mücadeleye katılabildiğinin ve yeni emek süreçlerinin çıkışının işçi mücadelesinin sonu olmadığını göstergesidir. İtalyan emek birliği bünyesinde yer alan entelektüeller bu durumun nasıl ortaya çıktığını anlayabilmek için fabrikalardaki işçi ilişkilerini araştırmaya başlamıştır (Wright, 2002). Bu araştırmalar İtalyan Operaismo (işçilik) geleneğinin başlangıcı olmuştur. Araştırmalar Raniero Panzieri tarafından 1961 yılında kurulan “Quaderni Rossi” (Kızıl Defterler) ve 1964 yılında Mario Tronti tarafından kurulan “Classe Operaia” (İşçi Sınıfı) dergileri üzerinden ilerlemiştir. Araştırmaların en önemli yönü, kitlesel işçinin yoğun olarak çalıştığı fabrikaların içine girerek gerçekleştiriliyor olmasıdır. Araştırmalarla daha net görülmüştür ki İtalya’nın güneyinden kuzeydeki sanayi kentlerine 1951 yılından sonra yaklaşık 4 milyon kişi göç etmiştir. Bu insanlar sermayeye karşı geleneksel sendikal mücadele biçimine alışkın değildir. Yeni kitlesel üretim sistemine teslim olmak yerine vasıflı işçilere ayrıcalık tanıyan yerleşik sendikaları boş vererek Ford’un montaj hatlarına karşı hisımla direnmişlerdir (Virno, 2013, s. 9). Öte yandan işçiler İtalya’nın kuzey illerinde iş ve konaklama ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırken yoğun bir ayrımcılığa maruz kalmışlardır.

kalmaya mahkum etmektedir. Toplu sözleşmeler en fazla işçinin istediği koşullarda işçi olarak yaşamasına olanak sunmaktadır. İşçi sınıfının sistemi değiştirerek işçi olmayı bırakmasına dair bir umut yoktur. Kitlese işçi sınıfı sermayenin kullandığı sabit sermayeye dönüşmüştür. İşçi sınıfının talepleri önceden öngörölerek dönüştürülecek ve içerilebilecek bir hammadde biçimine çevrilmiştir.

“İşçi sınıfı kendisini maddi bakımdan sermayenin bir parçası olarak keşfetmelidir, eğer kendisini bütünüyle sermayenin bütününe karşı konumlandırmak istiyorsa; sermayenin özgün bir yönü olarak kendisinin farkına varmalıdır, eğer sermayenin genel antagonisti olmak istiyorsa... Toplam sermayenin -ve böylece sermayenin bir parçası olarak kendisinin- kendi düşmanı olduğu noktaya erişmek zorundadır. Emek, sermayenin içkin doğasını onu organik olarak bir arada tutan potansiyel antagonist parçalara ayırtmak için emek gücünü meta olarak, kendi düşmanı olarak görmelidir” (Wright, 2002, s. 59).

Ancak İtalya’da güneyden kuzeye doğru yaşanan işçi göçü nedeniyle gün yüzüne çıkan ve araştırıldıkça netleşen kitlese işçi sınıfının konumunu düzeltme isteği sonuçsuz kalmıştır. Yaşananlar emek biçimleri arasındaki güç dengesinin değişmesiyle ortaya çıkan etkilerin sonucudur. Kitlese işçinin maddi emeği güç kaybetmiş, orta sınıfın maddi olmayan emeği emek biçimlerinin hegemonik emeği konumuna geçmiştir. Bu durum temel olarak iki nedenle açıklanabilir. İlki kitlese işçinin emeğini değerli kılabilmek için uygulamaya çalıştığı politikalar üretim teknolojilerinin gelişmesi karşısında güçsüz kalmasıdır. Sermayenin yeni politikalara karşı cevap verebilmesi savaş teknolojileriyle birlikte maddi olmayan emek sayesinde gelişen iletişim ve enformasyon teknolojilerinin üretim araçlarına yansısıyla; başarılı olması ise 1960 ve 1970’li yıllardaki örgütlü kitlese işçinin özneleşme sürecinin dönüştürülmesiyle sağlanmıştır. Bu dönüşüm, fabrika disiplinine karşı çıkma, iş yavaşlatma, çalışmayı reddetme, greve gitme, çalışma saatlerini işçinin belirleme isteği gibi işçilerden gelen sosyal taleplerin part-time ve esnek çalışma biçimleri gibi yeni dönemin kapitalist üretim biçimine uyumlu hale evrilmesi neticesinde gerçekleşmiştir (Bifo, 2003). İkinci olarak kitlese işçinin sermaye ile kurduğu ilişkinin işçi sınıfının kurtuluşuna çıkmayacağı anlaşıldığında kitlese işçi sınıfı sermaye için kilit konumdaki önemini zaten yitirmiştir. Bu geç kalmış zamansallık yüzünden kitlese işçinin emek hareketlerinin başını çekme, sermayenin politikalarını belirleme şansı kalmamıştır.

Kitlesel işçinin sermaye ile kurduğu ilişkinin sorunlu yapısının geç de olsa fark edilmiş olması ve buna karşı mücadele yürüten Avrupa kitlesel işçi sınıfı deneyiminin de başarısız olması yaşananların kimi çevrelerce hızlıca sorgulanmasına neden olmuştur. Anlaşılmıştır ki, sermaye için kitlesel emeğin üretim ilişkisi içerisindeki yeri-değeri vazgeçilebilir hale gelmiştir. Sermaye güçlenen kitlesel işçinin konumunu yıkacak politik gücü elde etmiştir. Hegemonik emeğin biçimi değişmiştir. Yaşanan bu değişimlere en etkili açıklama İtalyan sol geleneği içerisinde gelmiştir. Negri'ye göre yüksek bilgisayar teknolojisi, otomatik üretim süreçleri maddi emeğe ve örgütlenmesine darbe vuran politik yanıttır (Bowring, 2004, s. 110). Yüksek bilgisayar teknolojilerinin ve otomatik üretim süreçlerinin ortaya çıkmasını sağlayan güç ise maddi olmayan emeği üretim ilişkileri içerisindeki konumundan aşağıya eden maddi olmayan emektir. Yaşanan bu değişim kitlesel işçi mücadelesinin tecrübeleri ve sermaye karşısında güçsüzleşmesiyle daha net anlaşılmaktadır. Artık emek gücünün tarih sahnesindeki başat aktörü kitlesel işçinin ürettiği maddi emek değil, orta sınıf ve beyaz yakalı işçinin ürettiği maddi olmayan emektir. Böylece kapitalist üretim ilişkileri içerisindeki emek güçleri arasındaki ilişkinin yapısı değişmiştir. Maddi olmayan emek üreticilerinin sayısı ve üretim ilişkilerindeki önemi artmış, kendi içlerindeki ilişkilerin biçimi değişmiş, önem kazanmıştır. Yaşanan bu değişimleri anlayabilmek, kitlesel işçi, sermaye ve maddi olmayan emek (orta sınıf ve beyaz yakalıları) arasındaki değişen sınıf yapılanmasını açıklayabilmek, için araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmaların en önemlileri orta sınıfı Karl Marx'ın görüşlerini temel alarak açıklayan Erik Olin Wright'ın ve Max Weber'in görüşlerini temel alarak açıklayan John Goldthorpe'un çalışmalarıdır.

Wright⁸'in Marksizmin sınıf temeline uygun ilerlemesi, orta sınıfı Marksist sınıf şemasına eklemeye çalışmasına neden olmaktadır. Bu nedenle Wright, alan araştırmasında elde edilen verileri, büyüyen, değişen ve önem kazanan maddi olmayan emeğin ilişkilerini, (sermaye sahibi, orta sınıf üyesi ve beyaz yakalı işçi ilişkileri) dolayısıyla araştırmanın amaçlarını aydınlatmada tek başına kullanılacak kadar verimli değildir. Öte yandan Neo-Weberci olarak adlandırılan Goldthorpe yedi sınıflı bir sınıf

⁸ “3.1. Maddi Olmayan Emeğin Türkiye’de Kendisini Konumlandırması” alt başlığı içerisinde Wright’ın “çelişkili sınıflar” ve “geçici mevkiler” kavramsallaştırmalarının Türkiye’deki maddi olmayan emek üreticileriyle ilişkisi kurulacaktır.

şeması ortaya koymaktadır. Bu sınıflardan I, II ve III nolu sınıfların içerisinde maddi olmayan emek üreticileri yer almaktadır. En üst sınıf olan I'nolu sınıfta yüksek dereceli profesyoneller, büyük mal sahipleri, yüksek dereceli idareciler ve memurlar, büyük ölçekli endüstri kuruluşlarındaki yöneticiler yer almaktadır. II'nolu sınıfta ise, düşük dereceli profesyoneller, yüksek dereceli teknisyenler, düşük dereceli idareciler ve memurlar, küçük endüstriyel kuruluşlarda ve hizmet sektöründeki yöneticiler, zihin emekçilerinin denetçileri yer almaktadır. III'nolu sınıfta ise, yönetimde ve alım-satım işlerinde maddi olmayan rutin işleri yapan çalışanlar; satış personeli, alt kademedeki hizmet elamanları yer almaktadır (Bergman ve Joye, 2005; Goldthorpe ve McKnight, 1997).

Maddi olmayan emeğin kendi içindeki ilişkilerin farklılaşması, üretim ilişkileri içerisindeki değişen etkisinin anlaşılması ve çalışmanın elde ettiği verileri analiz etmek için Goldthorpe'un sınıf şeması Wright'ın sınıf şemasına göre daha uygundur. Ancak yine de alan araştırmasının yapıldığı Türkiye'de maddi olmayan emeğin yapısını anlamada, elde edilen verilerin yorumlanmasında, araştırmanın amaçlarını cevaplamada yetersizdir. Bu yetersizliğin nedenleri şöyle sıralanabilir:

Goldthorpe sınıf şemasında üst düzey yöneticiler ile sermaye sahiplerini aynı sınıfta ele almıştır. Sermaye sahipleri ve üst düzey yöneticiler birbirine en yakın çalışanlardır. Üretim ilişkileri içindeki çıkarları aynıdır. Ama Türkiye'de sermaye sahipleri üst düzey yöneticiler hakkında karar verebilmektedir. Eşit değillerdir. Bu nedenle aynı sınıfta görülmesi alan araştırması verilerini yorumlamada verimli değildir.

Goldthorpe'un sınıf şemasında sınıflar arası geçiş katıdır. Akışkanlıklar azdır. Ama Türkiye'deki maddi olmayan emek üreticileri arasında akışkanlık ve hareketlilik fazladır.

Şemada sınıflar arasındaki ilişkiler, birbirleri üzerindeki tabiiyet ve hüküm kurma stratejileri ve biçimleri ayrıntılı açıklanmamıştır. Özellikle günümüzde mavi yakalı işçiyle, beyaz yakalı işçinin üst ve orta düzey orta sınıf karşısındaki benzeşen yönlerini Goldthorpe'un şeması üzerinden görmek zordur (Oesch, 2003).

Goldthorpe'un şemasında sınıf ve meslek arasında bağlantı bulunmaktadır. Bu ayrım önemini halen korumaktadır. Ancak günümüzde mesleğin sermaye için önemi

maddi olmayan emek üreticilerinin yükselmesini belirlemektedir. Meslekler iş hayatı rekabetinde eşit değildir.

Zihin ve kol emeği üzerinden yapılan ayırım, zihin emeği üreticilerinin bedeni kullanma stratejilerini görmeyi zorlaştırmaktadır (Yıldırım, 2011: 45). Oysa maddi olmayan emek üreticilerinin aldıkları beden dili eğitimleri, modayı takip etmeleri, spor, yoga gibi aktiviteleri, iletişim ve bilişim teknoloji cihazlarını kullanmaları günümüz zihin emekçilerinin bedeni kullanma biçimlerinin örnekleridir.

Türkiye’de bulunan maddi olmayan emek üreticileriyle gerçekleştirilen alan araştırmasının verilerini değişen sınıf yapılarını açıklayan en önemli isimlerden Goldthorpe ve/veya Wright’ın görüşlerini temel alarak yorumlayabilmek değerli olurdu. Ancak alan araştırmasında elde edilen veriler her iki ismin sınıf şemasına uyum sağlamadı. Bu nedenle Wright ve Goldthorpe’un görüşleri verilerin analizi kısmında oluşturulan temaların oluşumunda kullanılmamış; lakin verilerin yorumlanması kısmında daha verimli aktarım yapabilmek için dikkate alınmıştır.

1. 4. 2. Maddi olmayan Emek

“Dolaysız biçimiyle emek, zenginliğin büyük kaynağı olmaktan çıkar çıkmaz emek-zaman onun ölçüsü olmaktan ve dolayısıyla değişim değeri de kullanım değerinin ölçüsü olmaktan çıkar” [çıkarmak zorundadır] (Grundrisse’den aktaran Virno, 2013, s. 113). Marx’ın bu ifadesi ve bu yönde belirttiği görüşleri Grundrisse’nin yazısında “Makineler Üzerine Fragmanlar” bölümünde yer alır. Marx için 12 saat çalışmak yerine 6 saat çalışarak aynı artık değeri üretebilen uluslar zengindir ve böylesi toplumlarda bulunan her işçi kullanılabilir (disposable) zamana sahiptir. Emek değer ilişkisinde meydana gelen farklılaşma değişim değerine dayalı üretimin parçalanması anlamına gelir ve böylece komünizme doğru ilerleyecek yol açılır (Virno, 2013, s. 113). Post-Fordist dönem Marx’ın öngördüğü farklılaşmaların en fazla yaşandığı dönem olmuştur; lakin bu dönemde kapitalizmin dönüşmesine yönelik herhangi bir gelişme yaşanmamıştır. Tam tersine Post-Fordist çağ kapitalist ekonomiye dayalı iktidarların rekabetlerine, dünyayı etki altına alma yarışlarına sahne olmuştur ve olmaya devam etmektedir. Emek-değer temeline dayanan teoriyi aşarak ilerleyebilen bir ekonomik model karşımızdadır. Peki, ne olmuştur ki üretim araçları gelişmesine, ülke

ekonomilerinin zenginleşmesine karşın emek mücadelesi bu kadar güçsüz, dağılmış, taleplerini dahi umutsuzca dile getirir hale gelmiştir? Sosyal teoride değişim değerine dayalı üretimin başat emeği olan maddi emeğin içerisinde bulunduğu koşulların nedenleri sıklıkla sorgulanmış ve bu sorgulamalara emek üzerinden verilen yanıtların pek çoğu maddi olmayan emekle hesaplaşmak zorunda kalmıştır. Çünkü modern ekonominin gelişimi, emeğin doğasıyla niteliğinin ayrışması üzerinden dönemsel olarak tarım-ham madde, endüstrileşme-imalat, hizmet sunumu- bilginin işlenmesi biçiminde üç ayrı zemine ayrılabilir. Maddi olmayan emek günümüzde yaşanan hizmet sunumu-bilginin işlenmesi aşamasının kilit aktörüdür.

“Maddi olmayan emeğin temel eğilimi enformasyonun işlenmesidir, aynı zamanda günümüz fabrika çalışma süreçleri içerisindeki üretim ortamlarının, imgelerin, dillerin farklı biçimleri içerisinde merkezi bir etkiye sahiptir. Artık işçiler Taylorist saldırı gibi onların fiziksel güçlerini sömürecek bir tehditle karşı karşıya değildir, işçilerin ruhu fabrika zeminine serilmek zorunda bırakılmıştır. Ve buradan kent alanlarında gelişmekte olan esnek çalışma koşullarına kaçarak kurtulabilirler” (Harney, 2006, s. 75).

Emeğin niteliğinin değişebilmesi sadece işçi sınıfı ve burjuvazi arasındaki antagonizmaya bağlı değildir. Bütüncül bir politika olarak dünya siyaseti de değişim göstermektedir. Yaşanan değişimi belirleyen iki paylaşım savaşı ve ardından uygulanan Soğuk Savaş politikaları olmuştur. Bu yüzden uygulanmaya başlanan politikalar işçi sınıfına uygulanan işgalin biçimini, yani kitlesel işçi direnişine karşılık verme yöntemlerini etkilemiştir. Yaşananlar bir anlamda emperyalizmin şekil değiştirmesinin emek üzerine etkisidir. Soğuk Savaşın tetiklediği teknoloji yarışı, özellikle uzak mesafelere kısa sürede ulaşma ve mesafe tanımaksızın hızlı iletişime geçme isteği üzerinden üretim ilişkisini değiştirmiştir. Soğuk Savaşla gelişen teknolojinin üretim araçlarına yansımaları sağlayacak, değişen emperyalist politikaları uygulayacak insan gücüne ihtiyaç duyulmuştur. Bu arayışla maddi olmayan emeğin nitelikleri uyuşmaktadır. Yaşananlar klasik anlamıyla üretim döngüsü içerisinde şekillenen orta sınıfta yaşanan değişimin başlangıcıdır. Maddi olmayan emek fabrikanın dışına taşarak bilgi, duygu, yaşam biçimi, kültür üretmeye yönelmiştir ve bu boyutundan dolayı biyo-politik emektir (Negri, 2004, s. 84).

Böylece maddi olmayan emeğin üretim ilişkileri içerisinde biçimsel ve konumsal değişimi başlar. Bu durumun ilk görünümü kitlesel işçi sınıfının örgütlü mücadelesinin

kazanım elde edemez hale gelmesidir. Maddi olmayan emeğin üretim ilişkileri ve sermaye için önemi bir anda artmış; bu durum onlar üzerinden gelişebilecek sınıf mücadelesi politikalarının oluşmasına neden olmuştur. Böyle bir okumayı yapan ve sosyal bilim alanında oldukça ses getiren Antonio Negri ve Michael Hardt'dır. İkili "İmparatorluk" kitaplarıyla, emperyalizmin yeni bir aşamada, imparatorluk aşamasında olduğunu belirtip imparatorluğun başat emeğinin maddi olmayan emek olduğunu, yeni bir mücadelenin bu emeğin önderliğinde gerçekleşeceğini iddia etmişlerdir. Bu sebeple çalışmada maddi olmayan emeği anlatmak için temelde Negri ve Hardt'ın konuya dair görüşleri ele alınmış; bu görüşleri sarsmak veya güçlendirmek için onlara dair yazılmış eserlerden beslenilmiştir.

İmparatorluk eseri İtalyan politikasında önemli bir figür olan Negri'nin Fransız akademisiyle uzun yıllar çalışarak harmanlanmasının sonucudur. İmparatorluk eserinin dayandığı temel fikir, daha önceki başlıklarda belirtilmiş olduğu gibi, İşçilik (workersim) geleneği ile Marksizm'in günümüzü açıklayan yönlerinin birleştirilerek havalandırılmasıdır. Bu düşüncenin seyri klasik işçi örgütlenmelerinin sınıf mücadelesinde etkili olamayacağının kabulüyle başlar. Fakat sistemin çalışmasının temelinde çatışma devam etmektedir; bu yüzden İmparatorluk çatışmanın nasıl dönüştürülerek kimleri sistemin dışına ittiğini ve iteceğini belirlemeye çalışır. Sistemin nasıl dönüştürüldüğü sorusunu cevaplamak için maddi olmayan emeğe yönelir. Bu yüzden maddi olmayan emek teorilerinde kilit, belki biraz aşırı, öneme sahiptir. Maddi olmayan emeğin üç ana hattı bulunmaktadır. Maddi olmayan emek, ilk olarak fabrika içerisinde, üretim ilişkisinin üretiminde etkindir. İkinci olarak sahip olduğu özellikleriyle toplumsal ilişki üretir, son olarak duygulanımsal emek boyutuyla toplumu duvarsız fabrikaya dönüştürerek işçileştirir (Negri ve Hardt, 2002). Devamında Negri ve Hardt maddi olmayan emeğin biçimlerini tahayyüle geçer;

"Birinci biçim, asıl olarak entelektüel ya da dilsel diyebileceğimiz, problem çözme, sembolik ve analitik görevler ve dilsel ifadeler gibi emek türlerini ifade eder. Maddi olmayan emek, fikirler, semboller, kodlar, metinler, dilsel figürler, imajlar gibi ürünler üretir. Maddi olmayan emeğin diğer ana biçimine de "duygulanımsal emek" denir. Zihinsel olgular olan duyguların aksine, duygulanımlar hem bedene hem zihne aittir. Hatta neşe ve üzüntü gibi duygulanımlar organizmanın bütünündeki yaşamın o anki durumunu yansıtır, belirli bir beden haliyle birlikte belirli bir düşünce halini de ifade eder. Dolayısıyla,

duygulanımsal emek, rahatlık, esenlik, tatmin, heyecan ya da tutku gibi hisleri üreten ya da işleyen bir emektir” (Negri, 2004, s. 122).

Şimdi böylesi ayakları yere basmadan geniş bir tanımlamaya sahip maddi olmayan emeği Negri ve Hardt’ın teorileri kapsamında bir yere sabitlemeye geçelim. Zaten çalışmanın alan araştırmasında da bu geniş anlatımlı maddi olmayan emek teorisinin olabilirliği araştırılmış; bunu gerçekleştirebilmek için alanı ince görüp dar eşleyecek teorilere başvurulmuştur. Öncelikle kesin bilinen birkaç ögeyi cebimize doldurarak işe koyulalım. İlki çatışma, ikincisi sermayenin risk almadan kar etme isteği, üçüncüsü iletişim ve enformasyon teknolojilerinin ilerlemesi, dördüncüsü işçi sınıfının varlığının nicel anlamda değişmemiş oluşudur. Bu ögeler nasıl bir politikayla aynı yerde duracaktır? Soruya geniş çaplı bir cevap -otomobil endüstrisinden- Fordist sistemden Toyotist modele geçiş olarak gelir (Negri ve Hardt, 2002). Geçiş sermayenin yıllarca almak zorunda kaldığı bir riskin ortadan kalkışdır. Toyotist model, Fordist modeldeki üretim ile tüketim arasında var olan ilişkisizliği kaldırıp terse çevirir. Sistemin bu başarısı iletişim ve üretim teknolojilerinin gelişimine bağlı olarak sağlanmıştır. Kısaca artık sistem bir insanın mevcut model ve teknoloji kapsamında almak istediği arabanın rengini, şeklini, özelliklerini belirlemesinin ardından araba almaya gitmesine dayanır. Bu aşamadan sonra istenilen arabanın fabrikada yapımına başlanır. Böylece depolardaki sermayenin satma politikasına rağmen satılamayan ürünler ortadan kalkmış, artı paraya dönüşemeyen sermaye riski azalmıştır. Üretim, değişim, dolaşım, tüketim döngüsünün en riskli yönü olan tükettirme riskinin etkisi hafiflemiştir. Tam da bu yüzden Post-Fordist dönemde lojistiğin belirleyici bir sektör oluşu şaşırtıcı değildir. Bu gelişmelerin altında iletişim teknolojisi ve hizmet sektörünün çalışanlarının emeği bulunmaktadır. Bu emek biçimleri direkt somut bir meta üretmemiş olmalarına rağmen üretim döngüsünün birincil ögeleri haline gelmişlerdir. Böylesi bir üretim ilişkisi içinde problem çözme, organize etme, planlama, bilgi üretme, yenileme, düzenleme gibi etkinlikleri maddi olmayan emek üretmektedir ve tüm bu etkinlikleri gerçekleştirirken maddi emekle iç içe çalışmak zorundadır.

Maddi olmayan emeğin üretim biçimi içerisinde öneminin bir başka yönü sermayenin kendisine en uygun coğrafya ve bölgeye gidebilmesine imkan vermesidir. Maddi emek üreten iş gücünün en ucuz olduğu coğrafyalara gidebilmesi, tıpkı

proleterleşme süreciyle zanaatkar işçilerin klasik örgütlenmesine vurulan darbe gibi, kitlesel işçi sınıfının klasik örgütlenme biçimine vurulan en büyük darbedir. Bu durum günümüz ekonomisine yön veren ülkelerde yaşayan işçilerin alım gücünün düşmesini engellemekte, öte yandan gelir dağılımındaki adaletsizliği artırmaktadır. Örneğin İngiltere’de işçi sınıfının yoğun olarak kullandığı ucuz ürün satan firmalar ürünlerini en fakir dünya ülkelerine çok düşük maliyetlerle yaptırmaktadır. Böylece yüksek ücret alamayan İngiliz işçi sınıfının yaşam standardı düşmemektedir.

Maddi olmayan emeğin üretim ilişkilerinin içerisinde önemli bir konuma gelmesini sağlayan bir yönü daha vardır. Bu emek türü fikirler, semboller, kodlar, metinler, dilsel figürler, imajlar gibi ürünleri üretir. Bunlar normalde “iş” olarak kabul edilmeyen bir dizi etkinliği içerir; bir diğer deyişle, kültürel ve sanatsal standartları, modayı, zevkleri, tüketici normlarını ve daha stratejik olarak kamuoyunu belirlemeye ve kurmaya yönelik etkinlikleri üretir (Lazzarato, 2005, s. 228). Üretim ilişkilerinde yaşanan değişimin sonucu olarak 1970’lerden itibaren adım adım yoğunlaşan entelektüel emek piyasa koşullarıyla ilişkilenerak üretim yapmaya başlamıştır. Üretim bandının Toyotist modele göre işlemesi, fabrika dışındaki entelektüel üretim faaliyetlerinin de dönüşmesine hız vermiş; özellikle sermayenin meta üretim politikasına yönelik entelektüel üretim hızlanmıştır. Böylece yazılı ve görsel iletişim biçimleri elde edilmesi gereken zevki, tüketici normlarını, modayı, sağlık ürünlerini, beden standardını belirlemede bir araç haline gelmiştir. Maddi olmayan emek bu yönüyle toplumsal ilişkileri yaratma ve yönetme becerisine sahiptir. Maddi üretimin sakladığı, emeğin sadece meta değil belirli bir sermaye ilişkisini de ürettiği gerçeğini görünür kılar (Lazzarato, 2005). Yeni olanın iyi olduğu ve hayatı yakalamak için tüketimi sürdürmek gerektiği algısını aşılır. Üretim-tüketim ilişkisi arasındaki kopukluğu tüketiciyi işleyerek kaldırır. Metanın değişim değerinden ziyade kullanım değerini (gereksiz ihtiyacın gerekli kılınması) üretir; sonuçta kullanım değeri belirlenmiş ürünlerin üretimi yapılır. Örneğin Amerika’da obezitenin artışına karşı sağlıklı yaşam, düzenli beslenme gibi söylemlerle yaratılan sebze ve meyve ağırlıklı beslenme isteğinin ardından dünyaca ünlü fast food mağaza zincirlerinin menülerine vejetaryen menü eklenmiştir. Bu menüler klasik, sağlıksız olarak algılanan menülerden daha pahalıdır. Bu yönüyle maddi olmayan emek sermaye tarafından yaratılan üretim-

tüketim ilişkisine karşı çıkan insanların taleplerini içselleştirebilme yetkinliğini de içinde taşır. Toplumun her yönünü sarmıştır.

Felsefi açıdan bakarsak buradaki üretim özneliğin üretimidir; yani toplumda yeni öznelliklerin yaratılması ve onların yeniden üretimidir. Kim olduğumuz, dünyayı nasıl gördüğümüz, aramızda nasıl etkileşim kurduğumuz bu toplumsal, biyo-politik üretim kanalıyla belirlenir (Negri, 2004, s. 123). Özneliğin üretimi, yeni bir sömürü biçiminin, artı değer şeklinin sonucudur. Bu sömürü biçimi geleneksel ekonomi politik önermenin arkasında kalmaktadır. Maddi olmayan emeğin yeni durumu sadece işçilerin üretimiyle değil, ürünlerin tüketimini de içine alarak anlaşılabilir. Elbette bu durum kolayca anlaşılacak bir öneri sunmaz ve ontolojik bir anlam taşımaz. Yalnızca emeğin evriminin prensiplerinde yaşanan değişimin anlaşılmasına olanak sunar. Maddi olmayan emeğin işlevinin anlaşılması günümüzün politik ekonomisinin sömürü anlayışının anlaşılmasına fırsat verir (Spence, 2011).

Hardt ve Negri'nin düşünce hattının temelinde yer alan maddi olmayan emeğin üçüncü boyutu duygulanımsal emektir. Maddi olmayan emeğin toplumsal emek üretimi, toplumu fabrikalaştırması duygulanımsal emekle⁹ tamamlanır. Zihinsel olgular olan duyguların aksine, duygulanımlar hem bedene hem zihne aittir. Hatta neşe ve üzüntü gibi duygulanımlar organizmanın bütünündeki yaşamın o anki durumunu yansıtır. Belirli bir beden haliyle birlikte belirli bir düşünce halini de ifade eder. Dolayısıyla, duygulanımsal emek rahatlık, esenlik, tatmin, heyecan ya da tutku gibi hisleri üreten ya da işleyen bir emektir (Negri, 2004). Kapitalizmin üretim ilişkisiyle gündelik hayattaki ben'in arzusu arasındaki ortaklığı yaratabilen emektir. Ancak maddi olmayan emeğin içerisinde yer alan duygulanımsal emeği anlamak için Negri ve Hardt'ın görüşleri tek başına yeterli değildir. Daha anlaşılır bir geçiş hattı için duygulanımsal (affective) emek ve duygusal (emotional) emek ilişkisi üzerinden ilerlenmelidir. Duygusal emek kavramsallaştırması Charles Wright Mills¹⁰ ve Arlie Russell Hochschild'in¹¹ görüşlerine

⁹ Hardt ve Negri'nin maddi olmayan emeğin bir başka yüzü olarak görülen duygulanımsal emek kavramı Benedict De Spinoza'nın "Etik" adlı eserinin üçüncü bölümü olan "Duygulanımların kökeni ve doğası"na dayanır.

¹⁰ Mills 1951 tarihli White Collar The American Middle Classes adlı eserinde "Personality Market" adlı başlık altında Fordizmden Post-Fordizme geçiş sürecinde ürünün yanında kişisel özelliklerin de satılmasına değinmektedir.

dayanır (Weeks, 2007, s. 240). Duygusal emek, yüz yüze iletişim esnasında gerçekleşen ürün değişiminde görülür. Post-Fordist üretim içerisinde servis emeğinde görülür. Bu emeğin karşılığı hizmet sektöründe beyaz yakalı olarak çalışanların aldıkları ücretin içerisinde görünmez kılınır. Machiavelist bir yöne sahiptir. Mills'in adlandırmasıyla "büyüyen market hem şahsi olmayan hem de sırdaş ve duygusal emek çıkarıcılığının zamanını üretir" (Mills, 1969, s. 161). Duygusal emekle birlikte boş zaman tatile, günlük yaşamsa işin kendisine dönüşür. Gündelik hayatın iş süresince bedenler neşe, sevinç, huzur gibi duyguları üretir ve satar. Bu bedenler akşamları veya hafta sonları başkalarının duygularını satın alarak yenilenir¹². Bu ilişki duygusal emeği duygulanımsal emeğe dönüştürür. Diğer bir ifadeyle "duygulanımsal emek, maddi olmayan emeğin ilişkisellik, birleştiricilik, bağlayıcılık yönünün daha bedensellik ve bedensel kapasitelerle ilişkili biçimlerde ortaya çıkmasıdır" (Akalin, 2007, s. 120).

Maddi emek üreten kitle işçisi özel alanını ve boş zamanını bir sonraki iş gününe beden gücünü hazırlamak için kullanır. İşçinin beden gücünü hazırlayan çoğunlukla görünmeyen, ücretli olmayan, işçiye huzur, sevgi, yaşam standardı, duygusal doyum sağlayan ev içi kadın emeğidir. Duygulanımsal emek üreten maddi olmayan emek üreticisi ise bedeni kadar, gün içerisinde kullandığı, yıpranan ve yorulan duygularını da bir sonraki güne hazırlamak zorunda kalır. Bu durum işten ayrı düşünülemeyecek bir özel alan kurgusunu doğurur. Bu özel alanı tasarımılamak yeni sektörlerin dogmasına neden olmuştur. Bu kapsamda kaygıyı, stresi, depresyonu yok edecek besin ve beslenme şekli üretilmekte, beden buna göre disiplin altında tutulmakta, çeşitli meditasyonlara (yoga, dans vb.) başvurulmaktadır¹³. Bu süreç, maddi olmayan emeğin duygulanımsal emek boyutunun en belirgin yönüdür. Artık iş ile dışarı arasında bir ayrım söz konusu değildir. İnsanların seçimleri onları yaratıcı, dinlendirici, kolaylaştırıcı, sağlıklı kılan aktiviteler üzerinden belirlenir. Bu aktiviteler işlerinin yapısından bağımsız değildir. Yeni, hızlı, kolay, ayrıntısız, esnek, hareketli ve

¹¹ "Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure" (1979) adlı makalesinde duygusal emeği kamusal alanda yüz yüze hizmet veren işlerde çalışanların ürettiğini ve hizmeti alanda huzur, güven, rahatlık duygularını yarattığını belirtir. Orta sınıf çalışanları çocuklarına duygularını yönetmeyi işçi sınıfına göre daha fazla öğrettiğini ve bunun sınıf yapısının psikolojisini yeniden ürettiğini ifade eder.

¹² Türkiye işçi sınıfı özelinde bu durumun en iyi örneğini "pavyonlar" oluşturur. Çalışan erkek iş hayatında bastırıldığı, sattığı duygularını pavyonda geçirdiği birkaç saat boyunca geri kazandığını hisseder. Bakınız; İşçi Sınıfının Varlık Problemi kitabı "Pavyon Kapısı" Bölümü (Dinler, 2014).

¹³ Elbette bunların yayılımı, sunumu ve üretiminde maddi olmayan emek önemli bir yer taşımaktadır.

istendiğinde bırakılabilen her şey duygulanımsal emeği üreten çalışanın temel değerleri olur. Böylece çalışan sadece emeğine değil, aynı zamanda bedenine ve duygularına da yabancılaşır.

Yabancılaşmanın yeni kapsama biçimlerinin belirmesi, üretim mekanı olarak fabrikanın merkezi konumunu kaybetmesinin sonucudur. Günümüzde üretim sadece fabrikanın içerisinde gerçekleşmez. Toplumun tamamı “duvarsız fabrika”¹⁴ olarak çalışmaktadır. Artık herkes üretimin parçası olmuştur. Esasen bu fikrin dayanağı İtalya’da 1970’li yılların başında feminist kadın örgütlerinin içerisinde çıkmıştır ve politik taleplere dayanır. Talepler ücretli olmayan ev içi emeğinin ücretli emekle ilişkisini esas alarak ilerler. İş dışında kalan ve iş olmayan etkinliklerde de üretimin devam ettiği iddiasını taşır. Bedava, görünür olmadan çalışan ev kadınları için ücret talep edilir. Elbette bu çıkış “ücretlerimizi verirsiniz çalışmaya devam ederiz” demek değildir. Tam tersine bir farkındalığı göstermektir. Zira ev içi emek tanınmamaktadır ve ücret talebi tanınmayı istemenin ilk adımıdır. Ancak tanınan, varlığı kabul gören kişi veya grup reddedilme hakkına sahiptir. Böylece ev emeği görünür kılınır ve talepleri sistemin içerisinde bir konuma kavuşabilir. Ücret talebi ev içi emeği görünür kılmayı ve kapitalizmin sosyal ilişkileri yeniden nasıl üretebildiğini göstermeyi hedefler (Federici, 2012, s. 19). İtalyan feminist hareketinin bu politikası kapitalist sistemin üretilen her emeği kendisini yeniden üretebilmek için kullanabildiğini göstermiştir. Yaşananlar sadece ücretli işçinin sömürüldüğü algısının kırılmasını sağlamıştır. Böylece kitlesel işçiden toplumsal işçiye geçişin Post-Fordizm içindeki görünümü daha net anlaşılmıştır.

Maddi olmayan emeğin biçimi sayesinde bu durum genişlemiş; günümüzde yaşam zamanının tamamı üretim zamanıyla iç içe geçmiştir. İş dışı yaşam etkinlikleri maddi olmayan emeğin ürettiği kültürel ve bilişsel değerler üzerinden gerçekleşmektedir. Tüketimle ilişkili olmayan boş zaman yok denecek kadar az kalmıştır.

Maddi olmayan emeği ayrıntılı bir şekilde tanımladıktan sonra önemli bir parantez açmak gerekmektedir. Maddi olmayan emeği açıklayan, merkeze alan kuramlar, maddi olmayan emek üreticilerinden elde edilen verilerin analizi sırasında

¹⁴Antonio Negri 1989 tarihli “The Politics of Subversion: A Manifesto for the Twenty-first Century” eserinde bu kavramı kullanır.

hakimiyet ilişkileri dışındaki konuları açıklamada ve anlamlandırmada yetersiz kalmaktadır. Başka bir deyişle maddi olmayan emeği merkeze alan ve böylece çalışmanın araştırma nesnesinin, sorunsalının ve amaçlarının oluşumunda önem taşıyan kuramlar alan araştırmasının verilerinin yorumlanması ve analizinde bekleneni verememiştir. Yaşanan bu durum, maddi olmayan emeğin üretim ilişkileri içerisindeki değişen konumunu en iyi anlatan kuramların maddi olmayan emeğin olgusal koşullarını anlamaktan ziyade bu emek üreticileri üzerinden politik özne inşa etme isteğinden kaynaklanmaktadır. Böylesi bir yetersizliği aşabilmek için maddi olmayan emek üreticilerini merkeze alan kuramlardan günümüz kapitalizminin yeni anlamlarını açıklayabilen kuram ve bakış açılarına geçilerek (verilerin analizinin verimli kılınmasında) Eve Chiapello & Luc Boltanski'nin “Yeni Kapitalizmin Ruhu” ve Luc Boltanski ile Laurent Thevenot'un “Gerekçelendirme” eserinden faydalanılmıştır. Bu isimlerin eserlerinde yeni kapitalizmin ruhları olarak belirttikleri güvenlik, özgürlük, adalet, heyecan uyandırma ve gerekçelendirme¹⁵ kavramlarını tanımlama biçimlerine alan araştırmasında maddi olmayan emek üreticilerinden elde edilen verileri yorumlamada başvurulmuştur. Hatta bu kavramlar maddi olmayan emeği merkeze alan kuramlardan elde edilen “hakimiyet” kavramıyla birleştirilerek alan verilerinin yorumlanması kapsamında maddi olmayan emeğin ruhunu oluşturmuştur.

¹⁵ “Gerekçelendirme” (justification) yeni kapitalizmin ruhlarının içerisinde yer almamaktadır.

2. YÖNTEM: ALANIN PUSULASI

Bu bölümde kuramsal çerçevenin bahsettiği gerçekliğin Türkiye’de tekabül ettiği sosyal alana nasıl ulaştığı anlatılıp ardından alan araştırmasının metodolojisi açıklanacak ve tutarlılığı kanıtlanmaya çalışılacaktır. Kuramsal çerçeve, geniş bir alanın sınırlarını çizmektedir. Pusula ise alanın içerisinde araştırmanın amaçlarına ulaşılacak ölçütleri karşılayan sosyal bağlamı ve ortamı bulmayı sağlamaktadır. Pusulanın içerisinde maddi olmayan emeğin ölçütleri ve özellikleri yer almaktadır. Bu nedenle başlıkta “pusula” kelimesi kullanılmıştır.

Tezin konusunun netleşmesinin ardından nitel araştırma tekniğinin daha verimli olacağı fark edilmiştir; çünkü çalışmada kullanılan teoriler maddi olmayan emeği üreten insanları yekpare bir orta sınıf olarak ele almamaktadır. Kuramsal çerçeve beyaz yakalıları dair anlamlandırmaların, benzerliklerin ve ayrışmaların belli şıklara ve sınırlanmış sorulara indirgemeye elde edilemeyeceğini göstermektedir. Dahası, araştırmanın verilerinin analizinde ilişkisel bir sosyoloji okuma gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. İlişkisel metodoloji, sosyal ilişkiler ağıyla ilgilidir. Davranışı, değeri ve kişisel olanı sistemden ayırmaktan ziyade iletişimin, ilişkilerin, alım satımın yığını olarak okumaktadır. Nesnenin kendisinden ziyade onun girdiği ilişkiler üzerinden okunmasına odaklanmaktadır. İlişkisel yöntem toplumsal yapıları böylesi bir motif içerisinden okuyarak analizlerini gerçekleştirmektedir (Emirbayer, 1997). Böylece maddi olmayan emeğin parçalarına inip parçalar arası ilişkilerin yapısını kavramaya çalışarak tüme varım hedeflenmiştir. Ek olarak, nitel bir çalışma araştırmacıyı daha aktif pozisyonda tutmaktadır. Böylece araştırma esnasında elde edilen verilerin yeni sorulara dönüşerek sınanmasını sağlanmaktadır.

Araştırmanın örnekleme belli ölçütler çerçevesinde tümünden gelimsel olarak tespit edilmiştir. Ölçütler, kuramsal çerçeveye ve araştırmanın amaçlarına uygunluktur. Uygun mekanı bulmak için sorular sorulmuştur. Türkiye’nin hangi şehri, o şehrin hangi semtleri, semtlerin hangi bölgeleri, bölgelerin hangi mekanları soruları yanıtlanarak ilenlenmiştir. Başlangıçta kuramsal çerçevede anlatılan maddi olmayan emek, beyaz yakalı ve orta sınıfın verimli bir şekilde birleştiği şehir tespit edilmiştir. Tespit sürecine İzmir’de gerçekleştirilen dolaylı gözlemlerden elde edilen verilerin de katkısı olmuş ve örneklem için en uygun şehrin İstanbul olduğu saptanmıştır. Sonrasında

İstanbul’da iki haftalık pilot uygulama yapılmıştır. Gerçekleştirilen pilot uygulamanın gerekçeleri şu şekildedir:

-Alanı tanımak, İstanbul’da maddi olmayan emeğin semtlere göre dağılımını tespit etmek, tespit edilen semtlerde gözlemler ve görüşmeler yapmak.

-Araştırma için hazırlanan soruların geçerliliğini ve güvenilirliğini tartmak.

-Araştırmacının alan araştırmasında karşılaşılabileceği problemleri en aza indirmek.

-Elde edilen verilerin, tezin kuramsal çerçevesi ve amaçlarıyla uyumluluğunu ölçmek.

İstanbul’da gerçekleştirilen pilot uygulamanın ardından alan araştırmasına çıkılmış ve nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örneklem tekniklerinden “ölçüt örnekleme” kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Çünkü her emek üretimi maddi olmayan emek üretimi değildir. Çalışmada maddi olmayan emeği üreten insanların genel özellikleri ve Türkiye’de bu özellikleri belirgin biçimde taşıyan insanların yoğunlukla yaşadığı yerler belirlenmiştir. Ölçüt örnekleme tekniği böylesi uzmanlaşmış, belirgin alt grupların araştırmasında etkin olduğu için kullanılmıştır. Buna karşın bu örnekleme tekniği tek başına araştırma için yeterli olmamıştır. Belirlenen sosyal grup, kimliğinin ortaya çıkmasından çekinen ve zamanı çok değerli olan üyelerden oluştuğu için ikinci bir stratejiye ihtiyaç duyulmuş; dolayısıyla kartopu ve görüşülen güdümlü (*respondent-driven*) örneklem stratejisi kullanılmıştır (Newing, 2011). Görüşülen kişilerden bir kişiyle daha görüşme sağlanmasının zamansal ve mekânsal olanakları talep edilmiş; fakat bu stratejiyle en fazla üç kişiye daha ulaşılmıştır. Ardından görüşülen kişiyle bağlantısı olmayan yeni kişilerle ilişki kurulmuştur.

Araştırmanın örnekleme İstanbul merkezinde yer alan Maslak, 4. Levent, Levent, Mecidiyeköy, Nişantaşı, Etiler olarak belirlenmiştir. Muhitlerin ortak yönü, Ceo’dan ofis elemanına kadar, her pozisyonda maddi olmayan emek üreten çok sayıda çalışanın bir arada bulunmasıdır. Bu kesimin iş dışı zamanlarını geçirdikleri mekanlar, yoğunlukla bu semtlerde yer almaktadır. Ayrıca belirtilen yerlerde çok sayıda uluslararası ölçekli firma konumlanmıştır ve bu firmalarda çalışanlar dünya ölçeğindeki maddi olmayan emek üreticilerini temsil etmektedirler.

Çalışmada birbirinden farklı olan betimsel ve analitik araştırma türü birbirini tamamlayacak şekilde kullanılmıştır. Araştırma örnekleminin anlatılması, görüşülen kişilerin özelliklerinin belirtilmesi, Türkiye’deki maddi olmayan emeğin durumunun ve koşullarının anlatılması perspektifinden betimseldir. Örneklemin oluşturulması, soru tekniği, verilerin elde edilmesi ve analiziyle, yine bu analizin uzantısı olarak elde edilen verileri kullanarak orta sınıfın işleyişini mekanizmalara dönüştürmesi, parçalara ayırması, derinliklerine inmesi ve çıkarımlarda bulunması bakımından analitiktir. Görüşmelerin yarı yapılandırılmış olması da analitik düşünmenin önünü açmıştır. “Çünkü görüşmeler sadece veri kaydetmeye adanmış süreçler değildir. İlişkileri, aykırılıkları, anlamları ve açıklamaları da düşünme zamanıdır” (Glesne, 2014, s. 166).

Alan araştırmasının verileri iki şekilde toplanmıştır; gözlem ve görüşme. Gözlemler görüşmelerin gerçekleştirilmesine katkı sunmuş; görüşmeler ise yarı yapılandırılmış sorularla gerçekleştirilmiştir. Görüşme tekniğinde araştırmacı önceden kaç kişiyle görüşeceğini hesaplayamaz; çünkü dört kişiyle verimsiz geçen görüşmelerin ardından görüşülen ilk kişiyle çok daha verimli bir görüşme gerçekleştirilebilir. Bu nedenle görüşmecilerin sayısının belirlenmesi, verimli görüşmelerde kişilere yöneltilen sorulardan alınan cevapların benzerlik kazanmasına bağlıdır. Elbette görüşmede görüşülen kişilerden elde edilecek bilgiler bitmez. Biten şey, araştırmacının kafasındaki cevapsız sorulardır (Hammersley ve Atkinson, 2007, ss. 91-92). Bu noktada cevaplar araştırma amaçlarıyla karşılaştırılır. Eşleşmeler sonrası amaçlara ulaşıyorsa ‘alan araştırması tamamlandı’ denilir. Ulaşılamıyorsa yeni sorularla yeni bir alan araştırmasına daha ihtiyaç var demektir. Pilot uygulama yapmanın önemi, bu noktada yeni bir alan araştırmasına ihtiyaç kalmadığı için doğrulanmıştır; zira örneklem ve sorular pilot uygulama esnasında sınanmış, böylelikle elde edilen veriler tezin amaçlarıyla eşleşmiştir. Bu gerekçelendirmelerin sonucunda 26. görüşmenin ardından alan araştırmasının tamamlandığına karar verilmiştir. Görüşmeler öncesinde her görüşmeciye etik formu¹⁶ imzalatılmış ve görüşmeler sırasında izin alınmak suretiyle ses kaydı tutulmuştur. Alan araştırmasının bitiminde bu ses kayıtları deşifre edilerek metne dönüştürülmüş; yaklaşık 120 sayfa A4 boyutunda word metni elde edilmiştir.

¹⁶ Etik formunun tamamını son bölümde ekler kısmında bulabilirsiniz.

Görüşmelerde sorulan sorular iki bakış açısı üzerinden belirlenmiştir: İlki Türkiye’de maddi olmayan emeğin genel çerçevesini ve işleyişini anlamaktır. İkincisi görüşülen kişilerin eylemlerini (oluşturulan temalar üzerinden) nasıl anlamlandırdıklarını öğrenmektir. Maddi olmayan emeğin işleyişini anlamak için görüşmecilerin yaptıkları iş üzerinde hakimiyetlerinin ne düzeyde olduğu sorulmuştur. Kuramsal çerçevede de belirtildiği gibi maddi olmayan emek, metanın bilişsel ve kültürel değerini üretir. Üretim ilişkileri içerisinde karar alma hakkına sahiptir. Bu bağlamda yöneltilen soruların bir kaçı şunlardır;

- *Çalıştığınız yerde ‘şu insanı işe alalım veya bu kişiyi çıkaralım’ kararını verme veya önerebilme yetkiniz var mı?*
- *Bağlı bulunduğunuz kurumunuzun para politikaları hakkında direkt veya dolaylı olarak belirleyiciliğiniz var mı?*
- *İş dışı hayatınızı işiniz ne kadar belirliyor?”*

Görüşmecilerin eylemlerini nasıl anlamlandırdıklarını ve neyle gerekçelendirdiklerini anlamak için maddi olmayan emek kuramlarının uzanamadığı köşe ve diplere gidebilen kuramlara başvurmak zorunda kalınmıştır ve sorular bu kuramlar üzerinden belirlenmiştir. Bunun için Boltanski, Thêvenot ve Chiapello’nın görüşlerine başvurulmuştur. Yazarlara göre kapitalizmin devamlılığı üç şeyin toplumsal düzeyde haklı ve meşru görülmesine bağlıdır. Bunlar sermaye birikiminin sürekliliği, ücretin yaygınlığı ve rekabetin serbestliğidir. Kapitalizm bunu başarabilmek için ruh yaratır. Bu ruhun özellikleri heyecan uyandırma, güvenlik, adalet, doğruluk ve gerekçelendirme. Bunlar çalışmada maddi olmayan emek teorilerinden çıkartılan “hakimiyet” ruhuyla birleştirilmiştir. Böylece maddi olmayan emeğin ruhları ortaya çıkmıştır; hakimiyet, heyecan uyandırma, güvenlik, adalet, doğruluk ve gerekçelendirme.¹⁷

Hakimiyet maddi olmayan emek üreticisinin üretim araçları, maddi emek ve ekonomi politikasını belirlemedeki niteliğini anlatır. Heyecan uyandırma insanların

¹⁷ Luc Boltanski’nin Kapitalizm Yeni Ruhu adlı eserinde kapitalizmin yeni ruhları olarak belirttiği “Güvenlik, heyecan uyandırma, Adalet/doğruluk” kavramları ve Marksist maddi olmayan emek teorilerinin vurguladığı emek ve üretim üzerinde “hakimiyet” vurgusu, Boltanski ve Thêvenot’un kullandığı anlamıyla “gerekçelendirme” terimiyle birleştirilerek maddi olmayan emeğin ruhları ortaya çıkartılmıştır.

kapitalizmle bütünleşmek için heyecan duymasını sağlayan düşünceyi veya beklentiyi açığa çıkartır. Böylece kapitalizmin farklı aşamalarında vaat edilen özgürlük biçimleri ayırt edilir. Güvenlik kapitalizmin kendisiyle bütünleşecek kişilere ve bu kişilerin çocuklarına verdiği güvenlik vaatleridir. Adalet ve doğruluk kapitalizmin kurallarına uyulduğunda sağlamayı vaat ettiği adaleti ve kamu yararı için sunmayı vaat ettiği katkıyı anlatır (Özatalay, 2013, s. 302). Gerekçelendirme ise kapitalizmle bütünleşen kişilerin gerçekleştirdikleri eylemleri kendi dünyalarının değerleri üzerinden gerçekleştirmesidir. Bu kapsamda maddi olmayan emek üreticilerinin güvenlik, adalet ve doğruluk, heyecan uyandırma, hakimiyet ve gerekçelendirmelerini anlamaya yönelik sorular belirlenmiştir. Bu sorulardan birkaçı şöyle sıralanabilir;

- *Borcunuz var mı? Neden borçlandınız? Ne amaçla borçlandınız?*
- *İş yerinizde bir ikramiye dağıtılmasına karar verildi. Dağıtım nasıl olmalı? Herkese eşit mi? Pozisyona göre mi?*
- *Bir işe sahip olmanız yaşamınıza güven veriyor mu? Bu nasıl bir güven/sizlik? Güveni nasıl tanımlarsınız?*
- *İş yaşamınıza devam etmenizi sağlayan motivasyon kaynağınız nedir?*

Bu ve önceki sayfada örnek niteliğinde belirtilen soruların¹⁸ dışında araştırmacının yönlendirmesinin en aza indiği bir soru tipi daha kullanılarak görüşmeciyeye daha önceden hazırlanmış bir fotoğraf gösterilmiştir. Fotoğrafın üstünde “Aşağıdaki fotoğraf ¹⁹ size nasıl bir duygu veriyor? Bu duyguyu siz yaşamınızda nasıl deneyimlediniz/deneyimliyorsunuz?” diye sorulmaktadır. Bir yandan da görüşmeler esnasında farklı birçok konu hakkında görüşler dinlenirken araştırmanın temel bakış açılarının geçtiği anlar ve kavramlar sabırla takip edilmiş; bu noktaların nasıl ve hangi kavramlarla ilişkilendirilerek anlatıldığı saptanmıştır. Bunu gerçekleştirebilmek için araştırma esnasında sorular genişletilip yeni sorular eklenmiş veya eldeki sorular sorulmamıştır.

Görüşmelerle elde edilen verilerin kalite kontrolünü sınamak ve daha verimli bir analiz gerçekleştirebilmek için aşağıdaki maddeler izlenmiştir. Veriler;

¹⁸ Görüşmecilere sorulan soruların tamamını son bölümde ekler kısmında bulabilirsiniz.

¹⁹ Soru olarak kullanılan fotoğrafı son bölümde ekler kısmında bulabilirsiniz.

“1- Açık olmalıdır. Böylece gereksiz muğlaklıklar olmayacaktır.

2- Ekonomik olmalıdır. Böylece veriler açıklayıcı olacak, çok az sav ileri sürülmek zorunda kalınacaktır.

3- Tümünü kapsar şekilde tutarlı olmalıdır. Böylece hiçbir sav bir diğeriyle çatışmayacaktır.

4- Dışsal bir tutarlılık içermelidir. Böylece özne hakkında ayrı olarak bildiğimizin ne olduğuna intibak edilebilir.

5- Birleştirilebilmelidir. Böylece iddialar genelin içinde özeli kapsayacak, gerektiğinde birleştirilecek veya ayrılacak şekilde düzenlenebilir.

6- Güçlü olmalı. Böylece veriler kesinliği kurban etmeden mümkün olduğunca çok şey açıklar.

7-Verimli olmalıdır. Böylece araştırma nesnesinin iç yüzünü anlamak için fırsatlar sunar, yeni fikirler önerir” (McCracken, 1988, s. 50).

Bu kapsamda veriler, verimli bir analiz gerçekleştirebilmek için kodlanmıştır. Kodlama “genel bir çerçeve içinde yapılan kodlama” biçimi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu kodlamaya göre, araştırmanın temelini oluşturan kuram ve kavramsal çerçevenin olduğu durumlarda önceden bir kod listesi çıkarılır. Araştırma esnasında ortaya çıkan yeni kodlar ise sonradan bu listeye dahil edilmiştir. (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 264). Oluşan kod listesindeki kavramlar, alt temaları oluşturmuştur. Araştırma öncesinde çıkarılan kod listesinde adalet, hakimiyet ve güvenlik kavramları yer alırken araştırma esnasında elde edilen verilerin incelenmesiyle listeye gerekçelendirme, heyecan uyandırma ve özgürlük adlı kodlar dahil olmuştur.

Kod listesindeki kavramların her biri, içeriklerinin zenginliği ve analize uygunlukları nedeniyle bir alt tema olarak ele alınmıştır. Bu temalar, “maddi olmayan emeğin ruhu” adlı temel bir temanın altında toplanmıştır. Böylece kod listesi kavramlarının tamamı, bir “alt tema” olarak “maddi olmayan emeğin ruhu” adlı üst temanın bileşenlerini oluşturmuştur.

Temaların analizinin düzenli yapılabilmesi için Nvivo adlı nitel araştırma bilgisayar programı kullanılmıştır. Elde edilen tüm veriler bu programa yüklenmiş, alt temalar programın özelliği olan nodes (düğüm noktası) şekline dönüştürülmüştür. Yaklaşık 120 sayfa Word metninden oluşan veri incelenmiş, devamında nodes’ların

içerisinde sınıflandırılmıştır. Böylece verilerin gözden kaçması ve karışması engellenmiş; istenildiği an temaların içerikleri okunmuş, taranmış ve karşılaştırılmıştır.

2.1. Verilerin Analizi: Üst ve Alt Temalar

2.1.1. Birinci Üst tema: Maddi Olmayan Emegın Ruhu: (Alt temalar) Heyecan uyandırma, Güvenlik, Adalet ve Doğruluk, Hakimiyet, Gerekçelendirme

Kuramsal çerçevede maddi olmayan emegın üretim ilişkileri içerisinde neye tekabül ettiğı anlatılmıştır; fakat Türkiye’de maddi olmayan emegı daha verimli araştırmak için ilişkileri oluşturanlara odaklanmak gerekmiştir. Böylece kavramsallaştırılarak daraltılan araştırma teorisinin iç işleyişı fotoğraflanabilmiştir. Sonrasında, içten ve dıştan çekilmiş fotoğraf kareleri tek bir tabloda birleştirilebilmiştir. Bu sayede kapitalist üretim ve işleyiş biçiminin dönüşümünü belirleyen noktalar (temalar) ayrıntılarıyla açıklanmıştır. Bu noktalar (alt temalar) aynı zamanda günümüz maddi olmayan emegının ruhunu oluşturmaktadır. Bu ruha ulaşırken maddi olmayan emegı üreten çalışanlara ait hassas noktalar ile sistem için oluşturdıkları kilit pozisyon arasında ayırım yapılmıştır. Çalışanları anlamak için “heyecan uyandırma”, “güvenlik”, “adalet ve doğruluk” adlı alt temalar; üretim sisteminde durdukları kilit noktayı anlamak için “hakimiyet” alt teması belirlenmiştir. Ancak hem sisteme ait hem de maddi olmayan emegı üreten çalışana ait bir alt tema daha vardır; buna “gerekçelendirme” adı verilmiştir. Bu alt tema, aynı eylemi sistemin ve çalışanın gerekçelendirmesini ve bu gerekçeler arasındaki ayırımı içermektedir.

Alt temaların birleşimi iki üst temayı oluşturmuştur. Üst temaların birincisi “maddi olmayan emegın ruhu”, ikincisiyse “motivasyon kralı: para” olarak saptanmıştır. Alt temaların bir kısmı araştırma esnasında belirmiştir. Araştırma tamamlandıktan sonra bütünlüklü bir yapıyı oluşturdıkları anlaşılmıştır. İki üst tema bu bütünlüğün oluşumuyla ortaya çıkmıştır. İlk üst temayı oluşturan alt temalara yakından bakıldığında;

Heyecan Uyandırma: Her gün işe giden ve işsiz kalabilme ihtimali olan, ailesinden daha fazla iş arkadaşlarını gören, tatil günlerini ve özel hayatını iş programına göre ayarlayan, gelecek planlarını sektöre ve ülke ekonomisinin gidişatına göre belirleyen

insanları ne veya neler neden heyecanlandırır? Böylesi bir sisteme devam etmesini sağlayan beklentiler ve düşünceler nelerdir? Özgürlüğü nasıl tanımlarlar ve hangi düşüncenin üzerine kurarlar? Görüşmelerde verilen yanıtlardan biri bu sorulara şöyle ılık tutmaktadır: *“Bu sistemin özgürlükleri tamamıyla maddiyat gerektiren özgürlüklerdir. Bu nedenle iş özgürlük sunuyor”* (Erkek, Bekar, Bankacılık, IT Mühendisi, 29, 4000 TL, Uşak)²⁰.

Maddi olmayan emeği üreten orta sınıf ve beyaz yakalıların yaşamındaki heyecan ve özgürlük mecburiyetle ilişkilidir. Özgürlük anlayışı ve kişiye heyecan uyandıran motivasyon kaynakları, çalışma mecburiyetini yerine getirene verilir. Maddi olmayan emeğin heyecan uyandırma ruhu bu ilişki üzerine kuruludur. Üretim ve iş ilişkileri için gerekli olan insanla bağlantılı bir aksiyomdur (Boltanski ve Chiapello, 2007). Bu durum dile getirilen İtalyan geleneği içerisinde kitlesel işçinin arzusunun dönüştürülmesiyle de bağlantılıdır (bkz. “kitle işçisinin dönüşümü ve İtalyan geleneği” adlı alt başlık). Bağlantı basit bir mantıkla çalışır: “Ben senin sisteminin istediği eğitimi aldım, kendimi yetiştirdim. Üzerime düşeni yerine getirdim. Sen (sistem) bana vaat ettiğin özgürlüğü ve heyecanı (parayla elde edilen heyecan biçimleri) vermek zorundasın.” Bu son dönemde ortaya çıkan Occupy Wall Street hareketinin temel mantığıdır. Yani kapitalizmin yeni ruhu emek gücünü çalışmaya endekslemektedir. Motive eden unsurları sisteme uygun ve sürekli kılmaktadır. Maddi olmayan emek üretenleri heyecanlandıran ve özgür hissettiren unsurlar sistemin işleyişine uygun motivasyondan kaynaklanır.

O zaman maddi olmayan emeğin motivasyon kaynağı nedir? Görüşmecilerden elde edilen bilgiler gösteriyor ki en önemli motivasyon kaynağı paradır. Çünkü para, hayatını işe göre planlayan ve özel hayatına fazla zaman ayıramayan maddi olmayan emek üreticisinin en önemli yardımcısıdır. Maddi olmayan emeğin tüketim kültürü de bu zamansızlık üzerine kuruludur. Hızlı tüketmek daha pahalıya mal olmaktadır. Maddi olmayan emek yükseldikçe kişinin işi tüm hayatına dönüşür, tüketmeye daha az zamanı kalır. Bu nedenle paraya daha çok ihtiyaç duyar. Tüm ihtiyaçların bir seferde alınabileceği alışveriş merkezleri, internet siteleri, paket tatil turları ve her şey dahil

²⁰ Görüşülen kişilere ait bilgiler sırasıyla cinsiyet, medeni durum, çalıştığı sektör, şirketindeki pozisyonu, yaşı, aldığı aylık ücret, doğum yeri olarak belirtilmiştir.

organizasyonların hedef müşterisinin orta sınıf üyelerinin olması bundan kaynaklanmaktadır. Para, kapitalist sistemde özgürlüğün sembolü, sosyal ilişkilerin kurucusu, yaşam kültürünün belirleyicisidir.

“Yaptığım işten nefret etmiyorum. Zevk veren yanları var yaptığım işin. Ama elbette maddi olarak kazandığım para da beni motive ediyor. Motivasyon dediğin şey artık para” (Kadın, Evli, Perakende, Denetçi, 27, 2750 TL, İstanbul).

Türkiye’de maddi olmayan emeğe heyecan uyandıran ikinci şey “özgürlüktür”. Bu, işten dolayı elde edilen özgürlüktür. İşine bağımlı, sadık, başarılı olan maddi olmayan emek üreticisi rakiplerini de alt ederse yükselir, parayı hak eder. Özgürlük, parasıyla ne yapacağı noktasında başlar ve iş hayatının tutsaklığını sürdürmeye yetecek hissi verir. Parayla iyi bir semtte ev alabilir. Böylece yüksek konumdakilerin sosyal ilişkilerine katılır. Lüks restoranlarda yemek yeme alışkanlığı edinir. Budistliğe ilgi duyup tatilini Tibet’te geçirebilir. Aklınıza gelecek her şeyi yapmak isteyebilir. Bunları yapmasa dahi istediği şeye ulaşabileceğini, istediği zaman yapabileceğini hissetmek ister. Türkiye’deki beyaz yakalı işçilerin ve orta sınıf mensuplarının büyük bir kısmı bu nedenle Gezi Parkı eylemlerine destek vermiştir.

“Gezi parkı eylemlerine²¹ destek verdim. Benim maddi bir isteğim yok. Endişem yarın bir gün istediğimi okuyamamak, istediğimi konuşamamak, istediğim gibi yaşayamamak. O nedenle gittim” (Erkek, Bekar, Finansal Danışmanlık, Takım Lideri, 27, 4750 TL, Yalova).

Maddi olmayan emek üreticilerinin yaşamlarında heyecan uyandıran şeyler iş hayatının sürdürülmesine bağlıdır. Çalışanlar heyecanlarının ve özgürlüklerinin işe bağlı olduğunu görmezden gelmeye yatkındır. Bunun en güzel örneği orta sınıf ve beyaz yakalı çalışanların birçoğunun düşlediği iş dünyasından kaçıp ayrılıp bir kafe işletmek veya bir sahil kasabasına yerleşmek vb. yaşam planı-hayalidir. Bu gerçekleştirilebilmesi teoride olanaklı bir hayaldir; ama işten bağımsız bir hayatın mümkünlüğüne olan inanç, işe devam etme motivasyonuna dönüşmüştür. Çünkü pratik farklıdır. Maddi olmayan emeğin üreticisinin kafe veya kasaba evi alacak parayı kazanmaya başlaması için

²¹ 27 Mayıs 2013 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Hükümetinin izniyle kullanım kararı İstanbul Büyükşehir Belediyesine devredilen İstanbul Taksim Gezi Parkında yapılmaya başlanan inşaatı durdurmak için eylem yapılmıştır. Eylemler kısa sürede iktidar karşıtı bir niteliğe dönüşerek tüm yurda yayılmıştır.

yaşamını işine göre biçimlendirmesi gerekmektedir. Bu dönüşü olmayan bir yola girmeye benzemektedir. Yaşam biçimini işe göre belirleyen bir çalışan zamanla yükselir ve konumunun sağladığı tecrübeyi mirasa dönüştürür. Bu nedenle görüşmelerde genelde işten ayrılıp gitmek veya ayrılmak yerine “kaçmak” ifadesini kullanmışlardır. Elbette ailesinden gelen maddi imkanlardan dolayı baştan beri kafe açacak veya kır evi alacak parası olan çalışanlar da vardır. Onlar “kaçmaya” ihtiyaç duymazlar; çünkü toplumsal statü ve sosyal ilişki ağları için kendilerinden daha az ödün vermektedirler. İş hayatında daha rahatlardır, iş bulamama süresinin uzun olmasını rahatlıkla tatil zamanına dönüştürebilirler. İş sahibi olmayı ekonomik yerine daha çok sosyal sermaye içerisine yerleştirirler.

Güvenlik: Vergisini ödeyen, eğitimini tamamlayan, sisteme bağlı ve düzenli yaşayan, çocuklarını buna göre yetiştiren insanlar kendilerini ve çocuklarını nasıl güvende hisseder? Devletin ve şirketlerinin sunduğu güven hissi onlar için yeterli midir? İşinde yükselmek ve daha çok para kazanmak güvenlerini nasıl etkiler? Kısacası güvenlik duygusunun yaratımı maddi olmayan emek üreticilerinde nasıl gerçekleşmektedir? Cevabı görüşülen beyaz yakalılardan birinin sözlerinden arayalım:

“Kendimi maddi ve manevi açıdan güvende hissediyorum. İşsiz altı-yedi ay kaldım. Toplumsal beklentiyi karşılamamanın ruh hali. Neden bilmiyorum. Çevremdekiler iş bulamadı diyecek diye veya başkalarının sırtından geçiniyorum hissini yaşamaktan korktum” (Erkek, Bekar, Bankacılık, IT Mühendisi, 27, 3300 TL, Bartın).

Güvenlik, içerisinde güvensizliği barındırır. Sistem bu güvensizliğin içerisinde güvenliğini tahsis eder. Maddi olmayan emek üreticileri güvenliğin tahsis edilmiş formuna uydukları sürece kendilerine ve çocuklarına güvenlik sunulur. Bu form heyecan uyandırmada olduğu gibi iş yaşamının işleyişi üzerine kuruludur. Günümüzde bir maddi olmayan emek üreticisi güvenlik istiyorsa, kısa vadeli planlamalar yapmalı, her an iş değiştirmeye hazır olmalı, kendi kendini yönetebilmeli, sorun çözmeyi hızla başarabilmelidir. Başka bir deyişle iş yaşamının yeniliklerine ve piyasanın koşullarına adapte olabilmek güvenliğin garantisidir (Boltanski ve Chiapello, 2007, s. 396). Böylece günümüzde iyi firmanın tanımı değişmektedir. İyi firma çalışanlarına sadece özel sigorta, kreş, doğum izni sağlayan değil; aynı zamanda çalışanlarının piyasa

koşullarına uyum sağlamasına olanak verecek esnekliği sunandır. Görüşmeciler *“İşim güzel ama kendimi geliştiremiyordum. O nedenle ayrıldım.”* veya *“O işi yapmak zorun değildim, başka bir departmanda çalışma fırsatı verdiği için yaptım”* gibi ifadelerde bulunmuşlardır. Bu ifadeler kişilerin azimli, yeniliğe açık, başarılı, çalışkan olduğunu göstermekten ziyade sektörlerde yaşanan sirkülasyon, iş değiştirme ve çıkarılma karşısında kendini güvene alma isteğiyle ilgilidir. Örneğin satış ve pazarlama firmalarında çalışanların güvenliği müşteri potansiyellerine bağlıdır. Bu nedenle bu bölümlerde çalışanlar müşterilerini firmaya değil kendilerine bağlamaya çalışırlar. Şirket değiştirdiklerinde kendi müşterilerini de bilgilendirerek yeni şirketlerine gelmelerini isterler. Müşteri odaklı çalışılan sektörlerde müşteri maddi olmayan emeğin güvenliğidir.

Maddi olmayan emeğin güvenliği yeniye uyum, değişimi sezme ve hazır olmaya dayanır. Örneğin uluslararası bir firmada müdür olarak çalışan bir kadın durmadan değişen yöneticileri karşısında yeni bir strateji belirlemiştir:

“Benim üst yöneticilerim 6 yılda 7 kere değişti. Zor bir durum, sürekli yeni birilerine adapte olmaya çalışıyorsunuz, ilk başta buna çabalıyorsunuz. O kadar çok kişi değişince birine kendimi kanıtlamayı bıraktım. Artık işimi daha iyi yapmaya çalışıyorum. İşimi yaparım işim kanıtım” (Kadın, Evli, Enerji, Finans, 28, 7500 TL, Le Mans).

Böylesi bir güvenlik anlayışı kapitalizmin yeni ruhunu temsil eder. Eski ruh içinden bakıldığında çalışanların güvencesi yok denilebilir. Çünkü eski ruh uzun dönemli yaşam planları yapan, kariyer hedefli olan, refah devletinin politikalarını benimseyen, temel olarak 1940 ile 1980 arasında yaşayan maddi olmayan emek üreticilerini tasvir etmektedir (Boltanski ve Chiapello, 2005, s.166). Ama günümüz maddi olmayan emek üreticileri güvenliğin ne olduğunu ve nasıl değiştiğini ve nasıl elde edileceğini iyi bilmektedir. Onların sahip olduğu yeni ruh bir güvenlik inşası çabasını beraberinde getirir. Örneğin CV’nin önem kazanması bu tip bir güvenlik inşasının basamaklarını hazırlamaktır. Görüşmecilerin ikisi CV konusu üzerine şunları belirtmiştir: *“Ben 3-4 ay bir şirkette durup başka bir şirkete geçmem. CV’imde kötü durur(...) Yurtdışına gideceğim bir işi kabul etmemin sebebi dilimi geliştirmek ve uluslararası bir firmada çalışmış olmanın ileride CV’im de iyi duracağını*

düşünmemdi” (Erkek, Bekar, Perakende, Denetçi, 27, 3500 TL, İstanbul). Maddi olmayan emek üreticisinin durmadan kendini geliştirme çabası güvenliği elde etme çabasıdır. Yalnızca güvenliğini elde edebilen bir çalışan kendisi ve ailesi için güçlü bir yaşam planı kurabilir.

Kapitalizmin yeni istihdam güvenliğini elde edebilen maddi olmayan emek üreticisi somut güvenliği özel hayatına tahsis etmeyi başarır. Bunun sebebi piyasanın koşullarına adapte olabilmiş, piyasada yer edinmiş ve bunu sürdürebilecek güvenliği elde etmiş olmasıdır. Somut güvenlikse maddidir. Türkiye’de orta sınıf ve beyaz yakalı çalışanların en önemli somut güvenliği istikrarlı bir ücrettir. Bir görüşmecinin dediği gibi *“Bu maaşı alamasam neden burada olayım, gider memleketimde evde otururum”* (Kadın, Evli, Enerji, Finans, 28, 7500, Le Mans).

Düzensiz ücret veren şirketten ayrılma cüreti, güvenin hissiyle gerçekleşir. İkinci somut güvenlik özel sağlık sigortasıdır. Özel sağlık sigortası yapan bir şirkette çalışmak çalışanı daha güvende hissettirmektedir. Şirketlerse özel sağlık sigortasını birkaç nedenle çalışanlarına sunar. İlk olarak çalışanlar işleri aksatmadan mesai sonrası ve hafta sonu sağlık muayenesi olabilir. Ayrıca sigorta çocukları olan ve sektöründe başarılı çalışanların şirket seçiminde etkili olmaktadır. Son somut güvenlik göstergesiye özel yaşam alanıdır. Kapitalizmin yeni ruhu yeni bir güvencesizliği inşa etmekte ve yeni ruhu yakalamış çalışanlar eski ruhtan kendilerini ayrı tutmak istemektedir. Böylece çalışanlar kendilerine benzer güvenliğini elde etmiş insanlarla bir arada yaşamayı tercih etmekte ve orta sınıfın yaşam ve barınma alanları ayrılmaktadır. Güvenlikli ve birçok yaşam aktivitesini içinde barındıran sitelerin çoğalması bu durumun bir sonucudur.

Adalet: Maddi olmayan emeğin bir diğer teması adalettir. Önceki sayfalarda belirtilen güvenlikle iç içe geçmiştir. Maddi olmayan emeğin adaleti elde etme çabası neo-liberal ekonominin vaat ettiği güvenlik ve özgürlük isteğiyle birlikte yürür. Bu istek beyaz yakalı işçinin orta sınıf üyesi olmasına giden yolun işleyişini belirlemede oldukça önemlidir. Güvenliği elde edebilen bir maddi olmayan emek çalışanı adaleti tesis etmeye hak kazanmıştır. Peki bu adalet nedir? Onu kim, nasıl, neden hak eder? Burada çalışanın vasıfları ve işyerine ne kadar faydalı olduğu noktaları rol oynamaktadır. Bir

çalışanın sözlerinden anlaşılabilceği üzere işe yararlılık derecesi arttıkça adalet beklentisi de artma eğilimi gösterir;

“Kovulmaktan korkmuyorum. İşime güveniyorum. Ben yine iş bulabilirim. Sektörümde iyi olduğuma inanıyorum. Disiplinli çalışıyorum” (Erkek, Bekar, Tasarım, Mühendis, 26, 3500 TL, Amasya).

Maddi olmayan emek üreticisi adaleti talep edebilmek için yer aldığı sektörün ve pozisyonun taleplerini karşılayabilmelidir. Sektörünün çalışma biçimini beslemelidir. İşe yaradığını gösterecek kanıtlar sunmalıdır. Yaşam kararlarını iş hayatının temposuna göre belirlemelidir. Bunları sağlayabilen bir çalışan adaleti hak eder. Adalet anlayışının maddi olmayan emekte böylesine değişmesi emeğin yapısından kaynaklanır. Maddi olmayan emeğin değerini ölçmek kolay değildir. “Kim kimden ne kadar fazla çalıştı?” sorusunun cevabı somut sonuçlara dayanmaz. Bu nedenle maddi olmayan emek çalışanlarının adaleti talep etmeleri için yaptıklarını kabul edilen norm ve değerlerle anlatmaları gerekir. Başka bir ifadeyle kendini kabul görece ve kuşku bırakmayacak şekilde pazarlayabilen maddi olmayan emek üreticisi adaleti talep edebilir. Başarılı şirketlerde çalışmak, çalıştığı şirketin karını yükseltmiş olmak, katıldığı proje ve etkinliklerin kapsamının büyüklüğü, üst düzey yöneticiler tarafından takdir edilmek adaleti talebe giden yolun mihenk taşlarıdır.

Maddi olmayan emeğin adaleti eşitliği ifade etmez; tersine eşitsizliğin temsilidir. Eşitler arasından sıyrılmak ve diğerlerinde olmayı elde etmek adaleti ve güvenliğini sağlar. Böylesi bir adaleti elde etmeye çabalamayan -elde edemeyen- maddi olmayan emek üreticisi iki şeyle karşılaşır. İlki maddi emek üreticisinin otomasyon teknolojisinin gelişmesiyle içine düştüğü duruma benzer. Bu durum işe yaramazlık kabusudur (Sennett, 2006, s. 86). İkincisiyse ilkinin sonucu olan yalnız bırakılmışlık, sektör içi ilişkisizlik ve dışlanmışlıktır. Adaleti tesis edemeyen veya tesis etmek için yol almayan maddi emek üreticisi güvenliğini de elde edemez. Güvenlik adaleti kazanmanın hediyesidir.

Peki böylesi bir adalet Türkiye’de nasıl işler? Bunu anlamak için görüşmecilere şu sorular yöneltilmiştir;

- *Sizce adalet nedir? İki adet çikolatayı birer birer iki çocuğa vermek mi? Yoksa iki adet çikolatayı iki çocuk arasında yapılan koşu yarışı sonrası kazanan çocuğa vermek midir? Neden?*
- *İş yerinizde bir ikramiye veya prim dağıtılmasına karar verildi. Dağıtım nasıl olmalı; herkese eşit mi, pozisyona göre mi?*
- *İş yerinizde nepotizm olduğunu düşünüyor musunuz?*

Maddi olmayan emek çalışanlarına adalet sorulduğunda terimi hak ve eşitlik üzerinden tanımlaya gitmişlerdir. Çikolatanın her çocuğa dağıtılması gerektiğini savunarak çocukları yarıştırmaya karşı çıkmışlardır. Bir görüşmeci “*Böyle bir yarıştan sonra kazanana çikolata verilecekse kaybeden çocuk bana daha sempatik geldi şu an.*” demesine rağmen hemen ardından gelen prim sorusuna “*özel sektörün kuralları apayrı. Belki de adalet yok o anlamda. Ben de adaletsizlik yaşadım. Buranın belli bir anayasası var. Bu anayasaya uyduğunuz sürece siz burada varsınız. O yasada çoğu zaman adalet olmuyor. Ve yani ben kendimi şöyle motive ediyorum her zaman. İşle ilgili duygusal bir şey kurmamaya çalışıyorum*” şeklinde cevap vermiştir. (Erkek, Bekar, Enerji, Mühendis, 40, 14000 TL, İzmir).

Maddi olmayan emeğin kendine özgü adaleti çalışanlar arasında adalet olarak anlaşılmamalı; aksine profesyonellik, iş ahlakı, piyasa koşulları üzerinden ele alınmalıdır. Bu bağlamda eşitsizliklerin, haksızlıkların çalışanların kendileri tarafından, güvenlik arzularıyla yaratılıyor oluşu anlaşılabilir. Eşitsizlik sadece sisteme, şirkete, piyasaya mal edilerek maddi olmayan emeğin adalet mekaniği sağlamlaştırılmaktadır. Böylece neo-liberal ekonominin haksızlıklarına belirsizce rıza gösterilmesi sağlanmakta, refleksif düşünce yoksunluğu beslenmektedir.

Elbette maddi olmayan emek üreticileri haksızlıklara karşı çıkmaktadır; lakin karşı çıkışların çok azı maddi üretimin örgütlenme biçimlerine dönüşmektedir. Bunlar İstanbul’da küçük gruplara ayrılarak farklı isimler altında birleşen; beyaz yakalı işçileri, plaza ve ofis çalışanlarını temsil etmeye, yaşanan haksızlıkları durdurmaya çalışan gruplardır. Ortak özellikleri maddi olmayan emek örgütlenmelerine benzemeleri, büyük anlatılarla adaletin yeni biçimini göremeden yaşanan haksızlıkları durdurmak istemeleridir. Gruplara katılan kişiler Sennett’in dillendirdiği işe yaramazlık kabusunu aşmış, maddi olmayan emeğin adaletini hak edemeyen veya istemeyen kişilerdir.

Sayıları azdır. Zaten maddi olmayan emeğin adalet ruhu üzerinden bakıldığında bu durum anlaşılır olmaktadır; çünkü maddi olmayan emeğin adaletsizliği kitlesel yaşanmaz. Bir anda çalışanlar şartları indirip greve gitmez. Haksızlığın kaynağı basittir. Çalışan iç sesiyle iş dünyasına, sektörüne şunu söyler: “Ben senin istediğin her şeyi sağladım. Hayatımı senin tempona göre kurdum. Esnek çalıştım. Seyahat engeli yaratmadım. Her türlü kar getiren projeye girmek için çabaladım. Saatlerimi onlarca sertifikayı almak için verdim. Bunları yapanların kendisine ve ailesine adaletli davranıp güvenlik veriyordun. Ben şimdi adalet istiyorum.” Maddi olmayan emek üreticisi için adaletsizlik bu noktada ortaya çıkar. Zaten bu noktaya gelebilmesi sektöründe kendisi gibi çalışanları ekarte ederek, tecrübe kazanarak gerçekleşir. O nedenle bu noktada yaşadığı adaletsizliğe kitlesel bir dayanışma bulması imkansızdır.

Maddi olmayan emeğin bu biçim adaletsizliği Türkiye’de kendine özgün bir biçimde yaşanmaktadır. Türkiye’de maddi olmayan emeğin yaşadığı adaletsizliğin özgünlüğü nepotizmden gelmektedir. Görüşülen kişilerin büyük kısmı işyerinde nepotizm olduğunu belirtmiştir. Hatta bir görüşmeci bu durumun geldiği seviyeyi şu sözlerle ortaya koymuştur: *“Akraba ve arkadaş kayırmacılığı var. Bizim sektörümüzde genel müdürü tanıyorsanız paşalar gibi yaşarsınız. Saat 2’de gelir 4’te çıkar, emirler yağdırır, efendi efendi paranızı alırsınız. Ne pazarlama, ne iş takibi, ne koordine edersiniz, ekibinize merhaba bile demezsiniz”* (Kadın, Evli, Finans, Dealer, 35, 2600 TL ve prim, İstanbul). Böylesi bir adaletsizlik karşısında sosyal sermayesi güçsüz olan çalışanlar karşıt bir politika geliştirmeye ve kendi sosyal sermayelerini kurmaya çalışmaktadır. Amaçları birlikte maddi olmayan emeğin adaletine uygun olarak çalışabilmektir. Bu durumun piyasa dilindeki ismi “referans olma²²” adını almıştır; bir nevi çalışacak kişinin sosyal ve kültürel sermayesi hakkında en hızlı bilgi alma yöntemidir. Nepotizmin getirdiği adaletsizliği aşmak ve daha adaletli bir iş hayatına sahip olmak için çalışanlar güvendikleri insanların referansını önemsemektedirler.

“Referans olma var. Çünkü insan kaynakları işe alacağı pozisyonların içeriğini bilmiyor. Ekibinize bir kişiyi alıyorlar, ekibin düzenini bozuyor. Şirketimde bir açık pozisyon olduğunda çevremdeki güvendiğim arkadaşlarıma soruyorum. Sonra o kişiyle

²² Referans olma, nepotizm karşısında, kapitalizmin yeni adalet anlayışına uygun bir nepotizm biçimi olarak da anlaşılabilir.

görüştüyorum. Tamamsa yöneticilerime öneriyorum...” (Kadın, Bekar, Enerji, Muhasebe Müdürü, 37, 7000 TL, İstanbul).

Nepotizm adaletsizliğe yol açar. Bazı çalışanların ödediği bedele göre elde etmesi gereken güvenliği yok eder. Diğer çalışanların adaleti elde etme umudunu, dolaylı olarak da kapitalist karı düşürür. Bu nedenle kapitalizmin kurumsallaştığı firmaların kar marjı için kilit olan departmanlarda nepotizm daha az görülmektedir.

Hakimiyet: Kuramsal çerçevede, maddi olmayan emeğin maddi emek üzerinde hegemonya kurmasının tarihsel süreci anlatılırken maddi olmayan emeğe, sistemin içerisinde, kritik bir önem yüklenmiştir. Bu önem, üretim ilişkileri içerisinde maddi olmayan emeğin değişen konumundan kaynaklanmaktadır; zira neo-liberalizm döneminde sermaye bilişim ve üretim teknolojilerine dayanan bir üretim süreci izlemeye başlamıştır. Üretimin dayandığı teknolojilere hakim olan emek ise maddi olmayan emektir. Bu nedenle kuramsal çerçevede ele alınan teoriler maddi olmayan emeğin ne olduğunu aydınlatarak üretim teknolojileri ve maddi emek üzerinde nasıl-neden hakim olduğunu açıklamıştır. Şimdi Türkiye’de maddi olmayan emeğin üretim sürecindeki hakimiyetini anlamak gerekmektedir.

Peki, maddi olmayan emek Türkiye’de üretim sürecine hakim midir? Bu soruya içinde hayır barındıran bir evet yanıtı verilebilir. Evet; çünkü sermaye maddi emekle mücadelesini belirleyebilmek için maddi olmayan emeğin hegemonyasının yolunu açmıştır. Ama bu yol sınıf çatışmasının belirleme gücünü sermaye ilişkisinin belirleme gücüne doğru evirmiştir. Artık Bob Jessop’un dediği gibi sınıfların kavramsal özdeşliği sermaye ilişkisini şekillendiren sınıflar tarafından kısıtlanmak yerine, sermaye ilişkisi tarafından verilen bir konuma kaymıştır. Dolayısıyla neo-liberal dönemin sermaye ilişkisi sınıf ilişkilerinin üzerinde yer almaktadır (Bonefeld, 2013, s. 87). Ancak sermaye ilişkileri sadece sınıf ilişkileri üzerinde yer almakla kalmamış, aynı zamanda maddi olmayan emeği üreten orta sınıfın sınıf içi ilişkilerini de belirlemiştir. Maddi olmayan emeğin günümüzde en kritik emek olması gerçeğini bu bağlamın içerisinden düşünmek gereklidir. Bağlamın içinden bakıldığında başta Antonio Negri olmak üzere maddi olmayan emeği biricikleştiren düşünürlerin ve teorilerin maddi olmayan emeğe

yüklediği “kritiklik” ve “hakimiyet” kopma, kırılma ve değişimi başlatmaktan uzak görünmektedir. İşte bu nedenle hayır evet’in içinde saklı kalmıştır.

“Geçinmek için yaptıklarımız, bireysel gündelik yaşamı ve yaşamlarımızı sürdürdüğümüz kurumları belirler, onlara amaç, anlam ve yön verir; toplumsal, kültürel bütünleşme ve karşılıklı bağımlılığın temellerini oluşturur” (Dinnerstein ve Neary, 2006, s. 13). Bu karşılıklı bağımlılık maddi olmayan emeğin hakim olduğu üretim ilişkileriyle ilişkisinin yönünü çizer. Onu sermaye aleyhine yaşanabilecek kopma ve kırılmadan uzaklaştırır. Beyaz yakalı işçinin orta sınıf üyesine dönüşerek “hakim” olmasının aşamaları kültürün, kimliğin, tüketimin, politik üyeliğin işe indirgenmesini, işin de tekrar bunları belirlemesini sağlar. Bunu gerçekleştiren-gerçekleştirebilen maddi olmayan emek üreticisi üretim ilişkileri içerisinde “hakimiyet” elde eder.

Türkiye’de iş hayatına yeni başlamış maddi olmayan emek üreticisi yalnızca fabrika içi maddi üretime hakim olabilir; ama onun üretim ilişkileri üzerindeki hakimiyeti yok derecesinde kısıtlıdır. İş tecrübesi sonrası kariyer elde edip orta sınıf üyesi olabilen maddi olmayan emek üreticisi ise şirketin işleyiş ve yatırım politikaları hakkında hakimiyet sahibidir. Fakat şirketlerin politikaları tek bir kişi tarafından değil, yönetim kurulları, yatırım uzmanları gibi birbirinden farklı üst düzey yöneticilerin ortaklığıyla belirlenmekte; bu sayede maddi olmayan emeğin üretim ilişkileri üzerindeki hakimiyeti sınırlandırılmaktadır. Karar aşamasına gelebilen maddi olmayan emek üreticileri de konumlarını sürdürmek istemekte; sonuç olarak üretim ilişkileri üzerindeki “hakimiyetlerini” sermaye ve düzenin devamını sağlamak için kullanmaktadırlar.

Günümüzde mavi yakalı işçisinin kendi hakkında karar verme hakimiyeti beyaz yakalı işçininkiyle aynıdır. Bu minimalde beyaz yakalı işçi orta sınıfın üyesinin “hakimiyeti” belirlemesini sağlayacak bilgi tedarikçisi durumundadır. İş hayatında sıklıkla duyulan rapor verme, öneri sunma, istatistiksel verilere dayanan sunumlar yapma, dönemsel planlamalar hazırlama bu durumun göstergeleridir. Orta sınıf üyesi görüşmeciler bu durumu şöyle aktarır;

“Benim mali politikayı belirleme durumum var diyebilirim. Tabi ki son karar mercii değilim. Ama üst düzeyle en yakın çalışan orta düzey çalışanı. Ve yaptığım iş dolayısıyla birçok şeyin hesabını ben ve benim departmanım verdiğinden dolayı direkt

olarak alınan kararlarda çok ciddi bir input (girdi) sağlıyorum” (Erkek, Bekar, Finans, Müdür Yardımcısı, 32, 10500 TL, İstanbul).

“Bir müşterinin mali risklerini ölçüp o müşteriden daha az teminat alıp almayacağımızın analizini yapıp bu şirkete böyle yapmalıyız diyebiliyorum. Londra’ya gönderiyorum raporlarımı. Zaten komite karar verir. Komitede yer alan insanlardan biriyim. Komitede hiçbir zaman tek bir kişi karar vermez. Dört kişidir” (Kadın, Evli, Enerji, Finans, 28, 7500 TL, Le Mans).

Maddi olmayan emeği beyaz yakalı işçi olarak üreten bir diğer görüşmeciye daha sınırlı bir pozisyonudur;

“Düzenleme önerilerimiz oluyor elbette. Dikkate alınmıyor genelde. Aklıma bir fikir geldiğinde söyleyeceğim kimse yok. Öyle bir muhattap yok, bizde hiyerarşi çok fazla. Birilerine yalakalık yapman gerekir ki seni dinlesin” (Kadın, Evli, Finans, Dealer, 35, 2600 TL ve prim, İstanbul).

Maddi olmayan emeği üreten orta sınıf üyeleri üretim ilişkileri ve maddi emek üzerinde hakimiyet sahibidir. Beyaz yakalı işçiler ise bu hakimiyeti sağlayan ve devam ettiren karar ve emek süreçlerini hazırlar pozisyonundadır. Maddi olmayan emek üreten orta sınıf üyelerinin üretim ilişkileri üzerindeki hakimiyeti burjuvazi lehine gerçekleşmektedir. Bunun sağlanabilmesi için şirketler önemli konular üzerindeki karar hakimiyetini tek bir kişiye vermemekte; kararlar iş hayatının kurallarını yerine getirip “başarılı olmuş”, yükselmiş çalışanların oluşturduğu gruplar tarafından belirlenmektedir. Ceo’lar bu grup kararlarının antrenörü ve hakemi yapılmaktadır. Hakemin sermaye lehine karar vermesi Ceo’lara sağlanan ekonomik gelir, güvenlik, şirket hisselerinden pay ayrıcalıklarıyla sağlanmaktadır. Ayrıca kararların verildiği kurul ve gruplara alınan kişiler gruplarda kalabilmek için sermaye karının sürdürülmesini sağlayacak kararları desteklemek zorundadır.

Gerekçelendirme²³: Verilerin analizi için belirlenen son temadır. Bu tema görüşmecilerin ne yaptığını değil, yaptıklarını nasıl açıkladığını ve anlamlandırdığını anlayabilmek için oluşturulmuştur. Bu aşamada görüşmecilerden verdikleri cevapları

²³ Gerekçelenme kelimesi, Max Weber’in “meşrulaştırma” kavramından gelmektedir. Emile Durkheim’in müşterek ahlak anlayışı ve Adam Smith’in maneviyat ve ekonomi ilişkisini içinde barındırmaktadır (Rendtorff, 2012).

gerekçelendirmeleri talep edilmiştir. Bu maksatla “*Katıldığınız iş yemekleri ve kokteyller sırasında sizi en çok rahatsız veya mutlu eden şeyleri anlatır mısınız? Neden?*” sorusu yöneltilmiştir. Elde edilen cevaplardan anlaşılmıştır ki dünyayı anlamlandırmak için kullanılan değerler ile eylemin gerekçelendirilmesi arasında bir ilişki vardır. Örneğin;

“Humm...uyumlu bir insanım ama derinlemesine düşündüğümüzde onlarla (kokteyle katılanlar) birlikte olduğum noktalarda ben buraya ait değilim diyorum. Neden bunu söylüyorum? Gördüğüm kadarıyla yemek yeme, eğlenme, konuşma şeklimiz, aslında bilgisayarla yaptıklarımız ve toplantı konuları dışındaki her şeyimiz, sosyal hayatımız farklı onlardan. Sebebi yetiştiğim aile, okuduğum okul, beklentiler ve iş yapış şekli diyebiliriz” (Erkek, Evli, Perakende, Uzman, 28, 3500 TL, Ankara).

Öte yandan görüşmelerde aileleri işçi sınıfından gelen maddi olmayan emek üreticilerinin üst sınıf ailelerden gelen çalışanlara oranla ev ve taşıt kredisi kullanma oranının açıkça daha fazla olduğu görülmüştür. Bu eğilim “*İstanbul’da kirada oturmak yerine banka kredisiyle ev almak daha mantıklı veya yarın işsiz kalırsam başımı sokacak bir evim, satın birkaç ay rahat yaşayabileceğim arabam olsun*” şeklinde gerekçelendirilmiştir.

Elbette her görüşmeci eylemini kendince gerekçelendirir ve bu gerekçelendirmeler bireysel deneyimlere dayanır. Bu yüzden gerekçelendirme örnekleri bir benzerlik göstermemektedir ve verilere tek tek bakmak verimsiz bir hal almaktadır. Ama gerekçelendirmeler bir araya geldiğinde kültürel, ekonomik, sosyal dünyaları birbirine benzeyen insanların gerekçelendirmelerinin de birbirine benzediği anlaşılmıştır. Tersinden bakıldığında görüşmecilerin eylemlerini dayandığı öğeler iş hayatının ekonomik değerleriyle ilişkilidir (Dequech, 2008, s. 531). İyi bir semtte ev almak, çocuğuna kaliteli bir eğitim sunmak, güzel kıyafetler satın almak, yurtdışı tatiline çıkmak, doğa ve çocuk dostu derneklerin etkinliklere katılmak gibi aktiviteler ekonomiyle ilişkilendiği sürece kültürel, sosyal değerlerle gerekçelendirilmektedir.

Yaşanan durumu bir benzetmeyle anlatalım. Onlarca vagonu olan bir yük treni aklımıza gelsin. Trenin her vagonu benzer maddi olmayan emek üreticilerini taşıyor olsun ve her bir vagonun diğerinden farklı oranda anlamlar, maddi ve manevi değerlerle

(Bourdieu²⁴'nın sermaye biçimleri veya Thêvenot²⁵'in anlamlandırma dünyaları) yüklü olduğunu farzedelim. Ancak her vagonun ortak payda önündeki vagona, dolayısıyla da lokomotifle eklenmek- aynıdır. Lokomotifse sermaye sahibini temsil eder. Vagonlar nereye gittiğini, hangi iklim koşullarından geçeceğini bilmez; belirsizlik çok fazladır. Belirsizliği azaltacak tutum lokomotifle yaklaşmaktır. Bu başarılamayıp belirsizlik artınca gerekçelendirmelerin manevi ve kültürel olana dayanması artış gösterir. Örneğin ailesini görmeden çalışmak zorunda kalan bir maddi olmayan emek üreticisi, *“ileride aileme iyi bir gelecek sağlamak için bunu yapıyorum.”* (Erkek, Evli, Finans, Denetim, 30, 3800 TL, Adana) veya adaletsiz bir sistem olduğunu vurgulayan bir çalışan *“Boşanmadan dolayı biraz borcum var. Ama işsiz kalsam ailemden para alır öderim. Rahatım o konuda”* (Erkek, Bekar, Finans, Müdür Yardımcısı, 32, 10500 TL, İstanbul) demektedir. Kısacası farklı insanlar farklı gerekçelendirmelerle aynı rayın üzerinde hareket etmektedir; ama rayda kalmak için farklı yaşamların anlamları içerisinde dolaşmak, aynı zamanda kendi kültürel, sosyal sermaye dengelerini bozarak dönüştürmek zorundalardır.

Görüşmecilerden elde edilen bilgilere göre benzetmedeki yük trenini oluşturan en büyük ortak payda “para” (ücret) dir. Beyaz yakalı işçinin gerekçelendirmeleri paraya ulaşmak isterken izlediği politikaların kültürel ve sosyal gerçekliğiyle uyumuna dayanır. Yükselmek isteyen beyaz yakalı işçi ve orta sınıf üyeleriye ulaştığı-ulaşmak istediği parayı koruma isteğinden dolayı bu uyumu aşar ve yeni sosyal, kültürel gerçeklikleri parayla satın alarak veya alabileceği zemini hazırlayarak eylemlerini gerekçelendirir. Böylece maddi olmayan emek eylemine yekpare bir gerekçelendirme sunamaz. Gerekçelendirme öğeleri içinde doğulan sınıfın anlam dünyasıyla başlar, eğitimle şekillenir ve iş hayatında kazanılan-istenen konumun anlam dünyasına göre dönüşerek değişir.

²⁴ Pierre Bourdieu'nun sermaye biçimlerini ve sosyoloji anlayışını hızlı ve bu hıza göre verimli öğrenebilmek için Türkçe söylenen David Swartz'ın “Kültür ve İktidar Pierre Bourdieu'nün Sosyolojisi” kitabına başvurulabilir ().

²⁵ Thêvenot ve Boltanski'nin anlam dünyasının ne olduğu “C Grubunun Sosyal Tipleri: Yılmaz, Neslihan, Erhan ve Feride” başlığı altında daha ayrıntılı okunabilir.

2.1.2. İkinci Üst tema : Motivasyon Kralı: Para

Alan araştırmasında elde edilen veriler ve gözlemler maddi olmayan emek ve para ilişkisi için ayrı bir üst tema oluşturmasını gerekli kılmıştır. Zira maddi olmayan emeğin ruhları olan heyecan uyandırma, güvenlik, adalet, hakimiyet ve gerekçelendirme alt temaları ekonomiden bağımsız değildir. Ekonomi ve finansın gündelik hayatın içine girişi para ile gerçekleşirken maddi olmayan emeği üretenlerin ruhu da parayla iç içe geçmiştir. Bu nedenle para, maddi olmayan emeğin ruhu gibi bir üst temadır. Maddi olmayan emeği temel alan teoriler ve Marksist okumaya sadık kalanlar paranın “değiş tokuştan değil, yalnızca dolaşımdan, metadan türediğini öne sürerler. Para emeğin simgesi ya da temsili değildir, bir güçler asimetrisini, geleceğin sömürü, hakimiyet ve tabiiyet tarzlarını buyurma ve dayatma iktidarını ifade eder” (Lazzarato, 2014, s. 32). Para kitlesel işçiden toplumsal işçiye geçişte de bu işlevini sürdürdüğünden bu açıklama halen geçerliliğini korumaktadır. Ancak bu tarz bir açıklama oldukça yapısaldır. İçerisinde parayla ilişki içinde olan insanın etkileme-etkilenme kapasitesi yer almaz. İnsanın ekileme ve değiştirme kapasitesi ortadan kalkmadığına göre –değişen dönemlere rağmen- parayla uyumlu olduğu düşünülmelidir. Bu durum da insan para ilişkisini görmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluğu aşmak için finans ve para ayrımını ortaya koymak gereklidir. “Antropologlara (ve sosyologlara) göre para, iktisatçılara göreyse finans; sonuç olarak tek bir nesneye bakış açısındaki temel farklılıktır. Finans belli bir toplumsal ilişkinin (Marksist okumaya uygun), para da bu ilişkiden doğan arzunun adıdır” (Lordon, 2013, s. 29).

Maddi olmayan emeğin motivasyon kralı para mefhumunu Marksist ekonomiyle üretim ilişkisine, Spinozist duygulanışlarla da arzuya yerleştirdikten sonra ikisini birleştirecek daha verimli bir okumanın yolu açılmıştır. Para yalnızca güçler asimetrisi, sömürü veya bu dengeler içerisinde konum elde etme, dolaylı olarak maddi her şeyi elde etme değildir. Aynı zamanda inanç, ahlak, güç ve duyguların üst üste bindirilmişliğini temsil eder. Nitekim günümüzde para “kutsalın değişimi”ni ifade eder (Konings, 2015, s. 6). Hem dünyaya hem de bireye dairedir. Elbette parayı fetişleştirmemek gerekir. Ancak para sadece üretim ilişkileri içerisindeki işlevine veya insan deneyimlerine bakarak ele alınmamalıdır; çünkü üretim ilişkileri insan ilişkilerinin, insan ilişkileri de

üretim ilişkilerinin içerisinde yer alır. Sosyal ilişkiler böylesi bir zeminde inanç, ahlak, güç ve duygular üzerinden şekillenir.

Görüşmelerden elde edilen veriler böylesi bir para anlayışı temelinde analiz edilmiştir. Görüşmecilere, bu açıdan üç temel soru yöneltilmiş; cevaplara göre ek sorular sorulmuştur. Bu sorular “*Maaşınız ne kadar? Borcunuz var mı? Neden, ne amaçla borçlandınız? Maaşınızın ne kadarını işiniz için harcıyorsunuz? İş yaşamınıza devam etmenizi sağlayan motivasyon kaynağınız nedir?*” şeklindedir. Elde edilen verilere bakılarak öncelikle belirtmeli ki, maddi olmayan emek üreticisi için para (maaş), yükselmenin nedeni ve göstergesidir. Nitekim aylık aldığı maaşı işinin gerekliliklerine (pahalı elbise, saat, ayakkabı, restoran vb.) harcaması yükselmesini ve terfi almasını kolaylaştırmaktadır. Görüşmeciler bu durum hakkında şu ifadeleri kullanmıştır;

“Evli olduğum için eşimle birlikte neredeyse sifıra yakınını iş ve ev masrafları için kullanıyorum. Kalan aylık meblağdan belki bir belki iki yılda bir rahatlatıcı tatil yapacak kadar para kalıyordur”(Erkek, Evli, Perakende, Uzman, 28, 3500 TL, Ankara).

“İnsanların çoğu muhtemelen para için buradadır. Genel müdürlüklerin hemen hepsi burada olduğu için plazalarda yükselmek daha kolay. Buradaki insanların çok daha hızlı yükselme şansı var. Hırslı olmayan insanların buradaki ortama dayanması zor. Bilmiyorum ben çok çabuk ortama ayak uydurduğum için ben de hırslı olabilirim”(Erkek, Bekar, Enerji, Endüstri Mühendisi, 25, 4500 TL, Denizli).

Aslında yükselmek için para harcanmalı diye bir zorunluluk elbette yoktur. Bu durum rekabetin yoğun olduğu iş kollarında bir çalışan stratejisi olarak ortaya çıkar. Yükselilebilmek için kendi konumundan yüksek insanlara yakın olmak en belirgin stratejidir. Plazalar ve genel müdürlükler bu stratejide en avantajlı yerler olarak göze çarpar. Örneğin öğle yemeklerinin mekanı; barınılacak evin konut tipi ve muhiti; hafta sonları ziyaret edilecek tatil yöreleri, gidilecek barlar, cafeler, alışveriş merkezleri vb. seçimler bu stratejinin bir parçasıdır. İşte böylesi bir oyuna katılmak ve seçimler yapmak paraya dayanır. Paraya dayanan bu strateji maddi olmayan emek üreticisinin tüketim kültürünü de belirler. Genel müdürünün golf tutkusunu öğrendikten sonra golf

öğrenenler, Ceo'ların kullandığı tüketim markalarını almaya çabalayan insanlar, şirketlerin üst düzey çalışanlarının oturduğu sitelerde ev kiralamaya çalışanlar vs. bunun en açık göstergesidir.

*“Bir Fransız fuarda bana bir şey diyor. Tween tween dedi. Başta anlamadım sonra takım elbisemi gösterdi. D***t tween dedi. Çalışanlar birbirinin kıyafetinin kalitesini anlayabiliyor. Mesela Avrupa'nın meşhur bir İngiliz pardösüsü var. Cidden yedi sekiz ay maaşından para ayırıp kocasından izin alıp onu alan insan tanıyorum. 8000 dolar filan fiyatı”(Erkek, Bekar, Enerji, Mühendis, 40, 14000 TL, İzmir).*

Ama yükselmek isteyen bir beyaz yakalı ailesinden maddi destek gelmiyorsa böylesi bir ücrete sahip değildir. Bu noktada paranın bir başka boyutu devreye girer: “borç”. Yükselmeye gelecek ücret artışının büyümesi borçlanmayı cesaretlendirir. Borç, çalışma ahlakından hem farklı hem de onu tamamlayan kendisine has bir “ahlak” doğurur. Borçlu özgürdür; ama eylemleri, davranışları sözleşmeyle altına girdiği borcun tanımladığı çerçevenin sınırlarında kalmak zorundadır. Başka bir ifadeyle borcunuzu ödemeye uygun bir yaşam tarzı benimsediğiniz ölçüde özgürsünüzdür (Lazzarato, 2014, s. 30). Yüksek maaş ve pozisyona ulaşma isteği borçlanmayı artırmaktadır. Çalışılan ücretten daha düşük bir ücrete “düşme” korkusu iş ahlakının belirleyicisi olmaktadır. Özgürlük, maaşı ve pozisyonu sürdürme başarısına dönüşmektedir. Böylece yüksek maaş ve pozisyona rağmen emir kuluna dönüşen, tüm hayatı işe göre şekillenen insanlar türemektedir. Uzaktan rahat görünen hayatlar yeni tip bir tutsaklık şeklinde yaşanmaktadır. Çeşitli psikolojik sorunlar ortaya çıkmaktadır. Paraya dayanan özgürlüğü kaybetme ihtimalinin getirdiği stres ve korku maddi olmayan emek üreticisinin ahlakını ve psikolojisini etkilemektedir.

3. Verilerin Yorumlanması: Türkiye’de Orta Sınıfın Çalışma Mekanığı

Temaların verileri projekte dönüştürüldükten sonra alanın karanlık noktalarını aydınlatıp ortaya çıkan çizgileri izlemeye geçilebilir. Çizgiler çoğaldıkça ortaya bir tablo çıkmaya başlar. Tablo temel olarak maddi olmayan emek üreticilerinden oluşan orta sınıfın yaşam kültürünü neyin belirlediğini, beyaz yakalı işçi ile orta sınıf arasındaki ilişkinin nasıl, ne yönde, neye dair olduğunu ve de mavi yakalı işçilerin ve sermaye sahiplerinin bu ilişkide nerede durduğunu anlatmaktadır. Böylesine önemli bir tablonun belirmesi çalışma için dönüm noktasıdır. Bu durumu bir düğüm, kısır döngüye çevirmemek yüke dönüştüğünden ortaya çıkan vaziyeti aşmak ve tabloyu okuyucuya anlatmak için temiz, basit bir yol izlemeye karar verilmiştir. Dolayısıyla bu bölümde orta sınıfın ne olduğu ve günümüz üretim ilişkilerinin temel köşe taşları üzerine yapılan tartışmalar, okuyucuyu tablonun içine alacak yolun trafik levhalarına dönüştürülmüştür. Okuyucunun yorulmadan ve merakını azaltmadan yola devam etmesini sağlamak için görüşmelerden elde edilen verilerin ilişkili kısımları metinlerin içine serpiştirilmiştir.

3.1 Sınıf: İşlev, Çıkar, İlişki

Kuramsal çerçeve içerisinde maddi olmayan emeğin tarihsel biçimlenişini, boyutlarını ve anlamını verimli şekilde çizecek teorik izlek takip edilmiştir. İzleğin sunduğu göstergeler araştırma nesnesinin değişen konumunu üretim ilişkileri üzerinden bize göstermiştir. Elbette bu gösteri kuramsal bir inşayı içinde barındırır. Kuramsal bir sınıf (ya da “kağıt üstündeki sınıf”) kurucu unsurları çıkar ve yatkinlik benzeşmeleri temelinde bir araya getirilmiş, muhtemelen gerçek bir sınıf ya da gerçek bir sınıfın olasılığı olarak tasarlanabilir (Bourdieu, 1987). Bu anlamda üretim ilişkileri içerisinde maddi olmayan emeğin değişen konumu da beyaz yakalıların, orta sınıfın gerçek bir sınıf olma olasılığıyla hesaplaşmayı zorunlu kılmaktadır. Sınıfların varlığı veya yokluğu politik mücadeledeki temel kozlardan biridir. Bu kadarı bile bize şunu hatırlatacaktır: Her grup gibi ekonomik ve sosyal bir temeli olan kolektifler (ister meslek grubu isterse de “sınıf” formunda olsunlar), bireysel ve kolektif çıkarların (ve her şeyden önce, sözcülerinin özgül çıkarlarının) peşinde olunmasının yön verdiği simgesel inşalardır (Bourdieu, 1987). Peki, maddi olmayan emeğin değişen konumu sonrası orta sınıfın,

beyaz yakalıların “çıkarları” onları yeni bir sınıf olarak tanımlamaya olanak verir mi? Diğer bir deyişle kağıt üstünde çalışmanın kuramsal çerçevesinde olduğu gibi ikna edici bir şekilde soyutlaştırılarak açıklanan maddi olmayan emeğin üreticileri somut dünyada bir sınıf mıdır?

“...Sınıflar, kimi konumlarla ilgili meşru iktidar farklılıkları, yani otorite beklentilerine göre, toplumsal rollerin yapısındaki farklılıklar üzerine bina edilir... Bir birey, otorite açısından uygun rolü oynadığında bir sınıfın mensubu olur... Toplumsal örgütlenmede, bir konuma sahip olduğu için bir sınıfa mensup olur; yani sınıf mensubiyeti toplumsal bir rolün yükümlülüklerinden edinilir ...” (Thompson, 2012, s. 41).

“...Sınıf insanlar ve nesneler arasındaki formel ilişkiler aracılığıyla değil, insan grupları arasındaki mevcut ilişkiler aracılığıyla tanımlanabilir... Sınıfı tanımlayan ilişkiler toplumsal emeğin geniş işbölümünün olduğu yerde, üretim araçlarına erişimi kontrol etmede ve toplumsal artı değere el koyma sürecinin kontrol edilmesine yönelik kalıpların olduğu yerde ortaya çıkar” (B. Ehrenreich ve J. Ehrenreich, 1977, s. 12).

Thompson’un ve Ehrenreich’in sınıfa dair fikirlerini de yanımıza alarak Türkiye’deki orta sınıf ve beyaz yakalıları ilişkilendirmeleri, çıkarları ve üretimdeki işlevleri üzerinden değerlendirmek verimli bir okuma olacaktır. Günümüzde maddi olmayan emeğin biçimsel değişiminin etkileri net olarak görülebilmektedir. Değişimin bu kadar net fark edilmediği 1970’lerde maddi olmayan emeğin üreticisi olan kültür işçileri, mühendisler, bilim adamları ve yöneticilerin sayısındaki artışı fark eden bazı sosyal bilimciler onların işçi veya burjuvazinin içerisinde yer almadığını savunmuştur. Yeni orta sınıf kültürel burjuvazi olarak uzmanlaşmış, kamu eğitim sistemi içerisinde kendini yeniden üretebilen; gücünü, öznelliğini ve ayrıcalığını dil, teknik bilgi vb. konular üzerindeki bireysel hakimiyetinden alan, sermayesi klasik işçi sınıfından farklı kişilerden oluşan ama aylık ücret karşılığında çalışan, haliyle hem sermaye sahibinin hem de işçi sınıfının kimliksel özelliğini taşıyan, işçi ve ekonomi politikası hakkında söz sahibi olan kesimi betimler. Aldıkları eğitim bu yeni sınıfın yabancılaşmasının başlıca temelini oluşturmaktadır. Yukarıya doğru hareketliliklerinin zorlaştırılması, tıkanması bir diğer yabancılaşma sebebidir. Yabancılaşmanın sürdürülmesi aile, arkadaş ve şahsi çıkarlarının korunması ve desteklenmesiyle sağlanmaktadır. Yeni sınıfın entelijansiya yönetim ve üretimin anlamını yönetmekte, aynı zamanda şiddetin ve iletişimin yeni anlamları üzerinde kontrol sahibi olmaktadır. Kendisini akılcılığın ve adaletin

somutlaşmış hali olarak gören yeni sınıfın sahip olduğu eleştirel söylem kültürü eski tip bir sınıfın egemenliğini aşip yeni bir egemenliği kurmasını sağlamaktadır. Yeni bir hiyerarşinin nüvesi kültürel sermayeye dayalı yeni bir tür elittir (Gouldner, 1979). Öte yandan bu yeni sınıf diğer sınıflardan daha rasyonel ve özgür olmasına karşın kendi çıkarını takip etmekte ve var olan güç dengelerini yıkmak yerine yeni biçim bir sınıf egemenliğinin inşasına ön ayak olmaktadır. Bu nedenle Gouldner'ın adlandırmasıyla yeni sınıf “kusurlu evrensel sınıftır” (Miyahara, 2000, s. 245).

Profesyonel yönetici sınıfın²⁶ (PYS) kendi içinde ayrı bir sınıf olmasını belirleyen en önemli etmenlerden birisi aralarında ortak bir ilişkiyi paylaşmalarıdır. İşçi sınıfı ve sermaye karşısında ortak çıkarlara sahiplerdir. Ancak kendi aralarında farklı statü ve güç dengeleri bulunmaktadır. Birbirleri üzerinden aşarak yükselirler. PYS, Ceo'dan yeni mezun olmuş geleceğin yönetici adayı beyaz yakalı işçiye kadar uzanan bir kesimi anlatmaktadır. Bu nedenle sınıfın kendi içinde homojen olduğunu söylemek çok zordur. PYS üyelerinin bir kısmını işçi sınıfından ayıran çizgiler muğlaktır. Beyaz yakalı işçiler bu muğlaklığı temsil etmektedir. İşleri üzerinde karar verme, planlama, inisiyatif alma kapasiteleri mavi yakalı işçiye benzerlikler göstermektedir. PYS'nin işçi sınıfıyla tarihsel olarak ilişkisi çatışma temellidir. Aynı şekilde PYS kapitalist sınıfla da çatışma içerisindedir; özellikle Amerika'da kurduğu meslek odaları ve örgütleriyle kendi taleplerini sermayeye dayatma politikası izlemiştir. Üretim ilişkilerinin değişimiyle PYS üyelerinin işçi sınıfından ayrılarak onların üzerinde hâkimiyet kurabileceklerine olan inançları meslek odaları üzerinden teknokrat toplum hayali kurmalarına bile neden olmuştur (B. Ehrenreich ve J. Ehrenreich, 1977).

PYS çıkarları, işlevi ve ilişkileri üzerinden giden bir çizgi üzerinde birleştirerek okunduğu zaman orta sınıf ile kitlesel işçi sınıfının ayrışan yönlerini görmek mümkün olur. İşçi sınıfından üretim ilişkileri içerisindeki işleviyle ayrılan PYS sahip olduğu kültürel sermayeyi çıkarları doğrultusunda kullanmasıyla eleştirel bir söylem kültürüne sahiptir. Bu söylem kültürü kendi içerisinde politiktir; ama bu politik yön klasik kitlesel işçi sınıfından ve de bağlı olmasına karşın mümkün olduğunca belirlemek istediği

²⁶Barbara ve John Ehrenreich'a göre yeni orta sınıf kavramı karışıklığa yol açmaktadır. Bu durumu aşmak için yeni orta sınıf yerine “profesyonel yönetici sınıf (PYS)” demektirler. PYS üretim araçlarına sahip olmayan ve üretim ilişkileri içerisinde kapitalist kültürü ve sınıf ilişkilerini yeniden üreten, maaşla çalışan zihin işçileridir.

sermaye sahibinden farklıdır. Böylesi bir denge içerisinde orta sınıfın söylemleri dolaylı ve sınırlı olarak kitlesel işçi sınıfı söylemleriyle yakınlaşmaktadır. Bu yakınlaşma maddi olmayan emeği üreten orta sınıfın sahip olduğu niteliklerden dolayı yeni bir kurtarıcı sınıf olarak algılanmasına yol açmaktadır. Ancak orta sınıf, sahip olduğu ve mavi yakalı işçiyle ortaklaşmasını sağlayan eleştirel söylem kültürüyle kültürel sermayesinin oluşumunu belirleyen ve böylece kendini ayırtıran (eğitim düzeyi, beğenileri, yaşam standardı vb.) yönlerin bir araya gelmesiyle düşünümelliğini kaybetmektedir. Bu durumun gündelik hayatta en belirgin örneği çocuk işçi çalıştıran tekstil, tarım sektörlerinde yer alan firmalarda üst düzey yönetici olan bir çalışanın aynı zamanda çok katı bir hayvan hakları savunucu olabilmesidir.

3.1.1 Maddi Olmayan Emeğin Türkiye’de Kendini Konumlandırması

Peki, şu ana kadar ana hatlarıyla anlatılan maddi olmayan emeği üreten ve orta sınıfı yeni bir sınıf veya PYS olarak betimleyen açıklamaların Türkiye’deki izdüşümleri nasıldır? Böylesi bir soruyu yanıtlayabilmek için Türkiye’de maddi olmayan emeği üreten çalışanların kendilerini ne olarak gördüklerini ve neden öyle gördüklerini kavramaya çalışılmıştır. Bu amaçla araştırma esnasında görüşülen kişilere “size göre işçi kimdir” ve “siz kendinizi işçi olarak tanımlıyor musunuz?” soruları yöneltilmiştir. Karşılığında görüşmecilerin büyük bir kısmı kendisini işçi olarak tanımlamış; işçi olduğunu düşünmeyenler ise memur, mühendis veya hiçbiri şeklinde yanıt vermiştir. Burada görüşmelerden bazı kesitlere bakmak faydalı olacaktır;

- “Sizce işçi kimdir?
- *Yani açıkçası birinden emir alan herkes işçidir. Ben şu an müdür pozisyonunda çalışıyorum. Ama işçiyim aynı zamanda”* (Kadın, Evli, Enerji, Finans, 28, 7500 TL, Le Mans).
- “Siz kendinizi nasıl tanımlarsınız; işçi, memur, üst düzey yönetici?
- *Hiçbiri değilim. Danışmanlık yapıyorum ben.*
- *O zaman size göre işçi kim?*
- *Firmalarda çalışan uzman seviyesindeki herkes işçi aslında. Maraba ekibi olarak tanımlanıyor.*

- *Maraba olan kim?*
- *Plazalarda bir üst yönetim vardır. Onun bir alt kadrosu vardır. Müdür seviyesindedir onlar. Aslında patron olmadığınız, kendi işiniz olmadığı sürece siz işçisiniz.*
- *CEO'lar nedir sizce?*
- *CEO'lar o halkanın, piramidin tepesine en yakın olan insan. Çünkü kazandığı maaşı da biliyorum ben. CEO'ların, altındaki elemanları nasıl yönlendirdiğini ve ezdiğini de biliyorum. O yüzden onlar işçi sınıfı sayılmazlar” (Kadın, Evli, İnsan kaynakları, Headhunter²⁷, 34, 5000 TL, New Jersey).*
- *“Size göre işçi kimdir?*
- *Çalıştığı zaman para alan ve hayatını devam ettirmek için çalışmak zorunda olan, yani iş yapmak için doğan, işçidir.*
- *Siz işçi misiniz?*
- *Evet, ben işçiyim.*
- *Duvar ören inşaat işçisinden farkınız nedir?*
- *Ofis işçisi terlemez ve beyinsel olarak, psikolojik olarak yorulur. Ama ikisinin de en basit ortak noktası karnını doyurmaktır. İkisi de kirasını ödemek için çalışır” (Erkek, Evli Perakende, Uzman, 28, 3500 TL, Ankara).*

Görüşmelerden elde edilen gözlemler ve ses kayıtlarından sağlanan verilerden anlaşılmaktadır ki, beyaz yakalı çalışanların tamamı ve orta sınıf çalışanların bir bölümü kendini işçi sınıfı olarak tanımlamaktadır. Ancak kendilerini işçi sınıfı veya memur olarak adlandırmalarına rağmen kitlesel işçi sınıfı veya devlet memurundan oldukça farklı ekonomik gelire sahiptirler. Örneğin kendisini işçi olarak gören bir finans uzmanının “yilda iki kere yurtdışı tatiline çıkmazsam bunalırım” demesi veya bir diğerinin asgari ücretli maaşının üç katı kira ödemesi bu durumu kanıtlamaktadır. Ayrıca orta sınıf içerisinde mavi yakalı işçiyi dışlasa dahi bunu belli etmeme veya belli

²⁷Headhunter: Bir danışmanlık şirketi için çalışan, bir firmanın istediği ölçüt ve özelliklere sahip kişileri bulup onlarla iş görüşmeleri yapan, görüştüğü kişi firmanın istediği kişiye firma adına işe alınmasını sağlayan, başarılı profesyonel avcısıdır. Bulduğu kişilerin birçoğunu aynı sektörün diğer firmalarında çalışan kişilerden seçtiğinden dolayı görüşmeleri gizli gerçekleştirir. Bulduğu kişi firmasından ayrılırken işi kendi bulduğunu ve kendi isteğiyle ayrıldığını söyler.

edecek kadar gündelik hayatta ortaklaşmama davranışı da bulunmaktadır. Bir görüşmeciye göre *“Burada çalışanlar işçiyle aynı ortamda yemek yemekten gocunduğunu göstermez. Bu negatif bir şey olarak görülür. Şu anki norm, kendini üstün görüyorsan bile belli etmeme şeklindedir.”* ifadeleriyle durumu anlatmıştır. (Erkek, Bekar, Finans, Müdür Yardımcısı, 32, 10500 TL, İstanbul).

Görüşmecilerin kendilerini işçi sınıfı olarak görmelerinin temel sebeplerinden birisi özellikle rekabetin yoğun olduğu, somut bir metanın üretim aşamalarının dışındaki pozisyonlarda (çoğunlukla satış ve pazarlama) çalışanların verdiği emeğin karşılığını alamadığını düşünmeleridir. Karşılıktan kasıt ekonomi, statü, güvenlik ve adalet gibi sistemin vaatlerinin karşılanmasıdır. Öte yandan bazı maddi olmayan emek üreticileri orta sınıfın işçisi olduklarını düşünmüşlerdir. Buna dair bir kavramsallaştırma olmadığından dolayı kendilerini işçi olarak adlandırmışlardır. Başka bir ifadeyle, orta sınıf içinde bulunduğu rekabeti kazanabilirse orta sınıf olma şansına sahip işçi sınıfından oluşmaktadır. Özellikle üniversiteden yeni mezun olup iş hayatına atılmış hemen herkes (kişisel ilişkileriyle hızla yükselenler hariç) orta sınıfın işçisi olarak hayata başlamaktadır.

Araştırmada orta sınıf olarak tanımlanan ve bu kriterlere uyan kişiler arasında işçi ve memur olarak kendisini tanımlayanların bir kısmı gerçekten orta sınıf olmayı başarmış kişilerdir. Bunu başarmanın ve orta sınıf olarak kalmanın zorluğunu bilmektedirler. Kendilerini böyle adlandırmaları orta sınıf olarak kalmak için daha çok sorumluluk almak, daha çok çalışmak zorunda olmalarıdır. *“Tepeye yaklaştıkça zorluk artıyor. Tepedekilerin işi çok daha zor”* (Erkek, Bekar, Enerji, Mühendis, 40, 14000 TL, İzmir).

İşçiliğin belirlenmesi ve süresinin netleşmesi sektöre göre değişir. Bu açıdan beyaz yakalı işçinin orta sınıf olmaya adımını hangi sektöre girerek attığı önemlidir. Yıllar geçtikçe tecrübe kazanılan sektörün dışında bir sektöre geçmek oldukça zorlaşır ve de işveren başka sektörden sektörüne geçiş yapmaya çalışan kişilerle iş görüşmesi yapmaya sıcak bakmaz. Bu durumu bir görüşmeci şöyle dile getirmiştir: *“Ben isim olsun bir an önce dedim. Ama genç arkadaşlara tavsiyem şudur ki, işiniz bir şekilde oluyor. Biraz daha işsiz kalın ama çalışacağınız sektörü iyi belirleyin. Sevdiğiniz ve iyi para kazanacağınız sektöre geçin.”* (Erkek, Evli, Perakende, Uzman, 28, 3500 TL,

Ankara). Görüşmelerin birçoğunda renk tonu değişen bir biçimde buna benzer söylemler yer almıştır. Bu tarz söylemler ne kadar çok çalışırsa çalışsın diğer bir sektördeki kadar yükselme ve kazanma şansı olmadığını anlayan kişilerde ortaklaşmıştır.

Üretimin aşamalarında çalışan maddi olmayan emek üreticileri finans, pazarlama, tasarım gibi yaratıcılık gereken pozisyonlara göre daha rutin çalışmaktadırlar. Bu nedenle üretim mühendisleri fabrikaları sıkıcı ve yaratıcılığı öldüren yerler olarak görmekte ve işçileştiklerini belirtmektedirler:

“Evet, ben de işçiyim; ama mühendis işçi. Biraz eğitim gerektiren bir işçilik diyebiliriz. İlerleyen yıllarda tecrübe arttıkça mühendisliğin artması yönünde hedefim var; ama piyasa ve sektör işçiliği artırma yönünde gidiyor.” (Erkek, Bekar, Bankacılık, IT Mühendisi, 29, 4000 TL, Uşak).

Maddi olmayan emeğin üreticileri kendi arasında da birbirlerini farklı konumlamaktadırlar. Beyaz yakalı işçi veya orta sınıf adayı işçilerin arasındaki farkı belirleyen durumlardan birisi mensubu oldukları ailenin yapısıdır. Araştırmada kitlesel işçi sınıfı mensubu bir aileden gelen bir kısım orta sınıf adayı beyaz yakalı işçilerin ve az da olsa orta sınıf üyelerinin özel mülke önem verdikleri anlaşılmıştır. *“Yarın işsiz kalabilirim, önümüzdeki ay maaş alıp alamayacağımın garantisi yok”* kaygısı sonucu ev kredisiyle ev sahibi olan kişiler bunun en belirgin örneğini oluşturmuştur. Ailesi orta sınıf veya sermaye sahibi olan kişiler de gelirlerini özel tüketime, üst yaşam kültürü aktivitelerine ayırmaya yönelebilmekteler.

- *“Anne ve baba mesleğiniz?”*
- *Onlar da eskinin plaza tipi firmalarında çalışıyordu.*
- *Borcunuz var mı?*
- *Evet var, 15 bin liraya elektronik batari aldım”* (Erkek, Bekar, Finans, Müdür Yardımcısı, 32, 10500 TL, İstanbul).

Öte yandan genel müdürlüklerde, plazalarda çalışanlar ile fabrikalarda, şubelerde veya kurumsal olmayan küçük firmalarda çalışanlar birbirlerini ayrı kategorilerde düşünme eğilimindedirler. Genel müdürlükte veya uluslararası ölçekteki plaza şirketlerinde çalışmaya başlamak bir üst kademinin başlangıcı olarak görülür. Bu

durumu Kocaeli’nde büyük bir otomobil markasında mühendis olarak çalışırken Maslak plazalarında enerji sektörüne geçen bir mühendisin ağzından dinleyelim;

“Orada çalışırken iş arkadaşlarıma işten ayrıcalığı, Maslak’ta çalışmaya başlayacağımı söylemiştim. Tepkileri şuydu: ‘Oooo! beyaz yakalı oluyorsun işte, Maslak’a gidiyorsun.’ Onlar kendini beyaz yakalı olarak görmüyor. Ben de orada kendimi beyaz yakalı görmüyordum. Dışarıdan burası ‘herkes takım elbiseli arabalarla çıkışta Bebek’e gidiyorlar, Karaköy’e gidiyorlar, sürekli eğleniyorlar’ gözüktüğü için heves ediyorlar” (Erkek, Bekar, Enerji, Endüstri Mühendisi, 25, 4500 TL, Denizli).

Böylesi bir algı sermayenin karar merkezine yakın olmakla ilgilidir. Özel sektörde tepeye ne kadar yakın olursanız ve oradaki kişilerle ilişki kurma potansiyelinizin artacağı mekanlarda çalışırsanız yükselme ve kendinizi gösterme şansınız artmaktadır. Bir bankanın il veya ilçe şubesinde çalışan bir maddi olmayan emek üreticisinin aşamaları geçerek genel merkeze gelmesi bankanın genel merkezinde çalışmaya başlamış bir meslektaşından daha zordur. Bu nedenle İstanbul hırslı ve hızlı yükselmek isteyen maddi olmayan emek üreticilerinin hedef mekânıdır. Orta sınıf ve orta sınıf adayı için yükselmenin şartı alttakinden ayrılmayı yaşamın her alanında somutlaştırabilmektir. Dolayısıyla görüşülen kişiler kendilerini işçi olarak görmesine rağmen iş hayatında tam da tersi davranışlarda bulunmak ve iş dışındaki yaşamlarını da bu kategoriler içerisinde kurmak zorunda kalmaktadır. İş hayatı dışındaki mekânsal algılarına dair bir örnek vermek gerekirse;

“Mesela ben Çeliktepe’de oturuyorum orası varoş bir yer. Buradaki insanlara Çeliktepe’de oturuyorum dediğinizde ‘aaaa öyle mi!’ diye tepki veriyorlar. Çok komikti, şimdi çok sevdiğim bir arkadaşım nerde oturduğumu sordu. Ben de ‘Sapphire’in arkasında’ dedim. Sapphire’in arkasının ne olduğu belirsiz. Çeliktepe demedim açık bir şekilde. Aslında açıkça söylemeliydim. ‘Aaa’ dedi, ‘orda hangi site var ki, oradaki siteleri bilmiyorum’ dedi. Ben de ‘sitede değil, Çeliktepe’de oturuyorum’ dedim. ‘Aaa öyle mi’ dedi. Orada öyle kaldı. Sonrasında arkadaş olduğumuzda aslında öyle bir insan olmamasına rağmen o ortamda öyle demesi gerektiğini düşünmesi ilginçti (Kadın, Evli, Enerji, Finans, 28, 7500 TL, Le Mans).

Aslında bu durum sadece mekan için geçerli değildir, Türkiye’de maddi olmayan emeğin üretimini gerçekleştiriyorsanız ve en yüksekleri hedefliyorsanız iş hayatı içerisinde kendiniz olmayı bırakmanız gerekmektedir. Kendisi gibi davranamadan yaşayan orta sınıf üyeleri seçimini yapmıştır. Artık karşılaştığı her şeyi profesyonel iş hayatı içerisinde düşünmektedir. Böylece işleriyle duygusal bir ilişki içerisine girmeden, en iyisi olmayı hedefler, işinin dışındaki ilişkilenelemelere girmez. Ancak bunu yapabilmeleri için iş tecrübesi ve emeğin biçimi önemlidir. Teknik emek gerektiren pozisyonlarda çalışanlar bu süreçte daha şanslıdır. Mühendisler, mimarlar kısacası somut üretim bandına hakim ve kilit pozisyonlara geçebilecek kişiler finansal departmanlara geçtiklerinde kendinden daha emin ve karakterinden taviz vermez konuma yakındırlar. Görüşmelerde bu tip pozisyonlarda çalışan kişilerin iş yaşamının belirlediği özel hayatı seçip seçmeme konusunda daha özgür olduğu gözlenmiştir. Fakat diğer somut üretim bandına hakim olmayan pozisyonlarda (finans, danışmanlık, pazarlama vb.) çalışanlar kendi karakterlerinden daha fazla ödün vermek zorunda kalmaktadır. Bu durum günümüz dünyasında “esneklik” olarak tanımlanmaktadır. Esnekliğin kurallarından dolayı çalışanlar eğitim ve pozisyon fark etmeksizin kendilerini işçi olarak tanımlamaya daha yatkındırlar. “Modern esneklik biçimlerinde gizli olarak var olan iktidar sistemi üç öğeden oluşur: Kurumların kökten dönüşümü, üretimde esnek uzmanlaşma ve iktidarların merkezileşme olmadan yoğunlaşmasıdır” (Sennett, 2010, s. 49). Kökten dönüşüm geri dönülmez bir değişimi, uzmanlaşma piyasa koşullarına sınırsız uyumu, iktidarların merkezileşme olmadan yoğunlaşmasıysa hakimiyetin hem güçlü hem amorf olmasıdır.

Maddi olmayan emeğin sahiplerinin yaşadığı bu karakter aşınması yapısal bir durumdur. Ancak yansımaları bireysel olduğundan dolayı çözümleri de bireysel düzeyde aranmaktadır. Karakter aşınması genelde stres, panik atak, depresyon olarak görünmekte ve bunları aşmak için ilaç yardımına başvurulmaktadır. Bir görüşmeciye kulak verirse, “*Eski iş yerimde bile Prozac ilacının kullanımı epey yaygın bu zorlukları aşmak için. Passiflora içiyorlar toplantı ve sunumlardan önce. Burada (Maslak) çok daha yaygındır. Ama yakın arkadaşın değilse kullandıklarını göstermezler*” (Erkek, Bekar, Enerji, Endüstri Mühendisi, 25, 4500 TL, Denizli). Görülmektedir ki karakter aşınmasının sonuçlarını yaşadığını belli etmek, orta sınıf iş yaşamında yüksekleri

hedefleyen kişiler için bir kusur olarak algılanmaktadır. Haliyle bu süreçten geçenler duyulmaması için durumu yakınları dışındakilere anlatmayı tercih etmemektedirler.

Kendilerini işçi olarak görmelerinin bir diğer sebebiyse kendilerine yabancılaşmalarıdır. Bu yabancılaşmanın temel zeminini orta sınıfın kültürel ve sosyal sermayeleri olmasına rağmen, burjuvazinin ekonomik sermayesine ihtiyaç duymaları ve burjuvazinin de orta sınıfın kültürel, sosyal sermayesine ihtiyaç duyması arasındaki düalizm oluşturmaktadır. Orta sınıf ekonomik sermayeyi elde edebilmek için burjuvaziyle sürekli ilişki içinde olmak, aynı zamanda bunu yapısal bütünlüğü bozmadan, çıkarlarını yitirmeden yapmak zorundadır. Gouldner'in entelektüel ve entelijensiyanın yabancılaşmasını açıklarken kullandığı görüş orta sınıf için de geçerliliğini korumaktadır. Gouldner'a göre orta sınıfın kendi konumuna yabancılaşması;

“ (a) entelektüeller ne hakkında düşündüğü değil nasıl düşündüğü üzerine yoğunlaşan eleştirel söylem kültürüyle; (b) yükselme fırsatlarının engellenmesiyle; (c) bir yanda gelirleri ve kültürleri arasındaki, diğer yanda kültürel sermayeleri ve öz saygıları arasındaki farklılıkla; (d) sosyal bütünlüğe bağlılıkla, (e) teknik çatışmayla, özellikle teknik ilginin tıkanmasıyla yabancılaşmaktadır” (Gouldner, 1979, s. 58).

Bu nedenle orta sınıfın ve beyaz yakalı işçilerin büyük bir bölümünün kendisini işçi olarak adlandırması anlaşılır gözükmemektedir. Ancak bu işçiliğin nasıl bir işçilik olduğunu açıklamak gerekmektedir. Maddi olmayan emeği üreten kişilerin işçileşmesi ikiye bölünerek ele alınır. İlki kitlesel mavi yakalı işçi tipine yakın olan bir işçiliktir. Bu kategoride plazaların ve genel müdürlüklerin ve buna bağlı şubelerin, yönetim binalarının içerisinde çalışan en alt kademedeki insanlar yer alır. Bu insanlar üstlerindeki bağlı bulundukları kişilerle aynı eğitim seviyesinde olmalarına karşın iş tecrübelerinin azlığı, ilişkilendirmelerinin olmaması ve iş hayatının beklentilerini²⁸ yerine getirememeleri nedeniyle alt kademede düşük maaşla çalışırlar. Karar aşamalarında yer almazlar. Angaryası çok olan işlerde çalıştıklarından dolayı yoğun ve sürekli iş yükü içerisinde kaybolurlar. Böylesi bir beyaz yakalı işçi tipinde kol emeği-zihin emeği ayrımı çok belirsizdir.

²⁸ Beklentiden kastedilen şey, çalıştığı şirketin hedefleri ve amaçlarına uygun olarak kendi kişisel gelişimini belirleyip gerçekleştirmektir.

Orta sınıfın ikinci işçi tipiye daha çok iktisat, turizm, sosyal bilim fakültelerinin çeşitli bölümlerinden mezun olmuş, iş hayatının beklentilerini karşılayarak yükselmeyi başarmış, aşırı rekabet içinde çalışan, ilk tip beyaz yakalı işçiyle yan yana geldiklerinde uzaktan bakılınca hiç çalışmıyormuş gibi görünen, şirketinin ve sektörünün dengelerini bilen ve karar aşamalarında yer alan kişidir. Bu işçi tipi, beyaz yakalı işçiden farklıdır. Beyaz yakalı işçi tipini aşmıştır; ama bunu yapabilmek için, yükselbilmek için karakterini kiralamıştır ve yükseldiği yerde kalabilmesi kiralamayı sürdürebilmesine bağlıdır. Yani orta sınıfın bir diğer işçisi “karakter emlakçısı”²⁹’dır.

Maddi olmayan emeği üreten beyaz yakalı işçiyle mavi yakalı işçi arasındaki mesafe daha kısa iken, bir karakter emlakçısı orta sınıf işçiyle mavi yakalı işçi arasındaki mesafe fazladır. Nitekim iyi bir karakter emlakçısı kendisine işçi dememektedir. Beyaz ve mavi yakalı işçi için de karakter emlakçısı bir işçi değildir. Onun işçiliğini onaylayan burjuvazinin kendisidir. Bunun en net örneği moda sektöründe görülmektedir; 10.000 dolar olan H**** çantasının tıpatıp aynısını 200 dolara alan üst düzey yönetici adayları vardır. Bir görüşmecinin sözleri karakter emlakçılarının burjuvaziyle aynı ürünleri kullanma arzusunu yansıtmaktadır;

*“Benim bir arkadaşım geçen gün yemek yerken telefonumu gördü. ‘Aaa! Ben de bundan almak istiyorum. Ama bunun yerine bir L*** V*** cüzdan mı alsam karar veremiyorum’ dedi. Benim telefonum 500 dolar. O sadece bir cüzdana bu parayı vermeye çalışıyor. Maaşı da benle aynı”* (Erkek, Bekar, Finansal Danışmanlık, Takım Lideri, 27, 4750 TL, Yalova).

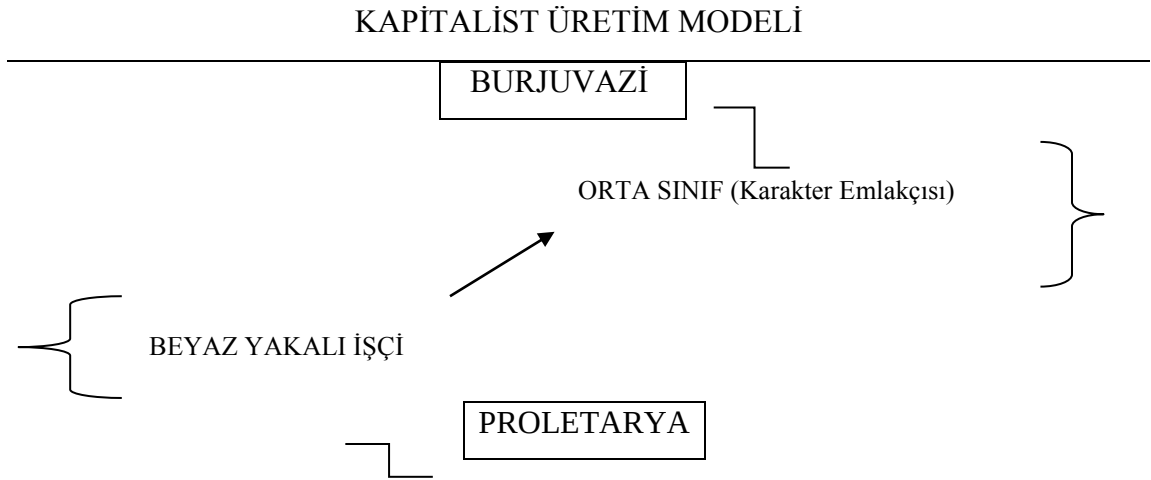
Kültürel sermayesi bulunan köklü bir burjuva kendinden olmayan bir karakter emlakçısını moda ürünlerinden ayırt edebilmektedir. Bu nedenle karakter emlakçılarının hedef kitlesi sadece ekonomik sermayesi olan burjuvalar ve kendi pozisyonunun altında çalışan diğer orta sınıf üyeleri ve beyaz yakalı işçilerdir.

Türkiye’de orta sınıf tek başına bir sınıf olarak görünmemektedir; lakin kendi içerisinde bir hiyerarşiye sahiptir. Aşağıdaki tablo Wright’ın çelişkili sınıfı³⁰ anlatırken çizdiği tablodan uyarlanmıştır. Türkiye’de orta sınıf burjuvazinin ve/veya işçi sınıfının

²⁹ İyi bir emlakçı, kazançlı bir teklif geldiği zaman kendi oturduğu konutunu da satabilir. Bu nedenle kendi karakterinin emlakçısı demeye ihtiyaç duyulmamıştır.

³⁰ Bu tablonun orijinal hali Eric Olin Wright’ın *Varieties of Marxist Conceptions of Class Structure* adlı makalesinde yer almaktadır.

niteliklerine uymamakta, ancak tamamıyla da ayrılmamaktadır. Bu nedenle maddi olmayan emek üreticileri konumları bakımından Wright'ın çelişkili sınıflar kavramsallaştırılmasına uymaktadır. Ancak bu çelişkili sınıflar kavramı, tek başına orta sınıf ve beyaz yakalı işçi arasındaki ayrımı gösterememektir. Maddi olmayan emeği orta sınıf ve beyaz yakalı olarak ayırdığımızda, çelişkili sınıfların kendi aralarında hareketlilik, geçişlilik ve dinamizm bulunmaktadır. Wright bu durumu (maddi olmayan emek üreticileri arasındaki dinamizmi) açıklamak için “geçici mevkiler” tanımlamasına ihtiyaç duymuştur (Wright E. O., 1989: 329:331). Geçici mevkiler beyaz yakalı işçinin orta sınıf olma isteğiyle diğer beyaz, mavi yakalı işçilerden ayrışmasını ve orta sınıf üyesinin orta sınıf olabilmek için beyaz yakalı işçi ve diğer orta sınıf üyeleriyle arasındaki rekabeti anlatır. Geçici mevkiler kavramıyla çelişkili sınıfın içerisindeki hareketlilik anlaşılabilir. Karakter emlakçısı orta sınıf üyeleri sahip oldukları kültürel ve sosyal sermayeyi burjuvazi için cezbedici kılarak ekonomik sermayeleri arasındaki farklılığı yok etmeye çalışmaktadır. Beyaz yakalı işçi ise burjuvazi için cezbedici olacak sosyal ve kültürel sermayeyi elde etme arayışındadır. Böylece geçici olarak konumlandığı yeri terk etmeyi başaracak ve konumlanmak istediği yerde kalma mücadelesinde güçlenecektir. Türkiye’de maddi olmayan emek üreticilerinin kültürel ve sosyal sermayeleri burjuvazi için işlevsel olduğu sürece yükselmekte ve işçileşmekten kurtulmaktadırlar. Yükseköğretim politikalarında belli bölümlerin talep görmemesinden dolayı kapatılmak istenmesi veya bazı bölümlere araştırma geliştirme ödeneklerinin daha fazla verilmesi bu açıdan ele alınmalıdır. Sermayenin istediği pozisyonlarda yüksek eğitim almış üniversite mezunlarının iş bulması daha kolaydır. İşçi sınıfı ailesi çocuklarının yükseköğretimde okumak için seçtikleri bölümlerle sermaye sahiplerinin talep ettiği bölümler arasında benzerlik söz konusudur. Maddi olmayan emek üreticisinin aşağıdaki tablodaki ok yönünde hızla ilerleyebilmesi, başta sermayenin talep ettiği bölümlerden mezun olmasına sonra serbest piyasanın çalışma koşullarına uyum sağlamasına bağlıdır.



3. 2. Türkiye’de Maddi Olmayan Emeğin Üretim Mekanizmasının Parçaları

Genel olarak bir makinenin dinamik analizinde uzuvları arasındaki hareket iletimi ya da kuvvet iletimi incelenir. Bu işlemlere göre bu katı cisimlerin birbirlerine bağlanarak oluşturduğu uzuvlar topluluğuna farklı isimler vermek, genelde olmasa dahi, yapılan işlevin tanımlanmasında kolaylık sağlamaktadır. Eğer bu katı cisimler topluluğunun analizinde hareket iletimi, yer değiştirme-hız-ivme, söz konusu ise bu katı cisimlerin birbirlerine mafsallanarak oluşturduğu düzeneğe mekanizma adı verilir³¹. Türkiye’de maddi olmayan emeği üreten insanlar arasında bu mekanizma ilişkisine benzerlik bulunmaktadır ve durağan değil dinamik bir yapıya sahiptir. Orta sınıf ve beyaz yakalı işçi olarak çalışanlar birbirlerine mafsallanarak bağlanmıştır ve birbirlerinden farklı yer değiştirme, ivme, hareket ve etki alanına sahiptirler. Güçleri parçalar (gruplar) arasındaki ilişkinin sürdürülebilmesine ve sağlam kurulmasına bağlıdır.

Bu bölümde Türkiye’de maddi olmayan emeğin mekanizmasının daha iyi anlaşılabilmesi için alışık olunmayan bir tez yazım biçimine başvurulmuştur. Bu doğrultuda alan araştırmasıyla ortaya çıkartılan mekanizmanın uzuvlarına farklı isimler verilerek gruplandırma yapılmıştır. Bu gruplar sırasıyla A, B C ve D olarak belirlenmiş; fakat işleyişin daha iyi anlaşılması için gruplar tersten C, B, A ve D sırasıyla anlatılarak içlerinde yer alan kişiler hayali isimlerle sosyal tipleştirilmiştir.

³¹ Burada belirtilen mekanizma tanımı “Vikipedi, özgür ansiklopedi” adlı internet sitesinin tanımlamasıdır. Link : <https://tr.wikipedia.org/wiki/Mekanizma>

Sosyal tip gündelik hayatta toplumsal çevrenin parçası olarak herkes tarafından gözlenebilir ve anlaşılabilir olandır. Sosyal tipler daima toplum tarafından oluşturulur, toplumsal ilişkiler ve iktidar yatırımları içine kapılırlar; toplumun işleyişi içerisinde o kadar yer etmişlerdir ki sosyal tipi bulunduğu ortamdan ayırt etmek mümkün olmayabilir. Sosyal tip gündelik varoluşunun yanı sıra analitik olarak da belirgindir (Baker, 2010). Belirgin olmayan sosyal sistemlerde kişi ile sistem arasındaki rolü açıklar. Kişinin veya davranışın toplumsal tasavvurunun yaşamın içindeki varlığıdır. Sosyal sistemin içerisinde yolumuzu bulmamıza yardım eden, tamamıyla akılsal ve sistemsel olmayan rollerin gayri ihtiyari düşüncesidir. Bireyselliklerin konumlarını ve ilişkiselliklerinin anlaşılmasını sağlayan bir hat çizgisidir (Klapp, 1971). Sosyal tip, birey kategorisinin karakter tanımlanması için nesnel bir ölçüt üretir.³²

Bu çalışmada maddi olmayan emek üreticilerinin sosyal tipleştirilmesi Oz Almog'un "The Problem of Social Type" (Sosyal Tipin Problemi, 1998) adlı makalesinde izlediği başlıklara ayırarak yapılmıştır. Bu yüzden ilkin işgal ettikleri konum belirlenmiştir. Buna göre sosyal tip olarak beyaz yakalı orta sınıf rolü olmadığı halde o rolü oynamaya devam eder. Maddi olmayan emek üreticileri değişen konumları içerisinde daha işlevsel olan davranış ve inançlara karşı ilgi gösterir. Gündelik iş pratikleri ve rutini üzerinden kendi konumunu inşa eder. Maddi olmayan emek üreticisini gerçekleştirmek zorunda olduğu işi kadar bu süreçte kurduğu karşılaştığı ilişkiler belirler; o bunlara göre konum alır. Maddi olmayan emek üreten kişinin sosyal tipinde kişiliğinin oluşum süreci önemlidir. Geçmişin getirdiği yaşam deneyimleri, içinde bulunduğu sosyal gruplar ve onların içerisindeki konumu, yaşadığı dönem, kuşağının alışkanlıkları gibi dışsal etkenler davranışlarının şekillenmesinde belirleyicidir. Toplumun algısında yaratılan ideal orta sınıf tiplemesine uyma ve ulaşma isteği beyaz yakalı çalışanın sosyal tipinin belirgin özelliğidir. Maddi olmayan emek üreten çalışanın sosyal tipinin ipuçları şöyle sıralanabilir;

-Günlük yaşamda her an karşımıza çıkarlar. Onları şirket arabasının içerisinde cep telefonu ile konuşurken, cafede bilgisayarına bakarak yemek yerken, televizyon reklamında bize ürünü tanıtan uzman, bankada memur, uçağımızda hostes, televizyonda

³²Örneğin Howard Becker, 1976 yılında yayımlanan "Art Worlds and Social Types" adlı eserinde sanatçıları bölümlendirmek için sanat alanını sosyal hayatın içerisinde dört sosyal tipe ayırarak ele alır.

yatırım uzmanı olarak görebiliriz. Kısaca maddi ürün üretmeden gündelik iş hayatının birçok yerinde bulunurlar.

-2009 yılı Türkiye İstatistik Kurumu raporlarına göre, Türkiye’de yükseköğretim fakülte mezunu, yani metanın bilişsel ve kültürel değerini üretebilecek kişi sayısı 4 milyon 290 bin kişi olarak belirtilmektedir. Servis sektöründe çalışarak metanın değişimi için duygusal emek üretebilecek beceriye sahip lise mezunu sayısı ise 10 milyon 284 olarak hesaplanmıştır. Mezun sayısına göre az olan istihdam beyaz yakalı olarak çalışanların iş hayatının koşullarını belirlemektedir. Her an işten çıkarılma korkusu yaşarlar. Çıkarılmamak için şirketin işine yarayan ve diğer çalışanlardan farklı bir özellik elde etmeye çalışırlar. Türkiye’de yabancı dil, teknoloji, iletişim konularında kendilerini geliştirme ihtiyacını ve baskısını üzerlerinde hissederler.

-Belli bir etnik veya topluluğu temsil edecek simgeleri taşımazlar. Konuşmalarında şive yoktur, varsa da gizlemeye çabalarlar. Eğer bulundukları ortamın güç dengelerini bilmiyorlarsa toplumda kutuplaşma yaratan konular üzerine yuvarlak sözler söylerler. Politik yönlerini belli etmemeye çaba gösterirler. Belli görüşlere ait politik konuşmalara yalnız şirket içinde yer edinmelerini sağlayacağına veya müşteri sayısını artıracığına inanırsa katılırlar. Bunların yanı sıra yaratılan güzellik kodlarını takip ederler. Moda, beden biçimi ve boş zaman aktiviteleri işlerine ve kariyer planlarına uygun olarak seçilir.

-Türkiye’de 1980 sonrası yoğunlaşan Post-Fordist üretim ilişkilerine uyum sağlama konusunda uzmanlaşmışlardır. Esnek çalışırlar, her yere seyahat edebilirler. İş değiştirmek, değiştirebilmek çalışkanlığın ve kabul görmenin işaretidir. Aylık gelirlerinin fazla bir kısmı veya tamamına yakınıni tüketerek konumlarını korumaya ve daha fazla gelir elde etmeye çalışırlar. Birçoğu üst orta sınıf yaşam biçimine biçimsel olarak benzer, içerik olarak uzak yaşar. Mavi yakalı çalışanla aynı gelire sahip olsa dahi kendisini ondan farklı göstermeye çabalarlar. Kamusal alanda orta hatta orta üstü sınıf alışkanlıkları, özel alanındaysa işçi sınıfı alışkanlıkları gösterirler. Örneğin yurt dışına tatile gidebilmek için ev arkadaşlarıyla yaşayabilirler.

C, B, A ve D gruplarının içerisine yerleştirilen sosyal tipler belirtilen bu ipuçları üzerinden hikayeleştirilmiştir. Aslında bu hikayeler ve başrolündeki kişiler gerçek hayatın içerisinden gelen kolajlardır. Kolajları oluşturan metinler görüşmeler sırasında

tutulan ses kayıtları, gözlem notları ve mekânsal kodlardan oluşmaktadır. Bu kolajın materyallerini bir doku oluşturacak şekilde metne yedirmek için araştırma sırasında görüşülen kişilerin profilleri çıkarılmış ve kümelenmiştir. A, B, C ve D grupları bu kümelerin üyelerini simgelemektedir. Gruplar görüşülen kişilerden elde edilen bilgileri yaratılan hayali sosyal tiplerin içerisine yerleştirerek anlatılmıştır. Her tipte benzerlikler taşıyan ama birbirinden farklı insanların verileri bulunmaktadır. Tahmini olarak bu durum tutarsızlık veya yazarın verileri hayal gücüne göre dönüştürmüş olması eleştirisinin gelmesine neden olacaktır. Ancak yekpare, kişiye özel anlamlandırmaların, alışkanlıkların olmadığı, insanların davranışlarını seçmesini sağlayan anlam dünyalarının ortaklıklar içerdiği belirtilmelidir. Michel de Montaigne’in “Denemeler” adlı eserinde dediği gibi “Bütün ahlak felsefesi sıradan ve kendi halinde bir hayata da girebilir, daha zengin, gösterişli bir hayata da: Her insanda, insanlığın bütün halleri vardır” (Montaigne, 1999, s. 29). Maddi olmayan emek üreticisi insanlarda da aynı anda A, B, C ve D gruplarına girebilecek haller bulunmaktadır. Çünkü A, B, C ve D grupları yol haritasındaki varış noktaları gibidir. Maddi olmayan emek üreticisi bu varış noktaları arasında dolaşmaktadır. Dolayısıyla aynı kişinin farklı halleri ayrı gruplarda kullanılmıştır. Birçok araştırmada olumsuz eleştirilse de bu durum çalışmada gruplar arasındaki dinamik hareketliliğin doğasından kaynaklanmaktadır. Gruplar arasında maddi olmayan emek üreticisinin hareketliliği çok hızlıdır. Üretim ilişkileri içerisinde maddi olmayan emeğin işleyiş mekanizmasının gerekliliği grupları bir arada tutan şeydir.

Grupları anlatırken oluşturulan kişilerin hikayeleri üst ve alt temalardan bağımsız değildir. Ancak anlatının akışını bozmamak ve dinleyiciyi, okuyucuyu hikayenin içinde dolaştırabilmek için temalar altı çizilerek, tadı yoğunlaştırılarak belirtilmemiştir. Öte yandan özellikle tematik okumak istenildiğinde üst ve alt temalar hikayelerin içinde kolaylıkla fark edilmektedir. Böylesi bir taktikle iki şey hedeflenmiştir. İlki kuramsal çerçevenin seviyesinden araştırma alanına okuyucunun farkında olamayacağı yumuşak bir inişin gerçekleştirilmesidir. İkincisi okuyucunun anlatılanların kendisinin veya çevresinde tanıdığı gördüğü bir kişinin hikayesi olduğunu anlayarak kolaylıkla benimsemesidir. Şimdi sırasıyla C, B, A, D gruplarına ve onları oluşturan kişilerin hikayelerine yakından bakalım.

3. 2. 1. C Grubunun Sosyal Tipleri: Yılmaz, Neslihan, Erhan ve Feride

C grubu olarak adlandırılan grup, tezin kuramsal çerçevesinde bahsedilen ve tezin adı içerisinde yer alan beyaz yakalı işçilerden oluşmaktadır. Bu insanlar üç temel biçimde birbirlerinden ayrılırlar; ama bireysel ayrışmaları iş hayatında aynı konumda olmalarına engel değildir, sadece aynı konumda kalma süreleri değişmektedir. İlk insan tipinin belirleyici etkeni tecrübedir. Bu insanlar, tecrübelerinin az oluşu nedeniyle beyaz yakalı işçidir. Bunun sebebi okullarından yeni mezun olmaları veya daha önce hiç deneyimlemedikleri bir sektörün içine yeni adım atmış olmalarıdır. C grubunun ikinci tipi hayatlarını çalıştıkları sektörün beklentilerini karşılayamayacak biçimde kurmuş kişilerden oluşur. Bir başka deyişle şirketlerinin yükselme ve terfi için koyduğu kriterleri yerine getirme şansları rakiplerine göre azdır veya yoktur. Bu kişiler genellikle dar gelirli ailelerin çocukları, erken yaşlarda düzenli bir evlilik yaşamına, çocuğa, banka kredisiyle alınmış bir eve, arabaya sahiptir. Böylece rakiplerini aşarak yükselmek için para harcayarak elde etmek zorunda oldukları sosyal ve kültürel ilişki ağlarından uzak kalmak zorundadırlar. Üçüncü tipse maddi olmayan emek üreten bir eğitime sahip ama orta sınıf mekanizmasının ve serbest piyasa koşullarının kendisine yakın olmadığını fark etmiş, yükselmek için vasıfları olmasına rağmen kullanmayan, bıkkın, sadece istikrarlı bir iş yaşamına devam etmek isteyen ve buna göre özel hayatını kurmuş, genellikle hobi sahibi kişilerdir. C grubunun son tipiyse hayatını işi üzerine kurmuş, kariyer hedefi olan, hırslı, yükselmek için hayatının kararlarını değiştirebilecek, rakiplerini ekarte edebilmek için çabalayan, yeterince şanslı olursa Ceo olmayı planlayan, serbest piyasanın ve şirketlerin aranan kişisidir. Bu kişiler sırasıyla Yılmaz, Neslihan, Erhan ve Feride karakterleriyle tipleştirilmiştir. Şimdi bu karakterlerin yaşamlarının içinde gezinelim.

Yılmaz; Anadolu'nun küçük bir şehrinde büyümüş olan Yılmaz'ın babası bir devlet işçisi, annesiye ev kadınıdır. İki kardeşi vardır. Yaşadığı çevrede hemen herkes madenlerde çalıştığı için o da okumazsa ileride madenci olacağının farkındadır. Yılmaz yaşitlarına oranla ilk ve ortaöğretim yıllarında başarılı bir öğrenci olmuştur ve makinelere olan ilgisi onu mühendisliğe yöneltmiştir. Bu eğilimde ailesinin ve çevresinin yönlendirmesinin etkisi de vardır; bu işlevsel olarak 'doktor veya mühendis

olsun, daha çok para kazansın, kardeş ve akrabalarına baksın' isteğini içinde barındırmaktadır. Eğitim yaşamındaki başarısı İstanbul'un en iyi üniversitelerinden birisi olan Yıldız Teknik Üniversitesi elektrik elektronik mühendisliği bölümünü kazanmasını ve bu sayede üniversite eğitimi süresince yaşadığı küçük şehirden çıkma fırsatını elde etmesini sağlamamıştır;

"...Mesela ben bir şeyleri anlamasaydım, derslerimde başarılı olmasaydım, şimdi zekiyim diyeceğim ama ukalalık olacak. Ama çevremdeki en zeki insanlardan biriydim. Öyle olmasaydım ben de işçi olup maden ocağında çalışacaktım. Oturduğum çevrede hangi iş varsa orada işçi olacaktım. Veya İstanbul'a gelir inşaat işçisi olurum veya otomobil tamircisi. Eğitim hayatımdaki başarı beni o işçiden ayıran yön oluyor..." (Erkek, Bekar, Bankacılık, IT Mühendisi, 27, 3300 TL, Bartın).

Günümüz eğitim sistemi içerisinde bir çocuğun ilk ve ortaöğretim süresince ailesinin ekonomik seviyesinden çok farklı öğrencilerle sınıf arkadaşlığı yapma şansı azalmıştır. Benzer fırsatlara sahip öğrenciler genellikle aynı semtin aynı okullarına gitmektedirler. Ama üniversite sonrası özellikle iş hayatında farklı sermaye biçimlerine sahip kişiler kendilerini bir anda yan yana bulmaktadır. Yılmaz da öyledir; üniversite yıllarında taşradan gelen zeki bir öğrencinin yaşadıklarını iş hayatında yaşamaya devam eder. 3-5 yıllık bir iş deneyimi olmasına rağmen kendisini taşradan sıyrarak İstanbul'un merkezine getiren aklını çalıştırmayı, bir şeyleri sorgulamayı sürdürür;

"...Şirkette IT çalışanlarını gözlemlediğimde 40 yaş üstü çalışanın çok az olduğunu fark ettim. 40 yaşındaki tecrübeli bir kişinin ücretine iki tane junior alıp yetiştirebiliyorsunuz. IT de kesinlikle böyle. İnsan kendini 40 yaşına kadar bir şekilde sağlama almalı. Yaptığım iş yazılım mühendisliği, bu kısım bir zanaat. Yöneticilik tarafında network, siyasal bağlantılar daha ön plana çıkıyor. Artık bir yerde ayağın kaydığı zaman ikinci yerde sana şans verileceği meçhul. Bir yazılımcı olarak kalmanın artı tarafları var. Belki işten çıkarılırsanız eskisi kadar iyi standartlarınız olmayacak ama yine de elinizde ekmek yiyeceğiniz bir zanaatınız kalıyor..." (Erkek, Bekar, Bankacılık, IT Mühendisi, 29, 4000 TL, Uşak).

Yılmaz'ın görüşmelerde sorulara cevap verirken bir anda aslında anladığının ne olduğunu anlatmaya başlaması içerisinde önemli bazı şeyleri barındırmaktadır. Yılmaz

geldiği sınıf ve kültür gereği arkasını sağlama olarak yaşama devam ettirme peşindedir. Çünkü İstanbul’da yalnızdır ve piyasanın içerisinde kalmasını sağlayacak yeni olanaklar sunacak bir ilişkiler ağı yoktur. Bu ağı yaratacak sosyal ve kültürel sermayesi sınırlıdır, ayrıyeten bunu rakiplerine göre daha yavaş elde edebilecek konumdadır. Öte yandan yaptığı işin zanaat olduğunu belirtmesi emeğinin maddi olmayan boyutunun işlevinin ne olduğunu anladığını gösterir. Türkiye’de maddi olmayan emek üretiyorsanız, kariyer basamaklarını hızla aşarak yükseldiğiniz zaman ayağınızın kaymasının ardından aynı pozisyonda başka bir firmada iş bulamayabilirsiniz. Ancak Yılmaz’ın ve mühendislerin maddi olmayan emeğinin yapısı iş hayatının içerisinde yer edinmesini, kariyerini kaybetse bile piyasa içinde kalabilmesini sağlamaktadır. Yılmaz yükselip yönetici mühendis olduğunda şayet bir gün işten çıkarılırsa yönetici mühendis pozisyonunda olmasa dahi yazılımcı mühendis olarak iş bulabileceğini bilmektedir. Bu nedenle maddi olmayan emeğin işlevsel yönü orta sınıfın işleme mekanizması için önemlidir. Mühendislik, teknikerlik gibi neo-liberalizm öncesindeki üretim biçimleri içerisinde üretim araçlarının üzerinde kontrole sahip olan meslekler maddi olmayan emeğin üretim sürecinde daha güvenli konumdadır. Bu güvenilirlik emeğin biçiminden gelmektedir. Mühendisler, maddi olanın üretiminde somut olarak en etkin pozisyona sahip maddi olmayan emek üreticileridirler. Bu kişiler için paranın, yükselmenin ve standartları yüksek yaşam sunan sektörlerin kapısı kapansa dahi, dünyanın herhangi bir yerinde üretim bandında veya yapı şantiyesinde çalışma şansı korunur. Böylece Yılmaz’ı küçükken çevresinin bilmeden doktor veya mühendis yapmak istemesinde yatan istek dolaylı olarak doğrulanmaktadır.

Yılmaz üniversite yıllarında tanıştığı başka bölümlerde okumuş birçok arkadaşına göre daha rahat şartlar içinde çalıştığını söylemektedir. Çünkü yaptığı iş gereği neo-liberalizmin katı “performans kriterleri” diye bir şey yoktur. Haliyle üretimin somut olarak ölçülebildiği maddi olmayan emek biçimlerinde çalışanlar arası rekabet daha azdır; zira maddi üretimin sayısal sonuçları kuşkuyla ve iknaya gerek kalmaksızın ortadadır.

“...Yazılım işinde performansınız 0/5 arası puanlanır; ama zaten 3,4 arasında kalırsınız. Sen tembellik yapıp başkalarına iş yıkmadığın sürece işveren için averaj bir kişisin. Ama satış pazarlamada çalışan arkadaşlarım var. Onlarda öyle değil. Yılsonu

veya dönemlik hedeflere uyama, çok geride kal, işten çıkarırlar...” (Erkek, Bekar, Bankacılık, IT Mühendisi, 29, 4000 TL, Uşak).

Yılmaz maddi olmayan emek üreticileri içerisinde şanslı bir başka durumu daha yaşar; müşteri odaklı çalışmadığı ve her gün müşterilerle karşılaşmadığı için kıyafet ve vücut bakımı konusunda daha rahat çalışabilmektedir;

“...Biz de banka çalışaniyız ama diğer çalışanlar müşterilerle görüşeceği için kılık kıyafet konusunda dikkat ediyorlar. Eski işimde yöneticimiz toplantı vb. olacağı zaman ‘gömlek giyin, tıraş olun’ derdi. Ama bu işimde şu ana kadar öyle bir şey olmadı. Burada da diyebilirler. Biz birebir müşteriyle ya da bankanın yüzünü etkileyecek bir yerde bulunmadığımız için bizim kılık kıyafetimiz çok önemli değil ama sahadaki elemanın imajı önemli olabilir...” (Erkek, Bekar, Bankacılık, IT Mühendisi, 27, 3300 TL, Bartın).

Yılmaz, maddi olmayan emeğinin biçiminden dolayı diğer çalışanlardan başka bir konuda yine farklılaşır. Hatta bu konu beyaz yakalı işçilerin en önemli sorunu olan yükselme ve terfidir. Yılmaz bu sorunu mühendis olduğu için daha az yaşar. Çünkü bir firmanın finans, satış, pazarlama, organizasyon ve tanıtım departmanlarında çalışanların oranı firmada çalışan mühendislerin oranından çok daha fazladır. Yılmaz bu durumu şöyle açıklar,

“...Bizim birimimizde tüm Türkiye’de 4 kişi var. Ama bir banka şubesinde bireysel bankacılıkta 2 kişi var. Toplamda 300 şube ve 600 bireysel bankacılık departmanında çalışan var. Bu sayıya bakarsanız elbette bizde yükselmek daha kolay...” (Erkek, Bekar, Bankacılık, IT Mühendisi, 29, 4000 TL, Uşak).

Yılmaz birçok konuda kendini satış, pazarlama, finans departmanlarında çalışanlardan daha avantajlı görmesine rağmen, onları kaypak, ikiyüzlü ve hırslı olarak tanımlar;

“Çalıştığınız ortam tamamen teknik bilgiyle çalışan insanların oluşturduğu bir ortam, satışçıyı, pazarlamacıyı fark ediyorsunuz. Konuşmasında giyim kuşamında çok fazla bir özgüven var. Boş bir özgüven. Giydikleri kıyafetlerin, yemek için gittikleri yerlerin onları mutlu ettiğini düşünüyorum. Sonuçta müşteriyle yemeğe gittiklerinde

şirket karşılıyor. Ve orada olmadığı birisi gibi davranıyor” (Erkek, Bekar, Bilgi Güvenliği, Bilgisayar Mühendisi, 31, 2500 TL, Kayseri).

Mühendisler emeklerinin biçimi nedeniyle finans, satış ve pazarlama gibi departmanlara göre daha az baskı ve rekabet içinde çalışmalarına karşın onların çalışma yeri ve biçimi hakkında karar verenler yönetimde yer alan finans, satış ve pazarlama departmanlarının üst düzey isimleridir. Çünkü mühendisler maddi emekle üretilen metanın işleyişinde ve bilişsel değerin üretiminde etkindirler; oysa firmaların politikalarını tüketimin ve karın oranı belirler. Bu belirlenme finans, reklam, satış ve pazarlama departmanlarının kararlarıyla ortaya çıkar. Bu yüzden Yılmaz gibi en alt kademedeki mühendisler, müşteri odaklı çalışan firma çalışanlarının taleplerine göre yeteneklerini ve çalışma biçimlerini belirlemek zorunda kalır. Yılmaz’ın yakın bir arkadaşının yaşadıkları bu durumu çok net göstermektedir;

“...Arkadaşım bir firmada yazılım mühendisi olarak çalışıyor. Firması büyük bir anlaşma yapıyor. Bu anlaşmayla satılan ürünü kullanacak teknik adama da ihtiyaç var. Satış büyük olduğu için firma kutlama yemeği düzenleniyor. Normalde teknik birimler IT, yazılım gibi meslekler, teknik anlamda kendini geliştirmiş insanlardır. Bunun yanında şirketler satışçılara daha çok değer verir. Çünkü müşteriyi onlar getirir. Satışlar daha kolay yükselir. Teknik alanlar daha çok satışçıların istediğini yapmakla yükümlüdür. Müşteri istedi yapacaksın, marabadırlar. Yemek başlıyor IT birimi de katılıyor yemeğe. Arkadaşım daha önceden de sohbet ettiği satışı yapmış ve bu nedenle büyük prim alacak satışçı adamın Zippo çakmağını alıyor. Gözünün önünde cebine koyuyor. ‘Sen zaten bu satıştan iyi prim alacaksın, bu çakmak da benim olsun hesabı’. Satışçı üst düzey yönetici ne dese beğenirsin: ‘Mehmet koy o çakmağı yerine, seni bile sattım haberin yok’. Mehmet’i de teknik danışman olarak o şirkete göndermiş mesela. İşte teknik anlamda donanımı olmamasına rağmen hem ürünü hem de ondan çok daha fazla değer üreten kişiyi de satabiliyor. Ve yöneticilerin çoğu da satış, pazarlama gibi ekiplerden çıkar. Arkadaşım şimdi gittiği yerde çalışıyor. Ama kendi satılmışken oradaki çakmağa göz diyor...” (Erkek, Bekar, Bankacılık, IT mühendisi, 29, 4000 TL, Uşak).

Aslında Yılmaz’ın arkadaşının yaşadıkları Türkiye’de maddi olmayan emeği üreten mühendislerin diğer maddi olmayan emeğin üreticileriyle ilişkilerini etkin bir

biçimde göstermektedir. Maddi olmayan emeğin üreticileri arasında bir ast üst ilişkisi bulunmaktadır. Firmanın kar oranlarını en kısa zamanda en üste çekeabilen pozisyonlar ve departmanlar en tepede yer almakta ve bu yüzden diğer maddi olmayan emeği üreten pozisyonlar, departmanlar üzerinde söz sahibi olabilmektedir. Klasik bürokratik hiyerarşi modeli ortadan kalkmasına rağmen baskınlık, hükmetme, otorite yeni bir hiyerarşi formu olarak ortaya çıkmıştır. Bu durumun kırılmaları yol açacak bir probleme dönüşmemesi için yenilikçilik, esneklik, yaratıcılık, müşteri odaklılık uzmanlık, kadrolar ve pozisyonlar arası geçişin sağlanması çözüm olarak öne çıkarılmış, özel hayat - iş hayatı ayrımı, bürokrasi ve Cadres³³ (kurmay heyeti) istenmemeye başlanmıştır (Boltanski ve Chiapello, 2007, s. 511). Yılmaz ve onun arkadaşı “doğru” ilişkiler kurarak, iş hayatının onlardan beklediği yaşam biçimini içselleştirerek önümüzdeki yıllarda yönetici mühendis pozisyonuna yükselerek, satış ve pazarlamada etkin bir konum elde edip herhangi bir IT mühendisi üzerinde bugün kendisine uygulanan politikayı gerçekleştirme fırsatına sahiptir.

Yılmaz ve onun gibi üretim araçlarının işleyişi üzerinde bilgi sahibi olan meslek grupları diğer meslek gruplarına göre artı bir seçeneğe sahiptir. Ya iş hayatı boyunca yalnızca mühendislik bilgisini kullanacak ve tecrübesi arttıkça işten çıkarılma riski ve rekabet az olacak; finans, satış ve pazarlamanın taleplerine göre kendini geliştirecek ve C grubu çalışanlarından daha iyi maaşla yaşayacak ya da kendi gibi mühendislerin de çalışma koşullarını ve yapacağı işi belirleyeceği finans, satış ve pazarlama gibi rekabetin ve maaşların yüksek olduğu tepe kadrolara geçiş için kendini hazırlayacaktır. Şimdi Türkiye’deki beyaz yakalı işçilerinin içerisindeki bir diğer sosyal tipe geçelim.

Neslihan; Bir Ege şehri olan Muğla’da doğan Neslihan’ın babası kamu çalışanı, annesi ise ev hanımıdır. İki abisi olan Neslihan’ın ailesi çocuklarının kendileri gibi sıkıntılar yaşamaması için eğitime önem vermiş ve hepsini ellerinden geldiğince okutmaya çalışmışlardır. Neslihan da çok tanınmayan bir Anadolu üniversitesinin iktisat bölümünden mezun olmuştur. İlişkileri olmadan kendi çabalarıyla bulunduğu finansal

³³ İngilizce “managers” kelimesinin Fransızca karşılığıdır. Hücre merkezi, kurmay heyeti şeklinde çevrilebilir. Kavram hakkında daha ayrıntılı bilgiye ulaşmak için Boltanski ve Goldhammer’ın yazmış olduğu “The Making of A Class Cadres in France Society” bakılmalıdır (Boltanski & Goldhammer, 1987).

danışmanlık merkezinde yaklaşık altı yıldır salesperson/dealer³⁴ olarak çalışmaktadır. Bu ve buna benzer pozisyonlarda çalışanlar sıklıkla şirket değiştirirler. Neslihan şu anda aynı sektörde üçüncü firmasında çalışmaktadır. Hemen belirtmek gerekir ki Neslihan'ın maddi olmayan emeğinin biçimi Yılmaz'ınkinden çok farklıdır. Neslihan, sosyal ve kültürel sermayesi olmadan emeğinin biçimi nedeniyle yaptığı işin yöntemi ve nitelikleri yerine sadece sonucun önemsendiği bir sektörde çalışmakta; sonuç ise şirketin karından oluşmaktadır. Bu karın miktarını müşterilerinin sayısı ve sermayesi belirler. Onun iş hayatındaki tek kozu müşterileri, onlarla ilişkileri, yeni müşterilere ulaşabilecek sosyal ağı yaratması ve sürdürebilmesidir. Emeğinin biçimi kendinde değerli değildir. Neslihan'ın sahip olduğu maddi olmayan emeğin içerisindeki iş hayatı hırs, lobi, ayak kaydırma, bilgi kaçırma üzerine kuruludur. Çünkü bir mühendisin bir diğer mühendisin önüne geçmek için standart olarak öğrendiği yeni sistem, program, yazılım kodlaması gibi mesleki değerler burada işe yaramamaktadır. İş arkadaşından daha verimli çalışması nitelikleriyle değil kaç tane müşteri bağlayabildiğiyle ilgilidir. Sektörde şirketler çalışanlarına eğitim durumuna, İngilizce bilgisine göre değil, elindeki müşteri oranına ve elde etme potansiyeline göre değer vermektedir. Müşteriyi bağlamanın belli bir standardı yoktur ve sektördeki müşterilerin artış hızı bir dealer'ın yükselme beklentisinden azdır. Bu nedenle aynı pozisyonda çalışanlar birbirinin müşterisini kapma hedefindedir. Neslihan bunu bildiği için şirketine değil, müşterilerine bağımlıdır. Şirket değiştirdiği zaman müşterilerini ve ticaret ilişkilerini yeni şirketine taşıyabilmektedir. Neslihan'ın deyişiyle kemikleşmiş müşterileri ne kadar fazlaysa o kadar yükselme ve daha iyi bir şirkete geçme şansına sahiptir;

“...Ben şu an kurum odaklı değil, kendi müşterilerim odaklı çalışıyorum. Eskiden kurum odaklı çalışıyordum. Şirkete kazandırayım diye uğraşırdım ama şu an öyle değil. İşimin şeklinden dolayı benim için müşterim daha önemli. Network bittiğinde bizi şöyle buruşturup kağıt gibi kaldırıp atarlar. Bu yüzden müşterimin hakları kurumun haklarından daha önde gelir. Yani müşteri odaklı çalışıyorum. Kurumu, işimi kaybederim ama müşterimi kaybetmem. Nasıl olsa o müşteriyle dünya kadar kurum

³⁴ Sıklıkla “broker” ile karıştırılan meslektir. Bir kurum adına işlem yapar, alım ve satımda bulunur. Bu işlemi gerçekleştirirken çalıştığı kuruma komisyon kazandırmaya çalışır. Tamamen müşteri odaklı çalışır.

bulurum. Bizim her şeyimiz networkümüzdür. Yükselme, para buna bağlı” (Kadın, Evli, Finans, Dealer, 35, 2600 TL ve prim, İstanbul).

Neslihan’ın doğduğu ve büyüdüğü çevrenin yapısı iş ilişkilerini geliştirmesi ve buna bağlı olarak hızla yükselebilmesi için olanak sunmamaktadır. Neslihan bu nedenle müşterilerini kendi ilişkileri ve iş hayatının kurallarına daha sıkı bağlanarak elde edebilmektedir. Gün içerisinde müşteri profiline göre farklı karakterlere bürünmektedir. Müşterilerinin siyasi, kültürel, ekonomik göstergelerini analiz edip onlara göre hareket etmek müşteri portföyünü, network ağını genişletmek için önemli stratejilerin başında gelmektedir.

“...Müşteriye göre söylem ve davranış uyguluyoruz. Bir holdingde çalışan CEO’ya beyefendi veya affedersiniz vb. derken bir esnafa Ahmet beyciğim diye hitap ediyorum. Bir üst düzey müşteri arar, Neslihan hanım bugün nerede yemek yiyoruz der. Normalde gitmeyeceğim veya gidemediğim lüks bir restoranda iş yemeği yeriz. Ama sırf onla aynı paydada buluşabilmek için gidiyoruz. O benim konumuma inmeye ben onunla aynı kategoriye çıkmaya çalışıyorum. Onun yanına giderken çok daha farklı giyiniyorum” (Kadın, Bekar, Finans, Dealer, 27, 1500 TL ve prim, Balıkesir).

Neslihan müşteriye yönelik her adımda ince hesaplar yaparak müşteri potansiyeline uygun karakter maskesini takar ve kendisi için artı yaratmaya çalışır. Müşteriyle bağ kurmasını sağlayacak ve bu bağı güçlendirecek her mecraı kullanmayı dener; *“Müşterilerimle sosyal medya üzerinden arkadaş olmak, onların yapıp ettiklerini beğenmek onlarla olan ilişkiniz için iyi oluyor” (Kadın, Evli, Finans, Dealer, 35, 2600 ve prim, İstanbul).*

Kıyafet de bu yolda bir diğer araçtır; müşteri elde edebilmek için prezantabl olmak gerekir. Ancak müşteri odaklı çalışan bir kişi için prezantabl olmak en şık ve bakımlı olmak demek değildir. Bu daha çok müşteriye göre belirlenen bir durumdur. Kot ve tişörtle gelen bir müşterinin yanında takım elbiseyle veya döpiyesle dolaşmak eksi bir puan sebebi olabilir;

“Mesela ben bugün çok rahat giyindim. Çünkü müşterim rahat giyinen birisi, ben siyah takımları çekip tüm gün müşterimin yanında gezersem koruma gibi maliye müfettişi gibi hem müşterim hem de onun çevresindekiler rahatsız olur” (Erkek, Bekar, Finansal Danışmanlık, Takım Lideri, 27, 4750 TL, Yalova).

Neslihan tipi bir maddi olmayan emeğe sahip beyaz yakalı işçinin yükselmesinin en önemli koşulu karakterini kiraya vermeyi öğrenmesi ve bunu özel hayatıyla birleştirebilmesidir. Ancak Neslihan'ın karakter emlakçısı olmaya karar vermesi yeterli değildir. Neslihan'ın karakter emlakçısı olarak kendini sektörüne kabul ettirmesi gerekmektedir. Çünkü o bu kararı alan binlerce çalışanın içinde tek bir kişidir. Neslihan rakiplerini aşabilirse kendini kabul ettirebilir. Bu kabulün meşruluğunu rakiplerinden ayrıştığına rakiplerini ikna ederek sağlayabilir. Neslihan sosyal ve kültürel sermayesinin yetersiz olduğu sektöründe bunu belirli stratejilerle yapabilir. Stratejilerin ortak yönü rakiplerinden daha hızlı, daha yüksek paralar kazanma ve böylece kendini “yüksek yaşam” kültürüne ait bir hayata taşımadır. Bunun birkaç yolu bulunmaktadır. İlki şirketinin yöneticilerinin dahi politikalarını Neslihan'a göre belirleyecek kadar müşterisinin olmasıdır. Müşteri odaklı çalışan firmalarda bu yaşanan bir durumdur.

“...Torpilli çalışanlardan, tanıdığı olan çalışanlardan daha arka plandayız. Ama bu durum şöyle bozuluyor. Ne kadar iyi, sağlam müşterin varsa diğer çalışanların üstüne geçebiliyorsunuz. Hatta genel müdür bile size göre hareket ediyor. Biz bunu borsada çalışanlar olarak çözdüğümüz için biz de şimdi müşteriye oynuyoruz. Müşterileri sabit tutabilirsek şirket bize göre politikasını belirler. Çok müşteriniz varsa genel müdür bile taleplerinize tamam diyebiliyor” (Kadın, Evli, Finans, Dealer, 35, 2600 TL ve prim, İstanbul).

Gel gör ki Neslihan'ın şirket politikalarını belirleyecek kadar müşterisi yoktur. O zaman istediği ve çoğunlukla etik olmayan yollara başvurabilir. Ancak Neslihan bu yolu kırmızı çizgileri olduğu gerekçesiyle kabul etmemektedir.

“...Etik olmayan durum mu dediniz, mesela direktörünüz sizin omzunuza elini attığında ‘seni istersen burada bir hafta içinde müdür yaparım’ diyebiliyor. Bu tür durumlarla çok karşılaştık. Bunlar çok yaygın. Ben belki de bugün müdür olabilirdim. Çok güzel paralar kazanabilirdim. Ama kırmızı çizgileri olan birisiyim. Karakteri olan biriyim. Her şirkette bu tür durumlar var” (Kadın, Bekar, Finans, Dealer, 27, 1500 TL ve prim, Balıkesir).

Neslihan iş yerinde maaşının düşüklüğünün dezavantajlarını ortadan kaldırmanın yollarını arayarak yaşamakta ve çeşitli şekillerde ek gelir elde etmektedir. “Ben mesela çocuk bakıyorum. Fulya Solaryum Rezidans'ta çocuklarıyla ilgilendiğim bir aile var.

Dün akşam 6:00'dan 11:45'e kadar çocuklarıyla ilgilendim. Hafta sonu da gidiyorum.” (Kadın, Bekar, Finans, Dealer, 27, 1500 TL ve prim, Balıkesir). Neslihan çocuk bakarak kazandığı parayla öğle yemeklerinde, hafta sonu akşamlarında iş ilişkileri ve kaliteli müşteri profili bulabileceği aktivitelere katılmakta; onları bulabileceği, orada olduğunu söylemesinin avantaj olacağı mekanlarda zaman geçirmektedir. Aslında Neslihan sosyal ve kültürel sermayesinin uygun olmadığı bir alanın içerisinde yer edinerek yükselmeye çalışmaktadır. Bunu yaparken kendi gibi konumlanan iş arkadaşlarıyla bir çıkar dayanışması içine de girebilir. Örneğin müşteri ağını geliştirmesinin şartlarından birisi olan “prezantabl olmayı” başarabilmek için arkadaşlarıyla yardımlaşır. *“Maaşımla çok az kıyafet alabiliyorum. Kıyafet, takı gibi şeyleri sürekli arkadaşlarımızla aramızda değiştiriyoruz.”* (Kadın, Bekar, Finans, Dealer, 27, 1500 TL ve prim, Balıkesir).

Neslihan'ın yükselebilmesi iş hayatında çalıştığı kişilere olmadığı kişi olduğunu inandırmasıyla ilişkilidir. O maddi olmayan emeğin ölçülemeyen yönünü temsil eder. Ölçüsüzlük yaşamında strese, sıkıntıya, mutsuzluğa, kendi zevk ve ilgilerini yaşayamamasına neden olur. Peki, yaşadığı, daha doğrusu yaşayamadığı hayatı belirleyen şey nedir? Bu soru aslında ‘sosyoloji neden zevkleri ve renkleri tartışabilir’ sorusunun cevabını içinde taşır. Neslihan'ın yükselmesi için kurması gereken hayat toplumda görünmeyen bir çizginin öbür tarafını temsil eder. O temsili bedeninde kılmaya çalışan Neslihanlar gündelik hayatımızda etrafımızda yaşarlar. Örneğin Neslihan güzel bir tatile gitmek ve bunu iş kokteyllerinde veya iş yemeklerinde anlatabilmek için doğalgazı olmayan, tüm kış elektrikli sobayla ısınacağı, nispeten daha ucuz bir ev kiralamayı tercih eder. Maaşını dışarıda harcayıp ziyaret ettiği mekanları sosyal medyada duyururken eğer şanslıysa evinde memleketten ailesinin getirdiği zeytinle bir mevsimi çıkarmayı planlar. Beyaz yakalı işçi, orta sınıfın işçiliğinden kurtulmak için görünmeyen çizginin öbür tarafındaki yaşamı ilerleyen yıllarda kendisinin kılabilmek için şimdiden ordaymışçasına bir yaşam sürmeye başlar. Oraya geçebilmesinin garantisi yoktur. Aniden bir geçiş de yoktur. Sadece bu süreci kısa tutabilmenin ve aşabilmenin stratejileri vardır. İşte bu stratejileri, yani beyaz yakalı kültürünü, belirleyen önemli iki işleyiş vardır. İlki Neslihan'ın üst kademelerinde bulunanların ve CEO'sunun yaşam kültürü, ikinci olarak o kültüre yaklaşmasını sağlayacak müşterilerinin yaşam kültürüdür. Neslihan birbirine benzer bu iki kültürü

yaşayarak (yaşadığına inandırarak) rakiplerini aşacak, yapacağı manevralarla üst kademelere çıkmanın yollarını arayacaktır. Neslihanlar eylemliliklerini şu motto üzerinden meşrulaştırır: “Madem iş yaşamının stresini çekiyorum, o zaman aynı stresi yüksek pozisyonlarda çeker ve maddi karşılığını alırım”. Elbette bu bakış açısı belli bir yaştan sonra yükselme umudu azalınca değişim göstermektedir.

Aslında Neslihan iş ilanlarında “müşteri ilişkileri konusunda kendine güvenen, ikna kabiliyeti yüksek, problem çözme yeteneğine sahip, satış ve sonuç odaklı çalışabilecek” denilerek aranan beyaz yakalı işçinin ta kendisidir ve bu özelliklerini geliştirmesi gaddar, bencil, geldiği konumu kaptırmamaya çalışan bir insana dönüşmesini beraberinde getirir.

“...Eskiden bir testin³⁵ sonucunda yumuşak kalpli olduğum çıkarken şimdi öyle çıkmıyor. İş hayatında kaldıkça insan daha sertleşiyor...” (Kadın, Evli, Perakende, Denetçi, 27, 2750 TL, İstanbul).

Finans sektöründe çalışan kişilerin fazlalığı Neslihan için bir sorun daha yaratır. Aşırı sirkülasyon olduğu için yükselmeye çalışırken aynı zamanda düşmemesi de gerekmektedir. Her yükselme stratejisi içinde bulunduğu konumu da kaybetme riskini içinde taşımaktadır.

“...Şirkete deli gibi müşteri getirirken bile çıkarılan insanlar vardı. Çünkü bir noktada yöneticileri tarafından daha farklı bir şey bekleniyor. Belki de etik olmayan şeyler benim de başıma geldi. Biz borsa sektöründeyiz. Hisse senedi alıp satıyoruz. Şirketler bizi daha hızlı tüketim olarak görüyor. Kurum kendisi kazanmak için çalışanını harcayabiliyor. Borsa sektöründe çok yaygın bir şey” (Kadın, Evli, Finans, Dealer, 35, 2600 TL ve prim, İstanbul).

Neslihan için bu riski bertaraf edebilmenin en önemli yolu kişiliğini ve yaptığı işi pazarlamaktan geçmektedir. Başarılı bir orta sınıf çalışanına dönüşmek için maddi olmayan emeğin ölçülemez yönünü ölçülebilir kriterlere sokmanın yollarını inşa etmek gereklidir. Sosyal sermayesi yükselmesine uygun olmadığından Neslihan için de bu durum elzemdir. Üniversite son sınıftan başlayarak iş hayatı boyunca sürdürülen kişisel

³⁵Şirketler işe alınmadan önce kişi envanteri yapmaktadır. Testten örnek bir soru: Bir dilenci görseniz para verir misiniz?

gelişim kursları ve seminerler gerçek hayatta tam da bu işe karşılık gelir; kişiliğini ve yaptığı işi pazarlama. Bu nedenle Neslihan'ların diksiyon, beden eğitimi, aklını kullanma, içindeki yöneticiyi çıkarma, kişiliğinizi tanıyın gibi temalı kurslara veya kitaplara yöneldikleri sıkça görülebilir. Neslihan iş yerinde aynı pozisyondaki bir arkadaşından daha az çalışabilir; ama yaptığı az iş bu tarz aktiviteler sayesinde diğerlerinden daha iyi sunabilirse daha gözde ve yükselmeye yakın çalışan haline gelir. Maddi olmayan emeğin ölçülemez yönü çalışanların kendilerini sunma stratejilerine dönüşmüştür.

Neslihan'ın içini doldurduğu sosyal tip genellikle üniversitelerin İktisadi İdari Bilimler ve Edebiyat fakültelerinden mezun olmuş, sermaye piyasasının içinde ilişkileri olmayan ailelerden ve sosyal tabakalardan gelen, iş hayatı üzerinden hayata dair umut ve beklentileri olan insanlardan oluşmaktadır. Maddi olmayan emeği üretenlerin en tabanında yer alıp yükselmesi en zor olan tipi temsil ederler. Akışkan olan beğeni ve zevkleri kariyerlerinde ilerleyebilmek için şekillenir. Yöneticileri ve müşterileri bu şekli belirler. Bu sebeple Neslihan yöneticilerinin ve üst sınıfta konumlanan müşterilerinin eğilimlerini takip eder. Onları doğru anlayıp uygun manevraları yapabilmesi koşuluyla iş hayatında başarıya ulaşacaktır. Peki, Neslihan'ı belirleyen yöneticilerin ve üst düzey müşterilerinin eğilimleri nedir? Bu soru neo-liberalizmin ekonomik etkileriyle beraber gelen kültürel yansımalarla yanıtlanabilir. Neo-liberalizm, yeni tip bir yaşam kültürünü de şekillendirmiştir; bu kültürel hepçilliktir. Üretimin tüm küreye yayılması, ürünlere artan oranda erişim imkanı ve tüketimin benzeşmesi “elit” veya “yüksek” olarak tanımlanan kültürün estetik beğenilerine ulaşılabilirliği arttırmıştır. 20. yüzyılda yaşanan tarihi hatalardan çıkarılan dersler ırk, din, etnik ve cinsiyet ayrımlarının kalkmasına yönelik düşünceleri geliştirmiş; 18. ve 19. yüzyılda elit kültürün kültürsüz olarak gördüğü aşağı tabaka böylelikle artık kendi kültürünü üretme şansını yakalamıştır. Yüksek kültürün genç üyelerinin de bunu benimsemesiyle dominant, elit kültürün içerisinde politika değişikliği yaşanmıştır. Yüksek kültürü temsil eden büyük bir kısım daha önce ‘kıro, odun, siyah’ diyerek ötekileştirdiği insanların yaşamlarıyla ilişki kurmaya başlamıştır (Peterson ve Kern, 1996). Bu nedenle artık yekpare bir sınıf kültürü kodlaması sosyal bilimler için güçsüz kalmaktadır. Peterson yüksek kültürün alt kültür olarak kabul ettiği kültürel beğenilere yönelmesine “kültürel hepçillik” adını

verir. Kültürel hepçiller çevreci, eşitlikçi, Avrupa Birliği'nin ilkelerine inanan, çevre ve sağlık konusunda bilimsel verilere güvenen, etnik gruplarla eşitliği destekleyen söylemlere yakın duran, dini ritüellere sıklıkla katılmasa dahi bunları önemseyen izlenimini veren kişilerdir. Hepçillik sosyal sınıfla değil, sosyal statüyle ilişkilidir. Bir başka deyişle sol veya sağ siyaseti değil daha dikey kesişen Weberian bir sınıf anlayışını benimserler. Elbette bu durum kültürel tüketimin toplumsal tabakalaşmayı belirlediğini inkar etmek değildir. Çünkü kültürel hepçillerin çoğunluğu iyi eğitim almış, kendilerine avantajlı şartlar sağlanmış kişilerden oluşmaktadır. Ama kültürel hepçil olabilmek yalnızca avantajlara sahip olup olmamakla belirlenmemektedir (Chan, 2013). Aynı zamanda avantajları elde tutma ve sürdürmeyle belirlenir.

Kültürel hepçiller Neslihanların iş hayatında yükselmeleri için kilit noktadır. Yönetici ve müşterilerinin eğilimini anlaması ve onların hepçil yönlerinde yer alabilmesi için önemlidir. Bu eğilimlere göre ilişkilerini kuran Neslihan, kültürel hepçilliği avantaja dönüştürebilir. Alt kültürden gelmektedir, üst kültüre ulaşmak için kendi kültürel kodlarını kültürel hepçillığe uyumlu hale getirmelidir. Bu yönüyle bakıldığında kültürel hepçillik kültürlerin demokratik bir şekilde kaynaşması değil, sermayeler arası geçişin riskli ve talepkar hareketini isteyen bir beyaz yakalı işçinin geliştirdiği stratejidir (Budak, 2015, s. 82). Neslihan memleketinde annesinin yaptığı zeytin ve reçelle yemek masraflarını azaltıp yönetici ve müşterilerinin gittiği mekanlara gitmeye çalışırken, o mekanlara rahatlıkla gidebilen kişiler en lüks alışveriş merkezlerinde organik zeytin ve reçel alabilmek için normal fiyatından 3-4 kat fazla para vermektedir. Buna karşın Neslihan, üst yönetici sınıfın çok yüksek meblağlara aldığı bir çantanın, kıyafetin imitasyonunu almakta, şehre gelen ünlü opera ve bale etkinliklerinde boy göstermektedir.

Kültürel hepçillik, adında kültür geçmesine rağmen kültürel öğeleri kullanarak ekonomik ve sınıflar arası ilişkilerin pusulasına dönüşmektedir. Sermayenin sadece üretim için değil, tüketim için de dünyanın farklı kültürlerine yayılmasının yansımasıdır. Bu bağlamda kültürel hepçillik dikey hareketlilik ve konumunu

sağlamlaştırmak için üst ve alt kültürlerin³⁶ karşılaştıkları strateji alanıdır. Neslihanlar yükselebilmek için kültürel hepçilken Neslihan'ın müşterileri ve yöneticileri de konumlarını korumak, yakaladıkları ilişkileri sürdürebilmek adına içinde siniklik barındıran kültürel hepçildirler. Kültürel hepçilliğin eğilimini belirleyen esas güç ise sermaye sahibinin kültürel hepçil davranışlarıdır. Orta sınıfın üyeleri ve beyaz yakalı işçiler sermaye sahiplerinin ve Ceo'ların kültürel hepçil davranışları üzerinden kendi hepçilliklerini belirlerler. Neslihan bir müşterisiyle Fransız şarapları üzerine; bir başka müşterisiyle ise aynı içtenlik ve tutkuyla Umreye gidilecek en uygun mevsimin hangisi olduğuna dair konuşabilir.

Erhan; C grubunun üçüncü sosyal tipi olan Erhan Bursalı bir ailenin ilk çocuğudur. Annesi öğretmenlik mesleğinden emekli olmuş, babasıysa özel sektörün farklı firmalarında avukatlık ve yöneticilik yapmıştır. Erhan Neslihan gibi ekonomi okumasına rağmen bölümünü, üniversitesini bilinçli seçmiş ve lisans eğitimi süresince kendisini özel sektöre hazırlamıştır. Akraba ve aile ilişkilerinin yardımıyla tanınmış firmalarda staj yapmıştır. Askerden geldikten sonra ailesinden gelen kültürel ve sosyal sermayesini kullanarak bir banka şubesinde en alt pozisyonda işe başlamıştır. Türkiye’de şube bankacılığında en alt pozisyonlar aşağıdan yukarıya memur, şef yardımcısı, şef, amir, müdür yardımcısı ve müdür olarak ilerler. Bu pozisyonlar kobi kredileri, bireysel kredi ve operasyon personeli departmanları içerisinde ayrılır. Bir banka personelinin iki yılda bir unvanı yükselmektedir. Başarılysa üç yılda iki unvan yükselebilir. Erhan operasyon personeli olarak göreve başlamış ve normalde dört yıllık tecrübe gerektiren şef yardımcılığı pozisyonuna üç yılda yükselmiştir. Buradaki “başarı” çok muğlak bir değerlendirme cetveline sahiptir. Neslihan tipinde sosyal ve siyasal sermayesi olmayan bir şube bankacısı yükselme süresini doldurmasına rağmen pozisyon değiştiremezken Erhan'ın ilişkilere sahip olması ve dengeleri önceden anlamaya olan yatkınlığı yükselmesini hızlandırmaktadır. Maddi olmayan emeğin ölçülemez oluşu, çalışanların farklı sermaye dengelerine sahip olması ve yükselme ve başarı konusundaki standart olmayan kararlar beyaz yakalı işçiler arasında dayanışmanın olmamasının en

³⁶ Burada belirtilen alt ve üst kültür içerisinde yer almak toplumsal statü ve bu statünün getirdiği ekonomik gelirle belirlenmektedir. Neslihan ilerleyen yıllarda üst kültür içerisinde yer alabilir; ama bunun gerçekleşmesi üst kültür içerisinde doğmuş birine göre çok daha zordur.

önemli nedenidir. Erhan'ın hızla yükselişi ondan daha uzun süredir çalışan ama yükselemeyen diğer banka personeli ile arasında görülmeyen bir duvar örür.

“...Ama maalesef ki bizlerde üstümüze seçilen insanlar piyasayı koklayan insanlar değil de genelde torpili olan insanlar oluyor. Akraba ve arkadaş kayırmacılığı var. Bizim sektörümüzde genel müdür tanıyorsanız paşalar gibi yaşarsınız. Geç kalırsın, erken çıkarsın” (Kadın, Bekar, Finans, Dealer, 27, 1500 TL ve prim, Balıkesir).

Erhan diğer çalışanlarla aynı eğitimi almasına rağmen ailesinden ve çevresinden gelen sosyal sermayesini kariyer basamaklarını tırmanmak için avantaja çevirir. Böylece maddi olmayan emek rekabetinin en yoğun olduğu finans sektöründe bir adım öne geçer. Yaşanan bu gelişmelerin farkında olan ama sosyal sermayesi olmayan meslektaşlarıysa onun gibi olamadıkları için ona karşı sahici olmayan, kendi aralarındaki rekabeti gizleyen bir birliktelik gösterir.

Erhan bir başka avantaja daha sahiptir; diğer çalışanlara göre sektör içerisinde dışlanma ve iş bulamama şansı azdır; zira Neslihanların zaman içerisinde yakalamaya çalıştığı ilişkilere önceden sahiptir. Türkiye’de iş yerlerinde nepotizmin yaygın olması da Erhan’ın lehine olurken diğer birçok çalışan için kaygı ve öfke sebebi olabilmektedir.

“...Çevremde görüyorum iş yerimde de var. %100 görünür şekilde var. Sanıyorum şirketin vizyonunun düşük olmasından kaynaklanıyor. Bu durum sorun olarak görülüyor. Yıllardır bu şekilde devam ediyor. Bu durum beni rahatsız ediyor. Belki de benim için yükselme şansı olacak noktaların, pozisyonların bir şekilde kapanacağını gösteriyor” (Kadın, Evli, Perakende, Denetçi, 27, 2750 TL, İstanbul).

Böylesi bir nepotizmin içerisinde olmayan, olamayan çalışanlar bu durumu aşabilmek için işini iyi yapıp arkadaşlarının güven duyduğu, kefil olabileceği bir konum elde ederler; bu sayede başka firmalarda çalışan arkadaşları tarafından işe alımlarda önerilirler. Böylece hem arkadaşları firmalarına iyi bir çalışan getirebilmenin prestijini kazanır, hem de kendilerinin nepotizmi aşarak yeni bir firmada iyi bir pozisyona geçme şansları olur.

“...Bir pozisyon açılıyor. Firmanız personel alacak. Sektörde network oluşturan kişiler arkadaşını arıyor. Aranan kişiler güvenilen isimler oluyor. Personel geliyor, söylüyor, ‘dosyasını getirsin güveniyorum, limitleri şudur’ diyor. Siz de konuşuyorsunuz, mülakat yapıyorsunuz. Beğenirseniz çalışıyorsunuz. Buna torpil

diyemem. Çünkü çalışan bulmak yıpratıcı bir şey. İnsan kaynaklarına verseniz tatmin olmuyorsunuz çünkü o sektörü, pozisyonun gerekliliklerini bilmiyorlar” (Erkek, Bekar, Enerji, Mühendis, 40, 14000 TL, İzmir)

Ayrıca Erhanlar maaşını kullanırken oldukça rahat hareket edebilmektedir. Ev kirasını ailesi ödediği için gençliğinden beri gelen marka tutkusunu devam ettirmekte hiç zorlanmazlar. Yani iş hayatında yükselmek için sağlaması, yaklaşması gereken yaşam biçimi, beğeni kalıpları gençliğinden beri sürdürdüğü hayatla örtüşmektedir.

“...Ev kiramı ailem ödüyor. Ama ona rağmen maaşımın tamamını harcıyorum. Ben tabi çok harcıyorum. Daha çok borcum olsa ailem öder zaten. Bu rahatlığı yaşıyorum...” (Erkek, Bekar, Enerji, Endüstri Mühendisi, 25, 4500 TL, Denizli).

Bu rahatlık üst düzey yöneticilerin ve sermaye sahiplerinin oturduğu rezidanslarda oturabilmesini sağlar. Böylece üst komşusu çalıştığı firmanın bölge müdürü veya onun arkadaşı olabilmektedir. İş dışı mekanlar maddi olmayan emeği üreten insanlar için çok önemlidir. Oturulan sitenin sosyal alanlarındaki ilişkiler, orada oturulduğunun sıklıkla belirtilmesi, güvenliği önemseyecek kadar değerli şeye sahip olduğunu gösterebilmek önemsenmektedir. Sonuç olarak “eğitim, mesleki farklılaşma, göç ve benzeri nedenlerle bölünen emek, bir yandan da eğitim ve çalışma yaşamından edindiği kültürle yarışmacı ve çıkarıcı bir birey olmakta ve kendi çıkarlarını maksimize edebileceği vaat edilen bir yaşam çevresinin potansiyel müşterisi olmaktadır” (Kurtuluş, 2012, s. 52).

Erhan’ın yükselip orta sınıf üyesi olması az değil daha çok çalışmasına neden olacaktır; ama Erhan gibi beyaz yakalı işçilerin çoğu bu fazla çalışmayı başarabilmek için çaba sarf eder. Orta sınıf üyesi bir beyaz yakalı işçi kadar çalışır; hatta kimi durumlarda daha çok çalışır. Ama bu çalışmanın içeriği ayrışır. C grubunda bulunan maddi olmayan emek üreticileri angaryası ve zamanlaması çok olan işlerde çalışmaktadır. En alt kademe işler genelde ücreti az, yapılacak işin süresi ve detayları çok olan işlerdir. Üstüne bir de tecrübe eksikliği ve işlerin başlangıç ve bitiş sürelerinin belirlenememesi eklenince yoğun ve yorucu işlere dönüşürler. Oysa kariyer basamaklarında yükseldikçe maddi olmayan emeği üreten emek daha fazla sorumluluk ve risk üstlenmesine rağmen işin zamanlamasını kendi yapabilir. İşin ayrıntılarını ve önemsiz ama emek gerektiren yönlerini altında çalışan personele yaptırabilir. Erhan’ın

başta babası ve çevresindekileri gözleyerek büyümesinden, ardından da aldığı eğitimi özümsemesinden dolayı başkasına iş yaptırma kapasitesi daha yüksektir.

“...Fransa’da Bussiness School dediğimiz işletmenin daha Management’ı diyebileceğimiz, afili bir okulda okudum. Eğitim hayatımın son üç yılında kendimizi nasıl pazarlayacağımız, yaptığımız işi nasıl düzgünce satabileceğimiz, nasıl etkin iletişim kurulacağı, karşımızdakini ikna etme yolları anlatıldı. Siz farklısınız, toplumda biraz daha elit olmalısınız. Siz başkalarını yönetebilirsiniz, yönetmelisiniz anlayışını bize empoze etmeye çalışırlardı” (Kadın, Evli, Enerji, Finans, 28, 7500 TL, Le Mans).

Lisans veya yüksek lisansını bitirmiş, iş hayatına yeni başlayan maddi olmayan emek üreticileri arasında Erhanlar diğer çalışanlara (Neslihan, Yılmaz) göre iki adım önde başlarlar. Neslihan’ın yöneticileri ve üst düzey müşterilerine benzer bir kültürel hepçilliği Erhan da kullanır. Uluslararası Af Örgütü, Greenpeace, Engelliler Vakfı gibi kurumları takip eder. Düzenli olmasa da yardımlar yapar. Ancak siyasetle arasında hep bir mesafe bırakır. Erhan örgütlenme konusunda şöyle der; *“Gerekli tabi ki şart da diyebilirim hatta. Haklarını korumak için böyle üyelikler gerekli. Belki bir gün katılabilirim. Ama siyasi partileşirse olmaz”* (Erkek, Bekar, Enerji, Endüstri Mühendisi, 25, 4500 TL, Denizli).

Erhan C grubundaki diğer maddi olmayan emek üreten tiplere göre maddi olmayan emeğin maddi emekten olan farkını en iyi anlayandır. Neslihan, Yılmaz ve diğer dikey hareketlilik yaşayan maddi olmayan emek üreticileri hayatlarını maddi olan üzerinden kurmaya daha yatkınken Erhan’ın ailesinden gelen ekonomik rahatlığı emeğinin maddi olmayan boyutunu fark edip kullanmasını kolaylaştırır. Bunu onun temsil ettiği sosyal tipin şu sözlerinden rahatlıkla anlayabiliriz: *“Ben çalışsam da yaşarım. Ama çalışmayı seviyorum, daha doğrusu analitik düşünmeyi, yaptığım tahminlerin doğru çıkmasını, o başarı hissini seviyorum.”* (Erkek, Bekar, Finans, Müdür Yardımcısı, 32, 10500 TL, İstanbul). Bu açıdan bakıldığında Türkiye’de maddi olmayan emeği üreten emekçilerin büyük bir kısmı maddi olmayan emeğin maddi emek üzerindeki hakimiyetini fark edememekte, dikey hareketle sosyal statüsü yükseldiği için çocuklarının hayata yeni Erhanlar gibi başlamasını sağlamaya çalışmaktadır.

Feride; C grubunun son sosyal tipidir. Bir tip olarak ortaya çıkabilmesi yaşamına dair aldığı kararlardan sağlanır. Samsun’da doğmuş olan Feride orta gelirli bir ailenin ikinci çocuğudur. Bir büyükşehir üniversitesinde tekstil mühendisliği bölümünde okumuştur. Mezun olduktan sonra dil öğrenmek için İngiltere’ye gitmiş, eğitimi bitmesine rağmen bulduğu çeşitli -eğitimiyle ilgili olmayan- işlerde çalışmış ve üç yıl boyunca İngiltere’de yaşamıştır. Feride’nin İngiltere’ye gitmesi yalnızca dil öğrenmekten ziyade Türkiye’deki iş hayatından kaçışın bir yoludur ve bu yol ‘kaçamazsam döndüğümde ne yaparım’ sorusunu içinde taşır. ‘Döndüğümde en azından çok iyi bir İngilizcem olur ve daha iyi iş bulabilirim’ cevabı bu kaçışın en büyük destekçisidir. Üç yılın sonunda Türkiye’ye dönen Feride İstanbul’da İngiltere merkezli bir firmada çalışmaya başlamıştır ve yaklaşık beş yıldır aynı firmada çalışmaya devam etmektedir.

Aslında Feride azımsanamayacak kadar çok bir tiplmeyi temsil eder. Üniversite sonrası kapitalist sistemin içerisine girmemek için direnen, bunun için kaçış rampaları arayan (Feride örneğinde bu rampa yurtdışı olmuştur) büyük bir kitlenin izdüşümüdür. Bu çabaya rağmen eninde sonunda sisteme entegre olmak zorunda kalması kendi özel hayatı ve iş hayatı arasında kesin ayrımlar koyma isteğini körüklemiştir. Feride bunu başarabilmek için verebileceği ödünleri ve sınırlarını kafasında net olarak belirlemiştir. İş onun için istediği hayatı yaşamaya yaklaşması için ekonomik gelirden ibarettir; statü ve yükselme isteği yoktur.

“...Bir gün şefim bana terfi verileceğini söyledi. Ben de ‘peki altımda çalışacak birisi olacak mı? Şu an yaptığım işler azalacak mı’ diye sordum. ‘Hayır’ dedi. Ben de ‘o zaman terfi almak istemiyorum’ dedim” (Kadın, Bekar, Perakende, Mühendis, 35, 1000 pound, Samsun).

Feride’nin işiyle kurduğu bu ilişki C grubundaki en politik tip olmasını da sağlamaktadır. Meslek odasına ve derneklere üye olan Feridelerin yaşamı sistemle barışık olmadan sistemin içerisinde kendi hayatını kuracak kadar yer alma zorunluluğunun yansımasıdır. Bu nedenle istek ve planları diğer maddi olmayan emek üreticilerinden çok farklı olabilir. Örneğin iş yerine giderken ona heyecan veren toplantı esnasında yöneticisinin gözüne girmesi değil, firmanın önündeki sokak çocuğuna yemek vermek olabilir. Ferideler genelde şehirden (buradaki şehir kapitalizmi temsil

etmekte) uzakta bir kır-köy vb. yaşamına kavuşma planı yapmaktadır. Şehirden kaçma isteği orta sınıf ve beyaz yakalı işçilerde çok sık görülür. Ama bu genelde şehrin standartlarında bir kır yaşamı hayali şeklindedir; yakınlarda istenilen markaların bulunabileceği bir alışveriş alanının olduğu, iyi dizayn edilmiş ve internet bağlantı hızının düşük olmayacağı vs. bir kır evi arzulanır. Feride tipinde ise böyle değildir; elektrik ve suyun olması yeterlidir. Feride'nin şöyle bir planı vardır:

"...Sonuçta zengin değilim ve bir şekilde çalışmam lazım. Arada bir gelerek yapabilecek iş bulurum. Mesela çevirmenlik olabilir. O nedenle İstanbul'dan çok uzak olmayan küçük bir arsa almak, ilerde orada küçük bir ev yaptırma planım var. Tabi kredi çekmem lazım, yarınımı göremezken zor" (Kadın, Tekstil, Mühendis, Evli, 33, 4250 TL, Ankara).

İş arkadaşları Feride'yi rakip olarak görmez; çünkü onun tecrübesine sahip hemen hepsi yükselmiştir. Feride'nin iş yerinde konuşulanlardan, ilişkilerden, güç dengelerinden haberi yoktur, olmasını da istemez: *"İş yerinde bir şey olsa en son ben duyarım. Şirketimizde çalışan bir çiftin düğünü varmış. Onların beraber olduğundan bile haberim yoktu."* Feride'nin bu konumu alanın içerisindeki kurallarda farklı bir denge yakalayabilmesini sağlar; güç dengeleri, kariyer planları olanların aşmak, kırmak istemediği sınırları değiştirebilir;

"Geçen yıl iş yerimizin yeri değişti. Çok sapa ve tekin olmayan bir yere taşındık. Ben ve arkadaşlarım yönetimden servis konmasını istedik; ama 'kurumsal olarak hiçbir binamızda servis hizmetimiz yok' yanıtını aldık. Bir gün genel merkezden üst düzey bir yönetici toplantıda 'bir isteği olan var mı' dedi. Ben de sizle özel konuşmak istiyorum dedim. Benim pozisyonumdaki birisinin o kişiyle özel konuşması beklenir bir durum değil. Ben bağlı bulunduğum yöneticiye, o yöneticisine, onun da yöneticisine söylemesi gerekir. Talebimi dinledi, kabul etti. Artık servisimiz var. Kendisini aştığım müdürler de teşekkür ettiler. 'Artık yöneticimiz seni tanıyor, görünürlüğün arttı' dediler" (Kadın, Bekar, Perakende, Mühendis, 35, 1000 pound, Samsun).

Feride yükselmeye çalışan beyaz yakalı işçilerle kıyafet, makyaj, marka, kendini sunma ve pazarlama gibi konularda ayrışır; zira işi sadece paraya endekslemiş durumdadır. Çevresinde kurduğu ilişkiler işiyle ilgisi olmayan insanlardan oluşur. İş yerinde kendisine benzeyen arkadaşlıklar yakaladıdaysa bu iş arkadaşlığından ziyade

her zaman, işten çıkarılsa bile devam eden ilişkilere dönüşür. Feride, karakter emlakçısı maddi olmayan emek üreticilerinin tam tersi, karakterini satmadan iş dünyasının içerisinde varlığını sürdürmeye çabalar.

C grubu içerisinde yer alan bu tiplerin hepsi iş hayatının içerisinde olmasına karşın birçok noktada ayrılmaktadır. Yine de genel tabloda aralarında bir uyum yer alır. Yarın karar verip bir firma kursak Yılmaz, Neslihan, Erhan ve Feride ayrı veya aynı departmanlarda birbiriyle uyum içinde çalışabilecekleri maddi olmayan emeği üretecektir. Peki, bu tipler iş hayatının içerisinde bu kadar benzerken neden bu kadar ayrışır ve bu ayrışmalar üretim ilişkileri düzeyinde nasıl yok olur? Bu soruların yanıtını eylemlerinden ziyade eylemi nasıl gerekçelendirdiklerine bakarak buluruz.

Yılmaz, Neslihan, Erhan ve Feride Türkiye’de üniversite mezunu maddi olmayan emek üreticilerinin en alt grubunu temsil eder. Hepsi kendisini daha güçlü gerekçelendirebileceği bir toplumsal değere yaslanır ve bu değeri üretim ilişkileri içinde ekonomik değere dönüştürür. Eylemlerini gerekçelendirme nedenleriyle eylemlerini gerekçelendirmeleri arasında uyum talebi vardır. İş hayatının içerisinde yoğrulmaya başlayıp kolektif eylemlere girdikleri zaman eylemlerine kendi gerekçelerini yüklerler. Bu noktada Thevénot ve Boltanski’nin yazmış olduğu “Gerekçelendirme Üzerine Değerin Ekonomileri” (On Justification: The Economies of Worth) adlı eser verimli bir açıklama sunmaktadır. Yazarlar altı dünya oluşturarak gerekçelendirme prensiplerini belirtmektedir;

- Esinlenme dünyası; bireysel yaratıcılık ve orijinallığe dayanır. Değer, bireyin yaratıcılık kabiliyetiyle ilgilidir.
- Ailesel dünya; bireyin ailesinden getirdiği nesil ayrımı, gelenek ve hiyerarşi önemlidir. Toplumda buradan gelen bilgilerin mantığına başvurularak hareket edilir.
- Yurttaşlık dünyası; kendi değer ve ilgilerini bir kenara bırakan birey “ortak iyiye” doğru hareket eder. Ortak iyiyi belirleyen yasalar, haklar, refah devleti içerisinde yer alan dayanışma ve saygı prensipleridir.
- Endüstriyel dünya; teknik ve bilimsel prensiplere göre belirlenir. Değeri işlevsellik, üretkenlik ve verimlilik üzerinden oluşturulur.
- Piyasa dünyası; adından da anlaşıldığı gibi ekonomi dünyasıyla ilgilidir; ancak sadece sistemsal bir ekonomiye indirgenemez, bireylerin meta alış ve satış

ilişkilerini de içerir. Bireyler arasındaki meta yarışına dayanır. Bireyler zengin olduğu için değerlidir.

- Şöhret dünyası; değer insanların aklında ve fikirlerinde oluşturulamazsa hiçbir şey olduğu fikrine dayanmaktadır. İnsan değerinin ölçülebilirliği kamusal değer içerisinde geleneksel işaretlere bağlıdır. Başarı üne ve toplum içerisinde görünür olmaya bağlıdır (Thévenot ve Boltanski, 2006, ss. 159-211).

Maddi olmayan emeği üreten çalışanlar bu dünyaların hepsinde aynı anda yer alabilir; ama dünyaların içerisinde kapladıkları konumlar ayrışır. Farklı dünyaların içerisine girebilmeleri, yer kaplayabilmeleri eylemlerinin biçimiyle ilişkilidir. Bir dünyanın içerisinden bakan çalışan bir diğer dünyanın içerisinden bakan çalışanla çatışmalar yaşar. Bu çatışmalar ortak iyi odağında uzlaşır. Maddi olmayan emeği üretenlerin ortak iyisi kurdukları yaşamın devamına dayanmaktadır. Ailesel dünyaları birbirinden farklı olan Erhan ve Neslihan piyasa ve ad dünyası içerisinde ortaklaşabilir. Çalışanların bu ortaklaşmalara dair gerekçelendirmeleri birbirinden ayrıdır. Piyasa dünyasına uygun bir eylem yaparak güzel birer araba alan Erhan ve Yılmaz gerçekleştirdikleri bu eylemi farklı nedenlerle yaparlar. Erhan bu durumu yazın Bodrum'a uçakla gitmekten sıkıldığı ve kıyı kasabalarını gezme isteğiyle açıklarken, Yılmaz ise arabayı ileride evlendiği zaman iyi bir yatırım olacağı şeklinde gerekçelendirir. Bu ayrıma karşın ikisi de piyasa dünyası içerisinde aynı değer noktasında görünebilir.

Maddi olmayan emek üreticilerinin farklı sosyal tiplere sahip olmalarına rağmen aynıymışçasına görünmeleri, aynı duygu ve tüketim ilişkilerini yaşadıklarını gösterme ihtirasları ve de orta sınıfın yekpare bir bütün olarak ele alınması alanda birçok soruyu cevapsız bırakır. Ancak yukarıda belirtilen C grubunun tipleri olan Yılmaz, Neslihan, Erhan ve Feride Thévenot ve Boltanski'nin altı dünyası üzerinden değerlendirildiğinde bu tipler arasında ayrışmaların nasıl bir arada yaşanabildiği görülür. Türkiye'deki maddi olmayan emeğin yapısında bu dünyaların etkisi eşit değildir. Çünkü aile dünyasını oluşturan değerler piyasa dünyasıyla ilişkilidir ve Erhan'ın aile dünyasının üretim ilişkilerine etkisi Yılmaz ve Neslihan'ın ailelerinden fazladır. Bu durumu aşabilmek için Neslihan ve Yılmaz şöhret ve yurttaşlık dünyasına başvurabilir. Bunu yapabilmek için de esinlenme dünyalarının güçlü olması gerekmektedir.

Türkiye’de maddi olmayan emeği üreten beyaz yakalı işçiler orta sınıf olabilmek için bu dünyaları gözetmek zorundadırlar. Maddi olmayan emeği üretenler iş hayatına birbirlerinden farklı dünya dengeleriyle girerler. Esinlenme dünyası güçlü olan bir çalışan orta sınıf olmak için ilerleyeceği yolu belirlemede avantaja sahiptir. Bu yol içinde diğer dünyaların değerlerini de barındırmaktadır. Maddi olmayan emek üreticileri farklı sermaye biçimlerine ve hedeflere sahip oldukları için altı dünya içerisindeki eylemlerini farklı gerekçelendirmektedir. Ancak üretim ilişkileri içerisinde maddi olmayan emek üretenler olarak ortaklaşmakta ve iş hayatında hep birlikte bir uyum eşliğinde çalışıyor gibi görünmektedirler.

3. 2. 2. B Grubunun Sosyal Tipleri: Ayşe ve Bora

Ayşe ve Bora’nın başka bir grup oluşturması iki gerekçeye bağlıdır. İlki emeklerinin biçimidir. Mühendislik eğitimi almışlardır; üretim araçları ve üretimin işleyişinin maddi boyutu üzerinde hakimiyetleri vardır. İkinci olarak iş tecrübeleri fazladır; Ayşe on dört, Bora ise on yıldır mühendis olarak farklı kurumlarda çalışmıştır. İkisi de işlerini iyi yapan ve çalıştıkları firmalarda beğenilen insanlardır. B grubu Ayşe ve Bora gibi çoğunluğu mühendis, bir kısmı ise tekniker olan insanlardan oluşur. Bu kişiler C grubu içerisinde iş hayatına başlamış, iş tecrübelerinin artmasıyla maaşları ve konumları yükselmiş olan teknik ve bilişsel bilgi üreticileridirler. Üretim ilişkileri içerisinde en büyük avantajları emeklerinin biçimidir; bu yüzden diğer maddi olmayan emek üreticilerinin ellerinde sadece ilişkiler ağı (network) bulunurken onlar orta sınıf kültürüne girmeden, yeniden üretmeden yaşama şansından faydalanırlar. Emeklerinin biçimi nedeniyle diğer maddi olmayan emek üreticilerine göre daha fazla iş güvencesine sahiptirler. İş güvencesi mühendislerin işten atılmasının zor olmasından değil; tecrübeli ve işini iyi yapan bir mühendisin daha çabuk iş bulabilmesinden kaynaklanır. Kapitalist üretimin her döneminde kendilerine bir konum bulabilirler. Endüstriyel çağda ardı ardına gelen profesyonel organizasyon, teknoloji modellerinin özellikleri, otomatikleşen işin kontrolü, sınırlanmış belirli mekanik iş, değerli nitelikli iş üzerinde hakimiyet sahibi olurlar (Mallet, 1975, s. 37). Ancak B grubunun üyeleri tecrübeleri yeterli olmasına karşın yönetici mühendis değildir. Elbette altında çalışan mühendis ve teknikerlerin yöneticiliğini yaparlar; lakin finans, satış ve pazarlama konusunda söz sahibi değildirler.

B grubu kendi içinde iki tipe ayrılır. İlki C grubu içerisinde çalışırken beyaz yakalı işçiden orta sınıfa giden yaşamın zorluklarını gören, öyle bir yaşamdan uzak durmaya çalışan, mühendisliğin diğer maddi olmayan emek üreten mesleklere göre avantajını³⁷ fark eden, C grubundan daha iyi bir maaşla nispeten daha rahat bir yaşamı seçen kişilerden oluşur. İkinci tip ise C grubundan yükselerek sektörünün üretim aşamasında iyi bir yere gelmiş, emeğinin değerinin ve biçiminin farkında olan, bunu diğer maddi olmayan emek üreticileriyle girdiği rekabette avantaja dönüştürmeyi bekleyen üst düzey yönetici adaylarıdır. B grubunun iki tipinin yaşamlarını Ayşe ve Bora üzerinden kısaca inceleyelim.

Ayşe; Küçük esnaf bir ailenin kızıdır. Mersin’de doğmuş, Çukurova Üniversitesi çevre mühendisliğinden mezun olmuştur. Üniversite hayatı bitince bir süre iş aramış, sonra Çukurova bölgesinde küçük ölçekli bir fabrikada çevre mühendisi olarak düşük bir maaşla işe başlamıştır. Mesleğinin ilk yıllarındaki ekonomik zorlukları ailesiyle beraber yaşamının avantajıyla aşmaya çalışmıştır. Aza kanaat ederek işini en iyi şekilde yapmaya çalışmış; ayrıca mesleğinin gerektirdiği kurslara giderek yeni sertifikalar ve yazılım belgeleri almıştır. Ayşe’nin üretim ilişkilerinin taleplerine göre kendini geliştirmesi, ailesinin ekonomik desteği ve yaşam kültürü nedeniyle yükselme hırısından uzak oluşu zaman içinde avantaja dönüşerek onu sektörünün aranan mühendisi konumuna getirmiştir. Artık sektörü ve piyasa onu C grubu içinde konumlandırıamaz; çünkü C grubunun diğer üyelerinin hızla yükselmek için Ayşe profilini harcaması üretim karı açısından sakıncalıdır. Dolayısıyla Ayşe’nin maaş ve statüsü yükseltmek zorunda kalındığından Ayşe C grubunun üyelerinin kendisini rakip olarak görmeyeceği B grubuna geçirilmiş/geçmiştir. Elbette bu durum Ayşe’nin başarısı olarak görülmektedir. Bu yolla tüm piyasaya ‘herkes Ayşe gibi sabreder, iyi çalışır ve kendini geliştirirse yükselebilir’ mesajı verilmektedir. Böylece çalışanlar arası rekabetin adaletle dayandığı algısı güçlenmektedir.

Ayşe’nin piyasa kurallarını hızla öğrenip aşma isteğinin olmaması ve maddi olmayan emeğinin biçiminin (mühendislik) nesnel ölçülebilirliği tecrübeyle

³⁷Mühendislerin finans, satış ve pazarlama, bankacılık gibi tecrübeleri (network) ilişkiler ağına dayanan çalışanlara göre daha az rekabet içinde çalışmasıdır.

yükselmesinin sebebidir. Ayşe'nin ailesinin ve akrabalarının içerisinde bu konumda olan bir kadının yer almaması, iş hayatında kendisini başarılı olarak adlandırması yaşam kültüründeki değişimlerin de kabul görmesini sağlamıştır.

“...Mesela başta ben direndim saat almayayım diye. Ama bir süreden sonra buranın rutini oluyor. Daha çok geziyorsunuz, sohbetler değişiyor. Yurtdışı görüp yeni insanlarla tanışıyorsunuz. Oranın verdiği marka şeyi bir şekilde oluşuyor. Bu tamamen maddi olanakların değişmesinden dolayı, biraz daha farklı zümrelerle muhatap olduğumuzdan dolayı konuşma da ister istemez oraya kayıyor...” (Erkek, Bekar, Enerji, Mühendis, 40, 14000 TL, İzmir).

Bu nedenle Ayşe işe yeni başlayan ve C grubunun içinde yer alan bir mühendisten yaşam kültürü açısından ayrışır. Bu ayrışma Ayşe'nin yaşamının tamamını kaplamaz, özellikle iş hayatında belirgindir. Esnaf babasının yanında çalışan bir kalfayla abla kardeş ilişkisi kurarken iş yerinde altında çalışan bir mühendisin sert yöneticisi olabilir.

Ayşe iş hayatının beşinci yılında kamu kurumunda görev yapan bir mühendisle evlenmiş, bir çocuğu olmuştur. Maddi olmayan emek üreten bir kadının çocuk sahibi olması dezavantajdır. Ancak iş hayatının ilk yıllarında aza kanaat ederek çalışabilmesinin sebebi olan ailesi bu konuda da avantaja dönüşmüştür. Annesi çocuğuna baktığı için işe erken dönmüş, mesailere kalmayı sürdürebilmiştir.

Ayşe orta sınıf kültürünü özel hayatından uzak tutmaktadır. Böylece C'den B'ye geçip B'de iş hayatını sürdürmeyi ve tamamlamayı planlayabilmektedir. Çünkü yaşamını kurma biçimi durmadan yükselme ve daha fazla kazanma üzerine değildir.

“...Şu an 7000 lira alıyorum. Asgari ücretin 7 katı. Bir işçi kızı olarak ailemden ayağımı yorganıma göre uzatmayı öğrendim. Bu açıdan bakınca zenginiz aslında. Kendimi sorguladım. Ne yapıyorsun, sürekli artan ihtiyaçların var ve 7000 lira bile az gelmeye başlıyor. 2000 lira kazanan bir insanla aynı hale geliyorsunuz. O mutsuzluk, hissiyat, kanaatsizlik, yetersizlik, huzursuzluk aynı; eeeee ne anladım ben o işten” (Kadın, Evli, Enerji, Finans, 28, 7500 TL, Le Mans).

Ayşe sosyal tipi Türkiye'de çalışan tecrübeli mühendislerin büyük bir kısmını açıklar. Bu tipin özellikleri şöyle sıralanabilir;

-İş hayatında yükselmeleri ailelerinin desteği, işlerini iyi yapmaları ve iş tecrübesinin birleşmesinden kaynaklanır.

-Maddi olmayan emeklerinin biçimi sayesinde orta sınıf kültürüne sarılarak yükselmek zorunda kalmazlar.

-B grubuna girdiklerinde iş hayatlarıyla sınırlı orta sınıf yaşam biçimini uygularlar. Özel hayatlarında geleneksel aile kültürleri ve beğenileri devam eder.

- Orta sınıf kültürünü iş yaşamıyla sınırladıklarından yönetici mühendis, üst düzey yönetici, CEO olma hedefleri yoktur. Yaşamlarını piyasada, sektörde aranan mühendis olmalarına ve görece iyi bir maaş kazanma üzerine kurmuşlardır.

Bora; Ayşe gibi mühendis olan Bora'nın birçok yönü Ayşe'ye benzemektedir. O da C grubunun içerisinde iş hayatına başlamıştır ve şimdi tecrübeli bir mühendis olarak B grubunun içerisinde. Ancak Bora'yı bir tip olarak ortaya çıkaran şey Ayşe'den ayrılan yönleridir. Bora uluslararası bir yapı firmasının Türkiye'deki ayağında çalışmaktadır. Bu noktaya gelebilmek için kendini geliştirmiş ve rakipleri arasındaki dengeleri çok iyi izlemiştir. Bu sayede Ayşe'den çok daha kısa sürede C'den B'ye yükselmiş ve maaşını artırmıştır. Bora maddi olmayan emeğinin biçimi gereği (mühendislik, teknikerlik) Ayşe gibi sadece işini yaparak özel hayatıyla işi arasında ayırım yapabilecek konumdadır; fakat bunu yapmayı seçmemiştir. Bora sektörünün en zirvesini hedefleyen, hırslı bir maddi olmayan emek üreticisidir. Ailesinden gelen ve kendisinin zamanla edindiği sektör tecrübeleri ışığında zirveye ulaşma stratejileri oluşturmuştur. Stratejilerini belirleyen belirgin hatlar vardır. C grubunda iş hayatına başlamış olan Bora ailesinin iş tecrübelerinden dolayı bazı şeylerin farkına diğer mühendislerden erken varmıştır. Mühendisler satış ve pazarlama sektöründe çalışanlardan, yani networkleri ve karakter emlakçılığı yapmak dışında yükselme seçeneği olmayanlardan avantajlıdır. Ayrıca Bora amcasının tecrübelerinden de faydalanma imkanına sahiptir. Amcası Bora gibi C grubunda iş hayatına başlayarak uzun yıllar elde ettiği tecrübelerle A³⁸ grubuna yükselmiştir ve şu anda bir doğalgaz dağıtım firmasının üst düzey finans sorumlusu olarak çalışmaktadır. Amcası iktisat mezunu olmasından ötürü C'den B'ye geçemese de yoğun rekabet ortamında A'ya

³⁸ A grubunun ne olduğu bir sonraki alt başlıkta açıklanmıştır.

geçmeyi başarmıştır ve bu geçişte içinde bulunduğu rekabet koşullarının farklı bir biçimini şimdi de A grubunda kalabilmek için yaşamaktadır. Bora'nın amcası rekabet koşullarında yönetici mühendislerin avantajlı olduğunu öğrenmiştir. Bu yüzden Bora'nın yönetici mühendis olmasını önermiştir. Bu öneri, C grubundayken elde ettiği tecrübeleri ve yükselme hırsı nedeniyle Bora tarafından kabul edilmiştir.

“Şimdi ben mühendis olarak diyebilirim. Farklı kademelerde çalıştım. Santralin şantiyesinde, tasarımıda, ihale sözleşmelerinin hazırlanmasında da çalıştım. Sektörün farklı birimlerine gidebilirim. Ama onlarda (mühendis olmayan yöneticiler) öyle bir şey yok. Tamamen insan kaynakları, network; dönüp baktığında ne üretmişler? Hiç bir şey ürettiklerini düşünmüyorum” (Erkek, Bekar, Enerji, Mühendis, 40, 14000 TL, İzmir).

Peki, yönetici mühendislik nedir? Yönetici mühendis olmak için ilk şart alanına hakim mühendislik bilgisine ve tecrübesine sahip olmaktır. Bora üniversiteyi iyi bir ortalamayla bitirmiştir. Sektöründe gerekli olan mühendislik yazılım programlarının ve yetkinlik belgelerinin sahibidir. Yaklaşık sekiz yıldır mühendis pozisyonunda çalışmaktadır. İkinci şart MBA (Master of Business Administration) yapmaktır. Bora özel sektörde C grubu içerisinde mühendis olarak çalışırken bir yandan İstanbul'da özel bir üniversitenin MBA programını bitirmiştir. Çünkü MBA C grubunun diğer mühendislerinden daha kısa sürede yükselebilmek imkanı sağlamakta ve A grubuna geçmek için kapı aralamaktadır. Yönetici mühendis üretim sürecinin maddi üretim, pazarlama ve finans konularını bilen kişidir. B grubunun diğer tipi Ayşe, yıllar içerisinde üretim sürecinin sadece maddi üretim boyutu üzerine hakimiyet kurmuşken Bora tipiye maddi üretim boyutunun hakimiyeti yanında dağıtım ve pazarlama konularında da hakim olmayı planlamakta, eğitim ve sosyal yaşamını buna göre kurmaktadır.

Bora planlarını sadece iyi mühendislik bilgisiyle gerçekleştiremeyeceğinin farkındadır. Bu yüzden Ayşe'nin iş hayatı-özel hayat ayrımı Bora'da ortadan kalkmıştır. Kıyafet, yaşam biçimi, beğeni-tercih skalası üretim, pazarlama ve finans birimlerinde üst düzey çalışanlarla rekabet edebilecek genişliktedir. Bu bağlamda Bora tipi mühendisler fabrika içi mühendisliği tercih etmezler; zira fabrika kapalıdır ve piyasa ilişkilerinden uzaktır. Satış, pazarlama ve finans birimleriyle yan yana çalışabileceği mühendislik pozisyonlarını tercih ederler.

“Fabrikada çalışan mühendislerden kendimi ayırıyorum. Onlar da akıllı tipler. Ben de fabrikada çalıştım. Fabrikada AR-GE de çalışan arkadaşım var, adam o kadar akıllı ki üç ayda bir yapacağı raporu bir ayda yapmış, devam ettiriyor gibi departman müdürü isteyince sırası geleni veriyor. Maaşım yetiyor diyor. Bilgisayarın başında duruyor. Benim avantajım farklı yerlerde çalıştığım için yeni bir şeyler öğreniyorsun. Ufkun daha açık” (Erkek, Bekar, Enerji, Endüstri Mühendisi, 25, 4500 TL, Denizli).

Bora tipi mühendisler yaptıkları işin en iyisini yapmak, mühendisliğin maddi olmayan emek içerisindeki avantajını kullanmak, yönetici mühendis olup, mühendis bilgisinin yanına finans, satış ve pazarlama bilgisini ekleyerek diğer çalışanlardan kısa sürede daha avantajlı konuma gelmek istemektedir. Böylece maddi olmayan emeğin ruhları olan güvenlik ve adaleti elde etmektedirler. Bora mühendis olmayan bir beyaz yakalıya göre çok daha kısa sürede orta sınıf üyesi üst düzey yönetici olacaktır. Ekonomik gelir ve üretim ilişkilerine hakimiyeti Ayşe ile aynı görünmesine karşın hedefleri çok farklıdır. O yakaladığı fırsatları değerlendirerek yönetici mühendisliğe yükselecektir.

3. 2. 3. A Grubunun Sosyal Tipleri: Faruk, Demir ve Derya

“Ana yapısı yönetim kurulundan oluşan ve şirketin en tepesinde bulunan yöneticiler ile onların faaliyetlerini izleyen mal sahiplerinin ortaklaşa çalıştıkları mülkiyet-işletme arası bir form mevcuttur” (Dumênil ve Lêvy, 2009, s. 126). A grubu bu formun işletme kısmında yer alan üst düzey kapitalist yöneticileri temsil eder. Maddi olmayan emeğin ruhu olan “hakimiyet” temasına en çok sahip olan insanlar A grubundaki kapitalist yöneticilerdir. Kapitalizmin vaat ettiği adaleti hak etmişler, kendilerine ve çevrelerine güvenlik sağlamışlardır. Sermaye sahibi değildirler; ama direk veya dolaylı olarak sermayenin politikalarını belirleme yetkileri vardır. Finansal istikrarın sağlanmasında, üretim araçları, mülk ve toprak parçalarının kontrolünde anahtar rol oynarlar (Scott, 1999, s. 58). Mavi yakalı kitlesel işçi üzerinde olduğu gibi B grubu ve C grubu üyelerinin çalışma politikaları hakkında da söz sahibidirler. A grubu Goldthorpe’un sınıf şemasında uzmanlar, yöneticiler ve üst düzey idarecilerden oluşan maaşlı veya servis sınıfı olarak tanımlanmaktadır (Goldthorpe ve McKnight, 1997, s. 2). [Goldthorpe’un] “Şemasının amacı, kavramsal çerçevede daha ayrıntılı belirtildiği gibi,

emek piyasasındaki ve üretim birimlerindeki istihdam ilişkilerinin tanımladığı karşılıklı bağlantıları (...) zaman boyunca birey ve ailelerin bu konumlara dağılımı ve yeniden dağılımını sağlayan süreçleri ve bunların yaşam fırsatlarındaki sonuçlarını keşfetmektir” (Breen, 2014, s. 62). Ancak Türkiye’de maddi olmayan emeği üreten orta sınıf üyelerinden oluşan A grubu, Goldthorpe’un sınıf şeması³⁹ tanımlamasında olduğu kadar sabit ve istikrarlı değildir. Maddi olmayan emeğin hegemonik, finansal kapitalizmin başat olduğu günümüzde Türkiye’de A grubu üçlü hiyerarşik kategoriden oluşur. Bu kategorinin en tepesinde Ceo’lar, genel müdürler ve yönetim kurulu üyeleri ve başkanları vardır. Ortada bölge ve şube müdürleri, yönetici mühendisler (B grubundan geçebilen) yer alır. En altta C grubundan yeni sıyrılmış, A grubu üyelerinin yetki ve karar gücüne sahip olmaya aday kişiler yer alır.

A grubu üyeleri ağırlıklı olarak enerji, sigorta, yatırım danışmanlığı, bankacılık, finans, yapı (köprü, otoyol, baraj, santral vb.), ilaç ve iletişim sektörlerinde çalışmaktadır. A grubu üyeleri tecrübeli ve iş hayatının kurallarını yaşam biçimine çevirebilen, geçmişin C ve B sınıfı üyelerinden oluşur⁴⁰. Ancak A grubunda kalabilmek buraya girebilmek kadar zordur. Rekabet en keskin ve belirgin şekilde A grubunun içerisinde hissedilir; çünkü pozisyon sayısı azdır ve çok yavaş artar. Buna bağlı olarak C ve B grubundan A grubuna geçmek isteyen maddi olmayan emek üreticileri yeni pozisyon ve şirket açılma hızını bekleyemez. Bu nedenle A grubu üyelerinin “ayağını kaydırmak” veya “düşmesini beklemek” bir A grubu üyesi olma stratejisidir. Nitekim A grubu üyeleri doğru yerde, doğru zamanda bulunmuş veya bulunmasına olanak sağlanmış hırslı insanlardır. A grubundan düşmek istemeyen kişiler sermaye sahibiyle (D grubu⁴¹) bağımlı ilişkiler kurar ve diğer A grubu üyeleriyle C grubu üyelerine göre daha düzeyli bir rekabet içerisinde kalır.

³⁹ Kavramsal çerçevede de belirtildiği gibi Goldthorpe’un sınıf şeması yedi bölümden oluşmaktadır. Şemanın en üstünde bulunan iki bölüm maddi olmayan emeğin A grubuna işlevselliği bakımından benzerlik göstermektedir. Ancak A grubunun üyeleri ekonomik istikrar ve güvence bakımından Goldthorpe’un bölümlendirmesinden ayrılır. Ayrıca A, B ve C grubu arasındaki geçiş karşılıklı ve daha dinamiklidir.

⁴⁰ Uluslararası standarda sahip firmaların Ceo ve genel müdürlerinin çok azı sermaye sahibi (D grubu) veya sermaye sahibi ailelerle kan bağı olan kişilerdir. Olanlar iyi bir eğitim ve iş tecrübesinden geçmiş ya da danışmanlar kuruluyla çalışan, isminin sembolik değeri politikleşmiş kişilerdir.

⁴¹ D grubu ve yapısı hakkında ayrıntılı bilgi bir sonraki başlıkta verilmiştir.

Türkiye’de A grubunda yer alan maddi olmayan emek üreticileri üç sosyal tip çerçevesinde anlatılabilir. Bu tipler Faruk, Demir ve Derya adlarıyla, görüşmecilerden elde edilen veriler eşliğinde anlatılacaktır.

Faruk; Kayseri’de tarım ürünleri ticaretiyle uğraşan bir ailede dünyaya gelmiştir. Küçük yaştan itibaren derslerinde başarılı olmuş ve de babasının işlerine yardım ettiği için ticaretin çalışma mantığıyla iç içe büyümüştür. İlkokuldaki başarısı sayesinde Türkiye başarı sıralamasına girmiş ve İzmir’de özel bir okulda burslu okuma şansına sahip olmuştur. Aynı şekilde üniversiteyi de Bilkent Üniversitesi Makine mühendisliği bölümünü burslu okuyarak tamamlamış, ardından Amerika Birleşik Devletlerinde master yapmış ve Türkiye’ye dönerek küresel bir otomobil markasında iş hayatına başlamıştır. C grubu üyesi olarak girdiği firmada yaşıtlarına ve meslektaşlarına oranla yüksek eğitim başarısı ve kalitesi sayesinde hızla B grubuna yükselmiştir. Alanında iyi bir mühendis olmasının yanında piyasa koşullarını çok iyi okuması, işini yaşam biçimi haline getirmesi, şirket içi güç dengelerini önceden tahmin edebilmesiyle A grubuna geçmiştir. Şu anda yirmi altı yıllık iş hayatı boyunca çalıştığı tek firmanın⁴² Türkiye genel müdürü⁴³ olarak göre yapmaktadır. Genel müdür olan Faruk aynı zamanda firmasının yönetim kurulu üyesidir. Firmanın yönetim kurulu başkanıysa firmanın Türkiye hisselerinin sahibi olan sermayedardır. Faruk sermaye sahibi olmamasına rağmen sermayeyle iç içe olmak, onu güçlendiren kararları alabilmek için çaba harcamaktadır. Bu yüzden A grubunun en üst kategorisinde çalışanların gelecek planlamasıyla sermaye sahiplerinin gelecek planları benzerlik göstermekte, bu kişiler

⁴² Türkiye’de ulusal ve uluslararası üretim yapan firmaların genel müdürleri iş hayatının büyük bir kısmını o firmada geçirmiş, üretim sürecinin her aşamasında yer almış maddi olmayan emek üreticilerinden seçilir. Bu konuda en avantajlı kişilerse mühendislerdir. İletişim, enerji ve finans sektörlerinde ise durum biraz daha farklıdır; bu mecralarda iktisat, işletme, finans eğitimi almış kişiler avantajlı konumdadır. Bu sektörlerde kriz deneyimi ve hızlı yönetim planı yapabilen, dinamik, tecrübesini ve başarısını kanıtladığı için seçilip transfer edilen kişiler genel müdür veya Ceo olabilir. Bu kişiler sıklıkla firma değiştirir.

⁴³ Yönetim kurulu başkanları, genel müdür ve Ceo arasında fark bulunur. Yönetim kurulu başkanı genellikle sermaye veya hisse sahibidir. İşlerin nasıl gideceğini belirler ve kararların onayını verir. Genel müdür ulusal veya uluslararası firmaların ülke bazlı üretim sürecinin tüm sorumluluğuna sahiptir. Yönetim kurulu üyesidir. Ceo (Chief Executive Officer) ise küreselleşmeyle farklılaşan üretim sürecinde genel müdürün görev alanının küreye yayılmasının bir ürünüdür. Kısaca büyük ölçekli üretim yapan firmaların farklı ülkelerdeki genel müdürlerinin başkanı olarak tanımlanabilir. Yeni tip genel müdürdür.

firmalarının yaşayacağı kar kayıplarında yönetim kurulu üyeliğini ve genel müdürlük unvanını yitirme tehlikesiyle yüz yüze gelebilmektedir.

A grubu üyelerinin firmalarında çalışan kişileri pozisyonlarına göre seçme veya bu seçimi etkileme yetkisi vardır. Ancak genel müdür gündelik operasyonel işlerle uğraşmaz. Onların altında çalışan genel müdür yardımcılarını, üretim birimi müdürlerini güvenilir ve doğru kişilerden seçme yeteneğinin olması yeterlidir. Seçtikleri kişiler kendi altındakileri seçer, böyle böyle süreç en alt kademeye doğru ilerler. Böylesi bir çalışma sistemi “kurumsallık” olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal firmalarda herkes bağlı bulunduğu pozisyona hesap vermek zorundadır.

“Ben direkt olarak müdürlerle konuşmak istemem. Evet konuşsam dinlerler; ama hoş karşılanmaz. Her çalışan bağlı bulunduğu birimin şefine, şefler de müdüre bağlıdır” (Erkek, Bekar, Bilgi Güvenliği, Bilgisayar Mühendisi, 31, 2500 TL, Kayseri).

Faruk’un pozisyonu sermayesiz maddi olmayan emek üreticisinin gelebileceği en yüksek pozisyonlardan biridir. Üretim ilişkileri içerisinde bu pozisyona gelebilmek için maddi olmayan emek üreticileri C grubundan ve B grubundan çıkarak beğenilerini, zevklerini, ilişkilerini sektöre göre belirleyip yıllarını verir. Yine de bu tek başına yeterli olmaz; aynı zamanda işinde çok iyi olup doğru⁴⁴ zamanlamaları yapabilmeleri gerekir. Faruk tüm bunları başarabilmiş kişidir. Bu nedenle maddi olmayan emeğin ruhları olan güvenlik, adalet ve hakimiyet Faruk tipinde en üst düzeydedir. Bu noktada Faruk çocuklarının kendi izlediği yolu (C’den A’ya) kolaylıkla aşmaları için yardımcı olacak ekonomik sermaye yanında kültürel ve sosyal sermayeyi de elde etmiştir. Bu sermayelerin yapısı başta sermaye sahipleri, sonra yönetim kurulu üyeleri tarafından belirlenir. Artık Faruk’un genel müdürlüğe giden yolu açmak için dönüştürdüğü sosyal ve kültürel sermayesi kapitalistin sermayesiyle eşit olmaya en yakın seviyededir ve Faruk farklılığını üstün başarı gibi göstererek altındaki rakiplerine mesaj verir. Medyada (iş dergileri, üniversite konferansları vb.) hayat hikayesini “Kayseri’de limon satarak okudum” veya “İzmir’de okumam dedim, babam döverek gönderdi. Babamın ellerinden öpüyorum” şeklinde anlatır. Bu hikayelerin algı yaratımı elbette vardır. Ancak bundan daha önemli olan nokta hikayenin bütüncül işlevidir. C grubundan çıkan Faruk

⁴⁴ Doğru zamanlama, çalıştığı firmadaki rakibinin ne zaman güçsüzleşeceğini bilerek önceden onun yerine geçmeye hazırlanma ve an geldiğinde harekete geçip pozisyon yükseltmedir.

ekonomik, sosyal ve kültürel sermayesini dönüştürüp genel müdür olmayı başarmıştır. Artık sektöründe iş hayatına giren yeni kuşak C grubu üyelerinin kendisini nasıl, ne yönde dönüştüreceğinin simgesi ve modeli konumuna gelmiştir. Faruk'un elde ettiği ekonomik gelir, ailesine ve arkadaşlarına sağladığı adalet ve güvenlik, üretim ilişkilerindeki gücü C grubuna giren yeni nesil maddi olmayan emek üreticilerini ilerleyecekleri yola çıkmak için ikna etmektedir. Faruk bu durumun farkındadır. Faruk seviyesinde çalışan görüşmecilerin ifadelerinde, verdikleri röportajlarda sıklıkla kendisinden sonraki kuşaklara tavsiyelere rastlamak mümkündür;

“Genç mühendisler bir önerim olacaksa şunu söyleyebilirim. İş hayatında duygusal tarafı dışarıda bırakmak gerekiyor. İşte dostluk arkadaşlık ilişkisi kurmamaya çalışıyorum. Tabi bu başlangıçta soğuk karşılanabiliyor. Son derece kibar oluyorum. Patronu seviyorum ama sevgi sözcüğünü hiç kullanmam” (Erkek, Bekar, Enerji Sektörü, Mühendis, 40, 14000 TL, İzmir).

Ayrıca itiraz edilen, şikayet edilen konular beyaz yakalı işçinin dünyasından ayrılarak sermaye sahiplerine yaklaşır;

“Bizim seviyemizdeki insanların iktidardan beklentisi ideolojik şeyler. İktidardan kömür patates değil ama benden daha az vergi al diye beklentimiz olması lazım. Çok fazla özel tüketim vergisi veriyoruz.” (Erkek, Bekar, Finans, Müdür Yardımcısı, 32, 10500 TL, İstanbul).

Faruk iş hayatı boyunca maddi olmayan emek gücünün sonuna kadar gideceği-gidebileceği yolu temsil eder. Beyaz yakalı işçiden üst düzey yönetici orta sınıfa uzanan bir yolun taşlarını Faruk'un kendisi örmüştür. Karşılığında kapitalizmin ruhlarını elde etmiştir. Ama taşlar sadece başarıyı değil, sermayenin güvenini kazanmayı da içinde barındırmaktadır. Bu yüzden yolu tamamlayabilmiştir.

Demir; İstanbul'da doğmuştur. İlk ve orta öğretimini İstanbul'da tamamlayan Demir üniversite eğitimi için Londra'ya giderek London School of Economics and Political Science'ta ekonomi bölümünde lisans eğitimi almış ve hemen peşinden Türkiye'ye dönerek iş hayatına başlamıştır. Üç ayrı firmada yaklaşık 11 yıllık iş deneyimi vardır. Şu an orta düzey yönetici (müdür) olarak ünlü bir finansal danışmanlık

ve sigortacılık firmasında çalışmaktadır. Artık emekli olan anne ve babası da kendi gibi özel sektörde yönetici olarak çalışmıştır.

Demirler orta düzey sınıf yöneticilerdir; bu tip C grubundan çıkmış, sektöründe tecrübeli, analitik düşünebilen, kendi departmanındaki insanların çalışmalarını düzenleyen ve verimli kılan, tüm bu görevleri üst sınıf yöneticilerin isteklerine göre yapan, istediklerinde onlara gerekli verileri (input) iletebilen kişileri simgeler.

“Yaptığım iş dolayısıyla birçok şeyin hesabını ben ve benim departmanım verir. Bu yüzden direkt olarak alınan kararlarda çok ciddi bir input sağlıyorum ve maddi politikalarını, stratejilerini dolaylı veya direkt olarak etkilediğimi düşünüyorum. İşe alma ve çıkarma konusunda ise şirketteki ağırlığım orta seviyede gibi geliyor bana. Kendi departmanım dışındaki insanların işe girişi veya çıkışıyla ilgili bir karar veremem. Ama kendi departmanında çalışanların işe alım ve çıkarımını belirleyebiliyorum. Tabi buna bütçe etki eder. 10 kişiyi almak isterim, bütçe yoktur alamam” (Erkek, Bekar, Finans, Müdür Yardımcısı, 32, 10500 TL, İstanbul).

Demir ailesi de özel sektörden emekli olduğu için rekabet ortamını önceden bilmektedir. Haliyle maddi olmayan emeği üreten insanların yaptığı lobiye ve köşe tutmalara şaşırılmaz; hatta bunu avantaja çevirir. Maddi olmayan emeğinin biçimi gereği (mühendislik dışı tüm biçimler) ilişkisi Demir için de önem taşır.

“Network yakalamak kariyer için önemli olabilir evet. Daha prezantabl olan, kültürel olarak daha sofistike gözüken insanların kariyerde biraz daha öne çıkacağını düşünüyor insan. Ama işin ikinci kısmı daha önemli bile olabilir. İnsanlar kendini işten atıyor. Wining and dining⁴⁵ veya gittikleri şehrin sanat galerini geziyorlar. Kendilerini daha değerli görmek için yapıyor olabilirler” (Kadın, Bekar, Enerji, Muhasebe Müdürü, 37, 7000 TL, İstanbul).

Dışarıdan bakıldığında sosyal ve kültürel sermaye yakalamak için yapıldığı düşünülen birçok faaliyete Demir’in getirdiği bu gerekçelendirme önemli bir şeyi ortaya çıkarmaktadır. Buna göre maddi olmayan emeği üreten çalışanların işte yaşadıkları sorunlardan kurtulmak için gerçekleştirdikleri eylemler bile aynı zamanda kariyer basamaklarını tırmanırken kullanabilecekleri araçlara dönüşmektedir.

⁴⁵ Lüks mekanda görkemli bir masada yenilen yemek.

Ayrıca C grubu üyelerine kıyasla Demir gibi kariyer basamaklarını tırmanmış A grubu maddi olmayan emek üreticileri sistemde belirli bir adaletin olduğunu daha çok dillendirir, kariyerin ve paranın mutluluk hissi verdiğini anlatırlar;

“Sistem yüzde yüz adaletli diyemem. Ama genel olarak yüzde 80 oranında adaletli bir sistem. İş hayatında belli bir seviyeden sonra yine bazı faktörler devreye girse de genel olarak bir adalet var (...) İşimin olması bana kesinlikle güven veriyor. Eğer şu anda işsiz olsaydım beni negatif etkilerdi. Sırf para değil ama para çok önemli bir faktör. Aynı zamanda bir şeyleri başardım hissi. Ben saygın bir insanım. Müdür oldum. Ben bir şeyler yapıyorum diyebilmek” (Erkek, Bekar, Finans, Müdür Yardımcısı, 32, 10500 TL, İstanbul).

A grubunun orta sınıf yöneticileri maddi olmayan emeğin ruhlarını elde etmeye başlamış kişilerdir. Bu durumu sürdürebilmeleri üst sınıf yöneticilerle kurdukları ilişkiyle belirlenmektedir. Demir’in durumu da üst düzey yöneticilerinin planlarını önceden sezerek departmanını yeni şirket politikalarına hazırlamasına bağlıdır. Yoksa Demir de diğer A grubu üyeleri gibi tekrardan C grubuna inebilir. A grubu üyeleri C grubuna düşmemek için gerektiğinde bulundukları pozisyonda sektörün başka firmalarına geçmeyi planlar. Elbette tanınan, büyük, uluslararası bir firmadan küçük ölçekli bir firmaya geçmek itibar yitimi demek olsa da keskin bir düşüşü azaltması açısından önemlidir. Bu durumun tersi de geçerlidir. C grubundan A grubuna küçük bir firmada orta düzey yönetici olarak geçmişken bu firmadan daha büyük ve tanınan bir firmanın orta düzey yöneticiliğine transfer olmak da bir yükselme biçimidir. Bu stratejileri gerçekleştirebilmek için çalışılan sektördeki diğer firmalarla iletişim halinde bulunmak tüm gruptaki maddi olmayan emek üreticileri için önemlidir.

“Önceki şirketimde genç bir çalışan aldılar. Sen buna işi öğret sana yardımcı olsun dediler. Asıl şey şu, sen ona işi öğret sana rakip olsun. Çünkü çok sivrilirseniz ekarte etmeye çalışırlar. Ben de yolları ayırabiliriz demeye getirdim. Bunlarda (firma yetkilileri) bu tür şeyi çok istemezler. Ama reaksiyon veremediler. Çünkü proje devam ediyordu. Bu sefer ben de iş arayışına girdim. Bu özel sektörde her zaman vardır. Size şirin şirin konuşurlar ama arka planında başka şeyler vardır.” (Erkek, Bekar, Enerji, Mühendis, 40, 14000 TL, İzmir).

*“Ben dışarıda aracı kurumda çalışmak yerine D**** Yatırımda çalışmak isterim. Bunun için ne mi yapıyorum? Tanıdık arıyorum, orada çalışan arkadaşlarla aramı iyi tutuyorum. Onlara CV gönderiyorum. Çünkü şirketler ilk çalışanlarına sorar arkadaşınız var mı diye. Ben de böyle bir yol izliyorum”* (Kadın, Evli, Finans, Dealer, 35, 2600 TL ve prim, İstanbul).

Şu ayrım belirtilmeli ki, iş hayatı boyunca Demir genel müdür olan Faruk’a göre dezavantajlıdır. Çünkü Faruk mühendis, Demir ise finans uzmanıdır. Türkiye’de Faruk gibi yönetici mühendis sayısı ile finans uzmanı sayısı karşılaştırıldığında Demir’in rakiplerinin çok daha fazla sayıda olduğu görülür. Bu nedenle Demir yükselmek için sık sık iş değiştirmek zorunda kalırken Faruk işini iyi yapıp ilişkilerini düzenleyip başka bir firmaya geçmeden sıranın kendisine gelmesini beklemiştir. Maddi olmayan emeğin biçimleri arasındaki sayısal eşitsizlik rekabetin şiddetini ve piyasanın kurallarına bağlanmanın seviyesini de belirlemekte; bu durum Demir’i üst düzey yönetici olabilmek için karakter emlakçısı olmaya hazır bir insana dönüştürmektedir.

Derya; Annesi ev kadını, babası devlet memuru olan Erzurumlu bir ailenin kızıdır. Babasının memurluğu nedeniyle eğitim hayatını farklı şehirlerde tamamlamış, sonra Ankara Üniversitesi’nde matematik eğitimi almıştır. İş hayatına diğer herkes gibi C grubu içerisinde başlayan Derya’nın deneyimleri ve amaçları C grubu sosyal tipi olan Neslihan’a yakınlık göstermektedir.

Derya maddi olmayan emek üreticisinin en dar geçidini yeni tamamlamıştır. Bu dar geçit C ile A arasındaki rekabet (diğerlerinden sıyrılma) koşullarıdır. İş hayatına bir bankanın şube elemanı olarak başlamıştır. Yaklaşık altı yıllık iş deneyiminden sonra dışarıdan katıldığı seminerler, eğitim programları ve aldığı sertifikalarla sektör değiştirmeyi başarmıştır. Son beş yıldır bir insan kaynakları firmasında çalışmaktadır. Deryanın iş hayatı dışındaki yaşamını sektör değiştirebilmesini sağlayacak eğitimi almak için kullanmış olması iki sebebe bağlanabilir;

- C grubu içerisinde bir bankacı olarak A grubuna geçmenin koşulları çok zor ve zaman alıcıdır ve bir kadın için yaşının ilerlemesi rekabete geriden başlamak demektir.

- Bir şube bankacısı, özellikle şubesi piyasa ilişkilerinden sapa bir bölgedeyse, yükselebilecek ve/veya iş değiştirebilecek ilişki ağlarını hiçbir zaman yakalayamayabilir. Tek şansı çok fazla kişi arasından çıkıp kendi bankasında yükselmek olur.

“Finans sektöründe altlarda o kadar çok kişi var ki uzman pozisyonunda, isteyen işini ucuza yaptırabiliyor. Herkes piramidin en tepesine geçmeye çalışıyor. Şube çalışanları çok yorulup çok az ücret alıyor. Türkiye’de işsizlik çok fazla olduğu için insanlar işi sevmese de işe giriyor (Kadın, Evli, İnsan kaynakları, Headhunter, 34, 5000 TL, New Jersey).

Derya bunların farkında olduğu için sektör değiştirmeyi planlamıştır; lakin bir maddi olmayan emek üreticisinin sektör değiştirmesi sadece farkındalıkla ilgili değildir. Bu noktada kişinin sosyal ve ekonomik sermayesi önem taşır. Derya ailesinden ekonomik bir destek göremeyeceğini bilmektedir. Ancak birtakım artıları da vardır; evli değildir, yüklü bir miktar kredi borcu yoktur ve şube bankacılığı yaparken küçük bir birikim yapmıştır. Dolayısıyla sektör değiştirdiğinde işsiz kalabilecek olması riskini kısa bir süreliğine alabilecektir. Bu durum tekrardan göstermektedir ki, ailesinden ekonomik destek gören-göreceğini bilen maddi olmayan emek üreticileri daha hızlı yükselme şansına sahiptir. Böylece artılarından güç alan Derya sektör değiştirmeye cesaret etmiştir ve yönetici olmaya daha yakın (diğer C grubu üyelerine oranla) bir yönetici aday olma aşamasına ulaşmıştır.

Bu süreçte Derya’nın maaşında görülen artış ciddi bir motivasyon kaynağı olsa da, bir zamanlar şube bankacılığında çalışırken yürütebildiği birikim yapmayı artık A grubunun içinde tutunabilmenin baskısı altında sürdürememektedir. Zira yeni pozisyonunda kıyafet ve mekan seçiminde daha özenli olmak zorundadır. Buna rağmen iş düzenini kendi ayarlıyor, görüşeceği kişilere kendi programına göre randevu verebiliyor ve iş yemeklerinde görüşmeler gerçekleştiriyor olması Derya’ya artık C grubunda olmadığı hissini yaşatmaktadır.

“Gittiğim iş yemeklerinde katıldığım kokteyllerde beni rahatsız eden bir şey yok. Benim şansım ilgi duyduğum enerji sektöründe çalışıyor olmam. Buradaki (mülakatın gerçekleştiği iş merkezi) kokteyller paralı olmasına rağmen fırsat sunuyor. Bu nedenle

mutluyum. Enerjinin iş hayatı içerisinde çok önemli olduğunu ve ilgim olduğunu anladım”(Erkek, Evli, Uluslararası Ticaret, Danışman, 31, 4000 TL, Ankara).

Derya'nın mutlu olması yaptığı işten değil, artık yapmadığı işten kaynaklanır. Beyaz yakalı işçilikten kurtulduğunu kendisine ve çevresindekilere (eski iş arkadaşlarına) gösterebildiğini hissetmesi onu motive eder. Fakat genel fotoğrafa bakıldığında C grubuna girmek isteyen işsiz maddi olmayan emek üreticilerinin C grubu üyeleri üzerindeki baskısını Derya'nın da (A grubuna yeni giren kişiler) yaşadığı gözlemlenir. Yükselmek isteyen C grubu üyeleri Derya üzerinde baskı unsuru teşkil etmektedir. Bu yüzden Derya gibi maddi olmayan emek üreticileri yükselse de maruz kaldığı birçok hak ihlaline ve mobbing olayına karşı çıkamamaktadır.

3. 2. 4. D Grubunun Sosyal Tipleri: Özhan ve Abdülkadir

D grubu sermaye sahiplerini temsil etmektedir. Hemen belirtmek gerekir ki araştırma boyunca görüşülen kişiler arasında sermaye sahipleri bulunmamaktadır. Ancak A grubunun D grubuyla ilişkilerini ve maddi olmayan emek üreticilerinin yaşam kültürünün nasıl belirlendiğini anlatmak için D grubu temsilcilerinin ve yapısının analizine ihtiyaç duyulmuştur. Araştırmanın gösterdiği üzere D grubu üyeleriyle görüşmek çok zor ve emek isteyen bir iştir; üstelik zaman, masraf ve verim arasındaki ters orantı bu emeği değersizleştirmektedir. Ayrıca birçok D grubu üyesinin resmi hayat hikayesine ulaşmak mümkündür. Dolayısıyla sermaye sahipleriyle birebir mülakat yapmak yerine görüşmecilerin D grubu üyeleri hakkındaki fikirlerinden faydalanılmış ve Vikipedi Özgür Ansiklopedi'de Türk İşadamları⁴⁶ başlığı altında yer alan 368 isimden 100 tanesinin yaşam hikayesi incelenmiştir. Böylece D grubunu belirleyen iki başat sosyal tip ortaya çıkarılmıştır. Bu başat sosyal tiplere uygun kişilerin isimleri internet üzerinden araştırılarak onlara ait bulunan demeç, röportaj vb. veriler notlara dönüştürülmüş; sonuçta Özhan ve Abdülkadir tiplerinde karar verilmiştir.

Kuramsal çerçevede sermayenin orta sınıfla ilişki kurmasının tarihsel sürecine değinilmiştir. Buradaysa kısaca sermaye temsilcileri olan Özhan ve Abdülkadir sosyal

⁴⁶ Şu linkten ulaşılabilir;

https://tr.wikipedia.org/w/index.php?title=Kategori:T%C3%BCrk_i%C5%9F_adamlar%C4%B1&pageuntil=Muharrem+Kent#mw-pages

tipleri anlatılacaktır. Ancak odaklanılması gereken temel nokta maddi olmayan emeği üreten A grubu üyelerinin D grubunu temsil eden Özhan ve Abdülkadir üzerinden şekillenmiştir. Zira D ve A grubunun arasındaki ilişkinin Türkiye’deki maddi olmayan emeğin yaşam kültürünü belirlediği iddia edilecektir. Sonuç bölümünde bu ilişkilerin fotoğrafı ayrıntılı olarak anlatılmıştır. Şimdiyse bu ayrıntılı fotoğrafın zeminini oluşturan başat D grubu üyelerine yakından bakalım.

Özhan; Tekstil sektöründe tanınmış bir ailenin oğludur. İstanbul Alman Lisesi’nden mezun olduktan sonra yükseköğretim için İngiltere’ye gitmiş; eğitimini tamamlayınca Türkiye’ye dönmüştür. 1975 yılında babasının firmasında çalışmaya başlamış; 1983 yılında yönetim kurulu üyeliğine, 1992 yılındaysa yönetim kurulu başkanlığına geçmiştir. Şu an Türkiye’nin önde gelen tekstil üreticilerinden birisidir. Özhanlar, Türkiye’deki sermaye sahibi kişilerin büyük bir kısmını temsil eder. Bu kişilerin temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir; aileden gelen büyük sermaye birikiminin varisi olmak, sermaye birikiminin yönetilmesine yönelik ülkenin veya dünyanın en iyi eğitim kurumlarından eğitim almak, zenginliği içselleştirmek, paranın yönetimini öğrenebilecek kadar iş tecrübesi⁴⁷ elde etmek, ailenin siyasi iktidarla ve diğer sermayedarlarla kurduğu ilişkide zaman içerisinde temsilci konumuna (dernek üyelikleri, üretim tesisi açılışlarında yer alma, ülke meseleleri hakkında demeçler vermeye başlama vb.) gelmek.

Özhanlar ne kadar iyi eğitim almış olsa da uzmanlık alanları sınırlıdır. “Büyük modern ticaret ortaklıkları bu nedenle orta sınıf çalışanlara mahkumdur. İş yaşamı uzmanlığa ihtiyaç duyar ama sermaye sahibinin kendisi bu uzmanlıkları nadiren karşılayabilir. Bu nedenle sermaye sahibi firmanın diğer çalışanlarını kontrol edebilmek için yöneticilere ve profesyonellere ihtiyaç duyar” (Roberts, 2011, s. 174). Dolayısıyla Özhanların ailesinden gelen serveti sermaye piyasasında yönetmesi ve büyütmesi için A grubu maddi olmayan emek üreticilerine çok iş düşmektedir. Özhan ilk iş tecrübelerini onlardan öğrenir; böylece babasıyla kendi arasındaki kuşak farkının (tecrübe, yeni üretim teknolojilerine uyum, neden sonuç ilişkisi kurma) sermaye yönetimine getireceği

⁴⁷ Bu iş tecrübesinin verilmesinde A grubunda üst düzey yönetici olan maddi olmayan emek üreticileri büyük pay sahibidir.

riskler ortadan kalkar. A grubunun üyeleri de maddi olmayan emeğin ruhlarını elde edebilmek için sermayenin yöneticisi ve profesyoneli olmaya ihtiyaç duyar. Karşılıklı ihtiyaç dengesi içerisinde burjuvazi, yani Özhan için bir sorun ortaya çıkar; bilgisi ve iş tecrübesi, profesyonelleşme alanları Özhan'dan çok daha geniş ve güçlü olan A sınıfı üst düzey yöneticilerinin duracağı yerin sınırını çizmek. Goldthorpe'un sınıf şemasında bu sınırlar "iş sözleşmeleri"yle tanımlanmış; Marksist literatürdeyse mülke dayalı burjuva hukuk anlayışıyla açıklanmıştır. Bunlar küreselleşmeyle birlikte uluslararası iş sözleşmesi veya uluslararası iş hukuku kuralları şekline dönüşmüştür.

A grubu üst düzey yöneticilerin sınırları burjuvazinin tarihsel birikimiyle belirlenmiştir. Bu yüzden Özhan sınırlarını bilen maddi olmayan emek üreticileriyle çalışma yanlısıdır. A grubunun üyesi olan seçtiği üst sınıf yöneticiler iş hukuku ve sözleşmesini ve işçi haklarını bilen, işiyle duygusal bağlar kurmayan, her siyasi iktidar ve sermaye sahibiyle aynı uyumla çalışabilecek, iş hayatının profesyonel olarak adlandırdığı kişilerden oluşmaktadır. Özhan'la çalışan A grubu üst sınıf üyesi yöneticiler siyasi iktidarla ve diğer sermayelerle ilişkilerini firmalarının (dolayısıyla kendilerinin) kısa ve uzun vadeli çıkarlarına göre belirlerler.

"Gezi eylemlerine iş arkadaşlarımın çoğu destek verdi. Bir baktık yöneticimiz kapısına penguin⁴⁸ karikatürü asmış. Ben o kişinin gerçekten Gezi eylemlerine destek verdiğini düşünmüyorum. Çalışanların çoğunluğu destek verdiği için ayrılmak istemedi" (Erkek, Evli, Finans, Muhasebe, 28, 6000, Ankara).

Bu durumun, yönetici olduktan sonra çalışanlarla uyumlu görünmenin, tersi maddi olmayan emeğin yükselme stratejisine dönüşür. Bu strateji kısaca şöyle özetlenebilir; Özhanların firmasında yükselmek için Özhanlaşmak. '-Mak' ekinin içinde benzer marka, tatil programı, spor aktivesi, politik görüş edinmek yer alır. A grubu üst düzey yöneticisi ve üst düzey yönetici olmak isteyen maddi olmayan emek üreticileri bu stratejiyi izler;

"Tanıdığım arkadaşım var. Hiç spor yapan birisi değil. Lüks bir salona yazılmış. Neden diye sorduğumda 'şirket çalışanları hep oraya gidiyor' diye cevapladı" (Erkek, Evli, Finans, Muhasebe, 28, 6000 TL, Ankara).

⁴⁸ Gezi eylemlerini yayınlamak yerine penguinlerin yaşımı üzerine belgesel veren televizyon kanalı üzerinden tüm medyayı eleştirmek için kullanılan bir simge.

*“Arkadaşlar olarak tatile gidecektik. Pek bilindik bir yer değildi. Kafa dinlemek için gidecektik. Bir arkadaş gideceğimiz yeri öğrenince vazgeçti, ‘param yok’ dedi, gelmedi. Halbuki iki gün önce 100 dolar verip evine M***r marka küllük almıştı. Tatil yerinin fotoğrafını instagrama yükleyemeyecek ama küllüğün markasını söyleyebilecek”* (Erkek, Bekar, Finansal Danışmanlık, Takım Lideri, 27, 4750 TL, Yalova).

Özhanlara benzemek için uygulanan stratejiler hem rakiplerden ayrılmayı, hem de ayrışırken ne yöne gidileceğini belirlemesi açısından işlevseldir. Ancak Özhanlar birkaç nesildir sermaye sahibi olduğu için maddi olmayan emeğin bu stratejilerini kolaylıkla anlamaktadır. Çünkü çalışanlar stratejilerini istikrarlı sürdürememektedirler. Özhan çok pahalı bir markanın orjinal elbisesinin yanında taşınan imitasyon⁴⁹ çantayı, saati, kravatı zorlanmadan fark etmektedir. Bu stratejileri tutarsızlık içermeyen yapan çalışanlar zaten ya yükselmiştir (A grubuna girmiş) ya da ekonomik sermayesi güçlü ailelerden gelmektedir.

Abdülkadir; Sinoplu bir ailenin oğludur. Lise eğitimini yarıda bırakmış, askerlik dönüşü dolmuş şoförlüğü yapmaya başlamıştır. Almanya’ya çalışmaya giden iki abisinin destekleriyle bir dolmuş hattı almıştır. Sinop’ta işlerini ilerletemeyince İstanbul’a gelerek dolmuş şoförlüğüne devam etmiştir. Abilerinin ekonomik desteği ve kültürel sermayesinin sosyal ilişkilere yansısıyla zaman içerisinde ikinci, üçüncü dolmuş hattını almış; ardından turizm sektörüne atılmıştır. Turizm sektörüyle birlikte hızla yükselmiş, bu arada Almanya’ya meyve sebze ihracatına başlamış, bir yandan da eski işi olan şehir içi dolmuş taşımacılığını İstanbul merkezli okul ve iş yeri servis taşımacılığına çevirerek araç filosu kurmuştur. Bugün Türkiye’nin tanınan iş adamlarından birisidir. Türkiye’de Abdülkadirler sosyal tip olarak azımsanamayacak orana sahiptirler ve onların yaşamları başarı hikayeleri olarak anlatılır.

Abdülkadir işlerinde ilerleyip farklı sektörlere geçtikçe işleri büyümüş ve yönetim sorunları yaşamaya başlamıştır. Artık bürokrasi, hukuk, yabancı dil, finans ve maliye kanunları daha önce görmediği kadar karmaşıklaşmıştır. Böylece maddi olmayan emekle ilişki kurmak zorunda kalmıştır. Ancak maddi olmayan emeğin Abdülkadirlerle

⁴⁹ Bu tür örnekler çoğaltılabilir. Örneğin, sınırlı bütçeye sahip bir çalışanın elektrik faturasını ödemek yerine lüks bir mekanda eğlenmeyi seçmesi.

olan ilişkisi Özhanlarla kurulan ilişkisinden farklılıklar gösterir. Zaten bu nedenle ayrı bir sosyal tip olarak ele alınmıştır. Yaşam hikayesinden anlaşıldığı gibi Abdülkadir kendi, ailesi ve çevresi bir kuşak önce alt sınıfta yer almasına rağmen şimdi sermaye sahibi olan kişilerden birisidir. Bu nedenle Abdülkadir'in şirketinde çalışan maddi olmayan emeği üreten çalışanlar adalet, güvenlik, heyecan uyandırma, hakimiyet, gerekçelendirme (maddi olmayan emeğin ruhları) konularında Özhanların firmalarındaki eş düzey çalışanlardan farklılıklar yaşamaktadır.

Abdülkadirlerin firmasında (Özhanlardan farklı olarak) A grubu kilit bir öneme daha sahiptir. Abdülkadir teknoloji, yabancı dil, üretim araçları ve mali politika tedrisatından geçmediği için A grubu üst düzey yöneticilerinin şirketin para ve üretim politikalarına hakimiyeti çok fazladır. Bu nedenle güvenilen kişi olmaları şarttır. Bunu sağlamak için sektörde diğer firmalarda aynı pozisyonda çalışanlara göre daha iyi bir ücretle çalıştırılırlar. Ancak yüksek ücret firmanın kurumsal olmamasından dolayı daha çok iş yükü ve daha karmaşık ilişkilerle karşılaşmayı beraberinde getirir. A grubu üst düzey yöneticilerinin gerektiğinde her işe koşmasından dolayı yüksek gelir elde etmesi A grubu içerisindeki ayrımı belirsizleştirir ve C grubu çalışanlarının daha az ve güvensiz çalışmalarına neden olur. Başka bir deyişle Abdülkadirlerin iş yerinde çalışan maddi olmayan emek üreticileri arasındaki gelir dağılımı dengesiz, çalışma koşulları daha yıpratıcıdır.

Böylesi firmalarda çalışanların hak etmek için gerekli şartları yerine getirse dahi adaleti elde etmeleri kolay değildir. Kilit işleri Abdülkadirlerle kültür temelli yakın ilişki kurabilen, yüksek maaş alan, çok yoğun ve plansız çalışabilen kişiler yapar. Her seviyede bu tip kişilere rastlanabilir. Bu kişiler Abdülkadirlerin firmalarının iskeletini oluşturur. Nepotizme sıklıkla rastlanır. Firmada ast-üst arası iletişimin sağlanamaması işlerin plansız, karışık ve çok zaman alarak yapılmasına neden olur. Böylece kapitalizmin vaat ettiği güvenliği çalışanların elde etmesi zorlaşır. Çalışanlar sektörde yükselmesine vesile olacak deneyimleri ve ilişkileri kurmak için zaman ve enerji bulamaz.

Abdülkadirlerin şirketlerinde nepotizmin olması, maddi olmayan emeğin ruhlarından adaletin ve güvenliğin sağlanmasında yaşanan sıkıntılar, çalışanların bu tip şirketleri yükselmek için iş tecrübesi, yaşamak içinse iş olarak görmesine neden

olmaktadır. Karşılarına çıkan ilk fırsatta bu şirketlerden ayrılıp daha kurumsal firmalara geçerler. Bu geçişlilik üst düzey yönetici seviyesinde terse dönebilir. Abdülkadirler sektörünün en iyi üst düzey yöneticilerini “iş transferi” adıyla ikna ederek firmalarına katabilirler. Yaşanan bu durum şirket işleyişinde kurumsallık hedefinden ziyade kar oranı hedefinin tutturulmasına yöneliktir.

4. SONUÇ

Değişen üretim ilişkileri içerisinde, maddi olmayan emeğin konumunun diğer emek biçimleri üzerinde hegemonik hale geldiğini iddia eden birçok sav bulunmaktadır. Maddi olmayan emeğe sınıf mücadeleleri tarihinde başat bir rol verilen açıklamalar tutarlı ve güçlü argümanlardan oluşur. Bu görüşler cezbedici, umutlandırıcı ve takip edilesidir. Kuramsal çerçevenin temeli bu görüşlere dayanmaktadır. Ancak bilimsel bir çalışma umutla, duyguyla, temenniyle hareket etmemelidir. Araştırma nesnesiyle mesafesini koruyarak var olan olguları okuyucuya tarafsız ve -mümkün olduğunca- araştırmacının kendinden bağımsız bir şekilde aktarmalıdır. Bu nedenle araştırmanın yöntemi ve verilerin yorumlanmasında araştırmanın amaçlarını belirleyen kuramlara yeni kuramlar eklenmiştir.

Böylesi bir izlek araştırmanın amaçlarının hepsine -araştırmacıyı da şaşırtacak şekilde- ulaşılmasını sağlamıştır. Araştırmanın ilk amacı, Türkiye’de maddi olmayan emeği üreten emek güçlerinin sosyal tipini ortaya koymak ve onların sermaye, iktidar ve birbirleriyle kurdukları ilişkiyi belirlemektir. Sosyal tipler, dördüncü bölümün alt başlığı olan “Türkiye’de maddi olmayan emeğin çalışma mekanizmasının parçaları”nda ortaya çıkarılmıştır. Bu parçaların ortak yönü hepsinin üretim ilişkileri içerisinde birleşmiş olmasıdır. Farklı sosyal tipler, birbirinden ayrı istek ve arzuyla iş hayatı içerisinde aynı ekonomik sistemin işleyişini oluşturmaktadır. Burada ortaklığı oluşturan şey ekonomi olarak görülmektedir. Günümüz maddi olmayan emek işleyişinde, ekonomi aynı zamanda kişilerin farklı dünyaları içerisinden getirdikleri talepleri karşılayabilmenin tek yolu olarak sunulmaktadır. Ekonomi (ücret), çalışanların farklı gerekçelendirmelere ve anlamlandırmalara sahip dünyaları içerisinde, ortak iyiyi belirlemek için önceden varlığı kabul edilen uzlaşma nesnesine dönüşmüştür (Thévenot ve Boltanski, 2006, ss. 277-281). Böylece birbirine hiç benzemeyen insanlar aynı şey uğruna (firma karı) mücadele verebilmekte, kapitalist sistemin ortak iyisiyle, maddi olmayan emek üreticisinin ortak iyisi uzlaşabilmektedir.

Maddi olmayan emek üreticileri ortak iyiyi belirlemeyen, uzlaşma nesnesi olmayan kendi yaşam değerleri hakkında konuşmamaktadır. Etnik kimliklerini belli etme yanlısı değildir. Aksanlı konuşmamak, iyi bir diksiyona sahip olmak bu nedenle önemlidir. Politik görüşlerini yuvarlak ifadelerle belli etme yoluna giderler ve siyaset

konuşmayı tercih etmezler. Elbette şirketlerin yapısı siyaset konuşmayı ve etnik kimliklere dair bakış açılarını belirlemektedir. Ancak siyasi görüşleri çalıştığı firmanın yapısından farklı olanlar itiraz etmek yerine, konuya girmemek, muhalefet etmemek yönünde tavır sergilemektedir. Yükselmek isteyen çalışanlar ise siyaseti bir araç olarak kullanmaktadır. Kazanacağı şeylerin fazla olduğuna inanması halinde tüm bahsini bir siyasi görüşe yatırabilirler.

Diyebiliriz ki, yükselme hedefi olan veya yükselmiş maddi olmayan emek üreticilerinin iktidarla ilişkilerini bağlı bulundukları sermayenin iktidarla ilişkisi belirlemektedir. Fakat bu ilişki son derece dikkatli, ifşa edilmeden, değişimlere açık ilerlemelidir. Çalışanın anlamlandırma dünyasına daha yakın firmalara geçişine engel olmamalıdır. Aksi takdirde bu ilişki, çalışanı mensubu olduğu sermayenin iktidar politikalarına mahkum edebilir. “Yeni sınıfın politik geleceği kendi politik becerilerine ve bunları gerçekleştireceği ortama bağlıdır” (Gouldner, 1979, s. 85).

Öte yandan kariyer hedefi olmayan, işini iyi yapan çalışanlar ise siyasi görüşlerini daha açık ifade etmektedir. Yükselmek istemedikleri için bu durum rakipleri tarafından avantaj malzemesine dönüştürülmez. Bu tip çalışanlar siyasi ortaklıklardan dolayı iş dışı arkadaşlıkların kurucu unsurlarına dönüşmektedir. Görüşlerini iş yerinde belli edemeyen kişiler öğle yemeklerinde bu kişilerin arkadaş çevresine girerek kendi anlamlandırma dünyalarına yakın çalışanlarla tanışmaktadır.

Araştırmanın ikinci amacı olan beyaz yakalı çalışanlar ve orta sınıf ayrımının Türkiye’de iş yaşamında nasıl gerçekleştiği ve işlediği de A, B ve C grupları arasındaki ayrım üzerinden gösterilmiştir. Çalışma maddi olmayan emek üreticilerinin orta sınıf ve beyaz yakalı işçi olarak ayrıldığını göstermiştir. Maddi olmayan emek üretme yetisine sahip insanlar iş hayatına beyaz yakalı işçi olarak başlamaktadır. Her beyaz yakalı işçinin orta sınıf olma şansı bulunmaktadır. Ancak bu şans, eşit ölçüde değildir. Beyaz yakalı işçi olarak çalışan maddi olmayan emek üreticisinin ekonomik, sosyal, kültürel sermayesi onun orta sınıf olmasını ve oluş süresini belirlemektedir. Ekonomisi iyi olan çalışanlar maaşlarını iş yerinde yükselmek için gerekli olan unsurları gerçekleştirmek için harcamaktadır. İyi bir yerde oturmak, kaliteli kıyafetler almak, sosyal ortamların (restoran, bar, eğlence merkezi vb.) seçim hakkına sahip olmak başlıca gerekli unsurlardır. Sosyal sermayesi güçlü olan çalışanlar iş hayatında önemli yerlerde bulunan

kişilerle eşitlerine göre daha kolay ilişki kurabilmektedir. Böylece boşalan üst pozisyonlara geçişleri kolaylaşmaktadır. Sadece kültürel sermayeye sahip çalışanlar ise eğitim kaliteleri ve sektörün taleplerini karşılamadaki yetenekleriyle orta sınıf üyesi olmaya yaklaşmaktadır. Bu durumda, sermaye biçimlerinden bir kaçına aynı anda sahip olabilen çalışan, en avantajlı konuma sahiptir. En avantajlı konumda yer alan aynı zamanda esnek, değişebilen, iş hayatına göre özel hayatını belirleyen, kendi adaletini, doğrusunu bir başkasına göre kurabilendir (Sennett, 2010).

Öte yandan çalışılan sektör ve üretilen maddi olmayan emeğin biçimi de beyaz yakalı işçiden orta sınıf üyeliğine giden süreci belirlemektedir. Fordist ve Toyotist üretim araçlarının kontrolü ve üretimi üzerinde hakim olan maddi olmayan emek üreticileri, beyaz yakalı işçilikten orta sınıfa uzanan yolda avantajlıdır. Bu maddi olmayan emek üreticilerini mühendisler, mimarlar, teknisyenler oluşturmaktadır. Elbette sermayelerinin olması daha hızlı yükselmenin önünü açmaya devam etmektedir. Ancak bu meslekleri gerçekleştirenler sermayeleri olmasa da iş tecrübelerinin artmasıyla yükselebilmektedir.

Ancak fordist ve toyotist modelin üretim araçlarını üretemeyen ve kontrol yeteneği olmayan maddi olmayan emek üreticileri, günümüzde sayıca daha fazladır. Bu çalışanlar başlıca iktisat, maliye, işletme, finans, pazarlama, halkla ilişkiler gibi alanlardan mezun olmuştur. İş yerlerinde rekabet koşulları çok fazladır. Sermaye biçimlerine sahip olmazlarsa sadece iş tecrübeleriyle yükselmeleri oldukça güçtür. Bu nedenle iş hayatlarında sosyal ilişki elde etme ve elde ettikleri ilişkilerini sosyal sermayeye dönüştürme eğilimini taşırlar. Bunu sağlayarak rakiplerini ekarte edebilen çalışanlar orta sınıf olmaya yaklaşmaktadır.

Bir maddi olmayan emek üreticisi beyaz yakalı işçisinin orta sınıf üyesi olmasında çalıştığı sektör de çok önemlidir. Perakende, finans ve hizmet sektörleri enerji, yapı, ilaç sektörlerine göre daha çok işin ve rekabetin olduğu, daha az ücretin kazanıldığı alanlardır. Bu nedenle sektöre göre orta sınıf olabilmenin zorlukları değişmektedir.

Türkiye’de maddi olmayan emek üretebilen her çalışan, potansiyel bir beyaz yakalı işçidir. Orta sınıf olabilmesi sermaye gücüne, gerekçelendirmelerinin iş hayatına uyumuna, ürettiği maddi olmayan emeğin biçimine, çalıştığı sektöre bağlıdır.

Araştırmanın üçüncü amacı Türkiye’de maddi olmayan emek üreticilerinin kendilerini nasıl tanımladıklarını nedenleriyle ortaya çıkarmaktır. “Türkiye’de maddi olmayan emeğin kendini konumlandırması” alt başlığında görüşmecilerden yapılan alıntılarla ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır. Buna göre görüşülen maddi olmayan emek üreticilerinin tamamına yakını kendisini işçi sınıfı olarak, diğerleri ise memur olarak tanımlamaktadır. Bunun başlıca sebepleri şu şekilde sıralanabilir;

- Yoğun rekabet ortamında çalışmaktadırlar. İş hayatında tutunabilmek için çok çalışmak ve kendilerini geliştirmek mecburiyetindedirler. Ama bu emeklerinin karşılığını elde edemediklerini düşündüklerinden kendilerini işçi olarak görmektedirler.
- Aşırı iş ve rekabet ortamından sıyrılarak orta sınıf olabilmiş bir beyaz yakalı işçi daha az angarya iş yapmaktadır. Ancak orta sınıf olarak kalabilmek için daha kritik kararları doğru bir şekilde almak zorundadır. Bunun için orta sınıf üyesi beyaz yakalı işçi kadar, hatta hiç ara verme şansı olmadan çalışmaktadır. Bu nedenle orta sınıf üyesi olabilen maddi olmayan emek üreticisi, kendisini işçi olarak tanımlamaktadır.
- Sektör beyaz yakalı olarak kalma süresini belirlemektedir. Bazı sektörlerde beyaz yakalı işçi pozisyonunda çok fazla kişi çalışırken yükselebileceği pozisyon sayısı azdır. Aynı çalışma tecrübesine sahip kişiler diğer sektörlerde yükselirken bu sektörlerde yükselemez. Bundan dolayı bu sektörlerde çalışanlar, zaman içerisinde kendilerinin işçi olduğuna kanaat getirmektedir.
- Maddi olmayan emek üreten bazı çalışanların işleri yaratıcı değildir. Rutindir. Aynı işi aynı makineyle, aynı sürede günde birçok kez yapmak zorundadırlar. Emek biçiminin getirdiği yaratıcılığı kullanamadığından bu kişiler kendini işçi olarak tanımlamaktadır.

Ancak beyaz yakalı işçinin kendisini “işçi” diye adlandırmasıyla orta sınıf üyesinin kendisini “işçi” olarak adlandırmasını birbirinden ayırmak gerekir. Beyaz yakalı işçi ücreti düşük, angaryası çok, yükselme şansı az veya olmayan işlerde çalıştığı ve kendisiyle aynı eğitime sahip orta sınıf üyelerine göre kendisini konumlandığı için işçi olduğunu düşünmektedir. Ancak orta sınıf üyesi, elde ettiği orta sınıf konumunu kaybetmemek için çok çalışmak ve “karakterini kiralamak” zorundadır. Bunu

başarabildiği sürece sermaye tarafından orta sınıf olarak kabul görmektedir. Bu kabul görme durumu ve orta sınıf kalmak için yaptıkları orta sınıf üyesi çalışının kendisini işçi olarak görmesinin, hissetmesinin nedenidir.

Buna bağlı olarak araştırmanın dördüncü amacı, beyaz yakalı olarak çalışan maddi olmayan emekçilerin değişen konumlarını ve “işçileşme”lerini tespit etmektir. İşçileşme süreçlerinin çalışanların gözünden nasıl gerçekleştiği araştırmanın üçüncü amacı olan Türkiye’de maddi olmayan emek üreticilerinin kendilerini nasıl tanımladıklarını öğrenmeye çalışırken ortaya çıkmıştır. Ancak çalışanların birçoğunun kendisini işçi olarak konumlandırması, üretim ilişkileri içerisindeki değişen konumlarıyla bağlantılıdır. Değişen bu konum, araştırmanın beşinci amacı olan ve kuramsal çerçevede belirtilen maddi olmayan emeğin, maddi emek üzerinde hegemonik olup olmadığının belirlenmesiyle iç içedir.

Kuramsal çerçevede üstünü basarak belirtildiği gibi değişen üretim araçları ve ilişkileri sonrasında sermaye, kürenin her tarafına yayılarak ucuz iş gücünün olduğu coğrafyalara yönelmiştir. Yaşanan bu gelişmeler kitlesel işçinin örgütlü mücadelesine darbe vurmuş, birinci dünya ülkelerinin maddi emek üreticileri üretim ilişkilerindeki başat konumlarını kaybetmiştir. Sermayenin kürenin etrafına yayılmasını sağlayan bilişsel emektir. Üretilen metaların farklı kültürlere göre pazarlanmasını sağlayansa metanın kültürel değerinin üretimidir. Bilişsel emeği ve metanın kültürel değerini üreten emek maddi olmayan emektir (Lazzarato, 2006, s. 228). Böylece maddi olmayan emek maddi emeğin başat konumunu ele geçirmiş, diğer emek biçimleri üzerinde hegemonya kurmuştur (Bknz. Negri, Hardt, Lazzarato, Bifo vb.).

Türkiye’de maddi olmayan emek üzerine gerçekleştirilen alan araştırmasında elde edilen bilgiler de yaşanan bu değişimi ve hegemonyayı doğrular niteliktedir. Ancak alan araştırması sonrasında bu duruma ek olarak iki önemli olgu tespit edilmiştir. İlki maddi olmayan emek üreticilerinin kendi arasında da bir hegemonya vardır. İkincisi her maddi olmayan emek üreticisi maddi emek üzerinde hakimiyet sahibi değildir. Yani yekpare bir maddi olmayan emek üreticisi yoktur.

Maddi olmayan emek üreticileri, yükselip orta sınıf olabilmek için kendi eşitini çiğnemek zorunda oldukları bir sistemde çalışmaktadır. Maddi olmayan emeğin mekanizması, sektöründe yukarıya ulaşmaya ve bunun için birbirini ekarte etmeye

alışan insanlar topluluğudur. Bu nedenle beyaz yakalı işçi ve orta sınıf ayrımı elzendir. Çünkü maddi emeğın üzerinde hegemonya sahibi olan orta sınıf mensubu yöneticiler aynı zamanda beyaz yakalı işçi üzerinde de hegemonyaya sahiptir. Ancak beyaz yakalı işçinin orta sınıf olma şansı olduğundan dolayı mavi yakalı işçiyle birlikte hareket etmesi ve aynı gerekçelendirme dünyasına sahip olması oldukça zordur.

Ayrıca yalnızca belli şartları yerine getirebilen maddi olmayan emek üreticisi mavi ve beyaz yakalı işçi üzerinde hakimiyet kurabilmektedir. Bu şartlar, hayatını işe göre belirlemek, sektöründe başarılı olduğunu ispat etmek, değişen koşullara hızla adapte olmak, yönetici mühendis olmak (mühendis ise), iyi bir network ağı yakalamak ve bunu mirasına dönüştürmek, şirket karında düşüş yaşanmasını engellemektir.

Maddi emek üzerinde hakimiyet hakkına sahip çalışan kararlarını verirken özgürdür. Ama bu özgürlük sanıldığı kadar serbest değildir. A grubu üyesi olan üst ve orta düzey maddi olmayan emek üreticilerinin verdiği kararlar çeşitli denetim mekanizmalarından (yönetim kurulu, danışma kurulu, genel müdür ve yardımcıları vb.) geçmektedir. Bu nedenle mavi yakalı işçi üzerinde hakimiyet kurabilecek maddi olmayan emek üreticileri denetimli özgürlük içerisinde yaşamaktadır ve kararları sermaye lehine olduğu sürece maddi emek üzerindeki hakim konumları devam etmektedir. Denetimli özgürlük durumunu, maddi olmayan emeği başat konuma yerleştirip tarihin yeni motoru olacağını iddia eden emek teorilerinin sorgulamadığı anlaşılmaktadır.

Günümüz üretim ilişkilerinde maddi olmayan emeği üreten üst düzey yöneticilerin mavi ve beyaz yakalı işçi üzerinde hegemonya sahibi olduğu söylenebilir. Ancak bu hegemonyanın yönünün işçiler lehine olması ve kitleselleşmesi işleyiş sisteminden dolayı gerçekleşemez. Maddi olmayan emeği üreten çok az kişi üretim ilişkileri içerisinde diğer emek biçimleri üzerinde başat konumdadır. Sayısı ve konumun işleyişi ve konuma gelebilme şartları nedeniyle sermaye tarafından rahatlıkla denetlenmekte ve belirlenmektedir.

Araştırmanın amaçlarına ulaşması ve maddi olmayan emeğın koşullarının olgusal tespiti maddi olmayan emeği oluşturan değerlerin belirmesine imkan sağlamıştır. Bu değerlerin sıralanması ve incelenmesi için sonuç bölümüne yeni bir alt başlık gerekmektedir.

4 .1. Maddi Olmayan Emeğin Değerleri

İş hayatında durmadan bir şeylerin mücadelesini veren çalışanlar kendi içlerinde uzaktan bakıldığında görünmeyen değerlere göre hareket etmektedir. Aslında bunlar direkt olarak kendinde değerli şeyler değildir. Değişen kapitalist sistemin içerisinde güçlü kalabilmenin parçalarıdır. Bu nedenle maddi olmayan emeğin değerleri seçilen değil dayatılan koşulların dönüştürülmesine dayanmaktadır. Değerlerin bir kısmı aynı zamanda maddi olmayan emeğin ruhunu⁵⁰ oluşturan öğelerden oluşmaktadır. Bu değerler;

1-Emeğini Görünür Kılma: Maddi olmayan emeğin ne kadar üretim yaptığıının ölçülmesi maddi emekten ayrıştır. Ürettiği somut bir şey yoktur. Ne kadar sürede kaç birim iş yaptığıının belirlenmesi güçtür. Aynı zamanda yoğun bir rekabet ortamı içinde çalışmaktadır. Yoğun rekabet içerisinde diğerlerinden daha çok çalıştığını gösterebilmenin yollarını aramaktadır. Emeğini görünür kılma bu noktada çıkan maddi olmayan emek değeridir.

Emeğin görünür kılınması iş hayatında daha önceden kabul edilen normlar üzerinden gerçekleştirilir. Bunlardan bazıları, kazanılan ödüller, dahil olunan projeler, çalışılan birimde yaşanan kar artışının ispatı şeklinde sıralanabilir. İşin kendisi kadar onun nasıl sunulduğu da önemlidir. Maddi olmayan emek üreticileri arasında her yaptığı işi öylesine şatafatlı sunan çalışanlara sıklıkla rastlanmaktadır. Genellikle ekip olarak değil, bireysel olarak çalışılan satış ve pazarlama gibi müşteri merkezli sektör çalışanları, emeğini görünür kılmaya çalışmaktadır. Böylece üst çalışanlara kendisini ispatlamak kadar kendiyle eşit statüde çalışanlara karşı psikolojik baskı da uygulamaktadır. Bu nedenle emeğini görünür kılma stratejileri uygulayanlar iş yerlerinde pek sevilmezler.

2-İçerde Kalma: Maddi olmayan emek üreticileri, belirsiz serbest piyasa koşulları içerisinde çalışmaktadır. Birçok çalışan sıkça firma değiştirmektedir. Firma değişimleri yükselmek veya daha iyi ücret için fırsatlar sunsa da riskli bir eylemdir.

⁵⁰ “3.1 Verilerin Analizi: Temalar ve Maddi Olmayan Emeğin Ruhu” alt başlığında belirtilen değerler ayrıntılı olarak anlatılmıştır.

Ayrılınan firmayla iş etiği çerçevesinde ayrılmak, bu riski en aza indirmektedir; aksi taktirde çalışanın adı sektörün içerisinde kötü bir ünle anılmaktadır. Ayrıca gerçekleştirilen projeler, görünürlüğü olan büyük işlerde yaşanan olumsuzlukların sebebi olarak gösterilen çalışanların isimleri de sektörün kara listesine alınmaktadır. Bir maddi olmayan emek üreticisinin adının kötü bir ünle sektörün kara listesine alınması, çalışanın yükselme şansının, iyi seviyede iş bulma şansının yitirilmesi demektir. İçerde kalma, çalışanın sektöründe kabul edilmesini sağlayacak değerleri taşımakta olduğunu göstermektedir.

3-Network (İlişkiler Ağı): İlişkiler Ağı, eğitimlerinin biçimi nedeniyle üretim araçlarının üretimi ve denetimi üzerinde hakimiyeti olmayan maddi olmayan emek üreticilerinin sahip olduğu en büyük değerdir. Sektörün pazara hızlı ve etkin ulaşmasını sağlamaktadır. En az riskle tüketimin gerçekleştirilebilmesi için önem taşımaktadır. Müşteri odaklı firmalar için kilit öneme sahiptir. Bu tip firmalarda çalışan birçok maddi olmayan emek üreticisi ilişki ağlarının gücüne göre değerlendirilmekte, yükselmektedir. Çalışanlar iş için gerekli olan ilişki ağlarını firmalarından ziyade kendileri temelinde kurmaktadır. Böylece firma değiştiren çalışan, ilişkilerini yeni firmaya taşıyabilmektedir. Somut bir üretimin aşamalarında çalışmayan maddi olmayan emek üreticileri için ilişki ağları tecrübenin, en iyi firmaya girmenin, iş güvencesinin, kariyerin bir başka adıdır. Bu nedenle birçok çalışanı ellerinde kartvizitleri kokteyller, iş yemekleri, fuarlar, iş tatilleri gibi sektöründe yeni kişileri tanıyabileceği mekanlara giderken görebilmek mümkündür.

İlişki ağlarının bu kadar önemli olması çalışanların karakterlerine de yansımaktadır. Her an her yerde yeni bir iş ilişkisi yakalanabilir. Bu nedenle her an her yerde herkese göre konuşulacak bir konu bulunmalıdır. Bunu başarabilmek için iyi bir maddi olmayan emek çalışanı, her konu üzerinde biraz konuşabileceği düz (ayrıntısız) bilgi birikimine sahip olmalıdır. Karakter emlakçılığının bir yönü de iyi bir network avcılığıdır. Network avcılarını sektörün diğer çalışanları ve avlamak istediği kişiler kolaylıkla tanımaktadır. Ancak sektörel belirsizlik (yarınını görememe) iş hayatında herkes için yeni bir iş ilişkisi yakalamayı değerli kılmıştır. İlişkiyi kur, bir gün işine yarar mantığı yaygındır. Bu nedenle network avcıları ve avları arasında bir ortaklık vardır.

4-Sürdürebilme Aktiviteleri ve Yaşam Kültürüne Uyum: Burada yer alan sürdürülebilirlik ifadesi iş yaşamına devam edebilmeyi anlatmaktadır. Maddi olmayan emek üreten mavi yakalı işçiden farklı olarak çalışmadığı zamanlar (öğle ve akşam yemekleri, iş gezileri, şirket tatilleri vb.) dahi iş yaşamındaki varlığına uygun davranmaktadır. Bu durum yorucu bir hale dönüşmektedir. Bu yorgunluğu ortadan kaldırmak ve devam edebilmek için çeşitli aktivitelerle rahatlamaya çalışmaktadır. Hafta içi yaşam koçu eşliğinde yapılan spor, yoga, dans vb. etkinlikler, hafta sonu gidilen doğa yürüyüşleri, kamplar, egzotik tatil mekanları, yeni tadılan restoran menüleri vb. iş yaşamında kiraya verilen karakterlerin tedavisi için önemli bir değere dönüşmektedir. Hemen bu noktada belirtmeli ki, maddi olmayan emek, sürdürülebilirlik aktivitelerini iş hayatına döndüğünde network yakalamak için ortaklıklara dönüştürebilmektedir. Bu nedenle çalışanların sürdürülebilirlik aktiviteleri iş yaşamında kendilerine koydukları hedeflerle uyumludur.

5-Adalet: İş hayatının temel özelliği olan eşitsizlik maddi olmayan emeğin karşısında konum alınması gereken bir değere dönüşmüştür. Hiçbir çalışan iş hayatına eşit şartlar altında başlamaz. Eşitsizlik verili bir değerdir. Maddi olmayan emeğin iş hayatında eşitsizliği yok etmek kolektif mücadeleyi gerektirir. Bu maddi olmayan emeğin iş hayatında oldukça zordur. Belirsiz bir zaman gerektirir. Bu nedenle çalışanın stratejisi eşitliği değer olarak benimseyip suyla eşitsiz doldurulmuş bardağın dolu tarafına geçmektir. Geçiş sağlamak için iş hayatının eşitsizliğini oluşturan öğeler elde edilmelidir. Sertifikalar, yabancı dil bilgisi, esnek çalışmaya uygunluk gibi sektörün çalışandan beklentilerini olabildiğince karşılamak eşitsizlik içerisinde taraf değiştirmeye yardımcı olmaktadır. Ancak taraf değiştirebilen kişi sermayenin maddi olmayan emeğe verdiği adaleti talep edebilir. Çünkü piyasanın ve kendi sektörünün koşullarını yerine getirebilen çalışan adaleti hak eder (Boltanski ve Chiapello, 2007). Bu nedenle adalet verili değil, kazanılması gereken bir değerdir. Ancak adaleti kazanmak için gerekli olan şartları yerine getiren her maddi olmayan emek üreticisi adaleti elde edemez. Maddi olmayan emeğin adaletsizliği tam olarak bu noktada ortaya çıkar. Özetle eşitsizlik üzerine kurulu iş hayatını adalet talep edecek noktaya getiren etkinlikler, maddi olmayan emeğin adalet değerleridir.

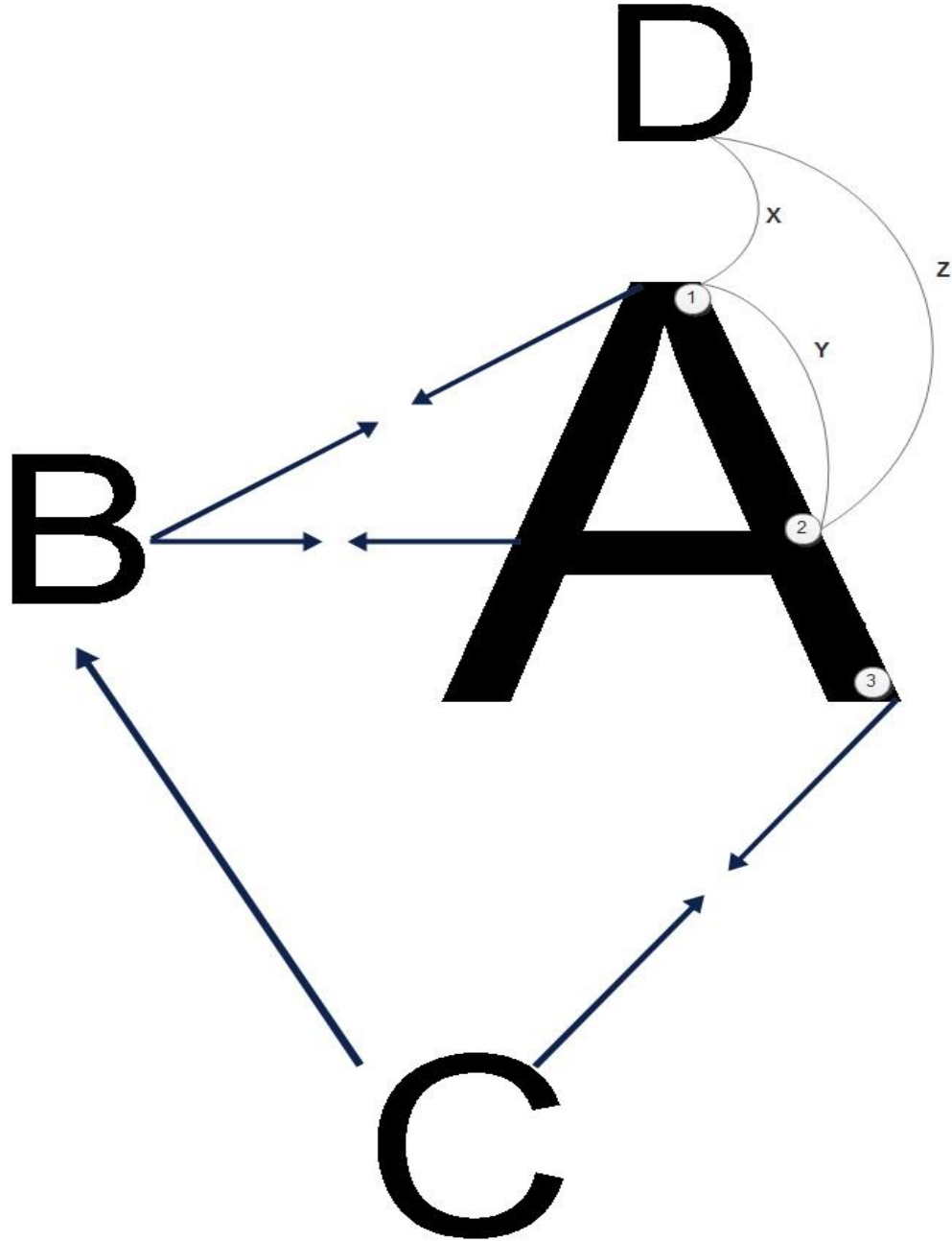
6- Güvenlik: Neo-liberalizmle birlikte ortadan kalkan istihdam güvenliği maddi olmayan emeğin hakim olduğu dönemde biçim değişmiştir. Artık esnek, her an iş değiştirmeye hazırlıklı, kendi kendini geliştirebilen, sorun çözmeye odaklı, hayatını işe göre belirleyebilen kişiler iş hayatının aranan kişileri olmuştur (Boltanski ve Chiapello, 2007, s. 85). Uzun vadeli yaşam planları yapabilmek, işsizlik korkusundan kurtulmak, kariyer hedefleyebilmek için yeni dönemin iş koşullarına uymak gerekmektedir. Güvenlikli bir iş hayatı böylece elde edilmektedir. Maddi olmayan emeğin güvenlik değerleri neo-liberal iş istihdamına uyumludur. Ancak böylesi bir iş yaşamını başarabilen kişi yükselir ve iyi ücretli işlerde çalışabilir. İyi ücret ise güvenlikli siteler, arabalar, sosyal tesisler gibi somut güvenliğin satın alınmasını sağlamaktadır. Maddi olmayan emeğin adalet değerinde olduğu gibi güvenlik de elde edilen, önceden verilmeyen bir değerdir. İş yaşamına uyumun sonrasında verilen hediyedir.

7-Hakimiyet: Maddi olmayan emeğin üreticileri arasında var olan eşitsizliğin sürdürülebilmesini sağlayan değer, hakimiyettir. Çünkü maddi olmayan emek üreticileri birbirlerine yakın eğitim biçimlerine sahiptir. Bu eğitim sayesinde üretim, satış, pazarlama, iletişim araçlarına ve teknolojilerine hakimdirler ve sahip oldukları bu hakimiyet kendilerini iş dünyasının talepleri doğrultusunda geliştirmeye olanak sunmaktadır. Böylece hakimiyet değerine sahip her çalışan, adalet ve güvenlik talep edebilecek noktaya ulaşma şansına sahiptir.

Hakimiyet sadece üretim araçları üzerinde değil, aynı zamanda mavi ve beyaz yakalı işçilerin çalışma düzeninin belirlenmesi noktasında da ortaya çıkan bir değerdir. İyi bir üst düzey yönetici, firmasında çalışanların verimlilik düzeyini sahip olduğu hakimiyet değeri sayesinde artırmayı başarmalıdır.

Maddi olmayan emeğin üretimini gerçekleştiren bir çalışan belirtilen bu yedi değeri gerçekleştirebildiği oranda başarılı sayılmakta ve kariyer basamaklarını tırmanmaktadır. Belirtilen değerler neo-liberalizmin maddi olmayan emeği şekillendirmesinin sonucudur.

4. 2. Türkiye’de Maddi Olmayan Emeg n: Beyaz Yakalı    inin ve Orta Sınıfın Fotoğrafl 



C:    hayatına yeni ba layan veya y kselememi  tüm maddi olmayan emek  reticileri.

B: Maddi  retim araçlarının üretiminde, onarımında ve kontrolünde yetkin meslekler (mühendis, mimar vb.).

A: 1- st Düzey Yöneticiler 2-Orta Düzey Yöneticiler, 3- Alt Düzey Yöneticiler.

D: Büyük sermaye sahipleri.

X: Büyük sermaye sahipleri ile üst düzey yönetiler arasındaki ilişki.

Y: Üst düzey yöneticilerle, orta düzey yönetiler arasındaki ilişki.

Z: Büyük sermaye sahipleri, üst ve orta düzey yönetiler arasındaki ilişki.

A, B, C, D grupları ve aralarındaki ilişkileri anlatan fotoğraf Türkiye’de maddi olmayan emeğin işleyiş mekanizmasını göstermektedir. Döründüncü bölümde sırasıyla “C, B, A ve D grubunun sosyal tipleri” başlıklarıyla anlatılan kişiler ve yapılan açıklamalar bu tablonun parçalarıdır. Tablonun yapısı sabit kalmasına rağmen grupları oluşturan üyeler dinamik biçimde hareket etmektedir. Oklar hareketlerin yönlerini göstermektedir. C grubundan A grubuna ilk geçiş yöneticiler (3) kısmına doğru gerçekleşmektedir. B’den ise Üst (1) ve Orta (2) düzey yöneticiliğe geçiş gerçekleşmektedir. B’den C ye geçiş yaşanmamaktadır. Ancak A’dan C’ye geçiş yaşanmaktadır. Ayrıca 1, 2 ve 3 arasında yani yönetici, orta düzey yönetici ve üst düzey yönetici arasında geçiş yaşanmaktadır. D yalnızca (1) üst ve (2) orta düzey yöneticiyle ilişki kurmaktadır.

C: C grubu üyelerinin tamamı maddi olmayan emeği üretebilecek yetkinlikte eğitim almıştır. Ancak bu grupta yer alanlar birbirinden farklı özelliklere sahiptir. Başlıca özellikleri;

- İş hayatına yeni başlamış, sektörleri ve iş hayatının işleyişi hakkında çok az bilgi ve tecrübeye sahip kişiler bulunmaktadır.
- İş hayatında tecrübesizlik noktasında eşit olmalarına karşın sahip oldukları ekonomik, kültürel ve sosyal sermayeleri eşit değildir.
- Bir kısmı iş tecrübesi olmasına karşın yaşamlarına dair aldıkları kararlar nedeniyle çalıştığı sektörün rekabet ortamında güçsüz kalmaktadır. Yani şirketlerinin yükselme ve terfi için koyduğu kriterleri yerine getirme şansları rakiplerine göre azdır veya yoktur.
- Orta sınıf mekanizmasının ve serbest piyasa koşullarının kendisine yakın olmadığını fark etmiş, yükselmek için gerekli vasıfları olmasına rağmen kullanmayan, bıkkın, sadece istikrarlı bir iş yaşamına devam etmek isteyen ve buna göre özel hayatını kurmuş kişiler de bu grupta yer almaktadır.

- Burada yer alan maddi olmayan emek üreticilerinin bir kısmıysa, iş yaşamında yükselmeyi hedefleyen, hırslı, yaşamını işinin gerekliliklerine göre belirleyebilen, neo-liberal çalışma politikalarını benimseyen hatta bunları avantaja dönüştüren kişilerdir.

Bu özellikler, aynı zamanda C grubu üyeleri arasındaki eşitsizliğin fail temelli nedenleridir. Fail eylemleri ile eşitsizlikleri kendi lehine çevirebilmektedir. Ancak bir eşitsizlik biçimi daha vardır. Bu failin bir şey yapamayacağı üretim ilişkileri temelli eşitsizliktir. Maddi olmayan emeğin yapısı eşitsizliğin ne tarafında olunacağını belirlemektedir. C grubu içerisinde maddi üretim araçlarının üretiminde, onarımında ve kontrolünde yetkin olabilecek eğitimi alan maddi olmayan emek çalışanları, diğer maddi olmayan emek çalışanlarından daha avantajlıdır. Çünkü emeklerinin biçiminden kaynaklı olarak ölçülebilmesi daha kolaydır. Böylece rekabet ortamı daha somut verilere dayanmaktadır. İş hayatının vahşi rekabet ortamına yanaşmadan tecrübeleri sayesinde yükselebilirler. C grubu üyesi olup etik olmayan vahşi rekabete girmeden yükselmek büyük bir avantajdır. Böylesi bir yükselme yalnızca C grubundan B grubuna doğru gerçekleştirilmektedir. Bunu gerçekleştirecek eğitim biçimine sahip olmayan C grubu üyeleriye yalnızca A grubunun (3) yönetici konumuna aşırı rekabet ortamını aşabildikleri takdirde yükselmektedir.

Özetle, C grubunda her eğitim biçimini almış maddi olmayan emek üreticileri yer almaktadır. Ancak bu kişiler iki temel hat üzerinde ayrılmaktadır. Bu hatların içerisinde yer alan yoğunluğu farklı rekabet ortamlarını aşabilen C grubu üyesi yükselebilmektedir. İlk hat maddi üretim araçlarının üretiminde, onarımında ve kontrolünde yetkin olabilecek Mühendisler, mimarlar, sınırlı sayıda teknikerlerden oluşmaktadır. İkinci hat ise ilk hatta girmeyen maddi olmayan emeğin gerçekleştirdiği tüm meslekleri kapsamaktadır.

B: Bu grupta yer alan maddi olmayan emek üreticileri üretim araçlarının üretimi, onarımı, bakımı ve inşası konularında yetkin bilgi birikimine ve yeterli iş tecrübesine sahip insanlardan oluşmaktadır. İş yaşamlarına C grubunun içerisinde başlamışlardır. Sektörünün beklentilerini karşılayabileceğini kanıtlayan C grubu üyesi mühendis, mimar ve az sayıda tekniker B grubuna yükselmeye hak kazanmaktadır. Ancak yükselmeye hak kazanan her C grubu üyesi B grubuna geçememektedir. Fotoğraftaki C

grubundan B grubuna geçişi temsil eden ok aynı zamanda rekabetin işaretidir. C grubundan B grubuna geçebilen C grubu üyesi mühendis, mimar ve az sayıdaki teknikerin başlıca özellikleri şunlardır;

- Üretim araçlarının üretimi, onarımı, bakımı ve inşası konularında yetkin olabilmek için eğitim almışlardır.
- İş tecrübeleri vardır. Sektöründe gerçekleştirdiği işleri iyi bir şekilde tamamlamışlardır. Mesleki gelişim ve eğitim konusunda kendilerini geliştirirler.
- Ailesinden gelen veya kendi iş tecrübeleriyle elde ettiği ekonomik, sosyal ve kültürel sermayesi rakiplerine oranla daha güçlüdür. Bu durum C grubunun üyeleri arasından sıyrılmasını sağlamaktadır.
- Üst A(1) veya orta A(2) düzey yöneticilere işini iyi yaptığını ve çalıştığı firmayı güçlendirebileceğini kanıtlamıştır. Böylece onların onayını almış ve B grubunda açık olan pozisyona yükselmiştir.
- C'den B'ye yükseldikten sonra tekrar C ye düşme ihtimali yok denecek kadar azdır.
- Bir kısmı C'den B'ye yükselmeyi Üst A(1) veya orta A(2) düzey yönetici mühendis olabilmenin aşaması olarak kabul etmektedir. Bu tip B grubu üyeleri, kariyer hırslı kişilerdir. Mesleki eğitimlerinin yanında MBA (Master of Business Administration) yapmış veya benzeri eğitim almışlardır. Bu kişiler A grubu içerisindeki rekabet ortamında B grubundan A grubuna geçmiş (yönetici mühendislerin) kişilerin, C grubundan A grubuna geçmiş kişilere göre avantajlı olduğunun farkındadır.
- Bazı B grubu üyesi mühendisler ise A grubuna geçmeyi düşünmemektedir. Yalnızca meslek tecrübeleri ve bilgilerini kullanarak daha iyi bir ücret elde etmiştir ve bu ücretin üzerine kurduğu sabit yaşamını devam ettirmek istemektedir.

C grubundan B grubuna geçişte yaşanan rekabet ortamı C grubundan A grubuna geçişte ve A grubunun kendi içerisine yaşanan rekabet ortamının şartlarına göre daha kolaydır. Maddi olmayan emek üreticileri arasında işsiz kalma şansı en az olan kişiler B grubu üyeleridir. Çünkü üretimin verimliliğine direkt etkiye sahip somut,

değerlendirilebilen bilgiyi üretmektedirler. Ancak kendi haklarında verilecek kararların hakimiyeti onlarda değildir. B grubunun çalışma planını düzenleyen kişiler A grubunun üst ve orta düzey yöneticileridir.

A: Türkiye’deki maddi ve maddi olmayan emeğin yönetimi ve işleyişi A grubu tarafından belirlenmektedir. Maddi olmayan emeği öne çıkaran⁵¹ teorilerin bahsettiği maddi olmayan emek üreticisi profili bu grupta [A(1) ve A(2)] yer almaktadır. C grubundan ve B grubundan A grubuna geçiş mümkündür. Bu geçiş maddi olmayan emek üreticisinin iş hayatında yükselmesi demektir. Aynı şekilde A grubundan B ve C geri geçiş, yani düşüş de mümkündür.

B grubundan A grubuna geçen çalışanlar yoğunlukla üst A(1) ve A(2) orta yönetici pozisyonlarında istihdam edilmektedir. C grubundan A grubuna geçen maddi olmayan emek üreticileriye yönetici A(3) pozisyonuna geçmektedir. C grubu içerisinde B grubuna geçebilecek maddi olmayan emek biçimine sahip olmayan çalışanların yükselmek için tek geçebileceği grup A grubudur. Bu kişilerin iş hayatındaki sayıları çok fazladır. Ayrıca A grubunda çalışanların istihdam edilebildiği pozisyonların sayısı C grubunda bulunan pozisyonların sayısından azdır. Bu nedenle C grubundan A grubuna geçmek isteyen çalışanlar aşırı yoğun bir rekabet ortamını aşmak zorundadır. Bu rekabet ve A grubunda yeni açılan pozisyonların yetersizliği C grubundan yükselmek isteyen çalışanların A grubu üyelerini ekarte edebilecek politikalar geliştirmesine neden olmaktadır. Böylece A grubu üyeleri C grubu üyelerinin kendilerini aşağıya çekmesini engelleme ve A grubu içerisinde yükselme baskısını aynı anda yaşamaktadır. Bir A grubu üyesi üst A(1) düzey yönetici oluncaya kadar C grubuna düşme baskısını hisseder. Ancak baskıyı en çok hissedenler A(3) al düzey yöneticilerdir. C grubundan yükselmek isteyenlerin sayıca fazla oluşu, orta A(2) ve alt düzey yöneticilerin A(3) pozisyon kaybetmesinin mümkün olması nedeniyle maddi olmayan emeğin fotoğrafında karşılıklı geçişin en yoğun yaşandığı yer A ile C grupları arasındadır.

A grubu üyeleri iç temel grupta toplanmaktadır. Bunlar, üst düzey yönetici, orta düzey yönetici ve alt düzey olarak adlandırılır. Üst A(1) ve orta A(2) düzey

⁵¹ Antonio Negri ve Michael Hardt’ın belirttiği hegemonik emek biçiminin sahipleri; Barbara Ehrenreich’in “Profesyonel Yönetici Sınıf” olarak dile getirdiği; Alvin Gouldner’in “Yükselen Yeni Sınıf” olarak adlandırdığı kişiler A grubunun üyelerini anlatmaktadır.

yöneticilerin özellikleri birbirine benzerlik göstermektedir. Alt (3) düzey yöneticilerin özellikleriyse C grubundan A grubuna geçmek isteyen maddi olmayan emek üreticileriyle benzerlik taşımaktadır. Bu nedenle A grubu üyelerinin başlıca özellikleri ikiye ayrılarak ele alınmıştır.

Alt (3) düzey yöneticilerin başlıca özellikleri;

- C grubunun üyeleri içerisindeki rekabetten sıyrılmayı başarmıştır.
- C grubundan ayrışmasına karşın halen Üst ve orta düzey yönetici olamamıştır.
- Yükseldiği sektörde çalışan C grubu üyelerinin çalışma, düşünme ve gerekçelendirmelerini iyi bilmektedir.
- Sektörde yer aldığı pozisyonun gereklerini en iyi şekilde yerine getirmiş, ya da sosyal sermayesini kullanarak yükselmiştir. Bunların her ikisini bir arada yapabilen alt düzey yöneticisi C grubunda A grubuna geçme süresi en az olan kişidir.
- A sınıfı üyesi olarak kalabilmesi garanti olmadığı için üst ve orta düzey yöneticilerin belirlediği ilişki ve yaşam biçimine uygun davranmaktadır.
- C sınıfından kendi yerine gelebilecek kişileri engellemeye çalışırken aynı zamanda orta düzey yönetici olabilmenin koşullarını sağlayarak uygun zamanı beklemektedir.

Üst A(1) ve A(2) orta düzey yöneticilerin başlıca özellikleri;

- Maddi ve maddi olmayan emek üreticileri üzerinde karar hakkına sahiptir.
- Sermaye sahipleriyle ilişki içerisinde çalışmaktadır.
- İş tecrübeleri ve başarılarından dolayı sektörlerinde en iyi maddi olmayan emek üreticileridir.
- Pozisyonlarını korumaları çalıştıkları firmanın karına ve büyümesine bağlıdır.
- Alt düzey yönetici statüsüne ve C grubuna düşme şansları azdır. Yine de böylesi bir durum yaşamamak için altında çalışacak insanları özenle seçmekte ve denetlemektedir.

- Yaşam kültürü ve ilişkileri bağlı bulunduğu firma sahipleriyle uyumlu görünmektedir.
- Hepsinin ekonomik ve sosyal sermayeleri güçlüdür. Fakat aileden gelen ekonomik, sosyal ve kültürel sermayesi olanların bulundukları pozisyona gelme süreleri kısalmıştır.

C grubundan A grubuna ve A grubundaki pozisyonlar arasındaki geçişleri ve yükselmeden önceki pozisyonda çalışma süresini belirleyen bazı temel etkenler bulunmaktadır. İlk olarak çalışılan sektör ve firmanın organizasyon yapısı önemlidir. Bazı sektörlerde (örneğin bankacılık) C grubu pozisyonunda çalışacak çok fazla kişiye ihtiyaç vardır. Ancak aynı sektörün A grubunda C grubuna göre çok az kişinin çalışması yeterlidir. Bu nedenle maddi olmayan emek üreticisi çalışanlar için belli sektörlerde yükselmek daha zordur. İkincisi çalışanların sahip olduğu sermayelerin gücü önemlidir; aileden daha önceden özellikle sosyal ve ekonomik sermayeye sahip olan çalışanlar çok daha hızla A sınıfına geçmekte ve A sınıfı içinde de yükselebilmektedir. Üçüncüsü toplumsal değerlerin ve zamanlamanın avantajıdır. Bu bir çalışanın C sınıfından A sınıfına geçerken veya A sınıfında yükselmek isterken rakiplerine kendi etkisinden kaynaklanmayan bir nedenden dolayı avantaj sağlamasıdır. Örneğin firmaya seçilecek Ceo'nun evli ve çocuk sahibi bir aile babası olmasının tercih edilmesi Ceo adayları içerisinde birkaç kişinin elenmesi demektir.

D: D grubu maddi olmayan emek üreticisi değildir. Büyük sermaye sahiplerinden oluşmaktadır. Grubun üyeleri üst A(1) ve orta A(2) düzey yöneticilerle birlikte çalışmaktadır. Sermaye sahipleri Türkiye'de genel olarak iki tipe ayrılmaktadır. İki tipin ortak yönü güçlü sermayelere sahip olmaktır. Bu sosyal tipin ilk grubunu ekonomik sermayelerinin yanında ailesinin kuşaklar boyu edindiği kültürel sermayeleri olan kişiler oluşturmaktadır. İkinci gruptaysa iktidar dengeleri sayesinde yakın geçmişte büyük sermaye sahibi olmuş, ekonomik sermayeleri güçlü; fakat kültürel sermayeleri zayıf kişiler yer almaktadır.

Bu iki farklı grubun sosyal ve kültürel sermayelerinin oranı ve yapısı beraber çalıştıkları üst ve orta düzey yöneticilerin davranışlarını belirlemektedir. Kültürel sermayesi güçlü olan sermaye sahiplerinin yanında çalışan yöneticiler ile kültürel

sermayesi güçlü olmayan sermaye sahipleriyle çalışan yöneticiler belli yönlerden ayrılmaktadır.

Nesiller boyu ailesi sermaye sahibi olan kişilerle çalışan yöneticiler	Kısa süre içinde büyük sermaye sahibi olmuş kişilerle çalışan yöneticiler
- İşte başarılı olup firmaya iyi bir kar getirmenin yanında firmanın adının ve var olan ilişkilerinin bozulmamasına dikkat eder. - Yönetici, firma bünyesinde çalışan maddi ve maddi olmayan emek üreticilerinin yasal haklarını asgari düzeyde karşılamalıdır. - Yönetici firmada çalışanlarının iş bölümünü ve ücret dağılım politikasını belirlemeli; böylece çalışanlara güven vermelidir. - Kapitalizmin aristokrasiden dönüştürdüğü ciddi bir kibarlık içinde çalışırlar.	- Firmaya karın düzenli olarak sağlanması önemlidir. Düzenli kar kazandıran yönetici iyi yöneticidir. - Yönetici, firmada çalışan maddi ve maddi olmayan emek üreticilerinin düzenli ve verimli çalışmasını sağlamalıdır. - Bu tip firmalarda yöneticiyle alt kademedeki çalışanlar arasında ücret farkı fazladır. İşler düzensiz ve yoğundur. İşleyişin kilit noktalarında görev yapan yöneticiler dolgun ücretle firmada çalışmaya ikna edilir. Alt kademedeki çalışanlar az ücret alır ve sıklıkla değişir. - Kültürel kodlara göre çalışırlar. Çalışanlarıyla abi-kardeş ilişkisi kurarlar.

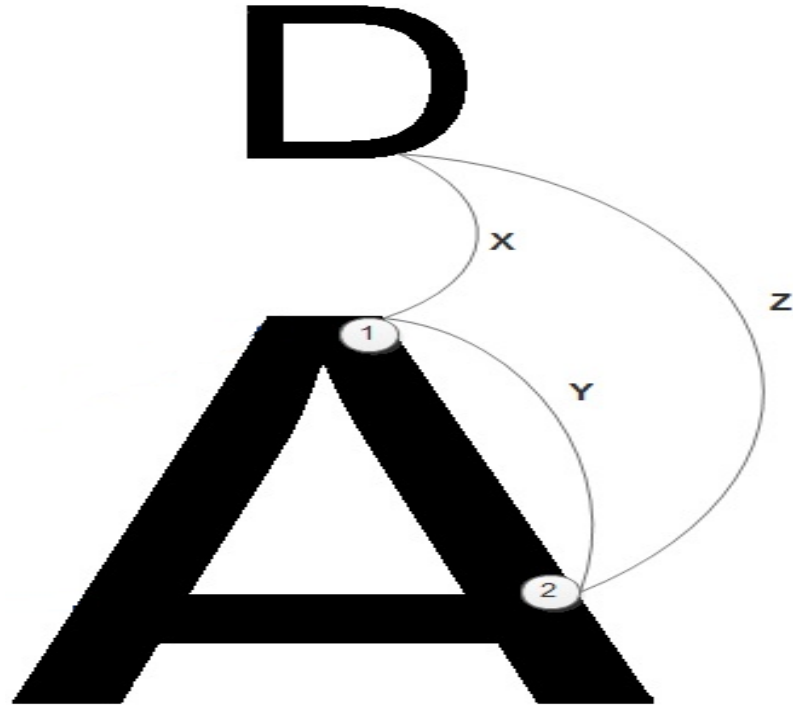
Hemen belirtilmelidir ki, A grubunda yer alan maddi olmayan emek üreticisi iki farklı tip sermaye sahibiyle de çalışabilmektedir. Yöneticinin gerekçelendirme dünyası, yaşam planı, kariyer hedefleri tercihini belirlemektedir. Üst A(1) ve orta A(2) düzey yöneticiler yeni yükselen sınıf, profesyonel yönetici sınıf gibi hareket etmektedir (B. Ehrenreich ve J. Ehrenreich, 1977) (Gouldner, 1979).

4.3. Maddi Olmayan Emegın Yaşam Biçiminin Belirliş

Araştırmının şu ana kadar çıkardığı sonuçlar ve açıklamalar alttan alta cevaplanması zor soruları beslemiştir. Bu sorular var olan ama görülmeyen olguları ortaya çıkardığını iddia eden araştırmaların yazgısıdır. Bunlar genelde ‘araştırma iyi de, çok iyi değil’i hatırlatmak için sorulan ağdalı sorulardır. Sorular genelde şu şekildedir;

“Tamam da, sen bunları söylüyorsun da, bu insanların davranışlarını kim belirliyor? Bir insan neden böyle bir yaşamı seçiyor? Bu mekanizmanın ateşi nerden yakılıyor?” Bu sorular araştırmacının umursamadığı sorulardır. Ancak niyeti ne olursa olsun sorular duyanlarda kuşku yaratabildiği sürece geçerlidir. “Maddi olmayan emeğin davranışlarının belirlenişi” başlığı bu kuşkuları ortadan kaldırmak için oluşturulmuştur.

Maddi olmayan emeğin yaşam biçiminin oluşumu nasıl gerçekleşmektedir? Bu yaşam çalışanlar tarafından niye uygulanmaktadır? Birbirinden farklı anlamlandırma dünyalarına sahip çalışanlar nasıl oluyor da üretim ilişkileri içerisinde benzer yaşam biçimlerinde hareket edebiliyor? Bu soruların yanıtını verebilmek için araştırmanın alan araştırması esnasında çektiği fotoğrafın bir bölümüne daha yakından bakılmalıdır.



X: Sermaye sahibi D ile Üst A(1)düzey yönetici arasındaki ilişki.

Y: Üst A(1)düzey yönetici ile orta A(2)düzey yönetici arasındaki ilişki.

Z: Sermaye sahibi D ile Üst A(1) ve orta A(2)düzey yönetici arasındaki ilişki.

Bu fotoğraf Türkiye’de maddi olmayan emeği üretenlerin yaşam biçimini, yükselme stratejilerini, çalışma planlarını oluşturan ilişkileri göstermektedir. Fotoğrafta görülen ilişkilerin belirleme gücü her maddi olmayan emek çalışanında aynı değildir. İş hayatında yükselmek istemekle fotoğrafın ilişkilerinden beslenmek arasında doğru orantı bulunmaktadır.

Maddi olmayan emeğin temel belirleyicisi sırasıyla X, Y ve Z ilişkisidir. A(1) ve A(2) konumunda çalışanlar D’nin yaşam biçiminden etkilenmekte, ona uygun hareket etmektedir. C ve B grubunda yer alıp A grubuna geçmek isteyen maddi olmayan emek üreticileri X, Y ve Z ilişkilerini takip ederek, kendilerini belirlemektedir. X, Y ve Z ilişkilerine yakın olmak yükselmek isteyen maddi olmayan emek stratejisidir.

Orta sınıf ve beyaz yakalı işçi üzerine yapılan çalışmalarda ortaya çıkan davranış biçimleri X,Y ve Z ilişkileri üzerinden açıklanabilmektedir. Örneğin maaşının büyük bir kısmını kıyafete veren bir C grubu beyaz yakalı işçi veya Y ilişki ağının içerisinde olduğunu gösterebilmek için gelirin göre yüksek kira ve adata sahip sitelerde oturan çalışanlar bu ilişkilerin belirlediği bir ağ içinde yaşamaktadır. Burada hatırlanmalıdır ki, X, Y ve Z ilişkileri maddi olmayan emek üreten çalışanların tüm hayatını belirlememektedir. Çalışanlar kendi anlam dünyalarını bu ilişkilere uyumlu hale getirirken farklılıklarını⁵² halen korumakta; ancak uygun olmayanları bu ilişkilerin içerisine taşımamaktadır. İş hayatında yükseldikçe farklılıklar azalmakta ama ortadan kalkmamaktadır.

Kısacası X, Y ve Z ilişkileri, C grubunda bulunan beyaz yakalı işçiler ve B grubunda bulunarak yönetici mühendis, mimar olmak isteyen orta sınıf üyelerinin A grubuna yükelebilmek için yönlerini buldukları kutup yıldızına dönüşmektedir. A(1), A(2) ve A(3) noktalarında bulunan üst, orta ve alt düzey yöneticilerinin ise konumlarını kaybetmemek için uydukları kurallar dizisine dönüşmüştür.

Araştırmanın bu sonuçlara ulaşmasına yardımcı olan en önemli strateji, alan araştırmasını yapılabilecek en iyi yerde -zorluklarını düşünmeden- yapmak ve alanda konuya dair en basit olanla en karmaşık olanı tespit ederek bir arada nasıl durabildiklerini anlamak olmuştur. Bu nedenle araştırmanın temel teorileri kendi

⁵² Farklılıklardan kastedilen, çalışanların iş dünyasının X, Y ve Z ilişkisine uymayan ama kendi “anlamlandırma dünyalarında” (Thévenot ve Boltanski, 2006) var olan şeylerdir.

aralarında uyumsuz yönler taşımaktadır. Çünkü araştırmaya başlarken Marksist temelli orta sınıf ve beyaz yakalıları politik özne olarak gören teoriler ile yola çıkılmıştır. Ancak bu teoriler alan araştırmasında elde edilen ilk verileri yorumlamada güçsüz kalmıştır. Bu durum göstermektedir ki, olguları bilimsel analiz etmeden sadece politik müdahale kaygısıyla ortaya konan sosyal teori düşünceleri alan araştırmalarında kullanışlı veya yeterli değildir. Ama bu teorilerin -politik kaygıdan dolayı- değişen üretim ve toplum ilişkilerini görmede hızlı ve başarılı olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Araştırma Marksist temelli orta sınıf analizlerinin sahip olduğu reflekslerinden dolayı elde ettiği hızı ve başarıyı yanına alarak başlamıştır. Ve ardından maddi olmayan emeğin değişen yapısına dair olguları başarıyla yorumlayabilen Weber'den beslenen analizlerle hemdert olmuştur. Böylesi bir strateji alan araştırması esnasında yeni üst-alt temaların oluşmasını ve Türkiye'de maddi olmayan emeğin: beyaz yakalı işçinin ve orta sınıfın, fotoğrafının çekilmesini sağlamıştır.

Kaynakça

- Akalın, A. (2007). Duygulanım ve Duygulanımsal Emek Üzerine Notlar. *Birikim* , 114-121.
- Baker, U. (2010). *Kannatlerden İmajlara Duygular Sosyolojisine Dogru* . İstanbul: Birikim Yayınları.
- Baldi, G. (1972). Theses on mass worker and social capital. *Radical America*, 3-21.
- Bergman, M. M., & Joye, D. (2005). *Comparing Social Stratification Schemata: CAMSIS, CSP-CH, Goldthorpe, ISCO-88, Treiman, and Wright*. Basel: SSRG Publications.
- Bifo, F. B. (2003, September). *What is the Meaning of Autonomy Today?* Retrieved September 12, 2012, from Republiccard: http://republicart.net/disc/realpublicspaces/berardi01_en.htm
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2005). The New Spirit Of Capitalism. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 161-188.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2007). *The New Of Capitalism*. New York: Verso Books.
- Boltanski, L., & Goldhammer, A. (1987). *The Making of A Class Cadres in France Society*. Wiltshire: Cambridge University Press.
- Bonefeld, W. (2010). Abstract labour: Against its nature and on its time. *7 Capital & Class*, 257-276.
- Bonefeld, W. (2013). *Yıkıcı Akıl ve Olumsuzlama*. İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Bourdieu, P. (1987). *Sosyal Sınıfı Yapan Nedir? Grupların Kuramsal ve Pratik Varlığı Üzerine*. Mart 5, 2015 tarihinde www.istifhanem.com: <http://istifhanem.com/2010/04/06/sinifiyapannedirbourdieu/> adresinden alındı
- Bowring, F. (2004). From the mass worker to the multitude: A theoretical contextualisation of Hardt and Negri's Empire. *Capital & Class*, 101-131.
- Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye*. İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Breen, R. (2014). Neo-Weberci Sınıf Analizinin Esasları. E. O. Wright içinde, *Sınıf Analizinde Yaklaşımlar* (s. 49-72). Ankara: NotaBene Yayınları.
- Budak, Ö. (2015). *Türkiye'de Kapitalist Yöneticiler Sınıfı*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Chan, T. W. (2013). *Understanding Cultural Omnivores: Social and Political Attitudes*. London: British Academy Research.
- Dequech, D. (2008). Logic of Justification and Logic of Action. *Journal of Economic Issues*, 527-535.
- Derks, S. (2001). *Working Americans 1880–1999, Volume II: The Middle Class*. New York: A Universal Reference Book.
- Dinler, D. Ş. (2014). *İşçinin Varlık Problemi*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Dinnerstein, A. C., & Neary, M. (2006). Buradan Ütopyaya: Emek Tartışmasına İlham Kaynağı Bulmak. A. C. Dinnerstein, & M. Neary içinde, *Emek Tartışması* (s. 13-47). İstanbul: Otonom Yayınları.
- Dumênil, G., & Lêvy, D. (2009). *Kapitalizmin Marksist İktisadı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Earle, P. (1989). *The Making Of English Middle Class*. Los Angeles: University of California Press.
- Ehrenreich, B. J. (1977). The Professional-Managerial Class. *Radical America*, 7-32.
- Ehrenreich, B., & Ehrenreich, J. (2013). Death of a Yuppie Dream. *the Rosa Luxemburg Stiftung*, 2-11.
- Emirbayer, M. (1997). Manifesto for a Relational Sociology. *The American Journal of Sociology*, 281-317.
- Famulari, S. G. (2001). Shareholder Wealth and Wages: Evidence for White-Collar Workers. *Journal of Political Economy*, 328-354.
- Federici, S. (2012). *Revolution at Point Zero*. New York: PM Press.
- Glesne, C. (2014). *Nitel Araştırmaya Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Goldmann, L. (1972). Is There a Marxist Sociology? *Radical Philosophy*, 16-22.
- Goldthorpe, J. H., & McKnight, A. (1997). *The Economic Basis of Social Class*. London: Centre for Analysis of Social Exclusion London School of Economics.
- Gouldner, A. (1979). *The Future of Intellectuals and the Rise of the New Class*. New York: The Seabury Press.
- Hammersley, M., & Atkinson, P. (2007). *Ethnography Principles in practice*. New York: Routledge.
- Hardt, M. (1999). Affective Labour. *Boundary 2*, 89.

- Harney, S. (2006). Programming Immaterial Labour. *Social Semiotics*, 75-87.
- Hobsbawn, E. (2007). *Yeni Yüzyılın Eşiğinde*. İstanbul: Yordam Kitap.
- James, L. (2006). *The Middle Class A History*. London: Abacus.
- Klapp, O. E. (1971). *Social types: process, structure and ethos*. San Diego: Aegis Publications.
- Konings, M. (2015). *The Emotional Logic of Capitalism*. California: Stanford University Press.
- Kurtuluş, H. (2012). *İstanbul'da Yeni Konut Sunum Biçimleri ve Orta Sınıfların Sosyo-Mekânsal Yeniden İnşası*. İstanbul: Tübitak.
- Lazzarato, M. (2005). Maddi Olmayan Emek. P. Virno içinde, *İtalya'da Radikal Düşünce* (s. 227-247). İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Lazzarato, M. (2006). İmmaterial Labour. M. H. Paolo Virno içinde, *Radical Thought in Italy* (s. 133). Minneapolis: University of Minnesota.
- Lazzarato, M. (2014). *Borçlandırılmış İnsanın İmali*. İstanbul: Açılım Kitap.
- Lordon, F. (2013). *Kapitalizm Arzu ve Kölelik Marx ve Spinoza'nın İşbirliği*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Mallet, S. (1975). *The New Working Class*. Nottingham: Spokesman Books.
- Marx, K. (1973). *Grundrisse. Foundations of the Critique of Political Economy*. London: Penguin Books.
- Marx, K. (1979). *Grundrisse Ekonomi Politğin Eleştirisi için Ön Çalışma*. İstanbul: Birikim Yayınları.
- Marx, K. (2011). *Kapital* (Cilt I). (M. Selik, & N. Satlıgan, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.
- Marx, K., & Engels, F. (1988). *Collected Works 1861-1863*. Moscow: Progress Publishers.
- McCracken, G. (1988). *The Long Interview*. London: Sage Publications.
- McRobbie, A. (2010). Reflections On Feminism, Immaterial Labour And The Post-Fordist Regime. *New Formations*, 60-76.
- Mills, C. W. (1969). *White Collar: The American Middle Classes*. New York: Oxford University Press.

- Miyahara, K. (2000). Alvin W. Gouldner: Studies on Bureaucracy and the New Class Project. *Kwansei Gakuin University School of Sociology Journal*, 84.
- Montaigne, M. d. (1999). *Montaigne Denemeler*. İstanbul: Cem Yayınevi.
- More, C. (2000). *Understanding the Industrial Revolution*. New York: Routledge.
- Negri, A. (1989). *The Politics of Subversion: A Manifesto for the Twenty-first Century*. Cambridge: Polity Press.
- Negri, A. (2004). *Çokluk*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Negri, A. (2006). *Marx Ötesi Marx*. İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Negri, A. (2006). *Yıkıcı Politika*. İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Negri, A., & Hardt, M. (1999). Value and Affect. *boundary 2*, Vol. 26, No. 2, 77-88.
- Negri, A., & Hardt, M. (2002). *İmparatorluk*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Negri, T. (1987). Archaeology and Project: the Mass Worker and the Social Worker. *Commonsense*, 43-71.
- Newing, H. (2011). *Conducting Research in Conservation*. New York: Routledge.
- Oesch, D. (2003). Labour Market Trends And The Goldthorpe Class Schema: A Conceptual Reassessment . *Swiss Journal of Sociology*, 241-262.
- Ollman, B. (2011). *Diyalektiğin Dansı: Marx'ın Yönteminde Adımlar*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Özatalay, C. (2013). Türkiye Kapitalizminin Farklı "Ruhlar"ı. 7. *Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı II* (s. 299-315). Muğla: Sosyoloji Derneği.
- Peterson, R. A., & Kern, R. M. (1996). Changing Highbrow Taste: From Snob To Omnivore. *American Sociological Review*, 900-907.
- Pizzigati, S. (2012). *The Rich Don't Always Win: The Forgotten Triumph over Plutocracy that Created the American Middle Class, 1900–1970*. New York: Seven Stories Press.
- Postone, M. (2003). *Time, labor, and social domination A reinterpretation of Marx's critical theory*. New York: Cambridge University Press.
- Rendtorff, J. D. (2012, Mayıs 26). The economic sociology of late capitalism: The Contributions from Boltanski, Thévenot and Chiapello. Nordurslod, Iceland.
- Roberts, K. (2011). *Class in Contemporary Britain*. London: Palgrave Macmillan.
- Rubin, I. I. (2010). *Marx'ın Emek Değer Teorisi*. İstanbul: Kalekodon Yayınları.

- Scott, J. (1999). Class and Stratification. G. Payne içinde, *Social Divisions* (s. 27-67). London: Macmillan.
- Sennett, R. (2006). *The Culture of New Capitalism*. London: Yale University Press.
- Sennett, R. (2010). *Karakter Aşınması*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sohn-Rethel, A. (2011). *Zihin Emeği Kol Emeği Epistemoloji Eleştirisi*. İstanbul : Metis.
- Spence, C. (2011). Accounting for the General Intellect: Immaterial labour and the Social Factory. *Critical Perspectives on Accounting*, 304-315.
- Spinoza, B. D. (2012). *Ethica*. İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- Swartz', D. (2011). "*Kültür ve İktidar Pierre Bourdieu'nün Sosyolojisi*". İstanbul: İletişim Yayınları.
- Thévenot, L., & Boltanski, L. (2006). *On Justification, The economics of worth*. New Jersey: Princeton University Press.
- Thompson, E. P. (1981). *The Poverty Of Theory & Other Essays*. London : Merlin Press.
- Thompson, E. P. (2012). *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu*. İstanbul: Birikim Yayınları.
- Virno, P. (2007). General Intellect. *Historical Materialism*, 3-8.
- Virno, P. (2013). *Çokluğun Grameri*. İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Weeks, K. (2007). Life Within and Against Work: Affective Labor, Feminist Critique, and Post-Fordist Politics. *Ephemera*, 233-249.
- Wright, E. O. (1985). *Classes*. London: Verso Book.
- Wright, E. O. (1989). *The Debate On Classes*. New York: Verso Books.
- Wright, S. (2002). *Storming Heaven Class Composition and Struggle in Italian Autonomist Marxism*. London: Pluto Press.
- Wright, S. (2002). *Storming Heaven- Class Composition and Struggle in Italian Autonomist Marxism*. London: Pluto Books.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, C. (2011). *Neoliberal İktisat Politikalarının Türkiye'de Orta Sınfa Etkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

EK-1: GÖRÜŞMECİLERİN PROFİLİ

1. Görüşmeci: Kadın, bekar, denetim, danışmanlık firmasında çalışıyor. İktisat mezunu. 23 yaşında. Aylık maaşı 950 lira. 2 aylık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Bursa
2. Görüşmeci: Kadın, bekar, finans firmasında muhasebe müdürü. İşletme mezunu. Yüksek lisansa devam ediyor. 36 yaşında. Aylık maaşı 7000 lira. 16 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: İstanbul.
3. Görüşmeci: Erkek, bekar, sigorta firmasında müdür. Ekonomi mezunu. Yüksek lisans yapmış. 33 yaşında. Aylık maaşı: 10500 lira. 8 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: İstanbul.
4. Görüşmeci: Erkek, evli, finans firmasında çalışıyor. İktisat mezunu. Yüksek lisans yapmış. 28 yaşında. Aylık maaşı 6000 lira. 4 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Ankara.
5. Görüşmeci: Kadın, evli, enerji firmasında müdür. İktisat mezunu. 28 yaşında. Aylık geliri 7500 lira. 6 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Le Mans (Fransa).
6. Görüşmeci: Erkek, bekar, Enerji firmasında mühendis. Endüstri mühendisliği mezunu, yüksek lisans yapmış. 25 yaşında. Aylık geliri 4500 lira. 2 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Denizli.
7. Görüşmeci: Erkek, bekar Enerji firmasında yönetici mühendis. Makine mühendisliği mezunu. Yüksek lisans yapmış. 40 yaşında. Aylık geliri 14000 lira (Euro karşısındaki Türk Lirasının karşılığı). 13 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: İzmir.
8. Görüşmeci: Kadın, evli, perakende firması insan kaynakları yönetiminde çalışıyor. Ön lisans pazarlama mezunu. 27 yaşında. Aylık geliri 2750 lira. 27 yaşında. 4 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: İstanbul.
9. Görüşmeci: Erkek, evli, Perakende firmasında uzman pozisyonunda çalışıyor. İktisat mezunu. 31 yaşında. Aylık geliri 3500 lira. 6 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Ankara.

10. Görüşmeci: Kadın, evli, danışmanlık firmasında headhunter olarak çalışıyor. İktisat mezunu. 34 yaşında. Aylık geliri 4500 lira. 7 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: New Jersey (ABD).
11. Görüşmeci: Erkek, bekar, sigorta firmasında bilgi güvenliği mühendisi. Bilgisayar mühendisliği mezunu. 31 yaşında. Aylık geliri 2500 lira. 7 yıllık iş tecrübesi var ama özel sektörde 3 aydır çalışıyor. Doğum yeri: Kayseri.
12. Görüşmeci: Erkek, bekar, bir bankada IT mühendisi olarak çalışıyor. Elektrik-elektronik mühendisliği mezunu. 27 yaşında. Aylık geliri 3500 lira. 3 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Bartın.
13. Görüşmeci: Erkek, bekar, İletişim firmasında IT mühendisi olarak çalışıyor. Elektrik-elektronik mühendisliği mezunu. Yüksek lisansa devam ediyor. 26 yaşında. Aylık geliri 3700 lira. 2 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Uşak.
14. Görüşmeci: Kadın, evli, yatırım firmasında dealer olarak çalışıyor. İşletme mezunu. 35 yaşında. Aylık geliri 2600 lira ve prim. 35 yaşında, 10 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: İstanbul.
15. Görüşmeci : Kadın, bekar, yatırım firmasında dealer olarak çalışıyor. Maliye mezunu. 27 yaşında. Aylık geliri 1500 lira ve prim. 4 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Susurluk, Balıkesir.
16. Görüşmeci: Erkek, evli, büyük bir firmada uluslararası ilişkiler alanında danışmanlık yapıyor. Uluslararası ilişkiler mezunu. Avrupa birliği alanında yüksek lisans yapmış. 31 yaşında. Aylık geliri 4000 lira. 6 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: İstanbul.
17. Görüşmeci: Kadın, bekar, organizasyon firmasında organizatör. Maliye mezunu. 27 yaşında. Aylık geliri 2500 lira. 3 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: İstanbul.
18. Görüşmeci: Erkek, bekar, Grafik tasarım firmasında mühendis. Endüstri mühendisliği mezunu. 26 yaşında. Aylık geliri 3500 lira ve ek işler (web tasarımı vb.). 4 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Merzifon.
19. Görüşmeci: Kadın, evli, gıda firmasında müdür. Uluslararası ticaret mezunu. 36 yaşında. 10 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri : İstanbul.

20. Görüşmeci: Kadın, evli, uluslararası tekstil firmasında denetimci olarak çalışıyor. İşletme mezunu. Yüksek lisans yapmış. 33 yaşında. Aylık geliri 4250 lira. 8 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Ankara.
21. Görüşmeci: Erkek, bekar, finans danışmanlık firmasında ekip lideri. İşletme mezunu. Yüksek lisans yapıyor. 27 yaşında. Aylık geliri 4500 lira. 27 yaşında. 4 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Yalova.
22. Görüşmeci: Kadın, Evli, Yapı sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çevre sorumlusu. Çevre mühendisliğinden mezun. Yüksek lisans yapmış. 34 yaşında. Aylık geliri 4750 lira. 9 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri : İstanbul.
23. Görüşmeci: Kadın, bekar, uluslararası bir firmanın tekstil departmanında çalışıyor. Endüstri mühendisliği mezunu. 35 yaşında. Aylık geliri 1000 pound (Aylık 4300 lira kazanıyor.). 5 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Samsun.
24. Görüşmeci: Erkek, evli, Finans firmasında denetleme görevi yapıyor. İşletme mezunu. 30 yaşında. Aylık geliri 3800 lira. 6 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Adana.
25. Görüşmeci: Erkek, evli, Bir bankada müdür yardımcısı. Kimya mezunu. İşletme yüksek lisansı yapmış. 33 yaşında. Aylık geliri 5500 lira. 7 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri: Sinop.
26. Görüşmeci: Kadın, evli, otomotiv sektöründe satış yapan bir firmanın dış ilişkiler sorumlusu. Fars dili ve edebiyatı mezunu. 35 yaşında. Aylık geliri 4500 lira. 11 yıllık iş tecrübesi var. Doğum yeri : Mersin.

EK-2: YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME SORULARI

Mülakat Tarihi:

Yer:

Saat:

Cinsiyet:

Doğum yeri:

Yaş:

Eğitim:

Medeni Durum:

Eşinin işi:

Sektör:

Maaş:

Eşinin maaşı:

Babasının İş:

Annesinin işi:

Sizin veya eşinizin ailesinden Miras kaldı mı? Kalacak mı?

Hayatınız boyunca en çok zaman geçirdiğiniz mekan Şehir, kasaba, köy vb.

-Size göre işçi kimdir?

-Bir reklam tasarımcısının/metni yazarının veya finans uzmanının işçiden farkı nedir?

-Siz kendinizi işçi olarak görüyor musunuz? *Evet ise, işçi oluşunuzu ne belirliyor.

*Hayır ise, işçiden farkınız nedir?

-Katıldığınız iş yemekleri ve kokteylleri sırasında sizi en çok rahatsız veya mutlu eden şey-leri anlatır mısınız? Neden?

- İş hayatınızda sizi gençlik yıllarınıza sürükleyen veya evinizdeki rahatlığı anımsatan anlar hangi-leridir?
- Çalıştığınız yerde “Şu insanı işe alalım veya bu kişiyi çıkaralım” kararını verme veya önerebilme yetkiniz var mı?
- Bağlı bulunduğunuz kurumunuzun para politikaları hakkında direkt veya dolaylı olarak belirleyiciliğiniz var mı?
- Şu an çıkıp doğduğunuz /büyüdüğünüz yere gitseniz ve oradan hiç ayrılmamış çocukluk arkadaşınızı görseniz, oturup sohbet etseniz, kendinize dair nelerin değiştiğini anlardınız?
- Borcunuz var mı? Neden borçlandınız? Ne amaçla borçlandınız?
- Maaşınızın ne kadarını işiniz için harcıyorsunuz? (Kıyafet, ulaşım, yemek, konaklama vb.)
- İş yaşamınıza devam etmenizi sağlayan motivasyon kaynağınız nedir?
- İş dışı hayatınızı işiniz ne kadar belirliyor?
- İş hayatım boyunca bunu yapmam dediğiniz bir şey/ler var mı?
- Sizce adalet nedir? İki adet çikolatayı birer birer iki çocuğa vermek mi? Yoksa iki adet çikolatayı iki çocuk arasında yapılan koşu yarışı sonrası kazanan çocuğa vermek midir? Neden?
- İş yerinizde bir ikramiye dağıtılmasına karar verildi. Dağıtım nasıl olmalı? Herkese eşit mi? Pozisyona göre mi?

-Bir işe sahip olmanız yaşamınıza güven veriyor mu? (Aralıklarla bunlar da sorulacak: Nasıl? O zaman güveni nasıl tanımlarsınız?)

-Bir CEO ile sizin aranızdaki fark-lar nelerdir? CEO olabilir misiniz? Neden?

-İş hayatınızda yaşadığınız, unutmadığınız, benzer bir durumda hemen hatırladığınız, o günden sonra kararlarınızı belirleyen bir iş tecrübeniz var mı? Anlatınız.

-Herhangi bir kişi veya kuruma düzenli yardım yapıyor musunuz?

-İş hayatınızda sendika veya buna benzer bir yapı içerisinde yer alıyor musunuz? Sizce insanlar neden bu tip yapılarda örgütlenmeye çalışıyorlar?

-İş yerinizde nepotizm olduğunu düşünüyor musunuz?

Aşağıdaki fotoğraf size nasıl bir duygu veriyor? Bu duyguyu siz yaşamınızda nasıl deneyim-lediniz/liyorsunuz?



EK-3: ETİK PROTOKOLÜ

Merhaba,

Benim adım Onur Uca. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışıyorum. “Kitleli İşçiden Toplumsal İşçiye: Maddi Olmayan Emek ve Beyaz Yakalılar” adlı doktora tezimin saha çalışması kapsamında mülakat gerçekleştireceğim.

Öncelikle mülakata katıldığınız için teşekkür ederim. Katılımınız ve anlattıklarınız benim ve sosyoloji bilimi için önem taşımaktadır. Başlamadan önce mülakata katıldığınız için belli haklarınız olduğunu belirtmek isterim.

1. Mülakata gönüllü olarak katılmaktasınız.
2. Mülakat süresince herhangi bir soruya veya cevaba istediğiniz zaman itiraz etme hakkınız bulunmaktadır.
3. İsteddiğiniz zaman mülakattan ayrılma hakkınız vardır.
4. Bu mülakattan elde edilecek veriler güvenli bir şekilde saklanacaktır. Sadece tez sahibi ve üniversite danışman kurulu görebilecektir.
5. Anlattıklarınız ve verdiğiniz cevaplar tezin içerisinde kullanılacaktır. Ancak sizin kimliğinize ve özel hayatınıza dair hiçbir konu kullanılmayacaktır.

Lütfen bu formu okuduğunuzu belirtmek için adınızı yazmadan imza atın veya herhangi bir işaret koyun

Tarih:.....

Araştırma sonuçlarının size de gönderilmesini ister misiniz?

O Evet

O Hayır

Cevabınız evet ise araştırma sonuçlarını gönderebileceğimiz iletişim adresinizi belirtiniz.

.....

(İmzalı kopya görüşmeyi gerçekleştiren kişide, imzasız kopya ise yanıtlayan kişide kalacaktır.)

ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında doğmuştur. Lisans ve yüksek lisans eğitimini sosyoloji alanında tamamlamıştır. Çeşitli dergi ve kitaplarda yayımlanmış çalışmaları bulunmaktadır. Ege Üniversitesi Sosyoloji Bölümünde araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.

ÖZET

Çalışma günümüzde maddi olmayan emeğin diğer emek biçimleri üzerinde hegemonik olduğunu iddia etmektedir. Bu kapsamda Türkiye’de maddi olmayan emeğin fotoğrafının çekilmesi ve işleyiş mantığının ortaya konması hedeflenmiştir. Bunun için İstanbul’da alan araştırması gerçekleştirilmiş; devamında alan araştırmasının ve elde edilen verilerin analizinin nasıl gerçekleştirildiği açıklanmıştır. Elde edilen veriler maddi olmayan emeği temel alan kuramlar ve gerekçelendirme sosyolojisinin bakış açısıyla harmanlanmış; böylece maddi olmayan emeğin ruhları ortaya çıkarılarak okuyucuya sunulmuştur. Bunlar adalet, hakimiyet, güvenlik, heyecan uyandırma ve gerekçelendirmedir. Türkiye’de maddi olmayan emek üreticileri, ruhları ve üretim ilişkilerindeki konumuna göre gruplara ayrılmış ve bunlara A, B, C ve D adı verilmiştir. Bu doğrultuda maddi olmayan emek üreticileri sosyal tipleştirilerek gruplar ve gruplar arasındaki ilişkiler açıklanmıştır. Sonuç bölümünde araştırmanın ulaşmak istediği amaçlar, maddi olmayan emeğin değerleri ortaya çıkarılmış ve Türkiye’de maddi olmayan emeğin fotoğrafı oluşturulmuştur. Ardından bu fotoğraf üzerinden maddi olmayan emek üreticisinin yaşam biçiminin belirişi gösterilmiştir.

ABSTRACT

In this dissertation it is claimed that immaterial labour is hegemonic on other labour forms today. Within this context, it was intended to analytically explain the outlines of immaterial labour and define how its mechanism works in Turkey. A fieldwork in İstanbul was carried out to achieve this aim and subsequently the process of fieldwork and how the data collected and analysed were explicated. Data gathered was combined with immaterial labour theory and view of sociology of justification. Thus, the spirits of immaterial labour which are fairness, domination, security, excitement and justification were detected. Then, immaterial labour workers were classified into the groups named A, B, C, D with regard to the spirits of immaterial labour and relation of production. Immaterial labour workers were considered as social types so that groups and relations of group members could be explained. The dissertations's aims and the worth of immaterial labour was indicated in the conclusion. Consequently, the photo of immaterial labour and its life style in Turkey was taken and presented by this dissertation to the reader.

