

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TEKSTİL İŞÇİLERİNİN SINIF BİLİNÇLERİNE ETNİK, DİNİ
VE TOPLUMSAL CİNSİYET KİMLİKLERİNİN ETKİSİ:
İSTANBUL ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Gülçin AKTAŞ

Danışman
Doç. Dr. Pınar ENNELİ

BOLU 2015

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

GÜLÇİN AKTAŞ'a ait "TEKSTİL İŞÇİLERİNİN SINIF BİLİNÇLERİNE ETNİK, DİNİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET KİMLİKLERİNİN ETKİSİ: İSTANBUL ÖRNEĞİ" adlı çalışma, jürimiz tarafından Sosyoloji Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS bitirme tezi olarak oy birliğiyle kabul edilmiştir.

14.01.2015

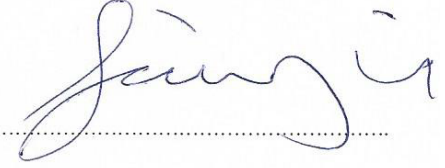
Unvan, Adı ve Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı): Doç Dr. Pınar ENNELİ



Üye : Yrd. Doç. Dr. Ülkü GÜNEY



Üye : Prof. Dr. Serap DURUSOY



Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

Doç. Dr. Erol ÖZTÜRK
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK UYGUNLUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Tekstil İşçilerinin Sınıf Bilinçlerine Etnik, Dini ve Toplumsal Cinsiyet Kimliklerinin Etkisi: İstanbul Örneği**” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Gülçin AKTAŞ

14.01.2015

*Soma’da hayatını kaybeden 301
maden işçisinin anısına...*

ÖN SÖZ

Bu çalışma birçok kişinin yardımı sayesinde şu anki konumuna ulaşabilmiştir. Öncelikli olarak araştırmaya içten katılımlarından ve misafirperverliklerinden dolayı tekstil işçilerine sonsuz teşekkür ederim. Özellikle anket çalışması sırasında işçilere ulaşabilmemiz konusunda bizden yardımlarını eksik etmeyen Cem ZAFER, Aslan ASLAN, Emin YILMAZ, Asalettin ERSİNOĞLU, Nevzat GÜNEŞ, Cem İŞBİLİR, Uğur PARLAK, Ferit ÖZCAN ve Burak ÜNLÜ'ye teşekkürü bir borç bilirim.

Aynı zamanda anketlerin uygulanması sırasında emeği geçen Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyoloji Bölümü öğrencilerinden Barış PEKMEZCİ, Meyreme CEYLAN, Kardelen AKTAŞ, Betül TÜRK, Eda BALKI adlı öğrencilerimize içtenlikle teşekkür ederim. Anket çalışmasına katkıda bulunup da adını burada vermeyi unuttuğum kişilere de teşekkür eder kendilerinden özür dilerim.

Hayatım boyunca benden maddi, manevi desteğini eksik etmeyen sevgili annem Bağdat AKTAŞ ve babam Mevlüt AKTAŞ'a minnettarlığımı sunarım. Son olarak da çalışmanın her safhasında beni sürekli destekleyen ve motive eden danışman hocam Doç. Dr. Pınar ENNELİ'ye sonsuz teşekkür ederim.

Gülçin AKTAŞ

ÖZET

TEKSTİL İŞÇİLERİNİN SINIF BİLİNÇLERİNE ETNİK, DİNİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET KİMLİKLERİNİN ETKİSİ: İSTANBUL ÖRNEĞİ

Gülçin AKTAŞ

Yüksek Lisans Tezi

Sosyoloji Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Pınar ENNELİ

Ocak 2015, 202 + VI Sayfa

Bu tezin amacı İstanbul’da çalışan tekstil işçilerinin sınıf bilinçlerinin oluşumuna etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerinin etkisini incelemektir. Günümüzde sınıf konusunda yapılan çalışmalarda sınıfın salt ekonomiye dayandırılarak açıklanması eksik bulunmakta ve sınıfın, üyelerinin etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri, yaş, eğitim durumu vs. gibi daha birçok faktörden oluşan kompleks bir yapıya sahip olduğu ortaya konulmaktadır. Nitekim üretim araçlarına sahip olma durumlarına göre Marks’ın, toplumun proletarya ve burjuvazi olarak ikiye ayrıldığını iddia ederek ortaya koyduğu sınıf kavramı zamanla Weber tarafından sosyal statü ve partinin de eklenmesiyle daha geniş kapsamda ele alınmış ve sınıf konusuna farklı bir boyut kazandırılmıştır. Bu durum sınıf konusunda yeterli bilgiye ulaşabilmek için kavramın çok boyutlu bir şekilde ele alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu anlamda insanların doğdukları andan itibaren etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerine göre bir sınıfa yerleştirildikleri düşüncesinden yola çıkılmış, sınıf ve sınıf bilinci kavramlarının teorik ve deskriptif bir açıklamasından ziyade uygulamalı bir şekilde sınıfın diğer boyutları olan etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri ile birlikte ele alınarak tekstil işçilerinin sınıf bilinci düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Öncelikli olarak işçilerin kendilerini hangi sınıf pozisyonunda gördükleri belirlenmiştir. Sonrasında ise işçilerin etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerinin sınıf

pozisyonlarını belirlerken ne derece etkili olduğu incelenmiştir. Dolayısıyla etnik kimlikler bakımından oldukça zengin bir yapıda olan ve tekstil sektöründe ilk sırada yer alan İstanbul araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için en ideal evreni sunmuştur.

Araştırmanın örneklemini ise İstanbul ilindeki tekstil çalışanlarının binde üç temsili ile 508 işçi oluşturmıştır. Çalışmada çoklu inceleme tekniğı kullanılmıştır. İlk olarak nicel araştırma yöntemi olan anket çalışması uygulanmıştır. Toplumsal cinsiyet kimliklerinin de temel olarak ele alındığı çalışmada kadın ve erkek dağılımının orantılı olması sağlanmaya çalışılmış ve toplam 218 kadın ve 290 erkek işçi ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması sırasında gönüllü olan 15 işçi ile de derinlemesine mülakat tekniğı uygulanmıştır. Anket ve görüşme çalışmalarının değerlendirilmesinin ardından 5 adet odak grup çalışması uygulanmıştır. Böylelikle anket çalışmasının sınırlı kaldığı noktalarda elde edilen bulgular görüşme ve odak grup çalışmalarının sonuçları ile desteklenmeye çalışılmıştır. Bu tezin ana savı ise tekstil işçilerinin Marksist anlamda üretim ilişkileri üzerinden tanımlanan sınıf bilinçlerinin düşük olmasına rağmen diğer kimliklerinin özellikle dini kimliğin sınıf bilinç düzeylerinin oluşumunda etkili olduğudur.

Anahtar kelimeler: Tekstil, Sınıf, Sınıf Bilinci, Etnisite, Din, Toplumsal Cinsiyet, Kimlik.

ABSTRACT**THE EFFECT OF ETHNIC, RELIGIOUS AND GENDER IDENTITIES OF
TEXTILE WORKERS TO THEIR CLASS CONSCIOUSNESS: SAMPLE OF
ISTANBUL****Gülçin AKTAŞ****Master Thesis****Sociology Department****Thesis Advisor: Associated Professor Pınar ENNELİ****January 2015, 202 + VI Pages**

The aim of this thesis is to analyze the effect of ethnic, religious and gender identities of textile workers working in Istanbul on their class consciousness formation. In the studies made on class nowadays, making a description of class just by basing it on economy is found to be deficient and it is put forward that class has a complex structure which is formed by such a lot of factors including its members' ethnic, religious and gender identities and age and educational situation. As a matter of fact, the term class that was supposed to be shaped by people's owning means of production by Marx was handled in-depth and was gained a different dimension including statue and politics by Weber. This proves that it is necessary to handle the topic class in a multifaceted way to gain efficient information. In this sense, starting from the idea that people are placed to an economic class related with their ethnic, religious and gender identities class consciousness is analyzed by handling together ethnic, religious and gender identities the other sides of class avoiding just giving theoretical or descriptive background of class and class consciousness. Firstly, in which class position workers see themselves was determined. Then, to what degree workers' ethnic, religious and gender identities affects them while determining their class positions was searched. At

this aspect Istanbul, which is quite rich in terms of ethnic identities and comes first in textile, presents an ideal universe.

The sample of the research consists of 508 workers with the representation of three per mille of textile workers in Istanbul. And, multi-research technique was applied in the study. Firstly, a questionnaire which is a quantitative research technique was applied. As gender is one of the main point for the study subject the number of women and men was equated and 218 women and 290 men were volunteered to take part in. During the application of questionnaire 15 voluntary workers were interviewed. After evaluation of the questionnaire and interviews results, five focus group studies were done. Therefore the data obtained from the research was supported by the results of interviews and focus group studies where questionnaires remained limited. The main argument of thesis is that while textile workers' class consciousness described on the basis of Marxist relations of production is low, other identities especially religious identities of them affect their class consciousness.

Key words: Textile, Class, Class Consciousness, Ethnicity, Religion, Gender, Identity.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	ii
ETİK UYGUNLUK BEYANI	iii
ÖN SÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xvi

GİRİŞ	1
--------------------	---

I. BÖLÜM

1. TEORİK (KURAMSAL VE KAVRAMSAL) ÇERÇEVE	6
1.1. İşlevselci Yaklaşımın Sınıf Kavramı	9
1.2. Marksist Teori	13
1.2.1. Marksist Teoride Sınıf	13
1.2.2. Marksist Teoride Sınıf Bilinci	16
1.3. Weberyani Yaklaşım Açısından Sınıf ve Sınıf Bilinci Kavramları	19
1.4. Etnik, Dini ve Toplumsal Cinsiyet Kimlikleri ve Sınıf İlişkisi	24
1.4.1. Etnik Kimlik Kavramı ve Sınıf	24
1.4.2. Dini Kimlik Kavramı ve Sınıf	31
1.4.3. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sınıf	35
1.4.3.1. Sınıfa Farklı Bir Bakış- Kesişimsel Kuram	44
1.5. Bourdieu'nun Sınıf Anlayışı ile Teorik Çerçeve Üzerine Genel Bir Değerlendirme	45
1.6. Türkiye'de Sınıf ve Sınıf Bilinci Üzerine Yapılan Çalışmalar	49
1.6.1. Etnik Kimlikler ve Sınıf Bilinci Üzerine Yapılmış Çalışmalar	52
1.6.2. Dini Kimlikler ve Sınıf Bilinci Üzerine Yapılmış Çalışmalar	54

1.6.3. Toplumsal Cinsiyet ve Sınıf Bilinci Üzerine Yapılmış Çalışmalar	55
--	----

II. BÖLÜM

2. ARAŞTIRMANIN KONUSU, METODOLOJİSİ VE EVRENİN SOSYO-

EKONOMİK PROFİLİ	58
2.1. Tekstil Sektörüne Genel Bir Bakış	58
2.2. Araştırmanın Konusu ve Önemi	63
2.3. Problem ve Amaç	64
2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	65
2.5. Araştırmanın Metodolojisi	66
2.5.1. Araştırmanın Evreni	66
2.5.2. Örneklem Seçimi	67
2.5.3. Araştırmanın Tekniği	68
2.5.4. Verilerin Analizi	69

III. BÖLÜM

3. İSTANBUL'DA FAALİYET GÖSTEREN HAZIR GİYİM ATÖLYELERİNDE YAPILAN SAHA ÇALIŞMASI VE SONUÇLARIN

DEĞERLENDİRİLMESİ	71
3.1. Atölyelerin Fiziksel Şartları ve İşçilerin Çalışma Koşulları	73
3.2. Örneklemenin Demografik ve Sosyo-Ekonomik Yapısı	75
3.3. Etnik Kimliklerin Sınıf Kimliği Üzerindeki Etkisi	91
3.4. Dini Kimliklerin Sınıf Kimliği Üzerindeki Etkisi	106
3.5. Toplumsal Cinsiyet Kimliklerinin Sınıf Kimlikleri Üzerindeki Etkisi	120
3.6. Etnik, Dini ve Toplumsal Cinsiyet Kimliklerinin Sınıf Bilinci Yaratma(ma) Potansiyelleri	132
3.6.1. İşçilerin Sendikaya Üye Olma Durumları	134
3.6.2. İşçilerin Sınıf ve Sınıf Bilinci Tanımlamaları	150

IV. BÖLÜM

4. SONUÇ	155
-----------------------	------------

KAYNAKLAR	163
EKLER	183
EK-1: ANKET FORMU	184
EK-2: GÖRÜŞÜLENLERİN SOSYO-DEMOGRAFİK ANALİZİ	197
EK-3: ODAK GRUP SORULARI	200
EK-4: ETİK KURUL KARARI	202

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Katılımcıların Cinsiyeti	67
Tablo 3.1: Katılımcıların Yaşı	76
Tablo 3.2: Katılımcıların Cinsiyeti ve Medeni Durumu	76
Tablo 3.3: Katılımcıların Eğitim Durumu	78
Tablo 3.4: Katılımcıların Etnik Kimlikleri	79
Tablo 3.5: Katılımcıların Dindarlık Durumu	80
Tablo 3.6: Katılımcıların Çalışma Biçimi.....	81
Tablo 3.7: Katılımcıların Haftalık Çalışma Saatleri	81
Tablo 3.8: Katılımcıların Vardiya Usulü Çalışma Durumu	82
Tablo 3.9: Katılımcıların Sigortalı Çalışma Durumu	82
Tablo 3.10: Katılımcıların İşletmedeki Görevleri.....	84
Tablo 3.11: Katılımcıların Aylık Geliri	84
Tablo 3.12: Katılımcıların Mal Varlık Durumu.....	85
Tablo 3.13: Katılımcıların Sendikaya Üye Olma Durumları.....	86
Tablo 3.14: Katılımcıların İşe Girme Durumu	87
Tablo 3.15: Katılımcıların İşverenlerinin Etnik Kimlikleri	89
Tablo 3.16: Etnik Kimliklere Göre İşe Alınma Durumu	93
Tablo 3.17: Etnik Kimliklere Göre İşbölümü Yapılma Durumu	94
Tablo 3.18: Katılımcıların İşverenlerinin Kendileriyle Aynı Etnik Kimlikten Olmasına Yönelik Tutumları	95
Tablo 3.19: İşyerinde Etnik Kimliklerine Yönelik Ayrımcılık Durumu	96
Tablo 3.20: Etnik Kimliklere Yönelik Ayrımcılıklara Tepki Gösterme Durumu	98
Tablo 3.21: Katılımcıların Etnik Kimliklerine Göre Birlikte Eylem Yapma Potansiyelleri	99
Tablo 3.22: Eylemlere Katıldığında İşsiz Kalma Durumu	100
Tablo 3.23: Katılımcıların İşyerindeki Haksızlıklara Tepki Verme Durumu.....	101
Tablo 3.24: Katılımcıların Etnik Kimliklerine Göre İşyerinin Yönetiminden Memnuniyet Durumu	102

Tablo 3.25: Katılımcıların Etnik Kimliklerine Göre İşverenlerinin İşçilerle İlişkileri	103
Tablo 3.26: Katılımcıların Etnik Kimliklerine Göre İşyerlerinde Karar Alınırken Söz Sahibi Olma Durumları	104
Tablo 3.27: Katılımcıların Etnik Kimliklerine Göre İşçi İşveren Çıkarına Yönelik Düşünceleri.....	104
Tablo 3.28: İşe Alımlarda Dini Yönelimlerin Etkisi	107
Tablo 3.29: İşyerinde Dine Göre İşbölümü Yapılma Durumu	108
Tablo 3.30: Dini Kimliklerine Göre Haksızlıklara Tepki Gösterme Durumu	109
Tablo 3.31: Katılımcıların İşverenlerinin Dini Yönelimlerine Karşı Tutumları.....	110
Tablo 3.32: Katılımcıların İşyerinde Namaz Kılabilme Durumlarına Karşı Tutumu..	111
Tablo 3.33: İşyerinde Dini Yönelimlere Karşı Ayrımcılık Durumu.....	112
Tablo 3.34: İşyerinde Dini Ayrımcılıklara Tepki Gösterme Durumu	114
Tablo 3.35: Katılımcıların Dini Farklılıklarına Yönelik Birlikte Eylem Yapma Durumları.....	114
Tablo 3.36: Eylemlere Katıldığında İşsiz Kalma Durumu	115
Tablo 3.37: Katılımcıların Dini Kimliklerine Göre İşyerinin Yönetiminden Memnuniyet Durumu.....	116
Tablo 3.38: Katılımcıların Dini Kimliklerine Göre İşverenlerinin İşçilerle İlişkilerini Tanımlama Durumu	117
Tablo 3.39: Katılımcıların Dini Kimliklerine Göre İşyerlerinde Karar Alınırken Söz Sahibi Olma Durumları.....	118
Tablo 3.40: Katılımcıların Dini Kimliklerine Göre İşçi İşveren Çıkarına Yönelik Düşünceleri	119
Tablo 3.41: Cinsiyete Yönelik İş Bölümü	122
Tablo 3.42: Cinsiyete Göre İş Uygunluğu	123
Tablo 3.43: Eylemlere Katıldığında İşsiz Kalma Durumu	124
Tablo 3.44: Cinsiyete Göre Haksızlıklara Tepki Gösterme Durumu	125
Tablo 3.45: İşverenin Cinsiyeti.....	126
Tablo 3.46: İşyerinde Kadın- Erkek Ayrımı Olma Durumu.....	127
Tablo 3.47: İşçilerin Birlikte Eylem Yapabilme Durumları	128

Tablo 3.48: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İşyerinin Yönetiminden Memnuniyet Durumu.....	129
Tablo 3.49: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İşverenlerinin İşçilerle İlişkilerini Tanımlama Durumu	130
Tablo 3.50: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İşyerlerinde Karar Alınırken Söz Sahibi Olma Durumları.....	130
Tablo 3.51: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İşçi İşveren Çıkarına Yönelik Düşünceleri	131
Tablo 3.52: İşverenlerin Sendika Üyeliğine Karşı Çıkma Durumları	135
Tablo 3.53: Katılımcıların Sendikaya Üye Olmama Sebepleri	138
Tablo 3.54: Sendikaya Üye Olma Sebepleri.....	142
Tablo 3.55: Sendikaların Görev Tanımlamaları	144
Tablo 3.56: Sendikaların Çalışmalarını Başarılı Bulma	147
Tablo 3.57: Katılımcıların Sınıf Tanımlamaları	152

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	: Araştırma ve Geliştirme
Bem-Bir-Sen	: Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası
Bknz.	: Bakınız
Çev.	: Çeviren
Drl.	: Derleyen
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konferansı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
Ed.	: Editör
GAP	: Güneydoğu Anadolu Projesi
KİT	: Kamu İktisadi Teşekkülü
MÜSİAD	: Müstakil Sanayiciler ve İşadamları Derneği
SPSS	: Statistical Package for the Social Science
ss.	: sayfa sayısı
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TEKSİF	: Türkiye Tekstil, Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası
TEPAV	: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TUIK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
vb.	: ve benzerleri
vs.	: vesaire
y.y.	:yüzyıl

GİRİŞ

Gündelik hayatta sıkça kullanılan sınıf kavramı insanın kariyer çizgisini, okuduğu okulları, oy verdiği partiyi, konuşma biçimini, kullandığı arabayı yani insanların yaşama tarzını, toplumsal konumunu, grup dayanışmalarını veya çatışmalarını da içine alan geniş kapsamlı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Dworkin 2012: 13). Kökeni Antik Yunan dönemine kadar dayanan ve *clasis* olarak adlandırılan sınıf terimi vergilendirme maksadıyla nüfusun bölündüğü grupları karşılamaktadır. Bu gruplar en zenginlerin bulunduğu üst sınıflar ile çocuklarından başka hiçbir şeyi bulunmayan proletaryadan oluşmaktadır. Antik Yunan düşünürü Platon (MÖ 427-347) toplumda zenginler ve fakirlerden oluşan ve sonsuz bir çatışmanın içine hapsolan iki sınıf olduğunu ileri sürer. Antik Yunan düşünürü ve Platon'un öğrencisi Aristoteles'e (MÖ 384-322) göre de toplum üç sınıf sınıftan oluşmaktadır. Bu sınıflar açgözlü üst sınıf, köle alt sınıf ve saygıdeğer orta sınıftır (Stark 1992: 229).

Antik Yunan döneminden günümüze kadar gündemdeki yerini koruyan sınıf kavramı kapitalist sistemin ilk dönemlerinde de hararetli tartışmaların temel konusu olmuştur. Nitekim son zamanlarda sınıf terimi eski popülaritesini korumuyor gibi görünmektedir. Dahası sınıf konusunda yapılan son çalışmalarda sınıfın öldüğü ve sınıf bilincinin azaldığı gibi söylemlerin artmaya başladığı da dikkat çekmektedir (Clark ve Lipset 2010: 288; Clark, Lipset ve Rempel 1993: 293; Ferrer-Fons ve Fraile 2013: 467; Goldthorpe 2002: 9; Pakulski ve Water 1996: 24; Yılmaz 2013: 347). Sınıfların oluşumunu insanların bir veya daha fazla ölçüte göre ayrılması olarak gören sosyologlar geleneksel hiyerarşinin azalması ve yeni toplumsal farklılıkların ortaya çıkmasıyla birlikte sınıf analizlerinin yetersiz kaldığını söylemektedirler (Clark ve Lipset 2010: 288).

Oysa diğerk bir yaklaşıma göre sınıf ve sınıf bilinci gibi temel kavramlar ölmenin veya azalmanın çok ötesinde önemini hala korumaktadır. Ekonomik temelli sınıf tanımlamaları hala yapılmaktadır (Zweig 2012: 107). Özellikle kültür, kimlik gibi konuların ele alınıp tartışılmasıyla birlikte sınıf, daralmanın da ötesinde genişleyerek hala varlığını sürdürmektedir (Erbaş ve Coşkun 2007: 23). Günümüz toplumlarında kapitalist sistemin etkisinin daha yoğun bir şekilde kendini göstermesi sanılanın aksine sınıflar arasındaki farkların ortadan kaybolmasını sağlamamış zengin olanın daha zengin, fakir olanın da daha fakir olmasına sebep olmuştur. Dolayısıyla sömürü ilişkileri ve bu ilişkilerin özünde yer alan emek değerkuramını ihmal eden görüşler, sınıf yapısını, sınıflar mücadelesini ve kar arasındaki bağlantının kurulmasını ve emek sürecinin kapitalist gelişmeyle ilişkilendirilmesini de ihmal etmektedirler (Koçak 2010: 56). Bu bağlamda sınıfların ölmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Ancak son derece dinamik ve çelişkili bir yapıya sahip olan kapitalist gelişme sürecinde sınıf yapıları ve sınıf ilişkileri sürekli değişir ve yenilenir. Bazı sınıflar ortadan kalkarken bunun yerine yeni toplumsal kategori biçimleri ve ilişkileri gelmektedir (Öngen 2006: 24).

Ancak şurası da bir gerçektir ki günümüzde sosyal sınıflı yapılar geçmişe nazaran kimlikleri ve diğerk yaşam şartlarını da içine alan daha geniş bir alanı kapsamaktadır (Clark ve Lipset 1991: 407; Scott 2002: 23; Zweig 2012). Zaten sınıf çok yönlü, çok boyutlu, pek çok formu olan, pek çok alanda temsil edilen karmaşık bir sosyal ilişki ağı olarak değerlendirilir. Marks da sınıfı, üretim tarzı içindeki özgül pozisyonları, bu pozisyonlarda yer alan benzer özellikler taşıyan insan grupları ve bunlar arasındaki karşıtlığı, bu grupların kültürel özellikleri, ideoloji ve bilinç biçimleri, gerek gruplar arasında gerekse aynı grup içindeki ilişki türleri ile mücadele biçimlerini gösteren bir olgu olarak tanımlamaktadır. Sınıf toplumda var olan ekonomik, sosyal, siyasal eşitsizliklerin, güç ilişkilerinin büründüğü tüm biçimlerin temelini oluşturan çok yönlü bir etmendir. Dolayısıyla bir toplumun kendine has sınıf biçimi anlaşılmadan o toplum ile ilgili hiçbir gerçeğe ulaşamayacaktır (Öngen 2006: 25).

İlerleyen kısımlarda detaylı bir şekilde tartışılacak olan sınıf temelli yapılan çalışmalar da göz önünde bulundurularak bu araştırmada tekstil işçilerinin sınıf

konumlarının ve bilinçlerinin oluşumunu etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerinin ne kadar etkilediğini ortaya koymak hedeflenmiştir. Bu yapılırken de işçilerin sınıf pozisyonu objektif kriterlerle belirlenmiş ve aynı zamanda baskın bir kimlik olarak işçi olmayı seçip seçmedikleri de ortaya konulmaya çalışılmıştır. Daha sonra hem sınıf pozisyonlarının hem de işçi bilinçlerinin etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Bu zamana kadar sınıf, özellikle de işçi sınıfı konusu sosyal çalışmacıların ilgi odağı olmuştur. İşçi sınıfının çalışma koşulları, yaşam şartları, etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri, sınıf aidiyetleri, sınıf bilinci vs. gibi birçok konu üzerinde çalışma yapılmıştır. Ancak özellikle sınıf kavramının yalnızca ekonomik temelli bir yapıya dayandırılmaması, sınıf ile sınıf bilinci kavramının diğer kültürel, sosyo-ekonomik birçok faktörden etkilenen bir yapı sergilemesi gibi sebeplerden dolayı bu kavramların birçok açıdan karşılaştırmalı bir şekilde ele alınırsa daha verimli sonuçların elde edileceği düşüncesi bu tez çerçevesinde yapılan çalışmayı diğerlerinden farklı kılmaktadır. Çünkü bu çalışmada sınıf ve sınıf bilinci kavramlarının çok boyutlu ve kompleks yapıda olduğu göz önünde bulundurulmuş ve işçilerin sınıf bilinçleri, etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri ile ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir.

Türkiye’de ise sınıf ve sınıf bilinci üzerinde yapılan çalışmalar direkt olarak işçileri ekonomik temelli bir sınıf pozisyonuna yerleştirmekte ve işçilerin çalışma koşulları ve ücretleri gibi konular üzerinde daha çok durmaktadırlar. Burada işçilerin toplumsal cinsiyetleri üzerinden karşılaştırmalı olarak yapılan çalışmalar da mevcuttur. Bunlara ilaveten yalnızca kadın ya da yalnızca erkek işçiler üzerinde yapılan çalışmalar da bulunmaktadır. Ancak işçilerin etnik ve dini kimliklerini konu alan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda yapılan çalışma tekstil sektöründe çalışan kadın ve erkeklerin etnik ve dini kimliklerini ekonomik temelli sınıf pozisyonlarıyla ilişkilendirerek Türkiye’de yapılan sınıf ve sınıf bilinci çalışmalarına farklı bir boyut kazandıracaktır.

Tekstil sektörü Türkiye sanayisinde gerek istihdama katkısı gerekse üretim ve ithalat açısından üçüncü sırada yer almaktadır. Sektörel açıdan üretim yöntem ve

teknikleri, kalitesi vs. gibi konularda oldukça fazla çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Ancak, tekstil sektörü aynı zamanda sosyal çalışmacılar açısından da ilgi odağı olmuştur. Özellikle taşeronlaşma ve esnek üretim yöntemlerinin artmasıyla birlikte çalışma koşullarının ve ücretlerinin ne derecede etkilendiği bulunmaya çalışılmıştır. Tekstil sektöründe çalışan işçilerin çoğunluğunun kadın işçilerden oluşması da kadın konusunda çalışan sosyal çalışmacıları bu alana kaydırmıştır. Bütün bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda tekstil sektörü çalışmanın gerçekleştirileceği en uygun sektör olarak belirlenmiştir. Ancak tekstil sektörünün deri, ayakkabı ve çantayı da içine alan geniş bir sektör olduğu göz önünde bulundurulmuş ve temsil gücünü artırabilmek için çalışma tekstil sektörünün bir alt kolu olan hazır giyim atölyeleri ile sınırlandırılmıştır.

Türkiye'nin hemen her bölgesinde tekstil sektörü gelişme göstermiştir. Ancak İstanbul jeopolitik konumundan dolayı tekstil sektörünün ilk sırada yer aldığı il olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda İstanbul farklı milletlerden ve illerden yoğun göç alan bir il olması sebebiyle çalışmanın yapılabileceği en uygun il olarak düşünülmüştür. Her ne kadar tekstilde ilk sırada olması çalışma açısından bir avantaj olarak görülse de İstanbul'un yoğun göç alan bir metropol olması, çalışma açısından örnekleme ulaşmayı da içerisine alan bazı sıkıntılar ile karşı karşıya kalınmasına sebep olmuştur.

Araştırma nicel ve nitel araştırma tekniklerinin birlikte kullanıldığı çoklu araştırma yöntemi uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yöntemi olarak binde üçlük temsil gücü ile 508 kişiye anket çalışması uygulanmıştır. Anket çalışması sırasında gönüllü olan 15 işçi ile de sorular hakkında daha detaylı görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasının sonuçlarının değerlendirilmesinin ardından da önemli görülen hususları açıklığa kavuşturabilmek için kadın ve erkek işçilerden oluşan 5 adet grupla bir odak grup çalışması gerçekleştirilmiştir. Böylece anket çalışmasının ortaya koyduğu tespitler derinlemesine irdelenebilmiştir.

Tekstil işçilerinin sınıf bilinçlerinin oluşumuna etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerinin etkisini inceleyen çalışmanın birinci bölümünde teorik bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmış ve temel kavramlar ele alınmıştır. Sınıf, sınıf bilinci, etnik ve

dini kimlikler ile toplumsal cinsiyet kavramları Marksist, Çatışma, İşlevselcilik ve Toplumsal Cinsiyet kuramları açısından ele alınmıştır. Sınıf bilincinin etnik ve dini kimlikler ile toplumsal cinsiyet kavramlarıyla nasıl ilişkilendirilebileceği tartışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde araştırmanın metodolojisi üzerinde durulmuştur. Araştırmanın amacı, yöntemi, örnekleme ve sınırlılıkları verilmiştir. Burada araştırmanın yapıldığı alanın demografik özellikleri, neden tekstil sektörünün seçildiği, tekstilin Türkiye sanayisindeki yeri hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca bu kısımda işçilerin konumu, kayıt dışı çalışan kadın ve erkek işçilerin sayısı, çalışma koşullarına değinilmiştir. Yine aynı bölümde araştırmanın örnekleme olarak seçilen İstanbul'un tekstil sanayisi açısından yeri ve önemi üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde son olarak verilerin analizi yapılmıştır. Öncelikli olarak uygulanan anketin sonuçları Ki-kare tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Anket sonuçları ilk etapta etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kavramları temelinde ayrı ayrı ele alınmış ve her bölüm sonunda sınıf bilincini ölçmeye yönelik sorularla birlikte değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar işçilerle yapılan görüşme notları ve yapılan odak görüşmelerin sonuçları ile ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir.

I. BÖLÜM

1. TEORİK (KURAMSAL VE KAVRAMSAL) ÇERÇEVE

Bu bölümde sınıf ve sınıf bilinci kavramları öncelikle İşlevselci, Marksist ve Weberyen kuramlar çerçevesinde tartışılacaktır. Daha sonra sınıf kimliğinin ve sınıf bilinci oluşumunu etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri ile ilişkisini ele alan kuramlar üzerinde durulacaktır.

Toplumsal tabakalaşmanın temelini oluşturan sınıf sistemi üzerine yapılan çalışmalar sosyolojik açıdan üç temel teoriye dayandırılır. Bunlardan ilki Durkheim'in öncüsü olduğu İşlevselci kuramdır. İkinci yaklaşım Marksist teori ve sonuncusu ise Weber'in altını çizdiği çatışmacı kuramdır.

Durkheim sınıfsal tabakalaşmayı toplumun bütünü ve işleyişi açısından elzem görür. Toplumu canlı bir organizmaya benzeten Durkheim toplumu oluşturan sistemlerin bu bütünlüğü ve işleyişi sağlayabilmek için tıpkı insan vücudunu oluşturan organlar gibi bazı fonksiyonlar üstlendiğini söyler. Bu bağlamda toplum içerisinde ekonomik, siyasal, yönetsel, yargısal, sanatsal ve bilimsel olmak üzere kendiliğinden oluşan bir iş bölümünün varlığından söz eder ve temel olarak işbölümünün işlevini açıklamaya çalışır. Ona göre öncelikli olarak insanların mutluluğunun artırılabilmesi ve sonrasında ise toplum içerisindeki maddi yoğunluğun artması ve toplum hacminin genişlemesi gibi sebeplerle birlikte toplum içerisinde kaçınılmaz olarak bir işbölümü görülmektedir. Yine Durkheim, toplumun bütünlüğünün ve işleyişinin organik ve mekanik dayanışmalı toplumlardaki işbölümü ve toplum yapısının irdelenmesiyle daha iyi anlaşılabilceğini söyleyerek bu iki toplumun temel özelliklerini belirlemeye çalışır (Durkheim 2006: 143-165).

Durkheim'ın İşlevselci yaklaşımından farklı olarak, Marksist teori toplumsal tabakalaşmayı ekonomik sınıf üzerinden ele alır ve insanların üretim araçlarına ulaşabilmeleriyle ilişkilendirir (Marks 1964: 178). Ona göre modern sınıflar gelirleri sırasıyla ücretler, kar ve arazi rantı olan yalnızca emek gücü sahipleri, sermaye sahipleri ve toprak sahipleri. Sınıflar kendileri için hâlihazırda bir sınıf tanımlaması yapmazlar ve sınıf bilinci geliştirmezler (Coser 2008: 62). Çıkarlarına ters düşen bir durumla karşı karşıya kaldıklarında ortak çıkarlar etrafında bir araya gelerek çıkarları için mücadele ederler. Bu bağlamda üretim araçlarına ve iktidara ulaşabilme olasılığı daha düşük olan işçi sınıfına kurtarıcı sınıf gözüyle bakan Marks yalnızca işçi sınıfının öz bilinçli sınıf oluşturabilme yeteneğine sahip olduğunu ve mevcut sınıflı sistemin ortadan kaldırılmasını da onların sağlayacağını öne sürmektedir (Marx ve Engels 1998: xiii).

Farklı bir perspektiften de olsa, sınıf kavramını kültür çerçevesinde ele alan Weber toplumsal çıkarlara ve statü gruplarına vurgu yapar. İnsanların sınıflandırılması piyasadaki ve üretim süreçlerindeki yerlerinden çok onların tüketim tarzlarına da dayanmaktadır. Weber'e göre sınıf kavramından bahsedilebilmesi için insanların yaşam olanaklarının belirli bir nedeninin veya ögesinin ortak olması, bu ögenin mal sahibi olmak gibi salt ekonomik çıkarları, meta ve işgücü piyasalarının koşullarını temsil etmesi gerekmektedir. Aynı sınıf konumundaki insanların somut ekonomik durumlara uygun gelen eylemler doğrultusunda düzenli olarak tepki göstermeleri olarak tanımladığı sınıf mücadelesi teriminin evrensel olmadığı konusunda da görüşlerini dile getirmektedir (Weber 2002: 270-274).

Weber'e göre statü grupları ise kendilerine ait yaşam tarzlarının farkında olan ve kendilerine başkalarının uygun gördüğü itibar ve onur vasıtasıyla bir arada olan gruplardır (Clark ve Lipset 2010: 286). Ekonomik temelli sınıflardan farklı olarak statü grupları mülkiyet gösterisinin tam karşısında yer alırlar. Böylelikle hem mülksüzler hem de mülk sahipleri aynı statü grubuna mensup olabilirler. Statü gruplarındaki insanların belirli bir hayat tarzına sahip olmaları beklenmektedir. Dolayısıyla bir birey içinde yer aldığı grubun hayat tarzını taklit etmekten vazgeçip o grubun kabul edilmiş eylemlerine uygun davranmaya başladığı zaman statüsü gelişmeye başlayacaktır (Weber 2002: 277-278).

Bu üç temel yaklaşımın dışında, özellikle günümüzde, toplumdaki tabakalaşmayı, sınıf ve sınıf bilincini etnik, dini kimlikler ve toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz etmeye yönelik teorik çalışmalar da mevcuttur. Özellikle, Kıta Avrupa'sında, İngiltere ve ABD'de uzun yıllardır bu çalışmaların yapıldığı ancak Türkiye'de henüz geniş kapsamlı bir çalışma yapılmadığı göze çarpmaktadır. Zweig (2012: 139), ABD'de işçi sınıfının her etnik ve ırksal grupta çoğunluğu oluşturduğunu belirtmektedir. Dahası etnik gruplar bazen etnik kategorilerle özdeşleştirilen bir sınıfsal yapının veya hiyerarşiye dayanan bir işbölümünün parçası haline gelmektedirler: *fakir beyazlar, siyah ortakçılar, Asyalı haddehane işçileri* gibi (Fenton 1999: 65). Refah devleti uygulamalarıyla birlikte çalışma ve yaşam şartlarının biraz daha iyileştiği düşünülmektedir (Aydoğanoglu 2010: 68). Ancak Zweig (2012: 212) yeni refah devlet uygulamalarıyla birlikte önceleri aynı kafede oturup birlikte kahve içemeyen siyahların şu anda bunu yapma özgürlüğünü kazandıklarını ancak maddi imkânsızlıklarından ötürü bunu gerçekleştiremediklerini söylemektedir. Dolayısıyla bir kahve içecek veya bir hamburger yiyecek paraları dahi olmayan bu işçiler için refah devlet uygulamalarının pek de anlamlı olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Konuya toplumsal cinsiyet açısından yaklaşıldığında ise mesleklerin dahi cinsiyetlere göre belirlendiği vurgulanmaktadır. Marangozluk, otomobil tamirciliği, inşaat işçiliği, kamyon sürücülüğü, satış işçiliği gibi bazı meslek gruplarında çalışanların yüzde 90'ından fazlasını erkeklerin oluşturduğu; bakıcılık, hastabakıcılık, sekreterlik, yönetici yardımcılığı gibi işlerde çalışanların da yüzde 90'ından fazlasını da kadınların oluşturduğu göze çarpmaktadır (Zweig 2012: 68). Kadınlar öncelikli olarak ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenmektedirler. Aileye gelir sağlamak açısından ise küçük üretim atölyelerinde istihdam edilmektedirler veya ev eksenli çalışmaktadırlar (Öztürk 2010: 72). Tekstil atölyelerinde çalışan kadınlar üzerinde yapmış oldukları çalışmada Kümbetoğlu, User ve Akpınar (2012: 190) kadınların evlerine yakın olmasından dolayı eşlerinin veya babalarının buralarda çalışmalarına izin verdiklerini söylediklerini belirtmektedir. Buna ilaveten kadınlar aileleriyle birlikte aynı atölyelerde çalışmaktadırlar. Yapılan araştırmalar sonucunda çalışma yerlerinin ve koşullarının aileleri tarafından belirlendiği ve özellikle feministlerin iş ve aile ortamının ayrılması gerektiği hususunda tepki gösterdikleri görülmektedir (Dick ve Morgan 1987: 226). Bu

kapsamda kadınlar iş bulma açısından daha az avantajlı, işten çıkarılma konusunda ise daha riskli bir pozisyonda olmalarından ötürü çalıştıkları fabrikaların koşullarını çok fazla önemsememekte ve erkeklere oranla daha az sınıf bilinci geliştirmektedirler. Sektörler arasında cinsiyete dayalı işbölümü yapıldığı da göz önüne alınırsa tekstil fabrikaları daha çok kadınların çalışabileceği yerler olarak görülmektedir. Kadınların eve ek gelir sağlayan kişiler olmalarından dolayı işleri hususunda memnuniyetsizlik göstermemeleri çoğunluğunu kadınların oluşturduğu tekstil sektöründe sınıf bilinci oluşamamasının bir diğer açıklaması olabilir (Coşkun 2012: 93).

1.1. İşlevselci Yaklaşımın Sınıf Kavramı

Toplumsal açıdan işlev kavramı bir toplumsal olgunun diğer olgular ve tüm toplumsal yapıyla ilişkili olarak toplumsal sistemin uyum ve dengesini sağlamak üzere üstlendiği görev olarak tanımlanabilir. Bir kurumun devamlılığı, toplumsal sistemin dengesine ve uyuma katkı sağlayabilmesi ile mümkün görülmektedir. İşlevselcilik kuramı açısından toplum, yalnızca sayısal toplam ifade etmeyen aynı zamanda karşılıklı ilişkilerin işlevsel bağıntı ve dayanışma içinde örgütlenmiş biçimi olarak açıklanmaktadır. Her toplum mevcut değer yargısı ve norm sistemi doğrultusunda birbirleriyle işlevsel bağlantı içinde bütünleşmiş öğelerden oluşmaktadır. Bu anlamda bir işlevi olan her öğenin diğer öğelerle bütünleşme eğilimi olup temelde toplumun sürekliliğine katkı sağlama amacı gütmektedir (Oskay ve Şen 2012: 50).

İşlevselciler toplumsal sistemi çözümlerken sistemin öğelerinin birbirleri ile ilişkili olması, sistemde denge halinde bir durumun mevcut olması ve sistemin bütün kısımlarının normal haline dönebilmesi için yeniden düzenlemesi konuları üzerinde durmaktadırlar. Yani onlara göre toplum, daima yeniden bir düzenleme ve dengeyi sağlama eğilimindedir. Bu durumu çözümlemeye çalışırken de paylaşılmakta olan değerleri ve kabul edilen standartları kullanma eğilimindedirler. Bireylerin topluma ahlaksal olarak bağlı olmaları anlamına gelen değerler onlar için önem arz etmektedir (Wallece ve Wolf 2012: 44).

İşlevselci kuramın temelini atan sosyologlardan Durkheim'ın işlevselci fikirlerinin bir kısmı onun bütünleşme kavramına dayanmaktadır. Bütünleşmenin ana unsurlarından bir tanesi farklı üyelerin birbirleriyle ilişki içinde bulunma derecesi olarak görülmektedir. Örneğin törenlere katılımın dinsel grup üyelerini bir arada tutacak ortak faaliyetlere yönlendirmesini muhtemel görmektedir. Ona göre toplumsal uzlaşmanın, kendi deyimiyle kolektif bilincin yüksek olduğu topluluklarda daha az davranışsal sapma görülmektedir. Aynı şekilde bir grubun dini inancının yüksek olması onları daha çok birleştirmekte ve onların kaygılanmalarına neden olacak davranışlara yönelmelerine engel olmaktadır (Coser 2008: 129).

Durkheim asıl amacının işbölümün işlevlerini belirlemek olduğunu belirterek mekanik ve organik dayanışmalı toplumların özellikleri ve bu toplumlardaki işbölümü arasındaki temel ayrımları ortaya koymuştur. Mekanik dayanışmalı topluluklar parçalı ve gevşek parçalardan oluşan başka bir deyişle birbirine oldukça fazla benzeyen siyasal ve ailevi grupların bir araya gelmesinden oluşan topluluklardır. Kültürel birlikler olduğu için bu topluluklar bir bütün olarak toplumu oluşturur ve farklılıkları olabilmesine rağmen aynı ortak inançlara ve değerlere bağlıdırlar. Bu toplumlarda bireyselleşmenin oldukça az görülmesinden dolayı mülkiyet de kolektiftir. Toplum biyolojik bir organizmaya benzetilecek olursa, bu toplumu oluşturan gruplar tıpkı organizmayı oluşturan organlar gibi temel ve birbirleriyle ilişkili görevler üstlenmektedirler (Giddens 2013: 134).

Organik dayanışmalı toplumlarda ise dayanışmanın kaynağı ortak inanç ve duygular topluluğunun kabulü değil işbölümü içerisinde işlevsel karşılıklı bağlılık olarak görülmektedir. Mekanik dayanışmalı toplumların aksine organik dayanışmalı toplumlarda dayanışma bireyler arasında inanç ve eylemlerin farklılığını gerektirmektedir. Dolayısıyla bireyciliğin artışı organik dayanışmanın gelişimi ve işbölümünün de genişlemesiyle alakalıdır. Her ne kadar organik dayanışmanın gelişimi kolektif bilincin azalması ile ilişkili görülse de ortak duygu ve inançların ortadan kalktığı, bireylerin ahlaki niteliklerini kaybettiği gibi düşünceler tam anlamıyla kabul edilebilir görülmemektedir. Nitekim her bireyin yalnızca kendi çıkarlarının peşinde

koştuğu bu toplumlar kısa sürede dağılmaya mahkûm toplumlar olarak görülmektedir (Durkheim 1960, Aktaran: Grusky 2006: 59-60).

Toplumsal sınıflar ve eşitsizlikler üzerinde Durkheim'ın çok detaylı bir açıklama yapmadığı göze çarpmaktadır. Onun tanımladığı toplum modeli bütüncül bir yapıya sahip olduğundan sınıf konusuna çok değinmemiştir. Durkheim toplumda temelde dışsal ve içsel eşitsizlik olmak üzere iki çeşit eşitsizlik görüldüğünü söylemektedir. Dışsal eşitsizlikler kişinin hali hazırda bir sınıfa ait bir birey olarak dönmesiyle açıklanır. Bu da daha çok endüstrileşme öncesinde görülen mekanik dayanışmalı toplumlarda daha sık karşılaşılan bir eşitsizlik çeşididir. Bütün dışsal eşitsizlikler toplumsal düzeni ve işbölümünün düzgün bir biçimde yapılmasını tehdit etmektedir. İçsel eşitsizlikler ise kişinin kendi yeteneklerinden dolayı karşı karşıya kaldıkları eşitsizlikler olarak görülmektedir. Bu anlamda endüstriyel sistemin düzgün bir biçimde işleyebilmesi için insanların kendi yetenekleri doğrultusunda hak ettikleri pozisyonlara getirilmesini öngörmektedir. Sonuç olarak Durkheim'ın işlevselci bakış açısına göre sınıf ve sınıf mücadelesinin varlığı kaçınılmaz olarak görülmektedir (Kerbo 2008: 110).

İşlevselcilik kuramının temel savunucularından biri olan ve Durkheim'ın fikirlerinden etkilenen bir diğer kuramcı da Amerikalı sosyolog Talcott Parsons'tır (1902-1979). Toplum sistemlerinin çözülmesi noktasında Parsons'un temel ilgi alanı insan ilişkilerini düzenleyen ve onlara rehberlik eden toplumsal değerler ve normlardır. Toplumun yapısal özellikleri ve kolektif yargı toplumsal eylemin gelişmesini sağlayan değerlerin oluşması noktasında birlikte hareket etmektedir. Buradan yola çıkarak Parsons toplumsal eylemlerin yanı sıra yapının ve işlevlerinin de incelenmesi gerektiğini savunmaktadır. Parsons yapıyı birbirinin içine girmiş ve birbirinden bağımsız parçaların oluşturduğu bir sistem olarak kavramsallaştırmaktadır. Toplumsal yapının bireyle birbirine bağlanabileceğini, bunun da statü ve rol kavramlarıyla çözümlenebileceğini söyler. *Statü* bireyin toplumsal sistem içindeki konumu iken *rol* bireyin statüsüne bağlı olarak ondan beklenen davranıştır. Yani bir birey toplum içerisinde bir yere sahiptir ve sistem tarafından belirlenmiş normlara uygun olarak hareket etmektedir. Bu anlamda sistem daima bir dengeye ulaşma

eğilimindedir ve herhangi bir düzensizlik durumunda kendini ayarlama ve normal konumuna dönme eğilimi gösterir (Poloma 1996: 149-151).

Parsons da Durkheim gibi toplumu canlı bir organizmaya benzetmektedir. O, bu canlı sistemin çözümlenmesi için iki boyut önermektedir. Bunlar, sistemi oluşturan parçalar arasındaki ilişki ve sistemin kendi çevresine bağlı olarak değişimidir. Parsons'a göre bir sistemin oluşabilmesi için dengenin korunması, bütünleşme, amaca ulaşma ve uyum işlevsel zorunluluklarını yerine getirmesi gerekir. Denge konusu belirli bir düzenin korunması için nasıl davranılması gerektiğini gösterirken bütünleşme sistemin bir bütün olarak işleyebilmesi için parçaların birbirleriyle olan ilişkileri ile ilgilidir. Amaca ulaşma sistem açısından belirlenen hangi hedeflerin öncelikli olduğuna karar verir ve son olarak ise uyum da sistem içindeki kaynakların nasıl dağıtılacağı ile ilgilidir. Sonuç olarak Parsons toplumsal, biyolojik, psikolojik bütün sistemlerin bu dört özelliğe sahip olduğunu vurgulamaktadır (Parsons 2007: 425-429).

İşlevselci kuramın sınıf ve sınıf mücadelesi durumlarına karşı yaklaşımı ele alınacak olursa bu kuramcılar toplumsal sınıfların aynı toplum içerisindeki bireylerin statüsü, başarısı, sahip oldukları otorite ve güç gibi ölçütler çerçevesinde oluştuğunu düşündükleri görülmektedir (Durlauf ve Blume 2008: 2). Farklı pozisyonların neden farklı saygınlık dereceleri taşıdığını sorgulayan kuramcılar modern toplumlarda tabakalaşmanın kaçınılmaz olduğunu savunurlar. Yine işlevselciler sınıf kavramını toplumun durağan haldeki farklılaşmasını ve değişimini ifade eden toplumsal statüler temelinde açıklayarak sınıf sisteminin olumlu işlevleri ve yeni konum ve mevkilerin gereklilikleri üzerine odaklanırlar. Onlara göre toplum işleyen bir sistem olarak gerekli sosyal konumları ve statüleri yaratarak yarattığı her konum için uygun bireyleri seçer. Ayrıca toplum uygun konumlara getirdiği bireylerin statülerinin kendilerinden beklediği görevleri yerine getirmesi konusunda teşvik eder ve gerekli gördüğü durumlarda onlar için farklı ödüller de geliştirmektedir (Sallan Gül ve Kahraman 2012: 373-374).

Son olarak toplumsal cinsiyet ve sınıf konusunda işlevselcilerin kadınlara karşı daha muhafazakâr davrandığı, sosyal değişim açısından kadınlara yeterli olanakları sağlamadıkları söylenebilir. Parsons, modern toplumlardaki toplumsal sınıf

incelemelerinde kadınların statüsünün erkeklerden daha düşük olması gerektiğini savunmaktadır (Aktaran: Kerbo 2008: 334-335). Bütün toplumların temel sistemi olarak görülen ailede katı bir işbölümünün yapılmasını gerekli görmektedir. Bu anlamda, kadınların temel rolü olarak annelik ve diğer bakım işleri görülmekteyken çalışıp para kazanması ikinci plana atılmaktadır. Çünkü erkeklerden temel görevleri olarak çalışıp para kazanma işini üstlenmeleri beklenmektedir. Bunlara ilaveten kadınların ve erkeklerin benzer rollere sahip olmalarının ailelerin dağılmalarına sebep olabileceklerini de ileri sürmektedirler (Jalovaara 2003: 77-78).

1.2. Marksist Teori

Tarihin ve toplumun incelenmesine yönelik bir yaklaşım olarak Marksist teori toplumun bir bütün halinde doğasını, gelişimini ve rotasını anlayabilmek için toplumun ekonomik alanına odaklanmaktadır. Bu yapılırken de tarihsel materyalizm olarak bilinen yaklaşımın iskeletleri oluşturulmuştur. Marksist teori tarihsel materyalizm kuramı ve kapitalizm analizini geliştirme sürecinin içinde derin ancak sistematik olmayan bir şekilde devlet, sınıf, devrim, insan doğası, yabancılaşma ve ideoloji ile ilişkili yaklaşımlar geliştirmiştir (Walker 2007: 27). Marksist teorinin sınıf ve sınıf bilinci konusunu nasıl ele aldığı konusu araştırma açısından da oldukça önemli görüldüğü için çalışmanın bu kısmında bu konuya değinilecektir.

1.2.1. Marksist Teoride Sınıf

Sınıf terimini 19. yüzyılda Sosyoloji alanına kazandıran Karl Marks insanların tabiatları gereği önceden belirlenmiş çıkar duygularına sahip olduğuna inanmaktadır. Buradan yola çıkarak tarihsel ve çağdaş toplumun farklı çıkarlara sahip topluluklar arasında çatışmaların var olduğunu vurgulamakta ve belirli dönemlerde geçerli olan fikirlerin ve ideolojilerin egemen sınıfların çıkarlarını yansıttığını savunmaktadır (Wallace ve Wolf 2012: 112).

“Bugüne kadarki tüm toplum tarihi sınıf mücadeleleri tarihidir.” diyen Marks (Lenin 1968: 26), sınıf ve sınıf mücadeleleri kavramlarını çalışmalarında oldukça sık kullanmasına rağmen bu terimlerin açık bir şekilde tanımlamasını yapmamıştır (So ve Suwarsono 1990: 35). Ancak sınıf kavramından üretim araçlarının denetimine sahip ve her zaman çatışma potansiyeli olan aynı gruptan insanları kastetmektedir (Hall 1996: 24). Kapitalist sistem içerisinde emeklerini satarak geçinen emekçiler ve bu emekçileri kiralayanlar arasında doğal bir çatışma vardır ve bu çatışmanın sonucunda da sınıflar ortaya çıkmaktadır. Çatışma potansiyeline sahip sınıflar kuramsal ve tarihsel olarak değişiklik gösterdiği için çatışmanın nerede olduğu sınıf tanımlamasından önce belirlenmelidir (Ritzer 2011: 62). Dolayısıyla sınıf çıkarları Marksizm’de sosyolojik olarak başlangıçta belirlenemez, belirli toplumsal konumlardaki insanların belirli toplumsal koşullara maruz kalması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Coser 2008: 61). Bu anlamda bir sınıf diğer sınıflarla çatışan ilişkilerinin farkında olduklarında var olur (Ritzer 2012: 62).

Marksist teoride modern toplumlar burjuva çağının sınıf düşmanlıklarını yalınlaştırmasından ötürü, üretim araçlarına sahip ve emekçileri ücret karşılığında çalıştıran modern kapitalist burjuvalar ile üretim araçlarına sahip olmayan, geçimini emeklerini satarak sağlayan işçiler olmak üzere iki temel sınıfa bölünmüştür (Lenin 1968: 27). Bu iki temel sınıftan ilki olan üretim araçlarına sahip egemen sınıflar diğerlerini sömürmektedir. Ancak proletarya kendi çıkarlarının farkına varması ile kendi içinde sınıftan sınıf için sınıfa dönüşmektedir. Kendi çıkarları için çalışan işçi sınıfı toplumsal kaynakların eşit bir şekilde yeniden bölüştürülmesi için savaşılmaktadır (Kerbo 2008: 99). Marks’a göre kapitalist sistemde yer alan bu burjuvazi ve proletarya arasındaki çatışmanın ortadan kaldırılması yalnızca sistemin değiştirilmesi ile mümkündür. Ayrıca bu sistemin temel mantığının emeğin daha ucuz olduğu yerlere fabrikaların taşınması ve işçilerin yoğun bir şekilde sömürülmesi olduğunu belirtmektedir. Artan makineleşme ile birlikte birçok işçinin işsiz kalması ve işçilerin temel mantığı üzerinden yoğun bir şekilde sömürülmeleri burjuvazinin kendi sonlarını getirecek bir durumu ortaya çıkardığını da iddia etmektedir (Ritzer 2011: 63-64).

Marks'a göre bir sınıf, mülkiyet ile olan ilişkileri bakımından birbirlerine benzeyen insanlardan oluşur; ya mülk sahibi değildirler ya da aynı mülk tipine sahiptirler (Wallace ve Wolf 2012: 126). Marks'ın kapitalizm anlayışının temelini oluşturan bu ifadede insanların yaptıkları işin herhangi bir önemi olmadığından bahsedilmektedir. Ona göre ücret karşılığında çalışan insanlar yalnızca kendi emeklerine sahiptirler. Ancak toprak sahipleri ya da kapitalist düzenin öncüleri mülkiyetin asıl sahibi olduklarından ve başkalarına emeklerini satarak bağlı olmadıklarından bir önceki gruptan farklı bir gruba dâhil olmaktadır. Marks'ın üretim araçlarına sahip olmayı temel alan bu sınıf anlayışı başka bir ifadeyle bir toplumda aynı görevi yapan, statüleri aynı olan, çıkarları tam bir aynılık sergileyen ve aynı durumda bulunan insan öbeklerinden her biri olarak tanımlanmaktadır (Ritzer 2013: 12). Burada yalnızca mülkiyet durumundan değil, buna ilaveten kültür ve ekonomik çıkar ortaklığı bulunan insanların birbirleri olan ilişkileri doğrultusunda oluşan sınıf kavramından bahsedilmektedir.

Marks, tarihsel olarak aktarılan bir durum olduğunu düşündüğü eşitsizliğin üstesinden gelinebileceği bir toplum düzeninden bahseder. O, insanların kendi tarihlerini kendilerinin yazdığını; ancak, bunu gerçekleştirirken yalnızca kendi istekleri ve tercihleri doğrultusunda hareket edemediklerini, tarihin onlara doğrudan verdiği şartlar altında hareket ettiklerini söyler. Buradan yola çıkılarak toplumun hali hazırda mülkiyete sahip olan kapitalistler ve onlara bağlı olarak çalışan proletaryadan oluştuğu belirtilmektedir. Zamanla proletaryanın etkin bir özne konumuna geleceği ve mülkiyetin eşit dağılımını sağlayacak devrimi yerine getireceğini öngörmektedir. Böylelikle toplumda yer alan bu sınıflı yapı ortadan kalkacaktır (Ritzer 2013: 14). Tarih sürecinde her ne kadar Marks'ın üzerinde önemle durduğu bu devrimin gerçekleşmediği görülse de mülkiyetin eşit dağılımı konusunda işçi sınıfının etkin faaliyetleri göze çarpmaktadır. Burada işçilerin ne ölçüde kendi çıkarlarının farkına varacakları onların sahip oldukları sınıf bilinçlerinin düzeyine bağlıdır (Wallace ve Wolf 2012: 130).

Marks'la benzer düşüncelere sahip olan Thompson sınıfı gerçek insanları ve gerçek bağamları içine alan bir ilişki olarak tanımlamaktadır. O, sınıfın yalnızca bir kategori olmadığını, sınıfın insan ilişkilerinde ortaya çıkan bir yapı olduğunu

söylemektedir. Dolayısıyla sınıfı yalnızca pasif ve basit materyaller olarak görmemekte ve sınıfları ortak çıkarlarının ve değerlerinin farkına varması sonucunda diğer sınıflara karşı kendi kimliklerini tanıyan ve yaşayan aktif tarihi olgular olarak tanımlamaktadır. Bu anlamda sınıf yapılarının ortak kültürel ve tarihi miraslara sahip olan kadınların ve erkeklerin üretim sürecine katılması ile birlikte doğup geliştiğini savunmaktadır (Thompson 2006: 39-41).

1.2.2. Marksist Teoride Sınıf Bilinci

Sınıf bilinci tanımı itibarıyla ekonomik süreci bir bütün olarak değerlendirme ve buradan toplumun topyekûn değişiminin yönünü belirleme kapasitesidir (Lukacs, 2014: 146). Sınıf bilinci birçok sosyolog tarafından devrim yaratma ve kapitalist toplumu aşarak sosyalist bir toplumun kurulmasına ilişkin bir kavram olarak görülmektedir. Benzer şekilde Thompson (1963), sınıfsal yapının ve sınıf bilincinin sınıf mücadelesi sonucunda oluşacağını vurgulamaktadır (Aktaran: Koptekin 2010: 8). Bu bağlamda sınıf bilincinin toplumun her kesiminde var olduğu söylenememektedir. Dahası sınıf bilinci farklı dönemlerde benzer şekillerde karşılaşılabilen bir olgu olmasına rağmen hiçbir zaman eşit veya tamamen farklı olmamıştır. Çünkü kadın ve erkeklerin birbirleriyle olan ilişkilerinde, düşüncelerinde ve kurumlarında benzerlikler vardır (Tabb 2013: 102).

Sınıf bilinci tanımlaması yapılırken insanların *yanlış bilince* sahip olma durumlarından da bahsedilebilir. Yani bireyler yanlış bilgilendirmelerin ve tercihlerin etkisi altında kalabilirler (Wright 1997a: 248). Geleneksel Marksist teoride entelektüellerin ve kapitalistlerin bilinçsiz hareketlerini tanımlarken yanlış bilinç ve ideoloji birbiriyle aynı anlama gelecek şekilde kullanılır. Başka bir deyişle yanlış bilinç kavramı üst yapı, kültürel yapı ve devlet ile sınırlandırılmıştır. İşçi sınıfı ise sosyal eylemlerin temeli olan ekonomik faaliyetlerle özdeşleştirilir ve yanlış bilinç sorunsalının dışında tutulur (Eyerhan 1981: 44). Lukacs'a göre ise yanlış bilinç kişinin sınıf pozisyonu önemli olmaksızın onların algılamaları ve bilgileriyle alakalı bir husustur. Dolayısıyla entelektüeller tarafından oluşturulmamıştır. Fakat kapitalist

sistemin yaşam pratikleri tarafından üretilmiştir. Bu anlamda burjuvazinin yanı sıra proletarya da yanlış bilince sahip olabilir (Lukacs 2014: 152-160).

Lukacs'ın (2014: 168) yalnızca proletarya ve burjuvazinin sahip olduğunu iddia ettiği sınıf bilinci ise tek tek sınıf bilinçlerinin toplamı demek değildir. Bir bütün olarak sınıfın verili bir tarihsel andaki değiştirme potansiyelidir. Sınıfın bilinç kazanabilmesi için de toplumun genelini görmesi ve toplumun bütününe çıkarlarına yönelik bir çaba içerisinde olması gerekmektedir. Aksi takdirde yalnızca kendi çıkarının farkında olması boyun eğici bir tavır takınmalarına sebep olabilmektedir.

Marks ise bu bağlamda sınıfların nesnel varlığının ötesinde birbirinden ayrı bilinç yapılarına sahip olduklarını ileri sürerek proletaryanın iki tür sınıf bilincine sahip olduğunu söyler. Kendiliğinden ve kendisi için olmak üzere iki gruba ayırdığı sınıflarda kendiliğinden sınıf ekonomik bilince sahipken kendisi için sınıf devrimci ve siyasal bir kimlik sergilemektedir. Marksizm kendisi için sınıfı siyasal bir işlevle donatmakta ve kendisi için sınıfın sahip olduğu siyasal özelliğin sınıf ile devrim arasında köprü olarak görmektedir (Belek 2007: 7).

Sınıf bilincine yüklediği anlam bakımından değerlendirildiğinde Marks, bilincin nesnel sınıf yapısının kendiliğinden bir ürün olduğu algısına sahiptir. İşçi sınıfının kendiliğinden harekete geçeceğini söylemekte ve siyasal mücadelenin üzerinde durmamaktadır. Buradaki açığı Lenin iki önemli noktaya değinerek kapatmaktadır. Lenin ilk olarak sınıfa bilincin ancak dışarıdan taşınabileceği tezini ortaya atmıştır. İkinci olarak da sınıfsal mücadelenin sınıfın bilinçlenmesine bağlı olmadığını savunmaktadır. Ona göre sınıf kendi bilincine ancak toplumsal bir devrimden sonra sahip olabilmektedir. Kapitalist üretim ilişkilerinin olduğu bir ortamda ise sınıfın bilinçlenmesi gibi bir durumun söz konusu olmadığını söylemektedir. Ona göre sınıf bilinci bir azınlık içinde çıkarak yapılır ve sonrasında bir mücadeleye sebep olur ki bir sınıfın mücadelesi partili mücadele olarak görülür. Parti, sınıf bilinçli kadrolar yetiştirip örgütlü alanını genişletirken değişik siyasal etkinlikler yoluyla sınıfa dolaylı bir şekilde girer. Dolayısıyla da sınıfı siyasal mücadeleye örgütleyip kendiliğinden sınıf hareketini siyasal bir harekete dönüştürmektedir (Belek 2007: 9).

Yukarıda Lukacs ve Marks üzerinden tanımı yapılan sınıf bilinci kavramı, toplumsal sınıf ve tabakalaşmanın oluşması bağlamında önemli bir etmen olarak görülmekle birlikte diğer konulara kıyasla üzerinde daha az çalışma yapılan bir konudur. Zingraff ve Schulmann (1984: 98), bu durumun, daha çok sınıf mücadeleleri üzerine yapılan çalışmalar ile kıyaslandığı zaman sınıf bilinci konusunda veri toplamanın zor olduğuna bağlamaktadır. Aynı zamanda sınıf bilincinin ülkeden ülkeye ve sektörler arasında çeşitlilik göstermesi de bu çalışmaların neden sayıca az olduğu hakkında bilgi vermektedir.

Sınıf bilinci kazanmak işçi sınıflarının baskın değerleri ve içinde yer aldıkları şartları tanımları açısından önemlidir. Çünkü insanlar ait oldukları sınıfa bilirler ve tanırlarsa hakları ve özgürlüklerinden haberdar olurlar. Böylelikle kendilerine ait bir kimlik tanımlaması yapabilirler. Sınıf bilinci kazanmak zengin insanların neden zengin, fakir insanların neden fakir olduğunu açıklamaya çalışarak işçi kontrollerinin yapılması ve gelirin yeniden dağıtılması gibi hususlarda katkı sağlamaktadır (Zingraff ve Schulmann 1984). Bu bağlamda da sınıf bilinci kazanmak, bireylerin kendi sınıf çıkarlarını sağlayabilmeleri için toplu hareket etmelerini gerektirir.

İnsanların sınıf bilincine sahip olmaları yaşadıkları toplumun özellikleri, çalıştıkları sektör, eğitim durumları ve cinsiyetleri de dâhil olmak üzere birçok unsurdan etkilenmektedir. Hatta yaşadıkları çağda hâkim olan fikirler onların sınıf bilincine varmalarına engel olabilmektedir (Wallace ve Wolf 2012: 130). Bu bağlamda diğer sektörlerle kıyaslandığında tekstil sektöründe çalışan işçilerde sınıf bilincinin diğer işçilere oranla daha az geliştiği görülmektedir. Zingraff ve Schulmann (1984: 112), Kuzey Carolina eyaletinde bulunan tekstil firmalarında yapmış olduğu çalışmada bu durumun sebeplerini ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırmacılar, işçilerin yoğun bir baskı altında çalışmalarının onların bilinç düzeyini düşürdüğünü, işçilerin çocuksu bir sadakatle fabrikalara bağlandığını ve maruz kaldıkları olumsuzluklara karşı direnç göstermediklerini belirtmektedirler. Bu hususta yaş faktörü ve işçilerin fabrikada çalışma süreleri göz önüne alındığında yaşlıların ve uzun yıllardır aynı fabrikada çalışanların yukarıda bahsi geçen özelliklere sahip oldukları gözlenmiştir. Ancak genç ve kısa süreli çalışan işçilerin ise bilinç geliştirme düzeylerinin daha yüksek olduğu

görülmektedir. Teknolojik gelişmelerin hızlı olması da işçilerin sınıf bilincine sahip olmalarını etkilemektedir. Vasıfsız işçiler teknolojik makinelerin artması ve beceri gerektiren aletlerin fabrikalarda kullanılmaya başlanmasının ardından işten çıkarılmalarının önüne geçebilmek için daha fazla memnuniyet göstermektedirler. Bu durum da onların sınıf bilincine sahip olmalarını engellemektedir. Fabrika koşullarından memnun olmayan işçiler daha fazla sınıf bilincine sahip olmaktadır. Sınıf bilinci oluşturma konusunda bir diğer etmen eğitim seviyesi olarak gösterilmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan kişiler işe alımlarda daha avantajlı olduklarından ve haklarını arama konusunda sendikalara üye olabilmek durumlarından dolayı daha az sınıf bilinci oluşturmaktadır. Ancak daha az eğitilmiş olan işçi sınıfı yoğun iş saatleri ve yorucu işlerin karşılığında aldıkları maaşların yetersizliğinden dolayı daha fazla sınıf bilincine sahip olabilmektedirler.

1.3. Weberyen Yaklaşım Açısından Sınıf ve Sınıf Bilinci Kavramları

Sınıf kavramı konusunda önemli saptamaları olan bir diğer sosyolog da Max Weber'dir. Weber sınıf durumunu piyasa tarafından belirlenen yaşam fırsatları ve sınıfı da ortak yaşam fırsatlarına sahip bir grup insan olarak tanımlamaktadır. Ona göre ortak yaşam fırsatları gelir dağılımında şans ve mal sahipliği hakkındaki ilgileri içermekte ve bunlar meta ve iş piyasası adı altında sunulmaktadır (Crompton 2008: 35). Weber, mülk sahibi ve ticari sınıflar diye ayrımını yaptığı sınıflara sosyal sınıfları da dâhil etmektedir (Giddens 1984: 262). Yine Crompton'un (2008: 35) aktardığı üzere Weber'in sınıf tanımlamasında bütün sınıf durumlarında bireysel ve nesilsel hareketlilik kolay ve tipiktir. O, sınıflarda işçi sınıfını bir bütün olarak tanımlamakta ve sonrasında küçük burjuvazi, teknisyenler, uzmanlar, düşük düzeyli yöneticiler, mülkiyet ve eğitim durumları açısından imtiyazlılar olarak diğerlerini de sıralamaktadırlar. Weber için sınıflar sadece topluluklar değildir. Onlar muhtemelen ve sık sık toplumsal hareketin temelini oluştururlar. Sınıf üyeleri arasındaki ilişki bütün sınıfların temelinde yer alır. Ancak mülkiyet sınıflarındaki ayrılıklar dinamik olmak zorunda değildir. Sonuç olarak bunlar sınıf mücadelesi ve devrimleri oluşturmak durumunda değildir.

Marksistlerin sınıf kavramına yaklaşımı ile Weberyana kuramcılarının sınıf kuramına yaklaşımı arasında bazı farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Weber öncelikli olarak toplumda mal ve hizmetlerin değiştiği piyasa süreçleri ve çoklu toplumsal sınıf olasılıkları üzerinde durmaktadır. Ona göre toplum içerisindeki sınıf ayrımları çok boyutludur ve temelde insanların yaşam tarzlarında ayrımcılıklar yaratan ayrışmalardan, statü ve siyasal güç ilişkilerinden etkilenmektedir (Hall 1996: 25). Dolayısıyla Weber'e göre sınıf piyasanın şartlarına göre kümeleşen bir gruptur ve sınıfın oluşabilmesi için meta ve işgücü piyasalarının koşullarını temsil eden ekonomik çıkarlarının ortak olması gerekmektedir. Bu anlamda sınıflardan farklı olarak bir de statü gruplarına vurgu yapmaktadır. Statü grupları yalnızca ekonomik faktörlerle ilgili olan sınıflardan farklı olarak insanların kaderlerini onurları ölçüsü etrafında belirlenen tüm öğelerden etkilenen biçimlenmemiş dağınık topluluklar olarak nitelendirmektedir. Sonuç olarak Weber sınıfı statü grupları ve partiler ile birlikte bir topluluk içindeki güç dağılımıyla ilgili olgular bağlamında değerlendirmektedir (Sallan Gül ve Kahraman 2012: 375).

Temele çoklu sınıf olasılıklarını alan Weber, toplum içerisindeki çatışmanın yalnızca üretim araçlarına sahip olan burjuvazi ve işçiler arasında değil farklı gruplar ve bireyler arasında da görülebileceğini söylemiştir. Aynı zamanda çatışmanın kaynağının yalnızca ekonomik değil, sosyal, maddi, politik vs. gibi sebeplerin de olabileceğini vurgulamıştır. Bunlar içerisinde ise en önemli gördüğü çatışma kaynağı politik ve kurumsal çatışma ile birlikte baskıdır. Toplum içerisinde daima yönetilenler ve yönetenler olmak zorunda olduğu için Marks ile kıyaslandığında karamsar bir bakış açısına sahip olduğu görülen Weber çatışmanın sona ermesini öngörmez ancak daha eşit ve daha adil bir toplumun ortaya çıkabileceği ihtimali üzerinde durur. Dolayısıyla çatışma tamamen sona erme de çatışmanın temel sebeplerinin kişisel çıkarlardan uzak tutulması sağlanacak ve çatışmanın temel sebepleri ortaya çıkarılarak çatışmanın kaynakları ve şekli birtakım değişiklikler gösterecektir (Kerbo 2008: 102).

Weber'in sınıf bilincine bakışını ele almak gerekirse Marks'a göre yalnızca proletarya içinde hayat bulabilen sınıf bilincinin oluşabilmesi Weber tarafından dört

koşulda mümkün görülmektedir. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır (Giddens 1984: 261):

1. Sınıflar arasında doğrudan ve açık bir çatışmanın olması,
2. Aynı sınıfsal konumu paylaşan çok sayıda insanın olması,
3. İletişim ve toplanma,
4. Söz konusu sınıf için açık ve anlaşılır hedefler sunan bir liderin sağlanması.

Bu maddelerde vurgulanmak istenen işçi sınıfının kendilerine tehdit olarak gördükleri yöneticiler, idareciler, yatırımcılar ve diğerlerine nazaran daha kolay örgütlenebilecekleri ve yine benzer biçimde fabrikalar gibi işçilerin büyük oranda yoğunlaştığı yerlerde örgütlenmenin nispeten kolaylaşmasıdır. İşçilerin örgütlenmesini ve bilinçlenmesini sağlayabilmek amacıyla yeterli bilince ulaşmış bir liderin olması da önemli bir faktör olarak görülmektedir (Giddens 1984: 261).

Marksist ve Weberian yaklaşım açısından sınıf ve sınıf bilinci kavramlarının ele alınışı genel olarak değerlendirildiğinde, Marksist yaklaşımın sınıf ve sınıf bilincini ekonomik temelli ilişkileri çerçevesinde kuramsallaştırdığı göze çarpmaktadır. Bu çerçevede Marksist kavrayışta, üretim ilişkileri dışında kalan etnik kimlik, dini kimlik ve toplumsal cinsiyet gibi faktörler pek yer bulamamıştır. Nitekim aynı kavramlar yine üretim ilişkileri çerçevesinde ele alınmıştır. Örneğin Engels *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni* adlı çalışmasında bu konu hakkında önemli ipuçları sunmaktadır. Engels materyalist anlayışa göre egemen etkenin yaşamın üretimi ve yeniden üretimi olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda bir yandan yaşam araçları üretilirken diğer yandan da tür yeniden üretilmektedir. Dolayısıyla belirli tarih dönemlerinde ve belirli ülkelerdeki insanların içinde yaşadıkları toplumsal kurumların emeğin ve ailenin eriştiği gelişme aşaması tarafından geliştirildiğini söyler. Engels'e göre kan bağına dayanan toplumsal yapı içerisinde emek üretkenliğinin artmasıyla birlikte özel mülkiyet, servetler arasındaki eşitsizlik gibi sınıflar arasındaki karşıtlıkların temeli değişir. Bu toplumlar artık yerini devlet içinde örgütlenen ve aile rejiminin tamamen mülkiyet rejimi tarafından belirlendiği, tarihin özünü özgürce biçimlendiren sınıf çatışmalarının olduğu bir topluma bırakmıştır (Engels 2003: 8). Kısacası Marksist teori en ilkel

toplumdan başlayarak günümüz modern toplumlarına kadar bütün toplumların üretim ilişkileri çerçevesinde değerlendiren bir teori olmaktan öteye gitmemiştir.

Weberyan yaklaşımda ise toplumsal tabakalaşma kavrayışı içindeki sınıf, statü ve parti bağlaşıklığı çerçevesinde bir çıkar grubu olarak ele alınmış ve kültürel elementlere daha fazla yer verilmiştir. Bu çerçevede Weber için etnik bağlaşıklık toplumda çıkar grupları oluşturma potansiyeli bağlamında önemlidir. Öncelikle Weber etnik grupları fiziksel, kültürel benzerlikleri olan veya ortak bir kolonileşme veya göç geçmişi olan topluluklar olarak tanımlamaktadır. Burada etnik grubun üyeleri arasında kan bağının olup olmamasını çok da önemsemez. Çünkü etnisite kavramının oluşumunda yatan temel düşünceyi insanların birbirleriyle olan rasyonel bağlılıklarının kişisel ilişkilere dönmesi şeklinde yorumlar. Etnik farklılıkları da insanların statü farklılıklarını ortaya çıkaran seçilmiş olma durumlarıyla açıklamaya çalışır. Başka bir deyişle bir etnik grubun popülerliği dışlanmış olan diğer etnik gruplara göre belirlenmektedir. Bu konunun daha iyi anlaşılması için Weber ABD’de yaşanan fakir beyaz halklar ile siyahları örnek olarak verir. Ona göre fakir beyaz halkların toplum içerisinde edindikleri onur ve statü siyahların dışlanmışlıkları üzerinden belirlenmektedir (Weber 1996: 36-37).

Kısacası hem Marksist hem de Weberyan kuramlar, etnik ayrımcılıkların iki veya daha fazla grup arasındaki çatışmadan kaynaklandığını söylerler. Bu durumun asıl sebeplerinin din ve etnik farklılıklar maskesi altına gizlendiğini vurgulamaktadırlar. Örnek vermek gerekirse önce İngilizler sonrasında ise Hollandalılar kolonileşme sürecinde toprakları ve kaynakları ele geçirip Afrikalıları kendileri için oldukça ucuz bir ücret karşılığında çalıştırmışlardır. Aynı şekilde siyah köleler ucuz işgücü olarak kirli işleri yapmaları için Amerika’ya götürülmüşlerdir (Kerbo 2008: 379).

Kerbo günümüzde yaşanan etnik ve dini kimlikler üzerinden yapılan ayrımcılıkların üç temel sebebi olduğunu belirtmektedir. İlk ve temel olarak da endüstriyel toplumların ortaya çıkarak kolonileri sömürgeleri altına almaları sonucunda ekonomik sömürgecilik anlayışının yaygınlaşmasının bu ayrımcılıklara yol açtığını savunmaktadır. İkinci bir sebep olarak Darwin’in evrim teorisini göstermektedir.

Darwin evrim teorisinde etnik kimliklerin birbirine üstün olmaları durumundan bahsetmemektedir. Ancak, insanların bu teoriyi insanlar hayvanlardan türediyse insanların birbirlerine üstün olmaları gibi bir durumun kabul edilebileceği şeklinde yorumladıklarını söylemektedir. Son olarak da Neo-liberal ve eşitlikçi değer sisteminin etnik ve dini kimlikler bağlamında ayrımcılığın artmasına sebep olduğunu söylemektedir (Kerbo 2008: 380). Ancak Berghe'nin de önemle altını çizdiği üzere çatışma teorileri en fazla sömürülen gruplar ile daha az sömürülen gruplar arasındaki ekonomik anlamdaki ayrımı ortaya koymaya çalışmaktadırlar. Bu teorisyenlerin sömürünün sosyal, kültürel, siyasal vb ayrımları ortaya koymak gibi bir kaygıları bulunmamaktadır (Yinger 1986: 35-36).

Çatışma kuramcılarının, toplumsal cinsiyet bağlamında sınıf pozisyonları konusundaki görüşleri ele alınacak olursa burada çalışma ortamının nasıl organize edildiği, var olan akrabalık sistemi ve cinsiyet eşitsizliğinin ideolojik olarak desteklenme seviyeleri konularını temele aldıkları göze çarpmaktadır. Bu bağlamda toplumların toplumsal cinsiyet konusundaki hassasiyetleri, geleneklerine bağlı olmaları, akrabalık bağları ve ideolojileri gibi hususların toplum içerisindeki cinsiyet eşitsizliğinin seviyesini ortaya koyduğunu belirtmektedirler (Kerbo 2008: 336).

Sonuç olarak çatışma kuramcıları Wright'ın da (2005: 184) belirttiği üzere bir toplumda etnik, dini ve toplumsal cinsiyet bağlamında var olan ayrımcılıkların hali hazırda kurulmuş olan sınıflar üzerine yerleşerek fonksiyonlarını göstermeye devam edecekleri görüşü üzerinde yoğunlaşmışlardır. Dolayısıyla bunlar, sosyal sınıf, etnisite, ırk ve cinsiyet faktörleri nedeniyle para, güç, eğitim ve sosyal prestijin nasıl eşitsiz dağıtıldığı üzerinde yoğunlaşırlar. Toplumu oluşturan organlar arasında süre giden bir çatışma olduğunu ve okulların sınıf eşitsizliğini her yeni kuşak için yeniden ürettiğini söylerler. Bu anlamda güçlü olanlar konumlarını korumaya çalışırken ezilenler ise kendileri için daha fazlasını elde etmeye çalışır (Bahar 2009: 16).

Bu çerçevede ilerleyen bölümlerde, modern toplumlarda etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerinin nasıl kavramsallaştırıldığı ve var olan tabakalaşma sistemindeki rolleri analiz edilecektir.

1.4. Etnik, Dini ve Toplumsal Cinsiyet Kimlikleri ve Sınıf İlişkisi

1.4.1. Etnik Kimlik Kavramı ve Sınıf

Etnik kimlik kavramı ve sınıf arasındaki ilişkinin belirli kuramlar çerçevesinde farklı ülkelerde yapılmış araştırmaların örnekleriyle tartışılmasının hedeflendiği bu kısımda öncelikli olarak etnisite kavramının tanımı, etnik grupların özellikleri ve etnisite kuramını genel olarak ele alan kuramlar vs. üzerinde durulmuştur. Sonraki aşamada ise etnik kimlik kavramının sınıf ve sınıf bilinciyle ilişkisi ele alınmıştır.

Etnisite kavramı tanımı itibarıyla yaşadıkları toplum içerisinde kendilerini diğerlerinden farklılaştıran ortak özelliklere sahip olduklarını düşünen ya da diğerleri tarafından o gözle bakılan kişiler anlamına gelmektedir (Marshall 1999: 215). Kökeni Antik Yunan dönemine kadar uzanan etnisite terimi 14. y.y.ın ortalarından 19. y.y.a kadar Hristiyanlık dinine mensup olmayan kâfirlere, paganlara, batıl inançlılara yönelik olumsuz anlamda kullanılmıştır (Nişancı ve Işık 2012: 110). Günümüzdeki anlamıyla etnisite terimi ise siyasal iktisadın gelişmesiyle ortaya çıkmıştır. Ekonominin global anlamda entegre olmaya başlaması, imparatorlukların deniz aşırı genişlemeleri, Amerika'nın keşfedilmesi, köle ticaretinin yaygınlaşması gibi daha birçok etken etnisite teriminin oluşmasına katkıda bulunmuştur (Winant 2000: 172).

Başlangıçta etnisite (*ethnicity*), ırk (*race*) terimiyle özdeş gösterilmeye çalışılmıştır. Ancak birçok sosyolog etnisiteyi daha çok dil, din ve kültürel farklılaşmanın bir yansıması tarzında değerlendirmektedir (Türkdoğan, 2006: 12; commgrad.wordfiles.com, 22 Ağustos 2014'te erişildi). Bu anlamda biyolojik temelli insan karakterleri olarak tanımlanan ırk teriminin etnisitenin bir alt dalı olarak ele alınmasının daha uygun olacağı düşünülmektedir (Winant 2000: 172). Nitekim etnik gruplar diğerleri gibi farklılık düşüncesini ortaya çıkaran, ötekileştirme ve ayrımcılığın temel kaynakları olarak toplumun eleştirel bir aynası konumunda yer almaktadırlar (Modood 2007: 88). Dolayısıyla etnisite yalnızca kalıtsal veya biyolojik nitelikli ayrımlar üzerinde duran bir kavram olmaktan oldukça uzaktır. Bu anlamda kavram daha

spesifik bir şekilde üyeleri genellikle nesilden nesile aktarılan kendilerine özgü ve diğer gruplardan farklı sosyal ve kültürel bir geleneği paylaşan ve daha karmaşık bir toplumun parçası olan ya da tek başına var olan bir grup olarak da tanımlanabilir (Andrews 1992, Aktaran: Türkdoğan 2006: 12).

Bir toplum içerisinde etnik grupların oluşumunun farklı şekillerde gerçekleştiği dikkat çekmektedir. Bazı etnik gruplar eski zamanlardan beri diğer etnik gruplarla birlikte aynı toplum içerisinde yaşamakta, bazıları da çeşitli sebeplerle farklı yerlere göç etmeleri veya diğer devletlerin istila etmeleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Oluşma sebepleri ne olursa olsun etnik grupların temeli farklılaşma üzerine oturtulmaktadır. Bu nedenle onlar yaşadıkları toplum içerisinde azınlık veya çoğunluk olma özelliği göstermektedirler (Schermerhorn 1996: 17-18). Bu anlamda başka bir milletin siyasal denetiminde kişinin kendi milliyet grubu egemen ise kişi çoğunluk grubun üyesi, değilse o zaman kişi azınlık bir grubun üyesi sayılır (Türkdoğan 2006: 105). Etnik grupların bir diğer önemli özelliği de bu grupların kendilerini diğer gruplardan ayırt etmeleridir. Yani etnisite kavramının ortaya çıkabilmesi için etnik gruplar içerisindeki soy, kültür ve dil farklılıklarının sosyal davranışlarda hayata geçirilmesi gerekmektedir (Fenton 1999: 9).

Buradan yola çıkılarak etnik grupların oluşumu için üç temel karakteristiğin var olduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi daha önce de belirtildiği üzere gruplar arasında farklılaşma, eşitsizlik ve çoğulculuk durumudur. İkincisi, fiziksel görünüşleri veya kültürel özellikleri açısından grupların birbirinden açık bir şekilde ayırt edilebilmesi olasılığıdır. Sonuncusu ise bu ayrımcılığın her zaman değil ama çoğunlukla açık veya örtük biyolojik kurumlarla açıklanması ve doğruluğunun kanıtlanmaya çalışılmasıdır. Rex'in ortaya koyduğu bu özellikler etnik gruplar ile ilişkilendirilen ayrım veya ayrımcılık kavramını ortaya koymaktadır (Aktaran: Fenton 1999: 31). Türkdoğan (2006: 53), bu kavramı azınlık grubun hor görülmesi olarak tanımlamakta ve bir toplum içerisinde dört çeşit ayrımcılığın görüldüğünü söylemektedir. Bu ayrımcılıklar, işe ait fırsatların ve gelirin ölçütleri ile ilgili olan *ekonomik ayrımcılık*; yöneticilerin anayasaya aldırmadan azınlıkları incitecek şekilde hükümler çıkardıkları *hukuki ayrımcılık*; oy verme hakkının azınlıkların elinden alınması şeklinde boy gösteren *politik ayrımcılık* ve

son olarak ev alma, kiralama vs. halk kullanımı ile ilgili kurumlarda karşılaşılan *sosyal ilişkilerdeki ayrımcılıktır*.

Etnik grupların, biri diğerinin doğal sonucu olan bu ayrımcılıklar ile karşılaşma durumları farklılıklar göstermektedir. Çünkü etnik gruplar genel olarak ele alındığında alanları yerelden küresele kadar değişebilir, ölçeği makro-sosyalden mikro-sosyal yaşamın bireyler arası ilişkilerine kadar farklılık gösterebilir. Bu yönüyle düşünüldüğünde etnisite kavramı düzenli ama gayrı-resmi bir uygulamaya konu olabileceği gibi yasal ve anayasal ilkelerle de resmiyet kazanabilmektedir (Fenton 1999: 17).

Bu anlamda Sosyoloji'nin çalışma alanı içerisinde önemli bir yere sahip olan etnisite konusu farklı kuramlar açısından ele alınmaktadır. Bu kuramlardan ilki olan etnisite temelli kuramlar (*ethnicity based theories*) etnisiteyi kolektif kimlik üzerine oturtulmuş kültürel olgular olarak görülerek belirli sınıflara yerleştirilmiş olan etnik gruplar arasındaki ayrımcılıkların hukuki yönden kanunlar aracılığıyla üstesinden gelinebileceğini savunurlar (Winant 2000: 179). Bu kuram özellikle Batı Avrupa'da farklılaşma terimi üzerinden yol almaktadır. Burada geçmişten beri süregelen ırkçı hiyerarşilerin oluşturulmasına karşı çıkarılarken belirli etnik kimliklerin göç etmelerine veya etnik kimlikler bağlamında çok kültürlü bir ortamın varlığına engel olunmasını desteklerler (Balibar ve Wallerstein 2007: 263-264).

Etnisite üzerinden ulus odaklı yapılan açıklamalar (*nation oriented accounts*) ise uluslar arası ve ulus içi heterojenliğin nüfuzunu birlikte ele alarak sorgulamaktadır. Bu kuramcılar post kolonyal dönemle birlikte oldukça yoğun bir göç dalgası yaşanmasının ırk birliklerinin ulusal boyutu körelttiğini düşünmektedirler. Bu birliklerin varlığı ulus aşırı boyutta halen sürdürülebilse de zaman içerisinde bu grupların kimliklerinde bir farklılaşma görülebilmektedir (Winant 2000: 179-180). Bu anlamda etnisite konusunu ele alan bu iki kuramcının farklı milletlerin göç yoluyla diğer ülkelere göç etmelerinin çok da olumlu karşılamadıkları görülmektedir.

Buraya kadar belirtilen kuramlarda etnisite ve sınıf konusu detaylı bir şekilde ele alınmamıştır. Ancak sosyolojinin çalışma alanı içerisinde bu iki kavram üzerinden yürüyen farklı kuramlar da mevcuttur. Etnisite ve sınıf temelli tartışmalar çoğunlukla Marksist ve Marksist olmayan kuramlar çerçevesinde yapılmıştır. Marksist olmayan kuramcılar sınıfın toplum içerisindeki bağımsız rolünün ele alınması gerektiğini savunurlar (Mason 1986: 9). Çalışma açısından da önemli görülen kuramlardan birisi olan Marksist kuram ise etnik çatışmayı egemen sınıf tarafından oluşturulan yapay bir çatışma olarak görmektedir (Cohen 1996: 83-84). Yani bu çatışma durumu yönetici sınıfın, sınıflar arasındaki gerçek mücadelenin fark edilmesini önleyerek egemen sınıfın konumlarını sürdürebilmesine olanak tanınması şeklinde açıklanmaktadır. Yine Marksist kuram çerçevesinde Wallerstein erken kapitalizmin öncelikli olarak ekonomik temelli ve sömürgeci bir zihniyete sahip olduğunu ancak bunun dinsel ve kültürel özellikleri de olduğunu savunmaktadır. Dolayısıyla ona göre etnik gruplar insanların yalnızca fiziksel özelliklerine göre bir araya gelmeleri ile oluşmamaktadır (Balibar ve Wallerstein 2007: 97). İnsanların aynı zamanda ortak bir kültür ve dile ve daha da önemlisi ortak politik çıkarlara sahip olmaları gerekmektedir. (Guirbernau ve Rex 1997: 2).

Marksist kuram çerçevesinde ele alınan etnisite çalışmaları, etnik grupların ekonomik açıdan karşı karşıya kaldıkları ayrımcılıklar üzerinde durmaktadırlar. Bu anlamda da öncelikli olarak etnik grupların iş piyasasında dışlandıklarını veya onlara farklı kimliklerin benimsetilmeye çalışıldığını savunmaktadırlar. Lordoğlu ve Aslan (2012), yapmış oldukları çalışmalarında işe alımlar sırasında veya iş yerindeki ilişkilerde azınlıkların ayrımcılıklara maruz kaldığını belirterek bu iddiayı desteklemektedirler. Belçika’da ırk ayrımcılığına karşı mücadele eden bir merkezin hazırlamış olduğu rapordan örnekler veren araştırmacılar bu ülkede azınlıkların etnik kimliğinden dolayı işe alınmadıkları, çalıştığı işyerinde kademe almaları, hizmet içi eğitim almaları, maaşlarının yükseltilmesi, prim alması gibi durumların engellendiğini gösteren örnekler vermektedirler (Lordoğlu ve Aslan 2012: 121).

Yine Anthias da “etnisite” nin insanların hangi pozisyona konuldukları ile ilgili bir kavram olduğunu ve bunun bazı durumlarda insanlara empoze edildiğini vurgulamaktadır. Ona göre işe alım durumları söz konusu olduğunda bazen cinsiyetlere

bazen de etnik kimliklere yönelik ayrımcılık yapılmaktadır. Örneğin çocuk bakıcılığı işi için alınacak kişinin kadın olması daha çok tercih edilmektedir. Aynı şekilde yöneticilik, sekreterlik veya öğretmenlik pozisyonlarında gerekli görülen yetenekler, başvuruyu yapan kişinin daha düşük sosyal değere sahip olmaları durumunda göz ardı edilebilmektedir. Onlar eve ekmek götüren kişiler olarak görülmeyebilirler (Anthias 2001: 851). Bunun bir ileriki boyutunda da mesleklerin etnik kimliklere göre belirlendiği ve etnik grupların vasıflarının onların belirli işkollarında yoğunlaştıkları göze çarpmaktadır (Blackby vd. 2002: 279). Örneğin, İngiltere’de yaşayan Pakistanlıların çoğunluğu tekstil işlerinde çalıştırılırken Karayip göçmenleri ulaşım sektöründe çalıştırılmaktadırlar.

Bu görüşlerle paralel olan bir bakış açısına göre de etnik olarak tanımlanmış eşitsizlik sistemi içerisinde sınıfsal olarak konumlanmış etnik gruplar, etnik açılardan düzenlenmiş işbölümü, aynı anda ekonomik açıdan düzenlenmiş etnisite ve etnik açılardan çerçevelenmiş ekonomik yapılar klasik bir şekilde konumlanmaktadır (Fenton 1999: 35). Çok etnisiteli yapılar arasında yer alan Fransa, Britanya ve Hollanda metropoliten merkezlerinde yaşayan göçmenler ilk aşamada şehir ekonomileri içinde düşük ücretli ve düşük güvenceli işlere yerleştirilmektedirler. Buradan da anlaşıldığı üzere etnik nüfuslarda sınıfsal ve mesleki yoğunlaşmalar görülmektedir. Bu konuda birçok ülkeden farklı örnekler verebilmek mümkündür. Malezya’da yaşayan Çinlilerin yüzde 28’i toptan ve perakende ticaretle uğraşırken neredeyse yarısını imalat ve tarım işçileri oluşturmaktadır. Bumiputera nüfusunun ise yüzde 12’lik kısmı ticaretle uğraşmaktadır (Fenton 1999: 162). Aynı şekilde İsveç’e yerleşen ilk Asyalıların çoğunlukla düşük ücretlerle fabrikalarda işe girdikleri ve çok azının kendi işlerini kurdukları görülmektedir (Westin 2002: 140).

Etnik grupların ekonomik anlamda karşılaştıkları ayrımcılık konusundan hareketle İngiltere’de yaşayan Türkler üzerinde yapılmış olan diğer bir araştırmada da Türklerin çoğunun işsiz olduğu, erkeklerin büyük bir çoğunluğunun kendi işyerlerinde çalıştıkları, çok az kişinin vasıflı işçi olarak çalıştığı ve aktif olarak çalışan kadınların sayılarının da oldukça az olduğu ortaya konulmuştur. Burada yaşayan gençlerin sosyal dışlanmışlıklarından ötürü daha iyi bir eğitim alıp ilerlemeyi düşünmedikleri,

çoğununun baba mesleğine devam ettikleri veya part-time işlerde çalıştıkları vurgulanmaktadır (Enneli 2002: 158). Özellikle bu noktada sınıf ve etnisite konusu hakkında önemli bir gerçek olan sınıf kimliğinin nesilden nesile aktarılması anlamında kullanılan “proleter doğma” kavramı ortaya çıkmaktadır (Canning 1992). Bu kavramla birlikte etnik kimlikler açısından sınıflar arasındaki geçişin neredeyse imkânsız olduğu olgusu vurgulanmaktadır. Bu anlamda Amerika’da yaşayan Asyalı azınlık grubunun sosyal hareketlilik bağlamında her ne kadar daha çok eğitim alıp üst sınıfa geçmeye çalışsalar dahi bir üst sınıfa geçmelerinin imkânsız olduğu örneği verilebilir (Woo 2002: 88). Yine aynı şekilde Acker (2006: 445) ve Smith (2002: 518) de yaptıkları çalışmalarında azınlık grupların yönetici pozisyonuna gelme ihtimallerinin beyazlara oranla oldukça düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Etnisite ve sınıf temelli kuramlar etnik grupların yaşadığı ekonomik ayrımcılıkların yanı sıra bu grupların sosyal yaşamları içerisinde yaşadıkları ayrımcılıkları da ele almaktadırlar. Örneğin, Kanada’da yaşayan etnik gruplar ele alındığında siyahların diğer gruplara nazaran daha fazla ayrımcılık ve önyargı ile karşı karşıya kaldıkları, medyada olumsuz bir şekilde portrelerinin ortaya konulduğu, okullarda veya hapisanede kurallara uymamaları durumunda ağır bir şekilde cezalandırıldıkları göze çarpmaktadır. Hatta toplum içerisinde bir cinayet işlenmişse bunun mutlaka siyah biri tarafından işlenmiş olduğuna dair yaftalamalara dahi maruz kalmaktadırlar (Kymlicka 2001: 188).

Buraya kadar verilen örnekler içerisinde etnik gruplar belirli bir sınıfa özellikle de alt sınıfa mensup gruplar olarak ele alınmakta, bu sınıfların özellikleri ve yaşadıkları ayrımcılıklar betimleyici bir şekilde verilmektedir. Bu örneklerde etnik grupların bir sınıf aidiyeti ve sınıf bilinci geliştirip geliştirmedikleri konusu üzerinde çok da fazla durulmamaktadır. Wu ve Liu (2014) da etnik kimlikler ve sınıf bağlamında sınıf bilinci konusunun yeterince ele alınmadığı konusundan dem vurmakta ve İngiltere’de yaşayan Çinli göçmenlerin sınıf pozisyonlarını ve sınıf bilinçlerini inceleyen bir çalışma ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada Çinli azınlıkların işçi ve işveren grupları hakkındaki algılamaları, işyerlerinde etnik kimliklerine yönelik işbölümü yapılması, grup aidiyeti ve birlikte eylem yapabilme potansiyelleri ile diğer etnik grupların yaşam ve çalışma

standartları konularındaki görüşleri alınarak sınıf bilinç düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak da Çinli göçmen işçilerin sınıf bilinçlerinin var olduğunu ancak bu ekonomik temelli sınıf bilincinin etnik kimlik gibi kültürel özelliklerden beslendiğini ortaya koymuşlardır (Wu ve Liu 2014: 1395).

Bunun dışında Zingraff, Schulman ve Reif (1985) de, Amerika’da tekstil fabrikalarında işçilerin etnik kimlikleri ve toplumsal cinsiyetleri bağlamında sınıf bilinçlerini belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın gerçekleştirildiği fabrikanın profiline bakıldığında uzun yıllar buralarda azınlıkların çalışmalarının engellendiği ancak azınlıklara belirli hakların verilmesinin ardından onların da fabrikalarda çalışabilme haklarını elde ettikleri görülmektedir. Daha önce alt sınıfta yer alan beyazların yönetici pozisyonlara getirilmelerinin sonucunda boşalan yerlere azınlıklar yerleştirilmiştir. Beyazların böylesi paternalist yönetime sahip olmaları ayrımcılığa sebep olmaktadır. Dolayısıyla azınlık bir gruba ait olan işçilerin daha fazla sınıf bilincine sahip oldukları görülmektedir. Haksızlığa uğradığını düşünen insanların belirli gruplara ve sendikalara başvurmaları ile de sınıf bilinçlerinin arttığı araştırmanın bulguları arasında yer almaktadır.

Kısacası insanların sınıf pozisyonlarının belirlenmesinde sahip oldukları etnik kimlikler oldukça önemlidir. İnsanlar ekonomik ve sosyal anlamda kendileri için önceden belirlenmiş sınıflarda doğmakta ve yaşamları şekillenmektedir. Buradan hareketle bu araştırmada öncelikli olarak genelde İstanbul ilinde özelde ise tekstil sektöründe böylesi bir durumun var olup olmadığı sorgulanmıştır. Buna ilaveten işçilerin sınıf pozisyonları hakkında demografik bilgiler verilerek sınıfın genel özellikleri de belirlenmeye çalışılmıştır. İnsanların etnik gruplarına göre yaşadıkları ayrımcılıkları daha çok betimleyici bir üslupla ele alan çalışmalardan farklı olarak ise etnik kimlikleri bağlamında sahip oldukları düşünceler ışığında sınıf bilinç düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

1.4.2. Dini Kimlik Kavramı ve Sınıf

Bir önceki bölümde etnik grupların dil, din ve kültürel açılardan diğerlerinden farklı olan gruplar olduğu şeklinde bir açıklama yapılmıştır. Etnik kimliklerin sınırlarının belirlenmesinde önemli bir pozisyona sahip olan diğer bir konu da dindir. Dinin sınıf konumlarıyla ilişkileri üzerinde durulurken öncelikli olarak din ile ekonomik ilişkiler hakkında genel bilgi verilecek ve dinin sınıf mücadelesinin oluşumundaki fonksiyonunun ne olduğu üzerinde durulacaktır. Bir sonraki aşamada ise dini kimliklere yönelik sınıf konumlandırmalarının örneklerine değinilecektir.

Din ile ekonomi arasındaki ilişkinin en basit açıklaması her iki kavramın da toplum sisteminin bir parçası olmasıdır. Daha geniş anlamda dinin ekonomi içerisindeki fonksiyonu insanların dünyevi ilişkilerinde bir denge bilinci geliştirme çabası olarak görülmektedir (Usta 2006: 577). Bu anlamda Durkheim da toplumların birlikleri için güçlü bir kolektif bilince ihtiyaç duyduklarını, bir topluluğun toplum olarak adlandırılmasına neden olan unsurun üyelerinin ortak inanç ve duygulara bağlılıkları olduğunu ileri sürerek toplum düzeninin sağlanması açısından dine bir fonksiyon yüklemektedir (Giddens 2013: 184).

Durkheim'dan farklı olarak Weber ilk dönemlerinde yapmış olduğu araştırmasında kapitalist gelişme merkezlerinin bir bölümünün ağırlıklı olarak Protestan olduğunu gözlemlemiş ve bu konuyla ilgili bazı sonuçlara varmaya çalışmıştır. Öncelikli olarak Protestanlığın kesin bir şekilde gevşeklik ve haz almaya karşı katı bir yaklaşım içinde olduğunu ve zaman kaybının Tanrı'nın görkemi için bir emek kaybı olduğunu söyler. Dolayısıyla dünya hayatında çalışma en yüksek olumlu ahlaki değerlendirmeye yüklü hale gelmektedir. Aynı zamanda Protestanlık plansız yaşamının önüne geçmek için bir yandan yaptırımlar uygularken diğer yandan ahlaki sapmaların sonuçlarından kurtulabilmek için dinsel müdahalelerde de bulunur (Giddens 2013: 212). Bütün bu dini açıklamaları yaparken peygamberlerin dünyayı büyüsünden uzaklaştırdığını ve bunu yaparken de modern bilim, teknoloji ve kapitalizmin temellerini attığını ilave etmiştir (Weber 1968, Aktaran: Giddens 2013: 271). Sonuç olarak dinin ekonomik faaliyetleri etkinleştirme, üretimi artırma, tasarrufu

değerlendirme, servet üretme, üretimden elde edileni tekrar üretime döndürme sürecini düzenleyen bir kurum olduğunu düşünen Weber, dinin bu fonksiyonlarıyla dünyanın dikkate alınmayacak kadar değersiz mi yoksa çalışıp emek harcanarak, ekonomik faaliyette bulunacak bir yer mi olduğuna dair bilinçlilik halinin meydana gelmesinde etkili olduğunu belirtmektedir (Usta 2012: 581).

Durkheim ve Weber'in ardından Marksist bakış açısıyla dinin nasıl ele alındığını incelemek gerekmektedir. Marks'a göre din alt yapıyı pasifleştiren, onların haksızlıkları ve sömürüyü görmezden gelmelerine sebep olan, acılarını geçici olarak dindiren, sakinleştiren bir afyon görevi görmektedir. Bu anlamda her şeyin servete göre şekillendiği bir toplumda din yoksulun yoksulluğuna boyun eğmesine sebep olmaktadır. Marks'a göre din ve dindarlık önemle üzerinde durduğu sınıfsız toplumu oluşturacak toplumsal hareketleri engelleyen, statükoyu koruyan ve eşitsizliğe dayalı ekonomik düzenin bir aleti haline gelmektedir (Usta 2012: 580).

Tıpkı İslam dininde ticari yaşamın düzenlenmesi, vergi sistemi ve tüm toplumsal etkinlikler alanı üzerinde düzenleyici etkisi olduğu gibi (Özbudun 2010: 314), diğer dinlerde de bu tür toplumsal hayatı düzenleyici olumlu etkilerinin olduğu düşünülmektedir (Durkheim 1965, Aktaran: Billings 1990: 2). Çok sayıda dini tarikat ekonomik düzenlemelerde insan onurunun korunması gerektiğini vurgulamış, çalışmanın insan için merkezi önemini kabul etmiş, tam istihdamı garanti edecek politikalar uygulanması çağrısı yapmış ve kapitalizmin içindeki büyük gelir ve servet farklılıklarından duyulan ahlaki kaygıyı ifade ederek ekonomik adaleti destekleyen açıklamalar yapmıştır (Zweig 2012: 220). Bu anlamda işçi çıkarlarının korunması için kiliselerde, sinagoglarda ve camilerde etkin bir şekilde faaliyetler yürütüldüğü takdirde başarılı olunacağı da vurgulanmaktadır.

Yapılan çalışmaların sonuçlarına göre dine iki fonksiyon yüklendiği görülmektedir. Dinin bu fonksiyonlarından ilki mevcut durumun korunmasına sağladığı katkı ve diğeri de haksızlığın doğasına karşı protesto etmeye teşvik etmesidir (Solle 1984: 21). Mevcut düzenin korunması konusunda fabrikalarda çıkan isyan vb. durumlarda işverenlerin bir bölümü dinin bu işlevlerinden yararlanarak bu durumun

üstesinden gelmeye çalışmışlardır. Örneğin bir tekstil fabrikasında çıkan isyanın bastırılması sırasında işverenler papazlar ve kiliseler aracılığıyla işçileri yatıştırmaya çalışmışlardır (Billings 1990: 3). Din, bir yandan da işçilerin haklarını arama konusunda onlara liderlik, ideolojik ve ahlaki kaynaklar sağlamaktadır. Dini inanç, Amerika'nın güneyinde siyahların sivil haklarını arama mücadelesine hizmet ederken (Harding 1978: 342), Predmont'taki tekstil fabrikalarında sendika karşıtlığının ve muhafazakârlığın bir siperi olarak fonksiyon göstermiştir (Billings 1990: 25).

Bir önceki kısımda da belirtildiği üzere toplum içerisindeki sınıf pozisyonlarını belirleyen etnik kimlik faktörü insanların sosyal ve ekonomik anlamda ayrımcılıklarla karşı karşıya kalmalarına sebep olmaktadır. Aynı durumun etnisite kavramının bir alt parçası olarak görülen din kimlik ve sınıf ilişkileri kapsamında da söz konusu olduğu göze çarpmaktadır. Bazı toplumların din konusuna karşı aşırı hassas davrandıkları görülmektedir. Öyle ki bazı şehirler, bölgeler veya mahalleler yalnızca aynı dine mensup insanlardan oluşmakta ve diğerlerinden ayrılmaktadır. Bunun en açık örneği Kuzey İrlanda'da yaşayan Katolik ve Protestanlarda görülmektedir. Kuzey İrlanda bölgesi Katoliklerin ve Protestanların yaşadığı iki ayrı bölümden oluşmakta ve sosyal hayatlarındaki bu ayrımcılık durumu her iki grubun da birbirleriyle etkileşime girmelerini engellemektedir (Lloyd ve Robinson 2011: 2134). Burada yaşayan Protestanlar ve Katolikler, başta eğitim ve yerleşim alanları olmak üzere sosyal, kültürel ve ekonomik anlamda birbirlerinden ayrılmışlardır. Örneğin şehirlerde işçi sınıfından olan insanların çoğunlukla yaşadıkları yerler orta veya üst sınıflarinkine nazaran daha çok ayrıştırılmıştır. Burada yaşayan işçiler yalnızca çalışmak maksadıyla bölge dışına çıkmaktadırlar (Hewstone vd. 2006: 101). Birbirlerini dışlayan bu iki grubun kaynaşabilmesi ve aralarındaki problemlerin çözülebilmesi için birçok teşebbüste bulunulduğu ancak bu teşebbüslerin çok da fazla olumlu sonuçlanmadığı, günümüzde ise aynı problemlerin halen devam ettiği göze çarpmaktadır (Lloyd ve Robinson 2011: 2134).

Kuzey İrlanda'da görülen bu uç örnek diğer ülkelerde dini kimlikler açısından azınlık olanlarda da karşılaşılan bir durumdur. Özellikle alt sınıflara yerleştirilen bu gruplar çok çeşitli ayrımcılıklara maruz kalmaktadırlar. Bu ayrımcılıklardan birisi de

insanların istihdam edilirken dini yönelimleri nedeniyle karşılaştıkları ayrımcılıktır. Glavanis (2002: 80), Avrupalı Müslümanlar üzerine yapmış olduğu araştırmasında Müslümanların Avrupa’da çok çeşitli işlerde çalıştırıldıklarını ancak bu işlerin çoğunlukla part-time, esnek veya geçici işler olduğunu belirtmektedir. Dil bilmemeleri veya yeterli özelliklere sahip olmadığı düşünülen Müslümanlar çoğunlukla maden ve tekstil gibi sektörlerde, otel veya restoranlarda vasıfsız veya yarı vasıflı işçi olarak çalıştırılmaktadır. İsviçre, Yunanistan ve İtalya’da göçmenler mevsimlik işçi olarak çalıştırılmaktadırlar. İngiltere’de ise çoğunlukla tekstil işçisi olarak Asyalı Müslümanlar çalıştırılmaktadır. İngiltere’de toplam kadın nüfusunun yüzde 3’ü tekstilde çalıştırılırken bu oran Asyalı Müslüman kadınlarda yüzde 13’e yükselmektedir. Aynı şekilde toplam erkek nüfusunun yüzde 1’i tekstilde çalıştırılırken Asyalı Müslüman erkeklerde yüzde 7’sini oluşturmaktadır. Bu işçilerin sözleşmeleri veya sigortaları yoktur ve onlar uzun saatler boyunca oldukça düşük ücretler karşılığında çalıştırılmaktadırlar. Glavanis’in (2002) yapmış olduğu bu çalışmada Müslüman kadınlar başörtüsü takmalarından ötürü iş yerlerinde ve sosyal hayatlarında dışlandıklarını belirtmektedirler.

Hindistan’da tekstil sanayisinin gelişmesini inceleyen çalışmasında Menning (1997: 143), farklı etnik ve dini grupların farklı iş kollarında uzmanlaşma eğilimi gösterdiklerini belirtmiştir. Hindistan’dan gelen Hindular ve Müslümanlar ile Afrika’dan gelen Araplar, Yahudiler ve Ermeniler temel işgücünü oluşturmuşlardır. Aynı şekilde İsrail’de endüstriyel gelişmelerin incelendiği çalışmada, Yahudilerin hem tarım, inşaat, tekstil vb. sektörlerin gelişmesine katkıda bulundukları hem de buralarda ortaya çıkan vasıfsız işgücü ihtiyacını karşıladıkları ileri sürülmüştür (Bernstein ve Swirski 1982: 74).

Var olan çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda etnik kimlikler ve sınıf konusunda yapılan çalışmalar gibi dini kimlikler ve sınıf anlamında yürütülen çalışmaların da azınlık grupta olanların sınıfsal yapısını betimlemekten öteye gidemedikleri görülmektedir. Genel olarak dini kimlikler bağlamında sınıf bilinci konusu ele alındığında ise bu konunun göz ardı edilen bir konu olduğu dikkat çekmektedir.

Yalnız yine de dini kimlikleri sınıf bilinci ile ilişkilendirmek gerekirse İslam dininin kapitalizm ile uyuşmamasının Türkiye’de yaşayan işçilerin sınıf bilinçlerinin gelişmesini engellediği söylenebilir (Turner 1974: 236). İslam dininde yer alan kadercilik ve kanaatkârlık düşünceleri ve halkın devlete karşı isyan etmesinin kötü kabul edilmesi gibi düşünceler bu durumun temel sebepleri olarak gösterilebilir (Austry 2010: 78).

1.4.3. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sınıf

Toplumsal cinsiyet kavramı ve sınıf ilişkisinin ele alınacağı bu kısımda öncelikli olarak toplumsal cinsiyet teriminin ne anlama geldiği ve feminist kuram açısından nasıl ele alındığı üzerinde durulacaktır. Sonrasında ise toplumsal cinsiyet kimlikleri bağlamında kadınların ve erkeklerin sosyal hayatlarında, iş hayatında sahip oldukları sınıf pozisyonları ve özellikle de kadınların her iki alanda karşılaştıkları ayrımcılıklar konusuna değinilecektir.

Toplumsal cinsiyet kavramının tanımı ve kapsamından yola çıkmak gerekirse sosyoloji alanında ilk kez Ann Oakley tarafından kullanılan toplumsal cinsiyet (gender) terimi, erkeklik ile kadınlık arasındaki farklılıkların toplumsal düzlemde kurulmuş yönlerine dikkat çekerek toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeye gönderme yapmaktadır (Marshall 1999: 98). Nitekim Connell (1998: 190) de toplumsal cinsiyet kavramını insanların eril ve dişi olarak üremeye dayalı bölünmesi kapsamında veya bu bölünmeyle bağlantılı olarak örgütlenmiş pratikler olarak tanımlamaktadır. Erkek ve kadınlar doğdukları andan itibaren geleneksel değer yargıları, kalıplar, toplumsal hafızaya yerleştirilmiş konumlandırma, önyargılı ve ayrımcı bakış açısıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum kadınlar ve erkekler arasında sosyal, siyasal ve ekonomik hayatı da kapsayan daha birçok alanda statü farkı ortaya çıkarmaktadır (Dolmacı ve Şalvarcı Türeli 2012: 2). Dolayısıyla toplumsal cinsiyet terimi belirli bir süreçte kültürel ve toplumsal olanın biyolojik olana kattığı ve tüm toplumsal ilişkileri etkilediği nesne olmaktan ziyade aktif bir süreci ifade etmektedir (Connell 1998: 191).

Toplumsal bağlama göre değişen, kültürel bir ürün olarak görülen cinsiyet kavramı yalnızca biyolojik olarak kadınlık ve erkekliği karşılamamaktadır. Buradan hareketle toplumsal cinsiyet feminist kuramın temel kavramı haline gelmiştir (Bora 2012: 37). Bu anlamda feminist kuramcılar açısından toplumsal cinsiyet kavramının hangi noktalarda ele alındığına değinmek faydalı olacaktır.

20. yüzyılın ikinci yarısında kadınların oy verebilme haklarını alabilmek için başlattıkları bir hareket olarak görülen feminizm ortaya çıktığı tarihten itibaren yoğun bir ilgiyle karşılanmıştır. Öncelikli olarak toplumsal cinsiyet üzerinden yapılan her türlü ayrımcılığa karşı koymak temelinde ortaya çıkan akım biyolojik farklılıklarından ötürü kadınların alt sınıflara konulmasına tepki gösterir ve toplumun genel algısını değiştirmek üzere faaliyetlerde bulunur (Stark 1993: 353). Feminizm aynı zamanda teorik ve politik müdahale hatları olan cinsellik, cinsel ilişki, çocuk yetiştirme, yetişkinlerin bakım ve eğitimi konu edinir. Bu sayede toplum içerisinde eşitlik ve saygı ilişkilerinin güçleneceğini savunur (Brenner 2012: 233).

Feminist kuramcılar herhangi bir durumda kadınların nerede yer aldığı sorusuna cevap aramakla işe başlar. Kadınların çoğunun aslında bütün toplumsal durumlarda yer aldığını ancak bazı yerlerde onları dışarıda bırakmaya yönelik kasıtlı çabaların olduğunu ve bulundukları yerde haklarındaki popüler kavrayıştan çok farklı roller olduğunu söyler. Bunun dışında feminist kuramcılar toplumda böylesi bir durumun neden yaşandığını açıklamaya çalışırlar. Bu noktada daha önce de belirtildiği üzere kuramcılar toplumsal cinsiyet kavramını üretmişlerdir. Bu kuramcılar eril ve dişil ile ilişkili biyolojik olarak belirlenmiş nitelikleri ve erillikle ve dişillikle ilişkili toplumsal olarak örgütlenmiş davranışlar arasındaki ayrımları görmelerini olanaklı hale getirdiler (Hausmann 1998: 490). Feminist kuramcılar üçüncü sırada dünyanın tüm insanlar için daha adil bir mekân haline nasıl getirilebileceği sorununa yönelmişlerdir. Son olarak da kadınlar arasındaki farklılıklar hakkında neler söylenebileceğini tartışmışlardır. Bu bağlamda kadınların görünmez olduğu ve kadınların toplumsal rol farklılıklarının sınıf, ırk, yaş, medeni durum, din, etnisite vs. gibi durumlardan kaynaklandığı sonucuna ulaşmışlardır (Ritzer 2011: 454-456).

Toplumsal cinsiyet farklılığı feminist kuramın ele aldığı en temel konulardan birisi olmuştur. Özellikle bu konu üzerinde çalışan kültürel feministler bu farklılığın kökenlerini açıklamaya çalışır. Bu konudaki temel görüş eril, ataerkil söylem içinde kadınların erkeklerden daha aşağı olmalarının ve toplumsal olarak da en aşağıda yer almalarının gerekçelerini açıklamak için kullanılmıştır. Ancak bu görüş kölelik karşıtı hareketin bir kolu olarak başlayan ve kadınların siyasal hakları için mücadele etmeleri üzerine odaklanan bazı Birinci Dalga Feministler tarafından tersine çevrilmiştir (Ritzer 2011: 462).

Feminist kuramın alt kollarının toplumsal cinsiyete yaklaşımlarını sırasıyla ele almak gerekirse liberal feminizm kuramcıları, insanları diğer canlılardan ayıran en önemli özelliğin zihinsel kapasiteleri olduğunu, kadın ve erkeklerin zihinsel kapasiteleri açısından herhangi bir farklılıkları olmadığını savunurlar (Çelik 2008: 70). Kadınlara ve erkeklere sunulan imkânların farklı olmasından dolayı kadınların zihinsel kapasitelerinin erkeklerden daha az olduğu düşünülmektedir. Liberal erkek kuramcıların doğal haklara sahip olan kişilerin ailelerin efendileri olan, mal sahibi erkekler olduğunu savunmaları aynı görüşü destekler niteliktedir (Donovan 2013: 28). Ataerkil düzen olarak adlandırılan bu sistem kadınların gündüz ve gece hayatlarında bildikleri ve ataerkil kültürü ifade eden simgeler, sözcükler ve kavramlar arasında adeta bir fay hattında kalmalarına ve kadınların bölünmüş bir bilinçlikle yaşamalarına sebep olabilir (Wallace ve Wolf 2012: 392). Bu anlamda Liberal Feministler kadın ve erkek ayrımı gözetmeksizin herkesin eğitim şartları başta olmak üzere diğer bütün kaynaklardan eşit bir şekilde yararlanabilmesi gerektiğini ve ancak böylesi bir yaklaşımla kadın ve erkek arasındaki pek çok ayrımın ortadan kaldırılabilceğini savunurlar (Çelik 2008: 71).

Liberal feministler kadınların kazanç getiren işlerden uzak tutuldukları, teoloji, tıp ve hukuk alanların kapsamındaki mesleklerden dışlandıkları, üniversiteye gitmelerinin engellendiği, yaptıkları iş karşılığında erkeklerle eşit ücret alamadıkları gibi birçok sorunu dile getirmişlerdir. Aynı şekilde sosyal hayatlarında kadın ve erkeklere çifte standart uygulandığını, kamusal alanda kadınlar için ayıp sayılan davranışların erkekler tarafından yapıldığında onların bu ayıplamalardan muaf tutulduklarını söylemektedirler. Kadına bu şekilde yaklaşılması onu muhtaç ve düşkün

bir yaşam sürmeye mecbur bırakmakta ve onun özsaygı ve özgüvenlerinin de zayıflatmasına sebep olmaktadır (Donovan 2013: 32). Bu anlamda Liberal Feministlerin temel amacı bütün kamusal alanlarda kadın ve erkeğe eşit siyasal, sosyal ve hukuksal hakların sağlanmasıdır. Hatta kadının ev dışında bir işte çalışması durumunda ev işlerini de erkeklerin kadınlarla birlikte yapmaları konusunu gündeme getiren de Liberal Feministler olmuştur (Çelik 2008: 71).

Marksist feminizm kuramcıları ise liberal feministlerin görüşlerine karşı bir grup olarak ortaya çıkmıştır. Onlar, sınıflı toplumlarda gerçek anlamda fırsat eşitliğinin olmayacağını ve kadının baskı altında oluşunun tek nedeninin kapitalizm olduğunu savunmaktadırlar. Marksist feministler öncelikle kadınların ayrı bir sınıf oluşturup oluşturamayacakları sorusunu ele almışlar ve sonuçta da kadınların toplum içerisindeki konumları, mülkiyet durumları ve yeterli sınıf bilincine sahip olmamalarından ötürü tek bir sınıf oluşturamayacakları sonucuna ulaşmışlardır. Kapitalist sistemde kadınların erkeklere nazaran neden daha çok ezildiklerini anlamaya çalışan Marksist feministler kadınların erkeklerden daha fazla yabancılaşma yaşamalarından ötürü bu sömürünün daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kısacası Marksist feministler temelde Marksist çözümlemenin kadın sorunlarına da uygulanabileceğini ve kadınların üretim sürecindeki konumunun analiziyle de kadın sorunlarının çözülebileceği sonucuna varmaktadırlar (Çelik 2008: 71-74).

Marksist ve Liberal feminizm kuramlarının eksikliklerinden hareketle kadın sorununa yeni bir yaklaşım sunan bir diğer kuram da sosyalist feminizm kuramıdır (Çelik 2008: 78). Sosyalist feministlere göre toplumsal eşitsizlik; ekonomi, siyaset ve ideolojinin de içinde yer aldığı geniş bir yelpazeden kaynaklanmaktadır. Bu anlamda sistem çözümlemesi yaparlarken makro ölçekli sistemlerden mikro ölçekli sistemlere kadar bütün sistemlerin haritasını çıkarmaya çalışırlar (Ritzer 2011: 480). Dolayısıyla sosyalist feminizm kadınların baskı altında oluşlarını, ataerkillik tarafından üretilen ve birbiri ile karşılıklı etkileşim altında olan cinsiyetçilik, ırkçılık ve sınıf ayrımcılığı gibi kavramlar ile açıklayarak konuya farklı bir bakış açısından yaklaşmaktadır (Çelik 2008: 479).

Sosyalist feministlerin de vurguladığı üzere toplum tarafından cinsel kimliğe dayalı bir rol dağılımı yapılmakta ve bunlara kaynak olarak dinsel, sosyal, siyasal faktörler, toplumsal değer yargıları ve hukuk gösterilmektedir. Öncelikli olarak kadınlara kadınsı, erkeklere erkeksi davranmaları gerektiği yönünde kesin yaptırımlar uygulanmaktadır. Buna paralel olarak da kadınlar “ileride iyi bir anne ve eş olma” yönünde eğitilirken erkekler “eve ekmek getiren evin reisi kişiler olma” yönünde eğitilmektedir. Kadınlar ev işi, yemek yapma, çocuk bakma vs. gibi pratikleri yerine getirirken erkeklerin bu işlerle ilgilenmeleri erkekliğin oluşumuna ve sürdürülmesine aykırı görüldüğünden çok da desteklenmemektedir (Dolmacı ve Türeli 2012: 4). Bireyler süreç içerisinde bu şekildeki toplumsal cinsiyet yargılarını içselleştirmektedirler ve daha çok kendiliğinden denilebilecek tarzda davranışlar sergilemektedirler (Çelik 2008: 24).

Yine feminist kuramcılarının da üzerinde durdukları toplumsal cinsiyete yönelik ayrımcılıkların sosyal hayatta ve özellikle de iş hayatındaki örneklerinin ve kadınların ve erkeklerin sınıf pozisyonlarının ele alınması yararlı olacaktır. Toplumsal cinsiyet ve sınıf temelinde yapılan araştırmaların cevap aramaya çalıştığı öncelikli sorular içerisinde kadınların sınıf pozisyonunun nasıl belirlenmesi gerektiği yer almaktadır. Kadınlar üzerine yapılan sınıf çalışmalarında bir grup, kadınların ayrı bir sınıf olduğunu savunurken diğer bir grup da kadınların kocalarının veya babalarının içinde yer aldığı sınıfa yerleştirilmeleri gerektiğini savunmaktadır (Canning 1992: 738). Sınıf yapısı içerisinde kadının pozisyonunu ele alan çalışmalar daha çok Goldthorpe’un konvansiyonel yaklaşımı üzerine odaklanmaktadır. Bu yaklaşım ailenin bütün üyelerinin ailenin genel olarak ait olduğu sınıf pozisyonuna göre belirlendiğini savunmaktadır. Ailenin sınıf pozisyonu da iş gücü piyasasına tamamen katılan ve evin reisi olarak görülen erkek tarafından belirlenmektedir. Bu anlamda kadın işgücü çoğunlukla ev içindeki sorumlulukları ile özdeşleştirilmektedir (Baxter 1993: 220). Dolayısıyla toplumsal cinsiyet bağlamında yapılan ayrımcılıkların kadınların sınıf tanımlamalarından başlayarak eğitim, ekonomi ve siyaset gibi diğer alanlarda da yaygınlaştığı söylenebilir.

Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda erkek egemen toplumların çoğunluğu oluşturduğu günümüz dünyasında ayrımcılıkların daha çok kadınlara yönelik yapıldığı söylenebilir. Kadına uygulanan ayrımcılık ise ilk olarak kadının zayıf ve sevgiye muhtaç görülmesinden ötürü onu korumaya dönük tarzda ve ikinci olarak da kadını küçümseyerek, aşağılayarak düşük bulan tarzda bir ayrımcılık olarak kendini göstermektedir. Bu bağlamda cinsiyet ayrımcılığının daha çok iş yaşamında ve eğitimde görüldüğü söylenebilir (Çelik 2008: 31). İş yaşamı büyük ölçüde erkekler tarafından kurulup yönetildiği için başka bir ifadeyle iş yaşamı erkeğin geleneksel toplumsal cinsiyet rolüne göre şekillenmiş olduğundan kadınların iş yaşamında ve toplumsal yaşamda yer alması bazı sıkıntılar ortaya çıkarmaktadır. Aynı şekilde kadınların meslek seçimlerini yaparken en önemli rolü olarak görülen annelik ve eş rollerine zarar vermeyecek şekilde davranmaları beklenmektedir (Dolmacı ve Türeli 2012: 6-7). Bu durum iş piyasasında homojen olmayan ve cinsiyet temelinde ayrıştırılmış pozisyonlar oluşmasına sebep olmaktadır (Barret ve McIntosh 1980). Örneğin mühendislik sektöründe erkekler; sekreterlik, danışmanlık ve bankacılık gibi sektörlerde de kadınlar sayıca daha fazla çalışmaktadırlar (Çelik 2008: 31).

Küreselleşme süreci ile birlikte emek piyasasında meydana gelen değişimle birlikte enformel, esnek, güvencesiz, kesintili, düşük ücretli, sözleşmeli veya alt sözleşme ilişkilerine dayalı işlerde bir artış söz konusu olmuştur. Bu artış ile birlikte de kadınlar işgücüne daha fazla katılmaya başlamışlardır (Karakul 2010: 24). Son zamanlarda iş hayatında oldukça fazla yer alan kadınlar daha çok düşük ücretli, vasıfsız, part-time ve sıradan işlere yerleştirilmektedirler (Chhochhi ve Pittin 1995: 3). Buna sebep olarak daha önce de belirtildiği üzere kadının temel rolünün annelik ve eş olmasından dolayı iş hayatında hep ikincil planda ve geçici olarak görülmeleri gösterilebilir. Kadının yaşamında rol değişimine sebep olan evlenme aynı zamanda kültürel bir olgu olarak onun evi ve eşiyle ilgilenebilmesi için çalışmaya ara vermesine sebep olabilmektedir (Özçatal 2009: 58). Kadınların çalışma şartlarının kaygan bir zemine oturtulması kriz ve ekonomik gerilemenin yaşanması halinde öncelikli olarak onların işten çıkarılmalarına sebep olmaktadır (Ecevit 2010: 112). Bu durum bir anlamda kadınların çalışmasının çok da önemli görülmediği, hatta bir kadının evinde ve

işinde iki efendiye itaat etmesinin kabul edilebilir bir durum olarak görülmediğini ortaya çıkarmaktadır (Urhan 2009: 85).

İşgücü piyasasında ücret ayırımı uygulamalar da kadınların çalışma yaşamlarında dışlanmaları olgusunu açıklamak bakımından önemli bir gösterge olarak sunulmaktadır (Ecevit 2010: 112). Örneğin, İstanbul’da tekstil sektöründe çalışan kadın ve erkek işçilerin ücret farklılığı gibi bir durumla karşı karşıya kalıp kalmadıklarının ele alındığı bir çalışmada işçiler herhangi bir ücret farklılığı durumu ile karşı karşıya kalmadıklarını aynı işi yapan kişilerin aynı ücreti aldıklarını belirtmişlerdir (Dedeoğlu 2010b: 20). Buradan hareketle işçilerin yeteneklerine göre bir ücret aldığı ve ücretlerinde cinsiyet faktörünün önemli olmadığı düşünülebilir. Ne var ki yalnızca erkek işçilerin yapabileceği imajı verilen işler erkek işçilere verilmekte ve bu işlerin diğerlerine nazaran daha zor olduğu öne sürülerek daha fazla ücretlendirilmektedir. Bu durum açıklanırken de erkeklerin evin reisi oldukları ve ekmek parası kazanmak durumunda oldukları için Ecevit’in de belirttiği şekilde iş tanımlamaları değiştirilerek ücretlerin farklılaştırıldığı söylenmektedir. Bu bağlamda *ekmek parası* olarak görülen erkek işçilerin aldıkları ücret, *pazar parası* olarak görülen kadın işçilerin ücretlerinden daha yüksek olmaktadır (Dedeoğlu 2010b: 20).

Yine tekstil sektöründe çalışan kadın işçiler üzerinde yapılmış olan bir diğer çalışmada kadın işçi çalıştırmanın ve cinsiyetçi bir işbölümü yapmanın sebepleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Öncelikli olarak emek maliyetinin azaltılması için cinsiyetçi ideoloji ile belirlenen kadın, erkek rolleri çerçevesinde evi geçindirme sorumluluğunun erkeğe yüklenmesinden yola çıkılarak kadın işçilerin erkek işçilerden daha ucuza ve sigortasız çalıştırıldıkları belirlenmiştir. Bir diğer sebep olarak da kadın işçilerin kişisel özelliklerinden de yola çıkılarak işverenler tarafından idare edilmelerinin daha kolay olması gösterilmiştir. Kadınların erkeklere nazaran daha itaatkâr, disiplinli oldukları ve makineleri kurcalayıp bozmadıkları vs. gibi durumları da belirten işverenler tekstil atölyelerinde kadın işçi çalıştırmanın avantajlı yönlerini dile getirmişlerdir (Coşkun 2012: 93).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları problemlerden bir diğeri de yönetici pozisyona ulaşamamalarıdır. Kadınların çalışma yaşamına girmeleri ile birlikte yönetim ve karar alma mekanizmalarında yer alma istekleri de artış göstermekte ancak ne kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi ve çalışan sayısının artması ne de çalışma yaşamının değişmesi gibi olumlu gelişmeler kadınların bu isteklerini karşılayabilmektedir (Yaprak 2009: 187). Öncelikli olarak toplumsal nedenlerden dolayı kendilerine yüklenmiş olan annelik ve eş rolleri kadınların kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Demiriz ve Yaşar 2009: 96). Dolayısıyla kadınların kariyerleri konusunda hedeflerini oluşturmadan ve bunlara ulaşmaya çalışmadan önce eşlerinin, ebeveynlerinin ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılamaları gerekmektedir. Aksi takdirde kadınların öncelikle kadınlıkları sorgulanmaktadır. Kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları bir diğerk olumsuzluk da erkekler kadar konuştukları zaman veya yüksek bir mevki için yarışmaları halinde kadınlıklarına saldırılarda bulunulmasıdır. Yani kadınlıkları üzerinden bir sorun yaratılıp baştan çıkarıcı oldukları gerekçesiyle karikatürize edilmektedirler (Fels 2004: 8). Kadınlar bir de kendilerinden kaynaklanan özgüven eksiliğı, nasılsa başaramayacakları önyargısıyla oluşan hırs eksikliği, bedellerini ödemeye hazır olmadıkları için yükselmeyi tercih etmemeleri, toplumun kadından beklediğı rolleri içselleştirmeleri gibi etkenlerden dolayı üst düzey yönetici pozisyonuna gelememektedirler (Mercanlıoğlu 2009: 48).

Toplumsal cinsiyet temelinde işçilerin sendikalaşma oranları göz önüne alındığında ise kadın işçiler arasında sendikalaşma oranının erkek işçilere nazaran daha az olduğı göze çarpmaktadır. Kadınların sendikal faaliyetlere katılmalarının azlığı sendikalardaki erkek egemenliğı, sendikaların içyapısı, kadınların geçici işçiler olarak görülmesi ve kadınların sendikal faaliyetlere ayıracak zamanlarının olmaması gibi yapısal özelliklerden kaynaklanmaktadır (Chhochhi ve Pittin 1995: 3). Hindistan’da faaliyet gösteren iki elektronik fabrikası çalışanları üzerine yapmış oldukları çalışmalarında Chhochhi ve Pittin (1995), sendikalaşma ve sendikal faaliyetler konusuna da değinmişlerdir. Fabrikaların anlaşmalı oldukları sendika üyelerini seçerek aldıklarını ve kadınların çoğunlukla bu sendikalara üye olamadıklarını ortaya çıkarmışlardır. Kadınların daha çok etnik ve dini kimlikleri ile alakalı derneklere üye olmayı tercih ettiklerini vurgulamışlardır (Chhochhi ve Pittin 1995: 3).

Ecevit (2010: 112) de sendikaların kadın ve erkek üyeleri arasında fark gözettiklerini vurgulamaktadır. Sanayileşmenin gelişmesi ile kadın istihdamında bir artış söz konusu olduğu daha önce de belirtilmiştir. Erkekler, kadınların istihdam edilmesine hem ücretlerde bir düşüş yaşanacağı hem de kadın ve erkeğin geleneksel rol tanımlamalarının sektöre uğrayacağı korkusuyla yasal yollardan karşı çıkmaya çalışmışlardır. Bu anlamda sendikalar eşit işe eşit ücret gibi bazı temel sorunsallar üzerinde odaklanmış ancak erkek egemen bir anlayışla idare edilmelerinden dolayı kadın işçileri dışarıda tutmayı tercih etmişlerdir (Urhan 2009: 84-85). Aslında kadınların iş ve ücret doyumu düşüklüğü ile karşılaştıkları ayrımcılıklardan ötürü sendikalara üye olma isteklerinde bir artış olması beklenirken kadınların enformel, esnek, güvencesiz, kesintili, sözleşmeli işlerde çalışıyor olmaları sendikalara üye olmalarını engelleyici bir faktör olarak gösterilmiştir (Seçer 2009: 44).

Sonuç olarak toplum içerisinde ikinci sınıf vatandaş olarak görülen kadınların hemen her alanda ayrımcılıklara maruz kaldıkları söylenebilir. Kadınlar ilk etapta evlerinde kocalarına itaat etmeleri ve çocuklarıyla ilgilenmeleri gereken bireyler olarak görülmektedir. Bu anlamda kadınların çalışma hayatında yer almaları çok da kabul gören bir durum olmamaktadır. Kadınlar her ne kadar kendi iradeleriyle çalışma hayatında yer almak isteseler dahi yine çalışma ortamında ezilen kişiler olma özelliklerinden kurtulamamaktadırlar. İkramiye, maaş, kıdem vs. gibi hususlarda hakları yenilmektedir. Temel sorunsal olarak bu konuları ele alan çalışmalar kadınların bir sınıf olarak erkekler karşısında uğradıkları haksızlıkları ortaya koyar niteliktedir. Ancak toplumsal cinsiyet bağlamında sınıf bilinci konusunda yapılan çalışmalar oldukça sınırlı sayıdadır.

Sendikalaşmanın kadınlar içerisinde az olması ve kadınların toplumsal rol ve statülerini içselleştirmeleri gibi bazı faktörler kadınların sınıf bilinci ve aidiyeti düzeylerinin erkeklere nazaran daha düşük olmasına sebep olmaktadır. Tabi bu durum kadınların çalıştıkları sektörler arasında da değişiklik göstermektedir. Örneğin bakıcılık işlerinde çalışan kadınların sınıf bilincinin diğer ücretli işçilerden daha yüksek olduğu, ev hanımlarının ise sınıf bilinci geliştirme düzeylerinin ise çalışan kadınlarla kıyaslandığında yok denilecek kadar az olduğu tespit edilmiştir (Jones 2001: 297).

Elbette kadınların sınıf bilinci düzeylerini etkileyen faktörler çeşitlilik göstermektedir. Özellikle son zamanlarda popüler bir teorik yaklaşım olan kesişimsel kuram sınıf konumlarını toplumsal cinsiyet, etnik ve dini kimliklerle ilişkilendirerek ele almaya çalışmaktadır. Bundan sonraki kısımda da araştırma açısından önemli bir kuramsal dayanak olarak görülen, feminist kuram içindeki son dönem tartışmalarından kesişimsel kuram konusu ele alınacaktır.

1.4.3.1. Sınıfa Farklı Bir Bakış- Kesişimsel Kuram

Kadınların ayrımcılık deneyiminin farklı eksenler/ arakesitler tarafından kesildiğini iddia eden kesişimsellik (intersectionalism) kuramı; ırk, sınıf, toplumsal cinsiyet ve diğer eksenler tarafından belirlenen, kurumsallaşmış çoklu güç ilişkileri arasındaki karşılıklı ilişkiye işaret eden analitik bir strateji olarak tanımlanmaktadır. Kesişimsel analizler birbirleriyle kesişen egemenlik eksenlerinin tanımlandığı bir alan olarak toplumsal konum seviyesini hedef alır ve bir toplumsal konumun deneyim ve kimliği nasıl şekillendirdiğini inceler (Brenner 2012: 333).

Kesişimsel kuram, bütün kadınların etnisite, sınıf, zaman ve yerden uzak yalnızca kadın olarak tanımlanmasının hatalı olduğu görüşünü temel alır (Brown 1991: 88). Orta sınıf beyaz kadınların, işçi sınıfından olan beyaz veya siyah kadınlardan veya Latin kadınlardan farklılıklarını sadece sıralamak yeterli olmayacaktır. Yaşam standartlarındaki farklılaşmalar, orta sınıf kadınların işgücüne katılımlarının artması, siyah kadınların tarımsal faaliyetlerdeki işlerden endüstriyel işlere geçmeleri, orta sınıf kadınların evlerinden çıkıp gönüllü kuruluşlarda veya siyasal arenada yer almaya başlamaları gibi etki ettiği diğer alanların da üzerinde durulması gerekmektedir (Brown 1991: 86). Bu anlamda kesişimsel analizler toplumsal cinsiyet analizlerine etnik analizlerin de eklenmesinden dolayı katkı analizleri olarak da tanımlanabilir (Zerai 2000: 185).

Anthias ve Yuval-Davis (1983: 62-63), feminizm konusunda çalışanların etnisite konusunu göz ardı ettiklerini, sınıf, cinsiyet ve etnisite konuları üzerinde yapılan çalışmaların yalnızca teorik çerçevede hazırlanıp birbirlerine mekanik olarak

etiketlenmesini eleştirmektedirler. Aynı şekilde yapılan çalışmaların etnisite bağlamında toplumsal yapıdaki konumlarına veya siyasal alandaki söz haklarına değinmeden yalnızca ırk üzerine yoğunlaşmasını da eksik bulmaktadırlar.

Sanayileşmenin başladığı dönemlerde farklı etnik kimliklere sahip kadınların çalışma koşullarına ilişkin yaptığı araştırmasında Glenn (1985), kesişimsel analiz tekniğini kullanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre siyah kadınların daha çok yerli beyaz ailelerin hizmetçisi olarak çalıştırıldıklarını ve işgücünün yeniden üretimine katkı sağladıklarını belirtmiştir. Dolayısıyla beyaz kadınların otomatikman orta sınıf pozisyonuna yükseldikleri sonucuna ulaşmıştır. Beyaz göçmen kadınların çalıştırıldığı yerlerde ise en pis işlerin siyah kadınlara bırakıldığını belirtmiştir (Glenn 1985: 104).

Anthias ve Yuval-Davis (1983) de etnik kimliklerin işgücüne katılımlarının cinsiyetlere göre dağılımını inceledikleri çalışmalarında aynı etnik kimliklerden kadınların ve erkeklerin farklı pozisyonlarda yer aldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Afro-Karayıp kökenli erkeklerin inşaat işlerinde ve otobüslerde, Afro-Karayıp kökenli kadınların da tekstil sektöründe ve bakıcılık işlerinde yoğun olarak çalıştırıldıklarını belirtmişlerdir. Aynı şekilde Asyalı erkeklerin tekstil fabrikalarında, Asyalı kadınların küçük ölçekli tekstil atölyelerinde çalıştırıldıklarını söylemişlerdir. Bu bağlamda iş piyasasında cinsiyete ve etnik kimliklere göre iş dağılımı yapıldığı, etnik kimlikleri bakımından azınlık pozisyonunda bulunan kadınların her iki grupta da ayrımcılığa uğradığı bir anlamda cinsiyete yönelik ayrımcılıkların etnik kimliklere yönelik ayrımcılıklardan daha yoğun yapıldığı sonucuna ulaşmışlardır (Anthias ve Yuval-Davis 1983: 69).

1.5. Bourdieu'nun Sınıf Anlayışı ile Teorik Çerçeve Üzerine Genel Bir Değerlendirme

Çalışmanın genelinde sosyolojik açıdan sınıf kavramının ölmediği, kültürü de içine alan diğer etmenlerle birleşerek gündemde yerini koruduğu konusuna dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Nitekim kavramsal ve kuramsal çerçevenin son kısmında biraz

da toparlayıcı olabilmesi için toplumun ekonomik ve kültürel etmenlerin birleşimi olarak gören Bourdieu'nun sınıf anlayışına değinmenin faydalı olacağı düşünülmektedir (Gartman 1991: 421).

Pierre Bourdieu, klasik sosyoloji geleneğinin önemli varislerinden birisi olarak Marks ve Weber'in düşüncelerinden oldukça etkilenmiştir (Terry 2008: 42). Bu gelenekte olduğu gibi Bourdieu da sınıfı merkeze almaktadır. Onun çalışmaları sınıf ve kültürün bir birleşiminden oluştuğu için geleneksel sınıf anlayışına farklı bir boyut kazandırmaktadır (Lovell 2004: 37). Zaten Bourdieu toplumsal hayatın, onu oluşturan farklı etmenlerin ortaya çıkarılması başka bir ifadeyle sosyal bir alanda yer alan mücadele veya çatışmanın yönünü çizen sermaye sahiplerinin ve çeşitlerinin belirlenmesi ile anlaşılabilirliğini vurgulamaktadır. Bu anlamda toplumun birbirine benzeyen ve birbirinden etkilenen alanlardan (*fields*) oluştuğunu söylemektedir (Terry 2008: 41). Bu alanlar ise farklı değişkenler tarafından belirlenmiş pozisyon boşlukları olarak görülmektedir (Bourdieu 1985: 724). Bu anlamda alanlar üretimde sermayeye sahip olmak için sosyal ilişkilerin sürekli bir çatışma halinde olduğu bir arenaya benzetilmektedir (Terry 2008: 41).

Bir alan içerisindeki pozisyonların özelliklerini, işlevlerini ve diğer pozisyonlarla ilişkilerini incelemek oldukça önemlidir. Bireyler toplum içerisinde mülkiyet durumu, sahip olduğu sermaye ve güçle ilişkili olarak farklı alanlarda yer alan pozisyonlara sahip olabilir (Terry 2008: 44). Bu anlamda toplum içerisinde farklı sermaye türlerini de ele almak gereklidir. Bourdieu, Marks'ın tamamen ekonomi üzerine odaklanan sermaye anlayışından farklı olarak toplum içerisinde üç temel sermaye tipi olduğunu savunur. Bunlardan ilki olan *ekonomik sermaye* ekonomik kaynaklara sahip olma olarak görülürken ikincisi olan *toplumsal sermaye* ilişkilere egemendir. Sonuncusu ise *kültürel sermaye*dir. Bourdieu ebeveynlerinin çocuklara kültürel sermaye verdiklerini kanıtlamaya çalışır. O, farklı sınıflar arasında zevklerin, güzellik ve değer algılayışının farklılaşmasını ve seçkinlerin kendilerini popüler zevkten uzaklaştırma kaygılarını çözümlemiştir (Aktaran: Wallace ve Wolf 2012: 165). Ancak, sermayeler, ilgiler, stratejiler ve pozisyonlar arasında görülen bunca çeşitliliğe rağmen bütün alanlar aynı prensiplere ve tek tip mantığa sahiptir (Terry 2008: 45).

Son olarak ele alınması gereken bir diğer kavram da *habitus*dur. Habitus bir sınıfın kendisini nasıl ürettiği ve ayrıcalıkların sonraki kuşaklara nasıl aktarıldığı üzerinde durmaktadır (Wallace ve Wolf 2012: 166). Bu anlamda habitus problematik bilgileri ele alma yolu olarak görülmekte ve toplum içersindeki avantajlı ve dezavantajlı grupların, günlük hayatlarını da içine alan kültürel üstünlüklerini açıklayabilmeyi hedeflemektedir. Nitekim Bourdieu habitusun alanla yakından ilişkisi olduğunu ve alanların durumlarından dolayı aynı habitusların farklı pratiklere sahip olabileceğini söylemektedir. Habitus kavramının toplum içerisinde sınıf, ırk ve toplumsal cinsiyetin nasıl şekillendirildiğini, bireylerin ve genel olarak sınıfın tavır ve davranışlarını açıklamaya çalışmasının araştırmaya önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Reay 2004: 432-434).

Bourdieu'nun bu temel prensipleri sınıf kavramının diğer kültürel etmenler tarafından beslenen, gelişen ve değişen bir yapıda olması ve nesiller arasında aktararak devam ediyor olması bakımından araştırmanın temel dayanaklarını destekler niteliktedir. Buna ilaveten bu bölümün ilerleyen kısımlarında çalışmanın temel aldığı kuramların hangi noktalarda etkili olduğu ele alınacaktır. Bu anlamda ilk olarak çatışma kuramından başlamak gerekirse çatışma kuramının yalnızca çatışma ve sosyal değişimi konu aldığı söylenemez. Aynı zamanda toplumsal düzeni bütün şekilleriyle ele alır. Bu açıdan ele alındığında tabakalaşma ve sınıf sosyolojik araştırmaların merkezi haline gelmiştir. Bu kavramlar, sosyolojinin kapsamındaki tüm konularla ilişkilendirilebilir. Ancak sınıf yalnızca ekonomik boyutu olan bir olgu değildir; etnik, dini gruplar arasındaki farklılıklar ve eşitsizlikler ile cinsiyet, yaş, eğitim ve diğer özelliklere yönelik tabakalaşma da önemlidir. Çünkü etnik, dini grupları da içine alan geniş bir alan olan statü grupları ekonomik temelli sınıfları kesmektedir (Collins 1988: 150-152).

Etnik ve dini gruplar eskiden yalnızca kültürel varlıklarını korumaya yönelik eylemlerde bulunurken daha sonraları ödül sistemini kendi lehlerine çevirebilmelerini sağlayacak mücadelelerde bulunmaya başlamışlardır (Parkin 2002: 618). Etnik ve dini kimlikleri yönünden azınlık konumunda olan insanların verdiği bu mücadelenin temelinde ekonomik eşitsizlik ve çatışma yatmaktadır. Çünkü çoğunluk grupların aldığı

ücrete eşit bir ücret alma talebinde bulunma güçleri olmayan azınlık gruplar düşük ücretli işlerde yoğun olarak çalıştırılmaktadırlar (Stark 1992: 295).

Bourdieu'nun üretime egemen olabilmek için sosyal ilişkilerin sürekli bir çatışma ortamı içinde olması düşüncesinden yola çıkılarak yapılan araştırmada da sınıf ve sınıfın etnik ve dini kimlikler ile ilişkisi çatışma kuramı çerçevesinde ele alınmıştır. Böylelikle bu kuram çerçevesinde sınıf ve sınıf bilinci kavramı tanımlanmış, aynı zamanda sınıfın etnik ve dini kimlikler ile ilişkisi tartışılmış, araştırmanın örneklemini oluşturan tekstil işçilerinde sınıf mücadelesi ve çatışmasının varlığı, oluşabilmesi gibi hususları da içine alan konularda elde edilen veriler bu çerçevede değerlendirilmiştir.

Bir diğer kuram olan işlevselciliğin sınıf anlayışının temel noktası kuramcıların, toplumun kendisini roller ve statüler sistemi olarak görmeleridir. Toplum içerisinde görülen sınıf veya eşitsizlik, bu olguların rollere yerleştirilmiş olmasından ve eşit bir şekilde dağıtılmamasından ötürü var olmaktadır. Bu bağlamda bazı statüler diğerlerine göre daha önemli ancak var olması açısından da diğer statülere bağımlı görülmektedir (Stark 1992: 242). Toplumsal sistemin birbirine bağımlı olduğunu vurgulayan işlevsel kuramcılar aynı zamanda toplumsal işbölümü vs. gibi konular üzerinde de durmuşlardır (Moore 2002: 362). Bu bakımdan öncelikli olarak işlevselci kuramcılar etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerini sınıf kavramıyla nasıl ilişkilendirdikleri ele alınmış ve toplum içerisindeki işlevleri üzerinde durulmuştur. Verilerin değerlendirilmesi safhasında ise işçilerin sahip oldukları kimliklere göre rollerini benimseme vs. gibi hususlardaki görüşleri değerlendirilirken işlevselci kuramdan istifade edilmiştir.

Son olarak ise yapılan araştırmada tekstil işçilerinin sınıf bilinçlerinin oluşuma etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerinin etkisi açıklanırken feminist bir yaklaşım sergilenmiştir. 1970'li yıllara kadar toplum içerisinde toplumsal cinsiyete yönelik bir sınıf ayrımının olduğu gerçeği göz ardı edilmiştir. Toplumsal değişim üzerine yapılan çalışmalarda kadın konusu göz ardı edilmiş ve kadınlarla ilgili veriler erkekler üzerine yapılan çalışmalardan elde edilmeye çalışılmıştır. Ancak feminist kuramcılar toplumda cinsiyete yönelik gücün, zenginliğin ve prestijin eşitsiz bir dağılımı olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Collins 1988: 163). Aynı şekilde tekstil işçilerinin toplumsal cinsiyetleri

bakımından herhangi bir ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıkları, cinsiyetlerine yönelik tutum ve davranışlar gibi hususlar feminist kuramcıların kadın çalışmalarına ek olarak erkeklerin de dâhil edilmesi şeklinde ele alınmıştır.

1.6. Türkiye’de Sınıf ve Sınıf Bilinci Üzerine Yapılan Çalışmalar

Değişen siyasi yaklaşımlar ile kendisini daha çok muhafazakâr olarak tanımlayan Türkiye’de detaylı bir sınıf analizinin yapılmadığı ve sınıf bilincinin henüz oluşma aşamasında kaldığı söylenebilir (Coşkun 2013: 18). Korkut Boratav (2004), *İstanbul’dan ve Anadolu’dan Sınıf Profilleri* adlı çalışmasında Türkiye için genel bir sınıf tablosu oluşturmuştur. Kentlerde yaşayan sınıf ve sosyal gruplar işsiz, emekli, yüksek nitelikli ücretli, beyaz yakalı ücretli, niteliksiz hizmet işçisi, mavi yakalı işçi, esnaf/ marjinaler, küçük işveren, orta/ büyük işveren sıfatlarıyla belirlenirken kırsal kesimde yaşayan insanlar sınıf ve sosyal gruplar kapitalist çiftçi, zengin çiftçi, zengin köylü, orta köylü, küçük köylü, yoksul köylü, tarım işçisi ve rantıye gibi sıfatlarla belirlenmiştir. Araştırmada sosyal sınıfların çalışma koşulları, eğitim durumları, mülkiyet durumları ve sosyal hareketlilik yönü, siyasi ve ideolojik görüşleri genel olarak ele alınmıştır. Çalışmanın sınırlı sayıda kırsal ve kentsel bölgede yapılması elde edilen verilerin Türkiye genelindeki sınıf pozisyonlarını ne kadar temsil edebileceği hususunda soru işaretleri de doğurmuştur.

Yine Çağlar Keyder (2013), *Türkiye’de Devlet ve Sınıflar* adlı çalışmasında tarihsel açıdan Türkiye’deki sınıf yapısını inceleyen teorik bir çalışma yapmıştır. Keyder, tüm çalışmasında sınıfsal yapının temelini iki özel koşula oturtmaktadır. Bu koşullardan birincisi Türkiye’de tarımsal bir yapıda büyük toprak sahiplerinin ortaya çıkmaması ve gücünü devletteki konumuna borçlu olan bürokrasinin karşısına toprak sahibi bir sınıfın çıkmasının mümkün olmamasıdır. İkincisi ise Hristiyan burjuvazisinin ülkeden ayrılması ve çıkarılmasıyla burjuvazinin iktisadi, siyasi ve ideolojik kazançlarını kaybetmesidir.

Sınıf çalışmalarının teorik ve genel olarak ele alındığı bu iki çalışmanın dışında Türkiye'deki işçi sınıfının tarihi gelişimini, işçi sınıfının doğal yapısını ve sosyo-ekonomik yapısını ele alan daha kapsamlı bir çalışma Yıldırım Koç tarafından yapılmıştır. Koç (2010), *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi* adlı çalışmasında Osmanlı'dan 2010 yılına kadar geçen sürede işçi sınıfının oluşumu, yapısı, çalışma koşulları, ücretleri vs gibi konulara değinmiştir. Emeğini satarak geçimini sağlamak zorunda olan sınıf olarak tanımladığı işçi sınıfının Türkiye'de oldukça geç oluştuğunu ve işçi sınıfının bilincini oldukça düşük olduğunu vurgulamaktadır. Bu durumun temel sebeplerinin ise taşeronlaşmanın artmasıyla birlikte küçük ölçekli işyerleri sayısının artması, işçilerin sınıf atlayarak kendi işyerlerinin sahibi olmaları beklentilerinin olması ve diğer kimliklerinin işçi sınıfı kimliğinin önüne geçmesi vs. olarak sıralamaktadır.

Türkiye'de sınıf konumlarını belirlemek amacıyla yapılmış çalışmaların yanı sıra sınıf bilinci üzerinde yapılan çalışmalara bakıldığında ise sınıf bilinci çalışmalarının sayı olarak diğer çalışmalara nazaran daha az olduğu, bunların da çoğunun sınıf çalışmaları içerisinde kısmen değinilen çalışmalar olmanın ötesine gidemediği görülmektedir. Belek (2007), *Marksizm ve Sınıf Bilinci* adlı çalışmasında sınıf bilinci kavramı konusunu detaylı bir şekilde ele almıştır. Belek'in çalışmasında Türkiye'de sınıf bilinci düzeyinin düşük olmasına birçok etmenin sebep olduğu belirtilmektedir. İşçilerin muhafazakâr bir zihniyete sahip olmaları, daha çok içe kapanmaları gibi durumlar onları sınıf bilincinden uzaklaştırmaktadır. Aynı zamanda işçilerin etnik kimlikleri, dini yaşayışları, cinsiyetleri, eğitim durumları, yaşları gibi birçok etmen de bu sebepler arasında sıralanabilmektedir.

Türkiye'de sınıf ve sınıf bilinci kavramlarının tarihsel gelişimi ya da işçi sınıfı mücadelesinin diğer Avrupa ülkelerine nazaran biraz daha geç gerçekleştiği göze çarpmaktadır. 1940'lı yıllardan itibaren ülkenin sanayileşmesi ve kalkınması için kurulan KİT'ler bir yandan ülkenin ekonomik olarak gelişmesini sağlarken bir yandan da devlet eliyle bir işçi sınıfının oluşmasında etkili olmuştur. Bu dönemde işçilere hem sendikal haklar tanınmış hem de onlar için sosyal güvenceler sağlanmıştır (Berber 2003: 3). 1952 yılında TÜRK-İŞ'in kurulmasıyla başlayan sendikal faaliyetler ve işçi sınıfının mücadelesi 1961'de Türkiye İşçi Partisi'nin kurulmasıyla devam etmiştir (Aydoğanoglu

2010: 87). Özellikle 1970’li yıllardan sonra işçiler kitlesel olarak eylemlerde bulunmaya devam etmişler ve DİSK’in kurulması ile de işçiler arasında örgütlü mücadele artmıştır. Dolayısıyla işçilerin toplumsal dayanışma ve birlikte hareket etmelerinin doğal bir sonucu olarak da sınıf bilinci ve kültürü de artmaya başlamıştır. Ancak hükümetin de etkisiyle işçilerin sendikaya üye olmalarının önü kesilmeye çalışılmıştır. 12 Eylül askeri darbesi ile de işçi sınıfının bu çalışmalarının önüne bir duvar örülmüştür. Bu süreçte parlamento, siyasal partiler, sendikalar ve demokratik kuruluşlar kapatılmış, sendikal hareketteki gelişmeler kesin bir şekilde engellenmiştir (Aydoğanoglu 2010: 100). Neo-liberal ekonomi politikaları işçilerin haklarını arama kaygısından uzaklaşarak işsizlik tehdidi ile karşı karşıya kalmaları durumunda daha çok uzlaşmacı bir tavır takınmalarına sebep olmuştur (Berber 2003: 3).

1990’lı yıllarda işçiler açısından koruyucu mevzuatın etkisiz kılınması için büyük çaba harcanmıştır. Kaçak işçilik, kendi hesabına çalışma, standart dışı istihdam biçimleri ve esneklik aracılığıyla işçilerin yasal koruma ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamı dışına çıkarılmasını sağlamaya, sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev haklarından yararlanmaları engellenmeye çalışılmıştır. Hem sendikal faaliyetlerde bulunmalarının engellenmesine hem de özelleştirmelere tepki olarak da işçiler iş yavaşlatma, toplu viziteye çıkma, fazla mesaiye kalmama vs. gibi sendika yönetimlerini de aşan eylemlerde bulunarak haklarını aramaya çalışmışlardır (Aydoğanoglu 2010: 103-104).

İşçi sınıfı ve sendikal mücadeleler bağlamında 2000’li yıllar 1990’lı yıllardan çok da farklılık göstermemiştir. İşçilerin sendikal faaliyetlerde veya toplu eylemlerde bulunmaları engellenmeye çalışılmıştır. Art arda gelen krizler dolayısıyla işçi maaşlarının azaltılması veya hiç ödenememesi, çalışma saatinin artırılması gibi hususlar işçileri sıkıntıya sokmuş ve haklarını arama yollarının da önü kesilmiştir. Yine Aydoğanoglu’nun (2010: 109) çalışmasında da belirttiği üzere 2003 yılında esnek çalışma uygulamaları yasası kabul edilmiş, kamuya ait işletmeler özelleştirilmiş, özel sektörde ve kamuda yarı sözleşmeli ve taşeron çalışma uygulamaları artmıştır. Bu yıllarda sendikalaşma oranının yüzde 6’lara düştüğü de kaydedilmiştir. Sendikal faaliyetlerde kısıtlamalar yaşanması bu süreç içerisinde herhangi bir faaliyette

bulunulmadığı anlamına gelmemektedir. 2008’de Ankara’da, 2009 yılında İstanbul’da yaşanan krizlerinin bedelinin işçilere ödetilmeyeceğine yönelik iki büyük miting yapılmıştır (Aydoğanoglu, 2010: 109). Yine aynı tarihte Ankara’da başlayan ve 78 gün boyunca süren TEKEL direnişi Türkiye ve dünya işçi sınıfı açısından önemli bir direniş olarak görülmüştür (www.bianet.org, 05 Mayıs 2014’te erişildi). İşçilerin haklarını aramak için yapmış oldukları en son sınıf mücadelesinden birisi de 15 Ağustos 2013 tarihinde Türkiye Tekstil, Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF)’in önderliğinde 30 işyerinde 12 bin tekstil işçisi greve gitmiştir. 9 gün süre grevin ardından işçiler maaş artışı, tatil süreleri gibi bazı maddeleri de kapsayan toplu iş sözleşmesinin yapılması ile grevi sonlandırmışlardır (www.cnnturk.com, 05 Nisan 2014’te erişildi). Dünyada ve Türkiye’de işçi sınıfının oluşumuna ve sınıf mücadeleleri açısından işçilerin bağımsız bir şekilde çıkarları etrafında bir araya gelmedikçe ya da sendikal ve siyasal birliklerini kurmadıkları sürece yaşadıkları sorunlardan kurtulmaları pek mümkün görülmemektedir (Aydoğanoglu 2010: 111). Dolayısıyla yapılan araştırma kapsamında işçilerin sendikalar hakkındaki görüşlerine de yer verilmiş ve bu bağlamda da sınıf bilincine sahip olup olmadıkları değerlendirilmiştir.

1.6.1. Etnik Kimlikler ve Sınıf Bilinci Üzerine Yapılmış Çalışmalar

Etnik kimlikler üzerine yapılmış çalışmalar Türkiye’de öncelikli olarak burada yaşayan farklı etnik kimlikleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Şener (2006: 14), Türkiye’de yaşayan toplumsal grupları; Türkler, Kürtler, Zazalar, Araplar, Ermeniler, Rumlar, Yahudiler, Süryaniler, Nesturiler, Keldaniler, Yezidiler, Bahaîler, Aleviler, Lazlar, Hemşinliler, Çerkezler, Gürcüler, Arnavutlar, Pomaklar, Gacallar, Sudanlılar, Estonlar, Molokanlar, Almanlar, Polonezler gibi etnik ve dinsel gruplar olarak ayırmaktadır. Daha çok kültürel etkinliklerini ve tarihsel olarak Türkiye’ye yerleşmelerini ele aldığı bu grupların geçimlerini nasıl sağladıkları konusuna değinmemiştir. Dolayısıyla bir kültür mozaiki olarak görülen Türkiye’de diğer ülkelerde görüldüğü gibi etnik kimliklerin belirli iş kollarında yoğunlaşıp yoğunlaşmadıkları temel sorunsallardan biri olarak görülmektedir.

Türkiye’de yaşayan Çingenelerin etnik kimlik algılamaları üzerine yapmış olduğu çalışmada Marsch (2008: 22), kısmen de olsa Çingenelerin ekonomik özellikleri konusuna da değinmiştir. Çalışmada Çingenelerin çoğunlukla meslekleriyle tanımlandıklarını ve sepetçilik, kalaycılık, bohçacılık, hamamcılık ve arabacılık gibi işlerle ilgilendiklerini belirtmektedir. Halk arasında Çingenelik suç, yoksulluk ve kötü davranışlarla özdeşleştirildiği için Çingene olmanın doğal olarak işsiz olmak olduğu konusunda genel bir yargı oluştuğu da ilave edilmiştir. İstanbul Tarlabası’nda yaşayan göçmelerin sosyal dışlanmaları üzerine yapılmış olan araştırmada bölgenin formel iş olanaklarına, ulaşım oldukça elverişsiz olduğu, burada yoğun bir şekilde yaşayan Romanların eğlence sektöründe, televizyon programlarında vs. müzisyen olarak, Kürt kökenlilerin de gezici işportacılık, ayakkabı boyacılığı vs. işlerde yoğun bir şekilde çalıştıkları belirtilmiştir (Yılmaz 2006: 31).

Türkiye’de yabancıların işgücü piyasasına girmeleri ise 1990’lı yıllardan itibaren başlamıştır. Almanya, Rusya, Bulgaristan, Romanya, Azerbaycan, Suriye gibi ülkelerden gelen yabancıların çoğu kaçak olarak tekstil, ev hizmetleri ve çocuk bakıcılığı gibi işlerde çalışmaktadırlar. Özellikle İstanbul, Çorlu ve Çerkezköy gibi önemli tekstil üretim merkezlerinde yabancı işçilerin düşük ücretle çalıştırıldıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca bu yabancı kaçak çalışanların yüksek okul mezunu, diplomalı ve vasıf düzeyleri yüksek olmaları da dikkat çekici özelliklerindendir (Lordoğlu 2003). Nichols ve Suğur’un 2005 yılında yapmış oldukları çalışmaya göre ise Bursa tekstil fabrikalarında çoğunlukla Bulgaristan göçmenleri çalışmaktadır. İşçilerin eğitim durumları, fiziksel yapılarının uygunluğu, çalışkanlıkları vs. gibi sebeplerle oldukça düşük bir ücret karşılığında uzun saatler çalıştırılmaktadırlar. Dedeoğlu (2000a: 270), Türkiye’ye her yıl binlerce Azeri’nin göç ettiğini, bunun temel sebebinin de İstanbul’un kayıt dışı ekonomisi olduğunu vurgulamaktadırlar. İstanbul’da kayıt dışı çalışan hazır giyim atölyelerinde Azeri kadınlar eğer çalışabilecek yaşta çocukları varsa onlarla birlikte o atölyelerde diğer işçilerden yaklaşık olarak yüzde 30 daha ucuza çalıştırılmaktadırlar.

1.6.2. Dini Kimlikler ve Sınıf Bilinci Üzerine Yapılmış Çalışmalar

Türkiye’de yaşayan halkın çoğunluğunun Müslüman olmasından dolayı farklı dinlere mensup kişilerin genel olarak bir ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarına dair çalışmalarla karşılaşılmamıştır. Ancak Türkiye genelinde dini bir ayrımcılık olarak görülen Alevi-Sünni ayrımcılığına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda Sünniler ve Aleviler arasında yaşanan gerilimlerin birbirlerinin kimliklerini tehdit eden iddialarda bulunmalarından ve kıt kaynaklara ulaşma konusunda birbirleriyle rekabet içerisinde olmalarından kaynaklanan bir durum olduğu belirtilmektedir (Yapıcı 2009: 56). Bu durumun sosyal anlamda bir çatışma konusu olduğu vurgulanmakta evlilik vs. gibi hususlarda bir dışlanma yaşandığı görülmekte ancak Alevilerin veya Sünnilerin ekonomik anlamda bir ayrımcılığa veya dışlanmaya uğradıklarına yönelik bir kanıt gösterilememektedir.

İslam ve ekonomik sınıflar üzerine yapılan araştırmalar da mevcuttur. Örneğin Ayşe Buğra güçlerini siyasal İslam’ın gelişmesinden alan ve cumhuriyet döneminin geleneksel devlet anlayışına karşı tavır takınan MÜSİAD (Müstakil Sanayiciler ve İşadamları Derneği) ve Hak-İş sendikasının karşılaştırmalı bir analizini yaparak din ekseninde yürütülen çalışmaların, insanların sınıfsal konumlarını yansıtan farklı hayat tecrübelerinin etkisi olduğunu ortaya çıkarmak istemiştir. Nitekim sonuç olarak karşılaştırılması yapılan iki örgütün içinde yer aldıkları siyasi hareketin iktidarda olması bu örgütlerin tavırlarındaki sınıf aidiyetiyle belirlenen farklılıkların ortadan kaybolmadığı sonucuna varmıştır (Buğra 2004: 127).

Bunun dışında Calvinist İslamcılar, İslami Kapitalizm ve Anadolu Kaplanları olarak adlandırılan oluşumlar üzerinde yapılan çalışmalar da mevcuttur. Bu yeni hareketlere yöneltilen dinin sulandırılmış hali eleştirilerine Calvinist İslamcılar insanların dinin disiplinine uyum sağlamalarının kapitalizmin sıkı disiplinine ayak uydurmalarını kolaylaştırdığını, risk alabilmek için kader inancına bağlandıklarını, cemaat dayanışmasının şirketleşmeyi kolaylaştırdığını, eğitime önem vermeleri vs. gibi birçok seçenek sayarak karşı çıkmışlardır (Akyol 2006). Bunun dışında yine Anadolu Kaplanları üzerine yapılmış bir diğer çalışmada da Anadolu’daki sermaye birikimi

aşamaları belirlenmeye çalışılmış ve İslami Kapitalizm'in kendine has özellikleri ortaya konulmuştur. Bu anlamda İslami kuralların sermaye birikiminin hızlanmasına katkıda bulunduğu, üretilen malların dini hassasiyeti olan tüketiciler olgusu üzerinde daha geniş alanlara ulaştırılması, özel okullar, üniversiteler vs. gibi kurumlar açılarak iş gücünün denetiminin daha kolaylaştırıldığı ve dini ilişkilerin kendi çalışmalarına meşruiyet kazandırabilmesi için oldukça etkili olduğu gibi sonuçlara ulaşılmıştır (Hoşgör 2011: 346-347). Yapılan bütün bu çalışmalarda temelde İslamiyet'in artan siyasi ve ekonomik gücünden yola çıkılmış ve dini kimlikler bağlamında işçilerin sınıf pozisyonları, sınıf bilinçleri, yaşam standartları vs. gibi konular gündem dışı kalmıştır.

1.6.3. Toplumsal Cinsiyet ve Sınıf Bilinci Üzerine Yapılmış Çalışmalar

Türkiye'de toplumsal cinsiyet ve sınıf bilinci konularına ilişkin çalışmalar oldukça azdır. İşçilerin sınıf bilinci üzerine yapılmış tek çalışma olan *Sınıf, Bilinç ve Kültür* adlı eserde Coşkun (2013) öncelikli olarak Türkiye'de işçi sınıfının kültürü, sınıf bilinci ve gündelik hayatını konu edinir. Bu sorunları Zonguldak'ta çalışan erkek maden işçileri ve Bursa'da çalışan kadın tekstil işçileri üzerinden ele alır. Yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarına göre Türkiye'de zayıf da olsa sınıf tanımlamalarının hala yapılmakta olduğunu ve işçilerin sınıf bilinçlerinin oldukça düşük düzeyde kaldığını özellikle kadın işçilerin sınıf bilinçlerinin erkeklerinkinden daha düşük olduğunu vurgulamaktadır. Bu anlamda işçilerin sınıf bilincinin düşük olmasında işçilerin hem çalışma ortamlarında hem de sosyal hayatlarında daha çok bireyselci bir hayat felsefesi izlemelerine bağlamaktadır (Coşkun 2013: 234). İşyerlerinde bazı iş arkadaşlarının işverenlerine kendileri ile ilgili bilgileri sızdırdığını düşünen işçiler burada birbirleriyle olan ilişkilerini sınırlı tutmakta ve sosyal hayatlarında da görüşmeyi tercih etmemektedirler. Yoğun iş temposu içerisinde ise iş dışında kalan vakitlerini aileleri ile veya dinlenerek geçirmeyi tercih etmekte ve sosyal hayatlarının olmadığını belirtmektedirler.

Her ne kadar sınıf bilincine yönelik çalışmalar sınırlı sayıda olsa da toplumsal cinsiyet bağlamında özellikle kadınlar üzerine yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği* adlı çalışmalarında Saniye Dedeoğlu ve Melda

Yaman Öztürk (2010a), kadın emeği açısından kapitalizm ve ataerkil sistem arasındaki etkileşimin Türkiye'deki sonuçlarının nasıl olduğunu ele almışlardır. Bu bağlamda ücretli iş ile ücretsiz bakım işi arasında bir kıyaslama yapmışlardır. Onlara göre sermaye kadın emeğine bağımlı olmakla birlikte ataerkil ilişkiler sermayeye kadın emeğinin kullanımı açısından elverişli koşullar sağlamaktadır. Dolayısıyla kapitalizmin ve ataerkilliğin yeniden üretimi açısından kadın emeği kilit nokta olmaktadır. Bu kilit noktada ise kadın emeği değersizleştirilmekte ve enformelleşmektedir.

Kadınların çalışması konusuna dolaylı olarak değinen bir diğer çalışma da Deniz Kandiyoti'nin (2013) *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar* adlı eseridir. Burada Kandiyoti kırsal ve kentsel dönüşümün cinsiyet rollerine etkisi, cinsiyet rollerinin milliyetçilik, devlet ve İslam bağlamında sorgulanması, erkek kimliklerinin toplumda iktidar ve egemenliğin kurumsallaşmayla bağlantısı noktalarında yoğunlaşmıştır. Kandiyoti'nin en önemli tespitlerinden birisi kadınların ilkel zamanlardan beri çalışıyor olmalarıdır. Örneğin göçebe aşiretlerde kadınlar erkekler tarafından küçük görülen işleri yaparken köydeki kadınlar kendilerini tamamen ev işlerine ve piyasa öncesi bir ekonomide dikkate değer yük teşkil eden hane içi üretime vermektedirler.

Ücretli ev emeği ve kadın özelliğinin nasıl ortaya çıktığı konusu üzerinde uygulamalı bir çalışma olan *Kadınların Sınıfı*'nda Aksu Bora (2011), evlere temizlik işine giden kadınların çalışma koşullarını ele almış ve bu kadınların sınıf algılarını sorgulamıştır. Öncelikli olarak ev sahibesi olan kadınların kendilerini orta sınıfta ve temizlikçi kadınların alt sınıfta yer aldığını gördüklerini vurgulamaktadır. Bu bağlamda ev sahibesi kadınlar kendileri açısından bazı özel alanlar tanımlamakta ve temizlikçi kadınların bu alanlara müdahale etmesini engellemektedirler. Temizlikçi kadınlar ise sınıf konusunda bilgileri olmasına rağmen kendileri açısından bir sınıf tanımlaması yapmaktan kaçınmaktadırlar. Onlar yalnızca ev sahibesi iyi olan ve kendilerinden daha iyi şartlar altında çalışan işçiler ile kendilerini kıyaslamaktadırlar.

Sonuç olarak Türkiye'de yapılmış olan çalışmalar çoğunlukla bir bütünlük sergilememektedir. Yani kadın çalışmaları feminist perspektiften ataerkil sistemin sorgulanması ve kadınların ekonomik alanda ezilen bir pozisyonda bulunmasını

incelerken etnik kimlikler üzerine yapılan çalışmalar daha çok deskriptif olarak Türkiye’de yaşayan farklı etnik kimlik gruplarını vermekte, sosyo-ekonomik durumlarına neredeyse hiç değinmemektedir. Dini kimlikler hususunda ise ekonomik temelli çalışmalar hiç yapılmamıştır. Yalnızca Alevi ve Sünnilerin kültürel olarak farklılıklarına değinen çalışmalardan öteye gidilememiştir. Dolayısıyla etnik ve dini kimlikler üzerinde yapılan çalışmalar kadın çalışmalarının gerisinde kalmıştır. Yapılan araştırmanın kilit noktası olan sınıf ve sınıf bilincini konu alan çalışmaların da sınırlılıkları bulunmaktadır. Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda yapılan çalışma bütün bu konuları sentezleyerek Türkiye’deki sınıf ve sınıf bilincini İstanbul örneği bağlamında ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalara da yol gösterici olması ümit edilmektedir.

II. BÖLÜM

2. ARAŞTIRMANIN KONUSU, METODOLOJİSİ VE EVRENİN SOSYO-EKONOMİK PROFİLİ

2.1. Tekstil Sektörüne Genel Bir Bakış

Dünya sanayi sektörleri içerisinde tekstil; tarım ürünleri, yakıt ve madenciliğin ardından üçüncü sırada gelmektedir. Ülkeler açısından bakıldığında Çin'in tekstil sanayinde ilk sırada yer aldığı görülmektedir. 2010 yılı itibarıyla, tekstilde pazarın yüzde 31'ine hazır giyimde ise yüzde 40'ına Çin hâkimdir. Tekstilde Çin'i yüzde 5,5 pazar payıyla Almanya, hazır giyimde ise yüzde 6,8 ile Hong Kong izler. Türkiye'nin hem tekstilde hem hazır giyimde pazar payı yüzde 3,5'tir (DTÖ 2011, Aktaran: Aydoğdu 2012: 5). Ülkelerin üretim payları ele alındığında ise tekstil sektöründe üretimin her geçen yıl arttığı göze çarpmaktadır. Son yirmi yıllık dönemde Amerika'da tekstil üretimi yüzde 76, Asya kıtasında yüzde 90 ve son olarak Avrupa'da yüzde 33 oranlarında artış göstermiştir. Dış ticarete ise tekstil alanında ihracatta dünya çapında yüzde 25'lerin üzerinde bir artış olduğu göze çarpmaktadır (Taymaz 2002: 20).

Türkiye'de ise tekstil ve hazır giyim sektörü ekonominin lider sektörlerinden birisi olup, ihracat gelirlerinin yüzde 22,6'sına tekabül etmektedir. Sektörde yaklaşık 2 milyon kişi çalışmakta olup, Türkiye'nin yan sanayiler dâhil en büyük istihdam grubunu temsil etmektedir (Güleryüz 2011: 86). Sosyal Güvenlik Kurumu bu sayının 375.810'unun kadınlardan oluştuğu ve bu işçilerin yüzde 28,4'ünün İstanbul'da çalıştığını belirtmektedir (TEPAV 2011: 24). Dış Ticaret Müsteşarlığından elde edilen verilere göre tekstil sektörünün sanayi içindeki payı yüzde 14, imalat sanayi üretimi içindeki payı yüzde 16, istihdam içindeki payı yüzde 11, sanayi içindeki istihdam payı

yüzde 28, toplam ihracat içerisindeki payı yüzde 38 ve toplam ithalat içerisindeki payı yüzde 8,2'dir (Güleryüz 2011: 65-84).

Jeopolitik konumu, coğrafi özellikleri, hammaddenin çok ve çeşitli olması sayesinde Türkiye tekstilin yoğun bir şekilde yapıldığı ülkelerdendir. Ülke ekonomisi açısından tarım sektörünün hemen ardından gelen tekstil; özellikle İstanbul, Edirne, Tekirdağ, Kırklareli, Bursa, Denizli, Ankara, Adana, Kahramanmaraş ve Gaziantep illerinde daha çok gelişmiştir (Karataş 2006: 50). Bu iller tekstil sanayinde gelişmişlikleri yönünden bir sıralamaya konulduğunda İstanbul özellikle jeopolitik konumundan dolayı ilk sırada yer almaktadır. Karataş'ın araştırmasında belirttiği üzere, İstanbul'a yakınlıklarından dolayı İstanbul'un doğusunda Kocaeli ve Adapazarı; batısında ise Edirne, Kırklareli ve Tekirdağ'da tekstil sanayi oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu illerin yanı sıra İstanbul tekstil sanayini destekleyen bir diğer önemli il Bursa'dır. Coğrafi alan bakımından belirtilen illere uzak kalmasına rağmen Bursa, İstanbul sanayinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Türkiye, tekstil alanında öncelikle jeopolitik konumu ve hammaddeye ulaşma kolaylığı açısından oldukça avantajlı bir konuma sahiptir. Ancak maliyeti belirleyen belli başlı unsurlardan dolayı Türkiye dünya ticaretinde ilk sıralara yerleşememektedir. Türkiye tekstilinin maliyetler açısından üç noktada potansiyeli zorladığı ve bu nedenle iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Bunlar hammadde, işçi ve enerji maliyetleridir (Öngüt 2007: 95-98). Dolayısıyla sektörde işçi ve enerji maliyetinin düşürülmesi için merdiven altı üretim ve taşeronlaşma oldukça fazla artış göstermiştir. Bütün bu olumlu ve olumsuz özellikleri de göz önünde bulundurulduğunda tekstil sektörü araştırmanın yapılabilmesi için ideal bir ortam sunmaktadır. Araştırma bu sektörde şimdiye kadar yapılan çalışmalara da bir kaç noktada katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Sektörel açıdan yapılan çalışmalar ele alındığında öncelikli olarak tekstil sektörünün içyapısı, değişen üretim çeşitleri ve rekabet yeteneği üzerine birçok çalışmanın yer aldığı gözlenmiştir. Dicle Kalkınma Ajansı, 2011'de sunduğu raporda hammadde, işçi ve enerji maliyetlerinin yüksek olması, merdiven altı üretimin

yaygınlaşması ve markalaşmanın az olması gibi sebeplerin Türkiye’de tekstil sanayinin karını düşürmesine ilaveten sektörde daha yüksek verimle çalışılmasını önemli ölçüde engellediğini vurgulamaktadır. Bu çerçevede Türkiye hammadde giderlerini azaltmak için jeopolitik konumunu kullanmaktadır. Tekstil ve hazır giyim fabrikalarının kuruldukları alanlar özellikle ham maddenin çeşitli olduğu ve ham maddeye ulaşılabilirliğin kolay olduğu yerler olmaktadır. Örneğin Türkiye’de GAP ile birlikte pamuk üretiminin yaygınlaşması sonucu burada tekstil sanayi alanında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bursa ve İstanbul merkezli yapılan bu faaliyetler daha çok güney doğuya kaymıştır.

Tekstil sektöründeki karlılığı ve verimliliği anlamaya ve analiz etmeye çalışan akademik çalışmalara gelince bunların daha çok işletme ve ekonomi jargonuyla yapıldığı ve yukarıda sayılan işletme uygulamalarının sınırlılıklarını koruduğu, sektörün ihtiyaçlarını da işverenler temelli anlamaya ve algılamaya çalıştığı görülmüştür. Söylemez vd.’nin (2012: 3), Gaziantep Sanayi Dinamikleri üzerine yaptıkları araştırmada 1056 adet firma üzerinde çalışılmıştır. Firmaların kuruluş yılı, ölçeği, sermayesi, kökeni, mülkü, eğitimi, bilgisayar kullanımı, makine ve teknoloji kullanımı, kapasite kullanımı oranları ile sektör içerisinde rekabet edebilme güçleri arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Sonuç olarak firmanın kuruluş yılının eski olması, büyük ölçekli bir firma olması, sermayesinin büyük olması, kuran kişinin bizzat kendilerinin olması, firmanın kurulduğu alanın mülkiyetine sahip olması, firma sahibinin eğitilmiş olması, çalışanların bilgisayar ve makine kullanma becerilerine sahip olması, kapasite kullanma oranlarının yüksek olması durumlarının rekabet edebilme gücünü olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir.

İri ve Ünal’ın (2011: 446-448) LCW üzerinde yapmış olduğu çalışmada LCW’ nin bir Fransız markası iken 15 yıl gibi kısa bir sürede nasıl başarılı bir Türk markası olduğu araştırılmıştır. Bu anlamda LCW’ nin ortaklarından olan TEMA grup firmasının bütün bileşenlerin herhangi birini göz ardı etmeksizin uyum içerisinde çalışmasını sağladığını ve oldukça başarılı olduğunu gözlemlemişlerdir. Üretim aşamasında ise esnek üretim yöntemlerinin kullanıldığı, satış departmanında mağazaların özellikle müşteri profiline en uygun olduğu yerlerde kurulduğunu belirlemişlerdir. Aynı şekilde

TEMA grubunun uzun ve kısa vadeli hedeflerini, günün şartlarını iyi bir şekilde analiz ettiği ve başarısızlık gibi bir durumla karşılaşma olasılıklarını düşürdüğü sonucuna ulaşmışlardır.

Dicle Kalkınma Ajansı Batman Yatırım Destek Ofisi'nin (2011: 12) yapmış olduğu çalışmada Batman tekstil sanayinde yapılan uygulamalar üzerinde durulmuştur. Bu çalışmada Batman'daki şirketlerin personel sirkülasyonunu sonlandıran bir insan kaynakları politikası ve uzun dönem arz-talep dengesini gözetten bir üretim planlaması oluşturup belirlenen stratejilere bağlı kalma amacı güttükleri gözlemlenmiştir. Şirketlerin maddi olarak daha fazla yıpranmasını önlemek amacıyla yeni binalar inşa edilmesinden ziyade eski binaların restore edilmesi ile oluşturulan Tekstil Kent bölgesinde 15 şirketin faaliyet gösterdiği belirtilmektedir. Bu şirketlerin 7'sinde uygulanan anket sonucunda 2000'e yakın işçinin istihdam edildiği görülmüştür. Kırsal bölgelere işçilerin ulaşımı için servis sistemi uygulanmasının getirilmesi ile birlikte de daha fazla işçinin istihdam edilmesi amaçlanmaktadır. Aynı şekilde burada çalışanların memnuniyeti üzerinde bir anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen verilere göre çalışanların yüzde 97'sinin işyerinden ve çalışma olanaklarından memnun oldukları görülmüştür. Yalnızca bunların yüzde 18 gibi küçük bir oranının farklı bir işte çalışmayı tercih edebilecekleri görülmektedir.

Tekstil sektöründe son yıllarda, küreselleşme ile bağlantılı olarak verimliliğin artırılması yönünde çalışmalara gidilmiş ve bunun için de öncelikli olarak bu verimliliği etkileyen faktörlerin neler olduğu konusunda çalışmalar yapılmıştır. Bu bulgulara göre üretim tekniklerindeki iyileştirmeler, küresel pazarlar ve maliyet, verimliliği etkileyen faktörlerin sadece bir yanıdır. Oysa verimlilikte üretimin öbür yanı olan işçilerin bir maliyet unsuru olarak değil verimlilik için katkı yapacak bir taraf olarak ele alınması gerekmektedir.

Burada işçi motivasyonunun yalnızca maaş eksenli olmadığı konusuna ilişkin çalışmalar da mevcuttur. Örneğin ABD'de Icek Ajyen tarafından yapılmış olan çalışma ile birlikte normalde algılanın tersine maaşın yükseltilmesi, işe bağlı olma gibi durumların aslında işçi performansını ve verimliliğini çok da artırmadığı görülmüştür. İş

performansını bireyin kendi iş motivasyonunun ve algılanan sosyal baskının çok daha fazla etkilediği görülmüştür (Ajyey 2011: 32-33). İşçiler açısından çalıştıkları yerin güvenlik ve sağlık konularında donanımlı olması, maddi yönden tatmin etmesi ve işten çıkarılma korkusunun olmaması gibi hususlar da önemlidir (Topçu, Saraçlı ve Gazeloğlu 2014: 13). Türkiye’de de özel olarak tekstil sektöründe, genel olarak da endüstrinin değişik alanlarında istihdam edilen işçilerin iş memnuniyetleri üzerine yapılan araştırmalar da mevcuttur. Bunlar inceledikleri sektörlerde yönetimin profesyonel olması, iş memnuniyetini nelerin etkilediği gibi noktalarda durmaktadırlar. Theo Nichols, Nadir Suğur ve Erol Demir (2002: 83) tarafından beyaz eşya fabrikalarında işçi verimliliği üzerine yapılan araştırmada, işçi memnuniyetinde, aldıkları maaşın yanında üretime takım ferdi olarak katılmaları, fabrika içerisinde iş kazaları için önlem alınmasını da içine alan basit müdahaleler gibi unsurların etkili olduğu tespit edilmiştir. Bunun da verimliliğe yansıdığı görülmüştür.

Tekstil sektöründe sendikalaşma ve işçi sendikalarının işçi memnuniyeti üzerine yapılmış çalışmalar da mevcuttur. Türkiye’de 11 adet sendika bulunmakta ve bu sendikalar işçi haklarını koruyabilmek için birçok çalışma yapmaktadırlar (www.sendika.org, 28 Haziran 2014’te erişildi). Örneğin, bu sendikalardan DİSK Tekstil İşçileri Sendikası, “İşçiyi aç ve yoksul bırakan asgari ücrete ‘Hayır!’”, “Taşeron Cumhuriyeti’ne ‘Hayır!’” adlı eylemleri gerçekleştirerek ve Samsun’da meydana gelen bakır işletmelerindeki kaza hakkında bir basın açıklaması yaparak işçi haklarını koruma amaçlı çalışmalar yapmıştır (www.disktekstil.org/tr, 28 Haziran 2014’te erişildi). Benzer şekilde Bağımsız Tekstil İşçileri Sendikası da sertifikasız, güvencesiz çalışan kayıt dışı işçilerin haklarını korumak ve onları kayıt altına alabilmek amacıyla çalışmalarını devam ettirmektedirler (www.batissendika.org, 28 Haziran 2014’te erişildi).

Tekstil sektörü sosyal çalışmacıların da ilgi odağı durumundadır. Kadın işçilerin çok sayıda olması veya kayıt dışı çalışmanın yaygın bir şekilde olması bu durumun temel sebepleri arasında yer alabilir. Belkıs Kümbetoğlu, İnci User ve Aylin Akpınar 2012 yılında yaptıkları *Kayıp İşçi Kadınlar* adlı çalışmada kayıt dışı istihdama yönelik bir alan araştırması yapmışlardır. Burada örneklemelerinin bir kısmını tekstil

sektöründen seçmişlerdir. Kadınların çalışma koşulları (işe girmeleri, çalışma saatleri, sigorta durumu vs.), aile yaşamları, sağlık durumları gibi hususlar üzerinde kadınlarla derinlemesine mülakatlar yapmışlardır. Sonuç olarak ise kayıt dışı istihdamın oldukça yaygın olduğunu, kadınların oldukça kötü şartlarda çalıştıklarını, çocuk yaşta çalışmaya başlayan işçilerin oldukça fazla olduğunu ve çalışma yasasını düzenleyen iş yasalarının toplumsal cinsiyet körü bir yapıya sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Hem sektörel hem de diğer araştırmalara ilaveten bu çalışmada tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin çalışma koşulları, maaşları gibi konular ele alınarak bu konu hakkında bir farkındalık oluşturulmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda işçilerin sınıf bilinç düzeylerinin olup olmadığı, varsa etnik, dini ve toplumsal cinsiyet faktörlerinden ne kadar etkilendiği hususlarına da değinerek konuya farklı bir boyut kazandırılmıştır.

2.2. Araştırmanın Konusu

Çalışmanın konusu tekstil işçilerinin sınıf bilinçlerinin oluşumuna etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerinin etkisidir. Bu bağlamda araştırma alanı olarak hazır giyim atölyeleri tercih edilmiştir. Kırsal kesimden veya başka bir ülkeden kente göç eden insanların kolaylıkla istihdam bulabildiği alanlardan biri olduğu düşünülen bu atölyelerde çalışan işçilerin etnik kimlikleri bakımından farklılaştıkları göz önünde bulundurulmuştur. Etnik kimliklerde farklılaşmanın işe alımlarda, iş bölümünde ve sınıf bilinci oluşumunda etkili olup olmadığı, dini bağlamda işçilerin dini yaşayışlarının sınıf bilinçlerinin oluşumunda ne kadar etkili olduğu, toplumsal cinsiyetleri açısından bir ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıkları incelenmiştir. Bu çalışmada atölyelerde çalışan işçi sayısının çok fazla olmamasından ötürü sendikalaşmanın az olmasının işçilerde sınıf bilincinin oluşmasına engel olup olmadığı incelenecek bunun yanı sıra etnik ve dini kimlikleri ile toplumsal cinsiyet kimliklerinin sınıf bilinçlerinin oluşumuna etkisine ilişkin elde edilen veriler sunularak analiz edilecek ve tartışılacaktır.

2.3. Problem ve Amaç

Araştırmada temelde aşağıda sıralanan şu sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır:

- ✓ İstanbul ilinde çalışan tekstil işçilerinin sınıf bilinçleri var mıdır?
- ✓ Bu bilinç Marksist teorinin ortaya koyduğu gibi bir bilinç midir? Yoksa Weberyen teorinin, İşlevselcilerin veya Bourdieu'nun altını çizdiği dinamikleri ne kadar içermektedir?
- ✓ İstanbul ilinde çalışan tekstil işçilerinin sınıf bilinçlerinin oluşumuna etnik kimliklerinin etkisi nedir?
- ✓ İstanbul ilinde çalışan tekstil işçilerinin sınıf bilinçlerinin oluşumuna dini kimliklerinin etkisi nedir?
- ✓ İstanbul ilinde çalışan tekstil işçilerin sınıf bilinçlerinin oluşumuna toplumsal cinsiyet kimliklerinin etkisi nedir?

Yapılan çalışma, tekstil alanında çalışan işçilerin sınıf bilinci oluşumunu etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerini bir bütün olarak değerlendirip ölçmeyi hedeflemektedir. Bu yapılırken de öncelikli olarak işçilerin çalışma koşulları, maaşları ve diğer demografik bilgileri verilmekte, sonrasında etnik ve dini kimlikleri ile toplumsal cinsiyetleri bağlamındaki algıları ortaya konmaya çalışılmaktadır. Bu hususta işçilerin iş yerlerinde etnik ve dini kimlikleri ile cinsiyetlerine yönelik bir ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları, herhangi bir ayrımcılığa uğradıklarında tepki gösterip göstermeyecekleri, işverenlerinin aynı etnik ve dini kimliğe sahip olmalarının önemli olup olmadığı gibi sorular sorulmuştur. Son olarak da bu üç temel değişken üzerinden sınıf bilinçleri düzeyi ortaya konulmak istenmiş ve sendikalaşma ve iş yeri yönetimi gibi hususlardaki sorular bu üç değişken doğrultusunda analiz edilmeye çalışılmıştır.

Daha çok üretimin artırılması vs. gibi teknik konular üzerinde çalışmaların yapıldığı tekstil sanayinde çalışan işçilerin sosyolojik açıdan bir değerlendirilmesi yapılmakta, bu konu üzerinde daha kapsamlı çalışmalar yapılması konusunda bir farkındalık uyandırılmaya çalışılmakta ve yapılacak diğer çalışmalara kaynaklık edilmesi umulmaktadır.

2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Tekstil işçilerinin etnik ve dini kimlikleri ile toplumsal cinsiyetleri bağlamında sınıf bilinci oluşumu konusunu ele alan çalışma tekstil sanayisinde ilk sırada yer alan İstanbul ili ile sınırlandırılmıştır. İstanbul ilinin tamamının temsil edilebilmesi hedeflenmiş ve çalışma Anadolu yakasında Ümraniye, Pendik ve Avrupa yakasında Esenler, Bağcılar, Güngören, Bahçelievler, Küçükçekmece, Kâğıthane, Bayrampaşa gibi ilçeleri kapsayacak şekilde yapılmıştır. Tekstil sanayinin dericilik ve kunduracılığı da içine alan geniş kapsamlı bir sektör olduğu göz önünde bulundurularak çalışma yalnızca hazır giyim atölyeleri ile sınırlandırılmıştır. Yaklaşık olarak bir saat süren anket çalışması işçilerin çalışmalarını engellemeyecek şekilde öğlen aralarında, çay molalarında yapılmaya çalışılmıştır. İşçiler ile görüşülen saatin kısıtlı olması nedeniyle yapılan anket çalışması Eylül ayında başlamış ve Şubat ayında sona ermiştir. Bu süreç içerisinde gönüllü olan işçilerle yüz yüze görüşme tekniği de uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizinin ardından odak grup çalışması yapılmıştır. Anketlerin hazırlanması, pilot uygulamanın yapılması ve verilen toplanması da dâhil toplamda bir yıllık bir süreci kapsamıştır.

Çalışmanın yürütüldüğü atölyelerden bazıları kayıt dışı faaliyet göstermektedir. Kayıt dışı çalışan atölyelerin birçoğu küçük yaşta, sigortasız işçi çalıştırmaları ve yine çalışma izni bulunmayan Suriyeli işçileri çalıştırmaları gibi durumlardan ötürü çalışmaya katılmak istememişlerdir. Bazı atölyelerde işverenler tarafından anketler yırtılmış veya bazı işverenler tarafından kovulma, aşağılanma gibi durumlarla karşı karşıya kalmıştır. Anket çalışması sırasında yaşanan aksiliklerin yanı sıra anketlerin uygulanmasının zaman alması, işçilerin yoğun çalışmaları, çalıştıkları ortamların oldukça gürültülü olması gibi hususlardan dolayı çalışma uzun bir sürede gerçekleştirilebilmiştir.

2.5. Araştırmanın Metodolojisi

2.5.1. Araştırmanın Evreni

Daha önceki bölümde de belirtildiği üzere araştırmanın alanı İstanbul ili olarak belirlenmiştir. Parçalanmış bir metropoliten bölgesel yenilik sistemine sahip olan İstanbul'da AB tarafından finanse edilen bir proje kapsamında, İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Genel Sekreterliğinin yakın işbirliğiyle tekstil ve moda kümesi oluşturulmuştur (Kuştepelı ve Gülcan 2010: 64). İstanbul'da bulunan sanayi işletmeleri içerisinde tekstil ve hazır giyim sanayilerinin yerine bakıldığında toplam sanayinin yüzde 17'sini oluşturan giyim eşyası imalatının ilk sırada ve yüzde 12'lik payı ile tekstil sanayinin ikinci sırada yer aldığı görülmektedir (T.C. Sanayi Genel Müdürlüğü 2012: 224). Yine aynı çalışmadan elde edilen verilere göre İstanbul ilinde kayıtlı olarak çalışan 735.562 işçinin 169.179'ü giyim eşyası imalatında, 80.911'i tekstil ürünleri imalatında çalışmaktadırlar. İstanbul ilinde 9299'u tekstil, 1400'ü giyim ve 793'ü konfeksiyon olmak üzere diğer tüm 41 alt kategorileri ile toplamda 16.526 firma bulunduğu belirtilmektedir (www.isteportal.com/firmalar, 16 Haziran 2014'te erişildi). Kuştepelı ve Gülcan'ın (2010: 65) İstanbul'daki 22 adet firma üzerinde yapmış olduğu çalışmada da buradaki firmaların ortalama yaşının 4,05, firmalarda 1 ile 10 arasında işçi çalıştıran 19, 11 ile 50 arasında işçi çalıştıran 2 ve 101 ile 500 arasında işçi çalıştıran 1 adet firma olduğu belirtilmiştir.

Tekstil sektöründe sahip olduğu pozisyona ilaveten İstanbul ülkenin her kesiminden insanın yaşadığı, etnik kimlikler bakımından oldukça zengin bir il olma özelliği taşımaktadır. TÜİK, 2013 yılı adrese dayalı nüfus sistemi sonuçlarına göre İstanbul 14.160.467 nüfusa sahip en kalabalık ildir. Burada yaşayan insanlar arasında, 736.542 kişi ile birinci sırada Sivaslılar, 499.782 kişi ile Ordulular ikinci sırada ve 14.281 kişi ile Muğlalılar yer almaktadır. Dolayısıyla İstanbul hem tekstil sanayinde birinci sırada yer alması hem de Türkiye'nin Doğu'sundan Batı'sına her bölgeden insanları barındırması açısından çalışmanın yapılması için oldukça ideal bir evreni sunmaktadır.

2.5.2. Örneklem Seçimi

Sosyoloji alanında yapılan araştırmaların bilimsel nitelik kazanabilmeleri temelde nicel ve nitel veri toplama teknikleri olmak üzere daha birçok teknik kullanılarak sağlanabilmektedir (Neuman 2012: 20). Yapılan çalışmada ilk olarak anket ve yüz yüze görüşme tekniği kullanılmış son olarak da verilerin sonuçları odak grup çalışmaları ile değerlendirilmeye ve desteklenmeye böylece de bu çoklu araştırma yöntemi tekniği ile elde edilen verilerin geçerlik ve güvenilirliği artırılmaya çalışılmıştır (Yıldırım ve Şimşek 2008: 267). Bu bağlamda çalışmada nicel ve nitel araştırma teknikleri birlikte kullanılmıştır. Veriler işçilerin çalıştıkları atölyelerde gönüllülük ilkesi esas alınarak toplanmıştır.

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Avrupa ve Anadolu yakasında yer alan ilçelerde faaliyet gösteren hayır-giyim atölyeleri oluşturmaktadır. T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın (2012: 224) yayınlamış olduğu rapordan elde edilen verilere göre İstanbul'da hazır giyim alanında çalışan işçi sayısı 169.179'dur. Bu bilgiler ışığında araştırmanın örnekleme de binde üçlük temsil oranıyla 508 kişi olarak belirlenmiştir. Yapılan araştırmada katılımcıların toplumsal cinsiyet kimliklerinin sınıf bilinçlerinin oluşumu üzerindeki etkisinin de belirlenmeye çalışılmasından ötürü kadın erkek oranının birbirine yakın olmasına önem gösterilmiştir. Bu bağlamda Tablo 2-1'de de görüldüğü üzere araştırmaya 218 kadın ve 290 erkek işçinin katılımı sağlanmıştır.

Tablo 2.1: Katılımcıların Cinsiyeti

	Yüzde (%)
Kadın	43
Erkek	57
TOPLAM	100 (508)
Kayıp veri: 0	

Binde üçlük örneklem temsiliyeti araştırmanın yapıldığı bütün ilçeleri kapsayacak şekilde sağlanmaya çalışılmıştır. Örnekleme seçimi yapılırken Kartopu Örnekleme Tekniği kullanılmıştır. Özellikle ulaşılması zor ve bilinmeyen deneklere ulaşımı kolaylaştırmak amacıyla kullanılan bir teknik olan Kartopu Örnekleme Tekniğinde denekler tanıdıkları kişileri araştırmaya gönderirler, bu kişiler de

araştırmacıyı tanıdıkları diğer kişilere gönderirler ve bu durum belirli bir noktaya kadar bu şekilde devam eder. Örneklem hacmi de tepeden aşağıya büyüyen kartopu gibi büyür (İpek 2004: 9).

Yapılan araştırmada birebir atölye sahipleri veya işçiler ile görüşülerek araştırmanın yapılması için uygun bir ortam sağlanamamıştır. Dolayısıyla öncelikli olarak atölye sahipleri ile yakınlıkları bulunan kişilerle iletişime geçilmiştir. Bu sayede atölye sahiplerinin güveni kazanılmaya çalışılmış ve araştırma gerçekleştirilmiştir. Aynı şekilde görüşülen atölye sahiplerinden diğer atölyelere yönlendirmeleri istenmiş ve diğer atölyelere de ulaşım kolaylaşmıştır. Yeterli bir sayıya ulaşıldığı düşünülene kadar gerek Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyoloji Bölümü öğrencilerinden gerekse başka atölye sahiplerinden ve işçilerden tanıdıkları atölyelerde anket çalışmalarını uygulamaları istenmiştir.

2.5.3. Araştırmanın Tekniği

Bu araştırmada çoklu metot benimsenmiştir. Birinci aşamada nicel veri toplanmış, ikinci aşamada ise nicel verilerin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan belirli sonuçlar nitel veri tekniği olan odak grup çalışmasında tartışılmıştır. Dolayısıyla araştırma sonuçları anket çalışmasının sınırlı kaldığı yerlerde derinlemesine mülakat, odak grup ve katılımcı gözlem teknikleri ile desteklenmeye çalışılmıştır.

Daha önce de belirtildiği üzere araştırmada öncelikli olarak niceliksel bir araştırma yöntemi olan anket çalışması kullanılmıştır. Önceden hazırlanmış anket soruları Temmuz 2013 tarihinde seçilen 25 kişilik bir işçi grubuna pilot olarak uygulanmış ve sonuçlar yeniden gözden geçirilerek anket sorularında gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Son düzeltmelerin ardından anket çalışması Eylül 2013-Şubat 2014 tarihleri arasında belirlenen örnekleme uygulanmıştır.

Anket çalışması sırasında taşeron firma sahiplerinden, atölye sahiplerinden, işçilerden ve üniversite öğrencilerinden yardım alınmıştır. Anket çalışmasında sorulan

sorular dışında bilgi alınamaması gerçeği göz önünde bulundurularak çalışma sonrasında gönüllü olan 15 işçi ile yüz yüze görüşme çalışması yapılmıştır.

Anket ve görüşme tekniği sonuçlarının değerlendirilmesinin ardından da belirli sonuçlar beş odak grup çalışmasında tartışılmıştır. Öncelikli olarak gruplar Kürt kadın, Kürt erkek, Türk kadın, Türk erkek ve sendikalı işçilerden oluşacak şekilde ayarlanmıştır. Her gruba en az beş işçinin katılımı sağlanmış ve çalışma uygun bir ortamda bir saati aşmayacak şekilde çalışma gerçekleştirilmiştir. Daha verimli sonuçlar elde edileceği düşüncesiyle işçilerin de bilgisi dâhilinde çalışmalar ses kaydına alınmıştır. Deşifre işleminin ardından ise bu kayıtlar tamamen silinmiştir. Odak grup sorularının belirlenmesi, uygulanması ve deşifre edilmesi ise toplamda iki aylık bir süreci almıştır.

2.5.4. Verilerin Analizi

Saha araştırmasının ilk aşaması olarak nicel veri toplama tekniği olan anket çalışması uygulanmıştır. Araştırma sonrasında elde edilen veriler SPSS 16.0 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir. Çapraz tablo (Cross-tab) halinde değerlendirilen veriler arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı Ki-Kare (Chi-Square) Testi uygulanarak değerlendirilmiş ve sonuçlar her tablonun altında verilmiştir. Çapraz tablolarda veriler yüzdeler halinde verilmiştir. Değerlendirmenin ham halinde küsurat şeklinde görülen değerler tam sayıya yuvarlanarak verilmiştir. Dolayısıyla bazı tablolarda değer toplamı yüzde 100'ü aşacak şekilde görülebilmektedir. Yapılan analizlerde elde edilen verilerin güvenilirlik düzeyi yüzde 95 olarak alınmış ve yüzde 5'lik hata payı verilmiştir. Yine bu bilgi her tablonun altında verilmiştir.

İkinci aşama olarak nitel veri toplama tekniği olarak görüşme ve odak grup çalışması uygulanmıştır. Görüşmeler anketler yapılırken gönüllü işçilerle gerçekleştirildiği için kısa kısa notlar tutulmuş ve sonrasında bu notlar temize çekilmiştir. Bunlar içerisinde işyerleri, işçiler ve işverenler hakkında bazı gözlem notları da yer almaktadır. Burada işçilerin kimlik bilgileri de dâhil şahsi bilgileri alınmamıştır. Görüşmelerin yapıldığı kişilerin isimleri ve şahsi bilgileri bilinmediğinden verilerin

değerlendirilmesi sırasında bu kişilere müstear isimler verilmiştir. Odak grup çalışmasına gelindiğinde ise uygulamanın kolay ve sorunsuz bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için işçilerin bilgileri dâhilinde görüşmeler ses kaydına alınmıştır. Uygulama sona erdiğinde kayıtlar deşifre edilmiş ve ses kayıtları tamamen ortadan kaldırılmıştır.

III. BÖLÜM

3. İSTANBUL'DA FAALİYET GÖSTEREN HAZIR GİYİM ATÖLYELERİNDE YAPILAN SAHA ÇALIŞMASI VE SONUÇLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Saha çalışması verilerinin incelendiği çalışmanın bu bölümünde öncelikli olarak araştırmanın yapıldığı tekstil atölyeleri ve bu atölyelerde çalışan işçilerin genel sosyo-ekonomik profilleri hakkında bilgi verilecektir. Sonraki kısımlarda ise işçilerin sınıf bilinç oluşumları birinci bölümde değinilen kuramsal ve kavramsal çerçeve kapsamında değerlendirilecektir. Ayrı başlıklar altında işçilerin sınıf bilinç oluşumlarına; etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerinin etkileri incelenecektir.

Sınıf ve sınıf bilincinin öldüğü iddialarının tam tersine bu çalışmada bu kavramların sosyolojik anlamda önemini hala koruduğu düşüncesi temel alınmıştır. Sınıf toplumda var olan ekonomik, sosyal, siyasal eşitsizliklerin, güç ilişkilerinin büründüğü tüm biçimlerin temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla üretim tarzı içindeki pozisyonlar, bu pozisyonlarda yer alan benzer özellikleri ve farklılıkları olan grupları, bu grupların kültürel özellikleri, ideoloji ve bilinç biçimleri, gerek gruplar arasında gerekse aynı grup içindeki ilişki türleri ile mücadele biçimlerini göstermektedir (So ve Suwarsono 1990: 39). Bu bağlamda öncelikli olarak İstanbul'da faaliyet gösteren tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin sınıf kimlikleri belirlenmeye çalışılmıştır. İşçilerin etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri belirlenmiş ve her üç kimlik bağlamında örneklemin belirli bir grupta yoğunlaşıp yoğunlaşmadığı sorgulanmıştır. Bütün bunlar yapılırken işçi sınıfının demografik bilgileri alınmış ve sınıfın genel özellikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Sınıf konusunda önemli saptamaları olan Wright, sınıfların ekonomik, ideolojik ve politik sebeplerden kaynaklanan mücadelelerden ortaya çıktığı düşüncesini savunmaktadır (Wright 1997b: 382). Bu anlamda işçilerin etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerinin böylesi bir mücadelenin sonucu olup olmadığı sorusuna cevap aranmıştır. Buradan yola çıkılarak işçilerin öncelikli olarak işyerlerinde sonrasında da sosyal hayatlarında herhangi bir ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıkları belirlenmeye çalışılmış ve yaşadıkları tecrübeler dinlenmiştir.

Sınıf bilinci konusunda da Wright'ın sınıf bilincini ölçmeye yönelik ortaya attığı üç temel düşünceden hareket edilmiştir. Bunlardan ilki işçilerin sınıf pozisyonlarını algılamaları ve gözlemleridir. Burada işçilerin etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri bağlamındaki hassasiyetleri ve yaşadıkları ayrımcılıklar sorgulanmıştır. Yine işverenlerinin yalnızca kendi çıkarları için çalışıp çalışmadıkları, işyerlerinin yönetimi, kendilerini hangi sınıf pozisyonunda gördükleri vs. gibi hususlardaki görüşleri alınmıştır. İkinci olarak Wright sınıf pozisyonları hakkında farkındalık sahibi olanların sınıf mücadelesine girip girmediği konusunun sorgulanması gerektiğini savunmaktadır. Buradan yola çıkılarak da işçilerin etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerine yönelik herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmaları durumunda işverenlerine karşı mücadele edip etmeyecekleri ve en önemlisi de işçilerin her üç kimlik boyutunda da bir bütün olarak faaliyetlerde bulunup bulunmayacakları sorgulanmıştır. Bir önceki maddeyle ilişkili olarak son maddede de işçilerin kendi çıkarları ve ait olduklarını hissettikleri sınıfın çıkarları için mücadele edip etmedikleri konusuna değinilmiştir (Wright 1997b: 385-386).

Yine sendikalaşmanın sınıf kimlikleri bağlamında önemli bir faktör olduğu göz önünde bulundurularak işçilerin etnik, dini, toplumsal cinsiyet ve ekonomik temelli kimlikleri bakımından sendikalaşma oranları belirlenmeye çalışılmıştır. Burada işçilerin sendikaların çalışmaları, görevleri vs. gibi konulardaki görüşleri de ele alınmıştır.

Daha öncede de belirtildiği üzere işçilerin sınıf bilinçlerinin oluşumu etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri bağlamında ele alınmıştır. İşçilerin etnik kimliklerinin belirlenebilmesi için anket çalışmalarında onlardan hangi etnik kimlikten hissettiklerini

Türk, Kürt, Laz, Çerkez, Roman, Ermeni, Arap ve Diğer kategorileri içerisinde seçmeleri istenmiştir. SPSS'e veri girişi sırasında da verilen cevaplar bu maddeler altında girilmiş ancak işçilerin kendilerini ait hissettikleri etnik kimliklerin daha çok Türk ve Kürt kimliklerinde yoğunlaşmasından dolayı Laz, Çerkez, Roman, Ermeni, Arap seçenekleri ile diğer kategorisinde belirtilen etnik kimliklerin tamamı Diğer kategorisi altında birleştirilmiştir. Sonuç olarak etnik kimliklerin incelenmesi sırasında Türk, Kürt ve Diğer olmak üzere üç kategori kullanılmıştır.

Bir sonraki kısımda işçilerin sınıf bilinçlerinin oluşumuna dini kimliklerinin etkisi incelenmiştir. İşçilerin büyük bir çoğunluğunun Müslüman olduklarını belirtmelerinden dolayı buradan elde edilen sonuçların anlamlı çıkmayacağı düşünülmüş ve dini inanç kısmında yer alan kategoriler işçilerin ibadet etme sıklıklarına göre belirlenen din tipolojilerine göre oluşturulmuştur. Bu anlamda tekstil işçilerinin dindarlık kimlikleri belirlenirken ibadetlerini düzenli olarak yapan, beş vakit namazını kılan, orucunu tutan, zekâtını veren kişiler '*Tam Dindar*' kategorisine yerleştirilmiştir. Sadece oruç tutanlar ve/ veya arada sırada namaz kılan, zekât, sadaka verenler '*Yarı Dindar*' kategorisine dâhil edilmiştir. Bunun dışında kalan hiç ibadet yapmayan ve Ateist olan işçiler '*Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri*' kategorisinde yer almıştır¹. Bunun dışında kendilerinin Antagonist ve Hristiyan olduğunu söyleyen iki kişi de gündelik hayatta herhangi bir ibadet yapmadıklarını belirttikleri için yine aynı kategori içerisinde ele alınmıştır. Burada belirtilmesi gereken bir diğer önemli husus da Alevi işçilerdir. Alevi işçiler için ibadet etme sıklıklarını belirlemeye çalışan ayrı sorular hazırlanmamış. İşçilerin genel olarak verdikleri cevaplar çerçevesinde kategorilere yerleştirilmişlerdir. Bu da çalışmanın diğer sınırlılıkları olarak belirtilebilir.

3.1. Atölyelerin Fiziksel Şartları ve İşçilerin Çalışma Koşulları

Araştırma İstanbul'da faaliyet gösteren hazır giyim atölyelerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklemin İstanbul'un tamamını temsil edebilmesi amacıyla Anadolu ve Avrupa yakasındaki birçok ilçe kapsanmaya çalışılmıştır. Bu ilçelerden

¹ Burada Ateistler ve hiç ibadet yapmayanların aynı kategoride incelenmesinin sebebi her iki grubun da gündelik yaşamları içerisinde ibadetlere yer vermemeleridir.

bazıları Avrupa yakasında Esenler, Küçükçekmece, Bahçelievler, Kâğıthane, Güngören, Bağcılar ve Anadolu yakasında Ümraniye ve Pendik'tir.

Atölyeler küçük ölçekli işletmeler olduğu için buralarda çalışan işçi sayısı 20 kişiyi geçmemektedir. Atölyelerin hepsinde iş dağılımı benzerlik göstermektedir. Orta işini yapan ve yetiştirilmek üzere çalıştırılan en az bir işçi bulunmaktadır. İşçilerin çoğunluğu makine ya da kalite kontrol işini yapmaktadır. Bunun dışında kalan bir ya da iki kişi de her türlü işi yapan, işleri bağlayan ve taşıma görevi yapan atölye sahipleridir.

Tekstil atölyeleri çoğunlukla mahalle aralarındaki binaların bodrum katları kiralanarak işletilmektedir (Çakırer Özservet 2013: 171). Bu atölyelerin çoğunluğu resmi çalışma yerleri olmadığı için herhangi bir teftişin olması ihtimaline karşın kısa zamanda taşınabilen yerler olma özelliği sergilemektedirler. Taşeron firmalara mal üreten bu atölyeler ütü-paket, dikim, kesim gibi farklı alanlarda yoğunlaşmaktadır (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2011: 24). Zincirin halkaları gibi birbirlerine bağlı çalışan bu atölyelerde uzun yıllardır hizmet veren ve sektörün her kademesi hakkında oldukça bilgili olan Yavuz, atölyelerin çalışma sistemini kendi sözleriyle şöyle ifade etmektedir:

“Ben ömrümün yaklaşık yirmi yılını bu işe adadım. Biz markasına çalışıyoruz. Bu firmaya çalışan birçok atölye var bunlar birbirleriyle bağlantılı çalışır. Firma sahibi sipariş aldığı anda önce toptan kumaş alır. Bu kumaşlar kesimhanelerde kesilir. Sonrasında malın özelliğine göre T-şort, bluz artık neyse ona göre kalıpları kesilir. Diğer bir atölyede overlok çekilir ve dikilir. Dikimi biten mal fermuar veya aksesuarı varsa onunla ilgili atölyeye gider, fermuarı, düğmesi falan dikilir. Buradan çıkan mal da en son bize gelir ve ütü-paketi yapılır. Dikim yapılırken ne kadar kontrol edilse de ütüleme sonrasında kusurlu olan mallar kenara ayrılır. Kendim bizzat oturup onların düzeltilmesini yaparım. Sonra firmaya sipariş teslim edilir.”

Atölyeler kumaş ve boya kokusunun yoğun olduğu, makinelerin yüksek sesle çalıştığı yerlerdir. Yoğun makine seslerinin yanı sıra yüksek sesle müzik dinlenen bu atölyelerin içerisinde işçilerin yemek ve çay saatlerini geçirdikleri mutfakları

bulunmaktadır. İşçilerin bir saatlik yemek ve on beş dakikalık çay molaları dışında birbirleriyle sohbet etmeleri veya telefonla konuşmaları yasaklanmıştır ve duvarlarda bu yasakla ilgili yazılar yer almaktadır. İşçilerin kesin bir şekilde kurallara uymaları beklenmektedir. İşten zorunlu olarak izin almaları gerekirse bunun on beş gün öncesinde söylenmesi gerekmektedir. Atölyelerden birinin duvarında yazan *“On beş gün öncesinden izne çıkacağını belirtmeyen işçilerin yarı maaşı kesilecektir.”* yazısı durumu açık bir şekilde özetlemektedir.

Çalışma koşulları, izin durumları vs. gibi konuların her birinin farklılık gösterdiği atölyeler hakkında varılan ilk kanı can güvenliğinin az olması, uzun çalışma saatleri ve ödenen düşük ücretlerdir. Hatırlanacağı üzere, 2005 yılında Bursa’da bir tekstil fabrikasında çıkan yangında 5 kadın işçi can vermiştir. Gece vardiyasına kalan kadınların üzerinden kapılar kilitlenmiş ve onların işten kaytarmaları engellenmek istenmiştir (www.sendika.org, 20 Haziran 2014’te erişildi). Tekstil fabrikalarının yetersizliklerinden kaynaklanan yangın vs. gibi facialar yalnızca Türkiye’yle de sınırlı değildir. 2013 yılında Bangladeş’te bir tekstil fabrikasında çıkan yangın 10 işçinin hayatına mal olmuştur (www.theguardian.com, 28 Ağustos 2014’te erişildi). Bu büyük ihmalkârlıklar işçilerin canlarının hiçe sayıldığı ve ne kadar zor şartlar altında çalıştıklarının açık birer göstergesidir.

3.2. Örneklemin Demografik ve Sosyo-Ekonomik Yapısı

Bu bölümde örneklemin, yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik özellikleri analiz edilecektir. Bunun yanında, örneklemin sosyo-ekonomik yapısı özellikle de iş piyasası ve çalışma koşulları ortaya konulacaktır.

Tablo 3.1’de de görüldüğü üzere araştırmanın gerçekleştiği örneklem daha çok 21-50 yaş aralığında toplanmıştır.

Tablo 3.1: Katılımcıların Yaşı

	Yüzde (%)
20 yaş ve daha küçük	17
21- 50 yaş arası	66
51 yaş ve daha büyük	17
TOPLAM	100 (508)
Kayıp veri: 1	

İşçilerin yüzde 17'sini 20 yaşından daha küçük çalışanlar oluşturmaktadır. Tablonun geri kalanı incelendiğinde işçilerin yüzde 66'sı 21- 40 yaş arasındaki ve yüzde 17'lik kısmı da 50 yaş üzeri işçilerden oluşmaktadır. Bu işçiler çoğunlukla “*makinecilik*” adını verdikleri overlok, ilik-düğmecilik vs. ya da kalite kontrol, ütü-paket, baskı işlerinde çalışmaktadırlar.

Tablo 3.2: Katılımcıların Cinsiyeti ve Medeni Durumu

	Kadın Yüzde (%)	Erkek Yüzde (%)
Evli	41	67
Bekâr	54	31
Dul	2	1
Boşanmış	3	1
TOPLAM	100 (218)	100 (290)
Kayıp veri: 0		

Var olan araştırmalara göre tekstil işlerinde çalışan işçilerin özellikle dikiş işlerine yatkınlıklarından dolayı kadın işçilerden oluştuğu görülmektedir. Fransız giyim sanayinde göçmenler üzerinde yaptığı çalışmasında Moroksavic (1987: 443), göçmenlerin gittikleri ülkelerde ya çok düşük ücretli işlerde çalıştıklarını ya da kendilerine ait ufak atölyeler açtıklarını belirtmiştir. Ona göre her evde dikişten anlayan bir kadın mutlaka bulunmaktadır ve kadınlar yeni bir iş kurabilmek için oldukça ucuz bir sermayedir. Ancak ilerleyen zamanlarda kocalarına destek olmak maksadıyla tekstil sektöründe çalışan kadın sayısının erkek sayısı ile neredeyse birbirine eşit olduğu da yapılan çalışmaların sonuçları arasındadır. Bu çalışmada da toplumsal cinsiyet faktörünün sınıf bilinci üzerindeki etkisi belirlenmek istendiğinden kadın ve erkek sayısı eşit tutulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde de belirtildiği üzere örneklemin yüzde 43'lük kısmını kadın, geri kalan yüzde 57'lik kısmını da erkek işçiler oluşturmaktadır (Bknz:

Tablo 2.1). Erkek işçiler de tıpkı kadın işçiler gibi makinelerde dikiş dikmekte, overlok çekmekte, ütü yapmakta ya da ürünleri kontrol etmektedirler. Ancak trikoculuk üzerine yoğunlaşmış, büyük makinelerin bulunduğu atölyelerde ise diğer atölyelerin aksine yalnızca erkek işçiler çalıştırılmaktadır.

İşçilerin cinsiyetlerine göre medeni durumları değerlendirilecek olursa kadınların yüzde 41'inin evli iken yüzde 54'ünün bekâr olduğu görülmektedir. Erkekler de ise bu oran yüzde 67'si evli, yüzde 31'i bekâr olacak şekilde değişmektedir. Bu verilerden de anlaşılabacağı üzere her 10 kadından 5'i bekârken, her 10 erkeğin 3'ü bekârdır. Kadın işçilerde bekârların oranının erkeklerin oranından daha fazla olması kadınların evlenene kadar atölyelerde çalışıp aile bütçesine katkıda bulunmalarına yönelik genel kanıdan kaynaklanmaktadır. Benzer şekilde Bursa'da tekstil işçisi olarak çalışan kadınlar üzerine yapılmış olan bir çalışmada da kadınların önemli bir kısmının bekâr olduğu ve yine önemli bir kısmının evlenince işten ayrıldıkları sonucuna ulaşılmıştır (Coşkun 2013: 223). On üç yaşından beri tekstil işinde çalıştığını ve farklı çalışma ortamlarında türlü olaylarla karşılaştığını belirten Kamil aynı konu hakkındaki düşüncelerini şu şekilde dile getirmektedir:

“Ben yıllarımı atölyelerde çalışarak geçirdim. Burada en çok üzüldüğüm husus genç kızların buralarda çalıştırılıyor olmasıdır. Kızlar her türlü istismara uğramaktadırlar. Patronlarıyla gezmelere giderler falan filan... Evleninceye kadar bu durum böyle gider. Evlendikten sonra da eşi isterse çalışmaya devam eder. Benim de kızlarım var ama asla böyle atölyelerde çalışmalarını istemiyorum.”

Gaziantep'te tekstil sektöründe çalışan kadınlar üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre de geleneksel bir olgu olan evlilik sonrasında birçok kadın işte çalışmaya devam etmemektedir (İzgi, Işık ve Polat 2011: 761). Zaten daha genel ifadeyle çalışan kadınlar çoğunlukla genç ve bekârdır. Eğer bir kadın evlendikten sonra ailesinin geçimine katkıda bulunabilmek için çalışmaya devam ediyorsa bu onun şanssızlığı olarak görülür. Ancak kendi ayakları üzerinde durabilmek vs. gibi sebeplerden ötürü çalışıyorsa kadınlığı ile ilgili bazı sorunları olduğu düşünülmektedir (Hymowitz ve Weissman 1978: 320).

Tablo 3.3: Katılımcıların Eğitim Durumu

	Yüzde(%)
Okur-yazar olmayan	2
İlkokul- Ortaokul- İlköğretim Mezunu	66
Lise Mezunu	27
Üniversite veya Lisansüstü Mezunu	5
TOPLAM	100 (508)
Kayıp veri: 1	

Küçük ölçekli işyerleri olan atölyeler büyük şehirlerde özellikle eğitim düzeyi düşük olan insanların çalıştığı yerlerdir. Tablo 3.3'ten de anlaşılacağı gibi çalışan işçilerin yüzde 2'si okuma- yazma bilmemektedir. Anket çalışması sırasında bu işçilere sorular bizzat okunmuş ve açıklanmıştır. İşçilerin yüzde 66'sı ilkokul, ortaokul veya ilköğretim mezunu olduklarını belirtmişlerdir. Lise mezunu oranının yüzde 27 olduğu atölye işçilerinden bazıları da ailelerinin istekleri doğrultusunda kendilerine ait atölyede çalıştıklarını belirtmiştir. Bu işçilerden lise mezunu, dershaneye gidip lisans eğitime devam etmek isteyen 17 yaşındaki Aslı kendi durumunu şöyle açıklamaktadır:

“Ben lise mezunuyum. Aslında dershaneye gidip üniversiteye hazırlanmak istiyorum. Bu atölye ağabeyime ait. O benim dershaneye gitmemi istemiyor. Gündüz burada çalışmamı istiyor. Ona göre akşam işten sonra dersimi çalışarak da üniversiteyi kazanabilirmişim. Ama işimiz yoğun ve ağır. Eve gidince çalışmaya pek dermanım kalmıyor.”

Aynı durumda olan 20 yaşındaki kardeşi Filiz de şu sözleri söylemektedir:

“İşimi seviyorum ama burada çalışmak istemiyorum. Üniversiteye devam etmek ve Moda-Tasarımı okumak istiyorum. Ancak şartlar elvermiyor.”

Yapılan odak grup görüşmesi sırasında Türk erkek işçiler eğitim seviyelerinin oldukça düşük olduklarından şikâyetçi oldukları göze çarpmaktadır:

“Bugünkü aklım olsa okurdum. En azından bir memur olabilecek kadar okurdum. Giriş saatim belli olurdu. Çıkış saatim belli olurdu. Daha insancıl çalışma şartlarına sahip olurdu.”

Bunun dışında kalan yüzde 5'lik kısmı da üniversite veya lisansüstü mezunu işçiler oluşturmaktadır. Bu işçiler çoğunlukla atölye sahiplerinin kardeşi veya çocuğu olup öğrenimlerinin ardından bu atölyelerde çalışmaya devam etmişlerdir. Bu anlamda

eldeki verilerden çıkarılabilecek önemli sonuçlardan birisi de lise ve üzeri eğitime sahip olan işçilerin büyük çoğunlukla aile içi emek olarak kullanılmalarıdır.

Tablo 3.4: Katılımcıların Etnik Kimlikleri

	Yüzde (%)
Türk	49
Kürt	41
Diğer	10
TOPLAM	100 (508)
Kayıp veri: 0	

Tekstil işçilerinin etnik kimlikleri üzerinde yapılan çalışmalarda işçilerin belirli işlerde yoğunlaştığı konusu kavramsal çerçeve kısmında detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Türkiye’de de aynı hususun söz konusu olduğu görülmektedir. Etnik azınlık olan Kürtler de daha çok güvencesiz, yaşam tehlikesinin yüksek olduğu, taşeron, enformel sektörlerde iş imkânı bulabilmektedir (Koç 2010, Aktaran: Yılmaz 2013: 360). Nichols ve Suğur (2005: 83) da Kürtlerin eğitim düzeylerinin düşük olmasından dolayı İstanbul, Kocaeli ve Bursa gibi büyük şehirlerde bahsi geçen sektörlerde istihdam edildiklerini belirtmişlerdir. Aynı çalışmada Nichols ve Suğur (2005: 84) Bulgaristan göçmenlerinin de belirli bölgelerde yoğunlaştığını ve fabrikalarda veya kayıt-dışı atölyelerde istihdam edildiklerini vurgulamıştır. İstanbul’da yürütülen bu çalışma sonuçlarına bakıldığında da Tablo 3.4’te görüldüğü üzere hazır-giyim atölyelerinde yüzde 49 oranında Türk işçi çalıştırılmaktadır. Aynı atölyelerde yüzde 41 oranında Kürt işçi çalıştırılmaktadır. İstanbul’da yaşayan Kürt sayısının 2 milyon civarında olduğu düşünülürse bu oran oldukça fazladır. 42 yaşında kendisini Kürt kimliğinden hissedenen bir işçi olan Mustafa, bu durum hakkındaki görüşlerini şu şekilde dile getirmektedir:

“90’lı yıllarda devlet bize iki seçenek sundu ya dağda koruculuk yapacaksınız ya da buradan göç edeceksiniz dedi. Bazıları koruculuk yapmayı tercih etti biz de göç etmeyi tercih ettik. Okumamış olduğumuzdan ötürü tekstil işine girdik. Önceleri burada Kürtçe konuşamıyorduk. Ancak İstanbul’a yoğun bir şekilde göç oldu ve sayımız 2 milyonu geçti. Şimdi kendi dilimizi rahat bir şekilde konuşuyoruz ve çoğumuz tekstil işinde çalışıyor ve yükseliyoruz. Okumamlık kötü bir şey. O sebepten çocuklarımı okutmaya ve bu iş dışında başka işlerde çalıştırmayı düşünüyorum.”

Tabloda yer alan yüzde 10'luk “Diğer” kısmını da Arap, Çerkez, Arnavut, Azeri, Göçmen, Laz işçilerin oluşturduğu görülmektedir. İstanbul tekstil atölyeleri için son zamanda gündeme gelen bir diğer husus da Suriyeli göçmenlerdir. Ülkelerindeki iç karışıklıklar dolayısıyla Türkiye’ye kaçan Suriyeliler çok daha ucuza çalışmayı göze almalarından ötürü tekstil atölyelerinde tercih edilen kesim olmaya başlamışlardır. Suriyeli göçmenler bu tekstil atölyelerinde sigortasız ve ağır şartlarda çalıştırılmaktadırlar (Coşan 2013, www.hurriyet.com.tr, 28 Ağustos 2014’te erişildi). Ancak dil problemleri ve işçilerin kaçak yollarla Türkiye’ye gelmelerinden ötürü Suriyeli göçmenlerle anket çalışması yapılamamıştır.

Tablo 3.5: Katılımcıların Dindarlık Durumu

	Yüzde (%)
Tam Dindar	30
Yarı Dindar	56
Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri	14
TOPLAM	100 (507)
Kayıp veri: 1	

Katılımcıların dindarlık durumlarını ortaya koymak amacıyla katılımcıların ibadetlerini yerini getirme sıklıkları sorulmuştur. Buradan yola çıkılarak daha önce de belirtildiği üzere bütün ibadetlerini her zaman veya sık sık yerine getirdiğini söyleyen katılımcılar *Tam Dindar* kategorisine; sadece oruç tuttuğunu, arada sırada namaz kıldığını veya sadece Cuma ve Bayram namazlarını kıldığını belirten katılımcılar *Yarı Dindar* kategorisine ve son olarak da nadiren ibadet yaptığını veya hiç ibadet yapmadığını belirten katılımcılar da *Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri* kategorisine yerleştirilmiştir.

Bu anlamda katılımcıların dindarlık durumları incelendiğinde yüzde 30'luk bir kısmın *Tam Dindar* ve yüzde 56'lık bir kısmın da *Yarı Dindar* kategorisinde yer aldığı görülmektedir. Yani işçilerin yarısından biraz fazlası dine karşı ilgileri Tam Dindar kategorisinde yer alan işçilerin dine karşı ilgilerinden biraz daha az olmakla birlikte ya sadece oruç tutmakta, arada sırada namaz kılmakta veya sadece Cuma ve Bayram namazı kılmaktadırlar. Bu oranlara nazaran daha az oranda katılımcı da hiçbir ibadetini yerine getirmemektedirler. Kısacası her 10 kişiden 3'ü ibadetlerini düzenli olarak yerine getirirken, 6'sı nadiren yerine getirmekte ve 1'i de hiç ibadet yapmamaktadır.

Tablo 3.6: Katılımcıların Çalışma Biçimi

	Yüzde (%)
Tam zamanlı	96
Yarı zamanlı	4
TOPLAM	100 (508)
Kayıp veri: 0	

Tablo 3.6’da görüldüğü üzere işçilerin yüzde 96 gibi büyük bir çoğunluğu tam zamanlı olarak çalışırken yüzde 4 oranında işçi yarı zamanlı çalışmaktadır. Fakat burada belirtilmelidir ki tam zamanlı çalışan işçiler iş güvencesine sahip ve yüksek ücretli işçiler değillerdir. Aksine, bunlar işten çıkarılma korkusuna sahip, düşük ücretli kişilerdir. Bu çerçevede Coşkun’un esnek üretim faaliyetlerinin bir sonucu olarak ortaya koyduğu iki tür tam zamanlı işçi modeli tespitini de hatırlamak yararlı olacaktır. Coşkun’a göre bir kısım işçi tam gün çalışan, iş güvencesi ve ücretleri yüksek olan ve merkez firmalarda çalışan işçilerden, bir kısmı da yine tam gün çalışan ancak birinci gruba nazaran daha kolay bulunabilen rutin işlerde çalışan ve işten atılma oranının yüksek olduğu işçiler olma özelliği gösterirler. Bunun dışında kalan işçiler ise yarı zamanlı geçici işlerde veya evde parça başı iş üzerinden çalışan işçiler kategorisinde yer almaktadır (Coşkun 2013: 68).

Tablo 3.7: Katılımcıların Haftalık Çalışma Saatleri

	Yüzde (%)
1-20 saat	8
21-40 saat	10
41 saat ve üzeri	92
TOPLAM	100 (508)
Kayıp veri: 0	

Gerçekten de Tablo 3.7’ ye bakıldığında işçilerin ne kadar uzun saatler çalıştığı ortadadır. Buradaki işçilerin yüzde 92 si haftada 41 saat ve üzeri çalışmaktadır. Anket çalışmasının yapıldığı atölyelerden birisinde işveren işçilerin akşam yedide paydos edeceklerini söylemiş ancak bazı aksiliklerden ötürü çalışmanın uzaması ile aslında bu saatin işçilerin akşam yemeği molası olduğuna ve molanın ardından gece geç saatlere kadar çalıştıklarına tanık olunmuştur. Görüşülen işçilerden büyük çoğunluğu da normalde sabah 8’den akşam 6 veya 7’ye kadar çalıştıklarını ancak sipariş alındığı zamanlarda çalışma süresinin olabildiğince uzadığını belirtmişlerdir.

Atölyelerin fiziksel özellikleri ve işçilerin çalışma koşullarının açıklandığı kısımda Yavuz'un da belirttiği şekilde çalışan atölyeler istenilen zamanda malı teslim etmek zorunda olup geciktirdikleri her gün için anlaştıkları ücrette kesintiye maruz kalmaktadırlar. Kısa bir sürede teslim edilmesi gereken bu siparişleri yetiştirmek maksadıyla işçiler gece geç saatlere kadar yoğun bir şekilde çalışmak durumundadırlar. Bu hususu bir başka atölye işçisi Ahmet (yaklaşık 20 yıldır atölye işçisidir ve günlük 12 saati aşkın çalışmaktadır) şu şekilde açıklamaktadır:

“Bize günlük çalışma saatimizi soruyorsun. Biz sabah sekizde iş başı yaparız, sözde akşam altıda iş biter. Ama iş yetiyecek altıda çıkmak mümkün mü? Akşam dokuz olur on olur bazen on iki olur. Var çalışma saatimi sen hesapla.”

Tablo 3.8: Katılımcıların Vardiya Usulü Çalışma Durumu

	Yüzde (%)
Vardiya usulü çalışan	21
Vardiya usulü çalışmayan	79
TOPLAM	100 (508)
Kayıp veri: 0	

Vardiya usulü çalışma durumu işçilerin gece ve gündüz olmak üzere nöbetleşe çalışma durumları olarak ele alınmış (www.msxlab.org, 31 Mart 2014'te erişildi) ve konu hakkında bilgisi olmayan işçilere gerekli açıklamalar yapılmıştır. Bir önceki kısımda işçilerin çalışma saatleri verilirken işçilerin vardiya usulü çalışması gibi bir durumdan söz edilmediği vurgulanmıştır. Yalnız işverenlerin de belirttiği üzere yirmi dört saat açık olan ve vardiya usulü çalışmakta olan atölyeler de mevcuttur. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda vardiya usulü çalışan işçilerin toplam işçilerin yüzde 21'ini oluşturduğu, geri kalan yüzde 79'luk kısmı da vardiya usulü çalışmayan işçilerin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 3.9: Katılımcıların Sigortalı Çalışma Durumu

	Yüzde (%)
Sigortalı	62
Sigortalı değil	38
TOPLAM	100 (508)
Kayıp veri: 0	

Küçük atölyeler kayıt dışı çalışmanın yoğunlaştığı yerler olma özelliği göstermektedir. Dolayısıyla buralarda sigortasız işçi çalıştırma durumları fabrikalara

nazaran daha yüksektir. Tablo 3.9’da da işçilerin yüzde 62’sinin sigortalı, geri kalan yüzde 38’lik kısmının da sigortasız çalıştıkları görülmektedir. Çalışmanın gerçekleştirildiği atölyelerde çalışan işçilerin çalışma esnasında çekingen davranmaları ve yapılan gözlemler sigortasız çalışan işçilerin oranının burada belirtilen çok daha yüksek olduğunu düşündürmektedir. Bu anlamda tekstil atölyelerinde sigortasız çalışma oranının yüksek olduğu söylenebilir.

Çoğunluğunun sigortasız olarak çalıştırıldığı bu işçiler kendilerinin de adlandırdığı üzere “*ortacılık*” işini yapmakta ve belirli bir süre bu şekilde çalıştıktan sonra makine işine geçmektedirler. 15 yaşında sigortasız çalışan ortacı Derya yaptığı işi ve beklentilerini şu şekilde anlatmaktadır:

“Bu işi yaklaşık olarak 3 aydır yapıyorum. Ablam da burada çalışıyor. Buraya onun sayesinde girdim. Ben genel olarak temizlik işlerini yapıyorum, yemek saatinde servis yapıyorum ve bulaşık yıkıyorum. Okula gitmiyorum. Bundan sonra da evlenene kadar burada çalışacağım. Arada sırada bana makinede iş yapmayı öğretiyorlar. Kısa bir zaman sonra da makine işine başlayacağım. Şimdi elime aylık 300 lira falan geçiyor. O zaman daha fazla para alacağım.”

Kümbetoğlu, User ve Akpınar (2012: 83); İstanbul, Kocaeli, Adapazarı, Bursa ve Düzce illerinde faaliyet gösteren kayıt-dışı atölyelerde çalışan kadınlar üzerinde yapmış oldukları araştırmada sigortalı olma durumunun işçilerin yaşadıkları kentin işsizlik oranı, işgücü talebi ve kişilerin kendi özelliklerine göre değişkenlik gösterdiğini vurgulamıştır. Bu anlamda işçilerden bazıları çalışmaya başlamadan önce yaptıkları sözleşmeye göre sigortalarının başlatıldığını ancak birkaç ayın ardından ödemelerin kesilmesi gibi durumlarla karşı karşıya kaldıklarını bazıları da çocuk yaşlarda çalışmaya başlamaları ve aynı işyerinde uzun zamandan beri çalışmalarından ötürü sigortalı çalışma hakkında herhangi bir bilgilerinin olmadığını belirtmişlerdir. Sigortasız çalışmalarının etkisini de en çok hastaneye gittiklerinde gördüklerini de ilave etmişlerdir. Yapılan bu araştırmada da kendisi sigortalı olarak çalışan Ahmet sigortalı çalışma durumuna ilişkin düşüncelerini şu şekilde belirtmektedir:

“Bu tekstil atölyesi bana ait. Ben burada hem patronum hem de işçi. Kendi sigortamı yaptım. Ancak atölyemde çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğu

sigortasız çalışmak istiyor. E işçiye sigorta yaparsak sonuçta maaş azalacak haliyle. Bir de işçi atıyorum bende 700 lira maaş alıyor başka bir atölye de 750 lira veriyorsa bana haber bile vermeden hemen diğer atölyede çalışmaya başlıyor. İşçilerin bazılarında ise durum farklı oluyor. Sigortanı yaparsak şu kadar maaş alacaksın, sigortan olmazsa şu kadar diyorum. Adam önce sigorta istemiyor ama sonra hastalansa falan sigorta istiyor tekrar. Haliyle bazısında geçici yapıyorum bazısında yapmıyorum.”

Buraya kadar ortaya konulduğu üzere, Coşkun’un (2013) işaret ettiği iş piyasasındaki işçilerinin koşullarına benzer şekilde, araştırmaya katılan işçiler de tam zamanlı, güvencesiz ve kolay değiştirilebilir nitelikler göstermektedirler. Tablo 3-10’ nun da işaret ettiği gibi, sadece yüzde 6’sı vasıflıdır. Geri kalan kısım ise yarı vasıflı veya vasıfsız işçilerden oluşmaktadır.

Tablo 3.10: Katılımcıların İşletmedeki Görevleri

	Yüzde (%)
Vasıfsız	4
Yarı vasıflı	90
Vasıflı	6
TOPLAM	100 (508)
Kayıp veri: 1	

Genel tanımı itibarıyla vasıfsız işçi bir zanaatı yapabilecek becerisi olmayan; vasıflı işçi de bir işi yapabilecek becerisi olan ustalaşmış işçi olarak tanımlanmaktadır (Yurtbaşı 2013: 729). Araştırmanın yapıldığı atölyelerde ise kendiliğinden bir görev ayrımı yapılmıştır. Bu durumda “ortacılık” işi ile uğraşan ve yaş olarak oldukça küçük olan kadın ve erkekler “vasıfsız” işçi olarak tanımlanmıştır. Örneklemin yüzde 4’lük oranını oluşturan bu işçiler yemek servisi, bulaşık yıkama, temizlik, dikilen ürünlerin işçiler arasında taşınmasını sağlama gibi işlerle uğraşmaktadırlar. Gün içerisinde diğer işçiler bu işçilere makine işinin nasıl yapılacağını göstermektedirler. Belirli bir süre ortacılık işini yapmalarının ardından makine işine geçmektedirler. Her atölyede en az iki tane vasıfsız işçi çalıştırılmaktadır. Aylık ortalama 300 TL ücret almaktadırlar.

“Yarı-vasıflı” işçi kategorisinde “overlok, düz dikiş, apre, boya, baskı, kalıp, ütü-paket, örme, ilik-düğme, kalite kontrol vs.” işleri ile uğraşan işçiler yer almaktadır.

Yarı-vasıflı işçiler makinelerinin başında uzun saatler çalışmaktadırlar. Atölye işçilerinin büyük bir çoğunluğunu yarı-vasıflı işçiler oluşturmaktadır. Tablo 3-10’da da görüldüğü üzere işçilerin yüzde 90’ının yarı-vasıflı işçiler oluşturmaktadır. Yarı-vasıflı işçiler asgari ücret- 949 TL (www.csgeb.gov.tr, 27 Ocak 2015’te erişildi) ile 2000 TL arasında geniş bir aralıkta ücret almaktadırlar. Son olarak “*vasıflı*” işçiler ele alınacak olursa bu işçiler “*ustabaşları, kendileri de makine işi yapan atölye sahipleri*”dir. Bu işçi grubu ise atölye içerisinde daha esnek çalışabilen ve en çok ücreti alan kişilerdir.

Tablo 3.11: Katılımcıların Aylık Geliri

	Yüzde (%)
Asgari ücret veya asgari ücretten daha az	35
1000-1999 TL arası	55
2000 veya 2000’den daha fazla	10
TOPLAM	100 (508)
Kayıp veri: 0	

Tekstil işçileri üzerinde yapılan araştırmaların ortak sonuçlarından bir tanesi işçilerin uzun saatler boyunca oldukça düşük bir ücret karşılığında çalışmalarıdır. Yapılan araştırma sonuçları da bu zamana kadar yapılmış olan diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir. Birelma’nın (2014: 214) bir tekstil fabrikası üzerinde yapmış olduğu araştırmasında işçilerin günlük 12-14 saat arasında çalıştıklarını ve uzun çalışma saatlerinin karşılığında 1100-1400 TL arasında bir ücret aldıklarını ortaya koymuştur. Elbette işçilerin aylık gelirlerinin düşüklüğü veya yüksekliği yaşadıkları şehrin koşulları vs. gibi duruma göre görecelilik göstermektedir. Bu durumda işçilerin aylık gelirleri Şubat ayı açlık sınırı üzerinden değerlendirilecektir. Bem-Bir-Sen (Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası) AR-GE birimi tarafından Türkiye genelinde Şubat ayı açlık sınırı 1165 TL olarak belirlenmiş olup bu ücret enflasyon oranının artmasıyla birlikte giderek yükselmektedir (www.ajanshaber.com, 31 Mart 2014’te erişildi). Araştırmanın yapıldığı tekstil atölyelerinde yüzde 35’lik bir oran asgari ücretle çalıştıklarından dolayı bu sınırın tamamen altında kalmaktadırlar. Yüzde 55 oranında işçinin 1000-1999 TL maaş aldığı göz önünde bulundurulursa burada çok az işçinin açlık sınırının üzerinde olduğu görülmektedir. Son olarak 2000 TL ve üzeri alan yüzde 10’luk işçi kesimi de açlık sınırının üzerinde yer almaktadırlar. Bunun doğal bir sonucu

olarak da beş kişilik bir işçi ailesinde on beş yaşın üzerindeki herkes çalışmaktadır. Bir diğer sonuç da ailenin mal varlığı durumudur.

Tablo 3.12: Katılımcıların Mal Varlık Durumu²

	Yüzde (%)
Taşınmaz mal varlığı olanlar	55
Sadece arabası olanlar	4
Mal varlığı olmayanlar	41
TOPLAM	100 (508)
Kayıp veri: 0	

Aldıkları ücretler doğrultusunda büyük bir çoğunluğunun açlık sınırı altında yaşadığı belirlenen atölye işçilerinden içerisinde mal varlığı olmayanların oranının yüksek olması da kaçınılmaz bir sonuçtur. Bu bağlamda Tablo 3.12’de de görüleceği üzere işçilerin yüzde 41’i hiçbir mal varlığının olmadığını belirtmektedirler. Yüzde 4’lük bir kısmı yalnızca arabalarının olduğunu belirtmiştir. Taşınmaz mal varlığı olan işçiler kategorisi ele alındığında bu kısma yalnızca evi olanlar, evi ve arabası olanlar, evi ve diğer taşınmazlardan birisine sahip olanlar ile daha fazla mal varlığı olanlar dâhil edilmiştir. Yüzde 55 oranında taşınmaz varlığı olduğunu söyleyen işçilerin oldukça düşük bir kısmı iki veya daha fazla mal varlığına sahip olup, büyük bir oranı yalnızca eve sahiptir.

Nitekim yapılan yüz yüze görüşmelerde ve odak grup çalışmasında mal varlığı olmayan ve düşük gelirle çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğu gelecekte çocuklarına herhangi bir ev vs. gibi bir yatırım bırakamayacaklarının kaygısını dile getirmektedirler. İstanbul gibi bir şehirde aldıkları düşük ücretle herhangi bir yatırım yapmanın neredeyse imkânsız olduğunu hatta gündelik ihtiyaçlarını bile güçlükle karşıladıklarını da ifade etmişlerdir.

Buraya kadar ortaya konulduğu üzere, araştırmanın örnekleme eğitimi düzeyi düşük, çoğunluğu yarı vasıflı, zor çalışma koşullarında uzun saatler ve düşük ücretlerle çalışan kadın ve erkek işçilerden oluşmaktadır. İşçilerin bu güvencesiz ve zor koşullarda sendikal yardım almalarının da kolay olmadığı gözlemlenmiştir. Tablo 3.13

² Mal varlığına yönelik soruda sıralı bir şekilde ev, arsa, yazlık ev, ticari araç, kamyon, araba vs. şeklinde verilmiş işçilerin bunlardan hangilerine sahipse işaretlemeleri istenmiştir. Veri değerlendirilmesi sırasında ise tabloda verildiği şekliyle bazı başlıklar altında birleştirmeler yapılmıştır.

incelendiğinde, her on işçiden sekizinin sendika üyeliği olmadığı görülmektedir. Dahası üye olmayı planlayanların oranı da sadece yüzde 4 tür.

Tablo 3.13: Katılımcıların Sendikaya Üye Olma Durumları

	Yüzde (%)
Üye olmayanlar	78
Üye olanlar	13
Üye olmayı planlayanlar	4
Önceden üye olanlar	5
TOPLAM	100 (508)
Kayıp veri: 0	

Bunun yanı sıra tekstil atölyeleri çoğunlukla az sayıda işçi çalıştırmaları, çalışanların birbirleriyle akrabalık veya arkadaşlık bağlarının bulunması ve kayıt-dışı olmaları gibi bazı sebeplerden ötürü sendikalılık oranının oldukça düşük olduğu yerlerdir. Benzer şekilde Zonguldak'ta çalışan maden işçileri ve Bursa'da çalışan tekstil işçileri üzerinde yapmış olduğu çalışmasında Coşkun (2012: 169) maden işçilerinin yüzde 75 oranında sendika üyesi olduğunu belirtirken tekstil işçilerinin yüzde 5'inin sendika üyesi olduğu sonucuna varmıştır.

Tablo 3.14: Katılımcıların İşe Girme Durumu

	Yüzde (%)
Resmi İlan Yollarıyla ³	5
Akraba/ Hemşeri	34
Arkadaş	62
TOPLAM	100 (508)
Kayıp veri: 0	

1980'li yıllarda Neo-liberal politikalar ve sanayileşmenin de etkisiyle birlikte kırsal kesimden kente yoğun bir göç yaşanmıştır. Kentlerde meydana gelen sosyo-mekânsal değişimlerden dolayı kırsaldan kente göç eden insanlar çöküntü alanları olarak adlandırılan daha çok gecekondu mahallelerine yerleşmişlerdir. Aynı memleketten kente göç eden insanlar öncelikli olarak hemşerisini bulmuş ve onlarla aynı mahalleye yerleşme eğilimi göstermiştir. Çalışma konusunda da birbirlerine destek olarak hemşerilerinin kendi çalıştıkları fabrikalarda iş bulabilmelerine yardımcı olmuşlardır (Kurtuluş 2010: 197). Yapılan araştırmanın sonuçları da bu durumun

³ Anket sorularına bakıldığında bu kısım ayrı ayrı Gazete ilanı, Afiş şeklinde verilmiştir. Ancak verilen incelenmesi sırasında Resmi İlan Yolları başlığı altında birlikte ele alınmıştır.

günümüzde herhangi bir değişikliğe uğramadığını göstermektedir. Çoğunlukla aynı mahallede hayatlarını sürdüren işçiler Tablo 3.14'te de görüldüğü üzere yüzde 62 oranda arkadaşları, yüzde 34 oranında da akrabaları veya hemşerileri aracılığıyla atölyelerde çalışmaya başlamışlardır. Yalnızca yüzde 5'lik orandaki işçiler resmi ilan (gazete ve TV ilanı, afiş) yollarıyla işe girmişlerdir.

İşçilerin kentleşme sürecinde tanıdıkları aracılığıyla iş bulabilmeleri çeşitli sonuçlar doğurmaktadır. Dick ve Morgan (1987: 227) Amerika'nın West Riding eyaletinde bir fabrikada tekstil işçilerinin akrabalık bağlarına yönelik yapmış olduğu çalışmasında fabrikanın kurulma sürecinden araştırmanın yapıldığı zamana kadar geçen seksen yıl boyunca aynı soydan gelen insanların çalıştırıldığını ortaya çıkarmıştır. İşçiler, kendi ailelerinden insanların çalıştığı fabrikada kendilerini aile ortamında hissetmekte ve her türlü işini sadakatle yerine getirmektedir. Benzer şekilde tekstil sanayisinin gelişmesini konu alan çalışmasında Menning (1997: 143-146), Hindistan'da çoğunlukla aynı etnik ve dini kimliklerden olan işçilerin çalıştığı fabrikalarda akrabalık bağlarının oldukça önemli olduğu vurgulamıştır. Çünkü toplum içerisinde belirli bir konumda yer alan bu işçilerin sahip oldukları statünün zedelenmesini engellemek ve dinlerine ve toplumsal değerlerine sahip çıktıklarını göstermek bakımından birbirlerini denetliyor olmaları önemlidir. Aynı zamanda işçiler arasındaki akrabalık bağlarından dolayı oluşan enformel ilişkilerin daha resmi yollarda işletilen fabrikalara nazaran daha samimi ve daha kolay olduğu da vurgulanmaktadır.

Nichols ve Suğur (2005: 50) da Bursa, Gebze ve Bolu'da faaliyet gösteren 7 fabrikanın işçileri üzerinde benzer bir çalışma yapmışlardır. Çalışmanın yapıldığı 5 fabrikada çalışan fabrika işçilerin en az bir akrabası veya hemşerisi aynı fabrikada çalışmaktadır. Bu oran yüzde 55 ile yüzde 85 arasında değişiklik göstermekte ve Bolu'da çalışan işçilerin hepsi fabrikada en az bir tane hemşerisi olduğunu söylemiş, yüzde 60'ı da akrabasının çalıştığını belirtmiştir. Bu durum Gebze'de ise daha yüksek bir oranda çıkmış yalnızca yüzde 4'lük bir oranın böyle bir ilişkisi olmadığını belirtmiştir. Çalışmalarda karşılaşılan bu durum yapılan araştırma sonuçlarıyla paralellik arz etmektedir. Nitekim ağabeyinin işlettiği tekstil atölyesinde işçi olarak çalışan 16 yaşındaki Zeynep bu konu hakkında şu sözleri dile getirmektedir:

“Ben yaklaşık olarak bir senedir burada çalışıyorum. Atölye ağabeyime ait. Burada yabancı işçi neredeyse çalışmıyor. Kardeşim, amcamın kızları, karısı hepimiz burada çalışıyoruz. Dışarıdan bir işçi alınacak olsa da pek mahallenin dışından kimse gelmiyor. Böyle aile ortamında çalışıyoruz. Birbirimizi idare edebiliyoruz. Atölye bize ait olduğundan bütün sorumluluklarımızla ağabeyim ilgileniyor. Sigortam veya net bir maaşım yok. Yalnızca ihtiyacım olduğu kadar harçlık alıyorum. Sonuçta burası ailenin ve işlerin hallolması hepimiz için önemli.”

Zeynep’in sözlerinden de anlaşılacağı gibi akrabalık veya arkadaşlık bağlarının bulunduğu çalışma ortamlarında işçiler kendilerini aile ortamında hissetmektedirler. Ancak sigortalarının yapılmaması gibi işçi hakları hususundaki bazı konuları da göz ardı etmektedirler. Akrabalık, hemşerilik ve arkadaşlık ilişkilerinin yoğun bir şekilde gözlemlendiği atölyelerdeki işçilerin çoğunlukla aynı etnik kimlikten olmaları da kaçınılmaz bir sonuçtur. Zaten aşağıdaki Tablo 3.15’te de görüleceği üzere çoğu işçi işverenle aynı etnik kimlikten gelmektedir.

Tablo 3.15: Katılımcıların İşverenlerinin Etnik Kimlikleri

İşçi		İşveren	Etnik	Kimlik	TOPLAM
		Türk Yüzde (%)	Kürt Yüzde (%)	Diğer Yüzde (%)	
Etnik Kimlik	Türk	77	16	7	100 (250)
	Kürt	25	71	4	100 (205)
	Diğer	30	28	42	100 (53)
	TOPLAM	51	40	9	100 (508)
	Kayıp veri: 0				

* $\chi^2 = 2,180$

*df= 4

*p=0,000

Bu kısımdaki verilerin sonuçları diğer bölümde yer alan işverenlerin etnik kimliklerinin önemli olup olmadığı ve işe alımlarında etnik kimliklerinin etkili olup olmadığı sorularının cevapları ile kıyaslanarak değerlendirilecektir. Öncelikli olarak işe alımlarda etnik kimliklerin etkili olup olmadığı konusunda her 10 kişiden en az 6’sı işe alımlarında etnik kimliklerinin önemli olmadığını belirtmiştir. Aynı şekilde işverenin etnik kimliklerinin önemli olup olmadığı konusunda da her 10 kişiden 7’si işverenin aynı etnik kimlikten olmasının bir öneminin olmadığını belirtmiştir. Ancak işçilerin ve

işverenlerin etnik kimliklerinin dağılımı ele alındığında bu durumda bir tezatlık göze çarpmaktadır. Çünkü kendini Türk hisseden işçilerin yüzde 77'sinin işvereni de Türk, kendini Kürt hisseden işçilerinin işverenlerinin yüzde 71'i Kürt'tür. Bu oran kendini diğer etnik kimliklerden hisseden işçiler arasında daha orantılı bir dağılım göstermektedir. Sonuç olarak her ne kadar işçiler etnik kimlikleri bakımından bir ayrımcılık yapıldığını düşünmeseler de anket sonuçları bu konuda pozitif bir ayrımcılık olduğunu göstermektedir. Hatta bazı işçiler, işverenlerin etnik kimlikleri açısından kendisiyle aynı etnik kimlikten insanlarla daha çok işbirliği yaptıklarını ve bu konuda birbirlerine daha çok destek olduklarını belirtmektedir. Bu hususta kendisi Türk olarak nitelendiren 52 yaşındaki Yavuz şunları dile getirmektedir:

“Bizim atölye iki ortağa ait. Bunlardan biri Kürt diğeri de Türk. Kürtler bu sektörde birbirlerini daha çok tutar. Mesela Türk patron iş bağlamaya gidecek olsa bir siparişi zor bulur. Ama Kürt olanı gittiğinde en az iki iş bağlar gelir.”

Anket verilerinin değerlendirilmesinin ardından yapılan odak grup çalışmasında bu soru açıklığa kavuşturulmaya çalışılmış ve her gruba işverenlerinin etnik kimliklerinin kendileri açısından ne kadar önemli olduğu sorusu yöneltilmiştir. Bu bağlamda sendikalı işçiler patronlarının aynı etnik kimlikten olmalarının önemli olmadığını hatta aynı etnik kimlikten olmalarının daha sakıncalı olacağını belirtmişlerdir:

“Bizim patronumuz Yahudi. Hiçbir zaman patronum benimle aynı etnik kimlikten olsaydı daha iyi olurdu diye düşünmedim. Bundan önceki patronumuz Türk'tü ama insanlık bakımından zayıftı. Bazıları kendilerini daha rahat hissettikleri için veya dışlanmamak için aynı etnik kimlikten bir patronla çalışmayı ister ama biz böyle düşünmüyoruz. Eğer patronla aramızda etnik kimlik bakımından bir benzerlik olsa hiyerarşi kalmaz ilişkiler biraz daha gevşek olur. O zaman da bizi daha çok sömürmeye, hakkımız olan şeyleri vermemeye yeltenebilir.”

Bir diğer grup olan Kürt erkek işçi grubu da işverenlerinin aynı etnik kimlikten olmasının çok da önemi olmadığını ancak bazı durumlarda işverenlerinin aynı etnik kimlikten olmasının önemli olduğunu vurgulamışlardır:

“Kürtlerin yoğunlukla çalıştığı bir atölyede çalıştım. Oraya bir Türk işçi geldi bir hafta dolmadan çıkmak istediğini söyledi. Biz çoğunlukla kendi aramızda Kürtçe konuşuyor, çalışırken Kürtçe müzik dinliyorduk. Bize ayak uyduramadı. Aynı şekilde Kürt bir işçi de çoğunlukla Türklerin çalıştığı bir atölyede kendisini rahat hissedemeyebilir. O sebepten bazen aynı etnik kimlikten olmak önemlidir. Bir de şu var İstanbul’a ilk geldiğimizde bize Kürt’üz diye ev kiralamadılar, dışladılar. Zorluklar çektik biz de dilimizden anlayan aynı kimlikten ev sahipleriyle, patronlarla muhatap olduk.”

Tekstil işçileri için genel bir sınıf profili oluşturulmak istenirse tekstil işçilerinin düşük ücret karşılığında oldukça zor ve sağlıksız koşullarda çalıştıkları söylenebilir. Bu işçilerin çoğunluğu 21-45 yaş grubunda yer almaktadır. Haftalık 41 saatten daha fazla çalışan işçilerde sigortasız olanların oranı yüksektir. Aileleri, akrabaları vasıtasıyla işe giren bu işçilerin az bir kısmı dine karşı ilgisiz olup diğer kısımda yer alan işçilerin dindarlık düzeyi yüksektir. Gerek yurt dışında gerekse Türkiye’de yapılan çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda işçilerin sınıf pozisyonlarında ve yapılarında olumlu anlamda değişikliklerin görülmediği söylenebilir. Hatta maaşlar, sendikalılık gibi çalışma koşulları hususunda bir gerilemenin söz konusu olduğu da iddia edilebilir. Bauman’ın da belirttiği üzere 1980’li yıllarda CEO’lar mavi yakalı işçilerden 12 kat fazla maaş alırken; 2000 yılında 531 kat fazla maaş almışlardır ve bu fark giderek büyümektedir (Bauman 2013: 17). Dolayısıyla mavi yakalı işçi sınıfı giderek yoksullaşmakta ve hayat şartları giderek zorlaşmaktadır.

3.3. Etnik Kimliklerin Sınıf Kimliği Üzerindeki Etkisi

Kuramsal ve kavramsal çerçevenin çizildiği birinci bölümde tartışıldığı üzere, sınıf kavramı toplumsal çözümleme amaçlı soyut bir kavram olarak görülse de sınıfın kendisi için gerçektir ve günlük yaşantının merkezinde yer almaktadır. İnsanların bireysellikleri ve hayat şansları her ne kadar ekonomik ve sosyal sınıfları tarafından şekillendiriliyorsa da etnik ve toplumsal cinsiyet kimliklerinden bağımsız bir sınıfın anlamı olmamaktadır. Çünkü bir kişinin sınıfsal konumundan ötürü yaşadıkları o kişinin

etnik ve toplumsal cinsiyet kimliği deneyimleri ile yakından ilişkilidir (Zweig 2013: 16-17). Hatta aynı etnik gruptan insanların aynı sınıfta yer alma ihtimalleri de oldukça yüksektir (Guibernau ve Rex 1997: 149).

Küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle üçüncü dünya ülkelerinde işçileşme süreci artarken sanayi üretimi içerisinde emeğin oransal olarak azaldığı gelişmiş ülkelerde hizmet ve serbest meslek sahalarında işçileşmenin arttığı göze çarpmaktadır (Panitch 2013: 108). Her iki durumda da işçi sınıfının büyük bir çoğunluğunu farklı etnik kimliklerden işçilerin oluşturduğu bilinen bir gerçektir. Bu anlamda daha önce de belirtildiği üzere sınıf ve etnik kimlikler birbirinin içine geçmiştir. İşçi sınıfının farklı etnik kimliklerden insanlardan oluşması genel olarak işçi sınıfı açısından farklı sonuçlara sebep olabilmektedir. İlk aşamada sınıf bilincinin giderek azaldığı göze çarpmaktadır. Çünkü sınıf bilinci salt baskı ve sömürü koşullarından kaynaklanan ve kendiliğinden ortaya çıkan bir şey değildir. İnsanların etnik kimlikleri üzerinden yaşadıkları deneyimler ve ideolojiler de onların sınıf bilincini şekillendirmektedir. Dolayısıyla hem kapitalizmin işçiler arasında yarattığı rekabet hem de etnik kimlikler konusu işçi sınıfından olanları bir araya getirmemek üzere bölmektedir (Zweig 2013: 39).

Bütün bu bilgiler ışığında araştırmanın bu bölümünde etnik kimliklerin sınıf bilinci oluşumu üzerindeki etkileri tartışılacaktır. Daha önce de belirtildiği üzere işçilerin etnik kimlikleri belirlenirken kategoriler Türk, Kürt, Laz, Çerkez, Roman, Ermeni, Arap ve Diğer etnik kimlikleri de içerecek şekilde geniş kapsamlı bir şekilde verilmiştir. SPSS'e veri girişi sırasında da bütün veriler detaylı bir şekilde girilmiştir. Ancak değerlendirmeler yapılırken kolaylık sağlaması için Türk ve Kürt kategorileri sabit tutulmuş ve bunun dışında kalan bütün diğer etnik kimlikler Diğer kategorisi altında birleştirilmiştir.

Tablo 3.16: Etnik Kimliklere Göre İşe Alınma Durumu

	Türk Yüzde (%)	Kürt Yüzde (%)	Diğer Yüzde (%)
Katılıyorum	10	20	9
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım⁴	21	17	13
Katılmıyorum	69	63	77
TOPLAM	100 (250)	100(205)	100 (53)
Kayıp veri: 0			
*χ^2 =12,247	*df=4	*p=0,016	

Var olan bazı çalışmalar işe alımlar ve iş dağılımı sırasında etnik kimliklere yönelik ayrımcılıklar yapıldığını vurgulamaktadırlar (Semyanov, Lewin-Epstein ve Bridges 2011: 2098). Bu çalışmada da sırasıyla işçilerin işe alımlarında ve iş dağılımlarında etnik kimliklerine yönelik bir ayrımcılıkla karşı karşıya kalıp kalmadıkları belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.16’da da görüldüğü üzere kendilerini Türk hisseden işçilerin yüzde 69’u, Kürt hisseden işçilerin yüzde 63’ü ve Diğer kategorisinde hisseden işçilerin yüzde 77’si işe alımlarında etnik kimliklerinin etkili olmadığını belirtmektedirler. Bu verilerden yola çıkarak etnik kimlik arasında farklılıklar olmaksızın bütün işçilerin işe alımları sırasında etnik kimliklerinin göz önüne alındığına inanmadıkları söylenebilir. Ancak diğer etnik kimliklerde işe alımlarında etnik kimliklerinin önemli olduğunu düşünen işçiler de vardır. Örneğin kendilerini Kürt hisseden işçilerin yüzde 20’si ve Türk hisseden işçilerin yüzde 10’u işe alımlarında etnik kimliklerinin etkili olduğunu belirtmektedirler.

Demografik bilgilerin yer aldığı bir üst bölümde akrabaları, hemşerileri vasıtasıyla işe girme oranlarının yüzde 34 ve arkadaşları vasıtasıyla işe girme oranlarının da yüzde 62 olduğu belirtilmiştir (Bknz: Tablo 3.14). Aynı şekilde işçilerin etnik kimlikleri ile işverenlerin etnik kimliklerinin oranlarına bakıldığında kendilerini Türk hisseden işçilerin yüzde 77’sinin işverenin Türk ve Kürt hisseden işçilerin işverenlerinin yüzde 71’inin Kürt olduğu gözlemlenmiştir. İşçiler her ne kadar işe alımlarında etnik kimliklerinin etkili olmadığını belirtse de bütün bu veriler göz

⁴ Anket incelemeleri sırasında likert ölçeklerinden “Kararsızım” ve “Kısmen Kararsızım” seçenekleri birlikte değerlendirilmiştir. Araştırmanın bütününde bu durum söz konusudur.

önünde bulundurulduğunda işçilerin etnik kimliklerinin işe alımlarında önemli olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Ki Kare Testinden elde edilen veriler de bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p=0,016 < 0,05$).

İşe alımların yanı sıra işyerlerinde etnik kimliklerine göre bir işbölümü yapılıp yapılmadığı hususunda da bütün etnik kimliklerde işçilerin büyük bir çoğunluğu işyerlerinde böylesi bir işbölümü yapılma durumunun olmadığını düşünmektedirler.

Tablo 3.17: Etnik Kimliklere Göre İşbölümü Yapılma Durumu

	Türk Yüzde (%)	Kürt Yüzde (%)	Diğer Yüzde (%)
Katılıyorum	8	16	8
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	19	20	21
Katılmıyorum	73	64	72
TOPLAM	100 (248)	100 (205)	100 (53)
Kayıp veri: 2			

* $\chi^2=9,326$

*df=4

*p=0,053

Nitekim Tablo 3.17’den de görüldüğü üzere kendilerini Kürt hisseden işçiler diğer işçilere nazaran daha yüksek bir oranda işyerinde etnik kimliklerine yönelik ayrımcılık yapıldığını düşünmektedir. Başka bir ifadeyle kendilerini Kürt hisseden işçilerin yüzde 64’ü işyerlerinde işbölümü yapılırken etnik kimliklerinin etkili olmadığını düşünürken yüzde 16’sı böylesi bir ayrımın söz konusu olduğunu belirtmektedir. Etnik kimliklerine göre işbölümü yapılmadığını belirten işçilerin oranlarının kendilerini Türk hisseden işçilerde yüzde 73, Diğer işçilerde yüzde 72 olarak değiştiği atölyelerde yapılan gözlemler doğrultusunda işbölümü yapılırken genel olarak etnik kimliklerin göz önünde bulundurulmadığı sonucuna ulaşılabilmektedir. Ancak oranları az olsa da kendilerini Kürt hisseden işçilerin ayrımcılık duygusunu hissettikleri de söylenebilir.

Tablo 3.18: Katılımcıların İşverenlerinin Kendileriyle Aynı Etnik Kimlikten Olmasına Yönelik Tutumları

	Türk Yüzde (%)	Kürt Yüzde (%)	Diğer Yüzde (%)
Evet Önemli	13	16	11
Kısmen Önemli	16	10	21
Önemli Değil	71	74	68
TOPLAM	100 (250)	100 (205)	100 (53)
Kayıp veri: 0			
*χ^2=5,692	*df=4	*p=0,223	

İşverenlerinin kendileri ile aynı etnik kimlikten olmasının önemli olmadığını düşünen işçilerin oranı oldukça yüksek olup etnik kimliklerine göre çok farklılık göstermemektedir. Tablo 3.18’de de görüleceği üzere işçilerin işverenlerini aynı etnik kimlikten olmalarının kendilerini Türk hisseden işçilerde yüzde 71 ve Kürt hisseden işçilerde yüzde 74 oranında önemli olmadığı görülmektedir. Ancak aynı oranlar kendilerini Diğer kimliklerde gören işçilerde yüzde 68’lere düşmektedir. Bu anlamda Diğer işçilerin işverenlerinin etnik kimlikleri konusuna diğerlerine nazaran biraz daha hassas yaklaştıkları söylenebilir.

Bu konuyla ilgili olarak 36 yaşındaki kendisini Türk hisseden Haydar şu sözleri söylemektedir:

“Ablacım bizim büyük patron Ermeni’ymiş ben kendisini tanımam bilmem. Bilmek de istemem yeter ki benim paramı zamanında versin, bana insan gibi davransın.”

İşverenlerinin aynı etnik kimlikten olmasının önemli olduğunu düşünenlerin oranı ise kendilerini Türk hissedenlerde yüzde 13 ve Diğer kimliklerden hissedenlerde yüzde 11 olup Kürt hissedenlerde yüzde 16’lara çıkmaktadır. Buradan da açık bir şekilde anlaşıldığı üzere Kürt işçiler işverenlerinin aynı kimlikten olması hususunda biraz daha hassas davranmaktadırlar. İşçiler her ne kadar büyük bir çoğunlukla işverenlerinin etnik kimliklerinin önemli olmadığını düşündüklerini belirtse de demografik bilgilerin verildiği kısımda daha detaylı tartışıldığı üzere işçilerin kendilerini daha rahat hissedebilmeleri için çoğunlukla aynı etnik kimlikten işçilerin

çalıştığı ve patronlarının aynı etnik kimlikten olduğu atölyelerde çalışma eğilimi gösterdikleri saptanmıştır.

Tablo 3.19: İşyerinde İşçilerin Etnik Kimliklerine Yönelik Ayrımcılık Yaşama Durumu

	Türk Yüzde (%)	Kürt Yüzde (%)	Diğer Yüzde (%)
Evet, yaşıyorum/ yaşıyorum	11	17	11
Cevap vermek istemiyorum/ Bilgim yok	21	12	19
Hayır/ Ayrımcılık olduğuna inanmıyorum	68	71	70
TOPLAM	100 (250)	100 (205)	100 (53)
Kayıp veri: 0			
*χ^2 =7,773	*df=4	*p=0,100	

İşçilerin işyerlerinde etnik kimliklerine yönelik bir ayrımcılıkla karşılaşma durumlarının sorgulandığı bu kısımda işçilere “İşyerinizde aşağıdaki ayrımcılıklardan hangi üç tanesi ile karşı karşıya kalıyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Seçenekler içerisinde Kürt- Türk maddesi de yer almıştır. Bunun dışında soruya cevap vermek istemiyorum, bu konu hakkında bilgim yok ve ayrımcılık olduğuna inanmıyorum maddeleri de eklenmiştir. SPSS’e veri girişi sırasında bütün maddeler ayrı ayrı girilmiş ancak değerlendirme sırasında ilgili maddeler altında kategoriler birlikte verilmiştir.

İşçilerin işyerlerinde etnik kimliklerine yönelik bir ayrımcılıkla karşılaşp karşılaşmadığı konusunda İstanbul’da bir tekstil atölyesinde yapılmış olan Lordoğlu ve Aslan’ın (2012) çalışmasında tekstil işverenlerinin ve işçilerinin büyük bir çoğunlukla aynı etnik kimlikten olmalarından dolayı böylesi bir ortamda işçilerin ayrımcılık olduğunu düşünmemelerin aşikâr olduğu belirtilmiştir. Ayrıca çoğunluğunu Kürt kimliğinden işçi ve işverenin oluşturduğu bu atölyelerde azınlıkta Türk işçilerin de kısa bir süre sonra işten ayrılma durumlarının işyerlerinde çoğunluğun sahip olduğu ortak kültüre ayak uyduramamalarından ve işyerinde etnik kimliklere yönelik oluşan bir gettolaşmadan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır (Lordoğlu ve Aslan, 2012: 135). 50’yi aşkın atölyede gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada da aynı durum gözlenmiştir. Anket çalışmalarının sonuçları da bu durumu destekler niteliktedir.

Bu anlamda işçilerin işyerinde etnik kimliğe yönelik ayrımcılıkla karşılaşma durumlarına bakıldığında Tablo 3.19’da da görüldüğü üzere işçilerin büyük bir çoğunluğu ayrımcılık olduğuna inanmıyorum veya ayrımcılık yoktur şeklinde cevap vermiştir. Bu oranlar kendilerini Türk hisseden işçilerde yüzde 68, Kürt hisseden işçilerde yüzde 71 ve Diğer kimliklerde hisseden işçilerde yüzde 70’tir. Nitekim demografik bilgilerin verildiği bir önceki bölümde de işçilerin büyük bir çoğunluğunun işlerini akrabaları, hemşerileri veya arkadaşları vasıtasıyla buldukları; aynı şekilde işverenleri açısından değerlendirildiğinde de kendilerini Türk hisseden işçilerin büyük bir oranda patronlarının da Türk ve kendilerini Kürt hisseden işçilerin de patronlarının büyük bir oranda Kürt olduğu sonucuna ulaşılmıştı. Dolayısıyla aynı etnik kimlikten insanların yoğun bir şekilde çalıştığı bir ortamda işçilerin etnik kimlikleri bakımından bir ayrımcılığa uğramadıklarını belirtmeleri durumu oldukça olağan bir durumdur.

Bunun yanı sıra bir de işyerinde etnik kimlikleri bakımından ayrımcılığa uğradığını belirten işçilerin oranına bakılacak olursa bu oranın kendilerini Türk hisseden işçilerde yüzde 11, Kürt hisseden işçilerde yüzde 17 ve Diğer kimliklerden hisseden işçilerde yüzde 11 olduğu göze çarpmaktadır. Bu oranların çoğunlukla aynı etnik kimliğe sahip işçilerin çalıştığı atölyelerde azınlık durumuna düşen işçilerin oluşturduğu göze çarpmaktadır. Bu konu ile ilişkili olarak yine çoğunlukla kendilerini Kürt hisseden işçilerin çalıştığı bir atölyede anket çalışması yapılırken tek Türk işçisinin gönüllü olmasına rağmen anket çalışmasına katılımının patronu tarafından engellendiğine tanıklık edilmiştir. Dolayısıyla aynı etnik kimlikten insanların bir arada çalıştığı bir ortamda farklı dillerin kullanılması, farklı tarzda müzik dinlenilmesi gibi hususlarda diğer etnik kimliklerden işçilerin kendilerini yabancı hissettikleri gözlemlenmiştir. Bir sonraki aşamada da işçilerin işyerlerinde etnik kimliklerine yönelik bir ayrımcılık hissetmeleri durumunda tepki verip vermeyecekleri sorgulanmıştır.

Tablo 3.20: Etnik Kimliklere Yönelik Ayrımcılıklara Tepki Gösterme Durumu

	Türk Yüzde (%)	Kürt Yüzde (%)	Diğer Yüzde (%)
Katılıyorum	45	54	42
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	26	21	19
Katılmıyorum	29	26	40
TOPLAM	100 (250)	100 (203)	100 (53)
Kayıp veri: 2			
*χ^2 =7,319	*df=4	*p=0,120	

Tabloda da görüldüğü üzere işçilerin büyük bir oranda etnik kimliklerine yönelik ayrımcılıklara tepki göstereceğini belirtmeleri işçilerin sınıf bilinci geliştirme oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu anlamda tepki vermekten çekinmediklerini belirtenlerin oranı kendilerini Türk hisseden işçilerde yüzde 45, Kürt hisseden işçilerde yüzde 54 ve Diğer kimliklerden hisseden işçilerde yüzde 42’dir. Bu oranlar diğer iki tabloda (Bknz: Tablo 3.18, Tablo 3.19) da belirtildiği gibi kendilerini Kürt hisseden işçilerin etnik kimlik konusunda daha hassas davrandıklarını göstermektedir.

Nitekim bu soruyla ilgili olarak yapılan görüşmede kendisi Laz ancak işvereni Kürt olan 28 yaşındaki Ayşe şu sözleri dile getirmiştir:

“Ben Karadeniz kadınıyım. Sen Karadenizlileri bilir misin? Sıkıysa böyle bir şey yapsınlar. Ortılığı ayağa kaldırırım. Hiç olmadı işimi bırakır başka iş bakarım. O kadar da önemli değil.”

Ancak tepki vermekten çekindiklerini belirtenlerin oranının yüzde 40 olarak görüldüğü Diğer kimliklerden hisseden işçilerin işten çıkarılma vs. gibi kaygılarının olduğu söylenebilir. Aynı oranların kendilerini Türk hisseden işçilerde yüzde 29, Kürt hisseden işçilerde ise yüzde 26 olarak değişmesi de bu işçilerin haksızlıklara tepki vereme konusunda Diğer etnik kimliklerden işçilere nazaran daha cesur davrandıkları sonucuna varılabilir.

Tablo 3.21: Katılımcıların Etnik Kimliklerine Göre Birlikte Eylem Yapabilme Potansiyelleri

	Türk Yüzde (%)	Kürt Yüzde (%)	Diğer Yüzde (%)
Katılıyorum	10	14	10
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	23	24	25
Katılmıyorum	66	62	65
TOPLAM	100 (250)	100(205)	100 (52)
Kayıp veri: 1			
*χ^2 =1,890	*df=4	*p=0,756	

İşçilerin birlikte eylem yapabilmeleri belirli bir sınıf bilincine ulaşmış işçilerin haksızlığa uğradıkları zamanlarda da bir araya gelerek haklarını arayabilmeleri için önemli görülmektedir. İşçilerin etnik kimliklerine göre birlikte eylem yapabilme durumlarına yönelik bu soruda Tablo 3.21’den de anlaşılacağı üzere kendilerini Türk hisseden işçilerin yüzde 66’sı, Kürt hisseden işçilerin yüzde 62’si ve Diğer kimliklerden hisseden işçilerin de yüzde 65’i işçilerin etnik kimliklerine göre birlikte eylem yapmalarında bir problem olmadığını belirtmektedirler. Dolayısıyla elde edilen verilerin sonuçları, bütün etnik kimliklerden işçilerin diğer iş arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde çalışabildiğini ve birbirleriyle işbirliği yapabildiğini göstermektedir.

İşçilerin birlikte eylemde bulunamadıklarını ve işyerlerinde bir işbirliği ortamının bulunmadığını belirtenlerin oranı da kendilerini Türk hisseden işçilerde yüzde 10, Kürt hisseden işçilerde yüzde 14 ve Diğer kimliklerden işçilerde yüzde 10’dur. Daha önce de belirtildiği üzere işçilerin çoğunlukla aynı etnik kimliklerden olmasından dolayı işçilerin birlikte eylemde bulunmalarının bir problem oluşturmadığı düşünülmektedir.

Buraya kadar ele alınan kısımlar genel olarak değerlendirildiğinde işçilerin işe alınırken, iş bölümü yapılırken, çalışma ortamlarında etnik kimliklerine yönelik bir ayrımcılığa uğradığını düşünenlerin ve işverenlerin kendileri ile aynı etnik kimlikten olmasının önemli olduğunu belirtenlerin oranlarının düşük olması genel olarak işçilerin etnik kimliklerine yönelik bir farklılık hissetmediklerini göstermektedir. Bu durum da onların etnik kimlikleri bağlamında sınıf bilinçleri düzeyini düşüren bir faktör olarak görülebilir. Zaten işçilerin farklı etnik kimliklerden diğer kişilerle birlikte eylem

yapmalarında da bir problem olmadığını belirtmeleri bu durumu destekler niteliktedir. Bir sonraki tabloda ele alınacak olan işçilerin grev veya sendikal faaliyetlere katıldığında patronlarının onları işsiz bırakacakları konusuna yönelik kaygı duymaları onların sınıf bilinci geliştirmelerini engelleyen bir diğer faktör olarak görülmektedir.

Tablo 3.22: Eylemlere Katıldığında İşsiz Kalma Durumu

	Türk Yüzde (%)	Kürt Yüzde (%)	Diğer Yüzde (%)
Katılıyorum	10	14	10
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	24	24	25
Katılmıyorum	66	62	65
TOPLAM	100 (250)	100 (205)	100 (52)
Kayıp veri: 1			
*χ^2 =1,890	*df=4	*p=0,756	

Araştırmanın yapıldığı atölyelerdeki işçilerin böylesi bir kaygı taşıyıp taşımadığı konusunda ise bütün etnik kimliklerde her 10 işçiden 6'sının grev ve gösterilere katılmaktan kaygı duymadığı görülmektedir. Bu durumda işçilerin büyük bir çoğunluğunun onların sınıf bilinci geliştirebilmelerini engelleyecek bir korkuyla karşı karşıya kalmadıkları söylenebilir.

Eylem veya gösterilere katıldıklarında işten çıkarılıp çıkarılmayacakları konusunda kararsız olduğunu belirten işçilerin oranı kendilerini Türk ve Kürt kimliklerinden hisseden işçilerde yüzde 24 ve Diğer kimliklerden hisseden işçilerde de yüzde 25'tir. Nispeten daha az bir oranda işçi de aynı soruya işsiz kalacakları şeklinde cevap vermişlerdir. Aynı konu hakkındaki görüşlerini 48 yaşındaki etnik kimliği Kürt olan Ekrem şu şekilde dile getirmektedir:

“Arkadaş ben kaç iş yerinden sendikaya üye olduğum için ve işçileri bilinçlendirmeye çalıştığım için çıkarıldım. Çok grev yaptık, çok gösteri yaptık. Hepsinin sonunda işsiz kaldık. Biz işçiyiz ve 1 Mayıs bizim bayramımız. Bugün resmi tatil oldu. Kime peki bana mı? Memurlara falan! Peki ben İşçi Bayramına katılabiliyor muyum? Hayır! Patron işten çıkarmayla tehdit ediyor! Bir işçi olarak sen bayramını kutlayamıyorsan ve en basitinden senin gününü başka meslekten insanlar tatil yaparak geçiriyorsa senin bir makineden ne farkın var?”

Kısacası az sayıda da olsa bir kısım işçinin işini kaybetme kaygısı taşımaları onların sınıf bilinci geliştirmelerini engeller niteliktedir. İşçilerin işlerini kaybetme korkuları taşımaları aynı zamanda işyerinde karşılaştıkları haksızlıklara tepki vermelerini de etkilemektedir. Bir sonraki tablodan da anlaşıldığı üzere işçilerin büyük bir çoğunlukla işyerlerinde karşılaştıkları haksızlıklara karşı tepki vermekten çekinmemektedirler.

Tablo 3.23: Katılımcıların İşyerindeki Haksızlıklara Tepki Verme Durumu

	Türk Yüzde (%)	Kürt Yüzde (%)	Diğer Yüzde (%)
Katılıyorum	18	20	9
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	25	20	28
Katılmıyorum	56	60	62
TOPLAM	100 (250)	100(204)	100 (53)
Kayıp veri: 1			
*χ^2 =4,963	*df=4	*p=0,291	

Daha önce Tablo 3.20’de etnik kimliklerine yönelik ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaları hususunda Kürt işçilerin tepki vermekten çekinmeyeceklerini belirttikleri görülmüştü. Burada da işçilerin işyerlerinde karşılaştıkları herhangi bir haksız davranışa tepki vermekten çekinip çekinmeyecekleri sorgulanmıştır. Bir diğer tabloyla paralel olarak kendilerini Kürt hisseden işçilerin haksızlıklara karşı rahatlıkla tepki gösterecekleri görülmektedir. Yalnız burada kendilerini Türk ve Diğer etnik kimliklerinden hisseden işçilerin de herhangi bir ayrımcılığa karşı kayıtsız kalmayacakları görülmektedir.

Ancak tepki vermekten çekinenlerin oranına bakıldığında ise kendilerini Türk hissedenler yüzde 18, Kürt hisseden işçiler yüzde 20 oranlarında tepki vermekten çekindiklerini belirtirken Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerde aynı oran yüzde 9’lara gerilemektedir. Başka bir ifadeyle kendilerini Kürt ve Türk etnik kimliklerinden hisseden işçiler haksızlıklara tepki verme konusunda Diğer etnik kimliklerden işçilere nazaran daha çekingen davranmaktadırlar. Bu durumun yine farklı etnik kimliklerden insanların bulunduğu atölyelerde işçilerin kendilerinin azınlıkta kaldıklarını hissetmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Genel olarak ele alındığında ise Tablo 3.22 ve Tablo 3.23'te de açıkça görüldüğü üzere işçilerin büyük bir çoğunluğu eylemlere katıldığında işsiz kalma korkusu taşımamakta ve işyerlerinde karşılaştıkları haksızlıklara tepki verme konusunda çekinceleri bulunmamaktadır. Bu durum işçilerin sınıf bilinç düzeylerinin düşük olmasına sebep olmaktadır.

İşçi ve işveren arasındaki ilişki işçilerde sınıf bilinci oluşmasını etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Türkiye'de özellikle küçük patronluğun yaygınlaşmasıyla birlikte işyerlerindeki ilişkinin emekçi- sermayedar arasında bir çelişki yaratmadığı için işçilerde sınıf bilincinin hatta işçilik bilincinin gelişmediği belirtilmektedir (Koç 2010: 27). Bu düşünceden hareketle araştırmanın gerçekleştirildiği örnekleme yer alan işçilerin işverenleriyle aralarındaki ilişkinin nasıl olduğu konusuna değinmek oldukça anlamlı olacaktır. Bu gerçekleştirilirken de işçilerin işyerinin yönetiminden memnuniyet durumları, işverenlerin işçileri ile ilişkileri, işyerlerinde kendileri ilgili kararlar alınırken söz sahibi olabilmeleri ve işverenlerinin çıkarlarını kendi çıkarlarıyla bir tutmaları konuları ele alınacaktır.

Tablo 3.24: Katılımcıların Etnik Kimliklerine Göre İşyerinin Yönetiminden Memnuniyet Durumu

	Türk Yüzde (%)	Kürt Yüzde (%)	Diğer Yüzde (%)
Katılıyorum	40	52	51
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	46	25	36
Katılmıyorum	14	22	13
TOPLAM	100 (250)	100 (205)	100 (53)
Kayıp veri: 0			

* χ^2 =22,119

*df=4

*p=0,000

İşçilerin işyerinin yönetiminden memnun olup olmama durumunu belirlemeye yönelik sorulan bu soruya Tablo 3.24'te de görüldüğü üzere kendilerini Kürt hisseden işçilerin yüzde 52'si ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerin de yüzde 51'i işyerinin yönetiminden memnun olduklarını belirtirken aynı oran Türk hisseden işçilerde yüzde 40'lara gerilemiştir. Bu durum işçilerin işverenleri ile akrabalık bağlarının olması, işyerlerine karşı hissettikleri bağlılık, aynı etnik kimlikten olmaları vs. gibi durumlardan kaynaklanmaktadır.

Aynı şekilde bu soruya “Kısmen Katılıyorum/ Kararsızım” şeklinde cevap veren işçilerin oranlarının kendilerini Türk hisseden işçilerde yüzde 46, Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerde yüzde 36 olması Türk ve Diğer etnik kimlikten işçilerin işverenleri ile aralarında bazı sıkıntılar yaşadıkları konusunda ipucu vermektedir. Genel olarak ele alındığında ise işyerinden memnun olmayan işçilerin oranı oldukça düşük olduğu ve işverenleri ile ilgili problemlerinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 3.25: Katılımcıların Etnik Kimliklerine Göre İşverenleri ile İlişkileri

	Türk Yüzde (%)	Kürt Yüzde (%)	Diğer Yüzde (%)
İyi	38	57	42
Normal	34	22	25
Kötü	12	11	13
Fikrim yok	16	11	21
TOPLAM	100 (250)	100 (205)	100 (53)
Kayıp veri: 0			
*χ^2 =19,980	*df=6	*p=0,003	

Bir önceki madde ile yakından ilişkili olan bu soruda işverenlerin işçiler ile ilişkileri hakkında bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Sonuçlar birbirleriyle paralellik göstermekle birlikte kendilerini Kürt hisseden işçilerin diğerlerine nazaran daha yüksek bir oranda işverenlerin işçilerle ilişkilerinin iyi olduğu görülmektedir. Bu anlamda kendilerini Kürt hisseden işçilerin içerisinde işverenleriyle ilişkilerinin iyi olduğunu söyleyenlerin oranı yüzde 57 iken Diğerlerinin yüzde 42’si ve Türk hisseden işçilerin yüzde 38’i işverenlerin işçileri ile ilişkilerinin iyi olduğunu belirtmektedirler. Bu sonuçlarda yine işçilerin işverenleri ile akrabalık bağları taşımaları, aynı etnik kimlikten olmaları gibi hususlar etkili olmaktadır.

Aynı şekilde birbirine yakın oranlarda olmakla birlikte kendilerini Türk hisseden işçilerin yüzde 34’ü, Kürt hisseden işçilerin yüzde 22’si ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerin de yüzde 25’i işverenlerin işçilerle ilişkilerinin normal olduğunu düşünmektedirler. İşverenlerin işçilerle olan ilişkilerinin normal veya kötü olduğunu düşünen işçilerin oranı ise bu oranlara nazaran daha azdır.

Tablo 3.26: Katılımcıların Etnik Kimliklerine Göre İşyerlerinde Karar Alınırken Söz Sahibi Olma Durumları

	Türk Yüzde (%)	Kürt Yüzde (%)	Diğer Yüzde (%)
Evet	30	39	37
Kısmen	36	31	25
Hayır	34	30	39
TOPLAM	100 (250)	100 (205)	100 (53)
Kayıp veri: 0			
*χ^2=5,495	*df=4	*p=0,240	

Tekstil atölyelerinde çalışmaların düzenli bir şekilde yürütülmesi açısından belirli kurallar bulunmaktadır. İşçilerin bu kuralların belirlenmesi aşamasında fikir beyan edebilmeleri olanağına sahip olabilmeleri onların kurallara sadık kalmaları açısından önem arz etmektedir. Bu maddede işçilerin işyerinin yönetimi ile ilgili kararlar alınırken fikirlerinin alınıp alınmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Verilen cevaplar hemen hemen aynı olup işyerinin yönetimi ile ilgili karar alınırken söz sahibi olduğunu belirten işçilerin oranı kendilerini Türk hisseden işçilerde yüzde 30, Kürt hisseden işçilerde yüzde 39 ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerde yüzde 37’dir.

Tablo 3.27: Katılımcıların Etnik Kimliklerine Göre İşçi İşveren Çıkarına Yönelik Düşünceleri

	Türk Yüzde (%)	Kürt Yüzde (%)	Diğer Yüzde (%)
Katılıyorum	41	54	53
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	28	20	26
Katılmıyorum	31	26	21
TOPLAM	100 (250)	100 (204)	100 (53)
Kayıp veri: 1			
*χ^2=9,505	*df=4	*p=0,050	

İşçi ve işverenin çıkarının ortak olması ve kendilerini adeta aynı gemide görüyor olmaları işçilerin çalışma ortamlarına ne kadar bağlı oldukları ile alakalı bir durumdur (Nichols ve Suğur 2005: 244). İşçi ve işverenlerin çıkarlarının ortak olup olmadığını konusundaki genel algılamaları belirlemeye yönelik bu soruda alınan yanıtlara bakıldığında kendilerini Kürt hisseden işçilerin ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerin işyerlerine bağlılıklarının Türk hisseden işçilere göre daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Burada, kendilerini Kürt hisseden işçilerin yüzde 54’ü ve Diğer etnik

kimliklerden işçilerin de yüzde 53'ü işçilerin ve işverenlerin çıkarlarının ortak olduğunu belirtirken aynı oran Türk hisseden işçilerde yüzde 41'lere gerilemektedir. Bu konu ile ilgili olarak işçilerden bazıları *“Bu işyeri benim ekmek tekmem. Patronum iflas ederse ben de iflas ederim.”* şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. İşçilerin işyerlerine bu kadar aidiyet hissetmeleri ve kendi işyerleri ve evleri gibi algılamaları kendi akrabalarının veya arkadaşlarının yanında çalışıyor olmalarından kaynaklanan bir durum olabilir. Bu durum ise genel olarak işçilerin işyerleri ve işverenleri ile ilgili sıkıntıları görmezden gelmelerine sebep olmaktadır. İşçiler her ne kadar işverenleriyle aralarında bulunan bu yakın ilişkiden kaynaklanan her türlü problemlerini onlarla paylaşabileceklerini söyleseler de yoğun ve ağır koşullarda çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğunun sorunlarını sineye çeker bir tavır takındıkları dikkat çekmektedir.

İşçi ve işverenlerin çıkarlarının ortak olmadığını düşünen işçilerin oranı ise kendilerini Türk hisseden işçilerde yüzde 31, Kürt hisseden işçilerde yüzde 26 ve Diğer etnik kimliklerden işçilerde yüzde 21'dir. Bu verilen oranlar içerisinde yer alan etnik kimliği Türk olan 23 yaşındaki Ali görüşlerini şöyle belirtmektedir:

“Neden benim çıkarımla patronumun çıkarı bir olsun ki? Biz birlikte çalışıyoruz tabi ama şu da var patronun kazandığı parayla benim param bir mi? Biraz işine gelemeyecek bir durum olsa bana hemen kapıyı gösteriyor. O zaman ben de patron batarsa başka iş bulurum diye bakıyorum. Bu devirde ne de olsa gemisini kurtaran kaptan.”

Yukarıda dört tabloda (Tablo 3.14, Tablo 3.25, Tablo 3.26 ve Tablo 3.27) da açıkça görüldüğü üzere Kürtlerde daha yüksek oranda bir işçi grubu işyerlerinin yönetiminden memnun olduğunu, işverenlerinin işçilerle olan ilişkilerinin iyi olduğunu, işyerlerinde karar alınırken söz sahibi olduklarını ve işverenlerinin çıkarları ile kendi çıkarlarının ortak olduğunu belirtmişlerdir. Oranlar kendilerini Türk ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerde daha düşüktür. Bu durum da kendilerini Kürt hisseden işçilerin sınıf bilinçlerinin diğer etnik kimliklere nazaran daha düşük olmasına sebep olmaktadır.

Bu bölümden çıkarılabilecek en genel sonuç ise sınıf bilinçlerinin ortaya çıkmasında etnik kimliklerin etkisinin az olmasıdır. Çünkü Kürtler, Türkler ve Diğer işçiler arasında ne işe alımlarda ve görev dağılımlarında ne de işverenlerinin etnik kimliklerine yönelik düşüncelerinde, iş arkadaşlarıyla birlikte eylem yapabilme durumlarında etnik kimliklerinin büyük bir etkisi olduğu görülmektedir. Israrla üzerinde durulduğu üzere işçilerin yoğunlukla kendi etnik kimliklerinden olan insanların çalıştığı atölyelerde çalışmaları ve işverenlerinin de aynı etnik kimlikten olması bu durumun temel sebebidir. Nitekim çevresinde daima kendi etnik kimliğinden insanların çalıştığını ve yaşadığını gören işçiler herhangi bir yabancılaşıma ve ayrımcılığa uğradığı hissiyatına kapılmamaktadır.

3.4. Dini Kimliklerin Sınıf Kimliği Üzerindeki Etkisi

Literatür kısmında dini kimliklerin sınıf bilincini artıran veya azaltan etkileri olduğu konusu detaylı bir şekilde tartışılmıştır. Bu kısımda ise işçilerin dini yönelimlerine göre sınıf bilinç düzeyleri ele alınmıştır. Anket çalışmasına katılan işçilerin yüksek bir oranda Müslüman olmalarından dolayı sınıf bilinç oluşumlarının incelenmesinde bu açıdan bir değerlendirme yapılması çok da tutarlı sonuçlar vermeyecektir. Buradan hareketle işçilerin dindarlıkları üzerinden üç kategori belirlenmiş ve değerlendirmeler bu şekilde yapılmıştır. Bu kategorilerden ilki olan “*Tam Dindar*”ları düzenli olarak beş vakit ve diğer namazlarını kılan, oruçlarını tutan, zekât ve sadaka veren işçiler oluşturmaktadır. Hastalıklarından ötürü oruçlarını tutamadıklarını belirten işçiler de bu kategoride yer almıştır. İkinci kategori olan “*Yarı Dindar*” kategorisinde ise düzenli olarak beş vakit namaz kılmadıkları halde oruçlarını düzenli tutan ve zaman zaman beş vakit namaz kıldıklarını belirten işçiler yer almaktadır. Cuma ve bayram namazlarını düzenli olarak kıldıklarını belirten işçiler de bu kategoride değerlendirilmiştir. Son kategori olan “*Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri*”nde Müslüman olduklarını belirttikleri halde hiçbir zaman namaz kılmayan, oruç tutmayan, zekât ve sadaka vermeyen işçiler yer almıştır. Aynı kategoriye ateist olduğunu belirten işçiler de dâhil edilmiştir.

Etnik ve dini kimlikleri bakımından azınlık pozisyonunda olan kişilerin sosyal hayatlarında yaşadıkları problemlerin yanı sıra istihdam edilirken de ayrımcılıklara maruz kaldıkları görülmektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde Müslüman azınlıklar çoğunlukla düşük ücretli ve güvencesiz işlere yerleştirilmektedir. Bu hususta dini inanış ve yaşayışa ilişkin bir konu daha gündeme getirilmiştir. Genel anlamda Müslüman azınlıkların işe girme olasılıkları oldukça düşükken türban takan Müslüman kadınların istihdam edilmeleri neredeyse imkânsızdır (Ghumman ve Jackson 2010: 4). Aynı şekilde Çin'de yaşayan Müslümanlar da işe alım konusunda ayrımcılığa uğramaktadırlar (Zang 2008: 2341). Yapılan çalışma kapsamında da bir sonraki kısımda işçilerin işe alımları sırasında böyle bir ayrımcılıkla karşılaşp karşılaşmadıkları belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 3.28: İşe Alımlarda Dini Yönelimlerin Etkisi

	Tam Dindar	Yarı Dindar	Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri
	Yüzde (%)	Yüzde (%)	Yüzde (%)
Katılıyorum	23	19	7
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	21	23	25
Katılmıyorum	56	58	68
TOPLAM	100 (151)	100 (283)	100 (69)
Kayıp veri: 5			
*χ^2 = 8,074	*df=4	*p=0,089	

Araştırmanın gerçekleştirildiği örneklemin büyük bir çoğunluğu Müslüman işçilerden oluşmaktadır. Bu anlamda işçilerin dini farklılıklarında daha az çeşitlilik görülmektedir. Bu durumda işçilerin büyük bir çoğunluğunun dini kimliklerine yönelik tutumlarının farklı kategorilerde değişiklik gösterdiği görülmektedir.

Öncelikli olarak işçilerin işe alımları sırasında sahip oldukları dini yönelimlerinin etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Nitekim işçilerin büyük bir çoğunluğu işe alımları sırasında dini yönelimlerin etkili olmadığını düşünmektir. Bu oranlar ise Tablo 3.28'de de görüldüğü üzere Tam Dindar işçilerde yüzde 56, Yarı Dindarlarda yüzde 58 ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde yüzde 68'dir. Verilerden de açık bir şekilde anlaşıldığı üzere işçilerin işe alımlarında dini yönelimlerinin etkisi azdır. Burada özellikle Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri'nin daha yüksek bir oranda işe alımlarında

dini yönelimlerinin etkili olmadığını düşünmeleri yine aynı şekilde diğerlerine nazaran oldukça düşük bir oranda da dinin yönelimlerinin etkili olduğunu düşünmeleri bu durumu destekler niteliktedir.

Ancak yine de işe alımlarında dini yönelimlerinin etkisinin olduğunu düşünen işçilerin oranlarına bakıldığında Tam Dindar ve Yarı Dindar işçilerin oranlarının yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Bu anlamda Tam Dindar işçilerin oranı yüzde 23 iken Yarı Dindar işçilerin oranı yüzde 19'dur. Bu durum da işverenlerin bir kısmının işçilerin işe alımları sırasında dinin yönelimlerine yönelik bir ayrımcılık yaptığını göstermektedir.

Tablo 3.29: Dini Yönelimlere Göre İşbölümü Yapılma Durumu

	Tam Dindar Yüzde (%)	Yarı Dindar Yüzde (%)	Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri Yüzde (%)
Katılıyorum	20	15	9
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	22	22	19
Katılmıyorum	58	63	73
TOPLAM	100 (153)	100 (283)	100 (69)
Kayıp veri: 3			
$\chi^2=6,182$	$df=4$	$p=0,186$	

Politik İslamcı veya militan sendikacılıkla uğraşan işçilerin Gebze OTO fabrikasında istihdam edilmemesi örneği gibi işe alımlarda dini ve siyasi yönelimlerin önemli olduğunu gösteren birçok örnek sıralanabilir (Nichols ve Suğur 2005: 202). Ne var ki dini kimliklere yönelik ayrımcılıklar işe alım sırasında olduğu kadar işyerindeki ilişkilerde ve yabancı işçilere yönelik ayrımcı bir tavır sergilenmesi durumunda da kendisini göstermektedir (Bureau International du Travail 2006; Aktaran: Lordoğlu ve Aslan 2012: 122). Daha düşük maaşlı, part-time işlere dini kimlikleri yönünden azınlık konumundaki işçiler yerleştirilirken daha üst pozisyonlara çoğunluk gruptan işçilerin yerleştirildiği bilinmektedir.

Burada da işçilerin işyerlerinde işbölümü yapılırken dini kimliklerinin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı sorusuna cevap aranmıştır. Nitekim elde edilen veriler değerlendirildiğinde Tablo 3.29'da da görüldüğü üzere işçilerin büyük bir çoğunluğunun işyerlerinde dini yönelimlerine yönelik işbölümü yapılma durumu ile

karşılaşmadıkları görülmektedir. Burada Tam Dindar işçilerin yüzde 58'i, Yarı Dindarların yüzde 63'ü ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin yüzde 73'ü işyerinde dine göre işbölümü yapılmadığını söylemektedirler. Bir önceki tablodaki sonuca benzer bir sonuç burada da göze çarpmaktadır. Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri diğerlerine nazaran daha yüksek bir oranda işbölümü yapılma konusunda dini yönelimlerinin önemli olmadığını vurgulamaktadırlar.

Dini yönelimlerine yönelik işbölümü yapıldığını düşünenlerin oranı ise Tam Dindarlarda yüzde 20, Yarı Dindarlarda yüzde 15 ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde yüzde 9'dur. Burada da Tam Dindarların diğerlerine nazaran daha yüksek bir oranda işbölümü yapılırken dini yönelimlerinin önemli olduğunu düşündükleri söylenebilir. Genel olarak ele alındığında ise tıpkı işe alımlarda dini yönelimlerine yönelik işe alım durumlarının söz konusu olmadığı gibi işyerinde işbölümü yapılırken dini yönelimlerinin etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 3.30: Dini Yönelimlere Göre Haksızlıklara Tepki Gösterme Durumu

	Tam Dindar	Yarı Dindar	Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri
	Yüzde (%)	Yüzde (%)	Yüzde (%)
Katılıyorum	23	17	19
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	18	22	20
Katılmıyorum	60	62	61
TOPLAM	100 (153)	100 (282)	100 (70)
Kayıp veri: 3			
*χ^2	=2,926	*df=4	*p=0,570

İşçiler her ne kadar büyük bir çoğunlukla dini yönelimlerine yönelik bir ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını söyleseler de onların böylesi bir ayrımcılıkla karşılaşma ihtimalinde takındıkları tavır sınıf bilinci geliştirme potansiyelleri hakkında ipucu vermektedir. Burada da işyerinde karşılaştıkları haksızlıklara tepki verip vermedikleri sorusu yöneltildiğinde işçilerin büyük bir oranının konu hakkında oldukça hassas davrandıkları göze çarpmaktadır. Bu anlamda Tam Dindarların yüzde 60'ı, Yarı Dindarların yüzde 62'si ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin de yüzde 61'i dini yönelimlerinden dolayı uğradıkları haksızlıklara karşı tepkisiz kalmayacaklarını belirtmişlerdir. Nispeten daha az bir oranda da işçi haksızlıklara tepki vermekten

çekindiklerini veya bu konuda kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Buradan yola çıkılarak işçilerin büyük bir oranda sınıf bilinci geliştirme potansiyellerinin olduğu söylenebilir.

Tablo 3.31: Katılımcıların İşverenlerinin Dini Yönelimlerine Karşı Tutumları

	Tam Dindar	Yarı Dindar	Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri
	Yüzde (%)	Yüzde (%)	Yüzde (%)
Katılıyorum	45	27	3
Kısmen katılıyorum/	22	28	20
Kararsızım			
Katılmıyorum	34	45	77
TOPLAM	100 (152)	100 (284)	100 (69)
Kayıp veri: 3			

* χ^2 =51,040

*df=4

*p=0,000

Bu kısımda işçilerin işverenlerinin dini yönelimlerine yönelik tutumları ele alınacaktır. Tam Dindarların yüksek bir oranda işverenlerinin kendileri ile aynı dinden olmaları konusunda hassasiyet gösterdikleri açık bir şekilde görülmektedir. Bu anlamda işçilerin işverenlerinin kendileri ile aynı dini yönelime sahip olmalarının önemli olduğunu düşünen Tam Dindarların oranı yüzde 45 iken aynı oran Yarı Dindarlarda yüzde 27 ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde ise yüzde 3'lere düşmektedir. Bu oranlar, işçiler kendi dindarlık durumlarına göre işverenlerinin de aynı dini eğilimlerine sahip olmalarını tercih ettiklerini kanıtlar niteliktedir.

Oran olarak daha az olan diğerleri ise bu tutumlarını “*insan olsun yeter*” sözleriyle desteklemişlerdir. İşçilerin işverenlerin etnik kimliklerine yönelik düşünceleriyle kıyaslandığında da din konusuna daha fazla anlam yüklendiği açıkça görülmektedir.

İşçilerin işverenlerinin kendileri ile aynı dini yönelime sahip olmasının önemli olmadığını düşünenlerin oranı ise bir önceki değerlendirmenin tersi yönde olup Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde oldukça yüksektir. Bu bağlamda Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin yüzde 77'si işverenlerinin dini yönelimleri konusunda ilgisiz olduklarını düşünürken, Tam Dindarların yüzde 34'ü ve Yarı Dindarların yüzde 45'i de aynı görüşü paylaşmaktadır. Dolayısıyla Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri işverenlerinin aynı dini

yönelime sahip olmalarını diğerlerine nazaran daha az önemsemektedirler. Aynı konuda kararsız olduğunu veya kısmen katıldığını belirtenlerin oranı ise Tam Dindarlarda yüzde 22, Yarı Dindarlarda yüzde 28 ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde yüzde 20'dir. Bütün bu oranlar da genel olarak işçiler kendi dindarlık durumlarına göre işverenlerinin de aynı dini eğilimlerine sahip olmalarını tercih ettiklerini kanıtlar niteliktedir.

Tablo 3.32: Katılımcıların İşyerinde Namaz Kılabilme Durumlarına Karşı Tutumu

	Tam Dindar	Yarı Dindar	Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri
	Yüzde (%)	Yüzde (%)	Yüzde (%)
Önemlidir	76	66	25
Kısmen önemlidir/ Kararsızım	14	23	19
Önemli değildir	11	11	55
TOPLAM	100 (153)	100 (282)	100 (67)
Kayıp veri: 6			
*χ^2 =92,099	*df=4	*p=0,000	

Günlerinin büyük bir kısmını atölyelerde geçiren işçilerin işyerlerinde ibadet edebilmelerine yönelik tutumları ele alındığında Tam Dindarların yüzde 76'sı işverenlerinin namazlarını kılmalarına izin vermelerinin önemli olduğunu belirtmiştir. Bu hususta kendini Tam Dindar bir işçi olarak tanımlayan 20 yaşındaki Nazlı görüşlerini şu şekilde dile getirmektedir:

“Gün içerisinde çok yoğun çalışıyoruz. Telefon kullanma, arkadaşlarla sohbet etme gibi hususlarda kısıtlanıyoruz. Ancak çok şükür namazlarımıza karışılmıyor. İstediğim zaman namazlarımı kılabiliyorum. Zaten patronum karşı çıksaydı bu işte çalışmazdım.”

Aynı konu üzerinde Yarı Dindarlar da işyerlerinde namaz kılmalarına veya Cuma Namazlarına gitmelerine izin verilmesinin önemli olduğu görüşüne yüzde 66 oranında katılmaktadırlar. Ancak Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri ise bu görüşe yüzde 25 oranında katılmaktadırlar. Burada kendisi de Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri kategorisinde yer alan 27 yaşındaki Hakkı konu hakkında şu sözleri dile getirmektedir:

“Ben namaz kılmıyorum. Birçok arkadaşım da öyle. Bazı arkadaşlar namaz kılıyorlar. Aslında herkesin ibadeti kendine tabi ama izin verilmemeli. Çünkü bazıları bu durumu suiistimal ediyor. Namaz kılacağım diye işi bir bırakıyor

sonra iki saat ortalıkta yok. Namazını kılıp hemen işe başlasa o da yok. İki saatte de namaz kılınmaz ki.”

İşçiler açısından farklı açılardan dile getirilen hususta Tam Dindarların ve Yarı Dindarların yüzde 11’i ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin de yüzde 55’i işyerlerinde namaz kılınmasına izin verilmesinin önemli olmadığını belirtmektedir. Son olarak da Tam Dindarların yüzde 14’ü, Yarı Dindarların yüzde 23’ü ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin yüzde 19’u konu hakkında kararsız olduklarını veya konuya kısmen katıldıklarını belirtmektedirler. Sonuçlar genel olarak ele alındığında büyük bir oran işverenlerin işyerinde namaz kılınmasına izin verilmesini önemli görmekle beraber bir kısım işçi de bu konunun suiistimal edildiğini düşündüğünden ötürü önemsiz görmektedir

Tablo 3.33: İşyerinde Dini Yönelimleriyle İlgili Yaşadıkları Ayrımcılık Durumu

	Tam Dindar	Yarı Dindar	Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri
	Yüzde (%)	Yüzde (%)	Yüzde (%)
Evet yaşadım/ yaşıyorum	2	4	29
Cevap vermek istemiyorum/ Bilgim yok	23	16	4
Hayır/ Ayrımcılık olduğuna inanmıyorum	75	80	67
TOPLAM	100 (153)	100 (284)	100 (70)
Kayıp veri: 1			
*χ^2=67,232	*df=4	*p=0,000	

Etnik kimliklere yönelik ayrımcılıklarla karşılaşma durumunun ele alındığı kısımda da belirtildiği gibi işçilere işyerlerinde karşılaştıkları ayrımcılıklardan üç tanesini seçmeleri istenmiştir. Burada işçilerin verdikleri cevaplardan elde edilen veriler ışığında genel olarak işçilerin dini kimliklerine yönelik bir ayrımcılıkla karşılaşmadıkları sonucuna ulaşılabilir. Ki Kare Testi’nden elde edilen veriler de bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p=0,00 < 0,05$). Nitekim Tam Dindarların yüzde 75’i ve Yarı Dindarların yüzde 80’i işyerlerinde dini kimliklerine yönelik bir ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Bu oran ise Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde yüzde 67’ye düşmektedir. Buradan çıkarılabilecek bir diğer sonuç da Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin diğer iki kategoride yer alan işçilerle kıyaslandığında dini kimliklerine yönelik ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıklarını

düşünmeleridir. Aynı kategoride yer alan işçilerin yüzde 29 oranında ayrımcılık olduğunu belirmeleri de yine bu durumu destekler niteliktedir.

Araştırmanın gerçekleştirildiği atölyelerde gözlenen önemli bir husus da bazı atölyelerde yoğun bir şekilde Alevi işçilerin çalışıyor olmasıdır. Bu atölyeler dinledikleri müzikten siyasi görüşlerine kadar diğer atölyelerden farklı oldukları izlenimi vermektedirler. Burada çalışan işçilerin söylemleri de göz önünde bulundurulduğunda işçilerin Alevi- Sünni olmaları hususunda azınlıkta bulundukları ortamlarda ayrımcılıklara maruz kaldıkları ve kendilerini daha iyi hissedebilmek için aynı dini yönelime sahip atölyelerde çalışmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Buraya kadar olan kısımda da görüldüğü üzere işçilerin işe alımları, iş bölümü yapılması, işyerinde karşılaşılan haksızlıklara tepki gösterebilme, işverenlerin dini kimlikleri, işyerinde namaz kılabilme hususlarında dini kimliklerinin etkisi olduğu söylenebilir. Burada özellikle Tam Dindar işçiler işe alımlarında ve iş dağılımı yapılırken dini kimliklerinin gözetildiğini düşünmekte, ayrıca işverenin aynı dini kimlikten olmasına ve işyerinde namaz kılmalarına izin verilmesi konusunda hassasiyet göstermektedirler. Burada Koç'un da (2010: 28) belirttiği gibi işçilerin cemaat kimliğini öne çıkarma çabalarının onlarda sınıf bilinci oluşmasını engellediği öne sürülebilir.

Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde ise işyerlerinde dini kimliklerine yönelik ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıkları düşüncesi vardır. Bu durumun da işçiler arasında dini kimliklerine yönelik belirli bir sınıf bilincinin oluşmasında katkıda bulunduğu söylenebilir. Tam Dindar işçilere pozitif bir ayrımcılık yapıldığı düşüncesine kapılan Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri grubunda yer alan bazı işçiler kendilerinin ötekileştirildiklerini düşünmekte ve bir farkındalık geliştirmektedirler. İlerleyen kısımlarda ele alınan işçilerin dini kimliklerine yönelik uğradıkları ayrımcılıklara tepki gösterme ve eylemlere katıldıklarında işsiz kalma kaygıları da bu durumu kanıtlar niteliktedir.

Tablo 3.34: İşyerinde Dini Ayrımcılıklara Tepki Gösterme Durumu

	Tam Dindar	Yarı Dindar	Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri
	Yüzde (%)	Yüzde (%)	Yüzde (%)
Katılıyorum	50	49	39
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	26	29	20
Katılmıyorum	24	22	41
TOPLAM	100 (153)	100 (283)	100 (69)
Kayıp veri: 3			
*χ^2 =10,836	*df=4	*p=0,028	

İşyerlerinde dini kimlikler bağlamında herhangi bir ayrımcılık olup olmadığı hususunda bir önceki kısımda işçilerin büyük bir çoğunluğunun böylesi bir ayrımcılıkla karşı karşıya kalmadıklarını belirttikleri görülmüştür. Burada da işçilere herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşıldığında haklarını koruyabilmek için tepki gösterip göstermeyecekleri belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler değerlendirildiğinde Tam Dindar işçilerin yüzde 50 ve Yarı Dindar işçilerin yüzde 49 oranında tepki göstermekten çekinmeyeceklerini belirttikleri görülmektedir. Aynı oranlar Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde biraz daha düşük olup yüzde 39 şeklinde kendini göstermektedir. Bu anlamda Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin diğer iki gruba nazaran daha yüksek oranda haklarını koruma konusunda çekingen davrandıkları söylenebilir. Nitekim tepki vermekten çekinenlerinin oranının yüzde 41 olarak görülmesi de aynı kanıyı destekler niteliktedir. Kısacası işçilerin dini yönelimleri bağlamında Tam Dindar ve Yarı Dindar işçilerin haklarını koruma konusunda Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerine nazaran daha gözü pek davranacakları sonucuna ulaşılabilir. Nitekim Ki Kare Testi'nden elde edilen veriler de bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p=0,028 < 0,05$).

Tablo 3.35: Katılımcıların Dini Farklılıklarına Yönelik Birlikte Eylem Yapma Durumları

	Tam Dindar	Yarı Dindar	Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri
	Yüzde (%)	Yüzde (%)	Yüzde (%)
Katılıyorum	22	13	7
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	22	24	28
Katılmıyorum	57	64	65
TOPLAM	100 (153)	100 (284)	100 (68)
Kayıp veri: 3			
*χ^2 =9,904	*df=4	*p=0,042	

Daha önce de belirtildiği üzere işçilerin birlikte eylem yapabilmeleri sınıf mücadelesi hususunda harekete geçebilmeleri için oldukça önemli bir husustur. Bu bağlamda işçilerin dini kimliklerine yönelik farklılıklarının onların birlikte mücadele edebilmelerine bir engel teşkil edip etmediği sorgulanmıştır. Verilerin sonuçları değerlendirildiğinde Tablo 3.35’te de görüldüğü üzere işçilerin büyük bir çoğunluğunun birlikte eylemde bulunmalarında dini yönelimlerinde görülen farklılıkları sorun olarak görülmemektedir. Ki Kare Testi’nden elde edilen veriler de bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p=0,042 < 0,05$). Bu oranlar Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde yüzde 65 ve Yarı Dindarlarda yüzde 64 iken Tam Dindarlarda yüzde 57’lere gerilemektedir.

Burada dikkat çeken bir husus da Tam Dindarların diğer iki kategorideki işçilere nazaran dini yönelimlerine karşı daha hassas davrandıkları ve biraz daha muhafazakâr bir tavır takındıklarıdır. Nitekim Tam Dindar kategorisindeki işçilerin yüzde 22’sinin işçiler arasındaki dini yönelim farklılıklarının birlikte bir eylemde bulunmalarına engel olduğunu belirtmeleri de bu durumu destekler niteliktedir.

Tablo 3.36: Eylemlere Katıldığında İşsiz Kalma Durumu

	Tam Dindar	Yarı Dindar	Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri
	Yüzde (%)	Yüzde (%)	Yüzde (%)
Katılıyorum	29	43	50
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	30	20	14
Katılmıyorum	41	38	36
TOPLAM	100 (153)	100 (282)	100 (70)
Kayıp veri: 3			

* $\chi^2=13,841$

*df=4

*p=0,008

Etnik kimliklere göre sınıf bilinci oluşumlarının incelendiği kısımda da belirtildiği üzere işçilerin grev veya sendikal faaliyetlere katıldıklarında işsiz kalma durumu ile karşılaşabilme kaygıları onların sınıf bilinç düzeylerinin düşük olmasına doğrudan etki eden bir faktördür. Bu kısımda da işçilerin dini yönelimlerine göre grev veya sendikal faaliyetlere katıldıklarında işsiz kalacaklarını düşünenlerin oranı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu anlamda elde edilen veriler incelendiğinde Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri ve Yarı Dindar işçilerin diğer Tam Dindar grubuna nazaran daha

yüksek bir oranda grev veya sendikal faaliyetlere katıldıklarında patronlarının onları işsiz bırakacaklarını söylediği göze çarpmaktadır. Nitekim buradaki oranlar Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde yüzde 50 iken Yarı Dindar işçilerde yüzde 43 ve Tam Dindar işçilerde yüzde 29'dur. Buradan yola çıkılarak işsiz kalma sorunu ile karşılaşmayacaklarını düşünen Tam Dindar işçilerinin sınıf bilinci geliştirme olasılıklarının diğer iki gruba nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir.

Aynı konu üzerinde işsiz kalma sorunu ile karşı karşıya kalmayacaklarını belirten işçilerin oranı da Tam Dindar işçilerde diğerlerine nazaran daha yüksektir. Burada da elde edilen oranlar Tam Dindar işçilerde yüzde 41, Yarı Dindar işçilerde yüzde 38 ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde yüzde 36 olarak kendini göstermektedir.

İşçilerin işyerlerinin yönetiminden memnuniyet durumları, işverenlerin işçilerle ilişkilerinin, işyerinde karar alınırken söz sahibi olmalarını ve işçi- işveren çıkarları hakkındaki düşüncelerinin onların sınıf bilinçlerini etkileyen faktörler arasında yer aldığı belirtilmişti. Bu düşünceden hareketle bir sonraki kısımda bu faktörlerin dini kimlikler bağlamındaki etkileri ele alınacaktır.

Tablo 3.37: Katılımcıların Dini Kimliklerine Göre İşyerinin Yönetiminden Memnuniyet Durumu

	Tam Dindar	Yarı Dindar	Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri
	Yüzde (%)	Yüzde (%)	Yüzde (%)
Katılıyorum	54	46	29
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	33	39	33
Katılmıyorum	13	15	39
TOPLAM	100 (153)	100 (284)	100 (70)
Kayıp veri: 1			

* χ^2 =29,035

*df=4

*p=0,000

İşçilerin işyerinin yönetiminden memnun olup olmama durumunu belirlemeye yönelik sorulan bu soruya Tablo 3.37'de de görüldüğü üzere Tam Dindar işçilerin yüzde 54'ü, Yarı Dindar işçilerin yüzde 46'sı ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğer işçilerin de yüzde 29'u işyerinin yönetiminden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Burada da açık

bir şekilde anlaşıldığı üzere Dine Karşı İlgisizler ve Diğer işçiler diğer işçilere nazaran daha yüksek bir oranda işyerinin yönetiminden memnun değillerdir.

Aynı şekilde işyerinden memnun olmayan işçilerin oranının da Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Buradaki oranlar Tam Dindarlarda yüzde 13, Yarı Dindarlarda yüzde 15 ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde yüzde 39 şeklinde değişiklik göstermektedir. Buradan yola çıkılarak da Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin işyerinin yönetimi ve patronları ile ilgili sıkıntılar yaşadıkları sonucuna ulaşılabilir. Nitekim işverenlerin işçilerle ilişkilerinin belirlenmeye çalışıldığı bir sonraki kısımda elde edilen veriler de aynı sonucu destekler niteliktedir.

Tablo 3.38: Katılımcıların Dini Kimliklerine Göre İşverenlerinin İşçilerle İlişkilerini Tanımlama Durumu

	Tam Dindar	Yarı Dindar	Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri
	Yüzde (%)	Yüzde (%)	Yüzde (%)
İyi	52	43	44
Normal	25	30	26
Kötü	9	10	26
Fikrim yok	14	17	4
TOPLAM	100 (153)	100 (284)	100 (70)

Kayıp veri: 1

$\chi^2 = 21,562$

*df=6

*p=0,001

İşçilerin işyerinin yönetiminden memnuniyet oranının yüksek olduğunun görüldüğü bir önceki kısmın ardından işverenlerin işçilerle ilişkilerinin nasıl olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Burada da ilk sonuçlara paralel bir şekilde işverenlerin işçileriyle ilişkilerinin iyi olduğu görülmektedir. Nitekim Tam Dindar işçilerin yüzde 52'si, Yarı Dindar işçilerin yüzde 43'ü ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin yüzde 44'ü işverenlerin işçilerle ilişkilerinin iyi olduğunu, bu oranlara yakın bir oranda da normal olduğunu belirtmişlerdir. Burada dikkat çeken bir diğer durum ise işverenlerin işçilerle ilişkilerinin kötü olduğunu düşünen Yarı Dindarlar ve Tam Dindarların oranının oldukça düşükken aynı oranın Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde biraz daha yüksek olmasıdır. Buradan yola çıkılarak işverenlerinin işçilerle ilişkilerinin kötü olduğunu düşünenlerin oranının yüzde 26 olarak gözlemlendiği Dine Karşı İlgisizler ve

Diğerlerinin işverenleri açısından dini yönelimlerine yönelik ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşündükleri yorumu yapılabilir.

Tablo 3.39: Katılımcıların Dini Kimliklerine Göre İşyerlerinde Karar Alınırken Söz Sahibi Olma Durumları

	Tam Dindar	Yarı Dindar	Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri
	Yüzde (%)	Yüzde (%)	Yüzde (%)
Evet	39	32	33
Kısmen	33	36	21
Hayır	28	33	46
TOPLAM	100 (150)	100 (284)	100 (70)
Kayıp veri: 4			
*χ^2=9,402	*df=4	*p=0,052	

İşverenlerinin işçilerle ilişkilerinin iyi olduğunu ve işyerinin yönetiminden büyük bir oranda memnun olduklarını belirten işçilerin işyerlerini ilgilendiren hususlarda karar alınırken söz sahibi olup olmadıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Burada Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin diğer iki gruba nazaran daha yüksek bir oranda söz sahibi olmadıklarını belirttikleri dikkat çekmektedir. Nitekim Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin yüzde 46'sı işyerlerinde alınan kararlarda söz sahibi olmadıklarını belirtirken aynı oran Yarı Dindarlarda yüzde 33 ve Tam Dindarlarda yüzde 28'e düşmektedir. Bu verilerden yola çıkılarak işyerinde karar alınması ve yönetime destek verilmesi hususunda dini yönelimlere yönelik bir ayrımcılık durumunun olduğu yorumu yapılabilir.

Aynı konu hakkında işçilerin işyerlerinde alınan kararlarda söz sahibi olduğunu belirtenlerin oranı ise birbirlerine yakın olmakla birlikte Tam Dindarlarda biraz daha yüksek çıkmaktadır. Bu anlamda Tam Dindar işçilerin yüzde 39'u, Yarı Dindar işçilerin yüzde 32'si ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin yüzde 33'ü işyerlerinde karar alınırken söz sahibi olduklarını belirtmişlerdir. İşyerlerinde alınan kararlarda söz sahibi olmama verilerinin sonuçlarındaki kadar bir farklılık olmasa da burada Tam Dindar işçilerin diğerlerine nazaran daha çok söz sahibi olduğu ve dini yönelimlerin bu hususu etkileyen bir husus olabileceği konusunda ipuçları vermektedir.

Tablo 3.40: Katılımcıların Dini Kimliklerine Göre İşçi İşveren Çıkarına Yönelik Düşünceleri

	Tam Dindar Yüzde (%)	Yarı Dindar Yüzde (%)	Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri Yüzde (%)
Katılıyorum	56	48	29
Kısmen katılıyorum /Kararsızım	24	28	13
Katılmıyorum	20	24	58
TOPLAM	100 (153)	100 (284)	100 (69)
Kayıp veri: 1			
$\chi^2=39,519$	$df=4$	$p=0,000$	

“İşçi ve işverenin çıkarları ortaktır, aynı gemidedir, bu iş yeri hepimizindir.” görüşüne ne kadar katılıp katılmadığı sorulduğunda Tam Dindarların yüzde 58’i, Yarı Dindarların yüzde 48’i bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Burada etkili olan faktörlerin başında etnik kimliklere göre verilerin tartışıldığı kısımlarda da belirtildiği üzere akrabalık veya arkadaşlık bağları gelebilir. Kendilerini aile ortamında hisseden işçilerin işlerinde fedakârlıkla çalışabildikleri gözlemlenirken aynı durumun Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde farklı bir şekil aldığı görülmektedir.

Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin ise bu görüşe katılma oranı yüzde 29 iken işçilerin yüzde 58’i bu görüşe katılmamaktadırlar. Bu anlamda Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri, kendilerini diğer iki gruba nazaran işlerine ve işyerlerine daha az bağlı hissetmekte ve işverenin batması gibi bir problemle karşılaşılması durumunda herhangi bir şekilde etkilenmeyip başka bir yerde işe girebileceklerini belirtmişlerdir.

Önceki dört tabloda (Tablo 3.37, Tablo 3.38, Tablo 3.39 ve Tablo 3.40) da açık bir şekilde görüldüğü üzere Tam Dindar ve Yarı Dindar işçilerin büyük bir çoğunluğu işyerinin yönetiminden memnundurlar ve işverenlerin işçilerle olan ilişkilerinin işçi ve işverenlerin çıkarlarının ortak olduğunu düşünmektedir. Bu durum Tam Dindar ve Yarı Dindar işçilerin dini kimliklerinin sınıf bilinçlerinin oluşmasını engellediği söylenebilir. Ancak aynı oranlar Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde biraz daha düşüktür. Buradan hareketle işyerinde ayrımcılığa uğradığını da düşünen bu gruptaki işçilerin sınıf bilinç düzeylerinin diğer dini kimliklerdeki işçilere nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Genel olarak dini kimliklerin işçilerin sınıf bilinçlerine etkisi ele alınacak olursa işçilerin dini konulardaki hassasiyetlerinin oldukça yüksek olmasının onların sınıf bilinç düzeylerini önemli ölçüde etkilediği söylenebilir. Nitekim Tam Dindar ve Yarı Dindar işçiler işverenlerinin aynı dinden olmasını ve işyerlerinde namaz kılabilmelerini oldukça fazla önemsemektedirler. Dini kimliklerine yönelik bir ayrımcılık olması durumunda da haklarını korumak için daha istekli görünmektedirler. Bu durumun tam tersi Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri işyerlerinde dini yönelimlerine yönelik ayrımcılıklarla karşı karşıya kaldıklarını ve işçilerin namaz kılma vs. gibi hususları suiistimal ederek işlerinden kaydardıklarını belirtmektedirler. Aynı zamanda işyerlerinin yönetiminden memnun olmayan bu işçiler işverenlerin işçilerle ilişkilerinin çok da iyi olmadığını ve kendi çıkarlarının işverenlerin çıkarlarından bağımsız olduğunu vurgulamaktadırlar.

3.5. Toplumsal Cinsiyet Kimliklerinin Sınıf Kimlikleri Üzerindeki Etkisi

Toplumsal cinsiyet üzerinden yapılan ayrımcılıklar en yaygın şekilde ekonomik sistem içerisinde görülmektedir. Yapılan araştırmalar özellikle kadınların iş olanakları ve ücretleri konusunda ayrımcılığa uğradıkları konusunda hem fikirdir (Bielby ve Baron 1986: 786). Kadınların çalışma hayatında yer almalarından ziyade şiddete maruz kalmaları, cinsellik ve kültürel olgular eşitsizliğin temel kaynağı olarak görülmüştür. Ancak zaman içerisinde kadınlar eğitim olanaklarından daha fazla yararlanmaları vs. gibi hususlardan dolayı iş hayatında daha fazla yer almaya başlamışlardır. Kadınların temel görevlerinin evleri ve çocukları ile ilgilenmeleri düşüncesi zamanla değişmeye başlamış ve kadınlar çocukları belirli bir yaşa ulaştıktan sonra çalışmaya devam edebilmişlerdir (Desai ve Waite 1991: 553).

Yapılan çalışmalar sanayileşmenin ilk dönemleri ile kıyaslandığında kadınların çalışma şartları açısından daha iyi bir konuma ulaştıklarını göstermektedir. Örneğin geçmişte yönetici pozisyonuna gelmeleri neredeyse imkânsız olan kadınların sayısında son zamanlarda bir artış görülmüştür. Aynı şekilde iş olanakları ve ücret dağılımı konusunda karşılaşılan problemler de azalmaya başlamıştır (Walby 2005: 59). Ancak sektörler arasında yapılan kıyaslamalar bazı sektörler açısından durumun geçerliliğini

hala koruduğunu da göstermektedir. Özellikle part-time çalışan, eğitim seviyesi düşük olan kadınlar iş ortamlarında ve ücretleri açısından daha çok ayrımcılığa uğramaktadırlar. Daha çok alt veya işçi sınıfını oluşturan bu kesimin ise farklı etnik kimliklerden kadınların oluşturduğu da bilinen diğer bir gerçektir. Bu anlamda kadınlar özellikle de farklı etnik kimliklerden olanlar iş piyasasında en çok ayrımcılığa uğrayanlar arasında görülmektedirler (Blackwell 2001: 146-147).

Walby (2005: 57), kadınlar üzerinde yapmış olduğu çalışmasında cinsiyete yönelik iş bölümünün oldukça geniş bir yelpazede olmasının kadınların sınıf bakımından da geniş bir konuma sahip olmalarına sebep olduğunu söylemektedir. Bu bağlamda tek başlarına bir sınıf oluşturamayan kadınlar çoğunlukla da erkeklerin sınıf pozisyonuna göre sınıflar içerisindeki yerlerini almaktadırlar. Dolayısıyla daha üst sınıfta bulunan kadınların iş olanaklarının alt sınıftaki kadınlara oranla daha yüksek olduğunu ve bu sınıfta yer alan kadınların da çoğunlukla tam zamanlı işlerde çalıştırıldıklarını vurgulamaktadır.

Yukarıda belirtilen ve teorik çerçeve kısmında detaylı bir şekilde verilen bilgiler ışığında bu kısımda tekstil işçilerinin toplumsal cinsiyet kimliklerinin sınıf bilinçlerinin oluşumuna etkisi ele alınacaktır. Öncelikli olarak işyerlerinde toplumsal cinsiyete yönelik işbölümü yapılıp yapılmadığı, işçilerin herhangi bir ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları değerlendirilecektir. Bir sonraki aşamada da işçilerin cinsiyetlerine göre sendikalara üye olma durumları, sendikaların görevleri vs. gibi konulardaki algılamalarına yer verilecektir.

Verilerin değerlendirilmesinden önce işçilerin toplumsal cinsiyet kimliklerinin kendilerine yüklemiş olduğu rollerini nasıl algıladıkları konusuna değinilmesi faydalı olacaktır. Kadın ve erkek işçilerin cinsiyetlerine yönelik toplumsal rollerini içselleştirdikleri göze çarpmaktadır. Kadınlar öncelikli rollerinin annelik olduğunu düşünmekte ve atölyelerde çalışmalarının eve ek gelir sağlamak maksatlı olduğunu belirtmektedirler. Eşlerinin veya babalarının rızaları dâhilinde işte çalışan kadınlar her an işten çıkabilecekleri ve ileriye yönelik iş anlamında bir planlarının olmadığı izlenimini vermektedirler. Erkekler de kendilerini evin reisi olarak gördükleri için evin

temel gereksinimini sağlamak için çalışma zorunluluğu hissetmekte ve işsiz kalma kaygılarını içten içe yaşamaktadırlar. Bunun dışında karılarının kendilerine işte çalışma, siyasal partilere oy verme gibi hususlarda bağlı kalmalarını istemektedirler.

Tablo 3.41: Cinsiyete Yönelik İş Bölümü

	Kadın Yüzde (%)	Erkek Yüzde (%)
Evet	31	25
Hayır	43	54
Bilgin yok	26	21
TOPLAM	100 (217)	100 (289)
Kayıp veri: 2		
*χ^2 =6,007	*df=2	*p=0,50

Tekstil atölyeleri çoğunlukla kadınların istihdam edildiği yerlerdir. Ancak iş bulabilme olanaklarının giderek azalması sonucunda erkekler de tekstil atölyelerinde işe girmekte ve kadınlarla aynı işleri yapmaktadırlar.

Toplumsal cinsiyet bağlamında ilk olarak işçilere işyerlerinde cinsiyetlerine yönelik işbölümü yapılıp yapılmadığı sorulmuştur. Tablo 3.41’de de görüldüğü üzere kadın işçilerin yüzde 31’i cinsiyetlerine yönelik işbölümü yapıldığını belirtirken yüzde 43’ü yapılmadığını belirtmiştir. Kalan yüzde 26’lık kısım da bu konu hakkında bilgileri olmadığını belirtmişlerdir. Aynı konuda erkek işçilerin daha yüksek bir oranda cinsiyete yönelik işbölümü yapılmadığını düşündükleri görülmektedir. Bu anlamda işçilerin yüzde 25’i işyerlerinde işbölümü yapılırken cinsiyet faktörünün göz önünde bulundurulduğunu, yüzde 54’ü de göz önünde bulundurulmadığını belirtmişlerdir. Erkek işçilerin yüzde 21’i de bu konu hakkında bilgileri olmadığını belirtmiştir.

Bu veriler ve yapılan görüşmelerden elde edilen bilgiler ışığında atölyelerde kadınların fiziksel olarak yapamayacağını düşündükleri taşıma vs. gibi işlerde erkeklerin daha çok çalıştırıldıkları söylenebilir. Bunun dışında işçiler cinsiyetlerine bakılmasızın yeteneklerine göre her kesimde çalıştırılmaktadırlar. Başka bir deyişle erkek ve kadın işçilerin belirli kısımlarda yoğunlaşmadıkları yani hemen her bölümde çalıştırıldıkları sonucuna varılmıştır.

Dedeoğlu (2010b: 20) İstanbul’da faaliyet gösteren tekstil atölyelerinde yapmış olduğu çalışmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Dedeoğlu işyerinde doğrudan cinsiyete yönelik işbölümü yapılıp yapılmadığını sormamıştır. Öncelikli olarak kadın ve erkek işçilerin ücretleri arasında bir farklılık olup olmadığını sorgulamıştır. Bu anlamda bir farklılık olmadığını, aynı işi yapan herkesin aynı ücreti aldığını ve kadınların ve erkeklerin yaptıkları işler arasında da ayırım yapılmadığını belirtmiştir. Sonuç olarak çalışmanın gerçekleştirildiği atölyelerde de gözlemlendiği gibi Dedeoğlu’nun çalışmasında cinsiyete yönelik bir iş bölümü söz konusu değilken işçilerin yeteneklerine yönelik bir iş ayırımı yapıldığı ve ücretlerin de buna göre değişiklik gösterdiği vurgulanmaktadır.

Tablo 3.42: Cinsiyete Göre İş Uygunluğu

	Kadın Yüzde (%)	Erkek Yüzde (%)
Evet	47	46
Kısmen katılıyorum/ Kararsızım	33	34
Hayır	20	20
TOPLAM	100 (215)	100 (288)
Kayıp veri: 5		
*χ^2 = 0,192	*df=2	*p=0,908

İşçilerin cinsiyetlerine uygun bir işte çalışıp çalışmadıklarının sorgulandığı bu kısımda kadın işçilerin yüzde 47’si ve erkek işçilerin yüzde 46’sı tekstil işinin kendilerine en uygun iş olduğunu belirtmişlerdir. Bu duruma sebep olarak erkekler eğitim seviyelerinin düşük olmasını gösterirken kadın işçiler de işyerlerinin evlerine yakın olmasını, dolayısıyla da ev işlerini aksatmamalarını göstermişlerdir. Bu bağlamda yapılan odak grup çalışmasında işçilere bu iş dışında başka bir işte çalışmak isteseler hangi işi tercih edecekleri sorulmuştur. Sendikalı, Kürt kadın, Kürt erkek işçileri kendilerine ait bir işyeri işletmek istediklerini belirtirken, Türk erkek işçiler çalışma şartlarından dolayı memur olmak istediklerini belirtmişlerdir. Türk kadın işçiler ise tekstil işinin onlara gayet uygun olduğunu ve başka bir işte çalışmayı düşünmediklerini belirtmişlerdir.

Bir kadın veya erkek olarak kendilerine en uygun işte çalıştıklarını düşünmeyenlerin oranı ise Tablo 3.42’de de görüldüğü üzere kadın ve erkek işçilerde yüzde 20’dir. Bütün verilerle birlikte aynı konuda kararsız olanların veya konuya

kısmen katıldığını belirtenlerin oranının ise kadınlarda yüzde 33 ve erkeklerde yüzde 34 olduğu da göz önünde bulundurulduğunda işçilerin büyük bir çoğunluğunun kendilerine en uygun işte çalıştıklarını düşündükleri söylenebilir.

Buraya kadar ele alınan verileri kısaca değerlendirmek gerekirse işçilerin işyerlerinde çoğunlukla cinsiyetlerine yönelik bir iş dağılımı yapılmadığını belirttikleri görülmektedir. Yani erkekler de kadınlar gibi dikiş dikmekte, ütü yapmaktadırlar. Ancak kadınların fiziksel olarak yapamayacakları işlerde ise daha çok erkekler görev almaktadırlar. Bunun dışında işçilerin büyük bir oranda cinsiyetlerine en uygun işlerde çalıştıklarını düşündükleri görülmektedir. İş seçimi konusunda kadınların kadınlık ve erkeklerin erkeklik rollerine büyük bir oranda bağlı kaldıkları da dikkat çekmektedir.

Tablo 3.43: Eylemlere Katıldığında İşsiz Kalma Durumu

	Kadın Yüzde (%)	Erkek Yüzde (%)
Katılıyorum	30	46
Kısmen Katılıyorum/ Kararsızım	27	19
Katılmıyorum	43	35
TOPLAM	100 (217)	100 (289)
Kayıp veri: 2		
* χ^2 =13,481	*df=2	*p=0,01

Bu kısımda işçilere 1 Mayıs İşçi Bayramı gösterileri, sendikal faaliyetler vs.yi kapsayan eylemlere katıldıklarında işverenlerin onları işten çıkarıp çıkarmayacağı sorulmuştur. Bu konuda kadın işçilerin yüzde 30'u ve erkek işçilerin yüzde 46'sı herhangi bir faaliyete katıldıklarında işverenlerin onları işten çıkarabileceklerini belirtmiştir. Veriler erkeklerin kadınlara nazaran daha yüksek bir oranda işlerinin kaybetme korkusu taşıdığını göstermektedir. Nitekim Ki Kare Testi'nden elde edilen veriler de bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p=0,01 < 0,05$). Bu konu ile ilgili olarak 26 yaşındaki Yusuf şu sözleri söylemektedir:

“Biz sendika nedir bilmeyiz. Bilsek de bir faydası yok patron ne sendikaya ne de sendikal faaliyetlere katılmamıza izin verir. 1 Mayıs tatılmış İşçi Bayramı kutlanacakmış bizi pek ilgilendirmez. Cumartesi gününden patron bize söyler: ‘Pazar günü mesaiye gelmeyecekseniz pazartesi kendinize başka iş bakın.’ Böyle

düşünen bir insan senin hakkını mı gözetir? O iş ne zamana yetişecek, cebine para ne zamana girecek ona bakar.”

Eylemlere katıldıklarında patronlarının onları işsiz bırakmayacağını düşünenlerin oranı ise kadınlarda yüzde 43, erkeklerde yüzde 35’tir. Odak grup çalışması sırasında da Kürt kadınları konu hakkındaki hassasiyetlerini şu şekilde dile getirmişlerdir:

“Biz iş saatinde işimizi yaptıktan sonra patronumuz bize karışmaz. 1 Mayıs’ta tatildik mesela. Ama bu sefer devlet bize engel oldu, Taksim’i açmadı. Biz de bayramımızı istediğimiz gibi kutlayamadık.”

Elde edilen bu verilerden yola çıkılarak kadın işçilerin sınıf bilinci geliştirme potansiyellerinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunlara ilaveten işçilerin grev veya sendikal faaliyetlere katılma hususunda kendilerini özgür hissedebilmeleri gibi işyerlerinde haksızlıklara karşı tepki verebilmeleri de onların sınıf bilinçlerini etkileyen diğer önemli bir faktördür.

Tablo 3.44: Cinsiyete Göre Haksızlıklara Tepki Gösterme Durumu

	Kadın Yüzde (%)	Erkek Yüzde (%)
Katılıyorum	22	17
Kısmen Katılıyorum/ Kararsızım	21	19
Katılmıyorum	57	64
TOPLAM	217 (100)	290 (100)
Kayıp veri: 1		
$\chi^2=2,941$	*df=2	*p=0,230

Bu bağlamda işçilere işyerlerinde haksızlığa uğradıklarında tepki göstermekten çekinip çekinmedikleri sorulmuştur. Bu konuda herhangi bir çekincesi olmadığını ve hakkını rahatlıkla arayacaklarını belirtenlerin oranı kadınlarda ve erkeklerde hemen hemen birbirine eşit ve oldukça yüksektir. Yani kadınların yüzde 57’si işyerlerinde problemlerini rahatlıkla dile getirebileceklerini belirtirken bu oran erkeklerde yüzde 64’tür. Dolayısıyla her 10 kadın işçiden 5’i ve her 10 erkek işçiden 6’sı işverenlerine veya diğer işçilere karşı haklarını rahatlıkla arayacaklarını söylemektedirler. Kısacası işçiler büyük bir oranda haksızlıklara karşı kendilerini rahatlıkla müdafaa edebilmekle

birlikte erkeklerin oranlarının kadınlara nazaran biraz daha yüksek olması kadınların kadınlık rol ve statülerinden dolayı kendi haklarını savunma konusunda erkeklere nazaran daha çekingen yaklaşıtları sonucuna ulaşılabilir.

Nitekim cinsiyetlerine yönelik herhangi bir haksızlığa uğradığında tepki göstermekten çekinen ya da konu hakkında kararsız olanların oranı ise nispeten daha azdır. Tablodan da görüldüğü üzere her 10 kadın işçiden 2'si tepki göstermekten çekinmekte veya konu hakkında kararsız kalmaktayken yine her 10 erkekten 2'si de bu soruya aynı cevabı vermektedir.

Tablo 3.43 ve Tablo 3.44'te görüldüğü üzere erkek işçiler kadın işçilere nazaran daha yüksek bir oranda eylemlere katıldıklarında işten çıkarılacaklarını düşünmekte ve işyerlerinde uğradıkları haksızlıklara tepki vermekten çekindiklerini belirtmektedirler. Kadın işçiler eve ek gelir sağlayan kişiler olarak işlerini kaybetme kaygısı taşımamaktadırlar. Erkek işçiler ise evlerini geçindirebilmek için çalışmak zorunda ola kişilerdir. Dolayısıyla kaygı düzeylerinin erkeklerde fazla görülmesi onların sınıf bilinçlerinin düşmesine sebep olabilir.

Tablo 3.45: İşverenin Cinsiyeti

	Kadın Yüzde (%)	Erkek Yüzde (%)
Katılıyorum	81	75
Kısmen Katılıyorum/ Kararsızım	10	19
Katılmıyorum	10	7
TOPLAM	100 (218)	100 (290)
Kayıp veri: 0		
*χ^2 = 8,871	*df=2	*p=0,012

Kadınların yönetici olma veya işlerinde üst pozisyonlarda yer alma konusunda yaşadıkları sıkıntılar kuramsal ve kavramsal çerçeve kısmında detaylı bir şekilde verilmiştir. Tekstil atölyelerinin genelinde de işverenlerin ve yönetici pozisyonunda olan kişilerin çoğunlukla erkek olduğu göze çarpmaktadır. Bu bağlamda işçilere işverenlerinin kadın olmasının kendileri açısından bir sıkıntı yaratıp yaratmayacağı sorulmuştur. Kadın işçilerin yüzde 81'i ve erkek işçilerin yüzde 75'i patronlarının kadın olmasının kendileri açısından herhangi bir sıkıntı yaratmayacağını belirtmişlerdir. Bu

anlamda her iki cinsiyet grubunda da işverenlerinin cinsiyetinin kadın olmasından herhangi bir rahatsızlık duymadıkları görülmektedir. Ki Kare Testi'nden elde edilen veriler de bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p=0,012<0,05$).

Yapılan odak grup görüşmesinde de işçilere aynı konu hakkında görüşlerini belirtmeleri istenmiştir. Burada ise birbirinden farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Sendikalı işçiler kadınların daha duygusal olmalarından ötürü olaylara objektif açıdan yaklaşmadıklarını ve bu nedenle patronlarının kadın olmasını asla istemediklerini belirtmişlerdir. Kürt ve Türk kadın işçiler de her türlü sıkıntılarını patronlarıyla daha rahat paylaşabilmeleri açısından kadın bir patronla çalışmayı tercih edeceklerini belirtmektedirler. Türk erkekler işyerlerinin temizlik vs. gibi konularda daha titiz olmaları ve işyerinin yönetimi açısından daha disiplinli olmaları açısından kadın patronla çalışmanın daha avantajlı olabileceğini söylemektedirler. Kürt erkek işçiler ise kadınların dertlerinden kadınların, erkeklerin dertlerinden erkeklerin anlayacağını söyleyerek işyerinde bir kadın ve bir erkekten oluşmak üzere iki patronun olmasının daha avantajlı olacağını belirtmektedirler. Kısacası işçiler çoğunlukla işverenlerinin cinsiyeti konusunda bir hassasiyet göstermemekle birlikte yine de özelde hemcinsleri olan bir patronla çalışmanın onları daha rahat hissettireceğini düşünmektedirler.

Tablo 3.46: İşyerinde Kadın- Erkek Ayrımı Olma Durumu

	Kadın Yüzde (%)	Erkek Yüzde (%)
Evet, yaşıyorum/ yaşıyorum	7	6
Cevap vermek istemiyorum/ Bilgin yok	23	13
Hayır/ Ayrımcılık olduğuna inanmıyorum	70	81
TOPLAM	100 (218)	100 (290)
Kayıp veri: 0		
*$\chi^2=9,579$	*df=2	*p=0,008

Tekstil işçileri üzerinde toplumsal cinsiyet temelinde yapılan bazı çalışmalar işçilerin işe alımlarında ve işyerinde ayrımcı uygulamalara maruz kaldıklarını göstermektedir. Bekâr ve genç kadınların, evli ve yaşlı kadınlara; çocuksuz kadınların çocuklu kadınlara tercih edilmeleri gibi uygulamalarla karşılaşmıştır (Ecevit 2010:

123). Yapılan bu araştırmada da işçilerin cinsiyetleri üzerinden herhangi bir ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu anlamda kadın işçilerin yüzde 70'i herhangi bir ayrımcılığa uğramadıklarını belirtirken bu oran erkek işçilerde yüzde 81'dir. Nitekim soruya cevap vermek istemeyen kadın işçilerin oranı yüzde 23 iken bu oran erkeklerde yüzde 13'e düşmektedir. Elde edilen bu verilere göre kadınların az bir oranda da olsa ayrımcılığa uğradığı söylenebilir. Zaten Ki Kare Testi'nden elde edilen veriler de bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p=0,08 < 0,05$).

Odak grup çalışmasında da işçilerin ayrımcılık konusundaki görüşleri alınmak istenmiş ve aynı şekilde cinsiyetlerine yönelik herhangi bir ayrımcılık durumunun söz konusu olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 3.47: İşçilerin Birlikte Eylem Yapabilme Durumları

	Kadın Yüzde (%)	Erkek Yüzde (%)
Katılıyorum	16	14
Kısmen Katılıyorum/ Kararsızım	24	27
Katılmıyorum	60	59
TOPLAM	100 (218)	100 (290)
Kayıp veri: 0		

* $\chi^2=0,738$

*df=2

*p=0,691

Etnik ve dini kimlikler bağlamında sınıf bilinç oluşumun değerlendirildiği kısımda vurgulandığı üzere işçilerin birlikte eylem yapabilmeleri işçilerin sınıf bilinci geliştirme düzeylerini ortaya koyabilmek için oldukça önemlidir. Bu anlamda işçilerin cinsiyetlerine göre birbirleriyle eylem yapabilme durumlarının sorgulandığı bu kısımda kadın işçilerin yüzde 60'ı ve erkek işçilerin yüzde 59'u işyerlerinde böylesi bir sorunla karşı karşıya kalmadıklarını belirtmişlerdir. Her iki grupta da oranların yüksek olması cinsiyet farklarının işçiler arasındaki birliği engellemediğini göstermektedir.

Nitekim bu konuda kadın ve erkeklerin birlikte herhangi bir faaliyette bulunamadıklarını belirtenlerin oranı kadın işçilerde yüzde 16 ve erkek işçilerde ise yüzde 14'tür. Nispeten biraz daha yüksek oranda işçi de konu hakkında kararsız kaldığını veya konuya kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir.

Buraya kadar ele alınan kısımları kısaca değerlendirmek gerekirse kadın ve erkek ayrımcılığın olmadığı, işverenin kadın olmasının bir problem yaratmadığı işçilerin birlikte eylem yapmalarında herhangi bir sıkıntı yaşamadıkları göze çarpmaktadır. Bu ise işçilerin sınıf bilinç düzeylerinin artmasında olumlu katkı sağlayacak bir durumdur.

Tablo 3.48: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İşyerinin Yönetiminden Memnuniyet

	Durumu	
	Kadın Yüzde (%)	Erkek Yüzde (%)
Katılıyorum	50	43
Kısmen Katılıyorum/ Kararsızım	34	38
Katılmıyorum	16	19
TOPLAM	100 (218)	100 (290)
Kayıp veri: 0		
*χ^2 =2,102	*df=2	*p=0,350

İşçilerin işyerlerinin yönetiminden memnun olma durumlarına bakıldığında kadın işçilerin yüzde 50'si ve erkek işçilerin yüzde 43'ü işyerlerinin yönetiminden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu hususta özellikle aile işlerinde çalışmalarının önemli bir etken olduğu söylenebilir. Dedeoğlu (2010b: 10), İstanbul'daki kadınların ailelerine yardım etmek için kendi atölyelerinde çalışmakta olduklarını söylemektedir. Dedeoğlu'nun belirttiği üzere atölyelerde iki tip işçi çalıştırılmaktadır. Bunlardan ilki yakın akrabalarlardır. Onlar kriz anında çıkarılma oranı en düşük olan ve atölyenin kemik kadrosunu oluşturan işçilerdir. İkinci tip işçiler de akrabalık bağı olmayan, kriz anında ilk olarak işten çıkarılan ve sayı olarak oldukça az olan işçilerdir. Dedeoğlu'nun da belirttiği tarzda bir çalışma sisteminin bulunduğu atölyelerde işçiler yönetim konusunda sıkıntı yaşamadıklarını belirtmektedirler. Bu anlamda yapılan araştırmanın sonuçlarında kadın işçilerin yüzde 16'sı ve erkek işçilerin yüzde 19'u işyerinin yönetiminden memnun olmadıklarını dile getirmeleri de işçilerin cinsiyetleri bağlamında büyük bir oranda işyerinin yönetiminden memnun olduklarını göstermektedir.

Tablo 3.49: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İşverenlerinin İşçilerle İlişkilerini Tanımlama Durumu

	Kadın Yüzde (%)	Erkek Yüzde (%)
Çok İyi/ İyi	45	46
Normal	29	28
Çok Kötü/ Kötü	10	12
Fikrim yok	16	14
TOPLAM	100 (218)	100 (290)
Kayıp veri: 0		
$\chi^2=2,543$	$df=3$	$p=0,468$

İşverenlerin işçilerle ilişkileri bir önceki tabloda değerlendirilen işçilerin işverenlerinden memnun olma durumlarıyla yakından alakalıdır. İlk maddeyle paralellik gösterecek şekilde kadın işçilerin yüzde 45'i ve erkek işçilerin yüzde 46'sı işverenlerin işçileriyle ilişkilerinin çok iyi veya iyi olduğunu belirtirken kadınların yüzde 10'u ve erkeklerin yüzde 12'si işverenlerin işçileri ile ilişkilerinin çok kötü veya kötü olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla kadınlar ve erkeklerde her 10 kişiden 4'ünün patronuyla arasının iyi olduğu göze çarpmaktadır.

Tablo 3.50: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İşyerlerinde Karar Alınırken Söz Sahibi Olma Durumları

	Kadın Yüzde (%)	Erkek Yüzde (%)
Evet	34	34
Kısmen	36	31
Hayır	31	35
TOPLAM	100 (217)	100 (288)
Kayıp veri: 3		
$\chi^2=1.363$	$df=2$	$p=0,506$

İşçilerin işyerlerinin yönetimi ile ilgili konularda karar alınırken fikirlerinin alınıp alınmadığının sorgulandığı bu kısımda Tablo 3-50'den de görülebileceği üzere oranlar hemen hemen eşit dağılmıştır. Kadın işçilerin yüzde 34'ü fikirlerinin alındığını belirtirken yüzde 36'sı kısmen fikirlerinin alındığını ve yüzde 31'i de fikirlerinin hiç alınmadığını belirtmiştir. Benzer şekilde erkek işçilerin yüzde 34'ü fikirlerinin alındığını, yüzde 31'i de fikirlerinin kısmen alındığını ve yüzde 35'i de fikirlerinin hiç alınmadığını belirtmiştir.

Tablo 3.51: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İşçi İşveren Çıkarına Yönelik Düşünceleri

	Kadın Yüzde (%)	Erkek Yüzde (%)
Katılıyorum	49	47
Katılmıyorum	21	32
Kısmen Katılıyorum/ Kararsızım	30	21
TOPLAM	100 (217)	100 (290)
Kayıp veri: 2		
$\chi^2=9,454$	$df=2$	$p=0,009$

Tablo 3.51’de de görüldüğü üzere işçi ve işverenin çıkarının ortak olması hususunda kadın işçilerin yüzde 49’u ve erkek işçilerin yüzde 47’si işçi ve işverenin çıkarlarının ortak olduğunu düşünmektedirler. Etnik ve dini kimlikler konusunda da tartışıldığı üzere kadınların ve erkeklerin akrabalık ve arkadaşlık bağının bulunduğu atölyelerde çalışıyor olmaları onların işlerine daha çok duygusal olarak bağlanmalarına sebep olmaktadır.

Aynı şekilde işçi ve işverenin çıkarlarının ortak olmadığını düşünen işçilerin oranının kadın işçilerde yüzde 21 ve erkek işçilerde yüzde 32 olması da aynı görüşü destekler niteliktedir. Yalnız burada göze çarpan bir diğer husus da aynı duygusal bağın erkek işçilerde kadın işçilere nazaran daha az olduğu şeklindedir.

Tablo 3.48, Tablo 3.49, Tablo 3.50 ve Tablo 3.51’de görüldüğü üzere işçilerin işverenleri ile ilişkileri iyi olup işverenlerinin çıkarlarını kendi çıkarları ile bir tutmaktadırlar. Yalnız kadın işçilerin işyerlerinin yönetiminden erkek işçilere nazaran daha çok memnun oldukları da dikkat çekmektedir. Tüm bu hususların işçilerin genel olarak sınıf bilinçlerinde bir düşüşe sebep olabileceği söylenebilir.

Son olarak ise işçilerin toplumsal cinsiyet kimliklerinin sınıf bilinçlerini az da olsa etkilediği söylenebilir. Kadın işçiler annelik ve eş olma rollerinin kendilerine yüklediği bir sorumlulukla evlerine yakın işlerde çalışmayı tercih etmekte ve şu anda sahip oldukları işin kendilerine en uygun iş olduğunu belirtmektedirler. Aynı şekilde ekmek parası kazanma sorumluluğu olan ve kendisini evin reisi olarak gören erkekler de sahip oldukları işin çalışma şartları ne kadar zor olursa olsun kendilerine en uygun iş

olduğunu düşünmekte ve işlerini kaybetme korkusu taşımaktadırlar. Bu sebeple de işverenleri ile ters düşeceklerini düşündükleri davranışlarda bulunmaktan kaçınmaktadırlar. Yine atölyelerde cinsiyet faktörü bulunarak bir iş dağılımı da yapılmaktadır. Burada özellikle kadınların fiziksel özelliklerine uygun olmayan taşıma vs. gibi işler erkek işçilere yaptırılmaktadır.

Bütün bu bilgiler ışığında tekstil işçilerinin dini kimliklerinin sınıf bilinci oluşumuna etkisinin etnik kimliklerine ve toplumsal cinsiyetlerine nazaran daha fazla olduğu söylenebilir. Bu durum dini kimlikler konusunda işçilerin hassasiyetlerinin oldukça yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. İşçilerin toplumsal cinsiyet kimliklerini önemli ölçüde içselleştirmeleri ve çoğunlukla aynı etnik kimlikten insanların çalışmaları onların sınıf bilinçlerini düşürmektedir.

3.6. Etnik, Dini ve Toplumsal Cinsiyet Kimliğinin Sınıf Bilinci Yaratma(ma) Potansiyeli

Yukarıdaki bölümlerde tekstil işçilerinin iş koşulları ve işverenle ilişkileri, bu bağlamda yaşadıkları sorunları algılama ve bu sorunlara tepki verme tercihlerinde sırasıyla etnik, dini kimliklerinin ve son olarak da toplumsal cinsiyet kimliklerinin ne kadar etkili olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Görünen o ki işçilerin etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri onların iş hayatında girdikleri ilişkilerde, tutum ve davranışlarında değişen oranlarda ve dinamiklerde etkili olmaktadır. Bu anlamda etnik kimlikleri bakımından azınlık konumunda olduğunu hisseden ve bu konuda ayrımcılığa uğradığını düşünen işçilerin daha hassas davrandıkları göze çarpmaktadır. İstanbul'a göç ettikleri zamanlarda ev kiralama, işe girme vs. gibi hususlarda dışlandıklarını düşünen kendilerini Kürt hisseden işçiler daha çok kendi etnik kimliklerinden insanların yanında çalışmayı ve aynı etnik kimlikten insanların yoğun bir şekilde yaşadıkları mahallelerde yaşamayı tercih etmektedirler. Böylelikle ilk zamanlarda yaşadıkları probleme bir çözüm yolu üretmişler ve işyerlerinde ve sosyal hayatlarında ayrımcılık konusu ile karşı karşıya kalmalarını engellemişlerdir. Yine işçilerin dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri hayatlarının her safhasında onları etkilemektedir. Dini kimlikleri

işçilerin yumuşak karınlarını oluşturmakta ve işverenlerinin dini kimliklerine kadar onların hassas davranmalarına sebep olmaktadır. Aynı şekilde toplumsal cinsiyet rolleri de hem sosyal hayatlarında hem de çalıştıkları işlerde işçileri önemli ölçüde etkilemektedir.

İzleyen bölümde de tezin ana konusu olan sınıf bilinci oluşumuna yukarıda adı geçen kimliklerin etkisi tartışılacaktır. Marksist gelenekte sınıf bilinci iki farklı şekilde tanımlanmaktadır: sınıfın bir bütün olarak hareket edebilme özelliği ve bireylerin birer üye olarak sınıfa etkin katılımları. Eric Olin Wright (1997) da bilinci niyet ve kasıtlılıkla bağlantılı bir şekilde bireylerin bilinç düzeylerine ulaşabilmelerini sağlayacak özne olma durumları olarak görürken sınıf bilincini sınıf bütününe yönelik bir bilinçlilik düzeyine sahip olma olarak görür. Ancak sınıf bilincinin ölçülebilmesinin oldukça zor olduğunu vurgulayan Wright sınıf bilincinin varlığını olmazsa olmaz gördüğü üç özelliğinin birlikte bulunabilmesi dâhilinde mümkün görmektedir. Bunlardan ilki sınıfı oluşturan bireylerin diğerlerinin farkında olmasıdır. Böylelikle kendi olanakları ve diğerleri arasında bir kıyaslama yapabilecek ve bir sınıf hareketinde bulunabilecektir. Aynı şekilde sınıf teorileri de özellikle soyut olmayanları bireylerin sınıf pratikleri konusundaki seçimlerini ve düşüncelerini şekillendirecektir. Son olarak da bireyin sınıfın ortak çıkarlarının farkında olarak ona uygun tercihlerde bulunabilmesini sınıf bilincinin varlığına işaret eden üçüncü faktör olarak göstermektedir (Wright 1997a: 242-247).

Wright'ın dışında sınıf bilinci konusunda çalışan diğer sosyologlar da sınıf bilincinin belirlenebilmesi için farklı değişkenler üzerinden bir tanımlama yapılması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Bu hususta teorik çerçeve kısmında daha detaylı bilgi verilmiştir. Yapılan araştırmada sınıf bilinci öncelikli olarak anket çalışmasında işçiler arasında işbirliği yapabilme özellikleri, ayrımcılıkların farkında olup olmamaları, kendi çıkarlarının farkında olmaları gibi durumlar üzerinden ele alınmış ve bunlar etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri ile ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir. Bu kısımda ise yine anket çalışmasında sorgulanan işçilerin sendika üyelikleri ve kendilerini hangi sınıfta gördükleri konuları ile odak grup çalışması sırasında ele alınan, bireylerin sınıf algılamaları üzerinden bir sınıf bilinci değerlendirilmesi yapılacaktır.

3.6.1. İşçilerin Sendikaya Üye Olma Durumları

Sınıf kavramı, üyelerinin kolektif eylem yapabilme güçlerini de içine alan bir kavramdır. Kolektif eylem yapma gücünün de işçilerin örgütlenmeleri ile mümkün olabileceği vurgulanmakta ve burada örgütlenmenin temel ayakları olarak sendikalar görülmektedir. Aralıksız bir süreç olarak görülen sınıfların oluşumunda sınıflar örgütlenmekte, dağılmakta ve yeniden örgütlenmektedirler (Koçak, 2014: 37).

Ancak Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009: 54) 1980’li yılların ardından hem Türkiye’de hem de dünyada sendikaların bir üye kaybı yaşadığını ve bu durumun da sendikaların eski güçlerini kaybetmeleri, küreselleşme, taşeronlaşma, özelleştirme ve sınırlayıcı yasal düzenlemelerden kaynaklandığını belirtmektedir. İşçilerin daha çok aile ve akrabalık bağlarından dolayı işe girmiş olmalarının da onların sendikaları bir ayıp unsuru olarak görmelerine ve sendikalara üye olmaktan kaçınmalarına sebep olduğunu söylemektedir. Bütün bu hususların da işçi sınıfında bir sınıf körleşmesine sebep olduğu düşünülmektedir (Akkaya 2003: 232).

Bu anlamda işçilerin sınıf kimliklerini ve bilincini kazanmalarında önemli bir şekilde etkilediği düşünülen sendikalaşma konusu bu kazanımların derecesini ölçmede de bir değişken olarak sıklıkla kullanılmaktadır. Bu kısımda da işçilerin sınıf bilinç düzeylerini etkilediği düşünülen sendikalaşmaları etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri üzerinden ele alınacak ve değerlendirilecektir.

Öncelikli olarak işçilerin sendika üyeliğine işverenlerin tepkisinin ölçülmeye çalışıldığı bu ilk maddede her üç kimlikte de farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Tablo 3.52: İşverenlerin Sendika Üyeliğine Karşı Çıkma Durumları

		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum/ Kararsızım	Katılmıyorum	Toplam
Etnik	Türk (%)	44	30	26	100 (250)
	Kürt (%)	34	34	32	100 (205)
	Diğer (%)	43	26	30	100 (53)
	*$\chi^2=5,219$	*df=4	*p=0,286	Kayıp Veri:0	
Dini	Tam Dindar (%)	28	44	29	100 (153)
	Yarı Dindar (%)	41	26	33	100 (284)
	Diğer (%)	64	20	16	100 (70)
	*$\chi^2=34,486$	*df=4	*p=0,000	Kayıp Veri:1	
Toplumsal	Kadın (%)	31	35	34	100 (218)
	Erkek (%)	47	28	25	100 (290)
	*$\chi^2=13,710$	*df=2	*p=0,001	Kayıp veri:0	

Ancak yine de her üç kimlikte ayrı ayrı verileri değerlendirmek gerekirse etnik kimlikler bağlamında işçilerin çoğunluğunun patronların sendikaya üye olmalarına karşı çıktıklarını belirttikleri göze çarpmaktadır. Burada kendilerini Türk hisseden işçilerin yüzde 44'ü patronlarının onları işten çıkaracağını belirtirken yüzde 26'sı patronlarının onları işten çıkarmayacağını, geri kalan yüzde 30'u da bu konuya kısmen katıldıklarını veya bu konu hakkında kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Aynı oranlar kendilerini Kürt hissedenlerde işverenlerinin onları işten çıkaracağını düşünenlerde yüzde 34, işsiz bırakmayacağını düşünenlerde yüzde 32 ve bu konu hakkında kararsız olduğunu veya kısmen katıldığını belirtenlerde yüzde 34'tür. Diğer kimliklerden işçilerin ise yüzde 43'ü patronlarının işten çıkaracağını, yüzde 30'u işten çıkarmayacağını ve yüzde 26'sı da bu konuya kısmen katıldıklarını veya konu hakkında kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Verilen sonuçlarından da anlaşılacağı üzere Türk ve Diğer kimliklerden işçiler, sendikaya üye olmaları durumunda kendilerini Kürt hisseden işçilere nazaran biraz daha fazla oranda işten çıkarılacaklarına yönelik düşünceye sahiptirler.

Nitekim dini kimliklere yönelik patronların sendika üyeliğine karşı çıkma hususları ele alındığında ise daha çarpıcı sonuçlara ulaşılmaktadır. Tablo 3.52’de de görüldüğü üzere Tam Dindar işçilerin yüzde 28’i işverenlerin sendikalara üye olmalarına karşı çıkacaklarını söylemektedirler. Ancak Yarı Dindarlar, Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin konu hakkındaki görüşleri ele alındığında bu oranın oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Yarı Dindarların yüzde 41’i patronlarının sendika üyeliğine olumsuz baktığını söylerken bu oran Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde yüzde 64’lere kadar çıkmaktadır. Buradan yola çıkılarak bu iki grubun Tam Dindarlara nazaran sendika üyeliği konusunda daha çok çekinceleri olduğu söylenebilir. Patronlarının sendika üyeliğine olumsuz bakmayacağını düşünen işçilerin oranları ele alındığında ise bu oranın Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde oldukça düşük olduğu görülmektedir. Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin yüzde 16’sı patronlarının sendika üyeliğine karşı çıkmayacaklarını belirtmektedirler. Ancak aynı oranların Tam Dindarlar ve Yarı Dindarlarda biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Tam Dindar işçilerin yüzde 29’u ve Yarı Dindarların yüzde 33’ü patronlarının sendika üyeliğine karşı çıkmayacaklarını belirtmektedirler. Bunların dışında kalan yüksek oranda bir işçi grubu da sendika üyeliğini hiç düşünmediklerini ve böyle bir konuda patronlarıyla karşı karşıya kalmadıklarından dolayı patronlarının ne tepki vereceği konusunda kararsız olduklarını belirtmektedirler. Bu oran özellikle Tam Dindar işçilerde oldukça yüksek olup bu işçilerin yüzde 44’ü bu konudaki kararsızlıklarını dile getirmişlerdir. Aynı oranlar Yarı Dindarlarda yüzde 26 ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde yüzde 20’dir.

Aynı husus toplumsal cinsiyet kimlikleri bakımından değerlendirildiğinde ise erkek işçilerin kadın işçilere nazaran daha yüksek bir oranda işverenlerinin sendikaya üye olmalarına karşı çıkacaklarını belirtmişlerdir. Kadın işçilerin yüzde 31’i patronlarının sendika üyeliğine karşı çıkacağını belirtirken bu oran erkek işçilerde yüzde 47’dir. Yine kadın işçilerde yüzde 34’lük bir oranda işçi işverenlerinin sendika üyeliklerine karşı çıkmayacağını belirtirken geri kalan yüzde 35’lik bir oran da konu hakkında kararsız olduklarını söylemiştir. Aynı hususta erkek işçilerin durumuna bakıldığında ise onların yüzde 25’lik bir oranı işverenlerinin sendika üyeliklerine karşı

çıkacaklarını vurgularken konu hakkında kararsız olduğunu belirtenlerin oranı yüzde 28'dir.

Kısacası etnik kimlikler bakımından ele alındığında daha çok kendilerini Türk ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçiler patronlarının sendika üyeliğine karşı çıkacağını vurgularken dini yönelimleri açısından Yarı Dindar, Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri patronlarının sendika üyeliğine karşı çıkacaklarını vurgulamaktadırlar. Toplumsal cinsiyet kimlikleri açısından ele alındığında ise erkek işçiler daha yoğun bir şekilde işverenlerinin sendika üyeliğine karşı çıkacaklarını vurgulamaktadırlar. Burada özellikle dini yönelimler kısmında Tam Dindarların ve toplumsal cinsiyet kısmında kadınların kararsızlıklarını belirtmelerinin tam da mevcut çalışmaların da desteklediği üzere sendikalar konusuyla çok da ilgili olmamalarından kaynaklandığı söylenebilir. Sendikalaşmanın sınıf bilinci oluşumu konusunda önemli bir faktör olduğu da göz önünde bulundurulursa işçilerin işlerini kaybetme korkularından dolayı sendikalara üye olmamaları onların sınıf bilinç düzeyini düşüren önemli bir faktör olarak gösterilebilir.

Patronların sendika üyeliğine olumsuz bakmaları şüphesiz işçilerin sendikalara üye olmalarını doğrudan etkileyecek bir etmen olarak gösterilebilir. Nitekim araştırmanın gerçekleştirildiği örnekleme sendikaya üye olmayanların oranı yüzde 78 olarak kendini göstermektedir (Bknz: Tablo 3.13). Oranın bu kadar yüksek olması işçilerin sendikaya üye olmalarını etkileyen farklı etmenlerin olup olmadığını incelemeyi anlamlı kılmaktadır. Bu bağlamda bir sonraki kısımda işçilerin sendikaya üye olmama sebepleri belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen verilerde işçilerin işlerini kaybetme korkusunun önemli bir yere sahip olduğu görülmekle birlikte daha farklı etmenler de sıralanabilmektedir.

Tablo 3.53: Katılımcıların Sendikaya Üye Olmama Sebepleri

		Güvensizlik ⁵	İş kaybetme korkusu	İhtiyaçları Karşılama ⁶ da Yetersizlik	Bilinçsizlik	Toplam
Etnik Kimlik	Türk (%)	43	28	4	25	100 (248)
	Kürt (%)	38	36	5	21	100 (205)
	Diğer (%)	43	26	9	21	100 (53)
	*$\chi^2=6,981$		*df=6	*p=0,323	Kayıp Veri:2	
Dini Kimlik	Tam Dindar (%)	33	26	8	33	100 (153)
	Yarı Dindar (%)	31	43	4	22	100 (284)
	Diğer (%)	27	64	4	4	100 (70)
	*$\chi^2=40,208$		*df=6	*p=0,000	Kayıp Veri:1	
Toplumsal Cinsiyet	Kadın (%)	35	32	5	28	100 (218)
	Erkek (%)	29	47	5	18	100 (290)
	*$\chi^2=13,530$		*df=3	*p=0,004	Kayıp veri: 0	

Daha önce de belirtildiği üzere işçilerin işlerini kaybetme korkusu onların sendikaya üye olmalarını engelleyen önemli etmenler arasında sayılabilir. Her üç kimlik bağlamında değerlendirildiğinde de işlerini kaybetme korkusundan dolayı sendikaya üye olmadıklarını belirtenlerin oranının en çok dini kimlikler ve sonrasında ise toplumsal cinsiyet kategorilerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Dini kimlikler bağlamında özellikle Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri ile Yarı Dindar işçilerin işlerini kaybetme korkusundan dolayı sendikaya üye olmadıkları dikkat çekmektedir. Bu oranlar Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde yüzde 64 iken Yarı Dindarlarda yüzde 43 olarak kendini göstermektedir. Tam Dindar işçilerde ise aynı oran yüzde 26'dır. Bunun yanı sıra işten çıkarılma tehditlerine rağmen oldukça etkin bir şekilde sendikal faaliyetlerde bulunan işçiler de bulunmaktadır. Bu kişilerden birisi olan ve yeni bir sendika kurma girişimlerinde bulunan 48 yaşındaki Ekrem sendika ile olan ilişkilerini

⁵ Bu değişkende anket soruların ayrı ayrı yer alan “Üye olmalarını gerektirecek bir durumla karşılaşmazlar” ve “Sendikaların yapacakları işi kendileri yaparlar” maddeleri de bu madde ile birlikte değerlendirilmiştir.

⁶ Burada işçilere ayrı ayrı sendikaların etnik, dini ve toplumsal cinsiyetleri bağlamındaki ihtiyaçlarını karşılamadığı maddesi verilmiş ancak değerlendirme sırasında tek bir kategori altında toplanmıştır.

ve karşılaştıkları problemleri şu şekilde anlatmaktadır:

“Ben çocuk yaşlardan beri tekstil işinde çalışıyorum. Bu zamana kadar çok işyeri değiştirdim. Bazı sendika ve derneklerde etkin görev aldım. İşyerimde de işçi arkadaşlarımı örgütlemek için çalıştım. Bu yüzden de patronlarım tarafından aranan insan oldum. Çok tehditler aldım. İşçilerin sendikalaşması çok önemli bir konu. Mesela bir tekstil atölyesinde çalışırken fosseptik kokuları içinde çalışmak zorunda kalıyorduk. İşçiler yemeklerden zehirlendi. Dahası giriş çıkış saatlerimiz belli değildi. Örgütlü bir çalışmanın ardından greve gittik. İstedığımız oldu. Günlük sekiz saat dışında çalışmamaya başladık ve şartlar iyileşti.”

Toplumsal cinsiyet açısından ele alındığında da erkek işçilerin kadın işçilere nazaran daha yüksek bir oranda sendikaya üye olmaları halinde işten çıkarılacakları korkusunu taşıdıkları görülmektedir. Buradaki oranlar erkeklerde yüzde 47 iken kadınlarda bu oran yüzde 32’dir. Erkek işçilerin işlerini kaybetme konusunda bu kadar hassasiyet göstermeleri bir anlamda onların kendilerini eve birincil sırada ekmek parası getirmesi gereken kişi olarak görmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Sendikaya üye olmama sebepleri açısından işten çıkarılma korkusunu belirten işçilerin oranı etnik kimliklerde diğer iki gruba nazaran düşüktür. Burada kendilerini Kürt hisseden işçiler yüzde 36, Türk hisseden işçiler yüzde 28 ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçiler de yüzde 26 oranında işten çıkarılmaktan korktuklarından ötürü sendikaya üye olmadıklarını belirtmişlerdir. Verilerde de açık bir şekilde görüldüğü üzere kendilerini Kürt hisseden işçiler diğer işçilere nazaran biraz daha yüksek bir oranda işten çıkarılma kaygısı taşımaktadırlar. İşçilerin işlerini kaybetmeleri konusundaki hassasiyetleri odak grup çalışması sırasında da gündeme gelmiş ve sendikalı işçiler konu hakkında şu sözleri dile getirmişlerdir:

“İşçiler işlerini kaybetmekten korkuyorlar. Biz de sendikaya üye olmadan önce aynı korkuları yaşamıştık. İşten çıkarılmıştık. Sendikaya üye olduk. Greve gittik. Orada öğrendik ki sendika üyeliği sizi her türlü konuda yasal dayanaklarla işverenimize karşı korumaktadır. İşveren sendikaya üyesin diye seni işten mi çıkardı? Dava açacaksın ve geri döndüğünde en az altı aylık maaş ikramiyesiyle

seni tekrar işe almak zorunda. O zamanlar biz de bunları bilmiyorduk, işveren de bilmiyordu. Şimdi her türlü hakkımızı aldık. Günlük sekiz saat çalışıyoruz, hafta sonu tatilimiz var. Bunların hepsi sendikalar aracılığıyla elde ettiğimiz başarıdır. Diğer işçilerin de öncelikli olarak işten çıkarılma korkularının giderilmesi ve sendikaların görev ve faaliyetleri hakkında detaylı bir şekilde bilgilendirilmesi gerekmektedir.”

İşçiler, işlerini kaybetme korkusuna ilaveten büyük bir oranda sendikaların faaliyetlerine güvenmediklerinden ötürü sendikalara üye olmayı tercih etmediklerini dile getirmektedirler. Nitekim Tablo 3.53’te görüldüğü üzere etnik kimlikler bağlamında işçilerin yoğun bir şekilde sendikaların faaliyetlerine güvenmedikleri göze çarpmaktadır. Bu anlamda kendilerini Türk hisseden işçilerin ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerin yüzde 43’ü sendikaların çalışmalarına güvenmediklerinden dolayı sendikalara üye olmadıklarını belirtirken aynı oran Kürt hisseden işçilerde biraz daha az olup yüzde 38’dir.

Aynı şekilde dini kimlikler hususunda da işçiler sendikaların faaliyetlerinin yanlı ve kendi çıkarlarına yönelik olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Bu bağlamda Tam Dindarların yüzde 33’ü, Yarı Dindarların yüzde 31’i ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin yüzde 27’si sendikaların faaliyetlerine güvenmediklerini belirtmişlerdir. Nitekim toplumsal cinsiyet bağlamında da kadın işçiler erkek işçilere nazaran daha yüksek bir oranda sendikaların faaliyetlerine güvenmemektedirler. Kadınların yüzde 35’i ve erkeklerin yüzde 29’u sendikaların faaliyetlerine güvenmediklerini dile getirmişlerdir.

İşverenleri tarafından işten çıkarılma korkusu ve sendikalara güvenmeme unsuru işçilerin sendika konusuna uzak kalmalarına ve bilgilerinin yetersiz olmasına sebep olmaktadır. Nitekim bir grup işçi de bilinçsizliklerinden dolayı sendikalara pek yönelmediklerini belirtmişlerdir. İşçilerin bilinçsizliği sendikaların faaliyet alanları hakkında bilgilerinin olmaması olarak görülmektedir. Tam Dindarların yüzde 33’ü, Yarı Dindarların yüzde 22’si ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin de yüzde 4’ü de işçilerin bilinçsizliklerini sendikalara üye olmamalarının bir sebebi olarak görmektedir.

Burada Tam Dindarların ve Yarı Dindarların oranının diğerlerine nazaran daha yüksek olması sendikaları dinsizlikle özdeşleştirmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu durum özellikle odak grup çalışmasında da gündeme gelmiştir. Bu anlamda sendikalı işçiler sendikalarının dinsizlikle özdeş tutulduğunu ve muhafazakâr kesimden olan kişilerin sendikaya üye olma konusunda çekinceleri olduğunu vurgulamışlardır. Bunun yanı sıra Kürt erkek işçiler de sendikalar hakkında harama kaçan faaliyetlerde bulunduklarına yönelik bazı fetvalar verildiğini ve dindar işçilerin de bu nedenle sendika üyesi olmak istemediklerini belirtmişlerdir.

Etnik kimlikler ve toplumsal cinsiyet bağlamında da işçilerin sendikaların faaliyetleri konusunda bilgisiz olduklarını belirten işçilerin oranı oldukça yüksektir. Kendilerini Türk hisseden işçiler diğer gruplara nazaran daha yüksek bir oranda sendikal faaliyetler hususunda bilgileri olmadığını vurgulamışlardır. Burada kendilerini Türk hisseden işçilerin oranı yüzde 25 iken Kürt ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerin oranı yüzde 21'dir. Aynı şekilde kadınların gerek ataerkil sistemin getirilerinden gerekse çalışma koşullarını geçici ve ikinci planda görmelerinden dolayı sendikalar konusunda yeterli bilgilerinin olmadığı bilinmektedir. Burada da kadın işçilerin yüzde 28'i sendikal faaliyetler hakkında bilgisiz olduklarını belirtirken aynı oran erkek işçilerde yüzde 18 olarak görülmektedir.

Özetlemek gerekirse tekstil atölyelerinde çalışan işçi sayısının az olması işyerlerinde sendikal faaliyetlerin yürütülmesi açısından bir engel teşkil etmektedir. Bu etken ortadan kalkmış olsa dahi işçiler sendika üyeliğine çok da olumlu yaklaşmamaktadırlar. Bu durum da işçilerin başta işlerini kaybetme korkusu olmak üzere sendikaların çalışmalarına güvenmemeleri ve konudan uzak kalmalarından kaynaklanmaktadır. Bir sonraki kısımda incelenen işçilerin sendikalara üye olma sebeplerinden elde edilen veriler de aynı sonuçları destekler niteliktedir.

Tablo 3.54: Sendikaya Üye Olma Sebepleri

		Güvende hissetmek ⁷	Çalışma Şartları ⁸	İhtiyaçları Karşılması	Fikrim Yok	Toplam
Etnik Kimlik	Türk (%)	63	10	4	22	100 (250)
	Kürt (%)	65	17	2	16	100 (205)
	Diğer (%)	60	15	4	21	100 (53)
	*$\chi^2=7,652$		*df=6	*p=0,265	Kayıp Veri:0	
Dini Kimlik	Tam Dindar (%)	56	11	5	28	100 (153)
	Yarı Dindar (%)	63	16	3	18	100 (284)
	Diğer (%)	80	11	1	7	100 (70)
	*$\chi^2=18,092$		*df=6	*p=0,06	Kayıp Veri:1	
Toplumsal Cinsiyet	Kadın (%)	57	15	5	23	100 (218)
	Erkek (%)	69	12	2	17	100 (290)
	*$\chi^2=9,350$		*df=3	*p=0,025	Kayıp veri: 0	

Zweig (2013: 24), işçilerin daha fazla ücret veya menfaatten öte işyerlerinde belirli bir saygı görmek, keyfi ve küçük düşürücü muameleler yerine daha insancıl bir şekilde davranılmasını sağlamak için sendikalara üye olduklarını belirtmektedir. Yapılan araştırmanın sonuçlarının yer aldığı Tablo 3.54'te de görüldüğü üzere bütün kimliklerde işçilerin büyük bir çoğunluğu kendilerini güvende hissetmek amacıyla sendikaya üye olma gereksinimi duyduklarını belirtmişlerdir. Bu anlamda kendilerini Türk hisseden işçilerin yüzde 63'ü, Kürt hisseden işçilerin yüzde 65'i ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerin yüzde 60'ı kendilerini güvende hissedebilmek için sendikaya üye olmayı düşünebileceklerini belirtmişlerdir.

Aynı şekilde sendikalara kendilerini güvende hissedebilmeleri için üye olacaklarını söyleyen işçilerin oranı Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde diğerlerine nazaran daha yüksektir. Tam Dindarların yüzde 56'sı, Yarı Dindarların yüzde 63'ü işlerinde kendilerini güvende hissedebilmek için sendikaya ihtiyaç duyduklarını

⁷ Ankette yer alan "Onların adına haklarını ararlar" maddesi de bu madde içerisinde değerlendirilmiştir

⁸ Anket çalışması sırasında bu madde ayrı ayrı "Çalışma şartlarının iyileştirilmesi" ve "Maaşların artırılması" şeklinde verilmiştir.

belirtirken bu oran Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde yüzde 80'lere çıkmaktadır. Buradan da açık bir şekilde anlaşılacağı üzere işçiler özellikle de Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri işleri konusunda kendilerini güvende hissetmemektedirler.

Toplumsal cinsiyet kimliklerine göre işçilerin sendikalara üye olma sebepleri ele alındığında ulaşılan sonuçların etnik ve dini kimlikler kısmındaki sonuçlarla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Her iki grupta da işçilerin büyük bir oranı kendilerini güvende hissedebilmek için sendikalara üye olabileceklerini belirtmişlerdir. Kadın işçilerin yüzde 57'si yani her 10 kadın işçiden 5'i ile erkek işçilerin yüzde 69'u yani her erkek işçiden 6'sı kendilerini işlerinde güvende hissetmemektedirler. Buradan yola çıkılarak işçilerin geçimlerini sağlayabilmek için çalışmak zorunda oldukları, çalışma şartları ne kadar ağır olursa olsun işten çıkarılabilme ihtimalleri ve kaygılarının olduğu söylenebilir.

Dolayısıyla tam da Zweig'in ifadeleriyle paralel bir şekilde çalışma şartlarının ve maaşlarının iyileştirilmesi için sendikaya üye olmak istediğini belirten işçilerin oranı oldukça düşüktür. Nitekim etnik kimlikler bağlamında kendilerini Türk hisseden işçilerin yüzde 10'u, Kürt hisseden işçilerin yüzde 17'si ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerin de yüzde 11'i çalışma şartlarının ve maaşlarının iyileştirilmesi için sendikalara üye olabileceklerini belirtmişlerdir. Aynı şekilde Tam Dindar işçilerin ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin yüzde 11'i ile Yarı Dindarların yüzde 16'sı aynı kaygılarla sendikalara üye olmak isteyebileceklerini söylemektedirler. Son olarak toplumsal cinsiyet bağlamında aynı konuyu ele almak gerekirse kadın işçilerin yüzde 15'i ve erkek işçilerin yüzde 12'si çalışma şartlarının iyileştirilmesi için sendikalara üye olmak istediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3.53 ve Tablo 3.54'ten elde edilen sonuçları kısaca değerlendirmek gerekirse işçilerin başta işlerini kaybetme korkusu olmak üzere sendikaların faaliyetlerine güvenmedikleri için sendikalara üye olmak istemedikleri söylenebilir. Aynı işçiler her an işten çıkarılma korkusu ile karşı karşıya kaldıklarından kendilerini güvende hissedebilmek için sendikalara ihtiyaç duymaktadırlar. Dolayısıyla yoğun bir

işsiz kalma korkusuyla karşı karşıya kalan işçilerin sendikalara üye olma oranlarının ve sınıf bilinçlerinin düşük olması kaçınılmazdır.

Tablo 3.55: Sendikaların Görev Tanımlamaları

		Toplu İş Sözleşmesi⁹	Sosyal Hak¹⁰	Bilgi Verme¹¹	Fikrim Yok	Toplam
Etnik Kimlik	Türk (%)	32	9	45	14	100 (250)
	Kürt (%)	35	9	49	7	100 (205)
	Diğer (%)	28	19	43	9	100 (53)
	*$\chi^2=10,996$		*df=6	*p=0,089	Kayıp Veri:0	
Dini Kimlik	Tam Dindar (%)	24	11	53	13	100 (153)
	Yarı Dindar (%)	33	10	46	12	100 (283)
	Diğer (%)	53	10	33	4	100 (70)
	*$\chi^2=20,459$		*df=6	*p=0,002	Kayıp Veri:2	
Toplumsal Cinsiyet	Kadın (%)	24	11	53	12	100 (217)
	Erkek (%)	39	9	41	10	100 (290)
	*$\chi^2=12,876$		*df=3	*p=0,005	Kayıp veri: 1	

İşçilerin sendikaların görev tanımları konusundaki algısını ölçmeye çalışan bu soruda tabloda da görüldüğü üzere işçilerin bütün etnik kimliklerde sendikalara öncelikli olarak işçinin her konuda bilinçlendirmesi görevini yüklediği görülmektedir. Bu anlamda kendilerini Türk hisseden işçilerin yüzde 45'i, Kürt hisseden işçilerin yüzde 49'u ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerin yüzde 43'ü sendikaların işçileri bilinçlendirmeleri gerektiğini söylemektedir. İşçilerin aynı konudaki hassasiyetini sendikalı işçiler odak grup görüşmesi sırasında da dile getirmişler ve işçilerin hakları,

⁹Burada anket çalışması sırasında ayrı ayrı verilen 'Toplu iş sözleşmesi yapmak' ve 'İşçinin ücretini artırmak' maddeleri birlikte değerlendirilmiştir.

¹⁰Bu değişken 'İşçinin sosyal haklarını korumak', 'İşçiyi işverene karşı korumak', 'İşçinin siyasi alanda söz sahibi olmasını sağlamak', 'Grev vb düzenlemesini sağlamak', 'İşçiye maddi destek sağlamak' maddelerini de içermektedir ancak verilerin değerlendirilmesi aşamasında bütün bu maddeler tek bir başlık altında değerlendirilmiştir.

¹¹Bu değişkenle ilgili olarak iki ayrı madde verilmiştir. 'İşçiye eğitim semineri vermek' ve 'İşçiyi her konuda bilinçlendirmek' olarak ayrı ayrı verilen maddeler burada birlikte değerlendirilmiştir.

sendikaların çalışmaları konusunda bilgilerinin olmadığı ve sendikalılar olarak daha çok kesime ulaşıp onları bilgilendirmeleri gerektiğini dile getirerek göstermiştir.

İşçilerin ironik olarak sendikaların görevleri arasında saydıkları bir diğer husus da toplu iş sözleşmesi yapmalarıdır. Kendilerini Türk hisseden işçilerin yüzde 32'si, Kürt hisseden işçilerin yüzde 35'i ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerin yüzde 28'i sendikaların öncelikli olarak toplu iş sözleşmesi yaptıklarını dile getirmişlerdir. Bu anlamda işçilerden bazıları sendikaların öncelikli olarak greve gittikleri sonrasında toplu iş sözleşmesi yaptıkları ve bunun dışında başka bir iş yapmadıklarını dile getirmişleridir.

Sendikaların yerine getirdikleri bir diğer görev olarak da işçinin sosyal haklarını koruma görevini belirtmişlerdir. Kendilerini Türk ve Kürt hisseden işçilerin yüzde 9'u sendikaların işçinin sosyal haklarını koruma görevini yerine getirdiklerini düşünürken bu oran Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerde biraz artış göstermekte ve yüzde 19 olmaktadır. Buradan yola çıkılarak Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerin sosyal haklarının korunması konusunda diğerlerine nazaran daha çok sıkıntıya düştükleri ve sendikaların da bu görevi yerine getirerek kendi adlarına önemli bir açığı kapatacaklarını belirtmektedirler.

Bu konuyla yakından ilişkili olarak bir tekstil atölyesinin çalışma koşullarının ve ortamının iyileştirilmesi anlamında yapılan bir grevi 48 yaşındaki Ekrem şöyle dile getirmektedir:

“Bundan önce çalıştığım işyeri oldukça lüks bir markaydı. Çok zaman vardiyaya kalıyorduk. Uzun saatler çalışıp oldukça düşük bir ücret alıyorduk. Bizim ürettiğimiz bir hırkanın mağaza satış fiyatı inanın 2000TL'den az değil. Ve bir işçinin bir aylık maaşı bu ücretin çok çok altında. İşte bu tam da Marks'ın işçinin ürettiği emeğe yabancılaşmasının bir örneği. Hadi bunlara bir yere kadar tamam diyoruz. Ama fosseptik kokuları altında gece gündüz çalışmak zorunda olduğunuzu bir düşünün. Vardiyaya kalıp geceyi işyerinde geçirmeniz gerektiğini ancak akşam yemeği bozuk olduğundan bir dilim ekmekle

çalıştığınızı düşünün. Artık bir yerde buna dur diyelim istedik ve sendikanın da desteğiyle greve gittik. Sonuç da başarılı oldu. Şikâyetlerimiz giderildi.”

İşçilerin dini yönelimlerine göre sendikaların görev tanımlamalarını algılama durumlarına bakıldığında üç grupta da farklı yaklaşımlar olduğu dikkat çekmektedir. Dini yönelimlerine göre sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma görevinin olduğunu düşünen Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin oranı Tam Dindarlar ve Yarı Dindarlara nazaran daha yüksektir. Burada Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri’nin oranı yüzde 53 iken Yarı Dindarların oranı yüzde 33 ve son olarak da Tam Dindarların oranı yüzde 24’tür. Sendikaların görevlerini belirtirlerken işçiler kinayeli bir şekilde *“Sendikalar toplu iş sözleşmesi yapmanın dışında başka ne yaparlar ki?”* demektedirler. İşçiler bir anlamda yalnızca toplu iş sözleşmesi yapan sendikaların işçilerin görev durumunu daha iyiye götürmekten ziyade grevlerin ardından daha çok işten atılmalarına sebep olduğunu belirtmektedirler. Bu konu ile ilgili olarak Ekrem şunları dile getirmektedir:

“Çok yakın bir zamanda TEKSİF sendikası üyesi olan tekstil işçilere greve gittiler. Uzun bir mücadelenin arkasından işverenlerle sendika temsilcileri anlaşmaya vardılar. Sözde denildiği gibi maaş artışı falan olacaktı iyileştirmeye gidilecekti. Ancak son durum greve katılan işçiler grev sonuçlarından yararlanamadan işten çıkarıldılar.”

Tablodan da anlaşılacağı üzere işçiler büyük bir oranda işçileri her konuda bilinçlendirmeyi sendikaların bir diğer görevi olarak görmektedirler. Burada ise Tam Dindarların yüzde 53’ü ve Yarı Dindarların yüzde 46’sı sendikaların işçileri her konuda bilinçlendirmeleri gerektiğini düşünürken bu oran Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde yüzde 33’lere düşmektedir. Burada da görüldüğü üzere Tam Dindarlar ve Yarı Dindarlar, Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerine göre daha yüksek bir oranda işçilerin sendikalar tarafından bilinçlendirilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Bütün dini gruplardaki işçiler hemen hemen aynı oranda sendikaların işçi haklarını koruma görevi olduğunu düşünmektedirler. Nitekim bu oranlar Tam Dindarlarda yüzde 11, Yarı Dindarlar ve Dine Karşı İlgisizler ve Diğerleri’nde yüzde

10'dur. Bu oranlara nispeten daha az oranda bir işçi grubu da sendika konusunda herhangi bir bilgisi olmadığını dile getirmiştir.

Son olarak toplumsal cinsiyet kimlikleri bağlamında sendikaların görev tanımları ele alındığında işçilerin büyük bir çoğunluğunun sendikaların işçileri her konuda bilinçlendirme görevi olduğunu belirttikleri göze çarpmaktadır. Bu oranlar kadın işçilerde erkeklere nazaran biraz daha fazla olmakla birlikte oranların kadınlarda yüzde 53 ve erkeklerde yüzde 41 olduğu göze çarpmaktadır. Yine etnik ve dini kimliklere göre işçilerin sendikaların görevlerini algılama durumlarının incelendiği kısımda da belirtildiği gibi işçilerin büyük bir kısmı işçi hakları, sendikalar ve görevleri konusunda yeterince bilgilerinin olmadığını ve sendikaların öncelikli olarak işçilere bu konular hakkında bilgi vermelerinin gerektiğini vurgulamaktadırlar.

Bunun dışında yine yüksek oranda bir işçi grubu da sendikaların bir diğer görevinin toplu iş sözleşmesi yapmak olduğunu belirtmişlerdir. Bu konuda erkek işçilerin kadın işçilere nazaran daha yüksek bir oranda fikir beyan ettikleri göze çarpmaktadır. Bu oranlar erkek işçilerde yüzde 39 iken kadın işçilerde yüzde 24'tür. Bu oranlara nispeten daha az oranda bir işçi grubu da sendikaların işçilerin sosyal haklarını koruma görevini yerine getirdiklerini belirttikleri göze çarpmaktadır.

Tablo 3.56: Sendikaların Çalışmalarını Başarılı Bulma

		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum/ Kararsızım	Katılmıyorum	Toplam
Etnik Kimlik	Türk (%)	13	55	32	100 (250)
	Kürt (%)	25	41	35	100 (204)
	Diğer (%)	13	55	32	100 (53)
	$\chi^2=15,548$	*df=4	*p=0,004	Kayıp Veri:1	
Dini Kimlik	Tam Dindar (%)	20	49	31	100 (153)
	Yarı Dindar (%)	17	56	29	100 (284)
	Diğer (%)	19	21	60	100 (70)
	$\chi^2=34,460$	*df=4	*p=0,000	Kayıp Veri:1	
Toplumsal Cinsiyet	Kadın (%)	21	55	24	100 (218)
	Erkek (%)	15	45	40	100 (290)
	$\chi^2=15,476$	*df=2	*p=0,000	Kayıp veri: 0	

Sendikaya üye olma durumu, sendikaya üye olma/ olmama sebepleri ve sendikaların yerine getirdikleri görevlerin ardından işçilere sendikaların çalışmalarını başarılı bulup bulmadıkları sorulmuştur. Bu soruya verilen cevapların büyük bir kısmı “Kısmen Katılıyorum/ Kararsızım” seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Öncelikle etnik kimlikler bağlamında sendikaların çalışmalarını başarılı bulup bulmama hususu ele alınacak olursa kendilerini Türk hisseden işçilerin yüzde 55’i, Kürt hisseden işçilerin yüzde 41’i ve Diğer etnik kimliklerden hisseden işçilerin de yüzde 55’i sendikaların çalışmalarını başarılı bulma konusunda kararsız kaldıklarını veya bu konuya kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu oranlar sendikaların çalışmalarını başarısız bulanlarda ise kendilerini Türk hissedenlerde yüzde 32, Kürt hissedenlerde yüzde 35 ve Diğer etnik kimliklerden hissedenlerde yüzde 32 olarak karşımıza çıkmaktadır. Sendikaların çalışmalarını başarılı bulanların oranlarının oldukça düşük olması da göz önünde bulundurulacak olursa işçilerin genel olarak sendikaların çalışmalarının başarısız olduğu şeklinde bir görüşe sahip oldukları dikkat çekmektedir.

Dini yönelimlerine göre ise Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin diğer iki gruba nazaran oldukça yüksek bir oranda sendikaların çalışmalarını başarılı bulmadıkları görülmüştür. Burada Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin oranı yüzde 60 iken, Tam Dindarların oranı yüzde 31 ve Yarı Dindarların oranı yüzde 29’dur. Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinin büyük bir oranda sendikaların çalışmalarını başarısız bulmaları bu grubun diğerlerine nazaran sendika çalışmaları hakkında biraz daha ilgili ve bilgili olduklarını göstermektedir. Bazı katılımcılar “*Bu devirde kim kimin çıkarına bir şey yapar ki? Sendikalar da kendi ceplerini doldurmaktan başka bir şey düşünmezler.*” şeklindeki görüşlerini dile getirerek bu konuda net bir tavır sergilemişlerdir. Sendikaların çalışmalarını başarılı bulan işçilerin oranı ise her üç grupta da oldukça azdır. Yalnız, konuyla alakalı olarak Tam Dindarların yüzde 49’u ve Yarı Dindarların yüzde 56’sı konu hakkında kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Yine aynı işçiler sendikaların ne olduğu, çalışmaları vs. gibi hususlarla ilgilenmediklerini eklemiştir.

Sendikaların çalışmalarını başarılı bulup bulmadıkları konusunda kadın ve erkek işçilerin de oldukça yüksek bir oranda kararsız kaldıklarını belirttikleri göze çarpmaktadır. Nitekim kadınların yüzde 55’i sendikaların çalışmaları konusunda

kararsız olduklarını belirtirken bu oran erkeklerde daha az olup yüzde 45'tir. Yine aynı hususta erkek işçilerin yüzde 40'ı sendikaların çalışmalarını başarısız bulduklarını söylemektedirler. Aynı oran kadınlarda ise yüzde 24'lere düşmektedir. Son olarak sendikaların çalışmalarını başarılı bulan işçilerin oranı ise bu oranlara nispeten daha az olup kadın işçilerde yüzde 21 iken erkek işçilerde yüzde 15'tir.

Tablo 3.55'te de görüldüğü üzere kendilerinin de sendikalar hakkında çok fazla bilgileri olmadığından yola çıkarak işçiler sendikaların birincil görevi olarak işçilerin bilinçlendirilmesini görmektedir. Tablo 3.56'nın sonuçlarına göre ise işçilerin büyük bir çoğunluğu sendikal faaliyetlerin başarılı olup olmadığı konusunda kararsız kalmakta veya konuya kısmen katılmaktadır. Bu durum yine sendika üyeliğinin az olduğu tekstil atölyelerinde işçilerin sendikalardan uzak kalmasına sebep olmaktadır. Ancak işçilerin tamamının sendikalar konusunda hiçbir fikri olmadığı da söylenemez. Her iki tablodan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde işçilerin bir kısmı sendikaların faaliyetlerini başarısız bulduğu ve onların toplu iş sözleşmesi dışında başka faaliyet yürütmeyen kurumlar olduğunu vurguladığı görülmektedir. Bu durum aynı işçilerin sendikalar hakkında bilgi sahibi olduklarını göstermektedir.

Bütün veriler göz önünde bulundurulduğunda işçilerin temel olarak sendika konusundan uzak olmaları, işlerini kaybetme konusundaki kaygı düzeylerinin yüksek olması onların sendikaya üye olma durumlarını etkilemektedir. Nitekim işçiler sendikaların çalışmalarına da güvenmemekte ve onların yalnızca kendi çıkarlarına uygun bir biçimde işverenlerle işbirliği yaptıklarını düşünmektedirler. Bu anlamda işçilerin sendika üyeliklerinin oldukça az olması da kaçınılmaz bir sonuçtur. Sendikalara üye olmak işçilerin sınıf bilinç düzeylerini etkileyen bir etmen olarak görülmektedir. Bu anlamda sendika konusuna oldukça uzak duran, tek geçim kaynakları olan işlerini kaybetmekten korkan işçilerin sendikalara bu kadar az sayıda üye olmaları da onların sınıf bilinç düzeylerinin oldukça düşük olduğu konusunda bilgi vermektedir.

3.6.2. İşçilerin Sınıf ve Sınıf Bilinci Tanımlamaları

Son zamanlarda kültürel kimlik tartışmalarının sıkça yapılırken insanların sınıf tartışmalarına katılmaktan kaçındıkları görülmektedir (Koray 2008: 162). Buğra (2008: 17), bu durumun Neo liberalizmin milliyetçilik ve dini akımları sıkça gündeme getirerek muhafazakâr eğilimi güçlendirmeye ve sınıfsal söylemleri ortadan kaldırmaya yönelik politikalarına bağlamaktadır. Böylelikle imtiyazsız, sınıfsız bir toplum yapısı oluşturularak işçilerin kendileri içerisinde parçalı bir yapıya sahip olmaları ve bütüncül ve güçlü bir sınıf yapısının oluşması engellenmeye çalışılmaktadır (Çelik 2006: 52-53).

Aynı husus işçi sınıfı için de geçerlidir. Birçok tartışmaya sebep olan işçi sınıfı kavramının çok çeşitli tanımları yapılmaktadır. Bir kısım sosyolog işçi sınıfını emek kriteri veya işçilerin üretim araçlarına göre konumu üzerinden tanımlarken bir kısım sosyolog da işçi sınıfını proleterleşme ölçütü ve sömürü ve emek ilişkileri üzerinden tanımlarlar. Burada özellikle üzerinde durulan konu işçi sınıfının ortadan kalkmadığı, sanılanın aksine işçi sınıfının ucuzlaştırılmış, niteliksizleştirilmiş ve sömürülen emek gücünü içeren bir hal aldığından ötürü yelpazesinin oldukça geniş bir hal aldığıdır (Selçuk 2006: 32-36).

Sosyologlar arasında böylesi farklı tanımlamaların yapıldığı sınıf, işçi, işçi sınıfı gibi kavramların işçiler tarafından nasıl algılandığı ve tanımlandığı da işçilerin sınıf bilinç oluşumlarını görebilmek için oldukça önemlidir. Bu temel görüşten yola çıkılarak bu kısımda öncelikli olarak işçilerin bu kavramlar hakkındaki görüşleri ele alınacak ve kendilerini hangi sınıf pozisyonunda gördükleri verilecektir.

Anket çalışması sırasında işçilere sınıf konusuyla alakalı doğrudan sorular yöneltilmemiştir. Ancak ayrımcılıklar, işçilerin birlikte eylem yapabilmeleri vs. gibi sorular üzerinden bu konu hakkındaki görüşleri alınmış ve son olarak kendilerini en iyi tanımlayan ifadeleri söylemeleri istenmiştir. Buradaki asıl amaç öncelikli olarak işçilerin etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri üzerinden sınıf kimliklerini ortaya çıkarmak ve sonraki aşama olan odak grup çalışmasında etnik, dini ve toplumsal

cinsiyet kimlik grupları arasındaki sınıf bilinç düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Buradan yola çıkılarak işçilerin sınıf, sınıf bilinci ve işçi kavramlarını nasıl tanımladıkları ele alınacak olursa bu tanımlamaların gruplar arasında farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Sendikalı işçiler sınıfı; insanların yaşam koşullarına, çalışma şartlarına, mesleklerine, kültürel özelliklerine göre toplum içerisinde aldıkları pozisyon olarak tanımlamaktadırlar. Yine Kürt kadın işçiler de sınıfı; özellikle insanların işveren veya çalışan olma, etnik kimliklerine göre sahip oldukları farklılıklar olarak tanımlamaktadır. Kürt erkek işçiler ise sınıf konusunu daha özele indirgemekte ve işçilerin kalifiye olma durumuna göre bir sınıf tanımlaması yapmaktadırlar. Türk kadın ve Türk erkek işçileri ise konu hakkında herhangi bir bilgilerinin olmadığını okullarda yer alan sınıflardan başka bir sınıf bilmediklerini söylemişlerdir.

Yine odak grup çalışmasında işçilere sınıf bilinci konusunda ne düşündükleri sorulmuştur. Kürt kadın ve erkek işçi grupları ile sendikalı işçi grubundaki işçilerin “içinde yer aldığı pozisyonun, avantajlı ve dezavantajlı oldukları konumların ne olduğunun, haklarının farkında olma durumu” olarak tanımladıkları görülmüştür. Sınıf konusunda herhangi bir bilgisi olmadığını belirten Türk kadın ve erkek işçiler de konu hakkında herhangi bir fikir beyan etmemişlerdir. Bu iki husustan yola çıkarak başta sendikalı işçiler olmak üzere, Kürt kadın ve erkek işçilerin Türk kadın ve erkek işçilere nazaran sınıf konusundaki bilgilerinin daha çok olduğu ve bu bağlamda sınıf bilinçlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

İşçilerin kendilerini hangi sınıf pozisyonuna göre tanımladıkları da onların sınıf kimlikleri ve bilinç oluşumları konusunda önemli ipucu veren bir durumdur. Anket çalışmasında işçiler son olarak verilen kategoriler arasından kendilerini tanımlayabilecekleri üç kimlik çeşidini seçmeleri istenmiştir. Bu kategoriler arasında *işçi, etnik kimlik, dini kimlik, cinsiyet, yerel kimlik, Türk, Türkiyeli, politik parti, futbol taraftarlığı, hiçbir*i kategorileri verilmiştir. Bunun dışında bir kimlik tanımlaması yapmak isteyen işçiler için ise *diğer* seçeneği konulmuştur.

Tablo 3.57: Katılımcıların Sınıf Tanımlamaları

Sınıf Tanımlamaları	Yüzde (%)
İşçi ¹²	24
Etnik Kimlik ¹³	12
Dini Kimlik ¹⁴	6
Toplumsal Cinsiyet ¹⁵	5
İşçi Kimliği Dışında Etnik, Dini ve veya Toplumsal Cinsiyet Kimliklerinden en az ikisini seçenler	8
Diğer ¹⁶	18
Hiçbiri	12
TOPLAM	100 (508)
Kayıp Veri: 0	

Elde edilen veriler değerlendirildiğine Tablo 3.57’de de açık bir şekilde görüldüğü üzere işçilerin kendilerini ekonomik temelli sınıf kimliğine göre tanımlama oranları diğerlerine nazaran daha yüksektir. Burada işçilerin yüzde 24’ü kendilerini sadece işçi kimliğine veya toplumsal cinsiyet, etnik, dini kimlikleri dışında kalan kimliklerle birlikte işçi kimliğine göre tanımlamaktadır.

Nitekim odak grup çalışmasında da işçilere ‘İşçi’ kavramından ne anladıkları sorulmuş ve bu konu hakkındaki hassasiyetleri görülmeye çalışılmıştır. Sendikalı işçiler, bir işçinin belirli bir ücret karşılığında emeğini satan ve geçinebilmek için emeğinden başka bir şeyi olmayan kişi olduğunu söylerken Kürt erkek işçiler de işçi kavramının aynı şekilde tanımlanabileceğini; yalnız, buna ilaveten işçinin ‘yarı köle’ olarak adlandırılabilirliğinin altını çizmiştir. Burada özellikle işçilerin çalışma şartlarının oldukça ağır olduğunu ve bunca çalışmaya karşılık emeklerinin karşılığı olan parayı alamadıklarını vurgulamışlardır. Nitekim Kürt kadın işçiler de emekçi olarak gördükleri işçilerin hak ettikleri değeri alamayan, ezilen insanlar olduğunu şu şekilde belirtmişlerdir:

¹²Bu kategoride sadece işçi kimliğini seçenler ve/veya etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliği dışında kalan kimlikler ile birlikte işçi kimliğini seçenler yer almaktadır.

¹³Bu kategoride sadece etnik kimlik ve/veya onunla birlikte işçi kimliği, dini ve toplumsal cinsiyet kimliği dışında kalan kimlikler ile etnik kimlikleri seçenler yer almaktadır.

¹⁴Bu kategoride sadece dini kimlik ve/veya onunla birlikte işçi kimliği, etnik ve toplumsal cinsiyet kimliği dışında kalan kimlikler ile dini kimlikleri seçenler yer almaktadır.

¹⁵Bu kategoride sadece toplumsal cinsiyet ve/veya onunla birlikte işçi kimliği, etnik ve dini kimlikler dışında kalan kimlikler ile toplumsal cinsiyet kimliklerini seçenler yer almaktadır.

¹⁶Bu kategoride dört kimlik dışında yer alan yerel kimlik, politik parti, Türk, Türkiyeli, futbol taraftarlığı, diğer kategorileri içerisinde seçim yapan işçiler yer almaktadır.

“Türkiye’de işçi olmak demek ezilen insan demektir. Bizler işçi olarak sistem tarafından eziliyoruz. İşimiz zaten ağır ona söyleyebilecek bir şeyimiz yok, ancak bizim hakkımız ve bayramımız olan 1 Mayıs’ı istediğimiz gibi istediğimiz yerde kutlayamıyoruz. Bu durum işçilere yapılan bir haksızlık ve saygısızlıktır.”

Bu anlamda ekonomik temelli sınıf tanımlamalarının ölmenin veya azalmasından ziyade hala geçerliliğini koruduğu açık bir şekilde görülmektedir. Tabi ki sınıf tanımlaması yapılırken kültürel ve diğer sosyal faktörlerin önemli bir etmen olduğu da göz ardı edilemez. Zaten Tablo 3.57’de de görüldüğü üzere etnik kimliklerine göre kendilerini tanımlayanların oranı da yüzde 11’dir. Burada özellikle İstanbul’a ilk göç ettikleri zaman Kürt ve Türk kimliğinden insanların entegrasyon sorunlarından kaynaklanan etnik kimliklere yönelik bir hassasiyet durumu söz konusudur.

Diğer kimlikler bağlamında sınıf tanımlaması ele alındığında oranların biraz daha düştüğü gözlenmektedir. Yalnızca dini kimliklerine göre kendilerini tanımlayanların oranı yüzde 8 iken aynı oran toplumsal cinsiyet kimliklerine göre kendini tanımladıklarını söyleyen işçilerde yüzde 6’lara kadar düşmektedir. Buradaki oranların bu kadar düşmesi her iki kimlik türünde de işçilerin bir işselleştirme durumunun görülmesine ve yine etnik kimlikler hususunda belirtildiği gibi işçilerin bir ayrımcılığa uğramalarından kaynaklanan hassasiyetlerine bağlanabilir. Büyük bir çoğunluğunu Müslümanların oluşturduğu bir toplumda herkesin aynı dinden olması olağan karşılanmaktadır. Dolayısıyla burada elde edilen yüzde 8’lik oranı dini yönelimlerine oldukça bağlı olan kişiler ile kendileri azınlık pozisyonunda gören ve ayrımcılığa uğradıklarını düşünen Alevi Müslümanlar oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet hususunda da buna benzer bir yaklaşım olduğu söylenebilir. Nitekim kendilerini cinsiyetlerine göre tanımlayan işçilerin büyük bir çoğunluğunu kadın işçiler oluşturmaktadır. Burada önemle üzerinde durulması gereken bir diğer husus da işçilerin kimlik tanımlamalarını yaparken tek kimlik üzerinden yola çıkmamalarıdır. İşçiler artık daha geniş bir yelpazeden kimlik tanımlaması yapmaktadırlar. Nitekim tablodan da açıkça görüldüğü üzere işçilerin yüzde 8’i kendilerini tanımlarken işçi kimlikleri dışında yer alan toplumsal cinsiyet, etnik ve dini kimliklerinden en az ikisini kullandıklarını belirtmektedirler. Aynı şekilde işçi kategorisinin ardından yüzde 18 oranında bir işçi

grubu da kendilerini politik parti, yerel kimlik, futbol taraftarlığı, Türk veya Türkiyeli olarak tanımladıklarını dile getirmişlerdir.

Daha önce de belirtildiği gibi işçilerin kendilerini hangi sınıf pozisyonuna göre tanımladıkları da onların sınıf kimlikleri ve bilinç oluşumları konusunda önemli ipucu veren bir durumdur. Bu anlamda işçilerin ekonomik temelli sınıf bilinçleri diğer kimliklere nazaran daha yüksektir. Ancak etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimlikleri bağlamındaki sınıf bilinçleri de işçilerin ayrımcılıklar ve hassasiyetleri bağlamında sınıf bilinç düzeyleri yükselmektedir. Sonuç olarak hâlihazırda yapılmış çalışmaları destekler nitelikte yapılan bu çalışmada da sınıf ve sınıf bilinci kavramı anlam ve önemini yitirmekten ziyade daha geniş bir alana yayılarak farklı kimlikleri de içine alacak bir şekilde günümüzde de yerini korumakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

IV. BÖLÜM

4. SONUÇ

Kapitalist sistemde sınıf modern dünyayı oluşturan dinamikleri anlayabilmek için bir anahtardır. Hemen her dönemde sınıf yapılarını çözümlemeye ve anlamaya yönelik çalışmalar yapılmıştır. Ancak son zamanlarda sınıfların öldüğü, ortadan kalktığı konusu sıklıkla dile getirilmeye başlanmıştır. Nitekim temelde farklı gruplar arasındaki ekonomik eşitsizliklerden ortaya çıkan sınıf; eğitim olanakları, yaşam standartları ve giyim tarzından boş zaman geçirme faaliyetlerine kadar hayatın her safhasında insanları etkilemektedir. Bu sebeple sınıf konusunun gündemden kalkması veya ölmesi şöyle dursun bu konu farklı boyutları da ele alınarak daha geniş bir yelpazede incelenmeye başlanmıştır. Çünkü sınıf yalnızca bireyin iş olanakları, ekonomik çevresi vs. gibi hususlar ile sınırlı kalmamakta onların dini yaşayışı, etnik kimliği, cinsiyeti, yaşı vs. gibi birçok etmenden de etkilenmektedir.

Sınıf konusunda işçi sınıfının çalışma koşulları, sınıf deneyimleri, sınıf bilinçleri ve gündelik hayatlarını da içine alan birçok konu araştırmacıların dikkatini çekmektedir. İşçilerin sınıf pozisyonları; işyeri deneyimleri, aileleri, arkadaş çevreleri, siyasi görüşleri gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Bütün bu faktörlerin ise işçilerin yaşam olanaklarını ve bakış açılarını başka bir deyişle sınıf bilinçlerini doğrudan etkilediği söylenebilir. Bu düşünceden hareketle bu çalışmada İstanbul'da çalışan tekstil işçilerinin sınıf bilinçlerinin oluşumuna etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerinin etkisi incelenmiştir. Bu anlamda öncelikli olarak bu işçilerin kendi kimliklerinden yola çıkılmış ve çalışma koşulları, yaşları, eğitim durumları gibi sosyo-demografik bilgileri verilerek tekstil işçilerinin sınıfsal yapısı hakkında genel bir izlenime sahip olunmaya çalışılmıştır. Çoğunluğu 21-55 yaş grubu arasında yer alan bu işçiler eğitim seviyeleri düşük kişilerdir. Farklı illerden İstanbul'a göç etmiş olup genellikle akrabaları,

hemşerileri veya arkadaşları vasıtasıyla atölyelerde çalışmaya başlamışlardır. Haftalık 41 saatten fazla çalışmakta ve ortalama 1000-1500 TL arasında ücret almaktadırlar. Çalışma koşulları oldukça ağır olan bu işçilerin çoğunluğunun sigortasız çalıştığı görülmektedir. Çalıştıkları atölyeler çoğunlukla binaların bodrum katlarında yer almaktadır. İşçiler her ne kadar işyerlerinin evlerine yakın olmasından memnuniyet gösterebilirler de bu atölyelerde hissedilen yoğun boya kokusu çalışmaları bakımından pek sağlıklı bir ortam sergilememektedir. İşçilerin birbirleriyle konuşmalarını engellemek ve işlerine odaklanmalarını sağlamak amacıyla yüksek sesle müzik dinletiliyor olması da işçilerin sağlıklarını olumsuz etkileyecek bir faktördür.

Tekstil işçileri üzerinde yapılan bu çalışma beş sorunsal temelinde şekillendirilmiştir. Bu sorunsallardan ilki İstanbul'da faaliyet gösteren tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin sınıf bilinç düzeylerinin ne olduğudur. Sınıf bilinci işçi sınıfında veya diğer sınıflarda hâlihazırda bulunmaz. Sınıf bilincinin oluşabilmesi için belirli koşulların oluşması gerekir. Öncelikli olarak işçilerin sınıf pozisyonlarının farkına varmaları gerekmektedir. Bu da işçilerin işyerlerinde bir hak ihlaline veya ayrımcılığa uğrayarak ortak çıkarlar etrafında toplanmaları ile mümkündür. Ancak günümüzde iş bulabilme olanaklarının kısıtlı olması ve işçilerin çoğunlukla akraba ve arkadaşlarının yanında çalışıyor olmaları İstanbul'daki tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin hak ihlaline uğrasalar dahi tepki vermelerini engellemektedir. Dolayısıyla çoğunluğunun herhangi bir mülkiyeti olmayan bu işçiler zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için oldukça düşük ücretler karşılığında ağır şartlarda çalışmakta ve şartlarının iyileştirilmesi vs. gibi hususlarda mücadele etmeleri bir yana biraz daha fazla ücret alabilmek için uzun saatler mesaiye kalmayı göze almaktadırlar.

Tekstil atölyelerinin küçük ölçekli işyerleri olmaları da işçilerin sınıf bilinçlerinin oluşumunu etkileyen önemli bir faktördür. Küçük ölçekli atölyelerde işçiler daha samimi bir atmosferde çalışmaktadırlar. Bu durum işverenleri ile aralarında bir çatışma oluşmasını engeller niteliktedir. İşçilerin büyük bir çoğunluğu işyerlerine ve işverenlerine o kadar sadakatle bağlılardır ki haklarının yenildiğinin farkına bile varamamaktadırlar. Dahası işçiler işyerlerini kendi aile ortamları gibi hissederek işverenlerinin çıkarlarını kendi çıkarları ile bir tutmaktadırlar. Bu kadar samimi

ilişkilerin olduğu bir ortamda ise işçiler kendi hakları, sınıf pozisyonları gibi konularda bilgi sahibi olamamakta ve sınıf bilinç düzeyleri düşük kalmaktadır.

Sendikalaşma işçilerin sınıf bilinci kazanmalarını etkileyen önemli faktörlerden biri olarak sayılabilir. Ancak günümüzde sendikaların tamamen işçi çıkarlarına yönelik çalışmamaları ve bazı siyasi düşüncelerin, etnik ve dini kaygıların çatısında birleşmeleri de işçilerin sendikalara güvenini zedelemektedir. Sendikalaşma oranının oldukça düşük olduğu tekstil işçilerinde de aynı durum söz konusudur. Bu durumun en temel sebebi küçük atölyelerin sendikalara üye olabilmeleri için yeterli sayıya sahip olmamalarıdır. Ancak bunun dışında bireysel olarak ele alındığında da işçilerin işlerini kaybetme korkularıyla karşı karşıya kalmaları, akraba ve arkadaşlarının yanında çalışmaları, sendikaları yalnızca işverenlerin ve kendi çıkarlarına yönelik çalışan kurumlar olarak görmeleri gibi hususlar onların sendikalara üye olmalarını engellemektedir. Tabi araştırmanın gerçekleştirildiği örneklemdaki oldukça yüksek bir sınıf bilincine sahip olan sendikalı işçilerle kıyaslandığında sendikasız işçilerin sınıf bilinçlerinin düşük olması da bu konuda sendikalaşmanın önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Bütün bu hususlar göz önünde bulundurulduğunda İstanbul'da tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin ekonomik temelli sınıf bilinçlerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılabilir. Sınıf bilinci yüksek olan az bir kesimin ise sendikalı oldukları, işverenleri ile aralarında bir akrabalık ve arkadaşlık bağının olmadığı, çalışma koşulları ve işçi hakları konusundaki farkındalıklarının yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmanın ikinci sorunsalı, İstanbul işçilerinin sınıf bilinçlerinin Marksist, Weberyen, İşlevselci teorilerinin veya Bourdieu'nun sınıf dinamiklerini ne kadar içerdiğidir. Çalışmanın gerçekleştirildiği örneklemin sınıf bilinç oluşumu ele alınırken yalnızca bir teoriye bağlı kalınarak açıklama yapılamamaktadır. Özellikle ekonomik temelli bir sınıf ve sınıf bilinci tanımlaması yapılırken Marksist teori önemli katkı sağlamaktadır. Burada öncelikli olarak işçilerin kendilerini tanımladıkları sınıfsal kimlikler ele alındığında tekstil işçilerinin kendilerini en çok işçi sınıfında tanımladıkları göze çarpmaktadır. Bu durum ekonomik temelli sınıf kavramının gündemdeki yerini koruduğunu göstermektedir. Nitekim sendikalı işçilerin işçi ve sınıf

kavramlarını tanımlama şekillerinde yine Marksist teorinin sınıf dinamiklerinin etkileri görülmektedir. Bu sendikalı işçilerden bazıları çalışma koşullarının ve maaşlarının iyileştirilmesi konusunda eylemlerde bulunmakta başka bir deyişle işverenleri ile çatışmaya girmekte ve diğer işçilerin bilinçlenmeleri konusunda da çalışmalarını sürdürmektedirler.

Bunun dışında kültürel etmenlerin ve toplumsal cinsiyetin sınıf ve sınıf bilincinin oluşumuna etkileri bağlamında Weberyan, İşlevselci teori ve Bourdieu'nun sınıf dinamikleri oldukça etkili olmaktadır. Yapılan çalışmada işçilerin kendilerini ekonomik sınıf kimliklerine göre tanımlamalarına ilaveten etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerini oluşturan kültürel çevrelerinden de etkilenmeleri, bu konularda da çatışmalara girmeleri veya girmeyi düşünmeleri ve sınıf yapılarının bu kültürel etmenler tarafından şekillendirilmiş olması Weberyan teorinin ve Bourdieu'nun sınıf dinamiklerinin varlığını göstermektedir. Özellikle toplumsal cinsiyet kimliklerine göre sınıf bilinci oluşumu ele alındığında ise işçilerin kadın ve erkek olma durumlarına göre belirli rolleri üstlendikleri ve toplumu oluşturan en küçük yapı birimi olan ailelerin düzeni için bu rollere uydukları dikkat çekmektedir. Bu noktada Durkheim'ın toplumsal tabakalaşma anlayışı oldukça önemlidir.

Bu noktadan hareketle sınıfın pek çok faktörden etkilenen çok boyutlu bir sosyal ilişki ağı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu anlamda araştırmanın diğer sorunsalları olan işçilerin etnik, dini ve toplumsal cinsiyetleri kimliklerinin sınıf bilinci oluşumuna etkisi sırasıyla ele alınacaktır.

Etnik grupların ekonomik açıdan uğradıkları ayrımcılıkları ele alan Marksist teori iş piyasasında etnik grupların dışlandıkları ve onlara farklı kimliklerin benimsetilmeye çalışıldığını vurgulamaktadır. Bunun dışında mesleklerin etnik kimliklere göre belirlendiği ve etnik kimliklerin belirli iş gruplarında yoğunlaştığı bilinmektedir. Araştırmanın gerçekleştiği örnekleme de aynı durum söz konusudur. Tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğu kendilerini Türk ve Kürt hisseden işçilerden oluşmaktadır. 90'lı yıllarda İstanbul'a göç eden Kürt işçiler buraya geldikleri ilk zamanlarda ev kiralama, işe girme gibi hususlarda etnik kimlikleri

üzerinden bir ayrımcılığa uğradıklarını belirtmektedirler. Maddi durumları iyi olanların açtıkları işyerlerinde aynı etnik kimlikten insanların çalıştırılmasıyla geçimlerini sağlamaya çalışmışlardır. Günümüzde de Kürt işçiler çoğunlukla Kürt işverenle Türk işçiler ise Türk işverenle çalışmaktadır. İşçiler sosyal ve kültürel açıdan kendilerini daha rahat hissetmekte ve böylelikle aynı konu üzerinden çatışma yaşanmasının önüne geçilmiş bulunmaktadır. Durum böyle olunca da işe alımlarında, iş dağılımlarında, işverenle ilişkilerinde herhangi bir sıkıntıyla karşı karşıya kalma olasılıkları da düşmektedir.

Zweig'e göre de işçi sınıfının büyük bir çoğunluğunu farklı etnik kimliklerden işçiler oluşturmaktadır. Sınıf ve etnik kimliklerin iç içe girdiği bu durumda işçilerin sınıf bilinçleri giderek azalmaktadır. İnsanların etnik kimlikleri üzerinden yaşadıkları deneyimler kapitalist sisteme karşı işçilerin bir bütün halinde bir araya gelmesini engellemekte ve bölmektedir. Zaten araştırmanın yapıldığı tekstil atölyelerinde de böylesi bir ayırım en başta yapılmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere Türk işçilerin büyük bir çoğunluğu Türk işverenlerle, Kürt işçilerin de büyük bir çoğunluğu Kürt işverenlerle çalışmaktadırlar. Genel anlamda taşeron firmalarla iş bağlama konusunda da etnik kimliklerine yönelik bir avantaj, dezavantaj durumu söz konusudur. Başka bir deyişle Türk ve Kürt işverenlerin kendi etnik kimliklerden firma sahipleriyle iş anlaşmalarına gitmektedirler. Bu durum ise işçilerin sınıf bilinçlerinin düşmesine sebep olmaktadır.

Tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin kendi etnik kimliklerinden insanların yoğun olduğu atölyelerde çalışmayı tercih etmeleri onların sınıf bilincini düşüren önemli bir faktördür. Ancak işçilerin kendilerini tanımladıkları sınıf kimlikleri ele alındığında işçilerin ikinci sırada etnik kimliklerini önemsedikleri göze çarpmaktadır. Bu durum işçilerin etnik kimliklerinin sınıf bilinçlerine etkisinin olduğunu göstermektedir. Gerek derinlemesine mülakatlardan gerekse odak grup çalışmalarından elde edilen veriler Kürt işçilerin sınıf bilinçlerinin diğerlerine nazaran daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. İstanbul'da yaşayan Kürtlerin aynı zamanda işçi oldukları yönünde bir algılamaları da vardır.

Atölyelerde etnik kimliklere yönelik görülen yoğunlaşma durumu dini kimlikler açısından ele alındığında aslında ilk etapta böylesi bir hususun görülmediği söylenebilir. Çünkü araştırmanın yapıldığı örneklemin büyük bir çoğunluğu Müslüman işçilerden oluşmaktadır. Ancak aynı konu işçilerin dindarlık durumlarına yönelik ele alındığında çarpıcı sonuçlarla karşı karşıya kalınmaktadır. Dindarlık konusu işçilerin yumuşak karnını oluşturmaktadır. Belirli cemaatlara ait yalnızca kadın veya erkek işçilerin çalıştırıldığı tekstil atölyelerin bulunduğu bilinmektedir. Aynı şekilde kendilerini Tam Dindar olarak tanımlayan işçiler işe alımları, iş dağılımları, dini yönelimlerine yönelik ayrımcılıklara tepki gösterme, işverenlerinin dini yönelimleri gibi hususlarda diğer işçilere nazaran daha hassas davranmaktadır. Bu işçilerin büyük bir çoğunluğu işverenlerinin çıkarlarını kendi çıkarlarıyla bir tutmaktadırlar. Dine karşı ilgisiz olanlarda ise kendilerinin dışlandığı, işverenleri ile ilişkilerinin çok da iyi olmadığı gibi bir algılama durumu söz konusudur.

Burada işçilerin dindarlık durumlarına göre sendika üyeliği konusundaki düşüncelerine yer vermek de oldukça faydalı olacaktır. Tam dindar işçiler sendikaların dinsizlikle eş tutulduğunu düşünmekte ve bazı cemaatlerde sendikalara üye olmama yönünde fetvalar verildiğini belirtmektedirler. Zaten dindarlık durumuna göre sendikalara üye olma oranı Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde daha yüksek görülmektedir. Bu anlamda Dine Karşı İlgisizler ve Diğerlerinde ekonomik temelli sınıf bilinçlerinin diğer Tam Dindar ve Yarı Dindar işçilere nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir. Genel olarak ele alındığında ise işçilerin dini yönelimlerine göre sınıf bilinçlerinin etnik kimliklerine yönelik sınıf bilinçlerinden daha yüksek olduğu iddia edilebilir. İşçiler işe alımlarından, işverenlerin dini yönelimleri, işyerlerinde namaz kılabilimleri gibi hususlara kadar oldukça hassas davranmaktadırlar.

Tekstil atölyeleri en ucuz ve en üretken emeğe sahip olan kadınların yoğun çalıştırıldığı yerler olarak görülmektedir. Ancak günümüzde tekstil atölyeleri sanılanın aksine yalnızca kadın işçilerin çalıştırıldığı yerler olmaktan çıkmıştır. Atölyeler elbette evlerine yakın olması, ev işlerini aksatmamaları, aileleriyle daha rahat ilgilenabilmeleri açısından kadın işçiler tarafından daha çok tercih edilen yerlerdir. Ancak artık erkek

işçiler de kadın işçiler gibi dikiş dikmekte, kalite kontrol yapmakta, ütü ve paketleme işi yapmaktadırlar.

Bu kısımda işçilerin toplumsal cinsiyetlerinin sınıf bilinçlerine etkisi ele alındığında bu oranın etnik ve dini kimliklere nazaran daha düşük olduğu söylenebilir. Kadınlar, kadınlık rollerini; erkekler de erkeklik rollerini oldukça benimsemiş durumdadırlar. Kadınlar boş zamanlarında eve ek gelir sağlayan kişiler olarak, fiziksel özelliklerine uygun, eşlerinin veya babalarının izin verdiği işlerde çalışmakta, erkekler ise evin temel gereksinimlerini sağlamak amacıyla çalışmaktadırlar. Tam da burada kadınların işten çıkarılma korkularının erkeklere nazaran daha düşük olduğu gözlenmiştir. İşten çıkarılıp yeni bir iş aramamak için erkekler işverenleriyle ters düşmemeye çalışmaktadırlar. Bunun dışında her ne kadar işe alımlarda cinsiyet faktörü önemli görülme de iş dağılımında cinsiyet faktörüne dikkat edilmektedir. Kadınların fiziksel olarak yapamayacakları işler çoğunlukla erkeklere verilmektedir. Kısacası toplumsal cinsiyet kimliklerine yönelik kadınların ve erkeklerin işe alımları, iş dağılımı gibi hususlardaki düşünceleri onların sınıf bilinçlerinin oluşumunda toplumsal cinsiyetlerinin önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Genel olarak ele alındığında etnik kimlik farkındalığı, din ve toplumsal cinsiyet kimlik farkındalıklarıyla kıyaslandığında etnik kimliklerin sınıf bilinci ile daha fazla üst üste binmiş olduğu söylenebilir. Öyle ki sınıf bilincine dair her şeyi etnik kimlik üzerinden algılayan işçiler sınıf ezilmişliğini etnik ezilmiş ile yer değiştirerek kullanmaktadırlar. İşçiler her ne kadar patronlarının aynı etnik kimlikten olmalarını önemsemediklerini söyleseler de mevcut veriler bu durumla tezatlık göstermekte ve bir kafa karışıklığına sebep olmaktadır. Nitekim diğer dini ve toplumsal cinsiyet kimlik kaynaklarında aynı husustan bahsedilememektedir. Başka bir deyişle kadınlar kendilerini erkeklerle kıyasladıklarında daha işçi görmemektedirler. Aynı şekilde dindarlar kendilerini diğerleri ile kıyasladığında da daha işçi görmemektedir.

Sonuç olarak İstanbul'da çalışan tekstil işçilerinin sınıf bilinçlerinin oluşumunda etnik, dini ve toplumsal cinsiyet kimliklerinin farklı dinamiklerde etkili olduğu söylenebilir. İşçilerin ekonomik temelli sınıf bilinçlerinin düşük de olsa var olduğu göz

önünde bulundurulduğunda ise sınıf kavramının ortadan kalkması bir yana kültürel dinamikleri de kapsayarak alanın daha da genişlediği ve önem kazandığı iddia edilebilir.

KAYNAKLAR

- Acker, Joan (2006). "Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations". *Gender & Society* 20(4): 441-464.
- Ajzen, Icek (2011). "Job Satisfaction, Effort and Proformance: a Reasoned Action Perspective". *Contemporary Economics* 5(4): 32-43.
- Akkaya, Yüksel (2003). "Küreselleşme Kıskaçında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri". *Petrol-İş 2002-2003 Yıllığı* 85: 219-238.
- Akyol, Taha (27 Ocak 2006). Müslüman Calvinistler!. *Milliyet Gazetesi*, <http://www.milliyet.com.tr/2006/01/27/yazar/akyol.html>, 01 Eylül 2014’te erişildi.
- Anthias, Floya (2001). "The Concept of Social Dvivation and Theorising Social Stratification: Looking at Ethnicity and Class". *Socilogy* 35: 835-854.
- Anthias, Floya ve Yuval-Davis, Nira (1983). "Gender, Ethnic and Class Divisions". *Feminist Review* 15: 62-75.
- Aslan, D. Ali (2004). "Temel Sorunları ve Açılımları ile Sınıf Teorisi, Sınıf Bilinci ve Orta Sınıflar". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* 2: 126-143.
- Austry, Jacques (2010). *Kapitalizm Marksizm ve İslam*. Çev. A. O. Güner. İstanbul: İlgi Kültür Sanat Yayıncılık.
- Aydoğanoglu, Erkan (2010). *İşçi Sınıf Tarihi*. İstanbul: Tarem Yayınları.

- Aydoğdu, Gül (2012). *Hazır Giyim ve Konfeksiyon Araştırma Raporu*. Çukurova Kalkınma Ajansı.
- Bahar, H. İbrahim (2009). *Sosyoloji* (3. Baskı). Ankara: Uşak Yayınları.
- Balcı İzgi, Berna, Işık, Nalan ve Polat, Yadigar (2011). "Gender Equality in Labor Markets: A Survey about the Industry and Service Sectors in Gaziantep". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 10(2), 761-786.
- Balibar, Etienne ve Wallerstein, Immanuel (2007). *İrk Ulus Sınıf Belirsiz Kimlikler*. Çev. N. Ökten. İstanbul: Metis Yayınları.
- Barret, Michelle ve McIntosh, Mary (1980). "The 'Family Wage': Some Problems for Socialists and Feminists". *Capital & Class* 4, 51-72.
- Bauman, Zygmunt (2013). *Azınlığın Zenginliği Hepimizin Çıkarına mıdır?*. Çev. H. Keser. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Baxter, Janeen (1994). "Is Husband's Class Enough? Class Location and Class Identity in the United States, Sweden, Norway and Australia". *American Sociological Review* 59(2), 220-235.
- Belek, İlker (2007). *Marksizm ve Sınıf Bilinci*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Berber, Özge (2003). *Toplumsal İlişkileri Bağlamında Sınıf Bilinci ve Sınıf Kültürü: Seydişehir Eti Alüminyum Fabrikası Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bernstein, Deborah ve Swirski, Shlomo (1982). "The Rapid Development of Israel and the Emergence of Labor". *The British Journal of Sociology* 33(1), 64-85.
- Bielby, T. William ve Baron, N. James (1986). "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination". *American Journal of Sociology* 91(4), 759-799.

- Billings, B. Dwight (1990). "Religion as Opposition: A Gramscian Analysis". *American Journal of Sociology* 96(1), 1-31.
- Birelma, Alpan (2014). *Ekmek ve Haysiyet Mücadelesi- Günümüz Türkiye'sinde Üç İşçi Hareketinin Etnografisi*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Blackby, H. David vd. (2002). "White/ Ethnic Minority Earnings and Employment Differentials in Britain: Evidence from LFS". *Economic Papers* 54, 270-297.
- Blackwell, Louisa (2001). "Occupational Sex Segregation and Part-time Work in Modern Britain". *Gender, Work and Organization* 8(2), 146-163.
- Bora, Aksu (2012). *Kadınların Sınıfı- Ücretli Ev Emeli ve Kadın Öznelliğinin İnşası* (5. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Boratav, Korkut (2004). *İstanbul ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri* (2. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Bourdieu, Pierre (1985). "The Social Space and the Genesis of Groups". *Theory and Society* 14(6), 723-744.
- Bozkurt, Veysel (2008). *Değişen Dünyada Sosyoloji*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Brenner, Johanna (2012). *Sınıf Siyaseti ve Kadın*. Çev. D. Yeşilsu. İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Brown, B. Elsa (1991). "Polyrhythms and Improvization: Lesson's for Women's History". *History Workshop* 31, 85-90.
- Buğra, Ayşe (2004). "Dini Kimlik ve Sınıf: Bir MÜSİAD-Hak-İş Karşılaştırması". *Sürekli Kriz Politikaları*. Hazrl. N. Balkan ve S. Savran. İstanbul: Metis Yayıncılık. 126-147.

- Buğra, Ayşe (2008). "Sınıf ve Siyaset". *Toplum ve Siyaset* 113, 9-20.
- Burk, Jason (8 Aralık 2013). "Bangladesh factory fires: fashion industry's latest crisis". *The Gurdian*, <http://www.theguardian.com/world/2013/dec/08/bangladesh-factory-fires-fashion-latest-crisis>, 28 Ağustos 2013'te erişildi.
- Canning, Kathleen (1992). "Gender and the Politics of Class Formation: Rethinking German Labor History". *The American Historical Review* 97(3), 736-768.
- Carr, Marilyn ve Chen, Martha (2004). "Globalization, Social Exclusion and Work: with Special Reference to Informal Employment and Gender". *Working Paper*, 201.
- Chhachhi, Amrita ve Pittin, Renee (1995). "Multiple Identities, Multiple Strategies: Confronting State and Patriarchy". *Working Paper Series*, 192.
- Clark, N. Terry ve Lipset, M. Seymour (2010). "Toplumsal Sınıflar Ölüyor mu?" Çev. G. Altaylar. *Sosyoloji Başlangıç Okumaları*. Ed. A. Giddens. İstanbul: Say Yayınları. 287-294.
- Clark, N. Terry, Lipset, M. Seymour ve Rempel, Michael (1993). "The Declining Political Significance of Social Class". *International Sociology* 8(3), 293-316.
- Cohen, Abner (1996). "Ethnicity and Politics". *Ethnicity*. Eds. J. Hutchinson ve A. D. Smith. Oxford: Oxford University Press. 83-84.
- Collins, Randall (1998). *Theoretical Sociology*. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.
- Connell, W. Raewyn (1998). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*. Çev. C. Soydemir. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Coşan, Burak (20 Ekim 2013). “Savaştan kaçan Suriyeliler, sigortasız olarak tekstil atölyelerinde çalıştırılıyor”. <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/24944593.asp>, 28 Ağustos 2013’te erişildi.
- Coşkun, K. Mustafa (2013). *Sınıf, Kültür ve Bilinç- Türkiye’de İşçi Sınıfı Kültürü, Sınıf Bilinci ve Gündelik Hayat*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Coser, A. Lewis (2011). *Sosyolojik Düşüncenin Ustaları*. Çev. H. Hülür, S. Toker ve İ. Mazman. Ankara: De Ki Basım Yayım.
- Crompton, Rosemary (2008). *Class and Stratification* (3. Basım). Manchester: Polity Publication.
- Çakır, Özlem (2008). “Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamından Dışlanması”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25-47.
- Çakırer Özservet, Yasemin (2013). “İstanbul Zeytinburnu İlçesi’nde Afgan Türklerinin Ulusötesi Kentleşme Ağlarının Analizi”. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi* 2, 163-181.
- Çelik, Aziz (2006). “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. Ankara: Epos Yayınları.
- Çelik, Özlem (2008). *Ataerkil Sistem Bağlamında Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Benimsenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Bitirme Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dedeoğlu, Saniye (2010a). “Endüstriyel Üretimde Kadın ve Göçmen Emegi: Ataerkillik ve Enformel Emek”. *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi Türkiye Örneği*. Eds. S. Dedeoğlu ve M. Y. Öztürk İstanbul: SAV Yayınları. 249-276.
- Dedeoğlu, Saniye (2010b). “Visible Hands- Invisible Women: Garment Production in Turkey”. *Feminist Economics* 16(4), 1-32.

- Dedeoğlu, Saniye ve Öztürk, Y. Melda (drl.) (2010). *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi Türkiye Örneği*. İstanbul: SAV Yayınları.
- Demiriz, Gülhan ve Yaşar, Hülya (2009). *Kadın Yönetici Olmanın Anlamı: Aydın'da Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Sakarya Üniversitesi Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, Sakarya.
- Desai, Sonalde ve Waite, J. Linda (1991). "Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment". *American Sociological Review* 56(4), 551-566.
- Dick, Beryl ve Morgan, Glenn (1987). "Family Networks and Employment in Textiles". *Work, Employment & Society* 1(2), 225-246.
- Dolmacı, Nilgün ve Şalvarcı Türel, Nesrin (2012). "Varlığını Sürdüren Bir Sorun Olarak Toplumda ve İş Yaşamında Kadına Yönelik Farklı ve Ayrımcı Tutumlar". *Akademik Bakış Dergisi*, 33.
- Donovan, Josephine (2013). *Feminist Teori Entelektüel Gelenekler*. Çev. A. Bora, M. A. Gevrek ve F. Sayılan. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Durkheim, Emile (2006). *Toplumsal İşbölümü*. Çev. Ö. Ozankaya. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Durlauf, Steven ve Blume, Lawrence (2008). *Stratification*. <http://www.soc.cornell.edu/faculty/morgan/papers/Stratification.pdf>, 08 Ağustos 2014'te erişildi.
- Dworkin, Dennis (2012). *Sınıf Mücadeleleri*. Çev. U. Makas. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ecevit, F. Yıldız (2010). "Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri". *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*. Drl. Ş. Tekeli. İstanbul: İletişim Yayınları. 105-115.

- Engels, Friedrich (2003). *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*. <http://www.kurtuluscephesi.net>, 04 Ağustos 2014'te erişildi.
- Enneli, Pınar (2002). "Social Exclusion and Young Turkish-speaking People's Future Prospects Economic Deprivation and the Culturalization of Ethnicity". *Ethnicity and Economy 'Race and Class' Revisited*. Ed. S. Fenton. New York: Palgrave Macmillan Publishing. 121-141.
- Erbaş, Hayriye ve Coşkun, K. Mustafa (2007). "Sınıf Kimliğinden Kültürel Kimliğe: Fark/ Kimlik Politikalarının Yükselişi". *Fark Kimlik Sınıf*. Eds. H. Erbaş, M. K. Coşkun ve D. Yüzüak. Ankara: EOS Yayınevi. 3-30.
- Eyerman, Ron (1981). "False Consciousness and Ideology in Marxist Theory". *Acta Sociologica* 24(1/2), 43-56.
- Feldberg L. Roslyn ve Glenn, N. Evelyn (1979). "Male and Female: Job versus Gender Models in the Sociology of Work". *Social Problems* 26(5), 524-538.
- Fels, Anna (2004). Do Women Lack Ambition?. <http://ecampus.nmit.ac.nz/moodle/file.php/4599/Diversity/HBR%20%20Fels,%20Do%20women%20lack%20ambition,%202004.pdf>, 29.05.2014 tarihinde erişildi.
- Fenton, S. (1999). *Etnisite- Irkçılık, Sınıf ve Kültür* (çev. N. Şad). Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Ferrer-Fons, M. ve Fraile, M. (2014). Political Consumerism and the Decline of Class Politics in Western Europe. *International Journal of Comperative Sociology*, 54(5/6), 467-489.
- Gartman, David (1991). "Culture as Class Symbolization or Mass Reification? A Crituque of Bourdieu's Distinction". *American Journal of Sociology* 97(2), 412-447.

- Giddens, Anthony (2013). *Kapitalizm ve Modern Sosyal Teori* (4. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Glavanis, M. Pandeli (2002). "Muslim Voices: Class, Economic, Restructuring and the Formation of Political Identity". *Ethnicity and Economy- 'Race and Class' Revisited*. Ed. S. Fenton New York: Palgrave Macmillan Publishing. 80-97.
- Glenn, N. Evelyn (1985). "Racial Ethnic Women's Labor: the Intersection of Race, Gender and Class Oppression". *Review of Radical Political Economics* 17(3), 86-108.
- Goldthorpe, H. John (2011). "Globalization and Social Class". *Western European Politics*, 25(3), 1-28.
- Grusky, David (2006). "Foundations of Neo-Durkheimian Class Analysis". *Approaches to Class Analysis*. Ed. E. O. Wright. New York: Cambridge University Press. 51-81.
- Guibernau, Montserrat ve Rex, John (1997). *The Ethnicity Reader- Nationalism, Multiculturalism and Migration*. Oxford: Polity Press.
- Güteryüz, Ömer. (2011). *Küresel Gelişmeler Işığında Türkiye'de Tekstil Sektörü ve Geleceği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hall, Stuart. (1996). "Race, Articulation, and Societies Structured in Dominance". *Black British Cultural Studies: A Reader*. Eds. H. A. Becker, M. Diawara ve R. H. Lindeborg. Chicago: The University of Chicago Press. 16-60.
- Harding, Vincent (1978). "Out of the Cauldron of Struggle: Black Religion and the Search for a New America". *Soundings: An Interdisciplinary Journal* 61, 339-355.

- Hausman, L. Bernice (1998). "Charlotte Perkins Gilman and the Evolutionary Paradigm of Utopia". *Feminist Studies, Inc.* 24(3), 488- 510.
- Hewstone, Miles vd. (2006). "Intergroup Contact, Forgiveness, and Experience of "The Troubles" in Northern Ireland". *Journal of Social Issues* 62(1), 99-120.
- Hoşgör, Evren (2011). "Islamic Capitals/ Anatolian Tigers: Past and Present". *Middle Eastern Studies* 47(2), 343-360.
- Hymowitz, Carol ve Weissman, Michael (1987). *A History of Women in America*. New York: Bantam Books.
- İpek, M. Ahmet (2004). *Evren ve Örneklem (Araştırma Kümesi)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Zihinsel Engelliler Öğretmenliği Ana Bilim Dalı.
- İri, Ruhan ve İnal, E. Mehmet (2011). "Bir Hazır Giyim Markasının Pazardaki Değişim Hikâyesi: LC Waikiki Örneği". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 16(1), 445-469.
- Jalovaara, M. (2003). The Joint Affects of Marriage Partners' Socioeconomic Positions on the Risk of Divorce. *Demography*, 40(1), 67-81).
- Jones, W. Andrew (2001). "Caring Labor and Class Consciousness: The Dynamics of Gendered Work". *Sociological Forum* 16(2), 281-299.
- Kandiyoti, Deniz (2013). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar- Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. Çev. A. Bora, F. Sayılan, Ş. Tekeli, H. Tapınç ve F. Özbay. İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Karakul, A. Kayahan (2010). "Küreselleşmenin Sanayideki Kadın Emeği Üzerine Etkileri ve Kadınların Geliştirdikleri Direniş Stratejileri". *Eğitim, Bilim ve Toplum Dergisi* 8(30), 23-39.

- Karataş, Neslihan (2006). “Firma Kümeleşme Eğilimleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma: İzmir Atatürk Organize Sanayi Bölgesi Örneği”. *Planlama* 37, 47-58.
- Kerbo, R. Harold (2008). *Social Stratification and Inequality- Class Conflict in Historical, Comparative, and Global Perspective* (7. Baskı). Boston: Mc Graw Hill Publishing.
- Keyder, Çağlar (2013). *Türkiye’de Devlet ve Sınıflar* (18. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Koç, Yıldırım (2010). *Türkiye’de İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı’dan 2010’a*. Ankara: Epos Yayınları.
- Koçak, M. Hakan (2010). “Türkiye İşçi Hareketi Tarihini Yeniden Yazmak”. *Tarih, Sınıflar ve Kent*. Drl. B. Şen ve A. E. Doğan. Ankara: Dipnot Yayınları. 34-66.
- Koçak, M. Hakan (2014). *Camın İşçileri- Paşabahçe İşçilerinin Sınıf Olma Öyküsü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Koptekin, Derya (2010). *Experiencing Class Differences: the Case of Food Retail Store Workers in Ankara*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koray, Meryem (2008). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Kurtuluş, Hatice (2010). “Kent Sosyolojisinde Değişen Kavrayışlar ve Türkiye’nin Kentleşme Deneyimi”. *Türkiye Perspektifinden Kent Sosyolojisi Çalışmaları*. Eds. Ö. Uğurlu, N. Ş. Pınarcıoğlu, A. Kanbak ve M. Şiriner. İstanbul: Örgün Yayınevi. 177-225.
- Kuştepelı, Yeşim ve Gülcan, Yaprak (2010). “Türk Tekstil Kümelerindeki Bilgi Tabanı Farklılıklarının Ölçümü ve Yenilikçilik”. *Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 12(1), 57-76.

- Kümbetoğlu, Belkıs, User, İnci ve Akpınar, Aylin (2012). *Kayıp İşçi Kadınlar-Kayıtdışı Çalışmaya Dair Bir Alan Araştırması*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Kymlicka, Will (2001). *Politics in the Vernacular: Nationalism, Multiculturalism and Citizenship*. New York: Oxford University Press.
- Lenin, İ. Viladimir (1997). *Marks- Engels- Marksizm*. Çev. V. Erdoğan. Ankara: Sol Yayınları.
- Llyod, Katrina ve Robinson, Gillian (2011). “Intimate mixing – bridging the gap? Catholic-Protestant relationships in Northern Ireland”. *Ethnic and Racial Studies* 34(12), 2134-2152.
- Lordoğlu, Kuvvet (2007). “Türkiye’deki Çalışma Hayatının Bir Parçası Olarak Yabancı Çalışanlar”. *Çalışma ve Toplum* 3, 11-31.
- Lordoğlu, Kuvvet ve Aslan, Mustafa (2012). Türkiye İşgücü Piyasalarında Etnik Bir Ayrımcılık Var mı?. *Çalışma ve Toplum* 1, 117-146.
- Lovell, Terry (2004). Bourdieu, Class and Gender: “The Return of the Living Dead”?. *The Sociological Review* 52(2), 35-56.
- Lukacs, György (2014). *Tarih ve Sınıf Bilinci*. Çev. Y. Öner. İstanbul: Belge Yayınları.
- Marks, Karl (1964). *Selected Writings in Sociology and Social Philosophy*. Çev. T. Bottomore. Londra: McGraw-Hill.
- Marks, Karl ve Engels, Friedrich (1998). *The Communist Manifesto*. New York: Signet Classic.
- Marsch, Adrian (2008). Etnisite ve Kimlik: Çingenelerin Kökeni. *European Roma Rights Center Country Report Series*, 17, 19-27.

- Marshall, Gordon (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. Çev. O. Akinbay ve D. Kömürcü. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Mason, David (1986). "Introduction. Controversies and Continuities in Race and Ethnic Relations Theory". *Theories of Race and Ethnic Relations*. Eds. J. Rex ve D. Mason. Cambridge: Cambridge University. 1-19.
- Menning, G. (1997). Ethnic Enterprise in the Decentralised Textile Industry of Surat, India. *Journal of Entrepreneurship*, 6(2), 141-163.
- Mercanlıoğlu, Çiğdem (2009). "Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri". *Sakarya Üniversitesi Uluslararası- Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Modood, Tariq (2007). *Multiculturalism- A Civic Idea*. Malden: Polity Press.
- Moore, E. Wilbert (2002). "İşlevselcilik". Çev. Ş. Tekeli. *Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi* Eds. T. Bottomore ve R. Nisbet. Ankara: Ayraç Kitabevi. 327-368.
- Moroksavic, Mirjana (1987). Immigrants in the Persian Garment Industry. *Work, Employment & Society* 1(4), 441-462.
- Neuman, W. Lawrence (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar 1. Cilt*. Çev. S. Özge. Ankara: Yayın Odası.
- Nichols, Theo ve Suğur, Nadir (2005). *Global İşletme, Yerel Emek- Türkiye'de İşçiler ve Modern Fabrika*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Nichols, Theo, Suğur, Nadir ve Demir, Erol (2002). Globalised Management and Local Labor: the Case of the White-Goods Industry in Turkey. *Industrial Relations Journal* 33(1), 68-85.

- Nişancı, Şükrü ve Işık, Cemal (2012). “Etnisite Algısının Siyasal Tercihler Üzerine Etkisi: Kars İli Kağızman İlçesi Üzerine Bir Araştırma”. *II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu*.
- Ollman, Bertell (1972). Toward Class Consciousness Next Time: Marx and the Working Class. *Politics Society* 3, 1-25.
- Oskay, Ünsal ve Şen, Hüseyin (2012). “Çağdaş Sosyoloji Teorileri Yapısal İşlevselci-Sembolik Etkileşimci ve Çatışmacı Teoriler”. *Sosyolojiye Giriş*. Ed. M. Tuna. Ankara: Detay Yayıncılık. 49-66.
- Öngen, Tülin (2006). “Marksist Sınıf Kavramının ve Sınıf Analizinin Ayırt Edici Özellikleri”. *2. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu*. İstanbul: TUSAM.
- Öngüt, Ç. Emrah (2007). *Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sanayiinin Değişen Dünya Rekabet Şartlarına Uyumu*. Uzmanlık Tezi, Devlet Planlama Teşkilatı: İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.
- Özbudun, Sibel (2010). *Antropoloji Gözüyle: Sınıf, Kültür, Kimlik Yazıları*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Özçatal, E. Özlem (2009). “Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik ve Kültürel Faktörler”. *Sakarya Üniversitesi Uluslar arası- Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Pakulski, Jan ve Waters, Malcolm (1996). *The Death of Class*. London: Sage Publications.
- Panitch, Leo (2013). “Sınıfın Merceğinden 11 Eylül ve Etkileri”. *İşçi Sınıfı Kimlikler Arasında*. Ed. M. Zweig. İstanbul: H2O Kitap. 107-126.

- Parkin, Frank (2002). “Toplumsal Tabakalaşma”. Çev. F. Berktaş. *Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi*. Eds. T. Bottomore ve R. Nisbet. Ankara: Ayraç Yayınevi. 595-626.
- Parsons, Talcott (2007). *Classsical Sociological Theory*. Malden M. A.: Blackwell Publishing.
- Poloma, M. Margaret (1996). *Çağdaş Sosyal Kuramları*. Çev. H. Erbaş. İstanbul: Gündoğan Yayınları.
- Reay, Diane (2004). ‘It’s All Becoming a Habitus’: Beyond the Habitual Use of Habitus in Educational Research. *British Journal of Sociology of Education* 25(4). 431-44.
- Ritzer, George (2011). *Sosyoloji Kuramları*. Çev. H. Hülür. Ankara: De Ki Basım Yayım.
- Sallan Gül, Songül ve Kahraman, Fatih (2012). “Toplumsal Tabakalaşma ve Yoksulluk”. *Sosyolojiye Giriş*. Ed. M. Tuna. Ankara: Detay Yayıncılık. 368-382.
- Seçer, Barış (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi. *Çalışma ve Toplum* 4, 27-60.
- Selçuk, F. Ülkü (2006). “İşçi Sınıfının Kapsamının Belirlenmesinde Marksist Yaklaşımlar ve Bu Yaklaşımların Temel Politik Sonuçları”. 2. *Sınıf Çalışmaları Sempozyumu*. İstanbul: TUSAM.
- Semyonov, Moshe, Lewin-Epstein, Noah ve Bridges, P. William (2011). Explaining Racial Disparities in Access to Employment Benefits. *Ethnic and Racial Studies* 34(12), 2069-2095.
- Schermerhorn, Richard (1996). “Ethnicity and Minority Groups”. *Ethnicity*. Eds. J. Hutchinson ve A. D. Smith. New York: Oxford University Press. 17-18.

- Scott, John (2002). Social Class and Stratification in Late Modernity. *Acta Sociologica*, 45-23.
- Smith, A. Ryan (2002). Race, Gender, and Authority in the Workplace: Theory and Research. *Annual Review of Sociology* 29, 509-542.
- So, Y. Alvin ve Suwarsono, (1990). Class Theory or Class Analysis? A Reexamination of Marx's Unfinished Chapter on Class. *Crit Sociol* 17(35), 35-55.
- Solle, Dorothee (1984). The Christian- Marxist Dialogue of 1960's. *Monthly Review* 36, 2-26.
- Söylemez, S. Alev, v.d. (2012). *Gaziantep Sanayisi ve Dinamikleri*. <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/81688/1/727018051.pdf>, 28 Haziran 2014'te erişildi.
- Stark, Rodney (1992). *Sociology* (4. Baskı). California: Wadsworth Publishing.
- Şener, Cemal (2006). *Türkiye'de Yaşayan Etnik ve Dinsel Gruplar* (5. Baskı). İstanbul: Etik Yayınları.
- Tabb, K. William (2013). Neoliberalizm ve Sınıf Mücadelesi Olarak Şirket Karşıtı Küreselleşme. Çev. H. Ünal. *İşçiler Sınıfı Kimlikler Arasında*. Ed. M. Zweig İstanbul: H2O Yayıncılık. 91-106.
- Taymaz, Erol (2002). Competitiveness of the Turkish Textile and Clothing Industries. http://www.inovasyon.org/pdf/et.textile%20and%20clothing%20ind.15_09_02.pdf, 18 Haziran 2014'te erişildi.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2011). *Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin (Risk Grubu: Kadın İşçi) Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu*. Ankara.

- T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (2012). *81 İl Durum Raporu*. Ankara: Sanayi Genel Müdürlüğü.
- T.C. Dicle Kalkınma Ajansı Batman Yatırım Destek Ofisi, (2011). *Hazır Giyim Sanayii Sektör Analizi*. http://www.dika.org.tr/photos/files/batman-hazir%20giyim%20rapor_1.pdf, 28 Haziran 2014'te erişildi.
- Terry, Rey (2008). *Key Thinkers in the Study of Religion: Bourdieu on Religion: Imposing Faith and Legitimacy*. London: Acumen.
- Topçu, Birol, Saraçlı, Sinan ve Gazeloğlu, Cengiz (2014). Afyonkarahisar İlindeki Tekstil İşletmelerinde Çalışan İşçilerin Verimliliğini Etkileyen Etmenlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi. *IAAOJ, Scientific Science* 2(1), 12-17.
- TÜİK,(2013).http://rapor.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?adnksdb2&ENVID=adnksdb2Env&report=w_adnks_goc_ilara.RDF&p_kod=2&p_il=34&p_goc=1&p_yil=2013&p_dil=1&desformat=html, 10 Şubat 2014'te erişildi.
- Turner, S. Bryan (1974). İslam, Capitalism and Weber Theses. *The British Journal of Sociology* 25(2), 230-243.
- Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, (2011). *İstihdam İzleme Bülteni*. http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/13315663318.Istihdam_Izleme_Bulteni_Subat_2012_Sonuclari.pdf, 28 Haziran 2014'te erişildi.
- Türkdoğan, Orhan (2006). *Etnik Sosyoloji* (5. Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Uçkan, Banu ve Kağnıcıoğlu, Deniz (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 3, 35-56.
- Urhan, Betül (2009). Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri. *Çalışma ve Toplum* 2, 83-110.

- Usta, Niyazi (2012). “Ekonomi ve Din”. *Din Sosyolojisi*. Eds. N. Akyüz ve İ. Çapcıoğlu. Ankara: Grafiker Yayınları. 577-588.
- Waite, J. Linda, Goldscheider, K. Frances ve Witsberger, Christina (1986). Nonfamily Living and the Erosion of Traditional Family Orientations among Young Adults. *American Sociology Review* 51(4), 541-554.
- Walby, Sylvia (2005). *Gender Transformations*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Walker, W. David (2007). “Giriş”. 20. *Yüzyılda Marksizm*. Eds. D. Glaser ve D. M. Walker. İstanbul: Versus Kitap. 25-42.
- Wallace, A. Ruth ve Wolf, Alison (2012). *Çağdaş Sosyoloji Kuramları*. Çev. M. R. Ayas ve L. Elburuz. Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Weber, Max (1996). “Theories of Ethnicity”. *Ethnicity*. Eds. J. Hutchinson ve A. D. Smith. Oxford: Oxford University Press. 35-39.
- Weber, Max (2002). *Sosyoloji Yazıları*. Çev. T. Parla. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Westin, Charles (2002). “The Ugandan Asians in Sweden- Twenty-five Years after the Expulsion”. *Ethnicity and Economy, ‘Race and Class’ Revisited*. Ed. S. Fenton. New York: Palgrave Macmillan Publishing. 121-141.
- Winant, Howard (2000). Race and Race Theory. *Annual Review of Sociology* 26, 169-185.
- Wright, E. Olin (1997a). *Classes*. New York: Verso Publishing.
- Wright, E. Olin (1997b). *Class Counts*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Wright, E. Olin (2006). "Conclusion: If "class" Is the Answer, What Is the Question?". *Approaches to Class Analysis*. Ed. E. O. Wright. New York: Cambridge University Press. 180-193.
- Woo, Deborah (2002). "Ethnicity and Class as Competing Interpretations: the Socio-economic Mobility of Asian Americans". *Ethnicity and Economy 'Race and Class' Revisited*. Ed. S. Fenton. New York: Palgrave Macmillan Publishing. 121-141.
- Wu, Bin ve Liu, B. Hong (2014). Bringing Class back in: Class Consciousness and Solidarity among Chinese Migrant Workers in Italy and the UK. *Ethnic and Racial Studies* 37(8), 1391-1408.
- Yapıcı, Asım (2009). İçimizdeki Öteki: Kimlik ve Ön Yargı Kıskaçında Sünni-Alevi İlişkileri. *Dem Dergi* 2(6), 52-59.
- Yaprak, Şenol (2009). "Kadınların Yönetim Kademelerinde Yer Almalarının Önündeki Engeller ve Cam Tavan Olgusu". *Sakarya Üniversitesi Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Yıldırım, Ali ve Şimşek, Hasan (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (7. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yılmaz, Bediz (2006). Yakındaki Uzak: İstanbul'un Kentiçi Mahallesinde Sosyal Dışlanma ve Mekansal Sürgün. *Türkiye'de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma Raporu*. 27-39.
- Yılmaz, Çetin (2013). İşçi Sınıf Bilinci Üzerine Güncel Yaklaşımlar. *Çalışma ve Toplum* 3, 347-374.
- Yinger, J. Milton (1986). "Intersecting Strands in the Theorisation of Race and Ethnic Relations". *Theories of Race and Ethnic Relations*. Eds. J. Rex ve D. Mason. Cambridge: Cambridge University. 1-19.

Yurtbaşı, Metin (2013). *Sınıflandırılmış Kavramlar Sözlüğü (Türkçe Thesaurus)*. İstanbul: Sartonet.

Zerai, Assata (2000). Agents of Knowledge and Action- Selected Africana Scholars and their Contributions to the Understanding of Race, Class and Gender Intersectionality. *Cultural Dynamics* 12(2), 182-222.

Zingraff, Rhonda ve Schulman D. Michael (1984). Social Bases of Class Consciousness: A Study of Southern Textile Workers with a Comparison by Race. *Social Forces* 63(1), 98-116.

Zingraff, Rhonda, Schulman D. Michael ve Reif, Linda (1985). Race, Gender, Class Consciousness and Union Support: An Analysis of Southern Textile Workers. *The Sociological Quarterly* 26(2), 187-204.

Zweig, Michael (2012). *Amerika'nın En İyi Saklanan Sırrı, İşçi Sınıfı Çoğunluktur*. Çev. H. Çelik. İstanbul: H2O Kitap.

Zweig, Michael (2013). *İşçi Sınıfı Kimlikler Arasında*. Çev. H. Ünal. İstanbul: H2O Kitap.

İNTERNET KAYNAKLARI

<http://www.sendika.org/2012/12/yanarak-olen-kadin-isciler-unutulmadi/7>, 20 Haziran 2014'te erişildi.

<http://www.msxlab.org/forum/x-sozluk/96541-vardiya-nedir.html>, 31 Mart 2014'te erişildi.

<http://nedir.dictionarist.com/vas%C4%B1fs%C4%B1z>, 30 Nisan 2012'te erişildi.

<http://www.ajanshaber.com/2014-yili-subat-ayi-aclik-siniri-belli-oldu-haberi/39489>, 31 Mart 2014'te erişildi.

http://www.cnnturk.com/2013/ekonomi/genel/08/23/tekstildeki.grev.sona.erd/720685.0/index.html?utm_source=dlvr.it&utm_medium=feed, 05 Nisan 2014'te erişildi.

<http://www.isteportal.com/firmalar.php?p=kat&i=86&sayfa=0>, 16 Haziran 2014'te erişildi.

<http://www.batissendika.org/>, 28 Haziran 2014'te erişildi.

<http://www.disk.org.tr/2012/11/taseron-cumhuriyetine-hayir/>, 28 Haziran 2014'te erişildi.

<http://www.sendika.org>, 28 Haziran 2014'te erişildi.

<http://bianet.org/biamag/diger/131674-tek-el-eyleminin-anlattiklari>, 05 Nisan 2014'te erişildi.

<http://commgrad.wdfiles.com/local--files/comps-essays/marxism%20and%20race.pdf>, *Marxism and Race*, 22 Ağustos 2014'te erişildi.

<http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/cgm.portal?page=asgari>, 27 Ocak 2015'te erişildi.

EKLER

EK-1 ANKET FORMU**TEKSTİL ALANINDA ÇALIŞAN İŞÇİLERİN ETNİK VE DİNİ KİMLİKLERİ
İLE CİNSİYETLERİ BAĞLAMINDA SINIF BİLİNÇLERİ**

Sayın katılımcı bu anket formu tekstil fabrikalarında çalışanların etnik ve dini kimlikleri ile cinsiyetleri bağlamında sınıf bilinçlerini ölçmeye yönelik bilgiler elde etmek amacıyla düzenlenmiştir. Anket Yüksek Lisans tezi çalışması kapsamında hazırlanmıştır. Amacı tamamen akademik faaliyettir. Bu ankette vereceğiniz bilgiler kesinlikle gizli olacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Bireysel değerlendirme yapılmayacaktır. Ankete katılarak araştırmamıza yapacağınız katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

A. SOSYO-EKONOMİK PROFİL**1) Yaşınız:**

1) 18-20 ()	2) 21-30 ()
3) 31-40 ()	4) 41-50 ()
5) 51-60 ()	6) 61 ve üzeri ()

2) Doğum yeriniz:

3) Ne kadar zamandır şu an bulunduğunuz yerde yaşıyorsunuz?

4) Cinsiyetiniz:

1) Kadın ()	2) Erkek ()
---------------------	---------------------

5) Medeni Durumuz:

1) Evli ()	2) Bekâr()
3) Dul ()	4) Boşanmış()

6) Dini kimliğiniz:

7) Aşağıdaki dini ibadetleri yerine getirme sıklığınız nedir?

	(1)Her zaman	(2)Sık sık	(3)Ara sıra	(4)Nadiren	(5)Hiçbir zaman
Beş vakit namaz Kılmak	☐	☐	☐	☐	☐
Cuma namazı Kılmak	☐	☐	☐	☐	☐
Bayram namazı Kılmak	☐	☐	☐	☐	☐
Sünnet namazı Kılmak	☐	☐	☐	☐	☐
Oruç tutmak	☐	☐	☐	☐	☐
Zekât vermek	☐	☐	☐	☐	☐
Sadaka vermek	☐	☐	☐	☐	☐

8) Aşağıdaki ifadelerden hangisi etnik kimliğinizi en iyi tanımlar?

1) Türk ()	2) Kürt ()
3) Laz ()	4) Çerkez ()
5) Roman ()	6) Arap ()
7) Ermeni ()	8) Diğer ()

9) Aşağıdaki ifadelerden hangisi eşinizin etnik kimliğini en iyi tanımlar?

1) Türk ()	2) Kürt ()
3) Laz ()	4) Çerkez ()
5) Roman ()	6) Arap ()
7) Ermeni ()	8) Diğer ()

10) Aşağıdaki ifadelerden hangi işvereninizin etnik kimliğini en iyi tanımlar?

1) Türk ()	2) Kürt ()
3) Laz ()	4) Çerkez ()
5) Roman ()	6) Arap ()
7) Ermeni ()	8) Diğer ()

11) Etnik kimliğinizle ilgili herhangi bir derneğe üye misiniz?

1) Evet ()	2) Hayır ()
3) Eskiden üyeydim ()	4) Diğer ()

12)Şu anda yaşadığınız mahallede çoğunlukla kendi etnik kimliğinizden insanlar mı yaşamaktadır?

1) Evet ()	2) Hayır ()
3) Bilmiyorum ()	

13)Oturduğunuz ev:

1) Kira ()	2) Kendimize ait ()
3) Diğer ()	

14)Çocuk sayınız:

1) 1 ()	2) 2 ()
3) 3 ()	4) 4 ()
5) 5 ve üzeri ()	

15)Eğitim Durumunuz:

1) Okur-yazar değil ()	2) İlkokul ()
3) Ortaokul ()	4) İlköğretim ()
5) Lise ()	6) Üniversite/ Yüksek Öğretim()
7) Lisansüstü (Y.lisans- Doktora) ()	

16)Bu işi nasıl buldunuz?

1) TV ilanı ()	2) Gazete ilanı ()
3) İş-kur ilanı ()	4) Akraba ()
5) Arkadaş ()	6) Hemşeri ()
7) Diğer ()	

17)İşletmedeki çalışma biçiminiz:

1) Tam zamanlı işçi ()	2) Yarı zamanlı işçi ()
--------------------------------	---------------------------------

18)İşletmedeki göreviniz nedir?

1) Overlok ()	2) Düz dikiş ()
3) İlik- düğme ()	4) Örme ()
5) Boyama ()	6) Baskı ()
7) Makineci ()	8) Kalite kontrol sorumlusu ()
9) Apre ()	10)Diğer ()

19)İşte haftalık çalışma saatiniz:

1) 1-20()	2) 21-30()
3) 31-40()	4) 41 ve üzeri()

20) İşyerinde vardiya usulü mü çalışıyorsunuz?

1) Evet ()	2) Hayır ()
-------------	--------------

21) İşte sigortalı mı çalışıyorsunuz?

1) Evet ()	2) Hayır ()
-------------	--------------

22) İşte çalışma süreniz:

1) 1 yıldan daha az ()	2) 1 ()
3) 2 ()	4) 3 ()
5) 4 ()	6) 5 ve üzeri ()

23) Aylık Net Geliriniz:

1) 500TL'den az ()	2) 500-999TL ()
3) 1000-1499TL ()	4) 1500-1999TL ()
5) 2000-2499TL ()	6) 2500 ve üzeri ()

24) Ücretinizin hesaplanma şekli:

1) Saat ()	2) Parça başı ()
3) Yevmiye ()	4) Haftalık ()

25) Aldığınız ücretten memnun musunuz?

1) Evet ()	2) Kısmen ()	3) Hayır ()
-------------	---------------	--------------

26) Çalıştığınız birimde mutlu musunuz?

1) Evet ()	2) Kısmen ()	3) Hayır ()
-------------	---------------	--------------

27) Yaptığınız işten memnun musunuz?

1) Evet ()	2) Kısmen ()	3) Hayır ()
-------------	---------------	--------------

28) Daha önce başka bir işte çalıştınız mı?

1) Evet ()	2) Hayır ()
-------------	--------------

(29. Soruya “Evet” cevabını verdiyseniz 30, 31 ve 32. Soruları cevaplayınız.

“Hayır” cevabını verdiyseniz 33. Sorudan devam ediniz.)

29) Ne tür işlerde çalıştınız?

1) Aynı tür fabrikada ()	2) Farklı tür fabrikada ()
3) Tezgâhtarlık ()	4) Kendime ait dükkânımda ()
5) Diğer ()	

30) Şimdiye kadar kaç iş değiştirdiniz?

1) 1 ()	2) 2 ()
3) 3 ve üzeri ()	4) Hiç değiştirmedim ()

31) En uzun çalıştığınız işte ne kadar süre çalıştınız?

1) 1-5 yıl ()	2) 6-10 yıl ()
3) 11-15 yıl ()	4) 15 yıl ve üzeri ()

32) Ailenizde sizden başka çalışan kişi sayısı:

1) Yok ()	2) 1 ()
3) 2 ()	4) 3 ()
5) 4 ()	6) 5 ve üzeri ()

33) Aileniz aşağıdaki taşınmazlardan hangilerine sahiptir?

1) Arsa ()	2) Yazlık ev ()
3) Dükkân ()	4) Ev ()
5) Ticari taksi ()	6) Kamyon / Tır ()
7) Arazi ()	8) Araba ()
9) Diğer ()	

34) Hanenizin bir aylık toplam geliri:

1) 500YTL'den az ()	2) 500-999YTL ()
3) 1000-1499YTL ()	4) 1500-1999YTL ()
5) 2000-2499YTL ()	6) 2500 ve üzeri ()

B. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNE YÖNELİK TUTUMLAR

35) Aşağıdaki önermeler hakkındaki fikirlerinizi belirtiniz.

	(1)Katılıyorum	(2)Kısmen katılıyorum	(3)Katılmıyorum	(4)Kararsızım
Bana göre kadının en önemli rolü anneliktir.	☐	☐	☐	☐
Kadının sadece evin bütçesine katkıda bulunmak için çalışmalıdır.	☐	☐	☐	☐
Kadının çalışabilmesi için eşinin/ babasının iznini alması gerekmektedir.	☐	☐	☐	☐
Kadınlar haklarını arama konusunda daha cesurdurlar.	☐	☐	☐	☐
Kadınlar eylemlere ön safta katılmazdır.	☐	☐	☐	☐
Kadın kocasının partisine oy vermelidir.	☐	☐	☐	☐

36) Aşağıdaki önermeler hakkındaki fikirlerinizi belirtiniz.

	(1)Katılıyorum	(2)Kısmen katılıyorum	(3)Katılmıyorum	(4)Kararsızım
Evin reisi erkektir.	☐	☐	☐	☐
Erkek çalışmayabilir, ona karısı bakabilir.	☐	☐	☐	☐
Erkekler politikadan daha fazla anlar.	☐	☐	☐	☐
Erkekler haklarını arama konusunda daha cesurdurlar.	☐	☐	☐	☐

37) Fabrikada iş bölümü yapılırken cinsiyet faktörü göz önünde bulundurulmaktadır.

1) Evet ()	2) Kısmen ()	3) Hayır ()	4) Bilgim Yok ()
-------------	---------------	--------------	-------------------

38) Kadın (erkek) olarak bulabileceğim en uygun işte çalıştığımı düşünüyorum.

1) Evet ()	2) Kısmen ()	3) Hayır()	4) Kararsızım ()
-------------	---------------	-------------	-------------------

39) Kadın (erkek) olmam fabrikada haksızlığa uğradığımda herhangi bir tepki vermeme engel olmaktadır.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

40) Kadın (erkek) olarak iş sahibi olmak zor olduğundan herhangi bir problemle karşılaştığımda tepki vermekten çekinirim.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

41) Kadın (erkek) bir işçi olarak eylem, grev veya sendikal faaliyetlere katıldığında patronlarımın beni işsiz bırakacağını düşünürüm.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

42) İş yerinde herhangi bir problemle karşılaştığımda bu konu ile ilgi şikâyetimi rahatlıkla dile getirebilirim.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

43) İşçiler arasındaki cinsiyet farkları işçilerin birlikte hareket etmesine, eylem yapmasına engeldir.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

44) İşverenin kadın olmasında herhangi bir sakınca görmüyorum.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

C) KÜLTÜREL YÖNELİMLER

45) Yaşadığım mahallem ve komşularımın aynı etnik kimlikten (Çerkez, Laz, Kürt vs.) olması benim için önemlidir.

1) Önemlidir ()	2) Kısmen önemlidir ()
3) Önemli değildir ()	4) Kararsızım ()

46) Evleneceğim zaman eşimin aynı etnik kimlikten (Çerkez, Laz, Kürt vs.) olması benim için önemlidir.

1) Önemlidir ()	2) Kısmen önemlidir ()
3) Önemli değildir ()	4) Kararsızım ()

47) Alış-verişlerimi yapacağım yerin aynı etnik kimlikten (Çerkez, Laz, Kürt vs.) biri tarafından idare edilmesi benim için önemlidir.

1) Önemlidir ()	2) Kısmen önemlidir ()
3) Önemli değildir ()	4) Kararsızım ()

48) Başım sıkıştığında ailem ve akrabalarım dışında yardım isteyeceğim kişinin aynı etnik kimlikten (Çerkez, Laz, Kürt vs.) bir kişi olmasını tercih ederim.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

49) Fabrikaya alımlarımızda etnik kimliğinizin (Çerkez, Laz, Kürt vs.) etkili olduğunu düşünüyorum.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

50) Fabrikada etnik kimliğimizden (Çerkez, Laz, Kürt vs.) dolayı bir ayrımcılık olursa tepkilere (grev vs.) katılıyorum:

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

51) Fabrikada iş bölümü yapılırken etnik kimliğimizin (Çerkez, Laz, Kürt vs.) göz önünde bulundurulduğunu düşünüyorum.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

52) İşçiler arasındaki etnik kimlik (Çerkez, Laz, Kürt vs.) farkları işçilerin birlikte hareket etmesine, eylem yapmasına engeldir.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

53) İşverenimin aynı etnik kimlikten (Çerkez, Laz, Kürt vs.) biri olması benim için önemlidir.

1) Evet ()	2) Kısmen ()	3) Hayır ()
-------------	---------------	--------------

D) DİNİ HASSASİYET

54) Yaşadığım mahallem ve komşularımın aynı dini hassasiyete sahip olması benim için önemlidir.

1) Önemlidir ()	2) Kısmen önemlidir ()
3) Önemli değildir ()	4) Kararsızım ()

55) Evleneceğim zaman eşimin aynı dini hassasiyete sahip olması benim için önemlidir.

1) Önemlidir ()	2) Kısmen önemlidir ()
3) Önemli değildir ()	4) Kararsızım ()

56) Alış-verişlerimi yapacağım yerin aynı dini hassasiyete sahip biri tarafından idare edilmesi benim için önemlidir.

1) Önemlidir ()	2) Kısmen önemlidir ()
3) Önemli değildir ()	4) Kararsızım ()

57)Başım sıkıştığında ailem ve akrabalarım dışında yardım isteyeceğim kişinin aynı dini hassasiyete sahip olan bir kişi olmasını tercih ederim.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

58)Fabrikaya alımlarımızda dini hassasiyetlerimizin etkili olduğunu düşünüyorum.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

59)Fabrikada dini hassasiyetimizden dolayı bir ayrımcılık olursa gösterilen tepkilere (grev vs.) katılırım:

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

60)Fabrikada iş bölümü yapılırken dini hassasiyetimizin göz önünde bulundurulduğunu düşünüyorum.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

61)İşçiler arasındaki dini hassasiyet farkları işçilerin birlikte hareket etmesine, eylem yapmasına engeldir.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

62)İşverenimin aynı dini hassasiyete sahip biri olması benim için önemlidir.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

63)Namaz kılıyorsanız, işyerinizde namaz kılıyor olabilmeniz sizin için ne derecede önemlidir?

1) Önemlidir ()	2) Kısmen önemlidir ()
3) Önemli değildir ()	4) Kararsızım ()

E. İŞE KARŞI TUTUM

64) Sendikaya üye olma durumunuz:

1) Herhangi bir sendikaya üye değilim ()	2) Sendikaya üyeyim ()
3) Sendikaya üye olmayı planlıyorum ()	4) Önceden sendikaya üyeydim ()

65) Patronlarımız sendikaya üye olmamıza karşı çıkar ()

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

66) Sizce insanlar genelde sendikaya neden üye olmazlar?

1) Sendikaların yapacakları işi kendi başlarına yapmayı tercih ederler()	2) Sendikaya üye olduğunda işlerini kaybetme korkusu duyarlar ()
3) İş yerlerinde sendikaya üye olmalarını gerektirecek herhangi bir durumla karşılaşmazlar ()	4) Sendikaların çalışmalarına güvenmezler ()
5) Sendikaların kadınların (erkeklerin) ihtiyaçlarını gözetmediğini düşünürler ()	6) Sendikaların kendi dini hassasiyetlerini gözetmediğini düşünürler()
7) Sendikaların kendi etnik kimlikleriyle (Çerkez, Laz, Kürt vs.) ilgili hassasiyetlerini gözetmediğini düşünürler()	8) Diğer()

67) Sizce insanlar genelde sendikaya neden üye olurlar?

1) Sendikalı oldukları zaman kendilerin daha güvende hissederler()	2) Sendikalar haksızlığa uğradıklarında onların adına haklarını ararlar()
3) Maaşlarının daha iyileştirileceğini düşünürler()	4) Çalışma şartlarının iyileştirileceğini düşünürler()
5) Sendikalar kadınların (erkeklerin) ihtiyaçlarını gözetmektedir()	6) Sendikalar işçilerin dini hassasiyetlerini gözetmektedir()
7) Sendikalar işçilerin etnik kimlikleriyle (Çerkez, Laz, Kürt vs.) ilgili hassasiyetlerini gözetmektedir()	8) Diğer()

68) Sendikalar hangi görevleri yerine getirmektedir?

1) Toplu iş sözleşmesi yapmak ()	2) İşçinin ücretini artırmak ()
3) İşçiye eğitim seminerleri vermek ()	4) İşçinin sosyal haklarını korumak ()
5) İşçiyi işverene karşı korumak ()	6) İşçiyi her konuda bilinçlendirmek ()
7) İşçinin siyasi alanda söz sahibi olmasını sağlamak ()	8) Grev, gösteri vb düzenlemek ()
9) Grev zamanında işçiye maddi ve manevi destek sağlamak ()	

69) Sendikaların çalışmalarını başarılı buluyorum.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

70) Sendikalar işçi çıkarlarını yeterince koruyabiliyor.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

71) İşyerimin yönetiminden memnunum.

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

72) Yöneticilerin sendikalarla ilişkilerini nasıl tanımlarsınız?

1) Çok iyi ()	2) İyi ()
3) Normal ()	4) Kötü ()
5) Çok kötü ()	6) Fikrim yok ()

73) Yöneticiler ile işçilerin ilişkileri hakkında ne düşünüyorsunuz?

1) Çok iyi ()	2) İyi ()
3) Normal ()	4) Kötü ()
5) Çok kötü ()	6) Fikrim yok ()

74) İşyerinde çeşitli konularda karar alınırken söz sahibi olur musunuz?

1) Evet ()	2) Kısmen ()	3) Hayır ()
-------------	---------------	--------------

75) İşyerinizin yönetimine nasıl destek verirsiniz?

1) Öğlen aralarında bir takım olarak arkadaşlarımla bir araya gelir ve sorunları çözmeye çalışırım ()	2) Yapmam gereken işi yapar başka sorunlarla ilgilenmem ()
3) İşyerinde yönetime destek olmamız konusunda bir beklenti yoktur ()	4) Diğer ()

76) “İşçi ve işverenin çıkarları ortaktır. Aynı gemidedir. Bu iş yeri hepimizindir.”fikrine ne derecede katılırsınız?

1) Katılıyorum ()	2) Kısmen katılıyorum ()
3) Katılmıyorum ()	4) Kararsızım ()

77) Sizce aşağıda belirtilen ifadelerden hangi üç tanesi işçilerin işyerinizde karşı karşıya kaldığı ayrımlar arasında yer almaktadır?

1) AKP- Diğer partili ()	2) Eski- yeni işçi ()
3) Tam zamanlı- yarı zamanlı işçi ()	4) Eğitimli-Eğitimsiz ()
5) Sendikalı- sendikasız işçi ()	6) Sünni- Alevi ()
7) Kürt-Türk()	8) Kadın- Erkek ()
9) Genç- Yaşlı ()	10) Bu soruya cevap vermek istemiyorum ()
11) Bu sorunun cevabını bilmiyorum ()	12) Ayrımcılık olduğuna inanmıyorum ()
13) Diğer ()	

78) Sizce aşağıda belirtilen ayrımlardan hangi üç tanesi bugünün Türkiye’sinde çok önemlidir?

1) İşçi- İşveren ()	2) Zengin- yoksul ()
3) Solcu- sağcı ()	4) Laik- dinci ()
5) Türk- Kürt ()	6) Sünni- Alevi ()
7) Kadın- erkek()	8) İktidar -muhalefet()
9) Eğitimli- eğitimsiz()	10) Köylü -kentli()
11) Cemaatçi- Cemaatçi olmayan ()	12) Diğer ()

79) Kendinizi aşağıdaki tanımlamalardan hangi üç tanesi ile özdeşleştirirsiniz?

1) Etnik Kimlik (Çerkez, Laz, Kürt vs.) ()	2) Yerel Kimlik(Bolulu, Düzceli vs.) ()
3) Türkiyeli ()	4) Türk ()
5) Mezhep (Şii, Hanefi vs.) ()	6) Cinsiyet ()
7) İşçi ()	8) Politik parti ()
9) Futbol taraftarlığı ()	10) Hiçbiri ()
11) Diğer ()	

Anketimizi cevaplandırarak araştırmamıza katkıda bulunmanızdan ötürü size tekrar teşekkür ederiz. Herhangi bir mecburiyetiniz olmamakla birlikte çalışmamızın bir sonraki aşaması olan anket çalışmasının değerlendirilmesini birlikte yapmak ve çıkan sonuçları sizinle de paylaşıp tartışmak için bu sorular kapsamında araştırmanın ikinci aşamasında sizinle tekrar konuşmak istersek bağlantı kurabileceğimiz bir telefon numarası verebilir misiniz?

EK-2: GÖRÜŞÜLENLERİN SOSYO-DEMOGRAFİK ANALİZİ¹⁷

Yavuz: 52 yaşında bir tekstil işçisidir. Evlidir. Bir oğlu ve bir kızı vardır. Eşi de kendisi gibi tekstil atölyesinde çalışmaktadır. 25 yıldır tekstil işiyle uğraşan Yavuz sektörün hemen her departmanında görev almış oldukça tekstil konusunda oldukça bilgilidir. Çalıştığı atölyede bir Türk diğeri Kürt olmak üzere iki patron bulunmaktadır. Kendisinin ise Türk olduğunu belirten Yavuz'un eşi de Türk'tür. Dindarlık konusunda Cuma ve Bayram namazlarını kaçırmadığını ve düzenli oruç tuttuğunu söylemektedir.

Kamil: 58 yaşındadır. Evli ve iki kız çocuğu vardır. 13 yaşında tekstil işine başlamış ve birçok atölyede görev almıştır. İşinde oldukça deneyimli olan Kamil ünlü bir marka için dikiş işi yapmaktadır. İşverenlerinin Türk olduğunu belirten Kamil özellikle kadınlar için bu işin oldukça zor olduğunu düşünmektedir. Bütün dini ibadetlerini eksiksiz yerine getirmeye çalışmakta iş yerinde de olsa namazlarını aksatmamaktadır.

Aslı: 17 yaşındadır. Bekârdır. 3 yıl ağabeyinin işlettiği atölyede çalışmakta ama bu durumdan hiç hoşnut değildir. Kendisi üniversite eğitime devam etmek isteyen Aslı yoğun çalışma saatlerinden ötürü yeteri kadar ders çalışmadığından şikâyetçidir. Kürt olduğunu belirten Aslı zaman zaman namaz kıldığını ancak düzenli olarak oruç tuttuğunu belirtmektedir.

Filiz: Aslı'nın ablası olan Filiz 20 yaşındadır. Bekârdır. O da tıpkı Filiz gibi ağabeyinin yanında çalışmaktadır. 5 yıldır bu atölyede çalışan Aslı da üniversite eğitime devam etmek istemektedir. Her ne kadar üniversiteye kaydı olsa dahi yoğun çalışma şartları ve ailesinin baskıcı tutumları onun eğitime devam etmesine müsaade etmemektedir. Kürt olduğunu belirten Filiz dini ibadetlerini eksiksiz yerine getirmeye çalışmaktadır.

Mustafa: 90'lı yıllarda İstanbul'a göç etmiş olan Mustafa 42 yaşındadır. Evlidir ve üç oğlu vardır. 18 yıldır tekstil işiyle uğraşmaktadır. Şu anda işinde iyi bir pozisyonda olan Mustafa tekstil işini sevmediğinden ötürü çocuklarının eğitime önem vermekte ve

¹⁷ Burada belirtilen isimler işçilerin gerçek isimleri değildir.

onların farklı işlerde çalışmasını istemektedir. Kürt olduğunu belirten Mustafa aşırı milliyetçi bir kişidir ve dini ibadetlerini eksiksiz yerine getirmektedir.

Ahmet: 20 yılı aşkın bir süredir tekstil işinde çalışan Ahmet 29 yaşındadır. Bekârdır. Uzun çalışma saatlerinden şikâyetçi olan Ahmet, Türk olduğunu ve ibadetlerini çok sık yapmadığını söylemektedir.

Derya: 15 yaşındaki Derya 3 aylık tekstil atölyesinde çalışmaktadır. Bekârdır. Ortacılık işi yapmakta ve sigortasız çalışmaktadır. Gelecekte de aynı tekstil atölyelerinde çalışmayı istemekte ancak daha iyi bir pozisyon olarak gördüğü makinecilik işine geçmeyi ummaktadır. Etnik kimliği Kürt olup düzenli olarak nama kılamadığını ancak oruçlarını hiç aksatmadığını belirtmektedir.

Zeynep: Ağabeyinin atölyesinde 1 senedir çalışan Zeynep 16 yaşındadır. Bekârdır. İşini ailesine karşı bir sorumluluk duygusuyla yapmaktadır. Sigortasının ve net bir maaşının olmamasını da bu sebepten dolayı çok yadırgamamaktadır. İbadetlerini düzenli olarak yerine getiremediğini ancak fırsat buldukça ibadet ettiğini belirtmektedir. Etnik kimliği olarak ise Kürt olduğunu söylemektedir.

Haydar: 36 yaşındadır ve 15 yıldır tekstil sektöründe çalışmaktadır. Bu sürece kadar birçok atölyede çalışan Haydar Türk'tür. İşyerlerinde aradığı en önemli özellik maaşların zamanında ödenmesidir. Geçim kaygısını oldukça fazla hissetmesi ve yoğun çalışmasından dolayı da ibadet etmeye hiç zaman ayıramadığını vurgulamaktadır.

Ayşe: 28 yaşında olan Ayşe 5 yıldır şu anki işyerinde çalışmaktadır. Evlidir ve üç çocuk annesidir. Evine oldukça yakın olması açısından eşinin de izin vermesiyle aynı işyerinde çalışmaya devam edebilmiştir. Bir Karadeniz kadını olan Ayşe ibadetlerini hiç aksatmadığını, işyerinde de rahatlıkla ibadet edebildiğini vurgulamaktadır.

Ekrem: 48 yaşındadır. Eşinden ayrılmış olan Ekrem'in iki tane kızı vardır. 35 yıldır tekstil sektöründe çalışmaktadır. Bu zamana kadar 50'yi aşkın işyeri değiştirmiştir. Sendikal faaliyetlere ilgisinin yüksek olması biraz da kendi deyimiyle Marksist bir işçi olması dolayısıyla patronlarıyla arası hiç iyi olmamıştır. Özellikle de mesai

arkadaşlarını sendikalara üye olmaları açısından teşvik etmesi patronlarının daha çok gözüne batmasına sebep olmuştur. Sendikalar için oldukça fazla emek vermiş ancak sendika yöneticileriyle de arasına husumet girmiştir. Şu anda tekstil işçileri için yeni bir sendika açma arayışına girmiştir. Kürt kimliğinden olduğunu belirten Ekrem dini ibadetlerle arasının hiç iyi olmadığını da ilave etmiştir.

Ali: 23 yaşındaki Ali 9 yıldır tekstil işçisi olarak çalışmaktadır. Evli ve bir çocuk babasıdır. Ortacılık yaparak başladığı bu işte şu anda makinecilik yapmaktadır. Türk kimliğinden olup Cuma ve Bayram namazlarını kılmakta, çok düzenli olmasa da sık sık oruç tutabilmektedir.

Nazlı: 20 yaşındadır ve bekârdır. 4 yıldır tekstil sektöründe çalışmaktadır. Şu anki görevi makineciliktir. Okuma- yazma bilmemekte ve bulabileceği en iyi işte çalıştığını düşünmektedir. İşyerinde katı kuralların olduğunu söyleyen Nazlı namaz kılmaları hususunda patronunun esnek davranmasını olumlu karşılamaktadır. Zaten namaz kılmasına izin verilmeyen bir işyerinde asla çalışmayacağını, ibadet etme konusunun kendisi için oldukça önemli olduğunu vurgulamaktadır. Nazlı'nın etnik kimliği ise Kürt'tür.

Hakkı: 11 yıldır tekstil sektörüne çalışan Hakkı 27 yaşındadır. Bekârdır. Etnik kimliği Türk olup dini ibadetler konusunda ilgisinin olmadığını belirtmektedir. Zaten işyerinde namaz kılınması veya erkeklerin Cuma namazına gitmesi konusunun işçiler tarafından suiistimal edildiğini düşündüğü için bu konuda patronlarının izin vermemesi gerektiğini savunmaktadır.

Yusuf: 26 yaşındadır ve 13 yaşından beri tekstil sektöründe çalışmaktadır. Bekârdır. Şu ana kadar birçok tekstil atölyesinde çalışmış olup son işyerinde yaklaşık olarak bir yıldır çalışmaktadır. İşini çok fazla sevmemekle birlikte çocuk yaştan beri mecburiyetten çalışmak zorunda olduğunu söylemektedir. Etnik kimliği Türk olan Yusuf ibadet etme konusunda oldukça hassas olup bütün ibadetlerini yerine getirmeye çalışmaktadır.

EK-3: ODAK GRUP SORULARI

TEKSTİL İŞÇİLERİNİN SINIF BİLİNÇLERİNE ETNİK, DİNİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET KİMLİKLERİNİN ETKİSİ: İSTANBUL ÖRNEĞİ **ODAK (FOCUS) GRUP SORULARI**

1. Sınıf deyince ne anlıyorsunuz?
2. Sınıf bilinci deyince ne anlıyorsunuz?
3. Çalıştığınız işyerinde işvereninizin sizinle aynı etnik kimlikten olması sizin için önemli midir?
4. Tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin işe girme durumları hakkında bir bilginiz var mıdır? İşe alımlarda akrabalık, hemşerilik veya arkadaşlık durumlarının önemli olduğunu düşünüyor musunuz?
5. Size göre arkadaşlık tanımlaması nasıl olmalıdır? Arkadaşınızın aynı etnik kimliğe sahip olması ne derecede önemlidir?
6. Tekstil atölyelerinde çalışan kadın işverenler var mıdır? Yoksa işvereninizin kadın olması sizin için ne ifade ederdi?
7. Size göre ayrımcılık nedir? Tekstil atölyelerinde herhangi bir konuya yönelik (etnik, dini kimlik, cinsiyet vs.) ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?
8. Sendika deyince ne anlıyorsunuz? Sendikalı olmak size göre ne ifade ediyor? Tekstil atölyelerinde çalışan işçilerin sendikalı olma durumları hakkında bir bilginiz var mıdır?
9. Şu anda çalıştığınızı işyerinde çalışmıyor olsaydınız nerede ve hangi koşullarda çalışmak isterdiniz?
10. Size göre işçi ne demektir?
11. Sizce Türk ve Türkiyeli olmak ne demektir?
12. Size göre Müslüman olmak ne demektir?
13. Size göre Türklüğün Müslümanlıkla ilişkisi var mıdır? Varsa bu ilişkiyi nasıl açıklayabilirsiniz?
14. Bir kadın olarak işçi, işveren ve zengin kadınlar arasında herhangi bir farklılık olduğunu düşünüyor musunuz? (Sadece kadın işçilere sorulacaktır.)

- 15.** Etnik kimliğinizi göz önünde bulundurduğunuza aynı etnik kimlikten olan işçi, işveren veya zengin kişiler arasında herhangi bir farklılık olduğunu düşünüyor musunuz?

Araştırmacının:

Adı-Soyadı: Gülçin AKTAŞ

Bölümü: Genel Sosyoloji ve Metodoloji Yüksek Lisans

Telefonu: 0531 620 11 24

Adresi: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü

E-posta adresi: gulcinaktas@ibu.edu.tr

EK-4 ETİK KURUL KARARI

Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Gülçin AKTAŞ

Abant İzzet Baysal Üniversitesi
 Fen-Edebiyat Fakültesi
 Sosyoloji A.B.D.

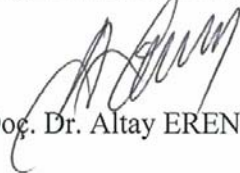
Sayın Gülçin AKTAŞ,

“Tekstil İşçilerinin Sınıf Bilinçlerine Etnik, Dini ve Toplumsal Cinsiyet Kimliklerinin Etkisi: İstanbul Örneği” konulu araştırmanızla ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2014/36) Kurulumuzun 10.04.2014 tarihli ve 2014/36 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.


 Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)


 Doç. Dr. Mehmet ERYİĞİT(Üye)

Doç. Dr. Mithat DURAK(Üye)


 Doç. Dr. Altay EREN (Üye)

İzinli


 Yrd. Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ (Üye)


 Yrd. Doç. Dr. Seval ALKOY(Üye)

Av. Zuhal DEMİRCİ(Üye)

